

2022 서울특별시의회 연구용역 최종보고서

서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 연구

2022. 11.



서울특별시의회
Seoul Metropolitan Council

제출문

서울특별시의회 의장 귀하

이 보고서를 「서울시 청년 일자리 정책 개선방안 연구」의 최종보고서로 제출합니다.

2022. 11.

- 연구기관 : 경기대학교 산학협력단
- 책임연구원 : 최순중 (경기대학교 공공안전학부, 교수)
- 연구원 : 유성렬 (백석대학교 사회복지학부, 교수)
박은하 (용인대학교 사회복지학과, 교수)
- 보조연구원 : 김상봉 (경기대학교 청소년학과, 연구원)
김태영 (송실대학교 사회복지실천전공, 연구원)
- 자문위원 : 구미경 (서울특별시의회 행정자치위원회 위원)
박수빈 (서울특별시의회 행정자치위원회 위원)
신창호 (지식문화재단 지역경제연구원, 원장)
송수종 (한국고용정보원 청년정책연구개발팀, 팀장)
김형주 (한국청소년정책연구원 청년정책연구실, 실장)
유재은 (스페셜 스페이스, 대표)
이동현 (신한큐브온, 비즈니스 총괄 리더)

(요약문)

2022 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 연구

경기대학교 산학협력단

최순종 · 유성렬 · 박은하 · 김상봉 · 김태영

요 약

1. 연구배경 및 목적

서울시는 대학교 진학과 높은 고소득 일자리 취업을 위해 청년들이 몰리는 도시지만 코로나19로 인해 일자리 격차 발생, 일자리 감소, 안정적인 채용의 축소 등 취업과정에서 청년층의 어려움이 확대되고 있으며, 청년 일자리 감소는 고용 불안정, 부채 증가 등 각종 문제를 야기하고 있다.

이에 따라 본 연구는 시대가 발전함에 따라 변화하는 청년의 특성, 코로나19로 인해 변화된 채용 환경과 4차 산업혁명으로 발생하는 일자리 미스매칭 해소 등을 위하여 청년의 특성 분석, 서울시 청년 일자리 정책 분석 등을 통한 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안을 제안하는데 목적이 있다.

2. 연구방법

본 연구에서는 MZ세대라 불리는 청년의 특성 분석, 서울시 청년 일자리 세부 정책에 대한 분석, 해외 청년 일자리 정책 분석 및 서울시와의 비교, 서울시 청년 일자리 정책 관련 조례 분석 등 선행연구 분석 및 자료 검토 등을 통해 서울시 청년 일자리 정책에 대한 세부현황, 문제점, 개선방안을 도출한다.

또한 서울시 청년 일자리 정책의 직접적인 수혜자인 청년 및 사업주를 대상으로 FGI 및 심층인터뷰를 진행하였으며, 서울시 청년 일자리 정책 행정 담당자와의 인터뷰를 진행하여 서울시 청년 일자리 정책의 문제점, 개선방안, 조례 개정 방향 등을 도출한다.

3. 연구내용

첫째, MZ세대라 불리는 청년의 특징을 분석하고 현 시대의 청년 일자리 환경 및 관련 인식의 변화를 확인한다.

둘째, 서울형 청년정책 추진계획에 따라 시행 중인 청년 일자리 지원 정책 현황을 분석(청년수당정책 포함)하였으며, 서울시 청년을 대상으로 한 일자리 정책 인지도 관련 선행연구 결과와 현 서울시 청년의 일자리 정책 인지 여부 관련 내용 비교 분석, 해외 청년 일자리 정책 사례

분석 등을 통하여 시사점을 도출한다.

셋째, 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 탐색을 위하여 서울시 청년 일자리 지원 정책 및 청년수당 분석 등 세부 정책별 평가, 문제점 확인 및 개선방안을 도출한다.

넷째, 서울시 청년 일자리 정책의 개선 방안 적용을 위한 서울시의회 역할을 분석하고, 도출된 서울시 청년 일자리 정책의 개선방안에 따른 조례 재개정 등 법제도적 개선 방안 제안한다.

4. 결론 및 정책제언

본 연구의 결론은 다음과 같다.

가. 개별 정책의 우수성에 비해 정책 간의 연계성은 미흡

서울시 청년 일자리 정책은 직접 일자리 연계 사업, 간접 일자리(취업) 서비스 지원 사업으로 구분할 수 있으며 청년의 취업률 제고 및 취업역량 강화를 위하여 서울시는 다각도로 청년 일자리 정책을 구상하여 실시하고 있음을 확인할 수 있다. 다만 일자리 창출 정책과 역량 지원 정책 간의 연계성이 높은 사업은 청년인턴 직무캠프 이외에는 전무한 상황이며, 간접 일자리(취업) 서비스 지원 사업에서 직접 일자리 연계 사업으로 연결될 수 있는 연결고리가 필요하다.

나. 청년 일자리 정책의 낮은 인지도

문헌연구 및 사례연구, 설문조사 결과에서 나타나는 공통점으로 청년수당과 같이 청년에게 직접적으로 지원되는 정책에 대한 인지도는 높게 나타나는 반면에 그 이외 청년 일자리 정책 인지도는 청년수당에 비해 상대적으로 매우 낮게 나타났다. FGI에서 청년들은 청년 일자리 정책에 대해 참여하기엔 높은 문턱, 청년 눈높이에 맞지 않는 정책, 정책 검색 시 참여 또는 지원 가능 여부를 확인할 수 있는 시스템의 부재 등을 문제점으로 지적하였으며, 청년 일자리 정책이 많이 있는 것은 알고 있으나 정책에 대한 구체적인 내용은 대다수 알고 있지 못하는 실정이었다.

나. 청년 일자리 정책 평가 시스템의 필요성 확인

서울시에서는 청년 일자리 정책 운영과 관련하여 담당부서에서 관리·감독을 지속적으로 하고 있으며, 정책과 관련된 사업이 제대로 운영될 수 있도록 지원하고 있다. 사업 선정 및 심사와 관련하여서는 외부 인력이 참여하고 있으나, 사업의 평가 및 관리, 감독과 관련하여서는 담당부서의 실무자 중심으로 진행되고 있어 담당부서의 업무과다, 평가 및 관리, 감독의 어려움 등의 문제가 발생하고 있다. 이러한 부분을 보완하기 위하여 외부 전문가와 연계한 평가 및 관리, 감독 시스템의 수립의 필요성을 엿볼 수 있다. 서울시 청년 일자리 정책 뿐만 아니라 서울시 청년 정책 전반을 평가할 수 있는 시스템 구축을 통한 사업 평가 정례화, 컨설팅을 통한 사업 수행 기관 지원 등이 필요할 것으로 판단된다.

다. 정책 성과에 따른 효율적인 예산 투입

취업지원서비스 내 취업날개서비스의 경우 높은 만족도와 이용률을 보이고 있지만, 매년 예산을 추가로 투입하는 과정을 거쳐 효율적인 예산 투입이 되고 있지 않음을 확인할 있었다.

이 외에도 청년 일자리 정책에서 청년의 높은 만족도를 얻는 정책, 취업 연계 효과가 뚜렷한 정책 등 정책의 효과가 뚜렷한 정책이 있을 것이라 판단되며, 앞선 청년 일자리 정책 평가 시스템 도입을 통한 청년 일자리 정책의 정확한 진단 내용을 기반으로 성과가 좋은 서울시 청년 일자리 정책에 대해 적극적으로 예산을 편성하여 효율적으로 예산이 투입될 수 있도록 하여야 할 것으로 판단된다.

연구의 결론에 따른 정책제언은 다음과 같다.

첫 번째, 서울시 청년 일자리 정책 간의 연계성 강화이다. 서울시 청년 일자리 정책은 크게 교육·훈련, 취업 연계, 수당 지원 등의 3가지 맥락으로 나뉘어져 있으며, 각 정책 간의 사업 연계성은 낮은 편이다. 서울시 청년 일자리 정책의 효과성을 높이기 위해서 청년 특성을 유형화하고 각 유형별로 필요한 정책을 제공하되 정책의 내용에 따라 단계별로 연계하여 설계할 필요가 있다. 더불어 서울시 청년 일자리 정책 뿐만 아니라 주거, 복지 정책 등과도 연계하여 청년 대상 일자리 정책의 효과성을 높일 수 있는 연계 방안을 지속 탐색하여야 할 것으로 판단된다.

