

기획특집

청년 · 여성고용 무엇이 문제인가

- 노동시장 변화와 청년여성 취업 지원

김태홍 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

김난주 | 한국여성정책연구원 부연구위원

- 청년고용의 실태와 정책 시사점

김유빈 | 한국노동연구원 부연구위원

- 고용-복지서비스 통합 전달체계 확대에 따른 여성취업지원기관 역할과 과제

오은진 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

- 취약계층 여성 고용 창출을 위한 취업지원기관 개선과제 : 결혼이민여성을 대상으로

김복태 | 한국여성정책연구원 연구위원

노동시장 변화와 청년여성 취업 지원¹⁾

김 태 홍

한국여성정책연구원 선임연구위원

김 난 주

한국여성정책연구원 부연구위원

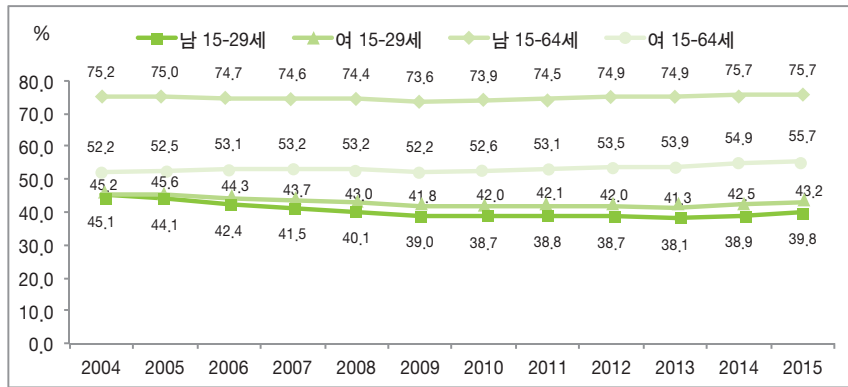
1. 청년 및 전체 고용 개황

가. 고용률 및 취업 현황

지난 5년 동안 경제성장률 둔화와 함께 경제의 고용창출능력이 저하됨에 따라 노동시장에서 일자리 수요가 정체상태를 보였다. 그럼에도 여성취업자 수는 점진적으로 증가하여 여성고용률(15~64세)이 2010년 52.6%, 2015년 55.7%로 높아졌으며 청년여성(15~29세)의 고용률도 2013년을 기점으로 소폭 증가하였다. 전체 고용률은 남성이 여성보다 훨씬 높았으나, 청년고용률은 여성이 남성보다 약간 더 높은 특징을 보였다.

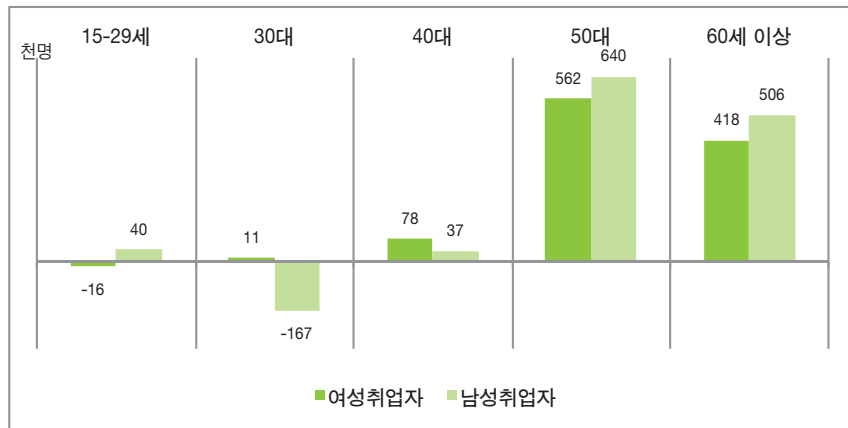
노동시장에 일자리 수요가 정체상태를 보임에도 불구하고, 여성취업자 수는 점진적으로 증가하였으며 2015년 취업자 수는 2010년에 비해 여성은 105만명, 남성은 106만명 증가하였다. 여성고용의 변화를 보면 연령계층별로 상당한 편차를 보여 50대와 60대 이상 여성취업자는 각각 562천명, 418천명이 증가한 반면, 청년여성(15~29세)은 오히려 16천명 감소되었다.

1) 본 논문은 한국여성정책연구원에서 개최한 '여성·청년의 일과 삶, 한국의 미래'(2016.4.20.) 세미나에서 발표된 내용을 수정·보완한 것임.



자료: 통계청, 경제활동인구조사(각 년도), <http://kosis.kr/>

[그림 1] 성별 고용률 추이(2004년~2015년)

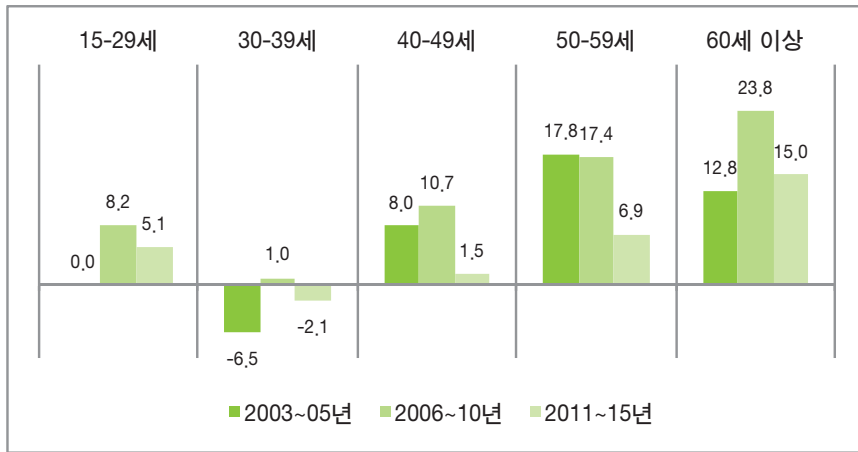


자료: 통계청, 경제활동인구조사(2010, 2015), <http://kosis.kr/>

[그림 2] 2010년 대비 2015년 연령계층별 취업자 증감 분

나. 시간제 및 직종별 취업자

2006년 이후 연령계층별 여성근로자 변화추이를 살펴보면 30대를 제외한 나머지 모든 세대에서 여성 시간제근로자가 크게 증가하였고, 특히 50대와 60대의 여성 시간제근로자는 급증하였다. 그러나 2010년대 전반에는 이전에 비해 소폭 증가하였다. 즉, 최근 시간제근로 확대와 관련된 정책으로 인한 고용증가는 주로 50대와 60대 여성을 중심으로 이루어졌고, 청년여성 시간제근로자도 증가하였으나 상대적으로 증가 폭이 적고, 30대는 오히려 고용이 하락하였다.

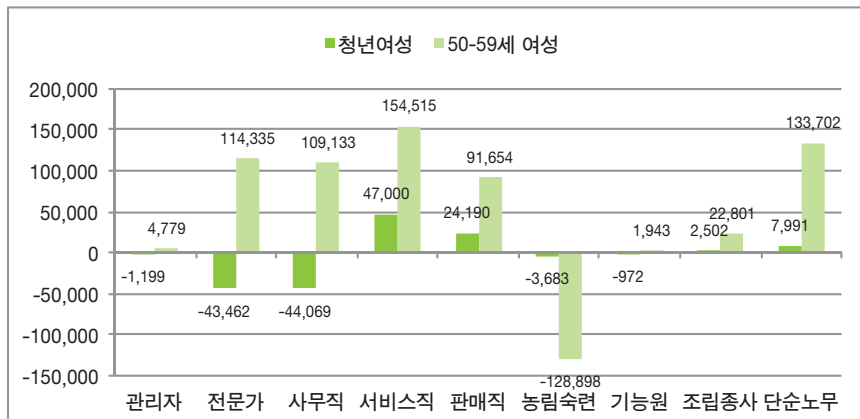


자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(각 년도), <http://kosis.kr/>

[그림 3] 여성시간제 근로자 연령계층별 연 평균 증가율

청년여성 취업자의 직종별 증감 현황을 살펴보면 서비스직 47천명, 판매직 24천명, 단순노무직 8천명이 증가하였고, 사무종사자 44천명, 전문가 43천명, 농업·임업·수산업 3.6천명이 감소하였다. 50대 여성 취업자의 직종별 증감 현황을 살펴보면 서비스직 155천명, 단순노무직 134천명, 전문가

114천명, 사무직 109천명, 판매직 92천명이 증가하였고, 농업·임업·수산업 129천명이 감소하였다. 청년여성의 경우 ‘사무직’, ‘전문가’는 감소하였고, 50대 여성집단은 증가하였다. 청년여성과 50대 여성 모두 ‘서비스’, ‘단순노무직’, ‘판매직’ 종사자는 증가한 것으로 나타났다.

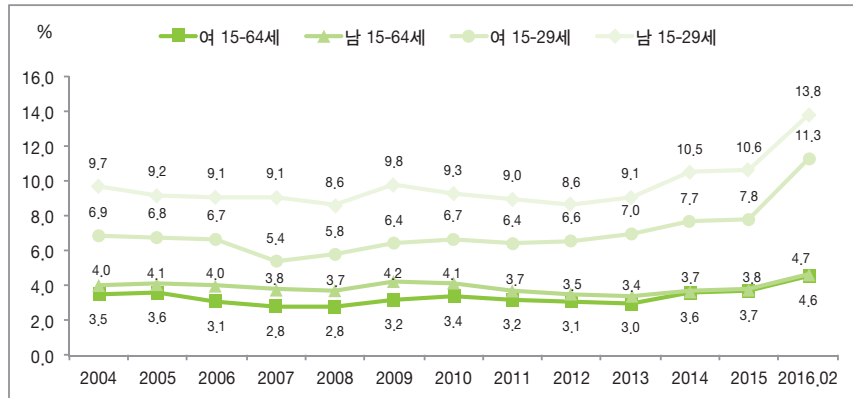


자료: 통계청(2010, 2015), 지역별고용조사, 원자료 분석

[그림 4] 2010년 대비 2015년 취업직종 비교

다. 실업률

청년실업률은 남녀 모두 2012년 이후 증가 추이를 보였다. 노동시장의 상대적 개선에도 여성 공식실업률은 2010년 3.4%에서 2015년 3.7%로 소폭 상승하였다. 청년여성 실업률은 2015년 7.8%로 전체 실업률보다 두 배 정도 높았다(청년여성 실업자 175천명).



자료: 통계청, 경제활동인구조사(각 년도), <http://kosis.kr/>

[그림 5] 성별 실업률 추이

청년여성들이 체감하는 취업난은 공식실업률보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 통계청이 공식실업률의 과소측정문제 해소를 위해서 생산한 고용보조지표3의 청년여성 실업률은 20.4%로 공식실업률의 약 3배 정도이다. 이러한 청년여성의 실업 장기화는 학습기회 상실, 인적자원 축적 저해 등으로 경제 성장 잠재력 저하 등의 문제를 가져온다.

〈표 1〉 2015년 전체 및 청년여성 실업률 현황

(단위: %)

	전체 여성 (15세 이상)	청년여성 (15~29세)
공식실업률	3.6%	7.8%
고용보조지표1 (실업자+시간관련추가취업가능자)/경제활동인구	5.5%	9.8%
고용보조지표2 (실업자+잠재경제활동인구)/(경제활동인구+잠재경제활동인구)	9.5%	18.7%
고용보조지표3 (실업자+시간관련추가취업가능자+잠재경제활동인구)/(경제활동인구+잠재경제활동인구)	11.2%	20.4%

자료: 통계청(2015), 경제활동인구조사 원자료 분석

주: 고용보조지표: 노동공급과 수요가 일치하지 않아서 일하고 싶은 욕구가 있음에도 불구하고 일을 하지 못하는 노동력을 나타내는 지표

2. 청년여성 고용 현황

가. 전문대졸 이상 청년층의 졸업 이후 취업 이행

확률 분석

청년층의 졸업에서 노동시장으로 이동, 즉 취업으로의 이행을 분석하였다. 분석 대상은 전문대졸 이상 남녀 졸업자이며 분석 모형은 콕스비례위험 모형(Cox regression Hazard Model)을 활용하였다. 분석 자료는 통계청의 「경제활동인구조사 - 청년층 부가조사」(2015.5 기준) 원자료이며 종속 변수는 졸업 이후 취업 소요 기간(개월)으로, 독립 변수는 성별(남, 여), 학력(전문대졸, 대졸이상), 계열(인문사회계열, 예체능계열, 교육(사범)계열, 자연계열, 공학계열, 의학계열), 재학 중 휴학 경험 유무, 재학 중 직장 체험 유무, 재학 중 직업교육훈련 경험 유무이다.

청년층 전체를 대상으로 하여 분석한 결과 남성보다 여성이, 졸업 당시 나이가 많을수록, 인문계열 졸업자보다 예술체육, 공학, 의학계열 졸업자

인 경우, 휴학 경험이 있는 경우, 재학이나 휴학 중 직장체험이 있는 경우에 졸업 후 취업으로 이행할 확률이 높았다. 반면, 전문대보다 대졸 이상 학력인 경우, 직업교육훈련 경험이 있는 경우에 졸업 후 취업으로 이행할 확률이 낮았다.

여성 청년층을 대상으로 분석한 결과 인문계열 졸업자보다 예술체육계열, 공학계열, 의학계열 졸업자인 경우, 재학이나 휴학 중 직장체험이 있는 경우에 졸업 후 취업으로 이행할 확률이 높았다. 반면, 전문대졸보다 대졸인 경우, 직업교육훈련 경험이 있는 경우에는 졸업 후 취업으로 이행할 확률이 낮았다.

남성 청년층을 대상으로 분석한 결과에 의하면 졸업 시 나이가 많을수록, 인문계열 졸업자보다 공학계열, 의학계열 졸업자인 경우, 휴학 경험이 있는 경우, 재학이나 휴학 중 직장체험이 있는 경우에 졸업 후 취업으로 이행할 확률이 높았다. 또한 직업교육훈련 경험이 있는 경우에 졸업 후 취업으로 이행할 확률이 낮았다.

〈표 2〉 전문대졸 이상 청년층의 취업 이행확률 분석

	전체			여성			남성		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
여성(남성)	.403***	.057	1.497						
졸업시 나이	.053**	.017	1.054	.011	.023	1.011	.106***	.027	1.112
대졸이상(전문대졸)	-.164**	.054	.848	-.146*	.068	.865	-.131	.090	.877
예술체육(인문사회)	.153*	.062	1.165	.166*	.071	1.180	.049	.128	1.050
교육사범(인문사회)	.103	.077	1.108	.133	.085	1.142	-.147	.189	.864
자연(인문사회)	.064	.069	1.066	.033	.082	1.033	.107	.126	1.113
공학(인문사회)	.225***	.059	1.253	.254**	.092	1.289	.176*	.082	1.192
의학(인문사회)	.225**	.072	1.252	.206*	.080	1.228	.300+	.177	1.350

〈표 계속〉

	전체			여성			남성		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
휴학경험있음(없음)	.114*	.057	1.120	.040	.075	1.041	.240*	.098	1.272
직업훈련경험있음(없음)	-.146**	.045	.864	-.107+	.055	.898	-.192*	.079	.825
직장체험경험있음(없음)	.309***	.043	1.362	.343***	.053	1.410	.226**	.074	1.254
n	2,937			1,901			1,036		
Event	2,579			1,707			872		
Censored(%)	358(12.2%)			194(10.2%)			164(15.8%)		
-2 log L	36905.872			22985.366			10606.505		

주 1. ()는 해당 더미변수의 기준 변수

2. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, +p<0.1

자료 : 통계청(2015), 「2015.5 경제활동인구조사 - 청년층 부가조사」

나. 청년층 취업 유경험자의 전공일치 여부

남녀 대졸 및 여성 전문대졸의 경우 최근 일자리와 전공과의 관련성은 일치 정도가 50%대로 높은 반면, 남성 전문대졸의 경우 ‘일치’ 비율이 47.1%로 상대적으로 낮았다. 한국고용정보원 연구 결과에 의하면 교육대 졸업자의 경우 업무내용과 전공

간의 일치가 86.7%로 상당히 높았다. 대학전공과 업무불일치 관련하여 24개 OECD 회원국 중 한국은 1위(50.0%)를 차지하였고, 일본 45.3%, 핀란드 22.8%로 나타났다. 전공 미스매치 취업을 해소하기 위해 ‘교육과 고용간의 연계’ 강화가 필요하다.

〈표 3〉 성별 학교급별 전공일치 여부

(단위: %)

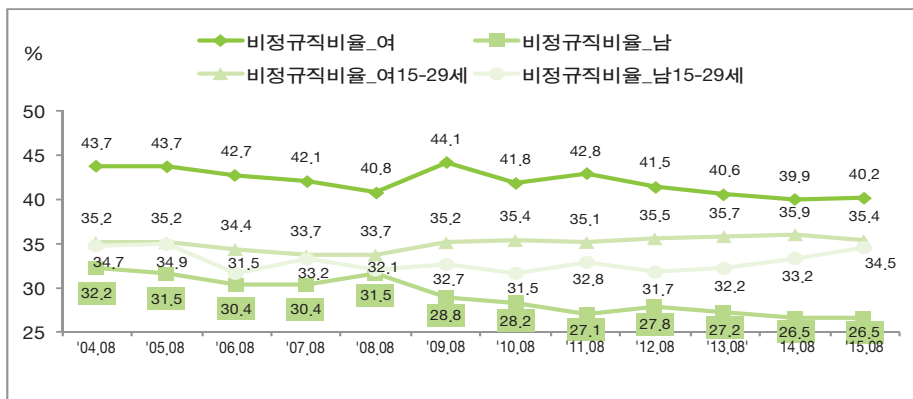
	여성		남성	
	전문대	대졸	전문대	대졸
매우 불일치	11.1	11.1	14.5	12.1
약간 불일치	11.2	11	12.6	11.4
불일치	22.3	22.1	27.1	23.5
보통	24.7	24.7	25.9	25.2
그런대로 일치	36.6	34.7	33.3	34.8
매우 일치	16.4	18.5	13.8	16.4
일치	53.0	53.2	47.1	51.2
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국고용정보원(2014), 2014Goms, 원자료 분석

다. 청년층 비정규직 비율의 변화 추이

청년층 일자리의 35% 정도가 비정규직 일자리로 고용의 질이 취약하였다. 15년 기준으로 여성 전체 일자리의 40.2%가 비정규직인데 비해, 남성은 동 비율이 26.5%로 여성보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 청년여성과 남성의 경우 전체 일자리 중

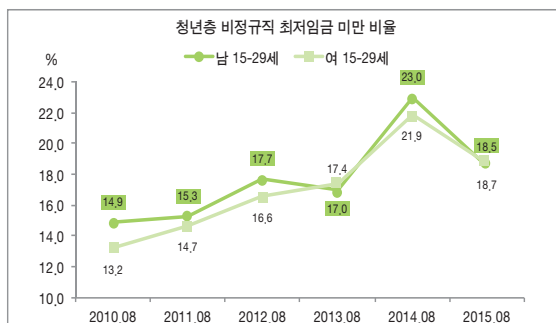
비정규직 비율이 각각 35.4%, 34.5%로 유사하였다. 청년층 취업자 중 비정규직이 35%, 서면 근로계약서 작성자 비율이 59.4% 등으로 고용이 불안정하였다. 청년여성의 경우 고용의 질이 취약함에 따라 경기가 나쁠 때 우선 해고되거나 신규채용이 힘든 것으로 나타났다.



