

2003 연구보고서 250-9

여성의 IT직종 교육훈련후 취업현황 및 취업연계방안

연구책임자 : 김 인 순 (전문연구원)

공동연구자 : 백 진 주 (위촉연구원)

 한국여성개발원

발 간 사

정보통신기술의 가속적인 발전은 IT(정보통신)산업이라는 새로운 직업영역을 탄생시켰으며, 전통적인 산업에 속하는 직종들이 소멸 내지 쇠퇴하는 반면, IT분야는 유망직종으로 부상되고 있으며, 정보통신기술의 가속화, 확산과 함께 우리사회의 직업구조를 바꿔가고 있는 중입니다. 이러한 시점에서 여성의 IT관련 직종진출 역시 고도정보사회가 진행될수록 더 중요해 지고 있습니다.

여성의 IT산업으로의 진출은 섬세함, 꼼꼼함, 세심함 등 IT업종 종사자에게 요구되는 사업적 특성과 여성들의 기질적 고유특성상의 일치, 체력을 요하는 육체노동보다 정신노동에 의한 수행으로 여성들의 진입 수월, 전통산업보다 훨씬 큰 임금효과로 보다 큰 취업유인동기 보유, 탁아·육아부담이 아직도 여성에게 편중되어 있는 현실에서 재택근무 가능, 기존시장보다 성별에 의한 취업장벽의 적음, 일단 초기진입에 실패하면 급속한 속도와 빠르게 진행되는 기술조로화로 그 간격극복이 어려운 IT분야에 동참, 새로운 부가가치의 보고이자 국가경쟁력의 기간산업화 하는 IT분야에 여성인적자원의 활용극대화, 또 각종 국가인력양성 및 지원정책에 성인지적이고 양성평등한 결과도출 등의 관점에서 IT분야에 여성인력을 양성하고 진출시켜야 할 중요성을 알 수 있습니다.

2002년 9월 현재 국내 전산업에 걸친 IT직종의 고용규모는 47만 5천명(금재호 외, 2003)으로 추정되고 있으며, 이중 여자는 14만여명(29.5%)으로 1/3수준이며, 직종별 구성비로 보면, 컴퓨터관련 전문가의 성별비중은 81:19, 공학전문가는 94:6으로 남자편중 현상이 심하며, 서비스직보다 제조업 종사자가 많아 임금수준도 남성에 비해 떨어지는 현실입니다. IT직종의 여성인력양성이 취업종사자수의 양적확대와 저숙련직 편중을 탈피해야하는 전문직종화의 2대 과제를 염두에 두고 수행한 본 연구가 여성 IT인력양성 및 취업연계에 일조할 수 있기를 바랍니다.

2003 년 12 월

한 국 여 성 개 발 원

원 장 장 하 진

연구요약

1. 연구개요

본 연구에서는 남성근로자 대 여성근로자 비율이 70.5%: 29.5%인 IT분야에서, 취업종사자수의 양적확대와 저숙련직 편중탈피로 전문직화라는 여성 IT인력양성의 2대 과제를 염두에 두면서, 여성부 여성 IT전문인력양성과정과 여성 전용훈련기관에서의 IT취업교육을 분석, 교육후 취업현황 및 취업연계방안을 제시해 보고자 했다. 연구방법으로는 첫째, 각종 통계치와 전망자료를 통해 IT인력시장의 수급현황과 전망을 파악했다. 둘째, IT분야 여성인력양성사업의 방향과 특성을 도출하기 위해, IT노동시장의 특성 및 여성노동력 구성의 특성, 그리고 여성의 유망IT훈련방향을 알아보았다. 셋째, 현재 정부에서 지원하는 IT인력 양성현황을 여성부, 정통부, 노동부를 중심으로 파악했다. 넷째, 여성부 IT전문교육과정의 효과를 취업현황을 통해 진단하고, 취업률 향상 및 취업연계방안을 모색한다. 다섯째, 심층면접을 통해 취업성공요인, 장애요인을 파악하고 취업을 높힐 수 있는 방안을 모색했다. 여섯째, 여성 IT분야 진출확대의 2대과제인, IT직종 종사자수 확대와 IT전문직종 종사자 확대를 위해 정부 및 여성전용훈련기관의 훈련방향과 취업연계방안을 제시해 보고자 했다. 연구방법으로는 2장의 수급전망을 위해서는 정보통신통계연보를 사용했으며, 3장의 IT교육훈련 현황자료는 여성부, 정통부 내부자료 및 노동부 취업현황자료를 이용했다. 4장의 취업현황 및 교육, 취업연계 방안에서는 교육생조사와 기관조사를 실시했다. 5장의 심층면접에서는 2002년도 1기 교육생중 취업자, 비취업자를 면접하여, 취업성공요인과 장애요인으로 취업을 제고방안에 접근하고자 했다. 6장의 외국사례는 인터넷 검색을 통해 독일과 영국의 여성 IT인력양성을 위한 정부의 노력을 알아보았으며, 마지막으로 정책방안을 도출해 보고자 했다.

2. 설문조사결과

가. 여성 IT전문교육과정 조사결과

(1) 교육생 구성

교육생은 미혼의 20, 30대의 대졸학력의 미취업 혹은 재취업을 위해 구직활동중인 여성들로, 1차에서는 정보통신전공자가 절반을 넘었으나, 2차에서는 과정다양화로 비정보통신분야 전공자들이 50%를 넘는 특성을 취하고 있다.

(2) 취업에 영향을 미치는 요인

- 훈련후 취업은 전공, 혼인상태와 연관이 있다. 비정보통신전공보다는 정보통신관련 전공자가, 기혼보다는 미혼이 취업에 더 유리했다.
- 취업은 훈련초기의 자신감과 훈련후 도달한 취업능력수준과도 유의미한 관계가 있다.
- 취업은 구직정보입수처와도 유의미한 관계가 있었다. 취업자들은 친구친지(30.96%), 취업사이트와 기업체 홈페이지 검색(19.96), 해당교육기관(18.96)에서 구직정보를 구하는 반면, 비취업자들은 신문·TV 구직난(11.27)에서 주로 구하며, 취업사이트 검색(2.27)은 매우 낮다. 비취업자들의 개인적 연결망에 의한 정보입수는 매우 취약하다.
- 취업, 비취업자간 취업정보수집의 어려움도 유의미한 차이가 있다. 미취업자들은 정보수집에 어려움이 '매우많다'가 37.0%로 취업자(15.6%)보다 훨씬 어려움을 많이 안고 있다.

(3) 취업성공요인, 취업실패요인

- 취업성공요인에서 교육생은 '자신의 적극적인 구직활동'(33.9%), '낮은 취업조건에 감수'(16.7%), '충실한 공부로 능력구비'(14.1%), 풍부한 사회적 연결망(10.9%), '훈련기관의 적극적인 취업상담·알선'(7.8%)을, 훈련기관담당자들은 '적극적인 구직활동'(35.7%)과 '충실한 공부로 능력구비'(28.6%)를 들어, 동일한 의견이다.
- 취업실패요인에서 교육생은 '경력자 우선채용'(35.2%), '교육기관의 취업상담·알선 부족'(29.6%), '취업자신감 부족·취업의사포기'(9.3%)로, 경력부족,

교육기관알선부족, 자신의 능력부족을, 교육기관담당자는 '경기불황으로 일자리 부족'(46.4%), '능력부족'(26.8%), '구직활동 부족'(12)을 들어, 경기불황이라는 구조적 요인을 제외하면, 구직활동 부족과 실력부족을 지적, 교육생과 차이가 난다. 교육생은 취업실패요인으로 교육기관의 취업상담이나 알선부족을 중요요인으로 보는 반면, 기관은 전혀 이를 지적하지 않아 큰 차이가 발생하고 있다. 비취업자에게 나이, 학벌, 실력, 경력, 정보부족, 가사육아중 취업장애요인을 물어본 결과 경력(45.5%), 나이(31.8%)를 들어, 미취업 원인에 경력(혹은 전공)이 작용함을 알게 해 주고 있다.

- 위탁교육의 범위에 의견차가 있어 서로 다른 기대치로 갈등이 있는 것으로 보인다. 교육기관은 위탁교육범위를 '충실한 교육'까지가 12.5%, '충실한 교육과 취업정보'까지가 50%로, 교육기관의 책임선이 낮다
- 여성부 IT전문과정에는 여성특화교육이 설정되어 있으나, 8개 위탁기관중 1개소의 교육생만 들은 적이 있으며, 내용도 '그저그런편'으로, 양성평등의 식교육 실시율이 매우 낮다.

(4) 여성부 여성 전문IT과정 평가

- IT훈련직종의 취업유망성은 교육생, 여성부 위탁기관, 여성부 외 위탁기관이 2003년도 직종에 대해 각각 3.50, 4.14, 4.12로 좋은 평가로 전환되었다. 여성친화성도 2003년의 경우 4.18, 4.14, 4.22로 높은 평가로 전환되어, 취업유망성과 여성친화성이 담보되고 있다.
- 훈련직종의 교육내용평가에서, 교육내용만족도와 취업에 도움되는 정도를 5점 척도로 물어본 결과, 교육1기생들은 각각 3.10, 3.33이었으나, 2기생의 2003년 교육과정평가는 3.37, 4.37로 모두 향상되었으며, 특히 취업에 도움이 될 것이라고 하여, 교육내용에 대한 평가가 향상되었다.
- 교육내용의 현장업무수행 기여정도를 훈련과 업무연관성, 업무수행에 도움주는 정도, 현장적용여부로 알아본 결과, 취업생들은 '업무와 연관'이 77.2%, '업무수행에 도움됨'이 84.8%, '훈련내용의 현장적용 가능'이 69.6%로, 기술변화가 빠른 IT업계의 속성상 100% 현장적용은 불가능하겠지만 훈련내용의 현장적용성은 여타 부분에 비해 떨어지는 수준이다.

- 여성부 외 정부위탁 IT훈련기관의 훈련과정에, 여성수강생이 50%를 넘는 과정은 웹디자인 관련 몇몇 과정을 제외하고는 없다고 하여, 여성부의 IT 전문교육과정 운영은 여성인력의 배출 및 IT직종 종사자 진출에 일정한 기여를 하고 있는 것으로 평가된다.
- 교육생들은 여성부의 IT교육은 여성 IT인력양성에 크게 기여하며(91.5%), 여성 IT직종 취업에도 매우 기여하므로(90.4%), 교육은 계속되어야(93.8) 한다는 의견이다.
- 여성부 위탁교육기관과 여성부 외 정부위탁 IT훈련기관들도 여성부의 IT전문교육과정은 전체 IT인력양성에 ‘기여’가 각각 100.0%, 80.3%로 매우 높으며, 여성IT인력양성에 ‘기여’가 87.5%, 73.2%로 기여도 인정 정도가 높다.

(5) 교육기관의 취업지원 및 취업연계

- 취업연계방안중 취업박람회 개최방안은 취업과의 직접적인 연관성이 낮다는 이유로, 부정적인 입장을 취하고 있다.
- 8개 여성부 위탁교육기관중 취업준비지도를 하지 않는 기관도 1개 기관이 있었다. 여성부는 타 교육과의 달리 교육과정에 특화과정으로 양성평등교육을 포함하고 있으나, 1개 기관에서만 하여 실시율이 저조하다.
- 전체 정부위탁 훈련기관의 취업관련 서비스 제공정도에서, 취업정보, 취업상담, 취업알선을 ‘적극적이며 많이 제공’한다가 각각 76.6%, 70.3%, 65.6%로 알선기능이 약간 떨어지며, 취업처 개척·개발(50.0%)이 가장 낮다.
- 교육생의 취업지원과 관련하여 타 기관과의 공조·협조필요성을 ‘느낀다’가 93.7%로 대다수이다. 그러나 타 기관과의 공조·협조는 ‘원활하다’는 65.6%, 공조·협조가 ‘실질적으로 도움된다’가 70.2%로, 공조나 협조가 원활하지는 않지만, 공조협조를 하는 경우 주는 도움은 크다고 보고 있다.
- 여성부 위탁훈련기관의 타 기관과의 공조에서 국립직업안정기관과는 50.0%, 공공직업인정기관과는 50.0%, 민간영리훈련기관과는 62.5%, 민간영리훈련기관·민간알선업체와는 75.0%로, 국공립기관은 매력적인 공조파트너가 되지 못하고 있다. 노동부 Work-net은 정부 취업정보망으로서의 기능을

보다 확충하여, 민간 인기있는 사이트처럼 활용되어야 할 것이다.

(6) 교육기관의 취업률에 대한 평가 및 취업률 제고 방안

- 여성부 위탁기관은 기관의 여성취업율이 ‘높거나 낮지 않은 편’이다가 62.5%로 여성부 외 위탁기관보다 약간 높다고 자평하고 있으나, 더 높여야 할 것이다.
- 취업률 제고방안으로 정통부는 산업체 인력수요에 관한 정보생산 및 보급, 알선기관과 기업체와 연계강화, 체계적인 직업지도를 위한 제도적 보완, 교육생은 적극적인 취업의지와 능력구비, 여성부에게는 취업처 개발 및 기업체와 취업연계 강화, 취업정보 강화, 취업창업 단일지원 창구 개설 및 인적관리가 제안되었다.

(7) 정부위탁 IT교육 개선방안

- 여성부는 ‘현행대로 하되 중복지양’(62.5%)이 ‘한 부서 통합’(37.5%)보다 많으나, 여성부 외 기관들은 ‘현행 혹은 현행대로 하되 중복지양’(50.0%)과 ‘점차 한 부서로 통합’(50.0%)으로 양분되고 있다. 한부서 통합론은 각각 37.5%, 50.0%로 여성부 외 위탁훈련기관에서 찬성하는 비율이 훨씬 높다.
- 정부위탁 IT교육의 차등지원율에 대해서는 여성부 위탁기관은 ‘차이가 있는 현행대로’가 50.0%, ‘동일한 지원율’ 50.0%로 양분되고 있다. 여성부 외 기관 역시 차등: 동일이 51.8:48.2로 양분되고 있다.

(8) 여성유망직종에 대한 제안

- 훈련기관담당자들은 IT분야에도 ‘여성집중직종’이 ‘있다’(9.7%)고 본다.
- 기관담당자가 제안하는 여성집중직종은 웹디자인, 콘텐츠 개발 및 기획, 인터넷 자료검색, 자료입력, 프로그래밍, 컴퓨터 그래픽, 게임그래픽, 텔레마케팅, 캐릭터 디자인, 애니메이션, 보안의 순으로 제안하고 있다.
- 향후 여성인력이 필요한 분야 및 직종은 콘텐츠 개발 및 기획, 캐릭터 디자인, 아바타 디자인, 애니메이션, 플래쉬, 보안, 프로그래머, 웹마스터, 멀

티미디어 전문가 등 디지털콘텐츠 분야이다. 이외에도 쇼핑몰 머천다이저, e-Biz, 인터넷 자료검색 및 자료입력, 네트워크 관리자, CAD 설계, 상품 디자인, IT강사, PC정비, 텔레마케터, 모바일, 웹에디터로 현재 운용중인 교육 과정과 겹치거나 유사직종이 제안되고 있다.

나. 여성 IT인력확대를 위한 여성회관, 인력개발센터 IT취업과정 분석

(1) 교육생 구성

여성회관은 고졸(58.3%), 30대(50.0%), 미취업(54.2)·재취업희망(45.8%)이 , 인력센터 역시 고졸(58.3%), 30대(58.3%), 재취업희망(41.7%)위주로 주대상층이 동일하다.

(2) IT훈련 실시율 및 훈련직종

- IT훈련은 여성회관은 24개소로 전체의 1/4정도, 인력개발센터(이하 인력센터로 표기)는 36개소로 3/4이상으로 센터 실시율이 높다.
- 숙련수준은 여성회관은 '기초' '중간' '고급'이 각각 36.8%, 42.1%, 21.1%로 기초·중간중심이고, 인력센터는 각각 19.4%, 69.4%, 11.1%로 중간중심이다.
- 여성회관과 인력센터에서 2002년도 각각 29개, 23개 과정, 2003년도 각각 16개, 21개 과정으로, 두 기관의 훈련과정은 큰 차이가 없다. 두 기관 모두 워드프로세스, 엑셀, 인터넷 등 초급, 중급수준의 컴퓨터 활용교육, 애니메이션, 그래픽 등 디지털콘텐츠 과정, IT교육강사에 집중되어 있다.

(3) 취업현황 및 취업률 저조원인

- 2002년도에 여성회관, 센터에서 각각 4070명, 5717명의 총 9787명, 2003년 8월 현재까지 각각 3125명, 4560명의 총7685명, 2년간 수료자가 17,472명이나 여성회관의 취업률은 2002, 2003년도 각각 5.8%, 1.5%, 인력센터는 각각 17.7%, 11.6%로 여성회관보다는 높지만 취업교육으로서의 역할이 미미한 운영수준이다.
- 직종이나 취업은 IT비핵심직종으로 텔레마케터, 인터넷 자료검색 및 입력 등 하위서비스 업무가 포함되는 숙련수준이 낮은 직종이 대다수이다.

- 두 기관에서 취업이 잘되는 IT과정은 웹디자이너, 웹마스터, 텔레마케터, 인터넷 등 자료검색, 자료입력과 소수의 SW프로그래밍, 콘텐츠 개발·기획 과정으로 숙련도가 낮은 저숙련 단순서비스직종이 대부분이며, 순위에 차이가 약간 있을뿐 두 기관 모두 동일하다.
- 취업률은 여성회관과 인력개발센터 모두 '낮거나 매우 낮은편'이 각각 95.8%, 69.5%로 담당자들도 낮은 취업률을 잘 알고 있다. 낮은 취업률은 '업체가 요구에 맞는 적격자 부족'(21.7%, 44.0%)과 '취업대상업체 한정'(47.8%, 36.0%)을 들고 있다. 여성회관은 취업전담교사의 부족과 취업정보 부족도 이유로 들고 있다.
- 교육생들의 취업의지는 '매우 절실하거나 절실한편'은 각각 20.8%, 19.5%로 20%정도의 교육생만이 절실성을 가지고 있어 취업의지 자체가 낮다.
- 수료생의 취업경로는 여성회관은 '개인이 알아서'(35.9%)가 가장 많고, 다음이 '기업체 요청시'(25.6%)와 '담당교사나 강사의 개인적인 친분'(25.6%)으로, 취업은 개인적인 노력이나 교육기관내 인맥의 비중이 크다. 인력센터는 '기업체 요청시'(31.2%), '개인이 알아서'(24.7%), '적극적인 홍보로 취업처 발굴'(19.6%)로 인력센터는 기관노력이 차지하는 비중이 높다.

(4) 교육기관의 취업지원 및 취업연계

- 취업준비교육은 여성회관은 '안한다'가 70.8%, 인력센터는 '한다'가 97.2%로 확연한 차이가 나고 있다.
- 취업지원서비스 제공에서 여성회관은 취업처개발은 없는것과 다름없으며, 취업 정보, 상담,알선제공이 20%에 못미친다. 인력센터는 취업처 개발이 40%정도며, 취업 정보, 상담, 알선 모두 80%라고 하여, 두 기관 차이가 크다.

(5) 구인, 구직 일치정도

- 여성회관은 업체는 24-29세(50.0%), 미혼(75.0%), 대졸(50.0%)자를 요청하고 있으나 훈련생은 30대, 40대가 50%를 넘어서며, 기혼87.5%, 전문대가 41.7%로 일치정도가 낮다.

- 인력센터는 미혼의 25-29세의 전문대 수준의 경력자를 요구하고 있으며, 교육생은 25-29세(58.3%)의 기혼(94.4%)의 전문대(55.6%), 고졸(36.1%)이 많아, 결과적으로 혼인상태와 경력이 일치하지 않는다.

(6) IT직종 훈련생의 취업률 제고 방안

- 교육생은 철저한 직업의식, 적극적인 구직활동, 전문성습득, 취업자신감 키우기가 제시되었다.
- 정부 건의사항으로는, 기업체 일자리 창출, 놀이방 운영 등 막아문제 해결, 시설보충이나 운영비 보조, 구인요건중 성별 연령별 봉급차별 철폐, 전문IT 교육 실시 등이 건의되었다.

3. 정책제언

47만 8,899명의 IT인력중 여성이 29.5%로 1/3수준이며, 종사 직종에 있어서도 제조업종인 정보통신기기분야에는 36.4%의 많은 인구가 몰려있는 반면, 소프트웨어와 정보통신서비스에는 각각 20.7%와 21.2%로 상대적으로 낮은 구성으로 임금효과가 적다는 점을 지적하면서, 여성 부의 IT전문인력양성과 여성 전용훈련기관인 여성회관과 여성인력개발센터의 취업훈련을 중심으로 취업교육을 살펴본 결과, IT여성인력의 양적 확보 및 양질의 전문인력 확보를 위해 다음과 같은 정책제언을 하고자 한다.

1. 여성부 내 여성과학기술위원회(가칭)를 마련, 장단기 여성IT인력정책 담당

“여성과학기술인지원법”의 마련 및 시행을 앞두고, 여성 IT인력양성정책에 관한 계획수립, 사업수행 및 사업평가를 장단기적인 관점과 계획하에 수행하기 위한 상설기구를 마련, 성차별적인 노동시장구조에서 여성 IT인재를 육성시키고 진출하는 일에 집중한다.

2 여성인력 양성계획수립에 필요한 성인지적 IT인력현황 통계생산 및 제공

여성부나 정통부는 여성 IT인력양성을 위한 계획수립 및 훈련직종 프로그램 선정과 개발을 위한 IT인력현황 통계자료를 제공해야 하며, 자료제공시 성인

지적인 통계자료 제시 즉 남녀구분된 통계자료 제시가 요청된다.

3. 장기적 관점에서 대학에서의 여학생의 IT관련 전공자수 확대정책 전개

IT여성인력 양성 및 확보를 위한 장기전략적 접근의 일환으로 고등학교의 선택과목과 대학전공에서 공학, 자연계, IT관련학과를 선택하는 여학생수 확대를 위한 인센티브 제공식 유도정책이 필요하다. IT관련학과 여성전공자수 확대는 장기적인 여성IT전문인력 확보의 중요한 통로이자 교두보가 될 것이다.

4. 유망 여성 IT훈련직종으로 SW/SI 개발설계직군과 디지털컨텐츠직군에 속하는 직무중심으로 개발한다.

IT분야 종사자 인력현황에서 보았듯이 SW/SI 개발설계직군은 부족율이 가장 높으면서 임금수준도 상대적으로 높은 직군이며, 디지털컨텐츠직군은 부족율은 높으나 임금수준은 낮은 반면 가장 대표적인 여성친화적 직군이기 때문이다.

5. 취업훈련양성기관과 기업체, 알선업체간 공조 및 강한 취업연계망 구축

최근 한 민간알선업체에서 기업체에서 요청하는 인력요구조건에 부합하는 인력공고를 낸 다음, 신청자를 받아 2박3일간의 “취업합숙캠프”를 운영, 100% 취업성공률을 달성시킨 취업연계프로그램은 좋은 벤치마킹 모델이라 할 수 있다. 취업훈련기관과 취업알선기관과의 보다 강한 공조 및 연계가 요청된다.

6. 여성IT인력 진출지원을 위한 여성벤처협회를 통한 여성IT인턴제 도입 추진

업계와 여성 IT인턴쉽 과정개설은 필요한 방안이나 현실적인 어려움이 다르나, 여성벤처협회 여성 CEO와의 협조를 통한 연계망 구축으로 여성 IT인턴제 도입 및 여성인턴제 실시업체에 대한 정부지원 및 장려책이 요청된다.

7. 가정·직장생활 양립을 위한 공보육시설 확대 및 다양한 서비스 제공

IT업계의 불규칙한 퇴근시간, 잦은 야근은 기혼여성의 경력유지에 갈등요인이 되고 있으며, 여성취업률이 높은 영세 소규모 IT업체의 모성보호제도의 미

비는 직장포기 혹은 타 분야로 전직 등 경력유지나 개발에 장애가 되고 있다. 공보육시설의 확충과 늦은 퇴근, 야근자를 위한 종일반 운영 등 다양한 보육 서비스 운영이 요구된다.

8. 여성부 여성 IT전문인력양성에 대한 제언

가. 여성부의 여성 IT전문인력 양성사업은 지속되어야 한다.

교육이수생, 교육기관 모두 여성부 IT전문인력양성의 기여도 및 교육지속 필요성에 대해 압도적 지지를 표명, 2004년까지 계획되어 있는 여성 IT전문인력 양성사업은 재원을 확보하여 지속사업으로 전개해야 할 것이다.

나. 2004년도 과정개설에 대한 제언:

- 여성유망직종으로 품질인정, 품질평가 프로그램과정인 “표준화된 개발방법론”과정을 제안
- 디지털콘텐츠직군중 애니메이션과정을 여성특화과정으로 집중
- 아태지역 여성 IT인력양성 담당 교육강사 양성
- 2004년도 과정중 네트워크, 데이터베이스, 프로그래밍, 시스템 과정은 삭제하거나 실시할 경우 반드시 1년과정으로 전공자만 선별하여 실시

다. 2004년도 과정중 ‘여성단체정보화지원과정’에 대한 재검토 요청
현재 단체정보화 지원과정으로 계획되어 있는 직종은 ‘고급과정’으로 여성단체의 환경이나 여건상 교육진행은 무리수로 보여지기에 실시여부에 대한 재검토가 필요하다.

라. 교육이수생들의 인력은행 구축으로 프로젝트 수행을 도모한다.
여성 IT전문과정이 취업훈련과정이므로 개별적인 업체취업이 중요하겠으나, 교육이수생 대상의 인력은행을 구축, 일감을 확보하면 언제든지 프로젝트별 작업팀의 구성과 해체를 통해 작업수행을 할 수 있는, 프리랜스식 취업활동방안 마련을 강구한다.

마. 취업훈련과정을 1년으로 연장

경력사원 채용비율 증가에서 보듯, 업계가 요구하는 경력을 쌓을 수 있는 '포트폴리오실습과정'을 포함시켜, 부족한 경력을 지원하는 과정이 되게 한다.

바. 교육생 선발의 세분화 및 교육과정, 교육기간 차별화

최근 IT분야에는 비IT계열출신이 IT분야로 전환이 많고, 창의성이 보다 중시되는 분야는 전공자만 선발할 이유는 없으나, 교육기간 세분화가 필요하다. 전공자만 선발해야 할 과정을 확정하고, 비전공자일 경우 경력대체 과정으로 교육기간 확대가 필수적으로 요청된다.

사. 교육생 취업유지, 경력유지를 위한 특별재교육프로그램 수요조사 및 지원

급속한 IT기술변화로 기업현장의 IT인력 조로화로, 재교육의 필요성과 요구도가 높은 반면, 재직자 Skill-up교육은 수요와 실질적인 교육여건이 일치해야 하므로, 수요조사를 통해 계속 시장에 남을 수 있도록 경력유지를 지원한다.

아. 교육기관의 교육범위를 충실한 교육에서 취업알선까지로 확장, 교육기관과 기업체간, 교육기관과 알선기관간 취업연계망 구축 및 강화

현재 교육기관은 취업지원을 위한 공조·협조체계의 필요성은 90%이상이 인정하고 있으나, 공조협조는 절반정도에만 그치고 있어, 취업정보, 취업상담, 취업알선, 취업처 개발에 대한 적극적인 노력과 취업연계망 구축이 시급하다.

자. 교육생 모집을 위한 홍보방법 개선 및 확충

여성부 취업교육에 대한 총괄적인 홍보와 각 위탁교육기관이 필요로 하는 교육생모집에 요구되는 홍보가 필요하며, 위탁교육기관의 초기 교육생모집은 취업교육의 중요한 부분을 구성하므로, 단위기관별 교육생 모집 및 홍보를 위한 예산책정 및 배정이 필요하다.

차. 교육생을 여자 100%보다 남여 8:2 혹은 7:3 정도의 혼합반으로 구성

여자반 100%로 구성할 경우, 여성의 힘으로 모든 것을 해결해야 하기에 열성을 발휘하는 장점도 있는 반면, 교육에 대한 자극부족과 정보공유능력에 대한 관용부족 등 단점도 있어, 혼합반이 더 효과적임을 지적하고 있어, 반 구성에 있어 운영의 묘가 필요하다

카. 교육비 지원을 100%는 비효율적, 비효과적이기에 지양

훈련기관 교육담당자와의 Workshop 결과 교육비 자부담율과 교육효과는 상당한 연관이 있어, 자비부담이 없는 경우 교육중 열정이나 교육후 취업률이 현저히 떨어지며, 자비부담이 높을수록 반대현상이 일어남에 동의하고 있어, 지원을 100%는 비효율적이고 비효과적이기에 지원을 반드시 하향조절해야 한다.

다. 교육비 지원혜택에 대한 교육생 책무감 부여

정부지원 교육은 국민의 세금이므로, 받은 혜택을 사회에 환원하는 것이 형평성차원에서도 바람직할 것이다. 노인, 장애인, 농촌 등 소외계층에게 배운 지식 혹은 개인적 자원을 공공에 환원할 수 있는 사회봉사활동시간 설정이 필요하다.

파. 여성 IT전문교육 계획수립과정과 운영에 여성벤처협회의 역할 강화

여성벤처협회는 여성 CEO의 경험과 지혜를 활용할 수 있는 인력의 보고이므로, 여성 IT전문인력양성계획 및 훈련과정 운영에서 자문기능 등 보다 적극적인 역할과 기능을 담당할 수 있으므로, 협회의 참여비중 확대 및 적극적인 활용방안이 필요하다.

9. 여성회관과 여성인력개발센터의 교육방향에 대한 제안

가. 현재의 IT과정을 취업과정과 교양과정으로 구분, 교양과정은 보다 짧은 과정으로, 취업과정은 보다 중기·장기과정으로 하여, 취업이 절실한 사람을 대상으로 소수의 취업과정에 집중한다.

나. 여성부, 지자체의 두 기관에 대한 훈련평가방법 개선

기관평가에서 취업교육생 배출인원을 핵으로 하는 물량위주의 평가방법이 극복되지 않는 한, 현재의 비효율성을 극복하기 위한 새로운 취업교육시도는 불가능하므로, 내실있는 취업과정 마련에 요구되는 자율성 확보를 위해 물량위주의 평가방법에 대한 인식 및 관점전환이 요구된다.

다. IT과정의 개설이나 교육생 선발시 전문대졸 이상으로 30대 이하로 어느 정도 제한을 두고 선발함으로써 교육효과 및 취업효과를 높여야 한다.

IT과정은 업체의 구인요건에서 전문대, 대졸의 20대에서 30대 초반까지의 상대적으로 저연령의 여성을 요구하고 있다. 현재 여성회관의 IT교육생은 고졸(58.3%), 30대(50.0%), 미취업(54.2)·재취업희망(45.8%)자 중심이고, 인력센터 역시 고졸(58.3%), 30대(58.3%), 재취업희망(41.7%)이 주대상이나, IT과정은 차별적인 기준을 적용시켜야 한다.

라. 상대적으로 낮은 학력수준이 요구되는 IT분야와 직종을 개발한다. SI/SW개발에서는 웹 엔지니어(웹 기획자, 웹 PD, 웹디자이너), 디지털콘텐츠에서는 애니메이션, 그래픽 디자이너, 웹마스터(홈 페이지 운영), IT관련 연구·교육에서는 IT강사, IT기술영업원이 비교적 학위 요구수준이 낮은 분야이므로, 동 분야 과정을 개설한다.

마. 여성부 여성 IT전문교육생과 회관, 센터 교육생간 연계·협력
여성부에서 IT전문과정을 수료한 취업, 미취업자 중 미취업자를 우선적으로 개인적, 집단적 멘토로 지정 가능케 하여, 인력센터의 교육수준을 뛰어넘어, 세미나 개최 등 업그레이드 과정을 만들고 이를 연계시켜 준다.

바. 양 기관 모두 기업체, 알선기관간 취업연계 등 취업지원기능 강화
두 기관의 교육생들의 취업경로는 '개인이 알아서'하는 경우와 담임교사, 강사의 개인인맥에 의한 소개가 많아, 비슷한 실력수준에 인맥이 취약한 경우 취업이 어려워지고 있다. 인력센터는 취업처 개발에 신경을 쓰고 있으나, 교육기관의 취업업체 확보 및 수료생의 포트폴리오 등을 수록한 홍보작업 전개로, 인맥뿐 아니라 체계적으로 이용·접근가능한 취업연계망 구축으로 기관간 공

조, 협조체계 구축이 요망된다.

사. 취업연계방안으로 여성인력개발센터중 1개소를 취업센터로 지정·운영 전국에 있는 인력개발센터마다 사회복지사 등을 취업알선담당자로 두는 방안은 많은 예산을 수반하므로, 차선택으로 인력센터중 1개소를 취업센터로 전환, 배출된 교육생에 대한 인력풀을 관리하고, 적재적소에 배치하는 역할을 부여한다면, 인력에 대한 관리 및 보다 예산효율적인 사업전개다 가능할 것으로 사려된다.

목 차

연구요약

I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
4. 연구의 한계	10
II. IT직종의 수요동향 및 여성 IT직종 종사자 현황	11
1절. IT직종의 특성과 범위	13
1. IT직종의 개념	13
2. IT직종의 유형 및 분류	15
3. IT직종의 수요현황 및 전망	18
가. IT직종 고용현황	18
나. IT직종의 부족 인원	21
다. IT직종의 중장기 수요전망	25
4. IT직종과 여성취업 여건	29
가. IT분야의 여성 인력수요	29
나. IT분야의 여성고용현황	32
다. 여성의 IT직종 진출 전망	37
III. 여성 IT직종 훈련현황 및 특성	43
1절 정부의 여성 IT인력 양성현황	45
1. 여성부	45
가. 추진배경	45
나.사업개요	45
다.사업현황	46
라. 특성 및 문제점	52
2. 정보통신부	52

가. 추진배경	52
나. 사업개요	53
다. 사업현황	53
라. 특성 및 문제점	55
3. 노동부	56
가. 추진배경	56
나. 사업현황	56
다. 특성 및 문제점	59
2절. 여성전용훈련기관	61
1. 안성여자기능대학	61
가. 훈련직종	61
나. 훈련현황	62
다. 특성	62
2. 경기도 여성능력개발센터	63
가. 추진배경	63
나. 사업개요	63
다. 사업현황	64
라. 특성	67
마. 문제점 및 향후 훈련방향	67
3. 여성회관	68
4. 여성인력개발센터	70
가. 문제점 및 향후방향	71
IV. 여성의 IT직종 취업 및 취업연계방안 조사결과	73
1. 교육생 조사	75
가. 교육생의 일반적 특성	75
나. 교육인지 경로	80
다. 훈련직종 평가	82
라. 취업준비도	86
마. 취업현황	87
바. 취업요인	91

사. 여성 IT전문과정에 대한 평가 및 건의사항	97
2. 기관조사	99
가. 훈련기관의 특성	99
나. 여성 유망직종	103
다. 여성부 IT교육의 직종적합성	105
라. 위탁 여성교육생의 취업의지 평가	106
마. 취업요인	107
바. 기관의 취업지원 정도	108
사. 취업률	113
아. 정부위탁 IT교육의 방향	115
3. 여성전용훈련기관	120
가. IT훈련 실시율	120
나. 교육대상과 교육과정의 특성	121
다. 훈련직종	122
라. 취업현황 및 취업율	123
마. IT직종 훈련생의 취업률 제고 방안	134
바. 향후 여성전용훈련기관의 IT교육의 방향.	136
V. 심층면접 결과	139
1. 구직활동	142
가. 정보 구하기	142
나. 구직노력에서 개인 대 기관의 기여도	143
2. 취업요인	145
가. 취업 성공요인	145
나. 취업 실패요인	145
다. IT 취업박람회 개최에 대한 의견	148
3. 교육내용의 충실도	149
가. 교육후 자신감	149
나. 취업후 현장실무와의 연관성, 적용가능성	150
다. 교육과정 개선사항	150
4. 교육방식	151
가. 여성반 운영의 장단점	151

5. IT분야 일의 특성	153
가. 근무시간, 임금, 성별차이	153
나. 여성직업으로 적합성	154
다. 야근문제	156
라. 직업, 직장 만족도	157
6. 취업교육 효과성 제고방안	158
가. 교육기관과 여성부	158
7. 알선업체	162
가. IT업계동향	162
나. IT분야 취업기준	167
다. IT업계의 근무여건과 특성	169
라. IT노동시장의 특성	170
마. 여성부 IT전문교육	174
VI. 외국의 여성 IT인력양성을 위한 노력	187
1. 독일	189
2. 영국	190
3. 소결	194
VII. 정책제언	197
참고문헌	213
부록	215

표 목 차

<표 I-1> 교육생 설문지 항목	8
<표 I-2> 정부 위탁훈련기관의 설문지 문항	9
<표 I-3> 설문지 종류 및 회수결과	10
<표 II-1> IT직종의 유형 및 분류	16
<표 II-2> IT직종 종사자 고용현황(2002년 9월 말)	19
<표 II-3> 직종별 IT 전문인력의 현재 규모(2002년 9월말)	20
<표 II-4> IT직종의 부족 인원수(2002년 9월 말)	22
<표 II-5> IT 전문인력의 부족률(2002년 9월 말)	22
<표 II-6> 직종별 IT 전문인력의 부족인원 및 부족률(2002년 9월 말)	24
<표 II-7> IT직종별 고용인원의 연평균 성장률 전망	26
<표 II-8> IT직종의 고용전망	28
<표 II-9> 산업에서의 성별임금수준	31
<표 II-10> 전문가의 분포 및 성별구성	33
<표 II-11> 기술공 및 준전문가의 분포 및 성별구성	34
<표 II-12> 정보통신산업 세부업종별 · 성별 상시근로자수	35
<표 II-13> 직무수행에 필요한 최소 교육훈련 수준	38
<표 III-1> 여성부 IT전문교육 사업개요	46
<표 III-2> 여성부의 IT훈련직종	47
<표 III-3> 2002년도 IT 전문인력 예산 및 양성실적	48
<표 III-4> 2002년도 IT취업자 및 취업률	48
<표 III-5> 여성부 2003년도 IT개설과정, 모집요건 및 지원액	49
<표 III-6> 2003년도 여성부 IT전문과정 훈련현황(2003.8)	50
<표 III-7> 2004년도 IT 전문교육 예산 및 양성인원	51
<표 III-8> 여성부 IT전문교육 사업개요	53
<표 III-9> 정통부 훈련직종(2002-2003년)	54
<표 III-10> IT전문교육지원사업 추진실적('02년말 기준)	55
<표 III-11> 노동부 훈련직종(2002-2003)	57
<표 III-12> 연도별 노동부 직업능력개발 사업실적 및 예산('98-'01)	58

<표 III-13> 노동부 훈련생 특성별 실시현황	58
<표 III-14> 노동부 훈련종류별 IT훈련 현황	59
<표 III-15>안성여자가능대학의 개설학과 및 개설교과목(2003)	61
<표 III-16> 안성여자가능대학 훈련 및 취업현황(1998-2002)	62
<표 III-17> 경기도 여성IT전문교육 예산현황	63
<표 III-18> 훈련직종의 종류와 변화	64
<표 III-19> 경기도 능력개발센터의 여성IT전문교육 현황	65
<표 III-20> 2003년도 경기도 여성IT전문교육과정 교육현황	65
<표 III-21> 교육생의 학력구성	66
<표 III-22> 교육생의 연령	66
<표 III-23> 여성회관의 IT분야 훈련직종 및 취업자수('02-'03)	69
<표 III-24> 여성인력개발센터의 훈련직종 및 취업자수('02-'03)	70
<표 IV-1> 여성부 IT교육생의 일반적 특성	77
<표 IV-2> 직장경력 및 담당업무	78
<표 IV-3> 이전직장 퇴직사유 및 이직회수	79
<표 IV-4> taxa 부담 정도	80
<표 IV-5> 직장생활 지속여부	80
<표 IV-6> 여성부 IT교육 인지경로	81
<표 IV-7> 정통부·노동부 훈련사업에 대한 인지도	81
<표 IV-8> 여성부 1, 2차 개설된 IT훈련과정	82
<표 IV-9> IT교육과정 선택동기	83
<표 IV-10> 여성부 1,2차 IT훈련직종 유망성 평가	83
<표 IV-11> 2002년 교육생의 자신이 선택한 훈련과정에 대한 평가	84
<표 IV-12> 여성부 위탁 IT과정의 교육충실도	85
<표 IV-13> 교육시기별 본인의 취업준비상태	86
<표 IV-14> 2002년 교육생의 이수과정별 취업현황	87
<표 IV-15> 여성부 2002년도 교육생의 취업경로	88
<표 IV-16> Worknet 이용여부 및 유용성	88
<표 IV-17> 2002년도 취업·미취업별 적극적 구직활동기간	89
<표 IV-18> 2002년도 취업·미취업자의 이력서 제출 회수	90
<표 IV-19> 2002년 교육생의 취업 후 담당업무 및 고용형태	90
<표 IV-20> 2002년 취업자의 교육훈련의 업무수행 기여도	91

<표 IV-21> 2002년 취업자의 직장만족도	91
<표 IV-22> 취업·비취업자간 나이·학력별·혼인상태별 연관성	92
<표 IV-23> 취업·비취업별 전공·교육당시 상황과의 연관성	92
<표 IV-24> 2002년 취업·비취업별 취업자신감·취업능력 비교	93
<표 IV-25> 취업·비취업자별 유익한 취업정보처	93
<표 IV-26> 2002년도 취업·비취업별 이수후 취업정보수집의 어려움정도 ...	94
<표 IV-27> 취업 성공 요인	94
<표 IV-28> 취업 못한 이유	95
<표 IV-29> 2002년 교육생의 취업여부별 취업시 가장 힘든점	96
<표 IV-30> 2002년도 비취업자의 취업 장애요인	96
<표 IV-31> 여성부 IT교육의 기여도 평가	97
<표 IV-32> 국고 지원률에 대한 의견	98
<표 IV-33> 여성부 교육과정에 대한 기대수준	98
<표 IV-34> 교육지원 및 개선	99
<표 IV-35> 훈련기관의 종류	100
<표 IV-36> 정부 위탁훈련기관의 IT훈련 시작년도	100
<표 IV-37> 훈련기관 조사대상자의 일반적 특성	101
<표 IV-38> 훈련기관의 IT훈련 직종의 연간 변동정도	102
<표 IV-39> 훈련종목 선정·변경의 근거	102
<표 IV-40> 여성수강생 비율이 50%이상인 IT훈련 직종	103
<표 IV-41> IT분야에서 여성취업이 집중되는 직종여부	103
<표 IV-42> IT분야중 여성취업이 집중되는 직종	104
<표 IV-43> 향후 여성인력이 필요한 분야 및 직종	104
<표 IV-44> 여성부 위탁 훈련직종의 적합성 평가	105
<표 IV-45> 주체별 여성부 위탁훈련직종의 유망성·여성친화성 평가비교 ...	106
<표 IV-46> 여성부 '03년 IT 훈련직종 중 취업유망 순위	106
<표 IV-47> 여성훈련생의 취업의지에 대한 평가	107
<표 IV-48> 위탁훈련생들의 훈련후 취업성공·실패요인	108
<표 IV-49> IT직종훈련이수자의 구직정보관리	109
<표 IV-50> 훈련기관이 설정한 위탁교육의 범위	109
<표 IV-51> 취업준비지도 여부	109
<표 IV-52> 취업준비지도 내용	110

<표 IV-53> 훈련기관의 취업을 위한 노력	111
<표 IV-54> 타기관과 공조·협조 정도	111
<표 IV-55> 정부위탁 훈련기관의 타기관과 공조·협조여부 및 공조·협조의 내용 ..	112
<표 IV-56> 취업정보제공방식	113
<표 IV-57> 위탁기관 교육생들의 취업률	113
<표 IV-58> 위탁과정 훈련생들의 취업률이 낮은 이유	114
<표 IV-59> 취업률을 높이기 위한 과제	115
<표 IV-60> IT 직종 훈련교육의 의견	116
<표 IV-61> 여성부의 국고 지원률	116
<표 IV-62> 동일하게 할 경우 방향	116
<표 IV-63> 위탁기관 IT취업교육의 인력양성기여도	117
<표 IV-64> 여성전용훈련기관의 IT훈련 실시여부	121
<표 IV-65> 여성전용훈련기관의 IT훈련 지속여부	121
<표 IV-66> 여성훈련기관의 IT과정 훈련생 특성	122
<표 IV-67> 여성훈련기관의 IT직종 훈련의 특성	122
<표 IV-68> 여성훈련기관의 개설직종명	123
<표 IV-69> 여성훈련기관에서 취업이 잘되는 IT과정	124
<표 IV-70> 여성회관의 훈련 및 취업현황	125
<표 IV-71> 여성인력개발센터의 훈련 및 취업현황	126
<표 IV-72> 여성훈련기관의 취업률에 대한 평가	127
<표 IV-73> 취업률이 낮은 이유	127
<표 IV-74> 훈련생의 취업의지 평가	128
<표 IV-75> 여성훈련기관의 수료생 취업경로	129
<표 IV-76> 회관의 IT훈련과정에 대한 세부평가	130
<표 IV-77> 여성훈련기관의 훈련생 취업준비지도 실시여부	131
<표 IV-78> 여성훈련기관의 취업지원활동	131
<표 IV-79> 센터의 취업지원을 위한 타 기관과의 공조 필요성	132
<표 IV-80> 여성훈련기관의 타 기관과의 공조활동 평가	132
<표 IV-81> 센터의 공조기관과 공조내용	132
<표 IV-82> 여성훈련기관의 구인의뢰업체 여부	133
<표 IV-83> 업체에서 여성회관에 요구하는 취업자요건과 수료생 특성비교	133
<표 IV-84> 취업알선업체에서 요구하는 교육생 취업 요건	134

<표 IV-85> 여성 IT직종 훈련생의 취업을 위한 해결과제	135
<표 IV-86> 취업률을 높이기 위한 교육생 당부사항	135
<표 IV-87> 취업률을 높이기 위한 정부 건의사항	136
<표 V-1>심층면접대상자의 일반적 특성	141

그 림 목 차

<그림 I -1> 연구내용	6
<그림 I -2> 연구방법	7
<그림 II-1> 정보통신 인력들 사이의 관계	14
<그림 II-2> IT산업 상시근로자의 성별구성변화(95년과 2001년)	36
<그림 II-3> IT기업의 IT인력 채용이 어려운 이유	39

서론

1. 연구의 필요성과 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
4. 연구의 한계	10

1. 연구의 필요성과 목적

정보, 지식이 부가가치 형성의 새로운 원천이 되는 지식정보사회에서는 정보접근과 정보활용이 매우 중요하며, 여성의 정보접근과 정보활용능력의 구비는 새로운 노동시장 진입에 필요한 역량을 갖춘다는 점에서, 고도정보사회가 진행될수록 한층 더 중요해 질 것이다.

이러한 지식기반경제 하에서 정보통신산업은 국가경쟁력을 좌우하는 절대적인 영역으로 되어가고 있으며, 소위 닷컴(.com)기업을 중심으로 한 새로운 비즈니스뿐만 아니라 전통적 산업의 효율성과 생산성 향상을 위한 전략적 도구로서도 그 중요성이 날로 증대되고 있다. 인터넷산업의 경우 디지털경제의 핵심적 산업으로서 국가경쟁력 향상을 위한 전략적 도구가 되고 있을 뿐 아니라 인터넷을 기반으로 한 새로운 비즈니스기회가 지속적으로 창출되고 있기 때문에, 인터넷산업은 우리 경제 전반의 매출과 고용을 증가시키고 생산성을 향상시키는 등 그 어느 때보다도 중요한 부분으로 자리 잡고 있다(2002, 조동기 외).

정보통신기술의 가속적인 발전은 정보통신산업이라는 새로운 직업영역을 탄생시켰으며, 관련된 직업을 확장시키고, 전체의 직업구조를 변화를 초래하고 있다. 전통적인 산업에 속하는 직종들이 소멸 내지 쇠퇴하는 반면, 정보통신분야는 유망직종으로 부상되고 있으며, 정보통신기술의 가속화, 확산과 함께 우리사회의 직업구조를 바꿔가고 있는 중이다.

IT산업이나 직업이 가지는 순수한 임금효과를 분석한 최근의 한 연구(고상원, 2003)결과에서는 동일한 능력과 자격, 경험을 가진 자가 IT산업에 근무할 경우에 가지는 임금 프리미엄을 임금방정식 도입결과 미국보다는 낮지만 8.4%로 보고하고 있다. 직업별로는 IT전문직이 여타 전문직 대비 17.2%, IT준전문직은 여타 준전문직 대비 9.1%, IT생산직의 경우 여타 생산직 대비 10.4%의 임금 프리미엄을 가지는 것으로 분석하고 있다. IT산업 여성의 평균임금은 1,304천원으로 전산업 평균인 1,209천원에 비해 7.9%가 높은 것으로 보고되고 있다. 이처럼 IT직종은 임금 프리미엄이 존재하고, 여성의 경력단절을 줄

일 수 있는 원격근무, 재택근무의 가능성도 있어, 선진각국의 정부, 대학, 재단에서 여성 IT직종 인력양성을 위한 교육이나 훈련지원을 하고 있다. 지식정보사회에서 증대되는 IT관련 서비스직종에 여성들의 보다 활발한 참여와 진출은, 그 물결을 잘 타지 못할 경우 취업구조와 교육기회의 박탈로 경제적, 교육적, 문화적 불평등으로 심화될 가능성을 차단하고, 정보통신기술의 확산과 여성인력간의 상관성에 대해 엇갈리는 전망 중 정보통신기술의 발전을 여성의 경제세력화를 강화시키는 보다 긍정적인 방향을 산출할 수 있게 전개될 것이다.

2002년 9월 현재 국내 전산업에 걸친 IT직종의 고용규모는 47만 5천명(금재호 외, 2003)으로 추정되고 있으며, 성별 근로자수를 제시한 KAIT(2002)자료에 의하면 총 종사자는 47만 8,899명이며 이중 남자가 33만 7,451(70.5%), 여자가 14만 1,488명(29.5%)으로 1/3에 해당하며, 전체 근로자의 3%에 해당된다. IT여성인력을 직종별 구성비를 보면, 컴퓨터관련 전문가의 성별비중은 81:19, 공학전문가는 94:6으로 남자편중 현상이 심하다. 따라서 IT직종의 여성인력양성은 취업종사자수의 양적확대와 저숙련직 편중을 탈피해야하는 전문직종화의 2대 과제를 모두 안고 있다.

이러한 여건 속에서, 향후 부족한 인력을 확보하기 위해 IT전문인력양성 종합계획(2001.6)이 수립되었으며, 정통부를 위시한 여성부, 노동부, 산업자원부, 지자체 등에서 향후 필요한 IT직종 인력수급을 위한 양성훈련사업에 정부예산을 지원하고 있다.

특히 여성부에서는 2001년부터 디지털사회에서의 여성의 삶의 질의 향상과 사회통합을 위해 여성정보화추진전략 및 추진체계를 마련, 여성인력개발사업을 추진 중이다. 이에 의거하여 2001년부터 예산을 확보하여, 2002년도부터 여성IT전문과정을 실시중이며, 2004년도 예산도 확보하여 여성 IT인력양성에 대한 강력한 추진의사를 보여주고 있다. 여성 IT전문인력 양성사업은, 여성의 경제활동참가율의 현격한 저조현상의 원인을, 20대 후반과 30대 초반의 직장 여성에게 집중되는 출산과 양육부담에서 오는 노동시장 경력단절로 보고, 재취업을 원하는 주부를 위시하여, 미취업자, 실업자를 대상으로 IT분야 여성유망직종을 발굴하여 훈련하는 사업이다. 현재 여성 IT전문과정은 8개 기관을

통한 위탁교육으로 시행되며, 각 훈련기관에서 수료후 산업현장에 투입 즉시 활용 가능한 전문인력 양성을 그 목표로 하고 있다.

언론이나 매스컴 등에서 한편으로는 인력은 부족하나 적합한 인력이 부족하다고 하면서 질적 제고를 주장하고, 다른 한편으로는 대졸 실업 양산 및 구직, 실업기간이 길어지는 현실에서, 여성부에서 IT여성인력양성 지원사업에 의해 배출되는 IT분야 여성인력의 취업현황 및 취업에 중요한 요인을 파악하여, 배출되는 여성인력의 취업을 확대방안 즉 취업연계방안을 도출함으로써, 정부지원위탁사업이 여성취업과 연계성을 가지는 보다 예산효율적이고 시장 민감한 훈련과정이 되게 하기 위한 방안을 강구해 보고자 한다

2. 연구내용

본 연구는 여성 IT양성인력의 취업현황과 양성된 인력의 취업연계방안을 모색하는데 그 목적이 있는 있으므로 연구내용은 (그림 I-1)과 같이 구성하였다.

첫째, 각종 통계치와 전망자료를 통해 IT인력시장의 수급현황과 전망을 파악했다.

둘째, IT분야 여성인력양성사업의 방향과 특성을 도출하기 위해, IT노동시장의 특성 및 여성노동력 구성의 특성, 여성의 유망 IT훈련방향을 알아본다.

셋째, 현재 정부에서 양성되는 IT양성 인력현황을 여성부, 정통부, 노동부 사업을 중심으로 파악하고 비교한다.

넷째, 여성 IT인력양성사업의 효과를 취업현황을 통해 진단하고, 취업을 향상 및 취업연계방안을 모색한다.

다섯째, 심층면접, 외국사례 등을 통해 여성 IT인력양성사업의 취업이행 및 취업연계를 높힐 수 있는 방안을 모색한다.

여섯째, 여성 IT분야 진출확대의 2대과제인, IT직종 종사자수 확대와 IT전문직종 종사자 확대를 위해 여성부 및 여성전용훈련기관의 훈련방향과 취업

연계방안을 모색한다.

주요연구내용	연구세부내용
2장. 지식기반사회의 여성 IT직종 종 사자 현황 및 수급전망	1) IT직종 종사자 현황 및 수급전망 2) IT직종 인력시장 및 노동시장의 특성 3) 여성 IT인력현황 및 종사자 특성 4) IT관련 여성유망직종
3장. 여성IT직종 교육훈련 현황	1) 정부지원의 훈련현황 2) 여성훈련전담기관의 훈련현황
4장. 여성의 IT직종 교육훈련후 취업 현황 및 연계방안 조사결과	1) 교육생 조사결과 2) 훈련기관 조사결과 3) 알선업체 조사결과
5장. 여성의 IT직종훈련 및 취업연계 활성화 방안	1) 교육생 심층면접 2) 외국사례 검색
6장. 정책제언	1) 정책제언

<그림 I-1> 연구내용

3. 연구방법

먼저, 2장의 수급전망을 위해서는 정보통신통계연보를 사용했으며, 3장의 IT 교육훈련 현황자료는 여성부, 정통부 내부자료 및 노동부 취업현황자료를 이용했다. 4장의 취업현황 및 교육, 취업연계 방안에서는 교육생조사와 기관조사를 병행하였다. 5장의 활성화방안을 위해서는 교육생, 알선업체의 심층면접을 실시했으며, 외국사례는 인터넷 검색을 병행하였다.

연구방법	주요자료 및 수행된 조사
2장. 지식기반사회의 여성 IT직종 종 사자 현황 및 수급전망	1) 통계자료 2) 백서
3장. 여성IT직종 교육훈련 현황	1) 정부부처 내부자료 2) 취업자 현황백서
4장. 여성의 IT직종 교육훈련후 취업현황 및 연계방안 조사결과	1) 교육생 조사: -여성부 위탁 2002년 취업과정 수료생 173명조사 -여성부 위탁 2003년도 취업과정 이수 중인 교육생 177명 2)기관조사 -정부 위탁 IT지원사업 수행 훈련기관 90개소 -IT직종 취업알선업체 -여성전용훈련기관조사: 여성회관(104개소), 여성인력개발센터(53개소)
5장. 여성의 IT직종훈련 및 취업연계 활성화 방안	1) 심층면접 2) 인터넷 검색

<그림 I-2> 연구방법

먼저, 교육생조사는 개인적 특성, 교육목적, 이전직장경력, 이전IT업무경력, 취업
성공요인, 취업실패요인, 개설과정의 취업유망성 평가, 교육과정 평가, 기관의 취
업지원에 대한 평가, 취업연계방안 및 교육활성화 방안에 대한 문항으로 구성되었
다.

기관조사에서는 훈련실적, 취업실적, 취업연계망 및 교육생 취업지원의 내
용 및 정도, 교육과정 평가, 훈련생 평가, IT분야 취업시 중요요인, 교육생의
취업성공요인, 취업실패요인, 취업연계정도, 훈련활성화 방안으로 구성되었다.

<표 I -1> 교육생 설문지 항목

영역	소분류	세부항목
개인적 특성	-개인특성	학력, 연령, 혼인상태, 타아부담, 생활수준, 주소등록임자, 전공
이전 직장경험	-직장생활정도	이전취업경험여부, 주업무분야, 업종, 일하는 형태, 최근 직장퇴사 사유, 총근무년수, 전공관련성 여부,
교육 목적	-취업열의 -전공과 선택과정과 친화정도	교육 알게 된 경위, 교육목적, 과정선택사유, 교육당시의 상태, 선택한 과정명, 선택사유, 전공과의 연관성, 이전 직장업무와의 연관성, 교육후 원하는 일의 형태
교육과 취업 연관성	-취업 성공요인 -취업 실패요인 -교육기관의 취업지원정도	훈련기관의 교육생 지원, 기관의 취업기여도, 취업정보정도, 취업정보처, 훈련후 취업여부, (취업자) 취업까지 소요기간, 현재 취업과 전공연관성 정도, 훈련의 업무 기여정도, 이전직장과 여건비교, 담당업무, 취업직종, 취업형태, 취업률을 올리는 방안, (비취업자) 취업 못한 이유, 적극적인 구직활동 기간, 구직활동시 어려운 점, 현재의 취업의사여부, 현재 유익한 정보제공처, 구직관련 훈련기관에 바라는 점, 현재 취업에 가장 큰 장애요인, 취업률 올리는 방안
교육과정 평가	-교육수준 -교육환경	교육과정의 난이도, 선수학습 필요성 정도, 교육시 애로사항, 교육장에서의 애로사항, 교육장 이외의 애로사항,
	-교육의 충실도 -교육만족도	과정수료여부, (이수자) 교육훈련에 대한 기대충족도, 교육내용의 취업충분정도, 과정의 난이도, 교육과정중 훈련생의 애로사항, (중도포기) 중도포기사유
취업 지원평가	-취업상담 지원정도	자신감변화, 취업상담여부, 취업상담의 도움정도,
교육활성 화방안	-교육계속성 -취업률 제고방안	교육지속여부, 교육의 여성취업에 대한 기여도, 교육비 조정, 여성부 건의사항, 교육활성화 방안, 취업활성화 방안

<표 I-2> 정부 위탁훈련기관의 설문지 문항

영역	대분류	소분류
훈련실적, 취업실적	-개설과정수, 훈련실적 -자격증 취득실적 -취업실적	-훈련과정수, 훈련과정명, -수료생수, 자격증 취득율, 취업률 -전체현황 및 여성현황 -2002년 실적 및 2003년 계획인원
훈련직종, 훈련현황	-훈련과목 선정기준 (시장적합성, 유망직종여부) -훈련과정 평가	-현재 수요 많은 직종, 향후 수요 많은 직종 -IT직종중 여성취업이 잘 되는 직종 -IT직종중 여성집중직종 여부 -훈련시 훈련기관간 연계유무 -취업관련 기업체와의 연계유무, 연계내용
훈련지원 내용	-훈련지원의 내역 -정부의 훈련지원금	-훈련생에게 지원하는 지원의 내용 -기관의 훈련지원금 현황
취업 연계망 및 취업률 제고방안	-취업지원활동 -사후관리 (사후지원기간 및 관리내용) -취업률 제고방안	-IT훈련후 취업결정 중요요인 (나이, 전공, 전문, 경력, 등) -기업체와의 연계성 (취업계약, 현장실습처 제공, 인적교류 등) -취업지원활동 현황 (취업정보, 취업상담, 취업알선 제공 실적) -사후관리현황: 수료후 사후관리 담당자여부, 사후관리 방식, 관리기간 및 관리내용, 사후관리실적
훈련과정 및 훈련생 평가	-교육생의 태도, 취업의욕 -훈련과정 평가	-구직활동시 교육생의 취업의욕, 비취업요인, 취업성공요인 -훈련과정 평가 (이론, 실습, 기자재, 강사, 교육교재평가)
활성화 방안	-과정 개설, 개선방안 -취업지원방안 -취업률 제고방안	-희망개설과정 여부 -과정의 실습, 이론 비율 등 과정 개선방안 -취업지원 내용 충실화방안 -취업률 제고방안 (기업체 연계 등 연계강화방안)
기관 및 담당자 특성	-기관의 형태, 훈련기간 -개인적 특성	-기관의 성격, 훈련실시기간 -나이, 전공, 학력, IT업무경력 유무

본 연구를 위해 조사·회수된 설문지 종류와 회수결과는 다음과 같다.

