

여성 인재 DB에 대한 비판적 고찰

-인천 사례를 중심으로-

Critical Consideration on the Women Leaders DB System

-Focusing on Incheon case-

홍희정*, 홍성현**

스칸디나비아 정책연구소*, 서울대학교 환경대학원 환경계획학과**

Hee-Jeong Hong(flyhongs@naver.com)*, Sung-Hyun Hong(redp97@naver.com)**

요약

최근 선진국들은 저출산·고령화 문제를 해결하기 위하여 일·가정 양립을 통한 여성 인력에 대해 주목하기 시작하였다. 한국도 여성 인력 활용을 위하여 2011년부터 여성 전문인을 중심으로 여성 인재 데이터베이스(이하 여성 인재 DB)를 구축·운영하고 있으며, 특히 인천시가 2009년부터 자체 구축한 인천 여성 인재 DB가 대표적이다.

인천 여성 인재 DB에는 2015년 현재 약 2,735명이 등록되어 있으며, 연령, 학력, 경력연수, 전공, 직종, 자격증 등의 자료를 체계적으로 데이터베이스화하고 있다. 하지만, 전문성에 대한 불명확한 규정, 데이터 입력과 같은 데이터 신뢰 문제 등과 같은 관리적 측면에서의 문제점과 DB의 인력이 특정 분야에 편중되어 있고, 전문성을 입증하는 자격증의 경우 아직 검증 되지 않은 민간 자격증까지 포괄해서 포함하는 등 활용적 측면에서의 문제점이 드러났다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 첫째, 여성 인재에 대한 명확한 개념화와 기준 정립, 둘째, DB 재정비를 통한 데이터 정확성 향상, 셋째, 지속적이고 적극적인 홍보를 통해 구직자와 구인자 모두가 활용하는 시스템 구축이 필요하다.

■ 중심어 : | 여성 인재 | 여성 인재 DB | 여성 인재 DB 제도 | 여성 인재 활용 |

Abstract

In recent years, developed countries have begun to pay attention to female workers through work-family balance in order to solve the problem of low fertility and aging. Korea has been building and running a women leaders database (hereafter, women leaders DB) centered on the female professionals since 2011. In particular, the Incheon women leader DB, which was built by Incheon city in 2009, is a classic example.

As of 2015, about 2,735 people are registered in Incheon Women Leaders DB and it is systematically creating the database such as age, education, career years, major, occupation, and certification. However, there are administrative problems such as unspecified definition on professionalism and data trust issues including data entry, and DB personnels are concentrated in specific fields. Also, in the case of certification proving expertise, the utilization problem has been revealed including inclusion of private certification not yet verified.

In order to solve these problems, we first need to clarify the concept of women leaders and establish the standard. The second is the improvement of data consistency through DB reorganization, and third is to build a system through continuous and active public relations that is used by both job seekers and recruiters.

■ keyword : | Women Leader | Women Leader DB | Women Leader DB System | Women Leader Utilization |

* 본 논문은 홍희정(2015)의 연구보고서 “여성 전문 인력 활용 방안에 관한 연구”를 토대로 작성함.

접수일자 : 2016년 12월 29일

심사완료일 : 2017년 01월 26일

수정일자 : 2017년 01월 26일

교신저자 : 홍성현, e-mail : redp97@naver.com

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

최근 저출산·고령화로 인하여 인구절벽, 유효 노동 인력의 감소 등과 같은 사회문제들이 점점 심각해지고 있다. 각국 정부는 이러한 문제가 더 이상 확산되지 않도록 출산율 제고를 비롯한 고령자의 제2의 인생 설계 지원 등 다양한 정책들을 도입하고 있다. 이중에서도 특히 저출산과 노동력 부족을 동시에 해결하기 위하여 여성 인력에 대하여 새롭게 주목하기 시작하였다.

그 동안 여성 인력은 남성 인력의 보조 수단 정도로만 치부되었고, 한국 특유의 가부장적인 문화의 영향으로 임신과 출산, 육아 등으로 인한 여성의 경력 단절은 어느 정도 당연시 되는 분위기였다. 이 때문에 여성은 조직 안에서 중요 보직을 맡아 전문성을 발휘할 수 있는 기회는 남성에 비해 상대적으로 제약될 수밖에 없었다. 그러나 저출산·고령화 문제가 사회의 중요 이슈로 부각됨에 따라 주요 선진국을 필두로 노동 시장에 바로 투입할 수 있고 더불어 인력 재교육 등을 위한 경제적 비용 부담이 적은 여성 인력을 적극 양성하기 시작하였다. 선진국들은 일·가정 양립을 통해 우수한 여성 인력이 사회 다양한 분야에 진출할 수 있도록 돕는 한편, 그 경력을 지속적으로 유지·개발하도록 지원하고 있다.

