

여성인력개발기관 종사자 근로실태 및 처우개선 방안

책임연구원 : 신하영(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

위촉연구원 : 서정은(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

2018년 현재 서울시는 여성발전센터 5개소와 여성인력개발센터 18개소를 서울시 여성인력개발기관으로 운영하고 있습니다. 그간 여성인력개발기관은 서울시의 여성일자리 지원정책을 추진하는 실행기관으로서 직업교육과 취업지원 등 여성경제력 증진에 힘써 왔습니다. 그럼에도 불구하고 그간 여성인력개발기관 종사자의 근로실태에 대한 정확한 파악과 처우개선 노력은 분절된 사업구조, 상이한 기관운영형태 등의 이유로 충분히 이루어지지 못했습니다.

이 연구는 서울시 여성일자리 지원정책의 최전선에서 정책전달체계를 담당하는 종사자들의 근로실태를 파악하고 처우개선의 방안을 모색하는 데 목적을 두었습니다. 본 연구는 설문조사와 면접조사를 통해 근로환경과 보수체계와 관련한 실태자료를 분석하고 현장의 정책수요를 도출하였습니다. 연구 결과, 여성인력개발기관 종사자들은 불안정한 고용과 절대적으로 낮은 임금, 사업별·기관유형별 임금격차, 과중한 업무 등 열악한 근로조건에 처해 있었습니다. 이에 본 연구는 현장 종사자와 전문가의 의견을 바탕으로 보수체계 및 근로환경 개선을 위한 재원마련, 행·재정적 지원체계 정비 등 실질적 해결 방안을 제시하였습니다.

이 연구보고서는 여러 분야의 전문가와 유관기관, 연구 참여자의 협조로 완성될 수 있었습니다. 여성인력개발기관 종사자의 근로환경을 정비하고 적절한 처우가 보장되도록 함께 고민해주신 재단 내외의 자문위원과 전문가 분들께도 감사를 드립니다. 무엇보다 이 연구는 설문조사와 면접조사를 통해 근로환경과 처우에 대한 현황을 공유해주고, 더 나은 일터를 만들어 나가기 위해 고민한 여성인력개발기관 종사자들이 있었기에 가능했습니다. 어려운 여건 속에서도 묵묵히 서울시 여성을 위한 다양한 여성일자리 사업을 수행해 온 여성인력개발기관 종사자 모두와 실효성 있는 정책제언을 위해 최선을 다한 연구진에게 감사를 드립니다.

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	9
3) 연구의 추진체계	11
3. 선행연구 검토 및 시사점	12

II 여성인력개발기관 사업 및 인력 운용 현황 _ 21

1. 여성인력개발기관 사업구조와 현황	23
1) 여성인력개발센터 운영현황	25
2) 여성발전센터 운영현황	27
2. 여성인력개발기관 인력 운용 현황	30
1) 여성인력개발기관 조직 구성	30
2) 여성인력개발기관 직군분포	33
3. 여성인력개발기관 인건비 조달체계	34
1) 서울시 여성인력개발기관의 채용구조	35
2) 여성인력개발기관 사업별 인건비 조달체계	40
3) 여성인력개발기관 인건비 조달체계의 특징과 쟁점	45

Ⅲ 여성인력개발기관 종사자 근로실태 분석 _ 49

1. 종사자 근로실태 조사 방법	51
1) 기관-종사자 설문결과 교차 활용	51
2) 기관 및 종사자 설문지 주요 문항	52
2. 종사자 현황과 직무 분석 결과	57
1) 기관별 종사자 현황	57
2) 종사자 직무 분석 결과	59
3) 종사자 직무역량 분석 결과	62
3. 종사자 보수수준 및 근로환경 분석 결과	68
1) 종사자 보수수준	68
2) 종사자 근로환경	78
4. 실태조사 결과에 따른 시사점	86

Ⅳ 여성인력개발기관 종사자 처우개선 수요 _ 89

1. 종사자 만족도	92
2. 직무역량강화 수요	95
3. 보수수준 개선 수요	97
4. 처우개선 수요 파악 면접조사 결과	103
5. 수요조사 결과에 따른 시사점	106

V 여성인력개발기관 종사자 처우개선 방안 _ 109

- 1. 종사자 처우개선 보조금(가칭) 신설 111
- 2. 기존 보조금 구조 내 예산 확충 113
 - 1) 여성발전센터 민간위탁금(시비) 내 인건비 상향 조정 114
 - 2) 여성인력개발센터 민간운영법인 인건비 보조금 산출 및 지급 114
- 3. 종사자 처우개선을 위한 중장기 과제 115
 - 1) 인건비 가이드라인 구축을 위한 정확한 실태조사 116
 - 2) 여성인력개발기관 공공성 확보 117
- 4. 논의 및 결론 121

참고문헌 _ 123

Abstract _ 125

부록 _ 127

- [부록 1] 여성인력개발기관 종사자 근로실태 조사 설문지(기관용) 129

- [부록 2] 여성인력개발기관 종사자 근로실태 조사 설문지(종사자용) 136

Table Contents

표 목차

표 I-1	여성인력개발기관 종사자 근로실태 관련 선행연구 정리	17
표 II-1	서울시 여성인력개발기관의 설립연도 및 운영주체	24
표 II-2	여성인력개발센터 수행 사업 현황	27
표 II-3	여성발전센터 수행 사업 현황	30
표 II-4	여성인력개발기관 상근직원 관련 법령	31
표 II-5	서울시 여성인력개발기관의 조직 구성	32
표 II-6	서울시 여성발전센터 민간위탁 보조금 현황(2018년)	36
표 II-7	서울시 여성인력개발센터 운영비 및 지원사업비 지급 현황(2018년)	38
표 II-8	서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 결과에 따른 성과급 지급기준	39
표 II-9	경기도 여성인력개발센터 예산 및 인건비 지급 기준(센터별)	40
표 II-10	2018년 새일센터 운영비 내 인건비 지급기준	42
표 II-11	경기도 여성인력개발센터-새일센터 운영현황 및 주체	43
표 II-12	서울시 여성인력개발기관 종사자 구분과 수행 사업	44
표 III-1	기관 대상 근로실태 조사 설문지 구성체계 및 조사항목	53
표 III-2	종사자 대상 근로실태 조사 설문지 구성체계 및 조사항목	55
표 III-3	여성인력개발기관 종사자 현황(기관 응답)	58
표 III-4	여성인력개발기관 종사자 직무 현황(종사자 응답)	62
표 III-5	현재 수행하는 직무 관련 자격증 취득 여부	64
표 III-6	현재 수행하는 사업의 전담인력 여부	68
표 III-7	여성인력개발기관 월평균 급여 실태(기본급+수당)	73
표 III-8	사업별 기본급 및 수당 지급 현황	77
표 III-9	종사자 근로환경: 근로시간	79
표 III-10	종사자 근로환경: 휴가 사용	80

【 표 III-11 】	종사자 근로환경: 직원공통 여름휴가	82
【 표 III-12 】	물리적 환경: 여성친화 및 복지시설 설치 여부	86
【 표 IV-1 】	종사자 대상 조사항목: 처우개선 및 욕구	92
【 표 IV-2 】	처우개선 비교대상 및 임금체계 제시 기준표	99
【 표 IV-3 】	여성인력개발기관 종사자 처우개선 수요조사 FGI 설계	104
【 표 IV-4 】	종사자 대상 처우개선 수요조사 FGI 결과	105
【 표 V-1 】	여성인력개발기관 처우개선 보조금(가칭) 지급 체계(안)	113
【 표 V-2 】	여성인력개발센터 인건비 보조금 산출 및 지급 체계	115
【 표 V-3 】	여성인력개발기관 운영성과평가와 연동한 인건비 실태조사(안) ...	117

그림 목차

■ 그림 I-1	서울시 여성인력개발기관 분포도(2018년 현재)	5
■ 그림 I-2	연구의 수행 흐름	9
■ 그림 I-3	연구의 추진 체계	11
■ 그림 II-1	여성인력개발센터 사업구조(재원별)	26
■ 그림 II-2	여성발전센터 사업구조(재원별)	29
■ 그림 II-3	여성인력개발기관 종사자 직군(직위) 분포	33
■ 그림 II-4	종사자가 속한 소속팀 / 부서	34
■ 그림 III-1	현재 하고 있는 직무(중복응답): 전체 종사자	60
■ 그림 III-2	여성인력개발기관 종사자 최종학력 분포	63
■ 그림 III-3	업무 관련 자격증 취득 여부	64
■ 그림 III-4	현재 수행하는 직무 관련 자격증 종류	66
■ 그림 III-5	현재 수행하는 사업의 전담인력 여부	67
■ 그림 III-6	임금체계 구축 여부	70
■ 그림 III-7	임금체계의 기준	70
■ 그림 III-8	임금기준표 기준 년도	71
■ 그림 III-9	업무난이도 인식	83
■ 그림 III-10	자신의 직업에 만족하는 정도	84
■ 그림 III-11	기관에서 물리적으로 느끼는 안전함	85
■ 그림 IV-1	직무만족도	93
■ 그림 IV-2	현 직장 근속예정 여부	94
■ 그림 IV-3	현 직장 근속예정인 이유	95
■ 그림 IV-4	지금 하는 일을 통해 전문성이 강화됨	96
■ 그림 IV-5	전문성 강화를 위한 교육이 제공됨	97
■ 그림 IV-6	직무나 업무강도 기준 보수수준 만족도	98
■ 그림 IV-7	직위, 직무대비 희망 임금향상 수준	100

■ 그림 IV-8 ■ 인건비 관련 가장 큰 문제점 101
■ 그림 IV-9 ■ 종사자 처우가 전반적으로 개선되기 위한 우선순위 103
■ 그림 V-1 ■ 여성인력개발기관 공공성 증거 118

연구요약

□ 연구배경 및 목적

○ 연구배경

- 직업교육기관 및 평생교육기관으로서의 기관 성격과 인력개발기관으로서의 기능을 고려할 때, 여성인력개발기관 종사자의 전문성과 처우 안정성을 통한 지속가능한 양질의 서비스 및 직업교육훈련 프로그램 운영이 매우 필수적이다.
- 서울시 여성인력개발기관 종사자들은 경력단절여성 뿐 아니라 서울시 구직 여성들을 최전선에서 만나고, 여성일자리 정책전달자로 종사하고 있음. 그러나 그간 여성인력개발기관 종사자에 대한 연구는 수행하는 사업의 효과성과 관련한 논의 위주였지, 처우개선과 역량개발을 현장개선의 시도는 부족했음.
- 본 연구는 여성인력개발기관 내 종사자의 다양한 직무와 근무환경, 임금수준 등의 근로실태를 분석하여 여성인력을 양성하고 서울시가 추진하는 여성일자리 지원정책을 원활하게 수행하는 데 필요한 종사자 처우개선의 방안을 전문성 신장과 안정적인 일자리 지원체계 구축의 관점에서 제시하고자 함.

○ 연구목적

- 여성인력개발기관 내 종사자의 다양한 직무와 근무환경, 임금수준 등의 근로실태 분석
- 여성인력개발기관 종사자 처우개선 요구과약 및 처우개선 방안 수요 조사
- 서울시 여성인력개발센터·여성발전센터 종사자 처우개선 추진체계(안) 제시

○ 기대효과

- 서울시 여성일자리 지원정책 전달체계 전문성 및 공공성 강화
- 서울시 여성인력개발기관 종사자 노동권 보장, 처우개선에 대한 서울시 책무 이행

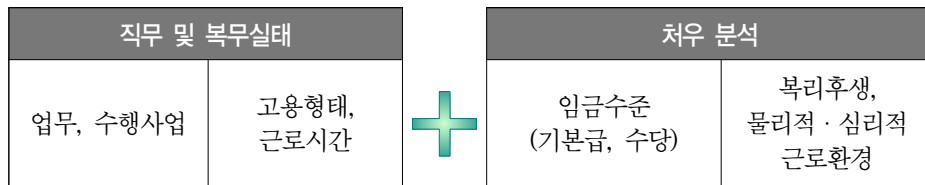
□ 연구내용과 방법

- 여성인력개발기관(여성발전센터, 여성인력개발센터) 종사자 현황 및 직무분석
 - 여성인력개발기관 종사자 근로실태 조사 방법: 기관/종사자 대상 설문조사: 여성인력개발기관 내 종사자의 다양한 직무와 근무환경, 임금수준 등의 근로실태 분석

구분	조사 방법	
분석 대상	5개 여성발전센터	5개 여성발전센터 기관장 및 실무자
방법	여성인력개발기관 운영성과평가 1차 자료 분석	간담회를 통한 심층 실태조사(3회차: 6월, 8월, 11월 실시)
주요 내용	직업교육 프로그램별 효과성(수료율, 취업률, 만족도), 센터별 특화프로그램 분석, 프로그램 운영 체계 분석	운영애로사항, 인력운용 방향, 서울시 설치 및 운영조례 적용 어려움

○ 여성인력개발기관 종사자 근로실태 분석

- 여성인력개발기관 종사자 현황 및 직무분석: 인력현황, 사업별 인력 배치 파악, 직무별 인원 파악
- 유사기관(타 지방자치단체 유사기능 기관, 사회복지 이용시설 종사자 인건비 가이드라인) 종사자 근로실태 비교 분석
- 2018, 2019 서울시 생활임금 기준(시급, 월평균 임금) 비교



○ 여성인력개발기관 종사자 처우개선 요구분석

- 인력개발 기관 종사자 처우개선 요구분석: 조직요인과 개인요인
- 조직요인: 임금수준, 고용형태, 근로시간 등의 일자리 요인
- 개인요인: 직무만족도, 직장만족도, 고용유지 의사

- 여성인력개발기관 종사자 처우개선을 위한 방안 제시
 - 실태조사 및 요구분석 결과에 근거한 처우개선 체계 및 실행계획(안) 제시
 - 근무의욕 고취를 위한 복지체계 개선(안)

- 연구 주요 결과

- 여성인력개발기관 사업 및 예산 구조
 - 여성인력개발기관이 수행하는 사업의 현황 중 가장 많은 부분을 차지하는 여성가족부(새일센터) 사업이었음. 50%에 가까운 사업예산 비중을 차지하고 있었음.
- 여성인력개발기관 인력운용 형태
 - 여성인력개발기관 종사자 중에는 실무자가 가장 많았고(64.3%). 여성발전센터는 자체 인력이 많은 반면 여성인력개발센터는 사업전담 혹은 담당인력의 비중이 높았음. 종사자들은 취업팀(47.1%)에 가장 많이 소속되어 있었음.
- 종사자 고용형태 및 특징
 - 여성인력개발기관 종사자 중 절반정도만이 정규직(55.68%). 위촉직과 기타 단기 계약직을 포함한 비정규직 비중이 높음(계약직 40.26%, 위촉직 2.56%). 전반적으로 여성인력개발기관 종사자의 절대적 여성 비중이 높지만, 종사자 전체 규모와 기관수에서 더 큰 비중을 차지하는 여성인력개발센터에서 이러한 경향이 더욱 확연함.
- 종사자 보수수준 및 만족도
 - 여성인력개발기관 종사자 월평균 급여 실태를 살펴보면, 여성발전센터가 여성인력개발센터보다 수당 부분에서 좀 더 임금수준이 높았음. 그러나 여성발전센터와 인력개발센터 모두 절대적으로 서울시생활임금에 미치지 못하는 중위값을 보이고 있어, 임금수준 상향 조정이 필요
 - 여성인력개발센터 종사자 중 자신의 직업에 만족하는 비율은 여성발전센터가 더 높았음(만족함 44.6%). 이와 관련해서 1년 이내 근속예정인 확률도

7%p 정도 차이가 남(여성발전센터 89%, 여성인력개발센터 81%).

- 정책방안 및 추진계획
- 여성인력개발기관이 인건비 조달체계 안정성 취약으로 겪는 문제 심각
→인건비 상향조정으로 근로만족도를 제고
- 임금향상보다는 업무량 안정화, 인력충원이 절실
 - 수요조사결과, 종사자 처우가 전반적으로 개선되기 위한 우선순위는 ‘업무량의 안정화’ 60.9%, ‘복리후생제도 강화’와 ‘실적압박 완화’ 각각 56.5%, ‘인력충원’과 ‘기관종사자 정체성, 자부심’ 43.5%, 순으로 나타남
 - 업무량 안정화→ 알선취업, 직업교육 상담 질 제고(대상자 별 투입 인적자원 투입 증가)→ 제공하는 서비스의 질 제고
- 임금향상 요구 수용: 인건비 가이드라인 준수 및 임금수준 현실화
 - 수요조사 결과, 인력개발기관 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화가 64.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘보건복지부 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화’ 63.1%, ‘적은 기본급과 다수의 수당체제로 이루어진 임금체계 개선’ 42.2%, ‘여성인력개발기관 단일급여체계 구축을 통해 기관 간 종사자 보수수준 격차 최소화’ 39.0% 순으로 나타남
- 추진방안1: 5개 여성발전센터 민간위탁금(시비) 내 인건비 상향 조정
 - 추진계획: 여성발전센터 민간위탁 보조금 산정공식을 기준으로 및 2020년(가안)부터 임금상승률 상향 조정. 현재 2% 미만으로 임금상승률이 극히 저조함. 여성발전센터 내 뉴딜일자리 등 서울시 직접인건비 지급 일자리사업 인력과 임금상승률 균형을 이루도록 산정(서울시 생활임금 상승률 10.2%, 매년 11% 수준 향상)
- 추진방안2: 18개 여성인력개발센터 민간운영법인 인건비 부분적 보조를 위한 ‘인건비 보조금’ 명목으로 자체인력 정원별 지급
 - 정비조건 1: 인력개발센터 자체적인 인건비 지급사항에 대한 공식적 자료 확보 후 인건비 보조금 명목의 ‘재정결함보조금’ 지급이 가능함.
 - 정비조건 2: 재무회계규칙 정비 등을 통한 인건비 지원에 대한 책무성 확보

기제를 마련해야 함.

- 추진방안3: 18개 여성인력개발센터 운영법인 채용 자체인력 인건비 보조금 지급기준 마련; 전담인력 정규직화[새일센터], 고용노동부 사업수행 인력 인건비 상향조정 기준에 따라 센터 간 인건비 변동률 추정(자체)→ 포물러펀딩 방식으로 산정공식에 의해 보조금을 지급
 - 정비조건 1: 인력개발센터 자체적인 인건비 지급사항에 대한 공식적 자료 확보 후 인건비 보조금 명목의 '재정결합보조금' 지급이 가능함.
 - 정비조건 2: 재무회계규칙 정비 등을 통한 인건비 지원에 대한 책무성 확보 기제를 마련

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

2017년 기준 서울시 여성의 고용률은 53.6%로, 이는 전국적인 여성 고용률 평균보다 높은 수치이며 10년 전인 2007년 47.7%에 비하면 6.1%p 개선된 수치로 확인된다(통계청, 2017년 인구주택총조사).¹⁾ 1998년 IMF 외환위기 이후 여성 실직률이 높아지고 2008년 미국발 금융위기 이후 노동유연화와 실업률 증가로 여성의 노동시장 진입에 다양한 도전요인이 있어왔던 것을 고려할 때, 의미 있는 진보라 할 수 있다. 고용률 향상을 비롯한 여성 경제활동참여의 확대에는 대졸여성 취업률 향상과 모성보호제도 확산에 따른 여성 경력단절 현상 완화가 작용한 것으로 분석된다. 그리고 이러한 정책환경적 요인 외에도, 적극적인 정책적 노력으로 경력단절여성의 재취업을 통한 고용시장 재진입이 증가한 것 역시 작용한 것이 확인되었다(김종숙 외, 2015).

그간 서울시는 여성의 사회진출과 경제력 증진을 위해 여성의 고용률 및 경제활동 참여 높이기 위해 다양한 여성일자리 정책을 추진해 왔다. 1999년 「서울특별시 여성발전기본조례」 제정 당시 여성의 사회참여 확대 및 복지증진으로 포괄적으로 명시된 정책 목표를 2015년 「서울특별시 성평등 기본조례」의 개정을 통해 성평등 정책 시행계획수립의 주요사항 중 ‘여성의 경제적 역량강화’로 구별해 제시했다. 민

1) 2017년 전국 여성 고용률 평균은 50.8%로 파악됨(통계청, 2017년 인구주택총조사)

선 5·6기 동안 다양한 여성일자리 지원정책을 추진하던 중 2014년에는 “여성일자리정책기본계획”을 수립하기도 하였다. 그리고 2015년 서울시 일자리위원회를 출범, 운영하면서 취업 시장에서 불평등을 경험하는 여성을 위해 범부처적으로 일자리정책을 실행에 옮겨왔다. 최근에는 2018년 민선 7기 정부 출범과 함께 중장기 여성가족분야 주요 정책과제로 성별임금격차 해소를 포함해 일하는 여성을 위한 다양한 지원제도를 정비할 것을 발표했다. 그 결과 여성의 경제력 증진이라는 정책목표를 실현하기 위해 직업교육, 취업지원, 고용유지, 일가족양립 지원 등 일하는 여성의 삶 전반을 위한 다양한 제도적 기반이 마련되고 자원이 투입되었다. 서울시 여성인력개발기관은 이 과정에서 여성일자리 정책의 추진과정에서 정책전달체계로 주요한 기능을 수행해 왔다.

2018년 현재 서울시는 여성의 경제력 향상과 다양한 사회영역 진출을 지원하기 위해 여성정책담당관 아래 여성일자리팀을 전담부서로 두고 여성정책을 추진하고 있으며, 여성일자리 정책의 추진체계로 여성인력개발기관을 설치 및 운영하고 있다. 여성인력개발기관은 서울특별시 소재 여성능력개발원, 여성인력개발센터, 여성발전센터를 통칭하는 용어이다. 공식적으로는 현행 법령에 따라 서울시가 설치 및 운영하는 ‘여성관련시설’로 분류된다.²⁾ 2018년 현재 서울시의 여성관련시설에는 여성플라자, 여성공예센터, 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터와 기타 여성의 사회참여 및 성평등을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 시설이 운영되고 있다.³⁾

서울시는 여성일자리 정책 추진체계이자 주요 사업 수행 주체로 여성인력개발센터와 여성발전센터를 지역적 기반을 두고 적극 활용하고 있다. 23개 여성인력개발기관들은 25개 서울시 자치구 곳곳에 위치하고 있기 때문에 지역 내 대표적인 젠더거버넌스 및 여성일자리 정책결정에 행위주체로 활발히 참여하고 있다. 또한 서울시 관내 여성인력개발센터 23개 기관을 아우르는 협의체를 두고 총괄기관인 여

2) 서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례. [시행 2017. 9. 21.] [서울특별시조례 제6637호, 서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례 시행규칙. [시행 2018. 10. 18.] [서울특별시규칙 제4244호, 2018. 10. 18., 전부개정]

3) 최근에는 법령상 근거를 두고 있는 이들 시설 외에도 직장맘지원센터, 건강가정지원센터, 일가족양립지원센터 등 여성의 일생활균형과 성평등 노동을 지원하는 다양한 유관기관들이 운영되고 있다.

성능력개발원을 중심으로 상시적으로 발전방안을 모색하고 있다(서울시여성능력개발원, 2018.11.07. 서울우먼업 소개).

【그림 1-1】 서울시 여성인력개발기관 분포도(2018년 현재)



23개 서울시 여성인력개발기관이 수행하는 기능을 매우 복잡적이거나, 제공하는 서비스의 주요 대상이 여성이라는 점에서 여성일자리를 중심으로 하는 통합적인 여성지원기관으로 그 정체성이 확인된다. 여성인력개발기관은 여성플라자, 여성공예센터, 그 외 다른 시설과는 달리 ‘여성의 직업능력개발을 위한 교육, 취업·창업 지원’의 목적이 공통적으로 명시된 기관이다. 이러한 이유로 여성발전센터와 여성인력개발센터는 여성직업교육 및 여성취업지원 기능을 기대 받고, 수행하고 있다. 이러한 설립목적과 축적된 전문성을 바탕으로 여성인력개발기관은 여성을 위한 직업능력개발 서비스를 제공하며, 특히 경력단절여성을 위한 국가 시책 사업의 광역 및 기초단위 전달체계로 기능한다.

한편 여성인력개발기관은 경력단절여성에 국한하지 않고 전체 서울시 여성을 대상으로 직업능력개발 서비스를 제공한다는 측면에서 인적자원개발을 위한 직업훈련기관의 성격을 가진다. 이러한 기관 성격을 토대로 서울시 여성인력개발기관의 역할은 매우 확장적으로 해석되며, 직접적인 경력단절여성의 재취업 증진 외에도

서울시 여성의 경제력 향상과 관련한 영역에서 중앙정부 및 서울시, 자치단체 사업을 수행하고 있다. 2018년 현재 서울시 여성일자리 정책 추진사업은 크게 경력단절 여성 취업지원, 여성 취·창업지원(공예중심 사업 포함)을 중심으로 이루어지고 있다. 다음에서 확인할 수 있듯이, 서울시 여성일자리 지원정책의 추진과정과 추진체계 대부분에서 여성인력개발기관이 관여하는 비중은 매우 크다. 또한 인력개발기관은 여성직업교육 외에도 여성을 위한 창업과 복지 기능을 추가적으로 제공하고 있다.

이렇듯 여성인력개발기관이 서울시 여성일자리 정책의 주요 전달체계로 기능하고 있다는 점을 고려할 때, 지속가능한 양질의 서비스를 제공을 위한 행·재정적 지원이 요구된다. 그간 여성고용에 대한 정책적 관심과 지원이 확대됨에 따라 다양한 시설과 사업이 신설되고 여성인력개발기관은 그 변화의 중심에서 많은 역할을 수행해 왔다. 그럼에도 불구하고, 여성인력개발기관에서 실제 사업을 수행하는 종사자들의 처우가 일반적인 직업교육·취업지원 기관에 비해 열악하다는 지적이 이어져 왔다(정형욱 외, 2017; 김미선 외, 2018). 종사자 처우개선을 통해 양질의 인력을 확보하고 여성인력개발기관의 사업효과성을 높이는 것은 전체 여성일자리 정책전달체계의 효과성을 높이는 데 기여할 것이다. 특히 지역기반의 여성발전센터와 여성인력개발센터는 경력단절여성 등 여성일자리 정책 대상들이 가장 먼저, 가까이에서 정책 서비스를 접하는 기관으로서 의의를 가진다. 그런 만큼 종사자의 근속에 따라 축적되는 경험과 정책 사업 이해도, 취업상담 및 여성직업교육 관련 전문성이 매우 중요할 것이다.

그간 서울시 여성인력개발기관 종사자들의 근로실태와 처우개선 요구를 파악하려는 시도는 독자적으로 이루어지지 않았을 뿐더러, 그 필요성에 대해서도 간접적으로 제시되는 데 그쳤다. 여성인력개발기관 종사자와 직무 및 시설 유사성이 높은 여성복지시설 종사자와 관련한 연구로, 서울시 여성복지시설 종사자의 근로실태를 분석하고 처우개선 방안을 모색하는 연구가 수행된 바 있다(김제민, 2015). 이 연구에서는 여성복지시설로 그 범위를 제한하여, 성폭력 및 가정폭력 상담소, 학부모 복지시설 종사자들이 실태조사 및 수요과약의 대상으로 설정되었다. 여성인력개발기관 종사자들은 업무 성격이 여성복지보다는 여성직업교육이라는 점에서 제외되었다.

서울시 여성인력개발기관 종사자에 대한 근로실태 파악이 직접적으로 이루어지지 못한 데에는 민간위탁과 지정 민간법인 운영이 가지는 운영체제적 특징을 원인으로 들 수 있다. 인천광역시와 경기도에서도 각각 여성권익시설과 여성가족시설 종사자 처우개선을 위해 실태를 분석하고 처우개선 수요를 파악하는 연구를 수행한 바 있다(정형욱 외, 2017; 김미선 외, 2018). 이들 연구에서는 대표적인 여성지원 시설로 여성새로일하기센터와 여성인력개발센터를 포함시켰고, 예산 및 인건비 기준과 근속년수, 호봉 분포 등을 파악하였다. 그 결과, 종사자 과반수가 비정규직이라는 점, 보조금 부족으로 인한 인건비 재원마련이 어려운 점, 인건비 부족으로 인한 직원의 사기 저하 등을 정책적 개입이 필요한 사항으로 도출하였다.

지난 2017년 서울특별시의회는 보건복지위원회 소위원회로 ‘여성일자리 소위원회’를 한시적으로 개설, 여성인력개발기관을 중심으로 하는 서울시 여성일자리 정책 발전방안을 논의한 바 있다. 논의의 일환으로 개최된 11월 정책 포럼에서는, 서울시 여성일자리 추진체계로서 여성인력개발기관의 위상을 재정립하고 안정적인 운영을 위한 지원방안이 필요함에 공감대가 형성되었다. 또한 같은 해 수행된 여성인력개발기관 사업효과성을 분석한 연구를 통해서도 종사자 처우개선에 대한 현장의 요구를 반영할 것이 제언되었다(신하영·박수경, 2017).

이렇듯 서울시 여성인력개발기관 종사자 처우개선에 대한 요구는 서울시 여성일자리 지원정책 전달체계에 대한 서울시의 책무성 측면과, 여성일자리 정책의 질을 제고한다는 측면에서 모두 타당성을 가진다. 또한 본 연구는 타 지방자치단체 차원에서 여성인력개발기관에 해당하는 유사 기관 종사자 처우개선을 위한 정책적 개입을 위한 실태조사가 선행되었다는 점에서 서울시 정책수요 발굴을 위한 기초자료 축적의 노력으로서 시의성을 가진다. 이와 함께, 여성복지 및 여성권익시설 종사자가 대부분 여성이라는 점, 이들 종사자들의 처우가 전반적으로 열악하다는 점에서 여성노동자 권익 향상 측면에서도 의미를 가진다.

이러한 연구의 필요성과 문제의식에 터해, 본 연구에서 수행하고자 하는 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 서울시 여성인력개발기관의 운영 현황을 인력운용과 인건비 재원조달 현황을 중심으로 파악한다. 둘째, 서울시 여성인력개발기관 종사자의 근로실태를 종사자와 기관 대상으로 구별하여 파악한다. 셋째, 서울시 여성인력

개발기관 종사자 처우개선을 위한 정책적 수요를 근로여건, 보수수준, 운영체계 정
비로 나누어 파악한다. 넷째, 실태조사 결과를 기반으로 서울시 여성인력개발기관
종사자 처우개선을 위한 정책적 제언과 실제적 실행계획(안)을 제시한다.

2. 연구 내용 및 방법

1) 연구의 내용

본 연구의 내용은 다음과 같이 서울시 여성인력개발기관 종사자의 근로실태를 파
악하고 처우개선을 위한 정책적 제언으로 이루어진다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 여성인력개발기관의 인력운용 현황을 규모별·기관형태별로 나누어 분석한
다. 인력운용 현황 파악은 운영 사업현황과 사업 인건비 재원 조달체계를 중심으
로 이루어진다. 서울시 소재 여성인력개발기관은 현재 ‘서울우먼업(Womanup)’이라
는 통합브랜드로 운영되고 있다. 통합브랜드에는 서울시여성능력개발원도 포함된
다. 그러나 본 연구에서는 2018년 4월 연구 착수 기준으로 직접적인 여성직업교육
기능을 수행하는 새일센터 설치를 기준으로 여성인력개발기관 종사자 실태조사 범
위를 설정하였다. 곧 5개의 여성발전센터, 18개의 여성인력개발센터가 이에 해당한
다. 여성발전센터와 여성인력개발센터는 민간위탁과 지정 민간법인 운영으로 상이
한 운영체계를 가지고 있다. 따라서 인건비 구조 역시 상이하며, 재원조달처 역시
상이하다. 이러한 차이를 반영해 실태조사 결과를 구별하여 제시한다.

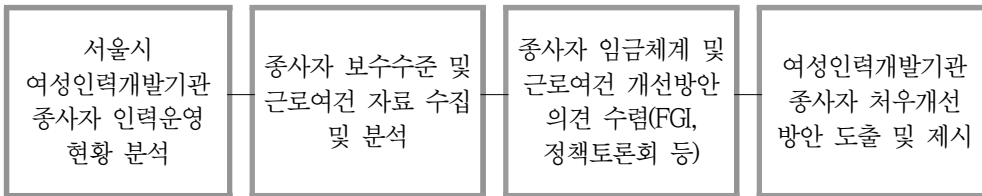
둘째, 여성인력개발기관 종사자의 임금 및 처우수준, 근무환경과 관련한 실태를 종
사자와 기관을 대상으로 모두 조사하여 다각적으로 파악한다. 이렇게 파악한 근로실
태는 여성인력개발센터와 여성발전센터로 나누어 제시한다. 종사자 처우와 근무환경
과 관련한 문항에는 직무만족도, 직무난이도, 이직의사 등의 문항도 포함되었다.

셋째, 여성인력개발기관 종사자 처우개선을 위한 현장의 정책 수요를 파악한다.
종사자 처우개선을 위한 현장의 요구사항은 종사자 대상 설문과 기관 대상 설문을
통해 수렴된 의견을 중심으로 파악한다. 또한 보수수준 및 고용안정성 보장과 관련

해서는 유사 기능을 수행하는 기관, 서울시 생활임금과의 비교를 통해 개선이 필요한 요소를 도출하였다.

넷째, 여성인력개발기관 종사자 처우개선을 위한 노력을 정책적 개입과 기관 차원의 개선방안으로 나누어 제시하였다. 정책적 개입 방안은 여성인력개발기관 관련 법령과 수행 사업을 근거로 중앙정부 차원의 책무성 제고, 서울시의 여성일자리 정책 전달체계 지원·관리 방안, 여성인력개발기관 공공성 확보 방안 등으로 제시한다. 다음은 연구의 수행 흐름을 간략하게 나타낸 것이다.

■ 그림 1-2 ■ 연구의 수행 흐름



2) 연구의 방법

본 연구를 수행하기 위해 본 연구에서 활용한 연구방법은 다음과 같다.

먼저, 문헌 및 2차 자료를 통해 여성인력개발기관 운영체계와 인력운영 현황을 파악한다. 분석에는 서울시 여성인력개발기관 설치와 사업 수행과 관련한 법령과 여성인력개발기관 운영 성과 평가 자료, 누리집 공시 자료 등을 활용한다.

여성인력개발기관 종사자 처우개선을 논의하는 데 기준이 될 만한 비교대상으로는 기능이 유사하거나 서비스 대상이 유사한 기관들을 선정하였다. 경기도와 인천에서 수행한 여성복지지원, 여성근로자지원 등 유사한 기능을 수행하는 기관 종사자의 근로실태 조사 결과를 참고하였다. 또한 여성을 대상으로 하는 여성복지시설 종사자 근로실태를 연구한 김재민(2015)의 연구 결과에서 주요 결과치를 차용하였다. 또한 임금수준과 관련해서는 절대적인 개선 및 조정 기준으로 삼기 위해 2018년 기준 서울시생활임금⁴⁾ 대비 과부족액을 파악하였다. 추가적으로 사회복지시설

4) 서울시를 비롯해 각 광역자치단체는 2018년 현재 생활임금을 정하는 조례를 제정 및 시행하고 있다. 서울시

중 이용시설 종사자 인건비가이드라인 및 표준인건비와 비교도 수행하였다.

여성인력개발기관 종사자 근로실태를 파악하기 위해서는 구조화된 설문지를 웹 조사로 구현해, 종사자와 기관을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 설문조사 문항은 타 지역 유사기관 종사자 근로실태 연구에 쓰인 문항과 사회복지시설 종사자 근로실태 및 보수수준 표준화 작업에 활용된 문항을 활용하였다. 설문조사 문항 및 선택지 선정에는 노무, 노동 전문가의 의견과 여성일자리 정책 전문가의 의견을 반영하였다.

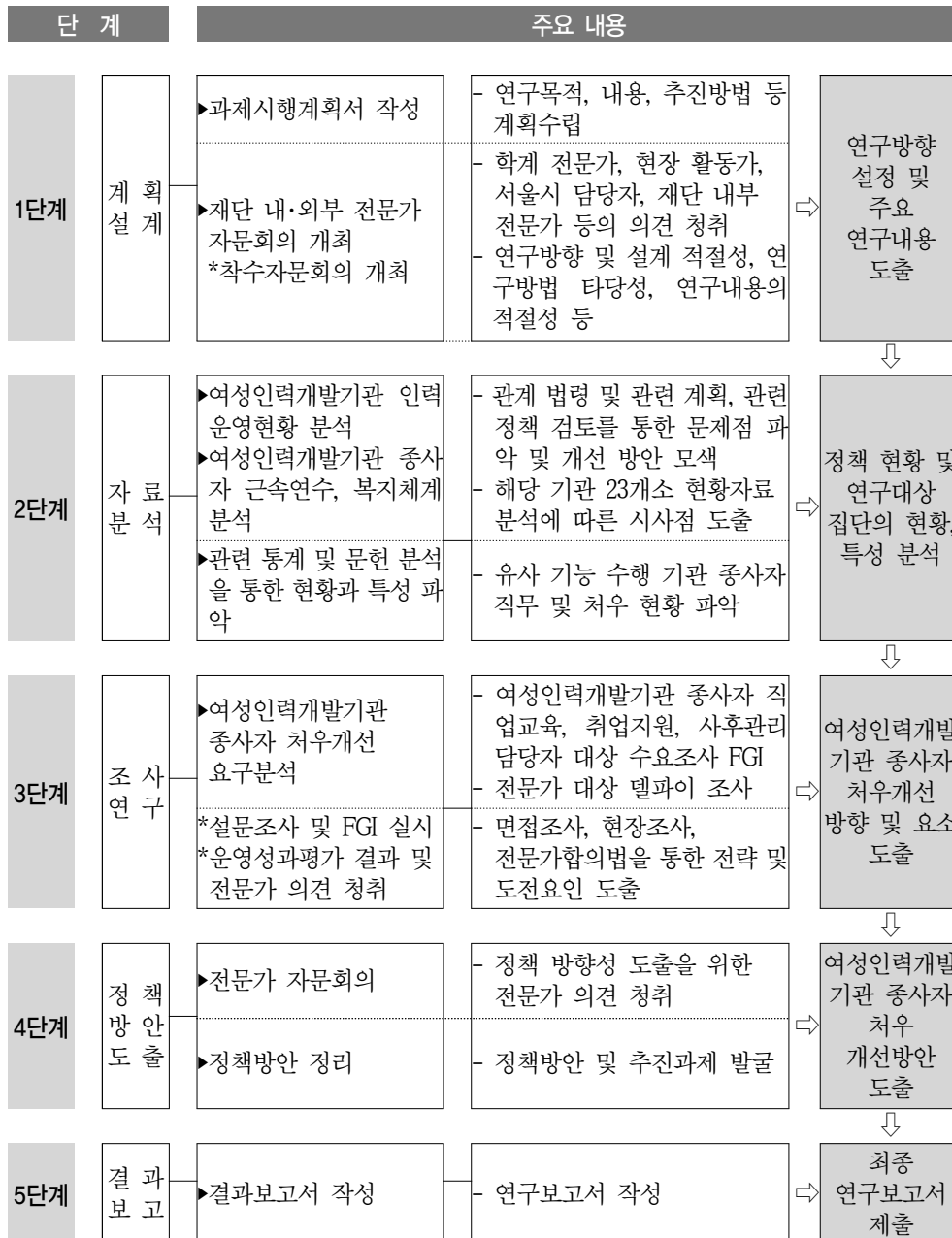
여성인력개발기관 종사자 처우개선을 위한 구체적인 수요를 파악하기 위해서는 구조화된 설문지 응답 외에도 이해관계자(기관장, 실무자) FGI를 통해 현장의 의견을 수렴하였다. 추가적으로는 여성인력개발기관 관련 평가 및 지도점검을 수행한 바 있는 전문가의 의견을 서면자문 및 심층면접을 통해 파악하였다. 또한 2회 이상의 자문회의와 정책 토론회를 기반으로 학계와 현장전문가, 시민의 정책수요와 해당 주제에 대한 의견을 수렴하였다.

