

碩士學位論文

여성 직업능력개발의 실태 및
개선방안에 관한 연구



濟州大學校 經營大學院

經營學科 人事管理專攻

金純範

2009年 2月

여성 직업능력개발의 실태 및 개선방안에 관한 연구

指導教授 姜 永 淳

金 純 範

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함

2009年 2月

金純範의 經營學科 人事管理專攻 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 _____ (印)

委 員 _____ (印)

委 員 _____ (印)

濟州大學校 經營大學院

2009年 2月

목 차

I. 서 론	1
1. 문제제기	1
2. 연구목적 및 방법	3
3. 논문구성	3
II. 직업능력개발의 이론적 고찰	5
1. 직업능력개발의 개념 및 필요성	5
1) 직업능력개발의 개념	5
2) 직업능력개발의 필요성	6
2. 여성노동력의 특성 및 노동가설	7
1) 여성노동력의 특성	7
2) 여성 노동가설	13
3. 국내외 여성의 직업능력개발 지원정책	17
1) 우리나라의 여성 고용촉진 지원정책	17
2) 우리나라의 여성 직업능력개발 지원정책	22
3) 외국의 여성 직업능력개발 지원정책	27
III. 여성의 직업능력개발에 대한 실태분석	35
1. 우리나라 여성의 직업능력개발 실시현황	35
2. 실태분석	39
1) 조사대상의 특성 및 설문지 구성	39
2) 실태분석	41
3) 시사점	51
IV. 여성 직업능력개발의 개선방안	54
1. 직업능력개발 시스템의 개선	54
1) 직업능력개발 지원체계의 지역별 통합화	54

2) 직업능력개발교육훈련기관과 취업알선기관의 유기적 협력체제 구축	55
3) 수요자 중심의 직업능력개발 프로그램 도입	55
4) 여성을 위한 훈련인프라 구축을 통한 훈련참여 기회 확대	57
2. 직업능력개발 지원정책 개선	58
1) 훈련기간 및 수료후 취업시까지 경제적지원을 통한 훈련참여 유도	58
2) 재정지원 방법의 개선	59
3) 직업능력개발에 관한 홍보 강화	60
V. 결 론	62
1. 요약 및 시사점	62
2. 연구의 한계 및 향후 연구방향	64
참고문헌	66
Abstract	70
설문지	73

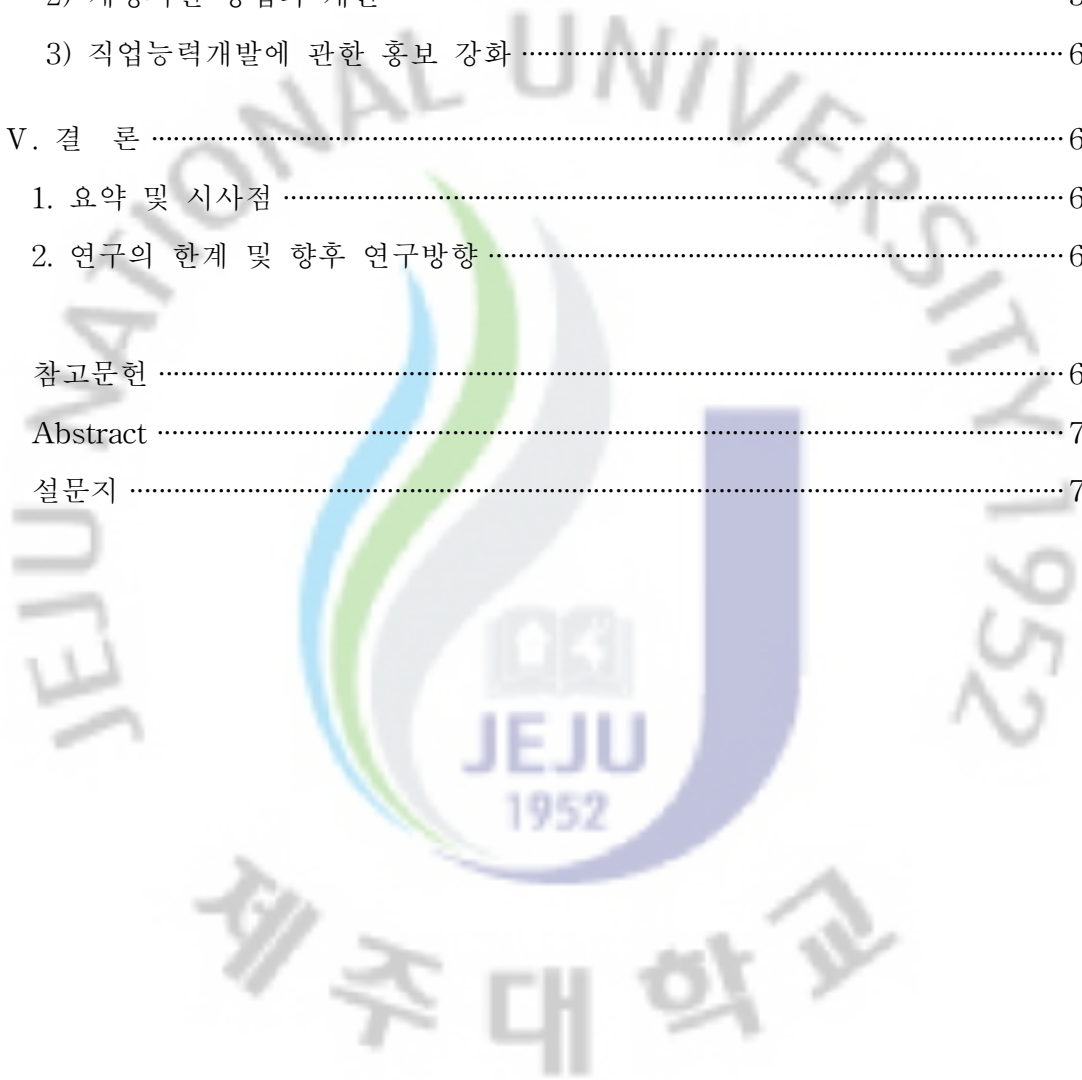


표 목 차

<표 II-1> 여성의 분류별 지원정책 및 제도	20
<표 II-2> 여성 직업능력개발을 위한 부처별 지원정책	25
<표 II-3> 취약계층 여성의 분류별 직업능력개발훈련 지원부처 및 훈련내용 ..	26
<표 II-4> The Women's Center의 재취업교육 프로그램	28
<표 III-1> 여성 직업능력개발훈련 현황	37
<표 III-2> 교육훈련생 특성별 훈련실시 현황	38
<표 III-3> 연도별 직업능력개발 재정투자 추이	38
<표 IV-1> 설문구성	39
<표 IV-2> 조사대상의 일반적 특징	40
<표 IV-3> 직업능력개발훈련 수강경험	42
<표 IV-4> 직업 경력기간	42
<표 IV-5> 실직사유	43
<표 IV-6> 교육훈련 지원동기	43
<표 IV-7> 직업능력개발훈련 기회	44
<표 IV-8> 교육훈련과정 인지동기	44
<표 IV-9> 교육훈련참여 애로사항	45
<표 IV-10> 수강과정에 대한 만족도	45
<표 IV-11> 직업능력개발훈련 프로그램은 수준	46
<표 IV-12> 교육훈련수강이 본인에게 도움정도	46
<표 IV-13> 교육훈련 수료후 고려점	47
<표 IV-14> 교육훈련 수료후 재교육분야	47
<표 IV-15> 직업능력개발훈련 수료 후 고용형태	48
<표 IV-16> 취업준비시 애로사항	48
<표 IV-17> 지원부처 통합	49
<표 IV-18> 여성에 필요한 교육훈련분야	49

<표 IV-19> 적정한 훈련수강 기간 50
<표 IV-20> 취업, 창업에 필요한 제도 50
<표 IV-21> 직업능력개발훈련이 가장 필요한 계층 51



I. 서론

1. 문제제기

우리사회는 전통적인 산업사회에서 지식기반사회로 급격히 이전하고 있으며, 지식기반사회의 핵심은 질 높은 인적자원을 요구하고 있다. 이처럼 경쟁력의 원천이 물적자원에서 인적자원으로 변화하는 가운데 전문가들은 여성의 능력을 활용하는 문제에 관심을 기울이고 있다. 실제로 외국은 2만불 시대에 도달한 시점에서 여성의 경제활동 참가율은 1만불 시대와 비교해 9% 이상 증가하여 70% 내외를 기록하고 있다. 이와 비교할 때 우리나라 여성의 경제활동참가율은 50%에도 미치지 못하고 있으며, 특히 고등교육을 받은 여성의 경우 이들의 실제 활용도는 OECD 회원국 중 최하위 수준에 머무르고 있다(OECD, 2007).

우리나라는 출산과 양육으로 인한 여성의 경력단절, 여성노동의 비정규직화, 성별직종 분리의 심화, 여성노동 내부의 양극화 등의 문제가 심각히 대두되고 있는 실정이다. 이러한 실정에 비추어 볼 때 여성의 직업능력개발¹⁾은 남성보다 더 절실한 실정이다. 이제 여성의 직업능력개발은 유희인력 활용이라는 좁은 영역을 넘어서 양성평등시대의 국가경쟁력 향상을 위한 인적자원의 효율적 양성과 운영이라는 관점에서 접근하여야 한다. 여성인재의 활용은 선택 가능한 고급인재의 풀(Pool)을 넓혀주어 저렴한 비용으로 우수한 인재를 손쉽게 확보할 수 있는 가능성을 높여준다.

하지만 현실은 그렇지 않다. 그동안 여성에 대한 직업능력개발을 위해서 정부부처 및 각 자치단체별로 각종 직업능력개발훈련, 창업훈련 등의 서비스가 제공되고 있다. 하지만 고용촉진정책을 지원하면서 예산의 분산 및 중복지원과 주관기관의 훈련프로그램의 다양화로 인한 혼선으로 일관성 있는 정책설정이 어려웠다. 또한 수요자입장에서 취업과 연계한 프로그램 및 효율적인 정책이 부족한 상황에서 중복되는 직업능력개발정책은 수요자의 혼란과 관심부족 현상으로 나타

1) 본 논문에서 사용하는 직업능력개발이라 함은 직업교육, 직업훈련을 통칭한다.

나고 있다.

사회안전망으로써 공공성이 강한 직업능력개발의 역할 중 여성에 대한 보호는 국가의 책임성이 가장 높은 분야이다. 따라서 여성 특성에 적합한 지원제도를 수립하고 직업능력개발훈련을 실시하여 이들 여성에 대해 취업기회를 제공함은 물론 장기적으로는 사회적 비용부담을 줄일 수 있어야 한다.

지금까지 여성의 직업능력개발 해법으로 정부부처, 산하기관 및 지방자치단체에서 다양한 형태로 직업능력개발 프로그램을 시행하고 있다. 하지만 여성이 직업능력개발훈련 및 창업훈련에 대한 참여율이 매우 저조하고, 취업알선 및 창업 성공으로의 연계가 이루어지지 못하고 있음을 물론 여성의 사회적 활동이 제한적인 상황에서 빈곤의 악순환이 되풀이 되고 있다.

여성의 직업능력개발을 통하여 보다 안정된 취업상태 및 빈곤탈피를 달성하기 위해서는 현재의 소극적이고 형식적인 지원제도에서 벗어나 적극적이고 내실 있는 지원제도가 구축되어야 할 필요가 있다. 이를 통해서 사회통합을 실현하고 여성이 취업에서 겪고 있는 불이익을 제도적으로 해소해 나가야 할 것이다.

여성의 직업능력개발에 대한 지원은 그들에게 특혜를 주는 것이 아니다. 몇 가지 측면에서 그 당위성을 살펴보면 다음과 같다(윤명희 외, 2006). 첫째, 기혼 여성의 사회적 참여기회 박탈은 구조적으로 우리 사회가 안고 있는 저출산에 따른 사회문제의 심각성을 고려할 때 사회적 비용이 기하급수적으로 증가하기 때문에 선진국의 사례처럼 중장기 전략차원에서 근본적인 대안을 마련하여야 한다. 둘째, 노령화의 급격한 진전은 남성인력만으로 가족을 부양할 수 없는 상황에 직면하게 되며, 여성의 경제활동은 그 대안이 될 수 있다. 셋째, 여성인력의 양성과 최적 활용은 국가경제의 성장 잠재력을 확충하고 경제활동의 효율성을 높이는 데 중요한 관건이 되고 있으며, 삶의 질 향상과 지속적인 경제성장에 도달하기 위해서는 여성의 직업능력개발이 필요하다. 넷째, 사회에서의 성차별적인 요소들은 낮은 동기유발, 가사와 육아에 대한 비용부담 그리고 여성들의 직업의식 부재 등 평생 직업인으로서의 인식뿐만 아니라 직업세계로의 안정된 이행을 어렵게 한다. 따라서 여성 인적자원의 활용이라는 차원에서 여성의 직업능력개발에 관한 활발한 연구가 수행될 필요가 있다.

2. 연구목적 및 방법

우리나라 여성들이 출산과 육아로 인한 경력단절, 여성노동의 비정규직화, 성별직종 분리의 심화, 여성노동 내부의 양극화 등의 문제가 심각히 대두되고 있는 실정이다. 본 연구는 첫째, 여성의 직업능력개발과 관련한 선행연구들을 이론적으로 고찰하고, 둘째, 여성의 직업능력개발에 대한 지원제도 및 실태분석을 통해 여성에 대한 직업능력개발 정책의 문제점을 살펴보고 개선방안을 제시하고자 한다.

본 연구는 국내·외 문헌조사에 의한 이론적 고찰과 각 부처별 통계자료의 수집·분석, 직업능력개발훈련을 받고 있는 여성에 대한 설문조사 등의 방법으로 이루어 졌다. 이론적 고찰은 연구주제와 관련된 선행연구자료, 관련제도 및 정부정책 자료를 분석하여 연구하였다. 실태분석은 직업능력개발훈련 참여자를 대상으로 하였으며, 개선방안은 선행연구 및 정부지원정책 분석, 그리고 실태분석 결과를 토대로 제시하였다.

3. 논문구성

본 연구는 다음과 같이 총 5장으로 구성하였다.

제 I 장에서는 서론부분으로 문제제기, 연구목적 및 방법 그리고 논문의 구성에 관해 기술하였다.

제 II 장에서는 직업능력개발에 대한 이론적 고찰로 여성노동력의 특성 및 노동가설, 국내외 여성의 직업능력개발 지원정책을 탐색하였다

제 III 장에서는 우리나라 여성의 직업능력개발 실시현황을 살펴보고, 직업능력개발훈련 참가 여성을 대상으로 직업능력개발과 관련하여 설문조사를 실시하였으며, 그 결과를 분석하고 시사점을 도출하였다.

제 IV 장에서는 이론적 고찰 및 설문분석을 토대로 우리나라 여성 직업능력개발의 개선방안을 제시하였다.

제 V 장에서는 결론으로 여성의 직업능력개발에 관한 연구결과를 요약하고, 연구 결과에 따른 시사점을 도출하였으며, 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.



Ⅱ. 직업능력개발의 이론적 고찰

1. 직업능력개발의 개념 및 필요성

1) 직업능력개발의 개념

최근 수요자중심의 인적자원개발의 개념이 강조되고 있다. 종래의 인적자원개발 패러다임이 공급자(직업능력개발훈련기관)가 주도하는 국가중심 체계였다고 한다면 새로운 패러다임은 수용자인 기업이 주도하고 민간부분과 시민사회가 새로운 주체로서 인적자원개발정책의 수립과 집행 및 평가의 제 과정에 능동적으로 참여하는 구조를 갖는다. 따라서 오늘날 인적자원개발은 기업측면 뿐만 아니라 종업원 개개인의 의욕과 사회전체의 기대를 만족시키기 위하여 필요하다(송병식, 2008). 오늘날 인적자원은 개개인의 물리적·정서적 건강과 함께 사회규범 및 의식 등을 포함하는 폭넓은 개념으로 접근하고 있다. 즉, 경제적 성장을 위한 인력수급뿐만 아니라 사회적 신뢰의 구축과 문화발전 등 사회적 자본형성을 위한 정책으로 보고 있다(윤영득, 2007).

인적자원개발의 한 분야인 직업능력개발이란 근로자 및 근로자가 되려고 하는 자의 취업 및 직무수행에 필요한 능력의 배양 및 향상을 위한 직업능력개발훈련과 이와 관련된 활동을 말한다. 이는 협의의 의미이며 지식정보화사회의 도래로 현대는 평생직업능력개발의 개념으로 생애 전 단계에 걸쳐 직업생활의 영위에 필요한 능력을 개발하고 향상시킬 목적으로 전개되는 직업능력개발훈련 및 관련 활동으로서 학교와 훈련기관을 불문하고 입직준비기와 경제활동기, 제2인생기에 걸쳐 이루지는 모든 직업능력개발훈련을 포함하는 광의의 개념으로 해석할 수 있다(노동부, 2007).

이러한 직업능력개발은 개인과 사회, 국가가 담당해야 할 중요한 책무이다. 직업능력개발의 목적은 직업준비교육, 직업능력개발을 위한 계속교육, 나아가 평생직업능력개발을 통해 국민들이 행복한 삶을 추구하는데 그 목적이 있다. 이는 직

업능력개발이 사회적 효율성이나 공공성 문제와 결부하여 개인차원의 직업능력 개발을 넘어서 지역사회나 국가가 직업능력개발에 그 역할을 담당해야 함을 강조하는 것이다.

2) 직업능력개발의 필요성

(1) 혁신주도형 성장의 기반 마련

우리경제는 1980년대 이후 요소투입형 성장이 한계에 도달하였으며, 10년째 국민소득 1만불 수준에서 정체되고 있는데 지속적인 경제성장을 위해서는 총요소 생산성의 성장기여도를 증대시키는 혁신주도형 성장전략이 필요하다. 혁신주도형 성장을 위해서는 일터에서의 지속적인 직업능력개발로 근로자의 질적 능력향상을 통한 노동생산성을 제고해야 한다(사람입국일자리위원회, 2007).

(2) 수평·수직적 이동지원

외환위기 이후 노동시장의 유연화에 따라 고용상태의 잦은 변동 및 실업위험 증가 등 노동이동이 증대되고 있다. 따라서 직업능력개발은 노동이동 증대에 대응하여 근로자의 고용안정을 제고하는 한편 직업능력을 갖춘 노동력의 원활한 이동을 지원하며, 아울러 근로자의 직업역량을 제고하여 임금상승 등 노동시장의 성과를 제고할 수 있다.

(3) 노동시장 양극화 극복과 사회통합 실현

글로벌 경쟁이 격화와 급속한 기술진보로 고속런 노동의 가치는 증가하는 반면, 저숙련 노동의 가치는 하락하는 노동시장의 양극화가 심화되는 가운데, 일자리 수의 증대만으로는 이러한 노동시장의 양극화 문제를 해결할 수 없다. 따라서 직업능력개발을 통한 『고속런 → 고생산성 → 고임금』 전략이 고용의 기회와 질을 높여 조화로운 사회통합을 가능하게 한다.

(4) 저출산·고령화에 대비하는 잠재인력 개발

저출산·고령화 사회의 도래로 생산가능인구의 점차적 감소가 예상되는 가운데

데 우리나라의 합계 출산율은 1.16(2004)로 일본의 1.29보다도 낮으며, 생산가능 인구(15~64세)도 2016년 이후 감소할 것으로 전망되어 노동력 부족현상이 발생할 것이다(통계청, 2006). 직업능력개발은 잠재인력의 취업능력을 제고하여 경제활동 참여율을 높이고 안정적인 노동력 공급을 통해 지속가능한 성장을 뒷받침할 수 있다.

2. 여성노동력의 특성 및 노동가설

1) 여성노동력의 특성

여성의 고용은 특히 경기변동에 따라 많은 영향을 받으며 전개되어져 왔다. 우리나라의 산업발전과 함께 여성의 노동시장에서의 고용구조에도 많은 변화양상을 보이고 있다. 여성노동력의 변천과정을 보면 다음과 같다(진수희, 1998).

첫째, 1960년대 우리나라의 산업구조는 농업을 근간으로 하는 전근대적 구조였다. 많은 노동력에도 불구하고 남녀 구분 없이 근대적 산업부문보다는 주로 농업부문에 치중되어 있었다.

둘째, 산업화와 도시화로 노동력이 농촌부문에서 도시부문으로 유입되었다. 과잉노동력과 결합된 자본의 동원과 국내시장의 협소함을 감안한 경공업위주의 수출주도정책이었다. 이에 저임금 여성노동력을 바탕으로 경공업부문이 확장되면서 고도경제성장의 계기를 마련하였고 기업들의 여성인력에 대한 활용도 지속적으로 높아졌다. 하지만 정부주도형 경제성장 우선정책 아래 여성인력을 저임금 하위단순 노동력 내지는 부차적인 노동력으로만 활용하였으며, 인사관리제도나 관행 또한 남녀 차별적으로 운영되었다. 그러나 여성경제활동이 제조업 중심의 저학력 미혼 여성중심의 인력구조에서 점차 제조업 구성비가 감소하고 서비스 부문이 지속적으로 확대됨에 따라 생산직 인력부족 현상이 나타났고, 여성인구 중 상대적으로 고학력 인력의 증가, 제조업 기피현상이 두드러졌다.