한국도 이러한 국제사회의 변화에 따라 여성 인력의 중요성을 인지하기 시작하였으며, 국가와 지역발전을 위한 신성장 동력으로써의 여성 인재를 적극 활용하기 위한 방안을 모색하고 있다. 이러한 노력의 일환으로 지난 1999년부터 구축하기 시작한 국가 인재 데이터베이스(이하 국가 인재 DB)와는 별개로 2011년부터 여성 전문인을 중심으로 한 여성 인재 데이터베이스(이하 여성 인재 DB)를 구축하였다. 이 여성 인재 DB를 통해 전문 여성 인력과 인력 시장을 연결하는 등 여성 전문 인력의 활용을 위한 기반을 마련하였다. 초창기인 2012년 당시 약 3만 2천명에 불과했던 등록자 수는 2014년 현재는 약 6만 3천명으로 늘어나 약 2배 가까이 증가 하는 등 양적으로 크게 성장하였다¹⁾. 하지만 정작

실제 이 여성 인재 DB가 노동시장과 어떻게 연계되고 있는지? 그리고 어떻게 활용되고 있는지에 대해서 관련 정보 등이 공개되지 않고 있으며, 이와 관련한 연구 역시 전무한 상황이다.

따라서 이 연구에서는 그 동안 연구가 이루어지지 않았던 여성 인재 DB에 관하여 비교적 오래전부터 자료가 축적되어 온 인천 여성 인재 DB를 사례로 실증적으로 고찰하고자 한다. 또한 여성 DB 관련 논의에서 간과되어 왔었던 DB의 실제적 활용 방안에 대해서도 함께 모색해보고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 선행연구 고찰

2000년 이후 적재적소에 인재를 활용할 수 있다는 기대감이 높아지면서 범국가적 인물정보 관리시스템 활성화되었다. 그러나 최근까지도 인재 발굴을 위한 외형적 틀만 갖추어졌을 뿐 어떻게 구성되고, 활용되는지에 대한 연구는 거의 없다. 따라서 현재까지 논의된 인재에 대한 선행연구를 살펴보고, 나아가 인재 DB, 특히 여성 인재 DB에 관한 선행연구를 살펴보고자 한다.

먼저 인재에 대한 연구로는 문미경 외(2013)의 연구가 있다. 이 연구에서는 전문 인력이란 무엇인가에 대해 정의하고, 이와 유사한 개념으로 다양하게 논의되고 있는 인재의 개념에 대해 서술하였다. 그리고 미래 여성 인재의 요건에 대해 제시하고, 여성 인재가 국내·외에서 어떻게 활용되고 있는지에 대해서 대략적으로 밝히고 있다²⁾. 여성 인재 DB에 관한 연구로 우선 박미현 외(2003)는 그의 연구에서 여성 박사들의 인력 현황을 파악하고, 이를 기반으로 효과적인 활용 방안을 모색하기 위해 여성 박사 인력 조사 및 DB 구축이 필요하다고 주장하였다. 특히, 여성 박사의 경우 현재 운영되고 있는 각 지방자치단체 여성 전문 인력 DB와 연계하여 여성 인재가 실제적인 목소리를 낼 수 있는 각종 위원회 대표로 추대 될 수 있는 기초 자료가 될 수 있어야 한다고 밝히고 있다. 이 연구는 여성 박사를 대상으로 전문 인력 DB 구축을 시도하였다는 점에서 의미가

1 2012년 32,964명, 2013년 47,068명, 2014년 63,776명

있지만, 개인정보 활용범위의 한계로 인해 조사대상자가 선별적으로 선택되어 분석되었다는 점에서 자료를 일반화하여 적용하기 어려운 한계가 있다[3]. 류정아 외(2008)는 그의 연구에서 여성 문화 인력 현황을 조사하고 그 결과를 바탕으로 기초통계 DB를 구축하고자 하였다. 그리고 유관 분야 통계 DB와의 연계를 통해 실질적으로 활용 가능한 정책 인프라를 형성해야 한다고 강조하였다. 또한 국내 문화 분야 여성 인력의 양성과 활동규모에 대한 양적 변동 및 추이를 확인함으로써 효율적인 관련 정책 수립과 성과 파악이 가능하도록 하기 위해서는 여성 문화 인력 DB 구축이 매우 시급하다고 주장 하였다[4].

2. 해외 사례

2.1 호주

호주는 각 주마다 여성 인력 DB가 존재한다. 캔버라의 Women's Register[5], 뉴사우스웨일즈의 Premier's department Register[6], 퀸즐랜드의 Register of Nominees to Government Bodies[7], 노던주의 Women's Register[8], 남호주 정부의 Premier's Directory[9], 서호주 지방정부협의회 Women's Board and Committee Membership Register[10] 등이 대표적이다. 이 중에서 ACT² Women's Register의 사례를 살펴보고자 한다. ACT Women's Register는 ACT주에 여성 인구가 절반 이상 되면서 커뮤니티 수준의 의사결정 조직에서 여성 참여의 필요성이 대두되면서 본격적으로 시작되었다. 현재 주정부 여성부(Office for Women) 관할 하에 운영되고 있으며, 전문 지식과 기술을 가지고 있는 여성들을 관련 이사회와 위원회에 매칭 시키는 역할을 하고 있다. ACT Women's Register는 구체적으로 여성 인재의 연락처, 국적, ACT 주 거주 기간, 전문지식을 보유하고 있는 분야, 학력, 근무경력(무급포함) 등에 대한 정보를 보유하고 있으며, 여성부서는 주기적으로 개인 정보와 이력서를 업데이트 하여 관리하고 있다. ACT 주의 주정부는 여성 인재 DB인 ACT Women's Register를 통해 정부의 이사회 또는 위원회의 50%가

2 ACT(Australian Capital Territory)는 호주의 수도로 흔히 캔버라로 불리움.

여성으로 구성되어 여성의 의견이 정책에 효과적으로 반영될 수 있도록 하는데 그 목적이 있다. 최근에는 ACT 주 여성 인재 DB에 가입된 여성들은 각 전문 분야에 맞는 민간 기업 인재 추천 등에도 활용되는 등 그 범위가 점차 확대되고 있다[11].

