경상남도 여성가족정책 브리프
BRIEF

Gyeongsangnamdo
Women & Family Foundation
경상남도여성가족재단

Vol. 05 | 2021.12.31.
경상남도 창원시 성산구 용지로 240 3층 T: 055-713-7074 F: 055-713-7093 www.gnwff.or.kr
작성 : 오지혜 경상남도여성가족재단 연구위원

01. 인식조사
02. 신규인력 양성사업 참여자 인식조사
03. 재직자 양성사업 참여자 인식조사
04. 스마트공장 전문인력 양성사업의 여성 참여 증진을 위한 정책 개선 방안

스마트공장 전문인력 양성사업 참여자 인식조사 및 지원 방안 [1)]

■ 4차 산업혁명이 본격화됨에 따라 경남은 제조업의 스마트화에 주력하였음. 이와 같은 산업 변화에 대응하여 여성들의 스마트 일자리 참여 제고 방안이 요구되고 있음

■ 네트워크 기반의 실시간 주문 생산방식 확산에 따른 스마트공장 도입은 4차 산업혁명 시대의 필수 사항으로 경상남도는 스마트공장 구축을 위해 업체당 최대 40억원, 총 1,000억원 규모로 금융지원을 하고 있음. 2018년의 경우 890개(전국대비 11.3% 차지), 2019년은 446개(전국대비 16.2%), 2020년은 202개의 스마트공장을 구축하였음

■ 경상남도는 재직자와 대학생을 상대로 스마트공장 도입기업과 공급기업 인력 양성사업을 2018년부터 추진해 옴. 2018년에는 총 719명, 2019년부터는 매년 1,500명에서 2,000명에 가까운 전문인력이 양성되고 있음

■ 경남에서 실시하고 있는 스마트공장 전문인력 양성사업의 현황을 살펴보면, 신규인력 대표 사업인 '경남형 스마트일자리 전문인력 양성사업'의 2020년 여성 참여율은 9.2%에 불과하고, 재직자 대표 사업인 '스마트공장 재직자 및 전문가 교육'의 여성 참여율은 13.4%로 나타나 정책 수혜 대상의 성별 격차가 심한 것으로 나타남

■ 남성 전공자가 많은 공학 기술 베이스의 교육 프로그램이 대다수를 이루고 있다는 점에서 성별에 따른 사업 만족도 및 애로사항이 달라 이를 반영한 지원 방안이 필요함

01. 인식조사

• 스마트공장 전문인력 양성사업 참여자 인식조사 개요
- 본 연구는 특정성별영향평가의 일환으로 스마트공장 전문인력 양성사업 참여자들의 인식조사를 통해 여성의 참여를 독려하고 성평등을 실현할 수 있는 정책 방향을 제시하고자 함
- 조사기간: 2021년 9월 17일 ~ 2021년 10월 31일
- 조사방법 : 구조화된 설문지를 이용한 인터넷 조사
- 조사대상 : 스마트공장 전문인력 양성사업 참여자(신규인력 138명, 재직자 103명)

• 조사 항목
- 사업 지원 경로 및 동기, 사업 참여에 따른 애로사항 및 만족도, 성별 취업 및 승진에 대한 인식, 여성의 사업 참여 촉진 방안, 성차별 경험 등

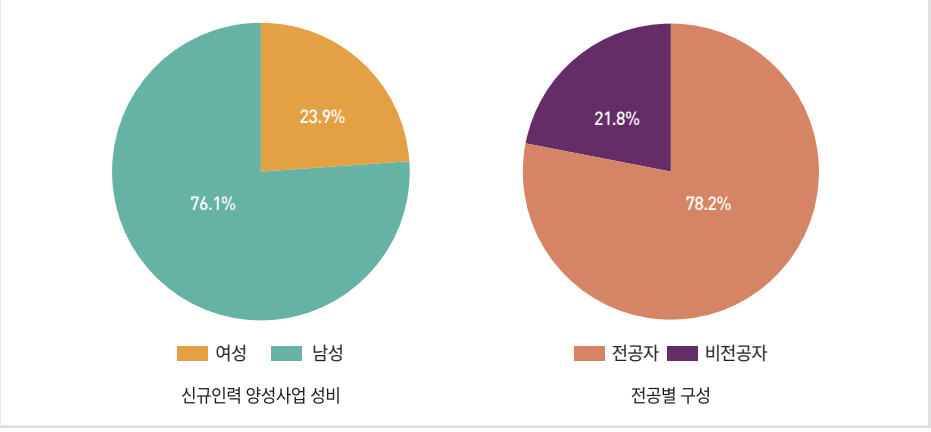
1) 본 내용은 2021년 경상남도여성가족재단이 수행한 [스마트공장 전문인력 양성사업 특정성별영향평가] 연구의 일부내용을 발췌하고 재구성함

