

서울시
청년 고용정책
평가와 정책과제

황덕순 주진우 최 봉



서울시
청년 고용정책
평가와 정책과제

연구책임

황덕순	한국노동연구원 선임연구위원
주진우	서울연구원 도시사회연구실 초빙선임연구위원
최 봉	서울연구원 시민경제연구실 연구위원

연구진

이병희	한국노동연구원 선임연구위원
이주환	한국노동사회연구소 연구실장
정경은	한국노동사회연구소 연구위원
우상범	한국노동사회연구소 연구위원

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

목차

01 서론	2
1_문제제기	2
2_선행 연구 및 정책 동향	5
3_연구의 구성과 주요 연구내용	10
02 NEET로 본 청년 고용정책의 방향	16
1_머리말	16
2_청년 NEET의 규모와 구성	17
3_청년 NEET의 추이와 국제비교	24
4_청년 NEET 경험과 지속의 영향	27
5_요약과 정책적 시사점	34
03 지역 간 비교를 통해 본 서울시 청년층 고용·생활실태	38
1_들어가는 글	38
2_청년층 고용실태의 지역 간 비교	40
3_청년층 생활실태의 지역 간 비교: 청년패널을 중심으로	48
4_소결: 주요 결과와 정책적 시사점	67
04 서울시 청년 고용정책 평가 및 개선방안	72
1_들어가는 글	72
2_서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 핵심 사업	73
3_서울시 청년 고용정책 당사자 면접조사 결과	97

4_소결: 요약 및 시사점	192
05 청년 고용정책의 기본 방향 및 정책과제	202
1_머리말	202
2_청년 일자리 정책 방향	205
3_청년 고용정책의 재구조화	219
4_청년 고용안전망의 구축	225
5_서울시의 청년 고용정책 대상 규모와 보편주의적 정책대안 모색	230
참고문헌	235
부록	239



표

[표 2-1] 15-29세 청년 NEET 규모 (2015년)	18
[표 2-2] 인적 특성별 청년 구직 NEET 규모와 구성 (2015년)	19
[표 2-3] 청년 구직 NEET의 주된 활동상태 및 전직 유무 (2015년)	20
[표 2-4] 청년 구직 NEET의 취업관련 시험 준비 유무 및 분야 (2015.5)	21
[표 2-5] 청년 구직 NEET의 직업교육훈련 참여 여부 및 직업교육훈련기관 유형 (2015.5)	22
[표 2-6] 청년 구직 NEET의 재학/휴학 중 직장 체험(아르바이트 포함) 유무 및 형태 (2015.5)	23
[표 2-7] 졸업 후 5년간 상태 변화	28
[표 2-8] 졸업 후 NEET 경험 기간의 분포	29
[표 2-9] 졸업 2년후 NEET 경험기간 추정 (순위로짓)	30
[표 2-10] NEET 경험과 지속이 졸업 5년후 고용 및 임금에 미치는 영향	32
[표 3-1] 주요 통계별 청년 인구 및 가구 특성 관련 지표	40
[표 3-2] 청년층의 성·연령·지역별 학력 분포	42
[표 3-3] 연령 및 지역별 비경제활동인구 현재상태	43
[표 3-4] 성·연령별 혼인지위의 지역 간 비교	45
[표 3-5] 전국 및 서울 청년층의 2014년 거주지역, 성, 연령별 14세 거주지	48
[표 3-6] 재학 중인 서울 청년층의 성·학교급별 학교 소재지	50
[표 3-7] 서울 지역 소재 학교 재학자의 거주지역	50
[표 3-8] 서울 청년층 취업자 성, 학교급, 연령별 직장 소재지	51
[표 3-9] 서울 지역 소재 직장 취업자의 거주지역	52

[표 3-10] 서울 지역 거주자 및 소재 재학생 및 소재 취업자의 거주지	53
[표 3-11] 부모의 경제적 지원 여부	54
[표 3-12] 부모의 월평균 경제적 지원수준 분포와 평균 금액	55
[표 3-13] 재학 중 학자금 대출 경험	56
[표 3-14] 학자금 대출규모의 분포 및 평균 대출액	57
[표 3-15] 청년층 주거면적 분포와 평균	61
[표 3-16] 지난 1년간 재학 청년층의 아르바이트 경험	62
[표 3-17] 재학 중 청년층의 1년간 아르바이트 경험 횟수	63
[표 3-18] 재학 중 청년층의 아르바이트 주당 근로시간	64
[표 3-19] 재학 중 청년층의 아르바이트 급여형태별 평균 수입	65
[표 4-1] 서울형 청년보장제도의 4개 영역별 정책 현황 (2016.3)	74
[표 4-2] 서울형 청년활동보장사업 연도별 소요예산	80
[표 4-3] 서울형 뉴딜일자리 및 아르바이트 청년 권리보호와 근로환경 개선 사업 연도별 소요예산	83
[표 4-4] 2016년 기준 서울시 4개 기술교육원 위탁 현황	85
[표 4-5] 서울시 4개 기술교육원 지원 규모	85
[표 4-6] 서울시 4개 기술교육원 정규 및 단기과정 운영 현황	86
[표 4-7] 서울시 4개 기술교육원 양성 및 향상과정 운영 현황	87
[표 4-8] 서울시 대학생 인턴십 프로그램 참여 대학 및 인원	91
[표 4-9] 서울시 청년활동지원사업 면접대상자의 특성	99
[표 4-10] 뉴딜일자리 참가자 면접대상자의 특성	112
[표 4-11] 뉴딜일자리 참가기관 담당자 면접대상자의 특성	113
[표 4-12] 뉴딜일자리 매니저 면접대상자의 특성	113
[표 4-13] 직업교육훈련 훈련생 면접대상자 특성	138
[표 4-14] 직업교육훈련 수료생 면접대상자 특성	138

[표 4-15] 서울시 인턴십 프로그램 참여 대학생 현황	171
[표 5-1] 전공별 인력수급차 전망	203
[표 5-2] 청년 일자리 대책 예산	219
[표 5-3] 인턴참여자 정규직 전환 및 고용유지 현황	220
[표 5-4] 대표적 고용보조금 사업 현황	224
[표 5-5] 청년 취업취약계층의 규모와 구성 (2015년 8월)	225
[표 5-6] 근로경력이 없는 20세 실업 청년을 대상으로 한 실업자 보호제도	226
[표 5-7] 서울시 청년층(20~34세)의 성·학력별 경제활동상태	231
[표 5-8] 학력지위별 청년층(20~34세) 경제활동상태 상세 분류	232



그림

[그림 2-1] 청년 NEET 비율의 추이	24
[그림 2-2] 청년 NEET의 구성 추이	25
[그림 2-3] 청년 NEET 비율의 국제비교 (2012)	25
[그림 2-4] 2005~2015 청년 고용 관련 지표의 변화 비교	26
[그림 3-1] 연령 및 지역별 고용률	41
[그림 3-2] 연령 및 지역별 실업률	44
[그림 3-3] 성·종사상지위별 월평균임금 수준의 지역 간 비교	46
[그림 3-4] 성·연령별 월평균임금 수준의 지역 간 비교	46
[그림 3-5] 성·학력별 월평균임금수준의 지역 간 비교	47
[그림 3-6] 단신가구 점유형태별 비중(청년, 20~34세)	58
[그림 3-7] 가구주 연령별 전세 보증금 평균액	59
[그림 3-8] 가구주 연령별 월세 보증금 평균액	59
[그림 3-9] 청년가구주 가구의 월세액 분포(보증금 有, 無 가구 포함)	60
[그림 4-1] 서울시 인턴십 프로그램 업무절차	92
[그림 5-1] 15~29세 청년 고용 관련 지표의 2005~2015 변화 국제비교	202
[그림 5-2] 20대 인구 전망 (전년 대비 증감)	203
[그림 5-3] 인구집단별 고용률 비교(2015)	205
[그림 5-4] 노동소득분배율과 가계소득 비중 추이	207
[그림 5-5] 노동소득분배율과 기업저축 비율 (2000~2012)	207
[그림 5-6] 기업저축 비율과 상위 10% 소득점유율 (2000~2012)	208

[그림 5-7] 고용률과 임금불평등 변화의 국제비교(2001~2011)	211
[그림 5-8] 실질 임금과 실질 노동생산성 증가 추이	212
[그림 5-9] 공공부문 취업 비중의 국제비교 (취업자 대비)	214
[그림 5-10] 자본소득과 계층별 노동소득 점유율의 추이	216
[그림 5-11] 구직 NEET의 구성 (2015년)	226



01

서론

- 1_문제제기
- 2_선행 연구 및 정책 동향
- 3_연구의 구성과 주요 연구내용

01 | 서론

1_문제제기

- 2015년 청년 실업률은 9.2%를 기록하여 2000년 이후 가장 높은 수준임
 - 실업자, 비경제활동인구 가운데 일을 희망하는 잠재 경제활동인구, 추가취업 가능자를 포함한 취업애로계층은 1,089천 명에 이르는 등 청년 취업난은 심각
 - 청년 고용률은 2015년 41.5%를 기록하여, 2013년의 가장 낮은 수준인 39.7%보다 개선되었으나, 글로벌 금융위기 이전에 비해서는 낮은 수준이며 선진 주요국에 비해서도 청년 고용률은 낮은 수준임
 - 에코세대의 노동시장 진입에 따라 20대 인구가 2018년까지 증가하기 때문에 향후 3~4년간 청년 실업문제는 심화할 가능성이 있음
- 경제의 일자리 창출력 저하와 고용구조 악화가 청년 고용문제를 심화
 - 경제성장률이 2011년 이후 연평균 3.0%에 불과함. 한국은행에 따르면, 잠재성장률이 종전에 추정했던 3% 중후반 수준에서 최근 3% 초반대로 하락(강환구 외, 2016)
 - 경제성장의 일자리 창출력을 의미하는 고용탄력성은 2000년대 중반에 크게 하락하였으며, 우리나라의 고용탄력성은 OECD 회원국에서 하위 수준(이병희, 2013; 이규용 외, 2010)
 - 대기업-수출 중심의 경제성장 구조, 단기 수익성 위주의 경영전략과 고용 관리에 따라 경제성장을 통한 고용창출력이 약화됨
 - 청년층의 임금근로자 대비 비정규직 비중은 2015년 35.0%로 금융위기 직전인 2007년에 비해 1.5%p가량 상승하였으며, 특히 청년층 신규채용에서 비정규직 비중의 상승추세가 더 가파르게 전개(김복순정현상, 2016)
- 높은 주거비, 신용불량자 증가 등으로 인한 청년 빈곤 심화 및 자립기반 약화

- 서울 1인 청년 가구의 주거 빈곤율이 심화(2010년 36.3%)되고(황서연, 2015), 학비, 생활비 등에 따른 청년 부채와 신용 악화
- 김문길 외(2015)에 따르면, 19~34세 청년 중 중위소득 50% 미만인 빈곤층은 7.0%이지만, 불안정한 일자리 종사자, 실업자, 취업준비자, 구직활동포기자를 포함하면 19~34세의 47.4%가 빈곤 위기에 노출되어 있음
- 노인, 장애인 등의 인구학적 범주와 가구 단위를 수혜 대상으로 하는 사회보장제도에서 청년 빈곤층은 정책 대상에서 대부분 배제됨
- 사회 밖 청년에 대한 실태 파악과 정책 대응이 중요한 상황임
 - 학교와 노동시장에서 이탈한 청년을 NEET(Youth not in employment, education or training)라고 하며, OECD는 청년 NEET를 해당 인구 가운데 일하지 않고 교육훈련을 받지 않은 청년으로 정의함
 - 2015년 청년 NEET 비율은 18.6%임(비재학 실업자+비재학 비경제활동인구)
 - 우리나라 통계가 제시된 가장 최근 연도인 2012년을 기준으로 하면, 우리나라의 청년 NEET 비율은 18.5%로, OECD 평균 15.4%에 비해 높음(이 보고서 제2장 참조)
 - 구직자의 노동시장 통합과 별도로 ‘사회 밖 청년’들의 사회적 통합을 지원하는 정책이 필요함
- 청년층 고용정책에서 지역의 특성을 고려한 정책이 필요함
 - 서울지역 청년층의 노동시장 상황을 다른 지역과 비교해서 살펴보면 고용률은 남자의 경우 다른 지역보다 20~34세까지 모든 연령대에서 낮고 여자의 경우 다른 지역보다 20~24세 시기에 다른 지역보다 낮음(이 연구의 제3장 참조)
 - 20세~34세 청년층은 고등교육 시기 및 고등교육에서 취업으로의 이행 및 결혼을 통한 독립 세대 구성이 이루어지는 시기이기 때문에 남자들의 낮은 고용률 및 여자들의 높은 고용률의 원인은 다양한 요인을 고려해서 해석해야 함

- 서울 지역에서는 다른 지역보다 늦게까지 정규교육기관에 재학하는 집단의 비율이 남녀 모두 높고, 결혼 및 육아에 따라 여자의 노동시장 퇴장이 다른 지역보다 늦기 때문에 청년층 내부에서 연령별 실업률이 다른 지역보다 높아지는 것은 30~34세 시기임
 - 이는 청년층 고용정책에서 서울지역이 다른 지역에 비해 30~34세까지 상대적으로 높은 연령대의 청년집단에 관심을 기울여야 함을 시사해 줌
 - 다른 지역에 비해 긴 교육기간은 높은 학자금 및 생활자금 수요로 이어지는 반면, 안정적인 소득을 얻는 본격적인 취업 시기는 상대적으로 늦어지기 때문에 다른 지역에 비해 더 긴 기간 신용지원 혹은 소득지원이 필요함
 - 서울 지역의 특성상 다른 지역으로부터 이주한 청년층이 많을 뿐만 아니라 결혼시기도 상대적으로 늦기 때문에 단신 주거에 대한 수요도 상대적으로 더 클 수밖에 없음
 - 중앙정부의 정책도 지역 사이의 차이를 고려해서 자원을 배분해야 하며, 서울뿐만 아니라 다른 지방자치단체들 역시 각 지역의 특성에 맞는 청년대책을 수립해야 할 것임

2_선행 연구 및 정책 동향

1) 청년층 노동시장의 특성에 관한 선행 연구

- 청년 고용 문제가 눈높이 조절의 실패 때문이라는 일부의 주장과는 달리 제대로 된 일자리 획득의 어려움이 주된 문제임
 - 눈높이 격차가 초기에 존재하는 것은 사실이지만, 미취업이 지속되면 신속하게 의증임금(reservation wage)을 조정하여 노동시장에 진입함(이병희, 2011)
 - 학교 졸업에서 첫 취업까지 걸리는 기간은 2015년 평균 11개월로, EU 15개국의 평균 1.7년에 비교해 짧음(이병희 외, 2010; 전병유, 2010)
 - 반면 첫 일자리 평균 근속기간은 1년 6.4개월에 그침. 첫 일자리의 질이 낮을수록 노동이동 빈도가 증가함. 첫 일자리로의 이행기간이 평균적으로는 짧지만 작은 직장이동을 고려하면, 경력 일자리(career job)로의 이행은 상당히 길다고 평가할 수 있음
 - 신속한 취업이 경력 일자리의 획득에 도움이 되지 않음. 첫 일자리의 낮은 질이나 이로 인한 빈번한 직장 이동이 직업경력에 부정적인 영향을 미치기 때문임(이병희, 2011)
- 노동시장의 이중구조가 청년 실업문제를 심화시킨다는 데는 이견이 없지만, 이중구조화의 원인에 대한 진단과 처방은 다름
 - 김대일(2004)은 임금과 고용 조정 측면에서 내부자 노동시장의 경직성이 청년 채용을 억제한다고 주장함. 최근 정부의 노동시장 구조개편의 주된 대상인 내부자를 300인 이상 대기업에 종사하는 정규직 조합원으로 정의하면, 2014년 임금근로자의 4.4%(825천 명)에 불과하며, 국세청의 과세자료를 이용하여 계산한 연간 임금 상위 5% 이내(83,385천 원)를 웃도는 내부자는 80천 명에 불과함. 또한 임금피크제 도입에서 나타나듯, 내부자의 고용 보호 완화가 청년 채용의 확대에 이어진다는 보장은 없음
 - 반면 노동시장의 이중구조화는 경제구조의 양극화, 노동과 자본 간 소득분

배의 불균형, 노동시장제도의 통합성 미흡에 기인한다는 견해에서는 생산물 시장과 노동시장의 격차 해소를 강조함

- 홍장표(2015)는 대·중소기업 간 격차를 축소하기 위하여 하도급 거래의 공정성 강화, 중소기업/소상공인의 사업 보호, 중소기업 간 협력적인 네트워크 구축을 제안함
- 이병희(2015)는 노동소득분배율의 개선, 노동시장제도와 노사관계의 통합성 확대를 제안함
- 고학력화가 청년 실업의 원인이라는 주장이 있으나, 고학력화 자체보다는 교육과 노동시장 간 괴리가 주된 문제
 - 우리나라 청년층(25~34세)의 고등교육 이수율(2014년)은 68%로 OECD 평균 41%보다 높음(OECD, 2015)
 - 그러나 고학력화 추세는 대부분의 선진국에서 공통적으로 나타나는 현상이며, 고학력화가 선행 투자의 성격이 있고, 사회의 서열화에 대응하기 위한 개인(가족)의 비가역적인 투자의 성격이 있는 것도 사실임
 - 일반 교육 중심의 대학 교육, 직업교육의 공공성 결여 등이 교육내용과 일자리 간 불일치와 하향 취업을 일으키는 문제에 주목할 필요가 있음
- 청년 고용문제의 해결을 위해 기존 논의의 비판적인 해석과 함께 대안적인 정책을 모색할 필요
 - 청년 고용문제가 지속되는 것은 당사자, 기업, 사회 모두에게 손실을 초래함. 당사자는 경력 일자리 획득의 지연 또는 불안정한 직업 경험으로 인해 근로생애에 걸친 소득의 하향 조정과 변동성을 경험할 가능성이 높음
 - 기업은 인력구조가 왜곡되고 혁신 및 생산성이 저하될 위험을 안음. 사회적으로는 전반적인 경제 활력의 저하, 사회 불안의 심화, 국가 재정의 부담을 안게 될 것임

2) 중앙정부와 서울시의 청년층 고용정책

- 2003년 이후 20차례 넘게 중앙정부 차원의 청년고용대책이 발표되었지만, 청년 고용문제는 해결되지 않고 있음
 - 그동안 발표되어 온 청년고용대책은 시기에 따라 다소 차이는 있지만 인턴제를 중심으로 한 경과적 일자리 정책, 공공부문에서의 정규직 및 임시 일자리 채용 확대 정책, 민간부문 채용 유인 제고 정책, 직업훈련 정책, 수요와 공급을 증개하는 고용서비스 정책 등으로 나누어짐
 - 2015년 7월 27일 발표된 청년고용대책(청년 고용절벽 해소 종합대책)과 2016년 1월 20일 고용노동부 업무보고 자료도 이러한 틀을 벗어나지 않음
 - 공공부문이 일자리 창출을 위해 임금피크제를 도입해 공공기관 신규채용을 확대하고, 보건·보육 등 공공사회서비스 분야의 일자리를 확대함
 - 민간부문의 일자리 창출을 촉진하기 위해 청년고용증대세제 등 세제를 통한 유인을 확대하고 청년인턴을 우량 중소·중견기업으로 확대함.
 - 양질의 직업훈련을 확대하고 일·학습병행제 등을 통해 현장 중심의 교육을 강화함
 - 청년층 취업지원을 위한 청년내일찾기 패키지를 신설(기존의 취업성공패키지에서 분리)하고, 청년층 대상 고용서비스 전달체계를 확대함
 - 기타 정책으로 청년층의 해외취업을 확대하는 정책(K-Move)을 추진함
 - 최근의 청년층 고용대책이 기존의 대책과 다른 점은 정년연장이 이루어진 최근의 상황을 반영하여 임금피크제 도입 촉진 관련 정책이 추가로 강조되고 있다는 점임
 - 그러나 임금피크제 도입을 통해 청년 일자리를 창출하겠다는 정부의 주장은 정년연장이 노동시장에 미치는 효과 및 임금피크제 도입 효과를 과대 추계하고 있음
 - 또한, 세대 간 갈등을 불러일으켜 ‘소위’ 노동시장 개혁을 추동하고자 하는 목적이 강한 것으로 판단됨

- 기존의 청년정책에 대해서는 공공부문 및 민간기업 인턴을 중심으로 임시적인 일자리를 양산할 뿐, 민간부문의 괜찮은 일자리를 만드는 데는 실패해 왔다는 비판이 제기되어 왔음(김유선, 2015; 정준영, 2015)
 - 이에 대한 대안으로는 공공기관과 민간대기업을 대상으로 한 5%의 의무적인 청년고용할당제 및 근로시간단축이 제시됨(김유선, 2015; 광상신, 2015)
 - 민간부문에서 괜찮은 일자리를 만들어낼 수 있는 정책 방향으로는 경제민주화와 기업 간의 격차 축소, 중간수준의 정규직 일자리 창출이 제시되어 있음(광상신, 2015; 정준영, 2015; 황덕순, 2015)
 - 다만, 청년고용할당제, 근로시간 단축 및 기업 간 격차 축소를 통한 괜찮은 일자리 창출의 경우 정책 방향은 제시되어 왔으나, 이를 실제로 실행하기 위해서는 노사정의 대타협을 동반하지 않고서는 불가능하기 때문에 정책의 차원을 넘어서는 정치적 해법이 마련되어야 함
- 서울시 차원의 고용·복지 정책의 수요가 늘어나면서 서울연구원 및 서울시의 위탁을 통한 한국노동사회연구소, 서울시 위탁기관의 서울시의 취약계층 근로자에 대한 연구가 2014년 이후 늘어나고 있음
 - 신경희(2014)는 지역별 고용조사를 통해 종사상지위를 중심으로 서울시 취업자의 특성을 분석하고 고용·복지정책 과제를 제시함. 주된 정책제안은 산업 및 규모를 고려한 취약근로자를 중심으로 한 취약계층별 지원정책임
 - 이러한 접근과 유사한 연구로는 권순원 외(2014)가 있음. 이 연구는 일용 및 시간제근로자, 가사돌봄노동자, 특수형태근로종사자 등의 실태를 조사하고, 주로 노동기준과 근로감독을 중심으로 한 정책대안을 제시하였음
 - 노동시장 취약계층의 근로실태에 대한 연구는 김종진(2015) 등과 같이 아르바이트생의 근로조건 실태조사 등으로 더 구체화되었음
 - 노동시장 취약계층에 초점을 맞추면서도 전반적인 고용구조 및 산업구조로 까지 범위를 넓힌 연구로는 서울노동권익센터(2015)가 있음
- 서울시의 정책에 초점을 맞춘 것이지만 청년정책과 관련하여 새로운 방법론 및 정

책의 범위 측면에서 새로운 접근을 시도한 연구로는 신윤정·권지웅·정준영 외(2014)가 주목됨.

- 이 연구는 정책의 범위를 고용정책을 넘어 사회정책으로 확장하고, 청년층 내부의 차이를 고려하면서, 당사자들에 의한 정책의 재구성이라는 접근방식을 채택하고 있음
- 2015년 11월에 발표된 서울시의 청년 정책인 『2020 서울형 청년보장 추진계획 - 서울청년희망프로젝트』는 신윤정·권지웅·정준영 외(2015)에서 제기된 당사자들의 문제의식을 수용한 것으로서 중앙정부 중심의 청년 고용대책을 넘어서 지방자치단체 차원의 본격적인 종합 청년대책을 제안한 것임
 - 청년뉴딜을 중심으로 한 일자리뿐만 아니라 청년활동지원을 통한 복지제도의 확장, 주거 및 자산형성 지원, 청년층이 주체가 되어 스스로 문제를 해결해 나갈 수 있는 기반을 구축하는 생태계조성 사업에 이르기까지 정책범위의 포괄성 및 접근방식에서의 혁신성 측면에서 기존의 중앙정부 정책과 차별화되는 대안을 제시함
 - 다만, 여전히 청년고용의 본질적인 문제, 즉 괜찮은 일자리의 부족을 해결하는 대안 및 이를 실행할 수 있는 전략적 접근은 누락되어 있음

3_연구의 구성과 주요 연구내용

- 이 연구의 구성과 주요 연구 내용은 다음과 같음
 - 제2절에서는 청년층 고용정책이 단순히 실업자를 넘어서 청년층 내부의 다양성과 취업애로계층의 특성을 고려한 정책이 필요하다는 점을 청년니트(NEET)분석을 통해 살펴봄
 - 제3절에서는 서울 지역과 다른 지역의 고용실태와 청년층의 특성을 비교·분석함으로써 서울지역에 필요한 정책방향에 대한 시사점을 찾아볼 것임
 - 제4절에서는 서울시가 추진하고 있는 주요 청년정책의 특징을 중앙정부의 정책과 비교하고 실제 현장에서 어떻게 집행되고 있는가에 대한 점검을 통해 정책의 구체적인 개선방향을 살펴봄
 - 마지막으로 제5절에서는 대안적인 성장전략과 일자리의 질을 개선 정책에 기반을 둔 청년층 정책의 기본방향을 제시하고, 청년고용안전망의 구축방향과 청년층의 보편적 욕구에 기반을 둔 대안적 정책에 관한 구상을 제시함

1) 청년 니트(NEET) 실태와 정책적 시사점

- 제2절의 연구는 청년 취업애로계층이 매우 이질적으로 구성된다는 점에 주목함.
 - 예를 들어 실업급여를 수급할 수 없는 실직자는 실업보다는 비경제활동상태로 조사되는 비율이 훨씬 높기 때문에 실업자를 넘어서 정책접근이 필요함
 - 청년층은 근로경력이 없어서 실업급여를 수급하기 어려울 뿐만 아니라 실업과 비경제활동상태 간에 근본적인 차이가 발견되지 않음
 - 학력별로 나누어서 살펴보면 저학력자는 조사에서 실업으로 응답하는 비율이 높지만, 고학력자는 실업보다는 취업을 준비하는 비경제활동상태로 응답하는 경향이 있음
- 이질적인 취업애로계층의 특성을 고려하지 않은 채 구직자에 한정하여 표준화된 프로그램을 제공하는 정책은 한계를 가질 수밖에 없음

- 제2장의 연구는 청년 니트의 실태를 분석하여 청년층의 복합적인 실태에 대응한 정책설계에 필요한 시사점을 제시함

2) 지역 간 노동시장 차이와 서울시 청년노동시장 분석

- 노동시장의 바람직한 변화를 지향하는 정책을 수립하기 위해서는 청년 노동시장의 문제와 구조적인 원인에 대한 분석뿐만 아니라 지역 간 노동시장의 차이를 구체적으로 분석하는 것이 뒷받침되어야 함
 - 그동안의 청년층 노동시장 정책은 대부분 전반적인 청년층의 고용상황에 대한 분석에 기초해 왔음
 - 앞에서 살펴본 것처럼 서울 지역을 대상으로 한 연구도 일부 있었으나 지역 간의 청년층 노동시장의 차이와 청년 내에서도 연령집단별 차이, 청년층 내부의 가구 여건 및 소득 수준 차이에 대한 고려가 이루어지지 못했음
- 제3장에서는 우선 지역별 고용조사를 통해 청년층의 고용실태를 다른 지역과 비교해서 살펴볼 것임
 - 지역별 고용조사는 노동력의 지역 간 경제활동상태를 조사하는 데 초점을 맞춘 것으로서 청년층의 다양한 생활실태를 파악하기 어려운 한계가 있음
 - 이 연구에서는 청년층을 대상으로 한 대표적인 패널조사인 청년패널조사의 가장 최근 자료(제8차 조사, 2014년 기준)를 이용하여 서울 지역 청년층의 생활 실태를 다른 지역과 비교하여 살펴보고 정책적 시사점을 찾아보고자 함

3) 서울시 주요 청년 대책 평가와 시사점

- 2015년 11월 서울시는 「서울 청년 희망 프로젝트: 2020 서울형 청년보장 추진계획」을 발표함
 - 서울시의 청년 대책은 청년 당사자의 문제제기에 기반을 둔 정책 형성 및 세부 정책 설계 및 집행 측면에서 중앙정부의 정책에 비해 개선된 측면이

있음

- 정책구상이 실제로 현장에서 왜곡되지 않고 집행되는지에 대해 점검하고 필요 시 개선방안을 마련할 필요가 있음
- 제4장에서는 서울시의 청년 대책이 실제 현장에서 제대로 실현되고 있는지 집행과정에 대한 점검과 평가를 수행하고 보완방안을 제시하고자 함
 - 서울시 청년 고용정책의 가장 기본적인 특징인 거버넌스의 현황 및 형성 과정을 살펴봄
 - 핵심적인 정책과제인 △청년활동 지원사업 △청년 뉴딜일자리 사업 △직업교육 훈련사업 △인턴십 프로그램의 내용과 집행과정을 점검하고 평가에 기반해서 개선과제를 제시함

4) 청년 고용정책 방향과 서울시 청년 고용정책의 개선 방향

- 청년대책은 앞의 기본방향에서 구조적이고 근본적인 문제를 해결하기 위한 전략적이고 정치적인 해법에 기반을 둔 정책 비전과 실행전략을 담아야 함
 - 이 연구에서는 다음과 같은 문제의식 아래 청년 고용정책의 기본방향과 서울시 정책의 개선방향을 제시하고자 함
- 노동시장의 장기적인 변화의 기초가 되는 것은 인구구조 변동이며, 우리나라는 1990년대 이후 출산율이 급락하면서 급격한 인구구조의 변화를 겪고 있음
 - 청년 노동시장의 경우에도 단기적으로 앞으로 몇 년 동안은 에코세대의 진입 등으로 일자리의 양적 부족이 문제가 되겠지만, 2020년대 이후에는 청년층 인구가 빠르게 줄어들면서 양적인 측면보다는 일자리의 질이 더욱 중요한 문제로 전환될 것으로 전망됨
 - 단기적인 일자리 대책을 넘어서 인구구조 변동이 중장기적으로 노동시장과 세대 간 공적·사적 자원배분에 미치는 효과를 고려한 종합적인 청년 정책을 준비해야 함
- 청년 고용 문제의 본질적인 해법은 민간부문에서 양질의 정규직 일자리를 만들어

내는 것임

- 청년고용할당제나 근로시간 단축, 기업 간 격차 축소 등은 모두 이러한 방향으로의 정책 전환을 지향하고 있음
- 중앙정부의 청년 고용정책이나 기존 서울시의 청년 고용정책 모두 고용문제의 본질적인 원인을 제기하고, 이를 해결하기 위한 대안적 성장전략을 제시하지 못하고 있음
- 이 연구에서는 대안적 성장전략의 방향과 일자리의 질을 개선하기 위한 정책과제를 살펴봄
- 서울시가 2015년 11월 발표한 청년정책은 일자리뿐만 아니라 주거, 문화, 사회 참여 등의 다양한 분야에 걸쳐 청년 보장(Youth Guarantee) 제도를 지향하고 있음
 - 논란이 되고 있는 청년활동지원비(청년 수당)는 가구소득이 중위소득 60% 이하이면서 정기적인 소득이 없는 미취업자를 대상으로 공공사회활동과 자 주도적인 구직활동 등의 활동을 지원하는 정책임. 활동계획서의 심사를 거쳐 선별함.
 - 서울시의 청년수당 제도가 청년 정책의 방향과 관련하여 사회적인 논의를 활성화하는 데는 기여하였으나 전체 청년들의 욕구에 부응하는 데는 한계
- 기존 정책의 확대나 보완을 넘어서 미래 사회 대비를 위해 청년층을 대상으로 한 전략적인 자원배분이 필요하다는 점을 공론화하고, 이에 기반을 두고 혁신적인 정책대안을 제기할 필요가 있음
 - 청년들 내부에서도 가구 여건 및 취업전망과 취업성가에 차이가 있는 것은 사실이지만 교육기간 동안의 주거 및 소득지원 수요, 노동시장의 불안정성에 대한 보호필요성은 공통적으로 갖고 있음.
 - 초등학교 무상급식이 우리나라 복지의 발전방향에 대해 광범위한 사회적 논의를 촉발했듯이 청년을 대상으로 한 보편주의적 정책을 제기함으로써, 우리 사회의 복지 수준을 끌어올리는 계기로 삼아야 함
 - 이 연구에서는 청년보장정책의 재구조화 방향과 청년을 대상으로 한 보편주의적 정책구상을 제시할 것임

02

NEET로 본 청년 고용정책의 방향

- 1_머리말
- 2_청년 NEET의 규모와 구성
- 3_청년 NEET의 추이와 국제비교
- 4_청년 NEET 경험과 지속의 영향
- 5_요약과 정책적 시사점

02 NEET로 본 청년 고용정책의 방향

1_머리말

- 2001년 정부가 청소년 실업 종합대책을 처음 발표한 후 15년이 경과함
 - 박근혜 정부가 발표한 청년고용대책만도 2013년 이후 9차례에 이룸
 - 중앙정부가 추진하는 청년 고용정책은 가짓수가 139개에 이르며(고용노동부, 2015), 2016년 청년 일자리 대책 예산은 2조 1,113억 원으로 늘어났음
 - 그러나 청년 노동시장은 개선되지 않고 있음. 구직기간 4주 기준의 실업률을 공표한 1999년 6월 이래, 청년 실업률은 2016년 2월 12.5%로 최고 수준에 달하였으며, 2016년 6월 현재도 10.3%를 기록하고 있음
- 그동안의 청년 고용정책에 대해 인턴 등의 경과적 일자리, 기업 지원 방식의 고용보조금 등의 단기적인 정책에 치중하고, 양질의 일자리 창출 전략이 부재하며, 근로경력이 없는 청년층에 대한 사회안전망이 없다는 비판이 제기되어 왔음
- 이 연구는 청년 취업애로계층이 이질적으로 구성되어 있다는 점에 주목함
 - 실업급여를 수급할 수 없는 실직자는 실업보다 비경제활동상태로 조사되는 비율이 훨씬 높는데, 청년층은 근로경력이 없어서 실업급여를 수급하기 어려울 뿐만 아니라 실업과 비경제활동상태 간에 근본적인 차이가 발견되지 않음(이병희, 2003)
 - 또한 저학력자는 실업으로 응답하는 비율이 높지만, 고학력자는 실업보다는 취업을 준비하는 비경제활동상태로 응답하는 경향이 있음
 - 이처럼 이질적인 취업애로계층의 특성을 고려하지 않은 채 구직자에 한정하여 표준화된 프로그램을 제공하는 정책은 한계를 가질 수밖에 없을 것임
 - 이 연구는 청년 니트의 실태를 분석하여 정책적 시사점을 살펴볼 것임

2_청년 NEET의 규모와 구성

- 니트(Not in Employment, Education or Training)는 교육훈련을 받지 않고 일도 하지 않은 청년을 말함
 - 그러나 청년 니트에 대한 정의가 단일하지 않음. 청년의 특성이나 노동시장 상황에 따라 정책 대상이 다르기 때문임
 - 예를 들어 일본은 NEET를 비경제활동인구 중 정규학교, 예비학교, 전수학교 등에 통학하지 않고 가사활동을 하지 않으며 배우자가 없는 독신이나 미혼이고 수입을 동반한 일을 하고 있지 않은 15~34세의 개인으로 정의함
 - 이 정의를 준용하여 남재량(2006)은 (1) 지난 1주 동안 (2) 취업자가 아닌 15세 이상 34세 이하의 개인으로 (3) 배우자가 없는 독신자 (4) 가사나 육아를 하지 않고 정규교육기관, 입시학원, 고시학원, 직업훈련기관 등에 통학하지 않는 자로 NEET를 정의하고 있음
 - 그러나 가사육아활동을 하는 비경제활동인구나 기혼자를 NEET에서 제외하는 것이 적절한지 논란이 될 수 있음
- 이 글에서는 OECD의 NEET 정의를 차용함
 - 학교에 재학하지 않으면서 취업하지 않은 청년들을 학교와 노동시장으로부터 이탈한 자로 정의하는 것은 NEET를 가장 넓게 정의하는 것인데, 노동력으로 활용되지 않은 인구를 의미함
- 2015년 현재 15~29세 청년 가운데 학교와 노동시장에서 이탈한 NEET는 1,766천 명에 이룸. NEET 비율은 청년 인구 가운데 18.6%이며, 비재학자 대비로는 34.3%에 이룸
 - NEET는 실업자와 비경제활동인구로 나눌 수 있는데, 비경제활동인구가 1,430천 명으로 실업자 335천 명의 4배를 넘음¹⁾

1) 우리나라는 청년 NEET 가운데 비경제활동인구가 차지하는 비율이 매우 높은 나라에 속한다. 2012년 OECD 회원국에서 NEET 중 비경제활동인구가 차지하는 비율은 평균 58%(인구 가중 평균으로는 66%)이다(Carcillo et al., 2015).

- 비경제활동인구로 응답했다고 해서 노동시장에서 이탈했다고 말하기는 어려움
- 통계청은 2014년 5월부터 실업자가 아니어도 일하길 희망하여 노동시장에 진입 가능한 자를 별도로 분류하여 고용보조지표(노동력 저활용 지표)를 발표하고 있음
- 이를 이용하여 비경제활동인구로 분류되었지만 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 인구를 식별할 수 있음
- 실업자와 잠재경제활동인구를 구직 NEET, 그렇지 않은 비경제활동인구를 비구직 NEET로 분류하였음. 2015년 구직 NEET는 876천 명, 비구직 NEET는 890천 명으로 집계됨
- 구직 NEET는 청년 인구의 9.2%, 비재학 청년의 17.0%에 해당함

[표 2-1] 15-29세 청년 NEET 규모 (2015년)

(단위 : 천명, %)

		계	(인구 대비 구성비)	(비재학자 대비 구성비)	
인구	재학	9,486	(100.0)		
	비재학	취업	4,340	(45.8)	
		실업(A)	3,380	(35.6)	(43.4)
		잠재 경제활동인구(B)	335	(3.5)	(4.3)
		순수 비경활(C)	540	(5.7)	(6.9)
	NEET(A+B+C)	890	(9.4)	(11.4)	
구직 NEET(A+B)	1,766	(18.6)	(34.3)		
	구직 NEET(A+B)	876	(9.2)	(17.0)	

주: 잠재 경제활동인구는 잠재 취업가능자(비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상주간에 취업이 가능하지 않은 자)와 잠재 구직자(비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만, 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자)를 합한 것임.

자료 : 통계청, 경제활동인구조사.

- 연령별로 보면, 청년 구직 NEET 가운데 25~29세가 절반을 넘음
 - 해당 연령층에서 구직 NEET가 차지하는 비율도 20대 후반으로 갈수록 높음
 - 고학력화와 군 복무 등으로 노동시장 진입 시기가 늦고 안정적인 일자리 획득이 어렵기 때문
- 성별로 보면, 남성의 구직 NEET 비율이 9.9%로, 여성의 8.6%보다 높음
 - 별도로 제시하지 않았지만, 비구직을 포함한 NEET 비율은 여성이 18.9%로 남성

- 의 18.3%에 비해 약간 높음. 여췀든 성별 NEET 비율 격차는 작다고 할 수 있음
- 여성의 노동시장 참여율이 빠르게 증가하고, 출산·육아로 인한 여성의 노동 시장 퇴장이 30대로 늦추어졌기 때문
 - 학력별로 보면, 학력이 높을수록 구직 NEET 비율이 높게 나타남
 - 구성비로도 초대졸 이상이 절반 이상을 차지
 - 비구직을 포함한 NEET 가운데 초대졸 이상이 43.1%로, 2012년 OECD 국가 평균 15.4% 수준인 것과 비교하면, 우리 고학력 청년의 노동력 미활용률은 매우 높음

[표 2-2] 인적 특성별 청년 구직 NEET 규모와 구성 (2015년)

(단위 : 천 명, %)

		규모			구직 NEET 비율	구성비
		계	실업	잠재 경제활동인구		
전체		876	335	540	9.2	100.0
연령	15~19	35	15	20	1.1	3.9
	20~24	382	136	246	12.4	43.6
	25~29	459	184	274	13.9	52.4
성	남	467	191	276	9.9	53.3
	여	408	144	264	8.6	46.7
학력	중졸 이하	16	7	9	0.7	1.8
	고졸	355	124	230	8.9	40.5
	초대졸	177	74	103	14.8	20.2
	대졸	318	125	193	17.8	36.4
	대학원졸	9	4	6	14.0	1.1

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

- 구직 NEET를 주된 활동상태별로 보면, 적극적인 구직활동을 하는 실업이 38.3%를 차지함
 - 적극적인 구직활동을 하는 실업자로 표적화할 수 있는 비율이 구직 NEET의 40%에도 미치지 못함을 알 수 있음
 - 한편 취업을 위해 학원·기관을 통학하는 경우(A)가 16.7%, 취업준비(B)가 28.5%, 쉬었음이라는 응답이 12.1%로 나타남
 - 개별적인 취업준비(A+B)를 한다는 응답이 45.3%에 이룸

[표 2-3] 청년 구직 NEET의 주된 활동상태 및 전직 유무 (2015년)

(단위 : 천 명, %)

		구직 NEET					
				실업		잠재 경제활동인구	
전체		876	(100.0)	335	(100.0)	540	(100.0)
활동상태	실업	335	(38.3)	335	(100.0)		
	육아	8	(0.9)			8	(1.4)
	가사	14	(1.6)			14	(2.6)
	정규교육기관 통학	1	(0.1)			1	(0.1)
	입시학원 통학	0	(0.1)			0	(0.1)
	취업 학원,기관통학	147	(16.7)			147	(27.1)
	취업준비	250	(28.5)			250	(46.2)
	진학준비	4	(0.5)			4	(0.8)
	연로						
	심신장애	3	(0.3)			3	(0.6)
	군입대 대기	2	(0.2)			2	(0.3)
	쉬었음	106	(12.1)			106	(19.6)
	기타	6	(0.7)			6	(1.2)
전직 유무	없었음	211	(24.1)	57	(17.1)	154	(28.5)
	1년 이상	320	(36.5)	101	(30.2)	219	(40.5)
	1년 미만	345	(39.4)	177	(52.7)	168	(31.1)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사.

- 전에 수입을 목적으로 일한 적이 있느냐는 질문에 24.1%가 없다고 응답하였음
 - 그런데 일을 그만둔 지 1년을 넘은 경우도 36.5%가 이룸
 - 취업 경험이 없거나 전직한 지 1년 이상인 장기 미취업 상태가 60.6%에 이룸
 - 실업자에 견줘 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 비경제활동인구(잠재 경제활동인구) 중에서 취업 경험이 없거나 전직한 지 1년 이상인 장기 미취업 상태 비율이 높음
 - 미취업 상태가 지속될수록 재취업이 어렵거나 재취업 일자리의 질이 하락한다면, 미취업 상태가 지속되지 않도록 개입하는 정책이 필요할 것임
- 전직한 지 1년 미만인 구직 NEET의 특성을 살펴보았음
 - 우선 이직 사유를 보면, 비자발적인 이직은 23.8%에 불과하며, 자발적인 이직이 73.3%에 달함
 - 특히 임금, 근로시간 등의 근로조건 불만족이 45.0%를 차지하며, 실업자에

서는 절반 가까이 차지함

- 우리 고용보험은 근로/기여 요건을 충족하더라도 자발적으로 이직하면 실업급여를 지급할 수 없음
- 자발적인 이직은 다른 연령계층에 비해 많은 청년이 실업급여의 보호를 받지 못하게 되는 가장 큰 이유임

[표 2-4] 청년 구직 NEET의 취업관련 시험 준비 유무 및 분야 (2015.5)

(단위 : 천 명, %)

		구직 NEET		
		실업	잠재 경제활동인구	
전체		920 (100.0)	368 (100.0)	552 (100.0)
취업관련 시험준비	하였음	576 (62.6)	146 (39.8)	430 (77.8)
	하지 않았음	344 (37.4)	221 (60.2)	123 (22.2)
취업관련 시험준비 분야	방송, 신문 등 언론사	8 (0.9)	3 (0.7)	6 (1.0)
	공사,공단 등 국공영기업체	30 (3.3)	9 (2.6)	21 (3.8)
	대기업, 중소기업 등 일반기업체	151 (16.5)	81 (22.1)	70 (12.7)
	교원임용고시(사립교사 포함)	20 (2.2)	0 (0.0)	20 (3.6)
	사법시험(고시), 5급 공채 등	11 (1.2)	0 (0.0)	11 (1.9)
	일반직 공무원(경찰, 소방, 군무원 포함)	234 (25.5)	46 (12.5)	188 (34.1)
	전문분야 자격증(변리사, 공인회계사 등)	29 (3.1)	1 (0.2)	28 (5.1)
	가능 분야 자격증(미용사, 조리사 등)	82 (9.0)	5 (1.4)	77 (14.0)
	기타	10 (1.1)	2 (0.4)	8 (1.5)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사.

- 그리고 이직 전 종사상지위를 보면, 임시·일용근로자가 2/3를 차지함
 - 고용이 불안하고 근로조건이 나쁜 일자리에서 이직이 잦기 때문
 - 이직을 통해 더 나은 일자리로의 이동할 수 있다면 잦은 이직은 문제가 되지 않을 것이지만, 그렇지 않다면 일자리의 질 개선은 별도로 해결해야 할 과제일 것임
- 청년 구직 NEET의 취업준비 실태를 살펴보았음
 - 구직 NEET의 62.6%가 취업관련 시험을 준비하고 있음
 - 취업관련 시험 준비를 하는 비율은 실업자의 39.8%에 비해 잠재 경제활동인구에서는 77.8%에 이룸

- 시험 분야를 보면, 공무원·고사·교원 시험 준비가 구직 NEET의 28.8%로 가장 많으며, 일반 기업체 준비가 16.5%, 기능분야 자격증이 9.0% 순으로 나타남
 - 실업자는 주로 일반 기업체 시험 준비를 하는 반면, 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 비경제활동인구는 공무원·고사·교원 등 안정적인 일자리에 대한 시험 준비가 많음
- 청년 구직 NEET의 41.6%는 학교교육 외에 취업을 위하여 학원에 다니거나 직업교육훈련을 받은 적이 있는 것으로 조사되었음
 - 실업자(27.2%)에 비해 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 비경제활동인구의 직업교육훈련 참여율(40.6%)이 높았음
 - 또한 재학/휴학 중에 받은 비율에 비해 졸업/중퇴 후에 받은 비율이 높은데, 특히 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 비경제활동인구에서 높았음
 - 청년 구직 NEET의 20.7%가 사설학원에서 직업교육훈련을 받았으며, 이어서 공공 및 민간 직업훈련기관이 7.7%를 차지함
 - 사업주 또는 사업주단체, 대학 및 대학원, 평생교육시설의 비율은 미미함

[표 2-5] 청년 구직 NEET의 직업교육훈련 참여 여부 및 직업교육훈련기관 유형 (2015.5)

(단위 : 천 명, %)

		구직 NEET					
		실업		잠재 경제활동인구			
전체		920	(100.0)	368	(100.0)	552	(100.0)
직업 교육 훈련 유무	없음	596	(64.8)	268	(72.8)	328	(59.4)
	재학/휴학 중 받았음	126	(13.7)	44	(11.9)	82	(14.9)
	졸업/중퇴 후 받았음	158	(17.2)	40	(10.8)	119	(21.5)
	재학/휴학 중, 졸업/중퇴 후 모두	40	(4.3)	16	(4.5)	23	(4.2)
직업 교육 받은 기관	공공단체운영훈련기관	30	(3.3)	11	(2.9)	20	(3.6)
	직업능력개발훈련법인	48	(5.2)	18	(4.8)	30	(5.5)
	비영리 법인 및 단체	6	(0.7)	1	(0.3)	5	(0.9)
	대학 및 대학원	12	(1.3)	3	(0.8)	9	(1.6)
	평생교육시설	4	(0.4)	2	(0.5)	2	(0.3)
	사설학원	211	(22.9)	59	(15.9)	152	(27.6)
	사업주 또는 사업주단체	11	(1.2)	7	(1.9)	4	(0.8)
기타	2	(0.2)	0	(0.0)	2	(0.3)	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사.

- 청년 구직 NEET의 52.4%는 학교 재학 또는 휴학 중에 직장 체험 경험(아르바이트 등 취업 포함)이 있는 것으로 나타났음
 - 직장 체험 비율은 실업자나 잠재 경제활동인구 간에 차이가 거의 없음
 - 직장 체험의 주된 형태는 시간제 취업이 구직 NEET의 35.3%, 전일제 취업이 12.0%의 순으로 나타남
 - 그리고 구직 NEET의 1/3은 3개월 이상의 직장을 체험한 것으로 조사되었음

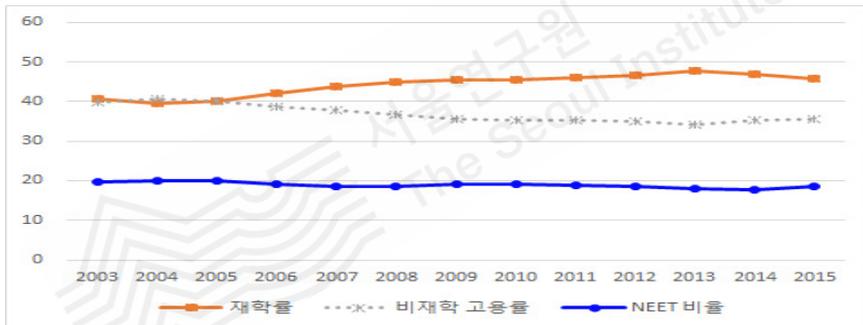
[표 2-6] 청년 구직 NEET의 재학/휴학 중 직장 체험(아르바이트 포함) 유무 및 형태 (2015.5)
 (단위 : 천 명, %)

		구직 NEET			
		실업		잠재 경제활동인구	
전체		920 (100.0)	368 (100.0)	552 (100.0)	
직장체험 유무	하였음	482 (52.4)	196 (53.4)	286 (51.8)	
	하지 않았음	438 (47.6)	171 (46.6)	266 (48.2)	
직장체험 주된 형태	전일제 취업	111 (12.0)	56 (15.1)	55 (10.0)	
	시간제 취업	324 (35.3)	117 (31.7)	208 (37.6)	
	인턴(기업인턴 등)	14 (1.6)	7 (2.0)	7 (1.3)	
	학교의 현장실습 참여	23 (2.5)	10 (2.7)	13 (2.4)	
	정부지원 직장체험	3 (0.4)	2 (0.5)	2 (0.3)	
	기타	6 (0.7)	5 (1.4)	1 (0.2)	
직장체험 기간	15일 미만	11 (1.2)	6 (1.7)	5 (0.8)	
	15일~1개월 미만	33 (3.6)	8 (2.2)	25 (4.5)	
	1개월~3개월 미만	128 (13.9)	57 (15.6)	71 (12.8)	
	3개월~6개월 미만	120 (13.0)	39 (10.6)	81 (14.7)	
	6개월~1년 미만	94 (10.2)	38 (10.3)	56 (10.1)	
	1년 이상	97 (10.5)	48 (13.0)	49 (8.9)	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사.

3_청년 NEET의 추이와 국제비교

- [그림 2-1]은 15~29세 청년층을 배타적으로 학교 재학자, 비재학 취업자, 비재학 비취업자로 나누어, 각각의 구성비 추이를 제시한 것임
 - 청년 가운데 학교에 재학하는 비율은 2003년 40.6%에서 2015년 45.8%로 증가하였지만, 비재학 취업자의 비율은 39.9%에서 35.6%로 하락하였음
 - 그리고 청년 NEET 비율은 2003년 19.6%에서 2015년 18.6%로 소폭 하락하였음. 청년 NEET를 비재학자 대비로 계산하면, 2003년 32.9%에서 2015년 34.3%로 증가함
 - 외환위기 이후 청년 노동시장이 악화된 추세를 감안하면, 고용률 하락에도 불구하고 NEET 비율의 변화는 작다고 할 수 있음

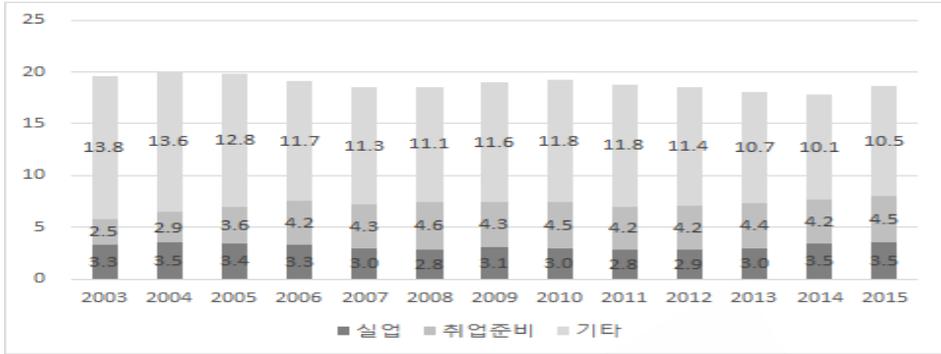


자료 : 통계청, 경제활동인구조사

[그림 2-1] 청년 NEET 비율의 추이(단위: %)

- 그러나 청년 NEET의 구성은 크게 달라짐
 - 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 비경제활동인구를 식별할 수 있는 통계는 2014년 5월부터 가능하기 때문에, 구직 NEET를 별도로 파악할 수 없음
 - 이 연구에서는 2003년부터 조사된 주된 활동상태 정보를 이용하여 취업준비를 하는 NEET를 계산하였음
 - 청년 인구 가운데 NEET 비율은 2003년 19.6%에서 2015년 18.6%로 소폭 하락하였지만, 취업준비를 하는 NEET는 늘어났음

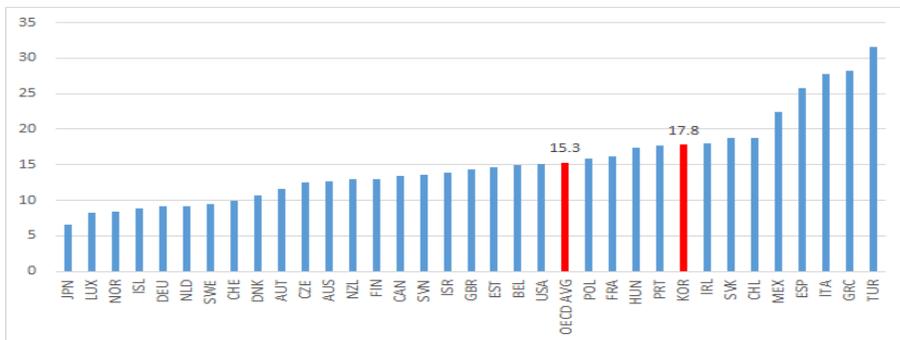
- 실업자 비율은 3% 내외에서 변동하지만, 취업을 준비하는 비경제활동인구 비율은 2003년 2.5%에서 2015년 4.5%로 증가하였음. 취업 애로를 겪는 NEET가 늘어났음을 알 수 있음.



자료 : 통계청, 경제활동인구조사.

