

부록

서울시 청년 고용정책의 실태분석과 평가

-청년활동지원사업 및 뉴딜일자리를 중심으로-

이 원고는 한국노동사회연구소에서 위탁 수행한 연구결과물입니다.

연구기관 : (사)한국노동사회연구소

책임 연구원 : 정경은 한국노동사회연구소 객원연구위원

공동 연구원 : 이상범 한국노동사회연구소 객원연구위원,

이주환 한국노동사회연구소 연구실장

<요약>

- 서울시는 청년 고용정책을 기존보다 포괄적인 「2020 서울형 생활보장」 정책 프레임워크로 이동시켰음. 그에 따라 대상과 시야를 확장하였고, 이러한 이동 때문에 새롭게 포착한 정책적 공백을 당사자와의 거버넌스를 통해 형성 또는 추진된 세부 정책들로 채우고자 하였음
 - 이에 따라 현재 서울시 청년 고용정책은 새로운 것과 전통적인 것이 혼재된 상황이며, 새로운 정책 속에 전통적인 요소가 섞여 있고, 전통적인 정책 속에서 새로운 요소가 발견되는 등 ‘전환기의 혼란’을 겪고 있다고 할 수 있음. 그중에서도 특히 서울시 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리사업은 주목할 필요가 있음
- 서울시 청년활동 지원사업은 중앙정부와 정책갈등 탓에 서울형 청년활동 지원사업을 2016년 8월 한 달 시행한 뒤 중단되었음
 - 2015년 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치에 기반을 두고 1년여에 걸쳐 청년활동 지원사업에 관한 계획 및 실행방안을 논의하였음
 - 2016년 8월에 시행된 청년활동 지원사업의 대상은 서울시에 거주하는 19~29세 청년으로 최종적으로 2,859명이 신청하여 1인당 50만 원이 지급됐음
- 청년활동 지원사업은 저소득층 미취업 청년들에게 구직활동 및 사회참여 기회를 제공하며 자존감을 회복시킴으로써 정책 목표가 일정하게 달성된 것으로 평가됨
 - 노동 취약계층 청년들에게 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있도록 자율적인 구직활동을 통하여 역량 강화에 일정한 효과를 거둔 것으로 보임
 - 피면접자들은 취업 뒤 이직, 실직기간의 장기화 등의 이유로 자존감 저하를 느끼던 상태에서 청년활동 지원 대상으로 선정되었음

- 면접 대상자들은 자율적으로 취업에 필요한 자격증 취득 준비, 면접 준비, 스터디 모임 참여 등에 지원금을 전액 사용하였으며 만족감을 표현하였음
 - 청년활동 지원사업이 서울시의 애초 계획대로 지속했을 경우 피면접자들은 생계비 조달에 대한 고민 없이 전적으로 취업준비에 할애하였을 것이라고 응답하였음
- 서울형 청년활동 지원사업은 중앙정부의 갈등에 따른 신뢰도 저하와 낙인 효과 가능성이라는 두 가지 문제점을 지적할 필요가 있음
- 첫째, 서울시가 중앙정부와 정책갈등을 해결하지 못한 채 청년활동 지원사업을 시행한 과정은 청년들에게 불안감을 조성하고 신뢰감을 떨어트린 측면이 있음
 - 둘째, 저소득층 청년들의 구직 및 사회활동 지원이라는 긍정적인 취지에도 불구하고, 취업성공패키지에 비해 보편성이 약하여 낙인 효과의 우려가 제기되었음
- 청년활동 지원사업의 문제점을 개선하기 위해서는 서울시가 제도적 확산방안을 마련할 필요가 있는 것으로 보임
- 단기적으로 서울시 이외의 광역지자체 수준으로 제도를 확산하는 것도 제도의 정당성 및 보편성 확보에 도움이 될 것으로 예상됨
 - 장기적으로 청년활동 지원사업이 보편적인 청년수당으로 전환되도록 전략을 수립하고 실행방안을 모색할 필요가 있음
- 지금까지 검토한 결과, 서울시는 청년 일자리 사업의 핵심 과제로 뉴딜일자리 사업을 확대추진하였으며 유급의 일학습 병행을 통한 취업역량 제고에 목적이 있음
- 청년활동 지원사업과 마찬가지로 뉴딜일자리는 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치 기반 속에서 1년 이상 논의 과정을 거쳐 실행과정 2년 차에 이르렀음

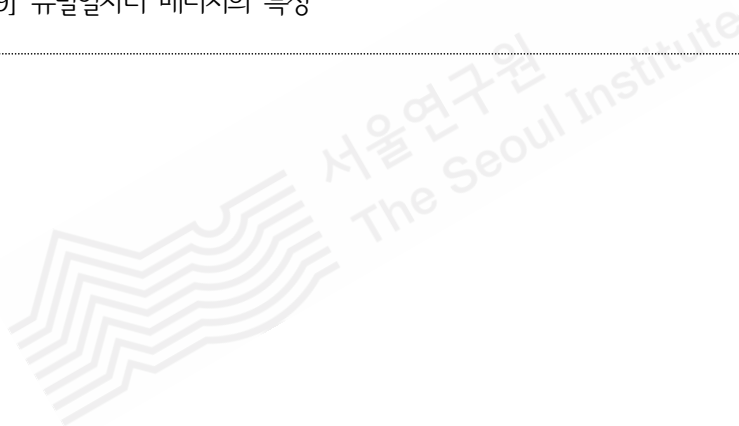
- 2016년 편성된 예산은 21,178백만 원이며 2~3월에 뉴딜일자리 사업을 시작하여 1,268명을 선발하여 35개 사업에 파견하였음
 - 뉴딜일자리 참가자는 시급 6,120~6,800원을 받으며 참가기관에서 일 경험을 축적하며, 참가 횟수는 최대 2회, 참가기간은 최대 23개월을 적용받고 있음
- 미취업 청년들에게 일·학습 병행 과정에서 직무능력 강화와 취업가능성 제고라는 목적을 뉴딜일자리 사업은 일정한 수준에서 달성하고 있는 것으로 보임
- 무급 인턴과 달리 유급으로 청년 혁신 활동, 사회적 경제, 마을공동체 활동, 사회서비스 활동을 경험함으로써 생계비 확보 및 취업분야 탐색 기회를 제공하고 있음
 - 피면접자들이 만족도 차이에도 불구하고 주변에 참가를 권유하였거나 권유할 의사가 있는데, 이는 뉴딜일자리의 목표에 공감하기 때문이라고 할 수 있음
 - 일자리 만족도, 임금 및 근로조건 만족도가 낮은 참가자도 직업훈련 기회가 제공되고 만족도가 높은 경우에는 제도적 취지에 공감하는 것으로 나타났음
 - 즉, 피면접자들은 일·학습 병행이라는 제도적 취지에 대부분 공감하고 있다는 점에서 뉴딜일자리 사업은 앞으로도 유지·확대할 필요성이 있음
- 뉴딜일자리 사업은 제도 설계의 측면에서 뉴딜일자리와 공공근로의 중첩, 참가자와 참가기관의 매칭 시스템 불안정, 저임금 및 고용불안이라는 문제점을 개선할 필요가 있음
- 첫째, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원의 중첩 때문에 모두 뉴딜일자리로 포장되어 뉴딜일자리의 정체성 문제를 일으키고 있는 만큼 뉴딜일자리의 취지에 맞는 일·학습 병행제도, 청년들의 자율적인 업무 수행이 강한 영역을 강화하고, 생계비 확보 차원의 공공근로, 사회단체 지원 사업을 각각 구분할 필요가 있음

- 둘째, 서울시로부터 사업을 위임받은 중간지원조직이 임의적인 파견을 통해 참가자를 참가기관에 파견하면 업무 적합성(fit) 문제가 발생하는 경향이 있으므로 참가기관과 참가자의 선발 및 면접 과정이 포함되어야 할 필요가 있음
 - 셋째, 뉴딜일자리가 저임금 일자리라는 불만이 제기되는 만큼 임금수준 인상, 일당제의 월급제 전환, 식비와 출장비 현실화 등을 통해 보완할 필요가 있음
 - 마지막으로, 6~7개월에 그치는 고용계약은 경력형성에 장애요인일 뿐만 아니라 참가자가 단순보조적 업무를 수행하는 요인이 되는 만큼 1년 이상의 장기근로 중심으로 운영할 필요가 있음
- 뉴딜일자리 운영 과정에서 참가기관의 전근대적 인사관리, 참가자의 근로의욕, 행정업무 중심의 매니저 운영의 문제점이 나타나는 만큼 이를 개선할 필요가 있음
- 첫째, 참가기관이 영세하거나 노동감수성이 낮은 경우 상명하달식 전근대적 인사관리가 발생할 수 있는 만큼 참가기관의 소통피드백직무훈련 등 현대적 인사관리, 노동법 준수 등을 제고해야 할 필요가 있음
 - 둘째, 근로의욕이 낮은 참가자들은 장기실업에 따른 자존감 회복, 근로의욕 고취 등의 과정을 거친 뒤 뉴딜일자리에 참가시키는 것이 바람직할 것으로 보임
 - 마지막으로, 뉴딜매니저의 행정업무를 줄이거나 증원을 통해 참가자의 만족도 및 직무 태도, 인사관리 현황, 참가기관의 직업훈련 및 인사관리 책무 실태를 점검할 필요가 있음

부록 목차

1장 서론	246
2장 서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 거버넌스	247
1_2020 서울형 청년 보장	247
2_서울청년의회와 서울청년정책네트워크	249
3_종합 평가	251
3장 서울형 청년활동 지원사업 평가와 개선방안	252
1_서울시 청년활동 지원사업의 개요	252
2_면접조사 결과	256
4장 서울시 청년 뉴딜일자리 사업 평가와 개선방안	271
1_서울시 청년 뉴딜일자리 사업의 개요	271
2_면접 조사 개요	276
3_소결	307
5장 결론	309

[부록 표 1] 서울형 청년보장제도의 4개 영역별 정책 현황(2016.3)	248
[부록 표 2] 전국 및 서울시 청년고용 현황	252
[부록 표 3] 서울형 청년활동보장사업 연도별 소요예산	256
[부록 표 4] 피면접자의 특성	257
[부록 표 5] 전국 및 서울시 청년고용 현황	272
[부록 표 6] 뉴딜일자리 및 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 연도별 소요예산	275
[부록 표 7] 뉴딜일자리 참가자의 특성	277
[부록 표 8] 뉴딜일자리 참가기관 담당자의 특성	277
[부록 표 9] 뉴딜일자리 매니저의 특성	278



1장 서론

- 2011년 이후 서울시는 청년 고용정책의 프레임워크를 기존의 ‘청년실업대책’에서 더 포괄적이고 정교한 ‘2020 서울형 청년보장’(2015년 11월 발표)으로 발전시켜 왔음. 또한 청년정책네트워크와 서울시청년의회 등을 통해 청년 당사자 개인 및 조직과의 거버넌스를 형성하였고, 이 거버넌스를 통해 새로운 정책들을 발굴 및 추진해왔음
 - 이에 따라 현재 서울시 청년 고용정책은 새로운 것과 전통적인 것이 혼재된 상황이며, 새로운 정책 속에 전통적인 요소가 섞여 있고, 전통적인 정책 속에서 새로운 요소가 발견되는 등 ‘전환기의 혼란’을 겪고 있다고 생각할 수 있음
 - 이 장에서는 청년 고용정책 중 ‘새로운 정책’을 대표하는 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리 사업을 당사자 면접조사를 거쳐 더 심층적으로 살펴보고, 개선 방향을 제시할 것임
- 이 보고서의 구성은 다음과 같음
 - 제2장에서는 서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 거버넌스의 현황 및 형성 과정을 개괄적으로 살펴볼 것임
 - 제3장과 제4장에서는 각각 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리 사업의 참여자들을 대상으로 시행한 면접조사 결과를 제시할 것임. 면접조사의 분석은 특히 해당 사업 참여자가 인식하는 사업 참여 이전의 상황과 참여 이후의 상황 변화 내용에 집중할 것임
 - 제5장에서는 앞의 분석 결과를 요약하고, 각 사업의 개선 방향에 대해 의견을 개진할 것임

2장 서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 거버넌스

1_2020 서울형 청년 보장

1) 현황 개괄

- 2011년 이후 서울시는 청년 고용정책의 프레임워크는 지난 2015년 11월 발표된 「2020 서울형 청년보장」이라고 할 수 있음
 - 이는 유럽 각국에서 시행되고 있는 청년보장(Youth Guarantee)을 오늘날 서울 청년의 삶의 맥락에서 수용하여 정립한 것임
 - 2013년 발표된 유럽연합 집행위원회의 권고(Council of the European Union, 2013)에 따르면, 청년보장은 “청년들이 실직하거나 정규교육을 마친 시점으로부터 4개월 내에 양질의 고용, 지속적 교육, 견습 또는 훈련을 제공받는 상황”을 가리킴. 여기에는 지속적 교육 제공에는 인정되는 직업자격으로 이어지는 양질의 훈련 프로그램도 포함될 수 있음
- 서울시 발표에 따르면, 2020 서울형 청년보장의 핵심적인 특징은 정책 대상을 확장하고, 당사자의 목소리를 반영한 것임
 - 청년 일자리 문제에서 청년의 삶으로 정책 시야를 확장했음. 특히 학교에서 일자리로 이동하는 과정에서 발생하는 시기에 제도 밖으로 밀려난 청년들(졸업유예, 미취업, 불안정노동자)에게 초점을 두고 있음
 - 타운홀미팅 및 회의, 서울청년회의, 서울청년정책네트워크, 청년정책위원회 등 당사자들이 참여하는 공론장에서 구체적인 내용을 논의하고 발굴하였음. 「2020 서울형 청년보장」은 이러한 논의 속에서 당사자들에게 공감 받은 △설자리 △일자리 △살자리 △놀자리 등 4개 분야 20개 정책으로 구성되어 있음(부록 표 1 참조)
 - 각 분야 핵심사업은 △설자리: 청년활동지원 △일자리: 청년뉴딜일자리 △살자리: 청년 1인 가구 맞춤형 공공주택 △놀자리: 희망 두 배 청년 통장 등임

[부록 표 1] 서울형 청년보장제도의 4개 영역별 정책 현황(2016.3)

분야	설자리	일자리	살자리	놀자리
핵심사업(5개)	청년활동지원	뉴딜일자리	청년1인가구 주거 희망두배 총년통장	활동 공간 조성
일반사업(15개)	대학생 학자금 대출이자 지원 등 3개 사업	챌린지 1000프로젝트 등 8개 사업	금융 생활 지원 등 2개 사업	청년허브지원 등 2개 사업
5년간 총 예산 (7,136억 원)	716억 원 (10.0%)	3,185억 원 (44.6%)	2,890억 원 (40.5%)	344억 원 (4.8%)

자료 : 서울특별시 내부자료(2016.3)

2) 형성 과정

- 2010년 이후 서울시 청년 고용정책의 핵심 프레임워크는 △청년실업대책 △서울 희망일자리 △서울형 뉴딜일자리 △2020 서울형 청년보장 순으로 변화해왔음
 - 먼저, 박원순 시장 당선(2011년 10월) 이전 서울시 일자리 종합계획의 프레임워크는 「일자리플러스 서울 프로젝트」이었음. 여기에는 ‘청년 고용정책’이란 범주가 별도로 없었음. 다만, 2010년 12월 「청년실업대책」이 관계부처 합동으로 추진됐음
 - 다음으로, 박원순 시장이 시정을 시작하면서 ‘일자리창출 종합계획’의 프레임워크는 「서울 희망일자리 프로젝트」로 전환했음(2012년, 2013년). 여기서 청년 고용정책이 주요 하위 범주로 다뤄지기 시작했음
 - 한편, 2014년 「서울형 뉴딜일자리」 프로젝트가 시작된 이후 ‘일자리창출 종합계획’은 ‘일자리정책 종합계획’(2015년~)으로 명칭을 변경했고, 청년 일자리창출 정책으로서 뉴딜일자리가 핵심적인 청년 고용정책으로 부상했음
 - 마지막으로, 2015년 11월 「2020 서울형 청년보장」 프레임워크가 만들어지면 서, 청년 뉴딜일자리 정책은 이 프레임워크로 통합됨

2_서울청년의회와 서울청년정책네트워크

1) 현황 개괄

- 2020 서울형 청년보장은 서울청년의회와 서울청년정책네트워크 등의 거버넌스 구조를 거쳐 만들어지고 추진됐음
- 서울청년정책네트워크는 「청년고용촉진법」 제3조, 「서울시 청년기본조례」에 근거한 기구로, “청년의, 청년에 의한, 청년을 위한 청년 정책 개발 및 시정 참여를 통한 청년역량 강화”를 표방함
 - 청년정책네트워크는 매년 주요 청년정책 분야별로 자원자를 뽑아 팀을 구성하여, 해당 분야 정책에 대해서 논의를 진행하고, 서울시의 지원 아래 △대학생기자단 운영 △월간공유회 개최 △청년정책 콘퍼런스 개최 등을 진행함
 - 청년유니온, 알바노조, 민달팽이유니온 등 청년시민사회단체들의 활동가들이 청년정책네트워크에 참여하여 운영진을 맡고 있음
- 서울청년의회는 일종의 주민발의시스템으로, 서울청년정책네트워크 참여자들이 모여 자신들이 공부하고 연구하여 만든 청년 ‘정책’들을 발의하고 피드백을 받는 일종의 정책 공론장임
 - 청년의회 의원들은 매년 6월경부터 △의원 추천(청년정책네트워크 참여자 중 다른 3인의 추천을 받은 자를 의원으로 선정함) △시정 참여 교육 △서울청년의원 위촉 △분과위 구성 및 의정 활동 △정책 의제화를 위한 오픈 테이블 등의 과정을 거치며 정책 수립을 위한 훈련을 받음
 - 이러한 훈련 과정을 통해 청년의회 참여자들이 만들어낸 정책은 매년 7월경에 서울시장이 참여한 가운데 진행되는 ‘서울청년의회 본회의’에서 발의되어 다뤄짐
 - 청년의회에서 발의된 정책 중 일부는 즉각적으로 서울시의 정책과제로 수용되어 피드백을 받게 됨

