

여성 SW개발자의 경력단절 위기와 인공지능 산업 진출 방안

길현종 선임연구위원(한국노동연구원 사회정책연구본부)

- 인공지능 산업 주도권 경쟁이 한창인 현상황에서 경력단절 위기에 놓여 있거나 경력단절을 경험하는 여성 SW 개발자들의 일생활 균형을 돕고 이들이 새로운 인공지능 프로그래밍 기술을 습득할 수 있도록 지원하는 체계를 신속하게 갖추는 것은 개인을 지원하는 사회정책 측면을 넘어, 국가 과학산업의 발전, 더 나아가 국가 경쟁력 강화를 위해 매우 중요한 정책적 과업임.
- 본 연구는 인공지능 프로그래밍으로의 급격한 기술 역량전환이 이루어지는 이 시기, 이의 적응에 상대적으로 취약할 가능성이 높은 경력단절 혹은 경력단절 위험 여성 SW프로그래머를 대상으로 이들의 역량증진 및 사회적 보호를 통한 경력유지 방안을 모색하는 것을 목적으로 함.
- 이를 위해 경력단절 중이거나 잠재적 경력단절 위험에 놓인 여성 개발자들을 대상으로 인공지능 프로그래머로의 전환과 관련한 양적, 질적 실태조사를 수행해 그 실태를 분석하고 정책대안을 제시함.
- 여성 SW개발자에 초점화된 새로운 정책들이 필요한 시점이기에, 1) 경력단절 위기 혹은 경력단절 여성 SW 개발자들을 대상으로 사회적 보호와 인공지능 교육을 체계적으로 지원하는 통합 사례관리형 전달체계 도입 2) 인공지능 알고리즘 교육을 위한 다면적이고 대폭적인 콘텐츠 확충, 3) 일-생활 균형 제도에서 실제로 소외되고 있는 여성 SW프로그래머를 보다 포괄적으로 보호할 수 있는 제도적인 보완이나 집행상의 섬세함, 확장적인 제도 활용 모색, 4) SW 분야의 고질적 문제인 과도한 업무량, 야근, 업무집중을 완화하기 위한 다양한 방안 마련, 5) 인공지능 관련 분야에서 여성이 주체가 되는 인공지능 세부 산업 영역의 집중적 육성 등을 고려할 필요가 있음.

1) 본문에 포함된 내용과 관련한 참고문헌은 아래와 같으며, 원문의 제6장을 참고하시기 바랍니다.

신선미·박성정·이택면·이주영·강경주·김효경·길현종·정한나(2021). 디지털 전환기의 여성일자리 연구(II): 경력개발과 사회적 보호 체계. 서울: 한국여성정책연구원.

왜 경력단절 SW개발자인가?

- 본 연구는 인공지능 산업의 여성일자리와 관련된 2년차 연구로, 중장기적 관점의 포괄적 정책제안 제시에 초점을 둔 1년차 연구와 달리, 현시점에서 신속히 필요한 보다 구체적인 정책 대안을 제시하고자 기획되었음.
- 인공지능 분야는 기술 구성요소를 기반으로 이미지, 신호, 텍스트 등을 인식/분석하는 알고리즘분야, 데이터 보유/처리 분야, 컴퓨팅 분야로 크게 구분할 수 있는데, 연구 기획의도 및 현실적 제약을 감안해 전체 분야를 모두 다루기보다는 가장 핵심에 위치한 분야라 할 수 있는 알고리즘, 즉, 여성 인공지능 개발자 일자리 논의에 초점을 두기로 결정함.
- 1년차 연구를 수행할 당시와 달리, 인공지능 개발 커뮤니티의 개방성으로 인공지능 알고리즘 기술이 특정 개발자만이 습득할 수 있는 것이 아닌 기존개발자들도 익힐 수 있고 익혀야할 기술로 인식의 변화가 이루어졌다는 전문가 자문에 따라, 산업적 파급력을 고려해 기존 여성 SW개발자의 인공지능 기술습득 혹은 인공지능 개발자로의 전환이라는 주제에 초점을 두기로 결정함.
- SW개발 분야에 업무관행으로 알려진 집중적인 야근이나 업무과중 상황에서 여성의 경력단절은 지속적인 기술역량 습득을 막아 해당분야 재진입을 막곤 하는데, 새로운 기술습득과 전환이 중요한 현재 인공지능 산업재편과정에서 경력단절은 다면적 어려움으로 다가올 가능성이 높음.
- 이에 본 연구는 인공지능 프로그래밍으로의 급격한 기술 역량전환이 이루어지는 이 시기, 이의 적응에 상대적으로 취약한 경력단절 혹은 경력단절 위험 여성 SW프로그래머를 대상으로 이들의 역량증진 및 사회적 보호를 통한 경력유지 방안을 모색하는 것을 목적으로 함.