<표 I -3> 설문지 종류 및 회수결과

조사명	대 상	회 수	회수율
교육생조사	여성부 2002년도 여성IT전문과정 수료자 173명	123	71.1
	여성부 2003년도 여성IT전문과정 이수중인 자 180명	177	98.3
기관조사	여성부 2002-2003년도 위탁교육기관 8개	8	98
	정통부, 노동부 2002-2003년도 위탁교육기관 92개	53	57.6
	여성회관 104개소, 여성인력개발센터 54개소	69 45	
교육생심층면접	여성부 2002년도 여성IT전문과정 수료자 40명	27	
알선업체 심층면접	4개 주요 인터넷 취업알선업체	4	

4. 연구의 한계

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 연구의 주 대상을 IT여성전문인력 양성을 위해 시작된 여성부 IT위탁 교육에 두고 연구에 착수를 했으나, IT교육생은 1기만 배출되었을 뿐으로, 1기의 시행착오를 거쳐 보다 골격을 갖춘 2기 교육생에 대한 취업효과 측정이 불가능하여, 이후의 변화를 예측하는 데 상당한 한계를 가진다는 점이다.

둘째, 본 연구는 IT훈련후 교육생의 취업현황과 취업연계방안 제시에 목적을 둔 연구로, 취업연계방안 제시를 위해서는 취업이행요인에 대한 체계적이고 명확한 분석이 요청되었으나, IT분야 취업에 영향을 미치는 관련요인 분석과 이에 터한 취업연계 방안 제시에 머무르고 있다는 점이다. 따라서 IT분야에서 여성의 취업이행요인에 대한 보다 거시적이고 면밀한 분석은, 후속과제에서 다루어져야할 과제이다.

Ⅱ



IT직종의 수요동향 및 여성 IT직종 종사자 현황

1. IT직종의 개념	13
2. IT직종의 유형 및 분류	15
3. IT직종의 수요현황 및 전망	18
4. IT직종과 여성취업 여건	29

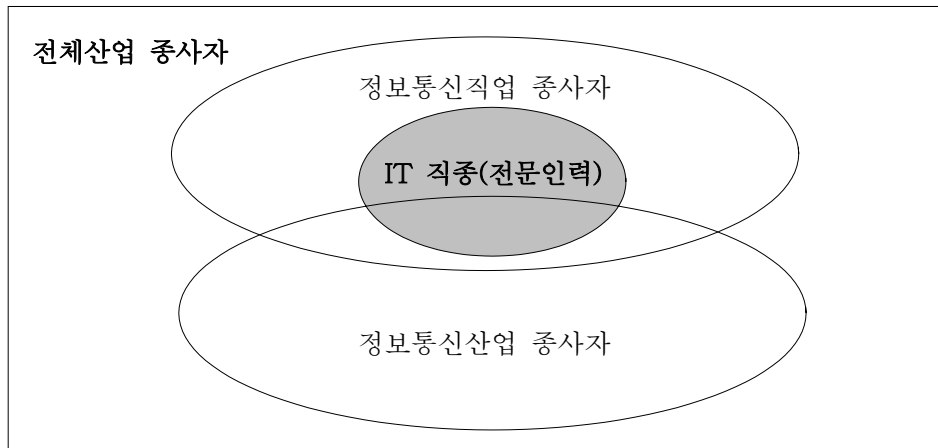
1절. IT직종의 특성과 범위

1. IT직종의 개념

최근 들어 IT분야에 대한 관심이 높아지고 있다. IT분야는 전반적인 경제성장속도가 둔화되면서 실업이 심각한 문제로 대두되고 있는 가운데 휴대폰 단말기 등 정보기기와 반도체를 중심으로 성장세를 지속하면서 새로운 일자리를 창출해 내고 있기 때문이다. 지난 수년간 그랬듯이 정보통신산업은 당분간 여타분야의 전반적인 성장률 보다 빠른 속도로 발전하면서 국내 취업시장에 더 많은 기회를 제공할 것이라는 게 일반적인 예상이다.

IT직종은 정보통신산업의 일자리만을 지칭하는 것은 아니다. 산업분류기준상 소프트웨어, 정보통신기기와 서비스 등이 IT의 범주에 포함되지만, IT이외의 제조업, 금융, 건설, 서비스 등 거의 모든 산업분야에도 정보통신기술을 필요로 하는 일자리들이 다수 존재한다. 주로 기업의 전산실이나 정보화관련 부서가 여기에 해당되는데 컴퓨터와 소프트웨어가 중심이 된다.

IT직종을 개념적으로 파악하기 위해서는 정보통신산업종사자, 정보통신직업 등 다른 관련 개념들과의 관계를 검토할 필요가 있다. 이 경우 IT직종은 정보통신산업 종사자보다는 IT직업의 개념이 가깝다고 볼 수 있는데, 이는 정보통신산업내에서 일반관리나 영업 등 정보통신기술과 직접 관련되지 않은 직업을 제외한 영역과 여타 산업내 정보통신기술을 활용하는 직업을 포함한 영역이다. 이 개념들 간의 관계는 <그림 II-1>과 같다.



<그림 II-1> 정보통신 인력들 사이의 관계

자료: 권남훈 외(2001) 일부수정

(그림 II-1)에서 보는 바와 같이 정보통신직업 종사자가 모두 IT직종은 아니다. 물론 일반적인 사전적 의미로는 직업과 직종이라는 단어가 사실상 동일한 의미로 사용되지만, 여기서 직업종사자와 직종을 구분하는 이유는 직업분류상의 IT가 교육훈련을 통한 고용의 창출이라는 목적에서 사용되는 IT의 의미보다 광범위하기 때문이다. 통계청, 노동부 등 정부의 통계생산기관에서 사용되는 직업분류체계상의 명칭이 정보통신과 관련된 단어나 의미를 포함한 직업을 모두 포괄하는 경우 정보통신기술이 직무의 본질적인 내용과 별 관련이 없는 직무들까지 포함하게 되어, 그 규모 파악이 어려워 지게 된다. 따라서 여기서 IT직종이라는 용어는 정부의 정책적인 육성노력의 대상이 되는 IT전문인력이라는 용어와 사실상 동일한 의미라 할 수 있다.

이는 또한 정보통신인력을 핵심직업군과 비핵심직업군으로 구분한 프리먼과 애스프레이(Freeman and Aspray, 1999)의 분류기준과도 일맥상통하는 것이다. IT직종은 이중에서도 핵심직업군에 속하여 '정보통신기술에 관한 전문적인 지식 없이도 직무를 수행할 수 없는 근로자'로 정의된다. 이러한 기준에 따르면 정보통신기기의 단순판매자, 설치·조립관련 근로자 등은 IT 전문인력에서 제외된다.

- 핵심직업군: 직무수행에 있어 정보통신기술에 관한 지식이 보다 큰 비중을 차지하는 직업
- 비핵심직업군: 직무수행에 있어 특정사업부문에 관한 전문지식이 더 중요한 직업으로서 설치, 조작, 조립관련 직업군을 포함

2. IT직종의 유형 및 분류

산업이라는 용어가 산출(output)과 관련된 의미를 갖고 있다면, 직종이라는 용어는 투입(input)과 관련된 의미를 담고 있다. 따라서 IT직종에 대한 분류기준은 IT분야의 요소기술에 대한 분류와 상당히 유사한 점이 있으며 특히 특정 직종의 전문인력을 양성하기 위해 어떤 분야의 교육과정이 확충되어야 하는지를 알고자 하거나, 취업지원자의 입장에서 특정 직종 취업을 위해 어떤 분야의 교육을 받아야 하는지를 알고자 할 때는 직종의 분류와 각 직종에서 요구하는 기술들이 잘 연결되어 있어야 유용성을 가질 것이다.

이 같은 유용성을 하고 있는 분류가 금재호와 김은민 등(2003)이 IT분야의 관리자급 종사자들에 대한 델파이(delphi) 조사 및 전문가 인터뷰 등을 통해 직능유형(skill type)을 고려한 새로운 IT 직업분류라 할 수 있는 동분류에 의한 IT직종은 기술성 유사성을 중심으로 8개의 직군으로 묶어지며 이중 가장 다양한 직무를 포함하고 있는 SI/SW 개발·설계 직군은 다시 SI개발 및 설계와 SW개발 및 설계 등 두개의 중분류 수준으로 나눌 수 있다.¹⁾ 9개의 중분류 직종은 최종 29개의 세분류 IT직종으로 세분된다. 각 분류수준별 구분과 세부직종의 명칭은 <표 II-1>과 같다.

1) 원래 금재호와 김은민 등(2003)의 연구에서는 7개 대분류와 9개의 중분류 기준을 제시하였다. 그러나 본 연구에서는 다른 데이터 분류와의 일관성을 높이기 위해 대분류기준을 부분적으로 수정하여 사용한다.

<표 II-1> IT직종의 유형 및 분류

직종 분류(대분류/중분류)		세부직종(세분류)
SI/SW 개발·설계 직군	SI 개발 및 설계	1. 컨설턴트/프로젝트 매니저(PM) 2. 시스템 엔지니어 3. DB 설계·administrator 4. Network 설계·administrator
	SW개발 및 설계	5. S/W 개발 및 프로그래머(테스터 포함) 6. Web 엔지니어(개발·구축) 7. 컴퓨터 정보보안 엔지니어
디지털컨텐츠		8. 게임/애니메이션/그래픽 기획·개발자 9. Web 기획 및 디자이너 10. 가상현실/애니메이터/그래픽 디자이너
시스템 운영 및 관리 직군		11. 시스템 운영·관리(DB/Network 포함) 12. Web Master(운영) 13. 컴퓨터 기술지원 기술자
통신/방송 서비스 직군		14. 통신망 개발·설계 엔지니어 15. 통신망 운용 엔지니어 16. 방송 엔지니어 17. 통신망 구축 기술자 18. 방송 기술자
H/W 개발·설계 직군		19. 통신장비 엔지니어 20. 컴퓨터 H/W 엔지니어 21. 전자부품 설계 엔지니어 22. 전자부품 소자/공정 엔지니어 23. 기타 전자공학 엔지니어
H/W 유지 관련 직군		24. 통신장비 기술자(품질검사 포함) 25. 컴퓨터 H/W 기술자(품질검사 포함) 26. 전자부품 관련 기술자(품질검사 포함) 27. 기타 전자공학 관련 기술자(품질검사포함)
IT 관련 교육 직군		28. IT 교육 전문가 (초급·중급·고급)
IT 기술영업 직군		29. IT 기술영업원

여기서 다루지고 있는 IT직종들을 대분류 수준에서 간략히 설명하면 다음과 같다. 2)

- 2) 각각의 자격요건과 관련자격증 등 보다 자세한 내용은 금재호와 김은민 등(2003)이나 전병유와 황준욱 등(2003)을 참고할 수 있다. 전병유와 황준욱 등(2003)은 IT전문인력의 수요실

SW/SI개발설계직군은 정보시스템에 관한 기획, 입안에서 구축 그리고 실제 운용까지의 전반적인 공정을 담당하는 SI부문과 컴퓨터의 기본적 응용에서 응용프로그램까지 개발 및 설계하는 SW개발부문으로 구성되어 있다.

디지털컨텐츠직군은 정보기술을 이용해 콘텐츠를 디지털화하는 업무를 수행하는 직군을 말하며, 게임·애니메이션·그래픽 기획 개발자, 웹 기획 및 디자이너, 가상현실·애니메이터·그래픽 디자이너가 포함된다.

시스템운영관리직군은 컴퓨터 시스템의 전반적인 운용체계를 담당하는 직군을 말하며, 전체적인 시스템을 관리하는 시스템운영관리자, 인터넷 웹사이트를 운영 관리하는 웹마스터, 의뢰 받은 컴퓨터 시스템을 설치 및 보수하는 컴퓨터기술지원 기술자 등을 포함한다.

통신방송서비스 직군은 컴퓨터 기술을 이용해 유·무선 통신 및 유·무선 방송서비스를 개발 및 기획하는 업무를 수행하는 직군을 말한다. 통신망개발·설계엔지니어, 통신망 운용엔지니어, 방송엔지니어, 통신망 구축 기술자, 방송기술자가 포함된다.

H/W개발설계직군은 컴퓨터 및 관련 기자재를 개발·설계·연구하는 등의 업무를 수행하는 직군을 말하며, 통신장비엔지니어, 컴퓨터H/W엔지니어, 전자부품설계엔지니어, 전자부품소자/공정엔지니어, 기타 전자공학 엔지니어가 포함된다.

H/W유지보수직군은 전체적으로 엔지니어를 보조하여 컴퓨터 및 관련장비의 전반적인 운용 및 설치 등의 업무를 수행하는 직군을 말하며, 통신장비기술자, 컴퓨터H/W기술자, 전자부품관련기술자, 기타 전자공학관련기술자가 포함된다.

IT교육전문가직군은 IT관련 기술을 교육 및 훈련시키는 업무를 담당한다. 또한 새로운 IT 관련 기술들에 민감하게 반응하고 연구함으로써 신기술들을 숙지하고 이를 교육 및 훈련시킨다. 이들 직종의 종사자는 대부분 대학과 전문대 등 정규교육기관과 전문학원등에 종사하고 있다.

IT기술영업원직군은 정보통신장비 사용법이나 보수 등 기술에 관한 전문적

태를 다룬 금재호와 김은민 등(2003)의 후속연구로서 IT직종의 수급현황을 공급측면에서 다루고 있다. 이하의 논의에 함께 참고하도록 한다.

지식을 활용하여 정보통신관련 기기나 장비를 판매하는 업무를 수행한다. 이들은 정보통신장비를 제조하는 회사에 주로 고용되어 있으며 일정한 엔지니어 경력을 보유하거나 엔지니어 수준의 기술지식을 갖추어야 하며 주로 기업 고객을 상대로 기술자문을 행하는 경우도 있다.

3. IT직종의 수요현황 및 전망

가. IT직종 고용현황

이하에서는 IT직종의 분류와 그에 따른 고용 및 수요 데이터를 분석하고 있는 금재호와 김은민 등(2003)의 연구결과를 토대로 IT직종의 고용현황을 알아보기로 한다. 본 연구에서 사용하는 'IT직종'이라는 용어는 'IT(정보통신) 관련 직무에 종사하는 인력'으로 특히 IT에 관련된 기술을 보유한 인력'으로 정의된다. 따라서 데이터의 분류기준도 <표 II-1>의 기준을 따르되 분석의 필요에 따라 대분류와 세분류 기준을 선택적으로 차용하기로 한다.

IT직종의 정의 = IT(정보통신) 관련 기술을 보유하고 IT관련 직무에 종사하는 인력

2002년 9월 현재 국내 전산업에 걸친 IT직종의 고용규모는 475,005명으로 추정되고 있다.³⁾ 직종의 분류와 산업별 구분이 결합된 형태로 이루어진 조사에서는 <표2-2>에서 보는 바와 같이 전체 IT직종인원 중 IT산업(IT-producing industry)에 70.0%인 332,271명이 근무하고 있으며, 비IT산업(IT-using industry)에 나머지 30.0%인 142,734명이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

3) 이 연구에서는 IT산업의 1,350개, 비IT산업의 1,000개 업체와 150개 교육훈련의 데이터가 수집·분석되었다.

<표 II-2> IT직종 종사자 고용현황(2002년 9월 말)

(단위: 명)

직종분류	IT산업						비IT 산업	합계
	기술분야(업종)					소계		
	패키지 S/W	컴퓨터 서비스	디지털 컨텐츠	정보통신 서비스	정보통신 기기			
SW/SI 개발설계	43,516	30,814	6,812	0	30,691	111,833	51,325	163,158
디지털 콘텐츠	1,262	1,109	7,278	0	0	9,649	5,204	14,853
시스템 운영관리	1,951	3,965	2,137	8,683	3,573	20,309	65,092	85,401
통신방송서비스	0	0	0	54,485	0	54,485	3	54,488
H/W 개발설계	2,342	2,770	0	11,528	72,953	89,593	97	89,690
H/W 유지	0	0	0	20,860	18,792	39,652	0	39,652
IT 교육	92	47	34	97	14	284	21,013	21,297
IT 기술영업	910	338	327	673	4,218	6,466	0	6,466
합 계	50,073	39,043	16,588	96,326	130,241	332,271	142,734	475,005

주: 비IT산업의 IT직종 규모에는 비IT사업체와 함께 교육기관 및 사설학원·직업훈련기관의 IT직종인원도 포함되어 있다.

세부 직종별로 IT 전문인력의 규모를 살펴보면, <표 II-3>처럼 S/W 개발프로그래머가 22.3%(150,724명)로 가장 많다. 다음으로는 시스템 운영관리자가 11.7%(55,559명)를 차지하고 있으며, 전자부품 설계엔지니어도 7.4%로 높은 비중을 차지한다. 이 외에 통신장비 엔지니어, 시스템 엔지니어 등의 직종에도 많은 인력들이 참여하고 있다. 한편 디지털컨텐츠에 관련된 직종은 그 유망성이 부각되고 있음에도 아직은 상대적으로 소수의 인력이 종사하고 있으며, 정보보안 엔지니어, Web 엔지니어, DB 설계, Network 설계 등의 SW/SI 개발·설계 직군 등도 비중이 낮은 편에 속한다.

한편 <표 II-3>에서 IT산업과 비 IT산업간의 차이를 비교해보면, IT산업이 직종간 분포가 비교적 고르게 나타나고 있는 것에 비해 비 IT산업의 경우 SW/SI개발·설계, 디지털컨텐츠, 시스템운영관리 등 통상 S/W분야로 통칭되는 영역에 거의 모든 종사인력이 분포하고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 IT 교육부문을 예외로 한다면, 비IT산업분야의 인력은 대부분 기업의 정보화 기능을 담당하는 전산부서에 근무하는 인력이라는 점을 알 수 있다.

<표 II-3> 직종별 IT 전문인력의 현재 규모(2002년 9월말)

(단위: 명, %)

직종별 분류		IT 산업	비IT 산업	합계
SW/SI 개발· 설계	컨설턴트/PM	5,003(1.9)	3,822(2.7)	8,825(1.9)
	시스템 엔지니어	14,442(5.0)	9,342(6.6)	23,784(5.0)
	DB 설계	3,372(1.5)	3,667(2.6)	7,039(1.5)
	Network 설계	1,413(1.8)	6,886(4.8)	8,299(1.8)
	S/W개발프로그래머	81,439(22.3)	24,285(17.0)	150,724(22.3)
	Web 엔지니어	5,010(1.5)	1,906(1.3)	6,916(1.5)
	정보보안 엔지니어	1,154(0.5)	1,417(0.9)	2,571(0.5)
	소 계	111,833(33.7)	51,325(40.0)	163,158(34.3)
디지털 컨텐츠	게임·그래픽 개발자	3,722(0.9)	699(0.5)	4,421(0.9)
	Web 기획디자이너	4,479(1.5)	2,715(1.9)	7,194(1.5)
	가상현실·애니메이션	1,448(0.7)	1,790(1.3)	3,238(0.7)
	소 계	9,649(2.9)	5,204(3.7)	14,853(3.1)
시스템 운영 관리	시스템 운영관리자	16,173(11.7)	39,386(27.6)	55,559(11.7)
	Web Master	2,307(3.8)	15,783(11.1)	18,090(3.8)
	컴퓨터 기술 지원	1,829(2.5)	9,923(7.0)	11,752(2.5)
	소 계	20,309(6.1)	65,092(45.6)	85,401(18.0)
통신 방송 서비스	통신망 개발·설계	9,090(1.9)	0(0.0)	9,090(1.9)
	통신망 운용 엔지니어	18,276(3.9)	0(0.0)	18,276(3.9)
	방송 엔지니어	9,711(2.0)	0(0.0)	9,711(2.0)
	통신망 구축 기술자	14,297(3.0)	0(0.0)	14,297(3.0)
	방송 기술자	3,111(0.7)	3(0.002)	3,114(0.7)
	소 계	54,485(16.4)	3(0.0)	54,488(11.5)
H/W 개발· 설계	통신장비 엔지니어	28,848(6.1)	0(0.0)	28,848(6.1)
	컴퓨터H/W 엔지니어	13,191(2.8)	0(0.0)	13,191(2.8)
	전자부품설계엔지니어	35,292(7.4)	57(0.04)	35,349(7.4)
	전자부품 소자/공정	5,239(1.1)	0(0.0)	5,239(1.1)
	기타 엔지니어	7,023(1.5)	40(0.03)	7,063(1.5)
	소 계	89,593(27.0)	97(0.1)	89,690(18.9)
H/W 유지	통신장비 기술자	18,794(4.0)	0(0.0)	18,794(4.0)
	H/W기술자	3,781(0.8)	0(0.0)	3,781(0.8)
	전자부품 기술자	10,219(2.2)	0(0.0)	10,219(2.2)
	기타 기술자	6,858(1.4)	0(0.0)	6,858(1.4)
	소 계	39,652(11.9)	0(0.0)	39,652(8.4)
IT 교육		284(0.1)	21,013(14.7)	21,297(4.5)
IT 기술영업		6,466(1.9)	0(0.0)	6,466(1.4)
합 계		332,271(100.0)	142,734(100.0)	475,005(100.0)

나. IT직종의 부족 인원

기업 설문조사(survey)를 통해 조사된 IT직종의 부족규모는 IT전문인력의 노동시장이 양적인 문제가 아닌 질적인 문제로 인해 수급간의 불균형 상태를 보이고 있음을 말해준다. 여기서 부족인원이란, 최근의 연구 결과에서도 ‘업무 추진상 필요함에도 적임자를 구하지 못해 채용하지 못한 인원수’를 의미한다.

조사결과, IT직종전체의 부족 규모는 3만 2,973명이며, 이중에서 IT업종의 부족인원은 2만 584명으로 전체의 62.4%를 차지하며, 나머지 1만 2,389명(37.6%)은 비IT업종에서 부족한 인원이다. 부족인원의 절대적인 규모는 SW/SI 개발·설계 직군이 1만 4,086명으로 가장 많고 시스템운영설계와 H/W개발설계 등 두가지 직군에서도 5만명 이상의 부족인원이 존재하는 것으로 나타났다. <표 II-4>는 IT직종에 대한 부족인원을 집계한 표로써 IT직종전체의 부족률은 6.9%로 나타났다.⁴⁾ 다시 말해 부족률 6.9%의 의미는 총 47만 5,005명이 국내 IT직종에 종사하고 있지만 종사자의 6.9%에 해당하는 3만 2,973개의 일자리가 비어있다는 뜻이다.

IT와 비IT분야를 비교하면, IT업종의 부족률이 6.2%인 것에 비해 비IT업종의 부족률은 8.7%로 비 IT업종에서 인력부족을 상대적으로 심하게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 직군별로는 디지털컨텐츠와 IT기술영업이 10%가 넘는 부족률로 기업들이 적임자를 찾는 데 큰 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다. <표 II-5>은 IT직종의 대분류 직군별 부족률을 보여주고 있다.

4) 부족률은 부족인원을 고용인원으로 나눈 비율로서 <표 2-4>의 부족인원을 분자로 하고, <표 2-2>의 고용인원을 분모로 계산한 것이다. 부족률=100×(부족 인원/현재 인원).

<표 II-4> IT직종의 부족 인원수(2002년 9월 말)

(단위: 명)

직종분류	IT산업						비IT 산업	합계
	기술분야					소계		
	패키지 S/W	컴퓨터 서비스	디지털 컨텐츠	정보통신 서비스	정보통신 기기			
SW/SI 개발설계	3,988	2,844	541	0	1,223	8,596	5,490	14,086
디지털 컨텐츠	226	23	1,076	0	0	1,325	1,473	2,798
시스템 운영관리	175	801	21	126	180	1,303	3,931	5,234
통신방송서비스	0	0	0	1,396	0	1,396	0	1,396
H/W 개발설계	252	197	0	87	4,548	5,084	44	5,128
H/W 유지	0	0	0	635	1,450	2,085	0	2,085
IT 교육	0	13	0	3	0	16	1451	1,467
IT 기술영업	145	124	0	61	449	779	0	779
합 계	4,786	4,002	1,638	2,308	7,850	20,584	12,389	32,973

<표 II-5> IT 전문인력의 부족률(2002년 9월 말)

(단위: %)

직종분류	IT산업						비IT 산업	합계
	기술분야					소계		
	패키지 S/W	컴퓨터 서비스	디지털 컨텐츠	정보통신 서비스	정보통신 기기			
SW/SI 개발설계	9.2	9.2	8.0	0	4.0	7.7	10.7	8.6
디지털 컨텐츠	17.9	2.1	14.8	0	0	13.7	28.3	18.8
시스템 운영관리	9.0	20.2	1.0	1.5	5.0	6.4	6.0	6.1
통신방송서비스	0	0	0	2.6	0	2.6	0	2.6
H/W 개발설계	10.8	7.1	0	0.8	6.2	5.7	45.4	5.7
H/W 유지	0	0	0	3.0	7.7	5.3	0	5.3
IT 교육	0	27.7	0	3.1	0	5.6	6.9	6.9
IT 기술영업	15.9	36.7	0	9.1	10.6	12.1	0	12.1
합 계	9.6	10.3	9.9	2.4	6.0	6.2	8.7	6.9

세부 직종별로 IT 전문인력의 부족규모를 살펴보면, <표 II-6>에 나타난 바와 같이 S/W 개발프로그래머가 6,440명으로 가장 많다. 두 번째는 네트워크 설계 직종의 3,151명이며, 전자부품 설계엔지니어와 시스템 운영관리자가 그 뒤를 따르고 있다. 또한, 시스템 엔지니어와 가상현실·애니메이션, 컴퓨터 기술 지원, 웹 마스터 등의 분야에서도 1,000명 이상의 전문인력이 부족하다.

디지털컨텐츠 직군의 인력 부족문제가 가장 심각한 것으로 나타나고 있는 가운데, 가상현실·애니메이션직종은 부족률 수치가 무려 54.6%에 달해 절반 이상의 일자리가 적임자를 찾지 못해 비어있는 것으로 나타났다. 네트워크설계 직종도 38.0%로 역시 심각한 부족률을 보이고 있으며, 정보보안엔지니어(16.1), Web엔지니어(14.2%), 컴퓨터기술지원(13.3%), IT기술영업(12.0%)의 순이다. 반면 통신망운용엔지니어(0.9%), 통신망 개발·설계(1.1%) 등 통신방송서비스 직군에 속하는 직종들은 통신망구축기술자를 제외하곤 부족률이 높지 않아 기업들의 구인에 어려움이 크지 않음을 보여준다.

<표 II-6> 직종별 IT 전문인력의 부족인원 및 부족률(2002년 9월 말)

(단위: 명, %)

직종별 분류		IT 산업	비IT 산업	합계
SW/SI 개발· 설계	컨설턴트/PM	371 (7.4)	0 (0.0)	371 (4.2)
	시스템 엔지니어	1,485 (10.3)	896 (9.6)	2,381 (10.0)
	DB 설계	154 (4.6)	193 (5.3)	347 (4.9)
	Network 설계	120 (8.5)	3,031 (44.0)	3,151 (38.0)
	S/W개발프로그래머	5,466 (6.7)	974 (4.0)	6,440 (6.1)
	Web 엔지니어	802 (16.0)	179 (9.4)	981 (14.2)
	정보보안 엔지니어	198 (17.2)	217 (15.3)	415 (16.1)
	소 계	8,596 (7.7)	5,490 (10.7)	14,086 (8.6)
디지털 컨텐츠	게임·그래픽 개발자	333 (8.9)	10 (1.4)	343 (7.8)
	Web 기획디자이너	579 (12.9)	107 (3.9)	686 (9.5)
	가상현실·애니메이션	413 (28.5)	1,356 (75.8)	1,769 (54.6)
	소 계	1,325 (13.7)	1,473 (28.3)	2,798 (18.8)
시스템 운영관리	시스템 운영관리자	840 (5.2)	1,736 (4.4)	2,576 (4.6)
	Web Master	30 (1.3)	1,061 (6.7)	1,091 (6.0)
	컴퓨터 기술 지원	433 (23.7)	1,134 (11.4)	1,567 (13.3)
	소 계	1,303 (6.4)	3,931 (6.0)	5,234 (6.1)
통신방송 서비스	통신망 개발·설계	104 (1.1)	0 (0.0)	104 (1.1)
	통신망 운용 엔지니어	167 (0.9)	0 (0.0)	167 (0.9)
	방송 엔지니어	119 (1.2)	0 (0.0)	119 (1.2)
	통신망 구축 기술자	953 (6.7)	0 (0.0)	953 (6.7)
	방송 기술자	53 (1.7)	0 (0.0)	53 (1.7)
	소 계	1,396 (2.6)	0 (0.0)	1,396 (2.6)
H/W 개발· 설계	통신장비 엔지니어	1,121 (3.9)	0 (0.0)	1,121 (3.9)
	컴퓨터H/W 엔지니어	551 (4.2)	0 (0.0)	551 (4.2)
	전자부품 설계엔지니어	2,704 (7.7)	17 (29.8)	2,721 (7.7)
	전자부품 소자/공정	494 (9.4)	0 (0.0)	494 (9.4)
	기타 엔지니어	214 (3.0)	27 (67.5)	241 (3.4)
	소 계	5,084 (5.6)	44 (45.4)	5,128 (5.6)
H/W 유지	통신장비 기술자	678 (3.6)	0 (0.0)	678 (3.6)
	H/W기술자	441 (11.7)	0 (0.0)	441 (11.7)
	전자부품 기술자	718 (7.0)	0 (0.0)	718 (7.0)
	기타 기술자	248 (3.6)	0 (0.0)	248 (3.6)
	소 계	2,085 (5.3)	0 (0.0)	2,085 (5.3)
IT 교육		16 (5.6)	1,451 (6.9)	1,467 (6.9)
IT 기술영업		779 (12.0)	0 (0.0)	779 (12.0)
합 계		20,584(6.2)	12,389(8.7)	32,973(6.9)

다. IT직종의 중장기 수요전망

이상에서 살펴본 IT직종의 고용현황과 부족인원이 현재(2003년 9월)시점에 산업계에 종사하는 IT인력의 규모와 수급간의 불일치(mismatch) 정도를 나타내는 것이라면 수요전망은 산업의 향후 성장에 따라 창출될 수 있는 일자리에 관한 것이다. 청년실업해소나 여성의 일자리 창출 등 최근 사회적 이슈가 되고 있는 문제들에 접근하기 위해서는 현재의 고용규모나 부족규모도 중요한 참고자료가 되겠지만 향후의 직종별 일자리 창출전망을 살펴보는 것이 중요할 것이다. 특히 IT직종은 다른 어떤 분야에서보다 전문적인 지식과 능력이 중요시되는 분야라는 점을 감안하면, 현재의 수요보다는 교육훈련에 소요되는 일정한 기간 이후의 일자리 창출전망을 점검하는 것이 여러모로 유용할 것이다.

금재호와 김은민 등(2003)은 업계 설문조사 자료와 거시경제전망, 전문가 델파이 조사 등을 토대로 향후 2007년까지의 직종별 수요예측결과를 제시하고 있다. 이 자료는 연구시점이 2002년말인 까닭에 이라크전쟁과 태풍피해, 노사 분쟁 등 2003년도에 발생한 일련의 경기악제를 반영하지 못하고 있다는 점에서 한계를 갖고 있다. 그러나 IT부문이 향후에도 지속적인 성장을 이어갈 것이라는 전반적인 가정하에 어떤 직종의 수요가 늘어나며, 또 어떤 직종은 수요가 감소할 것인지 추세검토에는 정보를 제공하고 있는 것으로 보이나 <표 II-7>은 세부직종별로 IT인력의 고용성장률을 예측한 자료로서 각각의 비율을 2002년부터 2003년까지, 2003년부터 2005년까지, 그리고 2005년부터 2007년까지의 세기간으로 나누어 보여주고 있다.

먼저 전체 IT직종의 고용증가율을 살펴보면 단기(2002~2003년)에 3.83%만큼 증가하다가 성장률을 점차 둔화되어 중기(2003~2005년)와 장기(2005~2007년)에 각각 2.28%와 1.93%씩 증가하는 것으로 예측되고 있다. 이같은 증가율 변화의 추이가 의미하는 바는, 현재 IT부문에는 부족인원을 포함하여 단기간 충원이 필요한 인원이 직종전반에 걸쳐 상당수 존재하지만 이 인원이 어느 정도 채워지고 난 뒤에는, 개별 직종별로 고용수요가 차별화될 것으로 해석할 수 있다.

<표 II-7> IT직종별 고용인원의 연평균 성장률 전망

(단위 : %)

직 종		2002~2003	2003~2005	2005~2007
SW/SI 개발설계 직군	컨설턴트	4.78	3.64	3.34
	시스템엔지니어	0.51	2.76	1.97
	DB설계	1.30	3.03	2.29
	네트워크설계	6.07	1.71	2.37
	S/W개발프로그래머	5.37	2.09	1.62
	웹 엔지니어	2.09	2.65	2.26
	정보보안	6.76	3.32	3.11
SW/SI 개발설계 직군 소계		4.37	2.38	1.95
디지털 컨텐츠 직군	게임그래픽기획	8.93	3.08	1.82
	웹 기획디자이너	2.44	1.76	1.31
	가상현실/그래픽디자이너	2.40	2.44	3.00
디지털 컨텐츠 직군 소계		4.37	2.38	1.95
시스템 운영관리직군	시스템운영관리자	6.41	3.11	3.18
	웹마스터	5.89	3.00	3.18
	컴퓨터지원기술자	6.20	3.00	3.18
시스템 운영관리 직군 소계		6.27	3.07	3.18
H/W 개발설계 직군	통신장비엔지니어	2.68	2.06	1.33
	컴퓨터 H/W엔지니어	0.09	1.14	-1.48
	전자부품 설계엔지니어	5.18	1.14	1.83
	전자부품소자공정엔지니어	1.99	1.90	0.72
	기타엔지니어	-0.31	0.86	-1.16
H/W 개발설계 직군 소계		3.01	1.53	1.24
IT 기술영업 직군		3.91	2.55	3.00
IT 교육직군		1.07	1.42	1.63
H/W 유지 직군	통신장비기술자	4.76	2.51	2.56
	H/W기술자	4.76	1.94	1.98
	전자부품기술자	4.76	2.64	2.32
	기타기술자	3.31	2.19	2.12
H/W 유지 직군 소계		4.51	2.44	2.38
통신/방송 서비스직군	통신망개발설계엔지니어	3.66	2.02	1.69
	통신망운용엔지니어	3.26	1.94	2.39
	방송엔지니어	5.23	2.43	1.99
	통신망구축기술자	3.66	1.54	0.62
	방송기술자	3.95	2.50	1.90
통신/방송서비스 직군 소계		3.82	2.00	1.85
전체 평균		3.83	2.28	1.93

주: IT교육직군은 텔파이조사에서 조사되지 않았기 때문에 BLS추정치에 근거함.

개별 직종중에서 중장기적으로 성장률이 높을 것으로 예상되는 직종은 컨설턴트, 정보보안, 시스템 운영관리자, 웹마스터, 컴퓨터지원기술자 등으로 이들은 중기와 장기의 성장률 예측치가 모두 3%를 넘고 있다. 반면 어떤 직종은 시간의 경과에 따라 전체 고용규모가 감소할 것으로 예측되고 있다. H/W 개발·설계직군에 속하는 컴퓨터H/W엔지니어와 기타엔지니어는 성장률이 마이너스로 예상되어 향후 고용규모가 현재보다 줄어들 것으로 예상된다.

이같은 성장률 예측치를 고용인원에 적용하여 각 직종별 고용인원을 절대값으로 보여주고 있는 것이 <표 II-9>이다. 2002년 9월현재 47만5,000여명에 달하는 IT직종의 고용인원은 2007년까지 7만 1,000여명이 추가로 늘어나 도합 54만 6,000여명에 달하게 될 것이라는 전망이다.

세부 직종중에서 2007년까지 가장 많은 고용창출이 이루어질 것으로 예상되는 직종은 시스템운영관리자로서 1만 5,840개의 일자리가 새로 생겨날 것으로 예측되었다. 기업의 정보화기능이 꾸준히 확대되면서 동일 직군내의 웹마스터(4,903명)와 컴퓨터지원기술자(3,227명)의 고용도 다른 직종에 비해 높은 수준의 고용증가가 이루어질 것이라는 전망이다.

시스템운영관리자에 버금가는 고용창출이 예상되는 직종이 S/W개발프로그래머이다. 이 직종에서는 현재 16만 3,000여명의 종사자가 2007년까지 11만 9,000여명으로 늘어나, 1만3,604명의 신규 일자리가 추가될 것으로 예상되었다. S/W개발프로그래머는 S/W산업뿐 아니라 정보통신기기와 일반 제조업종에서도 폭넓게 존재하며 그 수요 또한 크게 늘어날 것이라는 것이 일반적인 평가다.

이밖에도 컨설턴트(2,815명), 시스템 엔지니어(2,941명), 통신장비엔지니어(2,573명), 전자부품설계엔지니어(3,580명), 통신장비기술자(3,503명), 통신망운용엔지니어(2,428명) 등이 고용창출에 기여하는 정도가 높은 직종들로서 각각의 직종은 2007년까지 2,000개 이상의 일자리를 창출할 것으로 예측되고 있다.

<표 II-8> IT직종의 고용전망

(단위 : 명)

직 종		2002	2003	2005	2007	02~07순 증분
SW/SI 개발설계 직군	컨설턴트	8,825	9,246	10,471	11,640	2,815
	시스템엔지니어	23,784	23,904	25,727	26,725	2,941
	DB설계	7,039	7,131	7,784	8,193	1,154
	네트워크설계	8,299	8,803	9,061	9,567	1,268
	S/W개발프로그래머	105,724	111,403	116,279	119,328	13,604
	웹엔지니어	6,916	7,061	7,558	7,945	1,029
	정보보안	2,571	2,745	3,048	3,342	771
SW/SI 개발설계 직군 소계		163,158	170,293	179,927	186,740	23,582
디지털 컨텐츠 직군	게임그래픽기획	4,421	4,816	5,273	5,447	1,026
	웹기획디자이너	7,194	7,370	7,598	7,728	534
	가상현실/그래픽디자이너	3,238	3,317	3,509	3,825	587
디지털 컨텐츠 직군 소계		14,853	15,503	16,380	17,000	2,147
시스템 운영관리 직군	시스템운영관리자	55,559	59,121	64,856	71,399	15,840
	웹마스터	18,090	19,155	20,878	22,993	4,903
	컴퓨터지원기술자	11,752	12,481	13,602	14,979	3,227
시스템 운영관리 직군 소계		85,401	90,757	99,336	109,370	23,969
H/W 개발설계 직군	통신장비엔지니어	28,848	29,622	30,878	31,421	2,573
	컴퓨터H/W엔지니어	13,191	13,203	13,375	13,081	- 110
	전자부품설계엔지니어	35,349	37,179	37,664	38,929	3,580
	전자부품소자공정엔지니어	5,239	5,343	5,536	5,565	326
	기타엔지니어	7,063	7,041	7,093	6,998	- 65
H/W 개발설계 직군 소계		89,690	92,388	94,547	95,994	6,304
IT 기술영업 직군		6,466	6,719	7,155	7,798	1,332
IT 교육직군		21,297	21,426	21,740	22,368	1,071
H/W 유지 직군	통신장비기술자	18,794	19,688	20,925	22,297	3,503
	H/W기술자	3,781	3,961	4,110	4,271	490
	전자부품기술자	10,219	10,705	11,453	12,069	1,850
	기타기술자	6,858	7,085	7,426	7,761	903
H/W 유지 직군 소계		39,652	41,440	43,915	46,398	6,746
통신/방송 서비스 직군	통신망개발설계엔지니어	9,090	9,422	9,808	10,087	997
	통신망운용엔지니어	18,276	18,872	19,583	20,704	2,428
	방송엔지니어	9,711	10,219	10,824	11,253	1,542
	통신망구축기술자	14,297	14,820	15,172	15,230	933
	방송기술자	3,114	3,237	3,439	3,562	448
통신/방송서비스 직군 소계		54,488	56,571	58,826	60,837	6,349
총계		475,005	495,096	521,826	546,505	71,500

4. IT직종과 여성취업 여건

가. IT분야의 여성 인력수요

지식기반 산업의 비중이 커지고 지식집약적 일자리가 증가하는 지식경제사회에서는 IT확산이 고용창출에 많은 기여를 하고 있으며, 기술변화가 고숙련인력에 대한 수요가 높아지는 숙련편향적(Skill-Based Technological Change)성격으로 고학력, 고숙련, 다기능인력에 대한 수요가 증가할 것으로 기대된다

전병유(2000)는 노동부의 고용보험데이터로 IT산업 및 IT직종에서의 1999-2000년간 변화를 추정한 후 우리나라에서도 IT의 확산이 고용창출에 많은 기여를 하고 있음을 밝히고 있다. Karz and Krueger(1997)는 컴퓨터 보급이 확대됨에 따라 미국경제에서 1970-1995년 사이에 숙련노동에 대한 수요를 30-50% 증가시켰음을 보여주고 있다. Attewell and Rule(1994)도 정보통신기술이 숙련노동자에 대한 수요를 높이는 방향으로 작용한다고 분석하고 있다. 이러한 지식경제의 기술집약화 추이 그중에서도 기술혁신의 핵심인 IT의 확산이 여성인력의 수요에 미치는 영향에 대해 우호적으로 작용하거나 유리한 방향으로 영향을 미칠 것이라는 일반적인 기대가 있다. 그 논거로 조윤애(2000)는 첫째, 제품간 차별성이 크지 않은 IT제품의 특성상 생산공정 보다는 시장조사, 디자인, 연구개발 등의 생산전 공정과 판매, 유통, 광고 등의 생산후 공정과정의 부가가치 창출이 커질 수밖에 없는 산업의 소프트화의 진전과, 소비성향이나 소비자만족도 등에 대한 기업의 관심증대로 이러한 부분에서의 여성의 역할이 중요하게 된다는 점을 들고 있다. 둘째, 정보네트워크의 고도화에 따른 정보접근의 용이함이 학연, 지연 등 취약한 인적네트워크로 인해 정보로부터 소외되어온 여성들에게 보다 공평한 기회를 부여하는 여건이 조성하고 있다는 점을 지적한다. 셋째, 여성들이 사회생활을 하는데 걸림돌이 되는 대인관계를 통한 업무가 인터넷 등의 네트워크를 통해 이루어지는 점, 일례로 전자상거래는 상대방에 대한 성별인식이 필요하지 않으며, 제품의 질과 가격이 거래의 중요 결정요인이 된다는 점에서 성별차이를 축소시켜 여성의 경제활동에 긍정적으로 작용할 것이라는 점을

들고 있다. IT와 여성고용에 대한 실증분석 결과는 정보기술의 단계, 사회문화적 여건 등에 따라 상당히 다양하게 나타날 것이다. 김영옥(2001)은 정보통신산업연보(정보통신진흥협회)와 고용보험자료(노동부)를 분석, IT분야 여성인력의 인적자본과 직종분포가 비IT분야에 비해 우수하고 타 부문보다 임금수준이 높아 숙련화가설이 여성인력에게도 입증한다고 보고하고 있다. 아울러 정보통신분야가 성별 임금격차가 적은 IT전문직 풀(pool)을 넓혀, 고학력 여성에게 새로운 경력기회를 제공하는 '좋은(decent) 일자리'가 될 수 있지만, IT전문직에 종사하는 여성이 전체 인력의 10%에도 미치지 못하므로, 아직까지 그러한 잠재력이 현실화하지는 못하고 있음을 지적해 주고 있다. 최근 정보통신정책연구원(IT인력의 취업률, 전공종사율, 임금수준분석에 관한 이슈리포트, 2003)의 전문대학과 4년제 대학 IT관련학과 졸업생 3천명 대상의 조사결과에서, 동일한 능력과 자격, 경험을 가진자가 IT산업에 근무할 경우에 가지는 순수 임금프리미엄을 8.4%로 보고하고 있으며, 직업별로는 IT전문직이 여타전문직 대비 17.2%, IT준전문직이 9.1%, IT생산직이 10.4%로 IT직종의 임금프리미엄 효과를 보여주고 있다. 금액으로 보면 2001년을 기준으로 IT산업의 월평균임금은 183만원 수준으로 전체산업 평균인 166만원보다 10%정도 높은 것으로 나타나고 있다.

IT산업에서 성별 임금수준에서 여성의 경우에도, 전체산업 평균을 100으로 볼 때, IT전체평균이 107.9로 7.9%포인트 높다. 제조업의 경우 전체평균: IT평균이 80.5%: 92.7%로 12.2%포인트나 높고, 제조업중에서는 사무, 계산 및 회계용 기계제조업은 161.9%로 평균(92.7%)보다 훨씬 높으며 제조업 내에서 가장 임금수준이 높은 분야가 되고 있다. 서비스업은 전체평균: IT평균이 94.3%: 76.7%로 IT쪽이 낮으나 세부직종별 격차가 크기 때문에 기인한 결과로 보인다. 서비스직업종별로 보면 전기통신업이 185.6%, 소프트웨어 자문·개발 및 공급업은 157.2%, 데이터베이스업 133.7%, 기타 정보처리 및 컴퓨터 운용관리업이 105.3%로 IT서비스업 평균(76.7%)보다 월등히 높으며, 동일 업종의 남자 임금수준보다 높아 여성 IT직종 종사자의 임금효과는 매우 크다는 점을 알 수 있다.

따라서, 첫째, 섬세함, 꼼꼼함, 세심함 등 IT업종 종사자에게 요구되는 사업적 특성과 여성들의 기질적 고유특성이 일치하는 부분이 많으며, 체력을 요하는 육

체노동보다 정신노동에 의한 보상이 커 여성들의 진입이 가능하다는 점, 둘째, 임금효과가 전통산업보다 훨씬 커서 취업유인동기가 커다는 점, 셋째, 국가정책이 여성의 사회참여의 중요성을 인식하여 보다 탁아, 육아 등 모성보호를 위한 제도적 장치를 마련하고 있으나, 아직 원활한 수준의 서비스 부족으로 아직도 M자형 취업패턴을 보여주는 시점에서 재택근무가 가능한 영역이라는 점 넷째, 취업요건에서 전문성, 경력이 보다 중시되어 기존시장보다 성별이 취업장벽으로 작용하는 힘의 크기가 상대적으로 적다는 점, 다섯째, 기술격차는 일단 초기 진입에 실패하면 급속도로 빠른 기술발전과 그에 따른 빠른 기술조로화로 그 간극을 극복하기 어렵다는 점에서 새로운 부가가치의 보고이자 이제 국가경쟁력의 국기기간산업화 하는 IT기술분야에 고학력 여성인력을 생산자로 동참시켜 여성인적자원의 활용을 극대화 해야 한다는 점 여섯째, 각종 국가인력양성 및 지원정책에 성인지적이고 양성평등한 결과를 도출하기 위해, IT분야의 여성인력 양성에 여성을 동참시키는 일은 매우 중차대한 국가사업이라고 할 수 있다.

<표 II-9> 산업에서의 성별임금수준

(단위:천원)

	전체	남자	여자
전체 평균	1,667(100.)	1,858(100.0)	1,209(100.0)
제조업 평균	1,464(87.8)	1,663(89.5)	973(80.5)
서비스업 평균	1,645(98.7)	1,794(96.6)	1,140(94.3)
IT전체 평균	1,836(11.2)	2,124(114.3)	1,304(107.9)
IT제조업 평균	1,461(87.7)	1,702(91.6)	1,121(92.7)
사무, 계산 및 회계용 기계제조업	1,665(99.9)	2,015(108.5)	1,957(161.9)
전자관 및 기타 전자부품 제조업	1,442(86.5)	1,674(90.1)	1,047(86.6)
통신기기 및 방송장비 제조업	1,671(100.3)	1,854(99.8)	1,167(96.5)
방송수신기 및 기타 영상,음향기기제조업	1,242 (74.5)	1,447(77.8)	1,189(98.3)
IT서비스업 평균	2,571(154.3)	2,753(148.1)	927(76.7)
전기통신업	2,955(177.3)	3,150(169.5)	2,244(185.6)
소프트웨어 자문, 개발 및 공급업	2,397(143.8)	2,538(136.6)	1,900(157.2)
자료처리업	2,023(121.3)	2,861(154.0)	1,174(97.1)
데이터베이스업	2,159(129.5)	2,536(136.5)	1,616(133.7)
기타 정보처리 및 컴퓨터 운영관리업	1,739(104.3)	1,848(99.5)	1,273(105.3)

나. IT분야의 여성고용현황

앞에서 금재호와 김은민 등(2003)과 전병유와 황준욱 등(2003) 등의 연구를 통해 IT직종의 분류, 고용규모, 부족인원, 수요전망 등을 차례로 알아 보았다. 이 두 연구는 현장연구(field study)와 전문가 인터뷰에 근거를 두고 있을 뿐만 아니라 IT기업들이 채용공고를 통해 모집하려는 직무들의 유형과 내용을 분석하고 있어 IT직종에 대한 산업현장의 분류기준을 가장 충실히 따르고 있다는 장점을 지니고 있으나 이들 연구는 IT직종에서 여성이 차지하는 비중이나 여성의 취업여건에 대한 분석자료로서는 적절치 못하다. 여타의 다른 조사자료나 연구들 역시 IT라고 하는 특정영역과 성별 고용의 문제를 동시에 다룬 경우는 찾아보기 어렵다.

IT직종에서 여성이 차지하는 비중은 통계청의 인구주택총조사 보고서를 통해 부분적으로 검토하고자 한다. <표 II-10>는 통계청의 직업분류상 전문가로 분류된 직종에서의 성별분포를 나타낸 것이다. 사실 통계청의 전문가 분류는 여기서 다루고 있는 IT직종의 분류기준 보다는 협소하게 정의된 개념으로 상당히 높은 수준의 교육훈련과 사회적 지위를 갖고 있는 사회계층을 지칭하므로, IT직종 전체를 설명하는 데는 다소 한계가 있다고 할 수 있다.

통계청의 직업분류상 전문가의 세부항목중 IT직종과 직접적인 관련이 있는 컴퓨터관련 전문가(12)정도이다. 또 공학전문가(13), 교육전문가(15), 문화, 예술 및 방송관련 전문가(18) 등은 다른 직종과 함께 IT직종을 일부 포함하고 있을 것으로 추정된다. 이 자료에서 살펴보면 컴퓨터관련 전문가의 성별 비중은 남자 81, 여성 19 정도로 나타나고 있으며, 공학전문가는 남성편중 현상이 더욱 심하여 남성 94, 여성 6 정도로 남성에 비해 여성의 진출정도가 현저히 낮다는 점을 보여준다. 문화, 예술 및 방송관련 전문가의 경우 여성의 비중이 상대적으로 높고, 교육전문가의 경우 오히려 여성이 남성보다 많이 종사하고 있는 것으로 나타난다.

<표 II-10> 전문가의 분포 및 성별구성

	종사자수		성별(%)	
	N	%	남자	여자
1. 전문가	32,847	100.0	56.1	43.9
11. 과학전문가	303	0.9	81.2	18.8
12. 컴퓨터 관련 전문가	3,018	9.2	77.9	22.1
13. 공학 전문가	4,616	14.1	94.3	5.7
14. 보건의료 전문가	5,160	15.7	34.7	65.3
15. 교육 전문가	13,652	41.6	39.8	60.2
16. 행정, 경영 및 재정 전문가	1,078	3.3	88.0	12.0
17. 법률, 사회서비스 및 종교 전문가	1,667	5.1	87.3	12.7
18. 문화 예술 및 방송관련 전문가	3,353	10.2	55.4	44.6

그러나 이들 직업은 IT관련 직업 비중이 상당히 낮을 것으로 가정되는 바, 여성의 진출조건이 타 직업분야에 비해 꼭 좋다고 해석하기는 어렵다.

다음으로 전문가보다는 기술수준에 있어 한단계 아래에 속하는 직업군으로서 기술공 및 준전문가의 남녀비율을 검토해 보면, 전체적으로 남성편중 현상이 더욱 심화되는 것으로 나타난다. <표 II-11>에 나타난 바와 같이 기술공 및 준전문가 전체의 남녀 성비는 남 72, 여 28 수준이다. 또 IT직종에 포함되어 있을 것으로 간주되는 컴퓨터관련 준전문가는 여성비율이 28%로서 위에서 살펴본 컴퓨터관련 전문가에 비해 다소 높게 나타난다. 기타 관련 직업에서 여성의 비율은 공학관련 기술종사자 14.8%, 교육준전문가 72% 등이다.

<표 II-11> 기술공 및 준전문가의 분포 및 성별구성

	종사자수		성별(%)	
	N	%	남자	여자
2. 기술공 및 준전문가	37,718	100.0	72.1	27.9
21. 과학관련 기술 종사자	187	0.7	79.7	20.3
22. 컴퓨터 관련 준 전문가	1,118	4.0	71.9	28.1
23. 공학관련 기술종사자	6,985	25.2	85.2	14.8
24. 보건의료 준전문가	1,207	4.4	26.7	73.3
25. 교육 준전문가	4,180	15.1	28.0	72.0
26. 경영 및 재정 준전문가	8,788	31.7	85.2	14.8
27. 사회 서비스 및 종교 준전문가	748	2.7	42.4	57.6
28. 예술, 연예 및 경기 준전문가	961	3.50	78.4	21.6
29. 기타 준전문가	3,544	12.8	85.6	14.4

한편, 지난 90년대 초부터 정보통신기술인력에 대한 조사를 매년 주기적으로 실시해온 정보통신산업협회(KAIT)의 정보통신산업통계연보는 IT산업 종사자의 성별 데이터를 부분적으로 다루고 있다. 다만 이 자료는 96년과 2002년, 두 차례에 걸쳐 간헐적으로 다루어지는데다가, 데이터가 직종기준이 아닌 산업의 전체 종사자기준으로 작성된 까닭에 여기서의 논의에 역시 불충분한 면을 가지고 있다. 즉 정보통신산업의 종사자 데이터는 정보통신산업이외의 산업영역에 존재하는 IT직종에 대한 정보를 포함하지 못한다는 문제점과, 정보통신산업 내에서도 IT와 직접 관련없는 직무들을 포함하게 된다는 한계를 지니고 있어 앞서 분석해 본 IT직종 자료와 직접 비교하는데는 무리가 따른다. 그러나 채용이라는 기업의 관행은 산업체별로 벌어지는 문제이기 때문에 고용시장의 이슈를 다루는데 있어서는 나름대로 의미를 가질 것이다.

먼저 KAIT(2002)의 조사결과를 토대로 정보통신산업에 종사하는 인력의 성별분포를 살펴보면 2001년 기준 전체 정보통신산업체에 종사하는 상시종사자의 수는 47만 8,899명이며, 이중 남성이 33만 7,451명이며 여성은 14만1,448명으로 나타났다. 비율로 보면 남성과 여성이 각각 전체의 70.5%와 29.5%를 차

지하고 있어 여성근로자는 남성근로자의 절반에도 미치지 못하고 있음을 알 수 있다. <표 II-12>은 정보통신산업내 세부 업종별·성별 상시근로자 수이다.

<표 II-12> 정보통신산업 세부업종별·성별 상시근로자수

부문	업종	남		여		합계(100%)
		근로자수	비중	근로자수	비중	
소프트웨어	패키지SW	28,709	78.5%	7,850	21.5%	36,559
	컴퓨터관련서비스	51,946	80.8%	12,328	19.2%	64,274
	디지털컨텐츠	7,226	74.3%	2,496	25.7%	9,722
	데이터베이스	1,174	66.9%	580	33.1%	1,754
	소 계	89,055	79.3%	23,254	20.7%	112,309
정보통신서비스	기간통신	44,412	85.1%	7,764	14.9%	52,176
	별정통신	2,925	48.5%	3,105	51.5%	6,030
	부가통신	12,613	71.0%	5,149	29.0%	17,762
	방송서비스	19,317	78.4%	5,329	21.6%	24,646
	소 계	79,267	78.8%	21,347	21.2%	100,614
정보통신기기	통신기기	29,003	68.0%	13,654	32.0%	42,657
	정보기기	22,787	67.2%	11,114	32.8%	33,901
	방송기기	5,842	69.5%	2,562	30.5%	8,404
	부품	111,497	61.6%	69,517	38.4%	181,014
	소 계	169,129	63.6%	96,847	36.4%	265,976
전 체		337,451	70.5%	141,448	29.5%	478,899

자료 : KAIT(2002) 재구성.

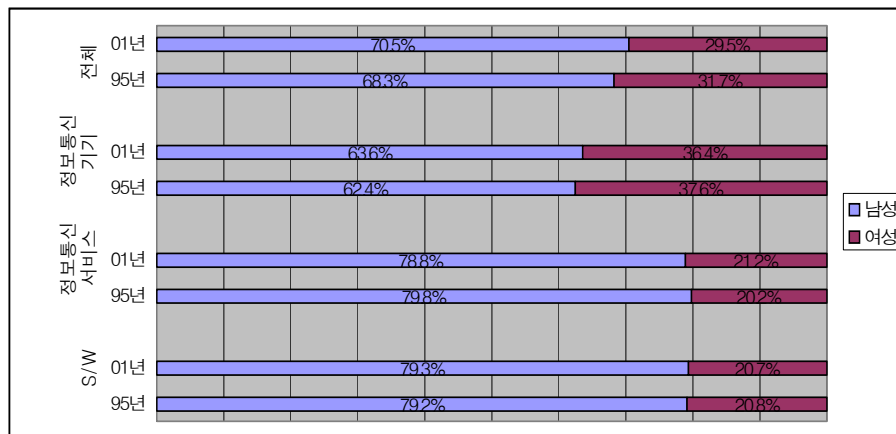
정보통신산업을 소프트웨어와 정보통신서비스, 정보통신기기 등 3개의 부문으로 크게 나누어 보면 정보통신기기분야가 여성의 비중이 36.4%로 상대적으로 높고, 소프트웨어와 정보통신서비스는 각각 20.7%와 21.2%로 비슷한 수준으로 나타나고 있다. 이는 대규모 제조업의 특성을 띄고 있는 정보통신기기 부문에서 생산과 제조부문에 많은 여성근로자들이 종사하고 있기 때문으로 풀이된다.

세부 업종별로 살펴보면 별정통신의 여성근로자 비율이 51.5%로 가장 높게

나타나고 있다. 그러나 이는 별정통신업종의 근로자 규모가 크지 않은 가운데 특정 기업이나 지역의 자료가 과다하게 반영된 것으로 보여 큰 의미를 두기 어려운 수치로 해석된다.⁵⁾

여타의 업종 중 여성근로자의 비중이 상대적으로 높은 업종은 부품(38.4%), 데이터베이스(33.1%), 정보기기(32.8%), 통신기기(32.8%) 등의 순서로 나타났다. 반면 기간통신업종은 여성근로자의 비중이 14.9%에 불과했고, 이어 컴퓨터관련서비스(19.2%), 패키지SW(21.5%), 방송서비스(21.6%) 등에 여성진출이 저조한 것으로 나타났다.

한편 이 같은 자료는 과거 자료와 비교함으로써 기간중 여성과 남성의 비중이 업종별로 어떻게 변하였는지 분석할 수 있다. 다만 KAIT의 정보통신산업통계연보는 95년 조사이후 정보통신산업의 내부구성변화를 반영하여 분류체계가 다소 변동이 있었으며, 조사방법상의 보완과 발전도 있었던 것으로 보여 세부 업종간 비교나 절대치의 증감에 대한 분석은 사실상 불가능하다. 3개 부문별로 성별 비중의 변화는 <그림 II-2>에 나타나 있다.



<그림 II-2> IT산업 상시근로자의 성별구성변화(95년과 2001년)

5) KAIT(2002)에 따르면 별정통신업종에 종사하는 3,105명의 여성근로자중 2,112명 이상이 대전지역에 근무하는 사무직으로 표시되어 있다.

그러나 <그림 II-2>에 나타난 바와 같이 95년과 2001년사이에 종사자의 성별 구성비는 어느 부문이나 예외없이 거의 변화가 없는 것으로 보인다. 그나마 정보통신기기분야에서 여성근로자의 비중이 1.2%포인트 정도 늘어나고, 다른 부문은 미세한 감소를 보이고 있으나 그 수치의 차이는 의미를 두기 어려운 수준이다.

다. 여성의 IT직종 진출 전망

IT직종은 IT전문지식을 직무에 활용하는 전문인력을 말한다. IT는 다른 어떤 분야보다도 지식집약적 성격이 강한 분야이며, 취업자로서 갖추어야 하는 일반능력보다는 전공분야의 깊이 있는 지식이 많이 요구되는 분야이다.

조동기와 조희영(2002)는 최근 지식정보화의 진전으로 우리사회를 구성하고 있는 각종 직업의 구조와 특성이 어떻게 변하고 있는지를 다루고 있다. 이 연구는 통계청의 인구주택총조사 자료에 근거하여 직업과 교육훈련수준과의 관계를 보여주고 있다. <표 II-13>은 지식정보사회가 요구하는 각 직업의 직무수행에 필요한 교육훈련의 요건을 나타낸 것이다. IT직무에 국한된 현상은 아니나, 전문지식이 요구되는 직종일수록 높은 수준의 교육훈련이 필수적으로 요구되고 있음이 보여지고 있다.

