

정책현장탐방

• 여성의 경력단절, 그 해법을 찾아서: 종로여성새로일하기센터 방문기

여성의 경력단절, 그 해법을 찾아서: 종로여성새로일하기센터 방문기^{*}

이번 젠더리뷰 여름호에는 [정책현장탐방]이 신설되었다. 첫 대상은 경력단절 여성의 재취업을 지원하는 여성새로일하기센터 중 문화산업 분야 취업의 선봉에 선 종로여성새로일하기센터이다.



김영남 관장

“경력단절 여성의 재취업을 위해서는
여성 개인의 특성을 고려한 맞춤형 교육이 그 열쇠”

일시 : 2015년 6월 19일(금) , 14:00

장소 : 종로여성새로일하기센터

인터뷰 대상자 : 김영남 관장

「종로여성새로일하기센터」의 설립목적 및 주요기능 등에 대해 소개해 주십시오.

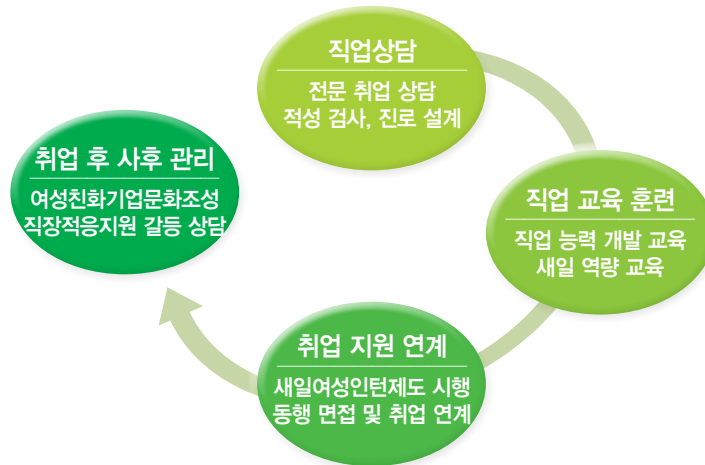
종로여성새로일하기센터는 경력단절 여성 및 여성 취업 지원을 위해 2009년 3월 개소했습니다. 현재 임신, 출산, 육아 등 다양한 이유로 경력이 단절된 여성을 대상으로 새로운 일자리를 찾아 재취업할 수 있도록 지원하는 프로그램을 운영하고 있습니다.

여성새로일하기센터의 프로그램은 크게 네 가지로 나뉩니다. 첫째, **직업상담**입니다. 1:1 개별취업상담 프로그램과 집단상담 프로그램인 Win, Win+(직장 적응 지원), ReWin(재이직한 여성 대상)을 통해 자기탐색 및 진로설계를 통한 맞춤형 취업준비 프로그램으로 이어지도록 지원하고 있습니다. 둘째, **직업교육 훈련** 부분입니다. 직업능력 개발교육과 새일 역량 교육 등 단계별 커리큘럼 운영 및 전문 강사풀을 이용한 여성전문 직업훈련이 이루어집니다. 셋째, **취업지원 연계** 단계입니다. 새일여성인턴제도 시행 및 동행면접을 통한 취업 연계로 이어집니다. 마지막은 **취업 후 사후관리**인데요, 여성친화기업 문화 조성을

^{*} 인터뷰 내용은 한국여성정책연구원의 입장과 다를 수 있음을 밝힙니다.



포함하여, 직장적응지원 및 갈등 상담을 통한 지속적 취업 관리가 이루어지고 있습니다. 이 모든 절차가 한 곳에서 이루어지도록 One-Stop 서비스를 받을 수 있는 곳이 여성새로일하기센터입니다.



[그림 1] One-Stop 종합취업지원시스템

「종로여성새로일하기센터」의 이제까지 성과는 무엇입니까?

2009년 여성새로일하기센터로 지정된 이래 지금까지 경력단절여성 재취업을 위한 다양한 프로그램을 운영해 왔습니다. 전시기획자 양성, 리더십강사과정, 진로상담사 양성과정 등 경력단절여성을 위한 직업훈련을 매년 6개 내외로 총 50여개 진행해왔습니다. 직업훈련 취업률은 80%정도로 여성의 사회재진입에 발판이 되어왔다고 할 수 있습니다. 또한 구인처 발굴을 적극적으로 진행하였고, 여성친화일촌 기업 협약 등 매년 100여개 기업과 여성인력지원 및 여성친화기업 조성을 위한 네트워크를 구축하여 맞춤형 취업 기능 강화를 위해서 노력하고 있습니다. 특히 대학로의 공연예술 분야와 연계하여 공연예술 분야 일자리 창출에 특화된 역량을 발휘해 왔습니다. <대학로, 일(JOB)나다> 프로젝트를 통해 2013년 직업훈련 취업률 96%를 달성한 바 있습니다.