경력단절(위기) SW개발자의 실태와 인식

- 경력단절 혹은 잠재적 경력단절 위험 여성 SW개발자 337명을 대상으로 설문지를 통한 실태조사를 수행했으며, 이에 더해 SW분야 여성 경력단절자들을 대상으로 질적면접을 수행해 여성 SW개발자들의 현황과 인식을 확인함.
- 먼저, 응답자 다수는 해당 직무분야에 존재하는 특수한 분위기 혹은 직무특성을 인식하고 있었음: 1) 장시간 근로나 과도한 업무량으로 일-생활 균형을 맞추기가 어려움을 인식하고 있었으며, 2) 경력단절로 인해 오랜 기간 일하는 롤모델로 삼을 만한 선배가 많지 않음을 언급했고, 3) 인사 관리상 일정 정도 성차별을 받고 있다고 응답했음.
- 이에 응답자들은 인사 관리상에 성차별을 없애기 위한 노력, 장시간 근로 및 업무량 수준을 감소시키기 위한 노력 등이 필요함을 언급했음: 1) 특히, 상용직 근로자가 아닌 임시, 일용직, 프리랜서 근로자의 경우 계약 종료의 불안감을 없애기 위한 노력이 필요함을 확인할 수 있었으며, 2) 특히 이들 근로자의 경우 현재 활용가능한 일-생활 균형과 관련한 주요 제도에서 실제적인 차별을 받고 있을 가능성도 확인할 수 있었음.

〈표 1〉 소프트웨어 프로그래밍 관련 분야에서 여성이 오랫동안 일할 수 있도록 하기 위해 변화해야 할 부분

(단위: 명, %)