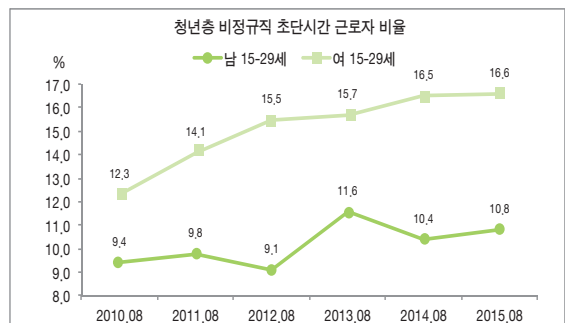
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(각 년도 8월)

[그림 6] 성별 비정규직 비율 추이(2004년~2015년)

청년여성을 비롯한 청년층은 고용의 질이 열악하였는데, 전체 청년층 중에서 청년여성을 비롯한 비정규직 청년의 20% 내외가 최저임금미만의 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한 최저임금미만의 임금을 받는 청년비율은 2015년을 제외하고 지속적으로 증가해 왔다. 청년층 비정규직 중에서 근로시간이 초단시간(주15시간 미만) 근로비율은 여성이 남성보다 높고, 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있다.

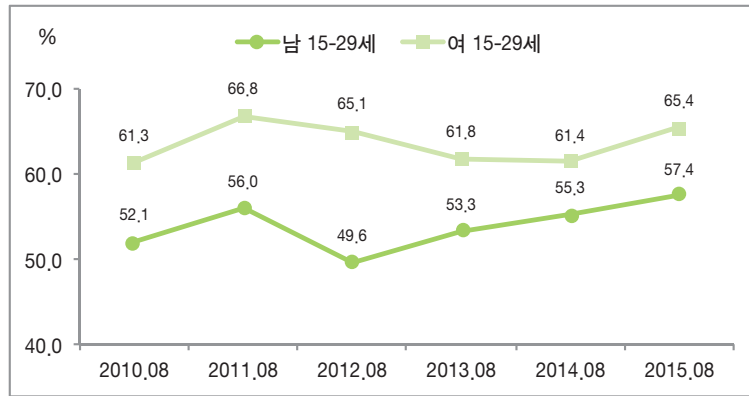


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(각 년도 8월)



[그림 7] 청년 비정규직 중 최저임금 미만, 초단시간 근로자 비율

청년층 비정규직 자발적 사유 비율은 여성이 65.4%였으며, 남성 57.4%보다 높았다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료」(각 년도 8월)

[그림 8] 청년 비정규직 자발적 사유 비율 추이

여성 청년층 비정규직 자발적 사유는 남성 청년층에 비해 ‘근로조건에 만족’, ‘안정적인 일자리이기 때문에’, ‘육아·가사 등을 병행하기 위하여’가 차지하는 비율이 높았다.

〈표 4〉 일자리 선택 자발적 사유 내용

(단위: %)

	근로조건 (근로 시간, 임금 등)에 만족하여	안정적인 일자리이기 때문에	경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	육아가사 등을 병행하기 위하여	학원· 학원수강· 직업훈련 등을 병행하기 위하여	노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	기타
남성	33.6	12	11.2	0.2	37.6	3.2	1.8	0.3
여성	41.3	16.2	8.8	1.9	28	1.2	1.9	0.7
전체	37.9	14.4	9.9	1.2	32.2	2.1	1.9	0.5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료」(2015. 8)

청년층 유형별 비정규직을 살펴보면 청년여성은 청년 남성에 비해 ‘파견’ 비율이 높고, ‘용역’, ‘일일 근로’ 비율은 낮게 나타났다.

〈표 5〉 청년층 성별 비정규직 유형별(2015.8)

(단위: %)

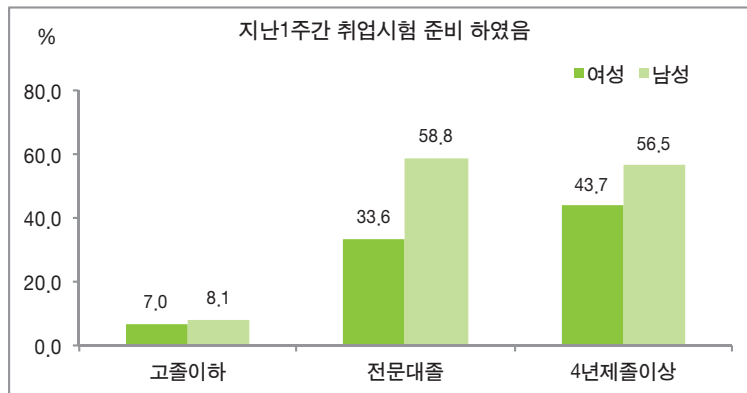
		한시	기간	시간	파견	용역	특수 고용	가정내	일일 근로
남성	15~29세	59	43.5	46.1	1.9	5.4	2.6	0	8.2
	15~19세	45.3	32.2	79	0	1.9	2	0	10.4
	20~24세	57.1	41.5	53.3	1.4	7.2	1.5	0	6.6
	25~29세	65.2	48.9	28.7	3.1	4.6	3.8	0	9.1
여성	15~29세	58.3	45.9	46.4	3.2	3.2	2.1	0.5	3.4
	15~19세	34	23.8	82.7	0.7	0.4	0	0	6.4
	20~24세	54.7	42.7	48.8	3.9	3.3	0.6	0	4.4
	25~29세	74.4	60.5	26.6	3.4	4.2	5.3	1.3	0.6
최저임금 미만 비율	남성	48.6	32.3	69.8	0	1.6	0.6	0	12.1
	여성	38.2	26	76	0	0.4	0	0	9.3
초단시간 미만 비율	남성	39.1	26.3	85.6	0.7	0	0	0	9.9
	여성	28.3	22.3	88.6	0	0	1.7	0.9	5.5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료」(2015. 8)

라. 청년층 비경제활동인구 활동

학력수준과 관계없이 청년남성 비경제활동 인구의 취업시험 준비 비율이 청년여성보다 높은 것으로 나타났다. 청년여성의 경우 학력수준이 높을수록

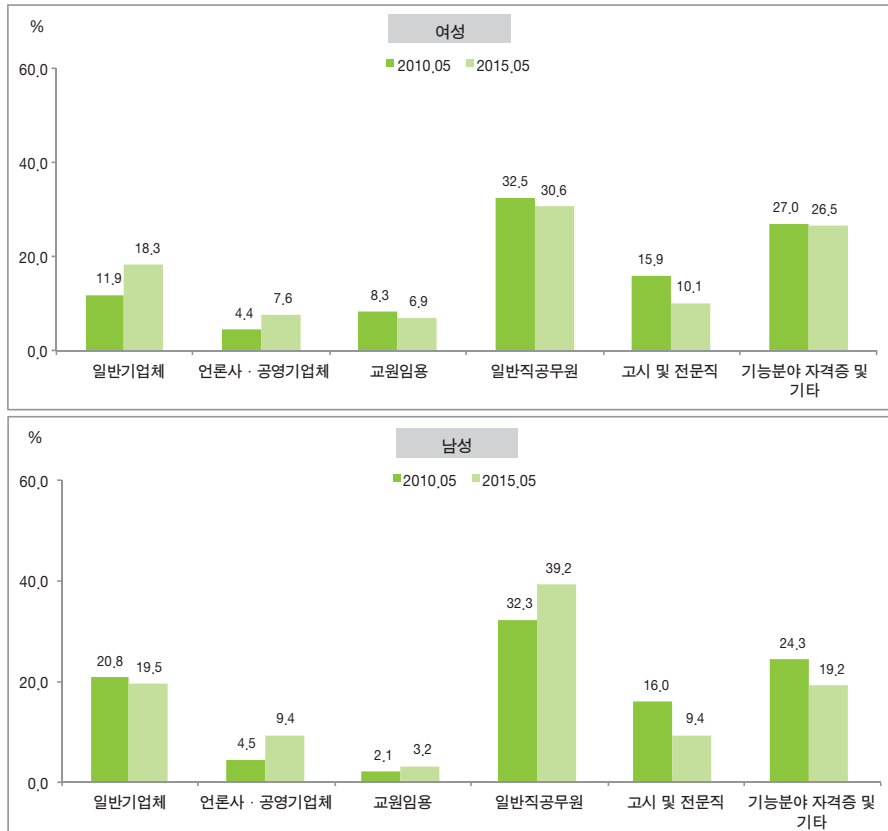
취업시험 준비를 한 여성비율이 높았으나 청년남성의 경우 대졸이상 취업시험 준비자 비율이 전문대졸보다 낮았다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 - 청년층 부가조사」, 원자료(2015. 5)

[그림 9] 성별 학교급별 취업시험 준비

남녀 청년층 모두 ‘일반직공무원’ 취업비율이 높았으며 특히, 남성이 여성보다 선호도가 더 높았다. 청년여성은 ‘일반기업체’ 보다 ‘기능분야 자격증 및 기타’ 취업준비 비율이 높고, 청년 남성은 ‘일반직공무원’ 다음으로 ‘일반기업체’, ‘기능분야자격증 및 기타’ 취업준비 비율이 높았다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 - 청년층 부가조사」, 원자료(2010. 5, 2015. 5)

[그림 10] 취업 시험 준비 분야(2010년 vs 2015년)

청년층 비경제활동인구 중 비구직활동 사유를 학력별로 살펴보면, 남녀 전문대졸의 경우 ‘교육, 기술, 경험이 부족해서’ 구직을 포기하는 비율이 높았으며, 남녀 대졸자의 경우 ‘전공, 경력에 맞는 일거리가 없어서’ 구직을 포기하는 비율이 높았다. 남성대졸과 전문대여성은 ‘원하는 임금수준, 근로 조건에 맞는 일자리가 없어서’ 구직을 포기하는 비율이 높았다.

이를 종합해보면 남녀대졸은 전공, 경력에 맞는 일거리가 없어 구직활동 하지 않는 집단을 위해 사업체 수요에 상응하는 방향으로 인력 양성이 필요하다. 여성전문대의 경우, ‘전공, 경력에 맞는 일거리가 없어서’ 구직을 포기하는 비율이 상대적으로 낮아, 업체 수요에 상응하는 인적자원개발을 하는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 성별 학교급별 비구직 사유별 분포

(단위: %)

	여성		남성	
	전문대	4년제	전문대	4년제
전공, 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아	9.8	26.3	20.2	31.1
원하는 임금수준, 근로조건에 맞는 일거리가 없을 것 같아	27.9	20.3	23.5	29.1
근처에 일거리가 없을 것 같아	3.8	0.9	0.8	0.3
교육, 기술, 경험이 부족해서	34.5	21	32.9	13.8
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아	0	0.1	0	0
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문	9.3	10.4	9.2	11.1
통학	1.5	1.9	12.6	13
심신장애	0.4	0	0	0
기타	22.2	29.4	9.9	12.7
전체	100	100	100	100

자료: 통계청(2015), 경제활동인구조사 원자료 분석

마. 청년층의 정부고용대책 참여 및 도움 정도

정부고용 대책을 들어본 경험 있는 사람 중 프로그램 참여자 비율을 살펴보면 남녀 모두 내일배움카드, 직업상담 취업지원, 중소기업 청년인턴제 순으로 참여비율이 높았고, 해외취업과 능력중심

채용문화의 참여비율은 상당히 낮았다. 도움 정도 면에서 청년여성은 직업상담 취업지원, 내일배움카드, 청년직장체험 프로그램 순으로 도움을 많이 받았고, 청년남성은 참여비율이 가장 낮은 능력중심 채용문화 등에서 도움 정도가 컸다.

〈표 7〉 정부 청년고용대책에 청년층 참여 및 도움 정도

(단위: %)

		여성	남성
중소기업 청년인턴제	참여비율	10.4	14.2
	도움정도	56.6	54.1
공공기관 청년인턴	참여비율	7	6.9
	도움정도	56.2	48.1
능력중심 채용문화	참여비율	4.4	5
	도움정도	51.6	57.8
청년직장체험 프로그램	참여비율	9.3	9.3
	도움정도	57.2	48.2
해외취업	참여비율	4.2	4.9
	도움정도	51.4	54.1
직업상담 취업지원	참여비율	16.2	15.4
	도움정도	69.6	58.3

〈표 계속〉

		여성	남성
청년취업 아카데미	참여비율	5.9	8.4
	도움정도	56.1	61.4
내일배움카드	참여비율	22.2	17.9
	도움정도	68.6	60

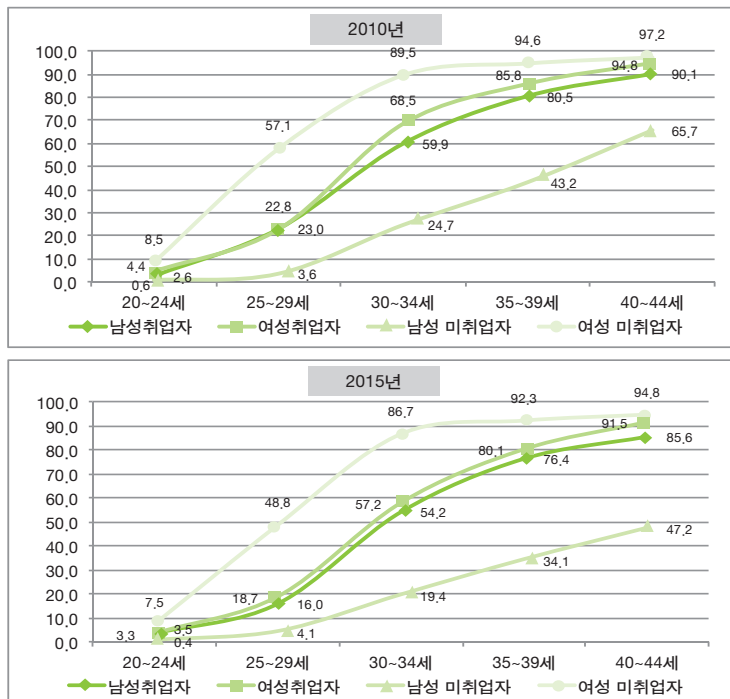
자료: 한국고용정보원(2014), 2014Goms, 원자료 분석

3. 청년여성의 취업과 결혼

25-29세 여성 미취업자 중 기혼비율은 2010년 57.1%에서 2015년 48.8%로 하락하였다. 2015년 여성 미취업자 중 기혼비율을 살펴보면 25-29세는 48.8%인 반면, 30-34세는 86.7%를 차지하였다. 남성 미취업자 중 기혼비율은 25-29세

4.1%, 30-34세 19.4%, 35-39세 34.1%로, 남성의 경우 미취업 상태에서는 결혼을 하지 않거나, 하기 힘든 상태인 것으로 나타났다²⁾.

남녀 취업자의 기혼비율은 2015년 35-39세 각각 76.4%, 80.1%로 30대 후반 대부분이 기혼인 것으로 나타났다.



자료: 통계청(2010, 2015), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 11] 취업상태별 기혼 비율(2010년 vs 2015년)

2) 우리나라 조혼인율은 2015년 5.9건으로 전년보다 0.1건 감소하였고, 혼인건수는 30만2800건으로 전년 대비 0.9% 감소해 2005년 이후 가장 낮은 수치를 기록하였다(통계청, '2015년 혼인이혼 통계 보도자료', 2016.4.7.)

여성 고졸 미취업자는 25-29세 74.1%, 30-34세 87.8%가 기혼인 반면 미취업 고졸 남성의 기혼 비율은 25-29세 11.4%, 30-34세 26.6%, 40-44세 42.7%에 불과하였다.

여성 대졸 미취업자의 경우 25-29세는 34.9%

만 기혼이고, 30-34세 기혼비율은 84.9%였으나, 미취업 대졸 남성의 기혼비율은 35-39세 36.0%, 40-44세는 54.8%에 불과하였다. 대졸 남성도 미취업 상태에서는 결혼하지 않거나, 하기 힘든 것으로 나타났다.



자료: 통계청(2015), 「경제활동인구조사」 원자료.

[그림 12] 학력별 취업상태별 기혼 비율(2015년)

4. 청년여성 취업지원 정책제언

가. 주요 청년고용대책사업

주요 청년고용대책사업으로는 직접일자리사업, 직업훈련사업, 고용서비스사업, 고용장려금 사업, 창업지원사업 등을 들 수 있다. 이를 각각 살펴보

면 직접일자리사업은 정부의 재정지출을 통해 참여자를 기업이 채용하는 방식으로 ‘중소기업청년 인턴사업’, ‘이공계인턴십사업’, ‘해외인턴사업’, ‘해외봉사단 사업’ 등이 이에 해당된다. 직업훈련 사업은 현장직무능력 또는 현장 맞춤형 훈련 등으로 취업연계가 가능하도록 지원하는 것으로 국가

기간전력산업직종훈련, 청년층 취업아카데미, 문화콘텐츠 전문인력양성 등이 있다. 고용서비스사업은 직업알선, 직업상담 등으로 구직자에게는 직업탐색, 고용주에게는 인력확보를 지원하는 사업으로 청년 직장체험 프로그램, 청년취업진로지원사업, 대학생 취업컨설팅 등을 예로 들 수 있다.

