

전발연 2008-R-23

전라북도 청년일자리창출사업에
대한 성별영향분석
-맞춤형 기술인력 교육사업을 대상으로-

2008



전북발전연구원
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

연구진

연구책임 조 경 옥 · 전북발전연구원 연구위원

연구원 이 지 연 · 전북발전연구원 위촉연구원

연구자문 박 재 규 · 경기도가족여성개발원 성별영향평가센터장

김 영 주 · 충남여성정책개발원 성별영향평가센터장

이 강 총 · 고용지원센터 취업지원팀장

임 경 진 · 전주여성인력개발센터 관장

엄 영 숙 · 전북대학교 교수/여대생커리어개발센터장

박 은 숙 · 원광대학교 교수/여대생커리어개발센터장

이 영 조 · 전라북도의회 교육복지위원

최 창 진 · 전라북도 일자리창출과 취업지원담당

권 중 원 · 전라북도 여성청소년과 여성정책담당

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약 및 정책건의

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 성별영향분석(gender impact analysis)은 정책과정에서 성별 특성 및 사회경제적 격차 등의 요인을 분석함으로써 양성 평등한 정책이 개발, 집행되도록 하는 도구임
- 성별영향평가는 성 주류화를 추진하기 위한 다양한 방법 가운데 하나이며, 「여성발전기본법」의 제정으로 법률적, 실질적 토대를 갖추
- 지방자치제도의 실시와 더불어 지역정책이 주민들의 삶과 밀접해지면서 성별영향평가의 필요성이 더욱 대두되고 있으며 이는 지방자치단체가 시행하는 각종 사업은 주민생활과 밀접한 관련을 가지고 있어 성별영향평가의 대상으로 그 중요성이 간과될 수 없기 때문임
- 본 연구는 여성부가 제시하는 성별영향평가 지표를 토대로 전라북도가 추진하고 있는 청년일자리 창출사업의 일환인 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 성별영향분석을 실시하며, 향후 효율적·양성 평등적 관점에서의 추진할 수 있는 방안을 제시하는 데 연구의 목적이 있음

2. 연구내용 및 방법

○ 연구내용

- 청년층의 고용현황과 전라북도 취업정책 내용 검토
- 기술 분야 직업훈련과 관련된 국내외 사례분석 및 시사점 도출
- 맞춤형 기술인력 교육사업 수혜자를 대상으로 정책만족도 분석
- 맞춤형 기술인력 교육 사업에 대한 정책의 각 단계별 성별영향분석
- 사업의 성인지적 개선방안과 성별영향평가 제도화를 위한 정책제언

○ 연구방법

- 문헌 및 자료의 수집·분석

- 질문지 조사 : 맞춤형 기술인력 교육 사업에 참여하고 있는 11기관의 정책수혜자 총 200명에 대한 전수조사를 실시, 총 175명의 설문응답결과를 분석
- 심층인터뷰 : 일자리창출 관련 담당공무원, 맞춤형 기술인력 교육사업 실무자 등을 대상으로 심층인터뷰 실시
- 전문가 자문회의 및 환류간담회: 연구의 시작단계에서 연구방향과 지표 등의 자문과 연구결과에 대한 최종자문회의, 담당관련 부서와의 환류 간담회 실시

제 2 장 청년층의 경제활동 현황과 직업훈련 사례

1. 청년층의 취업활동 및 실업 실태

○ 전라북도 청년층 취업 현황

- 전라북도의 전체 취업자의 수는 최근 5년간 1.0% 감소하였음. 50세 이상 연령층에서는 취업자 수가 상당히 증가하였으나 청년층의 취업자 수는 크게 감소하였음. 특히 20세~29세 청년층의 최근 5년간 취업자 수는 26.9% 감소하였으며, 전국 평균 증감률 (-7.9%)에 비해 크게 낮아 매우 심각한 상황임
- 전라북도 여성 취업자 수는 2000년 36만 명에서 2004년 34만 명으로 감소하였다가 2006년 이후 다시 36만 명 수준으로 약간 증가하였음. 2007년 기준 전라북도 여성 취업자 비중은 전국 여성 취업자의 3.7%로 지난 2000년 4.1% 수준에서 지속적으로 감소하고 있음
- 전북지역 여성청년취업자가 전북지역 청년층 취업자에서 차지하는 비중은 지난 2000년 49.1%에서 2007년 54.0%로 2007년 남성청년취업자의 47.0%에 비해 약간 증가 함

○ 전라북도 청년층 실업 현황

- 전북 청년실업률은 전국 청년실업률과 전국의 전체 실업률과 비교할 때 최근 몇 년 동안 가장 높은 실업률을 보여 왔음
- 2008년 3/4분기까지의 전라북도의 평균 청년실업률은 5.1%이며 같은 시기 전국 청년실업률과는 평균 1.8%p 격차를 보이면서 다소 낮아 짐. 그러나 전라북도의 청년실업률은 2006년 9.9%까지 상승하여 전국에서 가장 높은 실업율을 보여 청년실업 대책이 시급히 마련될 필요성을 반증하고 있음

- 2000년부터 2007년까지 전라북도의 연령별 실업률을 비교해 보면 15세~29세의 청년층의 실업률은 전체 실업률 및 기타 연령대의 실업률보다 훨씬 두드러져 보임.

2. 기술 분야에서의 여성 직업훈련 사례

○ 사례연구의 시사점

- 외국의 사례가 주는 시사점은 여성이 남성에 비하여 저소득과 경제적 취약계층이 되는 구조적인 이유를 노동시장에서의 직종의 차이라 보고 그동안 여성이 진출하기 어려운 비전통직의 진입과 경력개발을 지원하기 위한 장기적인 계획을 수립하였다는 점
- 직업훈련과 취업교육 등이 교육 자체로 끝나지 않고 취업과 연계되어 성공을 거두기 위해서는 반드시 지역사회의 협력과 네트워킹이 중요한데 외국의 사례에서는 여성관련 각 기구와 위원회, 회원 간의 네트워킹을 조직화하고 특히 지역 간 결합을 증진시키는 활동에 중점을 두었다는 점
- 여성의 진출이 제한적인 비전통직에 대한 직종개발이 다양하고 여성들의 학력 수준과 연령에 맞추어 다양한 프로그램을 개발하고 있다는 점. 배관이나 용접 등과 같은 전통적인 남성 집중적인 직종만이 아니라 최첨단 고부가 가치를 창출할 수 있는 이공계와 전산분야에서의 여성친화적인 직종개발이 이루어지고 있다는 점. 또한 이런 교육은 단기적이고 한시적인 것이 아니라 교육과정에서 체계적으로 수립하고 있고 연령에 맞추어 단계적으로 실시하고 있다는 점
- 국내 사례에서는 기존의 여성친화적인 직종으로 성 고착화가 심한 피부, 미용, 제과제빵 등 훈련 직종을 획기적으로 전환하여 취업률이 높은 기술 분야 교육과정으로 운영을 시도하였다는 점. 특히 노동시장 진입이 어려운 기혼여성들을 대상으로 기술교육 사업을 보급하고 이들을 현장과 연결, 인턴십을 거쳐 취업으로 연계 가능하도록 기업의 협조를 얻어 추진하였다는 점

제 3 장 맞춤형 기술인력 교육사업의 내용과 수혜자 조사

1. 전라북도 취업정책과 맞춤형 기술인력 교육사업 내용

○ 전라북도 청년층 일자리사업 현황

- 정부의 청년실업대책 추진에 따라 전라북도에서는 청년일자리창출을 위해 지난 2005년부터 매년 다양한 사업을 실시해 해오고 있음. 청년층을 위한 사업으로 대학과 연결한 산학연 강화, 기업이 요구하는 맞춤형 인재 양성 등을 포함하는 일자리창출사업을 적극적으로 추진함
- 특히 전라북도는 교육과 취업을 목적으로 젊은층들의 타 지역 이동이 많아 노동생산성과 지역경제의 위축, 지역 활력의 저하 등 부정적인 결과를 가져오는 원인이 청년실업에 있다고 보고 이들을 지역전략산업과 연결시키기 위한 다양한 일자리 사업을 추진하려함. 그렇지만 여성취업 등 별도의 구체적인 사업계획은 포함하고 있지 않음
- 또한 사업의 대부분은 도비전액 지원이거나 시군과의 매칭펀드로 운용되어 사업비가 적고 지속적인 일자리창출 정책으로 연계되기 어려운 한시적인 지원사업이 많아서 사업의 실효성을 거두기 어려운 형편임.

○ 맞춤형 기술인력 교육사업 내용

- 사업목적 : 기술이 없는 청년실업자에게 기업에서 요구하는 기술교육을 단기간에 실시 한 후 관련업체에 취업알선 하여 필수인력으로 전원 취업을 유도함으로써 청년실업난 완화와 기업 필요인력을 공급하는 사업임
- 사업량 : 총 200명 (전주60/군산50/익산50/정읍20/김제20)
- 사업내용 : 관내 기술교육 훈련기관과 협약을 체결하여 업체에서 요구하는 기술교육을 단기(6개월)실시 후 관련업체에 취업 알선함. 훈련비는 1인당 총 360만원이 지원되며 지원방식은 훈련비와 훈련수당이 각각 30만원씩 훈련기관과 훈련생에게 6개월간 지원됨.
- 사업대상 및 지원요건 : 교육대상자는 전라북도 내 주소를 둔 18세~29세 이하의 남녀 실업자를 대상으로 함.
- 맞춤형 기술인력 교육사업 실적 : 지난 3년 동안(2005년~2007년) 동안 실적을 비교하면 2005년에는 400명이 참여, 224(56.0%)명이 취업하였으나 2006년에는 참여인원이 200명으로 크게 줄고 그 중 171명이 취업률(85.5%)이 상승, 2007년에는 취업률이 다시 55.5% 수준으로 감소했음. 예산은 2005년 16억에서 2007년

7억2천만 원으로 50%이상 감소하였음.

2. 맞춤형 기술인력 교육사업 조사개요 및 결과활용

○ 맞춤형 기술인력 교육사업 조사개요

- 조사 시기 : 2008년 10월 2일~ 10일
- 조사 대상 : 맞춤형 기술인력 교육 사업을 시행하고 있는 5개 지역의 14개 위탁 교육기관에서 교육을 받고 있는 참여자 200명 전수조사, 총 175부 분석
- 조사 방법 : 폐쇄형 질문지를 이용한 면접조사 및 전화조사 병행
- 조사 내용 : 취업교육 참여(3문항), 취업 장애요소(1문항), 참가교육프로그램 내용, 참여경로, 홍보(4문항), 훈련참여 편의(6문항), 교육내용만족도(10문항), 교육 결과 효능감(4문항), 전반적 만족도(4문항), 사회인구학적 특성(5문항) 등

○ 조사결과의 활용

- 본 조사의 응답결과 및 분석 내용은 기본적으로 성별영향평가에 해당하는 각 항목과 지표에 맞게 제 4장에서 대부분 사용함
- 본 연구의 제 3장에서는 사업 참여자의 기본적인 특성을 알 수 있는 인구사회학적 특성과 취업관련 사항 몇 가지만을 분석 함

제 4 장 맞춤형 기술인력 교육사업 단계별 성별영향분석

1. 성별분리통계의 생산과 활용

- 성별영향평가의 기본은 성별분리통계의 생산이며 정책의 효과를 알 수 있는 수단임. 그러나 관련법령에는 성별통계 생산이나 활용에 관한 특별한 규정을 담고 있지 않음. 또한 맞춤형 기술인력 교육사업 계획서 및 결과보고서를 분석한 결과, 성별통계 수집과 작성의 필요성이 충분히 인식되지 않고 있는 것으로 나타났다으며 성별통계를 전혀 활용하지 않고 있음.

2. 정책입안 및 결정 단계

- 정책의 성별관련성 파악

- 분석결과, 정책의 성별관련성 파악에 있어 맞춤형 기술인력 교육사업은 여성과 남성에 대한 서로 다른 욕구가 있음을 확인하는 과정이 없으며 정책대안 마련 시 이를 반영하고 있지 않는 것으로 나타남.
- 맞춤형 기술인력 교육은 위탁교육 성격상 삼중구조체계(사업계획은 도가, 사업 집행은 시가, 실무교육은 시에서 훈련기관에 위탁)로 인하여 도나 시 지자체에서는 자율적인 계획을 세우기가 힘들고, 해당 훈련기관의 직종확대 또는 훈련시설, 장비 등에 대해 사실상 지자체에서 개입하거나 해결할 수 있는 부분이 없음
- 현재 훈련 중인 훈련생 또는 훈련대상자들을 상대로 지속적인 만족도나 수요조사를 전혀 하지 않고 있는 상황이어서, 취업에 있어서 취약계층에 속하는 이들의 요구가 반영될 수 있는 구조가 전혀 없으며, 담당공무원이 성별차이를 반영하여 사업을 계획하거나 진행할 수 있는 여지가 많지 않은 것으로 나타남

○ 정책결정과정의 양성평등 참여

- 전라북도의 일자리창출과 업무를 담당하고 있는 공무원은 총 37명이고 이 가운데 여성은 10명으로 27%에 해당하는 한편, 위탁되고 있는 5개시의 관련 일자리창출 업무를 보고 있는 공무원은 총 85명이고 이 가운데 여성은 24명으로 28.2%에 해당
- 또한 의사결정에 중요한 역할을 하는 4~6급 여성공무원은 한명도 없음. 따라서 정책의 방향이나 내용의 결정에 있어 여성의 의사반영이 최소화 혹은 배제되어 남성 중심적 시각에서 정책이 수립될 가능성이 큼
- 맞춤형기술인력 교육사업의 자문, 심의, 의결 및 집행을 위한 별도의 위원회는 구성되어 있지 않았으나 전라북도의 고용심의회 구성은 위원장(도지사) 1인과 위촉직 위원 15명을 포함 총16명으로 구성되어 있고 2008년 현재 남성위원이 15명으로 전체 위원의 93.7%를 차지, 여성위원은 단 1명에 불과하여 전체 위원의 성비는 불균형이 매우 심각한 것으로 나타남.

○ 예산편성의 양성평등성

- 본 사업은 예산편성에 있어 수혜가 낮은 집단을 고려해야 한다는 규정이나 지침이 없기 때문에 맞춤형 기술인력 교육사업 전체의 사업 량에 따른 예산 총액만 수립되어 그 범위에서 사업 참여자를 선발, 훈련, 예산집행의 순으로 시행되고 있음. 이는 여성의 참여와 수혜가 낮은 정책이나 사업을 제외하고 거의 대

부분의 사업 예산편성에서 거의 동일하게 나타나는 현상으로 볼 수 있음.

3. 정책집행 단계

○ 정책서비스 전달방식의 양성평등성

- 정보가 균등하게 전달되었는지 대해서 성별에 따라 서로 다르게 평가하고 있는지 비교해 보면 남성에 비해서 여성이 정보전달이 균등하게 되었다는 평가가 더 높고, 남성은 그렇지 않다는 응답이 더 높았으나 그 차이는 유의미 하지않음
- 또한 직업능력개발 훈련프로그램에 있어서 남성들은 총 11개의 훈련 직종에 고르게 분포되어 있는 반면, 여성들은 단지 6개 프로그램에만 참여하고 있어 정책 서비스의 전달에 있어 남녀의 균등한 접근이 이루어지고 있지 않음

○ 정책홍보방식의 양성평등성

- 교육수혜자들이 주로 접촉한 홍보매체는 포스터나 플랭카드 등 훈련기관의 홍보물을 통해서 교육에 참여한 비율이 36.6%로 가장 높고 비공식적 매체 31.4%, 신문, 방송 등의 언론매체 25.7%로 실질적인 정책홍보는 교육훈련기관에 의해서 이루어지고 있었음
- 성인지적 마인드가 없는 주체가 홍보를 담당할 때 정책 홍보에 있어서 양성평등을 추구하는데 걸림돌로 작용할 가능성이 있음. 즉, 홍보방식에 따라서 정책에 대한 성별 인지도 및 매체접근성이 다를 수 있으므로, 사업의 집행과정에서 성별을 고려한 차별적인 홍보방식이 모색되어야 하지만 훈련기관의 기관장들의 경우 이러한 성인지성이 반영된 사업계획을 세우기 어려운 실정임

4. 정책평가 단계

○ 정책수혜의 양성평등성

- 맞춤형 기술인력 교육사업의 여성수혜자는 27명(15.4%)이고 남성은 148명(84.6%)으로 남녀격차 심각하게 큰 편차를 보이고 있음. 여성 훈련자의 경우를 살펴보면, 전체 프로그램의 훈련 직종에 고르게 분포하고 있는 것이 아니라 일부 직종에 한정되어 있음
- 전체 11개의 훈련 직종 가운데 여성이 참여하고 있는 훈련 직종은 6가지로 그

나마도 다수의 여성들이 참여하고 있는 프로그램은 귀금속 가공, 캐드/컴퓨터그래픽, 인터넷사무정보 3가지 정도에 불과한 것으로 나타남. 이는 여성실업자의 참여가 구조적으로 막혀있는 것은 아니지만, 실제 훈련 프로그램의 운영이 여성들의 참여를 현실적으로 제한하고 있는 셈임.

○ 정책영향의 양성평등성

- 맞춤형 기술인력 교육사업의 양성평등 효과성에 관하여 분석한 결과, 맞춤형 기술인력 교육사업과 유사한 종류의 직업능력개발훈련은 여성의 다양한 사회적 참여를 보장하고 심리적 자존감을 확보하는데 매우 긍정적인 기여를 할 수 있을 것으로 판단됨. 따라서 보다 긍정적 효과를 기대하기 위해서는 여성의 훈련 직종을 다양화하고 여성에 대한 기업수요를 연계한 교육을 실시하여 취업분야를 다변화하기 위한 노력이 요구됨.

제 5 장 결론 및 정책제언

1. 양성평등을 위한 맞춤형 기술인력 교육사업의 개선방안

○ 취약계층을 위한 취업지원 정책에 성인지 예산 반영

- 취약계층의 고용지원이나 여성의 참여가 현저히 낮은 기술 분야, 이공계 분야 등의 직업훈련과 진로지도 등을 강화하고 고용정책수립 단계에서 여성의 참여와 지원을 위한 별도의 예산을 책정할 필요가 있음

○ 직업훈련의 위탁교육기관의 지도·점검기능 강화

- 사업의 근본 취지나 목적에 부합하게 수혜자를 선발하고 이들의 욕구나 만족도 등을 수시로 체크하고 그 결과를 사업과정에 반영하도록 위탁교육 기관의 지도 및 점검기능 강화

○ 여성 친화적 직업훈련 홍보채널 다각화

- 멘토-멘티 프로그램의 일환으로 여성선배 홍보단 조직, 채용박람회를 활용하여 기업과 여성에게 홍보, 기술 직종에 대한 선입견 제거를 위한 홍보내용의 내실화를 기하도록 함

○ 훈련 직종 선정과정에서의 여성 친화적 직종개발: 지역 성장 동력산업과의 연계

- 향후, 맞춤형 기술인력 교육사업은 현재와 같은 고전적인 직종에서 벗어나 신성장 동력분야, 자동차부품, 기계, 전자, 조선 등 우리지역에서 최근 산업적 구조 변화를 시도하고 있는 업종에서 필요한 여성인력을 파악하고 양성하도록 함
- 위탁교육기관 교육담당자들의 성인지 능력 함양
 - 위탁교육기관의 사업추진담당자들이 성인지적 관점이 없다면, 모집이나 홍보과정에서 여성을 고려하는 방식이 도입되지 않거나 형식적으로 될 가능성이 많으므로 홍보과정 등에 교육담당자들이 활용할 수 있는 성인지적 관점의 사업지침 마련
- 편견이 작용하는 용어의 개선: 기술 인력과 청년미취업자 등의 용어
 - 기술 인력이라는 용어 가운데 ‘인력’이라는 용어는 자칫 노동자의 주체성과 개성을 몰가치화 시키는 성향이 있고 ‘청년미취업자’는 성 중립적 용어로 사용되고 있어 여성 실업의 특수성을 반영할 경우 여성에 대한 별도의 명기 필요

2. 성별영향평가의 제도화를 위한 정책개선방안

- 성별분리통계의 활용과 생산의 의무화
 - 성별분리통계의 생산이 이루어지지 않는다면 정책의 성별효과는 알 수 없음. 따라서 모든 정책이나 사업의 결과보고서를 작성하는 과정에서 성별분리통계가 생산될 수 있도록 관련 법령이나 법규를 개정하도록 함
- 공무원 및 실무자의 성인지 교육확대
 - 고용정책 업무를 기획하고 직접 진행하는 담당자들이 성인지성을 보유하도록 교육기회를 제공하고 남성비율이 많은 부서 등에 대해 교육을 확대하도록 함
- 성별영향평가 자문단 구성 및 운영
 - 전라북도는 성별영향평가 대상 과제가 결정된 이후 해당 과제와 연계성을 갖고 있는 동시에 성별영향평가에 대한 이해가 높은 사람을 1년 단위로 자문단에 위촉하여 운영하도록 하며 자문단의 주요 역할은 성별영향평가 업무를 직접 추진하는 공무원에게 자문과 지도를 하도록 함
- 성별영향평가 사업성정 협의 및 환류간담회 활성화
 - 성별영향평가 분석결과가 다음 정책에 반영되기 위해서는 정책의 입안, 집행, 평가 단계에서 개선해야 할 점, 사업에 반영해야 할 점 등이 확실히 인지되도록 환류간담회를 활성화 시켜야 함

목 차

제 1 장 서 론	3
제 1 절 연구목적 및 방법	3
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
제 2 절 사업의 배경 및 분석 틀	8
1. 사업선정 배경	8
2. 성별영향분석 틀	10
제 2 장 청년층의 경제활동 현황과 직업훈련 사례	13
제 1 절 전라북도 청년층 경제활동 현황	13
1. 전라북도 인구변화 및 경제활동 실태	13
2. 전라북도 청년층 취업 및 실업 현황	18
3. 청년층의 취업환경 전망	25
제 2 절 기술 분야에서의 여성 직업훈련 사례	31
1. 외국사례	31
2. 국내사례	36
3. 사례연구의 시사점	38
제 3 장 맞춤형 기술인력 교육사업 내용과 수혜자 조사	43
제 1 절 전라북도 취업정책과 맞춤형 기술인력 교육사업 내용	43
1. 전라북도 청년층 일자리창출사업 현황	43
2. 맞춤형기술인력 교육사업 추진배경 및 사업개요	48
제 2 절 맞춤형기술인력 교육사업 교육생 조사 분석	52
1. 조사개요	52

2. 조사결과 및 자료의 활용	55
제 4 장 맞춤형 기술인력 교육사업의 단계별 성별영향분석	63
제 1 절 성별분리통계의 생산과 활용 평가	63
1. 맞춤형 기술인력 교육사업 관련 법령의 성별구분	63
2. 맞춤형 기술인력 교육사업 계획서 및 결과보고서의 성별구분	67
제 2 절 정책입안 및 결정 단계	70
1. 정책의 성별관련성 파악	70
2. 정책결정 과정의 양성평등 참여	77
3. 예산 편성의 양성평등성	80
제 3 절 정책집행 단계	83
1. 정책서비스 전달 방식의 양성평등	83
2. 정책 홍보방식의 양성평등성	85
제 4 절 정책평가 단계	88
1. 정책수혜의 양성평등성	88
2. 정책 영향의 양성평등성	98
3. 평가결과 정책 개선방안	100
제 5 장 결론 및 정책제언	103
제 1 절 연구결과 요약	103
제 2 절 정책제언	112
참고 문헌	121

표 목 차

<표 2-1> 전라북도 인구증가율 및 생산가능 인구 증감율	13
<표 2-2> 생산가능 인구 증감율(1995~2007)	14
<표 2-3> 청년층 및 생산가능 인구 인구구성비	15
<표 2-4> 전국/전북지역 청년인구추이	16
<표 2-5> 전라북도 경제활동상태 추이	17
<표 2-6> 사업체 및 종사자 비중 추이	17
<표 2-7> 전라북도 연령별 취업자 수 추이	18
<표 2-8> 전라북도 학력별 취업자 수 추이	19
<표 2-9> 전북지역 청년층 성별 취업자 수 추이	21
<표 2-10> 최근 3년간 연령별 및 성별 실업자 및 실업률	22
<표 2-11> 2008년 하반기 기업규모별 채용인원 증감	27
<표 2-12> 대졸자, 대학수, 대학진학률 추이	28
<표 3-1> 2003 청년실업종합대책	44
<표 3-2> 2005 청년고용촉진 대책	45
<표 3-3> 2008 전라북도 일자리창출사업 주요시책 현황	47
<표 3-4> 맞춤형 기술인력 교육사업 년도별 추진실적(2005~2007)	50
<표 3-5> 맞춤형 기술인력 교육사업 해당 시별 추진실적 현황(2008.8)	51
<표 3-6> 조사개요	53
<표 3-7> 설문지 조사대상 및 자료수집 결과	54
<표 3-8> 조사내용	54
<표 3-9> 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자의 인구사회학적 특성	56
<표 3-10> 맞춤형 기술인력 교육사업 참여 이전 취업지원프로그램 참여경험	57
<표 3-11> 이전 취업지원 프로그램에서 취업 못한 이유	57
<표 3-12> 취업하는데 가장 큰 장애요소	58

<표 3-13> 교육 이후 취업 시 원하는 고용형태	59
<표 4-1> 전주시 맞춤형 기술인력 교육기관별 훈련 직종	76
<표 4-2> 전라북도청 취업 및 기업지원 관련부서 공무원 급별 성별구성	78
<표 4-3> 전라북도 및 시군 취업관련 담당공무원 직급별 성별구성	78
<표 4-4> 전라북도 지방고용심의회 구성	80
<표 4-5> 맞춤형 기술인력 교육사업 추진실적 현황(2008.8)	81
<표 4-6> 2008 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자 성별비율	82
<표 4-7> 정보전달 균등성 평가	83
<표 4-8> 맞춤형 기술인력 교육사업 훈련 프로그램	84
<표 4-9> 맞춤형 기술인력 교육사업 홍보방법	86
<표 4-10> 맞춤형 기술인력 교육사업 정보 접근 경로	87
<표 4-11> 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업 실적현황(2008.9)	89
<표 4-12> 교육내용에 대한 만족도	93
<표 4-13> 교육내용 성별 만족도 차이	94
<표 4-14> 교육내용과 기관서비스 만족도	95
<표 4-15> 교육내용과 기관서비스 성별 만족도 차이	96
<표 4-16> 맞춤형 기술인력 교육사업의 효과성	98
<표 4-17> 맞춤형 기술인력 교육의 가장 주된 도움	100

그림 목 차

<그림 2-1> 지역별 인구 순이동 현황	14
<그림 2-2> 전북지역 청년인구 추계	16
<그림 2-3> 전국 연령별 실업률 추이(2000~2007)	22
<그림 2-5> 20대 경제활동참가율	23
<그림 2-6> 청년층의 학교급별 취업률	23
<그림 2-7> 전국 및 전북의 실업률, 청년실업률 변화 추이	24
<그림 2-8> 전라북도 연령별 실업률 추이(2000~2007)	24
<그림 2-9> 청년실업의 특징 및 원인	25
<그림 2-10> 2008년 하반기 기업의 채용 전망	26
<그림 2-11> 청년층 평균 구직소요 기간	29
<그림 2-12> 2000~2008년 청년층 자발적 실업 현황	29
<그림 2-13> 자발적 실업자의 취업준비 분야	29
<그림 3-1> 2008 청년일자리창출계획 비전 및 추진전략	46
<그림 4-1> 교육기관 입학원서 예	73

제 1 장

JDI

서 론

제 1 절 연구목적 및 방법

제 2 절 사업의 배경 및 분석 틀

제1장 서론

제1절 연구목적 및 방법

1. 연구 필요성 및 목적

- 성별영향분석(gender impact analysis)¹⁾은 정책과정에서 성별 특성 및 사회경제적 격차 등의 요인을 분석함으로써 양성 평등한 정책이 개발, 집행되도록 하는 도구임(여성부, 2005). 이것은 모든 정책과 프로그램의 추진에 있어서 성별에 따른 독특한 요구를 정확하게 파악하고 그 관점을 고르게 반영함으로써 궁극적으로 정책과 서비스의 질적 향상에 기여하는 것임(cornier, 1999).
- 성별영향평가의 필요성이 제기된 이유는 경제활동에 참가하는 여성들의 수가 증가하고 있고, 기타 사회 제 부분에 여성들의 사회참여가 증가하면서 여성의 역할과 활동범위가 넓어지고 사회 기여도 역시 증가하고 있음에도 불구하고 여성에 대한 차별이 여전히 우리 사회 전반에 존재하고 있다는 인식에서 출발 함
- 일반적으로 정책은 성 중립적이라고 생각하기 쉬우나 많은 사례에서 정책이 몰 성적일 수 있다는 위험성이 지적되고 있음(여성부, 2005). 정책이 입안되고 시행되는 과정과 결과에 대한 면밀한 검토를 거치지 않는 경우, 정책의 시행이 결과적으로 남성에게 더 치중되는 경우가 많기 때문임
- 과거에 비해 많이 개선되었기는 하나 정책결정과정에서 여성의 참여자가 여전히 남성에 비해 저조하고, 또한 남성의 사회참여정도가 더 높기 때문에 일견

1) 성별영향분석(gender impact analysis)은 성분석(gender analysis), 성별분석(gender-based analysis), 성평등적 분석(gender equality analysis), 성별영향평가(gender impact evaluation) 등 다양한 용어가 혼용되고 있다. 이와 관련하여 여성부는 '환경영향평가'나 '교통영향평가'와 같이 '성별영향평가'로 용어를 통일하여 사용하고 있다. 본 연구는 정책에 대한 심층적인 연구 분석을 포함하고 있음을 강조하여 '성별영향분석'이라고 용어를 사용하였다. 다만, 연구의 진행과정에서 평가의 주체 및 내용의 맥락에 따라서 '분석'과 '평가' 용어가 함께 사용될 수 있음을 밝혀 둔다.

중립적으로 보이는 정책이라 할지라도 여성과 남성에게 미치는 영향이 다를 수 있음. 따라서 정책에 성인지적 관점을 포함하고 성 차별성을 제거하기 위해서 반드시 성별영향평가가 필요함

- 특히 지방자치제도의 실시와 더불어 지역정책이 주민들의 삶과 밀접해지면서 성별영향평가의 필요성이 더욱 대두되고 있음. 이는 지방자치단체는 주민들이 직접 정책의 수혜를 피부로 느낄 수 있는 일차적인 행정조직체계로서 주민과 행정이 밀접하게 연계되는 영역이고, 지방자치단체가 시행하는 각종 사업은 주민생활과 밀접한 관련을 가지고 있어 성별영향평가의 대상으로 그 중요성이 간과될 수 없기 때문임
- 전라북도는 경기침체와 실업문제가 심각해지면서 인구가 줄고 있고 특히 청년층의 인구유출로 인한 지역 활력 저하가 염려되고 있는 가운데 최근 의욕적으로 청년실업 해소를 위한 정책을 시행 중에 있어 그 결과가 기대되고 있음. 그러나 그 동안 정부와 각 지역에서는 청년실업 문제에 대비하기 위하여 취업전략이나 일자리 창출 등 적극적인 대응책을 강구해 왔지만 근본적인 문제를 해결하기 위한 대책으로는 극히 미약하거나 효과가 저조한 편임
- 청년실업 극복을 위한 가장 효율적인 방법 중에 하나는 기업에서 요구하는 맞춤형 인력을 개발하고 공급하는 일임. 이는 기업체와 청년이 원하는 직종 간에는 갭이 존재하고 있기 때문임. 즉 산업체에서는 필요한 인력을 자체적으로 수급하지 못해 구인난을 겪고 있는 반면, 구직자인 청년은 중소기업을 기피하고 급여가 많고 사무직이며, 창의적인 청년적합 지역을 요구하고 있어 인력수급의 불균형 현상이 있기 때문임
- 이에 전라북도는 인력수급의 어려움을 겪는 중소기업을 대상으로 인력난을 극복하고 청년실업을 해소하기 위한 청년일자리창출사업의 일환으로 「맞춤형 기술인력 교육사업」을 실시하고 있음. 본 사업은 기술인력 사업 전반에 걸쳐 나타나고 있는 남성편향적인 성향의 원인을 파악하고 전라북도비가 투입되고 있는 청년취업 지원교육사업이 성인지적 관점에서 볼 때, 남성과 여성의 상이한 사회경제적 상황과 요구를 반영하여 운영되고 있는 지 여부를

연구해 볼 필요성이 있음.

- 과거에 비해 여성의 취업지원을 위한 제도적·법적 지원책이 마련되고 있고, 여성의 경제활동에 대한 사회적 인식변화로 인해 성 차별적인 제도와 관행이 많이 줄어들고 있음. 그렇지만 여전히 여성들은 남성들에 비해 노동시장 진입이 어렵고 고용불안정을 더 많이 경험함.
- 특히 여성의 진출이 상대적으로 저조한 기술 인력을 양성하는 과정에 있어서 양성평등의 입장에서 성별비율을 반영하고 양성에게 양적·질적으로 공평한 혜택을 줄 수 있는 방안을 모색하는 것은 이 분야에서 향후 여성의 노동시장 진입을 활성화하고 기업의 인력수급의 어려움을 해결하기 위해서도 매우 의미 있는 작업이라 할 수 있음

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

- 본 연구는 전라북도 청년일자리창출사업을 대상으로 사업이 입안·결정되는 과정을 비롯해 집행과정, 그리고 평가과정에서 성별영향을 분석하고, 그 결과를 바탕으로 양성평등적 관점에서 정책을 보다 효율적으로 추진될 수 있는 방안을 제시하는데 그 목적이 있음. 이러한 연구목적을 수행을 위한 연구의 구체적인 내용은 다음과 같음.