구분		인사관리 상에 성차별을 없애기 위한 노력	계약 기간의 종료 등 고용 불안정	직장 안정성에 대한 불안	진공 및 경력과의 업무 불일치	적성 불일치	출퇴근 거리 및 직장 위치	임금수준 불만족	장시간 근로 및 업무량 수준	직무배치, 승진 등 인사관리 에서의 성 차별	사내 복리 후생제도 불만족	기타
전 체		83 (24.6)	28 (8.3)	35 (10.4)	8 (2.4)	7 (2.1)	10 (3.0)	26 (7.7)	80 (23.7)	34 (10.1)	21 (6.2)	5 (1.5)
연령	20대	40 (33.9)	5 (4.2)	14 (11.9)	1 (0.8)	2 (1.7)	1 (0.8)	15 (12.7)	15 (12.7)	16 (13.6)	8 (6.8)	1 (0.8)
	30대	31 (22.8)	11 (8.1)	18 (13.2)	4 (2.9)	3 (2.2)	4 (2.9)	8 (5.9)	31 (22.8)	13 (9.6)	11 (8.1)	2 (1.5)
	40대 이상	12 (14.5)	12 (14.5)	3 (3.6)	3 (3.6)	2 (2.4)	5 (6.0)	3 (3.6)	34 (41.0)	5 (6.0)	2 (2.4)	2 (2.4)
학력	전문대 이하	9 (14.8)	7 (11.5)	5 (8.2)	1 (1.6)	3 (4.9)	3 (4.9)	8 (13.1)	15 (24.6)	6 (9.8)	4 (6.6)	0 (0.0)
	대졸 이상	74 (26.8)	21 (7.6)	30 (10.9)	7 (2.5)	4 (1.4)	7 (2.5)	18 (6.5)	65 (23.6)	28 (10.1)	17 (6.2)	5 (1.8)
종사상 지위	상용직	72 (26.6)	10 (3.7)	29 (10.7)	6 (2.2)	6 (2.2)	7 (2.6)	25 (9.2)	63 (23.2)	28 (10.3)	20 (7.4)	5 (1.8)
	상용직 외	11 (16.7)	18 (27.3)	6 (9.1)	2 (3.0)	1 (1.5)	3 (4.5)	1 (1.5)	17 (25.8)	6 (9.1)	1 (1.5)	0 (0.0)
사업체 규모	100인 미만	54 (23.2)	21 (9.0)	25 (10.7)	5 (2.1)	4 (1.7)	6 (2.6)	21 (9.0)	55 (23.6)	19 (8.2)	21 (9.0)	2 (0.9)
	100인 이상	29 (27.9)	7 (6.7)	10 (9.6)	3 (2.9)	3 (2.9)	4 (3.8)	5 (4.8)	25 (24.0)	15 (14.4)	0 (0.0)	3 (2.9)
경단 여부	현직자	78 (25.7)	26 (8.6)	34 (11.2)	7 (2.3)	7 (2.3)	9 (3.0)	25 (8.2)	63 (20.7)	31 (10.2)	20 (6.6)	4 (1.3)
	경력 단절자	5 (15.2)	2 (6.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	1 (3.0)	1 (3.0)	17 (51.5)	3 (9.1)	1 (3.0)	1 (3.0)

<표 2> 소속 사업체의 임신/출산 지원제도 시행여부 및 사용경험

(단위: 명, %)

구분		시행여부			사용경험	
		있음/있었음	없음/없었음	잘모름	사용	미사용
전 체		184 (61.7)	39 (13.1)	75 (25.2)	47 (25.5)	137 (74.5)
연령	20대	62 (54.9)	14 (12.4)	37 (32.7)	1 (1.6)	61 (98.4)
	30대	80 (63.0)	22 (17.3)	25 (19.7)	28 (35.0)	52 (65.0)
	40대 이상	42 (72.4)	3 (5.2)	13 (22.4)	18 (42.9)	24 (57.1)
학력	전문대 이하	27 (48.2)	11 (19.6)	18 (32.1)	8 (29.6)	19 (70.4)
	대졸 이상	157 (64.9)	28 (11.6)	57 (23.6)	39 (24.8)	118 (75.2)
종사상 지위	상용직	174 (64.2)	32 (11.8)	65 (24.0)	46 (26.4)	128 (73.6)
	상용직 외	10 (37.0)	7 (25.9)	10 (37.0)	1 (10.0)	9 (90.0)
사업체 규모	100인 미만	110 (53.9)	33 (16.2)	61 (29.9)	28 (25.5)	82 (74.5)
	100인 이상	74 (78.7)	6 (6.4)	14 (14.9)	19 (25.7)	55 (74.3)
경단 여부	현직자	167 (61.2)	32 (11.7)	74 (27.1)	37 (22.2)	130 (77.8)
	경력단절자	17 (68.0)	7 (28.0)	1 (4.0)	10 (58.8)	7 (41.2)

- 다음으로 응답자들은 해당분야에서 지속적인 직무역량 강화가 중요함을 언급함: 1) 새로운 기술의 지속적인 습득을 경쟁력의 핵심으로 언급했으며, 2) 이러한 기술을 습득하지 못할 경우 경쟁력을 잃게 될 것임을 우려하고 있었음.