「종로여성새로일하기센터」가 갖는 경쟁력은 무엇입니까?

우리 센터의 경쟁력은 크게 세 부분으로 나누어 볼 수 있습니다.

첫째는 우리 센터만이 가진 특화부분으로 바로 **공연예술분야 취업 지원**입니다. 우리 센터는 20~30대 젊은 경력단절 여성의 유입이 타 센터에 비해 많아 고학력·청년층 확보가 용이하였습니다. 또한 센터

위치가 대학로이다 보니 센터를 찾는 다수는 공연예술 분야로의 취업을 원하고 있었죠. 이에 지난 5년간 공연 예술분야 일자리 창출을 위해 프로그램을 개발하고, 네트워크를 구축한 결과, 대학로형 맞춤 일자리 창출사업인 「대학로 일(JOB)내다」 프로젝트를 통해 대학로에서 현장성을 가진 공연예술 전문인력 양성의 허브가 될 수 있었습니다. 이를 통해 공연기획자 양성, 공연마케터 양성, 문화기획자 양성, 전시기획자 양성 프로그램 등이 운영되고 있구요. 서울연극협회, 한국소극장협회, 한국연극학회 교수협의회 등 관련 협회와 지역 내 극단 및 극장, 공연예술분야 학과 44개와 지역 거버넌스 네트워크를 구축하여 공연예술 기반 일자리 창출을 위한 지역적 연계를 활발히 진행하고 있습니다. 또 이들 네트워크를 통해 발굴되는 현장성과 전문성을 겸비한 강사들은 우리 센터만의 자랑이라 할 수 있습니다. 또한, 이론중심 직업훈련에서 현장실습과 심화워크샵까지 진행함으로써 취업 후 직장적응성을 높이고 전문성을 확보할 수 있었습니다. 예술 분야의 현장 전문가와 우리 교육생들의 열정이 합쳐진 「대학로 일(JOB)내다」 프로젝트는 지금까지 성공적으로 진행되고 있구요. 처음 프로젝트 구상 때와는 달리 지금은 현장에서 우리 센터로 구인요청을 하는 경우도 다수입니다. 우리 교육생들이 현장에서 열정과 능력을 발휘하고 있다는 의미입니다.

두 번째는 취업 후 관리를 위한 복지서비스의 하나로 **직업디딤돌형 학습동아리를 운영**하는 것입니다. 우리 센터는 2011년부터 직업디딤돌형 학습동아리를 통한 여성의 직업직무능력 향상 및 네트워크 형성을 지원하고 있습니다. 이를 통해 바이럴마케팅협동조합, 비영리민간단체 설립 등 창업으로 이어지고 있으며, 각종 정부지원사업에 선정된 동아리도 나타나고 있습니다. 또한 학습동아리를 통한 전문성확보가 취업성공사례로 이어지고 있습니다. 올해는 직업상담사 및 공연예술분야 등의 학습동아리 운영을 준비하고 있습니다.

마지막은 우리 센터가 추구하는 운영 전략입니다. **고용안정성 확보를 통한 경쟁력 제고** 전략인데요. 여성새로일하기센터 내 총 10명의 직원(직업상담사 3명, 취업설계사 7명)을 모두 계약직에서 정규직으로 전환하였고, 기존의 이원화되어 있던 여성인력개발센터와 여성새로일하기센터의 직급체계를 센터 자체 인사시스템 적용을 통한 직급 일원화로, 고용안정성을 높일 수 있었습니다. 이는 센터 운영의 전문화로 이어질 수 있었구요. 결국 우리 안에서의 지속적 투자를 통한 안정적 일자리 창출 및 전문 인력 확보 노



종로여성새로일하기센터



센터 내부



력이 센터만의 차별적 경쟁력으로 이어져 지금과 같은 성과를 낼 수 있었던 것이 아닌가 싶습니다.

경력단절 여성들이 재취업할 때 현장에서 실질적으로 겪는 어려움은 어떤 것입니까?

현장에서 느끼는 경력단절 여성의 재취업을 위한 문제점은 다음의 세 가지입니다.

그 첫 번째가 바로 일-가정 양립의 문제입니다. 일-가정 양립의 이유로 많은 여성이 경력 단절을 경험하지만, 재취업 시장에 나왔을 때도 여전히 이 문제는 해결되지 않는 것이죠. 우리나라는 아직도 자녀 양육이나 집안일을 여성에게 책임지우는 분위기입니다. 경력 단절 이후 몇 년 만에 다시 회사에 다니다 보니 직장 내 적응도 어려운 상황에서 가정도 함께 돌봐야하는 이중 부담 구조인 것이죠. 이에 대한 배려가 부족한 사회 분위기도 상황을 악화시킬 수 있습니다. 이 부분이 센터가 적극적으로 가족친화 기업 발굴 및 취업 연계에 힘쓰고 있는 이유입니다. 사회적 변화와 더불어 여성의 투철한 직업의식이 필요하기도 합니다.

