

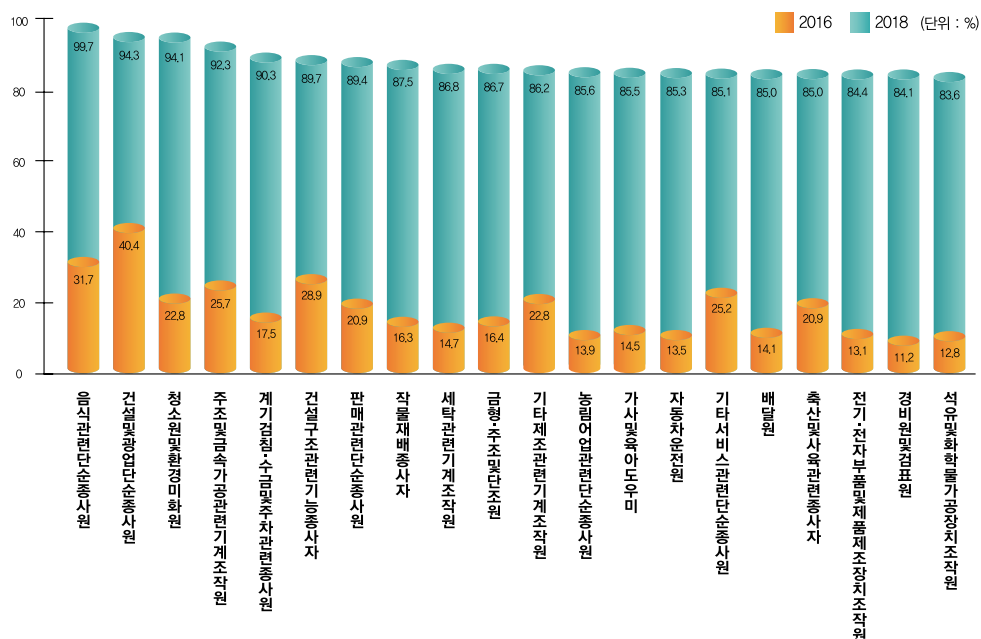
July
2019수행과제명 기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(Ⅰ)
과제책임자 오은진 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7126 / E-mail: eunjin5@kwidimail.re.kr)

디지털 전환에 의한 여성 일자리의 전망 분석

초록

- 본 연구는 기술의 발전이 미래 여성 일자리의 변화를 어떻게 이끌 것인가를 예측하는 데 주요 목적이 있음.
- 이를 위해 첫째, 직업 내에서의 여성집중 경향과 임금 및 직업 지위와 관련한 성별 차이, 미래 기술대체위험이 높은 직업과 낮은 직업에 대한 일자리 특성의 변화 등을 노동데이터를 통해 분석하였음. 둘째, 미국직업정보네트워크(O*NET) 자료를 통해 중숙련·고숙련 직종의 주요숙련요인 변화를 비교하면서 여성 일자리의 문제점과 여성인력정책의 개선 방안을 검토하였음. 셋째, 대기업·중소기업 관리자 및 전문가를 대상으로 현재 기업들이 느끼는 디지털 전환 정도 및 위기감 등에 대한 델파이 조사를 실시하였음. 마지막으로 기존 노동시장의 변화와 새로운 노동시장 분석을 위해 기업 관계자 및 근로자, 플랫폼 노동 관련 가사서비스 종사자와 운영자를 근로자 대상 초점집단면접조사를 실시하였음.
- 이에 따라 제시된 정책방안은, 여성의 고숙련 직종으로의 진입 지원, 일·가정 양립과 여성들의 경력개발 장애 극복, 여성의 전직과 이직 활성화를 위한 직업훈련 및 고용서비스 체계화, 플랫폼 노동시장의 확대에 따른 사회적 보호체계 강화, 디지털 전환과 성격차 해소를 위한 중장년 여성 직업훈련 개선 등임.