고용장려금사업은 청년층 고용창출 촉진을 위해 일정 기간 동안 사용자에게 인건비 일부를 지원하거나, 취업자 개인에게 수당을 지급하는 사업이다. 마지막으로 창업지원사업은 대출, 시설임대, 컨설팅 등 창업을 위한 간접적인 지원 또는 직접자금을 제공하는 방식으로 창업기업지원사업, 창업 인프라지원사업 등이 있다.

나. 청년여성 취업지원 제고 방안

첫째, 대기업과 중소기업 간의 상생을 통한 중소기업의 임금 및 근로조건 강화와 고용안정성 등을 제고하는 노력이 필요하다. 중소기업에 전체 취업자의 85%가 종사하고 일자리 창출의 중추적인 역할을 함에도 대기업과 중소기업 간에 임금 및 근로조건 격차가 여전하며, 대기업과 중소기업 격차심화는 중소기업 취업 기피요인이 된다. 따라서 기업 규모에 따른 격차 해소를 위해 중소기업의 근로조건 및 고용환경 개선 지원 등을 통해서 청년여성 등 청년층 고용이 촉진될 것이다.

둘째, 산업현장의 인력수급 괴리문제 해소를 위해 수요자 중심의 여성인력양성 시스템 구축이 마련되어야 할 것이다. 이는 노동시장의 구조적 문제인 일자리 미스매치와 지역별 청년여성의 일자리 정보관련 미스매치를 해소시킬 것이다.

셋째, 재정투입 등으로 청년일자리 확대와 대학

체질 개선 등을 통해 성별에 관계없이 고학력 청년층 취업난이 완화될 것이다. 베이비붐 세대 자녀의 노동시장 진입, 대학진학률이 정점에 달했던 시기에 입학한 학생들의 노동시장 진입으로 향후 3~4년간 고학력 청년층의 공급이 증가할 것이다. 일자리 확대와 대학체질 개선으로 청년여성을 포함한 청년층 취업난이 완화될 것이다.

넷째, 여성참여율이 낮은 청년고용대책 사업에 청년여성 참여율 제고를 위한 방안이 필요하다. 여성참가율이 낮은 중소기업청년인턴, 청년취업아카데미 사업 등의 경우, 모집 시 여성목표 비율 설정, 여성 우대사항 제공 등이 필요하다. 또한 여성참가율이 높은 문화예술교육 활성화 사업, 방송영상산업 인력양성사업은 관련 산업계의 인력수요 추이를 감안하여 사업을 확대하는 것이 필요하다.

다섯째, 청년여성 취업의 질적 수준 즉, 정규직 취업, 임금수준, 근로조건 등을 제고하는 노력이 필요하다. 청년여성이 양질의 일자리에 참여할 수 있도록 전문직 교육훈련 등의 참여 확대와 개인별 맞춤형 고용서비스 등을 확충하는 것이 필요하다.

여섯째, 청년여성들의 정책 및 사업에 대한 낮은 인지도 제고와 맞춤형 서비스 확대이다. 이를 위하여 고용센터 등에서 청년일자리 사업에 대한 홍보와 직업상담을 활성화하고, 지역별로 여성맞춤형 일자리 개발 및 사업 인지도 제고가 필요하다.

일곱째, 청년여성 및 노동시장 상태별 일자리정책 패키지 마련을 위해 대졸여성 미취업자 및 대학재학생, NEET 등 정책대상별 정책패키지를 재구성해야 할 것이다. 또한 수요자 맞춤형으로 보조금, 취업알선, 교육훈련 등을 재구성해야 한다.

참·고·문·헌

한국정보원, 「2014년 대졸자 직업이동 경로조사」 원자료

통계청, 「2015년 혼인이혼 통계 보도자료」 (2016.4.7.)

통계청(2011, 2016), 「2005년 2015년 경제활동인구조사」 원자료

통계청(2015), 「2015.5 경제활동인구조사 - 청년층 부가조사」 원자료

통계청(2004-2015), 「2004.8-2015.8 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

관련 사이트

통계청 경제활동인구조사, 경제활동부가조사 <http://kosis.kr/>

청년고용의 실태와 정책 시사점¹⁾



김유빈*
한국노동연구원 부연구위원

1. 서론

국가경제 및 노동시장의 근간을 이루는 청년고용 문제는 그 심각성에 대한 사회적 공감대가 형성된 지 오래이며 정부의 핵심 국정과제로 추진되어 오고 있지만, 최근의 고용지표 개선에도 불구하고, 청년일자리 전망은 여전히 밝지 않다. 2016년 5월 기준, 15~29세 청년층 취업자는 비경제활동인구의 감소로 인한 청년층의 노동시장 유입 증가로 인해 취업자가 전년동월대비 72천명 증가하는 등, 노동시장에서의 긍정적 신호가 발현되고 있지만, 청년층 고용률은 42.7% 수준에 정체되어 있고, 청년층 실업률 역시 9.7%로 1999년의 통계기준 변경 이후 5월 기준 최고 수치를 기록하였다. 통계방식 상의 차이로 논란이 있지만 청년층 체감 실업률²⁾이 30%를 넘고 있는 등, 실업통계에 잡히지 않는 청년층 주변노동력의 존재까지 고려한다면, 우리나라 청년고용 문제는 통계수치 이상으로 심각한 것으로 받아들일 수 있다.

우리나라 청년고용의 문제의 심각성은 양적 측면에서 뿐만 아니라, 질적 측면에서도 두드러진다. 통계청의 근로형태별 부가조사에 따르면, 2015년 8월 청년층 비정규직 일자리의 비중은 35%로 2005년 이후 최고 수치를 기록했다. 이는 청년층 신규채용에서 비정규직 채용비중이 증가하고 있다는 것으로, 전체 임금근로자의 비정규직

* 전자우편 : ykim@kli.re.kr

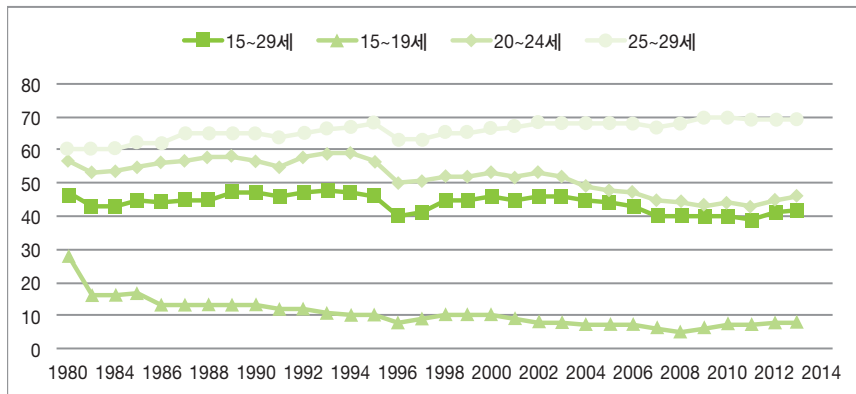
1) 이 글은 김유빈·전주용(2014), 『청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점』, 한국노동연구원 내용의 일부분을 수정·보완하여 정리하였다.

2) 경제활동인구 중 구직기간 4주 기준, 1시간 이상 일하지 못한 공식 실업자에 더해, 근로시간이 주당 36시간 미만이면 추가 취업을 희망하는 근로자와 비경제활동인구 중 구직기간 4주 기준, 취업이 불가능한 인구를 포함하여 계산한 실업률.

비중이 감소추세에 있음을 고려할 때, 문제의 심각성이 더해진다. 비정규직보다 더 열악하다고 볼 수 있는 인턴, 아르바이트 등 취업준비활동에 있어서의 청년일자리의 열악함은 패션업계에서 불거진 ‘열정페이’나 수습사원의 집단해고 사건 등에서 절실히 드러난 바 있다.

청년 고용절벽 해소를 위해 정부 역시 다양한 고용대책을 청년고용과 연계하여 발표하여 왔고, 최근에도 「청년·여성 취업연계 강화 방안」을 발표하는 등 노력을 기울여 왔지만, 그 실효성에 있어

서는 우려가 존재하는 것이 사실이다. 글로벌 경제 침체 추세에 편승하여 한국경제의 저성장 기초가 고착되어 가고 있고, 일자리 총량이 늘어나기 힘든 노동시장의 구조적 여건 속에서 청년고용의 부진은 노동생산성, 경제구조 및 국가 성장잠재력 약화의 악순환을 심화시킬 가능성이 크다. 본문은 이러한 관점에서 우리나라 청년고용의 실태를 돌아보고, 청년고용정책의 실효성 확보를 통한 청년고용 부진 타개에 있어서의 정책시사점을 제시하고자 한다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

[그림 1] 청년층 고용률 변동 추이, 세부연령별

2. 우리나라의 청년고용 실태

[그림 1]은 1980~2015년 기간, 우리나라 청년층 고용률의 변동추이를 나타낸 것으로, 청년층 전체(15~29세)와 3개의 세부연령대, 즉 15~19세, 20~24세, 25~29세 연령대로 구분하여 살펴본 것이다. 그림에서 나타나듯이, 우리나라의 전체 청년층 고용률은 2009년 이후 상승추세에 있

며, 2015년에는 41.5%를 기록하여, 현 정부 출범 시기인 2012년의 고용률에 대비해 1.1%p 증가한 수치를 기록하고 있다. 그러나 이는 현 정부의 핵심 과제인 ‘고용률 70% 로드맵’의 2015년 청년고용률 목표치인 47.7%에 현저히 못 미치는 수치이며, OECD 가입국의 평균 청년고용률³⁾에 비해서도 9.7%p 낮은 수준이다. 1980년 이후의 장기시계열로 살펴보면, 청년층 고용률은 연평균 0.11%의 감소추세를 보이고 있다. 그러나 우리나

3) 우리나라의 청년기준이 15~29세인데 비해, OECD의 청년고용률은 15~24세 기준으로 계산되었다. 본문에서는 청년고용률의 직접 비교를 위해 OECD의 청년고용률을 15~29세 기준으로 재계산하였다.

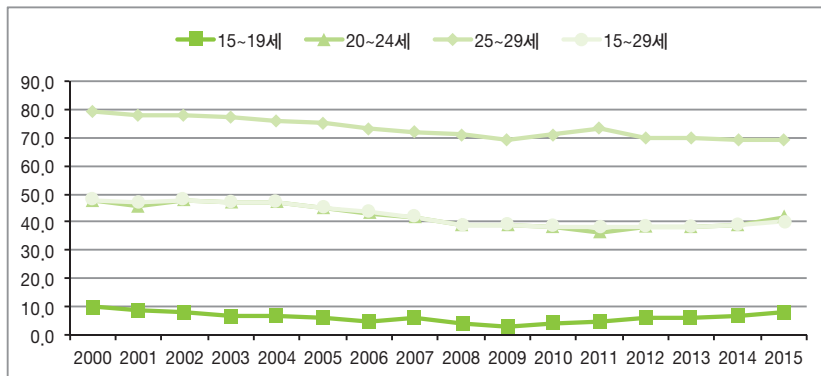
라의 청년층 고용률은 15~29세의 비교적 넓은 연령대를 포괄하고 있고, 성별·연령대별로 상이한 경제활동 양상을 보이고 있으므로, 청년층 노동시장을 좀 더 면밀히 살피기 위해서는 고용지표 역시 범주를 세분화하여 살펴볼 필요가 있다.

청년층 고용률을 세부 연령대별로 살펴보면, 가장 높은 연령대인 25~29세 청년고용률은 지속적인 상승추세에 있으며, 2015년에는 69.0%를 기록하여 70%에 준하는 수준을 보이고 있다.

20~24세 연령대의 경우에는 1980년 이래 연평균 0.38%p의 감소 추세 속에 2015년 46.1%의

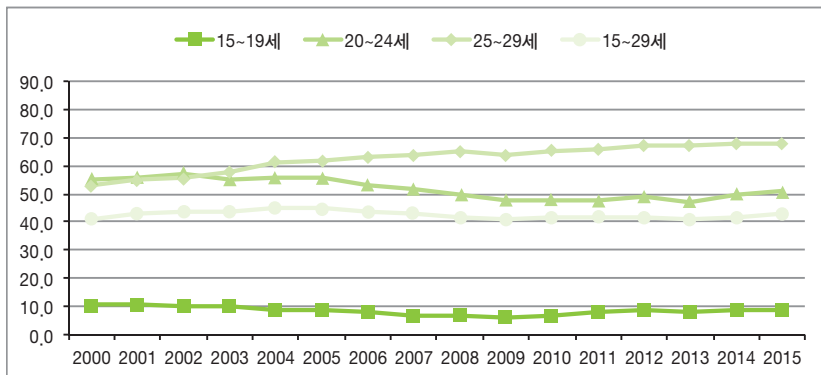
고용률을 기록하였으며, 가장 낮은 연령대인 15~19세 연령대는 7.9%를 기록하여 청년고용률 부진의 주요 근원으로 작용하고 있음을 확인 할 수 있다.

청년층 고용률은 성별로도 다소 다른 양상을 보이고 있는데, 15~64세 여성고용률이 남성고용률에 비해 20%p 이상 낮은데 비해⁴⁾, 여성 청년고용률은 남성의 청년고용률을 상회하고 있어, 일면 여성청년의 고용지표가 개선되고 있는 것처럼 보이기도 한다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

[그림 2] 남성 청년층 고용률 변동 추이, 세부연령별



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

[그림 3] 여성 청년층 고용률 변동 추이, 세부연령별

2015년 3월 기준, 여성의 청년고용률은 43.2%로 남성 청년고용률에 비해 3.4%p 높으며, 25~29세 연령대의 경우에는 남성 고용률이 하락추세를 보이는데 비해, 여성고용률은 연평균 0.99%의 높은 증가율을 나타내고 있다. 그러나, 앞서 언급하였듯이 우리나라 청년고용의 문제점은 일자리의 질 측면에서도 두드러지는 바, 이는 여성 청년 일자리에 있어서도 예외는 아니며, 남녀 간 고용격차는 임금, 고용안정 등 남성에 비해 상대적으로 열악한 노동조건에서 잘 드러난다.

우리나라 노동시장의 성별 임금격차는 전일제 근로자 임금의 중위값으로 분석해 볼 때, 1990년대 45% 수준에서 2013년 현재 37.2% 수준으로 그 격차가 줄어드는 추세이지만, 여전히 OECD 국가 중 장기간에 걸쳐 가장 큰 수치를 보이고 있다. 이러한 성별 임금격차는 취업률에 있어서도 같은 추세를 보이며, 이는 고학력층에서 더욱 두드러진다. 성별 취업자의 종사상지위별 구성비를 살펴보면, 여성의 임금근로자 비율이 74.0%로 남성의 70.2%보다 높았으나, 여성 상용직 비중은 38.7%로 남성의 49.4%보다 낮고 임시·일용직 비중에 있어서는 여성이 남성보다 높은 것으로 나타난다. 여성의 대학진학률이 남성보다 높고, 그 격차가 증가세에 있음을 고려할 때, 여성의 고학력은 노동시장의 성별격차 해소에 큰 영향력을 미치지 못하고 있는 것으로 판단된다.

우리나라 청년층 노동시장의 문제에 있어서는 특징과 원인에 따라 다양한 정책대안이 모색되어져 왔는데, 그 원인 분석에 있어서는 청년고용 문제가 고학력화로 인한 청년들의 높아진 눈높이에

서 기인한다고 보는 시각도 존재한다. 그러나 우리나라의 고등교육 보편화 및 이례적으로 높은 대학진학률이 노동시장의 구조적 문제에서 비롯되었다는 것을 고려할 때, 청년고용 부진의 원인을 고용 취약계층 당사자인 청년들에게 돌리는 것은 선후관계 파악에 있어 오류가 적지 않다. 주지하다시피, 우리나라의 노동시장은 상대적 고임금, 양호한 근로조건, 고용안정성이 보장되는 1차 노동시장과 저임금, 열악한 근로조건, 낮은 고용안정성으로 대변되는 2차 시장으로 이중구조화가 고착화되어 있다. 1, 2차 노동시장의 격차가 확대됨에 따라, 노동시장 내 차별화를 통해 1차 노동시장으로 진입하고자 하는 청년들은 학위 획득을 합리적 선택으로 받아들였으며, 이는 우리나라의 높은 대학진학률을 반영하는 것이라 할 수 있다. 그러나 청년고용의 문제는 노동시장 진입을 위한 차별성 획득의 노력이 고학력에서 그치지 않고 있다는 것에 문제의 심각성이 더해진다. 고학력을 갖춘 청년들의 수가 늘어나고 학력이 상향평준화가 됨에 따라, 학위는 더 이상 고용 차별성을 갖지 못하고 취업을 위한 하나의 문지방(threshold) 역할에 그치고 만지 오래이다. 이에 따라, 청년들은 또 다른 형태의 고용차별성을 통해 그들의 노동시장 성과를 보상받고자 하는데, 어학연수, 자격증, 인턴쉽 등 소위 '스펙쌓기'로 불리는 취업준비활동들이 그것이며, 청년 취업자들이 수행하는 취업준비활동은 기업이 실제 요구하는 실무역량과는 대부분 거리가 먼 것이라는 평가가 지배적이다. 문제의 심각성이 더해지는 것은, 늘어난 취업준비활동이 취업 자격요건의 기준을 상향시켜, 또 다른 수준에서의 경쟁

4) 2015년 3월 기준, 15~64세 남성 고용률은 74.9%, 여성 고용률은 54.1%를 기록하였다.

차별화를 요구하였고, 이는 취업준비활동의 증가로 다시 이어져 노동시장 진입을 더욱 지연시키는 악순환이 발생하고 있다는 점이다.

