

## 청년 일자리 정책은 청년 여성의 “지방 탈출”을 막을 수 있는가?: 울산광역시를 중심으로\*

김하영\*\*

### 초 록

이 연구는 노동시장의 성 불평등을 간과한 채 추진되고 있는 청년 일자리 정책이 청년 여성의 역외 유출에 대응하지 못하고 있음을 밝히고자 한다. 이러한 문제의식은 “청년 일자리 정책이 청년 여성의 지방 탈출을 막을 수 있는가?”라는 질문으로 압축된다. 이를 위해 이 연구는 노동시장의 성 불평등이 심각한 울산을 하나의 사례로 삼아 각종 통계자료와 선행연구 그리고 정책 보고서 등을 검토했다. 연구 결과에 따르면 울산의 강고한 산업 가부장제가 여성을 주된 생계부양자로 보지 않는 사회문화적 분위기를 조성하여 청년 여성이 지역의 노동시장에 긍정적 전망을 갖기가 어려운 상황임에도, 울산시의 청년 일자리 정책은 이들이 경험하는 노동시장의 성별 격차를 고려하지 않은 채 추진되고 있음을 확인했다. 연구 결과를 바탕으로 이 연구는 청년 여성의 역외 유출을 해결하기 위해서는 청년 일자리 정책이 노동시장에 존재하는 성 불평등을 개선하는 방향으로 재편되어야 한다고 주장하는 바이다.

주제어: 지방소멸, 청년 여성, 청년 일자리 정책, 산업 가부장제, 노동시장의 성 불평등

\* 이 논문은 2024년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2024S1A5B5A19044047).

\*\* 서울대학교 사회학과 박사과정 수료(st.rufina1011@daum.net)

## I. 서론

이 연구는 “지방소멸의 해결책으로 거론되는 ‘일자리 창출’이 청년 여성의 지방 탈출을 막을 수 있는가?”라는 질문에 답하고자 한다. 이 같은 연구 목적은 청년 여성의 역외 유출이 성차별적 노동시장과 밀접한 관련이 있음에도 그것을 고려하지 않는 청년 일자리 정책에 대한 문제의식에서 출발했다.

인구이동에 있어 청년의 이동은 중요한 의미를 지닌다. 개인의 생애과정에서 청년기는 교육, 취업, 가족 형성, 독립과 같은 과업을 이뤄야 하는 시기다. 이 시기를 통과하는 청년들은 과업을 이루기 위해 거주지를 이동하는 경우가 많아 청년의 생애 이행은 경제활동, 가족 재생산의 거시구조에 영향을 미칠 뿐만 아니라 지방의 인구감소와도 밀접한 관련이 있다(김이선, 2025).

청년의 이동은 “생산 인구의 이동이자 재생산 인구의 이동(김이선, 2025: 182)”이기 때문에 저출생과 고령화로 인구 증가의 잠재력이 저하된 지방의 인구구조에서 청년인구의 의미와 중요성은 매우 크다. 지방에 청년인구가 머물지 않으면 도시의 활력이 떨어지게 되고 이것은 청년인구의 유출을 부추기는 악순환으로 되풀이된다. 지방이 사라질지 모른다는 우려 속에서 청년들의 “지방 탈출”은 심각한 사회문제로 부상하게 되었다.

한국 사회에서 수도권은 “좁은 면적에 비해 자원과 인구가 고도로 집중된 특수한 권력 공간(최장집, 2005: 156)”이기 때문에 청년들은 성장과 기회를 위해 수도권으로 향하고 있다. 수도권이 출산율은 낮지만 젊은 인구구조를 유지하는 반면 지방은 출산율이 높은데도 인구감소를 겪는 이유도 바로 이 때문이다(이상립, 2020).

각 지자체는 청년들의 이탈을 막기 위해 일자리 창출에 열을 올리고 있지만 청년 일자리 정책 자체가 ‘몰젠더적 관점’을 전제하고 있어 청년 여성의 이탈을 막지 못하고 있다. 이것은 이들의 생애 이행에서 작동되는 조건의 불평등을 고려할 필요가 있음은 의미한다. 청년 여성이 주체적으로 살기 위한 기본 조건을 ‘노동’으로 여기고 있음을 고려하면(임국희, 2024), 청년 일자리 정책은 노동시장의 성 불평등을 완화할 수 있는 방향으로 설계되어야 할 필요가 있다.

이를 바탕으로 이 연구는 노동시장의 성 불평등이 청년 여성의 지방 탈출을 심화시키고 있음을 제시하고자 울산광역시(이하 울산 또는 울산시)를 하나의 사례로 주목했다. 이때 이 연구가 울산에 주목한 이유는 울산의 독특한 지역성 때문이다. “현대”의 도시라 일컬어질 정도로 제조업, 대기업 남성 노동자, 중산층 중심으로 구축되어 온 울산의 지역성은 여성을 주부나 어머니가 아닌 다

른 존재로 상상할 수 없는 사회문화적 분위기를 조성해 왔다(조주은, 2004).

통계청의 「인구총조사」에 따르면 2023년을 기준으로 울산 청년 여성의 비율은 10.7%로 전국 평균(12.6%)보다 1.9%p 낮을 뿐만 아니라 7대 특·광역시 중 최하위를 기록했다. 이는 울산에서 창출되는 양질의 일자리가 여성에게 경제적 기회로 제공되지 못할 뿐만 아니라(허은, 2020), 의미 있는 일을 찾으려는 청년 여성의 미래가 제한될 수 있음을 시사한다. 이러한 지역적 맥락은 수도권뿐만 아니라 부산 등 인근 지방 도시와도 구분되는 양상을 보이는데 이는 울산의 지역성이 청년 여성의 생애 이행에 개입하는 성별화된 규범과 청년 여성의 이동 간 관계를 규명하는 데에 강점이 있음을 시사한다. 이를 통해 이 연구는 성인지적 관점을 적극적으로 고려하여 청년정책의 패러다임을 재편해야 할 필요가 있음을 주장하고자 한다.

## II. 선행연구 검토

### 1. 산업 가부장제

가부장제(patriarchy)가 “남성이 여성을 지배, 억압, 착취하는 사회구조와 실천의 체제(Walby, 1989: 214)”라고 한다면, 산업 가부장제(industrial patriarchy)<sup>1)</sup>는 “산업도시의 경제적, 친족적 토대에서 남성에 의한 지배를 신화하고 정당화하는 체제(이정은, 2022: 285)”라고 할 수 있다. 산업都市는 성별 분업에 기반한 구조적 성차별을 구현, 강화하는 속성이 강하기 때문에(이정은, 2022: 286) 산업 가부장제는 단순히 ‘가장/아버지의 지배’가 아닌 사회체제로 존재하는 형태임을 알 수 있다.

산업都市는 국가와 재벌의 투자로 물질화된 도시로서 특정한 산업(주로 중공업)이 도시 경제를 지배하는 경향이 강하다. 이러한 특성은 남성 생계부양자 이데올로기와 교차하면서 “산업체에서 근무하는 남성의 역할을 절대적, 우월한 위치로 규정하고 여성 등과 같은 연소자들을 종속적, 의존적 상태(이정은, 2022; 양승훈, 2024)”로 두게 된다.

국가 - 대기업 - 남성 노동자 간의 호혜성으로 유지되어 온 산업 가부장제는 주된 생계부양자를 여성으로 전제하지 않기 때문에 다양한 여성상을 상상할

---

1) 산업 가부장제는 학술적으로 공인된 용어는 아니지만 산업도시가 직면한 인구 위기를 분석하는 선행연구에서 자주 언급되는 개념이다.

## 8 여성연구

수 없는 사회문화적 분위기를 조성했다(조주은, 2004; 박혜영·박금식, 2015; 김하영, 2022). 그 결과 고임금과 고용 안정성이라는 물질 토대를 기반으로 대기업 남성 노동자와 여성 전업주부의 결합은 산업도시의 ‘표준 가족 모델’로 자리 잡게 됐는데, 이러한 가족 모델은 산업도시의 체계적 성별 분업을 지속, 강화해 나갔다.

산업도시의 성별 분업은 남성뿐만 아니라 여성에게도 매우 강고한 편이다. 여성은 남성이 열악한 노동환경을 견디며 일하는 걸 안쓰럽게 여기며 ‘밥 차리기’를 부부의 핵심 의례로 여길 뿐만 아니라 남성이 벌어오는 임금을 아껴 쓰며 생활하는 전업주부가 여성에게 가장 만족을 가져다주는 지위라고 여겨왔다(조주은, 2002). 산업도시에서 여성이 가족 형성기에 취업을 중단하는 경향이 강한 이유도 바로 이 때문이다(허은, 2016; 양승훈, 2019). 이러한 조건 속에서 여성은 독립된 주체로서 고임금과 안정된 고용 지위를 전망할 수 있는 미래를 제한당하게 된다(허은, 2020: 98-99).

과거와 달리 청년 여성의 생애주기는 가족이 아닌 노동으로 재편되고 있어(김은지 외, 2019) 자신의 일을 가지려는 욕구가 높다. 또한 페미니즘 리부트 이후 청년 여성은 페미니즘을 삶의 언어로 참조하기 때문에(오혜진, 2019; 김하영, 2022) 산업도시의 성차별적 노동구조와 그것을 지속, 강화하는 가부장적 문화에 민감하게 반응한다(이정은, 2022). 산업도시의 가부장적 규범과 불화하는 청년 여성들은 나고 자란 곳이 아닌 다른 곳으로 이동하여 자신의 미래를 기획할 수밖에 없는 현실이다.

## 2. 청년인구의 이동과 지방소멸

지방소멸은 2014년 일본창성회의에서 발행한 「마스다 보고서」에서 처음 등장한 개념이다. 이 보고서에 따르면 지방소멸은 “저출산과 고령화 그리고 도쿄 일극 체제로 인해 청년인구가 유출되어 지방이 쇠퇴하는 현상(마스다 히로야, 2022)”을 지칭한다. 이 개념이 일본 지방 도시의 소멸 위험성을 설명하는데에 활용되자 한국의 인구 위기를 분석하기 위한 프레임으로 주목받기 시작했다.

저출생과 고령화 그리고 수도권 일극 체제가 심각한 한국 사회에서도 지방소멸은 중요한 현안으로 부상했다. 행정안전부가 지정한 89개의 인구감소지역<sup>2)</sup>

---

2) 「지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법」 제2조 12항에 따르면 인구감소지역을 “인구감소로 인한 지역소멸이 우려되는 시·군·구를 대상으로 출생률, 65세 이상 고령인

에 지방의 중소도시는 물론 부산 등과 같은 대도시의 하위 행정구역까지 포함되자 지방소멸이 만연한 사회문제가 되었다는 위기의식이 커졌기 때문이다(이상호, 2016; 육동한 외, 2017; 주혜진·최성은, 2019).