업무능력대체 비중이 높을것으로 예상되는 직종 20종



1. 배경 및 문제점

- ① 빅데이터, 사물인터넷, 클라우드, 그리고 인공지능 등 새로운 디지털 문명의 일상생활의 도입은 사실상 노동시장, 기업, 산업현장에 많은 혼란과 변화를 주고 있음. 이러한 문제는 갑자기 진행되었다기보다는 70~80년대 컴퓨터의 보편적 보급 이래 지속되어 오던 문제였으나 2010년 이후부터 가속이 붙으면서 고용의 문제까지 불거지게 된 것으로 이해할 수 있음.
- ② 그러나 일자리의 문제는 세계경제포럼(WEF, 2016)이 예측한 것처럼 단순하지 않으며, 단지 기술적용의 문제로 해결될 수 있는 부분도 아님. 이는 기술에 대한 사회적 수용성 그리고 공감대와 사회정책, 비용 대비 실용화의 가능성 등 역동적인 요인들과 얽혀있음.
- ③ 특히 여성의 문제는 전체 문제보다 하나의 공간이 더 추가된 것으로 현재 노동시장에서 여성이 갖는 차별, 불평등의 문제와 함께 고민되어야 함. 이에 본 연구에서는 새로운 기술의 발전과 관련하여 특히 4차 산업혁명이라 일컬어지는 인공지능 등의 실용화 현실과 관련하여 여성 일자리가 미래 어떤 방향으로 전환될 것인가를 예측하고 이에 대한 사회정책의 측면에서 대응방안을 마련하고자 함.

2. 조사 및 분석결과

- ① 여성 일자리 추이와 기술대체 여성 일자리 전망
 - ▶ 2000년 이후 우리나라 여성 노동시장은 지속적으로 직종분리 현상이 지속되고 있음을 본 연구를 통해 재확인할 수 있음. 여성 임금근로자는 지속적으로 증가했으나 비정규직의 증가폭이 정규직에 비해 더 컸으며, 여전히 서비스, 사무, 판매, 단순노무직 등 전통적으로 여성들이 다수인 직종에서 증가폭이 두드러진 가운데, 전문직에서의 여성들의 약진이 눈에 띄는 정도임. 관리직은 미미하나마 조금씩 증가추세를 보여주고 있음.
 - ▶ 지난 17년간 여성들의 정규직 참여가 지속적으로 증가했음을 확인할 수 있음. 이러한 추이는 여성들의 고용지위가 향후 미래에 더 약진할 수 있는 가능성이 높음을 시사함. 여성의 정규직 비중이 상승한 주요한 요인은 단순노무직, 전문직, 사무직에서의 정규직이 지속적으로 상승했기 때문인 것으로 이해됨.
 - ▶ 노동시장 전체의 성별 임금격차는 과거에 비해 서서히 감소하고 있으나 여전히 전 직종에서 여성은 임금근로자의 경우 약 60% 정도의 임금수준을 보여주고 있음. 성별 임금격차가 가장 적은 직종은 관리직이며, 다음이 판매, 단순노무, 사무직순임. 전문가 직종조차도 성별 임금격차가 약 38% 정도 벌어짐. 정규직에서 성별 임금격차가 크게 나타나는 직종은 서비스, 기능직순인데, 비정규직의 경우는 기능직, 전문직순으로 나타남. 서비스직은 여성의 임금에

대한 관점에서 볼 때 상당히 불리하여 여성들이 서비스직으로 진출하는 부분에 대한 보다 심각한 고민이 필요함. 서비스직과 관련한 노동시장 전체의 변화가 나타나지 않고 현재와 같은 구도가 그대로 이어진다면 여성들의 임금과 종사상 지위가 낮은 하위 직종으로의 진출을 막을 수 없고 결과적으로 노동시장 내 임금격차를 줄이기는 어렵기 때문임.