두 번째, 서울시 청년 일자리 눈높이에 맞는 일자리 정책 구상이다. 서울시 청년 일자리 정책 수립에 청년의 의견을 반영하기 위하여 '서울 청년정책네트워크'를 통한 정책 의견 수렴 및 소통을 하고 있지만, 청년이 원하는 실질적인 의견 수렴에는 한계가 있다. 청년의 눈높이에 맞는 일자리 정책 수립을 위하여 상시적인 의견 수렴 창구 개설 및 산업 트렌드 분석을 위한 연구 진행이 되어야 할 것으로 판단되며, 각종 조사를 통해 파악된 청년의 눈높이에 맞춰 서울시에서 진행하고 있는 서울형 강소기업 지원사업, 뉴딜 일자리 사업, 청년인턴 직무캠프, 미래형 청년 일자리 사업과 연계될 기업들에게도 관련 내용을 전달하여 청년이 원하는 일자리로 변모할 수 있는 기반을 제공하고, 이는 청년의 취업 연계 가능성을 확대할 수 있을 것으로 기대된다. 더불어 취업지원서비스, 전문인력 양성 사업, 청년취업사관학교와 같은 간접 청년 일자리 지원 사업에서도 청년들의 수요를 반영하고 4차산업 혁명 시대 트렌드에 맞는 교육훈련 콘텐츠, 취업 역량 강화 프로그램을 지속 개발하여야 하고, 일자리 관련 콘텐츠 뿐만 아니라 취업 전, 중, 후에도 청년을 케어할 수 있는 종합적 지원 서비스를 실행할 수 있는 인력 확충이 필요하다고 판단된다.

세 번째, 서울시 청년 일자리 정책에 대한 청년의 접근성 강화이다. 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여 청년 스스로 지원을 받을 수 있는지에 대한 여부를 확인하는 것이 어려웠으며, 그로 인해 청년들이 정책에 대한 관심도가 많이 낮은 것으로 나타났다. 서울시 청년 일자리 정책에 대한 청년의 접근성을 강화하기 위하여 본인의 조건에 맞게 지원받을 수 있는 청년 일자리 정책에 대한 검색 시스템을 만들어 청년들의 관심도를 일으킬 수 있게 하여야 할 것으로 보이며, 이는 청년 정책 일반에도 적용가능하므로 서울시의 청년 정책에 대한 청년들의 관심도를 높일 수 있는데 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 현 세대의 청년 특성에 맞는 일자리 정책 개발이다. 현 세대의 청년들은 MZ세대라고

불리고 있으며, 개인주의적 성향이 강하고 이전 세대와는 다른 일과 생활 스타일을 보이고 있다. 그 특징으로 프리랜서 노동, 플랫폼 노동, 깃 워커(Gig worker) 등 새로운 일자리 형태로 많이 유입되고 있으며, 본인이 원할 때에 일하고 싶어하는 경향이 강하게 나타나고 있다. 이러한 MZ세대들이 선호하는 근무 형태와 관련하여 청년들을 지원할 수 있는 일자리 정책을 개발하여 청년들의 다양한 근무형태를 제공하려는 정책적 움직임이 필요하다.

다섯째, 서울시 청년 일자리 정책 평가 및 사업 관리, 감독 체계 구축의 필요성이다. 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여서는 양적인 예산 투입과 목표인원, 취업률 등 정량적인 기준 및 목표치는 있지만 질적인 부분에는 만족도 이외에는 전무한 실정이며, 만족도에 대한 결과도 일부 사업에서만 확인할 수 있다. 서울시 청년 일자리 정책에 대한 세부적인 평가를 위해서는 사업에 대한 평가가 진행되어야 하고 이에 대한 구체적인 자료가 도출되어야 하고, 이를 위하여 청년 일자리 정책과 관련하여 전문가가 참여하는 시설 평가, 사업 평가, 프로그램 평가 등의 체계가 필요하다고 본다. 또한 서울시 청년 일자리 사업에 대한 정량적 평가 이외에 참여한 청년 및 프로그램 실무자, 관리자의 의견 등 정성적 부분의 실질적인 의견을 반영할 수 있는 체계도 필요하며, 서울시 청년 일자리 정책 평가 체계, 정성적 평가 체계 구축 등 평가 방법을 다양화 및 다각화와 하여 청년 일자리 정책의 고도화를 할 수 있는 기반을 마련하여야 한다.

여섯째, 서울시 청년 일자리 정책 인지도 제고를 위한 홍보 전략 수립 및 방법 다각화이다. 서울시에서는 청년 정책 전반에 대한 정보 제공 및 홍보를 위하여 ‘서울 청년몽땅정보통’ 사이트, SNS를 운영하고 있으며, 각 지역별 청년오랑 및 센터, 일자리카페 등 온·오프라인으로 정책을 홍보를 하고 있다. 팔로워 및 구독자수도 높은 공식 채널로 홍보를 하고 있지만 실질 참여율과 관심은 낮으며, 청년 일자리 정책의 인지도 제고를 위하여 기존 홍보 방안에서 더 나아가 청년의 눈높이에 맞춘 홍보 콘텐츠 제작, 정책의 수혜를 입은 청년의 참여후기 게시, 정책 참여자의 SNS에 정책의 긍정적 측면과 관련된 내용 업로드를 통한 입소문 효과 창출 등 홍보 전략 수립 및 방법 다각화를 위한 방안 마련이 필요하다.

일곱째, 변화하는 환경에 따른 새로운 청년 일자리 정책 발굴이다. 코로나19 이후 다가온 포스트 코로나 시대에는 기존의 대면 일자리를 대체하는 비대면 일자리가 확대되었으며, 4차 산업혁명으로 인한 산업구조의 변화, 낮아진 출산율로 인한 고령화 사회의 진입, 기업의 사회적 책임(CSR)에서 더 나아가 환경 친화적이고 탄소중립에 기여하는 요소까지 포함된 ‘환경-사회-투명(ESG) 경영’ 등 일자리 환경이 급격하게 변화하고 있다. 서울시에서는 이러한 변화에 발맞춘 일자리 정책으로 온라인콘텐츠, 제로웨이스트, 소셜벤처 분야 기업에 취업을 연계하는 미래 청년 일자리 사업, 전문인력 양성 사업 등을 진행하고 있지만 규모면에서 타 일자리 지원 정책에 비해 규모가 작다. 다양한 요인으로 변화하고 있는 시대의 흐름에 맞춰 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여서도 이에 발맞춰 갈 수 있는 새로운 정책을 발굴하려는 노력이 수반되어야 한다고 판단된다.

여덟째, 서울시 청년 일자리 정책 개선을 위한 서울시의회의 역할이다. 크게 2가지를 제안

하자면 서울시 청년 일자리 정책 중 선호도 및 만족도가 높은 정책을 중심으로 예산 조정, 서울시 직무훈련 및 인턴십 기회 제공 사업의 효율성 제고를 위한 조례 개정이다. 연구결과를 통해 청년의 선호도 및 만족도가 높은 정책으로 취업지원서비스, 서울형 뉴딜일자리사업, 서울형 청년인턴 직무캠프, 청년취업사관학교 등이 나타났다. 청년의 수요와 선호도, 만족도가 높은 일자리 정책 사업에 충분한 예산이 지원될 수 있도록 서울시의회의 지원이 필요할 것으로 본다. 이 외에도 최근 변화하는 청년 일자리 트렌드, 청년들의 유입이 늘어나고 있는 프리랜서 노동, 플랫폼 노동, 깃 워커(Gig worker) 등 미래 신산업 등과 연계되는 새로운 일자리 발굴을 위하여 관련 사업에 대한 예산 지원 방안에 대한 모색도 필요하다고 본다. 더 나아가 서울시 청년 일자리 정책 중 직무훈련 및 인턴십 관련 사업의 경우 고용문제로 인한 사업 운영의 문제점이 나타남을 확인하였는데, 이를 해소하기 위한 조례 개정안을 제안함에 따라 서울시 청년 일자리 정책의 안정적인 운영에 밑바탕을 다지는데 기여할 수 있을 것으로 본다.

목 차

I . 연구 개요	1
1. 연구배경	1
2. 연구 목적	2
3. 연구의 범위 및 내용	3
4. 연구과정 및 연구방법	4
5. 기대효과	5
II . 청년 및 서울시 일자리 정책 분석	6
1. 청년의 특성 및 일자리 환경 변화	6
가. 청년의 특성	6
나. 청년의 일자리 환경 변화	10
2. 서울시 청년 일자리 정책 분석	18
가. 서울시 청년 정책	18
나. 서울시 청년 일자리 정책	25
다. 서울시 청년수당 정책	34
라. 해외 청년 일자리 정책 사례 분석 및 시사점	38
3. 서울시 청년 일자리 정책 세부 분석	42
가. 취업 지원 정책	42
나. 취업 및 일자리 연계 정책	48
다. 교육·훈련 정책	62
라. 현금 급여 지원정책	69
4. 서울시 청년 일자리 정책 관련 조례 분석	72
가. 서울시 청년 관련 조례 내 일자리 관련 내용 분석	72
나. 서울시, 경기도 청년 관련 조례 비교	79
5. 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 탐색	85
가. 서울시 청년 일자리 정책 대상자 대상 FGI 및 심층인터뷰	85

나. 서울시 청년 일자리 정책 담당자 대상 인터뷰	101
Ⅲ. 결론 및 정책제언	106
1. 연구의 결론	106
2. 정책 제언	119
〈참고문헌〉	126
〈부록〉	129

I. 연구 개요

1. 연구 배경

가. 대학교 진학, 높은 고소득 일자리 취업을 위해 서울로 모이는 청년들

- 행정안전부 연령별 인구현황에 따르면 전국 만20세~39세 사이 청년의 서울 거주 비율은 5.5%이며, 단일 시 기준으로 부산에 비해 3배 이상 높음
- 서울로 모이는 이유로 대학교 진학, 전문직 일자리 수가 많음을 들 수 있으며¹⁾, 안정적인 고 소득 직장을 희망하고 워라밸을 중시하는 청년층의 욕구에 서울은 최적화된 도시임

