

경기도 청년실업정책의 성별영향평가

— 경기청년뉴딜사업을 대상으로 —

연구책임자 : 이 은 아 (본원 선임연구원)

공동연구자 : 이 해 진 (본원 위촉연구원)

● ● ● 발 간 사

1995년 북경에서 열린 제4차 <세계여성대회>에서 “성 주류화”가 양성평등사회 구현을 위한 새로운 전략으로 채택된 이후 각국은 이를 실현시키기 위한 다각도의 노력을 하고 있습니다. 특히 정책에 대한 성별영향평가는 성 인지적 관점을 정책에 통합시킴으로써 실질적으로 정책의 수혜가 남녀 모두에게 양성평등하게 미치도록 하는데 있어서 매우 중요합니다.

우리나라도 「여성발전기본법」 개정을 통해 2003년 3월부터 국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하도록 의무화 되었습니다. 특히 지방자치단체는 주민 생활과 실질적으로 맞닿아 있기 때문에 지역의 정책 사업에 대한 성별영향평가는 훨씬 더 구체적이며 정책의 실효성을 높이는데 기여할 것으로 기대됩니다.

본원은 지난 5월 개원 이후 기본연구과제의 하나로 경기도 주요 5개 정책(노인복지, 청소년문화, 농업인력육성, 공공근로, 청년실업)에 대한 성별영향평가 연구를 진행해 왔습니다. 경기도는 2004년에도 ‘성별영향평가를 위한 기반 조성 연구’를 용역과제로 수행한 바 있으며, 이러한 기초연구를 바탕으로 이번 연구에서는 범위와 내용 면에서 좀더 깊이를 더 할 수 있었습니다. 그리고 지난 11월에는 연구결과를 중심으로 공개 토론회를 개최하여 각계 전문가들의 다양한 의견들을 수렴할 수 있었습니다.

이제 2005년을 마무리하는 시점에 연구보고서를 발간함으로써 연구결과를 함께 공유하고 경기도의 성 인지적 정책방향을 함께 모색해 볼 수 있게 된 것을 기쁘게 생각하며, 본 연구결과가 후속 정책수립과정에 반영됨으로써 양성평등한 경기도를 만들어 가는데 기여할 수 있기를 기대합니다. 아울러 본 연구의 중요성을 이해하시고 귀한 자문을 제공해 주신 한국여성개발원 김양희 선임연구위원, 박수미 연구위원, 김은경 전문연구원, 상지대 신경아 연구교수와 짧은 기간동안 방대한 연구를 수행한 본원의 연구자 여러분께 감사를 드리며, 특히 자료 협조와 도움을 주신 경기도 공무원분들과 관련기관 실무자분들께 감사드립니다.

2005년 12월

(재)경기도가족여성개발원

원 장 박 속 자

요 약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 성평등을 위한 국제사회의 노력의 일환으로 정책에 대한 성 분석(性 分析)이 강조되고 있으며, 많은 국가에서 성 주류화 실현을 위해 성별영향평가를 실시하고 있음. 이러한 국제적 흐름에 따라 여성가족부는 2005년 총 57개 기관의 주요정책에 대한 성별영향평가를 실시하였음.
- 정책은 일반적으로 성 중립적이라고 여겨지나 정책의 입안 및 시행 과정과 결과에 대한 면밀한 검토가 생략되는 경우, 결과적으로 성별에 따라 불평등한 영향을 미칠 수 있음. 따라서 정책에 성 인지적 관점을 포함하고 성 차별성을 제거하기 위해서 성별영향평가가 필요함.
- 성별영향평가가 도입·시행되는 단계에서 경기도가 자체적으로 도정 사업에 대한 성별영향평가를 실시하는 것은 매우 선도적이라 할 수 있음. 지방자치단체는 주민들에게 실질적 정책 서비스를 전달하는 일차적인 행정조직체계이므로 지역 사회의 양성평등에 미치는 영향이 큼. 따라서 성평등과 여성의 기본적 인권보장 실현을 위해 지역정책에 대한 성별영향평가가 요구됨.
- 최근 여성 인력활용의 중요성이 높아지고 있음에도 불구하고 노동시장 내 성별 불평등이 여전히 존재하며, 특히 고학력 여성의 실업문제가 심각함. 본 연구는 경기도 청년실업 정책 가운데 올해부터 시범사업으로 실시되는 ‘청년뉴딜사업’을 중심으로 청년실업정책에 대한 성별영향평가를 분석하고, 성별 요구와 특성 및 차이를 분석·검토하여 향후 성 인지적인 사업 방향을 모색하고자 함.
- 청년뉴딜사업은 만 15세 이상 29세 이하의 청년 구직자를 그 대상으로 취업을 지원하는 사업으로 1단계 개인별 밀착상담, 2단계 직업훈련 또는 직장체험, 3단계 직장집중알선 및 사후관리로 이루어짐. 청년실업정책에 대한 성별영향평가는 정책의 성 주류화와 노동시장의 성평등 실현을 모색하는데 기여할 수 있음.

2. 연구내용 및 방법

- 경기도에서 청년층 구직자를 대상으로 시행하고 있는 경기청년뉴딜사업을 중심으로 성별 영향을 분석하고자 함.
- 본 연구의 내용은
 - 성별영향평가를 위한 기초 문헌 연구
 - 경기도 청년뉴딜사업자료 수집·분석
 - 경기도 고용담당 공무원의 성 인지성 분석
 - 경기도 청년뉴딜사업 수혜자 조사를 통한 성별 차이 분석
 - 경기도 청년뉴딜사업의 성별영향평가 분석 : 입안 및 기획, 집행, 평가

3. 성별영향평가 분석틀

- 경기청년뉴딜사업을 중심으로 사업의 입안 및 기획 단계, 집행 단계, 평가 단계의 세 가지 과정으로 성별영향평가를 분석함. 각각의 과정에서 성 인지적 관점이 반영되었는지, 참여자들에게 미친 영향은 무엇인지, 향후 성별 차이와 요구를 고려한 성 인지적인 청년뉴딜사업의 방향은 무엇인지 살펴보고자 함.
- 정책의 성별영향평가 분석을 위해서 여성가족부 지침과 경기도 지침을 참조하여 9개 항목의 17개 세부지침을 활용함.

4. 기대효과

- 경기청년뉴딜사업에 성 인지적 관점을 통합함으로써 청년실업 정책에 내재한 성 차별성을 제거하여 정책 서비스 질 향상 및 경기도 정책의 성 주류화 기반을 강화하는데 기여함.
- 지속적인 성별영향평가 실시를 통해 성별영향평가에 대한 필요성과 공감대 형성.
- 공무원과 정책 및 사업 담당자들의 성 인지력 향상과 성 인지 정책 수행능력 제고.

- 성별영향평가를 위한 구체적인 사례를 개발하고, 주요 자치단체에 보급함으로써 성별영향 평가 확산을 위한 인프라 구축에 기여.

제2장 청년실업실태와 고학력 여성의 경제활동

- 2004년 우리나라 청년실업률은 8.3%로 전체실업률 3.7%의 2배를 넘고 있어 매우 심각한 문제가 되고 있음.
- 여성의 교육 수준 증가와 사회적 인식의 변화로 여성의 경제활동참여가 증가하고 있으나 남성에 비해 여성의 경제활동참여는 여전히 낮으며, 특히 고학력 여성들의 경제활동참여가 낮아 OECD 국가 중 가장 낮은 수준을 보임.

제3장 경기도 청년실업과 경기청년뉴딜사업

- 2004년 경기도 청년실업률은 7.6%로 전국8.3%로 약간 낮지만 수도권 대학이 많이 있기 때문에 미취업자의 수가 많은 편임.
- 경기도는 2008년까지 ‘경기고용5개년계획’ 을 통해 일자리 100만개 만들기를 계획하고 있으며, 실업정책의 일환으로 현재 청년뉴딜, 공공근로사업, 고용촉진훈련, 채용박람회, 신용회복지원, 창업지원사업을 진행하고 있음.
- 경기청년뉴딜사업은 경기도가 청년층 구직자들을 대상으로 구직자 개인별 특성을 고려하여 취업 지원을 위해 진행하는 구직자 맞춤형 취업 지원사업임.
 - 사업은 1단계 : 개인밀착상담, 2단계 : 직업훈련 및 직장체험, 3단계 : 집중알선으로 3단계로 진행됨. 미취업 시 최고 2년까지 취업지원이 제공됨.

제4장 경기청년뉴딜사업 수혜자 조사 분석

- 현재 경기청년뉴딜사업에 참여하고 있는 참여자를 대상으로 조사한 결과(응답자 136명), 여성(57.4%) 응답비율이 남성(42.6%)보다 높았으며, 현재 참여과정은 직장 체험(49.6%)이 가장 많고, 직장집중알선(24.4%), 교육훈련(15.6%), 구직자 밀착상담(10.4%) 순으로 나타남.
- 현재 참여과정의 성별 차이를 보면, 직장체험은 남성(54.4%)이 여성(46.2%)보다 많고 교육훈련은 여성(24.4%)이 남성(3.5%)보다 높음.
- 경기청년뉴딜사업 참여 전 직장이 있는 경우는 여성(52.6%)과 남성(50.0%) 모두 절반 가량 되며, 직장을 그만둔 이유로는 여성과 남성 모두 일이 만족스럽지 않아서가 가장 많고 여성(36.6%)이 남성(29.6%)보다 더 높게 나타남.
- 경기 청년뉴딜사업 참여로 얻은 도움(중복 응답)으로는 여성(82.1%)과 남성(63.8%) 모두 취업에 필요한 기술습득이라고 가장 많이 응답함. 청년뉴딜사업에 대한 만족도는 남성(3.8)이 여성(3.6)보다 더 높게 나타남. 사업 참여 내용은 남성(50.0%)이 여성(17.6%)보다 더 많이 취업에 참여하고 있으며, 취업형태는 남성(70.3%)의 정규직 취업 비율이 여성(45.0%)보다 높아 여성의 고용상태가 더 취약한 것을 알 수 있음.
- 구직 시 어려운 점은 여성(43.6%)은 전공이라고 응답한 경우가 가장 많고, 남성(37.9%)은 임금이라고 가장 많이 응답하였음.

제5장 경기청년뉴딜사업의 성별영향평가

- 기획 및 입안 단계, 집행 단계, 평가 단계로 나누어 9개 항목의 성별영향평가를 분석한 결과를 보면, 다음 <표 I>과 같음.

〈표 1〉 경기청년뉴딜사업의 성별영향평가

평가 지표	분석 방법	분석 내용
1. 성별 이슈 및 관련성 파악	- 사업 계획서 - 성별분리통계 활용	- 실업과 관련한 성별분리통계는 있으나 실업에서의 성별 차이나 고 학력 여성의 실업 문제 등 성별 이슈가 사업 계획서에는 반영되어 있지 않음.
2. 양성평등 목표와 정책 수단	- 청년실업해소 관련법 및 계획	- 경기청년뉴딜사업의 시행 근거인 「청년실업해소특별법」에는 사업 대상을 ‘청년실업자’로 동질적인 의미로 사용하고 있어 관련 목표와 계획에 성 인지도성이 고려되어 있지 않음.
3. 양성평등한 정책 결정과정 참여	- 관련 위원회 여성 비율 - 고용관련 공무원 여성 비율 및 직급 ※ 공무원 조사 결과	- 청년뉴딜사업은 시범사업으로 조례에 적용을 받지 않고 있으나 이에 대한 위험 문제를 최소화하기 위해 청년뉴딜사업 평가단을 운영하고 있으며, 평가단 6명 가운데 여성은 1명으로 16.7%임. - 고용정책과 공무원 구성에서 남성은 주로 고위직급 비율이 높고, 여성은 하위직급에 많이 있음. 공무원 조사 결과에서도 남성은 4-5급 비율이 23.3%이나 여성은 2.9%에 불과하고 8-9급 남성 비율은 12.3%이고 여성은 58.8%에 달해 여성은 주로 하위직급에 몰려있음.
4. 사업의 성별 영향 예측	- 경기청년뉴딜사업 참가자 선정 기준	- 참가자 선발 시 여성을 고려하지는 않음.
5. 성 인지적 예산	- 경기청년뉴딜사업 예산	- 경기청년뉴딜사업 예산에서 성 특장적 예산, 성 형평적 예산 항목은 없었음.
6. 성 인지적 정책 서비스 전달 및 홍보	- 홍보 방법 ※ 수혜자 조사결과	- 구직자 각자의 인적자본 특성에 맞추어 취업지원이 이루어지므로 서비스 전달에서 매우 긍정적인. - 다양한 방법으로 홍보를 하고 있어 정보 접근에서의 성별 불평등은 나타나지 않았음. - work-net에 구직 등록된 사람 각각에게 개인메일과 문자 서비스를 발송·사업을 홍보하여 정보접근성에 성별격차는 없음. 개인별 홍보를 하여 매우 긍정적으로 평가됨.

(계속)

〈표 1〉 경기청년뉴딜사업의 성별영향평가

(계속)

평가 지표	분석 방법	분석 내용
7. 정책 수혜의 양성평 등성	- 사업 참여자 현황 ※ 수혜자 조사 결과	- 여성의 참여가 57.7%로 남성 42.3%보다 더 높으나 수혜자 조사결과 취업정도는 남성이 더 높은 것으로 보임. - 수혜자 조사 결과 만족도의 정도는 높으나 여성의 만족도가 남성에 비해 약간 낮음. 그 이유는 취업정도가 남성에 비해 낮고, 비정규직으로 취업한 비중이 높은 때문인 것으로 추정됨.
8. 정책 영향의 양성평 등성	- 사업 결과 보고	- 여성의 참여가 많고 여성의 취업지원이 되고 있으므로 여성의 경제세력화와 주류화에 기여하는 점이 높음.
9. 성별영향평가 결과 의 환류	- 사업 결과 보고	- 금년 처음 시작되는 시범사업으로 아직 결과보고가 되지 않음. 향후에 성별영향평가 결과가 사업기획에 반영되기를 기대함. 여성의 노동시장 진입에 장애를 고려한 기획마련이 필요함.

제6장 외국의 청년실업정책

○ 영국 : 뉴딜 프로그램

- 영국 정부는 18세 이상 24세 이하의 청년 중 구직 급여를 6개월 이상 수급한 사람들을 대상으로 구직활동을 지원하여 실업률 해소에 상당한 효과를 거둠. 사업은 3단계, 1단계 : 구직활동 지도·감독, 2단계 : 구직자 개인별 지원활동 제공, 3단계 : 집중일자리 알선으로 구분되어 있음.

○ 프랑스 : 트레이스

- 학위나 자격증을 소지하지 않고 있거나 사회적 차별이나 가정문제로 어려움을 겪고 있는 26세 미만 청년 대상 취업지원 사업임. 구직자와 상담자는 공공으로 개인별 계획안을 작성하여 구직자가 실업으로부터 벗어날 수 있도록 지원함.

○ 독일 : 점프

- 학교로부터 직장으로의 이행을 원활하게 하여 청년 실업을 예방하고, 실업이 된 경우는 실업기간을 축소하고, 구직노력을 중지한 청년들을 대상으로 경제활동에 참가할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 함.

○ 선진국의 청년실업 해소 정책은 취업능력을 향상시키기 위해 직업교육과 훈련에 중점을 두고 있음.

제7장 결론 및 제언

1. 노동시장 성차별에 따른 여성 실업자 지원 방안 모색

○ 여성의 취업확대와 고용의 질 향상을 위한 방안 마련

- 내년 시행 ‘적극적 고용개선 조치’ 이용하여 고용 확대를 위한 방안 마련과 정규직으로 고용지원이 필요함.

○ 노동시장 신규 진입자를 위한 성인지 교육프로그램 개발

- 여성참가자 대상의 자존감 향상 프로그램 및 참가자를 위한 성평등 교육 기회 마련.

2. 성 인지적 정책 수행 여건 강화

○ 성별통계의 구축 및 실업 관련 성 인지 통계 활용

- 참가자들의 성별 간 차이를 분석하는 기초 자료이자 이후 사업 진행 방향의 기초로 성별통계 구축이 필요함.

○ 공무원 및 실무자의 성 인지성 강화

- 경기청년뉴딜사업을 기획하는 담당공무원과 사업위탁 진행 취업정보업체 실무자 대상 성인지성 교육 필요.

○ 관련위원회 여성위원 수 확대

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6
3. 성별영향평가 분석틀	7
가. 분석범위	7
나. 평가지표	7
4. 기대효과	11
제2장 청년실업 실태와 고학력 여성의 경제활동	13
1. 청년실업 실태와 배경	15
가. 청년실업 실태	15
나. 청년실업의 배경과 그 원인	17
2. 고학력 여성의 경제활동	19
가. 여성 경제활동 참가의 필요성	19
나. 고학력 여성의 고용현황	21
제3장 경기도 청년실업과 경기청년뉴딜사업	27
1. 경기도 청년실업 실태와 고용현황	29
2. 경기도 일자리 지원 사업	33
가. 고용촉진훈련	33
나. 산·학·관 협력사업	34

다. 신용회복 지원사업	35
라. 창업관련	35
마. 채용박람회	36
3. 경기청년뉴딜사업	37
가. 사업시행 배경	37
나. 경기청년뉴딜사업 개요	39
다. 참가자 현황	44
 제4장 경기청년뉴딜사업 수혜자 조사 분석	49
1. 조사 개요	51
가. 조사 방법 및 대상	51
나. 조사 내용	51
2. 조사 응답자의 일반적 특성	52
3. 조사 결과 분석	53
가. 청년뉴딜 사업 참여 내용	53
나. 취업 경험 및 구직 장애요인	58
다. 직장 체험 내용	62
라. 성역할 태도	65
 제5장 경기청년뉴딜사업의 성별영향평가	67
1. 입안 및 기획 단계	69
가. 성별 이슈 및 관련성 파악	69
나. 양성평등 목표와 정책 수단	70
다. 양성평등한 정책결정 참여	71
라. 사업의 성별영향 예측	72

2. 집행 단계	72
가. 성 인지적 예산편성	72
나. 성 인지적 정책서비스의 전달 및 홍보	73
3. 평가 단계	74
가. 정책 수혜의 양성평등성	74
나. 정책 영향의 양성평등성	75
다. 평가결과의 환류	76
4. 소결 : 청년뉴딜사업의 성별영향평가	76
 제6장 외국의 청년실업 정책	79
1. 영국 : 뉴딜 프로그램	81
2. 프랑스 : 트레이스	82
3. 독일 : Jump와 Jump Plus 프로그램	83
 제7장 결론 및 제언	87
1. 노동시장 성차별에 따른 여성 실업자 지원 방안 모색	89
가. 여성의 취업확대와 고용의 질 향상을 위한 방안 마련	89
나. 노동시장 신규 진입자를 위한 성인지 프로그램 개발	90
2. 성 인지적 정책 수행 여건 강화	91
가. 성별분리통계의 구축	91
나. 공무원 및 실무자의 성 인지성 강화	91
다. 의사결정과정의 여성 참여 비율 확대	92
 참고문헌	95
 부 록	97

표 차례

〈표 1-1〉 여성가족부 성별영향평가 지표(2005)	8
〈표 1-2〉 경기도 성별영향분석 틀(2004)	9
〈표 1-3〉 성별영향평가 분석틀	10
〈표 2-1〉 실업률	16
〈표 2-2〉 경제활동참가율	19
〈표 2-3〉 학력에 따른 고용격차	22
〈표 2-4〉 교육정도별 경제활동참가율	23
〈표 2-5〉 교육정도별 실업률(2004)	24
〈표 2-6〉 교육정도별 취업자 수(2004)	25
〈표 3-1〉 경기도 경제활동참가율	29
〈표 3-2〉 경기도 실업률	30
〈표 3-3〉 청년실업률(15-29세)	31
〈표 3-4〉 교육수준별 취업정도(2004)	32
〈표 3-5〉 경기 청년뉴딜사업의 성과(2005. 9월말 현재)	38
〈표 3-6〉 경기청년뉴딜 소요예산	39
〈표 3-7〉 경기청년뉴딜 사업개시일	40
〈표 3-8〉 경기청년뉴딜 3단계 지원내용	41
〈표 3-9〉 권역별 구성 및 담당업체	42
〈표 3-10〉 참가자 성별 구성	44
〈표 3-11〉 참가자 교육수준	45
〈표 3-12〉 구직자의 성별 전공계열	46
〈표 3-13〉 권역별 참가자 수	47
〈표 4-1〉 조사내용	51
〈표 4-2〉 성별에 따른 일반적 특성	52
〈표 4-3〉 참여 기수	53

〈표 4-4〉 청년 뉴딜 사업에 관한 정보 습득 방법	54
〈표 4-5〉 청년뉴딜사업 참여 과정	55
〈표 4-6〉 청년뉴딜사업이 도움이 된 점(2개까지 복수 응답)	56
〈표 4-7〉 청년뉴딜사업에 대한 만족도(5점 척도)	57
〈표 4-8〉 청년뉴딜사업 참가 이전 취업 경험	58
〈표 4-9〉 직장을 그만 둔 이유	59
〈표 4-10〉 구직 시 어려운 점	60
〈표 4-11〉 여성으로서 취업에 대한 어려움이 있는지 여부(여성만 응답)	61
〈표 4-12〉 취업 중인 경우 취업형태	63
〈표 4-13〉 업무 만족도(5점 척도)	64
〈표 4-14〉 성역할 태도(5점 척도)	65
〈표 4-15〉 성역할 태도(8문항)	66
〈표 5-1〉 경기도청(본청) 직급별 분포도	72
〈표 5-2〉 경기 청년뉴딜사업의 성별영향평가	77
〈표 7-1〉 경기도 년도별 여성위원계획안(위촉직)	93

그 립 차 례

〈그림 2-1〉 여성 경제활동참가율	20
〈그림 2-2〉 교육정도별 실업률	24
〈그림 2-3〉 취업자의 교육정도별 구성비(2004)	25
〈그림 3-1〉 청년실업률	31
〈그림 3-2〉 교육수준별 취업정도(2004)	32
〈그림 3-3〉 경기청년뉴딜사업의 성과	39
〈그림 3-4〉 참가자 성별 구성	45
〈그림 3-5〉 참가자 학력	45
〈그림 3-6〉 구직자의 성별 전공계열	46
〈그림 3-7〉 권역별 참가자 수	47
〈그림 4-1〉 청년 뉴딜 사업에 관한 정보 습득 방법	54
〈그림 4-2〉 청년뉴딜사업 참여 과정	55
〈그림 4-3〉 청년뉴딜사업이 도움이 된 점(2개까지 응답)	57
〈그림 4-4〉 청년뉴딜사업에 대한 만족도(5점 척도)	58
〈그림 4-5〉 직장을 그만 둔 이유	59
〈그림 4-6〉 구직 시 어려운 점	61
〈그림 4-7〉 여성으로서 취업에 대한 어려움이 있는지 여부(여성만 응답)	62
〈그림 4-8〉 취업 중인 경우 취업형태	63
〈그림 4-9〉 업무 만족도	64
〈그림 4-10〉 성역할 태도(5점 척도)	66

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 방법
3. 성별영향평가 분석틀
4. 기대효과

1. 연구의 필요성 및 목적

1995년 북경 유엔세계여성대회에서 새로운 국제사회의 여성정책 패러다임으로 성 주류화 전략이 채택되었다. 이는 1985년 나이로비에서 채택했던 ‘젠더 중심의 접근(GAD)’에 대한 추진성과를 중간 점검하면서 보다 구체적인 실천방안으로서 제안하게 된 것이다. 성 주류화란 전 세계적으로 남성에 비해 불평등한 여성의 지위를 개선하여 남녀 모두에게 평등한 사회를 지향하는 것이 궁극적 목적이다. 성 주류화를 위한 주요 방법 중 하나는 정책과 프로그램을 성 관점에서 분석하는 것, 즉 성별영향평가의 실행인데 ‘북경행동강령’은 어떤 결정을 내리기 전에 그 결정이 양성에게 미치게 될 영향을 반드시 분석하도록 규정하고 있다(오은진 외, 2004).

성별영향평가(gender analysis)란 여성의 발전을 좀 더 체계적이고 통합적으로 이루기 위한 전략이자 방법론으로(문미경·김혜영, 2003), 정부 정책을 비롯한 사회의 모든 사업과 정책들이 여성과 남성에게 동등한 혜택과 영향을 미치고 있는가를 분석하는 것이다. 성별영향평가의 필요성이 제기된 이유는 경제활동에 참가하는 여성들의 수가 증가하고 있고, 기타 사회 제 부분에 여성들의 사회 참여가 증가하면서 여성의 역할과 활동 범위가 넓어지고 사회 기여도 역시 증가하고 있음에도 불구하고 여성에 대한 전통적 차별이 여전히 우리 사회 전반에 존재하고 있다는 인식에서 출발한다(박재규 외, 2004).

일반적으로 정책은 성 중립적이라고 생각하기 쉬우나 많은 사례에서 정책이 몰성적일 수 있는 위험이 지적되고 있다(여성가족부, 2005). 정책이 입안되고 시행되는 과정과 결과에 대한 면밀한 검토를 거치지 않는 경우, 정책의 시행이 결과적으로 남성에게 더 치중되는 경우가 많기 때문이다. 과거에 비해 많이 개선되었기는 하나 정책 결정과정에 여성의 참여가 여전히 남성에 비해 저조하고, 또한 남성의 사회참여 정도가 더 높기 때문에 일견 중립적으로 보이는 정책이라 할지라도 여성과 남성에게 미치는 영향을 다를 수 있다. 따라서 정책에 성 인지적 관점을 포함하고 성 차별성을 제거하기 위해서 반드시 성별영향평가가 필요하다.

성별영향평가 연구는 지난 10여 년 간 각국의 여성정책 관련부서와 국제기구에서 시도되어 왔으며, 그 중 캐나다, 뉴질랜드, 스웨덴 등이 가장 모범적인 국가로 주목받고 있다. 뉴

4 경기도 청년실업정책의 성별영향평가

질랜드는 국가차원에서 성 분석(gender analysis)을 추진하기 위한 정치적 지원과 제도적 지원체계를 마련하고 있으며, 캐나다는 부처별로 성 분석 전담부서를 신설하여 여성 지위청의 자문과 제공된 자료를 토대로 관련부서별로 독자적인 시스템 하에서 성 분석을 시행하고 있다.