- ▶ 정규직보다 비정규직 시장에서 성별 임금격차는 더 좁혀짐. 다시 말해 여성들이 비교적 안정적이라 할 수 있는 정규직 시장에서의 임금격차가 비정규직 시장보다 높다는 것은 내부 노동시장에서 보다 견고한 임금차별이 작동하고 있다는 것을 짐작하게 하는 것임.
- ▶ 박가열 외(2016)의 기초자료를 중심으로 한국표준직업분류 소분류상에서의 향후 2025년까지 컴퓨터의 대체 확률이 낮을 직종과 높을 직종을 상·하위 10개로 나눠 살펴본 결과, 전문성과 숙련도가 높은 고숙련 지식산업 직종은 2025년까지 대체비중이 상대적으로 낮은 반면, 저숙련의 단순노무 직종들은 대체비중이 매우 높은 것으로 나타났음. 예상했던 것과 같이 대체비중이 높을 것으로 나타나는 직종들은 별다른 수준의 경험, 교육훈련 등이 없어도 진입이 비교적 쉬운 직종들이어서 경력단절여성, 장기실업 남성 등이 쉽게 진입해 일자리를 얻을 수 있었던 반면, 대체비중이 낮을 것으로 예측되는 직업들은 상당한 경험과 경력 그리고 학력수준을 요구하는 이른바 사회적으로 “좋은 직업”임.
- ▶ 현재 노동시장에서 대체비중이 높을 것으로 예측하는 10개 직종(전체 직업군 154개 중)에 이미 전체 여성 근로자의 11.7%가 차지하고 있고, 해당 직종의 여성 비중은 최근 3년간 50%를 넘고 있음. 그러나 대체비중이 낮은 직종들에는 여성 근로자 중 1.5% 정도만이 해당 직종에 참여하며, 남성 대비 여성의 비율이 25% 내외로 상당히 열세인 것으로 나타남. 2025년까지도 과거부터 현재와 같은 여성들의 직업선택 패턴이 변하지 않는다면 미래 여성들의 직업이 남성에 비해 상당히 소멸될 것이라는 전망 등이 현실화될 수도 있는 상황이라 판단됨.
- ▶ 앞선 계량적 분석 결과가 2025년까지 현실화되는 데는 기술 대체와 관련한 사회적 규제가 작동하지 않는다는 것, 직업선택과 관련한 여러 변수들이 현재와 같은 수준으로 유지된다는 것, 그리고 새로운 노동시장의 변화가 없다는 것 등 사실상 많은 전제들이 요구됨.
- ▶ 따라서 일정한 사회적 규제를 통해 무분별한 기술도입과 관련한 여러 장치를 마련하고, 특히 서비스 부분에서 새로운 생산물(product)을 생산하고, 여성들의 초기 직업선택과 현실적으로 여성 경력개발의 뒷이 되고 있는 경력단절 문제를 해결한다면 미래 여성들의 노동시장 상황은 위기에서 기회로 바뀔 수 있다고 판단됨. 특히 새로운 노동형태의 플랫폼 노동, 클라우드 노동은 일·가정 양립의 어려움을 겪고 있는 여성들, 현재 기업조직문화에서 힘들어하는 여성들에게 새로운 기회로 활용될 수도 있을 것임.



여성 일자리와 숙련성

- ▶ 여성 직업의 숙련성에 대해 미국직업정보네트워크(O*NET)의 2002년과 2016년 자료를 활용하여 35개의 숙련 지표의 중요도 변화를 분석한 결과 2002년에 비해 2016년에 가장 중요도가 증가한 숙련은 협상하기, 설득하기, 지도하기, 협력하기 순이었음. 이는 전체 직종에서 요구하는 숙련 변화와 비슷한 양상을 보임. 기술이 발전하면서 고차원적 인지 숙련이 분화하고, 협상 및 설득과 같은 높은 차원의 사회적 소통 관련 숙련의 중요도가 상승하였음.
- ▶ 기술발전과 더불어 저숙련 직종과 고숙련 직종 간에 요구되는 역량 수준의 차이는 오히려 증가할 가능성이 있음. 고숙련 직종의 경우 다양한 교육훈련을 위한 지원이 이루어지는 점을 고려할 때, 저숙련과 고숙련 여성인력 간에 역량 차이는 더욱 더 늘어날 가능성이 있음.
- ▶ 우리나라 여성집중 직종의 숙련도는 미국 숙련데이터에 기초할 때 중요 숙련성에 해당되는 지표를 포함하는 정도가 낮았으며, 요구되는 숙련성의 기준도 전반적으로 낮다고 평가할 수 있음. 현재 여성들의 집중도가 높은 직종에서 향후 상대적 저숙련성이 점점 벌어질 가능성이 높고 결과적으로 컴퓨터의 업무대체비율이 높아서 일자리 수가 감소할 위험이 높은 직종이 될 것임을 짐작하게 함. 따라서 이에 대한 전략은 여성들의 직업을 다양화하는 것이 필요하며, 저숙련 직종에서 고숙련 직종으로 직업을 이동하도록 하는 정책적 지원이 매우 시급함.