나. 코로나19로 인해 일자리 격차 발생, 일자리 감소, 안정적인 채용의 축소 등 취업 과정에서 청년층의 어려움이 확대됨

- 4차 산업혁명으로 산업구조 변화, 기업과 구직자의 미스매칭으로 일자리 격차 확대 및 특정 분야로 일자리가 집중되어 일자리 격차 현상의 심화
- 지난 20년간 일반대학 및 대학원 졸업자 수는 대폭 증가(24만명→42만명), 반면 일자리는 감소하여 청년층의 노동시장 진입 경쟁이 치열해짐
- 코로나19 이후 청년들이 선호하는 대기업은 공채에서 수시 채용으로 채용 형태 변경함에 따라 정규직 채용 규모 대폭 축소, 정규직 비율은 30대는 다소 하락, 20대는 급감함

다. 청년 일자리 감소는 고용 불안정, 부채 증가 등 각종 문제를 야기함

- 고용 불안정은 고용안전망 악화로 이어져 저임금, 불안정, 위험한 노동 환경으로 내몰 가능성이 높음
- 각종 대출 및 학자금 대출 연체 등으로 인한 부채 증가 및 신용도 하락, 실업 장기화는 정신적 스트레스로 연결되고, 청년의 경제적, 정신적 문제를 야기할 가능성이 높음

라. 서울 거주 청년의 안정적인 생활 및 건강한 삶을 지원하기 위해 안정적인 일자리의 제공 및 실질적인 정책 수립 등 일자리 정책의 개선이 필요

1) 국회예산정책처, 지방인구의 감소 현황과 시사점, NABO 경제·산업동향&이슈(제24호), 2021, p109.

2. 연구 목적

- 가. (청년의 특성 분석) 현 시대의 청년의 특성 분석을 통하여 이전 세대와는 다른 청년의 특징을 확인하고, 특성과 관련하여 일자리 인식에 대한 분석을 진행하고자 함
- 나. (서울시 청년 일자리 정책 분석) 서울시의 청년 일자리 정책을 심층적으로 분석하기 위해 △서울시 청년 일자리 정책 △해외 청년 일자리 정책 △서울시 및 해외 청년 일자리 지원 정책 사례 분석을 통한 시사점을 도출하고자 함
- 다. (서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 모색) 서울시 청년 일자리 정책 분석을 하여 정책 개선 방안을 모색하고자 함
- 라. (양질의 청년 일자리 확대를 위한 서울시의회 역할 제안) 앞서 도출된 개선 방안과 맞물려 조례 재개정, 예산 등을 결정하는 서울시의회의 역할 및 방안 제안

3. 연구의 범위 및 내용

가. 청년의 특성 분석

- 1) MZ세대라 불리는 청년의 특징 분석
- 2) 현 시대의 청년 일자리 환경 및 관련 인식 변화 확인

나. 서울시 청년 일자리 정책 현황 분석

- 1) 서울형 청년정책 추진계획에 따라 시행 중인 청년 일자리 지원 정책 현황 분석
(청년수당정책 포함)
- 2) 서울시 청년을 대상으로 한 일자리 정책 인지도 관련 선행연구 결과와 현 서울시 청년의 일자리 정책 인지 여부 관련 내용 비교 분석
- 3) 해외 청년 일자리 정책 사례 분석

다. 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 탐색

- 1) 서울시 청년 일자리 지원 정책 및 청년수당 분석 등 세부 정책별 평가, 문제점 확인 및 개선방안 도출 등

라. 서울시의회 역할 연구

- 1) 서울시 청년 일자리 정책의 개선 방안 적용을 위한 서울시의회 역할 분석
- 2) 도출된 서울시 청년 일자리 정책의 개선방안에 따른 조례 재개정 등 법제도적 개선 방안 제안

4. 연구과정 및 연구방법

가. 연구과정 및 연구방법은 다음 <표 1-1>과 같음

<표 1-1 연구과정 및 연구방법>

실행계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연구수행 일정 수립 ○ 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 연구 수행을 위한 문헌조사 관련 자료 수집 ○ FGI, 전문가 인터뷰 대상 선정 및 섭외
↓	
문헌조사	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청년의 특성 분석 ○ 서울시 청년 일자리 정책 관련 선행연구 분석 ○ 서울시 청년 일자리 세부 정책 분석 ○ 해외 청년 일자리 지원 정책 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 유럽 청년보장제, 일본 청년 지원 정책을 중심으로 ○ 서울시 청년 일자리 지원 관련 조례 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 경기도 청년 일자리 정책 관련 조례 분석 및 비교
FGI 및 전문가 인터뷰	<ul style="list-style-type: none"> ○ FGI 실시(10명) <ul style="list-style-type: none"> - 미취업 청년, 일자리 정책 수혜 청년, 일자리 정책 관련 지원을 받은 사업자 등을 대상으로 FGI 실시 ○ 전문가 인터뷰 실시(4명 × 1회 실시) <ul style="list-style-type: none"> - 정책 실무자(공무원) 대상으로 전문가 인터뷰 실시
↓	
분석 및 개선 방안 제안	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시 청년 일자리 지원 정책 및 해외 일자리 지원 정책 비교 분석 ○ 서울시 청년 일자리 개선 방안 제안 ○ 서울시 청년 일자리 지원을 위한 조례 분석 및 개선점 제안 ○ 서울시 청년 일자리 지원 정책의 내실화 및 개선 방안에 따른 서울시의회 의 역할 제안 등

5. 기대효과

- 가. 국내외 청년 일자리 정책 사례 및 성과 분석을 통해 청년 일자리 정책의 종합적 확인 및 현황 파악에 도움을 줄 것으로 기대함.
- 나. 청년에게 실질적으로 필요하지만 미실행됐거나 취약했던 청년 일자리 정책을 확인, 개선점을 제안할 수 있을 것으로 기대함.
- 다. 청년의 경력 관리 지원 방안, 취업 후 장기적, 안정적으로 일자리를 유지할 수 있는 방안 등을 제시하여 서울 청년의 안정적 일자리 유지 및 건강한 삶의 기반을 제공할 수 있을 것으로 기대함.
- 라. 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 연구를 통하여 차후 서울시 청년 정책 수립 시 근거자료로 활용될 수 있을 것으로 기대됨.
- 마. 서울시 청년 정책 실행을 위한 법적 근거를 지원할 수 있는 서울시의회 의 명확한 역할에 대해서 제시할 수 있을 것으로 기대함.

Ⅱ. 청년 및 서울시 일자리 정책 분석

1. 청년의 특성 및 일자리 환경 변화

가. 청년의 특성

1) 청년의 정의

- 청년의 정의와 관련하여 대표적으로 정의할 수 있는 것은 청년기본법을 들 수 있음.
 - 청년기본법에서 청년을 19세 이상 34세 이하인 사람으로 정의함<표 2-1>.

〈표 2-1 청년기본법에서의 청년 정의〉

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “청년”이란 19세 이상 34세 이하인 사람을 말한다. 다만, 다른 법령과 조례에서 청년에 대한 연령을 다르게 적용하는 경우에는 그에 따를 수 있다.

- 서울시에서는 청년과 관련하여 ‘서울특별시 청년 기본 조례’를 제정하였으며, 서울시 조례 내에서 청년의 정의는 만 19세 이상 39세 이하인 사람으로 하고 있음<표 2-2>.

〈표 2-2 서울특별시 청년 기본 조례에서의 청년 정의〉

제3조(용어의 정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.<개정 2020.3.26, 2020.10.5, 2021.7.20>
1. 이 조례에서 “청년”이란 만 19세 이상 39세 이하의 사람을 말한다. 다만, 그 밖의 관계 법령 및 조례에서 따로 규정하고 있는 경우 그 규정에 따른다.

- 법, 조례 등의 청년의 정의는 지방자치단체 및 각종 기관에서 진행하는 사업, 프로그램 등에 따라 차이가 있을 수 있으며, 청년의 연령을 30대 후반 또는 40대 초반까지도 정의하는 경우도 있음.