셋째, 산업구조의 변화와 함께 노동시장에서는 전문적인 능력을 갖춘 기능 및 기술공을 필요로 하였다. 이런 중화학 구조에서 필요로 하는 인력은 많은 투자와

장기간의 양성이 필요함에 따라 정부와 기업, 가정에서도 남성 중심으로 이러한 인력을 양성하였다. 즉, 중화학공업에서는 남성노동자 중심, 여성인력은 사무직과 하위생산직 중심으로 이루어졌다. 즉, 기업의 인력활용은 남녀 직종격리 현상을 심화시킴과 동시에 남녀 임금격차를 확대 시켰고, 여성의 고용구조를 악화시켰다.

넷째, 격심한 노사분규가 발생하고 민주화 운동의 전개와 함께 여성노동운동이 활발해지고 여성고용과 관련된 문제가 사회화되었고, 부문별 인력부족현상이 발생함에 따라 여성인력에 대한 필요성이 더욱 커졌다. 이에 정부는 여성근로자 권익보호를 위한 “남녀고용평등법”이 시행되고 경제사회개발5개년계획에 여성부분이 수립되는 등 여성노동과 관련한 법제와 정책이 수립되어 시행되기 시작했다. 이는 기업의 여성관련 인사관리제도에 상당한 영향을 미쳤다.

다섯째, 1990년대 후반 들어 노동시장 인력부족으로 인해 기혼여성 취업자가 크게 증가하였고, 시간제 , 임시직 등 비정규직 노동형태가 등장하였다. 뿐만 아니라 여성의 서비스직, 전문직 진출이 확대되었고 , 결혼·출산에 따른 여성의 노동시장 퇴출이 지속적으로 완화되었다. 1990년대 후반 IMF로 실업문제가 심각하게 대두되었고, 노동시장의 유연화가 급속히 진행되었다. 노동시장의 유연화와 함께 통상 수량적 유연화 전략의 일환으로 도입되는 고용형태가 시간제 고용, 임시직 고용과 파견근로제도 같은 형태로 바뀌면서 이 분야에 여성근로자들의 비중이 확대되었다. 교육수준의 향상, 가사노동의 경감, 육아기 이후의 생애기간 증대 등으로 인해서 노동시장에 참여하고자 하는 여성인력은 증가함에도 불구하고, 여성은 취업에 있어서 남성보다는 불리한 위치에서 노동시장의 유연화 전략²⁾의 대상이 되었다. 특히 IMF 경제위기로 인한 기업의 구조조정의 우선순위 대상이 되어버린 여성들은 직업능력개발훈련의 증대와 사회로의 진출은 많아 졌지만 아직도 여성은 취업시장에서 2차적인 부수적 존재로 머물러 있는 실정이다.

2) 노동유연화전략(labor flexibility): 기업의 수요 변동에 따라 신속적으로 고용 수준을 조절하여 기업이 '필요로 하는 인력'과 실제 고용된 인력의 수를 일치시키려는 전략이다. 즉, 필요한 최소 수준의 노동력만큼을 고용하고 경기변동에 따라 임시적·단기적 노동력을 탄력적으로 활용하는 유연화 전략이다.

여섯째, 지식기반사회³⁾로의 변화로 유능하고 창의적인 여성인적자원이 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 노동시장에서 남녀차별을 근원적으로 근절함과 동시에 기업의 여성인력활용에 따른 추가비용을 사회화 시켰다. 구조적인 고용촉진정책 보다는 여성보호, 양성평등의 전환기로 이행하고 있으나 근원적인 여성의 생애 주기의 특성 등을 고려한 고용정책이 지속적으로 유지되지 못하고 있다. 또한 비정규직의 양성, 시간제, 단기근로자의 대부분에서 여성이 차지하는 비율이 증가하는 모순점이 나타났다.

우리나라의 여성고용구조는 가부장적 사회구조 속에서 가사와 양육 문제의 1차적 책임자로 고용시장에서 자발적이든 비자발적이든 퇴출되는 특징을 가지고 있다. 이러한 이유로 고용시장에서의 성차별적인 대우는 고용의 불연속 현상, 성별 직종분리현상, 여성의 비정규 고용형태의 확산, 성차별적인 해고 등의 특징을 나타내고 있다(김태홍, 2000).

(1) 여성고용의 불연속 현상

그간 우리나라는 여성노동자의 노동시장 재진입, 여성지위 하향, 여성인력에 대한 채용과 투자에 소홀하였다. 우리나라 여성의 경제활동 참가율 곡선을 살펴보면 M자형으로, 그 형태가 다소 변화되기는 했으나 쌍봉형을 나타내고 있다(통계청, 2007). 즉 두개의 정점을 가지는데, 제1정점은 취업률이 가장 높은 시기인 20대 초반에서 나타나며 결혼으로 인해 20대 후반부터 점차 감소하다가 출산, 육아기인 30대 초반에 최저점을 형성한다. 다시 자녀의 취학과 더불어 점차 증가하여 40대 초반에 2차 정점에 이르게 된다.

여성의 경제활동 참가상태를 선진국과 비교해 보면, 먼저 참가형태에 있어서 스웨덴이나 미국의 경우에는 고원형, 즉 20대 이후 5.60대까지 연령별 취업률에 큰 변화가 없이 완만한 등선을 이루는 취업형태를 이루고 있다(김태홍, 2000). 서구사회의 여성들은 일단 고용시장에 들어오면 취업을 계속하는 것과는 달리, 한

3) 지식기반사회란 학습의 양이 곧 삶의 질 및 국가 경쟁력과 직접적으로 연계되는 특성을 가진 사회이다. 근대산업사회에서 상품의 가치, 즉 상품이 가진 교환가치가 그 생산과정에 투입된 노동의 양에 의해 결정되었다면, 지식사회에서의 상품(지식상품뿐만 아니라 신발, 햄버거에 이르기까지)의 가치는 그 생산에 투입된 학습의 양에 의해 결정된다고 할 수 있다. 다시 말해서 상품의 가치가 결국 잉여노동이라는 점을 간파한 칼 마르크스의 경우처럼 지식경제의 상품 가치는 잉여학습을 통해 달성될 수밖에 없다.

국 여성들의 고용시장 참여에는 불연속성을 나타내고 있다.

이러한 노동시장에서의 분절현상은 노동시장에 재진입하는 여성들의 지위를 하향 이동시키는 결과를 가져와 여성의 경제활동에 부정적 요인이 된다. 여성근로자에게는 한번 고용시장에서의 퇴장은 재진입을 어렵게 하고, 기업에서는 숙련된 인력의 상실로 이어져, 여성인력에 대한 채용과 투자를 소홀하게 하는 악순환을 초래하였다.

(2) 육아휴직제도의 활용부재

육아휴직제도는 육아를 위해 일정한 기간동안 휴직을 한 뒤에 직장에 복귀하는 제도로, 육아를 위해서 육아휴직을 이용하는 여성근로자는 경력단절이 발생하지 않는다. 그러나 우리나라의 중소기업 여성근로자의 경우 이를 활용할 경우 재고용에 대한 불안 때문에 적극적으로 활용하지 못하고 있는 실정이다.

(3) 성별직종 분리현상

우리나라 여성취업자의 직종별 구성을 보면 고용시장에서 하위직의 직종에 많은 여성들이 집중되어 있으며, 남성에 비해서 임금도 낮은 수준에 머물러 있다. 우리나라의 산업발달 당시 경공업과 중공업에 있어서 남성과 여성이 직종이 분리된 상태에서 최근에 와서는 그 형태가 많이 완화 되었지만 아직도 다른 선진국에 비해서 여성과 남성의 직종이 분리되어 있다. 여성근로자 대다수가 고용시장에서 하위직 직업에 배치되어 있으며, 전문직 등 상위직으로의 진입이 제한되어 있다. 또한 여성고용시장이 고졸이하의 학력과 중하위직 직업들을 중심으로 형성되어 있다.

(4) 여성근로자의 비정규직 고용형태의 확산

비정규고용형태의 확산은 주로 노동수요측면에 의해서 유도되고 있으며, 이러한 고용형태의 확산은 수요에 대응하는 것에 못지않게 노동비용절감과 노동유연성 제고를 위해서 도입·확산되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 목적을 위해 도입된 시간제 고용형태가 우리사회에 뿌리 깊은 가부장제도로 인해서 여성이 가사와 육아를 전적으로 부담하고 있고, 또한 가사·육아부담을 경감시켜주는 시설

이나 제도가 미비한 현실과 사회구조와 결부되어 가사와 육아 부담이 집중되는 30~39세 기혼여성을 중심으로 비정규직이 확산되고 있다. 또 정규직에 비하여 근로시간의 탄력성이 확보되는 비정규직을 선호하는 특성도 있다.

(5) 성차별적 우선해고

성차별적 해고의 유형은 혼인, 임신, 출산 등의 이유로 여성을 해고하는 경우, 정리해고에 있어서 합리적인 이유 없이 여성을 우선적으로 해고하는 경우, 징계 사유나 절차 등에 있어 여성을 남성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우이다. 이것은 성별직무분리가 뚜렷한 고용시장에서 여성은 남성과 동등한 능력과 기술을 가지고 있어도 노동시장의 분절화로 차별을 받는 것이다. 성차별적 해고의 유형 자체가 여성의 본질적인 부분을 사회가 인정하지 않고 2차적 노동자로 전락시키고 있는 것이다. 이는 IMF이후 고용조정과정에서 ‘여성우선해고’의 새로운 형태로 나타났다. 이는 합리적인 기준에 의한 해고 대상자를 선별하는 것이 아니라, 우리사회의 가부장적 관행으로 기혼여성이나 맞벌이를 하는 여성을 생계 책임이 적다거나 가계 부담이 적다는 고정관념에 의한 불합리한 면을 다분히 지니고 있다.

(6) 여성의 고용에 따른 모성보호 비용의 사회화

현재 기업은 여성인력을 고용할 경우 추가적 고용비용을 지불해야 한다. 즉, 여성근로자를 고용함으로써 여성의 임신, 출산기능과 직접적으로 관련된 모성보호(산전산후휴가, 생리휴가, 육아휴직, 유산유급휴가)와 관련된 비용을 부담하게 된다. 이는 여성채용에 따른 기업의 추가적인 비용부담을 증대시켜 여성고용을 기피하는 주요한 요인 중에 하나가 되고 있다.

(7) 실직여성을 위한 재취업정책의 부재

실직여성은 실직남성보다 재취업하기가 상당히 힘든 산업구조 때문에 가구주인 여성취업자의 실업은 곧바로 여성가구주의 빈곤을 장기화시키게 된다. 특히 여성가장실업자가 고용보험적용대상자가 아니면 실업급여 등 각종 실업정책을 통한 지원 대책에서 제외됨으로서, 재취업 및 소득지원이 상당히 힘들다. 또한

실업 전에 상용고용으로 취업했던 여성가구주 실업자는 극히 적어서 특별한 정책적지원이 없으면 임금 근로자로 재취업하기가 더 어렵다.

(8) 신인력정책과 여성

신인력정책⁴⁾하에서의 여성노동은 노동시장 유연화론에 기초한 신인력정책이 별다른 저항 없이 그대로 추진된다면 여성노동자들은 어떠한 위치에 처하게 될 것인가. 크게 나누어 두 가지 결과를 예상할 수 있다. 하나는 여성노동력의 전면적인 주변노동력화이며 다른 하나는 성별분업구조와 관념의 재생산이다(임세영, 1993).

첫째, 여성노동은 주변노동력으로 간주될 가능성이 매우 높다. 이러한 '여성노동 = 주변노동'이라는 등식은 하나의 이데올로기로 자리 잡아 필요할 때마다 여성들을 노동시장에서 축출하는 중요한 기제로 작용하게 될 것이다. 따라서 여성노동은 지금보다 더 광범위하고 심각한 형태로 주변화 될 가능성이 높아지게 된다. 보다 구체적으로 여성들은 점차 비정규직 노동 그리고 비공식 노동력화 될 것이며, 법적 통제와 보호의 대상에도 포함되지 않게 된다. 이러한 여성의 비정규직화와 비공식화 현상은 금융, 의료, 유통 서비스업의 여성사무직과 판매직 그리고 제조업의 생산직에서 급격하게 늘어날 것으로 예상된다. 이러한 경향은 직종에 따라 조금씩 다른 형태로 나타나고 있는데, 이미 보험사, 증권사, 은행 등에서 비정규직이 상당수에 이르며 이들의 대다수는 여성이다. 한편 생산직의 경우 생산시설의 해외이전, 국제하청 및 국내하청, 파견, 가내 노동, 그리고 외국인 노동을 활용하는 형태로 나타나고 있다. 제조업 생산직여성의 고용불안정을 야기하는 가장 큰 요소는 국내기업의 해외직접투자 및 국제하청이다. 80년대 후반 이후 우리나라 기업의 해외투자는 급격하게 늘어나는데('85년 443건, '90년 1,243건, '94년 4,161건) 그 중에서도 제조업의 해외투자 증가세가 두드러지게 나타나고 있다. 업종별로는 섬유, 의류, 조립금속(주로 가정용 전자제품), 신발, 가죽 등 여성산업을 중심으로 이루어지고 있다(임세영, 1993).

4) 신경제 5개년 계획에 포함된 인력정책으로 인력개발의 강화를 위하여 3가지 주요시책을 제시하고 있음. 첫째, 공업계 고교의 확충 및 산업현장 훈련실시, 둘째, 고교단계 이후의 직업기술교육의 활성화, 다양화 추진을 위한 전문대 입시개선 및 기술대학 설립추진, 셋째, 공공훈련원의 기능조정 및 교육훈련에 대한 유인강화 등이다.

둘째, 기본적으로 성별분업구조와 성차별 의식에 기초하고 있는 신인력정책은 그 정책의 추진과 더불어 그가 전제하고 있는 '남성노동 = 핵심노동력, 여성노동 = 주변노동력'이라는 구조를 강화, 재생산하고 더욱 촉진하게 될 것이다.

이와 같이 여성노동력의 주변화가 가속화되고 성별분업구조가 더욱 강화되는 현실적 구조에서 여성의 평생평등노동권 확보를 위해 추구해야 할 정책방향은 노동시장내에서 뿐만 아니라 시장진입 이전부터 이미 차별화 되어있는 성별분업 구조를 완화하는 것으로 나가야 할 것이다. 즉 여성의 노동시장 참여율을 높이고 여성노동자를 핵심노동자화 하는 것이다. 이를 위한 구체적인 방안으로는 여러가지 있을 수 있으나 그 중 하나로 여성 직업훈련의 필요성이 절실히 요구된다 하겠다. 뿐만 아니라 직업능력개발훈련 그 자체가 성차별적이지 않게 실시되는지, 그리하여 노동시장의 성별분업구조를 완화하는데 기여하는 방향으로 나아가고 있는지에 대한 검토가 매우 필요해진다. 또한 현재 신인력정책 구체화의 일환으로 도입, 시행되고 있는 고용보험제도와 이에 부응하여 변화를 시도하고 있는 직업능력개발훈련체제 개편내용을 살펴보는 것도 필요하다(임세영, 1993).

2) 여성노동가설

여성근로자의 비정규직화에 대해서는 많은 연구들이 남성이 일차적인 생계부양자이며, 여성은 잠재적인 근로자이면서 동시에 무보수 가사노동과 양육노동의 책임자라고 보는 성별분업 이데올로기가 중요한 원인이 된다고 밝힌다. (Tijdens, 2002; Yeandle, 1999; Kahn, 1999, Spalter-Roth & Hartmann, 1998; Hakim, 1997). 무엇보다 여성 스스로 집안일과 병행할 수 있는 고용형태를 선호하기 때문에 여성의 비정규직화가 남성에게 비해 심화된다고 보는 것이다(안주엽 외, 2002; 어수봉, 1991).

그러나 여성의 비정규직화를 공급자 측면의 선호로 설명하는 것은 한계가 있다(Spalter-Roh & Hartmann, 1998). 유럽의 고용구조에 대한 연구에 따르면 나아가 여성들의 고용형태에 거의 영향을 미치지 않고 있다. 이것은 여성의 가사노동 및 양육에 대한 책임이 여성의 비정규직화를 설명하는 유일하거나 가장 중요

한 요소는 아님을 의미한다.(Hakim, 1997). 지금까지 발표된 여성노동가설을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(유인영, 2005).

(1) 추가노동력가설과 실망실업가설

‘추가노동력가설(added worker hypothesis)’은 실업률이 높은 때에는 남편의 소득감소 가능성을 고려하여 여성들이 취업을 하려고 하는 경향이 있다고 설명한다(김성중·성제한, 2005). 경제위기와 고실업시대에는 가족의 소득이 감소하게 되므로 생활수준을 유지하기 위해서는 추가적인 소득원이 필요하게 되고, 이럴 때 여가시간은 감소하고 유보임금(또는 의중임금 reservation wage)은 낮아지게 되는 것이다. 즉 여성들은 이전에 원하던 임금 수준보다 더 낮은 임금을 받고도 기꺼이 취업을 원하게 된다.

‘실망실업(또는 취업포기) 가설(discouraged worker hypothesis)’은 실업률이 높은 시장조건에서는 취업을 희망했던 여성들 중 많은 수가 구직을 포기하게 되는 경향이 있다는 것이다(김성중·성제한, 2005). 경기불황으로 인해 실업률이 증가하는 상황에서는 시장임금(market wage)은 하락할 수 밖에 없다. 이 때 어느 정도 이상의 인적자본을 가진 사람은 의중임금의 수준을 낮추어 하향취업하는 선택을 할 수 있다. 그러나 이러한 상황에서 인적자본이 부족한 사람은 취업을 포기하는 경우가 생기게 된다. 특히 여성은 의중임금의 수준을 낮추어서라도 취업하는 대신 취업을 포기하고 비경제활동인구가 되는 경우가 남성보다 많은데, 이것은 여성의 경우 ‘임금노동’의 대안이 ‘여가’가 아니라 ‘가사노동’이 되기 쉽기 때문이다. 달리 말하면, 여성은 노동시장에서 완전히 퇴출하는 선택을 하기가 남성보다 쉽다.

이렇게 서로 다른 주장이 제기되는 이유는 두 가설이 어떤 근로자 집단에 영향을 더 받는지에 대한 의견이 다르기 때문이다. 경기불황 또는 경제위기가 고학력 남성 근로자를 중심으로 한 ‘일차적 근로자군(primary workers)’에게 주로 영향을 미친다면 여성들의 추가적인 노동력공급이 예상되지만, 반대로 경제위기가 저학력 여성근로자를 중심으로 한 ‘이차적 근로자군(secondary workers)’에게 있어서

그 타격이 더욱 크다면 인적자본이 취약한 여성을 중심으로 실망실업이 증가할 것이다.⁵⁾

‘추가노동력가설’이나 ‘실망실업(또는 취업포기)가설’이 주로 노동공급의 측면에서 개인수준의 행위양식을 설명하고 있는 반면에, 성별분리가설(segmentation hypothesis), 안전판가설(buffer hypothesis), 대체가설(substitute hypothesis) 등은 경제위기와 여성노동시장의 연관기제에 대해 보다 구체적인 그림을 제시하고 있다.

(2) 성별분리가설

성별분리가설은 이념적 또는 사회적으로 구조화된 직업 간 성별분리의 존재를 강조한다(유인영, 2005). 즉, 직업영역에는 엄격한 성차별이 존재하며, 따라서 여성 노동력에 대한 수요는 여성중심적인 산업과 직업부분에 의존한다는 것이다. 여성 고용은 경제주기보다는 여성 중심적 부문에 의해 더 큰 영향을 받게 된다. 다시 말해 노동시장의 엄격한 성유형별 직무분리로 인해 여성근로자들이 특정직무, 산업에 고용되어 있어 여성의 고용추이는 경제주기의 변화에 독립적일 수 있으며 경기하강 국면에도 상대적으로 보호될 수 있다고 보는 입장이다. 이 입장은 이데올로기적, 사회적으로 구성된 직무간의 경제, 즉, 성별분업의 독자적인 논리를 중시한다. 경제위기 상황 하에서 여성고용은 경제주기에 비교적 영향을 덜 받는 부문에 집중되어 있기 때문에 남성에 비해 상대적으로 안정적이다. 이러한 직업간 성별 분리는 남성 주도적인 영역의 비중이 점차 낮아지므로 완화될 것으로 예상된다는 것이다.