저출생과 고령화라는 요인은 지방의 인구감소에 구조적 영향력을 행사한다. 하지만 수도권은 출산율이 낮음에도 청년의 비율이 높은 인구구조를 유지하지만, 지방은 수도권에 비해 출산율이 높음에도 청년인구가 줄어들고 있는데(이상림, 2020), 이는 저출생과 고령화가 청년인구의 역외 유출에 의해 심화되고 있음을 의미한다.

청년의 이동에 대한 관심은 노동경제학의 인재 유출에 관한 논의에서 시작된다. 인재 유출은 상대적으로 환경과 조건이 열악한 나라의 인재들이 다른 나라로 이동하는 현상을 가리키는데, 이 현상을 국가 간의 관계가 아닌 지역 간의 관계에 적용하여 수도권과 지방의 격차를 설명하고자 했다(임정덕·장영재, 1997). 이러한 논의는 청년들이 왜, 얼마나 지방을 떠나고 있는지를 파악하려는 후속 연구로 이어졌다(김유현, 2021; 안준기·김은영, 2024).

청년인구의 이동을 경제적 요인으로 설명하는 일련의 논의들은 인구이동의 원인을 경제적 편익의 차이로 보는 전통 경제학의 관점을 견지한다(Borjas, 2014). 이러한 관점은 개인의 이동에 개입하는 다양한 사회구조적 요인을 간과하고 있어 일자리 창출 이외의 대안을 논의하는 데에 한계가 있다.

청년의 이동을 경제적 요인으로 설명해 온 선행연구에 대한 비판이 제기되면서 청년인구의 유출을 새롭게 독해하려는 연구가 활발히 진행되고 있다(엄창욱·노광욱·박상우, 2018; 고가온·김희수·정석, 2019). 일자리와 직업 외에도 삶의 만족도(엄창욱·노광욱·박상우, 2018), 청년 공간(고가온·김희수·정석, 2019) 등이 청년의 정주 의향에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 논의는 경제적 요인으로만 설명되어 왔던 선행연구의 범주를 확장했다는 데에 의의가 있지만, 청년을 동질한 집단으로 가정함으로써 이들 내에서의 차이를 충분히 고려하지 못했다는 한계를 가진다(김선기 외, 2016).

청년을 하나의 세대로 가정한다면 성별에 따라 다르게 나타나는 청년인구의 이동 양상을 충분히 설명할 수 없다. 실제로 경남은 2001년부터 2021년까지 청년 남성은 27.7%, 청년 여성은 37.0% 감소했고(박지영 외, 2022), 충북은 2012년부터 약 10년간 청년 여성은 계속해서 유출되는 반면 청년 남성은 2022년부터 순유입이 되면서 청년 남성과 청년 여성의 이동 양상이 달라졌다

---

구, 14세 이하 유소년인구 또는 생산가능인구의 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 지역”으로 정의한다.

(황경란·정의술, 2023). 이것은 지방에서 나타나는 청년인구의 역외 유출 자체가 성별화된 현상이자 성별 차이에서 비롯되는 조건의 불평등에 주목할 필요가 있음을 의미한다(최미란·고우림·조영태, 2024).

청년 여성의 이동을 추동하는 요인으로 지방의 가부장적 구조가 지적되고 있다(양승훈, 2019; 이정은, 2022). 지방의 가부장적 구조 속에서 청년 여성은 청년 남성보다 사회적 자원을 획득하기가 어려워 생애 전략의 일환으로 이동을 선택할 가능성이 높기 때문이다(김이선, 2025). 청년의 이동에는 자신이 처한 상황에서 벗어나려는 동기가 작동하므로(정민우·이나영, 2011; 김이선, 2025) 청년 여성의 이동은 지방의 가부장적 구조와 연동될 수밖에 없다(장민지, 2021; 김혜정, 2022; 이정은, 2022). 성장과 기회를 위해 수도권 등으로 향하는 청년 여성들이 늘어나는 현실을 고려하면 성별 격차가 생애과정에서 누적되지 않도록 노동시장의 성 불평등을 해소하기 위한 정책의 필요성이 제기된다.

### III. 연구 방법

이 연구는 “현재 추진되고 있는 청년 일자리 정책이 청년 여성의 역외 유출을 막을 수 있는가?”라는 질문에 답하고자 한다. 이를 위해 첫째, 2015년부터 2024년까지를 기준으로 인구동향과 관련된 통계자료를 활용해 울산의 인구 현황과 청년 여성의 역외 유출을 살펴봤다.<sup>3)</sup> 통계자료의 시점을 2015년 이후로 설정한 이유는 울산의 인구가 1997년 광역시 승격 이후 꾸준히 증가했지만 2015년 117만 명으로 정점을 찍은 후 급격히 감소하고 있기 때문이다. 이때 청년의 연령 범주는 「울산광역시 청년 기본 조례」에 제시된 기준에 따라 19세 이상 39세 이하로 설정했다.<sup>4)</sup>

둘째, 울산시가 추진하는 「청년정책 기본계획」과 그것에 근거한 각 구·군의 「청년정책 시행계획」, 「청년정책 종합계획」을 중심으로 청년 일자리 정책의 현황을 개괄하고자 한다. 이때 「청년정책 기본계획」과 「청년정책 시행계획」, 그리고 「청년정책 종합계획」을 주요한 분석자료로 활용한 이유는 일련의 계획들이 청년의 삶의 질을 제고하기 위한 중장기 전략이자 인구 위기를 극복하기

3) 일부 통계자료는 2023년까지만 조사되어 있어, 부득이하게 2023년 결과치도 함께 활용했다.

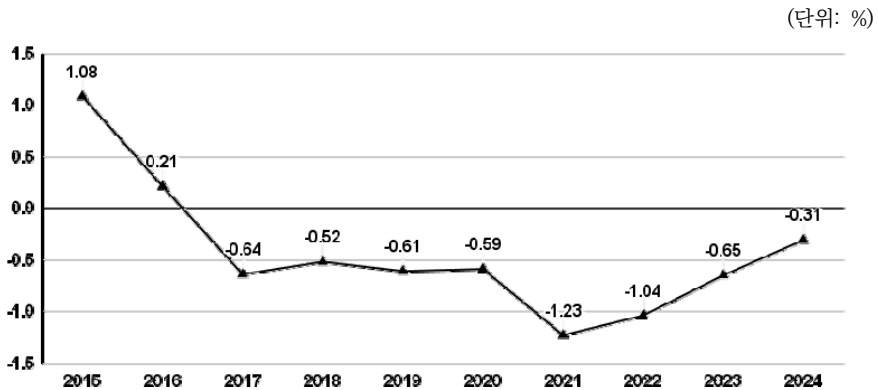
4) 연령별 인구현황을 다룬 통계자료는 15~19세를 하나의 코호트로 분류하고 있다. 이에, 해당 통계자료에 한하여 부득이하게 20~39세를 청년층으로 보았다.

위한 여타의 정책들과 연결고리를 형성하기 때문이다.

셋째, 「청년정책 기본계획」과 「청년정책 시행계획」, 그리고 「청년정책 종합 계획」이 청년 여성의 삶을 고려하지 못한 채 추진되고 있음을 밝히고자 각종 통계자료, 사업보고서 등을 중심으로 노동시장의 성별 격차를 제시했다. 이때 각종 자료를 엄밀하게 해석하고자 지방소멸, 청년정책, 노동시장 등을 성인지적 관점으로 분석한 선행연구를 주된 분석자료로 활용하되 인터넷 기사, 기관의 계간지와 이슈 페이퍼, 영상 자료 등을 참조했다.

#### IV. 울산의 인구변화와 청년 여성의 역외 유출

울산의 총인구수는 1997년 광역시로 지정될 당시 101만 명이었으며 이후 꾸준히 증가해 2015년 117만 명까지 증가했다. 이 시기 울산의 연평균 인구 증가율은 0.84%로 16개 시도 중(세종 제외) 4위를 차지할 만큼 높았다(최문정·안상현, 2023). 하지만 2015년 이후 인구가 순유출되기 시작했고 그 결과 2015년 117만 명에서 2024년 109만 명으로 감소했다.



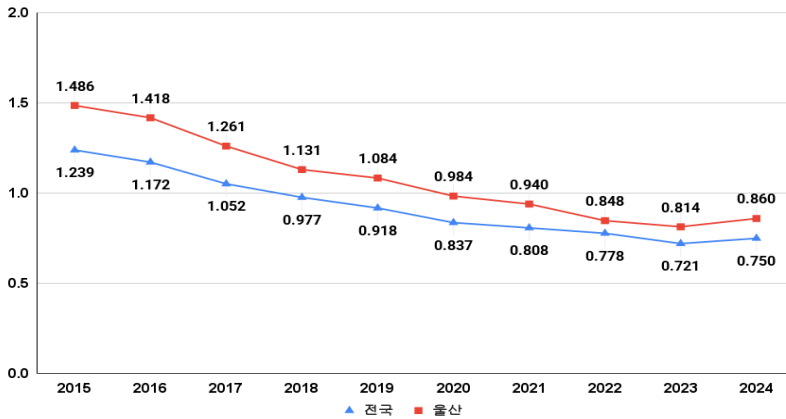
자료: 2015~2024년 통계청 「장래인구추계」.

[그림 1] 울산 인구성장률

[그림 1]을 보면 울산의 인구성장률은 2015년 이후부터 급격한 감소세를 보이다가 2021년 이후부터 반등하고 있다. 조선업의 호황으로 외국인 근로자의 유입이 증가한 반면 내국인의 유출은 감소하게 되면서 출생아 수와 합계출산율이 증가했기 때문이다.

## 12 여성연구

(단위: 명)



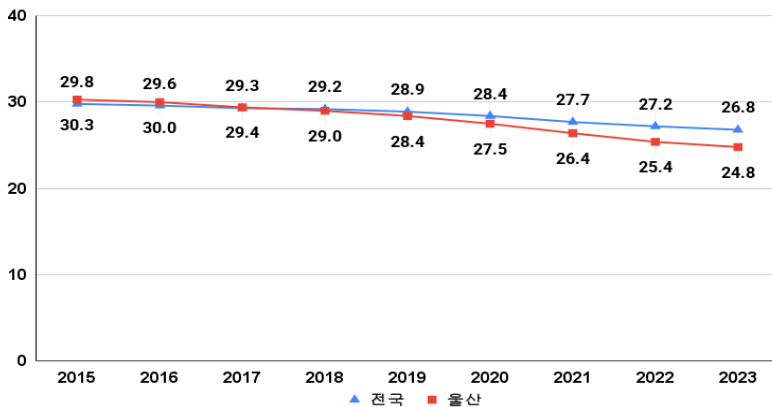
자료: 2015~2024년 통계청 「인구동향조사」.