2) MZ세대로 불리는 청년

- 각종 매체에서 현 세대의 청년을 MZ세대로 칭하고 있음.
- MZ세대는 연령대를 중심으로 세대를 구분 짓는 용어이며, 연구에 따라 MZ세대의 연령대 정의는 차이가 있음(표 2-3 참조)

〈표 2-3 MZ세대 정의〉

연구자(년도)	정의
조원빈(2022)	MZ세대는 1980년대 초부터 2000년대 중반에 태어난 인구 통계학적 집단임
한경용어사전(2022)	1980년대 초~2000년대 초 출생한 '밀레니얼 세대'와 1990년대 중반부터 2000년대 초반 출생한 'Z세대'를 아우르는 말
이규홍, 정성은(2022)	MZ세대들이란 1980년대 초반부터 2020년대 초반에 출생한 밀레니얼 세대(Millennial Generation), 또는 Y세대(Y Generation)와 1995년 이후에 출생한 Z세대(Z Generation)를 통칭하여 부르는 말
최성수(2021)	MZ세대란 1980년대 초부터 2000년대 초까지 출생한 '밀레니얼 세대'와 1990년대 중반부터 2000년대 초반 출생한 'Z세대'를 아우르는 말이며, 기준에 따라 밀레니얼 세대는 1980~1995년 사이 출생한 세대를, Z세대는 1996~2000년 사이 출생한 세대로 보는 시각도 있음

- MZ세대의 정의는 차이가 있으나 대체적으로 1980년대 초에서 1990년대 중반 사이에 태어난 밀레니얼(Millennial) 세대와 1990년대 중반부터 2000년대 초반 사이에 태어난 Z세대를 묶어서 정의함.
- MZ세대의 연령은 대체적으로 10대 중후반에서 30대 후반까지로 볼 수 있으며, 이는 경제 및 생산 활동에 참여하는 주 연령대로 볼 수 있음.
- 국내 MZ세대는 인구의 30% 이상을 차지하는 대규모 집단이며(통계청, 2020), 현재 20~30대는 우리나라 인구의 36%를 차지함(양혜진, 2021).
- 2022년 2분기 주민등록기준 서울시 총 인구는 9,494,807명이며, '서울특별시 청년 기본 조례' 기준의 청년 연령인 20세 이상 39세 이하 인구의 수는 2,843,450명으로 서울시 인구의 약 30%를 차지하고 있는 것으로 나타남.

3) MZ세대의 특징

- MZ세대는 고도의 경제성장기, 아날로그적 기술을 경험한 기성세대와 달리 경제적 풍요 및 디지털 기술이 보편화된 세상을 경험하였으며, 기성세대와는 다른 특징을 보이고 있음.
- 김선덕(2021)은 MZ세대의 주요 특징을 <표 2-4>와 같이 정의함.

〈표 2-4 MZ세대의 주요 특징(김선덕, 2021)〉

주요 특징	내용
자기중심 삶을 추구	나만의 삶의 방식을 추구하며, 불필요한 사회적 관계를 지양하고 자신을 위한 소비 등 자기중심의 삶을 지향하는 특징을 지님
여가 중시 및 재미를 추구	현재의 행복을 추구하며, 일과 삶의 균형 중시, 유행에 민감하며 경험을 중시하는 특징을 지님
다양성 존중 측면으로 타인의 삶과 취향을 존중	틀림이 아닌 다름을 인정하며, 불필요한 간섭을 거부하는 특성을 지님
디지털 환경에 익숙함	SNS를 통한 소통 및 공감에 능숙하며, 다양한 디지털 플랫폼을 통한 가치관 및 자아 표현에 친숙 등 기성세대들과는 다른 특성을 지님

- 최영준(2022)은 우리나라의 MZ세대의 현황과 특징에 대하여 연구를 진행하였으며, 주요 특징으로 일과 가정의 균형 추구, 디지털 원주민, 금융자산 정체, 주택마련을 위한 부채 증가, 기성세대 대비 근로소득 증가세 부진 등이 있음을 정리함.
- 권호순(2020)은 MZ세대를 반복되는 경제위기와 저성장을 겪으며 스마트폰을 이용한 다양한 앱 서비스 이용과 인터넷의 발전을 보고 자라온 세대이며, 일과 삶의 균형을 기반으로 자신의 만족과 행복을 최우선으로 여김과 동시에 온라인과 모바일에 친숙하며 변화에 유연하여 SNS에 능숙하다고 함.
- 이종숙(2020)은 MZ세대는 자기애가 강하여 자신의 만족과 욕구, 기호와 개성을 중시하고, 불필요한 소비를 줄여 최소한의 제품을 사용하는 미니멀리즘을 지향하는 등 스마트 컨슈머의 특성을 보인다고 함.
- 이은형(2021)은 MZ세대에 대해 디지털화가 급속하게 진행되는 가운데 디지털로 무장한 세대이며, 개인화, 즉 미퍼스트가 강하여 우리의 개념이 약하다고 하였음. 더불어 개인화된 공정성 개념을 갖고 있으며, 내가 손해 보는 것, 내가

나에게 손해를 끼치는 불공정에 대해서 많이 민감하게 보고 분노한다고 하였음. 또한 MZ세대는 일의 필요성을 공감할 때 흥미를 가지고, 왜 이 일을 하는지를 중요하게 생각함과 동시에 수평적 커뮤니케이션을 중요시한다고 하였음.

- 김정인(2021)은 MZ세대의 특징으로 2가지를 제시하였는데, 첫 번째로 타인에 비해 차별 없는 대우를 받기 원하며, 편견과 편애 없는 불편부당을 중요하게 고려한다는 점, 두 번째로 동일노동 동일보상을 중요시한다는 점이었음. 특히 베이비 붐 세대와 X세대에 비해 밀레니얼 세대는 다양성을 존중하며, 유연근무를 선호하고, 오직 업무성과로만 평가받기를 선호하는 경향이 있다(Rodriguez et al., 2019)고 하였음.

○ 선행연구에서 나타난 MZ세대의 특징을 분석하면 다음과 같이 정리할 수 있음.

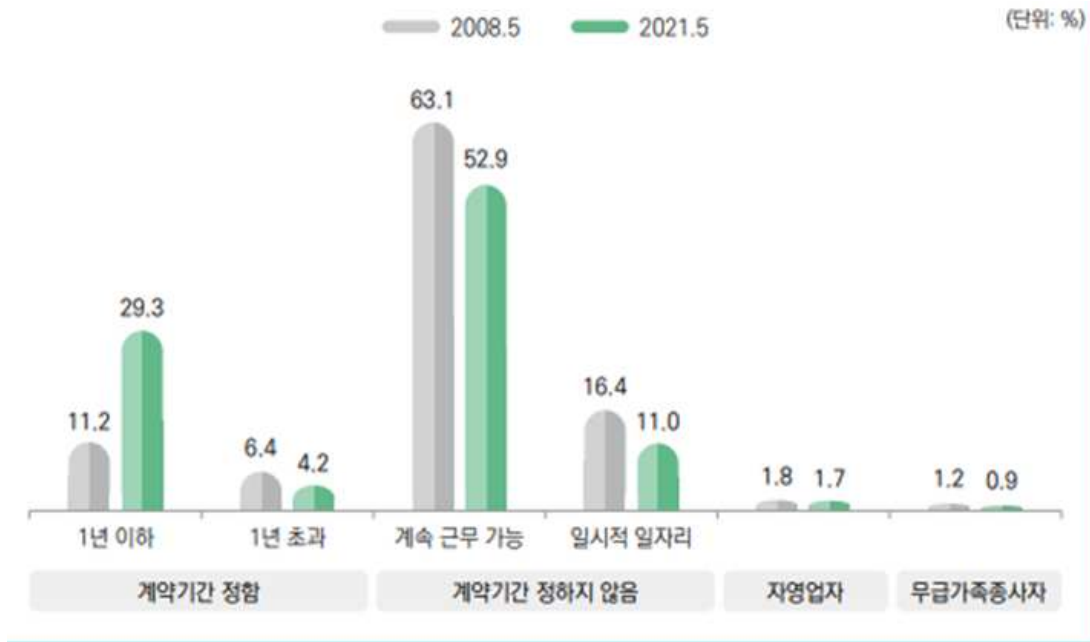
- 디지털 네이티브적 성향: 밀레니얼 세대는 성장 과정에서 아날로그와 디지털을 모두 경험하였으며, Z세대는 성장 과정에서 PC, 스마트폰과 같은 디지털 기기를 주로 경험하였음. 다만 두 세대 모두 디지털 기기의 사용과 활용에 능숙하며, 이전 세대와 비교하여 디지털적 문화에 익숙한 디지털 네이티브적 성향이 강함.
- 일과 삶의 균형 추구: 경제적으로 부족함 없이 자랐으며, 부모 세대의 지원을 통해 다양한 것을 경험한 MZ세대는 경제적 문제를 해결하기 위해 일에 집중한 부모와 달리 본인의 행복 추구를 위해 일을 하며, 개인의 성장과 가치 실현을 위하여 일과 삶의 균형을 중요시함.
- 뚜렷해진 개인화 성향: 자기중심적, 자기애가 강하게 나타나며 자신의 만족을 위한 소비 지향, 개성을 중요시하고 이를 보여주기 위하여 SNS를 적극적으로 활용함. 더불어 디지털 환경에 익숙한 세대임에 따라 온라인 상에서 개인의 취향과 비슷한 커뮤니티 및 집단에 동조하는 편이고, 오프라인 상에서의 공동체 활동에 대해서는 관심이 낮음.
- 공정에 대한 민감: 민주화가 보편화된 시기에 성장한 MZ세대는 차별과 부당함에 대해서 민감하게 반응하고, 직급 및 근무연차와 상관 없이 일한만큼 보상을 받는 등과 같은 공정에 이전 세대에 비해 민감하게 반응하는 경향을 보임.

