

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

디지털 전환기의 여성 일자리 정책과제*

신선미 한국여성정책연구원 선임연구위원/여성미래연구본부장

1. 서론

사물인터넷, 빅데이터, 인공지능, 블록체인, 크라우드, 증강현실/가상현실, 3D 프린팅 등의 디지털 기술이 다양한 산업분야의 기술과 융합되면서 전 산업에 걸쳐 혁신을 일으키고 있다. 디지털 융합에 의한 혁신은 해당 산업이나 사업체에만 변화를 가져오는 것이 아니라 전후방의 관련 산업과 협력 사업체들에 광범위한 파급효과를 미치고, 사람들의 일상생활과 사회적 규범에도 변화를 가져온다. 세계 각국의 정부는 저출산·고령화, 기후변화, 경제위기, 최근 들어서는 코로나19 등으로 인한 난제를 극복하는 데 디지털 기술을 활용하고자 한다.

그러나 다른 한편으로는 기술이 노동을 대체함에 따라 나타나게 될 부정적 효과에 대한 우려가 크다. 특히 기술이 노동을 대체할 가능성이 높은 일자리에

서 일하는 사람들과 기술 변화에 취약한 사람들에 대한 우려가 크다. 선행연구들은 과학기술을 전공한 여성이 적어 여성들이 디지털 전환에 의해 새로 생겨나는 일자리 기회를 획득하는 데 어려움이 있을 것으로 예상하며(WEF, 2016; Florito, Aneja & Sannfeliu, 2018), 일자리 양극화가 여성에게 더 심화될 것으로 보기도 한다(Jerbashian, 2018; 이호영·김희연, 2018:23~24, 재인용).

신선미 외(2021)는 1) 중소제조업, 2) 보건 의료 서비스업에서 특히 간호서비스, 3) 인공지능산업, 4) 크라우드워크 플랫폼을 중심으로, 인사담당자 혹은 근로자 대상으로 소규모 질문지 조사를 실시하여 디지털 전환이 여성 일자리에 미치는 영향을 파악하고, 여성의 경력개발과 사회적 보호체계에 관한 정책방안을 제안하였다. 중소제조업은 남성 집중 일자리, 간호서비스는 여성 집중 일자리라는 특징을 가

* 이 글은 한국여성정책연구원의 연구보고서인 신선미 외(2021)의 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(II): 경력개발과 사회적 보호 체계」에서 요약 발췌한 것이다.

지고 있다. 그리고 인공지능산업과 클라우드워크 플랫폼은 디지털 전환의 흐름을 선도하는 새로운 일 자리를 창출하는 분야이다. 다른 한편으로 디지털 전환이 여성 구직자의 취업준비와 구직활동에 미치는 영향에 관해서도 소규모 질문지 조사를 실시하였다. 이상의 다섯 개 연구분야별 주요 조사결과와 정책제안을 살펴보면 다음과 같다.

II. 연구분야별 조사결과와 정책제안

1. 중소제조업의 여성 일자리 변화와 정책과제

중소제조업 분야에서는 400개 중소기업을 대상으로 '중소제조업체의 디지털 전환에 따른 여성인력 활용에 관한 실태조사'를 실시했다. 조사대상 기업은 상용직 근로자 수 50인 이상 300인 미만(여러

사업장이 있는 경우 합산)이면서 여성 근로자 비율이 20% 이상인 중소기업 400개이다. 또한 중소벤처기업부·스마트제조혁신추진단(2021)의 '2020년 중소기업 정보화 수준조사'에서 조사하는 정보시스템¹⁾ 중 한 가지 이상을 구축 완료한 사업체를 조사하였다.

조사에 참여한 사업체들은 정보시스템 운영이나 생산직 일자리를 중심으로 여성인력 활용을 확대하고 있다. 앞으로 디지털 기술을 보유한 여성 공학인력의 공급, 정보시스템 운영을 담당할 수 있는 여성 전문인력의 공급, 생산직 여성 근로자의 디지털 숙련 제고 지원 등이 필요할 것으로 예상된다. 여성 근로자 비율이 높은 사업체의 디지털 전환이 여성 근로자 비율이 낮은 기업에 비해 늦어지고 있는데, 이것은 여성 근로자 비율이 높은 사업체에서 일하는 여성 근로자의 고용가능성 유지와 직업경력 개발에 장애요인으로 작용할 가능성이 있다. 따라서 여성