그러나 여성 직종의 분화는 비정규직의 여성근로자의 증가에 따라 여성 직종의 비정규직화를 초래하였고, 여성 직종의 비정규직화는 노동시장에 진출하는 여성 근로자를 비자발적 비정규직 근로자로 편입되게 하는 모순을 낳고 있다. 여성 직종의 비정규직화는 경제주기에 가장 민감하게 변화하는 2차노동자군을 형성함으로써 여성의 지위 하락에 결정적인 역할을 하고 있다.

5) 노동시장에 작용하는 분절구조는 여러 형태가 존재한다. 핵심부문(독점부문)과 주변부문(경쟁부문)간에 존재하는 이중경제, 고숙련, 고학력자의 직무경쟁시장과 저숙련, 저학력자의 임금경쟁시장, 좋은 직장이 운집한 일차노동시장과 근로조건이 열악한 이차노동시장간의 분절이 그것이다.

(3) 안전판가설

안전판가설에 따르면, 여성은 유연한 예비 노동력(flexible reserve)으로 호경기에는 노동시장에 대거 유입되고 불경기에는 노동시장에서 퇴출된다. 안전판가설에 따르면 여성의 취업유형이 경제주기의 변화와 밀접한 관계가 있는 산업예비군적 노동력으로서 경기 상승국면에는 충원되고 하강국면에는 축출된다고 보는 이론이다(유인영, 2005). 즉, 여성노동력은 경기변동의 충격을 흡수하는 안전판으로서 불안정한 노동력임을 강조하는 입장이다. 경제위기 이후 여성의 실업률은 남성에 비해 높아지고, 여성의 경제활동참여율은 여성 실망실업자가 노동시장에서 떠나감으로써 낮아진다. 안전판가설의 이론적배경은 인적자원론이다. 이에 의하면, 여성은 남성에 비해 적은 인적자원을 가지고 있고 비숙련 부문에 집중되어 있다. 여성 노동력의 이러한 특성은 불경기에 여성을 고용함으로써 얻게 되는 고용주측의 이득을 감소시킴으로써 현재 고용되어 있는 직업영역에서 여성 노동력을 다른 노동력으로 대체시키게 된다. 이러한 경향은 안전판 기제(the buffer mechanism)의 일부분이다. 더욱이 여성의 노동력 공급은 노동전반에 대한 요구에 의해 영향을 받으므로 여성의 실망실업률이 높아지고 여성노동력은 자발적으로 노동시장을 떠나거나 또는 비자발적으로 퇴출당하게 된다.

(4) 대체가설

반면 대체가설에 의하면 경제위기 상황하에서 고용주들은 경비를 절감하고 생산의 유연성을 올리도록 압박받게 되며, 따라서 남성노동력을 좀 더 값싸고 유연한 여성노동력으로 대체함으로써 여성 근로자들에게 새로운 기회를 열어준다(유인영, 2005). 안전판가설과는 달리 경제위기 하에서 여성고용은 반(反) 주기적으로(counter-cyclical trends) 움직이게 된다. 즉, 경제위기 하에서 남성에 비해 여성고용은 오히려 증가되며, 가정영역에 속해있던 여성 근로자가 노동시장에 투입됨으로써 여성의 경제활동참가율이 증가된다. 그리고 이러한 불황기의 여성고용의 증가는 노동시장에 존재해 온 성별장벽을 무너뜨릴 수 있는 기회로 작용한다.

대체가설의 입장은 여성취업이 반주기적 경향을 갖는다고 지적한다. 여성이 상대적으로 값싼 노동형태라는 점에 주목하고 있는 이 입장에서는 불황기에 기

업은 비용절감과 생산의 유연성 증대를 위해 여성을 남성노동력에 대체하여 사용하기 때문에 여성의 고용은 완만하게 증대된다고 보는 입장이다.

3. 국내외 여성의 직업능력개발 지원정책

1) 우리나라의 여성 고용촉진 지원정책

(1) 여성관련 직업능력개발훈련 지원정책

① 여성고용할당제

여성고용할당제는 산업 또는 직종에서 채용과 승진 시 법률 및 정부규제에 의해 일정량의 인원을 여성에게 배분하는 제도이다. 이 제도는 여성적 특성을 최대한으로 활용하고 사회조직도 변해야 한다는 필요성에 의해 정책화되어 공공부분을 중심으로 시행되고 있다. 여성고용할당제는 여성의 잠재적 능력을 개발·활용하여 국가사회의 발전을 촉진시키기 위한 유용한 조치이며, 이 제도를 통해 우리사회는 차별을 부추기던 보수적 의식을 계몽하고 여성의 불이익 구조화에 대한 해결책을 찾고자하는 정책이다. 또한 할당제 실시를 통해 여성의 고용기회가 늘어나고 여성이 획득하는 경제적 이득이 증가함으로써 여성 자신들도 스스로를 더욱더 개발하게 되어 사회전체의 이익변화를 유도하고 촉진시키는 파급효과를 기대할 수 있다(유경희, 2003). 고용할당제는 노동시장의 차별 중 특히 채용차별, 직업능력개발교육·훈련 차별에 국가가 개입하여 성별산업간 분단, 성별 직종간 분단 및 내부 노동시장 차별의 완화를 도모함으로써 여성의 경제적 지위향상을 목적으로 하는 한시적인 제도이다.

여성고용할당제는 젠더쿼터시스템(gender quota system)이라고도 한다. 여성에 대한 차별을 없애기 위한 제도로, 정치·경제·교육·고용 등 각 부문에서 채용이나 승진 시 일정한 비율을 여성에게 할당하는 제도이다. 남녀평등을 실현하기 위한 적극적 조치의 일환이다. 1970년대 미국과 북유럽을 중심으로 활성화되었다. 미국은 논란이 오랫동안 계속되어 온 반면 스웨덴과 노르웨이 등은 획기적인 여성정책으로 실효를 거두었다. 특히, 스웨덴에서는 모든 부문에서 한 성(性)이

40% 이하가 되는 것을 법으로 금지하는 사항을 두고 있다. 타이완과 필리핀 등은 정치부문에서 40~50% 할당제를 두어 여성 국회의원 수를 대폭 늘이는 효과를 거두었다(유경희, 2003).

1995년 베이징에서 열린 국제연합 여성회의(UN Women's Conference)가 권고안을 채택하여 국제적인 이슈로 떠올랐는데, 2010년까지 사회 각 부문에서 여성의 참여를 30%에 이르도록 정하고 있다. 한국은 30%를 보장하고 있으나 공무원과 교육계 이외에는 미흡한 실정이다(유경희, 2003). 그러나 21세기에 들어와 국가와 기업, 교육계의 주도로 각 부문에서 도입되고 있어 향후 여성의 참여비율이 대폭 늘어날 것으로 기대된다.

② 기혼여성의 육아지원제도

기혼 취업여성의 상당수가 직장가정의 이중 부담에 어려움을 겪고 있다. 이에 국가에서 제도적으로 영·유아보육시설 확대와 관련된 정책을 펼치고 있지만, 아직도 여전히 보육비용의 대부분은 가계가 부담하고 있으며 기혼여성들은 보육에 따른 높은 기회비용 때문에 취업을 중단하거나 포기하는 경우가 많다. 이와 관련하여 최근 모성보호 비용의 사회화가 논의되고 있다. 이는 모성보호 비용의 일부를 사회가 부담함으로써 여성들의 취업을 촉진시키고, 고용의 지속성을 유지하며, 주부의 인적자원이 사장되지 않도록 하는 목적을 지니고 있다. 정부는 일반회계와 국민연금, 근로복지진흥기금, 고용보험기금 등의 연·기금을 통하여 현재 보육사업에 대한 지원을 하고 있다.

③ 여성고용촉진장려금 제도

여성고용촉진장려금은 여성이 결혼, 출산 등 각 생애단계에서 자유롭게 경제활동을 선택할 수 있도록 돕기 위한 제도로 여성재고용장려금, 여성가장고용촉진장려금, 육아휴직장려금 등이 있다.

④ 여성재고용장려금 제도

여성재고용장려금은 여성들이 임신·출산·육아를 이유로 퇴직할 경우 경력단절로 인해 지속적이며 안정적인 경제활동이 저해되므로, 이들을 재고용하는 사업주를 우선 지원하여 여성경제활동 참여를 제고하기 위한 제도이다. 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 당해 사업장에서 퇴직 후 6월 이후 5년 이내에 재고용한 사업주로 조건을 충족시킨 경우 지급된다.

⑤ 여성가장고용촉진장려금 제도

여성가장고용촉진장려금은 다른 근로자에 비하여 상대적으로 재취업이 곤란하고 생계가 어려운 여성가장실업자의 재취업 촉진을 도모하기 위한 제도이다. 고용안정센터 등에 구직신청한 여성으로서 부양가족이 있는 세대주, 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 피보험자로 채용한 경우 지급된다.

⑥ 육아휴직장려금 제도

육아휴직장려금은 육아휴직을 부여한 사업주의 간접노무비용을 지원함으로써, 육아휴직을 실시하고자 하는 사업장의 근로자 고용유지를 도모하기 위한 제도이다. 피보험자인 근로자에 대하여 육아휴직을 30일(산전후 보호휴가 90일 제외) 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용한 사업주, 피보험자인 근로자에게 육아휴직을 부여한 사업주에게 지급토록 함으로써 여성근로자뿐만 아니라 남성근로자인 경우에도 장려금 지급대상으로 하고 있다.

⑦ 여성발전기금 제도

각 자치단체별로 2007년 1월 여성발전기금 지원대상 단체에 대한 기금지원사업(집행요령 등) 설명회를 개최한 후 사업비를 지원하고 있다. 한편, 여성발전기금 지원사업은 1999년부터 2006년까지 여성의 능력개발, 권익증진, 양성평등 분야 등에 281개 사업 1,109백만원을 지원하여 여성발전의 초석이 되고 있다. 또한, 여성발전기금을 통해서 여성관련 직업능력개발훈련 및 창업관련 교육을 지원할 수 있다.

(2) 취약계층여성에 대한 각종 지원정책 및 제도

① 취약계층 여성의 분류별 지원정책 및 제도

취약계층이란 일반적으로 남다른 사회적, 경제적, 심리적 특징으로 인해 다른 집단 보다 일자리를 구하기 어려운 집단을 취약집단이라고 간주할 수 있다(이지혜, 2004). 사회적 취약계층으로서 여성의 범위를 보면 크게 전통적인 경제적·사회적 배제계층, 노동시장에서의 배제계층, 특수취약계층, 한시적 취약계층으로 구분되고 있다. 전통적인 경제적·사회적 배제 계층에는 저소득층 여성, 저학력 여성, 저학력 여성근로자, 기혼여성을 구분하고 있다. 노동시장에서의 배제 계층에

는 장기실업여성, 비정규 근로여성이 포함된다. 특수취약계층에는 학령기 장애여성, 성인 장애여성, 여성수용자, 외국인여성 기혼자 등이 있다. 한시적 취약계층에는 여성 북한이탈주민, 외국인 근로자등으로 구분하고 있다. 이들에 대한 정부의 각종 지원정책은 아래 <표 II-1>와 같다.

<표 II-1> 여성의 분류별 지원정책 및 제도

기 준	취약계층	관련 제도 및 정책
전통적인 경제적 사회적 배제 계층	저소득층 여성	여성고용할당제, 여성발전기금
	저학력 여성	여성발전기금, 여성고용촉진장려금 제도
	저학력 여성노동자	여성발전기금, 여성고용촉진장려금 제도
	기혼 여성	여성고용촉진장려금제도 여성가장고용촉진장려금
노동시장 에서의 배제 계층	장기실업여성	여성고용촉진장려금 제도
	비정규 근로여성	여성고용촉진장려금제도 근로자직업능력개발법
특수취약 계층	학령기 장애여성	장애인고용촉진 및 직업재활법
	성인 장애여성	장애인고용촉진 및 직업재활법
	여성수용자	갱생보호법
	외국인 여성 기혼자 (국제결혼)	지자체 별로 시행
한시적 취약계층	여성 북한이탈주민	고용지원금제 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 북한이탈주민 직업능력개발훈련수당
	외국인 근로자	외국인 고용허가제, 근로자직업능력개발훈련촉진법 지자체 여성발전기금

자료 : 한국교육개발원(2004), “사회적 취약계층으로서 여성의 범위 및 특징,”

- ② 취약계층여성을 위한 직업능력개발훈련 지원
전통적인 경제적·사회적 배제계층에서 저소득층 여성의 경우 지방자치단체

및 여성인력개발센터, 지식경제부를 중심으로 지원을 하고 있으며 훈련모집과정은 케어복지사, 방과 후 아동지도, PC실무, 이공계 전문기술연수(혼합)등으로 훈련과정을 운영하고 있다. 저소득 중복계층이 학생 및 기혼자들을 대상으로 하고 있으며 케어복지사 등 고용상태가 비정규직에 가까운 형태로 운영하고 있다. 저학력여성 및 저학력여성노동자의 경우 여성인력개발센터를 중심으로 사무관련, 제과제빵, 창업 등으로 이루어지고 있으며 노동부(민간, 공공), 여성부(여성인력개발센터)에서는 기계, 전기, 전자 등 저학력여성노동자를 대상으로 훈련을 진행하고 있다. 기혼여성의 경우 여성부산하 여성인력개발센터와 중소기업청, 대한상공회의소, 교육과학기술부, 보건복지가족부, 지방자치단체를 중심으로 가장 활발하게 운영되고 있었으며 경리회계 등 48개 과정 및 여성창업과정 등이 이루어지고 있다(이지혜, 2004).

노동시장에서의 배제계층 중에서 장기실업여성의 경우 여성부 여성인력개발센터와 대한상공회의소를 중심으로 경리회계과정 등 58개 기관에서 80개 과정의 경력단절여성 프로그램을 운영하고 있다(이지혜, 2004). 비정규근로여성의 경우 노동부, 여성부의 직무능력향상교육을 중심으로 운영하고 있다.

특수취약계층에서 학령기 장애여성의 경우 지방자치단체와 장애인고용촉진공단을 중심으로 장애인직업능력개발 프로그램을 운영하고 있다. 성인장애여성의 경우 장애인고용촉진공단 직업능력개발센터를 중심으로 디자인, 공예, 인쇄매체, 건축, 외식, IT, 의상, 애니메이션등의 프로그램을 운영하고 있다. 여성수용자의 경우 법무부에서 직업능력개발훈련을 진행하면서 미용, 제과제빵 등의 창업과정을 운영하고 있다. 외국인여성 기혼자의 경우 지방자치단체를 중심으로 한글이나 요리 등의 프로그램을 운영하고 있다.

한시적 취약계층 여성에서 북한이탈주민의 경우 통일부 하나원을 중심으로 진로의사 결정프로그램을 운영하고 있으며, 외국인 근로자의 경우 산업인력공단을 중심으로 한글 및 적응기초 과정을 운영하고 있는 등 취약계층의 지원기관별 훈련프로그램이 다양하게 운영되고 있다.

2) 우리나라 여성 직업능력개발 지원정책

21세기 지식기반사회에서는 인적자원의 경쟁력이 과거 어느 때보다도 중요하며, 인적자원의 경쟁력을 확충하기 위해서는 성별에 관계없이 가용 인적자원을 효율적으로 개발하고 적극 활용하는 것이 필요하다. 더욱이 여성의 경제활동 참가율구가 계속 높아지고 인적자본투자를 통한 노동력의 질적 제고가 빠르게 지속되고 있다는 점에서 여성인력을 전략적으로 양성·활용하는 것은 매우 중요한 과제이다. 여성의 지속적인 경제활동참가율 상승이나 고학력화 추세로 앞으로 노동시장 내에서의 여성인력의 입지는 더욱 강화될 전망이다. 따라서 여성의 노동시장에의 중도이탈로 인한 노동공급의 단속성과 고학력여성의 유희인력화 등 여성인력 특유의 취약성에 대한 근본적인 대책이 필요한 실정이다.

정보화, 지식화사회의 도래로 섬세하고 유연한 감성을 지닌 여성의 능력 활용의 폭이 넓어지고 노동시장에서의 여성의 역할이 더욱 큰 비중을 갖게 될 것이다. 특히 1998년 이후 우리경제는 기업의 설비투자 감소와 산업구조조정으로 실업률이 증가되고 가계의 소득원으로서 여성의 역할이 커질 것으로 예상되며, 임금수준의 안정과 중소기업의 인력부족을 해소하여 국가경쟁력을 강화하기 위해서도 여성인력 활용의 필요성이 더욱 증대할 것이다. 따라서 여성근로자 고용안정과 여성인력의 산업인력화를 위한 적극적인 대책이 필요한 실정이다.

우리나라의 경우 여성들이 결혼, 출산으로 인해서 퇴직하고, 퇴직한 이후에는 잘 발달된 내부노동시장으로 인해서 정규직으로 재취업이 거의 힘든 상황에 있다. 최근 각국 정부는 기업의 경쟁력을 제고시키기 위한 정책의 일환으로 노동유연화 정책을 실시함에 따라, 전업주부의 증가와 함께 비정규직 여성인력이 더욱 증가하는 경향을 보이고 있다(Korean Shadow Report, 1998).

재취업을 희망하는 전업주부들의 경우 취업을 위해서 직업능력개발훈련을 받을 수 있는 기관이 많지 않고, 재취업을 희망하는 주부들을 훈련하는 기관들이 수요자의 요구와 자원에 맞게 세분화되어 있지 않으며, 노동시장의 수요에 맞는 훈련의 창출 그리고 양자간의 연계성도 부족하다. 재취업교육의 많은 부분이 기혼여성노동자에 대한 고정관념으로부터 출발하여 임시적이고 단순기술을 요하는 노동의 훈련만 수용한다. 즉 취업단절로 인한 공백을 매워주거나 사회변화가 요

구하는 새로운 기술을 통해 경력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 훈련을 수용하고 있지 못하고 있다.

여성고용의 안정과 남성에 대한 상대적 불리함을 극복하는 필요조건은 직업에 대한 준비와 직업능력개발훈련이다. 여성에 대한 직업능력개발훈련의 범위와 질이 보다 높아져야 하며 시대의 흐름과 여성의 경제활동 비율 증가라는 시대적인 흐름에 맞게 현실적인 직업능력개발훈련이 준비되어야 한다. 여성은 생애주기와 관련하여 직업능력개발훈련을 받아야할 필요성이 남성들보다 크며, 결혼이나 임신, 출산 등으로 직업생활이 중단되었다가 복귀할 때도 직업능력개발훈련이 필수적이다. 새로운 지식, 기술의 습득을 위해서는 사회교육이라는 제2의 직업능력개발교육기회가 필요하게 된 것이다. 또한 직업에의 참여와 이동에 따른 적응을 위해서도 직업사회교육이 필요하게 되었다.

직업능력개발훈련의 중요성은 우선 유희인력을 경제분야로 흡수하고자하는 이유이며 또한 특별한 기술 없이 단순직이나 판매직, 비정규직 등에 종사하고 있는 저소득층 여성에게 기술교육을 받게 함으로써 그들의 임금이나 지위를 향상시킬 수 있는 기회를 제공하게 된다.

산업사회의 인력수요를 공급함에 있어 학교교육이 담당하여야 할 역할과 기능에는 한계가 있다. 직업인을 양성하는데 있어서 정규교육 못지않게 중요한 역할과 기능을 수행하고 있는 것이 사회교육을 통한 직업능력개발훈련이라고 할 수 있다(이무근, 1999). 그럼에도 불구하고 실제 직업능력개발훈련기회는 남성에 비해 불평등한 것이 현실이다.

2003년 현재 여성은 전체 경제활동인구의 48.9%를 차지하고 있지만 공식적인 교육에 있어서는 고등학교 졸업자의 경우 여성은 41%, 남성은 41.4%, 대학졸업자의 경우 여성이 24.8%, 남성이 41.4%로 교육기회 자체에서 남성과 차이가 나고 있다(통계청, 2003). 여성의 사회참여의 폭과 질이 크게 향상된 것이 사실임에도 여전히 사회적인 직업활동에 있어서의 조건은 여성들에게 불리한 것이 사실이다. 따라서 남성들과 구별되는 여성들을 위한 직업능력개발교육이 필요한 것이다.

여성의 취업기반을 확충하기 위해서 취해야할 정책의 방향은 고용에서의 차별적인 관행을 제거하는 정책, 가족책임과 근로를 병행하면서 경력을 개발할 수 있

도록 뒷받침하는 정책, 여성인력에 대한 투자확대 등이 있지만, 이 중에서 발상의 전환으로 큰 효과를 볼 수 있고 동시에 근본적인 대책이 직업능력개발훈련기회의 확대이다.