나. 청년 일자리 환경 변화

1) 정년 보장의 약화와 재직 기간 축소

- 이전 세대 답습을 통한 일자리에 대한 인식 변화
 - 경제 성장기에 태어난 베이비붐 세대가 취업 전선에 뛰어들던 1970년대에서 80년대까지는 정년 고용이 보장되는 시기였으며, 경제적 여건 마련, 가족 부양 등을 위하여 평생 직장의 개념으로 한 직장에서 오랫동안 근무하는 경향을 보였음.
 - IMF를 겪은 X세대는 취업 시장에서 베이비붐 세대에 비해 취업하기가 어려웠으며 취업 후 정리해고, 퇴직이라는 경험을 겪었음. 또한 비정규직의 법제화로 고용의 안정성이 낮아짐.
 - 부모 세대의 해고와 퇴직, 비정규직의 확대 등과 같은 것을 간접적으로 경험하고 자라난 MZ세대는 평생 직장에 대한 개념이 약화되었으며, 재직 기간에 대한 인식도 이전 세대와 다른 모습을 보이게 됨.
- 늘어난 비정규직 고용과 줄어든 지속 근무 고용
 - 청년정책백서(2021)에 따르면 15~29세 사이의 청년의 첫 일자리 고용형태를 보면 2008년 1년 이하의 계약직은 11.2%였으나, 2021년에는 29.3%로 2배 이상 늘어난 수치를 나타냄. 더불어 계속 근무 가능 고용 형태도 2008년에는 63.1%였으나 2021년에는 52.9%로 나타나 안정적인 일자리가 줄어들고 있음을 확인할 수 있음<그림 1 참조>.
 - 한국청소년정책연구원이 2022년 4월 발표한 ‘청년 사회 첫 출발 실태 및 정책 방안 연구 I : 일자리’ 연구 결과에서 첫 일자리 임금근로자의 고용 형태에서 정규직은 66.6%, 비정규직은 33.4%로 나타남.
 - 특히 코로나19로 인해 취업 기회 및 일자리는 감소된 현상을 보였으며, 배달 기사와 같은 플랫폼 노동 시장으로 청년층의 유입이 확산되었음.
 - 한국고용정보원에서 발표한 ‘2021년 플랫폼 종사자 규모와 근무실태’에서 플랫폼 종사자와 관련하여 20대 청년층의 비율이 34.0%로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타남.

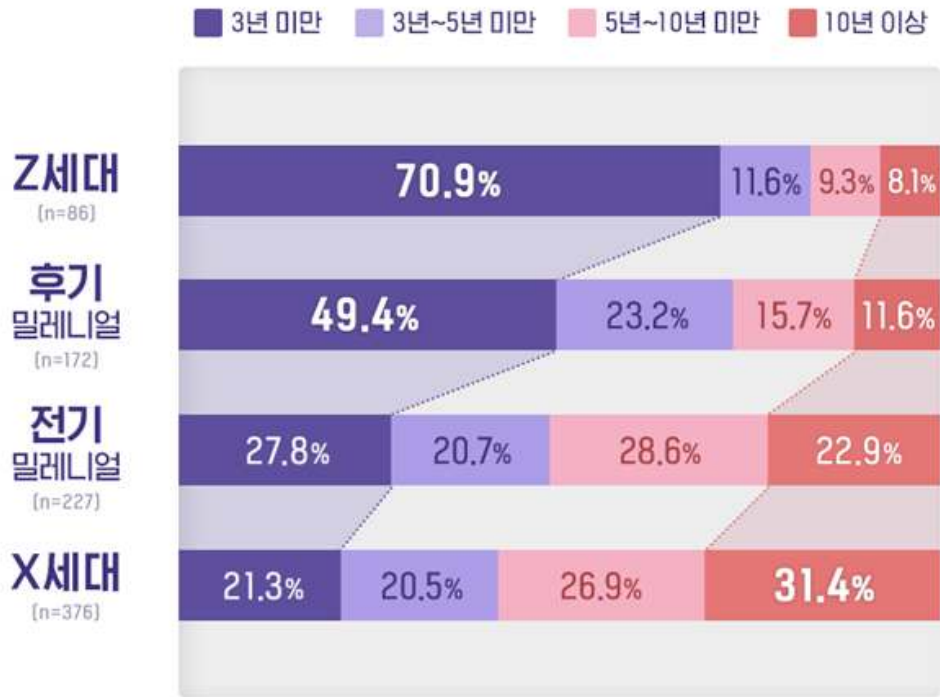
〈그림 2-1 첫 일자리 고용형태(청년정책백서, 2021)〉



○ 짧아지는 근속 기간

- 통계청(2022)은 2022년 5월 기준 최종 학교를 졸업하거나 중퇴한 뒤 첫 직장으로 임금 근로 일자리를 얻은 15~29세 청년층 411만 7천명 중 첫 직장을 퇴사한 인원이 263만 8천명(65.6%)로 집계하였으며, 평균 근속기간은 1.68개월로 나타남.
- 대학내일20대연구소(2021)은 만 19세~59세 남녀 1,100명을 대상으로 현직장의 향후 예상 근속 연수를 조사한 결과 3년 미만에서 Z세대는 70.9%, 후기 밀레니얼 세대는 49.4%로 나타나 X세대(21.3%)와 비교하여 2배 이상 수준으로 나타나는 경향을 보였음(그림 2-2 참조).
- 통계청(2022)의 첫 직장 퇴사자의 퇴사 사유로 '보수, 근로시간 등 근로여건 불만족(45.1%)'가 가장 큰 것으로 나타났으며, '건강, 육아, 결혼 등 개인·가족적 이유' 15.3%, '임시적, 계절적인 일의 완료, 계약기간 종료'가 14.0% 순으로 퇴사 사유가 나타남.

〈그림 2-2 현 직장의 향후 예산 근속 연수(대학내일20대연구소, 2021)〉



(Base: 전국 만 19~59세 남녀 중 현재 공·사기업에 재직중인 자 1,100명)

- 근속 기간이 짧아지는 이유로는 2008년 경제위기, 코로나19, 러시아-우크라이나 전쟁 등과 같은 불확실한 미래로 인해 급변하는 환경에서 큰 변화가 나타날 수 있는 회사에 집중하기 보다는 개인에게 집중하려는 모습으로 볼 수 있음.
- 불확실한 미래에 대비하여 본인의 역량 개발과 발전에 집중하려는 성향이 나타나는 것으로 볼 수 있으며, 나 자신에 대한 투자를 위하여 퇴직하는 것에 대해 이전 세대와 비교하여 과감하다고도 볼 수 있음.

2) 4차 산업 혁명으로 인한 일자리 트렌드의 변화

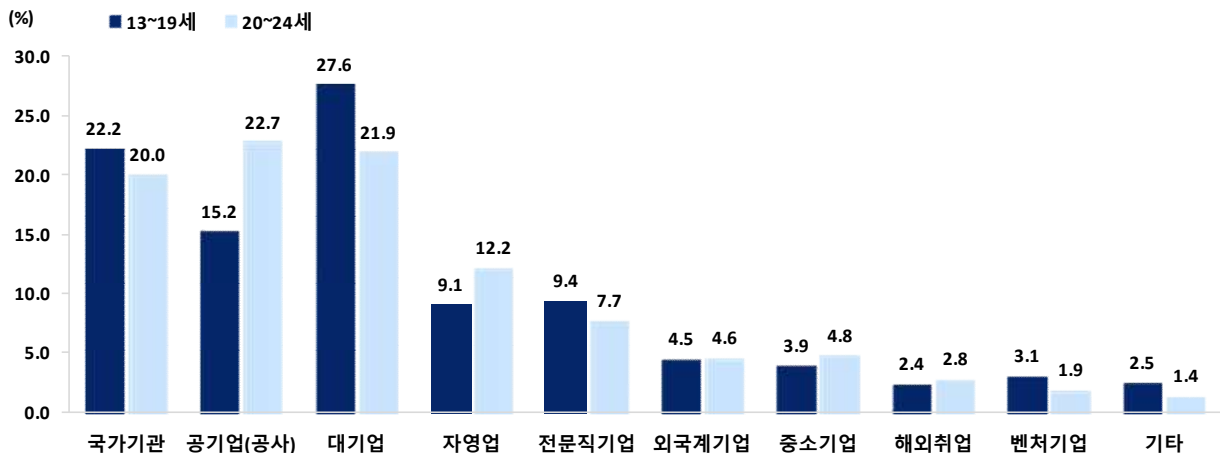
- 4차 산업 혁명으로 인하여 기존의 전통적인 일자리에서 IT기술을 활용한 일자리가 많이 확대되고 있는 추세임.
 - IT와 관련된 일자리로 SW개발자, AI 전문가 등이 각광을 받고 있으며 이와 관련하여 청년층의 관심이 많이 높아지는 추세임.
 - 취업 플랫폼 잡코리아에서 2021년 4년제 대학 학력의 대학생 및 취업준생 1,024명을 대상으로 '취업하고 싶은 산업분야'에 대한 설문조사 결과에서 가장 취업하고 싶어하는 산업분야로 'IT정보통신'을 응답한 비율이 29.5%로 가장 높게 나타남.
 - 교육부에서 8월 22일 발표한 '디지털 인재양성 종합방안'에서 향후 5년간(2022년~2026년) 간 디지털 분야의 인재 수요는 약 73만 8천명으로 예상하고 있음
 - 이러한 현상은 코로나19로 인해 재택근무가 확대됨과 동시에 IT 관련 기술이 전반적인 산업에서 활용됨에 따라 IT 관련 직종의 수요가 높아졌음
- 청년층이 IT관련 기업으로 관심을 갖는 큰 이유로는 높은 연봉, 전문 기술직이므로 이직의 용이함, 재택근무와 같이 유연한 근무 형태에서 일할 수 있는 근무여건 등 청년층이 선호하는 요소를 다수 갖고 있기 때문이라고 볼 수 있음.
- IT관련 업종의 증가와 더불어 반도체 관련 기술이 중요해짐에 따라 정부에서는 2031년까지 반도체 관련 전문 인력 15만명 이상을 양성하려는 계획을 발표한 바 있음(2022, 교육부).
 - 향후 10년 간 반도체 관련 인력 12.7만명 증가 전망에 따라 △대학 정원, 교원 자격 등 규제를 혁파하고 재정투자 확대를 골자로 하는 정원 확대 △전공 간 구분 없는 융합교육으로 반도체 인재양성 저변 확보를 목표로 질적 제고 △시설·장비 투자를 집중한 반도체 인재양성 거점 구축·연계를 하는 기반 구축 등을 주요 내용으로 하고 있음
- 이러한 일자리 트렌드의 변화는 청년층에게 새로운 도전과제로 다가가고 있으며, 선호하는 직군에 대한 청년층의 관심도가 높아져서 건설직, 현장직과 같은 직군에서 근로자 부족 사태가 발생하고 있음.