〈표 1〉 중소제조업 분야의 정책제안

정책과제	내 용
1) 여성 근로자 비율이 높은 기업과 소속 근로자의 디지털 전환 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부의 재직자 직업훈련(사업주훈련, 국민내일배움카드)을 통한 디지털 역량 제고 및 사각지대 해소 - 중소기업훈련지원센터의 기업맞춤형 현장훈련에 여성 근로자 비율이 높은 중소제조업체의 참여 활성화 - 재직자 ICT 신기술 교육프로그램에 여성 임·직원 교육수요 반영(빅데이터, 클라우드, 인공지능, SW 융합 기술 수요가 높음)
2) 중소제조업 정보화에 여성 전문인력 공급	<ul style="list-style-type: none"> - 중소제조업의 정보화시스템 담당인력 혹은 중소제조업을 지원하는 외부 사업체의 SW 개발 인력 혹은 기술영업 인력에 여성 전문인력 공급 - 6개월 이상 집중 직업훈련을 통해 비전공자를 신규인력으로 양성 가능
3) 여성 공학인재 및 SW융합인재 육성 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 대학교육을 통한 여성 공학인재 육성 확대(공과대학의 여학생 비율 제고) - 과학기술정보통신부의 SW중심대학사업의 성별영향평가 - 과학기술정보통신부의 여성과학기술인 육성·지원정책에서 여성공학인재 육성 사업 확충

1) 1) 공급망관리시스템(SCM) 2) 생산/공정관리시스템(MES) 3) 생산정보화시스템(POP) 4) 전자입찰시스템 5) 고객관계관리시스템(CRM) 6) 전사적자원관리(ERP) 7) 그룹웨어(GW) 8) 홈페이지를 말한다.

다수 업종이면서 디지털 전환의 필요성이 큰 업종을 발굴하여 지원하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 마지막으로 중소제조업의 디지털 전환을 준비하기 위해 사업체와 여성 근로자 모두에게 기업맞춤형 교육훈련이 가장 필요한 것으로 조사되었다.

중소제조업 분야에서 제안된 정책과제는 여성 근로자의 경력발전에 초점을 맞추고 있다. 고용노동부의 재직자 직업훈련제도를 활용한 여성 근로자 디지털 역량 제고와 ICT 신기술 교육훈련, 중소제조업의 정보화 사업에 여성 전문인력의 활용 확대, 그리고 대학에서 공학 및 SW 융합기술 분야의 여성인재 육성 확대를 제안하였다.

2. 간호정보시스템 활용에 따른 간호사 일자리 변화와 정책과제

보건의료서비스에서 간호서비스는 대표적인 여성 집중 일자리이다. 이와 같은 여성 집중 일자리에 디지털 전환이 미치는 영향을 살펴보기 위해 서울·경기지역 상급종합병원 간호사 302명을 대상으로 질문지 조사를 실시했다. 302명 가운데 일반 간호사가 280명(92.7%)이고 관리자급 간호사는 22명(7.3%)이다. 이들 중 95% 이상이 4년제 대학 졸업자이고 경력 연수는 평균 12.8년이다.

간호정보시스템의 발전은 간호사의 직무에 많은 변화를 가져왔으나, 현직 간호사의 상당수는 대학에서 간호정보학을 공부하지 않았으므로 일자리 경험을 통해 새로운 직무수행 역량을 습득하고 있다. 그러나 간호사들이 간호정보시스템에 축적되는 자료를 보다 적극적으로 활용하고, 새로운 경력경로를 개척해 나가려면 간호정보학과 통계교육 등에 관한 교육훈련이 필요하다. 간호사들은 병원의 정보화사

업이나 관련 조직에 참여하는 경우가 매우 적다. 간호사가 병원 내 모든 의료진들 간의 코디네이터 역할을 담당하고 있으므로 병원 정보화사업에 간호사의 참여를 확대할 필요가 있다. 특히 간호정보시스템에서 사용하는 용어의 표준화를 위해서 간호학 분야 전문가들을 활용할 필요가 있다. 조사에 참여한 간호사의 절반은 의료정보화 업무에 참여함으로써 경력확장의 기회를 갖는 데 관심을 표명했으나, 실제로 그런 기회를 가지기 어려운 것으로 인식하고 있다. 그러나 향후 고령화가 더욱 심화될 것이며 이에 따라 지역사회 중심의 헬스케어산업이 발전할 것으로 예상됨에 따라, 간호사 직업경력을 가지고 유관산업에 진출할 수 있는 가능성이 있다. 이를 위해서는 간호사의 디지털 기술 활용 역량 제고가 필요하다.