2) 형성 과정

- 박원순 시장 취임 후 적극 거버넌스정책을 추진했고, 특히 청년 고용정책 분야에서 성과를 도출하고 있음. 이는 꾸준한 노력의 누적적 결과로 평가할 수 있음
- 서울청년의회와 서울청년정책네트워크로 구성되는 서울시 청년정책 거버넌스는 △ 보이스의 수용 △공간의 제공 △네트워크의 확장 △제도로의 통합 순으로 발전해 왔음
 - 보이스의 수용: 서울시는 청년 당사자단체들의 목소리를 적극 수용하였음. 그 결과 청년유니온과의 6개월여의 사회적 대화를 통해 2013년 1월 28일 정책협약 체결하였고, 이를 바탕으로 「서울특별시 청년일자리 기본조례」를 제정하였음
 - 공간의 제공: 청년 당사자 개인과 조직의 목소리가 안정적으로 유지되어 더 큰 울림을 만들 수 있도록 공간을 제공했음. 2013년 1월 개관한 청년(일자리)허브는 ‘청년참(청년공동체 운영에 대한 재정 지원)’, ‘청년활(청년단체의 활동에 대한 재정 지원)’ 등 상대적으로 새로운 청년정책의 인큐베이터가 되었고, 이후에는 서울시 청년 고용정책의 핵심이라고 할 수 있는 뉴딜일자리 사업을 주도하는 기관이 되었음
 - 네트워크의 확장 및 제도로의 통합: 청년허브로 집결된 청년당사자들의 목소리를 바탕으로 청년문제의 해결을 논의하는 네트워크가 만들어졌고, 서울시는 이를 지원하고 제도로 통합하였음. 제1기 청년정책네트워크가 2013년 8월 출범했고, 2013년 10월 서울시와 청년정책네트워크가 청년정책을 논의하는 ‘서울시청년정책회의(청책회)’를 개최했음. 이어 2014년 서울시 청년기본조례 제정, 서울시 청년정책담당관(청년정책 전담부서) 신설 등이 추진되어, 청년정책 거버넌스의 서울시정으로서의 제도적 통합이 진행됐음

3_종합 평가

- 서울시는 청년 고용정책을 기존보다 포괄적인 「2020 서울형 생활보장정책 프레임 워크」로 이동시켰음. 그에 따라 대상과 시야를 확장하였고, 이러한 이동으로 새롭게 포착한 정책적 공백을 당사자와의 거버넌스를 통해 형성 또는 추진된 세부 정책들로 채우고자 하였음
- 이에 따라 현재 서울시 청년 고용정책은 새로운 것과 전통적인 것이 혼재된 상황이며, 새로운 정책 속에 전통적인 요소가 섞여 있고, 전통적인 정책 속에서 새로운 요소가 발견되는 등 '전환기의 혼란'을 겪고 있다고 할 수 있음



3장 서울형 청년활동 지원사업 평가와 개선방안

1_서울시 청년활동 지원사업의 개요

1) 추진 배경

(1) 서울시 청년실업 실태

- 서울의 15~29세 실업률이 2012년에 8.3%에서 2013년에 8.7%로, 2013년에 10.3%로 증가했다가 2015년에 9.3%로 감소하였음
- 전국의 15~29세 실업률은 2012년에 7.5%에서 2013년에 8.0%, 2014년에 9.0%, 2015년에 9.2%로 연이어 증가하였음

[부록 표 2] 전국 및 서울시 청년고용 현황

(단위 : 천 명, %)

		2012년	2013년	2014년	2015년
전국	실업자	820	807	937	976
	실업률	3.2	3.1	3.5	3.6
15~29세	실업자	313	331	385	397
	실업률	7.5	8.0	9.0	9.2
서울	실업자	222	210	241	227
	실업률	4.2	4.0	4.5	4.2
15~29세	실업자	82	83	100	90
	실업률	8.3	8.7	10.3	9.3

자료 : 통계청

- 서울의 전체 실업률은 2012년에 4.2%에서 2013년에 4.0%로 하락한 뒤 2014년에 4.5%로 증가했다가 2015년에 4.2%로 감소하였음
- 서울의 15~29세 실업률은 전국에 견줘 2012년에 0.8%p 높았으며, 2013년에 0.7%p, 2014년에 1.3%p 높았다가 2015년에 0.1%p 높게 나타나 2015년에 전국 대비 격차가 감소하였음

(2) 서울시 청년 고용정책 환경의 변화

- 서울시는 청년 고용정책 수립을 위한 협치 기반을 조성하여 개선 과제를 도출함
 - 서울시는 2015년 1월에 청년정책 수립 및 추진을 위한 청년정책담당관을 신설, 전국 지자체 최초로 청년 기본조례를 제정·공포하였음
 - 청년주도의 청년정책을 수립하기 위해 2015년 3월에 청년정책위원회를 구성하였고, 제2기 청년정책네트워크를 구성 및 운영하였음
 - 청년 비경제활동인구 및 장기실업에 따른 청년들의 자존감 하락, 사회 밖 청년 증가를 우려하여 사회참여의 기반을 조성기로 하였음
- 2015년 1월에 제정된 서울특별시 청년기본조례에 청년활동 보장 사업이 포함됨
 - 서울시는 청년활동지원 정책을 새로 도입하여 미취업 청년의 다양한 활동을 실질적으로 보장기로 하였음
 - 청년들의 고용보호를 위한 사회안전망 구축이 필요하며, 특히 저소득층(중위 소득 60% 이하)의 청년수당의 필요성을 제기하였음
 - 조례 제정 이후 서울시는 청년정책 재구성을 위한 기획 연구 진행 및 청년정책위원회 운영(2015. 3.), 분과별 TF 운영(2015. 5.~6.), 서울청년주간 및 청년의회 개최(2015. 7. 13~19.) 등을 거쳐 의견을 수렴하였음

2) 서울시 청년활동 지원사업의 특성과 목표

(1) 특성

- 서울시 청년 고용정책 패키지의 구성요소 중 하나임
 - 전체적인 서울형 청년정책에 부분실업부조, 일학습 경험, 주거, 활동공간 제공 등 유기적 연계 속에서 통합적인 고용정책에 포함됨
- 서울형 청년활동 지원사업은 부분실업부조의 성격이 있음
 - 서울시에 거주하는 만 29세 이하 저소득, 6개월 이상 미취업 청년, 주 30시간 미만의 불안정 취업자에게 6개월간 한시적으로 300만 원을 지급하여 최

소한의 생활을 보장하려는 제도임

- 고용보험이 실업 이전의 소득을 유지하는 취지가 있지만, 서울형 청년활동 지원정책은 최소한의 생활 수준 보장을 겨냥하고 있음
- 청년고용 사각지대 해소를 위해 참가자가 능동적인 계획을 수립하여 취업 역량을 강화하는 정책임
 - 장기실업 청년, 구직을 포기한 NEET 등 취업 사각지대에 있는 청년들도 지원대상에 포함하는 정책임
 - 각종 역량 강화 및 진로모색, 간접적 구직 활동 등 사회참여 활동을 포괄적으로 지원하는 청년 고용정책임

(2) 목표

- 서울형 청년활동 지원사업의 목적은 구직활동 및 사회참여 기회를 제공하여 청년들의 자존감을 회복시키는 데 있다고 할 수 있음
 - 취업여건이 취약한 미취업 청년들에게 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있도록 자율적인 구직 및 사회활동 지원으로 역량을 강화하고 사회참여 기반을 제공하는 데 있음
 - 중앙정부의 청년내일찾기패키지의 목적은 근로의지가 있는 근로빈곤층의 자립 지원, 구직의사가 있는 청년들의 취업 지원임
 - 중앙정부는 구직의사가 있는 청년 취업에 있다면, 서울시는 NEET, 불안정 고용 청년의 사회참여를 통한 구직의사 제고를 포함하고 있음

3) 2016년 사업 개요

(1) 사업대상

- 주민등록상 서울시에 거주하는 19~29세 청년으로, 미취업자, 졸업 예정자, 1주에 30시간 미만 근로하는 불안정 노동자 등 '사회 밖 청년' 약 50만 2천 명을 겨냥하고 있음
 - 제외대상은 대학교 또는 대학원 재학생(휴학생), 실업급여를 수급하고 있는

경우, 정부 및 지자체의 일자리 지원사업이나 유사 사업에 참여하는 경우임

(2) 지원내용

- 월 50만 원을 6개월간 지급하되, 취업 등 자격상실 사유가 발생하면 지원금 지급을 중단함
 - 서울형 청년활동 지원사업은 고용가능성 제고를 위한 직업훈련 비용뿐만 아니라 커뮤니티 활동 등 비금전적 지원도 포함함

(3) 지원범위 및 지급방법

- 취업 및 창업을 포함한 다양한 사회참여 활동을 지원하고 있음
 - 취업 및 창업 지원 범위는 시험등록비 지원, 자격증 취득과 어학능력 향상을 위한 학원수강비, 교재구입비, 그룹스터디 운영 지원, 비급여형 인턴활동 지원비 등임
 - 사회참여 활동은 자원봉사, 공익활동, 도시재생, 지역협력 활동 등임
- 지급방법은 상호의무이행 협약에 따라 참가자의 지원신청서, 활동기록을 근거로 현금을 지급하는 방식임
 - 참가자가 스스로 활동기록을 온라인플랫폼에 등록하고 매니저의 확인을 거친 뒤 지원금을 지급하는 순서임

(4) 추진 현황

- 서울시는 청년활동 지원사업을 2016년 3천 명에 대해 지급하는 계획이었으며 실제로 약정한 인원은 2,859명임
 - 2016년부터 3,000명을 지원하고 2020년까지 5년간 지원한다는 계획이었으며, 2016년 8월 기준으로 신청자는 6,309명이었음
 - 청년활동 지원사업에 참가한 2,859명의 평균 연령은 26.4세, 가구 소득은 직장건강보험 가입자의 경우 월 268만 원(지역건강보험의 경우 207만 원)으로 나타났음

[부록 표 3] 서울형 청년활동보장사업 연도별 소요예산

(단위 : 백만 원)

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
45,000	9,000	9,000	9,000	9,000	9,000

자료 : 서울특별시 내부자료(2016.1.)

- 중앙정부의 직권취소로 서울형 청년활동 지원사업은 1개월 시행한 뒤 중단된 채 법적 논쟁 중임
 - 서울시는 보건복지부와 6개월간 논의(2016.1.7.~6.30.)를 전개한 뒤 7월에 지원 신청을 받아 대상자를 선정한 뒤 8월 초에 지급하였음
 - 지난 7월 동아일보가 여론조사 전문업체에 의뢰한 결과 전국의 청년(19~29세) 중에서 찬성(53%)이 반대(21%) 의견보다 두 배 높았음
 - 서울시가 청년활동 지원사업을 2016년 8월 초에 발표하자 보건복지부가 시 정명령 및 직권 취소, 서울시의 직권취소 가처분 신청과 대법원 제소 과정으로 이어졌음

2_면접조사 결과

1) 면접 조사 개요

(1) 면접대상 및 방식

- 면접대상은 청년활동 지원사업 참가자 4명임
 - 이 연구가 심층면접한 대상은 청년활동지원사업 참가자를 선발·관리한 서울시 청년활동지원센터에 의뢰하여 확보한 참가자 4명임
 - 이 연구는 2016년 5~6월 연구 설계 시점에서 서울시 청년활동 지원사업 참가자에 대한 심층면접에 상당 부분을 할애하려 하였음
 - 그러나, 서울시와 복지부의 이견으로 8월에 청년활동 지원사업이 중단되면서 심층면접 대상을 4명으로 축소하게 되었음

[부록 표 4] 피면접자의 특성

	A	B	C	D
성별	여자	남자	남자	남자
연령	25	28	27	30
거주지	서울	서울	서울	서울
학력	대졸	대졸	전문대 중퇴	전문대졸
전공	법학	환경공학	컴퓨터 소프트웨어	전기
자격증 보유	CRS(Computer Reservation System)	환경 분야 산업기사 자격증 2개	워드프로세서 장애인 등급	식스 시그마 그린벨트
취업성공패키지 참여 경험	있음	없음	있음	있음
취업 경험	없음	있음	있음	있음
현재 상태	인천공항의 A항공사 카운터에서 실습과정 중	산업기사 자격증 준비 중	한국어 능력시험 준비 중	기종기 자격증 취득 준비 중
취업희망	항공사 지상직	환경안전 또는 환경관리 기업	경찰공무원	건설업체

- 이 연구가 수행한 연구방법은 반구조화된 설문지에 기반을 둔 집단면접임
 - 면접 방식은 반구조화된(semi-structured interview) 설문지를 작성하여 집단면접을 하면서 상황에 따라 추가로 질문하였음
 - 집단면접은 2016년 10월 초에 1시간 30분 정도 시행하였으며, 이는 피면접자들이 서울시로부터 지원금을 받아 사용한 지 1달여 지난 시점임
 - 면접대상의 진술은 본인의 동의하에 녹음하여 이후 녹취록으로 필사하였음
- 피면접자의 전체적인 특성은 다음과 같음
 - 성별은 남자가 3명, 여자가 1명이며, 연령대는 3명이 20대이고 1명이 30대임. 1명은 장애 판정을 받은 상태임
 - 모두 서울에서 살고 있으며, 청년활동 지원사업이 없으면 저소득층인 부모로부터 지원을 받거나 임시직 시간제 업무를 구하여 생계비를 조달하고 있음

- 한 명을 제외하고 모두 취업경험이 있음
- 참가자들은 모두 취업 의향이 있는 직종에서 요구되는 자격증을 이미 취득했거나 준비 중임
- 장애인은 요리부터 컴퓨터 조작 업무까지 취업과 이직을 반복하는 상황이어서 자격증 수요가 계속 바뀌는 것으로 보임
- 취업에 필요한 자격증을 보유하고 있더라도 취업을 희망하는 직종을 변경하는 경우에는 새로 필요한 자격증을 새로 취득해야 함

(2) 면접 내용

- 면접 내용은 크게 인구학적 특성, 서울시 청년활동 지원사업 참가 이전과 이후의 활동 및 평가로 구분할 수 있음
 - 인구학적 특성으로 학력, 전공, 자격증 보유 현황, 거주지, 취업 활동에 대한 가족의 지원 여부 등을 기술하였음
 - 참가 이전의 활동으로는 청년활동 지원사업 참가 동기, 서울시에 제출한 사업계획서에 대한 간단한 설명 등이며, 취업성공패키지에 대한 평가, 취업의 애로 요인 및 이직 요인 등도 청취할 수 있었음
 - 참가 이후의 활동은 서울시에 제출한 사업계획서 이행 정도, 청년활동 지원사업에 대한 만족도, 서울시와 중앙정부의 청년 고용정책 갈등에 대한 의견, 청년활동 지원사업이 지속됐으면 활동 계획 등임
 - 청년활동 지원사업에 대한 참가자들의 평가를 청취하기 위해 청년활동 지원사업과 취업성공패키지에 대한 비교, 청년활동 지원사업의 문제점과 개선 방안 등의 의견을 질의하였음

2) 면접 조사 결과

(1) 청년활동 지원사업 참가 이전의 활동

- 청년활동 지원사업에 참여하기 이전에 취업성공패키지를 포함한 교육훈련 경험이 있으나 취업으로 연계되지 못하였음

- 참가자들은 모두 취업을 위한 교육훈련 차원에서 취업성공패키지에 참여하거나 공공기관에서 시행하는 교육훈련 과정을 이수한 경험이 있음
- 청년 구직난이 심각한 만큼 청년들은 취업성공패키지나 기존의 공공기관에서 시행하는 직업훈련 과정 참여에 높은 관심을 두고 있음
- 취업성공패키지는 대부분 학과 전공과 무관하더라도 취업을 희망하는 직종에서 요구되는 자격증을 얻는 데 도움을 받았으나 실제 취업으로 연결되지는 못하였음
- 학과 전공과 일치하는 분야의 공공기관에서 교육과정을 이수한 참가자는 공공기업에서 무급 인턴으로 실습 과정을 경험하였음

A : “친구를 통해서 듣게 돼서 나도 취업성공패키지로 학원 두 군데 다니면서 승무원을 준비했었습니다. 내가 3월에 할 때쯤만 해도 사람들이 잘 몰랐던 프로그램이었는데 지금은 하도 취업난에 시달리다 보니까 친구들이 많이 관심이 있습니다.”

B : “컴퓨터 전공하다 대학을 중퇴하고 취업하기 위해서 취업성공패키지로 요리 쪽을 배우기 시작했는데, 그때는 정말 내 실력이 별로 안 나왔었습니다. 어디 취직하기도 어려웠고, 이력서를 내도 연락 오는 곳은 없었고. 거의 두 달 정도 기간에 취업성공패키지로 요리와 워드 프로세서 자격증 준비를 다했습니다.”

C : “환경 공단에서 주최하는 교육 과정을 들었습니다. 그 과정을 듣고 연계해서 인턴으로 들어가서 6~7월 두 달 동안에 현장 실습 교육이라는 명목하에 인턴을 하게 됐는데 정말 돈 안 받고 일하는 거였습니다. ... 취준생 입장에서는 돈을 안 받더라도 경험이 중요하니까 경험을 쌓았는데, 돈을 안 받고 일한다는 자체가 분노가 좀 생겼습니다. 열정 페이를 그것도 나라에서...”