[그림 2] 전국 및 울산 합계출산율

[그림 2]를 보면 전국 합계출산율은 2015년 1.239명에서 2024년 0.750명으로, 울산 합계출산율도 2015년 1.486명에서 2024년 0.860명으로 감소했다. 다만 울산 합계출산율은 전국 합계출산율보다 높으며, 2024년 울산 합계출산율은 2022년과 2023년보다 높은 수치를 기록했다.

낮은 출산율에도 불구하고 수도권은 청년의 비중이 높은 인구구조를 유지하는 한편 비교적 높은 출산율임에도 불구하고 울산이 심각한 인구 위기를 겪고 있는 이유는 바로 청년인구의 유출 때문이다.

(단위: %)



자료: 2015~2023년 통계청 「인구총조사」.

[그림 3] 전국 및 울산 청년인구 비율



[그림 3]에서 알 수 있듯이 전국 청년인구의 비율은 2015년 29.8%에서 2023년 26.8%로 감소한 데 비해, 울산 청년인구의 비율은 2015년 30.3%에서 2023년 24.8%로 감소했다. 이 속도대로라면 울산이 2050년에 가장 빠르게 늘어가는 도시로 변하게 될 것이라는 비관적 전망은 현실이 될 수 있다(김세현, 2025).

그렇다면 울산의 청년들은 어디로, 얼마나 떠나는 것일까? 지난 10년간 청년인구의 이동 추이를 보면 이들은 울산에서 부산, 경남으로 떠나는 양상이 두드러졌으나, 최근 들어서는 수도권으로 이동하는 청년인구가 늘어나는 추세다. 이때 청년인구의 이동이 성별화된 현상임에 주목할 필요가 있다.

〈표 1〉 울산 청년인구의 순이동

(단위: 명, %, %p)

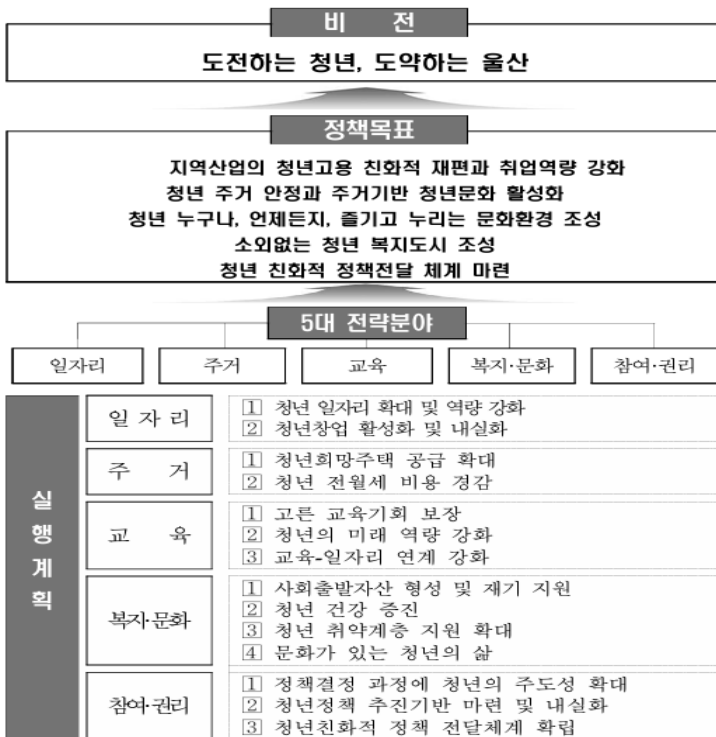
연 령	순이동자 수					순이동률				
	2024년	남	여	2023년	증감	2024년	남	여	2023년	증감
계	-4,854	-1,655	-3,199	-6,215	1,361	-0.4	-0.3	-0.6	-0.6	0.1
20대	-974	222	-1,196	-2,877	1,903	-0.8	0.3	-2.3	-2.2	1.5
20~24세	-1,552	-440	-1,112	-2,399	847	-2.9	-1.5	-4.8	-3.8	1.3
25~29세	578	662	-84	-478	1,056	0.9	1.7	-0.3	-0.7	1.6
30대	-221	-77	-144	-269	48	-0.2	-0.1	-0.2	-0.2	0.0
30~34세	-17	13	-30	-59	42	0.0	0.0	-0.1	-0.1	0.1
35~39세	-204	-90	-114	-210	6	-0.3	-0.3	-0.4	-0.3	0.0
청년층 (20~39세)	-1,195	145	-1,340	-3,146	1,951	-0.5	0.1	-1.2	-1.1	0.7

자료: 2024년 동남지방통계청 「2024년 동남권 인구이동통계」에서 청년층 통계치만 발췌함.

〈표 1〉을 보면 2024년 20대의 순유출률은 2023년에 비해 큰 폭으로 감소하고 있다. 특히 청년 남성의 경우 25~29세, 30~34세 구간에서 순유입 상태로 전환되고 있으나 청년 여성은 그와 상반된 양상을 보인다. 해당 연령대가 대학을 졸업하여 노동시장에 진입하는 시기임을 고려하면, 울산의 노동시장이 젠더 편향적으로 작동하고 있음을 시사한다. 실제로 울산 청년 여성들이 다른 지역으로 이주하는 이유가 ‘남성 중심의 산업구조(25.0%)’, ‘여성 일자리 부족 및 낮은 급여(22.9%)’, ‘보수적인 지역 문화(13.2%)’ 등임을 밝힌 김혜정(2022)의 연구 결과를 고려하면, 울산 청년 여성들의 생애주기와 욕구가 울산의 노동시장과 미스매치됨으로써 이들의 “탈울산”이 초래된다고 볼 수 있다.

## V. 울산시 청년정책의 현황: 일자리 분야를 중심으로

울산시는 2017년 「청년 기본 조례」<sup>5)</sup> 제정하고 그것을 근거로 5년마다 「청년정책 기본계획」을 수립하여 청년을 위한 지원을 명문화했다. 「청년정책 기본계획」(19~23)에 따르면 울산시는 ‘청년 울산, 열정과 도전이 넘치는 도시’라는 비전을 이루기 위해 ① 청년활동 생태계 조성 ② 청년 일자리 환경 구축 ③ 청년생활안정과 문화생활보장이라는 목표를 수립하고 그것에 따른 세부 전략 및 사업을 추진한 바 있다. 「청년정책 기본계획」(19~23)의 주요 성과로는 일자리 중심의 청년정책에서 벗어나 청년의 삶 전반을 포괄하는 방향으로 추진됐다는 점과 청년을 정책수혜자가 아닌 정책 파트너로 여겨 청년정책의 추진체계를 함께 구축했다는 점을 들 수 있다(이윤형 외, 2023: 22).



자료: 2025년 울산광역시 「청년정책 시행계획」 p.9

[그림 4] 울산시 청년정책의 비전 및 정책 목표

5) 이 조례는 시행 초반에 청년의 범주를 19~34세로 규정했으나, 2023년에 일부 개정하여 그 범주가 19~39세로 확대됐다.

최근 울산시는 「청년정책 기본계획(’24~’28)」을 수립했고 그것을 근거로 「2025년 청년정책 시행계획」을 수립하여 추진하고 있다. [그림 4]와 같이 울산시는 ‘도전하는 청년, 도약하는 울산’이라는 비전에 따라 ① 지역산업의 청년고용 친화적 재편과 취업역량 강화 ② 청년 주거 안정과 주거기반 청년문화 활성화 ③ 청년 누구나, 언제든지, 즐기고 누리는 문화환경 조성 ④ 소외없는 청년 복지도시 조성 ⑤ 청년 친화적 정책전달 체계 마련이라는 정책 목표를 수립하고 그것에 따른 세부 사업을 추진하고 있다.

일자리 분야는 ① 청년 일자리 확대 및 역량 강화 ② 청년창업 활성화 및 내실화를 위해 총 16개의 세부 사업을 운영하고 있다. 청년 일자리 확대 및 역량 강화를 목표로 하는 사업들은 청년에게 취업을 위한 비용과 기회를 제공하여 고용률을 높임은 물론 재직자에 대한 지원을 강화하여 노동시장에서의 이탈을 막고자 한다. 청년창업 활성화 및 내실화를 목표로 하는 사업들은 청년 스스로가 일자리를 창출할 수 있도록 지원함으로써 지역 경제의 활성화를 도모하고자 한다.

〈표 2〉 울산시 청년정책 일자리 분야 세부 사업

(단위: 백만원)

세부 사업명	사업 부서	사업비
I. 일자리 분야(16개 사업)		
1. 청년 일자리 확대 및 역량 강화		
1-1. 청년들의 노동시장 진입 촉진		
(1) 울산청년 구직지원금	경제정책관	135
(2) 지방공기업 청년고용의무제	예산담당관	253
(3) 지역 청년 일경험 사업	경제정책관	326
(4) 청년 자격증 응시료 지원사업	대학협력과	98
1-2. 청년재직자 지원 강화		
(5) 울산청년 희망공제 사업	경제정책관	41
(6) 청년친화 강소기업 선정 지원사업		120
1-3. 취업역량 제고		
(7) 공공기관 맞춤형 취업지원사업	경제정책관	20
(8) 행정체험형 청년인턴 채용사업	대학협력과	319
(9) 시 공공기관 청년인턴 채용사업		1,022
(10) 대학생 아르바이트 채용사업		621
(11) 문화예술교육사 인턴십 지원사업	문화예술과	168
2. 청년창업 활성화 및 내실화		
2-1. 청년 기술창업 지원		
(12) 청년CEO 육성사업	기업지원과	1,200
(13) 톡톡팩토리 운영		800

## 16 여성연구

세부 사업명	사업 부서	사업비
2-2. 분야별 창업지원 강화		
(14) 울산관광기업지원센터 운영	관광과	1,800
(15) 청년농업인 영농정착금 지원사업	농축산과	700
(16) 청년농업인 영농 스타트업 지원		90

자료: 2025년 울산광역시 「청년정책 시행계획」 p.11

〈표 2〉를 보면 각 세부 사업은 지원 방식과 내용에 따라 특정 부서의 소관으로 추진되고 있지만 전체 세부 사업의 절반 이상을 경제정책관과 대학협력과가 맡고 있다. 이것은 민 - 관 - 학의 긴밀한 협력체계를 통해 구직 기회와 일경험을 제공하여 일자리를 이유로 수도권 등으로 이동하는 청년들의 “탈울산”을 막기 위함이다. 또한 전체 사업비 중 상당수가 청년의 창업을 지원하는 세부 사업에 배정되어 있는데, 이것은 ‘지원 → 창업 → 성장 → 일자리 창출’의 선순환 구조를 만들어 청년인구의 유입과 지역 경제의 활성화를 도모하기 위함이다.