<표 II-13> 직무수행에 필요한 최소 교육훈련 수준

직업대분류	초등교육	중등교육	기술전문 교육	대학·대학원 교육
0. 의회의원, 고위임직원 및 관리자 ^{a)}				
1. 전문가				
2. 기술공 및 준 전문가				
3. 사무 종사자				
4. 서비스 종사자				
5. 판매 종사자				
6. 농업, 임업 및 어업숙련 종사자				
7. 기능원 및 관련 기능 종사자				
8. 장치, 기계조작 및 조립 종사자				
9. 단순노무 종사자				
10. 군인				

자료: 통계청, 「2000 인구주택총조사 한국표준직업분류」.

지식기반사회의 대표적 직업이라고 할 수 있는 IT직종의 전문인력 부족은 IT전문지식의 중요성을 입증하는 증거가 된다. 앞에서 살펴본 바와 같이, 최근 사회전반적인 취업난으로 청년실업이 심각한 사회문제로 대두되고 있음에도 불구하고, IT직종에 대해서는 2001년도 9월 기준으로 약 3만 3,000명의 부족인원이 존재하고 있다. 이른바 ‘구직난 속의 구인난’이라는 현상이 경제의 호불황에 관계없이 IT분야 전반에 걸쳐 보고 되고 있는 것이다. 최근 대학의 이공계정원이 확대되는 등 교육부문에서 IT분야에 대한 투자가 많이 이루어졌음에도 불구하고 이처럼 기업의 요구에 맞는 인력이 부족하게 된 것은 IT전문인력에 대한 기업의 요구가 보다 높은 수준의 능력과 자질을 요구하게 되기 때문이라고 볼 수 있다.

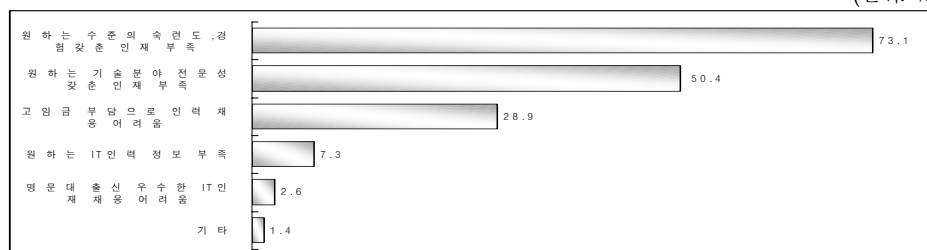
<그림 II-3>은 IT인력 채용이 어려운 이유를 묻는 설문에 대한 500개 IT기업의 복수응답결과를 종합한 것이다(한국소프트웨어진흥원, 2002). 대다수의 기업들이 필요한 IT인력을 제때 구하지 못한 원인으로 ‘원하는 수준의 숙련도와 경험을 갖춘 인재가 부족하기 때문(73.1%)’이라고 응답했으며, 다음으로

- 6) 1) 의회의원, 고위임직원 및 관리자와 군인은 직능수준과 무관하게 설정되어 있음.
2) 음영으로 처리된 부분은 필요한 최소한의 교육수준을 가리킴.

‘원하는 기술분야의 전문성을 갖춘 인재 부족’에 대해서도 절반이 넘는 기업들(50.4%)의 응답이 있었다. 이를 거꾸로 해석하자면 기업이 원하는 인재상은 ‘전문인력이 부족한 분야에서 높은 수준의 실무지식을 쌓은 인력’이라고 볼 수 있다.

<그림 II-3> IT기업의 IT인력 채용이 어려운 이유

(단위: %)



자료: 한국소프트웨어진흥원(2002).

이 같은 현상은 IT기업들이 신입사원을 선발하는 기준으로 어떤 항목을 중요시하는지에 대한 조사결과(한국소프트웨어진흥원, 2002)에서도 그 이유를 찾을 수 있다. 조사된 500개 기업들은 보유기술과 전문지식(78.6%)을 신입사원이 갖추어야 할 1순위 항목으로 꼽았으며, 다음이 태도 및 성격(67%)이었다. 나머지 기준들은 학력(21.6%), 프로젝트수행능력(11.8%), 실무경험(9.6%)이었고 자격증과 외국어능력은 모두 4.4%의 동일한 응답률을 보였다.

이 가운데 주목할 것은 프로젝트수행능력과 실무경험의 비중이 상당히 높다는 것이다. 또 이 두 가지 자질이 모두 풍부한 실습과 현장경험을 통해 길러지는 것이라는 점을 감안하면 IT전문인력에게 요구되는 자질이란 전공지식을 바탕으로 한 실무적 능력에 바탕을 두고 있다는 점을 알 수 있다. 따라서 IT직종에 여성들이 많이 진출하기 위해서는 IT와 관련된 전문능력을 갖춘 여성들이 많아져야 하며, 그 수준도 업계가 요구하는 정도가 되어야 한다.

IT분야 인력부족의 원인을 분석한 최근 연구에서는(정보통신정책연구원, 2003) 다음의 3가지 경우가 모두 발생하고 있음을 지적해 주고 있다. 즉 첫째는 특정기술을 갖춘 인력에 대한 요구는 많지만 공급이 원활하지 못하는

경우로 이 경우는 임금수준이 올라가게 된다. 두 번째는 특정기술을 갖춘 인력은 많지만, 이 분야는 인력의 초과수요 발생으로 임금수준이 낮아 고용하기 힘든 경우로 인력이 부족함에도 취업률이 낮다. 세 번째는 특정기술을 가진 인력의 공급도 충분하고 이러한 기술을 갖춘 인력에 대한 수요도 많지만 노동시장 정보부족으로 인해 구인, 구직기간이 길어지는 경우가 바로 그것이다. 위 요인분석은 IT인력의 수요와 공급의 질적 수준의 불일치 현상을 보여주고 있으며, 여성들의 경우, IT분야 취업에서는 위 3가지 요인이 어느 정도 작용하며, 어느 요인이 가장 큰 요인인지에 대한 분석이 필요하다. 또 동 보고서(정보통신정책연구원, 2003)는 임시직 비중이 남자는 3.1%인데 비해 여자는 8.0%로 훨씬 높으며, 여자의 경우 중소기업체 근무비중 이 남성보다 상대적으로 높다고 보고하고 있어, 종사분야에 대한 통계 등 인력양성계획에 필요한 제반 조사작업이 요청되고 있다.

최근에는 여성의 실업해소나 취업확대와 관련하여 IT분야는 여성들이 취업하기에 적합하거나 상대적으로 유리한 분야라는 견해도 일반적으로 받아들여지고 있다. 앞에서 살펴본 IT 산업계 종사자의 성별 분포에서는 이 같은 견해의 증거를 찾아볼 수는 없었지만, 최근 언론 등을 통해 소개되는 기업의 사례나 소규모로 이루어지는 설문조사 등을 통해서도 IT직종에 대한 여성의 진출이 활발해지고 있다는 논의를 쉽게 발견할 수 있다.

주로 거론되는 분야는 소프트웨어와 디지털컨텐츠 등 말 그대로 '소프트(soft)'한 영역들이다. 국내 한 취업정보제공업체는 여성 취업이 유망한 분야들을 소개하고 있는데,⁷⁾ IT직종과 관련 있는 직업으로는 게임시나리오작가, 멀티미디어디자이너, 웹디자이너, 웹마스터, 웹프로듀서, 컴퓨터애니메이터 등 한결같이 디지털컨텐츠 관련 직종들이다. 취업전문가 등의 견해를 빌어 소개하는 여러 취업정보사이트의 내용들도 이러한 범주에서 크게 벗어나지는 않는다.

이 같은 류의 취업정보들의 한계는 이 정보를 이용하는 고객들이 최소 6개월 이상 몇 년간의 준비를 통해 취업시장에 나가려는 학생들보다는 당장 또는 적어도 2~3달 이내에 취업을 희망하는 사람들을 주요한 대상으로 삼고 있

7) <http://woman.joblink.co.kr>

다는 점이다. 따라서 보다 장기간에 걸친 체계적인 교육훈련이 가능한 상황에서는 좀더 높은 수준의 지식과 숙련을 요구하는 직종에 대한 고려가 필요하며, 정부의 지원정책도 이러한 방향에 맞춰져야 할 것이다.

이러한 논의들을 종합하여 볼 때, 금재호와 김은민 등(2003)의 IT직종 분류기준상에서 SW/SI개발설계직군 및 디지털컨텐츠직군 등에 속하는 직무들은 다음의 요건을 갖추고 있는 까닭에 여성의 취업이 유망한 분야로 꼽고 있다.

첫째, 여성의 성적 특성이 부합될 수 있는 소프트(soft)한 영역이다.

둘째, 주요 기업들이 남성중심의 질서가 중시되는 대기업보다는 창의성과 유연성이 중시되는 중소기업 및 벤처기업 중심으로 구성되어 있다.

셋째, 적절한 능력을 갖춘 인재가 크게 부족한 분야로서 전문적인 지식과 경험을 갖출 경우 성별에 관계없이 취업 가능성을 높일 수 있다.

넷째, 향후의 성장성과 고용창출의 여력이 많으며, 진출 가능한 업종의 폭이 넓다.

Ⅲ

여성 IT직종 훈련현황 및 특성

1절 정부의 여성IT인력 양성현황	45
1. 여성부	45
2. 정보통신부	52
3. 노동부	56
2절 여성전용 훈련기관	61
1. 안성여자기능대학	61
2. 경기도 여성능력개발센터	63
3. 여성회관	68
4. 여성인력개발센터	70

1절 정부의 여성 IT인력 양성현황

현재 정부의 IT교육훈련은 여성부, 정통부, 노동부, 중소기업청, 산자부, 지자체 등에서 실시하고 있으며, 여성부에서 주관하는 교육은 훈련생 전원이 여성이다. 정부의 여성 IT인력양성현황을 첫째, 취업을 위한 장기교육과정으로 운영하고 있는 여성부, 정통부, 노동부 둘째, 정부가 전부 혹은 일부 지원하고 있는, 여성전용훈련기관이라고 할 수 있는 안성여자기능대학, 경기도 여성능력개발센터, 여성회관, 여성인력개발센터의 여성IT인력양성사업 현황을 통해 알아보기로 한다

1. 여성부

가. 추진배경

여성인력양성체계인 대학, 직업훈련원, 정보종합고 등의 교육은 교육이수후 관련분야의 취업과 연계되지 못하거나 교육내용이 현장수요를 제대로 반영하지 못하는 경우가 많아 IT산업현장에서 필요로 하는 교육내용으로 전환해야할 필요성이 있고, 현재의 생산직 중심에서 전문기술직 쪽으로의 진출을 위해 체계적으로 여성 IT분야 인력양성의 필요성이 대두되고 있다. 이러한 맥락에서 여성부는 “제3차 정보화촉진기본계획(e-Korea Vision 2006)”에 의거, ‘국민의 정보활용능력 제고’라는 대주제 아래 “여성의 경제활동 참여율 제고를 위한 정보통신분야 취업·창업촉진”을 세부과제로 선정, 2001년부터 여성 IT전문교육사업에 착수했다.

나.사업개요

삼성SDS를 운영기관으로 하고 8개 교육기관과 컨소시엄을 구성, 사업을 추진

중이다. 도입기인 2001년 20억, 발전기인 2002년 10억, 성숙기인 2003년 10억, 2004년 16억5천만원 예산으로 2001-2004년까지 4년간 총 56억 5천만원 규모의 사업으로 진행된다. 사이버 여성 IT전문교육은 2001년도 30억, 2002년도 10억 원을 정보화촉진기금에서 지원받아 활용한다. 지원율은 2002년 70%에서 2003년 80%로 늘어났다.

<표 III-1> 여성부 IT전문교육 사업개요

	2001-2002	2003
위탁기관	삼성SDS를 운영기관으로 하고, 5개 연계 교육기관으로 컨소시엄 구성	삼성SDS를 운영기관으로 하고, 8개 연계 교육기관으로 컨소시엄 구성
사업기간	2001.1-2002.12	2003.1-2003.12
소요예산	정보통신촉진기금 30억 ('01:20억)	정보통신촉진기금 10억
교육과정	IT장기과정(5개과정)	IT장기과정(5개), IT기획전문가과정(2개), IT재직자 Skill-up 과정(1개), 여성친화과정(6개)
교육생	미취업, 재취업희망, 졸업예정자	미취업, 재취업, 졸업예정자, 재직자
양성인원	총 621명(취업과정 210명)	총 310명 계획(215명 훈련중)
지원	교육비의 70%지원, 200만원 한도	교육비의 80%, 300만원 한도

다.사업현황

(1) 훈련직종

여성부의 훈련직종을 보면 1차년도 훈련직종은 타 기관과 유사성이 많았으나, 2003년도에는 IT장기과정(7개과정), IT재직자 skill-up과정(1개과정), IT기획전문가과정(2개과정), 여성친화과정(6개과정)의 총16개 과정으로 확충되었고, IT장기과정을 제외한 나머지 과정이 신설되었으며, 여성친화과정과 재직자과정이 포함되어, 타 기관과 차별성이 나타나고 있다. 2004년도 훈련직종은 IT심화과정의 훈련직종 중 웹디자인을 제외하고는 프로그램, 네트워크, 데이터베이스로 모두 바뀌었고, 훈련직종을 여성단체로 파급시키려는 의도가 나타나고 있다.

훈련직종은 현재 인력 부족율이 가장 높은 IT분야인 SW/SI 개발설계와 창의성이 중요하여 상대적으로 학력이나 경력문제에서 약간 자유로운 디지털컨텐츠 중심으로 구성되어, 시장전망성이 좋은 직종구성임을 보여주고 있다. 특히 2004년의 경우 가장 부족율이 높은 분야인 SW/SI 개발설계에 집중되어 있어, 직종구성은 잘 된 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-2> 여성부의 IT훈련직종

연도			A*	B	C	D	E	F	G	H
'02	IT심화과정	보안고급 자바 프로그래밍고급 웹디자인 고급 윈도우 프로그래밍 고급 모바일자바전문가과정	o o o o	o						
'03	IT장기과정	IT기반 자바 실무 윈도우 실무 웹디자인 실무 자바전문고급 윈도우 전문 웹디자인고급과정	o o o o o o	o	o					
	IT기획전문가 과정	IT기획전문 e-Biz 기획전문	o o							
	IT제작자 Skill-up 과정	제작자 skill-up 과정	o	o	o					
	여성친화과정	쇼핑몰 머천다이즈 아바타 디자이너 패션스타일리스트, 회계관리전문가 3D 애니메이션 텔레마케팅 관리자 과정	o	o o	o					
'04	IT전문심화과정:	웹디자인 프로그래밍 네트워크 데이터베이스	o o o o	o						
	IT경쟁력 강화과정:	그래픽 프로그래밍 시스템 기획 소프트스킬 자격대비 원격여성 e-Leader 양성	o o o o	o						
	IT여성친화과정:	쇼핑몰 머천다이즈 아바타 디자이너 패션스타일리스트 회계관리전문가 3D 애니메이션 텔레마케팅 관리자 과정	o o o o	o o	o					
	여성단체정보화지원과 정:	웹마스터양성 강사양성(5개분야) e-Biz기획 소프트스킬	o	o	o					o

* A. SW/SI 개발설계, B. 디지털컨텐츠, C. 시스템운영관리, D. 통신방송서비스, E. H/W 개발설계, F. H/W 유지, G. IT교육, H. IT기술영업.

(2) 훈련현황

우선, 교육시작 첫해인 2002년도 과정은 입문과정과 심화과정이 있으며, 입문 과정은 250명, 심화과정은 621명이 수료했다. 교육예산은 입문과정에 4천3백만원, 취업자과정에 8억6천4백만원으로 총9억7천만원이 지출되었다. 취업교육은 심화과정중 고급과정 이수자인 210명으로 전체 수료자의 1/3에 불과하여, 취업교육의 성격을 더 명확히 해야 하는 과제를 안고 있었다.

<표 III-3> 2002년도 IT 전문인력 예산 및 양성실적

과 정		양성인원				단가	지원 (%)	교육시간			지원액 (천원)
		기본	실무	고급	계			기본	실무	고급	
여성IT전문교육 입문		250			250	2,031	70	120			43,000
IT전문 기술심화	웹디자인	80	77	71	228	6,645	70	175	175	420	267,000
	프로그래밍	80	174	139	393	6,645	70	175	210	560	597,000
계		160	251	210	621						907,000

자료: 여성부 내부자료(2003.8).

2002년도 취업률을 보면, 우선, 취업자과정은 5개직종의 고급과정 수료자에 한정되면, 총 수료자 238명중, 160명이 취업하여, 64.5%의 평균취업률을 보여주고 있다. 그중에서도 보안, 웹디자인, 윈도우 프로그래밍 분야는 70%이상의 상대적으로 높은 취업률을 보여주고 있다.

<표 III-4> 2002년도 IT취업자 및 취업률

훈련직종명	훈련시간	수료자(명)	취업자(명)	취업률(%)
보안고급	560	36	30	83.3
JAVA프로그래밍고급	490	63	31	49.2
Web Design 고급	420	71	51	71.8
Window 프로그래밍 고급	560	50	35	70.0
Mobile Java Expert	350	28	13	46.4
계		238	160	64.5

자료: 여성부 내부자료(2003.8). 내부자료간 인원수에 약간씩 차이가 있음.

2003년도는 총 325명의 훈련생을 배출시킬 계획을 가지고 있으며, 교육기간은 짧게는 8주, 길게는 31주에 이르는 다양한 과정으로 구성되어 있다. 웹디자인에 2억9천만원, 애니메이션에 2억원, 여성친화과정에 1억8천9백만원을 투입, 동 분야의 여성인력개발에 신경을 쓰고 있다. 2003년도에는 1차년도의 정부지원을 70%를 80%로 올리고, 총 지원한도액을 200만원에서 300만원으로 인상하여 정부 지원을 한층 더 강화했다.

<표 Ⅲ-5> 여성부 2003년도 IT개설과정, 모집요건 및 지원액

구분	과정명	기간 (주)	인원 (명)	교육비		
				총교육비	정부지원	개인부담
IT장기과정	IT기반	8	20	1,755	1,404	351
	자바 실무	8	25	919	735	184
	윈도우 실무	8	25	919	735	184
	웹디자인 실무	6	20	2,294	1,835	459
	자바전문 고급	31	20	5,394	4,315	1,079
	윈도우 전문	31	20	5,394	4,315	1,079
	웹 디자인 전문고급	15	20	4,513	3,610	903
IT 기획 전문가과정	IT 기획전문	9	20	798	638	160
	e-Biz 기획전문	16	20	824	659	165
여성 친화과정	쇼핑몰 머천다이저	5	20	932	746	186
	아바타 디자이너	5	20	1,387	1,110	277
	텔레마케팅관리사	12	20	923	820	103
	패션스타일리스트	17	30	2,282	2,027	254
	회계관리전문가	13	20	1,007	895	112
	3D 애니메이션	21	25	6,399	5,000	1,339

2003년도 8월 현재까지 교육현황은 여성친화과정 총 계획인원 310명중 233명이 교육중으로 75.2%의 실시율에 도달하고 있으며, 교육생 중도탈락율은 7.7%로 낮은 편이다. 그러나 현 시점에서는 교육이 아직 진행중인 관계로 2003년도 교육생의 수료이후의 취업현황은 알 수 없다.

<표 III-6> 2003년도 여성부 IT전문과정 훈련현황(2003.8)

훈련직종명	훈련시간	계획인원	실시인원	훈련중인원	중도탈락
IT기반	800	50	21	16	5
쇼핑몰머천다이어	200	40	47	46	1
아바타 디자이너	175	40	20	18	2
패션스타일리스트1기	320	30	30	26(수료)	4
패션스타일리스트2기	320	30	27	27	0
회계관리 전문가	240	60	30	29	1
텔레마케팅1기	220	30	30	30	5
텔레마케팅2기	220	30	28	28	0
계		310	233	215	18

2004년도 양성계획의 특징은 첫째, 예산증액이다. 2002, 2003년의 9억원 정도에서 2004년도는 16억5천으로 거의 2배 가깝게 증액되었다. 둘째, 지원을 다양화이다. 2002년도 일괄적인 70% 지원, 2003년도 일괄적인 80%지원에서 2004년도에는 70%, 90%, 100%의 3가지 지원율로 상향조정하는 동시에 과정별 지원율을 다양하게 적용할 계획이다 셋째, 취업교육후 취업연계를 위한 연계망 구축 및 취업지원사업에 예산을 배정, 취업연계에 더 관심과 신경을 쓰고 있다는 점이다. 넷째, 여성단체 정보화지원사업이 포함되어 IT전문여성인력 훈련과정의 타 기관으로 파급을 지향하고 있다는 점이다.

<표 Ⅲ-7> 2004년도 IT 전문교육 예산 및 양성인원

과 정		단계별 양성인원				단가	지원 율(%)	단계별 교육시간			지원액 (천원)
		기 본	실 무	고 급	계			기 본	실 무	고 급	
여성IT전문교육 입문		500	-	-	500	4,500	100	80	-	-	180,000
IT 전문 기술 심화	웹디자인	20	50	40	110	7,924	70	280	210	490	198,000
	프로그래밍	40	50	40	130	4,661	70	280	120	1,080	197,000
	네트워크	30	20	20	70	5,127	70	280	210	490	80,000
	데이터베이스	30	20	20	70	4,661	70	280	210	490	73,000
IT 경쟁력 강화	그래픽	-	-	50	50	7,924	100	-	-	35	14,000
	프로그래밍	-	-	100	100	4,661	100	-	-	35	16,000
	시스템	-	-	50	50	5,127	100	-	-	35	9,000
	기획	-	-	50	50	12,000	100	-	-	35	21,000
	소프트스킬	-	-	50	50	10,000	100	-	-	35	18,000
	자격대비	-	-	50	50	6,059	100	-	-	35	11,000
	원격	-	-	200	200	4,500	100	-	-	20	18,000
	여성e- Leader양성	-	-	20	20	100,000	70	-	-	150	147,000
IT 여성친화		-	400	-	-	4,661	90	-	250		419,000
여성 단체 정보화 지원	웹마스터 양성	-	25	25	25	7,924	90	-	210	540	134,000
	강사양성 (5개분야)	-	-	25	25	8,000	90	-	-	490	88,000
	e-Biz기획	-	-	40	40	12,000	90	-	-	35	15,000
	소프트스킬	-	-	40	40	10,000	90	-	-	35	13,000
계		120	565	740	740						1,651,000

자료: 여성부 내부자료(2003.8).

라. 특성 및 문제점

첫째, 교육생 전원이 여성으로 구성된다는 점에서 IT분야 여성인력양성에 크게 기여하는 교육이라는 점이다. 둘째, 1차년도는 전국을 대상으로 교육생과 교육기관을 선정하여 운영했으나, 지방교육생이 적다는 이유로, 2차년도부터는 수도권 그중에서도 서울에 국한시켜 운영함으로써, 지역편중성을 가진 채 운영되고 있다는 점이다. 셋째, 훈련직종 선정에서 여성친화적이고 특화적인 직종개설이 요청되에도 불구하고, 정통부나 노동부 훈련직종과 중복되는 과정이 있다는 점이다. 넷째, 취업자과정인 고급과정중심으로 운영되었어야 하나, 1차년도에 시행착오로 입문, 기초, 실무과정에 그치는 훈련생을 양산하는 결과를 초래하여, 전체 수료생에 비해 취업과정 이수 비율이 낮다는 점을 들 수 있다, 그러나 이 점은 2차년도부터 해소되고 있다. 넷째, 여성들만 모아서 교육할 경우, 여성들이 모든 것을 주도해 나가야 하기 때문에 열성적인 태도로 임하게 하는 장점이 있는 반면, IT업계동향, 인맥, 학업정보, 취업정보의 보유나 공유 면에서는 남성보다 여성들이 취약한 측면이 있을 수도 있어, 위탁기관의 정규반과 혼합반으로 편성하여 운영하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다고 본다.

2. 정통부

가. 추진배경

IT산업의 발전에 따라 IT전문인력에 대한 수요가 급증하고 있으나 인력공급은 이에 미치지 못하여, 2002년 말 현재 IT인력 부족규모는 약 2만여 명으로 추정되고 있다. 산업현장에서 필요로 하는 IT인력공급기반을 확충하고 현장실무능력을 배양하기 위해 IT전문교육사업을 추진한다.

나. 사업개요

한국 소프트웨어진흥원을 운영기관으로 지정, 지방의 8개 체신청을 통해 '98년부터 2002년까지 6년간 446개 교육기관이 참가했다. 1998년부터 2003년까지 6년 동안 총 835억원의 예산이 소요되었고, 교육시간은 3개월 이상(90일 기준으로 최소 450시간), 교육대상은 대학생, 미취업자, 실업자이다.

<표 Ⅲ-8> 여성부 IT전문교육 사업개요

	세 부 내 용
위탁기관	한국소프트웨어진흥원을 운영기관으로 하고, 전국 8개 체신청을 통해 전국 446개 기관에서 수행('02년 72개, '03년 57개 기관참가)
사업기간	1998.1-2002. 12
소요예산	6년간 총 835억
교육과정	
교육생	미취업,실업자,대학생(대학교 3,4학년, 전문대 2학년까지 확대)
양성인원	총 26,927명, 취업 13,434명(취업률 49.9%)
지원	교육비 50%, 1인당 한도 300만원, 기술분야별, 지역별, 교육기관별 시간당 표준단가 차등화 하여 교육비 산정

다. 사업현황

(가) 훈련직종

정통부 훈련직종 중 디지털컨텐츠 분야는 여성부와 중복이 되는 과정도 있지만, 정통부 과정은 보다 SW/SI 개발·설계분야 중심으로 구성되어, 보다 학력 및 관련 실무경력을 요하는 직종으로 구성되어 있다.

<표 III-9> 정통부 훈련직종(2002-2003년)

연도	훈련과정	A	B	C	D	E	F	G
2002	ACE 자격증과정		o					
	MCSE+MCDB+CCNA과정	o		o				
	OCP 국제공인자격증	o		o				
	ACS국제 자격증		o					
	SCJP,SCNA,SCCD국제공인자격증	o						
	IT컨설턴트	o						
	프로젝트 실무과정	o						
	청소년 S/W기술교육	o						
	프로그래밍과정(C++,java등)	o						
	네트워크관련 전문가	o						
	정보보호 전문가,정보보안전문가	o						
	데이터통신 전문가	o			o			
	유닉스전문가	o						
	Web 3D &VRS	o	o					
	시스템 엔지니어	o						
	EJB Expert	o						
	리눅스 &오라클	o						
	모바일관련 전문가	o			o			
	애니메이션 관련 과정		o					
	디지털영상그래픽		o					
	게임프로그래머		o					
	멀티미디어 관련 과정		o					
	게임 디자인 과정		o					
2003	무선인터넷 전문과정				o			
	Data Base	o		o				
	임베디드시스템					o		
	동영상제작실무,동영상컨텐츠제작		o					
	ASP쇼핑몰 구축	o						
	JAVA solution	o						
	디지털 영상편집 전문가		o					

* A:SW/SI 개발설계, B:디지털컨텐츠, C:시스템운영관리, D:통신방송서비스, E:H/W 개발설계, F:H/W 유지, G:IT교육, H:IT기술영업, 2003년도 과정은 2002년과정에 추가되는 과정만 표기.

(2) 훈련현황

‘98년부터 2002년까지 총 835억원을 투입하여 446개 교육기관에서 31,121명 교육을 실시하여, 26,927명이 수료했으며, 이중 13,434명(49.9%)이 취업했다. 정통부 훈련현황은 남녀구분이 되지 않은 관계로 여성현황을 알 수 없으나, 훈련담당자들은 여성이 차지하는 비율은 대략 15%-20%정도로 보고 있었다.

<표 III-10> IT전문교육지원사업 추진실적('02년말 기준)

(단위: 억원, 개, 명)

연도	예산	교육 기관	교과 과목	배정 인원	교육 인원	수료 인원(A)	취업 인원(B)	취업률 (B/A)
'98	205	59	286	9,851	8,736	8,008	4,314	53.9%
'99	75	58	145	4,495	4,121	3,620	1,729	47.8%
'00	115	61	199	5,998	5,836	5,342	2,816	52.7%
'01	360	195	628	19,361	10,894	9,796	4,545	46.4%
'02	80	73	146	4,092	1,534	161	30	18.6%
계	835	446	1,404	43,797	31,121	26,927	13,434	49.9%

* '02년도 취업률이 낮은 것은 '02년 하반기 선정된 교육기관의 교육이 진행 중인 것에 기인.

라. 특성 및 문제점

첫째, 여성부 위탁교육이 서울에 국한되어 있는 반면, 정통부 위탁교육은 전국대상으로 사업범위가 매우 포괄적이다. 지역은 서울·경기지역이 가장 많으며, 2003년도부터는 새로 제주도가 포함되었다. 둘째, 자료를 취합하는 과정에서 성별로 자료를 취합하지 않은 관계로 여성현황 파악을 할 수 없게 하고 있다. 아직도 정부의 세부적인 자료생산에 성인지적 관점이 결여되어 있음을 알게 한다. 셋째, '98년부터 미취업자 및 실업자 등을 대상으로 IT전환교육 등 IT분야 기초교육과정 위주로 IT전문교육사업을 운영함에 따라 노동부의 실업자교육과 중복되는 과정들이 대부분을 차지한다는 점이다. 넷째, '98년부터

2002년까지 43,797명의 교육계획을 수립했으나, 모집을 저조 및 중도탈락율 증가로 26,927명(61.5%)만이 수료하는 등 교육생 모집을 저조와 취업 불확실성 증가로 인한 중도탈락자수가 증가하고 있다는 점이다.

3. 노동부

가. 추진배경

IT인력양성을 위한 부처간 역할분담에서 정통부가 IT인력양성 종합계획 추진, IT인력 수요예측, 정보화촉진기금 관리 및 운용이 초점이라면, 노동부는 실직자, 재직자의 취업능력, 업무능력 향상을 위한 IT훈련을 실행하고 있으며, 최근에 와서는 정통부도 IT기초과정을 운영하고 있지만, 노동부는 다양한 실직자, 재직자를 위한 실업대책의 일환으로 IT교육을 수행중이다.

나. 사업현황

(1) 훈련직종

노동부의 훈련직종 역시 SW/SI 개발·설계 분야가 주종을 이루고 있으며, 다음으로 디지털콘텐츠 분야 중 웹 관련과 그래픽으로 구성되어 있다

<표 III-11> 노동부 훈련직종(2002-2003)

연도	훈련과정	A	B	C	D	E	F	G
2002	게임프로그램 일반	o						
	네트워크 개발자 과정	o						
	리눅스,오라클 관련 과정	o						
	프로그래머(java,비주얼베이직..)	o						
	데이터베이스 및 보안전문가	o						
	시스템, database프로그래밍	o						
	웹솔루션 개발자	o						
	윈도우시스템 프로그래밍	o						
	모바일 전문가	o			o			
	웹컨설턴트	o						
	전자출판과 인터넷프로그래밍	o						
	이동통신전문가				o			
	웹 스페셜리스트 & SCJP	o						
	무선인터넷프로젝트 (자바기반,핸드폰응용,PDA)	o				o		
	보안전문가 과정	o						
	java solution 개발자	o						
	소프트웨어 전문가	o						
	MCSE+MCDBA&MS.net	o						
	OCP공인자격증	o		o				
	SQL server 기초,발전과정	o		o				
	ASP기술기반 인터넷비즈니스	o						
	자바 솔루션	o						
	멀티미디어 웹디자인		o					
	컴퓨터광고디자인		o					
	애니메이션 관련분야		o					
	웹마스터관련 과정		o					
	웹디자인관련 과정		o					
	웹미디어		o					
	웹프로듀서		o					
	게임 그래픽관련 과정		o					
	Softimage 영상전문가		o					
2003	윈도우시스템프로그래밍	o						
	유닉스 시스템 프로그래밍	o						
	IT솔루션개발자	o						
	Vendor Neutral Developer	o						
	3D MAX		o					
	포토샵/일러스트		o					
	SQL sever 과정	o		o				
	OCP & scjp 관련 과정	o		o				

* A:SW/SI 개발설계, B:디지털컨텐츠, C:시스템운영관리, D:통신방송서비스, E:H/W 개발설계, F:H/W 유지, G:IT교육, H:IT기술영업.

(2) 훈련현황

노동부 전체 훈련인원은 '98년 100만여명, '99년 120여명, '00년 151만, '01년 187만으로 해마다 증가하는 추세다. 예산은 '98년 6천4백억에서 '01년 7천1백억원 정도가 소요되고 있다. 이 중 실업자재취직훈련의 직종별 현황을 통해 파악해 보기로 한다.

<표 III-12>연도별 노동부 직업능력개발 사업실적 및 예산('98-'01)

(단위:천명,억원)

훈 련 명	'98년		'99년		'00년		'01년	
	인원	예산	인원	예산	인원	예산	인원	예산
총 계	1,088	6,428	1,189	8,048	1,516	7,629	1,871	7,186
실업대책직업훈련	331	3,486	358	4,561	216	3,384	180	2,638
재직자향상훈련	679	573	795	1,063	1,239	1,751	1,626	2,271
기능인력양성훈련	78	2,369	36	2,424	61	2,494	65	2,277

※ 고용촉진훈련의 지방비 부담분('98:197억, '99:111억, '00:92억, '01:73억).

※ 예산은 이월분을 포함한 집행액.

※ '98년 취업유망자격증 취득사업으로 4,260명에 대해 468백만원 집행.

※ 수강장려금('98:2명, '99:51명, '00:252명).

2002년도 노동부 IT분야 실업대책직업훈련중 재취업훈련생은 총 50,624명이며, 이 중 여자는 22,552명(33.6%)을 차지한다.

<표 III-13> 노동부 훈련생 특성별 실시현황

(단위:명, %)

훈련 분야	위탁 인원	성 별		연 령			
		남	여	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상
계	142,704 (100.0%)	75,679 (53.0)	67,025 (47.0)	86,176 (60.4)	37,075 (26.00)	13,400 (9.4)	6,043 (4.2)
정보통신	50,624 (35.5)	28,072 (37.1)	22,552 (33.6)	34,115 (39.6)	12,849 (34.7)	2,674 (20.0)	986 (16.3)

* 고용촉진훈련, 유급휴가훈련은 제외.

전체 훈련종류별로 성별현황을 보면, 재취업훈련에 가장 많은 18,612명, 취업훈련에 977명, 창업훈련에 498명, 취업유망훈련에 2,181명, 우선직종훈련에 24명이 배출되고 있다.

<표 Ⅲ-14> 노동부 훈련종류별 IT훈련 현황

(단위: 명,%)

훈련종류	훈련분야	위탁인원	성별		연령			
			남	여	29세이하	30~39세	40~49세	50세이상
재취업훈련	계	142,704	75,679 (53.0)	67,025 (47.0)	86,176 (60.4)	37,075 (26.0)	13,400 (9.4)	6,043 (4.2)
	정보통신	50,624 (35.5)	28,072 (37.1)	22,552 (33.6)	34,115 (39.6)	12,849 (34.7)	2,674 (20.0)	986 (16.3)
실업자재취직	계	104,559 (100.0)	47,756 (45.7)	56,803 (54.3)	56,835 (54.4)	31,740 (30.4)	11,172 (10.7)	4,951 (4.7)
	정보통신	39,257 (37.5)	20,645 (43.2)	18,612 (32.80)	25,114 (44.2)	11,037 (34.8)	2,221 (19.9)	885 (17.9)
취업훈련	계	4,276 (100.0)	2,068 (48.4)	2,208 (51.6)	2,614 (61.1)	1,156 (27.0)	364 (8.5)	142 (3.3)
		1,959	982	977	1,400	450	94	15
		(45.8)	(47.5)	(44.2)	(53.6)	(38.9)	(25.8)	(10.6)
창업훈련	계	3,164 (100.0)	1,487 (47.0)	1,677 (53.0)	1,156 (36.5)	1,094 (34.6)	646 (20.4)	268 (8.5)
		981	483	498	442	308	180	51
		(31.0)	(32.5)	(29.7)	(38.2)	(28.2)	(27.9)	(19.0)
취업유망훈련	계	8,656 (100.0)	5,636 (65.1)	3,028 (34.9)	7,069 (81.7)	1,265 (14.6)	236 (2.7)	86 (1.0)
		7,134	4,953	2,181	6,040	940	127	27
		(82.4)	(87.9)	(72.2)	(85.4)	(74.3)	(53.8)	(31.4)
우선직종훈련	계	9,789 (100.0)	8,188 (83.6)	1,601 (16.4)	8,046 (82.2)	921 (9.4)	443 (4.5)	379 (3.9)
		334	310	24	308	22	4	0
		(3.4)	(3.8)	(1.5)	(3.8)	(2.4)	(0.9)	

다. 특성 및 문제점

첫째, 노동부의 IT교육은 실업자 재취업을 위한 많은 과정의 한 분야로 들어가므로, 여성부나 정통부처럼 훈련 주 종목이 IT교육은 아니다. 둘째, 노동부는 대상층, 연령, 학력면에서 다양하고 편차도 커, 정통부의 IT교육보다는 숙련도나 전문성이 떨어지는 편이다. 셋째, 그러나 노동부의 Work-net 시스템 등 교육생 관리는 상대적으로 안정되어 있다.

소결: 이제까지 여성부, 정통부, 노동부에서 수행중인 IT취업교육 현황에서, 다음과 같은 특성을 가진 것으로 요약할 수 있다.

첫째, 각 부처의 목표에 따라 교육접근방식에 상당한 차이가 있다. 즉 여성부는 여성의 권익과 권리확보 차원에서 IT분야 HRD(인적자원개발)를, 정통부는 국제적 경쟁력과 국가적 생산력 증대라는 국가 전체적인 거시적인 차원에서 IT분야 HRD(인적자원개발)를, 노동부는 노동자의 권리확보 측면에서 IT분야 HRD를 수행하고 있다. 부처의 교육목적에 따라 사업의 당위성을 가지고 있으며, 정통부와 여성부 교육은 IT분야에 국한된 사업이나, 노동부 교육에서 차지하는 비율은 %에 불과하다.

둘째, 여성부 교육은 여성의 특성을 고려한 과정개설, 3부처 중 가장 높은 교육비 지원율, 6개월 이상의 전문과정의 개설, 교육기관과 교육생 모두 서울지역에 국한된 교육, 연간 사업비가 10-20억으로 정통부 교육예산의 지극히 미미한 일부를 차지하고 있다. 정통부 역시 전문인력양성을 목표로 하나, 전국을 대상으로 하기에 교육기관도 전국적이라는 점, 교육직종은 IT시장의 변화에 따른 전략적인 분야의 과정개설로 수강생의 80%는 남성으로 구성되어 있다. 1997년부터 시작된 IMF관리체제로 실업자 해소사업의 성격을 가지게 되면서 교육생이 양산되었으나, 이후 예산을 줄이고 있다.

2절. 여성전용훈련기관

1. 안성여자기능대학

가. 훈련직종

안성여자기능대학에는 2000년도까지는 6개학과가 개설되어 있었으나, 2001년 이후로는 컴퓨터응용기계설계, 반도체디자인, 인터넷미디어의 3개 학과로 운영되고 있으며, 3년간 학과는 동일한 반면, 세부 커리큘럼은 약간씩 변하고 있다.

<표 III-15>안성여자기능대학의 개설학과 및 개설교과목(2003)

2003	컴퓨터 응용 기계 설계	기계공작법,기계설계,기계제도,재료역학,기계재료,CAD이론,기계설계제도실습,CAD실습,모델링실습,기계설계해석실습,공유압,CNC공작법,공작기계,응용역학,금형설계,기계설계제도,기계재료응용,공차론,치공구설계,디자인개론,자동화설계실습,기초공작기계실습,CNC공작기계실습,CAE응용실습,치공구설계제도실습,금형설계제도실습,제품디자인실습,프로그래밍실습"
	반도체 디자인	회로이론,기초전자공학,전자회로,디지털공학,반도체공학,집적회로학,회로설계일반,논리회로설계,기초전자실습,전자회로실습,디지털회로실습,전자CAD실습,PCB LAYOUT, 회로시뮬레이션, 논리회로설계실습,시스템설계실습, FPGA실습,집적회로설계실습,VHDL실습,연산회로기초,마이크로프로세서,UNIX실습,컴퓨터응용실습,프로그래밍실습"
	인터넷 미디어	자료구조,전자계산기구조,비주얼프로그래밍,데이터베이스,디자인개론,운영체제,정보통신개론,웹분석및설계,비주얼프로그래밍실습,웹프로그래밍,웹서버구축실습,데이터베이스실습,정보통신실습,홈페이지제작실습,컴퓨터그래픽실습,멀티미디어제작실습,영상편집실습,디자인실습,멀티미디어개론,컴퓨터네트워크,인터넷방송개론,전자상거래개론,영상처리론,소프트웨어공학,캐릭터디자인,웹데이터베이스정보보호개론,기획및시나리오,프로그래밍실습,사무자동화실습,웹디자인실습,인터넷방송실습,컴퓨터정비활용,애니메이션실습,3D 컴퓨터그래픽실습,인터넷프로그래밍실습,아바타디자인실습"

나. 훈련현황

안성여자기능대학은 여성기능인배출을 목적으로 설립·운영되는 전용여성훈련기관으로 2000년도부터 전 교과과정을 IT관련직종으로 편성하여 교육생을 배출하고 있다. 한 해 예산규모는 25억- 38억규모이며, 해마다 300여명의 교육생중 약간의 중도탈락자는 있으나, 일단 수료하면 전원이 취업하는 취업률 100%를 기록하는 최고의 취업률을 보여주는 여성전용훈련기관으로 자리매김하고 있다.

<표 III-16> 안성여자기능대학 훈련 및 취업현황(1998-2002)

년도	교육생	수료생	취업자	취업률	학과수	총교육예산
1998	220	189	189	100	6	3,564,695
1999	300	259	259	100	6	2,695,271
2000	300	262	262	100%	6	3,798,621
2001	300	274	274	100%	6	2,932,353
2001	300	0	0	0	6	3,316,166
2002	300	0	0	0	6	2,550,547

다. 특성

첫째, 따라서 교육생은 199년부터 300명 규모로 고정적으로 운영되고 있으며, 일단 수료한 교육생 전원은 취업률 100%로 전원취업의 강점을 보유하고 있다. 이는 시장수요에 맞는 학과를 개설·운영하면서, 외부전문가 초빙으로 기술동향을 파악, 이를 학과의 세부교과내용에 반영함으로써 시장수요에 부응하고 있기에 가능한 것으로 보인다. 둘째, 노후장비는 교체하고 신기술 장비는 보강함으로써 현장실무적응능력 배양이 가능하다는 점이다. 셋째, 졸업생들에 대해 취업후 지속적인 사후관리 실시로 산업현장 수요자의 요구사항 및 졸업생의 애로사항을 취합, 이를 교육훈련과정에 반영하는 피드백 역할을 충실히 한다는 점이다. 넷째, 따라서 많은 훈련기관들이 입학생이나 훈련생 모집에 애로를 가지고 있으나, 입학정원보다 많은 지원자가 몰려, 모집정원 확

보에 문제가 없다는 점이다.

2. 경기도 여성능력개발센터

가. 추진배경

경기도 여성능력개발센터에서는 첫째, 피부미용, 제과제빵, 등 기존에 지속적으로 개설운영되던 각종 전통적인 취업교육과정의 경우, 교육생들이 이수후 점차 자영업이나 재취업이 현실적으로 어렵고 저조하며, 둘째, 가정생활을 위한 교양교육으로 활용되는 경향을 보인다는 현상에 직면케 되었다 이러한 시점에서 IT분야는 어떤 다른 분야보다 여성 진출 잠재력이 크고 여성일자리창출에 가장 가능성이 있다는 판단 하에, 기존의 교육과정 일체를 여성회관으로 이관시키고, 전적으로 IT직업교육과정을 개발, 여성IT분야 전문교육훈련에 선진적인 모델이 될 정도로 선도적인 사업전개를 해가고 있다.

나. 사업개요

사업시작년도인 1997년 3억으로 시작하여 이후 계속 3억수준을 유지하다가 2001년, 2002년도에는 1억정도 증가한 4억수준을 유지하다가 올해 2003년도에는 6억7천으로 증액, 사업규모를 계속 확대하는 추세에 있다.

<표 III-17> 경기도 여성IT전문교육 예산현황

년도	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	전체
예산(천원)	310,280	297,582	235,049	319,704	384,888	425,190	672,420	2,645,113

*예산내역: 민간위탁금, 강사수당, 교육재료구입비, 시설비로 구성.

(가) 운영방식: 단기교육은 자체에서, 8개월에 이르는 장기과정은 위탁으로 수행한다. 교육훈련담당자와 위탁기관의 담당자가 적합한 직종과 커리큘럼을 구성한 뒤, 단기교육은 자체강사, 전문강사 초빙으로 시설과 기자재가 확보된 자체시설에서 직접교육 하며, 8개월에 이르는 장기과정은 과정별로 외부기관에 위탁한다. 직종선정을 위해서는 매년 8월 초~12월 이전에 확보하고 있는 1,000여개에 달하는 IT업체 리스트를 활용, IT업계동향을 파악하고, IT업종을 범주화하여 즉 디자인, 프로그래밍, 모바일, 전자상거래 등 범주별로 대표적인 교육기관을 방문하여 기관의 커리큘럼담당자와 직접면담을 실시하는 등 다각적인 채널로 직종선정을 위한 자료를 확보한다.

다. 사업현황

(1) 훈련직종

훈련직종수는 초기의 3개 직종에서 2002년도의 경우 10개 직종에서 볼 수 있듯이 해마다 확대되고 있다. 시장변화에 따라 초기의 단순직종에서 2003년의 경우, 웹스페셜리스트, 디지털광고입문, 모바일디자인, 자바프로그래머, 프로젝트개발, 플래쉬 스크립터, e-biz 프로그래밍으로 변화했다.

<표 III-18> 훈련직종의 종류와 변화

년도	훈 련 직 종
'97-'98	Auto CAD, 전자출판, 그래픽
1999	Auto CAD, 그래픽, 웹디자인, 멀티미디어, 애니메이션
2000	Auto CAD, 그래픽, 웹디자인, 멀티미디어, 애니메이션
2001	Auto CAD, 그래픽, 웹디자인, 웹마스터, 콘텐츠마스터, 애니메이션 캐릭터디자인
2002	파워웹디자인, 웹디지털마스터, 웹컴포넌트개발, 웹스페셜리스트, 웹자바프로그래머, 마스터일웹디자인, 캐드마스트, 오피스전문가 3D스페셜, E-biz마스터, 자바모바일
2003	웹스페셜리스트, 디지털광고입문, 모바일디자인, 자바프로그래머, 프로젝트개발, 플래쉬 스크립터, e-biz 프로그래밍

(2) 훈련현황

1997년부터 2002년까지 총 교육인원은 967명이며, 수료자는 794명(82.1%), 취업자는 524명(취업률 66.0%)으로 70%에 이르는 상당히 높은 취업률을 보여주고 있다. 즉 교육생의 과정수료율은 70-90%수준을, 취업률은 예외적이라고 할 수 있는 2000년을 제외하면 70-76%로 상당히 양호한 편이다.

<표 III-19> 경기도 능력개발센터의 여성IT전문교육 현황

연도	과정수	기간 (개월)	교육인원(명)		취업(C)	수료율 (B/A)	취업률 (C/B)
			교육(A)	수료(B)			
'97-'98	3	10-12	100	82	63	82.0	76.8
1999	5	6-12	180	143	101	79.4	70.6
2000	5	10-12	210	197	93	93.1	47.2
2001	7	10	240	179	129	72.1	72.1
2002	12	5-10	237	196	138	70.4	70.4
계	21	5-12	967	794	524	82.1	66.0

2003년도 훈련현황은 상반기 140명 정원에 130명이 등록(등록율:93%)하여, 현재 훈련인원이 128명으로 중도탈락율이 거의 발생하지 않는(중도탈락율 1.5%) 특성을 보여주고 있다.

<표 III-20> 2003년도 경기도 여성IT전문교육과정 교육현황

과정명	정원	합격인원	등록인원	현원
전 체	140	140	130	128
웹스페셜리스트	20	20	20	19
디지털광고입문	20	20	20	19
e-biz 프로그래밍	20	20	20	20
모바일디자인	20	20	20	20
자바프로그래머	20	20	16	16
프로젝트개발	20	20	15	15
플래쉬 스크립트	20	20	19	19

훈련생의 특성을 보면, 교육생들의 학력은 대졸이상 59.4%, 초대졸 22.7%, 대학원 11.0%로 초대졸 이상이 93.1%로 대다수이며, 고졸은 5.1%로 IT직종훈련은 타 훈련에 비해 높은 학력수준을 요구하는 편이다.

<표 III-21> 교육생의 학력구성

과정명	고졸	초대졸	대졸	대학원	계
전체	18(14.1)	29(22.7)	76(59.4)	5(3.9)	128(100.0)
웹스페셜리스트	3(15.8)	4(21.1)	12(63.2)	-(0.0)	19(100.0)
디지털광고입문	2(10.5)	4(21.1)	11(58.0)	2(10.5)	19(100.0)
e-biz 프로그래밍	6(30.0)	4(20.0)	10(50.0)	-(0.0)	20(100.0)
모바일디자인	3(15.0)	6(30.0)	10(50.0)	1(5.0)	20(100.0)
자바프로그래머	1(6.2)	3(18.8)	11(68.8)	1(6.3)	16(100.0)
프로젝트개발	1(6.7)	5(33.3)	8(53.3)	1(6.7)	15(100.0)
플래쉬 스크립트	2(10.5)	3(15.8)	14(73.7)	-(0.0)	19(100.0)

교육생의 연령은 31-35세 46.9%, 36세-40세 28.1%로 30대가 주류로 75%를 차지하고 있다. 20대와 40대가 나머지 25%를 점유하며 각각 13.3%, 11.7%를 차지해, 30대의 재취업 희망자가 주류로, 타 훈련직종보다 연령구성이 젊은 편이다.

<표 III-22> 교육생의 연령

과정명	20-25	26-30	31-35	36-40	41세이상	계
전체	4(3.1)	13(10.2)	60(46.9)	36(28.1)	15(11.7)	128(100.0)
웹스페셜리스트	1(5.3)	-(0.0)	11(57.9)	5(26.3)	2(10.5)	19(100.0)
디지털광고입문	1(5.3)	4(21.1)	8(42.1)	4(21.1)	2(10.5)	19(100.0)
e-biz 프로그래밍	-(0.0)	-(0.0)	7(35.0)	11(55.0)	2(10.0)	20(100.0)
모바일디자인	2(10.0)	5(25.0)	8(40.0)	4(20.0)	1(5.0)	20(100.0)
자바프로그래머	-(0.0)	3(18.8)	8(50.0)	3(18.8)	2(12.5)	16(100.0)
프로젝트개발	-(0.0)	-(0.0)	8(53.3)	3(20.0)	4(26.7)	15(100.0)
플래쉬 스크립트	-(0.0)	1(5.3)	10(52.6)	6(31.6)	2(10.5)	19(100.0)

라. 특성

교육생의 특징은 초대졸이상이 76%, 30대가 75%로 재취업 희망과정으로 운영되고 있다. 첫째, 2003년도 경기도 여성능력개발센터의 시스템 운영특성은, 1,000여개에 달하는 업체리스트를 확보, 매년 8월에서 12월 초순까지 인사담당자와의 전화면담을 통해 업계동향을 파악하는 채널을 확보하고, 이를 가동하고 있다 둘째, 파악된 정보로 훈련직종을 구성하며, 훈련과정의 교과구성을 위탁업체와 센터담당자가 공동으로 구성한다 셋째, 훈련후 취업생들의 직품을 CD화하여 관련업체에 배포, 교육생들의 취업을 위한 노력과 홍보에 매우 주도적인 역할을 수행한다. 넷째, 교육생의 중도탈락율이 불과 1.5%라는 점이다.

마. 문제점 및 향후 훈련방향

문제점은 취업과 관련하여 첫째, 취업결정시 여성훈련생들이 눈높이를 낮추지 않는다는 점이다. 초기에는 임금수준이 낮더라도 현장실습의 장이라고 보고 수용하는 태도가 필요하나, 대체로 중산층여성들로 구성된 센터 훈련생들의 경우, 초기의 임금수준을 자존심과 연계시켜 생각하는 경향이 있다는 점이다 둘째, 육아문제가 있는 경우, 또 남편의 이해와 협력이 부재한 경우 종사하기 힘든 분야라는 점이다. IT분야에서 현재 재택근무가 가능한 부분은 협력이 별 필요 없는 단순작업 쪽이고, 전문적인 기술을 요하는 부분은 거의 협력작업으로, 어떤 시기에 가서는 집중적인 팀 협력작업이 요청되는, 다른 분야에 비해 야간작업이 많은 분야라는 점이다. 대기업보다 중소기업에서 이런 경향이 더 많으며, 여성들은 주로 중소기업으로 취업되는 경우가 많아, 야간작업은 육아 등 양육문제와 가족의 이해와 협조가 없을 경우, 포기하는 여성이 많다는 공통적인 문제가 지적될 수 있다.

센터의 향후 훈련방향으로는 첫째, 여성들은 대체로 IT분야의 노동시장에 웹디자인, 웹마스터 교육을 받고 취업하는 수가 많았으나, IMF를 거치면서, 업체에서는 1가지 기능보유자가 아닌 다기능적이고 여러 분야를 알고 있는 인력채용으로 가고 있어, 다기능을 구사하는 인력양성과정으로 구성한다는 점이다. 둘째, 점점 콘텐츠 개발, 프로그램 개발의 중요성이 커지고 동 분야가

매력있는 직종이므로, 여성들이 잘 하지 않는 프로그램 개발쪽의 인력육성과정이 개설되어야 하며, 개설하지 않을 수 없다는 점이다. 셋째, 훈련이후 교육생들이 포트폴리오 능력은 있으나, 이의 통합력과 응용력을 통한 발전은 취업후 실전에서 생기게 되나, 우선 취업이 안되면, 실전을 통한 학습능력배가 기회가 없어, 급속히 변해 가는 기술변화 속에서 도태될 가능성이 높으므로, 이들에게 실질적인 프로젝트 수행기회를 주는 것과 유사한 시뮬레이션 과정개설이 필요하다고 보고, 동 과정을 운영해 나가는 것을 방향으로 잡고 있다. 넷째, 취업을 위해 독립적인 취업전담기구라 할 수 있는 경기여성취업센터를 출범, 취업을 위한 획기적인 조치를 마련했다는 점이다.

3. 여성회관

104개 여성회관 중 회수된 54개 기관의 IT관련 훈련직종 및 취업현황에서, 첫째, 운영되는 과정수가 상당히 많다 둘째, 단순 직종에서 상당한 전문수준을 요하는 과정에 이르기까지 매우 다양한 과정으로 구성되어 있다. 셋째, 수요자수에 비해 취업자수는 미미한 수준으로, 취업교육이 IT활용수준을 높이기 위한 교양수준의 교육과 혼재된 형태로 운영되는 것으로 사려된다. 넷째, IT시장의 급격한 기술발달이나 수급에 상관없이 여성들이 관심을 보이거나 숙련수준이 낮은 분야에 집중하여 반복적인 형태로 운영된다. 따라서 여성회관의 취업교육은 교양수준의 교육은 교양교육으로, 취업이 가능한 비교적 숙련수준이 낮은 직종 중 선별하여 취업과정으로 특화시켜 운영하는 것이, 훈련과 취업이 연계되는 효율적인 방향으로 사려된다.

<표 Ⅲ-23> 여성회관의 IT분야 훈련직종 및 취업자수('02-'03)

훈련직종명	2002		2003			
	수료자	취업자	계획인원	실시인원	수료자	취업자
pc기초, 중급과정	1629	33	1404	1085	681	5
윈도우기초,한글, 엑셀,파워포인트	615	13	1102	798	588	0
워드,컴퓨터활용 자격증 과정	445	2	377	216	132	0
정보검색사 과정	96	0	30	40	25	0
컴퓨터강사	7	0	-	-	-	-
정보처리기능사	29	0	30	29	20	0
웹디자인	357	70	375	208	99	11
웹마스터	148	16	215	135	100	9
웹디지털마스터	18	9	-	-	-	-
웹스페셜리스트	18	12	-	-	-	-
웹컴포넌트 개발	14	12	-	-	-	-
웹컨텐츠기획	6	0	-	-	-	-
애니메이션 과정	74	8	-	-	-	-
캐릭터디자인	31	0	-	-	-	-
포토샵 과정	81	0	310	216	146	0
컴퓨터그래픽 운용기능사	19	0	84	54	54	0
플래쉬	12	0	55	48	29	0
일러스트레이터	22	0	30	42	16	0
멀티미디어전문가 영상전문가	-	-	20	29	21	0
CAD & 3DMax	119	17	124	94	54	0
텔레마케팅	11	0	-	-	-	-
전자상거래	28	0	20	26	26	6
e-Biz 과정	34	9	-	-	-	-
프로그래머 과정	20	0	40	40	0	0
프로그래밍 과정	82	31	30	31	15	0
IT기반	60	0	-	-	-	-
모바일 과정	16	13	-	-	-	-
MFD, MCDBA등 국제인증자격증	40	0	-	-	-	-
PC정비사	39	0	105	34	24	0
계	4070	245				

4. 여성인력개발센터

전국 53개 여성인력개발센터 중 회수된 45개소를 통한 훈련직종 및 훈련현황을 보면, 여성회관의 훈련과정과 동일한 과정이 중복적으로 운영되고 있으며, 인력개발센터 역시 숙련수준이 낮은, 기혼의 재취업 희망여성의 노동시장진입을 위한 IT분야 하위 서비스직종으로 운영되고 있다.

<표 III-24> 여성인력개발센터의 훈련직종 및 취업자수('02-'03)

훈련직종명	2002		2003			
	수료자	취업자	계획인원	실시인원	수료자	취업자
pc 기초, 중급과정	1994	126	1945	1645	1361	91
윈도우기초 및 한글,엑셀, 파워포인트 과정	548	49	619	349	295	31
인터넷 및 홈페이지	864	12	479	451	492	20
워드,컴퓨터활용 자격증 과정	808	204	946	623	527	109
정보화교육	175	5	120	112	98	5
IT기반 과정	2	1	-	-	-	-
웹디자인	199	62	212	120	120	10
웹마스터	24	16	24	15	13	3
웹컨텐츠기획	14	8	-	-	-	-
포토샵 과정	22	8	25	40	40	1
컴퓨터그래픽스 운용기능사	2	2	20	20	20	0
플래쉬	9		53	44	15	1
일러스트레이터	-	-	20	15	15	0
멀티미디어 전문가	36	3	50	25	23	2
전자상거래	15	6	670	324	310	31
쇼핑몰 구축,운영과정	-	-	78	39	6	0
정보검색사 과정	23	4	-	-	-	-
텔레마케터	316	191	159	136	123	76
정보처리기능사	-	-	15	3	3	2
컴퓨터강사 과정	59	28	69	66	15	3
컴퓨터 방문교사	50	22	45	12	8	2
PC정비사	25	13	79	53	35	10
전산회계사	532	250	632	468	255	39
계						

가. 문제점 및 향후방향

첫째, 현재의 취업교육을 교양교육과 취업교육으로 분리시키고 취업교육 강화쪽으로 재편성이 필요하다

여성인력개발센터의 IT훈련직종 중 텔레마케터, 회계관리전문가, IT강사, IT방문교사, PC정비사는 일정정도 취업이 되는 과정이므로, 본 과정에 보다 집중하고, 취업률이 없어 거의 교양과정으로 보이는 과정은 재정도 취약하므로 과감히 통폐합 정리하는 방향이 되어야 한다

둘째, 여성부의 인력개발센터 지원업무는 센터에 대한 관리감독업무보다 센터에서 하기 적합한 IT직종 연구나 프로그램 개발 및 제공기능을 해야 할 것이다. 인력개발센터의 취업률이 여성회관보다 나은 것이 되게 하는데는 텔레마케터, 회계관리전문가의 기여가 크며, 동 교육은 여성부의 IT전문위탁교육의 일환으로 이루어지는 교육이다. 자체에서 마련한 교육과정보다 여성부의 기획된 과정이 취업률과 연관을 맺고 있으므로, 직종 연구 및 개발에 대한 지원이 요청된다.

IV

여성의 IT직종 취업 및 취업연계방안 조사결과

1. 교육생 조사	75
2. 기관조사	99
3. 여성전용훈련기관	120

여성 IT직종 양성훈련의 효과성 제고방안과 관련하여 교육생과 훈련기관을 대상으로 교육 및 취업현황에 대한 실태조사를 실시하였다. 조사는 여성부에서 여성 IT전문인력 양성을 위해 2002년도부터 시작된 취업훈련과정을 수료했거나 수료중인 교육생과 위탁교육기관의 IT훈련담당자를 대상으로 했다. 또한 여성 IT인력양성의 2대과제라고 할 수 있는 IT직종 분야로의 여성인력 진출확대와 전문직종 종사자 증대라는 관점에서 향후 전략수립을 위해, 여성전용훈련기관이라고 할 수 있는 104개의 여성회관과 전국 53개의 여성인력개발센터의 IT훈련현황도 조사를 했으며, 이를 기초로 향후 여성IT교육훈련의 방향모색을 해보고자 했다.