정부에서는 인적자원개발에서 소외될 가능성이 큰 하위직 재직근로여성, 비정규여성근로자, 전업주부 등과 같은 여성 집단이 생애에 걸쳐서 직업능력개발을 할 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해서 먼저 저숙련 재직근로자와 비정규여성근로자들이 급속히 변화하는 직업요구능력을 갖추 수 있도록 직업능력개발훈련기회를 확대한다. 또한 모자가구의 여성가구주, 미혼모 등과 같은 취약계층 여성인력이 지식기반경제에서 필요로 하는 직업능력을 갖추 수 있는 기회를 확대하고, 이들의 능력개발을 담당하는 직업능력개발 교육훈련체제의 유연성을 제고시킴으로써 실질적인 경제적 자립을 도모하고 더불어 지식정보화사회에서 지식격차에 따른 양극화 현상으로 가장 소외되기 쉬운 집단중의 하나인 전업주부의 경제적, 사회적 능력을 생애에 걸쳐 지속적으로 개발하여 이들 인적자원의 효율성을 높일 수 있다.

남성에서의 경우와 달리 여성은 생애 단계별로 취업단절이 심하고 또한 비공식부분에서 경제활동을 하는 경우가 많아서 연령에 관계없이 양성훈련에 대한 수요가 많다. 그럼에도 불구하고 최근에 변화하고 있는 직업능력개발훈련체제의 기본적인 틀에 의하면 정부가 재정 지원하는 양성훈련은 기능사양성 특별훈련과정인 전부이다. 이 과정은 제조업, 생산직에 초점이 맞춰져 있기 때문에 많은 여성의 취업경력과는 상당히 맞지 않다. 따라서 정부가 지원하는 여성인력개발센터, 여성회관, 지방자치단체의 직업능력개발훈련기관을 중심으로 취업 혹은 재취업희망여성을 위한 양성훈련과정을 지속적으로 개설, 운영하는 것이 필요하고, 한국폴리텍대학 및 공공 훈련기관에서도 비제조업 부분에 초점을 맞춘 양성훈련과정을 지속적으로 개발·운영하는 것이 필요하다.

여성근로자는 비정규직 비중이 높기 때문에 비정규직근로자의 직업능력개발을 지원하는 프로그램은 여성들에게 반드시 필요하다. 이들 비정규직 근로자들은 사업주로부터의 직업능력개발기회가 거의 주어지지 않기 때문에 우선적으로 배려되어야 한다. 또한 종래의 정부나 사용자 중심의 능력개발사업에서 근로자 주도적인 교육훈련 시스템으로의 전환이 요구된다. 교육훈련과정의 목적과 과정을 근

로자 자신이 스스로 판단하고 선택할 수 있도록 하며, 그에 따른 비용을 정부나 고용보험이 제공하고 교육휴가 등 시간과 관련된 편의를 제공 받을 수 있도록 제도화하는 유급교육휴가제를 비정규근로자들에게까지 도입할 필요가 있다.

현재 우리나라에서 실시되고 있는 여성의 직업능력개발을 위한 정부 각부처 및 지자체의 지원정책은 <표 II-2>과 같다.

<표 II-2> 여성 직업능력개발을 위한 부처별 지원정책

지원부처	지원정책	실시규모	비 고
노동부	실업자훈련 ⁶⁾	82,772명	2005년 기준
	고용촉진훈련 ⁷⁾	7,528명	2005년 기준
	고용촉진단기적응훈련 ⁸⁾	47직종	2007년 기준
	다기능기술자과정 ⁹⁾	2,238명	2006년 기준
	기능사양성과정 ¹⁰⁾	784명	2006년 기준
	여성가장실업자훈련 ¹¹⁾	1,985명	2005년 기준
	여성가장창업지원	2,908명	'99~'05까지
	여성고용안정기금지원	1,989업체	2005년 기준
	여성재고용장려금지급 ¹²⁾	-	1인 월30만원
여성가족부	전업주부재취업훈련지원	1,157명	2006년 기준
	사회적일자리취업지원	58기관 70과정	2006년 기준
	지역사회맞춤형취업지원	1,569명	2006년 기준
	전문직종훈련지원	10기관 10과정	2007년 기준
	여성일자리창출	-	지자체와 협약체결

6) 실업자훈련은 고용보험 피보험자였던 실업자 또는 신규미취업자에게 필요한 기능습득의 기회를 지공하는 훈련

7) 고용촉진훈련은 고용보험의 적용을 받지 않은 실업자, 취업보호대상자, 영세농어민 등의 취업과 창업에 필요한 훈련으로 지자체가 훈련기관에 위탁하여 운영하고 있음

8) 고용촉진단기적응훈련은 주부 또는 50세 이상의 준고령자의 취업촉진을 위해 1개월 이내의 단기훈련을 무료로 실시하고 취업알선을 지원하고 있음

9) 한국폴리텍대학에서 실시하는 2년 양성과정

10) 한국폴리텍대학에서 실시하는 1년양성과정

11) 여성가장실업자 취업훈련, 실직여성가장 창업지원, 여성가장 고용촉진장려금 등으로 이루어짐

12) 퇴직 여성근로자를 6개월후 5년내에 당해 사업장에 재고용한 사업주에게 지원하는 장려금

지원부처	지원정책	실시규모	비 고
교육인적자원부	고학력경력단절여성재취업지원	4지역 13과정	2007년 기준
지자체	여성일자리카찾기프로젝트 여성희망일터사업 여성뉴딜정책 ¹³⁾	4,600명 137명 8기관 20과정	서울시('04~'06) 충북(2006) 경기

자료 : 고혜원(2007), “고학력 경력단절여성의 직업능력개발과 재취업촉진,”

pp.31-54,

한편 <표 II-3>에서 보는바와 같이 여성을 대상으로 한 직업능력개발지원은 지원부처가 다양하고 여러 부처 및 산하기관에서 지원하고 있다. 그러나 이러한 직업능력개발훈련 기관의 다양화는 훈련을 받으려는 여성들에게 혼란을 가중시키고, 예산의 중복지원 등의 문제를 야기하고 있다

<표 II-3> 취약계층 여성의 분류별 직업능력개발훈련 지원부처 및 훈련내용

취약계층	지원 부처	훈련 내용
저소득층 여성	지방자치단체, 여성부 지식경제부	케어복지사, 방과후아동지도, PC실무등 이공계전문기술연수등(혼합)
저학력 여성	여성부(여성인력개발센터)	사무관련, 제과 제빵, 창업 등
저학력 여성노동자	노동부(민간,공공), 여성부(여성인력개발센터)	기계, 전기, 전자 등
기혼 여성	여성부(여성인력개발센터) 중소기업청, 대한상공회의소 교육과학기술부 보건복지가족부 지방자치단체	경리회계등 48개 과정 여성창업과정 등
장기실업여성	여성부(여성인력개발센터) 대한상공회의소	경리회계 58개 기관 80개과정 경력단절여성 프로그램
비정규 근로여성	노동부, 여성부	직무능력향상교육

13) 2007년도부터 만30세이상 55세 미만 여성실업자 및 비경제활동 여성 500명을 대상으로 경기여성뉴딜 사업이 진행중에 있음

취약계층	지원 부처	훈련 내용
학령기 장애여성	지방자치단체, 장애인고용촉진공단	장애인특수교육지도
성인 장애여성	장애인고용촉진공단 직업능력개발센터	디자인, 전자, 공예, 인쇄매체,건축,외식산업 IT, 의상, 애니메이션 등
여성수용자	법무부	미용, 제과제빵 등 창업
외국인 여성 기혼자 (국제결혼)	지방자치단체	한글, 요리 등
여성 북한이탈주민	통일부- 하나원	진로의사결정프로그램
외국인 근로자	노동부- 산업인력공단	한글 및 적응기초

자료 : 각 부처별 홈페이지 자료 발췌(2008)

3) 외국의 여성 직업능력개발 지원정책

(1) 미국

미국에서 여성이 25%를 넘지 않는 비전통적인 직종들은 강한 노동조합, 높은 임금, 상여금과 관련되어 있다(신용자·김영신, 2000). 정부는 이러한 직종에 적극적으로 참여하도록 권장하고 있다. 이러한 직종은 숙련된 생산직 노동뿐만 아니라 서비스, 의료, 정보통신, 기타 공공산업 등과 같은 분야를 포함하고 있다. 서비스에 기초한 산업의 대부분이 21세기 유망직종으로 평가받고 있기 때문이다.

미국 노동부의 여성국 및 훈련국은 비전통적 직업의 여성충원, 직업능력개발 훈련을 증진시키기 위하여 노력하고 있다. 여성국은 도제훈련 EETA국(EETA's Bureau of Apprenticeship and Training)과 함께 1992년의 WANTO(Women in Nontraditional Occupations and Apprenticeships)법에 의거하여 기술지원 프로그램을 실행하고 있다. 지역 조직에게 자금을 제공하고 있으며, 여성비전통적 직종에 여성고용을 증가시키기 위한 비용을 기업주와 조합에게 지원하고 있다. 여성국과 ETA(Employment & Training Administration) 직업능력개발훈련프로그램 사무소는 시범사업보조금을 지원하고 있다(이무근, 1999).

또한 노동부 고용·교육·훈련의 윈스톱 서비스를 실시하여, 기존의 고용과 훈련프로그램을 통합하고 있다. 개별적인 경력관리와 상담을 도와주며 이력서 작성, 면접, 네트워킹, 전화 인터뷰 등의 기술에 대한 훈련을 시켜준다(이무근, 1999). 그 밖에도 구직클럽 등을 비롯한 여러 모임 간의 네트워크구성 등을 지원한다. 특히 이 프로그램은 노동시장에 재진입하고자 할 경우 가사부담을 경감시켜 주며 효율적으로 시간과 노력을 사용할 수 있도록 해 줌으로써 가족친화적인 서비스라는 장점을 가진다.

민간에서 운영되는 프로그램들을 보면, 먼저 지역여성센터(The Woman's center)의 재취업 교육이 있다. 1년에 상반기, 하반기로 나누어 프로그램이 운영되며, 신체적·직업적·경제적·법적인 안정을 위해 관련된 정보가 주로 제공된다. 교육은 강의, 세미나 등의 형태로 진행되며, 여성의 재취업과 관련된 직업탐색·전환·교육으로 이루어진다.

<표 II-4> The Woman's center의 재취업교육 프로그램

영역	프로그램	내용
직업탐색	직업탐색포럼	직업상담사의 도움으로 직업을 탐색하고 경력을 설계하며 구직정보와 구직전략을 제공받음
	직업탐색출발	면접기술, 이력서쓰기, 직업탐색 모니터 도구, 네트워킹 등 단계별 구직요령 제시
	직업찾기	경제적 능력보다는 개인의 개성, 관심, 가치 등에 중점을 둔 직업탐색
직업전환	직업선택탐험	인생의 개인적 목표와 가치에 바탕한 새로운 직업세계의 탐험과 직업방향 설정
	직업전환	직업전환을 준비함에 있어 필요한 가치 있는 직업정보 제공과 다음 단계의 행동화를 위한 구체적 계획과 전략 세우기
직업전문교육	행사기획	국제 협약이나 행사 위주의 시사회 등을 준비하는 기획가가 되기 위한 준비와 전략
	직업상담사	다른 사람의 직업선택을 조력하는 직업상담사가 되기 위한 직업교육훈련

자료 : <http://www.thewomanscenter.org>.

미국의 재취업 희망 여성들은 전문적인 직업능력을 보유하고자 대학 정규과정에 재입학하거나 대학평생교육원을 이용한다. 이들을 위해 학업 복귀를 도와주는 Re-entry program은 학업복귀에 필요한 상담, 진로지도, 전공선택, 기초교육 등을 제공하고, 시간제 등록을 통해서도 계속교육이 이루어진다. 워싱턴대학의 여성센터는 대학에서 재입학하고자 하는 기혼여성들에게 입학정보제공, 학과소개, 상담, 경제적 보조금을 통해 이들의 직업능력을 향상시키고자 대학 진입을 적극 지원해 준다. 더욱이 소외계층 기혼여성들에게 경제적 어려움과 육아의 부담을 경감시키기 위한 가족지원까지 보조하고 있어 이들이 복합적인 어려움을 극복하면서 학업에 정진할 수 있도록 직접적인 도움을 주고 있다. 또한 대학평생교육원에서는 각종 자격증코스과 전문직업 준비과정, 직업별 직업능력 향상과정이 다양하게 운영되고 있다. UCLA 평생교육원의 경우 연간 4,000여개의 전문화된 강좌에 약11만 명이 등록·수강하고 있으며, 1990년 통계에 의하면 수강자의 약 84%가 학사학위 이상을 소지한 고학력자로 알려지고 있다(교육부, 1997; 우경옥, 2002).

(2) 영국

영국은 여성의 직업능력개발훈련 접근성이 남성보다 낮는데 이는 훈련자체의 차별에 의한 것이 아니라 여성의 노동시장 내의 위치와 본인의 환경에 의한 요소가 많다는 인식에서 정책을 실시하고 있다. 즉 여성취업자 중 자녀가 있는 여성, 시간제근로자, 무자격 혹은 낮은 자격소유자, 말단직, 저임금직종의 여성들은 특히 훈련에서 차별받을 가능성이 높다는 인식하에 여성의 직업능력개발을 남성과 동일한 기준에서 시행되기보다 여성의 장애요인을 제거하는 시각에서 정책을 개발하고 있다.

여성과 관련된 노동시장정책은 주로 근로연금부(Department for Work and Pensions)를 통해 수행되고 있다. 고용지원을 담당하는 직업센터플러스 역시 근로연금부에 속한 기구인데, 최근 근로연금부에서는 전업주부에 대한 대책을 마련하기 시작하였다(고혜원, 1999).

한편, 영국정부는 저숙련 여성을 위한 정책을 실시하고 있다. 여성과 일위원회의 보고 및 권고에 따라 교육기술부는 2006년 8월부터 ‘훈련을 통한 진전(Train

to Gain)’ 프로그램을 통해 작업장에서 3등급 훈련(Level 3 Training)을 제공하는 파일럿 프로그램을 시작하였다. 향후 2년간 총 2,000만 파운드가 저기술 여성에 대한 파일럿 프로그램을 제공하기 위해 사용될 예정이다. 저기술 여성들이 거의 취득하고 있지 못한 3등급 자격을 취득할 수 있도록 이 기금은 사용자와 훈련을 통한 진전 프로그램이 공동으로 부담한다. 훈련을 통한 진전은 2006년부터 시작된 새로운 프로그램으로 사용자들로 하여금 필요한 기술의 내용을 잘 파악할 수 있도록 도와주기 위한 기술훈련 매개기관(brokers) 네트워크로 구성되어 있다. 또한 저기술 여성들의 노동시장에 복귀할 수 있도록 기술코칭 서비스(Skill Coaching Service)가 실시되고 있다(고혜원, 1999).

이러한 교육기술훈련의 효과를 보완, 배가하기 위해 여성과 일위원회는 여성들이 보다 더 고임금 직업으로 진입하는 것을 쉽게 해 주는 경력개발경로의 중요성 역시 강조하고 있다. ‘부문별 여성과 일 경력개발 이니셔티브’는 향후 2년간 1천만 파운드의 기금을 사용자에게 매칭 펀드로 산업별훈련위원회에 새로운 모집방식과 경력경로의 개발을 위해 제공하기로 하였다. 이러한 노력은 여성의 참여가 낮고 또 필요한 기술이 부족한 부분에서 여성을 모집하고 보유할 수 있는 새로운 방법들을 개발하기 위해 사용될 예정이며 궁극적으로 약 1만명의 여성에게 혜택이 돌아갈 것이다(김혜원, 2007).

한편 여성과 일위원회는 고등교육을 받은 고학력여성들이 본인 능력이하의 직업에만 머무는 이유를 양질의 단시간근로 일자리 및 직업의 부족에서 찾는다. 따라서 위원회는 통상산업부에게 양질의 단시간근로를 더 많이 제공하도록 권유하며 또 그러한 근로문화 변화를 위해 예산지원을하기로 하였다. 이러한 고급 직업에서의 단시간근로 확대는 사용자들에게 더 많은 양질의 인력모집 비용과 보유율을 높일 것이므로 결국 기업가에도 도움이 되는 일로 영국정부는 간주하고 있다. 고위직과 양질의 직업에서 단시간근로 일자리수를 증가시키는 프로젝트를 위해 지역지방자치부(Department for Communities and Local Government)는 약 50만 파운드를 지원할 예정이다. 사용자는 자기 기업에서의 양질의 단시간근로 직무를 늘리기 위해 전문가자문을 위한 지원을 요청할 수 있다.

자원조직체들(voluntary organization) 역시 이 예산의 지원을 받게 되는데, 이 지원은 주로 직무공유서비스(job-share service), 고위관리 및 전문직 여성을 위

한 e-네트워크를 확충하고 우수사례를 확산하며, 문화적 변화를 가져오기 위해 사용될 예정이다.¹⁴⁾ 기금의 사용방식에 대해서는 경영자단체 및 노동조합총연맹과 논의하여 협력적으로 결정하기를 권고한다(여성과일위원회, 2006).

한편 재취업을 원하는 여성은 여성재취업 연결망(The Women Returners Network Contact)의 도움을 받을 수 있는데 이 조직은 여성에게 자금출처와 그들의 요구에 적합한 프로그램을 지원하기 위해 존재한다. 여성들에게 제공되는 많은 훈련과정은 무료이거나 저렴한 비용으로 가능하며, 훈련기관과 시간은 여성의 접근성을 높이기 위해 최대한 유연하게 운영한다(고혜원, 1999).

정부가 지원하는 TOPS(Training Opportunities Schemes)는 새로운 기술의 획득, 오래된 기술의 보수, 새로운 직종에 대해서 훈련을 받고자 하는 사람들의 욕구를 충족시키기 위해서 개발되었다. 대부분의 교육생들은 중년기혼여성으로서, 여성재취업자의 훈련욕구를 충족시키기 위한 프로그램이다. 1개월에서 1년 이내의 기간동안 대학에 있는 기능훈련센터 또는 기업체에서 전자공학과정, 타자, 경영 등을 비롯한 다양한 교육과정이 진행된다. 대부분의 여성훈련생은 대학에 있는 사무직, 상업, 비서직 과정을 이수했으며, 그 밖에도 호텔, 간호, 조리, 컴퓨터 과정을 교육받고 있다. 또한 훈련생은 가족부양책임에 따라 수당을 달리 받으며 교통비와 숙박수당의 혜택도 받는다.

여성을 위한 WOW(Wider Opportunities for Women Courses)은 일정기간 가정에 있었던 여성들이 직장복귀를 도모하고자 유럽공동체 사회기금을 지원받아 개설되었다. 여성을 위한 폭넓은 과정은 재취업여성에게 고용, 직업능력개발훈련, 지속적인 교육 등의 기회를 제공하고 있다(고혜원, 1999).

(3) 독일

1970년대 제정된 평생교육법, 성인교육법에 기초하여 공식적인 성인교육기관이 된 독일의 시민대학은 지방자치단체에 소속한 공공기관이나 법인체로 사회교

14) 고기술 전문직이 좀 더 단시간근로화 하도록 지원하는 전국 양질의 단시간근로이니셔티브의 구체적인 업무 내용은 다음과 같다. 파트타임 고위직 역할 모델 발굴, 웹에 기초한 직무연결, 파트타임 구직자, 고급 파트타임 일자리 제공자; 직무공유서비스; 양질의 파트타임 직무창출을 위한 컨설팅 제공; 고위 전문직 여성을 위한 e-네트워크; 경력단절 여성을 위한 파트타임직 및 훈련제공; 여성 경력단절 이후 취업자를 위한 특별 서비스

육과정을 제공한다(김기홍, 1999). 시민대학에서는 직업전환교육, 직업향상교육, 학력보충교육, 판매직종교육, 외국어교육, 속기, 타자, 컴퓨터, 부기 등을 비롯한 직업계속교육 프로그램이 진행되며, 교육과정에 참가한 75%의 학습자는 여성이다. 시민대학은 여러 대외적인 단체나 조직과 공동으로 다양한 사회교육사업, 고용촉진사업 및 능력함양사업을 진행하며, 유럽자격증, 국가자격증, 시민대학자격증, 상공회의소자격증 과정도 개설하고 있다.

한편 노동조합에서도 여성 재취업교육 프로그램이 실시되고 있는데, 라인네 노동조합이 여성 재취업교육프로그램은 예비과정과 본과정, 후기관리의 세 단계로 구성된다(김기홍, 1999). 이 프로그램의 예비과정은 본과정에 대한 사전 정보 획득, 학습자들의 적성과 흥미를 시험하는 준비과정으로써, 본과정 직업교육을 받기 위한 예비단계에 속한다. 대체적으로 학습자의 동기유발, 재능, 취미, 자질 발견, 다양한 직업에 대한 정보, 컴퓨터기초, 지원서 작성, 면접시험연습, 직업진로에 대한 계획수립 등으로 이루어져 있다. 본과정은 직업생활내의 역할 수행에 필요한 지식과 기능을 습득함으로써 직업생활에서 요하는 실제적인 능력개발을 위한 교육단계이다. 마지막으로 후기관리는 직업교육기관이 직업교육의 수료생들에게 진로에 지속적인 관심을 갖고 조언과 정보를 제공하며, 일자리를 소개함으로써 후속관리하는 단계에 속한다. 이 프로그램은 강의, 대화, 연극, 집중적 훈련, 관찰시키기 등을 비롯한 다양한 방법을 이용한 이론교육이 실시되며, 이는 실기와 병행된다. 더욱이 부정적인 이전 학교의 경험과 실패에 대한 두려움, 경쟁에서 오는 압박 등 심리적인 상태를 고려하여 진행된다(황경선, 2007).