생활임금은 서울에 사는 노동자 한 사람이 혼자 벌어서 3인 가족을 부양할 수 있는 최소 임금 수준이다. 주거비 기준은 43㎡이며, 빈곤 기준선은 도시 근로자 가계 평균 지출의 55%다.

3) 연구의 추진체계

다음은 본 연구의 추진체계를 연구 수행방식과 내용과 연계하여 나타낸 것이다.

그림 1-3 연구의 추진 체계



3. 선행연구 검토 및 시사점

여성인력개발기관 종사자의 보수수준과 근무여건에 대한 논의는 그간 여성인력개발기관이 제공하는 서비스의 질을 제고하는 차원에서도 꾸준히 있어왔다. 여성일자리 정책의 실효성을 높이는 데 목적을 둔 정책연구에서도 공통적으로 새일센터를 비롯한 여성일자리 지원기관 종사자 처우개선을 제안한 바 있다. 여성인력개발기관이 수행하는 주요 사업인 새일센터의 성과를 제고하기 위한 방안으로 종사자 전문성과 처우를 개선해야 한다는 정책적 제안도 있었다(조주은 외, 2011; 박수지 외, 2011). 중앙부처인 여성가족부와 고용노동부는 경력단절여성 취업지원 정책을 위한 정책전달체제로 새일센터를 인력개발센터에 두고 있다. 이에 따라 새일센터 종사자의 처우개선과 직무능력 향상을 위한 적극적 조치가 중앙정부 차원에서 사업 효과성을 제고하기 위해 필요하다는 진단이 있었다.

여성인력개발기관 종사자의 근로실태와 관련한 선행연구는 실천적 목적을 가진 정책연구가 주를 이루고 있다. 크게는 여성인력개발기관 사업 운영과 직업교육 및 취업지원 관련 연구와, 복지 및 여성지원 기능을 수행하는 인접 분야 기관 종사자 근로실태 연구로 나누어 파악할 수 있다. 서울시 여성인력개발기관은 사회서비스, 여성복지, 직업교육훈련의 복합적인 기능을 수행하는 만큼 종사자의 직무 분석이 다각도에서 수행되어야 필요가 있다. 이때 직업교육기관 및 평생교육기관으로서의 기관 성격과 인력개발기관으로서의 기능을 고려할 때, 사회서비스 및 직업교육훈련 기관 종사자 직무와 처우를 대상으로 하는 연구 뿐 아니라 여성지원 기관 및 시설 종사자 관련 연구의 특징을 동시에 가진다.

먼저, 그간 여성인력개발기관 발전 방안을 모색하려는 시도에서 운영현황 분석, 사업효과성 분석, 발전방안 분석 등의 연구들이 있어왔다. 이를 통해 제기된 여성인력개발기관의 한계점 및 개선사항 중 공통적으로 지적되는 사항은, 기관 종사자들의 전문성 향상, 교육프로그램 및 직업교육훈련 사업의 체계적 관리 능력 배양이었다(김나영, 2008; 하재병, 2018; 조아라, 2009; 강진희, 2013). 이들 연구는 종사자의 처우개선을 목적으로 이루어지기 보다는 기관 효과성을 분석하고, 여성직업교육과 실업여성 취업에 영향을 미치는 요인을 도출해내는 데 목적을 두었다. 때문에

여성인력개발기관의 종사자들은 여성직업교육을 수행하는 기관의 효과성을 결정하는 투입변수로 위치되거나, 기관의 취업지원 전문성을 향상시키기 위해 상담능력, 개발 및 기획력이 요구되면서 대상화된 측면이 있다.

여성인력개발기관의 주요 기능이 직업능력개발 및 직업교육이라는 점에서 인적자원개발 서비스 전달자로서 종사자 처우가 가지는 중요성에 착안한 연구들도 있었다. 구체적으로는 임금 만족도와 직무효능감이 인적자원개발기관의 기관 효과성에 미치는 영향에 집중한 분석들이 이에 해당한다(이수아, 2017; 한국직업능력개발원, 2016). 이러한 연구들은 기존의 사회복지시설 종사자 처우개선 연구를 통해 사회복지시설 종사자 임금체계를 표준화하고, 임금수준을 상향 조정한 선례에 집중한다. 사회복지 분야에서는 취약계층 대상 대민서비스의 특징을 고려할 때, 종사자의 열악한 처우가 곧 서비스 질의 하락과 함께 전달체계가 되는 사회복지시설 공공성에 위기요인이 될 수 있음을 지적하고 있다. 이러한 문제의식에 근거해, 사회복지시설 종사자에 대한 인건비가이드라인이 확립되고, 해마다 사회복지시설 종사자 보수 체계의 기준이 전국적으로 배포되고 이를 준수할 것이 권고되고 있다(보건복지부, 2018.11.05.).

여성인력개발기관을 여성인적자원개발을 위한 직업훈련, 평생교육, 인적자원개발기관으로 설정하고 기관의 효과성을 증진하기 위한 요인으로 종사자 전문성을 분석한 연구들도 있었다. 조아라(2009)의 연구는 직접적인 직업훈련과 인적자원개발을 위한 교육을 수행하는 교·강사와 종사자를 모두 취업에 영향을 주는 요인으로 선정했다. 연구의 결과, 실업여성의 취업에 긍정적인 영향을 주는 영향 요인으로, 기관 종사자의 프로그램 개발·운영 능력, 강사의 전문성과 전념도, 직업교육생 사전상담과 사후관리가 발견되었다. 강진희(2013)의 연구는 여성 취업교육 참여자의 취업과정에서의 학습경험을 질적으로 살펴보았는데, 서울지역 여성발전센터 직업교육 프로그램의 사례분석을 통해 실질적인 프로그램의 기획 및 실행, 교육프로그램 다양화 및 내실화, 기관차원의 인적네트워크 구축 분위기 조성, 후속 프로그램 개발 및 연계를 취업과정 학습경험에 중요한 요소로 도출하였다. 그러나 이들 연구에서는 전문성 향상에 장애요인이 되는 근속연수가 짧다는 점을 지적하면서도, 잦은 이·퇴직에 원인이 되는 낮은 처우와 근무만족도에 대한 논의는 체계적으로 이루어지지 않았다.

기관이 수행하는 사업을 중심으로 접근할 때 여성가족부를 중심으로 하는 새일센터 종사자 처우개선 연구와 정책적 시도가 본 연구에서 대상으로 삼는 서울시 23개 여성인력개발기관 종사자 처우개선과 직결된다 할 수 있다. 2014년 여성가족부는 당시 120개에 달하는 전국의 새일센터가 종사자 처우개선을 위한 대책을 발표하면서, 월 20~30만 원가량 센터 종사자 급여 인상, 노후 기자재 교체 지원 등 현장 여건 개선의 조치를 취했다(여성가족부, 2014.01.09. 보도자료). 이러한 새일센터 종사자 처우개선에는 2009년 이후 연간 10만여 명 이상의 여성의 취업을 연계하는 등의 성과를 이뤄왔으나, 종사자에 대한 직접적 지원이 미비했다는 문제의식이 배경이 되었다. 이는 앞서 수행한 정책연구를 통해 센터사업에 필요한 운영비가 지원되지 않고 현장에서 취업지원업무를 전담하는 ‘취업설계사’의 열악한 처우 등으로 인하여 사업을 추진하는데 많은 어려움이 있음을 파악한 결과였다(박수지 외, 2011).

지난 2011년 국회입법조사처는 새일센터 운영 실태를 조사하고 개선방안을 모색하는 연구를 수행했다. 이 연구에서는 운영체계 정비를 위해 여성가족부와 고용노동부의 협력 부족을 지적하기도 하였지만, 인력운용과 인건비 및 운영비 조달을 위한 자원 부족을 가장 큰 운영상 문제점으로 지적하였다. 구체적으로는 새일센터 종사자의 고용불안정, 낮은 임금수준이 서비스 연속성과 질을 저해하고, 운영비 및 인건비 조달의 어려움은 센터 운영 지속성에도 장애요인으로 작용할 것이라는 진단이었다(조주은, 2011).

고혜원 등(2004)의 연구는 2005년 여성인력개발센터가 16개 광역지방자치단체로 이양되기 이전에 수행되었으며, 여성인력개발센터에 대해 중앙정부 차원에서 이루어진 기관과 종사자에 대한 실태 파악이었다.⁵⁾ 이 연구에서는 센터 업무의 표준화와 업무효율화 체계 구축을 통해 종사자들이 호소하는 업무과중의 실태를 개선할 것을 제언하였다. 또한 재정 및 인력 기반 확충을 통해 실무 인력의 충분성과 전문성을 확보해 내부고객으로서 직원의 만족도를 높일 것을 주장했다. 그러나 여성인력개발센터가 지방으로 이양된 이후, 중앙정부 차원에서 인력개발센터의 운영 건전성과 서비스 질 제고를 위한 실태 파악은 이루어지지 못하고 있다.

5) 2005년 당시 세종특별자치시 설립 이전

인력개발센터 및 여성회관(현 여성발전센터)의 관리가 중앙정부에서 지방자치단체로 이양됨에 따라, 중앙정부 차원에서 이루어진 여성인력개발기관에 대한 종사자 처우 개선을 위한 실태조사 및 대책 모색 외에도 광역자치단체 수준에서도 기관 종사자 처우개선과 관련한 연구가 이어지고 있다. 여성발전센터(여성회관)의 경우 직영사업소나 민간위탁으로 운영하는 경우가 많고, 여성인력개발센터의 경우 국가 또는 지방자치단체가 설치·운영하는 것 외에도 시·도지사에 의해 지정된 법인에 의해 운영되고 있다.⁶⁾ 이에 따라 여성인력개발센터와 여성발전센터(서울지역 외)의 경우 여성플라자, 여성회관 등 명칭이 다양) 종사자 처우개선을 위한 연구가 최근 광역자치단체 차원에서 재원마련과 정책적 지원을 위한 실태과악 차원에서 수행되고 있다.

충청남도의 경우 2014-15년에 걸쳐 충남 농촌형, 도내 새일센터 종사자의 역량을 강화하고 사업을 지원하기 위해 취·창업 지원 활성화 방안과 고용서비스 인력의 직무역량 강화 방안을 모색한 바 있다(안수영, 2014; 태희원, 2015). 이들 연구에서는 도내 새일센터 종사자(고용서비스 인력)의 특성과 직무실태를 조사하기 위해 직무만족, 직무역량 및 교육, 인적특성·고용상태를 중심으로 문항을 구성해 설문조사를 수행하였다. 연구의 결과, 종사자들의 직무환경, 급여수준, 고용안정성 관련 만족도가 절대적으로 낮았고, 응답자 중 34.7% 정도가 즉시적 이직 의향군으로 나타나, 업무연속성이 떨어질 수밖에 없는 구조임이 드러났다(안수영, 2014).

2018년 인천여성가족재단에서 수행한 인천시 여성권익시설 종사자 처우개선 방안 연구 역시 광역자치단체 수준에서 여성을 대상으로 하는 정책서비스를 제공하는 기관의 종사자를 연구대상으로 삼았다. 그러나 이 연구에서 설정한 여성권익시설은 “「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 시설 이면서 여성가족부의 여성·권익증진사업 운영지침에서 제시하고 있는 사회복지시설 중 주로 여성을 대상으로 복지서비스를 제공하는 시설”에 한정되었다. 이 연구에서 주로 조사 대상으로 선정된 종사자들은 대부분 여성폭력 피해자 지원 역할을 수행하고 있었기 때문에 상담기능에 특화되어 있었다. 그러나 이들은 여성인력개발

6) 『양성평등기본법』 제5장 “양성평등정책 관련 기관 및 시설과 단체 등의 지원”

기관 종사자와 공통적으로 업무량 과중과 불명확한 업무 분장, 낮은 처우를 호소하고 있었다. 이는 사회적으로 여성을 대상으로 하는 정책지원 서비스 수요가 늘어나고, 국가적인 정책 제공이 다양화되면서 업무량이 증가하는 것 대비 관련 종사자 수가 한정적이기 때문에 여성을 대상으로 정책 서비스를 제공하는 기관의 종사자가 필연적으로 마주하는 결과로 보인다.

2017년 경기도가족여성연구원이 수행한 경기도 여성가족시설 종사자 처우개선을 위한 실태 파악과 정책 지원방안 모색을 위한 연구 역시 본 지방정부 차원에서 중앙에서 지방으로 이양된 기관 종사자의 처우를 개선하기 위한 기초조사에 해당한다. 이 연구는 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 장기간의 노력과 그 결과로 이루어진 인건비가인드라인 구축 및 적용에 비해 여성가족부 소관 시설 종사자에 대한 임금 표준화와 근로조건 향상의 노력이 부족하다는 점에 착안하였다. 경기도 내 여성가족시설 중 사회복지시설 이외 시설을 여성취업관련기관, 가족지원시설, 청소년이용시설, 청소년수련시설, 외국인주민 지원시설로 나누어 파악한 후 여성회관과 여성근로자복지센터를 연구대상에서 제외하였다.⁷⁾ 여성회관은 서울시의 여성발전센터와 기관유형 및 담당 기능이 유사하나, 이 연구에서는 여성회관이 “건립 시 도비(광역자치단체)로 지원하였으나 운영비 지원은 대부분 시군(기초자치단체)에서 담당”하고 있다는 이유로 제외되었다.

연구의 결과, 26개 경기도 도내 새일센터 인건비는 2009년 월 150만원 수준에서 2017년 기준 단가 월 173.2만 원 선으로 15.5% 정도 상향조정된 것으로 나타났다. 한편 새일센터로 지정되어 운영되고 있는 도내 7개 여성인력개발센터 종사자의 경우 따로 구별하여 파악할 필요성을 명시하였다. 그러나 이들 인력개발센터는 중앙정부 예산 지원이 없기 때문에 인력운용 현황과 인건비 기준만이 파악되었을 뿐이었다.⁸⁾

7) 이 연구에서는 여성회관과 여성근로자복지센터 외에도 청소년 관련 시설, 외국인복지센터도 연구대상에서 제외하였다.

8) 양성평등기본법 제47조가 정한 바에 따라 지방자치단체는 현재 전국의 여성인력개발센터에 대해 예산의 범위에서 운영에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다고 규정하고 있다. 여성인력개발센터에 대한 중앙정부 예산 지원이 없기 때문에, 인건비 관련 지침도 없고 경기도를 비롯한 지방자치단체 예산 지원을 받는 경우 규모와 용도에 대해 따로 정한 지침이 없는 상태다(정형욱 외, 2017).

【 표 1-1 】 여성인력개발기관 종사자 근로실태 관련 선행연구 정리

연구방향	연구제목	연구대상	종사자 관련 주요결과
기관 효과성 제고 관련 연구	여성평생교육	경기도여성비전센터, 경기도북부여성비전센터, 경기도시·군 여성회관, 경기도여성능력개발센터, 여성인력개발센터, 여성근로자복지센터 등 경기도의 여성평생교육기관	종사자 근무기간 지속을 유도해 업무 숙련도 제고, 인력부족 해결로 종사자 업무량 과중 해결
	여성직업교육훈련	직업교육에 참여한 실업여성의 취업 영향 요인 연구(조아라, 2009)	종사자 전문성 제고와 개선을 위해 강사 채용기준 상향조정, 지속적인 직원 연수 제공
	여성직업교육훈련	한국여성인력실태와 여성인력개발기관에 관한 연구(김나영, 2008)	인력개발센터 직원 전문성과 헌신성에 비해 인건비 열악
	여성직업교육훈련	여성직업교육 참여자의 취업과정에서의 학습경험(강진희, 2013)	N여성발전센터 내 새일센터 실시 양성 과정 학습자
새일센터 종사자 관련 연구	여성가족부	경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전 전략 연구(오은진 외, 2014)	종사자 전문성을 갖추기 위해서 취업설계사 인건비 기준단가를 상향조정, 운영비 책정 및 지원
	국회입법조사처	여성새로일하기센터 운영실태 조사결과 및 개선 방안(조주은, 2011)	종사자 처우 중 불안정한 신분(계약직), 여성가족부 관련시설 종사자 중 가장 낮은 임금체계를 지적

연구방향	연구제목	연구대상	종사자 관련 주요결과	
	지방 자치단체	충남 도내 새일센터 고용서비스 인력의 직무역량 강화방안(안수영, 2014)	2014년 기준 충남 도내 9개 새일센터 종사자	종사자 이직의사가 높고, 보수 및 업무만족도가 낮은 상황에 대해 인건비, 운영비 예산 증액 대책을 제시
		울산광역시 새일센터 이용현황 및 활성화 방안(배미란, 2015)	울산지역 내 새일센터 2개소, 울산지역 구인업체, 새일센터 이용자	종사자에게 포괄적 전문성(경력단절여성에게 직업가치관 형성, 진로탐색, 취업유지 관련 정보 제공)에 요구됨
여성 대상 서비스 제공 기관 종사자 연구	여성가족부	여성가족부 시설 종사자 임금체계 개선방안 연구(변용찬 외, 2011)	여성가족부 시설 여성, 청소년, 가족, 권익 4개 유형	여성가족부 시설 중 새일센터 종사자 보수수준이 낮아, 직원 이직률이 높고 보조금 부족으로 인해 인건비 재원마련이 어려움
	지방 자치단체	서울시 여성복지시설 종사자 임금실태(김재민, 2013)	서울시 사회복지시설 중 보건복지부 소관이 아닌 여성복지시설: 가정폭력, 성폭력, 성매매, 한부모 관련 시설	여성복지 기능과 여성일자리 지원 기능 분리로 여성인력개발기관 종사자 제외
			경남 여성가족관련 생활시설 및 상담시설 종사자 실태와 역량강화 방안(심인선, 2013)	경상남도 가정폭력, 성폭력, 성매매 피해자 보호/지원 시설, 한부모 가족 복지시설, 상담시설
	경기도 여성가족시설 종사자 처우개선 연구(정형욱 외, 2017)	새일센터, 여성인력개발센터 포함 여성가족시설 62개 시설 종사자 368명	여성인력개발센터 종사자 관련 정보는 인건비 지급 기준과 재원조달체계 수준으로 조사	

이상의 결과를 종합해 보았을 때, 본 연구에 적용될 수 있는 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 그간 여성인력개발기관이 수행하는 기능에 집중해 여성직업교육 효과성을 높이기 위한 수단으로서 종사자 전문성과 근속연수 등에 대한 개선요구가 연구를 통해 도출되었다. 이러한 접근은 새일센터 종사자의 처우개선에 대한 조치가 취해지는 데 유효한 영향을 미쳤다는 데서 의의가 있다. 그러나 새일센터 종사자에 포함되지 않는 인력개발센터 내 종사자에 대한 실태파악이 누락되었다는 점, 중앙정부(여성가족부) 재원이 투입되지 않는 인력개발센터 내 종사자에 대한 보수수준 개선을 위한 구체적인 대안을 모색하는 데 이르지 못한 한계가 있었다.

둘째, 정책서비스 대상이 여성이라는 점에 착안해 이루어진 여성가족관련시설, 여성권익시설 종사자 처우개선과 관련한 연구는 사회복지시설 종사자 처우개선의 정책적 노력에 포함되지 않은 종사자에 초점을 맞추었다. 때문에 사회복지시설과 관련성이 없고, 여성직업교육과 취업지원 기능에 초점을 맞춘 인력개발센터와 여성발전센터의 경우 기능상의 유사성이 상대적으로 부족해 연구의 주요 대상이 되지 못했다. 그리고 법령 상 재원조달의 책무가 상대적으로 적은 여성인력개발센터의 경우 전수조사에 입각한 상세한 실태조사가 이루어지지 못했다.

서울시는 여성일자리 지원정책의 정책전달체계로서 여성발전센터와 여성인력개발센터를 운영체계 상의 차이에도 불구하고 여성인력개발기관으로 포괄하여 관리·운영하고 있다. 이에 따라 본 연구는 서울시 여성일자리 지원체계 강화의 관점에서 여성발전센터와 여성인력개발센터 종사자 모두를 아우르는 근로실태 조사를 실시한다. 또한 처우개선 방안을 모색함에 있어서도 국가와 지방자치단체 외 법인이 운영하는 여성인력개발센터 종사자일지라도, 수행하는 업무가 가지는 공공성의 측면에 주목하였다. 서울시 여성직업교육과 여성취업지원, 창업보육을 수행하는 여성인력개발기관 종사자의 처우개선을 통해 전문성을 제고하고, 서비스의 질을 높이는 것이 궁극적으로 정책전달체계를 강화하는 방안이 될 것이기 때문이다.

II

여성인력개발기관 사업 및 인력 운용 현황

1. 여성인력개발기관 사업구조와 현황
2. 여성인력개발기관 인력 운용 현황
3. 여성인력개발기관 인건비 조달 체계

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

여성인력개발기관 사업 및 인력 운용 현황

1. 여성인력개발기관 사업구조와 현황

서울시 여성인력개발기관 종사자의 근로실태를 파악하기 위해서는, 현재 서울시 여성인력개발기관의 운영 현황에 대한 파악이 선행되어야 한다. 여성인력개발센터와 여성발전센터는 현 시점에서 여성직업교육과 취업지원을 주요 기능으로 가진다는 점에서 기능이 유사하다. 그러나 두 기관은 설립목적과 형태가 상이하고, 현재 운영 형태와 구조를 갖추기까지 각기 다른 변화과정을 거쳐 왔다. 다음은 현재 23개소로 운영 중인 서울시 여성인력개발기관을 설립년도, 운영주체별로 정리한 것이다.

운영주체는 총 23개 비영리 법인이며, 이중 한국여학사 협회는 북부여성발전센터, 용산과 강북여성인력개발센터를 운영하는 모법인이다. 남부여성발전센터와 구로여성인력개발센터는 모두 여성노동자회를 모법인으로 두고 있지만, 남부여성발전센터의 경우 서울여성노동자회, 구로여성인력개발센터의 경우 한국여성노동자회로 지회가 상이하다. 한국 YWCA연합회후원회는 경기도 지역 여성인력개발센터 7개소 중 4개소를 운영하는 법인이며, 서울지역에서는 영등포와 노원여성인력개발센터를 운영하고 있다. 관학여성인력개발센터를 운영하는 모법인 온터두레회의 경우에도 경기도 지역 부천여성인력개발센터를 운영하고 있다. 이러한 현황을 통해, 여성발전센터와 인력개발센터 대부분이 여성직업·권익증진을 위한 시민사회단체를 운영 주체로 삼고 있는 것을 알 수 있다.

【 표 II-1 】 서울시 여성인력개발기관의 설립연도 및 운영주체

기관명	설립연도	운영주체
여성발전센터(5개)		
비영리민간단체 설치+ 서울시 위탁 운영	동부	2014.01. (사)여성이 만드는 일과 미래
	서부	1997.12. (사)대한어머니회중앙연합회
	남부	1979.10. (사)서울여성노동자회
	북부	1989.09. (사)한국여학사협회
	중부	1986.12. 행복중심생협연합회
여성인력개발센터(18개)		
비영리 민간단체 설치 및 운영+서울시 지정+법인 운영	종로	1999.01. (사)여성중앙회
	용산	1998.12. (사)한국여학사협회
	중랑	1999.05. (사)전국주부교실중앙회(소비자교육중앙회)
	동대문	1999.04. (사)한국몬테소리교육협회
	강북	1999.05. (사)한국여학사협회
	노원	1993.07. (사)한국YWCA연합회후원회
	은평	1998.05. (사)한국문화복지협의회
	서대문	1998.07. (사)한국부인회
	강서	1996.07. (사)여성자원금고
	구로	1998.11. (사)한국여성노동자회
	영등포	1998.12. (사)한국YWCA연합회후원회
	동작	1998.03. (사)전문직여성한국연맹
	관악	1998.12. (사)온터두레회
	서초	2000.02. (사)청년여성문화원
	송파	2009.05. (사)아줌마가키우는아줌마연대
	성동	2012.04. (사)가정을건강하게하는시민의모임
	장래	2012.04. (사)내일을여는멋진여성
	강동	2017.11. (사)한국직업지도 진흥원

1) 여성인력개발센터 운영현황

여성인력개발센터는 1993년 노동부가 서울, 부산, 광주에 3개소를 시범운영함으로써 시작된 ‘일하는 여성의 집’을 전신으로 한다. ‘일하는 여성의 집’ 설립 이전에 민간여성단체는 1970년대 경공업 분야 여성인력 수요 급증, 1990년대 이후 서비스산업 활성화에 따른 여성 취업 증가에 대응해 여성직업훈련 및 여성취업지원시설을 설립하고 운영해 왔다. ‘일하는 여성의 집’은 이러한 민간영역의 여성직업훈련기관에 재원과 운영의 공공성을 더한 형태라 할 수 있다.⁹⁾ 이후 2001년 1월 정부조직법 개정에 의해 여성부가 신설되면서 ‘일하는 여성의 집’ 시설의 설립 및 운영에 관한 사무가 노동부 소관에서 여성부 소관으로 이관되고, 같은 해 4월 『여성발전기본법시행령』 개정으로 ‘일하는 여성의 집’ 사무 중 일부가 16개 시·도 기관에 위임되었다. 이어서 6월에 「여성인력개발센터 설립·운영 규칙」(여성부훈령)이 제정됨에 따라 명칭 또한 여성인력개발센터로 변경되었다(김병숙, 2003: 146). 이후 『양성평등기본법』으로 법령이 개정됨에 따라 여성인력개발센터의 설치·운영에 관한 사항이 개정되었다.

여성인력개발센터의 사무관장 주체는 고용노동부를 거쳐 여성가족부로 중앙부처간, 여성가족부에서 현재 서울시에 이르기까지 중앙에서 지방 이양의 변화를 겪었다. 이 과정에서 일관적으로 기능과 운영방향이 유지되었던 것이 큰 특징이라 할 수 있다. 설치 및 운영주체가 변했음에도 여성인력개발기관의 여성직업훈련 기능 자체는 핵심적으로 유지되었다. 법령상 여성복지 및 문화활동 지원사업을 포괄하고 있다.¹⁰⁾ 인력기준에 교육·훈련 담당자와 취업 관련 상담자를 두고 있다는 점에서 여성직업교육훈련과 취업지원에 기능이 집중되어 있음을 알 수 있다.

운영주체 면에 있어 여성발전센터는 서울시 여성회관이 변모한 변별적인 기관형태로 따로 파악된다. 그러나 여성인력개발센터는 전국적으로 운영 중인 센터 간에 어떤 지역에 속하는지에 따라 운영형태(위탁 혹은 지정)가 상이하다. 여성인력개발

9) 당시 노동부는 『남녀고용평등법』과 관계 법령에 근거, ‘일하는 여성의 집’의 운영주체를 비영리법인 민간여성단체로 하되 사업비의 일부를 보조하는 형태로 사무를 관장하였다.

10) 여성인력개발센터의 역할은 여성의 능력개발 및 사회경제적 지위향상을 위하여 직업능력개발훈련사업, 취업정보제공 및 취업알선사업, 여성의 고충상담 및 각종 여성관련 후생복지·문화활동의 지원사업 수행으로 규정되어 있다.

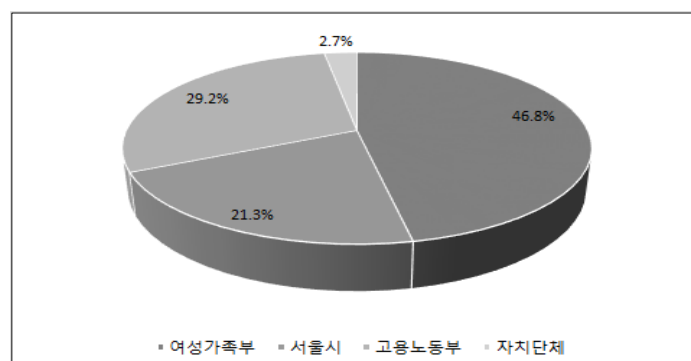
센터는 국가 및 지방자치단체, 그리고 지방자치단체가 지정한 민간법인이 운영 가능하다. 서울시의 경우 여성인력개발센터는 설립부터 지금까지 운영주체가 민간비영리법인으로 유지되었다. 민간위탁시설로 운영된다는 점에서 센터 운영사업의 선정과 채용운용, 인력운용에 대해서 전적으로 운영 법인의 권한이 상대적으로 크다. 다만 현재 여성인력개발센터는 중앙부처 및 서울시의 사업을 유치, 수행하고 있기 때문에 간접적으로 사업단위의 지도·점검 및 사업성과 평가의 대상이 된다.

여성인력개발센터의 사업구조는 새일센터 운영을 중심으로 파악할 수 있다. 서울시 18개 여성인력개발센터 중 장애여성인력개발센터 1개소를 제외하고는 모두 중앙부처 새일센터가 설치되어 있다. 새일센터는 여성가족부·고용노동부의 재정지원사업에 해당하기 때문에 두 중앙부처는 성과관리 모형과 지표로 평가를 수행한다. 여성가족부는 새일센터 사업지침에 따른 성과 평가를 e-새일 DB를 기준으로 실시한다. 또한 고용노동부는 재정지원 일자리사업 평가를 통해 성과관리를 하고 있다(고용노동부, 2018).

그 밖에도 여성인력개발센터는 현재 다른 부처의 중앙정부 사업, 서울시 사업, 자체교육사업, 센터 운영 생활문화 및 복지사업을 운영하고 있었다. 본 연구는 인력개발센터 사업구조를 채용구조를 중심으로 파악하였다. 2018년 현재 기준으로 서울시 여성인력개발센터는 전체 운용재원 중 여성가족부 사업의 비중이 가장 컸고, 그 다음으로는 고용노동부 사업, 서울시 사업, 자치단체 사업 순으로 채용 비중이 파악되었다.

■ 그림 II-1 ■ 여성인력개발센터 사업구조(재원별)

(단위: %)



다음은 2018년 현재 여성인력개발센터가 수행하는 것으로 파악된 중앙부처 및 서울시, 자체사업과 기타 자치구 사업 등을 단위사업 수준으로 정리한 것이다. 이러한 사업을 다시 주요 사업 대상 및 사업 성격으로 구분해 보면, 크게 경력단절여성 대상 사업, 여성특화일자리 사업, 청년(여성) 대상 사업, 여성특화일자리 개발 및 직업훈련, 취업지원 사업, 그리고 일반적인 고용지원 강좌 및 프로그램으로 정리할 수 있다.

표 II-2 여성인력개발센터 수행 사업 현황

사업발주 주체	단위사업명	구분
여성가족부	여성새로일하기센터(새일센터)	경력단절여성
	결혼이민여성인턴제	취약계층
	아이돌봄사업: 아이돌보미교육(양성, 보수)	여성특화일자리
고용노동부	취업성공패키지	고용일반
	내일배움카드제(실업계좌제)	고용일반
	청년내일채움공제	청년(여성)
	집단상담(새일센터 연계)	경력단절여성
	고용퍼실리테이터	고용일반
	청년취업아카데미	청년(여성)
서울시	1센터1특화 프로그램	여성특화일자리
	좋은여성일자리 사업	여성특화일자리
자체사업	직업교육과정	여성특화일자리
	생활문화과정	일반강좌
	청년취·창업지원사업	청년(여성)
	기타* (자치구 연계 지역맞춤 일자리 사업 등)	고용일반 경력단절여성 여성특화일자리 취약계층

2) 여성발전센터 운영현황

여성발전센터는 부녀복지관과 여성회관을 전신으로 한다. 여성회관은 1950년대 초부터 전국에 설치되었고 여성복지시설 및 여성전용시설의 성격을 가진다(김나영,

2008; 임선주, 2006). 전국적으로 여성회관, 여성문화회관 등 다양한 명칭을 가지고 있었으나 서울시 소재 여성회관은 현재 여성발전센터로 명칭을 정하고 운영 중이다. 본 연구에서 다루는 서울시 여성발전센터 5개소는 운영에 있어 여성발전기본법의 기본방향을 따르면서 자치법규로 서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례에 의해 위상과 역할이 규정된다.¹¹⁾

여성발전센터는 직업교육훈련 기능 외에도 복지기능, 문화기능 등 다양하고 포괄적인 기능을 수행하고 있다. 여성 및 지역민을 위한 복지 기능과 관련해서, 여성발전센터는 대개 공연장과 전시실, 도서정보실, 수영장, 헬스장 등의 스포츠 시설을 보유하고 있다. 그러나 최근에는 지역 내 다양한 생활문화시설이 기초자치단체가 운영하는 공공영역과 백화점 문화센터 등 사설시설로도 확보되고 있어, 지역 내 복지시설로서 수요가 상대적으로 감소하고 있다.

운영주체 면에서 볼 때, 여성발전센터는 여성인력개발센터와 마찬가지로 비영리 민간 운영법인에 의해 운영되나 재원 조달 면에서 여성인력개발센터와 구별된다. 여성발전센터는 1979년 서울시 부녀복지관이 개관된 이래 1998년 1, 2차 구조조정을 통하여 운영의 방향을 여성복지수요와 여성직업교육에 걸쳐 다양화하였다(조연숙, 2001: 47; 임혜영, 2003: 21-22). 그 결과 서울시 산하 사업소 형태로 운영되던 것이 민간위탁, 외부전문가 영입의 책임운영기관 형태, 시 직영 형태 등 다양하게 변모하는 과정을 거쳐, 2008년에는 5개소 모두 민간위탁으로 운영체계가 바뀌었다.

현재 서울시 여성발전센터 5개소 모두 중앙정부 새일센터 사업을 수행하고 있고 각 센터에서 새일센터 사업이 차지하는 비중 역시 상당하다. 또한 여성발전센터 중 남부, 북부, 동부 3개소에는 여성창업보육센터가 설치·운영되고 있다. 여성창업보육센터 사업은 중소기업벤처부가 전국적으로 운영하는 여성창업자 및 여성기업 대상 직접 지원 사업이다. 그 밖에도 여성능력개발원을 통해 시행하는 여성유망일자

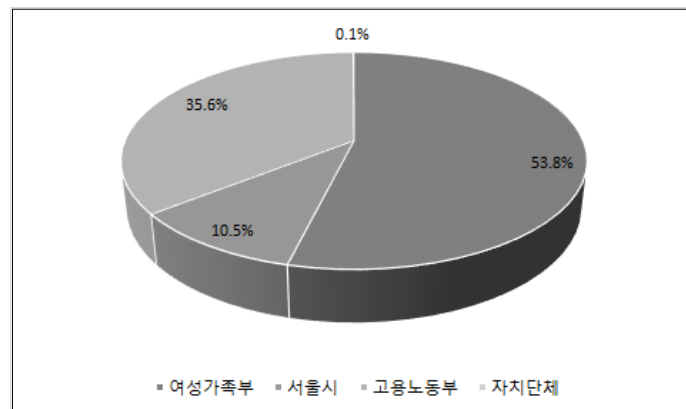
11) (제8조 2항)여성발전센터가 수행하는 주요기능은 다음 각 호와 같다.

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

리, 좋은여성일자리 발굴사업 등 서울시 사업을 수행하고 있다. 2018년 8월 기준으로 본 연구에서 파악한 바에 따르면, 여성발전센터 사업구조를 재원별로 파악했을 때 가장 큰 비중을 차지하는 것은 여성가족부 새일센터 사업으로 전체 여성발전센터 운용재원 중 53.8%로 과반이 넘었다. 다음으로는 고용노동부 사업이 35.6%, 서울시 사업이 10.5%로 나타났다.

■ 그림 II-2 ■ 여성발전센터 사업구조(재원별)

(단위: %)



다음은 2018년 현재 여성발전센터가 수행하는 것으로 파악된 중앙부처 및 서울시, 자체사업과 기타 자체사업 등을 단위사업 수준으로 정리한 것이다. 여성발전센터의 경우, 여성가족부와 고용노동부로부터 예산을 지원 받는 새일센터 사업과 이와 연계된 여성 취·창업 기능이 직업교육훈련, 상담 및 취업지원으로 인력개발센터와 공통적으로 운영되고 있다. 한편 인력개발센터와 비교되는 요소로 자체사업으로 생활문화교육과 평생교육이 활성화되어있으며 이를 통해 여성과 노인 복지를 위한 프로그램이 다수 운영되고 있다는 점을 들 수 있다. 또한 서울시 관련 사업 역시 좋은여성일자리 사업과 성평등기금 지원사업 외에도 사회적경제조직과 관련한 사업 역시 활성화되어 있는 것을 알 수 있다. 대체로 여성발전센터의 사업이 취·창업 외에도 생활문화와 복지 분야 사업 가짓수가 많고, 이를 수행하는 복지 및 평생교육 프로그램 운영 인력이 많은 것을 알 수 있다. 이는 조례상으로 명시되어 있는 지역사회 복지 기능이 구현된 것으로 파악된다.

표 II-3 여성발전센터 수행 사업 현황

사업발주 주체	단위사업명	구분
여성가족부	여성새로일하기센터(새일센터)	경력단절여성
고용노동부	취업성공패키지	고용일반
	내일배움카드제(실업계좌제)	고용일반
	고령자인재은행	노인
	재직자 근로자카드	고용일반
	집단상담(새일센터 연계)	경력단절여성
서울시	서울시 여성유망직종 직업교육	여성특화일자리
	좋은여성일자리 사업	여성특화일자리
	평생학습프로그램	평생학습
	성평등기금 지원사업(결혼이민여성 등)	여성복지
보건복지부	노인일자리사업	노인
교육부	교육부 지정 평생학습기관 운영 프로그램	평생학습
중소기업벤처부	여성창업보육센터 (창업아카데미)	여성창업
자체사업	생활문화 교육	평생학습
	수영장(생활체육)	복지
	어린이집(지역아동돌봄)	복지
	대체인력지원센터	여성특화일자리
	창업아카데미	여성창업
	사회적경제조직 설립 및 운영 지원	사회적경제

2. 여성인력개발기관 인력 운용 현황

1) 여성인력개발기관 조직 구성

다음에서는 여성인력개발기관 인력 운용 현황을 인력운용 관련 법령, 2018년 현재 파악되는 각 기관별 운영 조직과 규모를 통해 파악하였다. 본 연구의 대상이 되는 여성인력개발기관의 종사자라 함은, 전체 종사자 중 훈련강사 및 교·강사를 제외한 상근직원을 의미한다. 이러한 분류는 법령상 인건비 지급 체계가 ‘훈련강사 강사료 지급’으로 따로 구분되어 있는 점에 기반을 둔다. 기본적으로 종사자의 범

위에는 기관장(시설장)을 포함한다. 다만, 정형옥 등(2017)의 연구에서 적용한 것과 같이, 여성가족부 지침에서는 기관장과 근로자의 근로조건에 대한 가이드라인이 제시되었음에 착안한 것이다. 다만 내용에 따라서 기관장과 소속직원 혹은 근로자로 구분하여 사용한다.