우리나라는 1995년 북경유엔여성대회 참가를 계기로 「여성발전기본법」이 제정된 이후, 2002년 12월 법 개정을 통해서 ‘국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립, 시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 분석하고 평가하여야 한다’(제10조 제1항)고 하여 성별영향평가를 위한 법적·제도적 기반을 마련하였다. 또 ‘제2차 여성정책기본계획(2003-2007)’에서도 정책의 성 주류화를 위한 여러 정책 과제들이 채택되었다. 이처럼 성별영향평가의 필요성이 대두됨에 따라 여성부(2005. 6. 23 여성가족부로 조직변경, 이하 여성가족부)는 2004년 9개 기관의 10개 주요정책에 대한 성별영향평가를 시범 사업으로 실시한 바 있다. 2005년에는 정부 내 모든 부처와 광역단체로 성별영향평가를 확대하기로 하고 41개 중앙행정기관과 16개의 광역지방자치단체 등 총 57개 기관의 주요정책에 대해 평가를 계획하였다.

성별영향평가의 대상은 국가 전체를 아우르는 정부정책 뿐 아니라 지방자치단체가 행하고 있는 정책과 사업도 포함된다. 지방자치단체의 세계적인 연합체인 지방자치단체국제연맹은 1998년 ‘지방자치단체에서의 여성에 관한 세계 선언문’을 채택하여 지방자치단체는 시민 생활에 가장 근접한 정부조직이자 서비스 제공자, 생활환경 조성자, 고용주로서 성평등의 주류화와 여성의 기본적 인권보장의 실현에 의해 남녀가 평등하게 살 수 있도록 하여야 하고, 또한 그것이 지방자치단체의 지속가능한 민주주의와 발전에 필수적인 요건임을 규정하고 있다(문미경·김혜영, 2003). 지방자치단체는 주민들이 직접 정책의 수혜를 피부로 느낄 수 있는 일차적인 행정조직체계로서 주민과 행정이 가장 밀접하게 연계되는 영역이고, 지방자치단체가 시행하는 각종 사업은 생활과 밀접한 관련을 가지고 있어 성별영향평가의 대상으로 그 중요성이 간과될 수 없다.

지방자치단체의 정책과 사업에 대한 성별영향평가의 필요성에도 불구하고 지금까지 이루어진 선행연구 중 지방자치단체의 정책이나 사업을 대상으로 한 것은 많지 않다. 그 예로는 경기도가 지난해 ‘경기도여성발전5개년시행계획’의 수립에 따라 자체 시범사업으로 취업

알선 및 육성정책, 인사부문, 성인지적 예산 등 5개 사업에 대한 성별영향평가를 실시한 바 있고, 여성가족부가 2004년 진행한 10개 정책 성별영향분석 평가 중 전라북도 노인정책에 대한 분석, 충북 장애인 정책에 대한 분석, 서울시 보건복지정책에 대해 분석이 있다. 그리고 2001년 한국여성민우회가 서울시, 강원도, 원주시 등 6개 지방자치단체의 여성정책과에 대한 예산분석을 한 것 등이 있다.

본 연구는 지방자치단체의 자체 사업을 중심으로 성별영향평가를 분석하고자 한다. 구체적인 분석 대상으로는 현재 경기도가 시행하고 있는 고용 정책 중 청년층을 대상으로 시행하고 있는 ‘경기청년뉴딜’ 사업에 대한 성별영향평가를 분석하고자 한다. 본 사업을 분석의 대상으로 선택한 이유는 다음과 같다.

먼저 본 사업이 여성의 주류화와 경제세력화에 미치는 영향 때문이다. 여성의 사회적 지위와 경제활동참가는 깊은 관련을 가지며 노동정책은 여성의 지위 향상을 위한 다양한 정책 중 가장 핵심적인 영역으로 평가받고 있다. 전통적으로 재생산적 노동에 종사해왔던 여성들이 생산적 노동에 참여할 수 있도록 성차별 없는 사회적 여건을 만드는 것은 양성평등사회의 물적 기반을 구축하는 것이라고 평가될 만큼 중요한 부문이기 때문이다(오은진 외, 2004). 때문에 많은 여성주의자들은 여성의 사회적 지위를 개선 혹은 향상시키기 위한 방안으로 동등하게 참여할 수 있는 경제활동의 기반을 주장하며, 이를 지원할 수 있는 법적·제도적 장치의 마련을 요구해왔다.

경기 침체로 청년실업 문제가 심각해지고 있는 상황에서 경기도는 의욕적으로 청년실업 해소를 위한 각종 사업을 펼치고 있다. 과거에 비해 여성의 취업 지원을 위한 제도적·법적 지원책이 마련되고 있고, 여성의 경제활동에 대한 사회적 인식 변화로 인해 성 차별적인 제도와 관행이 많이 줄어들고 있다. 그렇지만 여전히 여성들은 남성들에 비해 노동시장 진입이 어렵고 고용 불안정을 더 많이 경험한다. 여성들의 취업 지원 정책은 단순히 경제활동에 참여하는 것만으로 한정되는 것이 아니라 시민권의 보호라는 보다 확장된 의미를 갖는다. 두 번째는 동 사업이 2005년 처음 시행되는 시범사업이라는 점이다. Hannan은 주류화의 핵심 요소로 세 가지를 강조하는데, 의사결정결과에 기초하여 평가하기 보다는 의사결정과정에서 평가하는 것이 더 효과적이므로 특히 초기의 개입을 중요하게 생각한다. 초기의 개입이란 정책이 입안단계에 개입하여 사업의 목표와 전략, 그리고 자원의 배분에 젠더 이슈

를 반영할 수 있도록 하자는 것이다(박재규 외, 2003에서 재인용). ‘경기청년뉴딜사업’의 경우 이미 시행되고 있다고 해도 시행 기간이 얼마 되지 않은 시범 사업이라는 점에서 사전 평가의 의의가 강하고, 성 인지성의 개입 정도에 따라 사업 결과가 충분히 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 노동시장의 젠더 이슈를 파악하고, 사업 참가자들 간의 성별 특성과 차이를 분석하여 향후 성 인지적인 사업 방향을 모색할 수 있을 것이다.

2. 연구내용 및 방법

본 연구는 경기청년뉴딜사업을 중심으로 성별영향평가를 분석하며, 연구 방법은 다음과 같다. 먼저 선행 연구를 기초로 관련 행정 자료 및 기타 자료를 수집·분석하였으며, 사업 진행과정과 성별 차이 등을 파악하기 위해 담당 공무원과 취업정보업체 담당자들을 면담하였다. 그리고 수혜자의 성별 차이를 분석하기 위해 사업 참가자들을 대상으로 수혜자 조사를 실시하였다. 수혜자 조사 내용은 어떤 경로를 통해 사업에 참가하게 되었는지, 현재 어떤 과정에 있는지, 만족도의 정도는 어떠한지 그리고 일반적 사항 등에 관한 것이다.

본 연구는 경기청년뉴딜사업이 2005년 처음으로 시행되어 아직 올해 사업이 완료되지 않았고 계속 진행 중이어서 평가 결과보다는 입안 및 기획, 집행 단계를 중심으로 분석할 수밖에 없다. 그러나 초기 진행 중인 시범사업인 만큼 향후 사업에 성 인지적 관점을 개입할 여지가 충분하다는 점에서 연구 의의를 갖고 있다고 하겠다. 본 연구의 연구 방법은 다음과 같다.

1) 문헌연구 및 선행연구 검토

- 성별영향평가 관련 문헌 연구
- 청년실업 관련 문헌연구 및 검토

2) 경기청년뉴딜 관련 행정 자료 수집 및 분석

3) 사업 담당자(담당 공무원 및 취업정보업체 실무자 등) 면접

4) 경기청년뉴딜사업 수혜자 조사

5) 자문회의

- 성별영향평가 전문가 자문회의
- 원내 전문가 자문회의

6) 연구보고회 및 결과물 제출

- 중간 보고회 및 최종 보고회

3. 성별영향평가 분석틀

가. 분석 범위

본 연구는 경기청년뉴딜사업의 성별영향평가 분석을 위해서 입안, 집행, 평가로 구분하여 각각의 단계 및 과정에서 성 인지적 관점이 반영되고 있는지 분석하고 동시에 참여자들에게 이 사업이 미치는 영향이 무엇인지 검토한 후, 성별 차이와 격차를 고려한 성 인지적인 청년 실업정책이 될 수 있도록 방향을 모색할 것이다. 분석 내용은 경기청년뉴딜사업의 개요와 추진방향을 보기 위해 관련 자료를 검토하였다. 그리고 사업 진행과정과 현재까지의 경과 및 결과를 보기 위해 참여자를 대상으로 수혜자 조사를 실시하였다.

나. 평가지표

정책의 성별영향평가 분석을 위해서 지침과 방법론이 요구된다. 지금까지 성 분석을 위한 다양한 지침과 체크리스트들이 개발되어 왔는데(김재인, 2001; 김양희 외, 2002; 여성부, 2004; 경기도, 2004; 여성부, 2005), 김양희 외(2004) 연구는 그동안 개발된 도구들을 세 가지 유형으로 분류하고 있다. 첫째, 체크리스트와 지침으로 지침은 정책 의무를 프로그램과 프로젝트 수준에서 행동으로 전환하기 위한 지표이며 체크리스트는 보다 더 구체적이고 자세한 기억을 돕기 위해 제공되며 개념적 명확성과 실질적 제언을 제공한다. 둘째는 일반적인 프로젝트 사이클 도구로서 분야에 관계없이 일반적인 프로젝트 사이클의 각 단계를 위

한 세부적인 과정을 매뉴얼 형태로 제공한 것이다. 셋째, 분야별로 차별화된 프로젝트 지침으로 특정 분야의 프로젝트 수행에서 성 인지적 접근을 하도록 방향과 원칙, 그리고 사례와 함께 구체적인 체크리스트를 제시하기도 한다.

〈표 1-1〉 여성가족부 성별영향평가 지표 (2005)

단계	주요 항목(9개)	세부 항목(16개)
〈1단계〉 정책 입안 · 결정	1. 정책이 다루고자 하는 문제의 성별 관련성 파악	1-1. 정책과 관련한 여성과 남성의 요구를 확인하고 기획안에 이를 반영하고 있는가 1-2. 정책자료에 성별분리 통계를 수집·사용하고 있는가
	2. 양성평등 목표와 정책 수단 확인	2-1. 정책의 목적 및 수단이 정부의 양성평등 계획 및 방향과 부합하는가
	3. 정책입안과정의 양성평등 참여	3-1. 정책의 자문과 심의의결과정에 양성의 평등한 참여를 보장하고 있는가
	4. 정책의 성별영향 예측	4-1. 정책이 여성과 남성에게 미치는 영향을 미리 분석하였는가 4-2. 정책의 성별 영향에 격차가 존재하는 경우 이를 해결하기 위한 대안을 마련하였는가
〈2단계〉 정책 집행	5. 성 인지적 예산 편성	5-1. 정책수혜의 성별 편차가 크거나 클 것으로 예상되는 경우에 수혜도가 낮은 집단을 위한 별도의 예산을 책정하고 있는가
	6. 성 인지적 정책 서비스 전달 및 홍보	6-1. 서비스 전달 방식이 성별 접근성의 차이를 고려하고 있는가 6-2. 정책 홍보 방식이 성별 정보 접근성의 차이를 고려하고 있는가
〈3단계〉 정책 평가	7. 정책수혜의 양성평등성	7-1. 정책의 수혜도가 성별로 형평하게 나타나는가 7-2. 정책 만족도가 성별로 동등하게 나타나는가 7-3. 수혜도 및 만족도에 성별 격차가 나타나는 원인을 파악하였는가
	8. 정책 영향의 양성평등성	8-1. 정책의 집행결과가 양성평등과 여성지위 향상에 기여하는가 8-2. 정책이 성역할 고정관념 개선에 기여하는가
	9. 성별영향평가결과의 환류	9-1. 정책 효과에 성별 격차가 존재하는 경우 형평성 증진을 위한 정책 개선안을 마련하였는가 9-2. 정책결과보고서에 성별영향평가를 포함하고 있는가

자료 : 여성가족부, 「2005년 성별영향평가 지침」, 2005.

여성가족부는 2004년 하반기부터 정책의 성별영향분석·평가 제도를 도입하기로 하고 성별영향평가 지침을 마련하였으며 2005년 성별영향평가 확대 추진을 위하여 지침 〈표1-1〉을 보완하였다. 또한 경기도는 2004년 ‘여성발전5개년시행계획’에 따라 성별영향평가 기반구축 연구를 시행한 바 있고, 성별영향평가 지침 〈표 1-2〉을 마련하였다. 지금까지 개발된 성별영향평가 지침은 주로 3가지 단계로 주요 항목과 구체적인 답을 구하는 세부항목으로 이루어져 있다.

〈표 1-2〉 경기도 성별영향분석틀 (2004)

단계	주요 항목(8개)	세부 항목(16개)
〈1단계〉 정책 입안 · 결정	1. 정책문제관련 성별 이슈	1-1. 정책문제 관련 여성과 남성의 이슈 1-2. 정책 관련 성별 통계
	2. 정책결정 참여	2-1. 정책 문제 관련 주요 위원회 여성참여 비율 2-2. 해당 정책결정과정 참여 공무원의 성별 비율
	3. 양성평등 목표와 정책 수단	3-1. 양성평등 목표 및 성과지표 설정여부 3-2. 정책수단의 양성평등 증진에 기여 가능성
〈2단계〉 정책 집행	4. 정책 서비스 전달	4-1. 서비스 방식이 성별 현실을 반영하는지 여부 4-2. 정책홍보방식이 성별 정보접근성을 반영하는지 여부
	5. 예산 편성	5-1. 정책 집행을 위한 성별 예산 편성 여부 5-2. 성별 정책수혜의 편차가 클 것으로 예상되는 경우 여성을 위한 별도 예산 책정 여부
	6. 담당자의 성 인지력	6-1. 정책 담당자의 성 인지력 훈련 계획 여부 6-2. 성 인지력 훈련 참여 경험
〈3단계〉 정책 평가	7. 정책 집행결과와 성별영향분석	7-1. 여성관련 성과목표의 달성과 미달성 원인 7-2. 여성의 권리 및 성평등 증진에 미친 영향
	8. 분석결과와 환류, 정책개선	8-1. 성평등 증진하는 방향의 정책대안 마련 여부 8-2. 관련 부서에 개선방안 환류 및 반영 위한 장치 여부

자료 : 김양희 외, 「경기도 정책의 성별영향분석 지침」, 2004.

본 연구는 경기도 지침과 여성가족부 지침을 참조하여 3가지 단계, 즉 정책 입안 및 기획 단계, 집행 단계, 평가 단계의 지침을 중심으로 분석하기로 하였다. 그리고 단계별로 2-3개의 항목 또는 지표를 설정하고, 각각의 지표를 분석할 수 있는 세부항목을 포함하고 있다. 본 연구의 분석 틀은 다음 <표 1-3>과 같다.

〈표 1-3〉 성별영향평가 분석틀

단계	주요 항목(9개)	세부 항목(17개)
〈1단계〉 정책 입안 결정	1. 정책 문제 관련 성별 이슈 파악	1-1. 정책문제 관련 성별 이슈 확인 1-2. 성별분리통계 활용
	2. 양성평등 목표와 정책 수단	2-1. 양성평등 목표 및 성과지표 설정여부 2-2. 정책수단의 양성평등 증진에 기여 가능성
	3. 양성평등한 정책 결정 과정 참여	3-1. 정책 문제 관련 주요 위원회 여성참여 비율 3-2. 해당 업무 참여 공무원 비율
	4. 사업의 성별 영향 예측	4-1. 사업이 여성과 남성에게 미치는 영향 분석 4-2. 성별 영향에 격차가 존재할 경우 이를 해결하기 위한 대안 마련
〈2단계〉 정책 집행	5. 성 인지 예산 편성	5-1. 정책 집행을 위한 성별 예산 편성 여부 5-2. 성별 정책수혜의 편차가 클 것으로 예상되는 경우 편차가 큰 집단을 위한 별도 예산 책정 여부
	6. 성 인지적 정책 서비스 전달 및 홍보	6-1. 정책홍보방식이 성별 정보접근성을 반영하는지 여부
〈3단계〉 정책 평가	7. 정책 수혜의 양성평등성	7-1. 수혜도가 성별에 따라 형평한지 여부 7-2. 만족도가 성별에 따라 동등한지 여부 7-3. 수혜도 및 만족도에 성별 격차가 나타나는 원인 파악
	8. 정책 영향의 양성평등성	8-1. 집행 결과가 양성평등과 여성지위향상에 기여하는지 여부
	9. 성별영향평가 결과의 환류	9-1. 결과 보고에서 성별영향평가 포함하는지 여부 9-2. 개선방안 환류 및 반영 가능성

4. 기대효과

본 연구의 기대효과는 다음과 같다.

첫째, 경기청년뉴딜사업에 성 인지적 관점을 통합함으로써 성 차별성을 제거하고 사업의 품질을 향상시킬 뿐 아니라 경기도 정책의 성 주류화에 기여한다.

둘째, 성별영향평가의 지속적인 실시를 통해 성별영향평가에 대한 필요성과 공감대를 형성하고, 성 주류화 기반을 강화한다.

셋째, 성별영향평가 분석 과정은 공무원과 정책 및 사업 담당자들의 성 인지력을 제고하고, 성 인지 정책 수행능력을 향상시키는 효과가 있다.

넷째, 성별영향평가의 구체적인 사례를 개발하고, 주요 자치단체에 보급함으로써 성별영향평가 확산을 위한 인프라 구축에 기여할 것이다.

제 2 장

청년실업 실태와 고학력 여성의 경제활동

1. 청년실업 실태와 배경
2. 고학력 여성의 경제활동

1. 청년실업 실태와 배경

가. 청년실업 실태

1997년 후반 IMF 관리 체제 이후 전반적으로 우리나라의 실업률은 급격하게 상승하였다. 이러한 대량실업의 충격은 전 연령계층에 심각한 영향을 미쳤지만 특히 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층에게 직접적인 타격이 되었다. 1990년대 이후 평균 2% 수준을 유지하여 거의 완전고용에 가까운 안정된 모습을 보여 온 우리에게 실업문제는 그동안 사회적 관심의 대상이 되지 못하였다(강선희, 2001).

그러나 이러한 상황은 경제위기의 시작과 함께 실업자의 수가 급격히 늘어나면서 변화하기 시작하였다. 국제 신인도의 하락으로 국가경쟁력이 크게 악화되고 이로 인한 경기침체가 지속되면서 수많은 기업이 도산하였으며 정리해고제 도입, 기업의 신규 인력 감소, 영세사업장의 잇단 폐업 등 노동시장의 급격한 변화로 수많은 실업자가 발생하였다.

외환위기 이후 단기간에 급속하게 높아진 전체 실업률은 경제가 회복되면서 점차 완화되었지만 청년실업은 해소되지 못하고 여전히 지속되고 있어 주요한 사회 문제로 제기되었다. 청년층이 경험하는 실업 또는 미취업에 따른 부정적인 영향은 다른 연령 계층에 비해 훨씬 심각하여(김영란, 2002), 이들 신진노동력이 노동시장에 정착할 수 있도록 지원할 수 있는 정책과 대책 마련에 대한 요구가 높아졌다.

청년실업률¹⁾은 1998년 12.2%로, 숫자로는 65만 5천명까지 증가하여 최고치를 기록하였다. 그 후 경기가 회복되면서 점차 하락하여 2002년 6.6%로 안정세를 보이는 듯 하였다. 그러나 2003년 말 다시 증가세로 돌아서 7.7%로 상승한 뒤, 통계청이 2005년 4월 말 발표한 청년층(15~29세) 실업률은 7.8%에 달한다. 실업자 기준을 OECD 처럼 4주 내에 구직활동을 한번 이상 했지만 일을 못한 사람으로 완화하고 15-24세로 좁히면 청년실업률은 10%대 까지 올라갈 정도로 심각하다(이상우, 2005). 이와 같은 수치는 전체 실업률 3.6%의 배가 넘는 비율이어서 청년 실업의 문제의 심각성을 더해주고 있다.

1) UN과 OECD는 15세 이상 25세 미만의 연령을 기준으로 청년실업률을 정의하고 있으나 청년층에 대한 정의는 그 나라의 사회문화적 특성에 따라 다양성을 보인다. 우리나라의 경우 고용과 관련하여 청년층이라고 할 때에는 15-29세의 연령층을 가리키는 것이 일반적이다(김영란, 2002).

〈표 2-1〉을 통해 최근 5년간 전체실업률과 청년실업률의 격차 정도를 비교해보면, 2000년과 2001년 전체 실업률의 정도가 청년실업률의 2배에 못 미치지만, 2002년 이후 지속적으로 2배 이상의 수준을 유지해 오고 있다. 2004년의 경우는 더욱 악화하여 2.4배에 이를 정도로 그 격차가 벌어지고 있다. 청년 실업률은 OECD 국가들에 공통적인 현상이지만 우리나라의 경우 전체 실업률에 비하여 청년실업률의 비율이 다른 선진국에 비해 다소 높은 수준에 있다는 점에서 상대적으로 청년실업 문제의 심각성이 더 크다(신기동 외, 2004).

‘이십대의 태반이 백수’ 라는 뜻의 ‘이태백’이라는 유행어가 만들어지는 것처럼 실질적인 체감 청년실업은 실업률의 수치보다 더 높을 것으로 예측된다. 적극적 구직활동을 하지 않아 실업자로 분류되지는 않지만 취업상태에 있지 않는 청년층 비경제활동인구 또한 적지 않은 숫자로 존재하기 때문이다. 현재 취업준비자는 50만 명 정도로 공식 실업자의 60%에 달하는 수치이나 비경제활동인구로 분류돼 통계상 실업자에는 포함되지 않고 있다. 고시학원, 취업훈련기관 등에 다니는 사람과 통학하지 않고 집이나 독서실 등에서 취업을 준비하는 사람도 급증하여 관련 통계 작성 이후 최대치로(헤럴드 경제, 2005. 6. 24) 공식적인 통계에 누락되어 있어 사실상 유희노동 상태로 남아있는 이들을 포함하면 실질적인 실업률은 발표된 수치를 훨씬 넘어선다.

청년층은 실업의 정도뿐 아니라 고용상 안정의 문제도 심각한데 청년층 임금근로자 중 임시·일용직 비중은 1996년 41.7%에서 2003년 49.7%로 8%나 증가하여 고용불안정이 확대되고 있어 문제의 심각성을 더한다(이상우, 2005). 한편 전체 청년실업률과 고용불안이 심각한 상황에서 여성청년층 취업난은 더욱 심하다. 시장메커니즘에 의한 취업난과 함께 각종 남녀고용차별로 인해서 여성은 남성보다 훨씬 취업이 힘들기 때문이다(이정표, 2004).

〈표 2-1〉 실업률

(단위: %)

구분	2000	2001	2002	2003	2004
전체	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7
청년	8.1	7.9	7.0	8.0	8.3

자료 : 통계청 KOSIS, 각 년도.

나. 청년실업의 배경과 그 원인

경제위기 이전에는 그다지 사회적인 쟁점으로 부각되지 못하였던 청년실업이 심화되는 데는 단순히 경기변동의 문제만이 아니라 여러 구조적인 요인들이 복합적으로 작용한다. 보다 구체적으로 실업의 원인으로 지적되는 것은 신규채용을 축소하고 경력직을 선호하는 등 기업의 고용방식의 변화와 대학의 인력 양성 내용과 기업의 인력 요구의 불일치, 대졸 인력의 과잉공급 등이다. 이러한 원인들이 중첩되어 실업이 쉽게 해소되기 어려운 것으로 전망되는 가운데 2010년 까지 실업이 지속될 것으로 예고되고 있다(전병유 · 이상일, 2004).

먼저 경기변동의 요인으로 경제위기로 인해 1997-1998년 대량 청년실업이 발생했던 것이 후유증으로 남아 기업들이 경기회복에도 불구하고 미래의 경제전망을 불투명하게 보고 채용 규모를 늘리는데 소극적 태도를 보이고 있어 실업의 정도를 가중시킨다는 점이다. 경제위기 이후 1999년에서 2000년 기간에 잠깐 상승곡선을 타던 경제가 2000년 하반기 이후 다시 성장이 둔화되는 양상을 보이고 있으며, 이러한 경기둔화와 더불어 고용증가율도 하락을 보이고 있다. 특히 청년층 노동시장은 경기변동이나 시장변화에 매우 민감하게 반응 또는 과잉 반응하는 경향이 있어서 경제상황이 어려워지면 다른 연령층보다 심하게 영향을 받는다(김영란, 2003).

다음 구조적 요인으로 노동시장에서의 인력양성체계와 노동력 수요 구조의 불일치, 그리고 청년층 일자리의 감소에 의한 것이다. 대학 졸업정원제의 실시와 '95년 교육정책의 일환으로 실시된 대학정원 자율화 정책은 대학 졸업자 수의 급격한 증가를 가져왔다. 대학진학률의 증가로 1995부터 이후 4년 동안 대졸자 수가 17만 명 증가하였는데 대졸자의 증가는 결국 취업을 저조로 이어지면서 청년층 노동시장 악화를 야기하는 원인이 되게 된 것이다(노우영, 2002).

대학진학자의 급격한 증가와 함께 청년층 고용상태를 악화시키는 것은 학교 교육과 노동시장과의 괴리이다. 신규대학의 신설로 인해 대학졸업자가 급격히 증가하였으나 산업수요의 고도화에 부응하는 이공계의 확대보다는 주로 인문사회계 위주로 이루어졌다. 때문에 첨단 산업 및 IT 산업분야에서는 오히려 인력이 부족한 현상이 발생하여 기업들이 신규채용을 기피하여 인력수급에 있어서 양적, 질적 불일치 문제가 발생하고 이로 인하여 한편에서는 적

절한 인력을 구하지 못하는 인력난이, 구직자의 측면에서는 과잉인력의 문제가 동시에 병존하는 현상을 낳게 되었다(김농주, 2002).