1. 교육생 조사

교육생조사는 여성부의 제1차 IT전문과정 중 취업과정 수료자(174명)와 교육시작 첫 해인 2002년에 비해 개설직종에 상당한 변화를 보여주고 있는 제2차(2003년) 교육생을 대상으로 했다. 1차 수료생은 기초 및 실무과정을 제외한, 취업과정이라고 할 수 있는 고급과정 수료생 총175명을 추적조사 했다. 전수대상이나, 연락두절, 유학, 분만, 입원, 거절 등으로 총 회수된 설문지는 124부(70.1%)에 그쳤다. 2차년도(2003년) 교육생은 2003년 9월 조사시점에서 전체 8개 위탁훈련기관에서 교육중인 수강생 177명(재직자과정 제외)전원을 조사했다. 2차년도(2003년) 교육생조사에서는 아직 교육중인 관계로, 취업에 관한내용은 다루질 수 없었다. 교육생조사에서는 교육현황, 취업현황, 취업연계 방안에 대해 알아보하고자 했다.

가. 교육생의 일반적 특성

우선, 교육생의 일반적 특성으로는 1, 2차 모두 연령적으로는 20대가 78.0%, 63.8%를, 30대가 18.4%, 24.3%로 20대가 주류이다. 학력으로는 대졸이상이 82.4%, 62.1%로 주종을 이루며, 혼인상태로는 미혼이 81.6%, 60.5%로 다수를

구성하며, 전공별로는 정보통신 및 정보통신관련학과가 25.6%, 10.1%, 자연·공학계열까지 합하면 60.8%, 31.0%, 비정보통신학과가 40.2%, 69.0%로, 1차에서는 관련전공자가 많은 반면, 2차에서는 비전공자의 비율이 1차보다 높고 50%이상을 차지하고 있다. 이는 2차년도(2003년)에는 자신의 전공분야에 정보통신기술을 접목하는 과정이 개설되었기 때문인 것으로 보인다.

교육신청당시의 경제활동상태는 재직자는 각각 12.8%, 7.9%, 재취업 또는 미취업의 구직활동증인자가 74.4%, 82.5%를 차지한다.

따라서 교육생은 미혼의 20, 30대의 대졸학력의 미취업 혹은 재취업을 위해 구직활동중인 여성들로, 1차에서는 정보통신전공자가 절반을 넘었으나, 2차에서는 과정다양화로 비정보통신분야 전공자들이 50%를 넘는 특성을 취하고 있다.

교육생 중 직장경력 있는 경우는 2002, 2003년도 각각 68.0%, 84.7%로 미취업자보다 재취업 희망자가 다수를 차지한다. IT업종 종사자는 각각 44.7%, 43.3%로 절반에 약간 못미치며, IT업종 종사 경력자중 자신의 업무가 IT 혹은 IT유관업무인 경우는 51.6%, 38.0%이다.

교육생들이 직장을 그만둔 이유는 건강 등 개인적인 요인이 각각 15.3%, 19.3%, 안정적인 다른 직종을 찾는 등 직장불만족에 의한 경우가 45.9%, 39.3%로 가장 많고, 직장휴폐업, 계약한 일의 완료가 18.9%, 14.7%로, 사직이 불가피하거나 다른 안정적인 직종 전환으로 인한 사직이 대다수를 차지한다. 직장 근무년수는 3-5년 사이가 50%정도를 차지하며, 이직회수는 1-2번 정도가 많다.

<표 IV-1> 여성부 IT교육생의 일반적 특성

연도	구 분	2002	2003	계
나이	20-24	37(29.6)	51(28.8)	88(29.1)
	25-29	63(48.4)	62(35.0)	125(41.4)
	30-34	19(15.2)	19(10.7)	38(12.6)
	35-39	4(3.2)	24(13.6)	28(9.2)
	40이상	2(1.6)	21(11.9)	23(7.7)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
학력	고졸이하	1(0.8)	23(13.0)	24(7.9)
	전문대졸 이하	21(16.8)	44(24.8)	65(21.5)
	대졸 이하	100(80.0)	101(57.0)	201(66.6)
	대학원 이상	3(2.4)	9(5.1)	12(4.0)
	계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
혼인상태	미혼	102(81.6)	107(60.5)	209(69.2)
	기혼	23(18.4)	70(39.5)	93(30.8)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
전공	정보통신학과	12(9.6)	5(2.8)	17(5.7)
	정보통신 관련 학과	20(16.0)	13(7.3)	33(11.0)
	자연, 공학계열	44(35.2)	37(20.9)	81(26.9)
	상경, 인문·사회계열	32(25.6)	79(45.1)	111(37.0)
	예능계열	15(12.0)	36(20.3)	51(17.0)
	기타	1(1.6)	6(3.3)	7(2.4)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
교육 신청시의 경제활동 상황	재취업 구직활동중	61(48.8)	112(63.3)	173(57.2)
	미취업 구직활동중	32(25.6)	34(19.2)	66(21.9)
	졸업예정	16(12.8)	17(9.6)	33(11.9)
	재직중(자영업 포함)	16(12.8)	14(7.9)	30(10.0)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)

<표 IV-2> 직장경력 및 담당업무

		2002	2003	계
경력여부	있다	85(68.0)	150(84.7)	235(77.8)
	없다	40(32.0)	27(15.3)	67(22.2)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
IT업종 여부	연관 있음	38(44.7)	63(43.3)	101(43.0)
	보통	10(11.8)	15(10.0)	25(10.6)
	연관 없음	37(43.6)	72(48.0)	109(46.4)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)
담당업무	IT업무	20(23.5)	16(10.7)	36(12.0)
	IT 관련업무	23(27.1)	41(27.3)	64(27.2)
	IT 무관업무	42(49.4)	93(62.0)	135(44.8)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)
직종	사무직·관리직	33(38.8)	53(34.7)	86(36.6)
	기술직·전문직·연구직	26(30.6)	46(30.0)	72(23.3)
	교육직	15(17.6)	13(8.7)	28(12.0)
	생산직(제조업)	1(1.2)	3(2.0)	4(1.8)
	서비스 관리직	5(5.9)	23(15.3)	28(12.0)
	기타	5(5.9)	12(8.0)	17(7.2)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)
고용형태	일반직	54(63.5)	112(74.7)	166(76.6)
	계약직(1년 이상)	16(18.8)	16(10.7)	32(13.6)
	계약직(1년 미만)	9(10.6)	17(11.3)	26(11.1)
	자영업	6(7.1)	5(3.3)	11(4.7)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)

<표 IV-3> 이전직장 퇴직사유 및 이직회수

		2002	2003	계
퇴직사유	개인건강·가족적 이유로	14(15.3)	30(19.3)	44(18.7)
	직장여건 불만족	11(11.8)	34(22.0)	45(19.1)
	직장의 휴폐업, 임시·계약직 완료	18(18.9)	24(14.7)	42(17.9)
	안정적인 다른 직종을 찾고자	30(34.1)	27(17.3)	57(24.3)
	기타	12(14.1)	35(23.3)	47(20.0)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)
근무년수	6개월 미만	6(7.1)	8(5.3)	14(6.0)
	1년 이하	11(13.0)	11(7.3)	22(9.4)
	3년 이하	38(45.0)	48(32.0)	86(36.6)
	5년 이하	13(15.5)	32(21.3)	45(19.1)
	5년 1개월 이상	17(20.2)	51(34.0)	68(28.9)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)
이직회수	없음	8(9.4)	30(20.0)	38(16.2)
	1번	20(23.5)	38(25.3)	58(24.7)
	2번	34(40.0)	32(21.3)	66(28.1)
	3번	18(21.2)	29(19.3)	47(20.0)
	4번 이상	5(6.0)	10(6.7)	15(6.3)
	무응답	0(.0)	11(7.3)	11(4.7)
	합계	85(100.0)	150(100.0)	235(100.0)

<표 4-1>에서 교육생의 혼인상태는 2차년도로 오면서 기혼비율이 18.4%에서 39.5%로 2배 이상 높아지고 있다. 취업시 '탁아부담'을 강하게 가지고 있다 경우가 31.2%로 1/3에 해당된다.

<표 IV-4> 탁아 부담 정도

	빈도 : 명(%)	빈도 : 명(%)	계
매우 그렇다	12(52.2)	17(24.3)	29(31.2)
약간 그렇다	5(21.7)	17(24.3)	22(23.6)
별로 그렇지 않다	3(13.0)	10(14.3)	13(14.0)
전혀 그렇지 않다	3(13.0)	20(28.6)	23(24.7)
무응답	0(.0)	6(8.6)	6(6.5)
합계	23(100.0)	70(100.0)	93(100.0)

미혼의 경우, 전체적으로 결혼후 직장생활 지속여부에 대해, ‘매우 그렇다’가 71.3%, ‘약간 그렇다’가 19.1%로 90%이상이 취업지속의사를 표명하고 있다. 특히 ‘매우 그렇다’가 2002년, 2003년도에 각각 63.7%, 78.4%로 2기 교육생의 결혼 후 직장생활을 지속하려는 의지는 매우 강하다. 결혼 후 탁아·육아 문제에 부딪힐 경우, 업무특성상 야근이 많고, 특히 영세업체에 취업한 경우 취약한 모성보호 환경하에서는 더 강한 취업의지가 요청되므로 고무적으로 보인다..

<표 IV-5> 직장생활 지속여부

	빈도 : 명(%)	빈도 : 명(%)	계
매우 그렇다	65(63.7)	84(78.4)	149(71.3)
약간 그렇다	26(25.5)	14(13.1)	40(19.1)
잘 모르겠다	11(10.8)	4(3.7)	15(7.2)
무응답	0(.0)	5(4.7)	5(2.4)
합계	102(100.0)	107(100.0)	209(100.0)

나. 교육인지 경로

여성부의 교육과정을 알게 된 경로로는 웹서핑(구직 사이트, 기업홈페이지 방문)이 36.4%, 43.0%로 가장 많았으며, 다음으로는 친구·아는 사람이 23.2%, 18.6%, 신문·생활정보지가 21.6%, 26.6%로, 주로 3가지의 경로로 정보를 접하고 있다.

<표 IV-6> 여성부 IT교육 인지경로

	2002	2003	계
TV·라디오	3(2.4)	5(2.8)	8(2.6)
신문·생활정보지	27(21.6)	47(26.6)	74(24.5)
웹서핑·구직사이트, 기업홈페이지 방문	33(36.4)	76(43.0)	109(36.1)
E-메일 통한 공지	13(10.4)	9(5.1)	22(7.3)
관공서·집주변의 모집공고	9(7.2)	4(2.3)	13(4.3)
학교	3(2.4)	2(1.1)	5(1.7)
친구·아는 사람	29(23.2)	33(18.6)	62(20.5)
기타	8(6.4)	1(0.6)	9(3.0)
합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)

여성부에서 실시하는 교육과정을 선택한 배경과 관련하여, 사전에 정통부, 노동부 등 타부처에서 운영하는 IT위탁교육에 대한 인지정도를 알아본 결과, '알고 있다'가 89.6%, 83.1%로 상당히 인지도는 높았으나, 교육과정을 비교해 본 후 여성부 과정을 선택한 경우는 40.8%, 37.3%에 그쳐, 별 비교없이 선택하고 있다. 정부의 교육지원수혜가 1회에 국한된다는 점을 고려해 볼 때, 사전의 과정 선택시, 보다 많은 정보제공으로 비교후 취사선택할 수 있다면 더 효과적일 것으로 보인다.

<표 IV-7> 정통부·노동부 훈련사업에 대한 인지도

		2002	2003	계
인지 여부	알았으며, 내용도 알고 있었다	66(52.8)	81(45.8)	147(48.7)
	들어본 적 있으나, 내용은 몰랐다	46(36.8)	66(37.3)	112(37.1)
	전혀 몰랐다	13(10.4)	30(16.9)	43(14.2)
	계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
비교 여부	비교 후 선택	51(40.8)	66(37.3)	117(45.2)
	비교한 적 없음	61(59.2)	81(62.7)	142(54.8)
	합계	112(100.0)	147(100.0)	259(100.0)

다. 훈련직종 평가

(1) 개설된 훈련직종 및 선택사유

개설된 훈련과정은 1, 2차간 확연한 차이를 보인다. 1차는 자바 프로그래밍, 보안, 웹디자인, 윈도우 프로그래밍의 4가지 과정이나, 2차는 기존과정에 패션스타일리스트, 아바타디자이너, 3D 애니메이션, 회계관리전문가, 텔레마케팅 관리사의 5개 종목이 추가되었다.

<표 IV-8> 여성부 1, 2차 개설된 IT훈련과정

1차	계(명, %)	2차	계(명, %)
자바 프로그래밍	49(40.2)	패션스타일리스트	52(29.4)
보안고급	10(8.2)	웹디자인 고급	32(18.1)
웹 디자인 고급	50(41.0)	회계관리전문가	27(15.0)
윈도우 프로그래밍 고급	13(10.7)	텔레마케팅관리사	23(13.0)
무응답	3(10.7)	아바타디자이너	16(9.0)
		3D애니메이션	14(7.9)
		자바전문가과정	13(7.3)
계	125(100.0)	계	177(100.0)

교육생들이 여러 가지 교육과정 중 특정과정을 선택한 이유로는 ‘취업가능성이 높아서’와 ‘하고 싶었던 과정이므로’의 2가지에 집중되어 있다. 교육과정 선택은 ‘취업가능성’(35.2%, 23.7%)보다 ‘하고 싶은’(53.6%, 55.9%)과정이어서 선택한 비율이 더 높고, 전공연관성에서는 ‘관련있다’가 54.4%, 46.9%로 절반 정도가 전공과 연관이 있는 과정을 선택하여, 하고 싶은 열망과 전공이 훈련과정 선택요인이 되고 있다.

<표 IV-9> IT교육과정 선택동기

	구 분	2002	2003	계
선택동기	하고 싶었던 과정이므로	67(53.6)	99(55.9)	166(55.0)
	취업가능성이 높아서	44(35.2)	42(23.7)	86(28.5)
	내 능력수준에 맞아서	3(2.4)	6(3.4)	9(2.9)
	창업이 가능할 것 같아서	1(0.8)	14(7.9)	15(5.0)
	타 과정보다 교육비가 낮아서	7(5.6)	8(4.5)	15(5.0)
	다른 곳에는 없는 과정이므로	0(0.0)	6(3.4)	6(2.0)
	기타	3(2.4)	2(1.1)	5(1.6)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)
전공 연관성	연관 있음	68(54.4)	83(46.9)	151(50.0)
	보통	11(8.8)	16(9.0)	27(9.0)
	연관 없음	46(36.8)	78(44.1)	124(41.0)
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)

(2) 훈련직종 평가

1,2차 교육생별 개설된 훈련직종의 취업유망성과 여성친화성에 대한 평가를 ‘매우 높음’을 5점으로 하는 5점 척도로 알아보았다. 먼저, 1차년도는 각각 3.21, 3.22로 낮은 편이며, 2차년도는 각각 3.50, 4.18로 1차년도에 비해 많이 향상되었다. 1차보다 2차에서 2가지 항목 모두 높아졌으며, 1,2차 모두 취업유망성 보다는 여성친화성이 높은 것으로 나왔다. 특히 2차년도의 여성친화성은 4.18로 1차년도의 3.22에 상당히 높아졌다. 그러나 취업유망성은 더 제고가 되어야 할 것으로 보인다.

<표 IV-10> 여성부 1,2차 IT훈련직종 유망성 평가

	항목	매우높음	약간높음	보통	낮음	매우낮음	계	평균
2002	취업유망성	8(6.4)	43(34.4)	48(38.4)	19(15.2)	7(5.6)	125(100.0)	3.21
	여성친화성	16(12.8)	44(35.2)	54(43.2)	8(6.4)	3(2.4)	125(100.0)	3.22
2003	취업유망성	29(16.4)	89(50.3)	47(26.6)	10(5.6)	0(0.0)	177(100.0)	3.50
	여성친화성	64(36.2)	80(45.2)	29(16.4)	0(0.0)	1(0.6)	177(100.0)	4.18

(3) 교육과정 충실도

취업교육은 교육과정의 충실도가 중요하므로, 이를 교육내용의 기대부응도, 취업에 도움이 되는 정도, 교육과정의 난이도, 선수학습 부족정도로 알아보았다. 4가지 항목을 5점척도로 보면, 2002년은 각각 3.1, 3.33, 3.38, 3.39로 모두 '그저그렇다'는 수준이다. 2003년도의 경우 각각 3.37, 4.37, 3.37, 3.43으로 역시 '그저그렇다'는 수준이나, 취업에 도움이 되는 정도가 '매우 만족'(4.37)수준으로 상승했다. 그러나 2003년도 교육과정은 취업과정에 도움되는 정도가 높아 문제가 어느정도 해소되었으나, 선수학습의 부족을 느끼거나 어려운 편이라고 하고 있어, 선수학습이 되어 있는 자를 선발하던지, 아니면 학습자의 수준에 맞추는 과정설계를 하던지 대책이 필요하다고 본다.

<표 IV-11> 2002년 교육생의 자신이 선택한 훈련과정에 대한 평가

항목	매우만족	만족	그저그렇	불만	매우불만	계	평균
선택한 훈련과정	24(19.2)	67(53.6)	28(22.4)	6(4.8)	0(.0)	125(100)	3.87
훈련후 이론지식수준	15(12.0)	62(49.6)	41(32.8)	7(5.6)	0(.0)	125(100)	3.68
훈련후 실무능력수준	8(6.4)	54(43.2)	54(43.2)	9(7.2)	0(.0)	125(100)	3.49
훈련후 취업능력수준	5(4.0)	46(36.8)	55(44.0)	14(11.2)	5(4.0)	125(100)	3.26
훈련시설·장비수준	20(16.0)	69(55.2)	32(25.6)	3(2.4)	1(.8)	125(100)	3.83
훈련의 이론:실습비율	14(11.2)	64(51.2)	39(31.2)	7(5.6)	1(.8)	125(100)	3.66
여성특화인성교육	11(8.8)	44(35.2)	51(40.8)	12(9.6)	7(5.6)	125(100)	3.32

2002년도 교육생이 자신이 선택한 교육과정에 대한 평가는 선택한 과정에 대한 만족도, 훈련후 이론지식수준, 훈련후 실무능력수준, 훈련후 취업능력수준, 훈련시 시설·장비수준, 훈련의 이론:실습 비율, 여성특화인성교육으로 알아보았다. '매우 좋음'을 5점으로 할 경우, 각각 3.87, 3.68, 3.49, 3.26, 3.83, 3.66, 3.32로 전반적으로 '그저그렇다'는 보통수준의 평가를 받고 있으며, 이 중에서 가장 높아야할 훈련후 취업능력수준이 3.26으로 가장 낮다는 점은 눈여겨 보아야할 점이며, 여성부 교육의 특색과정으로 보이는 여성특화인성교육도 3.32에 그치고 있어, 자신이 받은 훈련에 대한 평가가 낮은 편이다.

<표 IV-12> 여성부 위탁 IT과정의 교육충실도

		2002	2003	계	평균	
					'02	'03
내용만족도	기대 이상으로 좋음	10(8.0)	29(16.4)	39(13.0)	3.10	3.37
	비교적 좋음	47(37.6)	85(48.0)	132(43.7)		
	기대하는 바와 같음	18(14.4)	21(11.9)	39(13.0)		
	기대에 미치지 못함	45(36.0)	39(22.0)	84(27.7)		
	전혀 기대에 못미침	5(4.0)	0(.0)	5(1.6)		
	무응답	0(.0)	3(1.7)	3(1.0)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302		
취업에도움 되는 정도	매우 그런 편	16(12.8)	85(48.0)	101(33.4)	3.33	4.37
	약간 그런 편	45(36.0)	79(44.6)	124(41.0)		
	그저 그런 편	33(26.4)	6(3.4)	39(13.0)		
	약간 부족한 편	26(20.8)	4(2.3)	30(10.0)		
	매우 부족한 편	5(4.0)	1(.6)	6(2.0)		
	무응답	0(.0)	2(1.1)	2(0.6)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)		
교육난이도	너무 어려운 편	1(.8)	5(2.8)	6(2.0)	3.38	3.37
	약간 어려운 편	56(44.8)	94(53.1)	150(50.0)		
	그저 그렇다	57(45.6)	56(31.6)	113(37.2)		
	약간 쉬운 편	11(8.8)	19(10.7)	30(10.0)		
	매우 쉬운 편	0(.0)	1(.6)	1(0.2)		
	무응답	0(.0)	2(1.1)	2(0.6)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)		
기초능력 부족	많이 느꼈다	23(18.4)	41(22.6)	64(21.2)	3.39	3.43
	조금 느꼈다	43(34.2)	71(40.1)	114(37.7)		
	그저 그렇다	24(19.2)	26(14.7)	50(16.5)		
	별로 느끼지 못함	30(24.0)	35(19.8)	65(21.5)		
	전혀 느끼지 못함	5(4.0)	3(1.7)	8(2.5)		
	무응답	0(.0)	2(1.1)	2(0.6)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)		

라. 취업준비도

취업준비도를 보면, 교육생들의 상황 혹은 상황변화에서 모든 항목에서 교육이 진행되면 될수록 더 긍정적이고 더 적극적인 방향으로 약간씩 변해 간다는 점을 알 수 있다. 그러나 이수후 최종상황에서 취업의지는 '많음'이 64.0%로 높게 나온 반면, 취업가능한 직종·자격증에 대한 정보 30.4%, 취업처 정보 20.8%, 취업자신감 21.2%, 직업의식 49.6%, 취업에 요구되는 실력 26.8%로 높은 취업의지를 제외하고는 직업의식, 정보확보수준, 실력 등의 여타 취업준비수준은 상당히 낮은 편이다.

<표 IV-13> 교육시기별 본인의 취업준비상태

항목	시기	많음	약간	보통	부족	거의없음	계	평균
이수후 취업 가능한 직종 '자격증' 정보	초기	19(15.2)	42(33.6)	39(31.2)	19(15.2)	6(4.8)	125(100.0)	3.39
	중기	29(23.2)	44(35.2)	41(32.8)	10(8.0)	1(0.8)	125(100.0)	3.72
	수료	38(30.4)	47(37.6)	31(24.8)	7(5.6)	2(1.6)	125(100.0)	3.90
취업처 정보 (구인정보)	초기	12(9.6)	33(26.4)	47(37.6)	23(18.4)	10(8.0)	125(100.0)	3.11
	중기	16(12.8)	49(39.2)	35(28.0)	21(16.8)	4(3.2)	125(100.0)	3.42
	수료	26(20.8)	48(38.4)	33(26.4)	13(10.4)	5(4.0)	125(100.0)	3.62
취업의지	초기	77(61.6)	27(21.6)	15(12.0)	5(4.0)	1(0.0)	125(100.0)	4.39
	중기	76(60.8)	31(24.8)	14(11.2)	5(4.0)	2(1.6)	125(100.0)	4.42
	수료	80(64.0)	30(24.0)	11(8.8)	1(0.8)	3(2.4)	125(100.0)	4.46
취업자신감	초기	37(29.6)	49(39.2)	24(19.2)	14(11.2)	1(0.8)	125(100.0)	3.86
	중기	37(29.6)	53(42.4)	26(20.8)	7(5.6)	2(1.6)	125(100.0)	3.93
	수료	39(21.2)	51(40.8)	20(16.0)	9(7.2)	6(4.8)	125(100.0)	3.86
직업의식	초기	59(47.2)	43(34.4)	17(13.6)	6(4.8)	0(0.0)	125(100.0)	4.24
	중기	61(48.8)	47(37.6)	14(11.2)	2(1.6)	1(0.8)	125(100.0)	4.32
	수료	62(49.6)	48(38.4)	11(8.8)	1(0.8)	3(2.4)	125(100.0)	4.32
취업에 요구되는 실력	중기	24(19.2)	61(48.8)	33(26.4)	7(5.6)	0(0.0)	125(100.0)	3.82
	수료	36(28.8)	58(46.4)	25(20.0)	4(3.2)	2(1.6)	125(100.0)	3.98

마. 취업현황

2002년도 교육생들의 취업현황과 취업에 필요한 준비정도(취업정보, 취업의지, 취업자신감, 직업의식, 취업에 요구되는 실력 문항으로 구성)를 교육초기, 중기, 후기의 본인의 상태진단을 통해 알아보았다.

(1) 취업현황

교육이수후 취업이 76.2%, 미취업이 22.1%로 나타났으나, 취업과정 이수자 총 177명을 대상으로 한 전수조사에서, 조사를 거부하거나 연락구절인 교육생 대부분이 유학, 육아, 이민, 진학 등 비취업자가 대부분이므로, 전체적으로 보면 취업률은 52.5%에 불과한 수준이기에, 취업을 제고 필요성이 대두되고 있다.

<표 IV-14> 2002년 교육생의 이수과정별 취업현황

	자바 프로그래밍	보안	웹디자인	윈도우 프로그래밍	계	통계치
취업	35(71.4)	8(80.0)	39(78.0)	11(84.6)	93(76.2)	$\chi^2=1.836$ df=3 p<.607
미취업	14(28.6)	2(20.0)	11(22.0)	2(15.4)	27(22.1)	
계	49(100.0)	10(100.0)	50(100.0)	13(100.0)	122(100.0)	

(2) 취업정보 수집원

취업을 위한 정보수집원으로는 민간취업업체 등 인터넷 정보망(40.6%) - 해당훈련기관(22.9%) - 지인의 소개(15.6%) - 공공취업기관(10.5%) - 신문·TV 등 전통적 매체(7.3%)의 순이다. 민간알선업체의 온라인, 오프라인에서 제공하는 취업정보 및 알선과 기업체의 온라인상의 구직정보가 가장 많이 활용하는 취업경로가 되고 있다. 다음이 해당교육기관으로 교육기관에서의 다방면의 정보수집 및 알선기능이 매우 중요하다는 점을 보여주고 있다. 아는 사람이나 친지의 소개에 의한 경우도 15%정도를 차지해, IT분야 취업도 인맥이 중요함을 알 수 있다. 기존의 신문이나 TV구직난은 상대적으로 활용도가 낮은 편이다. 취업경로에서 노동부에서 제공하는 정보망인 Work-net은 구직활동에 대한 기

여도가 낮아, 운영상의 문제점을 보완해야 할 것으로 보인다.

<표 IV-15> 여성부 2002년도 교육생의 취업경로

	내 용	계: 명(%)
해당훈련기관(22.9%)	훈련기관의 알선	19(19.8)
	훈련기관의 정보	3(3.1)
공공취업기관(10.5%)	고용안정센터 등 공공직업안정기관	4(4.2)
	Work-net 등 공공직업정보	6(6.3)
민간취업업체(40.6%)	헤드헌터 등 취업알선업체의 정보망	13(13.5)
지인의 소개 (15.6%)	인터넷 정보검색	29(27.1)
	친구· 친지 소개	15(15.6)
전통적 매체 (7.3%)	신문· TV 등 구직광고	7(7.3)
	합 계	96(100.0)

취업에 있어서, 개인의 능력구비나 적극적인 구직활동, 그리고 경력자 채용 관행 이외에 중요한 요인으로 취업정보나 취업연계가 가지는 중요성이 지적되고 있다. 이런 맥락에서 노동부에서 운영되는 대표적인 공공취업망인 Worknet의 기능에 대해 알아보았다. Work-net의 기능강화와 관련하여, 우선 '있는줄 몰랐다'가 17.6%로, 교육생의 80%정도는 Work-net의 존재를 알고 있다. 그러나 이들 중 44.8%만 사용해 본 적이 있으며, 그 유용성에 대해 19.2%만 '유익하다'고 하여, 매우 낮은 이용도와 유용도를 보여주고 있다.

<표 IV-16> Worknet 이용여부 및 유용성

		취업	비취업	계	통계치
이용 여부	이용했다	41(37.2)	15(100.0)	56(44.8)	
	이용한적 없다	47(37.6)		47(37.6)	
	있는 줄 몰랐다	22(17.6)		22(17.6)	
	합계	110(100.0)	15(100.0)	125(100.0)	
유용성	매우 유익	3(7.3)	0(0.0)	3(5.3)	X ² =11.753 df=4, P0.019
	약간 유익	16(39.0)	5(33.3)	19(33.9)	
	그저그런 편	10(24.4)	7(46.7)	17(30.5)	
	별로 유익하지 못함	11(26.8)	0(0.0)	11(19.6)	
	전혀 유익하지 못함	1(2.4)	3(20.0)	14(25.0)	
	합계	41(100.0)	15(100.0)	56(100.0)	

(3) 취업 소요기간

취업에 소요되는 평균기간은 2.7개월로, 수료후 1개월 까지 41.7%, 3개월 까지 70.9%, 6개월까지 90%, 9개월까지 99.0%로 대부분 6개월 내에 취업에 도달하며, 9개월까지는 거의 취업이 완료되고 있다. 미취업자의 경우, 취업을 위해 적극적인 평균구직활동기간은 3.1개월이며 대략 6개월까지 적극적인 구직활동을 하고 있다. 따라서 해당 교육기관에서는 수료후 취업의지나 의욕이 꺾이는 6개월 이후부터 미취업자에 대한 취업정보 제공 등 구직활동지원이 필요하다고 본다.

<표 IV-17> 2002년도 취업·미취업별 적극적 구직활동기간

	취업자	누계	미취업자	누계	전체
수료후 바로	17(17.7)	17(17.7)	3	3	20(16.3)
1개월 이하	23(24.0)	40(41.7)	2	5	25(20.3)
3개월 이하	28(29.2)	68(70.9)	10	15	38(30.9)
6개월 이하	19(19.8)	87(90.7)	8	23	27(21.9)
9개월 이하	6(6.3)	93(97.0)	-	-	6(4.9)
12개월 이하	2(2.0)	95(99.0)	-	-	2(1.6)
20개월	1(1.0)	96(100.0)	4	27	5(4.1)
합계	96(100.0)	96(100.0)	27	27	123(100.0)

취업생들이 취업이력서를 제출한 평균회수는 23.4회로 상당히 높은 편이다. 수료후 바로 취업을 의미하는 '1번이하'는 20%정도이며, 70%정도는 20번 정도 제출 후 취업이 되는 편으로, 이력서 제출은 많은 편이다. 미취업자의 평균 제출회수 역시 22.2회로 취업자와 비슷한 수준이다.

<표 IV-18> 2002년도 취업·미취업자의 이력서 제출 회수

	취업	누계	미취업	누계	계
1번 이하	18(18.8)	18(18.8)	4(14.8)	4(14.8)	22(17.9)
5번 이하	14(14.7)	32(33.5)	4(14.8)	8(29.6)	18(14.6)
10번 이하	18(18.8)	50(52.3)	5(18.5)	13(48.1)	23(18.7)
20번 이하	13(13.5)	63(65.8)	4(14.8)	17(62.9)	17(13.9)
30번 이하	9(9.3)	72(75.1)	2(7.4)	19(70.4)	11(8.9)
50번 이하	14(14.6)	86(89.7)	6(22.2)	25(92.6)	20(16.3)
100번 이하	9(9.3)	95(99.0)	1(3.7)	26(96.3)	10(8.1)
200번 이상	1(1.0)	96(100.0)	1(3.7)	27(100.0)	2(1.6)
합계	96(100.0)	96(100.0)	27(100.0)	27(100.0)	123(100.0)

(4) 교육훈련과 담당업무와의 연관성

취업후 현재 담당업무는, IT 및 IT관련업무가 82.3%, IT무관업무가 16.7%로 80%가량만 교육훈련과 연관된 직업을 수행하고 있다. 고용형태는 65.6%가 일반직, 33.4%정도가 계약직이며, 자영은 96명중 1명만 해당한다. 직종은 기술전문연구직(64.6%)과 사무관리직(10.0%)가 대다수이며, 나머지는 교육직, 서비스직이다.

<표 IV-19> 2002년 교육생의 취업 후 담당업무 및 고용형태

업무 성격	IT업무	IT관련업무	IT무관업무	무응답	계	
	63(65.6%)	16(16.7%)	16(16.7)	1(1.0)	96(100.0)	
고용 형태	일반직	계약직(1년이상)	계약직(1년미만)	자영	계	
	62(64.6%)	18(18.8%)	14(14.6)	1(1.0)	96(100.0)	
IT직종의 고용형태	일반직	계약직(1년이상)	계약직(1년미만)	자영	계	
	51(65.6%)	14(16.7%)	12(16.7)	1(1.0)	79(100.0)	
취업 직종	사무관리직	기술·전문·연구	교육직	서비스직	기타	계
	10(10.4)	62(64.6)	6(6.3)	6(6.3)	12(12.5)	96(100.0)
IT분야 취업직종	사무관리직	기술·전문·연구	교육직	서비스직	기타	계
	3(3.8)	58(73.4)	6(7.6)	4(5.1)	8(10.1)	79(100.0)

(5) 훈련교육의 업무수행 기여도

수료한 교육훈련의 현재 업무수행에 대한 기여도를 훈련과 업무연관성, 업무수행에 도움주는 정도, 현장투입여부, 직장만족도로 알아본 결과, 우선, 업무와 '연관있다'가 77.2%, 업무수행에 '도움된다'가 84.8%, 훈련받은 내용을 현장에 투입 '가능하다'가 69.6%로 훈련내용은 상당부분 도움이 되고 있으나, 현장 투입성은 더 향상되어야 할 것으로 보인다. 직장에 '만족한다'는 51.5%로 대체로 낮은 편이다.

<표 IV-20> 2002년 취업자의 교육훈련의 업무수행 기여도

업무와 훈련 연관성	매우 연관	약간 연관	보통	무관	전혀무관	계	평균
	39(49.4)	22(27.8)	13(16.5)	4(5.1)	0(0.0)	79(100.0)	3.77
업무수행 도움정도	큰도움	약간도움	보통	별로 안됨	전혀 안됨	계	3.95
	35(44.3)	32(40.5)	9(11.4)	3(3.8)	0(0.0)	79(100.0)	
현장투입 여부	매우그림	약간그림	보통	별로 안됨	전혀 안됨	계	3.67
	20(25.3)	35(44.3)	14(17.7)	10(12.7)	0(0.0)	79(100.0)	
직장만족도	매우 만족	약간만족	보통	불만	매우불만	계	3.47
	9(11.4)	32(40.4)	32(40.5)	5(6.3)	1(1.3)	79(100.0)	

<표 IV-21> 2002년 취업자의 직장만족도

직장만족도	매우만족	약간만족	보통	불만	매우불만	계	3.47
	9(11.4)	32(40.4)	32(40.5)	5(6.3)	1(1.3)	79(100.0)	

바. 취업요인

취업연계방안 마련과 관련하여, 취업자와 미취업자간 나이, 학력, 혼인상태, 전공, 직장경력유무, 직장경력중 IT업무 담당여부 등 여러 요소와 취업과의 연관성을 보았다. 먼저 나이와 학력은 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 혼인상태에서는 취업자중 미혼의 비율이 월등히 높아, 미혼 일수록 취업 가능성이 높은 것으로 나왔다.

<표 IV-22> 취업·비취업자간 나이·학력별·혼인상태별 연관성

		20-29세	30-39세	40세이상	계	통계치
나이	취업	82	13	1	96	$X^2=5.024$, df=2, p<0.08
	미취업	18	8	1	27	
		고졸	전문대졸	대졸이상	계	통계치
학력	취업	1	17	78	96	$X^2=0.289$,df =2, p<0.876
	미취업	0	5	22	27	
혼인상태		기혼	미혼	계		통계치
	취업	10(10.4)	86(89.6)	96(100.0)		$X^2=16.614$ df= 1 p<0.000
	미취업	12(44.4)	15(55.6)	27(100.0)		

취업은 전공과 교육신청당시의 상황과 연관성이 있었다. 즉 취업자가 비취업자보다 정보통신·정보통신 관련학이나 자연대, 공대 전공비율이 높았다. 또 교육신청 당시 교육생이 처한 상황과도 관련이 있었는데, 양쪽 모두 구직중인 자가 차지하는 비중은 비슷한 반면, 취업자쪽에는 재직자와 졸업예정자의 비율이 높다는 점에서 차이를 보여주고 있다. 이는 졸업예정의 상당수가 미혼에 해당하므로, 결국 혼인상태에 따라 유의미한 차이가 있다고 보아진다. 이로써, 정보통신관련학 전공자가 아닌 경우, 전공자에 비해 선수학습과정을 보충하는 등 전체 교육기간이 연장되어야 취업효과가 따를 것으로 보인다. 직장경력 유무나 이전직장에서의 IT업무경력은 별 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

<표 IV-23> 취업·비취업별 전공·교육당시 상황과의 연관성

전공		IT관련	자연, 공학	상대, 인문대	예술대, 기타	계	통계치
	취업	28	37	18	13	96	$X^2=8.335$, df=3 P<0.04
	미취업	4	7	12	4	27	
당시 상황		재직중	구직중	육아.가사중	공부중	계	통계치
	취업	14	57	4	18	93	$X^2=10.388$ df=3, p,0.01
	미취업	3	15	6	2	26	

또한 훈련초기의 자신감과 훈련후 도달한 취업능력수준에서 취업, 비취업자

간 의미있는 차이를 보여주고 있다. 교육초기의 자신감에서 취업자쪽은 자신감이 부족하거나 거의 없다는 비율이 상당히 적은 반면, 비취업자쪽은 자신감이 부족하다는 비율이 훨씬 높다. 취업후 도달한 취업능력수준에서도 확연한 차이가 드러나는바, 취업자쪽은 '만족'이 47.9%인 반면, 비취업자는 18.5%에 불과해 현저한 대비를 보여주고 있다. 따라서 교육초기의 자신감과 교육후 도달한 취업능력수준이 취업에 중요한 요인이 되고 있다.

취업·비취업간 취업정보에 대한 접근에서 유의미한 차이를 보여주고 있다. 즉 취업자는 해당훈련기관, 인터넷취업정보 사이트, 친구친지가 중요한 취업정보처가 되고 있는 반면, 비취업자는 신문·TV 등 전통적인 구인구직난이 가장 유익한 정보원으로, 정보입수면에서 현격한 차이가 있다. 특히 비취업자들은 취업자들에 비해 인터넷상의 정보수집과 개인적인 인맥이나 연결망이 취약하여, 친구친지 등 연고자에 의한 정보없이 힘들게 구직활동을 한다는 차이점을 볼 수 있다.

<표 IV-24> 2002년 취업·비취업별 취업자신감·취업능력 비교

교육초기 자신감		많은편	약간있음	그저그렇	부족한 편	거의없음	계	통계치
	취업	23 (24.0)	41 (42.7)	22 (22.9)	9 (9.4)	1 (1.0)	97 (100.0)	
교육후 취업 능력 수준	비취업	13 (48.1)	7 (25.9)	2 (7.4)	5 (18.5)	0 (0.0)	27 (100.0)	X ² =10.16 1,df=4, P<0.038
	취업	5 (5.2)	41 (42.7)	37 (38.5)	8 (8.3)	5 (5.2)	96 (100.0)	
교육후 취업 능력 수준	비취업	0 (0.0)	5 (18.5)	16 (59.3)	14 (11.4)	0 (0.0)	27 (100.0)	X ² =11.78 0,df=4, P<0.019
	취업	5 (5.2)	41 (42.7)	37 (38.5)	8 (8.3)	5 (5.2)	96 (100.0)	

<표 IV-25> 취업·비취업자별 유익한 취업정보처

	해당교육기관	민간취업 알선업체	공공직업 안정기관	인터넷취업 정보사이트	신문·TV 구직난	친구 친지	기타	계	통계치
취업	18	5	12	19	10	30	2	96	X ² =25.570 ,df=6,P0.000
미취업	0	5	4	2	11	4	1	27	

취업·비취업자간 이수후 취업정보수집의 어려움에도 차이가 있어, 비취업자들은 정보수집에 어려움을 더 많이 겪는 것으로 나왔다.

<표 IV-26> 2002년도 취업·비취업별 이수후 취업정보수집의 어려움정도

		많은편	약간있음	그저그럼	별로없음	거의없음	계	통계치
정보 수집 어려움	취업	15 (15.6)	37 (38.5)	31 (32.3)	11 (11.5)	2 (2.1)	96 (100.0)	$X^2=6.506$ df=4, P<0.019
	비취업	10 (37.0)	9 (33.3)	6 (22.2)	2 (7.4)	0 (0.0)	27 (100.0)	

취업자들의 취업성공요인을 보면, 자신의 적극적인 구직활동(33.9%)이 가장 중요한 요인이 되고 있다. 다음이 임금 등 낮은 취업조건의 감수(16.7%)와 충실한 공부로 능력구비(14.1%)가 지적되었으며, 나머지는 모두 정보관련으로 친구·친지 등 풍부한 사회적 연결망(10.9%), 취업상담·알선(7.8%), 취업정보 확보(8.3%)가 지적되고 있다. 취업자들은 구직활동에 열성적이며, 열악한 취업조건을 감수하는, 그리고 열심히 능력을 구비한 결과를 취업성공요인으로 꼽고 있다.

<표 IV-27> 취업 성공 요인

	계: 명(%)
기업체 수요가 많은 과정의 선택	8(4.2)
훈련기관의 적극적인 취업상담 및 알선	15(7.8)
충분한 취업정보 확보	16(8.3)
충실한 공부로 능력 구비	27(14.1)
자신의 적극적인 구직 활동	65(33.9)
친구·친지 등 풍부한 사회적 연결망	21(10.9)
임금 등 낮은 취업 조건의 감수	32(16.7)
기타	8(4.2)
합계	192(100.0)

* 1,2순위를 집계한 결과.

비취업자들은 취업 못한 이유로 '경력자 우선채용'(35.2%)과 교육기관의 '취업상담 및 알선부족'(29.6%)의 2가지를 주로 지적하고 있다. IT분야는 특히 경력자를 우선 채용하는 경향이 있는 것으로 보이며, 이럴 경우 나이는 많으나 이에 상응하는 경력이 없는 재취업 여성훈련자들의 경우, 경력을 메꿔줄 방안 없이는, 이들의 취업은 요원할 것으로 보인다.

<표 IV-28> 취업 못한 이유

	빈도: 명(%)
신입보다 경력자 우선하는 IT분야의 취업특성	19(35.2)
경기불황으로 일자리 부족	3(5.6)
교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선 부족	16(29.6)
취업정보 부족	3(5.6)
불충분한 공부로 능력미비	1(1.9)
자신의 적극적인 구직활동이나 열의부족	3(5.6)
훈련 후 취업에 대한 자신감 부족 혹은 취업의사 포기	5(9.3)
열악한 취업조건	1(1.9)
가사·육아 관계	2(3.7)
기타	1(1.9)
합계	54(100.0)

* 1,2순위를 집계한 결과.

취업시 가장 힘든 점에서도 취업실패요인에서 지적된 요인이 다시한번 되풀이 되고 있다. 즉 가장 힘든 점으로, '신입보다 경력자 우선 채용관행'이 1순위로 가장 많으며, '기업체와 훈련기관과의 취업연계 부족' '경기침체로 인한 수요부족' '취업정보 부족'의 4가지 요인으로 수렴되고 있다. 경기침체라는 구조적 요인을 제외하면, 가장 힘든 점은 경력자 채용관행과 교육기관의 취업연계 부족, 그리고 정보부족으로 요약된다. 나이가 많으나 경력이 없는 비취업여성에게 경력자 채용관행은 큰 장벽이 됨을 다시한번 보여주고 있다.

비취업자들이 지적하는 취업장애요인 역시 '경력부족'(45.5%)과 '나

이'(31.8%)에 집중되어 있어, IT분야 재취업교육에서 가장 신경을 써야 할 것으로 보인다. 현재 비취업자중 81.5%가 취업을 원하고 있으며, 원하는 직종은 IT훈련직종(36.4%), IT관련직종(36.4%), 직종무관(27.3%)으로, 70%정도는 IT직종을 원하고 있다. 이들 역시 취업장애요인으로 경력부족과 기업과의 취업연계부족을 들고 있으며, 나머지 30%정도는 자신의 능력부족이나 취업조건에 맞는 직장이 없거나 턱아 등 개인적 문제로 취업을 포기하고 있다.

<표 IV-29> 2002년 교육생의 취업여부별 취업시 가장 힘든점

	취업	비취업	계
취업정보 부족	21(10.4)	5(9.2)	26(10.6)
신입보다 경력자 우선 채용관행	73(38.4)	22(40.7)	95(38.7)
교육생의 취업 열의나 자신감 부족	4(3.2)	4(7.4)	8(3.5)
기업체와 훈련기관과의 취업연계 부족	37(18.4)	9(16.7)	46(18.8)
열악한 취업조건	13(6.8)	3(5.6)	16(6.5)
경기침체로 인한 수요부족	34(16.8)	6(11.1)	40(16.3)
턱아·육아문제	4(3.2)	3(5.6)	7(2.8)
기타	5(2.8)	2(3.7)	7(2.8)
합계	191(100.0)	54(100.0)	245(100.0)

<표 IV-30> 2002년도 비취업자의 취업 장애요인

	계: 명(%)
나이	7(31.8)
학벌 부족	1(4.5)
관련분야 새로운 지식 부족	1(4.5)
경력 부족	10(45.5)
취업정보 부족	1(4.5)
가사·육아	2(9.1)
합계	22(100.0)

사. 여성 IT전문과정에 대한 평가 및 건의사항

(1) IT전문과정에 대한 평가

여성부의 여성IT전문교육의 평가를 교육지속 필요여부, 여성 IT전문인력 양성기여도, 여성 IT직종 취업기여도로 물어보았다. 3가지 항목에 대해 2002년도의 경우 ‘그렇다’가 각각 67.2%, 56.8%, 48.0%로 50%정도만 긍정적인 의견을 가지고 있다. 그러나 2003년도의 경우, ‘그렇다’가 각각 93.8%, 91.5%, 90.2%로 인력양성 및 취업에 대한 기여도를 매우 높게 평가하고 있다.

<표 IV-31> 여성부 IT교육의 기여도 평가

		2002	2003	계	평균	
					‘02	‘03
교육 지속필요성	매우 그렇다	34(27.2)	129(72.9)	163(54.0)	3.80	4.63
	약간 그렇다	50(40.0)	37(20.9)	87(28.8)		
	그저 그렇다	24(19.2)	8(4.5)	32(10.6)		
	별로 그렇지 않다	16(12.8)	3(1.7)	19(6.3)		
	전혀 그렇지 않다	1(.8)	0(.0)	1(.3)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)		
여성 IT인력양성 기여여부	매우 기여	25(20.0)	100(56.5)	125(41.4)	3.61	4.46
	약간 기여	46(36.8)	62(35.0)	108(35.8)		
	그저 그런편	35(28.0)	13(7.3)	48(15.9)		
	별로 기여 못함	18(14.4)	2(1.1)	20(6.6)		
	전혀 기여 못함	1(.8)	0(.0)	1(.3)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)		
여성 IT직종취업 기여여부	매우 기여	15(12.0)	80(45.2)	95(31.5)	3.38	4.33
	약간 기여	45(36.0)	80(45.2)	125(41.4)		
	그저 그런 편	38(30.4)	15(8.5)	53(17.5)		
	별 기여 못함	26(20.8)	2(1.1)	28(9.3)		
	전혀 기여 못함	1(.8)	0(.0)	1(.3)		
	합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)		

IT교육의 개선방안에서, 우선 국고지원율에 대해서는 ‘현행의 70%유지’가 가장 많았고, ‘더 높여야 한다’, ‘과정별로 지원을 차별화’의 순으로, 현행의 70%를 유지하거나 더 높이되, 과정별로 차등화 하는 방안이 제시되고 있다.

<표 IV-32> 국고 지원률에 대한 의견

	2002	2003	계
현행의 70%지원율 유지	71(56.8)	66(37.3)	137(45.4)
국고지원률 더 확대	29(23.2)	64(36.2)	93(30.8)
현행보다 조금 내림	1(.8)	3(1.7)	4(1.3)
타부처와 동일(50%)	1(.8)	4(2.3)	5(1.7)
지원율의 과정별 차별화·다양화	22(17.6)	37(20.9)	59(19.5)
기타	1(.8)	2(1.1)	3(.9)
무응답	0(.0)	1(.6)	1(.3)
합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)

교육생들이 교육과정에 부여하는 기대수준은 ‘충실한 교육’에만 국한되는 경우는 적었고(4.8%, 14.7%), 대부분 ‘충실한 교육과 취업정보, 알선, 사후관리’까지를 기대하고 있어(95.2%, 84.2%), 교육뿐 아니라 교육후 취업까지로 기대하고 있다.

<표 IV-33> 여성부 교육과정에 대한 기대수준

	계: 명(%)	계: 명(%)	계
충실한 교육	6(4.8)	26(14.7)	32(10.6)
충실한 교육과 취업정보	16(12.8)	57(32.2)	73(24.2)
충실한 교육과 취업알선	67(53.6)	55(31.1)	122(40.4)
충실한 교육과 취업후 사후관리	36(28.8)	39(22.0)	75(24.8)
합계	125(100.0)	177(100.0)	302(100.0)

(2) 건의사항

가장 필요한 교육지원이나 개선방안으로는 ‘취업처·취업정보의 강화’가 23.5%로 가장 많고, ‘실험·실습 등 실무능력 강화’ 19.1%, ‘유망한 훈련직종의 선정’ 14.8%, ‘유능한 전문강사 확보’ 13.6%의 순이었다.

<표 IV-34> 교육지원 및 개선

	2002	2003	계
선수학습 등 선발기준 강화	30(12.0)	23(6.6)	53(9.0)
취업의지 등 선발기준 강화	9(3.6)	13(3.7)	22(3.7)
유망한 훈련직종의 선정	28(11.2)	59(17.0)	87(14.8)
실험, 실습 등 실무능력 강화	44(17.6)	78(22.5)	112(19.1)
교육과정의 수준강화	25(10.0)	11(3.2)	36(6.1)
유능한 전문강사 확보	23(9.2)	57(16.4)	80(13.6)
취업처, 취업정보 강화	75(30.0)	63(18.2)	138(23.5)
교육훈련비 부담 경감	5(2.0)	22(6.3)	27(4.6)
타아 등 사회적 지원 강화	10(4.0)	19(5.5)	29(4.9)
기타	1(.4)	2(.6)	3(0.5)
합계	347(100.0)	347(100.0)	587(100.0)

* 복수응답 포함.

2. 기관조사

여성 IT전문교육의 효과성을 보기 위해, 여성부 위탁교육을 담당했던 8개 기관과 2002-2003년 동안 정통부, 노동부를 위시하여 정부의 IT위탁교육을 수행한 적이 있는 92개 기관 중 회수된 54개소를 대상으로 여성부교육에 대한 평가 및 견해와 취업연계방안을 알아보고자 했다.

가. 훈련기관의 특성

훈련기관은 대학교 부설, 기업체 부설, 학원, 민간 비영리 기관, 공공훈련기관 등 다양하나, 대학 혹은 기업체 부설 훈련기관이 62.5%로 다수를 구성하고 있다.

<표 IV-35> 훈련기관의 종류

	여성부 위탁	여성부 외 위탁	계
대학교 부설	1(12.5)	26(46.4)	27(42.2)
기업체 부설	2(25.0)	11(19.6)	13(20.3)
학원	1(12.5)	9(16.1)	10(15.6)
공공훈련기관	0(0.0)	2(3.6)	2(3.1)
민간 비영리 기관	3(37.5)	5(8.9)	8(12.5)
기타	1(12.5)	3(5.4)	4(6.3)
전체	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)

정부위탁의 IT훈련사업 실시기관의 훈련담당자들의 일반적 특성으로는 연령적으로는 25세-44세까지 다양하며, 학력은 대졸 57.8%, 대졸이상 35.9%로 대졸이상이 대부분이며, 본 업무 담당기간은 2-3년이 가장 많다. 전공은 IT관련 전공자가 56.3%로 절반을 약간 넘으며, 이전직장이 IT업체인 경우가 56.3%로 절반이 넘고, IT업체종사자중 IT관련업무를 담당한 경우가 56.2%로 절반가량 쯤 된다. 요약하면 훈련담당자는 25-44세 사이의, 대졸이상으로, 현재의 업무를 담당한지 2-3년 정도되는, 절반정도가 IT관련학 전공자이거나 IT업체 근무경력자이다.

훈련기관의 IT훈련 시작시점이 1990년 이전도 있으나, 우리나라에서 정보통신촉진법이 만들어지고 그에 따른 정보촉진인력양성기본계획이 수립된 1998년 이후 시작한 곳이 많다.

<표 IV-36> 정부 위탁훈련기관의 IT훈련 시작년도

연도	'90이전	'91-'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	계
계	5	2	1	3	10	9	6	15	11	2	64

<표 IV-37> 훈련기관 조사대상자의 일반적 특성

		여성부 위탁	여성부 외 위탁	계
나이	17세~24세	-	2(3.6)	2(3.1)
	25세~29세	2(25.0)	11(19.6)	13(20.3)
	30세~34세	4(50.0)	17(19.6)	21(32.8)
	35세~39세	1(12.5)	10(17.8)	11(17.2)
	40세~44세	1(12.5)	10(17.8)	11(17.2)
	45세 이상	-	6(10.7)	6(9.4)
	계	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)
학력	고졸	-	1(1.8)	1(1.6)
	전문대 졸	-	3(5.4)	3(4.7)
	대졸	6(75.0)	31(55.4)	37(57.8)
	대졸 이상	2(25.0)	21(37.5)	23(35.9)
	계	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)
전공	IT관련	2(25.0)	33(58.9)	35(64.7)
	비 IT관련	6(75.0)	22(39.3)	28(43.7)
	무응답	-	1(1.8)	1(1.6)
	계	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)
업무 담당 기간	1년 이하	1(12.5)	9(16.1)	10(15.6)
	2년 이하	1(12.5)	16(28.5)	17(26.6)
	3년 이하	3(37.5)	11(19.7)	14(21.8)
	4년 이하	1(12.5)	4(7.1)	5(7.8)
	5년 이상	2(25.0)	16(28.5)	18(28.2)
	계	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)
근무 경력	IT관련	3(37.5)	33(58.9)	36(56.3)
	비 IT관련	5(62.5)	22(39.3)	27(42.1)
	무응답	-	1(1.8)	1(1.6)
	계	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)
담당 업무	IT관련	3(37.5)	33(58.9)	36(56.2)
	비 IT관련	3(37.5)	22(39.3)	25(39.1)
	무응답	2(25.0)	1(1.8)	3(4.7)
	계	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)

<표 IV-38>에서 해마다 IT훈련직종은 변화가 크다는 점을 알 수 있다. 해마다 절반이상의 훈련기관에서 종목이 30%이상 변한다고 하여, IT분야는 훈련직종의 변동폭이 크다는 점을 알 수 있다.

<표 IV-38> 훈련기관의 IT훈련 직종의 연간 변동정도

연도	10%이하	20%이하	30%이하	40%이하	50%이하	60%이상	기타	계
계	10(15.6)	12(18.7)	11(17.2)	3(4.7)	12(18.7)	6(9.4)	10(15.6)	64(100.0)
누계	10(15.6)	22(28.0)	33(45.2)	36(50.0)	48(68.6)	54(78.0)	64(100.0)	64(100.0)

종목을 변경할 때는 업계동향이나 시장수요 즉 취업을 고려하는 경우가 62.5%로 가장 많으며, IT업체를 대상으로 설문조사를 실시하는 곳도 10.9%가 있다.

<표 IV-39> 훈련종목 선정·변경의 근거

	계: 명(%)
업계동향, 수요시장의 요구사항	40(62.5)
IT업체 대상 설문조사	7(10.9)
새교육·신기술 개발	6(9.4)
교육생의 선호와 요구	6(9.4)
실직자와 수강생모집 정도	5(7.8)
합계	64(100.0)

여성부 위탁교육은 여성수강생이 100%이므로 여성 IT전문인력 양성과 관련이 있다고 할 수 있다. 이런 맥락에서 정통부나 노동부 훈련과정 중 여성수강생이 50%를 넘어서는 과정이 있는지를 알아본 결과, 웹디자인이 16개소로 가장 많으며, 게임 애니메이션, 포토샵, 그래픽, e-Biz 창업 및 기획과정 정도에서만 여성이 50%를 넘고, 나머지 과정은 남자가 많아 여성부의 위탁교육이 여성전문인력배출에 일정한 기여를 한다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-40> 여성수강생 비율이 50%이상인 IT훈련 직종

	계: 개(%)
웹디자인	16(24.7)
게임애니메이션, 포토샵, 컴퓨터그래픽	11(17.8)
E-Biz 창업 및 기획	10(15.3)
인터넷 관련과정	4(6.2)
멀티미디어, 모바일	8(12.3)
네트워크, DB, 프로그래밍	5(7.7)
자격증 연수 과정	3(4.5)
기타	8(12.3)
합계	65(100.0)

나. 여성 유망직종

여성부에서 선정한 직종의 유망성 및 향후 유망한 직종을 위해 시장에서 여성에게 유망한 직종에 대해 알아보았다. 우선, IT업계에서도 여성들의 취업이 집중되는 직종이 '있다'가 80.4%로, 여성들은 특정 직종에 집중되는 현상이 있는 것으로 보인다.

<표 IV-41> IT분야에서 여성취업이 집중되는 직종여부

	여성부 위탁훈련기관	여타 정부 위탁훈련기관	계
집중직종이 있다	6(75.0)	45(80.4)	51(79.7)
집중직종이 없다	2(25.0)	11(19.6)	13(21.3)
전체	8(100.0)	56(100.0)	64(100.0)

IT분야에서 여성들이 취업이 집중되는 직종으로는, 웹디자인이 가장 많으며, 다음이 콘텐츠 개발 및 기획, 인터넷 자료검색, 자료입력, 프로그래밍, 컴퓨터 그래픽, 게임그래픽, 텔레마케팅, 캐릭터 디자인, 애니메이션, 보안 등이 지적되고 있다. 숙련수준이 낮은 직종인 텔레마케팅, 인터넷 자료검색이나 입력이 포함되어 있다

<표 IV-42> IT분야중 여성취업이 집중되는 직종

직종명	계: 명(%)	직종명	계:명(%)
웹디자인	42(31.3)	캐릭터 디자인, 애니메이션	7(5.2)
컨텐츠 개발 및 기획	16(11.9)	웹마스터	7(5.2)
자료검색, 자료입력	16(11.9)	보안전문가	5(3.7)
텔레마케팅	13(9.7)	멀티미디어, 아바타 디자인	4(3.0)
프로그래밍	12(9.0)	e-Biz	2(1.5)
컴퓨터그래픽,게임그래픽	10(7.4)	전체	134(100.0)

향후 여성인력이 필요한 분야 및 직종에 대해 컨텐츠 개발 및 기획, 캐릭터 디자인, 아바타 디자인, 애니메이션, 플래쉬, 보안, 프로그래머, 웹마스터, 멀티미디어 전문가 등 디지털콘텐츠 분야가 추천되고 있다. 이외에도 쇼핑몰 머천다이어, e-Biz, 인터넷 자료검색 및 자료입력, 네트워크 관리자, CAD 설계, 상품 디자인, IT강사, PC정비, 텔레마케터, 모바일, 웹에디터 등 다양한 직종이 나오고 있다.

<표 IV-43> 향후 여성인력이 필요한 분야 및 직종

	계: 명(%)
웹디자인	14(17.3)
컨텐츠 개발, 기획	13(16.0)
캐릭터 디자인, 아바타 디자인	9(11.1)
애니메이션, 플래쉬	8(9.9)
보안전문가	8(9.9)
프로그래머	6(7.4)
웹마스터	5(6.2)
영상그래픽, 디지털 그래픽, 컴퓨터 그래픽	4(4.9)
기타	14(17.2)
합계	81(100.0)

<표 IV-43>에서 IT업계에서 여성의 취업이 집중되는 분야와 향후 여성인력이 필요한 분야, 그리고 현재 개설되어 있는 직종은 큰 차이가 없음을 알수 있다. 차이점이라면 현재 가장 취업이 잘되고 양성인원이 많은 웹디자인 보다

창의성을 요하는 디자인 관련 직종이 추천되고 있다는 점이다. 웹디자인은 여성이 가장 많이 양성되고 취업해 있는 분야지만 IT직종중 임금수준이 낮은 부분의 전원확대정책은 오히려 저임금을 고착할 수 있다는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

다. 여성부 IT교육의 직종적합성

직종의 적합성을 여성부 외 위탁기관에게 취업유망성, 여성친화성, 타 훈련기관 훈련직종과의 차별성으로 물어보았다. 2002년 개설직종에 대해서는 3가지 항목에 대해 '높다'가 각각 71.7%, 60.4%, 30.2%로 취업유망성을 제외하고는 낮은 평가를 받고 있다. 2003년도 과정에 대해서는 각각 82.6%, 86.3%, 82.4%로 상당한 진전이 있으며, 대체로 호평을 하고 있다.