02. 신규인력 양성사업 참여자 인식조사

사업 참여자 현황

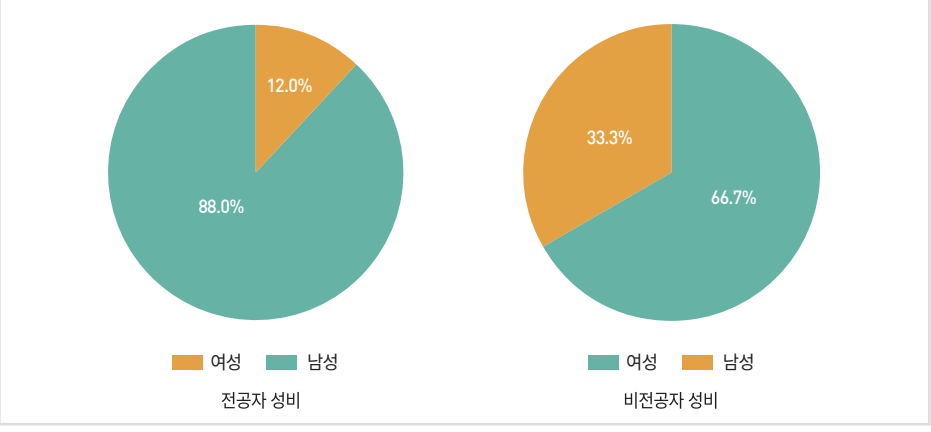
• 신규인력 양성사업 참여자 현황을 살펴보면, 여성은 23.9%, 남성은 76.1%였고, 전체 참여자 중 전공자는 78.2%, 비전공자는 21.8%로 나타나 대다수가 관련 남성 전공자임

그림1 사업 참여자 구성



• 관련 전공자 성비 현황을 살펴보면, 전공자 중 여성은 12.0%에 불과함. 비전공자 중 여성은 66.7%로 참여 여성 대다수가 비전공자로 나타남

그림2 신규인력 양성사업 전공별 성비

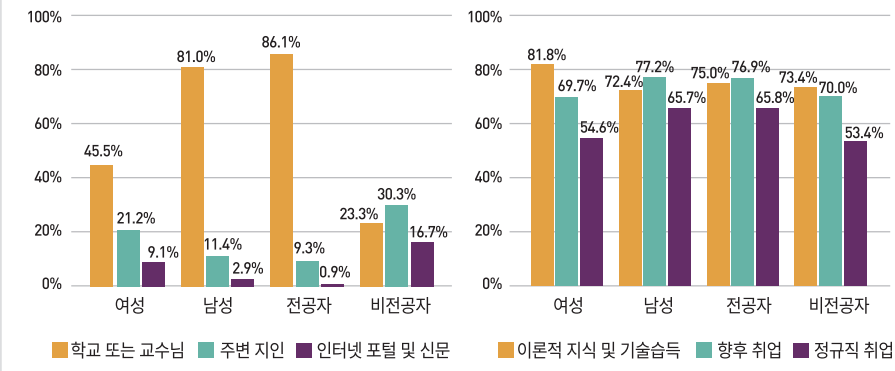


사업 지원 경로 및 동기

• 신규인력 양성사업 참여자의 지원 경로를 성별·전공별로 살펴보면, 남성 및 전공자는 각각 81.0%, 86.1%가 학교 또는 교수님을 통해 지원하였고, 여성은 45.5%, 비전공자는 23.3%가 학교 또는 교수님을 통해 지원한 것으로 확인됨. 비전공자의 지원 경로는 '주변 지인'이 가장 높게 나타나 지원 경로가 전공에 따라 매우 다름

• 지원 동기의 성별·전공별 차이가 크지 않음. 참여자 대다수는 이론적 지식 및 기술 습득, 혹은 취업에 도움이 될 것 같아 지원한 것으로 나타남