청년층 일자리의 감소는 채용 감소로 이어지게 되면서 노동시장 신규 진입자인 청년층에 가장 큰 영향을 미치게 되었다. 대졸자들이 선호하는 일자리가 많이 감소하여 실제로 300인 이상의 중견기업과 대기업 군에서 ‘괜찮은 일자리’로 분류되는 직업 수는 급격히 감소하고 있다. 이와 함께 청년실업을 가중시키는 것이 경력직 우선 채용이다. 기업들이 훈련비용을 줄이기 위해 경력자를 우선하는 고용방식을 택하면서 노동시장에 신규로 진입하는 청년층의 실업률이 높아지게 된 것이다. 현재의 노동시장 수요에 부응하지 못하는 고등교육의 비효율성으로 인해 대졸자들이 취업 후 곧바로 직무를 수행하지 못하고 일정기간의 직무훈련이 필요하게 되자 기업의 입장에서는 훈련비용의 소요보다는 대졸자의 신규채용을 줄이는 쪽으로 채용관행을 변화하게 된 것이다. 이로 인해 취업기회가 축소되고 있는데 더욱이 대졸의 경우 경력자를 선호하는 경향이 더 높아 취업에 어려움을 겪고 있다.

매년 취업시장에 나오는 약 50만 명의 고학력 청년들이 약 3만개에 불과한 대기업의 일자리에만 집중하는 경향 또한 대졸 실업난을 가중시키는 한 요인으로 작용하고 있다(강길훈, 2003). 고학력 청년층이 원하는 일자리는 양질의 일자리에 집중되어 있어 구직자의 눈높이 조정 실패로 청년실업이 심각한 최근에도 중소기업 인력난은 여전히 지속되고 있다. 이와 같이 학교교육과 노동시장간의 괴리에 따른 현상으로 인해 우리나라 청년층의 노동시장 진입이 선진국에 비해 늦으며 노동시장에 정착하기까지 소요되는 기간이 다른 나라에 비해 장기적이어서(노우영, 2002) 대책 마련에 대한 요구가 높아지는 것이다. 학교교육 종료 후 취업 때 까지 소요되는 기간이 평균 11개월로(통계청, 2005) 거의 일년에 가까운 시간을 구직 활동에 소모하고 있어서 개인적인 차원에서 뿐만 아니라 국가적으로도 이로 인한 손실이 적지 않다.

70년대 경제 불황의 여파로 우리나라보다 앞서 청년실업을 경험한 외국의 경우 청년층 취업을 지원하기 위한 정책을 지속적으로 개발하여 시행해오고 있다. 선진국의 경우 초기 단계에는 취업자체에 목적을 두었으나 지식기반경제의 도래에 따라 평생능력개발의 중요성이 대두되면서 고용가능성과 평생에 걸친 개인경력개발에 초점이 두어지는 방향으로 전환하고 있다(이정표, 2004).

2. 고학력 여성의 경제활동

가. 여성 경제활동 참가의 필요성

1960년대 초반 경제개발 계획 수립 이후, 여성의 경제활동 참여도 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 현재 여성들의 경제활동참가 정도는 남성에 비해 매우 저조하다. 다음 〈표 2-2〉 경제활동참가의 성별 차이를 비교해 보면, 2004년 여성경제활동 참가율은 49.8%인데 비해 남성은 74.8%에 그 격차는 25%에 달한다(통계청, 2004). 경제위기 이후 경제활동참가율의 변화를 살펴보면, 1997년 76.1%에 이르던 남성의 경제활동참가율은 경제위기로 인해 1998년 1% 감소하여 75.1%를 기록하였다. 이후 경기변화에 따라 등락을 거듭하다가 2004년 74.8%로 경제위기 이전과 비교하여 1.3% 감소한 정도를 보이고 있다. 여성의 경우는 1997년 49.8%에서 경제위기 직후인 1998년 47.1%로 2.7% 감소하여 남성에 비해 감소 폭이 크게 나타났다. 그러나 이후 점차 회복하여 수치상으로는 경제위기 이전의 상태로 회복되었다.

〈표 2-2〉 경제활동참가율

(단위: %)

구분	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전체	62.5	60.6	60.6	61.0	61.3	61.9	61.4	62.1
여성	49.8	47.1	47.6	48.6	49.2	49.7	48.7	49.8
남성	76.1	75.1	74.4	74.2	74.2	74.8	74.6	74.8

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 해당년도.

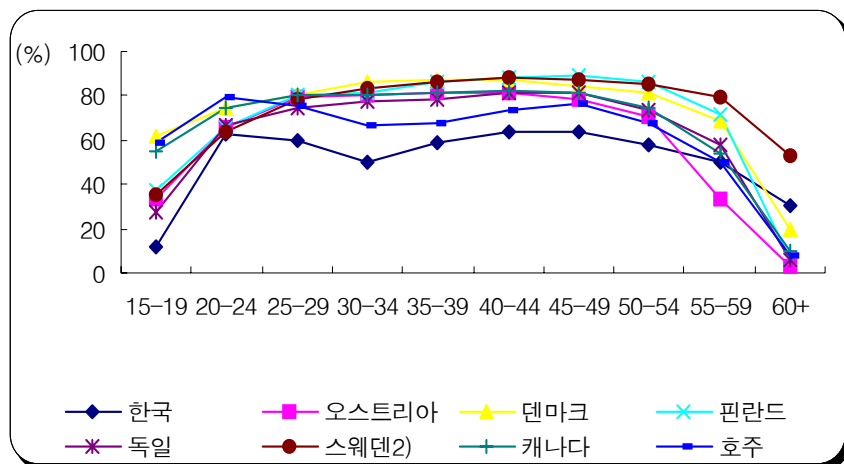
선진국 여성들의 경제활동 참가율이 대체로 70% 내외이고, 2004년 OECD 평균 수준이 61.3%인데 비하면 우리나라 여성의 경제활동참가율은 49.8%로 50%를 넘지 못하고 있다. 이는 OECD 국가 중 최하위 수준에 해당하는 것이다. 여성들이 남성들에 비해 저고용 상태인 것도 문제지만 또 다른 문제로는 여성은 가정이라는 전통적 규범이 아직 지배적이어서

20대 후반 및 30대에 결혼과 출산·육아를 이유로 노동시장에서 퇴거하여 취업률이 감소하는 M자형 곡선, 다시 말해서 후진국 형 구조를 이루고 있다는 점이다.

다음 <그림 2-1>을 보면, 다른 나라의 경우에는 20세 이후 여성의 취업률이 크게 변화하지 않는 반면, 우리나라는 20세 후반부터 서서히 감소하기 시작하여 30대 초·중반 급속히 감소하는 현상을 보인다. 그러다 육아 부담이 어느 정도 완화되는 30대 중·후반 이후 다시 경제활동인구로 전환되고 고용이 증가하기 시작한다. 여성들은 결혼과 출산 이후 휴지기를 가지다가 노동시장에 재진입하고자 할 때 경력 단절로 인해 재취업이 쉽지 않다. 한국노동패널 6개년 자료 분석에 따르면 여성의 재취업율은 66.0%로 남성의 70.9%에 미치지 못하며 특히 정규직 재취업율은 39.2%로 남성의 49.7% 보다 10% 이상 낮게 나타나고 있다(이상우, 2005).

고학력화와 성평등 의식의 확산으로 1980년대 중반 이후부터 여성들의 경제활동참가 정도가 이전에 비해 많아지고, 80년대 후반 여성운동의 성과로 「남녀고용평등법」이 제정되고 90년대 들어와서는 「여성발전기본법」이 제정되는 등, 여성들의 취업촉진 및 차별철폐를 위한 법적·제도적 노력들이 마련되기도 하였다. 그러나 여전히 여성들의 경제활동에는 사회·문화적인 제한과 진입장벽 등 많은 제약이 따른다.

<그림 2-1> 여성 경제활동참가율



자료 : ILO, 「노동통계연감」, 2003.

여성의 학력이 높아지고 사회적 성취에 대한 욕구가 커지면서 경제활동참가는 단순히 경제적 의미로만 한정되는 것은 아니다. 경제활동 참가는 삶의 자율성을 확보하기 위한 토대로, 시민권으로 그 의미가 확장되며 사회적 권력을 배분한다는 점에서 매우 중요한 의미를 가진다. 그러한 이유로 여성주의가 태동한 이래 많은 여성운동가들이 여성의 공적영역으로의 참여를 적극적으로 주장해왔다.

이들은 여성의 사회적 지위가 남성에 비해 열등한 것은 공적영역으로부터의 배제 때문이라고 주장하고 여성들의 노동시장 참여를 강하게 요구해왔다. 여성도 남성과 마찬가지로 경제활동에 참가해야 한다고 주장하는 여성주의자 가운데 베티 프리단은 ‘충분한 정체감과 자율을 갖기 위해서 여성은 반드시 경제적 독립성이 있어야한다. 만일 여성이 별 수 없다면 평등성과 인간 존엄성은 그들에게 불가능하다’고 주장하며 여성 경제활동의 중요성을 설파 하기도 하였다.

이처럼 여성들의 경제활동참가의 필요성이 증대되고 의지가 고양되고 있는 시기에 취업지원 정책은 개별 여성의 성취와만 관련되는 것이 아니라 국가 문제와도 관련된다. 주요 선진국의 경우 국민소득이 1만불에서 2만불로 진입하는 과정에서 여성의 경제활동참가율이 급격히 증가하는 현상을 공통적으로 보인다. 우리나라 또한 2만 불로 진입하기 위해서는 특히 고학력 여성노동력을 끌어내는 것이 필요하다는 주장이 맥킨지 보고서(매일경제, 2002)를 통해서도 강조된 바 있다. 많은 학자들에 의하면 향후 10년 이후부터 노동인구 부족이 예상되고, 최근 심각한 저출산과 고령화 사회에 대비하여 여성인력활용을 중요한 고용정책과제로 제기하고 있다. 또한 산업구조의 변화로 지식기반사회가 도래함에 따라 감성적이고 유연한 특성을 지닌 여성 인력에 대한 사회적 수요도 증가하고 있다. 따라서 여성 인력을 어떻게 효율적으로 활용할 것인가 하는 문제는 국가경쟁력 확보를 가능케 하는 중요한 과제로 대두된다.

나. 고학력 여성의 고용현황

남성들에 비해 여성들의 낮은 경제활동참여와 함께 문제 되는 것은 고학력 여성의 낮은 경제활동 참가율이다. 학력이 높아질수록 고용율이 높아지는 OECD 주요 회원국들의 고용

경향과는 반대로 고학력 여성의 고용율이 낮으며, OECD 국가 중에서도 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. 대졸 이상의 고학력 여성인력 비율은 높은데 반해 경제활동참여 정도는 저조하여 여성에 대한 교육 투자가 경제활동을 통한 부가가치 창출로 이어지지 못하고 있는 것이다.

〈표 2-3〉을 통해 고학력 여성의 고용율과 성별격차를 비교해보면 스웨덴의 경우 고용율은 87.8%, 성별격차는 4.3%로 고용율은 32.8%나 낮고 성별격차는 30.6%나 높다. 문화적으로 유사한 일본과도 고용율은 7.7% 낮고, 성별격차는 1.4%나 높다. 이처럼 전체 여성과 고학력 여성의 경제활동참가의 부진으로 OECD 평균과도 고용율에 있어서는 27.1%, 성별격차에 있어서는 23.7%나 차이가 나고 있다.

〈표 2-4〉를 통해 고학력 여성의 경제활동참가 정도를 보면, 1985년 50.6%에 불과하던 대졸 이상 학력 여성들의 경제활동 참가 정도는 이후 점차 증가하여 2004년 62.6%로 20여 년에 걸쳐 10% 이상 증가를 나타내고 있다. 대졸 여성들의 경제활동참가 정도는 꾸준히 증가해 왔지만 남성의 참가 정도와 비교할 때 그 수준은 매우 저조하다. 남성은 1985년 92.8%를 기록하고 이후 시간이 경과하면서 약간 감소하긴 하였지만 대졸 이상 경제활동 참가는 2004년 89.3%로 여성에 비해 36.3%나 높다.

〈표 2-3〉 학력에 따른 고용격차

(단위: %)

구분	대학/고등교육 이상	
	고용율	성별격차
덴마크	88.7	4.5
일 본	62.7	33.5
스웨덴	87.8	4.3
영 국	86.4	8.0
미 국	81.9	11.6
한 국	55.0	34.9
OECD 평균	82.1	11.2

자료: 이선주(2004)에서 재구성.

〈표 2-4〉 교육정도별 경제활동참가율

(단위: %)

연도	여성			남성		
	중졸	고졸	대졸이상	중졸	고졸	대졸이상
1985	32.8	42.1	50.6	59.1	77.1	92.8
1990	38.2	47.5	57.2	56.6	80.0	93.2
1995	40.7	50.2	60.0	58.1	81.1	93.4
2000	42.2	49.5	60.7	53.7	78.4	88.6
2004	41.0	53.0	62.6	52.4	77.7	89.3

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 해당년도.

2004년 여학생의 대학 진학율이 79.9%에 달할 정도로 진학률이 높아지면서 학력에 있어서의 남녀의 차이는 없어졌다. 그러나 이와 같은 높은 진학률에도 불구하고 경제인력화의 정도는 낮아 대졸 이상 여성의 경제활동인구는 1990년 49만 명에서 2005년 4월 현재 158만 명으로 세 배 이상 증가하였지만 아직도 남성의 절반에도 미치지 못하고 있다(이상우, 2005). 능력이나, 기술, 그리고 의욕 등에서 남자와 차이가 없음에도 불구하고 노동시장은 남성노동자를 더 선호하고 가부장적 의식으로 인한 문화적 차별과 진입장벽으로 인해 남성에 비해 여성의 경제활동참가 정도는 여전히 저조하다.

학력에 따른 실업률을 통해 여성의 고용정도를 살펴보면(〈표 2-5〉 참조), 여성의 경우 중졸 이하에서 가장 실업률이 낮아 1.8% 수준을 보이고, 고졸과 대졸은 각각 4.1%로 동일한 정도를 나타내고 있다. 남성의 경우는 여성과 달리 고졸에서 가장 실업률이 높아 4.7%를 나타낸다. 다음으로 중졸 이하에서 3.3%의 수준으로 나타나고, 대졸 이상에 가장 그 정도가 낮아 3.1%를 기록하고 있다. 여성의 경우 학력이 높을수록 실업률이 높은데 반해 남성은 학력이 높을수록 실업률이 낮아 고학력의 경우 여성들의 노동시장 진입이 더 어려움을 보이고 있다.

〈표 2-5〉를 보면 실망 실업자로 분류되어 실업률에 반영되지 않는 여성들 때문에 실업률에 있어서 여성과 남성의 격차는 그다지 크게 나타나 보이지는 않는다. 그러나 취업자 수를

보면 여성의 취업정도가 남성의 취업정도에 비해 매우 저조하다는 사실을 확인하게 된다. <표 2-6>은 2004년 교육정도별 취업자 수이다.

초등졸과 중졸의 경우 취업자 수에 있어서 남성과 여성이 크게 차이가 나지 않고 오히려 초등졸의 경우 여성의 참여 숫자가 더 많다. 중졸의 경우 성별 간 차이가 크지 않으나 고학력자로 분류되는 고졸의 경우 남성이 5,896천명인데 비해 여성은 3,853천명이다. 대졸 이상 취업자 수는 남성 4,603천 명, 여성 2,441천 명으로 여성에 비해 남성이 더 많다. 즉, 전체 노동시장에서 고학력 여성의 참여가 남성에 비해 낮음을 알 수 있다.

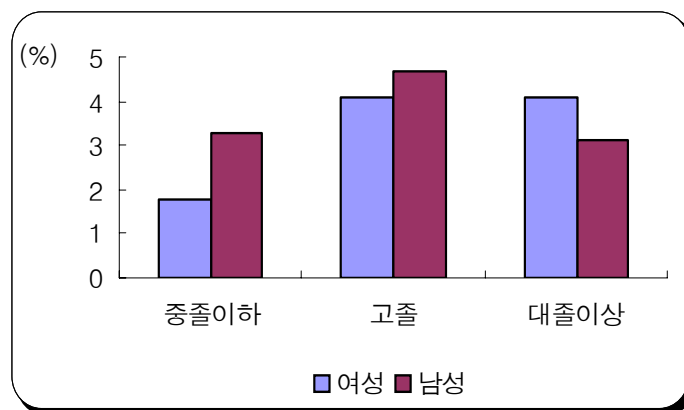
〈표 2-5〉 교육정도별 실업률(2004)

(단위 : %)

구분	전체	여성	남성
중졸이하	2.6	1.8	3.3
고졸	4.4	4.1	4.7
대졸이상	3.6	4.1	3.1
전체	3.7	3.4	3.9

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 2004.

〈그림 2-2〉 교육정도별 실업률(2004)



여성들의 교육수준이 높아지고 의식수준의 성장으로 인해 여성들의 경제활동참가 의지는 점차 고조되고 있다. 또한 이전과 달리 취업관이 변화하여 경제활동 참가를 경제적 목적에만 한정짓지 않고 사회적 성취로 이해하여 과거 여성들의 취업이 결혼 전 단기 취업에 그치는 것과는 달리 생애 내 취업을 목적으로 하고 있다. 여성의 취업에 관한 태도 조사에 의하면, 1998년 대졸이상 여성 중 가정 일에 관계없이 일을 갖겠다고 한 응답이 39.0%였으나, 2002년 조사에 의하면 불과 4년 사이에 동일한 문항에 대한 응답이 48.6%로 높아졌다.

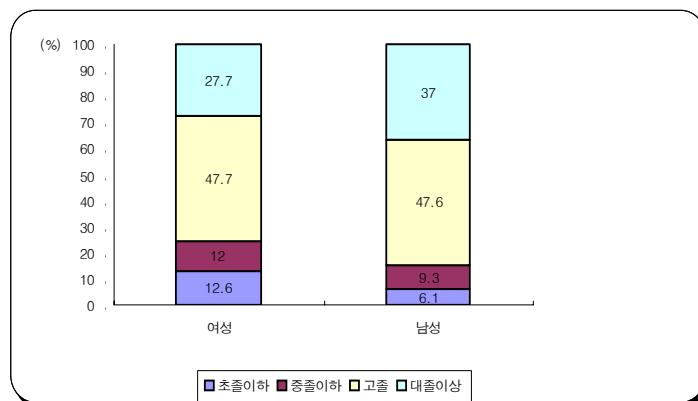
〈표 2-6〉 교육정도별 취업자 수(2004)

(단위: 천명)

구분	전체	여성	남성
초등졸	3,088	1,829	1,259
중졸	2,676	1,241	1,435
고졸	9,749	3,853	5,896
대졸이상	7,044	2,441	4,603
전체	22,557	9,364	13,193

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 2004.

〈그림 2-3〉 취업자의 교육정도별 구성비(2004)



이처럼 취업에 대한 여성들의 의지는 높아지고 있으나 노동시장에 진입하는 과정에서 많은 차별을 경험하게 된다. 80년대 중반 이후 여성운동의 결과로 「남녀고용평등법」이 제정되는 등 법과 제도들이 마련되고 지원되어 이전에 비해 비교적 완화되고 있지만 노동시장 입직구의 폐쇄성으로 인해 여전히 어려움을 겪고 있다.

제 3 장

경기도 청년실업과 경기청년뉴딜사업

1. 경기도 청년실업 실태와 고용현황
2. 경기도 일자리 지원사업
3. 경기청년뉴딜사업

1. 경기도 청년실업 실태와 고용현황

경기도 내 청년실업 현황을 알아보기 위해 도 내 경제활동참가 정도를 살펴보았다(〈표 3-1〉 참조). 그 결과, 남성은 1997년 경제위기 이전 79.8%의 참여율을 기록한 후, 1998년 경제위기로 인해 실업자가 높아지면서 78.5%로 1.3% 하락하였다. 이후 2001년까지 지속적으로 하락하다 2002년 잠깐 상승하여 77.5%를 기록하고 다시 감소하기 시작해 2004년 77.2%를 보이고 있다.

여성의 경우는 1997년 48.7%를 나타내다 1998년 45.1%로 3.6%나 감소하여 남성의 감소분 1.3%에 비교하여 2배 이상의 하락폭을 기록한다. 경제위기 당시 여성의 감소 정도가 남성에 비해 큰 것은 남성은 생계부양자라는 이유로 경제 위기로 인한 고용불안이 여성에게 전가되었기 때문이다. 여성의 낮은 경제활동 참여는 2년 정도 지속되다 2000년 이후 조금씩 상승하면서 2004년 48.4%로 외환위기 이전에 근접하는 수준으로 회복되고 있다. 남성의 참가율이 경제위기 이전 수준과 비교하여 회복의 정도가 낮지만 참가 정도는 현격히 높아 여성에 비해 28.8%나 높다. 2004년 우리나라 전체여성의 경제활동참가율 48.9%와 비교해 볼 때, 경기도 여성의 경제활동참가율은 48.4%로 전국보다 약간 낮은 것을 알 수 있다.

실업률을 살펴보면, 〈표 3-2〉에서 나타나듯이, 1997년 경제위기의 부담이 가시화되기 전 실업률은 2.9%에 불과하다. 2%의 완전고용의 상태는 아니나 실업의 정도를 우려할 만한 수치는 아니다. 그러나 1988년 경제위기 이후 구조조정 등으로 실업자가 양산되면서 1년

〈표 3-1〉 경기도 경제활동참가율

(단위: %)

구분	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전체	63.9	61.5	61.7	61.7	62.0	62.2	61.7	62.6
여성	48.7	45.1	45.9	46.9	47.5	47.5	46.7	48.4
남성	79.8	78.5	78.2	77.1	77.1	77.5	77.1	77.2

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도.

사이에 급증하여 8.2%로 최대치를 보인다. 이후 점차 경제가 회복되면서 실업률이 감소하기 시작하여 2000년에 오면 3.7%로 처음 3% 대로 감소하고 있다.

도내 실업률을 성별로 비교해보면, 2003년 남성, 여성 모두 3.4%로 동일한 수준을 보이는 것을 제외하고 매년 남성의 실업률이 여성의 실업률에 비해 높은 수치를 보이고 있다. 2004년 남성 3.8%인데 비해 여성 3.4%로 0.4% 정도까지 차이를 보인다. 실업률을 수치상으로 보면 여성의 고용조건이 남성보다 더 좋은 것으로 생각할 수 있다. 그러나 남성의 실업 정도가 여성에 비해 높은 이유는 노동시장 신규진입이나 재진입이 어려운 여성들이 구직을 포기하고 실망실업자로 편입되어 실업자 통계에서 제외되어 버리기 때문이다.

실망실업자는 구직의사가 있으나 직업을 구하지 못해 일자리 찾기를 포기한 자들로 현재 비경제활동인구로 분류된다. 여성들이 남성들에 비해 구직의사가 낮은 것이 아니라 취업노력에도 불구하고 노동시장으로 진입하는데 장벽이 존재하고 있고, 또 육아나 가사노동으로 인해 구직에 장애를 겪어 구직의사와 무관하게 비경제활동화 되는 것으로 성격상 이들이 실업자로 간주되지 않아 실업률에서 제외되는 것은 문제라고 할 수 있다.

도내 청년실업 정도에 대해 살펴보면(〈표 3-3〉 참조), 전국 평균치와 비교하여 도 내 청년실업의 정도는 지속적으로 낮은 수준을 보이고 있다. 도 내 청년실업률은 2000년 6.2%에서 2001년 5.9%로, 다시 2002년 최근 5년 사이 가장 낮은 수준인 4.8%로 감소하였다. 그러나 경기침체로 인해 2003년 다시 증가세로 돌아서 7.3%에서 2004년 7.6%로 점차 증가하고 있는 추세이다.

〈표 3-2〉 경기도 실업률

(단위: %)

구분	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전체	2.9	8.2	6.9	3.7	3.4	2.6	3.2	3.5
여성	3.1	7.6	6.6	3.4	3.1	2.5	3.1	3.2
남성	2.9	8.6	7.2	3.8	3.7	2.7	3.3	3.7

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각 년도.

경기도 내 청년실업률이 최근 5년간 지속적으로 전국 평균치를 하회하고 그 격차도 커서 2002년의 경우는 2.2%나 차이를 보인다. 그러나 실업률의 정도는 낮지만 경기도 인구가 다른 지역에 비해 많기 때문에 그 숫자는 적지 않다. 또한 대학들이 서울과 인천 그리고 경기도 지역에 몰려있기 때문에 서울을 비롯한 이른바 수도권 지역은 졸업 후에도 젊은이들에게 일자리 획득을 위한 각축장이 되고 있어 경쟁은 더욱 치열해지고 있는 형편이다(이효선, 2002).

교육 수준에 따른 취업 현황을 보면(〈표 3-4〉 참조), 경기도 여성의 경우 고졸 취업자 수가 가장 많아 916천명(47.7%)이며, 다음으로 대졸 이상 532명(27.7%)이다. 중졸과 초졸 이하의 비율은 비슷하여 중졸 12.0%, 초졸 이하 12.6%이다. 남성의 경우도 여성과 마찬가지로 전체 취업자 중 고졸 취업자 수가 가장 많아 1,408명(47.6%)이며, 다음으로 대졸 이상 1,094명(37.0%) 순이다. 중졸과 초졸 이하의 비율은 더 낮아져 중졸 9.3%, 초졸 이하 6.1%이다.

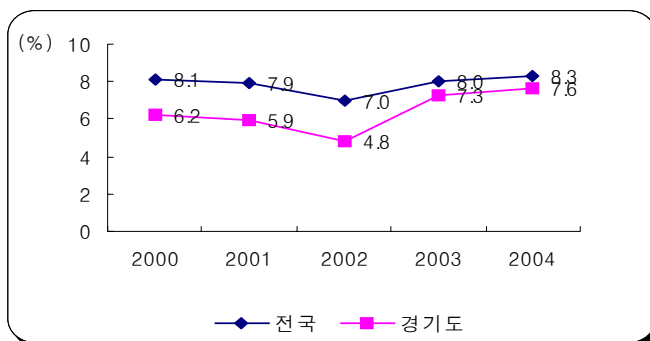
〈표 3-3〉 청년실업률(15-29세)

(단위: %)

구분	2000	2001	2002	2003	2004
전국	8.1	7.9	7.0	8.0	8.3
경기도	6.2	5.9	4.8	7.3	7.6

자료: 통계청, KOSIS, 각년도.