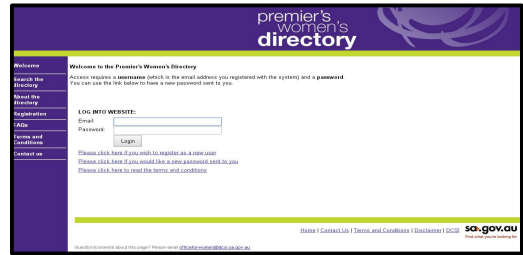


그림 1. 서호주 지방정부협의회 여성 인재 DB

2.2 오스트리아

오스트리아는 2007년 오스트리아의 교통, 혁신, 기술 연방부처인 BMVIT (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie)의 주도 아래 농업, 산림, 환경, 수자원 관리 연방부처(BMLFUW)의 협조를 얻어 설립한 여성전문가 DB가 있다.

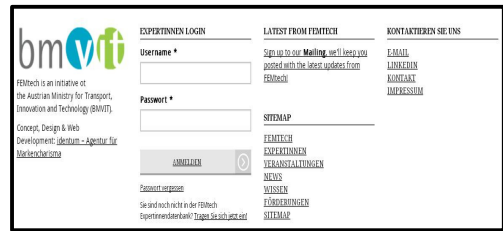


그림 2. 오스트리아 BMMT 여성 인재 DB

관련 분야 여성전문가를 발굴하기 어려운 점에 착안하여 여성전문가 DB를 구축하게 되었다. 현재 오스트리아의 여성전문가 DB는 100개 지역, 1,600명 이상의 자연과학 또는 기술을 전공한 여성들에 대한 전문분야, 경력사항 등에 대한 정보를 보유하고 있으며, 그 외 법, 사회과학, 경제학에 대한 여성전문가에 대한 정보도 추가적으로 구축하고 있다. 주로 대학, 연구기관에서 연구를 함께 진행할 여성전문가를 검색하는 용도로 활용되었지만, 지금은 전문가 심사위원단, 프로젝트 연사, 세

미나 및 토론 진행, 직업 멘토링 등에도 DB가 활용되고 있다[12].

호주와 오스트리아의 사례를 보면, 정부가 주도적으로 여성 인재 DB 구축을 위해 나서고 있으며, 주기적으로 관련 정보를 업데이트하고 관리한다는 점, 그리고 실제 노동시장과 연계되고 있다는 점에서 그 시사점을 찾을 수 있다.

III. 국가 인재 DB와 여성 인재 DB 현황

1. 국가 인재 DB³

우리나라 인사혁신처에서 관리하는 인재풀은 크게 국가 인재 DB와 여성 인재 DB로 나눌 수 있다. 국가 인재 DB는 정부 주요 직위 인선에 있어 공정성과 효율성을 높이기 위해 지난 1999년 도입한 인물정보 관리시스템이다. 국가 인재 DB는 2015년 현재 262,175명 가입되어 있으며, 전체 성비는 남성이 79% 여성이 21%로 그 차이가 매우 크다. 이는 고위직 여성 비율 자체가 낮다는 점, 국가 주요 인선 및 정부위원회 참여를 위한 인력풀에 여성의 비율 자체가 매우 낮다는 점에서 기인한다고 볼 수 있다. 이는 구체적으로 분야별, 직종별 현황을 살펴봤을 때 더욱 극명하게 드러난다[표 1][표 2].

먼저 분야별 현황을 봤을 때, 여성은 주로 교육, 문화/예술, 기타 분야에 많이 등록되어 있고, 경찰/치안, 경영/공정거래/홍보/언론 등의 분야 인재풀이 취약한 것으로 나타난다. 다음으로 직종별로 살펴봤을 때, 여성은 기타(종교/문화예술/체육) 직종 비율이 높은 반면 공공기관 임직원, 언론인 등의 비율은 매우 낮았다. 국가 인재 DB는 정부 주요 직위 인선에 공정성과 효율성을 높이기 위한 목적을 가지고 시행되었지만, 의도치 않게 이미 인재풀 자체가 특정 성(性)에게 유리하게 배치되어 있다는 것을 확인할 수 있다. 그리고 인사혁신처에서 제공한 인재 활용 현황 자료에서는 추천직위, 추천인, 건수 등이 기재되어 있지만 성별은 구분되어 있지 않았다. 따라서 지금 시행되고 있는 국가 인재 DB가 실효성 있게 활용되기 위해서는 성별 구분을 통해 성별에

따른 차이가 어떻게 나타나는지까지 포함 할 필요가 있을 것으로 판단된다[13].