디지털 전환 실태 파악을 위한 기업·전문가 델파이 조사 결과

- ▶ 기업, 특히 중소기업의 디지털 전환에 대한 인식은 대체로 미흡했음. 또한 디지털 전환의 필요성에 대한 인식도 기업보다 전문가들이 그 시급성에 대해 더 민감했음. 디지털 전환의 속도도 중소기업은 아직 자동화수준에 머물고 있는 반면, 대기업들은 작업의 내용을 빅데이터화하여 사물인터넷과 AI 등의 영역으로 넘어가려는 시도를 하고 있음. 전문가들은 대체로 대기업을 기준으로 디지털화의 중요성을 강조하고 있음. 이러한 변화는 향후 노동시장의 기업 간 격차를 가중시킬 가능성이 크다고 할 수 있음.
- ▶ 기업의 디지털화 또는 자동화의 투자가 인건비 절감이나 인력 축소를 염두에 두고 하지는 않는다는 것이 기업의 입장이나 사무, 생산, 유통 등의 영역에서 잔여인력이 발생할 것이라는 것에는 다수가 동의하였음. 특히 디지털 전환에 대한 여성 일자리 수요 감소에 대해서는 대체로 동의하는 부분임. 관리자들은 여성인력의 감소가 전체 인력의 감소보다 심하지 않다고 본 반면, 전문가들은 여성인력의 감소가 전체 인력보다 더 심할 것으로 예측하였음.
- ▶ 여성 일자리의 문제점은 여성들이 기업의 저숙련 또는 중숙련 직종에 다수 있다는 점임. 기업에서는 이들의 업무가 대체된다면 다른 직무로 전환시킨다고 대체로 주장하지만, 여전히 업무전환은 상당한 노력이 뒷받침되어야 가능하며, 현재 기업, 특히 중소기업들은 이러한 잔여인력을 재교육하도록 하는 시스템도 부족한 상황임.

- ▶ 본 조사 결과 현재와 미래에 요구되는 기초직업능력에 대해서 기업과 전문가들 모두 현재든 미래든 의사소통능력에 대한 필요성을 강조하고 있음. 이러한 논의들은 대학이 가르쳐야 할 주요한 기초능력의 방점이 어디에 있는가를 확인하게 하는 것임. 기업들이 요구하는 역량은 정보능력이나 기술능력과 같은 기술적 요소가 아니라, 의사소통능력, 문제해결능력, 직업윤리와 같은 아주 기본적인 소양이며, 이러한 능력은 기술발전 시대에 더 많이 요구된다고 평가하였음.