(1) 청년층고용현황과 전라북도 취업정책 내용 검토

- 전라북도가 추진하고 있는 ‘청년일자리창출사업’을 대상으로 성별영향평가의 필요성을 부각시키기 위해서 본 연구에서는 청년층의 취업 및 실업 실태에 관한 통계자료 및 문헌을 분석하였음 또한 이러한 사업이 향후 청년층 일자리창출 전망과 부합하는지 청년층의 취업환경 변화에 대한 문헌 등을 검토함

- 청년일자리창출사업은 전라북도가 추진하고 있는 전체적인 취업정책에 있어 어느 정도의 위상과 의미를 갖고 있는 지 알아보기 위하여 전북의 취업정책 전반적인 현황을 살펴 봄. 또한 본 연구의 대상인 ‘맞춤형기술교육인력사업’의 사업추진배경과 내용 등 사업개요에 대하여 알아보고 사업 추진근거가 되는 법령이나 조례, 사업지침 및 결과보고서 등을 분석하였음
- 아울러 본 사업내용이 여성취업과 어떤 관련성을 갖고 있으며 여성을 어느 정도 배려하고 있는 지 검토하기 위하여 서비스제공과 관련된 기준이나 원칙, 사업추진 부서의 성별분리통계의 생산과 활용도 검토하였음

(2) 맞춤형기술인력 교육사업 수혜자 정책만족도 설문조사

- 정책의 최종목표는 공공재원의 배분과 형평성 유지를 통하여 개개인의 삶의 질 변화에 있음. 따라서 정책수혜자를 대상으로 본 사업의 참여경로와 장애요인, 교육기관의 교육내용 만족도, 교육결과 효능감 등에 대하여 설문조사를 실시하였음
- 본 조사결과는 각 평가지표를 분석하는 단계(주로 4장)에서 평가지표의 항목에 맞게 자료를 분석하고 그 결과를 사용하였음. 사업에 대한 수혜자의 전반적인 평가는 피드백 차원에서 정책의 효율적 집행을 위한 중요한 개선사항의 지침이 되는 만큼 유용한 자료임

(3) 평가지표에 의한 맞춤형기술인력 교육사업 성별영향평가 분석

- 본 연구는 여성부가 개발하여 모든 정책에 적용하고 있는 성별영향평가 분석틀을 토대로 각 지표에서 제시하고 있는 사항을 이행하고 있는지의 여부를 파악하기 위하여 세부 점검기준을 정하여 성별영향분석을 하였음

(4) 정책개선방안

- 청년일자리사업에 성 인지적 관점을 통합함으로써 성 차별성을 제거하고 양성평등한 맞춤형 기술인력 교육사업의 개선방안을 모색함.
- 본 성별영향평가 분석과정을 통하여 정책 및 사업담당자들의 성 인지력을 제고하고 성 인지정책 수행능력을 향상시키기 위한 제도적 방안을 모색함.

2) 연구방법

(1) 문헌연구 및 행정자료 수집·분석

- 전라북도 청년층의 경제활동 실태에 관련된 문헌 및 통계 등의 자료수집과 분석, 청년취업에 관련된 정책자료(운영지침, 업무추진계획서, 업무결과보고서 등), 사업실적 등을 분석 함.

(2) 설문조사 및 심층인터뷰

- 맞춤형 기술인력 교육사업 수혜자를 대상으로 교육과정 전반에 대한 만족도 등 설문조사를 실시하고 사업담당자(담당 공무원 및 위탁교육사업자)를 대상으로 심층인터뷰를 실시함

(3) 자문회의 및 환류간담회

- 정책평가의 객관성과, 합리성, 효율적인 정책방안 및 질문지 내용에 관한 전문가들의 의견수렴을 위한 자문회의 개최하고
- 성별영향평가 결과를 토대로 정책 담당부서 및 관계 전문가 등과의 환류 간담회를 통하여 정책 개선방안에 대한 타당성 및 합의를 도출 등을 모색함

제 2 절 사업의 배경 및 분석 틀

1. 사업선정 배경

- 본 연구의 분석대상인 ‘맞춤형 기술인력 교육사업’을 성별영향평가 사업으로 선정한 배경으로는 우선 여성부가 지정하고 있는 「2007년 성별영향평가 지침」에 토대를 두고 있음
- 여성부는 성별영향평가 대상 정책/사업 선정과정에서 1)관련 통계상 정책수혜도의 성별격차가 발생하고 있는 정책 또는 향후 성별격차 발생 우려가 있는 정책 2)수혜대상 범위가 넓으며 파급효과가 큰 중요한 정책(특히 여성권한척도(GEM)등 양성평등 관련 국제지표에 영향을 주는 정책 3)예산규모가 있고 국민적 관심사항이 되고 있는 정책을 우선적으로 선정하며 4)여성만을 대상으로 하는 정책이나 이미 양성평등한 정책효과를 위해 계획·시행되고 있는 정책은 평가대상에서 제외할 것 등을 제시하고 있음(여성가족부, 2007).
- 그러나 여성부가 제시하는 사업 기준은 성별영향평가에 대한 인식이나 필요성에 대해 충분한 공감대를 형성하고 있지 않는 지역의 실정을 고려할 때 현실적으로 해당부서의 자료요청이나 협조를 얻기 어려운 경우가 있음. 이러한 연유로 매년 성별영향평가를 의무적으로 시행하고 있는 전라북도 여성청소년과의 협의를 거쳐 10개 정도의 사업을 각 실국별로 선정하고 사업 내용을 살펴 본 뒤 몇 가지 기준에 의거 대상 사업을 선정하였음
- 우선 여성부가 제시하는 4가지 사항에 공통적으로 해당하면서 지역이 당면하고 있는 실정을 반영한 결과, 맞춤형 기술인력 교육사업을 성별영향평가 대상 사업으로 선정하였으며 선정배경과 기준은 다음과 같음
- 첫째, 전라북도가 가장 역점적으로 추진하고 있는 사업은 지역경제 활성화와 일자리창출 사업이며 이 가운데에서도 청년층 실업대책은 전북의 현안 과제 중의 하나임. 이는 교육과 취업을 목적으로 젊은층들의 타 지역 이동이 많아

전북의 노동생산성과 지역경제의 위축, 지역 활력 저하 등이 염려되고 있기 때문에 청년실업 극복을 위한 몇 가지 의미 있는 사업들이 최근 추진 중에 있으며 이 가운데 본 맞춤형 기술인력 교육사업은 3년째 시행되고 있는 사업으로 향후에도 사업 지속 가능성이 크기 때문에 양성평등한 정책이 시행되기 위해 평가가 반드시 필요하다고 판단되었음

- 둘째, 예산의 규모가 그다지 크지 않지만 전액 도비와 시군비의 매칭펀드로 운용되고 있어 지역예의 파급효과가 크다는 점. 아울러 예산 규모를 떠나 전라북도 청년층의 평균 실업율과 경제활동 참가율은 전국평균에 비하여 낮은 수준을 유지하고 있어 지역에서의 청년 일자리 창출사업의 성공적인 정착은 지역주민에게 그 파급효과가 높다고 판단됨
- 셋째, 여성인력의 양성과 활용이 국가 경쟁력 강화에 필수적인 요인으로 부각되면서 정부의 지원도 강화되고 있고 과학기술대국으로서의 정부의 비전도 제시되고 있지만 여전히 이 분야에서의 여성인력 양성은 물론 개발조차도 힘든 실정을 고려, 특히 기술 분야에서의 여성의 참여가 과거에 비해 개선되지 않는 이유 등을 분석하는 것은 의미 있다고 판단되었음.
- 특히 전라북도는 현재 다양한 성장 동력산업을 추진하는 등 산업구조의 개편을 가속화 하고 있고 향후 이 분야에서의 취업을 선호하거나 희망하는 여성도 많아질 것으로 예측 됨.
- 전라북도가 추진하는 청년대상 일자리 사업 가운데 맞춤형 기술인력 교육사업은 기술교육을 단기간에 실시 한 후 관련업체에 전원 취업을 유도 하여 청년실업난 완화와 기업 필요인력을 공급하는 사업임. 따라서 본 사업이 성차이를 어느 정도 반영하고 있는지, 여성고용 촉진에 어느 정도 기여하는 지, 그리고 향후 양성평등한 관점에서 본 사업이 추진되기 위해서는 개선할 사항이 무엇인지를 분석하는 일은 향후 여성의 노동참여를 제고할 수 있는 의미 있는 작업이라 판단되어 본 사업을 성별영향평가 분석 사업으로 선정하게 되었음

2. 성별영향분석 틀

본 연구의 성별영향평가지표는 여성부가 제시한 성별영향평가지표 <표 1>을 토대로 해당사업의 내용, 성별영향평가를 위해 필요한 기초자료 수집 가능성 및 활용가능성 등을 고려하여 성별영향평가 지표를 설정하였음

<표 1> 정책평가단계의 성별영향평가 점검 포인트 및 점검방법

	평가지표	세부 점검내용	점검방법
공통	1.성별통계의 생산활용	- 관련 법령 및 지침의 인적통계작성 양식에 성별을 구분하고 있는가? - 정책기획서, 결과보고서에 인적 통계를 성별로 구분하여 사용하고 있는가?	통계DB, 정책기획서, 사업계획서, 결과보고서 분석
정책입안 및 결정	2.정책의 성별관련성 파악	- 정책과 관련한 여성과 남성의 다른 현실과 요구를 파악하고 이를 기획안에 반영하고 있는가? - 정책과 관련한 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도항목이 있는가? - 정책대안 마련 시 성별을 주요 변수로 고려하는가?	
	3.정책결정 과정의 양성평등 참여	- 정책의 자문, 심의, 의결 등과 관련된 위원회의 성별위원 비율이 얼마인가? /담당공무원 성별구성 /자문위원회 여성위원 비율(30%이상?) 07년 목표율38%(여성정책기본계획) 08년? /자문 실시여부	
	4.예산편성의 양성평등성	- 예산편성 시 성별인원과 성별정책요구에 따라 예산이 책정 되었는가 - 수혜도가 낮을 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는가? /사업예산 규모 총액과 항목별 성별편차 존재하나? /예산 중 성별할당이 이뤄지나? 성별차이 있나?	
정책집행 단계	5.정책서비스 전달방식의 양성평등	- 서비스전달체계(경로)에 따라 정책서비스에 대한 성별접근도가 다르지 않은가? /양성평등한 참여가 가능한 사업지원, 신청, 선발이 이뤄지고 있나?	참여자, 사업수행기관 실무자 조사 사업지침/참여자, 수행기관실무자 조사
	6.정책홍보방식의 양성평등성	- 홍보방식에 따라 정책서비스에 대한 성별인지도가 다르지 않은가? /홍보방법이 남녀 정보습득경로를 고려하여 양성평등참여 가능하게 하고 있나?	
정책평가 단계	7.정책수혜의 양성평등성(예산 배분결과 포함)	- 정책수혜자 성비가 정책대상 모집단과 비교해 형평한가? /통계청 청년실업률 성비와 사업 참여자 성비 비교 - 예산지원금의 규모에서 성별로 편차가 있지 않은가 - 정책만족도가 성별로 동등하게 나타나는가 - 수혜자와 만족도에 있어 성별 차이가 있을 때 그 원인을 파악하고 있는가	결과보고 및 평가자료/관련공무원, 실무자 면접
	8.정책영향의 양성평등성	- 정책집행 결과가 양성평등과 여성사회적, 경제적 지위 등의 향상에 기여 하는가 - 정책집행의 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인가	
	9.평가결과 정책개선방안	-평가결과 성별 격차가 존재하는 경우 형평성 증진을 위한 정책개선이 충분히 제시 되었는가	

제 2 장

JDI

청년층의 경제활동 현황과 직업훈련 사례

제 1 절 전라북도 청년층 경제활동 현황

제 2 절 기술 분야에서의 여성 직업훈련 사례

제 2 장 청년층의 경제활동 현황과 직업훈련 사례

제 1 절 전라북도 청년층 경제활동 현황

1. 전라북도 인구변화 및 경제활동 실태

- 실업이란 노동공급과 노동수요가 노동시장에서 상호작용하여 나타나는 현상 가운데 하나로, 전북지역 청년실업 역시 노동공급과 노동수요에 대한 분석이 필요함. 노동공급 정도는 일할 능력을 가진 사람들 가운데 일할 의사를 가진 사람들의 비율로 측정되는데, 이는 경제활동참가율로 나타나며, 경제활동참가율은 인구구성과 밀접한 관계를 가짐.
- 특히 전라북도는 교육과 취업을 목적으로 젊은 층들의 타 지역으로의 이동이 많아 노동생산성과 지역경제의 위축, 지역 활력의 저하 등 부정적인 결과가 초래되고 있어 전체적인 인구변화와 경제활동실태를 분석하고자 함

1) 전라북도 인구변화

- 2007년 말 기준 우리나라의 추계인구는 4,845만 명으로, 전라북도의 인구는 그 중 3.7%를 차지함.

<표 2-1> 전라북도 인구증가율 및 생산가능 인구 증감율

(단위 : %, 명)

	인구비중 추이	인구증가율	생산가능인구 비중추이
1995	4.3	-1.34	68.7
1996	4.2	0.08	68.8
1997	4.2	-0.05	68.9
1998	4.2	0.13	98.9
1999	4.1	0.24	69.8
2000	4.1	-0.13	68.6
2001	4.0	-0.58	68.1
2002	4.0	-1.07	67.8
2003	3.9	-1.32	67.4
2004	3.8	-1.48	67.1
2005	3.8	-1.42	66.9
2006	3.7	-1.10	66.8
2007	3.7	-1.44	66.7

자료: 통계청, kosis

- 전라북도는 1996년, 1998, 1999년을 제외하고는 1995년 이래 지속적으로 인구가 감소해오고 있음. 2007년에는 1.44%가 감소하여 2004년 1.48%로 최고 감소율을 기록한 후 두 번째로 높은 감소율을 보임.
- 한편, 전라북도의 생산가능인구(15세~64세) 추이를 보면 역시 1995년 이래 지속적으로 감소해 오고 있어, 2007년에는 66.7%를 기록하고 있음. 생산가능인구의 감소는 주력생산계층의 감소를 의미하는 것으로서 그만큼 지역의 경제 활력을 떨어트린다는 점에서 심각한 문제라고 할 수 있음. <표2-2>를 보면 1995년~2007년간 전라북도의 생산가능인구는 2.91% 감소하여 전남에 이어 두 번째로 감소율이 높음. 시 지역은 생산가능인구가 증가하였지만 도 지역은 충북과 경남을 제외하고는 모두 2%내외 감소하였는데, 이는 도 지역 거주자가 대도시 지역으로 이동한 결과임.

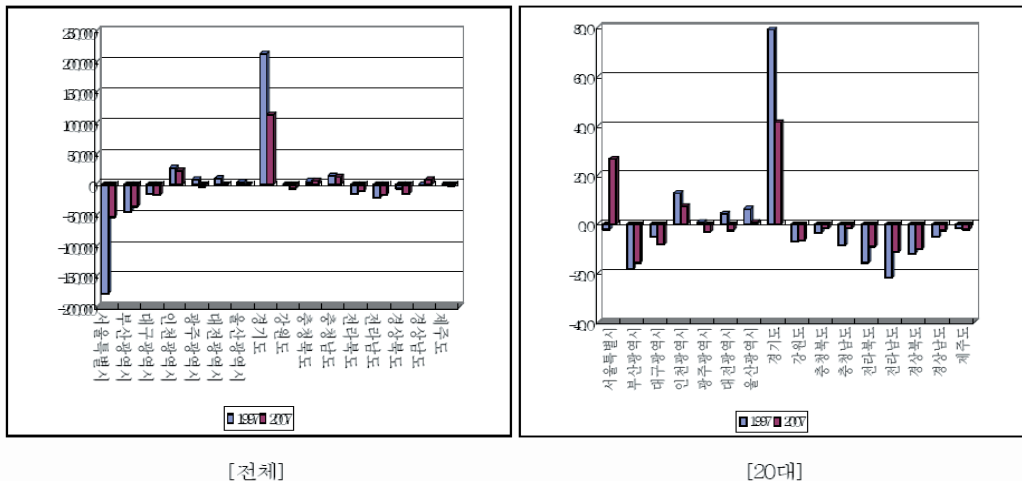
<표 2-2> 생산 가능인구 증감율(1995-2007)

(단위 :%)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	전국
증감율	2.83	2.32	1.52	5.89	1.99	3.54	6.97	4.48	-1.56	0.14	-1.60	-2.91	-5.49	-0.72	1.45	-2.44	1.83

자료: 통계청, kosis

<그림 2-1> 지역별 인구 순이동 현황 (1997년, 2007년)



- 한편, 시도 간 이동정도가 가장 높은 연령대는 20대 청년층으로 전체 연령층과 20대의 순이동 현황을 보면 유사한 패턴으로 나타남. <그림2-1>를 보면 전체 연령층에서 1997년에는 경기, 인천 외에도 대전, 광주외의 경우 전입자가 전출자보다 많았으나 2007년에는 순이동자 규모 감소하고 대전, 광주는 전출자가 더 많아짐. 그러나 20대를 보면 서울, 인천, 경기지역으로 이동하는 경향이 훨씬 높음. 이것은 진학 혹은 취업을 이유로 이주하는 비율이 높다는 것을 의미함. 하지만 20대 청년층이 일단 특정 지역에 거주할 경우 이후에 지역 간 노동이동을 경험하는 비율이 낮음을 고려하면 지역은 인재의 지속적인 유출을 경험하는 셈임. 그렇다면 전라북도의 청년인구 현황에 대해 좀 더 구체적으로 살펴보자.

2) 전라북도 청년인구추이 및 구성

- 전라북도 전체 인구 중 청년인구가 차지하는 비중이 어느 정도인지 알아 보면 <표2-3>과 같음. 전라북도의 청년층인구는 1990년대 이후 최근까지 지속적으로 감소하고 있음. 1990년에 전라북도 인구의 29.0%이던 것이 2005년에 20.3%로 변화하였음. 전국의 청년층 인구 역시 지난 1990년 30.3%에서 2005년 22.7%로 감소하였음.

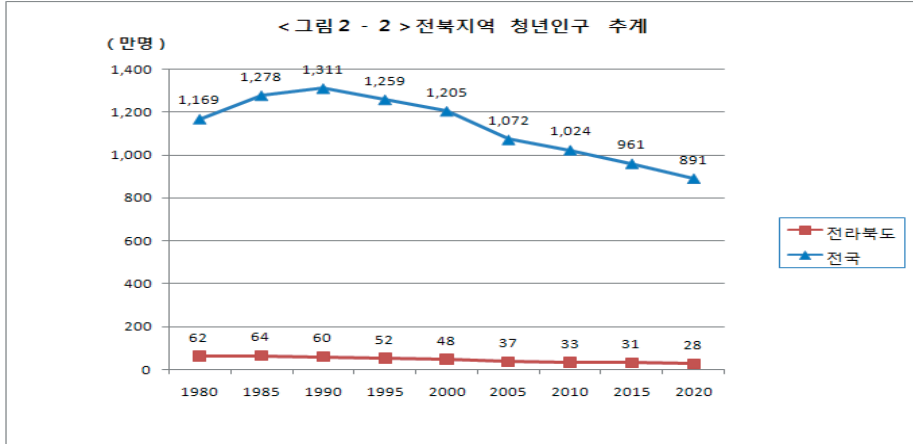
<표 2-3> 청년층 및 생산가능 인구 인구구성비

(단위 :%)

		1990	1995	2000	2005
전국	청년층인구(15-29세)	30.3	27.7	25.3	22.7
	생산가능인구(15-64세)	-	71.1	71.1	71.6
전북	청년층인구(15-29세)	29	26.8	24.5	20.3
	생산가능인구(15-64세)	-	69	68.5	66.8

- 전북지역의 청년인구(15~29세)는 이미 1985년을 고비로 계속 감소하고 있음. 2020년에 이르면 약 28만 명 정도로 감소할 것으로 추계되며, 이는 1990년의 46.6%에 불과한 수치임. 한편, <표2-4>성별 청년인구의 구성을 보면, 전북지역의 청년인구가 감소하는 것은 청년남성과 여성 모두의 규모가 줄어들기 때문임을 알 수 있음. 청년남성은 청년여성인구보다 많지

만, 청년남성에 대한 청년여성인구 비율은 2005년 일시적인 감소를 제외하고 1980년대 이후 계속 증가하고 있음.



자료: 통계청, 장래인구추계

<표 2-4> 전국/전북지역 청년인구추이

(단위 : 명)

	전국청년인구			전북청년인구			
	계	남성	여성	계	남성	여성	남성대비 여성비율
1980	11,685,893	6,006,444	5,679,449	619,914	334,677	285,237	85.2
1985	12,780,005	6,550,583	6,229,422	635,456	342,703	292,753	85.4
1990	13,111,170	6,749,531	6,361,639	596,781	321,568	275,213	85.3
1995	12,589,284	6,479,946	6,109,338	520,342	278,447	241,895	86.9
2000	12,049,727	6,209,031	5,840,696	478,064	254,191	223,873	88.1
2005	10,723,136	5,557,898	5,165,238	370,483	198,049	172,434	87.1
2010	10,236,073	5,370,772	4,865,301	329,738	178,790	150,948	84.4
2015	9,606,909	5,077,410	4,529,499	310,150	166,815	143,335	85.9
2020	8,911,365	4,701,598	4,209,767	275,696	147,019	128,677	87.5

자료: 통계청, 장래인구추계

3) 전라북도 경제활동 실태

- 우선, 경제활동참가율, 고용률, 실업률 3개 지표를 기준으로 경제활동상태를 살펴봄. 우리나라전체 경제활동 참가율은 1997년 62.5%였으나 외환위기 영향으로 2000년 61.0%로 소폭 하락하고 그 이후 거의 정체상태임.

2007년의 경제활동 참가율은 61.7%임. 전라북도의 경제활동참가율은 1997년 60.4%에서 계속 감소하였으나 2003년 이후 약간 상승하여 2007년 60.3%에 이룸.

- 전라북도의 고용률은 1997년 이후 계속 전국 평균 고용률에 미치지 못하였으나 2006년 약간 상승하여 2007년에는 전국 고용률을 상회함. 전라북도의 실업률은 전국평균 또는 타 지역에 비해 약간 낮은 편임. 2007년 전라북도의 실업률은 2.3%임.

<표 2-5> 전라북도 경제활동상태 추이

(단위 : %)

	전국			전북		
	경제활동참가율	고용률	실업률	경제활동참가율	고용률	실업률
1997	62.5	60.9	2.6	60.4	58.8	2.6
2000	61.0	58.5	4.1	58.2	56.5	3.0
2003	61.4	59.3	3.4	58.9	57.4	2.5
2006	61.7	59.7	3.3	59.5	58.0	2.4
2007	61.7	59.8	3.0	60.3	59.0	2.3

자료: 통계청, kosis

- 전라북도 산업의 구조를 알아보기 위하여 사업체기초통계조사에서 나타난 사업체수 및 종사자 수 비중을 살펴보았음. 전라북도의 사업체 및 종사자 수는 지속적으로 감소해오고 있음. 1995년에는 전체 사업체의 4.1%를 차지했으나 2006년에는 3.7%로 0.4%p 감소하였고, 종사자 역시 3.4%에서 3.2%로 0.2%p 줄었음.

<표 2-6> 사업체 및 종사자 비중 추이

(단위 : %)

	전국		전북	
	사업체(천개)	종사자(만명)	사업체(%)	종사자(%)
1995	2,771.1	1,363.4	4.1	3.4
1997	2,853.7	1,347.0	4.1	3.5
2000	3,013.4	1,360.4	4.0	3.5
2003	3,187.9	1,472.4	3.8	3.2
2006	3,226.6	1,543.6	3.7	3.2

자료: 통계청, kosis

2. 전라북도 청년층 취업 및 실업 현황

1) 전라북도 청년층 취업현황

(1) 연령별 · 학력별 취업구조

가. 청년층 취업자 수 감소

- 최근 5년간 전체 취업자 수는 5.8% 증가하였으나, 이는 연령대별 편차가 큼. 50세 이상 연령층의 취업자 수는 증가한 것으로 나타나지만 청년층의 취업자 수는 감소하였음. 15세~29세의 청년층 취업자 수가 최근 5년 동안 크게 감소하였으며, 특히 15세~19세의 취업자 수가 지난 2003년 이후 5년 동안 22.5%로 크게 감소하였음. 이는 실업계 고교생들이 취업보다는 진학을 선택하는 경향이 전국적으로 매우 빠르게 확산되고 있음을 의미함.
- 전라북도의 전체 취업자의 수는 최근 5년간 1.0% 감소하였음. 마찬가지로 50세 이상 연령층에서는 취업자 수가 상당히 증가하였으나 청년층의 취업자 수는 크게 감소하였음. 특히 20세~29세 청년층의 최근 5년간 취업자 수는 26.9% 감소하였으며, 전국평균 증감률 (-7.9%)에 비해 크게 낮아 매우 심각한 상황임.

<표 2-7> 전라북도 연령별 취업자 수 추이

(단위 : 천명, %)

구분		2003	2004	2005	2006	2007	최근5년 증감률
전국	계	22,139(100.0)	22,557(100.0)	22,856(100.0)	23,151(100.0)	23,433(100.0)	5.8
	15 - 19세	272(1.2)	258(1.1)	243(1.1)	209(0.9)	211(0.9)	-22.5
	20 - 29세	4,334(19.6)	4,320(19.2)	4,207(18.4)	4,061(17.5)	3,992(17.0)	-7.9
	30 - 39세	6,186(27.9)	6,181(27.4)	6,122(26.8)	6,136(26.5)	6,035(25.8)	-2.4
	40 - 49세	6,031(27.2)	6,206(27.5)	6,305(27.6)	6,407(27.7)	6,484(27.7)	7.5
	50 - 59세	3,174(14.3)	3,334(14.8)	3,599(15.7)	3,835(16.6)	4,093(17.5)	29.0
	60세 이상	2,142(9.7)	2,257(10.0)	2,381(10.4)	2,503(10.8)	2,618(11.2)	22.2
전북	계	837(100.0)	823(100.0)	827(100.0)	829(100.0)	828(100.0)	-1.0
	15 - 19세	6(0.7)	6(0.7)	7(0.8)	5(0.5)	5(0.6)	-14.3
	20 - 29세	130(15.5)	118(14.3)	105(12.7)	95(11.5)	95(11.5)	-26.9
	30 - 39세	207(24.7)	199(24.2)	199(24.0)	192(23.2)	180(21.7)	-13.0
	40 - 49세	216(25.8)	218(26.5)	221(26.7)	222(26.8)	222(26.8)	3.0
	50 - 59세	140(16.7)	142(17.3)	155(18.8)	165(19.9)	169(20.4)	20.9
	60세 이상	139(16.6)	140(17.1)	141(17.0)	150(18.1)	157(18.9)	13.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

나. 취업자 고학력화 및 고용 질 악화

- 전라북도 대졸이상 고학력자의 비중은 2003년 전체 취업자의 23.7%에서 2007년 26.9%로 높아져, 최근 5년간 22.7%의 증가율을 보임. 특히 전문대졸 취업자는 30.5%, 대학교 이상 취업자는 19.4% 증가함. 전반적으로 전국평균 증가율을 훨씬 상회하는 것으로 나타남.
- 이에 반해 전라북도 중졸 이하 저학력층 취업자 수는 지난 2003년 이후 5년 동안 감소한 것으로 나타남. 최근 5년간 초졸 이하 취업자는 -8.1% 감소하였으며 중졸이하 취업자는 -6.3% 감소하였음.
- 따라서 전반적으로 취업자의 고학력화가 진행되고 있는 것으로 보임. 그러나 고용 인력의 학력수준은 향상된 것으로 나타나지만 앞서서도 살펴보았듯 전라북도는 여전히 1차 산업의 취업자 비중이 높고, 3차 산업 취업자가 증가율이 크지 않음. 더구나 전라북도의 경우 3차 산업 내 일자리 구조의 서비스화가 심하고 고숙련 일자리의 증가 속도가 매우 둔하여 고학력 인력의 고용의 질이 매우 떨어짐.

<표 2-8> 전라북도 학력별 취업자 수 추이

(단위 : 천명, %)

구분		2003	2004	2005	2006	2007	최근5년 증감율
전국	계	22,139(100.0)	22,557(100.0)	22,856(100.0)	23,151(100.0)	23,433(100.0)	-1.0
	초졸이하	3,190(14.4)	3,088(13.7)	3,033(13.3)	2,973(12.8)	2,932(12.5)	-9.2
	중졸	2,680(12.1)	2,676(11.9)	2,627(11.5)	2,605(11.3)	2,511(10.7)	11.9
	고졸	9,574(43.2)	9,749(43.2)	9,791(42.8)	9,774(42.2)	9,778(41.7)	-7.7
	대졸이상	6,695(30.2)	7,044(31.2)	7,406(32.4)	7,799(33.7)	8,212(35.0)	12.1
	전문대졸	1,979(8.9)	2,147(9.5)	2,279(10.0)	2,398(10.4)	2,583(11.0)	14.7
대졸 이상	4,716(21.3)	4,897(21.7)	5,127(22.4)	5,400(23.3)	5,630(24.0)	11.1	
전북	계	837(100.0)	823(100.0)	827(100.0)	829(100.0)	828(100.0)	5.8
	초졸이하	218(26.0)	206(25.1)	204(24.6)	202(24.4)	198(23.9)	-8.1
	중졸	99(11.9)	96(11.6)	100(12.0)	108(13.1)	111(13.4)	-6.3
	고졸	322(38.4)	322(39.1)	317(38.4)	309(37.3)	297(35.8)	2.1
	대졸이상	199(23.7)	199(24.2)	207(25.0)	209(25.3)	223(26.9)	22.7
	전문대졸	56(6.7)	57(6.9)	54(6.6)	58(7.0)	64(7.7)	30.5
대졸 이상	143(17.1)	142(17.3)	152(18.4)	151(18.2)	159(19.2)	19.4	

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

(2) 성별 취업구조

가. 전북의 여성취업자는 전국 여성취업자 3.7%에 해당

- 전라북도 취업자 수는 지난 2000년 84만 명 수준에서 약 2만 개 정도의 일자리가 감소하여 2007년 현재 82만 명 수준임. 이는 전체 취업자의 약 3.5%에 불과하며, 2000년의 4.0%에서 지속적으로 감소하였음.
- 한편, 전라북도 여성 취업자 수는 2000년 36만 명에서 2004년 34만 명으로 감소하였다가 2006년 이후 다시 36만 명 수준으로 약간 증가하였음. 2007년 기준 전라북도 여성 취업자 비중은 전국 여성 취업자의 3.7%로 지난 2000년 4.1% 수준에서 지속적으로 감소하고 있음.
- 전라북도 청년층의 취업자 수는 2000년 전체 청년층 취업자의 3.3%에서 2007년 기준 2.4%를 차지해 큰 폭으로 감소하였음. 절대적인 취업규모에서도 전북지역 청년층 일자리는 2000년 약 16만 개에서 2007년 10만개로 6만개 가량의 일자리가 줄어들었음.

나. 전북의 청년실업은 여성보다 남성일자리 감소가 더 큼

- 전북지역 여성청년취업자가 전북지역 청년층 취업자에서 차지하는 비중은 지난 2000년 49.1%에서 2007년 54.0%로 남성청년취업자의 47.0%에 비해 약간 증가했음. 그러나 전북의 여성청년취업자가 전북지역 취업자에서 차지하는 비중은 2000년 9.3%에서 2007년 6.5%로 감소하였음. 반면 전북지역 남성청년취업자가 전북지역 취업자에서 차지하는 비중은 2000년 9.7%에서 2007년 5.6%로 감소해 여성청년층취업자보다 더 큰 폭으로 감소하였음. 이는 전북지역의 산업구조와 일자리 특성과도 관련된 것으로, 고숙련일자리 보다는 저숙련, 저임금의 서비스업 중심으로의 구조재편과 관련된 것으로 판단됨.
- 한편, 전북지역 여성청년취업자 수는 2007년 기준 전국의 여성청년 취업자의 2.4%로, 전북지역 남성청년취업자가 전국 남성청년취업자에서 차지하는 비중과 동일한 수준임.