〈그림 3-1〉 청년실업률(15-29세)



남성과 여성 모두 성별 내 고졸 비율이 가장 높아 50%에 근접한 정도를 보인다. 이를 다시 수로 비교하여 보면, 고졸의 경우 여성은 916천 명으로 1,408명인 남성의 65.1% 정도에 지나지 않고, 대졸 이상의 경우 더욱 격차가 커져 여성은 532천 명으로 남성의 1,094천명에 비해 48.6%에 불과하다. 학력이 올라갈수록 여성의 참여 정도가 낮아지는 것을 보여준다.

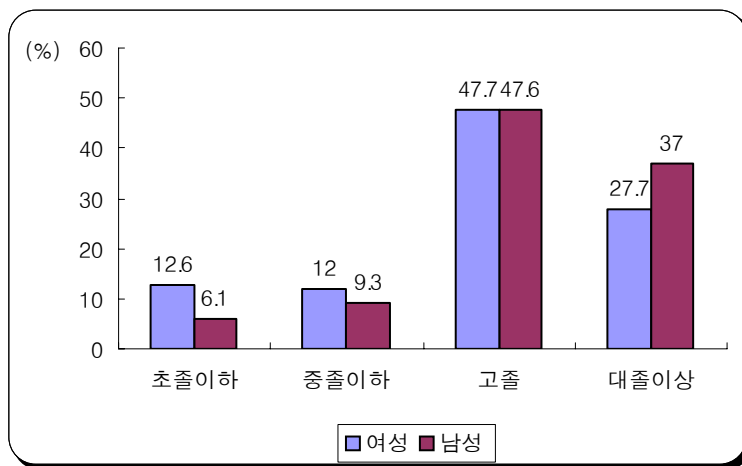
〈표 3-4〉 교육수준별 취업정도(2004)

(단위: 천명, %)

구분	전체	여성	남성
초졸 이하	421 (8.6)	242 (12.6)	179 (6.1)
중졸	505 (10.4)	231 (12.0)	274 (9.3)
고졸	2,324 (47.7)	916 (47.7)	1,408 (47.6)
대졸이상	1,626 (33.3)	532 (27.7)	1,094 (37.0)
계	4,876 (100.0)	1,921 (100.0)	2,955 (100.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 2004.

〈그림 3-2〉 교육수준별 취업정도(2004)



앞에서 살펴본 바를 통해 고용현황에 대해 정리해 보면 경기도 내 전체경제활동 참가 정도에서 여성은 남성에 비해 참여 정도가 현저히 낮다. 실업률은 여성이 남성에 비해 낮은 것으로 나타나고 있으나 여기에는 실망실업자가 포함되어 있어 전체 취업자 수를 고려할 때 실질적으로 여성의 실업정도가 더 높다고 할 수 있다. 도내 청년실업률은 최근 5년간 지속적으로 전국평균치에 비해 약간 낮은 수준을 보이고 있다. 그러나 도 내 인구가 꾸준히 증가하고 있고 수도권에 학교가 몰려있어 매년 배출되는 졸업자 수가 누적되는 점을 고려하면 청년실업문제는 더 심각하다고 할 수 있다.

2. 경기도 일자리 지원 사업

1997년 말 외환위기로 인해 초래된 경제 위기는 경기도 또한 예외가 아니어서 구조조정으로 인해 많은 실업자가 발생하였다. 이와 같은 상황 속에서 경기도는 경제안정의 발판을 마련하고자 일자리 창출에 최우선을 두고 노력을 투여하고 있다. 경기도가 도정 운영방향으로 설정한 10대 중점 정책 중 하나가 바로 일자리 창출이라는 것은 일자리 만들기에 대한 도의 의지를 보여주는 부분이다. 이러한 의지를 실현하기 위해 2008년 까지 ‘경기고용5개년계획’을 통해 일자리 100만 개 만들기를 계획하고 년도 별 일자리 창출 계획을 수립하였다. 2005년 목표는 261천 개이며 그 성과가 가시화되고 있다.

경기도가 현재 시행중인 일자리 지원 사업으로 청년뉴딜, 공공근로사업, 고용촉진훈련, 채용박람회, 신용회복지원, 창업과 관련하여 6개의 사업이 진행 중이다. 각 사업들에 대해 간단히 살펴보면 다음과 같다.

가. 고용촉진훈련

〈고용촉진훈련〉은 도내에 거주하고 있는 15세 이상 65세 미만의 고용보험미적용 실업자로서 비진학 청소년, 군전역자 및 1년 이내의 군 전역 예정자, 국민기초생활보호대상자(자활훈련대상자 제외), 모자보호대상자, 영세농어민, 신규실업자 등에게 직업능력개발 훈련을 실시하여 산업현장에서 필요로 하는 기능 인력을 양성하고자 하는 목적으로 진행되고 있다.

훈련은 도에서 지정한 사설학원과 직능시설에서 12개 분야, 34개 직종을 대상으로 3개월에서 1년에 걸쳐 실시된다. 접수는 시·군·구청 또는 읍·면·동사무소에서 하게 되며, 지원 사항으로 훈련비는 전액 무료이고, 훈련수당으로 교통비 5만원이 지급된다. 교통비 지원 외 해당자에 한해 가족 수당 6만원, 보육수당 5만원, 우선직종수당 20만원이 매월 지급된다.

나. 산·학·관 협력사업

〈산·학·관 협력사업〉은 산업수요에 맞는 인력공급을 목표로 추진 중이다. 연관 되는 하위 사업으로 먼저 〈산·학협력 중심대학 육성지원사업〉은 산업 집적지를 ‘혁신클러스터’로 전환할 수 있도록 지역산업체와 대학 간 협력체계 구축(대학 ↔ 기업간, 기업 ↔ 기업간 네트워킹 촉진을 위한 인프라 구축 제공 등)을 지원하는 것을 내용을 한다. 사업은 도내에 있는 한양대학교와 한국산업기술대에서 각각 400명과 200명을 대상으로 진행되고 있다. 또 〈실업계고 출신 진학지원〉 사업은 실업계고 출신으로 도내 중소기업에 6개월 이상 근무하면서 야간대학에 진학할 경우 학비의 일부를 지원하게 된다. 경기도 소재 실업고 출신은 등록금의 50%를 지원하고, 타 시·도 출신의 경우 등록금의 30%를 지원한다. 사업규모는 전체 500명을 대상으로 하고 있으며 예산은 1,000백만 원으로, 2004년의 대상 인원 173명, 예산규모 179만원에 비해 대폭 상향되었다.

〈기능경기대회입상자 진학지원〉은 기능경기대회 입상자들을 대상으로 학비를 지원하는 사업이다. 기능경기대회(도, 전국)입상자 중 도내 산업체에 취업하면서 동일계 야간대학에 진학 할 경우 학비를 지원하게 된다. 지원 기준은 전국대회 입상자의 경우 학비 전액이 지원되며, 도 대회 입상자의 경우 학비의 75%가 지원되는데 사업규모는 638백만 원으로 전액 도비로 충당하고 있다.

〈지역특성에 맞는 산학관 협력 인력양성사업〉은 중소기업 인력양성을 위해 지역특성산업, 전략산업 분야 등과 대학 간 연계사업에 필요한 기자재 및 교육비를 지원하는 것이다. 지원 방식은 지역 산업계와 협약을 체결한 대학에 대하여 매칭 방식으로 지원하며 지원규모는 6개 대학(그룹)을 대상으로 총 10억원이 지원된다.

다. 신용회복 지원사업

〈신용회복 지원사업〉은 일자리 제공을 통해 신용불량자의 신용회복을 돕고 더하여 도내 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 시행되고 있는 사업이다. 자격요건은 내국인 신용불량자로서 신용회복위원회에 구직등록을 반드시 해야 하며, 경기도 관내 고용보험 가입 사업장에 취업한 경우에 한하여 지원된다.

지급기간은 채용이 확정되고 급여지급 개시가 된 달부터 최장 6개월간 지급된다. 지급금액은 채용장려금 월 30만원, 교통비 월 75천원, 신원보증가입자에 한해 신원보증 보험료가 지급된다. 채용장려금 등의 지급을 희망하는 사업주는 구비서류(채용장려금 신청서, 고용보험납부영수증, 사업자등록증, 사업체 대표 통장 사본 등)를 첨부하여 신용회복위원회 취업안내센터에 신청할 수 있다. 부정수급을 방지하기 위해 거짓 또는 부정한 방법으로 채용장려금을 받게 되면 지급 받은 날 또는 지급받고자 하는 날부터 2년간 장려금을 지급하지 않는다.

라. 창업관련

〈창업관련〉 사업으로는 〈소자본 창업아카데미〉, 〈학생창업동아리지원〉, 〈청년층 창업스쿨 운영〉, 〈창업 멘토〉의 4가지 사업이 진행 중이다. 〈소자본 창업아카데미〉는 실직자, 주부, 직장인 등 창업을 희망하거나 전직을 하고자 하는 모든 도민을 대상으로 본원적인 일자리 창출을 지원하려는 것이며 교육비는 무료이다. 교육내용은 창업에 필요한 기본교육을 비롯하여 창업분야별 전문교육과 현장 교육이 함께 이루어진다. 교육기간은 상반기와 하반기(5월, 10월) 두 차례로 나누어 진행되며, 교육인원은 상·하반기 모두 900명씩 총 1,800을 대상으로 하고 있다.

〈학생창업동아리지원〉 사업은 대학 및 고등학교의 창업동아리 신규설립과 기존의 동아리의 활동을 지원하여 재학생 중심의 창업분위기를 확산시키기 위해서 시행하고 있다. 지원대상은 회원 수 10인 이상의 동아리로 소속학교에 창업동아리 등록을 반드시 해야 하며, 독자적인 활동공간을 확보해야 하고, 다른 곳으로부터 지원을 받지 않아야 한다. 지원규모는 10

개 동아리를 대상으로 동아리 당, 500만원 내외로 지원금을 지급하게 되는데, 아이템 발굴을 통해 예비 실업자로 발전할 수 있도록 시설품 구입비 및 운영비를 지원하는 것이다.

〈청년층 창업스쿨〉은 창업동아리 회원과 청소년 예비 창업가를 대상으로 우수 아이템 개발과 사업계획서 작성 및 실행을 위한 전문지식 함양을 위해서 운영되는 사업이다. 운영은 대학에 위탁하여 이루어지며, 교육은 기초과정과 전문과정으로 이원화하여 진행된다. 먼저 기초과정 참가자는 창업아이템 개발과 사업계획서 창업절차를 교육받고, 전문과정 참가자는 리더십 훈련과 마케팅 과정, 지적재산권 전문과정을 교육받게 된다.

이와 함께 〈창업 멘토〉 사업도 운영되고 있다. 우수아이템과 자금능력을 갖춘 예비창업자를 선정하여 우수 아이템 선정에서부터 창업 시까지 전문창업컨설팅 지식, 교육, 기술, 홍보, 경영컨설팅 등의 지속적인 밀착 지원을 통해 창업우수아이템이 사업화 실현이 가능하도록 한 단계 발전된 과정으로 진행되고 있다. 지원은 우수창업 아이템을 보유한 35세 이하 15개 예비 창업팀을 대상으로 하며 최종적으로 5개 팀을 선발하여 지원이 이루어진다.

마. 채용박람회

〈채용박람회〉는 권역별로 나누어 진행되게 되는데 하반기 중, 부천 복사골 문화센터, 의정부 예술의 전당, 광주 동원대학 체육관, 안산 시청 대회의실, 성남 코리아디자인센터, 인천 시민회관, 김포 시민회관, 수원 아주대 체육관에서 총 8회에 걸쳐 개최되며 박람회를 통해 지역민들에게 취업기회와 정보가 제공되게 된다.

위와 같은 사업 뿐 아니라 도는 청년층 해외취업을 지원하는 사업을 진행하고 있다. 취업국가로 아일랜드의 경우 IT사업, 호주의 경우에는 회계업무와 관련하여 지원자를 선발하고 관련 경비를 지원한다. 여성의 경제활동을 지원하기 위해 도 산하기관인 여성능력개발센터에서 여성 직업교육을 실시하고 있기도 하다. 또 여성회관의 직업교육기능을 강화하여 필요한 기능습득 위주의 직업교육을 실시하여 여성들의 취업을 지원하고 있다. 한편 일자리지원사업이 청·장년층에 한하지 않도록 자칫 일자리지원사업에서 소외될 수 있는 노인층을 대상으로 취업을 희망하는 노인들에게 일자리 제공사업도 벌이고 있다. 사회적일자리 성격의 공익형 사업이 추가 되고 있지만 자립지원형 사업 분야를 점차 확대할 예정으로 되어 있다.

2007년까지 노인 일자리를 35천개 만들고자 목표하고 있다.

이와 같은 사업들이 진행되는 가운데 경기도는 위의 일자리 지원 사업의 실효성을 높이기 위해 경기벤처협회와 ‘일자리창출을 위한 협약’ 을 맺고 1인 1사 체결하기 운동을 벌이는 등 실제로 도민들에게 혜택이 돌아갈 수 있도록 하는데 주력하고 있다.

3. 경기청년뉴딜사업

가. 사업시행 배경

외환위기 이후 경기침체와 인력수급의 불균형 등 고용 여건의 악화로 인해 청년실업문제는 주요한 사회적 문제로 대두되어 정부는 2004년 3월 「청년실업해소특별법」을 제정하고, ‘청년실업대책특별위원회’를 운영하는 등 청년실업해소를 위한 방안에 고심하고 있다. 우리나라 청년실업 문제는 십 수 년 전부터 주요 사회문제로 부각되어 다각적인 해결방안을 강구해 온 선진외국과 달리 최근 몇 년 사이에 비로소 사회문제화 되기 시작해 이제는 심각한 사회적 문제로 고착화 되어 가고 있다(김영란, 2002).

정규교육과정을 마치고 노동시장에 신규 진입하는 청년층은 향후 30-40여 년간 노동시장의 핵심 노동인력으로서 국가 경제발전의 주축을 담당하게 될 기대 계층이다. 노동시장에 신규 진입하는 청년층은 앞으로의 지속적인 노동시장 참여와 더 나은 일자리를 위해 끊임없이 탐색작업을 하는 계층이지만 일반적으로 노동시장에 대한 상대적 정보가 부족해 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 잦은 노동이동과 이에 따른 짧은 근속기간과 불안정한 고용형태, 경기변동에 민감한 취업가능성 및 높은 실업을 경험하게 된다(노우영, 2002). 따라서 이들이 노동시장에 정착할 수 있도록 지원하는 정책은 매우 중요하며, 정부 차원에서도 청년실업 해소를 위한 대책을 강구하여 시행하고 있다.

경기도는 도 내 청년실업해소를 위해 앞에서 살펴본 바처럼 다양한 대책을 마련하고 여러 가지 사업을 운영하고 있다. 그 중 청년층 구직자를 집중 지원하고 있는 취업지원 프로그램이 바로 ‘경기청년뉴딜’ 사업이다. 경기청년뉴딜사업은 도 내 청년실업문제를 해결하기 위해 「청년실업해소특별법」 제3조, 제4조, 제5조, 제6조를 근거로 하여 2005년 2월 1일

부터 시행되고 있다. 금년도 사업계획은 총 4회에 걸쳐 800명을 대상으로 실시할 예정이었지만 횡수를 거듭하면서 성과가 누적되고 참가자들의 반응이 좋아 1회 더 연장하여 금년 말 까지 5기로 확대·운영되고 있다.

대상은 도내에 거주하고 있는 만 15세 이상 29세 이하 청년 구직자들이다. 사업내용은 구직자 개인별로 취업전문 서포터즈를 배치하여 구직자의 특성 및 적성을 파악하고 취업에 적합한 업종을 분석한 다음 그에 따라 직업훈련과 직장체험 알선 등 필요한 능력을 가질 수 있도록 지원하는 ‘구직자 맞춤형 종합취업 프로그램’이다. 이 사업은 영국의 청년뉴딜정책(New Deal For Young People)과 프랑스의 로컬 미션(Local Mission)의 사업 내용 중에서 경기도 실정에 맞게 재구성하여 시행하는 새로운 형태의 시범사업이라고 할 수 있다. 본 사업은 경기도청의 경제투자관리실의 고용정책과에서 관장하고 있으며 이 사업을 지원하기 위해 별도의 사업팀이 운영되고 있고 홈페이지도 가동되고 있다.

우리나라 실업정책의 문제점으로 지적되고 있는 것은 실업자를 하나의 동질적인 집단으로 전제한 상태에서 대책수립차원에 그치고 있다는 점이다(채창균, 2003). 선진 유럽국가의 청년실업정책은 청년실업자의 특성을 파악하고 그 특성별로 차별화된 맞춤형 실업대책을 세워서 실효성을 높이고 있는데, 경기청년뉴딜은 앞에서 제기된 다른 실업정책의 문제점을 파악하고 그러한 문제점을 최소화 할 수 있도록 구성되어 있다는 점이 가장 특징적이라고 하겠다.

‘경기청년뉴딜’ 사업은 매회 200명을 위탁정원으로 계획되었지만 기수를 거듭할수록 인지도가 높아지면서 신청인원이 늘어나 1기 216명에서 2기 246명, 3기 284명, 4기의 경우 323명이 신청하여 모집정원 200명을 넘어 1.61대 1의 경쟁률을 기록해 구직자들의 많은 호응을 얻고 있다. 5기의 경우 10월 7일까지 400명을 모집하여 내년 2월까지 사업이 계속될 예정이다. 2005년 9월 말 현재 청년뉴딜사업의 성과는 <표 3-5>와 같다.

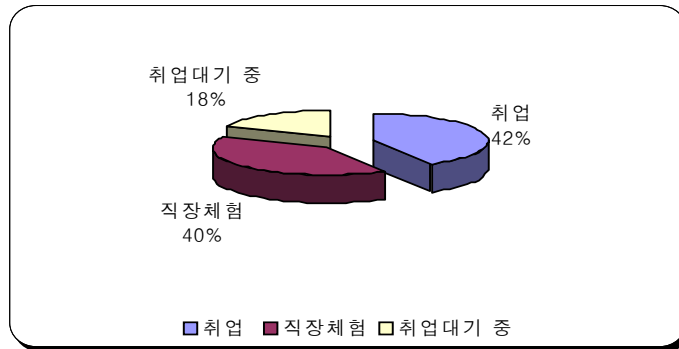
〈표 3-5〉 경기 청년뉴딜사업의 성과(2005. 9월말 현재)

(단위: 명)

	취업	직장체험	취업대기 중
참여인원	257	248	111

자료: 경기도 내부자료.

〈그림 3-3〉 경기청년뉴딜사업의 성과



경기청년뉴딜사업은 사업에 긍정적 성과를 맺음에 따라 내년에 교육 정원을 940명으로 늘리고 지역도 부천, 안양을 추가해 9개 권역으로 확대하는 등 프로그램을 강화할 예정이다. 2005년 11월 현재 1기부터 4기까지 총 800여명의 미취업자 중 305명(40%)이 취업에 성공했으며, 현재 직장 체험 중인 구직자가 252명, 교육훈련 중인 구직자가 169명으로 올해 사업이 종료되는 내년 2월까지 전체의 75%(577명)가 취업에 성공할 것으로 전망되고 있다 (경기일보, 2005. 11. 8).

나. 경기청년뉴딜사업 개요

1) 소요예산

전체 소요예산은 38억 22백만 원으로 청년뉴딜 15억, 고학력 청년층 일자리 제공 예산 23억 22백이 포함되어 있다.

〈표 3-6〉 경기청년뉴딜 소요예산

	청년뉴딜	고학력청년 일자리 제공
소요예산	15억	23억 22백
계	38억 22백만 원	

자료: 경기도 내부자료.

2) 공고 및 사업개시

참가자 모집을 위한 공고기간은 도 및 시 홍보게시판 및 인터넷을 이용하여 사업개시일 2개월 전 부터 시작되어 사업개시 15일 전에 마감된다. 대상자는 사업개시 10일 전까지 확정되며 7일 전까지 통보된다. 각 기별 사업이 시작되는 날짜는 <표 3-7>과 같다.

〈표 3-7〉 경기청년뉴딜 사업개시일

	1회	2회	3회	4회	5회
개시일	2005년 2월 1일	2005년 3월 1일	2005년 4월 1일	2005년 6월 1일	2005년 10월 13일

자료: 경기도 내부자료.

3) 사업대상 및 참가자격

공고일 현재 경기도에 거주하는 만 15세 이상 29세 이하의 청년 구직자가 그 대상자이다. 군필자는 군복무 기간을 감안하여 만 32세 까지 참가 연령이 연장된다. 현재 학교에 재학 중인 재학생과 휴직자는 참가가 제외되며 학교 졸업 후 2년 이내인 사람이 우선 선발되고, 남자의 경우 군필자를 우선하여 선발하고 있다. 또한 정부 및 자치단체 등 공공기관의 취업 지원 프로그램을 최근 6개월 및 현재 받고 있지 않은 자가 우선 선발된다. 앞에서 언급한 해당 기간 이내라도 기간이 짧을수록 우선된다. 사업의 실효성을 높이기 위해 교육 불성실 참가자는 향후 3년간 도내 취업지원 대상에서 제외시키도록 벌칙을 부가하고 있다.

4) 사업 운영

청년뉴딜사업은 3단계로 지원되는데, 먼저 1단계로 개인별 밀착상담이 6주간 진행되며, 2단계로 직업훈련 또는 직장체험이 최장 6개월에서 9개월까지 진행된다. 다음 3단계는 직장 집중알선과 사후관리가 최대 2년간 지속되게 된다. 1단계 과정에서는 6주간 동안 구직자의 개별특성에 맞춰 개별상담과 집단상담이 병행하여 진행된다. 개인상담은 자신감을 강화하고

개인별 특성에 맞추어 취약부문을 보완할 수 있도록 하고 있으며, 자기노출에 대한 경험을 위해 소그룹 상담을 병행하여 유동적으로 운영되고 있다. 집단 상담기간 동안에는 채용동향과 직업정보를 알려주고 참여자의 적성을 파악할 수 있도록 하며 구직 기술과 구직활동방법, 예컨대 기업체와의 접촉방향 등에 대한 정보를 알려준다. 또한 이력서 쓰기와 자기소개서 작성법, 공개면접 테스트 등 취업에 필요한 기술을 향상시킬 수 있는 교육이 동시에 진행되어 취업컨설팅 및 취업전략이 수립되는 기초가 된다. 이 기간동안 월 30만원의 수당을 지급받는다.

2단계에서의 구직자의 특성에 따라 직업훈련과 직장체험으로 나뉘어져 직업훈련을 선택할 경우 적성화 능력에 따른 교육이 실시된다. 직업훈련을 선택할 경우 유망교육과정을 우선 선정하여 실무위주의 기술교육이 이루어지게 되는데, 교육은 경기도도립직업전문학교에서 제공되며 도립학교에 없는 교육 내용인 경우에는 취업전문민간위탁기관을 통해 이루어진다. 기간은 최장 6개월이며, 이 기간 동안 최대 40만원, 즉 교통비 15만원에 더해 월 수강료가 지급된다. 직장체험을 하는 참가자에게는 구직자별로 적합한 업무를 정하여 현장에서 업무경험을 습득할 수 있게 하고 체험 후 정규직으로 채용을 유도하고 있다. 직장체험 기업은 경기중기센터, 벤처협회, 16개 도 출연-출자기관, 경경련, 경기경총, 도 상공회의소 연합회 등 유관기관의 협조를 얻어 직장체험기업을 모집하여 2005년 8월 현재 520개 업체에서 1,842명을 확보하고 있다. 최장 기간은 9개월이며, 86만원의 수당이 지급된다.

〈표 3-8〉 경기청년뉴딜 3단계 지원내용

구분	1단계	2단계	3단계
지원내용	개인밀착상담	직업훈련 및 직장체험	집중알선
수당	30만원 지급	교육훈련비: 최대 월 40만원 지급 직장체험: 월 80만원 3개월간 지급 최장 9개월	-
취업지원	취업스킬 향상교육, 취업컨설팅, 취업전략 수립, 경력관리	취업전문기관 추천- 우수/유망기업에 직장체험 기회제공	다양한 분야의 취업전문교육
기간	6주	직업훈련 최장 6개월/직장체험 최장 9개월	3개월 - 최대 2년간

자료: 경기도 내부자료.

이후 3단계로 직장알선 기간에는 취업을 위해 개인 이력서를 홍보하며, 구직자 개인의 특성을 파악하여 취업을 지원하고 개별 추가 상담을 지원한다. 이 과정에서 위탁 리쿠르트 업체의 PR 서비스를 무료로 이용할 수 있고 미취업자는 최대 2년까지 Work-net에 등록하여 취업이 가능하도록 지원한다.

5) 사업권역

경기청년뉴딜사업은 경기도 내 지역을 6개 권역으로 나누어 실시되고 있는데, 각 권역은 다음 <표 3-9>와 같다. 경기도가 처음 사업을 기획할 때는 5개 권역으로 편성하였다. 그러나 2기 모집에 1기 참여자들의 건의를 받아들여 구직자들의 교통 편의를 위해서 당초 고양 권으로 되어있던 양주시를 의정부권으로 조정하고, 평택권으로 되어있던 용인시를 조정·분리하여 6개 권역으로 확대개편하였다. 다시 4기에 고양권을 분리해 7개 권역으로 확대하여 시행하고 있다.