3) 채용 환경의 변화

○ 공개 채용에서 수시 채용으로의 변화

- 한국경영자총협회에서 2022년 청년(20~34세 남녀) 구직자 500명을 대상으로 실시한 ‘청년 구직자 취업 인식조사’에서 ‘공공기관·공무원’ 취업 희망자는 36.8%, ‘대기업’ 희망자는 17.2%로 나타남.
- 통계청(2021)은 ‘2021년 사회조사 결과’에서 13~34세 청(소)년이 가장 선호하는 기업은 ‘대기업(21.6%)’으로 나타났다고 하였으며, 이어 공기업(21.5), 국가기관(21.0%) 순으로 나타남.
- 여성가족부에서 발표한 ‘2022년 청소년 통계’에서는 20~24세 청년이 선호하는 직장으로 ‘공기업’이 22.7%였으며, 다음으로 대기업 21.9%, 국가기관 20.0% 순으로 나타남(그림 2-3 참조).

〈그림 2-3 연령대별 선호하는 직장(여성가족부, 통계청 「사회조사」, 2021)〉



- 앞선 결과를 통해 대다수의 청년들이 공공기관, 국가기관, 공무원 분야에 취업을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 다음으로는 대기업에 대한 선호도가 높음을 확인할 수 있음.
- 공공기관 및 공무원은 주로 정해진 시기에 시험을 개최하여 선발하는 형태를 취하고 있으며, 공개 채용의 형태를 띄고 있음.
- 대기업에서도 주로 공개 채용 형태로 직원을 선발하는 모습을 주로 보였으나, 코로나19 이후 기업의 이익 감소 등으로 인한 고용의 리스크가 커짐에 따라 고용 형태 또한 공개 채용에서 수시 채용으로 변화되고 있음.
- 취업정보사이트 인크루트에서 대기업 채용 형태 조사 결과 2019년 공개 채용이 60%, 수시 채용이 25.6%였지만 2021년에는 공개 채용이 29.4%, 수시

채용이 58.8%로 나타났음.²⁾

- 또한 국가기관, 공공기관, 공무원 채용 현장에서도 전문 직군 등에서는 수시 채용을 하려는 등 이전의 채용 형태와는 다른 모습을 보이고 있음.

○ 기업의 경력직 선호 현상

- 취업정보사이트 인크루트에서 실시한 ‘2022년 채용동향’ 조사에서 응답 기업 43.6%가 경력직 위주로 채용하겠다고 밝혔으며, 2021년 40.4%, 2019년 38.9%보다 경력직 선호도가 높아지는 현상을 확인할 수 있음.³⁾
- 기업 입장에서는 현장에 즉각적으로 투입이 가능하며 일에 대한 이해도가 높은 경력직의 선호도가 더욱 높아졌다고 볼 수 있으며, 일에 대한 경험이 없는 청년의 취업이 더욱 어려워지는 현상으로 나타남.

○ 청년의 전문직 및 플랫폼 노동 등의 선호 현상

- 불확실한 미래로 인해 취업의 안정성이 낮아짐에 따라 높은 소득을 거둘 수 있는 전문직과 일하는 만큼 돈을 벌 수 있는 플랫폼 노동의 선호 현상이 가속화되고 있음.
- 낮은 급여, 폐쇄적인 문화, 국가적 감원 정책 등으로 청년층의 선호도가 높은 공무원의 시험 응시자는 매년 감소하는 추세를 보이고 있음. 하지만 이와 반대로 높은 임금, 타 직종 대비 많은 기회가 많은 감정평가사, 노무사, 세무사, 회계사, 법무사, 변리사 등과 같은 전문직군으로의 선호도가 높아져 응시율이 높아지는 추세임.⁴⁾
- 높은 연봉과 수평적인 조직 문화, 재택 근무와 같은 유연한 환경에서 근무할 수 있는 IT회사의 개발자 직군과 같은 전문직의 선호도 또한 높아짐.
- 수직적인 조직 문화와 낮은 급여, 불만족스러운 근무 여건 등에 대하여 부정적 인식이 높은 청년층은 본인이 가진 능력 및 적성을 살려서 수익을 얻을 수 있는 숄고, 클래스101 또는 배달 건당 돈을 벌 수 있는 플랫폼 노동에 대한 선호도가 높아짐. 또한 지속적인 근로가 아닌 본인이 필요할 때 일을 하는 프로젝트식으로 단기 계약을 맺어 일을 하는 킥 워커(Gig Worker) 또한 늘어나는 추세임.
- 마크로밀엠브레인 트렌드모니터(2020)에서 실시한 ‘평생직장 & 킥워커 등의 직업관 관련 인식 조사’에 따르면 조사자의 절반 이상이 킥 워커 일자리 비중은

2) 중앙일보(2021.12.11.). 10대 그룹 중 7곳 정기 공채 중단, 수시로 뽑는다지만...청년 일자리 상반기 10만개 줄어, <https://www.joongang.co.kr/article/25031210>

3) 전자신문(2022.2.10.). 채용시장 '경력직 선호현상' 심화. <https://www.etnews.com/20220209000112>

4) 조선일보(2022.8.24.). 노무사·감정평가사... 전문직 지원자는 최다, 공무원 경쟁률은 최저. <https://www.chosun.com/national/jobs/2022/08/24/3CBXGLQIIVFK5IFEUU3EBFP6YE/>

더욱 증가할 것으로 보고 있으며(2019년 66.8%, 2020년 74.4%), 특히 20, 30대 청년층을 중심으로 증가할 것이라 예상이 많게 나타남.

- 각 경제 시대에 대한 기대감으로 ‘내가 필요한 만큼만 일을 할 수 있다’가 55.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘자신의 일정을 스스로 조절할 수 있다’가 53.8%, ‘자유로운 생활이 가능하다’가 52.4% 순으로 나타나 현재 청년층이 선호하는 근무 형태와 비슷한 맥락이 나타남을 확인할 수 있음.

4) 성과 보상에 대한 인식의 변화

○ 성과 보상에 대한 기성세대의 인식

- 기성세대는 정년 고용의 보장, 진급에 대한 기대감, 회사 성장에 따른 성과급 배분 등과 같은 장기적인 관점에서 보상을 바라보았음.
- 개인의 성과보다는 회사, 팀 등 공동체의 성과에 주안점을 두었음.

○ 성과 보상에 대한 청년의 인식

- 현 시대 청년은 불안정한 고용 형태, 진급에 대한 기대보다는 개인의 성장, 개인 업무 성과에 대한 성과급 배분 등과 같은 단기적인 관점에서 보상을 바라보고 있음.
- 공동체의 성과보다는 개인의 성과 평가에 주안점을 두고 있음.

○ 성과 보상에 대한 인식 차이 발생의 이유

- 성과 보상에 대한 인식의 차이가 발생하는 대표적인 이유로는 불안정한 고용, 개인적 성향의 강화, 직장의 발전 보다는 개인적인 발전에 주안점을 두는 현재의 청년들의 성향이 반영된 것으로 볼 수 있음.
- 성과평가 방식에 대해서도 대학내일20대연구소(2021)의 설문 결과에 따르면 ‘합리적이라고 생각하는 성과평가 방식’에서 기성세대의 경우 ‘소속 팀·부서의 매출과 실적 평가’를 합리적이라고 생각하였지만, Z세대에 가까워질수록 ‘개인의 매출과 실적 평가’로 가는 추이를 보임(그림 2-4 참조).