<표 2-9> 전북지역 청년층 성별 취업자 수 추이

(단위 : 천명, %)

구분		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
전국	계	21,156(100.0)	21,572(100.0)	22,169(100.0)	22,139(100.0)	22,557(100.0)	22,856(100.0)	23,151(100.0)	23,433(100.0)
	남	12,387(58.6)	12,581(58.3)	12,944(58.4)	13,031(58.9)	13,193(58.5)	13,330(58.3)	13,444(58.1)	13,607(58.1)
	여	8,769(41.4)	8,991(41.7)	9,225(41.6)	9,108(41.1)	9,364(41.5)	9,526(41.7)	9,706(41.9)	9,826(41.9)
	청	4,879(100.0)	4,815(100.0)	4,799(100.0)	4,606(100.0)	4,578(100.0)	4,450(100.0)	4,270(100.0)	4,202(100.0)
	남	2,492(51.1)	2,408(50.0)	2,370(49.4)	2,252(48.9)	2,203(48.1)	2,108(47.4)	2,023(47.4)	1,993(47.5)
	여	2,387(48.9)	2,407(50.0)	2,429(50.6)	2,354(51.1)	2,375(51.9)	2,341(52.6)	2,247(52.6)	2,209(52.5)
전북	계	843(100.0)	851(100.0)	841(100.0)	837(100.0)	823(100.0)	827(100.0)	829(100.0)	828(100.0)
	남	480(56.9)	482(56.6)	478(56.8)	480(57.4)	476(57.8)	470(56.8)	464(56.0)	467(56.4)
	여	363(43.1)	369(43.4)	363(43.2)	357(42.6)	347(42.2)	357(43.2)	365(44.1)	361(43.6)
	청	161(100.0)	151(100.0)	140(100.0)	136(100.0)	124(100.0)	111(100.0)	100(100.0)	100(100.0)
	남	82(50.9)	76(50.3)	67(47.9)	63(46.3)	59(47.6)	53(47.4)	45(45.0)	47(47.0)
	여	79(49.1)	75(49.7)	73(52.1)	73(53.7)	64(52.4)	59(52.2)	55(55.0)	54(54.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

2) 전라북도 청년실업 현황

(1) 전국의 청년실업 현황

가. 20대 경제활동참가율²⁾감소

- 최근 3~4년간 전체실업률은 감소추세를 보임. 2007년 실업자는 783천명으로 전년대비 44천명(-5.4%)감소했으며, 실업률은 3.2%로 전년대비 0.3%p 하락하였음. 그러나 성별로 보면 실업자는 남자가 517천명으로 전년대비 16천명(-3.1%) 감소하였고 여자는 266천명으로 28천명(-9.5%) 감소하였음.
- 전국 실업률은 2007년 기준 3.2%로 2006년 대비 0.3%p, 2005년 대비 0.5% 하락하였음. 특히 연령별 실업자 증감을 살펴보면 20대(-3만4천명, -10.0%)에서 감소가 두드러짐.

2) 경제활동 참가율이란 15세 이상 인구 중에서 현재 일자리가 있거나, 일자리는 없지만 구직활동을 하는 사람을 더해 15세 이상 인구로 나눈 비율이다. 구직활동을 하지 않으면 경제활동 참가율 계산에서는 제외한다.

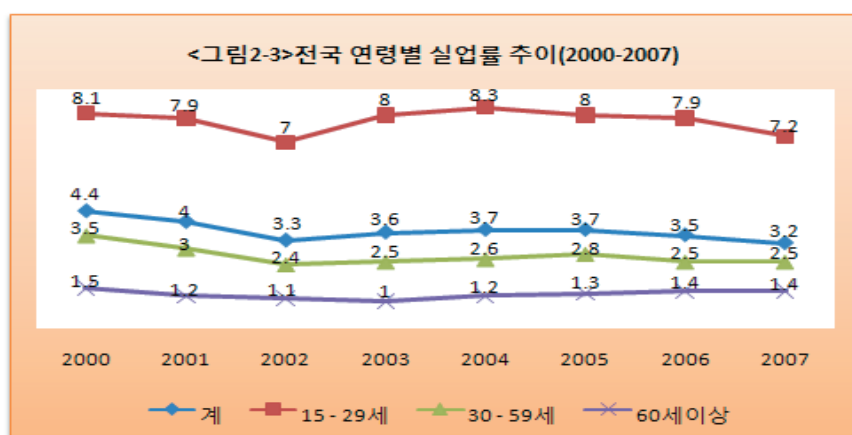
<표 2-10> 최근 3년간 연령별 및 성별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	2005	2006	2007	2006		2007	
				증감	증감률	증감	증감률
전체	887(3.7)	827(3.5)	783(3.2)	-59(-0.2p)	-6.7	-44(-0.3p)	-5.4
15~29세	387(8.0)	364(7.9)	328(7.2)	-22(-0.1p)	-5.8	-37(-0.7p)	-10.0
15~19세	35(12.5)	24(10.4)	22(9.3)	-10(-2.1p)	-29.5	-3(-1.1p)	-11.1
20~29세	352(7.7)	340(7.7)	306(7.1)	-12(0.0p)	-3.4	-34(-0.6)	-10.0
30~39세	210(3.3)	191(3.0)	198(3.2)	-20(-0.3p)	-9.4	7(0.2p)	3.6
40~49세	165(2.5)	152(2.3)	135(2.0)	-13(-0.2p)	-7.9	-17(-0.3p)	-11.3
50~59세	93(2.5)	85(2.2)	87(2.1)	-8(-0.3p)	-8.4	2(-0.1p)	2.3
60세 이상	32(1.3)	36(1.4)	36(1.4)	4(0.1p)	11.3	0(0)	1.1
남	553(4.0)	533(3.8)	517(3.7)	-19(-0.2p)	-3.5	-16(-0.1p)	-3.1
여	334(3.4)	294(2.9)	266(2.6)	-40(-0.5p)	-12.0	-28(-0.3p)	-9.5

자료: 통계청, kosis/ 주: ()안은 실업률

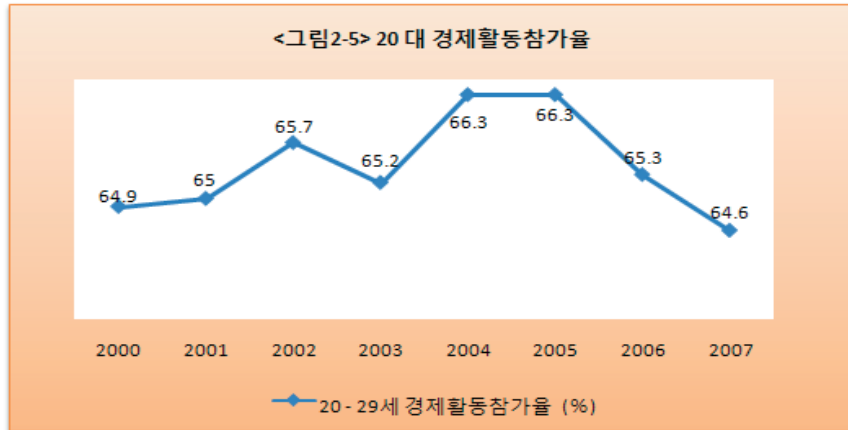
- <그림2-3>을 보면 연령별 평균 실업률에서 청년층 실업률은 그 외의 연령집단보다 현저하게 높은 실업률을 보이고 있음. 그리고 청년층 실업률은 전체 실업률 추이와 유사한 패턴을 보이고 있음. 따라서 전체 실업률의 증감에 가장 큰 영향을 미치는 것은 청년층 실업의 효과라고 볼 수 있음.



자료: 통계청, kosis

- 특히 경기침체 및 기업의 채용규모 축소 등의 영향으로 2007년 기준 20대 경제활동참가율이 현저하게 낮아짐. 20대 경제활동참가율은 지난 1999년

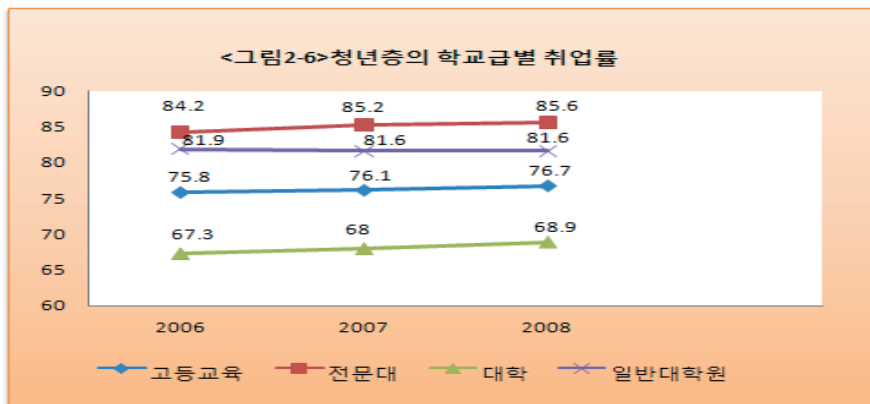
부터 2004년까지 64~65%대에서 오르내리다가 2005년 66.3%에서 3년간 계속적인 하락세를 보이고 있음. 2007년 20대 경제활동참가율은 64.6%임.



자료: 경제활동인구 청년층 부가조사, 통계청

나. 고학력 실업률 증가

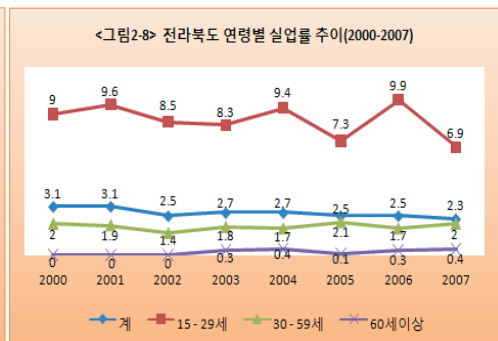
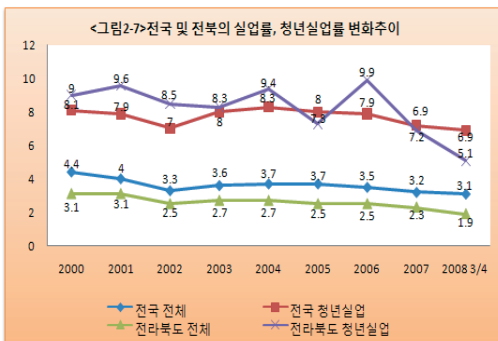
- 청년실업 중 대졸 이상 고학력 실업 비중이 점점 증가하고 있음. 청년실업 중 고졸이하 실업자의 비중은 줄어들고 대졸 이상의 실업비중이 증가, 고등교육과 전문대학 졸업자의 취업률이 대학졸업자의 취업률보다 높게 나타남. <그림2-6>을 보면 고등교육과 전문대 졸업자의 취업률은 2006년 이후 3년째 계속 증가추세에 있는 반면, 대학졸업자의 평균 취업률은 2008년 현재 68.9%로 가장 낮게 나타남.



자료: 취업통계, 한국교육개발원(2008)

(2) 전라북도 청년실업 현황

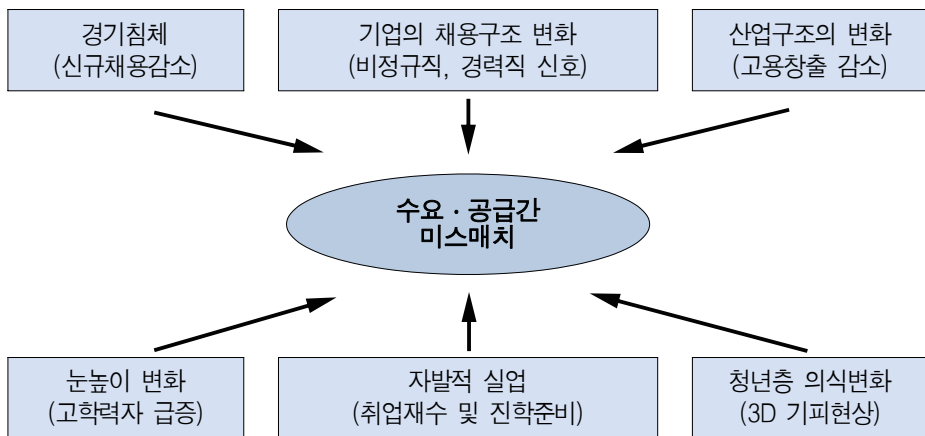
- <그림 2-7>을 보면 전북 청년실업률은 전북 전체 실업률보다 높은 비율을 보이고 있고 전국 청년실업률과 전국의 전체 실업률과 비교할 때 최근 몇 년 동안 가장 높은 실업률을 보여 왔음. 2008년 3/4분기까지의 전라북도의 평균 청년실업률은 5.1%이며 같은 시기 전국청년실업률과는 평균 1.8%p 격차를 보이면서 다소 낮아 짐. 그러나 전라북도의 청년실업률은 2006년 9.9%까지 상승하여 가장 높은 실업율을 보여 청년실업 대책이 시급히 마련될 필요성을 반증하고 있음
- 또 전라북도 청년실업률 평균 8.2%는 전라북도 전체 실업률인 2.7%에 비해 5배 이상 높은 것으로 나타나고 있어, 특히 청년실업자의 경제활동참여를 위한 전라북도의 정책마련이 시급함을 말해주고 있음. 이는 <그림 2-8>에서도 유사하게 확인됨. 2000년부터 2007년까지 전라북도의 연령별 실업률을 비교해 보면 15세~29세의 청년층의 실업률은 전체 실업률 및 기타 연령대의 실업률보다 훨씬 두드러져 보임.



3. 청년층의 취업환경 전망

- 이상을 종합해본 결과, 청년실업의 종합적인 원인은 수요(경기침체, 기업의 채용구조 변화 산업구조의 변화 등)와 공급(눈높이 변화, 자발적 실업 청년층 의식변화) 간의 양적·질적 미스매치에 의해 발생함. 이를 간략히 구조화해보면 다음과 같음.

<그림2-9> 청년실업의 특징 및 원인



1) 구조적 문제

(1) 일자리 불일치 및 질적 하락

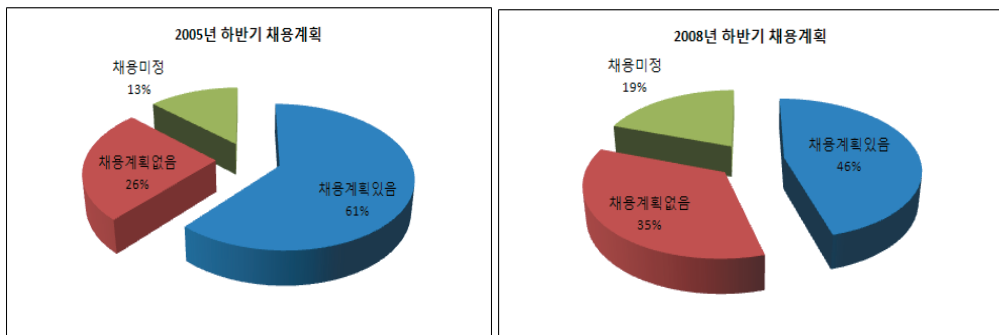
- 2004년-2008년 대졸 취업자의 평균 30% 이상이 전공과 무관한 영역에 취업하고 있음. 이 같은 일자리 불일치 현상은 산업구조적인 구인과 구직이 제대로 연결되지 못함으로써 적성, 전공 및 기술과 불일치하는 직업을 갖는 청년이 증가하고 있기 때문임. 따라서 노동시장의 수요와 공급이 제대로 이어질 수 있도록 학생-학교(직업교육기관)-기업의 협동네트워크 구성을 통한 실업대책이 필요함.

- 또한 정규직 취업률은 계속 하락하는 반면 비정규직 비율은 계속 상승하고 있음. 노동비용절감을 위해서 기업에서는 비정규직으로 노동수요 선호 체계를 변화시킴에 따라 정규직 취업률은 계속 하락하는 반면 비정규직 비율은 계속 상승하고 있음. 그러나 비정규직의 경우 불안정한 고용 및 노동조건으로 인해 고용의 장기지속성이 감소하므로 기업의 입장에서는 다시 신입인력 채용 및 업무 인수인계 등 업무환경과 능률성을 저해시키는 요인이 될 수 있음. 특히 청년층에게는 잦은 직장이동과 빈번한 노동시장 유출입에 따른 경력발전을 저해하는 부작용이 발생하게 됨.

(2) 고용축소 및 산업구조 변화

- 경기침체는 기업들의 경영난 악화로 이어지고 이는 경력직에 대한 채용 증가 및 신규채용 억제로 전이되는 경향이 있으므로 청년실업을 상대적으로 크게 증가시키는 요인으로 발전함. 따라서 청년실업은 경기변화에 민감하게 반응하는 특징 있음.
- 특히 유가 및 물가상승이 지속되어 소비심리가 위축되는 등 경기가 악화됨에 따라 기업들의 하반기 채용규모는 대폭 감소할 것임. 하반기 채용 계획인 기업은 596개 상장사 중 절반에 못 미치는 45.6%로 2005년 (61.5%)와 비교할 때 신규채용 비율이 15.9%p 감소하였음. 이는 신규채용 비율이 가장 낮았던 2006년에 비해서도 4.1%p 감소한 수치로 지난 2003년 이후 최저 수준을 기록하고 있는 셈임.

<그림2-10> 2008년 하반기 기업의 채용 전망



자료: 2008년 하반기 채용전망, 인크루트

- 하반기 대기업, 중견·중소기업 채용인원은 1만8천474명으로 전년 대비 2.1%감소, 이를 2008년 대졸자 550,964명을 기준으로 취업경쟁률을 환산해보면 취업경쟁률은 약 30:1에 이른다. 그러나 자발적 실업자 및 비경제활동인구의 취업경쟁 가담을 고려한다면 실제 경쟁률은 이보다 더 높을 것으로 예상된다.
- 특히 <표2-11>을 보면, 2008년 중견·중소기업 채용인원은 전년대비 각각 10.8%, 36.0% 감소하였으나 대기업은 오히려 2.7% 소폭 상승하였음. 사실상 중소기업이 전체 고용의 80% 이상을 고용하는 현실을 감안할 때 기업규모별 채용계획의 이같은 양극화 현상은 전체 노동시장의 부정적인 영향을 가져올 수 있으므로 중소기업이 고용창출에 나설 수 있는 근본적인 대책마련이 시급함.

<표 2-11> 2008년 하반기 기업규모별 채용인원 증감

(단위: 명, %)

구분	인원		채용규모
	2007	2008	증감 %
대기업	14,915	15,118	2.7
중견기업	2,792	2,490	-10.8
중소기업	1,354	866	-36.0
계	18,861	18,474	-2.1

자료: 2008년 하반기 채용전망, 인크루트

- 뿐만 아니라 경제구조의 고도화, 인력절감 기술의 확산 보급에 따라 경제 규모는 팽창됨에도 불구하고 고용은 그만큼 늘지 않으므로 과거에 비해 경제성장의 고용창출 효과가 현저하게 감소됨.

2) 청년층 의식 및 구직선호 변화

- 앞의 <그림2-6>에서도 보듯 고졸 및 전문대졸 취업률은 높은데 비해 대학졸업자의 취업률이 현저하게 낮게 나타남. 이처럼 4년제 대졸자의 취업

률이 전문대졸 취업보다 낮은 것은 취업 기대수준이 높은 대졸자들의 취업재수 및 대학원 진학률이 높아지기 때문인 것으로 판단됨. 지난 1995년 이후 대학진학률이 대폭 증가하면서³⁾ 대졸 청년인력의 공급이 크게 증가하였지만, 결과적으로 대졸 인력의 질적 수준은 기업의 요구를 충족시키지 못하는 형편임.

- 기업들의 경력직 채용 선호에 따라 숙련노동력이 대기업으로 유출되면서 중소기업의 경쟁력이 약화되고 있으나, 중소기업의 경우 임금 및 노동조건이 취약하여 소위 버젓한 일자리(decent job)를 제공하지 못함. 그럼에도 불구하고 대졸청년층의 경우 기업에서 요구하는 직업능력에 부합하지 않는 버젓한 일자리를 추구하는 경향이 뚜렷함.
- 이는 이공계 졸업생의 취업률이 5~60% 수준에 불과함에도 산업현장에서는 필요한 기술 인력이 부족한 현실에서 잘 나타나고 있음. 즉, 산업수요 변화에 대응하여 학과별 정원과 교과과정 등의 탄력적 조정이 이루어지지 못하고 있는 실정임.

<표 2-12> 대졸자, 대학수, 대학진학률 추이

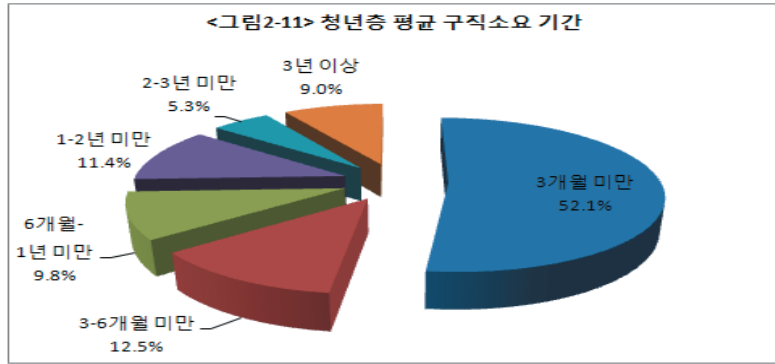
(단위: 명, %)

		'85	'95	'03
대(전문대)졸자 수 (천명)		215	324	505
대(전문대)학 수 (개)		238	305	354('02년)
대학진학률(%)	일반계고	58.8	72.8	90.1
	실업계고	13.3	19.2	57.6

자료 : 정부 관계부처 합동 '청년실업 현황과 대책'(2003.9.22)

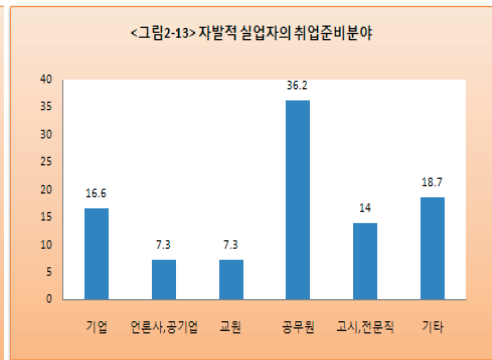
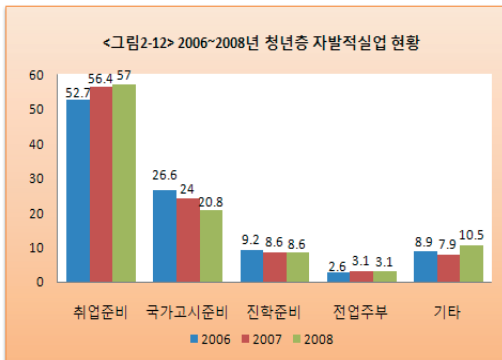
- 이러한 상황은 취업소요기간의 장기화 및 잦은 직장이동을 초래하고 있음. 학교교육을 마치고 생애 첫 일자리에 취업할 때까지 소요되는 기간은 평균 11개월이며, 6개월 이내 취업하는 비중은 12.5%, 2년 이상의 장기자발적 실업상태에 있는 비중도 14.3%에 이르고 있음.

3) 김대중 정부는 지난 1996년 제2차 교육개혁안을 통해 대학설립 준칙주의를 도입하였음. 대학설립 준칙주의는 일정한 기준만 충족하면 학교설립을 자유롭게 해준다는 내용으로, 당시 대학설립은 늘고 퇴출은 거의 없어 대학정원이 대폭 늘어나게 됨으로써 학력과잉을 본격화하게 되었음.



자료 : 통계청, 경제활동인구 청년층 부가조사

- 이 같은 청년층 자발적 실업은 취업관련 시험 준비 혹은 구직 준비자의 경우가 장기화되는 경우로(<그림 2-12>), 이들의 취업준비 분야를 살펴 보면 일반직 공무원 준비자, 고시 및 전문직 준비, 기업체 취업준비, 교원 임용 준비 등의 순으로 나타남(<그림2-13>). 자발적 실업은 구조적으로 노동시장에서 대기업과 중소기업 간의 임금 및 노동조건의 격차, 그리고 정규직과 비정규직의 격차가 심화된 상태에서는 더욱 심화될 것으로 판단됨.



자료 : 통계청, 경제활동인구 청년층 부가조사

- 따라서 청년층의 경우 자신이 원하는 직업을 위해 인적자본 가치를 높이고 노동시장에서 더 많은 보상을 원하지만 현재의 노동시장은 일자리 창출능력에 한계가 있어 이들의 노동시장은 진입은 상대적으로 어려운 형편이며, 이는 단기간에 해결되기 어려울 것으로 판단됨. 이에 청년실업자는

당장의 구직과 하향취업을 통해 교육투자수익을 낮추기 보다는 시간이 걸리더라도 안정적인 일자리 진입을 위해 자발적 실업상태를 선택하는 경향이 강함. 그렇지만 취업준비기간이 길어진다면 인적자원의 효율적 배분에서 바람직하지 않으며, 일자리 구성과 구직 선호의 미스매치로 인한 사회적 비용이 발생하게 됨.

- 따라서 자발적 실업을 막기 위한 정책적 대안과 중소기업 육성을 위한 지원책 마련, 중소기업과 대기업의 노동조건 및 임금격차 완화를 위한 대안 마련이 필요함. 이를 위해서는 단기적 사업을 통해 일시적으로 청년실업을 해결하는 것 보다는 장기적인 대책마련이 필요함. 즉 학력에 따른 구직행태 및 탐색 일자리의 차별성을 고려하여 특성별 실업대책을 추진하고, 또 대졸 및 대졸이상 청년층의 유희화를 막기 위해 교육-노동시장 이행을 원활화를 중심으로 하는 근본적 접근이 요구됨.

제 2 절 기술 분야에서의 여성 직업훈련 사례

1. 외국사례⁴⁾

1) 여성 비전통직 훈련: 미국의 사례

- 여성들의 직업선택에 가장 강력하고 오랫동안 영향력을 미치는 요인으로는 성역할 태도나 혹은 성역할 의식을 꼽을 수 있음. 오래된 성역할 의식에 의하면 기술 분야=남성 직종이라는 등식이 성립하게 되며 이 분야에서의 여성 진출은 여성의 경제활동 참가율이 증가하고 있는 사이에도 별다른 영향을 미치고 있지 않음.
- 이러한 경향과 더불어 기능인력 양성을 목적으로 출발한 이래 직업훈련은 기간산업, 3D 산업 등의 부족한 인력을 양성 공급하는 역할을 수행하는 특성 상 여성이 참여할 수 있는 훈련 직종에는 한계가 있을 수밖에 없었으며 훈련 직종의 다양화와 더불어 여성이 참여하는 직종도 양적 질적으로 크게 증가하였으나 여전히 특정 직종에 대한 저조한 참여와 특정직종에 대한 편중현상이 지속되고 있음(경기여성가족개발원, 2007).
- 미국 연방정부에서는 동등고용기회법, 최저임금개선법, 교육기회개선법, 임금동등지급법 등 여성의 지위를 개선하기 위한 많은 법령을 제정하고 정책을 도입하고 있음. 직업훈련에 있어서 성별격차 해소와 관련된 정책으로는 1992년에 도입된 WANTO(Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupation)법안이 있고 이에 근거하여 ‘Work 4 Women Project’로 진행되는 여성 비전통직 훈련프로그램을 운영 중에 있으며 지역사회 자발적 참여로 상당한 성공을 거두고 있음.

4) 본 절에서 소개하고 있는 기술 분야에서의 여성 직업훈련 내용은 한국직업능력개발원이 2006년에 수행한 「훈련 직종별 성별격차 완화방안」 프로젝트에서 소개하고 있는 주요 선진국의 정책사례 중 일부를 정리·요약하였다.

- 여성 비전통 직업군은 노동력의 25% 미만이 여성들로 구성된 직업을 말함. 비전통 직업들로는 배관, 트럭장비, 소방관, 전기관련 업무들이 속하는 데 구체적으로 여성들이 참여하고 있는 비전통 직종을 예시하면 숙련기술 및 도제로서 벽돌공, 배관공 등 31개 직종, 이외에 컴퓨터수리공 시계수선공 등 기술직으로 30개 직종, 서비스 직종으로 정원사 등 12개 직종, 아나운서, 건축가 등 전문직으로서 44개 직종, 공공서비스직으로 소방관, 경호원 등 5개 직종 등을 제시할 수 있음.
- 미국이 여성들의 비전통직종 참여를 유도하는 프로그램을 고안하게 된 이유는 여성 비전통직이 기존의 여성들이 주로 종사하던 전통직보다 20~30% 정도 높은 임금을 받을 수 있고 승진 등 경력개발도 가능하기 때문에 이를 통하여 여성들이 경제적인 자급자족, 가족부양까지 해결할 수 있다고 판단하였기 때문임.
- 이 프로그램은 여성들이 높은 수입을 보장하는 여성 비전통직에 진입하여 경력개발을 할 수 있도록 도와주는 도구, 전략 제공을 목적으로 재정지원금은 여성 도제 및 비전통직 훈련법에 의해 보조금의 명목으로 1994년 이후 36개 프로그램에 4백7십만 달러가 투자되었음
- 여성 비전통직을 마치고 유사 직종에 진입한 여성들을 추적한 조사연구에 의하면 이들은 실업상태로 등록되어 있으므로 공공부조의 수혜를 받는 여성보다 일자리로 이동할 확률이 높고, 비전통직 훈련경험은 다른 경우보다 재취업가능성 및 경력승진의 가능성을 높여주었음을 증명 함.
- 이외에 여성과 소외계층의 고용기회를 높이기 위해 비전통직 직업훈련과 일자리를 알선해 주는 JOLI Project가 있으며 남성 지배적인 분야이지만 훈련을 통해 여성용접공을 배출하는 플로렌스-달링턴 기술학교의 여성용접기술훈련(Florence-Darlington Technical College-Women in Welding)이 있으며 남부 캐롤라이나 지역대학에서는 여성 용접공 훈련과목이 개설되어 있음

- 이외에도 멘토링프로그램을 통해 비전통직 훈련으로 성차별을 방지하기 위한 일터해결 프로젝트(The workplace solution project)에서는 비전통직 도제제도, 훈련프로그램 직업에서 여성들의 성공과 참여를 증대시키기 위해 고용주와 노동조합에서 서비스와 자원을 제공하고 있음.

2) 여자 엔지니어 학교 : 프랑스의 사례

- 프랑스의 “여자 애플 폴리테크닉”(EFP)은 1925년에 설립된 엔지니어 학교로 당시 여학생을 받는 엔지니어학교가 거의 없어 동 학교가 여학생을 처음으로 받기 시작함. 한해 배출하는 학생이 170명이며, 현재까지 7,000명의 졸업생을 배출함
- 프랑스 전체에 약 400개의 그랑제꼴이 있으며 그중 200개 정도가 공학계 열임. EPF 는 졸업생의 취업실태만을 고려하면 상위 20위 정도의 학교에 속함. 이 학교는 학교명칭은 그대로 유지하면서 1994년부터 남녀공학으로 전환되고 졸업자의 40%가 여학생으로 지원자의 비율에 비하여 여학생의 취업비율이 상대적으로 높음.
- 이 학교의 교육과정 운영상의 특징으로는 팀워크 훈련과, 외국어 습득능력, 인턴십을 통한 현장능력 배양 등을 들 수 있음.
- 팀워크 훈련은 대부분의 프로젝트가 2명 혹은 4~12명의 집단으로 이루어지고 팀워크를 통한 문제의식 발견과 해결능력 배양을 강조하고 있음. 또한 학생들의 국제교류 경험을 강화하기 위하여 2개 외국어를 의무적으로 습득해야 함. 영어는 필수이고 중국어, 독일어, 이탈리아어, 일본어, 러시아어, 스페인어 중 하나를 선택해야하고 졸업하기 위해서는 일정정도의 점수를 받아야 함. 인턴십은 졸업과 동시에 즉각 업무에 투입할 수 있도록 현장 적응력이 뛰어난 엔지니어 양성을 위하여 5년간 3번의 의무적인 인턴십 과정이 있음.

- 이외에 여학생쿼터제 (CIFRE; Conventions industrielles de formation par la recherche)는 프랑스 고등학교-연구부가 청년층 고급인력의 고용을 촉진하고 박사급 인력이 기업체 연구개발 분야에 적극적으로 진출하기 위해 추진하고 있는 사업으로 박사과정 학생은 본인의 연구주제에 맞는 관심이 있는 기업체를 찾아가 해당 기업과 3년간 채용계약을 맺음.
- 1981년부터 추진된 사업으로 2005년 이전에 이 사업에 참가한 박사과정 학생 수는 13,000명이며 그 중 여성이 1/3정도임. 기업체의 매년 신규계약의 30%는 여학생으로 할당하고 있음.