표 1. 국가 인재 DB 분야별 성별 현황

(단위: %)

	남성	여성
경영/공정거래	92.7	7.3
법무/사법/인권	84.5	15.5
과학기술/정보통신	80.9	19.1
재정/통상/금융/회계	82.9	17.1
문화/예술/체육/관광	63.4	36.6
의학/약학	64.9	35.1
복지/청소년/환경/노동	65.4	34.6
산업/자원/특허	79.7	20.3
교육	63.0	37.0
홍보/언론	90.3	9.7
지방자치	79.1	20.9
건설/교통	79.4	20.6
인사/정부관리	85.6	14.4
농림/해양/축산	91.1	8.9
외교/통일/국방	87.8	12.2
경찰/치안	94.9	5.1
기타(소방/방재 포함)	57.4	42.6

자료: 인사혁신처 내부자료 (2015) 재구성

표 2. 국가 인재 DB 직종별 성별 현황

(단위: %)

	남성	여성
교육인 (교수/연구원)	73.6	26.4
공무원 (국립대교수 및 정치인포함)	86.3	13.7
경제/기업/금융인	74.2	25.8
전문직업인 (변호사, 회계사, 의사)	78.3	21.7
언론인	92.8	7.2
공공기관 임직원	93.5	6.5
기타 (종교인/문화예술/체육인 등)	58.9	41.1

자료: 인사혁신처 내부자료 (2015) 재구성

2. 여성 인재 DB⁴

여성가족부에서 관리하는 여성 인재 DB는 2011년부터 구축되기 시작했으며, 2015년 현재 63,776명이 등록되어 있다. 여성 인재 DB에 등록된 직종별 현황을 살펴보면[표 3], 교육인이 40%로 가장 높게 나타나고, 공공기관 임직원은 0.8%로 매우 낮게 나타난다. 이는 국가 인재 DB에 등록된 정보와 유사한 결과이다[표 4]. 다만, 여성 인재 DB의 경우 경제/기업/금융인의 비율이 국가 인재 DB보다 높게 나타나는데 이는 가입 조건, 분류 기준의 차이에 따른 결과로 판단된다[14].

3 인사혁신처에 자료 요청을 통한 현황자료에 근거하여 작성하였음.

4 여성가족부에 자료 요청을 통한 현황자료에 근거하여 작성하였음.

표 3. 여성 인재 DB 직종별 현황

(단위: %)

	비율
교육인 (교수/연구원)	40.9
공무원 (국립대학교수 및 정치인포함)	16.0
경제/기업/금융인	26.5
전문직업인 (변호사, 회계사, 의사)	10.3
언론인	-
공공기관 임직원	0.8
기타 (종교인/문화예술/체육인 등)	5.5

자료: 여성가족부 내부자료 (2015) 재구성

표 4. 여성 인재 DB vs 국가 인재 DB 직종별 현황

(단위: %)

	여성 인재	국가 인재
교육인 (교수/연구원)	40.9	44.2
공무원 (국립대학교수 및 정치인포함)	16.0	20.3
경제/기업/금융인	26.5	18.2
전문직업인 (변호사, 회계사, 의사)	10.3	10.8
언론인*	-	1.3
공공기관 임직원	0.8	0.5
기타 (종교인/문화예술/체육인 등)	5.5	4.7

* 여성가족부는 별도 분류체계로 관리하고 있지 않음.

자료: 여성가족부 내부자료(2015), 인사혁신처 내부자료 (2015) 재구성

3. 국가 인재 DB와 여성 인재 DB의 차이점

국가 인재 DB와 여성 인재 DB의 가장 큰 차이점은 제도 도입의 목적이다. 국가 인재 DB는 정부 주요 직위 인선의 효율성과 공정성을 위해 도입했다면, 여성 인재 DB는 공공부문에서 여성의 다양한 여성 인재를 발견하기 위함이다. 그 외 관리부서, 가입기준 등에서 차이가 있다. 이를 간략하게 나타내면 [표 5]와 같다[15].

표 5. 국가 인재 DB와 여성 인재 DB 비교

	국가 인재 DB	여성 인재 DB
관리부서	인사혁신처	여성가족부
도입시기	1999년	2011년
도입목적	정부 주요 직위 인선의 효율성과 공정성을 위해 도입	공공부문 정부위원회나 공직활동에 여성참여가 활발하게 이루어지기 위해 다양한 분야에서 활동하고 있는 여성인재들을 발굴
가입기준	공통	· 「공공기관의 운영에 관한 법률」의 적용을 받는 공공기관의 기관장/임원/과장급 · 대학의 조교수 이상 · 변호사, 의사, 공인회계사 등 전문직 종사자 · 5급 이상 국가공무원 및 5급 이상 지방공무원 또는 이에 상당하는 공무원
	차이	· 상정법인의 임원 및 유망 중소기업 경영인 · 전문분야별 주요 법안, 협회, 단체 등의 임원급 이상에 해당하는 자

	· 기타 인물정보 관리심의회가 DB에 수록할 필요가 있다고 인정하는 자	· 기타 추천이 필요하다고 인정되는 각계 전문가(지방의회 의원, 당직자 등)
추천직위	· 장관관 등 정무직 공무원 · 공공기관 기관장 및 임원 · 각종 정부위원회 위원 · 각종 선발전사위원회 위원 · 정책자문위원회 등	· 각종 정부위원회 여성위원 · 여성관련 분야 의견수렴 및 자문 · 여성관련 정부정책 교육 강사 · 여성 및 양성평등 시정 홍보
근거	· 국가공무원법 제19조의3 (공직후보자 등의 관리) · 공직후보자에 관한 정보의 수집 및 관리에 관한 규정 (대통령령)	· 여성발전기본법 제6조 및 제15조 · 제3차 여성정책기본계획

자료: 홍희정(2015) 재인용

IV. 인천 여성 인재 DB⁵ 분석

1. 인천 여성 인재 DB 개요⁶

인천시는 2008년 이후 여성의 사회 참여 확대를 지원하기 위해 공공기관 및 민간 분야에서 일정 자격을 갖춘 전문 여성인재에 관한 정보를 수집하여 관리하고 있다. 인천시에서 관리하는 여성 인재 DB는 인천시청 각 부서 소속 위원회 등에서 여성 위원 추천 요청이 있는 경우 경력과 전문성을 고려하여 적격자를 추천하기 위한 목적으로 구축되었다.