한편, 직업교육센터에서도 재취업교육이 이루어지고 있다. 1996년 4월에서 1997년 1월 동안 재취업 여성과 장기실업여성을 위한 판매직종의 영업직 적용시책은 베를린의 직업교육센터(Berufs bildungszentrum)에서 이루어 졌다(김기홍, 1999). 이 프로그램은 이전에 '35세 이후의 새로운 출발'이라는 이름 하에 베를린 시의회의 프로그램 중 하나인 '중년여성을 위한 평생교육'으로 자녀가 있고 판매직종에 대한 사전지식을 가진 자이거나 자녀양육 이후 사무직에 복귀하고자 하나 시간제를 원하는 여성 중 사전지식 보유여부와 긴박성을 고려하여 제공되었다. 교육은 2개월의 기업 내 실습을 포함하여 9개월 과정으로 전문적 지식과 기능, 가정에서 직장으로의 전환과 관련된 내용을 다루고 있다. 특히 모든 참여 여

성들은 이 시책의 수료 후 3년간 노동부로부터 사회보장비를 지급받으며 참여기간 동안 실업수당, 가계수당 또는 유럽사회기금의 지원을 받는다.

(4) 외국사례를 통한 시사점

미국의 직업능력개발 정책은 여성비전통적 직종에 여성고용을 증가시키기 위한 비용을 기업주와 조합에게 지원하고 원스톱 직업센터 프로그램 운영을 통하여 가사부담을 경감하고 효율적으로 시간과 노력을 사용함으로써 가족친화적 강점을 지니고 있다.

영국의 직업능력개발 정책은 여성들이 보다 고임금 직업으로 진입하는 것을 쉽게 해 주는 경력개발경로의 중요성을 강조하여 여성의 참여가 낮고 또 필요한 기술이 부족한 부분에서 여성을 모집하고 보유할 수 있는 새로운 방법들을 모색하고 있다. 특히 여성들에게 제공되는 많은 훈련과정은 무료이거나 저렴한 비용으로 가능하고, 훈련기관과 시간은 여성의 접근성을 높이기 위해 최대한 유연하게 운영되고 있다.

독일에서는 교육과정에 참가하는 75%가 여성인 직업계속프로그램의 운영과 노동조합에서 운영하는 여성재취업교육 프로그램 및 직업교육센터의 재취업교육이 이루어지고 있다. 특히 모든 교육 참여 여성들에게는 수료 후 3년간 노동부로부터 사회보장비를 지급받으며, 참여기간 동안에도 실업수당, 가계수당 또는 유럽사회기금의 지원을 받는다.

위에서 살펴본 외국사례를 근거로 우리나라 직업능력개발에 주는 시사점을 정리하면 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 우리나라의 경우에는 정부 각 부처 및 지자체의 여성을 위한 다양한 직업능력개발 정책을 시행하고 있음에도 불구하고 여전히 가사와 육아의 부담으로 인해 여성들의 직업능력개발 기회를 상실함으로써 경력단절로 이어져 개인적으로는 물론 국가적인 차원에서 인적자원이 낭비되고 있는 실정이다. 따라서 직업능력개발을 통해 이들 여성인적자원을 활용할 수 있도록 정부의 적극적인 노력과 지원책이 필요하다. 둘째, 임시처방식 정책들이 쏟아져 나오면서 정부재정의 중복투자나 낭비요인이 되고 있다. 직업능력개발을 위한 접근성에 있어서도 수요자 입장보다는 공급자적 입장의 프로그램을 운영함으로써 여성들이 직업능력개발에 대한 접근성이 선진국에 비해 떨어지고

있음을 알 수 있다. 셋째, 취업을 원하는 대부분의 여성들은 육아와 가사부담으로 인하여 교육 참여가 쉽지 않은데 교육훈련기간 동안에 기초생계비를 지원해주고 수료 후 취업 시까지 일정기간동안 독일에서와 같이 실업수당, 가계수당 등을 지원할 필요가 있다.



Ⅲ. 여성의 직업능력개발에 대한 실태분석

1. 우리나라 여성의 직업능력개발 실시현황

현재 우리나라의 직업능력개발훈련제도의 근간이 되는 법은 근로자직업훈련촉진법이다. 이 법은 기존에 직업훈련기본법과 고용보험법의 이원적 운영에 따른 비효율성을 해결하고자 직업훈련기본법을 대체하여 1997년 12월에 제정되었고, 1999년 1월부터 시행되었다. 그리고 2001년 3월에 일부 조항에 대한 개정이 이루어졌다. 근로자직업훈련촉진법에 규정된 직업능력개발훈련의 기본원칙을 보면 다음과 같다.(근로자직업훈련촉진법 제3조). 첫째로 직업능력개발훈련은 근로자 개인의 희망과 적성, 능력에 맞게 직업에 종사하는 전기간에 걸쳐 단계적, 체계적으로 실시되어야 한다, 둘째로 기업 등 민간의 자율과 창의성이 존중되고 훈련을 필요로 하는 근로자에게 균등한 기회가 보장되도록 실시되어야 한다, 셋째로 교육관계법에 의한 학교교육 및 산업사회와 밀접한 관련 하에 실시되어야 한다. 넷째로 고령자, 장애인, 생활보호대상자, 비진학청소년, 국가유공자 및 유가족, 군전역자 및 전역예정자, 여성근로자, 중소기업 및 제조업의 근로자에 대한 직업능력개발훈련이 중요시되어야 한다. 이러한 기본원칙 하에 이루어지는 직업능력개발훈련은 크게 기준훈련과 기준외훈련, 훈련교사훈련으로 구분된다(남상균·장재호, 2003). 또한 이 중 기준훈련과 기준외훈련은 다시 훈련과정에 따라 양성훈련과 향상훈련 및 전직훈련으로, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련으로 구분된다. 양성훈련은 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가진 자에게 더 높은 직무수행 능력을 습득시키거나 기술발전에 대응하여 필요한 지식·기능을 보충하기 위해서 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다. 반면 전직훈련은 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련이다. 직업능력개발훈련에 대한 지원은 직업능력개발훈련부문의 시장실패를 보완하고 취약계층에 대한 직업능력개발훈련의 접근성을 제고하기 위한 정부지원과, 훈련시장을 활성화하고 민간의 직업능력개발훈련에 대

한 투자확대를 유도하기 위한 정부지원으로 구분된다(남상균·장재호, 2003). 이와 관련하여 근로자직업훈련촉진법시행령 제18조 및 제19조에서는 국가 등의 직업능력개발훈련과 사업주 단체 등의 직업능력개발훈련에 대한 지원규정을 두고 있다. 이에 따라 취약계층의 직업능력개발훈련 접근성을 제고하기 위해 국가 등은 실업자, 비진학청소년, 저소득층 등 취약에로계층의 취업능력 제고를 위한 고용촉진훈련 및 실업자훈련과 국민기초생활보장법에 의한 수급자의 자활자립을 위한 직업능력개발훈련 등을 실시해야 한다. 또한 정보통신분야 및 생산직관련 기능인력 등 인력부족직종에 대한 인력양성훈련을 실시해야 한다. 그리고 훈련시장의 활성화 및 민간의 직업능력개발훈련 투자확대를 유도하기 위해 직업능력개발훈련시설의 지정, 직업능력개발훈련법인의 허가 등에 관한 행정규제를 대폭 완화하고, 민간훈련기관에 대한 훈련시설 등의 지원을 확대해야 한다.

우리나라 직업훈련은 40년의 역사를 갖고 있으며 우리나라 경제개발의 견인차 역할을 해온 것이 사실이다. 우리나라에는 510개소의 직업교육훈련기관이 있는데 이중 63개의 공공직업교육훈련 기관에서 사무자동화 등 58개 직종에 대하여 여성을 교육훈련 시키고 있다. 공공직업교육훈련 기관 중에서 가장 고급인력인 다기능기술자 양성을 목적으로 국가에서 설립한 한국폴리텍 여자대학은 국내 유일한 여성전용 직업교육훈련기관으로 정규과정인 정밀계측, 컴퓨터, 응용설계, 반도체 디자인, 인터넷미디어, 패션디자인학과 등 6개 학과에 600명의 학생이 재학 중이며 또한 실업자 재취직 및 고용유지훈련, 직무능력 향상훈련, 생활기술훈련 과정을 개설하여 지역직업훈련을 실시하고 있다. 그 외 사업내 직업훈련 기관 115개소, 인정직업훈련원 77개소 등 모두 255개소에서 여성 직업능력개발훈련을 실시하고 있다.

<표 III-1> 여성 직업능력개발훈련 현황

구 분	기관수	대 표 직 종
공공직업능력개발훈련	63	사무자동화, 패션디자인, 정밀계측, 귀금속공예, 정보처리 등 58개 직종
사업내 직업능력개발훈련	115	신발류, 전자조립, 반도체조립, 도배, 방적기조정 등 76개 직종
인정직업능력개발훈련	77	정보처리, 컴퓨터산업디자인, 미용, 한식, 사무자동화 등 40개 직종
계	255	

자료 : 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)

한편 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률에 의한 “남녀차별 금지기준”은 1999년 7월 동법률의 시행과 함께 고시되었는데 교육훈련분야에서의 남녀 차별 금지 기준은 다음과 같다. 첫째, 해외연수, 직업능력개발훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적 기준에 의하지 아니하고 특정성을 제외하는 경우, 둘째, 교육기관, 직업훈련을 주관하는 기관이나 부서에서 성별에 따라 교육여건 제공과 교육활동에 대한 행, 재정지원 등을 달리하는 경우, 셋째, 교육기관에서 성별에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 경우, 넷째, 공공기관 및 사업장에서 실시하는 교육에서 동일한 자격임에도 불구하고 성별에 따른 교육과정 편성 운영 및 교육내용을 달리하는 경우로 하여 여성에게도 남성과 동등한 교육훈련을 받을 수 있도록 규정하였다. 그리고 대통령직속여성특별위원회의 제1차 여성정책 기본계획(1998)에 의하면 공공직업훈련기관의 여성교육훈련 비율을 2000년도 25%, 2005년도에 30%로 점진적으로 확대하고, 공업계 고교 또는 직업전문학교 수료여성의 특례 입학제도입, 전문대졸 이상 여성의 기능대학 편입기회를 부여함으로써 여성들이 공공직업훈련의 기회를 더 많이 가질 수 있도록 하는 정책이 추진되고 있다.

2004년말 기준 우리나라에서 실시하고 있는 직업능력개발훈련 실시현황은 <표 III-2>에서 보는바와 같이 실업자훈련 53,428명, 취업지원훈련 18,056명, 정부위탁훈련 16,014명, 기능사양성훈련 10,673명으로 총 98,171명 규모이다.

<표 III-2> 교육훈련생 특성별 직업능력개발훈련실시 현황

(단위: 명)

구 분		총 계	실 업 자 재취직훈련	취업지원 훈 련	정부위탁 훈 련	기 능 사 양성훈련
실시인원		98,171	53,428	18,056	16,014	10,673
성 별	남	51,727	22,272	8,277	12,058	9,120
	녀	46,444	31,156	9,779	3,956	1,553
학력별	고졸이하	57,536	27,850	9,647	11,892	8,147
	초대졸 이상	40,635	25,578	8,409	4,122	2,526
연령별	29세 이하	52,972	24,135	10,092	10,703	8,042
	30~39세	28,808	19,698	4,837	2,750	1,523
	40~49세	10,536	6,303	2,151	1,311	771
	50세 이상	5,855	3,292	976	1,250	337

자료 : 노동부(2005), “직업능력개발사업현황(2000~2004),” p.38.

직업능력개발에 대한 관심과 수요가 증가함에 따라 직업능력개발관련 정부의 재정 투자도 <표 III-3>에서 보는바와 같이 매년 증가하고 있다.

<표 III-3> 연도별 직업능력개발 재정투자 추이¹⁵⁾

(단위: 억원)

구분	2003	2004	2005	2006	2007
전 체	8,062	8,584	9,752	1,583	13,966
고용보험기금	5,921	6,424	7,268	9,269	11,401
일 반 회 계	2,141	2,361	2,484	2,314	2,563

자료 : 노동부(2008), “노동백서,” p.499.

15) 2003년 이후 정부의 직업능력개발 재정투자 추이는 꾸준한 증가추세를 보이고 있어 정부의 직업능력개발에 대한 중요성을 인식하고 있음을 알 수 있다.

2. 실태분석

1) 조사방법 및 표본특성

(1) 조사방법

본 연구는 여성의 직업능력개발방안을 모색하고자 직업능력개발훈련에 참가중인 여성을 대상으로 대면설문을 실시하였다. 이러한 연구수행을 위해 2008년 9월 22일부터 10월 1일까지 연구자는 한국폴리텍Ⅱ대학 남인천캠퍼스와 일산장애인 학교에서 교육중인 훈련생을 대상으로 총 300매의 설문지를 작성하여 배포하였다. 이 중 228매를 회수하여 76%의 회수율을 보였고, 응답내용이 부적절한 17매를 제외한 211매를 분석자료로 활용하여 70%의 사용율을 보였다.

(2) 설문구성

설문의 구성은 <표 IV-1>과 같으며, 설문내용은 선행연구논문과 조사자의 관련업무 경험을 토대로 작성하였다. 질문의 형식은 답변할 내용을 범주화하여 그것을 표시하는 선택기준을 주는 객관식 질문형식을 사용하였고, 응답의 형식은 5단계 척도법에 따라 응답자가 적합하다고 생각되는 번호를 선택하도록 하였다.

<표 IV-1> 설문구성

구 분	변수(항목)	변 수 내 용
교육훈련 전	I-4	직업능력개발훈련 수강경험
	I-6	입사경력
	I-8	실직사유
	I-9	훈련과정 지원동기
	II-6	직업능력개발훈련 기회
	I-10	훈련과정 인지경로
	II-3	참여시 애로사항

구 분	변수(항목)	변 수 내 용
교육훈련 중	I-11	수강과정에 대한 만족도
	II-1	여성관련 지원제도 인지여부
	III-2	직업능력개발훈련 프로그램 수준
	III-3	훈련수강이 본인에게 어떤 도움이 되나
교육훈련 후	II-4	직업능력개발훈련 수료 후 고려점
	II-5	훈련 수료후 재교육분야 및 재수강 의사
	III-1	수강 후 본인이 원하는 고용형태
	IV-7	취업준비 시 애로사항
직업훈련에 관한요구	II-2	직업능력개발훈련 지원부처
	III-4	취약계층에 필요한 훈련분야
	III-5	적정한 훈련수강 기간
	IV-2	수료 후 취업에 필요한 제도
	IV-6	직업능력개발훈련이 가장 필요한 계층

(3) 표본특성

연구결과의 분석을 보다 정확히 하고, 그 결과에 전반적인 이해를 돕기 위해서는 연구이 표본이 되었던 조사대상의 특성을 알아볼 필요가 있다. 본 연구에서 나타난 표본의 특성은 <표 IV-2>와 같다.

연령별로는 20세미만 10.9%, 20~29세 37.9%, 30~39세 30.8%, 40~49세 11.4%, 50세이상인 9%로 나타났고, 학력별로는 초졸이하 1.9%, 중졸 3.3%, 고졸 43.1%, 초대졸 35.1%, 대졸이상인 16.6%로 나타났다. 혼인상태별로는 기혼 36%, 미혼 48.4%, 이혼 11.8%, 사별, 별거 등 3.8%로 나타났으며, 부양가족 형태별로는 본인 42.2%, 부모 30.8%, 배우자 12.8%, 형제 10.9%, 기타 2.9%로 나타났다.

<표 IV-2> 조사대상자의 일반적 특징

특성	구분	빈도수	백분율
연령	20세 미만	23	10.9%
	21~29세	80	37.9%
	30~39세	65	30.8%
	40~49세	24	11.4%
	50세 이상	19	9.0%

특성	구분	빈도수	백분율
학력	초등학교졸	4	1.9%
	중학교졸	7	3.3%
	고등학교졸	91	43.1%
	초대졸	74	35.1%
	대졸이상	35	16.6%
결혼여부	기혼	76	36.0%
	미혼	102	48.4%
	이혼	25	11.8%
	별거, 사별	8	3.8%
가족부양자	본인	89	42.2%
	부모	65	30.8%
	배우자	27	12.8%
	형제	23	10.9%
	자녀	2	0.9%
	기타	5	2.4%

2) 실태분석

(1) 직업능력개발훈련 전

현재 직업능력개발훈련에 참여하고 있는 수강생들의 훈련참여 경험을 살펴보면, 1회 (55명), 2회 (32명), 3회 (4명), 4회이상 (6명), 없음(114명) 순으로 응답했다. 여성들의 54%정도가 3개월 이상의 직업능력개발훈련 양성과정에 경험이 없었으며 횟수가 많을수록 응답자는 적었다. 여성의 1차 취업시기에는 직업능력개발훈련에 큰 관심을 보이지 않고 1차 실직 및 전직 사유 발생이후 직업능력개발훈련에 참여하는 것으로 보인다.

<표 IV-3> 직업능력개발훈련 수강경험

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련과정(3개월 이상) 수강경험은?						합계
구분	1회	2회	3회	4회 이상	없음	
빈도	55	32	4	6	114	211
구성비	26.1	15.2	1.9	2.8	54.0	100

이전에 직장생활 경험에 응답자의 63%가 경험이 있었으며, 그들의 직장생활 기간은 1년 미만 29%, 1~3년 47%, 3~5년 16%, 5년 이상 8% 순으로 응답했다. 응답자들의 76%정도가 3년 미만의 취업경력을 가지고 있었으며 이는 단기간 취업등의 중복합산의 수치도 포함되어 있기 때문에 본인의 적성 및 개인 사유등의 원인이 재직경력에 영향을 준 것으로 볼 수 있다. 따라서 여성의 재직경력이 대부분 장기 재직경력보다는 단기간 근무로 이직을 하고 있음으로 이에 대한 대안이 필요 할 것으로 보인다. 또한 3년 이상 근무경력 여성의 경우 결혼 및 육아 등의 이유로 퇴직하는 이유가 많이 포함되어 있기 때문에 실질적인 제도개선이 필요할 것으로 본다.

<표 IV-4> 직업 경력기간

(단위: %, 명)

직업을 가져본 적이 있다면 그 기간은?					합계
구분	1년미만	1~3년	3~5년	5년이상	
빈도	61	99	34	17	211
구성비	28.1	46.9	16.1	8.1	100

전 직장에서의 실직사유로는 권고사직 19%, 회사부도 4.7%, 결혼 및 출산 44.1%, 기타 32.2%명 순으로 응답했다. “직업을 가져본 적이 있었다면 그 기간

은?”라는 질문과 연계해서 경력 3년 미만의 여성의 경우 결혼 및 출산의 이유로 퇴직을 하는 경우가 많은 편임을 알 수 있으며 3년 이상의 경우 출산 및 보육등의 사유로 44% 정도가 실직사유 인 것으로 보이며, 또한 32.2%정도가 기타 적성 및 급여등의 사유로 이직을 하는 것으로 보인다.

따라서 여성의 생애 주기에 따른 직업능력개발훈련을 통한 재취업 및 정책적인 지원제도 개선이 이루어 져야 할 것으로 보인다.

<표 IV-5> 실직사유

(단위: %, 명)

직장에서의 실직사유는?					합계
구분	권고사직	회사부도	결혼, 출산	적성기타	
빈도	40	10	93	68	211
구성비	19.0	4.7	44.1	32.2	100

직업능력개발훈련에 지원하게 된 동기는 창업, 자영 10%, 자격취득 32.7%, 취업 및 재취업 52.6%, 여가 및 취미 1.9%, 동기 없음 2.8% 순으로 응답했다. 전반적으로 직업능력개발훈련과정에 지원하게 된 이유는 취업 및 자격취득을 통한 재취업 등의 사유가 80%이상을 차지하고 있었다. “귀하께서 이전에 직업을 가져 본 적이 있었나요?”라는 질문에서 없다고 응답한 여성 37%가 취업으로 응답했다. 주로 1년 미만의 재직경력자 및 신규취업희망자등 무기능 취약계층 여성을 위주로 직업능력개발훈련을 통한 재취업을 희망하는 것으로 보인다.