각 구·군에서도 「청년 기본 조례」를 근거로 5년마다 「청년정책 기본계획」을 수립하여 매년 「청년정책 시행계획」을 추진하고 있다.<sup>6)7)</sup>

〈표 3〉 각 구·군별 청년정책 비전 및 목표

구분	비전	목표
남구	청년이 만들어가는 청년활력도시, 청년이 강한 남구	청년이 체감할 수 있는 생활밀착형 정책
		미래를 준비하는 청년의 성장 역량 강화
		청년이 직접 참여하고 즐기는 도시 조성
중구	청년들이 살고 싶고, 놀고 싶고, 일하고 싶은 중구	청년 취·창업 역량 강화 및 혁신 지원
		청년 누구나 즐기고 누리는 문화환경 조성
		청년의 지역사회 참여 확대를 통한 삶의 질 향상
북구	청년과 함께 희망을 만드는 행복한 도시	청년 취·창업 지원으로 안정적인 지역 정착 유도
		주거안정, 교육·문화·복지 확충으로 청년이 살고 싶은 도시 조성
		청년의 정책 참여 확대로 지역사회 역할 강화
동구	청년이 더 잘사는 도시, 동구!	노동에 활력 넣기: 저소득 불안정 노동 보호하기, 노는 것으로 일하기
		놀이에 활력 넣기: 거리에 활력 넣기, 문화에 활력 넣기

6) 울산 남구는 매년 「청년정책 종합계획」을 수립하는데 해당 계획은 다른 구·군에서 시행계획을 추진하는 과정과 다소 차이를 보인다.

7) 각 구·군의 조례상 청년의 연령을 다르게 규정하고 있는데, 남구와 중구는 ‘19세 이상 39세 이하’로, 북구는 「청년기본법」에 명시된 기준으로, 동구와 울주군은 ‘18세 이상 39세 이하’로 명시하고 있다(이윤형 외, 2023).

청년 일자리 정책은 청년 여성의 “지방 탈출”을 막을 수 있는가? : 울산광역시를 중심으로 17

구분	비전	목표
동구	청년이 더 잘사는 도시, 동구!	주거에 활력 넣기: 놀면서 살기
		청년정책에 활력 넣기: 청년정책 기반 만들기, 청년정책 알리기
울주군	내 삶에 스며드는 행복울주, 청년이 미래인 울주	탄탄한 청년정책 추진기반
		튼튼한 청년일자리 발굴
		촉촉한 청년 기본생활권 보장
		신나는 청년문화 활성화

자료: 2025년 각 구군별 「청년정책 시행계획」, 남구 「청년정책 종합계획」을 바탕으로 저자가 재구성함.

〈표 4〉 각 구·군별 청년정책의 일자리 분야 세부 사업

(단위: 백만원)

구분	사업명	부서	사업비
남구	청년창업점포 희망스타트 지원사업	일자리청년과	364
	스타트업 창의차고 운영		37
	남구형 청년창업가 육성교육		15
	청년 창업가 사회환원사업		3
	청년인턴 일자리지원사업		48
	신중년-MZ 멘토링 사업		120
	대학생 아르바이트 사업		70
	구직단념 청년도전 지원사업		457
	청년일자리카페 운영		168
	청가 취업스터디 ‘시너지업’		5
	청년멘토단 운영		6
	청년 면접정장 대여사업		40
	취업역량강화 프로그램 운영		52
중구	청년도전지원사업	일자리정책과	589
	청년 자격증 응시료 지원사업		14
	맞춤형 청년 취업역량강화 프로그램 운영		10
	청년 면접정장 무료대여, 「디딤돌 옷드림」 운영		30
	대학생 행정체험 운영		70
	대학생 종가집 중구 탐방		-
	청년 창업지원을 위한 「청년디딤터」 운영		120
	청년 AI 가상 면접 체험학습		5
	취업 성공을 위한 일자리지원센터 운영		24
	분야별·직종별 취업 역량강화 교육		3
	청년 특성 야시장 운영	지역경제과	45
	평생학습 시계탑	교육체육과	4
	성남 원도심 빈점포 창업 소상공인 임차료 지원	전통시장과	60
	골목상권 마케터즈 운영		16
	톡톡팩토리 중구 2호점 운영	경제진흥원	-

## 18 여성연구

구분	사업명	부서	사업비
북구	청년 일드림 패키지 지원사업	경제일자리과	47
	청년 도전 지원사업		589
	공공대학생아르바이트사업		70
	청년 창업 일자리 창출 사업		89
	전기자동차 정비 일자리 지원 사업		178
	현장 맞춤형 일자리종합지원센터 운영		24
	공공부문 청년 일자리 창출		1,196
	지역공동체 일자리 청년 대상사업 확대		174
	청년 창업공간 지원		136
	제조창업 공동작업장 운영		6
	청년 창업 성장프로그램 운영		20
	청소년 드림 창업캠프		4
	창업 아이디어 경진대회		17
	청년 후계농 영농정착 지원	농수산과	120
	청년농업인 영농 스타트업지원		44
	스타비즈니스 센터 운영 및 기초제조업 지원	경제일자리과	100
	중소기업 경영안정 자금 지원		994
	중소기업 기술혁신 지원		300
	부품사 기술전환 지원		100
	청년 노동권익교육 및 지원		9
동구	청년 도전 지원사업	경제정책과	558
	청년 면접정장 대여 서비스 사업		10
	청년 프리랜서 컨설팅 지원		10
	청년 자격시험 등 응시료 지원사업		10
	공공 대학생 아르바이트 채용		70
	청년 창업 지원사업		40
	취업 및 문화 특강 운영		10
	청년 작가 전시 지원사업		-
울주군	중소기업 청년 인턴사업	일자리지원과	401
	대학생 아르바이트 운영		342
	청년 면접정장 대여사업		28
	청년 면접비 지원사업		10
	희망을 주는 생계안정 일자리 사업		230
	울주청년창업아카데미 운영		500
	꿈꾸는 청년대장간 운영		200
	청년후계농 영농정착 지원	농업정책과	637
	스마트팜 보급 확산 지원		950
	도시재생 뉴딜사업	시설지원과	3,243

자료: 2025년 각 구군별 「청년정책 시행계획」, 남구 「청년정책 종합계획」을 바탕으로 저자가 재구성함.

주: 중구와 동구의 「청년정책 시행계획」 상 일부 사업에 한하여 예산이 명시되어 있지 않음.

〈표 3〉과 〈표 4〉를 보면 각 구·군의 「2025년 청년정책 시행계획」 및 「2025년 청년정책 종합계획」은 청년정책의 비전에 따라 정책 목표를 수립하여 세부 사업을 추진하고 있다. 각 구·군에서 추진하고 있는 일자리 분야의 세부 사업은 지원 방식과 내용에 차이가 있긴 하지만, 대체로 청년의 취업 및 창업 활동을 지원해 이들이 안정적으로 정주할 수 있도록 하는 데에 그 목적이 있다.

각 구·군에서 추진하는 청년 일자리 분야의 세부 사업은 울산시에서 추진하는 세부 사업과 크게 다르진 않지만, 사업의 효과성을 높이기 위해 지역의 사회경제적 자원을 활용하고 있다는 점에서 차이가 있다. 중구는 원도심인 중앙동 일대를 중심으로 전통시장이 조성되어 있을 뿐만 아니라 유동 인구의 감소로 상권이 침체되어 상가의 공실률이 높다. 이에, 중구는 청년의 일자리 창출과 지역경제의 활성화를 위해 청년 특성 야시장 운영, 성남 원도심 빈점포 창업 소상공인 임차료 지원사업을 수립했다. 북구에는 자동차 산업이 주력 산업이며 현대자동차 울산공장, 매곡일반산업단지, 모듈화일반산업단지 등이 위치한다. 이에, 북구는 전기자동차 정비 분야에 취업하고자 하는 청년을 지원하여 자동차 산업의 전문인력을 육성하는 한편 중소기업 경영안정 자금 지원사업, 중소기업 기술혁신 지원사업, 부품사 기술전환 지원사업 등을 통해 제조업 일자리 창출과 지역 경제의 활성화를 도모하고자 한다. 울주군은 지대의 비율이 높아 농·축산업이 발달해 왔고, 온산국가산업단지가 위치하고 있어 제조업의 중심지로 역할 해왔다. 이에, 울주군은 스마트팜 보급 확산 지원사업을 추진하여 청년 농업인의 일자리를 창출하고 있고, 청년후계농 영농정착 지원사업을 통해 이들의 정주 가능성을 높이고자 한다. 또한 꿈꾸는 청년 대장간 지원사업을 통해 제조업을 기반으로 한 청년 창업기업에 사업 수행 공간을 제공하여 노동시장에서의 이탈을 막고 청년 스스로가 자신들의 일자리를 창출할 수 있도록 돕는다.

앞서 본 바와 같이 울산시와 각 구·군이 추진하고 있는 청년 일자리 정책은 내용과 규모에 있어서 다소 간의 차이가 있지만 ‘일자리 창출 → 청년인구 유입(또는 유출 방지) → 청년인구 증가 → 지역경제 활성화’라는 선순환 구조를 구축하겠다는 공통의 목적을 가진다. 다만 이 같은 정책 목표가 청년 여성이 경험하는 노동시장의 구조적 불평등을 고려하고 있다고 보긴 어렵다.

VI. 정책과 삶의 ‘간극’: 노동시장에서의 성 불평등

1. 제조업 중심의 산업구조와 노동시장의 성별 분절

외환위기 이후 저임금과 고용 불안정을 특징으로 하는 일자리가 확대 되어 왔으나 제조업 중심의 산업구조를 가진 울산은 양질의 일자리가 꽤 많은 편이다(유형근, 2012; 허은, 2020).

〈표 5〉 울산 전체 산업 내 제조업 비중

(단위: 개, 명)

규모	전체 산업		제조업	
	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
계	116,666	551,628	9,313	171,192
300인 미만	116,563	431,257	9,270	93,880
300인 이상	103	120,371	43	77,312

자료: 2023년 통계청 「전국사업체조사」를 바탕으로 저자가 재구성함

〈표 5〉에 따르면 300인 이상의 제조업 사업체 수는 전체 300인 이상의 사업체 수의 약 42%, 300인 이상의 제조업 사업체 종사자 수는 전체 300인 이상의 사업체 종사자 수의 약 45%를 차지하고 있다. 중심부 노동시장과 주변부 노동시장의 경계가 기업의 크기에 따라 나뉘지는 한국 노동시장의 특성을 고려하면(김영미, 2015), 울산의 노동시장은 제조업 - 대기업 중심으로 양질의 일자리가 폭넓게 분포해 있는 편이다.