정책제안은 주로 경력개발에 관한 것으로, 간호사의 정보화사업 참여, 정보화 업무 관련 경력개발, 대학에서 간호정보학 교육 등이다. 적정 간호사 수 산정에 간호정보시스템의 기록 활용, 의료정보의 활용에 관련된 규제 정비에 관한 정책제안은 간호인력을 위한 사회적 보호 정책이라고 볼 수 있다.

3. 경력단절 위기의 여성 SW 개발자의 근로실태와 정책과제

인공지능산업의 발전에 따른 여성 일자리 변화를 살펴보고 정책과제를 발굴하기 위해 경력단절 위기에 있는 여성 SW 개발자(혹은 경력단절여성 포함) 337명을 조사하였다. 인공지능산업이 최근에 급격히 발전하고 있는 분야이므로 여성 일자리에 미치는 영향을 다양한 방식으로 연구할 수 있으나, 이 연구는 정책지원의 필요성이 가장 큰 집단을 대상으로

〈표 2〉 간호서비스 분야의 정책제안

정책과제	내 용
1) 간호정보 표준화 추진	- 간호 용어의 한국형 표준화 작업을 통해 전자기록의 정확성과 활용도 제고
2) PHR(Personal Health Record) 활성화를 위한 간호사 역량 개발	- 환자가 입원 중이거나 혹은 퇴원한 후 자신의 의료정보에 쉽게 접근하여 자신의 상태를 추적 관찰할 수 있도록 PHR 시스템에 대한 교육을 간호사가 직접 제공하는 역할이 필요 - 환자나 보호자들이 PHR 시스템에 질의한 내용을 분석하여 환자 교육 내용을 개발하는 작업을 해야 하므로, 정보분석 능력을 갖춘 간호사로서의 역량 개발 전략 시급
3) 간호사의 정보화 경력개발	- 보건 의료 정보화에 간호전문가 참여, 전자간호시스템 개발 시 임상부서의 간호사 1~2명 차출하여 3~6개월 간 파트타임으로 정보화 전담조직에 참여 - 병원 내 정보전문가로 성장 혹은 임상 경험을 갖춘 후 건강분야 IT기업 진출 등
4) 간호정보화 교육 강화	- 대학에서부터 간호사 보수교육까지 폭넓게 적용, 간호대학에 간호정보학 전공 필수화 검토 - 간호사 보수교육 내용(통계 교육과 디지털 능력 제고 교육)을 수강자의 역량에 따라 운영할 필요가 있음. - 경직적인 보수교육 운영방식 개선(평점을 받는 방식이 아니라 시간을 채우는 방식)
5) 적정 간호사 수 산정에 간호정보 시스템의 기록 활용	- 간호사의 과중한 업무량 개선에 간호활동에 소비된 시간과 난이도 활용 - 간호업무가 환자의 성과에 기여한 바를 분석하여 개별 간호행위를 의료수가에 반영 - 의료정보의 디지털화로 얻는 수익을 관련 주체 간에 공평하게 배분
6) 의료정보 관련 규제 정비	- 정보보안, 개인정보보호법, 의료정보의 효율적 이용 등이 서로 상충 - 보건 의료데이터 활용의 적정선을 준수하는 동시에 연구나 행정에 대한 의료인의 데이터 활용 방안 마련

연구 초점을 맞추기 위해 경력단절 위기에 있거나 이미 경력단절 상태에 있는 여성 SW 개발자가 인공지능산업으로 진출하는 데 필요한 정책과제를 발굴하였다.