여성 인재로 등록되기 위해서는 앞에서 살펴본 [표 5]의 여성 인재 DB 가입 조건에 다음 사항이 추가된다. 문화, 예술, 체육, 과학 등 전문분야 관련 훈장 및 포상 수여자, 대통령 표창 수여자, 국가대표선수로서 국내외 경기대회 수상자, 무형문화재 보유자, 명인·명장, 문인, 예술인, 음악인, 영화감독, 방송인, 체육인, 과학기술인, ICT·벤처기술인 등 해당분야의 전문성이 전제되어야 하는 경우에는 관련 기관, 협회, 단체가 추천한 사람 중 DB에 수록할 필요가 있다고 인정되는 사람이다.

인천 여성 인재 등록은 온라인을 통해 본인이 직접 등록하거나, 오프라인에서 우편으로 신청서를 제출하는 방법이 있다. 인천 여성 인재 DB는 기술적으로 국가 여성 인재 DB와 연동되지 않으나 개인정보 활용범위에 동의할 경우 국가 여성 인재 DB에 관련 정보가 제공될

5 정확한 명칭은 인천 여성 전문 인력 데이터베이스이지만 연구의 일관성을 위해 인재 DB로 지칭하고자 함.

6 인천시는 여성 인재 DB에 구축된 자원정보(2차) 및 신규등록 발굴을 위해 지난 8월부터 DB 제정비를 실시하였음. 정비대상은 총 2,600명으로 웹페이지에 구축된 인력 중 미정비 인력을 대상으로 실시함.

수 있다.

인천 여성 인재 DB에 가입하기 위해서는 연령, 학력, 경력, 전공, 전문분야, 자격증 등을 등록해야 한다. 이는 적재적소에 인재를 활용하기 위한 기초 자료로 활용된다.

2. 인천 여성 인재 DB 분석틀

이 연구는 우선 인천 여성 인재 DB를 분석하기 위해 기초 자료를 수집하였으며, 자료를 분석하고 문제점과 해결방안을 모색하고자 한다. 이를 바탕으로 연구분석틀을 구성하면 다음 [그림 3]과 같다.

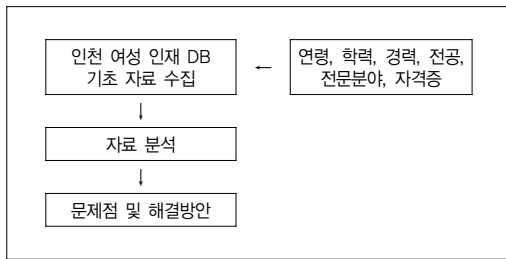


그림 3. 연구분석틀

3. 인천 여성 인재 DB 자료 현황

2015년 현재 인천 여성 인재 DB에 등록된 인원은 총 2,735명이며, 이 중에서 2015년 9월까지 신규 및 웹페이지 재정비를 통해 개인정보 활용에 동의를 하여 자료 분석에 활용될 수 있는 인원은 171명으로 파악된다[16]. 인천여성 인재 DB의 중요한 정보사항은 연령, 학력, 경력연수, 전공분야, 직종, 전문분야로 구분된다.

먼저 연령을 살펴보면 인천 여성 인재 DB는 50대가 가장 많고, 다음으로 40대와 30대의 순으로 많은 것으로 나타난다. 이는 전국 여성 경제활동 참가율을 기준으로 비교했을 때 비슷한 결과이다. 다만, 15-29세와 60-69세의 연령대를 비교했을 때, 인천 여성 인재 DB에 젊은층이 낮은 것은 두 가지 이유로 유추할 수 있다. 첫째, 인천 여성 인재 DB에 대해 아직 젊은 전문인들이 인지하지 못했을 가능성이 높다. 둘째, 여성 전문인이라고 했을 때 전문성의 특성을 감안하면 단순히 경제활동을 하고 있는 인구와 차이가 발생할 수 있다.

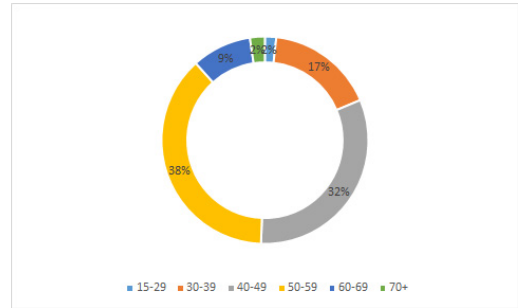


그림 4. 인천 여성 인재 DB - 연령대

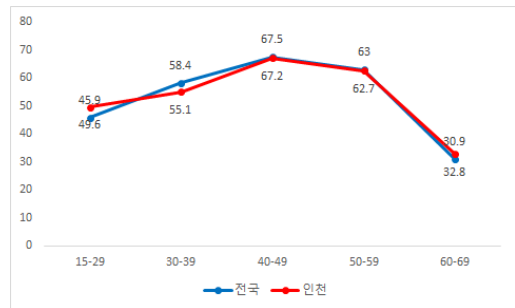


그림 5. 연령별 여성 경제활동 참가율

다음으로 학력을 살펴보면, 인천 여성 인재의 경우 학사학위 소지자가 57.3%로 가장 많으며 다음으로 석사(12.9%), 전문학사(12.3%)의 순으로 높게 나타난다. 이를 통해 인천 여성 인재 DB에 등록된 사람들은 일반 4년제 대학을 졸업하고 전문 자격증을 취득한 사람이 많을 것으로 유추할 수 있다.