〈표 3〉 지속적인 직무교육을 받지 못하면 경쟁력을 잃을 가능성이 높다고 생각한다

(단위: 명, %, 점)

구분		⑤ 매우 동의한다	④ 동의한다	③ 그저 그렇다	② 동의하지 않는다	① 전혀 동의하지 않는다	Mean (SD)
전 체		147 (43.6)	160 (47.5)	26 (7.7)	3 (0.9)	1 (0.3)	4.33 (0.683)
연령	20대	68 (57.6)	45 (38.1)	2 (1.7)	2 (1.7)	1 (0.8)	4.50 (0.701)
	30대	48 (35.3)	68 (50.0)	19 (14.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.20 (0.697)
	40대 이상	31 (37.3)	47 (56.6)	5 (6.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.31 (0.583)
학력	전문대 이하	25 (41.0)	28 (45.9)	8 (13.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (0.686)
	대졸 이상	122 (44.2)	132 (47.8)	18 (6.5)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.34 (0.683)
종사상 지위	상용직	122 (45.0)	129 (47.6)	16 (5.9)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.36 (0.678)
	상용직 외	25 (37.9)	31 (47.0)	10 (15.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23 (0.697)
사업체 규모	100인 미만	100 (42.9)	114 (48.9)	15 (6.4)	3 (1.3)	1 (0.4)	4.33 (0.692)
	100인 이상	47 (45.2)	46 (44.2)	11 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (0.665)
경단 여부	현직자	130 (42.8)	147 (48.4)	23 (7.6)	3 (1.0)	1 (0.3)	4.32 (0.686)
	경력단절자	17 (51.5)	13 (39.4)	3 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 (0.663)

- 다수의 실태조사 응답자들은 인공지능 알고리즘 기술 습득의 중요성을 인식하고 있었음: 1) 응답자들은 향후 인공지능 프로그래밍이 해당 분야에서 주요한 영역으로 부각될 것에 동의하는 편이었으며, 2) 이와 관련한 기술 습득 없이는 향후 경쟁력을 잃을 가능성이 높음 또한 인식하고 있었음.

<표 4> 향후 인공지능 프로그램 기술이 없으면 직무관련 분야에서 경쟁력을 잃을 가능성이 높다고 생각한다

(단위: 명, %, 점)

구분		⑤ 매우 동의한다	④ 동의한다	③ 그저 그렇다	② 동의하지 않는다	① 전혀 동의하지 않는다	Mean (SD)
전 체		54 (16.0)	162 (48.1)	85 (25.2)	35 (10.4)	1 (0.3)	3.69 (0.873)
연령	20대	15 (12.7)	61 (51.7)	27 (22.9)	14 (11.9)	1 (0.8)	3.64 (0.884)
	30대	21 (15.4)	63 (46.3)	37 (27.2)	15 (11.0)	0 (0.0)	3.66 (0.871)
	40대 이상	18 (21.7)	38 (45.8)	21 (25.3)	6 (7.2)	0 (0.0)	3.82 (0.857)
학력	전문대 이하	7 (11.5)	35 (57.4)	15 (24.6)	3 (4.9)	1 (1.6)	3.72 (0.799)
	대졸 이상	47 (17.0)	127 (46.0)	70 (25.4)	32 (11.6)	0 (0.0)	3.68 (0.889)
종사상 지위	상용직	41 (15.1)	130 (48.0)	71 (26.2)	28 (10.3)	1 (0.4)	3.67 (0.869)
	상용직 외	13 (19.7)	32 (48.5)	14 (21.2)	7 (10.6)	0 (0.0)	3.77 (0.891)
사업체 규모	100인 미만	32 (13.7)	119 (51.1)	60 (25.8)	21 (9.0)	1 (0.4)	3.69 (0.836)
	100인 이상	22 (21.2)	43 (41.3)	25 (24.0)	14 (13.5)	0 (0.0)	3.70 (0.954)
경단 여부	현직자	45 (14.8)	145 (47.7)	81 (26.6)	32 (10.5)	1 (0.3)	3.66 (0.868)
	경력단절자	9 (27.3)	17 (51.5)	4 (12.1)	3 (9.1)	0 (0.0)	3.97 (0.883)