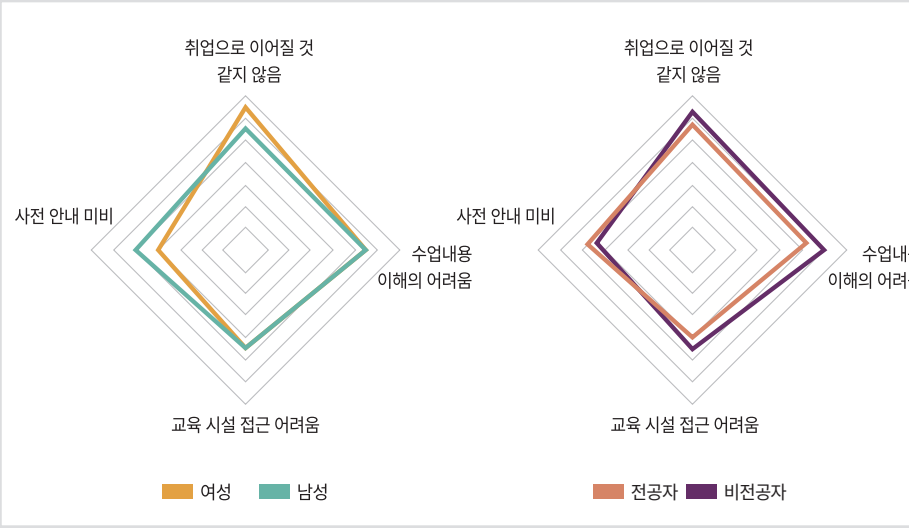
그림3 성별·전공별 지원 경로 및 동기



사업 참여자 현황에 따른 애로사항 및 만족도

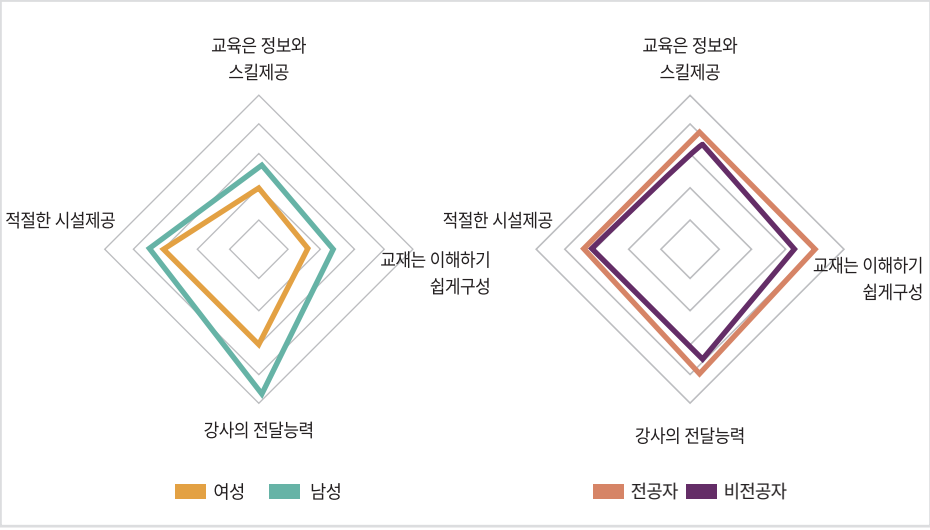
• 사업 참여에 따른 애로사항을 살펴보면, 남성보다는 여성, 전공자보다는 비전공자의 애로사항이 전반적으로 높음을 알 수 있음. 특히 '취업으로 이어질 것 같지 않다'는 문항의 경우 성별· 전공별 차이가 크게 나타나 여성과 비전공자의 취업 불안이 높음. 또한 비전공자의 경우 전공자보다 수업내용을 이해하고 따라가는데 있어 어려움이 있던 것으로 나타남

그림4 성별·전공별 애로사항



• 집단별 프로그램 참여 만족도의 경우, 애로사항과 마찬가지로 남성보다는 여성, 전공자보다는 비전공자의 만족도가 낮게 나타남. 특히 여성은 적절한 시설 제공을 제외한 3개 문항(강사의 전달능력, 교재의 구성, 교육 내용)에서 대체로 남성보다 만족도가 낮음. 전공별로 살펴보면, 비전공자의 만족도가 전공자보다 상대적으로 낮고 특히 교재가 이해하기 쉽게 구성되었다는 문항에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타남