3) 여성 비전통직 훈련네트워크 : 영국의 사례

- 건축, 엔지니어링, 컴퓨터공학 분야 등 여성의 비전통적 기술 분야에서 여성의 고용을 증가시키기 위해 고용주와 함께하는 여성훈련네트워크 (WTN; Women's training network)가 영국에서 1984년에 설치 됨
- 영국에는 이와 같은 여성의 훈련프로그램을 지원하는 여성훈련네트워크 조직이 약 35개 이상 구축되어 있으며 이들이 주로 하는 일은 비전통 분야에서의 여성을 위한 직종과 프로그램을 개발하고 직업훈련제공, 정보교환을 위한 포럼 등을 개최함
- 또한 건설, 엔지니어링, Technology/ICT 등 비전통분야에서 여성들을 훈련시키는 커뮤니티를 기반으로 기술, 공구, 기계분야에서 여성들의 접근성을 높이기 위한 다양한 교육을 실시함. 또한 기존에 종사해왔던 업무와 훈련분야에서 기술 분야로의 전환이 가능한 특기 등을 발굴 및 교육 시키고 육아보조와 같은 여성이 일하기 용이한 근본적인 지원금을 보조 함
- 특히 주목할 만한 사업으로는 여성의 참여가 저조한 기술 분야에서 여성을 타깃으로 한 모집과 참가자 지원방법을 개발하고 Learning/Action 계획과 튜터링, 통합된 계획 등을 수립하며 비전통적 역할 속에 긍정적인

여성 역할모델을 제시하여 여성 진출을 동기화할 수 있는 다양한 프로그램을 개발 함

- 이 프로젝트의 특징은 여성관련 각 기구와 위원회, 회원간의 네트워킹을 조직화하고 특히 지역간 결합을 증진시키는 활동에 중점을 둔다는 점임. 즉 모범사례를 알리고 양성평등을 활성화하기 위해 여성훈련네트워크 회원간의 네트워킹, 지역 간 결합을 증진시키기 위한 계획사업, 양성평등조직과의 협력사업, 양성평등 관련 사업을 하는 제 3분야 조직과의 협력활동을 수행함.
- 영국에서 현재 운영 중에 있는 여성훈련네트워크의 대표적인 사례를 소개하면 맨체스터 여성 전자 홀(Manchester women's electronic village hall)에서는 컴퓨터 입문자 과정, 웹 디자인, 출판, 플래시, 디지털 이미지, 음악관련 웹 기술 등의 부가가치 기술관련 과목에 대한 훈련을 제공하고 있음
- 노스브룩크 대학(Northbrook college, sussex ESF Projet: Broader Horizons for women)에서는 수공예 가구제작, 목수, 가구제조업, 배관공, 전자제품설치, 페인팅, 데코레이팅, 전기, 전자 엔지니어링, 기초건설 관련 수업 등을 제공하고 고용을 극대화하기 위해 직업훈련은 구직활동과, 소자본 창업이 연계되어 제공되고 있음
- 옥스퍼드 여성훈련사업(Oxford women's training scheme)은 여성에게 무료 컴퓨터 강습, 미디어, 건설관련 과목들을 제공하고 컴퓨터, 미디어 관련 수업으로는 초급 과정과 기술습득을 위한 과목을 설치함. 또한 건설관련 과목으로 초급자를 위한 건설, 페인팅, 데코레이팅, 목세공 등을 제공하고 있음

2. 국내사례

1) IT엘리트 교육지원사업 : 경기도 여성능력개발센터

- 경기도 여성능력개발센터는 1997년에 설립, 기존의 피부, 미용, 제과제빵 등 여성의 전통적인 취업교육은 이수 후 자영업이나 재취업이 현실적으로 어렵고 저조하며, 가정생활을 위한 교양교육으로 활용되는 측면이 많다는 현실에 직면하여 훈련 직종을 획기적으로 전환하게 됨
- IT분야는 어떤 다른 분야보다 여성 진출 잠재력이 크고, 여성 일자리창출에 기여하는 측면이 커서 1997년부터 IT직업교육과정을 개발, 2002년에는 UN등 세계적 기관들로부터 IT 교육과 창업지원으로 여성경제력을 향상한 우수모델 기관으로 선정 되는 등 여성 IT 전문교육훈련에 선진적인 모델로 자리매김 함
- 훈련프로그램은 노동시장의 수급변화에 잘 부응하기 위한 3개월의 단기교육프로그램과 IT분야 노동시장 수급구조에서 여성인력의 진출이 가능한 8개월 이상의 장기교육프로그램을 이원적으로 진행하고 있음.
- 경기여성능력개발센터에서 주관하고 있는 IT엘리트 교육지원사업의 특징은 첫째, 과정 당 20명의 소수정예로 운영되며 능력별, 수준별 차별화 된 교육프로그램을 제공하고 둘째, 프로젝트 팀 작업의 활용으로 취업욕구가 있는 여성들의 훈련과 취업연계 기능을 강화한 국내 최고의 민간교육기관과의 파트너십에 의한 교육실시 셋째, ‘아줌마 현장인턴근무제’도입으로 취업연계 강화, 온라인과 오프라인 통합교육의 인프라 구축(경기여성 e-러닝 센터와 연계) 넷째, 여성취업상담실을 통해 구직욕구의 진단부터 취업까지 개인별 경력개발서비스 제공은 물론 직업의식훈련과 임파워먼트 훈련, 대인관계 및 협상능력개발 등 직업능력강화 교육프로그램을 제공하여 여성의 취약한 부분에 대한 능력 강화.
- 경기여성능력개발센터는 여성의 IT취업훈련과정을 연구하고 시장을 끊임

없이 모니터링하면서 30,40대 여성들의 취업욕구를 제대로 실현해주는 내
실 있는 인프라 구축 및 훈련과정 업그레이드를 통해 IT분야 여성인력의
진출에 상당한 기여를 하고 있음

2) 경기청년뉴딜사업

- 우리나라 청년실업 문제는 십 수 년 전부터 주요 사회문제로 부각되어 다
각적인 해결방안을 강구해 온 선진국과는 달리 최근 몇 년 사이에 비로소
사회문제화 되기 시작해 이제는 심각한 사회문제적 문제로 고착화 되어가
고 있음(김영란, 2002).
- 노동시장에 신규 진입하는 청년층은 일반적으로 노동시장에 대한 상대적
정보가 부족해 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 잦은 노동이동과 이에
따른 짧은 근속기간과 불안정한 고용형태, 경기변동에 민감한 취업가능성
및 높은 실업을 경험함. 따라서 이들이 노동시장에 정착할 수 있도록 지
원하는 정책은 매우 중요하며 정부차원에서도 청년실업 해소를 위한 대
책을 강구하여 시행 중에 있음
- 경기도는 청년층 구직자를 집중 지원하기 위한 프로그램으로 경기청년뉴
딜사업을 시행함. 사업내용은 구직자 개인별로 취업전문 서포터즈를 배치
하여 구직자의 특성 및 적성을 파악하고 취업에 적합한 업종을 분석한
다음 그에 따라 직업훈련과 직장체험 알선 등 필요한 능력을 가질 수 있
도록 지원하는 ‘구직자 맞춤형 종합취업 프로그램’임. 이 사업은 영국의
청년뉴딜정책(New Deal For Young People)과 프랑스의 로컬미션(Locial
Mission)의 사업 내용 중에서 경기도 실정에 맞게 재구성하여 시행하는
새로운 형태의 시범사업 임(이은아, 2005).
- 청년뉴딜사업은 3단계로 지원되는데 먼저 1단계로 개인별 밀착상담이 6주
간 진행되며, 2단계로 직업훈련 또는 직장체험이 최장 6개월에서 9개월까
지 진행됨. 3단계에서는 직장 집중알선과 사후관리가 최대 2년간 지속되

게 됨.

- 청년뉴딜사업은 2005년 시작하여 사업에 긍정적인 성과를 맺으면서 교육 정원과 시행 지역을 확대해 나가고 있음. 연간 총 5기로 나누어 매회에 200명 ~ 400명까지 모집하고 있으며 취업률은 70 ~ 75%선을 유지하고 있음
- 청년뉴딜사업에 참여자 가운데 사업시행과정에서 의도하지 않았음에도 여성참가자수가 전체 인원의 57.7%로 남성에 비해 상대적으로 많은데 여성참가자 수가 많아지는 이유는 여성들이 남성들에 비해 노동시장에 진입하는 데 더 많은 장애를 경험하기 때문에 고용지원에 대한 기대가 커다란 유인책으로 작용했으며 취업에 용이하지 않은 인문·사회계열에 눌러있다는 점도 여성들의 참여를 확대시킨 요인으로 작용함.
- 이렇게 진행되는 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 차별화 됨.

2. 사례연구의 시사점

- 외국의 사례가 주는 시사점은 여성이 남성에 비하여 저소득과 경제적 취약계층이 되는 구조적인 이유를 노동시장에서의 직종의 차이로 보고 그동안 여성이 진출하기 어려운 비전통직의 진입과 경력개발을 통하여 여성들이 경제적인 자급자족, 가족부양까지 해결할 수 있다고 판단, 이를 지원하기 위한 장기적인 계획을 수립하였다는 점
- 직업훈련과 취업교육 등이 교육 자체로 끝나지 않고 취업과 연계되어 성공을 거두기 위해서는 반드시 지역사회와의 협력과 네트워킹이 중요한데

외국의 사례에서는 이러한 점을 충분히 이용하고 있다는 점. 즉 여성관련 각 기구와 위원회, 회원 간의 네트워킹을 조직화하고 특히 지역 간 결합을 증진시키는 활동에 중점을 둔다는 점임.

- 여성의 진출이 제한적인 비전통직에 대한 직종개발이 다양하고 여성들의 학력수준과 연령에 맞추어 다양한 프로그램을 개발하고 있다는 점. 배관이나 용접 등과 같은 전통적인 남성 집중적인 직종만이 아니라 최첨단 고부가 가치를 창출할 수 있는 이공계와 전산분야에서의 여성친화적인 직종개발이 이루어지고 있다는 점. 또한 이런 교육은 단기적이고 한시적인 것이 아니라 교육과정에서 체계적으로 수립하고 있고 연령에 맞추어 단계적으로 실시하고 있다는 점
- 국내 사례에서는 기존의 여성친화적인 직종으로 성 고착화가 심한 피부, 미용, 제과제빵 등 훈련 직종을 획기적으로 전환하여 취업률이 높은 기술 분야 교육과정으로 운영을 시도하였다는 점. 특히 노동시장 진입이 어려운 기혼여성들을 대상으로 기술교육 사업을 보급하고 이들을 현장과 연결, 인턴십을 거쳐 취업으로 연계 가능하도록 기업의 협조를 얻어 추진하였다는 점
- 과정 운영방식에 있어서 수준별, 단계별 접근을 시도하고 있다는 점. 다각적인 교육지원방식으로 교육과정의 만족도 및 요구되는 기술수준을 달성을 가능케 하는 교육생 친화적인 환경을 제공하고 있다는 점

제 3 장

JDI

맞춤형 기술인력 교육사업 내용과 수혜자 조사

제 1 절 전라북도 취업정책과 맞춤형 기술인력 교육사업 내용

제 2 절 맞춤형 기술인력 교육사업 교육생 조사 분석

제 3 장 맞춤형 기술인력 교육사업의 내용과 수혜자 조사

제 1 절 전라북도 취업정책과 맞춤형 기술인력 교육사업 내용

1. 전라북도 일자리창출 사업 현황

1) 정부의 청년실업대책 배경 및 경과

- 1997년 IMF 직후 청년실업률이 12%를 상회하면서 1998년 청년실업대책이 등장하기 시작하였고, 1998년 3월 종합실업대책을 마련하여 본격적으로 시행하기 시작하여 2002년까지 기조를 유지함. 2002년 이후부터는 외환위기 이후 추진되어 온 실업대책 사업을 마무리하고 대상별로 특성화된 고용안정대책으로 전환하는 중요한 해로 설정하였음. 따라서 직업훈련, 새로운 일자리 창출, 취업알선 등을 강조하는 적극적 노동시장 정책에 비중이 높아지게 됨.
- 이에 따라 2003년 9월 청년실업종합대책을 수립, 시행함. 이에 청년실업종합대책은 청년실업의 원인을 단순히 수요부족에서 찾기보다는 경제성장 둔화 및 인력수급의 구조적 불균형에서 비롯되는 것으로 파악함. 이를 해결하기 위해서 성장잠재력을 확충하여 새로운 일자리를 지속적으로 창출하고 산학협력을 강화하여 수요에 부응하는 인력을 육성, 교육과 노동시장을 연계하는 노동시장 인프라를 완비하는 등 중장기 대책이 필요함을 제시하였음.
- 다만, 중장기 대책의 효과가 나타나기까지 시간이 소요되므로 공공부문에서 적극적으로 일자리를 제공하면서 민간부문 고용창출 지원을 강화하고 경력직 채용에 맞추어 다양한 직장체험 기회를 제공하는 한편, 직업훈련과 취업알선 기능을 활성화하여 취업에 있어서 마찰요인을 최소화하는 단기대책을 추진함. 이에 따라 2004년에는 청년실업해소특별법을 신규제정.

<표 3-1> 2003 청년실업종합대책

단기 대책	일자리 제공	공공부문 주도 일자리(사회적일자리, 신규공직채용확대, 임시적 일자리 제공 직장체험 기회 확대(국내인턴 활성화, 연수제도 육성) 해외근무 경험기회 확대(해외인턴, 연수 확대) 민간기업 채용 촉진
	직업훈련	대상,업종별 맞춤형 훈련 확대 차세대 성장산업 부응 훈련프로그램 개발 서비스산업 자격종목 개발
	취업알선	맞춤형 서비스 제공 워크넷 통한 청년층 구직활동 지원 강화
중장기 대책	새로운 일자리 창출	성장잠재력 확충을 통한 일자리 창출(10대 차세대성장동력산업 선정육성, 동북아 경제중심으로 성장, 보육서비스 활성화하여 관련사업 육성) 일자리 나누기와 서비스산업 육성(서비스산업활성화 대책, 일자리 나누기) 중소기업 육성과 인력양성기능 강화(경영여건 개선, 작업/근무환경 개선, 인력양 성과 능력개발 강화)
	산학협력 강화	대학교육을 산업수요에 맞게 개편(수요자 중심으로 개편, 주문형/맞춤형 교육과정 개발) 기업활동과 대학교육 연계 강화(사내대학 활성화, 대학내 기업설립 외부연구소 유 지 허용) 산학협력 강화를 위한 인프라 확충(산학협력단의 설치 지원)
	노동시장 인프라 구축	직업지도 강화 청년고용 인프라 구축(노동시장정보 표준화 관리시스템 구축)

자료:(청년실업 현황과 대책), 관계부처 합동 (2003.9.22)

- 그러나 이 같은 범정부적인 노력에도 청년실업이 여전히 심각해지자 청년
실업종합대책에 대해 점검, 평가 후 2004년 제정된 청년실업해소특별법에
근거하여 2005년도부터는 학교·노동시장 이행 원활화를 중심으로 한 청
년고용촉진대책을 수립함.
- 청년고용촉진대책은 근본적으로 노동시장 수요에 맞게 대학의 구조개편을
유도하는 한편, 지속적인 진로·직업지도를 통해 재학 중 노동시장 이행
원활화를 위한 산학협력, 고용서비스 제공으로 사전적 실업예방을 추구하고
수요자 입장에서 연계하는 등 중장기적 대책을 수립함.

<표 3-2> 2005 청년고용촉진 대책

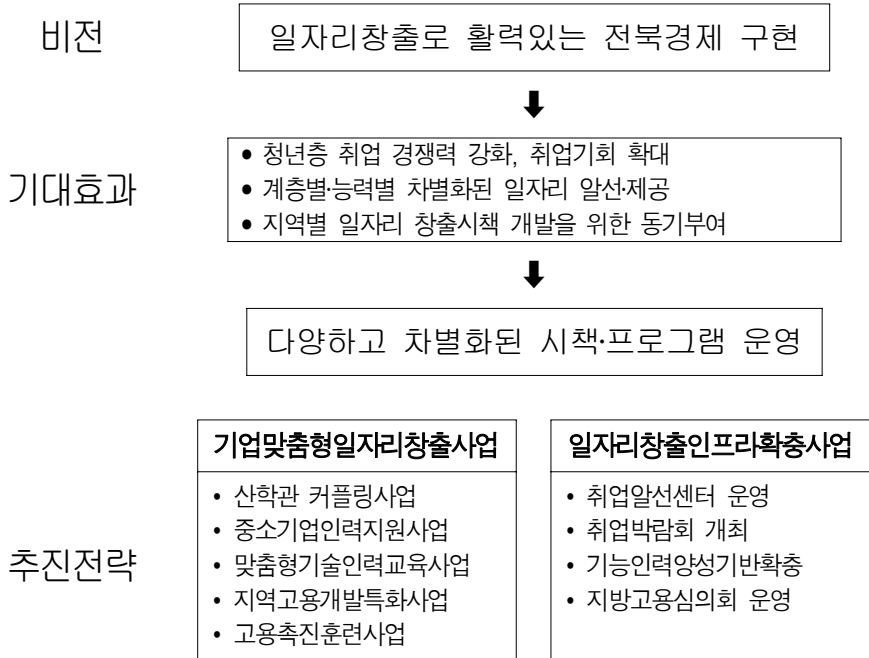
노동시장 공급측면	진로·직업지도 강화	청년층 학력단계별 진로직업지도 직업지도 프로그램 제작 및 종합적 협의체 구성
	대학경쟁력 강화	청년층 취업촉진을 위한 대학의 자구노력 유도 대학교육과정 모델 발굴 산학협력 활성화 방안 대학경쟁력 강화 위한 구조개혁 추진
	직업교육·훈련체계 혁신	현장적응성 강화를 통한 직업훈련 혁신 수요중심적 직업교육 시스템 강화
노동시장 인프라측면	취약청년층 개인별 종합취업지원서비스 도입	
	대학의 취업지원기능 강화	대학 취업지원부서 확충 지원 여대생에 특화된 취업지원기능 강화
	직업 및 고용정보 생산·보급 확대	노동시장 정보의 생산 및 제공 강화 노동시장통합정보시스템 중소기업에 대한 정보제공강화 청년패널 보강
	청년실업대책성과 제고	청년실업에 대한 종합정보 제공 청년실업대책의 연계 및 평가시스템 구축
노동시장 수요측면		해외취업 활성화를 위한 종합관리 시스템 구축 단기일자리사업은 평가결과에 따라 탄력적으로 추진 단시간근로 활성화를 통한 일자리 나누기

자료:〔청년고용촉진대책〕(2005.1), 제4차 일자리만들기위원회 및 제3차 청년실업대책특별위원회
연석회의 의결안건

2) 전라북도 일자리창출사업 현황

- 정부의 청년실업대책 추진에 따라 전라북도에서는 청년일자리창출을 위해 지난 2005년부터 매년 다양한 사업을 실시해 해오고 있음. 그러나 청년일자리창출사업을 집중 실시한 첫해인 2005년에 8.1%였던 전라북도 청년실업률은 2006년에 11.5%까지 치솟았고 실시 4년째인 2008년 9.5%를 보이고 있어 오히려 실업률이 증가하였음.
- 이에 전라북도는 민생경제 활성화를 도정의 우선목표 중 하나로 설정하고 대학과 연결한 산학연 강화, 기업이 요구하는 맞춤형 인재 양성 등을 포함하는 일자리창출사업을 적극적으로 추진함. 이를 위하여 전라북도는 2007년 8월 조직개편 시에 투자유치국 내에 일자리창출과를 신설하고 취업지원, 노사협력, 서비스산업, 사회서비스계를 두고 사업을 추진하고 있음.

<그림3-1> 2008 청년일자리창출계획 비전 및 추진전략



자료: 전라북도 홈페이지 <http://www.jeonbuk.go.kr>

- 그러나 사업의 대부분은 도비전액 지원이거나 시군과의 매칭펀드로 운용되어 사업비가 적고 지속적인 일자리창출 정책으로 연계되기 어려운 한시적인 지원사업이 많아서 사업의 실효성을 거두기 어려운 형편임.
- 특히 전라북도는 교육과 취업을 목적으로 젊은층들의 타 지역 이동이 많아 노동생산성과 지역경제의 위축, 지역 활력의 저하 등 부정적인 결과를 가져오는 원인이 청년실업에 있다고 보고 이들을 지역전략산업과 연결시키기 위한 다양한 일자리 사업을 추진하려함. 그렇지만 여성취업 등 별도의 구체적인 사업계획은 포함하고 있지 않음. 2008년 전라북도가 현재 시행중인 일자리창출사업 주요시책은 총 9개 사업이 진행 중임. 각 사업의 개요에 대해서 간략하게 살펴보면 다음 <표3-3>과 같음.

<표 3-3> 2008 전라북도 일자리창출사업 주요시책 현황

분야	해당사업	사업개요
기업맞춤형 인력양성· 공급	산·학·관 Coupling 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '08. 1 ~12월 ○ 사업규모: 150명 정도(4개 대상) ○ 사업비: 800백만 원(도비) ○ 사업분야: 4대 전략산업 및 성장동력산업 ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 도: 학생장학금, 취업률에 따라 대학 측에 인센티브제공 - 기업: 현장실습교육장제공, 현장전문가 겸임교수 파견, 취업보장 - 대학: 커리큘럼보완, 기자재 확보, 현장실습의무학점 인정, 연계기업가족회사관리
	지역고용개발 특화사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '08.4~12월 ○ 고용목표: 400명 정도 ○ 사업비: 399백만 원(도비)+시군비(자부담) ○ 참여대상: 시군+대학·연구소·교육기관의 겸소사업 ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 지역고용 프로그램개발 등 인프라 구축사업 - 사업당 5천만원~1억원
	중소기업 인력지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '08년 ○ 사업규모: 300명(7개 시군) ○ 사업비: 2,880백만 원(도 1,440 시, 1,440) ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 1인당 최대 9,600천원 - 신규고용 시 월 80만원 6개월, 2년 이상 장기 고용 시 6개월 추가지원 - 추진실적: '07년 목표 300명→ 취업 285명
	맞춤형 기술인력 교육지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '08년 ○ 사업규모: 5개 시 200명 ○ 사업비: 720백만 원(도 360 시360) ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 지원기준: 1인당 3,600천원(훈련비, 훈련수당 각 월 30만원, 6개월) - 취업지원금 :720만원 (60만원*12개월, 노동부 신규고용촉진 장려금 활용) - '07년 실적: 목표200명→ 취업 111명(55.5%)
	고용촉진훈련 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '08년 ○ 사업규모: 210명 ○ 사업비: 603백만 원(국비 495, 도비54, 시군비 54) ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 훈련기관: 직업전문학교, 학원 등 (42개소 지정) - 훈련직종: 배관, 공업전자기기, 실내디자인, 간호조무사, 제과제빵 20여종 - '07 추진실적: 훈련생 선발 179명, 취업 84명(취업률46.9%)
일자리창출 인프라확충	취업알선센터 운영	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개소: '07. 2. 22 ○ 장소: 민원봉사실 ○ 근무인원: 4명 ○ 주요기능: <ul style="list-style-type: none"> - 구인·구직신청, 상담·알선, 사후관리 등 One-stop 서비스 - 구직자 적업지도, 각종 고용정보 수집·정리, 제고 등 - '07실적 : 상담 2,280건, 구인구직 1,232, 알선 4,100, 취업 480
	취업박람회	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개최횟수: 년 2회 ○ 사업규모: 55부스(채용관 40, 컨설팅및이벤트, 부대행사 15) ○ 사업비: 50백만원
	공공근로사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: 08년 ○ 사업규모: 목표인원 428명 ○ 사업비: 959백만원(국고) (임금수준: 일당 최저 3만1천원~최고 3만4천원) ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 생정정보화 실태조사사업, 사회복지 향상사업, 보건 및 건강증진사업 등
	사회서비스 일자리사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: 08년 ○ 사업규모: 목표인원 430명 ○ 사업비: 7348백만원(국고 3,595, 도비 3,753) ○ 사업 주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 1인 1사 무역도우미 사업 등 11개 사업 모집 - '07실적 : 참여인원 740명, 취업 740명

자료: [2008 일자리창출계획], 전라북도

2. 맞춤형 기술인력 교육사업 추진배경 및 사업개요

1) 사업시행 배경

- 2005년 정부의 청년고용촉진대책은 이전의 청년실업대책에 대해 종합적인 평가 후 수립된 것으로 청년실업은 일자리 감소, 체계적인 직업지도와 교육 부족, 노동시장 인프라 취약과 이로 인하여 발생하는 오랜 취업소요기간 등 구조적인 요인에 기인하는 것임.
- 따라서 단기간에 해결되기 어려운 사안이므로 중장기적이고 다각적인 대책 추진의 필요성에 대해 제시하였는데, 학교·노동시장 이행 원활화를 중심으로 한 다양한 대책들로서 노동시장에 맞게 대학의 구조개혁을 유도하고, 생애단계별 지속적인 진로·직업지도를 추진하는 등의 내용이 주요 골자를 이룸.
- 이는 무엇보다도 청년실업대책사업을 수요자 입장에서 연계함으로써 취업소요기간을 단축하고자 하는 목표를 가짐. 따라서 수요자 중심으로 직업교육·훈련 시스템을 강화하는 것을 의미함. 이에 따라 직업훈련과 취업알선을 패키지화한 다양한 종류의 맞춤형 취업지원(교육) 사업이 추진되는데, 전라북도 맞춤형 기술인력 교육사업 역시 이러한 배경 하에 시행되는 취업지원 프로그램의 일환이라고 볼 수 있음.

2) 사업개요

(1) 사업목적

- 맞춤형 기술인력 교육사업은 기술이 없는 청년실업자에게 기업에서 요구하는 기술교육을 단기간에 실시 한 후 관련업체에 취업알선 하여 필수인력으로 전원 취업을 유도함으로써 청년실업난 완화와 기업 필요인력을 공급하는 사업임.
- 사업량
 - 총 200명 (전주60/군산50/익산50/정읍20/김제20)

○ 사업내용

- 관내 기술교육 훈련기관과 협약을 체결하여 업체에서 요구하는 기술교육을 단기(6개월)실시 후 관련업체에 취업 알선함. 이때 훈련기관은 도내 소개 공공직업훈련시설, 노동부 지정 직업훈련시설, 교육청에 등록을 필한 취업대비 기술교육학원(사설학원도 가능) 등이 해당되며 이전년도 교육 수료율 및 취업률이 높은 훈련기관에 우선 배정함.
- 훈련비는 1인당 총 360만원이 지원되며 지원방식은 훈련비와 훈련수당이 각각 30만원씩 훈련기관과 훈련생에게 6개월간 지원됨. 교육비, 훈련수당 지급과 관련한 교육이수 시간은 1일 4시간, 월 20일, 6개월을 기준으로 하며, 교육 중도탈락 시에 1개월 미만일 경우는 당월 교육비와 훈련수당을 지급하지 않으며, 병가 등의 피치 못한 사정인 경우에는 교육비와 훈련수당을 일할 계산하여 지원함. 한편, 훈련생은 노동부 신규고용촉진장려금 제도의 적극 활용을 위하여 Work-net 및 고용지원센터 등에 구직등록을 필히 해야 하며, 구직등록 후 3개월이 경과되어야 지급대상에 해당됨을 시와 훈련기관에서는 반드시 주지시켜야 함.

○ 사업대상 및 지원요건

- 교육대상자는 전라북도 내 주소를 둔 18세~29세 이하의 남녀 실업자를 대상으로 함. 맞춤형 기술인력 교육사업은 청년실업대책사업으로서 18~29세 이하인 자를 우선적으로 선발하는 것으로 원칙으로 하나 훈련 직종과 지역여건 등을 감안하여 40세 이하 등으로 최소한의 범위 내에서 선발할 수 있도록 하며, 연소자 우선 원칙을 적용함.

○ 사업운영 및 예산집행

- 훈련기관은 지원금 지급약정 체결 시에 교육 대상자 모집, 교육실시, 취업알선 계획 등을 해당 시에 제출해야하며, 해당 시에서는 취업을 조건으로 한 협약서 제8조(위탁조건)를 훈련기관의 장에게 숙지시켜 계약을 체결하고 계약사항이 실질적으로 이행될 수 있도록 관리감독을 강화해야 함.

- 예산집행 원칙은 해당 시에서 훈련기관과 협약을 체결하고 매월 지급하며 훈련기관에서는 당월 교육실시 확인서를 첨부하여 지원금을 청구해야 하며 해당 시에서는 이를 확인한 후 훈련비는 훈련기관에, 훈련수당은 훈련생에게 각각 지급함.

○ 맞춤형 기술인력 교육사업 실적

- 우선, 지난 3년 동안(2005년~2007년) 동안 전라북도 맞춤형 기술인력 교육사업 실적을 비교해 보면 <표3-4>와 같고, 성별분리통계 되어있지 않아 성별비교는 불가함. 지난 3년 동안 실적을 비교하면 2005년에는 400명이 참여해서 224명이 취업하여 취업률이 56.0%였으나 2006년에는 참여인원이 200명으로 크게 줄고 그 중 171명이 취업하여 취업률은 85.5%로 상승했다가 2007년에는 취업률이 다시 55.5% 수준으로 감소했음. 예산은 2005년 16억에서 2007년 7억2천만 원으로 50%이상 감소하였음.

<표 3-4> 맞춤형 기술인력 교육사업 년도별 추진실적(2005~2007)

(단위: 백만 원)

년도	예산액		집행액	목표인원	참여인원	취업인원
	국고	자체				
'05년	-	1,600	1,597	400	400	224
'06년	-	600	600	200	200	171
'07년	-	720	720	200	200	111

자료: 해당부서 업무보고 자료(2008.6), 전라북도 내부자료

- 한편, <표3-5>는 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업 실적을 5개 해당 시 별로 비교한 것임. 총 사업비는 7억2천만 원으로 2007년과 동일하며 2008년 8월 현재 약 50%가 집행되었음. 마찬가지로 성별분리통계 되어있지 않아 성별비교는 불가하며, 교육 일정이 2008년 10월 현재 종료되지 않아서 취업률을 확인할 수 없음.

<표 3-5> 맞춤형 기술인력 교육사업 해당 시별 추진실적 현황(2008.8)

(단위: 백만 원)

시군	총사업비			집행액			집행잔액			목표 인원	현재교 육 인원	중도 탈락
	합계	08년		합계	08년		합계	08년				
		도비	시군비		도비	시군비		도비	시군비			
합계	720	360	360	302	151	151	418	209	209	200	184	16
전주	216	108	108	106	53	53	110	55	55	60	59	1
군산	180	90	90	80	40	40	100	50	50	50	49	1
익산	180	90	90	10	5	5	170	85	85	50	38	12
정읍	72	36	36	58	29	29	14	7	7	20	18	2
김제	72	36	36	48	24	24	24	12	12	20	20	-

자료: 맞춤형 기술인력 지원사업 추진현황(2008.8), 전라북도 내부자료

제 2 절 맞춤형 기술인력 교육사업 교육생 조사 분석

1. 조사개요

- 본 연구에서는 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자들의 성별에 따른 특성과 차이를 밝히고 성인지적인 실업정책의 방향을 모색하고자 2008년 현재 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자를 대상으로 만족도 조사를 실시하고, 분석결과를 참고하여 성별영향분석을 진행하였음.
- 본 조사를 위한 자료 수집은 2008년 9월 29일부터 10월 10일 사이에 진행되었는데 예상보다 원활하게 이루어지지 않아 상당한 기간이 소요되었음. 그리고 수집된 자료를 토대로 조사 대상자를 확정하여 실제 본 조사는 2008년 10월 2일부터 10일까지 진행되었음.
- 자료수집 과정은 먼저 전라북도청의 맞춤형 기술인력 교육사업 담당자의 도움을 받아 5개 시⁵⁾의 맞춤형 기술교육사업 담당자를 파악하고, 해당 시의 사업 담당자를 직접 면접하여 2008년 교육 프로그램을 진행하고 있는 위탁 교육기관과 관련 자료를 요청하였음. 이렇게 하여 최종적으로 14개 교육기관을 파악하였음.
- 조사는 두 가지 방법을 병행하여 진행하였음. 우선, 교육이 진행 중인 11개 기관(10월에 종료)의 경우는 조사원이 교육시간에 직접 방문하여 폐쇄형 질문지를 가지고 면접조사를 진행하였고, 교육이 이미 종료되어 교육생을 만날 수 없었던 3개 교육기관에 한해서는 교육 참여자의 연락처를 확보하여 전화조사를 실시하였음.
- 최종적으로 본 조사에서는 조사 대상자인 맞춤형 기술인력 교육 참여자 총 200명에 대한 전수조사를 실시하였으며, 그 가운데 중도에서 개인사정

5) 맞춤형 기술교육사업은 전라북도의 14개 시군 가운데 전주, 익산, 군산, 정읍, 김제 5개 시에 한정되어 진행됨.

등으로 탈락했거나 조사기간에 연락이 닿지 않았던 25명을 제외하고 총 175명이 설문에 응답하여 분석에 활용된 설문지는 모두 175부임.

- 회수된 설문지는 코딩작업을 거쳐 SPSS Win 15.0 버전을 이용하여 분석하였으며, 인구사회학적 및 교육내용에 대한 빈도분포를 비롯한 몇몇 주요 변수들에 대한 교차분석 등을 주로 사용하여 분석하였음. 이상의 조사 개요는 다음 <표3-6>과 같음.

<표 3-6> 조사개요

	조 사 개 요
조 사 기 간	2008년 10월 2~10일
조 사 대 상	전라북도 맞춤형 기술교육 참여자 200명 (전주, 익산, 군산, 정읍, 김제 5개 시 14개 위탁교육기관)
조 사 방 법	폐쇄형 질문지를 이용하여 면접조사, 전화조사 병행
조 사 결 과	총 회수된 설문지 175부

- 한편, 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자 200명에 대한 전수조사 결과 최종적인 자료수집 결과를 좀 더 자세히 살펴보면 다음 <표3-7>와 같음.
- 지역별로 살펴보면, 전주시는 4개 기관 대상자 60명 가운데 49명이 응답하였고, 익산시는 4개 기관 대상자 50명 가운데 41명, 군산은 2개 기관 51명 전원(확정 인원이 50명 이었으나 도중에 1명이 추가되었음), 정읍은 3개 기관 20명 가운데 14명, 김제는 1개 기관 20명 전원이 설문에 응답하였음.
- 교육생들이 받고 있는 맞춤형 기술교육의 주요 프로그램 종류를 살펴보면, 우선 용접이 39.4%로 가장 많고, 다음이 귀금속 가공(10.3%), 금형설계(9.1%), 네트워크 운영관리(8.0%) 등의 순서임.