- 응답자들은 현재 인공지능 관련 교육의 접근성 부족을 지적하기도 했음: 응답자들은 수강 수요자 대상 재정적지원, 인공지능관련 교육훈련 프로그램의 확충, 직장에서 교육 프로그램 개선을 위한 재정적지원 확대 등 다면적 인공지능 관련 교육 프로그램 확충이 필요함을 언급했음.

<표 5> (현직자)인공지능 직무 의견: 우리나라에 인공지능 개발관련 교육 프로그램이 충분히 존재한다고 생각한다

(단위: 명, %, 점)

구분		⑤ 매우 동의한다	④ 동의한다	③ 그저 그렇다	② 동의하지 않는다	① 전혀 동의하지 않는다	Mean (SD)
전 체		13 (4.3)	51 (16.8)	116 (38.2)	107 (35.2)	17 (5.6)	2.79 (0.934)
연령	20대	3 (2.5)	20 (16.9)	43 (36.4)	45 (38.1)	7 (5.9)	2.72 (0.905)
	30대	7 (5.9)	19 (16.1)	48 (40.7)	38 (32.2)	6 (5.1)	2.86 (0.954)
	40대 이상	3 (4.4)	12 (17.6)	25 (36.8)	24 (35.3)	4 (5.9)	2.79 (0.955)
학력	전문대 이하	3 (5.9)	9 (17.6)	19 (37.3)	15 (29.4)	5 (9.8)	2.80 (1.040)
	대졸 이상	10 (4.0)	42 (16.6)	97 (38.3)	92 (36.4)	12 (4.7)	2.79 (0.914)
종사상 지위	상용직	11 (4.4)	44 (17.6)	93 (37.2)	90 (36.0)	12 (4.8)	2.81 (0.933)
	상용직 외	2 (3.7)	7 (13.0)	23 (42.6)	17 (31.5)	5 (9.3)	2.70 (0.944)
사업체 규모	100인 미만	7 (3.4)	40 (19.2)	77 (37.0)	70 (33.7)	14 (6.7)	2.79 (0.945)
	100인 이상	6 (6.3)	11 (11.5)	39 (40.6)	37 (38.5)	3 (3.1)	2.79 (0.917)

- 여성 SW개발자 경력단절 시 인공지능 관련 직무지식을 쌓을 수 없을 것이라는 우려 또한 확인할 수 있었음: 1) 현직자들은 경력단절이 되었을 때 충분한 기술을 습득하지 못할 것을 우려했고, 2) 경력단절자들은 기술을 습득하지 못하고 있음을 언급함.

**<표 6> (현직자) 지금 경력단절이 된다면 인공지능 프로그래밍 분야와 관련한
직무지식을 쌓지 못할 가능성이 있다고 생각한다**

(단위: 명, %, 점)

구분		⑤ 매우 동의한다	④ 동의한다	③ 그저 그렇다	② 동의하지 않는다	① 전혀 동의하지 않는다	Mean (SD)
전 체		31 (10.2)	157 (51.6)	73 (24.0)	39 (12.8)	4 (1.3)	3.57 (0.888)
연령	20대	9 (7.6)	57 (48.3)	28 (23.7)	22 (18.6)	2 (1.7)	3.42 (0.937)
	30대	16 (13.6)	54 (45.8)	33 (28.0)	13 (11.0)	2 (1.7)	3.58 (0.918)
	40대 이상	6 (8.8)	46 (67.6)	12 (17.6)	4 (5.9)	0 (0.0)	3.79 (0.682)
학력	전문대 이하	4 (7.8)	28 (54.9)	8 (15.7)	11 (21.6)	0 (0.0)	3.49 (0.925)
	대졸 이상	27 (10.7)	129 (51.0)	65 (25.7)	28 (11.1)	4 (1.6)	3.58 (0.881)
종사상 지위	상용직	27 (10.8)	120 (48.0)	67 (26.8)	32 (12.8)	4 (1.6)	3.54 (0.906)
	상용직 외	4 (7.4)	37 (68.5)	6 (11.1)	7 (13.0)	0 (0.0)	3.70 (0.792)
사업체 규모	100인 미만	18 (8.7)	112 (53.8)	48 (23.1)	28 (13.5)	2 (1.0)	3.56 (0.866)
	100인 이상	13 (13.5)	45 (46.9)	25 (26.0)	11 (11.5)	2 (2.1)	3.58 (0.937)