여성 SW 개발자의 상당수는 장시간 근로나 과도한 업무량으로 일-생활 균형을 맞추기 어렵고, 경력단절로 인해 오랜 기간 일하는 롤모델로 삼을 만한 선배가 많지 않으며, 인사관리에서 어느 정도의 성차별을 받고 있다고 인식하고 있다. 그들은 인사관리에서 성차별을 없애기 위한 노력, 장시간 근로 및 업무량 수준을 감소시키기 위한 노력 등이 필요하다는 점을 강조했다. 특히 상용직 근로자가 아닌 임시·일용직, 프리랜서 근로자의 경우 계약 종료의 불안감을 없애기 위한 노력이 필요하며, 활용가능한

일-생활 균형과 관련한 주요 제도에서 실제적인 차별을 받고 있을 가능성도 확인할 수 있었다. 다수의 응답자들은 소프트웨어 프로그래밍 분야는 새로운 기술의 지속적인 습득이 경쟁력이라고 보며, 향후 인공지능 프로그래밍이 프로그래밍 분야에서 주요한 영역으로 부각될 것이라고 생각한다. 그러나 인공지능과 관련한 교육에 대한 접근성이 부족하다는 것을 확인할 수 있었다.

경력단절 위기에 놓인 여성 SW 개발자는 경력개발을 위한 정책만이 아니라 일자리 상실의 위험으로부터 사회적 보호도 필요하다. 특히 장시간 노동, 인사관리에서의 성차별, 임시·일용직 및 프리랜서 근로자의 고용유지, 일-생활 균형 등에 관한 사회적 보호의 필요성이 크다. 경력개발에 관해서는 인공지

〈표 3〉 인공지능산업(여성 SW개발자) 분야의 정책제안

정책과제	내 용
1) 여성 SW개발자 경력개발 통합사례관리	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 위기 혹은 경력단절 여성 SW 개발자 대상 - 일생활균형, 다양한 교육훈련제도, 모성보호제도 등 사회정책이 구비되어 있으나, SW 산업과 SW 여성인력에게 적합한 방식의 추진방법 개선 필요 - 한시적으로 위기 여성을 위한 통합사례관리 전달체계 운영을 통해 산업별 정책 심화 - 여성가족부, 고용노동부, 과학기술정보통신부, 산업통상자원부 등 관계부처 합동 참여
2) 인공지능 교육컨텐츠 확충	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 SW 개발자들의 수요에 적합한 교육컨텐츠 개발, 초보자 및 저숙련자 교육과 차별화하여 숙련자 대상으로 교육내용 강화 - 온라인 교육 및 오프라인 지도 혹은 실무경험 병행 교육
3) 여성이 주체가 되는 인공지능 영역 확장	<ul style="list-style-type: none"> - 여성이 핵심 소비자인 분야로 인공지능 기술 적용 확장, 이런 분야에서 여성 SW 개발자가 소비자 수요에 대한 이해도가 높아 장점으로 활용 가능 - 중장기적으로 여성이 주체가 되는 영역에 디지털 기술 융합 노력 확대
4) 일생활균형제도 확장	<ul style="list-style-type: none"> - 프리랜서, 임시-일용직에 적합한 일-생활균형제도 필요 - 사업체 컨설팅, 근로감독 등을 통해 제도적 사각지대 해소 - 야근, 과도한 업무시간 해소 노력 필요. 52시간제 등 제도적 변화가 있어도 실제로 적용되지 않는 경우가 많으므로, 경제사회노동위원회 등과 같이 노사정협의체를 통해 정책 정교화 필요

능 관련 기술 습득의 요구가 강하고, 교육훈련만이 아니라 교육훈련기관과 인력수요처 기업 간의 매칭 플랫폼이 필요하다. 이상의 연구결과를 바탕으로 1) 여성 SW 개발자 경력개발 통합사례관리 2) 인공지능 교육컨텐츠 확충 3) 여성이 주체가 되는 인공지능 영역 확장, 4) 일-생활 균형제도 확장에 관한 정책을 제안했다.

4. 클라우드워커의 근로실태와 정책과제

클라우드워크 플랫폼은 디지털 전환에 의한 일자리 창출이 매우 활발한 분야이다. 이 분야에서 여성 노동자의 경력개발과 사회적 보호 문제를 파악하고 정책수요를 진단하기 위해 소규모(11명) 면접조사와 클라우드워커 361명 대상의 질문지 조사를 실시했다. 질문지 조사에 참여한 노동자는 남성 34.1%, 여성 65.9%이고, 연령대는 20대 22.7%, 30대

38.5%, 40대 26.3%, 50대 이상 12.5%, 교육수준은 고졸 이하 48.2%, 2~3년제 전문대졸 49.9%, 4년제 대졸 이상 1.9%이다.