기존 노동시장의 변화와 새로운 노동시장에 대한 초점집단면접 분석 결과

▶ 금융·일반사무직에 대한 변화

- 금융사무직과 기업 내 일반사무직 근로자, 관리자 및 플랫폼 노동을 하는 기업 관리자와 근로자를 대상으로 초점집단면접을 실시한 결과 기술도입에 따른 가장 중요한 변화는 일하는 방식의 변화임. 그러나 기업의 디지털화가 어느 지점에 있는가에 대해서는 기업의 수준에 따라 차이가 있었고, 전문가와 현장 관리자에 따라 이견이 발생하였음.
- 특히 사무직 여성들이 현재 업무에서 경험하고 있는 자동화는 루틴한 일자리의 감소를 예상하게 하는 것임. 또한 근로자들은 일부 자동화로 인한 인원 감축이나 디지털화의 진행으로 인해 과거 업무보다 더 많은 업무가 생기거나, 과거 업무에 비해 난이도가 높은 새로운 업무로 배치되는 등 새로운 직무로 전환하기 위한 노력이 필요하다는 점을 토로하였음.
- 기술의 발전은 성별 분업을 완화하는 효과를 가져올 수도 있을 것으로 예상됨. 자동화와 인원 감축으로 순환직무가 강조되고 있는 현 상황은 여성과 남성의 직무를 나누던 기업문화를 바꿀 수 있는 가능성을 시사하고 있는 것일 수 있음. 하지만 이러한 변화는 여성들로 하여금 남성과 똑같은 직무환경에 처하도록 하고, 특히 기업이 점점 글로벌화되는 시점에서 외국발령, 지방발령 등을 육아 등의 이유로 피할수록 회사에서 여성의 위치는 어려워지고 경력개발의 보틀넥에 잠기고 마는 상황이 될 수 있음.
- 이러한 기술도입에 따른 변화 속에서 전문가들은 재교육의 필요성, 특히 업무전환을 위한 교육에 중요성을 많이 부여하고 있는 반면, 기업에서는 자동화와 관련된 재교육에 대한 인식이 낮았음. 특히 대기업의 경우, 자체 재교육 시스템을 갖추고 핵심인력들을 재교육하는 한편, 기존 인력들의 업무 전환과 관련해서는 신규인력 고용을 선호하며, 여력이 없는 중소기업의 경우에는 재교육보다 아웃소싱을 택하는 경향이 있었음. 이러한 경향성은 대기업과 중소기업의 경쟁력의 양극화, 그리고 핵심인력과 주변인력 간 양극화를 극단적으로 초래할 수 있음.

- 전문가들은 현재의 대학교육이 변화해야 한다고 생각하였음. 특히 기초학문에 대한 투자가 미비한 상태로 융합형 과정들이 질서 없이 생기는 것에 대한 우려가 있었음. 또한 전문가들은 기술발전 대응방안으로, 기업의 재교육은 물론, 이공계 여학생 육성 등 학교교육에서부터 기술발전을 대비하도록 해야 한다고 강조하였음.

▶ 기술발전과 플랫폼 노동

- 앱 노동이 갖는 강점은 구인-구직 과정에서의 정보의 비대칭성을 일부 해소할 뿐만 아니라, 서비스 이용자가 다양한 직무범위나 직무의 난이도를 선택하도록 함으로써 가사서비스 제공자들이 다양한 직무와 보상체계를 받도록 경력개발 경로를 마련하는 데 기여했다고 할 수 있음. 한편 기존의 서비스 시장은 수요와 공급이 어느 지점에서 만날 수 있는가에 대해 확인하기 어려운 구조였으나, 현재 앱의 기능은 이를 최대한 촘촘하게 연결할 수 있기 때문에 유사 공간에서 빈 일자리를 찾아 매워주는 일을 할 수 있음.
- 개별인터뷰 및 초점집단면접 결과, 앱을 통한 노동은 일과 관련한 명백한 피드백을 통해 가격경쟁력을 갖출 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가하고 있었음. 이용자 입장에서든 가격에 따라 일의 수준을 고를 수 있다는 점이 장점이라 할 수 있음.
- 한편 앱 노동이 갖는 문제점은, 현재의 기술수준으로는 앱 노동으로만 해당 일자리의 고용보장을 받기가 어려워 오프라인의 정기적 일자리와 병행을 해야 일정한 수익을 보장받을 수 있는 구조라는 점임. 또한 평정시스템이 이용자 지향적이기 때문에 서비스 제공자들이 일의 피드백에 대해서 훨씬 민감해 질 수밖에 없고 이는 일의 강도와 보상체제로 이어지는데, 일의 피드백이란 것은 객관적 결과에 앞서 주관적 판단에 의존할 수 있기 때문에 서비스 제공자들이 상대적으로 불리할 수 있음. 또한 오프라인에서 형성할 수 있는 인간적 관계 형성이 어렵기 때문에 충성고객을 확보하기 어려운 애로점도 있음.
- 또한 젊은층이 공급자로 유입되어야 하는데 여전히 그 부분이 부족하고, 이를 해결하기 위해서는 앱의 매칭력을 높이기 위한 더 많은 기술력이 필요한 단계임. 기술을 향상시키기 위해 가장 필요한 부분은 데이터의 수집인데, 특히 커뮤니티의 정보가 가장 중요하다고 함. 결과적으로 가사·돌봄서비스 영역의 플랫폼이 활성화되고 일자리의 질과 규모를 향상시키기 위해서는 기초정보의 수집이 매우 중요한데, 현재 우리나라 개인정보보호법 등은 이러한 기술의 발전과 부딪히는 부분이 있음도 강조되었음.
- 사회보험과 취업규칙 적용 및 근로자성에 대한 의견은 서비스 제공자 및 업체 관리자들과 다 의견이 다르게 나타남. 그러나 중요한 부분은 사회보험적용을 원하는 서비스 이용자층이 존재하고 있었다는 점임.