<표 IV-44> 여성부 위탁 훈련직종의 적합성 평가

연도	항목	매우높음	약간높음	그저그렇	낮음	매우낮음	계	평균
2002	취업유망성	12(22.6)	26(49.1)	10(18.9)	5(9.4)	0(.0)	53(100.0)	3.85
	여성친화성	10(18.9)	22(41.5)	14(26.4)	6(11.3)	1(1.8)	53(100.0)	3.64
	기관차별성	3(5.7)	13(24.5)	22(41.5)	10(18.9)	5(9.4)	53(100.0)	2.98
2003	취업유망성	17(33.6)	25(49.0)	7(13.7)	2(3.9)	0(.0)	51(100.0)	4.12
	여성친화성	19(37.3)	25(49.0)	6(11.8)	1(2.0)	0(.0)	51(100.0)	4.22
	기관차별성	8(15.7)	34(66.7)	8(15.7)	0(.0)	1(1.8)	51(100.0)	3.94

직종의 취업유망성과 여성친화성에 대한 평가를 교육생, 여성부 위탁기관, 여성부의 교육기관의 3주체별로 비교해 보았다. 취업유망성은 2002년도의 경우 각각 3.21, 3.50, 3.85로 낮았으나, 2003년도에 는 각각 3.50, 4.14, 4.14로 상당히 높아졌다. 2002년도에 비해 상당히 높은 평가를 받고 있는 2003년도 과정에 대해 교육생들이 보는 유망성은 5점 만점에 3.50 즉 '그저그런편'으로, 보다 유망성 있는 직종개발에 힘써야 할 것으로 보인다. 여성친화성은 2003년도에 각각 4.18, 4.14, 4.22로 과정의 여성친화성은 담보하고 있는 것으로 판단

된다.

<표 IV-45> 주체별 여성부 위탁훈련직종의 유망성·여성친화성 평가비교

평가대상	항목	교육생	여성부 위탁교육기관	여성부의 위탁 훈련기관
2002년	취업유망성	3.21	3.50	3.85
	여성친화성	3.22	3.25	3.64
2003년	취업유망성	3.50	4.14	4.12
	여성친화성	4.18	4.14	4.22

* '매우 그렇다'를 5점, '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 하여 5점을 만점으로 환산.

취업유망성 면에서 좋은 평가를 받고 있는 2003년도 개설직종에 대해, 취업유망 정도를 물어본 결과, 1위는 '아바타 디자이너', 2위는 '컨텐츠 개발 및 IT 전문기획과정', 3위는 '쇼핑몰 머천다이어', 4위는 '패션 스타일리스트', 5위는 'e-Biz과정', 다음으로 텔레마케터 관리사와 회계관리전문가의 순으로 순련수준이 낮은 직종은 낮은 순위를 보인다.

<표 IV-46> 여성부 '03년 IT 훈련직종 중 취업유망 순위

순위	직 종 명	계: 명(%)
1	아바타 디자이너	23(24.2)
2	컨텐츠 개발 및 전문기획	17(17.9)
3	쇼핑몰 머천다이어	16(16.8)
4	패션 스타일리스트	12(12.6)
5	e-Biz 창업 및 기획	10(10.5)
6	회계관리 전문가	9(9.5)
7	텔레마케터 관리사	8(8.4)
	합계	95(100.0)

* 1, 2순위를 합산한 결과임.

라. 위탁 여성교육생의 취업의지 평가

위탁기관의 담당자들이 보는 여성교육생의 취업의지를 보았다. 취업의지를 취업열의, 교육받을 때의 진지함, 구직과정의 진지함과 적극성으로 평가해 본

결과, 2002년, 2003년 모두 높은 것으로 나왔으며, 2003년도에 약간 더 높다. 여성부 위탁기관의 교육생과 다른 위탁기관의 여성훈련생간의 차이는 거의 없으나, 양 기관 모두 취업열의나 교육받을 당시의 진지함과 적극성에 비해, 구직과정의 적극성은 약간 떨어지는 것으로 보고 있다.

<표 IV-47> 여성훈련생의 취업의지에 대한 평가

	항목	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음	계	평균	
								기관1	기관2
'02	취업열의	19 (34.5)	19 (34.5)	13 (23.6)	3 (5.5)	1 (1.8)	55 (100.0)	4.00	3.95
	교육받을때의 진지함과 적극성	16 (29.1)	25 (45.5)	10 (18.2)	4 (7.3)	0 (.0)	55 (100.0)	4.00	3.96
	구직과정의 진지함과 적극성	9 (16.4)	23 (41.8)	19 (34.5)	3 (5.5)	1 (1.8)	55 (100.0)	3.67	3.65
'03	취업열의	14 (31.1)	23 (51.1)	5 (11.1)	3 (6.7)	0 (.0)	45 (100.0)	4.29	4.07
	교육받을때의 진지함과 적극성	17 (37.8)	17 (37.8)	8 (17.8)	3 (6.7)	0 (.0)	45 (100.0)	4.00	4.07
	구직과정의 진지함과 적극성	13 (28.9)	18 (40.0)	10 (22.2)	4 (8.9)	0 (.0)	45 (100.0)	3.57	3.89

* 기관1: 여성부 위탁기관, 기관2: 여성부의 위탁기관

마. 취업요인

교육관련 주체들의 IT여성훈련생들의 교육후 취업 성공요인, 실패요인 비교에서, 교육생, 훈련기관 모두 충실한 공부로 능력구비와 취업의지를 가장 중요한 성공요인으로 보고 있다는 점에 일치하고 있다. 그러나 교육생들은 이외에 열악한 취업여건의 감수와 풍부한 친구, 친지 등 사회적 연결망을 지적하고 있어, 취업에서 개인적 연결망의 중요성을 암시해 주고 있다. 실패요인에서는 경기불황으로 일자리 부족이라는 구조적인 요인을 제외한다면, 성공요인에서처럼, 실력부족과 취업의지 부족을 지적하고 있다. 그러나 교육생은 취업의지와 함께 교육기관의 적극적인 취업상담이나 알선이라고 하여 교육기관

의 취업지원활동 강화 필요성을 강조하고 있다.

<표 IV-48> 위탁훈련생들의 훈련후 취업성공·실패요인

		교육생	여성부	여성부의
성공 요인	기업체 수요가 많은 과정의 선택	8(4.3)	1(12.5)	9(16.1)
	충실한 공부로 능력구비	27(14.7)	1(12.5)	16(28.6)
	취업의지(자신의 적극적인 구직활동)	65(35.3)	2(25.0)	20(35.7)
	교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선	15(8.1)	3(37.5)	6(10.7)
	충분한 취업정보 확보	16(8.7)	-	4(7.1)
	임금 등 낮은 취업조건의 감수	32(17.4)	1(12.5)	1(1.8)
	친구, 친지등 풍부한 사회적 연결망	21(11.4)	-	-
	합계	184(100.0)	8(100.0)	56(100.0)
실패 요인	신입보다 경력이 우선하는 IT분야 특성	19(35.2)		
	경기불황으로 일자리 부족	3(5.6)	2(25.0)	26(46.4)
	기업체 수요가 적은 과정의 선택	8(14.8)	-	1(1.8)
	충실한 공부로 능력미비	1(1.9)	-	15(26.8)
	취업의지(구직활동, 구직열의 부족)	9(16.7)	5(62.5)	7(12.5)
	교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선	16(29.6)	-	1(1.8)
	취업정보 부족	3(5.6)	-	-
	열악한 취업조건	1(1.9)	1(8.9)	5(8.9)
	친구, 친지등 풍부한 사회적 연결망	-		-
	가사, 육아관계로	2(3.7)	-	1(1.8)
	합계	54(100.0)	8(100.0)	56(100.0)

바. 기관의 취업지원 정도

먼저, 교육생 취업과 관련하여 이수생에 대한 정보관리형태를 보면, ‘자체전산망 수록’이 51.7%, ‘노동부 Worknet’이 25.8%로, 어떤 형태로든 정보관리는 하고 있다.

훈련기관에서 위탁교육의 범위를 어디까지로 설정하고 있는가는 취업과 밀접한 연관이 있을 것이다. 이에 대한 생각을 교육주체별로 보면, 교육생의 경우 충실한 교육과 취업정보제공까지는 20%정도에 그치고, 취업알선과 사후관리까지가 80%를 차지하는데 비해, 여성부 위탁교육기관의 경우, 절반정도는 교육과 정보제공까지만으로 설정하고 있어, 견해 차이를 보여주고 있다. 특히

여성부 위탁기관은 여타 다른 기관이 취업알선과 사후관리까지를 70%정도가 설정하고 있는데 비해 50%정도에 머물러, 위탁교육에 대한 책임범위 설정이 좁다.

<표 IV-49> IT직종훈련이수자의 구직정보관리

	빈도: 명(%)
노동부의 Work-net 등록	23(25.8)
기관의 자체전산망에 수록	46(51.7)
특별히 관리안함	1(1.1)
기타	19(21.3)
합계	89(100.0)

* 복수응답 포함.

<표 IV-50> 훈련기관이 설정한 위탁교육의 범위

	교육생	여성부	여성부외
충실한 교육	6(4.8)	1(12.5)	5(8.9)
충실한 교육과 취업정보	16(12.8)	3(37.5)	12(21.4)
충실한 교육과 취업알선	67(53.6)	1(12.5)	21(37.5)
충실한 교육과 취업이후 사후관리	36(28.8)	3(37.5)	18(32.2)
합 계	125(100.0)	8(100.0)	56(100.0)

취업준비지도를 하지 않는 기관도 15.6% 있었다.

<표 IV-51> 취업준비지도 여부

	제공	비제공	계:명(%)
여성부	7(87.5)	1(12.5)	8(100.0)
여성부 외	47(83.9)	9(16.1)	56(100.0)
전체	54(84.4)	10(15.6)	64(100.0)

취업준비지도의 내용으로는 흥미·적성검사, 이력서 및 서류 작성방식, 인터뷰방법, 직업의식 교육, 취업가능 직종·관련분야 자격증 설명으로 구성되며, 이력서 작성(29.3%), 취업가능직종과 자격증 그리고 인터뷰방법을 중심으로 하고 있다. 여성부의 경우 다른 과정과 달리 양성평등교육이 요청된다고 보나, 1곳만 하고 있어 교육을 확대시킬 필요가 있다. 취업준비지도의 내용으로는 흥미·적성검사, 이력서 및 서류 작성방식, 인터뷰방법, 직업의식 교육, 취업가능 직종·관련분야 자격증 설명으로 구성되며, 이력서 작성(29.3%), 취업가능직종과 자격증 그리고 인터뷰방법을 중심으로 하고 있다. 여성부의 경우 다른 과정과 달리 양성평등교육이 요청된다고 보나, 1곳만 하고 있는 교육을 확대시킬 필요성이 있다고 본다.

<표 IV-52> 취업준비지도 내용

	여성부	여성부 외	계
흥미·적성검사 실시	5(14.7)	5(4.1)	10(6.4)
이력서 및 서류 작성방식	7(20.6)	36(29.3)	43(27.4)
인터뷰방법	6(17.6)	29(23.6)	35(22.3)
직업의식 교육	7(20.6)	15(12.2)	22(14.0)
취업가능 직종·관련 자격증 설명	7(20.6)	34(27.6)	41(26.1)
양성평등의식교육	1(2.9)	-	1(0.6)
기타	1(2.9)	4(3.3)	1(0.6)
전체	34(100.0)	123(100.0)	157(100.0)

전체 정부위탁 훈련기관의 취업관련 서비스 제공정도에서, 취업정보, 취업상담, 취업알선을 '적극적이며 많이 제공'하는 편이 각각 76.6%, 70.3%, 65.6%로 다소 있는 편이나, 취업처 개척이나 개발은 50.0%정도만 적극적이라고 하여 취업처 개발을 위한 교육기관의 적극성이 요청되고 있다.

<표 IV-53> 훈련기관의 취업을 위한 노력

항목	적극적이며 많이 제공	소극적이며 적게 제공	거의 제공 하지 않는 편	계
취업정보 제공	49(76.6)	12(18.7)	3(4.7)	64(100.0)
취업처 개발(개척)	32(50.0)	29(45.3)	3(4.7)	64(100.0)
취업상담실시	45(70.3)	17(26.5)	2(3.1)	64(100.0)
취업알선실시	42(65.6)	18(28.1)	4(6.2)	64(100.0)

교육생의 취업지원과 관련하여 타 기관과의 공조·협조필요성을 ‘느낀다’가 93.7%로 대다수가 필요성을 말하고 있다. 타 기관과의 공조·협조가 원활하게 되고 있는지에 대해서는 ‘그렇다’가 65.6%, 공조·협조가 실질적으로 도움되는 정도에 대해서는 ‘그렇다’가 70.2%로, 공조나 협조가 원활하지는 않지만, 공조협조를 하는 경우 주는 도움은 크다고 보고 있다.

<표 IV-54> 타기관과 공조·협조 정도

	매우 그렇다	약간 그렇다	보통	별로 안그렇다	전혀 안그렇다	계:명(%)
필요성	44(68.7)	16(25.0)	2(3.1)	1(1.6)	1(1.6)	64(100.0)
원활성	23(35.9)	19(29.7)	12(19.6)	9(18.7)	1(1.6)	64(100.0)
기여도	17(26.5)	28(43.7)	-	6(19.4)	-	64(100.0)

훈련기관들이 취업지원 서비스제공과 관련하여 타기관과 공조 필요성을 느끼며 공조가 상당히 도움이 된다고 하고 있으므로, 어떤 기관과 어떤 내용의 공조나 협조를 하고 있는지를 보았다. 그 결과 국립기관과는 37.2%, 공공기관과는 30.2%, 민간비영리기관과는 18.6%, 민간영리기관과는 79.1%로 국공립기관과의 공조는 약하며, 민간영리훈련기관·민간알선업체와 공조가 더 커서, 국공립기관은 매력적인 공조파트너가 되지 못하다는 점을 보여주고 있다. 가장 공조협력수준이 높은 민간기관과는 취업지원정보와 교육과정개설 및 운영에

관한 정보 등 여러면에서 공조하고 있다.

<표 IV-55> 정부위탁 훈련기관의 타기관과 공조·협조여부 및 공조·협조의 내용

항 목	기관	공조합	과정개설· 운영 정보교환	취업관련 정보교환	무응답	계
국립직업안정기관 (고용안정센터 ·인력은행)	여성부	4(50.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	4(100.0)
	여성부외	16(37.2)	6(37.5)	7(43.7)	3(18.7)	16(100.0)
공공직업안정기관 (취업정보센터 ·산업인력공단)	여성부	4(50.0)	2(50.0)	-	2(50.0)	4(100.0)
	여성부외	13(30.2)	4(30.8)	3(23.0)	6(46.2)	13(100.0)
민간 비영리 훈련기관 (여성능력개발센터 ·여성회관)	여성부	5(62.5)	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)
	여성부외	8(18.6)	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	8(100.0)
민간영리훈련기관 ·취업알선업체	여성부	6(75.0)	2(33.3)	2(33.3)	2(33.3)	6(100.0)
	여성부외	34(79.1)	10(29.4)	18(52.9)	6(17.6)	34(100.0)

교육생에게 취업정보를 제공하는 방식은 ‘취업전담교사’ ‘강사’ ‘선배나 직원 초빙’ ‘계시판 게시’ 등 여러 가지가 있으며, 취업전담교사가 제공하는 비율이 33.1%로 가장 많았으나 1/3수준으로, 훈련기관의 취업전담교사 확보가 요청된다. 여성부는 시행원년이라 초빙지도할 직장선배가 부재하나, 다음 해 부터는 타 기관처럼 직장선배 초빙지도도 필요하다고 본다.

<표 IV-56> 취업정보제공방식

	여성부	여성부외	계
거의 제공하지 않음	-	1(1.0)	1(1.0)
취업전담교사가 알려줌	7(41.2)	33(31.7)	40(33.1)
강사가 제공	6(35.3)	19(18.3)	25(20.7)
기관내 게시판 이용	3(17.6)	25(24.0)	28(23.1)
직장 선배나 직원을 초빙·지도	-	14(13.5)	14(11.6)
기타	1(5.9)	12(11.5)	13(10.7)
계	17(100.0)	104(100.0)	121(100.0)

사. 취업률

(1) 취업률에 대한 평가

여성부 외 위탁기관은 훈련생의 취업률에 대해 ‘낮은편’이다가 전체취업률의 경우 46.5%, 여성취업률의 경우 50.0%로 전체취업률이나 여성취업률이나 비슷한 수준이며, 절반정도가 취업률이 낮은 것으로 평가하고 있다. 여성부 위탁기관은 기관의 여성취업률에 대해 ‘높거나 낮지 않은 편’이다가 62.5%로 여성부 외 위탁기관보다 약간 높은 것으로 자평하고 있다.

<표 IV-57> 위탁기관 교육생들의 취업률

	여성부	여성부 외	
	여성취업률	전체취업률	여성취업률
높은편	3(37.5)	10(17.9)	6(10.7)
낮지 않은 편	2(25.0)	20(35.7)	22(39.3)
약간 낮은 편	3(37.5)	23(41.1)	22(39.3)
매우 낮은 편	-	3(5.4)	6(10.7)
합계	8(100.0)	56(100.0)	56(100.0)

(2) 취업률 낮은 이유

취업률이 낮은 이유로는 취업대상업체가 한정되어 있다는 점과 업체요구(구인정보)에 맞는 적격자 부족이 주요인으로 지적되고 있다.

<표 IV-58> 위탁과정 훈련생들의 취업률이 낮은 이유

	전체	여성
취업대상업체의 한정	13(50.0)	14(25.0)
취업정보(업체) 요구에 맞는 적격자 부족	8(14.3)	12(21.4)
취업정보 입수의 어려움	1(1.8)	1(1.8)
취업전담교사 부족으로 효율적인 취업지도 미비	1(1.8)	0(.0)
취업은 훈련기관보다 수료한 개인의 몫	2(3.6)	0(.0)
기타	1(1.8)	1(1.8)
합계	26(100.0)	28(100.0)

(3) 취업률 제고방안

취업률을 높이기 위한 정통부, 여성부, 교육생의 과제는 다음과 같다. 먼저 정통부는 산업체 인력수요에 관한 정보생산 및 보급, 알선기관과 기업체와 연계강화, 체계적인 직업지도를 위한 제조적 보완이 주로 지적되고 있다. 교육생에게는 적극적인 취업의지와 능력구비를 주문했으며, 여성부에게는 취업처 개발 및 기업체와 취업연계 강화, 취업정보 강화, 취업창업 단일지원 창구 개설 및 인적관리로 모두가 취업지원과 관련된 과제를 지적해 주고 있다.

<표 IV-59> 취업률을 높이기 위한 과제

		여성부	여성부외	계
정 통 부 과 제	정확한 산업체 인력수요 정보 및 보급	1	19(33.9)	
	체계적인 직업지도 위한 제도적 보완, 지원	3	11(19.6)	
	교육훈련생 대상의 기업체 설명회	-	1(1.8)	
	교육훈련기관과 알선기관간 연계강화	2	7(12.5)	
	교육훈련기관과 기업체간 연계강화	2	9(16.1)	
	기업체의 여성인력 채용 확대		6(10.7)	
	기타		1(1.8)	
	무응답		2(3.6)	
	전 체	8(100.0)	56(100.0)	
		여성부	여성부외	계
교 육 생 과 제	적극적 취업의지	3()	11(25.6)	
	실력향상과 자신감	4	18(41.9)	
	적극적 교육참여, 자기개발	2	2(4.7)	
	취업정보수집 등 취업노력	1	6(14.0)	
	자질향상	2()	4(9.3)	
	기타	1	2(4.7)	
	합계	13(100.0)	43(100.0)	56(100.0)
		여성부	여성부외	계
여 성 부 과 제	교육비 지원	1	6()	7
	취업처 확대 및 기업체 연계강화	3	4()	7
	취업알선 정보제공	1	4()	5
	여성채용장려·여성채용 의무화	1	7()	8
	취업, 창업지원 단일창구 개설 및 체계적 인적관리	7	-	7
	여성특화성 개발, 여성친화적 환경확대	6	-	6
	기타	1	3()	4
	합계	20(100.0)	24(100.0)	44(100.0)

아. 정부위탁 IT교육의 방향

다음은 여성부, 정통부, 노동부 등 여러 부처에서 IT위탁교육을 실시하는 것에 대한 의견을 들어보았다. 여성부는 '현행대로 하되 중복지양'(62.5%)이 '한 부서 통합'(37.5%)보다 많으나, 여성부 외 기관들은 '현행 혹은 현행대로 하되 중복지양'(50.0%)과 '점차 한 부서로 통합'(50.0%)으로 양분되고 있다. 한부서 통합론은 각각 37.5%, 50.0%로 여성부 외 위탁훈련기관에서 찬성하는 비율이 훨씬 높다.

<표 IV-60> IT 직종 훈련교육의 의견

	여성부	여성부 외
현행대로 시행하는 것이 좋다	-	12(21.4)
현행대로 하되, 중복은 없애는 것이 좋다	5(62.5)	16(28.6)
점차적으로 한 부서로 통합하는 것이 좋다	3(37.5)	28(50.0)
합계	8(100.0)	56(100.0)

현재 정부위탁 IT교육비 지원율은 차이가 있다. 여성부는 1차년도에는 70%, 2차년도에는 80%를 지원하고 있으며, 정통부, 노동부는 50%지원율을 유지하고 있으나, 상한선은 300만원으로 동일하다. 차등 지원율에 대한 의견 역시 ‘차이가 있는 현행대로’가 51.8%, ‘동일한 지원율’이 48.2%로 양분되고 있다.

<표 IV-61> 여성부의 국고 지원률

	여성부	여성부 외
부서별로 차이가 있는 현행대로가 좋다	4(50.0)	29(51.8)
지원률을 동일하게 해야한다	4(50.0)	27(48.2)
합계	8(100.0)	56(100.0)

동일한 지원율을 찬성하는 50%에 해당하는 기관들은 ‘여성부와 동일’하게 각각 75.0%, 85.2%로, 동일하게 하되 가장 높은 여성부 수준에 선호를 보이고 있다. 그러나 이는 훈련기관들의 이해관계가 작용하고 있음을 고려해야 할 것이다.

<표 IV-62> 동일하게 할 경우 방향

	여성부	여성부외
가장 높은 여성부 지원률로 동일화	3(75.0)	23(85.2)
여성부보다 낮은 지원율로 동일화	1(25.0)	4(14.8)
합계	4(100.0)	27(100.0)

위탁훈련기관들의 전체 IT인력양성에 대한 기여도와 IT여성훈련생의 취업에 대한 기여도는 <표 IV-63> 와 같다. 여성 IT인력의 취업에 대한 기여도에서

‘매우 기여’가 여성부는 62.5%, 여성부 외 기관은 14.3%에 불과하여, 여성 IT 인력 취업에 대한 여성부 기여는 높다고 하겠다.

<표 IV-63> 위탁기관 IT취업교육의 인력양성기여도

		여성부	여성부외
전체IT 인력양성	매우 기여	6(75.0)	20(35.7)
	약간 기여	2(25.0)	25(44.6)
	그저그런편	-	10(17.9)
	별 기여못할 것임	-	1(1.8)
	합계	8(100.0)	56(100.0)
		여성부	빈도: 명(%)
여성 IT 인력양성	매우 기여	5(62.5)	8(14.3)
	약간 기여	2(25.0)	33(58.9)
	그저그런편	1(12.5)	12(21.4)
	별 기여못할 것임	-	3(5.4)
	합계	8(100.0)	56(100.0)

* 교육생은 2002년, 2003년 교육생 합산.

소결: 여성 IT전문교육의 효과성 제고 및 취업연계방안과 관련하여 교육생과 기관조사결과에서 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 우선 교육후 교육생의 취업은 전공과 혼인상태와 연관이 있는 것으로 나왔다. 비정보통신전공보다는 정보통신관련 전공자가, 기혼보다는 미혼이 취업에 더 유리함을 보여주고 있다. 물론 IT분야의 직종은 나이와 직종훈련이나 수행에 요구되는 학력수준이 있어 학력과도 연관이 있을 것으로 예상되나, 1차년도 교육생의 구성이 나이는 20대가 75.0%, 학력은 전문대졸 이상이 98.2%로 나이, 학력상 비교적 동질적인 집단인 관계로 나이, 학력보다는 전공과 혼인상태가 더 관련 있는 것으로 나왔다고 보여진다.

둘째, 취업에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 훈련초기의 자신감과 훈련후 도달한 취업능력수준을 들 수 있다. 특히 훈련후 도달한 취업능력수준에서

‘만족’한다가 취업: 비취업이 47.9%:18.5%로 현격한 차이를 보여, 교육생에 맞은 교육기간 혹은 교육과정에 맞는 교육생 선발로 취업에 필요한 능력구비에 대비해야 할 것이다.

셋째, 취업, 비취업자들은 취업정보 수집처 및 인맥과도 현격한 차이를 보여주고 있다. 즉 취업자들이 보다 인터넷 취업싸이트를 활발히 이용하는데 반해, 비취업자들은 신문·TV 구인구직난 등 구매채 의존도가 크며, IT분야 역시 친구, 친지 등 개인적·사회적 연결망 등 인맥에 의한 취업이 차지하는 비중이 큰데, 비취업자들은 개인적·사회적 연결망이 취약하여 차이가 나타나고 있다. 따라서 교육기관은 교육기관이 가진 명성자체가 인맥이 취약한 교육생에게 인맥역할을 할 수 있으므로, 교육기관의 취업지원기능을 강화할 수 밖에 없을 것이다.

넷째, 교육생은 자신의 취업성공요인을 ‘자신의 적극적인 구직활동’(33.9%)과 ‘낮은 취업조건의 감수’(16.7%), ‘충실한 공부로 능력구비’(14.1%), 풍부한 사회적 연결망(10.9%), ‘훈련기관의 적극적인 취업상담·알선’(7.8%)을 지목했다. 취업하지 못한 사람들은 취업실패요인을 ‘경력자 우선채용’(35.2%), ‘교육기관의 취업상담·알선 부족’(29.6%), ‘취업자신감 부족·취업의사포기’(9.3%)로, 결국 개인과 교육기관의 구직활동의 중요성을 이 중요하므로, 교육기관의 취업지원 강화가 요청되고 있다

다섯째, 훈련기관담당자들이 보는 교육생의 취업성공요인, 실패요인은 경기 불황으로 인한 일자리 부족이라는 구조적인 요인을 제외하면 모두 교육생의 취업의지와 실력을 지적하고 있어, 교육생들이 지적하고 있는 교육기관의 취업지원은 별로 언급되지 않고 있어, 동 부분은 차이가 많이 나는 부분이다.

여섯째, 위탁교육의 범위를 어디까지로 설정하고 교육을 하는가는 교육생의 취업을 및 교육생과 교육기관의 구직과정에서의 취업태도와 연관을 가질 것이다. 교육생과 교육기관의 범위설정에 차이가 있어 서로 기대치가 다를

알 수 있다. 교육생과 교육기관의 위탁교육 설정범위에서 충실한 교육까지가 각각 4.8%, 12.5%, 충실한 교육과 취업정보까지가 각각 17.7%, 50%로 교육기관이 교육 혹은 취업정보 제공까지가 의무라고 생각하는 비중이 교육생보다 훨씬 상회하여 서로간에 불만을 일으킬 수 있을 소지가 있어보인다. 위탁교육기관의 교육범위 설정시 충실한 교육뿐 아니라 취업까지로 그 책임범위를 더 확대해야 취업을 제고가 가능해 질 것이다.

일곱째, 여성부 IT전문과정에는 여성특화과정이라고 하여 양성평등의식, 직업의식고취를 내용으로 하는 교과가 추가로 설정되어 있으나, 8개 기관중 1개 기관만 이를 수행하고 있고 평가결과도 '그저그런편'이므로 여성부 위탁교육 과정에는 반드시 내실 있는 내용으로 시행되어야 할 것이다.

여덟째, 정부의 취업지원과 관련하여 노동부에서 구축한 전국적인 취업정보망인 Work-net을 교육생의 80%가량이 알고 있어, 인지는 어느정도 되어 있었다. 그러나 이용경험은 인지자중 45%정도, 유용성은 이용자중 40%정도가 유용하다고 하여, 인터넷을 통해 정보입수 및 구인구직이 one-stop으로 이루어 질 수 있는 시스템 운용으로, 인기 있는 민간알선업체수준으로 활용도를 높여야 할 것이다.

아홉째, 교육기관은 취업지원서비스 제공과 관련하여 국공립교육기관 및 민간훈련·취업알선업체와의 공조협조 필요성에 대해서는 90%이상이 인정하고 있으나, 실제로 공조협조율은 낮은 편으로, 특히 국공립기관과의 공조협조는 더 낮은 편이다. 현재 여성부 위탁 8개 교육기관간의 취업정보공조체계라도 구축을 해 나가야 할 것으로 보인다.

열번째, 여성부의 IT직종은 취업유망성과 여성친화성, 그리고 타 기관의 훈련직종과의 차별성면에서 교육생과 여성부 외 정부 IT위탁훈련기관 모두가 2003년도 직종에 대해 높은 평가를 하고 있으며, 특히 여성친화성 점수가 높게 나왔다. 여성부 외 정부위탁 IT훈련기관의 훈련과정에 여성수강생이 50%

를 넘는 과정은 웹디자인 관련 몇몇 과정을 제외하고는 없는 상태이므로 여성부의 IT전문교육과정 운영은 여성인력의 배출 및 IT직종 종사자 진출에 일정한 기여를 하는 것으로 평가하고 있다.

열한번째, 여성부의 IT교육은 여성 IT인력양성에 크게 기여하며(91.5%), 여성 IT직종 취업에도 매우 기여하므로(90.4%), 교육은 계속되어야(93.8) 한다는 의견이다.

열두번째, 여러 정부부처에서 시행하는 정부 위탁 IT훈련의 향후방향과 관련하여 현행대로와 한부서통합론에 대해 여성부 위탁기관은 6:4, 여성부 외 위탁기관은 5:5로 통합론보다 현행론이 많으나, 현행대로 할 경우에도 중복은 피해야 한다는 지적이다. 서로 다른 국고지원율에 대해서도 동일론과 현행론의 반반으로 의견이 양분되고 있어, 통합보다는 각각의 특성을 살려 여성부는 여성특화전문인력양성으로 정통부는 고숙련도의 전문인력양성으로 노동부는 중저숙련도의 인력양성이 필요하다고 본다

3. 여성전용훈련기관

여기서는 향후 여성 IT교육훈련의 방향과 교육생 취업강화를 위해, 현재 여성평생교육기관이라고 할 수 있는 여성회관과 여성인력개발센터의 IT직종 훈련현황과 내용을 알아보고자 한다. 104개 여성회관중 회수된 86개소와 53개 인력개발센터 중 회수된 45개소의 결과는 다음과 같다.

가. IT훈련 실시율

IT훈련은 여성회관은 24개소로 전체의 1/4정도, 인력개발센터(이하 인력센터로 표기)는 36개소로 3/4이상이 실시하고 있다. 두 기관은 중복을 없애고

차별성 있는 프로그램으로 그 추구하는 목적이나 목표를 실현해 나가야할 과제를 안고 있는바, 이런측면을 고려하면서 IT교육을 보기로 한다.

<표 IV-64> 여성전용훈련기관의 IT훈련 실시여부

	실시	미실시	계
여성회관	24(27.9)	62(72.1)	86(100.0)
인력개발센터	36(80.0)	9(20.0)	45(100.0)

현재 훈련을 실시중인 곳은 거의 100%가 향후에도 교육을 계속할 의사를 가지고 있다.

<표 IV-65> 여성전용훈련기관의 IT훈련 지속여부

	매우 그렇다	약간 그렇다	그렇지 않다	계
여성회관	14(58.3)	10(41.7)	0(0.0)	24(100.0)
인력개발센터	24(66.7)	11(30.6)	1(2.8)	36(100.0)

나. 교육대상과 교육과정의 특성

교육생들의 특성을 보면, 여성회관의 경우 고졸(58.3%), 30대(50.0%), 미취업(54.2)·재취업희망(45.8%)이 1위이고 인력센터 역시 고졸(58.3%), 30대(58.3%), 재취업희망(41.7%)이 1위로 주대상층이 동일하다. 다른 점은 여성회관은 대졸자와 40대이상이고 실직자과정은 없는 대신, 인력센터에는 20대와 실직자과정이 25.0%가 있다는 점이다. 이는 자체사업으로 주로 수행하는 여성회관과 위탁훈련을 많이 하는 인력센터의 차이에서 기인하는 것으로 보인다.

<표 IV-66> 여성훈련기관의 IT과정 훈련생 특성

학력		고졸	전문대	대졸	계
	여성회관	14(58.3)	6(25.0)	4(16.7)	24(100.0)
	인력개발센터	21(58.3)	13(36.1)	2(5.6)	36(100.0)
연령		20대	30대	40대이상	계
	여성회관	4(16.7)	12(50.0)	7(29.2)	24(100.0)
	인력개발센터	12(30.6)	23(58.3)	1(11.1)	36(100.0)
교육과정		재취업희망	미취업	실직자	계
	여성회관	11(45.8)	13(54.2)	0(0.0)	24(100.0)
	인력개발센터	15(41.7)	12(33.3)	9(25.0)	36(100.0)

현재 IT교육과정의 숙련수준은 여성회관은 '기초' '중간' '고급'수준이 각각 36.8%, 42.1%, 21.1%로 기초, 중간수준 중심이며 인력센터는 각각 19.4%, 69.4%, 11.1%로 중간수준 중심이다. 교육기간은 여성회관은 단기, 중기, 장기 과정이 각각 21.1%, 57.9%, 21.1%로 중기를 중심으로 하면서 단기,장기과정도 운영되고 있으며, 인력센터는 각각 25.0%, 69.4%, 5.6%로 중기 중심으로, 장기는 하지 않고 단기과정도 운영한다. 두 기관모두 중간수준으로 중기교육을 중심으로 하나, 인력센터가 보다 중간숙련의 중기과정 중심으로 수렴된 교육을 하고 있다.

<표 IV-67> 여성훈련기관의 IT직종 훈련의 특성

훈련수준		기초수준	중간수준	고급수준	계
	여성회관	7(36.8)	8(42.1)	4(21.1)	19(100.0)
	인력개발센터	7(19.4)	25(69.4)	4(11.1)	36(100.0)
훈련기간		단기과정	중기과정	장기과정	계
	여성회관	4(21.1)	11(57.9)	4(21.1)	19(100.0)
	인력개발센터	9(25.0)	25(69.4)	2(5.6)	36(100.0)

다. 훈련직종

양 기관에서 운영중인 훈련직종은 다음과 같다. < 표IV->에서 첫째, 2002년도 IT과정수는 여성회관과 인력센터에서 각각 29개, 23개 과정으로 매우 다양

하고 많으며, 2003년도는 각각 16개, 21개 과정으로 줄어들었으나 그래도 많은 과정을 운영하고 있다. 둘째, 인력센터에서 운영되는 과정이 여성회관에서도 동일하게 운영, 두 기관은 훈련과정에 큰 차이가 없다. 셋째, 두 기관 모두 워드프로세스, 엑셀, 인터넷 등 초급, 중급수준의 컴퓨터 활용교육, 애니메이션, 그래픽 등 디지털콘텐츠 과정, IT교육강사에 집중되어 있다.

<표 IV-68> 여성훈련기관의 개설직종명

	개설 과정명	
여성회관 (29과정)	PC 기초, 중급과정, 윈도우기초 및 한글, 엑셀, 파워포인트, 인터넷 및 홈페이지, 컴퓨터 활용 자격증 과정, 정보검색사, 컴퓨터강사, 정보처리기능사, IT기반, 웹디자인, 웹마스터, 웹디지털마스터, 웹스펙설리스트, 웹컴포넌트 개발, 웹컨텐츠 기획, 애니메이션, 캐릭터디자인, 포토샵, 컴퓨터그래픽스 운용기능사, 플래쉬, 일러스트레이트, 멀티미디어전문가, 전자상거래, 쇼핑몰구축·운영과정, 텔레마케터, PC정비사, e-Biz창업, 모바일, CAD & 3DMax, 프로그래머, MFD, MCDBA 등 국제인증자격증	검은부분 : '03년도 중 지 원 과 정
인력센터 (23과정)	PC 기초, 중급과정, 윈도우기초 및 한글, 엑셀, 파워포인트, 인터넷 및 홈페이지, 컴퓨터 활용 자격증 과정, 정보화교육, IT기반, 웹디자인, 웹마스터, 웹컨텐츠, 포토샵, 컴퓨터그래픽스 운용기능사, 플래쉬, 일러스트레이트, 멀티미디어전문가, 전자상거래, 쇼핑몰구축·운영과정, 정보검색사, 텔레마케터, 정보처리기능사, 컴퓨터강사, 컴퓨터방문교사, PC정비사, 전산회계사	검은부분 : '03년도 중 지 원 과 정

라. 취업현황 및 취업율

(1) 취업현황

두 기관의 훈련 및 취업현황에서 드러나는 점을 요약하면 첫째, 두 기관에서 2002년도에 각각 4070명, 5717명의 총 9787명, 2003년 8월 현재까지 각각 3125명, 4560명의 총 7685명으로, 2년동안 수료자가 17,472명으로 취업교육이든 혹은 취업교육에 목표를 둔 교양교육이든, 선뜻 학원을 가기 힘든 어느 정도 나이가 있는 여성재취업자들이 IT직종훈련 경험의 장을 제공하는 것으로 보인다. 둘째, 취업교육은 취업률이 중요한바, 두 기관의 취업률은 수료자수나 개설된 다양한 교육과정에 비해 지극히 낮은 수준이다. 셋째, 낮은 가운데서도

두 기관의 취업률은 차이가 나고 있는데, 인력개발센터가 여성회관에 비한다면 훨씬 높다. 여성회관의 경우 2002, 2003년도 취업률이 각각 5.8%, 1.5%로 나와, 취업과정으로 보기 힘든 운영형태를 보여주고 있다. 인력센터의 경우 2002, 2003년도 취업률이 각각 17.7%, 11.6%로 여성회관보다는 높지만 역시 취업과정으로서의 역할이 미약한 운영행태다. 넷째, 교육과정수에서 여성회관은 취업이 안 되는 과정은 폐쇄하는 등 2003년도에는 웹관련 많은 과정을 없애고 16개과정으로 운영하고 있으며, 인력센터는 21개 과정으로 거의 비슷한 수준으로 운영하고 있다 다섯째, 양 기관의 교육과정 중 취업이 되는 과정은 여성회관은 웹디자인, 웹마스터, 한글 자료입력과정에 국한되며, 인력센터는 웹디자인, 웹마스터, 한글 자료입력과정, 인터넷 검색, 텔레마케터, 전자상거래, 컴퓨터 강사, 컴퓨터 방문교사, PC정비사, 전산회계사로 여성회관보다 많은 직종이 취업되었다. 여성회관과 취업률에서 차이가 나게 하는 부분은 자료입력과 자료검색에서 여성회관 보다 훨씬 많은 취업자수, 그리고 여성회관에는 없는 텔레마케터, 전산회계사의 배출로 인한 취업이 그 원인이 되고 있다. 여섯째, 취업자의 직종이나 취업은 IT를 활용하는 하위서비스 직종에 국한되고 있다.

현재 두 기관에서 취업이 잘되는 IT과정으로는 웹디자이너, 웹마스터, 텔레마케터, 인터넷 등 자료검색, 자료입력과 소수의 SW프로그래밍, 콘텐츠 개발·기획과정으로 숙련도가 낮은 저숙련 단순서비스직종이 대부분이며, 순위에 차이가 약간 있을뿐 두 기관 모두 동일하다.

<표 IV-69> 여성훈련기관에서 취업이 잘되는 IT과정

	IT과정
여성회관	웹디자이너, 웹마스터 텔레마케터, 인터넷 등 자료검색, 자료입력 SW프로그래밍, 콘텐츠 개발·기획
인력개발센터	텔레마케터, 자료입력, 인터넷 등 자료검색 웹디자이너, 웹마스터 SW프로그래밍, 콘텐츠 개발·기획

<표 IV-70> 여성회관의 훈련 및 취업현황

훈련직종명	2002		2003			
	수료자	취업자	계획인원	실시인원	수료자	취업자
pc기초, 중급과정	1629	33	1404	1085	681	5
윈도우기초,한글, 엑셀,파워포인트	615	13	1102	798	588	0
워드,컴퓨터활용 자격증 과정	445	2	377	216	132	0
정보검색사 과정	96	0	30	40	25	0
컴퓨터강사	7	0	-	-	-	-
정보처리기능사	29	0	30	29	20	0
웹디자인	357	70	375	208	99	11
웹마스터	148	16	215	135	100	9
웹디지털마스터	18	9	-	-	-	-
웹스페셜리스트	18	12	-	-	-	-
웹컴포넌트 개발	14	12	-	-	-	-
웹컨텐츠기획	6	0	-	-	-	-
애니메이션 과정	74	8	-	-	-	-
캐릭터디자인	31	0	-	-	-	-
포토샵 과정	81	0	310	216	146	0
컴퓨터그래픽 운용기능사	19	0	84	54	54	0
플래쉬	12	0	55	48	29	0
일러스트레이터	22	0	30	42	16	0
멀티미디어전문가 영상전문가	-	-	20	29	21	0
CAD & 3DMax	119	17	124	94	54	0
텔레마케팅	11	0	-	-	-	-
전자상거래	28	0	20	26	26	6
e-Biz 과정	34	9	-	-	-	-
프로그래머 과정	20	0	40	40	0	0
프로그래밍 과정	82	31	30	31	15	0
IT기반	60	0	-	-	-	-
모바일 과정	16	13	-	-	-	-
MFD, MCDBA등 국제인증자격증	40	0	-	-	-	-
PC정비사	39	0	105	34	24	0
계	4070 (100.0)	236 (5.8)	4351 (100.0)	3125 (71.8)	2030 (65.0)	31 (1.5)

<표 IV-71> 여성인력개발센터의 훈련 및 취업현황

훈련직종명	2002		2003			
	수료자	취업자	계획인원	실시인원	수료자	취업자
pc 기초, 중급과정	1994	126	1945	1645	1361	91
윈도우기초 및 한글, 엑셀, 파워포인트 과정	548	49	619	349	295	31
인터넷 및 홈페이지	864	12	479	451	492	20
워드, 컴퓨터활용 자격증 과정	808	204	946	623	527	109
정보화교육	175	5	120	112	98	5
IT기반 과정	2	1	-	-	-	-
웹디자인	199	62	212	120	120	10
웹마스터	24	16	24	15	13	3
웹컨텐츠기획	14	8	-	-	-	-
포토샵 과정	22	8	25	40	40	1
컴퓨터그래픽스 운용기능사	2	2	20	20	20	0
플래쉬	9		53	44	15	1
일러스트레이터	-	-	20	15	15	0
멀티미디어 전문가	36	3	50	25	23	2
전자상거래	15	6	670	324	310	31
쇼핑몰 구축, 운영과정	-	-	78	39	6	0
정보검색사 과정	23	4	-	-	-	-
텔레마케터	316	191	159	136	123	76
정보처리기능사	-	-	15	3	3	2
컴퓨터강사 과정	59	28	69	66	15	3
컴퓨터 방문교사	50	22	45	12	8	2
PC정비사	25	13	79	53	35	10
전산회계사	532	250	632	468	255	39
계	5717 (100.0)	1010 (17.7)	6260 (100.0)	4560 (72.8)	3766 (82.6)	436 (11.6)

(2) 취업률

두 기관의 낮은 취업률은 담당자들도 잘 알고 있다. 즉 취업률 평가에서 여성회관과 인력개발센터는 ‘낮거나 매우 낮은편’이 각각 95.8%, 69.5%로 나왔다. 그러나 여성능력개발센터는, 보다 취업교육이나 취업훈련을 중시해야 함에도, 낮은 취업률에 비해 후한 평가를 하고 있어, 기관의 역할에 대한 보다 확고한 정립과 운영이 따라야 할 것으로 사려된다.

<표 IV-72> 여성훈련기관의 취업률에 대한 평가

	높은편	낮지 않은편	약간 낮은편	매우 낮은편	계
여성회관	1(4.2)	0(0.0)	8(33.3)	15(62.5)	24(100.0)
여성인력센터	1(2.8)	10(27.8)	20(55.6)	5(13.9)	36(100.0)

낮은 취업률은 ‘업체가 요구에 맞는 적격자 부족’(21.7%, 44.0%)과 ‘취업대상업체 한정’(47.8%, 36.0%)을 들고 있다. 여성회관은 취업전담교사의 부족과 취업정보 부족도 이유로 들고 있다.

<표 IV-73> 취업률이 낮은 이유

구 분	여성회관	인력개발센터
업체의 요구에 맞는 적격자 부족	5(21.7)	11(44.0)
취업대상업체가 극히 한정되어 있음	11(47.8)	9(36.0)
취업정보 입수의 어려움	3(13.0)	1(4.0)
취업전담교사 부족으로 취업지도 어려움	2(8.7)	-
기 타	2(8.7)	4(16.0)
전체	23(100.0)	25(100.0)

(2) 취업률 낮은 이유

<표 IV-73>에서 취업률이 낮은 이유를 업체요구에 맞는 적격자 부족과 대상업체 한정이라고 지적하고 있는데, 취업률이 낮은 이유를 첫째, 두 기관의 훈련생들의 취업의지 둘째, 수료생의 취업성공요인과 실패요인 셋째, 교육과

정 네째, 교육기관의 취업지원 다섯째, 구인업체와 수료생의 일치도의 4가지 측면에서 좀 더 다각적으로 보기로 한다.

(가) 취업의지 평가

먼저 취업의지 평가에서, 교육생들의 취업의지는 매우 낮았다. ‘매우 절실하거나 절실한편’은 각각 20.8%, 19.5%로 20%정도의 교육생만이 절실성을 가지고 있으며, 나머지는 기회가 되면 취업하거나 아예 취업의사가 없어, 취업교육으로서의 실효성에 의문을 가지게 하고 있다.

<표 IV-74> 훈련생의 취업의지 평가

	매우 절실	절실한 편	기회있으면 취업	낮은 편	계
여성회관	0(0.0)	5(20.8)	10(41.7)	9(37.5)	24(100.0)
인력개발센터	1(2.8)	6(16.7)	24(66.7)	5(13.9)	36(100.0)

(나) 교육생 취업경로

두 번째, 수료생의 취업경로를 보면, 여성회관은 ‘개인이 알아서’(35.9%)가 가장 많고, 다음이 ‘기업체 요청시’(25.6%)와 ‘담당교사나 강사의 개인적인 친분’(25.6%)으로, 취업은 개인적인 노력이나 교육기관내 인맥의 비중이 크다. 인력센터는 ‘기업체 요청시’(31.2%), ‘개인이 알아서’(24.7%), ‘적극적인 홍보로 취업처 발굴’(19.6%)로 두 기관 모두 취업은 개인이 알아서 하는 경우가 가장 많으나, 인력센터는 기업체 인력요청이나 취업처 발굴로 인한 취업이 많아, 기관의 노력비중이 훨씬 큰 것으로 볼 수 있다.

<표 IV-75> 여성훈련기관의 수료생 취업경로

	여성회관	인력개발센터
개인이 알아서	14(35.9)	23(25.0)
기업체로부터 인력요청 발생시	10(25.6)	29(31.5)
담당교사나 훈련강사의 개인적인 친분	10(25.6)	13(14.1)
적극적인 홍보로 취업처를 발굴	2(5.1)	18(19.6)
몇몇 기업체와 정규적인 유대관계	-	6(6.5)
기 타	3(7.7)	3(3.3)
전 체	39(100.0)	92(100.0)

* 복수응답 포함.

(다)교육과정 평가

세제, 취업능력구비에 영향을 미치는 교육과정에 대한 평가이다. 교육과정을 보기 위한 세부적인 항목을 훈련직종의 취업유망성, 훈련생모집의 용이성, 전문강사확보, 훈련시설·장비수준, 교재수준, 이론·실습 비율의 적정성, 총교육시간, 현장실무능력 부여수준으로 측정했다. 여성회관은 ‘ 좋음’이 각각 3.08, 3.38, 3.71, 3.83, 3.71, 3.13, 3.54, 2.83으로 ‘그저그런편’이며 현장실무능력 부여수준은 ‘낮은편’에 속한다. 인력센터는 각각 3.69, 4.14, 3.83, 3.42, 3.94, 4.17, 3.94, 3.42로 이중에서 훈련생모집 용이성, 이론실습비율 적정성, 총교육시간은 ‘좋은편’이며, 모든 항목에서 여성회관보다는 높은 수준이다. 그러나 가장 중요한 현장실무능력부여수준에서, 여성회관은 ‘낮은 편’, 인력센터도 ‘그저그런편’으로 평가하여, 취업을 저조의 원인으로 기관들이 지적하고 있는 적격자 부족문제가 내재해 있음을 알 수 있다.

<표 IV-76> 회관의 IT훈련과정에 대한 세부평가

		매우 좋음	약간 좋음	그저 그렇	약간 미비	매우 미비	계	평균
취업유망성	기관1	0(0.0)	11(45.8)	7(29.2)	3(12.5)	3(12.5)	24(100.0)	3.08
	기관2	7(19.4)	16(44.4)	10(27.8)	1(2.8)	2(5.6)	36(100.0)	3.69
훈련생모집 용이성	기관1	2(8.3)	9(37.5)	10(41.7)	2(8.3)	1(4.2)	24(100.0)	3.38
	기관2	13(36.1)	16(44.4)	6(16.7)	1(2.8)	0(0.0)	36(100.0)	4.14
전문강사 확보	기관1	4(16.7)	13(54.2)	4(16.7)	2(8.3)	1(4.2)	24(100.0)	3.71
	기관2	10(27.8)	15(41.7)	7(19.4)	3(8.3)	1(2.8)	36(100.0)	3.83
훈 련 시 설, 장비수준	기관1	2(8.3)	11(45.8)	6(25.0)	3(12.5)	2(8.3)	24(100.0)	3.83
	기관2	4(11.1)	16(44.4)	9(25.0)	5(13.9)	2(5.6)	36(100.0)	3.42
교재수준	기관1	2(8.3)	14(58.3)	5(20.8)	1(4.2)	2(8.3)	24(100.0)	3.71
	기관2	9(25.0)	19(52.8)	5(13.9)	3(8.3)	0(0.0)	36(100.0)	3.94
이론, 실습 비율적정성	기관1	3(12.5)	15(62.5)	4(16.7)	1(4.2)	1(4.2)	24(100.0)	3.13
	기관2	12(33.3)	19(52.8)	4(11.1)	1(2.8)	0(0.0)	36(100.0)	4.17
총교육시간	기관1	2(8.3)	15(62.5)	3(12.5)	2(8.3)	2(8.3)	24(100.0)	3.54
	기관2	6(16.7)	22(61.1)	8(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	36(100.0)	3.94
현장실무능 력 부여수준	기관1	3(12.5)	5(20.8)	5(20.8)	7(29.2)	4(16.7)	24(100.0)	2.83
	기관2	4(11.1)	13(36.1)	14(38.9)	4(11.1)	1(2.8)	36(100.0)	3.42

* 기관1:여성회관, 기관2:여성인력개발센터, 각 항목 5점만점으로 측정.

(라) 취업지원 서비스 제공정도

네번째, 기관의 취업지원에 대해서는 취업준비교육실시여부, 취업지원활동, 타기관과 공조활동정도, 취업상담창구나 담당자 존재여부, 교육생관리방식, 사후관리를 보기로 한다.

우선, 취업준비교육에서 여성회관은 ‘안한다’가 70.8%, 인력센터는 ‘한다’가 97.2%로 확연한 차이가 나고 있다.

<표 IV-77> 여성훈련기관의 훈련생 취업준비지도 실시여부

	한다	안한다	계
여성회관	7(29.2)	17(70.8)	24(100.0)
인력개발센터	35(97.2)	1(2.8)	36(100.0)

취업지원서비스 제공에서 여성회관은 취업처개발은 없는것과 다름없으며, 취업 정보, 상담,알선제공이 20%에 못미쳐 매우 취약하다. 인력센터는 취업처 개발이 40%정도로 신경을 쓰고 있으며, 취업 정보, 상담, 알선 모두 80%정도로 양호한 편으로, 두 기관의 차이가 매우 현격하게 드러나고 있다.

<표 IV-78> 여성훈련기관의 취업지원활동

		많이 제공	약간 제공	거의 제공안함	계
취업정보	여성회관	4(16.7)	13(54.2)	7(29.2)	24(100.0)
	인력센터	30(83.3)	6(16.7)	-	36(100.0)
취업처개발	여성회관	1(4.2)	10(41.7)	13(54.2)	24(100.0)
	인력센터	14(38.9)	20(55.6)	2(5.6)	36(100.0)
취업상담	여성회관	5(20.8)	13(54.2)	6(25.0)	24(100.0)
	인력센터	30(83.3)	6(16.7)	-	36(100.0)
취업알선	여성회관	4(16.7)	13(54.2)	7(29.2)	24(100.0)
	인력센터	27(75.0)	9(25.0)	-	36(100.0)

취업지원을 위한 타 기관과의 공조활동을 보기 전에, 우선 공조의 필요성에 대해 두 기관 모두 필요성은 있다고 보고 있으나 강도에는 차이가 있다. 즉 여성회관은 80%정도, 인력센터는 거의 100%가 찬성하고 있으며, ‘매우 필요’가 각각 41.7%, 80.6%, ‘약간필요’가 각각 37.5%, 16.7%로 인력센터가 더 큰 필요성을 보여주고 있다.

타 기관과의 공조의 원활성에도 차이가 나고 있는바, 여성회관은 30%정도 만 원활하며, 40%정도가 도움이 된다고 하는 반면, 인력센터는 50%정도가 원활하며 60%정도가 도움이 된다고 하여, 두 기관 모두 공조가 원활하지는 않지만 그에 비해 어느정도 도움이 되는 것으로 보고 있다.

<표 IV-79> 센터의 취업지원을 위한 타 기관과의 공조 필요성

	매우 필요	약간 필요	그저그렇다	필요없다	계
여성회관	10(41.7)	9(37.5)	2(8.3)	3(12.5)	24(100.0)
인력센터	29(80.6)	6(16.7)	1(2.8)	-	36(100.0)

<표 IV-80> 여성훈련기관의 타 기관과의 공조활동 평가

		매우원활	약간원활	그저그런편	별 원할치못함	계
원활성	여성회관	-	7(29.2)	8(33.3)	9(37.5)	24(100.0)
	인력센터	4(11.1)	13(36.1)	10(27.8)	9(25.0)	36(100.0)
도움정도	여성회관	1(4.2)	9(37.5)	-	14(58.4)	24(100.0)
	인력센터	9(25.0)	12(33.3)	0(0.0)	15(41.7)	36(100.0)

공조내용에서도 여성회관은 교육과정 개설운영 관련 정보교환이 가장 많으며, 구인구직정보와 취업관련정보는 국공립직업안정기관과 가장 많은 반면, 인력센터는 여성회관보다 국공립, 민간기관들과 교과개설 및 취업관련정보를 교환하며 특히, 구인구직 및 취업관련정보는 정보민간훈련기관(알선업체 포함)과 가장 많은 공조를 하는 차이를 보여주고 있다.

<표 IV-81> 센터의 공조기관과 공조내용

		공조함	과정개설 ·운영관련	구인구직 정보관련	기타취업 관련	계
여성 회관	국립직업안정기관	8(33.3)	2(18.2)	5(45.4)	4(36.4)	11(100.0)
	공공직업안정기관	9(37.5)	3(33.3)	1(11.1)	5(55.5)	9(100.0)
	민간비영리훈련기관	10(41.6)	9(81.8)	1(9.1)	1(9.1)	11(100.0)
	민간영리훈련기관/ 취업알선업체	10(41.6)	6(60.0)	0(0.0)	4(40.0)	10(100.0)
인력개 발센터	국립직업안정기관	29(80.6)	20(52.6)	9(23.7)	9(23.7)	38(100.0)
	공공직업안정기관	27(75.0)	18(56.3)	4(12.5)	10(31.3)	32(100.0)
	민간비영리훈련기관	25(69.4)	16(55.2)	6(20.7)	7(24.1)	29(100.0)
	민간영리 훈련기관/ 취업알선업체	19(52.7)	7(35.0)	9(45.0)	4(20.0)	20(100.0)

(마) 구인업체의 수요와 수료생간 일치도

다섯번째, 구인업체의 수요와 기관 수료생의 특성간 일치정도를 보기로 한다. 우선 기관에 구인을 의뢰한 경우에서, 두 기관에 의뢰하는 경우는 각각 20%: 80%로 차이가 매우 크다.

<표 IV-82> 여성훈련기관의 구인의뢰업체 여부

	있다	없다	계
여성회관	4(16.7)	20(83.3)	24(100.0)
인력개발센터	29(80.6)	7(19.4)	36(100.0)

먼저, 여성회관의 경우, 구인요청이 적지만 그래도 구인, 구직자 특성을 비교해 보면, 업체가 는 25-29세(50.0%), 미혼(75.0%), 대졸(50.0%)자를 요청하고 있다. 반면 배출되는 훈련생은 10대는 없고, 20대도 소수이며, 30대, 40대가 50%를 넘어서며, 미혼은 12.5%에 불과하고, 기혼87.5%이고, 전문대가 41.7%로 가장 많아, 수료생 수준에 맞는 마땅한 취업처 개발 및 요청업체수 확대가 요청된다.

<표 IV-83> 업체에서 여성회관에 요구하는 취업자요건과 수료생 특성비교

구분	알선업체				센터 교육생			
나이	18-24	25-29	30-34	계	25-29	30-34	35-39	40-45
	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	4(100.0)	4(16.7)	7(29.2)	8(33.3)	5(20.8)
혼인 상태	미혼	기혼	혼인불문	계	미혼	기혼		계
	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(12.5)	21(87.5)	-	24(100.0)
학력	고졸이하	전문대졸	대졸	계	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	4(100.0)	7(29.2)	10(41.7)	7(29.2)	24(100.0)
경력 상태	신입	경력	경력불문	계	무경력	경력(비IT)	경력(IT)	계
	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	4(100.0)	15(62.5)	6(25.0)	3(12.5)	24(100.)

다음으로 인력센터의 경우, 업체는 25-29세(70%), 미혼(65.5%), 전문대졸(62.1%), 경력자(69.0%) 즉, 미혼의 25-29세의 전문대 수준의 경력자를 요구하고 있다. 센터에서 배출되는 교육생은 25-29세(58.3%)가 가장 많고, 기혼자가 거의 대부분(94.4%)이며, 전문대(55.6%), 고졸(36.1%)이 많아, 결과적으로 나이, 학력은 큰 문제가 없으나, 혼인상태와 경력에서 차이가 있다.

<표 IV-84> 취업알선업체에서 요구하는 교육생 취업 요건

구분	알선업체				센터 교육생			
나이	18-24	25-29	30-34	계	18-24	25-29	30-34	계
	3(10.3)	20(69.0)	6(20.7)	29(100.0)	3(8.3)	21(58.3)	12(33.3)	36(100.0)
혼인 상태	미혼	기혼	혼인불문	계	미혼	기혼		계
	19(65.5)	2(6.9)	8(27.6)	29(100.0)	2(5.6)	34(94.4)	-	36(100.0)
학력	고졸이하	전문대졸	대졸	학력불문	고졸이하	전문대졸	대졸	
	13(17.2)	18(62.1)	3(10.3)	3(10.3)	13(36.1)	20(55.6)	3(8.3)	-
경력 상태	신입	경력	경력불문	계	무경력	경력(비IT)	경력(IT)	계
	3(10.3)	20(69.0)	6(20.7)	29(100.0)	10(27.8)	25(69.4)	1(2.8)	36(100.)

마. IT직종 훈련생의 취업률 제고 방안

여성 IT직종 훈련생의 취업률 제고를 위해 시급히 해결해야 할 과제로는, 두 기관 공히 체계적인 취업지도를 위한 제도적 보완, 산업체 인력수요에 대한 정확한 정보생산 및 보급, 훈련기관과 기업체간의 연계강화, 훈련기관과 알선업체간의 연계강화로, 결국 취업지도와 인력수요에 대한 통계나 정보제공을 강조하고 있다.

<표 IV-85> 여성 IT직종 훈련생의 취업을 위한 해결과제

	여성회관	인력개발센터
체계적 직업지도가 가능한 제도의 보완	18(30.5)	12(33.3)
산업체 인력수요에 대한 정확한 정보생산·보급	13(22.0)	6(16.7)
교육훈련기관과 기업체간 연계강화	12(20.3)	7(19.4)
교육훈련기관과 알선기관간 연계강화	8(13.6)	5(13.9)
기업체의 여성인력 채용기피 변화	7(11.9)	5(13.9)
기업체 취업설명회	1(1.7)	1(2.8)
전 체	59(100.0)	36(100.0)

* 복수응답 포함.

취업률을 높이기 위해 교육생에게 당부하고 싶은 사항으로는, 철저한 직업의식, 적극적인 구직활동, 전문성습득, 취업자신감 키우기를 들고 있다.