<표 3-7> 설문지 조사대상 및 자료수집 결과

(단위: 명, %)

구 분		N		%
		조사대상	조사결과	
지역	전주	60	49	28.0
	익산	50	41	23.4
	군산	50	51	29.1
	정읍	20	14	8.0
	김제	20	20	11.4
	합계	200	175	100.0
훈련 프로그램	네트워크 운영관리	14		8.0
	금형설계	16		9.1
	컴퓨터(자격증취득)	8		4.6
	전기기능사	6		3.4
	제품응용모델링	12		6.9
	용접	69		39.4
	전자통신	9		5.1
	귀금속가공	18		10.3
	자동차정비	5		2.9
	보일러	9		5.1
	공조 냉동기계	9		5.1
합계	175		100.0	

○ 조사내용은 교육 참여자로부터 꼭 얻어야 되는 최소한의 정보를 중심으로 구성하여 설문 문항 수를 최소화하였음. 조사내용을 항목별로 살펴보면, 취업 관련 문항, 맞춤형 기술인력 교육 참가 관련 문항, 맞춤형 기술교육 프로그램 관련 문항으로 이루어짐. 각 항목별 조사내용 및 문항은 다음 <표3-8>과 같음.

<표 3-8> 조사내용

구 분	조 사 내 용
취업 관련	취업교육 참여(3문항) 취업 장애 요소(1문항)
맞춤형 기술교육 참가 관련	참가 교육 프로그램 및 참여경로, 홍보(4문항)
맞춤형 기술교육 프로그램 관련	훈련 참여 편의(6문항) 교육기관 및 교육내용 만족도(10문항) 교육 결과 효능감 예측(4문항) 전반적 만족도(4문항)
일반적 특성	성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 가구소득(5문항)

2. 조사결과 및 자료의 활용

- 본 조사의 응답결과 및 분석 내용은 기본적으로 성별영향평가에 해당하는 각 항목과 지표에 맞게 제 4장에서 대부분 사용하였음을 밝혀 둔.
- 본 3장에서는 조사의 개요와 실제 평가지표에서 사용되지는 않지만 사업 참여자의 기본적인 특성을 알 수 있는 인구사회학적 특성과 취업관련 사항 몇 가지만을 분석, 소개하고 있음.

1) 사업 참여자의 인구사회학적 특성

- 맞춤형 기술교육 사업 참여자 200명 중 설문조사 응답자 175명에 대한 인구사회학적 특성을 살펴보면 <표3-9>과 같음.
- 우선, 사업 참여자의 성별 구성을 살펴보면, 전체 응답자 중 남성이 84.6%(148명), 여성이 15.4%(27명)로 남성 참여자가 절대다수임. 조사 자체는 전수조사로 실시되었으므로 표본추출의 문제는 없었음. 다만, 위의 <표3-9>의 결과를 참고해 볼 때, 교육내용이 대부분 남성들이 주로 집중되는 프로그램들로 설치되어 있음을 알 수 있음.
- 다음으로 응답자의 연령별 분포를 살펴보면, 20대 참여자가 73.7%로 대다수를 차지하고 있음. 맞춤형 기술교육 사업 자체가 청년층 일자리창출 사업의 일환으로 진행된 사업으로서, 18세에서 29세까지를 사업 대상으로 정하고 있으나, 30대 이상도 20.6%나 됨. 응답자의 평균연령은 26세인 것으로 나타남.
- 응답자들의 교육수준 분포를 살펴보면, 전문대졸 이상 학력이 57.3%이고 고등학교 졸업이 38.9%, 중학교 졸업이 2.9%인 것으로 나타남. 또한 응답자들의 혼인상태에 따른 분류는 84.0%가 미혼이고, 16.0%가 기혼인 것으로 나타남.
- 마지막으로 응답자의 절대 다수가 20대 미혼이므로 생계를 책임지는 가구

주의 비율이 높지는 않으나, 응답자 가구의 가구총소득은 100~200만원 사이가 49.7%로 가장 높았고 가구소득 평균은 약 178만원 정도인 것으로 나타남. 다시 말해 맞춤형 기술인력 교육 참여자의 절반정도가 가구소득 200만원 미만의 저소득층에 해당한다고 말할 수 있음.

<표 3-9> 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자의 인구사회학적 특성

(단위: 명, %)

구 분		N	%
성별	여성	27	15.4
	남성	148	84.6
	합계	175	100.0
연령	10대	10	5.7
	20대	129	73.7
	30대이상	36	20.6
	합계	175	100.0
교육수준	중학교	5	2.9
	고등학교	68	38.9
	전문대	55	31.4
	대학교	47	26.9
	합계	175	100.0
혼인상태	미혼	147	84.0
	기혼(유배우자)	27	15.4
	기타	1	0.6
	합계	175	100.0
가구소득	100만원 미만	12	6.9
	100-200만원	87	49.7
	200-300만원	57	32.6
	300만원 이상	19	10.9
	합계	175	100.0

2) 취업 관련 경험

(1) 취업지원 프로그램 참여경험

- 맞춤형 기술교육 사업 참여 이전에 유사한 취업 지원 프로그램에 참여한 경험이 있는지 묻는 문항에서 응답자의 77.1%는 참여 경험이 없다고 응답했음. 성별로 보면 여성의 경우는 44.4%가 취업지원 프로그램에 참여한 경험이 있었으며 남성은 18.9%만이 취업지원 프로그램에 참여한 경험이

있다고 응답하여, 남성에 비해 여성이 취업을 지원하는 프로그램에 참여 경험이 더 많은 것을 알 수 있음.

<표 3-10> 맞춤형 기술인력 교육 참여이전 취업지원 프로그램 참여경험
(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
취업프로그램 참여경험	예	12 (44.4)	28 (18.9)	40 (22.9)
	아니오	15 (55.6)	120 (81.1)	135 (77.1)
전체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)

○ 그렇다면, 이전에 취업지원 프로그램에 참여한 경험이 있다는 응답자에 한해서 이전에 참여한 프로그램에서 취업하지 못한 이유는 무엇인지 물어 보았음. 그 결과, 응답자의 35.0%는 구인처가 원하는 요구사항과 자신의 조건이 맞지 않았기 때문이라고 응답하였고, 다음으로는 근무조건이 좋지 않았기 때문에 취업하지 못했다는 경우가 20.7%, 적성에 맞지 않아서 취업하지 못했다는 경우가 17.2%, 그리고 교육이 취업과 직업 관련이 없었거나 그 외의 이유가 각각 13.8%로 나타남(<표3-11>).

<표 3-11> 이전 취업지원 프로그램에서 취업 못한 이유
(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
취업하지 못한 이유	구인처 요구사항이 나와 맞지 않음	4 (36.4)	10 (34.5)	14 (35.0)
	적성에 맞지 않아서	1 (9.1)	5 (17.2)	6 (15.0)
	근무조건이 좋지 않아서	2 (18.2)	6 (20.7)	8 (20.0)
	교육받은 프로그램이 취업과 관련 없음	2 (18.2)	4 (13.8)	6 (15.0)
	기타	2 (18.2)%	4 (13.8)	6 (15.0)
전체		11 (100.0)	29 (100.0)	40 (100.0)

(2) 구직 장애요소

- 취업하는데 가장 큰 장애요소가 무엇인지 알아본 결과(<표3-12>), 여성과 남성은 취업지원 프로그램에 참여하고도 취업하지 못한 이유에서 뚜렷한 차이가 드러남. 여성의 경우는 ‘임금이나 근로시간이 맞는 일자리가 없어서’ 취업하지 못한 경우가 44.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있는 반면, 남성은 ‘기술이나 자격증이 없어서’ 취업하지 못한 경우가 48.0%로 가장 높은 비중을 차지하고 있음. 이는 여성 일자리의 경우 남성 일자리에 비해 임금이나 근로조건이 더 열악한 불안정한 일자리가 주어지는 경우가 많기 때문인 것으로 파악됨. 또 남성의 경우에는 여성에 비해서 자격증에 대한 부담이 훨씬 더 높은 것을 알 수 있음.
- 한편, 본 조사의 경우는 대상자가 청년층으로 한정되어 있어서 대다수가 미혼이므로 가사 및 육아에 대한 책임이 구직행위에 미치는 영향에 대한 파악을 제외시켰음. 그러나 기혼 여성의 경우에는 가사 및 육아 부담이 여성만의 주요한 취업 장애요인이 될 것이므로 이를 시정하기 위한 특별한 노력이 필요하다고 판단됨.
- 이러한 취업과 관련된 성별 차이는 <표3-12>의 분석결과에서도 확인할 수 있음.

<표 3-12> 취업하는데 가장 큰 장애요소

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
취업 장애요소	기술, 자격증이 없다	5 (18.5)	71 (48.0)	76 (43.4)
	취업 관련 정보를 알지못함	4 (14.8)	19 (12.8)	23 (13.1)
	학력이 낮다	2 (7.4)	15 (10.1)	17 (9.7)
	임금, 근로시간 맞는 일자리 없음	12 (44.4)	39 (26.4)	51 (29.1)
	성별에 따른 편견, 차별이 심함	1 (3.7)	1 (0.7)	2 (1.1)
	기타	3 (11.1)	3 (2.0)	6 (3.4)
전체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)

(3) 취업 시 원하는 고용형태

○ 맞춤형 기술교육을 통하여 어떤 종류의 직업지위를 원하는지 알아본 결과 응답자의 대다수인 88.4%가 전일제 정규직을 원한다고 응답했지만, 성별에 따라 차이가 있음. 여성의 경우 전일제 정규직을 원하는 경우는 74.1%로 전일제 정규직을 원하는 남성(91.1%)에 비해서 그 비중이 낮음. 반면에 여성 응답자의 경우 시간제 비정규직을 원하는 비율이 14.8%로 남성에 비해(2.1%) 훨씬 높게 나타남. 남성은 창업(3.4%)이나 그 외에 다른 형태와 비교할 때도 시간제 비정규직을 원하는 비율은 매우 낮음.

<표 3-13> 교육 이후 취업 시 원하는 고용형태

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
원하는 고용형태	전일제 정규직	20 (74.1)	133 (91.1)	153 (88.4)
	시간제 비정규직	4 (14.8)	3 (2.1)	7 (4.0)
	창업	2 (7.4)	5 (3.4)	7 (4.0)
	'기타	1 (3.7)	5 (3.4)	6 (3.5)
전체		27 (100.0)	146 (100.0)	173 (100.0)

제4장

JDI

맞춤형 기술인력 교육사업의 단계별 성별영향분석

- 제 1 절 성별분리통계의 생산과 활용 평가
- 제 2 절 정책입안 및 결정 단계
- 제 3 절 정책집행 단계
- 제 4 절 정책평가 단계

제 4 장 맞춤형 기술인력 교육사업의 단계별 성별영향분석

제 1 절 성별분리통계의 생산과 활용 평가

- 정책에 대한 성별영향분석에 있어서 공통사항은 해당 정책의 추진 근거가 되고 있는 법령이나 지침 등이 성별분리통계 생산에 대해서 어떻게 규정하고 있으며, 정책의 추진계획서 성별분리통계를 활용하고 있는지, 그리고 정책추진 결과보고서에 성별분리통계를 생산하여 성별에 따른 차이를 비교하고 있는지 등의 문제와 관련되어 있음.
- 따라서 본 연구에서는 맞춤형 기술인력 교육 사업을 수행함에 있어서 주요한 토대가 되고 있는 각종 법령이나 지침에 성별분리통계의 생산과 활용방안에 대해서 어떻게 규정하고 있는지 검토해 보았음. 그 다음 맞춤형 기술인력 교육 사업의 추진계획서에 성별분리통계 활용을 위한 내용이 포함되어 있는지, 그리고 사업과정에 작성되는 업무보고서를 비롯하여 사업 종료 이후 작성되는 결과보고서에 성별분리통계 자료를 생산, 활용하고 있는지 등에 대해 검토하였음.

1. 맞춤형 기술인력 교육사업 관련 법령의 성별구분

- 맞춤형 기술인력 교육사업은 전라북도가 시행하고 있는 청년일자리창출 사업의 주요 시책인 기업맞춤형 일자리창출 전략의 일환으로서 추진 중인 5개 사업 가운데 하나임. 맞춤형 기술인력 교육 자체에 대한 근거법령은 없으나, 청년일자리창출사업의 추진과 관련해서는 우선, 「청년실업해소특별법」을 비롯하여 「고용정책기본법」, 「근로자직업능력개발법」, 「중소기업인력지원특별법」, 「산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률」 등의 관련 법령에서 법적 근거를 찾을 수 있음.

1) 「청년실업해소특별법」

- 「청년실업해소특별법」은 2004년 3월 5일 신규 제정되어, 2008년 12월 31일 기한 만료되는 한시적 특별법임. 제1조에는 법의 취지가 명시되어 있는데, 그 내용은 ‘청년 미취업자의 고용을 확대하고 국·내외 직업능력개발훈련을 적극 지원함으로써 청년실업 해소 및 지속적인 경제발전과 사회안정에 기여 한다’고 규정하고 있음.⁶⁾
- 「청년실업해소특별법」 제3조(국가 및 지자체의 책무)에 의하면, 제1항 “국가 및 지자체가 청년실업을 해소하기 위한 종합대책을 수립, 시행하여야 하”며, 이 대책에는 “청년실업해소를 위하여 필요한 인력수급전망, 청년미취업자실태, 자금지원대책, 직업능력개발훈련대책 등이 포함되어야 한다”고 명시하고 있음. 뿐만 아니라 동법 시행령 제3조(청년실업해소 종합대책의 수립)의 제2항에서는 “특별시장, 광역시장 및 도지사는 당해 지역사정을 고려하여 청년실업 해소를 위한 지역별 종합대책을 수립하고, 이를 30일 이내에 노동부 장관에게 제출하여야 한다”고 명시함. 이에 따라 전라북도는 도내 청년실업의 해소를 위하여 2005년부터 매년 도비와 시군비를 투입하여 다양한 사업을 실시하고 있음.
- 특히 제3장 청년미취업자 등에 대한 직업능력개발훈련 편에서는 제9조, 제10조에 걸쳐서 청년미취업자 등에 대한 직업능력개발훈련에 대하여 언급하고 있으며, 이는 맞춤형 기술인력 교육사업의 법적 근거가 됨. 구체적인 내용은 다음과 같음.

6) 「청년실업해소특별법」은 2008년 10월 7일 개정안이 국무회의 의결을 거침으로서 「청년고용촉진특별법」으로 명칭이 변경되었으며, 2013년까지 5년간 기간 연장되었음. 개정안은 청년층의 직장체험 기회 제공을 위한 정부의 지원, 직업진로 설계와 경력개발을 위한 다양한 직업지원 프로그램 개발 및 학교 프로그램 지원 등 청년층 고용지원서비스에 대한 법적 근거를 포함함. 개정안에서는 특히 학교단계에서 직업진로 교육을 강화하고, 학교와 노동시장 연계강화에 주력할 것을 강조하고 있음. 따라서 청년구직자에 대한 직업지도 프로그램 제공 혜택이 대폭 늘어날 것으로 예상됨.

【청년실업해소특별법】

제3장 청년미취업자 등에 대한 직업능력개발훈련

제9조(기본원칙) 청년미취업자 또는 청년재직자에 대한 직업능력개발훈련은 다음 각호의 원칙에 의하여야 한다.

1. 수요자의 요구를 사전에 파악하고 적정인원을 선발하여 시행함으로써 실용적인 직업능력개발훈련이 되도록 할 것
2. 정부는 직업능력개발훈련 수요자가 훈련기관을 선택할 수 있도록 인프라를 구축할 것.
3. 단순기술훈련에서 탈피하여 무역, 정보통신 등 신기술분야, 환경 등 새로운 수요가 있는 분야들을 위주로 실시하여 고용구조를 고급화함으로써 이직, 전직을 최소화하고 평생고용관계가 정립되도록 할 것.
4. 직업능력개발훈련계획을 수립하는 때에는 근로취약계층, 취약지역 또는 취약분야출신자가 차별적인 대우를 받지 아니하도록 할 것.
5. 특성화고등학교 및 전문대학을 통한 특화 전문인력양성과 함께 직업훈련기관도 참여한 산학관 협력체제를 구축하여 실시하도록 할 것.

제10조(민간직업훈련기관에 대한 지원) 정부는 기업체 또는 민간직업훈련기관이 청년미취업자 또는 청년재직자의 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 소요비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

- 「청년실업해소특별법」은 또한 인적통계의 작성에 대해서도 제시하고 있는데, 제14조(청년미취업자의 취업실태 및 지원계획의 공표)에서 “정부는 매년 청년미취업자의 취업실태를 조사하여 공표하여야 하”며, 제16조(통합인력전산망의 설치)에서는 청년미취업자의 취업을 촉진하기 위하여 민간 부문과 공공부문의 인력수급 및 취업정보를 연결시킬 수 있는 통합인력전산망을 구축하여 인적자원의 효율적인 배분 및 활용을 도모해 나가야 한다고 명시함. 그러나 성별 분리통계의 생산이나 활용에 관해서 별도의 언급을 전혀 하고 있지 않음.

2) 「고용정책기본법」

- 「고용정책기본법」 1993년에 신규제정되어 2005년 12월 30일까지 몇 차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있음. 이 법은 고용에 대한 정책의 수립·

시행에 대해 총괄적으로 언급하고 있으며, 실업대책 및 직업능력개발에 대한 일부 규정을 포함하고 있음.

- 제11조(직업능력개발체제의 확립) ②항에서는 ‘공공직업훈련시설이 행하는 직업능력개발훈련, 사업주 기타 개인 또는 단체가 행하는 직업능력개발훈련이 상호밀접히 관련되도록 함으로써 산업에 필요한 직업능력을 갖춘 근로자가 양성될 수 있도록 하여야 한다’고 규정함. 한편, 제28조(실업대책사업의 실시)①항에서는 산업별, 지역별, 실업상황을 조사하여 실업자의 취업촉진과 고용안정 도모를 위해서 실업대책사업을 실시할 수 있다고 언급하고 각 호의 사항을 규정함. 그러나 성별에 대한 언급이나 성별분리통계 생산·활용에 대한 규정은 반영되지 않음. 구체적인 내용은 다음과 같음.

【청년실업해소특별법】

제28조 (실업대책사업의 실시)

① 노동부장관은 산업별·지역별 실업상황을 조사하여 다수의 실업자가 발생하거나 발생할 우려가 있는 때 또는 실업자의 취업촉진 등 고용안정을 도모할 필요가 있다고 인정되는 때에는 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 다음 각 호의 사항이 포함된 실업대책사업(이하 "실업대책사업"이라 한다)을 실시할 수 있다.

1. 실업자의 취업촉진을 위한 훈련실시 및 훈련지원
2. 실업자에 대한 생계비, 생업자금, 『국민건강보험법』에 의한 보험료 등 사회보험료, 의료비(가족의 의료비를 포함한다), 학자금(자녀의 학자금을 포함한다), 주택전세자금 및 창업 점포임대 등의 지원
3. 실업의 예방, 일자리 창출 등 실업자의 취업촉진 기타 고용안정을 위한 사업을 실시하는 자에 대한 지원
4. 고용촉진과 관련된 사업을 실시하는 자에 대한 대부
5. 실업자에 대한 공공근로사업 등의 실시
6. 기타 실업의 해소에 필요한 사업

3) 「근로자직업능력개발법」

- 「근로자직업능력개발법」은 1997년 12월 24일에 제정된 「근로자직업훈련 촉진법」을 바탕으로 몇차례의 개정과 2004년 법제명변경과 전면개정을

통해 현재에 이룸. 제12조(실업자 등을 위한 직업능력개발훈련)에서는 ‘1. 실업자, 2.고령자·장애인, 제대군인 및 전역예정자, 3.농어촌발전특별조치법에 의한 농업인으로서 농림어업 외 직업에 취업하고자 하는 자와 그 가족, 4.여성가장, 5.북한이탈주민, 6.그밖에 대통령이 정한 자’의 고용촉진 및 고용안정을 위하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다고 규정함으로써 여성의 직업능력개발훈련에 관해서는 여성가장에만 한정시키고 있음.

- 한편, 인적통계 작성과 관련하여 「근로자직업능력개발법」 시행규칙 제22조 ①항에서는 ‘훈련생의 학령, 연령 및 성별의 구분에 따른 훈련인원’을 시기별로 노동부장관에게 보고하여야 한다고 규정하고 있음. 따라서 성별 분리통계는 아니지만 훈련참여인원의 성별을 구분할 수 있도록 하고 있음.

4) 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」

- 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(2003.5.27) 제8조(계약에 의한 직업교육훈련과정 등의 설치, 운영) ①항에서는 산업교육기관과 국가, 지자체 또는 산업체 등이 계약에 의하여 직업교육훈련과정 또는 학과를 설치, 운영할 수 있음에 대해서 언급하고 있어 맞춤형 기술인력교육의 법적 근거가 됨. 그러나 여성에 대한 별도의 항목을 포함하고 있지 않으며, 성별분리통계의 생산이나 활용에 관한 특별한 규정도 담고 있지 않음.

2. 맞춤형 기술인력 교육사업 계획서 및 결과보고서의 성별구분

1) 사업계획서

- 전라북도가 추진하고 있는 맞춤형 기술인력 교육사업이 이뤄지는 과정을 보면 전라북도가 시행지침을 마련하고, 각 시에서는 도의 시행지침에 기반하여 해당 시의 상황에 맞는 사업계획을 수립함. 해당 시에서 맞춤형 기술 인력교육을 담당할 교육기관 모집에 대해서 공고하면, 교육기관이

훈련직종, 내용 등을 포함한 훈련계획을 수립하고 그에 따라 참가자를 선발하고 교육이 이뤄짐. 이때 해당 시는 예산에 대한 집행은 제외한 일체의 사업내용을 교육기관에 위탁하는 방식임.

- 따라서 본 연구는 전라북도의 [2008 일자리창출사업 시행지침]을 살펴보고, 다음으로 교육기관의 ‘사업계획서(교육실시계획서)’를 살펴보기로 함. 단, 교육기관은 5개시에 총 14개 기관 전체를 살펴볼 수 없으므로 교육생의 선발과 교육생 관리내용에 여성과 관련된 내용이 있는지, 있다면 여성을 특별하게 배려하거나 배제하고 있는지 검토해 보았음.
- 먼저, [시행지침]을 검토해보면, 전라북도의 시행지침에서 정하고 있는 훈련생의 선발기준은 해당 관내에 주소를 둔 18세~29세 이하의 남녀를 일차적인 대상으로 규정하고 있음. 그러나 18세~29세인 자를 우선 선발하되 훈련직종과 지역 여건을 감안하여 40세 이하 등으로 수정하여 최소한의 범위에서 선발하도록 하고 연소자 우선 원칙을 적용하고 있음. 이에 따라 5개 시 중 군산의 경우는 교육대상을 ‘18세~45세 이하 청장년 실업자’로 규정하고 수료 이후에도 지역에 거주하면서 인구증가 시책에 기여할 수 있도록 함.
- 이처럼 [시행지침]에는 연령에 따라서는 특별한 규정을 포함하고 있으나 성별에 대해서는 특별한 규정을 두고 있지 않으며, 인적통계에 대한 성별 구분 역시 포함하고 있지 않음.
- 한편, 맞춤형 기술인력 교육사업에서 실질적으로 교육생들을 모집, 선발하고 교육하고 관리하는 교육기관의 사업계획서를 검토해볼 필요가 있음. 5개 시의 총 11개 교육기관을 검토해 본 결과, 교육기관들의 훈련생 관리방안은 상당히 세밀한 규정을 가지고 있었음. 그러나 거의 대부분의 교육기관의 사업계획에서는 성별분리통계에 관한 언급을 하고 있지 않았으나, 일부는 훈련생 모집 및 관리방안에 대한 규정 중 성별을 구분한 인적통계에 대해서 명시하고 있는 곳도 있었음. 그 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같음.

라. 사전 채용업체 확보 계획

.....

- ④ 약정업체에서 필요로 하는 인력(남/녀 구분, 연령, 학력 등)에 대하여 사전 조사하여 훈련생 선발 시 활용하도록 하여 업체가 신뢰를 가지도록 한다.

익산 [대영직업전문학교 세부교육실시 계획서] 중

- 이 경우는 조사에 대한 자료가 수집되지 않아 조사결과를 분석해 볼 수는 없으나 사업계획 속에 성별분리통계에 대한 규정을 명시하고 있는 것으로 판단됨. 또 다른 기관인 [애림직업전문학교]의 경우에도 성별 구분에 대한 언급을 명시하지는 않았지만 월 1회 설문조사를 실시하도록 하는 규정이 훈련생 관리방안에 마련되어 있음.

2) 결과보고서

- 한편, 맞춤형 기술인력 교육사업을 담당했던 공무원을 면담하는 과정에서 자체적인 결과보고서를 작성하였는지를 알아보았음. 맞춤형 기술인력 교육사업은 현재 교육이 진행 중인 사업으로서 사업에 대한 전반적인 결과보고서가 작성되지는 않음. 그러나 매월 1회 교육기관으로부터 교육실시 확인서를 받아 이에 대한 확인절차를 거친 후 훈련수당을 지급하므로, 매월 교육생들의 참여현황에 대한 상황을 점검하는 것은 실질적으로 월별 평가를 수행하는 것과 같음⁷⁾.
- 따라서 사업에 대한 결과보고서는 2008년 6월 기준 사업 추진실적에 대한 결과보고서가 작성되었음. 내용은 사업계획 작성 시 수립된 예산액과 예산에 대한 집행액, 그리고 사업 목표인원과 실제 참여인원 및 그 비율에 대한 집계가 되어 있음. 이에 대한 자세한 내용은 다음 2절의 3.예산편성의 양성평등성 부분에 서술하고 있음(<표4-5>). 그렇지만 성별로 구분된 통계는 작성되지 않아 성별 차이를 확인할 수 없었음.

7) 그렇지만 매월 훈련참여 및 훈련수당 지급에 관련된 자료들은 지극히 개인적인 자료들에 해당하여, 해당 시 부서의 공개협조를 구하지 못하여 검토하지 못하였음.

제 2 절 정책입안 및 결정 단계

1. 정책의 성별 관련성 파악

- 맞춤형 기술인력 교육과 관련된 정책의 성별 관련성의 파악은 여성과 남성의 서로 다른 요구를 확인하고 이를 기획안에 반영했는가, 그리고 정책과 관련한 계획과 지침 등에서 정책적으로 불리할 수 있는 특정 성에 대한 고려를 별도로 언급하고 있는가, 그리고 정책대안 마련 시에 성별을 주요 변수로 사용하고 있는가와 관련되어 있음.

1) 성별이슈 파악 및 요구의 반영

- 성별 이슈가 반영되었는지 여부는 여성과 남성이 요구하는 교육수준이나 교육방법, 교육시기, 교육기간, 교육 분야 등의 차이를 확인했는지, 그리고 그 차이를 분석하여 정책기획에 반영하였는지와 관련됨.
- 우선, 5개 시 맞춤형 기술인력 교육사업의 프로그램은 모두 11개 분야에 해당되지만 대부분 남성 중심 직종에 한정되어 있어 실질적으로 여성의 교육 참여가 매우 제한적인 조건이며,⁸⁾ 일부 지역에서는 아예 여성 참여자가 전혀 없는 경우도 있었음. 이와 관련해서 해당 시의 담당공무원의 면담 결과, 맞춤형기술교육은 우선 기업의 인력수요 현황에 따라 훈련직종 수립 및 참여자 선정이 이루어지게 되므로, 여성인력에 대한 수요가 많지 않은 것이 가장 주요한 이유라고 할 수 있음.
- 맞춤형기술교육의 추진절차는 “시행지침 통보→교육대상자, 훈련기관 조사→지원금 지급약정 체결→구직신청→교육실시→훈련비 및 훈련수당 지급→관련업체 취업”의 순으로 이루어짐. 그러나 맞춤형기술교육사업을 시

8) 훈련직종은 네트워크/pc정비, 금형설계, 컴퓨터 자격증 취득, 전기기능사, 캐드/컴퓨터그래픽, 용접, 전자통신, 귀금속 가공, 자동차 정비, 보일러, 공조 냉동기계 등 모두 11개 직종임. 이중 여성 훈련생은 캐드/컴퓨터그래픽 분야와 귀금속 가공 분야에 대부분 집중되어 있음.

행하고 있는 5개 시 모두 교육대상자에 대한 조사를 수행하지 않음. 따라서 교육실시 이전에 여성과 남성 각각의 서로 다른 요구에 대한 파악이 이루어지지 않음. 다만, 교육기관에 따라서는 훈련생에 대한 관리방안의 일환으로 자체적인 설문조사를 실시하도록 계획서에 규정을 명시하고 있는 곳도 있음. 그러나 조사가 진행되었는지 그 결과에 대한 것을 분석하지는 못하였음.

- 일부 교육기관은 성별에 따른 차이와 여성의 특수성과 관련된 내용을 사업계획서에 포함하고 있는 곳도 있었음. 예를 들어 익산 애림직업전문학교의 [훈련실시 세부계획서] 상 훈련생 관리 및 중도탈락 방지 방안에는 총 12개 항목의 걸쳐서 훈련생 중도탈락 방지방안에 대해서 제시하고 있으며, 그 중에는 ‘주부 훈련생을 위한 유아방 개설’에 관한 항목이 포함되어 있음. 해당 항목은 아래와 같음.

- 훈련생 중도탈락 방지방안
 1. 분기별 훈련실적 분석 및 상담 및 고충처리 분석 후 보완책 마련
 2. 훈련생 선발시 설문조사, 면접을 통해 충분한 상담과 검토 후 선발
 3. 1개월 한번 이상의 1:1 면담을 통해 애로사항이나 교육만족도 확인
 -
 9. 주부훈련생을 위한 유아방 개설
 10. 장거리 통학생을 위한 통학버스 운행
 11. 경제적으로 어려운 교육생을 위한 근로 장학금 지급
 12. 각 층별 건의함 비치

- 반면, 군산의 경우는 훈련생 모집계획에서 오히려 여성에 대해서 불리한 언급을 하고 있음. [군산시 맞춤형 기술인력 교육기관 선정 및 훈련실시]에서는 훈련생 모집계획에 여성에 대한 별도의 언급을 하고 있는데 그 구체적 내용을 보면 다음과 같음.

- 훈련생 모집대상 : 관내 주소를 둔 18세~45세 이하의 미취업 남·여
- ※ 제외대상자 : 주부, 휴학생, 재학생(야간포함)

○ 맞춤형 기술인력 교육은 주로 20대 청년실업자를 위한 훈련프로그램이므로 사실상 주부가 거의 없지만, 군산의 경우는 연령대를 45세 이하로 조정했기 때문에 해당되는 여성의 경우에는 불리한 규정이 될 수 있음. 그러나 해당 시의 교육기관의 [훈련실시 세부계획서](군산종합직업전문학교)의 훈련생 선발계획에는 주부를 제외한다는 규정이 포함되어 있지 않아 시와 훈련기관이 서로 규정이 다른 경우도 있었음.

- 선발제외 대상
 1. 타 직업훈련에 참여중인 교육생 또는 중도탈락 후 3개월이 지나지 않은 교육생
 2. 취업을 위한 적극적 의사 없이 훈련수당을 목적으로 하는 교육생
 3. 훈련기간 중 취업이 예정되어 중도탈락이 예정되는 교육생
 4. 병역이 예정되는 교육생
 5. 기초능력 테스트와 면접 채점결과 현저히 낮은 득점을 보이는 교육생

○ 훈련생 모집과정에서 여성에 대한 이러한 언급은 정책과정에서 성차별적 요소들을 완화하기 보다는 오히려 일반여성의 정책 참여를 더욱 제한하는 결과를 가져올 수 있음.

○ 한편, 전주 고속인터넷디자인학원의 경우 입학원서에 신장을 기록하도록 하고 있음. 맞춤형 기술인력 교육사업이 취업과의 연계를 목적으로 하고 있다는 점을 볼 때 이같은 용모 관련 사항은 여성에게 불리한 차별적 요소가 될 수 있음(<그림4-1> 참조).

○ 대통령자문 빈부격차·차별시정위원회는 지난 2007년 12월 ‘용모와 나이를 중시하는 여성채용 관행 개선방안’을 노동부, 여성가족부 등 관계부처 합동으로 확정, 발표한 바 있음. 이에 정부는 외모위주의 채용관행의 개선에 상당히 적극적으로 나서고 있음.

- 그러나 현실은 아직도 공공기관의 80%, 민간기업의 85.4%가 차별을 초래할 수 있는 이 같은 정보를 입사지원서에 기재토록 하고 있으며, 실제로 용모를 면접 시 평가 항목에 반영하고 있는 경우도 상당함. 이러한 점들을 고려할 때 맞춤형 기술인력 교육사업의 궁극적인 목적이 취업을 통한 노동시장 진입이라고 할 때, 훈련기관의 입학원서에 신장을 기재토록 하는 것은 충분히 차별을 초래할 수 있는 항목임.

<그림4-1> 교육기관 입학원서 예

입학원서	
(수료후 취업, 교육상담, 통신회보를 받을 수 있도록 자세히 기록할 것)	
이메일	
성명	
신장	
주소	
학력	지망
경력	인턴
	네트
	P C
수료후의 희망	제 1 희망
	제 2 희망
자격 취득사항	
<p style="text-align: center;">서약서</p> <p>본인이 귀 학원에 입원함에 있어 원칙을 준수하고 명예와 기품을 손상하거나 학생의 학업상 지장을 초래하는 행동을 하지 않을 것은 물론 원칙에 의거 일정한 납입금은 일체반환을 요구하지 않고 학업에 충실할 것을 서약합니다.</p>	

- 해당 부서의 담당 공무원들이 교육기관을 방문하여 사업 시행에 대하여 확인할 때에는 이러한 사항을 점검하여 성인지적 관점이 반영될 수 있도록 지도·감독하고 양성평등한 정책집행이 될 수 있도록 해야 할 것임. 그러나 현실적으로 맞춤형 기술인력 교육사업이 진행되는 방식은 사실상 해당 시 단위가 실질적인 정책집행의 주체로서 사업현장에 적극적인 개입이 이루어지기 힘든 구조임.