먼저 법령상으로 정하는 종사자 자격 및 임면과 관련사항은 『서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례 시행규칙』에 명시되어 있다. 이 법령은 서울시가 설치 및 운영하는 여성관련시설 즉 여성공예센터, 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터에 적용된다. 조직구성에 있어 여성인력개발센터와 여성발전센터는 기관장과 다음에 해당하는 상근직원을 두도록 되어 있다. 또한 각 상근직원의 자격 및 임면에 관한 사항을 다음과 같이 정하고 있다.

【 표 II-4 】 여성인력개발기관 상근직원 관련 법령

1. 취업 또는 창업 관련 전문직업상담자
가. 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사 1급 또는 2급 자격증을 소지한 사람
나. 취업 또는 창업 관련 상담경력이 1년 이상인 전문직업상담자
2. 교육·훈련 담당자, 서무·회계 담당자 및 기타 운영에 필요한 직원
가. 평생교육사 자격증을 소지한 사람이거나 대학의 관련학과를 졸업한 사람
나. 직업상담사 또는 직업능력개발훈련교사 자격증을 소지한 사람
다. 직업상담, 직업교육훈련 등 직무관련 교육을 3개월 이상 이수한 사람
3. 서무·회계 담당자
4. 기타 운영에 필요한 직원

2018년 9월 기준으로 23개 여성인력개발기관 누리집을 통해 공개된 내부 직제 및 조직운영은 다음과 같다. 여성발전센터 5개소는 조직구성 면에서 행정지원팀 혹은 관리팀, 교육팀, 취업팀의 구성을 가진다는 점에서 거의 유사하다. 이렇게 여성발전센터의 조직 구성이 대체로 일관성을 가지는 것은, 여성발전센터 설치 및 운영에 관한 사항이 법령상으로 규정되어 있다는 점에 근거한다.

인력개발센터는 그에 비해 개별 기관별로 인력운용 면에서 특징이 뚜렷하게 구분된다. 전반적으로 교육훈련과 취업을 나누어 부서를 편성하고 있고, 창업을 강조

하는 경우는 창업 지원팀을, 청년 관련 사업을 자체사업 등으로 따로 수행하는 경우는 청년사업부를 따로 두는 등 기관에서 수행하는 사업의 성격에 따라 자율적이고 탄력적으로 인력을 배치하고 운영하는 것으로 나타난다.

【 표 II-5 】 서울시 여성인력개발기관의 조직 구성

기관명		조직구성
여성능력개발원(1개)		기획팀, 사업팀
여성발전센터 (5개)	동부	관리팀, 교육팀, 취창업팀
	서부	교육팀, 취업팀, 행정지원팀
	남부	관리팀, 교육팀, 취업팀
	북부	관리팀, 교육팀, 취업팀
	중부	관리팀, 교육팀, 취업팀
여성인력개발센터 (17개)	종로	전략사업부, 교육사업부, 취업지원사업부, 청년사업부
	강동	교육운영팀, 행정지원팀, 취업지원팀
	용산	교육팀, 취업팀, 관리팀
	중랑	직업능력개발팀, 취업지원팀(새일센터), 행정지원팀
	동대문	능력개발팀, 취업지원팀, 행정지원팀
	강북	직업능력개발팀, 취업지원팀, 홍보팀, 행정지원팀, 요양보호사 교육원
	노원	프로그램부, 취업지원부, 여성새로일하기센터, 취업성공패키지, 총무부
	은평	*(파악어려움)
	서대문	취업지원1팀, 취업지원2팀, 교육사업팀, 행정지원팀
	강서	기획팀, 교육훈련팀, 취업촉진팀, 재무회계행정관리
	구로	교육사업팀, 취업지원팀, 기획공모팀, 행정지원팀
	영등포	프로그램부, 취업지원부, 새일센터, 총무부
	동작	경영지원팀, 직업능력개발팀, 취업지원단(여성새로일하기센터, 취업성공패키지)
	관악	*(파악어려움)
	서초	교육사업부, 취업사업부, 청년사업부, 사업지원부
	송파	인사관리팀, 교육행정팀, 교육사업팀, 취업지원팀
	성동	교육팀, 관리팀, 취업지원팀
장래	연구소, 교육훈련팀, 취업 지원팀, 창업 지원팀, 홍보마케팅, 탁아방, 행정지원	

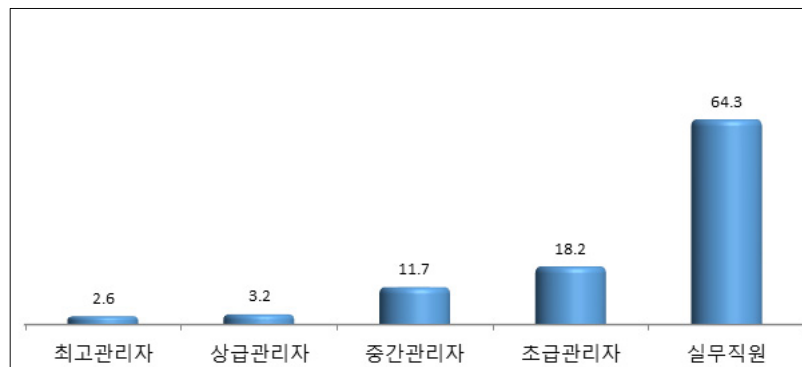
2) 여성인력개발기관 직군분포

다음은 본 연구에서 설문조사를 통해 여성인력개발기관 내 직군 분포를 확인한 결과이다. 직군 분포는 곧 연봉체계와 경력산정에 영향을 주는 직급체계로 연결되기 때문에, 이후 종사자의 처우개선과 관련해서 어떤 직군에 정책적 개입이 필요할지 판단할 근거자료로 활용하였다. 전체 여성인력개발기관 23개소의 인력구조는 기관장, 부소장의 관리직군과, 취업상담사, 교육 및 기획의 여성직업교육 및 취업지원 전담인력, 사업관리와 행정인력으로 이루어져 있었다.

전체 응답자의 현재 직위를 조사한 결과, '실무직원'이 64.3%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '초급관리자' 18.2%, 중간관리자 11.7% 순으로 나타났다.

【그림 II-3】 여성인력개발기관 종사자 직군(직위) 분포

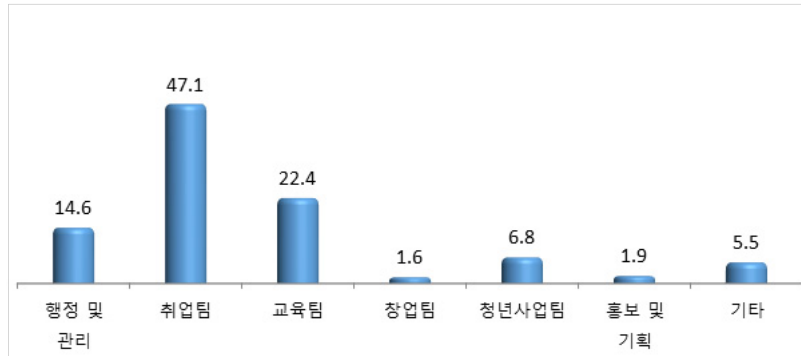
(단위: %, N=308)



현재 응답자의 속한 소속팀 / 부서를 조사한 결과, '취업팀'이 47.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '교육팀' 22.4%, '행정 및 관리' 14.6% 순으로 나타났다. 인력배치의 취업과 교육 직무 집중 현상이 두드러진다. 현재 여성인력개발기관의 주요 사업이 경력단절여성 취업지원을 목적으로 하는 새일센터 사업이라는 점, 조례상으로 명시되어 있는 여성을 위한 직업교육훈련의 설치 목적을 고려했을 때 이해 가능한 집중 현상이다.

【그림 II-4】 종사자가 속한 소속팀 / 부서

(단위: %)



선행연구에서도 일관적으로 여성인력개발기관 업무가 표준화되어 있지 않다는 점, 절대적인 업무량의 과중과 관련한 종사자의 애로사항이 보고된 바 있다. 이러한 기관들이 수행하고 있는 사업에 대한 이해가 선행되어야 한다. 센터들이 다양한 사업을 수행하고 있는 만큼, 종사자 간 수행업무와 직무, 소지한 자격증과 업무능력, 전문성도 상이하게 나타나고 있었다. 2018년 파악한 바에 따르면 센터별 종사자 수가 10~30명으로 대부분 중소규모의 기관이었다. 중소규모 기관에서 다양한 사업을 수행하는 경우, 필연적으로 해당 사업 전담인력 외에도 추가적인 인력 투입이 사업 수행에서 발생한다(정형욱 외, 2017; 김나영, 2008). 특히 여성권익시설과 여성가족시설의 경우, 결혼이주여성 지원, 북한이탈주민 지원 등 다양한 지역 여성복지 기능을 제공하는 등 지역사회 복지 기능을 제공하고 있기도 하다.

3. 여성인력개발기관 인건비 조달체계

앞서 살펴본 바와 같이, 현재 서울시 여성인력개발기관은 기관 유형별로 상이한 운영체계 및 지배(소유)구조를 가지고 있다. 운영체계와 지배구조는 곧 운영주체와 재원의 공공성의 정도와 연결된다. 서울시의 여성인력개발기관들은 다른 지방자치단체 내 여성인력개발센터, 새일센터 그 외 여성회관들과 구별되는 성격을 가진다.

그리고 이 차이는 이들 기관의 수행 기능보다는 재원구조, 즉 운영형태에서 비롯된다. 그리고 이러한 운영형태 즉 민간위탁 및 지정 법인운영의 차이로 인해서 인건비 조달체계의 차이가 발생한다. 여성인력개발기관의 인력운용과 종사자 처우개선을 위한 행·재정적 지원에는 해당 기관이 공공성을 담보할 수 있는지 여부가 관건이 된다.

1) 서울시 여성인력개발기관의 재원구조

앞서 살펴본 바와 같이, 현재 서울시 여성인력개발기관은 기관 유형별로 상이한 소유구조를 가지고 있다. 23개소 여성인력개발기관이 공통적으로 서울시 여성일자리 지원기관 혹은 여성인력개발기관의 범주에 속한다. 하지만 민간위탁의 여성발전센터 5개소와 서울시 지정 민간법인이 운영하는 18개 여성인력개발센터는 소유구조와 재원조달체계에서 결정적 차이가 존재한다. 현재 운영하고 있는 중앙정부 및 서울시 정책사업이 각기 다르기 때문에 사업비 조달체계도 다르고, 자체 인력 인건비와 기반시설 운영비 조달체계 역시 상이하다.

여성발전센터의 경우, 서울시 민간위탁시설의 위상을 가지고 있다. 민간위탁(delegation to the private sector, 民間委託)은 행정적인 업무에 대해 민간 활동을 이용하는 관점에서, 위탁계약을 체결한 기업 등에 업무를 위탁하는 것을 의미한다. 민간위탁이 이루어지는 크게 세 가지 종류로 나누어 파악할 수 있다. 첫째, 쓰레기 수거, 학교 급식, 청사의 청소, 경비, 전화교환, 요금징수 등의 비교적 단순하고 정형적인 업무, 둘째, 보다 직접적으로 주민에게 서비스를 제공하는 이른바 급부행정, 셋째, 조사연구, 측량, 건축설계, 정보처리 등의 고도의 전문 지식기술을 요하는 사무를 제공하는 것이다. 이때 민간위탁의 가장 큰 이유는 직영에 비해 단지 비용절감의 이유뿐만 아니라 행정 서비스의 질적인 향상에 이어져 효과적이라는 데에서 찾을 수 있다(정치학대사전편찬위원회, 2002).

여성발전센터는 서울시 조례상 민간위탁 기관의 위상을 가지고 있으며, 서울시는 여성 능력개발 또는 양성평등 촉진을 위한 사업을 수행하는 법인 및 단체에 여성발전센터의 운영을 위탁하고 있다.¹²⁾ 서울시 여성정책담당관을 주무부처로 하여 이루어지는 위탁법인의 선정 요건은 여성의 직업능력 개발을 위한 교육·취업·창업

지원 및 복지증진을 위한 시설운영에 적합한 단체로 규정되어 있다. 또한 선정기준은 설립목적의 적합성, 사업계획의 충실성 및 실행가능성, 시설 경영능력, 여성인력개발 사업실적, 법인(단체)의 재정상태 등을 세부지표로 하고 있다. 평가점수 70점 이상을 과락 기준으로 삼고 있다. 서울시는 위탁법인에 대한 위탁선정(심사)을 3년에 한번 시행하고 있다.

이에 따라 여성발전센터는 운영비의 일부와 인건비를 분기별로 민간위탁금으로 교부받고 있다. 민간위탁금은 5개 여성발전센터에 대해서 일시에 교부되며, 2018년 4분기까지 지급된 한해 교부금은 분기별 약 13억 8천만 원 정도이다(서울시 정보소통광장, 2018.11.14. 기준). 민간위탁금은 서울특별시 보조금관리조례 등 관련규정을 준수해서 집행되며, 교부에 앞서 서울시는 민간위탁금의 운용계획과 사업비 운용계획 등을 밝히고 이를 개발 센터에 통보한다. 다음은 2018년 현재 서울시 여성발전센터 민간위탁금 교부 현황을 정리한 것이다.

【 표 II-6 】 서울시 여성발전센터 민간위탁 보조금 현황(2018년)

(단위: 천원)

구분		총액	분기별 교부액	위탁기간
합계		5,569,393	1,392,483	
동부	센터	1,184,499	296,249	2017.10.01.~2020.09.30.
	창업플라자	310,000	77,500	2018.01.01.~2020.12.31.
서부		1,004,179	251,044	2017.12.01.~2020.11.30
남부		1,094,224	273,556	2016.05.01.~2019.04.30.
북부		1,071,021	267,755	2016.05.01.~2019.04.30.
중부		905,516	226,379	2015.10.15.~2018.10.14.

여성인력개발센터의 경우, 앞서 변천과정을 통해 파악된 것처럼 민간운영에서 민관협력 시기를 거쳐 현재에 이르기까지 운영형태가 변화해 왔다. 2001년 노동부에서 여성부로, 다시 2005년 지방에 이양됨에 따라 민간위탁법인에서 지정 민간법인 운영의 형태를 갖게 되었다.¹³⁾ 이에 따라 현재 서울시 여성인력개발센터는 타

12) 서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례 제 4 조 제 3 호

13) 제7조(여성인력개발센터에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 「여성발전기본법」 제33조제3항에 따라 지

시도의 인력개발센터와는 다른 운영형태를 가지고 있다. 현재 18개 서울시 소재 여성인력개발센터는 전국적인 연합체인 사단법인 한국여성인력개발센터연합에 소속되어 있다. 전국적으로 타 지역 인력개발센터의 경우 민간위탁 형태로 운영되는 경우가 많다. 여성가족부에서 지방으로 이양된 이후, 광역자치단체별로 각기 다른 인력개발센터에 대한 보조금 지급과 운영·설치에 관한 자치법규를 정비한 결과이다. 서울을 제외한 인천, 충북지역의 경우 지방이양 후 지방자치단체로부터 운영법인이 민간위탁을 받아 수탁기관으로 운영하는 형태를 취하고 있다. 이러한 형태는 서울시의 지정 및 민간법인(단체) 운영의 형태와 구별된다.

2018년 현재 서울시는 여성인력개발센터 운영비 및 취업활성화 지원사업비를 교부하고 있다. 여성인력개발센터 17개소를 대상으로 교부되는 이 예산은 센터의 교부신청서를 받아 개별센터의 사업규모와 세출예산의 규모를 파악한 뒤 센터별로 교부된다. 서울시는 보조금 관리조례에 따라 보조금 지급 후 지도점검을 시행하고, 운영상 부적격 사항이 발견되면 시정권고를 내린다(서울시 여성일자리팀, 2018.10.06.) 2018년 기준으로 여성인력개발센터 18개소에 교부된 지원금 총액은 약 34억 6천만 원이었다. 이 예산 안에는 운영비와 취업활성화 사업비로 목적이 지정된 예산이 9:1의 비율로 책정되어 있다. 18개 여성인력개발센터는 각각 평균적으로 매달 1천8백만 원 정도의 보조금을 서울시로부터 지급받고 있었으며, 이중 대부분은 운영비에 해당하는 비용이었다(서울시 여성일자리팀, 2018.11.14.). 연단위로 볼 때 개별센터가 시비로 지원받은 금액 1억 9천2백만 원은 경기도 여성인력개발센터 보조금 2억 3천 3백만 원에 비해 4천만 원 정도 적은 수준으로, 17.6% 정도 낮은 수준이었다. 그러나 경기도에서 도비로 지원하는 여성인력개발센터 보조금 중 53%가 인건비라는 점을 고려할 때, 여성인력개발센터 종사자에게 최종적으로 지원되는 광역자치단체의 지원은 큰 차이가 있다고 할 수 있다.

정을 받은 여성인력개발센터는 제47조제2항의 개정규정에 따라 지정을 받은 여성인력개발센터로 본다. 「양성평등기본법」

【표 II-7】 서울시 여성인력개발센터 운영비 및 지원사업비 지급 현황(2018년)

(단위: 천원)

구분	총액		교부액	개별센터	개별센터
	금액	(%)	월별	(월별)	(총액)
합계	3,464,046	100.0	300,849	17,697	192,447
운영비	3,139,114	90.6	272,629	16,037	174,395
취업활성화 및 지원사업비	358,566	10.4	28,220	1,660	19,920

서울시 여성발전센터의 운영형태 역시 타 지역의 여성발전센터, 여성회관 혹은 여성플라자와 같은 비슷한 역사와 기능을 가지고 있는 기관과는 구별된다. 인천의 경우 여성복지관은 직영으로 운영되고, 여성회관(계양구)은 민간위탁으로 운영된다. 경기도의 경우 여성회관으로 명칭이 유지되고 있었으며, 여성가족국 소관시설로 운영되고 있다. 운영형태는 직영으로 운영되고 있었다. 여성발전센터에 상응하는 기관들이 지방정부에 의해 직영으로 운영되는 경우 예산에서 인건비와 운영비를 자치구와 광역자치단체가 분담하는 경우가 발견된다.

인천의 경우 계양문화원이 새일센터를 두고 교육과정과 복지 프로그램을 운영한다는 점, 계양문화원(이전 인천문화발전연구원)이 민간위탁 주체라는 점에서 서울시 소재 여성발전센터와 운영형태면에서 유사하다. 그러나 계양여성회관의 경우 「인천광역시 계양구 여성회관 설치 및 운영 조례」에 따라서 자치구 조례를 법적 근거로 삼고 있고, 자치구 보조금에 따라 수탁기관에 대한 보조금이 지급되고 있다. 경기도의 경우 도 예산으로 인건비 등의 운영비 지원이 되고 있었으며, 특히 여성회관의 경우 건립 시 도비를 지원받은 이후에는 운영비 지원은 대부분 시군에서 담당하고 있었다(정형욱, 2017). 광역자치단체 간 명칭과 범주 간 차이가 있지만, 서울시의 자치구에 해당하는 기초자치단체에 해당하는 시군 단위에서 운영비 지원을 하고 있다는 점은 인천의 계양여성회관 운영형태 및 재원조달 형태와 유사하다.

여성발전센터와 인력개발센터에 공통적으로 서울시가 직접적으로 지급하는 인건비성 지원금은 매년 실시되는 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 결과에 따라 등급별로 차등 지급되는 성과급이다. 2018년 기준으로 서울시 여성능력개발원을

통해 집행되는 성과급은 총 2억 3천6백만 원이다(서울시여성능력개발원 내부자료, 2018). 다음은 여성인력개발기관에 성과급을 통해 지급되는 서울시 지원금과 그 배분 기준을 정리한 것이다.

【 표 II-8 】 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 결과에 따른 성과급 지급기준

(단위: 천원)

구분	등급	지급액	해당 기관 수
여성발전센터 (총 5개소)	S	16,000	1
	A	14,000	1
	B	12,000	2
	C	9,000	1
	총액(가)	63,000	
여성인력개발센터 (총 18개소)	S	14,000	5
	A	11,000	5
	B	8,000	4
	C	4,000	3
	기타	4,000	1
	총액(나)	173,000	
성과급 총액(가)+(나)		2,360,000	

자료: 서울시여성능력개발원 내부자료(2018)

한편 경기도 내 운영 중인 여성인력개발센터 7개소가 모두 새일센터 사업을 받고 있다는 측면에서 서울시 여성인력개발센터와 가장 유사한 인건비 조달체계와 재원구조를 가진다고 할 수 있다. 다음은 경기도 여성인력개발센터-새일센터 운영 현황을 운영형태로 재구성해 제시한 것이다. 경기도 역시 여성인력개발센터 인건비 지원 지침이 따로 제정되어 있지 않다(정형옥 외, 2017). 새일센터 사업비가 중앙정부(여성가족부, 고용노동부)로부터 지원되기 때문에 간접적으로 국비 지원을 받고 있기는 하나, 여성인력개발센터에 대해서는 중앙정부의 예산 지원이 없다. 주목할 점은 서울시의 인력개발센터 운영비 및 취업활성화 지원사업비는 모두 ‘직접 사업비’로 지원의 범위를 두고 있어 인건비 지원이 이루어지지 않는데 비해, 경기도는 전체 교부예산 중 절반 이상의 예산을 인건비로 할당해 두고 있다는 점이다. 실제

로 경기도는 2017년 기준 여성인력개발센터 당 2억3천만 원을 예산을 책정해두고, 이중 53%에 해당하는 1억 2천만 원을 인건비로 책정했다. 특히 인건비 안에는 고용복지 차원에서 지급되는 퇴직금과 상여금, 복리후생비를 따로 두도록 하고 있었다.

【 표 II-9 】 경기도 여성인력개발센터 예산 및 인건비 지급 기준(센터별)

(단위: 천원)

항목	편성한도액	비중(%)	편성기준	
합계	233,600	100	양성평등기본법 제47조 준용(인건비 관련)	
운영비	20,000	0.86	여비, 수수료, 수용비, 운영수당, 공공요금	
시설비	90,000	46.14	기능보강비	교육기자재, 사무용 집기, 시설 리모델링 등 ※ 30,000천 원 이상 편성
			관리비	임차료, 청소용역비, 건물관리비 등
			시설장유지비	비품수선비, 시설물의 유지관리비 등
인건비	123,600	53	필수인원 5명 인건비의 일부	
			급여	센터직원에 대한 기본봉급
			상여금	상여금·센터직원에 대한 기말정근수당
			일용잡급	일급 또는 단기로 채용하는 임시직에 대한 급여
			제수당	시설직원의 제수당(시간외 야간, 휴일근무수당 등)
			퇴직금 및 퇴직적립금	센터직원퇴직급여제도에 따른 퇴직급여 및 퇴직적립금(충당금)
			4대 보험료	센터직원의 사회보험(국민연금, 건강보험 등)
			기타후생 경비	센터직원의 급량비 등 그 밖에 복리후생에 소요되는 비용

자료: 정형욱 외(2017)

2) 여성인력개발기관 사업별 인건비 조달체계

보편적으로 특정 기관 종사자의 고용주체는 곧 종사자에게 지급되는 인건비 지급 주체와 일치한다. 그러나 여성인력개발기관은 민간위탁 운영 및 지정 민간법인 운영의 운영형태를 가진다. 때문에 고용 및 관리의 주체는 행정적으로 개발 여성인력개발기관이지만, 인건비 지급 주체는 종사자가 수행하는 사업의 발주 부처로 나

타나는 특징을 가진다. 사업과 인력구조 면에서 위탁을 준 주체인 서울시, 지정주체인 서울시의 행정적 통제가 일정부분만 적용됨을 의미한다. 여성발전센터의 경우 조례에 정한대로 인건비와 운영비를 민간위탁금으로 지급받는 절대적 규모가 있기 때문에 여타 사업발주 혹은 위탁주체로부터 지원받는 인건비와 운영비가 센터 전체의 인건비 중 차지하는 비중이 적다. 반면, 인력개발센터의 경우 양성평등기본법과 서울시 조례에 따라서 운영비의 일부만을 보조받고 있는 현실이다.¹⁴⁾

여성발전센터와 여성인력개발센터가 수행하는 기능 면에서 볼 때, 두 기관유형 모두 공통적으로 직업교육, 취업지원, 취업상담, 교육운영 등 절대다수의 제공서비스가 인력집중적인 성격을 진다. 제공하는 서비스가 인력투입이 주요 원가산출의 기본이 되다보니, 인건비가 전체 경비에서 차지하는 비중이 높다. 그런데 여성발전센터의 경우 이에 해당하는 인건비가 민간위탁금으로 교부된다는 측면에서 경직성 경비의 절대 비중이 서울시 시비로 조달되는 것으로 파악된다. 반면 인력개발센터는 운영비의 일부를 지원받고, 이는 인건비성 경비로 전용하는 것이 엄격히 금지되어있다(서울시 여성일자리팀, 2018.11.04.)

대외적으로 서울시 여성인력개발기관은 새일센터 사업을 수행하는 경력단절여성 취업지원기관으로 이해되기도 한다. 그 이유는 장애여성인력개발센터를 제외한 22개 여성인력개발기관들이 대표적인 사업으로 센터들은 주요 사업으로 새일센터를 1센터 1새일센터로 두고 있기 때문이다. 서울시의 경우 전체 새일센터 중 한국여성과학기술인지원센터(WISET)의 경력개발형 새일센터와 2-3곳의 새일센터를 제외하고는 모든 새일센터가 기존의 여성인력개발기관에서 위탁사업으로 운영되고 있다.¹⁵⁾ 따라서 종사자의 직무와 처우를 중심으로 근로실태를 파악함에 있어서 주요 분석대상이 센터별로 설치된 새일센터 사업 운영 인력과 사업 인건비와 운영비가 될 것으로 예상된다. 새일센터의 경우 중앙정부에서 민간위탁의 형태로 각 센터를 통해 사업비를 교부하고 있는 만큼, 인건비와 사업비 수준은 균일하다. 그러나 새

14) ③ 지방자치단체는 제2항에 따른 여성인력개발센터에 대하여 예산의 범위에서 운영에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다. 양성평등기본법 제47조(여성인력개발센터의 설치·운영 등) 3항

15) 여성가족부는 새일센터를 전국적으로 확대함에 있어서 단독 목적의 별도 시설(기관)을 설치하는 방향을 설정하지 않았다. 그 대신 기존에 전국적으로 비교적 고르게 분포되어 있던 여성인력개발센터 등의 여성직업교육 시설 및 기관에 새일센터를 사업 인건비와 운영비, 지원기능과 함께 위탁하는 형태를 취했다.

일센터 전담인력의 인건비 표준안과 사업운영지침 상에 명시된 업무분장이 동일하더라도, 센터 자체적인 인력운용에 따라 편차가 존재한다는 의견이 있었다. 이러한 의견은 2017년 수행한 서울시 여성일자리 지원기관(여성인력개발기관) 사업효과성 분석 연구에서 이해관계자 면접 결과로 수렴된 바 있다(신하영·박수경, 2017).

기본적으로 새일센터의 예산은 여성가족부와 고용노동부, 지방자치단체에서 지원하는 것이 원칙이다. 여성가족부는 새일센터 운영비(인건비, 사업관리비, 사후관리 사업비) 등을 지원하고, 고용노동부는 집단상담 프로그램 운영비(직업상담원 인건비 및 활동경비, 사후관리비 포함)를 지원한다. 구체적인 예산지원 기준은 다음과 같다. 새일센터 운영비에 포함되는 인건비의 경우 급여는 1인당 월 177.8만원(4대보험 근로자 부담금 포함)이다(여성가족부·고용노동부, 2018). 다음은 2018년 기준 전국 새일센터 사업비 내 인건비 지급기준을 정리한 것이다.

표 II-10 | 2018년 새일센터 운영비 내 인건비 지급기준

(단위: 천원)

지급주체	국비 예산총액 (센터당 지원금액)		보조비율		구분	산출내역	
			국비	지방비			
여성가족부	새일센터 운영비	17,514	50	50	센터별 상이	인건비 기준단가 급여: 1인당 월 177.8만원 (4대보험 근로자 부담금 포함)	
	창업지원	389	50	50	전국 30개소만 해당	- 4대보험 사업주 부담금 및 퇴직적립금	
	경력단절예방지원	945	50	50	전국 15개소만 해당	1인당 월 334천원 활동경비 1인당 월 5만원(정액)	
고용노동부	집단상담 프로그램 운영 (고용보험 기금)	11,426	100	0	(개소당 2인기준 76.3백만원)	인건비	급여: 1인당 월 177.8만원 (4대보험 근로자 부담금 포함)
						운영비	운영비(집단상담 운영비) 11,426백만원 중 센터별로 교부

자료: 여성가족부(2018)

현재 새일센터 종사자 처우개선을 위한 국고보조금은 1인당 연 276만원으로 따로 책정되어 지급되고 있는 상황이다. 그러나 2018년 기준으로는 자치단체에서 직접 운영하는 직영센터에 그 지급을 한하고 있다. 때문에 종사자 처우 개선비로 지급되는 복지포인트(40만원), 급식비(13만원/월), 명절상여금(연 80만원)의 혜택은 모든 새일센터가 민간위탁으로 운영되는 서울시 여성인력개발기관 종사자에게는 적용되지 않는 것으로 파악된다. 이러한 서울시 소재 새일센터의 특성을 고려한 자체적인 처우개선에 대해서 현재 서울시가 별도의 대책을 마련하고 있지는 않은 상황이다.

경기도의 경우 도내 26개 새일센터를 설치해서 운영하고 있는데, 운영구조는 모두 서울의 여성인력개발센터와 유사하게 운영주체를 지정하고 일부 운영비를 지원하는 형태이다. 2017년 말 기준으로 경기도 새일센터 26개 센터 중 경기도일자리재단이 운영하는 법인이 4곳이고, 시·군에서 직영으로 운영하는 경우(시흥시, 광명시, 평택시, 용인시, 수원시, 김포시)가 6곳에 달했다. 대학교 산학협력단¹⁶⁾이 운영하는 경우를 포함해 지정된 사단법인 혹은 단체 운영은 절반정도 수준인 13~14곳 뿐이었다.

표 II-11 | 경기도 여성인력개발센터-새일센터 운영현황 및 주체

구분	새일센터명	여성인력개발센터	운영주체
1	수원여성새일센터	수원여성인력개발센터	한국YWCA연합회후원회
2	성남여성새일센터	성남여성인력개발센터	한국YWCA연합회후원회
3	부천여성새일센터	부천여성인력개발센터	온터두레회
4	시흥여성새일센터	시흥여성인력개발센터	사회복지법인 복음자리
5	안양여성새일센터	안양여성인력개발센터	한국YWCA연합회후원회
6	안산여성새일센터	안산여성인력개발센터	한국YWCA연합회후원회
7	고양여성새일센터	고양여성인력개발센터	한국여성지도자연합

여성발전센터와 여성인력개발센터는 모두 위탁 및 운영법인(모법인)의 운영방침

16) 경기도 파주새일센터는 서영대학교 산학협력단이 2015년 5월부터 지정을 받아 운영 중임.

과 설립이념에 근거해 운영의 자율성을 가진다. 때문에 새일센터를 제외하더라도 중소기업벤처부, 고용노동부, 교육부 등 중앙정부 사업 외에도 서울시 사업, 센터가 위치한 자치단체(구청) 사업을 수행하고 있다. 그 외에도 연례적으로 혹은 시의성을 반영해 센터 자체적으로 기획하고 재원을 투입하는 자체사업도 있었다. 다음은 2018년 기준으로 파악된 서울시 여성인력개발기관들이 수행하는 중앙정부·기초자치단체·서울시 사업과 인력운용을 연계해 정리한 것이다.

【 표 II-12 】 서울시 여성인력개발기관 종사자 구분과 수행 사업

인건비 지급 주체	수행사업	수행업무		고용주체
서울시	새일센터	취업지원	고용 사후관리	위탁운영법인
고용노동부	취업성공패키지	관리, 행정		서울시
여성가족부	청년(여성)일자리카페	교육운영		고용노동부
기타 정부부처	어르신사회 활동사업	창업지원		여성가족부
자체 운영비	자체 특화사업	연구·기획		자치단체
기타 재원	기타 자치단체 사업	기타 업무		기타 고용주체

여성인력개발기관은 기관유형과 운영법인 성향 외에도 지역적 특성에 따라서 운영 사업에서 차이를 보인다. 권역별로 설치된 여성발전센터의 경우 보다 포괄적으로 지역의 경제사회적 수요를 반영한 운영방향을 수립하고 개별사업을 유치함에도 적용하고 있었다. 이에 해당하는 사례로, 북부여성발전센터의 경우 노원구와 강북구, 중랑구에 이르는 인구밀집지역에 위치하고 있다. 때문에 북부여성발전센터는 “고급, 고부가가치 교육과정보다는 복지적 성격에 치우친 프로그램을 제공할 밖에 없는 상황”임을 기관 관계자가 진술하기도 하였다. 한편 서부여성발전센터의 경우 김포시와 부천 등 경기 지역과 인접해 있으며 강서구와 양천구 주민들을 주 이용층으로 두고 있다. 서부여성발전센터의 경우 지역 내 장애여성, 노년여성, 북한이탈주민 등이 많은 특성을 반영해 복지에 집중한 프로그램을 비롯해 다양한 취약계층 지원사업을 운영하고 있었다. 이에 따라 종사자의 업무 성격 역시 취업상담 뿐 아니라 사회복지 영역과 유사한 기능 수행에 가깝게 나타날 것으로 파악된다.

여성인력개발센터의 경우는 자치구별로 위치하고 있다는 점에서 지역적 성격이 더 많이 반영되는데, 상당수 센터는 지역 내 산업구조와 특정 산업체가 밀집한 경우 산업체 협회 등과 업무협약(MOU)을 맺고 취업프로그램을 특화프로그램 등으로 운영하고 있었다. 이 경우 알선취업과 취업연계 부분의 사업비 규모와 인력운용 수요가 크게 나타날 것으로 파악된다.

여성인력개발기관 종사자 근로실태 파악에 있어서 필수적으로 선행되어야 하는 운영 사업 구조와 편차를 파악한 결과, 기관유형과 소재 지역, 기관 규모에 따라서 사업운영이 상이했고 이에 연동하여 인력운용 방식에서도 개별센터 간 차이가 컸다. 여성인력개발기관 종사자의 직무와 보수 등 근로조건을 개선하기 위해서는 이러한 센터 간 상이함에 대한 이해가 선행되어야 함을 재차 확인할 수 있었다. 특히 여성인력개발센터의 경우, 서울시에서 인건비를 개발 센터를 기준으로 파악할 때는 다양한 사업을 동시다발적으로 운영함에 따라서 인건비를 충당하는 재원구조 역시 중첩적으로 이루어져 있다.

3) 여성인력개발기관 인건비 조달체계의 특징과 쟁점

다음은 서울시 여성인력개발기관의 재원구조와 인건비 조달체계 분석을 통해 드러난 특징을 정리하고, 향후 종사자 처우개선에 있어 쟁점으로 작용할 사항을 정리한 것이다. 서울시 여성인력개발기관이 사업과 인력운용에 있어 가지는 변별적 특징을 도출하기 위해, 다른 유형 및 지역의 기관과의 비교를 수행하였다.

첫째, 여성발전센터의 경우 타 지역 여성발전센터에 해당하는 기능을 제공하는 기관 및 시설에 비해 운영구조 상으로 공공성이 부족하다. 앞서 경기도와 인천의 사례를 통해 살펴본 바와 같이, 타 지역에서 여성발전센터의 위상을 가지는 기관·시설들은 광역자치단체의 직영으로 운영되거나 혹은 민간위탁으로 운영되더라도 시·군구의 조례에 따라 출연기관으로 운영되는 경우가 상당하였다. 그러나 현재 서울시 여성발전센터는 민간위탁보조금을 산정방식에 의해 계상한 금액으로 보조금을 교부하고 있고, 여성발전센터 운영비를 포함한 일자리 사업이 별도로 운영되고 있지 않아 시비 차원에서 재원 확보의 전폭적인 상황조정은 기대하기 어려운 구조를 가지고 있다.

이로 인해 현재 여성발전센터의 경우 현재 열악한 재정상황으로 인한 여러 문제를 겪고 있다. 가장 오래된 기관인 남부여성발전센터의 경우 1979년에 설립된 이후 40여년이 된 시설을 개·보수비용이 필요한 상황임에도 불구하고, 위탁보조금으로는 개별 여성발전센터별로 목적성 경비가 충당되기 어렵다. 이로 인해 현재 남부여성발전센터뿐 아니라 20여년 이상의 시설 사용이력을 가진 센터들은 직업교육에 활용할 수 있는 물리적 기반이 노후하였을 뿐 아니라 시설 관리에 따른 행정적·재정적 부담이 크다. 또한 5개 여성발전센터 중 3개소가 구립 어린이집, 지역 생활체육 시설(수영장 등)을 운영하고 있다. 이러한 기능은 여성인력개발의 기능은 아니지만 여성발전센터가 부녀복지관, 여성회관로 운영되던 시기부터 추가되었던 기능이 잔존해 있으므로 현재도 행정적 관리비용을 발생시키고 있다. 여성발전센터는 이러한 시설을 운영하는 데 드는 추가적인 보수공사비, 안전점검비, 기능보강비를 부담하느라 자체수입 중 일정 부분을 민간위탁금 외의 인건비 충당으로 전용할 수 없는 상황에 놓여있다.

둘째, 여성인력개발센터의 경우 채용구조상 공공성이 부족한 측면이 크다. 과거 여성인력개발센터가 고용노동부와 여성가족부의 관리·감독 하에 있던 시기에는 인건비와 운영비가 사업별 지원이 아니라 민간위탁 보조금 형태로 지급되었다. 이 당시에는 산정공식에 따른 지원방식(formula funding)으로 지원되거나 총액지원 방식으로 인건비 및 운영비 조달이 이루어졌다. 현재 여성가족부는 대내외적으로 주요 정책전달체계로 여성인력개발센터를 상정하고 있다(여성가족부, 2018). 그럼에도 불구하고 현재 여성인력개발센터에 지원되는 여성가족부 국비보조금은 새일센터 사업비를 제외하면 거의 없는 수준이다. 다만 여성인력개발센터는 서울시 지정에 따라 지급되는 서울시 시비 중 운영비와 사업비 성격으로 주어지는 지원금으로 채용구조의 공공성을 부분적으로 확보하고 있는 상황이다.

셋째, 기능 면에서 여성인력개발기관과 유사한 다른 지자체 기관들과 비교해 보았을 때, 서울시 여성인력개발기관의 인건비 조달체계는 채용 확보의 안정성과 충분성이 부족하다. 인천시의 경우, 여성권익시설의 인건비 채용구조는 “국비+시비”또는 “시+군구비”로 이루어져 있었다. 이 경우 국비와 시비의 예산 분담률이 국비:시비=5:5 혹은 국비:시비=7:3의 비율로 ‘매칭펀드’의 형태로 운영되고 있었다(김미선·

서보람, 2018). 앞서 살펴본 경기도의 경우에도 여성비전센터와 새일센터에 대해서 각각 운영비와 인건비를 지급하고 있었고, 특별히 인력개발센터에 대해서는 전체 지원금의 과반 이상을 인건비로 따로 구분을 두어 지원하고 있었다. 이러한 타 시도의 인건비 지원 현황을 고려하면 서울시 차원에서 여성인력개발기관의 종사자 처우개선을 위한 인건비 지원의 시급성을 인지할 필요가 있을 것이다.