두 번째는 직장 내 적응 문제입니다. 여성의 재취업이 어려운 것은 경직된 조직문화에 기인하기도 합니다. 조직에서 나이 많은 신입을 부담스럽게 느끼기도 하고, 경력단절 여성 본인도 나이가 많다는 이유로 고집스럽거나 유연한 사고를 가지지 못하는 경우도 있습니다. 또 기업 현장이 상하관계가 명확한 경우가 많은데, 여성은 수평적인 관계를 선호하다보니 기질적으로 어려움을 호소하는 경우가 많습니다. 이 역시 상대에 대한 이해와 배려의 조직문화가 필요한 부분이자, 전체가 바뀌기 위해서는 나부터 먼저 바뀌려는 노력이 시작되어야 할 이유입니다.

마지막은 경력 단절로 인한 부족한 직무역량입니다. 충분한 직업훈련을 통해 취업에 성공했다 하더라도, 현장에서 느끼는 업무 역량 부족의 문제는 크기 마련입니다. 컴퓨터 활용능력 및 직무 능력이 부족하다보면, 자신감이 하락하고 퇴사까지 고려하게 됩니다. 이를 극복하기 위해서 경력단절 여성의 노력과 취업 지속을 위한 적극적 의지가 있어야 합니다. 우리 센터에서도 적극적 사후 상담 및 관리를 통해 고용 지속을 위해 지원하고 있는 상황입니다.

이러한 어려움을 해결하기 위한 방안은 무엇이 있습니까?

말씀드린 여러 어려움들 때문에 종로여성새로일하기센터에서는 사후관리 상담을 진행하고 있습니다. 상담사가 교육생의 취업 후 직장 내 적응도 제고 및 취업 지속 장애 요인 제거를 위해 지속적인 관리를 시행하고 있으며, 노무특강이나 직무특강을 통해 회사에서 부당한 대우를 당하지 않고, 스스로 업무 역량을 키워갈 수 있도록 지원하고 있습니다. 또 여성친화기업 협약을 지속적으로 진행해서 기업 스스로

여성친화기업으로 성장하고, 일-가정 양립을 위한 사회분위기 조성에 앞장설 수 있도록 독려하고 있습니다.

「중로여성새로일하기센터」를 운영하시는 동안 어려운 점과 보람된 점은 무엇입니까?

가장 어려운 점은 경력단절 여성 재취업 프로그램의 개발 및 효과적 운영 부분이었습니다. 센터 내 축적된 노하우를 통해 경력단절 여성을 위한 프로그램을 개발하고 시행하지만, 여전히 30대 고학력 여성의 차별화된 경험을 반영할 수 있는 직업훈련 및 일자리 창출은 쉽지 않는 과제입니다. 또 특화된 직업훈련, 일자리 창출 및 고용유지로 이어지는 일련의 선순환 시스템 정착을 위해서 단기적 성과지향 방식보다 장기적 전망 수립 노력이 더해져야 하는 상황입니다.

이러한 어려움 속에서도 여성새로일하기센터가 성공적으로 지속될 수 있는 부분은 여성가족부 관계자 및 센터 종사자들의 사명감과 다시 일하기 위한 여성들의 굳은 의지 때문입니다. 여성새로일하기센터를 통해 고용서비스를 받은 많은 여성들이 직업에 대한 이해를 넓히고, 구직을 통해 안정된 생활을 하는 모습을 보면서 보람을 느낍니다. 특히 매년 취업성공수기를 공모하고 있는데, 그분들의 취업 스토리를 보면서 '우리가 하는 일이 참 좋은 일이구나'하는 생각을 합니다. 그 순간이 가장 보람되죠.

여성들이 다시 일하기 위해서는 앞으로도 본 센터의 역할이 중요합니다. 본 센터가 더 활발하게 여성들을 지원하기 위해 필요한 부분은 무엇입니까?

개별 센터의 취업설계사들이 직종 개발 및 구인업체 발굴, 동행면접 등 1:1 취업지원서비스를 하고 있지만 여전히 만족할만한 취업 성과를 내기에는 부족한 부분이 많습니다. 그래서 표준화할 수 있는 부분 즉, 경력단절여성에게 적합한 직업, 여성이 계속 일할 수 있는 기업 및 일자리 발굴에 대해서는 데이터 풀 구축 및 관련 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있습니다. 또한 교육생과의 소통과 화합을 통한 서비스 지원노력이 지속되어야 할 것입니다.

이제 경력단절 여성은 부가적 인력이 아니라 적재적소에서 활약해야할 핵심 국가 경쟁력 중 하나가 되고 있습니다. 여성의 적극적인 취업 노력과 이를 효과적으로 지원할 수 있는 여성새로일하기센터의 역할이 합쳐질 때, 더 많은 여성들이 취업에 성공할 것입니다.