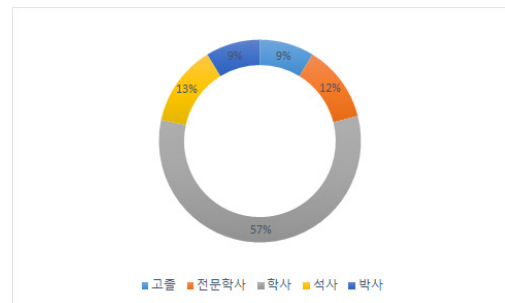


그림 6. 인천 여성 인재 DB - 학력

경력연수의 경우 7년 이상이 전체 42.6%로 가장 많고, 다음으로 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만이 많은 것으로 나타났다. 이는 학력을 살펴봤을 때와 마찬가지로 인천 여성 인재 DB에 등록된 여성 전문인은 전문 학위소지자보다 실무경험이나 특수 재능을 요구하는 직종에 종사하는 경향이 높기 때문인 것으로 유추할 수 있다.

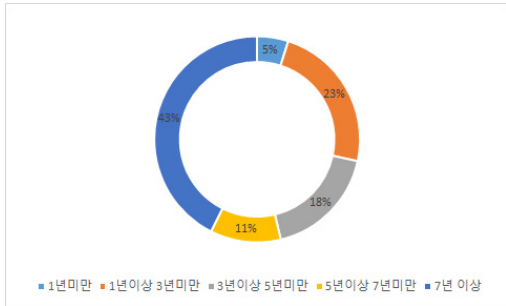


그림 7. 인천 여성 인재 DB - 경력연수

전공분야를 분석하기 위해 일반 4년제 대학 전공 분류표를 기준으로 하여 총 11개 분야로 구분하였을 때, 사회과학 전공자가 가장 많았고, 다음으로 공과대학, 의료계(의학/보건/약학/간호) 관련 전공자가 많은 것으로 나타났다. 인천 여성 인재 DB에 등록된 인력의 전공분야를 보다 세부적으로 분석한 결과, 현재 사회과학 전공자가 가장 많은 것으로 나타났고, 자연계는 다소 부족한 것으로 나타났다.

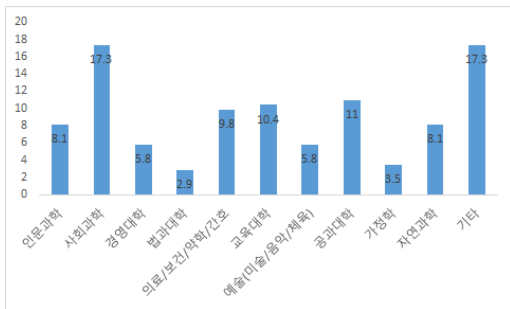


그림 8. 인천 여성 인재 DB - 전공분야

인천 여성 인재 DB에서 구분하고 있는 직종은 총 15

개 직종이며, 전문직업인이 가장 많았고, 다음으로 교육인과 연구학술인이 많은 것으로 나타났다.

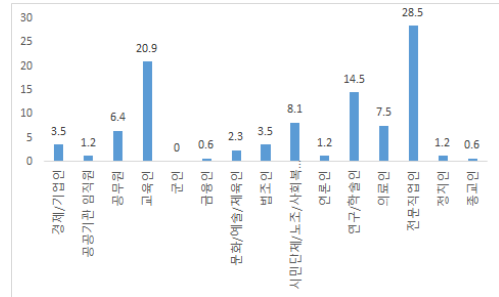


그림 9. 인천 여성 인재 DB - 직종

전문분야는 총 30개 분야로 교육분야와 복지/여성/청소년/가족 분야에 종사하는 인력이 가장 많았고, 다음으로 의료분야 종사자가 많은 것으로 나타났다. 그러나 경찰/치안, 과학기술, 교통, 국방/안보/외교/통일/보훈, 산업/자원/특허, 재정/예산/세제, 정치/선거/입법, 통상/관세/조달 등 총 8개 분야에서는 전문가가 한명도 없는 것으로 나타나 특정 분야의 인재 부재가 심각함을 판단할 수 있다.