울산에서 고임금 노동자가 되려면 제조업 - 대기업의 정규직으로 취업해야 하지만, 대부분의 정규직 자리는 남성의 몫이다(허은, 2020; 양승훈, 2024). 대다수의 여성들은 중심부 노동시장에서 구조적으로 배제되고 있기 때문에 여성이 제조업 - 대기업에 취업하기란 매우 드문 일이다.



〈표 6〉 울산 내 제조업 관련 대기업 직원 현황

(단위: 명, %)

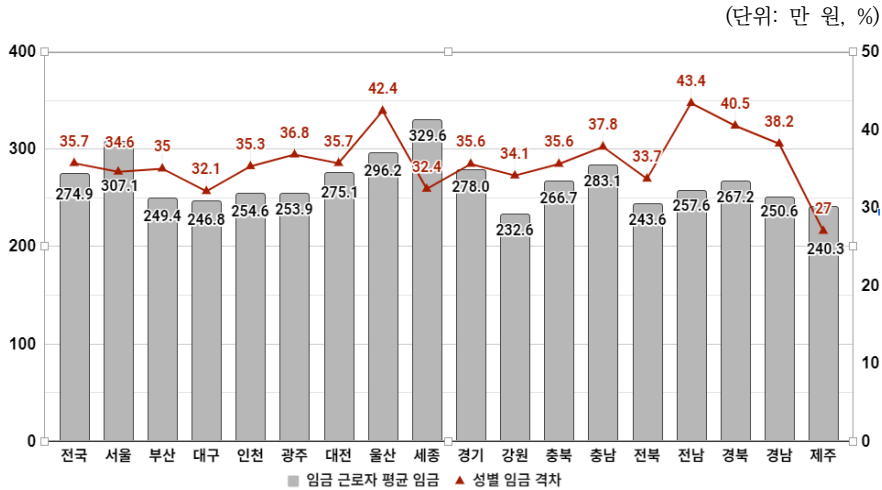
구분	계	남성(비율)	여성(비율)
HD현대중공업	12,393	11,847(95.6)	546(4.4)
현대자동차	65,074	59,625(91.6)	5,449(8.4)
롯데케미칼	4,638	3,862(83.3)	776(16.7)

자료: 2025년 각 기업별 「사업보고서」를 바탕으로 저자가 재구성함

주: 기간의 정함이 없는 근로자 수만 합산함

〈표 6〉에 따르면 HD현대중공업의 여성 노동자 수는 전체 노동자 수의 4.4%, 현대자동차의 여성 노동자 수는 전체 노동자 수의 8.4% 그리고 롯데케미칼의 여성 노동자 수는 전체 노동자 수의 16.7%를 차지하고 있다. 달리 말하면 울산을 견인하는 3대 주력 산업의 노동 현장은 “남성의 작업장(양승훈, 2024: 250)”이라고 볼 수 있다.

울산의 노동시장은 중심부와 주변부의 분절이 성별 분절과 상당히 중첩되고 있는데, 이것은 성별 임금 격차와 성별 직종분리로 드러나고 있다. 성별 임금 격차는 남성과 여성이 동일한 직무, 동일한 노동을 함에도 여성이 남성에 비해 낮은 임금을 받는 경제적 불평등을 의미한다. 성별 임금 격차는 모든 사회에서 나타나는 현상이긴 하지만 그 격차는 지방마다 차이가 있다.



자료: 김난주·배호중·노우리(2022) p.79에서 인용함

[그림 5] 사업체 소재지별 월 평균 임금과 성별 임금 격차

[그림 5]에 따르면 2021년도 상반기를 기준으로 했을 때 전국 월 평균 임금은 274.9만 원으로 세종시가 329.6만 원으로 가장 높았고 그다음 서울이 307.1만 원, 울산이 296.2만 원 순으로 높았던 반면 강원이 232.6만 원으로 가장 낮았다. 성별 임금 격차는 전국 평균 35.7%로 전남은 43.4%, 울산이 42.4%로 가장 높았고 제주가 27%로 가장 낮았다.<sup>8)</sup> 제조업-대기업 중심으로 노동시장이 구성 되어있는 울산은 다른 곳에 비해 월 평균 임금은 높지만, 성별 임금 격차는 매우 심각한 편이다. 이는 남성 중심의 노동시장에서 청년 여성이 안정된 고용 지위를 획득하기란 상당히 어려운 상황임은 물론 수도권, 부산, 경남 등으로 청년 여성의 역외 유출이 지속되는 원인이 성별 임금 격차와 무관하지 않음을 시사한다.

한편 성별 직종분리는 “직종에 따라 여성과 남성의 참여 비율이 현저하게 차이가 나는 현상(염유식·Kazuo Yamaguchi·성기호, 2021: 163)”을 의미한다. 노동시장은 안정된 고용 지위 및 높은 임금으로 구성된 상층부 직종과 불안정한 고용 지위 및 낮은 임금으로 구성된 하층부 직종으로 이뤄져 있는데(이성균, 2016), 상층부 직종은 대체로 남성의 비중이 높고 하층부 직종은 여성의 비중이 높다. 통계청의 「2024년 지역별고용조사」에 따르면 울산 남성 취업자의 수는 제조업, 건설업, 운수업 순으로 많았고, 울산 여성 취업자의 수는 보건업 및 사회복지서비스업, 숙박 및 음식점업, 도소매업 순으로 많았다. 여성의 일이라고 여겨지는 돌봄 관련 일자리의 대다수는 ILO가 말하는 ‘괜찮은 일자리’와 거리가 있음을 고려하면(안숙영, 2018: 18), 울산의 노동시장은 제조업 - 대기업으로 대표되는 상층부 직종에는 남성이, 돌봄 관련 서비스업으로 대표되는 하층부 직종에는 여성이 집중된 경향이 뚜렷하다고 볼 수 있다.

울산 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가하는 추세이긴 하나 이들의 취업 자체가 ‘여성 중심적 직종’을 중심으로 이뤄지고 있다(사명철, 2015; 정상윤·임업, 2022). 여기서 문제는 성별 직종분리 현상이 여성의 일과 남성의 일을 분리하는 데에 그치지 않고 성별 임금 격차를 더욱 심화시킨다는 데에 있다. 2010년대 이후부터 제조업의 불황이 계속되자 울산의 중심부 노동시장 자체가 협소해지면서 여성이 중심부 노동시장으로 진입하기가 더욱 어려워졌다. 그와 동시에 울산의 서비스업은 다른 지역에 비해 발전하지 못해 임금 자체가 대단히 낮은 편이다. 실제로 울산의 제조업 임금은 전국 평균보다 33% 높지만 서비스업 임금은 전국 평균보다 10% 낮다(허은, 2020; 양승훈, 2024). 울산

8) 관광업을 중심으로 산업구조가 형성되어 있는 제주는 그 특성상 여성 고용률이 높아 성별 임금 격차가 작다고 해도 일자리의 질이 높지는 않다.

의 여성 일자리 대부분이 서비스업에서 창출되고 있음을 고려하면(허은, 2020), 울산 여성의 월평균 임금은 전국 평균보다 낮은 편임을 알 수 있다.

그렇다면 제조업에 종사하는 여성 노동자는 고임금과 고용 안정성을 보장받고 있을까? 다른 산업에 종사하는 여성 노동자보다 임금과 고용 지위는 높을 수 있겠지만 이들 또한 주변화된 위치에 놓여있다.

〈표 7〉 울산 제조업 관련 대기업의 1인 평균 급여액과 평균 근속연수

(단위: 백만원, 년)

구분	성별	사업부문	1인 평균 급여액	평균 근속연수
HD현대중공업	남성	조선해양	-	4.3
		엔진기계	-	4.5
		기타	-	3.7
	여성	조선해양	-	3.8
		엔진기계	-	3.2
		기타	-	3.2
현대자동차	남성	자동차	125	16.2
	여성	자동차	112	11.0
롯데케미칼	남성	석유화학	104	14.8
	여성	석유화학	70	9.6

자료: 2025년 각 기업별 「사업보고서」를 바탕으로 저자가 재구성함.

주: HD현대중공업은 「사업보고서」에 1인 평균 급여액을 기재하지 않음.

〈표 7〉에서 알 수 있듯이 울산의 주력 산업을 견인하는 세 기업의 평균 급여액과 평균 근속연수는 성별에 따라 큰 차이를 보인다. 여성의 평균 급여액은 남성의 평균 급여액보다 적게는 1천 3백만 원, 많게는 3천 4백만 원이 낮으며, 여성의 평균 근속연수는 남성의 평균 근속연수보다 적게는 0.5년, 많게는 5.2년이 짧다. 이는 제조업에 종사하는 여성 노동자도 중심부 노동시장 내에서 주변화되어 있어 있음을 의미한다.

성별에 따른 노동시장의 불평등이 매우 견고하나 울산시와 각 구·군의 청년 일자리 정책은 이를 완화 및 개선하기 위한 세부 사업을 운영하지 않고 있다. 오히려 제조업 중심으로 청년 일자리를 창출하여 청년이 노동시장에서 이탈하지 않도록 다양한 취·창업 지원사업을 운영하고 있다. 특히 산업단지가 위치한 북구와 울주군에서 그러한 지원사업을 적극적으로 추진하고 있는데 이것은 노동시장의 성별 격차를 간과하고 있어 사실상 청년 남성에게만 경제적 기회가 될 가능성이 높음을 시사한다. 과거에 비해 청년 여성의 교육 수준이 높아졌고 특정 분야의 전문성을 갖춘 인재도 많아졌지만, 이들의 역량이 발휘될

수 없는 울산의 노동시장과 성차별적 노동시장에 대한 고려가 부재한 청년 일자리 정책은 청년 여성이 더 나은 자리를 찾기 위해 울산을 떠나게 만든다.

2. 가부장적 지역성과 교차하는 제조업의 조직문화

울산에 산업단지가 들어서면서 음주와 성(性)을 중심으로 한 유흥업소가 즐비하게 됐고, 장시간 근로가 일상인 남성 노동자들에게 술과 여성 그리고 희식은 하나의 휴식문화로 자리 잡게 됐다(박혜영·박금식, 2015). 남성 노동자는 집과 유흥업소라는 한정된 시간과 공간에서 여성과 교류했기 때문에 여성을 ‘동등한 노동자’로 보지 못했다. 이 같은 사회문화적 환경은 남성 중심의 산업 구조와 교차하며 여성 노동자를 성적 존재로 규정하는 조직문화와 상호구성된다.