2) 법령 및 계획과 지침의 양성평등 목표

- 사업이 근거하고 있는 법 조항에서 성별이슈가 고려되고 있는지를 살펴보면, 이 법에서 규정하고 있는 이른바 ‘청년미취업자’는 여성과 남성을 모두 포괄하는 성중립적(gender neutral) 의미로 사용되고 있으며, 전 조항에 걸쳐서 ‘청년미취업자’를 동질적인 집단으로 간주하는 경향이 큼. 뿐만 아니라 법안 전 조항에서 여성실업의 특수성에 대한 고려가 전혀 명시되어 있지 않으므로 관련법에는 성인지성이 반영되지 않고 있음.
- 다만, 「청년실업해소특별법」 제17조(군 복무중인 자에 대한 취업기회 부

여)에서는 오히려 남성에 대해서 별도의 언급을 하고 있음. 해당 조항에 의하면 “현역근무 중에 있는 청년의 제대 후 취업, 복직 등을 위하여 필요한 행정체제, 훈련체제, 예산지원체제 등 인프라를 구축할 수 있으며, 전역 3개월 전부터 병영 내에 취업교육, 특별휴가 등 원활한 사회복귀 또는 취업기회부여를 위한 특별조치 등을 취할 수 있다”고 명시되어 있어 청년 남성의 군복무로 인한 취업 지연을 최소화할 수 있도록 별도항목을 마련하고 있음.

- 한편, 「고용정책기본법」 제19조에 의하면 취업기회의 균등한 보장을 위하여 ‘직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등에 있어서 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 훈련생을 차별하여서는 안된다’고 성차별 등에 대한 별도 규정을 두고 있으며, 제21조에서는 국가 또는 지자체는 근로자의 원활한 이동 및 고용을 촉진하기 위하여 고령자, 장애인, 여성, 청소년의 고용촉진을 위한 시설을 설치할 수 있도록 되어 있어 여성직업훈련을 위한 제반시설의 설치에 대한 별도 규정을 두고 있음.
- 또한 「근로자직업능력개발법」 제3조에는 여성근로자에 대한 직업능력개발훈련을 중시하도록 규정되어 있어 여성의 직업훈련을 위한 별도의 규정을 찾아볼 수 있음. 그러나 제12조에서는 ‘국가는 실업자, 전업농어민과 그 가족, 여성가장, 북한이탈주민 등의 고용촉진 및 고용안정을 위하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다’고 명시하고 있어 훈련의 우선적용대상을 제한적으로 규정하고 있음.
- 사업 시행지침은 사업목적과 내용, 추진절차, 지원요건, 예산집행 등의 항목으로 이루어져 있음. 다만, 사업참여자들의 지원요건에서는 관내 주소를 둔 18세~29세 이하의 남녀로 규정하고 있으며, 취약집단에 대한 별도의 언급은 연소자를 우선적으로 선발한다는 규정이 있을 뿐 여성에 대한 별도의 규정이나 지침은 언급되고 있지 않음.

3) 정책대안 마련 시 성별고려

- 성별분리통계가 작성되어 있지는 않으나 지난 2005년부터 시행되고 있는 맞춤형 기술인력 교육 사업의 참여자의 남녀 성비를 비교하면 여성이 남성보다 월등히 낮음. 특히 관련법령 및 사업의 지침 등에서는 정책의 대상이 되는 ‘청년실업자’ 전체를 동일한 집단으로 간주하여 성별이 전혀 고려되지 않고 있음.
- 맞춤형 기술인력 교육사업은 훈련기관이 기업의 수요를 고려하여 이미 훈련직종과 내용 등 훈련계획을 수립하고 그에 따라 참가자를 선발하여 교육이 이루어지며, 해당 시는 훈련기관과 협약을 맺고, 훈련비와 훈련수당의 지급을 제외한 일체의 사업내용에 대해 위탁관리 하는 방식으로 진행됨. 맞춤형 기술인력 교육의 이 같은 삼중구조체계(사업계획은 도가 - 사업집행은 시가 - 실무교육은 시에서 훈련기관에 위탁)로 인하여 도나 시 지자체에서는 계획을 세우기가 힘들고, 해당 훈련기관의 직종확대 또는 훈련시설, 장비 등에 대해 사실상 지자체에서 해결할 수 있는 부분이 없음.
- 그러나 담당공무원의 면담 결과 담당공무원은 이같은 집행구조상의 문제를 해결하기 위한 적극적인 시도나 노력이 미흡한 것으로 조사되었음. 특히 현재 훈련 중인 훈련생 또는 훈련대상자들을 상대로 지속적인 만족도나 수요조사를 전혀 하지 않고 있는 상황이어서, 취업에 있어서 취약계층에 속하는 이들의 요구가 반영될 수 있는 구조가 전혀 없으며, 담당공무원이 성별차이를 반영하여 사업을 계획하거나 진행할 수 있는 여지가 많지 않음. 따라서 정책담당자가 파악하지 못하는 훈련생의 요구가 있는지 혹은 다양한 수요를 수용할 만한 구조가 없기 때문에 수요자체가 생겨나지 않은 것은 아닌지 정책대안 마련에 앞서서 충분한 조사가 필요한 부분이라고 여겨짐.
- 단, 5개 시 가운데 오직 전주시의 경우에만 2007년 사업에 대한 평가 결과, 훈련직종이 남성 위주로만 수립되어 있는 점이 고려되어 2008년 여성

을 고려한 새로운 직종을 추가하였음. 그리고 실제 캐드/컴퓨터그래픽 과정은 총 인원 20명 중 본 연구를 위한 설문조사에서 조사된 15명 중 여성이 9명, 남성이 6명으로 여성이 가장 많이 참여한 훈련 직종으로 나타남.

<표 4-1> 전주시 맞춤형 기술인력 교육기관별 훈련 직종

2007년	2008년
3개 직종	4개 직종
전자통신 (전북전자통신학원) 네트워크 (고속인터넷디자인학원) 배관 (한국배관기술학교) -	전자통신 (전북전자통신학원) 네트워크 (고속인터넷디자인학원) 배관 (한국배관기술학교) 캐드/컴퓨터그래픽(전북중앙직업전문학교) 신규

- 그러나 여성참여에 대한 별도의 고려에 대해서 담당공무원들의 태도는 대체로 기업수요 및 취업의 어려움 등을 이유로 부정적이었음. 따라서 사업 기획과 진행에 있어서 성별을 고려한 전략의 필요성을 인식하지 못하고 있음을 알 수 있음.
- 취업에 있어서 성별 요구의 차이가 있을 수 있으나, 사업계획에 반영되고 있지 않음. 지난 2006년 전라북도 미취업 여성의 경제활동 욕구조사 및 참여방안 연구(전북발전연구원)의 일환으로 고용안정센터의 구직등록자 및 직업훈련기관 수강자들을 대상으로 취업에 대한 여성의 욕구를 파악한 조사를 실시, 정책입안 과정에 반영되어 효능성이 높게 평가된 바 있음. 그러나 이러한 조사연구가 지속적으로 진행되지 못함.
- 한편, 전라북도의 청년실업대책 추진실적 보고서(2008년 6월 기준)에 따르면 각 사업별 실적과 함께 향후 추진계획을 서술하고 있으며, 맞춤형 기술인력 교육사업을 비롯한 모든 사업에서 사업참가자에 대한 인력관리를 통한 후속적 대안 마련을 제시하고 있음. 그러나 성별은 주요한 변수로서 고려되고 있지 않음.

2. 정책결정 과정의 양성평등 참여

- 정책이 남성과 여성 모두에게 균등한 영향을 미칠 것이라는 가정이 반박될 수 있는 것은 정책입안자 및 집행자의 의지가 정책에 반영되고 있기 때문이다. 따라서 의사결정과정에서 여성과 남성이 동등하게 참여하고 있는가 하는 것은 사업의 내용과 진행에 성인지성을 담보할 수 있는 중요한 요소가 될 수 있음.
- 때문에 유엔은 이미 1990년대부터 성인지 정책을 위해서는 위원회에 여성 비율을 일정하게 확보할 것을 권고하고 있으며, [여성정책기본계획]에 따르면 2008년 여성위원 비율의 목표율을 40%로 설정하고 있음. 본 연구에서는 맞춤형기술인력 교육사업을 비롯한 취업관련 업무를 직접 추진하거나 혹은 자문을 담당하고 있는 인적자원 구성을 검토해 보았음.

1) 맞춤형기술인력 교육사업 담당공무원 성별비율

- 맞춤형기술인력 교육사업은 전라북도가 기본 추진계획을 수립하고 14개 시군 가운데 5개 시의 해당부서에 의해서 실천되고 있음. 먼저 맞춤형 기술인력 교육사업의 소관부서 및 연관부서 공무원 구성을 볼 필요가 있음.
- 맞춤형 기술인력 교육사업을 담당하고 있는 소관부서는 일자리창출과이며 투자유치국에 위치함. 투자유치국의 총 4개 과(민생경제과, 투자유치과, 기업지원과, 일자리창출과) 중 본 연구에서는 취업 및 일자리창출, 그리고 중소기업 지원과 관련하여 일자리창출과와 기업지원과 2개 과를 대상으로 성별구성을 알아보았음.
- 다음의 <표4-2>를 보면 총 37명 중 여성은 10명으로 전체의 27.0%이고 남성이 73.9%로 남성이 절대다수임. 특히 4-6급에는 여성이 한 명도 없으며, 8급 이하에는 남성이 2명밖에 없어서 여성은 주로 하위직급에 많이 있음을 알 수 있음.

<표 4-2> 전라북도청 취업 및 기업지원 관련 부서 공무원 급별 성별 구성

(단위: 명)

구분	4급	5급	6급	7급	8급	계약직나호(8급 상당)	전 체
여성	-	-	-	5	-	5	10
남성	2	8	11	4	2	-	27
합계	2	8	11	9	2	5	37

- 맞춤형 기술인력 교육사업은 실질적으로 시 단위에 많은 부분 위임된 형태로 이루어지고 있으므로 시 단위의 담당공무원의 성별비율을 살펴보았음. 맞춤형 기술인력 교육사업은 전라북도의 5개 시에 한하여 실시되고 있으나, 맞춤형 기술인력 교육사업을 비롯한 취업 관련 업무 전반에 대한 정책결정 및 집행의 성별 관련성 여부를 파악하기 위하여 14개 시군 전체의 일자리창출 및 취업관련 업무 담당 공무원들의 성별, 직급별 구성을 알아보았음.
- 다음 <표4-3>에서 보면, 14개 시·군 취업관련 부서의 담당공무원 총 85명 가운데 여성의 비율은 24명으로 28.2%이며, 담당 계장이 4명이고 과장은 한명도 없음. 반면 총 85명 가운데 남성은 61명으로 71.7%에 이룸. 특히 남성 61명 중에서 68.8%에 해당하는 46명이 계장 및 과장임. 다시 말하면 업무의 책임 및 총괄 지위에 있는 남성공무원은 68.8%로 여성공무원 16.6%에 비하여 월등히 많은 수를 점하고 있음

<표 4-3> 전라북도 및 시군 취업 관련 담당공무원 직급별 성별구성

(단위: 명)

직 급	여 성	남 성	전 체
담당	20	19	39
계장	4	19	23
과장	-	23	23
합계	24	61	85

- 이상과 같이 담당공무원의 성별구성을 보면 여성은 남성에 비해 하위직급에 종사하는 경우가 많으므로 의사결정과정에 직접 참여하기보다는 정책을 추진하는 실무조직에 종사하는 경향이 있음. 따라서 정책의 방향이나

내용의 결정에서 여성 의사의 반영이 최소화 혹은 배제되어 남성중심적 시각에서 설정될 가능성이 큼.

2) 자문위원회 구성 및 운영

- 맞춤형기술인력 교육사업의 자문, 심의, 의결 및 집행을 위한 별도의 위원회는 구성되어 있지 않음. 다만, 「고용정책기본법」 제6조(고용정책심의회) 및 동법 시행령 제12조(지방고용심의회)에 의거하여 「전라북도 지방고용심의회」를 설치, 운영하고 있으며, 여기서 시·도의 고용촉진, 직업능력개발 및 실업대책에 관한 중요사항을 비롯 고용문제와 관련한 종합적인 사항들을 심의함.
- 지방고용심의회 위원의 구성은 위원장 1인을 포함한 20인 이내의 위원으로 구성되며, 당연직은 도지사, 위촉직은 ‘근로자 대표 및 사업주 대표, 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 및 관계공무원’ 등으로 구성됨. 전라북도의 고용심의회 구성은 <표4-4>와 같이 위원장(도지사) 1인과 위촉직 위원 15명을 포함 총16명으로 구성되어 있음.
- 전체 위원의 성별비율은 불균형이 매우 심한데 남성위원이 15명으로 전체위원의 93.7%를 차지하고 여성위원은 1명으로 비율이 6.3%에 불과하여 남성위원이 절대다수를 차지하고 있음. 따라서 여성가족부가 설정하고 있는 목표율 40%에 크게 미달하고 있음⁹⁾.
- 그렇지만 전라북도를 비롯하여 5개 시군의 담당공무원 및 소관부서를 방문·면접해본 결과 실제 시에서의 사업수행과정에서 집행과 관련된 결정사항들은 대체로 해당 부서의 결재라인을 통해서 자체적으로 이루어지는 경우가 많았음.

9) [2007년도 정부 내 각종 위원회 여성참여 현황 및 향후추진계획](2008년 1월, 여성가족부)에 수록된 ‘광역자치단체 여성참여 현황’을 보면, 전라북도는 2006년 39.0%(전국평균 36.0%), 2007년 41.6%(전국평균 37.0%)로 2.6% 증가하면서 2년 연속 여성참여율 전국 최고 수준인 것으로 나타났음. 이렇게 볼 때 여성위원 참여율은 해당 분야별로 편차가 매우 심하다는 것을 알 수 있음. 더불어 여성위원이 많아진다고 해서 위원회의 내실을 자동적으로 보장해주는 것은 아니므로 성인지적 정책관점의 확보와 여성위원의 비율확대가 동시에 병행되어야 함.

<표 4-4> 전라북도 지방고용심의회 구성

(단위: 명)

설치근거	기능	위원수				
		계	당연직		위촉직	
			남	여	남	여
고용정책기본법	심의	16	1	0	14	1

3. 예산 편성의 양성평등성

- 예산편성의 양성평등성 문제는 정책입안 단계에서 예산편성 시에 성별인원과 성별 정책요구에 따라서 예산이 책정되었는지, 또 수혜도가 낮은 집단을 대상으로 형평성을 증진시킬 수 있도록 별도의 예산이 편성되어 있는지와 관련됨.
- 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업의 예산은 총 7억2천만(도비와 시군비 각각 3억6천만 원) 원으로 예산집행은 해당 시와 훈련기관 간에 협약을 체결한 후 훈련기관에서 당월 교육실시 확인서를 첨부하여 지원금을 청구하면 훈련기관에 훈련비를, 훈련생에게는 훈련수당을 지급하는 방식임. 따라서 성별을 고려한 예산책정은 없었음. 예산편성에 있어 수혜가 낮은 집단을 고려해야 한다는 규정이나 지침이 없기 때문에 맞춤형 기술인력 교육사업 전체의 사업량에 따른 예산 총액만 수립이 되어 그 범위에서 사업 참여자를 선발, 훈련, 예산집행의 순으로 시행되고 있음. 이는 여성과 직접적으로 관련된 사업을 제외하고 대부분의 사업의 예산편성에서 거의 동일하게 나타나는 현상임.
- 다음 <표4-5>에서 2008년 전라북도 맞춤형 기술인력 교육사업의 추진실적을 살펴보면, 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업에 참여한 사람은 8월 현재 184명임. 그러나 이에 대한 성별분리통계가 정책수립단계에서 생산되지 못하였으므로 성별 인원 및 성별에 따른 정책적 요구를 고려한 예산편성이 이뤄지지 못하고 성별과 무관하게 예산지원의 기준만 설정되었음. 훈련생에게 지급되는 훈련수당과 훈련기관에 지급되는 훈련비가 각각 월 30만원씩 6개월, 1인당 3백 60만원씩 지원되는 방식임.

<표 4-5> 맞춤형 기술인력 교육사업 추진실적 현황(2008.8)

(단위: 백만 원)

시군	총사업비			집행액			집행잔액			목표인원	현재교육인원	중도탈락
	합계	08년		합계	08년		합계	08년				
		도비	시군비		도비	시군비		도비	시군비			
합계	720	360	360	302	151	151	418	209	209	200	184	16
전주	216	108	108	106	53	53	110	55	55	60	59	1
군산	180	90	90	80	40	40	100	50	50	50	49	1
익산	180	90	90	10	5	5	170	85	85	50	38	12
정읍	72	36	36	58	29	29	14	7	7	20	18	2
김제	72	36	36	48	24	24	24	12	12	20	20	

- 그렇지만 본 연구에서는 맞춤형 기술인력 교육사업의 정책집행 과정에 대한 분석을 수행하기 위하여 정책수혜자인 현재 훈련생들의 사업 참여 만족도를 전수조사 하여 사업참여자들의 성별통계를 얻을 수 있었음. 사업 목표인원 200명에서 중도탈락자 16명을 제외한 184명을 모집단으로 하여 전수조사를 실시하여, 조사기간 동안 연락이 닿지 않았던 9명을 제외하고 175명에 대해 조사하였음.
- 다음 <표4-6>에서 성별비율을 보면 남성이 148명으로 84.6%를 차지하고 여성은 27명으로 15.4%에 불과하여 남성이 여성에 비해 5배 이상이나 많음. 이런 결과만을 고려하여 맞춤형 기술인력 교육사업을 평가할 경우 남성이 여성에 비해서 절대다수가 참여하고 있기 때문에 남성의 수혜가 훨씬 높으므로 향후에는 여성이 보다 많이 참여할 수 있도록 별도 예산을 산정하는 것이 바람직하다고 할 수 있음. 이러한 결과는 교육 종료 후 취업에 이른 후까지 조사를 한다면 취업률에서도 차이가 있을 것이며, 한번 취업 한 이후 취업의 지속성 역시도 남성이 더 높을 것으로 짐작되므로 남성의 수혜도는 더 높아져서 여성과의 격차가 더 벌어질 것이라 판단됨. 따라서 이에 대한 특별한 예산 편성 및 지원이 필요하다고 판단됨.

<표 4-6> 2008 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자 성별비율

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
시	전주	11 (40.7)	38 (25.7)	49 (28.0)
	익산	12 (44.4)	29 (19.6)	41 (23.4)
	군산	0 (0.0)	51 (34.5)	51 (29.1)
	정읍	4 (14.8)	10 (6.8)	14 (8.0)
	김제	0 (0.0)	20 (13.5)	20 (11.4)
전체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)

- 한편, 성인지적 예산의 편성은 「여성발전기본법」에 명시되어 있으며, 지난 2006년에는 「국가재정법」의 개정에 의해 2010년 예산안부터는 성인지 예산서와 결산서의 제출을 의무화하도록 하고 있다. 하지만 지방재정법에는 성인지 예산제도에 대한 규정이 아직까지 만들어지지 않아 이는 절반의 제도에 머무를 가능성이 있음. 사실상 양성평등은 지방정부 차원에서 실천될 때 보다 구체적으로 이루어질 수 있으므로 「국가재정법」의 개정으로 지방재정법 관련 규정을 추가 하거나 별도의 ‘성인지 예산 조례’와 같은 법적 근거를 만드는 등의 검토가 시급히 필요함.

제 3 절 정책집행 단계

1. 정책서비스 전달 방식의 양성평등

- 정책집행단계에서 주요하게 고려해야 하는 첫 번째 단계는 정책서비스에 대한 정보가 참여 대상자들에게 얼마나 균등하게 잘 전달되고 있는가 하는 것과 관련됨. 즉 성별에 따라서 진행되는 정책에 접근하는 데에 격차가 존재하지는 않는가 하는 것을 점검하는 것을 의미함.
- 우선, 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업이 해당되는 모든 사람에게 전달이 잘 되었는지 평가하도록 하였는데 그 결과는 <표4-7>에서 보는 바와 같음. 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 정보가 모두에게 균등하게 전달되었다는 평가는 43.4%로 과반수가 못됨. 그리고 모르겠다라는 응답이 35.4%로 상당히 높게 나타났고 정보가 균등하게 전달되지 않았다는 평가가 사업 참여자의 21.1%임. 정보가 균등하게 전달되었는지 대해서 성별에 따라 서로 다르게 평가하고 있는지 비교해 보면 남성에 비해서 여성이 정보전달이 균등하게 되었다는 평가가 더 높고, 남성은 그렇지 않다는 응답이 더 높았으나 그 차이가 유의미 하지 않은 것으로 나타남.

<표 4-7> 정보전달 균등성 평가

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
정보전달 균등성	그렇지 않다	4 (14.8)	33 (22.3)	37 (21.1)
	그렇다	14 (51.9)	62 (41.9)	76 (43.4)
	모르겠다	9 (33.3)	53 (35.8)	62 (35.4)
		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)

$\chi^2=1.16, p>.05$

- 맞춤형 기술인력 교육사업과 같은 직업능력개발훈련은 훈련기관의 교육방식과 내용 및 관련서비스의 제공여부가 정책서비스에 중대한 영향을 미치게 됨. 따라서 훈련생들이 어떤 직종의 프로그램에 많이 참여하고 있는지

를 살펴보았음. 그 결과는 <표4-8>과 같음.

<표 4-8> 맞춤형 기술인력 교육사업 훈련 프로그램

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
교육 프로그램	네트워크 운영관리(pc정비)	3 (11.1)	11 (7.4)	14 (8.0)
	금형설계	0 (.0)	16 (10.8)	16 (9.1)
	컴퓨터(자격증 취득)	4 (14.8)	4 (2.7)	8 (4.6)
	전기기능사	0 (.0)	6 (4.1)	6 (3.4)
	제품응용모델링	6 (22.2)	6 (4.1)	12 (6.9)
	용접	0 (.0)	69 (46.6)	69 (39.4)
	전자통신	2 (7.4)	7 (4.7)	9 (5.1)
	귀금속 가공	12 (44.4)	6 (4.1)	18 (10.3)
	자동차 정비	0 (.0)	5 (3.4)	5 (2.9)
	보일러	0 (.0)	9 (6.1)	9 (5.1)
	공조 냉동기계	0 (.0)	9 (6.1)	9 (5.1)
전체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)

$\chi^2=76.03, p<.001$

- 훈련생들이 교육받고 있는 프로그램의 직종을 보면 성별에 따라 차이가 두드러짐. 여성들은 귀금속 가공 과정에 44.4%로 가장 많이 참여하고 그 다음으로 제품응용모델링이 22.2%, 컴퓨터(자격증 취득) 14.8% 등의 순이고 반면에 남성들은 용접에 가장 많이 참여하고(46.6%) 그 다음으로 금형설계(10.8%), 네트워크 운영관리(7.4%) 등의 순으로 나타남. 여성들이 가장 많이 참여하는 귀금속 가공에 참여하는 남성은 4.1%에 불과하며, 남성들이 가장 많이 참여하는 용접에는 여성참여자도 단 한명도 없음. 특히 눈에 띄는 것은 남성들은 상대적으로 전체 프로그램에 골고루 분포되어 있는 반면, 여성의 경우는 총 11개 훈련직종 가운데 5개 프로그램에만 집중되어 있음. 따라서 맞춤형 기술인력 교육의 훈련프로그램의 선택의 폭이 특히 여성들에게 넓지 않았음을 알 수 있게 해줌.

2. 정책 홍보방식의 양성평등성

- 정책 홍보방식의 양성평등 문제는 정책에 대한 홍보가 수혜자들에게 전달 될 때 홍보방식에 따라 정책서비스의 성별접근성에 차이가 존재하는지 검토해 보고자 함.

1) 맞춤형 기술인력 교육사업의 주요 홍보방식

- 맞춤형 기술인력 교육사업의 홍보는 주로 케이블 방송, 지역신문, 현수막, 인터넷, 관공서의 매체 등을 통해 이루어지고 있음. 그러나 정책담당공무원이나 훈련기관에서는 특별히 홍보방식에 따라서 성별인지도가 다를 것이라고 생각하지 않았으며, 차이가 있다면 그것은 주로 개인적인 요소로서 파악하고 있었음.
- 본 연구에서는 남성과 여성이 기본적으로 홍보매체 접근성이 다르기 때문에 분리해서 사고할 필요가 있다는 관점을 취하고자 함. 예를 들어 구청이나 동사무소 등의 공적 경로와 사적 네트워크 등에 있어서 남성과 여성의 접근성에 차이가 있을 것으로 판단됨. 따라서 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 홍보가 어떤 방법으로 이루어지고 있는지, 훈련참여자의 입장에서 어떤 정보를 통해 맞춤형기술인력 교육사업에 참여하게 되었는지, 과정상 어려움은 없었는지, 그리고 참여자의 성별에 따라 어떤 차이가 있는지 검토하고자 함.
- 전라북도 맞춤형 기술인력 교육사업을 시행중인 5개 시군의 사업계획서 및 해당 시와 협약체결, 직접 교육을 담당하고 있는 훈련기관의 사업계획서에서 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 홍보계획으로 제시된 것을 모두 정리한 결과 아래 <표4-9>와 같음.
- 표를 보면, 사업에 대한 홍보활동은 전적으로 교육을 직접 담당하고 있는 훈련기관에 의해서 이루어지고 있다고 해도 과언이 아님. 훈련 기관에서 시에 제출한 사업계획서는 홍보 등을 통한 교육생 모집 방안을 비롯 교육

의 내용과 장비 및 시설 수준, 학교 현황 등을 포함하고 있음. 그에 반해 시 단위에서는 동사무소, 통반장을 통해 공지하거나 시홈페이지에 공고하는 것 이외에 별다른 홍보활동이 없었던 것으로 판단됨.

- 5개 시 중에서 유일하게 김제시의 경우, 시장의 직접 지시사항에 따라 맞춤형 기술인력 교육사업의 홍보계획을 별도로 마련하고, 그에 따라 홍보 활동을 진행한 바 있음. 그리고 훈련기관에서는 지역생활정보지 광고와 다양한 방식으로 전단지 배포 두 가지 방법을 가장 많이 사용하였음.

<표 4-9> 맞춤형 기술인력 교육사업 홍보방법

	시	훈련기관
전주	시 홈페이지, 통반장	생활정보지광고, 홍보물제작, 홈페이지, 취업사이트,
익산	시 홈페이지, 통반장	지역생활정보지광고, 전단지, 현수막, 인터넷, 플랑카드, 수료생 및 취업자홍보, 유관기관 전단지 배포(고용지원센터 등), 일간지광고, 아파트전단지, 노동사무소 구직등록자안 내 전단지, 홈페이지(취업사이트, 인근대학게시판), 이메일 발송, 상담원배치
군산	시 홈페이지, 동사무소	유관기관 홈페이지(전북인력개발원, 지역상공회의소, 노동부구직사이트 등), 노동부 구직등록자 및 실업자대상 홍보물, 기업연합회 통한 홍보, 구직사이트 배너광고, 현수막, 대학 및 시군관할 도서관 방문홍보, 수료생 통한 추천, 거리홍보, DM발송, 산업인력공단 시험당일 현장홍보, 팸플릿, 영상홍보
정읍	시 홈페이지, 읍면동에 공지	지역신문, 일간지광고, 유인물 및 팸플릿, 홈페이지, 중소기업 우편/FAX, 관내대학, 고용안정센터
김제	시장지시사항으로 홍보계획 수립-지역신문 및 매체에 보도자료(7개신문사), 김제소식지 홍보, 지평선축제 홍보, 플래카드, 통반장	-

2) 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자의 홍보 인식

- 본 연구에서는 홍보 방식에 따라 정책서비스에 대한 성별 인지도가 다른지 알아보기 위하여 어떻게 교육에 참여하게 되었는지 정보습득 경로를 분석하였음. 그 결과는 다음 <표4-10>과 같음.

- 먼저 전체 응답자 가운데 포스터나 플랑카드 등 훈련기관의 홍보물을 통해서 교육에 참여했다는 응답자가 36.6%로 가장 높고, 그 다음 가족, 친지나 이웃, 동료 등의 소개로 참여하게 되었다는 응답자가 31.4%, 신문이나 방송 등 언론매체를 통해서 참여하게 되었다는 응답자가 25.7%로 나타남. 그 외에 노동부, 고용안정센터 등의 소개 및 기존에 유사한 훈련 경험이 2.3%로 나타났음. 이를 다시 분류해 보자면 관공서, 옥외 광고물, 언론매체 등 공적 홍보매체나 시설을 통한 접근이 65.7%에 이르는 반면 기존의 경험이나 가족 친지 소개 같은 비공식적 경로를 통한 접근이 33.7%로 공적 경로를 통한 접근이 2배 정도 높게 나타남.

<표 4-10> 맞춤형 기술인력 교육사업 정보 접근 경로

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
정보습득 경로	훈련기관 홍보물 통해 (포스터, 프랭카드)	10 (37.0)	54 (36.5)	64 (36.6)
	노동부지방사무소, 고용안정센터 등의 소개	0 (0.0)	4 (2.7)	4 (2.3)
	신문이나 방송 등 언론매체를 통해서	8 (29.6)	37 (25.0)	45 (25.7)
	시청홈페이지를 통해서	0 (0.0)	2 (1.4)	2 (1.1)
	가족, 친지나 이웃, 선후배 동료 등의 소개	8 (29.6)	47 (31.8)	55 (31.4)
	기존에 유사한 훈련을 받아본 경험 있어서	1 (3.7)	3 (2.0)	4 (2.3)
	기타	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.6)
전체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)

$\chi^2=1.78, p>.05$

- 그렇다면 앞의 <표4-9>에서 살펴본 바에 의하면 시 담당공무원들이 주되게 사용한 홍보방법인 시 홈페이지를 통한 공지나 동사무소 통반장을 통한 홍보방법은 사업 참여자들이 밝히고 있는 방법과는 큰 차이가 있음. 사업 참여자들 중 시 홈페이지를 통해 정보를 습득했다는 경우는 전체 응답자의 1.1%에 불과함. 물론 가족, 친지, 이웃이 구체적으로 누구인지 알 수 없으므로 통반장이 이웃에 포함되었을 수도 있으므로 있지만 확인할 수 없음. 따라서 실질적인 정책홍보는 훈련기관에 의해서 이루어지고 있는 셈임.

- 그런데 이러한 부분들은 정책 홍보에 있어서 양성평등을 추구하는데 걸림돌로 작용할 가능성이 있음. 즉, 홍보방식에 따라서 정책에 대한 성별 인지도 및 매체접근성이 다를 수 있으므로, 성별을 고려한 차별적인 홍보방식이 모색되어야 하지만 훈련기관의 기관장들의 경우 이러한 성인지성이 반영된 사업계획을 세우기 어렵기 때문임.
- 한편, 맞춤형 기술인력 교육사업에 참여하게 된 정보접근 경로와 관련하여 남성과 여성은 매체접근성이 다르다고 알려진 것이 일반적임. 그러나 위의 <표4-10>에서 나타난 남녀간의 차이는 유의미하지 않음. 아마도 그 이유 중 한 가지는 맞춤형 기술인력 교육사업이 청년일자리창출 사업의 일환으로 진행되므로 참여자 대부분이 20대로 연령대가 집중되어 있기 때문에 성별 차이가 유의미하지 않을 가능성이 큼.

제 4 절 정책평가 단계

1. 정책수혜의 양성평등성

1) 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업 실적

- 평가단계에서는 우선적으로 정책의 수혜가 성별로 형평하게 나타나는가에 대해서 살펴볼 필요가 있음. 그러나 앞서서도 이미 살펴본 바처럼 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업 실적은 사업량을 기준으로 예산 대비 집행액을 산정한 것이 전부여서 구체적인 현황을 파악하기 어려울 뿐만 아니라 전라북도 차원의 총괄적 자료의 미비로 5개 시 단위의 비교분석 또한 어려움.
- 먼저 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 실적을 평가해 보았음. <표4-11>에서는 5개 시의 사업 자료의 검토 및 담당자와의 면담을 기초로 연구자가 사업실적을 재정리한 것임.