<표 IV-86> 취업률을 높이기 위한 교육생 당부사항

	여성회관	인력개발센터
목적의식을 철저히 하여 직업의식 함양	4(33.3)	13(31.7)
적극적 구직활동	1(8.3)	12(29.3)
전문성 습득, 취업자신감 키우기	4(33.3)	9(21.9)
취업시 눈높이 낮추기	1(8.3)	3(7.3)
적극적인 교육태도 및 자세	1(8.3)	2(4.9)
개인적 투자 높이기	1(8.3)	2(4.9)
전 체	12(100.0)	41(100.0)

* 복수응답 포함.

취업률을 높이기 위한 정부 건의사항으로는, 기업체 일자리 창출, 놀이방 운영 등 탁아문제 해결, 시설보충이나 운영비 보조, 구인요건중 성별 연령별 봉급차별 철폐, 전문IT교육 실시 등이 건의되었다.

<표 IV-87> 취업률을 높이기 위한 정부 건의사항

구 분	여성회관	인력개발센터
기업체의 일자리 창출	6(37.5)	10(24.4)
탁아문제 해결(놀이방 운영 등)	4(25.0)	9(22.0)
시설보충, 운영비 보조	3(18.8)	8(19.5)
구인요건 중 성별, 연령별 봉급차별 철폐	1(6.3)	6(14.6)
전문적인 IT교육	1(6.3)	5(12.2)
기타	1(6.3)	3(7.3)
전체	16(100.0)	41(100.0)

* 복수응답 포함.

바. 향후 여성전용훈련기관의 IT교육의 방향.

여성회관과 여성인력개발센터는 고졸, 전문대졸의 결혼후 재취업을 원하는 30, 40대의 기혼여성을 위한 여성전용교육기관으로, IT훈련에서도 두 기관에 대해 오래전부터 논의되어 왔던, 프로그램만으로는 구분이 안 될 정도의 중복 기능수행 문제를 다시 확인해 볼 수 있었다. 그러나 두 기관은 유사하면서도 재정상황이나 주민접근도에서 훨씬 좋은 조건을 가진 여성회관보다 인력센터 쪽이 취업교육에서는 보다 나은 운영과 효과를 보여주고 있다. 두 기관이 중복된 정부재정지원의 전형이라는 지적을 받지 않기 위한 노력은 계속되어야 할 것이며, IT훈련의 취업 및 취업연계방안을 강구해 보고자 한다.

1. 현재의 IT과정을 취업과정과 교양과정으로 구분하여, 교양과정은 보다 짧은 과정으로, 취업과정은 보다 중기·장기과정으로 하여, 실무능력과 취업자신감을 높여주는 과정이어야 한다.

앞의 교육과정 평가에서 두 기관 공히 '현장실무능력부여수준'이 가장 낮다고 하고 있어 IT직종 취업에 가장 중요한 취업능력구비를 위해 필요한 조치이다. 또 교육생들의 80%는 취업의지가 낮은편이므로, 취업이 절실한 나머지 20%를 대상으로 하는 취업과정의 개설 및 이에 대한 집중적 관리가 필요하

며, 취업률이 매우 낮은데도 단기, 중기, 장기과정을 모두 운영하고 있는 것은 예산낭비가 될 여지가 많기 때문이다. 또 두 기관의 취업률은 낮은편이며, 낮은 취업률의 원인을 '업체에서 요구하는 적격자 부족'에서 찾고 있고, 또 각 기관의 수료자의 취업성공·실패요인에서도 수료생의 취업능력미비와 소극적인 구직활동을, 그리고 IT직종 취업에 일반적으로 중요한 요인으로 실력과 경력을 지적하고 있다는 데서, 취업능력구비가 취업에 핵심요소이기 때문이다.

2. IT과정은 업체의 구인요건에서 전문대, 대졸의 20대에서 30대 초반까지의 상대적으로 저연령의 여성을 요구하므로, IT과정의 개설이나 교육생 선발시 전문대졸 이상으로 30대이하로 어느정도 제한을 두고 선발함으로써 교육효과 및 취업효과를 높여야 한다.

현재 여성회관의 IT교육생은 고졸(58.3%), 30대(50.0%), 미취업(54.2)·재취업희망(45.8%)자 중심이고, 인력센터 역시 고졸(58.3%), 30대(58.3%), 재취업희망(41.7%)이 주대상이나, 그 중에서도 IT과정은 선별적인 기준 설정이 필요하다.

3. 상대적으로 낮은 학력수준이 요구되는 IT분야와 직종, 즉 SI/SW개발에서는 웹 엔지니어(웹 기획자, 웹 PD, 웹디자이너), 디지털콘텐츠에서는 애니메이션, 그래픽 디자이너, 웹마스터(홈 페이지 운영), IT관련 연구·교육에서는 IT강사, IT기술영업원이 비교적 학위 요구수준이 낮은 분야이므로, 동 분야 과정을 개설한다

즉 IT분야 직종중 여성들이 일정정도 진출해 있는 분야는 연구개발, 웹 애플리케이션, 강사, 경영지원분야로 그 중 결혼후 강사로 전환하는 등 IT교육강사 진출이 많다. 여성전용훈련기관은 수준높은 강사라기보다는 실버세대, 장애인, 외국인 대상의 IT강사 및 방문강사 과정을 개발하는 등 숙련수준이나 고객은 조정하여 설정할 수 있을 것이다.

4. 여성부에서 IT전문과정을 수료한 취업, 미취업자 중 미취업자를 우선적으

로 개인적, 집단적 멘토로 지정가능케 하여, 인력센터의 교육수준을 뛰어넘어, 세미나 개최 등 업그레이드 과정을 만들고 이를 연계시켜 준다.

IT분야의 취업은 특히 경력자 채용경향이 보여지며, 2002년 하반기조사에서 신입:경력 채용비중이 49.7%: 50.3%였던 것이, 2003년 상반기조사에서는 36.3%: 63.6%로 경력채용의 비중이 더 늘어나고 있다(위현복 외, 2003). 물론 경력은 숙련수준이 높은 전문직종에 더 요구되는 자질이나 IT분야 전반적인 현상이므로, 특히 두 기관의 결혼후 30, 40대의 미취업, 재취업 희망자의 경우, 교육과정수료 이후 경력을 보완해 줄 기제가 필요하다.

5. 두 기관은 체계적인 취업지원시스템 마련이 요청된다.

두 기관의 교육생들의 취업경로는 '개인이 알아서'하는 경우와 담임교사, 강사의 개인적 인맥에 의한 소개가 많아, 비슷한 실력수준에서 개인인맥이 취약한 경우 취업이 어려워짐을 알수 있다. 인력센터의 경우 보다 취업처 개발에 신경을 쓰고 있으나, 교육기관의 취업업체 확보 및 수료생의 포트폴리오 등을 수록한 홍보사업 전개로, 인맥뿐 아니라 체계적으로 이용·접근가능한 시스템 구축이 매우 필요하다.

6. 훈련기관은 기업체, 알선업체와 주기적인 정보교환이 필요하다.

교육과정을 시장수요에 맞추고, 취업률을 높이기 위해서는 교육기관 담당자의 업계동향에 대한 보다 민감한 관심이 요청되며, 따라서 업체 담당자나 알선업체 담당자와의 미팅 및 정보교환이 요청된다.



심층면접 결과

1. 구직활동	142
2. 취업요인	145
3. 교육내용의 충실도	149
4. 교육방식	151
5. IT분야 일의 특성	153
6. 취업교육 효과성 제고방안	158
7. 알선업체	162

본 장에서는 교육후 취업요인과 관련하여 설문조사를 보완하기 위한 심층면접을 실시하였다. 2차년도 교육생은 아직 교육중인관계로 여성부 제1차(2002년) IT전문교육 수료생을 대상으로 했으며 취업자와 미취업자 모두를 면접했다.

<표 V-1>심층면접대상자의 일반적 특성

	사례	나이	학력	근무 형태	연봉	혼인 상태	총경력	IT경력	참여과정
취업자	1	25	대졸	정규직	2000	미혼	3년	3년	웹디자인
	2	26	대졸	정규직	2400	"	8개월	8개월	JAVA
	3	30	대졸	정규직	1300	"	7년	7년	웹디자인
	4	32	대졸	창업 대표	미혼	"	2년	1년	IT기반
	5	29	대졸	정규직	2100	"	3년	1년	윈도우
	6	26	전문 대졸	계약직	1700	기혼	3년	1년 6개월	웹디자인
	7	28	대졸	계약직	2000	미혼	2년	9개월	JAVA
	8	27	대졸	정규직	2100	"	1년 7개월	1년 7개월	보안
	9	25	대졸	정규직	1800	"	1년 미만	1년 미만	JAVA
	12	28	대졸	정규직	2000	"	9개월	9개월	윈도우P
	11	26	대졸	정규직	1300	"	11월	11월	JAVA
	12	26	대졸	정규직	2900	"	3개월	3개월	웹디자인
	13	26	대졸	정규직	1800	"	1년 3개월	9개월	JAVA
	14	26	대졸	정규직	1920	"	9개월	9개월	윈도우P
	15	26	대졸	계약직	1200	"	7개월	7개월	윈도우P
미취업	16	33	대졸	-	-	기혼	3년	무	JAVA
	17	37	대졸	-	-	기혼	10년	10년	JAVA
	18	28	대졸	-	-	미혼	9개월	무	웹디자인
	19	44	대졸	-	-	기혼	18년 9개월	무	JAVA
	20	25	대졸	-	-	미혼	1년	무	웹디자인
	21	29	대졸	-	-	기혼	1년	무	웹디자인
	22	31	대졸	-	-	미혼	6년	2년6개월	JAVA
	23	25	대졸	-	-	미혼	무	무	웹디자인
	24	32	대졸	-	-	기혼	5년	무	JAVA
	25	27	대졸	-	-	기혼	1년	무	JAVA
	26	28	대졸	-	-	미혼	-	잠시	웹디자인

1. 구직활동

가. 정보 구하기

구직정보에 가장 도움이 된 것은 Jobkorea라는 인터넷 구인사이트이다. IT업계 가장 널리 알려진 사이트로 수료생 대부분이 알고 있고, 이용하고 있다.

인터넷 구인 사이트가 가장 편리하고 도움이 많이 되었다. 의뢰기관들은 좀 기다려야 하기 때문에 불편하다. 예를 들어, ○○ 멀티교육원에 의뢰했었는데 그런 경우 직접 가서 신청하고 한참을 기다려야 하고, 의뢰기관을 통해 연락이 오기 때문에 직접적으로 회사의 입장을 알 수가 없었다. 그렇지만 jobkorea같은 사이트는 내가 직접 회사와 상대할 수 있어서 편했다. jobkorea를 주로 이용했고, 내가 알기로도 IT쪽에서 jobkorea를 많이 이용 하는 것으로 알고있다(사례1).

주로 internet과 지인을 통해서 도움을 받았다. 사이트는 jobkorea와 산업인력공단 구직란을 주로 이용했다. IT쪽에서는 jobkorea가 일반적이지 않을까 한다(사례3).

주로 인터넷을 이용하고 work-net과 job korea 사이트를 주로 이용했다. job korea의 경우 회사가 큰 회사든 작은 회사든 많은 정보를 수시로 업데이트하고 IT부문 뿐만 아니라 다른 분야들도 수시로 업데이트 구인란이 많다. 인크루트나 리쿠르트 사이트는 구인란에 올라오는 회사들이 업데이트가 자주 되지 않고 내용도 부실하여 잘 이용하지 않는다. 주위 사람들도 job korea를 주로 이용하고 work-net은 내용은 괜찮은 것 같으나 노동사무소에 가서 서류를 작성해야 하는 절차상의 번거로움으로 인해 사람들이 귀찮아 하지만, 그 내용은 좋다고 생각된다(사례11).

인터넷 구인 사이트가 가장 편리하고 도움이 많이 되었다. jobkorea를

주로 이용했고, 인쿠르트도 이용하였다. 가장 널리 알려진 사이트라 이용하게 되었다(사례16, 사례25).

주로 남편이 아는 지인들을 통해 인터넷으로 이력서를 IV-5번 제출했다. 하지만 연락이 오지 않아서 '알림방' 같은 신문을 통해 컴퓨터 강사 자리를 알아보기는 했다. 그러니까 가장 도움이 된 것은 지인들과 신문이었다(사례19).

나. 구직노력에서 개인 대 기관의 기여도

취업자 대부분은 기관의 추천으로 취업한 경우도 있지만 기관보다는 자신의 노력에 더 많은 점수를 주었다. 교육기관은 한두 차례 취업알선을 제공했을 뿐이며, 자신감과 자신의 적극적인 구직노력이 더 중요했다고 보고 있다.

개인 구직노력과 교육기관의 알선노력 비율은 9:1이다. 교육기관에서 취업 알선을 위해 단 1차례만 전화가 왔었다. 나머지는 삼성 멀티캠을 통해 혼자 알아보고 100개 정도 회사에 이력서를 냈다. 이후에 15개 정도에서 연락을 받았지만, 여전히 취업이 되지 않았다. 이렇게 혼자 알아보고 이력서 낸 기간이 약 3개월이었다. 나중에 사실 너무 힘들고, 가족들에게 미안해서 아는 지인들에게 부탁을 했고, 그래서 취직되었다(사례2).

취업 전, 내가 jobkorea통해서 몇 번씩 이력서를 냈지만 잘 되지 않았다. 지금 현재 일하는 곳은 삼성 멀티캠에서 소개해서 들어온 곳이다. 교육 끝나고, 이후에도 삼성 멀티캠에서 전화가 좀 왔었다. 하지만 그 중에서 면접이 된 것은 2회 정도였다. 그래도 어쨌든 교육기관에서 소개해서 된 것이니까 한 5:5정도의 비율이라고 하면 될 것 같다(사례6).

삼성 멀티캠에서 성적(혹은 실력)순으로 취업 알선을 해 준 것으로 알고 있다. 그래서 난 삼성 멀티캠의 소개로 삼성 계열의 회사에 들어갈

수 있었다(사례22)

개인적으로 인터넷 사이트를 보고 이력서를 넣고 면접을 보러 다녔다. 교육기관에서 추천을 2번 정도 받았으나 떨어졌다. 추천 받은 곳들은 삼성계열이나 하청업체였는데, 학원추천자들 중 합격자들은 거의 삼성계열이나 하청업체 쪽으로 가는 것 같다. 교육기관에서의 첫 추천은 교육 중에 추천을 받았고, 교육수료 후 전화로 한번 삼성SDS에 추천을 받았다. 성의가 있어 보였으나 교육기관의 알선노력은 처음 시작할 때 생각한 것보다 만족스럽지 못했다. 알선비율은 개인이 90%, 교육기관 10%(사례13).

미취업자는 교육기관의 노력에 대해 더 낮은 점수를 주고 있다. 기관의 소개는 나이가 어리거나 전공관련 학생들에게 돌아가고, 기관의 한두 번의 소개도 면접과정에서 실패하여 기관에 대한 불만이 묻어 나왔다.

나는 97년부터 IT업계에 대한 정보를 이미 확보하고 있었다. 당시에 정보만 많이 확보하고 있었고 실질적으로 어떻게 움직일지 모르다가, 재작년에 신문에서 여성부에서 IT교육을 한다는 선전 문구를 봤다. 당시에 선전문구에서는 취업도 다 될 것 같은 뉘앙스를 보였는데... 교육이후에 전혀 그런 작업이 없었다. 순전히 내 개인노력이 전부였다. 교육 끝나고, 삼성 멀티캠 강사가 자기에게 연락하라고 한 적은 있다. 내 나이랑 비슷해 보이는 사람이었는데... 그냥 예의상하는 이야기 정도였다(사례4).

인터넷을 이용해 개인적으로 구직활동을 했는데 삼성 멀티캠퍼스에서 한번 취업알선을 받았다(사례25).

교육기관을 너무 믿지 말고 스스로 준비하고 알아서 준비해야 한다. 교육기관의 취업연계는 너무 무성의하다(사례23).

2. 취업요인

가. 취업 성공요인

가장 중요한 요인은 전공과 전문교육기관에서의 교육수강을 지적하고 있다. 물론 이전직장경력이 있는 사람은 이전직장경력이라고 하고 있으나, 이 또한 전공과 관련이 있으므로 전공이 중요하며, 비전공자들이나 인맥이 없는 경우, 지명도 있는 전문IT교육기관에서 교육을 받는다는 것이 양질의 교육 및 이후의 취업에 인맥으로도 작용해 중요한 요인이 되고 있다고 보고 있다.

내가 취업한 것은 '이전직장경력'때문인 거 같다. 기본적으로 자신의 전문적 기술이 가장 중요하고, 다음으로 이전직장경력, 그리고 교육기관. 교육기관은 인맥의 역할을 할 수 있을 때 중요한 것 같다(사례1).

개인적으로 나는 경력이 전혀 없는 사람이었기 때문에 IT취업교육을 수강한 것이 취업의 길을 열어주었다고 생각한다. 사실 비경력자들에게는 전문기관교육을 받았다는 것이 중요하다. 이런 교육조차도 없다면 대체로 면접까지 가는 일은 있을 수도 없는 편이다(사례2).

전공과 IT 취업교육수강 때문인 거 같다. 난 IT분야 전공자라서 이곳에서의 교육이 나를 한층 업그레이드 시켰고, 덕분에 취업도 가능했다고 생각했기 때문이다. 게다가 처음 회사에서 많은 비트 컴퓨터 출신들을 만났다. 좋은 교육기관이었기 때문에 이쪽 분야에 취직이 가능했다는 생각이 그때 들었다(사례8).

나. 취업 실패요인

취업하지 못한 요인으로 나이, 기혼, 컴퓨터 비전공, 경력부족을 들고 있으나, 컴퓨터 비전공을 가장 큰 요인으로 보고 있다. 문제는 20대가 아닌 30대 기혼인 경우, 전공도 아니고 경력이 없으면 취업이 안 되는 중대 사유가 된다.

취업을 할수 없었던 가장 큰 이유는 나이제한이 큰 것 같다. IT분야는 다른 분야에 비해 연령이 어리다. 팀장급도 30대 초중반으로 일하고 있다. 30대 넘어서 신입으로 일자리를 구하기는 어려웠던 것 같다(사례16).

나이가 많고, 경력이 없다는 이유가 아닐까 한다. 게다가 원래 학교전공도 이쪽 분야가 아니었기 때문이기도 하고... 솔직히 내가 생각해도 내 실력이 그리 뛰어난 편도 아니니까(사례19).

면접을 봤지만 취업이 안 된 이유는 내가 컴퓨터 비전공자이고 경력이 없기 때문이었다. 실제로 주위에서 취업이 되는 사람들을 보면 컴퓨터 전공자나, 컴퓨터를 능숙하게 사용하고, 경력이 1~2년 되는 사람들이 주를 이루고 업체에서도 그렇게 요구하고 있다. IT분야는 무엇보다도 경력이 중요하다(사례23).

IT 분야의 경력이 전혀 없고, 신입인데다 나이가 있어 많이 걸렸다. 다른 분야에 비해 나이차별이 없다고 하지만 전혀 경력이 없는 나로서는 구직하기가 힘들었다(사례16).

사실 회사 면접시 전공에 대한 은근히 압박적인 질문들이 많다. 하지만 그런 것에 연연하지 말고 당당하게 자신의 실력에 대해 말할 수 있어야 한다(사례22).

미취업자들은 나이도 있는 데다, 취업조건도 예상과 달라 포기하고 새로운 길을 찾아 나서는 경우도 있고, IT이던 비IT이던, 아르바이트수준도 좋고 일은 하고자 한다.

나이가 많고, 거기에 결혼까지 해서 더 이상은 힘들지 않을까 한다. 그 래도 기회가 된다면 일하고 싶긴 하다. 일단 이 분야는 가끔 들어오는

아르바이트 정도만 할 생각이다. 다른 곳으로 취업을 할 의사도 있다.
아직 어떤 분야로 할지는 결정하지 못했다(사례21).

나이가 좀 있기는 하지만, 경력도 있고 개인적으로 실력 면에서도 자신이 있기 때문에 계속 구직중이다. 가능하다면, 대기업으로 혹은 CEO에 대한 부분에 대해서도 생각하고 있다(사례22).

IT쪽은 더 이상 어려울 것 같고, 현재 하고 있는 보험회사에서 자격증을 땀다. 여기서 더 공부해서 자산관리사 자격증을 따려고 한다.

11월말부터 2003년 2월 까지 구직활동을 계속하였는데, 구직 활동 중에 근무조건, 급여, 분위기 등이 생각해왔던 것과 너무 달라 구직을 포기하였다. 1월에서 2월까지 삼성의 박유경씨 담임이 전화나 이메일을 보내서 취업확인을 했으나 구직포기의사를 말하자 전화가 오지 않았다. 그 이후부터 대학원 진학 준비중으로, 전공을 했던 일본어를 계속 공부하여 전문직종으로 나가려고 생각하고 있다(사례23).

취업자들은 아직 취업을 하지 못한 사람들에 IT분야는 경력자를 우대하기 때문에 경력을 쌓는 것이 최우선이므로 처음부터 좋은 조건에서 일하기보다는 눈높이를 낮춰, 우선 경력과 실력을 갖추는 것을 주문하고 있다.

자기 전문분야를 확실하게 살리기를 바란다. 그리고 면접시에 자신의 전문분야 기술을 최대한 보여줄 수 있는 skill을 가지기 바란다. 예를 들어, 어떤 회사에 원서를 낼 때 일종의 포트폴리오같은 것을 만들어서 낸다고 한다면, 그 포트폴리오에 자신이 가진 모든 기술을 다 보여줄 수 있는 어떤 노하우 같은 것을 말한다(사례1).

비경력자의 경우, IT업계는 적어도 1년 이상의 경력을 중요시하기 때문에 어디서든 짧은 기간이라도 일을 찾아서 한다는 점을 기억해야 한

다. 그렇게 경력을 쌓지 않는다면, 취업은 힘들다. IT업계는 신직종이라서 의외로 좁은 바닥이다. 나도 그렇고 많은 사람들이 지인을 통해 취업하는 것을 보면 그렇다. 따라서 이 업계에서 기존의 인간관계를 잘 활용하길 바란다(사례6).

취업요인과 관련하여, IT분야 취업에서 실력과 취업알선 중에는 무엇이 더 중요한가에 대해 '알선'이라고 한다. 실력도 중요하지만 일단 취업이 되어야 실력을 보여줄 수 있기 때문이라는 것이다.

취업정보나 알선이 더 중요하다. 일단은 들어갈 수만 있으면 된다. 어차피 초반에 실력은 거의 다 비슷하다(사례7).

일단, 기본적으로 처음에 실력은 알 수가 없다. 어딘가에서 드러낼 수 있는 기회가 쉽지 않기 때문이다. 일단, 원하는 곳에 취업하는 것이 더욱 중요할 것이다. 그곳에서 일하면서 실력은 드러나기 때문이다. 취업정보나 알선의 기회가 더 도움이 많이 된다(사례8).

물론, 실력이겠지만. 요즘은 취업알선도 꽤 중요할 것 같다. 그렇지만 기존여성들에게는 둘 다 아무 소용이 없다(사례17).

다. IT 취업박람회 개최에 대한 의견

2/3정도는 도움이 되지 않을 것이라고 보고 있으며, 나머지 1/3또한 직접적인 취업에 도움을 준다고 보다 IT분야의 동향이나 정보를 구하는 정도에 그칠 것이라고 하여, 대체로 부정적인 반응이다.

도움이 된다고 생각한다. 앞서 말했듯이, 비경력자나 IT분야에 아는 사람이 없는 경우는 특히 이런 것이 꼭 필요하다(사례2).

도움이 될 것이다. 하지만 효과를 더욱 높이기 위해서는 교육생들에게 적절한 시기에 취업박람회를 열어주는 것이 좋을 것이다. 즉, 취직을

고민하는 수료 한 달 전에 개최하는 것이 중요할 것 같다(사례9).

직접 가보지는 않았지만, 가본 친구들의 이야기를 들었다. IT취업박람회
회는 실질적으로 취업으로 연결된 적이 없다고 들었다. 단지 정보 교환
이나, 회사 소개등 관련 정보를 취득할 뿐이다(사례16).

이런 식의 일시적인 방법으로는 한계가 있다. 사실, 기관에서도 필요한
정보는 확보하고 있는 것이 사실이다. 그들을 전문인력으로 키울 수
있는 조건과 지원프로그램이 필요하다고 본다. 확실한 주변여건 조성
으로 말이다(사례22).

IT취업박람회 등은 가본 적은 없고 삼성에서 큰 웹디자인 회사의 사
람을 불러다 설명회를 한 적이 있었다. 업계에 대한 설명이 주를 이루
었는데 별로 도움이 안됐다(사례23).

3. 교육내용의 충실도

가. 교육후 자신감

수업을 받을 당시 많은 기대를 하면서 배웠고, 수업중에도 많은 노력을 들
였기에 교육수료후 자신감이 생겼다고 했다.

이미 현실을 잘 알기 때문에 자신감은 별로 없었다. 나이나 경력 때문
에... 그렇지만 실력은 많이 좋아졌다고 생각했다. 나중에 같이 공부한
동료들이 IT업체에 취직을 도와준 적이 있다. 이는 회사에서 그들의
실력을 믿을 만 했기 때문에 가능했다고 본다(사례4).

교육 수료 후 실력에 대한 자신감이 있었다. 기술적인 면에서는 실무
에서 많이 다루는 tool 등은 잘 할 수 있었기 때문에 디자인쪽은 실무

를 하면서 차차 하면 된다고 생각했다. 교육과정에서 얻을 것은 다 얻은 것 같다(사례12).

교육 수료 후 만족스러웠다. 나는 초급이상의 교육수준을 기대했었으나 막상 들어거 보니, 초보자수준의 커리큘럼이었다. 물론 내가 받은 교육에 만족하지만 기간이 짧아 다 못 배운 점이 아쉽다. 나는 2개월 중급, 4개월 고급으로 나뉘어진 과정을 6개월 고급과정으로 바꿨으면 좋겠다. 그래야 깊이 있게 배울 수 있는 것 같다. 나에게는 공부에 더 필요하다고 생각한다(사례14).

나. 취업후 현장실무와의 연관성, 적용가능성

받는 교육이 직장실무 수행에 도움을 주는 정도는, IT분야의 특성상 현장실무에 100%적합할 수는 없으나, 전반적으로 도움이 되었다고 하여, 교육의 기여를 상당부분 인정하고 있다.

많은 도움이 되었다. 취업이 되고 나서 교육 받은 java 뿐 아니라, php라는 프로그램도 다뤄야 했는데... java와 연결되어 있는 프로그램이라서 쉽게 업무를 할 수 있었다. 그래서 많이 부듯했던 기억이 난다(사례2).

웹디자인회사에서의 실무는 거의 일치했다. (교육을 웹디자인을 받았으므로) SDS는 그리 일치는 되지 않지만 기반이 되는 프로그램 등은 다 연계가 되는 것 같다(사례12).

다. 교육과정 개선사항

교육과정을 교육생의 수준에 맞추던지 아니면 교육과정이 목표로 하는 수준에 맞는 교육과정을 구성할 것을 제안하고 있다.

IT분야는 빠르게 변화하고 발전하는 분야다. 따라서 당시 유행하는

디자인이나 프로그램 또는 좀 더 앞서나가는 교육이 중요하다. 간혹, 교육과정에서 선택된 교재나 프로그램이 시기적으로 뒤떨어지는 것들이 있었던 점은 개선이 필요한 것 같다(사례1).

교육내용은 좋았는데 대체로 비경력자들이 많아서 그런지 쫓아가기에 너무 벅겁다. 교육기간이 너무 짧아서 그 속도가 굉장히 힘들었다. 어느 정도 기간을 충분히 가지고 배운다면 더 좋을 것 같다(사례2).

커리큘럼의 문제도 있었다. 나는 총 6개월 과정중 뒤의 3개월 교육과정을 선택했는데, 그 과정이 분명 고급 과정이었음에도 불구하고 고급 과정이 아니었다고 본다(사례3)

짧은 시간 안에 너무 많은 내용을 배운다. 그래서 교육받을 당시는 기억하지만, 지나고나니 너무 많은 것을 배워 정신없고 혼란스럽다. 기간에 문제가 있는 것 같다. 교육 분야를 철저하게 전문화 할 필요가 있다고 본다(사례6).

4. 교육방식

가. 여성반 운영의 장단점

여성반은 동성만으로 구성되어 생활하기 편하고, 유대관계도 좋고, 같은 고민을 가지고 있고, 남자에 의존하지 않고 여성들이 리더가 되어 열성적으로 임한다는 점을 장점으로 들고 있다.

여자들만 있어서 서로 의견을 나누거나 정보를 교환하거나, 클래스메이트들끼리 사이가 좋았다. 지금 현재도 연락을 하는 사람들이 있다. 학생들의 수업의지는 매우 강했다(사례16).

단점보다는 장점이 많았다. 기본적으로 여자들끼리 있어서 그런지 성의있게 공부한다. 친구들 중에 타 정부부처에서 지원하는 과정을 들은 사람들이 있었는데 우리랑 비교해 보면, 공부를 열심히 하지 않는 것 같다. 우리는 전체적으로 경쟁적이었고, 그래서 일주일 밤도 새면서 정말 열심히 했다. 여자들만 있어서 그런 게 아니었나 하는 생각이 든다(사례2).

나는 남녀가 같이 하는 MOUS교육을 받은 적이 있다. 남녀가 같이 하면 여성들의 위치가 많이 줄어들게 된다는 점이다. 즉, 동등성이 떨어진다. 주로 리더급의 일이나 PM과 같은 일은 여자들이 많이 하지 못한다. 하지만 여자들만 있으면 그런 부분에 접할 수 있는 기회가 있어서 좋았다(사례8).

그러나 단점을 지적하는 사람이 더 많은데, 동성끼리 심한 경쟁으로 시기발생, , 남자위주의 IT업계에서 남성들이 가진 실력과 정보를 보다 공유할 기회가 차단, 수동적인 자세, 자극 부족, 강사의 편견이 있고, 교육기관의 타 정규반과 소외감이나 분리감도 있을 수 있으므로 혼성반 운영도 좋다고 보고 있다.

단점이 많이 보였다. 이건... 여자들의 특성 때문인지 잘 모르겠지만... 워낙 서로들 시기도 많고 말도 많다. 그래서 강사 평가도 휩쓸려서 하고, 새로운 공부도 누가 하면 서로 뒤에서 욕하는 분위기도 꽤 있었다. 특히 안타까운 점은 서로 정보 공유를 절대로 하지 않는다는 점이었다. 내가 당시 타학원을 다녀서 그런지 이런 비교를 자주 하게 되었던 것 같다(사례3).

생활하기는 편했지만 교육내용에 있어서 단점이 많다. 확실히 이 분야는 남자들이 잘 한다. 그래서 남녀가 섞여 있다면 프로그램에 대한 정보를 많이 얻을 수 있고 도움도 많이 받을 수 있을 것 같다. 현장에도 남녀가 같이 일하지 않는가(사례6).

좋은 점도 있지만.....단점은 자극이 부족하다는 것이다. 남자들은 기본적으로 실력이 특출난 사람들이 있어서 자극을 많이 받는데....(사례8)

여성들은 사회에서 보기에 수동적이라고 하나, 일을 시켜보지 않고는 확인하기 힘들다. 예를 들어, 걸으로 조용한 것 같아도 일단 일을 시작하면 끝까지 철저하게 하는 여성은 적극적인 사람 아니겠는가. 그런 수동성을 여성들이 어떻게 긍정적으로 발전시킬 수 있는가에 대한 고민을 할 수 있어 좋았다. 하지만 남녀가 같이 일하는 분야이기 때문에 자극성의 문제는 좀 있었던 것 같다(사례21).

수업은 좋았는데 여자들만 있어서 그런지 불화가 많았다. 말들이 옮겨 가면서 분위기가 좋지 않아져서 그만두는 사람도 있었고 시간 때우기식인 사람도 있었다. 만약 남자랑 같이 교육을 받았으면 서로서로 도와주기도 했을 것 같은데 같이 배운다는 느낌보다는 경쟁상대라는 느낌이 많이 들었다(사례25).

학생들의 열의가 대단히 높았음에도 불구하고 강사들의 선입견이 있었다. 강사들은 여자들은 의지가 없고, 평균적으로 실력이 부족하다는 인식을 하며, 수업초기에 그런 이야기를 많이 했다(사례16).

5. IT분야 일의 특성

가. 근무시간, 임금, 성별차이

근무시간은 대기업이 아닌 이상 대부분 프로젝트에 따라 야근을 당연하게 여기고 있었으며, 많은 야근과 불규칙한 퇴근시간을 수용하는 분위기였다. 영세한 업체일수록 남녀차별도 더 심하다고 대답하였다.

대체로 IT분야는 신직종이라서 owner가 젊기 때문에 일하는데 많이 개방적이다. 그렇지만 대체로 영세한 사업체는 차별이 심하다고 들었다. 차심부름이나 설거지 등을 했다는 이야기도 들었다. 또한 근무조건이나 월급도 영세한 업체는 매우 불안정하다. 복지도 그렇고. 사원으로 서 나를 대하는 처우들도 그렇고... 그래서인지 계약직이라고 해도 대기업을 더 선호하게 된다. 일의 특성도 영세한 사업체는 일을 급하게 처리하지만, 대기업은 좀 계획적으로 하는 것 같다(사례1).

간혹 상사가 어떤 문제에 대해 지나가는 말로 방법을 강구하라고 하면 나는 일단 그 일에 대한 방법을 다 찾아낸다. 그런 후, 상사에게 그 방법들을 말하면 꼭 남자 직원들에게 그게 정확하게 맞는지 다시 알아보라고 하는 편이다. 그럴 때는 좀 이해가 안 간다(사례2).

근무조건은 어쩔 수 없지만, 월급은 남자들과 차이가 있다. 아마 군대 때문에 그런 것 같다. 좀 억울한 부분이다. 그리고 대부분의 상사들이 남자라서 생리휴가에 대한 이해가 부족해서, 그런 권리를 이용하기가 힘든 점도 많다. 여성들의 승직도 찾아보기 힘들다. 아마 이건 여성들이 승직될 때까지 버티지 못하는 문제도 있을 것이다(사례9).

나. 여성직업으로 적합성

육체노동도 없고 재택근무도 가능한 점 등 여성이 하기에 더 좋다고 보는 사람들이 많다.

육체노동도 없고, 재택근무도 가능하고 여자가 하기에 최고로 좋은 것 같다(사례6).

여긴 기술직이기 때문에 자기가 공부만 한다면 어려운 것은 없다고 본다. 기술직이라서 지저분하지 않기 때문에 여자들에게 더 좋은 한 것 같다(사례8).

결혼을 안 한다면 여성에게 굉장히 좋은 분야라고 생각한다(사례17).

더 나쁘고 좋고 그런건 없는 것 같다. 스스로 실력이 있고 그렇다면 큰 문제 없다고 본다(사례22).

특별히 나쁠 것은 없다. 하지만 체력적 문제를 꼭 해결할 수 있어야 한다(사례9).

남녀차별은 영세업체 근무자가 많이 느끼고 있었으나 대체로 남녀차별이 적은 것으로 보인다. 남녀차별이 없어 더 경쟁적으로 일해야 하는 점을 지적하고도 있다. 직업수명이 짧은 점과 여성차별이 또다른 형태로 나타나는데, 결혼후 야근 등으로 직장생활을 지속하는 경우가 매우 적어, 미혼에게는 좋은 직종이나 기혼에게는 장애가 많다는 지적이다.

나는 10년 동안 일했지만, 여긴 신직종이라서 남녀차별이 거의 없다. 남녀가 동일하게 근무한다고 생각한다. 이런 점이 기혼여성들에게는 오히려 더 힘든 상황을 만든다. 왜냐면 똑같이 경쟁할 때, 일반남성들과 살림과 탁아부담이 있는 기혼여성들과의 경쟁은 상상할 수도 없기 때문이다(사례17).

근무환경이 제일 나쁘고, 회사가 너무 영세하고, 직원도 별로 없는 점, 매일 야근하고 일이 힘들지만 돈은 조금 주는 점이 안 좋다. 매일 마우스를 만지다 보니 어깨와 목 등이 많이 아프고, 건강도 안 좋아 질 것 같다. IT분야는 여성에게 별로 좋지 않다(사례23).

IT쪽은 성격 자체가 짧은 것 같다. 한 35세정도 까지만 일할 수 있는... 특히, 여성들은 결혼후 계속 일할 수 있는 분야가 필요하기 때문에 이 분야는 꾸준히 하기에는 별로 좋지 않은 것 같다(사례21).

차별이 전혀 없다고 생각되지는 않지만 다른 분야에 비해 적다. 미혼이 하기에는 좋다. 나처럼 결혼한 경우, 가족들-특히 배우자의 도움이 없이는 불가능하다고 본다. 퇴근시간이 자유롭지 못하고, 프로젝트에 따라 야근이 많으므로 힘들다고 본다. 나이가 어린쪽은 경력을 쌓고, 나이가 들어 결혼하면 힘들어서 강사로 전향하려는 의견을 많이 들었다. 기혼여성은 가족과 국가의 보조가 절대적이라고 생각된다. 아이가 없어서 배우자가 적극적으로 도와주는 편이지만 아이가 생긴후는 아직 생각도 못해봤다(사례16)

난 끝내 극복방법을 찾지 못해 일을 그만둘 수 밖에 없었던 대표적인 사례다. 솔직히... 독하게 끝까지 일을 추구하든가 아니면 그만두는 방법밖에는 없다(사례17).

능력이 되면 프리랜서를 희망하지만 실제로는 힘들다. 프리랜서를 희망하는 이유는 가사와 육아를 병행할 수 있기 때문이다. 나도 결혼을 한다면 아마 너무 힘들어서 그만 뒀을 것이다. 결혼해서 계속하는 사람을 본적이 없다(사례23).

다. 야근문제

야근은 체력도 필요하며, 또 결혼후 혹은 기혼자에게는 가족의 이해가 필요하나 하결이 안될 경우 계속 다니기에 무리가 되고 있다. 따라서 여성들은 결혼후 안정된 결혼생활을 위해 IT교육강사를 선호하거나 강사로 전환하기도 한다.

우리는 중견업체라서 거의 야근이 없다. 소규모 IT업체들은 야근이 많아 힘들다고 들었다. 지난번 회사도 야근이 없는 편이라서 난 그런 어려움은 별로 없었다(사례2).

야근뿐 아니라, 밤샘도 많다. 대체로 나 보다 회사측에서 여성이 밤샘하는 것에 대해 부담을 많이 느끼는 거 같다. 아직은 모르겠지만, 많은

선배들이 출산휴가를 이용하는 것에 대해 힘들어하는 것을 봤다. 그래서인지 나중에 결혼해서 아이가 생기면, 아이나 회사 그리고 나와 가족을 위해 회사를 그만둬야 할 거라는 생각은 한다. 아무래도 IT분야가 중소기업체가 많아 여성의 복지를 해결하기 힘들기 때문인 것 같다(사례9).

라. 직업, 직장 만족도

IT업계는 지속적인 공부가 필요하다고 느끼고 있으며 직장생활을 위해 계속 노력할 것이라고 답했다.

IT업계 일은 계속할 것이다. 일은 대단히 만족하거나 그런 건 없지만 그럭저럭 할 만하다. 이 분야는 정말 계속 공부해야 한다. 그게 좀 힘들다. 나도 요즘 디자인을 위해서 플래시를 공부하고 있다. 주로 책 읽는 정도로(사례6).

일은 재밌고 만족한다. 일단, 계속 할 것이다. 이 분야는 늘 공부가 필요한 분야인데, 특히 기본적인 부분들과 '숫자적 관념'에 대한 공부가 많이 필요하다. 개발 분야에 있어보니까, 더 그렇다. 그래서 노력은 하고 있지만 쉽지는 않다(사례8).

전공했던 일이라서 일도 재밌고 만족한다. 할 수 있을 때까지는 할 예정이다. 워낙 일이 많아 따로 공부하기는 좀 힘들다. 다만 말은 프로젝트에 맞춰 공부하는 것이 전부다. 미리 대비해서 공부하기는 힘들기 때문에(사례9).

6. 취업교육 효과성 제고방안

가. 교육기관과 여성부

(1) 취업연계망 형성

개인적으로 취업을 하거나, 연줄형성이 어려운 무경력자들에게 가장 필요한 것은 연결망 형성이다.

IT업계의 전체적인 흐름과 특성을 살리고 그것에 대한 정보를 교육생들에게 많이 알려주면 좋겠다. 당장 취업연계는 어렵더라도 많은 교육생들이 혼자 구직정보를 알아보는 과정에서, 그런 특성들을 잘 안다면 취업하는데 유리하지 않을까 한다. 알다시피 IT업계는 남자들이 주를 이루고 있기 때문에, 특정한 흐름을 여자들이 잘 모르는 경우가 많다(사례3).

유명한 교육기관이라 기대를 많이 했으나, 학생 관리와 강사 동원력이 엉망이었다. 여성부는 그냥 교육만 위탁할 것이 아니라 철저한 관리를 해주어야 한다고 생각한다. 그러면 공부에 효율이 오르고, 더 좋은 실력자들이 나와서 취업이 잘 될 수 있을 거라고 생각한다. 그리고 하나의 학원을 지정하기보다, 괜찮은 학원을 몇 곳 선정해서, 교육생들이 정규반에서 경쟁을 하도록 했으면 좋겠다(사례5).

교육과 취업의 연계가 필요하다. 단순히 교육만 시켜놓고 그냥 방치해 두면 인력낭비 아닌가. 교육기관의 무관심이 반복된다면, 취업률을 높이는 것은 불가능하다. 쌍용처럼 취업에 대한 기반과 절차가 확실해서 긍정적인 방향으로 인맥을 이용할 수 있는 그런 프로그램 도입도 좋을 것 같다. 긍정적인 인맥프로그램이라는 것은, 인력을 고용할 때 일단 최대한 자신들이 거둬들인 인력에 대해서 어떻게든 쳐내려는 그런 자세 말고 우리가 확실한 인재로 키우겠다는 그런 정신의 기업자세를 말

한다(사례21)

17.기혼과 미혼을 확실히 구분해서 교육해주었으면 좋겠다. 그리고 기혼 여성들의 경우, 교육 이후에 취업을 할 수 있도록 도와줄 수 있는 길은 육아 문제를 도와주는 것이다. 법적으로 강력하게 가사나 육아 부담을 억지로라도 남녀에게 공평하게 분배하는 그런 방법을 여성부에서 만들어주던가 했으면 좋겠다. 정말 억지스럽지만...

아니면, 여성부에서 운영하는 놀이방을 만들어 준다면 기혼 여성들의 취업률이 높아지지 않을까라는 생각이 든다. 흔히 놀이방은 취학 전 아동만이 대상인데, 초등학생들도 수용할 수 있는 놀이방이라면 더욱 좋겠다.

(2) on-line, off-line 교육생 커뮤니티 형성

의견을 서로 공유할 수 있는 커뮤니티의 필요성에 대해서도 대답하였다.

20.일단, 우리가 교육받을 당시에 여성부 홈페이지 우리들의 의견을 담는 관련 커뮤니티가 있었는데 전혀 관리가 되지 않았었다. 또 삼성 멀티캠퍼스에서도 교육에 대한 비판이나 정보를 얻을 수 있는 공간이 없었다. 이런 비판이나 우리들의 의견을 담을 수 있는 공간이 있었다면, 우리가 취업에 대해 많은 이야기를 했을테고 그럼 훨씬 취업률이 좋아졌을 거라고 생각한다. 또 이런 공간에 취업 의뢰도 올라오고 그랬을텐데...우리의 의견을 담아내고 실력도 자랑할 수 있는 공간운영이나 창업에 대한 부분을 보완해주면 취업에 효과가 있을 것이라는 말이다. 창업의 경우, 그냥 이런 창업 정보가 있다 정도로는 안 된다. 창업 프로그램을 확실하게 만들어서 어떻게 창업해야 하는지 등에 대한 구체적인 내용을 가르쳐 주어야 할 것이다.

(2) 교육생 세분화, 교육과정 차별화

교육생 선발시 교육생의 특성을 세분화 시켜 수업내용을 차별화하여 전문 지식인을 양성하기를 제안한다.

9.현재 IT업계 자체가 불황이라서 비전공자나 신입사원은 많이 피하는 경향이 있다. 교육생 취업을 위해서 확실한 것은 교육생 선정을 확실하게 해서 전문인력을 키워내는 것이 더 나을 것 같다. 그러니까 교육생 선정에서 확실하게 경력자와 전공자를 뽑아 교육하면 취업률은 확실히 올라갈 것이다.

3.교육 내용이 전체적으로 좀 수준이 낮은 것 같다. 지원자는 체크해서 뽑았으니 대체로 어느 정도 실력이 있는 사람들로 알고 있다. 그러니 교육 수준을 좀 높였으면 좋겠다. 그리고 단순한 기법만 가르치는 것이 아니라, 강사들을 현장실무에 있으셨던 분들로 뽑아서, 다양한 문제들을 어떻게 풀어가는지 논의해 보는 것이 좋을 것 같다.

16.25. 전혀 다른 분야를 처음으로 공부했을 때 너무 어려웠다. 프로그램이 자기기반이 많이 필요한 과정이었다. 기반과정에서부터 들었지만, 기초가 부족하였다. 수업의 방대한 양에 대해서 깊이 있게 배우지 못했다.

21.초보자에게는 어렵고, 전문가들에게는 쉬운 감이 많았다. 이걸 처음부터 교육 방향을 확실하게 잡지 못했기 때문에 일어난 현상으로 보인다. 확신한 전문가를 길러내고 싶다면비전공자(신입)와 전공자(경력자)를 구분해서 교육생으로 선정하고 교육시켜야 했을 것 같다

25.깊게 배웠으면 좋겠다. 시간을 늘려서 좀 더 배웠으면 좋겠다. 교육생들이 완전히 이해를 하고 있는지 짚고 갔으면 좋겠다. 프로젝트를 하다보면 1/3은 완전히 이해해서 자기 스스로 하고, 1/3은 다른 이들이 하는 것을 보고하거나 또 다른 이들은 아예 배끼는 경우가 있다.

(2) '경력'대처를 위한 산업체 공동프로젝트 참여

경력을 위해 수업중 산업체와 공동프로젝트에 참여하는 방안을 제안하고 있다.

8. 산업체와 연결해서 프로젝트를 하는 것은 좋은 방법이라고 항상 생각한다. 하지만, 교육생들이 그런 프로젝트에 참여하기엔 좀 실력이 부족해서 문제가 될 것 같다. 차라리 유저 그룹에서 하는 오픈 소스 프로그램 같은 것에 그냥 동참하면서 배우는 그런게 더 화려한 경력은 아니지만, 많은 것을 배우고 작으나마 경력을 만드는데 도움이 되리라 생각한다. 경력은 아무 경력이나 다 중요한 것이 아니라, 얼마큼 정확한 어떤 경력인가가 더 중요하기 때문이다.

22. 경력관리는 정말 중요하다. 특히, 작은 결과물보다는 확실한 프로젝트의 결과물이 훨씬 경력에 긍정적이다. 하지만 이 부분은 개개인의 노력으로는 어렵다.

(3) 교육생 모집초기에 '설명회' 개최

2. 여성부 지원교육에서 현재 세미나 같은 것이 필요한 것 같아요.. 제가 처음 java를 공부하려고 한 것은 전망이 있다고 해서였거든요. 근데 제가 이미 교육받을 때는 인력포화상태라서 많이 걱정이 되고 그랬거든요. 그러니까 여성부에서 교육생 모집하기 전에 미리 설명회를 한 다든가, 이후 교육하면서도 앞으로 IT업계의 전망 같은 것에 대한 세미나를 하면 좋을 거 같아요.

(4) 수료생 사후관리: 동아리 만들기 와 특별 재교육 프로그램 운영

4. 수료생들을 대상으로 새로 업그레이드 된 특별 프로그램을 재교육했으면 좋겠다. 그리고 현재 수료생들 중에서 취업분야가 같은 사람들끼리 서로 정보를 공유할 수 있도록 '동아리나 커뮤니티'를 만들어 주는 그런 일들을 여성부에서 해주면 참 좋겠다.

(5) 탁아육아 지원

6. 기혼 여성들을 교육 시키면서, 나중에 육아 문제가 걸리지 않도록 재택근무나 아르바이트 같은 정보를 많이 주었으면 좋겠다. 그리고 육아

휴가를 확실하게 할 수 있도록 만들어 주었으면 좋겠다. 회사들이 경기가 나빠지면, 이 육아휴가를 자기 맘대로 없애는 경우가 많기 때문이다.

(6) 기혼여성을 위한 틈새시장 프로그램이나 교육과정 마련

21.내 생각에 지금에 와서 IT업계 전문가를 양성하려는 것은 좀 늦은 감이 있는 것 같다. 차라리 틈새시장을 노리는 프로그램이나, 아니면 꾸준히 일할 수 있는 실용적인 프로그램이 필요할 것 같다. IT업계는 걸만 화려할 뿐이다.

7. 알선업체

가. IT업계동향

(1) IT업계의 인력수급

IT분야는 경기침체로 가중되는 실업난 속에서도 그나마 인력요구가 많은 분야라고 한다. 알선업체 입장에서는 구인과 구직자수가 비슷한 정도여서, 비교적 수급이 잘 이루어지는 편이라고 한다. 특히 숙련, 경력자 위주의 취업알선업체는 워낙 자격을 갖춘 경력자 중심으로 운영하기에 더더욱 수급상의 큰 문제는 느끼지 못한다고 한다.

(사례 A). 인력수급은 비교적 잘되는 편이다. 우리 회사에 구축되어 있는 인력DB를 이용한다. 1차적으로 사이트에 올라온 이력서 중에서 찾고, 2차적으로 인력DB를 이용해서 찾는다.

(사례 B). 대체로 아주 어려운 분야가 아니면, IT업계는 요구인력에 대해 특별히 어려운 기준을 제시하지 않는다. 온라인 포털부문은 기본적으로 신입, 경력 모두 무난한 인력을 요구하고 있으며, 요구에 대한

수급도 무난하게 잘 이루어지는 편이다. 즉, 채용공고와 구직자수가 동등한 편이다. IT분야가 가장 인력요구가 많은 분야다.

(사례 C). 기본적으로 우리는 IT전문 헤드헌팅 회사이다. 경력이 최저 2-3년급을 알선한다. 이 분야의 특징은 경력과 전문성을 무엇보다 중심으로 한다는 점이다. 많이 요구하는 인력은 아무래도 프로그래밍 개발로, 경력이 많은 리더급이고 이 분야의 수급은 잘 이루어지는 편이다.

(2) 저급·고급인력의 수급격차

현재 IT분야는 저급인력은 많이 배출되고 있으나 고급인력 배출은 적어, 저급인력과 고급인력간의 수급격차는 매우 심각한 수준이라고 진단하고 있다.

(사례 A). 한 단어만으로 말하겠다. 심각한 수준이다.

(사례 B). 대체로 심한 편이다. 이런 것은 교육기관에서 확실하게 고급인력이 될 교육대상을 선정해서 전문가로 길러내는 작업이 부족하다는 뜻이기도 하다.

(사례 C). 전반적으로 차이가 많은 편이다.

여성의 경우, 저급인력과 고급숙련인력간의 차이는 남정보다 더 심하다는 견해이다. 여성은 특정분야에 집중되어 있으면서, 주변인력을 구성하고 있음을 지적하고 있다.

(사례 A). 고숙련분야는 처음부터 남성들이 많이 진출해 있어서 그런지 남성인력을 요구하고 근로문화가 남성중심적이어서 여성인력이 적다. 저숙련분야인 웹 디자인 웹 마케팅쪽은 다른 분야에 비해 여성인력이 많지만 남성인력도 많다.

(사례 B). 여성들은 전체적으로 주변 인력이 많은 편이다

(사례 C). 여성들은 특히 심하다. 교육기관이 확실하게 방향을 잘 잡아서 중요한 전문여성인력을 키워내야 한다.

(3) 최근 인력요구가 많은 직종

최근 1-2년 동안 인력요구가 많은 직종은 모바일 핸드폰업계로 핸드폰에 들어가는 프로그램, 어플리케이션, 모바일 게임을 지적하고 있다.

(사례 A). 모바일 핸드폰업계가 가장 인력을 많이 찾고 있다. 구체적으로 핸드폰에 들어가는 프로그램, 어플리케이션, 모바일 게임 등으로 이 분야는 대우도 좋고, 서로 요구하는 형편이라 경쟁이 치열하다. 현재 공급과 수요가 적절한 것 같다.

(사례 B). 전체적으로 networking 장비업체는 어렵고, 모바일 게임분야는 작년보다 경기가 좋아졌다. 소프트 직종은 큰 변화가 없다. 현재, 대기업이나 SI업체는 채용에 큰 변화가 없지만, 외국계 기업들은 IT채용이 현저하게 낮은 편이고 벤처기업은 워낙 오르락내리락 하는 편이다. 특정하게 많이 찾는 직종은 현재 급부상하고 있으며 경기가 좋은 모바일 게임쪽이다.

(4) 가장 구직등록자가 많은 IT분야

현재 가장 등록이 많이 된 구직자군은 모바일, 반도체, 웹디자인, 강사 등이다.

(사례 A). 모바일, 반도체 순이다. 여성들은 웹 디자인쪽에 많이 등록해 있다.

(사례 B). 웹디자인 분야다.

(사례 C). 강사나 웹분야가 많다.

(5) 여성등록자가 가장 많은 IT 분야

여성들의 경우, 웹 디자인쪽이 많으며, 고학력 여성인 경우 연구소에서 일

하는 기술·개발부문의 엔지니어가 많다고 지적한다.

(사례 A). 여성들은 웹 디자인쪽에 많이 등록해 있다.

(사례 B). 남녀구분해서 통계를 내지 않아 정확히는 알 수 없다.

(사례 C). 고학력 여성들의 경우 연구소에서 일하는 기술·개발 부문의 엔지니어가 많다.

(6) 여성이 취업이 잘 되는 분야, 직종

여성취업이 잘 되는 분야로는 모바일, 디자인 콘텐츠 분야, 웹디자인, IT기술영업직, MD를 지적하고 있다.

(사례 A). 모바일 쪽이 제일 잘된다.

(사례 B). IT 콘텐츠 분야가 가장 취업이 잘 된다. 특히, 여성들의 섬세함이나 조용함이나 미적 감각이 필요하고 적합한 디자인 콘텐츠 분야가 취업률이 높다.

(사례 C). 웹디자인, IT 기술영업직, MD 등 괜찮은 취업률을 보인다.

(7) 여성인력의 수급

여성인력의 수급에 있어, 전문성이 있는 경우는 취업에 별 문제가 없다. 전문성과 경력이 많은 여성은 취업이 잘된다. 동일한 경력이라면 학위, 출신학교, 외국어 순으로 이루어진다.

(사례 A). 학력에 상관없이 경력이 많은 사람들이다. 삼성 anycall에서 작업을 했다면 서로 모셔가는 형편이다. 만약 경력이 같다면 학위, 출신학교, 외국어 순으로 취업이 된다.

(사례 B) 전문성과 경력이 있는 사람들이다. 대체로 헤드헌팅 회사들은 외국계 회사와 국내 대기업을 대상으로 하기 때문에 과장급 이상의 경력자를 대상으로 알선하는 것으로 알고 있다. 우리의 경우, 최근 'tiger 헤드헌팅'이라는 프로그램으로 기존의 우리 database를 이용해

전문 헤드헌팅 회사들보다 저렴한 가격으로 과장급과 대리급 이하로 나누어 취업을 알선한다. 대리급 이하의 경우, 비전공자일때는 가능하면 정확한 취업컨셉이 있고 경력이 있어야 취업이 잘 된다.

(사례 C). 한 업계에서 꾸준히 경력을 쌓고, 전문인이 된 경우가 가장 취업이 잘 된다.

(8) IT업계에서 요구하는 여성인력 수급과 문제점

현재 업계에 종사하는 인력이 웹디자인, 웹 마케팅 등 웹 관련분야에 집중되어 있다는 점, 이러한 집중으로 인해 임금수준이 낮아지는데 대한 우려, 그리고 웹 관련 분야도 보조나 주니어급은 여자이고 상급이나 시니어급은 거의 다 남성이라는 점이 문제이다. 따라서 여성들도 기술적인 어려움을 회피하기보다 새로운 분야를 개척해야 한다는 과제를 가지고 있다.

(사례 A). 여성인력을 요구하는 분야는 웹 디자인, 웹 마케팅의 보조자(커뮤니케이션을 좀더 부드럽게 해준다)쪽이다. 그러나 이 분야는 실력이 좋은 남성인력도 공급되고 있으며 이 분야도 상급자로 올라가다 보면 상급디자인은 거의 다 남성들이다. 문제점은 IT인력이 너무 인터넷, 웹쪽에 편향되어 있다는 점이다. 6개월 과정으로 배우는 내용은 책보고 혼자서도 할 수 있는 것으로 경쟁력이 없다. 실제 수요는 적어도 2-3년, 석사학위를 받아야 할 수 있는 일들이다. 교육기관에서 하는 교육내용이나 효율성에 대해 상당히 회의적인 생각이 든다. 교육기간이 너무 짧고 교육내용이 부실하다. 장기적으로 인력을 확충한다는 계획을 하고, 기업이 구인난에 허덕이지 않게 하기 위해서는 IT교육수준을 높이고, 엄격하게 가르쳐야 한다. 교육생을 뽑을 때 기준을 엄격히 해야한다. 벽돌 짚어 내는 듯한 저급 인력을 양성하는 지금의 시스템을 바꿔야 한다.

(사례 B). 개발이나 프로그램 분야보다는 기획이나 디자인 쪽이 많다. 수급은 잘 이루어지는 편이다. 문제는 아무래도 경쟁에서 여성들이 좀 밀린다는 점이다. 예를 들어 승진이 늦고 어떤 식으로든 여성은 대체로 junior급이고, 남성은 senior급으로 자리 잡는 경우가 많다.

(사례 C). 웹 분야가 아무래도 많다. 여성들이 이 분야를 전공한 분들이 많아서 큰 문제는 없다. 문제는 한 분야에 여성들만 몰려서 오히려 경쟁력이 떨어지지 않을까 하는 우려가 생긴다. 따라서 여성들도 기술적인 어려움을 피하지 말고, 새로운 분야를 개척해야 할 것이다.

특히 여성인력은 웹 관련이 많아, 초기에는 임금이 높았으나, 지금은 그렇지 못하므로 하이테크쪽 인력이 필요함을 지적하고 있다.

(사례 A). 남자들은 많지만 여성들은 그렇지 못하다. 임금이 상당히 높다는 것은 그 기준에 부합하는 사람들이 많이 없다는 것을 의미한다. 웹 쪽도 초기 단계에는 인력부족으로 임금이 높았으나 현재는 그렇지 않다. 아직은 하이테크쪽 인력이 많이 필요한 실정이다.

(사례 B). 스스로 전문성을 가진 사람이라면 자신있게 자신을 어필하고 물론 취업도 잘 된다.

(사례 C). 주로 우리는 헤드헌팅 회사이기 때문에, 구직인력을 확실하게 선정하기 때문인지 몰라도 기준에 부합하는 사람들을 찾기는 어렵지 않다.

나. IT분야 취업기준

(1) 요구하는 인력기준

요구하는 인력의 기준은 특정분야가 아니면 특별히 어려운 조건을 제시하지 않는 편이라고 한다. 구직자를 연결시킴에 있어 문제는 구직자의 눈높이가 너무

높다는 점과, 자신의 일한 경험이나 경력에 대한 세부적인 설명부족으로, 경력 정도를 정확하게 파악하기 어렵게 한다는 점이다.

(사례A) 문제점은 아무래도 구인요청에 맞는, 적합한 인물을 찾는 것이 어렵다는 점이다

(사례B)문제는 구직자들의 눈높이가 높다는 점과 본인의 관심이나 능력 또는 경력에 대해 정확하게 표현하지 않는다는 점이다. 예를 들어, 프로젝트에 참여한 적이 있다면 정확하게 팀 프로젝트였는지, 개인 프로젝트였는지 밝히지를 않는다든가, 팀 프로젝트였다면 구체적으로 자신이 맡았던 분야가 무엇인지를 밝히지 않는다든가 하는 애매모호한 입장을 말한다.

(2) 인력기준에서 성별 차이

인력기준을 제시할 때, 성별에 따른 차이가 있는지를 알아보았다. 현재 잘 나가는 분야인 모바일 핸드폰 업계의 경우, 전공자를 선호하며, 고급인력인 경우 전공, 경력, 외국어를 요구하고 있으며, 특히 경력이 중요한 요건이 되고 있다. 대기업이 학력에 예민한데 비해, 벤처기업은 상대적으로 학력유연성을 가지고 있는 것으로 보인다.

(사례a) 현재 요구가 많은 모바일 핸드폰업계의 경우, 인력기준으로 관련분야 전공자를 선호한다. 고급인력의 경우 전공이 문제된다. 주로 외국어를 잘 하고 석사학위가 있고, 경력이 IV-5년된 프로젝트 경험자를 고급인력쪽에서 선호한다.