D : “2015년 1월인가 2월에 했었고, 종목은 자동차정비 가능사 쪽이었어요”

- 청년활동 지원사업 이전에 취업했다가 이직한 경우에는 열악한 근로조건, 비인격적인 대우와 산업재해 등이 원인인 것으로 나타났음
 - 첫째, 저임금보다는 사업주의 일방적인 업무 지시, 소통부재, 비인격적인 대우, 단순 업무 반복에 따른 전망 부재가 결합되어 이직하였음

C : “연봉이 적었지만 연봉이 제1순위는 아니고. 복지랑 사람이 오래 일할 수 있는 환경이 있어야 하는데 일단 그런 면에서 최악이었습니다. 그냥 사장님이 직원들 간에 소통이 일단 없고, 사장님이 직원을 무조건 일하는 기계로 취급하는 느낌이 없지 않아 있었어요. 그리고 뭔가 일은 엄청 힘들지만, 그거에 대해 수고했다는 말 한마디도 없고 계속 더 이것 해라, 이것도 해라 이런 식이었고. 직무 자체가 좀 단순한 직무인데 약간 나 자신이 발전할 수 있는 그런 가능성이 없을 것 같아서. 경력도 안 될 것 같고... 결국 8개월 만에 그만두었습니다.”

- 둘째, 노동시장 진입 초기에 참가자들은 질병 또는 산업재해 발생에 대한 적절한 보상이 없어 이직하게 되었음

B : “2015년에 12월에 또 빵을 만드는 교육을 받았는데 거기서도 며칠 일하다가 질병 때문에 아쩔 수 없이 빵집을 그만두게 되었습니다.”

D : “반도체 회사에 있었는데 화식이 없는 날이었습니다. 퇴근하려고 하는데 파트장이 술 먹고 싶다고 다 남으라고. 그래서 추가 근무를 하고 화식 장소로 갔습니다. 술을 좀 많이 먹이기도 하고 내가 많이 먹었습니다. 집에 가다가 교통사고가 났습니다. 그만두라고 말은 안 했는데 반도체 장비 고치는 엔지니어였는데, 거기가 고기압에다가 조명도 온통 주황색입니다. 그때 건강 상태가 안 좋고 해서 병원에서도 안 다니는 게 좋겠다고 ... 사표 내고 나왔습니다.”

- 피면접자들이 구직난과 취업 직후 이직 때문에 공통적으로 느끼는 감정은 자존감 하락이라고 할 수 있음

- 실업 상태의 장기화 자체가 자존감 하락의 영향 요인으로 작용한다고 할 수 있으며, 유망 기업으로 취업에 성공한 주변 사례와 사회적 비교 또는 장애 등 근로능력 취약 등도 복합적으로 작용하는 것으로 보임

A : “나는 2월에 졸업을 했는데 졸업하기 전까지만 해도 나 자신을 사랑하고 취업은 할 수 있고, 내가 원하는 직업을 찾을 수 있을 것으로 생각했는데 막상 취업에 뛰어들어 장기전이 될수록 자존감이 떨어지는 건 확실한 거 같고, 대처방안이 없잖아요. 그게 되게 안타깝긴 한데, 그렇더라고요.”

B : “이 세상 살기 힘들고 내가 가치가 좀 없는 게 아닌가 생각을 할 때가 당연히 많았습니다. 정부에서 해주는 (장애인) 복지를 보면 ….”

C : “친구들도 좋은 회사, 대기업, 공기업 들어가는 거 보면 나랑 같이 어울렸던 친구들인데 나는 왜 안 될까, 이게 되는 애들이 있고 안 되는 애들이 있나. 이런 생각이 요즘 많아요.”

D : “스무 살 때부터 같이 아르바이트하던 친구들, 중학교 때부터 친구들이 다 과장, 대리, 7급 공무원 되고… 나는 왜 그렇게 못 될까… 친구들보다 뒤처지고, 30살 먹어서 엄마한테 용돈 받아서 쓸까… 그게 제일 자존심, 자존감이 떨어집니다.”

- 피면접자들은 불합리한 취업환경 및 제도에 대해 대·중·소기업 간 격차와 정규·작비·정규직 격차 등을 지적하였음
 - 피면접자들은 기업 간 또는 고용형태 간 임금 및 근로조건 격차, 명문대 출신 여부, 장애 및 근로능력 취약 등 취업 현실을 지적하였음
 - 청년들이 접목하는 이러한 취업 현실은 청년들이 직장 진입 시기를 늦추는 원인으로 작용하고 있음
 - 그럼에도 불구하고, 중소기업으로의 취업을 선택하지 않는 이유는 질 낮은

일자리의 ‘덜’에 걸릴 것으로 우려하기 때문이라고 할 수 있음

C : “일단 중소기업과 대기업의 격차가 없어야 할 것 같아요, 정말. 중소기업들의 처우가 안 좋으니까 청년들이 안 갈려고 그러고 대기업이랑 아무튼, 평범하더라도 좀 오래 일할 수 있는 직장을 구하려고 지금 다 취업난이 심한 거 아닌가요? 격차를 어떻게 줄일 수 있을까요? 그걸 정말 모르겠습니다.”

D : “나는 정규직, 비정규직, 파견직, 계약직 ... 이걸 허물어야 한다고 생각합니다. ... 왜 정규직 비정규직이 임금차이가 그렇게 심하게 나는지 나는 잘 모르겠고 왜 나눠야 하는지도 모르겠고.”

A : “첫 단추가 아무래도 중요하다 보니까 학교 선배나 취업한 주위 분들 얘기를 들어보면 눈을 낮춰서 들어가게 되면 이직을 하더라도 비슷한 데로만 이직할 수 있고 위를 바라볼 수 없다는 것이 와 닿아서 그러다 보니까 눈만 높아지고 현실은 따라주지 않으니까 안타깝습니다.”

(2) 청년활동 지원사업 참여 경로와 동기

- 서울형 청년활동 지원사업 시행에 관한 정보를 알게 된 경로는 방송보도와 인터넷 매체, 지인의 소개 등으로 나타났으나 낙인효과를 우려하였음
 - 주변 지인에게 정보를 얻으면 청년활동 지원사업에 참여하는 사실을 말하지 않는다고 응답하고 있으며 그 이유는 낙인 효과에 대한 우려 때문이라고 말하고 있음

A : “아무래도 사회적인 인식이 요즘 흔히 말하는 금수저나 이렇게 나누는 것처럼 도움을 받는다는 것 자체가 약간 집안 사정이나 이런 게 만족스럽지 않다는 부분이다 보니까 그거를 자연스럽게 편하게 얘기하기는 좀 꺼려지는 거 같고 ... 정보 공유는 하되 신청했는지는 서로 얘기하지 않았던 것 같아요.”

C : “약간 예민한 부분이기도 하고 그래서 내가 이거 신청해서 지금 지원받고 있다고 말은 하지 않았습니다.”

- 서울시에 제출한 청년활동 계획서의 내용은 대부분 취업을 위한 준비에 할애한 것으로 나타났으며 대부분 계획서대로 실천하였음
 - 청년활동 참가 계획은 자격증 시험을 위한 준비물을 구입하거나 학원 수강, 응시로 납부로 요약할 수 있음
 - 애초 제출했던 계획을 변경하는 경우도 있었으나 취업을 위한 준비에 지원금을 사용하였음

A : “원래 계획서에는 면접 준비를 위해서 메이크업을 받아야 하는데, 면접 의상도 돈이 많이 들어가거든요. 그런 비용에다가 자격증 취득하려면 토익 시험 같은 경우에도 돈이 많이 나가고 토익 스피킹에도 돈이 많이 나가는 편인데 그런 부담이 크다 보니까 취업이나 면접 준비용으로 쓰겠다고 제출했습니다. 8~9 월에는 면접일자가 안 잡혀서 청년수당 받은 후에는 토익 학원 등록해서 토익 학원비랑 시험 접수비로 사용했더니 많이 나가더라고요.”

B : “8월에 받았는데 제과 기능사와 워드프로세서 자격증을 같이 준비했는데… 우선, 작은 오븐이 집에 있었는데 이번에 큰 오븐으로 바꾸느라고 40만 원 넘는 돈을 썼고… 그런데, 제과 기능사 시험은 아무래도 내가 그쪽으로 적성이 안 맞는다는 생각이 들어서 워드프로세서 시험으로만 준비하게 됐습니다. 9월에 결과가 나와서 합격했습니다. 나머지는 응시료로 썼습니다.”

C : “이번 주에 기사 시험을 보는데 1차, 2차를 접수하고 책 사고 일주일에 한 번 스터디 모임 비용에 썼습니다. 그 모임이 회비가 한 달에 5만 원이고 그리고 스터디룸 대여비가 갈 때마다 4천 원입니다. 거긴 카페라서 커피를 안 사 먹을 수 없어서 커피 사 먹고 이렇게 좀 잡다한 비용, 교통비, 사람들이랑 같이 밥은 먹어야 하니까 식비 … 이런 걸로 썼습니다. 원래 계획서에는 토익 스피킹도 적었는데 기사 공부에 매진하느라 그건 못했습니다.”

D : “기중기 운전 기능사라는 자격증을 준비하고 있었고 필기는 독학으로 해서 뚫고, 실기만 남았는데 실기학원이 아침 7시부터 저녁 6시까지 되어 있는데 중간에 점심시간 한 시간 빼고 하면 10시간 정도 됩니다. 기중기 한 대에 강사 한 명에 학생 여섯 명이 돌아가면서 운전 연습을 합니다. 많이 타면 하루에 3시간 정도 타는 건데 이렇게 하루에 50만 원 들어갔습니다. 계획서 낸 대로 학원 한 번 나가고 끝난 셈입니다.”

(3) 청년활동 지원사업 중단 이후 활동

- 청년활동 지원사업이 중단되면서 참가자들은 취업경험 중이거나 취업준비 부담 때문에 비교적 고액 아르바이트를 구하고 있음
 - 참가자들은 아르바이트와 취업준비를 병행하면서 아르바이트에 시간을 많이 투입하면 취업준비 시간이 부족해지는 모순을 안고 있음
 - 참가자들이 저소득층이라는 점을 감안할 때, 아르바이트를 구하지 못하면 가족에게 생계비를 의존한다는 자괴감을 가지고 있음

A : “지금 하루 4시간씩 실습 중인데, 그냥 서비스 경험을 늘린다는 생각으로 인천공항에서 A항공사 카운터에서 업무를 배우는 과정인데 실습 경험이고, 돈도 지급되기 때문에 하고 있어요.”

B : “아르바이트 자리를 찾고 있습니다.”

C : “아르바이트를 하긴 해야 하는데 솔직히 시간을 너무 빼앗깁니다. 너무 아깝죠, 그 시간이. 그래서 단기 아르바이트나 아니면 임상실험 알바를 알아보고 있습니다. 그 전에 해본 적이 있는데, 피를 뽑는 양에 따라 많이 뽑을 땐 100만 원 넘게 받는 거고, 적게 받을 땐 30만 원, 40만 원도 받습니다.”

D : “나이 서른 넘으면 편의점에도 안 뽑아줍니다. 지금 행사장 아르바이트같이 일당이 높은 단기일바를 알아보는 중입니다. 어머니가 지금 초등학교 교내 혼자서 청소하시는 일을 하시는데 한 달에 110만 원 받으시는데, 지금 용돈을 50만 원씩 받아서 쓰고 있습니다. 어머니도 지금 몸이 안 좋으셔서 병원 다니시고 처방을 받아서 약도 드셔야 하는데 아무것도 안 하고 백수인 내가 어머니한테 휴대전화료, 교통비, 티브이 유선비, 인터넷비 이런 거 받아서, 용돈 받아서 쓴다는 게 불효하는 거죠, 지금. 그래서 돈 달라고도 더는 못 하겠고……. 그렇습니다.”

- 청년활동 지원사업이 지속했다면, 아르바이트를 통한 재원 조달의 고민 없이 자격증 취득과 외국어 능력 향상에 치중하였을 것으로 보임
 - 면접 대상자들은 취업준비만을 위한 시간 할애와 취업을 위한 학습 기회를 소중하게 생각하고 있는 것으로 나타났음
 - 청년활동 지원사업이 지속했다면 외국어 습득에 할애하였을 것이라 응답하여 취업애로요인을 외국어 능력에서 찾고 있음

A : “나 같은 경우 도움을 많이 받았을 거 같아요. 아무래도 경제활동을 하는 데 있어 부담이 덜 되다 보니까 확실히 취업에만 집중할 수 있지 않았을까, 그렇게 되면 취업했을 확률이 좀 더 높아지지 않았을까, 자존감도 따라 올라가지 않았을까 생각이 듭니다. 나는 만약에 다 받았으면 중국어가 없으면 안 되더라고요, 취업하는 데 있어서. 서비스업 같은 경우는 외국인 상대할 때 너무 많은 걸 바라는 것 같아요. (웃음) 그래서 중국어까지 배우려고 하지 않았을까? 일본어는 조금 할 줄 아는데 중국어는 아예 지식이 없어서… 자존감도 좀 높아졌을 것 같고…”

B : “지금쯤 인터넷 강의를 들어가면서 경찰 공무원 시험을 준비했을 것입니다. 경찰 행정학, 형사소송법이라든가, 국어, 영어라든가. 그게 지금 막혀 있는 거니까 어떻게 할 수도 없 거니까 좀 섭섭합니다.”

C : “뭘 배울까 고민을 많이 할 것 같아요. 청년수당을 받으면 뭔가 아르바이트하는 시간이 없어지는 거죠. 그 시간에 뭘 하나 더 배울 수 있는 거니까 그게 난 행복할 것 같아요.”

D : “기중기 실기시험이 9월에 있었는데 그걸 붙어서 합격이 되고 그래도 계속 지원금이 나왔으면 나도 언어 쪽, 영어, 중국어, 일본어, 이렇게 교육을 받았을 거 같아요. 중소기업도 토익 점수를 보더라고요.”

(4) 청년활동 지원사업 만족도 및 취업성공패키지와 비교평가

- 피면접자들은 대부분 청년활동 지원사업의 취지와 결과에 만족도가 전체적으로 높은 것으로 나타났음
 - 긍정적인 이유는 심리적 부담을 덜어주고 고비용이 드는 학원 수강 기회와 아르바이트 걱정 없이 학습 기회가 제공된다는 점 등임
 - 자존감이 하락한 상태에서 청년활동 지원사업을 신청하여 스스로 주도하여 계획을 수립하고 실행하는 과정에서 만족도가 높아짐

A : “자기가 주도해서 활동계획을 제출하고 심리적인 부담 없이 준비할 수 있었다는 면에서 너무 만족스럽습니다.”

C : “청년 수당은 취업을 위해서만 쓴다고 생각을 안 해서 … 창업하는 분도 있고. 그런 사람들한테는 유용하게 50만 원 정도는 쓸 수 있어서 만족합니다.”

D : “중장비 하루 사용하는데 청년활동 지원금을 다 사용했는데 만족합니다. 어떻게든 한 번이라도 더 해봐야 하는 거였기 때문에 … 그거 없었으면 아예 한 번도 못하는 거였기 때문에 ….”

- 청년활동 지원사업은 고용노동부의 취업성공패키지에 비해 저소득층에 청년에 대한 소득지원 측면에서 장점이 있으나 보편성이 약하다는 문제점을 지적하고 있음
 - 첫째, 청년활동 지원사업이 자율적인 계획과 실행이 중요하지만, 취업성공패키지는 커리큘럼의 내용이나 교육훈련기관에 불만이 있더라도 문제제기로 이어지기 어려움
 - 둘째, 취업성공패키지가 제공하는 교육훈련 기관에서 강사로부터의 차별을 경험하는 등 일종의 낙인 효과를 인지하는 것으로 보임
 - 셋째, 개인의 적성을 세밀하게 고려하지 않고 고용노동부가 제시한 프로그

- 램 안에서 선택하기 때문에 취업능력 향상으로 이어지지 않을 수 있음
- 마지막으로, 취업성공패키지는 교육훈련 과정 참여에 앞서 희망하는 직업의 일자리의 질에 대한 정보를 제공하지 못하고 있음

A : “취업성공패키지를 듣는 친구들이 집안 형편이 어렵지 않아요. 근데, 정규를 끊은 친구가 있었는데 … 직접 경험을 해본 건데, 두 개 다 체험을 했을 때, 수강료 150만 원을 다 지급하고 학원에 다녔을 때랑 확실히 다르다는 점이 일대일로 강사가 붙어서 계속 케어해 주더라는 것이죠. 그런데, 패키지 참가자들에게는 그런 게 안 되어 있고… 친구가 아파서 수업에 빠지면 돈을 안 내고 와서 그렇게 수업을 듣는 거냐 그런 식으로 말씀하신다거나 … 그 말씀 자체가 약간 편견이 있으신 거죠.”

D : “취업성공패키지로 한 달 정도 다닌 것 같은데, 자격증 따면 카센터 들어가도 신입 때는 많이 못 번다는 얘기를 듣고 그만뒀습니다. 처음 들어가면 한 달에 60만 원, 70만 원 정도 받는다는 얘기가 나오더라고요.”