[그림 2-2] 청년 NEET의 구성 추이(단위: %)

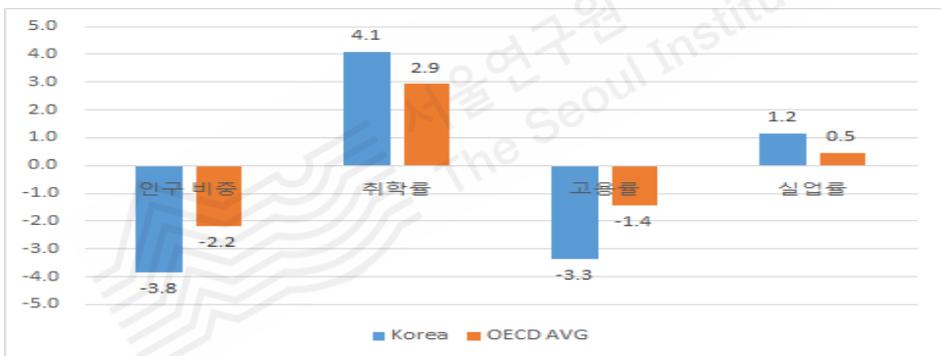
- o OECD는 청년 NEET의 국제비교 통계를 제시하고 있음
 - 15~29세 청년 가운데 학교에 재학하지 않으면서 취업하지 않은 청년들의 비율로 정의된 청년 NEET 비율은 우리나라가 2014년 17.8%를 기록하고 있음
 - OECD 평균 15.3%에 비해 높고, 통계가 제시된 비교대상 34개국 가운데 9 번째로 높음



자료 : OECD (2016), doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 18 March 2016)

[그림 2-3] 청년 NEET 비율의 국제비교 (2012) (단위 : %)

- 1996~2006년 10년간 대부분의 OECD 회원국에서 청년 실업률과 장기 실업률이 감소하는 등 개선(OECD, 2008)되던 청년 노동시장 상황은 글로벌 금융위기 이후 악화되었음(Carcillo et al., 2015)
- [그림 2-4]에서 2005~2015년 10년 동안의 청년 고용관련 지표의 변화를 우리나라와 OECD 평균을 비교하여 제시하였음
 - 대부분의 나라에서 청년 인구가 감소하였는데, 그 감소폭은 우리나라가 OECD 평균에 비해 큼.
 - 또한 20대 인구의 취학률 증가는 OECD 평균에 비해 높았음
 - 청년 인구의 감소와 고학력화의 전개가 빠르게 진행되었던 우리나라에서 청년 노동시장의 악화는 더 크게 나타남. 고용률 감소폭과 실업률 증가 폭이 모두 OECD 평균에 비해 높게 나타남



주: 취학률은 2005-2013년간 20대 인구의 취학률 변화임.

자료 : OECD Statistics database.

[그림 2-4] 2005~2015 청년 고용 관련 지표의 변화 비교(단위 : %p)

4_청년 NEET 경험과 지속의 영향

- 청년들이 NEET를 얼마나 오래 경험하는가를 살펴봄
 - 이러한 분석을 하기 위해서는 개인을 추적한 패널자료가 필요함
 - 한국노동패널(한국노동연구원)에서는 개인의 경제활동상태와 재학상태, 그리고 5차연도부터 주된 활동상태를 추적 조사하고 있음
 - 이 연구에서는 15~29세 청년층 가운데 NEET 여부와 주된 활동상태를 식별 하였음. 그리고 5년간 개인의 재학/경제활동상태를 추적하는 패널자료를 구성하였음. 또한 졸업연도에 따라 인구 변동 및 경제 여건의 차이가 크므로, 각 연도 신규 졸업자를 5년간 추적하여 패널자료를 구성하였음. 5차(2002년)~18차 자료(2015년)를 이용하여 최종적으로 구성한 자료는 2002~2011년 각 연도 신규 졸업자를 5년간 연속 추적한 849명 균형패널자료임. 여기에 가구 정보와 직업력 정보를 추가로 결합하였음
- [표 2-7]에는 졸업 이후 5년간의 상태가 제시되어 있음
 - 졸업 직후에 NEET 비율이 44.1%에 이르지만, 취업률과 진학률이 증가하면서 NEET 비율은 2년차부터 크게 하락함
 - 그러나 2년차 NEET 비율은 26.5%지만, 5년차에도 20.7%에 이룸. 시간의 경과에도 불구하고 NEET 비율은 크게 하락하지 않으며 20%대의 높은 수준을 유지하고 있음²⁾
 - 한편 NEET의 구성은 달라짐
 - 가사육아를 이유로 노동시장에서 퇴장한 NEET가 증가함
 - 취업률의 증가에 따라 실업 또는 취업준비 NEET는 감소함. 졸업 후 5년 차에 실업 또는 취업을 준비하는 NEET는 9.3%를 기록하여, 전체 NEET 비율(20.7%)의 절반 가까운 수준임

²⁾ OECD(2008)는 졸업 후 경과기간에 따른 청년NEET 비율의 국제비교 통계를 제시하고 있다. 졸업 후 경과기간이 늘어나면서 NEET 비율이 줄어드는 일반적인 추세와 달리 우리나라는 졸업 후 시간 경과에 따라 NEET 비율이 그다지 변하지 않으며, 비교대상 13개국 가운데 우리나라가 졸업 5년 후 NEET 비율이 가장 높게 나타난다. 다만, 신규 졸업자를 추적하는 방식으로 산출한 통계는 아니라는 점에 유의해야 한다.

[표 2-기 졸업 후 5년간 상태 변화

(단위 : %)

	year 1	year 2	year 3	year 4	year 5
재학	0.0	7.4	10.6	10.6	9.8
취업	55.9	66.1	65.1	67.8	69.5
실업	12.1	5.7	5.5	4.8	3.8
진학 준비	9.8	3.1	2.1	0.8	0.5
가사 육아	1.9	2.0	3.2	4.0	5.2
취업 준비	13.2	9.8	7.7	6.8	5.5
기타	7.1	6.0	5.8	5.1	5.8
NEET 비율	44.1	26.5	24.3	21.6	20.7

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널.

- 매년 조사 시점의 NEET 여부를 합산하여 NEET 경험기간을 작성하였음
 - 예를 들어 5회는 5년 동안 조사 시점에 모두 NEET였음을 말함
 - 이웃하는 해의 조사 시점 사이에 단기간의 취업을 경험하는 경우도 NEET로 조사될 수 있으므로, NEET 경험기간은 다소 과대 측정되었다고 할 수 있음
- [표 2-8]에 졸업 후 5년간 NEET 경험기간을 제시하였음
 - 5년간 NEET를 전혀 경험하지 않는 청년은 39.2%에 불과하였음. 24.0%가 NEET를 1년 경험하였으며, 2년 경험한 비율이 16.1%에 이룸. 3년 이상의 장기간 무업 상태를 경험한 비율도 20.6%에 이룸
 - 성별로 보면, NEET를 경험하지 않은 비율은 남성이 여성에 비해 높지만, 43.7%는 낮은 수준이라고 해야 할 것임. 3년 이상의 NEET를 경험하는 비율은 여성이 23.4%로, 남성의 17.3%보다 높음
 - 연령별로 보면, 20대 후반으로 갈수록 NEET를 경험하지 않는 비율이 높음. 그러나 20대 후반의 경우에도 3년 이상의 무업 상태를 경험하는 비율이 17.0%에 이룸
 - 학력별로 보면, 고학력자일수록 NEET를 경험하지 않는 비율이 높음. 그러나 대졸 이상도 57.6%가 NEET를 경험하며, 3년 이상의 NEET를 경험하는 비율도 19.3%에 이룸
 - 졸업 첫해의 주된 활동상태별로 살펴보았음

- 졸업 첫해에 취업하였으면, NEET를 경험하는 비율이 29.9%, 3년 이상의 NEET를 경험하는 비율도 5.3%로 크게 낮음
- 졸업 첫해에 적극적인 구직활동을 한 실업자가 3년 이상의 NEET를 경험하는 비율은 35.9%에 이룸
- 진학을 준비하는 비경제활동인구는 이후 학교 재학에 따라 NEET 비율은 하락함
- 가사육아를 이유로 하는 비경제활동인구는 장기간 노동시장에서 퇴장하는 비율이 매우 높음
- 졸업 첫해에 취업을 준비한다고 응답한 NEET가 2년의 NEET를 경험하는 비율이 25.9%, 3년 이상인 비율이 43.8%로 나타나, 취업 준비생이 무업 상태를 오랫동안 지속하고 있음을 알 수 있음

[표 2-8] 졸업 후 NEET 경험 기간의 분포

(단위 : %)

		0	1년	2년	3년	4년	5년
전체		39.2	24.0	16.1	8.4	5.5	6.7
성	남	43.7	22.3	16.6	6.6	3.8	6.9
	여	35.4	25.5	15.7	9.8	7.0	6.6
연령	15-19	16.9	31.7	23.2	9.9	6.3	12.0
	20-24	40.7	24.0	14.3	9.4	5.9	5.7
	25-29	47.0	20.8	15.2	6.5	4.8	5.7
학력	고졸 이하	20.0	30.0	21.2	9.4	7.1	12.4
	초대졸	46.4	21.4	14.6	9.6	3.9	3.9
	대졸 이상	42.4	23.3	15.0	7.0	6.0	6.3
졸업 첫해 활동상태	취업	70.1	14.7	9.9	3.4	1.9	0.0
	실업	0.0	39.8	24.3	17.5	8.7	9.7
	진학준비	0.0	45.8	27.7	12.0	4.8	9.6
	가사 육아	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5	50.0
	취업준비	0.0	30.4	25.9	16.1	13.4	14.3
	기타	0.0	31.7	18.3	11.7	13.3	25.0

주: 인적 특성 및 활동상태는 졸업 첫해의 정보임.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널.

- 졸업 후 NEET 경험기간의 영향 요인들을 추정하였음
 - 설명변수에 졸업 첫해 활동상태를 포함하기 때문에, 종속변수로 졸업 2차~5

차연도에 걸친 NEET 경험기간을 사용하였음

- 졸업 2년후 NEET 경험기간은 0~4의 값을 가지므로, 순위로짓모형(ordered logit model)으로 추정하였음

[표 2-9] 졸업 2년후 NEET 경험기간 추정 (순위로짓)

		추정계수	표준오차	
성	남성	-0.015	(0.102)	
연령		-0.070	(0.026)	***
혼인	미혼	-0.488	(0.291)	*
학력	초대졸	0.192	(0.155)	
	대졸이상	0.113	(0.182)	
졸업연도	2003	-0.335	(0.172)	*
	2004	-0.143	(0.176)	
	2005	0.083	(0.172)	
	2006	-0.674	(0.193)	***
	2007	-0.414	(0.191)	**
	2008	-0.210	(0.189)	*
	2009	-0.123	(0.178)	
	2010	0.303	(0.174)	*
	2011	0.566	(0.173)	***
졸업 첫해 활동상태	취업	-1.519	(0.136)	***
	진학준비	-0.476	(0.179)	***
	가사육아	1.859	(0.390)	***
	취업준비	0.375	(0.151)	**
	기타	0.506	(0.178)	***
가구 소득	빈곤층	0.512	(0.141)	***
	상위층	-0.487	(0.094)	***
가구내 취업자수		0.172	(0.050)	***
상수항4		-0.144	(0.650)	
상수항3		0.530	(0.649)	
상수항2		1.445	(0.649)	**
상수항1		2.482	(0.651)	***
-2 Log L			5,697.0	
N			777	

주: 1) 기준집단은 남성, 기혼, 고졸, 졸업 첫해 실업상태, 2002년 졸업, 가구소득 중간층에 속한 개인임.

2) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널.

- 인적 특성 요인들의 추정결과를 보면, 성별로 유의한 차이가 발견되지 않음. 이는 혼인 여부를 함께 통제하였기 때문으로 보임. 미혼은 기혼에 견줘 NEET 경험기간이 짧는데, 이는 여성이 혼인하면 노동시장에서 퇴장할 가능성이 높기 때문임
- 연령이 많을수록 NEET 경험기간은 유의하게 짧음
- 학력별로는 유의한 차이가 발견되지 않음. 졸업 당시의 나이가 학력의 효과를 상쇄했기 때문으로 보임
- 졸업 연도별로 보면, 2010년과 2011년 졸업자들의 NEET 경험기간이 유의하게 긴 것으로 나타남. 최근 졸업생이 NEET를 오래 경험한다는 사실은 우려스러움
- 졸업 첫해의 활동상태를 보면, 취업자나 진학 준비생은 실업자에 비해 졸업 2년 후 NEET 경험기간이 짧음. 반면 가사육아에 종사하는 비경제활동인구가 NEET 경험기간이 유의하게 긴 것은 당연하다고 할 수 있음. 그런데 취업 준비생도 실업 상태에 비해 상대적으로 긴 NEET를 경험하고 있는 것으로 추정되었음
- 가구의 특성 요인으로 가구 소득과 가구 내 취업자 수를 포함하였음. 우선 가구 경상소득을 기준으로 빈곤층(50% 미만), 중간층(50~150%), 상위층(150% 이상)으로 분류하여 추정한 결과를 보면, 빈곤층은 중간층에 비해 NEET 경험기간이 길고 상위층은 유의하게 짧게 나타남. 빈곤 탈출을 위해 빈곤 가구에 속한 청년들의 노동시장 통합이 중요함을 보여줌. 한편 가구 내 취업자 수가 많으면 NEET 경험기간이 길게 나타남. 생계 부양 부담이 작은 경우에 NEET 경험은 상대적으로 길 수 있음을 의미함
- NEET 경험과 지속이 이후 고용에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였음
 - [표 2-10]의 (1)은 졸업 5년 후 취업 여부에 미치는 영향을 로짓 추정한 결과임
 - 졸업 첫해의 활동 상태의 영향을 살펴보면, 취업은 5년 후 취업에도 유의한 양의 영향을 미침

- 반면 취업 준비생은 실업과 비교하여 5년 후 취업 확률에서 유의한 차이가 없음. 장기간의 취업 준비에도 불구하고 5년이라는 비교적 긴 기간 이후의 취업률에서 더 낮다고 보기 어려움

[표 2-10] NEET 경험과 지속이 졸업 5년후 고용 및 임금에 미치는 영향

	(1) 취업			(2) 임금			(3) 임금		
	추정 계수	표준 오차		추정 계수	표준 오차		추정 계수	표준 오차	
상수항	-2.875	(0.746)	***	8.070	(0.746)	***	8.346	(0.239)	***
남성	0.172	(0.123)		0.052	(0.123)		0.054	(0.040)	
연령	0.097	(0.030)	***	0.040	(0.030)	***	0.036	(0.009)	***
미혼	0.798	(0.313)	**	-0.002	(0.313)		0.020	(0.098)	
초대졸	0.700	(0.173)	***	0.065	(0.173)		0.046	(0.060)	
대졸 이상	0.684	(0.207)	***	0.202	(0.207)	***	0.178	(0.067)	***
졸업2003	-0.167	(0.202)		0.120	(0.202)	*	0.105	(0.067)	
졸업2004	0.148	(0.210)		0.042	(0.210)		0.043	(0.067)	
졸업2005	0.003	(0.210)		-0.013	(0.210)		-0.014	(0.067)	
졸업2006	0.426	(0.224)	*	0.053	(0.224)		0.040	(0.068)	
졸업2007	0.336	(0.234)		0.156	(0.234)	**	0.150	(0.070)	**
졸업2008	0.309	(0.232)		0.114	(0.232)		0.121	(0.070)	*
졸업2009	0.509	(0.222)	**	0.048	(0.222)		0.064	(0.065)	
졸업2010	0.123	(0.215)		0.003	(0.215)		0.022	(0.066)	
졸업2011	-0.339	(0.205)	*	-0.018	(0.205)		-0.011	(0.068)	
취업	0.667	(0.154)	***	0.173	(0.154)	***			
진학준비	-1.546	(0.213)	***	0.057	(0.213)				
가사육아	-0.906	(0.398)	**	-0.174	(0.398)				
취업준비	0.092	(0.189)		-0.037	(0.189)				
기타	-0.736	(0.204)	***	0.060	(0.204)				
직장이동 횟수				-0.066	(0.204)	***	-0.060	(0.015)	***
NEET 경험기간							-0.104	(0.015)	***
-2Log L	2,619.2								
adj R2				0.214			0.239		
N	849			602			602		

주: ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널.

- 추정 결과 (2)는 5년 후 일자리의 임금을 종속변수로 하여 회귀분석한 결과임. 시간당 임금을 소비자물가지수로 디플레이트하여 2010년 기준의 실질 임금으로 전환하여 로그를 취하였음

- 졸업 첫해의 취업 준비는 실업 상태에 비해 5년 후 임금 면에서 유의한 차이가 발견되지 않음
- 한편 직업력 자료를 이용하여 졸업 후 5년 동안 경험한 직장이동횟수를 추정모형에 포함하였음. 직장이동은 5년 후 임금에 부정적인 영향을 미침. 직장 이동이 더 나은 일자리를 탐색하는 과정이 아니라 고용 불안을 반영하고 있음을 시사함
- 추정 결과 (3)은 졸업 첫해의 활동 상태 대신에 5년 동안의 NEET 경험 기간을 포함하였음
 - NEET 경험 기간이 길수록 5년 후 임금에는 부정적인 영향을 미침



5_요약과 정책적 시사점

- 대부분의 OECD 국가에서 글로벌 금융위기에 따라 청년 노동시장이 악화되었지만, 지난 10년간 고용률 감소폭이나 실업률 증가폭은 우리나라가 OECD 평균보다 크게 나타남
 - 이 연구는 청년 NEET를 중심으로 분석하였음. 청년 취업애로계층의 다양성 뿐만 아니라 청년 정책 대상을 확장할 필요 때문임
- 주요한 발견은 다음과 같음
 - 첫째, 비재학 비취업자 가운데 실업 상태나 잠재적으로 취업이나 구직이 가능한 비경제활동상태에 있는 구직 NEET는 청년 인구의 9.2%, 비재학 청년의 17.0%에 이룸. 비구직을 포함하여 전체 NEET 비율은 지난 10년간 그다지 변화가 없었지만, 취업을 준비하는 NEET 비율은 크게 증가하였음
 - 둘째, 구직 NEET의 62.6%는 취업관련 시험을 준비하고 있으며, 41.6%는 학교교육 외에 취업을 위하여 학원에 다니거나 직업교육훈련을 받은 적이 있고, 52.4%는 학교 재학 중에 직장 체험 경험이 있는 것으로 조사되었음. 구직 NEET는 다양한 직업 체험과 취업 준비를 하고 있음을 알 수 있음
 - 셋째, 학교를 졸업한 후에도 NEET는 크게 줄어들지 않음. 졸업 5년 후에도 NEET 비율은 20.7%에 이르며, 실업 또는 취업을 준비하는 NEET는 9.3%에 이룸
 - 넷째, 장기간의 취업을 준비하는 과정이 평균적으로 더 나은 일자리를 획득하는 과정은 아닌 것으로 나타남. 취업 준비생이 실업자보다 5년 후 취업률이나 임금 면에서 더 낮지 않음. 장기간의 NEET 경험은 오히려 임금에 부정적인 영향을 미침
 - 다섯째, 청년들의 빈번한 직장 이동은 이후 일자리에 부정적인 영향을 미치고 있어서, 평균적으로 더 나은 일자리를 탐색하는 과정이라고 말할 수 없음
- 이러한 분석 결과는 청년 고용정책의 대상이 실업자로 한정되지 않음을 시사함³⁾
 - 특히 구직 NEET가 다양한 시험 준비, 직업훈련, 직장 체험 경험을 가지고

있다는 분석 결과는 구직자 대상의 표준화된 노동시장 프로그램 참여를 요구하는 방식이 적절한지에 대해 의문을 제기함

- 자신에게 필요한 일자리나 서비스를 찾기 어려운 취업취약계층에게는 집중적인 프로그램을 제공해야겠지만, 그렇지 않은 청년에게는 자기주도적인 활동을 지원하는 방향으로 사회가 지원하는 것이 바람직할 것임
- 한편 청년들은 빈번하게 직장을 이동함. 이중화되어 있는 일자리 구조, 청년들의 짧은 근로경력, 직업세계에 대한 이해와 정보가 부족한 상태에서 일자리 이동이 불가피하게 빈번함
 - 미국에서는 청년의 빈번한 직장 이동이 경력 일자리를 찾아가는 생산적인 과정이라고 함. 근로생애 초기 10년 동안 임금 증가의 1/3은 직장 이동을 통해 얻음(Topel and Ward, 1992)
 - 그러나 우리나라에서는 잦은 직장 이동이 적합한 일자리를 찾아가는 탐색 과정이라고 보기 어려움(이병희, 2011). 직장이동을 통해 적합한 일자리를 얻기 어렵기 때문에 공무원 시험 등 장기간 취업 준비에 매달리는 이유이기도 함
 - 안정적인 첫 일자리를 획득하기 위하여 오랫동안 취업을 준비하도록 내버려두는 것보다는 적절한 일자리를 찾을 수 있도록 청년들의 이동을 지원하는 것이 긍정적일 것임

3) 최근 주목받는 유럽 청년보장제도(EU Youth Guarantee)도 정책 대상을 실업자뿐만 아니라 노동시장에서 이탈한 NEET로 확장하고 있다. 정규 교육을 마치거나 실업 상태가 된 이후 4개월 이내에 NEET를 발굴하여 개개인의 필요와 상황에 맞게 일자리, 도제, 훈련, 계속 교육 등 양질의 기회를 제공하는 것을 내용으로 한다.

03

지역 간 비교를 통해 본 서울시 청년층 고용·생활실태

- 1_들어가는 글
- 2_청년층 고용실태의 지역 간 비교
- 3_청년층 생활실태의 지역 간 비교: 청년패널을 중심으로
- 4_소결: 주요 결과와 정책적 시사점

03 지역 간 비교를 통해 본 서울시 청년층 고용 생활실태

1_들어가는 글

- 제2장에서는 전반적인 청년층의 경제활동상태를 NEET 현상에 초점을 맞추어 살펴봄. 지역의 청년 고용정책은 청년정책으로서의 보편성뿐만 아니라 해당 지역의 특성을 고려해서 마련될 필요가 있음
 - 고용정책은 중앙정부가 주도하고 있기 때문에 지방정부가 자율적으로 정책을 구상하고 집행할 수 있는 여지는 크지 않음
 - 이러한 제약에도 불구하고 서울시는 서울형 청년보장 정책을 추진하고 있으며 거버넌스형 정책개발과 집행이라는 측면에서 다른 지역을 선도하고 있음
 - 제3장에서는 통계자료를 기반으로 서울과 다른 지역 청년층의 고용 생활실태를 비교분석함으로써 서울시 청년층이 가진 정책욕구를 살펴보고 앞으로의 서울시 청년 고용정책을 개발하는 데 대한 시사점을 얻고자 함
- 지역별로 청년층 실태를 분석할 때 부딪치는 첫 번째 어려움은 적절한 통계자료가 부족하다는 점임
 - 고용실태는 통계청의 지역별 고용조사가 지역 간 비교가 가능할 정도로 충분한 표본규모를 갖춘 자료를 제공함
 - 정부가 조사하는 공식통계 가운데 청년층의 생활실태를 자세히 살펴볼 수 있는 자료는 거의 없음
 - 무엇보다도 청년층을 다시 성·연령·지역에 따라 세부적으로 나누어서 분석할 수 있는 표본규모를 갖춘 조사가 없고, 청년층의 다양한 생활실태를 다룬 조사가 드물기 때문임
 - 이 연구에서 사용하는 청년패널조사는 공식통계의 부재를 보완할 수 있는 조사자료임. 2007년에 새로 표본을 정비하여 다시 시작한 청년패널조사는 전국적으로 15~29세에 해당하는 1만 명의 청년을 대상으로 조사를 시작하였으며 현재 2014년 기준 조사인 8차 조사 자료까지 사용할 수 있음

- 이 연구는 가장 최근의 자료인 8차 조사자료를 이용하되, 필요에 따라 최초의 조사인 1차 조사 및 다른 차수 조사(주거실태는 5차 조사를 결합해야 전체 표본의 정보를 얻을 수 있음)로부터 필요한 정보를 통합하여 분석함
- 2014년 현재 표본에는 22세부터 36세까지의 청년이 조사되었기 때문에 이 연구가 정의하고 있는 20~34세의 청년층과 괴리가 있으나 정책대상의 대부분을 포괄하고 있음
- 청년패널조사는 다음과 같은 특징을 갖고 있음
 - 청년층의 표본규모가 크기 때문에 성·연령·지역별로 나누어서 분석하는 데 무리가 없음. 매년 실제 조사규모가 다르지만 2014년에 전국적으로 7,055명이 조사됨. 서울 거주 청년층의 숫자는 1,475명임
 - 고용실태뿐만 아니라 다양한 청년층의 생활실태를 알 수 있는 설문을 포함하고 있음. 특히, 2014년 제8차 조사에서는 처음으로 학자금 대출 실태도 조사함
 - 기존 통계의 부재를 보완해 줄 수 있는 여러 가지 장점에도 불구하고 종단면 조사로서의 패널조사의 특성상 횡단면 자료로서의 대표성에 대해서는 신중하게 고려해서 자료를 분석해야 함
- 이 연구의 분석에서 지역 간 비교는 서울, 인천·경기도로 구성되는 수도권, 기타 광역시, 기타 광역도로 구분하여 이루어짐
 - 인천을 광역시에, 경기도를 기타 도로 묶는 방법도 있으나 서울과 수도권은 생활권 및 경제활동이라는 측면에서 분리되기 어렵기 때문에 수도권을 다른 지역과 분리해서 비교함
- 제3장의 구성은 다음과 같음
 - 제2절에서는 지역별 고용조사를 이용하여 성·연령별로 세분화한 청년층의 고용실태가 지역별로 어떻게 다른지를 살펴봄
 - 제3절에서는 청년패널 자료를 이용하여 지역별 고용조사가 보여주지 못하는 지역간 이주 및 재학·취업지와 거주지 비교, 학자금 대출 및 부모로부터의 경제적 도움, 주거실태, 재학생의 아르바이트 실태 등을 살펴봄
 - 제4절에서는 주요 결과를 요약하고 정책적 시사점을 살펴봄

2_청년층 고용실태의 지역 간 비교

1) 인구학적 특성의 지역 간 비교

- 경제활동실태에 대한 본격적인 비교에 들어가기에 앞서서 서울시 청년층의 인구학적 특성을 다양한 거시통계 및 행정통계자료를 이용하여 먼저 살펴봄([표 3-1])

[표 3-1] 주요 통계별 청년 인구 및 가구 특성 관련 지표

(단위: 천 명, %)

		20~34세		20~24세		25~30세		30~34세		전체
		숫자	비중	숫자	비중	숫자	비중	숫자	비중	숫자
전 국	지역고용조사(15세 이상)	10,182	23.8	3,076	7.2	3,279	7.7	3,827	8.9	42,848
	행정등록인구	10,430	20.2	3,558	6.9	3,141	6.1	3,731	7.2	51,529
	센서스인구	10,290	21.5	3,055	6.4	3,539	7.4	3,695	7.7	47,991
	센서스가구주	2,745	15.8	384	2.2	918	5.3	1,443	8.3	17,339
	지역고용가구주	2,728	13.6	431	2.0	778	3.9	1,519	7.6	20,098
	센서스단신가구원	1,190	28.8	272	6.6	491	11.9	427	10.3	4,142
	지역고용미혼가구주	1,467	56.3	410	15.7	560	21.5	498	19.1	2,606
서 울	지역고용조사(15세 이상)	2,330	27.2	615	7.2	817	9.6	894	10.5	8,560
	행정등록인구	2,304	23.0	704	7.0	743	7.4	856	8.5	10,022
	센서스인구	2,441	25.3	684	7.1	899	9.3	858	8.9	9,631
	센서스가구주	676	19.3	93	2.7	253	7.2	330	9.4	3,504
	지역고용가구주	652	16.7	93	2.4	217	5.5	343	8.8	3,909
	센서스단신가구원	341	39.8	67	7.8	152	17.8	122	14.2	855
	지역고용미혼가구주	434	60.2	91	12.6	182	25.3	161	22.3	720

주: 1) 지역별고용조사와 행정등록인구는 2015년 기준, 센서스는 2010년 기준.

2) 비중은 제일 오른쪽의 전체 대비 비율.

자료 : 지역별 고용조사(2015년 상반기) 원자료 및 www.kosis.kr 추출자료

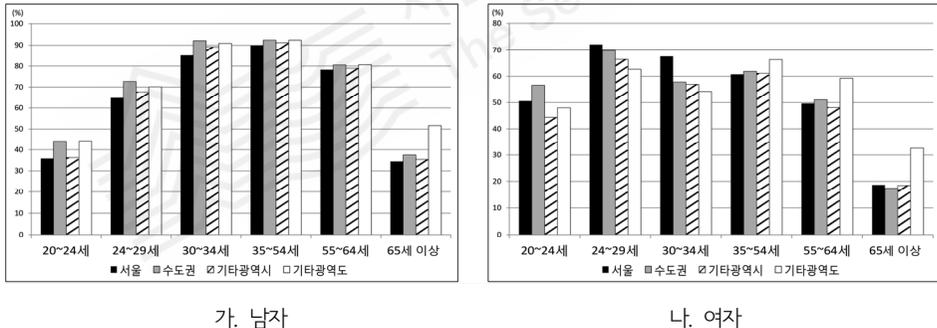
- 통계에 따라 조금씩 차이가 있지만 여러 통계를 종합적으로 살펴보면 2015년 기준 서울지역 청년층의 총 숫자는 230만 명 내외로 나타남
- 모든 지표에서 서울지역이 전국에 비해 청년층의 비중이 높은 것으로 나타남. 이는 다른 지역에 비해 청년층 정책의 수요가 크다는 점을 의미함
- 특히, 25~34세 단신가구에서 서울의 비중이 높음. 이는 취학 및 취업을 위해 지방으로부터 서울로 이주한 청년층을 반영하는 것으로 판단됨. 이에 대

해서는 뒤의 지역 간 이주 실태에서 더 자세히 살펴볼 것임

- 단신가구의 비중이 높다는 점은 이와 관련된 주거 및 생활상의 욕구가 크다는 것을 시사해 줌. 지역별 고용조사(2015년 상반기)를 기준으로 할 때 청년층 가구주는 65만 2천 명이며 미혼 가구주는 43만 4천 명임
- 따라서 서울 지역은 고용정책 수요뿐만 아니라 주거 및 생활지원과 관련된 복합적인 정책 욕구에 대응한 정책을 개발해야 할 필요가 있음

2) 경제활동 실태의 지역 간 비교

- 서울지역 청년층의 고용률을 다른 지역과 비교해 보면 남자와 여자 사이에 상당한 차이가 있음
- 남자는 청년층을 포함한 모든 연령대에서 다른 지역에 비해 낮은 반면, 여자의 경우 25~34세의 청년층은 다른 지역보다 고용률이 높음. 또한, 청년 시기 이후에는 다른 지역보다 오히려 고용률이 낮아짐



자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기

[그림 3-1] 연령 및 지역별 고용률

- 20세~34세 청년층은 고등교육과 고등교육에서 취업으로의 이행 및 결혼을 통한 독립 세대 구성이 이루어지는 시기이기 때문에 남자들의 낮은 고용률 및 여자들의 높은 고용률의 원인은 다양한 요인을 고려해서 해석해야 함
- 청년층의 학력별 분포를 보면 서울과 광역시 남자는 20~29세의 경우 다른 지역, 특히 도지역에 견줘 4년제 이상 학교에 재학 중인 자의 비율이 높음

[표 3-2] 청년층의 성·연령·지역별 학력 분포

(단위: 천 명, %)

	20세~24세				25세~29세				30세~34세				
	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역시도	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역시도	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역시도	
남 자	중졸 이하	3 (1.3)	6 (1.4)	3 (0.9)	8 (1.7)	4 (1.1)	9 (1.7)	3 (0.8)	12 (2.5)	8 (1.9)	13 (2.1)	7 (1.9)	14 (2.6)
	고졸	46 (17.7)	94 (22.5)	50 (16.3)	103 (23.1)	69 (17.4)	133 (25.9)	67 (19.3)	130 (28.1)	90 (20.6)	191 (30.0)	96 (26.2)	159 (30.6)
	전문대 재학	25 (9.8)	56 (13.5)	39 (12.7)	57 (12.7)	3 (0.9)	6 (1.2)	4 (1.2)	7 (1.5)	0 0.0	1 (0.2)	1 (0.3)	1 (0.3)
	전문대졸	18 (6.8)	53 (12.9)	29 (9.6)	50 (11.1)	59 (14.9)	96 (18.7)	63 (18.3)	91 (19.7)	68 (15.4)	127 (19.9)	80 (21.7)	126 (24.3)
	대학 재학	149 (57.2)	176 (42.5)	170 (55.6)	200 (44.9)	68 (17.3)	60 (11.7)	49 (14.1)	51 (11.0)	6 (1.4)	5 (0.8)	3 (0.9)	4 (0.8)
	대졸	15 (5.6)	23 (5.6)	13 (4.3)	27 (6.0)	161 (41.0)	185 (36.0)	145 (42.0)	158 (34.3)	233 (53.1)	259 (40.6)	159 (43.2)	193 (37.1)
	대학원 재학	4 (1.4)	6 (1.4)	2 (0.5)	2 (0.5)	17 (4.4)	13 (2.6)	7 (2.1)	7 (1.5)	4 (0.9)	5 (0.8)	3 (0.8)	2 (0.5)
	대학원졸	1 (0.3)	1 (0.3)	0 (0.1)	1 (0.1)	12 (3.1)	11 (2.2)	7 (2.1)	6 (1.3)	29 (6.7)	36 (5.6)	18 (4.9)	20 (3.9)
	합계	261 (18.3)	415 (29.1)	305 (21.4)	447 (31.3)	394 (23.0)	514 (30.0)	345 (20.1)	461 (26.9)	439 (22.4)	638 (32.5)	367 (18.7)	519 (26.4)
	여 자	중졸 이하	4 (1.3)	8 (1.5)	5 (1.3)	12 (2.7)	3 (0.7)	10 (2.2)	4 (1.4)	15 (4.2)	4 (0.9)	13 (2.2)	6 (1.7)
고졸		47 (13.2)	79 (15.4)	38 (11.1)	76 (17.2)	54 (12.7)	102 (21.4)	44 (14.5)	87 (24.0)	90 (19.7)	161 (27.6)	85 (23.6)	148 (31.7)
전문대 재학		22 (6.2)	31 (6.1)	21 (6.0)	26 (5.9)	1 (0.3)	2 (0.5)	1 (0.4)	3 (0.8)	0 (0.1)	1 (0.2)	0 (0.1)	1 (0.3)
전문대졸		61 (17.2)	132 (25.6)	56 (16.5)	87 (19.8)	68 (16.1)	112 (23.6)	71 (23.4)	88 (24.1)	78 (17.1)	149 (25.6)	104 (28.5)	125 (26.8)
대학 재학		147 (41.7)	161 (31.2)	140 (41.1)	157 (35.7)	16 (3.9)	12 (2.5)	9 (2.9)	5 (1.4)	3 (0.6)	3 (0.6)	2 (0.6)	2 (0.5)
대졸		64 (18.0)	98 (19.1)	77 (22.5)	77 (17.5)	244 (57.3)	211 (44.3)	157 (51.8)	152 (41.6)	240 (52.4)	225 (38.6)	144 (39.8)	157 (33.7)
대학원 재학		8 (2.1)	5 (1.0)	4 (1.1)	4 (1.0)	16 (3.8)	10 (2.1)	8 (2.6)	5 (1.4)	7 (1.5)	3 (0.5)	3 (0.8)	1 (0.3)
대학원졸		1 (0.3)	1 (0.1)	1 (0.4)	1 (0.2)	23 (5.3)	16 (3.5)	9 (2.9)	9 (2.5)	36 (7.8)	28 (4.8)	18 (5.0)	17 (3.7)
합계		353 (21.4)	516 (31.2)	341 (20.7)	440 (26.7)	425 (27.1)	476 (30.3)	304 (19.4)	365 (23.2)	457 (24.5)	583 (31.2)	363 (19.4)	467 (25.0)

주: 1) 세부항목의 괄호는 열람이 100%인 비중, 합계의 괄호는 행합이 100%인 비중

2) 음영은 재학 중인 집단을 표시

자료 : 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기.

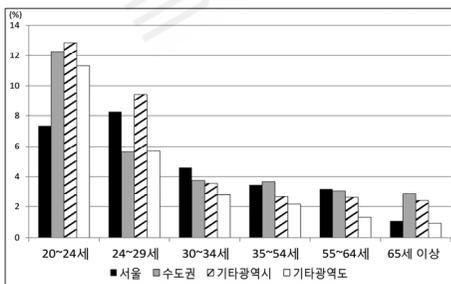
[표 3-3] 연령 및 지역별 비경제활동인구 현재상태

(단위: 천 명, %)

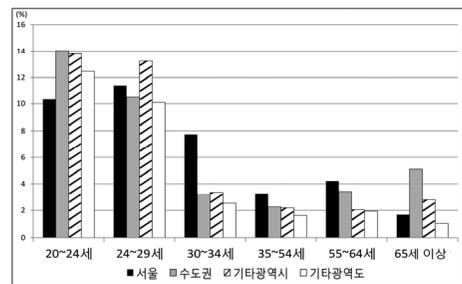
		20세~24세				25세~29세				30세~34세			
		서울	수도권	기타 광역시	기타 광역도	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역도	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역도
남 자	육아	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.7)	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.6)
	가사	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.5)
	정규교육	112 (71.4)	135 (66.9)	130 (73.6)	163 (73.8)	56 (52.6)	41 (42.5)	31 (40.7)	40 (39.7)	6 (18.5)	4 (12.2)	3 (9.0)	3 (8.7)
	입시학원	3 (1.8)	2 (0.9)	1 (0.3)	0 (0.1)	0 (0.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	직업훈련	8 (4.8)	6 (3.0)	7 (3.8)	7 (3.2)	12 (11.1)	10 (10.8)	9 (11.5)	10 (10.3)	4 (11.4)	3 (11.2)	5 (16.6)	3 (7.3)
	취업준비	7 (4.5)	11 (5.3)	9 (5.2)	11 (4.9)	16 (15.0)	18 (18.7)	18 (23.6)	22 (21.3)	6 (18.4)	6 (19.1)	6 (22.3)	9 (24.2)
	진학준비	4 (2.3)	8 (4.1)	4 (2.4)	4 (1.6)	2 (2.2)	2 (2.1)	2 (2.0)	2 (2.0)	1 (1.9)	1 (2.0)	0 (0.3)	0 (1.0)
	심신장애	2 (1.2)	2 (0.8)	1 (0.6)	2 (0.9)	3 (2.4)	2 (1.6)	1 (1.8)	3 (2.5)	3 (8.1)	1 (4.5)	2 (6.4)	4 (11.1)
	입대 대기	11 (7.0)	16 (7.9)	9 (5.4)	13 (5.7)	1 (0.6)	1 (0.9)	0 (0.2)	0 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	쉬었음	11 (6.7)	19 (9.6)	14 (8.1)	20 (9.3)	15 (14.4)	21 (22.2)	15 (19.8)	23 (22.4)	14 (40.3)	15 (48.3)	13 (44.7)	16 (45.1)
	기타	0 (0.1)	3 (1.4)	1 (0.6)	1 (0.6)	1 (0.7)	1 (1.0)	0 (0.4)	1 (1.3)	0 (0.7)	1 (2.4)	0 (0.6)	1 (1.5)
	합계	157 (20.7)	202 (26.7)	177 (23.4)	221 (29.2)	106 (27.9)	96 (25.4)	76 (20.0)	101 (26.7)	34 (26.5)	31 (24.1)	28 (22.1)	35 (27.3)
	여 자	육아	3 (1.9)	7 (4.0)	6 (3.3)	12 (6.0)	19 (21.1)	52 (41.8)	28 (34.8)	62 (50.4)	77 (57.7)	166 (71.3)	98 (66.4)
가사		3 (1.9)	5 (2.8)	3 (1.6)	8 (3.8)	12 (12.7)	17 (13.9)	12 (14.6)	20 (16.7)	30 (22.3)	43 (18.6)	27 (18.1)	41 (19.9)
정규교육		117 (72.7)	120 (65.5)	116 (69.4)	136 (67.2)	23 (25.1)	12 (9.3)	9 (11.1)	7 (6.0)	6 (4.3)	2 (0.8)	2 (1.1)	2 (0.9)
입시학원		3 (1.7)	1 (0.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.3)	0 (0.1)	0 (0.2)	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
직업훈련		8 (5.0)	12 (6.3)	8 (5.0)	7 (3.6)	12 (12.9)	8 (6.3)	6 (7.7)	5 (4.5)	1 (1.1)	3 (1.4)	3 (1.9)	1 (0.5)
취업준비		11 (6.9)	15 (8.4)	18 (10.5)	19 (9.5)	12 (13.1)	14 (11.3)	11 (13.5)	11 (9.2)	3 (2.4)	4 (1.8)	4 (2.7)	6 (2.8)
진학준비		5 (2.9)	4 (2.3)	3 (1.6)	3 (1.5)	1 (1.5)	2 (1.5)	1 (0.6)	1 (0.5)	1 (0.4)	1 (0.4)	0 (0.2)	0 (0.2)
심신장애		1 (0.4)	1 (0.4)	1 (0.6)	2 (0.9)	1 (0.7)	2 (1.3)	1 (1.0)	1 (1.0)	2 (1.2)	1 (0.5)	1 (0.8)	2 (0.9)
쉬었음		0 (0.0)	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
기타		10 (6.3)	16 (8.8)	12 (7.2)	14 (6.7)	11 (11.9)	17 (13.4)	12 (14.9)	13 (10.7)	14 (10.4)	11 (4.7)	12 (8.2)	9 (4.3)
합계		0 (0.3)	1 (0.6)	1 (0.4)	2 (0.7)	1 (0.6)	1 (1.0)	1 (1.7)	1 (0.8)	0 (0.1)	1 (0.6)	1 (0.6)	1 (0.3)

주: 1) 세부항목의 괄호는 열합이 100%인 비중, 합계의 괄호는 행합이 100%인 비중
 2) 진한 음영은 가장 많은 현재 상태, 연한 음영은 두 번째로 많은 현재 상태를 표시
 자료 : 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기.

- 여자는 20~24세까지는 다른 지역에 비해 재학 중인 집단의 비율이 상당히 높지만 25세 이후에는 점차 낮아짐. 재학자 비율 격차가 고용률 격차를 일부 설명해 줌
- 비경제활동인 집단의 현재 상태도 남녀의 지역별 고용률 차이를 설명해 줌
 - 남자는 25세 이후에도 다른 지역에 비해 정규교육과정에 있는 집단의 비율이 다른 지역에 비해 매우 높음
 - 반면 여자의 경우 20~24세까지는 정규교육기관에 재학 중인 집단의 비율이 가장 높음. 25~34세 사이에 서울지역의 여자 고용률이 다른 지역보다 높은 것은 이러한 혼인 및 육아에 따른 노동시장에서의 퇴장 측면에서 나타나는 지역별 차이에서도 비롯되었다고 해석할 수 있음
 - 여자는 서울 이외 지역은 25세 이후에 육아를 하고 있는 비경제활동인구의 비율이 가장 높고, 서울지역과의 차이도 큼
- 다른 지역보다 늦게까지 정규교육기관에 재학하는 집단의 비율이 남녀 모두 높고, 결혼 및 육아에 따른 여자의 노동시장 퇴장이 다른 지역보다 늦기 때문에 청년층 내부에서 연령별 실업률이 다른 지역보다 높아지는 것은 30~34세 시기임
 - 이는 청년층 고용정책에서 다른 지역에 비해 30~34세까지 상대적으로 높은 연령대의 청년집단에 관심을 기울여야 함을 시사해 줌



가. 남자



나. 여자

자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기

[그림 3-2] 연령 및 지역별 실업률

- 경제활동상태에서 드러난 서울지역 청년층의 특성은 다른 측면에서 보면 긴 교육 기간과 늦은 결혼연령에서 비롯되는 문제의 원인이 됨
 - 다른 지역에 비해 긴 교육기간은 높은 학자금 및 생활자금 수요로 이어지는 반면, 안정적인 소득을 얻는 본격적인 취업 시기는 상대적으로 늦어지기 때문에 다른 지역에 비해 더 긴 기간 신용지원 혹은 소득지원이 필요함
 - 서울 지역의 특성상 다른 지역으로부터 이주한 청년층이 많을 뿐만 아니라 결혼시기도 상대적으로 늦기 때문에 단신 주거에 대한 수요도 상대적으로 더 클 수밖에 없을 것으로 추론됨
- 성·연령별로 혼인지위를 지역별로 비교해 보면 이러한 차이를 알 수 있음([표 3-4])
 - 남자와 여자 모두 다른 지역에 비해 혼인시기가 매우 늦다는 점을 확인할 수 있음. 30~34세도 미혼 남자의 비율이 서울에서는 58.9%에 이르며, 여자의 미혼비율도 43.8%에 이릅니다

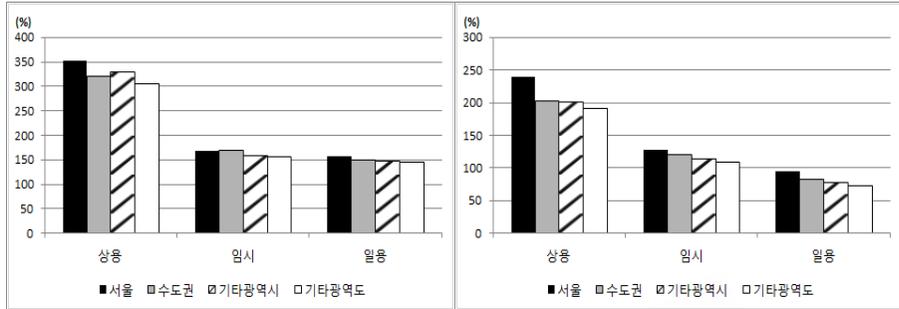
[표 3-4] 성·연령별 혼인지위의 지역 간 비교

(단위: 천 명, %)

		20~24세				25~29세				30~34세			
		서울	수도권	기타 광역시	기타 광역도	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역도	서울	수도권	기타 광역시	기타 광역도
남 자	미혼	260 (99.4)	407 (98.2)	302 (98.8)	437 (97.9)	361 (91.8)	449 (87.3)	314 (90.9)	380 (82.4)	259 (58.9)	284 (44.4)	189 (51.6)	233 (44.9)
	유배우	1 (0.6)	7 (1.8)	4 (1.2)	9 (2.1)	32 (8.2)	64 (12.4)	31 (9.0)	80 (17.4)	178 (40.5)	352 (55.1)	174 (47.3)	281 (54.1)
	사별	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.1)	1 (0.2)	0 (0.1)	1 (0.2)	3 (0.7)	3 (0.4)	4 (1.1)	5 (1.0)
	이혼	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.1)	1 (0.2)	0 (0.1)	1 (0.2)	3 (0.7)	3 (0.4)	4 (1.1)	5 (1.0)
	합계	261 (18.3)	415 (29.1)	305 (21.4)	447 (31.3)	394 (23.0)	514 (30.0)	345 (20.1)	461 (26.9)	439 (22.4)	638 (32.5)	367 (18.7)	519 (26.4)
여 자	미혼	346 (97.8)	496 (96.3)	330 (96.8)	408 (92.6)	351 (82.5)	332 (69.8)	233 (76.6)	216 (59.3)	200 (43.8)	158 (27.1)	121 (33.4)	112 (24.1)
	유배우	7 (2.1)	19 (3.7)	11 (3.1)	32 (7.3)	74 (17.4)	141 (29.6)	69 (22.7)	145 (39.9)	252 (55.2)	415 (71.2)	233 (64.4)	348 (74.5)
	사별	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.1)	0 (0.1)	0 (0.1)	3 (0.6)	2 (0.6)	3 (0.8)	4 (0.9)	10 (1.7)	9 (2.5)	7 (1.5)
	이혼	0 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.1)	0 (0.1)	0 (0.1)	3 (0.6)	2 (0.6)	3 (0.8)	4 (0.9)	10 (1.7)	9 (2.5)	7 (1.5)
	합계	353 (21.4)	516 (31.2)	341 (20.7)	440 (26.7)	425 (27.1)	476 (30.3)	304 (19.4)	365 (23.2)	457 (24.5)	583 (31.2)	363 (19.4)	467 (25.0)

주: 1) 세부항목의 괄호는 열합이 100%인 비중, 합계의 괄호는 행합이 100%인 비중
 2) 진한 음영은 가장 많은 현재 상태, 연한 음영은 두 번째로 많은 현재 상태를 표시
 자료 : 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기.

- 전반적으로 보면 서울 지역의 임금 수준이 다른 지역보다 높지만 고용형태나 연령에 따라 차이가 있음
 - [그림 3-3]에서 남성 임시직은 임금수준이 인천·경기 등 수도권 지역보다 낮음

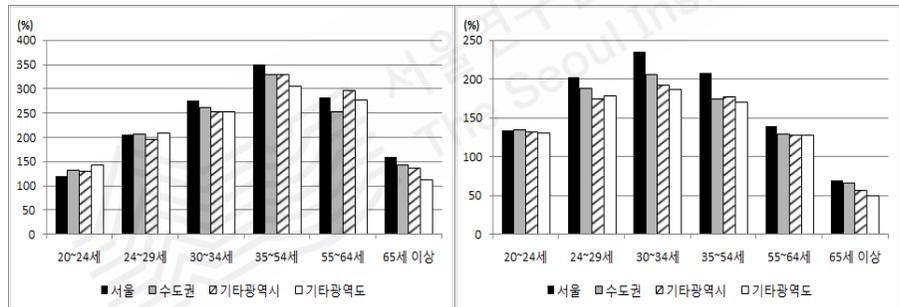


가. 남성

나. 여성

자료 : 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기.

[그림 3-3] 성·종사상지위별 월평균임금 수준의 지역 간 비교



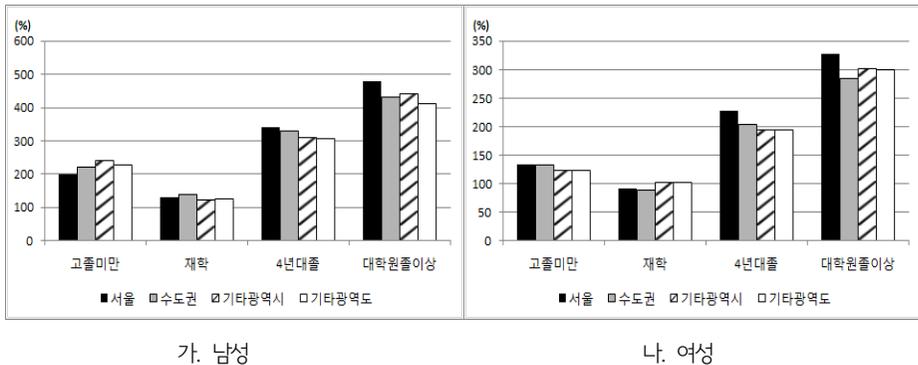
가. 남성

나. 여성

자료 : 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기.

[그림 3-4] 성·연령별 월평균임금 수준의 지역 간 비교

- 남자 20~24세의 경우 서울 청년층은 다른 모든 지역보다 임금수준이 낮고, 다른 지역보다 임금수준이 명확히 높아지는 것은 안정된 일자리로 취업이 이루어지는 시기인 30대 이후임
- 여자도 20~24세는 수도권보다 임금이 낮음
- 학력별로는 남녀 모두, 특히 남자는 대졸 미만이 다른 지역보다 임금수준이 낮음



자료 : 통계청, 지역별 고용조사 원자료, 2015 상반기.