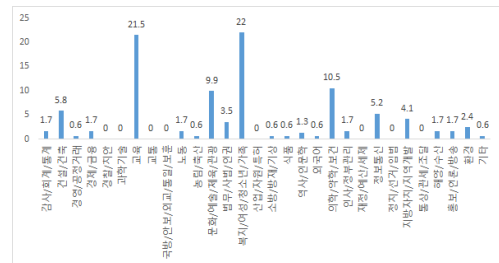


그림 10. 인천 여성 인재 DB - 전공(세부분야)

인천 여성 인재 DB에 가입된 여성 전문인들의 82%가 자격증을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 분야별로 구분했을 때, 전체 18개 분야 총 69개 종류의 자격증을 취득한 것으로 나타났으며, 이 중에서 교육 관련 자격증 보유자가 가장 많았고, 다음으로 사회과학에 포함된 사회복지사 자격증을 취득한 사람이 많은 것으로 나타났다. 그리고 자격증의 경우 복수 취득자도 많았는데 특히 사회복지, 컴퓨터 관련 자격증을 복수로 취득하는

경향이 높게 나타났다. 이는 전공과 무관하게 사후 자격증을 취득하여 전문인이 되고자 하는 욕구가 반영된 것으로 판단된다. 그리고 특수 전문 분야의 경우 해당 전공과 관련하여 복수 취득자가 많았다. 예를 들면, 해기면허, 해양조사산업기사 등은 개인이 복수로 취득한 경우가 많았다. 반면, 17.4%는 자격증을 하나도 보유하고 있지 않은 것으로 나타났다.

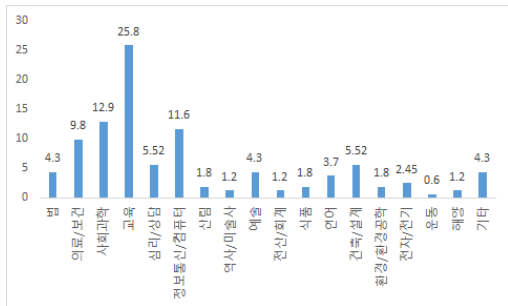


그림 11. 인천 여성 인재 DB - 자격증 종류

V. 인천 여성 인재 DB 문제점과 해결방안

인천 여성 인재 DB 자료를 분석한 결과, 크게 인천 여성 인재 DB의 문제점을 관리적 측면과 활용적 측면으로 구분할 수 있다. 먼저 관리적 측면에서 첫째, 여성 인재 DB 가입 조건인 전문성에 대한 개념 정의 등이 명확하게 규정되어 있지 않았다. 인천 여성 인재 DB에 최초 가입하기 위한 요건 사항이 규정되어 있음에도 불구하고, 실제 분석했을 때, 가입 요건에 부합하지 않는 가입자가 상당수 발견되었다. 가령, 사설학원 강사, 보험설계사, 영업사원 등의 직업을 가진 사람들도 DB에 가입하였으나, 일반적인 사회 통념상 이러한 직군을 전문가로 지칭하기에는 무리가 있다. 그리고 최근에도 전문가라고 하기 힘든 사람들도 계속해서 DB에 포함되는 등 문제가 개선되지 않고 있다. 따라서 향후 재정비 사업을 통해 여성 인재에 대한 명확한 정의와 함께 진정한 의미의 전문가를 DB화할 필요가 있다. 둘째, DB 정보 누락 및 체크 오기로 인하여 데이터에 대한 신뢰성이 낮다는 점이다. 실제 DB에서 직종과 전공분야에 대

한 체크 오기가 다수 발견되었고, 학력과 경력 역시 상이한 경우가 많았다. 뿐만 아니라 학력과 경력을 단순 표기 하거나, 최종 학력과 경력을 표시하지 않아 DB 가입 여부만을 가지고 전문가로 판단하기 어려운 점 등이 발견되었다. 따라서 체계적인 관리를 통해 데이터의 신뢰성을 높이고, 실제 활용가능한 DB가 구축될 수 있도록 데이터의 정합성을 보다 향상시켜야 할 것이다.

다음으로 여성 인재 DB의 활용적 측면에서의 문제점은 그 동안 축적된 DB가 특정 분야에만 편중되어 적체적소에 필요한 인재를 찾는다는 DB의 목적을 달성하지 못할 가능성이 높다. 특히 이공계 분야 인재풀의 경우 자료가 매우 부족하므로 추가적인 자료 보완 등의 조치가 시급한 상황이다. 두 번째로 여성 인재 DB에 가입한 전문가들의 표정인 자격증 관련 조사 결과, 국가 공인 자격증과 민간 자격증이 혼재되어 자격증의 유무만으로는 각 분야에 대한 전문성을 판단하기 어려웠다. DB에 기록된 자료를 보면, 국가가 검증한 공인 자격증과 함께 특정 민간단체가 발급하여 아직 자격증에 대한 검증이 이루어지지 않은 민간 자격증까지 포함되어 있었다.

이러한 문제점을 해결하고 여성 인재 DB의 제대로 된 활용을 위하여 다음과 같은 방안을 제안하고자 한다. 첫째, 여성 인재에 대한 명확한 개념화와 기준의 정립이다. 여성 인재 DB 구축의 목적은 사회가 여성 인재를 체계적이고 효율적으로 관리하여 적체적소에 유능한 인재를 배치·활용하기 위함이다. 그러나 현재 인천 여성 인재 DB에는 전문인과 일반인의 경계가 모호하여 어느 수준까지를 전문인으로 보고 관리해야할지를 결정할 수 없었다. 예를 들어 사회복지사의 경우 오랫동안 사회복지사로써 실무를 경험하고, 관련 학위를 취득했을 경우 충분히 전문가로 판단 할 수 있지만, 단지 관련 자격증만을 소지한 경우까지 전문가로 인정하기는 어렵다. 그리고 자격증 소지 여부에서도 국가공인자격증과 민간자격증을 구분하고, 더 구체적으로는 전문 면허(의사, 변호사 등)를 구분할 필요가 있다. 이를 통해 특수면허 전문가, 일반 전문가, 실무형 전문가를 구분할 수 있을 것으로 판단된다. 둘째, 인천 여성 인재 DB에서 직종과 전공분야 미스매칭 데이터가 많이 발견된