<표 3-9> 권역별 구성 및 담당업체

권역구분	참여도시	사업 위탁업체	구성
수원	수원, 오산 화성, 의왕, 안양	인쿠르트	- 팀장 1명, 사무직원 1명, 관리 및 전문 컨설턴트 6명 총 8명으로 구성됨. - 이중 팀장과 사무직원을 2명을 제외하고 여성 컨설턴트가 6명임.
평택	평택, 안성		
용인	용인, 이천, 여주		
의정부	의정부, 구리, 가평 양주, 남양주, 포천, 동두천		
성남	성남, 과천, 하남 광주, 양평	스카우트	- 팀장 1명, 전문컨설턴트 5명으로 총 6명으로 구성됨. - 이중 팀장 1명을 비롯해 컨설턴트 3명이 남성, 나머지 2명이 여성임.
안산	안산, 부천, 광명 군포, 시흥		
고양	고양, 파주, 김포, 연천		

수원권에 속하는 지역은 수원을 비롯하여 오산시, 화성시, 의왕시, 안양시가 포함된다. 평택권은 평택과 안성시 두 지역으로 구성되어 있다. 용인권은 용인과 이천 그리고 여주로 구성되어 있다. 의정부권에 속하는 지역으로는 의정부를 비롯하여 구리와 가평, 그리고 양주, 남양주, 포천, 동두천이 포함된다. 성남권은 성남, 과천, 하남, 광주를 비롯하여 양평시로 구성되어 있다. 안산권의 경우 안산, 부천, 광명, 군포, 시흥이 포함되어 있다. 마지막으로 고양권역에는 고양, 파주, 김포, 연천시가 소속되어 있다.

사업은 경기도가 기획하고 진행은 취업정보업체인 인쿠르트 및 스카우트에 위탁하여 실시되고 있다. 위탁업체는 구직 전문가인 전문 상담사들을 배치하여 사업을 진행하게 되는데 컨설턴트 한 명이 1기당 20명을 담당한다. 컨설턴트는 지속적으로 참여자들과 연결망을 유지하며 취업에 대한 지원 뿐만 아니라 직장 내에서의 대인관계를 위해 신입직원의 태도와 정신 등에 대한 정보도 제공하며 입사 이후의 적응까지 지속적으로 관리하고 있다.

6) 참가방법

참가를 원하는 신청자는 경기넷(www.gg.go.kr) 공고/고시란이나 뉴딜홈페이지(www.newdealjob.co.kr) 공지사항에서 신청서를 다운받은 다음, 우편 및 팩스 접수를 하거나 직접 제출이 가능하다. 제출서류는 참가신청서를 비롯하여 자기소개서를 작성하여 제출하면 된다. 프로그램을 위탁받은 취업 전문업체 스카우트와 인쿠르트의 인터넷 홈페이지에서도 인터넷으로 신청이 가능하다.

청년층 취업자의 주된 취업 경로는 연고에 의한 경우가 가장 많아 50.6%가 개인적인 네트워크를 통해 취업을 한다. 이에 반해 공공 및 민간직업안정기관(2.0%)을 이용하거나 학교 취업소개 기관을 통한 취업은 1.6%로 극소수에 불과하다. 이러한 이유로 최근 청년층을 대상으로 한 고용정책에서 공공의 취업서비스 강화의 필요성이 요청되고 있고, 청년뉴딜사업은 이러한 시대적 요구에 잘 부합되고 있다.

사회적 네트워크 관점(social network theory)에 의하면, 학교에서 직업세계로 이행할 때 구직자와 기업간의 일자리 짝짓기 과정에서 제3자에 의한 구직자 또는 구인자에 대한 정보 제공이 이행의 성공적인 중요한 요소로 작용한다(장원섭외, 1999, 이정표, 2004 에서 재

인용). 경기청년뉴딜 사업은 공신력을 가진 도를 제3자의 위치로 하고 구직자와 고용주를 연계시킴으로서 사업의 실효성이 높아지고, 구직단계 뿐만 아니라 직장을 구하고 난 뒤 직업에 적응하는 단계까지 취업 전담 컨설턴트가 배치되어 지속적인 지원을 제공하여 장기적인 관리 및 지원이 제공되고 있다는 점에서 다른 사업과 차별화된다고 할 수 있다.

다. 참가자 현황

청년뉴딜사업에 참가하고 있는 참가자들의 특징을 알아보기 위해 먼저 성별 구성을 살펴보면 4기까지 중도탈락자를 제외한 769명 중 여성참가자가 444명(57.7%), 남성참가자 325명(42.3%)으로 여성 참가자 수가 남성 참가자 수보다 더 많다(〈표 3-10〉 참조).

이처럼 사업시행 과정에서 의도하지 않았음에도 여성참가자 수가 많아진 이유는 여성들이 남성들에 비해 노동시장에 진입하는데 더 많은 장애를 경험하기 때문에 도의 고용지원에 대한 기대가 커다란 유인책으로 작용했을 가능성이 있으며 또 취업에 용이하지 않은 인문·사회계열에 몰려있다는 점도 여성들의 참여를 확대시킨 요인으로 작용하였을 것으로 추측된다.

참가자들의 학력 정도를 살펴보면, 대졸 이상 참가자가 가장 많아 449명(58.4%)이며, 다음 전문대졸이 238명(30.9%)이다. 고졸 참여자 수가 가장 적어 82명(10.7%)에 불과하다. 성별에 따른 학력 정도를 보면, 여성참가자의 경우 대졸 이상의 학력자 분포가 남성에 비해 약간 높은 59.0%이고, 그 다음이 전문대 졸업자로 30.9%, 고졸은 10.1%를 차지한다. 남성의 경우 학력 간 분포가 여성과 크게 다르지 않지만 대졸자 비율이 57.5%로 조금 낮아지는 대신 전문대졸과 고졸자 비율이 각각 31.1%, 11.4%로 미미하지만 여성보다 약간 더 높은 수준이다.

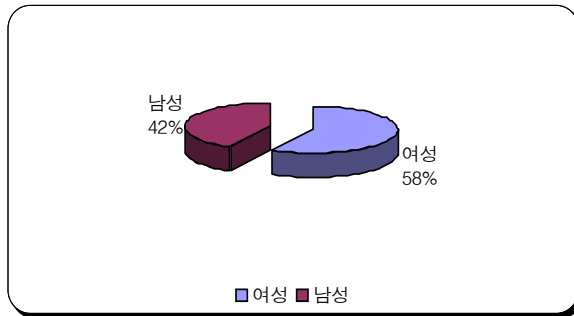
〈표 3-10〉 참가자 성별 구성

(단위: 명, %)

	전 체	여 성	남 성
참가자수	769(100.0)	444(57.7)	325(42.3)

자료: 경기도 내부자료.

〈그림 3-4〉 참가자 성별 구성



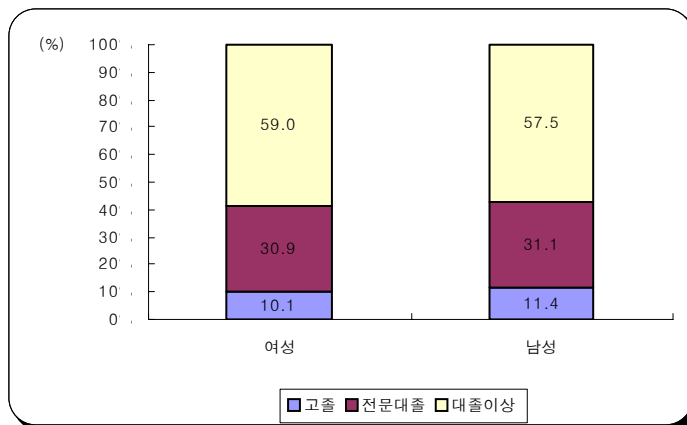
〈표 3-11〉 참가자 교육수준

(단위: 명, %)

교육수준	여성	남성	전체
고졸	45 (10.1)	37 (11.4)	82 (10.7)
전문대졸	137 (30.9)	101 (31.1)	238 (30.9)
대졸이상	262 (59.0)	187 (57.5)	449 (58.4)
계	444 (100.0)	325 (100.0)	769 (100.0)

자료: 경기도 내부자료.

〈그림 3-5〉 참가자 학력



참가자들 전공을 살펴보면, 여성참가자의 경우 인문·사회계열이 가장 높아 36.6%를 차지하고 있다. 다음으로 상경계열 참가자 비율이 19.3%로 높고, 예·체능 비율이 18.8%이다. 남성은 공학계열이 가장 높아 전체참가자의 절반을 넘어서 53.0%나 된다. 다음으로 상경계열이 18.8%로 높고, 그 다음 인문·사회계열이 16.4%이다. 남성은 비교적 취업이 용이한 공학계열 전공자의 참여가 높은 반면, 여성들은 취업이 쉽지 않은 인문·사회계열 전공자 비율이 높다. 또한 여성은 예·체능계 전공 비율이 높다는 특징이 있다.

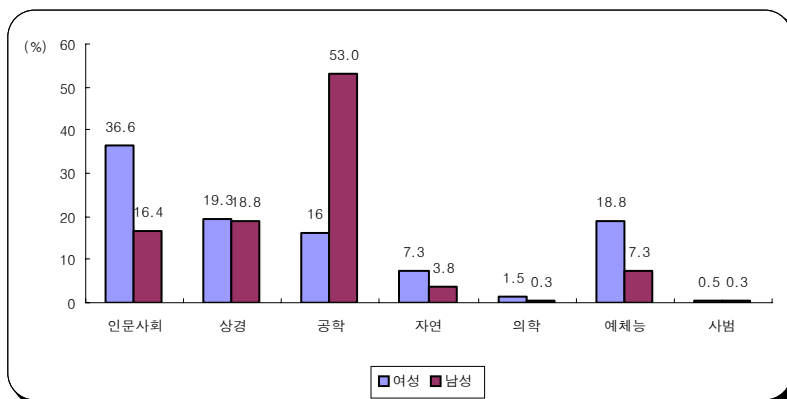
〈표 3-12〉 구직자의 성별 전공계열

(단위: %)

전공계열	전체	여성	남성
인문·사회	26.5	36.6	16.4
상경	19.1	19.3	18.8
공학	34.5	16.0	53.0
자연	5.6	7.3	3.8
의학	0.9	1.5	0.3
예·체능	13.1	18.8	7.3
사범	0.4	0.5	0.3
계	100.0	100.0	100.0

자료: 경기도 내부자료.

〈그림 3-6〉 구직자의 성별 전공계열



참가자들의 소재지를 보기 위해 권역별로 나누어 보았다. 안산권 참가자가 가장 많아 162명(21.1%)이고, 다음으로는 성남권이 높아 158명(20.5%), 수원권이 155명(20.2%)으로 앞의 세 지역이 가장 참가자수가 많고, 용인권이 가장 참가자가 적어 54명(7.4%)이다.

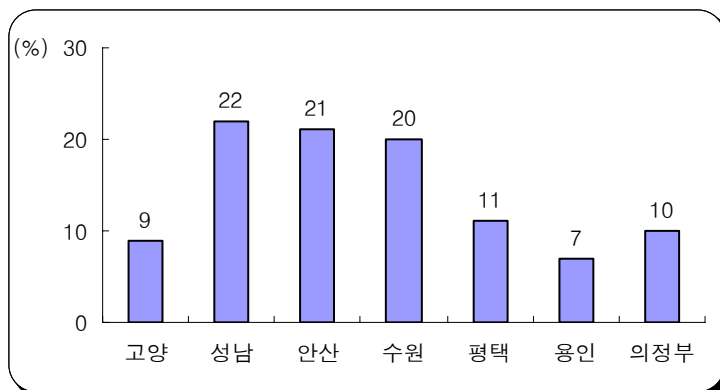
〈표 3-13〉 권역별 참가자 수

(단위: 명, %)

권역구분	참가자수
고양	73 (9,5)
성남	158 (20,5)
안산	162 (21,1)
수원	155 (20,2)
평택	86 (11,2)
용인	57 (7,4)
의정부	78 (10,1)
계	769 (100,0)

자료 : 경기도 내부자료.

〈그림 3-7〉 권역별 참가자 수



경기청년뉴딜사업 수혜자 조사 분석

- 1. 조사 개요
- 2. 조사 응답자의 일반적 특성
- 3. 조사 결과 분석

1. 조사 개요

가. 조사 방법 및 대상

본 설문조사는 경기청년뉴딜 사업에 참여하는 참가자들을 대상으로 2005년 9월 15일부터 30일까지 진행되었다. 본 조사의 목적은 청년뉴딜사업에 참여하는 참가자들의 성별에 따른 특성과 차이를 밝히고, 성 인지적인 실업 정책의 방향을 모색하기 위함이다. 조사 방법은 Web Survey로 현재 경기청년뉴딜 사업을 위탁 진행하고 있는 2개의 취업정보업체의 협조를 얻어 참가자들에게 이메일로 발송하였다. 조사 대상자는 모두 800명이며, 이 중 136명이 응답하여 회수율은 17.1%이다. 분석 결과는 SPSS ver. 13으로 통계처리 하였다.

나. 조사 내용

조사 내용은 다음 <표 4-1>과 같다. 조사내용은 크게 청년뉴딜 참가 관련 문항(6문항), 청년뉴딜사업 참가 이전 취업 경험 및 구직 시 어려운 점(3문항), 취업 및 직장체험 내용 관련(4문항), 그리고 성역할 태도 문항(10문항)으로 이루어졌다. 성역할 태도 문항은 성별에 따른 차이와 성역할 사회화 과정에서 획득한 의식들이 직업의식에 어떤 영향을 주는지 알아보기 위해서 포함하였다. 그리고 여성 참가들만을 대상으로 여성이어서 겪는 취업 장애를 함께 질문하였다.

<표 4-1> 조사내용

	조사내용
I. 청년뉴딜참가 관련	참가권역 및 정보취득 경로 (3문항) 사업 참가 과정과 도움 및 만족도(3문항)
II. 취업 경험 및 구직 장애요인	이전취업경험 구직 장애(3문항) 여성의 취업 장애(2문항)
III. 취업 및 직장체험 내용	직장체험관련업무와 만족도(4문항)
IV. 성역할 및 태도에 관한 의식	성역할 태도(10문항)
V. 일반적 특성	성별, 연령, 최종학력, 전공(4문항)

2. 조사 응답자의 일반적 특성

조사 응답자의 일반적 특성을 보면, 다음 <표 4-2>와 같다. 전체 응답자 중 여성 57.4%, 남성 42.6%로 여성 응답자가 더 많고 전체 청년뉴딜사업 참가자의 성별 비율과 유사하다. 참가자들의 평균연령은 25.5세이며 여성 24.5세, 남성 26.7세로 남성의 평균연령이 더 높다. 여성은 25세 이하 비율이 69.2%로 높고, 남성은 26세 이상 비율이 81.0%에 달한다. 이처럼 남성참가자의 연령이 여성에 비해 높은 것은 군복무 기간이 포함되고 군복무자의 경우 연령 상한선이 2년 연장되기 때문에 연령이 높아질수록 남성참가자 비율이 높아지게 된 것으로 보인다.

〈표 4-2〉 성별에 따른 일반적 특성

(단위: %, 명)

구분		여성	남성	전체
연령	25세 이하	69.2	19.0	47.8
	26세 이상 - 30세 이하	30.8	81.0	52.2
	계	100.0	100.0	100.0
교육 수준	고등학교 졸업	5.1	-	2.9
	2년제 대학 졸업	30.8	24.1	27.9
	4년제 대학 졸업	56.4	74.1	64.0
	대학원 이상	7.7	1.7	5.1
	계	100.0	100.0	100.0
전공 계열	인문사회	49.3	45.6	47.6
	교육	1.4	-	0.8
	자연공학	29.6	50.9	39.1
	예체능	19.7	3.5	12.5
	계	100.0	100.0	100.0
사례수		78	58	136

교육수준은 여성과 남성 모두 4년제 대학 졸업 비율이 가장 높아서 여성은 56.4%, 남성은 74.1%로 남성이 조금 더 높다. 2년제 대학 비율은 여성 30.8%로 남성 24.1%에 비해 조금 더 높다. 남성 고등학교 졸업자는 없으며, 여성 고등학교 졸업자는 5.1%로 학력수준은 남성이 조금 더 높은 편이다. 전공계열별로는 여성의 경우 인문·사회계열이 49.3%로 가장 높고, 자연·공학이 29.6%, 예·체능계열 19.7%이다. 남성은 자연·공학 계열이 50.9%로 가장 높고, 인문·사회계열이 45.6%이다. 전공은 취업에 중요한 영향을 미치기 때문에 성별에 따른 전공 차이는 취업률의 성별 차이를 가져오는 주요 요인이 된다.

3. 조사 결과 분석

가. 청년뉴딜 사업 참여 내용

경기청년뉴딜사업은 현재 4기까지 진행되었으며, 기수별 참여자 수는 다음 <표 4-3>과 같다. 4기 응답자 비율이 가장 높고, 3기 참가자 응답율이 가장 낮다.

청년뉴딜 사업에 관한 정보 습득 방법은 다음 <표 4-4>와 같다. 전체 응답자 가운데 주변 사람 소개로 알게 되었다고 응답한 경우가 32.4%로 가장 많았으며, 취업정보센터 홈페이지 19.9%, 신문 등 언론 매체 18.4% 순으로 나타났다. 취업정보업체 관계자들에 의하면 사업 참가자들에 의한 정보 전달이 높아 친지 등에게 참가를 권해 참여하는 경우가 많다고 한다.

<표 4-3> 참여 기수

(단위 : %, 명)

참여 기수	여성	남성	전체
1기	26.9	24.1	25.7
2기	25.6	32.8	28.7
3기	15.4	15.5	15.4
4기	32.1	27.6	30.1
계	100.0	100.0	100.0
사례수	78	58	136

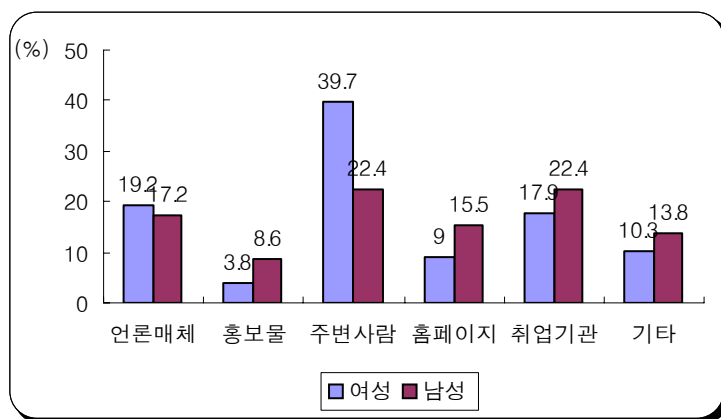
여성의 경우는 주변 사람 소개라고 응답한 비율이 39.7%로 남성 22.4%보다 더 높았으며, 신문 등 언론 매체라고 응답한 경우가 19.2%였다. 남성은 주변 사람 소개와 취업정보센터 홈페이지라고 응답한 경우가 22.4%로 같고, 신문 등 언론매체가 17.2%로 취업 정보센터를 이용하는 비율은 남성이 여성보다 더 높게 나타났다. 여성들의 경우, 취업지원 기관을 이용한 경우가 적어 기관을 통한 정보 습득은 다소 낮은 것으로 알 수 있다.

〈표 4-4〉 청년 뉴딜 사업에 관한 정보 습득 방법

(단위: %, 명)

정보습득방법	여성	남성	전체
신문, TV 등 언론 매체	19.2	17.2	18.4
포스터, 플랜카드 등 홍보물	3.8	8.6	5.9
주변사람 소개	39.7	22.4	32.4
경기도 홈페이지	9.0	15.5	11.8
취업정보센터 홈페이지	17.9	22.4	19.9
기타	10.3	13.8	11.8
계	100.0	100.0	100.0
사례수	78	58	136

〈그림 4-1〉 청년 뉴딜 사업에 관한 정보 습득 방법



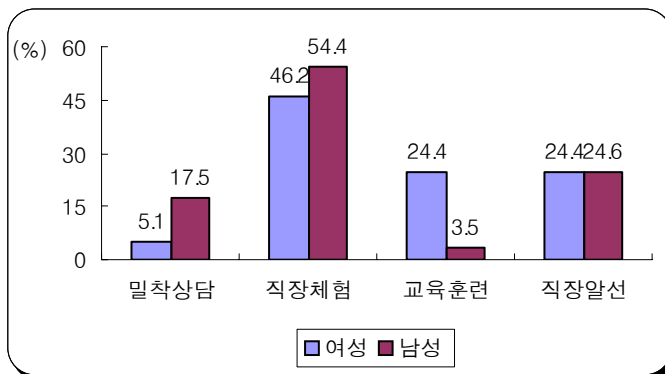
청년뉴딜사업 참여 과정은 1단계 개인밀착상담, 2단계 직업훈련 및 직장체험, 3단계 집중 알선 과정으로 구분된다. 1단계 기간은 6주이며, 2단계는 최장 6개월에서 9개월까지 가능하고, 3단계는 3개월에서 2년까지 해당된다. 조사 응답자의 청년뉴딜사업 참여 과정을 보면 다음 <표 4-5>와 같다. 전체 응답자 가운데 49.6%가 직장 체험 과정에 참여하고 있으며, 남성이 54.4%로 여성 46.2%보다 더 많다. 그리고 직장 집중 알선 과정이 전체 응답자의 24.4%이며 남성 24.6%, 여성 24.4%로 비슷한 수준이다. 그러나 교육훈련은 여성이 24.4%인 반면 남성은 3.5%로 여성의 교육훈련 참여 비율이 높은 특징이 있다.

〈표 4-5〉 청년뉴딜사업 참여 과정

(단위: %, 명)

참여과정	여성	남성	전체
구직자 밀착 상담	5.1	17.5	10.4
직장 체험	46.2	54.4	49.6
교육 훈련	24.4	3.5	15.6
직장 집중 알선	24.4	24.6	24.4
계	100.0	100.0	100.0
사례수	78	57	135

〈그림 4-2〉 청년뉴딜사업 참여 과정



청년뉴딜사업이 가장 도움 된 점을 질문한 결과는 다음 <표 4-6>과 같다. 도움 된 내용은 ‘이력서 및 자기소개서 쓰기’, 면접기술 등에 관한 정보를 제공받는 ‘취업에 필요한 기술 습득’이 가장 많았으며, 여성 82.1%, 남성 63.8%로 여성이 남성보다 더 많았다.

‘취업’이 되었다고 응답한 비율은 남성 50.0%로 비교적 높은 반면 여성은 17.9%로 남성의 경우 실질적인 취업으로 연결되고 있음을 짐작할 수 있다. 여성들은 취업에 대한 자신감이 28.2%로 두 번째로 높았는데, 여성들의 사회적 성취동기 부여는 청년뉴딜사업이 갖는 중요한 의미라 하겠다. 사업 위탁업체의 전문직업상담사들도 여성 참가자들의 자신감 부족을 많이 지적하였는데, 실업 정책에서 기술 습득 뿐 아니라 취업 준비생들의 자신감 향상도 중요하다는 것을 시사한다.

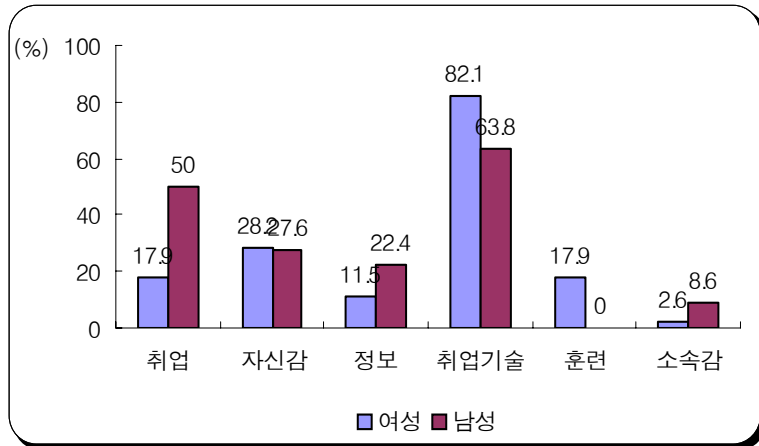
직업훈련은 여성이 17.9%라고 응답한 반면 남성은 한명도 없었다. 기타로는 ‘심신의 안정’, ‘내가 하고픈 일을 찾았다’, ‘용돈문제 해결’, ‘다양한 직업 관심’, ‘자기 자신감’, ‘나의 경력’에 도움이 되었다. ‘많은 경험과 좋은 사람들을 만난 게 큰 도움’, ‘경기도 사업이어서 경기도에 있는 기업에서 일하는데 도움’, ‘취업을 위한 능력개발’, ‘정보 공유’ 등의 의견이 있었다. 이처럼 남성은 본 사업을 통해 실질적 취업과 기술 습득을, 여성은 기술습득과 교육훈련을 통해 도움을 받고 있어 성별 차이가 나타난다.

<표 4-6> 청년뉴딜사업이 도움이 된 점(복수 응답)

(단위: %, 명)

도움된 점	여성	남성	전체
취업	17.9	50.0	31.6
취업에 대한 자신감	28.2	27.6	27.9
취업을 위한 정보 제공	11.5	22.4	16.2
취업에 필요한 기술 습득	82.1	63.8	74.3
직업훈련	17.9	—	10.3
참가자 네트워크형성 및 소속감	2.6	8.6	5.1
기타	2.6	3.4	2.9
사례수	78	58	136

〈그림 4-3〉 청년뉴딜사업이 도움이 된 점(복수 응답)



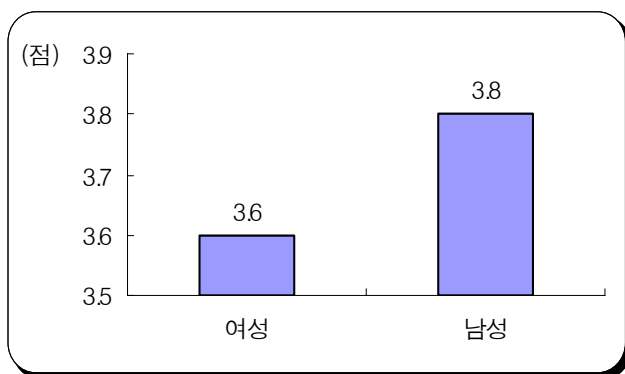
사업에 대한 만족도 조사 결과는 다음 〈표 4-7〉과 같다. 여성과 남성 모두 청년뉴딜사업에 대한 만족도가 높게 나타나 본 사업에 대한 기대가 높은 것을 확인할 수 있었다. 특히 남성의 만족도가 3.8로 여성 3.6보다 약간 더 높았는데, 여성과 남성의 사업 참여 내용에서 차이가 있기 때문이라고 여겨진다. 참가자들이 본 사업을 통해 가장 기대하는 최종적인 목표는 바로 취업일 것이다. 아직 금년도 사업이 종결되지 않았고 내년까지 참가자들에 대한 취업지원이 계속된다는 점에서 사업에 대한 만족 정도를 평가 할 단계는 아니나, 남성들의 경우 실질적 취업으로 도움을 받는 비율이 높고 여성은 교육 훈련 과정에 참여하는 비율이 높아 상대적으로 여성들의 만족도가 다소 낮게 나타난 것으로 추측할 수 있다.