넷째, 서울시 내 재원조달체계가 여성인력개발기관과 유사한 타 주무부처 산하 혹은 위탁·지정 기관과의 인건비 지원 구조를 비교했을 때, 기관의 운영목적과 성격에 따라 양상이 달라진다. 먼저, 비교대상을 직업교육(훈련)을 목적으로 하는 고용플러스센터와 서울시 기술교육원으로 상정할 경우 여성인력개발기관의 인건비 조달체계의 상대적 공공성이 낮은 수준으로 파악된다.

고용복지플러스 센터는, 고용노동부와 보건복지부가 함께 관할하고 있는 정책사업 수행 기관이다. 새일센터가 여성가족부와 고용노동부를 모두 주무부처로 두고 있다는 점에서 유사한 성격을 가지고 있는 정부 정책사업 수행 기관이다. 고용복지플러스센터의 경우, 지난 2016년 전국적으로 70개 설치되어 있는 고용복지플러스센터에 연도별 기준인건비가 반영되기 시작하였다. 고용복지센터는 센터당 복지인력 2명이 배치되어 있어, 사회복지 이용시설 종사자 인건비 가이드라인에 기초하여 기준인건비 산정에 반영하고 있다. 또한 기준인건비를 산정하는 기초자료를 제출받아 연간 기준인건비를 갱신해 나가고 있다. 2018년 현재 고용복지플러스센터 종사자의 평균연봉은 2,310만 원 정도이며, 이를 월평균 임금으로 계산할 경우 192.5만 원 정도가 산출된다. 현재 새일센터 종사자 인건비 기준 단가가 177.8만원 수준이라는 점을 고려하면 개별 종사자 기준단가 수준에서 월평균 14.7만 원 정도 격차가 있음을 알 수 있다.

서울시 기술교육원의 경우 운영구조 면에서 서울시 여성발전센터와 유사하게 민간위탁 시설로 운영 중이다. 현재 서울시는 서울지역 및 서울 근교 수도권 지역에 남부, 북부, 중부, 동부기술교육원을 운영 중에 있다. 본 연구의 한계상 기술교육원 4개소의 인건비 자료를 모두 확보할 수 없었으나, 기술교육원 2개소에서 공개한 구인정보를 통해 확인한 결과 기술교육원은 전임강사, 실습훈련원 등에 대해서는 각기 다른 전문직종 인건비 기준을 가지고 있었다. 여성발전센터의 자체인력, 즉 사

업인력 외 위탁법인이 채용하고 서울시 시비로 지원되는 인건비를 받는 인력을 ‘사무인력’으로 부르고 있었다. 기술교육원 4개소 역시 서울시 여성발전센터와 마찬가지로 교육사업별 수강생 교육비는 특정되어있지만, 종사자 인건비를 각 훈련원별로 자체규정에 따라 지급하고 있는 현실이었다. 그러나 2017년 기술교육원은 통합운영 위원회를 통해 종사자 보수실태 개선을 위해 서울시의 예산확보를 호소해 2017년 기준 4개 기술교육원의 인건비 실태자료(기관별 평균치와 전수조사 내부자료)가 주무부처인 서울시 고용훈련팀에 전달된 상태이다. 이후 2018년 현재 종사자 처우 개선을 위한 월례회를 통해 현재 실무진 협의가 이루어지고 있는 상황이다. 주목할 사항은 4개 기술교육원 모두 원내 노동조합이 결성되어 있으며(2018년 남부기술교육원 노조 신규 결성), 종사자 처우개선에 노조가 직접 참여하여 서울시-운영법인-노조 간의 협치를 통한 처우개선 논의가 이루어지고 있다는 점이다.

III

여성인력개발기관 종사자 근로실태 분석

1. 종사자 근로실태 조사 방법
2. 종사자 현황과 직무 분석 결과
3. 종사자 보수수준과 근로환경 분석 결과
4. 실태조사 결과에 따른 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

여성인력개발기관 종사자 근로실태 분석

1. 종사자 근로실태 조사 방법

다음에서는 여성인력개발기관 종사자 근로실태를 분석하기 위해 활용한 설문조사의 방법 및 설문조사 항목 도출 과정을 제시한다. 또한 종사자 및 기관 설문조사 결과 외에 종사자의 근로실태를 파악하기 위한 보완적 방법으로 실시한 면접조사의 대상과 주요 조사 항목을 제시하였다.

1) 기관-종사자 설문결과 교차 활용

본 연구에서 인력개발기관 종사자 근로실태를 확인하기 위해 활용한 방법은 구조화된 설문지를 통한 설문조사 방법이다. 일반적인 기관 종사자 근로실태 파악을 위해 활용되는 방법으로는 설문조사 방법이 보편적으로 쓰이고 있다. 본 연구와 연계성이 높다고 판단되는 정책연구물 중에 타 지방자치단체 여성권익시설, 여성가족시설 종사자 근로실태에 관한 연구에서도 설문조사 방법을 활용했다. 종사자의 근로실태와 처우개선 수요를 파악하는 데 있어 집단별 특성, 즉 기관 고유 인력운용 실태를 파악하기 위해서 기관설문지를 따로 두어, 임금체계와 인력운용과 관련한 현황과 정책수요를 교차적으로 조사했다.

선행연구들에서는 한정된 연구기관, 조사 대상에 대한 행정적·물리적 접근성으로 인해서 간접적인 현황보고 형태의 기관 대상 설문만을 기초자료로 취한 경우가

있었다. 이 경우 종사자 개인의 근로실태와 애로사항, 정책 수요를 파악하기 어려운 한계가 있었다. 때문에 모든 기관 내 종사자 대상으로 전수조사를 통해 개인별 배경 변인, 경력관련 요인, 직무별 근로실태 등을 입체적으로 파악하려 하였다. 또한 연구의 조사 실행에 앞서 공인노무사를 통해 근로실태 조사를 위한 고려사항과 설문지 문항에 대한 검토를 받았다.

2) 기관 및 종사자 설문지 주요 문항

앞서 언급한 분석 결과 교차 활용의 필요성에 근거해, 본 연구는 기관 대상 설문지와 종사자 대상 설문지를 별도로 개발하고 설문조사를 수행했다. 기관 대상 및 종사자 대상 설문지를 개발하기 위해서는 다음의 절차를 거쳤다. 먼저 여성인력개발기관 혹은 인접·유사 분야 종사자 근로실태를 파악한 선행연구를 고찰했다. 설문지 문항을 개발하는 데 참고한 선행연구는 사회복지시설 중 이용시설 종사자 근로실태를 파악하기 위해 수행된 연속적 연구물들과, 최근 지방정부 차원에서 이루어진 지역 내 여성권익시설, 여성가족관련시설 종사자 근로실태 파악을 위한 연구물들이었다. 추가적으로 여성인력개발기관 종사자 및 사업과 관련한 선행연구에서 종사자 근로실태 및 전문성 제고 관련 주요 문제점으로 도출된 사항을 중심으로 정책수요를 묻는 문항을 구성했다.

다음으로는 노무분야 전문가와 여성인력개발기관, 여성노동 및 여성직업교육 분야 전문가 자문을 거쳤다. 공인노무사를 통한 자문은 2회에 걸쳐 서면과 대면 자문 형식을 취했다. 서면자문을 통해 제공받은 공공기관 및 공공영역 중간지원조직 근로자 실태 설문조사 문항을 참고하였다. 또한 기관 설문지 내 휴가 관련 사항에 '여름휴가 사용의 용이성'을 추가하여 조직문화를 파악할 수 있다는 점 등을 자문 내용에서 착안하였다. 또한 앞서 선행연구 검토의 대상이 되었던 여성인력개발기관을 포함해 여성권익시설, 여성가족관련시설 종사자 근로실태 및 처우개선을 주제로 하거나 이를 포함한 연구를 수행한 연구자에게 서면자문을 실시하였다. 이를 통해 문항의 내용적 타당도(logical validity)를 확보하였다.

다음은 기관 대상 설문지의 구성체계와 주요 조사항목을 정리한 것이다. 구성체계는 크게 기관 일반현황, 종사자 현황, 인건비 채용 조달체계, 임금체계, 근로환경,

처우개선 수요를 묻는 문항으로 이루어졌다. 기관 일반현황을 통해 개별 센터의 규모와 운영법인의 차이를 고려한 조사결과 분석을 위한 기초 정보를 수집하였다. 종사자 현황을 파악함에 있어서는 기관 전체 종사자 현원 대비 사업별 인력을 따로 파악하고, 인력을 다시 전담인력과 여러 사업을 중첩적으로 수행하는 인력으로 파악했다. 이를 통해 현원 대비 전담인력의 비율과 업무량 대비 인력 규모를 파악하려 하였다. 그간 인력개발기관 현황을 분석했던 연구들에게 공통적으로 지적된 업무량 과중과 관련한 실증적인 업무량 파악을 간접적으로 수행하기 위한 기초 자료로 활용했다.

본 연구의 주안점인 근로실태와 관련해서는 임금체계와 근로환경으로 나누어 조사항목을 구성하였고, 기관 대상 설문지를 통해서도 임금기준표와 호봉체계 여부와 내용을 물었다. 임금체계와 관련해서는 기관 현황으로 파악한 수행사업과, 해당 사업의 전담(담당) 인력에게 지급되는 인건비 재원 조달체계와 연동하여 문항을 구성했다. 이를 통해 인건비 재원을 확보(수입)하는 조달체계와 인건비 재원을 개별 종사자에게 지급하는 것(지출)을 통합적으로 파악하려 했다. 그간 여성인력개발기관 종사자 임금체계에 대한 현황 파악이 힘든 데에는 여성발전센터와 여성인력개발기관 운영형태의 차이 뿐 아니라, 개별 기관에 따라서 각기 다른 수행사업을 가짐에서 비롯된 상이한 인건비 조달-지급체계가 원인으로 지적되어 왔다. 이러한 점을 반영해 본 연구는 기관 대상 설문 조사항목에서 인건비 조달체계를 중심에 두고 사업과 인력 운용체계를 추가적으로 파악하였다.

표 III-1 | 기관 대상 근로실태 조사 설문지 구성체계 및 조사항목

구분	조사 항목
기관 일반현황	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기관명 ■ 설립년도 ■ 운영주체 ■ 종사자 수
종사자 현황	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업별/직무별 종사자 수 ■ 센터 수행사업 및 전담인력/ 수행인력
인건비 재원 조달 체계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 센터 수행사업 및 재원 현황 ■ 인건비 재원 조달 체계

구분	조사 항목
임금 체계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 각 직군의 ‘평균 1호봉’ ■ 임금기준표 여부 ■ 임금기준표의 기준 ■ 임금기준표의 기준 년도 ■ 국고보조금 예산으로 기관에서 지급하는 수당 ■ 국고보조금 이외의 예산으로 기관에서 지급하는 수당 ■ 시간 외 근로시간 수당 지급형태 ■ 신규직원 기본급 산정시, 경력 인정여부 ■ 경력 인정시 경력사항 반영정도 ■ 경력 인정시 반영 비율 ■ 근무연수 증가함에 따라 호봉산정 여부 ■ 3년간 직원의 기본급 인상률
종사자 근로환경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주당 평일, 야간 운영 일수 ■ 한달 당 휴일 프로그램 운영일수 ■ 평소 법정 근로시간 대비 업무량 ■ 정규 근로시간 외 추가근로가 발생될 수밖에 없는 이유

다음은 종사자 대상 설문지의 구성체계와 주요 조사항목을 정리한 것이다. 구성 체계는 크게 응답자 개인정보에 해당하는 개인변수, 근로환경과 보수지급, 근로실태, 처우와 근로환경에 대한 인식으로 이루어진다. 개인변수 중 ‘첫 일자리 여부’는 인력개발기관 종사자와 관련해 2017년 서울시여성가족재단에서 수행한 연구를 통해 지적된 “낮은 연차, 저경력자가 주를 이루는 실무진으로 업무과중과 업무 능숙도 저하”의 현실을 반영한 것이다. 또한 ‘현재 근무기관 외 여성인력개발기관 근무 경험 및 재직기간’과 ‘이전에 근무한 기관의 유형’ 문항을 추가한 것은, “여성인력개발기관에서 경력 축적 이후 임금과 처우를 상향 조정하여 타 직업훈련 기관으로 이·전직”이 반복되는 현실을 반영하기 위함이었다(신하영·박수경, 2017).

종사자의 처우개선을 위해서는 현재 맡고 있는 직무와 업무 강도, 직무역량에 대한 현상적 진단이 필수적이다(유종해, 2015; 김환준, 2015). 본 연구는 처우개선이 필요한 근로실태를 파악하기에 앞서 종사자에게 현재 직위와 직무, 전담인력 여부를 통해 업무량과 직무를 파악했다. 또한 종사자의 전문성을 간접적으로 파악할 수 있는 대리지표로 주요 업무와 관련한 자격증 취득 여부, 자격증의 종류, 해당 업무를 지속적으로 수행해 온 연한 등을 물었다.

근로실태와 관련한 조사항목은 다시 복무실태, 보수실태로 나누었다. 근로환경과 처우와 관련한 선행연구에서는 복무실태와 보수실태를 나누어 파악해야 할 필요성에 대해서 강조하고 있다(유종해, 2016: 78-80; 노재철, 2016; 김성식·이소영, 2018). 복무실태는 다시 총 근로시간, 법정근로시간 준수 여부, 법정휴가제도 사용여부 및 사용의 용이성으로 세부 문항이 구성된다. 이러한 문항을 통해 종사자가 노동자로서 권리를 충분히 보장받고 있는지, 또한 일-생활 간 균형이 잘 이루어지고 있는지를 파악할 수 있다. 이러한 복무실태와 관련한 변인들은 보수체계와는 별도로 전반적인 직무만족도와 근속의사에 정적인 영향력을 가지는 것으로 밝혀진 바 있다. 따라서 근로실태를 조사함에 있어서 보수실태와 구분하여 복무와 관련한 사항을 조사했다. 추가적으로 물리적 근로환경과 관련한 문항들도 포함시켰는데, 이는 안전과 쾌적함에 대한 인식정도가 근속연수 및 직무만족도에 미치는 영향력이 검증된 데에서 착안하였다(송진영, 2014; 김준영, 2016).

보수실태와 관련해서는 절대적 기준의 월평균임금에 대한 문항과 함께 기본급의 각종 수당 관련 평균 액수를 함께 기재하도록 구성했다. 이를 통해 “센터별로 기본급에 대해서는 큰 차이가 없더라도 수당에 따라서 센터별로, 말고 있는 사업별로 천차만별일 것”이라는 현장의 목소리를 반영하려고 하였다.

표 III-2 | 종사자 대상 근로실태 조사 설문지 구성체계 및 조사항목

구분	조사 항목
응답자 정보	<ul style="list-style-type: none"> 재직하고 있는 기관
개인변수	<ul style="list-style-type: none"> 성별 연령 첫 일자리여부 최종학력 최종전공 현 근무기관의 재직기간 현재 근무 기간 외 여성인력개발 기관 근무 경험 여부 서울시 여성인력개발기관에 근무한 총 재직기간 이전에 근무한 기관의 유형
직무구분 및 직제	<ul style="list-style-type: none"> 현 직위 속한 소속팀/ 부서

구분	조사 항목
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 하고 있는 직무 ■ 현재 담당 직무에 대한 인식 ■ 직무와 관련해 필요한 교육연수 ■ 관여하고 있는 정부 및 서울시 지원사업 중 관여 업무 ■ 해당 자원사업의 전담인력 여부 ■ 전담인력일 경우, 주 업무 ■ 업무 관련 자격증 취득 여부 ■ 업무 관련 자격증의 종류
<p style="text-align: center;">근로실태 : 복무실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용형태 ■ 주당 근로시간 ■ 월 평균 주말근무 횟수 ■ 주당 평균 초과근무 시간 ■ 사용가능한 휴가일수 및 실제 사용한 휴가일수 ■ 직원 공통 여름휴가 사용여부 ■ 여름휴가의 사용 형태 ■ 연차 사용시, 재직센터 대응방법 ■ 법정휴가제도 사용여부 및 사용 기간빈도 ■ 법정휴가제도 사용을 보장받지 못한 경험 및 이유 ■ 기관에서의 자연재해로부터 안전한 정도 ■ 기관 내 여성친화시설 설치여부 및 사용경험 유무
<p style="text-align: center;">근로실태 : 보수실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 월 평균 보수 ■ 기본급 외 각종 수당 지급 여부 및 평균 액수
<p style="text-align: center;">종사자 처우수준 및 욕구 : 보수수준 개선요구</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직위, 직무 대비 희망 보수 수준 ■ 인건비 관련하여 가장 큰 문제점 ■ 보수수준에 대한 만족도 ■ 개선, 신설해야 할 수당 종류 및 이유 ■ 직위별 비교대상에 동의하는 정도 ■ 비교직급 기준에 동의하지 않을 시, 이유
<p style="text-align: center;">종사자 처우수준 및 욕구 : 근무환경 인식 및 개선요구</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종사자의 처우개선을 위해 해결되어야 할 점 ■ 자신의 직업에 대한 만족하는 정도 ■ 현 직장 근속예정 여부 ■ 지속적 근무예정이 아닐 시, 이유 ■ 종사자 처우개선을 위한 의견

2. 종사자 현황과 직무 분석 결과

1) 기관별 종사자 현황

연구에서 1차로 전체 23개 기관 중 20개 기관의 기관 설문지 응답을 회수한 결과를 바탕으로 기관별 종사자 현황을 파악한 결과는 다음과 같다. 전체 기관별 종사자 현황을 살펴본 결과, 조사에 응답한 여성인력개발기관 20개소 종사자 현원 평균은 21.5명이었다. 가장 작은 규모의 기관은 5명의 종사자로 운영 중인 반면 가장 큰 규모의 기관은 36명까지 종사자가 근무하고 있는 것으로 나타났다. 다만 최소값과 최대값이 가지고 오는 규모의 왜곡을 줄이고자 중위값을 구해보면, 평균값과 동일한 21.50명으로 나타나 전반적으로 기관 간 규모의 차이가 크진 않아 근로실태 파악에 있어서 전반적인 경향과 추세를 도출하기에 무리가 없는 것으로 판단되었다.

성별에 따른 종사자 현황을 살펴보면, 응답한 20개 기관 모두 평균적으로 90%가 넘는 여성 종사자 비율을 보였다. 최대값은 100.00에 이를 정도로 나타나 여성인력개발기관 종사자의 여성 집중 현상을 발견할 수 있었다. 이러한 분포적 특징을 통해서, 여성인력개발기관 종사자 근로실태를 파악하는 것이 곧 서울시 정책전달체계 내 여성의 근로실태를 파악하고 일자리의 질을 제고하는 효과를 가진다는 의의를 다시 한 번 확인할 수 있었다.

대부분 연차별로 경력에 따른 직급산정을 반영하고 있는 실태를 고려하여 경력별로 종사자의 분포를 살펴보았다. 경력별 종사자 분포를 파악한 것은 직업훈련기관 종사자의 근무연차가 경험의 축적과 연결된 전문성과 양의 상관관계를 가진다는 점에 착안한 것이기도 하다. 가장 낮은 연차에 해당하는 1년 미만 근무연수를 가진 종사자가 35%정도로 가장 많은 비중을 차지하고 있어서, 앞선 선행연구 등에서 지적되었던 과중한 업무량을 감당하기에는 종사자의 근무 숙련도가 부족하다는 것을 확인할 수 있었다. 다음으로 많은 경력연차에 해당하는 것이 1~3년 정도였는데(25.28%), 전체적으로 3년 미만 직원이 60%를 넘는 비중을 차지하고 있는 것이 전문성 축적이 쉽지 않은 현재 여성인력개발기관 종사자 역량개발의 실태를 보여 주고 있었다. 다만, 10년 이상 근속하는 직원의 비율이 10% 가까이 관찰되었는데

(9.25%), 이는 기관장을 포함한 근로실태 조사였음을 감안하면 일부 관리자의 근속 연수가 산정됨에 따른 결과로 보인다.

고용형태별로 종사자 현황을 파악해 보면, 조사에 참여한 20개 기관 전체 직원 중 절반 정도만이 정규직이었다(55.68%). 위촉직과 기타 단기 계약직을 포함한 비정규직이 절반을 차지하고 있는 것으로 나타나(계약직 40.26%, 위촉직 2.56%), 종사자의 고용안정성에 대한 지속적인 지적이 타당한 것으로 확인되었다.

표 Ⅲ-3 여성인력개발기관 종사자 현황(기관 응답)

(명, %, N=20)

구분	항목	평균값 (M)	최소	최대	표준편차 (SD)
현원(명)		21.5	5	36	7.1928
성별(%)	여성	94.31	77.78	100.00	6.7934
	남성	5.69	0.00	22.22	6.2543
경력별(%)	1년 미만	35.20	14.29	100.00	18.2759
	1~3년	25.58	0.00	50.00	14.6931
	3~5년	13.89	0.00	27.14	12.0320
	5~10년	13.08	0.00	35.71	10.3284
	10년 이상	9.25	0.00	25.00	8.6596
고용형태별(%)	정규직	55.68	0.00	91.67	21.3567
	계약직	40.26	0.00	100.00	21.1489
	위촉직	2.56	0.00	21.05	5.1848
	기타	1.29	0.00	14.29	3.9992

위와 같은 종사자 현황을 기관유형별로 나누어 파악한 결과는 다음과 같다. 전체 종사자 남녀성비는 유사하나, 여성발전센터의 경우 30대 남성 8.8%, 40대 남성 6.6%로 나타나는 반면 인력개발센터의 경우 30대 남성 5.3%, 40대 남성 2.7%로 나타나 차이가 존재했다. 전반적으로 여성인력개발기관 종사자의 절대적 여성 비중이 높지만, 종사자 전체 규모와 기관수에서 더 큰 비중을 차지하는 여성인력개발센터에서 이러한 경향이 더욱 확연한 것으로 나타났다.

종사자의 여성인력개발기관 이전 경력보유 여부와 근속연수를 파악한 결과, 기

관유형별로 차이가 존재했다. 여성발전센터의 경우 20대 중 60%가 경력직이었으나, 여성인력개발센터의 경우 78.1%가 경력직으로 나타났다. 또한 30대의 경우 여성인력개발센터 종사자의 경우 100% 모두 경력직 종사자인 것으로 나타났다. 반면 여성발전센터에 종사하는 30대 종사자 중에서는 14.7%가 기존 직장 경험이 없는 경우가 있었다. 이러한 기관유형별 차이는 통계적으로 유의미했다($p < .05$).

고용안정성은 기관유형별로 큰 차이를 보일 것으로 예상되는 요소였다. 여성발전센터의 경우 민간위탁에 따른 보조금 교부 시 인건비가 계상되기 때문에 상대적으로 여성발전센터의 경우 인건비가 확보된 상태로 사업 등이 수행될 것이기 때문이다. 종사자 고용계약형태를 조사한 결과, 여성발전센터의 경우 정규직(38.8%), 비정규직-무기계약직(37.2)이 유사한 비율로 나타났다. 사실상 고용이 안정된 무기계약직과 정규직을 합산하면 76%에 달하는 종사자가 현재 계약만료 우려 없이 고용이 유지되는 것으로 파악된다. 반면, 여성인력개발센터의 경우 정규직 비율은 여성발전센터 보다 높게 나타났으나(49.7%), 비정규직 종사자 내 비율에서 기간제계약직(33.2%)이 무기계약직(15.0%)보다 두 배가 넘는 규모로 크게 나타났다. 상대적으로 여성인력개발센터 내 종사자 고용안정성이 낮다는 것을 알 수 있다.

2) 종사자 직무 분석 결과

다음에서는 여성인력개발기관 종사자의 직무를 수행하는 사업을 중심으로 파악하였다. 직무 분석과 관련해서는 앞서 기관별로 수행하는 사업이 매우 상이하다는 점, 특히 기관유형에 따라서 규모와 수행사업별 종사자 배치가 상이하다는 점을 고려하여 전체 기관 현황, 여성발전센터, 여성인력개발센터로 나누어 제시하였다.

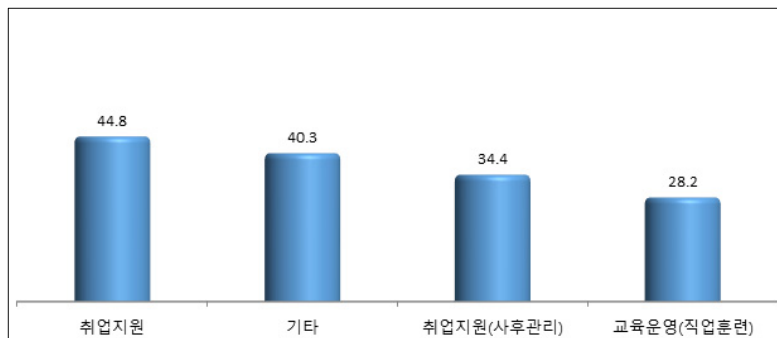
종사자들의 '현재 하고 있는 직무'에 대한 응답 결과는 크게 교육운영, 취업지원, 기관고유 업무로 나누어졌다. 교육운영은 생활 및 사회문화 분야 교육과정 운영과 관련한 사항과 직업훈련 사업의 일환으로 이루어지는 교육과정 운영으로 나누어진다. 취업지원 부분은 다시 사후관리, 교육, 창업, 취업알선, 청년 취업지원, 창업 사후관리로 나누었다. 취업 지원 내에서도 사업 관리와 관련된 부분과 직접적인 참여자 관리, 참여자 상담 및 안내와 관련한 부분이 나누어짐을 고려한 것이다. 기관고유 업무에 해당하는 업무는, 기관들이 자체적으로 운영하고 있는 취업지원과 교육

사업 운영, 행정을 포괄한다. 분석 결과, 여성인력개발기관이 수행하는 자체적인 취업지원 프로그램, 행정업무, 각종 평가 대비 등에 상시적으로 대응하는 종사자 인력이 상당수 파악되었다. 이 항목과 관련해서는 종사자의 직무가 매우 복잡적이라는 점, 사업별 전담인력으로 지정되어 있긴 하나 직무에 따라서 여러 사업을 아우르며 운영을 돕고 있다는 점을 고려해 직무 관련 문항은 복수 선택으로 응답을 받았다.

전체 여성인력개발기관의 평균을 놓고 보면, 직접적인 취업지원에 해당하는 직무가 44.8%로 가장 큰 직무 비중을 차지하고 있었다. 그와 함께 취업지원과 연계된 취업여성 사후관리 및 적응 프로그램을 운영관련 직무가 34.4%로 그 뒤를 이었다. 직업훈련 교육을 운영과 관련한 직무는 28.2%로 세 번째로 높은 비중을 보였다. 특이사항은 중복응답으로 나타난 ‘기타 직무’로 자신이 하는 일을 동시에 응답한 비율이 40.3%로 절대적으로 높은 비중을 보이고 있다는 점이었다. 앞서 여성인력개발기관이 수행하는 사업이 매우 복잡적이라는 점, 종사자들이 직무의 명확한 업무분장과 직무기술이 되어 있지 않다는 점을 애로사항으로 보고하고 있다는 것과 상응하는 결과라 할 수 있다.

■ 그림 III-1 ■ 현재 하고 있는 직무(중복응답): 전체 종사자

(단위: %)



다음에서는 기관유형에 따라 종사자의 현재 직무를 나누어 파악하였다. 먼저 여성발전센터의 경우 복잡한 직무 중에서도 가장 높은 비중을 차지하는 것이 취업

알선(49.6%)으로 나타났고, 그 다음으로 높은 직무 비중을 차지하고 있는 것이 취업지원 및 사후관리(38.05)이었다. 대체로 구직자 취업 연결 및 취업 후 직장 적응 및 고용유지를 위한 지원에 종사자들의 직무가 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 다음으로 큰 비중을 차지하는 것 역시 취업지원과 관련한 교육(28.1%)과 교육운영 영역에서 직업훈련(21.5%)에 해당하는 직무였다. 취업과 직·간접적으로 연계된 교육 훈련 역시 종사자 직무가 집중되는 영역으로 확인되었다. 주목할 점은 이러한 주요 업무 외에도 ‘기타’ 직무를 동시에 수행하고 있다고 응답한 비율이 41.3%로 매우 높게 나타난다는 점이다. 업무영역 구분이 확연하지 않고, 필요시에 지정된 직무 외에 업무분장이 조정될 수 있음을 시사한다. 이는 현재 여성발전센터 내에 다양한 기타사업이 자체 및 수탁사업으로 이루어짐에 따라 나타나는 현상으로 이해된다.

인력개발센터 종사자들의 직무는 여성발전센터 종사자의 직무 분포와 상이하게 나타났다. 먼저 인력개발센터 전체 응답 종사자 187명이 현재 수행하고 있는 직무 중 가장 많은 비중을 차지하고 요소는 취업알선(41.7%)이 가장 높게 나타났고, 이는 여성발전센터와 같았다. 다만 비중에 있어서 8%p정도 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다($p < .05$). 여성발전센터와 두드러지게 차이가 나는 지점은 첫째, 사회문화 교육프로그램을 운영하는 직무가 여성발전센터(9.9%)보다 두 배에 가깝게 높게 나타난 것이다(18.2%). 둘째, 직업훈련 교육 프로그램 운영(32.6%)에 해당하는 직무가 차지하는 비중이 여성발전센터보다 10%p 이상 높게 나타난 것이다. 반면 취업지원을 위한 교육(20.9%)과 창업 관련 취업지원(1.1%)은 상대적으로 낮게 나타났다. 창업과 관련한 직무가 차지하는 비중이 여성발전센터보다 낮게 나타난 데에는 여성발전센터 중 3곳에 여성창업보육센터가 설치되고 여성창업을 위한 다양한 지원사업이 중점사업으로 운영되고 있다는 점이 작용한 것으로 보인다. 한편 인력개발센터 종사자가 수행하는 직무 중 ‘연구’에 해당하는 경우가 낮은 비율이지만 확인되었다(2.1%).

【 표 III-4 】 여성인력개발기관 종사자 직무 현황(종사자 응답)

(명, %, 중복응답)

구분	항목		발전센터	인력개발센터	전체
현원(명)			121	187	308
직무	교육운영	사회문화	9.9	18.2	14.9
		직업훈련	21.5	32.6	28.2
	취업지원	사후관리	38.0	32.1	34.4
		교육	28.1	20.9	23.7
		창업	5.0	1.1	2.6
		취업알선	49.6	41.7	44.8
		청년	12.4	13.4	13
		창업 사후관리	1.7	1.1	1.3
	기관고유 업무	지역 사회 나눔/복지	11.6	0.5	4.9
		관리, 행정	24.0	23.5	23.7
		연구	0	2.1	1.3
	기타		41.3	39.6	40.3

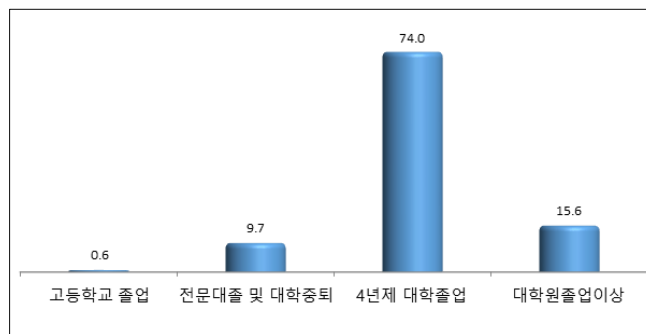
3) 종사자 직무역량 분석 결과

기관 종사자의 직무역량은 여러 대리지표를 통해 파악할 수 있다. 선행연구에서는 직무역량을 해당 직무에서 얼마나 근무했는지 경력연한을 통해서 파악하거나 해당 직무와 관련된 학위와 전문 자격증을 가지고 있는지 여부를 대리지표로 활용하기도 했다(사춘근, 2015; 편창규, 2013; Heijke, & Ris, 2003). 높은 학력과 전문 자격증 여부는 직무와 직종에 따라 직무 역량을 높이는 데 기여하는 정도에는 편차가 있으나, 긍정적인 영향력을 가지는 것으로 확인된다. 또한 해당 업무에 대해서 전담인력 여부를 알아보는 것은, 경력연한을 알아보는 것과 함께 업무의 전념(commitment) 수준을 파악하는데 효과를 가진다. 조직관리 이론과 관련한 연구에서, 업무 전념 수준이 높을수록 직무를 수행하는 능력을 향상시키는 주요 매개요인으로 목표설정 이론(goal-setting theory)과 동기부여이론(motivation theory)에서 주요하게 사용되는 요인이다. 이러한 선행연구의 고찰 결과에 기반을 두고 본 연구에서는 최종학력과 전담인력 여부, 현 직무 근무연한을 직무역량을 파악하는 대리지표로 사용하였다.

먼저, 인력개발기관 종사자의 학력수준을 파악한 결과 전체 308명 종사자 중 74.0%가 4년제 대학졸업자로 나타났다. 대학원 졸업이상의 고학력자도 15.6%로 나타났다. 서울시 취업여성 중 대졸이상 비율이 51.8%라는 점을 고려하면, 여성인력개발기관은 고학력의 여성인력을 상당수준 보유한 기관이라 할 수 있다.¹⁷⁾

【그림 Ⅲ-2】 여성인력개발기관 종사자 최종학력 분포

(단위: %)



기관유형별로 나누어 보았을 때도 이러한 최종학력 분포에는 큰 차이는 없었다. 발전센터의 경우 4년제 대학 졸업자 비율이 74.4%, 인력개발센터의 경우 73.8%로 나타나 1%p미만의 차이를 보였다. 대학원졸업 이상의 비율은 발전센터가 17.4%, 인력개발센터가 14.4%로 나타나 상대적으로 대학원 졸업 이상 고학력자가 발전센터에 좀 더 재직하고 있는 것으로 보였다. 고려해야 할 사항은 기관유형에 상관없이 대학원 졸업 이상의 고학력 종사자 비율은 남성이 더 높았다는 것이다. 연령대 별로 보았을 때, 전반적으로 30-40대 종사자들이 대학원 졸업이상의 고학력자가 많이 분포해 있었다(30대 대학원 졸업자 14.3%, 대학원 졸업자 14.9%). 현재 서울시 30-40대 취업여성 중 대졸이상 비율이 52.34%에 그친다는 점을 감안하면, 고학력 30-40대 여성이 접근가능한 일자리로서 서울시 여성인력개발기관이 가지는 의미를 확인할 수 있다.¹⁸⁾

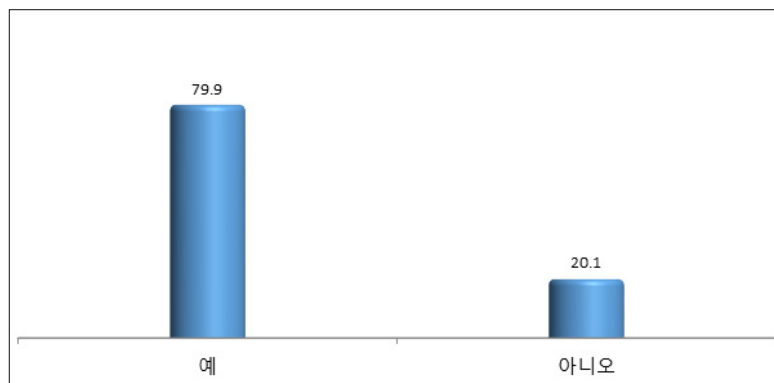
17) 출처: 서울시 교육정도별 취업자 통계. 국가통계포털, 2017.12.25. 기준.

18) 출처: 서울시 성별 연령별 취업자 통계 “여성”. 국가통계포털, 2018.10.12. 기준.

여성인력개발기관 종사자들이 자신이 수행하는 직무와 관련해 전문 자격증을 보유하고 있는지 여부와 그 종류를 조사한 결과는 다음과 같다. 먼저 현재 수행하고 있는 업무와 관련된 자격증을 가지고 있는 비율이 전체 종사자 중 79.9%로 나타나 절대 다수가 명시적 직무 전문성을 담보하고 있는 것으로 파악된다. 종사자 성별, 연령과 학력, 직위별로 나누어 살펴보았을 때, 학력이 상대적으로 낮은 전문대졸 혹은 대학 중퇴 종사자의 경우 더 높은 비율(86.7%)로 해당 직무와 관련한 자격증을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 직위상으로 보았을 때, 관리자 직급이 높아질수록 해당 자격증 보유하고 있는 것으로 나타났다. 기관유형별로 수행하고 있는 직무와 관련된 자격증 취득 여부를 파악한 결과 큰 차이는 발견되지 않았다. 전반적으로 자격증을 기반으로 직무가 배분되고 있으며, 인력운용이 대체로 합리적인 기준에서 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

【그림 Ⅲ-3】 업무 관련 자격증 취득 여부

(단위: %)



【표 Ⅲ-5】 현재 수행하는 직무 관련 자격증 취득 여부

(단위: 명, %)

전 체		사례수	예	아니오
		308	79.9	20.1
기관유형	여성발전센터	121	81.0	19.0
	여성인력개발센터	187	79.1	20.9
성별	남자	18	61.1	38.9

전 체		사례수	예	아니오
		308	79.9	20.1
	여자	290	81.0	19.0
연령	20대	42	61.9	38.1
	30대	91	78.0	22.0
	40대	134	84.3	15.7
	50대	40	90.0	10.0
	60대	1	0.0	100.0
최종학력	고졸 미만	0	0.0	0.0
	고등학교 졸업	2	100.0	0.0
	전문대졸 및 대학중퇴	30	86.7	13.3
	4년제 대학졸업	228	78.9	21.1
	대학원졸업 이상	48	79.2	20.8
직위	최고관리자	8	87.5	12.5
	상급관리자	10	90.0	10.0
	중간관리자	36	75.0	25.0
	초급관리자	56	75.0	25.0
	실무직원	198	81.3	18.7
	기타	0	0.0	0.0

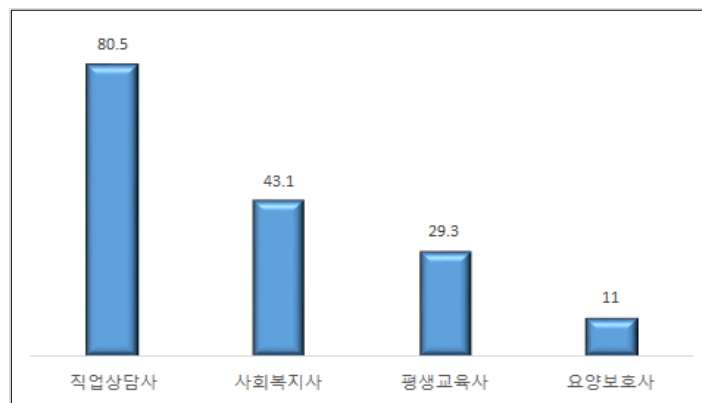
인력개발기관 종사자들이 보유하고 있는 자격증의 종류를 통해서 직무역량 및 종사자 전문성을 구성하는 역량을 간접적으로 파악한 결과는 다음과 같다. 둘 이상의 자격증을 보유하고 있는 종사자가 상당수 존재하고 있다는 기존 선행연구의 실태파악 결과에 의거해 중복응답을 허용해서 업무와 관련해 보유하고 있는 자격증을 물었다(신하영·박수경, 2017). 종사자들이 보유한 자격증 중에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것은 직업상담사가 80.5%로 절대적으로 많았다. 다음으로 종사자들이 많이 보유하고 있는 자격증 종류는 사회복지사 43.1%, 평생교육사 29.3% 순으로 나타났다. 눈에 띄는 사항은 종사자 중 자격증을 보유한 246명 중 상당수에 해당하는 27명(11.1%)이 요양보호사 자격증을 보유하고 있다는 점이었다. 직업상담사와 평생교육사의 경우 여성인력개발기관이 현재 수행하는 새일센터 사업을 비롯한 여성직업훈련, 취업지원 직무와 연결된 전문 자격증이라 할 수 있다. 한편 사회복지사와 요양보호사 자격증은 직접적으로 여성인력 관련 사업과는 관련이 없는 것

이 사실이다. 그러나 전체 종사자가 보유한 자격증의 비중 중에서 사회복지사와 요양보호사 자격증을 합하면 상당한 비중(54.2%)을 가진다는 점을 고려할 때, 여성인력개발기관 종사자들이 사회복지 및 사회서비스 영역 전문성도 일정부분 담보하고 있다는 해석이 가능하다.