<표 IV-6> 직업능력개발훈련 지원동기

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련 지원동기는?						합계
구분	창업, 자영	자격증취득	취업	여가활용	기타	
빈도	21	69	111	4	6	211
구성비	10.0	32.7	52.6	1.9	2.8	100

응답자들은 “평생동안 직업능력개발훈련을 받을 수 있는 횟수는 어느 정도라고 생각하십니까?”라는 질문에 1~3회 40.8%, 4~6회 23.2%, 7~9회 9.5%, 10~13회 3.8%, 기타 22.7%로 응답했다. 취업을 위한 직업능력개발훈련은 1~3정도가 받는 것이 적당하다고 응답하였다.

<표 IV-7> 직업능력개발훈련 기회

(단위: %, 명)

평생 직업능력개발훈련을 받을 수 있는 기회는?						합계
구분	1~3회	4~6회	7~9회	10~13회	기타	
빈도	86	49	20	8	48	211
구성비	40.8	23.2	9.5	3.8	22.7	100

본 훈련과정을 알게 된 동기는 신문, 인터넷 36%, 구청 및 노동부등 관공서 안내 32.7%, 주변인의 권유 16.1%, 본인이 전화로 문의 15.2% 순으로 응답했다. 직업능력개발훈련과정에 정보습득은 대중매체 및 공공기관 홍보에 의존하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 여성의 체계적인 재취업홍보 및 계층별 홍보방법을 세분화 하여 취약여성들의 직업능력개발훈련 정보의 접근경로의 다양성을 확보할 필요성이 있다.

<표 IV-8> 교육훈련과정 인지경로

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련 인지경로는?						합계
구분	신문,인터넷	구청,노동부	주변권유	본인문의	기타	
빈도	76	69	34	32	-	211
구성비	36.0	32.7	16.1	15.2	-	100

직업능력개발훈련에 참여할시 가장 어려운 점에 대하여는 육아 및 가사 28.4%, 경제적 어려움 47.9%, 직업능력개발훈련 정보습득 10%, 교육기관의 신뢰

도 8.1%, 재직시 근무시간 등 5.6%로 응답했다. 여성이 직업능력개발훈련보다 취업이후에 대한 생활 여건으로 인해서 어려움이 많아 보이며 직업능력개발훈련에 참여시 경제적인부분, 육아 및 가사일에 대한 부담이 크기 때문에 장기적인 관점에서 직업능력개발훈련 정책지원이 필요할 것으로 보인다.

<표 IV-9> 교육훈련참여 애로사항

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련 참여시 애로사항은?						합계
구분	육아,가사	경제적어려움	훈련정보습득	교육기관선택	교육시간	
빈도	60	101	21	17	12	211
구성비	28.4	47.9	10.0	8.1	5.6	100

(2) 직업능력개발훈련 중

현재 수강하고 있는 직업능력개발과정에 대한 만족도는 매우만족 20.9%, 만족 33.6%, 보통 24.6%, 불만족 11.9%, 매우 불만족 9%순으로 응답했다. 직업능력개발훈련과정에 대부분(79%)은 만족하고 있으나 불만족(21%)에 대한 원인규명을 통해 직업능력개발훈련 프로그램의 다양화 등 대안 모색이 필요할 것으로 보인다.

<표 IV-10> 수강과정에 대한 만족도

(단위: %, 명)

수강과정에 대한 만족도는?						합계
구분	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	
빈도	44	71	52	25	19	211
구성비	20.9	33.6	24.6	11.9	9.0	100

응답자들이 알고 있는 여성관련 지원제도에 대한 인지도에서 여성에 대한 지원제도에 대한 내용을 전반적으로 알고 있었지만, 26%정도가 본인의 해당여부나 제도에 대해서 잘모름으로 응답한 경우가 많았다. 따라서 본인의 환경 및 상황에

대한 정부지원제도에 대한 홍보가 필요할 것으로 보인다.

직업능력개발훈련 프로그램의 요구수준에 대하여는 초급 7.6%, 중급10.9%, 고급 8.5%, 양성과정 48.8%, 기타 24.2%로 응답했다. 여성들은 본인의 과거경력을 활용해서 꾸준히 발전하고자 하는 응답자와 양성과정을 통해서 새로운 직업을 찾는 두 가지 큰 경향을 보이고 있기 때문에 이에 대한 직업능력개발훈련 모델을 개발해야 할 것이다.

<표 IV-11> 직업능력개발훈련 프로그램 수준

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련 프로그램의 적정수준?						합계
구분	초급	중급	고급	양성과정	기타	
빈도	16	23	18	103	51	211
구성비	7.6	10.9	8.5	48.8	24.2	100

직업능력개발훈련을 통하여 본인에게 어떠한 도움을 줄 것인가에 대하여는 취업가능 46.5%, 자격취득가능 28.4%, 새로운 정보습득 13.3%, 자신감회복 7.1%, 기타 4.7%로 나타나 직업능력개발교육을 통해 취업이나 자격취득은 물론 자신의 삶에 자신감을 찾을 수 있다는 응답을 함으로써 이러한 직업능력개발교육의 확대 실시가 필요할 것으로 보인다.

<표 IV-12> 교육훈련수강이 본인에게 도움정도

(단위: %, 명)

교육훈련수강이 본인에게 어떤 도움이 될 것인지?						합계
구분	취업	자격취득	기술습득	자신감	기타	
빈도	98	60	28	15	10	211
구성비	46.5	28.4	13.3	7.1	4.7	100

(3) 직업능력개발훈련 수료 수

응답자들이 직업능력개발훈련 수료 후 가장 고려하는 점은 육아와 가사 21.3%, 취업 및 창업 41.2%, 직업의 안정성 22.3%, 근무시간 15.2% 기타 9%로 나타나, 육아·가사를 병행할 수 있는 안정적 직업교육과 취업·창업교육으로 양분화 할 필요가 있다.

<표 IV-13> 교육훈련 수료후 고려점

(단위: %, 명)

교육훈련 수료 후 고려하고 있는 점은?						합계
구분	육아,가사	취업,창업	직업안정	근무시간	기타	
빈도	45	87	47	32	19	211
구성비	21.3	41.2	22.3	15.2	9.0	100

응답자들이 직업능력개발훈련 수료 후 재교육을 받는다면 어떤 분야인가에 대한 응답은 사무관련 15.2%, 전문기술분야 23.2%, 창업 및 자영분야 41.7%, 서비스관련 12.3%, 기타 7.6%로 여전히 육아와 가사의 애로 때문에 자영이나 창업을 고려하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 교육훈련 수료후 재교육 분야

(단위: %, 명)

훈련수료 후 재교육 받을 분야?						합계
구분	사무관련	전문기술	창업,자영	서비스관련	생산,기타	
빈도	32	49	88	26	16	211
구성비	15.2	23.2	41.7	12.3	7.6	100

응답자들은 “여성 취약계층의 직업능력개발훈련 프로그램을 통해 취업을 한다면 어떤 고용형태는 원하십니까?”라는 질문에 파트타임 7.6%, 단기근무 13.7%, 정규직 43.1%, 전문계약직 26.1%, 기타 9.5%로 응답했다. 직업능력개발훈련을 통

해서 안정적이고 전문적인 분야에서 고용을 희망하고 있었다. 또한 파트타임 및 단기근무에 대한 시간활용을 하고자 하는 응답자도 있었다.

<표 IV-15> 교육훈련 수료후 고용형태

(단위: %, 명)

교육훈련수료 후 본인이 원하는 고용형태는?						합계
구분	파트타임	단기근로	정규직	전문계약직	기타	
빈도	16	29	91	55	20	211
구성비	7.6	13.7	43.1	26.1	9.5	100

응답자들은 “취업을 준비함에 있어 가장 부족한점(애로사항)은 무엇입니까?”라는 질문에 기술·기능 28.0%, 취업에 대한 자신감 29.9%, 직업의식 11.8%, 취업정보 25.1%, 기타 6.2%로 응답했다. 여성의 경우 대부분 취업에 대한 자신감이 낮은 편이고 기술이나 기능을 가지고 있는 경우가 적기 때문에 어렵게 느끼는 것으로 보인다. 또한 취업정보에 대한 채널이 부족한 경우도 많은 것으로 보여 직업능력 개발훈련을 통해 취업으로 연계할 수 있는 체계적인 사후관리체제가 갖추어져야 할 것이다.

<표 IV-16> 취업준비 시 애로사항

(단위: %, 명)

취업준비 시 가장 애로점은?						합계
구분	기술기능	자신감	직업의식	취업정보	기타	
빈도	59	61	25	53	13	211
구성비	28.0	28.9	11.8	25.1	6.2	100

(4) 직업능력개발훈련에 관한 요구

응답자들은 “취약계층여성을 위한 지원부처를 통합한다면 어느 부처가 적당하다고 생각하십니까?”라는 질문에, 여성가족부 34.1%, 노동부 19%, 교육과학기술부 11.8%, 지방자치단체 21.8%, 정부산하기관기타 13.3%로 응답했다. 취약계층여성에 대한 지원부처를 일원화 시킨다면 가장 선호도가 높은 곳은 여성가족부를 선호했으며, 두번째는 지방자치단체를 선택했다. 이는 취약계층여성의 생활과 밀접한 관계와 인지도를 가지고 있는 이유로 보이며 따라서 정보의 혼동 및 투자의 중복성 등을 고려하여 지원부처를 일원화하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

<표 IV-17> 지원부처의 통합

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련 지원부처를 통합한다면?						합계
구분	여성부	노동부	교과부	지자체	기타	
빈도	72	40	25	46	28	211
구성비	34.1	19.0	11.8	21.8	13.3	100

실질적으로 직업능력개발훈련이 필요한 분야를 묻는 질문에 응답자들은 전문기술분야 17.5%, 사무관리분야 13.8%, 창업관련분야 41.2%, 시간제 단기근로직종분야 22.3%, 기타 5.2%로 나타나 육아와 가사에 따른 애로로 인하여 전문기술분야보다 창업이나 단기근로직종을 선호하는 것으로 나타나 이들 취약계층에 실질적으로 도움이 될 수 있는 직종개발이 필요하다.

<표 IV-18> 여성에 필요한 교육훈련분야

(단위: %, 명)

여성에 필요한 교육훈련분야?						합계
구분	전문기술	사무관리	창업관련	단기근로직종	기타	
빈도	37	29	87	47	11	211
구성비	17.5	13.8	41.2	22.3	5.2	100

응답자들은 “취업을 위한 교육훈련 프로그램의 훈련기간이 어느 정도가 적당하다고 느끼십니까?”라는 질문에 3개월이하 22.3%, 6개월 34.6%, 9개월 24.6%, 1년 17.5%, 기타 1%로 응답했다. 훈련기간을 묻는 질문에 6개월 정도를 34.6%정도 여성들이 가장 많이 적당하다는 응답을 했으며, 대부분이 9개월에서 6개월사이 정도를 적정 훈련으로 선택했다. 이는 6월이상 장기간 교육시 생계의 어려움이 뒤따르며, 교육기간이 너무 짧을 경우에도 필요한 기술습득이 어려운 점이 있음을 단적으로 보여주고 있어 이에 대한 대안이 모색되어야 할 것이다.

<표 IV-19> 적정한 교육훈련수강 기간

(단위: %, 명)

취업을 위한 적정한 교육훈련기간은?						합계
구분	3월 이하	6월	9월	1년	기타	
빈도	47	73	52	37	2	211
구성비	22.3	34.6	24.6	17.5	1.0	100

직업능력개발훈련 수료 후 취업, 창업에 필요한 제도로는 취업알선 24.2%, 경제적보조 18.0%, 고용제도개선 36.0%, 기타 21.8%로 응답했다. 훈련과정 지원자의 가장 큰 요소로서 취업에 필요한 제도를 취약계층여성을 위한 실질적인 제도 개선을 의미했으며 취업알선이나 경제적 보조등도 여성주부 등의 응답자가 주류를 이루어 이들에게 적합한 제도개선이 필요하다.

<표 IV-20> 취업, 창업에 필요한 제도

(단위: %, 명)

교육훈련 수료후 취업이나 창업에 필요한 제도는?					합계
구분	취업알선	경제보조	제도개선	기타	
빈도	51	38	76	46	211
구성비	24.2	18.0	36.0	21.8	100

직업능력개발훈련이 가장 필요한 계층으로는 저소득, 저학력 27.5%, 장기실업 여성 24.6%, 비정규직여성 19.4%, 장애인 17.1%, 수용자, 기타 11.4%로 응답했다. 여성의 경우 대부분 저소득, 저학력, 기혼여성이 가장 필요하다고 응답했으며 전통적 취약계층이 직업능력개발훈련이 가장 필요할 것으로 보이며, 장기실업여성, 비정규여성에 대한 직업능력개발훈련에 많은 응답을 보여 이들 계층별로 특화된 직업교육이 필요하다.

<표IV-21> 직업능력개발훈련이 가장 필요한 계층

(단위: %, 명)

직업능력개발훈련이 가장 필요한 계층은?						합계
구분	저학력,저소득	장기실업자	비정규근로자	장애인	기타	
빈도	58	52	41	36	24	211
구성비	27.5	24.6	19.4	17.1	11.4	100

3) 시사점

직업능력개발을 위해 직업훈련에 참가중인 교육생을 대상으로 실시한 설문분석결과 여성의 생애주기에 적합한 훈련직종 및 프로그램개발의 필요성, 직업능력개발훈련 기관의 통합화 및 사후관리 체계개선, 직업능력개발훈련 접근성 및 홍보의 다양성, 정부의 재정지원 및 육아정책 등 다양한 문제점이 도출되었다. 이를 토대로 우리나라 여성의 직업능력개발 실태를 시스템과 지원정책 측면으로 분류하여 정리하면 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

(1) 직업능력개발 시스템적 측면

첫째, 여성 직업능력개발 교육훈련 지원부처 및 기관이 다양하고 복잡하다. 현재 우리나라의 여성 직업능력개발을 위한 교육훈련은 여러 부처에서 독자적으로 실행되고 있다. 이러한 직업능력개발훈련 기관의 다양화는 훈련을 받으려는 여성들에게 혼란을 가중시키고, 예산의 중복지원 등의 문제를 야기하고 있다. 실태조

사 결과 직업능력개발훈련 지원부처로 여성부를 가장 선호하고 있고(34.1%), 다음으로 지방자치단체(21.8%), 노동부(19.0%) 순으로 나타났다. 그러나 우리나라의 취업 및 직업능력개발훈련을 담당하는 중심부처는 노동부이고 실행 장소는 지방자치단체인 점을 감안하여 효율적인 직업능력개발훈련 지원체계를 확립할 필요가 있다.

둘째, 교육훈련과 취업알선 기관의 연계가 미흡하다. 실태분석 결과 취업시 애로사항으로 자신감 결여 28.9%, 취업정보 부재 25.1%로 나타나 교육과 취업알선의 연계가 미흡한 것으로 조사되었다. 우리나라는 취업알선 기관으로 노동부 산하의 종합고용지원센터가 운영되고 있다. 그러나 종합고용지원센터와 직업능력개발훈련기관의 연계가 미흡하여 교육 후 취업알선으로 이어지는 사후 관리체계가 잘 이루어지지 않는 실정이다. 따라서 두 체계의 연계시스템 구축이 필요한 실정이다.

셋째, 수요자 중심의 교육훈련 체계가 미흡하고, 직종이 부족하며, 훈련기관도 단기적이다. 실태분석 결과 여성들은 육아와 가사를 병행할 수 있는 직업능력개발훈련과 취업 및 창업교육을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 또한 과거 경력을 활용하여 꾸준히 발전하고자 하는 재교육과 새로운 직업을 찾으려는 양성훈련 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련 체계를 재교육과 양성교육으로 2분화하고, 이에 따른 육아 및 가사 병행 직종과 재취업 및 창업관련 교육을 중점적으로 실시하는 체계를 마련할 필요가 있다. 또한 실태분석 결과 직업능력개발훈련을 받는 여성 중 초대졸 이상이 51.7%인 점을 감안하면 이들을 위한 6개월 이상의 장기전문교육체계를 확립할 필요가 있다. 또한 실태분석 결과 훈련직종이 부족하다는 것은 훈련참여 의사가 있는 여성들이 관심을 갖고 참여할만한 과정이 많지 않고, 이와 함께 여성의 편중된 직종선택을 함으로써 제한된 훈련진입이 이루어지고 있기 때문으로 보이며 이를 해결하기 위해서는 무엇보다도 여성의 욕구를 고려한 훈련과정의 다양화가 필요하다.

넷째, 여성 직업능력개발훈련 참여자를 위한 환경개선이 필요하다. 여성을 위한 편의시설 확충을 통해 여성들이 보다 편안하게 훈련에 참여할 수 있는 환경을 마련할 필요가 있다. 실태분석 결과 육아문제가 기혼여성들이 훈련참여를 저해하고 있는 것으로 나타나 보육시설 등의 확충을 통해 이들의 훈련참여를 용이

하게 할 필요가 있다.

(2) 직업능력개발 지원정책적 측면

첫째, 직업능력개발 프로그램 참여시 경제적 지원이 필요하다. 현재 우리나라의 경우 여성가장, 장애인 여성 등 특수 취약계층의 고용에 대한 지원제도를 운영하고 있으나, 직업능력개발훈련기간 동안에는 최소한의 생계비도 지원되지 않아 직업능력개발훈련을 중도에 포기하는 사례가 빈번하다. 실태조사 결과 많은 훈련생들이 수료 후에도 육아와 가사 때문에 자영이나 단기근로를 희망하고 있고, 훈련 참여시 애로사항으로 경제적 어려움(47.9%)이 가장 많은 것으로 비추어 볼 때, 여성들이 출산 및 육아에 자유로울 수 있도록 구체적인 재정지원을 통해 여성들이 직업능력개발에 참여할 수 있는 여건조성이 필요하다.

둘째, 여성고용촉진 지원제도의 강화이다. 실태분석 결과 여성들의 실직 사유로 결혼 및 출산(44.1%)이 가장 높고, 권고사직도 19%로 나타났다. 권고사직 역시 결혼 및 출산과 무관하지 않은 것으로 판단되며, 이를 포함하면 여성의 실직 사유는 상당부분 결혼 및 출산과 연계되어 있다. 이는 아직까지 여성인력이 남성에게 비해 직장에서 차별적 대우를 받는다는 것을 의미한다. 능력 있는 인적자원이 능력과 무관한 사유로 경력단절이 된다면 경제적·사회적으로도 큰 손실을 초래한다. 따라서 정부는 여성고용, 특히 출산후 여성고용을 장려하는 사회적 운동의 전개와 더불어 고용을 지속하는 사업주들에게 인센티브를 제공하는 제도를 만들어 시행할 필요가 있다.

셋째, 여성 직업능력개발에 대한 홍보체계가 미흡하다. 실태분석 결과 직업능력개발훈련과정에 대한 정보습득 원천을 신문 및 인터넷, 주변권유 등에 의존하는 비율이 50%를 넘는 것으로 나타났다. 여성들이 직업능력개발훈련이나 취업을 원할 경우 관련정보 접근이 어려워 훈련참여가 저조할 수도 있다. 공공훈련기관이나 민간훈련기관은 노동부에서 운영하고 있는 Work-net을 통하여 지역별·분야별로 안내하고 있으나, 신규입직자나 경력단절 여성의 경우 이러한 정보에 접근하기가 어려운 점이 있다. 따라서 해당 훈련기관별로 직업능력개발훈련 관련 정보제공 및 네트워크 연계를 통하여 여성친화적 업체를 발굴하고 데이터베이스화함으로써 정보제공의 용이성이 확보되어야 할 것이다.

IV. 여성 직업능력개발의 개선방안

1. 직업능력개발 시스템의 개선

1) 직업능력개발 지원체계의 지역별 통합화

현재 우리나라의 여성 직업능력개발을 위한 지원부처는 여성부, 지식경제부, 노동부, 교육과학기술부, 보건복지가족부, 지방자치단체 등이 있으며, 특수취약계층 여성의 교육훈련 지원부처 및 기관으로 통일부, 장애인고용촉진공단 등 있다. 이러한 훈련기관의 다양화는 직업능력개발훈련을 받으려는 여성들에게 혼란을 가중시키고, 예산의 중복지원 등의 문제를 야기하고 있다. 현재 우리나라의 직업능력개발을 위한 훈련을 지원하는 중심부처는 노동부이다. 하지만 현재 직업능력개발과 관련된 모든 정책을 노동부로 일원화하는 것은 문제가 많다. 예를 들어 산업별, 성별 특성 등을 고려한 전문교육의 부재, 직업능력개발 예산의 확보에 어려움 등의 문제를 야기할 수 있다.