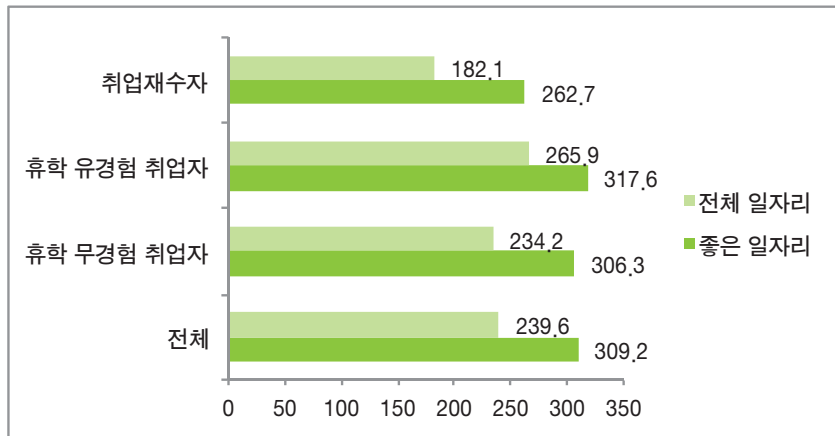
청년들의 늘어난 취업준비활동은 학업기간 내 휴학, 졸업 유예 등을 통해 이루어 지기 때문에, 청년들의 노동시장 진입을 늦추게 되는 핵심 요인이지만, 취업준비활동 증가가 인적자본축적이라는 본래의 기능을 수행치 못하고, 단순히 취업자격 요건 충족으로서의 역할에 그치게 됨에 따라, 개인적·사회적 기회비용을 과도하게 유발시키고 있다는 회의적 시각이 우세하다. 김유빈·전주용(2014)은 대학 졸업 후 미취업 상태에서의 취업준비 활동을 취업재수로 정의하고, 「대졸자 직업이동경로조사」(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS) 자료를 이용하여 청년층의 취업준비 실태를 분석하였는데, 졸업 후 1년 6개월 시점에서의 취업 재수자는 전체 대졸자의 약 13%를, 대졸 취업자의 45%가 재학 중 취업준비를 위한 휴학을 한 것으로 나타나, 청년층의 취업준비 활동이 고용률 정체 및 노동시장 이행을 늦추는 주요 요인임을 뒷받침한다. 취업준비활동의 효과는 임금, 근속기간, 종사상 지위 등 노동시장 성과 측면에서도 두드러지게 나타나지 못하고 있다.

[그림 4]는 대졸 취업자의 월평균 임금을 취업준비 유형별, 일자리의 질로 구분하여 비교한 것인데, 취업준비활동의 임금증가 효과가 명확하지 않을 것으로 나타난다. 취업재수를 거친 취업자의 월평균 임금은 182.1만원~262.7만원으로 휴학유·무경험자, 전체 평균에 비해서도 낮은 수준을 보이고 있다. 휴학 유경험자의 경우, 휴학 무경험자에 비해 전체 일자리 임금수준이 높은 경향을 보

이기는 하나(31.7만원), 좋은 일자리⁵⁾ 기준에서는 그 격차가 11.3만원에 그쳐 취업재수의 기회비용에 크게 미치지 못하는 것으로 판단된다. 대졸 취업자의 월평균 임금은 휴학 기간별로 구분해 보아도, 취업준비 휴학기간의 증가에 따른 월평균 임금의 상승 추세는 유의하지 않은 것으로 나타난다. 취업준비활동을 수행함에 있어 청년들의 근로여건 실태는 청년고용 문제에 있어 우려를 더하는 점이다. 취업준비관련 근로를 수행함에 있어, 청년학습근로자 다수는 근로자성을 인정받지 못하여 근로인권의 사각지대에 놓여 있다. 청년들은 직무역량 학습과 경력취득의 기회로 인턴제 참여를 희망하지만, 실제로는 단순 업무를 수행하거나 정규직을 대체해 과도한 업무를 수행하면서도 적절한 보상을 받지 못하고 있는 현실이다.

노동시장의 구조적 문제에서 비롯된 청년고용 문제는 그 특성상 단기간 내에 해결되기는 쉽지 않다. 정부는 청년일자리 문제의 해결을 위해, 직접일자리, 직업능력개발훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원 등 다양한 유형의 청년일자리사업을 수행하고 있으며, 재정투자 규모 역시 크게 확대되어 왔지만 그 실효성에 있어서는 우려의 소리가 적지 않다. 생산가능인구의 감소 등 인구구조의 변동으로 인한 청년고용문제의 자연적 해결을 기대하는 장기적 시각도 존재하지만, 그 시기에 대한 판단이 불명확하며, 현재 청년고용 문제의 심도가 깊어지고 있다는 점에서 단기·즉시적 고용정책 역시 간과될 수는 없다. 다음 장에서는 청년고용 부진 타개를 위한 고용서비스 측면에서의 정책 시사점을 살펴보고자 한다.

5) 좋은 일자리는 상용직, 적정·상향 취업, 사회보험 2종 가입, 평균임금 이상을 충족하는 일자리로, 신선미(2013)의 정의를 따르고 있다.



자료: 김유빈 · 전주용(2014), 『청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점』, 한국노동연구원, 재인용.

[그림 4] 취업준비 유형별 취업자의 월평균 임금

3. 청년고용의 정책 시사점

가. 정책대상별 지원정책의 패키지화

2015년 기준으로 정부의 청년일자리 사업은 13개 부처에서 55개 사업이 수행되었고, 1조 7500여억 원의 예산이 투입되어, 현 정부의 국정기조가 청년일자에 중점을 두고 있음을 반영한다. 그러나 청년일자리 사업은 한정된 예산 하에 각 기관별로 개별적 정책 추진이 이루어져, 정책대상 및 목표가 중첩되고, 부처 간 성과경쟁이 과열되어 정책효과가 반감되고 있다는 지적이 존재한다. 따라서 청년일자리 사업의 전면평가를 통해 사업을 통합·조정하고 정책대상별로 패키지화하여 정책의 실효성을 제고할 필요성이 있다. 최근 정부의 일자리 사업별 고용영향평가가 강화되고 있는 것은 이의 일환인 것으로 여겨진다.

더불어, 청년일자리 지원정책의 체감도 및 인지도를 제고할 필요성이 있다. 청년고용정책에 대한 정보 부족, 정책내용의 난해로 인해 청년층의 일자리지원정책에 대한 인지도가 매우 낮은 것으로 보

이며, 주 정보습득 창구 역시 워크넷, HRD-Net 등 공공 포털서비스가 아닌 사설 구인·구직 사이트나, SNS를 통해 취업 정보를 습득하고 있는 것으로 나타났다. 구직자의 연령, 특성, 희망 업종·직무 등을 고려하여 세분화된 취업정보를 제공할 수 있는 차별화된 공공포털서비스의 마련이 필요하며, 청년들의 주 정보습득 방식을 감안하여 그들의 눈높이에 맞는 홍보방식을 강화하는 것이 일자리정책의 실효성 제고에 긍정적 효과를 미칠 수 있을 것으로 판단된다.

나. 고용보조금 지원 방식의 개선

현재 정부의 청년일자리 관련 보조금 사업은 사업주 지원 방식에 편중되어 있다. 사업주 지원 방식의 참여자 임금상승 효과가 명확하지 않고, 자발적 이직률은 오히려 높게 나타나고 있는 만큼, 고용보조금이 인건비 등 기업의 비용절감 수단으로 활용될 수 있다는 비판이 존재한다. 따라서 사업주 위주의 고용보조금 지원방식을 근로자 직접지원 방식의 확대를 통해 적절히 병행하여, 저소득 청

년층의 노동시장 참여 유인을 강화할 필요가 있다. 더불어, 대기업 및 중견기업의 고용보조금을 하향 조정하여 사중손실을 줄이는 방향으로 근로자 직접지원의 재원을 마련하고, 근로조건 개선 등 일자리의 질 제고에 기여하는 중소기업에 가산점을 부여하고 보조금을 차등 지급하는 등 고용보조금 지원방식의 개선책을 검토할 필요성이 있다.

다. 노동시장 진입 및 안정적 정착을 위한 제도적

지원 확대

청년층 고용대책의 대부분은 맞춤형 교육훈련에 초점을 맞추고 있으나, 청년층 노동시장 성과 제고를 위해서는 노동 공급의 문제 뿐 만이 아니라, 일자리 이행촉진의 관점에서의 접근 역시 필요하다(이규용 2015). 학교 교육에서 노동시장의 원활한 이행을 위한 첫 일자리 지원에 관한 법률 제정은 이미 한 방안이다(안주엽 2015). 청년층의 생애 첫 일자리에 있어 소득공제, 인건비 추가공제 등 세제지원을 통해, 청년층의 노동시장 조기진입을 도모하여 청년층 고용률을 제고하고, 중소기업 및 중견기업의 인력난을 완화할 수 있다. 청년근로자에게 첫 일자리의 이행까지의 기간 및 근속기간, 기업규모에 따라 혜택을 차등 지급하고, 취업대상 기업에 대해서도 인건비에 대한 법인세 감면 혜택을 제공하여 참여유인을 높일 수 있을 것으로 기대된다. 다만, 기업에 대한 세제혜택은 매출액, 상시 근로자 수 등 일정 기업규모 이하의 기업에게만 제한 적용함으로써 사중손실을 최소화할 수 있도록 설계되어야 한다.

라. 여성일자리 정책 보완

현재 우리나라 여성고용 부진의 원인에 대한 진

단은 주로 30대 후반 여성들의 경력단절에 초점이 맞추어져 있다. 30대 후반 여성들의 생애 주기에 있어서의 결혼, 출산, 육아 단계가 노동시장의 경력단절로 이어져 비경제활동인구로의 편입비중이 늘어난 것인데, 이는 경기둔화에 따른 일·가정 병행가능 일자리가 축소되고, 취업가능한 일자리의 질이 계속 악화되고 있기 때문인 것으로 보인다. 실제로 2015년 기준으로 비경제활동 상태에 있으면서 취업경험이 있는 25~39세 여성은 78만 5000여명인 것으로 나타났는데, 이는 경력단절여성이 여성 비경제활동인구의 90% 이상을 차지하고 있다는 것을 의미한다. 비록 여성 청년층이 현재 경력단절 현상을 겪는 직접적 주체인 것은 아니지만, 상대적으로 열악한 여성의 노동시장 성과가 노동시장 진입 지연 등 여성 청년층의 노동시장 내 의사결정에 부정적 영향을 초래할 수 있음을 고려할 때, 여성의 경력단절 예방 및 비경제활동인구의 노동시장 진입 촉진에 여성 청년층에도 시사하는 바가 적지 않다. 공공 보육시설을 확충하고, 남성 육아휴직을 활성화하여 여성의 양육 부담을 줄이고, 양질의 시간제 일자리를 확대·활성화함으로써, 육아와 직장생활을 병행할 수 있도록 적극 지원할 필요성이 있다.

4. 결론

살펴보았듯이, 우리나라 청년층 노동시장의 문제는 노동시장의 구조적 문제에서 기인한 바 크지만, 대기업 친화적이고 노동 배제적인 사회·경제적 환경과 인식의 변화 역시, 청년층 고용부진 해결을 위한 선결과제라 할 수 있다. 청년을 미래의 사회자원으로 인식하지 못하고, 많은 수의 청년들

이 취업준비활동이라는 명목 하에 정규직 노동력의 대체로서 노동의 대가를 보장받지 못하는 일이 관행처럼 여겨져 오고 있다. 청년들이 안정적인 환경에서 필요한 직무역량을 쌓고 보호받을 수 있도록 하는 사회저변 인식의 확립 및 내적 자성과 법적 테두리의 마련이 절실히 요구된다.

참·고·문·헌

김유빈·전주용(2014), 「청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점」, 한국노동연구원.

안주엽(2015), 「중장기경제발전전략 노동분야」, 정책세미나.

이규용(2015), “청년실업과 경력형성”, 「산업관계연구」, 11(2), 한국노사관계학회.

고용-복지서비스 통합 전달체계 확대에 따른 여성취업지원기관 역할과 과제¹⁾

오은진

한국여성정책연구원 선임연구위원

1. 배경 및 문제점

우리나라의 고용서비스는 고용노동부의 고용센터(PES: Public Employment Service)를 중심으로 이루어져왔으나 실업급여제공 중심의 역할에서 크게 벗어나지 못하는 가운데, 2008-2009년 경제위기를 겪으면서 본격적인 고용서비스를 제공하고자 하는 노력을 시도하였다. ‘취업성공패키지’사업은 고용센터와 민간의 고용서비스 제공 위탁기관과 결합하여 고용서비스를 제공하는 중요한 실험 모형이라 할 수 있다. 그러나 ‘취업성공패키지’이전에 여성취업 활성화차원에서 중앙정부와 지자체, 민간의 비영리단체가 공동협력사업으로 추진한 실험모형이 있었으며 그것이 “여성새로일하기센터(이하 새일센터)”사업이다. 이 사업은 2008년 “여성경제활동촉진법”의 제정을 계기로 2009년부터 본격적으로 추진되었는데, 동년 70개소를 시작으로 2016년 현재 전국에 150개가 운영되고 있다.

새일센터는 2009년 이후 현재까지 전국적으로 확대되어 왔으며, 최근에는 “군”단위까지 그 범위를 넓혀, “경력개발형”, “일반형”, “농촌형”으로 확대되었고 취업지원기관의 특색을 가지고 고용서비스를 지원하고 있는 가운데, 2014년 1월부터 고용복지플러스센터에도 입주를 하기 시작했다. 남양주 고용복지플러스센터 내 입주를 시작으로 2016년 6월 기점으로 전국 38개 개소한 고용복지플러스센터에 입주하여 내방객 중 “여성”을 대상으로 한 서비스를 제공하고 있다.

1) 본 자료는 오은진·이택면·김현중(2015). 「고용-복지서비스 전달체계 개편에 따른 여성취업지원기관 역할 정립과 정책과제」 중 내용을 요약·발췌한 것임.

연구는 앞서 설명한 고용복지서비스 통합적 전달체계 내에서 어떤 정체성을 유지할 것인가와 구체적으로 “새일센터”의 기능과 역할을 어떻게 보완할 것인가에 초점을 맞추고자 한다. 세부적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 고용복지플러스센터 내 새일센터의 역할 모형에 대해 분석하는 것이고, 둘째는 여러 이질적인 기관들이 모여있는 고용복지플러스센터에서 새일센터가 통합적 기능을 수행할 수 있는가에 대한 부분으로 특히 여러 기관들 간의 연계서비스의 효과에 대해 분석하였다. 셋째는 새일센터 내부 프로세스 작동에 대한 문제점으로 고용복지플러스센터 내에서도 외부에 있었던 때와 마찬가지로 자체 내부 프로세스의 작동이 효과적인가를 분석하

고자 하였다. 마지막으로 거버넌스 문제에 대한 부분을 분석하고자 하였다. 중앙정부, 지자체, 민간기관이 통합적으로 이루어진 고용복지플러스센터의 거버넌스체계가 어떻게 작동하고 있으며, 이 과정에서 새일센터는 어떤 문제들에 노출되어 있는가를 확인하고 개선점을 마련하고자 하였다.

2. 연구방법

연구 방법은 실태파악을 위해 고용복지플러스센터와 일반새일센터 이용자를 대상으로 설문조사를 실시하였고 설문조사결과를 보다 심층적으로 분석하기 위해 FGI를 추가로 실시하였다²⁾.

〈표 1〉 실태조사 최종 표집 인원

(단위: 명)

구분	목표인원	표집인원
고플센터 내 새일센터 이용자	250	245
일반새일센터 이용자	254	252

3. 분석결과³⁾

여성친화적 접근성이라는 부분이 충분히 반영되기 어려운 환경에서 고용복지플러스센터 내 새일센터의 정체성을 충분히 발휘할 수 있을 것인가의 문제는 고용복지플러스센터 내 다른 고용서비스 기관과 경력단절여성을 위한 취업서비스에 대해서 주요 대상 또는 기능에 차별화된 전략을 가져야만 해결할 수 있다고 판단된다. 현재 고용복지플러스센터에 입주한 새일센터는 일부 파견형과 전체

가 다 입주한 전원 입주형으로 나뉘볼 수 있는데 파견형도 해당 고용복지플러스센터 가까이에는 일반새일센터에서 일부 파견을 나온 경우와 지자체의 광역센터에서 파견된 취업설계사가 일하는 경우 등 2가지의 다른 성격으로 나뉘는 것으로 볼 수 있으며, 실적결과와 이용자만족도 결과를 종합하면 현재 전원입주 모형이 새일센터 고유의 성과를 내기에 적합한 모형인가에 회의적일 수밖에 없다고 할 수 있다.

2) 표집 전체 규모는 양 센터 모두 250명씩 500명으로 설정함. 연간 이용자에 대한 리스트를 확보하기 매우 어려워, 정확한 표집틀에 입각한 확률표집은 거의 불가능한 상태에서 각 유형별 센터에 대해 일정 수의 이용자를 할당하여 표집하는 임의 할당 방식을 선택함.

3) 설문조사 결과와 관련한 구체적 통계자료는 지면활용 상 생략하도록 하겠음. 이와 관련해서는 오은진 외(2015), 「고용-복지서비스 전달체계 개편에 따른 여성취업지원기관 역할 정립과 정책과제」, 한국여성정책연구원의 자료를 참조하기 바람.

〈표 2〉 고용·복지플러스센터의 고용 서비스 수혜비중⁴⁾

(단위: %)

구분		전체입주	광역파견	일부파견	전체
고용센터	실업급여	30.9	47.9	52.9	42.5
	직업훈련	45.7	35.2	39.7	40.8
	일자리상담	37.2	47.9	61.8	47.6
	취업알선	21.3	31.0	36.8	28.8
일자리센터	일자리상담	36.2	26.8	35.3	33.0
	취업알선	24.5	16.9	19.1	20.6
새일센터	경단여성취업지원	60.6	66.2	64.7	63.5

고용복지플러스센터가 지역 내 고용서비스의 단 일화된 창구(gateway)역할을 하기 위한 완전한 모형을 갖기 위해서는 새일센터의 입주가 절실하지만 이를 어떤 형태로 입주시키는 것이 경력단절 여성 취업지원 서비스의 최적화인 것인가에 대해서는 보다 심도있는 추가적 연구가 필요하다.