(사례 B). 국내 대기업이 학력에 대해 예민한 편인데 비해 벤처기업은 학력에 대해 유연성이 있다. 나이와 경력은 같이 가는 부분으로 나이는 교육으로만 커버가 불가능하다. 즉, 경력이 많으면 나이가 많아도 상관없지만, 나이가 많은데 경력이 없는 경우 이를 교육으로만 커버하려고 하면 그것은 당연히 취업이 안 되는 조건이 된다.

IT분야 취업에서 성별의 문제는, 대체로 전문성보다 중요한 기준은 아니라고 한다. 특정성에 대한 선호를 처음부터 제시하는 경우도 있으나 경력이나 전문성이 성별보다 보다 우선되고 중시되는 경향을 읽을 수 있다.

(사례A) 여자보다 30대 중반의 남자를 압도적으로 요구한다. 남자를 노골적으로 요구하는 회사들도 있다.

(사례B) 성별은 특별한 기준이 되지 않는다. 남녀를 불문하고 스스로 전문성을 가지고 있다면 말이다. 특별히 다른 것은 없지만 사실 하이테크 즉, 모바일이나 반도체, 전자쪽은 전공한 여성들도 많지 않고 그 만한 실력은 갖춘 이도 찾기 힘들다. 하지만 능력만 된다면 특히 외국계 기업의 경우 남녀차별의 문제는 거의 없다.

(사례 C). IT분야는 기본적으로 성별과 학력은 큰 변수가 아니다. 특별히 남녀나 결혼여부에 부여되는 기준이 있는 것 같지 않다. 다만, 기혼 여성들의 경우 가사와 회사일에 대해 동일한 비율의 노력을 해야 할 것이다. 한번은 내가 직접 면접에서 경력자 기혼 여성을 만난 적이 있었는데, 그 분이 자기는 죽어도 7시에는 집에 가서 밥을 해야 한다고 말하는 것이었다. 처음부터 그런 태도는 좀 문제가 있는 것 같다. 하지만 경력은 중요한 요건이다. 경력은 중요한 skill을 가진 인력을 요구할 때 이를 입증하는 중요한 조건이기 때문이다

다. IT업계의 근무여건과 특성

일의 특성상 야근이 많아, 남성직원이 대다수이고 여성은 한 두 명의 소수인 경우 불편하여 꺼리거나, 야근으로 인한 체력·건강상의 문제, 그리고 야근과 여직원의 가정생활의 조화 즉, 야근으로 인한 탁아·육아 혹은 가족구성원의 적극적인 이해 등이 IT분야 여성종사자들의 취업을 유지하는데, 중요한 관건이 되고 있음을 알 수 있다.

(사례 B). 위낙 hard working이라 밤샘을 하는 경우 남성들이 여성을 꺼리게 되는 경우도 있고, 야근이 많아 여성은 프로젝트 리더로서는 선호하지 않는다는 문제가 있다. IT, 전자 쪽은 웬지 남성이 먼저 떠오르는 점 때문에 여성들이 배제되는 점도 있다. 또 외국계 회사는 본사와의 커뮤니케이션 문제 때문에 언제라도 연락이 닿길 원한다. 이런 경우, 시차 문제 때문에 가정이 있는 여성이라든가 또는 육체적으로 약한 여성보다는 남성을 선호하는 것은 사실이다.

라. IT노동시장의 특성

(1) 여성인력양성 방향

이러한 관점에서 여성인력양성방향은 당연히 전문인력양성이다.

(사례 A). 취업하기 자체가 매우 어렵기 때문에 여성에게 유리한 말은 하기가 어렵다. 남성 취업난도 심각하다.

(사례 B). 전문성이 핵심이다. 그리고 현재 인기 있는 분야 외에도 대체로 기획력 분야는 여성이 접근이 용이할 수 있다. 따라서 장비나 코딩, 프로그래밍 같은 분야도 기획쪽으로 여성을 길러내면 좋을 것이다.

(사례 C). 현재 여성부의 진행과정은 상당히 미비하고, 교육의 질도 낮다. 여성들끼리의 교육보다는 경쟁력을 위해 남성과 함께 교육하는 방법이나 IT인력을 대상으로 정확한 직업파악을 하여 정보를 중요시하는 자세도 필요하다. 물론, 기본적으로는 교육시작부터 확실한 컨설팅을 짜서 면접부터 모든 토달과정에 대한 정확한 서비스를 여성인력들에게 제공하는 확실한 목표가 필요하다. 교육생의 선별과정도 확실해야 할 것이다. 왜냐하면, 이것은 이 교육이 IT를 교양으로 배우느냐, 아니면 취업으로 배우느냐의 중요한 차이를 가져오기 때문이다. 커리큘럼 자체에 IT업계 리더 프로그램 등은 전문인을 길러내는 좋은 시도 중 하나일 것이다.

(2) 다른 직종과 비교하여 여성취업의 원활함 정도

IT분야의 여성취업은 특별한 장벽이 없어 타 직종의 취업에 비하면 용이한 면도 있다. 그러나 취업시 남성과의 경쟁문제, 작업특성상 야근 등으로 남성이 직원의 다수를 차지하는 경우 여성을 꺼리거나 불편해 하는 점이 있어, 결코 쉽지도 않다.

(사례 A). 취업하기가 쉽지는 않다. 근무조건은 문제가 된다고 생각한다. 일이 워낙 힘들며, 특히 밤샘 작업을 할 경우 남자직원이 5명인데 여자가 한 명인 경우 불편해 한다. 신경도 많이 써야 되고, 오해고 받을 수 있다. 또 여자들이 체력도 떨어진다. 물론 개인차가 있겠지만 여자들에게는 일반적으로 힘든 일인 것 같다. 일이 힘들어서 밤샘도 많고 기계와도 친해야 한다. 또 창조적인 생각보다는 도식적, 논리적인, 기계적 사고방식을 요하는데 여성들은 이 점이 많이 부족한 것 같다.

(사례 B). 특별히 여성들에게 핸디캡이나 장벽이 있는 것은 아니기에 스스로의 전문성이 중요하다고 본다.

(사례 C). 남자들과 비교하면 더 어렵겠지만, 타 여성직에 비하면 쉽고 생각한다.

특히 기혼여성의 경우 밤샘 등 집중적인 작업여건은 신체적, 환경적 장애요인이 되고 있다.

(사례 C). 기혼 여성이라든가, 기술교육면에서 그리고 신체적 환경적 요인이 아무래도 아직까지는 조금 문제가 되기는 하는 부분도 있다.

또, 여성 진출이 어려운 점으로는 고급기술 분야(전자, 모바일, 반도체)에서는 여성인력이 적기도 하지만, 업체에서 남자를 선호한다는 점이다.

(사례 A). 장벽은 전혀 없으나 고급기술분야 (전자, 모바일, 반도체)에서는 남자를 선호한다.

(사례 B) 그러나 모든 IT업계가 여성의 취업이 쉽다고 보는 것은 옳지 않은 것 같다. 게임이나 모바일쪽이나 웹디자인 혹은 기획분야가 그런 편이다.

(3) 임금 · 근로조건

분야에 따라 차이가 나며, 모바일이나 반도체분야는 높은 반면 웹 디자인 같은 경우는 인력이 풍부해 낮은 편이다. IT분야에서도 남녀 임금의 차이가 나는 것은 사실이다.

(사례 A). 어떤 분야인가에 따라 다르다. 모바일이나 반도체 쪽은 모셔가기 바쁘므로 임금이 당연히 높지만 웹 디자인 같은 경우 흔하고 인력이 너무 많기 때문에 임금이 아주 작다. IT인력이라고 무조건 많이 받는 것은 아니다.

(사례 B). 물론, 연봉이 과거보다 남녀차이를 많이 극복한 것은 사실이다. 그리고 개인적으로 근무조건에 있어서는 여성이 일하기 힘든 부분이 많다고 본다. 그런 것은 여성 스스로 현명하게 극복해야 할 것이다.

(사례 C). 여성들의 임금이 남성들의 연봉에 비해 약 2배정도 떨어지는 것으로 알고 있다.

(4) 다른 직종과 비교하여 채용시 여성 차별정도

채용시 차별이 있다는 경우는 특정인력을 앞선하는 앞선업체의 경우 전임자의 성별대로 인력을 요구하거나 남자를 원하는 경우이며, 소규모 업체의 경우 여성을 위한 모성비용을 지불할 여건 조성의 어려움으로 남자를 선호하는 등 차별을 지적하고 있다.

(사례 A). 일반적인 것은 잘 모르겠고 헤드헌팅에서는 있다. 회사의 포지션에 꼭 필요한 인력을 구하는 것이므로 전임자의 성별도 중요하다. 전임자의 조건(경력, 학벌,.....)도 충족시켜주고, 남자였으면 좋겠다라고 한다. 이런 경우가 많은데 아무래도 헤드헌팅이라는 점을 감안해야 할 것이다.

(사례 B). 앞에서도 말했지만, 특별히 여성차별이 있는 편은 아니다.

(사례 C). 소규모 업체들은 환경조건 구성에서 여성을 위해 많은 기회비용을 들이기 힘들어하기 때문에 차별이 있다.

(5) 여성의 IT취업 · 진출에 대한 권유

IT업종은 섬세함, 꼼꼼함, 외국어 실력, 철저한 고객관리, 미적 감각, 이메일을 통한 재택근무 가능성 등의 특성 및 요인으로 여성에게 좋은 직종으로 권유하는 분위기이다. 그러나 여성으로서 진급은 한계가 있으며 경력이 중요하다는 점을 알고 임할 것을 주문하고 있다.

(사례 A) 권유하고 싶다. 일의 특성상 꼼꼼해야 하며, 여성들이 외국어에도 유리하고 섬세하며, 미적 감각도 있고, 특히 고객관리 쪽에서는 특출하다. 이 메일을 통해서 집안에서도 할 수 있는 일의 특성상 여성에게 권장하고 싶다.

(사례 B). 여성이 분명히 개발해야 할 분야라고 생각한다. 하지만 과장급 이상의 직위를 갖게 될 가능성이 힘들다는 점과, 평생직장으로 본다면 경력이 중요하다는 점을 미리 알고 진출하기 바란다. 이런 점을 극복할 수 있다면, 권장해도 무방하다고 생각한다.

(사례 C). 여성들에게 특별히 나쁘지 않다. 전문직으로서 임금의 경우 특히 긍정적이다. 스스로가 여성이기 때문이라는 제한점을 두지 않는다면, 큰 문제는 없다고 본다.

마. 여성부 IT전문교육

(1) 여성부 IT교육의 취업성공을 위한 제안

현장에 적용이 가능한 실무교육과 취업에 초점을 맞춘 교육이 되도록 경쟁력 있는 교육생을 교육시켜야 하며, 교육후 기업이나 알선업체와 제휴를 통한 확실한 취업 및 취업경로를 확실하게 관리하여 공신력 있는 교육으로 자리매김을 초기부터 해야 한다는 점을 강조한다.

(사례 A). 전략이나, 비즈니스에 대한 기본교육이 실무에서는 상당히 중요하다. 실무에서는 경쟁사이트를 분석하고 수익모델을 어떻게 잡을 것인가에 관심이 더 많다. 이런 내용은 어디에서 쉽게 받을 수 있는 교육이 아니다. 논리적인 배경과 비즈니스 환경을 알아야 한다.

(사례 B). 처음부터 방향을 확실히 해야 한다. 교육에 초점을 맞추지 말고, 취업에 초점을 맞추려면 경쟁력 있는 대상을 교육업체에서 잘 선정해야 한다. 여성 전문 IT인력을 기업이나 취업 알선업체와 제휴를 통해 IT업계로 확실하게 취업시키고, 그 유입경로를 확실하게 관리하고 체크해야 할 것이다. 이 과정을 잘 기억하고, 처음부터 이런 과정을 통해 공신력을 확보해야 한다. 여기서 "공신력"이라 함은 다양한 계층의 높은 취업률을 의미한다. 따라서 지금 초반에 이런 작업을 해 나가야만 앞으로 취업률을 높일 수 있을 것이다.

(사례 C). 여성전문직업 사이트가 있긴 하지만, IT분야는 확실히 적다. 우리는 교육에 따라 국내에 있는 아카데미와 협력하여 모든 프로그램을 아주 섬세한 부분까지 전문화하고 있다. 즉 면접, 이력서 작성 등을 모두 하나의 과정으로 만들어 교육시킨다. 그런 전문성을 가진다면 훨씬 취업에 유리할 것이다. 또한 대기업과 협력하여 취업알선을 정확하게 해 주어야 한다.

(2) 권장하고 싶은 훈련과정

개설을 권하고 싶은 직종은 여성에게 유리한 직종과 유망직종의 관점에서 추천하고 있으며, 요즘 인기가 있는 모바일과 여성에게 유리하다고 보이는 기획분야, 장비, 코딩, 프로그래머, IT기술영업직이 거론되고 있다.

(사례 A). 앞에서 말한 모바일 쪽을 권하고 싶다.

(사례 B). 전문직쪽으로는 기획 분야가 여성에게 유리하기 때문에 권장할 수 있겠고, 유망직종으로는 장비나 코딩, 프로그래머 같이 여성들이 전문적으로 나가지 못하고 있는 분야라면 좋을 것 같다.

(사례 C). 전문직이나 유망직이나 IT기술영업직은 여성들에게 유망하며 동시에 전문직이 될 수 있을 것이다. 여성들 특유의 꼼꼼하고 사려깊은 숨씨로 영업에서 사람을 상대하는 일들을 잘 할 수 있을 것이다. 기술적인 어려움은 이제 피하기보다 자꾸 배우고 개발시키면 더 많은 IT영역에서 여성들이 일할 수 있는 좋은 계기가 될 것이다.

또 웹 프로그램, 웹디자인 쪽은 임금은 낮지만 수요가 꾸준하며, 경력이 크게 요구되지 않아 권장되고 있다.

(사례 A). 웹 프로그램이나 웹 디자인 쪽을 권유하고 싶다. 임금은 바닥이지만 회사의 수요는 꾸준하다. 기존의 사이트를 유지하고 보수하는 일은 경력보다는 창조적이고, 감각적인 면이 제일 중요한 것 같다. 신입급은 임금을 낮게 책정하는데, 경력을 찾기 때문에 일을 못하겠다는 말은 노력을 안하는 말로 들린다.

(사례 B). 코딩직, 리서치 업무, 디자인, CP, 정보 검색 등은 여성들이 그 특성을 잘 살려서 워낙 많이 점령하고 있어서 그런지 임금이 낮은 편이다.

(사례 C). 주로 여성이 많은 웹디자인 분야가 그렇다.

(3) IT분야 취업시 가장 중요한 요인

IT분야 취업시 중요한 요인으로는 경력과 전문성, 즉 경력을 가장 중요한 요인으로 꼽고 있다.

(사례 A). 먼저 컴퓨터 환경에 대한 기본적인 배경이 있어야 한다. 이 분야는 환경자체가 빠르므로 빠른 속도로 결과물을 출력할 수 있는 업무처리 속도를 필요로 한다.

(사례 B). 단연코 경력이다.

(사례 C). 경력과 전문성이다.

(4) 가장 큰 요인-교육기관·기업체와의 연계, 취업정보, 알선기능

훈련생들의 취업에 가장 중요한 요인은 실력도 중요하지만 취업알선이 더 중요하다고 한다. 취업당시는 업체에서 실력을 알 수가 없고 추천하는 사람에 의존한 채용이 많아, 우선 기회제공이 중요하다는 것이다.

(사례 A). 실력>증개라고 생각한다.

IT쪽에서는 거대기업이 없다보니 검증된 사람을 쓴다는 개념보다 개인적으로 같이 일한 사람들의 말을 듣고 채용을 하는 경우가 많다. 취업정보나 알선의 기능은 현재에는 인터넷 사이트가 가장 큰 역할을 하고 있으므로 정부는 홍보, 장려만 해도 충분할 것 같다. 여성부나 다른 정부기관에서 구직사이트를 만들 필요가 없다. 예산 낭비인 것 같다. 알선 등은 민간업체에게 맡기고 기술, 교육과정은 기간을 늘리고, 교육생 숫자를 줄이더라도 하이테크쪽으로 교육을 시켜야 한다.

(사례 B). 실력은 기관은 통해 짧은 시간 안에 어떤 식으로 가능할 것이다. 하지만 그런 실력을 이끌어 줄 취업정보나 알선을 그리 쉽지 않으므로 취업정보나 알선 기능이 중요하다.

(사례 C). 취업정보나 알선일 것이다. 실력을 쌓는 프로그램도 결국 취업정보에 의해 전체적인 것이 정해질 수 있기 때문이다.

(5) 노동부 WORK-NET 인지도와 문제점

교육이수생에게 취업연계가 가지는 중요성에 대한 지적과 관련하여 노동부에서 전국적인 규모로 운영되고 있는 취업사이트인 Work-net의 활용도에 대해, 업데이터 등 사후관리가 안되며 사람들이 잘 찾지 않는 사이트로 민간사이트와는 경쟁이 되지 않는 사이트로 평가되고 있었다. 공공 취업사이트가 매력있는, 사람들이 찾는 사이트로 되기 위해서는 일대 쇄신이 필요하다는 지적이다.

(사례 A) 알고 있다. 공공기관에서 하는 것이 다 그렇지 않은가? 전담으로 그 사이트를 맡아서 하는 사람이 없어서 사후관리가 성의 없는 것 같다. 링크가 잘못되거나 업데이트가 잘 안된다. 전담하는 사람을 확실히 뒀서 빨리빨리 적응하는 사이트로 만들어야 할 것이다.

(사례 B). 물론, 잘 알고 있다. 최근에 내가 EBS에서 방송프로그램을 하나 하고 있는데 Work-net을 만드신 박천수 박사님과 같이 방송하고 있다. 내가 알기로 이 사이트가 자금을 많이 들인 것으로 알고 있는데... 확실하게 기억해야 할 것은 구직자가 많이 찾지 않는다면, 그건 죽은 사이트인바, 노동부의 Work-net은 기본적으로 구직자가 많이 찾지 않는다. 우리는 사람들이 jobkorea를 많이 찾을 수 있도록 오프라인을 통해서 다양한 이벤트 및 외부제휴 등 다양한 활동을 수행한다. 하지만 Work-net은 그런 활동조차 하지 않는 보수성을 가지고 있다. 그런 점에서 문제가 많다고 생각한다.

(사례 C). 기본적으로 Work-net은 전문성도 떨어지고, 사업화 고려가 없어서 민간기업에 밀릴 수 밖에 없다. 따라서 어떤 특화된 프로그램이 필요하다. 예를 들어, 소외계층이나 해외계층에 예산을 잘 편성하는 등의 특성화 프로그램이 필요할 것이다.

(6) 교육생에게 당부하는 말

수료한 교육만으로는 부족하므로 자발적이고 지속적인 개별적 수준의 기술 업그레이드에 항상 신경을 써야 하며, 이력서나 면접 등에 있어 자기 특이성의 개발이 요청된다는 점이다.

(사례 A). 교육은 취업의 보증수표가 아니라는 것은 알아야 한다. 교육 과정은 단편적이지만, 실무에 대한 것이나, 고급의 테크닉은 자기 스스로 공부해야 할 것이다. 교육과정에서 자기만의 포트폴리오를 만들어야 하는 것은 필수이다. 팀 프로젝트 말고 자신의 감각을 나타낼 수 있는 개인적인 포트폴리오를 만들어서 면접관들 앞에서 포트폴리오의 컨셉이나 비즈니스 환경 등을 설명할 수 있다는 취업하는데 아주 유리할 것이다.

(사례 B). 스스로 기술 업그레이드에 항상 유념하고, 이력서나 면접 등에 자기 특이성을 잘 만들기 바란다. 개인적으로 수료 프로그램만으로는 부족하므로 서포터 조직을 잘 이용해야 한다.

(사례 C). 전체적인 동향이 기술과 실무경험이므로 이 부분에 주력하기 바란다.

(7) 훈련기관에서 교육을 이수한 여성에게 당부

교육 이수생들은 면접시 개인 포트폴리오를 준비하도록 하며, 인터넷 등 취업지원 사이트를 취업정보 수집 및 취업알선에 적극적으로 이용하고 활용할 것을 당부하고 있다.

(사례 A). 남자들 보다 논리적이고 치밀하다는 이미지를 면접에서 보이도록 해라. IT분야 배경을 많이 공부하고, 지원분야는 반드시 개인의 포트폴리오를 준비하도록 한다. 이것은 취업에 대한 준비의 척도로 보기도 한다. 적극적이고, 눈높이도 낮춰서 경력을 쌓겠다는 생각을 먼저 해야한다.

(사례 B). 노동부에서 주관하는 재취업 훈련기관 등을 이용하지 말고, 스스로 IT업계의 변화하는 정보를 파악할 수 있는 기관이나 사이트를 이용하여 취업후 필요한 교육을 다시 받으면서 취업에 임하는 것이 취업에 실패하지 않는 길이다.

(사례 C). 미개척분야 즉 장비·기술직 등에 주력한다면, 여성이 너무 많은 웹분야보다 훨씬 취업도 빠르고 대우도 괜찮을 것이다.

(8) 교육기관에서 교육을 받고자하는 여성에게 당부

앞으로 IT교육을 받고자 하는 교육생에게는, 교육과정 자체에만 의존하지 말고 개인적으로 플러스적인 노력이 필요하며, 꾸준히 한 분야를 지속할 것을 주문하고 있다.

(사례 A) 교육을 받는다고 모든 것이 해결되는 것은 아니다. 커리큘럼에 의지하지 말고, 혼자서도 열심히 해야한다.

(사례 B). 가능하면 일선업체 교육기관을 이용하기 바란다. 대체로 공공훈련기관은 교육과 취업 그리고 취업 준비가 따로 이루어진다. 하지만 일선업체 교육기관은 취업시장의 선호도를 잘 알고 있는 알선업체들과 제휴하여 취업의 시너지 효과를 끌어올리는데 훨씬 유리하다

(사례 C). IT노동시장의 경우, 한 분야에서 지속적으로 여성의 장점을 살려서 일한다면 충분히 성공 가능성이 있다.

소결: 본장에서는 교육생과 취업알선업체 담당자와의 심층면접을 통해 IT업계의 특성 및 취업을 제고방안에 알아보았으며, 그 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

먼저 교육생 심층면접결과는 다음과 같다.

첫째, 면접대상자의 특성에서 드러나듯, 취업자는 대졸, 20대, 미혼, 경력자, IT업무 경력자인 반면, 미취업자는 대졸, 30대·40대, 기혼, 무경력자로 뚜렷한 특성적 차이를 가지고 있다.

둘째, 취업에서 가장 중요한 요인은 '전공'인 것으로 보인다. 미취업자 역시 나이, 실력부족, 경력부족 등 여러 요인이 문제가 된다고 보고있지만 전공이 다른 점을 지적, 결국 전공요인을 지적하고 있다. 취업자들이 미취업자들에게 눈높이를 낮추어 우선은 경력을 쌓을 것을 권고하고 있는 것도 동일한 맥락을 보여주고 있다.

셋째, 취업에서 전공이 중요한 가운데, 실력과 취업알선 중 보다 더 중요한 쪽은 취업알선으로 보인다. 실력은 취업이 되어야 보여줄 수 있기 때문이다. 따라서 미취업은 교육생 선발 자체를 전공이나 경력자로 국한하여 전문가를 양성하거나, 나이가 있는 기혼여성은 틈새시장을 공략할 수 있는 기혼교육과정이 계획되어야 취업이 가능하다는 주장도 하고 있다.

넷째, 취업을 위한 구직활동과정에서 기관의 노력보다 개인노력이 차지하는 비중이 훨씬 크다고 했으며, 취업활성화를 위해 교육기관이나 여성부가 해야 할 첫번째 건의사항도 취업연계를 들고 있어, 개인도 노력하겠지만 교육기관의 취업알선기능이 체계적 확립을 강조하고 있다. 업계에 잘 알려진 교육기관은 질 좋은 교육제공뿐 아니라 사회적자본이 부족한, 특히 경력이 부족한 수료생에게 인맥의 역할을 해 주므로 공신력 있는 훈련기관 선정이 중요하며, 동시에 교육기관에서의 취업연계망 구축 없이는 취업률에 큰 변화가 없을 것을 지적하고 있다. 취업률 제고를 위한 방법의 하나인 '취업박람회' 개최에 대해서는 직접적인 취업에는 큰 도움이 되지 않을 것이므로 부정적인 태도이다.

다섯째, IT업계의 특성은 퇴근시간이 불규칙하고, 야근이 많아 체력을 필요로 하고, 빠른 기술변화로 직업조로화가 빨라 끊임없는 자기 노력을 요하는

분야이다. 대체로 동 분야 종사자들은 야근과 불규칙한 퇴근시간의 존재를 이미 알고 있으며, 각오한 상태이다. 성차별은 임금이나 근무여건에 있어 타 분야에 비해 적은 편이나, 소규모 영세업체일수록 잦은 야근, 저임금, 낮은 복지 수준이며 성차별 문제도 심각한 것으로 보인다.

여섯째, IT분야가 여성의 직업으로 좋은 것이냐는 판단에 대해서는 미혼인 경우, 육체노동도 없고 재택근무도 가능하고 성차별도 상대적으로 적어 좋은 직장으로 보고 있다. 그러나 기혼이 되면 야근에 대한 가족의 이해와 협조가 요구되는바, 해결이 되지 않아 그만두거나 IT교육강사 등 직종전환을 고려하고 있어, 모성보호를 위한 탁아·육아지원책의 뒷받침이 없으면 IT분야 역시 결혼후 시장퇴출로 이어지는 기존의 M자형 취업유형이 재현될 것으로 보인다.

일곱번째, 교육과정은 교육후 자신감을 생기게 했다는 점에서, 또 취업후 업무,실무수행에 도움이 된다는 점에서, 취업자든 비취업자든 교육에 만족하며 교육의 기여를 인정하고 있다.

여덟번째, 취업교육의 효율적인 운영방안으로, 취업연계망 구축, 교육생 세분화와 교육과정 차별화, 교육생의 훈련·취업관련 정보공유 및 취업홍보를 위해 on-line & off-line community 필요, 취업생들의 경력유지 및 취업유지를 위한 재교육 특별프로그램 제공 등의 사후관리, 교육생 세미나 실시 등을 제안하고 있다.

알선업체의 면담결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, IT분야는 경기침체로 가중되는 실업난 속에서도 그나마 인력요구가 많은 분야이다.

둘째, 현재 IT분야의 인력수급에 있어, 저급인력은 많이 배출되고 있으나 고급

인력 배출은 적어 저급·고급인력간 수급격차는 매우 심각한 수준이다. 여성은 그 차이가 남성보다 더 심하여 주로 특정분야에 집중되어 있으면서, 주변인력을 구성하고 있다.

- 현재 알선업체에 가장 구직등록이 많은 직군은 모바일, 반도체, 웹디자인, 강사 등이다. 여성등록자가 가장 많은 IT 분야는 웹 디자인이며, 고학력 여성인 경우 연구소에서 일하는 기술·개발부문의 엔지니어도 많다. 그러나 남여구분된 통계를 내지 않아 정확한 파악은 아니다.

셋째, 최근 1-2년 동안 인력요구가 많은 직종은 모바일 핸드폰업체로 핸드폰에 들어가는 프로그램, 어플리케이션, 모바일 게임을 지적하고 있다. 여성취업이 잘 되는 분야로는 모바일, 디자인 콘텐츠 분야, 웹디자인, IT기술영업직, MD로 나왔다.

네째, 여성인력의 수급에 있어, 전문성이 있는 경우 취업에 별 문제가 없다. 동일한 경력인 경우 학위, 출신학교, 외국어 순으로 이루어진다. IT업계에서 요구하는 여성인력수급상의 문제점으로는 현재 업체에 종사하는 인력이 웹디자인, 웹 마케팅 등 웹 관련분야에 집중되어 있다는 점, 이러한 집중으로 인해 임금수준의 하향화에 대한 우려, 그리고 웹 관련 분야에서도 여자는 보조나 주니어급이며 상급, 시니어급은 거의 다 남성이라는 점이다. 따라서 여성들도 기술적인 어려움을 회피하기보다 새로운 하이테크분야를 개척해야 한다는 과제가 대두되고 있다.

- 이러한 관점에서 여성인력양성은 소수일지라도 전문교육으로 되어야 하며, 방향은 여성에게 유리한 기획력분야를 쫓고 있다.

다섯째, IT분야 취업기준에서 요구하는 인력의 기준은 특정분야가 아니면 특별히 어려운 조건을 제시하지 않는 편이라고 한다. 대체로 대기업이 학력에 예민한데 비해, 벤처기업은 상대적으로 학력유연성을 가지고 있는 것으로 보인다.

그러나 현재 잘 나가는 분야인 모바일 핸드폰 업계의 경우, 전공자를 선호하며, 고급인력인 경우 전공, 경력, 외국어를 요구하고 있으며, 특히 경력이 중요한 요건이 되고 있다.

- 취업기준 제시에서 특정분야가 아니면 특별히 어려운 조건을 제시하지는 않으나, 구직시의 문제로는 구직자의 눈높이가 너무 높다는 점과, 자신의 일한 경험이나 경력에 대한 세부적인 설명부족으로, 경력정도를 정확하게 파악하기 어렵게 한다는 점이다.

- IT분야 취업에서 성별문제는, 전문성보다 중요한 기준은 아니라고 한다. 특정성에 대한 선호 특히 남자를 처음부터 제시하는 경우도 있으나 경력이나 전문성이 보다 더 우선시되고 중시되는 경향을 읽을 수 있다.

여섯째, IT분야는 일의 특성상 야근이 많은바, 남성직원이 대다수이고 여성은 한 두 명의 소수인 경우 불편하여 꺼리거나, 야근으로 인한 체력·건강상의 문제, 그리고 야근과 여직원의 가정생활의 조화 즉, 야근으로 인한 탁아·육아 혹은 가족구성원의 적극적인 이해 등이 IT분야 여성종사자들의 취업을 유지하는데, 중요한 관건이 되고 있음을 알 수 있다.

- IT분야의 여성취업은 특별한 장벽이 없어 타 직종의 취업에 비해 용이한 면도 있다. 그러나 취업시 남성과의 경쟁문제, 작업특성상 야근 등으로 남성이 직원의 다수를 차지하는 경우 여성을 꺼리거나 불편해 하는 점이 있어, 결코 쉽지도 않다.

- 특히 기혼여성의 경우 밤샘 등 집중적인 작업여건은 신체적, 환경적 장애요인이 되고 있다.

- 여성 진출이 어려운 점으로는 고급기술 분야(전자, 모바일, 반도체)에서는 여성인력이 적기도 하지만, 업체에서 남자를 선호한다는 점이다.

일곱 번째, 임금·근로조건은 분야에 따라 차이가 나며, 모바일이나 반도체분야는 높은 반면 웹디자인 같은 경우는 인력이 풍부해 임금수준이 낮은 편이다. IT분야에서도 남녀 임금의 차이가 나는 것은 사실이다.

여덟 번째, 채용시 차별이 있다는 경우는 특정 인력을 알선하는 알선업체의 경우 전임자의 성별대로 인력을 요구하거나 남자를 원하는 경우이며, 소규모 업체의 경우 여성을 위한 모성비용을 지불할 여건 조성의 어려움으로 남자를 선호하는 등 차별을 지적하고 있다.

아홉 번째, 여성의 IT분야 취업·진출에 대해서는 권유하는 입장이다. IT업종이 요구하는 섬세함, 꼼꼼함, 외국어 실력, 철저한 고객관리, 미적 감각, 이메일을 통한 재택근무 가능성 등의 특성과 요인을 들고 있다. 그러나 여성으로서 진급은 한계가 있으며 경력이 중요하다는 점을 알고 임할 것을 주문하고 있다.

열 번째, 여성부 IT전문교육을 위한 제안으로 현장에 적용이 가능한 실무교육과 취업에 초점을 맞춘 교육이 되도록 경쟁력 있는 교육생을 교육시켜야 하며, 교육후 기업이나 알선업체와 제휴를 통한 확실한 취업 및 취업경로를 확실하게 관리하여 공신력 있는 교육으로 자리매김을 초기부터 해야 한다는 점을 강조한다.

- 권장하고 싶은 훈련과정으로는 여성에게 유리한 직종과 유망직종의 관점에서 추천하고 있으며, 요즘 인기가 있는 모바일과 여성에게 유리하다고 보이는 기획분야, 장비, 코딩, 프로그래머, IT기술영업직을 들고 있다. 또 웹 프로그램, 웹디자인 쪽은 임금은 낮지만 수요가 꾸준하며, 경력이 크게 요구되지 않아 권장되고 있다.

- 그러나 교육이수생에게 실력보다 더 중요한 요인으로 교육기관·기업체와의 연계, 취업정보, 알선기능을 강조하고 있다. IT분야 취업시 가장 중요한 요인은 경력과 전문성, 즉 경력이 가장 중요한 요인이나, 훈련생들의 취업에는 실력도

중요하지만 취업알선이 더 중요한 기능을 한다고 한다. 취업당시는 업체에서 실력을 알 수가 없고 추천하는 사람에 의존한 채용이 많아, 우선 기회제공이 중요하므로, 교육기관의 취업연계는 무엇보다 중요함이 강조되고 있다.

열한번째, 취업연계망 구축과 관련하여 정부에서 전국적으로 대대적인 규모로 운영하고 있는 노동부 Work-net 인지도와 활용도에 대해, 업데이터 등 사후관리가 안되며 사람들이 잘 찾지 않는 사이트로 민간사이트와는 경쟁이 되지 않는 상황이라고 평가하고 있다. 공공 취업사이트가 매력있는, 사람들이 찾는 사이트로 되기 위해서는 일대 쇄신이 필요하다는 지적이다.

- 교육생 당부사항으로 수료한 교육만으로는 부족하므로 자발적이고 지속적인 개별적 수준의 기술 업그레이드에 항상 신경을 써야 하며, 이력서나 면접 등에 있어 자기 특이성의 개발이 요청된다는 점이다.

- 훈련기관에서 이미 교육을 이수한 여성들에게는 면접시 개인 포트폴리오를 준비하도록 하며, 인터넷 등 취업지원 사이트를 취업정보 수집 및 취업알선의 적극적인 이용과 활용을 당부하고 있다.

- 교육기관에서 앞으로 교육을 받고자하는 여성에게는 교육과정 자체에만 의존하지 말고 개인적으로 플러스적인 노력이 필요하며, 꾸준히 한 분야를 지속하면 전문인이 될 것이므로, 지속할 것으로 주문하고 있다.

VI

외국의 여성 IT인력양성을
위한 노력

1. 독일	189
2. 영국	190
3. 소결	194

IT분야 종사자에게 요구되는 섬세함, 꼼꼼함, 치밀함이라는 업무적 특성이 일반적으로 인식되어 지는 여성적 특성과 상당부분 일치한다는 점, 가정·직장생활 양립을 위한 모성보호제도의 시행에도 불구하고 아직 대중적 이용이 요원한 상태에서 프리랜스가 가능한 직업이라는 점, 취업기준에서 전통적인 노동시장보다 전문성, 경력이 더 중요시되어 성차별이 적은 분야라는 점, 또 새로운 부가 가치를 낳고 국가 기간산업화 하고 있는 IT분야에 여성도 남성과 동일한 HRD (Human resource development)대상이 되어 성간 균형발전을 도모해야 한다는 점, 저출산시대에 부응하는 여성인력활용 방안이라는 점 등 여러 면에서 여성 IT전문인력의 양성 및 진출은 중차대한 과제가 되고 있다. 여성 인력양성과 관련하여 외국의 노력사례를 보고 정책적으로 참고 가능한 부분을 탐색해 보고자 한다.

1. 독일

성차별적인 노동시장구조에 여성IT인력을 진출시킨 모범적인 사례로서 독일을 들 수 있다. 독일은 국가과학기술위원회에 '여성과 정보사회'라는 영역(section)의 전문가그룹을 결성, 동 그룹에서 독일사회의 성차별적 노동시장을 개선하는 동시에 IT분야 여성인력육성 및 진출에 집중하였다.

독일에는 IT관련 전문분야에 여성인력을 진출시키기 위한 전문직업훈련과 직무생산성향상을 위한 교육으로 이분되어 있으며, 교육훈련에 맞는 전문교육기관이 설립되어 있다.

전문교육기관은 첫째, 교육프로그램의 개발기능과 기획기능을 겸함으로써 노동시장 수요를 파악, 교육훈련과정에 반영할 수 있도록 하고 있다. 즉 여성인력 진출을 모색하는 전문가그룹 혹은 위원회가 결성되어 새로운 노동시장의 수요파악을 통해 진출분야를 진단하고, 이를 사회적으로 쟁점화하고 바로 교육과정에 반영시키고 있다는 것이다. 둘째 전문가 그룹 및 위원회에서 조사, 연구한 자료를 반영해서 종합적인 전문교육기관에서 필요한 정보통신기술능력, 정보능

력을 교육하고 있다. 전문가그룹에 의한 수요조사 및 연구조사가 반영된 교육프로그램의 기획, 그리고 이를 실천할 수 있는 전문교육기관의 유기적인 협력관계가 독일의 여성 IT전문인력 양성의 핵심이며, 경쟁력을 가질 수 있는 요인이라고 할 수 있다.

2. 영국

영국의 경우 통산산업부에서 여성정보화 관련 정책을 수행하며, 크게 두 가지 방향으로 진행되고 있다. 즉 여성 IT전문인력의 양성과 여성정보화를 위한 기반 구축으로서의 네트워크 지원하는 것이다. 유럽(EC)도 정보과학기술 관련 여성 위원회가 구성되어 있으며, 동 위원회에서 정보화와 관련된 보다 포괄적인 여성 문제를 논의하고 있는데, 이러한 기구의 설치에 유럽의 정보기술 분야에 여성들이 주도적인 역할을 하고 있음을 보여주는 좋은 예라 할 수 있다.

가. IT여성인력개발 현황

정보기술의 확산에 있어 여성의 역할을 중요하게 생각하면서 정책적 지원을 하고 있다. 특히 교육 분야의 여성현황을 토대로 학교의 과목선택에 있어 성별 차이가 있음을 심각한 문제로 보고 대안마련에 주력하고 있다. 그러한 노력이 일정부분 성과를 거두어 정보학 수강자의 15%, 정보기술관련 수강자의 26%, 공학 수강자의 46%가 여학생으로 구성되어 있다. 대학에서는 33%가 SET분야(의학, 치의학, 생물학, 화학, 물리, 수학, 정보학, 기술, 공학 포함)를 담당하고 있다.

직업현황을 보면, Information, Technology, communications & Electronics(ITCE)skills Strategy Group에 따르면 1998년 ITEC관련 산업계의 여성종사자 비율은 33%를 점하고 있다. 그러나 직종별로 세부적으로 보면 IT업계 내에서도 여성은 주로 사무와 보조 역할에 지붕되어 있음을 알 수 있다. 즉 컴퓨터 전문가는 19%에 불과하며, 전자(전기통신전문가)기술자는 5%에 불과하다

. 또 Janet Stuck 보고서에 따르면 프로그래밍과 기술직업(IT업체)에서 27%가 여성이 차지하지만 그 중 8%만이 주요 프로그래머이고, 7%만이 책임자(Chief)급으로 기술개발분야의 남녀 성차는 심각한 상황이라고 할 수 있다. 따라서 영국에서는 이를 해결해 보기 위해 정보기술의 확산과 이용을 촉진하는 다양한 사이트를 개설하고 있다.

나. 여성 IT인력개발 관련 기관

우선 과학기술사무소(Office of Science and Technology)⁸⁾를 들 수 있다. 정보사회를 향한 공식적 전략수립 기관으로서 통산산업부 하에서 유사한 기능을 담당하는데 정보사회를 위한 공식홈페이지(www.isi.gov.uk/isi/)와 여성인터넷메거진(www.ariva.org) 등이 참여, 공식적인 정보관련 통계를 제시하고 있다.

다음은 SET(Science, Engineering&Technology)를 들 수 있다. 1994년 『여성과 과학, 공학, 기술에 대한 보고서』에서 여성은 가장 적게 이용되는 국가자원이나 영국의 경제, 산업을 위한 가장 큰 잠재력의 보고라고 결론 내리고 과학, 기술, 엔지니어링 분야의 여성을 지원하는 기능을 담당하고 있다. SET에서 여성에 대한 관심이 커지게 된 배경은 ITEC(Information, Technology, Electronics & Communications)영역에서 숙련된 노동력의 부족이 심각한 수준이며, 이러한 경향이 장기적일 것이라는 판단때문이다. 즉 필요한 노동력 수요를 맞추기 위하여 여성인력 동원전략이 대두하게 된 것이다.

이상의 기관에는 기업과 연구단체로 구성된 회의체가 존재하는데, 이들 회의체에서 “The Information Technology, communications & Electronics skills Strategy Group”등과 같은 보고서 만들고 이를 홈페이지에서 볼 수 있도록 하고 있다. 영국의 국제연구기관은 경제부 산하에 있는 기술, 공학에서의 여성의 연구와 과학 강화를 위해 개설되었는데, 기회균등과 경력자문, 그룹간의 연계 학문적 연구 등을 위한 프로그램 개발이 주된 임무이며, 경제계, 학계, 교사와 활동(그룹)모임들, 운동 등이 서로 연계되어 있다. 주요 프로그램으로는 전화를 통한 정보 서비스 제공과 여성개발과 정보기술에 대한 정보제공이다(The

8) www.dti.gov.uk

Promoting SET for women Information Line). 참고로 SET의 여성분과(Unit Women in SET)에 제시되어 있는 정보자료는 다음과 같다. (1) **Making the most(1995): 6개** 기업체의 과학, 기술, 공학분야에서 가정친화적인 일자리 창출에 관한 보고서 (2) **Breaking the mold(1997):** 여학생들을 SET분야 직업선택에 대한 동기부여 방안에 대한 논의 (3) 이외에 영국, 스웨덴, 미국, 캐나다, 호주 등 100개 연구기획이 소개·분석된 후 주제별로 정리되어 있다. 주요 내용은 유아교육과 학교교육에서의 경험, 모범사례, Single-sex Environments, 교사실습, 과학과 기술에 대한 본질과 상상, 정보기술 등이다.

이밖에 GASAT(Genger and Science and Technology)⁹⁾에서는 성차와 과학, 기술을 관한 연구를 하는 국제연구기관으로서 주로 GASAT 회의보고서를 출간하고 있다¹⁰⁾. 또한 Women in SET Initiative 주도그룹이 1994에 설립되어 고등교육 연구기관을 표방하면서 자료수집과 다양한 기획과 평가를 하고 있는데¹¹⁾, 이들 사업의 주요목적은 SET분야 여성을 위한 자문을 개발해 내서 SET 분야로의 접근과 참여, 그리고 진급을 위한 충고를 하는 것이다¹²⁾

또다른 중요기관으로 WIE(Women into Engineering)라는 국책연구기관으로 과학·기술 분야의 여학생수 증가가 주된 목적이다. 1984년에 기술상담(Engineering Council)으로 시작하여 균등기회 위원회(Equal Opportunity Commission)가 되었다¹³⁾.

9) www.gasat.org.uk

10) www.gac.edu/~simpson/gasat/homepage.htm(USA)에서 자료참조.

11) www.shefc.ac.uk/shefc.publicat/others/wisetguide.htm 참조

12) 충고는 다음과 같은 과정으로 진행되고 있다. 1) 제 1단계: Access Guide: 처음 단계의 자문으로 SET분야에 관심이 있는 여학생들과 새로운 SET분야 인력 수급기관에 관심을 갖고 있는 대학에서의 SET분야 학업과 연결되어 있는 학교와 기관에 접근하는 것을 도와 준다. 2) 제 2단계: Participation Guide.: SET분야에서 여성의 성공적인 학업수행을 지원 하는 것이 목적이다. 대학관계자와 학생들을 대상으로 하고(생물학, 물리학, 수학, 공학, 기술 분야에서) 주로 여학생들의 경험을 수집해서 SET 분야에서의 자신감과 성공을 유도 하는 것이 목적이다. 3) 제 3단계: Progression Guide.: SET분야에서의 진급할 수 있는 여성과 그 여성의 성취를 어떻게 뒷받침 할 수 있는지 가능성을 모색한다. 고등교육기관에서의 여성교직자의 비율을 증가시키려는 것이 목적이다.

13) 이 위원회에서 펴내는 연간자료를 볼 수 있는 홈페이지는 www.strath.ac.uk/other/WIE 임.

다. 여성 IT훈련프로그램

우선 WISE(Women Into Science and Engineering)를 들 수 있다. 1984년 Engineering Council과 Equal Opportunities에 의해 만들어졌는데, 당시 7%이던 여성 과학 및 엔지니어링 분야의 대학 졸업생 비율을 현재의 15%까지 끌어올리는 데 큰 역할을 했다. 이는 더 많은 여성이 IT관련 전문가가 되게 하기 위한 목적의 일환이다. 다음은 AWISE(Association for women in the sciences, Engineering and the technologies)로 SET분야의 여성들을 위한 보다 큰 규모의 네트워크 형성을 위해 1999년 DTI의 Professional Institutions Network Challenge 산하에 만들어져 포럼, 상호지원을 위한 네트워크, 여론, 정보 및 자료를 모으는 일 등을 통해 여성의 SET에 관한 사항들을 촉진하였다. 주요 활동 프로그램으로 ① 미팅, 워크숍, 포럼, 방문, 회보 발간 ② 여학생들이 SET프로그램에 참여하도록 격려 ③ 여성들의 SET분야에 대한 이해를 촉진시키는 활동 ④ 산업/여성그룹 등 모든 레벨에서의 교육 ⑤ 직업상담, 조언, SET분야로 전환하려고 하는 여성 지원 ⑥ SET분야의 여성에 대한 정보수집 및 제공 ⑦ 국내 및 외국의 자매기관과의 네트워크 형성 등이 있다.

세번째 WES(Women's Engineering Society)에서 주관했던 프로그램으로서, IT 관련 직업을 희망하는 학생, 취업을 원하는 엔지니어 교육생, 휴직 상태의 엔지니어, 취업을 희망하는 은퇴자 등을 대상으로 로컬, 대학, 직장 내에서의 네트워크 형성해서 여성 엔지니어의 자기개발을 지원하였다.

그 밖의 주요프로그램은 The British Council www.britcouncil.org에서 실시했던 프로그램으로, 여성과학자, 기술자들의 필요에 근거한 맞춤형 교육을 실시한 것이다. ATENA(민간여성전문 연구소)는 SET직업 분야에 관심을 갖고 SET분야에서 여성의 성취과정을 연구하고 적절한 전략과 기획을 발전시키려는 여성연구자들을 통합시키기 위해 1999년에 설립된 기관으로 약 50개의 기관이 여성의 SET분야로의 진출을 위해 인터넷 사이트를 수단으로 연계망을 형성하고 있다¹⁴⁾. Association for Women in Science & Engineering(AWISE)¹⁵⁾은 여학생

14) www.athena.ic.ac.uk

들과 과학기술분야에 있는 여성을 지원하는 것이 목적으로 지방조직으로 구성되어 지방에서의 활동과 프로그램, 모임 그리고 학문성과를 홈페이지에 제공하고 있다.

또한 CURDS(Centre for Urban and regional Development Studies)¹⁵⁾에서는 노동에 있어 기술의 사회적 이윤 적용을 위한 연구를 수행하고 있으며, EU의 재정지원을 받아 정보사회에서 여성을 위한 일자리 기회("Work Opportunities for women in the Information Society")를 위해 1998년까지 아일랜드와 네덜란드, 영국 등에서의 여성의 고용기회와 교육기회에 대한 조사를 실시, 그 결과물을 "executive"란 제목으로 발간했다. Telework, Telecottage and Telecentre Association(TCA)¹⁷⁾는 유럽 재택근무 발전계획(ETD)의 하나로서 유럽에서는 가장 큰 재택연구를 지원하기 위한 프로그램을 수행하였다.

3. 소결

첫째, 독일, 영국의 경우 국가기구 내에 전문가그룹 혹은 위원회를 두고, 여성 인력양성에 필요한 IT관련통계 및 정보를 생산하여 이를 잘 제공하고 있다는 점이다. 현재 우리의 경우 정통부는 정보통신정책연구원을 통해, 그리고 통계청에서 해마다 정보격차, 정보화를 보기위한 정보실태조사보고서는 발행되고 있으나, 노동시장의 교육프로그램 구성 및 인력양성 방향 수립을 위한 IT분야 취업 종사자 및 부족율에 대한 대대적인 통계생산물은 부족하다. 또 현재 IT분야에 대한 조사결과의 제시가 성별구분 되어 제시되지 않아, 여성인력의 양성방향 및 노동수요에 상응하는 교육프로그램 설정에 애로가 있다.

15) www.awise.org

16) www.newcastle.ac.uk/~ncurds

17) www.tca.org.uk/home.htm

둘째, 영국의 경우에서, 장기적으로 IT분야 취업인구를 확보하기 위해 단계적인 전략으로 고등학교에서의 과학과목 선택 및 대학교에서 과학, 공학분야 여성 전공자를 확대하기 위한 노력에 공을 많이 들이고 있으며, 일정부분 성과를 이뤄내고 있다는 점에서, 보다 다단계적인 접근과 전략을 구사하고 있다는 점이다. 대학에서 IT관련분야 전공여학생수의 증가는 IT분야 취업생의 자연스런 증가와 어느정도 연관성을 가질 것으로 예측할 수 있기 때문이다. 전문성이 중요한 영역이기에 전공자 수를 늘리는 방법은 중요한 접근전략으로 보인다.

셋째, 영국 역시 IT분야 종사인력을 직종별로 세부적으로 들어가 보면 여성인력의 주변화로 남녀간 성차가 심각한 수준이나, 이에 대한 대처방안으로 여성 IT관련 일자리 창출 및 경력유지, 경력개발을 위해 각종 위원회, 협회, 연구회가 결성되어 조사연구작업의 활발한 수행과 중요한 결과 및 정보를 제공하여 관련분야 종사자들에게 많은 격려와 지식을 제공해 주고 있다는 점이다.

VII

.....

정책제언



최근 여성의 실업해소나 취업확대와 관련하여 IT분야는 여성들이 취업하기에 적합하거나 상대적으로 유리한 분야라는 견해를 볼 수 있으며 언론 등을 통해 소개되는 기업사례나 소규모 설문조사 등에서도 여성의 IT직종으로의 진출이 활발해지고 있다는 논의를 쉽게 발견할 수 있다. 또 여성 CEO의 70%가 IT분야에 종사하고 있다는 점도 시사하는 바가 크다. 본 연구에서는 첫째, 섬세함, 꼼꼼함, 세심함 등 IT업종 종사자에게 요구되는 사업적 특성이 여성들의 기질적 고유특성과 일치하며, 체력을 요하는 육체노동보다 정신노동에 의한 보상이 커 여성들의 진입이 보다 용이하다는 점, 둘째, 임금효과가 전통산업보다 훨씬 커서 취업유인동기가 커다는 점, 셋째, 국가정책이 여성의 사회참여의 중요성을 인식하여 보다 탁아, 육아 등 모성보호를 위한 제도적 장치를 마련하고 있으나, 아직 원활한 수준의 서비스 부족으로 아직도 M자형 취업패턴을 보여주는 시점에서, 재택근무와 프리랜스가 가능한 영역이라는 점 넷째, 취업요건에서 전문성, 경력이 보다 중시되어, 기존시장보다 여성이라는 성별이 취업장벽으로 작용하는 힘이 상대적으로 작다는 점, 다섯째, 기술격차는 일단 초기진입에 실패하면 급속도로 빠른 기술발전과 그에 따른 빠른 기술조화로 그 간극을 극복하기 어렵다는 점에서 새로운 부가가치의 보고이자 이제 국가경쟁력의 국기기간산업화 하는 IT기술분야에 고학력 여성인력을 생산자로 동참시켜 여성인적자원의 활용을 극대화하는 것이 국가경쟁력 확보 차원에서 필요하다는 점 여섯째, 각종 국가인력양성 및 지원정책에 성인지적이고 양성평등한 결과를 도출하기 위해, IT분야의 여성인력 양성에 여성을 적극 동참시키는 일은 매우 중차대한 국가적 책무라는 점에서 IT분야와 여성인력은 친화력을 가지는 것으로 보인다. 그럼에도 47만 8,899명의 IT인력중 여성이 29.5%로 1/3수준이며, 종사 직종에 있어서도 제조업종인 정보통신기기분야에는 36.4%의 많은 인구가 몰려있는 반면, 소프트웨어와 정보통신서비스에는 각각 20.7%와 21.2%로 상대적으로 낮은 구성으로 임금효과가 적다는 점을 지적하면서, 여성부의 IT전문인력양성과 여성전용훈련기관인 여성회관과 여성인력개발센터의 취업훈련을 중심으로 취업교육을 살펴본 결과, IT여성인력의 양적 확보 및 양질의 전문인력 확보를 위해 다음과 같은 정책제언을 하고자 한다.

1. 여성부 내 여성과학기술위원회(가칭)를 마련, 장단기 여성IT인력정책 담당

“여성과학기술인지원법”의 마련 및 시행을 앞두고, 여성 IT인력양성정책에 관한 계획수립, 사업수행 및 사업평가를 장단기적인 관점과 계획하에 수행하기 위한 상설기구를 마련, 성차별적인 노동시장구조에서 여성 IT인재를 육성시키고 진출하는 일에 집중한다. 여성은 IT업종이 요구하는 섬세함, 꼼꼼함, 미적감각 등과 일치하는 속성을 지니고 있으며, 기본적인 체력외에 육체노동보다 정신노동을 요하며, 프리랜서나 재택근무가 가능한 점 등 여성친화적 속성과 래의 국가경쟁력이자 한 번 뒤처지면 따라잡기 힘든 기술발전분야에서 혜택과 기여를 동시에 해 나가야할 중요한 국가적 자원이므로, 동 기구를 통해 지속적이고 전략적인 인재육성과 노동시장 진출이 담보되어 나가야 할 것이다.

2. 여성 IT전문인력 양성계획수립을 위한 성인지적 IT인력 현황 통계자료 제공

여성부나 정통부는 여성 IT인력양성을 위한 계획수립 및 훈련직종 프로그램 선정과 개발을 위한 IT인력현황 통계자료를 제공해야 하며, 자료제공시 성인지적인 통계자료 제시 즉 남녀구분된 통계자료 제시가 요청된다. 이와 함께 정부위탁으로 실시하는 모든 IT인력양성훈련자료 산출에도 성별분리된 통계작성이 필요하다. 여성 IT인력양성계획수립에서 양성분야 및 양성인원은 인력부족율, 장기전망, 여성친화력이 중요한 결정요인이므로 IT인력현황 및 분포에 대한 정확한 데이터 제시가 필요하다. 예를 들어 여성인력양성직종은 여성과 친화력이 있다고 보여지는 디지털콘텐츠분야에 집중되어 있는바, 동 분야의

인력현황에 대한 파악 없는 양산은 시장경쟁력을 떨어뜨려 여성의 임금저하를 초래할 것이기 때문이다. 또 장기적인 인력수요전망에 의한 직종선정은 현재 2~3달 이내 취업을 희망하는 대상에 대한 것과 장기적인 전망에 의한 인력양성전망에 근거한 직종선정과는 내용이 달라질 것이다. 장기간에 걸친 체계적인 교육훈련이 가능한 상황에서는 좀더 높은 수준의 지식과 숙련을 요구하는 직종에 대한 고려가 필요하며, 여성부의 지원정책도 이러한 방향도 고려해야 할 것이므로, 성별분리된 통계생산 및 제공이 요구된다.

3. 장기적 관점에서 대학에서의 여학생의 IT관련 전공자수 확대정책 전개

IT여성인력 양성 및 확보를 위한 장기전략적 접근의 일환으로 고등학교의 선택과목과 대학전공에서 공학, 자연계, IT관련학과를 선택하는 여학생수를 확대할 수 있는 인센티브 제공식 유도정책이 필요하다. IT관련학과 여성전공자수 확대는 장기적인 여성IT전문인력 확보의 중요한 통로이자 교두보가 될 것이기 때문이다. 외국사례에서 영국의 경우, IT분야 인력양성을 위한 장기적인 접근전략방안으로 학생이 학교에 머무르는 동안 보다 많은 여학생이 수학, 공학, 전자등 자연계열에 관심을 가지고 전공으로 선택하게 하기 위한 장학금 수여 등 정책유도를 실시, 여학생의 전공선택에서 획기적인 효과를 거두고 있었다. 전공, 경력, 전문성이 취업에 보다 중요요인으로 작용하는 IT분야에서, 재학중인 여학생을 대상으로 장학금 지급, 구체적이고 명확한 정보에 근거한 진로지도, 멘토 연결 및 커뮤니케이션 지원, 직장체험, 직업체험, 선배의 경험담 듣기 등 장기적인 효과를 바라보는 여학생 대상의 정책개발과 지속적인 수행은 그 속도는 더딜지라도 효과적인 방법이 될 것이다.

4. 유망 여성 IT훈련직종으로 SW/SI 개발설계직군과 디지털 콘텐츠직군에 속하는 직무중심으로 개발한다.

IT분야 종사자 인력현황에서 보았듯이 SW/SI 개발설계직군은 부족율이 가장 높으면서 임금수준도 상대적으로 높은 직군이며, 디지털콘텐츠직군은 부족율은 높으나 임금수준은 낮은 반면 가장 대표적인 여성친화적 직군이기에 때문이다. SW/SI 개발설계직군과 디지털콘텐츠직군 등에 속하는 직무들은 첫째, 여성의 성적 특성이 부합될 수 있는 소프트(soft)한 영역이다 둘째, 주요 기업들이 남성중심의 질서가 중시되는 대기업보다는 창의성과 유연성이 중시되는 중소기업 및 벤처기업 중심으로 구성되어 있다 셋째, 적절한 능력을 갖춘 인재가 크게 부족한 분야로서 전문적인 지식과 경험을 갖출 경우 성별에 관계없이 취업 가능성을 높일 수 있다. 넷째, 향후 성장성과 고용창출의 여력이 많으며, 진출가능한 업종의 폭이 넓다는 이유로 이들 직군을 추천하고 있다. 디지털콘텐츠 직군의 경우 취업알선업체, 본 조사의 교육생, 교육기관 모두 여성유망직군 혹은 필요한 인력군으로 제시되고 있으며, 구체적인 직종으로는 게임시나리오작가, 멀티미디어디자이너, 웹디자이너, 웹마스터, 웹프로듀서, 컴퓨터애니메이터를 들 수 있다. 배출되는 여성수가 많아 노동시장수급상 임금수준이 하락하고 있지만, 꾸준한 수요와 크게 경력을 요하지 않는다는 특성으로 인해 여성유망직종으로 간주된다.

5. 취업훈련양성기관과 기업체, 알선업체간 공조 및 강한 취업연계망 구축

우리사회의 어떤 영역에서든 ‘연계’는 쉽지 않은 부분으로, 취업연계 역시 마찬가지 어려움에 직면해 있다. 본 연구에서도 취업생들의 취업성공요인은 자

신의 적극적인 구직활동과 적극적인 공부를, 취업을 아직 못한 교육생들은 기관의 소극적인 취업연계를 부족한 공부를 중요요인으로 지적, 위탁교육담당기관의 기업체, 알선업체와의 취업연계망 구축의 미흡함과 중요성을 지적해 주고 있다. 취업알선기관과의 공조는 보다 풍부한 취업정보로 취업시기를 앞당겨 주는 역할을 하며, 전문성이 보다 중요한 취업요건이지만 처음부터 눈에 안보이는 실력을 보여줄 수는 없으므로 취업기회제공이 더 우선한다고 할 수 있다. 따라서 관계기관과 공조 및 협력의 중요성은 아무리 강조해도 지나칠리가 없다. 최근 한 민간알선업체에서 기업체에서 요청하는 인력요구조건에 부합하는 인력공고를 낸 다음, 신청자를 받아 2박3일간의 “취업합숙캠프”를 운영, 100%취업성공률을 달성시킨 취업연계프로그램은 좋은 벤치마킹 모델이라 할 수 있다. 취업훈련기관과 취업알선기관과의 보다 강한 공조 및 연계가 요청된다.

6. 여성IT인력 진출지원을 위한 여성벤처협회를 통한 여성 IT 인턴제 도입 추진

업계와 여성 IT인턴쉽 과정개설은 필요한 방안이나 현실적인 어려움이 따르나, 여성벤처협회 여성 CEO와의 협조를 통한 연계망 구축으로 여성 IT인턴제 도입 및 여성인턴제 실시업체에 대한 정부지원 및 장려책이 요청된다.

7. 가정·직장생활 양립을 위한 공보육 시설 확대 및 다양한 서비스 제공

IT업계의 업무특성상 발생하는 불규칙한 퇴근시간, 잦은 야근은 미혼보다 기

혼여성의 경력유지에 갈등요인을 제공하고 있다. 여성들의 취업률이 높은 영세 소규모 IT업체의 경우, 출산육아휴직 등 열악한 재정에서 오는 모성보호제도의 미비는 직장포기 혹은 타 분야로 전직 등 경력유지나 개발에 장애가 되고 있다. 공보육시설의 확충이 요구되며, 특히 늦은 퇴근이나 야근을 위한 중일반 운영 등 다양하고 다각적인 보육서비스 제공이 필요하다.