[그림 3-5] 성·학력별 월평균임금수준의 지역 간 비교

- 재학생 아르바이트를 포함해서 저학력 청년층의 경우에 다른 지역보다 임금이 낮다는 점은 단신 청년 가구의 경우 높은 생활비 부담과 겹쳐 생활상의 어려움이 클 수 있음을 시사해 줌
 - 이러한 서울 지역의 특성이 황서연(2015), 한영섭(2015)에서 제기한 청년층의 주거문제 및 신용 문제의 배경임. 서울지역 청년층의 실태에 맞게 경제활동상태 및 주거·신용 문제 등 복합적인 욕구를 고려한 정책이 수립되어야 함을 다시 한번 확인할 수 있음
 - 중앙정부의 정책도 지역 간 차이를 고려해서 자원을 배분해야 하며, 다른 지방자치단체들 역시 각 지역의 특성에 맞는 청년대책을 수립해야 할 것임

3_청년층 생활실태의 지역 간 비교: 청년패널을 중심으로

1) 청년층의 지역 간 이주 및 주거지와 재학·취업지 비교

- 서울지역 청년층을 대상으로 한 정책은 여러 가지 측면에서 서울을 넘어선 범위로 영향을 미칠 수 있음

[표 3-5] 전국 및 서울 청년층의 2014년 거주지역, 성, 연령별 14세 거주지

(단위: 천 명, %)

		만14세 무렵 성장지						검정통계량	
		서울	수도권	광역시	광역시도	해외	합계		
전국	서울	1,923 (84.8)	121 (5.3)	97 (4.3)	124 (5.4)	5 (0.2)	2,269 (23.9)	X2(12)=18795.0 p<0.0001	
	수도권	331 (11.4)	2,269 (77.8)	93 (3.2)	216 (7.4)	6 (0.2)	2,915 (30.7)		
	광역시	15 (0.8)	12 (0.6)	1,747 (92.2)	121 (6.4)	0 (0.0)	1,896 (20.0)		
	광역시도	22 (0.9)	35 (1.5)	187 (7.7)	2,174 (89.7)	4 (0.2)	2,422 0.0		
서울	성	남	1,045 (85.5)	62 (5.0)	58 (4.7)	58 (4.8)	0 (0.0)	1,223 (53.9)	X2(4)=9.9 p<0.0001
		녀	878 (83.9)	59 (5.7)	39 (3.7)	65 (6.3)	5 (0.5)	1,046 (46.1)	
	연령	20~24	468 (92.6)	14 (2.8)	11 (2.3)	12 (2.3)	0 (0.0)	505 (22.3)	X2(8)=58.6 p<0.0001
		25~29	716 (86.8)	40 (4.8)	32 (3.9)	36 (4.4)	0 (0.0)	824 (36.3)	
		30~34	739 (78.7)	67 (7.1)	53 (5.6)	76 (8.1)	5 (0.5)	939 (41.4)	
	학력	고졸 미만	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.1)	X2(20)=64.5 p<0.0001
		고졸	292 (86.0)	22 (6.4)	6 (1.8)	20 (5.9)	0 (0.0)	339 (15.0)	
		대재	385 (93.0)	12 (2.8)	8 (1.9)	9 (2.3)	0 (0.0)	414 (18.3)	
		대졸	1,145 (83.5)	71 (5.2)	71 (5.2)	80 (5.8)	5 (0.3)	1,372 (60.5)	
대학원재		46 (75.4)	7 (11.6)	3 (5.7)	4 (7.3)	0 (0.0)	60 (2.7)		
대학원졸		52 (65.2)	9 (11.4)	8 (10.4)	10 (13.0)	0 (0.0)	80 (3.5)		

주: 괄호는 가로합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 첫 번째로 서울지역 청년층의 경우 서울 지역에서 나고 자란 집단도 있지만 학업과 취업을 위해 서울로 이주한 집단도 다수 포함되어 있음
- 두 번째로 서울과 다른 지역은 통학 및 통근을 통해 긴밀히 연결되어 있음. 서울 지역의 고용정책은 서울시민만을 위한 고용정책이 아니라 서울지역에서 일하는 다른 지역 주민뿐만 아니라 서울에서 학교에 다니면서 취업을 준비하는 다른 지역 청년층에게도 영향을 미치는 정책임
- 청년패널조사는 패널조사의 특성상 1차 조사에 성장 배경에 대한 조사를 포함하는 데 그 가운데 하나로 14세 무렵의 성장지를 조사함. 이 문항과 현재의 거주지를 비교하면 학업 및 취업을 위한 지역 간 이주 동향을 추론할 수 있음
- 14세 무렵의 성장지와 현재의 거주지를 비교한 [표 3-5]는 지방과 수도권, 서울 사이의 이주에서의 위계를 보여줌
 - 청년층의 14세 무렵 성장지와 현재 거주지가 가장 다른 지역은 수도권이며 그다음이 서울, 그리고 다른 광역도와 광역시 지역으로 나타남
 - 광역시도에서 수도권 및 서울 지역으로 이주하고, 일부는 서울에서 수도권으로 벗어나는 경향을 발견할 수 있음. 서울에서 광역시도로의 이주는 거의 보이지 않음
 - 학력 및 연령별 이주 동향도 취학을 위한 이주의 방향을 명확히 보여줌. 명시적으로 드러나지 않지만 취업을 위한 이주도 반영되어 있을 것으로 보임
 - 연령이 높아질수록 14세 성장지가 서울 지역인 비중이 크게 낮아지며 학력이 높아질수록 마찬가지로 현상이 관찰됨. 30~34세 서울 지역 청년층은 서울 이외 지역에서 온 경우가 21.3%에 이르며, 대학원 졸업자의 경우 이 비율은 34.8%로 높아짐
- 서울 지역 청년 재학생을 대상으로 학교의 소재지와 서울 소재 학교 재학생의 주소지도 비교해 보았음
 - [표 3-6]에 따르면 서울 지역 청년층 상당수는 지방에 있는 학교에 재학 중임
 - 여자에 비해 남자가, 대학원에 비해 대학 재학 중인 청년층이 지방 소재 학교에 다니는 비중이 크게 높음

[표 3-6] 재학 중인 서울 청년층의 성·학교급별 학교 소재지

(단위: 천 명, %)

		학교 소재지					검정통계량
		서울	수도권	기타광역시	기타도	합계	
성	남	179 (56.7)	58 (18.3)	12 (3.7)	67 (21.3)	316 (67.6)	X2(3)=16.0 p=0.0011
	녀	110 (72.9)	26 (17.1)	2 (1.1)	13 (8.9)	152 (32.4)	
학교	대재	237 (58.3)	77 (18.9)	13 (3.3)	80 (19.6)	407 (87.1)	X2(3)=2.7 p=0.4406
	대학원재	52 (86.6)	7 (11.4)	0 (0.0)	1 (2.0)	60 (12.9)	

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 반대로 서울 지역 소재학교 재학자의 거주지역을 살펴보면 서울 지역 거주자의 비중은 절반을 약간 넘는 데 불과하고 1/3 이상이 수도권에 거주하고 있는 것으로 나타남
 - 이 통계는 청년패널에서 거주지역이 주민등록지로 조사된 표본이 일부 포함 되어 있음을 시사해 주는 것이지만 이는 서울 지역 청년의 문제가 서울 지역 주민만의 문제가 아니라는 점을 다시 한 번 확인시켜 줌

[표 3-7] 서울 지역 소재 학교 재학자의 거주지역

(단위: 천 명, %)

		학교 재학자의 거주지역				합계	검정통계량
		서울	인천및경기	기타광역시	기타도		
성	남	179 (52.2)	123 (35.9)	11 (3.2)	30 (8.7)	344 (62.7)	X2(3)=7.0 p=0.0713
	녀	110 (53.9)	80 (39.3)	8 (3.8)	6 (3.0)	205 (37.3)	
학교	대재	237 (53.2)	161 (36.0)	17 (3.7)	32 (7.1)	446 (81.4)	X2(3)=2.7 p=0.4406
	대학원재	52 (51.4)	43 (42.4)	2 (2.0)	4 (4.2)	102 (18.6)	

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 직장의 소재지에 대해서도 학교의 소재지와 마찬가지로 비교해 보았음
 - 서울 거주 청년층의 직장 소재지와 서울 소재 직장 취업자의 거주지를 비교해 본 결과 서울 이외 지역으로 통근하는 집단에 비해 서울 지역 소재 직장으로 통근하는 집단의 비중이 매우 높은 것으로 나타났음([표 3-8]과 [표 3-9] 비교)
 - 서울 지역 거주자의 80% 이상이 서울 지역 직장에서 일하는 반면, 서울 지역 직장 취업자 가운데 서울 지역 거주자는 60%를 넘는 데 불과함
 - 성별로 살펴보면 서울 지역에 거주하는 여자(87.8%)에 비해 남자(81.2%)가 서울 이외 지역으로 출근하는 비율이 더 높게 나타남. 반면 서울 지역 소재 직장 취업자 가운데 서울 지역에 거주하는 집단의 비율은 통계적으로 유의미하지는 않지만 여자보다 남자가 더 높음
 - 연령별로는 연령이 높아질수록 서울 이외 지역에서 서울지역으로 통근하는 비율이 낮아짐. 이는 연령이 높아지면서 서울 지역에 직장이 있는 경우 서울 지역으로 거주지를 옮기는 비율이 높아진다는 것을 의미함

[표 3-8] 서울 청년층 취업자 성, 학교급, 연령별 직장 소재지

(단위: 천 명, %)

		직장소재지					검정통계량
		서울	수도권	기타광역시	기타도	합계	
성	남	648 (81.2)	129 (16.2)	2 (0.3)	18 (2.3)	798 (55.0)	X2(3)=12.3 p=0.0063
	녀	573 (87.8)	72 (11.0)	1 (0.1)	7 (1.1)	653 (45.0)	
연령	20~24	131 (81.1)	22 (13.6)	1 (0.6)	8 (4.7)	162 (11.1)	X2(6)=22.5 p<0.001
	25~29	461 (86.4)	58 (10.9)	2 (0.4)	12 (2.2)	533 (36.8)	
	30~34	629 (83.2)	121 (16.0)	0 (0.0)	6 (0.8)	756 (52.1)	
학력	고졸미만	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.1)	X2(6)1.8 p=0.9379
	고등교육 재학	36 (90.2)	4 (9.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	40 (2.7)	
	졸업	1,183 (84.0)	197 (14.0)	3 (0.2)	25 (1.8)	1,409 (97.1)	

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

[표 3-9] 서울 지역 소재 직장 취업자의 거주지역

(단위: 천 명, %)

		직장 취업자의 거주지역					검정통계량
		서울	수도권	기타광역시	기타도	합계	
성	남	651 (65.3)	274 (27.5)	27 (2.7)	45 (4.5)	997 (51.5)	X2(3)=2.9 p=0.4129
	녀	579 (61.6)	284 (30.2)	28 (3.0)	48 (5.1)	939 (48.5)	
연령	20~24	132 (61.3)	60 (28.1)	6 (2.7)	17 (7.9)	215 (11.1)	X2(6)=25.6 p=0.0003
	25~29	466 (62.3)	204 (27.3)	34 (4.5)	44 (5.9)	748 (38.6)	
	30~34	633 (65.0)	294 (30.2)	15 (1.6)	32 (3.3)	974 (50.3)	
학력	고졸미만	2 (59.6)	0 (0.0)	1 (40.4)	0 (0.0)	3 (0.1)	X2(6)=17.6 p=0.0072
	고등교육 재학	36 (65.1)	18 (32.5)	1 (2.4)	0 (0.0)	55 (2.8)	
	졸업	1,193 (63.5)	540 (28.8)	53 (2.8)	93 (4.9)	1,879 (97.0)	

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 위의 결과를 종합해 보면 청년 패널에서 서울 지역 거주 청년층(22세~34세)이 229만 6천 명으로 나타나는 데 서울 지역 소재 학교 재학자와 서울 지역 소재 직장 취업자를 합하면 322만 4천 명에 이르는 것으로 나타남
 - 특히 거주자에 비해 25세 이상의 숫자가 많이 늘어남
 - 이는 서울시의 정책이 고려해야 하는 정책대상의 범위가 서울 거주 청년층보다 훨씬 더 크다는 점을 의미하며, 정책의 파급효과도 훨씬 더 클 수 있다는 것을 보여줌

[표 3-10] 서울 지역 거주자 및 소재 재학생 및 소재 취업자의 거주지

(단위: 천 명, %)

		직장 취업자의 거주지역					검정통계량
		서울	인천및경기	기타광역시	기타도	합계	
성	남	1,223 (70.8)	391 (22.7)	38 (2.2)	75 (4.3)	1,726 (53.5)	X2(3)=2.1 p=0.5451
	녀	1,046 (69.8)	363 (24.2)	35 (2.4)	54 (3.6)	1,498 (46.5)	
연령	20~24	505 (69.9)	162 (22.4)	17 (2.4)	38 (5.3)	722 (22.4)	X2(6)=24.2 p=0.0005
	25~29	824 (68.9)	276 (23.1)	40 (3.3)	57 (4.7)	1,197 (37.1)	
	30~34	939 (71.9)	316 (24.2)	16 (1.3)	34 (2.6)	1,305 (40.5)	
학력	고졸미만	3 (72.8)	0 (0.0)	1 (27.2)	0 (0.0)	4 (0.1)	X2(6)=32.2 p<0.0001
	고등교육 재학	475 (63.8)	214 (28.7)	19 (2.6)	36 (4.8)	744 (23.1)	
	졸업	1,791 (72.3)	540 (21.8)	53 (2.1)	93 (3.8)	2,477 (76.8)	

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

2) 청년층에 대한 경제적 지원 및 학자금 대출 실태

- 청년층 가운데 부모로부터 경제적 지원을 받은 집단의 비율은 지역별로 큰 차이를 보이지 않음
 - 대체로 20% 내외이며 통계적으로도 유의미하지 않음
 - 서울지역만을 대상으로 세부적으로 나누어서 살펴보면 성, 연령, 학력, 부모와의 동거여부에 따른 차이가 모두 유의미하게 나타남
 - 성별로는 남자(23.0%)에 비해 여자(18.5%)가 경제적 지원을 받는 비율이 낮음
 - 연령별로는 연령이 높아질수록 경제적 지원을 받는 비율이 낮아짐
 - 학력별로는 대학과 대학원 재학 중인 집단에서 경제적 지원을 받는 집단의

비율이 압도적으로 높게 나타남

- 부모와의 동거여부에 따라서는 부모와 동거하지는 않지만 경제적으로 독립하지 못하면 지원을 받는 비율이 가장 높음. 이는 이 집단이 취학을 위해 동거하지 않는 집단의 비율이 높기 때문으로 해석됨

[표 3-11] 부모의 경제적 지원 여부

(단위: 천 명, %)

		경제적 지원여부			검정통계량	
		예	아니오	합계		
전국	서울	474 (20.9)	1794 (79.1)	2269 (23.9)	X2(3)=5.0 p=0.1721	
	수도권	622 (21.3)	2293 (78.7)	2915 (30.7)		
	광역시	426 (22.5)	1470 (77.5)	1896 (20.0)		
	광역시도	478 (19.7)	1943 (80.3)	2420 (25.5)		
서울	성	남	281 (23.0)	941 (77.0)	1223 (53.9)	X2(1)=7.0 p=0.008
		녀	193 (18.5)	853 (81.5)		
	연령	20~24	251 (49.7)	254 (50.3)	505 (22.3)	X2(2)=375.8 p<0.0001
		25~29	165 (20.0)	660 (80.0)	824 (36.3)	
		30~34	58 (6.2)	881 (93.8)	939 (41.4)	
	학력	고졸 미만	1 (45.0)	2 (55.0)	3 (0.1)	X2(2)=750.4 p<0.0001
		고등교육 재학	315 (66.3)	160 (33.7)	475 (20.9)	
		졸업	158 (8.8)	1633 (91.2)	1791 (78.9)	
	부모와 동거 여부	동거	408 (24.9)	1229 (75.1)	1637 (72.3)	X2(2)=125.4 p<0.0001
		비동거	42 (38.4)	67 (61.6)	109 (4.8)	
경제적 독립		21 (4.1)	496 (95.9)	517 (22.9)		
독립						

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 부모의 경제적 지원수준은 지역에 따라 차이가 있는데 평균금액을 보면 수도권이 월 50.2만 원으로 가장 높고, 이어서 서울, 광역도, 광역시의 순서로 나타남
 - 다만, 지원금 분포에서는 서울 지역 청년층에서 월 50만 원을 넘는 비율이 가장 높음

[표 3-12] 부모의 월평균 경제적 지원수준 분포와 평균 금액

(단위: 천 명, %, 만 원)

		부모의 경제적 지원					검정 통계량	월 평균액	검정 통계량	
		~30만 원	~40만 원	~50만 원	50만 원~	합계				
전국	서울	95 (20.2)	142 (30.1)	61 (12.8)	174 (36.8)	472 (23.6)	X2(9)=17.5 p=0.0411	46.9	F=4.1 p=0.0066	
	수도권	107 (17.2)	213 (34.3)	115 (18.5)	187 (30.0)	622 (31.2)		50.2		
	광역시	72 (16.8)	163 (38.3)	67 (15.7)	124 (29.1)	425 (21.3)		40.6		
	광역도	92 (19.4)	163 (34.0)	73 (15.3)	149 (31.3)	478 (23.9)		42.8		
서울	성	남	55 (19.6)	82 (29.3)	38 (13.6)	105 (37.5)	X2(3)=0.7, p=0.8846	40.8	F=7.7 p=0.0057	
		녀	41 (21.1)	61 (31.4)	23 (11.8)	69 (35.8)		193 (40.9)		54.7
	연령	20~24	60 (23.8)	87 (34.8)	34 (13.7)	69 (27.7)	X2(6)=31.0 p<0.0001	38.6	F=17.27 p<0.0001	
		25~29	29 (18.1)	44 (27.2)	23 (14.0)	66 (40.7)		163 (34.5)		46.3
		30~34	6 (10.7)	11 (18.1)	4 (6.2)	38 (65.0)		58 (12.3)		83.6
	학력	고졸 미만	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	X2(6)=20.9 p=0.0019	15.0	F=5.89 p=0.0031
		고등교육 재학	51 (16.4)	105 (33.5)	49 (15.6)	108 (34.6)	313 (66.2)		40.8	
		졸업	43 (27.0)	38 (23.8)	12 (7.6)	66 (41.5)	158 (33.5)		58.4	
	부모와 동거 여부	동거	92 (22.5)	136 (33.4)	54 (13.3)	126 (30.8)	408 (87.0)	X2(6)=51.7 p<0.0001	38.1	F=167.0 p<0.0001
		비동거 비독립	4 (9.6)	5 (12.9)	6 (15.9)	25 (61.5)	40 (8.5)		56.7	
경제적 독립		0 (0.0)	1 (3.8)	0 (0.0)	20 (96.2)	21 (4.5)	192.6			
독립		0.0	(3.8)	(0.0)	(96.2)	(4.5)				

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 서울 지역 청년층을 세분화해서 살펴보면 남자, 저연령층, 재학 청년일수록 지원금이 많아짐
- 부모와의 동거 여부 및 경제적 독립 측면에서는 경제적으로 독립한 집단이 부모로부터 지원을 받는 비율이 매우 낮음에도 불구하고, 지원을 받는 청년층은 지원액의 규모가 다른 집단에 견줘 매우 크게 나타남

[표 3-13] 재학 중 학자금 대출 경험

(단위: 천 명, %)

		재학 중 학자금대출 경험유무			검정통계량	
		예	아니오	합계		
전국	서울	186 (12.1)	1,349 (87.9)	1,535 (24.0)	X2(3)=44.6 p<0.0001	
	수도권	205 (10.6)	1,730 (89.4)	1,934 (30.2)		
	광역시	99 (7.6)	1,211 (92.4)	1,310 (20.5)		
	광역시도	97 (6.0)	1,524 (94.0)	1,621 (25.3)		
서울	성	남	92 (11.8)	689 (88.2)	781 (50.8)	X2(1)=0.2 p=0.6498
		녀	94 (12.5)	660 (87.5)		
	연령	20~24	33 (21.4)	122 (78.6)	156 (10.1)	X2(2)=17.9 p<0.0001
		25~29	79 (13.1)	522 (86.9)	601 (39.1)	
		30~34	74 (9.5)	705 (90.5)	779 (50.7)	
	학력	고등교육 재학	14 (17.2)	70 (82.8)	84 (5.5)	X2(1)=2.1 p=0.1464
		고등교육 졸업	172 (11.8)	1280 (88.2)	1,452 (94.5)	
	부모와 동거 여부	동거	129 (12.4)	916 (87.6)	1,045 (68.4)	X2(2)=0.3 p=0.8501
		비동거 비독립	6 (10.0)	57 (90.0)	63 (4.1)	
경제적 독립		51 (12.0)	370 (88.0)	420 (27.5)		

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 고등교육 재학 중 학자금 대출 경험은 서울 지역(12.1%)이 다른 지역에 비해 조금 더 많은 것으로 조사됨
 - 서울 지역 청년층을 집단별로 나누어서 살펴보면 성별로는 남자, 연령별로는 저연령층에서 학자금 대출을 받은 집단의 비중이 더 높음
 - 현재 재학 여부나 부모와의 동거 여부는 학자금 대출 여부와 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않음

[표 3-14] 학자금 대출규모의 분포 및 평균 대출액

(단위: 천 명, %, 만 원)

		학자금대출					검정통계량	평균	검정통계량	
		~500	~1000	~2000	2000~	합계				
전국	서울	45 (24.4)	49 (26.3)	53 (28.2)	39 (21.1)	186 (31.8)	X2(9)=9.0 p=0.4322	1,110.4	F=1.46 p=0.2260	
	수도권	46 (22.7)	48 (23.4)	76 (37.2)	34 (16.7)	205 (34.9)		1,127.3		
	광역시	23 (23.3)	26 (26.6)	35 (36.2)	14 (14.0)	98 (16.7)		973.0		
	광역시도	24 (25.2)	32 (32.9)	29 (29.7)	12 (12.3)	97 (16.5)		930.0		
서울	성	남	13 (14.5)	34 (36.5)	25 (27.5)	20 (21.5)	92 (49.3)	X2(3)=14.4 p=0.0024	1,137.4	F=0.11 p=0.7432
		녀	32 (34.0)	16 (16.4)	27 (29.0)	19 (20.6)	94 (50.7)		1,084.2	
	연령	20~24	8 (24.3)	4 (11.9)	18 (53.8)	3 (10.0)	33 (17.9)	X2(6)=27.0 p<0.0001	1,156.7	F=0.07 p=0.9290
		25~29	26 (32.8)	20 (25.4)	11 (13.6)	22 (28.2)	79 (42.2)		1,076.2	
		30~34	12 (15.5)	25 (33.8)	24 (32.3)	14 (18.5)	74 (39.9)		1,125.8	
	학력	고등교육 재학	6 (39.1)	3 (17.6)	5 (32.1)	2 (11.2)	14 (7.7)	X2(3)=2.6 p=0.4467	862.2	F=0.79 p=0.3746
		고등교육 졸업	40 (23.1)	46 (27.1)	48 (27.9)	38 (21.9)	172 (92.3)		1,131.2	
	부모와 동거 여부	동거	41 (31.4)	21 (16.1)	36 (28.0)	32 (24.4)	129 (69.4)	X2(6)=32.5 p<0.0001	1,148.5	F=0.44 p=0.6474
		비동거 비독립	0 (0.0)	1 (20.6)	3 (41.4)	2 (38.0)	6 (3.4)		1,276.3	
경제적 독립		5 (9.3)	27 (53.1)	14 (27.2)	5 (10.4)	51 (27.2)	992.5			

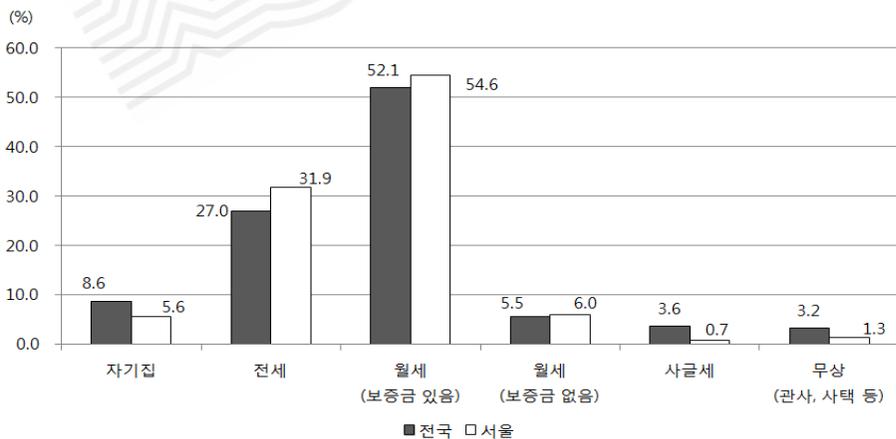
주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 지역별로 학자금 대출 금액이나 분포에는 통계적으로 유의미한 차이가 없음
 - 지역별로 평균적으로 천만 원 내외의 학자금 대출을 받은 것으로 나타남
 - 이는 학자금 대출을 받은 집단의 신용 부담이 적지 않음을 의미함
 - 서울 지역 청년층을 특성별로 나누어 살펴보았을 때 집단별 차이는 거의 없고 모두 평균 대출금이 천만 원 내외로 조사됨

3) 주거 실태의 지역 간 비교

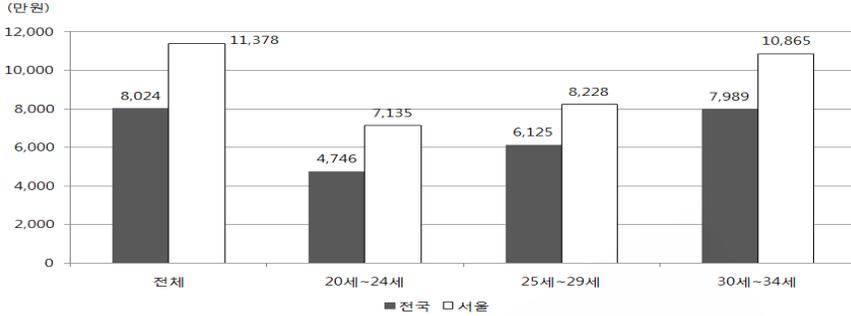
- 주거실태는 모집단을 대상으로 하는 조사인 인구총조사에서 관련된 정보를 여러 가지 얻을 수 있음. 이로부터 서울과 전국 사이의 차이를 먼저 살펴봄
- 34만 1천 명을 차지하는 서울지역 청년층 단신가구의 60.6%가 월세에 거주하며 다른 지역에 비해 전월세의 비율이 더 높음([그림 3-6])
 - 월세의 대부분은 보증부 월세이며 보증금이 없는 비율은 전체 월세 가운데 1/10에도 미치지 못함
 - 2010년 이후 전세의 월세로의 전환이 빠르게 진행되었다는 점을 감안하면 현재 시점에서 월세 거주자의 비율은 더 높을 것으로 판단됨



자료 : 통계청, 인구총조사(2010)

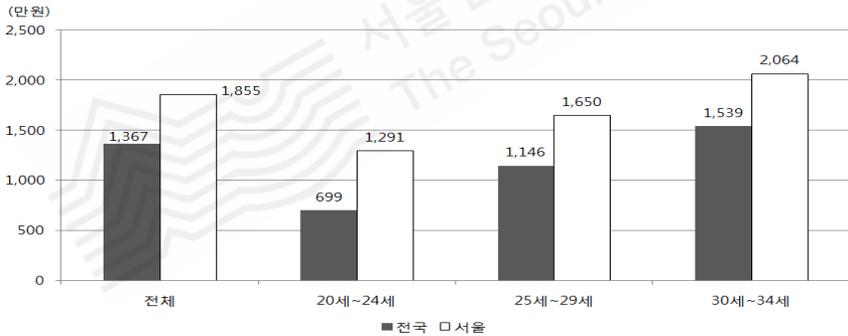
[그림 3-6] 단신가구 점유형태별 비중(청년, 20~34세)

- 청년층 가구주가 부담해야 하는 전세보증금과 월세보증금도 다른 지역에 비해 각각 2천만 원 및 5백만 원 남짓 더 많게 나타남([그림 3-7]과 [그림 3-8]).
 - 전세보증금은 연령이 높아질수록 커져서 30~34세의 경우 1억 원을 넘어섬
 - 월세 보증금도 연령이 높아질수록 커짐. 30~34세의 경우 2,064만 원에 이름



자료 : 통계청, 인구총조사(2010), 10% 표본

[그림 3-7] 가구주 연령별 전세 보증금 평균액

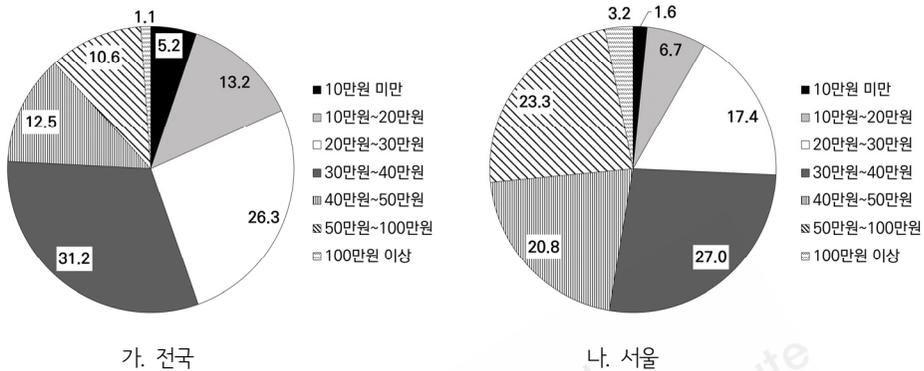


자료 : 통계청, 인구총조사(2010), 10% 표본

[그림 3-8] 가구주 연령별 월세 보증금 평균액

- 매월 부담하는 월세액도 다른 지역에 비해 매우 높은 것으로 조사됨([그림 3-9])
 - 서울 지역은 월세가 30만 원 미만인 경우 15% 내외에 불과한 반면, 50만 원 이상인 경우는 15%를 넘어섬
 - 이는 서울 지역 청년층의 경우 주거에 들어가는 목돈뿐만 아니라 상시적 지출비용 부담도 크다는 점을 다시 한번 확인시켜 줌

- 청년층의 주거비 부담은 주거에 대한 지원 수요로 이어질 뿐만 아니라 금융 지원 수요로 이어질 수밖에 없음
 - 보증금을 마련하기 위해서는 금융기관의 대출이 필요하고, 월세에 따른 생계 압박도 부채로 이어질 수 있기 때문임



자료: 통계청, 인구총조사(2010), 10% 표본

[그림 3-9] 청년가구주 가구의 월세액 분포(보증금 有, 無 가구 포함)

- 청년패널조사에서도 주거 형태 및 주택 형태, 주거 면적 등이 조사되어 있음. 부모와의 동거여부, 가구원 수 등에 따라 주거실태를 평가할 때 고려해야 할 요소가 많기 때문에 여기에서는 주거면적에 대해서만 살펴봄([표 3-15])
 - 여기에서 주거 면적은 청년층 개인을 대상으로 한 것이 아니라 청년층이 살고 있는 가구 전체를 대상으로 한 것이라는 점을 염두에 두고 의미를 해석해야 함. 특히, 전국 통계에 비해 청년패널에서 단신가구의 비중이 낮게 조사되어 이 결과를 해석할 때 특별한 주의가 필요함
 - 우선 지역별로 주거 면적의 차이를 보면 전반적인 평균에는 큰 차이가 없지만 분포에서 서울 지역에서 주거면적이 좁은 비율이 다른 지역보다 높게 나타난다는 점이 주목됨
 - 서울 지역 청년층 거주 가구의 특성별 주거 면적에서 우선 가구원 수에 따라 차이가 뚜렷하다는 점을 알 수 있음. 가구원 수가 늘어남에 따라 평균 주거면적이 넓어지고, 주거면적이 넓은 가구의 비율이 높아짐

[표 3-15] 청년층 주거면적 분포와 평균

(단위: 천 명, %, 평)

		주거면적					검정 통계량	평균	검정 통계량	
		~10	~20	~30	30~	합계				
전국	서울	28 (1.3)	402 (19.3)	724 (34.9)	924 (44.5)	2,077 (23.5)	X2(9)=127.1 p<0.0001	27.5	F=5.58 p=0.0008	
	수도권	38 (1.4)	401 (14.8)	1,104 (40.9)	1156 (42.8)	2,699 (30.6)		28.0		
	광역시	21 (1.1)	186 (10.3)	716 (39.6)	887 (49.0)	1,810 (20.5)		28.5		
	광역시도	46 (2.0)	263 (11.7)	1,033 (46.0)	905 (40.3)	2,247 (25.4)		26.9		
서울	성	남	21 (1.9)	223 (20.4)	371 (33.9)	479 (43.7)	X2(3)=8.5 p=0.0365	27.1	F=1.98 p=0.1597	
		녀	7 (0.7)	178 (18.2)	353 (35.9)	445 (45.3)		983 (47.3)		28.0
	연령	20~24	2 (0.5)	66 (14.4)	168 (36.9)	219 (48.2)	X2(6)=33.4 p<0.0001	29.1	F=6.74 p=0.0012	
		25~29	8 (1.0)	130 (17.5)	245 (32.8)	364 (48.7)		747 (35.9)		28.1
		30~34	18 (2.0)	206 (23.5)	311 (35.6)	340 (38.9)		875 (42.1)		26.3
	부모와 동거 여부	동거	8 (0.6)	181 (12.2)	501 (33.7)	794 (53.5)	X2(6)=262.0 p<0.0001	29.7	F=65.27 p<0.0001	
		비동거 비독립	3 (3.4)	31 (31.9)	29 (30.0)	34 (34.7)		98 (4.7)		24.5
		경제적 독립	16 (3.3)	187 (38.2)	191 (38.9)	96 (19.6)		490 (23.6)		21.7
	가구수	1인	16 (13.0)	81 (64.5)	14 (10.7)	15 (11.8)	X2(12)=541.2 p<0.0001	16.1	F=48.79 p<0.0001	
		2인	3 (1.1)	103 (41.9)	109 (44.4)	31 (12.5)		245 (11.8)		21.4
3인		3 (0.6)	84 (18.1)	187 (40.0)	193 (41.3)	467 (22.5)		27.7		
4인		6 (0.6)	115 (11.8)	329 (34.0)	518 (53.5)	967 (46.5)		29.0		
5인		0 (0.0)	19 (6.9)	86 (31.6)	168 (61.5)	273 (0.0)		32.7		
이상										

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 부모와 동거하는 집단보다 동거하지 않는 집단에서 주거면적이 좁게 나타나는 점도 당연한 결과로 해석됨
- 나이가 많아질수록 독립된 가구를 형성하기 때문에 주거면적이 좁은 가구의 비율이 같이 높아짐
- 성별로는 평균 주거면적이나 주거면적 분포에서 유의미한 차이를 보이지 않음

4) 재학 중 아르바이트 경험의 지역 간 비교

- 청년패널에서는 일반 취업과 별도로 재학생을 대상으로 아르바이트 경험을 조사하고 있음

[표 3-16] 지난 1년간 재학 청년층의 아르바이트 경험

(단위: 천 명, %)

		아르바이트 경험			검정통계량	
		예	아니오	합계		
전국	서울	166 (34.9)	309 (65.1)	475 (26.2)	X2(3)=28.0 p<0.0001	
	수도권	175 (31.0)	388 (69.0)	563 (31.0)		
	광역시	104 (28.5)	260 (71.5)	364 (20.0)		
	광역시도	80 (19.3)	333 (80.7)	413 (22.8)		
서울	성	남	110 (34.4)	210 (65.6)	320 (67.3)	X2(1)=0.09 p=0.7563
		녀	56 (35.9)	99 (64.1)	155 (32.7)	
	학력	대재	151 (36.4)	263 (63.6)	414 (87.3)	X2(1)=3.1 p=0.0747
		대학원재	15 (24.7)	45 (75.3)	60 (12.7)	
	부모와 동거 여부	동거	151 (36.6)	263 (63.4)	414 (87.2)	X2(2)=4.6 p=0.1002
		비동거 비독립	10 (20.8)	36 (79.2)	46 (9.7)	
		경제적 독립	5 (32.3)	10 (67.7)	15 (3.1)	

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 아르바이트 경험은 서울 지역 청년층이 가장 많고, 이어서 수도권, 광역시, 광역도의 순서로 낮아짐
- 서울 지역에서는 지난 1년간 재학생 가운데 1/3 이상이 아르바이트를 한 것으로 조사됨
- 대학원 재학생보다 대학 재학생의 아르바이트 경험률이 높은 것으로 나타남. 성이나 부모와의 동거 여부는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않음
- 지난 1년간 경험한 아르바이트 횟수도 서울 지역 청년층에서 더 높게 나타남
 - 아르바이트 경험횟수가 1회뿐인 집단의 비율이 수도권, 광역시, 광역도로 갈수록 높아짐

[표 3-17] 재학 중 청년층의 1년간 아르바이트 경험 횟수

(단위: 천 명, %)

		아르바이트 횟수					검정통계량	
		1회	2회	3회	4회 이상	합계		
전국	서울	105 (63.2)	43 (26.0)	16 (9.5)	2 (1.2)	166 (31.6)	X2(9)=39.5 p<0.0001	
	수도권	142 (81.1)	20 (11.6)	11 (6.2)	2 (1.1)	175 (33.3)		
	광역시	88 (85.0)	10 (9.3)	5 (5.2)	0 (0.5)	104 (19.8)		
	광역시도	75 (94.6)	3 (3.9)	1 (1.5)	0 (0.0)	80 (15.2)		
서울	성	남	70 (63.5)	32 (28.7)	7 (6.0)	2 (1.9)	110 (66.4)	X2(3)=6.2 p=0.1003
		녀	35 (62.7)	12 (20.8)	9 (16.5)	0 (0.0)	56 (33.6)	
	학력	대재	94 (62.4)	42 (27.7)	13 (8.5)	2 (1.4)	151 (91.0)	X2(3)=4.2 p=0.2383
		대학원재	11 (71.2)	1 (8.6)	3 (20.2)	0 (0.0)	15 (9.0)	
	부모와 동거 여부	동거	99 (65.2)	40 (26.7)	12 (8.2)	0 (0.0)	151 (91.4)	X2(6)=57.1 p<0.0001
		비동거	5 (49.8)	3 (28.5)	0 (0.0)	2 (21.7)	10 (5.8)	
		비독립	1 (27.9)	0 (0.0)	3 (72.1)	0 (0.0)	5 (2.9)	
		독립						

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임.

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 서울 지역 청년층을 특성별로 나누어서 살펴보면 부모와의 동거 여부에 따라 유의미한 차이가 나타남
 - 부모로부터 경제적으로 독립한 경우가 그렇지 않은 경우보다 아르바이트 경험횟수는 1회인 비중이 가장 낮고, 부모와 동거하는 경우 해당 비중이 가장 높음
- o 아르바이트에 따른 주당 근로시간은 15시간 미만인 경우도 있지만 그보다 긴 경우가 훨씬 더 많음

[표 3-18] 재학 중 청년층의 아르바이트 주당 근로시간

(단위: 천 명, %)

		주당 근로시간					합계	검정통계량	
		~15시간	~30시간	~40시간	~52시간	52시간~			
전국	서울	79 (31.8)	61 (24.9)	43 (17.4)	52 (20.9)	12 (4.9)	247 (36.3)	X2(12)=19.1 p=0.0843	
	수도권	59 (26.6)	60 (27.1)	28 (12.6)	50 (22.6)	25 (11.1)	222 (32.6)		
	광역시	32 (25.6)	36 (28.4)	15 (11.8)	31 (24.8)	12 (9.4)	126 (18.5)		
	광역시도	15 (17.4)	23 (27.3)	11 (13.2)	29 (34.2)	7 (7.9)	85 (12.5)		
서울	성	남	43 (26.6)	44 (27.4)	28 (17.7)	37 (23.2)	8 (5.1)	161 (65.3)	X2(4)=6.3 p=0.1727
		녀	36 (41.7)	17 (20.3)	14 (16.9)	14 (16.6)	4 (4.4)	86 (34.7)	
	학력	대재	60 (26.6)	59 (26.5)	42 (18.6)	52 (23.0)	12 (5.4)	224 (91.0)	X2(4)=32.3 p<0.0001
		대학원재	19 (85.1)	2 (9.0)	1 (6.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (9.0)	
	부모와 동거 여부	동거	61 (28.0)	57 (26.5)	40 (18.7)	46 (21.3)	12 (5.6)	217 (87.8)	X2(8)=22.8 p=0.0035
		비동거 비독립	8 (41.6)	4 (22.6)	1 (6.4)	5 (29.4)	0 (0.0)	18 (7.5)	
경제적 독립		10 (88.6)	0 (0.0)	1 (11.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (4.7)		

주: 괄호는 행합이 100%가 되도록 계산된 것임. 제일 우측의 합계는 세로합이 100%임

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 서울은 30시간을 넘는 경우가 33.3%에 이르고, 40시간을 넘는 경우도 25.3%에 이룸
 - 재학생을 대상으로 조사한 것이라는 점에 비추어 보면 아르바이트가 학업에 지장을 초래할 정도로 긴 집단이 상당수에 이른다는 것을 알 수 있음
 - 서울 지역 청년을 대상으로 세분화해서 살펴보면 남자가 여자보다 아르바이트 시간이 긴 경우가 많고, 대학원보다 대학 재학생의 아르바이트 시간이 더 긴 것으로 나타남
 - 부모와의 동거 여부에 따라서는 부모와 동거하는 경우 아르바이트 시간이 주당 15시간 미만으로 짧은 집단의 비율이 오히려 낮음
- 아르바이트로부터 얻는 수입에 관해서는 통일된 조건이 아니라 임금 형태에 따라 구분해서 조사됨

[표 3-19] 재학 중 청년층의 아르바이트 급여형태별 평균 수입

(단위: 천 명, 만 원)

		시급		일급		주급		월급		실적급		
		숫자	금액	숫자	금액	숫자	금액	숫자	금액	숫자	평균	
전국	서울	73	0.77	26	6.06	10	26.80	64	87.06	-	-	
	수도권	79	0.90	18	7.22	2	17.67	95	87.45	1	30.0	
	광역시	71	0.69	25	6.32	4	14.50	58	87.80	2	587.8	
	광역시도	27	0.83	6	5.38	2	25.92	18	115.08	-	-	
서울	성	남	45	0.84	16	5.70	5	22.05	32	102.44	-	-
		여	28	0.61	10	6.90	5	34.19	32	66.69	-	-
	교육 상태	대재	73	0.77	25	6.14	10	26.80	51	86.30	-	-
		대학원재	-	-	1	3.00	-	-	13	89.46	-	-
	부모님과 동거 여부	동거	67	0.61	23	6.29	9	26.27	54	92.09	-	-
		비동거	6	2.48	3	4.69	1	30.00	3	93.23	-	-
독립		-	-	-	-	-	-	7	53.25	-	-	

자료 : 청년패널조사(제8차 조사, 2014년 기준) 원자료

- 임금형태를 보면 시간급으로 받는 경우가 가장 많고 이어서 월급, 일급의 순임
- [표 3-19]에서 임금형태별로 임금수준을 비교하는 것은 근로일수와 근로시간을 고려하지 않았기 때문에 적절하지 않음. 다만, 시간급은 비교적 정확한 값을 제공한다고 볼 수 있음
- 수도권이 가장 임금수준이 높은 것으로 나타나며 서울 지역의 시간급 수준은 광역시보다도 낮음. 이는 앞의 지역별 고용조사에서 청년층의 임금수준이 낮게 나타난 것과도 일맥상통하는 결과임
- 절대 수준으로는 최저임금을 조금 웃도는 수준에 불과함



4_소결: 주요 결과와 정책적 시사점

- 통계에 따라 조금씩 차이가 있지만 여러 통계를 종합적으로 살펴보면 2015년 기준 서울지역 청년층의 총 숫자는 230만 명 내외로 나타남
 - 모든 지표에서 서울지역은 전국에 비해 청년층의 비중이 높은 것으로 나타남. 이는 다른 지역에 비해 청년층 정책의 수요가 크다는 점을 의미함
 - 나아가 서울지역은 학교나 직장이 서울인 청년의 규모도 매우 큼. 청년패널에서 서울 지역 거주 청년층(22세~34세)이 229만 6천 명으로 나타나는데 서울 지역 소재 학교 재학자와 서울 지역 소재 직장 취업자를 합하면 322만 4천 명에 이르는 것으로 나타남
 - 이는 서울시의 정책이 고려해야 하는 정책대상의 범위가 서울 거주 청년층보다 훨씬 더 넓다는 점을 의미하며, 정책의 파급효과도 훨씬 더 클 수 있다는 것을 보여줌
- 서울 지역의 또 다른 특징은 단신가구의 비중이 다른 지역보다 높다는 점임. 20~34세 청년층 가운데 2010년 인구센서스에서 단신가구원인 가구가 34만 1천 명에 이룸. 특히 25~34세 단신가구에서 서울의 비중이 높음
 - 이는 취학 및 취업을 위해 지방으로부터 서울로 이주한 청년층을 반영하는 것으로 판단됨
 - 청년패널에서 성장지와 현재 거주지를 비교한 결과 연령이 높아질수록 14세 성장지가 서울 지역인 비중이 크게 낮아지며 학력이 높아질수록 마찬가지로 현상이 나타남. 30~34세 서울 지역 청년층은 서울 이외 지역에서 온 경우가 21.3%에 이르며, 대학원 졸업자의 경우 이 비율은 34.8%로 높아짐
- 단신가구의 비중이 높다는 점은 이와 관련된 주거 및 생활상의 욕구가 크다는 것을 시사해 줌. 나아가 지역별 고용조사(2015년 상반기)를 기준으로 할 때 청년층 가구주는 65만 2천 명이며 미혼 가구주는 43만 4천 명에 이룸
 - 따라서 서울지역은 고용정책 수요뿐만 아니라 주거 및 생활지원과 관련된 복합적인 정책 욕구에 대응한 정책을 개발할 필요가 있음

- 남자는 20~34세에 걸쳐 다른 지역보다 고용률이 낮고, 여자도 20~24세의 경우 다른 지역보다 고용률이 낮음
 - 다른 지역보다 늦게까지 정규교육기관에 재학하는 집단의 비율이 남녀 모두 높고, 결혼 및 육아에 따라 여자의 노동시장 퇴장이 다른 지역보다 늦기 때문에 청년층 내부에서 연령별 실업률이 다른 지역보다 높아지는 것은 30~34세 시기임
 - 이는 청년층 고용정책에서 다른 지역에 비해 30~34세까지 상대적으로 높은 연령대의 청년집단에 관심을 기울여야 함을 시사해 줌
- 경제활동상태에서 드러난 서울지역 청년층의 특성은 다른 측면에서 보면 긴 교육기간과 늦은 결혼연령에서 비롯되는 문제의 원인이 됨
 - 다른 지역에 비해 긴 교육기간은 높은 학자금 및 생활자금 수요로 이어지는 반면, 안정적인 소득을 얻는 본격적인 취업 시기는 상대적으로 늦어지기 때문에 다른 지역에 비해 더 긴 기간 신용지원, 혹은 소득지원이 필요하게 됨
 - 서울 지역의 특성상 다른 지역으로부터 이주한 청년층이 많을 뿐만 아니라 결혼시기도 상대적으로 늦기 때문에 단신 주거에 대한 수요도 상대적으로 더 클 수밖에 없는 것으로 추론됨
 - 지역별 고용조사에서 학력 청년층은 다른 지역보다 임금이 낮고 청년패널조사에서도 아르바이트 소득이 낮다는 점은 서울 지역 청년가구의 경우 높은 생활비 부담과 겹쳐 생활상의 어려움이 클 수 있음을 시사해 줌
- 주거 및 학자금 대출, 아르바이트 실태는 서울 지역 청년층이 다른 지역에 비해 더 큰 생활상의 어려움을 겪고 있기 때문에 고용정책을 비롯해서 주거와 신용 등 복합적인 정책대응이 필요하다는 점을 다시 한번 확인시켜 줌
 - 34만 1천 명을 차지하는 서울지역 청년층 단신가구의 60.6%가 월세에 거주하며 다른 지역에 비해 전월세의 비율이 더 높음
 - 청년층 가구주가 부담해야 하는 전세보증금과 월세보증금도 다른 지역에 비해 각각 2천만 원 및 5백만 원 남짓 더 많게 나타남. 전세보증금은 나이가 많아질수록 커져서 30~34세의 경우 1억 원을 넘어섬. 월세 보증금도

연령이 높아질수록 커짐. 30~34세의 경우 2,064만 원에 이룸

- 매월 부담하는 월세액도 서울지역이 다른 지역에 비해 매우 높음. 서울 지역은 월세가 30만 원 미만인 경우 15% 내외에 불과한 반면, 50만 원 이상인 경우는 15%를 넘어섬
- 고등교육 재학 중 학자금 대출 경험은 서울 지역(12.1%)이 다른 지역에 비해서 조금 더 많은 것으로 조사됨
 - 대출금액은 평균적으로 천만 원 내외인 것으로 나타남
- 아르바이트 경험은 서울 지역 청년층이 다른 지역보다 많아서 지난 1년간 재학생 가운데 1/3 이상이 아르바이트를 경험한 것으로 조사됨
 - 아르바이트에 따른 주당 근로시간은 15시간 미만인 경우도 있지만 그보다 긴 경우가 훨씬 더 많음. 다른 지역보다 긴 것은 아니지만 서울도 주당 근로시간이 30시간을 넘는 경우가 33.3%, 40시간을 넘는 경우도 25.3%에 이룸
 - 아르바이트로 얻는 임금의 절대 수준은 최저임금을 조금 웃도는 수준에 불과함

04

서울시 청년 고용정책 평가 및 개선방안

당사자 면접조사 결과를 중심으로

- 1_ 들어가는 글
- 2_ 서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 핵심 사업
- 3_ 서울시 청년 고용정책 당사자 면접조사 결과
- 4_ 소결: 요약 및 시사점

04 | 서울시 청년 고용정책 평가 및 개선방안

1_들어가는 글

- 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 조직과 거버넌스를 형성하였고, 이 거버넌스에서의 적극적인 상호작용을 바탕으로 새로운 정책들을 발굴 및 추진해 왔음
 - 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 있음
 - 이 장에서는 청년 고용정책 중 ‘새로운 정책’을 대표하는 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리 사업, 그리고 ‘전통적인 정책’을 대표하는 직업교육 훈련사업과 인턴십 프로그램을 당사자 면접조사를 통해 더 심층적으로 살펴보고, 각각의 사업에 대한 개선 방향을 제시할 것임
- 이 장의 구성은 다음과 같음
 - 먼저, 제2절에서는 서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 거버넌스의 현황 및 형성 과정을 개괄적으로 살펴보고, △청년활동 지원사업 △청년 뉴딜일자리 사업 △직업교육 훈련사업 △인턴십 프로그램의 세부 내용을 검토할 것임. 특히 뒤의 두 사업은 중앙정부 유사 사업과 비교 검토를 수행할 것임
 - 다음으로, 제3절에서는 △청년활동 지원사업 △청년 뉴딜일자리 사업 △직업교육 훈련사업 △인턴십 프로그램의 참여자와 관련자 42명에 대해 수행한 면접조사의 분석결과를 제시할 것임. 면접조사의 분석은 특히 해당 사업 참여자가 인식하는 사업 참여 이전과 참여 이후의 상황 변화 내용에 집중할 것임
 - 마지막으로 제4절에서는 앞의 분석 결과를 요약하고, 각 사업의 개선 방향을 제시할 것임

2_서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 핵심 사업

1) 서울시 청년 고용정책의 프레임워크와 거버넌스

(1) 2020 서울형 청년보장

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, 청년보장이란 ‘청년들이 실직하거나 정규교육을 마친 시점으로부터 4개월 내에 양질의 고용, 지속적 교육, 견습 또는 훈련을 제공받는 상황’을 가리킴. 지속적 교육에는 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 제도 밖으로 밀려난 청년들(졸업유예, 미취업, 불안정노동자)에게 초점을 두고 있음
 - 타운홀 미팅 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([표 4-1] 참조)
 - 각 분야 핵심사업은 △설자리: 청년활동지원 △일자리: 청년뉴딜 일자리 △살자리: 청년 1인 가구 맞춤형 공공주택 △놀자리: 청년허브 지원 등임

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

분야	설자리	일자리	살자리	놀자리
핵심사업(5개)	청년활동지원	뉴딜일자리	청년1인가구 주거 희망두배 청년통장	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 변화해 왔음
 - 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 다루어지기 시작했음
 - 2014년에 「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 통합됐음

(2) 서울청년의회와 서울청년정책네트워크

① 현황

- 「2020 서울형 청년보장」은 서울청년의회와 서울청년정책네트워크 등의 거버넌스 구조를 거쳐 만들어짐
- 서울청년정책네트워크는 「청년고용촉진법」 제3조 및 「서울시청년기본조례」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 청년시민사회단체의 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 거쳐 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 거버넌스 형성을 추진했고, 특히 청년 고용정책 분야에서

는 성과를 도출하고 있음. 이는 꾸준한 노력이 누적된 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 당사자 단체들의 목소리를 적극적으로 수용 하였음. 그 결과 청년유니온과의 6개월여의 사회적 대화를 통해 2013년 1월 28일 정책협약을 체결하였고, 이를 바탕으로 「서울특별시 청년일자리 기본조례」를 제정하였음
 - 공간의 제공: 청년 당사자 개인과 조직의 목소리가 안정적으로 유지되어 보다 큰 울림을 만들 수 있도록 공간을 제공했음. 2013년 1월 개관한 청년(일자리)허브는 ‘청년참(청년공동체 운영에 대한 재정 지원)’, ‘청년할(청년단체의 활동에 대한 재정 지원)’ 등 상대적으로 새로운 청년정책의 인큐베이터가 되었고, 이후에는 서울시 청년 고용정책의 핵심이라고 할 수 있는 뉴딜일자리사업을 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 생활보장」 정책 프레임워크로 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 있음

2) 서울시 청년 고용정책의 주요 사업

- 여기서는 서울시 청년 고용정책 중 이 장에서 당사자 면접조사를 실시한, △새로운 사업: 서울시 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리 사업, △전통적인 사업: 서울시 청년 직업교육 훈련사업과 서울시 대학생 인턴십 프로그램 등을 개괄적으로 소개할 것임

(1) 서울시 청년활동 지원사업

① 추진 배경

- 2015년 이후 서울시는 청년 고용정책 수립을 위한 협치 기반을 조성하여 개선 과제를 도출하였고, 그 핵심 정책으로서 청년활동 지원사업을 제시하였음
 - 서울시는 2015년 1월에 청년정책 수립 및 추진을 위한 청년정책담당관을 신설, 전국 지자체 최초로 청년기본조례를 제정·공포함
 - 청년주도의 청년정책을 수립하기 위해 2015년 3월에 청년정책위원회를 구성하였고, 제2기 청년정책네트워크를 구성 및 운영함
 - 장기간의 비경제활동 및 실업에 따른 청년들의 자존감 하락, 사회 밖 청년 증가를 우려하여 사회참여의 기반을 조성하기로 함
- 2015년 1월에 제정된 서울특별시 청년기본조례에 청년활동 지원사업이 포함됨
 - 서울시는 청년활동 지원정책을 새로 도입하여 미취업 청년의 다양한 활동을 실질적으로 보장하고자 함
 - 청년들의 고용보호를 위한 사회안전망 구축이 필요하며, 특히 저소득층(중위 소득 60% 이하)을 위한 청년수당의 필요성을 제기하였음
 - 조례 제정 이후 서울시는 청년정책 재구성을 위한 기획 연구 진행, 청년정책위원회 운영(2015. 3), 분과별 TF 운영(2015. 5~6), 서울청년주간 및 청년의 회 개최(2015. 7. 13~19) 등을 통해 의견을 수렴하였음

② 사업의 특성과 목표

가) 사업의 특성

- 서울시 청년 고용정책 패키지의 구성요소 중 하나임
 - 부분실업부조, 일·학습 경험, 주거, 활동공간 제공 등의 유기적 연계를 지향하는 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 300만 원을 지급하여 최소한의 생활을 보장하는 제도임
 - 고용보험은 실업 이전의 소득을 어느 정도 유지하도록 지원하는 취지를 갖는 반면, 서울형 청년활동 지원정책은 최소한의 생활 수준 보장을 겨냥하고 있음
- 청년고용 사각지대 해소를 위해 참가자가 능동적으로 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

나) 사업의 목표

- 서울형 청년활동 지원사업의 목적은 구직활동 및 사회참여 기회를 제공하여 청년들의 자존감을 회복시키는 데 있음
 - 취업여건이 취약한 미취업 청년들에게 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있도록 자율적인 구직 및 사회활동 지원을 통해 역량 강화 및 사회참여 기반을 제공하는 데 있음
 - 중앙정부의 ‘청년내일찾기패키지’의 목적은 근로의지가 있는 근로빈곤층의 자립을 지원하고 구직의사가 있는 청년들의 취업을 지원하는 것임
 - 중앙정부 정책이 구직의사가 있는 청년의 취업에 있다면, 서울시는 NEET,

불안정 고용 청년의 사회참여를 통한 구직의사를 키우는 데 있음

③ 2016년 사업 개요

가) 사업 대상

- 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

나) 지원 내용

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

다) 지원 범위 및 방법

- 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 등을 포함함
- 지급방법은 상호의무이행 협약에 따라 참가자의 지원신청서, 활동기록을 근거로 현금을 지급하는 방식임
 - 참가자가 스스로 활동기록을 온라인플랫폼에 등록하고 매니저의 확인을 거친 뒤 지원금을 지급하는 순서임

라) 추진 현황

- 서울시는 2016년에 3천 명에 대해 지급하는 것으로 계획하였으며, 실제로 약정한 인원은 2,859명임

- 2016년부터 3,000명을 지원하고 2020년까지 5년간 지원하는 것으로 계획함.
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

[표 4-2] 서울형 청년활동보장사업 연도별 소요예산

(단위 : 백만 원)

계	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 시행된 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 많았음
 - 서울시가 청년활동 지원사업을 2016년 8월 초에 발표하자 보건복지부가 시 정명령 및 직권 취소, 서울시의 직권취소 가처분 신청과 대법원 제소 과정으로 이어졌음

(2) 서울시 청년 뉴딜일자리 사업

① 추진 배경

- 서울시는 협치에 기반을 두고 새롭게 청년 고용정책을 수립한바, 그 결과물인 2020 서울형 청년보장의 4개 영역에 뉴딜일자리가 포함되어 있음
 - 서울형 청년정책의 4대 영역은 설자리, 일자리, 살자리, 놀자리로 구성됨
 - 향후 5년간 서울형 청년보장제도의 총 예산 7,136억 원 중에서 일자리 사업

에 3,185억 원(44.6%)을 배정하고 있음

○ 일자리 9개 사업 중에서 가장 핵심적인 지위를 차지함

- 일자리 사업은 청년 뉴딜일자리 확대, 기술교육원 청년대상 직업훈련 확대, 챌린지 1000 프로젝트(청년창업 지원), 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 등 9개로 구성됨

② 사업의 특성과 목표

가) 사업의 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·고용주협회(NACE)가 실시한 설문조사 결과, 무급 인턴의 취업률은 44%인 반면, 유급인턴들의 취업률은 72%로 나타남(뉴스1, 2016년 7월 14일)
 - 서울시의 뉴딜일자리는 유급일 뿐만 아니라 인사관리 및 취업관리를 담당하는 매니저 시스템을 도입하여 직무능력 강화를 통해 취업가능성을 높이고자 함
- 사회적 경제가 경제의 새로운 패러다임으로 부상하고 있는 만큼 서울시 뉴딜일자리 는 보편적 공동체의 이익을 추구하는 활동가를 양성하고자 하고 있음
 - 청년혁신 활동가, 사회적 경제, 마을활동가 등이 유급으로 사회적기업 및 사회단체에서 일학습 경험을 통해 사회서비스 및 지역재생, 대안경제 활성화를 추구할 수 있도록 지원하고자 함

나) 사업의 목표

- 미취업 청년들이 다양한 분야에서 일과 학습을 병행함으로써 경력을 형성하고 취업가능성을 높일 수 있도록 설계되었음
 - 우리나라 청년들은 ‘이태백’과 NEET, 공시족 등의 용어가 더는 낯설지 않으며, 서울 청년의 29.2%가 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 탐색할 수 있도록 지원하는 것을 목표로 함

③ 2016년 사업 개요

가) 사업 대상

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

나) 지원 내용

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

다) 주요 내용

- 2016년 서울시 뉴딜일자리 사업의 주요 내용은 청년 중심의 맞춤형 사업 설계, 청년들의 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 경력 형성 지원 시스템 구축을 위해, 뉴딜매니저를 배치하여 참여자의 인사관리 및 경력형성을 지원하였음
- 마지막으로, 민간일자리 진입 지원 강화를 위해 사업별 관련 기업과 네트워크를 구축하고 일자리플러스센터와 연계하여, 취업상담 및 취업알선 서비스를 제공하고자 하였음

라) 추진 현황 및 향후 계획

- 2016년에는 5,021억 원의 예산을 편성하여 뉴딜일자리 사업을 추진함
 - 2016년 1월에 추진계획을 수립한 뒤 2월 18~19일에 홍보 박람회를 개최하였음
 - 2016년 2~3월에 뉴딜일자리 사업을 시작하였고 5월과 10월 2차례에 걸쳐 현장점검을 시행함
 - 2016년 11월에 뉴딜일자리 참가자 취업지원 교육 개최, 만족도 조사, 뉴딜일자리 사업 평가를 수행한 뒤 2016년 12월에 뉴딜일자리 사업을 다시 선정함

[표 4-3] 서울형 뉴딜일자리 및 아르바이트 청년 권리보호와 근로환경 개선 사업 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 뉴딜일자리를 대폭 확대하는 등 2016년보다 1,018억 원 증가한 6,029억 원을 투입, 총 30만 개 일자리를 창출한다는 계획을 제시하고 있음

(3) 서울시 청년 직업교육 훈련사업

① 추진 배경

- 서울시 직업교육 훈련사업은 「서울특별시 직업교육훈련시설의 설치 및 운영에 관한 조례」에 근거하여 추진됨. 조례는 다음과 같은 내용을 규정하고 있음
 - 직업교육훈련 시설: 상담실 및 자료실, 강당 및 회의실, 기숙사, 식당, 체력 단련 등
 - 직업교육훈련시설의 기능: 직업교육훈련사업, 취업촉진지원사업, 지역활동지원 사업, 산학협력사업 등 시장이 필요하다고 인정하는 사업
 - 4개 직업교육훈련시설: 동부기술교육원, 중부기술교육원, 북부기술교육원, 남부기술교육원

② 사업의 목표와 운영

가) 사업의 이념과 목표

- 서울시 기술교육원은 전문직업교육으로 시민의 자립을 돕고 인성교육 강화로 건강한 사회인을 육성하는 것을 이념으로 하며, 다음과 같은 사업 목표를 제시함
 - 산학연계 전문기술인 양성: 실무중심의 기술교육, 창의성 있는 기술인력 양성
 - 올바른 가치관 형성을 위한 인성교육: 직업의 중요성과 자긍심 고취, 사회인으로서의 책임감 확립 및 건전한 인격 형성
- 직업교육훈련 방법
 - 고용노동부의 직종별 훈련기준에서 정한 훈련내용·훈련시간에 부합되도록 훈련을 시행하고 이론과 실습비율을 30:70으로 배분하여 실시함
 - 교과과정 편성에서 공통교과는 총 훈련시간의 10%, 산업요구훈련교과 시간은 총 훈련시간의 35% 범위 내에서 편성함
 - 직종별 훈련기준에서 정한 관련자격(기능사)을 취득하여 관련 업체에 취업할 수 있도록 훈련을 시행함
 - 지식정보산업 환경변화에 응할 수 있도록 정보처리능력 향상교육을 강화함

- 4개 기술교육원을 전문 교육훈련기관에 위탁하여 실시함
- 지원 규모는 2014년에 18,403백만 원에서 2016년 23,065백만 원으로 증가했음

[표 4-4] 2016년 기준 서울시 4개 기술교육원 위탁 현황

	동부기술교육원	중부기술교육원	북부기술교육원	남부기술교육원
수탁 기관	(학)경북대학교	명지전문대학 산학협력단	(재)한국능력개발원	(사)엘림복지회

자료 : 서울시 홈페이지

[표 4-5] 서울시 4개 기술교육원 지원 규모

(단위 : 백만 원)

구분	2014(결산)	2015(예산)	2016(예산)
금액	18,403	23,646	23,065

자료 : 서울시 홈페이지

나) 사업의 현황과 운영 실태

○ 서울시 4개 기술교육원의 총괄적인 현황은 다음과 같음.