고용복지플러스센터에 대한 인지와 초기 상담 기능 및 이용자 배분의 문제에 대해서는 초기상담을 모두 받도록 그 기능을 강화해야 하며 이용자 배분에 대해서는 서비스 기관 간 합의를 도출해야 할 필요가 있다. 합의된 기준이 없다면 향후 실적 경쟁 등에서 여러 갈등을 유발할 수 있기 때문이다. 또한 내방객이 단일창구에서 초기상담을 통해 내방객에게 필요한 서비스를 구체적으로 제공하는 절차를 도입한다면 이를 제대로 할 수 있는 구체적 매뉴얼 또는 사례가 필요하다.

기관 별 서비스의 중복과 연계에 대해 고용-고용의 연계는 대체로 고용센터에서 새일센터, 새일센터에서 고용센터 또는 일자리센터로 이루어지는 것으로 나타났다. 이와 같은 연계의 특징은 구직자 대상의 특성이나 욕구에 따른 것인데, 구직자가 직업훈련을 원하거나, 또는 빠른 취업을 원할

경우, 각각의 고용서비스 기관이 가지고 있는 취업처 개발의 노하우 또는 구직자들이 원하는 다양한 직업훈련이 있는가에 의해 연계가 발생한다 할 수 있다. 고용서비스 간 연계는 그러나 여러 서비스를 중복으로 받을 수 있는 한계를 노정한다. 예컨대 고용센터에서 취업알선을 받아야 하는 여성들 중 새일센터로 알선이 연계된다면 고용센터는 자신들이 파킹(parking)할 대상자를 다른 기관으로 떠넘기게 되는 경우도 발생할 수 있기 때문에 이 부분에 대한 명확한 정의가 필요하다. 연계와 관련한 적절한 당위성과 효과를 내기 위해서는 무조건 연계실적을 강조하기 보다는 어떤 상황에서 연계가 필요하고 그 성과는 어떤 방식으로 평가할 것인가에 대한 명확한 기준을 제시해야 할 필요가 있다.

직업훈련의 필요성과 고용복지플러스센터 내 직업훈련운영 방식과 관련해서는 여성취업지원기관인 새일센터와 고용복지플러스센터 내 갈등 유발 요인이다. 센터를 찾는 경력단절여성 중 88.6%가 직업훈련에 대한 욕구가 있는 것으로 나타난다. 그러나 고용복지플러스센터 내에서는 직업훈련장이 마련되어 있는 곳이 많지 않고, 있다 하더라도 제한된 공간과 시간을 활용해야 하는 어려움이 있

4) 〈표1〉은 오은진 외(2015), 「고용-복지서비스 전달체계 개편에 따른 여성취업지원기관 역할 정립과 정책과제」, 한국여성정책연구원 p. 197에서 인용

는 것으로 확인된다. 따라서 많은 여성들이 직업훈련을 고용복지플러스센터가 아닌 다른 공간에서 받아야 하는 애로점을 호소하고 있다. 직업훈련은 고학력, 장기 경력단절여성의 경우 상대적으로 욕구가 높게 나타나는데 이들은 사실상 정상적인 노동시장으로의 이동이 어려운 사회적 조건을 가졌다고 할 수 있다. 이들에게 직업훈련은 노동시장에 대한 두려움을 극복하고 새로운 직업환경에 적응하는 도구로 활용되는 경향이 강하다. 이 경우, 대상에 대한 취약성과 직업훈련의 의미에 대해 다시 조명하면서 어떤 방식으로 직업훈련을 이들에게 배정해야 하는가에 대한 고민이 필요하다.

연구결과에 따르면 입주한 새일센터가 그 역할을 충분히 발휘하지 못하는 주요 원인으로 직업훈련이라는 매개체를 이용자들 사이에서 활용하지 못하기 때문인 것으로 분석된다. 특히 고용복지플러스센터 내 장기경력단절여성들의 취업육구는 직업훈련과 상당한 연관성을 가지고 있음이 확인된다. 새일센터가 그 역할을 충분히 할 것이라 기대하고 방문했으나, 훈련장이 없어서 또는 훈련장이 부족해서 원하는 직업훈련에 대한 정보를 얻지 못하고, 훈련을 받을 수 없는 경우 새일센터의 역할은 축소될 수 밖에 없다. 사실상 이 부분은 초기 입주 시에 새일센터가 강력하게 주장한 바였으나, 전체적인 거버넌스 구조 속에서 반영되지 못한 부분이 존재한다. 따라서 이 부분에 대한 문제의식을 이해관계자 모두가 공유할 필요가 있다. 만일 이 부분에 대한 개선이 마련되기 어렵고 새일센터의 역할을 단순 직업알선에 한정한다면 결과적으로 파견 모기관으로 고용복지플러스센터 이용자를 연계할 수밖에 없으며 이는 고용복지서비스의 전달체계를 단순화하겠다는 본래의 정책취지와 완

전히 어긋나는 결과를 초래할 수 있음을 예상해야 한다.

4. 정책제언

정부가 정책집행 이전에 검토해야 할 부분은 고용과 복지의 통합서비스의 단일 브랜드화를 위해 “지리적 통합” 구축의 형태인 고용복지플러스센터가 필요한가에 대한 부분이다. 지역 내 고용과 복지를 통합하는 종합서비스 브랜드 이미지를 구축하는 모형은 고용과 복지의 사각지대를 해소하는 것으로 매우 중요하지만 이를 개발함에 있어서 반드시 지리적 통합만이 대안인가를 신중히 재검토해야 할 필요가 있다. 현실적으로 실업급여를 받는 사람들을 제외하고 구직자들의 상당수는 전화나 온라인 워크넷을 이용하는 경우가 많아 고용복지 통합기능을 제공하는 전달체계를 개선함에 있어서 반드시 지리적 통합을 전제로 논의해야 하는 것에 대한 문제제기가 있을 수 있다.

민간이 운영주체인 새일센터의 경우, 고용복지플러스 센터 내 입주를 통해 이 기관들이 얻을 수 있는 이득과 손실이 무엇인가를 검토하여 정책을 설계할 필요가 있다. 현재의 고용복지플러스센터는 고용노동부, 지자체, 안전행정부, 복지부, 여성가족부 등 중앙부처와 지방자치단체의 병렬적 결합으로 이루어진 형태이다. 새일센터와 같은 대체로 민간기관의 성격을 띤 주체인 경우 사실상 내방객의 수요 감소와 일반 새일센터에서 서비스를 제공했던 주요 고객의 수준이 변화하는 것을 감수해야 하는데 이들에게 이런 변화를 수용하고 더 나은 서비스를 제공하도록 인센티브 시스템이 작동되지 않으면 원하는 성과를 얻기 어려울 수 있다.

새일센터 입주 모형에 대한 다양한 시도를 통해 적합 모형 발굴할 필요가 있다. 특히 유사지역에 일반새일센터에서 일부 인원을 고용복지플러스센터로 파견하는 출장소 형식의 경우 해당 모형의 효과에 대해 좀 더 검증을 해야 할 필요가 있다. 기관의 접근성이 동일 지역에서 더 나은 센터가 분명히 존재함에도 지리적 통합을 이유로 고용복지플러스센터에 물리적으로 입주해야 하는가에 대한 보다 신중한 검토가 필요하다.

고용복지플러스센터 내 평가기준 및 방식에 대한 명확성이 필요하다. 이질적인 기관들이 물리적으로 뭉쳐있기 때문에 중복업무가 발생할 소지가 높고 이 경우, 시너지 보다는 사각지대가 발생할 요인이 더 크다. 고용복지서비스가 지역의 고용복지의 단일 게이트웨이로서 최적의 서비스를 제공하기 위해서는 대상자의 욕구와 상태를 객관적으로 파악하여 가장 최적의 서비스 포트폴리오 구성을 목표로 서비스 연계하는 방식을 선택해야 한다. 예컨대 고용센터는 단기실업자의 취업에 강점이 있다면 그 대상에 대한 상담과 취업연계의 포트폴리오를, 새일센터는 장기경력단절여성과 취업에 강점이 있다면 그 부분에 대한 포트폴리오를 구성하는 차원에서 서로의 연계를 고민해야 한다.

크리밍과 파킹의 문제를 가장 최소화할 수 있는 것은 고용복지플러스센터 평가에 취업난이도를 반영하는 것이다. 그리고 취업난이도가 높은 대상자를 취업시켰을 경우, 과감한 인센티브를 주는 방식을 고민해야 한다. 또한 취업난이도가 높은 고객 즉 이용자를 얼마나 연계했는가를 측정함으로써 서로 자신들의 부담감을 떠넘기려 했는가에 대한 평가도 명확하게 해야 할 필요가 있다.

초기 상담에서의 배분에 대한 합의를 유도하는

것은 고용서비스 성과중심 정책에서 발생할 수 있는 크리밍과 파킹의 문제를 해결할 수 있는 방안이기도 하다. 초기상담의 기능과 역할을 잘 정립하는 것이 매우 중요한데 현재는 이와 관련한 적절한 절차나 제도가 있다고 파악되지 않는다. 초기상담을 하지 않는 고용복지플러스센터도 상당수이며, 한 다 하더라도 적절한 이용자 배분기준의 원칙이 존재하지 않는다. 새일센터의 경우는 대체로 여성이면 새일센터로 보내 주지만 여러 기관들이 실적경쟁을 할 경우 이마저도 여의치 않다. 따라서 배분의 문제에 대한 근본적 갈등을 해소하기 위해서는 이 센터를 둘러싼 이해관계자들이 서로의 업무 고유성을 검토하여 대상과 서비스 프로세스를 재정비하고 서로의 역할을 명확하게 나누는 작업이 우선 시 되어야 한다. 사실 상 초기상담기능이 부재한 이유 중 하나는 현재 고용복지플러스센터의 공간 디자인이 초기 내방객이 상담을 받을 수 있도록 설계되지 못한 부분에도 기인한다. 현재의 공간디자인을 몇 가지 유형으로 나눈다면 방사형으로 한 눈에 모든 서비스를 스캔할 수 있는 구조와 층층이 나뉘어져 있어서 방문자가 필요한 사항을 선택해서 찾아갈 수 있는 구조로 나뉠 수 있는데 이 두 구조 모두 내방객이 “초기상담”이라고 붙은 부스를 지나쳐도 별로 이용에 어려울 것이 없는 구조기 때문에 공간사용과 관련한 개선도 함께 이루어져야 할 필요가 있다.

새일센터의 취약한 거버넌스 체계의 개선이 필요한데, 이를 위해서는 센터 내 책임감 있는 카운터 파트를 지정하는 것이 필요하다. 대부분의 파견형 새일센터는 고용복지플러스센터에 입주해 있는 취업설계사와 거버넌스관계에서 회의에 참석하거나 의견을 개진할 수 있는 담당자가 이원화되

어 있어 공간 내에서 실질적 어려움 해소 또는 협력을 스피드있게 하기 어려운 구조라 할 수 있다.

새일센터가 경력단절여성 취업에 강점을 가지고 있는 상담→직업훈련→취업알선 패키지 취업모형을 고용복지플러스센터에서도 수행할 수 있도록 환경을 개선할 필요가 있다. 본 연구의 분석 결과에 따르면, 새일센터 전원입주형 모형으로 고용복지플러스센터에 입주한 경우에 사실 상 인근지역의 일반새일센터와 비교해서 객관적 실적면에서 열세이기도 했고, 이용자서비스 만족도에 있어서도 여러 항목에서 유의미하게 낮은 결과를 보여준다. 이는 새일센터의 업무 프로세스가 고용복지플러스센터 내에 입주하면 잘 작동하지 못한다는 것을 보여주는 결과로 해석이 가능하다.

새일센터 핵심고객에 대한 분석과 맞춤형 서비스 개발이 필요하다. 일반새일센터는 “경력단절여성”을 일반화하여 서비스를 제공한다. 그러나 앞서 설명한 바와 같이 고용복지플러스센터는 경력단절기간과 연령, 또는 경력개발의 의지 등으로 분류하여 새로운 서비스 매뉴얼을 개발할 필요가 있다.

고객 발굴의 차별화, 지역 내 일자리 발굴, 사회서비스와의 결합형태인 서비스를 구체화할 필요가 있다. 새일센터의 존재 이유 중 하나는 지역의 소프트한 일자리를 많이 발굴할 수 있는 역량 있는 조직이라는 점이다. 우리나라 노동시장의 특성은 사회보험체계 안으로 들어오지 않는 단시간 일자리들이 지역 내 많이 존재한다. 특히 공공영역 부분에 이런 일자리들이 사회서비스일자리란 이름

으로 2000년 이후 많이 생성되고 있다. 이외에도 지역 내 보육시설 또는 노인시설 등에도 다양한 단시간 일자리들이 만들어 지고 있다. 이런 일자리들이 가지고 있는 일자리의 우수성을 떠나 지역 내 여성들은 상용의 일자리보다 이런 일자리들을 경력단절이후 재진입 시 초기 일자리로 선호하는 경향을 보인다. 특히 장기경력단절여성의 경우에 이 부분에 강한 선호가 작동하는데, 그 이유는 정규노동시장에 대한 두려움 때문이기도 하다. 따라서 초기에는 이런 비정기적 일자리에 진입하지만 그 중에 일부분은 이를 발판으로 여러 번의 이직을 통해 정규일자리로 진입하는 사례도 상당히 발견되고 있다.

복지에서 고용서비스로 연계되지 못하는 한계를 극복해야 고용복지서비스 기관으로서의 정체성을 명확히 할 수 있다. 현재의 시스템을 살펴보면, 복지에서 고용으로 연계하는 기능은 매우 약하다 그리고 현실적으로 복지로 연계되지도 못하는 부분이 나타난다. 이 부분을 개선하지 않으면 사실상 고용복지플러스센터가 아닌 고용-고용 간 연계만 강조하는 것이 될 것이다. 처음 의도가 무엇이었던 간에 고용과 복지서비스를 단일창구에서 포트폴리오 형식으로 받을 수 있다는 것은 매우 매력적인 제안이다. 이에 대한 구체성이 현재는 결여되어 있지만 앞서 제안한 바와 같이 초기 상담기능에서의 전문가 배치와 서비스 매뉴얼의 강화를 통해 고용 간 서비스뿐만 아니라 복지서비스와의 연계 서비스도 완성된 시스템을 구축할 것을 제안한다.

취약계층 여성 고용 창출을 위한 취업지원기관 개선과제 : 결혼이민여성을 대상으로¹⁾

김복태

한국여성정책연구원 연구위원

1. 서론

인적자원이 국가경쟁력을 좌우하는 21세기 지식기반사회 속에서 인적자원의 효율적 개발과 공급을 통해 실업을 최소화하기 위해서, 상대적으로 고용경쟁력이 떨어지는 취약계층에게 취업가능성을 높이기 위한 교육훈련정책 뿐 아니라 고용가능성을 제고하기 위한 고용서비스 제공의 필요성이 증가하고 있다. 일반적으로 취약계층은 장애인, 고령층, 결혼이민자 등으로 구분되고 있으나, 최근 결혼이민자 유입의 증가로 결혼이민자의 경제활동 참여율이 증가하고 있으며, 인적자원 활용 측면에서 향후 이들을 지속적으로 경제활동에 참여시킬 수 있는 제도 및 프로그램 등이 개발 및 제공되고 있다. 더욱이 우리나라로 유입되는 결혼이민자 중 여성의 비율이 높기 때문에 다문화지원센터와 같은 취업지원기관에서는 결혼이민여성을 대상으로 한 다양한 프로그램이 제공되고 있다. 그만큼 정부도 결혼이민여성을 미래의 인적자원으로써 인지하고 그들의 활용 및 관리를 위한 노력을 지속하고 있다.

여성결혼이민자의 경제활동 참여 여부는 장기적으로 국가 경제의 건전성 측면에서도 중요한 과제이다. 현재 결혼이민자 중 여성의 비율이 절대적인 가운데, 한국 남성과 외국 여성으로 이루어진 부부의 평균 나이 차이가 12.1세인 것으로 조사되었다(통계청, 2010; 조성호 외, 2015: 26 재인용). 앞으로 한국인 남편이 정년을 맞게 되면, 상대적으로 젊은 여성결혼이민자가 가게 부양을 위해 경제활동에

1) 본 논문은 김복태·이승현(2015), 「결혼이민자 취업 역량 강화를 위한 실행방안 연구」의 일부분을 요약정리 하였음을 밝힙니다.

참여해야 하는 상황이 크게 증가할 것으로 예상된다. 한국 사회에 정착해 살고 있는 결혼이민자들은 문화적 차이보다도 경제적 문제로 어려움을 느끼는 경우가 더 많다고 한다. 2012년 다문화가족실태조사에서 결혼이민자·귀화자의 국내 체류기간이 10년 이상은 36.1%, 5년~10년 미만은 36.5%로 72.6%가 5년 이상 국내에 체류하고 있는 것으로 조사되었다. 5년 이상 체류한 결혼이민자들은 한국생활의 어려움으로 언어문제나 문화적 차이보다는 경제적 문제, 자녀 양육문제, 사회적 편견 및 차별 문제와 관련된 문제를 꼽았다(김이선 외, 2013:7).