종사자들의 사회서비스 및 사회복지 영역 자격증 보유율이 높게 나타나는 것은 두 가지 측면에서 접근해 볼 수 있다. 첫째, 여성인력개발기관에서 수행하는 사업의 분포를 확인한 결과와 연결해 설명된다. 종사자들이 속한 기관이 지역사회 기반의 생활문화 및 사회복지 프로그램 운영을 상당수 운영함에 따라, 필요한 경우 복지적 수요에 맞게 기존의 프로그램 운용하고 취약계층 우선 모집 및 관련 바우처 수납과 관련한 복지행정을 처리하는 데 있어서 필요한 전문성을 확보할 수 있다. 둘째, 상대적으로 사회서비스 직종에서 여성 종사자의 비율이 높고 관련 자격증 취득에 있어서 여성이 절대 다수라는 점을 고려해야 한다. 또한 경력단절여성이 재취업하는 경우, 교육-사회서비스업종으로 자격증을 취득한 후 노동시장에 재진입하는 경우가 많다는 선행연구 결과를 통해 이러한 종사자 자격증 보유 현상을 이해할 수 있을 것이다(신하영·서정은, 2018).

■ 그림 III-4 ■ 현재 수행하는 직무 관련 자격증 종류

(단위: %)



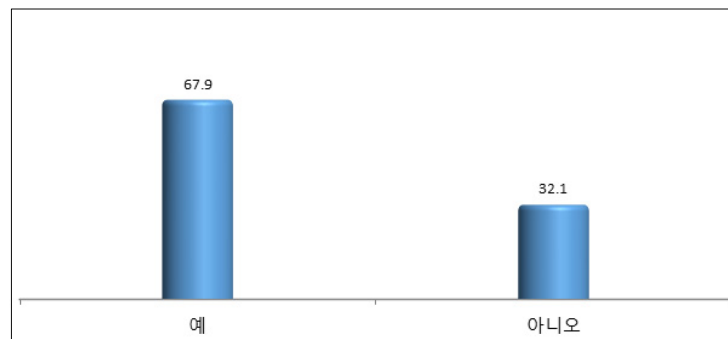
다음에서는 종사자들이 현재 담당하고 있는 업무에 얼마나 진념하고 있는지를

통해 직무 역량에 대한 기대정도를 파악하고자 하였다. 여성인력개발기관 종사자 전체를 대상으로 조사한 결과, 본인이 현재 수행하고 있는 사업의 직무가 본인의 전담직무인 종사자 비율이 전체의 67.9%였다. 이러한 전담인력 여부에 있어서는 기관유형에 따라 차이가 있었는데, 여성인력개발센터 종사자들이 자신이 현재 담당하고 있는 업무에 전담인력으로 배치된 경우가 70.6%로 여성발전센터의 63.6%보다 7%p 정도 높게 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다($p < .001$).

종사자가 관여하고 있는 정부 및 서울시 사업으로 구분해서 파악했을 때, 사업별로 전담인력 배치 정도가 다르게 나타났다. 특히 여성기업 창업보육센터 사업을 수행하는 종사자의 경우 100%가 전담인력으로 나타났고, 장년 인재은행 사업과 취업성공패키지 사업 등 중앙정부 부처 사업을 담당하고 있는 경우 전담인력인 비율이 높았다. 이는 중앙정부부처에서 발주하는 사업의 경우, 사업 운영 및 관리지침 상으로 전담인력의 확보 여부, 전담인력의 자격증 보유 여부 등을 비교적 엄격하게 관리하고 있음에 기인한다. 그러나 이러한 기준으로 전반적인 업무 전담도와 사업의 성격을 연결할 때, 여성가족부와 고용노동부가 모두 사업의 위탁 주체로 있는 새일센터 사업의 경우 이와 같은 원리로 설명이 되지 않는 것을 발견할 수 있다. 전체 종사자 중 새일센터 사업을 수행하는 종사자가 전담인력인 경우가 69.3%에 지나지 않았다. 이를 기관유형별로 나누어 파악했을 때, 인력개발센터의 경우 새일센터 인력이 전담인력인 비율은 74.2%였고 발전센터의 경우 61.4%에 그쳤다. 기관유형에 따라 13%p 정도 전담인력 여부에 차이가 있었다.

Ⅲ-5 | 현재 수행하는 사업의 전담인력 여부

(단위: %)



【 표 III-6 】 현재 수행하는 사업의 전담인력 여부

(단위: 명, %)

전 체		사례수	예	아니오
		308	67.9	32.1
기관 유형	여성발전센터	121	63.6	36.4
	여성인력개발센터	187	70.6	20.0
사업 구분	새일센터 사업	150	69.3	30.7
	여성기업 창업보육센터	3	100.0	0.0
	장년 인재은행 사업	10	90.0	10.0
	취업성공패키지사업	49	79.6	20.4
	내일배움카드제도	28	75.0	25.0
	기타 실업자, 경력단절 여성지원	8	25.0	75.0
	‘좋은여성일자리 특화사업’	17	41.2	58.8
	청년일자리카페	3	66.7	33.3
	기타	40	55.0	45.0

3. 종사자 보수수준 및 근로환경 분석 결과

다음에서는 여성인력개발기관 종사자 보수실태, 복무실태와 관련한 문항에 대한 응답값을 기준으로 보수수준과 근로환경을 분석하였다. 처우(treatment)는 보수(wage)와 근로환경(working conditions)을 포괄하는 광범위한 개념으로 활용된다. 본 연구에서는 인력개발기관 종사자의 급여와 근로환경을 구분하여 실태를 조사하고 이에 대한 개선방안을 제시하고자 하였다.

1) 종사자 보수수준

종사자들의 보수수준을 파악하기 위해 월평균 급여, 기본급 외 각종수당 지급 여부와 지급 시 연평균 금액을 조사하였다. 그간 여성인력개발기관 기관유형과 운영법인에 따라서 개별기관 별로 임금체계가 다름에 따라 일차적인 처우개선을 위한 실태 파악조차 용이하지 않았다. 이에 따라 여성인력개발기관에 전체를 대상으로

로 하는 표준화된 임금체계 구축에 대한 논의가 답보 상태에 머물러 왔다.

여성인력개발기관 종사자의 보수수준 상향조정에 관한 논의는 최근 수년간 지속적으로 서울시 여성인력개발기관 운영 개선방안의 일환으로 제기되어 왔다. 특히 앞선 서울시 여성일자리 지원기관의 사업효과성 제고를 목적으로 하는 연구에서는 사업 수행주체가 되는 종사자의 직무만족도를 높이고, 고도의 전문성을 기대할 수 있는 양질의 종사자 확보할 수 있는 방안으로 인건비 수준 상향 조정을 제안한 바 있다(신하영·박수경, 2017).

또한 2017년 서울특별시의회 보건복지위원회는 여성일자리 소위원회를 조직, 정책토론회와 현장방문 등을 통해 서울시 여성일자리 정책의 실효성을 높이는 방안을 모색한 바 있다. 이 과정에서도 서울시 여성인력개발기관 종사자 처우개선에 대한 요구가 보수수준 표준화와 상향조정을 주요 내용으로 하여 제기되었다(서울특별시의회, 2017.10.25.).¹⁹⁾

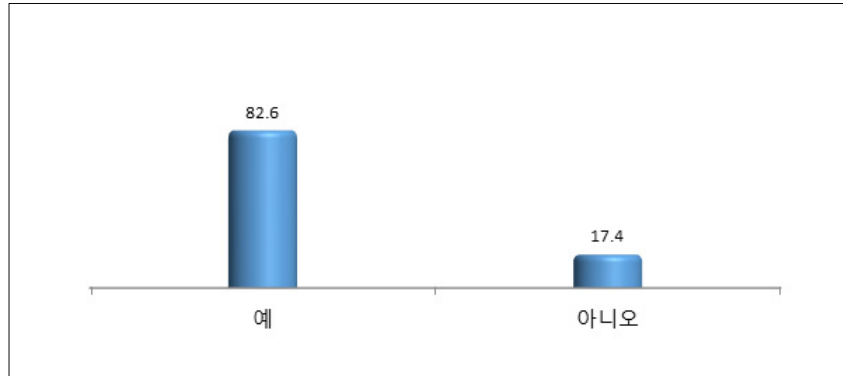
(1) 임금체계 구축 실태

기관 대상 설문을 통해 인력운용을 위한 임금기준표가 존재하는지, 임금기준표의 기준과 기준년도 등이 존재하는지에 대해 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저 임금기준표가 존재하는지를 물었을 때, 전체 23개 기관 중 20개 기관이 임금기준표 혹은 급여규정이 존재한다고 응답해, 82.6%의 대부분의 기관이 임금체계를 구축하고 있음을 확인할 수 있었다. 기관유형별로 보면, 발전센터는 1곳을 제외하고는 임금기준표를 가지고 있었으며, 인력개발센터는 18개 기관 중 2곳을 제외하고 모두 임금기준표를 가지고 있었다.

19) “여성일자리 소위원회, 여성일자리 활성화를 위한 정책 소통 대토론회 개최” 서울특별시의회 오승록의원 보도 자료. 2017.10.25. 배포.

【그림 Ⅲ-6】 임금체계 구축 여부

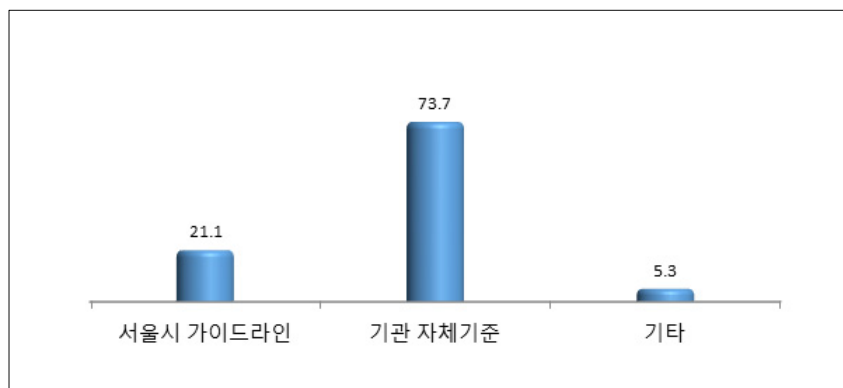
(단위: %)



임금기준표나 급여규정 등의 임금체계가 명시적으로 있는 경우, 이를 체계화하기 위해 참고하거나 준용한 기준은 어떤 것인지를 물었다. 임금체계가 존재한다고 응답한 20개 기관 중 73.7%인 절대 다수가 자체기준에 따라서 임금체계를 만들고 이에 따라 인건비를 지급하고 있었다. 서울시가 제공하는 인건비 가이드라인을 따르는 경우는 21.1%였는데, 기타로 사회복지시설 및 모범인이 운영하는 다른 기관 인건비 가이드라인을 준용하는 경우도 5.3%정도로 나타났다.

【그림 Ⅲ-7】 임금체계의 기준

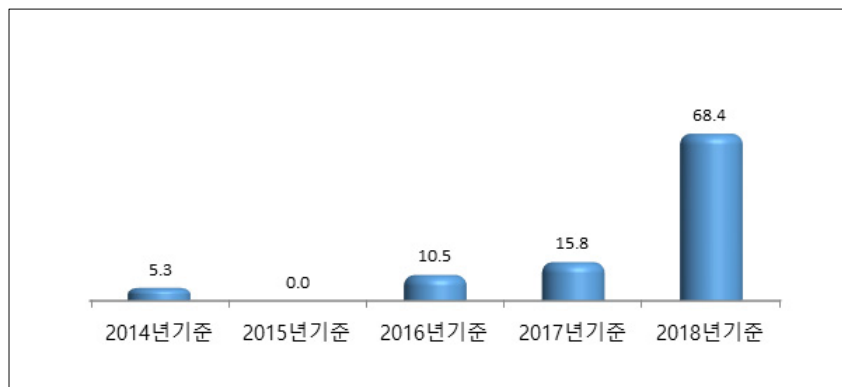
(단위: %)



임금체계를 구축하고 있는 기관을 대상으로 임금기준표 등의 기준 년도를 물었다. 임금기준표를 최근연도에 맞추어 갱신하는 것은 해당 기관의 임금인상률, 기관 종사자 정·현원을 반영하는 데 필수적이다. 임금기준표가 있다는 기관의 임금기준표 기준 년도를 조사한 결과, '2018년 기준'이 절반을 넘는 68.4%로 가장 높게 나타났다으며, 그 다음으로 '2017년 기준' 15.8%, '2016년 기준' 10.5%, '2014년 기준' 5.3%로 나타났다. 임금기준표의 기준 년도가 2018년 현재 기준이거나 최근 3개년 내에 있는 경우는 양호한 것으로 파악된다. 그러나 3년 이상 임금기준표를 갱신하지 않는 것은 기관 내 인력운용 상황의 변화를 충분히 반영하지 못할 우려가 존재한다.

Ⅲ-8 | 임금기준표 기준 년도

(단위: %)



(2) 기본급 및 수당 지급 수준: 기관유형별

다음에서는 여성인력개발기관 종사자의 월평균 급여를 기본급과 각종 수당으로 나누어 파악하였다. 먼저 전체 23개 기관 종사자의 월평균 급여의 평균값은 226.74만원으로 나타났다. 중위값은 199.38만원 이었다. 월평균 급여가 가장 낮은 종사자의 응답값은 55만원 이었고, 최대값은 639만원이었다. 종사자 대상 설문지 표본 안에 최고관리자(기관장)가 포함되어 있기 때문에 최대값은 기관장 응답값이었다. 55만원 상당의 최저 월평균 금액은 단기 및 시간제 일자리 종사자가 응답 대상에 포

함되어 있는 것을 고려해 파악되어야 할 결과였다. 응답자 월평균 급여에 있어서 전반적으로 편차가 크게 나타나, 임금 표준화가 필요하다는 현장의 호소를 뒷받침하는 것으로 나타났다(SD=75.4996). 또한 월평균 급여가 하위 4분위에 해당하는 종사자들의 평균 급여가 180만원으로 나타나고, 절반에 해당하는 50%의 응답 종사자의 월평균 급여가 199.38만원, 200만원 수준으로 확인되었다. 조사가 진행된 2018년 8-9월 당시 서울시 생활임금으로 책정된 금액이 월 192만원(시급 9,211원)이라는 점을 고려할 때 절반 이상의 여성인력개발기관 종사자의 급여 수준 서울시 생활임금을 8만 원 정도 상회하는 것으로 나타났다.

기관유형별로 종사자의 월평균 급여를 나누어 파악한 결과는 다음과 같다. 먼저 발전센터 종사자 121명의 월평균 급여는 236.42만 원 선으로 나타났다(SD=74.8603). 중간값은 206.00만원으로 나타났으며 최소값은 157만원, 최대값은 547만원이었다. 발전센터 종사자 간 급여수준의 차이를 알기 위해 하위 4분위에 속하는 종사자의 평균 임금을 파악한 결과, 180만원으로 나타났다. 발전센터 종사자 절반의 평균값은 206만원 수준으로 평균임금이 파악되었다. 여성발전센터 종사자들은 75%가 2018년 서울시 생활임금을 상회하는 월평균 급여를 지급받고 있음을 확인했다. 여성인력개발센터 종사자 187명의 월평균 급여는 220.48만원으로 나타났다(SD=75.4484). 중간값은 199만원이었다. 앞서 전체 종사자 임금수준을 분석할 때 파악된 최소값과 최대값은 여성인력개발센터의 최소값과 최대값에 해당하였다.

월평균 급여를 파악함을 통해 발전센터 종사자들의 급여 수준이 전체 여성인력개발기관 종사자 중 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있었다. 주목할 점은 기관유형에 관계없이, 하위 4분위에 해당하는 종사자 임금 평균이 180만 원 선으로 나타났고, 종사자 절반의 평균 임금도 180만원에 그치는 것으로 나타났다는 것이다. 또한 발전센터와 비교했을 때 여성인력개발센터 임금이 월평균 6만 원 정도 차이가 났다(중간값 기준 6.001만원 차이). 이러한 결과는 통계적으로 유의미했다($p < .001$). 여성발전센터의 민간위탁금 내 인건비가 산정기준에 따라 책정되어 교부된다는 점을 고려하더라도, 기관유형에 따라 절대적인 임금 수준과 상대적 임금 편차가 크다는 것은 논의가 필요한 부분이다.

기본급과 수당으로 나누어 파악했을 때, 기관유형에 따라서 임금차이를 야기하

는 것은 수당지급에 의한 것으로 나타났다. 발전센터의 종사자들의 경우 월평균 18만 원 정도 수당을 지급받고 있었다(중간값 기준, 평균은 34.98만원). 반면 여성인력개발센터는 종사자들이 수령하는 각종 수당이 월평균 11만원 수준이었다(중간값 기준, 평균은 21.95만원). 평균값 간의 차이는 더욱 크고 분포적인 차이를 고려하더라도 월평균 7만원 수준의 차이가 있다는 점과 이를 연 수입으로 산정할 경우 한 해에 80만원 가까운 임금차이가 기관유형에 따라 존재함을 확인하였다.

【 표 III-7 】 여성인력개발기관 월평균 급여 실태(기본급+수당)

(단위: 명, %)

사례수		전체	여성발전센터	여성인력개발센터	
		308	121	187	
총액	평균	226.74	236.42	220.48	
	중위수	199.38	206.00	199.00	
	표준편차(SD)	75.4996	74.8603	75.4484	
	분산(Var)	5,700.19	5,604.07	5,692.46	
	최소값	55.00	157.00	55.00	
	최대값	639.00	547.00	639.00	
	분위별 평균값	하위1/10	168.00	170.60	168.00
		하위1/4	180.00	180.00	180.00
		1/2	199.38	206.00	199.00
		상위1/4	250.00	280.00	238.00
		상위1/10	329.10	339.20	321.20
기본급	평균	199.67	201.44	198.53	
	중위수	180.00	186.85	180.00	
	표준편차(SD)	58.9406	43.3127	67.23322	
	분산(Var)	3,473.99	1,875.99	4,520.31	
	최소값	50.00	150.00	50.00	
	최대값	600.00	397.00	600.00	
	분위별 평균값	하위1/10	158.00	165.00	157.30
		하위1/4	169.00	173.00	165.00
		1/2	180.00	186.85	180.00
상위1/4		210.00	219.00	205.00	

사례수		전체	여성발전센터	여성인력개발센터	
		308	121	187	
	상위1/10	271.73	259.40	279.84	
수당	평균	27.07	34.98	21.95	
	중위수	15.00	18.00	11.00	
	표준편차(SD)	34.6500	38.958	30.584	
	분산(Var)	1200.624	1517.700	935.384	
	최소값	0	0	0	
	최대값	189	182	189	
	분위별 평균값	하위1/10	.00	.00	.00
		하위1/4	5.00	5.00	5.00
		1/2	15.00	18.00	11.00
		상위1/4	35.00	53.50	30.00
상위1/10		73.10	92.40	40.00	

(3) 기본급 및 수당 지급 수준: 사업별

다음은 종사자들이 담당하고 있는 사업별로 기본급 및 수당이 상이할 것이라는 가정 하에 정부 및 서울시 지원사업 관련업무별로 종사자의 월평균 급여를 나누어 파악한 결과이다. 먼저, 기본급 월평균 보수를 종사자들이 전담하고 있는 사업별로 나누어 살펴본 결과 전체 사업전담(담당)인력들은 평균적으로 194.3만 원 정도의 기본급을 받고 있었다. 월평균 각종수당의 평균 금액은 33.9만원이었다. 산술적으로 기본급과 수당을 합한 금액은 228.2만원이었다. 기본급은 최소 167.5만원(새일센터 종사자)부터 최대 222.3만원(서울시 청년일자리카페 종사자) 으로 나타났다. 수당 간에는 편차가 매우 크게 나타났는데, 최소 19.0만원(기타 실업자, 경력단절여성 지원)부터 최대 72.0(여성기업 창업보육센터)만원까지 지급액이 넓게 분포하고 있었다.

새일센터 사업인력의 경우는 전체 응답자 246명 중 과반수가 넘는 137명으로 나타났다. 이들의 월평균 기본급은 167.5만원으로 나타났다. 현재 새일센터 전담인력 종사자 인건비가 기준단가 177.8만원으로 책정되어 있는 것을 고려하면, 국가보조금과 1:1로 매칭되는 인력의 경우 177.8만원의 급여와 활동경비 5만원을 더해 최소

182.8만원을 수령하고 있을 것이다. 실태조사결과 나타난 새일센터 인력의 기본급+각종수당의 월평균 급여는 190.2만원 수준이었다. 이를 통해, 중앙정부 보조금 지급지침보다 약간 높은 수준으로 새일센터 인력 인건비가 지급되는 것으로 확인되었다. 그러나 2018년 서울시 생활임금 생활임금으로 책정된 월급여가 192만원(시급 9,211원)과 비교했을 때 약 2만 원 정도 부족한 금액이었다.

여성기업 창업보육센터 전담/담당 인력을 상대적으로 비율이 낮았는데, 이들의 월평균 기본급은 208.5만원으로 상당히 높았다. 여기에 월평균 수당 평균 72.0만원까지 더해진다면, 최대 280만 원 정도 월평균 급여를 수령할 수 있는 것으로 계산이 나온다. 이 경우 창업보육 및 지원 기능을 담당하는 인원들은 자격증 및 직급에 따라서 수당의 격차가 크게 벌어지는 것을 알 수 있었다. 응답자가 창업보육시설 책임자일 경우, 직책수당 등으로 93만 원 정도를 수령하는 경우도 있었다. 본 연구와 같은 실태조사 이전에도 여성인력개발기관 관련 연구에서 지속적으로 제기되어 온 수당 지급의 편차로 인해 기관 간, 기관유형 간, 수행사업 간 인건비 편차가 크고 그로인해 종사자 처우의 형평성에 문제가 있다는 주장과 일맥상통하는 결과라 할 수 있다.

장년(고령자)인재은행 사업을 전담하거나 담당하는 인력은 10명으로 나타났고, 이들의 월평균 기본급은 177.6만원, 수당 평균은 26.7만원이었다. 전반적으로 수당과 기본급 지급수준이 낮은 것으로 나타났다. 장년(고령자) 인재은행의 경우 노년층 일자리 제공을 위한 고용노동부가 정책사업으로 운영하는 정책사업임에도 불구하고 중앙정부 인건비 지원이 충분치 않다는 점, 인재은행(인력기반)을 운영하는 데 많은 전문성이 필요로 하지 않는다는 것으로 설명이 되는 현상이다. 반면 총 40명이 종사하고 있는 고용노동부 취업성공패키지 사업의 경우 기본급 수준이 상당히 높아 46명 인력의 기본급 평균이 206.0만원이었다. 수당 평균 역시 상대적으로 높게 나타나 월평균 수당이 43.2만원으로 나타났다.

중앙정부(고용노동부) 사업 중 실업자 및 구직자 직업교육 프로그램에 해당하는 내일배움카드 사업을 전담하거나 담당하는 인력은 50명이었다. 이들은 월평균 기본급이 183.9만원으로 전체 사업 인력의 기본급 중 중간 수준에 해당했다. 그런데 50명의 내일배움카드 사업 수행 인력 중에서 1/3이 넘는 18명이 수당을 아예 받지

못하거나(16명), 1만원 혹은 6만원으로 극히 적은 금액을 받는 것으로 나타났다. 현재 수당을 받는 34명에 대한 수당 평균을 냈을 때는 29.5만 원 정도로 크게 낮지 않은 수치를 확인할 수 있었다.

기타 실업자, 경력단절여성을 지원하는 사업 혹은 업무를 담당하는 종사는 총 41명이었다. 이들의 월평균 기본급은 184.6만원 수준이었으며 내일배움카드 수행인력과 크게 다르지 않았다. 이 사업에 경우에도 수당이 아예 없는 경우가 41명 중 12명에 달했다. 현재 수당을 지급받는 대상 29명을 대상으로만 수당 지급 금액을 물어본 결과, 각종수당을 모두 합한 금액은 월평균 19.0만원이었다.

서울시 좋은여성일자리 특화사업의 경우 서울시가 직접 설계 및 추진하는 사업으로서 의의가 있다. 조사결과, 서울시 좋은여성일자리 특화사업을 유치하는 기관의 경우, 이를 추진하는 인력이 많아 응답건수 426건 중에서 총 57명이 서울시 좋은여성일자리 관련 업무를 담당하고 있는 것으로 나타났다. 서울시 좋은여성일자리 특화사업에 해당하는 종사자들의 기본급 평균은 202.1만원으로 나타나 평균보다 높았다. 이 사업을 담당하는 종사자들의 월평균 각종수당 합계는 43.9만원으로 나탄, 역시 다른 사업에 비해 높은 편이었다(평균=33.9만원). 이 사업은 여성발전센터와 여성인력개발센터에 지급되는 서울시 민간위탁보조금, 서울시 취업활성화 지원사업비 등 정례적으로 지급되는 세입 외에도 서울시에서 여성능력개발원을 통해 사업공모를 통해 지급하는 사업비를 재원으로 하여 운영되는 사업이다.

서울시 청년일자리 카페 사업은 직접적으로 여성일자리팀에서 발주한 사업은 아니지만, 청년여성을 대상으로 여성인력개발기관의 고용지원 서비스가 제공되도록 하여 서비스 대상의 연령대를 낮추는 역할을 하는 사업이다. 최근 서울시 여성인력개발기관들이 당면한 여러 위기요인 중 하나로 꼽히는 것이 사용자의 노령화 현상이었던 것을 감안하면, 청년일자리 카페를 운영하는 것은 사업비를 서울시에서 받아 여성인력개발센터의 체질개선과 환경적응을 꾀할 수 있는 기회일 것이다. 해당 사업을 추진하는 인력의 기본급은 222.3만원 수준이어서 모든 사업별 기본급 중 가장 높은 수준이었다. 반면 수당 자체는 평균 수준보다 많이 낮은 22.0만원이었다. 기본급과 수당을 합쳐서 244.3만원 수준으로 나타나, 다른 사업 인력들의 평균 인건비 수준을 훨씬 상회하는 것으로 파악된다.

이렇게 서울시 청년일자리카페 사업 운영 인력의 인건비가 상대적으로 다른 사업별 인건비 수준보다 높은 것은 다음의 설명이 가능하다. 첫째, 서울시 일자리카페 사업은 직접적인 취업상담과 알선의 업무로 연결되기 보다는 센터 고유의 공간 운영의 측면이 강하다. 때문에 센터 차원에서 상시적으로 공간 운영에 대한 대응이 가능한 관리팀장 혹은 기관장 차원에서 관련 사안을 전담하고 있는 경우가 있다. 때문에 이러한 조건에 해당하는 중간 혹은 최고 관리자가 청년일자리 카페 업무에 관여할 경우 전체의 평균값을 높이는 데 기여한 것으로 추정된다. 둘째, 해당 사업비 자체에 책정된 인건비가 상대적으로 높다는 점을 들 수 있다. 청년일자리 카페 사업의 경우, 직접 사업비로 인건비가 제공되며 취업상담사 혹은 사회복지사 자격증을 가진 인력에게 200만 원 이상의 인건비 지급을 보장하고 있다(서울시 청년활동지원센터, 2017).

그 밖의 기타 사업 즉 교육부사업, 지역사회 복지 프로그램, 직업기초교육 및 생활문화교육 프로그램 운영 등 개별 기관의 특성과 맥락을 반영해 운영 중인 사업에 종사하는 경우가 67명으로 나타났다. 다른 기타 사업 종사자의 기본급 평균은 196.4만원이었고, 수당 평균은 43.9만원 이었다.

【 표 III-8 】 사업별 기본급 및 수당 지급 현황

(단위: 명, 만원)

전담/담당 사업	해당인력	월평균 기본급	월평균 수당
새일센터	137	167.5	22.7
여성기업 창업보육센터 사업	6	208.5	72.0
장년(고령자)인재은행 사업	10	177.6	26.7
취업성공패키지 사업	46	206.0	43.2
내일배움카드제도	50	183.9	29.5
기타 실업자, 경력단절여성 지원	41	184.6	19.0
서울시 '좋은여성일자리 특화사업'	57	202.1	25.8
서울시(청년)일자리카페	12	222.3	22.0
기타	67	196.4	43.9
합계	426	194.3	33.9

2) 종사자 근로환경

본 연구에서는 급여를 제외한 처우를 근로자가 인식하는 시간적·인지적·공간적 근로환경을 각각 나누어 파악하기 위해 조작적으로 복리후생과 복무실태를 근로환경 개념으로 사용하였다. 종사자의 시간 활용과 관련된 근로환경은 주당 근로시간 및 주말근무, 초과근무의 변수로 지표화 하였다. 인지적 영역의 근로환경은 종사자가 인식하는 업무난이도와 현재 직무에 대한 만족도를 중심으로 파악하였다. 종사자가 처한 물리적 근로환경의 하위요인은 종사자가 느끼는 기관 내 물리적 환경의 안전성, 여성친화시설 설치 여부 등으로 구성하였다.

종사자에게 제공되는 복리후생 제도와 관련한 사항은 여름휴가 및 연차를 비롯한 법정휴가제도 사용 현황과 사용 용이성을 물었다. 법정휴가제도의 제도화 여부, 복무규정 내 명시여부 외에 본 연구에서 제도에 대한 실제 접근성을 알아보기 위해 사용 용이성을 확인했다. 이러한 제도 활용 용이성은 최근 여성근로자의 일·가족(가정) 양립제도 이용에 영향을 미치는 요인으로 도출된 바 있으며, 조직문화 개선 여부를 확인할 수 있는 주요 변수로 활용되고 있다. 특히 모성보호제도 및 일생 활균형제도에 대한 실효성 제고를 위해서는 일차적인 제도 입법화를 넘어 근로자 개인이 지각하는 제도의 용이성을 확인해야 할 것으로 제시되고 있는 현실이다(최윤정, 2011; 채준호·이호근·정태석, 2013; 손영미·박정열, 2014).

(1) 근로시간과 휴가제도

종사자들의 주당 근로시간을 확인한 결과, 전체적으로 40시간 이상 근무하는 종사자 비율이 95.1%로 나타났다. 기관유형별로 보면, 발전센터는 40시간 이상 근무 종사자 비율이 95.9%였고 인력개발센터는 94.7%였다. 비율상으로 조금 차이가 있었으나, 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다. 전반적으로 종사자들의 근로시간이 주당 40시간을 초과하는 것으로 파악되었다.

주당 평균 초과근무시간을 조사한 결과, 전체적으로는 5시간미만으로 응답한 경우가 66.9%로 나타났다. 초과근무시간에 있어 여성발전센터와 여성인력개발센터 간 차이가 두드러졌는데, 여성발전센터의 경우 6시간 이상 초과근무를 하는 경우가 전

체의 47.1%로 과반 가깝게 나타났다. 반면 여성인력개발센터 종사자들은 초과근무를 하되 주당 6시간을 넘는 경우는 24.0% 정도에 그쳤다. 여성인력개발기관 종사자들의 과중한 업무량에 대한 현장의 문제제기가 확인되었다고 할 수 있으며, 특히 여성발전센터 5개소 종사자들의 업무 부하량에 대한 정확한 원인파악과 업무경감을 위한 조치가 필요할 것으로 보인다.

종사자의 일생활균형 실태를 보여줄 수 있는 지표로서 종사자들에게 주말근무를 하는지, 한다면 얼마나 자주하는지 조사하였다. 전체 응답자 중 63.5%는 주말근무를 하지 않는 것으로 응답했다. 주말 근무를 하더라도 대부분 1일 정도에 그치는 것으로 나타났다. 그러나 발전센터의 경우 인력개발센터보다 좀 더 많은 수의 직원들이 주말근무를 하는 것으로 나타났다. 주당 초과근무 시간과 주말근무 횟수에 있어 여성발전센터의 실태가 양호하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 여성발전센터에서 운영하는 프로그램 중 주말 운영 직업교육 및 생활문화 프로그램의 존재를 감안하더라도, 종사자들의 일생활균형에 주의를 기울여야 할 필요가 있음을 시사한다.

표 III-9 | 종사자 근로환경: 근로시간

(단위: %)

	근로시간	전체	발전센터	인력개발센터
근무시간	40시간미만	4.9	4.1	5.3
	40시간 이상	95.1	95.9	94.7
주당 평균 초과근무	5시간미만	66.9	52.9	75.9
	6~10시간	24.0	30.6	19.8
	11~15시간	7.1	12.4	3.7
	16시간 이상	1.9	4.1	0.5
월평균 주말근무	하지 않음	63.6	61.7	63.4
	1일	32.1	32.7	31.4
	2~3일	3.5	4.7	4.0
	4일 이상	0.6	1.0	1.4
	전체	100.0	100.0	100.0

휴가제도와 관련해서는 휴가 현황 뿐 아니라 휴가사용의 용이성, 조직문화 등을 파악하기 위해 문항을 다음과 같이 구분하여 조사를 실시하였다. 먼저, 종사자들을 대상으로 사용가능한 휴가일수의 현황을 살펴보았다. 여성발전센터 종사자들의 사

용가능한 휴가일수를 조사한 결과, '16일 이상'이 51.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '11일 이상 15일 이하' 33.1%, '5일 이하' 7.4%, '6일 이상 10일 이하' 8.3% 순으로 나타났다. 2018년부터 근로기준법이 개정되어, 계약직 사원이라 할지라도 연차생성에 따라 순차적으로 연차가 발생하지 않고 일시에 지급되게 되었다(한국일보, 2017.10.29.). 그럼에도 불구하고 여전히 여성인력개발기관의 종사자들은 활용할 수 있는 휴가가 10일 미만으로 인식되는 경우가 전체의 25%를 넘기고 있었다. 특히 여성인력개발센터의 경우는 종사자의 상당수(33.1%)가 활용가능한 휴가일수가 10일이 안된다고 응답했다.

실제 사용한 휴가일수를 파악한 결과, 전체 중 44.5%가 실제 사용가능한 휴가 중 5일 미만을 사용한 것으로 나타났다. 인력개발센터의 경우 2017년 한해에 본인이 사용할 수 있는 휴가 중에 실제로는 5일 미만으로 사용한 경우가 48.1%에 달해, 거의 절반 수준이었다. 반면, 여성발전센터의 경우는 상대적으로 양호한 휴가용이성을 가지는 것으로 나타났다. 전반적인 휴가일수의 양보다는 실제 휴가 사용일수에 있어서 양호한 상황이었다. 발전센터 종사자 중 6일 이상 실제 휴가를 사용한 경우가 61.2%로 나타나, 여성인력개발센터의 49.2%보다 10%p 이상 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과를 정리하면, 여성발전센터 종사자들은 평일 초과근무와 주말근무 등을 더 많이 할 정도로 업무량 재배정이 필요한 상황이었다. 그러나 이와 동시에 사용이 가능한 휴가일수 대비 실제 휴가를 사용하는 경우가 많았다. 종사자들의 업무과중은 개선의 여지가 필요하지만, 현장에서는 휴가 사용 용이성을 보장해 줌으로써 그간 나름의 종사자의 불만을 관리하고 조직관리 차원에서 조치를 취하고 있었던 것으로 이해된다.

【 표 III-10 】 종사자 근로환경: 휴가 사용

(단위: %)

		휴가일수			
		5일미만	6일 이상 10일미만	11일 이상 15일미만	16일 이상
사용가능	전 체	14.3	12.0	34.4	39.3
	발전센터	7.4	8.3	33.1	51.2

		휴가일수			
		5일미만	6일 이상 10일미만	11일 이상 15일미만	16일 이상
	인력개발센터	18.7	14.4	35.3	31.6
실제 사용	전 체	44.5	39.9	14.0	1.6
	발전센터	38.8	45.5	15.7	0.0
	인력개발센터	48.1	36.4	12.8	2.7

본 연구에서는 여름휴가 공통지정 및 사용여부와 여름휴가 사용형태를 조사하여 여성인력개발기관 내 조직풍토와 종사자 복리후생 수준을 파악하고자 하였다. 설문지 상으로 여름휴가에 대해서 응답자에게 여름휴가의 정의를 “하계휴가라고도 불리며, 7월~8월 하절기 근로자가 사용하는 휴가”로 제공하고, 이에 대한 긍정과 부정으로 여름휴가 공통지정 여부를 조사하였다. 전체적으로 과반을 넘는 58.4%의 종사자들이 본인이 속한 기관에서 여름휴가를 공통으로 지정해서 사용하고 있다고 응답했다. 인력개발센터(60.4%)가 발전센터(55.4%)보다 여름휴가 지정비율은 더 높았다.

한편, 여름휴가를 지정하되 종사자에게 어떤 형태로 사용하도록 하는지를 추가적으로 조사해서 복리후생으로서 여름휴가가 지급되는지와 조직풍토상 휴가철 휴식에 대한 허용도가 어느 정도 되는지를 파악하였다. 그 결과, 여름휴가를 연차와 별개로 추가로 지급하거나(3.9%) 여름휴가용 유급휴가가 별도로 지급되는 경우(16.7%)가 20%를 넘겼다. 이러한 형태의 여름휴가 지급은 고용주 측에서 복리후생으로서 여름휴가를 이해하고 지급하는 경우에 해당한다. 기관유형별로 보면, 여성인력개발센터가 해당 지급형태에 26.6% 종사자의 응답비율이 나타나 복리후생으로서 여름휴가 지급에 적극적인 것으로 나타났다. 반면 발전센터는 80.6%의 비율로 본인이 보유한 유급연차휴가를 할애해 여름휴가를 다녀와야 하는 것으로 나타났다.