클라우드워커는 일의 성격에 따라 프리랜서 성격의 노동자와 마이크로 태스크 노무제공자 성격의 노동자로 구분해 볼 수 있다. 전자는 클라이언트와의 직접 접촉이 허용되고 시장에서 기업가적 위험과 이윤 기회를 모두 갖는 등 자영자에 근접한 노무관계를 형성하는 반면, 마이크로 태스크 노무제공자 성격의 노동자들은 고객이나 플랫폼이 이미 정해 놓은 과업 수행 대가를 수용할 수밖에 없고 향후 노무 제공 가능성에서도 플랫폼 사업체의 성과평가에 따른 처분에 의존하고 있다. 그럼에도 불구하고 본인들이 플랫폼에 고용된 근로자라는 생각을 쉽게 받아들이지는 않았다.

프리랜서 그룹에서는 플랫폼에 참여하는 것 자체를 경력개발이나 경력 축적의 기회로 여기는 경우가

〈표 4〉 크라우드워크 플랫폼 분야의 정책과제

정책과제	내 용
1) 플랫폼-크라우드워커 간 사적 자치 지원	- 플랫폼 기업이 기본적으로 준수해야 하는 자율규범(Code of Conduct)을 수립하고 구속력을 갖도록 지원 - 서비스약관에 대한 정부의 모니터링과 승인제도 필요 - 협동조합 등 다양한 방식의 플랫폼 종사자 공제조직 혹은 자율조직 결성 지원
2) 플랫폼 종사자 경력개발을 위한 정책적 지원	- 국민취업지원제도의 구직촉진수당 및 취업지원서비스 수급 기준을 크라우드워커 등 플랫폼 종사자도 포함할 수 있게 재조정 필요 - 국민내일배움카드제 운영 훈련기관에서 취업자 정의 기준을 크라우드워커의 특성을 반영하여 완화함으로써 훈련기관의 크라우드워커 훈련유인을 강화하고 훈련지원금 지급 규정을 수정하여 플랫폼 종사자 특화훈련 등 참여자에게도 혜택 제공
3) 고용보험 적용확대	- 고용보험 및 관계 법령 개정을 통한 고용보험 적용 확대 - 크라우드워커 중 우선적으로 고용보험 적용할 대상 선정위한 기초자료 수집
4) 모성보호 및 차별금지, 성희롱 등 괴롭힘 금지 위한 입법조치	- 플랫폼종사자 보호법안 검토를 통한 실효적 차별금지, 부당처우 금지 조항 신설 - 고용보험 미가입자 대상 출산전후 휴가급여를 현행 일부 특고 직종에서 크라우드워커 종사자들에게까지 확대

많았으나, 플랫폼이나 공공서비스가 자신들의 숙련 향상을 위해 뭔가를 기여해 주기를 바라지는 않았다. 반면 마이크로 태스킹 그룹에서는 크라우드워크를 자신의 숙련 수준과 무관하게 진입장벽이 낮은 쉬운 돈벌이로 생각하고 시작하는 경향이 강했으나, 일부에서는 아무 숙련 없이 진입한 워커들이라 할지라도 체계적인 직업교육훈련을 통해 숙련의 수준을 높여나가서 일정한 경력 사다리를 탈 수 있도록 지원해주는 구조가 있었으면 좋겠다는 의견을 피력했다.

사회보험 필요성에 대해서는 두 그룹의 견해가 더욱 더 갈랐다. 프리랜서 성격의 노동자들은 현재 고용보험 혜택을 받지 못하고 있는 와중에 고용노동부의 자영업자 고용보험 가입지원 제도에 관심을 보이거나 공정하고 효율적인 고용보험제도 개편이 이루어져서 자신들도 보험혜택을 받을 수 있기를 기대했다. 마이크로 태스킹 노무제공자에 속하는 노동자들은 대부분 주업을 통해 사회보험에 가입되어 있기

때문에 크라우드워커 자격으로 고용보험에 가입하는 데 관심도 없고 그럴 필요성이나 당위성도 느끼지 못하고 있었다.