여성결혼이민자들의 고용 현황, 기존의 취업지원정책이 그들의 노동시장 진입에 미친 영향 등을 분석하여 향후 결혼이민자의 안정적 정착과 경제적 자립 지원을 위한 제도적 지원 및 연계 방안이 중앙 정부 차원에서 마련되어야 할 시점이다. 김이선 외(2013) 연구는 여성결혼이민자들이 '적응 2라운드'에 돌입한 상황이라고 본다. 여성결혼이민자들에게 생계부양자로서 보다 다양한 차원에서 새로운 역할이 부여되고, 한국 생활의 적응 단계와 생애주기에 따라 정책 수요가 분화되고 있으며 특히 취업역량에 대한 요구가 더욱 높아지고 있다고 주장했다. 만약 여성 결혼이민자들이 자격증이나 직업훈련 등 직무 능력을 확보하지 못한 채 노동시장에 진입할 경우, 저임금 단순노동에 종사하거나 주변화 될 가능성이 높다. 이들이 노동시장에 적응하지 못하고 이탈할 경우 사회적 비용의 증가도 우려해야 한다. 만약 여성결혼이민자들이 노동시장에 진입하지 못한다면, 현재도 소득 수준이 낮은 편에 속하는 다문화가족들이 저소득 또는 빈곤계층이 될 가능성이 높다. 저소득계층 및 빈곤계층이

증가하면 정부의 사회보장지출 증가와 그에 따른 재정압박이라는 문제가 발생할 수 있으며, 이에 대비하여 여성결혼이민자의 고용 제고 정책이 고려되고 마련되어야 한다(김이선 외, 2013; 조성호 외, 2015). 결혼이민자의 현황과 특성을 반영하면서, 노동 시장 진입 이전의 취업역량 강화는 물론 진입 이후에도 안정적인 경제활동이 가능하도록 지원하는 정책이 필요하다. 이와 같은 문제의식 하에, 본 연구에서는 양적·질적인 관점에서 여성결혼이민자의 경제활동 참여에 영향을 미치는 요인을 경험적으로 분석하고, 여성결혼이민자의 경제활동 참여확대를 위한 취업지원기관 정책과제를 도출하고자 한다.

보다 구체적으로, 이 연구는 세 가지의 서로 연관된 질문에 대해 특별히 답을 제시하고자 한다. 첫째, 결혼이민자 경제활동 참여의 필요성 및 경제활동 참여 현황에 대해 논의한다. 둘째, 여성결혼이민자에 대한 취업지원서비스가 여성결혼이민자의 경제활동 참여에 긍정적인 효과를 보이고 있는가 하는 질문이다. 셋째, 여성결혼이민자 대상 주요 취업지원기관의 사업 및 환경을 분석하여 결혼이민자 취업지원기관의 효과적인 운영을 위한 개선과제를 제시하고자 한다.

2. 결혼이민자 경제활동 참여 현황

1. 결혼이민자 경제활동 참여 필요성

다수의 결혼이민자는 한국에서의 언어적, 문화적, 경제적 기반이 취약한 상태로 이주해 온 까닭에 중앙정부와 지방자치단체는 이를 지원하기 위해 결혼이민자와 관련한 예산을 확대시켜왔다. 그러나 일부에서는 결혼이민자들을 한국사회의 부

답으로 여기고 다문화가정에 대한 정부 지원을 달갑게 여기지 않기도 한다. 그럼에도 불구하고 결혼 이민 여성의 취업역량 강화 지원은 다음과 같은 점에서 한국사회에 긍정적일 수 있다.

첫째, 결혼이민자 취업역량 강화는 경제성장과 복지정책의 선순환 구조를 형성하기 위한 사회투자정책이라 할 수 있다. 사회투자정책은 개인의 능동적 자기실현과 노동시장 참여를 강조하고 이를 지원하는 복지 정책으로써 다문화 가족의 소득보장을 위한 복지지출을 감소시킬 수 있다. 다시 말해, 결혼이민자 취업역량 강화 사업은 결혼이민자의 경제활동 참여와 경제적 자립을 목적으로 한다는 점에서 소비적인 정부지출이라고 할 수 없다. 여성가족부(2011)에 의하면 취업 중인 결혼이민 여성은 34%에 불과하지만 취업희망 결혼이민 여성은 82%에 달하였으며 취업훈련 및 고용관련 서비스에 대한 높은 수요를 보여주었다(정기선 외, 2007). 이러한 점에서 결혼이민자 취업역량 강화 사업은 결혼이민여성의 경제활동 진출을 도울 수 있을 것으로 기대된다. 더불어 결혼이민자의 취업률과 소득이 증가한다면 소득보장을 위한 복지지출을 절감할 수 있을 것이다.

둘째, 결혼이민자 취업역량 강화는 한국사회가 직면한 저출산·고령화 문제를 완화하는 한 방안이 될 수 있다. 현재 한국사회는 저출산으로 인해 향후 생산가능인구(15~64세)의 감소가 불가피한 것으로 전망되고 있다. 이삼식 외(2009)는 2050년 결혼이민인구(후손 포함) 중 생산가능인구를 134만 명으로 전망하였으며, 이는 우리나라 생산가능인구 감소폭을 9.4%를 줄이는 효과를 보일 것으로 추정했다. 뿐만 아니라 2050년 기준으로 결혼이민인구는 전체 고령화 수준을 39.7%에서 38.2%로 4.0%(1.5%p) 완화효과가 있을 것으로

전망하였다.

한편, 김민정(2013)의 연구결과에 따르면 여성 경제활동참가율과 출산율은 양(+)의 관계이며, 만약 우리나라의 여성경제활동참가율이 10%p 증가하면, 합계출산율이 0.12~0.19 증가하는 것으로 나타났다. OECD 국가들의 경우에도 여성경제활동참가율이 높은 국가가 합계출산율도 높은 것으로 나타났다(Da Rocha & Fuster, 2006). 따라서 결혼이민여성의 취업역량 강화를 통한 경제활동참가율 증가는 출산율 제고로 이어져 초고령사회의 진입을 늦추는 데 기여할 것이다.

셋째, 결혼이민자의 취업역량 강화는 이들이 국내 경제발전에 기여할 수 있게 함으로써 토착 한국인과의 통합을 이끌어낼 수 있다. 한국사회가 상대적으로 외국문화의 유입에 대해 높은 관용도를 보여주고 있는 데는 이주 외국인이 국가이익에 도움이 된다는 시민들의 평가가 전제되어있기 때문이다(김병조 외, 2011). 결혼이민여성이 지역경제를 위해 근로하는 모습이 더 많이 노출될수록 이들에 대한 토착 한국인의 인식은 보다 긍정적으로 바뀔 것이며 사회 통합에 긍정적 효과로 이어질 수 있다.

넷째, 결혼이민자들의 사회활동 및 경제활동은 한국 사회의 문화적 다양성을 증진시킬 수 있다. 김효순(2013)은 사회적 일자리 사업에 참여한 결혼이민여성들이 성불평등 감소, 자신감 증가 등의 긍정적 효과를 얻을 수 있다고 주장한 바 있으며, 그들이 일자리 사업 참여과정에서 지역사회의 구성원들과 접촉 및 교류하여 자신들이 가진 문화적 차이를 지역사회에 수용시킬 가능성이 높다고 하였다. 중장기적으로 결혼이민여성들이 많이 거주하는 지역에서는 지역민들이 다양한 문화를 향유할 기회가 증대되어 글로벌 마인드가 신장되고 개방성과 창의성이 높은 사회로 변화하는 효과도 낼 수

있을 것이다.

결론적으로, 결혼이민자의 취업역량 강화는 결혼이민자의 인적자원 개발과 노동시장 참여를 일차적 목적으로 하고 있지만 사회문화적, 정치적인 영역에서도 긍정적 효과를 기대할 수 있다. 우선 결혼이민여성의 취업역량 강화는 복지와 고용이 연계되는 사회적 투자 사업으로 소득보전을 위한 복지지출 부담을 감소시킬 수 있다. 결혼이민여성의 취업률이 높아질수록 출산율 증가를 기대할 수 있는데 이를 통해 저출산·고령화 문제를 완화시킬 수 있다. 나아가 결혼이민여성의 경제활동이 활발해지면 이들에 대한 토착 한국인들의 긍정적 인식이 확대되어 토착 한국인과 이주민간의 통합을 이끌어낼 수 있고, 이주민들의 문화도 한국사회에 자연스럽게 받아들여져 우리 사회의 문화 다양성 증진에 도움이 될 수 있다. 따라서 결혼이민자를 우리 사회의 부담으로 여기기보다는 이들을 우리 사회의 구성원으로 받아들이고 인적자본에 투

자하여 긍정적인 효과를 확대해야 할 것이다.

2. 여성결혼이민자 특성

여성결혼이민자의 개인적 특성은 다음 <표1>과 같다. 이를 위하여 출신국적, 연령, 학력, 혼인상태, 한국 거주기간으로 조사하였다. 먼저 출신국적의 경우 중국(한국계)이 31.5%로 가장 많고, 이어 중국 24.1%, 베트남 22.1% 순이다. 연령의 경우 30-39세가 31.6%로 가장 많고 이어 29세 이하가 31.2%, 40-49세가 23.3%로 나타났다. 학력의 경우 고등학교 졸업자가 45.6%로 가장 높으며, 이어 중학교 졸업(23.5%), 대학교(4년제 이상)졸업 10.2% 순으로 나타났다. 혼인상태에 대해 배우자가 있는 경우는 92.9%로 대부분 배우자가 있는 것으로 나타났다. 한국 거주기간은 6-10년이 35.6%, 3-5년이 28.2%이며 11-15년 15.7%, 16년 이상이 12.3%로 나타났다.

<표 1> 여성결혼이민자의 특성

(단위: 명, %)

구분	범주	명	비율	합계
출신국적	중국	54,423	24.1	226,084 (100.0)
	중국(한국계)	71,234	31.5	
	대만, 홍콩	1,998	0.9	
	일본	10,506	4.6	
	몽골	3,101	1.4	
	베트남	49,957	22.1	
	필리핀	14,318	6.3	
	태국	3,300	1.5	
	캄보디아	5,198	2.3	
	우즈베키스탄	2,186	1.0	
	러시아	1,731	0.8	
	북미(미국, 캐나다)	2,924	1.3	
	기타	5,207	2.2	

<표 계속>

구분	범주	명	비율	합계
연령	29세 이하	70,554	31.2	226,084 (100.0)
	30~39세	71,249	31.6	
	40~49세	52,692	23.3	
	50~59세	21,270	9.4	
	60세 이상	10,219	4.5	
학력	무학	3,622	1.6	226,084 (100.0)
	초등학교	19,762	8.7	
	중학교	53,211	23.5	
	고등학교	103,168	45.6	
	대학교(4년제 미만)	20,632	9.1	
	대학교(4년제 이상)	22,996	10.2	
	대학원	2,693	1.2	
혼인상태	배우자 있음	205,990	92.9	221,736 (100.0)
	사별	4,870	2.2	
	이혼·별거	10,876	4.9	
한국 거주기간	2년 이하	17,759	8.0	226,084 (100.0)
	3~5년	62,473	28.2	
	6~10년	79,012	35.6	
	11~15년	34,745	15.7	
	16년 이상	27,746	12.3	

자료: 2012년 전국 다문화가족실태조사 원자료 분석

3. 여성결혼이민자 경제활동 현황

여성결혼이민자의 취업현황을 살펴보기 위하여 취업상태, 직종, 고용형태, 월평균임금, 향후 취업의사 등을 조사하였다. 먼저 취업상태를 살펴보면, 일하고 있는 비율이 52.4%로 나타났다. 직종의 경우 단순노무 종사자(29.9%)가 가장 많으며, 이어 서비스종사자(23.9%), 장치·기계 조작 및 조립 종사자(13.6%)로 나타났는데, 이는 취업한 여성결혼이민자의 경우 저임금, 사회적 인식이

낮은 단순 노무, 서비스 종사에 주로 분포하는 것을 알 수 있다. 고용형태를 살펴보면 임시근로자가 35%로 가장 많으며, 상용근로자 29.9%, 일용근로자가 18.9%로 대부분 취업 상태가 불안정하다고 볼 수 있다. 월 평균 임금을 살펴보면, 100~150만원이 35.1%, 50~100만원 30.0%, 50만원 미만이 17.4%로 월 평균 임금 수준이 낮은 수준인 것을 알 수 있고, 향후 취업의사에 대해 84.1%가 취업의사가 있다고 나타났다.

〈표 2〉 여성결혼이민자의 취업 현황

(단위: 명, %)

구분	범주	명	비율	합계
취업상태	일하고 있음	118,578	52.4	226084 (100.0)
	일하지 않고 있음	107,506	47.6	
직종	관리자	163	0.1	119922 (100.0)
	전문가 및 관련종사자	12,324	10.3	
	사무종사자	5,489	4.6	
	서비스종사자	28,694	23.9	
	판매종사자	7,972	6.6	
	농림어업 숙련 종사자	5,368	4.5	
	기능원 및 관련 기능 종사자	7,715	6.4	
	장치·기계 조작 및 조립 종사자	16,324	13.6	
	단순노무 종사자	35,872	29.9	
고용 형태	상용근로자	35,831	29.9	106162 (100.0)
	임시근로자	41,914	35.0	
	일용근로자	22,694	18.9	
	고용원이 있는 자영업자(고용주)	1,829	1.5	
	고용원이 없는 자영업자(단독자영업자)	6,228	5.2	
	무급가족종사자	11,425	9.5	
월평균 임금	50만원 미만	20,837	17.4	119922 (100.0)
	50~100만원 미만	35,998	30.0	
	100 ~150만원 미만	42,088	35.1	
	150~200만원 미만	14,796	12.3	
	200~250만원 미만	2,929	2.4	
	250~300만원 미만	1,366	1.1	
	300만원 이상	1,906	1.6	
향후 취업의사	취업의사 있음	89,304	84.1	106162 (100.0)
	취업의사 없음	16,858	15.9	

자료: 2012년 전국 다문화가족실태조사 원자료 분석

3. 취업지원서비스의 경험이 경제활동 참가 가능성에 미치는 영향

〈표 3〉에서는 여성결혼이민자의 특성과 취업지원서비스 경험여부가 여성결혼이민자의 경제활동 참가 가능성에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 특히, 여성결혼이민자의 경제활동 참가집단과 비참가 집단의 특성의 차이를 발견하기 위한 것이다. 여성결혼이민자의 경제활동 참가 여부를 분석하기 위해 로짓모형을 사용하였다. 그 결과에 따

르면, 이 연구에서 제시한 모형의 정분류율은 약 65.41%인 것으로, 경제활동 참가비율이 50%인 점으로 볼 때 상당히 개선되고 적합한 모형이라고 할 수 있다.

분석 결과 첫째, 가구특성 요인으로 만 9세 미만 자녀가 있는 경우 경제활동에 참가할 가능성이 92% 증가하는 것으로 나타났다. 둘째, 배우자의 소득은 경제활동 참가에 부의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설을 뒷받침하고 있다. 즉, 배우자의 소득이 10만원 증가할 때, 여성결혼이민자의 경제활동

참가 가능성은 1% 감소하는 것으로 나타났다.

셋째, 인적자본 요인으로 연령과 관련하여 연령이 높아질수록 경제활동 참가 가능성은 높아진다. 넷째, 학력과 관련하여 학력이 높아질수록 경제활동 참가 가능성은 높아진다. 다섯째, 언어능력과 관련하여 언어능력이 좋아질수록 경제활동 참가 가능성은 높아진다. 여섯째, 사회심리적 요인으로 사회참여가 높을수록 경제활동 참가 가능성은 높아진다. 일곱째, 차별경험이 있을 수록 경제활동 참가 가능성은 높아진다. 차별경험이 있는 결혼이민여성이 그렇지 않은 결혼이민여성보다 경제활동에 참가할 확률이 44% 더 높았다. 여덟째, 취업지원서비스 이용은 경제활동 참가에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업지원서비스를 이용한 경우 이용 경험이 없는 집단에 비해 경제활동에 참가할 확률이 28% 높은 것으로 나타났다. 이

와 같은 결과는 현재 취업지원서비스가 여성결혼이민자의 취업이라는 조직목표를 어느 정도 달성하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 아홉째, 거주지역이 동인 경우 읍·면인 경우보다 경제활동에 참가할 가능성이 33% 높은 것으로 나타났다. 열째, 최초 입국연도가 빠를수록 경제활동에 참가할 가능성이 높았다. 최초 입국연도가 1년 더 늦어질수록 경제활동 참가 확률이 4% 감소하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 출신국가가 중국인 경우를 기준으로 했을 때 대만, 홍콩 출신 결혼이민여성은 중국 출신 여성에 비해 경제활동 참여 가능성이 76% 낮았다. 일본 출신 여성은 54%, 캄보디아 출신은 26%, 우즈베키스탄 31%, 러시아 출신은 64%, 북미(미국, 캐나다) 출신은 71%, 서유럽/대양주는 58%, 기타출신은 29% 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3〉 경제활동 참가에 대한 로지스틱 회귀분석

변수	경제활동 참가		
	B	SE	Ex(p)
가구특성요인			
만9세미만 자녀(무0, 유1)	.65	.04	1.92***
배우자소득(단위:만원)	-.00	.00	.99***
인적자본요인			
연령	.01	.00	1.01***
학력	.09	.01	1.10***
언어능력	.19	.02	1.21***
사회심리적 요인			
사회참여	.06	.02	1.07**
차별경험	.36	.03	1.44***
정책적요인			
취업지원서비스 참가	.24	.05	1.28***
통제변수			
거주지역(읍면0, 동1)	.28	.04	1.33***
최초입국연도	-.03	.00	.96***

〈표 계속〉

변수		경제활동 참가		
		B	SE	Ex(p)
출신국가	중국(기준)			
	중국(한국계)	.02	.06	1.02
	대만, 홍콩	-1.38	.16	.24***
	일본	-.76	.08	.46***
	몽골	.04	.11	1.04
	베트남	.19	.07	1.21**
	필리핀	.05	.07	1.06
	태국	.30	.11	1.35**
	캄보디아	-.29	.09	.74**
	우즈베키스탄	-.36	.13	.69**
	러시아	-1.01	.15	.36***
	북미(미국, 캐나다)	-1.22	.13	.29***
	동남아기타	-.32	.17	.72
	남부아시아	-.30	.19	.73
	서유럽/대양주	-.85	.25	.42**
	기타	-.33	.16	.71*
상수		67.94	8.27	
N		12,531		
모형 χ^2		1,490.11***		
LL		-7,938.75		
정분류율		65.41%		

주: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

자료: 2012년 전국 다문화가족실태조사 원자료 분석

분석결과는 다음과 결론 및 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 취업지원서비스 이용은 경제활동 참가에 대해 통계적으로 의미 있는 영향을 보여주었다. 이러한 측면에서 취업률을 제고하기 위해서는 취업지원서비스 전문기관과 다문화가족지원센터 간 상호 보완적 협력이 필요하다고 판단된다. 둘째, 저소득 여성결혼이민자나 9세 미만의 아동을 보육하고 있는 여성결혼이민자는 경제적 필요성 때문에 경제활동에 참여할 가능성이 크다는 점에서 저소득 여성결혼이민자들을 위한 취업역량 강화가 필요하다 하겠다. 다소 오랜 시간이 요구되더라도 저소득 여성결혼이민자들이 체계적인 취업지원서비스를 받아 더 많은 임금을 받을 수 있

는 일자리를 구할 수 있도록 해야 한다. 셋째, 인적 자본 측면에서, 여성결혼이민자의 학력과 언어능력은 경제활동 참가와 근로조건에 중요한 영향을 미치는 요인이라는 점을 다시 확인하였다. 이러한 점에서 다문화가족지원센터에서 제공하는 한국어 및 한국문화 교육은 결혼이민여성들의 경제활동 참여와 근로소득을 높이는데 의미있는 영향을 미치는 것이므로 향후 적극적으로 확대할 필요가 있다. 넷째, 거주지역과 관련하여 읍·면에 거주하는 여성결혼이민자들은 동에 거주하는 여성결혼이민자들에 비해 경제활동 참가 가능성 낮다는 점에서 읍·면에 거주하는 여성결혼이민자에 대해서는 맞춤형 지원이 필요하다고 판단된다.