- 해당 직무에서는 온라인을 통한 직무습득이 일반적으로 유용하게 활용되는 방식이긴 하지만, 인공지능 기술습득에는 이러한 방식만으로는 일정정도 한계가 있을 수 있음도 확인할 수 있었음.

<표 7> 직무 관련 새로운 기술 습득 방법-1순위

(단위: 명, %)

구분		직장자체적 직무교육	정부, 지자체, 대학 등에서 실시하는 직무교육	동료나 동일직무 관련자들의 도움	온라인 등 매체를 통한 자가교육	기타
전 체		67 (19.9)	53 (15.7)	83 (24.6)	132 (39.2)	2 (0.6)
연령	20대	21 (17.8)	14 (11.9)	28 (23.7)	54 (45.8)	1 (0.8)
	30대	31 (22.8)	24 (17.6)	35 (25.7)	45 (33.1)	1 (0.7)
	40대 이상	15 (18.1)	15 (18.1)	20 (24.1)	33 (39.8)	0 (0.0)
학력	전문대 이하	11 (18.0)	12 (19.7)	14 (23.0)	24 (39.3)	0 (0.0)
	대졸 이상	56 (20.3)	41 (14.9)	69 (25.0)	108 (39.1)	2 (0.7)
종사상 지위	상용직	55 (20.3)	42 (15.5)	69 (25.5)	103 (38.0)	2 (0.7)
	상용직 외	12 (18.2)	11 (16.7)	14 (21.2)	29 (43.9)	0 (0.0)
사업체 규모	100인 미만	37 (15.9)	34 (14.6)	68 (29.2)	92 (39.5)	2 (0.9)
	100인 이상	30 (28.8)	19 (18.3)	15 (14.4)	40 (38.5)	0 (0.0)
경단 여부	현직자	61 (20.1)	48 (15.8)	75 (24.7)	118 (38.8)	2 (0.7)
	경력단절자	6 (18.2)	5 (15.2)	8 (24.2)	14 (42.4)	0 (0.0)

**<표 8> (현직자) 다른 사람의 도움없이 온라인 등을 활용해 혼자서 인공지능 프로그래밍 관련
직무능력을 향상시킬 수 있다고 생각한다**

(단위: 명, %, 점)

구분		⑤ 매우 동의한다	④ 동의한다	③ 그저 그렇다	② 동의하지 않는다	① 전혀 동의하지 않는다	Mean (SD)
전 체		8 (2.6)	67 (22.0)	101 (33.2)	98 (32.2)	30 (9.9)	2.75 (0.993)
연령	20대	2 (1.7)	28 (23.7)	37 (31.4)	39 (33.1)	12 (10.2)	2.74 (0.991)
	30대	4 (3.4)	26 (22.0)	42 (35.6)	32 (27.1)	14 (11.9)	2.78 (1.031)
	40대 이상	2 (2.9)	13 (19.1)	22 (32.4)	27 (39.7)	4 (5.9)	2.74 (0.940)
학력	전문대 이하	3 (5.9)	10 (19.6)	17 (33.3)	14 (27.5)	7 (13.7)	2.76 (1.106)
	대졸 이상	5 (2.0)	57 (22.5)	84 (33.2)	84 (33.2)	23 (9.1)	2.75 (0.970)
종사상 지위	상용직	7 (2.8)	56 (22.4)	83 (33.2)	81 (32.4)	23 (9.2)	2.77 (0.990)
	상용직 외	1 (1.9)	11 (20.4)	18 (33.3)	17 (31.5)	7 (13.0)	2.67 (1.009)
사업체 규모	100인 미만	5 (2.4)	48 (23.1)	68 (32.7)	69 (33.2)	18 (8.7)	2.77 (0.979)
	100인 이상	3 (3.1)	19 (19.8)	33 (34.4)	29 (30.2)	12 (12.5)	2.71 (1.025)