따라서 노동부와 관련 부처간 유기적 협력체계를 구축하여 직업능력개발에 대한 중앙정부 차원의 계획을 수립하고 예산을 적절히 배정하는 문제를 우선적으로 해결할 필요가 있다. 미국의 경우 노동력투자법(WIA: Workforce Investment Act)을 제정하여 직업능력개발에 대한 장기계획 및 지원은 중앙정부에서 담당하고, 주정부는 세부 실천계획 수립 및 실행을 담당하는 2원적 구조로 운영되고 있다. 주정부는 지역노동력투자위원회(Local workforce Investment Board)를 구성하여 산업계, 직업훈련기관, 공무원, 전문가 등이 참여시키고 있다. 지역노동력투자위원회는 지역특성에 맞는 직업능력개발에 대한 세부실천계획을 수립하고 중앙정부의 지원금을 적절하게 배분하는 임무를 수행한다.

우리나라도 지역특성에 맞는 여성 직업능력개발을 위해 이러한 제도를 도입할 필요가 있다. 우선 노동부는 각 부처의 직업능력개발정책을 수합한 후, 부처별 조정을 통해 최종적으로 직업능력개발정책을 수립하고, 이에 따라 각 부처는 필요한

예산을 확보하고 각 지방으로 지원금을 배분한다. 지방정부는 중앙정부의 직업능력 개발관련 지원금을 관리하는 조직을 두어 지방에 배치된 노동부 산하의 종합고용 지원센터와 유기적 협력체계를 구축한다. 이 방안으로 각 지방에 가칭 ‘직업능력개발위원회’를 설립할 필요가 있다. 이 위원회에는 산업계 인사, 직업훈련기관, 지방 및 중앙부서의 관련 공무원, 노동조합단체, 상공인 단체, 대학 등이 참여하고, 가능하면 산업계 인사를 과반수이상으로 하고, 위원장은 산업계 인사가 맡도록 한다. 이 위원회는 중앙정부의 직업능력개발 정책을 포괄하여 담당하며, 지역특성에 맞는 직업능력개발 계획을 수립하고, 중앙정부에서 각 지방에 제공되는 예산의 체계적인 집행계획을 수립한다. 이렇게 함으로써 지역특성에 맞는 직업능력개발이 가능하고, 예산의 효율적 집행을 기할 수 있을 것이다.

2) 직업훈련기관과 취업알선기관의 유기적 협력체계 구축

모든 여성 직업능력개발 지원자 및 구직자들이 직업능력개발 훈련 프로그램의 정보를 습득하고, 직업훈련을 받은 후 취업상담 및 알선이 이루어지는 종합적인 고용지원 프로그램이 마련되어야 한다. 즉 취업알선기관(예, 종합고용지원센터)에서 직업적성검사 및 진로상담을 통해 적절한 직업능력개발훈련 프로그램을 알선하고, 수료 후 취업알선까지 담당할 수 있는 원스톱 종합서비스망을 구축할 필요가 있다. 이렇게 하기 위해서는 각 지방자치단체의 취업 및 직업훈련 담당부서와 종합고용지원센터간의 유기적 협력체계가 구축되어야 한다. 앞에서 제시한 가칭 ‘직업능력개발위원회’를 통한 협력체계 구축방안이 대안이 될 수 있을 것이다.

3) 수요자 중심의 직업능력개발 프로그램 도입

실태분석 결과 여성들은 자기개발을 위한 재교육과 새로운 직업을 구하기 위한 양성교육을 선호하고, 이를 위한 교육과정으로 유아와 가사를 병행할 수 있는 교육과정과 취업 및 창업과정을 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 여성의 직업능력개발 프로그램을 재교육과 양성교육으로 이원화하고, 기혼여성을 위한 단시간 근로과정, 창업과정, 정규 취업과정으로 세분화하여 다양한 직업능력개발 프

로그래를 개발·운영할 필요가 있다.

현재 여성의 훈련 내용은 단기근로에 적합한 직종을 중심으로 케어복지사, 방과 후 아동지도, PC실무, 사무관련 및 창업직종을 중심으로 운영되고 있으며, 보다 전문성 있는 교육과 소득에 영향을 줄 수 있는 프로그램 운영이 부족하다. 또한 저학력 여성근로자 및 기혼여성의 경우 기계, 전기, 전자 등 단순 기능중심과 기혼여성의 경우 경리회계, 여성창업과정 등을 중심으로 운영되고 있으나 기혼여성의 전문성 있는 직종으로의 전직교육 및 향상교육이 부족하다. 이러한 현상은 현재 훈련직종이 부족하다는 실태분석 결과에도 나타나고 있다. 또한 실태분석 결과 직업능력개발훈련을 받는 여성 중 과반수 이상이 초대졸 이상으로 나타나 전문직 여성을 위한 교육훈련 프로그램의 개발도 시급하게 고려되어야 할 사항이다. 이에 대한 몇 가지 대안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 육아와 가사를 병행할 수 있는 출산여성적합직종을 개발하여 이 직종에 대한 출산여성고용촉진제도를 운영할 필요가 있다. 현재 정부는 2003년부터 고령자 우선채용직종을 선정하여 공표하고 해당기관 및 사업주는 이들을 우선 채용하도록 노력할 것을 권장하고 있다. 또한 고령자를 우선적으로 채용한 실적이 부진한 자에게는 그 사유를 제출하게 하고, 사유가 정당하지 않을 경우 고용을 확대해 줄 것을 요청할 수 있도록 하고 있다.

이러한 제도를 출산여성에게도 적용할 필요가 있다. 이 제도를 적용하기 위한 단계는 다음과 같다. ① 정부차원에서 출산여성적합직종을 연구·개발한다. ② 이를 기초로 각 지역의 산업분포 특성 상 향후 고용규모가 증가할 것으로 전망되는 출산여성적합직종 및 유사직종을 선정한다. ③ 출산여성 직종 중 신규진입이 용이한 직종을 선정한다. ④ 공공부문 고용 가능 직종을 선정하여 우선 채용을 실시한다. ⑤ 공공부문에서 훈련이 적합한 직종을 선정하여 절적인 교육훈련을 실시한다.

둘째, 고학력여성 수요자 중심의 특화된 직업능력개발훈련과정을 개설할 필요가 있다. 그동안 여성들을 위한 직업능력개발훈련은 당장의 취업을 감안한 기능훈련에 머무는 경향이 있어서 고학력여성에 대한 직업능력개발을 저해하는 요인이 되어왔다. 또한 새로운 변화에 적합한 새로운 형태의 직업능력개발 체계의 도입에 대한 관심이 결여되어 기존의 기능중심의 양성체계로는 더 이상 고학력자

를 끌어들이기에는 역부족이다. 기능중심의 양성체계는 고학력자를 교육훈련에 끌어들이더라도 상대적으로 낮은 기술수준에 묶어두는 결과만을 초래하여 결국 안정적 고용상태에 이르지 못하는 결과를 초래하게 된다. 따라서 고학력 여성층의 직업능력개발은 지금과는 다른 새로운 형태의 프로그램이 필요하고 고학력 여성층을 위한 특화된 훈련 직종의 발굴이 시급하다. 이를 위한 구체적인 단계를 제시하면 다음과 같다. ① 고학력 여성층의 구인배수가 높은 직종 및 구직자수가 많은 직종을 연구조사를 통해 발굴한다. ② 초대졸 이상 여성의 구인배수 및 구직자수가 많은 직종 중 향후 고용전망이 밝을 것으로 예측되는 직종을 선별한다. ③ 고학력 여성층의 직업능력개발 요구가 많은 직종을 선별한다. ④ 각 지역의 산업구조 및 전략산업에 기초한 고학력 여성의 집중도가 높은 직종을 선별한다. ⑤ 이상의 조사를 통해 각 지역별 중장기 인력수급 전망을 예측하고, 이들 토대로 고학력 여성층을 대상으로 한 교육훈련 프로그램을 개발하며, 각 과정의 핵심 직무역량을 도출하여 교육과정을 개발·시행한다. 고학력여성 수요자 중심의 교육훈련 과정은 대학 및 직업능력개발훈련기관과 연계하여 실시하며, 장기적으로 고학력자의 직업능력개발을 위한 첨단 훈련센터를 지역별로 설치·운영할 필요가 있다

4) 여성을 위한 훈련인프라 구축을 통한 훈련참여 기회확대

여성의 훈련참여 확대를 위해서는 여성의 훈련욕구를 고려한 훈련환경 개선이 필요하다. 먼저 여성을 위한 편의시설 확충을 통해 여성들이 보다 편안하게 훈련에 참여할 수 있는 환경을 마련할 필요가 있다. 특히 본 연구의 실태분석 결과 육아문제가 기혼여성들이 훈련참여를 저해하고 있는 것으로 나타나 보육시설 등의 확충을 통해 이들의 훈련참여를 용이하게 할 필요가 있다. 또한 여성들의 훈련참여 확대를 위해서는 여성들의 훈련욕구를 충족할 수 있는 훈련인프라 확보가 필요하다. 40년의 역사를 갖고 있는 우리나라 직업능력개발훈련 기관은 현재 510개소의 직업훈련기관이 있는데 이중 63개의 공공직업훈련기관에서 사무자동화 등 58개 직종에 대하여 여성을 교육훈련 시키고 있다. 공공직업훈련 기관 중에서 가장 고급인력인 다기능기술자 양성을 목적으로 국가에서 설립한 한국폴리텍

여자대학은 국내 유일한 여성전용 직업능력개발훈련기관으로 정규과정인 정밀계측, 컴퓨터, 응용설계, 반도체 디자인, 인터넷미디어, 패션디자인학과 등 6개 학과에 600명의 학생이 재학 중이며 또한 실업자 재취직 및 고용유지훈련, 직무능력향상훈련, 생활기술훈련 과정을 개설하여 지역직업교육훈련을 실시하고 있다. 그 외 사업내 직업교육훈련 기관 115개소, 인정직업훈련원 77개소 등 모두 255개소에서 여성 직업능력개발훈련을 실시하고 있다. 그러나 여성의 훈련참여는 남성들에 비해 매우 제한적이며, 훈련직종 역시 다양하지 않아 실질적으로 여성들이 훈련참여가 제한적이다. 여성의 훈련참여 확대를 위해서는 남녀 성별직종의 혼성직화도 고려해볼 수 있다.

2. 직업능력개발 지원정책 개선

1) 훈련기간 및 수료 후 취업시까지 경제적 지원을 통한 훈련참여 유도

미국의 직업능력개발 정책은 여성고용 기피직종에 여성고용을 증가시키기 위해 기업주에 고용비용을 지원하고, 윈스톱 직업센터 프로그램을 운영하여 가사부담을 경감시키고 있다. 이러한 제도는 결과적으로 기혼여성들로 하여금 효율적으로 시간과 노력을 사용하게 함으로써 가족친화적 고용의 강점을 지니게 한다. 영국의 직업능력개발 정책은 여성들이 보다 고임금 직업으로 진입하는 것을 쉽게 해 주는 경력개발경로의 중요성을 강조하여 여성의 참여가 낮고 또 필요한 기술이 부족한 부분에서 여성을 모집하고 보유할 수 있는 새로운 방법들을 모색하고 있다. 여성들에게 제공되는 많은 훈련과정은 무료이거나 저렴한 비용으로 가능하고, 훈련기관과 시간은 여성의 접근성을 높이기 위해 최대한 유연하게 운영되고 있다. 독일에서는 교육과정에 참가하는 75%가 여성인 직업계속프로그램을 운영하고 있으며, 노동조합에서 운영하는 여성 재취업교육 프로그램 및 직업교육센터를 통해 재취업교육이 이루어지고 있다. 또한 모든 교육 참여 여성들은 수료 후 3년간 노동부로부터 사회보장비를 지급받으며, 참여기간 동안에도 실업수당, 가계수당 또는 유럽사회기금의 지원을 받는다.

그러나 우리나라의 현실은 출산, 육아를 위한 경력단절로 이어져 여성들의 경제활동이 중단되기도 한다. 더군다나 취업을 위한 직업능력개발훈련기간 동안에 최소한의 생계비도 지원되지 않아 직업능력개발훈련 중도에 포기하는 사례도 빈번하다. 따라서 출산 및 육아에 자유로울 수 있도록 외국의 사례를 통해 살펴본 것들이 구체적인 재정지원 방안을 마련할 필요가 있다. 예를 들어 훈련참여기간 동안 기초생계비 지원, 훈련기관의 무료탁아소 운영, 훈련수료 후 입직시까지 사회보장비의 지급 등이 좋은 예라 할 수 있다. 또한 기혼여성을 고용하는 사업주에게 여성가장에게 제공되는 지원제도를 도입할 필요가 있다. 현재 여성가장을 고용하는 사업주에게 고용 후 최초 6개월간은 매월 30만원, 그 후 6개월간은 매월 15만원(500인 이하 제조업은 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 후 6개월간은 매월 30만원)을 지원하고 있다.

2) 재정지원 방법의 개선

최근 글로벌화 및 노동시장 유연화가 가속화되면서 근로자 스스로의 주체성과 자발성이 강조되는 추세이다. 예를 들어 유럽에서는 비용분담(co-financing) 방안이 오래전부터 논의되고 있어서 개인근로자가 경력개발을 스스로 계획하는 등 책임성을 강조하여 과거의 수동적인 접근에서 주도적인 학습자를 강조하고 있다. 이런 맥락에서 개인의 취업가능성 제고, 기업의 경쟁력 확보를 위한 훈련투자는 기업과 개인의 공동책임이며, 이에 따라 훈련재원을 다양화할 필요가 있다는 인식이 확산되고 있음을 주시할 필요가 있다.

물론 시장이 불완전하여 상대적으로 경영여건이 열악한 중소기업 등에서 교육훈련의 저투자균형을 가져올 수 있기 때문에 이 부문에서는 여전히 정부의 직접 개입이 필요하다. 중소기업의 훈련역량이 부족하고 여건조성이 미흡한 것은 사실이다. 중소기업은 훈련시간 마련의 어려움, 교육훈련실시 역량의 부족, 높은 이직률에 따른 낮은 훈련투자 등으로 훈련실시가 어려운 실정이다. 따라서 사회적 파트너십을 촉진하여 훈련협약을 이끌어내고 산업별인적자원개발 협의체(Sector Council)의 훈련기금 조성 노력을 촉구할 필요가 있다.

전반적으로 기업의 노동비용 대비 교육훈련비 수준은 외환위기 이후 1.5%를

밑도는 수준에서 정체되고 있어서 기업과 근로자의 자율적 훈련을 촉구하기에는 한계에 이르렀다고 볼 수 있다. 이론적으로 노동력의 유동화가 심화되면서 기업이 훈련투자수익을 제대로 회수할 수 없기 때문에 인적자원에 투자할 유인이 감소하고 기업이 제공하는 훈련자체가 일반훈련으로 변모하고 있기 때문이다. 또한 현실적으로 직업능력개발 훈련은 대기업 및 정규직 중심의 지원에 치중하여 저숙련 및 중소기업부문 근로자에 대한 지원은 제한적인 것으로 나타나고 있는데, 이는 시장실패를 보완하기 위한 정부·기업 주도적 훈련투자가 중소기업 근로자의 자율적 훈련참여를 유인하는데도 한계가 있음을 의미한다.

요컨대, 현행 직업능력개발 지원제도는 기업지원 방식에 치중함으로써 개인의 평생 직업능력개발 지원제도로서의 역할이 미흡하다. 일자리 창출과 소멸이 빈번하고 노동이동이 활발하여 직업생애 전 기간에 걸친 직업능력개발이 더욱 중시되고 근로자 개인이 주도적으로 실업과 경력변동에 대비하여 직업능력개발에 참여할 필요가 있으나 이를 지원할 제도적 인프라가 구축되지 않고 있다. 최근 개인훈련계좌 등 근로자에게 직접비용을 지원하는 방식을 통해 자율적 능력개발을 촉진하는 정책이 더욱 효과적이라는 결과가 개인훈련계좌 등을 적용한 경험이 있는 서구에서 증명된 바 있다. 그러므로 우리나라도 개인훈련계좌제 시범사업을 통하여 훈련비 지원방식의 변화를 도모하고 그 가능성 및 한계를 점검할 필요가 있다.

3) 직업능력개발에 관한 홍보 강화

아무리 유용한 정책이라도 정책내용이 정책대상자에게 전달되지 못하면 그 효과를 기대하기 어렵다. 이에 정책대상자를 고려한 정책수립과 함께 이러한 내용이 잘 전달될 수 있도록 하기위한 홍보가 매우 중요하다. 훈련참여에 있어 여성들이 겪는 정보적 장애가 큰 것으로 나타나고 있으며, 특히 정보매체를 이용하지 않는 여성의 경우에 그 심각성이 더하다. 직업능력개발훈련과정, 여성관련 각 부처의 지원제도 및 정책에 대한 정보는 언론매체, 생활정보지, 공공기관의 정책홍보자료, 지자체 소식지, 인터넷, 광고물 등 다양한 경로로 이루어지고 있으나 대부분의 정보습득은 대중매체 및 공공기관 홍보에 의존하고 있는 것으로 나타났다. 따라서

취약계층 여성의 체계적인 재취업홍보 및 계층별 홍보방법을 세분화 하여 취약 여성들의 직업능력개발훈련 정보의 접근경로의 다양성 확보와 함께 비정규직 근로자도 고용보험제도를 통해 직업능력개발훈련을 받을 수 있는 제도가 있음을 홍보할 필요가 있다. 홍보활동의 강화를 위해서는 여성의 생애설계와 결합한 전문 직업능력개발훈련 기관이라는 메시지가 충분히 전달될 수 있도록 홍보해야 한다. 대국민적 이미지 메이킹도 실시하여 여성의 참여와 시민의 지지를 유도하고, 아울러 주부닷컴, 육아닷컴 등 여성사이트를 통한 홍보방법의 다양화가 이루어져야 할 것이다.



VI. 결 론

1. 요약 및 시사점

본 연구는 여성의 직업능력개발 방향의 문제점을 도출하고 이에 대한 개선방안을 제시할 목적으로 실시되었다. 연구방법은 문헌연구와 우리나라와 외국의 여성 직업능력개발 지원정책 및 제도를 탐구하고, 직업교육훈련 참여자들 대상으로 한 설문지를 이용한 실태조사를 실시하였다. 문헌연구와 실태조사 결과를 토대로 제시된 개선방안을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 여성 직업능력개발 지원체계의 지역적 통합화 방안을 제시하였다. 미국의 노동력투자법(WIA)을 참고하여 한국적 특성에 맞는 여성직업능력개발 지원체계 확립의 필요성을 제기하였다. 즉 지방정부는 중앙정부의 직업능력 개발관련 지원금을 관리하는 조직을 두어 지방에 배치된 노동부 산하의 종합고용지원센터와 유기적 협력체계를 구축하고, 협력체계 내에 가칭 ‘직업능력개발위원회’의 설립의 필요성을 강조하였다. 이 위원회는 중앙정부의 직업능력개발 정책을 포괄하여 담당하며, 지역특성에 맞는 직업능력개발 계획을 수립하고, 중앙정부에서 각 지방에 제공되는 예산의 체계적인 집행계획을 수립하도록 함으로써 지역특성에 맞는 직업능력개발이 가능하고, 예산의 효율적 집행을 기할 수 있도록 하였다.

둘째, 교육훈련기관과 취업알선기관의 유기적 협력체계를 구축하여, 직업훈련과 취업을 동시에 처리할 수 있는 윈스톱 종합서비스망 구축을 제안하였다. 즉 취업알선기관에서 적절한 직업능력개발훈련 프로그램을 알선하고, 수료 후 취업알선까지 담당할 수 있는 윈스톱 종합서비스망을 구축할 필요가 있다.

셋째, 수요자 중심의 직업능력개발 프로그램의 도입을 제안하였다. 현재 정부에서 운영하고 있는 ‘고령자우선채용직종’ 제도를 출산여성에 적용하는 방안을 제시하였다. 즉, 육아와 가사를 병행할 수 있는 ‘출산여성적합직종’을 개발하여 이 직종에 대한 출산여성고용촉진제도 운영의 필요성을 제안하고 구체적인 방안을 제시하였다. 또한 고학력여성 수요자 중심의 특화된 직업능력개발훈련과정의 개설 필요성을

제안하고, 구체적인 방안을 제시하였다.

넷째, 여성의 훈련참여 확대를 위해서는 여성의 훈련욕구를 고려한 훈련환경 개선이 필요성을 제기하였다. 여성을 위한 편의시설 확충을 통해 여성들이 보다 편안하게 훈련에 참여할 수 있는 환경을 마련할 필요가 있다. 특히 본 연구의 실태분석 결과 육아문제가 기혼여성들이 훈련참여를 저해하고 있는 것으로 나타나 보육시설 등의 확충을 통해 이들의 훈련참여를 용이하게 할 필요가 있다.