(5) 청년활동 지원사업의 문제점

- 청년활동 지원사업 초기에 중앙정부와의 정책갈등으로 참가자들에게 불안감을 주었으며 낙인효과 가능성에 대한 우려가 있음
 - 참가자들은 서울시와 중앙정부의 정책 조율이 되지 않은 채 시행되어 불안감을 가지고 시작하였으며 중단 이후에는 아쉬움을 가지고 있음

A : “우선 정말 시행이 되는 건지 불확실했죠. 왜냐면 현금 지급이 된다는 게 좀 사실상 처음엔 놀라워서 정말 가능할까 생각도 했고…”

B : “청년 활동 지원사업에 대해서 분명히 지원하겠다고 서울시에서 약속하지 않았나요? 근데 지금에 와서 약속이 이루어졌는데 중앙 정부가 맘대로 지키지 않다 보니까 지원받은 돈으로 뭘 하고 싶어도 불안했습니다.”

C : “주변에서 사실 걱정하는 말을 많이 하더라고요. 괜히 신청했다가 지원금 받고 나중에 다 토해내야 하는 게 아니냐는…”

- 참가자들은 청년활동 지원사업이 낙인 효과 우려 때문에 주변에 권유하기 어렵다고 주장하고 있음

A : “일단 청년 수당이 필요한 사람들은 급한 불을 끄는데 도움은 되지만, 사회적인 시선이 어떨지 걱정입니다. 청년활동 지원사업 받았다 하면 기업에서 편견을 가질까 봐 두렵습니다. 가뜰이나 금수저 시대에 스카이(SKY)만 찾는 취업 현실인데…”

C : “서로 이렇게 어려운 상황은 정말 친한 친구 아니면 말하지 않아요. 내가 이런 지원을 받는다고 권유하기 어렵습니다.”

D : “차별 없이 청년이면 누구나 수당을 받을 수 있어야 한다고 생각합니다.”

3) 소결

- 지금까지 검토한 결과, 서울시는 중앙정부와 정책갈등으로 서울형 청년활동 지원 사업을 2016년 8월 한 달 시행한 뒤 중단되었음
 - 2015년 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치에 기반을 두고 1년여에 걸쳐 청년활동 지원사업에 관한 계획 및 실행방안을 논의하였음
 - 2016년 8월에 시행된 청년활동 지원사업의 대상은 서울시에 거주하는 19~29세 청년으로 최종적으로 2,859명이 신청하여 1인당 50만 원이 지급됐음
- 청년활동 지원사업은 저소득층 미취업 청년들에게 구직활동 및 사회참여 기회를 제공하며 자존감을 회복시킴으로써 정책 목표가 일정하게 달성된 것으로 평가됨
 - 노동 취약계층 청년들에게 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있도록 자율적인 구직활동을 통하여 역량 강화에 일정한 효과를 거둔 것으로

보임

- 피면접자들은 취업 뒤 이직, 실직기간의 장기화 등의 이유로 자존감 저하를 느끼던 상태에서 청년활동 지원 대상으로 선정되었음
- 면접 대상자들은 자율적으로 취업에 필요한 자격증 취득 준비, 면접 준비, 스터디 모임 참여 등에 지원금을 전액 사용하였으며 만족감을 표현하였음
- 청년활동 지원사업이 서울시의 애초 계획대로 지속했을 경우 피면접자들은 생계비 조달에 대한 고민 없이 전적으로 취업준비에 할애하였을 것이라고 응답하였음
- 서울형 청년활동 지원사업은 중앙정부의 갈등에 따른 신뢰도 저하와 낙인 효과 가능성이이라는 두 가지 문제점을 지적할 필요가 있음
 - 첫째, 서울시가 중앙정부와 정책갈등을 해결하지 못한 채 청년활동 지원사업을 시행한 과정은 청년들에게 불안감을 조성하고 신뢰감을 떨어트린 측면이 있음
 - 둘째, 저소득층 청년들의 구직 및 사회활동 지원이라는 긍정적인 취지에도 불구하고, 취업성공패키지에 비해 보편성이 약하여 낙인 효과의 우려가 제기되었음
- 청년활동 지원사업의 문제점을 개선하기 위해서는 서울시가 제도적 확산방안을 마련할 필요가 있는 것으로 보임
 - 단기적으로 서울시 이외의 광역지자체 수준으로 제도를 확산하는 것도 제도의 정당성 및 보편성 확보에 도움이 될 것으로 예상됨
 - 장기적으로 청년활동 지원사업이 보편적인 청년수당으로 전환되도록 전략을 수립하고 실행방안을 모색할 필요가 있음

4장 서울시 청년 뉴딜일자리 사업 평가와 개선방안

1_서울시 청년 뉴딜일자리 사업의 개요

1) 추진 배경

(1) 서울시 청년고용 실태

- 서울의 20대 경제활동참가율이 2012년에 64.5%에서 2013년에 63.4%로 하락했다가 2014년에 64.2%로 상승한 뒤 2014년에 64.3%로 상승함
 - 전국의 20대 경제활동참가율은 2012년 62.8%에서 2013년 61.6%로 감소한 뒤 2014년에 63.1%로 증가했다가 2015년에 63.7%로 감소하였음
 - 서울의 20대 경제활동참가율은 전국보다 2012년에 1.7%p, 2013년에 1.8%, 2014년에 1.1%p, 2015년에 0.6%p 높은 것으로 나타났음
- 2012~2015년 서울의 20대 고용률이 2012년에 59.1%에서 2013년에 57.9%로 하락했다가 2014년에 57.4%로 상승한 뒤 2015년에 58.4%로 상승함
 - 전국의 20대 고용률은 2012년에 58.1%에서 2013년에 56.8%로 감소했다가 2014년에 57.4%로 증가한 뒤 2015년에 57.9%로 증가함
 - 서울의 20대 고용률은 전국에 견줘 2012년에 1.0%p, 2013년에 1.1%p, 2014년에 0.0%p, 2015년에 0.5%p 높은 것으로 나타났음

[부록 표 5] 전국 및 서울시 청년고용 현황

(단위 : 천 명, %)

		2012년	2013년	2014년	2015년
전국	15세이상인구	41,582	42,096	42,513	43,017
	경제활동인구	25,501	25,873	26,536	26,913
	비경제활동인구	16,081	16,223	15,977	16,105
	경제활동참가율	61.3	61.5	62.4	62.6
	고용률	59.4	59.5	60.2	60.3
전국 20~29세	인구	6,219	6,285	6,315	6,374
	경제활동인구	3,903	3,874	3,985	4,061
	비경제활동인구	2,315	2,411	2,330	2,313
	경제활동참가율	62.8	61.6	63.1	63.7
	고용률	58.1	56.8	57.4	57.9
서울	15세이상인구	8,442	8,520	8,519	8,561
	경제활동인구	5,258	5,307	5,386	5,362
	비경제활동인구	3,184	3,213	3,132	3,199
	경제활동참가율	62.3	62.3	63.2	62.6
	고용률	59.7	59.8	60.4	60.0
서울 20~29세	인구	1,447	1,452	1,437	1,431
	경제활동인구	934	920	922	920
	비경제활동인구	513	532	515	511
	경제활동참가율	64.5	63.4	64.2	64.3
	고용률	59.1	57.9	57.4	58.4

주 : 실업자와 실업률은 15~29세 기준임

자료 : 통계청

(2) 서울시 청년 고용정책 환경의 변화

- 서울시는 협치에 기반을 둔 청년 고용정책 수립 과정을 통하여 청년보장제도의 4개 영역에 뉴딜일자리를 포함하고 있음
 - 서울형 청년정책의 4대 영역은 설자리, 일자리, 살자리, 놀자리로 구성됨
 - 향후 5년간 서울형 청년보장제도의 총 예산 7,136억 원 중에서 일자리 사업에 3,185억 원(44.6%)을 배정하고 있음

- 서울시 청년 고용정책 '2020 청년정책 비전' 패키지의 구성요소이며 일자리 9개 사업 중에서 핵심 사업으로 배치되었음
 - 일자리 사업은 청년 뉴딜일자리 확대, 기술교육원 청년대상 직업훈련 확대, 챌린지 1000 프로젝트(청년창업 지원), 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 등 9개로 구성됨

2) 서울시 뉴딜일자리 사업의 특성과 목표

(1) 특성

- 뉴딜일자리는 '열정페이'로 표현되는 무급 인턴과 달리 유급의 일학습병행 제도로써 직무능력 강화를 통한 취업가능성 제고라는 차별성을 가지고 있음
 - 무급 인턴은 우리나라는 물론 미국, 일본, 유럽 등 세계적으로도 '유노동 무임금'일 뿐만 아니라 취업으로 연계되지 못한다는 비판이 제기되고 있음
 - 최근 미국 대학·고용주협회가(NACE)가 시행한 설문조사 결과, 무급 인턴의 취업률은 44%인 반면, 유급인턴들의 취업률은 72%로 나타났음(뉴스1, 2016년 7월 14일)
 - 서울시의 뉴딜일자리는 유급일 뿐만 아니라 인사관리 및 취업관리를 담당하는 매니저 시스템을 도입하여 직무능력 강화를 통한 취업가능성을 높이고자 하였음
- 사회적 경제가 경제의 새로운 패러다임으로 부상하고 있는 만큼 서울시 뉴딜일자리는 보편적 공동체의 이익을 추구하기 위해 활동가를 양성하고자 하고 있음
 - 청년혁신 활동가, 사회적 경제, 마을활동가 등이 유급으로 사회적 기업 및 사회단체에서 일학습 경험을 통해 사회서비스 및 지역재생, 대안경제 활성화를 추구하고 있음

(2) 목표

- 미취업 청년들이 다양한 분야에서 일과 학습 병행을 통해 경력 형성 및 취업가능성을 높이려고 설계되었음

- 우리나라 청년들은 '이태백'과 NEET, 공시족 등의 용어가 더는 낯설지 않으며, 서울 청년의 29.2%가 가정의 소득과 자산 격차, 사교육 격차, 대학진학 격차, 노동시장 격차, 소득 격차 등 다중격차의 최대 피해자로 제기되고 있음
- 청년 뉴딜일자리는 스펙 중심의 채용 현실에 대해 사회적으로 의미 있는 일자리 기회를 청년들에게 제공하여 경력 형성에 도움이 되고자 함
- 청년들이 취업하여 참가기관과 사회적 관계 속에서 일학습 병행 과정에서 일의 가치와 의미를 발견하여 취업분야를 탐색하고자 설계되었음

3) 2016년 사업 개요

(1) 사업대상

- 만 19~39세 서울거주 졸업예정자 및 미취업 청년을 대상으로 하고 있음
 - 서울시는 2015년에 519명에서 2016년에 1,268명으로 확대 실행한 뒤 2020년까지 5,000명까지 확대한다는 계획임
 - 기존 청년 사업 중에서 우수청년사업 인원을 확대하고 일부 사업을 청년사업으로 재설계하는 방향을 제시한 바 있음

(2) 지원내용

- 서울시는 뉴딜일자리를 통해 일을 경험하는 기간에 인건비를 지급하며, 구체적으로 시급 6,120~6,800원 및 4대 사회보험을 제공함
 - 뉴딜일자리 참가자와 뉴딜매니저는 서울시 뉴딜일자리 사업으로부터 인건비를 받으며 임금 지급방식은 일급제임
 - 뉴딜일자리 참여횟수와 기간은 2015년에 1회, 최대 11개월에서 2016년에는 2회, 최대 23개월로 확대하였음

(3) 주요 내용

- 2016년 서울시 뉴딜일자리 사업의 주요 내용은 청년 중심의 맞춤형 사업 설계, 청

년들의 체계적 경력형성 지원 시스템 구축, 민간일자리 진입 강화라고 할 수 있음

- 첫째, 청년 중심의 맞춤형 사업 설계를 위해 서울시는 청년일자리 사업의 규모를 2015년 14개 사업에서 2016년에 35개 사업으로 확대하였으며, 청년 주도형 팀 프로젝트 사업방식을 도입하였음
- 둘째, 체계적 경력형성 지원 시스템 구축을 위해 뉴딜매니저 배치로 참여자의 인사관리 및 경력형성을 지원하였음
- 마지막으로, 민간일자리 진입 지원 강화를 위해 사업별 관련 기업과 네트워크를 구축하고 일자리플러스센터와 연계, 취업상담 및 취업알선 서비스를 제공하고자 하였음

(4) 추진 현황 및 향후 계획

- 2016년 5,021억 원의 예산을 편성한 서울시의 뉴딜일자리 추진 현황은 다음과 같음
 - 2016년 1월에 추진계획을 수립한 뒤 2월 18~19일에 홍보 박람회를 개최하였음
 - 2016년 2~3월에 뉴딜일자리 사업을 시작하여 5월과 10월 2차례에 걸쳐 현장점검을 시행하였음
 - 2016년 11월에 뉴딜일자리 참가자 취업지원 교육 개최, 만족도 조사, 뉴딜일자리 사업 평가를 수행한 뒤 2016년 12월에 뉴딜일자리 사업을 다시 선정하는 계획임

[부록 표 6] 뉴딜일자리 및 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 연도별 소요예산

(단위 : 백만 원)

	소계	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
뉴딜일자리	268,263	21,178	30,497	49,404	71,142	96,042
아르바이트 청년 권리보호와 근로환경 개선	390	70	80	80	80	80

자료 : 서울특별시 내부자료(2016. 1.)

- 서울시는 2017년에 뉴딜일자리를 확대하는 계획을 제시하고 있음
 - 서울시는 청년실업 해소를 위해 민간일자리 연계를 강화한 ‘뉴딜일자리’를 대폭 확대하는 등 2016년보다 1,018억 원 증가한 6,029억 원을 투입해 총 30만 개 일자리 창출 계획을 제시하고 있음

2_면접 조사 개요

1) 면접대상 및 방식

(1) 면접대상

- 면접대상은 눈덩이 표집 방식으로 진행하였으며, 뉴딜일자리 참가자 11명, 참가기관 관리자 3명, 뉴딜매니저 3명 등 세 개 집단으로 구성됨
 - 뉴딜일자리 참가자 11명은 주관단체의 사회혁신사회적 경제 및 마을, 서울시 투자기관, 복지시설 등 다양하게 구성하고자 하였음
 - 서울시 투자기관은 면접 거부 등 접근성이 낮아 이 연구는 서울시 투자기관 소속 참가자의 경우 1명에 대해서만 면접조사를 수행하였음
 - 뉴딜일자리 참가자는 청년허브 등 사회단체로부터 소개받아 면접 조사를 수행하다가 피면접자들로부터 다른 참가자를 소개받는 눈덩이 표집 방식으로 진행되었음
 - 피면접 기관 관리자도 청년허브 등 사회단체로부터 소개받거나 피면접자들로부터 다른 기관의 관리자를 추천받는 눈덩이 표집 방식을 사용하였음
 - 뉴딜일자리 매니저는 서울시 공공일자리과에 의뢰하여 명단을 받은 뒤 면접 조사에 응한 피면접자들로 구성하였음

[부록 표 7] 뉴딜일자리 참가자의 특성

	성별	연령	학력	전공	취업 경험	계약 기간	업무	비고
E	남자	30세	대학원 재학	지리	없음	7개월	사례 수집 뒤 아카이빙, 연구 보조, 내부 행사 참가 및 보조 연구 프로젝트 수행	동일한 단체에서 활동 중
F	남자	31세	대졸	사회학	영화 단체	7개월		
G	여자	24세	대졸	정치 외교	없음	7개월		
H	남자	36세	대학원 재학	사회학	사회적 기업	7개월	마을재생 협치 구축활동 보조	동일한 공간에서 활동 중
I	남자	26세	대학 중퇴	-	없음	9개월	마을재생 협치 구축활동 보조	
J	남자	28세	대졸	디자인	없음	7개월	홍보물 디자인 및 편집	
K	남자	36세	대졸	아랍지 역학	지역 단체	7개월	지역청년 의견수렴 및 정책과제 도출	
L	여자	36세	대졸	국문학	미디어 단체	7개월	지역 주민들의 방송제작 지원	
M	남자	31세	대졸	법학	없음	19개월	청소년 노동인권 교육, 저소득층 무료배식 등	동일한 단체에서 활동 중
N	여자	27세	전문대졸	사회 복지	없음	19개월		
O	여자	36세	전문대졸	공과 계열	사무직	7개월	지역아동센터 돌봄이 활동	파트타임

[부록 표 8] 뉴딜일자리 참가기관 담당자의 특성

	성별	연령	학력	전공	직위	경력	업무	비고
P	남자	35세	대졸	사회학	연구 보조원	지역 단체	연구보조, 뉴딜일자리 참가자 활동지원	참가자 지원
Q	남자	43세	대졸	사회학	사무 국장	진보 정당	아르바이트 청년 권리보호센터 운영	참가자 교육관리
R	여자	49세	대졸	무역학	팀장	노조 간부	'찾아가는 동주민센터' 운영	참가자와 공동 활동

[부록 표 9] 뉴딜일자리 매니저의 특성

	성별	연령	학력	전공	경력	계약 기간	관리 분야	비고
S	여자	29세	대졸	정치 외교	뉴딜 일자리	10개월	사회단체	
T	남자	31세	대학원 재학	사회학	정당 활동	10개월	노동사회단체	
U	여자	51세	고졸	-	경력 단절	10개월	지자체 위탁 복지시설	직업 상담사

(2) 면접 방식

- 면접 방식은 반구조화된 설문지에 기반을 두고 피면접자와 자유롭게 토론을 벌이면서 9월부터 11월 초까지 집단 면접과 개별 면접을 병행하였음
 - 면접 방식은 반구조화된 설문지를 작성하여 집단면접이나 개별면접을 하면서 상황에 따라 추가로 질문하였음
 - 면접 기간은 2016년 9월부터 11월 초까지이며, 면접시간은 1시간 정도 소요되었음
 - 면접대상의 진술은 본인의 동의하에 모두 녹음하였으며 이후 녹취록으로 필사하였음