【 표 III-11 】 종사자 근로환경: 직원공통 여름휴가

(단위: %)

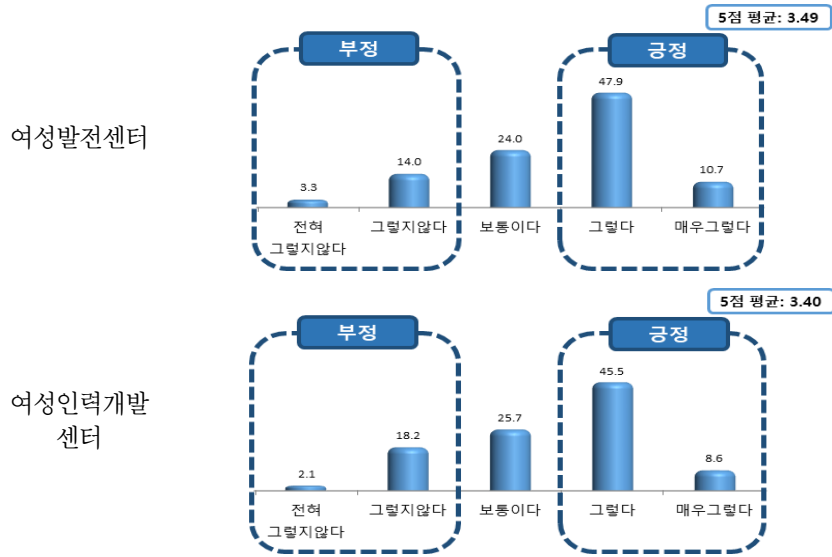
여름휴가 사용		구분		
사용가능		전 체	발전센터	인력개발센터
	긍정	58.4	55.4	60.4
	부정	41.6	44.6	39.6
사용 형태	연차와 별개로 추가 지급됨	3.9	10.4	6.2
	여름휴가용 유급연차휴가가 별도 부여됨	16.7	0	20.4
	본인 보유한 유급연차휴가 중 사용	75	80.6	71.7
	휴가대체수당이 지급됨	0	0	0
	기타	4.4	9	1.8

(2) 업무난이도와 현재 직무만족도

여성인력개발기관 종사자들이 현재 수행하고 있는 업무의 난이도에 대해 어떻게 인식하고 있는지 파악한 결과는 다음과 같다. 먼저, 전체 종사자들에게 현재 업무가 본인에게 어렵게 느껴지는지(“지금 내가 하는 일은 내가 실수 없이 완료하기에 어렵다” 문항에 대한 긍정/부정) 물었다. 현재 업무가 어렵다고 응답한 비율은 절반을 넘는 55.8%로 나타났으며, 어려움을 인식하는 정도는 5점 만점 기준으로 평균 3.44점으로 나타났다. 기관유형별로 살펴보면, 현재 하는 일이 어렵다고 응답한 경우는 발전센터 종사자의 비율이 더 높았고(58.6%), 여성인력개발센터 종사자들은 업무가 어렵지 않다고 응답한 경우(20.3%)가 발전센터의 경우(17.3%)보다 많았다.

Ⅲ-9 | 업무난이도 인식

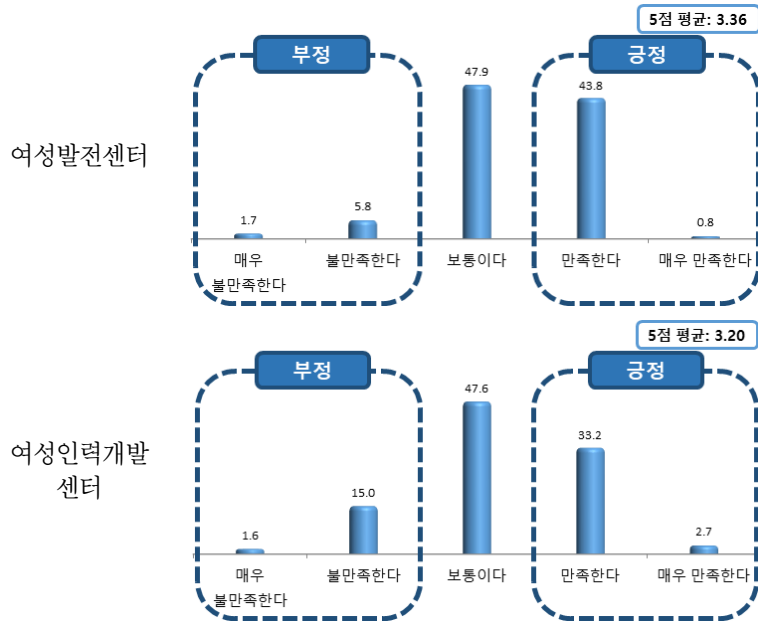
(단위: %, 점)



현재 자신의 직업에 대한 만족도를 묻는 문항에 대해, 종사자들은 대체로 보통이거나 대체로 보통 수준의 응답을 보였다(5점 만점에 평균 3.20~3.36). 발전센터의 경우 부정 7.5%, 보통 47.9%, 긍정 44.6% 으로 만족한다는 답변이 43.8% 비교적 높은 수치를 보였다. 인력개발센터는 동일한 문항에 대한 응답이 부정 16.6%, 보통 47.6%, 긍정 35.9%로, 불만족하는 비율이 상대적으로 높았다. 특히 불만족한다고 응답한 비율이 35.0%로, 발전센터보다 높았는데 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다(p<.01). 이는 앞선 수당과 고용안정성 수준에 한 두 기관유형의 차이와 연결해 해석할 수 있을 것이다.

【그림 III-10】 자신의 직업에 만족하는 정도

(단위: %)



(3) 물리적 근로환경

다음은 여성인력개발기관 종사자들이 현재 일하고 있는 기관 시설, 즉 물리적 근로환경에 대해서 어떻게 인식하고 있는지를 파악한 결과이다. 앞서 전반적인 여성인력개발기관 현황을 통해 확인했듯이, 현재 일부 여성인력개발센터와 동부발전센터를 제외한 여성발전센터의 시설이 건립 이후 많은 시간이 경과해 노후한 상태이다. 그러나 위탁 혹은 지정운명을 맡은 비영리법인 성격상 법인 전입금으로 따로 건축 및 시설정비를 위한 적립금을 두거나 일시에 기능보강비를 투입하기에 여의치 않은 상황이다. 이로 인해서 안전과 낙후된 시설로 인한 불편함은 종사자와 여성인력개발기관 이용자에게 그대로 돌아가고 있는 상황이다. 본 연구는 이러한 문제의식을 토대로 기관에서 자연재해로부터 얼마나 안전하다고 느끼는지, 여성친화적인 공간 구성과 관리가 되고 있는지 여부를 통해서 물리적 근로환경을 파악하고자 하였다.

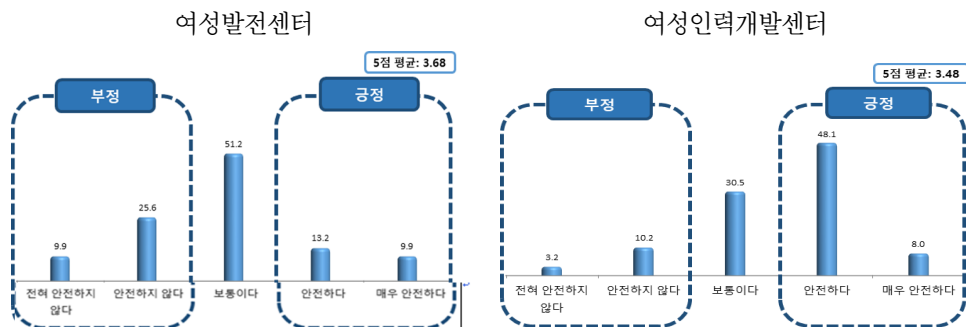
먼저, 종사자들이 기관에서 느끼는 안전함을 정도를 물었을 때, 기관유형별로 응

답 양상이 다르게 나타났다. 먼저, 여성발전센터 종사자들은 현재 근무하는 시설이 안전하다고 느끼는 비율(64.5%)이 높게 나타났다. 반면 여성인력개발센터 종사자들은 10%p보다 더 낮은 비율로 안전함을 느끼고 있었고, 안전하지 않다고 느끼는 경우도 30.5%로 높게 나타났다. 현재 여성인력개발센터는 임대 등을 통해 기존 상업지구 건물 내에 입주해 있는 경우가 대부분인데, 이런 경우 해당 건물의 관리 수준에 따라서 시설의 안전도가 결정된다.

여성인력개발기관을 이용하는 여성 중 중고령 여성의 비율이 많아지고, 발전센터의 경우 장애인 우선지원 등의 제도가 있기 때문에 향후 접근성과 안전성이 보다 세밀히 추구되어야 할 것이다. 현재 서울시 차원에서 직업교육을 위한 기능 보강을 위한 예산이 일부 편성되어 있고, 점진적으로 추가 확보해 나갈 예정이 있지만 여전히 여성인력개발센터와 발전센터의 운영시설에 대한 관리와 개보수에 대한 책무를 위탁 및 운영법인에 맡겨두고 별다른 조치가 없는 것은 최근 공공시설의 안전문제가 사회적 현안으로 대두된 상황에서 적절히 않은 것으로 보인다.

■ 그림 III-11 ■ 기관에서 물리적으로 느끼는 안전함

(단위: %, 점)



다음에서는 기관 내 여성친화시설 및 복지시설이 설치되어 있는지, 설치되었다면 사용경험이 있는지를 물었다. 이를 통해서 여성인력개발기관 종사자들이 근로환경과 관련한 복지를 얼마나 제공받고 있는지를 확인할 수 있었다. 전체적으로 보면, 여성전용 화장실과 휴게실, 탈의실, 어린이집 등 전반적인 복지시설 설치에 있

어 발전센터가 양호한 양상을 보이고 있었다. 여성인력개발센터의 경우, 여성전용 화장실 설치 정도도 낮았고, 여성전용 휴게실의 경우 발전센터가 과반 이상(51.2%) 설치하고 있다고 응답한 것에 비해 설치가 되어있다고 응답한 비율이 20%에 채 미치지 못하는 것으로 나타났다. 전반적인 연령대에 있어서 기관유형별로 차이가 없고, 여성 집중화 역시 공통적인 경향으로 나타난 것을 고려하면 이러한 시설 차이는 종사자 간 근로환경에 대한 만족도에 격차를 발생시키는 데 유효하게 작용할 것으로 판단된다.

표 Ⅲ-12 물리적 환경: 여성친화 및 복지시설 설치 여부

(단위: %)

	여성친화 및 복지시설 종류			
	여성전용 화장실	여성전용 휴게실	여성탈의실 (수유실 포함)	직장 내 어린이집
전체	53.6	32.1	12.7	9.4
발전센터	65.3	51.2	30.6	23.1
인력개발센터	54.0	19.8	1.1	0.5

4. 실태조사 결과에 따른 시사점

다음은 본 연구에서 실행한 여성인력개발기관 종사자 근로실태 분석 결과에 기초하여 도출한 시사점이다.

첫째, 여성인력개발기관 종사자의 업무 및 전담인력으로 배치된 사업을 파악한 결과, 종사자들은 공통적인 취업지원·상담의 업무를 할지라도 상이한 근로형태, 직급을 나타내고 있었다. 이러한 업무 분포, 지위 및 직급의 상이함은 기관별로 종사 사업의 구조가 분절적이고 사업에 쓰이는 재원의 출처가 상이한 것과 연결해 이해할 수 있다. 그리고 이러한 실태는 표준화된 인건비 체계를 만들거나, 전반적인 종사자 처우개선의 상향 목표치를 설정하는 것을 저해하는 요인으로 작용하고 있었다.

둘째, 기관유형 및 전담·담당 사업별로 차이가 있기는 하나 절대적인 수준에서

종사자 인건비와 처우 수준이 낮았다. 그리고 이러한 낮은 처우에 대한 타 지방자치단체 새일센터 및 여성인력개발기관(여성인력개발센터) 종사자 처우개선 노력과 비교해, 장·단기적 인건비 보조금 지급 등 시 차원의 노력이 미비한 점이 문제점으로 꼽힌다. 특히 유사기능을 수행하는 서울시 타 기관과 비교했을 때 노동조합 설치 여부 등 종사자들이 노동자성을 인정받고 장기적으로 처우개선을 위해 노력할 수 있는 방안이 확보되지 않았다는 점은 해결되어야 할 요소로 판단된다.

셋째, 종사자들의 업무량이 과다하고 기관 시설에 대한 근로환경 만족도가 전반적으로 낮았다. 여성일자리 지원기관으로서 정체성을 가지는 여성인력개발기관 종사자들은 성평등노동정책, 여성일자리정책 추진체계의 최전선에서 서울시 여성들에게 정책을 전달하는 주체이다. 그럼에도 불구하고 종사자들의 근로환경에 대한 만족도가 낮고, 충분한 인력 투입이 되지 않아 업무과중으로 주말근무 등으로 일생활 균형을 잃는 것은 모순적 상황이라 할 수 있다. 따라서 기관을 통해 재취업과 직업 교육 프로그램에 참여하는 여성들에게 전달되는 유·무형의 서비스 질을 고려할 때, 종사자들의 일터에 대한 만족도를 제고해 노동자로서 기관 종사자들의 권익을 향상시키는 것이 매우 필요할 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 여성인력개발 기관 종사자의 근로실태를 분석하기 위해 교차분석을 실시하였는데, 그 결과 수합된 종사자 설문조사 응답값과 및 기관 대상 현황조사 자료값 간에 상이한 수치가 다수 발견되었다. 이는 현재 여성인력개발기관들이 기관유형별, 기관 규모별, 운영법인별로 각기 다른 재무회계규칙, 인건비 운용체계를 가지고 있음에 기인한다. 이러한 표준화된 자료의 부재는 지금까지 종사자 근로실태를 정확히 파악하지 못하고 처우 개선에 적극적인 조치가 이루어지지 못하게 만드는 주요 원인이었다. 때문에 표준화된 인건비 체계 등을 마련하기 위해서는 본 연구에서 시도한 자기보고식 종사자 설문조사 응답값은 확인용 보완 자료로 활용하되, 기관 세입·세출 자료 중 인건비 및 운영비 관련 관-항-목별 예산 자료를 제한적으로 제공받아 분석할 필요가 있을 것이다.

IV

여성인력개발기관 종사자 처우개선 수요

1. 종사자 만족도
2. 직무역량강화 수요
3. 보수수준 개선 수요
4. 처우개선 수요 파악 면접조사 결과
5. 수요조사 결과에 따른 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV 여성인력개발기관 종사자 처우개선 수요

다음은 여성인력개발기관 종사자의 처우개선 수요를 보수수준과 복무(근로환경)로 나누어 파악한 것이다. 이는 앞서 근로실태를 복무실태와 처우수준으로 나누어 파악한 것과 상응하게 구성한 것이다. 근무환경 인식 및 개선요구와 관련해서는 만족도와 근속의사 등 정성적인 수요를 측정하고자 노력하였고, 보수수준과 관련한 처우 개선은 상대적으로 상향 조정의 비교대상을 어디로 둘지에 대한 것과, 절대적으로 전년대비 희망 임금 인상폭 등을 물었다. 또한 선택형·개방형 질문으로 인건비와 관련한 가장 큰 문제점과 해결해야 할 우선적 사항 등을 물었다.

여성인력개발기관 종사자의 처우개선 수요 중 보수수준 상향조정과 관련해서는 보수에 대한 만족도와 상향조정 희망수준을 물었다. 먼저 업무량과 난이도 대비 보수수준 적정성 등의 주관적인 보수 만족도를 파악했다. 이와 함께 만약 보수수준이 개선된다면 어떤 기준을 원하는지, 어느 정도의 보수수준 상향 정도를 원하는지 물었다. 보수수준의 기준값으로는 사회복지시설 중 이용시설 종사자 표준 임금체계와 공무원 직급별 보수체계를 함께 제시했다. 실태조사 결과 파악된 실제 보수수준과 해당 비교 대상(사회복지 이용시설 종사자 직급체계, 공무원 해당 직급 호봉체계)에 대비해 상대적 기준에서 과부족액과 개선여지가 있는지를 도출하기 위해서였다. 종사자들에게는 설문지에서 제시한 해당 비교대상에 동의하는 정도와 비교직급 기준에 동의하지 않는다면, 그 이유를 함께 파악했다.

처우개선 수요를 파악하기 위해서 종사자 대상으로 우선 근속의사를 물었다. 비자발적인 계약종료와 자발적인 퇴사의사를 구분한 후에, 자발적인 이직, 전직, 퇴

직 의사가 있는 경우 그 사유를 파악하였다. 을 처우개선에 필요하다고 생각하는 조치 중 중요하다고 생각하는 우선순위를 물었고 이와 함께 기타 의견을 주관식으로 응답하도록 하였다. 주관식 응답을 통해 파악한 종사자 개개인의 의견을 수합한 후 유목화 하여 시사점을 도출해서, 연구의 시간 및 예산 제약 상 종사자 전체를 대상으로 대면으로 수요조사를 시행하지 못한 것을 부분적으로나마 보완할 수 있으리라 기대했다.

【 표 IV-1 】 종사자 대상 조사항목: 처우개선 및 욕구

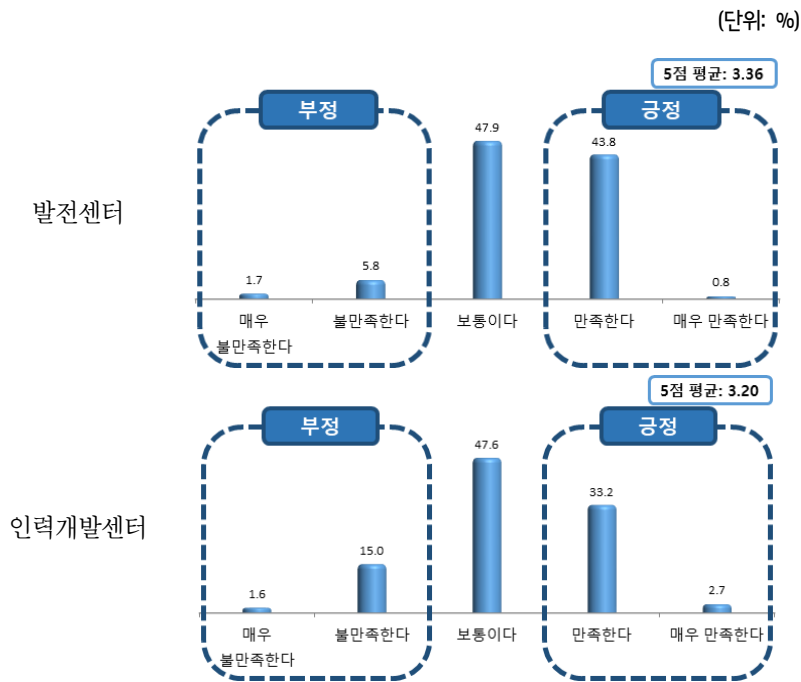
구분	조사 항목
종사자 만족도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자신의 직업에 대한 만족하는 정도 ■ 현 직장 근속예정 여부 ■ 지속적 근무예정인 아닐 시, 이유
처우개선 전반	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종사자의 처우개선을 위해 해결되어야 할 점 ■ 종사자 처우개선을 위한 의견
종사자 처우수준 및 욕구 : 보수수준 개선요구	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직위, 직무 대비 희망 보수 수준 ■ 인건비 관련하여 가장 큰 문제점 ■ 보수수준에 대한 만족도 ■ 직위별 비교대상에 동의하는 정도 ■ 비교직급 기준에 동의하지 않을 시, 이유
처우개선 수요	<ul style="list-style-type: none"> ■ 보수 지원체계로 인해 겪는 심각한 문제 ■ 종사자의 처우가 전반적으로 개선되기 위해 필요한 우선순위 ■ 종사자 처우 개선을 위한 의견

1. 종사자 만족도

다음은 여성인력개발기관 종사자의 직무만족도를 조사한 결과이다. 현재 자신의 직업에 대한 만족도를 묻는 문항에 대해, 종사자들은 대체로 보통이거나 대체로 만족하는 수준의 응답을 보였다. 발전센터의 경우 부정 7.5%, 보통 47.9%, 긍정44.6%으로 만족한다는 답변이 43.8% 비교적 높은 수치를 보였다. 인력개발센터는 동일한 문항에 대한 응답이 부정 16.6%, 보통 47.6%, 긍정 35.9%로, 불만족하는 비율이 상

대적으로 높았다. 특히 불만족한다고 응답한 비율이 35.0%로, 발전센터보다 높았는데 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다($p < .01$). 이는 앞선 수당과 고용안정성 수준에 대한 두 기관유형의 차이와 연결해 해석할 수 있을 것이다.

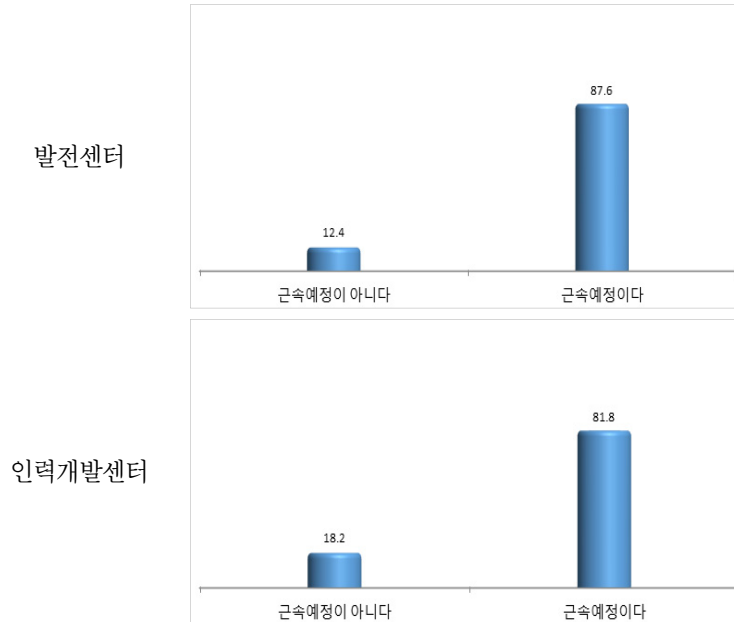
그림 IV-1 직무만족도



현재 종사자들의 직무 만족도와 근속의사가 비례할 것인지를 확인하기 위해 현재 근무하고 있는 직장에서 계속 근무할 예정인지를 물었다. 전체적으로 80%를 웃도는 비율로 근속예정인 종사자 비율이 높게 나타났다. 이러한 결과를 앞서 확인한 상대적으로 낮은 고용안정성과 연결해서 해석한다면, 향후 고용안정이 보장된다면 계속해서 경험을 축적하며 여성인력개발기관 종사자로 남을 자발적 근속 비율이 높게 나타날 것을 기대해 볼 수 있다. 한편 근속예정인 종사자 비율은 기관유형별로 차이가 있었는데, 여성발전센터 종사자는 87.6%가 근속예정인 반면, 인력개발센터는 근속예정인 81.8%에 그치고 있었다.

■ 그림 IV-2 ■ 현 직장 근속예정 여부

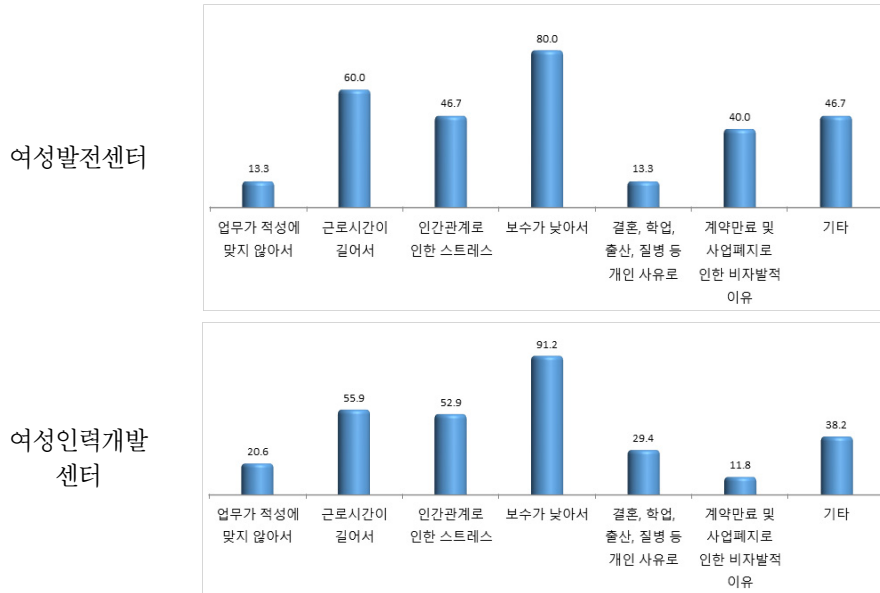
(단위: %)



근속예정인 아닌 경우, 복수응답의 선택지로 이유를 물었을 때(3순위까지 응답) 가장 높게 나타난 퇴직·전직·이직 희망 사유는 낮은 보수와 긴 근로시간과 인간관계 스트레스 등으로 나타났다. 근속을 원하지 않는 이유에 대해서는 여성발전센터와 여성인력개발센터 종사자의 응답이 공통적으로 나타났으나, 상세한 원인별 비율 차이가 존재했다. 대표적으로 여성인력개발센터 종사자들은 낮은 보수를 퇴직 희망 사유로 꼽은 비율(91.2%)이 발전센터에서 확인된 낮은 보수에 대한 응답 비율(80.0%) 보다 훨씬 높았다. 이러한 차이는 통계적으로도 유의미했다($p < .05$). 한편 보수와 근로시간 등 근로환경과 처우 관련한 사항 외에 ‘인간관계로 인한 스트레스’가 발전센터와 여성인력개발센터 모두에서 높은 비율로 응답을 보였는데, 이는 과도한 업무량과 긴 근로시간을 호소하는 직종에서 빈번하게 관찰되는 조직문화 침체의 사례라 할 수 있다(권순원 외, 2014).

그림 IV-3 | 현 직장 근속예정인 아닐 시 이유

(단위: %)



2. 직무역량강화 수요

다음은 현재 하고 있는 직무를 수행하는 데 있어서 필요한 전문성 혹은 역량개발과 관련해 종사자들이 가지고 있는 요구사항을 수렴한 결과이다. 먼저 종사자들이 현재 수행하고 있는 업무를 통해서 전문성이 강화될 수 있다고 생각하는지 여부를 확인하였다. 조사 결과, 전반적으로 현재 하는 일이 자신의 전문성과 직무역량을 강화시킨다고 응답하는 비율이 높았다(전체: 긍정 60.7%). 발전센터와 인력개발센터 종사자 간에 현재 직무가 전문성 강화에 도움이 되는 정도에 대한 인식 차이는 크게 없었으나, 여성인력개발센터 종사자의 경우 전문성 강화에 도움이 되지 않는다고 응답한 비율(9.1%)도 적지 않았다. 인력개발센터의 경우 종사자의 고용안정성이 낮다는 점, 근속의사를 가진 종사자 비율이 낮다는 점 등을 함께 연결해 이해될 수 있는 결과이다.

그림 IV-4 | 지금 하는 일을 통해 전문성이 강화됨

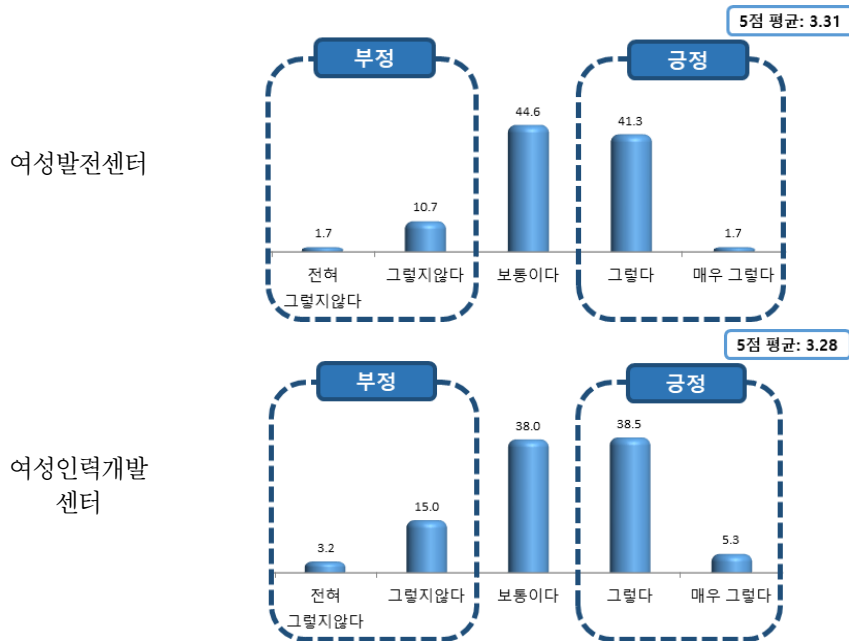
(단위: %)



다음으로 종사자들에게 현재 하고 있는 직무에 전문성을 더하기 위해 충분한 교육이 제공되고 있는지 여부를 물었다. 조사 결과, 현재 하고 있는 직무를 더 잘하기 위한 교육 제공에 대해서는 그다지 긍정적이지 않은 응답을 확인할 수 있었다. 전반적으로 5점 만점에 3.29점 정도의 교육 제공에 대한 만족도를 보이고 있었으며, 긍정적인 응답을 한 비율이 과반을 넘지 못했다. 기관유형별로 보면, 발전센터는 약간 높은 수준으로 종사자 교육에 대한 만족도(3.31점)를 보였다. 긍정적인 응답을 한 경우는 44.0%에 해당했다. 인력개발센터 종사자들은 현재 제공되고 있는 교육에 대해 그보다 약간 낮은 수준(3.28점)의 만족도를 보였다. 특히 현재 제공되고 있는 교육이 충분치 않다고 인식하는 비율이 15.0%로 나타나, 발전센터 종사자에게서 나타난 부정적인 응답결과보다 5%p정도 높았다. 향후 여성인력개발센터 종사자들에 대한 직무역량 및 공통역량 강화 교육 수요를 조사한 뒤 종사자의 업무 부하량에 가중되지 않는 선에서 선택제로 제공되어야 할 필요가 있을 것이다.

그림 IV-5 전문성 강화를 위한 교육이 제공됨

(단위: %)

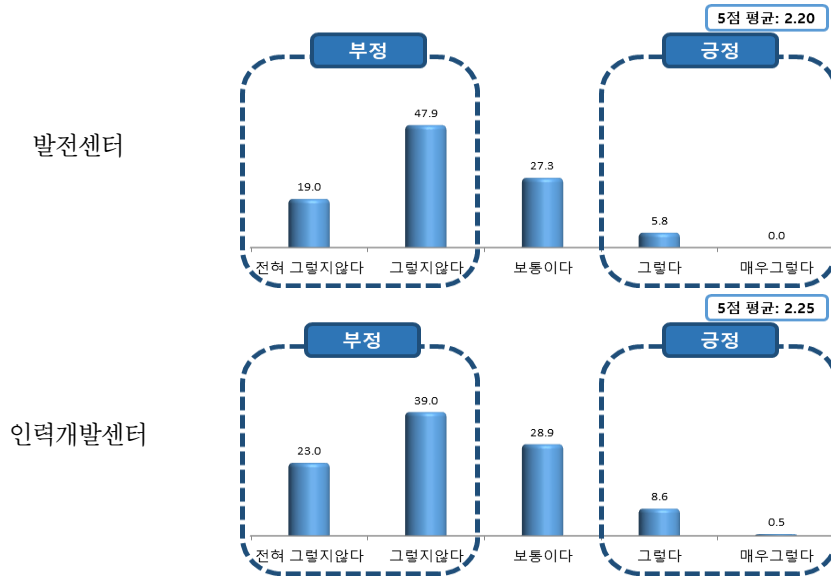


3. 보수수준 개선 수요

여성인력개발기관 종사자들에게 현재 본인이 맡고 있는 직무나 현재의 업무강도 기준으로 생각했을 때 보수수준이 합당한지 '보수수준 만족도'를 물었다. 그 결과, 발전센터의 경우 유사직군 대비 만족도가 높다고 응답한 긍정적 응답이 6.6%에 그쳤다. 인력개발센터는 유사직군 대비 만족한다고 응답한 경우가 10.2%로 나타나 발전센터에 비해 상대적으로 긍정적 응답은 많은 것으로 나타났다. 그러나 '매우 만족하다'에 응답한 비율은 전혀 나타나지 않았다. 기관유형에 관계없이 유사직군(취업상담, 직업훈련 프로그램 운영) 종사자 및 유사기능 수행 기관 종사자에 비해 적정한 처우를 제공받지 못한다고 인식하는 것으로 나타났다.

그림 IV-6 | 직무나 업무강도 기준 보수수준 만족도

(단위: %)



다음은 여성인력개발기관 종사자의 처우개선을 위한 상대적 비교대상을 제시하고, 이에 대한 동의정도를 파악한 것이다. 현장 종사자들에게 비교 직군에 대한 동의정도와 처우개선 기준치 확립에 대한 의견을 수렴하는 작업은 앞서 수행된 인천시의 여성권익시설 종사자 처우개선 방안 연구(김미선·서보람, 2018)를 비롯해, 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 구축과정(변용찬 외, 2010; 변용찬 외, 2012; 보건복지부, 2017) 수립 과정에서 수행된 의견수렴 대상을 참조하였다. 종사자들에게 다음과 같이 직위별 비교대상에 두고 조정할 것을 제시하고, 이에 대한 동의 정도를 물었다. 직위별 비교대상으로 제시한 것은 공공기관 종사자, 공무원 수준과 사회복지시설(이용시설) 종사자 인건비 수준이었다.

【표 IV-2】 처우개선 비교대상 및 임금체계 제시 기준표

공무원 비교직급	여성인력개발기관 종사자 직급-직위 vs 사회복지시설			비교직급 설정 기준	
	직급	이용기관	사회복지시설	종사자 규모	경력
5급	1급	센터장	원장	10인 이상	15년 이상
				10인 미만	25년 이상
6급	2급	센터장·기관장	원장	10인 이상	15년 미만
		실장	부장	-	15~25년
7급	3급	차장·팀장	관장	10인 미만	15년 미만
		부장	부장·팀장	-	13년 미만
		팀장	과장	-	-
8급	4급	과장·책임	대리	-	-
9급	5급	대리·선임	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 영양사	-	-
9~10급	6급	팀원·주임·기능직	간호조무사, 조리사, 사무원, 운전기사	-	-
10급	7급	-	생활보조원, 취사원, 관리인, 환경미화원	-	-

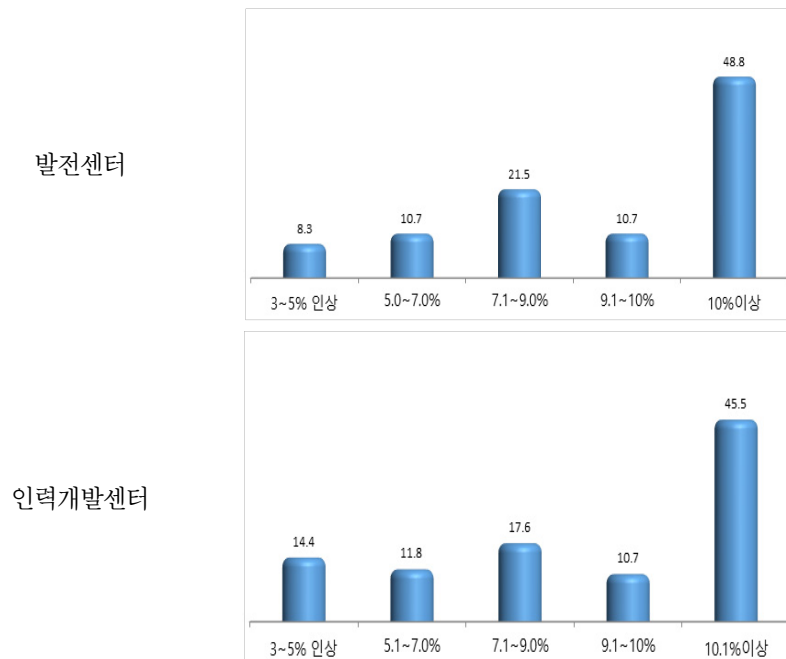
설문조사에서 제시한 직위별 처우 비교기준에 얼마나 동의하는지에 대한 응답해 서, 발전센터의 경우 ‘긍정’이 28.1%로 나타났으며, 5점 만점 기준으로 평균 3.01점 으로 나타났다. 절대 동의하지 않는 경우 5.0%, 대체로 동의하지 않음 19.0%로 나 타나 부정적 응답은 24.0%정도였다. 여성발전센터 종사자들에게 제시한 비교기준에 동의하지 않는 이유를 물었을 때, 가장 큰 이유는 공무원에 비해 종사자 경력기준 이 높다는 것(44.8%), 기관 종사자 규모에 따른 기준 비합리적, 기관 종사자 규모기 준에 따라 차이를 두는 것 비합리적(각각 31.0%)이라는 점을 꼽았다. 인력개발센터 의 경우, 비교대상 및 조정 기준으로 제시한 임금체계에 대해 부정적 응답 비율이 상대적으로 높은 31.5%였다(절대 동의하지 않음 4.8%, 대체로 동의하지 않음 26.7%). 인력개발센터에서도 비교기준에 동의하지 않는 이유는 크게 다르지 않게 나타났다.

종사자들에게 직위, 직무 대비해서 현재 자신의 보수가 어느 정도 수준까지 상 향조정되어야 할 것으로 생각하는지를 물었을 때, 전반적으로 10%이상으로 큰 폭

의 임금향상을 원하는 것으로 나타났다. 구체적으로 발전센터의 경우 희망하는 임금향상 폭이 '10%이상 인상' 이 48.8%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '7.1~9.0% 인상' 21.5%, '5.1~7.0%인상' 과 '9.1~10%인상'이 각각 10.7%로 나타났다. '3~5%인상' 정도의 소폭 상승을 원하는 경우는 가장 낮은 8.3% 순으로 나타났다. 여성인력개발센터의 경우 희망하는 임금향상 폭이 '10%이상 인상' 이 45.5%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '7.1~9.0%인상' 17.6%, '3~5%인상' 14.4%, '5.1~7.0%인상' 이 11.8%, '9.1~10%인상'이 10.7%로 나타났다.

【그림 IV-7】 직위, 직무대비 희망 임금향상 수준

(단위: %)



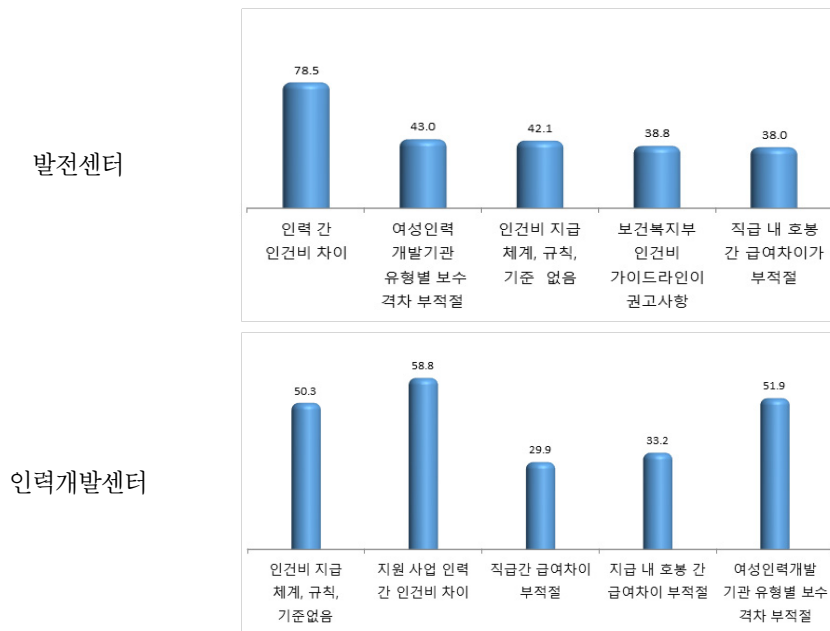
직접적으로 종사자들이 인건비와 관련해서 느끼는 가장 큰 문제점은 무엇인지 물었을 때, 인건비와 관련해서 여성발전센터와 여성인력개발센터 종사자들이 느끼는 고충은 대체로 비슷한 것으로 나타났다. 여성발전센터의 경우 지원사업 인력 간 인건비 차이(78.5%), 여성인력개발기관 유형별 보수격차 부적절(43.0%), 인건비 지

급체계/규칙/기준 없음(42.1%)을 주요 문제점으로 꼽았다.