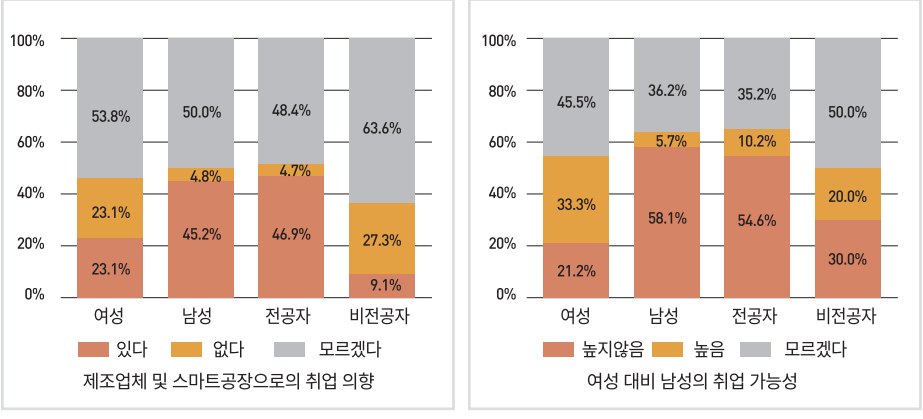
그림5 성별·전공별 만족도



스마트공장으로의 취업 의향 및 성별 취업 가능성

- 교육 종료 후 제조업체 및 스마트공장으로의 취업 의향을 살펴본 결과, 여성(23.1%)보다는 남성(45.2%), 비전공자(9.1%)보다는 전공자(46.9%)의 취업 의향이 높게 나타나 성별·전공별 차이가 있음
- 동일한 교육에 참여하였다 하더라도 남성의 취업 가능성이 여성보다 높다고 생각하는 경우가 남성은 5.7% 여성은 33.3%, 전공자는 10.2% 비전공자는 20.0%로 나타나 노동시장 진입 과정에서 나타나는 성차별에 대한 인식이 성별·전공별 차이가 있음