- 훈련 인원: 6,952명(정규과정 3,812명, 단기과정 3,140명)
- 훈련 대상: 만 15세 이상 서울시민(기초생활수급자, 차상위계층, 국가유공자 등 우선 선발(정원의 30% 이내))
- 교육훈련비: 전액 무료
- 모집 시기: 매년 1월 초~2월 중순(상반기), 7월 초~8월 중순(하반기)
- 훈련현황: 총 122개 학과
 - 정규과정: 68개 학과 3,812명(주간 1년 38개 학과, 야간 6개월 30개 학과)
 - 6개월 미만 단기과정: 54개 학과 3,140명
 - 지역맞춤형 인력양성(공동훈련센터): 양성 7개 학과 270명, 향상 28개 학과 1,390명
- 2016년 기준으로 4개 기술교육원의 운영 실태는 다음과 같음

- 정규과정 및 단기과정 운영 현황: 정규과정 3,542명, 단기과정 1,750명 등 총 5,292명의 훈련생이 참여함. 정규과정 61개, 단기과정 26개 등 총 87개 학과를 운영함
- 지역맞춤형 인력양성(공동훈련센터)의 운영 현황: 양성과정 270명, 향상과정 1,390명 등 총 1,660명의 훈련생이 참여함. 양성과정 7개, 향상과정 28개 등 총 35개 학과를 운영함

[표 4-6] 서울시 4개 기술교육원 정규 및 단기과정 운영 현황

기관	과정	인원	학과 수	학과
동부 기술 교육원	정규 과정	1,023	16	건축인테리어(2), 에너지진단설비(2), 특수용접(2), 외식산업, 전기계측제어, 컴퓨터금형기계, 그린카정비, 스마트웹디자인, 웹서버마스터, 의상디자인, 조경관리, 조리, 전기공사
	단기 과정	370	5	가구디자인, 패션산업디자인, 전통조리, 건물보수, 조경관리
중부 기술 교육원	정규 과정	979	15	인테리어디자인(2), 주얼리캐드디자인(2), 조리외식(2), 패션디자인(2), 컴퓨터그래픽디자인(2), 헤어디자인(2), 멀티미디어콘텐츠제작, 피부체형케어, 한국의상
	단기 과정	490	8	피부체형케어, 한국의상, 병원코디네이터, 봉제, 엔터테인먼트, 요양보호사, 전산세무회계, 한복산업기사
북부 기술 교육원	정규 과정	1,100	20	그린카정비(2), LED광고디자인, 공조냉동시스템, 스마트웹앱프로그래밍, 의료전자, 자동차컬러디자인, 자동화설비보전, 전기시스템제어, 플랜트용접, LED응용, 스마트e-Book디자인, 스마트웹디자인, 신재생그린에너지, 에너지관리, 자동차도장, 자동차차체정비, 전기내선공사, 전기용접, 조경관리
	단기 과정	470	7	미디어출판디자인, 산림관리, 실내인테리어, 전산세무회계, 전기기능장, 조경관리, 직업상담사
남부 기술 교육원	정규 과정	440	10	가구디자인, 그린자동차정비(1), 그린자동차정비(2), 외식조리(1), 외식조리(2), 웹콘텐츠디자인, 전기, 주얼리디자인, 피부미용, 헤어디자인
	단기 과정	420	6	바리스타, 요양보호사, 가구DIY, 자동차정비, 조경관리, 나전칠기
계		5,292	87	

주: ()는 주야간, 야간 모두 운영학과

자료 : 서울시 홈페이지

[표 4-7] 서울시 4개 기술교육원 양성 및 향상과정 운영 현황

기관	과정	인원	학과 수	학과
동부 기술 교육원	양성 과정	120	3	그린자동차정비(60), IT시스템운영(30), 그래픽디자인(30)
	향상 과정	570	9	자동차엔진정비(30), 빌딩자동제어(160), 내선공사(90), 조경수가지치기(60), 건축비계시공(90), 건축시트방수(80), 라우팅관리(20), 그래픽디자인(20), 판금용접(20)
북부 기술 교육원	양성 과정	150	4	자동차차체정비(30), 산업안전검사(60), 신재생 그린에너지 설비(30), 콘텐츠디자인(30, 중부)*
	향상 과정	820	19	보일러설비(60), 자동차 전기·전자장치 고장진단(60), 차체변형계측(40), 자동차도장(40), PLC고급 전문가(40), PLC방식설계(40), 전기내선공사(40), 조선설비검사(40), 원전설비검사(40), 플랜트설비검사(40), 산업설비검사(40), 배관신기술(40), 조경관리(40), 환경디자인 설계(40), 압가발 전문가(40), 인디디자인을 활용한 편집디자인 전문가(40), 용접배관실무(40), 스케치업(40, 중부)*, 남성복 테일러링(60, 중부)*
계		1,660	35	

주: *는 중부기술교육원 훈련 진행

자료 : 서울시 홈페이지

(4) 중앙정부의 청년 직업교육훈련과의 비교

① 중앙정부의 청년 직업교육훈련 현황

○ 국가기간·전략산업직종 훈련

- 국가의 기간산업 및 전략산업 등의 산업분야에서 부족하거나 수요가 증가할 것으로 예상되는 직종에 대한 직업능력개발훈련을 시행하여 기업에 필요한 기술기능 인력 양성·공급 및 실업문제 해소를 위한 사업임
- 지원대상은 구직 등록한 15세 이상 실업자, 고3에 재학 중인 상급학교 비진

학자, 대학(전문대 포함) 최종학년 재학생으로 대학원 등에 진학하지 않는 자(다음연도 8월 말까지의 졸업예정자) 등임

- 지원은 훈련장려금 최대 월 31만 6천 원(취업성공패키지 참여자 최대 6개월 월 10만 원 추가 지원)임

○ 청년취업아카데미

- 대학이 산업수요를 적절히 반영하지 못하는 문제를 해결하기 위해 산업현장에서 필요한 맞춤형 교육과정을 운영하여 취업과의 연계를 강화하는 사업임
- 기업 및 사업주단체가 대학과 협력하여 대학 재학생과 졸업생을 대상으로 금융·기계·IT 등 다양한 교육과정을 운영하고, 참여 학생은 학점을 인정받음. 또한 상담 및 경력관리를 통해 단계별로 취업을 설계하고, 기업과 사업주단체 협력기업 등으로 취업을 연계함
- 1인당 교육비의 80%를 정부가 지원하고 운영기관은 20%를 자부담하여 운영함. 일반·단기과정은 347만 원, 장기과정은 530만 원을 지원함

○ 청년의 해외 취업지원

- 우리경제의 일자리 창출력이 지속해서 둔화하면서 특히 청년 일자리 문제가 우선적 해결과제로 대두되어 2008년 4월 ‘글로벌리더 10만 양성계획’ 수립을 계기로 해외취업·인턴·봉사 등 우리 청년의 해외진출을 정부 차원에서 적극 추진하게 됨
- 지원대상은 만 34세 이하 미취업자로 해외취업에 결격사유가 없는 청년임
- 지원내용은 교육비 등을 포함하여 1인당 최대 800만 원까지 지원 가능함

○ 일학습병행제

- 청년 취업희망자가 ‘학습근로자’로 채용돼 현장에서 일하면서 실무교육을 받고, 동시에 교육기관에서 이론교육을 받아 해당 산업계가 인정하는 자격증이나 학위를 취득하는 제도임. 기업이 청년 취업희망자를 채용하여 체계적인 이론 및 실무교육을 병행 제공하여 직무역량을 습득시키는 일터 기반 학습을 가능하게 함. 예컨대 한국산업기술대와 협력한 기업의 학습근로자는 주

중엔 일하고, 토요일에는 대학에서 하루 9시간의 이론 교육을 받아 이론과 실무를 함께 습득함. 2016년 현재 일·학습병행제에 3,300여 개의 기업이 참여하고 있음

- 교육기간은 6개월에서 최대 4년까지 가능하며 참여자는 정식 근로자로 인정된다는 점에서 기존의 인턴제와 구분됨. 대학과 연계된 과정은 해당 대학의 규정(계약학과) 또는 학점 인정 규정(학점은행제)에 따라 학위 취득이 가능함
- 정부는 학습기업에서 도제식 교육훈련이 가능하도록 교육훈련프로그램 개발, 학습도구 지원컨설팅 등 인프라 구축비와 훈련비를 지원하며 학습기업에서 소요되는 훈련비(S-OJT, OFF-JT), 현장교사 및 HRD 담당자 수당 및 학습근로자 지원금(월 40만 원 한도) 등을 지원함

○ 내일배움카드

- 취·창업을 위한 직무수행능력 습득이 필요한 실업자 등에게 직업능력개발훈련 참여기회를 제공하여 (재)취직·창업 촉진과 생활안정 도모를 위해 수행하는 사업임
- 지원과정은 고용노동부로부터 적합성을 인정받아 훈련비 지원 대상으로 공고된 훈련과정이어야 함
- 고용센터의 상담을 거쳐 훈련 필요성이 인정된 실업자 등에게 취업희망분야에 따른 훈련 직종을 협의·선정 후 직업능력개발계좌를 발급하여 지원함

○ 취업성공패키지

- 청년 등을 대상으로 개인별 취업지원계획에 따라 최장 1년 기간 내에서 단계별로 통합적인 취업지원 프로그램을 제공하고, 취업한 경우 '취업성공수당'을 지급함으로써 취업 및 빈곤탈출을 촉진하기 위한 사업임
- 청년 취업성공패키지는 청년(18~4세)으로 고교·대학 재학생 및 졸업 후 미취업자, 고졸 비진학 미취업자, 영세자영업자(연매출액 1억 5천만 원 미만), 고용개발촉진지역 이직자 등을 대상으로 하며 소득과 무관함
- 훈련비는 직업훈련 참여 시 최대 200~300만 원까지 지원

○ 고용디딤돌 프로그램

- 대기업·공공기관이 자체 우수 프로그램을 활용, 유망직종을 중심으로 고품질의 교육훈련(직업훈련 및 인턴)을 하여 수료생에 대해 협력업체 등 우수기업 채용 및 창업을 적극 지원하는 사업임
- 지원대상은 만 15세~4세의 청년 구직자 및 참여기업임
- 지원내용은 직업훈련의 경우 운영비, 시설·장비비 및 훈련비(기업), 훈련수당(청년)을, 청년인턴의 경우 인턴지원금 및 정규직전환지원금(기업), 취업지원금(청년) 등임

② 서울시와 중앙정부 청년 직업교육훈련 차이

- 직업교육훈련 지원대상을 보면 서울시 사업은 서울시 거주 청년이면 누구나 지원 가능한 반면, 중앙정부 사업은 지원자격에 제한을 두는 경우가 상당수 존재함
 - 청년취업 아카데미는 대학 재학생 및 졸업생을 대상으로 함으로써 고졸 청년의 경우 지원이 불가능함
- 참여자들에 대한 지원내용을 보면, 서울시 사업의 경우 재정적 지원은 거의 없는 상황이지만 훈련비는 면제시키고 있는 반면, 중앙정부 사업의 경우 훈련비는 면제이지만 재정적 지원이 상당 부분 교육훈련을 담당하는 기업에 집중되어 있음
 - 중앙정부 사업은 청년에게 직접 지원하기보다는 기업을 통해 이루어지는 것이 효율적이라고 판단하고 있음
 - 또한 중앙정부는 철저하게 기업에 필요한 인력을 양성하는 등 기업 수요를 반영한 훈련프로그램 운영에 초점을 맞춤
- 다른 사업과의 연계성을 보면, 서울시 사업은 연계성이 약한 반면, 정부 사업은 취업성공패키지를 중심으로 다양한 사업 등이 연계되어 시행됨
 - 청년 취업성공패키지를 통해 교육훈련프로그램으로 청년취업아카데미에 참여한 경우 청년에게 최대 6개월까지 월 28만 원 정도의 참여 수당을 지급함
 - 이밖에 국가기간·전략산업직종 훈련과 내일배움카드 등도 청년 취업성공패키지와 연계되어 수행됨

- 직업교육훈련과 취업과의 연계를 보면, 서울시 사업은 기업과 직접 연계되어 운영되는 것이 미흡한 반면, 정부 사업은 기업 수요를 반영한 인재 양성 프로그램 운영으로 훈련기업이 직업교육훈련 수료생을 우선 채용하도록 유도하고 있음
 - 정부의 일·학습병행제와 고용디딤돌 프로그램은 교육훈련을 수료한 청년을 훈련 실시 기업에서 채용하도록 함으로써 교육훈련·채용이 연계되고 있음

(5) 서울시 대학생 인턴십 프로그램

① 추진 배경

- 청년 체감실업률이 20%를 돌파하는 등 청년실업이 사회적 이슈로 대두되는 가운데 자격조건보다 실무능력을 요구하는 사회적 분위기가 형성됨

② 사업의 운영 방식과 절차

가) 사업의 운영 방식

- 서울시 대학생 인턴십 프로그램의 운영방식을 개괄하면 다음과 같음
 - 2016년 운영기간은 2016.7.4(월)~8.26(금)이며, 약 8주(여름방학 기간)간 실시함
 - 근무시간은 주 5일, 1일 8시간(휴식시간 제외)이고, 근무장소는 서울시 주요 투자 및 출연기관임
 - 근무조건은 실습지원비를 지급하고 대학별 내규에 따라 계절학기 2~3학점을 인정함
 - 운영인원은 총 100명 내외이며, 참여대학은 서울 소재 4년제 9개임

[표 4-8] 서울시 대학생 인턴십 프로그램 참여 대학 및 인원

(단위: 명)

참여 대학교	참여 인원	참여 대학교	참여 인원
건국대	11	광운대	12
삼육대	11	상명대	11
서강대	11	성신여대	11
숙명여대	11	한국외국어대	11
한양대	11	계	100

자료 : 서울시

나) 사업의 절차와 지원 내용

- 서울시 대학생 인턴십 프로그램은 [그림 4-1]과 같은 절차에 따라 진행됨. 프로그램 절차에 따른 주요 사업내용은 다음과 같음

기간	주요내용	인턴	부서	학교
사전준비 '16.5.25(월)~7.1(금)	·사전교육 실시	·사전교육 참석	·사전교육 참석 ·출입증 신청	·사전교육 실시 ·상해보험 가입
1주 '16.7.4(월)~7.8(금)	·오리엔테이션 ·업무계획 수립	·오리엔테이션 참석 ·업무계획서 작성 ·약정서 작성	·업무계획서 확인 ·약정서 작성 ·업무 교육 실시	
2주 '16.7.11(월)~7.15(금)	·기관 간담회 개최	·기관 간담회 참석	·기관 간담회 개최	
2~4주 '16.7.11(월)~7.29(금)	·현장방문 ·전체간담회	·현장방문 및 ·전체간담회 참석	·현장방문 협조	·현장방문 지도
7주 '16.8.16(화)~8.19(금)	·종합보고서 제출 ·인턴 평가	·종합보고서 작성 제출	·종합보고서 확인 ·평가표 작성 제출	
8주 '16.8.22(월)~8.26(금)	·설문조사 ·수료식(8.26)	·설문조사 참여 ·수료식 참여	·설문조사 참여	
사후관리 '16.8.29(월)~	·학점 인정 ·프로그램 평가		·주간보고서 확인 ·출석부 제출	·학점인정 ·만족도조사 실시
전 기간 ('16.7.4~8.26)	·주간보고서 작성 ·출석부 작성 ·인턴 지도	·주간보고서 작성	·주간보고서 확인 ·출석부 작성	·인턴 지도

자료 : 서울시

[그림 4-1] 서울시 인턴십 프로그램 업무절차

- 인턴 사전교육: 직무교육 및 직장예절, 안전교육, 성희롱 예방교육 등이 시행됨
- 인턴 커뮤니티 개설 운영: 서울시 홈페이지 내 커뮤니티를 운영하여 인턴 학생과 소통 채널을 확보함(<http://club.seoul.go.kr/2016summerinternship>)
- 오리엔테이션: 서울시정 대학생 인턴십 이해 및 서울시정 등을 소개하고 직장예절 및 이미지 메이킹 교육을 하며 학교별 간담회도 개최함

- 간담회 개최: 대학 담당자가 인턴 대학생 근무지를 방문하여 애로사항 등을 청취하는 ‘현장방문’을 실시함. 인턴 간 정보 공유 등 소통의 장인 ‘전체 간담회’를 개최함
- 서울시 및 각 대학교는 근무시수에 따른 시간당 최저임금 및 주휴수당을 각각 50%씩 인턴 참여 학생에게 지급함
 - 2016년도 시간당 최저임금은 6,030원이며 주휴수당은 주 5일 개근 시에 지급함
 - 지각·조퇴·외출 시간을 고려하여 근무시수를 산정하고, 휴가 및 경조사는 출석일로 산입하여 계산함
- 부서 평가결과 및 종합보고서 평가결과를 종합하여, 우수인턴에게 서울특별시장 상을 수여함
 - 정성평가(80%)는 수행능력과 수행태도를 합산하여 평가함. 수행능력(40%)은 실무 관련지식 및 업무수행능력을, 수행태도(40%)는 적극성 및 책임감 등을 평가함
 - 정량평가(20%)는 출결을 평가함. 무결석 시 20점(1일 결석 시 0.5점 감점)을 만점으로 평가함
- 서울시 기관 및 서울시 산하기관 총 76개 기관에서 총 100명의 인턴십 참여자를 모집함
 - 서울시 기관은 여성가족정책실, 정보기획관 등 31개 기관에서 총 45명을 모집함
 - 서울시 산하기관은 서울메트로 등 45개 기관에서 총 55명의 인턴십 참여 학생을 모집함

③ 중앙정부의 청년 인턴십 제도와 비교

가) 중앙정부의 청년 인턴십 제도 현황

- 먼저, 중앙정부의 ‘채용형 인턴제’ 사업으로는 △중소기업 청년취업 인턴제 △공공기관 청년인턴제도 등이 있음
 - 중소기업 청년취업 인턴제
 - 2009년 글로벌 경제위기에 따라 중소기업의 일자리 창출역력이 둔화하면서 청년 고용상황이 급격히 악화됨. 이에 청년을 신규 채용한 중소기업에 임금의 일

부를 지원함으로써, 중소기업의 청년일자리 창출을 유도하기 위한 사업임

- 지원대상은 취업경력 12개월 미만의 만 15세 이상~34세 이하 미취업 청년이며, 군필자는 복무기간을 연동하여 만 39세까지 지원 가능함
- 인턴 청년의 경우 정규직으로 전환되어 1년 이상 근무 시 제조업 생산직은 300만 원, 그 외 업(직)종은 180만 원을 지원함. 기업은 인턴기간 3개월 동안 최대 매월 60만 원, 1년 이상 고용하면 최대 390만 원을 정액 지원함
- 공공기관 청년인턴제도
 - 미취업 청년을 대상으로 공공기관에서 인턴십 과정을 통해 취업할 수 있는 역량과 자질을 제공하기 위한 사업으로 청년 일자리 제공 및 취업역량 강화에 초점을 둠
 - 지원대상은 만 29세 미만 청년을 원칙으로 하며, 업무 난이도에 따라 기관마다 탄력적으로 운영함. 정규직 채용을 전제로 운영하여, 인턴의 70% 이상을 정규직으로 채용토록 유도함
 - 보수수준은 기관이 자율적으로 결정하되, 정규직 전환비율은 70% 이상으로 설정함
- 다음으로, 중앙정부의 '체험형 인턴제' 사업으로는 △공공기관 청년인턴제 △중소기업 취업연수지원 △강소기업탐방 프로그램 등이 있음
 - 공공기관 청년인턴제
 - 직장 체험의 기회를 제공하는 취지로 운영되며 인턴을 정규직으로 채용하는 의무는 없음
 - 고등학교·대학교 재학생 등을 대상으로 운영하되 학교장 추천, 지역학교 연계 등 다양한 채용 방식으로 이루어짐
 - 중소기업 취업연수지원
 - 인문·사회·예체능 계열 재학생을 중심으로 '진로탐색·미래유망산업 발굴기업체'험·청년 고용정책 안내 등 2박 3일간 연수를 통하여 신성장, 신기술 유망 산

업분야를 목표로 체계적인 취업준비를 시작할 수 있도록 지원하는 사업임

- 연수생은 만 18~29세 인문·사회계열 대학 재학생을 원칙으로 하며, 기타 전공자는 전체 참여 인원의 30% 이내 선발이 가능함. 연수생은 무료로 2박 3일 연수프로그램에 참가할 수 있음
- 운영기관은 무료직업소개사업자, 직업정보제공사업자, 청년고용촉진 비영리 법인 등을 대상으로 함

- 강소기업탐방 프로그램

- 취업을 준비하는 청년들에게 지역의 강소기업 등에 대한 탐방 기회를 제공하여 강소기업에 대한 인식을 키우고 취업능력 향상을 지원하기 위한 사업임
- 지원대상(참여자)은 만 15~34세 이하 미취업자임. 참여자는 무료로 1일 5시간 이상 기업탐방에 참여할 수 있음

나) 서울시와 중앙정부 청년 인턴십 제도의 차이

- 운영형태를 보면 서울시의 청년인턴제는 청년들의 공공기관 체험에 목적을 둔 반면, 정부의 청년인턴제는 채용형 인턴제와 체험형 인턴제 모두를 운영함
 - 정부의 채용형 인턴제에는 고용노동부의 중소기업 청년취업 인턴제와 기획재정부의 공공기관 청년인턴제(채용형)가 해당하며, 체험형 인턴제는 고용노동부의 중소기업체험 및 강소기업탐방 프로그램, 기획재정부의 공공기관 청년인턴제(체험형)가 해당함
 - 중소기업체험 및 강소기업탐방 프로그램 사업은 체험하는 정도에 그치기 때문에 인턴십 효과가 낮을 것으로 보임
- 채용경로를 보면 공무원 신분인 서울시의 경우 기업 및 기관 채용경로와 다르기 때문에 정규직 전환이 이루어지지 않지만, 중앙정부의 채용형 인턴제는 정규직 전환과 이에 따른 재정적 지원이 함께 이루어짐
 - 서울시 기관은 경쟁시험을 통해 선발되는 공무원 신분이고 서울시 산하기관 또한 별도 선발절차에 의해 임용되기 때문에 인턴제와 채용은 별개로 이루어짐
 - 중앙정부는 공공기관에서 자체 평가를 통해 정규직 전환이 가능해 인턴제와

채용이 연계되어 운영됨

- 인턴제 다양성을 보면, 서울시에는 체험형 인턴제가 없지만, 중앙정부는 여러 체험형 인턴제를 별도로 수행함
 - 중앙정부의 체험형 인턴제는 기업탐방, 연수, 인턴참여 등 다양한 체험 프로그램을 통해 청년들에게 기업 정보를 제공하려고 함
- 인턴 수행 기관을 보면 서울시는 대학을 매개로 서울시 및 산하기관에서 인턴ships을 실시하는 반면, 정부는 공공 및 민간기관과 연계하며 인턴제도를 운영함
 - 서울시는 서울 소재 대학을 통해 인턴 참여 학생들을 모집하여 서울시 및 서울시 산하기관에 인턴을 할당하는 반면, 중앙정부는 공공 및 민간기관에서 자율적으로 인턴 학생을 모집하도록 함
- 지원자격을 살펴보면 서울시는 대학교 3·4학년이 지원대상이지만 중앙정부는 미취업 청년을 대상으로 함
 - 서울시는 서울 소재 4년제 대학 3·4학년만 인턴ship 지원이 가능하지만 정부는 미취업 청년이라면 특별한 제한을 두지 않고 지원하도록 함
- 인턴참여 전공 제한의 경우 서울시는 인턴 참여 대학생 전공을 고려하여 인턴ship 프로그램을 운영하는 반면, 정부는 상당수 전공과 무관하게 이루어짐
 - 서울시는 전공과 연계된 실무능력 향상에 초점을 맞춰 인턴ship 참여 학생들의 전공과 일치되도록 인턴ship 프로그램을 운영함. 예를 들면 약학과는 질병 연구기관, 부동산학과는 주택정책기관에 배정하여 실무를 익히도록 함
 - 정부는 인턴제도 지원자격과 전공을 제한하지 않아 고졸, 2년제 졸, 4년제 졸 등 다양한 청년이 지원함

3_서울시 청년 고용정책 당사자 면접조사 결과

1) 면접조사 대상 및 방식과 내용

(1) 면접조사 대상

- 본 조사에는 총 42명의 면접대상자가 참여하였음. 세부 범주별로 살펴보면 다음과 같음. 세부 범주별 면접대상자 특성은 면접조사 분석결과와 함께 제시될 것임
 - 서울시 청년정책 거버넌스 행위자: 6명
 - 서울시 청년활동 지원사업 참여자: 4명
 - 서울시 청년 뉴딜일자리 사업 참여자/사용자/매니저: 17명
 - 서울시 직업교육 훈련사업 참여자/수료자: 6명
 - 서울시 대학생 인턴십 프로그램 참여자: 9명

(2) 면접조사 방식

- 면접조사 대상자의 모집, 면접조사 실행 기간 및 방식 등은 다음과 같음
 - 면접조사 대상자의 모집은 우선, 해당 사업을 담당하는 기관에 협조를 요청하여 진행하였고, 다음으로, 면접에 응한 대상자들에게 문의하여 눈덩이 표집을 하였음
 - 면접조사 실행 기간은 2016년 9월 중순부터 11월 초까지 진행되었으며, 반구조화된(semi-structured interview) 질문지를 바탕으로 면접자가 면접대상자의 일터 또는 주거지 부근으로 찾아가 해당 이슈에 대해 자유롭게 논의하는 방식으로 진행됨
 - 면접시간은 30분에서 90분까지 다양했으며, 면접대상자의 동의 아래 녹음하고 필사하여 녹취록을 작성함

(3) 면접조사 내용

- 면접 내용은 크게 △면접대상자 인구학적 특성 △해당 사업 참가 이전의 상황 △해당 사업 참가 이후의 상황과 활동 △해당 사업의 문제점과 개선 방향에 대한

의견 등으로 이루어짐

- 인구학적 특성으로 학력, 전공, 자격증 보유 현황, 거주지, 취업 활동에 대한 가족의 지원 여부 등을 기술하였음
- 참가 이전의 활동 상황으로는 해당 사업 참가 동기, 해당 사업과 유사한 중앙정부 사업 경험 여부, 해당 사업에 대한 기본 인식, 청년으로서 취업의 애로 요인 및 이직 요인 등을 청취하였음
- 참가 이후의 활동 상황으로는 해당 사업을 통한 목표 성취 정도, 해당 사업에 대한 본인의 만족도, 해당 사업을 주변에 권유할 의향에 대한 의견 등을 청취하였음
- 또한 해당 사업에 대한 참가자들의 평가를 청취하기 위해, 해당 사업과 유사한 중앙정부 사업에 대한 비교 의견, 해당 사업의 장점과 문제점, 개선 방안 등에 대한 의견을 질문하였음

2) 면접조사 결과분석

(1) 서울시 청년활동 지원사업 면접조사 결과

① 면접대상자 특성

- 서울시 청년활동 지업사업 참여자 중 면접대상은 사업 참가자 4명임
 - 이 연구는 2016년 5~6월 연구 설계 시점에서 서울시 청년활동 지원사업 참가자에 대한 심층면접에 상당 부분을 할애하려고 하였음
 - 그러나 서울시와 복지부의 이견으로 8월에 청년활동 지원사업이 중단되면서 심층면접 대상을 4명으로 축소하게 되었음
- 면접대상자의 특성은 다음과 같음([표 4-9] 참조)
 - 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 조달함

- 한 명을 제외하고 모두 취업경험이 있음
- 참가자들은 모두 취업 의향이 있는 직종에서 요구되는 자격증을 이미 취득했거나 준비 중임
- 장애인 면접대상자는 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

[표 4-9] 서울시 청년활동지원사업 면접대상자의 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

② 면접조사 내용분석

가) 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 획득하는 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 승무원 준비했었습니다. 내가 3월에 할 때쯤만 해도 사람들이 잘 몰랐던 프로그램이었는데 지금은 하도 취업난에 시달리다 보니까 친구들이 많이 관심을 가지고 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. 열정페이로 그것도 나라에서...”

D : “2015년 1월인가 2월에 했었고, 종목은 자동차정비 기능사 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 제 1순위는 아니고 복지랑 사람이 오래 일할 수 있는 환경이 있어야 하는데 일단 그런 면에서 최악이었습니다. 그냥 사장님이 직원들 간에 소통이 일단 없고, 사장님이 무조건 직원들 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 나 자신이 약간 발전할 수 있는 그런 가능성이 없을 것 같아서. 경력도 안 될 것 같고... 결국 8개월 만에 그만 두었습니다.”

- 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 어쩔 수 없이 빵집을 그만두게 되었습니다.”

D : “반도체 회사에 있었는데 회식이 없는 날이었습니다. 퇴근하려고 하는데 파트장이 술 먹고 싶다고 다 남으라고. 그래서 추가 근무를 하고 회식 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 일하던 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 대중소기업 간 격차와 정규직비 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 이직이 가능하고 위를 바라볼 수 없다는 것이 와 닿아서 그러다 보니까 눈만 높아지고 현실은 따라주지 않으니까 안타깝습니다.”

나) 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 얻은 경우에 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 그것을 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 있다는 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
 - 당초 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. 8~9월에는 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 땀고, 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.”

다) 청년활동 지원사업 중단 이후 활동

- 청년활동 지원사업이 중단되면서 참가자들은 취업경험 증이거나 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 인천 공항에서 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 단기알바를 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 데는 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 없는 거니까 좀 섭섭합니다.”

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

D : “기증기 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.”

라) 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 매우 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 중요한 반면, 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 프로그램 안에서 선택하기 때문에 취업능력 향상으로 이어지지 않을 수 있음
- 마지막으로, 취업성공패키지는 교육훈련 과정 참여에 앞서 희망하는 직업의 일자리 질에 대한 정보를 제공하지 못하고 있음

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.”

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 내고 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.”

마) 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 서울시가 약속을 하지 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

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

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

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

③ 사업내용 및 조사결과의 요약

- 서울시와 중앙정부의 정책갈등 때문에 서울형 청년활동 지원사업은 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 19~29

세 청년으로 최종적으로 2,859명이 신청하여 1인당 50만 원이 지급됐음

- 청년활동 지원사업은 저소득층 미취업 청년들에게 구직활동 및 사회참여 기회를 제공하고 자존감을 회복시킴으로써 정책 목표가 일정하게 달성한 것으로 평가됨
 - 노동 취약계층 청년들이 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있게 자율적으로 구직 관련활동을 할 수 있도록 함으로써 역량 강화에 일정한 효과를 보인 것으로 보임
 - 피면접자들은 취업 뒤 이직, 실직기간의 장기화 등으로 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 당초 계획대로 지속됐을 경우 피면접자들은 생계비 조달에 대한 고민 없이 전적으로 취업준비에 할애하였을 것이라고 응답하였음
- 서울형 청년활동 지원사업은 시행과정에서 중앙정부와의 갈등에 따른 신뢰도 저하와 낙인효과 가능성이라는 두 가지 문제점이 나타났음
 - 첫째, 서울시가 중앙정부와의 정책갈등을 해결하지 못한 채 청년활동 지원 사업을 시행함으로써 결과적으로 청년들에게 불안감을 조성하고 신뢰감을 떨어트린 측면이 있음
 - 둘째, 저소득층 청년들의 구직 및 사회활동 지원이라는 긍정적인 취지에도, 취업성공패키지에 비해 보편성이 약하여 낙인효과의 우려가 제기되었음
- 청년활동 지원지원 사업의 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

2) 서울시 청년 뉴딜일자리 사업 면접조사 결과

(1) 면접대상자 특성

- 면접대상자는 뉴딜일자리 참가자 11명, 참가기관 관리자 3명, 뉴딜매니저 3명 등 세 개 집단으로 구성됨
 - 뉴딜일자리 참가자 11명은 사회혁신사회적 경제조직 및 마을기업, 서울시투자기관, 복지시설 등 다양하게 구성하고자 하였음
 - 서울시 투자기관은 면접 거부 등 접근성이 낮아 이 연구에서는 1명에 대해서만 면접조사를 수행하였음
 - 뉴딜일자리 참가자는 청년허브 등 사회단체로부터 소개받아 면접조사를 수행하고 피면접자들로부터 다른 참가자를 소개받는 눈덩이 표집 방식을 병행하였음
 - 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
- 뉴딜일자리 참가자 11명의 인구학적 특성은 다음과 같음([표 4-10] 참조)
 - 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 공학계열 1명, 디자인 1명을 제외하고 모두 문과 계열임
 - 고용 계약기간은 2명이 19개월이며, 나머지 9명은 모두 7개월임. 2017년에 서울시가 사업을 지속하면 참가자 의사에 따라 고용계약 기간이 늘어날 수 있음
 - 면접대상 모두 하루 8시간 전일제로 일하는 반면, 1명은 시간제로 일하고 있음

[표 4-10] 뉴딜일자리 참가자 면접대상자의 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	아랍 지역학	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	전문대 졸	사회 복지	없음	19개월		
O	여자	36세	전문대 졸	공과 계열	사무직	7개월	지역아동센터 돌봄이 활동	파트타임

- 이 연구는 뉴딜일자리 참가자를 파견받은 참가기관의 관리자 3명을 면접 조사하였으며, 이들의 인구학적 특성은 다음과 같음([표 4-11] 참조)
 - 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

[표 4-11] 뉴딜일자리 참가기관 담당자 면접대상자의 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

- 이 연구는 뉴딜일자리 참여자 관리업무를 담당하고 있는 뉴딜매니저 3명을 면접 조사하였으며, 이들의 인구학적 특성은 다음과 같음([표 4-12] 참조)
 - 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

[표 4-12] 뉴딜일자리 매니저 면접대상자의 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) 면접조사 내용분석

① 뉴딜일자리 참가 이전의 활동

- 뉴딜일자리 참가 이전에 참가자들의 활동 상태는 비영리기구 활동 경험, 취업준비, 무직 상태로 구분할 수 있음
 - 4명은 영화단체, 사회적기업, 지역 청년 단체, 지역 미디어 단체 등 비영리기구에서 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 업무를 총괄하는 역할을 맡았습니다. 작년에 계약 종료해서 퇴사했습니다.”

- 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 뉴딜일 자리를 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 6명이며, 학교 자퇴, 졸업 또는 대학원 재학 중 취업 경험 축적 및 생계비 조달을 위해 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, 언론사에 서 아르바이트도 하다가 작년에 졸업하고 로스쿨 시험을 쳤다가 떨어지고 이제 마켓 기획도 하고 잼 만들어 팔고 하다가…….”

② 뉴딜일자리 참여 경로와 동기

- 참가자는 방송보도와 인터넷과 SNS, 지인의 소개로 압축되며, 참가기관과 매니저는 서울시로부터 재정지원을 받는 단체에서 활동하던 중에 정보를 얻게 되었음
 - 비영리기구에서 활동한 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.”

O : “서울시청에서 직업상담사로 근무하는 언니의 추천으로, 공부하고 있으니 시간적 여유가 되면 같이 해보지 않겠느냐고 권해서 지원하게 되었습니다.”

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

G : “처음부터 비영리 쪽에 관심이 있었습니다. 책 모임도 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 : “군대에 갔다 와서 시골에 있다가 농사짓고 있다 보면 20대가 다 가겠다 싶어 서울로 올라오게 되었습니다. …… 그 와중에 나도 또 생활비를 벌어야 되니까 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 뽑는다고, 우연히.”

- 참가자와 매니저의 뉴딜 참가 동기는 사회단체 취업 탐색, 기존의 단체 활동 지속, 취업준비 등에 따른 생계비 확보, 교육훈련에 대한 기대로 구분할 수 있음
 - 첫째, 참가자가 앞으로 취업을 희망하는 분야를 미리 탐색하기 위하여 지원하거나 참가기관이 수행하는 사업에 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 아간대학원을 가서 이걸(뉴딜일자리) 지원했습니다. 아간대학원을 간 이유도 일하면서 이 마을활동을 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 시장세로 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 해 본 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.”

- 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 논문 학기였고, 그다음에 논문을 쓰면서 일을 도시재생 쪽에 관심이 있었는데 마침 후배가 이쪽에서 일하면서 나한테 제안했었고 나도 일을 해야 하는 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 해 났고 이력서와 자기소개서 준비하는 것 외에 나머지는 완벽하게 해놓은 뒤 뉴딜일자리가 끝나면 본격적으로 구직활동에 들어갈 생각을 하고 있어요.”

- 일학습 병행의 취지에 따른 전문적인 교육에 대한 기대도 뉴딜일자리 참가의 주된 동기라고 할 수 있음

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

③ 참가자와 참가기관의 매칭

- 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 : “을 초에 아르바이트보다 취업을 해봐야겠다는 생각으로 찾다가 우연히 ‘청년 허브’라든지 ‘청년청’ 이런 영역에 대한 기사가 시사인에 나와서 매우 아름답게 그려져서 호기심이 갔죠. (웃음) 참가기관의 홈페이지와 페이스북도 들어가 보고 어떤 일을 하는지 보고 공감이 돼서……. 면접에서는 제가 생각하는 혁신의 분야를 (아무것도 모르면서) 딱딱하게 말했는데 그걸 오히려 좋게 봐 주셨나 봐요.”

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

K : “실제 근무지는 ○○동에 있는 △△△ 사무실이고 주 활동은 사무실만 있는 게 아니라서 지역 전반에 걸쳐 왔다 갔다 하는데 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 주죠. (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 놓린 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 않은 경우 참가자 외의 친밀감 형성 및 적극성, 업무 적응에 차이를 유발하는 것으로 보임
 - 참가자를 직접 면접한 기관은 면접 과정에서 참가자의 지원 동기, 과거 경력, 향후 계획을 들으면서 이후 친밀감 형성, 업무 적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보임

P : “그 친구들이 크게 세 가지 활동을 하는 거로 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 파견받은 경우에는 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 하는 것도 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 마을사업을 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 실행하는 데 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 : “하드렛일이라고 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…….”

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 공통적으로 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 : “벌써 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 없는 경우로 제시할 수 있음
 - 첫째, 뉴딜일자리 참가자들의 경력이 부족한 경우에 참가자를 주요 업무 수행에 참여시키기에는 참가기관과 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 자율성 및 독립성을 높이기 위한 프로젝트를 배치하지 않는 경우도 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, 교육훈련 수행 여부는 참가기관마다 차이를 보이고 있음

- 교육훈련이 원활하게 진행된 경우는 참가자와 참가기관의 일학습 병행 프로그램이 설계되어 이행되는 경우라고 할 수 있음

F : “처음부터 솔직하게 얘기해 주셨어요. 연구원들의 사회혁신에 대해 같이 공부 한다는 생각으로 서로 이야기해가며 책도 추천해 주시고 토론하는 시간도 갖고…… 우리는 근처에서 세미나, 회의가 열리면 초반에 많이 따라다녔습니다. 그러다 보니까 다른 것은 모르겠지만 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 파견되어 있는 것이고 제 업무는 서울시 공무원이나 같은 공간에서 사업하는 파견자들과 같지만 ○○기관이 교육할 때마다 참가합니다. 교육훈련 프로그램이 잘 마련되어 있고 학교에서 듣지 못 하던 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.”

⑤ 뉴딜일자리 만족도 및 유사한 기존 제도(인턴)와의 비교평가

- 뉴딜일자리 만족도에는 일학습 기회 현실화와 참가자와 참가기관의 소통 정도, 업무 특성, 업무 강도가 중요한 요인으로 분석됨
 - 일자리 만족도가 높은 사례는 일학습 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 참가가 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 참가자끼리 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 업무가 지나치게 많은 경우, 참가시점의 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. 더 이상 문제 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 영향을 미치는 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 활동기들과 일하게 되었습니다.”

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

- 전체적으로 참가자와 참가기관의 업무 적합성이 중요하며, 참가기관의 내부 갈등은 참가자의 참가기관에 대한 신뢰를 떨어트리는 요인으로 작용함
 - 참가자와 참가기관의 열이나 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 참가자의 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 들어와서 사람들이 갈등하고 이런 것들을 보면서 뭔가 좋은 일을 하려는 사람들도 이리는데…… 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.”

- 전체적으로, 파트타임(시간제) 참가자를 제외하고 임금 및 근로조건 만족도가 낮은 편이며, 특히 임시 파견직은 경력형성에 도움이 되지 않는 것으로 나타났음
 - 풀타임 참가자들은 모두 뉴딜일자리가 저임금 일자리이며, 식비와 출장비를 포함하여 임금 수준을 현실화해야 한다고 지적하였음
 - 임금지급 방식이 월급제가 아닌 일급제인 탓에 명절이 있는 달은 실질임금이 삭감되는 결과를 초래했다고 응답하였음
 - 반면, 파트타임으로 본격적인 취업을 준비하기 위해 뉴딜일 자리를 활용하는 경우는 저임금에 대한 불만이 낮은 것으로 보임
 - 풀타임의 경우 근로시간은 주40시간이며, 시간외근로가 발생할 경우에는 대체휴무를 사용하고 있으나 주민과 접촉이 잦은 도시재생 분야는 불가피하게 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 뺐다고 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 문제 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 읽고 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 이 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 안 시켜주려고 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 만족하는 경우에는 뉴딜 일자리에 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 있는 경우에는 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 일과 학습을 병행하는 제도라는 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

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

G : “주변에서 인턴 이야기를 들어보면 회의에 아예 참가를 시키지 않는다거나 의견을 수렴해주지 않는다거나 말 그대로 ‘여쁜 쓰레기’ 취급을 한다고요. 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.”

㉔ 뉴딜일자리 사업의 문제점과 개선방안

- 피면접자들은 일학습 병행이라는 뉴딜일자리 제도의 취지에 대부분 공감하고 있다는 점에서 뉴딜일자리 사업은 지속해서 유지확대해야 할 필요가 있음
 - 뉴딜일자리는 임금을 받으면서 현장 경험을 통해 업무지식 및 과정을 익히는 계기가 된다는 점에서 긍정적으로 평가하고 있음
 - 앞서 제시한 바와 같이, ‘열정페이’로 표현되는 무급 인턴과 달리 유급 일자리는 청년들의 보상 욕구를 일정 정도 충족시키는 것으로 볼 수 있음

I : “일은 해야 하는데, 뭔가 의미있고 재미있는 일을 하고 싶은 제 입장에서는…… 이런 정책이 있어서 잘되고 못되고를 떠나서 그런 일을 해보려 하고 예산을 쓰려는 의지가 있다는 자체를 좋게 평가합니다.”

- 피면접자들은 대부분 주변에 뉴딜일자리를 추천하였거나 추천할 의사를 가지고 있으며, 그 이유는 뉴딜일자리의 취지에 공감하기 때문이라고 응답하였음
 - 뉴딜일자리 만족도가 낮다고 응답한 경우에도 취업준비생들에게 일 경험을 제공하고 실제 취업에 이르는 일종의 가교가 될 수 있다고 판단하고 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 들어보려고 하는 것도 있고…….”

J, K : “사회단체 활동 경험을 쌓는 측면에서는 권할 수 있습니다. 이쪽 분야에서 일하고 싶은 청년들이 임시직이라도 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 참가자들의 경우에는 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 앞두고 있는 저 같은 사람한테는 좀 부정적입니다만…….”

- 제도의 긍정적인 취지에도 불구하고, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원을 구분하여 뉴딜일자리에 부합하는 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 활동가 파견 사업은 직무능력 강화와 취업가능성 제고를 위한 교육훈련 기회를 제공하고 있으나 청년보다 중장년층이 장기 근속하고 있음

U : “청년들은 실제 취업할 직장 알아보느라 있는 것이고, 오히려 은퇴하신 분들이 나 연세가 좀 되시는 분들은 오래 있는 편입니다.”

- 사회적기업이나 노동단체 등이 뉴딜일자리의 형식을 통해 직무능력 강화보다 실제 인력 지원을 받는 것이 실제 목적인 경우에는 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 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 지속되어야 하는데 사람만 1년도 못 채우고 바뀌는 식이죠.”

S : “뉴딜일자리가 일·학습 병행 경험이라는 취지에 맞는지 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, 참가

- 자의 경우에도 직무능력 개발의 의지와 태도에 대한 점검이 중요한 것으로 보임
- 참가자와 기관의 적합성, 참가자와 업무의 적합성을 고려하여 세밀한 선발 과정이 필요한 것으로 보임

Q : “아무런 의욕이 없어 보였어요, 처음에는……. 개인적으로는 도움을 좀 주고 싶다는 생각이 들어서…… 인터넷으로 자격증 따는데 공부하는 시간이 필요 하면 업무 중이라도 우리 업무에 차질이 없으면 한두 시간은 할 수 있도록 해주고, 아니면 조금 일찍 퇴근해서 어디 가서 수강한다고 하면 그것도 해줄 수 있으니까 적극적으로 구직활동에 도움이 되는 걸 좀 찾아봐라. 이런 얘기도 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 그런 게 아닐까…….”

- 참가기관의 상근자 규모가 1명에 불과하면 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 같이 해야 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 우리 팀장님은 최대한 자율성을 주고 자기 아이디어를 낼 수 있게 해주시면서…… 본인이 경험자로서 좀 봐주시는 거죠. ‘○○씨는 이렇게 생각하는 데 나는 이렇게 생각한다. ○○씨 의견은 이리저리한테 나는 이렇게 생각하고…….’ 저를 지도해준다고 해야 할까요?”

- 참가자와 참가기관에 대한 인사관리 감독을 위해 뉴딜매니저의 인원을 확대하고 불합리한 행정업무를 줄여야 할 필요가 있으며 참가기관의 근로감독도 필요함
 - 면접조사 결과에 따르면, 뉴딜매니저들만으로는 참가자 및 참가기관 관리가 어려움. 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 그거를 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?”

S : “우리도 취업할 때 이 사람 한 명 월급 주려고 근무기록부, 매 주별로 쓰는 거 한 사람당 다섯 장인 거죠. 출장 기록부까지 하면 여덟 장 아홉 장인 거구요. 참여자 80명이면 그게 800장…….”

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

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

U : “이런 분들은 이런 것들을 너무 당연시 받아들이어서 선생님들에게 대하는 것도 좀……. 우리가 돌봄 선생님들을 파견하는 이유는 복지시설을 돕는 일뿐만 아니라…… ‘뉴딜일자리’를 우리가 하고 있는 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 근로기준법 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 시키는 과정이 없어요. 시킨다고 오라고 해도 오실 분들도 아니고, 복지시설은 ‘뉴딜일자리’에 포함되지만, 지역의 시설장들의 발언권이 강하고…… 항상 연계된 부분들이어서 지역 시설장님들과의 관계도 함부로 할 순…….”

- 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 전개하거나, 재정을 충당하는 기관임
 - 뉴딜일자리 참가자를 기존의 부족한 인력을 보강하기 위해 모집하거나, 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 말하는…….”

Q : “세 명 중에서 한 명은 많이 나아졌고, 이제는 적극적으로 일하고 있어요. 업무 지시를 하니까 자기가 일어서 먼저 유관기관에 전화도 하고, 협의도 하고……. 이 친구랑은 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 뻑뻑해졌다고 생각하고 있지요.”

(3) 사업내용 및 조사결과의 요약

- 서울시는 청년 일자리 사업의 핵심 과제로 뉴딜일자리 사업을 확대추진하였음. 이 사업은 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 일학습 병행을 통해 직무능력을 강화하고 취업가능성을 높인다는 목적에 어느 정도 달성하고 있는 것으로 보임
 - 무급 인턴과 달리 유급으로 청년 혁신 활동, 사회적 경제, 마을공동체 활동, 사회서비스 활동을 경험함으로써 생계비 지원 및 취업분야 탐색 기회를 제공하고 있음
 - 피면접자들이 만족도 차이에도 불구하고 주변에 참가를 권유하였거나 권유할 의사가 있는데 이는 뉴딜일자리의 목표에 공감하기 때문임
 - 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 필요성이 있음
- 제도 설계의 측면에서 뉴딜일자리와 공공근로의 중첩, 참가자와 참가기관의 매칭 시스템 불안정, 저임금 및 고용불안이라는 문제점을 개선할 필요가 있음
 - 첫째, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원이라는 목적이 중첩되는데도 불구하고 모두 뉴딜일자리로 포장되어 뉴딜일자리의 정체성 문제를 야기하고 있음. 뉴딜일자리의 취지에 맞게 일학습 병행과 청년들의 자율적인 업무 수행이 강한 영역을 강화하고, 생계비 확보 차원의 공공근로 및 사회단체 지원 사업을 각각 구분할 필요가 있음
 - 둘째, 서울시로부터 사업을 위임받은 중간지원조직이 임의적인 파견을 통해 참가자를 참가기관에 파견하면 업무 적합성 문제가 발생하는 경향이 있으므로 참가기관과 참가자의 선발 및 면접 과정이 포함되어야 할 필요가 있음
 - 셋째, 뉴딜일자리가 저임금 일자리라는 불만이 제기되는 만큼 임금수준 인상, 일당제의 월급제로의 전환, 식비와 출장비 현실화 등이 이루어져야 함

- 6~7개월에 그치는 고용계약이 경력형성에 장애요인이 될 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 운영 등의 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 등이 이루어지도록 개선할 필요가 있음
 - 둘째, 근로의욕이 낮은 참가자들의 경우 장기실업에 따른 자존감 회복, 근로의욕 고취 등의 과정을 거친 뒤 뉴딜일자리에 참가시키는 게 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

3) 서울시 직업훈련 교육사업 면접조사 결과

(1) 면접대상자 특성

- 현재 기술교육원에서 직업훈련을 받고 있는 훈련생 5명과 2015년 기술교육원 수료 후 취업한 훈련생 4명 등 총 9명을 조사하였음
- 훈련생 면접대상자는 5명이며, 특성은 다음과 같음([표 4-13] 참조)
 - 기술교육원 지원자격이 서울 시민을 대상으로 하고 있기 때문에 서울을 거주지로 하고 있는 청년이 대부분임. 다만 일부 청년은 지방에서 서울로 상경하여 직장생활을 하면서 주소를 서울로 변경한 뒤 훈련에 참가한 경우도 있음
 - 연령은 20대 중반에서 30대 중반이 대부분임. 그러나 고3 재학생은 기술교육원에서 위탁을 받아 교육훈련을 받고 있는 경우가 있어 10대도 있음
 - 거주형태는 자가 아파트, 전세 빌라, 원룸 등 다양함. 대부분 미혼이기 때문에 부모님과 함께 거주하고 있었고, 지방에서 서울로 상경한 청년은 원룸에 거주했음

- 부채는 모든 청년이 없는 상태임. 즉, 직업교육훈련을 통해 취업 후 채무를 상환해야 부담감은 없는 것으로 나타남
- 학력은 4년제 중퇴 및 졸업이 상당수를 차지하고 있고, 대학에서의 전공은 다양하지만 대학 전공과 현재 훈련 내용과는 크게 일치하지 않음. 또한 기술교육원에 위탁교육훈련을 하는 고3 재학 훈련생도 있음. 2년제 대학 이상 학력을 가진 훈련생들의 전공은 다양함

[표 4-13] 직업교육훈련 훈련생 면접대상자 특성

이름	기술교육원	출신	연령	거주형태	채무	학력	전공
A	D기술교육원	서울	26	빌라(전세)	없음	4년제 중퇴	중국학과
B	D기술교육원	서울	29	아파트(자가)	없음	호주 유학	
C	N기술교육원	전주	34	원룸(월세)	없음	4년제 졸	농업생물학과
D	N기술교육원	서울	32	아파트(자가)	없음	4년제 졸	컴퓨터학과
E	P기술교육원	서울	19	아파트(자가)	없음	고3 재학	

- 수료 후 취업한 면접대상자는 4명이며, 특성은 다음과 같음([표 4-14] 참조)
 - 2015년 기술교육원의 직업교육훈련을 수료한 후 취업에 성공한 4명의 수료생을 대상으로 면접을 실시함
 - 출신은 모두 서울이었고, 나이는 20대 초·중반임. 부모님과 함께 거주하고 있거나 월세 및 전세로 빌라 생활을 하고 있었음
 - 부채는 학력에 따라 다소 차이가 있었음. 고졸은 부채가 없는 상태이지만 4년제 중퇴인 청년은 학자금 대출 등으로 일부 부채를 보유하고 있었음. 그러나 채무 상환과 직업교육훈련 후 취업 간의 상관관계는 크지 않음

[표 4-14] 직업교육훈련 수료생 면접대상자 특성

이름	기술교육원	출신	연령	거주형태	채무	학력	전공
F	P기술교육원	서울	20	빌라(월세)	없음	고졸	
G	P기술교육원	서울	25	아파트(자가)	없음	고졸	
H	D기술교육원	서울	27	빌라(전세)	1,500만 원	4년제 중퇴	영상학과
I	C기술교육원	서울	27	아파트(자가)	없음	2년제 졸업	도예과

(2) 면접조사 내용분석

① 직업교육훈련 참여과정 및 동기

가) 직업교육 훈련생

- 서울시 기술교육원에 참여하고 있는 훈련생들의 직업교육훈련을 받게 된 계기는 크게 4가지 유형으로 구분 가능함
 - 첫째, 고등학교나 대학 졸업 후 혹은 군 제대 후 취업을 준비하기 위해 교육훈련에 참여하게 된 유형임
 - 둘째, 부모님의 가업을 이어받기 위해 기술을 배우는 유형으로, 부모가 운영하는 가게나 중소기업을 경영하기 위해 관련된 기술을 습득한 경우임
 - 셋째, 더 좋은 임금과 근로조건을 찾아 이직을 희망하는 유형으로, 직장을 다니다 이직하기 위해 퇴사하여 직업교육훈련에 참여한 경우임
 - 마지막으로, 고3 2학기 학생으로 기술을 습득하여 취업하려는 학생으로, 고등학교가 기술교육원에 학생을 위탁하여 교육훈련에 참여했음

D : “2008~10년까지 사관학교 다녔고 10년부터 6년간 군인 생활했어요. 3사관 학교에서 장교 근무, 의무근무 6년만 하고 전역하였죠. 전역 전 다른 일을 찾아보다가 자전거, 자동차를 좋아해서 자동차 정비를 배우려 했어요. 2월 말 대위로 전역하고 3월 2일부터 바로 다니게 되었어요.”