성별화된 조직문화에서 남성은 ‘무성적 조직’과 동일시되어 성적 존재로 재현되지 않지만, 여성은 ‘성적 존재’로 구분된다(이은심, 2010). 유흥문화로 강화되는 남성 노동자 간 네트워크는 ‘우리 남성’이라는 유대감과 함께 조직 내 여성 노동자에 대한 배제를 수반한다. 유흥문화를 매개로 남성 노동자끼리 공유하는 성적 집단성은 소수자인 여성 노동자와 성적 긴장감을 만든다. 남성 노동자가 압도적으로 많은 제조업 현장이라면 더욱 그럴 것이다.

〈표 8〉 성희롱 경험 여부

(단위: %)

구분	있다	없다	모름/무응답	계
전체	4.8	95.0	0.2	100.0
성별				
남성	2.9	96.9	0.2	100.0
여성	7.9	92.0	0.2	100.0
연령				
20대 이하	6.4	93.1	0.5	100.0
30대	5.3	94.7	0.0	100.0
40대	4.8	95.1	0.1	100.0
50대 이상	2.6	97.0	0.4	100.0
민간사업체 업종				
제조업	5.2	94.3	0.5	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	1.9	98.0	0.0	100.0

구분	있다	없다	모름/무응답	계
개인서비스업	3.7	96.2	0.0	100.0
유통서비스업	3.0	96.8	0.1	100.0
사업서비스업	3.8	96.2	0.0	100.0
사회서비스업	6.1	93.8	0.2	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30-99인	3.4	96.4	0.1	100.0
100-299인	3.9	95.5	0.6	100.0
300-499인	3.7	96.3	-	100.0
500인 이상	6.2	93.8	0.0	100.0

자료: 2021년 여성가족부 「성희롱실태조사」의 일부를 저자가 발췌함

- 주: 1. 민간사업체는 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 가사 서비스업(S), 국제기구 및 기타 외국기관(T) 등을 제외한 전 산업의 종사자(상용, 임시·일용 종사자) 30인 이상을 고용하고 있는 전체 사업체를 의미함
2. 백분율은 15,073명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함

〈표 8〉에서 알 수 있듯이 여성일수록, 제조업 또는 사회서비스업에 종사할수록, 업종의 규모가 클수록 성희롱을 경험할 가능성이 높다. 직장 내 성희롱이 여성에게 경력 지연 등을 감수하게 만든다는 점을 고려하면(이지원, 2024), 제조업 현장에서 발생하는 성희롱은 여성 노동자가 일터를 떠나게 만드는 요인일 수 있다. 이는 제조업-대기업 중심으로 이뤄진 울산의 노동시장에서 여성이 자신의 노동을 지속하기가 어려운 상황임을 시사한다.

한편 일찍이 남성 노동자의 임금에 높았던 울산은 대기업 남성 노동자를 중심으로 ‘남성 생계부양자 모델’이 하나의 규범으로 자리 잡았다(조주은, 2004; 김하영, 2022). 남성 노동자들은 철야 근무 등을 통해 고임금을 유지할 수 있기 때문에 아내들이 가정에만 충실하길 원했고, 아내들도 전업주부와 어머니로서의 역할을 받아들였다(조주은, 2002; 2004). 그 결과 울산의 중장년 세대는 여성이 대기업 노동자와 결혼해야 안정과 풍요를 누릴 수 있다고 여기거나(김하영, 2022), 여성을 “취직 하는 존재”로 바라보기도 한다(양승훈, 2024).

여성을 노동하는 존재로 보지 않는 조직에서 여자는 “곧 그만둘 사람”으로 여겨진다. 성차별적 조직문화 내에서 여성 노동자는 남성 노동자에 비해 업무능력을 인정받기가 어렵다(이은심, 2010). 남성 노동자를 중심으로 인력 구조가 고착된 제조업에서 여성 노동자는 주요 업무나 보직에 배제될 가능성이 크기 때문이다(이윤정, 2023).

〈표 9〉 조직 내 양성평등 관련 - 주요 업무나 보직에 여성보다 남성을 배치

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
농업, 광업, 제조업	4.7	12.8	21.4	41.1	20.1
건설업, 하수 및 폐기물 처리, 전기, 가스 및 수도사업 등	6.9	4.7	23.3	45.9	19.3
개인서비스업	5.5	13.4	21.4	41.5	18.3
유통서비스업	12.6	22.5	23.5	29.0	12.4
사업서비스업	13.4	23.3	19.1	32.2	11.9
사회서비스업	14.2	27.3	22.5	27.7	8.4

자료: 2022년 한국여성정책연구원 「여성관리자패널」에서 발췌함.

주: 1. 2017년 기준 전국사업체조사 명부를 표본추출틀로 삼음.

2. 전체 사례수 및 분석값에는 규모, 업종 모름/무응답 사례 포함.

〈표 9〉를 보면 “주요 업무나 보직에 여성보다 남성을 배치하는가?”라는 질문에 “매우 그렇다”라고 응답한 비율이 가장 높은 산업은 ‘농업, 광업, 제조업’이다. 실제로 제조업에 종사하는 여성 노동자는 주요 업무를 담당하지 않는 부서에 배치되거나 순환보직에서 제외되는 등 보조적 노동력으로 여겨지며(한국여성연구소, 1999; 이운정, 2023), 업무 배치 등이 남성 노동자를 중심으로 이뤄지고 있어 여성 노동자는 견고한 유리천장에 부딪히게 된다.

〈표 10〉 기업별 등기임원 현황

(단위: 명, %)

구분	성별	등기임원 수	여성 비율
HD현대중공업	남성	4	20.0
	여성	1	
현대자동차	남성	10	9.1
	여성	1	
롯데케미칼	남성	10	9.1
	여성	1	

자료: 2025년 각 기업별 「사업보고서」를 바탕으로 저자가 재구성함.

〈표 10〉을 보면 제조업 분야의 대기업에서 법인등기부등본에 등재된 여성 임원의 비율은 현저히 낮다. 등기임원이 회사의 경영에 중요한 영향을 미치는 직위임을 고려하면, 중심부 노동시장에 진출한 여성 노동자조차도 경력 발전이 제한되고 있음을 의미한다.

“과거에는 여성들이 성장기를 결혼 준비 기간으로 보내고 결혼 이후에는 남편의 생애 경로를 따라간다고 간주해 왔지만(임국희, 2024: 318)”, 청년 여성들의 생애 경로는 가족이 아닌 노동으로 새롭게 재편되고 있다(김은지 외, 2019). 하지만 가부장적 지역성은 조직문화를 성차별적으로 만드는 데에 상승작용함으로써 청년 여성은 울산의 노동시장에 대한 긍정적 전망을 갖기가 어려워졌다(양승훈, 2024).

성차별적 조직문화는 청년 여성이 노동을 지속하는 데에 어려움을 초래하나 울산시와 각 구·군에서 추진하고 있는 청년 일자리 정책에는 이를 쇄신하기 위한 세부 사업이 없다. 북구에서 ‘청년 노동권익교육 및 지원사업’을 추진하고는 있지만 그것은 부당해고, 산재 등에 관한 내용을 다룰 뿐이다. 울산 청년 여성의 13.2%가 ‘보수적인 지역 문화’ 때문에 다른 지역으로 이주하고 있음을 밝힌 김혜정(2022)의 연구 결과를 고려하면, 성 평등한 조직문화가 청년 여성이 노동을 지속하는 데에 중요한 요인임을 알 수 있다.

### 3. 관광도시로의 도약과 여성 일자리의 허점

한국의 근대화 프로젝트는 서울을 중심으로 각 지방이 특정 산업을 분업하여 떠맡는 방식으로 전개되어 왔기 때문에, 지방은 특정 산업에 의존하여 발전될 수밖에 없었다(이상철, 1995). 산업기반의 취약성은 지방의 일자리 창출을 어렵게 만드는 구조적 제약일뿐만 아니라 지방소멸을 부추기는 핵심 요소로 거론되고 있다(이소영, 2022). 울산시가 제조업 중심의 산업구조를 재편하기 위해 관광산업을 육성하는 이유도 바로 이 때문이다.

일job리를 창출하는 데에 한계가 있는 제조업과 달리 관광산업은 “굴뚝 없는 하이테크 산업(이양섭, 1995: 167)”으로 불릴 정도로 연관 산업으로 인한 파급효과가 상당함은 물론 일자리 창출에 매우 중요한 산업으로 언급되고 있다(설영훈·최영석·성보현, 2019). 관광산업이 지방소멸의 위기를 극복할 수 있는 대안으로 부상하자(김진우, 2023; 이태겸, 2023), 울산시는 관광산업을 고부가가치 산업으로 육성해 청년 일자리를 창출하고자 한다.

울산시와 각 구·군은 청년 일자리 정책을 통해 관광산업에 진출하고자 하는 청년을 지원하는 사업을 운영하고 있다. 울산시는 관광기업지원센터를 운영하여 관광 분야의 전문인력을 양성하고 일자리를 매칭하고 있다. 중구는 청년 특성 야시장 운영, 성남 원도심 빈 점포 창업 소상공인 임차료 지원, 골목상권 마케터즈 운영을 통해 ‘원도심의 상권 활성화 → 관광도시로의 도약 → 일자리

창출 → 청년인구 유입’이라는 선순환을 구축해 원도심의 활성화는 물론 청년 일자리 창출까지 해결하고자 한다. 이러한 사업들은 소기의 성과를 거두고 있지만 청년인구의 “탈울산”을 막기에는 역부족으로 보인다.

〈표 11〉 7대 특·광역시 주요 관광산업 사업체 수

(단위: 개, %)

구분	사업체 수	비율
전체	18,300	100
서울	11,923	65.2
부산	2,290	12.5
대구	1,100	6.0
인천	1,161	6.3
광주	706	3.9
대전	663	3.6
울산	457	2.5

자료: 2023년 문화체육관광부 「2023 관광산업조사」를 바탕으로 저자가 재구성함.

주: 전체 모집단의 지역별 분포를 산출한 결과임.

〈표 11〉을 보면 울산의 주요 관광산업 사업체의 수는 7대 특·광역시 중 가장 적다. 울산은 제조업 중심의 산업구조가 구축되는 과정에서 서비스업에 투자해야 할 필요성을 느끼지 못했고, 그 결과 서비스업의 저발전을 초래했다(김도희, 2004). 이는 울산시의 관광산업 자체가 청년 일자리 문제를 해결할 정도로 고용 창출 효과가 높다고 보기 어려운 상황임을 시사한다.