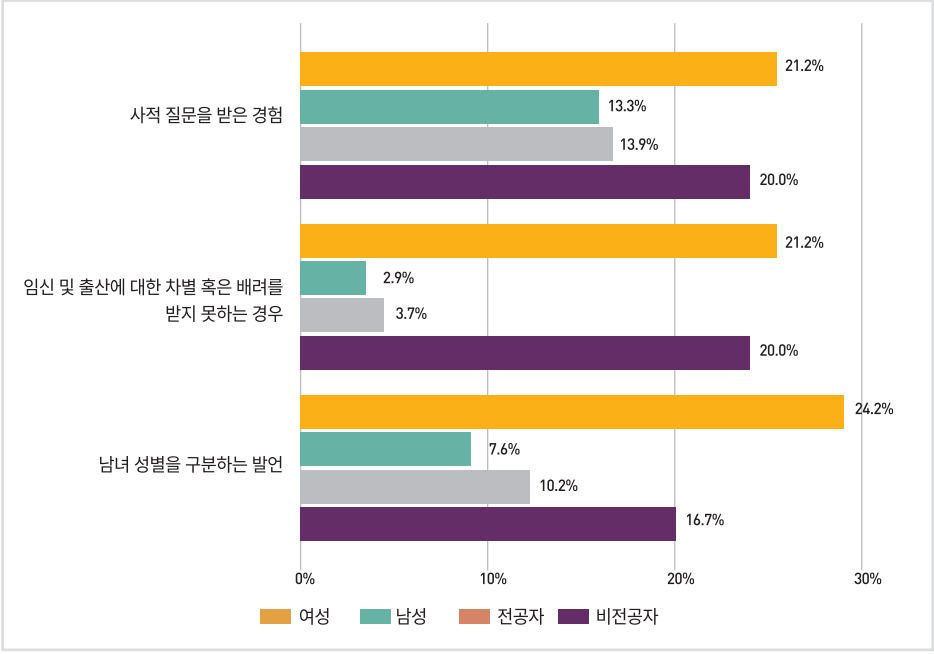
그림6 스마트공장으로의 취업 의향 및 성별 취업 가능성



성차별 경험

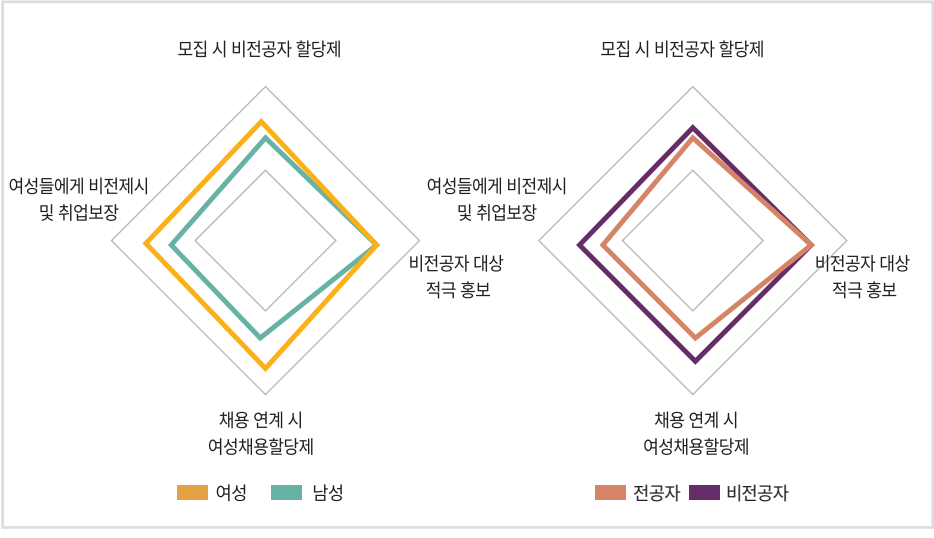
- 교육과정 중 성차별을 경험한 경우를 살펴보면, 모든 문항에 대해 남성보다 여성, 전공자보다는 비전공자의 성차별 경험율이 높게 나타나 성별·전공별 차이를 보임

그림7 성별·전공별 성차별 경험 여부



여성의 사업 참여 촉진 방안

그림8 성별·전공별 여성의 사업 참여 촉진 방안



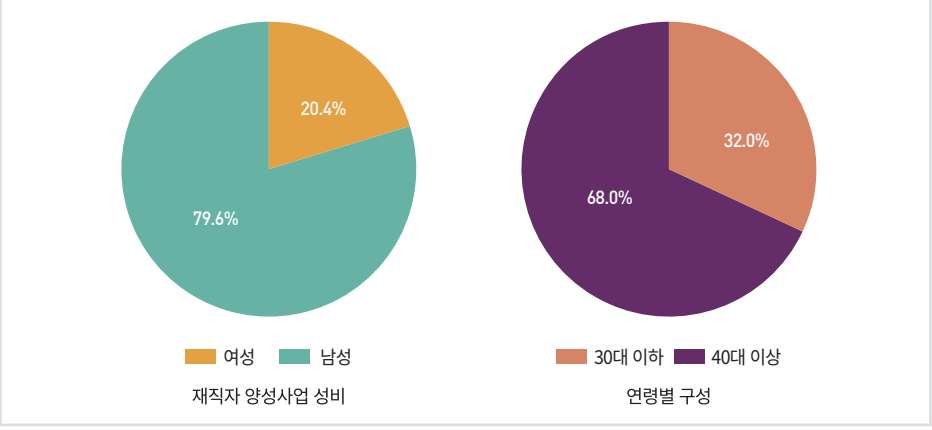
- 스마트공장 전문인력 양성사업의 여성 참여를 촉진하기 위한 방안 중 여성들이 가장 많이 선호한 방안(모집 시 비전공자 할당제 실시, 여성들에게 비전제시 및 취업 보장, 비전공자를 대상으로 적극적인 홍보, 채용 연계 시 여성채용할당제 실시)에 대한 성별·전공별 인식 차이를 살펴보면, 남성과 전공자들은 여성들에게 취업을 보장하고 채용 연계 시 여성채용할당제를 실시하는 것에 부정적으로 인식하는 경향성이 나타남

03. 재직자 양성사업 참여자 인식조사

사업 참여자 현황

• 재직자 양성사업 참여자 현황을 살펴보면, 여성은 20.4%, 남성은 79.6%였고, 전체 참여자 중 30대 이하는 32.0%, 40대 이상은 68.0%로 나타남.