〈그림 2-4 세대별 합리적이라고 생각하는 성과평가 방식(대학내일연구소, 2021)〉



- SK하이닉스 성과급 논쟁을 통한 MZ세대의 성과에 대한 인식 확인
 - 2021년 1월, SK하이닉스에서 성과급으로 기본급의 400% 지급(연봉 20% 수준)을 발표하였으나, 입사 4년차 직원이 입사 전 ‘삼성전자와 비슷한 규모의 성과급을 보장한다는 약속이랑 맞지 않다’고 임직원 포함 전 직원에게 메일 발송 및 게시판에 글을 게시함.
 - 이후 최태원 SK그룹 회장은 연봉 반납을 하였으며, 노조와 PS제도 개선에 합의하는 등 성과급에 대한 즉각적인 후속 조치를 취한 바 있음.
 - 이와 유사한 사례로 LG전자 내에 MZ세대의 노조위원장을 중심으로 하는 ‘LG전자 사람중심 사무직 노동조합’이 설립되었으며, 조합원 3,800명 중 절반이 MZ세대에 해당함. 노조 설립의 주요 이유로 성과급과 임금 인상률에 대한 요구와 생산직 중심으로 된 기존 노조와의 차이를 두기 위함이었으며, 이는 개별적인 평가를 받고자 하는 청년층의 성향과도 맞닿는 부분임.

2. 서울시 청년 일자리 정책 분석

가. 서울시 청년 정책

1) 서울시 청년 정책의 발전사

○ 서울시 청년정책의 시기별 특성은 다음과 같음⁵⁾.

- 제1기 형성기(2011-2014.6) “전담부서 설치 및 청년정책지원조직 설립”

■ 주요 성과

- 청년일자리정책워크숍(2011), 일자리대책회의(2012) 등에서 청년들이 제안한 청년지원정책을 반영하여 커뮤니티센터와 시스템 구축 결정. 서울시 행정조직 내 청년일자리팀(경제진흥실 일자리정책과 산하) 신설(2012), 청년유니온과 청년일자리정책협약 체결(2013), 청년허브센터 개관(2013). 청년정책네트워크(청년참여기구) 시작(2013-2018), 청년일자리기본조례제정(2013)

■ 주요 내용

- 민선5기 서울시장은 2011년 12월 청년일자리정책워크숍, 2012년 1월과 2월 일자리대책회의를 통해 청년과 전문가들이 제안한 커뮤니티 센터와 관련 시스템 구축을 결정함.
- 2012년 서울시 행정조직인 경제진흥실 일자리정책과 산하에 청년정책 전담부서인 청년일자리팀을 신설하였고, 청년을 명예부시장으로 위촉함.
- 청년세대 노동조합인 청년유니온과 청년일자리정책을 주제로 사회적 교섭 진행(2012. 8 - 2013. 1.) 결과, 청년일자리 정책 협약(2013) 체결함.
- 2013년 4월 청년일자리 창출을 지원하고 청년네트워크를 활성화하기 위한 기관으로 ‘청년허브’ 개관함. 청년허브는 8월 정책사업 중 하나로 청년정책네트워크(이하 청정넷)를 시작함.
- 청년고용촉진특별법에 따라 「서울특별시 청년일자리기본조례」 제정함(2013).

- 제2기 제도화기(2014.7-2018.10) “정책 정비 및 제도적 근거 마련”

■ 주요 성과

- 청년정책담당관(혁신기획관 산하) 신설(2014). 청년의회(청년참여기구) 운영(2015-2018), 전국 최초로 「서울특별시 청년기본조례」 제정(2015). ‘2020 서울형 청년보장(청년보장 추진계획)’ 발표(2015), 무중력시대

5) 서울시 청년정책의 특성에 따른 시기 구분은 정세정 외(2020: 25-32)의 내용을 기본 골격으로 하되, 일부 내용을 수정·보완하였음.

(2015)·청년활동지원센터(2016)·청년교류공간(2018) 등 청년지원기관 설립, 서울시 청년창업지원 조례 제정(2018).

■ 주요 내용

- 2014년 8월 혁신기획관을 신설하고 11월 그 산하에 청년정책담당관을 신설함. 청년정책 전담부서의 규모는 2012년 1개팀으로 시작해서 2018년에는 1과 3팀 16명으로 확대되었고 업무 범위도 일자리정책에서 청년정책 거버넌스 운영, 청년수당 등 청년활동지원, 청년공간지원, 금융생활지원, 천연혁신일자리 사업 추진 등으로 확장됨
- 청정넷은 청년의회 사업을 신설하여 청년의 참여를 강화함.
- 2015년 1월 전국 최초로 「서울특별시 청년기본조례」를 제정함. 2018년 10월에는 「서울특별시 청년 창업지원 조례」 제정.
- 2015년 11월 서울시 청년보장 추진계획인 ‘2020 서울형 청년보장’을 발표함. ‘2020 서울형 청년보장’은 청년정책의 한계로 지적되던 직업훈련 위주의 일자리 정책에서 벗어나 4개 분야(①설자리 분야: 활동 및 학업 지원 ②일자리 분야: 취창업 등 노동지원 ③살자리 분야: 주택 및 생활 지원 ④놀자리 분야: 공간 및 네트워크 지원 등) 25개 사업으로 구성됨.
- 청년활동과 공간을 지원하는 무중력지대(2015), 청년수당 등 청년들의 사회진입을 지원하는 청년활동지원센터(2016), 청년 네트워크를 지원하는 청년교류공간(2018) 등 다양한 청년지원기관을 설립함.

- 제3기 발전기(2018.11-현재) “정책 및 거버넌스체계 강화”

■ 주요 성과

- 청년자치정부 출범. 시장 직속 청년청과 상설거버넌스조직인 서울청년시민회의 구성(2019), 청년의회의 청년시민회의로 확대 개최(2019), 청년자율예산제 도입(2019), 서울시 청년참여활성화 지원 조례 제정(2020), 서울청년센터 개관(2020), 청년청의 미래청년기획단(국 단위)으로 승격(2021)

■ 주요 내용

- 2019년 3월 청년자치정부가 출범함. 청년자치정부는 집행조직인 청년청과 상설 거버넌스조직인 서울청년시민회의로 구성됨. 청년이 기획부터 집행까지 전 권한을 갖는 청년자율예산(매년 500억원 규모)을 편성함.
- 행정조직을 개편·확대함. 청년정책담당관(혁신기획관 산하)을 시장 직속의 청년청으로 개편하고 규모도 1관 4팀에서 1청 7팀 27명으로 확대하였으며 2020년에는 50명으로 조직 규모가 두 배로 확대됨. 2021년에는 청년청이 국 단위인 미래청년기획단으로 승격됨.
- 청년참여기구인 청년의회를 청년시민회의로 확장함. 매년 1회 개최되었던 청년의회가 청년시민회의로 연간 상설 운영되고 역할과 권한이 강화됨.

- 청년허브는 정책연구 및 청년혁신사업 수행, 청년활동지원센터는 서비스 개발과 전달체계 형성, 무중력지대는 공간서비스 제공 등 청년지원기관들의 기능을 분화함.
 - 2020년부터 자치구별 서울청년센터들을 개관하여 청년활동지원센터가 자치구의 청년센터를 지원하는 구조로 전달체계를 개편함.
- 서울시는 이전까지 정책의 대상으로 다루어지지 않던 청년을 정책의 주요 대상으로 삼고, 전국 최초 청년정책 전담부서 설치(2012) · 청년기본조례제정(2015) 등 청년정책에 있어 선구적인 역할을 수행해옴.
- 그동안 사회정책의 대상으로 여기지 않았던 청년을 독립적 정책 대상으로 상정하면서 청년 정책 분야가 정립됨.
 - 청년정책부서를 시장 직속 조직으로 개편하고 국 단위로 승격시키는 등 전국 최초 기록에 머무르지 않고 계속해서 정책을 정비하고 강화해옴.
 - 특히 청년당사자들의 정책참여 활성화를 위한 정책적 기반을 다져옴. 청년정책의 시작이 청년들의 제안에서 시작되었으며 이후 청년정책네트워크가 주요 거버넌스 주체로 활약하면서 청년의회(현 청년시민회의) 운영, 청년자치정부 출범 등이 가능했음. 이는 청년을 정책의 대상에서 정책결정의 주체로 확장시켰다는 점에서 중요한 의미를 가짐.
 - 청년을 위한 다양한 지원기관들이 설립되어 운영 중이며 서울시는 허브역할을 수행하면서 구체적 활동을 자치구별로 확장하고 있음.
 - 서울시의 청년정책은 대한민국 청년정책의 초석을 다졌을 뿐 아니라 현재까지 지속적으로 발전을 견인하고 있음.