프리랜서 집단이든 마이크로 태스킹 집단이든 공통적으로 플랫폼 노무관계의 공정성이 훼손되거나 권리가 침해되는 경우를 경험했다고 토로했으며, 부당한 계정 폐쇄, 부정확하고 근거가 불명확한 평정 시스템, 지나치게 낮은 보수와 지나치게 높은 중개 수수료 수준에 대한 불만도 제기하였다.

크라우드워크 플랫폼 분야의 정책제안은 주로 노동자의 사회적 보호 강화에 초점을 맞추고 있다.

1) 플랫폼과 크라우드워커 간의 사적 자치 지원 2) 고용보험 적용 확대 3) 모성보호 및 차별금지, 성희롱 등 괴롭힘 금지를 위한 입법조치 등을 예로 들 수 있다. 경력개발에 관한 정책제안으로는 국민취업지원제도, 국민내일배움카드를 활용한 지원방안을 들었다.

5. 여성 구직자의 디지털 전환 대응 실태와 정책 과제

여성 구직자 대상의 질문지 조사는 연구여건과 연구결과의 활용 가능성을 고려하여, 여성에게 특화된 고용서비스를 제공하고 있는 여성새로일하기센터를 이용하는 여성 구직자를 조사하였다. 조사에 참여한 여성 구직자는 서울, 경기, 광역도시에 설치된 22개 여성새로일하기센터를 이용한 20~50대 여성들이며, 조사시점 기준으로 구직자가 61.5%, 취업자가 38.5%이고, 연령대는 20대 26.9%, 30대 24.6%, 40대 36.4%, 50대 12.2%이다. 이들의 교육수준은 고졸 이하 11.6%, 전문대졸 27.0%, 4년제 대졸 이상 61.3%이다. 조사대상자의 인적 특성을 볼 때 일반적인 여성새로일하기센터 이용자에 비해 20~30대 비중과 4년제 대졸 이상 고학력자의 비중이 상당히 높은 편이다.

조사에 참여한 여성 구직자의 14.3%는 지난 5년

간 컴퓨터 활용 능력이 부족하여 취업에 실패한 경험이 있었다. 직업경험이 있는 응답자들의 74.3%는 업무수행을 위해 컴퓨터 혹은 전산 단말기를 사용하는 일자리에서 일했으며, 20.5%는 자신의 기술 수준과 일자리에서 요구되는 기술 수준 사이에 불일치를 경험했다. 불일치 경험은 거의 대졸(전문대졸 포함) 이상에 나타났으며, 주로 높은 숙련 수준을 요구하는 직업에서 불일치 경험자가 많았다.

구직 여성의 정보화 교육 수요를 진단한 결과, 미디어 창작이나 앱 개발 등에 관련된 교육(55.4%), 빅데이터 분석, 사물인터넷 등 새로운 기술 관련 교육(48.0%)에 대한 수요가 높게 나타났다. 또한 오피스 사무원을 위한 컴퓨터 교육을 희망하는 여성도 37.0%였다. 응답자의 98.1%는 취업이나 일자리 유지를 위해 기술 수준을 높일 필요가 있다면 노력할 의사가 있다고 답했고, 87.9%는 디지털 기술의 발전으로 고용이 증가하거나 신규 일자리가 창출되는 분야에 관심을 표명했다.

〈표 5〉 여성 구직자를 위한 정책제안

정책과제	내 용
1) 새로운 교육훈련 개발 및 지원	- 디지털 기술 발전으로 나타나는 새로운 직업과 일자리에 대한 정보 제공 및 지식 함양 프로그램 발굴 및 제공
2) 미래 여성 유망 일자리 발굴	- 디지털 기술 발전으로 인한 미래 여성 유망 직종 발굴 - 발굴된 직종 분야 취업에 필요한 정화 교육 제공
3) 업무수행에 필요한 수준별 컴퓨터 프로그램 교육 지원	- 문서작성, 오피스 업무 수행에 필요한 기본 컴퓨터 활용 교육 유지 - 직무역량 향상을 위한 중급 이상 수준의 교육프로그램 운영 필요
4) 연령별·교육 수준별 경력개발을 위한 정보 제공 및 상담	- 디지털 기술 발전으로 나타나는 일자리 수요를 연령대별로 분석하여 정보와 상담을 지원 - 직업교육훈련 프로그램으로 연계해 주는 기능 강화
5) 새일센터 역할 및 방향 설정	- 디지털 기술 발전에 따른 새일센터의 역할과 방향을 재설정 - 디지털 기술 변화에도 경력 발전을 지속적으로 이룰 수 있는 유망 훈련과정 개발, 교육기회 확대 노력 제고 - 일반형 새일센터와 경력개발형 새일센터의 역할 분담 방안 마련