B : “한식당을 부모님께서 운영하고 계셨어요. 체계적으로 요리를 배워 부모님과 함께 식당을 운영했으면 하는 생각이 들었어요.”

C : “커피회사에서 매장관리, 슈퍼바이저로 5년 정도 일을 했어요. 프랜차이즈이다 보니까 가맹주를 모집하여 수익을 내야 하는데 쉽지 않았죠. 팀장님도 그만두시고 이직하려고 해도 쉽지 않아 보였죠. 회사가 평생직장이 아니란 생각이 들었고 그래서 기술이라도 배우려는 생각으로 들었어요.”

E : “인문계 고등학교 2학년까지 다니고 1년 동안 고등학교 생활을 여기서 합니다. 대신 한 달에 2번 본교에 가서 수업 듣는 거죠. 기술을 배워 취업을 생각 하는 고3은 이렇게 위탁교육을 받아요.”

- 정부(특히 고용노동부)가 수행하는 직업훈련에 참여한 경험은 거의 없는 것으로 나타남. 그러나 일부 훈련생은 경우 자비를 들여 민간 직업교육훈련에 등록하려고 하다 비용 부담으로 포기한 경우가 있음
 - 고등학교나 대학을 졸업한 후 취업을 준비하다가 기술교육원에 입학한 경우가 많아서 정부(고용노동부)가 주관한 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 거의 없었고, 서울시 기술교육원이 생애 첫 직업교육훈련인 경우가 대부분을 차지하였음
 - 정부가 운영하는 교육훈련은 서울시 기술교육원만큼 다양한 학과를 운영하지 못하고 있으며, 지원 자격에 제한을 두고 있음. 예를 들면 일·학습병행제는 이미 관련 분야 자격증이나 지식을 보유하고 있는 청년들을 대상으로 시행하고 있었음

C : “자격증을 따려고 생각해서 고용노동부 가서 상담을 받아봤어요. 자격증(목공기능사)을 알아보다가 이것을 따려고 내일배움카드를 통해 3개월 진행하려 했지요. 학원식이라 안된다고 폴리텍과 기술교육원 사이트를 알려주어 집에 와서 찾아봤어요. 폴리텍대학에 가지 않은 이유는 원하는 과가 없었어요. 때 마침 남부기술원에 있어서 오게 되었죠.”

D : “일·학습병행제를 알고 있었죠. 자동차정비로 들어가려고 제대군인지원센터에 가서 상담받고 이력서 작성해서 보냈었죠. 정비쪽은 자격증이 없으면 들어가지도 못한다고 하더라고요. 또한 영등포에 자동차정비 학원이 있었는데 3개월에 180만 원 정도여서 부담이 갔죠. 여기는 1년 과정인데 무료이고 기회가 돼서 일단 원서를 넣었는데 돼서 학원을 가지 않고 여기로 오게 되었죠.”

E: “후배가 내일배움카드가 있다는 것을 알려줬어요. 그런데 카드 나오는 게 무직자보다 회사원에게 더 수월하다 해서 포기했죠.”

- 서울시 직업교육훈련 인지 경로는 스스로 인터넷 검색을 통해 정보를 입수하여 입학한 경우가 상당수를 차지함. 구체적으로 기술교육원을 알게 된 경로는 크게 세 가지로 구분할 수 있음
 - 첫째, 기술을 배우려고 인터넷을 검색하거나 우연히 기술교육원 전단지 를 발견하여 입학한 경우임
 - 둘째, 이미 기술교육원 훈련을 받은 경험이 있는 친구나 선배의 권유로 입학한 경우임
 - 셋째, 고3 위탁생으로 상담을 통해 학교 담임 선생님께서 추천한 기술교육원을 선택하여 입학한 경우임

A: “일을 그만두고 기술을 배우아겠다고 생각하고 인터넷에서 정보를 찾다가 집에서 가까운 기술교육원을 알게 되었어요. 특히 무료이고 다양한 과정이 개설되어 있어서 매력적이었죠.”

B: “우연히 지나가다가 기술교육원 홍보물을 보고 인터넷에 들어가서 찾아봤죠. 다양한 과정이 있다는 것을 알게 되었고 특히 배우고 싶었던 조리과정이 있어서 좋았어요.”

E: “학교 선생님께서 제가 원하는 학과가 있는 기술교육원을 다 설명해줬고 교통 등을 평가하여 현재 기술교육원으로 결정하게 되었어요.”

- 서울시 직업교육훈련에 참여한 동기는 취업이 가장 크게 나타남. 구체적으로 참여 동기를 살펴보면 4가지로 구분할 수 있음
 - 첫째, 자격증 취득을 통해 취업하려는 경우로서 대부분 훈련생이 이에 해당함
 - 둘째, 학교 졸업 후 취업했다가 적성에 맞지 않거나 임금 및 근로조건이 좋

지 않아 기술습득과 자격증 취득을 통해 이직하기 위한 경우임

- 셋째, 부모님, 선배, 친구 등이 기술을 배우는 것이 좋다고 추천하여 참여한 경우임
- 넷째, 고3 위탁생으로 대학에 진학하기 어려운 경우 우회적으로 기술교육원을 통해 자격증 취득 후 취업하거나 대학을 가려는 목적으로 참여하는 경우도 있었음

A : “잠실 롯데백화점 옆 ○○○○ 주상복합 아파트에서 2년 동안 보안근무 하였으며 아파트 시설관리 소속 정규직이었어요. 업무가 적성에 잘 맞지도 않았고 일도 재미도 없었어요. 다른 기술을 배워 이직하고 싶어서 일을 그만두고 왔어요.”

B : “기술 관련 정보와 지식을 습득하고 싶어서 참여했죠. 또한 자격증을 획득하여 취업하려는 목적이 컸어요. 처음엔 야간과정을 하면서 낮엔 일하면서 다녀볼까 생각도 했는데 기간도 짧고 시간 자체도 적어서 수박 겉핥기식 교육일까 걱정되어 주간 1년 과정을 등록했어요.”

C : “자격증 획득하고 관련 기술 실습을 경험함으로써 미래의 본업에 관련된 취업 또는 창업에 기본적인 도움과 경험을 배우고자 참여하게 되었죠.”

D : “기술 하나로 먹고 살아야 하겠다, 누가 뭐라 하지 않아도 할 수 있는 기술을 가지고 다음 직업을 찾아야겠다는 마음이 들었어요. 그래서 찾은 것이 제 취미생활과 맞는 자동차와 관련된 정비를 선택하게 되었죠.”

E : “공부에 관심이 없고 고3 수능은 빈에서 1, 2등이 아니면 다 밑에서 깔아 주게 돼요. 좋아하는 것 하면서 빨리 사회생활을 하고 싶었어요. 어릴 때부터 차를 좋아했고 중학교 때부터 사육하는 것이 꿈이 있었죠. 특히 집과 가깝기도 하고 여기서 자격증을 쉽게 딸 수 있다는 얘기를 들었어요. 다른 대안으로 자격증을 따서 관련 과가 있는 대학교에 입학하려고요.”

- 기술교육원에 대한 인식은 나쁘지 않은 것으로 나타남. 특히 대학 졸업 후 취업하지 못해 청년 실업률이 10%에 육박하는 요즘 오히려 기술을 배워 평생 일할 수 있다는 인식이 있는 경우가 상당수를 차지하고 있었음
 - 훈련생 선배나 친구들은 기술 습득에 대해 우호적이었으며 훈련생 부모들도 기술교육원에서 직업교육훈련을 받는 것을 적극 추천하고 지원해줌
 - 훈련생 본인도 과거와 달리 취업이 어려운 시기에 기술 습득이 취업하는 데 유리하다고 인식하고 있었음
 - 평생 일을 하기 위해서는 기술이 가장 유용한 수단으로 생각하는 경우도 있었음

A : “기술학교에 대한 선입견은 없었어요. 저희 또래끼리 모여서 얘기할 때도 요즘은 공무원 아니면 기술이 최고인 것 같다는 얘기를 해요. 사무직은 결국 치킨집밖에 할 게 없다는 현실적인 얘기들을 했죠. 예전처럼 기술에 대한 한국 특유의 시농공상 같은 선입견은 없었어요. 부모님도 좋아하셨고 친구들은 관심이 없었어요. 친구들은 그냥 열심히 하란 소리만 해요.”

D : “오히려 기술 배운다니까 부모님께서 좋아하셨어요. 다만 1년 동안 배워야 하고 취업한다고 해도 초봉이 얼마 안 된다고 얘기했더니 아버님께서 괜찮다고 하셨죠. 제 나이가 몇인데 정비를 배우냐 하실 줄 알았는데 워낙 요즘 경기가 어렵고 취업이 안 되다 보니까 아들이 기술 배운다고 하니 고마워하시더라고요.”

나) 직업교육 수료생

- 서울시 직업훈련에 참여하기 전에 대부분 고등학교나 대학을 졸업한 뒤 취업을 준비하고 있는 경우가 많았고 직장생활을 하는 직장인도 존재함
 - 고등학교나 대학 졸업 후 취업하려고 준비하는 과정이 대부분을 차지함
 - 군대 제대 후 직장을 다니다 퇴사하고 기술을 배우기 위해 직업교육훈련에 참여하기도 함

- 대학 재학 중 재정적 부담으로 대학을 중퇴한 뒤 기술교육원에서 기술을 배우는 경우도 있음
- 직장에 다니면서 체계적인 기술을 배워 이직하거나 정규직 직업을 찾기 위해 기술교육원에 참여하게 됨

F : “고등학교 졸업 후 바로 취직했어요. 사실 고3 때 진학반이 아니라 취업반에 들어갔고 여기 기술교육원에서 1년 동안 위탁을 받아 기술을 배웠어요. 학교는 한 달에 한 번 갔고요.”

G : “2013년 12월 19일에 군 제대 후 1월 12일부터 청원경찰 일을 했어요. 청원경찰은 2014년 1월부터 2015년 2월 말까지 비정규 파견직으로 일했죠. 1년 정도 한 뒤 우연히 기술교육원 광고를 봤어요. 기술교육원에 들어가 기술을 배워 취업하려고 청원경찰 일을 그만뒀어요.”

I : “등록금 비싸고 대학 다니기 어려운 여건에 집안 사정이 나빠져 복학 후 바로 자퇴했어요. 등록금에 대한 부담감도 있었고 학교 필요성을 못 느꼈어요. 또한 전공학과 비전이 있어 보이지 않았고 그다지 흥미도 못 찾아 자연스럽게 학교에서 멀어지게 되면서 자퇴를 결심했죠. 자퇴 후 알바로 일하다 이러면 안 되겠다는 생각이 들어 자격증 따서 기술자가 되려고 마음먹었죠.”

H : “지인 술집에서 알바로 주방장으로 1년 2개월가량 일했어요. 좀 더 체계적으로 기술을 배워 취업해야겠다는 생각이 들었어요.”

- 정부(특히 고용노동부)가 수행하는 직업훈련에 참여한 경험이 거의 없고 민간직업교육훈련에 참여한 청년이 존재하지만, 비용문제로 그만두고 서울시 기술교육원에 입학하게 됨
 - 정부가 청년 일자리창출 및 직업능력개발 정책으로 수행하는 직업교육훈련에 참여한 경험이 거의 없음. 정부가 운영하는 직업교육훈련은 자격조건 등이 있어 청년들이 쉽게 접근하기 어려운 것으로 나타남

- 일부 민간직업훈련 기관을 이용한 청년이 있기도 했지만, 민간 훈련기관은 비용이 비싸 참여를 고려하거나 잠깐 참여하다가 그만둠

F : “정부가 추진하는 직업훈련에 참여한 적이 없어요. 제 입장에서 서울시 기술교육원을 선택한 것은 잘한 것 같아요. 졸업하고 직업학교에 안 갔으면 막막했을 거예요. 인생의 전환점이 된 것 같아요. 내가 할 수 있는 일이 생기고 돈을 벌고 부모님께 선물할 수 있으니까 자신감도 생기더라고요.”

H : “정부나 고용노동부 쪽은 이벤트성이 심하고 참여자격조건이 까다롭더라고요. 그것에 대해서 많은 사람이 신청해서 그런지 들어가기 힘들었어요. 정기적 인원을 뽑아서 제대로 가르치는 제대로 된 환경을 찾다 보니 기술교육원에 가게 되었죠.”

I : “시설 요리학원에 3개월 다닌 적이 있어요. 그때 주말반이 70~80만 원 정도 했던 것으로 기억나요. 그것도 토요일만 4시간 수업하는데 가격이 너무 비쌌죠.”

- 서울시 직업훈련에 대해 알게 된 경로를 보면 각 기술교육원 홈페이지에서 파악한 경우가 대부분이며 친구, 선생님 등 지인의 소개로 알았거나 팸플릿이나 현수막 등 기술교육원 모집 광고를 보고 알게 되기도 함
 - 인터넷 검색 과정에서 기술교육원에 대한 정보를 알게 되었고 홈페이지 검색을 통해 원하는 학과를 결정함
 - 기술교육원에서 훈련생 모집 팸플릿과 현수막 등의 광고를 보고 인지하게 됨
 - 고3 취업반 학생은 담임 선생님의 권유와 추천이 큰 영향을 미침
 - 친한 친구의 소개로 알게 된 경우도 있음

F : “학교에서 담임 선생님께서 많이 이야기했어요. 선생님께서 대략 알려주면 자세한 내용은 제가 인터넷으로 검색하여 학과를 결정했어요.”

G : “아파트에 사는데 광고게시판에 기술교육원 광고지가 있었어요. 아버지가 기술 쪽을 배우라고 했는데 마침 광고지가 있어서 눈여겨봤지요. 예전부터 아버지가 기술교육원이 있다고 이야기 들었는데 알아보려는 찰나에 마침 광고지가 있었던 거죠.”

H : “스스로 인터넷으로 검색하여 알았죠. 주변에서 기술 쪽으로 진로를 결정하는 것이 좋다는 말을 많이 들었고요. 서울시에서 직업반을 운영했던 상업고등학교에 다녔는데 그때는 무심코 지나쳤던 것 같아요.”

I : “다니는 친구 소개로 알게 됐어요. 예전 23살 때 친구와 같이 기술교육원 토목과에 잠깐 다닌 적이 있었는데 그때는 어려서 그런지 놀기 바빠 좋지 않게 그만뒀어요. 한참 인식하지 못하다가 친구가 다시 가보자고 해 다니게 되었죠.”

- 서울시 직업교육훈련에 참여하게 된 가장 큰 동기는 자격증 취득 후 취업이며, 대학진학 대신 취업을 선택한 고등학생과 다른 업종으로 이직하기 위해 참여한 경우도 있었음
 - 고등학교 혹은 대학 졸업 후 취업이 어려워지자 기술을 배워 취업하기 위해 기술교육원에 참여하게 됨
 - 직장인은 직무가 적성에 맞지 않거나 근로조건이 좋지 않아 자격증 취득 후 이직하기 위해 입학함. 예컨대 군 제대 후 은행 청원경찰로 근무하다 고용 안정에 대한 불안으로 기술을 배우기 위해 지원한 사례가 있었음
 - 고3 취업반 학생은 대학 진학 대신 취업하기 위해 기술을 배우는 예도 있었음

G : “친구 중에도 대학을 갈지 취직을 할지 고민하는 친구들이 많았어요. 고3 위탁생으로 훈련을 받으면서도 많이 고민하고 그랬죠. 같은 고등학교에서 4~5명이 훈련을 받았어요. 저를 포함해서 3명이 같은 과였어요. 시설관리 쪽에서 사람을 많이 뽑는다고 해서 공조냉동시스템 과를 선택했죠. 결과적으로 다 취직했어요.”

H : “미래 준비를 해야겠다고 생각했어요. 뭘 먹고 살지? 어떻게 살까에 대한 고민 하면서 오게 되었어요.”

I : “1년 정도 청원경찰에 다녔는데 저랑은 전혀 안 맞더라고요. 1년 비정규직이다 보니 고용도 불안하고, 기술을 배워 다른 쪽으로 가려는 마음이 컸어요.”

- 직업교육훈련에 대한 인식은 대부분 긍정적으로 나타남. 수료생 본인뿐만 아니라 부모님, 친구들도 기술을 배우는 것에 대해 우호적임. 청년 실업률이 높아지면서 기술습득이 취업하는 데 더 유리하다는 인식이 확산되었기 때문에 보임
 - 부모, 선배, 동료들이 기술을 배우도록 적극 추천하고 독려해줌
 - 특히 부모는 민간훈련기관이 아닌 서울시에서 운영하는 것에 대해 신뢰가 높은 편으로 나타남

F : “친구들은 처음에 안 좋게 봤어요. 뭐하러 가느냐, 공부해서 대학 가라는 친구들도 있었는데 현재 그 친구들은 대학 못 가고 재수 중이에요. 요즘은 자격증 시대라 대학 나와도 자격증이 필요하다고 하더라고요. 무엇보다 부모님께서 괜찮다고 용기를 주셨어요. 우리 형편에 대학 지원할 수 없으니 하고 싶은 거 하라고 하셨어요. 현재는 부모님께 용돈 드리며 저축하고 생활하고 있어 만족해요.”

H : “부모님은 매우 좋아하셨어요. 철드네 하며. 부모는 대학을 졸업해야지 성공한 세대인데 저희는 대학 안 나와도 할 수 있겠다는 개념이 있는 세대라고 저는 생각해요. 특히 사설이 아닌 나라(사실은 서울시)에서 해주는 훈련이라는 것에 부모님은 믿음이 컸어요.”

I : “어머니는 괜찮다고 했지만, 대학 보내 졸업시켰더니 직업학교에 간다는 것에 대해 약간 아버지는 안 좋게 보셨어요. 대학을 다녔으면서 1년을 또 다니느냐 하면서. 만약 여기 다니지 않았더라면 아직 술집에서 알바로 일만 하고 있었을 것이에요.”

② 참여했던 직업교육훈련 내용

가) 직업교육 훈련생

- 현재 기술교육원은 1년 주간 정규과정이 운영되고 있음. 6개월 야간과정은 대부분 직장인이 새로운 기술을 배우기 위한 숙련향상 과정이며, 1년 과정은 3~12월까지 운영하는 과정으로 자격증을 취득하여 취업하려는 경우가 대부분을 차지함
 - 훈련생들은 이론과 실습을 병행하며 자격증 취득에 유리하기 때문에 6개월 단기과정보다는 1년 정규과정을 선호하고 있었음
 - 1년 과정은 3~12월까지의 훈련 및 자격증을 취득하고 1~2월은 취업하는 시기로 구분됨. 특히 취업시기에 기술교육원 담당 교사는 기업과 훈련생의 취업을 연계하는 역할을 함
 - 고3 위탁생과 서울시와 협약을 맺은 외국인도 함께 교육훈련에 참여하는 사례가 있음

A : “훈련기간은 주간 1년 과정으로 길지도 짧지도 않은 적당한 기간이라고 생각해요. 정원은 33명이며 여자는 없고 모두 남성이었죠. 자격증을 따기 위해서도 이론만큼 실기가 중요하기 때문에 실습이 많았죠. 자격증은 보통 2개 정도를 필수로 따는데 공조냉동기능사와 에너지관리 기능사를 따야 해요.”

B : “본 조리과 주간과정 1년 훈련과정과 야간과정 6개월 훈련과정, 두 개의 과정 중 주간과정 1년 과정의 훈련에 참여했어요. 현재 조리과 주간 1년 훈련과정의 정원은 44명이며 개인사정 및 고등학생의 본교 복귀 등 5명을 제외한 39명이 현재 훈련을 진행하고 있어요. …… 조리사의 기본적인 마음가짐부터 시작해 조리도구의 기초적인 사용방법과 기본적인 조리법, 조리의 기초적인 이론과 실습을 시행하고 있어요.”

D : “매년 3월부터 시작하는 1년 과정입니다. 먼저 이론을 배워야 해서 내연기관, 전기 등 파트로 나눠서 공부했어요. 실차로 하지는 못하고 시뮬레이터라고 엔진만 빼놓은 기계가 있어요. …… 2개반 포함 88명이 배우고 있고 외국인도 12명 있습니다. 서울시와 제휴 맺은 카자흐스탄, 케냐, 부탄, 몽골 청년들이 와서 같이 훈련받았어요. 평균 25~26살이며 20대 중반이 대부분이고 고등학교 위탁생이 10명 정도 있었죠.”

E : “나이 제한은 없고 20대와 30대 중반이 제일 많았죠. 전체 42명이고 고등학생이 10명 정도 되었어요. 야간도 저희와 똑같이 배우는데 주간은 1년 과정, 야간은 6개월 과정이 있죠. …… 주간은 1년간 하면서 필기시험이 면제되는 특혜가 있어요. 주간은 시간이 많은 거고 야간은 촉박한 거죠. 12월에 자격증 따고 1, 2월에 취업 나가죠. 안 나가고 떨어진 사람은 3월에 자격증 다시 봅니다.”

- 직업교육훈련과 관련된 교육 이외에 다른 교육은 전혀 이루어지지 않고 있음. 특히 취업 후 직면하게 될 근로계약서 작성 등 노동 관련 교육(노동법, 노사관계 등), 개인 창업교육, 인성교육 등이 미흡한 상황임
 - 일부 기술교육원은 노동 교육이 있지만, 외부 강사에 의해 1~2시간 정도 이루어지는 데 불과함
 - 인성교육은 기술교육원 내부 직원에 의해 진행되며 형식적으로 운영되는 것으로 나타남

A : “창업교육을 제외하고는 받았어요. 노동법 관련 교육은 외부 강사가 와서 교육 했었고 인성 관련 교육은 행정실 직원분이 오셔서 했어요.”

E : “노동 관련 교육은 2~3달에 한 번씩 전체 학과 학생들을 강당에 모이게 해서 전문 강사가 와서 1~2시간 강의한 것 같아요. 솔직히 집중은 되지 않았어요. 사람들이 너무 많고 떠들어 대니까 무슨 말을 하는지 잘 안 들리더라고요. 창업관련 교육도 못 받았어요.”

나) 직업교육 수료생

- 참여했던 교육과정은 6개월 야간과정정보다는 1년 주간과정을 선호함. 이는 자격증 취득이 쉽고 저녁 시간을 다양하게 활용할 수 있기 때문임
 - 수료생들은 학과 탐색 후 자신의 흥미와 취업 가능성 등을 고려하여 학과를 선택함
 - 6개월 야간 단기과정정보다는 상대적으로 자격증 취득이 쉬운 1년 주간 정규 과정을 선호함
 - 부모님이나 지인 등의 추천으로 학과를 선택하기도 함

F : “오전 이론, 오후 실습으로 이루어진 1년 과정 냉동공조시스템학과에 다녔어요. 고등학교 직업반으로 훈련에 참여했는데 저희 학과의 경우 전체 44명 중에서 직업반 아이들이 6~7명 정도였어요. 연령대는 20대 50%. 30대 20%로 구성되었고 나이 드신 분은 적었고 여자는 없었어요. 기초이론과 용접하거나 잘라서 나사 체결, 조립하는 실습을 주로 배웠죠.”

G : “저는 거의 에어컨 쪽 관련된 것이 많았어요. 관련 부품 교체, 냉방 잘할 수 있게 용접 작업을 주로 했죠. 에어컨을 해도 보일러, 가스 등 여러 개를 같이 배우긴 해요. 45명 정원에 여자는 없었고 연령대는 30대가 가장 많았고 30대 20명, 20대 10명, 나머지는 4~50대가 차지했죠. …… 아버지가 냉동공조 분야가 나중에 전망이 좋다고 해보라고 하셨죠.”

H : “1년 과정의 에너지진단설계학과에 다녔어요. 2015년 3월~12월 과정이었고 수료는 16년 2월에 하는 거죠. 34명이 수강하고 있고 학과 특성상 시설관리업이다 보니 나이 있는 분이 많았고 난 막내였어요. 사실 저도 생소했지만 더러운 것을 많이 하는 직종이라 제 나이 또래는 잘 안 하기 때문에 취업할 수 있다는 비전을 봤어요. 배우는 내용은 보일러, 냉동기, 쇼케이스 같은 쪽이죠. 백화점에 겨울 난방, 여름 냉방 위주와 가스, 전기 이런 것을 많이 다루죠.”

I : “1년 과정이며 4개 음식 조리과정을 배웁니다. 한식, 중식, 일식, 양식 자격증을 따고 보건까지 다 하죠. 50명이 수업을 들었고 남녀 비율은 4:7 정도로 여성이 많았어요. 연령대는 3~40대 주부가 많았고 남자는 20대가 조금 있었어요.”

- 타인에게 직업교육훈련 추천 여부에 대해 긍정적인 것으로 나타남. 특히 기술을 배워 취업하려는 사람은 적극 추천한다는 반응을 보임
 - 직업교육훈련과정에 대한 만족감이 높아 가족이나 친구에게 적극 추천한 것으로 나타남. 교육커리큘럼도 영향을 주지만 수료 후 취업 가능성도 중요함
 - 직업교육훈련을 통해 삶의 방향을 설정하는 데 유리한 것으로 나타남

F : “추천해 보기도 했어요. 주변 동생, 친구나 공부 안 하고 방황하는 친구들에게 말했죠. 그렇게 놀아 봤자 배달밖에 더 하느냐, 이참에 신청해서 자격증 따서 취직하는 게 낫지 않겠느냐 말했어요. 한 명은 참여해서 저희랑 같이 공조냉동 시스템학과에 다니고 있어요. 그 친구는 실습을 잘하고 머리가 좋아 이론도 잘 해 에너지, 공조냉동, 안전관리 자격증을 땀어요.”

G : “최근에도 그렇게 추천한 적 있어요. 친구들은 그런 곳이 있느냐는 반응을 보였어요. 형들은 1년이라는 시간이 아까우니까 고민을 많이 하는 것 같더라고요.”

H : “서울에 주소가 없는 친구들에게 내 주소에 없어서 기술교육원에 입학하라고 말했을 정도로 추천을 많이 했죠. 전문적으로 배울 수 있다는 것에 만족할 수 있다고. 삼성 등 대기업에 들어가는 데 필요한 것이 아니라면 굳이 비싼 돈을 들여가며 대학 졸업장이 필요한지에 대한 생각이 들어요.”

I : “자신이 뭘 해야 할지 아직 결정하지 못한 친구에게 추천하고 싶어요. 저도 그런 상황에서 들어왔으니까요. 그나마 여기에서 기술배우면서 방향을 잡은 것 같아요.”

- 직업교육훈련 이외에 다른 교육은 전혀 이루어지지 않고 있음. 예를 들면 노동법,

노사관계 등의 노동관련 교육이나 창업 및 인성교육 등의 교육과정이 개설되지 않음

- 취업 이후 노동관련 지식이 없어서 사용자에게 부당한 취급을 당할 수 있다는 우려가 존재함
- 향후 기술 습득 후 창업을 대비할 수 있는 경영관련 커리큘럼 개설을 희망함

F : “다양한 교육이 있으면 좋겠어요. 경영 관련 교육이 전혀 없어요. 무조건 자격증을 취득하도록 실습 위주 교육을 해요. 물론 노동이나 경영관련 교육을 있기 하지만 정식으로 하지 않고 쉬는 시간에 하거나 한번 들어보라는 추천하는 정도죠. 전체 교육생 상대로 창업과 재무회계 등을 정규과정으로 포함하면 좋을 것인데 잘되지 않더라고요.

G : “경영이나 노동교육 등은 전혀 안 했어요. 해주면 좋겠어요. 아무래도 아는 폭이 넓어지니까요. 취업했을 때 아무것도 모르면 무조건 당할 수 있다는 생각이 들어요.

③ 직업교육훈련의 만족도

가) 직업교육 훈련생

- 친구, 후배 등 지인들에게 참여하고 있는 서울시 직업교육훈련에 대한 추천 의사 여부에 대해 질문했을 때 훈련생들은 추천하겠다는 긍정적인 반응을 보임
 - 기술교육원 직업훈련 프로그램에 대한 훈련생들의 만족도는 높은 상황임. 특히 오전에 이론, 오후에 실습으로 이론과 실무를 함께 익힐 수 있도록 하고 수업 이후에도 남아 개인적으로 실습할 수 있다는 점에서 만족하고 있음
 - 자격증을 취득할 수 있는 교육과정 운영으로, 자격증을 취득하여 취업하려는 훈련생에게는 유리함
 - 이런 점에서 훈련생들은 가족이나 지인(친구, 선배 등)들에게 적극적으로 기술교육원을 통해 직업훈련에 참여하는 것에 대해 추천할 의향이 있었음

A: “직접 직업훈련에 참여해보니 수업수준 등에 매우 만족하고 질적으로도 우수한 것 같아요. 또한 내가 뭘 해야 할지 좀 더 방향이 설정되기도 하고요. 그래서 나처럼 앞으로 기술을 배워 취업하려는 친구와 동생들에게 추천하고 싶어요. 전문적인 지식과 취업 연계가 확실하다는 점에서 다른 민간학원 등과 비교도 할 수 없을 정도로 좋다고 생각해요.”

B: “국비지원으로 훈련생들은 경제적인 부담감이 적고, 까다로운 지원절차가 없기 때문에 직업훈련 학과에 관심과 꿈이 있다면 매우 친숙하게 접근할 수 있는 훈련이라고 생각이 들어요. 실습 위주의 훈련과정과 체계적인 훈련을 통해 국가기술자격증 취득을 도와주고 각 훈련과정에 취업 또는 창업에 관련된 상담과 진로 선택에 도움을 주기 때문에 꼭 추천하고 싶어요.”

C: “진로를 고민하는 친구가 있다면 이런 쪽이 있다는 것을 알려주고 싶어요. 사실 저는 이런 것을 잘 몰랐어요. 알았을 때 작은 충격을 받기도 했죠. 친구에게 맞는 기술교육원뿐만 아니라 다른 기술교육원도 알려주고 싶어요.”

D: “고등학교 후배도 자동차 대학을 갔다가 생계가 어려워서 포기한 친구가 있는데 배우고 싶다고 해서 내년 2월에 지원해 보라고 이미 추천했어요. 1년이 길어도 한번 해봐라, 달라질 거라고 말해줬죠.”

E: “기술 배우서 취업하려는 사람들에게 딱 좋다. 다른 곳은 자격증 따려면 필기부터 준비해야 하는데 여기는 필기도 면제고 그만큼 공부도 해주고 실기도 여기서 공부하고 여기서 시험 보니까 자격증 따기에 유리하다 합니다.”

- 전체적인 직업교육훈련의 만족도는 높은 편임. 세부적으로는 기술교육원 강사, 교육커리큘럼, 교육시설(실습실 등), 취업지원 서비스 등에 높은 만족도를 보인 반면, 재정적 지원과 고3 위탁생 관리 소홀에 대해서는 다소 불만족을 나타냄
 - 강사는 관련 분야에서 오랫동안 일한 경험이 있어 이론과 실무 모두에서 높은 전문성을 보유하고 있음
 - 교육커리큘럼은 오전에 이론, 오후에 실습 위주로 이루어지고 있고, 관련 분야 핵심 자격증을 딸 수 있도록 과정이 진행됨

- 교육시설은 실습시설이 잘 갖춰져 있어, 자격증을 획득할 수 있도록 많은 실습을 진행하고 수업 이후에도 훈련생에게 실습실을 개방하여 운영함
- 취업지원 서비스는 관련 기업의 정보를 게시판에 게시하고 상담을 통해 강사가 훈련생의 능력과 흥미에 맞는 기업에 추천하거나 연계하려고 시도함
- 출결관리는 훈련생이 결석하면 연락하여 다음날 참석할 수 있도록 날마다 체크하고 있음. 그러나 고3 위탁생은 잦은 결석 및 훈련 이탈로 다른 훈련생에게 방해되고 있기 때문에 엄격한 관리가 필요한 것으로 보임
- 재정적인 부분에서 훈련비는 무료이며 중식은 기술교육원 내에 있는 식당을 이용할 수 있도록 식권이 제공됨. 하지만 기타 생활비(교통비, 용돈 등)에 대한 지원이 전혀 없는 상황에서 1년 과정 훈련생은 재정적 어려움을 겪음. 이를 위해 저녁 시간을 이용해 아르바이트해 생활비를 벌거나 부모님께 용돈을 타서 쓰는 훈련생이 대부분을 차지함

E : “교수님은 뭐든지 쉽게 가르쳐 주시고 쉬운 방법, 노하우도 알려주세요. 커리큘럼도 만족하지만, 자동차 튜닝 등 다양한 것을 배우고 싶은데 여기도 한계가 있으니까 다소 아쉬움도 있기는 합니다. 교육시설 및 실습실은 장비도 정말 좋아요. 다만 부족할 때가 있는데 기구들이 부족하거나 하면 바로바로 보충해 주는 편입니다. 수당지급은 아예 없고요. 그러나 식비는 무료고 책이나 그런 것은 무료예요. 생활은 부모님께 용돈 받았었는데 제가 벌려고 현재 저녁마다 차킨집에서 닭 튀기는 아르바이트를 하고 있어요”

B : “교수님께서 자격증 취득뿐만 아니라 인간적으로 사람을 대해주시죠. 기술 분야는 부족한 것이 없어 보여요. 커리큘럼은 저는 따라가기에 충분할 정도로 좋아요. 커리큘럼 중 따로 현장실습 과정이 있어요. 작년에 서울메트로 철도 정비하러 들어가신 분도 있고 자동차 부품 사업소, 정비소 등에 나갔다고 들었어요. 교육시설 및 실습실 상태는 최근데요. 시설보다 훨씬 좋아요. …… 출결관리는 우리반에서 떨어져 나간 사람은 1명도 없을 정도로 잘 관리해주세요. 수당과 관련하여 다른 곳은 지원금이 지급되는데 여기는 안 준다고 처음에 불만이 있었죠. 사실 학교 홈페이지는 지원자 중 일부에게 지원금을 준다고 하여 기대하고 들어왔는데, 그것은 최저생활수급자, 한부모 가정 등 취약계층만 주더라고요. …… 저녁에 카페에서 아르바이트했었는데 학업에 소홀해져서 지난 6월에 그만두었어요.”

C : “강사진은 교수님이 2명 있는데 여선생님은 컴퓨터 관련 캐드, 스케치업을 해주시고 남선생님은 실질적, 기술적 부분을 알려주세요. 각 분야에서 어느 정도 정점을 찍은 분들이라 그런지 잘 가르쳐주세요. 저도 몰랐던 것을 배우는 것이 새롭고 즐겁기도 하고요. 실습실 및 교육환경에서 제가 다니는 기술원만큼 좋은 곳이 없다고 자부해요. 다른 기술원 기계는 20세기 것인데 여기 장비는 21세기 기계라고 할 수 있죠. 출결관리는 늦게 오면 먼저 연락하고 연락 안 오면 직접 연락하며 매번 파악하고 있고 식비는 제공되지만 교통비는 제공되지 않고 있어요.”

나) 직업교육 수료생

- 전체적인 직업교육훈련의 만족도는 대체로 높은 것으로 나타남. 강사, 시설, 실습, 교육기간, 취업연계 서비스 등에 대한 높은 만족감을 보였음
 - 강사의 전문성과 실습할 수 있는 교육시설에 대해 만족도가 높았지만 실습할 수 있는 실습재료나 부품 등이 부족한 경우도 있었음
 - 중식은 기술교육원에서 식권을 제공하여 무료로 이용하였지만 교통비 등에 대해 일부 재정적 지원을 희망하는 것으로 나타남
 - 높은 수준의 숙련공을 양성하는 기관은 아니고 관련 업체에 취업할 수 있는 기본 지식과 실무 능력을 보유하도록 하는 수준으로 고숙련 커리큘럼을 운

영하지는 않는 것으로 나타남

- 취약계층에 속하는 경우 일정 금액의 지원을 받아 교통비와 생활비를 충당하는 것으로 나타남

F : “선생님들은 하나라도 더 기억하게 열심히 가르치세요. 저도 처음에 별로였다고 생각했는데 하다 보니 실습이 재미있었어요. 커리큘럼도 괜찮았고 직업반에 1명 빼고 다 수료했어요. 실습실 등 교육시설은 장비도 좋았어요. 취직하고 직장에 있는 장비책을 보니까 교육원이 좋은 장비 쓴다는 것을 알았죠. 실습은 계속하는데 실습부품 양은 적고, 실습하다 남은 자투리로 다시 하곤 했죠. 재료 구입을 많이 해줬으면 좋겠어요. 기업정보를 알려주는 취업서비스를 받았어요. 식비는 공짜고 교통비는 개인이 부담하는데 저는 월 20만 원가량 수급자 지원을 받았어요.”

G : “학과장님과 교수님이 학원 강사 출신으로 20년 동안 여기 계신 분이고 지식이 너무 많으신 것 같아요. 교육내용은 사람마다 약간씩 다른데 공부하려고 마음먹은 사람은 열심히 하는데, 아닌 사람은 너무 어렵다고 스트레스를 받는 것 같아요. 실습장은 다 갖춰져 있어서 실습할 수 있게끔 재료가 부족함 없이 있었기 때문에 항상 남아서 연습할 수 있는 시설이 갖춰져 있었죠. 교육생 관리는 안 나오는 학생은 꾸준히 연락해서 나오라 하고 교수님이 주변 친구에게 나오라고 연락하라 부탁하기도 하죠. 교육기간은 1년 동안 다른 것도 배우고 자격증도 딸 기회가 있으면 좋겠는데 1년 동안 타이트하게 보내니까 지치기도 했어요. 취업연계는 학교 교수님들이 말씀해 주셔서 면접보고 취업했어요. 점심은 식당에서 무료로 먹어요. 저녁에는 자격증 공부랑 같이할 수 있는 독서실에서 18:00~02:00까지 총무로 일하면서 용돈을 벌고 있어요.”

H : “교수님들은 정말 좋았어요. 저희가 못 따라갈 정도로 잘해줘요. 커리큘럼도 매우 만족하고요. 강의실, 실습장은 서울시에서 무료다 보니 우리 입장에서는 좀 더 좋게 해줬으면 하는 희망도 있어요. 실습재료는 계속 소모가 되는데 하고 싶어서 온 사람들인데 공급이 제때 이루어지지 않고 약간 부족한 듯해요. 교육기간은 적당했는데 아쉬웠던 것은 1년 과정이 4시 30분에 끝나고 6시부터 6개월 과정이 있어서 실습하고 싶은데 하지 못한 점이 있어요. 취업 연계는 일단 교수님이 판단한 학생 성향과 학생이 원하는 직업군의 중간 지점에서 합의를 봐서 나갈 수 있게 해주는 방식이죠. 나는 한번 나갔다 그 만두고 다시 재취업한 케이스입니다. 취업연계 및 지원서비스는 교육원과 관계를 갖고 받는 업체들이 주로 부탁하는 것 같아요. 지금은 교통비 지원이 안 되고 식대는 식권으로 받는데 사실 식당 밥은 맛이 없어요.”

④ 직업교육훈련의 취업 연계성

가) 직업교육 훈련생

- 수료 후 취업 가능성은 매우 높은 것으로 나타남. 특히 수료 후 관련 업종으로 취업하기 위해서는 자격증 취득과 담당 강사의 기업체 인맥이 큰 영향을 미치는 것으로 분석됨
 - 취업하려는 업종과 관련된 자격증 보유 여부가 취업하는 데 중요함. 그러나 훈련을 제대로 받은 훈련생은 자격증 취득에는 큰 어려움이 없는 것으로 나타남. 예를 들면 자동차정비의 경우 자동차정비기능사, 공조냉동시스템의 경우 공조냉동기능사 자격증은 관련 업종으로 취업하기 위해 반드시 취득해야 하는 자격증에 해당함
 - 자격증을 취득한 훈련생들은 자신들이 원하는 업종으로 취업할 수 있다는 강한 자신감을 가짐
 - 담당 강사의 기업 인적 네트워크는 훈련생 취업에 영향을 끼침. 기업이 강사에게 기업이 필요한 인재 정보를 제공하면 강사는 적절한 훈련생을 추천함

A : “어차피 시설관리 쪽으로 취업하려면 공조냉동자격증은 필수입니다. 현 훈련과정 등을 통해 이 자격증을 취득하고 그것을 활용하여 취업하게 되는 겁니다. 성실하게 교육만 잘 받으면 취득은 어렵지 않은 편이고요. 자격증은 임금이나 근로조건 차이보다 취업 시 필수로 기업체에서 요구하는 경우가 많아요. 없으면 취업 자체가 어렵다고 할 수 있죠. 특히 현재 에너지 관련 법안이나 현재 추세를 보면 앞으로는 자격증 없이는 시설에서 일하기 어려울 것 같아요.”

B : “훈련과정을 거치며 기본적인 조리기술과 조리법을 배우게 되고 조리기능사 자격증 취득으로 취업에 유리하죠. …… 그렇다고 조리기능사 국가기술자격증 있다고 임금 차이는 크지 않아요. 기본적인 조리기술과 조리법을 습득하기 때문에 업체에서 임금의 차이를 국가기술자격증 유무로 많이 두기에는 부담이 있어요. 그러나 훈련생들은 기본적인 조리기술과 조리법을 가지고 있기 때문에 임금 인상 기간이 짧아요.”

C : “공예 관련 자격증은 거꾸집자격증, 목공예기능사, 가구제작기능사 3가지가 있어요. 쉽게 딸 수 있는 게 거꾸집 자격증이죠. 현재 배운 것으로 쉽게 딸 수 있어요. …… 선생님은 이걸로 창업해서 공방을 차리면 많이 어렵고 못 번다는 소리가 많으니까 취업 쪽을 많이 말씀해 주세요. 저 같은 경우 금전적 부분이 걸리지만 좀 하다 공방 차리고 싶어요. 그 외에 인테리어나 DIY를 만드는 창고형 매장 창업도 생각하고 있고요.”

D : “한국도로공사 등도 자동차 관련 쪽을 많이 뽑아요. 도시철도공사 정비 쪽도 그렇고요. 대형버스 정비하는 몇 군데도 있어요. 기술직은 경력자가 우선이고 신입은 관련 자격증을 따지는 편이죠. 자격증을 가지고 우선 취업한 뒤, 오래 일하고 경력이 쌓이면 기술자로 인정받는 거죠.”

E : “자동차정비의 경우 가장 중요한 자격증은 정비기능사지만 취득 못 하는 사람도 있어요. 교육원에서는 90% 이상 다 탄다고 말합니다. 그 자격증을 기반으로 대학을 가거나 취업해서 나중에 부품 하나까지도 제 이름이 박힌 자동차 튜닝 회사를 만들고 싶어요.”

나) 직업교육 수료생

- 서울시 기술교육원에서 배운 기술과 수료 후 취업해서 하는 직무가 대체로 일치하는 것으로 나타남. 이는 훈련기간 취득한 자격증을 기반으로 취업했기 때문임
 - 직업교육훈련 과정을 선택할 때 자신의 적성과 취업이 잘되는 과정을 우선적으로 선택한 것이 크게 작용함
 - 또한 희망하는 업종에 취업하기 위해 훈련기간 취득한 자격증을 기반으로 취업 연계가 이루어졌기 때문임
 - 따라서 직무만족도와 몰입도가 높은 것으로 나타남

F : “마트에서도 시설관리 일을 하고 있어요. 물론 제가 받았던 훈련과 자격증을 기반으로 선생님께서 연결해줘서 취업한 거죠. 만족하며 일하고 있어요.”

G : “가스기능사, 온수온돌기능사, 공조냉동기능사, 보일러, 소방안전, 에너지관리 기능사, 안전관리기능사 등 공조냉동 과정을 배우면 최대 6개를 딸 수 있어요. 저는 건물 시설관리를 희망했고 그쪽으로 취업했어요. 가장 핵심이 공조냉동기능사 자격증을 땀기 때문에 가능했어요. 굳이 말한다면 훈련받은 내용과 연결되어 취업해서 다행이란 생각이 들어요.”

I : “처음에는 호텔이나 뷔페 쪽을 원했지만 관련 자격증을 못 따서 갈 수 없었어요. 배우고 싶은 게 많은데 여기서 경력을 쌓다가 호텔 쪽 들어가는 것과 아니면 정육 쪽으로 진출하려고요. 나중에 정육점을 함께 운영하는 식당을 열고 싶어요.”

- 수료생들이 수료 후 자신이 원하는 곳에 취업하는 데 서울시 직업교육훈련이 큰 도움이 된 것으로 나타남. 교육훈련 내용뿐만 아니라 담당 교사와의 상담을 통해 수료생에 맞는 취업처로 추천하는 것도 큰 영향을 미침. 수료생에 대한 취업지원서비스로 지속적인 사후관리를 하기 때문임
 - 희망하는 업종에 취업하는 데 필수적인 관련 자격증을 취득할 수 있도록 편

성된 이론과 실습 위주의 교육 커리큘럼의 도움이 큼

- 담당 교사는 수료생과 개별 면담을 통해 가장 적합한 업체에 취업하도록 추천함
- 수료생이 취업했다가 퇴사한 상황을 기술교육원에 제공하면 7년 한도 내에서 다른 업체 취업을 지원함. 즉 수료생에 대한 사후관리가 잘 이루어지고 있음

F : “가스기능사, 온수온돌기능사, 공조냉동기능사, 보일러, 소방안전, 에너지관리기능사, 안전관리기능사 등을 딸 수 있는데 저는 이 중에서 공조냉동기능사, 온수온돌기능사, 안전관리기능사 자격증을 땀어요. 이 과에서 중요하게 따야 하는 것이 공조냉동기능사예요. 취업하고 나서 물어보니 소방안전을 그다음으로 치더라. 그래도 자격증을 땀 것이 취업하는 데 큰 도움이 되었죠.”

G : “취업에 직업훈련이 어느 정도 도움을 받았다고 생각해요. 확실히 자격증 있는 것이 컸어요. 또한 교수님과 지속해서 상담을 통해 저에게 맞는 업체에 간 것 같아요. 처음에 취업한 곳이 솔직히 마음에 들지 않아 그만두고 다시 추천받아 간 곳이 지금 근무하는 곳이거든요.”

H : “생판 모르고 들어가는 것과 어느 정도 이론을 깨우치고 들어가는 거랑 적응력이 다르기 때문에 회사나 저 모두 좋은 거죠. 훈련받는 동안 원래 2가지 종류 자격증을 딸 수 있게 되어 있어요. 6개월 과정은 하나, 1년 과정은 2개를 딸 수 있어요. 특히 공조냉동기능사와 에너지관리기능사는 꼭 따야 하는 자격증이죠. 이것을 따서 취업하게 된 것 같아요.”

I : “일하는 곳 과장님도 같은 학원 출신이에요. 일은 재미있어요. 일단 경험이죠. 호프집에서 일할 때는 칼질도 제멋대로 하고 했는데 학원에서는 칼질부터 가르쳐주니까. 기술교육원에 1년 동안 다니면서 그래도 도움은 되었어요. …… 이런 곳에서 한 번도 일해 본 적이 없어서 공포증이 있었어요. 두려웠습니다. 그나마 기술교육원에서 배운 것 때문에 견딜 수 있었죠.”

I : “졸업 후 7년까지 교육원에서 재취업 관련된 지원을 계속해준다고 들었어요. 저희는 A/S 받는다고 해요. 만약 회사를 퇴사하고 기술교육원에 알려주면 다른 업체를 연결해 준다고 해요.”

- 서울시 기술교육원을 수료한 후 취업한 기업은 대기업 협력업체들임. 임금은 200만 원 내외로 주5일 근무지만 시설관리 등 특수한 직종은 2교대 혹은 3교대로 근무함. 또한 정규직보다는 1년 계약직이 많음
 - 수료생들이 취업한 기업은 대기업 협력업체인 중소기업들이 상당수를 차지함
 - 임금은 4대보험을 포함하여 200만 원 수준임. 호봉제라기보다 연봉제로 운영되기 때문에 근속연수가 높은 직원과 신규 직원의 임금격차가 크지 않음
 - 주5일 근무하는 경우가 많고, 직종에 따라 다소 차이가 발생함. 예를 들면 요식업에 취업한 경우 주6일 근무하고 건물 시설관리업체에 취업한 경우 주야간 3교대도 있음
 - 고용형태를 보면 정규직보다는 1년 계약직으로 근무함. 시설관리직종은 새로 진입하는 인원이 없어 계약직 근로자들도 매년 자동 연장됨

F : “하루 풀로 근무하고 이틀 쉬는 형태예요. 한 달에 나가는 날이 한 20일 정도 되는 것 같아요. 근무형태는 주간, 당직, 비번, 휴가로 나눌 수 있고 주간은 9시 출근, 5시 30분이나 6시 퇴근하고요. 당직 있는 날에는 9시에 출근해서 다음날 9시까지 일해요. …… 월급은 170만 원 정도 받는데 보너스 등 별도로 받는 것은 없어요. 일당 비슷해서 일을 많이 한 달은 많이 들어오고 적게 한 달은 적게 들어오죠. 그래 봐야 170만 원에서 ±10만 원정도 차이 나는 것 같아요. 당직이 많으면 적게 일하니까 적게 받게 돼요. ○○○○ ○○○을 관리하는 협력업체 시설관리부에서 일하고 1년 계약직으로 들어왔어요. 그러나 사람이 없다 보니 대부분 계약이 연장되는 상황이에요. 지금 소장님 포함 5명이며 소장님만 협력업체 본사 소속이며 나머지는 계약직이에요.”

G : “연봉은 2,400만 원 정도이며 성과급 등 다른 것은 없고 딱 그것만 받아요. 야간근무가 있어 야간 하면 그다음 날 쉬는 형태지요. 야간 할 때는 저녁 6시 출근해서 그다음 날 9시에 퇴근하고 주간은 아침 8시에 시작해서 저녁 5시에 끝나요. 한 달에 야간은 10번, 주간 10번 정도 해요. 빨간 날 쉬지 못하는데 그렇다고 연봉에 포함돼서 월급이 나오는 거라 따로 수당이 있는 것도 아니에요. 계약직으로 있고 계약은 1년 단위로 하는데 특별한 일 없으면 계속 일을 한다고 봐도 돼요. 7명이 근무하는데 이 중 소장님만 빼고 6명 다 계약직이에요. 오래 일한다고 임금이 올라가는 구조는 아닌데 몇 년 선배와 제 임금은 크게 차이가 나지 않거든요.”

H : “제가 다니는 기업은 ○○○○인데 ○○○ 계열 ○○○ 관리를 전문으로 하는 협력업체죠. 본사는 ○○역에 있는데 ○○○의 대부분 매장을 우리 회사가 관리해요. …… 연봉제로 하는데 1년 계약은 2,300만 원부터 시작해요. 거기에 수당이 있어서 월급으로 치면 $180+\alpha$ 정도 받는 것 같아요. 보름 출근하고 보름 쉬는 근무형태죠. 가끔 직원들끼리 영화나 볼링 치라고 단합대회 명목으로 회사에서 1인당 3~4만 원 정도 지원해주요. 수습 3개월 정도 마 치면 정규직이 되죠. …… 오래 근무한다고 임금이 높아지는 직종은 아니에요. 10년 일했다고 조금 더 주는 정도이지 그렇다고 신입하고 크게 차이 나는 것도 아니에요.”

I : “서울○○병원 푸드코너에서 볶음류를 담당하는 한식 요리사로 일하고 있어요. 연봉은 2,000만 원 정도이고 주 6일 근무해요. 쉬는 날은 한 달짜리 근무표를 짜면서 랜덤하게 하고 평일에 쉬는 경우가 많죠. 마감하는 일을 하면 아침 7시에 출근하여 밤 10시 30분에 끝나죠. 8개월 정도 일했는데 1년 이상 해야 복지 있다고 해요. 명절 떡값은 6개월 이상이고 다른 보너스는 1년 이상 일해야 받는 거죠. 개인이 운영하고 있고 1년 계약직으로 일하고 있어요. 그렇다고 해고되고 그러지 않아요. 일한다면 자동 계약되는 형식이죠.”

- 수료자들은 서울시 기술교육원을 수료하고 취업한 경우에도 교육원에서 지속해서 향상훈련을 시켜주기를 희망하고 있음. 이는 숙련향상을 통해 전문성을 인정받으면 임금상승이 가능하고 이직할 때 유리하며 창업이 쉽기 때문임

- 현업에 종사하면서 새로운 기술이나 기계 조작 방법 등에 대해 지속적으로 훈련하는 과정이 개설되기를 요구함. 특히 기술직은 자비를 투자하여 배울 용의가 있으며 야간에 개설하기를 원함
- 관련 업종의 기술 전문가가 될 수 있도록 수료생에 대한 사후관리를 희망함
- 숙련 향상교육을 받으면 임금이 상승하고 향후 동종 업종으로 이직하거나 창업할 때 유리하다고 판단하기 때문임
- 다기능 기술자가 되도록 다른 자격증을 취득할 수 있는 교육훈련 제공을 요구함

F : “기술을 업그레이드할 수 있는 과정이 개설된다면 돈을 내더라도 배울 것 같아요. 월 30만 원 정도면 가능하지 않을까요?. 기술을 배우는 것은 미래에 대한 투자라고 생각해요. 불안한 미래를 대비하는 거죠. 임금도 약간이라도 오를 수 있고요. 더 좋은 기술을 배워 놓으면 나중에 이직하거나 창업할 때 도움이 될 것 같아요.”