다섯째, 재정적 지원을 통한 훈련참여 유도의 필요성을 제기하였다. 우리나라의 현실은 출산, 육아가 경력단절로 이어져 여성들의 경제활동이 중단되기도 한다. 더군다나 취업을 위한 직업능력개발훈련기간 동안에 최소한의 생계비도 지원되지 않아 훈련을 중도에 포기하는 사례도 빈번하다. 따라서 출산 및 육아에 자유로울 수 있도록 외국의 사례를 통해 좀더 구체적인 재정지원 방안을 마련할 필요가 있다. 예를 들어 훈련참여기간동안 기초생계비 지원, 훈련기관의 무료탁아소 운영, 훈련수료 후 입직시까지 사회보장비의 지급 등을 고려해볼 필요가 있다.

여섯째, 기업지원 방식에 의한 직업능력개발 지원제도 개선의 필요성을 제기하였다. 일자리 창출과 소멸이 빈번하고, 노동이동이 활발하여 직업생애 전 기간에 걸친 직업능력개발이 더욱 중시되고 있는 시점에서 근로자 개인이 주도적으로 실업과 경력변동에 대비하여 직업능력개발에 참여할 필요가 있으나 이를 지원할 제도적 인프라가 구축되지 않고 있다. 우리나라도 서구에서 그 효과가 나타나고 있는 ‘개인훈련계좌제’ 시범사업을 도입하여 훈련비 지원방식의 변화를 도모할 필요가 있다.

일곱째, 직업능력개발에 관한 홍보 강화가 필요하다. 훈련참여에 있어 여성들이 겪는 정보적 장애가 큰 것으로 나타나고 있으며, 특히 정보매체를 이용하지 않는 여성의 경우에 그 심각성이 더한 것으로 조사되었다. 따라서 체계적으로 홍보 방법을 세분화 하여 직업능력개발훈련 정보의 접근경로의 다양성을 확보할 필요가 있으며, 이에 대한 구체적인 방법을 제시하였다.

이상의 개선방안을 토대로 몇 가지 연구의 시사점을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 여성의 직업능력개발 정책을 제안하면서 다른 제도와의 연계를 모색하

였다. 여성 직업능력개발 지원체계의 지역적 통합화 방안으로 제시한 가칭 ‘직업능력개발위원회’의 설립 안은 여성들만을 위한 것이 아니라 청년층, 고령층의 직업능력개발에도 활용될 수 있는 것이다. 즉, 직업능력개발위원회 산하에 여성직업능력개발위원회, 청년직업능력개발위원회, 고령자직업능력개발위원회를 두어 탄력적으로 운영할 수 있을 것이다. 또한 ‘출산여성적합직종’ 선정 작업은 ‘고령자적합직종’ 선정 작업과 유사한 형식으로 이루어지기 때문에 도입에 따른 준비시간을 단축하고, 노력을 최소화 할 수 있다.

둘째, 지역적 특성을 고려한 여성직업능력개발 정책의 실행을 제안하였다. 그간의 여성직업능력개발 지원제도들은 중앙정부의 각 부처에서 계획하고, 그들의 목적사업에 맞게 예산을 배정함으로써 지역의 산업적 특성을 고려한 직업능력개발훈련을 실시하는데 많은 문제점을 내포하고 있다. 본 연구는 계획(중앙정부)과 세부실행(지방정부)을 이원화하는 방안을 제시함으로써 지역특성에 맞는 유연하고 효율적인 직업능력개발이 가능하도록 하고 있다.

셋째, 직업능력개발을 위한 교육훈련생들을 대상으로 실태조사를 실시함으로써 보다 현실적인 대안 모색이 가능하였다. 일반 여성을 대상으로 실태조사를 할 경우 가설적 응답에 따른 현실적 대안모색이 어렵지만 교육훈련생을 대상으로 하였기 때문에 이러한 가능성을 최소화 하였다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 몇 가지 한계를 내포하고 있다. 첫째, 실태조사를 통한 개선방안을 제시함으로써 개선방안의 효과에 대한 과학적 근거를 제시하지 못하고 있다. 둘째, 다양한 계층의 여성 즉, 저소득층, 장기실업여성, 학령기 여성, 외국인 근로자 여성 등 다양한 사회적 취약계층을 대상으로 하지 않았기 때문에 이들에게 필요한 구체적인 직업능력개발방안을 제시하지 못하고 있다. 셋째, 특정 시점의 직업능력개발훈련 참가자를 대상으로 하였기 때문에 이들의 의견을 일반화하기에는 다소 무리가 있다.

끝으로 향후 연구를 위해 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에

서 제시된 개선방안의 효과를 과학적으로 검증하는 연구가 필요하다. 둘째, 다양한 계층의 여성들에 대한 차별화된 직업능력개발 방안을 모색할 필요가 있다. 셋째, 장기간에 걸친 다양한 직업능력개발훈련 프로그램 참여자를 대상으로 한 연구를 통하여 보다 세밀한 직업능력개발훈련 프로그램을 제시할 필요가 있다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

1) 서적

- 강신욱·김안나(2005), 사회적 배제의 지표개발 및 적응방안 연구, 한국보건사회연구원.
- 고혜원·김상호·박천수(2007), 고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업
촉진방안, 한국직업능력개발원.
- 고혜원(1999), 영국 교육고용부 인적자원개발계획, 한국직업능력개발원.
- 김기홍(1999), 주요선진국 직업연구 동향, 한국직업능력개발원.
- 김성중·성제한(2005), 한국의 노동정책, 한국노동연구원.
- 김태홍(2000), 여성 고용구조의 변화와 향후 정책방향, 한국여성개발원.
- 김혜원(2007), OECD 주요국의 여성고용정책 연구, 한국노동연구원.
- 나영선(1998), 여성 및 취약계층의 직업교육훈련 활성화 방안, 한국직업능력개발원.
- 남상균·장재호(2003), 여성 직종노동시장 및 직업능력개발에 관한 연구, 한국산업인력공단.
- 송병식(2008), 창조적 인적자원관리, 도서출판 청람.
- 신용자·김영신(2000), 주요선진국의 여성정책과 남녀평등법 제도, 한국직업능력개발원.
- 심인선(2007), 경상남도 여성 직업훈련 내실화 방안, 경남발전연구원.
- 안주엽·김동배·이시균(2003), 비정규근로실태와 정책과제, 한국노동연구원.
- 어수봉(1991), 노동시장변화와 정책과제, 한국노동연구원.
- 이무근(1999), 직업교육학원론, 교육과학사.
- 이지혜(2004), 교육 취약계층을 위한 평생교육 지원방안 연구, 한국교육개발원.
- 임세영(1993), 신인력 정책에 부응한 공공직업훈련의 역할과 발전방향.
- 장홍근·나영선(2005), 취약계층 직업능력개발 활성화 방안, 한국직업능력개발원.
- 진수희(1998), 21세기 국가발전과 여성 고용정책, 연세대학교 여성연구소.
- 황경선(2007), 고학력 경력단절 여성의 직업능력개발 방안 연구, 강원발전연구원.

노동부(2008), 노동백서.

노동부(2007), 제1차 평생직업능력개발 기본계획.

노동부(2007), 노동백서.

노동부(2005), 직업능력개발사업현황.

사람입국일자리위원회(2007), 사람입국 일자리위원회 운영백서.

여성가족부(2006), 여성인력개발종합계획.

유엔여성인권위원회(1998), Korean Shadow Report.

통계청(2007), 경제활동인구조사.

통계청(2006), 장래인구추계.

한국교육개발원(2004), 취약계층 보호정책의 방향과 과제.

2) 논문

구명숙(2005), “기혼여성 인적자원개발과 활용에 관한 연구”, 영남대학교 대학원 박사학위논문.

김영화(2002), “여성고용안정 및 재취업 활성화 방안”, 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.

김채란(2008), “경력단절여성의 재취업 실태와 지원방안에 관한 연구”, 원광대학교 대학원 석사학위논문.

손정은(2004), “여성이장훈련 수료생들의 노동시장 성과에 관한 연구”, 부경대학교 경영대학원 석사학위논문.

우경옥(2002), “대학평생교육원의 프로그램 분석과 발전방향 모색”, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.

유인영(2005), “비정규직 고용의 특성과 차별실태”, 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문.

윤명희·안영식·송숙경(2006), “여성인적자원개발을 위한 여성인력센터 운영프로그램 분석”, 부산교육학연구, 19, 23~39.

윤영득(2007), “지역혁신체계적 인적자원개발과 직업능력개발의 혁신”, 인적자원

관리연구, 14(3), 127~146.

이민희(2007), “한국의 여성고용 창출방안에 관한 연구”, 조선대학교 대학원 석사학위논문.

최경주(2006), “여성노동 실태와 개선방안”, 원광대학교 대학원 석사학위논문.

2. 외국문헌

Hakim, C.(1997), "A Sociological Perspective on Part-time Work," In H. P. Blossfeld, & C. Hakim,(Eds), *Between Equalization and Marginalization*. Oxford university Press.

Kahn, P.(1999), "Gender and Employment Restructuring British National Health Service Manual Work", *Gender, Work and Organization*, 6(4), 202-212

Millar, J. & C. Glendinning.(1987), "Invisible women, Invisible Poverty," in C. Glendinning & J. Millar (Eds.). *Women and Poverty in Britain*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.

Orloff, A.S.(1996), "Gender in the Welfare State," *Annual Review of Sociology* 22, 51-78.

Orloff, A.S.(1993), "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and the Welfare States," *American Sociological Review*, 58(3), 303-28.

Pearce, D.(1978), "The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare," *Urban and Social Change Review*, 11, 28-36.

Sainsbury, Diane (ed.)(1999), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press.

Spalter-Roth, R. and Hartman, H.(1998), "Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and Public Purse," In K. Barker & K.

Christensen(Eds.), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca: ILR Press

Tijdens, K. G.(2002), "Gender Rols and Labor Use Strategies : Women's Part-time work in the european Union", *Feminist Economics*, 8(1), 71-99

Yeandle, S.(1999), Gender Contracts, "Welfare Systems and Non-Standard Working: Diversity and Change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK," In Alan Felstead & Nick Jewson(Eds.), *Global Trends in Flexible Labour*, Macmillan Press Ltd.

3. 웹사이트

www.bmgs.bund.de

www.bmwa.bund.de

www.gangwon.go.kr

www.ilo.org

www.jobcentreplus.gov.uk

www.kepad.or.kr

www.ksrd.or.kr

www.mohw.go.kr

www.nso.go.kr

www.tsha.utexas.edu

www.work.go.kr

Abstract

Status Analysis and Suggestion for Improvement on the Women's Vocational Competency Development

Kim soon-beom

This study aims at analyzing the actual state of vocational competency development training and employment service executed with trainees taking part in vocational competency development training, finding out problems of the present system. And its ultimate purpose is to suggest policy measures stimulating women vocational competency development connected with efficiently.

The way of this study is that we work on vocational competency development support policy and system for Korean women and foreign women, conducting research on the actual condition with using questionnaire surveyed participants from vocational education training program. The following is a summary of solutions based on the result from documentary study and investigation on the actual conditions.

First, it shows regional integrated plan of women vocational competency development support system. It suggests the necessity of women vocational competency development support system appealing to the situation of Korea with reference to USA's WIA.

Second, It proposes building systematic cooperation with educational training institution and employment agencies, which is an one-stop comprehensive service network dealing with vocational training and

employment at once. That means the agencies are supposed to recommend proper vocational competency development training program, one-stop comprehensive service network is required to be responsible for job placements after finishing the program.

Third, introducing vocational competency development program focusing on users is needed. So called 'job series of the elderly first employ' carried out by government should be applied to those who give birth to babies. Proper job series for women delivered of babies making possible women take care of household affairs and babies should be developed. It concentrates on arguing the necessity of the operation of job promotion for mothers, presenting detailed plans. Not only specializing vocational competency development training program for well-educated women users but also concrete plans does it indicate.

Forth, it claims that environmental improvement is required considering women's desire for training to make women take part in the training program more. Through building up the conveniences for women, women can be trained more comfortably. Especially, according to the research of this study, the problem of childcare discourages married women from participating with the program. So expansion of childcare facilities is essential.

Fifth, it suggests inducing women to join in the training program through financial support. There are many cases that many women give up working due to childbirth and childcare in Korea. Even during the training program do many women give up due to lack of basic living cost. So, more specific plans for financial support with reference to other countries making women free from childbirth and childcare are needed. Giving basic living cost during the training, operating free childcare facilities and providing social security expenses from completion of the training program to employment, for example, can be considered.

Sixth, it asks for reforming the vocational competency development support system only concentrating on support for enterprises. Creation and extinction

of jobs, labor transfers are often these days, so vocational competency development is regarded more important through the period of total career. But the institutional infrastructure is insufficient to support this although an individual worker voluntarily needs to join in vocational competency development against unemployment and career changing. Korea needs to accept a trial business of 'personal training account system' taking effect in western countries, changing the way of training fee support.

Seventh, reinforcing public relations of vocational competency development is needed. It is shown that informative troubles women experiences in terms of training participation are enormous, especially worse those who don't take advantage of information media. Therefore we need to departmentalize systematic public relations of re-employment for vulnerable women class and the ways of public relations for each class, securing various access routes for approaching vocational competency development training information. Also it indicates specific ways.

설 문 지

조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 사용할 수 없으며, 그 비밀이 보호 되도록 통계법 제13조 및 제14조에 규정되어 있습니다.

안녕하십니까?

최근의 경제상황은 여성의 취업을 한층 더 어렵게 하고 있으며 이에 따라 여성들이 취업에 도움을 줄 수 있도록 여성의 직업능력개발 실태와 개선방안에 관한 연구를 위한 기초자료로 활용하고자 합니다.

귀하께서 응답하신 내용은 무기명으로 통계 처리하여 연구를 위한 분석자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

바쁘시더라도 솔직하게 답변해 주시면 본 연구에 많은 도움이 될 것입니다. 시간을 할애해주신데 대하여 깊은 감사를 드립니다.

2008. 9

지도교수 강 영 순

연구자 김 순 범

제주대학교 경영학과

제주대학교 경영대학원 경영학과

064-754--3123, 016-689-0737

02-2642-4886, 011-692-2541

ksyoung@cheju.ac.kr

kimsb2541@hanmail.net

※ 다음의 질문에 대하여 귀하께서 해당되는 번호나 내용을 기재하여 주십시오.

1. 다음은 통계를 위한 일반사항입니다.

1. 귀하의 연령은 ? (세)
2. 귀하의 학력은?
① 초등학교졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 초대졸 ⑤ 대졸 ⑥ 대학원졸
3. 귀하의 결혼 상태는?
① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼 ④ 별거, 사별
4. 귀하는 과거 직업능력개발훈련 (3월개월이상) 과정에 몇 번 수강 경험이 있으십니까?
① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회이상 ⑤ 없음
5. 귀하의 생활비를 책임지는 사람은?
① 본인 ② 배우자 ③ 부모 ④ 형제 ⑤ 자녀 ⑥ 기타()
6. 귀하께서 이전에 직업을 가져본 적이 있었나요?
① 있다 ② 없다
7. 직업을 가져본 적이 있었다면 그 기간은?
① 1년미만 ② 1~3년 ③ 3~5년 ④ 5년이상
8. 실직사유는 전 직장에서의 실직사유는 무엇입니까?
①고용주 권고 ② 회사부도 ③ 출산등 자녀부양 ④ 기타(적성, 급여, 업무량 등)
9. 귀하가 본 훈련과정에 지원하게 된 동기는?
① 창업, 자영 ② 자격취득 ③ 취업 및 재취업 ④ 여가, 취미생활
⑤ 두렵한 동기 없음
10. 본 훈련과정을 알게 된 동기는?
① 신문, 인터넷 ② 구청, 노동부 등 ③ 주변인 권유 ④ 본인이 전화로 문의

11. 귀하께서 현재 수강하고 있는 직업능력개발과정에 어느 정도 만족하십니까?
① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우불만족

II. 여성에 대한 고용촉진 및 직업능력개발훈련제도에 대한 관한 질문입니다.

1. 귀하가 알고 있는 여성관련지원 제도는 어느 것입니까? (중복가능)
① 여성고용할당제 ② 육아지원제도 ③ 고용촉진장려금제도
④ 여성재고용장려금제도 ⑤ 육아휴직장려금제도 ⑥ 잘모름
2. 여성을 위한 지원 부처를 통합한다면 어느 부처가 적당하다고 생각하십니까?
① 여성가족부 ② 노동부 ③ 교육과학기술부 ④ 지방자치단체
⑤ 정부산하기관 ⑥ 기타 ()
3. 직업능력개발훈련에 참여할시 가장 어려운 점이 무엇이라고 생각 하십니까?
① 육아 및 가사 ② 경제적 어려움 ③ 직업능력개발훈련 정보습득
④ 교육기관의 신뢰도 ⑤ 재직시 근무시간 ⑥ 기타 ()
4. 직업능력개발훈련 수료후 가장 고려하는 점이 무엇입니까?
① 육아 및 가사 ② 취업 및 창업 ③ 직장의 안정성
④ 근무시간 ⑤ 직업비전 ⑥ 기타 ()
5. 직업능력개발훈련을 취업후 재교육을 받는다면 어떤 분야의 교육을 받겠습니까?
① 사무관련분야 ② 전문기술분야 ③ 창업 및 자영업 관련
④ 생산관련 ⑤ 서비스관련 ⑥ 기타 ()
6. 평생동안 직업능력개발훈련을 받을 수 있는 횟수는 어느 정도라고 생각하십니까?
① 1~3회 ② 4~6회 ③ 7~9회 ④ 10~13회 ⑤ 기타 ()

Ⅲ. 여성의 직업능력개발훈련 내용에 관한 질문입니다.

1. 여성의 직업능력개발훈련 프로그램을 통해 취업을 한다면 어떤 고용형태는 원하십니까?
① 파트타임 ② 단기근무 ③ 정규직 ④ 전문계약직 ⑤ 기타 ()

2. 여성의 직업능력개발훈련 프로그램은 수준은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?
① 초급 ② 중급 ③ 고급 ④ 양성과정 ⑤ 기타 ()

3. 귀하께서 받고 있는 훈련과정이 본인에게 어떤 도움이 되리라 생각하십니까?
① 직업능력개발교육 후 취업과 직접 연결될 것이다.
② 취업과 연결되지 않더라도 자격취득에 도움이 될 것이다.
③ 새로운 기술 및 정보를 얻을 수 있다.
④ 취업이나 자격취득보다 삶에 대한 자신감을 얻을 수 있다.
⑤ 잘 모르겠다. ⑥ 기타()

4. 귀하께서는 여성에게 가장 필요한 훈련과정 어떤 분야라고 생각하십니까?
① 전문기술직종 ② 사무관련 직종 ③ 창업관련 직종
④ 시간제 근무 직종 ⑤ 기타()

5. 취업을 위한 직업능력개발훈련 프로그램의 훈련기간이 어느 정도가 적당하다고 느끼십니까?
① 3월 이하 ② 6월이하 ③ 9월 이하 ④ 1년 미만 ⑤ 1년 이상

6. 귀하께서 참여하고 계신 직업능력개발훈련과정이 개인이력이나 직업전문화에 어느 정도 만족하십니까?
① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우불만족

7. 귀하께서 직업능력개발훈련과정에 지원시 학력 및 경력에 따른 구분을 해야 한다고 생각 하십니까?
① 필요하다 ② 필요하지 않다

IV. 여성 직업능력개발훈련 활성화에 관한 질문입니다.

1. 귀하께서 직업 직업능력개발훈련 수료 후 취업, 창업이 가능하다고 생각합니까?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다 ③ 잘 모르겠다

2. 귀하께서 직업 직업능력개발훈련 수료 후 취업, 창업에 필요한 제도가 무엇이라 생각합니까?

- ① 취업알선 ② 경제적 보조 ③ 고용제도 개선 ④ 기타 ()

3. 직업능력개발훈련에 참여하기 위해서 학력이나 전문 배경 지식이 필요하다고 생각 하십니까?

- ① 필요하다 ② 보통이다 ③ 필요없다 ④ 기타 ()

4. 여성의 직업능력개발훈련 실시기관을 집중화 시킨다면 어느 기관이 적당하다고 생각 하십니까?

- ① 민간 훈련기관 ② 공공훈련기관
③ 지방자치단체 ④ 대학 평생교육시설

5. 여성의 생애 주기별 직업능력개발훈련의 시기는 어느 때가 가장 필요하다고 생각 하십니까?

- ① 학령기 ② 신규취업진입기 ③ 재직시 ④ 결혼기 ⑤ 출산기
⑥ 육아기 ⑦ 고령기 ⑧ 기타 ()

6. 여성 계층 중 직업능력개발훈련이 가장 필요한 계층은 ?

- ① 저소득층, 저학력, 기혼여성
② 장기실업여성, 비정규 근로여성
③ 학령기 및 장애여성, 여성수용자, 외국인여성
④ 탈북주민, 외국인 근로여성

7. 취업을 준비함에 있어 가장 부족한점(애로사항)은 무엇입니까?

- ① 기술, 기능 ② 취업에 대한 자신감 ③ 직업의식 ④ 취업정보
⑤ 기타()

감 사 합 니 다