울산시는 고용 창출 효과가 그리 높지 않은데도 관광산업을 육성해 여성 친화적 고용시장을 조성하겠다고 밝혔다.<sup>9)</sup> 그렇다면 왜 울산시는 관광산업에서 창출되는 일자리로 여성 친화적 고용시장을 조성할 수 있다고 생각하는가? 그 이유는 바로 산업도시가 성별 분업구조에 기반한 체계적 성차별을 구현 및 강화하는 속성을 가지기 때문이다(이정은, 2022).

남성의 노동력에 의존하는 생산 기능을 특화해 온 산업도시에서 여성의 노동은 “임시적이며 보조적인 것(이정은, 2022: 282)”으로 간주하기 때문에 저임금과 불안정한 노동 지위를 특징으로 하는 관광산업의 일자리(Stacey, 2015; Costa et al., 2017)가 여성에게 더 적합하다고 여겨진다. 다른 한편으

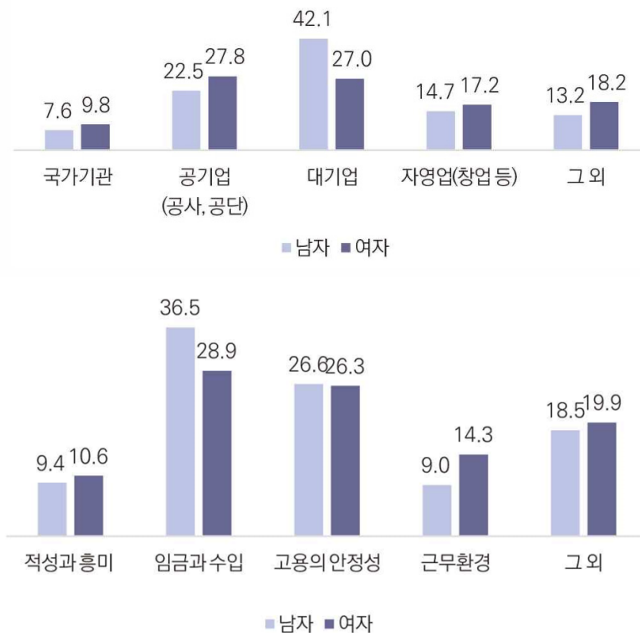
9) 김두겸 울산시장은 민선 8기 출범 2주년을 맞아 개최한 기자 간담회에서 “임기 후반에는 문화·체육·관광·서비스 분야를 세심하게 챙겨서 청년 유출을 막고, 여성 일자리를 창출하겠다”라고 밝혔다(허광무, 2024. 7. 1.).



로는 남성 중심적 산업구조에서 여성의 노동은 성역할 통념에 의해 제한되는 경향이 강하므로(이정은, 2022) “배려, 미소, 감정노동 등과 같은 여성적 특성에 기반한 관광산업(Baum, 2006)”은 여성 친화적 산업으로 간주한다. 하지만 일과 가정의 균형을 이루는 게 어려운 관광산업의 노동 현장에서 대체로 돌봄 노동 및 가사노동에 더 많은 책임을 지고 있는 여성 노동자들은 유연한 근무 방식을 구축하려는 과정에서 성차별을 경험할 수밖에 없다(Brumley, 2014). 관광산업이 근본적으로는 남성 중심적 구조이자 저임금과 저평가가 만연한 여성의 노동으로 유지, 작동되는 이중구조로 구성되어 있어(Kinnaird·Hall, 1994), 관광산업과 관련된 일자리가 청년 여성에게 매력적인 선택지로 여겨지지 않을 수 있다.

울산시는 관광산업을 육성해 여성 친화적 고용시장을 조성하고자 노력하고 있는데, 그러한 노력이 무색할 정도로 청년 여성의 역외 유출은 심각해지고 있다. 이는 관광산업에서 창출되는 일자리가 청년 여성이 원하는 일자리인지를 고민하게 만든다.

(단위: %)



자료: 2023년 울산광역시 「청년통계」 p.123-124에서 인용함

[그림 6] 울산 청년이 선호하는 직장 그 이유

[그림 6]을 보면 울산 청년 여성은 울산 청년 남성보다 공기업을 선호하는 비율이 높는데 그 이유는 임금과 수입만큼이나 고용의 안정성도 중요시하기 때문이다. 관광산업은 다른 산업에 비해 임금이 낮고 고용 지위가 불안정하여 근무 환경이 열악한 편임을 고려하면(이경희·김근주, 2019), 관광산업에서 창출되는 일자리가 청년 여성에게 좋은 일자리로 인식되지 못할 수 있다.

고용노동부의 「2020년-2022년 구직신청자료」에는 울산 청년 여성의 구직 신청 건수가 기재되어 있는데, 해당 자료에 따르면 ‘경영·사무·금융·보험직’은 14,150건, ‘보건·의료직’은 4,447건, ‘교육·법률·사회복지·경찰소방직 및 군인’은 3,606건에 달할 정도로 구직 신청 건수가 높았던 반면 ‘미용·여행·숙박·음식·경비·청소직’은 3,250건, ‘예술·디자인·방송·스포츠직’은 1,836건에 그쳤다. 이러한 양상은 울산을 떠나지 않으려는 청년 여성일수록 남성 중심적 사회 분위기 속에서 생계를 꾸리기 위해 고임금과 고용 안정성을 획득하려는 욕구가 강하다는 김하영(2022)의 연구 결과와 일맥상통한다. 관광산업에서 창출되는 일자리와 청년 여성이 선호하는 분야의 일자리가 미스매치되는 상황에서 관광산업에서의 고용 창출이 청년 여성의 “탈울산”을 막을 수 있을지 의문이다.

## VII. 결론

이 연구는 청년인구의 지방이탈을 주로 경제적 요인으로 진단하는 일련의 담론에 대한 문제의식에서 출발해 “일자리 창출만으로 청년 여성의 역외 유출을 막을 수 있는가?”에 답하고자 했다. 이를 위해 노동시장의 성 불평등이 심각한 울산을 하나의 사례로 삼아 청년 일자리 정책이 청년 여성의 삶과 간극이 있음을 제시하고자 했다.

울산시에서 발간하는 「청년통계」에 따르면, ‘직업’을 이유로 전출하는 청년인구가 증가하고 있다. 울산시의 청년 일자리 정책이 일자리 창출을 우선순위에 두는 이유도 바로 여기에 있다. 도시의 지속가능성을 높이려면 청년인구의 규모가 커져야 하므로 이들을 위한 일자리 유무는 지자체의 생존 조건이라 할 수 있다.

일자리 창출은 지방소멸의 위기를 극복하는 데에 중요한 조건이지만 그것 자체가 청년 여성의 “탈울산”을 막기란 역부족이다. 청년이 노동시장에서 경험하는 궤적의 불평등은 여러 요인에 따라 달라지지만, 주로 성별이 불평등의

주요한 요인이 되기 때문이다(남재욱, 2022). 이는 청년 일자리 정책이 일자리 창출에만 치중할 게 아니라 그간 노동시장에 누적되어 온 성 불평등의 문제도 함께 고려해야 함을 의미한다.

애초에 여성을 주된 생계부양자로 여기지 않는 사회문화적 분위기가 강한 울산에서 청년 여성들은 좋은 일자리를 얻기가 힘들고, 남성 중심의 조직문화 내에서 살아남기가 고위 업무만큼이나 고되다. 이를 근거로 관광업 등 비(比)제조업을 육성해 소위 여성 일자리를 창출해야 한다는 목소리가 힘을 얻고 있기도 하다. 하지만 그것은 양질의 일자리도, 청년 여성이 원하는 일자리도 아니며, 되려 그러한 논리는 성별 분업을 전제하고 있어 노동시장의 성 불평등을 더욱 심화시킬 수 있다.

성차별적 노동시장은 청년 여성의 역외 유출에 중요한 요인임이 보고되고 있지만(김혜정, 2022; 이정은, 2022; 양승훈, 2024), 정작 울산시의 청년 일자리 정책은 노동시장의 성 불평등을 완화하기보다는 오히려 재생산하는 양상을 보인다.

이처럼 청년 일자리 정책은 산업도시에서 청년 여성들이 자신의 인간성을 지키며 살아갈 수 있는 조건을 마련해주지 못하고 있다. 노동시장에서의 성 불평등이 청년 여성의 노동과 삶의 전망을 중층적으로 제한하고 있음을 고려하면(김이선, 2025), 청년 일자리 정책을 성인지적 관점으로 재편하여 울산에서 터를 잡고 살아가길 원하는 청년 여성들에게 존재의 자리를 만들어 주어야만 한다.

이 연구는 청년 일자리 정책의 ‘몰젠더성’이 산업 가부장제와 상호구성되고 있음을 밝혀 청년정책의 패러다임을 비판한다는 데에 그 의의가 있다. 이러한 의의에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 한계를 가진다. 첫째, 인구이동은 개인을 떠나도록 밀어내는 요인과 새로운 곳이 개인을 끌어당기는 요인이 복합적으로 작용하여 발생하는 현상임에도 불구하고, 이 연구는 산업 가부장제라는 배출요인만을 강조하여 상대적으로 다른 지역이 청년 여성을 끌어당기는 흡입요인을 충분히 분석하지 못했다. 둘째, 성차별적 조직문화가 청년 여성의 역외 유출을 추동한다고 주장하기 위해서는 인터뷰 등 실증적 데이터를 제시해야 했으나, 연구 방법의 한계로 엄밀한 분석을 제시하지 못했다. 이 연구에서 미처 다루지 못한 논의는 후속 연구로 남겨두고자 한다.

## 참고문헌

-국내 문헌-

- 고가은·김희수·정석(2019). “완주군 청년공간이 청년의 정주지속에 미치는 영향”.  
도시설계: 한국도시설계학회지. 제20권 제6호. 103-118.
- 김난주·배호중·노우리(2022). 지역별 산업별 노동시장 분석을 통한 미래유망직종  
직업교육훈련 분야 개발. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김선기·구승우·김지수·정보영·박경국·채태준(2016). 청년 연구과제 개발을 위한  
기초연구: 연구동향의 메타분석을 바탕으로. 서울: 고함20 청년연구소.
- 김세현(2025). “인구위기극복을 위한 부울경 지역의 전략”. 지방소멸 시대, 인구  
정책 방향은. 제85호. 울산: 울산연구원.
- 김영미(2015). “분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성: 중심부와 주변부에서  
나타나는 여성 차별의 차이”. 경제와사회. 제106집. 205-237.
- 김유현(2021). 경남 청년인구 유출 확대의 원인과 일자리 문제 분석. 창원: 경남  
연구원.
- 김은지·송효진·배호중·선보영·최진희·황정미(2019). 저출산 대응정책 패러다임  
전환 연구(I): 청년층의 젠더화된 생애전망과 정책정합도 분석. 서울: 한  
국여성정책연구원.
- 김이선(2025). “여성 청년의 지역 이주 의향: 생애 전략으로서의 모빌리티와 젠더  
효과”. 여성연구. 제124권 제1호. 181-207.
- 김진우(2023). 시군구별 관광지표의 변화에 따른 지방소멸위험 변화 분석: 머신  
러닝 기법을 활용한 분석. 국민대학교 석사학위논문.
- 김하영(2022). “지역 거주 20대-30대 여성들의 페미니스트 인식과 실천: 울산광  
역시를 중심으로”. 젠더와문화. 제15권 제2호. 133-168.
- 김혜정(2022). 청년 여성은 왜 울산을 떠나는가. 울산: 울산여성가족개발원(현 울  
산복지가족진흥사회서비스원).
- 남재욱(2021). “청년의 노동시장 진입 이후 이행과정의 불평등 연구”. 한국사회정  
책. 제28권 제1호. 133-160.
- 롯데케미칼(2025). “사업보고서”. <https://dart.fss.or.kr>에서 2025.4.16. 인출
- 마스다 히로야(2022). 지방소멸 - 인구감소로 연쇄붕괴하는 도시와 지방의 생존전  
략. 김정환(역). 서울: 와이즈베리(増田 寛也, 地方消滅 - 東京一極集中が招  
く人口急減, 東京: Paperback shinsho, 2014).