<표 4-11> 2008년 맞춤형 기술인력 교육 사업 실적현황(2008.9)

(단위: 명, %)

			위탁인원			중도 탈락	수료 ¹⁰⁾ 예정	2007 취업률
			여	남	합			
전주	전북중앙직업전문학교	캐드/컴퓨터그래픽	9	6	15	*	*	신규
	한국배관기술학원	배관/용접	0	17	17	*	*	10(55.5)
	한국전자통신학원	전자통신	3	8	11	*	*	10(50.0)
	고속인터넷학원	네트워크/pc	2	15	17	*	*	13(65.0)
전체			14	46	60	1	59	
익산	애림직업전문학교	귀금속가공	14	6	20	2	18	(69.0)
	한신공과전문학교	공조냉동기계	0	10	10	1	9	(40.0)
	동아기술전문학교	산업설비	0	10	10	5	5	(35.0)
	대영직업전문학교	자동차정비	0	10	10	4	6	(39.0)
전체			14	36	50	12	38	
군산	군산종합직업전문학교	용접	0	35	35	-	35	35(100.0)
	전북인력개발원	용접	0	15	15	+1	16	16(100.0)
전체			0	50	50	-	51	
정읍	정안공과기술학원	보일러시공/전기	0	8	8	1	7	7(87.5)
	문경컴퓨터학원	컴퓨터(사무자동화)	2	4	6	1	5	4(100.0)
	종로직업전문학교	인터넷사무정보	4	2	6	-	6	8(50.0)
전체			6	14	20	2	18	
김제	김제폴리텍V대학	특수용접	0	20	20	-	20	*
총 합			34	166	200	15	185	

* 확인 안됨, - 없음 +중원

주) 성별분리통계 및 지역총괄자료 미비로 인하여 이 실적현황은 해당 시 담당부서의 면담과 자료협조를 기초로 하여 연구자가 작성한 자료임. 따라서 자료생성 시점은 면담과 조사가 이루어진 2008년 9월로 되어있지만 각 시의 자료시점의 차이가 있을 수 있어 1~2명 정도의 차이가 있을 수 있음.

- 2008년 전라북도 맞춤형 기술인력 교육사업은 목표인원 200명은 5개 시의 총 14개 기관에서 위탁교육이 이루어짐. 그 중 정읍의 3개 기관만이 2008년 9월 중 훈련이 종료되었고, 나머지 4개 시의 훈련기관은 2008년 10월 중에 훈련이 종료될 예정임. 따라서 위의 표에서는 초기 위탁인원과 본 연구를 위한 자료조사 시점인 2008년 9월 중순까지 중도탈락 인원을 제외하

10) 5개 시 가운데 정읍을 제외한 4개 시 기관은 2008년 10월~11월 중에 훈련이 종료됨. 정읍은 2008년 9월에 훈련이 종료되어 2008년 9월 기준 4명이 취업한 상태임.

고 나머지 현 인원을 수료예정 인원으로 산정하였음. 이렇게 볼 때 예상수료율은 92.5%이고 중도탈락자 15명으로 7.5%의 탈락률을 기록하였음.

- 예상수료율이 가장 낮은 곳은 익산시로, 중도탈락률이 24.0%에 이르러 매우 높은 편임. 중도탈락의 사유는 크게 두 가지 종류인데, 하나는 훈련 종료 이전에 취업이 된 경우와 일신상의 사유 두 가지 임. 다만, 앞의 실적현황표를 작성할 때 최초 위탁인원만 성별분리가 가능했고, 차후에 발생한 중도탈락자 및 각각의 사유에 대한 성별분리통계가 작성되지 않아 정책수혜의 양성평등성을 제대로 비교할 수 없었음. 그렇지만 취업으로 인한 중도탈락이 7명, 일신상 사유로 인한 탈락이 5명으로 조기취업이 상대적으로 많았음.
- 한편, 여성 훈련자의 경우를 살펴보면, 전체 프로그램의 훈련직종에 고르게 분포하고 있는 것이 아니라 일부 직종에 한정되어 있음. 전체 훈련 직종 가운데 여성이 참여하고 있는 훈련 직종은 6가지로 전체 훈련직종의 절반에도 못 미치며, 그나마도 다수의 여성들이 참여하고 있는 프로그램은 귀금속 가공, 캐드/컴퓨터그래픽, 인터넷사무정보 3가지 정도에 불과함. 이는 여성실업자의 참여가 구조적으로 막혀있는 것은 아니지만, 실제 훈련 프로그램의 운영이 여성들의 참여를 현실적으로 제한하고 있는 셈이 됨.
- 전체 훈련 프로그램 중에서 여성훈련자의 관심분야가 고려된 프로그램은 귀금속 가공과 캐드/컴퓨터그래픽 정도가 전부이므로 여성에 대한 고려가 거의 없었던 사업이라고 해도 과언이 아닐 정도임. 다만, 모범적인 사례라면 전주의 캐드/컴퓨터그래픽 과정인데, 전주시 사업 담당공무원의 면담결과에 의하면, 2007년에는 설치되지 않았던 프로그램이었으나 2007년 사업을 마친 후 훈련프로그램이 남성중심적인 직무교육에 치우쳐 있어서 여성의 참여가 제한적이라는 담당자의 평가에 따라 2008년 올해 여성참여자의 관심을 고려하여 설치했다고 함.
- 맞춤형 기술인력 교육은 실업대책의 일환으로 본래 실업자라는 사회취약

계층을 대상으로 하는 정책이기 때문에 사회취약계층에 여성이 많이 분포되어 있는 현실이 반영되어 있다고 볼 수 있음. 결국 사업 참여자들이 맞춤형 기술인력 교육사업을 통해 기대하는 결과는 노동시장으로의 진입, 곧 취업이라고 할 수 있으므로 전주시의 사례와 같이 성인지적인 관점이 반영된 여성을 특별히 고려한 취업정책이 모색될 필요가 있음.

2) 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자 만족도

- 본 연구는 정책수혜의 양성평등성에 대한 평가를 수행하기 위해 사업 참여자들이 교육의 내용에 어느 정도 만족하고 있는지 만족도 조사를 수행하였음. 교육 프로그램과 관련하여 총 10개의 만족도 문항에 대해서 응답하도록 한 후 교육의 내용에 대한 것과 교육기관 및 강사에 대한 것으로 표를 구분하였음.
- 우선, <표4-12>에서는 교육내용에 대해서 각각의 항목별로 만족도를 평가한 것임. 전반적으로 모든 항목에서 과반 수 이상이 만족스러운 평가를 하고 있음. 특히 그중에서 강사의 전문적인 수준에 대해서는 만족한다는 응답률이 86.8%로 모든 항목들 가운데 만족한다는 응답률이 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘교육내용이 이해하기에 적절했다’는 항목에 대해서 만족스럽게 생각하는 비율이 가장 높았고(85.1%), ‘현장에서 바로 활용 가능한 실습위주의 내용 이었다’에 대해서도 만족스럽다는 비율이 높게 나타남(83.9%).
- 그 외에 장비와 시설의 적절성에 대해서 만족한다는 응답률이 77.6%, 현장실습의 충분성에 만족한다는 응답률 76.0%, 교육기관 상담의 도움에 대해서 만족한다는 응답률은 71.5% 등으로 나타났음.
- 항목들 가운데 유일하게 만족스럽다는 응답비율이 과반 수를 넘지 못한 것은 ‘여성을 위한 특화된 교육’에 대한 평가로, 만족스럽다는 응답은 40.2%에 불과한 것으로 나타났으며, 역시 불만족스럽다는 응답률도 22.3%로 다른 항목들에서의 응답률보다 훨씬 높게 나타났음. 만족스럽지

않다는 응답률은 ‘수강생의 요구가 반영된 프로그램으로 구성됐다’는 항목에서 23.5%로 가장 높게 나타나, 이 항목은 만족스럽다는 응답률에 있어서는 ‘여성을 위한 특화된 교육’ 다음으로 낮게 나타났음.

- 반면, 장비와 시설의 적절성에 대해서 만족스럽지 않다는 응답률은 8.6%, 교육기관의 상담이 도움이 됐는지의 여부에 대한 응답률은 5.2%, 그리고 강사의 전문성에 대해서 만족스럽지 않다는 응답률이 13.2%로 나타났음.
- 전반적으로 교육생들은 교육내용이 이해하기 적절하고 실습위주로 되어서 현장에서 바로 활용 가능한 내용이라고 생각하지만 강의에 수강생들의 요구가 잘 반영되지 않는다고 여겨지거나 여성만을 위한 특화된 교육내용이 없다는 점에 대해서는 다른 부분보다 약간 불만이 더 있는 것으로 평가되었음. 특히 수강생들 요구의 반영에 대한 것은 남성의 불만이, 여성을 위한 특화된 교육이 없다는 점에는 여성들의 불만이 상대적으로 약간 높게 나타남.

<표 4-12> 교육내용에 대한 만족도

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
실습위주의 교육	그렇지 않은편	1 (3.7)	2 (1.4)	3 (1.7)
	그저그렇다	3 (11.1)	22 (15.0)	25 (14.4)
	대체로 그런편	16 (59.3)	76 (51.7)	92 (52.9)
	매우 그렇다	7 (25.9)	47 (32.0)	54 (31.0)
	전 체	27 (100.0)	147 (100.0)	174 (100.0)
수강생 요구반영	그렇지 않은편	2 (7.7)	5 (3.4)	7 (4.0)
	그저그렇다	2 (7.7)	32 (21.6)	34 (19.5)
	대체로 그런편	10 (38.5)	72 (48.6)	82 (47.1)
	매우 그렇다	12 (46.2)	39 (26.4)	51 (29.3)
	전 체	26 (100.0)	148 (100.0)	174 (100.0)
현장실습 충분	전혀그렇지않다	0 (.0)	2 (1.4)	2 (1.1)
	그렇지 않은편	2 (7.4)	7 (4.7)	9 (5.1)
	그저그렇다	5 (18.5)	26 (17.6)	31 (17.7)
	대체로 그런편	10 (37.0)	69 (46.6)	79 (45.1)
	매우 그렇다	10 (37.0)	44 (29.7)	54 (30.9)
전 체	27 (100.0)	148(100.0)	175 (100.0)	
교육내용 이해	그렇지않은편	1 (3.7)	7 (4.8)	8 (4.6)
	그저그렇다	3 (11.1)	15 (10.2)	18 (10.3)
	대체로 그런편	13 (48.1)	68 (46.3)	81 (46.6)
	매우그렇다	10 (37.0)	57 (38.8)	67 (38.5)
	전 체	27 (100.0)	147 (100.0)	174 (100.0)
여성을 위한 특화된 교육	전혀그렇지않다	2 (7.4)	20 (14.6)	22 (13.4)
	그렇지 않은편	8 (29.6)	23 (16.8)	31 (18.9)
	그저그렇다	6 (22.2)	39 (28.5)	45 (27.4)
	대체로 그런편	4 (14.8)	39 (28.5)	43 (26.2)
	매우 그렇다	7 (25.9)	16 (11.7)	23 (14.0)
전 체	27 (100.0)	137 (100.0)	164 (100.0)	
오리엔테이션충분	전혀그렇지않다	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.6)
	그렇지 않은편	4 (14.8)	8 (5.4)	12 (6.9)
	그저그렇다	5 (18.5)	35 (23.6)	40 (22.9)
	대체로 그런편	9 (33.3)	61 (41.2)	70 (40.0)
	매우 그렇다	8 (29.6)	44 (29.7)	52 (29.7)
전 체	27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)	
취업에 도움	그렇지 않은편	3 (11.1)	4 (2.7)	7 (4.0)
	그저그렇다	5 (18.5)	22 (15.0)	27 (15.5)
	대체로 그런편	9 (33.3)	70 (47.6)	79 (45.4)
	매우 그렇다	10 (37.0)	51 (34.7)	61 (35.1)
	전 체	27 (100.0)	147 (100.0)	174 (100.0)
장비와 시설 적절성	전혀그렇지않다	1 (3.8)	1 (0.7)	2 (1.1)
	그렇지않은편	1 (3.8)	12 (8.1)	13 (7.5)
	그저그렇다	5 (19.2)	19 (12.8)	24 (13.8)
	대체로 그런편	9 (34.6)	65 (43.9)	74 (42.5)
	매우그렇다	10 (38.5)	51 (34.5)	61 (35.1)
전 체	26 (100.0)	148 (100.0)	174 (100.0)	
교육기관 상담의 도움	전혀그렇지않다	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.6)
	그렇지않은편	3 (11.1)	5 (3.4)	8 (4.6)
	그저그렇다	6 (22.2)	35 (23.6)	41 (23.4)
	대체로 그런편	9 (33.3)	66 (44.6)	75 (42.9)
	매우그렇다	8 (29.6)	42 (28.4)	50 (28.6)
전 체	27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)	
강사의 전문성	그렇지않은편	0 (0.0)	5 (3.4)	5 (2.9)
	그저그렇다	4 (14.8)	14 (9.5)	18 (10.3)
	대체로 그런편이다	11 (40.7)	54 (36.7)	65 (37.4)
	매우그렇다	12 (44.4)	74 (50.3)	86 (49.4)
	전 체	27 (100.0)	147 (100.0)	174 (100.0)

- 그렇다면, 응답자 전체로는 모든 항목에 대해서 만족수준이 상당히 높은 것으로 평가되었는데, 각 항목별 만족도 수준에서 성별에 따라 차이가 있는지 알아보았음. 분석방법으로는 남녀별 만족도 평균점수를 구하여 평균의 차이를 T-test를 이용하여 분석하였음.

<표 4-13> 교육내용 성별 만족도 차이

(단위: 명, %)

	여성	남성	t값	유의확률
실습위주의 교육	4.07 (0.73)	4.14 (0.71)	-0.46	.64
수강생 요구반영	4.23 (0.98)	3.98 (0.78)	1.46	.45
현장실습 충분	4.04 (0.94)	3.99 (0.88)	0.27	.78
교육내용 이해	4.19 (0.78)	4.19 (0.80)	-0.03	.97
여성을 위한 특화된 교육	4.00 (1.34)	4.03 (1.22)	0.62	.53
오리엔테이션 충분	3.74 (1.17)	3.98 (0.86)	-0.05	.30
취업에 도움	4.30 (1.01)	4.34 (0.76)	-1.06	.29
장비와 시설 적절성	3.22 (1.05)	3.06 (0.92)	-0.16	.86
교육기관의 상담 도움	3.70 (1.13)	3.95 (0.81)	-1.05	.30
강사의 전문성	3.96 (0.72)	4.14 (0.78)	-0.26	.78
N	27	147		

- 우선, 만족도 평균만을 살펴본다면 모든 항목에서 여성과 남성의 만족도 점수는 큰 차이가 없이 대체로 유사한 정도로 나타나며, 특히 교육내용 만족도 관련 항목들에서는 남녀별 만족도 차이가 0.05점 내외에 불과함. 교육기관 만족도 관련 항목들에서는 교육내용 관련 항목에 비해서 남녀별 차이가 약간 커져서 장비와 시설의 적절성은 여성이 남성보다 0.16점, 교육기관의 상담 도움은 0.32점 높고 강사의 전문성에 대한 만족도는 남성이 여성보다 0.18점 높게 높음.
- 그러나 T-test를 통한 검증결과 모든 항목에서 유의수준 값이 크게 나타나므로 여성과 남성 사이에 만족도 평균값은 유의미한 차이가 없는 것으로

로 분석됨.

- 만족도를 크게 교육내용에 관한 것과 교육기관의 서비스(취업지원이나 담당자 친절도 등)에 관한 것으로 구분하여 전반적인 만족도에 관해 다시 평가하도록 한 결과, 다음 <표4-14>에서 보는 바와 같음. 교육내용에 관해서 만족한다는 응답률이 86.3%이고 만족스럽지 않다는 응답률이 13.8%로 나타남. 교육기관의 서비스에 관해서는 응답자의 84.5%가 만족스럽다고 응답했고 15.5%가 만족스럽지 않다고 응답하였음.
- 한편, 교육내용에 관해서 여성응답자의 11.1%, 남성응답자의 14.3%가 만족스럽지 않다고 응답하였음. 기관서비스에 관해서는 11.1%, 남성의 16.3%가 만족스럽지 않다고 응답해 여성보다 남성의 만족도가 약간 더 낮은 것으로 보임.

<표 4-14> 교육내용과 기관서비스 만족도

(단위: 명, %)

		성별		전체
		여성	남성	
교육내용 만족도	그렇지 않은편	1 (3.7)	4 (2.7)	5 (2.9)
	그저그렇다	2 (7.4)	17 (11.5)	19 (10.9)
	대체로 그런편	11 (40.7)	77 (52.0)	88 (50.3)
	매우그렇다	13 (48.1)	50 (33.8)	63 (36.0)
전 체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)
기관서비스 만족도 (지원,친절)	그렇지 않은편	1 (3.7)	6 (4.1)	7 (4.0)
	그저그렇다	2 (7.4)	18 (12.2)	20 (11.5)
	대체로 그런편	9 (33.3)	65 (44.2)	74 (42.5)
	매우그렇다	15 (55.6)	58 (39.5)	73 (42.0)
전 체		27 (100.0)	147 (100.0)	174 (100.0)

- 그렇다면, 교육내용과 기관서비스에 대한 여성과 남성의 만족도 수준과 그 차이는 어느 정도인지 T-test를 통해 평균비교를 해 보았음. <표 4-15>의 결과에서 여성과 남성 각각의 교육내용과 기관서비스 만족도 점수를 보면 여성이 약간 높게 나타남. 그렇지만 T-test를 통한 검증 결과 유의미하지 않은 것을 알 수 있음. 즉, 교육내용에 대해서 여성과 남성의 만족도는 차이가 없는 것으로 나타나며($t=1.06$, 유의수준 $0.29 > 0.05$), 기관

서비스에 대한 만족도 역시 여성과 남성의 차이가 없음($t=1.28$, 유의수준 $0.19 > 0.05$).

<표 4-15> 교육내용과 기관서비스 성별 만족도 차이

(단위: 명, %)

	여성	남성	t값	유의확률
교육내용 만족도	4.33 (0.78)	4.17 (0.73)	1.06	.29
기관서비스 만족도	4.41 (0.79)	4.19 (0.80)	1.28	.19
N	27	147		

- 이상의 만족도 분석의 결과를 정리해보자면, 전체적인 만족도에 있어서 여성과 남성의 만족도 수준은 근소한 차이가 있기는 하지만 이는 통계적으로 유의미하지 않으므로 전반적으로 정책만족도의 성별차이는 두드러지지 않는다고 결론지을 수 있음. 이는 앞서의 홍보 매체별 접근경로에 대한 성별 교차분석에서도 유사하게 확인된 결과임. 이러한 결과는 일반적으로 정책적 요구의 성별관련성의 관점에서 본다면 약간 다른 결과임. 그 이유는 정책대상이 집중되어 있는 것과 관련되는 것으로 판단됨.
- 본 연구의 평가대상사업인 맞춤형 기술인력 교육사업은 청년일자리창출사업의 일환으로서, 사업대상은 15세에서 29세까지의 청년실업자로 한정되어 있음. 해당 5개 시 중에는 훈련직종이나 지역여건 등에 따라 40세까지 가능하도록 운영한 곳도 있으나 기본적으로는 29세까지를 우선 선발하도록 하여 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자의 평균연령은 26세이며, 84.0%가 미혼자임. 따라서 가사, 육아를 비롯하여 성별에 따른 차별성을 발생시키는 요소들이 적은 편임. 또 매체접근성에 있어서도 접근형태, 경로, 빈도 등이 유사할 것으로 판단됨.
- 또한 맞춤형 기술인력 교육사업의 훈련 직종 프로그램이 상대적으로 남성 중심적인 직종에 치우쳐있으므로 여성의 선택이 제한적이어서 정책적 수혜를 받을 수 있는 가능성은 적음. 그러나 일단 참여하게 된 이후에는 교육시간이나 형태, 교육내용 등에 대해서 기혼여성들이 겪는 차별적 곤란

함이 적으므로 남성과 차이가 크지 않은 것으로 판단됨.

3) 정책수혜자 성비 및 예산배분

- 2008년 전라북도 맞춤형 기술인력 교육사업 수혜자 남녀 성비는 여성이 15.4%, 남성이 84.6%로, 여성을 정책적으로 배제하고 있지 않음에도 남성이 전체 사업의 대부분을 차지할 만큼 남성대상 사업화되어 있음. 그리고 훈련 종료 후 기업과 연계하여 취업을 알선하고 있으나, 훈련종료 이후 취업까지 연결된 경우, 또는 취업의 지속성 여부를 고려한다면 여성의 정책 수혜도는 훨씬 더 낮아질 것임.
- 이러한 결과는 맞춤형 기술인력 교육사업이 기업수요를 고려한 맞춤형 기술인력 사업으로, 기업과 취업협약을 맺은 훈련기관이 기업이 요구하는 기술교육을 중심으로 훈련프로그램을 설치하므로 설치된 훈련 프로그램에 이미 여성을 고려한 훈련 직종이 취약하기 때문임.
- 그러나 일례로 「고용촉진훈련」사업의 경우 실업대책 사업이 기본적으로 사회취약계층 대상 사업임을 고려하여 ‘여성가장’을 선발 우선순위로 두는 규정을 적용하자 여성 선발율이 높아진 결과 오히려 여성참여율이 대폭 상승하게 된 결과를 볼 때, 도와 시가 실질적인 정책수행의 주체가 되어 성인지적 관점을 가지고 훈련프로그램 설치, 운영 과정에 정책적 적극 개입할 필요가 있다고 판단됨.
- 한편, 예산지원금의 규모에서 나타나는 성별편차를 살펴보자면 우선 예산 배정은 전년도 실적에 대비하여 도에서 편성하고 있지만 성별로 구분하여 편성되는 것은 아니며 훈련참여 인원을 중심으로 평가하여 배정함. 따라서 예산수립과 배정과정에서 성별편차가 없었지만 훈련 직종이 편중됨으로 인하여 결과적으로 남성에게 예산이 집중되는 결과를 낳게 됨.
- 예산집행은 훈련기관에서 매월 교육실시 확인서를 첨부하여 지원금을 청구하면 확인 후에 해당 시에서 지급하는 방식임. 1인당 평균지원금을 살펴보면 1인당 총 360만원이 지원되며 이중 훈련수당(30만원×6개월=180만

원)과 훈련비(30만원×6개월=180만원)가 각각 훈련생과 훈련기관에 지급됨.

2. 정책영향의 양성평등성

- 정책영향의 양성평등이란 정책의 집행결과가 양성평등과 여성의 사회, 경제적 지위향상에 어느 정도 기여하는지, 또 기존의 성역할 고정관념을 개선하는데 얼마나 기여하는지 등에 대해서 평가하는 것임. 물론 정책의 효과가 나타나는 데에는 시간이 걸리기 때문에 정확한 평가를 하기는 어렵지만, 그러한 한계를 전제하고 맞춤형 기술인력 교육사업의 양성평등 효과성에 관하여 분석하였음. 조사한 내용은 교육에 참여한 이후 구직에 관한 자신감이 생겼는지, 미래생활에 대한 희망이 생겼는지, 성공에 대한 자신감이 생겼는지 등에 대해 어떤 영향을 받았는지 알아보았음. 그 결과는 다음 <표4-16>과 같음.

<표 4-16> 맞춤형 기술인력 교육사업의 효과성

(단위: 명, %)

		성별		전체	검증
		여성	남성		
구직에 대한 자신감	전혀그렇지않다	1 (3.7)	1 (0.7)	2 (1.1)	$\chi^2=.55$ $p>.05$
	그렇지않은편	1 (3.7)	8 (5.4)	9 (5.1)	
	그저그렇다	8 (29.6)	26 (17.6)	34 (19.4)	
	대체로그런편	12 (44.4)	71 (48.0)	83 (47.4)	
	매우그렇다	5 (18.5)	42 (28.4)	47 (26.9)	
전 체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)	
미래에 대한 희망적느낌	전혀그렇지않다	1 (3.7)	2 (1.4)	3 (1.7)	$\chi^2=15.50$ $p<.05$
	그렇지않은편	1 (3.7)	4 (2.7)	5 (2.9)	
	그저그렇다	9 (33.3)	23 (15.5)	32 (18.3)	
	대체로그런편	4 (14.8)	82 (55.4)	86 (49.1)	
	매우그렇다	12 (44.4)	37 (25.0)	49 (28.0)	
전 체		27 (100.0)	148 (100.0)	100.0	
성공에 대한 자신감	전혀그렇지않다	1 (3.7)	2 (1.4)	3 (1.7)	$\chi^2=1.04$ $p>.05$
	그렇지않은편	1 (3.7)	7 (4.7)	8 (4.6)	
	그저그렇다	8 (29.6)	39 (26.4)	47 (26.9)	
	대체로그런편	9 (33.3)	57 (38.5)	66 (37.7)	
	매우그렇다	8 (29.6)	43 (29.1)	51 (29.1)	
전 체		27 (100.0)	148 (100.0)	175 (100.0)	

- 교육생들은 사업 참여로 향후 구직활동이나 성공에 대한 자신감, 미래에 대한 희망적 느낌 등을 갖게 되었다는 데 매우 긍정적인 평가를 하고 있음. 먼저 교육에 참여한 이후 ‘나에게 적합한 일자리를 찾는데 자신감이 생겼다’는 문항에 대해서 긍정적인 응답률이 73.3%이고 부정적 응답률은 6.2%에 불과함. 또 ‘미래에 대한 희망적 느낌이 든다’는 문항에 대해 긍정적 응답률은 77.1%이고 부정적 응답률은 4.6%임. 마지막으로 ‘성공할 수 있다는 자신감이 생겼다’는 문항에 대한 긍정적 응답률은 56.8%이고 부정적 응답률은 6.5%임. 따라서 거의 절대다수가 교육에 참여한 이후 생각이나 생활에 긍정적인 변화가 있었다고 응답하고 있음.
- 한편, 성별에 따른 효과성의 차이를 살펴보면, 세 항목 모두 여성보다 남성의 경우 긍정적 응답률이 높음. 검증결과 구직에 대한 자신감과 성공에 대한 자신감의 경우 성별에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타남. 즉, 남성참여자와 여성참여자는 구직 및 성공에 대한 자신감에 있어서 거의 비슷한 평가를 내리고 있음.
- 미래에 대한 희망적 느낌의 경우에는 여성의 긍정적인 응답률이 59.2%인데 비해 남성의 긍정적 응답률은 80.4%로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남($\chi^2=15.50, p<.05$). 즉 사업 참여 이후 여성보다 남성의 경우 미래에 대한 희망적 느낌을 더 많이 갖는 것으로 평가할 수 있음.
- 마지막으로 <표4-17>맞춤형 기술교육에 참가한 것이 어떤 점에서 가장 도움이 되었는지 알아보았음. 가장 도움이 된 것은 직업훈련이라는 응답이 33.9%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로는 취업에 대한 자신감 획득(21.8%), 취업에 필요한 기술 습득(21.3%) 등의 순으로 나타남.
- 그리고 가장 도움이 된 것에 대한 평가는 성별에 따라서 유의미한 차이가 발견됨($\chi^2=15.42, p<.01$). 남녀 모두 가장 주된 도움이 된 것은 직업훈련이라는 것은 동일하지만 여성의 응답률은 남성보다 훨씬 높게 나타남(여성 48.1%, 남성 31.3%). 그리고 그 다음으로 여성이 주요한 도움으로 꼽는

것은 교육 참가자들과의 네트워크 형성과 소속감이라고 응답한 반면 (22.2%) 남성은 취업에 대한 자신감이라고 응답함(23.8%).

<표 4-17> 맞춤형 기술인력 교육의 가장 주된 도움

(단위: 명, %)

		성별		전체	검증
		여성	남성		
가장 주된 도움	취업에 대한 자신감 획득	3 (11.1)	35 (23.8)	38 (21.8)	$\chi^2=15.42$ $p<.01$
	취업을 위한 지속적 정보제공	1 (3.7)	21 (14.3)	22 (12.6)	
	취업에 필요한 기술 습득	3 (11.1)	34 (23.1)	37 (21.3)	
	직업훈련	13 (48.1)	46 (31.3)	59 (33.9)	
	교육참가자들과 네트워크	6 (22.2)	8 (5.4)	14 (8.0)	
	기타	3 (3.7)	3 (2.0)	4 (2.3)	
		27 (100.0)	147 (100.0)	174(100.0)	

- 이상의 결과를 보면, 맞춤형 기술인력 교육사업과 유사한 종류의 직업능력개발훈련은 여성의 다양한 사회적 참여를 보장하고 심리적 자존감을 확보하는데 매우 긍정적인 기여를 할 수 있을 것으로 판단됨. 따라서 보다 긍정적 효과의 확대를 위해서는 여성의 훈련직종을 다양화하고 여성에 대한 기업수요를 연계한 교육을 실시하여 취업분야를 다면화하기 위한 노력이 요구됨.

3. 평가결과 정책 개선방안

- 평가의 가장 마지막 단계로서 사업으로 인한 성별격차가 존재할 경우 이를 해소하기 위한 방안을 마련하기 위한 장치가 마련되어 있는지에 대한 것으로 결과의 환류 관점임. 맞춤형 기술인력 교육사업은 2008년 10월 현재 종료되지 않은 진행 중인 사업이므로 결과에 대한 환류장치를 확인하기 어려움. 그러나 지난 2005년 이후 계속 시행해 온 사업이므로 이의 결과 및 2008년 사업 시행과정에 대한 평가를 바탕으로 본 절의 내용은 결론부분에서 정책제언으로 대신함.