(3) 뉴딜일자리 참가자, 참가기관 관리자 및 뉴딜매니저의 특성

- 뉴딜일자리 참가자 11명의 인구학적 특성은 다음과 같음
 - 성별로 볼 때, 남자가 7명, 여자가 4명이며, 연령대는 20대가 4명, 30대가 7명임. 30대 중에서는 곧 결혼할 예정인 참가자도 있음
 - 학력은 대학원 재학이 2명, 대졸이 6명, 전문대졸이 2명, 대학중퇴가 1명임. 전문대졸 이상 중에서 전공은 공과계열 1명, 디자인 1명을 제외하고 모두 문과 계열임
 - 고용 계약기간은 2명이 19개월이며, 나머지 9명은 모두 7개월이고 2017년 서울시가 사업을 지속될 경우 참가자 의사에 따라 고용계약 기간이 늘어날

수 있음

- 면접대상 모두 하루 8시간 전일제(full-time)로 일하지만, 1명은 시간제(part-time)로 일하고 있음
- 이 연구는 뉴딜일자리 참가자를 파견받은 참가기관의 관리자 3명을 면접 조사하였으며, 이들의 인구학적 특성은 다음과 같음
 - 성별은 남자가 2명, 여자가 1명이며, 연령대는 30대 1명, 40대 2명임
 - 학력은 3명 모두 대졸이며, 전공은 2명이 사회학, 1명이 무역학임
 - 참가기관 관리자는 모두 비영리기구, 지역 단체, 진보정당 활동, 민주노총 소속 산별연맹 간부 등 노동사회단체에서 활동하였음
- 이 연구는 뉴딜일자리 참여자 관리업무를 담당하고 있는 뉴딜매니저 3명을 면접 조사하였으며, 이들의 인구학적 특성은 다음과 같음
 - 성별은 남자가 1명, 여자가 2명이며, 연령대는 20대 1명, 30대 1명, 50대 1명임
 - 학력은 각각 대졸, 대학원 재학, 고졸임. 전공은 정치외교 전공자 1명, 사회학 전공자 1명임
 - 뉴딜매니저는 뉴딜일자리 참가 유경험자 1명, 진보정당 활동가 1명, 경력단절 이후 취업을 위해 자격증을 취득한 1명으로 구분됨

(4) 면접 내용

- 공통질문으로 면접대상의 인구학적 특성, 뉴딜일자리 참가 이전의 활동, 뉴딜일자리에 대한 평가 및 개선방안을 질의하였음
 - 참가자, 참가기관 관리자, 뉴딜매니저 집단 모두에게 인구학적 특성으로 학력, 전공, 뉴딜일자리 참여 이전의 주요 경력 등을 질문했음
 - 공통질문으로 뉴딜일자리 사업 참가 경로와 동기, 업무 내용을 질문하였음
 - 뉴딜일자리 평가를 위해 만족도, 문제점, 주변에 권유 의향에 대한 의견을 구하였음
 - 뉴딜일자리 개선방안을 도출하기 위해, 제도·취업 기관·서울시·참여자의 문제

점 및 개선방안을 청취하여 기록하였음

- 일학습 병행이라는 제도의 목적 달성 여부를 파악하기 위해 참가자와 참가기관 관리자에 대해 업무 현황 및 교육훈련 현황을 질문하였음
 - 구체적으로, 참가자와 참가기관의 업무 적합도, 기존 직원들과 업무 협력 및 친밀감 형성을 위한 노력, 교육훈련 내용 등을 질문하였음



2) 면접조사 결과

(1) 뉴딜일자리 참가 이전의 활동

- 뉴딜일자리 참가 이전에 참가자, 참가기관 관리자, 매니저의 활동 상태는 비영리기구 활동 경험, 취업준비, 무직 상태로 구분할 수 있음
 - 영화단체, 사회적 기업, 지역 청년 단체, 정당, 지역 미디어 단체 등 비영리 기구에서 활동한 경험이 있음

K : “뉴딜일자리 전에는 쿼어 영화들을 상영하는 비영리단체에서 사무국장으로 일했습니다. 비영리기구라서 회원들의 회비나 각종 후원금, 여러 공공기관에서의 지원금, 기금으로 운영되고 있고 거기서 사무국, 행정 관련된 업무들 총괄하는 역할을 맡았습니다. 작년에 계약 종료해서 퇴사했습니다.”

L : “‘뉴딜 일자리’ 이전에는 미디어 관련 교육 사업 파트에서 교육 콘텐츠를 만들고 검수하는 일을 했어요. 연수원에 있었는데 보통 기업 연수 같은 거 하면 예전에는 대면 교육을 많이 했었는데 지금은 대체로 동영상으로 교육 많이 받잖아요? 그래서 보험이나 금융업 쪽에 종사하시는 분들이 교육을 받을 때 동영상으로 보는데 그 동영상 콘텐츠를 만드는 일을 하는 거였죠.”

T : “대학 졸업하고 원래 노동당에서 2년 정도 상근자로 있었습니다. 대학원도 수료는 했는데 아직 석사 논문을 못 썼어요.(웃음)”

- 기업에서 사무직으로 일한 경험이 있으며 자격증 취득 후에 창업을 준비하다가 다시 노동 시장에 진입하기 위해 직장을 탐색하는 과정으로 활용하는 사례도 있음

O : “바리스타 자격증을 따서 창업을 생각했는데 ... 지금은 뉴딜일자리를 하면서 취업하기 위해 준비 중입니다. 아동 돌봄이나 사회복지 쪽으로 자격증도 없었고 이런 쪽으로 생각을 못했습니다. 관심이 없었던 분야이기도 하고...”

- 시간제 아르바이트 정도를 제외하고 취업경험이 없는 경우는 학교 자퇴, 졸업 또는 대학원 재학 중 취업 경험 축적, 생계비 조달, 경력단절 이후 취업 목적으로 참가한 사례도 있음

I : “돈을 좀 모으려고 호주에 가서 6개월 일하면서 돈은 충분히 모은 거 같은데 ... 한국에서 워킹홀리데이 간 애들이 노동착취 이런 걸 많이 당하는 걸 보고, SNS 같은 걸로 알리고 했는데 생각처럼 잘 안 돼서 ... 그리고 나서 비자도 끝났고 돈도 없고 하니까 귀국을 해서 군대에 갔습니다.”

M : “사시 준비하다가 대학교를 10년 다녔습니다. 중간에 여행도 하고, 언론사에서 아르바이트도 하다가 작년에 졸업하고 로스쿨 시험을 쳤다가 떨어지고 이제 마켓 기획도 하고 잼 만들어 팔고 하다가...”

N : “대학 나왔고 ... 횡수로 3년 넘었는데 계속 카페 아르바이트를 하다가 쉬다가 했어요. 사회복지학과를 나와서 사회복지 자격증이 있긴 있는데 발급만 안 받은 상태입니다. 수료는 하고 협회에다가 돈을 제출하지 않아서...”

U : “학교 졸업하고 15년 동안 은행에서 근무했고 중간에 10여 년 동안은 자녀를 돌보고. 그렇게 가정생활, 지역 사회 봉사 그런 일 하다가 ... 한 3~4년 전에 일을 좀 해봐야겠다는 생각으로 처음에는 음식 만드는 걸 좋아하기 때문에 조리사 그쪽으로 한 1년 했죠. 그러다 보니까 이왕 할 거면 전문적으로 해야겠다는 생각이 들어서 직업상담사라는 자격증을 취득해서 이쪽으로 취업했습니다.”

(2) 뉴딜일자리 참여 경로와 동기

- 참가자는 방송보도와 인터넷과 SNS, 지인의 소개로 압축되며, 참가기관과 매니저는 서울시로부터 재정지원을 받는 단체에서 활동하던 중에 정보를 얻게 되었음
 - 비영리기구에서 활동 경험이 있거나 비영리기구에서 활동하는 지인이 있는 경우에는 주변의 네트워크를 통해 뉴딜일자리 정보를 얻었음

E : “나의 관심사가 지역 활동이다 보니 여성단체에서 일하는 누나가 알려주었습니다. 가족이 알려줘서 사업의 존재를 알게 된 것이죠.”

- 서울시 유관단체 활동가와 네트워크가 없는 경우에는 인터넷 매체, 지인으로부터 정보가 뉴딜일자리 참여의 경로임

G : “처음부터 비영리 쪽에 관심이 있었습니다. 책모임도 하다가 그때는 졸업도 안 했으니까... 근데, 학기 말에 시험 준비를 하던 중 공고가 떴어요. 그래서 급하게 지원하게 됐습니다. 페이스북에 들어가 보고 이 단체의 목적이나 이런 것들이 잘 기술되어 있었고 공감이 되었습니다. 그래서 지원을 하게 되었습니다.”

I : “군대갔다 와서 시골에 있다가 농사짓고 있다 보면 20대가 다 가겠다 싶어서 서울로 올라오게 되었습니다. ... 그 와중에 나도 또 생활비를 벌어야 하니까 무슨 일을 할까 생각을 하다가 인터넷에서 서울시가 서울에 사는 청년들을 위한 여러 가지 정책, 공간을 조성했다고 들었습니다. 불광동 쪽에 있는 ‘청년 허브’, ‘사회적경제센터’에 가서 ‘이런 데도 있구나’ 구경하다가 거기에 붙은 대자보를 봤어요. ‘뉴딜일자리’ 뵈는다고, 우연히.”

J : “학과 교수님 통해서 알게 됐고, 저뿐만 아니라 과 전체적으로 공공 디자인 서비스 분야에 관심이 있는 사람은 참여해서 배우기도 하고 실제 작업도 해 보라 ... 이런 식으로 소개를 해주셔서 참여하게 됐습니다.”

- 참가자와 매니저의 뉴딜 참가 동기는 사회단체 취업 탐색, 기존의 단체 활동 지속, 취업준비 등에 따른 생계비 확보, 교육훈련에 대한 기대 등으로 구분할 수 있음
 - 첫째, 참가자가 향후 취업을 희망하는 분야를 미리 탐색하기 위하여 지원하거나 참가기관이 수행하는 사업에 관심·공감하여 지원하였음

E : “2012년에 마을 공동체 사업을 시작했는데 … 대학 전공이 지리교육과이다 보니까 지역에 대한 조사라든지 이런 것에 관심이 많았습니다. 어렵פות한 생각에 마을 공동체 사업 같은 걸 한다고 하니 참여를 하면 동네 조사 같은 것부터 뭐든 할 수 있지 않을까 라는 생각을 했습니다. … 실제 이태원에 가서 마을 활동을 해봤습니다. … 어떻게 지속시킬 수 있을까 고민하다가 대학원에 가서 연구자가 되기로 하였습니다. 지금 야간대학원을 가서 이걸(뉴딜일자리) 지원했습니다. 야간대학원을 간 이유도 일하면서 이 마을 활동을 하면서도 일을 해야겠다는 생각이 들어서…”

F : “사업장마다 청년 활동가들을 뽑는데, 프로젝트명이 있습니다. ○○○○ 단체의 프로젝트명은 ‘현장과 연구를 잇는 소셜 커넥팅 프로젝트’였습니다. 서울은 지역 활동가들과 그걸 연구하는 사람들의 생각이 굉장히 다르죠. 이걸 잇겠다는 프로젝트에 공감했습니다.”

J : “원래 제품 디자인 위주로 배웠고 그쪽으로 진로를 생각하고 있었는데 졸업할 시기쯤 돼서 제품 디자인 시장이 약간 사장세로 들어가고 … 쉽게 말해서 시장의 상황이 힘들어요. 그래서 공공디자인 서비스로도 관심이 있어서 이 뉴딜 일자리 분야가 그쪽으로도 배울 수 있는 자리기도 해서 지원했습니다.”

- 둘째, 뉴딜일자리 참가자와 매니저 중에서는 기존에 전개하던 사회단체 활동을 유지·강화하기 위한 수단으로 활용하고 있음

K : “이유는 딱 하나였습니다. 공고를 보고 제가 활동했던 지역의 청년 거버넌스 구축을 위한 운영 담당자를 뽑는다고 해서 … 지역 활동 분야에서 청년 쪽에 특화된 거죠. 나는 내가 사는 동네, 내가 사는 지역에서 일하고 싶었고 그 일을 할 수 있는 좋은 자리 같았어요. 청년 관련 활동은 사실 그동안 내가 몇 년부터 지역 활동을 해왔지만, 내가 청년 당사자라는 생각이 있음에도 생각처럼 청년 활동 쪽에 뭔가 관여해서 해본 적이 별로 없는 거 같아서 … 이번 기회에 지역의 청년들도 좀 많이 만나보고 또 내 삶터 안에서 생활도 하고 일도 하고 그런 이유 때문에 지원하게 됐습니다.”

S : “작년에 뉴딜 일자리 참가자였습니다. ‘서울잡스’라는 구직자가 만드는 구인 플랫폼에서 구인구직의 미스매칭을 줄이기 위한 프로젝트를 위한 활동가였습니다. 작년에 3월부터 12월까지 활동가로 일했었는데 끝난 뒤에도 진로나 노동과 교육 사이의 이행기 청년들한테 관심이 많이 생겨서 … 그때 재미있게 활동을 했고 계약이 끝난 뒤에 매니저 뽑는다고 해서 지원했어요.”

- 셋째, 대학원에 재학 중이거나 본격적인 취업을 준비 중인 경우에는 학비나 생계비 조달이 주된 동기라고 할 수 있음

H : “내가 사실 석사 논문을 쓰고 있던 학기였고 올 1월이 논문학기였고, 그다음에 논문을 쓰면서 일을 도시재생 쪽에 관심이 있었는데 마침 후배가 이 쪽에서 일하면서 나한테 제안했었고 나도 일을 해야 할 필요가 있었기 때문에 … 이 일 같은 경우에 9시부터 6시까지 시간이 딱 정해져 있고 야근이 거의 없었기 때문에 내가 이 일을 선택하게 됐습니다. 저녁 시간을 이용해서 논문도 마무리했습니다.”

O : “뉴딜일자리로 용돈 벌어가면서 … 전산회계 1급 자격증을 따려고 접수를 해냈고 이력서와 자기소개서 준비하는 것 외에 나머지는 완벽하게 해놓은 뒤 뉴딜일자리가 끝나면 본격적으로 구직활동에 들어갈 생각을 하고 있어요.”

- 넷째, 일학습 병행의 취지에 따른 전문적인 교육에 대한 기대 또는 경험 축적도 뉴딜일자리 참가의 주된 동기라고 할 수 있음

L : “영상 교육을 전문적으로 하던 사회적 기업인데 ... 뭔가 조금 직업적으로도 심화 교육을 기대해 볼 수 있지 않나 생각을 해서...”

- 마지막으로, 매니저를 지원했으나 경력 부족 때문에 참가자로 지원하게 된 사례가 있음

N : “사회복지를 전공했지만 막상 사회복지 쪽으로 취업한다는 자체가 좀 생소하고 어떻게 하는지 몰라서 알아보던 중에 라디오에 ‘뉴딜 일자리’가 모집을 한다고 나와서. 내가 모집하기 전, 한 달 전부터 봤습니다. 직접 전화해서 이게 언제쯤부터 시작하는지도 물어보고 딱 뜨자마자 원서를 넣었습니다. 사회복지 관련자는 우대한다는 얘기가 있어서 매니저 쪽으로 알아보았는데 사회복지 경력이 있어야 한다고 해서 내가 매니저로는 지원을 못 하고 그냥 지킴이로 지원하게 됐습니다.”

(3) 참가자와 참가기관의 매칭(matching)

- o 참가자가 직접 희망하는 기관에 대한 정보를 탐색하고 기관과 면접을 거쳐 배치되는 경우와 면접과정 없이 뉴딜일자리사업 중간지원조직의 파견으로 배치되는 경우로 구분됨
 - 참가자들이 참가기관의 사업내용과 기본적인 정보를 알고 선택하였으며, 면접과정을 거쳐 직무적합성 및 근로의욕을 확인하고 업무를 시작하게 됨

F : “올 초에 아르바이트보다 취업을 해보아겠다는 생각으로 찾다가 우연히 ‘청년허브’라든지 ‘청년청’ 이런 영역에 대한 기사가 시사인에 나와서 너무 아름답게 그려져서 호기심이 갔죠(웃음). 참가기관의 홈페이지와 페이스북도 들어가 보고 어떤 일을 하는지 보고 공감이 돼서... 면접에서는 제가 생각하는 혁신의 분야를 (아무것도 모르면서) 뼈뺌하게 말했는데 그걸 오히려 좋게 봐주셨나 봐요.”

- 참가자 중에서는 참가기관과 사전 면접 없이 주거지 근접성, 적절한 근무처의 미비로 인한 주관단체의 임의적인 파견 결정으로 근무지가 결정되는 경우가 있음

K : “실제 근무지는 ○○동에 있는 △△△ 사무실이고 주 활동은 사무실만 있는 게 아니라서 지역 전반적으로 왔다갔다하는데 하여튼, 책상 놓고 있는 근무지는 △△△ 사무실입니다. 그다음에 내가 파견 구조가 복잡해서요. (웃음) 그 앞 단계에서 저를 파견한 단체는 서울 ◇◇◇◇ 단체이고, 이 단체는 저를 한 자치구로 파견했고, 이 자치구 지역 조직이 저를 △△△ 사무실로 파견한 겁니다. 물론 저의 임금은 서울시가 주조. (웃음)”

O : “구청과 시청에서 하는 사업이라서 제가 알기에는 주소에서 가까운 곳으로 배정을 해주는 것 같아요. 저도 구청과 시청에서 배정해주는 곳으로 갔습니다.”

N : “집 가까운 데로 보내달라고 했는데 그게 처음에 무슨 착오가 있었는지 집에서 먼 지역으로 보냈어요. 그래서 계속 바꿔달라고 요청해서 몇 달 지나서 옮기게 됐어요.”