4. 결혼이민자 주요 취업지원기관 사업평가 및 환경 분석

1. 결혼이민자 대상 주요 취업지원 기관 현황

여성새로일하기센터는 경력이 단절된 여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원서비스를 One-Stop으로 제공하고 있다. 2009년 전국 50개소를 시작으로 2015년 9월 기준 147개소가 운영되고 있다. 여성새로일하기센터 사업추진 체계는 여성가족부·고용노동부, 지방자치단체, 여성새로일하기센터로 구성되어 있다. 다문화가족지원센터는 다문화가족의 안정적인 정착과 가족생활을 지원하기 위해 가족 및 자녀 교육·상담, 통·번역 및 정보제공, 역량강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하고 있다. 2006년 21개소에서 2015년 16개 거점센터 포함 217개소로 확대되었다. 다문화가족지원센터 사업추진체계는 중앙부처(여성가족부), 광역 및 기초자치단체, 전국다문화가족사업지원단, 거점센터, 다문화가족지원센터로 구성된다. 그러나 중앙부처, 지방자치단체는 다문화가족지원사업을 직접적으로 수행하지는 않으며 전국 다문화가족사업지원단, 거점센터, 다문화가족지원센터가 사업을 직접 수행한다.

2. 결혼이민자 대상 취업지원 사업 평가

전국 여성새로일하기센터에 대한 2014년 4/4분기 실적자료에 따르면 여성새로일하기센터를 이용한 여성결혼이민자의 취업성공률은 약 51%로 나타났다. 이는 결혼이민여성을 포함한 취약계층 평균 취업률이 약 62%인 것에 비해 상대적으로 낮은 수치이다. 구직자가 많았던 경기, 전북, 인

천지역의 취업성공률은 각각 41%, 60%, 40%로 다른 지역들보다 매우 낮게 나타났다. 여성새로일하기센터 직업교육훈련 실적을 분석한 결과, 대부분의 직업교육프로그램에 결혼이민여성의 참여가 거의 없는 상황이다. 현재 특정 몇 개 지역의 프로그램에 국한하여 결혼이민여성들이 참여하고 있었고, 프로그램 이후 취업자 실적도 센터별로 0~5명 미만으로 나타나 실질적으로 여성새로일하기센터 직업교육훈련이 결혼이민여성의 취업에 도움이 된다고 볼 수 없으며, 결혼이민여성을 대상으로 하는 직업교육프로그램도 찾아볼 수 없었다.

2014년 다문화가족지원센터 사업 중 다문화가족 취업연계 및 교육지원사업 이용자는 161,511명으로 전체 이용자의 18.2%였으며, 이중 결혼이민자가 실 이용인원의 98.6%를 차지하였다. 이용자 설문조사 결과 취업교육 진행과정에 대한 만족도는 4.25점으로 양호했으나, 교육효과에 대한 만족도는 3.73점을 받아 다문화가족 통합교육(4.05), 나눔봉사 및 자조모임(4.02) 효과보다 낮았다. 이러한 결과는 현재 제공하는 취업교육만으로는 구직에 필요한 소양 및 능력을 충분히 갖추지 못하고 있음을 시사한다.

전국 211개 다문화가족지원센터에서 제공하는 취업연계 및 교육지원 프로그램 현황을 도시지역, 도농복합지역, 농어촌지역으로 구분하여 살펴본 결과 지역에 관계없이 비슷한 구성을 보이고 있어 지역에 특화된 취업교육이 이루어지는 것으로 평가하기에는 어려움이 있었다.

취업기초소양교육 이용자 수와 취업훈련 전문기관 연계 이용자 수의 차이가 큰 것은 취업기초소양교육 이후 취업처 연계까지 매끄럽게 이어지지 않음을 나타낸다. 따라서 정책대상자들이 취업기초

소양교육 이후 전문적인 교육을 충분히 받을 수 있도록 교육 프로그램을 설계하고 교육 참여 여건을 조성해야 한다.

3. 취업지원기관 환경 분석

여성새로일하기센터와 다문화가족지원센터의 여성결혼이민자 취업지원 사업의 환경 분석을 위해 SWOT 요인을 정치적(Political), 경제적(Economic), 사회적(Social), 기술적(Technological) 관점에서 이끌어 내는 PEST-SWOT 분석을 활용하였다.

가. 여성새로일하기센터 환경 분석

여성새로일하기센터의 정치적 강점은 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」에 의해 사업의 제도적 기반이 확보되어 있다는 것이다. 또 정부가 고용률 70% 달성의 핵심 대상에 경력단절여성을 포함시키고 있으며, 여성 대통령 시대를 맞아 현 정부가 여성 경제활동 지원을 위한 법제 마련과 운영에 노력하고 있다는 점은 기회 요인이다. 그러나 여성부, 노동부, 지자체간 역할 분담이 불분명하고, 주무부처인 여성가족부에 센터 운영 및 성과관리 등의 업무가 집중되고 있어 중앙부서 간 업무조정 및 협력체계 구축이 필요하다. 우리나라 여성의 정치적 대표성이 상대적으로 낮은 것은 위협요인으로 작용한다.

경제적 관점에서 여성새로일하기센터는 경력단절 여성 재취업률을 2010년 62.1%, 2011년 62.8%, 2012년 63%로 지속적으로 증가시키고 있다(국회예산처, 2015). 신규 시설을 설치하지 않고 여성인력개발센터, 여성회관 등 기존 시설을 활용함으로써 건물 신축 등에 소요될 예산을 절감

하는 등 효율적인 예산 활용이 가능한 점도 강점이다. 재취업을 희망하는 경력단절 여성이 많다는 점은 향후 사업 전개에 있어서 기회 요인으로 작용할 것이다. 고용의 안정성 측면을 고려해 취업을 연계하고 있기 때문에 종사상 지위나 사회보험 가입률 측면에서는 긍정적인 것으로 파악되나, 임금 수준(103-105만원)이 낮은 문제가 있다(국회예산처, 2015). 한국 경제가 저성장 시대에 접어들었다는 전망과 양질의 일자리 감소, 여성의 낮은 경제활동참가율, 여성의 높은 가사분담률, 남녀 임금격차 등은 결혼이민여성 및 경력단절 여성의 재취업에 위협요인으로 작용할 수 있다.

사회적 관점에서 여성새로일하기센터 사업은 ‘경력단절여성’이라는 명확한 정책대상에 특화된 고용서비스를 제공하기 위해 도입되었다는 점, 여성새로일하기센터를 통해 취업한 인력 중 상용직 비율이 많다는 점, 정부 기관에서 인증한 기업에 우선적으로 구직 연계를 할 수 있다는 강점이 있다. 사회 전반적으로 결혼 후에도 일하는 여성에 대한 긍정적 인식이 확산되고 있다는 점, 고령화·저출산 현상으로 생산 가능 인구가 감소함에 따른 여성 인력에 대한 인식 변화도 결혼이민자의 취업에 기회 요인이다. 그러나 구인 구직자 취업연계와 안정적 직장생활을 위한 취업자 및 채용기업 대상 사후관리를 지원하고 있으나, 고용률 제고에 큰 효과를 내지 못하고 있다. 또한 정책홍보가 부족하여 시민들의 인지도가 낮고, 여성 집중 직무에 대한 낮은 사회적 인식, 상대적으로 학력이 낮은 결혼 이민자 비율이 높은 상황을 고려해야 한다는 어려움이 있다.

기술적 관점에서 여성새로일하기센터는 기존 여성인력개발기관 인프라를 활용하며 전국 147개

센터, 828개 과정을 운영하고 있고, 기존의 직업훈련사업은 물론 취업설계사 배치를 통해 경력단절 여성의 재취업 상담, 교육, 일자리 연계, 사후관리까지 종합적인 고용지원 서비스를 제공한다는 강점이 있다. 2017년까지 100여 개의 센터가 확충되고 서비스 강화가 이루어질 예정이라는 점이 기회요인이다. 그러나 일반 과정에 비해 전문 기술 과정이 부족하고, 취업과 고용의 지속성 확보를 위해서 지역 실정에 맞는 일자리 발굴과 교육 등을 담당할 지역 전문가가 부족하다는 약점이 있다. 또한 여성새로일하기센터 사업이 고용노동부의 취업성공패키지와 중복되거나 경쟁한다는 점은 위협 요인이다.

〈표 4〉 PEST-SWOT 요인(여성새로일하기센터)

구분	강점	약점	기회	위협
정치적 (Political)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 운영에 대한 법적기반 마련으로 보다 안정적인 운영 가능 ◆ 일반형, 경력개발형, 농촌형 등 다양한 여성새로일하기센터 유형으로 정치적 네트워크 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 여성가족부, 노동부 공동 주관으로 업무조정 및 협력체계 구축 필요 ◆ 워크넷과 e-새일서비스의 통합으로 인한 불필요한 경쟁 ◆ 낮은 네트워크 역량 ◆ 지방자치단체의 역량과 성격이 상이함 ◆ 행정절차 복잡성 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 여성 대통령의 관심 정책으로서 여성 경제활동을 위한 법·제도적 노력을 시행중 ◆ 정부의 고용률 70% 달성의 핵심대상으로 경력단절 여성 주목 ◆ 협동조합기본법, 사회적기업지원법 등 여성에 적합한 창업관련 법지원제도 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 여성의 경제활동 참가율이 높은 선진국에 비해 여성의 정치적 대표성 낮음 ◆ 일·가정 양립을 위한 정부의 보육지원 여전히 부족 ◆ 재취업에서 경력단절예방으로 정책조준 변화 ◆ 유사·중복 서비스전달체계 개선요구 ◆ 취업을 위주의 성과평가
경제적 (Economic)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 여성새로일하기센터 이용 여성의 취업을 증가 ◆ 신규시설 설치 없이 기존 건물 활용하여 예산 절감 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 여성새로일하기센터들 통해 재취업에 성공하더라도 임금 수준이 낮음 ◆ 예산사용의 경직성 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 국가인적자원 측면에서 안정적인 노동력 확보 ◆ 재취업 희망 경력단절여성 많음 ◆ 저성장시대 ◆ 사회적 경제 기본법, 공공기관 사회적 가치법 제정 추진 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ OECD 국가 중 여성 경제활동 참가율이 낮음 ◆ 양질의 일자리 감소 추세 지속 ◆ 남녀 임금격차 큼 ◆ 여성의 높은 가사분담률 ◆ 고령 여성 일자리 부족 ◆ 한정된 예산(공공재정의 위기) ◆ 저성장시대 ◆ 중소도시 재직자 및 실업자 과정 운영 어려움
사회적 (Social)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ '경력단절여성'이라는 명확한 정책대상에 대한 고용서비스기관 ◆ 여성새로일하기센터를 이용한 상용직 비중 증대 ◆ 지역 내 거버넌스 역량 ◆ 정부기관에서 인증한 기업에 우선적으로 구직 연계 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 사후관리를 지원하고 있으나, 고용유지에 한계 ◆ NCS 교육시간에 맞춰 교육 받는데 어려움 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 여성새로일하기센터의 취업실적을 인정 ◆ 결혼 후에도 일하는 여성에 대한 인식이 일반화 됨 ◆ 고학력 경력단절 여성 및 젊은 경력단절여성 이용증가 ◆ 고령화·저출산 현상으로 인한 생산가능인구 급감 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 정책홍보 부족으로 국민 인지도 낮음 ◆ 여성 집중 직무에 대한 낮은 사회적 인식 ◆ 학력이 낮은 결혼이민자

〈표 계속〉

구분	강점	약점	기회	위협
기술적 (Technological)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 전국 147개 센터, 828개 과정 운영 ◆ 상담, 교육, 일자리 연결, 사후관리, 재취업상태 지속을 위한 교육 까지 종합적인 서비스 지원 ◆ 취업 후 일·가정 양립을 위한 보육 지원 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 백화점식 교육훈련 프로그램으로 지역 특성 고려 부족 ◆ 일반 과정에 비해 전문기술 과정이 부족 ◆ 지역 전문가 부족 ◆ 인력운영의 어려움 ◆ 종사자 역량 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ '17년까지 100여개 센터 추가 예정 ◆ '17년까지 고용복지 센터를 통한 고용복지 취업지원 연계 예정 ◆ 지역 맞춤형 교육확대 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ NCS 분류체계 상 직무 중 66.0%가 남성 집중 직무 ◆ 고용노동부 취업성공패키지와 중복 및 경쟁 ◆ 다양하고 전문화된 훈련수요

나. 다문화가족지원센터 환경 분석

다문화가족지원센터의 정치적 강점은 「다문화가족지원법」에 따라 다문화가족의 종합적인 서비스 지원을 위한 다문화가족센터 운영을 규정하여 안정적인 운영이 가능한 상황이라는 점이다. 정치적 기회요인으로서 저출산·고령화로 인한 노동인력 감소 문제, 급격하게 증가한 다문화가족의 사회 적응, 자녀교육, 가족문제에 대한 인식이 확대되면서 다문화가족지원센터 운영의 정치적인 지지가 확보되고 있다. 그러나 다문화가족지원전달 체계가 여러 부서에 분산되어 있고, 컨트롤 타워가 부재하다는 정치적 약점이 있다. 정부의 다문화가족 관련사업은 고용노동부, 법무부, 여성가족부 등이 진행하고 있으며 부처별 지원 대상범위가 중첩되고 모호한 상태이기에 사업 간 유사·중복 문제가 발생하고 있다. 또한 다문화가족지원정책이 추진되고 있는데, 이에 대한 반발이 있고, 이민자들의 정치적 대표성이 매우 낮다는 점은 위협요인이다.

경제적 관점에서 다문화가족지원 예산이 2013년도 1,232억 원으로 2007년도 61억 원에 비하여 20배가량 증가하고 있으며, 지원 효과가 나타나고 있는 것은 큰 강점이다(여성가족위원회, 2014). 다문화가족지원센터의 총 예산은 지방자치단체

경상보조와 국비지원으로 기존의 다문화가족지원사업이 여성발전기금으로 편성된 것에 비하여 안정적으로 재원이 보장되고 있다. 거시적으로 이민자 집단은 새로운 노동 잠재인력으로 주목받고 있으며, 특히 결혼이민여성의 경우 농촌 거주자가 많은데 현재 진행 중인 6차 산업화 지원 정책 강화와 연계되어 농촌 거주 다문화가족지원사업도 긍정적인 영향을 받을 수 있을 것으로 예상된다. 그러나 다문화가족지원센터 기본사업비 예산 중 취·창업지원 예산은 8.9%에 불과하며(김이선 외, 2012: 205), 상담사업의 센터 상담인력은 2010년 기준 92.4%가 자원봉사자로 구성되어 있다(주성훈, 2010: 158). 수요처 발굴의 어려움, 특화 사업에 대한 정부 재정 지원 부재도 약점이다. 다문화가족 지원에 대한 사회적 수익은 단기에 나타나기보다는 장기에 나타난다는 점은 안정적인 사업 추진에 위협요인이 될 수 있다. 특히 저성장 시대에 공공재정의 위기는 다문화가족지원센터 예산 증가에 위협요인이 될 수 있다.

사회적 관점에서 다문화가족지원센터 이용 인원이 지속적으로 증가하고 있고, 결혼이민자들이 이용할 수 있는 대표적인 종합지원기관으로 인식되고 있다는 점은 강점이자 기회요인이다. 그러나 여전히 결혼이민자 전체를 대상으로 봤을 때는 이

용 비율이 낮다는 약점이 있다(한국행정연구원, 2012: 55). 일부에서 다문화가족을 사회 구성원으로 받아들이지 못하고 다문화가족지원정책에 대해 반발하고 있다는 점은 위협요인이다.

기술적 관점에서 다문화가족지원센터는 전국 16개 거점, 217개 센터 운영을 통해 전국 대부분의 지역에서 서비스를 제공하며, 가족 및 자녀 교육·상담, 통·번역 및 정보제공, 사회·경제 활동 참여 지원 등 종합적인 서비스를 제공하고 있다는 강점이 있다(여성가족위원회, 2015). 다문화가족지원센터는 성공적으로 정착한 이민자들을 멘토나 전문 상담인력으로 활용할 수 있고, 다문화가족의 서비스 수요가 많다는 점은 기회요인이다. 그

러나 상근상담인력 및 전문적인 취업상담인력의 부족, 센터의 접근성 및 효율성 부족, 교육서비스 부재는 다문화가족지원센터가 기술적으로 극복해야 할 약점이다. 다문화가족지원센터의 예산, 인력, 자원봉사자 규모 등 다문화가족지원센터별로 역량차이가 크게 나타나고 있으며, 결혼이민자 초기 정착에 초점이 맞춰져 있기 때문에 향후 이슈가 될 고학력 자녀세대 및 자녀의 사회진출 문제 등을 다루는 데는 한계가 있다. 다문화가족 경제활동 참여지원사업이 고용노동부의 결혼이민자를 위한 취업성공패키지와 중복되는 면이 있고 경쟁관계에 있다는 점은 위협 요인이다.