다. 여성인재를 적재적소에서 활용하기 위해서는 직종과 전공분야가 전문성을 판단하는 근거가 되기 때문에 관련 자료에 대한 업데이트가 신속하고 정확하게 이루어질 필요가 있다. 학력이나 경력 사항이 누락되거나 제대로 기재하지 않아 실제 인재로 판단하기 어려운 문제점도 발견되었다. 따라서 전체적으로 DB 재정비 작업이 필요할 것으로 판단된다. 오스트리아와 같이 정부 정기적으로 신상 정보를 업데이트 할 필요가 있다. 오스트리아는 효과적 관리를 위해 업무 전담 관리를 고용하여 활용하고 있다. 여성 인재 DB를 전담하는 담당자는 전화, 이메일 등을 통해 적극적으로 DB 정보를 업데이트하고 관리한다. 이를 벤치마킹 할 필요가 있다.

셋째, 지속적이고 적극적인 홍보를 통해 다양한 전문인재를 확보해야 한다. 또한 기업 등은 이 시스템을 통해 필요한 전문 인력을 채용할 수 있도록 해야 한다. 현재 인천 여성 인재 DB는 다양한 분야의 인재를 확보했다고 보기 어려울 만큼 특정분야에 치중되어 있었다. 특히 이공계 인력풀이 부족한 만큼 인천에 소재하고 있는 관련 연구기관 등을 중심으로 보다 적극적인 홍보가 필요할 것으로 판단된다. 후주의 ACT 주의 여성 인재 DB는 정부 기관의 여성 위원을 늘리기 위해 처음 사업을 시작하였다. 하지만 현재는 부족한 과학 분야 여성인재를 육성하기 위하여 과학 분야 여성인재를 발굴하고 활용할 경우 인센티브를 제공 하는 등 적극적인 인재 확보를 위해 노력하고 있다. 인천시도 여성 인재 발굴을 위한 다양한 방안을 간구하여 여성 인재풀을 보다 확장할 필요가 있다. 이를 위해 인천시 내의 국가기관, 준정부 기관 및 연구기관, 기업 등을 대상으로 여성 인재 발굴 및 확보를 위한 간담회 등의 마련 등이 시급한 것으로 판단된다. 그리고 인천시는 이상의 연구 결과 현재 여성 인재 DB는 여전히 보완해야 할 과제가 많이 남아있으나, 여성인력 활용을 위한 기초 데이터를 제공한다는 점에서 큰 의의가 있다. 선진국에서 일·가정 양립의 성공적 정착을 통해 저출산 고령화 문제를 극복하고 있듯이 한국도 보다 정교한 DB를 구축함으로써 효율적인 여성 인력 관리가 이루어질 수 있기를 기대한다.

참고 문헌

- [1] 여성가족부 내부자료, 2015년 9월.
- [2] 문미경, 박성정, 신선미, 이택면, 김복태, *미래 여성인재 전략적 양성방안*, 한국여성정책연구원, 2013.
- [3] 박미현, 변화순, 신현식, *여성박사인력 인적자료 조사 및 DB 구축방안 연구*, 한국여성개발원, 2003
- [4] 류정아, 박진, 문현아, *여성문화인력 실태조사 및 DB 구축방안 연구*, 문화체육관광부·한국문화관광연구원, 2008.
- [5] http://www.communityservices.act.gov.au/women/act_women_register#joining
- [6] <http://www.boards.dpc.nsw.gov.au>
- [7] <http://www.communities.qld.gov.au/communityservices/women>
- [8] <http://www.womenonboard.nt.gov.au>
- [9] <http://premiers.womensdirector.sa.gov.au/?section=856>
- [10] <http://premiers.womensdirector.sa.gov.au/?section=856>
- [11] http://www.communityservices.act.gov.au/women/act_women_register#joining
- [12] <http://bmvit.gv.at>
- [13] 국가인사혁신처 내부자료, 2015년 8월.
- [14] 여성가족부 내부자료, 2015년 9월.
- [15] 홍희정, *여성 전문 인력 활용방안에 관한 연구 - 인천 여성 인재풀(pool)을 중심으로*, 인천여성가족재단, 2015.
- [16] 인천광역시 내부자료, 2015년 9월.

저 자 소 개

홍 희 정(Hee-Jeong Hong)

정회원



- 2009년 2월 : 이화여자대학교 행정학과(행정학석사)
- 2015년 2월 : 이화여자대학교 행정학과(행정학박사)
- 2015년 7월 ~ 12월 : 인천여성가족재단 부연구위원

▪ 2017년 현재 : Scandinavian Institute for Policy Studies(Stockholm). Senior Researcher

<관심분야> : 성인지예산, 양성평등, 스웨덴 모델

홍 성 현(Sung-Hyun Hong)

정회원



- 2006년 2월 : 서울대학교 환경대학원 환경계획학과(도시계획학석사)
- 2017년 현재 : 서울대학교 환경대학원 환경계획학과(도시계획학 박사수료)

<관심분야> 주택금융, 주택정책, 사회정책