Q : “처음 □□□□센터에서 뉴딜일자리 참가자를 선발해서, 정확한 수치는 잘 모르겠는데 이 친구 셋을 나중에 우리 지역으로 보내야지 생각하고 직접 데리고 있었던 거 같아요. 한 달여를 직접 데리고 있었는데 우리 지역에서 사업이 지연돼서 그냥 놀린 거죠. 특별히 일을 시킬 것도 없고 관리도 못 하고. 바쁘니까 관리하기도 버거웠던 겁니다. 거의 자율권을 준 거죠. 그러다가 우리 지역에 오게 된 거죠.”

- 참가자와 참가기관의 선발 및 면접 절차를 거친 경우와 그렇지 않으면 참가자와의 친밀감 형성 및 적극성, 업무 적응에 차이를 유발하는 것으로 보임
 - 참가자를 직접 면접한 기관은 면접 과정에서 참가자의 지원 동기, 과거 경력, 앞으로 계획을 들으면서 이후 친밀감 형성, 업무 적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보임

P : “그 친구들이 크게 세 가지 활동을 하는 것으로 우리랑 처음에 얘기했었고… 나는 대략 세 명 다 만족하고 있다고 생각합니다.”

- 반면에 서울시로부터 특정한 사업을 위탁받은 기관이 참가자를 선발하여 취업 기관은 별도의 면접 과정 없이 참가자를 파견받으면 친밀감 형성, 업무 적응, 경력 형성 지원에 수개월의 시간이 소요되었다고 밝히고 있음

H : “일과 학습이 병행되기 위해, 취지도 정확히는 나는, 우리는 몰랐고 … 일과 학습이 병행되겠다는 취지가 우리에게 정확히 고지되지 않은 상태였고 … 오리엔테이션이라든지 이런 내용이 전혀 없었어요.”

Q : “자기 이력서에 정확한 내용을 기재들을 하지 않았더라고요. 그래서 내가 보니까 뚜렷한 일 경험은 없습니다. 나이가 가장 많은 남자 친구 같은 경우에만 뭐, 어디 지하철이라든가 인턴직 같은 걸로 몇 군데 좀 다녔던 거 같고, 또 이제 여자 친구 같은 경우에는 학원 강사 이런 경험이 좀 있는 거 같고, 그리고 대개 구직활동하면서 시간을 보내다가 나이가 그렇게 차버린 것 같습니다. 공무원 시험도 봤던 거 같기도 하고 … 나도 업무의 절반 이상을 이 친구들이랑 티격태격하면서 지내고 있습니다, 현재까지도.”

T : “저야 오랫동안 사회운동을 했다고 하더라도 우리 △△△센터가 자치단체의 재정지원으로 이제야 사업을 시작하려는 단계인데, 우리 쪽으로 파견한 참가자들을 혼자서 일일이 가르쳐 가면서 하기도 쉽지 않고…”

- 한편, 피면접 기관 중 한 곳은 서울시가 선발하는 형식을 거쳤으나, 이 참가자는 수년간 지역 활동을 전개한 사례이므로 이미 친밀감이 형성된 관계일 뿐만 아니라 독자적인 업무를 수행할 수 있음

R : “이미 오랫동안 지역에서 있었던 활동가입니다. 우리도 같이 마을 사업을 하고 있는데, 헌신성이 높습니다. 일하는 능력이나 감각을 볼 때, 뉴딜일자리로 뽑힌 사람 중에서 비교할 만한 사람이 얼마 없을 겁니다.”

(4) 업무의 성격 및 교육훈련

- 참가자들이 수행하고 있는 업무는 단순보조적인 업무와 기획부터 실행까지 참가자들이 자율성 및 독립성을 가지고 수행하는 업무로 구분할 수 있음
 - 면접자 중에서는 참가기관이 구상한 업무를 실행하는데 그치고, 단순보조적인 업무를 수행한다고 응답한 사례가 있음
 - 단순보조적인 업무 배치의 원인은 참가자의 경우 참가기관의 업무 계획 부족을, 참가기관의 경우에는 참가자의 역량 및 고용기간 불안정을 제시하고 있음

H : “허드렛일이라고 표현하는 게 약간 어폐가 있을 수 있는데, 소식지가 나오면 접어서 돌리는 일, 그리고 전반적으로 기획이나 혹은 앞으로의 방향에 대해서 다 같이 논의하는 구조가 아니고 기존 구성원 중심의 팀장급들이 결정해 와서 통보하는 식으로…”

M : “어쩔 수 없이 우리가 아는 게 없으니까요. 서서히 우리가 조금씩 나뉘면서 이 일을 맡게 되는 거죠. 아직 적응 기간입니다.”

M : “재미도 있긴 있는데 좀 어려운 것들도 있어요. 왜냐면 사업을 우리가 점차 단독으로 맡아야 하므로 … 아, 이걸 나중에 내가 온전히 해야 한다, 이런 부담감?”

Q : “노동법 몇 시간 교육받고 당장 상담할 수 있겠어요? 교육과 경험, 전문성이 장시간 걸리는 일이지요. 주변에서는 노동감수성이 없는 참가자들이 언제 그런 게 생기겠느냐고 하면서 부정적인 의견을 주기도 합니다. 쉽지는 않겠지만 시간이 걸리더라도 채워 나가야지요. 그러니 처음부터 중요한 업무를 맡기기는 어렵고…”

- 단순보조적인 업무와 독립적이고 주체적으로 수행하는 업무가 혼합된 사례도 있으며, 이는 참여기관의 파견 조건으로 명시적·암묵적으로 동의한 경우임

E, F, G : “첫째는 아카이빙(archiving) 홈페이지가 있는데 사회 혁신 사례를 모으는 사이트입니다. 거기에 축적되는 자료를 우리가 수집하는 역할을 맡았습니다. 자료를 수집하고, 사람들이 많이 볼 수 있게끔 매력적인 콘텐츠가 되기 위해서는 뭐가 필요한지 아이디어를 더 추가하게 되었습니다. 둘째는 사회 혁신 콘서트, 회의 같은 내부 행사들의 기획 단계부터 참여하고 준비합니다. 세 번째는 우리는 제일 매력이 있었던 건데 ‘독립연구 프로젝트’라고 … 이게 프로젝트 규모가 크든 작든 간에 한번 처음부터 끝까지 해볼 기회를 보장해 주었습니다.”

P : “일단 이게 우리랑 공통으로 하는 회의가 따로 있고 이 새 회의는 참가자들이 스스로 하기로 했던 것이고 그 내용을 우리랑 같이 회의하면 아무래도 우리가 얘기를 더 많이 하게 돼서, 이 친구들은 우리 기관에서 다양한 연구 성과들이 나오고 다양한 연구 분야가 있는데 스스로 좀 더 공부하고 싶다는 욕구가 있다고 말했고…”

- 뉴딜일자리를 통해 기존의 지역 활동을 지속해서 전개하는 활동가들은 업무의 연속선상에서 전문성과 경험에 기반을 둔 업무를 수행하고 있음

R : “별써 이 지역에서 오래 활동했죠. 유능한 활동가인데 우리 조직으로 배치만 된 것이고, 사실 우리가 교육훈련이라는 걸 하기가 좀 모호하죠.”

- 참가자들이 단순보조적인 업무를 수행하는 이유는 경력 부족, 단기 고용계약으로 중요 업무를 부여하기 어렵거나 참가자를 위한 프로젝트가 부재한 경우로 제시할 수 있음
 - 첫째, 뉴딜일자리 참가자들의 경력이 부족한 경우에 참가자의 모두 주요 업무 수행에 참가기간과 참가자 모두 부담스러운 측면이 있음

M : “사실 둘 다 들어온 지 얼마 안 되다 보니까 그리고 우리 일이 여기가 처음이다 보니까 아직 많이 배우고 정확히 (업무가) 딱 나뉘지 않았어요.”

- 둘째, 참가자와 참가기관 입장에서 볼 때, 6~7개월 정도에 불과한 참가자의 임시직 고용계약은 연속성이 없는 업무나 주요 업무를 부여하기 어려운 요인으로 작용함

R : “중요한 업무를 하던 사람이 조직에서 빠져나가면 어떻게 되겠어요? 이렇게 사람이 1년도 안 돼서 바뀌는 구조에서는 힘들다고 봅니다.”

- 마지막으로, 참가기관이 참가자의 과거 경력을 반영할 만한 프로젝트나 프로그램이 없는 경우라고 할 수 있음

I : “저도 마을 분야서 활동한 경험이 있고, 여기에 은퇴하신 공무원들도 있어서 경험을 충분히 활용할 만도 한데, 딱히 주도적으로 뭘 할 수 있는 프로그램이 없는 거지요.”

- 교육훈련은 뉴딜일자리 진입 초기 공동교육과 기업 내 교육훈련(OJT)이며, 교육훈련에 수행 여부는 참가기관마다 차이를 보이고 있음
 - 교육훈련이 원활하게 진행된 경우는 참가자와 참가기관의 일·학습 병행 프로그램이 설계되어 이행되는 경우라고 할 수 있음

F : “처음부터 솔직하게 얘기해 주셨어요. 연구원들의 사회혁신에 대해 같이 공부한다는 생각으로 서로 이야기해가며 책도 추천해 주시고 토론하는 시간도 갖고 ... 우리는 근처에서 세미나, 회의가 열리면 초반에 많이 따라다녔습니다. 그러다 보니까 교육받는 측면에서는 제일 좋은 사업장이 아닌가 싶어요. 계속 연구물들도 나오고 하니까, 그것들을 다 읽어야 하고, 계속 공부를 하는 시간을 갖는 게 일이다 보니까..”

J : “사실 ○○기관에 저는 형식상으로 파견된 것이고 제 업무는 서울시 공무원이나 같은 공간에서 사업하는 파견자들과 같지만 ○○기관이 교육할 때마다 참가합니다. 교육훈련 프로그램이 잘 마련되어 있고 학교에서 듣지 못하던 지식이나 정보를 듣게 됩니다.”

L : “저는 근무지로 혼자 파견 나와 있는데, 참가기관이 교육할 때마다 방문해서 교육받으러 갑니다. 교육 내용은 영상편집 기법 같은 걸로 제가 받고 싶던 교육입니다. 파견기관이 거리가 먼 게 교육훈련이 제대로 안 되는 원인이 될 수는 없습니다.”

- 교육훈련이 없는 사례는 참가기관의 태도, 참가자가 필요성을 느끼지 못하는 경우, 주로 기존의 사회단체 활동을 지속하는 경우에 해당함

H : “처음에 일학습 병행이란 말도 못 들었고 … 참가기관에서 제가 다른 지역으로 파견 나왔기 때문에 접촉이 많지 않은데다 참가기관은 일 자체가 교육이라는 시각을 가지고 있습니다. 나는 그런 의견에는 동의하기 어려웠습니다.”

K : “공통교육과 선택교육이 있으나 필요성을 못 느껴서 불참했습니다. 파견 사업장이 다양하여 업무 관련 교육에서 공통된 특성을 뽑아내기 어려울 것입니다.”

- 일·학습 병행이나 일경험 축적의 의미가 약한 일자리는 별도의 교육훈련이 없음

O : “참가기관에서 하는 교육은 없고 시청에 와서 아동돌봄에 대한 교육을 한 번 받았습니다. 정기적으로 시청에 와서 받는 교육은 거의 재취업을 위한 교육인데 면접, 이력서, 자기소개서에 관련 교육 위주로 했습니다.”

(5) 뉴딜일자리 만족도 및 유사한 기존 제도(인턴)과 비교평가

- 뉴딜일자리 만족도는 일·학습 기회 현실화와 참가자와 참가기관의 소통 정도, 업무의 특성, 업무 강도가 중요한 요인으로 분석됨
 - 일자리 만족도가 높은 사례는 일·학습 병행 취지에 맞고 참가기관으로부터 배려받는다고 느끼거나, 소통이 원활하기 때문이라고 할 수 있음

F : “우리를 신경 써주고 배려해 준다는 게 느껴지죠.”

P : “우리 연구원들이 ‘허드렛일’같이 느껴지는 일을 주는 것에 대해 조금 익숙해 하지 않고 어려워하시는 면이 있어서. 이 친구들은 오히려 ‘우리도 이제 같이 일하는 동료인데 필요하신 일이 있으면 우리를 적극 요청하면 되는데’ 하면서 오히려 아쉬워하는 것 같았어요. 자기들끼리 회의를 하더니, 저와도 회의했고 결국 잘 해결했습니다.”

N : “우리가 아직 경험이 부족한데, 사무국장님이 우리를 신경 써주시는 걸 알고 있어요.”

- 또한 뉴딜일자리 참여가 임금을 제공하면서 기존의 지역단체 활동을 유지할 수 있는 수단이어서 만족한다는 응답도 있음

E, F, G : “뉴딜일자리 참가자에 대한 전담 인력이 있어서 … 참가기관으로부터 배려를 받는다고 느끼고 있고요. 뉴딜일자리 참가자들끼리 독자적인 프로젝트 수행의 기회를 주어 취업기관에 고맙다고 느끼고 있습니다.”

K : “그래도 기존의 활동을 유지할 수 있는 수단이라는 점에서 만족합니다.”

- 반면, 단순보조적인 업무를 반복하는 경우, 참가기관의 업무 과부하, 참가 시점의 업무계획 자체가 변경된 경우, 참가단체와 소통이 부족한 경우 등이 일자리 만족도 저하의 원인으로 지목되었음

H : “불만사항을 제기해 봤죠. 그런데 후배의 소개로 들어온 만큼 좀 부담스럽죠. 더는 문제를 제기하기가…”

I : “너무 일을 많이 벌여서 감당을 못하는 느낌이고 그래서 나도 지금 굉장히 힘들어요. 지금 같이 일하는 분들 다 힘들어요. (참가기관의) 팀장님도 힘들고, 모두가. 그렇게 되면 주민분들한테도 영향이 끼치는 거죠. 그분들도 힘들 것 같고… 그런 게 굉장히 스트레스를 받아요.”

J : “사업이 자체가 천천히 진행되고 진척이 되지 않다 보니까 … 우리가 세부적으로 맡았던 사업은 사실상 크게 진행되진 않았고 … 제가 파견 나온 공간에 같이 있는 활동가들과 일하게 되었습니다.”

O : “기존 직원들이 바쁜 탓이지만 업무를 떠넘기는 인상을 받고 있습니다.”

- 참가자와 참가기관의 업무 만족도는 전체적으로 참가자와 참가기관의 업무 적합성(fit)이 중요하며, 참가기관의 내부 갈등은 참가자의 참가기관에 대한 신뢰를 떨어트리는 요인으로 작용함
 - 참가자와 참가기관의 열의나 근로의욕, 쌍방향 소통, 우호적인 태도에도 불구하고 참가자가 요구하는 업무, 능력을 발휘할 수 있는 업무에 배치되는 것이 중요함

P : “참가자와 우리의 요구가 서로 잘 맞는 거지요. 참가자 세 명이 다 만족한다고 생각합니다.”

G : “일단은 우리 사업 자체를 계속 유지를 해주시려는 그런 게 너무 느껴지고 또 배려나 이런 게 있어서 난 너무 좋고…”

- 참가기관 내에서 노사갈등이 발생하거나 전근대적인 인사관리를 하는 경우, 참가단체의 영세성으로 참가자는 참가기관에 대한 신뢰도 저하 및 취업 의사를 약화시킨다고 할 수 있음

F : “뭔가 여길 다니면서도 아까 오셨을 때 해고 문제나 이런 걸 보셨을지 모르겠지만, 이런 것들이 눈에 보이지 않았나요? 진짜 여기 공간 안에 들어서 사람들이 갈등하고 이런 것들을 보면서 뭔가 좋을 일을 하려는 사람들도 이리는데 ... 그런 만약에 딴 데는 여기보다 더 심할 건가? 어떡하지? 전혀 예측이 안 돼요. 그런 것들이 제일 신경 쓰입니다.”

G : “가장 양심적인 단체들조차 갈등이 있어서 뭔가 좋은 일을 하려는 사람들도 이리데 내가 너무 장밋빛 미래만 보고 왔나? 다른 데는 더 심한가? 전혀 예측되지 않네요.”

I : “내가 연구는 이쪽 분야를 하겠지만, 이쪽 분야에서 일하는 거는... 앞으로도 사회적 기업의 업무는 내가 이번에 겪은 상황이 계속 반복될 것이라고 예상됩니다. 수익 구조에 대한 인식이 없으면 나는 사회적 기업이 지속성이 담보 못할 거라 봅니다.”

- 전체적으로, 파트타임 참가자를 제외하고 임금 및 근로조건 만족도가 낮은 편이며, 특히 임시 파견직은 경력형성에 도움이 되지 않는 것으로 나타났음
 - 풀타임 참가자들은 모두 뉴딜일자리가 저임금 일자리며, 식비와 출장비를 포함하여 임금 수준을 현실화해야 한다고 지적하였음
 - 임금지급 방식이 월급제가 아닌 일급제인 탓에 명절이 있는 달은 실질임금이 삭감되는 결과를 가져왔다고 응답하였음
 - 반면, 파트타임으로 본격적인 취업을 준비하기 위해 뉴딜일 자리를 활용하는 경우는 저임금에 대한 불만이 낮은 것으로 보임
 - 풀타임의 경우 근로시간은 주 40시간이며, 시간외근로가 발생할 경우에는 대체휴무를 사용하고 있으나 주민과 접촉이 잦은 도시재생 분야는 불가피하

계 야근이 발생함

K : “하루에 여러 곳을 다녀야 하는데 출장비가 5천 원이라는 게 말이 안 되죠.”