〈표 4-7〉 청년뉴딜사업 만족도(5점 척도)

(단위: 점, 명)

	여성	남성	전체
청년뉴딜 사업 만족도	3.6	3.8	3.7
사례수	78	58	136

〈그림 4-4〉 청년뉴딜사업 만족도(5점 척도)



나. 취업 경험 및 구직 장애요인

청년뉴딜 사업 참여 이전에 취업 경험이 있는지 묻는 문항에서 참가자 절반 이상(51.5%)이 취업경험이 있다고 응답하였다. 성별로 보면 여성들의 경우 52.6%가 취업 경험이 있었으며, 남성은 50.0%로 여성 참가자들의 취업 경험이 남성 참가자보다 약간 더 많은 것을 알 수 있다.

직장을 그만둔 이유는 다음 〈표 4-9〉와 같다. 여성과 남성 모두 ‘일이 만족스럽지 않아서’가 33.8%로 가장 많았으며, 여성 36.6%, 남성 29.6%로 여성이 남성보다 더 많았다. 이는 노동시장에서 여성들이 주로 주변적인 업무를 맡는 경우가 많기 때문이라고 할 수 있다.

〈표 4-8〉 청년뉴딜사업 참가 이전 취업 경험

(단위: %, 명)

취업 경험	여성	남성	전체
있음	52.6	50.0	51.5
없음	47.4	50.0	48.5
계	100.0	100.0	100.0
사례수	78	58	136

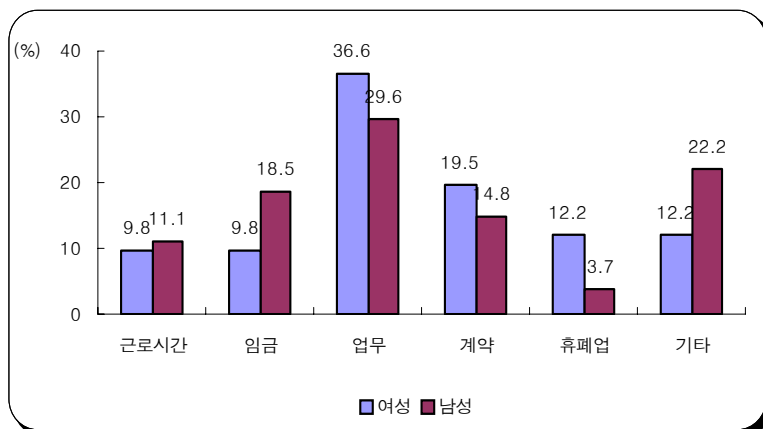
그리고 여성은 ‘계약이 만료되어서’가 19.5%로 두 번째로 높았으며, 남성 14.8%보다 높았다. 계약만료에 여성의 응답비율이 높은 것은 일반적으로 노동시장에서 여성은 계약직이나 임시직 등 불안정한 고용상태에 해당하는 비율이 높기 때문이라고 볼 수 있다. 그리고 남성은 두 번째가 ‘기타’로 22.2%였으며, ‘임금이 낮아서’가 18.5%였다. 남성은 임금에 대한 기대수준이 높고, 이것이 직장을 그만두는 이유가 된다고 하겠다.

〈표 4-9〉 직장을 그만 둔 이유

(단위: %, 명)

사직이유	여성	남성	전체
근로시간이 길어서	9.8	11.1	10.3
임금이 낮아서	9.8	18.5	13.2
일이 만족스럽지 않아서	36.6	29.6	33.8
계약이 만료되어서	19.5	14.8	17.6
직장의 휴폐업으로	12.2	3.7	8.8
기타	12.2	22.2	16.2
계	100.0	100.0	100.0
사례수	41	27	68

〈그림 4-5〉 직장을 그만 둔 이유



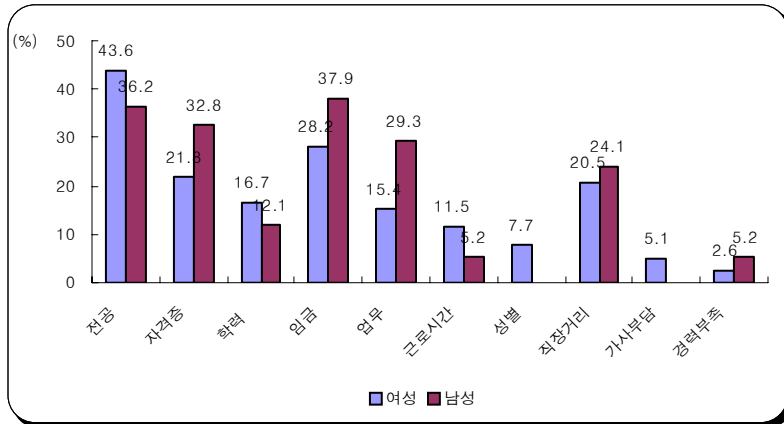
구직 시 어려운 점을 질문한 결과는 다음 <표 4-10>과 같다. 구직 시 어려운 점은 여성의 경우 전공이라고 응답한 경우가 43.6%로 가장 많았는데, 이는 남성 36.2%보다 더 많다. 앞서 살펴본 것처럼 여성 참가자들은 인문사회 계열 비율이 높고 남성에 비해 예체능 계열 비율이 높아 여성들의 전공이 취업 장애요인으로 더 많이 작용하고 있음을 알 수 있다. 다른 요인으로는 임금 28.2%, 자격증 21.8%, 직장과의 거리 20.5% 순으로 나타났으며, 특히 성별과 가사 및 육아부담은 각각 7.7%, 5.1%로 낮은 비율이기는 하나 남성의 경우 한 명도 없었다는 점에서 여성만의 주요 취업 장애 요인이라고 볼 수 있다. 여성에게 주어진 돌봄의 일차적 책임과 노동시장의 성차별은 여성 취업 시 장애가 되기 때문에 이를 시정하기 위한 노력이 필요하다. 남성은 임금이 37.9%로 가장 높게 나타났는데, 남성은 임금에 대한 기대 수준이 높은 것을 알 수 있다. 그리고 전공 36.2%, 자격증 32.8%, 업무 내용 29.3%, 직장과의 거리 24.1% 순으로 나타나, 남성의 경우 여성에 비해 자격증에 대한 부담이 더 높은 것을 알 수 있다.

<표 4-10> 구직 시 어려운 점

(단위: %, 명)

구직 시 어려운 점	여성	남성	전체
전공	43.6	36.2	40.4
자격증	21.8	32.8	26.5
학력	16.7	12.1	14.7
임금	28.2	37.9	32.4
업무내용	15.4	29.3	21.3
근로시간	11.5	5.2	8.8
성별	7.7	—	4.4
직장과의 거리	20.5	24.1	22.1
가사 및 육아부담	5.1	—	2.9
경력부족	2.6	5.2	3.8
기타	7.7	6.9	7.4
계	100.0	100.0	100.0
사례수	78	58	136

〈그림 4-6〉 구직 시 어려운 점



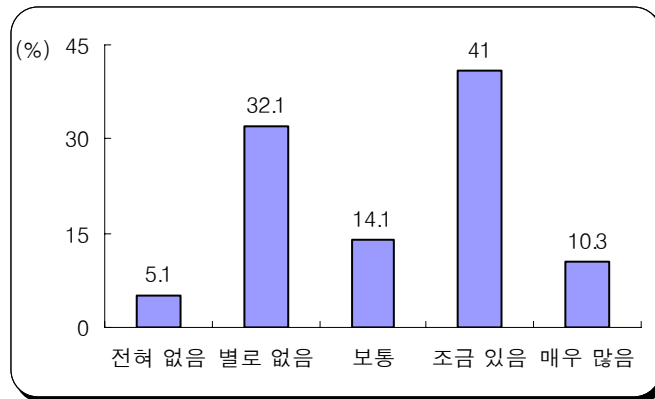
여성의 경우, 여성이어서 취업에 어려움이 있는지 묻는 문항에서 ‘조금 그렇다’와 ‘매우 그렇다’고 응답한 경우는 각각 41.0%와 10.3%로, ‘그렇다’고 응답한 경우가 51.3%에 달했다. 이와 같은 응답은 80년대 중후반 이후 「남녀고용평등법」이 제정되는 등 법적·제도적 지원과 사회적 인식의 변화로 여성들에 대한 노동시장의 진입장벽이 많이 완화되고 있지만 아직까지 우리사회에 여성의 구직활동에 장애가 남아 있음을 보여주는 것이다. 취업 정보업체 조사에 따르면 아직까지 대부분의 기업들은 동일한 조건의 경우 남성을 선호하여 채용한다고 한다. 이러한 노동시장의 현실 때문에 실제로 여성들은 취업에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있으며, 실업 정책은 성별화된 고용조건과 노동 현실을 반영, 구체적인 방안을 모색해야 할 것이다.

〈표 4-11〉 여성으로서 취업에 대한 어려움이 있는지 여부(여성만 응답)

(단위: %, 명)

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다	계	사례수
응답율	5.1	32.1	14.1	41.0	10.3	100.0	78

〈그림 4-7〉 여성으로서 취업에 대한 어려움이 있는지 여부(여성만 응답)



다. 직장 체험 내용

현재 청년뉴딜사업을 통해 취업 중이거나 직장 체험을 하고 있는 비율을 보면 여성 응답자 78명 가운데 40명으로 51.3%이며, 남성 응답자 58명 가운데 37명으로 63.8%이다. 본 사업을 통해 취업 중이거나 직장 체험을 하는 비율은 여성보다 남성이 더 높은 것을 알 수 있다.

취업 중이거나 직장 체험 중인 경우 취업 형태 비율을 보면, 다음 〈표 4-12〉와 같다. 여성과 남성 모두 정규직 비율이 높지만 남성은 70.3%로 여성 45.0%에 비해 월등히 높다. 여성은 비정규직인 계약직이나 임시직, 파트타임으로 취업된 경우가 남성에 비해 월등히 높은 55.0%에 달해 사업에 참가하고 있는 여성들의 고용 형태가 남성에 비해 더 불안정한 것으로 나타났다.

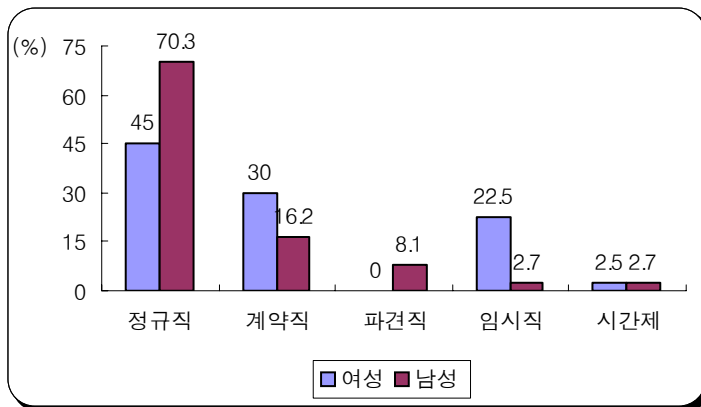
97년 경제위기 이후 여성의 고용의 질이 악화되는 것에 대한 우려가 높았는데, 노동시장이 유연화 됨에 따라 고용불안은 결과적으로 여성에게 전가되어 현재 비정규직의 2/3가 여성이다. 이러한 노동시장의 특성이 참가자의 취업 형태에도 반영되어 여성의 비정규직 취업 형태 비율이 더 높아진 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-12〉 취업 중인 경우 취업형태

(단위: %, 명)

취업형태	여성	남성
정규직	45.0	70.3
계약직	30.0	16.2
파견직	—	8.1
임시직	22.5	2.7
파트타임	2.5	2.7
계	100.0	100.0
사례수	40	37

〈그림 4-8〉 취업 중인 경우 취업형태



취업 또는 직장 체험중인 경우 업무 관련 만족도는 다음 〈표 4-13〉과 같다. 전반적인 업무 만족도는 여성과 남성 모두 대체로 높은 편이며 여성이 3.65로 남성 3.59보다 약간 높다. 근무시간 만족도는 여성이 3.55로 남성 2.86에 비해 만족도가 높으나, 임금 만족도는 여성이 2.48로 남성 3.00에 비해 낮다. 그리고 업무 내용 만족도는 여성 3.33, 남성 3.24로 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 대체로 남성은 근무시간 만족도가 낮고 여성은 임금 만

족도가 낮은 것을 알 수 있다. 남성은 정규직 비율이 높아 근무시간이 길고, 여성은 비정규직 고용형태 비율이 높아 근무시간 만족도는 높으나 임금 만족도가 낮은 것으로 예측된다. 통상적으로 동일한 업무를 수행하는 경우에도 비정규직은 정규직의 65% 정도에 해당하는 임금을 받는다. 조사결과에 따르면 이미 취업하고 있는 여성참가자들 중 55%가 비정규직의 형태로 취업하고 있어 만족도를 낮추는 요인이 된 것으로 추측할 수 있다.

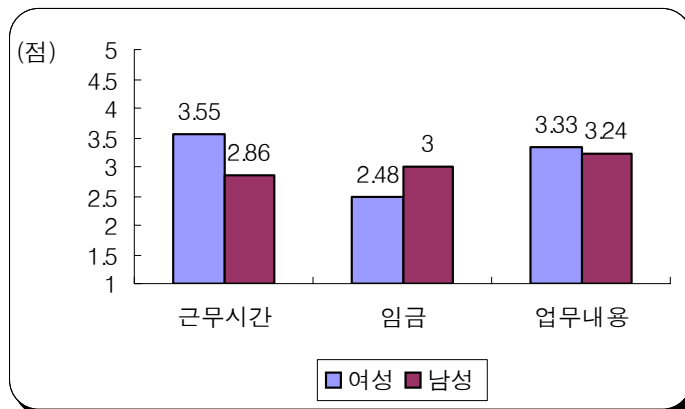
〈표 4-13〉 업무 만족도(5점 척도)

(단위: 점, 명)

업무만족도	여성	남성
근무시간	3.55	2.86
임금	2.48	3.00
업무내용	3.33	3.24
전반적인 업무 만족도	3.65	3.59
사례수	40	37

주 : 점수가 높을수록 만족도가 높은 것을 의미

〈그림 4-9〉 업무 만족도



라. 성역할 태도

다음 〈표 4-14〉는 여성과 남성의 성역할 태도와 직업의식 태도에서의 차이를 알아보기 위한 것이다. 응답 결과는 문항에 따라 다소 차이가 있었는데, 남성들의 경우 생계부양자의 역할을 강하게 인식하고 있었으며, 여성도 남성의 생계부양자 역할에 동의하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 ‘여성과 남성에게 적합한 직업이 따로 있다’ 는 문항에서 여성은 남성에 비해 동의하지 않는 정도가 높아 동등한 직업 기회와 역할에 대한 여성의 기대가 더 높은 것을 알 수 있다. 또한 ‘여자는 같은 능력의 남성에 비해 취업이 어렵다고 생각한다’ 는 문항에서 여성이 동의하는 비율이 남성에 비해 훨씬 높아 성차별에 대하여 더 많이 인지하고 있는 것으로 보인다.

〈표 4-14〉 성역할 태도 (5점 척도)

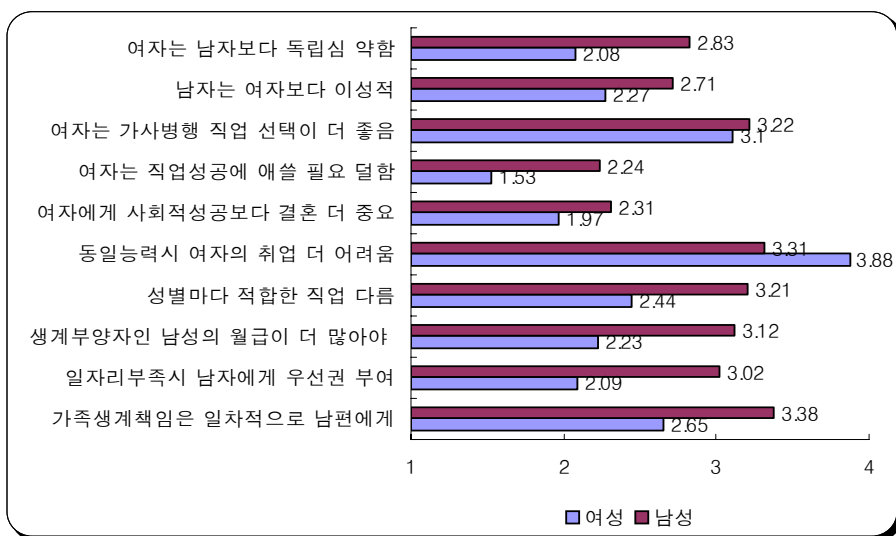
(단위: 점, 명)

문항	여성	남성
가족의 생계를 책임지는 사람은 일차적으로 남편이 되어야 한다.	2.65	3.38
일자리가 부족할 때에는 여자보다 남자에게 우선적으로 기회를 주어야 한다고 생각한다.	2.09	3.02
남자는 가족의 생계를 책임지기 때문에 여자보다 월급을 더 많이 받아야 한다.	2.23	3.12
남자와 여자에게 적합한 직업이 따로 있다.	2.44	3.21
여자는 같은 능력의 남성에 비해 취업이 어렵다고 생각한다.	3.88	3.31
여자에게는 사회적 성공보다는 시집 잘 가는 것이 더 중요하다.	1.97	2.31
여자는 직장생활을 해도 남자만큼 성공하려고 애쓸 필요가 없다.	1.53	2.24
여자는 결혼 후를 생각하여 직업적 성취 가능성이 있는 일보다는 직장과 가정 일을 같이 할 수 있는 일을 선택하는 것이 좋다.	3.10	3.22
남자는 여자보다 더 이성적이다	2.27	2.71
여자는 남자보다 더 독립심이 약하다	2.08	2.83
사 례 수	78	58

주 : 5점 척도로 점수가 높을수록 동의하는 정도가 높음

다음 <표 4-15>는 위 열 문항 가운데 요인 분석을 통해 8문항으로 성 역할 태도를 측정하였으며, 최소값은 8점에서 최대값은 40점으로 점수가 낮을수록 성역할 태도가 평등한 것을 의미한다. 8개 문항에 대한 신뢰도 척도 검사 결과 $\alpha = 0.829$ 로 비교적 높은 신뢰수준이다. 조사 결과, 여성의 성역할 태도가 남성에 비해 더 평등한 것을 볼 수 있다.

<그림 4-10> 성역할 태도 (5점 척도)



<표 4-15> 성역할 태도(8문항)

(단위: 명, 점)

구분	사례수	성역할 태도		t값
		평균	표준편차	
여성	78	17.26	5.04	-5.96***
남성	58	22.81	5.79	
전체	136	19.63	6.02	

*** p<.001

주: 점수가 높을수록 성 역할 고정관념이 높으며, 점수가 낮을수록 성역할 태도가 평등한 것임.

경기청년뉴딜사업의 성별영향평가

- 1. 입안 및 기획 단계
- 2. 집행 단계
- 3. 평가 단계
- 4. 소결 : 청년뉴딜사업의 성별영향평가

1. 입안 및 기획 단계

가. 성별 이슈 및 관련성 파악

성별영향평가를 위해 가장 먼저 확인하는 지표는 사업을 입안하고 기획하는 과정에서 성별 이슈를 파악하였는가 하는 점이다. 즉 경기청년뉴딜사업이 입안되고 진행되는 과정에서 사업과 관련한 여성과 남성의 요구를 확인하고 기획안에 이를 반영하였는가 하는 것이다. 경기청년뉴딜사업은 청년실업이 사회적 문제로 대두되어 이를 해소하기 위해 계획한 사업으로, 2005년도 경기도 주요업무계획서를 보면 경기청년뉴딜사업의 시행과 관련하여 ‘경기청년뉴딜사업을 도입·추진, 대상은 ‘청년층 구직자 대상’으로 맞춤형 연계서비스 지원을 하며 방법은 3단계로 운영’ 되는 것으로 명시되어 있다. 이와 같은 사업계획서 안에는 사회·문화적 편견으로 인해 남성들에 비해 여성들의 노동시장 진입이 상대적으로 어렵고, 또 고학력 실업자 중 여성 비율이 더 높아 특별한 지원이 필요한 집단이라는 사실은 고려되지 않았다.

청년실업이 중요한 사회적 문제로 대두될 만큼 심각한 지금 취업은 성별에 관계없이 누구에게나 중요한 문제이다. 특히 여성들은 남성들에 비해 노동시장 진입이 어렵고, 노동시장에서도 고용불안정을 더 많이 경험하고 있어, 사업의 대상이 되는 ‘청년실업자’에서 반드시 성별 차이가 고려될 필요가 있다. 그렇지만 경기청년뉴딜사업을 진행하고 있는 실무자 면담 결과, 구직자들이 보유하고 있는 인적자본에 기초하여 개별적 특성에 맞추어 취업을 지원하는 구직자맞춤형사업이기 때문에 사업 기획과 진행에 특별히 성별을 고려한 지원전략의 필요성을 인식하지 못하고 있음을 알 수 있었다.

아직 당해 년도 사업이 완료되지 않아 결과에 대해 말하는 것은 일부 제한이 있지만 차년도 사업 계획에는 여성들이 경험하는 취업 장애를 반영하여 사업기획이 이루어져야 할 것이다. 경기청년뉴딜사업이 취업지원 사업이기 때문에 고학력 여성의 경제활동정도를 높이고 여성의 경제세력화에 기여하는 부분이 적지 않음으로 여성의 진입장벽을 고려한 기획은 매우 중요하다. 그런 이유로 외국의 청년층 대상 고용실업정책의 경우 효율성 이외에 형평성 및 기회균등 차원에서 성, 학력, 인종 등 취약한 계층에 속한 사람들을 대상으로 지원이 강

화되고 있다는 점을 주지할 필요가 있겠다(전병유·이상일, 2003).

다음으로 검토되는 것은 성별분리통계인데, 본 사업이 초기 진행이고, 구직자 개인별 특성에 맞추어 취업을 지원하는 사업이기 때문에 인적자본의 특성을 파악하는 것에 가장 주력하고 있다. 그러나 인적자원별로 성별분리통계는 미비한 수준이다. 담당자들은 구직자 개개인이 보유하고 있는 인적자본의 정도에 따라 지원 전략을 마련해야 하므로 특별히 성별을 구분할 필요성이 없는 것으로 인식하고 있기도 하다. 그러나 설문조사 결과를 통해 볼 수 있듯이 여성들은 인적자본의 특성 외에도 성별에 따른 차별을 경험하고 있는 것으로 나타나 사업 기획 과정에서 이에 대한 고려가 있어야 한다.

사업 진행과정에서 나타난 성별 차이를 향후 사업 진행에 반영하기 위해서 먼저 성별분리통계가 구축되어야 한다. 성별화 된 노동시장의 현황과 참여자의 성별 차이를 파악하기 위해 성 인지적인 성별분리통계가 구비되어야 하며, 이를 바탕으로 성별 차이를 고려한 사업 계획이 가능하기 때문이다. 이미 1995년부터 유엔은 세계 각국에 성별분리통계를 보유할 것을 요구하고 있다. 앞으로 사업 진행에 따라 참가자 전체를 파악하는 것에서 그칠 것이 아니라 전공 영역별, 학력별, 취업상태별 등 보다 세분화된 성별통계가 마련되어야 할 것이다.

나. 양성평등 목표와 정책 수단

경기청년뉴딜사업의 추진은 2004년 제정된 「청년실업해소특별법」 제3조, 제4조, 제5조, 제6조, 제7조의 규정을 근거로 시행되며 그 목적은 도내 청년실업해소에 두고 있다.

「청년실업해소특별법」 제1조에 법의 취지가 명시되어 있는데, ‘청년미취업자의 고용을 확대하고 국·내 외 직업능력개발훈련을 적극 지원함으로써 청년실업해소 및 지속적인 경제발전과 사회 안정에 기여함을 목적으로 한다’ 고 규정되어 있다. 사업이 근거하고 있는 법 조항에서 성별 이슈가 고려되고 있는지 보면, 법에서 규정하고 있는 바, ‘청년취업자’ 는 여성과 남성을 모두 포괄하는 성 중립적(gender neutral) 의미로 사용되고 있다.

근거조항 뿐 아니라 법 전 조항에서 ‘청년미취업자’ 는 성별로 구분되지 않고 동질적인 집단으로 간주되고 있다. 현실적으로 여성들은 노동시장 진입에 성별로 인한 장애와 차별을 경험하므로 이를 반영하지 않고 동질적인 집단으로 간주하는 것은 문제가 된다. 사업 관련

항목 뿐 아니라 법안 전 조항에 노동시장의 성별 차이와 성차별, 그리고 여성실업자의 특수성을 고려해야 함이 명시되어 있지 않아 관련법에 성 인지성이 반영되지 않고 있다.

다. 양성평등한 정책결정 참여

사업이 기획되고 입안되는 단계인 의사결정과정에 여성과 남성이 동등하게 참여하였는가 하는 것은 사업의 내용과 진행에 젠더 의제, 즉, 노동시장에서 여성들이 경험할 수 있는 장애와 특수한 이해나 요구들을 반영하고 성 인지성을 담보하는데 매우 중요한 요소로 작용한다. 여성위원들이 적절하게 참여하게 될 때 여성의 특수성과 관련된 이슈들이 전달될 수 있는 가능성이 높아지기 때문이다. 이 때문에 사업이 심의·의결되는 과정인 관련위원회에 여성위원의 수가 어느 정도로 확보되었는가 하는 점이 성별영향평가의 지표로 검토되고 있다.