인력개발센터 종사자들 역시 지원사업 인력 간 인건비 차이(58.8%), 여성인력개발기관 유형별 보수격차 부적절(51.9%), 인건비 지급체계/규칙/기준 없음(50.3%)을 문제점으로 꼽았으나, 각 고층별로 비율에서는 차이가 존재했다. 특히 지원사업 인력 간 인건비에 격차가 존재하는 문제에 대해서는 발전센터 종사자들이 더 심각하게 인식하는 것으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로도 유의미했다($p < .01$). 반면 기관유형별 보수격차에 대한 부적절함은 인력개발센터 종사자들이 더 심각하게 인식하는 것으로 나타났다.

그림 IV-8 인건비 관련 가장 큰 문제점

(단위: %)



종사자들의 처우개선 요구를 보다 구체적으로 확인하기 위해, 종사자들에게 향후 개선에 대해 가장 시급하게 해결되어야 할 점을 선택지 중에 우선순위를 3순위까지 선택하게 하였다.²⁰⁾ 그 결과, 앞서 인건비와 관련한 불합리한 요소에 대해서 여성발전센터와 여성인력개발센터 종사자 간에 문제의식 차이가 크지 않았던

것과는 상이한 결과가 나타났다.

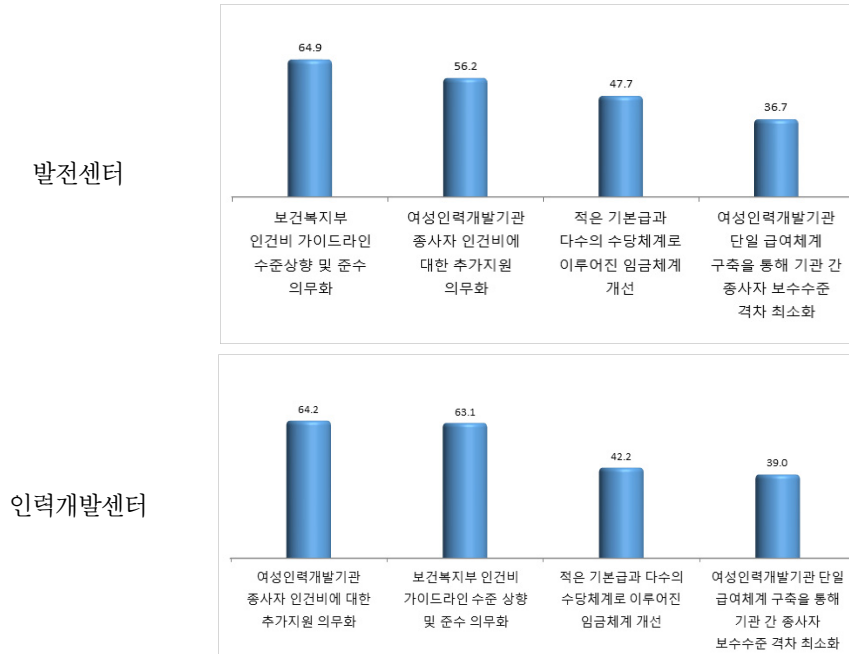
여성발전센터 종사자들은 보건복지부 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화(67.8%), 적은 기본급과 다수 수당체계로 이루어진 임금체계 개선(56.2%), 여성인력개발기관 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화(43.8%), 여성인력개발기관 단일급여체계 구축을 통한 기관 간 종사자 보수수준 격차 최소화(33.1%) 순으로 시급한 처우개선 과제를 꼽았다. 한편 여성인력개발센터는 여성인력개발기관 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화(64.2%), 보건복지부 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화(63.1%), 적은 기본급과 다수 수당체계로 이루어진 임금체계 개선(42.2%), 여성인력개발기관 단일급여체계 구축을 통한 기관 간 종사자 보수수준 격차 최소화(39.0%) 순으로 시급한 처우개선 과제를 꼽았다.

여성발전센터 종사자들은 절대적 기준의 인건비 수준 향상과 표준화된 인건비 체계 확립을 원하는 것으로 나타났고, 상대적으로 여성인력개발센터 종사자들은 인력 운용을 위한 공적 재원이 추가 투입되어 안정된 인건비 조달체계가 확보되기를 원하고 있었다. 여성인력개발기관 기관유형 간에 존재하는 인건비 격차 해결을 위해 단일급여체계 구축을 통해서 종사자 간 보수수준 격차가 낮추는 노력이 시급하다고 응답한 데에는 기관유형에 따른 차이가 없었다.

-
- 20) ① 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화
② 여성인력개발기관 단일 급여체계 구축을 통해 기관 간 종사자 보수수준 격차 최소화
③ 여성인력개발기관에 대한 정부(지방자치단체)의 보조금 지급방식을 포괄보조금 방식에서 분리 지급방식(사업운영비와 인건비)으로 변경
④ 적은 기본급과 다수의 수당체계로 이루어진 임금체계 개선
⑤ 보조금 지급 주체를 운영법인에서 공공영역(서울시, 중앙정부)으로 전환
⑥ 여성인력개발기관 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화
⑦ 종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련
⑧ 사회복지·직업훈련·상담 분야별로 상이한 경력인정 지침의 통일성 확보
⑨ 기관별 최소 승진연한 기준마련 및 직급별 자격기준 강화
⑩ 기타

■ 그림 IV-9 ■ 종사자 처우가 전반적으로 개선되기 위한 우선순위

(단위: %)



IV

4. 처우개선 수요 파악 면접조사 결과

앞서 제시한 기관 및 종사자 설문지를 통한 근로실태 파악과 함께, 본 연구는 보다 현장감 있는 근로실태 조사를 파악하기 위해 인력개발기관 종사자와 면접조사를 수행하였다. 특히 설문지 문항이 개별센터 및 기관유형 간에 차이를 두지 않고 설계되었기 때문에 센터 내 종사자의 처우와 요구사항에 차이를 가져오는 맥락적 요소가 누락될 가능성이 있다고 판단하였다.

이러한 필요성을 인식하여, 본 연구는 여성인력개발기관 기관장과 실무책임자를 대상으로 면접조사를 수행하였다. 면접내용의 구상 및 결과 해석의 방법으로는 초점집단면접법(Focus Group Interview: FGI)을 활용하였다. 기관장을 대상으로는 3차에 걸친 기관장 간담회를 통해 근로환경과 처우 등에 관한 의견을 청취하였다. 실

무책임자 중 여성인력개발기관 5개소의 총 15명의 팀장급 종사자를 대상으로 면접을 수행하였다. 다음은 면접조사를 통해 확인한 근로실태 및 여성인력개발기관 종사자 실태와 관련한 조사항목을 정리한 것이다.

표 IV-3 | 여성인력개발기관 종사자 처우개선 수요조사 FGI 설계

면접대상 구분	주제	조사항목
기관장	인력운용	<ul style="list-style-type: none"> • 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
	평가관련	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 관련 • 새일센터 평가(1년 주기) 관련 • 지도점검 관련
실무자(종사자)	인력운용	<ul style="list-style-type: none"> • 센터 내 종사자 자부심, 업무 만족도 • 취업 알선 등 대외협력 활동 중 느끼는 여성인력개발기관의 위상, 대외 협조에 있어서 느끼는 불편감 • 인력 양성 관련 수요1: 근속연한 연장 방안 • 인력 양성 관련 수요2: 전문성 강화를 위한 연수 시스템을 공동으로 운영하는 방안에 대하여
	평가관련	<ul style="list-style-type: none"> • 인력개발기관-법인-나머지 직원 사이에서 중간관리자로서 느끼는 애로사항 • 센터 내 조직 및 인력구조 관련해서 개선되었으면 하는 점 • 인건비, 근무환경, 업무강도 등과 관련한 요구사항

다음은 연구에서 수행한 FGI 결과로 기관장 및 이해관계자(실무책임자)를 통해 수렴한 종사자 처우개선 수요와, 행·재정적 지원에 관한 의견을 정리한 것이다. 기관장들은 면접조사를 통해 영세한 인건비 지급 수준으로는 양질의 인력을 운용하기 어렵다는 점과, 인건비 조달체계에 공공성을 더하고 종사자의 고용안정성을 더하기 위해서는 서울시 차원에서 중장기적인 대책이 필요하다고 강조하였다. 여성인력개발기관이 대민 고용지원 서비스라는 점, 경력단절여성 등 '취업취약계층'에 대한 정책사업의 최전선에 있다는 점에서 경험을 통해 축적되는 비공식적 지식과 숙련과정이 매우 중요하다는 점을 고려할 때 종사자 근속연수 확보가 매우 중요하다

는 것을 주지했다. 이를 위해서 현장에서는 서울시 생활임금과 고용플러스센터, 50플러스센터 등 중앙정부 주요 시책사업 추진기관과 민선7기 서울시장 공약 이행사업의 주요 추진기관과의 기능상 유사성에 근간을 둔 인건비 상향 조정을 제시했다.

실무를 담당하고 있는 종사자와의 면접조사 결과, 업무량에 대한 조정 의견이 지배적이었다. 현재 여성인력개발센터는 운영하는 사업의 가짓수가 많은 만큼, 실적의 압박과 평가시일이 도래할 때마다 평가자료를 구축하는 업무가 큰 부담으로 작용한다는 것이 현장의 목소리였다. 이러한 현장의 업무과중과 실적 압박이 종사자들이 낮은 임금에도 불구하고 신념과 고용지원 서비스를 통해 얻는 자기효능감과 보람 등을 상쇄해, 근속할 수 없게 만든다고 지적하였다. 현장 종사자들은 이러한 실태를 개선하기 위해서 단기적인 조치와 장기적인 개선방안을 모두 제시하였다. 단기적으로 기관 내 종사자들이 큰 심리적 부담과 위화감을 느끼는 부분이 같은 기관 내 종사자 간 격차를 줄이기 위한 노력을 요구했다. 이는 같은 기관 내에 있더라도 해당 인력이 어떤 사업에 종사하는지(뉴딜일자리인지 아닌지), 어떤 예산에서 인건비가 조달되는지(중앙정부 부처 사업이 어디인지)에 따라 급여에 격차가 있고 책무성 역시 다른 실태를 해결하기 위함이었다. 장기적으로는 본 연구를 비롯한 실태조사 결과를 축적해서 표준화된 인건비 지급기준을 마련해, 발전센터 간, 인력개발센터 간, 기관유형 간에 격차를 점진적으로 완화할 것을 요구했다.

▶ 표 IV-4 ▶ 종사자 대상 처우개선 수요조사 FGI 결과

면접대상 구분	주제	조사항목	정책적 요구
기관장	인력운용	기관의 설립 당시 이미지와 열악한 기반시설로 인해 전문교육기관으로서 인지도가 떨어짐. 지급할 수 있는 인건비 수준이 낮아, 경쟁력 있는 양질의 인력을 보유하기 어려움.	민선 7기 주요 공약이행과 관련한 추진기관 인건비 수준과 연동해 인건비를 상향조정할 것
	인건비 조달	여성인력개발센터와는 달리 입법부(서울시의원)와의 직접적인 접촉 등이 제한적임. 공공공의 책무는 다 하고 있지만 공공기관으로서 인건비 상으로 충분한 질적 보장은 받고 있지 못함.	종사자 위상을 공무원 혹은 공공기관 직원으로 확인하고, 고용안정성을 보장할 것

면접대상 구분	주제	조사항목	정책적 요구
	근속직원 확보 어려움	고용안정이 되지 못하고 사업별로 인건비 격차가 크니, 여성가족부 사업의 영세함을 견디지 못하고 유사한 기능(직업상담, 취업설계)을 수행하는 인접 기관으로 종사자가 이직할 경우 손실이 큼.	유사한 기능을 제공하는 경쟁기관의 인건비 수준을 서울시가 인식하고, (본 연구와 같은) 실태조사 결과와 사회복지시설, 서울시 생활임금 수준과의 비교를 통해서 상황 조정을 위한 중장기 계획을 세웠으면 함.
실무자 (종사자)	업무량 과부하	서울시 위탁기관 지도점검, 여성능력개발원이 수행하는 운영성과평가, 중앙정부 수행사업별 실적 평가 등이 분절적으로 실시됨에 따라 시간과 노력의 많은 부분이 평가 대비로 소진됨.	평가를 상대평가에서 절대평가로 전환하고, 정성평가 기초자료 작성으로 인한 불필요한 업무피로도 조정
	처우개선	인건비 수준이 절대적으로 낮지만, 구체적인 기준이 마련되어 있지 않는 것과 센터 간 격차가 있는 것도 큰 문제가 됨. 기관별 인건비 차이는 해마다 유지하는 사업의 규모가 다르고, 경력산정 방식이 다르기 때문에 어쩔 수 없는 부분이 있겠지만 한 기관 내에 사업 인력과 자체 인력, 뉴딜 일자리 간에 인건비 격차가 큰 것을 떨어뜨리고 조직 내 위화감을 조성되는 결과로 이어짐.	사업별 인건비 격차를 해소하기 위해 수당 제도를 평준화하고 기관별 과부족액을 산출하는 기초적 데이터 구축이 필요할 것임.

5. 수요조사 결과에 따른 시사점

다음은 여성인력개발기관 종사자를 대상으로 파악한 처우개선 수요조사 결과에 따른 시사점을 정리한 것이다.

첫째, 설문조사와 면접조사를 통해서 공통적으로 파악된 처우개선의 최우선순위는 과중한 업무량 부담의 완화였다. 근로실태 조사 결과 나타난 낮은 임금과 미비한 복리후생 제도보다는, 실질적으로 종사자들이 일상의 노동현장에서 느끼는 압박

감과 피로감을 덜어주는 것이 필요한 것으로 나타났다. 특히 종사자 여성인력개발 기관 기관장들은 모두 분절된 사업 구조로 인해 필연적으로 발생하는 파편적인 지도·감독 실시로 인한 평가자료 구축의 업무 과중을 개선이 시급한 요소로 지적하고 있었다. 또한 적은 인원으로 다양한 사업을 운영하다보니, 전담인력이 있음에도 불구하고 기관의 자체 채용 인력(사업전담 외에 모범인이 직접 채용하는 인력)이 다양한 사업의 지원업무로 투입되는 경우가 많았다. 이러한 상황은 모두 종사자들의 과중한 업무 부담을 초래하는 구조적 요인으로 꼽혔다.

둘째, 종사자들은 고용안정성과 함께 공공기관 종사자로서의 신분과 자부심을 확보해 주기를 원했다. 여성인력개발기관은 대민지원 업무가 많고, 직업교육기관 및 고용서비스 제공기관의 성격을 강하게 가지고 있다. 이러한 측면에서 종사자들의 고용안정성은 곧 사업 운영의 효과성을 담보할 수 있는 전문성과 비례한다. 그러나 현재 여성인력개발기관 종사자들은 근속직원 확보의 어려움을 토로하고 있다. 종사자들이 수행하는 업무 성격 상, 필수적으로 필요한 경험적 지식이 축적되기 어렵기 때문에, 여성인력개발기관 사업의 효과성을 제고하기 위해서라도 고용형태와 기관 종사자 신분 보장에 종사자의 수요가 반영되어야 할 것이다. 이러한 수요 조사 결과는, 업무 난이도에 대한 응답 역시 자신의 역량과 전문성에 비해 처리하기 어렵고 현재 상태에서 전문성을 충분히 함양하기도 어렵다는 응답이 나왔던 실태 조사 결과와 연결해 설명할 수 있을 것이다.

셋째, 여성인력개발기관 종사자 수요 조사 결과 임금수준의 상향조정 만큼이나 임금체계의 표준화, 임금격차 해소가 우선시 되는 것으로 나타났다. 종사자들은 기관 사이에 존재하는 인건비 차이만큼이나 동일한 기관 내에서 사업에 따라, 인건비 차원 출처에 따라 존재하는 인건비 격차에 대해서 문제점을 심각하게 인지하고 있었다. 이러한 불만요소는 총체적인 직무만족도에 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라, 기관 내 조직문화를 저해한다. 조직문화는 평등한 근로조건이 보장되고 종사자 간 차별이 없을 때 발전할 수 있을 것이다. 따라서 일차적으로는 기관 내 보수체계가 있더라도 자의적인 기준을 두고 있는 경우가 많다는 근로실태 조사와 연계해, 기관 내·기관 간 종사자 임금격차 해소를 위해 표준인건비 가이드라인을 구축하고 인건비 상향표준화를 위한 중장기 계획이 마련되어야 할 것이다. 이러한 조치는 여성인

력개발기관이 노동중심·성평등노동환경 조성을 위한 정책추진체계로서 제도약하기 위해서 가장 먼저 정책의 영향력이 미치는 정책 수행의 현장이 됨으로써 더욱 의미를 가질 수 있을 것이다.

V

여성인력개발기관 종사자 처우개선 방안

1. 종사자 처우개선 보조금(가칭) 신설
2. 기존 보조금 구조 내 예산 확충
3. 종사자 처우개선을 위한 중장기 과제
4. 논의 및 결론

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

여성인력개발기관 종사자 처우개선 방안

다음에서는 본 연구에서 실시한 종사자 근로실태 조사 결과와 처우개선 의견수렴 결과를 토대로 하여 여성인력개발기관 종사자 처우개선 방안을 제시한다. 구체적으로는 시급한 시행방안으로 종사자 처우개선 보조금(가칭) 신설과 지급체계(안)를 마련하는 것과, 중장기적 정책지원방안으로 여성인력개발기관 채용구조의 공공성 확보와 안정적 인건비 조달을 위한 재원 확충을 제언한다.

1. 종사자 처우개선 보조금(가칭) 신설

본 연구에서 실시한 종사자 처우개선 수요조사 결과, 처우개선과 관련한 보수수준, 근로환경과 관련한 실태 중 가장 심각한 문제로 꼽히는 것은 보수수준의 열악함과 인건비 조달체계의 취약함이었다. 종사자를 대상으로 설문조사를 시행한 결과, 보수체계와 관련한 문제점으로는 ‘낮은 보수 수준으로 직원의 이직률 증가’가 82.6%로 가장 높은 비율로 나타났다. 그 다음으로, ‘보조금 부족으로 인건비 재원 마련 어려움’ 60.9%, ‘인건비 부족으로 직원의 사기저하’ 56.5%, ‘인건비 부족으로 경력직원 채용 어려움’ 43.5% 순으로 나타난 바 있다.

또한 인력개발기관 종사자 인건비에 대한 처우개선 수요를 조사한 결과, ‘서울시의 인건비 추가지원 의무화’가 64.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘보건복지부 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화’ 63.1%, ‘적은 기본급과 다수

의 수당체제로 이루어진 임금체계 개선' 42.2%, '여성인력개발기관 단일급여체계 구축을 통해 기관 간 종사자 보수수준 격차 최소화' 39.0% 순으로 나타났다.

이에 본 연구는 여성인력개발기관이 현행 보수 지원체제로 겪는 종사자 인재 유출, 서비스 질 하락, 종사자 만족도 저하 등 인건비 관련 문제의 심각성을 객관적으로 입증하기 위해 연도별 인건비 실태조사 체계를 마련할 것을 제안한다. 그리고 실질적으로 처우개선을 위한 재원마련을 위해서는 서울시 여성일자리 정책의 의사결정자 간에 종사자 처우개선이 가지는 시급성이 공감되어야 한다. 이와 관련해서 인건비 상향조정을 위한 중장기 대책방안을 제시할 것이 제시한다.

우선 단기적으로는 여성인력개발기관 종사자 처우개선 보조금(가칭)을 지급하되 상향조정 목표치를 2019년 혹은 당해 연도 서울시 생활임금 수준으로 설정한다. 2018년 현재 시점에서 서울시 생활임금 대비 여성인력개발기관 종사자 인건비 과부족액과 보조금 지급 제시(안)는 다음과 같다. 절대적 기준 개선치는 2019년 서울시 생활임금(월 212만원, 시급 1만 148원)으로 목표를 설정하되, 현재 임금 수준 대비 개선치는 사회복지시설 인건비 상승률 최근 3개년도 평균(4.17%)을 준용한다. 이는 추가적 재원조달에 따른 서울시의 재원 부담을 최소화하기 위한 조치이다. 인건비 상향조정을 위한 추가적인 조치로는 중앙정부 새일센터 인건비 상향조정 비율 2.20%(2017년 연 18,480천원→ 연 18,886천원)을 고려하는 방안이 있다.

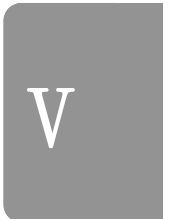
이와 같은 개선치 도출, 생활임금 및 유사 기능 및 여성인력개발기관 수행 사업 인력의 임금 상승률을 종합해, 차년도(2019년) 예산확보 이후 2020년부터 순차적으로 보조금 지급을 통해 임금상승률을 현실화 시키고 임금 개선치를 서울시 생활임금 수준에 맞추어 가도록 한다. 우선, 현재 발전센터 민간위탁 보조금 상승률(1.27%)을 새일센터 사업인력의 인건비 상승률 2.20%에 맞추어 현실화시키는 것을 1차 년도 목표로 삼는다. 이때 기관별로 새일센터 사업 인력을 포함한 종사자 인건비 현황을 서울시 여성일자리팀을 통해 제출하고, 서울시는 제출받은 자료를 토대로 예산소요액을 산출, 임금상승률을 책정하고 필요 예산을 계상하여 의회를 통한 예산 확보 과정을 거쳐야 할 것이다. 이후 2차 년도부터는 서울시 생활임금 상승률(2018→2019년 10.2% 상승)과 새일센터 종사자 인건비 상승률(2019년 2.32% 예정) 간 평균치를 도출하여, 기관별 인건비 총액 대비 과부족액을 산정한다.

【 표 V-1 】 여성인력개발기관 처우개선 보조금(가칭) 지급 체계(안)

	발전센터	인력개발센터
서울시 생활임금(A)	[2018년] 시급 9,211원, 월임금 192만원 [2019년] 시급 1만148원, 월임금 212만원	
서울시 생활임금 상승률	10.2%(월 209시간 근무시, 도시근로자 3인 가구 가계지출 기준)	
현재 임금 수준(중위수)(B)	206 만원 (기본급 186.4만+수당 18만)	199.00 만원 (기본급 180만+수당 11만)
과부족액(A-B)	2018년 기준: - 2019년 기준: 월 14만원	2018년 기준: - 월평균 월 13만원
개선치 도출(2019년)	연간 2.91%	연간 6.53%
사회복지시설 인건비 상승률 (2016~2018년 평균)	3년 평균 4.17%	
여성가족부 새일센터 종사자 인건비 상승률	연 2.20% 2017년 연 18,480천원→ 연 18,886천원	

2. 기존 보조금 구조 내 예산 확충

종사자 인건비 상향 조정을 위한 처우개선 보조금을 신설하는 것은 서울시 의회를 통한 예산안 조정, 필요할 경우 조례개정까지 불가피한 사안이다. 이 과정에서 입법부를 향한 설득과정이 필요하고, 행정부 내에서도 의견수렴과 다양한 정책과제들과 입법안 우선순위를 두고 다투어야 한다. 이러한 의제설정, 공론화, 정책의사 결정과정을 거치는 데는 짧지 않은 시간이 소요된다. 그러나 여성인력개발기관 종사자들의 근로실태가 유사 기능 기관과 비교해 매우 열악하고, 서울시 경력단절여성과 여성구직자 및 실직자를 위한 고용지원 서비스 체계화 및 전문성 강화가 가지는 시급성을 생각할 때, 시일을 단축시키고 행정적 자원 동원이 보조금 신설보다는 다소 절감될 수 있는 방안이 필요하다. 다음에서는 현재 여성인력개발센터에 투입되는 시비의 구조 내에서 각 항목별 산정공식을 조정하는 등의 방식으로 인건비 상향조정을 위한 현실적 방안을 마련하였다.



1) 여성발전센터 민간위탁금(시비) 내 인건비 상향 조정

여성발전센터 내 종사자 처우개선을 위해서는, 현행 민간위탁 보조금 지급의 상향 조정을 제시한다. 구체적으로는 발전센터 민간위탁 보조금 산정공식을 통해 산출·계상되는 인건비를 2020년(가안)부터 앞서 제시한 새일센터 전담인력 인건비 상승률을 반영해 조정한다. 현재 여성발전센터의 민간위탁보조금 내 인건비 상승률은 2% 미만으로 임금상승률이 극히 저조한 상황이다. 인건비 상승률을 현실화함으로써, 발전센터 내 뉴딜일자리 등 서울시 직접인건비 지급 일자리사업 인력과 임금상승률 균형을 이루도록 도모할 수 있을 것이다.²¹⁾

2) 여성인력개발센터 민간운영법인 인건비 보조금 산출 및 지급

여성인력개발센터 민간운영법인에게 서울시가 직접 인건비성 보조금을 지급하기 위해서는 다음과 같은 조건이 정비되어야 한다. 첫째, 인력개발센터 자체적인 인건비 지급사항에 대한 공식적 자료 확보 후 인건비 보조금 명목의 '재정결함보조금'²²⁾ 지급이 가능하다. 둘째, 재무회계규칙 정비 등을 통한 인건비 지원에 대한 책무성 확보 기제를 마련해야 한다. 다음은 여성인력개발기관 인건비 보조를 위한 소요예산 추정과 지급의 방식을 제안한 것이다.

우선, 여성인력개발센터 사업별 인건비 개선 목표치의 설정은 고용노동부 사업수행 인력 인건비 상향조정 기준에 따르도록 한다. 이후 사업별 종사자 인건비의 지급 기준액을 개선 목표치와 대비해 발생하는 과부족액을 산출한다. 이를 통해 센터 내, 센터 간 인건비 변동률이 추정된다. 이후 서울시는 예산 확충을 위한 소요예산 추정과 지급에 있어 포물러펀딩(formula funding)²³⁾방식을 적용한다. 포물러펀딩의 특징은 정책활동의 목표치를 설정하고, 활동에 필요한 최소 필수 비용 소요 판단에 근거해서 재정배분의 표준을 공식화하여 재정을 배분하는 제도를 의미한다

21) 2019년 서울시 생활임금 상승률 10.2%, 매년 11% 수준 향상 예상

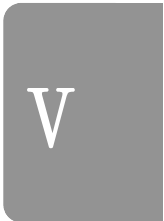
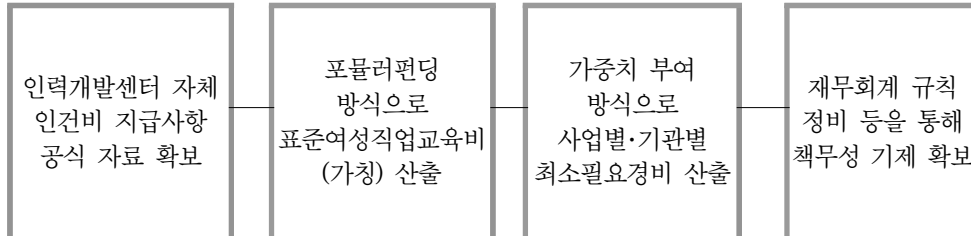
22) 국가가 민간에 위탁하거나 위임하여 운영하는 학교와 공공서비스 기관 내 종사자의 인건비 상승(임금 인상, 호봉 상승)에 대응하기 위해 지급되는 인건비 보조금(한국교육재정경제학회, 2001: 교육재정경제학백과사전)

23) 포물러펀딩은 표준비용배분, 표준원가배분 또는 공식형배분이라고 번역되고 있으나, 아직은 정확한 용어의 합의가 이루어지지 않았기에 원문 그대로 독음함.

(고장완, 2009). 필요와 조건 간의 표준화를 기한다는 뜻에서 필요충족배분방식이라 할 수 있는데, 이를 여성인력개발기관에 적용하면 다음과 같은 방식으로 적용이 가능하다.

먼저, 새일센터와 취업성공패키지 등을 통해 산출할 수 있는 여성직업교육 성과를 설정하고 그에 따라 소요될 것으로 예상되는 표준여성직업교육비(가칭)를 산출한다. 이후 인력개발센터의 자체적인 인건비 지급사항에 대한 공식적 자료 확보 후 예산소요액 대비 현재 세입구조로 충당되지 않는 최소필수 금액을 산출한다. 이렇게 산출된 비용과 현재 가용재원 간의 불일치, 과부족액을 인건비 보조금 명목의 재정결함보조금으로 책정하여 지급한다. 이를 위해서는 18개 인력개발센터의 맥락적 정보와 환경적 변인 등을 고려해 가중치를 설정하고, 경력단절여성과 청년여성, 재직여성 간에 존재하는 차이를 반영한 표준여성직업교육비 산출이 선행되어야 할 것이다.

【표 V-2】 여성인력개발센터 인건비 보조금 산출 및 지급 체계



3. 종사자 처우개선을 위한 중장기 과제

다음에서는 여성인력개발기관 종사자 처우개선을 위한 중장기 과제로, 인건비 가이드라인 구축을 위해 선결되어야 하는 실태조사 실시의 정례화와 기관 공공성 강화를 위한 사업운영방향 조정과 운영 및 위탁법인과 시 주무부처 간의 협력구조 재편을 제시한다.

1) 인건비 가이드라인 구축을 위한 정확한 실태조사

종사자 처우개선을 위한 처우개선 보조금 지급을 포함한 전반적인 여성인력개발 기관 지원 예산 확충을 위해서는 정확한 실태파악이 선행되어야 한다. 현재 여성인력개발센터 내 종사자들의 상이한 인건비 세입구조와 세출구조에 대한 면밀한 조사 및 분석이 선결되어야 한다. 인건비 현황 파악 및 과부족액 산출을 위한 기초자료 확보를 위해서는 서울시 여성일자리티팀 차원의 행정력 동원이 불가피하다.

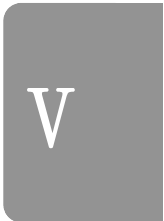
구체적인 방안으로는, 서울시가 매년 여성인력개발기관들의 총괄 기관인 여성능력개발원을 시행주체로 하여 실시하는 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가와 인건비 실태조사를 연동하는 방법이 가능하다. 이를 통해서 행정적 비용을 최소화할 수 있으며, 지도점검 및 운영성과평가 지표 내 기관 운영 책무성 확인의 준거로도 해당 인건비 및 경직성 경비 세출자료를 활용할 수 있을 것이다.

여성능력개발원을 통한 인건비 실태조사 및 처우개선 보조금 지급을 위한 사전자료 기반 구축은 법적 근거가 충분하다. 지금까지 여성능력개발원이 담당해 온 취·창업 협의체 및 실무자협의회 등은 사업의 효과성을 증진하는 조정과 지원 기능에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 현장에서 실질적으로 요구가 높은 종사자 처우개선과 관련해서는 총괄·조정·지원의 기능이 충분히 구현되지 못했던 것이 사실이다. 따라서 향후 운영성과평가와 연동한 인건비 실태조사 및 인건비 가이드라인 구축의 중장기 과제를 서울시로부터 수탁과제로 수행하거나, 혹은 여성능력개발원 고유사무화 하는 방법을 통해 안정화된 처우개선 체계를 마련해 나갈 수 있을 것이다.

이를 통해, 2018년 신규로 여성능력개발원이 위탁사업으로 시작한 광역새일센터 사업의 주요 효과로서 서울시 소재 여성인력개발기관 내 새일센터 종사자의 처우개선을 동반 상승효과로 거둘 수 있을 것이다. 또한 그간 여러 논의에도 불구하고 한계로 지적되어 온 서울시여성능력개발원의 총괄 및 진흥 기능을 제고할 수 있을 것으로 기대된다. 다음은 서울시 여성능력개발원의 차년도 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가와 연동한 인건비 실태조사(안)를 제시한 것이다.

【 표 V-3 】 여성인력개발기관 운영성과평가와 연동한 인건비 실태조사(안)

		해당사항
법적근거	「서울시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」제 4조 및 제 11조 제4조(여성관련시설의 구분) 2. 여성능력개발원: 여성인력양성을 위한 총괄 교육계획 수립·시행, 여성발전센터와 여성인력개발센터의 조정·평가 및 지원을 목적으로 하는 시설 제11조(여성능력개발원의 기능) 1. 여성의 능력개발에 필요한 사업계획의 수립 2. 여성발전센터와 여성인력개발센터의 총괄·조정·평가 및 지원 3. 여성의 일자리 발굴 및 취업·창업 촉진 사업 추진 4. 기타 여성능력발전을 위해 필요하다고 시장이 인정하는 사업 추진	
인건비 실태 조사 대상	[1차] 여성능력개발원 및 여성인력개발기관 내 새일센터 종사자 [2차] 여성발전센터 자체인력 및 사업인력 [3차] 여성인력개발센터 자체인력 및 사업인력 [4차] 여성발전센터·여성인력개발센터 내 용역 근로자 실태	
조사 방법	[여성발전센터] 운영성과평가 점수화된 지표와 별개로 사업비·인건비 내역을 대외비로 제출	[여성인력개발센터] 인건비·기관운영비 제외한 사항 운영성과평가 현장 모니터링단에 제출, 인건비 세입과 세출 자료는 재무회계규칙에 따라 자체적으로 정리하여 대외비로 제출
조사 인력 및 실시	[여성발전센터] 운영성과평가 현장 모니터링 평가위원	[여성인력개발센터] 운영법인 지정 노무·회계법인 실태조사
실태 조사 후 보조금 지급 방식	[1안] 현행 운영성과평가 성과급(인센티브) 지급 시기에 맞추어 보조금 교부 → 실태조사 평가 연동 후 보조금 지급 연동 [2안] 발전센터 민간위탁보조금 교부시기, 인력개발센터 운영비 및 취업활동지원비 지급 시기에 맞추어 교부 → 재원조달 정례회, 안정성 확보	



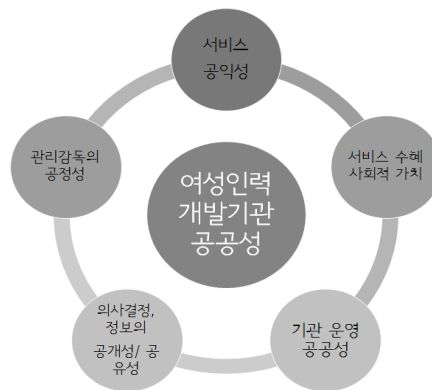
2) 여성인력개발기관 공공성 확보

(1) 여성인력개발기관 공공성 재확인

공공성의 개념과 구조, 요건을 토대로 서울시 여성인력개발기관이 가지는 공공성과 해당 종사자 처우개선을 위한 서울시 정책적 개입의 타당성, 범위를 파악해보면 다음과 같다. 본 연구에서는 공공성 판단의 준거를 총 다섯 가지 범주로 구분

하였다. 곧 공공성의 기본 개념에서 접근해서 제공하는 서비스의 공익성 여부, 서비스 수혜자의 취약성 혹은 시민 기본권 보장 대상 여부이다. 다음으로는 행위주체로 파악되는 법인의 성격과 소유구조와 이익형태로 파악되는 기관 운영의 공익성이다. 마지막으로 절차와 의사결정의 공공성에 해당하는 정보접근(공개성·공유성)과 평가 및 감독체계(공정성)를 준거로 삼았다. 다음은 여성인력개발기관 공공성 확립의 준거를 정리한 것이다.

■ 그림 V-1 ■ 여성인력개발기관 공공성 준거



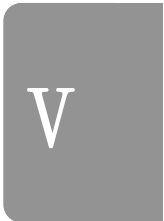
첫째, 서울시 여성인력개발기관은 공공서비스 기준에서 보았을 때 서비스 내용 면에서 충분한 공공성을 가진다. 특히 복지적 성격이 법령상으로 명시된 여성발전센터의 경우 여성복지적 공공성을 다른 차원에서 확보했다고 볼 수 있다.

둘째, 서비스수혜자의 구성으로 보았을 때 여성인력개발센터의 주요 사업이 새일센터라는 점에서, 경력단절여성이 주요수혜자일 것을 상정할 수 있다. 경력단절 여성은 현행 직업교육훈련촉진법과 양성평등기본법 등에서 취업을 위한 직업교육 훈련에 특수한 수요와 우선순위 배정이 필요할 것으로 상정된 서비스 수혜자이다. 따라서 서비스 수혜자 측면에서도 여성발전센터와 여성인력개발센터의 공공성은 확보가 된다. 특히 취약계층에 대한 직업교육훈련과 서비스 제공을 우선적으로 고려하도록 되어있는 현행 운영지침을 고려한다면 서비스 수혜자의 공공성은 더욱 확실히 된다.

셋째, 기관 운영의 공정성 차원에서 보면 기관유형에 따라 공공성의 차이가 존재한다. 여성발전센터의 경우 운영형태가 민간위탁이긴 하나 재원구조 및 실질적인 운영책임자가 지방이양 이후 서울시라는 점에서 기관운영 공공성의 수준이 높다. 반면 여성인력개발센터는 서울시 지정 절차와 위상을 통해 행위주체 면에서 부분적인 공공성을 확보하나 민간법인 운영이라는 점에서 상대적으로 공공성의 수준이 낮다. 그럼에도 불구하고 현재 중앙정부와 서울시 사업비를 통해 인건비의 상당부분이 충당되고 있는 인건비 재원조달체계를 통해, 간접적으로 운용 재원의 공공성이 확보되고 있기 때문에 기관 운영의 공공성은 확보되었다고 할 수 있다.

넷째, 의사결정과정과 정보의 공개성·공유성에 있어서 여성발전센터는 서울시의 직접적인 보조금 수혜 기관으로서 정례적인 협의회, 지도점검을 받고 있다는 점에서 공개성과 공유성이 확보된다. 또한 조례를 통해 서비스 수혜자가 출납하는 비용, 인건비 수준, 지급되는 운영비 시군까지 서울시 문건 공개 시스템을 통해 공유되고 있다. 반면 여성인력개발센터의 경우 개별 센터 내 의사결정과정이 상대적으로 공개범위에 있지 않다. 다만, 여성인력개발센터와 여성발전센터를 아우르는 총괄기관으로 서울시여성능력개발원이 설치·운영되고 있으며 이 기관을 통해 정례적인 기관장협의회와 실무진 협의회가 운영되고 있다는 점에서 여성인력개발센터 역시 의사결정과정에 참여자 혹은 조력자로 공공성이 강한 기관이 관여하고 있음을 고려할 필요는 있다.