I : “이 일의 특성상. 특히, 도시재생 쪽 같은 경우에는 야근한다든가 주말에 나가야 한다든가 이런 게 빈번합니다. 주민분들과 대화하다 보면 시간 다 뺏다고 바로 일어나기 좀 그렇잖아요?”

S : “일당제로 지급되는 바람에 참가자 중에서 원룸에서 사는 경우에는 추석 명절에 임금이 깎이는 거지요. 그럼 생활에 부담이 커요. 원래 월급으로 주던 걸 공공근로 쪽에서 문제를 제기하는 바람에 일당제로 바뀌었다고 하더라고요.”

- 아르바이트 청년 권리 지킴이 사업 분야를 제외하고 뉴딜일자리가 대부분 7개월로 단기 계약인 탓에 경력으로 활용되지 못하며 실업급여 수급에 미달하는 사태가 발생함

G : “일단 우리는 어쨌든 12월에 끝이 나니까 뭔가 사업을 중간에 시작해도 뭔가 끝까지 12월까지 끝나는 사업이면 상관이 없겠지만 그 이후는 전혀 뭐 완전 안갯속이죠. 그런 불안감? 그리고 나는 이번에 이렇게 좀 많이 잃고 배운 게 좋은데 이게 앞으로 보장되지 않는다는..., 만약 내가 다른 일을 한다면 이런 경험은 앞으로 못하는 거잖아요.”

L : “계약기간이 너무 짧아서 경력으로 활용하려면 1년은 필요하고 ... 참가자들이 이력서에 써넣을 수 없거든요.”

O : “7개월 계약인데 2일 모자라서 실업급여 신청 자격이 없어요. 좋은 제도인데 조금만 더 신경 썼으면 해결되는 문제 아닐까요?”

S : “우리도 내년에 어떻게 될지 모릅니다. 서울시가 뉴딜일자리 사업을 계속할지, 확대할지 축소할지 매니저도 뉴딜일자리 예산에서 임금을 받기 때문에 고용이 불안합니다.”

T : “퇴직금 안 주려고 1년 계약을 기피한다는 말을 합니다. 최대 고용계약 기간이 23개월인데 정규직 시켜주지 않으려고 그러는 게 아닌가 의심이 든다는 얘기를 하지요.”

- 교육훈련 만족도가 높은 경우 뉴딜일자리에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보임
 - 교육훈련 제공을 받은 참가자들은 대부분 만족도가 높게 나타났으며, 임금 및 근로조건, 업무 만족도가 낮더라도 교육훈련에 대해 만족하는 경우에는 뉴딜일자리에 대한 평가가 긍정적으로 나타났음

L : “그런 거는 진짜 직무교육 같은 거, 미디어 단체에서 미디어 전문가 파트로 채용이 됐기 때문에 심화 교육, 직무 관련 심화 교육을 상반기에 한 차례, 하반기에 한 차례 했어요. 사실 평소 내가 ‘아, 이거 한번 배워서 해야 하는데’ 생각했던 부분이어서. 미디어 단체 자체적으로 진행하는 직무 관련 교육이라든가 그런 부분에 만족스러운 편입니다. 실제 파견돼서 나가서 뭔가 배운다는 개념보다는 아무래도 거기 있는 사람들하고 적응해 나가는 과정이죠. 어느 회사나 다 똑같지 않나요? 내가 새로 들어가면 그 직무에 적응하고 사람들하고 일하는 거... 그런 정도의 수준이지 저처럼 경력이 있으면 일하면서 배운다는 건 사실 없는 거 같아요.”

O : “처음에는 주의사항 2시간 듣고 바로 근무지로 가서 일하게 되었습니다. 이후 정기적으로 서울시청에 와서 지역아동센터에서 일하는 데 도움이 되는 아동을 대하는 법 등 업무와 관련된 교육도 받고, 취업을 위한 이력서 및 자기소개서 쓰는 법, 면접 준비 등을 배운 것이 도움됩니다. 과거에 배워본 적이 없거든요.”

- 뉴딜일자리 만족도가 낮더라도 일학습 병행제도라는 취지에는 공감하고 있으며, 특히 인턴과 비교할 때 뉴딜일자리에 대해 더 우호적인 것으로 보임
 - 뉴딜일자리는 업무를 수행하면서도 무급인 인턴과 달리 유급이면서 현장 경험을 통해 업무지식 및 과정을 익히는 계기가 된다는 점에서 긍정적으로 평가하고 있음

G : “주변에서 인턴 이야기를 들어보면 회의에 아예 참가를 시키지 않는 다거나 의견을 수렴해주지 않는다거나 말 그대로 ‘예쁜 쓰레기’ 취급을 한대요. 기간 끝나면 버려지는 ... 그런 식으로 인턴을 바라보는데 여기서는 뭔가 우리도 회의에 참여하고 조금이라도 코멘트 달 거 있으면 그걸 들어주는 거. 말 그대로 시대로 생각하는 게 아니라 뭔가 사업의 대상으로 인지하고 계신 거 같아요.”

I : “인턴 때 뭘 제대로 배웠다고 말하는 친구를 본 적이 없어요. 그리고 일반 직장의 인턴들과 달리 나는 하고 싶은 말을 하면서 살고 있어요.”

- 그러나 사회복지시설이나 기존 단체 활동의 연속으로 뉴딜일자리를 활용하는 경우에는 인턴과의 비교평가가 불가능하다고 할 수 있음

T : “뉴딜일자리에는 청년뿐만 아니라 중장년도 들어와 있고, 사회혁신 분야뿐만 아니라 본격적인 취업을 위해 잠깐 용돈을 벌기 위해 있는 일자리도 있고 다양합니다. 이런 쪽은 인턴과 비교한다는 게 무의미하죠.”

(6) 뉴딜일자리 사업의 문제점과 개선방안

- 피면접자들은 일학습 병행이라는 뉴딜일자리의 제도적 취지에 대부분 공감하고 있다는 점에서 뉴딜일자리 사업은 지속적으로 유지·확대해야 할 필요가 있음
 - 뉴딜일자리는 임금을 받으면서 현장 경험을 통해 업무지식 및 과정을 익히

는 계기가 된다는 점에서 긍정적으로 평가하고 있음

- 앞서 제시한 바와 같이, ‘열정페이’로 표현되는 무급 인턴과 달리 유급 일 자리는 청년들의 보상 욕구를 일정 정도 충족시키는 것으로 볼 수 있음

I : “일은 해야 하는데, 뭔가 의미 있고 재미있을 하고 싶은 저로서는 … 이런 정책 이 있어서 잘되고 못되고를 떠나서 그런 일을 해보려 하고 예산을 쓰려는 의 지가 있다는 자체를 좋게 평가합니다.”

- 피면접자들은 대부분 주변에 뉴딜일자리를 추천하였거나 추천할 의사가 있으며, 그 이유는 뉴딜일자리의 취지에 공감하기 때문이라고 응답하였음
 - 뉴딜일자리 만족도가 낮다고 응답한 경우에도 취업준비생들에게 일 경험을 제공하고 실제 취업에 이르는 일종의 브리지(bridge)가 될 수 있다고 판단 하고 있음

E : “본인이 할 의사만 있다면 추천하고 싶습니다.”

F, T : “나는 이미 주변 지인들에게 뉴딜일자리를 추천하고 있어요.”

I : “취지가 좋아서 권할 수 있어요. 뉴딜일자리 참가기관은 참신한 소리를 들어보 려고 하는 것도 있고…”

J, K : “사회단체 활동 경험을 쌓는 측면에서는 권할 수 있습니다. 이쪽 분야에서 일하고 싶은 청년들이 임시직으로도 참여해 보고 끝나면 실업급여를 신청해서 받아보는 것 자체도 굉장한 경험입니다.”

M, N : “취업 희망분야와 일치한다면 권할 수 있습니다.”

O : “파트타임으로 하루 네 시간 일하면서 … 취업 준비 활동을 하는 도중에 월급이랑 사회보험이 적용되는 업무가 필요한 사람들에게 추천하고 싶습니다.”

- 다만, 사회활동 경험이 많은 참가자는 단순보조적인 업무를 일 경험이라고 보기 어려운 만큼 뉴딜일자리 추천이 부적절하다는 시각이 있음

H : “타깃이 누구냐에 따라 다를 것 같습니다. 만약에 지금 은퇴하고 오신 분들한테는 정말 좋은 자리라고 생각합니다. 취준생들한테는 일종의 일 경험을 통해 취업으로 이동하는 단계로 활용할 수 있어서 추천할 거 같습니다. 나름대로 이쪽 경력이 있고 곧 결혼을 앞둔 저 같은 사람한테는 좀 부정적입니다만…”

- o 참가자 관리를 위해 설계된 매니저 시스템은 사업별로 차이를 보이며 부분적으로 작동하는 한계를 노출하고 있음
 - 참가자 중에서는 뉴딜매니저의 업무에 대해 모르거나 뉴딜매니저와 고용불안감을 공유하는 것으로 나타났음

I : 한 번 정도 사무실 왔었던 거 같습니다. 그러니까 매니저인자… 매니저인 거 같은데, 와서 전반적으로 우리 업무 환경에 대한 만족도 정도 조사했어요. 그 때는 초기여서 아직 애로상황이 발생하지는 않았습니다.“

K : “뉴딜 매니저가 누구죠? 아, 인터뷰 같은 걸 하러 오신 분들… 근태 상황이라든가 애로사항, 일에 대한 불만을 들으려고 하던데 매니저들도 ‘뉴딜’ 예산으로 들어온 겁니다.”

L : “서로 두 손 붙잡고 막 한탄을 하는 거죠. 매니저들도 매일, 매일이 출근이잖아요? 매니저들도 상황이 똑같아요. 한번 외근 나올 때마다 오천 원이고 심지어 가정이 있는 분도 있었어요. 그러니까 한집안의 가정이 한 달에 130만 원을 벌어서 매일매일 과중한 업무에 시달리고 있는 거죠. 내 얘기를 들으러 왔지만, 그분들의 이야기를 내가 듣고 있던 거죠.”

- 뉴딜매니저뿐만 아니라 뉴딜일자리에 대한 경험과 노하우가 축적되므로 참가기관이 참가자를 관리하는 경우에는 참가자 관리 정도와 수준이 높은 것으로 보임

S : “우리의 사례와 사회적 경제, 마을, 사회복지, 투자기관 쪽 매니저는 조금 다를 수 있긴 한데 … 예를 들어 참가자 업무 관리, 임금 및 근로조건 등 인사 관련 서류 취합, 우리는 위탁운영 기관이기도 하니 참가자들의 교육훈련까지 담당하고 있어요. … 매니저뿐만 아니라 우리 기관 상근자 모두 달라붙어서 참가자 관리를 하는 거예요. 벌써 몇 년간 뉴딜일자리 사업을 해서 경험도 쌓였고, 매년 평가를 통해서 어느 정도 노하우도 쌓였다고 봅니다.”

- 제도의 긍정적인 취지에도, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원을 구분하여 뉴딜일자리에 들어맞는 사업으로 조정할 필요성이 있는 것으로 보임
 - 뉴딜일자리는 사회적 경제, 마을 공동체 활동 등 사회혁신 분야에 진로를 두고 있는 청년들에게 일학습 병행제도로 활용할 때 제도의 취지를 달성하는 것으로 보임
 - 복지시설 지원 활동이 파견 사업은 직무능력 강화와 취업가능성 제고를 위한 교육훈련 기회를 제공하고 있으나 청년보다 중장년층이 장기근속함

U : “우리 쪽은 사실 청년들만 있는 건 아니고 … 청년들은 실제 취업할 직장 알아보느라 있는 것이고, 오히려 은퇴하신 분들이나 연세가 좀 되시는 분들은 오래 있는 편입니다. 20대 중에 그만둔 참가자들이 7~8명 있었는데, 두 명은 직업훈련소로 옮겨서 제대로 배워서 취직하겠다고 했고, 다시 학업을 하겠다는 친구들도 있었고, 취업해서 그만두는 예도 있습니다.”

- 사회적기업이나 노동단체 등이 뉴딜일자리의 형식을 통해 직무능력 강화보다 신규 인력 채용이 실제 목적이면 참가기관 평가를 통해 별도의 지원 대책이 필요함

H : “사실 취지 자체는 난 동의하고, 공감하고. 사실 나도 이 일을 통해서 현장 경험도 쌓고 논문 나름의 성과도 있었고. 나는 이 취지 자체는 좋다고 생각을 하는데 문제는 실행 단계에서 서울시에서도 그렇고 이걸 공통적인 문제가 있다면 구체적인 어떻게 인력 운영을 해야 할 것인가에 대한 명확한 상이 없다는 것입니다.”

K : “영세한 사회단체는 뉴딜일자리 참가자를 통한 사업의 활성화를 추구하지만, 참가자에 대한 관리 부재라는 문제점을 노출하는 거죠. 서울시의 사회혁신 분야 사업과제 수행의 적합성이라던가, 서울시 노동복지 정책을 지역으로 스며들게 하는 업무를 할 의사가 있다면, 이런 단체들은 별도의 지원 대책을 강구하는 게 낫지 싶습니다.”

R : “서울시와 취업기관이 인력운용 방식에 대해 명확한 상이 없어요. 실제 그 업무는 3~4년은 지속하여야 하는데 사람만 1년도 못 채우고 바뀌는 식이죠.”

S : “뉴딜일자리가 일·학습 병행 경험이라는 취지에 부합하는지 평가해야 할 지점이 있어요. 일과 학습의 병행으로 실제 취업으로 연결되는 분야도 있고, 사회단체 활동가 파견 성격도 있는데 이걸 구분해야 할 필요가 있어요. 정교하게 관리해야 두 가지 목표를 모두 달성할 거라고 봐요.”

- 뉴딜일자리 개선방안으로 참가기관은 인사관리 및 소통, 피드백이 중요하며, 참가자도 직무능력 개발의 의지와 태도에 대한 점검이 중요한 것으로 보임
 - 참가자와 기관의 적합성(fit), 참가자와 업무의 적합성(fit)을 고려하여 세밀한 선발과정이 필요한 것으로 보임

Q “아무런 의욕이 없어 보였어요, 처음에는… 개인적으로는 도움을 좀 주고 싶다는 생각이 들어서 … 인터넷으로 자격증 따는데 공부하는 시간이 필요하면 업무 중이라도 우리 업무에 차질이 없으면 한두 시간은 할 수 있도록 해주고, 아니면 조금 일찍 퇴근해서 어디 가서 수강한다고 하면 그것도 해줄 수 있으니 적극 구직활동에 도움이 되는 걸 좀 찾아봐라. 이런 애기도 하고 있는데 뚜렷한 반응이 없었습니다. 그래서 이 친구들은 왜 이러나, 무슨 생각으로 내년 말까지 여기 있으려고 하나… 그런 의심이 아직 다 해소 안 됐습니다. 좀 의외였어요. … 제일 처음에는 근태관리가 힘들었습니다. … 무조건 출장을 나간 뒤 그냥 퇴근하는 것이지요. 두 번째는 일을 하고 싶어 하지 않아 보였습니다. … 처음에 서울시에서 위탁받아 ○○○○단체가 30~40명 규모로 20대만 모집하려다가 … 지원자가 부족했는지 이력서를 낸 지원자를 대부분 모집한 모양입니다. … 그러니까 이제 뭔가 정책을 집행하는 단계에서 촉박했다거나 고민이 좀 덜 됐다거나 좀 그런 게 아닐까? …”

- 참가기관의 상근자 규모가 1명에 불과할 때 참가자에 대한 관리가 불가능하며, 참가기관의 상근자 수가 많더라도, 적어도 1명 이상은 참가자에 대한 교육업무 관리 및 고충처리를 담당하는 경우에 참가자의 일 경험 축적이 가능한 것으로 보임

P : “기본적으로 이 친구들은 이 사업 자체가 일자리 경험, 일 경험이기도 하잖아요? 그래서 교육과 일을 같이해야 하는 위치가 있으니까 일은 우리가 주어진 일이 있으니까 이해는 하지만 그 일이 그 친구한테 잘 맞게 되고 있는 건지, 본인은 재밌어하는 건지, 이런 것들을 계속 보면서 적절할 때 얘기를 더 한다든가 그 얘기를 공식회의에 올려서 논의합니다. 그러니까 체크를 하는 거죠. 나 말고 한 명 더 이 친구들을 관리하고 있습니다.”

- 참가기관과 참가자의 소통을 통한 피드백은 참가자가 뉴딜일자리에 대해 만족 또는 불만족하게 되는 중요한 요인으로 확인되었음

H : “같은 단체 소속이었으니까 사적으로 얼굴 보고 밥 먹고 커피 마시면서 친해진 거여서 … 그 친구는 이 일을 해서 업무를 경험하면서 교육이 된다고 생각하는 거 같은데 나는 그것도 제대로 이뤄지고 있다고 생각하지 않아요. 사실, 이 사업이 제대로 되고 있다고 생각하지 않아요. 나를 추천해준 후배인데 나와 사적으로 좀 멀어졌습니다.”

I : “애초에 내 사수, 우리 팀장님은 최대한 자율성을 주고 자기 아이디어를 낼 수 있게 해주시면서 … 본인이 경험자로서 좀 봐주시는 거죠. ‘○○씨는 이렇게 생각하는데 나는 이렇게 생각한다. ○○씨 의견은 이러저러한데 나는 이렇게 생각하고….’ 저를 지도해준다고 해야 할까요?”