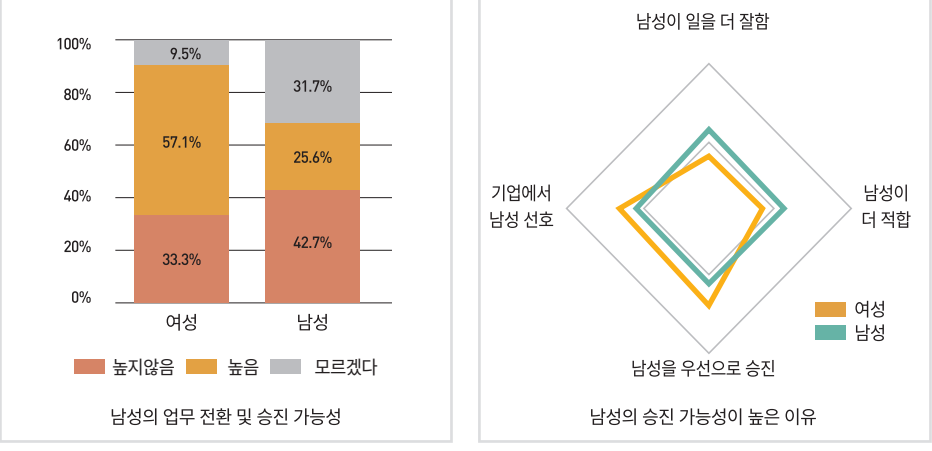
그림9 사업 참여자 구성



성별 업무 전환 및 승진 가능성

• 같은 교육과정에 참여하였다 하더라도 남성이 여성보다 업무 전환 혹은 승진의 가능성이 높다고 응답한 여성은 전체 중 57.1%이지만, 남성은 25.6% 밖에 되지 않아 해당 문항에 대한 성별 인식 차이가 크게 나타남

그림10 남성의 업무 전환 및 승진 가능성

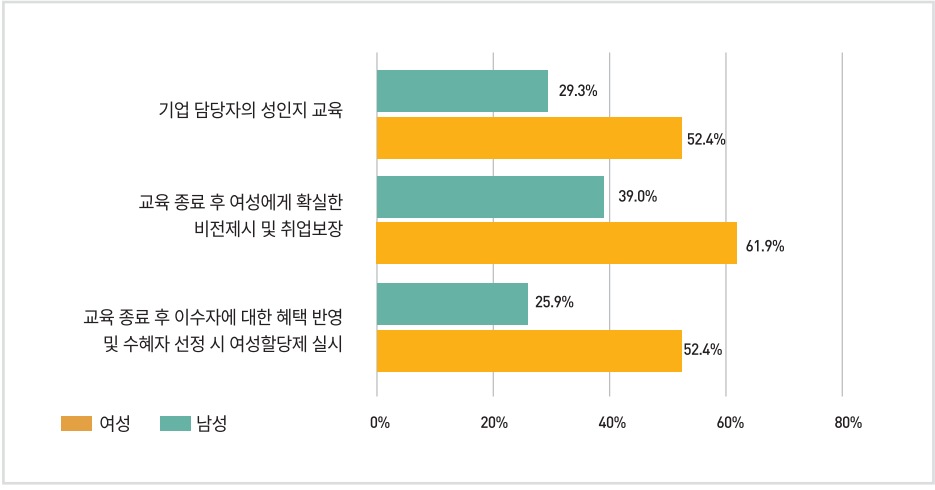


• 남성이 여성보다 업무 전환 혹은 승진의 가능성이 높다고 응답한 참여자들을 대상으로 그 이유에 대해 조사한 결과, 성별 인식 차이가 크게 나타남. 남성의 경우 '실제로 남성이 일을 더 잘하기 때문에', '해당 분야에 남성이 더 적합하기 때문에'에 응답한 경우가 많았으나 여성은 '남성을 우선으로 업무 전환 및 승진을 연계해주기 때문에', '기업에서 남성을 더 선호하기 때문에'에 응답한 경우가 많음