- 플랫폼이라는 공간을 통해 기존 노동시장에서 개발되지 못했던 직무 중심의 일자리가 현재의 가사·돌봄서비스 영역 이외에도 무수히 많이 양산될 수 있음. 시간과 공간의 유연성이 이러한 일자리에 대한 공급을 촉진할 수 있고 수요자들도 필요한 직무만을 조각조각 저비용으로 구입할 수 있는 기회가 생긴 것임. 기존에 직업이라는 테두리에서 여러 가지 일을 비전문적으로 생산했다면, 향후 종합적 판단을 요구하는 일이 아니라면 이러한 방식으로 거래될 가능성이 매우 높음. 현재의 기술은 이미 그것을 할 수 있는 수준에 도달했음. 이를 받아들여 노동시장의 건강한 성장을 위해 사회적 보호시스템을 구축할 준비가 되어 있는지, 기존 노동시장의 구조를 다시 고민해야 할 때임.

3. 정책제언



고숙련 직종으로의 진입을 위한 세부적 노력 필요

- ▶ 본 연구내용의 핵심은 미래 지속가능한 일자리는 고숙련 일자리이며, 해당 일자리를 기준으로 성별 격차보다 직종별 격차가 더 벌어질 가능성이 높다는 점임. 그럼에도 현재 여성들이 괜찮은 일자리로 생각해 많이 진입하고 있는 직업은 금융사무, 일반사무직이며, 이와 관련해 2025년까지 일자리의 변화 및 감소 현상은 불가피할 것으로 예측되고 있음. 그렇다면 여성들이 취할 전략은 입직 시 고숙련 직종으로 진입하도록 진로개발과 체계를 갖추도록 해야 하는 것임.
- ▶ 미래 전망이 좋은 일자리는 정보를 베이스로 하는 전문직 일자리이며, 이러한 직종으로의 진입은 STEM 영역에서 공부한 학생들이 유리할 가능성이 높음. 여학생들이 STEM 영역을 선택하는 비중이 공과계열은 15-20% 내외이고, 이학계열은 최근에 40% 가량이며, 이는 증가추세에 있음. 이들이 경력개발을 잘 할 수 있도록, 대학에서 도와주는 전략이 필요함.
- ▶ 영국 런던 임페리얼 대학교(Imperial College London)의 경우 과학분야 여성 네트워크(Scientific Women's Academic Network)의 연차 보고서를 매년 발간하고 있으며 여기서 과학, 공학 및 기술(science, engineering and technology) 분야에서 여성들의 능력개발에 관한 내용을 모니터링하는 역할을 함(오은진 외, 2014:156). 즉, 학과 내 학생들의 멘토링 시스템 모니터링, 여성과학자들에 대한 지속적 모니터링 등 학내 여성과학자 또는 미래 여성과학자들의 지속적 경력개발을 위한 체계를 갖추고 있음. 또한 런던 대학교(University College London)도 과학, 공학 기술분야에서 양성평등을 위한 다양한 서베이를 체계적으로 실시함으로써, 여성들의 학문적 경력형성에 도움을 주고자 하고 있음(오은진 외, 2014:156).