- 참가자와 참가기관의 인사관리 감독을 위해 뉴딜매니저의 인원을 확대하고 불합리한 행정업무를 줄여야 할 필요가 있으며 참가기관의 근로감독이 필요함
 - 면접조사 결과에 따르면, 뉴딜매니저들만으로는 참가자 및 참가기관 관리가 어려우며 뉴딜매니저들은 서울시에 보고하는 서류처리 등 행정업무가 과중한 것으로 보임

S : “단순 업무를 하시는 분이 자신의 감정과 느낌을 적는 ‘인사이트 노트’를 쓸 수 있는 게 뭐가 있겠어요? 우리는 활동을 하는 분들이니까 본인이 스스로 쓰며 해석하는 부분이 필요한 건데 그걸 이제 현장 점검하시면서 외부 위원들인 교수님들이 오셨는데 한 분이 “시 돈 받으면서 주별로 대충 근무일지 쓰면 어떻게 하느냐, 매일매일 써서 내라.” 이렇게 한 거예요. 그래서 갑자기 점검하고 있는데 지침이 모두 일별로 쓰라고 한 거예요. 근데 우리는 일주일 동안 어떤 의제 하나를 논의하면서 같이 실무를 짜는 건데 그걸 일별로 쓰라고 하면 계속 똑같은 걸 하고 이상하게 되지 않나요?”

U : “300명을 매니저 둘이 관리해야 합니다. 우리는 서로 업무를 분담해서 서로 잘할 수 있는 분야를 합니다. 왜냐하면 300명을 관리하다 보면 행정업무 같은 것도 매우 많고 나는 사실 나이가 좀 있으니까 행정업무보다는 일반 실무적인 업무를 합니다. 예를 들어, 참가자들을 교육하고 … 자치구에서 일어나는 모든 일, 돌발 상황을 처리하도록 상담하는 걸 주로 내가 하고 있습니다. 저 말고 다른 매니저는 임금, 애로사항, 만족도 등 전체적으로 수집한 데이터를 관리하는 일을 하죠.”

- 참가기관의 노동감수성 개선은 참가자와 참가기관의 태도 형성에서 중요한 만큼 뉴딜일자리 배정 이전에 선행요인으로 재구성해야 할 필요가 있음

S : “사회적으로 좋은 일을 하고 진보나 혁신에 나서는 단체로 알고 일하게 됐는데, 와보니 활동가들이 파업 중인 거지요. 기관장이 문화단체에서 활동하다가 노동에 대한 개념이 없다 보니 관행적으로 정규직 전환을 하던 활동가를 해고했다는 거예요. 그래서… 결국 그 기관장이 그만 뒀는데 뭘 잘못했는지 여전히 모르는 거 같아요.”

U : “이런 분들은 이런 것들을 너무 당연히 받아들이어서 선생님들에게 대하는 것도 좀… 우리가 돌봄 선생님들을 파견하는 이유는 복지시설을 돕는 일뿐만 아니라… ‘뉴딜일자리’를 우리가 하는 이유는 그분들에게 경력을 쌓고 교육을 받아서 그다음에 새로운 일자리로 진입하기 위해서 하는 거잖아요? 그런데 복지시설의 시설장님들은 그런 개념이 좀 없으셔서 우리가 뉴딜일자리 참가자 교육 하나 하는 것도 눈치 보고 오시고 이런 분들도 계십니다. 아예 의무교육이라고 딱 못 박아달라고… 자기네들도 자리를 비우고 그러다 보면 시설장들이 싫어하고…”

- 참가기관의 인사관리 및 근기법 교육을 통해 참가기관이 참가자들을 존중하는 태도가 형성되는 측면이 있으나 이를 책임과 의무로 받아들이지 않는 기관도 존재함

U : “우리 쪽은 파견기관의 대표나 관리자들에게 고용관계나 근기법 교육을 하는 과정이 없어요. 시킨다고 오라고 해도 오실 분들도 아니고, 복지시설은 ‘뉴딜 일자리’에 포함되지만, 지역의 시설장들의 발언권이 강하고 … 항상 연계된 부분들이어서 지역 시설장님들과의 관계도 함부로 할 순 없어요.”

- 참가기관의 재정적 영세성은 뉴딜일자리 참가자의 취업으로 연계되는 데 장애요소이며 뉴딜일자리 성과를 취업률로 측정하기 어려운 요인으로 작용함
 - 참여기관은 모두 서울시나 서울의 기초자치단체로부터 보조금이나 프로젝트를 수주받아 사업을 전개해 재정을 충당하는 기관임
 - 뉴딜일자리 참가자를 모집하는 경우는 기존의 부족한 인력을 보강하려는 목적이며, 모집하지 않더라도 서울시 파견 활동가와 공동사업을 벌이는 경우가 있음

P : “사실 우리 자체도 서울시 산하에서 매년 예산을 받아서 진행하는 거라서 올해 하반기 10월에서 11월 정도가 되면 예산이 확정될 겁니다. 우리도 그게 확정된 상태가 아니라서 정확하게 어떻게 같이 할 수 있다고 지금 말하기는…”

Q : “세 명 중에서 한 명은 많이 나아졌고, 이제는 적극 일하고 있어요. 업무 지시를 하니까 자기가 알아서 먼저 유관기관에 전화도 하고, 협의도 하고… 이 친구량은 계속 일하고 싶고, 다른 한 명도 나아지고는 있는데… 한 명만 같이 일하게 되면 참 … 고민입니다. 재정 확보가 되느냐에 달린 것이죠.”

T : “뉴딜일자리로 일하는 게 그나마 한 달에 월급이라도 제대로 받지, 1명이 겨우 상근하는 그 단체에서 고용돼서 일하면 그 돈도 못 받아요.”

S : “그런 문제가 누적되다 보니 우리는 올해에는 뉴딜일자리 기간이 끝나면 고용할 의사가 있는지 확인하고 시작했어요. 참가신청이 받아들여지지 않은 단체들은 올해는 좀 뻘뻘해졌다고 생각하고 있지요.”

3_소결

- 지금까지 검토한 결과, 서울시는 청년 일자리 사업의 핵심 과제로 뉴딜일자리 사업을 확대추진하였으며 유급의 일학습 병행을 통한 취업역량 제고에 목적이 있음
 - 청년활동 지원사업과 마찬가지로 뉴딜일자리는 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치 기반 속에서 1년 이상 논의 과정을 거쳐 실행과정 2년 차에 이르렀음
 - 2016년 편성된 예산은 21,178백만 원이며 2~3월에 뉴딜일자리 사업을 시작하여 1,268명을 선발하여 35개 사업에 파견하였음
 - 뉴딜일자리 참가자는 시급 6,120~6,800원을 받으며 참가기관에서 일 경험을 쌓으며, 참가 횟수는 최대 2회, 참가기간은 최대 23개월을 적용받고 있음
- 미취업 청년들에게 일학습 병행 과정에서 직무능력 강화와 취업가능성 제고라는 목적을 뉴딜일자리 사업은 일정한 수준에서 달성하고 있는 것으로 보임
 - 무급 인턴과 달리 유급으로 청년 혁신 활동, 사회적 경제, 마을공동체 활동, 사회서비스 활동을 경험함으로써 생계비 확보 및 취업분야 탐색 기회를 제공하고 있음
 - 피면접자들이 만족도 차이에도 불구하고 주변에 참가를 권유하였거나 권유할 의사가 있는데, 이는 뉴딜일자리의 목표에 공감하기 때문이라고 할 수 있음
 - 일자리 만족도, 임금 및 근로조건 만족도가 낮은 참가자도 직업훈련 기회가 제공되고 만족도가 높은 경우에는 제도적 취지에 공감하는 것으로 나타났음
 - 즉, 피면접자들은 일학습 병행이라는 제도적 취지에 대부분 공감하고 있다는 점에서 뉴딜일자리 사업은 앞으로도 유지확대할 필요가 있음
- 뉴딜일자리 사업은 제도 설계의 측면에서 뉴딜일자리와 공공근로의 중첩, 참가자와 참가기관의 매칭 시스템 불안정, 저임금 및 고용불안이라는 문제점을 개선할 필요가 있음

- 첫째, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원의 중첩 때문에 모두 뉴딜자리로 포장되어 뉴딜일자리 정체성 문제를 일으키고 있는 만큼 뉴딜일자리 취지에 맞는 일·학습 병행제도, 청년들의 자율적인 업무 수행이 강한 영역을 강화하고, 생계비 확보 차원의 공공근로, 사회단체 지원 사업을 각각 구분할 필요가 있음
- 둘째, 서울시로부터 사업을 위임받은 중간지원조직이 임의적인 파견을 통해 참가자를 참가기관에 파견하면 업무 적합성(fit) 문제가 발생하는 경향이 있으므로 참가기관과 참가자의 선발 및 면접 과정이 포함되어야 할 필요가 있음
- 셋째, 뉴딜일자리가 저임금 일자리라는 불만이 제기되는 만큼 임금수준 인상, 일당제의 월급제 전환, 식비와 출장비 현실화 등을 통해 보완할 필요가 있음
- 마지막으로, 6~7개월에 그치는 고용계약은 경력형성에 장애요인일 뿐만 아니라 참가자가 단순보조적 업무를 수행하는 요인이 되는 만큼 1년 이상의 장기근로 중심으로 운영할 필요가 있음
- 뉴딜일자리 운영 과정에서 참가기관의 전근대적 인사관리, 참가자의 근로의욕, 행정업무 중심의 매니저 운영의 문제점이 나타나는 만큼 이를 개선할 필요가 있음
 - 첫째, 참가기관이 영세하거나 노동감수성이 낮은 경우 상명하달식 전근대적 인사관리가 발생할 수 있는 만큼 참가기관의 소통피드백직무훈련 등 현대적 인사관리, 노동법 준수 등을 제고해야 할 필요가 있음
 - 둘째, 근로의욕이 낮은 참가자들은 장기실업에 따른 자존감 회복, 근로의욕 고취 등의 과정을 거친 뒤 뉴딜일자리에 참가시키는 것이 바람직할 것으로 보임
 - 마지막으로, 뉴딜매니저의 행정업무를 줄이거나 증원을 통해 참가자의 만족도 및 직무 태도, 인사관리 현황, 참가기관의 직업훈련 및 인사관리 책무 실태를 점검할 필요가 있음

5장 결론

- 서울시는 청년 고용정책을 기존보다 포괄적인 「2020 서울형 생활보장」 정책 프레임워크로 이동시켰음. 이에 따라 대상과 시야를 확장하였고, 이러한 이동 때문에 새롭게 포착한 정책적 공백을 당사자와의 거버넌스를 통해 형성 또는 추진된 세부 정책들로 채우고자 하였음
 - 현재 서울시 청년 고용정책은 새로운 것과 전통적인 것이 혼재된 상황이며, 새로운 정책 속에 전통적인 요소가 섞여 있고, 전통적인 정책 속에서 새로운 요소가 발견되는 등 ‘전환기의 혼란’을 겪고 있다고 할 수 있음. 그중에서도 특히 서울시 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리사업은 주목할 필요가 있음
- 서울시 청년활동 지원사업은 중앙정부와 정책갈등으로 서울형 청년활동 지원사업을 2016년 8월 한 달 시행한 뒤 중단되었음
 - 2015년 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치에 기반을 두고 1년여에 걸쳐 청년활동 지원사업에 관한 계획 및 실행방안을 논의하였음
 - 2016년 8월에 시행된 청년활동 지원사업의 대상은 서울시에 거주하는 19~29세 청년으로 최종적으로 2,859명이 신청하여 1인당 50만 원이 지급됐음
- 청년활동 지원사업은 저소득층 미취업 청년들에게 구직활동과 사회참여 기회를 제공하며 자존감을 회복시킴으로써 정책 목표가 일정하게 달성된 것으로 평가됨
 - 노동 취약계층 청년들에게 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있도록 자율적인 구직활동을 통하여 역량 강화에 일정한 효과를 보인 것으로 보임
 - 피면접자들은 취업 뒤 이직, 실직기간의 장기화 등의 이유로 자존감 저하를 느끼던 상태에서 청년활동 지원 대상으로 선정되었음
 - 면접 대상자들은 자율적으로 취업에 필요한 자격증 취득 준비, 면접 준비, 스터디 모임 참여 등에 지원금을 전액 사용하였으며 만족감을 표현하였음

- 청년활동 지원사업이 서울시의 애초 계획대로 지속했을 경우 피면접자들은 생계비 조달에 대한 고민 없이 전적으로 취업준비에 할애하였을 것이라고 응답하였음
- 서울형 청년활동 지원사업은 중앙정부와 같등에 따른 신뢰도 저하와 낙인 효과 가능성이라는 두 가지 문제점을 지적할 필요가 있음
 - 첫째, 서울시가 중앙정부와 정책갈등을 해결하지 못한 채 청년활동 지원사업을 시행한 과정은 청년들에게 불안감을 조성하고 신뢰감을 떨어트린 측면이 있음
 - 둘째, 저소득층 청년들의 구직 및 사회활동 지원이라는 긍정적인 취지에도 불구하고, 취업성공패키지에 비해 보편성이 약하여 낙인 효과의 우려가 제기되었음
- 청년활동 지원사업의 문제점을 개선하기 위해서는 서울시가 제도적 확산방안을 마련할 필요가 있는 것으로 보임
 - 단기적으로 서울시 이외의 광역자치체 수준으로 제도를 확산하는 것도 제도의 정당성 및 보편성 확보에 도움이 될 것으로 예상됨
 - 장기적으로 청년활동 지원사업이 보편적인 청년수당으로 전환되도록 전략을 수립하고 실행방안을 모색할 필요가 있음
- 지금까지 검토한 결과, 서울시는 청년 일자리 사업의 핵심 과제로 뉴딜일자리 사업을 확대추진하였으며 유급의 일학습 병행을 통한 취업역량 강화에 목적이 있음
 - 청년활동 지원사업과 마찬가지로 뉴딜일자리는 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치 기반 속에서 1년 이상 논의 과정을 거쳐 실행과정 2년 차에 이르렀음
 - 2016년 편성된 예산은 21,178백만 원이며 2~3월에 뉴딜일자리 사업을 시작하여 1,268명을 선발하여 35개 사업에 파견하였음
 - 뉴딜일자리 참가자는 시급 6,120~6,800원을 받으며 참가기관에서 일 경험을 쌓으며, 참가 횟수는 최대 2회, 참가기간은 최대 23개월을 적용받고 있음

- 미취업 청년들에게 일학습 병행 과정에서 직무능력 강화와 취업가능성 제고라는 목적을 뉴딜일자리 사업은 일정한 수준에서 달성하고 있는 것으로 보임
 - 무급 인턴과 달리 유급으로 청년 혁신 활동, 사회적 경제, 마을공동체 활동, 사회서비스 활동을 경험함으로써 생계비 확보 및 취업분야 탐색 기회를 제공하고 있음
 - 피면접자들이 만족도 차이에도 불구하고 주변에 참가를 권유하였거나 권유할 의사가 있는데 이는 뉴딜일자리의 목표에 공감하기 때문이라고 할 수 있음
 - 일자리 만족도, 임금 및 근로조건 만족도가 낮은 참가자도 직업훈련 기회가 제공되고 만족도가 높은 경우에는 제도적 취지에 공감하는 것으로 나타났음
 - 즉, 피면접자들은 일학습 병행이라는 제도적 취지에 대부분 공감하고 있다는 점에서 뉴딜일자리 사업은 향후에도 유지확대할 필요성이 있음
- 뉴딜일자리 사업은 제도 설계의 측면에서 뉴딜일자리와 공공근로의 중첩, 참가자와 참가기관의 매칭 시스템 불안정, 저임금 및 고용불안이라는 문제점을 개선할 필요가 있음
 - 첫째, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원의 중첩 때문에 모두 뉴딜일자리로 포장되어 뉴딜일자리의 정체성 문제를 일으키고 있는 만큼 뉴딜일자리의 취지에 맞는 일학습 병행제도, 청년들의 자율적인 업무 수행이 강한 영역을 강화하고, 생계비 확보 차원의 공공근로, 사회단체 지원사업을 각각 구분할 필요가 있음
 - 둘째, 서울시로부터 사업을 위임받은 중간지원조직이 임의적인 파견을 통해 참가자를 참가기관에 파견하면 업무 적합성(fit) 문제가 발생하는 경향이 있기 때문에 참가기관과 참가자의 선발 및 면접 과정이 포함되어야 할 필요가 있음
 - 셋째, 뉴딜일자리가 저임금 일자리라는 불만이 제기되는 만큼 임금수준 인상, 일당제의 월급제 전환, 식비와 출장비 현실화 등을 통해 보완할 필요가 있음
 - 마지막으로, 6~7개월에 그치는 고용계약은 경력형성에 장애요인일 뿐만 아

나라 참가자가 단순보조적 업무를 수행하는 요인이 되는 만큼 1년 이상의 장기근로 중심으로 운영할 필요가 있음

- 뉴딜일자리 운영 과정에서 참가기관의 전근대적 인사관리, 참가자의 근로의욕, 행정업무 중심의 매니저 운영의 문제점이 나타나는 만큼 이를 개선할 필요가 있음
 - 첫째, 참가기관이 영세하거나 노동감수성이 낮으면 상명하달식 전근대적 인사관리가 발생할 수 있는 만큼 참가기관의 소통·피드백·직무훈련 등 현대적 인사관리, 노동법 준수 등을 제고할 필요가 있음
 - 둘째, 근로의욕이 낮은 참가자들은 장기실업에 따른 자존감 회복, 근로의욕 고취 등의 과정을 거친 뒤 뉴딜일자리에 참가시키는 것이 바람직할 것으로 보임
 - 마지막으로, 뉴딜매니저의 행정업무를 줄이거나 증원을 이용해 참가자의 만족도 및 직무 태도, 인사관리 현황, 참가기관의 직업훈련 및 인사관리 책무 실태를 점검할 필요가 있음