- 박지영·오지혜·이정희·이혜림(2022). 경남 청년여성 인구유출 대응 방안. 창원: 경남여성가족재단.
- 박혜영·박금식(2015). “산업시대의 여성: 그 많던 여공들은 모두 어디로 갔는가?”. *젠더와문화*. 제8권 제1호. 87 - 123.
- 사명철(2015). “우리나라 노동시장 내 성별 직종분리의 변화”. *노동정책연구*. 제15권 제4호. 1-24.
- 설영훈·최영석·성보현(2019). “관광산업의 충청북도 지역경제 기여효과 분석”. *Culinary Science & Hospitality Research*. 제25권 제8호. 81-89.
- 안숙영(2018). “돌봄노동의 여성화에 대한 비판적 고찰”. *한국여성학*. 제34권 제2호. 1-32.
- 안준기·김은영(2024). 청년층의 이동과 지역의 인구유출. 충북: 한국고용정보원.
- 양승훈(2019). 중공업 가족의 유토피아: 산업도시 거제, 빛과 그림자. 파주: 오월의봄.
- (2024). *울산 디스토피아, 제조업 강국의 불안한 미래*. 서울: 부키.
- 엄창옥·노광욱·박상우(2018). 지역청년의 정주 및 귀환결정요인-대구지역 사례분석을 중심으로-. *지역사회연구*. 제26권 제3호. 259-283.
- 염유식·Kazuo Yamaguchi·성기호(2021). “두 불평등 이야기: ‘직종 간 불평등’과 ‘직종 내 불평등’으로 검토한 노동시장에서의 성 불평등”. *한국사회학*. 제55집 제4호. 161-203.
- 오혜진(2019). 20대 페미니스트 여성들의 ‘페미니즘’과 그 의미. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 울산광역시(2025). 2025년 울산 청년정책 시행계획. 울산: 울산광역시청.
- 울산광역시 남구(2025). 2025년 울산 남구 청년정책 종합계획. 울산: 울산광역시 남구청.
- 울산광역시 동구(2025). 2025년 울산 동구 청년정책 시행계획. 울산: 울산광역시 동구청.
- 울산광역시 북구(2025). 2025년 울산 북구 청년정책 시행계획. 울산: 울산광역시 북구청.
- 울산광역시 울주군(2025). 2025년 울산 울주군 청년정책 시행계획. 울산: 울산광역시 울주군청.
- 울산광역시 중구(2025). 2025년 울산 중구 청년정책 시행계획. 울산: 울산광역시 중구청.
- 유형근(2012). “20세기 울산의 형성과 역사적 변천: 공업도시, 기업도시, 노동자도시”. *사회와역사*. 제95집. 5-37.

- 육동한·노승만·박상현·김인중(2017). “강원도 인구구조 실태와 대응(I) - 추이와 전망·연령과 가구 특성·출산과 사망률-”. 정책메모. 제617호. 춘천: 강원연구원.
- 이경희·김근주(2019). 관광산업 종사자의 노동시간 실태와 삶의 질 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 이상립(2020). “청년인구 이동에 따른 수도권 집중과 지방 인구 위기”. 보건복지 ISSUE & FOCUS. 제395호. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이상철(1995). “제주도 개발정책과 도민 태도의 변화”. 제주도연구. 제12권. 71-114.
- 이상호(2016). “한국의 지방소멸에 관한 7가지 분석”. 지역 고용동향 브리프. 공주: 충남연구원.
- 이성균(2016). “울산 여성의 노동시장 지위”. 지역사회학. 제17권 제3호. 127-156.
- 이소영(2022). “지방소멸 시대의 지역관광의 역할”. 한국관광정책. 제88호. 63-66.
- 이양섭(1995). “지방화 세계화 시대의 관광산업 금융지원 방안: 강원지역 경제권 사례분석”. 관광개발논총. 제4권. 167-198.
- 이윤정(2023). 대기업에서 직장내 성차별에 대한 연구 - 철강회사 사무직 여성과 일반사무직 여성간의 비교 -. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이윤형·황진호·이주영·김광용(2023). 울산 청년정책 기본계획 연구. 울산: 울산연구원.
- 이은심(2010). 남성의 성문화를 통해 본 직장 내 성희롱 인식에 관한 연구 - 30대 대졸 사무직 남성들을 중심으로 -. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이정은(2022). “산업도시의 젠더 인식과 청년들의 이동: 경남 창원 지역의 사례를 중심으로”. 경제와사회. 제134호. 282-316.
- 이지원(2024). 직장 내 성희롱에서 비롯되는 성별화된 수행 노동. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이태겸(2023). “지방소멸 대응을 위한 섬 관광 활성화 방향”. 자치발전. 제2023권 제7호. 한국자치발전연구원.
- 임국희(2024). “한국의 청년 세대 여성에게 사랑은 왜 어려운가?: ‘사랑하기’를 통한 생애기획의 곤란과 가능성”. 한국여성학. 제40권 제4호. 317-353.
- 임정덕·장영재(1997). “지역 우수두뇌의 유출현상과 지역균형발전”. 노동경제논집. 제20권 제1호. 91-115.
- 장민지(2021). 여자들은 집을 찾기 위해 집을 떠난다. 파주: 서해문집.
- 정민우·이나영(2011). “청년 세대, ‘집’의 의미를 묻다: 고시원 주거 경험을 중심

- 으로”. 한국사회학. 제45집 제2호. 130-175.
- 정상윤·임엽(2022). “남성 중심적 산업에서의 성별 직종분리 및 임금격차 분석: 건설업을 중심으로”. 노동정책연구. 제22권 제4호. 63-93.
- 조주은(2002). 대기업 생산직 ‘노동자’ 가족의 가정중심성(Domesticity)에 관한 연구 - 울산시 H사 자동차 공단 집단 거주지를 중심으로 -. 이화여자대학교 석사학위논문.
- (2004). 현대 가족 이야기. 서울: 이가서.
- 주혜진·최성은(2019). 대전·세종지역 청년인구감소의 지역 내 불균형. 대전: 대전 세종연구원.
- 최문정·안상현(2023). 울산 인구감소의 주요 특징 및 대응방안. 울산: 한국은행 울산본부.
- 최미란·고우림·조영태(2024). “생활인구 개념을 활용한 제조업 지역 청년인구 분석: 울산광역시를 중심으로”. 한국인구학. 제47권 제4호. 115-134.
- 최장집(2005). 민주화 이후의 민주주의. 서울: 후마니타스.
- 한국여성연구소(1999). 새 여성학 강의. 파주: 동녘.
- 허은(2016). 노동계급 가구와 지역노동시장 - 마산·창원지역 구조조정과 여성 노동 유연화 -. 서울대학교 박사학위논문.
- 허은(2020). “‘부유한 노동자 도시’의 여성 - 울산과 창원 여성 일자리의 실태와 특성 -”. 지역사회연구. 제28권 제3호. 87-113.
- 현대자동차(2025). “사업보고서”. <https://dart.fss.or.kr>에서 2025.4.16. 인출
- 황경란·정의솔(2023). 충북 청년여성의 유출현황 및 정책과제. 청주: 충북여성재단.
- HD현대중공업(2025). “사업보고서”. <https://dart.fss.or.kr>에서 2025.4.16. 인출
- 해의 문헌-

- Baum, T.(2006). *Human Resource Management for Tourism, Hospitality and Leisure: An International Perspective*. London: Thomson Learning.
- Borjas, G. J.(2014). *Immigration economics*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brumley, K. M.(2014). ‘Now, we have the same rights as men to keep our jobs’: gendered perceptions of opportunity and obstacles in a Mexican workplace. *Gender, Work & Organization*, 21(3),

217-230.

Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I., & Caçador, S.(2017). Gender, flexibility and the 'ideal tourism worker'. *Annals of Tourism Research*, 64, 64-75.

Kinnaird, V., & Hall, D.(1994). *Tourism: A Gender Analysis*. Chichester: John Wiley & Sons.

Stacey, J.(2015). Supporting quality jobs in tourism. *OECD Tourism Papers*, 2015(2), Paris: OECD Publishing.

Walby, S.(1989). Theorising Patriarchy. *Sociology*, 23(2), 213-234.

-언론 자료-

허광무(2024. 7. 1). 김두겸 울산시장 “문화·서비스 육성해 여성·청년 일자리 창출”. 연합뉴스.



Abstract

## Could Youth Employment Policies Prevent Young Women from Leaving the Provinces? : A Case Study of Ulsan Metropolitan City

Ha Young, Kim\*

This study reveals how youth employment policies, implemented without considering gender inequality in the labor market, fail to address the unique challenges faced by young women, which can be summarized in the question: “Could youth employment policies prevent young women from leaving the provinces?” Focusing on Ulsan as a case study—a region with pronounced labor market gender inequality—this study analyzes basic statistics, prior research, and official reports. Our findings indicate that Ulsan’s strong industrial patriarchy creates a social climate that excludes women from primary earners, making it difficult for young women to envision a future in the local labor market. Despite this gendered reality, Ulsan’s youth employment initiatives continue to be developed and implemented without accounting for these structural gender inequalities. To effectively counter the exodus of young women from provincial areas to Seoul, youth employment policies must undergo substantial restructuring to incorporate gender-sensitive perspectives and actively address the persistent gender inequalities embedded in regional labor markets.

**Keywords :** Provincial exodus, Young women, Youth employment policies, Industrial patriarchy, Gender inequality in the labor market

---

\* Ph.D. candidate, Department of Sociology, Seoul National University