- ▶ 이처럼 대학 내 과학기술공학 분야 여성학자와 여학생들의 경력형성에 대한 연구를 지속적으로 하고 문제점을 찾아낼 수 있는 공식기구를 마련하여, 교육부 또는 여성가족부가 이를 재정적으로 지원하는 사업을 할 것을 제안함.

④ 일·가정 양립과 경력개발 장애 극복

- ▶ 여성에게 일·가정 양립은 가정 내 성역할 문제가 해소되지 않으면 노동시장에서 더 이상 중요한 정책적 수단을 강구하기 어렵게 될 소지가 많음. 우선 고숙련 일자리의 여성들의 경우 모성보호제도 사용 등을 현재와 같이 사용하고, 능력개발을 위한 별다른 노력을 하지 않는다면 치열한 경쟁에서 지속적 경력개발의 기회를 놓칠 가능성이 매우 높음. 중숙련 또는 저숙련 노동을 하며 자녀양육을 해야 하는 여성들은 힘든 고용상태를 선택하지 않고 개인사업, 프리랜서 등의 이름으로 아웃소싱 일자리를 가질 가능성이 높고, 이 경우 플랫폼에서 노동을 할 가능성이 높아짐. 결국 고용의 상태를 유지하지 않는 경우, 여성들의 경력개발사다리는 매우 복잡해지며, 플랫폼에서의 여성 노동의 질은 향후 어떻게 될지 예측이 어려움.
- ▶ 향후 여성의 경력개발 또는 단절은 하나의 묶음으로 처리하기에는 그 모습이 너무 다양해질 것이며, 숙련 일자리에 기초한 여성의 경력개발, 경력단절완화 방안이 제시되어야 함.

④ 여성의 전직과 이직 활성화를 위한 직업훈련 및 고용서비스 체계화: 고용서비스 패러다임의 변화

- ▶ 중숙련 일자리의 감소는 자연발생적으로 나타나는 여성의 경력단절을 가속화시킬 수도 있음. 여전히 육아문제, 즉 자녀양육이 여성의 일로 인식되는 현실에서는 이러한 노동시장의 상황은 여성들로 하여금 일을 그만두고 경력단절에 이르게 하는 중요한 요인이 될 수 있을 것임. 따라서 해당 여성들이 미래 본인들의 커리어개발을 위해 전문성을 쌓을 수 있도록 지속적인 직업훈련과 상담 등을 아우르는 고용서비스를 재직자가 받을 수 있도록 해야 함.
- ▶ 우리나라의 기존 고용서비스는 사실상 실업자 중심의 서비스이며, 재직자를 위한 직업상담, 경력상담, 전직과 이직에 대한 경력개발사다리 등은 사실상 민간에서 이루어지는 코칭의 영역이었음. 그러나 기술의 발전과 함께 노동시장의 변화가 빠르게 진행되는 상황에서 정부의 역할을 확대할 뿐만 아니라 기업의 역할도 강화할 필요가 있음.
- ▶ 향후 경력단절은 경력지체의 문제로 나타날 가능성이 더 크며, 이와 관련해서는 남녀의 구별없이 평생직업훈련계좌를 통해 직업훈련을 받을 권리를 부여 받고 일하는 동안 지속적인 경력관리를 할 수 있도록 국가가 지원하는 체계가 선행되어야 함.
- ▶ 학습휴가제 등의 논의로 구체적 실현이 아직 어렵다면, 여성다수 직종에서 노동조합 또는 직원협의회를 통해 여성들의 업무에서의 직업능력향상 및 이·전직에 필요한 직무학습을 할 수 있도록 협상력을 기르는 것이 중요함. 근로자들과의 면담 결과 여성 근로자들은 자신들의

직무가 소멸되거나 전환을 요구받을 시 사실상 퇴사를 가장 쉽게 생각하는데, 미래 사회는 중숙련 일자리 또는 저숙련 일자리로의 진입이 현재보다 상대적으로 더 열악할 가능성이 높기 때문에 이러한 결정을 지양하도록 하는 사내 시스템을 갖추도록 해야 함.