청년뉴딜사업은 시범사업으로 조례에 적용을 받지 않고 있으나 이에 대한 위험 문제를 최소화하기 위해 청년뉴딜사업 평가단을 운영하고 있다. 평가단은 모두 6명으로 당연직 3명, 위촉직 3명으로 이루어져 있으며, 여성은 6명 중 1명으로 16.7%이다. 본 사업은 금년에 처음 시행되는 시범사업이어서 관련위원회 구성 시, 성별 비율의 조정과 관련하여 조례의 적용을 받지 않는다. 그러나 향후 관련 위원회 구성 시 여성위원 비율을 고려하여 여성과 남성의 요구가 동등하게 사업에 반영할 수 있도록 하여야 한다.

유엔은 이미 1990년대부터 성 인지적 정책을 위해서 위원회에 여성비율을 일정하게 확보할 것을 권고하고 있다. 사업에 여성참가자 수가 더 많다는 점에서, 또 설문조사 결과를 통해서 볼 수 있었듯이 남성참가자들에 비해 여성참가자들의 취업 정도가 낮고, 취업 형태도 여성은 비정규직 비율이 높아 성별 특성을 사업에 반영하기 위해서 여성위원비율 확보가 중요하다.

경기청년뉴딜사업 소관부서인 경기도청 고용정책과의 공무원 구성을 보면 다음 <표 5-1>과 같다. 남성 12명(60%), 여성 8명(40%, 계약직 3명 포함)로 전체 20명 중 남성 비율이 더 높고, 직급별로 보면 4급에서 6급까지 상위직에 남성이 많고 여성은 7급 이하 비율이 높다. 공무원 조사 결과에서도 남성은 4-5급 비율이 23.3%이나 여성은 2.9%에 불과하고 남성 8-9급 비율은 12.3%이고 여성은 58.8%에 달해 여성은 주로 하위직급에 많이 있음을 알 수 있다.

〈표 5-1〉 경기도청(본청) 직급별 분포도

(단위: 명)

구분	4급	5급	6급	7급	8급	계약직 나호 (8급 상당)	전체
여성	—	—	—	2	3	3	8
남성	1	4	4	3	—	—	12
전체	1	4	4	5	3	3	20

라. 사업의 성별영향 예측

사업의 성별영향을 예측하기 위해 청년뉴딜사업 참가자 선정 시 기준을 보면 성별 차이를 고려하지 않고 있음을 알 수 있다. 또한 성별화 된 노동시장의 특성과 성별 차이를 통해 본 사업 시행 시 여성 참가자 수가 많을 뿐 아니라 여성은 비정규직 취업 비율이 높으리란 것을 어느 정도 예측할 수 있다. 그러나 ‘청년실업자’는 성 중립적 집단으로 여겨져 사업의 결과가 여성과 남성에게 어떻게 영향을 미칠 것인지에 대한 예측은 이루어지지 않고 있다.

2. 집행 단계

가. 성 인지적 예산 편성

집행단계에서 성별영향평가를 위한 항목으로 요구되는 것은 사업을 시행하고 집행하는 과정에서 수혜자들 간 편차가 클 것으로 예상되는 경우 수혜정도가 낮은 집단을 대상으로 형평성을 증진시킬 수 있도록 별도의 예산을 책정하고 있는가 하는 점이다.

경기청년뉴딜사업을 위해 배당된 예산은 총 38억 22백만으로 청년뉴딜사업 15억원과 고학력 청년층 일자리 제공 23억 22백만 원 예산을 포함한 것이다. 이렇게 편성된 예산 중 노동시장 진입이 어려운 여성들을 고려하는 예산액은 책정되어 있지 않다. 여성과 직접적으로 관련된 사업을 제외하고 도내 거의 대부분의 사업은 예산편성에 성별을 고려하지 않고 있는데 이러한 경향은 경기청년뉴딜사업에서도 동일하게 나타나고 있다.

성 인지적 예산의 편성은 「여성발전기본법」에 명시되어 있을 뿐만 아니라 2002년 성인지적 예산 도입을 위한 국회결의안에서도 예산편성의 시행에 대한 책무성을 강조한 바 있다. 성 인지적 예산은 1984년 호주에서 처음 시도되고 난 뒤 1995년 북경세계여성대회 이후 전 세계로 확산되어 현재 스웨덴, 영국, 아프가니스탄 등을 비롯하여 전 세계 50개국에서 시행되고 있다. 스웨덴의 경우 정부 예산안에 여성과 남성의 경제적 자원재분에 대한 특별 보고서를 작성하고 있고, 필리핀의 경우는 예산의 5%까지 성 인지적 정책에 할당하도록 하고 있으며, 중앙과 지방정부에 대해 성인지 정책과 예산편성에 관한 지침을 보내고 이에 의거해 예산편성 계획 및 성과보고서를 받고 있다.

본 사업이 모델로 하고 있는 영국뉴딜사업의 성별영향평가 항목 중 예산분석을 예시하면, 영국뉴딜프로그램 성 인지 예산분석을 통해 예산의 8%만이 한부모에게 할당되는데 한부모의 95%가 여성이고 예산의 57%는 젊은 층에게 가는데 그들 중 여성은 27%라는 점을 밝혀내고 뉴딜프로그램이 남성가장과 안정적 가족을 전제로 개발된 것이라는 문제점을 지적하였다.

성 인지적 예산편성에서 한 가지 우려되는 점은 경기청년뉴딜사업 전체 사업 참가자 중 여성 비율이 높고 따라서 수혜의 정도가 높아 성 인지적 예산을 편성할 필요가 없는 것으로 이해할 위험성이 있다는 것이다. 성 인지적 예산 편성은 수혜 정도를 성별 간 동일하게 편성하라는 의미가 아니라 예컨대 장애인이나 여성들과 같이 사회적으로 취약한 집단을 위한 별도의 예산이 필요하다는 것을 의미하는 것이다.

나. 성 인지적 정책 서비스의 전달 및 홍보

정책 집행 단계의 성별영향평가를 위해 두 번째 고려해야 하는 것은 정책 서비스 전달 및 홍보가 성 인지적으로 되었는가 하는 것이다. 즉, 성별에 따라 진행되고 있는 사업에 접근하는데 격차가 존재하지 않는 것인지 그리고 홍보방식이 성별 간 격차를 초래하지 않는지 점검해 보는 것이 필요하다.

경기청년뉴딜사업은 이 항목에서 매우 긍정적으로 평가된다. 사업에 참가가 결정되고 나면 참가자들은 각기 보유한 인적자본의 특성에 맞추어 참가과정이 선택되고 취업전략이 세워지며 그에 따른 지원을 받게 되어 성별 간 격차는 별로 없다. 특히 청년뉴딜사업 시행은

취업정보업체를 통해 서비스가 전달되는데, 수혜자 조사 결과 취업정보업체를 통한 정보 접근은 여성이 남성보다 낮다. 따라서 서비스 전달 과정에서 성별 차이는 드러나지 않으나 취업정보업체의 정보 접근성의 성별 차이는 향후 고려될 필요가 있다.

두 번째로 검토되는 것은 사업에 대한 홍보가 수혜자들에게 전달되는데 있어서 성별격차가 존재하지 않는가 하는 것이다. 수혜자 설문조사에 따르면 사업에 대한 정보 전달에서 여성참가자와 남성참가자가 정보를 습득하는 경로는 다른 것으로 나타났다. 여성참가자의 경우 주변사람의 소개를 통하는 경우가 높아 39.7%인 반면, 남성참가자들의 경우는 주변사람의 소개가 22.4%로 정보를 접하는 통로가 성별 간에 차이를 보인다.

경기도는 본 사업을 구직자들에게 전달하기 위해서 중앙일간지뿐만 아니라 지방지 및 무가지에 사업실시를 홍보하는 광고를 게재하였고, 도내에 소재하고 있는 대학에 사업 홍보를 요청하고, 도 관련 홍보지와 사군 홈페이지, 케이블 TV, 경기도 홍보지, 사업 홈페이지를 통해 홍보를 하였으며, 브로셔와 포스터를 제작하여 배포하기도 하였다. 이러한 방법 외 워크넷 구직등록자를 대상으로 개별적으로 사업을 안내하고 참여를 권고하는 우편을 발송하고, 이동전화 문자메시지와 전자 메일을 발송하여 홍보하고 있다. 일반적으로 많은 사업에서 여성이 공적인 통로를 통한 정보접근성이 떨어지는데 비해 경기청년뉴딜은 개별정보방법을 병행하여 접근성의 정도를 높여 매우 긍정적으로 평가된다.

3. 평가 단계

가. 정책 수혜의 양성평등성

평가단계를 위한 검토하기 위한 지표로 정책의 수혜가 성별로 형평하게 나타나는가에 대해서 살펴보았다. 본 사업에는 여성참가자 비율이 57.7%인데 반하여 남성참가자는 42.3%로 여성의 수혜 정도가 높다고 할 수 있다. 그런데 여기서 지적해야 할 것은 수혜의 정도를 자칫 기계적으로 해석할 위험성이 있다는 것이다. 정책의 양성평등성을 단지 수혜의 성별 비율이나 참여자 수를 가지고 평가하기에는 한계가 있다. 청년뉴딜사업의 경우, 여성참여자 수가 높은 이유는 여성들의 노동시장 진입이 어려울 뿐 아니라 노동시장에서 여성이 비정규

직화 되는 성차별이 존재하기 때문이다. 수혜자 조사결과에서도 ‘여성’이라는 점이 취업에 장애가 되는지 묻는 문항에서 여성응답자 중 51.3%가 그렇다고 대답하였다. 성차별적인 노동시장의 결과, 경기청년뉴딜사업의 여성 참여자 수가 많아진 것이므로 노동시장의 특성을 고려하지 않은 채 단지 수혜자 성비나 참여자 수로 양성평등을 평가할 수는 없다.

사업 참가자들을 대상으로 한 설문조사에서 사업에 대한 일반적인 만족도는 3.7로 나타나 사업에 대한 참가자들의 만족도는 높은 편에 속한다. 아주 근소한 차이이기는 하나 여성참가자들의 만족도가 3.6으로 남성참가자들의 만족도 3.8에 비해 낮다. 아직 금년도 사업이 종료되지 않았기 때문에 매우 제한적이긴 하지만 현재까지 사업 진행 결과를 통해 볼 때 여성의 만족도를 낮추는 요인은 취업 정도와 고용상태 때문으로 추측할 수 있다. 수혜자 조사 결과 여성의 취업 정도는 17.9%인데 반해 남성은 50.0%로 큰 차이를 보이며, 또 여성들은 취업한 경우에도 비정규직 비율이 정규직 비율에 비해 더 높기 때문이다.

참가자들이 이 사업을 통해 가장 궁극적인 결과로 기대하는 것은 노동시장으로의 실질적인 진입이다. 따라서 취업의 여부는 본 사업의 만족도에 가장 큰 영향을 줄 것이다. 설문조사 결과, 남성에 비해 낮은 취업률과 고용상태에서의 질적 수준이 여성의 만족도를 낮추게 된 것으로 보인다. 취업은 구직자인 공급자의 요구보다는 노동시장의 원리에 더 의존적이라는 한계가 있지만 여성들의 취업을 확대하고 고용의 질을 개선시킬 수 있는 방안 모색이 필요하다 하겠다.

나. 정책 영향의 양성평등성

정책영향의 양성평등성은 정책의 집행이 양성평등에 기여하고 여성의 지위향상을 가져오게 되었는지, 더 나아가 성역할 고정관념을 해체하는 데에 이 사업이 역할을 하였는가 하는 점이다. 경기청년뉴딜사업은 청년실업이 주요한 사회적 문제로 제기되고 있는 상황에서 실업자 해소를 위한 의미가 있지만 여성의 경제활동을 지원하고 특히 고학력 여성의 취업을 지원하여 취업률을 제고한다는 점에서 의의가 크다고 볼 수 있다. 우리나라는 OECD국가들 가운데서 여성의 경제활동정도가 매우 낮은 편에 속하며 더욱이 고학력 여성인력의 활용도가 낮아 최하위권에 속한다. 2002년 기준으로 OECD 국가들과 비교할 때 4년제 대학교육

이상을 받은 25-64살 연령대의 여성인구 비율이 13%로 OECD 국가들 중 15위를 기록하고 있지만 여성 취업률은 56%로 OECD 국가들 중 29위를 차지하고 있어 고학력 여성의 경제활동참여가 특히 저조하다.

경기청년뉴딜사업은 노동시장 진입에 어려움을 겪는 여성들을 지원하여 OECD 국가들 가운데서 가장 낙후한 여성의 경제활동참가율을 제고하고 또한 여성참가자들에게 고용기회를 제공하여 여성의 경제세력화에 기여한다는 점에서 매우 의미 있는 사업이라고 하겠다.

다. 평가 결과의 환류

성별영향평가의 마지막 단계에서 분석하는 항목은 사업으로 인한 성별격차가 존재하는 경우 격차를 해소하기 위한 방안을 마련하기 위한 장치가 마련되어 있는가 하는 점이다. 경기청년뉴딜은 금년도 처음으로 시행되는 사업이고 현재 진행 중인 사업이기 때문에 결과에 대한 환류장치를 확인할 수 없다.

그러나 향후 「여성발전기본법」 제5조와 제9조에 의하면 ‘지방자치단체의 장은 정책의 분석·평가계획을 수립·시행하고 분석·평가계획 및 분석·평가 결과를 여성부장관에게 제출’하도록 되어 있고, 또한 시도지사는 매년 1월 말까지 여성부장관에게 각각 전년도 시행계획의 시행결과를 제출하도록 되어 있어 앞으로 결과보고서에 성별영향평가를 포함하고 사업에 반영할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 예를 들어 프랑스는 2000년 법률을 개정하여 국회에 제출하는 정부 예산안 부록으로 성별분석보고서를 제출하도록 하고 있다.

4. 소결 : 청년뉴딜사업의 성별영향평가

지금까지 성별영향평가 지침에 따라 청년뉴딜사업을 분석한 결과를 요약하면 다음 <표 5-2>와 같다.

〈표 5-2〉 경기 청년뉴딜사업의 성별영향평가

평가 지표	분석 방법	분석 내용
1. 성별 이슈 및 관련성 파악	- 사업 계획서 - 성별분리통계 활용	- 실업과 관련한 성별분리통계는 있으나 실업에서의 성별 차이나 고학력 여성의 실업 문제 등 성별 이슈가 사업 계획서에는 반영되어 있지 않음.
2. 양성평등 목표와 정책 수단	- 청년실업 해소 관련법 및 계획	- 경기청년뉴딜사업의 시행 근거인 「청년실업해소특별법」에는 사업 대상을 ‘청년실업자’로 동질적인 의미로 사용하고 있어 관련 목표와 계획에 성 인지도성이 고려되어 있지 않음.
3. 양성평등한 정책 결과과정 참여	- 관련 위원회 여성 비율 - 고용관련 공무원 여성비율 및 직급 ※ 공무원 조사 결과	- 청년뉴딜사업은 시범사업으로 조례에 적용을 받지 않고 있으나 이에 대한 위험 문제를 최소화하기 위해 청년뉴딜사업 평가단을 운영하고 있으며, 평가단 6명 가운데 여성은 1명으로 16.7%임. - 고용정책과 공무원 구성에서 남성은 주로 고위직급 비율이 높고, 여성은 하위직급에 많이 있음. 공무원 조사 결과에서도 남성은 4-5급 비율이 23.3%이나 여성은 2.9%에 불과하고 8-9급 남성 비율은 12.3%이고 여성은 58.8%에 달해 여성은 주로 하위직급에 몰려있음.
4. 사업의 성별 영향 예측	- 경기청년뉴딜사업 참가자 선정 기준	- 참가자 선발 시 여성을 고려하지는 않음.
5. 성 인지적 예산	- 경기청년뉴딜사업 예산	- 경기청년뉴딜사업 예산에서 성 특정적 예산, 성 형평적 예산 항목은 없었음.
6. 성 인지적 정책 서비스 전달 및 홍보	- 홍보 방법 ※ 수혜자 조사결과	- 구직자 각자의 인적자본 특성에 맞추어 취업지원이 이루어 지므로 서비스 전달에서 매우 긍정적인. - 다양한 방법으로 홍보를 하고 있어 정보 접근에서의 성별 불평등은 나타나지 않았음. - work-net에 구직 등록된 사람 각각에게 개인메일과 문자 서비스를 발송·사업을 홍보하여 정보접근성에 성별격차는 없음. 개인별 홍보를 하여 매우 긍정적으로 평가됨.

(계속)

〈표 5-2〉 경기 청년뉴딜사업의 성별영향평가

(계속)

평가 지표	분석 방법	분석 내용
7. 정책 수혜의 양성 평등성	- 사업 참여자 현황 ※ 수혜자 조사 결과	- 여성의 참여가 57.7%로 남성 42.3%보다 더 높으나 수혜자 조사결과 취업정도는 남성이 더 높은 것으로 보임. - 수혜자 조사 결과 만족도의 정도는 높으나 여성의 만족도가 남성에 비해 약간 낮음. 그 이유는 취업정도가 남성에 비해 낮고, 비정규직으로 취업한 비중이 높은 때문인 것으로 추정됨.
8. 정책 영향의 양성 평등성	- 사업 결과 보고	- 여성의 참여가 많고 여성의 취업지원이 되고 있으므로 여성의 경제세력화와 주류화에 기여하는 점이 높음.
9. 성별영향평가 결과의 환류	- 사업 결과 보고	- 금년 처음 시작되는 시범사업으로 아직 결과보고가 되지 않음. 향후에 성별영향평가 결과가 사업기획에 반영되기를 기대함. - 여성의 노동시장 진입에 장애를 고려한 기획마련이 필요함.

외국의 청년실업 정책

1. 영국 : 뉴딜 프로그램
2. 프랑스 : 트레이스
3. 독일 : Jump와 Jump Plus 프로그램

1970년대부터 이미 청년층 실업문제가 심각한 주요 선진국들은 청년층의 장기실업을 예방하고 노동시장으로 통합하는 정책을 적극적으로 추진해 오고 있다. 청년 노동력의 수요를 진작하기 위한 실업정책으로는 민간부문으로의 취업을 촉진하기 위해 채용보조금을 지급하거나 임금수준을 차별화하여 청년에게 낮은 임금수준을 지급하는 정책 등이 그 대표적인 예이다(노우영, 2002).

선진국의 청소년 실업과 그에 대한 대응은 각 나라의 특성에 맞추어 다양한 방식으로 진행되고 있는데, 경기도가 차용하고 있는 영국의 뉴딜 프로그램, 프랑스의 트레이스, 그리고 독일의 점프사업을 통해 개별 국가에서 시행되고 있는 정책을 간단히 살펴보겠다. 우리나라 보다 앞서 청년실업문제를 경험한 선진국의 경우 취업 대책이 생애를 기반으로 한 학습체계를 마련하고 경력개발을 지원하는 방식으로 추진되고 있는 것이 일반적이다.

1. 영국 : 뉴딜 프로그램

영국은 1998년부터 근로연계복지급여제도로 뉴딜프로그램을 시행해 오고 있다. 청년, 장기실업자, 한부모, 장애인, 실업자의 배우자 등 5개 집단을 대상으로 분류하여 시행하고 있지만 주 대상자는 청년과 장기실업자로 청년실업문제를 완화시키는데 크게 기여하였다.

청년층을 대상으로 하는 청소년 뉴딜(New Deal for Young People: 이하 NDYP)의 경우 18세 이상 24세 이하의 청년 중 구직 급여를 6개월 이상 수급한 사람들에게 강제 적용된다. 참여자들은 기초구직과정으로 최장 4개월 정도 걸리는 게이트웨이에 입문하여 개인별로 지도 상담원이 배정되어 구직활동을 지도·감독받는다. 개인지도교사들은 구직자 개개인과 주1회씩 만나 밀착상담을 하며 취업에 필요한 기본교육을 한다. 지정된 개인지도교사는 구직분야의 전문가로서 지역 사업체나 훈련단체와 지속적으로 정보를 수집하여 개개인에 맞는 구직계획을 수립한다. 4개월 동안 계속되는 구직노력에도 불구하고 직장을 구하지 못하면 그 다음 단계로 넘어간다.

2단계에서는 개인지도교사가 구직자 개인의 특성에 맞는 새로운 지원활동을 마련하게 된다. 참여자는 정부지원에 의한 인턴사원, 환경지원단 활동, 자원봉사단 활동, 직업교육훈련

중 하나를 선택하게 된다. 정부 지원에 의한 인턴사원제도는 정부가 개인적 적정 등을 고려하여 적합한 직장에 근무하도록 지정해 주는 것인데, 정부보조금이 지급되는 고용분야에서 참가자는 최장 6개월까지 기업에서 임금을 받는다. 이때 기업은 정부로부터 주마다 60파운드를 임금보조금으로 지급받게 된다.

기초지식과 직업기술이 부족해 취업 장애를 겪는 청년들을 대상으로 직업교육훈련이 실시된다. 이상의 과정을 거치고도 취업하지 못한 참가자는 사후관리서비스 단계에서 적합한 일자리를 구할 수 있도록 집중 지원을 받게 된다. 영국의 뉴딜프로그램에서 특징적인 것은 입문 이후의 여러 프로그램에서 교육훈련이 의무적으로 결합되어 있다는 점이다. 환경지원단이나 자원봉사단 활동을 운영하는 프로그램 운영주체들은 뉴딜 참여자들에게 주 11일 이상에 해당하는 교육훈련을 의무적으로 제공해야 하며, 이들의 구직활동을 도와주도록 하고 있다. 보조금을 받고 뉴딜 참여자를 고용한 경우에도 일주일에 1일에 해당하는 교육훈련을 받을 수 있다.

뉴딜 프로그램은 처음에는 18-24세의 청년층 장기 실업자를 대상으로 2002년까지 시행할 예정이었으나 청소년 뉴딜 참가자의 실업율이 56%나 감소하여 동일 연령집단의 전체 실업률 감소가 23%에 그친 것에 비교하여 상당한 성과를 거두었다. 이처럼 실업문제 해결에 성공을 거두게 되자 2002년 이후에도 연장 실시하기로 결정하여 계속적으로 시행되고 있다(노우영, 2002).

2. 프랑스 : 트레이스

프랑스는 1998년부터 청년실업대책으로 트레이스(Trace) 프로그램을 시행하고 있다. 이 프로그램은 학위나 자격증을 소지하고 있지 않거나 사회적 차별이나 가정문제 등으로 어려움을 겪고 있는 26세 미만 청년(16-25세)들을 대상으로 실시되고 있다. 이 프로그램은 개인별로 적용되는 계획에 따라 정규직 취업을 목표로 최장 18개월까지 지원된다.

이 프로그램에서 구직자와 직업상담자는 공동으로 개인별 계획안을 작성하여 구직자가 실업으로부터 벗어날 수 있도록 지원하고 있으며 청년실업자에게 훈련과 교육 기회도 제공해

주고 있다. 한 명의 직업상담자가 30명의 청년실업자들에게 상담을 제공한다. 2002년 초에는 일종의 고용보험센터를 설립하여 고용과 지원현황에 대한 정보를 매월 청년층에게 제공해주고 있다. 프로그램 참여기간 동안에는 소득이 없는 참가자들을 지원하기 위해 매월 300 유로의 고용보조금이 제공된다.

프로그램 참가자는 직업상담사와 기본계약을 맺으면서 시작되게 되는데 참가자들은 직업상담자와 함께 실업문제를 해결할 고용전략을 적극적으로 개발하여야 하며, 적극적인 교육 활동을 통해 직업경험을 쌓을 수 있는 실행계획을 수립해야 한다. 참가자들은 주기적으로 직업상담자와 만나야 하며 직업훈련 기간 중 겪는 개인적인 변화나 어려움을 수시로 의논할 수 있다.

이 프로그램은 관련 여러 주체들의 적극적인 지원과 참여 속에 진행되는데 대부분의 노조들이 이 프로그램을 지원하고 있고, 중앙 및 지방정부, 공공서비스 기관들과 기업들도 참여하고 있다. 이 사업으로 1999년에서 2000년 사이 전체 참여자의 약 33%가 일자리를 찾았고, 10%가 정부의 보조금을 받는 직장에 고용되었으며, 8%가 고용 계약을 체결하였으며, 6%는 연구과정에 들어가 계속하여 실업상태에 있는 비율은 35%로 매우 성공적인 것으로 평가받고 있다.

유사한 시기에 도입된 NSEJ 프로그램은 일부 서비스업 부문에서 인력 수요가 빠르게 증가해 왔으나 인력공급이 제대로 이루어지지 않자 이 부문의 발전을 촉진하고 새로운 일자리를 창출하여 청년들에게 일자리를 제공하기 위해 도입된 것이다. 이 프로그램을 통해 청년들이 서비스업 부문에 취업될 경우 정부는 월급의 80%까지 보조해 준다(채창균, 2003).

3. 독일 : Jump와 Jump Plus 프로그램²⁾

JUMP제도는 청(소)년 실업을 줄이기 위한 독일 연방정부 차원의 “젊은이를 위한 1만 개의 일자리” 창출 사업을 위한 즉각적인 프로그램이다. 이 프로그램은 직업교육(훈련) 자리를 찾거나, 직업훈련 후 실업상태인 25세까지의 젊은이를 대상으로 하는 것으로 1999년

2) 박정희 자료 번역 및 정리

처음 도입되었다.

Jump사업이 시행된 첫 해에 이미 목표치를 초과 달성했는데, 노동청을 통해 직업교육이나 일자리를 소개받은 청(소)년들은 219,055명이다. 지원액의 40%정도가 구동독으로 지출되었으며, 17,500명의 청(소)년들이 수혜를 받았다. 1999년 12월에 나온 결과를 보면, 전년에 비해 청년실업자 중 40,000명, 다시 말해 8.7%가 줄어들었다. 이에 따라 독일연방 정부는 2000년에도 이 사업을 계속 실시하기로 결정하였다.