여성 SW개발자의 경쟁력 제고와 인공지능 산업 진출을 위한 정책과제

- SW개발 분야 경력단절 및 낮은 여성취업자 비중은 개인, 산업, 국가차원에서 모두 부정적일 수밖에 없음.
 - 특히 인공지능 산업 주도권 경쟁이 치열한 현 시점에서는 특단의 대책이 필요할 것으로 보임.
- 지난 수십 년간의 노력으로 여성일자리 정책은 적어도 그 가짓수나 종류에 있어서는 상당 수준으로 체계화되어 있다 판단됨.
 - 이에 현시점은 여성일자리 정책이라는 포괄적인 논의가 아닌 세부 산업/직무별 세부 여성일자리 정책이 필요한 시점이라 판단됨.
- 즉, 여성 SW개발자의 일자리 특성에 부합한 구체적인 일자리 정책이 신속하게 도입될 필요가 있는 시점임을 염두에 두고 다음의 내용들을 고려해 볼 필요가 있음.

① 경력단절 위기 혹은 경력단절 여성 SW개발자들을 대상으로 사회적 보호와 인공지능 교육을 체계적으로 지원하는 통합 사례관리형 전달체계의 한시적, 시범적 도입

- 본 대상층을 위한 여러 사회적 보호를 위한 지원제도 및 인공지능 교육훈련 프로그램을 사례관리형으로 연계해 제공하는 통합지원 프로그램의 도입을 검토할 필요가 있음

② 여성 SW개발자를 위한 인공지능 알고리즘 교육 확충

- 수준 높은 전문가를 섭외하여 재직자 고급과정 훈련을 다면적으로 강화할 필요가 있으며, 강의 형식에 있어서도 온라인에만 의존하기 보다는 오프라인을 결합해 한계를 극복하고 현직 멘토의 조언을 강화하는 것도 중요할 것으로 보임.

③ 사회적 보호와 관련해 소외되고 있는 계층을 위한 제도상 혹은 집행상 사각지대 보완

- 임시, 일용, 프리랜서의 제도적 그리고 실질적 사각지대를 줄이는 노력을 강화하고, 기업내 관련 제도 활용을 증대시키기 위해 컨설팅 강화와 근로감독 규율강화 등 소위 당근과 채찍을 동시에 그리고 확장적으로 활용할 필요가 있음.

④ SW개발 분야의 근본적 문제 중의 하나라 할 수 있는 과도한 업무량, 야근, 업무집중 등 완화

- 과학기술정보통신부를 넘어 유관 정부부처의 협력적인 노력이 강화될 필요가 있으며, 필요시 경제사회노동위원회 내 회의체로 본 주제를 포함해 사회적 합의를 이루는 노력 등도 병행할 수 있을 것임.

⑤ 여성 또한 인공지능이 적용 가능한 다양한 영역의 핵심 수요자임을 고려한다면, 여성이 주체가 되는 관련 산업영역의 인공지능 집중투자 고려 필요

- 이들 영역에서는 여성 SW개발자의 이해도가 큰 장점으로 발휘될 수 있으며, 이로 인해 다수의 여성 SW개발자가 진출해 이들에 대한 안정적인 근무환경 조성, 인사제도의 개선을 위한 기업의 노력들이 자연스럽게 증진될 수 있을 것임.