여성의 사업 참여 촉진 방안

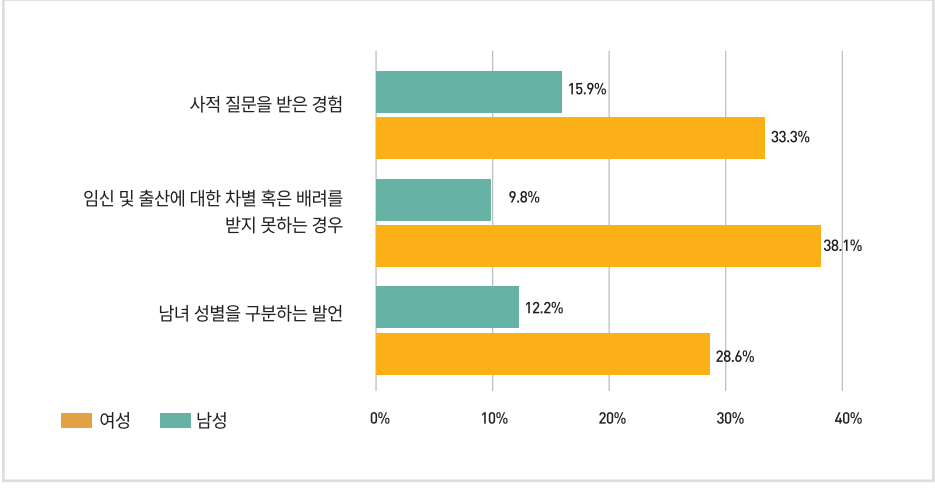
• 사업의 여성 참여 촉진을 위해 여성들이 선호하는 방안(기업 담당자의 성인지 교육, 여성에게 확실한 비전 및 취업 보장, 교육 이수자에 대한 혜택 반영 및 수혜자 선정 시 여성할당제 실시)에 대한 성별 인식 차이를 살펴보면, 남성들은 여성들에게 취업을 보장하고 채용 연계 시 여성채용할당제를 실시하는 것에 부정적으로 인식하는 경향성이 나타남

그림11 성별에 따른 여성의 사업 참여 촉진 방안



성차별 경험

그림12 성별에 따른 성차별 경험



• 교육과정 중 성차별 경험의 분석 결과를 살펴보면, 모든 문항(사적 질문을 받은 경험, 임신 및 출산에 대한 차별 혹은 배려를 받지 못한 경우, 남녀 성별을 구분하는 발언)에 대해 남성보다 여성의 성차별 경험율이 높게 나타나 성별 차이를 보임

04. 스마트공장 전문인력 양성사업의 여성 참여 증진을 위한 정책 개선 방안

• 스마트공장 전문인력 양성사업의 여성 참여 증진 및 성평등 실현을 위해 조례 반영계획, 예산 반영계획, 사업내용 및 수행방식 개선으로 구분하여 정책 개선안을 제시함

그림13 스마트공장 전문인력 양성사업 개선방안

조례반영계획	예산 반영계획	사업내용 및 수행방식 개선
- 성인지적 조례개정 (경상남도 중소기업 기술혁신 촉진에 관한 조례11조)	- 비전공자를 위한 예비스쿨 운영 - 사업 홍보 개선	- 강사 대상 성인지 교육 제공 및 성인지 교육 필수화 - 취업 연계 과정 강화

1) 조례 반영계획

• 스마트공장 전문인력 양성사업 추진의 기반이 되는 조례는 '경상남도 중소기업 기술혁신 촉진에 관한 조례 11조'로, 해당 조례의 경우 성별통계 생산 및 활용, 성별을 고려한 지원이 전혀 고려되고 있지 않아 성인지적인 조례로 개정되어야 함

2) 예산 반영계획

(1) 비전공자를 위한 예비스쿨 운영

• 상대적으로 관련 지식이 부족한 비전공자들의 사업 참여를 증진시키고 수업 이해를 돕기 위해 비전공자들을 대상으로 예비스쿨을 운영하여 수업 내용과 관련된 지식을 선행학습이 가능하도록 함

(2) 사업 홍보 개선

• 특정 학교의 특정과 재학생이 대부분을 차지하는 신규 인력 양성사업의 경우, 해당 학과 재학생이 아닌 이상 사업에 접근하는 것이 어려운 것으로 나타남. 그러므로 특정과에 한정하지 않고 전체 재학생을 대상으로 적극적 홍보를 실시하고 교외 홍보 루트 또한 구축하여야 함

• 재직자 양성사업의 경우, 열린 방식의 홍보를 통해 지역 내 다양한 스마트공장 기업들이 참여할 수 있도록 하여야 함

3) 사업내용 및 수행방식 개선

(1) 강사 대상 성인지 교육 제공 및 성인지 교육 필수화

• 강사에게 성인지 교육을 제공하거나, 성인지 교육을 이수한 강사 및 교수들에 한해 강의를 진행할 수 있도록 함

(2) 취업 연계 과정 강화

• 지역 내 스마트공장과 연계하여 취업 프로그램을 강화하고 실습 및 인턴십과 같은 다양한 기회를 제공하도록 함