8. 여성부 여성 IT전문인력양성에 대한 제언

가. 여성부의 여성 IT전문인력 양성사업은 지속되어야 한다.

교육이수생, 교육기관 모두 여성부 IT전문인력양성의 기여도 및 교육지속성 필요성에 대해 압도적인 긍정적 의사를 보이고 있어, 2004년까지 계획되어 있는 여성인력양성사업은, 재원을 확보하여 지속사업으로 구축시켜 나가야 할 것으로 보인다.

나. 2004년도 과정개설에 대한 제언:

- 여성유망직종으로 품질인정, 품질평가 프로그램과정인 “표준화된 개발방법론”과정을 제안

‘표준화된 개발방법론’과정은 프로젝트 단위로 움직일 수 있고, 여성들이 힘들어하는 철야나 야근이 없어 여성에게 유리한 직종이 될 수 있다. 기업체 내부의 소프트웨어 테스트팀은 개발자교육이수자가 다른 개발자가 개발한 프로그램을 철저히 사용자(User)입장에서 평가하는 것으로 여성들이 잘 담당하고 있으며, 이와 비슷한 “표준화된 개발과정”도 여성에게 적합한 분야이다.

- 디지털콘텐츠 직군중 애니메이션과정을 여성특화과정으로 집중

- 아태지역 여성 IT인력양성 담당 교육강사 양성

우리나라는 IT분야 선도국가로 아태지역 IT인력훈련센터를 운영하며, 인력교류 및 인력양성사업을 실시하고 있다. 외국어가 가능한 여성 IT인력을 대상으로 아태지역 여성인력양성을 위한 IT교육강사를 양성한다.

- 2004년도 과정중 네트워크, 데이터베이스, 프로그래밍, 시스템 과정개설은 재고가 필요하며, 실시할 경우 반드시 전공자, 1년과정으로 선별 실시 제안

현재 네트워크, 데이터베이스, 프로그래밍, 시스템 과정은 시장에서 여성인력에 대한 수요가 없어 여성에게는 취업전망이 밝지 못한 분야이다. 그러나 교육을 엄격하게 전공자만 선별, 적어도 1년과정으로 충분한 기간을 가진다면 여성인력의 시장진출도 가능할 수 있을 것으로 전망된다.

다. 2004년도 과정 중 ‘여성단체정보화지원과정’은 재고되어야 한다.

현재 단체정보화 지원과정으로 계획되어 있는 직종은 ‘고급과정’으로 여성단체의 환경이나 여건을 고려해 볼 때, 여성단체에서 동 교육수행은 무리라고 보여지므로 재고되어야 할 것이다.

라. 교육이수생들의 인력은행 구축으로 프로젝트 수행을 도모한다.

여성 IT전문과정이 취업훈련과정이므로 개별적인 업체취업이 중요하겠으나, 여러 요인으로 현실적으로 힘들 수도 있으므로, 교육이수생들을 대상으로 인력은행을 구축, 일감을 확보하면 언제든지 프로젝트별 작업팀의 구성과 해체를 통해 작업수행을 할 수 있는 방안에 대한 고려도 필요하다. 인력뱅크와 일감확보로 개별적인 취업방식 외에 다양한 접근 즉 프리랜스식으로 취업교육과 취업을 연계할 수 있을 것이다.

마. 취업훈련과정을 1년으로 연장, 업계가 요구하는 경력을 쌓을 수 있는 ‘포트폴리오실습과정’을 포함시켜, 부족한 경력을 지원하는 과정이 되게 한다.

정통부의 2002년도 ‘IT전문인력 활용실태조사에 의하면, 2002년 하반기의 신입:경력사원 채용비중이 49.7%: 50.3%로 양분되었으나 2003년 상반기는 그 비율이 36.3%: 63.6%로 경력사원 채용경향이 더 심화되었고, 신입사원 채용비율이 높던 대기업에서도 경력사원 위주의 채용경향을 보여주고 있다. 교육후 취업을 하지 못한 교육생들이 말하는 취업실패요인에서 ‘경력자 채용위주의 IT업계의 특성’을 들고 있는바, 특히 전공자가 아닌 경우 경력을 대체할 줄 방안으로 경력을 쌓는 과정을 포함할 수 있게 훈련기간을 1년으로 확대할 필요가 있다. 동 조사에 의하면 IT분야 신입사원들이 취업할 때는 전공공부(42.2%)가 가장 도움이 되었지만, 현장실무에는 실습·프로젝트 수행경험(56.2%)이 가장 도움이 되었다고 하므로, 비전공자의 경우 실습이나 프로젝트 경험의 장이 필요하다. 경기여성발전센터에서 교육이수생을 대상으로 자신의 포트폴리오를 응용·개발과정을 개설·운영하는 방안은 특히 재취업을 원하는 비전공자에게 좋은 경력대체 역할을 수행할 것으로 보이며, 동일한 맥락에서 마련된 방안으로 해석될 수 있다.

바. 교육생 선발의 세분화 및 교육과정, 교육기간 차별화

현재 여성 IT전문교육과정은 디지털콘텐츠 분야중심으로 구성되어 있는바, 동 분야는 창의성이나 아이디어가 요구되는 관계로, IT직종에서 요구되는 통상적인 학력수준에 있어서는 상대적인 자율성이 있는 분야라 할 수 있다. 또 최근 IT분야에는 비IT계열출신이 졸업후 IT분야로의 전환이 많이 일어나고 있으며, 본 조사에서도 2002년 1기생에 비해 2기생의 비IT계열출신이 늘었을 뿐 아니라, 그 비율이 1기와 역전되어 60%에 달한다. 따라서 전공자만 선발할 이유는 없으나, 교육과정은 전공, 비전공별 교육기간에 차이를 두어야 교육효과

달성이 가능해 지고 취업능력구비가 가능해 질 것으로 보인다. 그리고 반드시 전공자만 선발해야 할 과정은 그 원칙을 엄격히 제시하고 선발해야 하며, 비 전공자의 경우 경력을 대체해 줄 과정이 포함된 교육기간확대가 필수적으로 요청된다.

사. 교육생 취업유지, 경력유지를 위한 사후관리로, 특별 재교육 프로그램에 대한 수요조사를 실시 및 특별교육 제공

급속히 변하고 있는 IT기술변화로 인한 기업현장의 IT인력 조로화 상태에서 기술수명단축을 체감하고 있고, 재교육의 필요성과 요구도가 높아지고 있다. 그러나 재직시 교육은 그 수요와 실질적인 교육여건이 일치해야 하므로 졸업생들의 사후관리의 일환으로, 수요조사를 통해 필요한 내용과 기간을 설정, 계속 시장에 남아 경력을 유지할 수 있도록 방안을 강구한다.

아. 교육기관의 교육범위를 충실한 교육에서 취업알선까지로 확장, 기업, 알선기관간 취업연계를 강화

조사에서 위탁교육의 범위에 대한 교육생과 교육기관간 차이가 큰 것으로 나타났다. 위탁교육의 범위를 '충실한 교육'까지가 각각 4.8%, 12.5%, '충실한 교육과 취업정보'까지가 각각 17.7%, 50%로 교육기관의 의무를 '교육과 취업정보제공'까지로 보는 비중이 50%를 넘어서고 있어, 교육생과 교육기관간 불만과 알력의 소지를 안고 있는 것으로 보인다. 다. 위탁교육기관의 교육범위 설정시 충실한 교육뿐 아니라 취업까지로 그 책임범위를 더 확대해야 취업을 제고가 가능해 질 것이다. 현재 교육기관은 취업지원을 위한 공조·협조체계의 필요성은 90%이상이 인정하고 있으나, 공조협조는 절반정도의 기관만, 훈련과정개설이나 취업지원 관련정보를 교환하고 있다. 위에서 교육기관의 위탁취업교육의 범위를 취업까지로 확장시킬 경우, 공조협조의 가능성은 더 크다고 본다. 취업지원서비스 중 취업정보, 취업상담, 취업알선중 취업처개발에 대한 오력이 50%정도로 가장 낮게 나온바, 취업처 개발을 위한 적극적인 노력이 요

청된다.

자. 교육생 모집을 위한 홍보방법 개선 및 확충

여성부 취업교육에 대한 총괄적인 홍보는 이루어지고 있으나, 각 위탁교육기관에서 보다 교육 좋은 교육결과를 낳기 위한 출발선에서 가장 중요한 교육생 모집홍보예산 미책정으로 좋은 학생모집이 어려운 구조이므로, 단위기관별 교육생 모집홍보를 위한 예산책정 및 배정으로, 교육생 모집에서 발생하여 이후까지 영향을 미칠 수 있는 요인들을 방지해 나가야 할 것이다.

차. 교육생 비율을 여자 100%보다 남여 8:2 혹은 7:3 정도로 혼합반으로 구성

여자반 100%로 구성할 경우, 여성의 힘으로 모든 것을 해결해야 하기에 열성을 발휘하는 장점도 있는 반면, 여성들의 정보공유능력에 대한 관용부족 등 부정적인 점들이 더 지적되고 있어, 남여 혼합반 구성이 더 교육효과적임을 지적하고 있어, 반 구성에 있어 운영의 묘가 필요하다

카. 교육비 지원율 100%는 비효율적, 비효과적이기에 지양

훈련기관 교육담당자와의 Workshop 결과 교육효과면에서 정부지원을 즉 자비부담율과 교육효과는 상당한 정도로 관련이 있음에 동의하고 있다. 즉 자비부담율이 없는 경우 교육중의 열정이나 교육후 취업률이 현저히 떨어지며, 자비부담이 높을수록 더 높다는 것이다. 따라서 지원율 100%는 비효율적이고 비효과적이기에 지원율을 하향조절해야 할 것이다.

타. 교육비 지원혜택에 대한 교육생 책무감 부여

정부지원 교육은 국민의 세금으로 시행되기에, 받은 지원비 혜택에 대해 어느정도 부담을 가져야 하며, 이를 사회에 환원하는 것이 형평성 차원에서도 바람직할 것이다. 교육생들은 노인, 장애인, 농촌 등 소외계층에 대해 배운 교

육을 공공에 환원할 수 있도록, 공공봉사시간을 정하고, 자원활동을 통해 받은 수혜를 공공에 환원하는 방안이 필요하다

파. 여성 IT전문교육 계획수립과정과 운영에 여성벤처협회의 역할 강화

여성벤처협회는 여성 CEO의 경험과 지혜를 활용할 수 있는 인력의 보고이므로, 여성 IT전문인력양성계획 및 훈련과정 운영에서 자문기능 등 보다 적극적인 역할과 기능을 담당할 수 있으므로, 협회의 참여비중 확대 및 적극적인 활용방안이 필요하다.

9. 여성회관과 여성인력개발센터의 교육방향에 대한 제안:

가. 현재의 IT과정을 취업과정과 교양과정으로 구분, 교양과정은 보다 짧은 과정으로, 취업과정은 보다 중기·장기과정으로 하여, 취업이 절실한 사람을 대상으로 소수의 취업과정에 집중한다.

앞의 교육과정평가에서 두 기관 공히 '현장실무능력부여수준'이 가장 낮다고 하고 있어 IT직종 취업에 가장 중요한 취업능력구비를 위해 필요한 조치이다. 또 교육생들의 80%는 취업의지가 낮은 편이므로, 취업이 절실한 나머지 20%를 대상으로 하는 취업과정의 개설 및 이에 대한 집중적 관리가 필요하며, 취업률이 매우 낮은데도 단기, 중기, 장기과정을 모두 운영하는 예산낭비적 요인을 제거하는 것이 필요하다. 또 두 기관의 취업률은 낮은 편인데, 낮은 취업률의 원인을 '업체에서 요구하는 적격자 부족'에서 찾고 있고, 또 각 기관의 수료자의 취업성공·실패요인에서도 수료생의 취업능력미비와 소극적인 구직활동을, 그리고 IT직종 취업에 일반적으로 중요한 요인으로 실력과 경력을

지적하고 있으므로, 소수 과정에 집중해야 할 것이다.

나. 여성부와 지자체의 기관평가방법 개선

상급기관에서 취업교육생 배출인원으로 기관성적을 평가하는 물량위주의 평가방법이 극복되어야 한다. 훈련기관에 대한 평가항목이나 평가관점에 전환이 없는 한 물량위주의 교육방식이 계속될 수밖에 없어 새로운 취업교육에 대한 시도는 불가능해 지므로, 현재의 물량위주의 취업교육을 벗어날 수는 없을 것으로 보인다. 따라서 내실 있는 취업과정을 마련하고 시도하기 위한 기회제공을 위해 물량위주의 평가방법에 인식전환이 필요하다

다. IT과정의 개설이나 교육생 선발시 전문대졸 이상으로 30대 이하로 어느정도 제한을 두고 선발함으로써 교육효과 및 취업효과를 높여야 한다.

IT과정은 업체의 구인요건에서 전문대, 대졸의 20대에서 30대 초반까지의 상대적으로 저연령의 여성을 요구하고 있다. 현재 여성회관의 IT교육생은 고졸(58.3%), 30대(50.0%), 미취업(54.2)*재취업희망(45.8%)자 중심이고, 인력센터 역시 고졸(58.3%), 30대(58.3%), 재취업희망(41.7%)이 주대상이나, 그 중에서도 IT과정은 선별적인 기준 설정이 필요하다.

라. 상대적으로 낮은 학력수준이 요구되는 IT분야와 직종을 개발한다.

SI/SW개발에서는 웹 엔지니어(웹 기획자, 웹 PD, 웹디자이너), 디지털콘텐츠에서는 애니메이션, 그래픽 디자이너, 웹마스터(홈 페이지 운영), IT관련 연구·교육에서는 IT강사, IT기술영업원이 비교적 학위 요구수준이 낮은 분야이므로, 동 분야 과정을 개설한다. 즉 IT분야 직종중 여성들이 일정정도 진출해 있는 분야는 연구개발, 웹 애플리케이션, 강사, 경영지원분야로 그 중 결혼후 강사로 전환하는 등 IT교육강사 진출이 많다. 여성전용훈련기관은 수준높은

강사라기보다는 실버세대, 장애인, 외국인 대상의 IT강사 및 방문강사 과정을 개발하는 등 숙련수준이나 고객은 조정하여 설정할 수 있을 것이다.

마. 여성 IT전문교육생과 회관, 센터 교육생간의 연계 및 협조

여성부에서 IT전문과정을 수료한 취업, 미취업자 중 미취업자를 우선적으로 개인적, 집단적 멘토로 지정가능케 하여, 인력센터의 교육수준을 뛰어넘어, 세미나 개최 등 업그레이드(up-grade) 과정을 만들고 이를 연계시켜 준다.

바. 양 기관 모두 기업체, 알선기관간 취업연계 등 취업지원 기능 강화

두 기관의 교육생들의 취업경로는 '개인이 알아서'하는 경우와 담임교사, 강사의 개인적 인맥에 의한 소개가 많아, 비슷한 실력수준에서 개인인맥이 취약한 경우 취업이 어려워짐을 알 수 있다. 인력센터의 경우 보다 취업처 개발에 신경을 쓰고 있으나, 교육기관의 취업업체 확보 및 수료생의 포트폴리오 등을 수록한 홍보사업 전개로, 인맥뿐 아니라 체계적으로 이용·접근 가능한 시스템구축이 매우 필요하다.

사. 여성인력개발센터 중 1개소를 취업센터로 지정·운영

전국에 있는 인력개발센터마다 사회복지사 등을 취업알선담당자로 두는 방안은 많은 예산을 수반하므로, 차선택으로 인력센터중 1개소를 취업센터로 전환, 배출된 교육생에 대한 인력풀을 관리하고, 적재적소에 배치하는 역할을 부여한다면, 인력에 대한 관리 및 보다 예산효율적인 사업전개다 가능할 것으로 사려된다.

참고문헌

- 고상원, 이경남(2003). 『KISDI 이슈리포트』, “IT인력의 취업률, 전공종사율, 임금수준분석”, 정보통신정책연구원.
- 권남훈 외(2001) 『정보통신인력의 특성, 수급실태 및 전망』, 정보통신정책연구원.
- 김재호, 김은민 외(2003). 『IT전문인력 수요실태조사』, 한국노동연구원.
- 김미숙, 최지희(2001), 『지식기반사회의 여성직업교육훈련 발전방안』, 한국직업능력개발원.
- 김영옥, 양인숙, 김한준(2002), 『지식경제의 여성인력수요와 직종개발』, 한국여성개발원.
- 김영옥, 한경희(2000), 『여성정보통신인력의 현황과 발전방안』, 한국여성개발원.
- 김태홍, 김노마(1999), 『여성직업훈련체계의 현황과 과제』, 한국여성개발원.
- 나영선, 고혜원(2002), 『여성직업교육훈련 및 사회교육기관의 실태분석과 기능정립에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 나영선, 고혜원(2001), 『고학력 실업자훈련이수자의 직종적합성 연구』, 한국직업능력개발원.
- 변도윤(2000), "한국 여성취업정책에서의 직업훈련제도에 관한 연구", 중앙대 석사학위논문.
- 서준호, 서창교, 김현수, 고혜원(2000), 『2000년도 직업능력개발훈련 및 과정평가(공공부분)』, 한국직업능력개발원.
- 서준호, 서창교, 김미숙(2000), 『서울시 위탁 직업훈련학교 평가』, 한국직업능력개발원.
- 심미숙, 이동임, 김수원, 박종성, 이상준(2000) 『2000년도 직업능력훈련기관 평가 및 평가 과정(민간부분)』, 한국직업능력개발원.
- 이부자(1989), "여성직업훈련후 취업여성과 미취업여성의 비교분석", 숭실대 석사학위논문.
- 이종숙(2001), "정보통신 전문인력의 양성방안에 관한 연구", 인하대 석사학위

논문

- 장창원, 이상준(1999) 『지식·정보산업화에 따른 직종변화』, 한국직업능력개발원
- 장희종(2002), "IT 직업훈련의 취업효과 및 임금효과분석", 서강대 석사학위논문
- 전병유, 황준욱 외(2003). 『IT전문인력 공급실태조사』, 한국소프트웨어진흥원
- 정여옥(1999), 『고학력 여성의 하향취업에 관한 연구』, 이화여대 석사학위논문
- 조동기, 조희영(2002), 『지식정보화에 따른 직업구조의 변화와 특성』, 정보통신정책연구원
- 주용국, 손유미, 윤여인(2002) 『직업교육에 관한 사업체의 요구 및 만족도 조사』, 한국직업능력개발원
- 한국소프트웨어진흥원(2002), 『IT전문인력 활용실태조사』
- 한국정보통신산업협회(2002-1996), 『정보통신산업통계연보』
- 한우섭(2000), "여성 직업교육 개선방안에 관한 연구", 성균관대 석사학위논문
- 한상근, 서창교, 이양구(2001) 『직업변동에 관한 연구(1)- 정보통신산업을 중심으로』, 한국직업능력개발원
- 채광균, 고혜원(2001), 『여성회관 및 여성인력개발센터의 활성화방안 연구』, 여성부

- Audretsch, David B., and A. Roy Thurik(1999), Innovation, Industry Evolution and Employment, Cambridge University Press.
- Bockerman, Petri(1999), " A Selective Survey to the Literature on Job Creation and destrution", Labour Institute for Economic Research Discussion Papers, Helsinki.
- Bresnahan, Timothy F(1997), "Computerization and Wage Dispersion: An Analytical Reinterpretation", mimeo, Stanford University.
- Davis and Haltiwanger(1992), "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", The Quarterly Journal of Economics.
- Doms, Mark, Dunne, Timothy and Troske, Kenneth R(1997), "Workers, Wages, and Technology", Quarterly Journal of Economics, pp 291-303.



부록



가			
---	--	--	--

여성의 IT직종훈련 및 훈련후 취업실태 설문지 (여성부 2002년도 IT교육생용)

안녕하십니까

최근들어 지식기반사회에 대응하고자 정부 및 민간기관에서 IT분야 인력양성사업에 착수했으며, 여성부에서도 IT분야의 여성인력을 양성하기 위한 사업에 관심을 두고 취업교육을 시작했습니다. 이에 본 조사에서는 여성부에서 지원하고 운영하는 IT직종 훈련사업의 효율성을 높이기 위해, 교육이수생을 대상으로 훈련현황 및 취업현황에 관한 설문조사를 실시하고자 합니다. 본 조사결과는 정부에서 실시하는 각종 IT직종 훈련지원사업의 효율성을 극대화하기 위한 정책방안 마련에 사용될 것입니다.

본 조사결과는 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 모두 익명으로 처리되어 응답내용과 관련된 귀하의 정보나 의견은 외부에 절대 알려지지 않습니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내주시어, 귀하가 수강하신 교육훈련 및 취업현황에 대해 솔직하게 답해 주시면 향후 전체 여성교육생을 위한 훈련정책개발의 귀중한 자료가 될 것입니다.

조 사 기 관 : 여 성 부
2003년 7월

문의처: 김인순(02-3156-7157), Fax 3156-7276
e-mail: iskim@kwdi.re.kr

문의처: _____

훈련과정명: _____ 훈련기간: _____

교육기관명: _____

1. 교육훈련동기 및 과정

해당되는 곳에 ✓표해 주십시오.

1-1. 귀하가 교육을 신청할 당시의 상태를 표시해 주십시오.

- | | |
|------------|--------------|
| 1) 졸업예정자 | 2) 졸업 후 미취업자 |
| 3) 재직 중 | 4) 자영업 운영 중 |
| 5) 재취업 희망자 | |

1-2. 귀하가 본 여성부에서 지원하는 IT전문과정에 지원하게 된 동기는 무엇입니까?

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1) 취업이 잘될 것 같아서 | 2) 취업이 가능한 전문 과정이므로 |
| 3) 원하는 과정이 있어서 | 4) 여성만 수강하므로 편해서 |
| 5) 돈이 덜 들어서 | 6) 기타(_____) |

1-3. 귀하가 여성부에서 실시하는 교육을 신청할 당시, 정통부·노동부에서도 IT직 중 훈련지원사업을 하고 있다는 것을 알고 있었습니까?

- | |
|-----------------------|
| 1) 알았고, 내용도 알고 있었다 |
| 2) 들어본 적 있으나, 내용은 몰랐다 |
| 3) 전혀 몰랐다 |

1-4. 귀하가 여성부에서 실시하는 교육을 신청할 당시, 정통부·노동부에서 실시하는 사업과 비교해 본 적이 있습니까?

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1) 비교해 본 후 선택 | 2) 비교해본 적 없음 |
| 3) 비교해 보려고 생각한 적 없음 | 4) 비해당 (전혀 몰랐음) |

1-5. 귀하는 본 IT훈련과정을 어떻게 알게 되었습니까?

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1) TV·라디오 | 2) 신문·생활정보지 |
| 3) 직업관련 사이트 방문 | 4) E-메일 통한 공지 |
| 5) 관공서·집주변의 모집공고 | 6) 학교 |
| 7) 친구·아는 사람 | 8) 기타 (_____) |

1-6. 귀하가 본 교육을 신청할 당시의 상태는?

- 1) 직장생활(자영업) 중 2) 직장을 그만두거나 실직 중으로 구직활동 중
- 3) 직장생활 경험은 없으나 구직활동 중
- 4) 집안의 가게나 사업을 돕던 중
- 5) 가사육아 전념 중 6) 학교공부·진학공부 중
- 7) 기타(_____)

1-7. 여러 훈련과정 중 해당과정을 선택하게 된 이유는 무엇입니까?

- 1) 취업 가능성이 높아서 2) 내 능력수준에 맞아서
- 3) 하고싶었던 과정이므로 4) 자격증 따기가 수월해서
- 5) 자영업이나 창업이 가능할 것 같아서
- 6) 다른 과정에 비해 교육비가 저렴해서
- 7) 기타(_____)

1-8. 선택한 과정과 자신의 전공과의 연관성은 어느 정도입니까?

- 1) 매우 밀접 2) 약간 연관
- 3) 보통 4) 별로 상관없음 5) 전혀 상관없음

2. 이전 직장경험

2-1. 귀하는 본 교육을 받기 전에 직장생활(자영업) 경험이 있었습니까?

- 1) 있었다(2-2로) 2) 없었다(문 3으로)

2-2. 귀하가 선택한 훈련과정과 이전직장 업무와의 연관성은 어느정도입니까?

- 1) 매우 밀접 2) 약간 연관 3) 보통
- 4) 별로 상관없음 5) 전혀 상관없음

2-3. 귀하가 주로 담당했던 업무는 다음 중 어디에 해당합니까?

- 1) IT업무 2) IT 관련업무 3) IT 무관업무

2-4. 귀하가 주로 하던 일의 직종은 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1) 사무·관리직 | 2) 기술직·전문직·연구직 |
| 3) 교육직 | 4) 생산직(제조업) 5) 서비스관련직 |
| 6) 기타() | |

2-5. 귀하가 주로 하던 일의 형태는 무엇입니까?

- | | |
|---------------|---------------|
| 1) 일반직 | 2) 계약직(1년 이상) |
| 3) 계약직(1년 미만) | 4) 자영 |

2-6. 가장 최근에 일하던 직장을 그만 둔 이유는 무엇입니까?

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1) 개인건강·가족적 이유로 | 2) 직장여건 불만족 |
| 3) 직장의 휴폐업 | 4) 임시적·계약적 일의 완료 |
| 5) 안정적인 다른 직종을 찾고자 | |
| 6) 기타() | 7)비해당(재직자인 경우) |

2-7. 귀하의 총 근무 연수는? 년 개월

2-8. 귀하가 이제까지 직장을 바꾼 경험은 어느 정도입니까? 번

2-9. 교육당시 귀하는 직장을 그만 둔지 얼마나 되었습니까? 년 개월

3. 훈련후 구직활동과정

3-1. 교육초기 취업과 관련한 귀하의 상태를 표시해주십시오.

	많은 편	약간 있는 편	그저그런편	부족한 편	거의 없는편
이수후 취업가능한 직종, 자격증에 대한 정보 등	1	2	3	4	5
취업처 정보(구인정보)	1	2	3	4	5
취업의지	1	2	3	4	5
취업자신감	1	2	3	4	5
직업의식	1	2	3	4	5

3-2. 교육과정 이수중 취업과 관련한 귀하의 상태를 표시해주십시오.

	많은편	약간 있는 편	그저그런편	부족한 편	매우 부족한편
이수후 취업가능한 직종, 자격증 정보 등	1	2	3	4	5
취업처 정보(구인정보)	1	2	3	4	5
취업의지	1	2	3	4	5
취업자신감	1	2	3	4	5
직업의식	1	2	3	4	5
취업에 요구되는 실력	1	2	3	4	5

3-3. 교육이수후 구직활동중 취업과 관련한 귀하의 상태를 표시해주십시오.

	많은편	약간 있는 편	그저그런편	부족한 편	매우 부족한편
이수후 취업가능한 직종, 자격증 정보 등	1	2	3	4	5
취업처 정보(구인정보)	1	2	3	4	5
취업의지	1	2	3	4	5
취업자신감	1	2	3	4	5
직업의식	1	2	3	4	5
취업에 요구되는 실력	1	2	3	4	5

3-4. 귀하가 훈련받는 동안 귀 훈련기관에서 제공받은 취업지원에 대해 표시해 주십시오.

	많이 받은 편	다소 받은 편	받았으나 부족한편	거의 받지 못한 편
1) 취업정보 제공	1	2	3	4
2) 취업상담 실시	1	2	3	4
3) 취업알선 실시	1	2	3	4

3-5. 귀하의 취업과 관련하여, 귀하에게 가장 유익한 취업정보를 구한 곳을 표시해 주십시오.

(1순위: 2순위:)

- 1) 해당교육 훈련기관 2) 민간 취업알선업체
- 3) 노동부 고용안정센터 · 인력은행 등 공공기관
- 4) PC통신 등 인터넷 취업정보사이트
- 5) 신문 · TV등의 구인구직 6) 친구 · 친지 7) 기타()

3-6. 귀하는 노동부에서 운영하는 Worknet을 이용한 적이 있습니까?

- 1) 이용했다(3-6-1로) 2) 이용한 적 없다(3-7로)
- 3) 있는 줄 몰랐다(3-7로)

3-6-1. 귀하에게 Worknet의 유용성은 어느정도 입니까?(응답후 3-7로)

- 1) 매우 유익 2) 약간 유익 3) 그저그런편
- 4) 별로 유익하지 못함 5) 전혀 유익하지 못함

3-7. 귀하는 이수후 취업정보를 얻는데 어려움이 있었습니까?

- 1) 매우 많은 편 2) 약간 있는 편 3) 그저그런편
- 4) 별로 없었던 편 5) 거의 없었던 편

3-8. 직장을 구할때, 귀하가 직면한 가장 힘든 점은 무엇이었습니까?

(1순위: 2순위:)

- 1) 취업정보 부족 2) 신입보다 경력자 우선 채용관행
3) 교육생의 취업 열의나 자신감 부족
4) 기업체와 훈련기관과의 취업연계 부족
5) 열악한 취업 조건 6) 경기침체로 인한 수요부족
7) 타아·육아문제 8) 기타()

3-9. 교육훈련 후 귀하는 취업을 하셨습니까?

- 1) 예(문 3-9-1로) 2) 아니오(문 3-10-1로)
3) 창업 혹은 노력 중(문 3-11-1로)

(취업을 하신 분만 답해 주십시오)

3-9-1. 귀하는 어떻게 취업을 하게 되었습니까?

- 1) 훈련기관의 알선
- 2) 훈련기관의 정보
- 3) 고용인정센터 · 인력은행 등 공공직업안정기관
- 4) Work-net 등 공공직업정보
- 5) 헤드헌터 등 취업알선업체
- 6) 신문, TV, 등 구직광고
- 7) 친구, 친지소개
- 8) 기타()

3-9-2. 취업하기까지 기간은 어느 정도 걸렸습니까? 교육 후 개월

3-9-3. 취업을 하기까지 몇 군데의 업체에 면접이나 이력서를 제출했습니까?
()번

3-9-4. 귀하의 취업 성공요인과 가장 가까운 것은 무엇입니까?

(1순위: , 2순위:)

- 1) 기업체 수요가 많은 과정의 선택
- 2) 훈련기관의 적극적인 취업상담 및 알선
- 3) 충분한 취업정보 확보
- 4) 충실한 공부로 능력 구비

- 5) 자신의 적극적인 구직 활동
6) 친구·친지 등 풍부한 사회적 연결망
7) 임금 등 낮은 취업 조건의 감수
8) 기타()

3-9-5. 귀하의 현재 직장업무와, 수료한 훈련과의 연관성은 어느정도입니까?

- 1) 매우 연관 2) 어느 정도 연관 3) 보통
4) 무관 5) 전혀 무관

3-9-6. 귀하가 받은 훈련이 직장 업무 수행에 어느 정도 도움이 되고 있습니까?

- 1) 큰 도움 2) 약간 도움 3) 그저 그렇다
4) 별 도움 안됨 5) 전혀 도움 안됨

3-9-7. 귀하가 받는 훈련은 현장에서 바로 투입이 가능한 훈련이었습니까?

- 1) 매우 그렇다 2) 약간 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 별로 그렇지 않다 4) 전혀 그렇지 않다

3-9-8. 귀하는 현재 직장(일)에 만족하십니까?

- 1) 매우 만족하는 편 2) 만족하는 편 3) 그저그런 편
4) 불만족 5) 매우 불만족

3-9-9. 귀하가 현재 담당하시는 업무는 무엇입니까?

- 1) IT업무 2) 포괄적인 IT 관련업무 3) IT 무관업무

3-9-10. 귀하가 취업하신 직종은 어디에 해당하십니까?

- 1) 사무·관리직 2) 기술직·전문직·연구직
3) 교육직 4) 생산직
5) 서비스 관련직 6) 기타()

3-9-11. 귀하가 현재 일하는 형태는 무엇입니까?(응답후 문 4로)

- 1) 일반직 2) 계약직(1년 이상)
3) 계약직(1년 미만) 4) 자영 5) 기타()

- 1) 취업정보 부족 2) 신입보다 경력자 우선 채용관행
3) 교육생의 취업 열의나 자신감 부족
4) 기업체와 훈련 기관과의 취업연계 부족
5) 열악한 취업 조건 6) 경기침체로 인한 수요부족
7) 타아·육아문제 8) 기타()

3-10-5. 귀하는 현재도 취업의사를 가지고 계십니까?

- 1) 예(문 3-10-⑥으로) 2) 아니오(문 3-10-⑩으로)

3-10-6. 귀하가 취업하려는 직종은 무엇입니까?

- 1) 훈련받은 직종 2) IT관련 직종
3) 직종과 상관없음

3-10-7. 현재 귀하에게 가장 유익한 취업정보처는 어디입니까?

- 1) 과정 수료한 교육훈련기관
2) 고용안정센터·인력은행 등 공공직업안정기관
3) 헤드헌트 등 민간취업알선업체
4) PC통신 등 인터넷 취업관련 사이트
5) 신문·TV등의 구인구직 6) 친구나 친지
7) 기타()

3-10-8. 현재 귀하의 취업과 관련하여 가장 필요로 하는 것은 무엇입니까?

- 1) 취업정보제공 2) 취업지도나 상담 3) 취업 알선
4) 취업을 위한 재훈련 5) 취업의지
6) 기타()

3-10-9. 현재 귀하의 취업에 가장 장애가 되는 점을 1가지만 골라주십시오
(응답후 문4로)

- 1) 나이 2) 학벌부족
3) 관련분야 새로운 지식 부족 4) 경력부족
5) 취업정보 부족 6) 연고부족 7) 가사·육아
8) 기타()

3-10-10. 귀하가 취업을 포기한 이유는 무엇입니까?(응답후 문 4로)

- 1) 능력에 맞는 일자리가 없는 것 같아서
2) 취업조건에 맞는 일자리가 없는 것 같아서
3) 건강, 탁아, 육아 등 개인적 사유로
4) 취업정보가 없어서

5) 기타()

(창업 혹은 창업노력중인 분만 답해 주십시오)

3-11-1. 훈련 중 혹은 훈련후 정부의 창업지원과 관련된 정보를 어느 정도 알고 있었습니까?

- 1) 잘 알고 있었음 2) 약간 알고 있었음 3) 몰랐음
4) 전혀 몰랐음

3-11-2. 귀하는 훈련중 훈련후 자신의 창업에 필요한 정보를 어느 정도 가지고 있었습니까?

- 1) 나름대로 필요한 만큼 2) 별로 정보가 없었다 3) 전혀 없었다

3-11-3. 귀하는 창업을 하셨습니까?

- 1) 운영 중 2) 아직 노력 중 3) 중도 포기
4) 시도 포기

3-11-4. 정부의 e-Biz 창원지업정책과 관련하여 개선 혹은 건의사항이 있으면 적어주십시오.

()

4. 교육과정 평가

IV-1. 여성부 IT전문과정으로 개설된 훈련직종 전반에 대해 평가해 주십시오.

	매우 높음	약간 높음	그저 그런편	낮음	매우 낮음
1) 취업유망성	1	2	3	4	5
2) 여성친화성(적합성)	1	2	3	4	5

IV-7. 귀하가 택하신 과정의 교육과정에 대해 귀하가 느끼는 난이도를 표시해 주십시오.

- | | | |
|------------|------------|-----------|
| 1) 너무 어려웠다 | 2) 약간 어려웠다 | 3) 그저 그렇다 |
| 4) 약간 쉬었다 | 5) 매우 쉬웠다 | |

IV-8. 귀하는 선택하신 훈련을 받으면서, 자신의 기초실력의 부족을 느끼셨습니까?(응답후 문5로)

- | | | |
|-------------|-------------|-----------|
| 1) 많이 느꼈다 | 2) 조금 느꼈다 | 3) 그저 그렇다 |
| 4) 별로 그렇지않다 | 5) 전혀 그렇지않다 | |

(중도 포기한 분만 답해 주십시오)

IV-9. 교육을 중도에 포기한 이유는 무엇입니까? (응답후 문 6으로)

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1) 적성과 흥미에 맞지 않아서 | |
| 2) 교육훈련 내용이 너무 어려워서 | |
| 3) 동료간의 불화로 | 4) 교육강사 때문에 |
| 5) 힘든 일과시간 때문에 | 6) 불투명한 취업전망 때문에 |
| 7) 가족의 반대로 | 8) 통학거리가 멀어서 |
| 9) 가사·육아 때문에 | 10) 교육훈련 비용 때문에 |
| 11) 기타() | |

5. 교육과정 개선방안

5-1. 귀하는 여성 대상의 IT전문교육인 본 교육과정이 계속되어야 한다고 생각하십니까?

- | | | |
|--------------|--------------|-----------|
| 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 그저 그렇다 |
| 4) 별로 그렇지 않다 | 5) 전혀 그렇지 않다 | |

5-2. 여성부의 IT전문훈련은 타 부처에서 지원하는 IT훈련보다 국고지원율이 높습니다. 여성부의 높은 국고지원율에 대해 어떻게 생각하십니까?

- | |
|---------------------------|
| 1) 현행의 70%지원율을 유지하는 것이 좋다 |
| 2) 국고지원율을 더 높여야 한다 |

5-8. 여성부의 IT전문교육의 취업효과를 높이기 위해, 향후 신설되기를 원하는
유망훈련과정을 제안할 수 있습니까?

- 1) 있다(있는 경우, , ,)
- 2) 없다

5-9. 귀하는 여성부의 IT전문교육이 충실한 취업교육이 되게 하기 위해, 어떤
지원이나 개선이 가장 필요하다고 생각합니까?

(1순위: 2순위:)

- 1) 선수학습 등 선발기준 강화
- 2) 취업의지 등 선발기준 강화
- 3) 유망한 훈련직종의 선정
- 4) 실험, 실습 등 실무능력 강화
- 5) 교육과정의 수준 강화
- 6) 유능한 전문강사 확보
- 7) 취업처, 취업정보 강화
- 8) 교육훈련비 부담경감
- 9) 탁아 등 사회적지원 강화
- 10) 기타()

6. 개인적 특성

6-1. 귀하의 나이는? 만 세

6-2. 귀하의 학력은?

- 1) 고졸
- 2) 전문대
- 3) 전문대졸
- 4) 대학 중태
- 5) 대학교 졸업(재학)
- 6) 대학원 이상(재학)

6-3. 귀하의 전공은 무엇입니까?

- 1) 정보통신학과
- 2) 정보통신 관련학과
- 3) 자연계열
- 4) 상경계열
- 5) 공학계열
- 6) 인문·사회계열
- 7) 예능계열
- 8) 공고
- 9) 상고
- 10) 인문고
- 11) 기타()

6-4. 귀하의 월평균 소득은?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1) 현재는 없음 | 2) 100만원 미만 |
| 3) 100 - 200만원 미만 | 4) 200 - 300만원 미만 |
| 5) 300 - 400만원 미만 | 6) 400 - 500만원 미만 |
| 7) 500만원 이상 | |

6-5. 귀하의 혼인 상태는?

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1) 기혼(문 6-5-1로) | 2) 미혼(문 6-5-4로) |
|-----------------|-----------------|

6-5-1 기혼의 경우, 현재 귀하가 취업한다면 타아에 대한 부담이 있습니까?

- | | |
|--------------|--------------|
| 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 |
| 3) 별로 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 |

6-5-2. 귀하의 월평균 가계소득은?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1) 100만원 미만 | 2) 100 - 200만원 미만 |
| 3) 200 - 300만원 미만 | 4) 300 - 400만원 미만 |
| 5) 400 - 500만원 미만 | 6) 500만원 이상 |

6-5-3. 현재 귀하의 생활비를 주로 책임지는 사람은 누구입니까?

- | | | |
|-------|--------|-------|
| 1) 본인 | 2) 배우자 | |
| 3) 부모 | 4) 형제 | 5) 자녀 |

6-5-4. 귀하는 결혼 후에도 직장생활을 계속할 생각이십니까?

- | | | |
|------------|-----------|-----------|
| 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 잘 모르겠다 |
| 4) 그만둘 것이다 | | |

■ 모두 끝났습니다. 수고하셨습니다 ■

다			
---	--	--	--

여성의 IT직종 훈련현황 및 취업을 위한 설문지 (위탁훈련기관 담당자용)

안녕하십니까

최근 지식기반사회에 대응하기 위해 정부 및 많은 민간기관에서 IT분야의 인력 양성사업을 수행하고 있습니다. 이에 본 조사에서는 정부의 위탁훈련사업기관 교육담당자를 대상으로, 여성의 IT직종 취업훈련현황과 취업현황을 정부의 전체 IT 훈련정책의 틀 안에서 파악해 보고자 합니다. 조사결과는 정부에서 시행중인 각종 IT직종 훈련지원사업의 효율성을 높이기 위한 정책방안 마련에 사용될 것입니다.

본 조사결과는 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 모두 익명으로 처리되어 응답내용과 관련된 귀하의 정보나 의견은 외부에 절대 알려지지 않습니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내주시어, 귀 기관에서 운영하시는 직업훈련과 취업 현황에 대해 솔직하게 답해 주시면 향후 전체 여성교육생을 위한 훈련정책개발의 귀중한 자료가 될 것입니다.

연 구 기 관 : 한국여성개발원

2003년 8월

문의처: 김인순(02-3156-7157), Fax 3156-7276

e-mail@iskim@kwdi.re.kr

e-mail 주소: _____

담당자 연락처: _____

위탁기관명 _____

(정통부 위탁훈련을 실시했거나 실시중인 기관은 모두 답해주십시오)

2-2. 정통부위탁 IT직종 훈련현황의 남녀구분된 자료가 없습니다. 귀 기관의 2002년도 정통부 위탁 IT훈련현황을 남녀구분된 자료로 적어주시기 바랍니다(붙임자료 첨부가능).

	훈련직종명	훈련시간	교육생수 (여성수)	수료자수 (여성수)	취업자수 (여성수)
'02년					

2-3. 정통부위탁 IT직종 훈련현황의 남녀구분된 자료가 없습니다. 귀 기관의 2003년도 정통부 위탁 IT훈련현황을 남녀구분된 자료로 적어주시기 바랍니다(붙임자료 첨부가능).

	훈련직종명	훈련시간	계획인원 (여성수)	실시인원 (여성수)	훈련중인원 (여성수)	취업자수 (여성수)
'03년						

(노동부 위탁훈련을 실시했거나 실시중인 기관은 모두 답해주십시오)

2-4. 노동부 위탁 IT직종 훈련현황의 남녀구분된 자료가 없습니다. 귀 기관의 2002년도 노동부 위탁 IT훈련현황을 남녀구분된 자료로 적어주시기 바랍니다(붙임자료 첨부가능).

	훈련직종명	훈련시간	교육생수 (여성수)	수료자수 (여성수)	취업자수 (여성수)
'02년					

2-5. 노동부 위탁 IT직종 훈련현황의 남녀구분된 자료가 없습니다. 귀 기관의 2003년도 노동부 위탁 IT훈련현황을 남녀구분된 자료로 적어주시기 바랍니다(붙임자료 첨부가능).

	훈련직종명	훈련시간	계획인원 (여성수)	실시인원 (여성수)	훈련중인원 (여성수)	취업자수 (여성수)
'03년도						

3. 선정된 직종 및 취업유망성

3-1. 현재 IT업계에서 여성취업이 가장 잘 되는 분야나 직종을 표시해주시시오 (1순위: 2순위: 3순위:)

- | | | |
|----------------|----------------|----------|
| 1) 소프트웨어 프로그래밍 | 2) 자료입력 | 3) 텔레마케터 |
| 4) 인터넷 등 자료검색 | 5) 웹디자인 | 6) 웹마스트 |
| 7)보안전문가 | 8) 콘텐츠 개발 및 기획 | 9) 기타 |

3-2. IT분야에서도 여성취업이 집중되는 분야나 직종군이 있다고 보십니까?

- 1) 있다고 본다(3-2-1로) 2) 없다고 본다(3-3으로)

3-2-1. IT분야에서 여성이 가장 많이 진출해 있는 직종은 무엇입니까?

(, ,)

3-2-2. IT분야에서 현재 및 향후 시장수요를 볼 때, 여성인력양성이 필요한 분야나 구체적인 직종은 무엇이라고 보십니까?(응답후 3-3으로)

(, ,)

3-3. 여성부에서 2002년도에 여성IT전문과정으로 선정한 훈련직종은 보안 고급, JAVA 프로그래밍 고급, Web Design 고급, Window 프로그래밍 고급과정입니다. 개설된 교육과정 전반에 대해 평가해 주십시오.

	매우 높음	약간 높음	그저 그런편	낮음	매우 낮음
1) 취업유망성	1	2	3	4	5
2) 여성친화성(적합성)	1	2	3	4	5
3) 타 훈련기관 훈련직종과의 차별성	1	2	3	4	5

3-4. 여성부에서 2003년도에 여성IT전문과정으로 선정된 훈련직종은 쇼핑몰 머천다이저, 아바타 디자이너, 텔레마케팅 관리자, 패션스타일리스트, 회계관리전문가, IT전문기획, e-Biz 기획전문과정입니다. 개설된 과정전반에 대해 평가해 주십시오.

	매우 높음	약간 높음	그저 그런편	낮음	매우 낮음
1) 취업유망성	1	2	3	4	5
2) 여성친화성(적합성)	1	2	3	4	5
3) 타 교육과의 차별성	1	2	3	4	5

3-5. 위의 2003년도 전체 IT위탁과정 훈련직종 중 취업유망직종이 있으면, 적

어주십시오.

(1순위_____), (2순위_____), (3순위_____)

4. 교육과정 평가

IV-1. 귀 기관의 2003년도 정통부 위탁 IT직종 훈련과정에 대해 평가해 주십시오.

	매우 좋음	약간 좋음	그저그런편	약간 미비	매우 미비
강사의 전문성	1	2	3	4	5
교육훈련시설·장비	1	2	3	4	5
교육훈련교재	1	2	3	4	5
교육비율(이론:실습)	1	2	3	4	5
교육내용(이론)수준	1	2	3	4	5
교육내용(실습)수준	1	2	3	4	5

5. 교육생의 훈련, 구직활동 태도

5-1. 귀 기관의 정통부위탁 IT직종 훈련생중 여성훈련생의 훈련 및 구직활동 태도를 표시해 주십시오.

		매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
2002년도	1) 취업의지	1	2	3	4	5
	2) 교육받을 때의 진지함과 적극성	1	2	3	4	5
	3) 구직과정의 진지함과 적극성	1	2	3	4	5
2003년도	1) 취업의지	1	2	3	4	5
	2) 교육받을 때의 진지함과 적극성	1	2	3	4	5
	3) 구직과정의 진지함과 적극성	1	2	3	4	5

5-2. 귀 기관의 위탁훈련생들이 훈련후 취업에 성공하는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 기업체 수요가 많은 과정의 선택
- 2) 교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선
- 3) 충분한 취업정보 확보
- 4) 충실한 공부로 능력구비
- 5) 취업의지(자신의 적극적인 구직활동)
- 6) 친구, 친지 등 풍부한 사회적 연결망
- 7) 임금 등 낮은 취업조건의 감수
- 8) 기타

5-3. 귀 기관의 위탁여성훈련생들이 훈련후 취업에 성공하는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 기업체 수요가 많은 과정의 선택
- 2) 교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선
- 3) 충분한 취업정보 확보
- 4) 충실한 공부로 능력구비
- 5) 취업의지(자신의 적극적인 구직활동)
- 6) 친구, 친지 등 풍부한 사회적 연결망
- 7) 임금 등 낮은 취업조건의 감수
- 8) 기타

5-4. 귀 기관의 위탁훈련생들이 취업에 성공하지 못하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 기업체 수요가 적은 과정을 선택
- 2) 경기불황으로 일자리 부족
- 3) 교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선부족
- 4) 불충분한 취업정보
- 5) 불충실한 공부로 능력미비
- 6) 자신의 적극적인 구직활동이나 열의부족
- 7) 훈련 후 취업에 대한 자신감 부족, 혹은 취업의사 포기
- 8) 열악한 취업조건

- 9) 가사, 육아관계로 10) 기타()

5-5. 귀 기관의 위탁여성훈련생들이 취업에 성공하지 못하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 기업체 수요가 적은 과정을 선택
- 2) 경기불황으로 일자리 부족
- 3) 교육기관의 적극적인 취업상담 및 알선부족
- 4) 불충분한 취업정보
- 5) 불충실한 공부로 능력미비
- 6) 자신의 적극적인 구직활동이나 열의부족
- 7) 훈련 후 취업에 대한 자신감 부족, 혹은 취업의사 포기
- 8) 열악한 취업조건
- 9) 가사, 육아관계로 10) 기타()

6. 취업연계망 및 취업률 제고방안

6-1. 일반적으로 IT분야 취업에서 가장 중요한 요인은 무엇입니까?

- | | | |
|--------|---------|---------|
| 1) 나이 | 2) 전공 | 3) 학력 |
| 4) 전문성 | 5) 경력 | 6) 인간관계 |
| 7) 성별 | 8) 혼인상태 | |

6-2. 일반적으로 남성의 IT분야 취업에서 가장 중요한 요인은 무엇입니까?

- | | | |
|--------|---------|---------|
| 1) 나이 | 2) 전공 | 3) 학력 |
| 4) 전문성 | 5) 경력 | 6) 인간관계 |
| 7)직업의식 | 8) 혼인상태 | |

6-3. 일반적으로 여성의 IT분야 취업에서 가장 중요한 요인은 무엇입니까?

- | | | |
|--------|---------|---------|
| 1) 나이 | 2) 전공 | 3) 학력 |
| 4) 전문성 | 5) 경력 | 6) 인간관계 |
| 7)직업의식 | 8) 혼인상태 | |

6-4. 귀 기관은 IT직종 훈련이수자의 구직정보를 어떻게 관리하고 있습니까?
(모두 고르시오)

- 1) 노동부 work-net 등록 2) 기관의 자체전산망에 수록
3) 특별히 관리안함 4) 기타()

6-5. 귀 기관에서는 위탁 취업훈련생에게 어느정도까지 제공하는 것으로 교육을 실시하고 있습니까?

- 1) 충실한 교육 2) 충실한 교육과 취업정보
3) 충실한 교육과 취업알선 4) 충실한 교육과 취업이후 사후관리
5) 기타()

6-6. 귀 기관은 정통부 위탁IT훈련생에게 취업준비지도를 하고 있습니까?

- 1) 한다(문 6-6-①로) 2) 안한다(문 6-7로)

6-6-1. 제공하는 취업준비지도의 내용을 모두 표시해 주십시오(응답후 6-7로).

- 1) 흥미·적성검사 실시 2) 이력서 및 서류 작성방식
3) 인터뷰방법 4) 직업의식 교육
5) 양성평등의식 교육
6) 취업가능한 직종·관련분야·자격증 등에 대한 설명
7) 기타()

6-7. 귀 기관의 위탁 IT과정 훈련생에게 제공하는 취업지원활동을 평가해 주십시오.

항 목	적극적이며 많이 제공	소극적이며 적게 제공	거의 제공않는 편
1) 취업정보제공	1	2	3
2) 취업처 개발(개척)	1	2	3
3) 취업상담실시	1	2	3
4) 취업알선실시	1	2	3

6-8. 귀 기관에서는 IT훈련 이수자의 취업지원을 위해 구인구직정보와 관련하여 타 유관기관과 공조나 협조의 필요성을 느끼십니까?

- 1) 매우 느낀다 2) 약간 느낀다 3) 그저 그렇다
4) 별로 느끼지않음 5) 전혀 느끼지않음

(협조나 공조를 하는 경우만 응답해 주십시오. 안하는 경우는 6-9로)

6-8-1. 취업지원업무를 위해 타 기관과 공조나 협조가 원활하게 이루어지고 있습니까?

- 1) 매우 그렇다 2) 약간 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 별로 그렇지않다 5) 전혀 그렇지않다

6-8-2. 공조나 협조는 취업지원 업무에 실질적으로 도움이 되고 있습니까?

- 1) 매우 도움되는 편 2) 약간 도움되는 편
3) 별 도움 안되는 편 4) 전혀 도움 안되는 편

6-8-3. 귀 기관에서 IT직종 취업지원업무와 관련된 구인구직정보와 관련하여 타 유관기관과 공조나 협조가 이루어지고 있는 곳이 있으면 표시해 주십시오.

항 목	공조 없음	교육과정개설, 운영시 정보교환	구인구직 정보교환	기타취업 관련정보교 환
국립직업안정기관 (고용안정센터, 인력은행)	1	2	4	5
공공직업안정기관 (지자체 취업정보센터,산업인력공단)	1	2	4	5
민간 비영리 훈련기관 (여성능력개발센터,여성회관 여성발전센터, 사회복지관 등)	1	2	4	5
민간 영리훈련기관, 취업알선업체	1	2	4	5

6-9. 취업정보는 정부위탁 IT전문과정 훈련생에게 어떤 방식으로 제공되었습니까?(모두)

- 1) 거의 제공하지 않음 2) 취업전담교사가 알려줌
3) 강사가 제공 4) 기관내 게시판 이용

- 5) 직장 선배나 직원을 초빙, 지도
6) 기타()

6-10. 귀 기관의 위탁과정의 IT전문과정 이수자들은 주로 어떤 경로로 취업을 하고 있습니까?

- 1) 몇몇 기업체와 정규적인 유대관계를 가지고 일정 인력을 배치
- 2) 기업체로부터 필요인력에 대한 요청이 있으면 배치
- 3) 적극적인 홍보로 취업처를 발굴해서 배치
- 4) 담당교사나 교육훈련생의 개인적인 친분으로
- 5) 개인이 알아서 취업
- 6) 기타()

6-11. 귀 기관의 위탁과정의 여성IT전문과정 이수자들은 주로 어떤 경로로 취업을 하고 있습니까?

- 1) 몇몇 기업체와 정규적인 유대관계를 가지고 일정 인력을 배치
- 2) 기업체로부터 필요인력에 대한 요청이 있으면 배치
- 3) 적극적인 홍보로 취업처를 발굴해서 배치
- 4) 담당교사나 교육훈련생의 개인적인 친분으로
- 5) 개인이 알아서 취업
- 6) 기타()

6-12. 귀 기관의 위탁 IT과정 훈련생의 취업률을 어떻게 생각하십니까?

- 1) 높은 편 2) 낮지 않은 편
3) 약간 낮은 편(6-11-1로) 4) 매우 낮은 편(6-11-1로)

(문 6-12에서 3),4인 경우만)

6-12-1. 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 취업대상업체가 극히 한정되어 있다
- 2) 취업정보(업체)의 요구에 맞는 적격자가 부족하다
- 3) 취업정보에 대한 입수가 어렵다
- 4) 취업전담교사 부족으로 효율적인 취업지도가 어렵다
- 5) 취업은 훈련기관보다 수료한 개인의 몫이다

- 6) 취업지도에 필요한 예산이 부족하다
- 7) 기타

6-13. 귀 기관의 위탁 IT과정 여성훈련생의 취업률을 어떻게 생각하십니까?

- 1) 높은 편
- 2) 낮지 않은 편
- 3) 약간 낮은 편(6-13-1로)
- 4) 매우 낮은 편(6-13-1로)

(문 6-13에서 3),4)인 경우만)

6-13-1. 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 취업대상업체가 극히 한정되어 있다
- 2) 취업정보(업체)의 요구에 맞는 적격자가 부족하다
- 3) 취업정보에 대한 입수가 어렵다
- 4) 취업전담교사 부족으로 효율적인 취업지도가 어렵다
- 5) 취업은 훈련기관보다 수료한 개인의 몫이다
- 6) 취업지도에 필요한 예산이 부족하다
- 7) 기타

6-14. 귀 기관은 수료이후에도 위탁훈련생이 취업과 관련된 문의나 상담을 할 수 있는 창구나 담당자가 있습니까?

- 1) 있다
- 2) 없다

6-15. 귀 기관은 이수한 위탁훈련생에게 어느 기간까지 사후관리를 해주고 있습니까?

- 1) 안한다
- 2) 수료 후 1개월
- 3) 수료 후 3개월
- 4) 수료 후 6개월
- 5) 수료 후 1년
- 6) 수료 후 1년 이상
- 7) 기타()

7. 교육과정 개선방안

7-1. IT직종 훈련교육은 여성부, 정통부, 노동부에서 시행중입니다. 여기에 대한 귀하의 의견은 무엇입니까?

- 1) 현행대로 시행하는 것이 좋다
- 2) 점차적으로 한 부서로 통합하는 것이 좋다
- 3) 현행대로 하되, 중복은 없애는 것이 좋다 4) 모르겠다

7-2. 귀하는 여성부에서 시행하는 IT전문과정의 가장 큰 특색 혹은 장점이 무엇이라고 보십니까?

7-3. 귀하는 정통부에서 시행하는 IT전문과정의 가장 큰 특색 혹은 장점이 무엇이라고 보십니까?

7-4. 귀하는 노동부에서 시행하는 IT전문과정의 가장 큰 특색 혹은 장점이 무엇이라고 보십니까?

7-5. 여성부의 IT전문훈련은 타 부처에서 지원하는 IT훈련보다 국고지원율이 높습니다. 여성부의 높은 국고지원율에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 부처별로 차이가 있는 현행대로가 좋다(7-6으로)
- 2) 지원율을 동일하게 해야 한다(7-5-1로)

(동일하게 해야 한다는 분만 응답)

7-5-1. 동일하게 할 경우, 어느방안으로 가야 한다고 보십니까?(응답후 7-6으로)

- 1) 가장 높은 여성부 지원율로 동일하게 한다
- 2) 여성부 보다 낮은 정통부나 노동부 지원율과 동일하게 한다

7-6. 귀하는 교육을 하시면서, 정통부에서 운영하는 IT취업과정이 여성의 IT분야 인력양성에 어느정도 기여하리라고 보십니까?

- 1) 매우 기여 2) 약간 기여 3) 그저그런 편
4) 별 기여 못할 것임 5) 전혀 기여 못할 것임

7-7. 귀하는 정통부에서 운영하는 IT훈련교육과정이 IT분야 여성취업에 어느 정도 기여하리라고 보십니까?

- 1) 매우 기여 2) 약간 기여 3) 그저그런 편
4) 별 기여 못할 것임 5) 전혀 기여 못할 것임

7-8. 여성의 IT직종 종사자수를 높이기 위해, 신설되기를 원하는 유망훈련과정을 제안할 수 있습니까?

- 1) 있다(있는 경우, , ,)
2) 없다

7-9. 여성IT직종훈련생의 취업과 관련해서 가장 시급하게 해결되어야 할 과제는 무엇입니까?

- 1) 산업체의 인력수요에 대한 정확한 정보 생산 및 보급
- 2) 체계적으로 직업지도를 할 수 있는 제도의 보완 및 지원
- 3) 교육훈련생을 대상으로 한 기업체의 설명회
- 4) 교육훈련기관과 알선기관간의 연계강화
- 5) 교육훈련기관과 기업체간의 연계강화
- 6) 기업체의 여성인력 채용기회 7) 기타()

7-10. 위탁훈련과 관련하여, 여성IT직종훈련생의 취업률을 높이기 위해 교육생에게 당부하고 싶은 사항을 제안해 주십시오.

7-11. 위탁훈련과 관련하여, 여성IT직종훈련생의 취업률을 높이기 위해, 정통부에 건의하고 싶은 사항을 제안해 주십시오.

7-12. 위탁훈련과 관련하여, 여성IT직종 훈련사업의 효과성을 높이기 위해, 여성부에 건의하고 싶은 사항을 제안해 주십시오.

8. 기관 및 담당자의 특성

8-1. 귀 훈련기관의 성격은?

- | | |
|---------------|-------------------------------|
| 1) 대학교 부설 | 2) 기업체 부설 |
| 3) 학원 | 4) 공공훈련기관 |
| 5) 민간 비영리훈련기관 | 6) 기타() |

8-2. 귀하는 본 업무를 담당한지 얼마나 되었습니까? 년 ____개월

8-3. 귀하의 연령은? 만 세

8-4. 귀하의 학력은?

- | | | |
|---------|---------|-------|
| 1) 고졸 | 2) 전문대졸 | 3) 대졸 |
| 4) 대졸이상 | | |

8-5. 귀하의 전공은?

- | | |
|---------|-------------|
| 1) IT관련 | 2) 비IT관련 직종 |
|---------|-------------|

8-6. 귀하는 IT업체에 근무경력이 있습니까?

- | | |
|-----------------|-------|
| 1) 있다(문 8-6-1로) | 2) 없다 |
|-----------------|-------|

8-6-1. IT관련 업무를 담당한 적이 있습니까?

- | | |
|-------|-------|
| 1) 있다 | 2) 없다 |
|-------|-------|

■ 모두 끝났습니다. 대단히 감사합니다 ■

2003 연구보고서 250-9

**여성 IT 분야 교육훈련후 취업현황 및
취업연계방안**

2003년 12월 27 일 인쇄

2003년 12월 31 일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한국여성개발원

서울시 은평구 불광동 1-363

전화 / 02-3156-7000(代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593((代)

<정가 5,000원>

ISBN 89-8491-073-293330