📌 플랫폼 노동시장의 확대에 따른 사회적 보호체계 강화

- ▶ 우리나라의 고용·산재보험의 기초는 급여를 받는 근로자와 고용주에 한해서 실업급여, 산재 등 국가의 보호체계에 편입되도록 설계되어 있음. 점점 그 범위를 확대한다 하더라도 여전히 사각지대가 있고, 앞으로의 노동시장은 그 사각지대를 더 넓힐 것이라고 판단됨. 특히 플랫폼 노동이 강화되면 전문성을 가진 프리랜서들이 많이 등장할 수 있고, 이들은 다양한 형태의 계약관계를 맺을 것임. 이때 고용주와 고용자 관계의 설정도 매우 어려울 수 있고, 기존의 고용형태처럼 하나의 관계만 형성되지 않을 가능성도 매우 높음. 따라서 보다 광의의 범위에서 사회적 보호체계를 검토해야 한다고 판단됨.
- ▶ 현재 “고용”을 중심으로 설계되어 있는 고용보험 체계를 다시 검토해야 할 것임. 미래사회는 “임금을 받는 고용”이 핵심이 아니라, “일”이 핵심이 될 것이므로, 이것을 중심으로 일하는 사람들의 권리를 지켜주고 사회에서 낙오되지 않도록 하는 방안을 고민해야 함.
- ▶ 플랫폼 노동의 소득과 관련하여 최저소득을 보장할 수 있도록 근로장려세제(EITC)을 이용하는 방안도 검토할 필요가 있음. 특히 2018년 7월에 개정된 근로장려세제 구간의 확대는 플랫폼 노동을 통해 일을 하면서 소득이 적은 가구 또는 개인에게 유리한 방향으로 개편이 이루어졌음. 정책 집행 과정에서 이를 플랫폼 운영자 또는 근로자에게 적극 홍보하여 이들이 사회보험 사각지대에서 벗어나도록 하는 방안이 필요함.

📌 디지털 전환과 성격차 해소: 중장년 여성 직업훈련 개선

- ▶ 우리나라는 디지털 강국이며, 청년층의 경우 남녀의 성격차가 다른 나라에 비해 크지 않다고 하지만 중장년층으로 갈수록 여성의 경력단절이 심각하며, 이들 여성이 노동시장에 재진입할 경우 사실상 스킬 미스매치 현상이 발생함. 특히 새일센터의 많은 직업교육훈련 과정이 경력단절 후 재진입 여성인력을 중숙련 및 저숙련 직종으로 유인하고 있다고 할 수 있음.
- ▶ 기술발전으로 인한 노동시장의 변화에 맞춰 경력단절여성 대상 재취업 정책의 방향을 재점검해야 할 시기임. 새일센터는 직무 중심 훈련에서 디지털 전환에 필요한 기초능력 중심의 교육과정을 개발해야 함. 또한 단기 취업훈련과정에서 중장기 훈련과 단기과정을 패키지로 연계하는 종합적 훈련과정을 개발해야 함. 또한 실업자 중심의 훈련체계에서, 여성집중 직종에 속한 재직자들이 지속적으로 학습을 할 수 있는 학습커뮤니티의 역할을 하는 학습의 장으로 변화하는 등 구체적 계획을 세워야 할 것임.

참고 자료

박가열·허무열·홍성민·손양수(2016). 기술 변화에 따른 일자리 영향 연구. 한국고용정보원.

오은진·신선미·박성정·최윤정·권소영·김효경(2014). 국립대학 양성평등 조치계획 및 추진실적 평가. 교육부.

O*NET. 미국직업정보(2002, 2016) 원자료 재분석.

World Economic Forum(2016). Future of Jobs.

주관부처 : 여성가족부 여성인력개발과, 여성가족부 경력단절여성지원과

관계부처 : 교육부 고등교육정책과