응답자들이 중장기 경력개발을 위해 가장 필요하다고 생각하는 정부지원은 ‘기술(기능)수준 향상을 위한 직업 교육훈련’(41.5%), ‘여성의 특성에 따른 직업정보와 취업정보 제공’(24.8%), ‘미취업 여성을 위한 직업상담, 취업알선 상담’(14.7%), ‘경력발전에 관해 지속적 개인상담이나 코칭’(13.0%), ‘여성 창업 지원’(6.1%) 등이다.

위와 같은 조사결과에 근거하여 1) 새로운 교육 훈련 개발 및 지원 2) 미래 여성 유망 일자리 발굴 3) 업무수행에 필요한 수준별 컴퓨터 프로그램 교육 지원 4) 연령별·교육수준별 경력개발을 위한 정보 제공 및 상담 5) 여성 새로일하기센터의 역할 및 방향 재설정을 제안하였다.

III. 결론

디지털 전환이 여성 일자리에 상당한 충격을 가져올 것이라는 선행연구들이 있으나, 이 연구에서 4개 업종을 중심으로 조사한 결과에 따르면 여성 고용에 큰 충격을 예상하기 어렵다. 디지털 전환은 디지털 기술이 다양한 분야의 산업기술과 융합되면서 발생하는 기술혁신과 그로 인해 파생되는 사회 전반의 변화를 총칭하기 때문에, 이 연구의 조사결과로부터 디지털 전환이 여성 고용을 감소시키거나 증가시킬 것이라는 결과를 도출하기가 사실상 불가능하다. 다만, 매우 제한된 조사결과이지만, 조사된 범위에 한해서는 여성 고용이 급감할 것으로 보기 어려웠다. 다른 한편으로 디지털 전환이 업종에 따라 여성 일자리의 질적 수준을 개선하는 데 기여할 가능성이 있다. 중소기업·제조업 사업체에서 여성 인력을 핵심인력으로 활용하는 조직이 증가했다든가, 간호사

의 직무에서 안전성과 정확성이 증가했다는 예를 들 수 있다. 반면에 클라우드워크 플랫폼에서 일하는 여성 노동자의 경우에는 사회적 보호의 사각지대에 있기 때문에 고용의 질 개선의 필요성이 크다.

결론적으로 디지털 전환은 사회 전반에 걸친 변화이므로 여성 일자리에 전적으로 긍정적이거나 부정적인 효과를 가져오지 않는다고 볼 수 있다. 즉 업종, 지역, 노동자의 인적 특성, 관찰시점 등에 따라 긍정적 효과와 부정적 효과가 공존한다. 따라서 정책적 개입을 통해 긍정적 효과를 최대한으로 만드는 노력이 필요하다. 여성 구직자들도 조사에서 디지털 전환에 따른 일자리 상실의 우려보다는 새로운 일자리에 대한 관심이 컸고, 새로운 일자리에 취업하기 위해 필요한 노력을 하겠다는 의지를 가진 여성들이 많았다. 이러한 점이 우리나라 여성들의 장점이고 미래의 잠재력을 보여 준다고 생각된다.

• 참고문헌 •

- 신선미·박성정·이택면·이주영·강경주·김효경·길현종·정한나(2021). 디지털 전환기의 여성일자리 연구(II):경력개발과 사회적 보호 체계. 한국여성정책연구원.
- 이호영·김희연(2018). 디지털 전환 시대의 고용 환경 변화에 대한 수용 태도 연구. 정보통신정책연구원.
- 중소벤처기업부·스마트제조혁신추진단(2021). 2020년 중소기업 정보화 수준조사 결과보고서. 중소기업기술정보진흥원.
- Florito, J., Aneja, U. & De Sanfeliu, M.(2018). *A Future of work that works for women*. Argentinian CARI & CIPPEC.
- Jerbashian, V. (2018), "Automation and Job Polarization: On the Decline of Middling Occupations in Europe". https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.735881!/file/D2_2_Jerbashian.pdf (검색일 : 2021. 10. 22.).
- WEF(2016). *The Future of Jobs : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.