G : “지속적인 교육이 필요하다고 생각해요. 기술적으로 많이 바뀌는 분야는 아니지만, 우리 분야 자격증도 상중하가 있거든요. 현재는 하위 수준 자격증인데 나중에 상위 자격증을 딸 수 있는 프로그램을 제공해주면 참여할 것 같아요. 야간에 개설해주면 더욱 좋고요.”

H : “계속 업그레이드를 시켜야 하는 시스템이에요. 아무래도 회사에서는 잘하는 사람을 데리고 있길 바라기 때문이죠. 배관과 용접을 해야 하는데 밖에서 하기 어려운 기술이에요. 교육원에서 언제든지 와서 용접 기술을 배우라고 해줬으면 좋겠어요”

⑤ 직업교육훈련의 장점 및 문제점

가) 직업교육 훈련생

- 서울시 직업교육훈련의 가장 큰 장점은 특별한 자격 없이 지원할 수 있고 훈련이 무료로 이루어지는 것임. 또한 이론과 실습을 적절히 분배하여 자격증취득이 쉽고

이를 바탕으로 취업이 가능함

- 수강료가 무료이기 때문에 수업료 부담 없이 훈련에 참여할 수 있음
- 서울시에 주소를 두고 있는 청년이면 학력, 성별, 나이에 상관없이 지원할 수 있음
- 실습 위주의 교육훈련 진행으로 현장감 및 실무 능력을 향상시킬 수 있어 훈련생의 능력을 키우고 자신감을 제공함
- 이론과 실습을 통해 관련 자격증을 취득하도록 최적화된 교육커리큘럼을 운영하고 있음
- 취득한 자격증을 기반으로 수료 후 관련 업종에 취업하는 데 유리함

C : “교수님이 학생을 취업시키고자 노력하는 모습이 커요. 내용도 실무적인 것을 강조하고요. 서울시는 청년들을 생각해서 어떻게 해서든 취업을 시키려고 하는 것 같아요.”

D : “지원할 때 특별한 자격조건을 제시하지는 않은 것 같아요. 그래서 제대 후 바로 입학할 수 있었고요. 또한 사설학원에 비해 비용도 들지 않고 실습 위주로 운영되는 것도 좋아요. 실습할 수 있는 공간이 넉넉해서 맘 놓고 자동차를 분해하고 조립할 수 있죠.”

E : “훈련비가 무료라는 것은 큰 장점이 있어요. 내 생활비만 있으면 되잖아요.”

- 현재 수행되고 있는 서울시 직업교육훈련의 문제점은 취약계층을 제외하고는 다른 재정적 지원이 되지 않고, 커리큘럼이 자격증 취득에 최적화되어 있어서 다른 교육이 전혀 이루어지지 않고 있다는 점임
 - 무직 취업준비생이 훈련생의 대부분을 차지함. 또한 이들은 6개월 야간과정 이 아니라 1년 주간과정에서 교육받고 있음. 그럼에도 무료 중식 이외에는 교통비 등 다른 재정적 지원이 이루어지지 않고 있음. 일부 훈련생은 저녁에 아르바이트 등을 해서 생활비를 충당하는 사례가 있음

- 4개 기술교육원이 모두 서울 외곽에 존재하여 접근성이 떨어짐. 특히 4개 기술교육원에 같은 과가 모두 개설되지 않기 때문에 훈련생은 자신이 원하는 과를 수강하기 위해 먼 거리를 다녀야 하는 경우가 있음. 예를 들면 서울 종로에 거주하는 학생이 군포에 있는 기술교육원으로 교육훈련을 받으러 다님
- 직업교육훈련에 초점을 맞추고 있어 수료 후 훈련생들에게 필요한 창업, 노동 관련 교육이 부족함
- 다양한 학과 운영이 미흡하며 학과 간 상호 연계성이 약함. 최근에는 다양한 학과가 융합하여 새로운 제품 혹은 기술이 나타나기 때문에 학과 간 연계성이 필요함. 예를 들면 가구공예는 주얼리학과 등과 연계하여 제품을 제작할 수 있음
- 고3 위탁생 및 외국인 훈련생에 대한 관리가 부실함. 특히 취업반으로서 기술교육원에 위탁된 고3은 훈련참여 의욕이 낮고 자주 결석하는 경우가 발생함. 이는 다른 훈련생들의 집중력을 감소시킴으로써 교육훈련의 효과성을 떨어뜨림

A : “민간 학원에 비해 무료라는 것은 좋은데 교육원이 너무 멀리 있어서 다니기 너무 어려워요.”

B : “조리과 주간 1년 훈련과정에는 고등학교 3학년 학생들이 위탁교육을 함께 받고 있어요. 하지만 이 학생들을 통제할 수 있는 어떠한 제재가 없어요. 아직 미숙한 고등학생에게 어느 정도의 제재가 필요하다고 생각하거든요. 기술교육원 각 훈련과목 담당 교수님들에게도 그들을 통제할 수 있는 교칙이 필요하고 해당 고등학교와의 교류를 통해 일정 부분 고등학교 선생님들처럼 통제할 수 있는 권리를 주어야 한다고 생각해요. 또한 고교 위탁생과 성인은 분리해서 훈련할 필요가 있어 보여요. 애들이 떠드는 바람에 수업에 집중할 수 없어요.”

C : “졸업작품을 준비 중인데 가구에서 전통가구에 금속을 이용할 생각이요 현재 인터넷으로 알아보고 있어요. 주얼리과에 가서 조연을 얻을 생각이요 옷칠도 그쪽에 가서 조연을 얻을 생각이예요. 내가 직접 찾아가도 되겠지만 학과 간에 그런 부분의 조연을 얻을 기회가 있었으면 좋겠어요. 그리고 거리가 너무 멀어요. 9시 수업에 지각하지 않으려면 적어도 6시 반에는 집에서 나와야 해요. 제가 원하는 과가 여기밖에 없어서 어쩔 수 없지만 조금 가까웠으면 하는 아쉬움이 있어요.”

D : “학교 수가 많으면 좋을 듯해요. 또한 약간의 교육비를 지출해서라도 차상위계층 학생들은 도움을 줘야 할 듯해요. 물론 조금이라도 학생들 모두 주면 더 좋고요. 교육원 거리가 멀어요. 고3 위탁생과 외국인은 따로 빼서 교육했다면 좋겠어요. 사실 애들 때문에 수업받기 어려워요.”

E : “학생 관리 문제가 커요. 고3 위탁생에 대한 케어가 많이 부족해요. 또한 처음 들어와서 느낀 것이 면접이 너무 허술했다는 생각이 들어요. 면접 준비하고 갔더니 사는 곳과 하려는 이유를 물어보고 끝났어요. 좀 더 면밀한 면접으로 꼭 훈련받고 싶은 사람만 입학하게 했으면 좋겠어요. 조금이라도 교통비를 지원해주면 부담 없이 다닐 수 있을 것 같아요.”

나) 직업교육 수료생

- 서울시의 기술교육원을 통한 직업교육훈련의 장점은 무료 훈련이라는 것이 가장 크며 실습 위주의 훈련으로 자격증 취득이 쉽고 취업에 도움이 된다는 것으로 나타남
 - 훈련비가 무료이기 때문에 훈련비 부담 없이 훈련에 집중할 수 있음
 - 실습 위주의 교육훈련 진행으로 실무 능력을 향상시킬 수 있음
 - 자격증 취득이 쉬워 관련 업종 취업이 유리함
 - 현장 실습 업체에 취업이 가능함

F : “현장실습은 2~3번 나가는데 작업 잘하고 성적 괜찮으면 업체에서 연락해서 바로 취업하기도 해요. 자격증 따자마자 수료 전이라도 실습했던 곳에서 일할 수 있는 거죠.”

G : “기술교육원에서 훈련을 받는 학생 중에서 한두 개 자격증을 따지 않는 사람은 없을 거예요. 그만큼 이론과 실습을 통해 자격증을 딸 수 있도록 교육하죠. 이런 자격증은 취업하는 데 영향을 미쳐요.”

H : “교육원의 가장 좋은 점은 모든 것이 무료라는 거죠. 돈에 구애받지 않고 기술을 배울 수 있다는 것은 좋은 것 같아요.”

- 서울시 직업교육훈련의 문제점은 교육훈련과정에 대한 홍보 및 정보제공이 부족하고, 공식적 취업연계 시스템이 약하고, 취업처가 주로 영세한 대기업 협력업체이며, 고용형태는 계약직으로 고용이 불안하고, 낮은 임금과 열악한 근로조건에서 근무하며, 기술교육 이외 다른 교육은 이루어지지 않는다는 점 등으로 요약됨
 - 직업교육훈련 과정에 대한 자세한 설명이 부족한 상황임. 예를 들면 교육내용, 취득 자격증, 수료 후 취업 가능한 업체 등에 대한 자세한 정보를 제공하지 않음
 - 취업하는 데 자격증도 중요하지만, 담당 교사의 인적네트워크가 절대적으로 중요하여 교사와 친분을 쌓아야 하는 문제가 발생함. 즉 비공식 경로를 통해 취업지원이 이루어짐
 - 취업한 업체는 영세한 대기업 협력업체로, 취업생들은 낮은 임금과 열악한 근로조건에 시달림. 고용형태도 정규직보다는 1년 계약직이 상당수를 차지하여 고용이 불안함. 계약이 종료되면 자동갱신되기도 하지만 전반적으로 고용이 불안함
 - 실습 장비를 자비로 구매하거나 실습생이 너무 많아 제대로 된 실습이 어려운 경우도 있음

- 교육훈련 이외의 교육, 예컨대 노동법, 노사관계, 경영교육, 창업교육 등이 이루어지지 않음

F : “취업이 대부분 대기업 협력업체다 보니 임금이나 근로조건이 좋지 않아요. 또한 대부분 선생님이 추천하는 곳이죠. 또한 계약직인데 이것이 저에게 어떤 의미이고 향후 어떻게 처신해야 하는지에 대해 알려주었으면 좋겠어요. 여기 들어와서 근로계약서도 처음 써봤어요. 그런 것도 사전에 알고 왔으면 도움이 되었을 것 같아요.”

G : “취업했을 때 제일 큰 것이 정규직과 비정규직이죠. 훈련받고 대부분 비정규직으로 가는 거죠. 어차피 교육원에서는 청년실업을 줄이기 위해 하는 거니까 개인 입장에 따라 다를 수 있지만, 저 같은 경우 정규직인 줄 알았는데 봤더니 비정규직이더라고요. 솔직히 언제 잘릴지 모르죠. 임금이 규칙적으로 오르지도 않는 것 같고요. 교육원에서 학과를 수료했을 때 어떤 일을 하고 어떤 방향으로 나가는지 자세히 설명해줬으면 좋겠어요.”

H : “계약기간이 1년이다 보니 고용이 불안한 건 사실이죠. 물론 특별한 경우가 아니면 자동 연장되기는 하지만 그래도 계약직이란 신분이 좋지 않아요. 그렇다고 임금이 높은 것도 아니죠.”

I : “음식을 조리하면서 불을 자주 쓰는데 환기가 잘 안 되어요. 에어컨을 틀자니 불이 흔들리고 끄자니 덥고요. 테이블이 작았는데 5~6명이 같이 하기에 공간이 좁았어요. 제가 도마 깔아 펼쳐놓으면 공간이 팍 찼죠. 다행히 여름방학 때 공사해서 이 문제는 웬만큼 해결되었어요. 그러나 실습장비 예컨대 칼 등을 자비로 구매해야 해요. 냄비는 졸업생이 놓고 간 것이 있어서 보관해 두었다가 실습용으로 쓰죠. 상태가 안 좋은 것들이 있으면 개인적으로 사는 경우가 많아요.”

(3) 사업내용 및 조사결과의 요약

- 서울시 청년 직업교육훈련 시행 내용
 - 4개 기술교육원(중부, 동부, 남부, 북부 기술교육원)을 통해 정규과정 3,812명, 단기과정 3,140명 등 총 6,952명의 훈련을 시행함
 - 정규과정(1년 및 6개월 이상 과정) 68개 학과, 단기과정(6개월 미만) 54개 학과 등 총 122개 학과를 운영함
- 훈련생 면접조사 결과
 - 서울시 기술교육원에 참여하기 전에 대부분 취업준비생이었음. 일부는 이직을 준비 중인 경우도 있었고 기술교육원에 위탁해서 교육을 시행 중인 고3생도 있음
 - 훈련생의 대부분이 인터넷 검색을 통해 기술교육원 직업교육훈련을 접함. 고3 위탁생은 선생님의 추천이 큰 영향을 미침
 - 지원 동기로는 자격증 취득을 통해 취업하려는 경우가 가장 많은 것으로 나타남
 - 훈련생 대부분 전공 과정의 핵심 자격증을 1개 이상 취득한 것으로 볼 때 목표를 달성했다고 평가할 수 있음. 이는 자격증 취득을 통해 취업을 촉진하려는 서울시 기술교육원의 원래 취지와 맞는 것으로 평가할 수 있음
 - 훈련생들은 자격취득이 쉽기 때문에 6개월 단기과정보다는 1년 장기과정을 선호하고 과정을 이수하면 관련 자격증 취득에 큰 어려움이 없음
 - 훈련생은 참여 전에 견줘 현장감 있는 수업과 실습으로 관련 분야 전문성이 향상된 것으로 평가함. 또한 초기에 준비되지 못하고 능력이 부족했던 점을 1년 과정의 이론과 실습으로 충분히 극복한 것으로 보임
 - 정부나 민간기관에서 운영하는 직업교육훈련을 받은 경험이 전혀 없고, 기술교육원의 강사진, 시설, 교육커리큘럼, 취업지원 서비스 등에 대한 만족도가 높게 나타남
 - 기술교육원에 대한 높은 만족도는 지인에게 직업교육훈련을 적극 추천하는

자세로 이어짐. 또한 기술에 대한 우호적인 생각이 있음. 취업이 어려워지면
서 기술을 습득하는 것이 취업하는 데 유리하며 평생 안정적인 직장을 가질
수 있다고 판단하기 때문임

- 자격증 취득 후 기술교육원을 수료하면 취업하는 데 어려움이 없을 것으로 인식하고 있었음
- 서울시 직업교육훈련의 장점은 첫째 수강료가 무료이고 둘째 실습 위주의 교육훈련을 진행하며, 셋째 이론과 실습을 통해 관련 자격증을 취득하는 것이 가능하고, 마지막으로 수료 후 관련 업종에 취업하는 데 유리한 것으로 나타남
- 서울시 직업교육훈련의 문제점은 첫째, 재정적 지원이 거의 이루어지지 않고 있으며, 둘째, 서울 외곽에 있는 기술교육원에 대한 접근성이 쉽지 않고, 셋째, 직업교육훈련 이외에 다른 교육 예컨대 노동, 창업, 인성 관련 교육이 거의 이루어지지 않고 있으며, 마지막으로 양질의 일자리 취업이 어렵다는 것으로 나타남
- 수료생 면접조사 결과
 - 서울시 기술교육원 입학 전 상태, 기술교육원을 알게 된 경로, 다른 기관에서의 직업교육훈련 경험, 입학 동기, 1년 장기교육과정, 전반적인 교육에 대한 만족도 등은 훈련생과 유사하거나 일치함
 - 직업교육훈련 내용과 수료 후 취업하여 현재 하는 직무는 거의 일치함. 이는 직업교육훈련 과정을 선택할 때 자신의 적성과 취업이 잘되는 과정을 우선해서 선택했고 교육훈련 과정 중에 취득한 자격증이 취업에 큰 영향을 미쳤기 때문임
 - 수료 후 취업하는 데 서울시 직업교육훈련은 큰 도움을 준 것으로 나타남. 이는 취득한 자격증, 이론과 실습교육, 담당 교사와 기술교육원의 취업지원 서비스가 큰 역할을 했기 때문임
 - 취업한 곳은 대기업 협력업체이며 임금은 4대보험을 포함하여 200만 원 수준으로 나타남. 근로조건은 주 5일 근무가 대부분이며 일부 주 6일이거나

주야간 3교대로 근무하는 경우가 존재함. 고용형태는 정규직보다는 계약직이 상당수를 차지함

- 서울시 직업교육훈련의 장점은 첫째, 수강료가 무료이며, 둘째, 실습 위주의 교육훈련 진행, 셋째 자격증 취득이 쉬운 것으로 나타남
- 서울시 직업교육훈련의 문제점은 첫째, 교육내용, 취득 자격증, 수료 후 취업 가능한 업체 등에 대한 자세한 정보 제공 부족, 둘째, 담당 교사와 친분을 쌓아야 하는 문제, 셋째, 중소기업 및 대기업 협력업체에 취업, 넷째, 정규직보다는 계약직으로 취업, 마지막으로 취업 후 부딪히는 노동 관련 교육 등의 부족 등으로 나타남

4) 서울시 대학생 인턴십 프로그램 면접조사 결과

(1) 면접조사자 특성

- 인턴십 프로그램 참여자 면접대상자의 특성은 다음과 같음([표 4-15] 참조)
 - 서울시 산하 기관에서 7~8월 2달(여름방학) 동안 수행된 인턴십 프로그램에 참여했던 서울 시내 대학생 6명을 면접함
 - 면접 대상자는 대부분 4학년으로, 나이는 대부분 25세 내외임. 성별로는 남자 2명, 여자 4명으로 이루어짐
 - 면접자들의 전공은 다양하며 학생들의 전공과 연계된 서울시 산하기관에서 인턴을 수행했음

[표 4-15] 서울시 인턴십 프로그램 참여 대학생 현황

면접 대상자	인턴십 기관	학년	성별	나이	전공
A	서울시 여성가족재단 보육팀	4	여	23	수학과
B	서울시 소방재난본부 현장대응단	3	남	24	경영학과
C	보건환경연구원 물환경연구부	4	여	23	보건환경과학과
D	서울시 주택건축국 주택정책과	4	남	26	부동산학과
E	보건환경연구원 질병연구부	4	여	24	약학과
F	보건환경연구원 식품의약품부	4	여	26	생명과학과

(2) 면접조사 내용분석

① 인턴십 프로그램 참여과정 및 동기

- 인턴십 프로그램 참여자는 서울소재 4년제 대학에 재학 중인 3~4학년들이고 실질적으로 졸업 한 학기를 남긴 4학년이 대부분을 차지함. 여름방학 기간 인턴십에 참여하여 계절학기 학점을 인정받음. 인턴 참여 학생들의 전공은 다양함
 - 서울시 인턴십 프로그램 참여자는 서울 시내 9개 대학 100여 명이며 3, 4학년 학생들임. 그러나 3학년은 소수이며 졸업 한 학기를 남겨둔 4학년이 대다수를 차지함
 - 여름방학 기간인 7~8월 8주 동안 실시되었고 인턴십 프로그램 참여한 학생은 여름 계절학기 3학점을 인정받음. 그러나 학생들은 3학점을 인정받기 위해 20만 원 수업료를 내야 함
 - 인턴십 참여 학생의 전공은 다양함. 그러나 학생의 전공을 가급적 살릴 수 있도록 전공과 연관된 서울시 산하 기관에서 인턴십이 이루어짐. 예컨대 부동산학과는 서울시 주택정책과, 약학과라면 보건환경연구원 질병연구부, 생명과학과는 보건환경연구원 식품의약부에서 인턴을 경험함
- 인턴십 참여 학생은 서울시 이외 정부와 민간에서 진행한 인턴십 프로그램에 참여한 경험이 거의 없는 것으로 나타남. 이는 최근 정부와 민간이 추진하는 인턴제가 채용 연계형으로 진행되면서 인턴 경쟁률이 높고 선발인원도 많지 않기 때문임
 - 인턴십 참여 시기가 4학년 2학기가 대부분임에도 정부 혹은 민간기업의 인턴십 참여 경험이 거의 없었음. 다만 일부 학생은 서울시에서 추진한 1개월 방학기간 동사무소 근무와 민간기관에서 추진한 인턴십에 참여한 경험이 있었지만, 이는 인턴십이라기보다 아르바이트에 해당하는 경험이라 볼 수 있음
 - 대학 졸업반임에도 민간기업 인턴십 프로그램에 참여한 적이 없는 이유는 최근 인턴십 경향이 채용형 인턴십으로 운영되기 때문임. 서류전형, 면접 등을 통해 인턴으로 채용하여 직무를 수행케 한 뒤, 기업 자체 평가를 통해 정규직으로 전환하는 방식임. 따라서 직무경험을 한다는 개념의 과거의 인턴십과 다름. 특히 대기업의 인턴십은 경쟁률이 상당히 높은 것으로 나타남.

예컨대 신한카드 채용형 인턴십 채용과정을 보면 서류전형 → 1차면접(실무자) → 2차면접(부서장) → 인턴십(6주) → 최종면접(경영진) → 합격자 → 연수 등으로 채용연계 인턴십을 진행함. 최종 정규직 전환 여부는 인턴십 수행평가와 CEO 면접을 통해 결정됨

- 민간기업은 인턴지원 대상을 4학년 혹은 졸업자로 제한하여 대학 재학생의 인턴십 참여 기회가 감소함

A : “사기업을 자주 봤었는데 학력 조건이 있었어요. 4학년 1학기를 다 끝내야 지원할 수 있다든지 아예 기졸업자만 채용한다든지 하는 기업들이 많아서 그때는 참여를 못했었죠. …… 서울시에서 청년들 대상으로 하는 사업이 있다고 해서 참여하게 되었고 인턴십은 이번이 처음입니다. 기존 인턴은 하고 싶은 일이 없었고 전공이 경영학과가 아니어서 그런지 제약이 많았어요.”

B : “K대 산하의 ○○이라는 실버타운에서 군대 입대 전 한 달간 일했어요. 회원 관리팀에서 회원정보 관리, 각종 이벤트 진행 업무를 봤죠.”

C : “인턴십은 없고 3학년 때 서울시에서 추진한 대학생 아르바이트에 추천되어 일한 적이 있어요. 1개월 방학 동안만 했었어요.”

D : “이번이 처음입니다. 민간기업에서 참여한 적도 없어요. ○○와 부동산 관련 회사 ○○라고 외국계 기업에 실시하는 인턴십에 지원했어요. ○○는 최종면접에서 떨어졌어요.”

E : “약대가 대부분 인턴십을 안 해요. 왜냐하면, 6학년 1년 동안 실습을 하므로 굳이 인턴십을 하지 않아도 되거든요. 대학병원 10주, 약국 10주, 제약회사 본사 가고 공장에서 일합니다. 모든 약대생은 이 코스를 밟아야 해요. 기관마다 8~10주씩 하는데 대학마다 약간씩 달라요.”

F : “대학원 진학 예정이라 인턴 할 기업에 관심이 없었어요. 한 학기 동안 국가기관에 계약직으로 있다가 진학할 예정입니다.”

- 서울시 인턴십 프로그램은 학교 홈페이지, 전공학과 교수님의 추천, 대학 취업상담 센터의 SNS를 통해 알게 되어 지원하였음. 특히 학교 홈페이지를 통해 취업 및 인턴십에 관한 다양한 정보를 게시하여 노출 빈도를 높인 것이 효율적인 것으로 나타남
 - 학교 홈페이지 공지를 보고 지원한 경우로서 상시로 학교 홈페이지를 방문하거나 관심 있게 살펴본 학생이 해당함
 - 학과에서 학점과 품행이 우수한 학생은 지도 교수가 학생에게 인턴십 참여를 추천 및 독려하는 경우도 있음
 - 해당 학교에서 보낸 휴대전화 메시지를 통해 지원하는 사례도 있음. 대학 전산관리부서에 전화번호가 입력된 학생은 서울시 인턴십 프로그램 지원 정보를 알 수 있었음

A : “초반에는 인터넷 취업카페, 요즘은 SNS에서 학생들에게 신속하게 알려주는 홈페이지들이 활성화되어 있죠. 직접 학교취업상담센터에서 상담을 많이 받기도 해요. 서울시 인턴십을 찾게 된 것은 학교취업상담센터에서 인턴십을 위한 부서가 따로 있는데 지원해보라며 추천해 주었어요.”

B : “겨울방학에 교환학생으로 가게 되었는데 여름방학에 할 게 딱히 없더라고요. 졸업 때까지 시간이 남아서 영어나 컴퓨터 공부보다는 인턴십이 좋을 것 같았어요. 학교 홈페이지를 보다 우연히 서울시 인턴십 참여 학생 모집 공고를 보고 지원했죠.”

C : “인터넷 학과 공지 게시판에서 봤어요. 게시판에 올라온 여러 글 중의 하나였어요. 누가 이야기해준 사람도 없었죠. 저 스스로 학과 홈페이지를 검색해서 알게 되었어요.”

E : “학교에서 낸 공고를 보고 지원했어요. 홍보가 좀 더 됐으면 경쟁자가 많았을지 몰라요.”

F : “마지막 학기고 성적이 괜찮다고 교수님께서 추천해 주셨어요”

D : “3, 4학년 위주로 보낸 문자가 학교에서 왔어요. 학교에서 운영하는 취업센터와 서울시 인턴십 운영하는 조직이 다르더라고요. 취업이 워낙 어려워지다 보니까 진로취업 이쪽으로만 관리하는 것을 하나 만들었다고 합니다. 그전에 취업진로센터에 상담받은 적은 한번 있었어요. 그때 입력된 것은 아니고 안 했던 친구들도 다 문자가 왔죠. 아마 포털 위주로 입력된 친구들에게 보내지 않았을까 합니다. 보고 상담 없이 지원했습니다.”

- 서울시 인턴십 프로그램 참여 동기는 대학 졸업 전에 기업 경험을 쌓으려는 의도가 가장 컸음. 이외에 교수님이 추천했거나 계절학기 학점 인정을 받기 위해 혹은 신뢰할 수 있는 공공기관에서 인턴십을 운영하기 때문에 참여한 것으로 나타남. 결국 학생들의 입장에서 졸업 전에 사회경험도 하고 부족한 학점도 인정받을 수 있으며 자신의 전공도 살릴 수 있다는 인식이 커서 참여하게 된 것으로 나타남
 - 대학 졸업 전에 기업 혹은 사회 경험을 쌓기 위해 지원하는 경우로 상당수 인턴 참여 학생들이 이에 해당함
 - 전공학과 지도교수님의 강력한 추천으로 거절할 수 없어 참여한 경우가 있음
 - 인턴을 수료하면 계절학기 3학점을 인정받을 수 있기 때문에 참여한 사례가 있음
 - 서울시에 실시하는 인턴십에 대한 높은 신뢰감 때문에 참여한 경우가 있음
 - 자신의 전공과 연계되어 인턴십을 할 수 있다는 장점이 있어 참여한 사례가 있음

B : “인턴십을 하게 되면 저에 대해 객관적으로 평가할 수 있어요. 현장에서 일하다 보면 저의 부족한 점 등을 느끼고 개선할 기회를 가지게 되죠. 이번 인턴은 계절학기 3학점도 인정받을 수 있어 더 좋았어요. 방학 때 다른 일하는 것보다 시간을 알차게 보낼 기회라고 생각했죠.”

A : “수학과 통계학 복수전공으로 학교에서 배우는 것 말고 기업에서 일하며 더 배울 게 많을 것 같다는 생각이 들었어요. 인턴으로 나의 전문성을 키워보자는 혹은 학교에서 배우지 못하는 기업에서 일하는 방법, 기업문화를 체험해보고 싶었어요. 또한 다른 사기업보다 서울시정 인턴십이 신뢰도가 더 높았어요. 시에서 하는 거니까 도움이 될 것이고 열정페이 등 일만 시키는 그런 일을 없을 거로 생각했죠.”

C : “학점 인정의 장점이 컸어요. 서울시 운영 인턴십 말고 기업과 연계하여 학교에서 진행하는 4~6개월 인턴십도 있었어요. 한국산업기술대학교와 연결된 회사였던 것으로 기억나요. 물론 한 학기 학점도 인정받을 수 있었어요. 결국, 기간이 길어서 안 했어요. 학교 안 다니는 것이 더 마이너스가 되니까 방학 때 짧게 하는 게 좋겠다 생각했어요.”

D : “전공이 제일 컸어요. 내용을 보면 저의 전공과 관련된 주택정책과 업무가 있었죠. 또한, 공공기관에서 하는 게 신뢰도나 공신력이 높지 않나 해서 지원했어요. 인지도가 낮은 사기업에서 인턴십 해봤자 잘 모르잖아요. 부모님도 공무원이라서 공공기관에 대한 인식이 좋았죠.”

E : “원래 목표가 공직 약사인데 실습경력에는 공직 약사가 불포함 되어 있어요. 올 겨울방학부터 실습이 시작되는데 가고 싶은 분야에 체험을 해보고 싶은데 공직 약사 체험 기회가 없어서 고민하던 중 인턴 기관에 보건환경연구원이 있었어요. 보건연구사가 되고 싶은데 그 기관에서 인턴 하면 많은 정보를 얻을 수 있지 않을까 해서 지원했어요.”

F : “대학원을 어디로 갈지 갈피를 못 잡고 있었어요. 그런데 교수님께서 서울시 인턴 기관도 연구하는 곳이니깐 여기 가서 미생물 분야나 분자유전 다 연구할 기회를 가져보라고 하셨어요.”

- 인턴십 선발은 서울시 관여 없이 대학교 자체적으로 이루어짐. 대학은 지원학생들의 전공, 학점, 자기소개서 등을 바탕으로 면접을 통해 최종 선발함
 - 인턴십 참여 대학생 선발은 서울시와 인턴십을 체결한 대학 자체적으로 이루어짐

- 대학에서 인턴십을 담당하는 관련자 2명이 학생들이 작성한 자기소개서, 학점, 전공, 면접 등을 평가하여 참여 학생을 최종 선발함

A : “당시에는 잘 몰랐는데 기준자격이 3, 4학년이었고 일 끝나고 취업담당자분들과 학생들의 뒤풀이에서 말하길 10명 모집에 100명 정도 지원해서 10:1 정도 되었다고 말해주었어요. 사실 깜짝 놀랐어요. …… 자기소개서에 제 경험을 주로 썼어요. 제 비전이 확실하다는 것을 어필했죠. 면접에서도 제 꿈에 더 다가설 좋은 기회라는 것을 말했고 배울 점에 대해서 정확하게 이야기했던 것 같아요. 사기업 임원진 앞이 아니고 학교 직원이다 보니 편하게 이야기했던 것 같아요. 부서 팀장과 담당자 2명이 면접관으로 들어오셨고 면접시간은 5~10분 정도 인터뷰했어요. 서울시에서 오신 분들은 아니었어요.”

C : “서류전형에서 학점이나 자기소개서로 1차 합격시키고 면접에서 최종적으로 결정한다고 들었어요. 저와 또 다른 동기 2명만 면접까지 갔어요. 자격요건에 수질환경기사 자격증 있는 사람 우대한다고 했어요. 면접에서 방학계획과 지원이유를 물었고 저는 관심 있어서 전공 살려 경험을 쌓을 수 있어서 좋을 것 같다고 이야기했어요.”

D : “처음에 자기소개서 쓰고 지원분야에 대해 물어봤어요. 자기소개서로 서류전형이 통과되어 면접을 봤죠. 면접에는 기본적으로 자기소개와 제가 인턴 업무를 한다면 어떤 부분을 발전시킬 것인가를 물어봤어요. 서울시에서 온 것은 아니고 학교 직원들이 인터뷰했어요.”

E : “자기소개서를 써서 지원했고 면접을 보라고 연락이 왔어요. 학교 취업연구개발원에서 팀장과 직원이 면접을 본 후 합격을 유선으로 통보해 줬어요. 저는 하고 싶은 일과 할 일과의 업무 적합도가 잘 맞았기 때문에 뽑힌 것 같아요. 기관에서 약대생을 원했다고 들었어요.”

- 인턴 참여 학생들은 자신의 지인에게 서울시 인턴십 프로그램을 추천할 의사가 큰 것으로 나타남. 이는 인턴십 프로그램에 대해 전반적으로 높은 만족도를 보이기 때문임
 - 인턴십 참여 학생들은 대부분 4학년 2학기 때문에 곧 졸업을 앞두고 있음.

따라서 4학년 친구 추천은 불가능하지만 3학년 후배들에게 서울시 인턴십 프로그램 참여를 추천할 마음이 있는 것으로 나타남

- 방학기간에 하는 인턴십으로 계절학기 학점을 인정받고, 기업문화를 경험하여 자신의 진로를 탐색할 수 있다는 장점이 큰 것으로 보임

A : “만약 후배들이 이런 프로그램을 한다면 적극 추천할 겁니다. 이미 친한 몇몇 후배들에게 나중에 꼭 지원해보라고 말한 상태입니다. 왜냐하면, 학교에서 배울 수 없는 것들을 인턴십 프로그램을 통해 배울 수 있기 때문이에요. 두 달 짧은 기간이지만 업무를 배우고 미리 경험한다는 점에서 좋은 것 같아요.”

C : “많은 학생이 인턴십에 참여했으면 좋겠어요. 주변에 비슷한 사람이 없어서 추천하지 못하지만, 동생이 있다면 얘기해주고 싶어요.”

D : “겨울방학에도 인턴십이 있으니까 지원해보라고 추천하고 있어요. 저 같은 경우 인턴십 끝날 때 100명 중 1등으로 최우수 인턴으로 뽑혔어요. 시장 이름으로 표창을 받으니까 자부심도 느낄 수 있었어요.”

E : “이쪽 분야 취업을 원하는 친구는 당연히 넣으라고 하고 말할 수밖에 없어요. 이런 업무 체험은 이 기관밖에 없고 공직 약사와 관련된 업무 경험을 할 기회가 많지 않아서 만약 후배 중에 공직 약사를 원한다면 인턴십을 지원하라고 할 거예요.”

② 참여했던 인턴십 프로그램 내용

- 참여했던 인턴십 프로그램 내용을 보면 인턴 참여자들의 전공과 연계된 업무를 수행한 것으로 나타남. 그러나 전공과 무관하거나 인턴 모집 공고에서 제시한 업무와 다른 일을 수행한 경우도 발생함

A: “두 달간 서울시 여성가족재단이라는 팀에서 정책실 보육팀에서 근무했어요. …… 인턴 공고에 나왔던 업무는 데이터를 많이 분석한다고 해서 지원했는데, 막상 가보니 그 일이 주 업무가 아니라 센터에서 국공립어린이집에 다니거나 다닐 예정이신 보육교사분들을 교육하는 일이었죠. …… 보육교사들 출석체크, 수행평가 채점, 점수 입력, 교육자료를 과목별로 정리해서 나눠 드렸어요. 그나마 마지막에 교육만족도에 대한 설문조사를 분석하는 일을 해서 다행이었죠.”

B: “소방재난본부의 현장대응단에서 근무했어요. 주 업무는 시민안전파수꾼이라는 정책인데 세월호 등의 사건이 발생하면 소방관들이 출동하는 데 물리적 시간이 있으니까 현장에서 안전 교육을 받은 사람이 소방관 역할을 하도록 하는 거죠. …… SNS를 통해 종류별로 재난발생을 알리는 일을 했었고, TV 방송 프로그램 중 김제동의 <톡투유>에 재난에 대한 제언서를 만들어 보내기도 했어요. 두 달간 마무리를 못하고 나와 아쉽지만, 그곳에 계신 40대 소방관 아저씨들보다 최신 경향을 잘 아니까 아이디어를 많이 냈죠.”

C: “두 달간 경기도 과천시 보건환경연구원의 물환경생태팀, 수질화학팀 등등 물 관련 4개 팀을 각 2주씩 돌면서 일했어요. …… 매일 다른 주무관이 담당하는 항목에 대해서 배우고 실험하며 관찰하는 일을 했어요. 주무관들의 연구 표본을 채취하고 실험도구들 정리를 도우면서 선생님의 연구 가르침을 받은 거나 다름없죠. 여러 실험이 있는데 메스실린더, 주사기로 표본을 뽑아서 기기로 찍어보고, 그래프 그려보는 일을 했어요”

D: “서울시청 본청에서 근무했어요. 업무는 공동체주택에 대한 데이터베이스를 만드는 거였죠. SH공사에서 내놓는 대학생 임대 주택이나 국토교통부 내에서 하는 행복주택 등에 관한 거였어요. …… 큰 업무는 해외에 있는 공동체 주택 활성화가 잘 이루어지는 덴마크, 스웨덴, 핀란드, 네덜란드, 미국의 사례를 조사하여 서울, 부산, 대구에 활용할 수 있는지 알아보는 거였어요”

E : “인턴 두 달을 보건환경연구원 식품의약품부에서 일했어요. 첫 4주는 의약품 분석팀, 다음 4주는 식품안전성팀으로 식품 쪽 부서였어요. 의약품분석팀에서는 모든 업무를 조금씩 해주셨는데, 사전 설명해주시고, 할 수 있는 실험을 할 수 있게 팀장님이 직접 지도해 주셨어요. 예를 들어 한약재료 성분 분석하는 것들이죠. …… 식품안전성팀에서 한 가지 주제를 정해서 논문을 쓰자고 제안했어요. …… HPAC기계가 고성능크로마트라는 기계인데, 학교에서 다루지 못하는 기계죠. 컬러 하나에 몇백만 원짜리인데, 그 기계를 저에게 주면서 실험해 보라고 해서 감동했어요.”

F : “두 달간 보건환경연구원 질병연구부에서 일했어요. 질병연구부는 미생물팀, 감염병검사팀, 바이러스검사팀, 면역진단팀 등 4팀으로 구성되어 있는데 각각 2주씩 돌아가면서 근무했죠. …… 미생물팀에서 일을 많이 했고 감염병검사팀에서는 별로 안 했어요. …… 학교에서는 조교가 이미 준비해 놓은 것을 실험하거나 인원이 많아 모든 학생이 동등하게 실험할 기회를 주지 않아요. 바이러스 검사팀과 면역팀에서는 아침부터 실험실에 있으면서 다양한 실험을 했죠.”

③ 인턴십 프로그램 만족도

- 서울시 인턴십 프로그램에 대해 인턴 참여 학생들은 대체로 만족한 것으로 나타남. 기관 담당자, 실험기계 사용, 다양한 실험, 근무환경, 인턴 기간, 수당 등에 대해 만족함
 - 인턴 기관 담당자들은 인턴 학생들이 업무를 배우고 익힐 수 있도록 상세한 설명을 해줌. 예를 들면 학교에서는 다룰 수 없었던 기계 작동, 다양한 약품을 통한 실험, 정책개발을 위한 계획서 작성 등 다양한 업무와 관련하여 기관 담당자들은 인턴 학생들을 일대일로 지도함. 인턴 참여 학생들이 전공 관련 업무를 경험하는 데 기관 담당자의 도움이 큰 것으로 나타남
 - 그러나 일부 기관은 인턴 학생들을 내버려두거나 근무환경을 조성해주지 않는 경우도 발생함. 예를 들면 인턴 학생들이 사용할 수 있는 책상과 컴퓨터를 제공하지 않고 한쪽 구석에 배치해서 업무를 부과하지 않은 것으로 나타남

- 인턴십을 7~8월 약 2개월(8주) 동안 실시하는 것에 대해서는 적절하다는 반응을 보임. 인턴 참가 학생들은 효율적인 방학을 보냈다고 평가함
- 식비 및 교통비는 월말에 대학과 서울시에서 50%씩 지원한 것으로 나타남. 이에 따라 중식비 및 교통비 등을 학생들이 먼저 부담해야 하는 경우가 발생함

A : “담당자는 정말 많이 도움을 주었어요. 업무도 꼼꼼히 알려주셨죠. 근무환경은 최고였어요. 대방역 바로 앞이어서 교통도 편리했고 가지마자 제 컴퓨터와 사무용품을 갖춰 주셨어요. 인턴을 위한 자리가 따로 있었어요. 인턴십 기간은 초반에는 두 달 언제 가나 했는데 막상 일하고 보니 시간이 너무 빨리 갔습니다. 교통비와 식비가 지급이 안 돼서 불만을 느끼고 있는 친구들도 많았어요. 공공기관에서 일하는 아르바이트생과 대우는 크게 다르지 않았어요, 인턴과 아르바이트생이 같은 시급을 받고 일하는 것에 대해 불만이 있었죠. 중식은 직원 할인을 받았지만, 부담되어 인턴 친구와 가끔 편의점에서 점심을 먹을 때도 있었어요.”

B : “기관 관계자 모두 저를 회의에 데려가고 많은 것들을 경험하게 하려고 노력하는 것이 보였어요. 저를 계속 불러서 20대 생각이 궁금하다고 제 의견을 물어보셨죠. 근무환경은 그때가 인사이동 시즌이라 제자리가 없었어요. 자주 이동하니까 적응이 쉽지 않았지만 3~4일 후에 정리되었죠. 학생 신분으로 일을 경험하는데 2개월이 적당한 것 같아요. …… 수당 지급은 교통비는 스스로 해결했고 식비는 구내식당 티켓을 3,500원에 사서 먹었어요.”

C : “근무 환경은 집에서 멀어서 그렇지 공기가 좋았어요. 무엇보다 간식이 잘 나와 인턴 근무하는 동안 살이 3kg 쪼서요. 담당자 본인들의 업무 시간을 쪼개서 저를 가르쳐주셨어요. 제자리가 고정되어 있지 않아서 그렇지 인사하면 다 받아주었어요. …… 한 달에 9만 원 정도의 교통비가 들었어요. 공공근로는 근로자로 간 거라 식대를 제공해 주는데 저는 인턴 학생이라 식대, 교통비 제공이 안 된다고 했어요.”

D : “근무환경은 자율적인 분위기였어요. 일하다 피곤하면 점심시간이 아니라도 나가서 바람을 쐬 수 있고 커피 마시고 일하며 다과를 먹을 수 있었죠. 저는 복 받은 사례인데 다른 인턴들에게 물어보면 공장 같은 곳에 가서 보지도 않는 캄캄한 데서 보일러 점검하고 있다고 하더라고요. 아르바이트가 하는 업무였는데 인턴으로 대체하는 사례도 봤어요. 인턴 기간은 두 달 정도면 충분한 것 같아요. 왜냐하면, 사기업이라면 모르지만 공공기관이다 보니까 두 달 정도면 업무를 익히는 데 충분한 것 같아요. 그 기관에 취업하면 길어져도 상관없지만 그렇지 않으면 두 달이면 좋은 것 같아요.”

E : “직무만족은 의약품팀에서는 제가 보건연구사가 되면 뭘 해야 하는지 알 수 있었고, 식품안전성팀에서는 대학원 논문을 미리 체험하면서 HPAC를 만졌다는 점에서 좋았어요. 근무환경은 컴퓨터 사용에서 보안 USB 이외에는 다른 USB 사용이 되지 않아 불편했어요. 처음 한 달은 책상이 있었고 이후 한 달은 다른 곳에서 오신 신입연구사분이 있으셔서 내 책상이 없어서 옆 강의실에 있는 책상을 붙여서 공간을 만들어 주셨어요. 식비와 교통비는 아무것도 나오지 않았는데 구내식당에서 4,000원짜리를 먹었어요. 담당자 전문성은 매우 높았어요. 이 일이 특수하고 전문적인 실험이 많다 보니까 누구나 할 수 있는 일은 아니에요.”

F : “직무는 여러 질병을 다룰 수 있어 좋았어요. 학교에서는 포괄적으로 배우는데 여기서는 한 질병에 대해 자세히 배우고 검사를 해야 하는 것이 새로웠죠. 인턴십 기간은 학기 중에 하는 것도 괜찮다고 생각해요. 수당은 교통비가 많이 들었고 중식비는 4,000원 정도 들었던 것 같아요.”

④ 인턴십 프로그램에 대한 지원

- 대학 및 서울시는 한 달에 최저임금 수준인 120만 원 정도를 서울시와 대학이 각각 60만 원을 부담하여 인턴 참여 학생 통장에 지급함
 - 매달 말에 수당을 지급하는 것을 원칙으로 하지만 대학마다 탄력적으로 운영하고 있었음. 월말에 지급하는 대학도 있지만, 인턴이 끝나면 2달 치 임금을 한번에 지급하는 대학도 있음
 - 대학생들이 수당을 받을 때까지 자부담으로 교통비 및 식비를 감당해야 하

므로 큰 부담으로 느낌

A : “학교는 40~50만 원 사이 지원했어요. 서울시는 주휴 수당까지 해서 55만 원 줬어요. 사실 허무했죠. 7월 한 달이 끝나고 월급을 받는다고 기대했는데 통장에 찍힌 55만 원을 보니까 이 정도 받으려고 일했나 하는 생각이 들었죠. 학교는 나중에 입금되었어요. 계절 학비를 22만 원 정도 따로 냈어요. 우리는 학교에서 40만 원을 줬는데 간담회 때 들어보니 다른 학교는 60~80만 원을 지급한 학교도 있었어요.”

B : “학교 50만 원 정도, 서울시 50만 원 정도 총 100만 원 약간 넘게 받았어요.”

C : “임금은 월 56만 원으로 서울시와 학교에서 똑같이 최저임금으로 계산해서 줬어요. 전공자를 우대해서 뽑았으면 최저임금보다 더 많이 줘야 한다고 생각해요. 학점을 인정해주는 했지만, 계절학기 비용을 냈으니 인정받는 것은 당연하다고 생각해요. 인턴십을 하려면 계절학기 비용을 내야 했어요.”

D : “월급으로 학교에서 60만 원, 서울시에서 60만 원 정도 받은 것 같아요. 두 달에 240이면 충분해요. 식비, 교통비가 커버는 되긴 한데 사실상 최저임금이다 보니까. 그래도 공공기관인데 식비가 왜 나오지 않지 의문이 들었죠. 일반적으로 알고 있는 기업 인턴은 식비가 나오거든요.”

E : “월급은 학교에서 64만 원 받았고 서울시에서 53만 원 받았어요. 학교에서 두 달 합쳐서 128만 원 받았고 두 달 총 230만 원 정도 받은 것 같아요. 수당이 최저임금 수준으로 알고 있어요. 요즘 열정페이 워낙 많아서 수당 생각은 안 했어요. 약대생은 공공기관에서 인턴 할 기회가 없어서 공공기관 인턴 한다는 것만으로도 감사했어요.”

F : “월 오십몇만 원 정도 학교와 서울시에서 각각 지급했어요. 8월 초에 학교에서 두 달 치가 한꺼번에 들어왔고 서울시는 8월 초에 55만 원이 들어오고 9월 초에 들어왔어요. 이걸로 식비 교통비가 됐지만, 선지급이 아니라 후지급이라서 월급 받을 때까지 부모님께 용돈 받아 썼어요.”

⑤ 인턴십 프로그램과 진로탐색 간의 관계

- 서울시 인턴십 프로그램은 인턴 참여 대학생들의 실무능력 향상에 도움이 된 것으로 나타남. 특히 학교에서 다뤄보지 못한 기계를 조작하고 다양한 실험을 통해 보고서를 작성한 것은 실무능력 향상에 유용한 것으로 나타남
 - 학교에서 이론적으로 배웠거나 한 번도 다뤄보지 못한 기계를 작동해 보거나 시약을 직접 약을 짓는 등 전공수업에서 제한적으로 이루어졌던 실무를 인턴 기관에서 직접 수행해봄으로써 실무능력 배양에 큰 도움을 받은 것으로 나타남
 - 공공기관의 인턴십 경험과 실무능력을 바탕으로 민간기업 취업 시 활용할 수 있는 것으로 나타남
 - 그러나 일부 학생은 전공과 무관한 직무를 수행한 경우도 발생함. 예를 들면 수학을 전공하여 통계 관련 업무를 수행하는 것으로 알고 기관에 지원했는데 단순 문서작업 정도만 한 경우가 있음

A : “도움이 되기는 했는데 전문성이 높아졌다고 할 수는 없어요. 회사에서 메일을 어떻게 보내야 하는지, 전화를 어떻게 받아야 하는지 등 기업 문화를 익히는데 도움이 되었다고 생각해요.”

B : “협차시정 토론회가 있었는데 시민단체와 소방재난본부가 협력하여 시민안전 파수꾼을 어떻게 활성화할 것인가에 대한 토론회였어요. 시장님이 참석하는 토론회였는데 제가 PPT를 만들었어요. 학생들에게 보여주던 PPT를 시장님께 보여주니 마음이 부듯했죠.”

C : “학교 실험과는 달랐어요. 공공기관에 비싼 기기도 많고 재정적 지원으로 실험에 실패해도 상관없었어요. 인턴 하면서 기계를 다뤄보고 실험도 많이 해봤어요.”

D : “실무능력 향상까지는 아닌 것 같아요. 인턴 업무가 단순업무가 많아요. 다 좋은데 보안 벽에 막혀서 할 수 있는 업무 자체가 제한적일 수밖에 없어요. 그래도 정책을 입안하고, 수행하며 데이터를 구축하는 경험은 다른 사기업에 간다고 해도 유용하게 써먹을 수 있을 것 같아요.”

E : “담당 선생님께서 LC 실험을 저에게 처음부터 끝까지 맡기면서 해보라고 권유했어요. 대학원 안 가면 오랫동안 실험할 기회도 없다는 생각이 들어 계속 실험을 했죠. 대학교 학부수업은 이론과 실습으로 이루어지는데 그나마 실습할 때 조교가 모든 준비를 해놓고 한 조 5명이 나눠서 하는 것이라 처음부터 끝까지 자기가 하는 것이 없었어요.”

F : “실험을 해본 것이 컸어요. 바이러스를 검출하려면 의뢰가 들어와야 하는데 검사대상물에서 유전자를 뽑아 바이러스 검출 프로그램을 돌려 바이러스 나오는 실험을 많이 했어요.”

- 서울시 인턴십 프로그램은 인턴 참여 대학생들이 앞으로 자신의 진로를 모색하고 탐색하는 데 정보와 기회를 제공한 것으로 나타남. 이는 학생들의 전공과 일치한 인턴십 프로그램 때문임
 - 전공과 일치하며 전문성을 요구하는 직종에서 인턴십을 수행한 학생은 실무 경험으로 졸업 후 취업하거나 앞으로 직업을 선택하는 데 큰 도움을 받은 것으로 나타남
 - 전공과 무관한 직종에 인턴십 업무를 수행한 학생은 자신의 진로를 탐색하지는 못했지만, 대학 졸업 전에 사회생활을 경험했다는 점에는 대체로 만족하고 있었음

A : “실제 다른 곳에서 일할 때 인턴 경험을 살려 일을 하면 효율이 높아질 것 같아요. 눈으로 실제 데이터가 어떻게 쓰이는지를 볼 수 있어서 도움을 받았다고 생각해요.”

B : “제 진로를 탐색하는 데 인턴 경험이 밑거름 역할을 할 것 같아요. 제안서나 기획서 쓰는 방식 등을 알게 되었어요. 예전에는 무작정 대기업만 생각했었는데 공무원이나 창업에 관해서도 관심이 생겼어요. 담당자분이 공무원 하면서 창업이라고, 특허를 가지고 국책사업을 하면 시너지 효과를 낼 수 있다고 조언해주셨어요.

C : “실험이나 실습 등의 것보다는 연구사 선생님들의 조언이 더 좋았어요. 앞으로 어떻게 살아야 할지와 어떤 직업이 좋을지에 대해 실질적인 조언을 들 수 있었죠. 왜냐하면, 거기에는 저와 비슷한 전공을 한 분들이 많았으니까 더 마음에 와 닿았죠.

F : “공직 약사로 가려고 마음먹었어요. 이들은 공무원이면서 약사 신분이거든요. 이전 인턴 경험은 저에게 공직 약사의 꿈을 가지게 해줬어요.

- 인턴십 참여 학생들은 자신이 참여했던 기관에 취업하기를 희망했지만 입직(직업 시작) 경로가 달라 쉽지 않은 것으로 나타남. 서울시 직원은 공무원 시험을 통해 입사한 공무원 신분이고 서울시 산하기관은 시험을 통해 선발하거나 특정 기술 및 자격증을 보유한 사람을 선발하기 때문에 인턴 후 정규직으로 전환되지 못함. 이는 채용형 인턴제가 아니라 체험형 인턴제 성격이 크기 때문임
 - 인턴 참여 학생들은 자신들이 참여했던 기관에 취업하기를 희망하지만 입직 경로가 까다로워 쉽지 않은 것으로 나타남
 - 기관 담당자도 인턴 학생들에게 대학 졸업 후 해당 기관에 입사를 조언한 것으로 나타남. 이를 위해 준비해야 할 자격, 지식, 기술 등에 대해 조언함
 - 그러나 서울시 기관은 공무원 시험을 거쳐 입사해야 하므로 인턴 학생들이 해당 기관에 입사하려면 공무원 시험을 별도로 준비해야 하는 부담이 있음
 - 서울시 산하 전문연구기관은 석사 이상의 학력이 필요하거나 자체 시험으로 선발하기 때문에 인턴 학생들은 대학원을 진학해야 함
 - 전공의 일치성, 임금 및 근로조건, 고용안정성 등을 고려해서, 인턴십 참여

학생들은 해당 기관에 취업하고 싶어하지만 민간기업과 달리 입직 경로가 별도로 운영되고 있기 때문에 쉽지 않음

A : “공식적으로 그런 이야기는 안 하셨는데 농담으로 담당자께서 ‘여기 들어와 했어요. 끝나고도 계속 아르바이트하라고도 했어요.’”

C : “선생님 몇 분이 제가 정말 마음에 든다며 자신 부서로 왔으면 좋겠다고 말했어요. 서류전형 통과해서 면접 본다면 붙을 거라고 부장님도 말씀하셨어요. 화학과, 공무원 시험은 아니고 자체 선발 시험이 있다고 들었어요. 또한, 석사 이상이 되어야 지원 가능해요.”

E : “반드시 시험을 쳐서 들어오기 때문에 현재로서는 이 기관에서 근무할 가능성은 매우 적어요.”

F : “공무원 시험을 준비해야 하고 T.O.도 잘 나지 않지만 해볼 만한 것 같아요. 계약직 기간은 7, 9, 12개월 등으로 다양하고 무기계약직도 있어요.”

⑥ 인턴십 프로그램의 문제점

- 인턴 학생을 선발했음에도 기관에서 업무를 제공하지 않고 내버려두는 경우가 가장 큼. 또한 최저임금 수준의 임금을 지급하지는 하지만 월말 혹은 인턴십 종료 시기에 일시금으로 지급되기 때문에 인턴십 초반에 교통비 및 식비 부담을 가짐. 또한 일하기 어려운 근로환경을 제공하기도 함
 - 월말 등에 임금을 받기 전까지 자비로 해결해야 하는 교통비 및 식비는 30만 원 정도임. 따라서 인턴 학생들은 인턴 초기 생활비 마련에 부담을 가짐. 점심을 굶거나 편의점에서 중식을 해결하는 경우도 있었음
 - 또한 최저임금 수준의 수당 지급에 대한 불만이 존재함. 기관의 인턴 학생이나 아르바이트 학생의 임금 수준이 거의 같음
 - 인턴십 참여 학생을 위한 프로그램이 거의 개발되지 않은 채 학생을 받은

기관에서는 일부 학생들이 방치되는 경우가 발생함. 예를 들면 구석에 자리를 주고 관련 업무를 제공하지 않은 경우가 있었음

- 인턴십 참여 학생들을 위한 별도의 자리나 시설이 마련되지 않으면 제대로 된 경험을 하지 못함
- 인턴 학생에게 책상, 정수기물 등을 제공하지 않기도 함
- 인턴 기관 담당자가 아니라 계약직 근무자가 인턴 학생에게 업무 지시를 하거나 맡기는 경우가 있고 계약직, 아르바이트, 인턴학생 간의 임금 차이가 없음
- 서울시 인턴십에 대해 서울시 및 각 대학의 홍보가 부족한 것으로 나타남

A : “지원 시 인턴십에 대한 정보가 너무 없었어요. 다른 사기업은 인턴 지원 시 인터넷, 관련 카페 들어가서 자기소개, 면접, 붙을 확률들에 대한 실질적인 정보를 보는데 서울시 인턴십은 그런 정보가 거의 없었거든요. 실제 학생들에게 인턴십에 대한 다양한 정보를 제공해주면 대학생들이 인턴십을 지원할 때 많은 도움이 될 것 같아요. 또한 최저시급은 너무 낮은 것 같아요.”