다섯째, 관리감독을 통해 확보되는 공정성을 기반으로 하는 공공성 측면이다. 서울시 여성인력개발기관은 매해 서울시 여성능력개발원이 수행하는 여성인력개발기관 운영성과평가의 대상이 된다. 또한 서울특별시의회 행정사무감사의 대상으로 여성발전센터와 여성인력개발센터가 순회적으로 자료의 제출 및 보고를 수행하고 있다. 발전센터의 경우 지도점검을 통해 행·재정적으로 서울특별시 민간위탁 보조금 지급 및 행정사무 위임에 대한 책무성을 관리감독을 통해 확인받고 있다. 이를 통해서 볼 때, 관리감독을 통한 공정성은 기관유형에 무관하게 인력개발센터와 발전센터 모두 일정수준 이상 확보되었다고 볼 수 있다. 그러나 운영성과평가의 평가지표에 있어서 여성발전센터의 경우 정량적인 취업률과 재원 및 인력운용에 관한 부분이 포함되어 있는 반면, 여성인력개발센터의 경우 운영성과평가 외에 별도의 관



리지침이나 평가를 통한 지정기관 유지 혹은 철회의 절차가 마련되어 있지 않다. 이러한 요인은 관리감독 부분의 공정성에 있어서 기관유형 간 차이가 존재하게 하는 이유로 파악된다.

(2) 여성인력개발기관 공공성 확보를 위한 방안

위와 같은 공공성 준거에 비추어 여성인력개발기관의 공공성이 충분히 확보되도록 여성발전센터와 여성인력개발센터에 각각의 기관유형에 따른 공공성 확보 노력이 요구된다. 먼저, 여성발전센터의 경우 사업 구조의 간명화를 통해 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 것이다. 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.

다음으로 여성인력개발센터의 경우, 예산확충과 함께 담보되어야 할 운영법인 책무성 강화와 서울시 여성일자리 정책전달체계로서의 사업 공공성 확보가 관건이다. 현재 여성인력개발센터는 사무관리비, 시책추진업무추진비, 민간경상사업보조(임대료와 운영비 일부)가 산정된 보조금을 먼저 신청한 후 교부된 보조금을 집행하고 있다. 현행의 기본계획 수립(시) →보조금 신청(시←여성인력개발센터) →보조금 집행(여성인력개발센터) →정산·보고(시←여성인력개발센터)의 집행 경로는 운영법인 지정의 자율성을 최대한 살리는 형태이다. 그러나 향후 인건비 등 경상비에 대한 추가적 예산을 지원받을 경우, 재무회계규칙을 재정비함을 통해서 예산집행 및 회계처리의 투명성과 책무성을 확보해야 할 것이다. 이를 위해서는 현재 서울시 활동지원사 교육기관 지정에 따른 장애인 자립생활센터의 재무회계 원칙 준수와

서울형어린이집 인증에 따른 회계컨설팅 의무화 등의 선례를 따르는 방법이 가능하다.

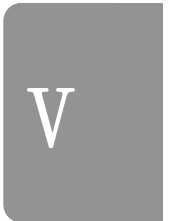
4. 논의 및 결론

그간 여성인력개발기관 기관유형별로 채용조달체계가 다르고, 개별기관 차원에서도 운영법인에 따라서 인건비 조달체계가 상이해 일차적인 처우개선을 위한 실태 파악조차 용이하지 않았다. 그 결과 여성인력개발기관에 전체를 대상으로 하는 표준화된 임금체계 구축에 대한 논의가 답보 상태에 머물러 왔다. 여성인력개발기관 종사자의 보수수준 상향조정에 관한 논의는 최근 수년간 지속적으로 서울시 여성인력개발기관 운영 개선방안의 일환으로 제기되어 왔다. 선행연구들에서는 여성인력개발센터와 여성관련시설 사업효과성을 제고하기 위해 수행주체가 되는 종사자의 직무만족도를 높이고, 고도의 전문성을 기대할 수 있는 양질의 종사자 확보할 수 있는 방안으로 인건비 수준 상향 조정을 제안한 바 있다(신하영·박수경, 2017; 박수지 외, 2011).

지난 2017년 서울특별시의회는 보건복지위원회 소위원회로 ‘여성일자리 소위원회’를 한시적으로 개설, 여성인력개발기관을 중심으로 하는 서울시 여성일자리 정책 발전방안을 논의한 바 있다. 논의의 일환으로 개최된 11월 정책 포럼에서는, 서울시 여성일자리 추진체계로서 여성인력개발기관의 위상을 재정립하고 안정적인 운영을 위한 지원방안이 필요함에 공감대가 형성되었다. 이 과정에서 서울시 여성인력개발기관 종사자 처우개선에 대한 요구가 보수수준 표준화와 상향조정을 주요 내용으로 하여 제기되었다(서울특별시의회, 2017.10.25.).²⁴⁾ 이렇게 시의회 차원에서 여성일자리 정책 거버넌스 주체로서 여성인력개발기관을 인지하고 종사자 처우 개선에 지원 확대를 지속적으로 주요 현안으로 다루어야 한다.

또한 같은 해 수행된 서울시여성가족재단의 여성인력개발기관 사업효과성을 분

24) “여성일자리 소위원회, 여성일자리 활성화를 위한 정책 소통 대토론회 개최” 서울특별시의회 오승록의원 보도 자료. 2017.10.25. 배포.



석한 연구를 통해서도 종사자 처우개선에 대한 현장의 요구를 반영할 것이 제언되었다(신하영·박수경, 2017). 출연기관을 통한 정책연구의 결과는 향후 시정에 반영되어 행정적 변화로 이어질 가능성이 있다는 점에서 여성인력개발기관의 행·재정적 지원 확대를 위한 현장 실태분석에 기반을 두고 연구가 이어져야 할 것이다. 또한 점진적으로는 여성인력개발센터와 여성발전센터 간 상이한 운영체제로 인해 공공의 자원 투입에 있어 차등이 있을 수밖에 없다는 점을 고려하여 기관 운영 및 인력운용의 공공성을 확보해 나갈 방안을 찾아나가야 할 것이다.

가깝게는 평가체계의 관리적·점검적 성격을 고쳐나가는 것부터 여성인력개발기관을 정책전달체계로서 기능을 강화하는 방안으로 위상을 재정립해야 할 것이다. 궁극적으로는 경험이 풍부하게 축적된 현장종사자가 여성일자리 정책을 구상하고 추진하는, 상향식 정책 발굴과 개발이 이루어져야 한다. 이를 통해 여성인력개발기관의 사업 방향이 중앙정부 여성가족부와 고용노동부의 여성일자리 정책의 기조에 부합하는 데 그치지 않고, 서울시 정책 풍토에 맞는 여성일자리 정책을 구상하고 추진할 것을 기대해 볼 수 있다. 여성인력개발기관 종사자들은 현장의 최전선에서 정책의 전달자로서 현장의 목소리를 가장 잘 전달할 수 있기 때문이다.

참고문헌

- 강진희. (2013). 여성 직업교육 참여자의 취업과정에서의 학습경험. 숭실대학교 석사학위논문.
- 고용노동부(2018). 여성새로일하기 센터 집단상담 지원사업 운영 매뉴얼.
- 고장완(2009). 미국 고등교육의 포물리 편당 사례 분석. 교육재정경제연구, 18(3). 155-179.
- 고혜원(2004). 서울시 여성발전센터의 운영형태별 성과분석. 행정논총, 42(2). 115-145.
- 김나영(2008). 한국여성인력실태와 여성인력개발기관에 관한 연구: 여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김미선, 서보람(2018). 인천시 여성권익시설 종사자 처우개선 방안 연구. 인천여성가족재단 정책연구보고서(2018-4).
- 김재민(2015). 여성복지시설종사자 처우개선 방안 연구. 서울시여성가족재단 이슈분석 보고서.
- 김종숙(2015). 새일센터 재취업여성 고용유지 실태조사 및 개선방안 연구. 한국여성정책연구원 연구보고서
- 김종숙, 김영옥, 김난주, 배호중, 전병유(2014). 여성 새로일하기 센터 재취업 경력단절 여성 고용유지 현황조사. 여성가족부·한국여성정책연구원 정책연구보고서(TRKO201600013328).
- 박수지, 변용찬, 이현민, 서해정, 조미형(2011). 여성가족부 시설종사자 임금체계 개선방안 연구. 여성가족부·한국보건사회연구원 정책보고서(정책 2011-75).
- 서울시 청년활동지원센터 누리집. "청년일자리카페 운영현황." 최종접속: 2018.12.27.
- 신하영, 박수경(2017). 서울시 여성일자리 지원기관 사업효과성 분석. 서울시여성가족재단 연구보고서(2017-14).
- 안수영(2014). 충남 도내 새일센터 고용서비스 인력의 직무역량 강화방안 충청남도여성정책개발원 연구보고서(2014-6).
- 오은진(2014). 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구. 여성정책연구원 연구보고서(2014-15).
- 이수아(2017). 임금 근로자의 이직의도에 있어 직무만족도의 매개효과 연구. 여가관광연구, 27. 53-70.
- 임선주(2006). 사회교육시설로서 여성회관의 시설현황 연구. 교육, 녹색환경연구, 5(1). 40-53.
- 정형욱, 정혜원, 이초록(2017). 경기도 여성가족시설 종사자 처우개선 연구. 경기도 가족여성연구원 정책보고서(2017-18).
- 조아라. (2009). 직업교육에 참여한 실업여성의 취업 영향 요인 연구. 원광대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 태희원(2015). 충남 논촌형 새일센터 취·창업 지원 활성화 방안. 충청남도여성정책개발원

- 정책연구보고서(2015-6).
- 하재병. (2009). 여성평생교육기관의 교육프로그램 활성화 방안에 관한 연구. 경기대학교 석사학위논문.
- 한국교육재정경제학회(2001). 교육재정경제학백과사전. 서울: 도서출판 하우.
- 한국직업능력개발원(2016). 한국교육고용패널 기초분석보고서.
- 2019 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인. 보건복지부, 2018.11.05.
- 2018 여성새로일하기센터 사업지침. 여성가족부, 고용노동부(2018).
- 여성새로일하기센터 종사자 처우개선 계획. 여성가족부, 2014.1.9. 보도자료.
- “2018년도 여성발전센터 민간위탁보조금 교부계획.” 2017.10.19.
- “2019년 서울시 생활임금 시급10,148원 결정.” 서울특별시 보도자료. 2018.10.01.
- “기준인건비 산정 관련 기초자료 제출 요청(재무과).” 서울시 조직담당관 -13303. 서울시 정보소통광장, 2018.11.14.
- “여성인력개발기관 운영성과평가 인센티브 지급 계획.” 서울시여성능력개발원 내부자료, 2018.12.26.
- “여성인력개발센터 운영비 및 취업활성화 지원사업비 교부(11월분).” 여성정책담당관-20056. 2018.11.15.
- “여성인력개발센터 지도점검 계획 통보.” 서울시 여성정책담당관-22231. 서울시 정보소통광장, 2018.12.15.
- 국가법령정보센터. 「서울특별시 성평등 기본조례」, 「서울특별시여성발전기본조례」, 『양성평등기본법』, 『여성발전기본법시행령』, 「여성인력개발센터 설립, 운영 규칙」, 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」, 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례 시행규칙」. 최종접속: 2018.12.27.
- 서울우먼업 누리집. “서울시여성인력개발기관 소개”
 <<https://www.seoulwomanup.or.kr/>> 최종접속: 2018.12.27.
- 여성가족부 누리집. “맞춤형 서비스, 여성 자립”. 여성인력개발센터 소개.
 <http://www.mogef.go.kr/cs/opf/cs_opf_f036.do> 최종접속: 2018.12.16.

Abstract

Current Status and Enhancing of Working Conditions of Women's Resources Development Institutes in Seoul

Shin, Ha-Young

(Department of Women's Policy Research, Research Fellow)

Seo, Jung-Eun

(Department of Women's Policy Research, Researcher)

This research aims to produce the current status of working conditions of the 23 women's resources development institutes in Seoul also to suggest solutions enhancing the treatments and environment for the staffs. For this, this study conducts survey analysis and focus group interview towards the staffs during the occupancy of the institutes. The survey's questionnaires consist of two type forms – targeting staff / institute, ask the current task, financial resources for personnel expenditure, forms of employment and other treatment information and needs. Adding some more on-site information, staffs in office participated focus group interview proposing the realities and demands for treatment.

Here are the main results of this study; first, the staffs are at very hard working conditions in unstable employment and low wages comparing other vocational training and education institutes'. Second, there is difference between women's development centers and women's resources development centers in working conditions and treatment. Third, the difference of the financial resource for each project makes the treatment gap between the staffs even in same institute. Fourth, the general job satisfaction of staffs are low particularly in wage, work load, and pressure

from supervision and employment result.

This study suggests three resolutions for city governmental policy; first, there is need for establishing a new subsidy for the shortage of personnel expenditure of women's resources development institutes. Second, the current subsidy system for the institutes should be enlarged and open to use of operating cost. Third, as the long-term tasks, the city government need to build a plan for enhancing the working conditions of the staffs especially to increase the wage level based on the accurate and time sequential investigation for making guidelines on the personnel expenditure for staffs.

Keyword: women's resources development institute, working conditions, treatment enhancement, women's labor

부록

Seoul
Foundation of
Women &
Family

[부록 1] 여성인력개발기관 종사자 근로실태 조사 설문지(기관용)

2018 서울시 여성인력개발기관 종사자 근로실태 및 처우개선 방안 연구			
ID			

안녕하십니까? 서울시여성가족재단입니다.

서울시여성가족재단은 서울여성의 경쟁력 향상과 사회참여 및 복지증진을 통한 성평등 도시 서울 실현을 위해 2002년 설립된 서울시 출연기관입니다.

본 재단은 정책연구과제의 일환으로 「여성인력개발기관 종사자 근로실태 및 처우개선 방안 연구」를 수행하고자 종사자 보수체계 관련 실태 조사를 진행하고 있습니다. 응답해 주신 내용은 정책수립의 귀중한 기초자료로 활용될 예정이며, 통계법 제31조(통계자료의 이용)와 제33조(비밀보호)에 따라 본 연구목적 외에는 절대 사용하지 않을 것이며 개인정보 및 비밀 보장을 약속드립니다.

기관종사자들의 보수체계개선을 위하여 정확한 현황자료가 필요하오니, 설문지는 인사·총무 담당께서 작성해 주시기 바랍니다. 모든 자료의 작성 기준은 2018년 8월 현재를 기준으로 작성해 주시면 됩니다. 이번 조사에 대하여 궁금하신 사항이나 의문이 있으신 분들께서는 아래로 문의하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

2018. 08

주관기관	서울시여성가족재단	연구 책임자	신하영 (☎ 02-810-5084)
-------------	-----------	-------------------	------------------------

1. 기관 일반 현황(2018년 8월, 현재 기준)

기관명		설립년도	년
운영주체	①사회복지법인 ②재단법인 ③학교법인 ④사단법인 ⑤종교법인 ⑥의료법인 ⑦국립·지방자치단체 ⑧개인 ⑨기타:()		
종사자 수	정원()명*, 현원()명** <small>*없는 경우 미기재/** 기관장 포함, 임금 지급되는 종사자</small>		

2. 종사자 현황

2-1. 종사자 수

(단위: 명)

구분	구분		해당인원	
	남성	여성		
성별	남성			
	여성			
	직무 및 사업	①새일센터(전담인력만)		
		②중앙정부 사업		
		③서울시 사업		
④자체 교육/ 사업 인력				
⑤센터 행정/관리 인력				
경력별	0~1년 미만			
	1년~3년			
	3~5년			
	5~10년			
	10년 이상			
고용형태	계약직	사업인력		
		자체인력		
	정규직(무기계약직 포함)			
	위촉/단기계약직(1년미만)*			
기타**				
총 인원 수				

*단기계약직의 경우 1년 단위 계약갱신자, 1년 미만 계약(3~11개월), 단기 아르바이트를 포함

**기타의 경우 정기적이지 않으나 자료정리원, 파트타이머, 자료조사원, 행정보조인력 등으로 운용하는 인력을 의미함

2-2. 센터 수행사업 및 자원 현황

2018년 8월 현재 기준 센터가 수행하는 사업의 종류를 응답해 주시기 바랍니다. 예산규모는 각 구분에 해당하는 개별사업 예산의 합을 의미합니다. 개별사업별 예산을 기입하지 않으셔도 됩니다.

예: ① 여성가족부 사업(A 사업 2억 5천만원+ B사업 3천만원)→예산규모: 2억 8천만원

구분	종류(주관식)	예산규모 (단위: 백만원)
① 여성가족부 사업	(예:여성새로일하기센터)	
② 서울시 사업		
③ 고용노동부 사업		
④ 자치단체(구청) 사업		
⑤ 교육부 사업		
⑥ 보건복지부 사업		
⑦ 기타 수탁/위탁 사업		
⑧ 자체사업		
총 사업예산		

3. 인건비 자원 조달체계

2018년 8년 현재 기준 위의 각 ①~⑧의 각 사업인력 인건비 자원 조달구조를 응답해 주십시오.(⑨ 자체 인력(법인 채용/인력센터 유지 행정인력 포함) 인건비 조달 체계에 대한 응답항 포함)

해당인력수	자원별	각 항목당 인건비 지급 금액 (단위: 천원)
총 ___ 명	① 사업 자체예산 (사업비 중 인건비로 지정된 금액)	___천원
총 인건비(A) 총 _____ 천원	② 서울시 보조금	___천원
	③ 중앙정부 보조금	___천원
	④ 자체 법인금	___천원
	⑤ 기타: _____	___천원

4-8. 귀 기관은 신규직원의 기본급을 산정할 때, **경력**을 인정해주고 있습니까?

- ① 예(☞ 문 4-9/4-10) ② 아니오(☞ 문 4-11)

4-9. (경력을 인정해주고 있다면), 어떤 기준을 근거로 경력을 인정하고 있습니까?

(예) 서울시 사회복지기관 관리안내 기준/ 서울시 여성발전센터 조례 기준

4-9. (경력을 인정해주고 있다면), 다음의 경력 사항들을 어느 정도 반영하고 있습니까? 각각 100%를 기준으로 작성해주시기 바랍니다.

해당기관 근무경력 (타 여성인력개발기관)	유사직종 (직업훈련/여성권익 관련기관)	그 외 사회복지/ 상담/ 교육경력
()%	()%	()%

4-10. 귀 기관은 종사자의 근무년수가 늘어남에 따라 **호봉**을 산정해주고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

4-11. 귀 기관의 최근 3년간 직원의 기본급 인상률은 어떻게 됩니까?

구분	2015년 대비 2016년	2016년 대비 2017년	2017년 대비 2018년
기본급 인상률	()%	()%	()%

4-12. 현재 보수 지원체계로 인해 겪게 되는 가장 심각한 문제는 무엇입니까? 우선순위를 적어 주십시오.

- ③ 업무완결을 위해 정규 근로시간 외 추가근로가 간헐적으로 발생한다.
- ④ 정규 근로시간 외 추가근로가 빈번한 편이다 (☞ 문 8-1)
- ⑤ 정규 근로시간 외 추가근로가 매일 발생한다 (☞ 문 8-1)

8-1. 정규 근로시간 외 추가근로가 발생할 수밖에 없는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1. 여성인력개발기관으로서 종사자 처우 개선을 위한 의견(문제점, 애로사항 등)이 있으면 자유롭게 기술해 주십시오.

- 응답해 주셔서 감사합니다 -

[부록 2] 여성인력개발기관 종사자 근로실태 조사 설문지(종사자용)

여성인력개발기관 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사

[안내말씀]

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 '성 평등 희망도시 서울'을 실현하기 위하여 여성·가족 관련 연구 및 정책개발, 교육, 교류협력 사업을 수행하는 서울시 출연기관입니다.

본 조사는 서울시 여성인력개발기관의 종사자의 근로실태를 파악하고자 실시하는 것으로, 향후 종사자의 처우개선 방안을 수립하는 기초자료로 활용될 예정입니다.

본 조사는 통계법 제25조에 의거하여 실시·관리되고 조사표에 기입되는 모든 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 통계목적에만 사용됩니다. 귀하의 응답은 서울시 정책을 만드는 데 귀중한 자료로 활용되오니 잠시 시간을 내시어 설문에 응해주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

2018년 8월

<재직하고 있는 기관 번호>

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 남부여성발전센터 | 13. 동작여성인력개발센터 |
| 2. 동부여성발전센터 | 14. 서대문여성인력개발센터 |
| 3. 북부여성발전센터 | 15. 서초여성인력개발센터 |
| 4. 서부여성발전센터 | 16. 성동여성인력개발센터 |
| 5. 중부여성발전센터 | 17. 송파여성인력개발센터 |
| 6. 강동여성인력개발센터 | 18. 영등포여성인력개발센터 |
| 7. 강북여성인력개발센터 | 19. 용산여성인력개발센터 |
| 8. 강서여성인력개발센터 | 20. 은평여성인력개발센터 |
| 9. 관악여성인력개발센터 | 21. 장애여성인력개발센터 |
| 10. 구로여성인력개발센터 | 22. 종로여성인력개발센터 |
| 11. 노원여성인력개발센터 | 23. 중랑여성인력개발센터 |
| 12. 동대문여성인력개발센터 | |

ID	<input type="text"/>
----	----------------------

조사가 중단된 후 조사를
이어하기 위한 ID 작성방법 :
참여센터+핸드폰 뒷번호 4자리
ex) 13. 동작여성인력개발센터,
뒷번호 : 3135 = 133135

- 조사주관기관: 서울시여성가족재단 여성정책실 성평등팀(☎ 02-810-5419)
- 조사책임자: 신하영 연구위원(☎ 02-810-5084)
- 조사업체: (주)코리아데이터네트워크 윤대열 연구원(☎ 02-2183-9185)

깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

*주요 용어 설명: 여성인력개발기관(여성발전센터, 여성인력개발센터, 여성능력개발원을 총칭하는 기관 분류명)

I. 근로환경과 보수지급

[1장 직무구분 및 직제]

현재 일하는 기관 및 직무

문1. 귀하께서는 현재 근무하시는 기관에서 얼마동안 재직하고 계십니까?

_____년 _____개월

문1-1. 현재 근무하시는 기관이 여성인력개발기관 중 처음으로 근무한 곳입니까?

- ① 예 (문3.으로 이동)
- ② 아니오 (문2.으로 이동)

문2. 현재 재직중인 센터에서 재직한 경력을 포함해, 서울시의 여성인력개발기관에 근무한 총 기간은 얼마나 되십니까?

_____년 _____개월

문2-1. 이전에 근무한 기관은 다음 중 어떤 기관입니까?

- ① 타 여성 인력개발기관
- ② 기타 여성지원기관
- ③ 여성단체: 시민사회영역

문3. 근무하고 계시는 기관에서 귀하의 직위는 무엇입니까?

- 1) 최고관리자(원장, 관장, 센터장, 소장 등)
- 2) 상급관리자(사무국장, 총무, 부장, 실장 등)
- 3) 중간관리자(과장, 팀장 등)
- 4) 초급관리자(선임, 주임, 대리 등)
- 5) 실무직원(직위가 없는 모든 직원)
- 6) 기타 (적을 것: _____)

문4. 현재 본인의 소속팀/ 부서는 무엇입니까?

소속팀/부서 분류	부서명 예시	선택
행정 및 관리	관리팀, 행정팀, 행정지원팀, 총무부, 사업지원부, 인사관리팀 등	
취업팀	취업지원팀, 취업관리팀, 취업사업부 등	
교육팀	교육사업부, 직업능력개발팀, 프로그램부 등	
창업팀	창업팀, 창업사업부, 창업지원팀 등	
청년사업팀	청년사업부 등	
홍보 및 기획	홍보팀, 홍보마케팅, 전략사업부 등	

기타: _____ 팀

문4-1. 다음 중 귀하가 현재 하고 있는 일은 어디에 해당하십니까? 해당 사항에 √ 해주세요, 최대 3개까지 가능)

영역	세부업무	√
교육운영	교육운영 (사회문화)	
	교육운영 (직업훈련)	
취업지원	취업지원 (사후관리)	
	취업지원 (교육)	
	취업지원 (창업)	
	취업지원	
	취업지원 (청년)	
	취업지원 (창업 사후관리)	
기관 고유 업무	지역사회 나눔/ 복지	
	관리, 행정	
	연구	
기타	(직접입력)	

문4-2. 귀하가 현재하고 있는 직무와 관련해 아래 질문에 해당하는 부분에 √해 주세요.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 지금 하는 일은 내가 취업하기 전에 생각한 내용과 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
2) 지금 내가 하는 일은 내가 실수없이 완료하기에 어렵다.	①	②	③	④	⑤
3) 지금 하는 일은 오래할수록 나의 전문성이 강화되는 일이다.	①	②	③	④	⑤
4) 지금 하는 일을 더 잘할 수 있는 다양한 교육이 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤

문4-3. 귀하가 현재하고 있는 직무와 관련해 필요하다고 생각하는 교육·연수에 √해주세요.

영역	교육·연수 내용	√
교육	강사 관리 및 교육과정 운영	<input checked="" type="checkbox"/>
	직업교육훈련 과정 설계 관련 지식	
취업지원	취업설계사 자격증 취득 및 취업설계 전문성 훈련	<input type="checkbox"/>
	구인처 정보, 경력단절여성 우대 일자리 등 관련 정보 (검색 및 선별) 창업 지원제도, 취업·창업실적 관리 방법	
여성 및 복지	취업여성 복리후생제도 등 관련 지식	<input type="checkbox"/>
	성평등 문화, 성차별적 언어방지 등 성평등의식 제고 한부모가정, 다문화가정, 조손가정 등 복지대상자 혜택 및 제도적 지원 내용	
상담	노인 상담	<input type="checkbox"/>
	취업상담	
	창업 상담	
	사후관리 노하우	
행정영역	그룹웨어, ERP 등 전산 능력	<input type="checkbox"/>
	한글, 엑셀, 파워포인트(ppt) 등 문서작성능력	
	정부사업 관리 지침 메뉴얼 대민업무(전화 응대, 민원 처리 등)	
기타	(직접입력)	<input type="checkbox"/>

문5. 귀하께서는 정부 및 서울시 지원사업 관련 업무 중 어떤 것에 관여하고 계십니까? 본인의 주요업무 기준으로 2순위까지 선택해 주세요.

주요업무 및 운영사업	설명	1순위	2순위
새일센터 (여성새로일하기센터) 사업	여성가족부 경력단절여성 지원사업	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
여성기업 창업보육센터 사업	(재)여성기업종합지원센터를 통한 여성기업 창업 지원사업	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
장년(고령자)인재은행 사업	고용노동부 고령자 인력채용 및 직업훈련 지원사업	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
취업성공패키지 사업	고용노동부 지정 취업상담, 진로설정, 집중취업알선 및 사후관리 프로그램	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
내일배움카드제도	고용노동부 지역 고용센터를 통해 운영되는 직업훈련계좌제 운영 (실업자내일배움카드)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
기타 실업자, 경력단절여성 지원	근로자카드사업 운영 등	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
서울시 '좋은여성일자리 특화사업'	센터 특화 직업훈련 프로그램 운영	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
서울시 (청년)일자리카페	고용노동부 청년지원사업으로 취업상담, 멘토링, 취업특강, 스터디룸 무료 대여 등 종합 서비스 제공	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

기타: _____ 팀

문5-1. 위에서 응답한 해당 자원사업의 전담인력이십니까?

- ① 예 (문5-2번으로 이동)
- ② 아니오 (문6번으로 이동)

문5-2. 전담인력*일 경우, 본인이 속한 사업에서 어떤 업무를 주로 맡고 있습니까?

*전담인력: 해당 사업과 관련된 업무를 위해 따로 배치되고, 해당사업 관련 전문성을 갖추고 해당 업무만을 도맡아 하거나 부담하는 경우.

- ① 취업(창업) 상담
- ② 직업교육
- ③ 취업지원(알선, 연계)
- ④ 행정지원
- ⑤ 창업지원
- ⑥ 기타 직접인력: _____

문6. 귀하께서는 현재 맡고 있는 업무와 관련된 자격증을 갖고 계십니까?

- ① 예 (문6-1.으로 이동)
- ② 아니오 (문7으로 이동)

문6-1. 귀하께서는 다음 중 현재 업무와 관련해서 어떤 자격증을 보유하고 계십니까? (복수 선택 가능)

자격증 종류	급수	정의 및 관련법령
① 직업상담사		「국가기술자격법」에 따른 직업상담사
② 경영지도사		○ 경영지도사, 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발 훈련교사 자격증
③ 직업상담사		「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발 훈련교사 자격증
④ 직업능력개발훈련교사		한국창업보육협회에서 발급하는 창업보육매니 저 자격증
⑤ 창업보육매니저		「평생교육법」에 따라 교육부장관이 부여하는 자격증
⑥ 평생교육사		「청소년기본법」에 따라 여성가족부장관이 부여 하는 자격증
⑦ 청소년지도사		「사회복지사업법」 및 시행령에 따라 보건복지 부 장관이 부여하는 자격증
⑧ 사회복지사		
⑨ 건강가정사		
⑩ 영양보호사		
⑪ 상담자격증 (직접인력)	(본인기입)	

기타 자격증 종류 (업무와 관련있는 것만 기입): _____

[2장 근로실태]

***복무실태**

문7. 현재 귀하의 고용형태는 무엇입니까?

- 1) 정규직
- 2) 비정규직-무기계약직
- 3) 비정규직-기간제 계약직
- 3) 비정규직-파트타임
- 4) 비정규직-기타

문8. 하는 실질적으로 주당 평균 몇 시간을 근로하십니까? (최대 52시간, 주40시간 기준)

주당 평균 _____ 시간

문9. 귀하께서는 한 달 평균 주말 근무를 몇 번 하십니까?

한 달 평균 _____ 번

문10. 귀하의 초과근무를 주당 몇시간 하십니까?

주당 _____ 시간

문11. 귀하의 사용가능한 총 휴가일수 및 실제 사용한 휴가일수는 각각 며칠입니까? (2017년 기준)

휴가일수	사용한 휴가일수
총 _____ 일	총 _____ 일

문12. 귀하가 재직하는 센터는 직원 공통으로 “여름휴가*”를 사용하고 있습니까?

*여름휴가: 하계휴가라고도 불리며, 7월~8월 하절기 근로자가 사용하는 휴가를 의미함.

- ① 예 (문12-1로 이동)
- ② 아니오 (문13으로 이동)

문12-1. 여름휴가를 사용한다면, 어떤 형태로 사용하고 있습니까?

- ① 경조사 시에 지급되는 유급휴가로, 연차와는 별개로 추가로 지급 됨
(가족상, 본인결혼 등으로 지급되는 청원휴가와 유사하게 본인 신청에 따라 사용)
- ② 여름휴가용 유급연차휴가가 별도로 부여됨
- ③ 본인 보유한 유급연차휴가 중에서 사용
- ④ 여름휴가를 본인이 희망하지 않는 경우, 휴가대체수당이 지급됨(추가적으로)
- ⑤ 기타 자체적인 규칙/ 약정이 있다면 간략하게 써주세요: _____

문13. 귀하가 재직하는 센터에서는 연차사용에 대해 어떻게 대응하고 있습니까?

- ① 기간 내 연차를 모두 소진하도록 권장(본인 사용 가능 연차 당해연도에 모두 쓰도록 권장)
- ② 기간 내 연차를 모두 소진하지 못했을 경우 연차수당으로 보상
- ③ 연차를 미처 쓰지 못할 경우 별도의 보상이 없음
- ④ 기타 자체적인 규칙/ 약정이 있다면 간략하게 써주세요: _____

문13-1. 입사부터 지금까지 귀하가 실제로 사용한 법정휴가제도는 무엇입니까? 그리고 얼마나 사용하셨습니다? 해당되는 것을 모두 작성해 주십시오.

- 1) 생리휴가 (년 _____ 회)
- 2) 출산전후휴가 (_____ 개월)
- 3) 유산, 사산휴가 (_____ 일)
- 4) 육아휴직 (_____ 개월)
- 5) 모두 사용 안함

13-2. 만약 귀하가 법정휴가제도 사용을 희망하였으나 보장받지 못한 것이 있다면 그것은 무엇이며 이유는 무엇입니까?

법정휴가제도	이유
☐. 보장받지 못한 경험 없음	
☐. 생리휴가	
☐. 출산전후휴가	
☐. 유산, 사산휴가	
☐. 육아휴직	
☐. 모두 사용 안함	

문14. 귀하께서는 귀 기관이 화재, 도난, 사고(알코올 등으로 인한 폭력, 방화 등) 및 자연재해로부터 어느 정도 안전하다고 생각하십니까?

- 1) 전혀 안전하지 않다
- 2) 안전하지 않다
- 3) 보통이다
- 4) 안전하다
- 5) 매우 안전하다

문15. 귀 기관에서 제공하는 여성친화 시설은 어떤 것이 있으며, 사용경험은 있습니까?

시설	설치 여부(V)		사용경험 여부(V)	
여성전용 화장실 설치(남녀 공용 화장실인 경우)	Y	N	Y	N
여성전용 휴게실 및 내부 개인사물함 설치	Y	N	Y	N
여성 탈의실, 수유실 설치	Y	N	Y	N
직장 내 어린이집	Y	N	Y	N
시간제 어린이 놀이터	Y	N	Y	N
기타 ()	Y	N	Y	N

***보수실태**

문16. 귀하의 월 평균 보수는 어느 정도입니까?(2018년 현재 기준, 세전 급여이며 각종수당을 포함한 금액)

기본급 월 _____만원,

기본급 외 각종수당 월 _____만원

문17. 정기적인 월급, 기본수당 외에 각종수당 및 상여금에 지급여부와 평균 금액을 기입해 주시기 바랍니다. (매달지급되는 월평균, 비정기적으로 연 1-2회 지급 되는 경우는 *비정기적인 상여금으로 연평균 금액으로 입력)

기본급 외 수당 종류	지급 여부		평균금액	
시간외 수당(초과근무수당)	Y	N	월	만원
식대	Y	N	월	만원
정기상여금	Y	N	월	만원
기타 직책수당	Y	N	월	만원
*비정기적인 상여금 (명절상여금, 성과급 등)	Y	N	연평균 총	_____만원 (2017년 최근 기준)
기타 복리후생비	Y	N	월	만원

문18. 귀하께서는 자신의 직위나 직무를 고려할 때 적절한 보수수준은 어느 정도라고 생각하십니까? (세전 급여이며, 각종수당을 포함한 금액)
월 평균 _____만원

문19. 현재 본인이 속한 센터의 인건비와 관련해서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- 0) 인건비 지급 체계, 규칙, 기준이 없음
- 1) 센터 자체사업 운영 인력(자체 직원) vs 정부(서울시) 지원사업 인력 간 인건비 차이
- 2) 직급간 급여 차이가 부적절함
- 3) 직급 내 호봉 간 급여차이가 부적절함
- 4) 여성인력개발기관 유형별 보수 격차가 부적절함
- 5) 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항임
- 6) 보수 지급 체불 및 지연
- 7) 기타 (적을 것: _____)

II. 종사자 처우수준 및 욕구

[1. 처우 인식 및 개선요구]

문20. 다음 각 문항에 귀하의 의견을 체크해 주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 직무나 업무강도에 비해 보수수준은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 보수수준은 다른 유사직군 종사자(직업훈련원 직원, 고용센터 직원, 창업보육센터 직원 등)들과 비교하여 적당하다.	①	②	③	④	⑤

문21. 개선 또는 신설해야 할 수당이 있다면 그 종류와 이유를 제시해 주시기 바랍니다.

구분	수당종류	이유
개선		
신설		

문22. 여성인력개발기관 종사자의 처우를 공공기관 종사자, 공무원 수준에 맞춘다고 할 때, 귀하는 다음 직위별 비교대상에 얼마나 동의하십니까?

공무원 비교직급	여성인력개발기관 종사자 직급-직위 vs 사회복지시설			비교직급 설정 기준	
	직급	이용기관	사회복지시설	종사자 규모	경력
5급	1급	센터장	원장	10인 이상	15년 이상
				10인 미만	25년 이상
6급	2급	센터장·기관장	원장	10인 이상	15년 미만
		실장	부장	10인 미만	15~25년
7급	3급	차장·팀장	관장	10일 미만	15년 미만
		부장	부장·팀장	-	13년 미만
		팀장	과장	-	-
8급	4급	과장·책임	대리	-	-
9급	5급	대리·선임	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 영양사	-	-
9~10급	6급	팀원·주임·기능직	간호조무사, 조리사, 사무원, 운전기사	-	-
10급	7급	-	생활보조원, 취사원, 관리인, 환경미화원	-	-

주) 본 기준은 서울시 기준입니다.

- 1) 매우 동의함
- 2) 대체로 동의함
- 3) 보통임
- 4) 대체로 동의하지 않음 (문22-1로 갈 것)
- 5) 절대 동의하지 않음 (문22-1로 갈 것)

문22-1. 만약 공무원·사회복지시설 비교직급 기준에 동의하지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- 1) 공무원에 비해 종사자의 경력기준이 낮다.
- 2) 공무원에 비해 종사자의 경력기준이 높다.
- 3) 기관의 종사자 규모에 따른 기준(10인)이 비합리적이다.
- 4) 기관의 종사자 규모 기준에 따라 차이를 두는 것은 비합리적이다.
- 5) 기타 (적을 것: _____)

문23. 여성인력개발기관 종사자의 처우개선을 위하여 어떤 것이 가장 시급하게 해결되어야 한다고 생각하십니까? 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- 1) 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화
- 2) 여성인력개발기관 단일 급여체계 구축을 통해 기관 간 종사자 보수수준 격차 최소화
- 3) 여성인력개발기관에 대한 정부(지방자치단체)의 보조금 지급방식을 포괄보조금 방식에서 분리 지급방식(사업운영비와 인건비)으로 변경
- 4) 적은 기본급과 다수의 수당체계로 이루어진 임금체계 개선
- 5) 보조금 지급 주체를 운영법인에서 공공영역(서울시, 중앙정부)으로 전환
- 6) 여성인력개발기관 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화
- 7) 종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련
- 8) 사회복지·직업훈련·상당 분야별로 상이한 경력인정 지침의 통일성 확보
- 9) 기관별 최소 승진연한 기준마련 및 직급별 자격기준 강화
- 10) 기타 (적을 것: _____)

[2. 근무환경 인식 및 개선요구]

문24. 직업과 관련된 모든 사항들을 고려할 때, 귀하는 자신의 직업에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

1) 매우 불만족한다	2) 불만족한다	3) 보통이다	4) 만족한다	5) 매우 만족한다
-------------	----------	---------	---------	------------

문25. 귀하께서는 현재 직장에서 계속 일하실 예정입니까?

- 1) 아니다(문25-1로 갈 것)
- 2) 그렇다(문26으로 갈 것)

문25-1. “아니다”로 대답하셨다면 그 사유를 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- 1) 업무가 적성에 맞지 않아서
- 2) 근로시간이 길어서
- 4) 인간관계로 인한 스트레스
- 5) 보수가 낮아서
- 6) 결혼, 학업, 출산, 질병 등 개인 사유로
- 7) 계약만료 및 사업폐지로 인한 비자발적 이유
- 8) 기타 (적을 것: _____)

문26. 여성인력개발기관 종사자 처우개선을 위해 의견(문제점, 애로사항, 개선사항 등)이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오.

2018 정책연구-10

여성인력개발기관 종사자 근로실태 및 처우개선 방안

발행인 강경희
연구자 신하영·서정은
발행일 2018년 12월
인쇄처 (주)행복드림(여성장애인지원)
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)
I S B N 979-11-87956-92-1

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

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
서울시여성가족재단
클린신고센터
www.seoulwomen.or.kr
신고자의 신분과 내용은
철저히 비밀로 보호하고 있습니다.