2000년에는 구동독의 상대적으로 낙후하거나 장기실업상태인 청(소)년들을 중심으로 이 사업이 시행되었으며, 특히 일자리(공장)가 100킬로미터 이상 떨어지거나 1시간 반 걸리는 대상자들에게 경제적인 지원을 해주기로 결정했다. 그리고 IT나 미디어 업계로 25,500곳의 새로운 훈련계약이 성사되었는데, 이는 전년 대비 45% 정도 상승한 것이다. 이로써 40,000 일자리 창출이라는 IT업계의 약속은 이미 초과 달성되었다. 전체적으로 2000년 9월 서독에서는 약 14,200명, 동독에서는 9,400명이 줄어든 것으로, 서독에서는 1993년 동독에서는 1995년 이래로 가장 낮은 수치이며, 이로써 독일연방정부는 이 프로그램을 2003년까지 연장하기로 결정했다.

2001년 역시 훌륭한 성과를 얻은 바, 약 40,930명이 고용수당지원의 도움으로 고용주에게 소개되었고, 32,600명은 직업향상조치에 참여했으며, 28,300명은 트레이닝조치에 그리고 약 20,800명은 추가 직업교육을 받았다. 그리고 5934명 이 2000년 12년에 결정된 이동 지원을 받았다. 2002년에는 137,568명이 이 프로그램의 수혜자인 바, 이중 86.4%는 실업 상태였다. 이중 다행히 50,515명이 고용수당의 도움으로 첫 번째 고용시장에서 일자리를 발견할 수 있었으며, 대부분의 지원금은 이를 위해 지출되었다.

2003년 말까지 책정된 이러한 청(소)년 실업대책은 5월 28일 각료회의를 통해, 7월 1일부로 새롭게 시행된 Jump Plus와 연계되어 시행되었으며, 2004년 12월 말까지 실시되었다. 지속적인 불경기와 증가하는 실업률의 최대 피해자는 청(소)년들이기 때문에, 독일연방 정부의 핵심 사안은 이들의 일자리와 직업교육에 대한 요구였다. 따라서 Jump Plus 프로그램은 15세에서 25세사이의 통상 기초생활수혜자나 실업상태의 젊은이들을 대상으로 하며, 단순히 교육이나 훈련으로 끝나는 것이 아니라 이들은 이제 직업과 직접적으로 연계된 프로그램의 수혜자가 되어야 한다. 이와 관련 전문직업상담사가 추가적으로 배치되었다. 이러한

일련의 과정을 통해 실업수당이나 생활보조금 지원자는 추후 노동청이나 사회복지청에 다시 의지해서는 안 되었다.

1년 정도 한시적으로 예정된 Jump 프로그램은 예상외의 호응과 성공에 힘입어 2003년 Jump Plus로 확장되었으며 2004년까지 시행된 청(소)년 실업대책이었다. 특히 통독 이후 경제적 어려움과 높은 실업률로 인하여 생기는 장기실업을 막고, 보다 열악한 구동독에서의 일자리와 직업교육 자리를 마련하기 위한 교육지책이었다. 이러한 청(소)년들의 실업을 막기 위한 이 대책은 통일 독일의 특성상 구동독의 젊은이를 보다 배려한 정책이었지만, 여성과 남성의 구별은 없이 시행되었기에, 성별 특성에 따른 실업상태와 구직여부를 알아보는 지표는 없다는 단점을 지녔다고 볼 수 있을 것이다.

이상 선진국들에서 시행되고 있는 청년실업정책들을 살펴보았다. 이들 국가들이 당면한 청년실업문제를 해결하기 위하여 시행하고 있는 실업정책의 구체적인 내용에 있어서는 부문별로 성격을 달리하지만 공통적인 특성은 실업자가 다시 취업할 수 있는 취업능력을 향상시키기 위한 직업교육과 훈련의 기회에 역점을 두고 있다는 점이다. 그래서 OECD는 이러한 점을 반영하여 미취업 청년층을 대상으로 한 특성화된 정책이 성공을 거두기 위해서는 교육훈련과 근로경험이 적절하게 연계되어야 하며, 상담과 취업알선 등의 다양한 지원활동이 개인별로 심층적으로 이루어져야 하고 희망하는 교육훈련을 계속 받을 수 있도록 교육훈련기회가 제공되어야 한다는 점을 강조하고 있다(OECD, 1999, 노우영, 2002에서 재인용).

우리나라 실업대책의 문제점으로 지적되고 있는 것이 실업자를 하나의 동질적인 집단으로 전제한 상태에서 대책을 수립하는 점이다(채창균, 2003). 그러나 선진유럽국가의 경우 청년 실업대책은 청년실업자의 특성을 파악하고 그 특성별로 차별화된 맞춤형 실업대책을 세워 실효성을 높이는 쪽으로 변화해가고 있다.

결론 및 제언

1. 노동시장 성차별에 따른 여성
실업자 지원 방안 모색
2. 성 인지적 정책 수행 여건 강화

국가 전체를 아우르는 거시적 정책을 계획하거나 집행하는 정부정책과는 달리 지방자치단체는 주민들이 직접 정책의 수혜를 피부로 느낄 수 있는 일차적인 행정조직체계로서 주민과 행정이 가장 밀접하게 연계되는 영역이다. 지방자치단체가 벌이는 있는 각종 사업은 주민 생활과 밀접한 관련을 갖는다. 때문에 현재 시행되고 있는 각종 사업들이 주민들에게 어떤 결과를 주는지 분석하는 것은 매우 중요한 일이라고 생각된다.

경기청년뉴딜사업은 도내의 구직자들을 위한 취업지원 사업으로 여성참가 정도가 높아 여성의 취업을 제고에 긍정적인 영향을 주고 있다. 우리나라의 경우 선진국들에 비해 여성 취업률이 저조하고 학력이 높아질수록 경제활동 참가율이 낮아지는 구조를 갖고 있어 여성 인력 활용에 대한 제도적, 정책적 개선이 요구되고 있는데, 이와 같은 사업의 시행은 청년실업 해소 뿐만 아니라 여성의 경제활동지원책으로서 그 중요성이 크다고 할 수 있다.

1. 노동시장 성차별에 따른 여성 실업자 지원 방안 모색

가. 여성의 취업 확대와 고용의 질 향상을 위한 방안 마련

경기청년뉴딜사업은 청년층 실업자의 취업을 지원하기 위해 마련되어 시행되는 사업이다. 취업은 구직자의 요구보다는 노동시장의 요구에 의존해야 하기 때문에 공급자의 입장에서 여성의 취업을 지원할 수 있는 방안을 마련하기란 쉽지 않다. 그러나 이와 같은 어려움이 일부분 해소될 수 있는 기회가 열려지게 되었다. 경제활동에 참가하고자 하는 여성들의 요구를 받아들여 여성취업을 확대하기 위해 노동부는 2006년도부터 그간 공공부문에만 적용되어 왔던 ‘적극적 조치(Affirmative Action)’를 민간부문에도 시행할 예정이다. 몇 년째 늘지 않고 답보 상태에 있는 여성경제활동참가율을 높이기 위해 ‘적극적 고용개선 조치’를 도입하여 우수 기업에 대해서는 법인세를 1-3% 감면해 주고, 정부 조달 계약상 가산점을 부여하며 행정적·재정적 인센티브를 제공할 예정이다.

내년에 시행되는 조치는 1000명 이상 사업장(미국과 캐나다의 경우 50인 이상 사업장에 적용됨)에 적용되게 되어 대상 기업은 400개 정도로 취업효과는 그다지 크지 않을 것으로 예측된다. 그러나 이 조치가 미치는 상징적 영향은 적지 않을 것으로 예상되며, 2008년까지

고용인원을 계속 낮추어 적용되게 되므로 점차 해당기업의 수가 늘어나 이 기간 동안 여성들의 취업이 확대될 가능성이 높다. 이 조치의 시행과 진행추이를 사업의 진행과정에 잘 활용하여 여성참여자들의 취업을 증대시킬 수 있는 방안으로 활용할 수 있도록 하여야 할 것이다.

아직 금년도 사업이 완료되지 않았고 미취업자를 대상으로 취업 지원이 2년간 계속되므로 설문조사 결과는 매우 한정적으로 해석해야 하지만 앞의 수혜자 조사에서 나타났듯이 참가자들의 취업상태를 보면 여성이 정규직으로 고용되는 비율이 남성에 비해 낮다. 이러한 현상은 사실상 외부노동시장의 실태를 반영하는 것이어서 고용의 질을 향상시킬 방안의 마련이 쉽지 않은 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 사업 주체인 경기도가 좀 더 의지를 가지고 여성들의 비정규직 취업 정도가 높은 사업결과를 고려하여 고용의 질을 개선할 수 있는 방안을 마련하도록 해야 할 것이다.

나. 노동시장 신규 진입자를 위한 성 인지 프로그램 개발

앞서 제안한 사항 외 여성참가자들을 위해 별도로 고려해야 하는 것은 ‘자신감 훈련 프로그램’ 과 같은 특강을 교육 프로그램에 포함시키는 것이다. 여성들은 남성들에 비해 저평가되거나 주변 노동력으로 인식되고 있는 경향이 여전히 우리 사회에 온존하고 있고 여성들 또한 그러한 사회적 인식을 받아들이는 경향을 보이고 있다. 더 나아가 이러한 사회적 인식을 암암리에 체화하여 자신이 보유한 인적자본에 비해 하향취업을 수락하는 경향을 보이기도 한다.

여성청년층은 사회화 과정에서 통해 그리고 학교나 가정에서 남성들에 비해 상대적으로 취업진로나 경력개발과 관련된 지도나 관심을 적게 받는다. 구직과정에서 자신감은 매우 중요한데, 실무자들은 여성들이 남성들에 비해 자신감이 부족하다고 많이 지적하고 있다. 대학생 조사 연구 결과에서도 이러한 경향이 반영되어 자신감 훈련 프로그램에 대하여 여성들이 더 필요하다고 인식하는 것으로 나타나고 있다.

자신감 고양 프로그램 외에도 참가자들에게 양성평등한 조직 문화를 접할 수 있는 교육 기회를 제공할 수 있어야 한다. 청년뉴딜사업은 실업자들의 취업이 주 목적이지만, 취업 뿐

아니라 취업 이후에도 고용 안정으로 이어져야 하기 때문에 장기적인 전망이 고려되어야 한다. 여성은 남성과 달리 업무에 의한 차별과 직장 내 성희롱 등으로 인해 어려움을 경험하게 되는 경우가 있으며, 선행연구들에 따르면 이러한 경험이 이직과 전직을 결정하는데 많은 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 따라서 노동시장의 성차별을 해소하고 성평등한 직장 문화를 확대하기 위해 성평등에 대한 감수성 교육과 특히 성희롱과 같은 노동시장의 성차별에 대해 인식할 수 있는 교육 내용이 교육 과정에 포함되어야 할 것이다.

2. 성 인지적 정책 수행 여건 강화

가. 성별분리통계의 구축

경기청년뉴딜사업은 참가하고 있는 구직자들과 노동시장과의 연결을 위해 각 참가자들의 인적자본의 특성을 우선적으로 파악해야 하는 측면이 있다. 그러나 성별분리통계는 성별 간 참가자들의 차이를 분석할 수 있는 기초 자료이고, 이후 사업 진행의 방향을 결정하는데 주요한 요소가 되므로 반드시 구비되어야 한다.

정부는 금년 여성정책조정회의를 통해 남녀 평등한 정책형성 기반을 위해 모든 정책추진 과정에서 각종 보고통계, 행정통계에 남녀별 분리통계를 수록하기로 결정하였다. 도의 「경기여성발전조례」에서는 ‘도지사는 여성정책의 수립 및 시행을 위하여 도와 소속행정기관에서 조사관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 포기’ 하도록 규정하고 있다. 이와 같은 법의 규정에 맞추어 향후 사업의 진척에 따라 성별로 분리된 통계를 구축하고 보유하도록 해야 할 것이다.

나. 공무원 및 실무자의 성 인지성 강화

고용관련 담당 공무원의 성 인지성 교육 기회가 보다 확대되어야 한다. 경기도는 2002년부터 공무원 성 인지력 향상 교육을 실시해 왔으나 부서별로 교육 경험의 차이가 나타난다. 특히 성별과 무관하다고 여겨지는 부서의 경우 성 인지력 향상 교육 경험이 많지 않으며, 남

성의 교육 경험이 여성보다 적어 남성 비율이 많은 부서에 대한 고려가 필요하다. 특히 고용업무는 성별 중립적인 것으로 간주되어 성별화된 노동시장의 특성과 피고용인의 성별 차이, 특히 실업자의 성별 차이가 간과될 가능성이 많다. 따라서 고용정책 업무를 기획하고 직접 진행하는 담당자들이 어느 정도의 성인지성을 보유하고 있는지는 매우 중요하며, 성 인지성 강화에 대한 필요성은 선행연구들에서 이미 충분히 제안된 바 있다. 담당자가 어떤 관점과 시각에서 업무를 처리하는가에 따라 사업이 수혜자에게 미치는 영향이 적지 않기 때문이다. 이러한 이유로 슈티글러는 사업을 직접 진행하는 담당자들에게 광범위한 교육 기회를 계속적으로 제공하지 않는다면 조직구조에 성 주류화 원칙을 도입하고 실천하는 것은 불가능하다고 말하면서 교육에 대한 중요성을 매우 강조한 바 있다(슈티글러, 2005). 슈티글러는 더 나아가 우선적으로 지도부에게 이러한 기회가 제공되어야 한다고 하였다. 또한 경기청년뉴딜의 사업 기획은 경기도가 하지만 취업정보업체에 위탁하여 사업이 시행되고 있다. 사업의 진행 특성상 참여자들과 직접 접촉하고 있는 실무자들에 대한 성 인지성도 동시에 요구되어야 한다. 때문에 이들을 대상으로 성 인지성을 교육하고 강화할 수 있는 기회도 제공되어야 할 것이다.

다. 의사결정과정의 여성 참여 비율 확대

청년뉴딜사업은 금년도에 처음 시행되는 사업으로 아직 관련 위원회가 마련되어 있지 않으며, 현재 사업 평가단을 운영하고 있다. 사업 평가단에 참여하는 여성은 단 1명에 불과하여 여성 비율을 고려할 필요가 있다. 또한 향후 관련 위원회 구성시 여성 비율을 적절하게 확보하여야 한다.

‘경기도여성발전5개년시행계획’에 따르면 정책의 결정과정에 여성의 참여가 가지는 중요성에 대해 인지하고 2008년도 까지 도내의 각종 위원회에 여성위원의 비율을 40% 이상으로 확대할 계획안을 이미 세워놓고 있다. 다음 <표 7-1>은 각종 위원회에 여성위원 확대를 위해 위촉직의 경우 계획하고 있는 여성위원의 비율이다. 도가 계획하고 있는 바에 따라 이후 년도 사업의 진행에는 이와 같은 도의 계획을 반영하여 여성위원의 수를 확보하여야 할 것이다.

여성위원의 수 확보와 관련하여 EU가 시행하고 있는 정책에서 많은 시사점을 받을 수 있다. EU는 모든 영역의 의사결정에 있어서 여성의 대표성이 상대적으로 적은 상태로 지속되어 왔다는 점은 민주주의적 구조의 근본적인 결함을 의미하는 것이라고 생각하여 1999년 성 균형이라는 주제에 대한 결의안을 의결하였고, 다시 2000년 5월 EU의 집행위원회는 전문가 집단 및 위원회의 성 균형을 위해 모든 위원회와 전문가 집단에 여성비율을 최소 40% 이상으로 하도록 권고하고 있다(박성정, 2003). 이처럼 성 인지적 정책 실현을 위해 의사 결정과정에서 성별 비율을 고려하는 것이 중요하다.

〈표 7-1〉 경기도 년도별 여성위원계획안 (위촉직)

(단위: %)

	2004	2005	2006	2007	2008
비율	36	37	38	39	40

자료: 경기도, 「경기도여성발전5개년시행계획」, 2003.

참고 문헌

- 강길훈. 2003. “고학력 청년실업 문제와 대응방안.” 「대학교육」.
- 경기도. 2003. 「경기도 여성발전5개년 계획수립」.
- 김양희 외. 2004. 「정책의 성별영향분석을 위한 기반구축 연구」. 경기도.
- 김영란. 2002. “한국의 청년실업 대책에 관한 연구.” 숙명여대 정책대학원 석사논문.
- 김원홍 외. 2004. 「지자체 성 주류화 기반분석 및 여성부와의 연계방안」. 여성부.
- 노우영. 2002. “생산적 복지 관점에서의 청년실업자 고용정책에 관한 연구.” 경희대학원 행정학과 석사논문. 미간행.
- 문미경·김혜영. 2003. 「지방자치단체 여성정책의 효율적 추진방안」. 여성부.
- 박성정 외. 2003. 「정책의 성별성향분석 평가 선행모범사례 연구」. 여성부.
- 박재규 외. 2004. 「전라북도 노인정책에 대한 성별영향분석평가」. 여성부·전라북도.
- 변화순 외. 2005. 「서울시 보건·복지정책의 성별영향분석평가」. 여성부·서울시.
- 서정희. 2002. “한국의 청년실업 대책에 관한 연구.” 숙명여대정책대학원 석사논문. 미간행.
- 여성가족부. 2005. “2005년 성별영향평가 지침.”
- 오은진 외. 2004. 「재직자 직업훈련정책의 성별영향분석평가」. 여성부·노동부.
- 이상민 외. 2004. 「고학력 여성들의 취업실태 및 정책방안」. 여성부.
- 이상우. 2005. “주요경제현안.” 현대경제연구원.
- 이선주. 2004. 「경기지역 기혼여성 취업에 관한 연구」. 경기개발원.
- 이정표. 2004. “여성 청년층의 학교에서 직업세계로의 이행실태분석.” 「직업능력개발연구」 7(1).
- 이효선. 2002. “청년실업의 사회학적 의미와 정책대응.” 「사회과학연구」. 16.
- 전병유·이상일. 2003. “고졸 미진학 청년층의 고용·실업현황과 정책과제.” 한국노동연구원.
- 채창균. 2003. “유럽주요국가의 청년실업대책.” 「World labor」.
- 슈타글러. 2005. “성주류화를 위한 교육업무.” 「FES-Information-Series」.
- 헤럴드 경제. 2005. 6. 24.
- 경기일보. 2005. 11. 8

부 록

ID			
----	--	--	--

경기청년뉴딜사업 설문조사

안녕하십니까?

(재)경기도가족여성개발원은 경기도 가족 및 여성정책을 개발하는 도 출연기관입니다. 본 개발원은 금년도 사업으로 『경기도 정책 성별영향평가 연구』를 수행하고 있습니다.

이를 위하여 “경기청년뉴딜사업”에 참여하고 계신 참여자 여러분들을 대상으로 설문조사를 실시하고자 합니다. 본 조사의 목적은 경기도 고용정책의 하나인 “청년뉴딜” 참여자 여러분의 참여내용과 만족도를 파악하기 위한 것입니다.

귀하의 응답은 모두 무기명으로 통계 처리되어 연구 자료로만 사용될 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 솔직하게 답변해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2005년 8월

(재)경기도가족여성개발원

☞ 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

주 소 : 경기도 수원시 팔달구 인계동 1129 경기도가족여성개발원 정책개발실

담당자 : 이은아(031-220-3952), 이해진(031-220-3946)

이메일 : euna@gfwdi.or.kr

※ 다음 문항에 대하여 응답해 주시기 바랍니다.

1. 귀하는 몇 기 참여자입니까?

- ① 1기 ② 2기 ③ 3기 ④ 4기

2. 귀하가 속한 권역은 어디입니까?

- ① 수원권 ② 평택권 ③ 용인권 ④ 의정부권
⑤ 성남권 ⑥ 안산권 ⑦ 고양권

3. 귀하는 뉴딜사업에 관한 정보를 어떻게 알게 되었습니까?

- ① 신문, TV 등 언론매체 ② 포스터, 플랜카드 등 홍보물
③ 주변사람 소개 ④ 경기도 홈페이지
⑤ 취업정보업체 홈페이지 ⑥ 기타

4. 귀하께서 현재 참여하고 있는 과정은 무엇입니까?

- ① 구직자 밀착상담 ② 직장체험
③ 교육훈련 ④ 직장집중알선

5. 청년뉴딜사업 참가가 귀하께 어떤 점에서 가장 도움이 되었습니까? (2개까지 복수 응답)

- ① 취업이 되었다
② 취업에 대한 자신감을 얻었다
③ 취업을 위한 지속적인 정보제공
④ 취업에 필요한 기술(자기소개서 쓰기, 이력서 작성 등) 습득
⑤ 직업훈련
⑥ 참가자들과의 네트워크 형성과 소속감
⑦ 기타

6. 경기뉴딜사업에 어느 정도 만족하시는지 표시해 주십시오.

-----	-----	-----	-----	
①	②	③	④	⑤
매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족

7. 청년뉴딜사업 참가 이전 취업경험이 있습니까?

- ① 있다 ➡ 7-1번으로 이동 ② 없다 ➡ 8번으로 이동

7-1. (있다면) 귀하께서 직장을 그만 둔 이유는 무엇입니까?

- | | |
|----------------|-------------------|
| ① 근로시간이 너무 길어서 | ② 임금이 너무 낮아서 |
| ③ 일이 만족스럽지 않아서 | ④ 계약이 만료되어서 |
| ⑤ 직장의 휴·폐업으로 | ⑥ 성차별 때문에(성희롱 포함) |
| ⑦ 기타 _____ | |

8. 귀하께서 구직활동을 하는데 어려운 점은 무엇입니까? 해당하는 사항은 모두 기입해 주십시오(2개까지 복수응답 가능).

- | | | | |
|-----------|-----------|-------------|------|
| ① 전공 | ② 자격증 | ③ 학력 | ④ 임금 |
| ⑤ 건강 | ⑥ 업무내용 | ⑦ 근로시간 | ⑧ 성별 |
| ⑨ 직장과의 거리 | ⑩ 부모님의 반대 | ⑪ 가사 및 육아부담 | |
| ⑩ 기타 | | | |

9. 귀하는 현재 취업 중이거나 직장체험을 하고 있는 중입니까?

- ① 그렇다 ② 아니다 ➡ 14번으로 이동

10. (그렇다면) 귀하는 현재 어떤 종류의 업무를 담당하십니까?

- ① 사무·행정 ② 전산 ③ 영업·판매·마케팅 ④ 연구 ⑤ 서비스
⑥ 생산 ⑦ 사무보조 ⑧ 비서 ⑨ 홍보 ⑩ 기획 ⑪ 개발
⑫ 의료 ⑬ 교육 ⑭ 물류관리 ⑮ 기타

11. 귀하는 지금 하고 있는 업무에 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통
④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

12. 귀하께서 하시고 있는 일에 만족정도를 세분화한 것입니다.

12-1. 근무시간

- ① 매우 불만족 ② 약간 불만족 ③ 보통 ④ 약간 만족 ⑤ 매우 만족

12-2. 임금

- ① 매우 불만족 ② 약간 불만족 ③ 보통 ④ 약간 만족 ⑤ 매우 만족

12-3. 업무내용

- ① 매우 불만족 ② 약간 불만족 ③ 보통 ④ 약간 만족 ⑤ 매우 만족

13. (취업중인 경우만 응답해주시오) 취업형태는 다음 중 어디에 해당하니까?

- ① 정규직 ② 계약직 ③ 파견직 ④ 임시직 ⑤ 파트타임

※ 14-15번까지는 여성만 응답해주시오

14. 여성이어서 취업에 어려움이 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통
④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

15. 취업에 가장 어려운 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 사회적 편견(직업의식 및 책임감 부족 등) 때문에
- ② 개인의 능력이 부족해서
- ③ 가사 및 육아부담 때문에 기피해서
- ④ 근무환경 및 조건이 남성중심적이어서
- ⑤ 어학능력
- ⑥ 나이
- ⑦ 기타

16. 다음 문장을 읽고 어느 정도 동의하는지 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 가족의 생계를 책임지는 사람은 일차적으로 남편이 되어야 한다	1	2	3	4
2) 일자리가 부족할 때에는 여자보다 남자에게 우선적으로 기회를 주어야 한다고 생각한다	1	2	3	4
3) 남자는 가족의 생계를 책임지기 때문에 여자보다 월급을 더 많이 받아야 한다	1	2	3	4
4) 남자와 여자에게 적합한 직업이 따로 있다	1	2	3	4
5) 여자는 같은 능력의 남자에 비해 취업이 어렵다고 생각한다	1	2	3	4
6) 여자에게는 사회적 성공보다는 시집 잘가는 것이 더 중요하다	1	2	3	4
7) 여자는 직장생활을 해도 남자만큼 성공하려고 애쓸 필요가 없다	1	2	3	4
8) 여자는 결혼 후를 생각하여 직업적 성취 가능성이 있는 일보다는 직장과 가정 일을 같이할 수 있는 일을 선택하는 것이 좋다	1	2	3	4
9) 남자는 여자보다 더 이성적이다	1	2	3	4
10) 여자는 남자보다 독립심이 약하다	1	2	3	4

17. 귀하의 성별은? ① 여성() ② 남성 ()

18. 출생년도는? 19_____ 년도

19. 귀하의 학력은 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 고등학교 졸업(재학·중퇴 포함) ② 전문대 졸업(재학·중퇴 포함)
③ 4년제 대학 졸업(재학·중퇴 포함) ④ 대학원 이상

20. 귀하의 전공은 무엇입니까? 전공학과와 계열을 표기해 주십시오.

_____ 과

- | | |
|---------|-----------|
| ① 인문계열 | ② 사회계열 |
| ③ 교육계열 | ④ 공학계열 |
| ⑤ 자연계열 | ⑥ 의학계열 |
| ⑦ 예체능계열 | ⑧ 해당사항 없음 |

♠ 조사에 응해 주셔서 감사합니다 ♠

정책보고서 2005-06

경기도 청년실업정책의 성별영향평가

2005년 12월 일 인쇄

2005년 12월 일 발행

발행인 박 숙 자

발행처 경기도가족여성개발원

경기도 수원시 팔달구 인제동 1129

전화 031)220-3900(대) www.gfwdi.or.kr

인쇄처 경인인쇄사

전화 031) 221-4123~4

ISBN 89-957446-5-0 93330

본 출판물의 저작권 및 판권은 경기도가족여성개발원에 있습니다.