B : “직무와 맞는 곳으로 가는 것이 아니라 학교마다 이미 부서가 배정되어 있어요. 100개 부서에 대한 정보가 제공되지 않아 재미있는 일을 할 수 있는 부서임에도 그냥 앉았다가 오는 사례도 있다고 합니다. 두 달간 이런 일이 되풀이된다면 화가 날 것 같아요.”

C : “서울시의 일관된 정책이 없어요. 기관에서는 프로그램을 통해 뽑기는 했는데 시킬 일이 없어 인턴 학생이 애물단지가 되는 거죠.”

E : “처음 인턴 받는 기관에서 인턴 학생들이 뭘 할지 정해놓았으면 좋겠어요. 사전에 기관 담당자를 불러서 서울시가 교육한 것으로 알고 있는데 담당자가 모르는 분들도 많아요. 일을 배우려고 지원했는데 마치 짐처럼 여겨진 경우도 있었다고 들었어요.”

D : “일단 홍보가 되지 않았어요. 저 같은 경우에도 학교에서 보낸 문자를 무시했으면 인턴십에 참여할 수 없었을 거예요. 또한 인턴 학생을 내버려두는 경우도 있어요. 문화융합경제 쪽 동기는 재외외국인을 대상으로 하는 업무였는데 첫 출근 후 다음부터 명동으로 출근하라고 해서 갔더니 직원도 없고 인턴만 4명만 있었다고 해요. 다른 동기는 자리가 없어서 구석에서 일하는 경우도 있다고 해요. 또한 알바생이나 일용직을 고용해도 될 업무를 전문성을 살린다고 전공자를 뽑아놓고 방치하는 경우도 있죠. 과천쪽에서 일한 학생은 정수기 물이 나오지 않아 힘들었다고 하더라고요. 식대는 지원을 해줬으면 좋겠다. 월급 나오기 전까지 사비로 해결해야 하니까 한 번씩 굶는 예도 있어요.”

F : “한 팀에 한 분씩은 인턴 전담 담당자가 있으면 좋겠어요. 전담자가 없으니까 누가 관리해주겠지 하며 내버려두는 경우가 발생하는 것 같아요. 또한 계약직에게 배우는 경우가 있어요.”

(3) 사업내용 및 조사결과의 요약

○ 서울시 인턴십 프로그램 개요

- 서울시 인턴십 프로그램은 2015년부터 시작하여 현재 3기까지 수행됨
- 서울시 산하 76개 기관에서 총 100명으로 한 기관당 1~명의 인턴십 프로그램을 운영함
- 2016년 사업에는 서울 소재 9개 대학이 참여했고 인턴십 기간은 여름방학 8주 동안임
- 주 5일, 1일 8시간 근무하며 임금은 최저임금 수준임. 서울시와 대학이 각각 50%를 부담함
- 인턴 참여 학생은 4학년이 대부분을 차지하고 전공도 다양함
- 인턴십 프로그램은 인턴 참여 학생들의 전공과 연계되어 진행됨
- 서울시 인턴십 프로그램은 채용형 인턴제가 아니라 체험형 인턴제에 해당함

○ 인턴십 프로그램 참여 학생 면접결과

- 인턴십은 3, 4학년이 대상이지만 4학년이 대다수를 차지함. 공공 혹은 민간 기관의 인턴십 참여 경험은 대부분 없는 것으로 나타남
- 인턴십 프로그램을 알게 된 경로는 학교 홈페이지가 많고 일부 지도교수 추천, 학교 게시판, 문자 메시지 등도 있었음
- 학생들이 인턴십에 참여하게 된 동기는 대학 졸업 전에 사회경험을 하거나 관련 경험을 쌓으려는 경우가 많음. 또한 계절학기 3학점을 취득함으로써 마지막 학기의 학점 부담을 줄일 수 있다는 점도 있음
- 대학생들의 목표는 어느 정도 달성되었다고 평가할 수 있음. 학교에서 배우지 못한 내용을 실무적으로 조사하여 정책 입안 보고서를 작성하거나 한 번도 다루지 못한 실습장비 등을 직접 다뤄보고 실험함으로써 업무 경험을 쌓을 수 있었기 때문임
- 학생들의 인턴 참여 전과 후를 비교하면 참여 전보다 자신감이 증가하고 향후 자신의 미래직업설계나 취업 방향을 재설정했다는 점에서 긍정적인 효과를 보임. 조기에 이런 효과를 위해서는 3, 4학년 프로그램과는 별도로, 2학년을 대상으로 한 인턴십 프로그램을 개발하는 것도 필요할 것으로 보임
- 참여 학생 선발에 서울시는 관여하지 않고 대학이 자체적으로 선발함. 선발 과정에서는 자기소개서, 학점, 전공 등 다양한 지표를 활용함
- 인턴 참여 학생들의 임금은 최저임금 수준으로, 월 120만 원 정도임. 수당은 서울시와 대학이 각각 50%씩 부담함. 수당지급은 월말이나 인턴십 종료 후에 이루어짐
- 학생들의 인턴십 참여 기관에 대한 만족도는 대체로 높게 나타남. 특히 담당자의 적극적인 업무 지원으로 이론과 실무를 경험할 기회를 가진 경우가 많음. 학교에서 배울 수 없는 실험과 실습을 수행하고 좋은 근로환경에서 인턴을 수행한 것으로 나타남
- 인턴십이 방학기간에 이루어지기 때문에 길지도 않고 짧지도 않은 적절한 기간이라고 평가함

- 인턴십 프로그램을 통해 실무능력을 향상하고 대학 졸업 후 진로를 선택하는 데 도움이 된 것으로 평가함. 이런 측면에서 지인들에게 이 프로그램 참여에 대해 적극 추천할 의사가 있었음
- 인턴십 참여 기관에 취업할 가능성은 매우 낮은 것으로 나타남. 전공의 일치성, 임금 및 근로조건, 고용안정성 때문에 해당 기관에 취업하기를 희망하지만, 민간기업과 다른 입직 경로(공무원 시험 혹은 석사 이상 채용 등) 때문에 쉽지 않으리라고 판단됨
- 서울시 인턴십 프로그램 문제점으로 지적된 것은 첫째, 낮은 수당지급, 둘째, 인턴십 프로그램 개발의 미흡, 셋째, 인턴십 참여 학생에 대한 낮은 관심(시설 및 자리 미배치), 넷째, 열악한 근로환경, 마지막으로, 계약직이나 아르바이트생과 임금 근로조건, 직무 차이가 거의 나타나지 않았다는 점임



4_소결: 요약 및 시사점

1) 주요 사업에 대한 당사자 평가

(1) 청년활동 지원사업

- 서울형 청년활동 지원사업은 서울시와 중앙정부와의 정책갈등으로 2016년 8월 한 달간 시행된 뒤 중단됨
 - 청년정책 수립 및 추진을 위한 협치에 기반을 두고 2015년 1년에 걸쳐 청년 활동 지원사업에 관한 계획 및 실행방안을 논의하였음
 - 2016년 8월에 시행된 청년활동 지원사업의 대상은 서울시에 거주하는 19~29세 청년으로 최종적으로 2,859명이 신청하여 1인당 50만 원이 지급되었음
- 면접 결과 청년활동 지원사업은 저소득층 미취업 청년들에게 구직활동 및 사회참여 기회를 제공하였고 자존감을 회복시키는 데 일정하게 이바지한 것으로 평가됨
 - 노동 취약계층 청년들에게 자신의 욕구에 맞는 진로를 폭넓게 탐색할 수 있도록 자율적인 구직활동을 지원함으로써 역량 강화에 일정한 효과를 보인 것으로 보임
 - 면접대상자들은 취업 뒤 이직, 실직기간의 장기화 등으로 자존감 저하를 느끼던 상태에서 청년활동 지원 대상으로 선정되었음
 - 면접 대상자들은 자율적으로 취업에 필요한 자격증 취득 준비, 면접 준비, 스터디 모임 참여 등에 지원금을 사용하였으며 만족감을 표현하였음
 - 면접대상자들은 청년활동 지원사업이 서울시의 당초 계획대로 지속했을 경우 생계비 조달에 대한 고민 없이 전적으로 취업준비에 할애하였을 것이라고 응답하였음
- 서울형 청년활동 지원사업은 낙인효과 가능성과 중앙정부와의 갈등에 따른 신뢰도 저하라는 두 가지 문제점을 드러냄
 - 첫째, 저소득층 청년들의 구직 및 사회활동 지원이라는 긍정적인 취지에도, 취업성공패키지에 비해 보편성이 약하여 낙인효과의 우려가 제기되었음

- 둘째, 책임소재를 떠나 서울시가 중앙정부와 정책갈등을 해결하지 못한 채 청년활동 지원사업을 시행함으로써 청년들에게 불안감을 조성하고 신뢰감을 저하시킨 측면이 있음

(2) 뉴딜일자리 사업

- 서울시는 청년 일자리 사업의 핵심 과제로 뉴딜일자리 사업을 확대추진하였음. 이 사업은 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
 - 2016년에 편성된 예산은 21,178백만 원으로 1,268명을 선발하여 35개 사업에 파견하였음
 - 청년 뉴딜일자리 참가자는 시급 6,120~6,800원을 받으며 참가기관에서 일 경험을 축적함. 참가 횟수는 최대 2회, 참가기간은 최대 23개월을 적용받고 있음
- 일학습 병행 과정에서 미취업 청년들의 직무능력을 강화하고 취업가능성을 키운다는 목적을 어느 정도 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
 - 면접대상자들 사이에 만족도에 차이가 있지만, 대부분 주변에 참가를 권유하였거나 권유할 의사가 있는데, 이는 뉴딜일자리 정책의 목표에 공감하기 때문이라고 할 수 있음
 - 일자리 만족도, 임금 및 근로조건 만족도가 낮은 참가자도 제도적 취지에 공감하는 것으로 나타났음
 - 면접대상자들이 일·학습 병행이라는 제도적 취지에 대부분 공감하고 있다는 점에서 뉴딜일자리 사업은 앞으로도 유지확대될 필요성이 있음

(3) 직업교육 훈련사업

- 서울시 청년 직업교육훈련은 4개 기술교육원에 서울시가 직접 운영하지 않고 인적

자원 개발 역량이 있는 기관에 위탁하여 운영하고 있음. 2016년 현재 총 122개 학과에 6,952명이 훈련을 받고 있으며 예산은 23,065백만 원임

- 서울시 직업교육훈련은 4개 기술교육원(중부, 동부, 남부, 북부 기술교육원)에서 (재)한국능력개발원 등 인적자원개발 역량이 있는 기관에 위탁하여 실시함
 - 직업교육훈련을 받는 인원은 정규과정 3,812명, 단기과정 3,140명 등 총 6,952명임
 - 교육과정은 정규과정(1년 및 6개월 이상 과정) 68개 학과, 단기과정(6개월 미만) 54개 학과 등 총 122개 학과임
 - 지원규모는 2016년 현재 23,065백만 원임
- 훈련생 면접결과에 따르면, 미취업 청년 혹은 고3 직업반 학생들이 기술을 습득하여 취업하려는 동기가 크며, 대부분 1년 훈련과정에 등록함. 대체로 서울시 기술교육원에 대한 만족도가 높고 관련 업종의 핵심 자격증을 취득한 것으로 나타남. 교육훈련 전보다 취업할 수 있다는 자신감과 자신 전공분야에 대한 전문성을 소유했다고 인식하고 있음
- 서울시 기술교육원에 참여하기 전에 대부분 취업준비생이었음. 일부 이직을 준비하거나 고3으로 기술교육원에서 위탁 교육을 받는 경우도 있음
 - 동기는 자격증 취득을 통해 취업하려는 경우가 가장 많음. 1년 훈련과정을 통해 전공 관련 핵심 자격증 1개 이상을 취득함
 - 교육훈련 참여 전에 견취 현장감 있는 수업과 실습으로 관련 분야 전문성이 향상된 것으로 평가함. 또한 1년 과정의 이론과 실습으로 충분히 능력을 향상시킨 것으로 보임
 - 면접대상자들은 정부나 민간기관에서 운영하는 직업교육훈련을 받은 경험이 전혀 없음. 기술교육원의 강사진, 시설, 교육커리큘럼, 취업지원 서비스 등에 대한 만족도는 높게 나타남
 - 기술교육원에 대한 높은 만족도 때문에 지인에게 직업교육훈련을 적극 추천하려는 자세를 보임. 또한 기술에 대한 우호적인 생각이 있음. 이는 취업이

어려워지면서 기술 습득이 취업하는 데 유리하며 평생 안정적인 직장을 갖는 데 도움이 된다고 판단하기 때문으로 보임

- 서울시 직업교육훈련의 장점은, 첫째, 수강료가 무료이고, 둘째, 실습 위주의 교육훈련을 진행하며, 셋째, 이론과 실습을 통해 관련 자격증을 취득할 수 있고, 마지막으로, 수료 후 관련 업종에 취업하는 데 유리하다는 점 등임
- 서울시 직업교육훈련의 문제점은, 첫째, 재정적 지원이 거의 이루어지지 않고 있으며, 둘째, 서울 외곽에 있어 접근성이 용이하지 않고, 셋째, 직업교육훈련 이외에 노동, 창업, 인성 관련 교육이 거의 이루어지지 않고 있으며, 마지막으로, 양질의 일자리 취업이 어렵다는 점임
- 직업훈련 수료생 면접결과, 서울시 기술교육원에서 취득한 자격증을 기반으로 관련 업종에 대부분 취업한 것으로 나타남. 그러나 취업처가 대기업 협력업체가 대부분이며 1년 계약직으로 근무하고 임금은 연봉 2,000만 원 수준인 것으로 나타남. 취업하는 데 기술교육원 학과 교사의 인적 네트워크가 가장 크게 작용함. 취업 측면에서 보면 제도가 잘 운용되고 있지만 좋은 일자리에 취업하고 있다고 평가할 수 없음
- 직업교육훈련 내용과 수료 후 취업하여 현재 하는 직무는 일치함. 이는 자신의 적성과 흥미를 고려하여 학과를 선정하였고 관련 자격증을 취득하여 취업했기 때문임
- 수료 후 취업하는 데 서울시 직업교육훈련은 큰 도움을 준 것으로 나타남. 특히 취득한 자격증, 이론과 실습교육, 기술교육원의 취업지원 서비스가 큰 역할을 했고 담당 교사의 비공식 인적네트워크 영향이 큰 것으로 나타남
- 취업처는 대부분 대기업 협력업체이며 임금은 4대보험을 포함하여 200만 원 수준으로 나타남. 근로조건은 주 5일 근무가 대부분이며, 일부 주 6일이거나 주야간 3교대 근무하는 경우가 존재함. 고용형태는 정규직보다는 계약직이 상당수를 차지함

(4) 인턴십 프로그램

- 서울시 인턴십 프로그램 개요는 다음과 같음

- 서울시 인턴십 프로그램은 2015년부터 시작하여 여름방학과 겨울방학에 실시하여 현재 3기가 수료식을 마침. 서울시 산하기관 76개 기관에서 총 100명이 인턴을 실시하고, 한 기관당 1~2명의 인턴십 프로그램을 운영함
- 인턴십 참여 대학은 서울 소재 9개 대학이며, 인턴십 기간은 2016년 7~8월 까지 8주(여름방학 기간) 동안 이루어짐. 인턴 학생들은 주 5일, 1일 8시간 근무하며 임금은 최저임금 수준(120만 원)이고, 서울시와 대학이 각각 50%를 부담하여 학생들에게 지급함
- 서울시 인턴십 프로그램은 채용형 인턴제보다는 체험형 인턴제에 해당함
- 면접조사 결과, 인턴 참여 학생들은 대체로 인턴십 프로그램에 대해 만족도가 높은 것으로 나타나, 인턴십 제도 운용은 효율적으로 되고 있다고 평가할 수 있음
 - 인턴십 참여 학생들은 3, 4학년이 대상이지만 4학년이 상당수를 차지하고 있고 공공 혹은 민간기관에서 인턴십 참여 경험은 대부분 없는 것으로 나타남
 - 인턴십 프로그램을 알게 된 경로는 학교 홈페이지 영향이 크며, 일부 학생은 지도교수 추천이나, 학교 게시판, 대학 SNS 등으로 인지하게 됨
 - 학생들이 인턴십에 참여하게 된 동기는 대학 졸업 전에 사회경험을 하려고 하거나 관련 경험을 쌓으려는 경우가 많음. 또한 계절학기 3학점을 취득함으로써 마지막 학기의 학점 부담을 줄이려는 경우도 있음
 - 학생들의 인턴 참여 전과 후를 비교하면, 참여 전에 비해 자신감이 증가하고 향후 자신의 미래직업설계나 취업 방향을 재설정했다는 점에서 긍정적인 효과를 보임
 - 학생들의 인턴십 참여 기관에 대한 만족도는 대체로 높게 나타남. 특히 담당자의 적극적인 업무 지원이 이루어지면 학교에서 배울 수 없는 실험과 실습을 수행하고 좋은 근로환경에서 인턴십을 수행한 것으로 나타남
 - 인턴십 프로그램을 통해 실무능력을 키움으로써 대학 졸업 후 진로를 모색하고 선택하는 데 도움이 된 것으로 나타남
 - 인턴십 참여기관에 취업할 가능성은 매우 낮음. 전공의 일치성, 임금 및 근

로조건, 고용안정성 때문에 참여기관에 취업하고 싶어하지만, 민간기업과 입
직 경로(공무원 시험 혹은 석사 이상 채용 등)가 달라, 인턴십 참여 후 정규
직 전환이 되지 않음

- 서울시 인턴십 프로그램 문제점은 첫째, 늦은 수당지급, 둘째, 인턴십 프
그램 개발의 미흡, 셋째, 인턴십 참여 학생에 대한 낮은 관심(시설 및 자리
미배치), 넷째, 열악한 근로환경, 마지막으로, 계약직이나 아르바이트생과
임금 근로조건, 직무 차이가 거의 나지 않는 것 등임

2) 개선방향에 주는 시사점

(1) 청년활동 지원사업

- 청년활동 지원사업의 문제점을 개선하기 위해서는 서울시가 제도적 확산방안을 마
련할 필요가 있음
 - 단기적으로 서울시 이외의 광역지자체 수준으로 제도를 확산하는 것도 제도
의 정당성 및 보편성 확보에 도움이 될 것으로 예상함
 - 장기적으로 청년활동 지원사업이 보편적인 청년수당으로 전환되도록 전략을
수립하고 실행방안을 모색할 필요가 있음

(2) 뉴딜일자리 사업

- 뉴딜일자리와 공공근로의 중첩, 참가자와 참가기관의 매칭 시스템 불안정, 저임금
및 고용불안이라는 문제점을 개선할 필요가 있음
 - 첫째, 뉴딜일자리와 공공근로, 사회단체 지원 성격이 중첩되어 뉴딜일자리의
정체성 문제를 야기하고 있음. 뉴딜일자리의 취지에 맞는 일학습 병행제도
로서 청년들의 자율적인 업무 수행이 강한 영역을 강화하고, 생계비 지원을
위한 공공근로 및 사회단체 지원 사업과는 구분할 필요가 있음
 - 둘째, 서울시로부터 사업을 위임받은 중간지원조직이 임의적인 파견을 통해
참가자를 참가기관에 파견하면 업무 적합성 문제가 발생하는 경향이 있음.
참가기관이 직접 참가자를 선발하고 면접하도록 해야 함

- 셋째, 뉴딜일자리가 저임금 일자리라는 불만이 제기되고 있음. 따라서 임금 인상, 월급제로 전환, 식비와 출장비 현실화 등이 이루어질 필요가 있음
- 6~7개월에 그치는 고용계약이 경력형성에 장애가 될 뿐만 아니라 참가자가 단순 보조적 업무를 수행하게 되는 요인이 되기 때문에 1년 이상의 장기근로 중심으로 재편할 필요가 있음
- 참가기관의 전근대적 인사관리, 참가자의 근로의욕 저하, 행정업무 중심의 매니저 운영에서 비롯되는 문제점을 개선할 필요가 있음
 - 첫째, 참가기관이 영세하거나 노동감수성이 낮은 경우 상명하달식 전근대적 인사관리가 발생하는 경우가 있음. 참가기관의 의사소통피드백직무훈련 등 현대적 인사관리 능력을 높이고 노동법이 준수되도록 해야 함
 - 둘째, 근로의욕이 낮은 참가자는 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

(3) 직업교육 훈련사업

- 직업교육 훈련사업의 문제점을 개선하는 방안은 다음과 같음
 - 첫째, 현재 훈련생에 대한 재정적 지원은 훈련비 면제 및 중식비 제공에 그치고 있음. 따라서 밤에 아르바이트 등을 통해 생활비를 충당하는 경우가 발생함. 훈련생에게 일정 금액을 재정적으로 지원하는 정부의 직업교육훈련과 비교하면 지원이 부족하다고 평가됨. 따라서 월 출석일수가 80% 이상 되는 학생을 대상으로 일정금액(20~30만 원)을 재정적으로 지원하는 방안을 마련해야 함
 - 둘째, 직업교육훈련 이외에 노동법, 노사관계 등 노동 관련 교육과 창업, 회계 등 경영교육이 함께 이루어져야 함. 훈련생이 취업 후 불이익을 받지 않도록 노동 관련 지식을 갖추도록 하는 것이 필요함. 또한 훈련생 및 수료

후 취업생 모두 경력이 쌓이면서 기술을 바탕으로 창업하려는 경향이 있어, 다양한 경영 관련 지식을 미리 습득하게 하여 창업을 체계적으로 준비할 수 있도록 지원해야 함

- 셋째, 취업 일자리의 임금 및 근로조건이 개선되어야 함. 직업교육 훈련사업 수료자들은 대부분 대기업 협력업체에 취업하고 있으며, 임금은 연봉 2,000만 원 수준임. 고용형태가 대부분 계약직이기 때문에 취업 후 저임금과 고용불안에 시달림. 따라서 양질의 일자리에 취업하도록 지원해야 함
- 넷째, 직업교육훈련 활성화를 위해 서울시 일자리위원회에 인적자원개발 분과위원회를 설치할 필요가 있음. 서울시, 4개 기술교육원, 전문가, 노사관계자 등으로 위원회를 구성하여 청년을 비롯하여 취약계층(경력단절여성, 중·고령자, 장애인, 결혼이주민 등)에 대한 인적자원개발과 양질의 일자리를 창출할 방안을 마련해야 함
- 마지막으로, 서울시와 4개 기술교육원이 주관하여 공동 취업박람회를 개최할 필요가 있음. 현재는 각 기술교육원 담당교사의 비공식 인적네트워크에 의해 취업이 이루어지는 경우가 상당수를 차지함. 따라서 취업박람회 등을 통해 공식적 취업 경로를 개발해야 함. 이는 양질의 일자리 기업을 발굴하는 데도 도움이 될 것으로 기대됨

(4) 인턴십 프로그램

- 인턴십 프로그램의 문제점을 개선하려는 방안은 다음과 같음
 - 첫째, 인턴십 프로그램에 대한 홍보가 체계화되어야 함. 현재는 인턴십 참여 대학에서 자체적으로 홍보하는 정도에 그치고 있어 많은 학생이 제도를 잘 모르고 있음. 따라서 서울시가 적극 인턴십 프로그램을 홍보하여 제도 인지도를 높여야 함
 - 둘째, 인턴 학생들을 위한 다양한 프로그램이 개발되어야 함. 일부 기관은 인턴 학생을 뽑았지만 적절한 업무를 배정하지 않아 방치되고 있는 경우도 나타남. 인턴 학생들을 관리할 기관 담당자를 선정하고 인턴 업무를 개발해야 함. 특히 인턴 학생의 전공을 고려한 직무를 개발한다면 실무능력을 높

이는 데 효과적일 것으로 보임

- 셋째, 근로환경이 개선되어야 함. 인턴 학생들을 위해 개별 책상과 컴퓨터를 지급하여 독립적인 공간에서 인턴 업무를 수행할 수 있도록 지원해야 함
- 넷째, 인턴 수당을 최저임금(120만 원)이 아니라 생활임금(150만 원) 수준으로 높여야 함. 서울시 기관에서 근무하는 아르바이트생이나 인턴 학생 간에는 임금의 차이가 없음. 전공과 연계된 인턴업무를 수행하기 때문에 단순 아르바이트생과의 임금격차가 있어야 한다는 요구가 큼. 이는 인턴 학생들의 직무만족도를 높일 수 있을 것임
- 다섯째, 체험형 인턴제가 아니라 채용형 인턴제로 전환되어야 함. 이는 현재 정부의 공공기관에서도 시행하고 있기 때문에 어렵지 않으리라고 보임. 또한 우수 인재를 미리 확보할 수 있다는 점에서 긍정적일 것으로 보임. 서울시 기관은 공무원 시험을 통해 임용되기 때문에 무리가 있지만, 서울시 산하 공공기관은 자체 근무평가 등을 통해 성과가 좋은 인턴 학생에 대해 정규직 전환을 시행할 수 있음. 이는 직무몰입을 높일 수 있는 동기부여가 될 것으로 보임
- 다섯째, 인턴 프로그램을 두 가지 트랙으로 운영하는 것도 고려해볼 만함. 2·3학년은 체험형 인턴십, 4학년은 채용형 인턴십을 운영하는 방안임. 저학년은 조기 직업체험을 통해 빠른 진로 결정을 유도할 수 있고, 고학년은 인턴 직무평가 통해 정규직으로 전환하여 조기 노동시장 진입을 유도할 수 있을 것으로 기대됨
- 마지막으로, 대학생 대상 인턴십이 정착된다면 마이스터고 등 특성화고나 전문대생까지 확대할 필요가 있음. 서울시 인턴십 프로그램은 전공학과와 연계된 인턴십 운영으로 만족도가 높음. 따라서 전공이 분명한 특성화고와 전문대생을 대상으로 인턴십을 확대해도 큰 무리가 없을 것으로 보임. 이를 위해서는 서울시 기관들이 인턴 학생들을 위한 직무를 개발하는 것이 선행되어야 함

05

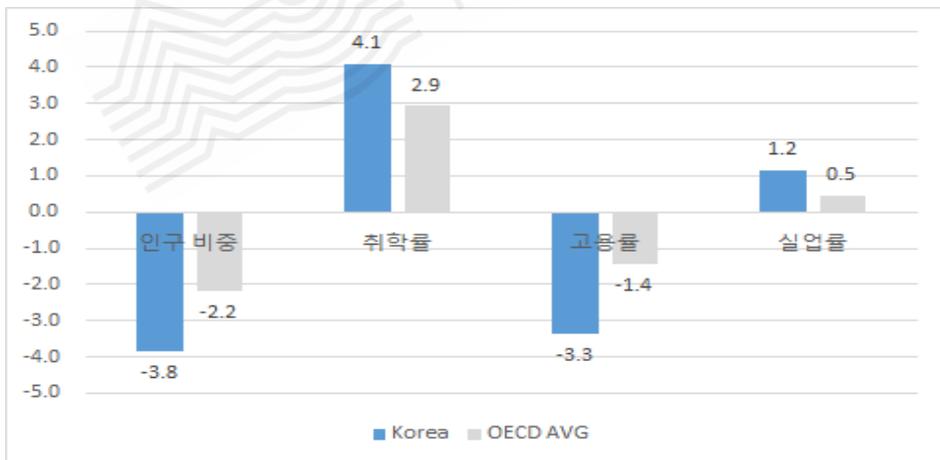
청년 고용정책의 기본 방향 및 정책과제

- 1_ 머리말
- 2_ 청년 일자리 정책 방향
- 3_ 청년 고용정책의 재구조화
- 4_ 청년 고용안전망의 구축
- 5_ 서울시의 청년 고용정책 대상 규모와 보편주의적 정책대안 모색

05 청년 고용정책의 기본 방향 및 정책과제

1_머리말

- 구직기간 4주 기준의 실업률을 공표한 1999년 6월 이래, 청년 실업률은 2016년 2월 12.5%로 최고 수준에 달함
 - 2016년 7월 현재도 9.2%를 기록하고 있음. 고용률은 올해 들어 다소 증가하여 2016년 7월 현재 43.6%임
- 청년 고용 문제는 우리나라만의 문제가 아니지만 다른 나라에 비해서도 더 심각한 것으로 나타남. 이를 살펴보기 위해 우리나라와 OECD에서의 2005~2015년, 10년 동안의 청년 고용 관련 지표의 변화를 비교함([그림 5-1])
 - 대부분의 나라에서 청년 인구가 감소하였는데, 그 감소폭은 우리나라가 OECD 평균에 비해 큼. 또한 20대 인구의 취학을 증가도 OECD 평균에 비해 큼

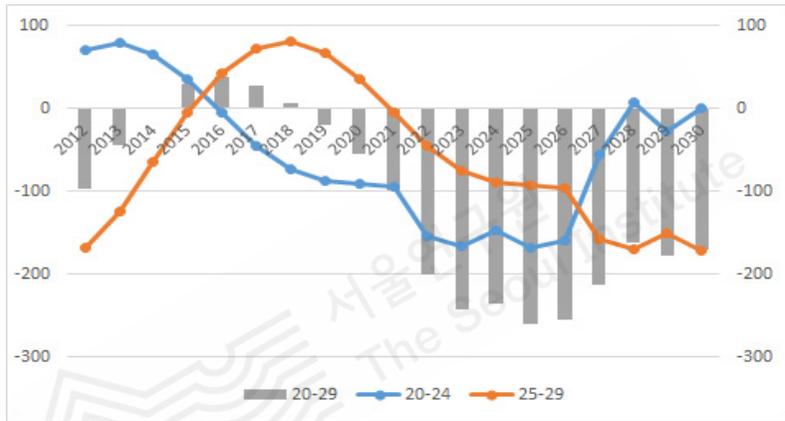


주 : 취학률은 2005~2013년 사이의 20대 인구의 취학을 변화임.

출처 : OECD Statistics database.

[그림 5-1] 15~29세 청년 고용 관련 지표의 2005~2015 변화 국제비교(단위 : %p)

- 청년 인구의 감소와 고학력화의 전개가 빠르게 진행되었지만, 우리나라에서 청년 노동시장이 더 크게 악화됨. 고용률 감소폭과 실업률 증가 폭이 모두 OECD 평균에 비해 큼⁴⁾
- 청년인구가 감소할 것으로 전망되지만 인구구조의 변화가 청년 고용문제를 해결하지는 않을 것임
 - 20대 인구가 2018년까지 증가하고 2022년 이후에는 매년 20만 명씩 감소할 것으로 전망됨([그림 5-2]). 따라서 향후 4~5년간 청년 고용 문제는 더욱 심화될 것임



출처 : 통계청, 장래인구추계, 2010

[그림 5-2] 20대 인구 전망 (전년 대비 증감) (단위 : %)

[표 5-1] 전공별 인력수급차 전망

(단위 : 천 명)

	'14~'19년			'19~'24년		
	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)
대 학	1,678	1,360	318	1,486	1,339	147
전문대	974	568	406	851	687	163

출처 : 고용노동부 한국고용정보원, 2014~2024 대학 전공별 인력수급전망, 2015.12.15.

4) 2015년 기준 우리나라와 OECD의 청년층 관련 지표는 다음과 같음: 인구비중(한국 22.1%, OECD 23.1%); 취학률(한국 31.4%, OECD 28.0%); 고용률(한국 41.5%, OECD 51.8%); 실업률(한국 9.2%, OECD 11.6%).

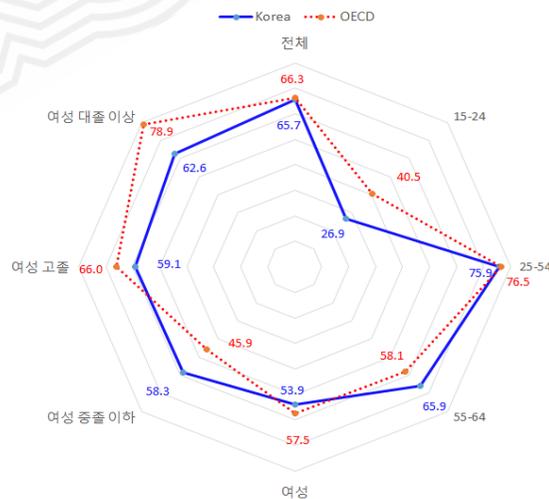
- 또한 2020년대 초반에 대학·전문대 졸업생이 줄어드는 반면, 구인 인력수요는 지속해서 발생하면서 수급 차는 줄어들 것이나, 여전히 초과공급 상태가 지속할 것으로 전망됨([표 5-1])
- 더구나 우리보다 앞서 인구구조 변동을 경험한 일본에서는 청년 인구가 감소하면서 일자리의 질이 더 큰 문제로 대두함
- 청년 고용문제 지속은 당사자, 기업, 사회 모두에게 손실을 가져옴
 - 당사자는 경력 일자리 획득의 지연 또는 불안정한 직업 경험 때문에 근로생애에 걸친 소득의 하향 조정과 변동성을 경험할 가능성이 높음
 - 기업은 인력구조가 왜곡되고 혁신 및 생산성이 저하될 위험을 안게 됨
 - 사회적으로는 전반적인 경제 활력의 저하, 사회 불안의 심화, 국가 재정의 부담이 증가함
- 성장·고용·복지 문제가 집중적으로 나타나는 집단이 청년층임
 - 반복되는 2%대의 낮은 경제성장률과 내수 및 투자 부진, 관참은 일자리 부족과 저임금비정규 일자리의 비대화, 소득·주거·금융 등의 생활 불안 증가와 사회안전망의 미비 등이 청년층에게 복합적으로 작용하고 있음
 - 구조적인 원인에 대응하여 대안적인 정책이 모색되어야 함
- 이 연구는 이러한 문제의식 아래 청년층 일자리 정책의 방향을 모색하고자 함
 - 먼저 제2절에서는 대안적인 성장전략과 양질의 일자리 창출을 위한 대안적인 일자리 창출방향을 살펴볼 것임
 - 제3절에서는 지금까지의 청년 고용정책의 성과와 한계에 대한 평가에 기반을 뒤서 청년 고용정책을 재구조화하는 방안을 제시함
 - 제4절에서는 청년층을 대상으로 한 사회안전망으로서 고용안전망을 재구축하는 방안을 제시함
 - 마지막으로 제5절에서는 서울지역 청년층의 구성을 고려한 정책대상 규모를 판별하고, 보편주의적 원칙에 입각한 대안적인 정책구상을 제시함

2_청년 일자리 정책 방향

1) 문제 인식

○ 정책방향과 관련된 핵심적인 문제의식은 다음과 같음

- 첫째, 양질의 일자리 창출 없이는 청년 고용 문제의 근원적인 해결이 어려우므로, 노동수요 측면의 정책이 중요함
- 둘째, 노동시장 진입 초기의 청년이 경험하는 애로는 노동시장의 구조적인 문제에 원인이 있으므로, 노동시장의 구조적인 문제를 해결하는 보편적인 정책을 모색하는 것이 바람직함
- 셋째, 진보든 보수든 일자리 창출에 대한 선호가 강력하지만 몇십만 개의 일자리 창출이라는 양적인 목표는 노동시장의 구조적인 문제를 해결하는 데 그다지 도움이 되지 않음
- 고용률이 선진국에 비해 낮은 이유는 청년층과 고학력 여성 집단에서 낮기 때문임([그림 5-3]). 일자리의 질적인 개선 없이 고용률 상승을 기대하기 어려움. 양적인 창출 목표가 아니라 일자리 창출의 방식과 내용이 중요함



출처 : OECD(2016), Employment Outlook

[그림 5-3] 인구집단별 고용률 비교(2015)(단위 : %)

- 넷째, 진보 진영에서는 근로시간 단축, 공공부문과 사회적 경제의 확충, 청년고용할당제 등 대안적인 일자리 창출을 주로 제시하지만, 추가적인 일자리 창출 원천을 발굴하는 것뿐만 아니라 양질의 일자리를 창출할 수 있는 성장 전략과 노동정책이 함께 모색되어야 함

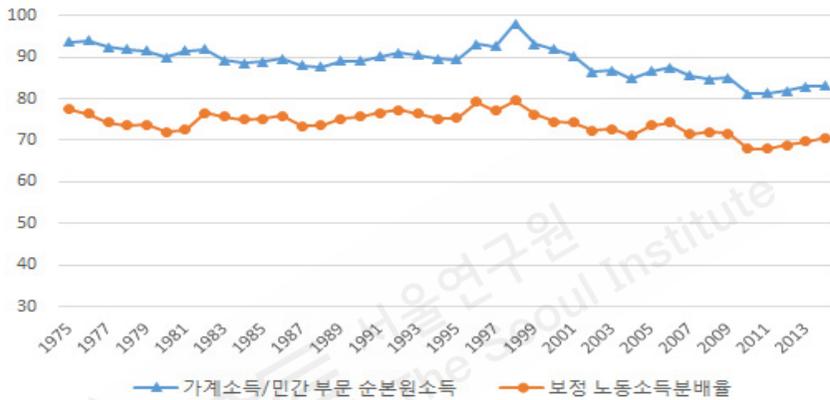
2) 소득주도 성장

- 어떤 일자리라도 많이 만들어내고 유연하게 활용하는 것이 노동수요를 복돋을 것이라는 유연화론의 주장과는 달리 고용 성과는 만족스럽지 못함
 - 경제성장의 일자리 창출력을 의미하는 고용탄력성은 2000년대 중반에 크게 하락하였으며, 우리나라의 고용탄력성은 OECD 회원국 중 하위 수준에 머무르고 있음(이병희, 2013; 이규용 외, 2010)
 - 대기업·수출 중심의 경제성장 구조, 단기 수익성 위주의 기업 경영전략과 고용관리에 따라 경제성장을 통한 고용창출력이 약화된 것임⁵⁾
 - 반면 비정규직과 외주화가 증가하면서 노동시장 위험과 불안정성이 증가함. 임시직 비중은 비교 대상 OECD 31개국 가운데 4번째로 높으며, 저임금 근로자의 비율도 4번째임. OECD, 2016). 또한 OECD(2014)에 따르면, 실업 유입률은 비교대상국 33개국 가운데 3번째로 높아서 실업 위험이 큼
- 시장에서의 일차적인 소득분배가 악화하여 옴
 - 우선 생산을 통해 창출된 소득이 생산요소 간에 분배되는 과정에서 노동소득분배율이 하락함. 자영업자의 노동소득을 추정하여 조정한 노동소득분배율은 1996년 79.3%에서 2014년 70.6%로 크게 낮아짐([그림 5-4])
 - 둘째, 노동소득분배율이 하락하면서 가계소득이 둔화하고 기업소득이 늘어남. 민간 부문의 순본원소득에서 가계 소득이 차지하는 비중은 1996년

⁵⁾ 2010년대 들어 고용탄력성이 커짐. 경제성장률은 저조하였지만 50대 이상의 취업자 증가율이 커졌기 때문임. 저성장에서도 고용이 늘어나는 '성장 없는 고용'이라는 이례적인 현상이 나타남. 한국은행은 경기적 요인이 취업자 확대에 미치는 영향은 2010년대 들어 옴으로 변화하였으며, 고령화와 노후소득 여건 미흡 때문에 장년층이 노동시장에 잔류하는 현상이 늘어나고 정부의 일자리정책 등에 의해 취업자가 늘어났다고 평가함(한국은행, "최근 고용여건 점검", 경제전망보고서, 2015).

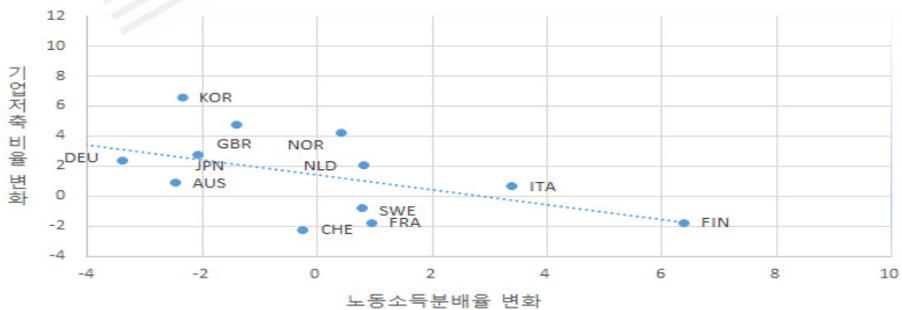
93.1%에서 2014년 83.2%로 감소했지만, 기업소득 비중은 1996년 6.9%에서 2014년 16.8%로 많이 증가함

- 셋째, 기업의 늘어난 소득 가운데 투자와 고용을 통해 가계 소득으로 환류되지 않는 이윤, 플로우로는 기업 저축, 스톡으로는 사내유보가 매우 증가함
 - 2000년대 주요 선진국과의 비교하면, 우리나라는 노동소득분배율의 하락에 비해 기업 내에 유보되는 기업저축의 비율이 더 크게 늘었으며([그림 5-5]), 기업저축보다 상위계층의 소득점유율이 더 크게 증가함([그림 5-6])



출처 : 한국은행, 국민계정 (이병희, 2016b에서 재인용).

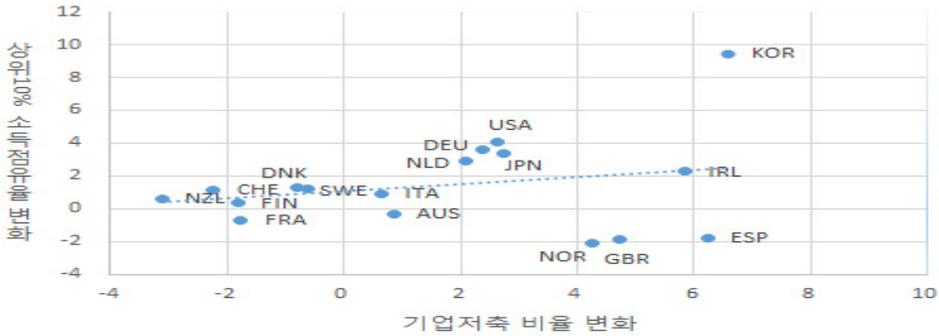
[그림 5-4] 노동소득분배율과 가계소득 비중 추이 (단위 : %)



주: 기업저축 비율 = 기업 저축 / 총처분가능소득. 2000년 통계가 없는 경우는 가까운 해의 통계임.

출처 : OECD National Accounts Database (이병희, 2016b에서 재인용).

[그림 5-5] 노동소득분배율과 기업저축 비율 (2000~2012) (단위 : %)



출처 : OECD National Accounts Database; The World Top Incomes Database (이병희, 2016b에서 재인용)

[그림 5-6] 기업저축 비율과 상위 10% 소득점유율 (2000~2012)(단위 : %)

- 불평등을 억제하는 정책이 경제 성장을 저해할 것이라던 국제기구들도 이제는 불평등이 경제 성장을 저해한다고 비판하고 있음
 - IMF의 Berg and Ostry(2011)는 더 많은 평등이 성장을 지속하는 데 기여하게 됨을 실증하고 있음. 불평등이 높을수록 빈곤계층의 건강과 교육 투자를 저해하고, 투자를 감소시키는 정치적·경제적 불안정을 일으키며, 외생적인 충격 조정에 필요한 공감대를 약화시키기 때문임
 - OECD의 Cingano(2014)는 불평등이 중기 경제성장률을 하락시키는 분석결과를 제시함. 구체적으로 보면, 지난 20년 동안 지니계수 평균 증가분인 3%p가 경제성장률을 매년 0.35%p, 20년 동안 누적해서 8.5%p 하락을 가져옴
- 이러한 연구들은 2015년 9월 4개 국제기구의 공동보고서로 이어짐(ILO·IMF·OECD·WB, 2015)
 - ‘불평등은 더 높은 성장을 위해 치러야 할 대가가 아니며 더 많은 평등이 더 높은 성장을 가져올 수 있다’고 지적하며, 소득 불평등을 억제하고 노동소득분배율을 개선하기 위한 정책이 필요함을 강조함
- 대안적인 성장 모델인 소득주도성장론은 포용적이고 지속가능한 성장을 지향함
 - 경제성장률에 대한 수출의 성장기여도는 3년 연속 하락하고 있으며 세계경제

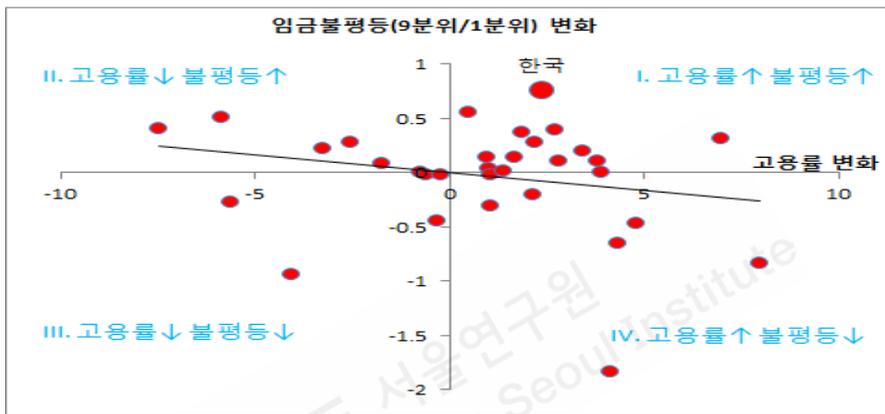
침체로 인해 수출전망도 불확실함. 규제완화와 감세도 투자가 아니라 기업 저축의 증가로 이어짐. 가계 부채를 늘려서 소비를 유지하는 정책도 지속할 수 없음

- 경제 성장과 안정성을 달성하기 위해서는 가계의 노동소득이 증가해야 함. 소득분배 개선이 총수요를 촉진(홍장표, 2014a)하고 노동생산성을 높여(홍장표, 2014b) 경제성장을 높이는 데 기여할 수 있음
- 소득주도 성장론의 주요 특징은 다음과 같음
 - 첫째, 소득주도성장론은 노동정책에 국한되지 않음. 노동소득분배율의 하락은 단기적인 수익성이나 비용 효율성 위주로 기업 정책, 금융 정책, 공공 정책이 변화한 탓이 큼. 따라서 노동소득, 가계소득을 증진하는 다양한 정책이 요구됨
 - 둘째, 소득주도 성장론에 대해 내수에만 주목하기 때문에 개방적인 우리 경제구조에 적합하지 않다는 비판이 있지만 적절하지 않음
 - 소비의 구조적·추세적 위축뿐만 아니라 그나마 버티던 수출마저 위축되고 있는 상황에서는 경제 활력의 둔화를 해결할 방법을 모색하는 것이 필요함
 - 노동소득의 증가야말로 생산성과 혁신을 유도(또는 강제)하는 근본적인 수단임을 고려하면, 공급 측면의 역할도 포함하고 있음
 - 다만, 논의가 경제 전체 차원의 총수요와 총공급 차원에서 이루어지기 때문에, 중소기업 정책, 산업 정책 논의가 결합되어야 할 것임
 - 셋째, 경제성장을 목적으로 하는 성장론은 노동하는 시민들의 삶을 개선하는데 한계를 가질 수밖에 없다는 지적이 있지만 성장의 내용이 더 중요함
 - 복지의 확대나 통일에 드는 비용을 감내할 수 있는 일정한 수준의 경제 성장은 불가결함. 다만, 소득주도성장론은 단기적인 성장정책이 아니라는 점에 주의해야 함
 - 3% 성장률을 달성하더라도 어떠한 성장의 내용을 가지느냐에 따라 민생은 크게 달라질 수 있음

- 규제 완화와 감세라는 시장만능주의 전략에 맞선 대안적인 구조개혁전략으로서 소득주도성장론의 내용을 정립할 필요가 있음. 우리 사회의 시대적인 과제인 경제민주화가 이러한 맥락에서 당연히 포함됨
 - 넷째, 소득주도 성장론이 시장 안에서의 1차적인 분배에 주목하기 때문에 이론적인 논의에서는 재분배의 역할이 고려되지 않지만, 현실의 논의에서는 병행할 수밖에 없음
 - 증가한 소득이 소비로 이어지기 위해서는 불확실성과 불안이 완화되어야 하기 때문임. 시장 분배를 둘러싼 갈등을 완화하기 위해서도 사회정책을 대폭 강화하는 것이 필요함
- 노동정책에 한정하여 보면, 근로조건 개선을 동반한 고용률 제고가 우선적으로 필요함
 - 다만, 고용률 증가가 불평등을 유발하지 않아야 함. 2001~2011년 동안 32개국의 고용률과 임금 불평등의 변화를 보면, 고용률과 임금 불평등은 약한 음의 관계가 있지만, 우리나라는 고용률이 증가하면서 임금불평등이 가장 크게 증가한 것으로 나타남([그림 5-7])
 - 노동시장의 격차와 불안정성을 해소하지 않고서는 고용률 증가가 노동소득 개선으로 이어지지 않을 수 있음을 유의해야 함
- 양질의 일자리를 창출하기 위해서는 대기업에서 크게 약화된 고용창출 기능을 회복해야 함
 - 국세청과 사회보험 행정자료를 결합하여 작성하는 <임금근로일자리통계(통계청)>에 따르면, 2014년말 현재 300인 이상 기업체의 임금근로 일자리가 7,379천개로, 전체 임금근로 일자리의 43.3%를 차지함. 노동시장에서 대기업이 차지하는 비중이 크다는 것을 알 수 있음
 - 한편 2014년부터 300인 이상 대기업을 대상으로 실시하는 고용형태 공시제에 따르면, 2015년 3월 현재 전체 비정규직(간접 고용된 비정규직 포함)이 39.5%에 이룸
 - 자율적인 고용구조 개선을 유도하고자 하는 제도의 취지와 달리 공시제

시행 이후에도 비정규직의 비중이 크게 증가하고 있음

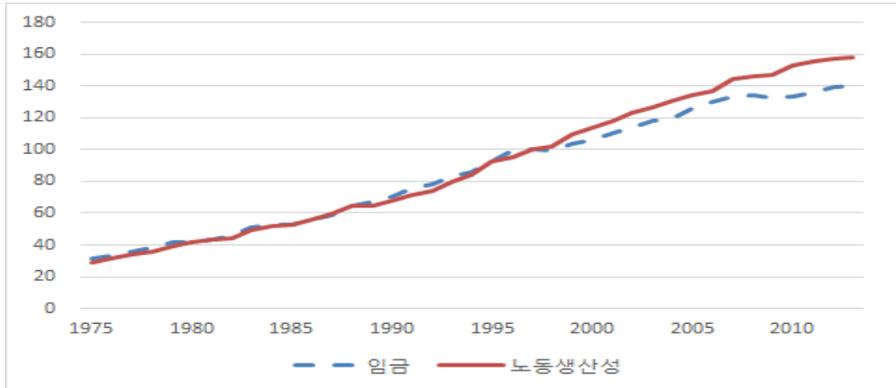
- ‘임금근로일자리통계’와 연계하여 일자리의 양과 질에 대한 객관적인 통계를 산출하고, 이를 공공조달과 연계하여 일자리 창출을 유도할 필요가 있음
 - 참고로 2015년 현재 공공조달시장 규모는 114조 원으로 GDP의 73%에 이룸. 공공조달과 정부 지원정책 수혜 대상 선정 시에 노동권사회권을 존중하는 기업을 우대할 필요가 있음



출처 : OECD(2013), (이병희, 2013에서 수정).

[그림 5-기 고용률과 임금불평등 변화의 국제비교(2001~2011)]

- 임금과 노동생산성 간 연계를 통해 균형되고 안정된 수요 기반을 창출하려는 노력을 강화해야 함
 - 외환위기 이전에는 실질 임금이 실질 노동생산성 증가율과 거의 비슷하게 상승하였지만, 외환위기 이후에 실질 임금 증가율이 실질 노동생산성 증가율에 비해 낮고, 2008년 글로벌 금융위기 이후엔 그 격차가 더욱 확대되고 있음([그림 5-8])
 - 임금은 노동비용뿐만 아니라 유효 수요를 창출하고 생산성을 증가시키는 원천이기도 함. 임금과 생산성 간 연계를 재구축하여 총수요와 혁신을 촉진할 필요가 있음



주: 1인당 임금 = 피용자보수 / 근로자 수.

노동생산성 = (국내총부가가치 - 개인영업이익) / 근로자 수.

각각 GDP 디플레이터를 적용하여 실질값으로 변환함.

출처 : 한국은행, 국민계정; 통계청, 경제활동인구조사. (이병희 외, 2015에서 재인용).