제 5 장

JDI

결론 및 정책제언

제 1 절 연구결과 요약

제 2 절 정책제언

제 5 장 결론 및 정책제언

제 1 절 연구결과 요약

- 본 연구는 전라북도가 청년일자리 창출사업의 일환으로 추진한 맞춤형 기술인력 교육 사업이 얼마나 양성평등한 관점에서 추진되었는지를 검토하고, 그 결과를 바탕으로 향후 양성평등한 정책이 추진될 수 있도록 대안을 제시하는 데 목적이 있음
- 청년일자리 사업으로서 맞춤형기술인력 교육사업은 산업현장에서 필요로 하는 인력공급을 통해 청년실업 해소와 지역경제 활성화에 기여하고자 추진된 사업임. 그러나 대부분의 고용취약계층을 대상으로 하는 취업훈련은 전체적으로 여성보다 남성이 더 많이 참여하는 것으로 밝혀졌고 특히 본 사업과 같이 기술인력 관련 사업은 남성 집중적인 성향이 강하여 참여에서부터 여성의 배제 가능성이 큰 경향이 있음
- 따라서 본 연구에서는 정책의 전 과정에서 여성의 참여를 유도하고 정책의 수혜에 있어서 양성평등한 정책이 되기 위해서는 어떠한 점을 개선하여야 하는지를 중점적으로 분석하고자 하였으며 그 결과를 요약하면 다음과 같음

1. 성별분리통계의 생산과 활용 평가

- 성별영향평가의 기본은 바로 성별분리통계의 생산이며 정책의 성별효과를 알 수 있는 바로미터에 해당함. 맞춤형 기술인력 교육 자체에 대한 근거법령은 없으나 『청년실업해소특별법』, 『고용정책기본법』, 『산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한법률』 등에서 법적 근거를 찾을 수 있음
- 그러나 관련법령에는 성별통계 생산이나 활용에 관한 특별한 규정을 담고

있지 않음. 또한 맞춤형 기술인력 교육사업 계획서 및 결과보고서를 분석한 결과, 성별통계 수집과 작성의 필요성이 충분히 인식되지 않고 있는 것으로 나타났으며 성별통계를 전혀 활용하지 않고 있었음. 이를 반증하는 예로서 사업결과보고서 작성 시 목표대비 참여인원 정도만 언급하고 있는 점에서도 잘 드러나고 있었으며 이러한 결과는 대부분의 정책사업이 참여인원과 같은 양적평가만을 중요시하고 있기 때문으로 풀이됨

2. 정책입안 및 결정단계

1) 정책의 성별관련성 파악

- 맞춤형 기술인력 교육사업과 관련된 정책의 성별관련성 파악은 여성과 남성의 직업훈련교육에 대한 서로 다른 욕구를 확인하고 이를 기획안에 반영하고 있는가를 비롯하여 정책대안 마련 시에 성별을 주요 변수로 사용하고 있는가와 관련되어 있음
- 본 연구에서는 이러한 문제를 파악하기 위하여 맞춤형 기술인력 교육사업을 추진하고 있는 공무원과 교육사업을 실시했던 훈련기관을 대상으로 심층면접을 실시하였고, 관련 사업계획서 내용을 분석하였음
- 분석결과 우선, 정책의 성별관련성 파악에 있어 맞춤형 기술인력 교육사업은 여성과 남성에 대한 서로 다른 욕구가 있음을 확인하는 과정이 없으며 정책대안 마련 시 이를 반영하고 있지 않는 것으로 나타남. 맞춤형 기술인력 교육사업은 훈련기관이 기업의 수요를 고려하여 이미 훈련 직종과 내용 등 훈련계획을 수립하고 그에 따라 참가자를 선발하여 교육이 이루어지며, 해당 시는 훈련기관과 협약을 맺고, 훈련비와 훈련수당의 지급을 제외한 일체의 사업내용에 대해 위탁 관리하는 방식으로 진행되고 있음
- 따라서 맞춤형 기술인력 교육의 이 같은 삼중구조체계(사업계획은 도가, 사업집행은 시가, 실무교육은 시에서 훈련기관에 위탁)로 인하여 도나 시 지자

체에서는 계획을 세우기가 힘들고, 해당 훈련기관의 직종확대 또는 훈련시설, 장비 등에 대해 사실상 지자체에서 개입하거나 해결할 수 있는 부분이 없음

- 그러나 담당공무원의 면담 결과 이와 같은 집행구조상의 문제를 해결하기 위한 적극적인 시도나 노력이 미흡한 것으로 조사됨. 특히 현재 훈련 중인 훈련생 또는 훈련대상자들을 상대로 지속적인 만족도나 수요조사를 전혀 하지 않고 있는 상황이어서, 취업에 있어서 취약계층에 속하는 이들의 요구가 반영될 수 있는 구조가 전혀 없으며, 담당공무원이 성별차이를 반영하여 사업을 계획하거나 진행할 수 있는 여지가 많지 않은 것으로 나타남
- 따라서 기술=남성이라는 관념이 기업입장에서도나 교육훈련 기관에서도 지배적인 작금의 상황을 고려했을 때 훈련 직종 수요과약(교육훈련기관)이나 인력에 대한 요구(기업)가 여성의 관점에서 이루어지기 어려운 측면이 있으므로 정책수립의 첫 단계에서 여성친화적인 기술이나 훈련 직종을 정하는 일이 여성의 참여를 유도할 수 있는 관건이 됨을 이해할 필요가 있음
- 예를 들어 이 사업에 참여한 5개 시·군 중 일부 공무원은 전년도 사업결과를 보고 여성의 참여를 높일 수 있는 교육훈련분야 즉 캐드/컴퓨터그래픽 직종을 새롭게 추가함으로써 일정정도의 여성참여를 배가 시킨 성과를 확인할 수 있었음. 이는 사업기획과 진행에 있어서 공무원의 성 인지적 사고의 중요성을 반영하는 것으로 볼 수 있음. 따라서 해당부서의 담당 공무원들이 교육기관을 방문하여 사업시행에 있어 성 인지적 관점이 반영될 수 있도록 지도와 감독이 필요함

2) 정책결정과정의 양성평등 참여

- 일반적으로 모든 정책은 남성과 여성 모두에게 균등한 영향을 미칠 것이라고 가정하고 있지만 실제 정책을 입안하고 집행하는 사람의 의지가 정책에 반영되고 있기 때문에 그동안 남성에 의해 입안되어 왔던 정책이 여성보다 남성에게 유리하게 작용할 수밖에 없었음. 이러한 의미에서 성별영향평가에

서 중요하게 평가하는 내용 가운데 하나가 바로 정책 결정과정에서 양성평
등이 어느 정도 보장되고 있는지를 검토하는 것임. 본 연구에서는 일자리 창
출사업과 관련하여 정책이나 사업을 직접 추진하거나 자문을 담당하고 있는
인적자원 구성에 있어 여성이 어느 정도 참여하고 있는지를 검토하였음

- 전라북도의 일자리창출과 업무를 담당하고 있는 공무원은 총 37명이고 이
가운데 여성은 10명으로 27%에 해당하였음. 그러나 의사결정에 중요한 역할
을 하는 4~6급 여성공무원은 한명도 없는 것으로 나타남. 한편, 위탁되고 있
는 5개시의 관련 일자리창출 업무를 보고 있는 공무원은 총 85명이고 이 가
운데 여성은 24명으로 28.2%에 해당하였음. 또한 종사상 지위에 있어서도 여
성공무원은 남성에 비해 대부분 하위직급에 몰려 있어 의사결정 과정에 집
적 참여하기보다는 정책을 추진하는 실무조직에 종사하는 경향이 높았음. 따
라서 정책의 방향이나 내용의 결정에 있어 여성의 의사반영이 최소화 혹은
배제되어 남성 중심적 시각에서 정책이 수립될 가능성이 큼
- 맞춤형기술인력 교육사업의 자문, 심의, 의결 및 집행을 위한 별도의 위원회
는 구성되어 있지 않았으나 「고용정책기본법」 제6조(고용정책심의회) 및 동
법 시행령 제12조(지방고용심의회의 구성)에 의거하여 「전라북도 지방고용심
의회」가 설치, 운영되고 있음
- 지방고용심의회 위원의 구성은 위원장 1인을 포함한 20인 이내의 위원으로
구성되며 전라북도의 고용심의회 구성은 위원장(도지사) 1인과 위촉직 위원
15명을 포함 총16명으로 구성되어 있고 2008년 현재 남성위원이 15명으로 전
체 위원의 93.7%를 차지, 여성위원은 단 1명에 불과하여 전체 위원의 성비는
불균형이 매우 심각한 것으로 나타남
- 정부 내 각종 위원회 여성참여 현황을 보면 전국평균 37.0%이고 전라북도는
2007년 41.6%로 전국 최고수준을 유지하고 있는 현실임을 고려할 때 여성위
원의 참여율은 해당분야별로 편차가 매우 심하다는 것을 알 수 있음. 물론
여성위원이 많아진다고 해서 여성의 권익증진과 보장 등 내실이 자동적으로
갖추어지는 것은 아니어서 성인지적 관점의 반영과 여성위원 비율확대가 동

시에 추진되어야 함

- 한편 사업집행에 있어서 위원회의 자문과 심의 등이 반영되고 있는지에 대해 전라북도와 5개 시군의 담당공무원 및 소관부서를 면접해 본 결과 실제 사업집행과 관련된 결정사항들은 해당부서의 결재라인에서 자체적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 나타남

3) 예산편성의 양성평등성

- 성별영향평가에서 예산편성의 양성평등 문제는 정책의 추진과 관련된 예산 중 수혜도가 낮은 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는가와 관련된 문제임. 이러한 문제를 본 사업에 적용하게 되면 맞춤형 기술인력 교육사업의 추진과 관련하여 수혜가 낮은 집단에 별도의 예산편성이 있었는가에 대한 평가이며 성별을 고려한 예산편성은 없는 것으로 나타남
- 본 사업은 예산편성에 있어 수혜가 낮은 집단을 고려해야 한다는 규정이나 지침이 없기 때문에 맞춤형 기술인력 교육사업 전체의 사업 량에 따른 예산 총액만 수립되어 그 범위에서 사업 참여자를 선발, 훈련, 예산집행의 순으로 시행되고 있음. 이는 여성의 참여와 수혜가 낮은 정책이나 사업을 제외하고 거의 대부분의 사업 예산편성에서 거의 동일하게 나타나는 현상으로 볼 수 있음
- 이런 결과를 고려하여 맞춤형 기술인력 교육사업을 평가할 경우 남성이 여성에 비해서 절대다수가 참여하고 있어 남성의 수혜가 훨씬 높으므로 향후에는 여성이 보다 많이 참여할 수 있도록 별도 예산을 산정하는 것이 바람직하다고 할 수 있음. 더욱이 교육 종료 후 취업에 이른 후까지 조사를 한다면 취업률에서도 차이가 있을 것이며, 한번 취업 한 이후 취업의 지속성 역시도 남성이 더 높을 것으로 짐작되므로 남성의 수혜도는 더 높아져서 여성과의 격차가 더 벌어질 것이라 예상할 수 있음. 따라서 남녀격차를 고려한 특별한 예산 편성 및 지원이 필요함

3. 정책집행 단계

1) 정책서비스 전달방식의 양성평등성

- 정책서비스 전달방식의 양성평등성 문제는 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 정보가 참여 대상자에게 얼마나 균등하게 전달되고 있는가에 관한 문제임
- 본 연구는 2008년 맞춤형 기술인력 교육사업 참여자들을 대상으로 정보전달의 균등성을 평가한 결과, 맞춤형 기술인력 교육사업에 대한 정보가 모두에게 균등하게 전달되었다는 평가는 43.4%로 과반수가 못되었으며 모르겠다는 응답이 35.4%로 상당히 높게 나타났고 정보가 균등하게 전달되지 않았다는 평가가 사업 참여자의 21.1%임인 것으로 나타남. 정보가 균등하게 전달되었는지 대해서 성별에 따라 서로 다르게 평가하고 있는지 비교해 보면 남성에 비해서 여성이 정보전달이 균등하게 되었다는 평가가 더 높고, 남성은 그렇지 않다는 응답이 더 높았으나 그 차이는 유의미 하지 않은 것으로 나타나고 있음
- 또한 직업능력개발 훈련프로그램에 있어서 남성들은 총 11개의 훈련 직종에 고루게 분포되어 있는 반면, 여성들은 단지 5개 프로그램에만 참여하고 있어 정책 서비스의 전달에 있어 남녀의 균등한 접근이 이루어지고 있지 않음을 알 수 있었음

2) 정책 홍보방식의 양성평등성

- 정책 홍보방식의 양성평등성 문제는 홍보방식에 따라 정책서비스에 대한 성별 접근성에 있어 어떤 차이가 존재하는지 분석하는 것임
- 교육수혜자들이 주로 접촉한 홍보매체는 포스터나 플랭카드 등 훈련기관의 홍보물을 통해서 교육에 참여한 비율이 36.6%로 가장 높고 비공식적 매체 31.4%, 신문, 방송 등의 언론매체 25.7%로 실질적인 정책홍보는 교육훈련기

관에 의해서 이루어지고 있는 것으로 파악되었음

- 그러나 이와 같이 성 인적 마인드가 없는 주체가 홍보를 담당할 경우, 오히려 양성평등을 추구하는데 걸림돌로 작용할 가능성이 있음. 즉, 홍보방식에 따라서 정책에 대한 성별 인지도 및 매체접근성이 다를 수 있으므로, 사업의 집행과정에서 성별을 고려한 차별적인 홍보방식이 모색되어야 하지만 훈련기관의 기관장들의 경우 이러한 성인지성이 반영된 사업계획을 세우기 어려운 점이 오히려 걸림돌로 작용할 수 있음

3. 정책평가 단계

1) 정책수혜의 양성평등성

- 평가단계를 검토하기 위한 지표로 정책의 수혜자가 성별로 형평하게 나타나는데 대해 살펴보고, 예산지원금의 규모에서 성별로 편차가 있는지의 여부, 정책만족도가 성별로 동등하게 나타나는지, 수혜자의 만족도에서 성별차이가 있을 때 그 원인이 파악되고 있는지의 여부 등에 대해 분석해보았음
- 맞춤형 기술인력 교육사업의 여성수혜자는 27명(15.4%)이고 남성은 148명(84.6%)으로 남녀격차 심각하게 큰 편차를 보이고 있음. 여성 훈련자의 경우를 살펴보면, 전체 프로그램의 훈련 직종에 고르게 분포하고 있는 것이 아니라 일부 직종에 한정되어 있음. 전체 11개의 훈련 직종 가운데 여성이 참여하고 있는 훈련 직종은 6가지로 그나마도 다수의 여성들이 참여하고 있는 프로그램은 귀금속 가공, 캐드/컴퓨터그래픽, 인터넷사무정보 3가지 정도에 불과한 것으로 나타남
- 이는 여성실업자의 참여가 구조적으로 막혀있는 것은 아니지만, 실제 훈련 프로그램의 운영이 여성들의 참여를 현실적으로 제한하고 있는 셈임. 아울러 기업의 여성인력 수요가 없다는 점도 문제임. 그러나 기업의 수요연결도 결국은 교육훈련기관에서 갖고 있는 기업연계망을 이용하는 점을 고려한다면

여성의 참여가 원천적으로 차단되는 부분이 있기 마련임. 따라서 기업의 수요처를 파악하는 단계에서 일정정도 여성친화적인 직종을 의도적으로 분배할 필요가 있음

- 이러한 점에 있어서 수범적인 사례는 본문에서도 살펴 본바와 같이 전년도 사업결과를 비교하여 훈련프로그램이 남성중심적인 직무교육에 치우쳐 있어서 여성의 참여가 제한적이라는 담당자의 평가에 따라 익년도에 여성참여자의 관심을 고려한 직종을 설치하였으며 결과적으로 여성의 참여가 남성보다 높게 나타남
- 결과적으로 맞춤형 기술인력 교육은 실업대책의 일환으로 본래 실업자라는 사회취약계층을 대상으로 하는 정책이기 때문에 사회취약계층에 여성이 많이 분포되어 있는 현실을 고려했어야 함. 결국 사업 참여자들이 맞춤형 기술인력 교육사업을 통해 기대하는 결과는 노동시장으로의 진입, 곧 취업이라고 할 수 있으므로 여성의 노동시장 진입을 제고하기 위해서는 성인지적인 관점이 반영된 취업정책이 모색될 필요가 있음
- 정책만족도에 있어서는 교육내용 만족도 및 기관서비스 만족도에 있어서는 전반적으로 정책만족도의 성별차이는 두드러지지 않았음. 한편, 예산지원금의 규모에서 나타나는 성별편차를 살펴보자면 우선 예산 배정은 전년도 실적에 대비하여 도에서 편성하고 있지만 성별로 구분하여 편성되는 것은 아니며 훈련참여 인원을 중심으로 평가하여 배정하고 있음. 따라서 예산수립과 배정과정에서 성별편차가 없었지만 훈련 직종이 편중됨으로 인하여 결과적으로 남성에게 예산이 집중되는 결과를 낳고 있음

2) 정책영향의 양성평등성

- 정책영향의 양성평등이란 정책의 집행결과가 양성평등과 여성의 사회, 경제적 지위향상에 어느 정도 기여하는지, 또 기존의 성역할 고정관념을 개선하는데 얼마나 기여하는지 등에 대해서 평가하는 것과 관련되어 있음

- 물론 정책의 효과가 나타나는 데에는 시간이 걸리기 때문에 정확한 평가를 하기는 어렵지만, 그러한 한계를 전제하고 맞춤형 기술인력 교육사업의 양성 평등 효과성에 관하여 분석한 결과, 맞춤형 기술인력 교육사업과 유사한 종류의 직업능력개발훈련은 여성의 다양한 사회적 참여를 보장하고 심리적 자존감을 확보하는데 매우 긍정적인 기여를 할 수 있을 것으로 판단되었음
- 따라서 보다 긍정적 효과를 기대하기 위해서는 여성의 훈련 직종을 다양화하고 여성에 대한 기업수요를 연계한 교육을 실시하여 취업분야를 다변화하기 위한 노력이 요구됨

제 2 절 정책제언

1. 양성평등을 위한 맞춤형 기술인력 교육사업의 개선방안

(1) 취약계층 취업지원 정책에 성인지 예산 반영

- 맞춤형 기술인력 교육사업은 실업대책의 일환으로 본래 실업자라는 사회취약계층을 대상으로 하는 정책임. 사회취약계층은 주로 여성, 노인, 장애인 등으로 노동시장에서의 여성의 경제적 취약과 차별은 과거에 비하여 어느 정도 좋아지기는 하였으나 여전히 존재하고 있음. 여성은 남성에 비해 상대적으로 취업진로나 경력개발과 관련된 지도나 관심을 적게 받는 측면이 있고 특히 기술= 남성이라는 사회적 편견으로 인해 맞춤형 기술인력 교육사업과 같은 분야에서의 여성의 참여가 현저히 낮게 나타나고 있음을 본 연구를 통해서 확인할 수 있었음
- 따라서 여성의 노동시장 진입을 활성화하기 위해서는 취약계층의 고용지원이나 여성의 참여가 현저히 낮은 기술 분야, 이공계 분야 등의 직업훈련과 진로지도 등을 강화하고 고용정책수립 단계에서 여성의 참여와 지원을 위한 별도의 예산을 책정할 필요가 있음. 특히 정부는 2010년부터는 성인지 예산서와 결산서 제출을 의무화하고 있어 지방재정법에도 이러한 정부의 방침을 반영할 필요가 있음
- 더욱이 교육과 취업을 목적으로 젊은층의 타 지역 이동이 많아 노동생산성이 위축되어 있는 전북의 실정에서는 여성노동력이 타 지역으로 유입되지 않도록 지역에서의 고용창출을 극대화하는 방안으로 여성관련 취업정책에 예산을 확대할 필요가 있음

(2) 직업훈련 위탁교육기관의 지도·점검기능 강화

- 취업정책의 일환으로 실시되고 있는 직업능력개발 및 진로지도 등은 대부분

관련 전문기관에 위탁경영 되는 경우가 많음. 위탁업체를 선정하는 기준이나 과정은 엄격하고 까다롭지만 상대적으로 사업 진행과정에서의 지도·점검은 취약한 부분이 없지 않음. 위탁교육 사업이 소기의 성과를 거두기 위해서는 사업의 근본 취지나 목적에 부합하게 수혜자를 선발하고 이들의 욕구나 만족도 등을 수시로 체크하고 그 결과를 사업과정에 반영할 필요가 있음

- 그러나 본 연구에서 분석한 맞춤형 기술인력 교육사업의 경우도 교육과정 중에 교육수혜자에 대한 만족도 조사 및 별도의 피드백과정이 없었으며 교육이 끝나고 난 이후의 추진실적보고서도 인력관리에만 초점을 두는 제한적 상태에 머무르고 있음. 직업교육이 성과를 거두기 위해서는 교육과정에서의 문제점과 개선안에 대한 결과 등이 위탁을 준 기관과 서로 공유되고 협의를 통할 때 다음 사업이 효율적인 성과를 거둘 수 있음. 또한 정책도 양적인 결과만을 주요하게 카운트하는 성과위주의 사업에서 탈피하여 사업수혜와 결과가 주민의 삶과 요구에 부합하는 지에 대한 질적인 측면을 중시하는 방식으로 개선되어야 함

(3) 여성친화적 직업훈련 홍보채널 다각화

- 직업훈련은 과거 기능인력 양성을 목적으로 출발한 이래 기간산업, 3D산업 등의 부족한 인력을 양성 공급하는 역할을 수행하는 특성으로 인해 전통적인 남성 직종으로 여겨져 왔음. 최근 들어 훈련 직종의 다양화와 더불어 여성이 참여하는 직종도 양적 질적으로 크게 증가하였으나 여전히 특정직종에 대한 저조한 참여와 남성 편중현상이 지속되고 있음
- 본 연구에서 분석한 맞춤형 기술인력 교육사업도 마찬가지로 남성 집중적인 기술분야에 대한 선입견과 이해부족 등으로 여성의 참여가 매우 제한적이었음. 따라서 기술 분야에 대한 여성친화적인 직종개발과 더불어 교육사업 예비 수혜자에 대한 직업훈련 프로그램의 다변화와 이에 대한 홍보채널을 다양화 할 필요가 있음

- 첫째, 멘토-멘티 프로그램의 일환으로 여성선배 홍보단을 조직하여 설명회를 개최하도록 함. 공학이나 기술 분야에서 직업훈련 과정을 이수한 후 취업한 여성을 중심으로 홍보단을 구성하여 여성대상으로 설명회를 개최함. 자기 분야에서의 성공은 그 어떤 홍보수단보다 효과적임
- 둘째, 채용박람회 활용하여 기업과 여성에게 홍보하도록 함. 공학이나 기술 분야에서의 여성취업이 저조한 이유 가운데 하나는 기업의 여성인력 저 활용과 여성인력을 필요로 하는 기업에 대한 인지도가 낮은 원인이 있는 만큼 채용박람회에 이들 관련 기업을 유치하고 여성인력을 연결하는 채널을 구축하도록 함
- 셋째, 기술직종에 대한 선입견 제거를 위해 홍보내용의 충실화를 기하도록 함. 기술 분야에 여성들의 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 이 분야에 대해 평소 어렵다는 인식과 두려움을 어느 정도 제거해 줄 수 있는 내용과 모집직종이 어떤 일을 수행하고 어떤 비전이 있는지 등 보다 구체적인 정보가 필요하며 여성들이 접근하기 쉬운 곳에 이에 대한 상시적인 홍보채널을 구축하도록 함

(4) 훈련직종 선정과정에서의 여성친화적 직종개발 : 지역성장동력 산업과의 연계

- 기술 분야에서 종사하는 여성은 아직 수도 적고 여성인력도 현저하게 부족하므로 훈련 직종의 선정이나 개설과정의 수를 결정하는 과정에서 여성을 고려할 필요가 있음. 현재 진행되고 있는 맞춤형 기술인력 교육사업도 마찬가지로 순수한 도비로 3년 동안 진행이 되어오고 있지만 여성이 참여할 수 있는 부분이 극히 제한적으로 운영되고 있어 여성의 사회진출이 제약되고 있음.
- 따라서 여성친화적인 직무와 관련된 취업프로그램을 개발하고 위탁교육사업자를 선정함으로써 여성 친화적 기술 교육지원 사업을 이루어지도록 함. 현재는 위탁교육기관이 인력수요가 있는 기업과의 연계를 도모하고 있으므로

더 많은 수요처를 직접 개발하거나 여성인력이 필요한 기업을 발굴하는 차원에서 위탁육기관의 역할은 크다 할 수 있음

- 그럼에도 불구하고 그동안의 위탁교육은 교육실습비가 많이 드는 분야는 지원이 없고, 그 중 실습비가 적게 드는 분야만 교육기관을 지원하는 경향이 있어왔음. 따라서 맞춤형 교육의 본래 취지인 지역산업의 인력난 해소, 실업 해소에 있어서는 실제적인 교육이 이루어 지지 않고 있는 측면이 있음
- 따라서 향후, 맞춤형 기술 인력 교육사업은 현재와 같은 고전적인 직종에서 벗어나 신성장 동력분야, 자동차부품, 기계, 전자, 조선 등 우리지역에서 최근 산업적 구조변화를 시도하고 있는 업종에서 필요한 여성인력을 파악하고 양성하도록 해야 함. 전북은 그동안의 농업중심의 산업구조 패턴에서 고부가가치의 2차와 3차, 그리고 이들의 결합인 6차 산업으로의 산업구조 패턴변화를 꾀하고 있기 때문에 향후 인력수요가 예측되는 분야에서의 여성 친화적 직종개발과 인력양성이 필요함

(5) 위탁기관 교육담당자들의 성인지 능력 함양

- 위탁을 받아 사업을 추진 중인 교육기관의 사업추진담당자들이 성인지적 관점이 없다면, 모집이나 홍보과정에서 여성을 고려하는 방식이 도입되지 않거나 형식적으로 될 가능성이 많을 것임. 따라서 홍보과정 등에 교육담당자들이 활용할 수 있는 성인지적 관점의 사업지침 마련이 필요함
- 전라북도에서는 각 시군공무원을 대상으로 연 1회 성별영향평가 교육을 실시하고 있고 공무원교육원에서는 성인지력 향상 교육이 정기적으로 행해지고 있는데, 긍정적인 수행성과를 나타내고 있는 것으로 파악되었음. 따라서 여성의 진출이 일천한 분야에서의 직업훈련이나 교육을 담당하는 기관과 해당 담당자들은 성인지성에 대한 이해의 폭을 넓히는 것이 필요함

(6) 편견이 작용하는 용어의 개선 : 기술 인력과 청년미취업자 등의 용어

- 본 연구에서 분석대상이 되고 있는 일자리창출 사업의 일환인 맞춤형 기술 인력 교육사업의 사업명은 맞춤형 기술교육사업으로 명칭을 바꿀 필요가 있음. 인력이라는 용어는 자칫 노동자의 주체성과 개성이 몰가치적으로 판단되기 쉽고 과거 인력시장이라고 하는 수준이 낮은 노동의 질을 연상하게 함. 따라서 정책적 개념으로 접근하기 보다는 기술교육이 부가가치를 창출하는 수준 높은 긍정적인 개념으로 사용될 수 있도록 기술 인력이라는 용어를 사용하지 않도록 함.
- 아울러 청년실업해소법 등 관련 법에서 규정하고 있는 이른바 ‘청년미취업자’는 여성과 남성을 모두 포괄하는 성 중립적(gender neutral)의미로 사용되고 있으며 전 조항에 걸쳐서 ‘청년미취업자’를 동질적인 집단으로 간주하는 경향이 큼. 뿐만 아니라 법안 전 조항에서 여성 실업의 특수성에 대한 고려가 전혀 명시되어 있지 않으므로 관련 법규에서는 성 인지성이 전혀 반영되고 있지 않음. 따라서 훈련의 우선적용 대상을 제한적으로 규정하거나 취약 집단의 별도의 언급이 필요할 경우 여성을 별도로 명기할 필요가 있음

2. 성별영향평가의 제도화를 위한 정책개선방안

(1) 성별분리통계의 활용과 생산의 의무화

- 성별분리통계는 성별영향평가를 하기 위해 반드시 필요한 자료임. 성별분리 통계에 의해 정책수혜자 성비, 예산지원금의 성별 편차 등에 대한 평가를 할 수 있기 때문임.
- 정부는 지난 2005년 여성정책조정회의를 통해 남녀 평등한 정책형성 기반을 위해 모든 정책추진과정에서 각종 보고통계, 행정통계에 남녀별 분리통계를 수록하기로 결정하였음. 또한 통계법 개정에 따라 성별분리통계를 구축하도록 되어 있음

- 그러나 이러한 지침들이 대부분 권고사항에 그치고 있어 실효성을 담보하고 있지 못함. 즉, 성별영향평가의 기본은 바로 성별분리 통계의 생산인데, 성별분리통계의 생산에 대한 의무규정이 없어 결국 업무를 담당하고 있는 공무원의 필요나 혹은 인식수준에 따라 성별분리통계가 생산되고 있는 실정임
- 성별분리통계의 생산이 이루어지지 않는다면 정책의 성별효과는 알 수 없음. 따라서 정부나 지방자치단체에서 추진되고 있는 모든 정책이나 사업의 결과 보고서를 작성하는 과정에서 성별분리통계가 생산될 수 있도록 관련 법령이나 혹은 지침에 명시할 필요가 있음. 그리고 향후 정책추진 및 사업계획을 수립하는데 있어 또한 성별분리통계 자료를 반드시 활용하도록 관령법령이나 법규를 개정할 필요가 있음

(2) 공무원 및 실무자의 성 인지 교육 확대

- 공무원의 양성평등, 성인지, 성별영향평가 교육 등은 성 주류화를 실현하기 위한 주요 도구 중 하나이며 정책에 성 인지적 관점을 통합하기 위한 방법으로 필수불가결한 사항임. 여성정책부서가 아닌 일반 부서의 공무원 중 대다수가 성별영향평가의 필요성을 인식하지 못하며 정책에 왜 별도로 여성을 고려해야 하는 지에 대한 의문을 보이는 경우가 많았음
- 이러한 문제점을 해결하기 위한 최선의 대안은 공무원의 양성평등정책에 대한 인식수준을 높이고 양성평등의식을 제고할 수 있도록 성인지 교육을 제공하는 일임. 현재 전라북도 공무원교육원에서는 성인지 정책과정을 실시하고 있고 담당부서에서 14개 시군의 공무원을 대상으로 년 1~2회 성별영향평가 교육을 실시 중에 있음. 그러나 모든 공무원을 대상으로 저변 확대가 어려워 부서별로 교육경험의 차이가 나타나고 있음
- 특히 고용업무는 성별 중립적인 것으로 간주되어 성별화된 노동시장의 특성과 피고용인의 성별차이, 특히 실업자의 성별차이가 간과될 가능성이 높음. 따라서 고용정책 업무를 기획하고 직접 진행하는 담당자들이 성인지성을 보

유하도록 교육기회를 제공하도록 하며 특히, 남성 비율이 많은 부서 등에 대해 우선적으로 교육을 확대할 필요가 있음

(3) 성별영향평가 자문단 구성 및 운영

- 기존의 성별영향평가에 관한 대다수의 연구결과를 참고하면, 담당자들이 성별영향평가를 수행하기 위한 조건으로 지침서와 자문을 위한 전문가들이 부족하다고 느끼고 있다고 보고되고 있음. 실제 정책의 수행에서 성 인지적 접근이 지속적으로 수행되도록 하려면 담당자들이 성별영향평가의 전문성을 지니고 있어야 함. 그러나 현실적으로 담당 공무원들이 이러한 전문성을 단시간 안에 갖추기는 힘들기 때문에 공무원을 위한 성별영향평가 자문단이 구성되어 운영되어야 함
- 향후 중앙정부는 정책전반에 성별영향평가를 확대하여 추진할 계획이어서 성별영향평가에 대한 전문적인 교육과 시스템 등을 갖추고 있지 않는 일부 지역에서는 성별영향평가 업무를 지원하기 위해 과거 성별영향평가 연구 혹은 교육을 실시한 경험을 갖고 있는 연구원을 중심으로 ‘성별영향평가지원단’을 구성하여 운영하고 있음
- 성별영향평가지원단과 같은 자문단 구성은 전라북도가 성별영향평가 대상 과제가 결정된 이후 해당 과제와 연계성을 갖고 있는 동시에 성별영향평가에 대한 이해가 높은 사람을 1년 단위로 자문단에 위촉하여 운영하는 것임. 성별영향평가 자문단의 주요 역할은 성별영향평가 업무를 직접 추진하는 공무원에게 자문과 지도를 하는 것이며, 특히 과제별 자문단원을 지정하여 책임의식을 갖고 성별영향평가 지도 혹은 자문이 이루어지도록 지원하는 역할을 수행하도록 함

(4) 성별영향평가 사업선정 협의 및 환류간담회 활성화

- 성별영향평가의 중요성이나 필요성에 대한 의식을 강화하고 확대해 나가기

위해서는 정책의 사업선정 또한 일련의 제도화나 절차를 통해 추진할 필요가 있음. 즉 성별영향평가 업무가 담당공무원에 의해 추진된다고 하지만 그 영향은 결국 전북도민 전체가 되기 때문에 성별영향평가 대상 정책이나 사업을 선정하는 과정에 각계 의견이 수렴될 수 있고, 또한 지난해 수행한 평가에 대한 논의가 활성화 될 수 있는 공론화 과정이 필요함. 공론화를 통해 성별영향평가 업무가 추진된다면 담당공무원의 성별영향평가 업무에 대한 책임의식이 고양될 뿐만 아니라 실효성 있는 평가 작업이 될 수 있고, 그 효과 또한 전북의 전역으로 확산될 수 있기 때문임

- 아울러 성별영향평가 분석결과를 토대로 사업 담당자, 관계 전문가 등과의 환류 간담회를 활성화해야 함. 연구결과가 다음 정책에 반영되기 위해서는 정책의 입안, 집행, 평가 단계에서 개선해야 할 점, 사업에 반영해야 할 점 등이 확실히 인지되어야만 양성평등한 정책개발이 가능하기 때문임. 지금까지의 성별영향평가는 평가로서 그치고 담당 업무자에게 피드백을 줄 수 있는 기회가 없었음. 정책의 성 차별을 완화하기 위한 구체적인 업무의 지침이 성별영향평가의 환류 간담회 등을 통해 피드백이 이루어져야 함

참고문헌

<연구자료>

- 강무섭·전도근. 2004. 『청년실업문제해결을 위한 대학생 직업능력개발 방안』, 한국직업능력개발원
- 김재호·박성재·박 혁. 2005. 『일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안』, 한국노동연구원
- 김종숙 외. 2006. 『비정규직 고용개선 종합계획의 성별영향평가 연구』, 여성가족부
- _____. 2007. 『대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제』, 한국여성정책연구원
- 김영란. 2002. “한국의 청년실업 대책에 관한 연구”, 숙명여대정책대학원 석사논문.
- 노동부. 2008. 『2008 청년실업대책』, 노동부
- 박태종 외. 2007. 『경상남도 청년취업 지원교육의 성별영향평가』, 남해전문대 산학협력단
- 손문금. 2006. 『충청북도 정책의 성별영향평가』, 충청북도여성발전센터
- 이병희. 2003. 『청년층 노동시장 분석』, 한국노동연구원
- 이승호. 2008. ‘청년실업특별법의 연장의 필요성과 개정방향’, [청년실업해소특별법과 청년실업종합대책의 성과와 과제 토론회 자료집]
- 이은구 외. 2005. 『대전시 노인일자리창출 사업의 성별영향평가』, 여성가족부
- 이은아 외. 2005. 『경기도 5개 주요정책의 성별영향평가』, 경기도가족여성개발원
- _____. 2005. 『경기도 청년실업정책의 성별영향평가』, 경기도가족여성개발원
- 장창원. 2002. 『청년실업의 원인과 정책과제』, 한국직업능력개발원
- 정인수 외. 2004. 『부산지역 청년층 실업대책에 관한 종합연구』, 부산광역시 한국여성개발원.
2005. 『지역사회 맞춤형 취업지원사업 평가 및 평가지표 개발』, 여성가족부
- 황금중 외. 2004. 『여성청년층 맞춤형 지역사회 취업지원 사업 총괄평가』, 연세대학교 교육연구소

황정임 외. 2006. 『사회적일자리 창출정책의 성별영향평가』, 한국여성개발원
여성가족부. 2007. 『성별영향평가 우수사례 발표회 및 유공자 시상식 자료집』,
여성가족부

〈정책·사업자료〉

노동부 외. 2003. 「청년실업현황과 대책」(관계부처 합동)
노동부 외. 2005. 「청년고용촉진대책」
여성가족부. 2008. 「2007년도 정부내 각종 위원회 여성참여 현황 및 향후추진계획」
여성가족부. 2008. 「2008년 성별영향평가 지침」
전라북도. 2008. 「2008 청년일자리창출계획」
전라북도. 2008. 「2008 일자리창출사업 시행계획」
군산시. 2008. 「2008년 맞춤형 기술인력 교육과정 선정 계획」
군산시. 2008. 「2008 일자리창출사업 맞춤형 기술인력 교육기관 선정 및 훈련실시」
군산시. 2008. 「2008년 기업인력 수요조사 결과보고」
김제시. 2008. 「맞춤형 기술인력 지원 사업계획서」
김제시. 2008. 「2008 맞춤형기술인력사업 시행지침」
김제시. 2008. 「청년일자리창출사업 홍보계획」
익산시. 2008. 「맞춤형 기술인력교육 협약기관 선정계획」
익산시. 2008. 「맞춤형 기술인력 교육 시행지침」
정읍시. 2008. 「2008년 일자리창출사업 추진계획」
전주시. 2008. 「'08년도 맞춤형교육사업 훈련직종 선정 및 추진계획」

전발연 2008-R-23

전라북도 청년일자리창출사업에
대한 성별영향분석
- 맞춤형 기술인력 교육사업을 대상으로 -

발행인 | 신기덕

발행일 | 2008년 10월 31일

발행처 | 전북발전연구원

560-014 전북 전주시 완산구 중앙동 4가 1번지

전화:(063)286-9201 팩스:(063)286-9206

ISBN 978-89-92471-55-8 93330

본 출판물의 판권은 전북발전연구원에 속합니다.