〈표 5〉 PEST-SWOT 요인(다문화가족지원센터)

구분	강점	약점	기회	위협
정치적 (Political)	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족지원 관련 법령 제정으로 센터의 설치 및 운영이 법적으로 보장됨 다문화가족지원 종합지원계획 수립 및 집행 	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족지원 전달체계가 부처에 따라 분권화 컨트론타워의 부재 특화된 사업을 추진하는 행정조직 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족이 매년 증가, 다문화가족의 사회통합 문제에 대한 정치권의 관심 다문화가족이 국가발전에 가시적 기여를 하는 경우 국민적지지 확보 용이 지방정부 차원에서 사업 추진 정책패러다임이 동화주의에서 다문화주의로 변화 	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족 지원에 대한 반발로 정치적지지 위협 이주민들의 낮은 정치적 대표성 건강가정지원센터와 다문화가족지원센터 통합진행
경제적 (Economic)	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족 지원에 관한 예산이 지속적으로 증대 다문화가족 지원에 대한 효과가 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> 상담사업 등 구체적 사업에서 예산이 부족한 경우 있음 수요처 발굴의 어려움 특화된 사업에 대한 정부재정지원 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족지원센터의 예산은 재원의 안정성 보장 가능 다문화가족이 새로운 노동 잠재인력으로 부상 6차 산업화 정책 사회적경제 조직 확대, 사회적 경제 기본법, 공공기관 사회적 가치법 제정 추진 	<ul style="list-style-type: none"> 다문화 가족 지원에 대한 사회적 수익은 장기적으로 발생 공공재정의 위기

〈표 계속〉

구분	강점	약점	기회	위협
사회적 (Social)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 센터 이용자 지속적으로 증가 추세 ◆ 결혼이민자 대표(종합)지원기관으로 인식 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 센터 정책에 대한 홍보 부족으로 이용 가능한 서비스를 모르는 경우가 많음 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 다문화가족지원센터에 대한 사회적 인식은 긍정적 ◆ 한국사회의 문화적 감수성과 다양성 증진에 기여 가능 ◆ 다문화사회 진입 ◆ 고령화·저출산 현상으로 인한 노동인력 감소 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 폐쇄적 문화와 어려운 경제사정으로 다문화가족 지원 정책에 대한 반발 증대 ◆ 다문화가족에 대한 사회적 편견 여전히 존재
기술적 (Technological)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 16개 거점, 217개 센터에서 전국 대부분의 지역에 서비스 제공 ◆ 언어교육, 인권보호, 사회 및 경제활동 참여 등 종합서비스를 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 다문화가족지원센터보다 결혼이주자의 초기 정착 지원에 한정 ◆ 센터별 역량차이 큼 ◆ 상근 상담인력 및 전문적인 취업 상담인력 부족 ◆ 센터 접근성·효율성이 낮음 ◆ 교육서비스 부재 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 성공적으로 정착한 이주민들을 멘토 및 전문 상담인력으로 확보 가능 ◆ 다문화강사, 통번역사 추가교육 수요 ◆ 학력이 낮은 결혼이민자 교육수요 ◆ 본국에서 자격증을 취득한 결혼이민자의 추가 교육수요 ◆ 임파워먼트 기반의 사회복귀 실현 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 경제활동 참여지원에 있어 고용노동부의 결혼이민자를 위한 취업성공패키지와 중복 및 경쟁 ◆ 다문화가족지원정책은 고용, 자녀교육, 의료 등 다양한 사회서비스 영역이 필요

이상 여성새로일하기센터와 다문화가족지원센터를 대상으로 PEST-SWOT분석을 실시하여, 기관별 강점, 약점, 기회, 위협 요인을 분석하였으며 결혼이민여성의 취업지원에 관련하여 다양한 보완점 및 위협요인이 도출되었다. 이러한 분석결과를 바탕으로 다음 장에서는 도출된 약점은 강점으로, 위협은 기회의 요인으로 전환될 수 있도록 결혼이민자 대상 취업지원기관의 중·장기적 운영개선 과제를 제시하고자 한다.

5. 결혼이민자 대상 취업지원기관 운영개선을 위한 과제

여성새로일하기센터, 다문화가족지원센터의 결혼이민여성 취업지원 사업분석과 환경분석, 선행연구 및 전문가 인터뷰를 근거로 결혼이민여성 취

업지원기관 운영개선을 위한 정책과제를 도출하였다.

첫째, 정부에서 제공하고 있는 결혼이민여성 취업지원사업이 기업에 원하는 인력을 제공하고 결혼이민여성이 이러한 인력이 될 수 있도록 교육훈련 프로그램을 구성해야 한다. 정부는 다문화가족지원센터의 전국적인 확대를 통해 서비스 접근성은 높였으나, 취업관련사업은 여전히 특정 분야에만 집중되고 있는 것으로 보인다. 다문화가족지원센터의 2014년 취업훈련 전문기관 연계 이용자는 연인원 21,435명, 실인원 4,809명으로 취업기초소양교육 이용자 연인원 140,076명, 실인원 11,475명에 비해 적었다. 취업기초소양교육 이용자 수와 취업훈련 전문기관 연계 이용자 수의 차이가 큰 것은 취업기초소양교육 이후 보다 전문적인 훈련을 받지 않는 인원이 많음을 의미한다. 여

여성새로일하기센터를 통한 구직 및 취업 실적을 분석한 결과, 전국적으로 결혼이민여성의 여성새로일하기센터를 통한 구직은 2014년 4/4분기에만 4,000명이 훌쩍 넘지만 이를 통한 취업은 약 50%로 나타나 실적이 매우 저조했다. 현재와 같은 취업지원서비스는 취업 기초소양교육이나 단순 취업연계를 넘어서 기업이 원하는 인력을 양성하고 여성결혼이민자가 원하는 일자리를 제공하는데 한계가 있다. 여성결혼이민자에 특화된 교육프로그램 개발과 운영, 이들에게 적합한 괜찮은 일자리 발굴 및 지속적인 수요를 갖고 있는 구인업체(공공부문, 민간부문, 사회적경제 부문)에 연결해 주는 협업 시스템이 필요하다.

둘째, 정부가 여성결혼이민자 취업지원기관의 역량 강화를 지원하고 여성결혼이민자 취업지원 프로그램에 장기적 관점의 성과평가를 적용해야 한다. 현재 여성취업지원기관은 법·제도적 정비와 센터 수의 확대를 넘어 취약계층 여성을 대상으로 하는 특화된 강점이 고령화·저출산, 다문화사회 진입 등의 기회요인과 만나 그 역할의 중요성이 커지고 있다. 그러나 이와 같은 중요성에도 불구하고 센터 간 역량차이와 센터별 특화프로그램 부족, 전문성 부족이라는 약점이 NCS와 취업성공패키지 등 새로운 위협요인과 맞물리면서 여성취업지원기관의 약점이 더욱 부각되는 상황이다. 다문화가족지원센터는 여성결혼이민자의 취업 수요를 파악하고, 그에 맞춰 지역에 맞는 지역특화사업 또는 정부의 공모 사업을 통해 일회성 프로젝트를 진행하기 때문에, 직업훈련 관련 사업 역량이 축적되지 않고 있다. 반면 직업훈련에 강점을 갖고 있는 여성새로일하기센터는 여성결혼이민자 대상 직업교육훈련을 제공하지 않고 있으며, 여성결혼이민자 연계시에도 단순 취업 연계만 이루어지고 있

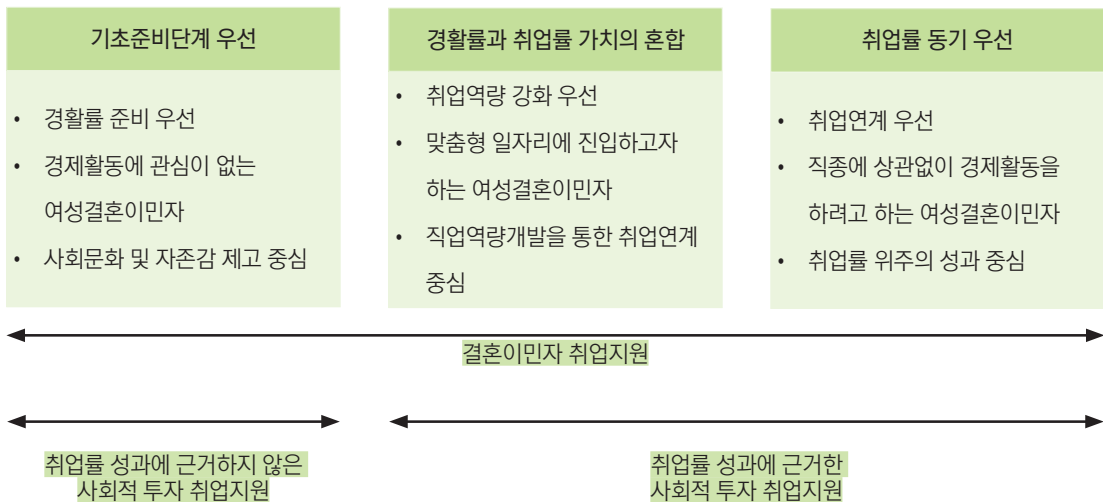
다. 여성새로일하기센터는 취업을 제고가 가장 중요한 목표이기 때문에, 직업훈련 이수 후 취업률이 상대적으로 낮은 여성결혼이민자를 대상으로 하는 교육 진행 시 기관 평가에서 불이익을 받을 가능성이 크기 때문인 것으로 보인다.

셋째, 결혼이민여성의 특징을 고려하여 취업 전후 과정에 대한 포괄적이고 지속적인 서비스 체계 구축이 필요하다. 먼저, 현재의 결혼이민여성 취업지원서비스는 단순하고 기능적인 교육에 그치고 있는 것으로 보인다. 대개 한국어가 미숙하거나 한국 사회에 적응중인 이민자들의 경우 기술 습득은 물론 한국어, 한국 문화에 대한 교육과 고충 상담 등이 병행되어야 한다. 또 자녀 양육과 직업 교육을 병행해야 할 경우 가족들의 지원과 이해가 필요하며, 그 과정에서 겪는 어려움과 갈등 해결도 지원해야 하는 경우가 많다. 그런데 취업교육만 하는 기관에서 이런 문제에 도움을 받기 어렵기에 결혼이민자들의 출석률도 낮고, 성과도 낮게 나타나 는 문제가 발생하는 것으로 보인다.

넷째, 다문화가족지원센터와 여성새로일하기센터는 고용센터의 서비스와 특화된 전략이 필요하며, 이러한 부분에 협력이 요구된다. 취업성과 중심의 평가, 취업성공패키지 프로그램, NCS 등 최근의 정책 환경변화는 여성결혼이민자 대상 취업지원서비스가 여성결혼이민자의 취업역량 개발이 아니라, 다문화가족지원센터나 여성새로일하기센터가 여성결혼이민자를 기업체에 소개하는 '직업 소개소' 수준의 역할을 하거나, 고용센터만큼 체계화된 프로세스를 갖추지 못하고 있기에, 현재와 같은 정책방향을 지속할 경우 고용센터와의 차별성 부족으로 서비스 중복성 관점에서 다문화가족지원센터나 여성새로일하기센터가 갖고 있는 기관의 정체성을 잃을 가능성이 크다. 이런 어려움을

고려할 때 다문화가족지원센터와 여성새로일하기센터의 협력은 물론 고용센터와의 협력 가능성을 높이는 방안 역시 필요하다.

다섯째, 결혼이민자 취업지원 범위 확대가 필요하다. [그림 1]은 결혼이민자 취업지원의 범위와 그에 따른 취업지원서비스 정책대상과 서비스 내용이다. 취업지원의 범위는 기초준비단계, 경활률과 취업률 가치의 혼합, 취업률 동기 우선으로 구분한다. 구분된 영역의 주요한 역할 수행 기관은 기초준비단계는 다문화가족지원센터, 경활률과 취업률 가치의 혼합은 여성새로일하기센터, 취업률 동기 우선은 여성새로일하기센터와 고용센터의 역할이다. 3단계 구분에서 각 단계에 해당하는 여성결혼이민자의 특성이 다르며, 이에 맞춰 협력의 방법이나 내용이 결정된다.



자료: 여성새로일하기센터, 다문화가족지원센터 사업 및 환경분석에 근거한 자체작성

[그림 1] 결혼이민자 취업지원의 범위

기초준비단계에서는 단계별 연계 시스템이다. 이 단계부터 시작되는 여성결혼이민자는 중장기적 직업교육훈련을 통하여 취업역량을 강화하는 집단이다. 자격증 취득이나 전문분야 취업을 원하는 여성결혼이민자나 학력이 낮아서 교육을 받고자 하는 여성결혼이민이 주요한 대상이다. 다문화가족지원센터가 취업준비교육을 담당하고, 경활률과 취업률 가치의 혼합 단계로 연계시켜 준다. 여성새로일하기센터에서 직업교육훈련 수료 이후 취업을 위해서 다음단계인 취업률 동기우선 단계

로 이동하는 것이다.

다음 단계인 경활률과 취업률 가치의 혼합은 일정 기간의 교육훈련을 통하여 노동시장 진입을 위한 준비를 하고 노동시장에 진입하고자 하는 여성결혼이민자 대상이다. 현재 여성결혼이민자들을 위한 취업지원서비스는 이 부분이 매우 취약한 구조이며, 이것이 기초준비단계에서 시작하는 여성결혼이민자들의 지속적인 취업역량강화로 연계되지 못하는 중요한 원인 중의 하나이다. 여성결혼이민자 특성상 교육훈련 이후 취업처 연계가 쉽지 않

고, 직업훈련을 위한 프로그램 운영자체가 어려운 상황인 점을 고려한다면 경활률과 취업률 가치의 혼합단계를 활성화하는 제도설계가 전반적인 여성결혼이민자 취업역량 강화를 결정하는 핵심적인 요인이라 할 것이다.

마지막 단계인 취업률 동기 우선단계에서는 기초준비단계와 경활률 단계를 거친 여성결혼이민자들에게 해당되는 단계이지만, 현실적으로는 바로 노동시장에 진입해야 하는 여성결혼이민자들

에게 해당되어, 취업연계를 통한 취업역량을 강화하기 어려운 구조를 지니고 있다. 이는 다문화가족지원센터, 여성새로일하기센터, 고용센터 취업연계 서비스의 공통점으로 다문화가족지원센터와 여성새로일하기센터가 갖고 있는 기관의 장점이 사장되는 상황으로 이어지고 있다. 경활률과 취업률 가치가 혼합되는 단계를 중심으로 여성결혼이민자 취업지원서비스가 제공되는 방향에서 제도설계가 필요하다.

참 · 고 · 문 · 헌

- 국회예산처(2015). 「2014 회계연도 재정사업평가: 사회·행정」
- 김민정(2013). “여성 경제활동 증가의 긍정적 효과 - 출산율과 경제성장을 제고 가능” . 경제주평 15-22(통권 539호). 현대경제연구원.
- 김병조 · 김복수 · 서호철 · 오만석 · 은기수 · 정미량 · 정재기 · 조동기(2011). 「한국의 다문화 상황과 사회통합」 . 한국학중앙연구원.
- 김이선 · 정해숙 · 김영옥 · 마경희 · 김효선 · 이순미(2012). 「다문화가족지원사업군 심층평가」 . 기획재정부.
- 김이선 · 이아름 · 이은아(2013). 「여성결혼이민자의 사회통합 진전 양상과 정책수요 분화에 관한 연구」 . 한국여성정책연구원.
- 김효순(2013). “사회적 일자리사업에 참여한 결혼이주여성의 임파워먼트 경험에 관한 탐색적 연구: 사회복지공동모금회사업을 중심으로” . 「보건사회연구」 33권 1호, pp.327-355.
- 여성가족부(2011). 「결혼이주여성 자료집」
- 여성가족부(2014). 「2014 전국 여성새로일하기센터 4분기 실적 내부자료」
- 여성가족위원회(2014). 「2014 여성가족위원회 국정감사 정책자료」
- 여성가족위원회(2015). 「2015 여성가족위원회 국정감사 정책자료」
- 이삼식 · 최효진 · 박성재(2009). 「다문화가족의 증가가 인구의 양적 질적 수준에 미치는 영향」 . 한국보건사회연구원.
- 전기택 · 정해숙 · 김이선 · 김영란 · 주재선 · 김혜영 · 손창균 · 이재분 · 정기선 · 황정미 · 강민정 · 선보영 · 최윤정 · 주유선 · 박건표 · 동제연(2013). 「2012년 전국 다문화가족 실태조사 연구」 . 여성가족부.
- 정기선 · 김영혜 · 박경은 · 이은아 · 박지혜 · 박지희(2007). 「경기도 국제결혼 이민자 가족지원 장단기계획」 . 경기도가족여성개발원.
- 조성호 · 변수정(2015). “여성결혼이민자의 고용과 정책적 시사점” . 「노동정책연구」 15권 2호, pp.25-55.
- 주성훈(2010). 「다문화가족지원사업 문제점과 개선과제」 . 국회예산정책처.
- 한국건강가정진흥원(2015). 「2014 다문화가족지원사업 결과보고서 I : 다문화가족지원센터 사업」
- 한국행정연구원(2012). 「다문화가족지원센터의 중 · 장기 발전방안 연구」
- 행정자치부(2015) 「2015년도 외국인주민 통계현황」
- 통계청. (2010). 「혼인 · 이혼통계」
- Da Rocha, J. M. and Fuster, L. (2006). “Why are fertility rates and female employment ratios positively correlated across OECD countries?.” International Economic Review 47(4), pp. 1187-1222.
- 여성가족부 홈페이지 <http://www.mogef.go.kr/index.jsp>(접속일 2015. 10. 18.)