[그림 5-8] 실질 임금과 실질 노동생산성 증가 추이 (1997=100)

○ 최저임금, 지역 생활임금, 생산성과 임금 간 재연계를 추구함

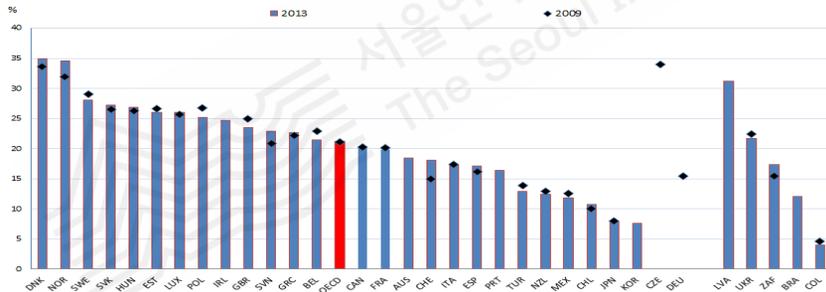
- 최저임금은 시장 임금의 일정 비율로 목표를 설정하여 단계적인 달성 전략을 수립하고, 최저임금 결정방식을 개선하는 한편, 미준수를 억제하여야 함
- 지역의 생활임금은 지역 사회에서 적절한 임금을 합의하고, 그 노동비용 부담을 납세자, 기업, 소비자 간에 분담하는 협력모델임
 - 생활임금의 저임금 노동시장 개선 효과를 높이기 위해서는 파급효과 (ripple effect)에 주목할 필요가 있음
 - 국내에서 생활임금의 발전 가능성은 공공조달계약과 연계하여 민간부문으로 확대하느냐에 달려 있음
 - 미국의 생활임금은 지방정부가 직접 고용하는 노동자를 넘어서 공공조달 계약을 맺거나 재정지원을 받는 민간기업의 근로자에게 적용하는 경우가 가장 많음
 - 일본은 관련 조례를 아예 ‘공계약조례’라고 부르며, 지방정부가 발주하는 공사, 제조, 그 외 도급 계약을 맺는 기업을 대상으로 함

- ‘생활임금이 공공조달계약이나 보조금감세 등을 통해 지역 납세자가 내는 세금으로부터 기업이 이익을 얻고자 한다면, 그 회사는 종업원에게 괜찮은 임금을 지급해야 한다는 요구에 기반하고 있다는 점을 고려하면, 공공계약과 생활임금의 연계로 나아갈 수밖에 없을 것임(이병희 외, 2014b)

3) 대안적인 일자리 창출

- 장시간 근로가 일자리 창출을 저해하는 주된 요인임을 고려하면 근로시간 단축은 일자리 창출의 잠재력이 큰 정책임
 - 근로생활의 개선, 일과 생활의 양립, 생산 혁신 등을 위해 근로시간 단축이 불가피하다는 점을 고려하면 그 효과는 일자리 창출만으로 한정하기 어려움
 - 주요 정책으로는 초과근로시간에 휴일근로 산입, 근로시간 특례 축소, 5인 미만 사업체에 주 40시간제 적용, 포괄임금제 폐지, 휴일·휴가제도의 활성화, 근로시간 상한제, 근로시간 선택제 등이 있음
 - 특례 업종을 포함하여 5인 이상 사업장에 휴일근로를 포함하여 주당 총근로시간을 52시간으로 제한하면, 추가고용이 112~193천 명(안주엽, 2015), 또는 334~579천 명(김유선, 2015)에 이른다고 추정된 연구들이 있음
 - 생산성 증대, 노동시간 단축에 따른 임금 보상, 신규 채용 시 고정비용, 법 준수 정도에 따라 실제 고용 효과는 추정치보다 크게 줄 것임
 - 근로시간 단축이 일자리 창출 측면에서 가시적인 효과로 이어지기 위해서는 초과근로시간 단축, 교대제 개편, 여유 인력의 확보를 위한 노사의 노력과 정책적 지원이 요구됨
- 사회서비스의 육성과 고용 확대는 고령화에 대응하고 여성의 노동시장 참여 확대를 위해 불가피함
 - 그러나 민간 공급자의 역할이 크고 저임금의 단속적인 일자리가 많은 문제를 안고 있음
 - 우선, 사회서비스 영역에서 독립적인 일자리 창출이 아니라 사회서비스를 제도화하는 복지정책과 병행하도록 추진할 필요가 있음

- 둘째, 서비스 전달체계의 공공화와 함께 민간서비스 인력의 공식화를 통해 돌봄 근로자에 대한 노동권 및 사회보장권을 확대해야 할 것임
- 셋째, 사회서비스 근로자의 근로조건이 정부 재정지원과 밀접한 관련이 있기 때문에, 수가 인상과 이에 따른 보험료 인상 등에 대한 사회정치적 합의를 형성할 필요가 있음
- 고용친화적인 공공부문 개혁은 양질의 일자리 창출에서 공공부문의 주도적인 역할을 강화하고 서비스를 개선하는 데 이바지할 것임
 - 공공부문에서 양질의 일자리를 늘리기 위해서는 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 아웃소싱 축소 및 금지 등이 중요함
 - 2013년 현재 공공부문 고용 비중은 우리나라가 7.6%로, OECD 평균 21.3%를 크게 밑둬([그림 5-9]). 정부의 크기가 아니라 역할이 중요하다는 Reich(2015)의 강조처럼, 공공성의 강화를 우선적인 목표로 하여야 할 것임



출처 : OECD, 2015, Government at a Glance.

[그림 5-9] 공공부문 취업 비중의 국제비교 (취업자 대비)(단위 : %)

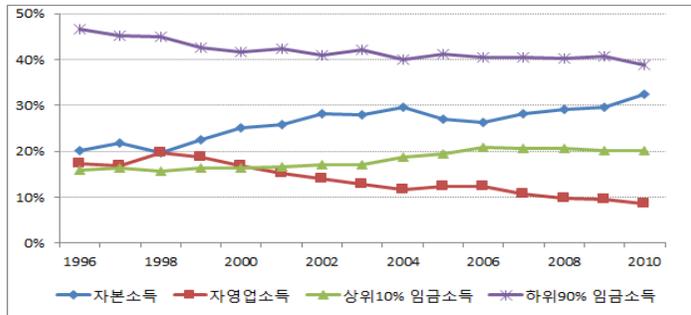
- 민간 대기업에 일정 비율의 청년층 고용 의무를 부과하는 청년고용할당제는 비상한 대책으로서의 성격을 갖지만, 청년 일자리 정책으로서의 한계가 있음
 - 청년고용할당제의 고용 효과는 대기업의 전체 노동력 중 청년층으로 채용해야 하는 의무 비율(3~5%)을 충족하지 못하는 기업에서만 발생할 것임
 - 또한 2010년 300인 이상 대기업에서 청년층 신규 채용자 비율이 7.4%라는

분석 결과(이인재, 2012)를 고려하면, 영향받는 기업은 더욱 줄어들게 됨

- 세대 간 일자리 갈등을 야기하지 않으려면, 의무고용되어야 할 목표 집단을 취약성을 기준으로 구체화하고, 비정규직 채용으로 대신하지 않도록 고용형태를 추가로 고려하여야 할 것임

4) 중간 일자리 확충

- 중간 일자리 창출이 부진한 상황에서는 노동시장이 양극화되고 청년 노동시장에서 구인과 구직의 불일치가 구조적으로 재생산될 수밖에 없음. 노동시장의 이중구조가 해소되어야 함
- 노동시장의 격차는 노동과 자본 간 소득분배의 불균형, 대·중소기업 간 생산물 시장에서의 격차에 기인하는 부분이 더 큼
 - 외환위기 이후 국민소득의 분배구조를 자본소득, 자영소득, 상위 10% 계층의 임금소득, 상위 90% 계층의 임금소득 등 네 가지 유형으로 나누어 분석함
 - 자영소득과 임금소득 하위 90% 집단이 차지하는 비중이 감소했지만, 임금소득 상위 10% 집단의 비중은 증가함. 자본소득 점유율은 상위 10%에 견줘 더 크게 증가함
 - 즉, 임금근로자 내부의 격차가 확대되었지만, 노동과 자본 간 소득의 불균형이 더 증가함([그림 5-10]). 한편 상위 10% 임금 집단의 2/3는 관리전문사무직이 차지함
 - 공정한 하도급 거래, 대중소기업 성과배분제도 개혁, 중소기업·소상공인 사업보호 및 협업화 촉진 등 공생의 산업생태계를 마련하여야 함



주 : 김낙년(2010)의 계층별 근로소득 비중을 이용하여 계산

출처 : 국민계정 (이병희 외, 2014a에서 인용)

[그림 5-10] 자본소득과 계층별 노동소득 점유율의 추이

- 비정규, 아웃소싱을 과잉 추구하는 시장을 정비하지 않고서는 중간 수준의 일자리를 만들 수 없음
 - 비정규직 문제는 기간제 중심에서 간접고용, 특수고용 문제로 전환되고 있음
 - 도급이라는 시장 계약을 통해 근로관계에서의 사용자 책임을 지지 않는 사내하도급 활용관행을 규율해야 함. 근로자파견법을 개정하여 파견/도급 기준을 명확히 하고, 불법파견과 2년 이상의 파견근로는 직접고용의제로 전환해야 할 것임
 - 경제적으로 종속되어 있음에도 불구하고 개인사업자에 대한 위탁으로 근로관계를 회피하는 위장 자영 문제를 단속해야 함. 특수형태근로종사자에 대해서는 사회보험과 집단적 권리를 보호함
 - 상시 지속적 업무에 대해서는 정규직 활용이 원칙이어야 함. 비정규직을 남용하는 민간업체의 조달자격을 제한하여 민간부문에서의 정규직화를 촉진할 필요가 있음
 - 비교 대상 확대, 신청 주체 확대, 입증 책임 주체의 전환을 통해 무기력한 차별시정제도가 동등처우를 촉진할 수 있도록 발전시켜야 함
- 노동조합은 노동시장의 불안정성과 격차를 없애는 역할을 수행하여 중간 일자리 확대에 이바지함

- IMF의 Jaumotte and Buitron(2015)은 지난 30년 동안의 노조 조직률 약화가 불평등 증가와 강한 연관성이 있다고 주장함
 - 기술발전이나 세계화, 불평등 증가에 영향을 미쳤다고 지적되어 온 금융의 규제완화, 소득세 최고 한계세율의 하락 등을 통제하고서도 노조 조직률의 약화가 최상위 10% 소득점유율 증가분의 절반을 설명한다는 분석결과를 제시함
- 교섭창구 단일화 제도를 개선하여 산별노조가 근로자를 대변할 수 있도록 하고, 이사회 참여를 비롯한 경영참여를 확대하는 등의 비시장적인 조정기능을 강화함
- 사용자의 부당노동행위부당해고를 근절하고, 쟁의 범위를 재규정하여 정당한 쟁의 행위를 보장하며, 손배소가압류 제도를 개선하여 노동조합의 활동을 보장함
- 노사분쟁의 예방·조정 기능을 노동위원회로 이관하고, 노동위원회를 독립된 위원회로 개편하여 노동분쟁의 해결 기능을 강화함

5) 저소득 노동시장의 개선

- 저임금, 비정규 노동자, 영세 자영업자 등의 취약계층의 광범위한 존재는 우리 노동시장의 구조적인 불안정성을 심화하는 주된 요인임
 - 외환위기 이후 실직 위험과 소득 불안정성 증가 등 저소득 노동시장의 악화는 일해도 빈곤을 벗어나지 못하는 근로빈곤 문제로 이어지고 있음
 - 취약근로자의 상당수는 근로기준, 최저임금, 기업복지, 노동조합의 보호로부터 배제되는 비공식 고용(informal work)에 종사하고 있으며, 실직 시 실업급여를 받지 못하고 고용정책에 대한 접근도 어려움
 - 이러한 문제의 해결 방안 중 하나로 실직, 산업재해, 질병, 고령 등의 위험에 대한 사회안전망의 확충이 제안되고 있음. 그러나 사회적 위험에 대한 보호에 앞서, 저소득 노동시장의 개선이 우선되거나 최소한 병행되어야 할 것임

- 최저임금 보장, 근로기준 준수, 사회보험 적용 등의 일자리 최소 기준을 설정하여 모든 임금일자리가 충족할 수 있도록 보장해야 함. 이를 위해 노동법과 정책의 사각지대를 없애야 함(이병희 외, 2012)
- 규제 자체의 부재에 따라 사각지대로 방치되는 문제를 해결해야 함
 - 5인 미만 사업장에 주요 근로기준법(해고, 근로시간 등)과 주 40시간제 적용, 가사근로자의 공식화, 특수형태근로종사자 보호 등이 대표적인
- 근로기준·최저임금 위반, 사회보험 기여 기피에 대한 행정적 집행이 획기적으로 개선되어야 함
 - 근로감독관 인력을 확충하는 데 한계가 있다면, 근로감독 업무를 개선할 필요가 있음
 - 집단적 노사관계에서의 이익분쟁에 대한 예방조정이 근로조건 감독이라는 본래의 기능과 상충될 수 있으므로, 근로감독관은 개별적 근로관계에 대한 감독에 한정하고, 노사분쟁의 예방조정은 노동위원회로 이관할 필요가 있음
 - 영세사업장의 근로감독을 위해 노동조합 또는 시민사회가 추천하는 명예감독관제를 도입하는 방안도 고려할 수 있음
- 취약근로자가 주로 종사하는 영세 사업장의 여건을 고려하여 법제도 준수 유인을 제공할 필요가 있음
 - 사회보험료 지원정책은 공식고용화를 통해 근로기준, 최저임금, 고용서비스를 이용한 노동시장정책·제도의 사각지대를 해결하는 계기가 될 수 있음

3_청년 고용정책의 재구조화

1) 청년 고용정책의 성과와 한계

- 2001년 청소년 실업 종합대책을 처음 발표한 후 15년이 지났으며 현 정부가 발표한 청년고용대책만도 2013년 이후 9차례임
 - 중앙정부가 추진하는 청년 고용정책은 가짓수가 139개에 이르며(고용노동부, 2015), 2016년 청년 일자리 대책 예산은 2조 1,113억 원에 이릅니다.

[표 5-2] 청년 일자리 대책 예산

(단위 : 억 원, %)

	2015년(본 예산)	2016년 예산
총계	17,549	21,113
직접 일자리	3,241	3,686
직업훈련	6,664	9,338
고용서비스	1,450	2,103
고용장려금	1,742	2,581
창업지원	4,453	3,405
실업소득 유지 및 지원	-	-

- 청년 고용정책은 직업능력 개발을 위한 직업훈련, 인턴, 민간 기업의 채용 유인을 제고하기 위한 고용장려금, 수요와 공급을 매개하는 고용서비스, 공공부문의 정규직 및 임시직 채용 확대 등으로 나눌 수 있음
 - 우리나라는 직업훈련과 직접일자리(인턴 포함), 고용장려금에 치중되어 있으며, 노동경력이 없는 청년에 대한 소득지원제도는 없음. 이하에서는 분야별로 대표적인 정책의 한계를 중심으로 살펴봄
- 직접 일자리를 제공하는 대표적인 사업이 인턴제와 공공부문 청년고용할당제임
 - 인턴제는 경과적 일자리를 제공하여 자신의 능력과 적성에 맞는 일자리 진입을 도와주고 기업에게는 적합한 인재 채용을 도와준다는 취이지만, 실습직무경험이 체계적으로 제공되지 않거나 비용 절감 목적으로 활용되는 경

우가 적지 않음

- 고용 창출 중소기업(중견기업 포함)에 인건비와 취업지원금을 지원하는 청년 인턴 사업은 정규직 전환율이 다소 개선되고는 있지만 정규직으로 전환되더라도 1년 고용유지율이 인턴 참여자의 40%에 미치지 못함
- 또한 정규직으로 전환하더라도 임금 수준이 시장임금에 미치지 못하여 기업의 노동비용 절감 수단으로 활용되는 사례가 많음(국회 예산정책처, 2015)

[표 5-3] 인턴참여자 정규직 전환 및 고용유지 현황

(단위 : 명, %, '15년 7월 기준)

	인턴 채용 (A)	수료 종료 (B)	정규직전환자 (C)			정규직전환 후 6개월 고용유지자(D)			정규직전환 후 1년 경과자 (E, 고용유지율)				
			소계	C/A	C/B	소계	D/A	D/B	D/C	소계	E/A	E/D	E/C
2009	31,150	20,537	17,659	56.7	86.0	13,820	44.4	67.3	78.3	10,197	32.7	73.8	57.7
2010	29,554	20,481	18,462	62.5	90.1	14,668	49.6	71.6	79.5	10,922	36.9	74.5	59.2
2011	32,079	22,092	20,164	62.9	91.3	16,066	50.1	72.7	79.7	11,983	37.4	74.6	59.4
2012	36,415	25,658	23,188	63.7	90.4	18,139	49.8	70.7	78.7	13,496	37.1	74.4	58.2
2013	43,228	31,969	28,786	66.6	90.0	22,477	52.0	70.3	78.1	16,660	38.5	74.1	57.9
2014	36,597	28,476	25,390	69.4	89.2	-			-	-	-	-	-

출처 : 국회 예산정책처, 취업취약계층 일자리 사업 평가, 2015.

- 고용 장려금의 대표적인 사업으로는 중소기업 청년 인턴제와 결합하여 제공하는 고용장려금, 고용촉진지원금, 청년고용증대세제, 임금피크제 도입 등이 있으나 안정적인 일자리로 이어지거나 근로조건 개선을 유도하지 못한다는 비판이 제기됨
 - 중소기업 청년 인턴제와 연계된 고용보조금의 고용 성과가 낮고 기업의 노동비용 절감 수단으로 활용되는 경우가 많음
 - 취업취약계층의 고용촉진을 위해 채용 기업에게 인건비를 보조하는 것이 고용촉진지원금의 목적이지만 2012년에 청장년층 대상의 취업성공패키지Ⅱ가

도입되면서, 취업취약계층이 아닌 일반 청년을 채용하는 기업에 대한 지원이 증가하고 있음

- 청년 정규직 근로자 수가 늘어난 기업에게(대기업 1인당 500만 원, 중소기업 1인당 500만 원) 세액공제 혜택을 주는 청년고용증대세제를 2016~2017년에 한시적으로 시행하고 있음
 - 지원이 없어도 채용할 기업에게 혜택을 주는 사중손실 문제, 비정규직으로 신규 채용 후 정규직으로 전환하면 기업이 받을 수 있는 지원금 규모 및 지원 요건보다 더 유리하지 않다는 점을 고려하면 기업이 청년고용증대세제를 활용할 유인이 크지 않을 것임(국회 예산정책처, 2015)
- 임금피크제는 법적인 정년 연장에 따라 인건비를 절감하는 조치일 뿐이며, 일부 공공기관을 제외하면 도입되더라도 청년고용이 늘어날 것이라고 기대하기 어려움
 - 임금피크제를 도입하고 청년을 신규채용한 기업에게는 연 1,080만 원(대기업-공공기관은 연 540만 원)을 2년간 지원하는 세대 간 상생고용지원사업은 채용이 예정된 기업의 인건비를 정부가 대신 부담하는 사중손실 문제가 발생할 수 있음. 또한 청년고용증대세제, 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제, 근로시간단축형 임금피크제 지원금, 고용촉진 지원금을 중복으로 지원받을 수 있으며, 최대 4,000만 원에 이르는 과다 지원 문제가 제기될 수 있음(국회 예산정책처, 2015).
- 대표적인 고용서비스 사업은 통합적인 취업지원서비스를 제공하는 취업성공패키지 임. 2016년에는 청년층 사업을 청년 취업성공패키지 사업으로 통합됨
 - 대학창조일자리센터와 취업성공패키지 사업을 수행하는 민간위탁기관 간에 대상과 기능의 분담이 정립되지 않아서 혼란을 낳고 있음
 - 첫째, 대학창조일자리센터는 재학생과 졸업한 지 1년 이내의 졸업생에게 초점을 두지만 당장 취업성과를 중시해야 하는 취업성공패키지 위탁기관에서는 재학생을 선호하지 않음
 - 둘째, 취업상담과 알선은 두 사업 모두에서 수행할 수 있는데 취업성공패키

지 사업에서는 훈련 참여가 용이하며 수당을 받을 수 있다는 장점이 있음. 그러나 청년취업아카데미 참여자 가운데 취업성공패키지 사업 참여자는 수당을 받을 수 있지만 대학창조일자리센터가 알선한 일반 참여자는 그렇지 않다는 점에서 형평성 문제가 발생하기도 함. 문제는 두 프로그램 참여자의 특성이 체계적으로 다른 것이 아니라 정보 접근으로 말미암은 운의 차이일 뿐이라는 점임

- 내일배움카드, 국가기간·전략산업직종 훈련, 일·학습병행제 등 직업훈련은 양적으로 크게 확대되고 있지만 효과가 낮은 문제를 지속해서 안고 있음
 - 영세한 직업훈련기관의 난립, 취업과 연계되지 않는 훈련과정, 단기 훈련에 편중, 숙련경시적인 기업의 노동수요 등이 복합적으로 작용한 결과임
- 근로경력이 없는 청년 실업자의 사회적 통합을 위해 상당수 국가는 실업급여나 실업부조를 통해 소득을 지원하지만, 우리나라는 훈련 참여 시에만 제한적으로 지원하고 있음
 - OECD(2007)에 따르면 11개국에 일한 경험이 없는 독신의 청년 실업자를 지원함. 벨기에, 덴마크, 룩셈부르크는 실업급여에서 지원하고, 호주, 핀란드, 독일, 그리스, 아일랜드, 뉴질랜드, 스웨덴, 영국은 실업부조로 지원함
 - Eurofound(2015)에 따르면, 2013년을 기준으로 15~24세 청년 실업자 가운데 실업급여 또는 부조의 지원을 받는 비율은 EU 28개국 평균 13.0%임
 - 오스트리아(24.7%), 벨기에(45.6%), 핀란드(25.8%), 프랑스(21.4%), 독일(61.6%), 영국(34.6%)은 청년 실업자의 20% 이상이 지원을 받고 있음
 - 여러 나라에서 청년층을 지원하는 다양한 정책을 추진함
 - 실업급여를 수급할 수 있는 수급요건 완화(벨기에, 오스트리아, 슬로베니아는 근로기여 요건을 완화; 아일랜드는 처음 취업한 청년에게 실업 크레딧 부여)
 - 일정한 대기 기간 이후에 실업급여를 감액 지급(덴마크는 졸업 후 1년 이상 취업하지 못하면 실업급여 지급, 그리스는 1년 이상 실업으로 등록한 20대 실업자에게 최대 5개월 동안 실업급여의 20%에 해당하는 특별 수당

지급, 룩셈부르크는 26~39주 대기기간 이후 최저임금의 40~70%에 해당하는 수당 지급, 루마니아는 졸업 후 2개월이 지나도 취업하지 못하면 6개월 동안 수당 지급)

- 실업부조
- 취업을 위한 이사 지원 수당(오스트리아)
- 훈련 참여 수당(프랑스, 리투아니아, 슬로바키아)
- 노동시장 통합 프로그램 참여 수당(벨기에)

2) 청년 고용정책의 전환

- 취업취약성을 기준으로 정책 접근을 달리함
 - 단기적인 일자리 창출이나 효과가 낮은 프로그램을 제공하는 획일화된 방식에서 탈피하여 취업 취약성을 기준으로 정책 접근을 달리함
 - 즉, 자기주도적인 구직활동이 가능한 청년에게는 고용안전망 개혁을 통해 구직 기간의 소득을 보장하며, 자신에게 필요한 일자리나 서비스를 찾기 어려운 취업취약계층에게는 취업성공패키지를 통해 사례관리에 기초하여 적극적 노동시장정책 프로그램을 제공함
 - 유럽 청년보장제도(EU Youth Guarantee)는 조기 개입과 활성화(activation) 조치가 핵심임
 - 정규 교육을 마치거나 실업 상태가 된 이후 4개월 이내에 NEET를 발굴하여 개인의 필요와 상황에 맞게 일자리, 도제, 훈련, 계속 교육 등 양질의 기회를 제공하는 것을 내용으로 함
 - 반면 우리나라에서는 자기주도적인 활동에 대한 지원이 없으며, 취업취약성이 낮은 청년에게도 노동시장 프로그램 참여를 요구함
- 취업지원 전달체계의 정비
 - 학교의 취업지원 기능은 강화되어야 함. 그러나 대학창조일자리센터와 취업성공패키지 위탁기관 간에 취업상담, 이력서 클리닉 등의 취업지원활동 면에

서 큰 차이가 없으므로 대상을 구분하여 분담하는 것이 바람직함

- 대학창조일자리센터는 재학생 및 신규 졸업자의 게이트웨이 역할을 수행하고, 취업성공패키지는 졸업한 지 1년 이후의 미취업 청년을 대상으로 수당과 병행한 집중적인 취업지원서비스를 제공하도록 함

○ 개인 지원 고용보조금의 확대

- 고용보조금은 기업 지원 방식과 개인 지원 방식으로 나눌 수 있음. 우리나라는 기업 지원 방식에 편중되어 있으며, 지원 수준이 개인 지원 방식에 비해 높음
- 기업 지원 방식은 취업취약계층의 고용 촉진에 유효할 수 있지만, 취업능력이 낮지 않은 일반 구직자를 채용하는 기업에 대한 인건비 지원은 적절성 문제가 제기될 뿐만 아니라 근로자의 고용 유지 또는 임금 인상 효과가 불확실함(전병유 외, 2015)
- 청년에게 직접 지원하는 고용보조금을 확대함
 - 첫째, 청년인턴제에서 기업에게 지급되는 정규직 전환 지원금을 줄이고 청년에게 직접 지급하는 취업지원금을 확대함. 내실 있는 일 경험이 이루어질 수 있도록 현행 5만 명의 청년 인턴제 참여자 규모를 축소하는 대신 체계적인 교육내용 제공을 유도하고 관리감독을 강화해야 할 것임
 - 둘째, 청년 취업성공패키지 사업 참여자에 지급되는 고용촉진지원금은 취약계층으로 한정하고, 참여자에게는 취업성공수당을 지원함

[표 5-4] 대표적 고용보조금 사업 현황

	중소기업 청년인턴			고용촉진지원금
	기업 지원금	정규직 전환 지원금	취업지원금	
지원 방식	기업	기업	청년	기업
지원 내용	인턴기간 3개월간 1인당 월 50~60만 원	정규직 전환 6개월 후 195만 원, 12개월 후 195만 원, 총 390만 원	연간 180만 원 (제조업 생산직 300만 원)	1명 채용 시 임금수준에 따라 연 600~900만 원
예산(백만 원)	79,471	96,350	42,001	101,327
지원인원	50,000명			26,560명

4_청년 고용안전망의 구축

1) 기본방향

- 청년 취업애로계층은 실업자에 한정되지 않음
 - OECD(2010)는 학교를 마치고서 안정적인 일자리를 얻는 데 어려움을 겪는 청년들을 경제 성장이 높은 시기에도 불안정적인 일자리와 실직을 반복적으로 경험하는 청년과 학교와 노동시장에서 배제된 청년 니트로 나누고 있음
 - 우리 청년 가운데 청년 불안정 취업자는 14.8%이며, 실업자는 3.1%, 잠재적으로 취업이나 구직활동이 가능한 비경제활동인구는 6.3%에 이룸

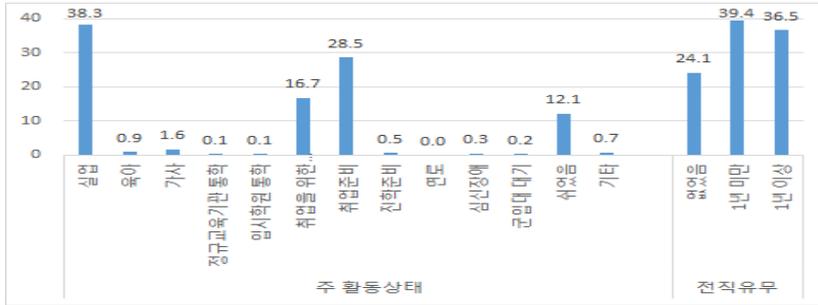
[표 5-5] 청년 취업취약계층의 규모와 구성 (2015년 8월)

(단위 : 천 명, %)

				규모	청년인구 대비	비재학자 대비	
재학				1	4,427	(46.7)	
비재학	취업	임금근로	정규 상용직	2	1,800	(19.0)	(35.6)
			정규 임시일용직	3	518	(5.5)	(10.2)
		비임금근로	비정규직	4	819	(8.6)	(16.2)
			무급가족종사자	5	71	(0.8)	(0.7)
	실업	비경활	고용주	6	38	(0.4)	(2.0)
			자영자	7	102	(1.1)	(1.4)
			잠재 경제활동인구	9	602	(6.3)	(11.9)
			기타 비경활	10	817	(8.6)	(16.1)
	계					9,489	(100.0)
	불안정 취업자				3+4+5	1,408	(14.8)
구직 NEET				8+9	897	(9.5)	(17.7)

출처 : 통계청, 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사, 2015.8.

- 구직 NEET의 주된 활동상태별 구성을 보면, 적극적인 구직활동을 하는 실업은 38.3%인 반면, 취업을 위해 학원기관을 통학하는 경우(A)가 16.7%, 취업준비(B)가 28.5%, 쉬었음이라는 응답이 12.1%로 나타남. 개별적인 취업준비(A+B)를 한다는 응답이 45.3%에 이룸. 한편 전에 수입을 목적으로 일한 적이 있느냐는 질문에 24.1%가 없다고 응답하고, 일을 그만둔 지 1년을 넘은 경우도 36.5%에 이르러, 장기 미취업 상태가 60.6%에 이룸



출처 : 통계청, 경제활동인구조사

[그림 5-11] 구직 NEET의 구성 (2015년)(단위 :%)

- 청년 취업애로계층이 이질적으로 구성되어 있음. 적극적인 구직활동을 하는 실업자로 표적화할 수 있는 비율은 구직 NEET의 40%에도 미치지 못함
 - 개별적으로 취업을 준비하는 청년에게 적극적인 노동시장 프로그램 참여를 요구하는 기존의 접근이 적절한지에 대한 의문임. 청년층 특성에 맞게 정책이 마련되어야 함

[표 5-6] 근로경력이 없는 20세 실업 청년을 대상으로 한 실업자 보호제도

	제도	연령	지급 기간	비고
호주	UA	16-20	무기한	통합수당(인턴십 310일 이수) 졸업 후 임의 가입
벨기에	UI	18-30	36개월	
덴마크	UI		24개월	
핀란드	UA	17세 이상	무기한	
독일	UA	15세 이상	무기한	
그리스	UA	20-29	5개월	
아일랜드	UA	18-25	무기한	
룩셈부르크	UI	21세 미만	12개월	
뉴질랜드	UA		무기한	
스웨덴	UA		14개월	
영국	UA	18세 이상	무기한	

출처 : Carcillo et al.(2015)

- 첫째, 청년의 노동시장통합을 위한 사회안전망(고용안전망) 구축은 중앙정부 차원에서 진행하는 것이 바람직함. 그러나 청년 구직 NEET의 규모와 다양성을 고려하면 다양한 정책 실험을 할 필요가 있음. 어떤 요건으로 어떤 활동을 지원할 필요가 있는지는 창의적인 정책 실험을 통해 모색해야 할 과제임. 지방정부의 정책 실험은 중앙정부의 고용안전망을 보완하는 데 기여할 것임(이병희, 2016)
- 둘째, 청년에 한정된 실업부조 또는 사회수당이 아니라 사회안전망의 사각지대를 해소하는 보편적인 전략을 채택하는 것이 바람직함

○ 기본 방향

- 불안정한 일자리와 실직을 반복적으로 경험하는 청년에게는 일차적인 사회안전망인 고용보험을 청년 친화적으로 개혁하여 구직활동을 통해 경력 일 자리를 획득하도록 지원함
- 취업취약성이 높은 청년에게는 소득보장과 적극적 노동시장정책 프로그램을 결합한 한국형 실업부조로 대응함
- 청년 NEET의 다양성을 고려하여 어떤 대상에게 어떤 활동을 지원할 것인지는 다양하고 창의적인 정책 실험을 통해 모색되어야 할 과제임. 지방정부의 정책 실험을 장려하여야 함

2) 고용보험의 청년친화적 개혁

○ 청년들은 빈번하게 직장을 이동함

- 이중화되어 있는 일자리 구조, 청년들의 짧은 근로경력, 직업세계에 대한 이해와 정보가 부족한 상태에서 일자리 이동이 불가피하게 빈번함
- 미국에서는 청년의 빈번한 직장 이동이 경력 일자리를 찾아가는 생산적인 과정이라고 봄. 근로생애 초기 10년 동안 임금 증가의 1/3은 직장 이동을 통해 얻음(Topel and Ward, 1992)
- 우리나라에서는 잦은 직장 이동이 적합한 일자리를 찾아가는 탐색 과정이라고 보기 어려움(이병희, 2011). 직장 이동을 통해 적합한 일자리를 얻기 어

- 렵기 때문에 공무원 시험 등 장기간 취업 준비에 매달리는 이유이기도 함
- 안정적인 첫 일자리를 획득하기 위하여 오랫동안 취업을 준비하도록 내버려 두는 것보다는 적절한 일자리를 찾을 수 있도록 청년들의 이동을 지원하는 것이 긍정적임
 - 일차적인 사회안전망은 고용보험이지만, 고용보험에 가입하고 기여요건을 충족하더라도 이직 사유를 충족하지 못하면 실업급여를 수급할 수 없음
 - 청년 전직 실업자의 70%는 자발적으로 이직함. 다른 나라들과 비교할 때 자발적인 이직자에게 실업급여 수급자격을 인정하지 않는 제재는 매우 엄격함
 - 연구에 따르면, 자발적으로 이직하였더라도 장기간 구직상태에 있는 실업자에게 구직급여를 지급하는 제도(가칭, 장기구직자 급여제도)를 도입하면 고용률을 최대 0.2%p 높일 수 있음(홍민기 외, 2015)
 - 장기구직자 구직급여 제도는 노동시장 참여를 유인하고 청년들의 직장 탐색을 지원하여 일자리 매칭을 개선하는 효과를 가질 수 있음. 물론 허위의 구직활동을 억제하고 수급기간 동안 강력한 활성화 조치를 적용할 수 있는 행정력의 확충이 동반되어야 할 것임

3) 한국형 실업부조 도입

- 근로경력이 없어서 고용보험의 보호를 받지 못하는 경우엔 보완적인 고용안전망이 필요함
 - 실업과 빈곤 위험에 대응하여 한국형 실업부조를 도입할 필요가 있음(이병희 외, 2013). 한국형 실업부조의 대상은 고용보험과 공공부조의 사각지대에 있는 근로빈곤층임. 노동시장에 신규 진입한 청년, 경력단절 여성, 영세 자영업자가 주된 대상임
 - 한국형 실업부조는 적극적 노동시장 프로그램에 성실하게 참여하는 자에게 소득을 지원하는 것임. 근로빈곤가구에 속한 구직자는 취업취약성이 높기 때문에 자기주도적인 구직활동이 어려워서 취업지원 프로그램 참여를 결합할

필요가 있음

- 현재 저소득층을 대상으로 실시하고 있는 취업성공패키지 I 사업에 소득 지원을 강화하면 한국형 실업부조로 발전시킬 수 있음
- 다만 근로빈곤층에게 통합적인 고용서비스를 맞춤형으로 제공하기 위해서는 고용서비스공단의 신설 등 고용서비스 인프라를 대폭 확충할 필요가 있음



5_서울시의 청년 고용정책 대상 규모와 보편주의적 정책대안 모색

- 제5장에서는 지금까지 전반적인 청년층 고용정책의 기본방향과 고용정책의 재구조화 방안을 살펴보았음
 - 이 정책은 지방정부와 중앙정부를 포함한 전반적인 정책방향과 관련됨. 서울시의 정책이 전반적인 정책방향과 분리될 수 없기 때문임
 - 또한 제4장에서는 서울시의 청년 고용정책의 특징과 핵심정책의 집행과정을 평가하고 개선방안을 제시한 바 있음
 - 마지막으로 제5절에서는 서울시로 범위를 좁혀서 서울시의 청년 고용정책 대상규모를 살펴보고, 기존 고용정책으로는 수용하기 어려운 청년층의 복합적인 욕구에 대응할 수 있는 대안적인 정책구상을 제안하고자 함
- 서울지역 청년 고용정책 대상을 판별하기 위해 서울 지역 청년층의 전반적인 경제활동상태를 성과 학력에 따라 나누어 살펴본 것이 [표 5-7]임
 - 전체 청년층에서 여자(124만 명)가 남자(110만 명)보다 더 많음
 - 재학·휴학 중이면서 취업 중인 집단(13만 4천 명)은 안정적으로 학업을 지속할 수 있도록 지원하는 것이 필요함. 구직 중인 집단(1만 2천 명)도 마찬가지임
 - 재학·휴학 중인 자를 제외한 실업자(12만 명)가 좁은 범위의 우선적인 고용정책 대상자임. 이들 가운데 남성(6만 7천 명)이 여성(5만 3천 명)보다 많음 ([표 5-7]의 음영)

[표 5-7] 서울시 청년층(20~34세)의 성·학력별 경제활동상태

(단위 : 천 명, %)

		취업		실업		비경제활동		계	
		숫자	비중	숫자	비중	숫자	비중	숫자	비중
전체	재학·휴학	134	5.8	12	0.5	351	15.1	497	21.3
	고졸 이하	296	12.7	29	1.2	99	4.3	424	18.2
	대졸 이상	1,087	46.7	91	3.9	232	9.9	1,410	60.5
	계	1,517	65.1	132	5.7	682	29.3	2,330	100.0
남자	재학·휴학	74	6.7	8	0.7	196	17.9	277	25.3
	고졸 이하	169	15.4	17	1.6	35	3.2	221	20.2
	대졸 이상	481	43.9	50	4.6	66	6.0	596	54.5
	계	723	66.0	75	6.9	297	27.1	1,095	100.0
여자	재학·휴학	61	4.9	4	0.3	155	12.6	220	17.8
	고졸 이하	127	10.3	11	0.9	64	5.1	202	16.4
	대졸 이상	607	49.1	41	3.4	166	13.4	814	65.9
	계	794	64.3	57	4.6	385	31.2	1,236	100.0

주: 비중은 행합이나 열합이 아니라 전체 총계 대비 비중임

출처 : 지역별 고용조사(2015 상반기) 원자료를 이용하여 분석

- 취업자 가운데 불안정한 일자리에 종사하는 집단과 비경제활동인구 가운데 취업을 희망하거나 취업을 준비하는 집단에 대한 지원도 필요함
 - 이들의 지원 필요성에 대해서는 고용지위 및 취업희망 여부와 현재의 구체적인 활동 상태를 고려해서 판단해야 함
 - 재학·휴학자의 다수(49만 7천 명 가운데 31만 5천 명)는 통학 중이지만 상당수를 차지하는 나머지 다수(13만 4천 명, 청년층 전체의 5.8%, 재학·휴학자의 27.0%)는 취업자임
 - 재학·휴학이면서 취업 중인 이들은 불안정한 아르바이트 일자리에 종사(임사·일용직이 취업자의 76.1%)하고 있음
 - 이들에게 안정적으로 학업을 지속할 수 있는 여건을 갖추어 주는 것이 미래를 위한 투자로서 중요함

- 고졸자는 대졸자보다 고용률이 낮고, 실업률은 훨씬 더 높음
- 종사상지위를 보더라도 임시·일용직의 비율이 대졸자에 비해 매우 높음. 일자리의 질을 높이기 위한 정책과 함께 평생학습 촉진 등 이들이 더 나은 일자리로 이동할 가능성을 높이려는 노력이 필요함. 다만, 현재의 고용 정책 패러다임 아래서 이들을 표적화한 대책을 마련하기는 쉽지 않음

[표 5-8] 학력지위별 청년층(20~34세) 경제활동상태 상세 분류

(단위 : 천 명, %)

		숫자				비중			
		재학	고졸	대졸	계	재학	고졸	대졸	계
취업자	상용직	23	133	807	963	4.6	31.3	57.3	41.3
	임시·일용직	102	132	178	412	20.6	31.1	12.6	17.7
	고용주·자영자	8	26	90	123	1.5	6.1	6.4	5.3
	무급가족종사자	1	6	13	20	0.2	1.3	0.9	0.8
실업자		12	29	91	132	2.4	6.8	6.5	5.6
취업 희망 비경제 활동	실망실업자	11	13	51	74	2.2	3.0	3.6	3.2
	교육·기술·경험부족	5	5	14	25	1.1	1.2	1.0	1.1
	통학	1	1	1	4	0.3	0.2	0.1	0.2
	가사·육아	0	1	0	1	0.0	0.2	0.0	0.1
	장애·기타	1	0	3	4	0.2	0.1	0.2	0.2
취업 비희망 비경제 활동	취업학원·취업준비	1	2	7	10	0.2	0.5	0.5	0.4
	쉬었음	9	19	37	65	1.8	4.4	2.7	2.8
	통학·진학준비	314	7	13	334	63.1	1.8	0.9	14.3
	가사·육아	1	41	99	141	0.2	9.6	7.0	6.0
	장애·입대준비·기타	8	10	5	23	1.6	2.4	0.4	1.0
계		497	424	1,410	2,330	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 비중은 열합이 100.0%가 되도록 계산

출처 : 지역별고용조사(2015 상반기) 원자료를 이용하여 분석

- 핵심적인 고용정책 대상은 고졸과 대졸 실업자 및 취업희망자, 취업준비학원 및 취업준비 중인 집단임
 - [표 5-8]에서 음영으로 표시된 집단으로 고졸자 4만 9천 명, 대졸자 16만 3천 명 등 총 21만 2천 명임
 - 이들은 중앙정부의 취업성공패키지를 비롯해서 서울의 청년보장 정책을 중심

으로 접근하되 정책의 사각지대가 크다는 점을 염두에 둘 필요가 있음

- 취업 이외에 청년층 다수가 가진 중요한 정책 수요는 주거정책임
 - 제3장에서 살펴본 것처럼 서울지역 청년층 단신가구의 60.6%가 월세에 거주하며 다른 지역에 비해 전월세의 비율이 더 높음
 - 또한 청년층 가구주가 부담해야 하는 전세보증금과 월세보증금도 다른 지역에 비해 상당히 크고 월세액도 다른 지역에 비해 높아서 주거에 들어가는 목돈뿐만 아니라 상시적 지출비용 부담도 큼
 - 이는 주거가 소득뿐만 아니라 신용에 대한 수요와도 관련된다는 점을 의미함
- 제3장에서 청년패널 자료를 이용하여 학자금 대출 실태를 살펴본 결과 서울 지역 청년층은 학자금 대출을 받은 집단이 18만 6천 명(전체 청년층의 12.1%)에 이르고, 다른 지역보다 그 비율이 높은 것으로 나타남
 - 학자금 대출의 분포를 보더라도 서울과 수도권 거주 청년층은 1,000만 원 이상을 받은 집단의 비율이 다른 지역보다 훨씬 높고 평균 학자금 대출액도 1천만 원을 넘는 것으로 조사됨(서울, 1,110만 4천 원, 인천·경기 등 수도권, 1,127만 3천 원)
- 미취업자를 지원하는 전통적인 고용정책만으로는 충족시킬 수 없는 다양한 정책수요가 존재할 뿐만 아니라 이들의 욕구를 충족시킬 수 있는 기존 정책들의 사각지대 및 한계가 큼
 - 청년층이 가진 욕구의 특성은 취업뿐만 아니라 학비, 주거, 생활비 수요 등 다르게 나타나지만 광범위한 청년층이 사각지대에 놓여 있기 때문에 이러한 욕구의 다양성과 보편성을 모두 고려한 정책이 필요함
 - 즉, 욕구에 개별적으로 대응하는 정책만으로는 감당하기 어렵다는 점을 고려한 정책이 중요함
- 청년층 지원은 세대 간 격차가 재생산되지 않도록 함으로써 미래사회의 전반적인 생산성을 높일 수 있는 정책이기 때문에 미래에 대한 사회적 투자라는 관점에서 접근해야 함

- 사회로 진입해서 출발하는 시기에 일정한 자산을 갖고 진입할 수 있도록 함으로써 미래의 불확실한 위험에 대비하고, 청년 개개인의 잠재력을 발휘할 수 있도록 지지하는 버팀목을 만들어주는 방안을 고려
- (가칭)청년미래투자기금 구상
 - 서울시가 일정한 기금을 출연하고 모든 청년층에게 일정수준의 자산을 출발 시점에 보유할 수 있도록 지원함. 다만, 자산 이전이 아니라 안정적인 취업 시점까지 1천만 원의 무이자 대출권 부여
 - 서울시(기금)의 부담은 개개인에 대한 신용보증 및 이자 부담과 채무불이행에 대한 위험임. 서울시의 차입비용을 고려할 때 단기적으로는 1인당 연간 30만 원 내외로 가정해도 무리가 없음
 - 정책대상: 20~29세(34세) 모든 청년
 - 최초 도입 시에는 20~24세(혹은 더 낮은 연령) 모든 청년에 더해서 29세 미만의 악성 채무자를 대상으로 시작
 - 최초 정책대상자는 29세가 될 때까지 대출신청 권한을 보유
 - 매년 20세가 되는 자는 신규 정책대상자로 진입
 - 재학 여부, 취업 여부, 단신가구 여부를 가리지 않고 보편적인 권리로 부여함. 다만, 악성채무자는 채무 실태에 대한 파악과 채무변제를 조건으로 부여
 - 시행방법
 - 청년미래투자기금 운영기관: 서울복지재단, 혹은 한국사회투자
 - 신청: 인터넷, 전화, 방문 신청 가능. 증빙서류: 주민등록 초본, 은행계좌정보
 - 자격여부 판단 및 통보: 운영기관
 - 지정은행(금융기관)을 통해 실제 대부 실행
 - 상용근로자로 안정적인 일자리에 취업할 경우에 상환을 시작

참고문헌

- 강한구·김도완·박재현·한진현, 2016, “우리 경제의 성장잠재력 추정 결과”, 『조사통계월보』, 69권 12호, pp.16~36.
- 고용노동부, 2015, 「한권으로 통하는 청년 고용정책」.
- 곽상신, 2015, 「청년 일자리의 실태와 좋은 일자리 확대방안」, 『노동사회』, 184(2015, 9.10): 26-41.
- 서울특별시, 2014, 「서울시 노동복지정책 기본방안 연구 - 서울시 취약근로자 실태조사 및 보호방안을 중심으로」.
- 국회 예산정책처, 2015, 「취업취약계층 일자리 사업 평가」.
- 김대일, 2005, “경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인”, 유경준 편, 「한국경제 구조변화와 고용창출」, 한국개발연구원.
- 김문길 외, 2015, 「청년근로빈곤 사례 연구」, 한국보건사회연구원.
- 김복순·정현상, 2016, “최근 비정규직 노동시장 변화”, 『노동리뷰』, 2016년 1월호, pp.91~108, 한국노동연구원.
- 김유빈·전주용, 2014, 「청년층 노동시장의 주요 특징과 정책적 시사점」, 한국노동연구원
- 김유선, 2015, “청년고용실태와 대책”, 『노동사회』, 제184호), pp.10~25, 한국노동사회연구소.
- 김유선, 2015, 「연장근로시간 제한의 고용효과」, 한국노동사회연구소 이슈 페이퍼 12호.
- 김종숙, 2007, 「대졸 여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제」, 한국여성정책연구원
- 김종진, 2015, 「2015년 서울지역 아르바이트 노동실태 I」, 한국노동사회연구소.
- 김태완, 2012, 「청년층 근로빈곤 실태 및 지원방안 연구」, 한국보건사회연구원
- 남재량, 2006, “청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구”, 한국노동패널 학술대회 발표문.
- 서울노동권익센터, 2015, “(통계로 본) 서울의 노동: 산업구조, 고용구조, 취약노동자 구조”, 『동향과 이슈』, 2015-1.
- 신경희, 2014, 「서울시 노동시장 분석과 노동복지정책 제언」, 정책리포트 165호, 서울연구원.
- 서울시 청년허브, 2015, 「청년정책의 재구성 기획연구」.
- 안주연, 2015, 「근로시간 단축의 고용효과 추정」, KLI 고용노동리포트 62호.
- 이규용·강승복·반정호·이해춘·김기호 외, 2010, 「고용성과의 국제비교」, 한국노동연구원.
- 이병희·장지연·윤자영·성재민·안선영, 2010, 「청년기에서 성인기로의 이행과정 연구」, 한국청소년정책연구원·한국노동연구원.

- 이병희·황덕순·강병구·강성태·김홍영·도재형, 2012, 「비공식 취업 연구」, 한국노동연구원.
- 이병희 외, 2013, 「한국형 실업부조 도입 방안」, 고용노동부.
- 이병희 외, 2014a, 「노동소득분배율과 경제적 불평등」, 한국노동연구원.
- 이병희 외, 2014b, 「생활임금이 노동시장에 미치는 영향 연구」, 고용노동부.
- 이병희 외, 2015, 「경제적 불평등 실태와 정책 대응」, 고용노동부.
- 이병희, 2003, 「청년층 노동시장 분석」, 한국노동연구원.
- 이병희, 2011, 「청년 고용 문제, 눈높이 때문인가?」, 산업노동연구 17(1) : 71-94.
- 이병희, 2013, 「대안적 고용 모델의 모색」, 대안담론포럼 발표문, 2013.8.23.
- 이병희, 2016a, 「청년 사회안전망 논의의 쟁점과 과제」, 월간 노동리뷰 1월호 : 47-50.
- 이병희, 2016b, 「노동소득분배율과 가구소득 불평등 관계」, 산업노동연구 22(2): 79-106.
- 이인재, 2012, 「청년의무고용제도의 분석」, HRD Review 61: 82-103.
- 이주호·정혁·홍성창, 2014, 「한국은 인적자본 일등국가인가?: 교육거품의 형성과 노동시장 분석」, KDI FOCUS, 46(2014.10.21)
- 전병유 외, 2009, 「청년고용촉진을 위한 중장기 정책 전략」, 노동부.
- 전병유 외, 2015, 「고용보조금 제도의 효과성 제고를 위한 개편 방안 연구」, 고용노동부.
- 정준영, 2015, “청년이 말하는 청년 일자리 문제에 대한 소고”, 「노동사회」, 184(2015, 9.10): 26-41.
- 한영섭, 2015, 「마이너스세대·신용문제의 해결」, 신윤정·권지웅·정준영 외, 「청년정책의 재구성 기획연구」, 서울특별시·청년 허브, 64-87.
- 홍민기·이병희·김유빈, 2015, 「장기구직자 구직급여제도 도입의 노동시장 효과」, 실업급여제도개선사업군 평가, 고용노동부, 2015.
- 홍장표, 2014a, “한국의 노동소득분배율 변동이 총수요에 미치는 영향: 임금주도 성장모델의 적용가능성”, 「사회경제평론」, 43, pp.101~138.
- 홍장표, 2014b, “한국의 기능적 소득분배와 경제성장: 수요체제와 생산성체제 분석을 중심으로”, 「경제발전연구」, 20(2), pp.67~97.
- 홍장표, 2015, 「소득주도성장과 산업생태계 혁신」, 미발표논문.
- 황덕순, 2015, “한국의 노동시장 구조와 사회안전망 정책과제”, 「사회보장법학」, 5(2)
- 황서연, 2015, 「민달팽이 세대·주거문제의 해결」, 신윤정·권지웅·정준영 외, 「청년정책의 재구성 기획연구」, 서울특별시·청년 허브, pp.40~63.
- Berg, A. G. and J. D. Ostry, 2011, “Inequality and Unsustainable Growth: Two Sides of the Same

Coin?”. **IMF Staff Discussion Note**, 11/08.

Carcillo, S., R. Fernández, S. Königs & A. Minea al., 2015, “NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No. 164

Carcillo, S., R. Fernández, S. Königs & A. Minea, 2015, “NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No. 164, OECD Publishing, Paris.

Cingano, F., 2014, “Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No.163.

Eurofound, 2015, **Social inclusion of young people**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ILOIMF-OECD-WB, 2015, “Income inequality and labour income shares in G20 countries: Trends, Impacts and Causes”, **Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with G20 Finance Ministers** (Ankara, Turkey, 3~4 September 2015).

Jaumotte, F. and C. S. Buitron, 2015, “Inequality and Labor Market Institutions”, **IMF Staff Discussion Note**, No.15-14.

OECD, 2007, **Benefits and Wages**.

OECD, 2008, **Off to a good Start? Youth labour market transitions in OECD countries**, Employment Outlook.

OECD, 2010, **Off to a Good Start? Jobs for Youth**, Employment Outlook.

OECD, 2014, **How good is your job? Measuring and assessing job quality**, Employment Outlook.

OECD, 2015, **Education at a Glance**, OECD

OECD, 2016, **Employment Outlook**, OECD

Recih, R., 2015, **Saving Capitalism** (로버트 라이시. 2016. 자본주의를 구하라. 김영사).

Topel, R. H. and M. P. Ward, 1992, “Job Mobility and the Careers of Young Men”, **Quarterly Journal of Economics**, 107(3), pp.439~479.

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

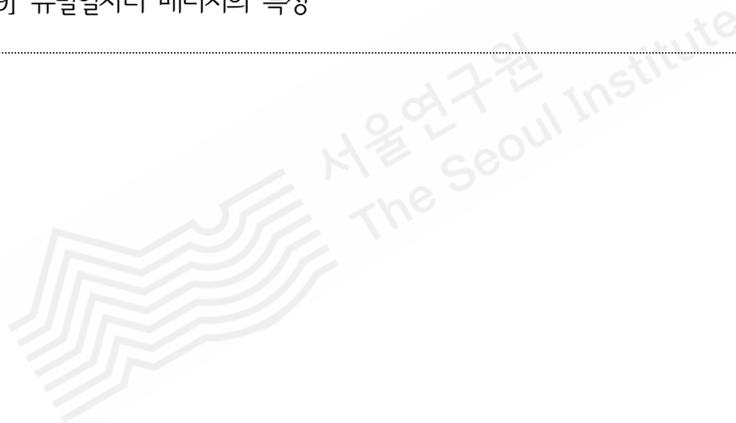
- 2016년 편성된 예산은 21,178백만 원이며 2~3월에 뉴딜일자리 사업을 시작하여 1,268명을 선발하여 35개 사업에 파견하였음
 - 뉴딜일자리 참가자는 시급 6,120~6,800원을 받으며 참가기관에서 일 경험을 축적하며, 참가 횟수는 최대 2회, 참가기간은 최대 23개월을 적용받고 있음
- 미취업 청년들에게 일·학습 병행 과정에서 직무능력 강화와 취업가능성 제고라는 목적을 뉴딜일자리 사업은 일정한 수준에서 달성하고 있는 것으로 보임
- 무급 인턴과 달리 유급으로 청년 혁신 활동, 사회적 경제, 마을공동체 활동, 사회서비스 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 지속했으면 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 대중소기업 간 격차와 정규직비 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 ‘뎛’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. 8~9월에는 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. 가뜩이나 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 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

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 났어요. 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 봐라 ... 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 하고 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 안갠속이죠. 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 사람들과 적응해 나가는 과정이죠. 어느 회사나 다 똑같지 않나요? 내가 새로 들어가면 그 직무에 적응하고 사람들과 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 일자리는 청년들의 보상 욕구를 일정 정도 충족시키는 것으로 볼 수 있음

I : “일은 해야 하는데, 뭔가 의미 있고 재미있을 하고 싶은 저로서는 … 이런 정책이 있어서 잘되고 못되고를 떠나서 그런 일을 해보려 하고 예산을 쓰려는 의지가 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 판단하고 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 들어보려고 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 활동가 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 당연시 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 의무 교육이라고 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 뻑뻑해졌다고 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 뉴딜자리의 정체성 문제를 일으키고 있는 만큼 뉴딜자리의 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, 뉴딜자리가 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
- 뉴딜자리 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 뉴딜자리에 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

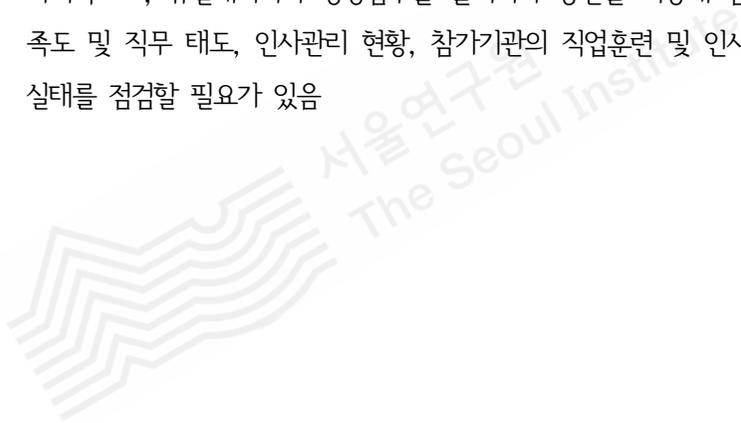
- 서울시는 청년 고용정책을 기존보다 포괄적인 「2020 서울형 생활보장」 정책 프레임워크로 이동시켰음. 이에 따라 대상과 시야를 확장하였고, 이러한 이동 때문에 새롭게 포착한 정책적 공백을 당사자와의 거버넌스를 통해 형성 또는 추진된 세부 정책들로 채우고자 하였음
 - 현재 서울시 청년 고용정책은 새로운 것과 전통적인 것이 혼재된 상황이며, 새로운 정책 속에 전통적인 요소가 섞여 있고, 전통적인 정책 속에서 새로운 요소가 발견되는 등 ‘전환기의 혼란’을 겪고 있다고 할 수 있음. 그중에서도 특히 서울시 청년활동 지원사업과 청년 뉴딜일자리사업은 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 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 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



서울연 2016-PR-30

서울시
청년 고용정책
평가와 정책과제

발행인 _ 김수현

발행일 _ 2016년 12월 31일

발행처 _ 서울연구원

비매품

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.