2) 서울시 청년기본계획

- 2015년 「서울특별시 청년기본조례」가 제정되면서 제6조에 근거하여 ‘청년정책에 관한 기본계획(이하 청년정책기본계획)’이 5년마다 수립(제6조 제1항)되기 시작함.
- 청년정책기본계획은 다음의 내용을 포함해야 함(제6조 제2항).
 - 청년정책의 기본방향 및 추진목표
 - 청년정책에 관한 주요사항: 청년의 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서의 참여 확대, 청년의 능력 등의 개발, 청년의 고용확대 및 일자리 질 향상, 청년의 주거 안정 및 주거 수준 향상, 청년의 부채 경감, 청년의 생활안정, 청년 문화의 활성화, 청년의 권리보호, 청년의 건강증진, 청년의 국제협력 등
 - 청년정책의 추진을 위한 자원 조달 방안 및 지원체계

- 서울시 청년정책조정위원회 등 민·관 협력체계 구성 및 운영 등
 - 시장은 기본계획 수립·시행 시 서울시의 주요정책과 연계되도록 해야 함(제6조 제3항).
 - 제6조에 따라 수립된 기본계획에 따른 시행계획이 매년 수립·시행되어야 하며(제7조 제1항), 당해 수립된 시행계획과 전년도 시행계획의 추진실적을 청년정책조정위원회에 매년 보고해야 함(제7조 제2항).
- 2015년 제정된 「서울특별시 청년기본 조례」에 의거하여 2015년 1차 청년정책기본계획인 ‘2020 서울형 청년보장’이 수립됨.
- ‘2020 서울형 청년 보장’이 마련되면서 청년정책의 범주가 마련되었음.
 - 15세~34세 청년을 위한 4개 분야(설자리‘활동’, 일자리‘일’, 살자리‘주거, 부채’, 놀자리‘공간’) 20개 사업(핵심전략사업 5개, 일반사업 15개) 계획을 수립함.
 - 설자리 “청년의 사회참여 기회 확대 및 역량 강화” 4개 사업
 - : 청년활동지원(핵심/신규), 공익적 가치를 실천하는 장학생 지원, 대학생 학자금 대출이자 지원, 저소득 장학생 지원
 - 일자리 “일자리 진입 지원 및 안전망 구축” 9개 사업
 - : 청년뉴딜일자리 확대(핵심), 기술교육원·청년대상 직업훈련 확대, 챌린지 100프로젝트 추진(청년창업지원), 서울시정 대학생 인턴십 프로그램 운영, 서울일자리+센터 통합지원서비스 강화, 근로빈곤청년 사회보험료 매칭 지원(신규), 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 조성, 신진 유망 예술가 지원, 문화예술매개자 양성과정 추진
 - 살자리 “청년 주거 및 생활안정” 4개 사업
 - : 청년 1인가구 맞춤형 공공주택(핵심), 희망두배 청년통장(핵심), 위기청년의 건강한 금융생활 지원을 위한 민간협력 활성화(신규), 긴급생활안정 및 대환대출 자금 지원
 - 놀자리 “청년활동생태계 조성 및 정책기반 확대” 3개 사업
 - : 청년활력공간 조성 및 지원(청년청, 무중력지대)(핵심), 청년허브 운영을 통한 청년정책 실행기반 강화, 정책거버넌스 ‘서울청년정책네트워크’ 운영 지원 등
 - 4개 분야 중 일자리 분야 9개 사업의 내용을 간략히 정리하면 다음과 같음.
 - ① 청년뉴딜일자리(일터기반학습)(핵심): 졸업예정자 및 미취업 청년을 대상으로 일경험 기간동안 최대 23개월 이내 인건비 지원(시금 5,900원~6,500 구간, 4대보험 포함), 일터기반학습 프로그램(현장직무훈련, 단계별 교육) 및 후속연계. 일터를 SH공사, 세종문화회관, 서울시설공간 등 사회공공서비스

부문으로 확대하고 중간지원조직 및 전문매니저 제도 도입으로 매니징시스템 개편, 대학 및 유관기관 등의 전문가풀(pool)을 구성해 교육훈련 기반 강화('16년 1,500명/'16년~'20년 15,500명)

- ② 기술교육원 청년대상 직업훈련 확대: 비진학·미취업 청년의 취업 능력을 제고하고 서울 산업 수요에 부합하는 맞춤형 인력 양성('16년 530명/ '16년~'20년 2,650명)
 - ③ 챌린지 1000 프로젝트(청년창업 지원): 청년창업가를 대상으로 창업초기부터 성장까지 이행단계별 창업기업 양성 및 고용 창출('16년 250팀/'16년~20년 1,250팀)
 - ④ 서울시정 대학생 인턴십 프로그램 운영: 대학생들의 시정 참여를 통한 실무능력 습득 및 진로탐색 기회 제공('16년 150명/ '16년~'20년 950명)
 - ⑤ 서울일자리+센터 통합지원서비스 강화: 일자리 정책(상담, 교육·훈련, 일경험, 취업알선, 사후관리)의 연계 강화를 통한 미스매치 최소화('16년 6,000명/ '16년~'20년 24,000명)
 - ⑥ 근로빈곤청년 사회보험료 매칭 지원: 사회보험가입을 기피하는 청년 및 고용주에게 사회보험료 일부를 지원하여 저임금 근로자의 일자리 안전망 확보('16년 연구 및 계획확정/ '17년 이후 시행)
 - ⑦ 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선: 아르바이트 청년을 위한 노동법상 권리를 보호하고, 안전한 근로환경 조성 및 지원('16년~'18년 총 5개 센터 운영)
 - ⑧ 신진유망예술가 지원: 유망예술가를 발굴하여 창작역량을 강화하고 시장에 정착할 수 있도록 지원('16년 23명/ '16년~'20년 125명)
 - ⑨ 문화예술매개자 양성과정 추진: 문화예술 분야 진로 희망자 대상 교육 및 현장실무 프로그램을 통한 전문인력으로 양성('16년 13명/ '16년~'20년 98명)
- '2020 서울형 청년보장'에 따라 추진된 일자리 사업은 총 9개이지만, 기존 일자리 분야에 다양한 청년일자리 사업이 진행되고 있었음.
- 기존 일자리 분야 대표 사업은 다음과 같음.
 - 민간취업연계 뉴딜일자리 발굴, 취업날개서비스, 서울시 일자리카페 운영, 지역혁신 청년 활동가 운영 지원, 한강축제 청년 코디네이터 운영 사업, 서울디자인 컨설턴트 청년디자이너 양성 사업, 국제기구 진출 설명회 개최, 서울시정 대학생 인턴십 프로그램 운영, 서울시 기술교육원 무료 교육, 지역상생 청년 일자리 창출 연계사업 운영, 서울 '청년창업꿈터' 조성, 캠퍼스타운 확산으로 청년 창업 활성화, 도시청년 이동식 플라워마켓 창업지원 사업, 청년몰 지원 사업, 청년

프로젝트 투자사업 추진, 일생활균형 서울형 강소기업 지원, 청년층 노동권의 침해예방 및 실질적 보호, 서울디자인창업센터 조성 및 운영 등(변금선 외, 2021: 40-43)

- ‘2020 서울형 청년보장’ 수립 및 시행을 통해 청년정책 사업영역이 청년의 삶 전반으로 확장되면서 청년안전망 구축의 기반을 다질 수 있었음.
 - 그러나 많은 청년정책의 시행에도 불구하고(‘21년 기준 서울시 청년관련 사업 58개 약 5,800억원), 실제 청년들이 느끼는 체감은 낮은 것으로 나타났다. 특히 코로나19로 인해 오프라인 청년 참여에 제약이 상당했음(서울시 미래청년기획단, 2021).
 - 일자리 정책분야의 경우, 직접적 일자리 창출 사업이 여전히 부족하며, 정보제공서비스와 컨설팅을 위한 인프라를 구축하였음에도 불구하고 구직청년들은 실제 취업 정보를 대학이나 민간서비스에 의존하는 경향을 보임(서울시 미래청년기획단, 2021).

- 2021년 2차 청년정책기본계획인 ‘2025 서울 청년정책 기본계획’이 수립됨.
 - 1차 청년정책기본계획 시행 결과, 그동안 서울시 청년정책은 정책 전달 및 효율성 문제, 일자리·취/창업·어려운 청년 중심의 정책 시행 경향, 온/오프라인 전달 체계 통합 미흡 등의 한계가 있다고 평가함(서울시 미래청년기획단, 2021).
 - 2025 서울 청년정책 기본계획은 청년의 사회적 이행기 단축을 위한 시기별 ‘맞춤형’ 정책, 서울청년 누구라도 누릴 수 있는 ‘공정한’ 정책, 체감도를 높일 수 있는 ‘효율적’ 정책 추진을 전략으로, 3개 분야(청년 점프, 청년 세이브, 청년 패스) 20개 사업 계획을 수립함.
 - 청년 점프(Jump) “경쟁력 강화와 도약기회 마련” 6개 사업
: 청년취업사관학교, 청년희망·지역경제 활성화를 위한 캠퍼스타운 추진, 미래청년 일자리 사업, 온라인 콘텐츠 바우처 지급, 서울 영테크, 학자금 대출이자 지원사업
 - 청년 세이브(Save) “불안·걱정에서 청년들을 구조” 7개 사업
: 청년 마음건강 모델 신규 도입, 은둔·고립 청년 활력 프로그램, 청년월세 지원 확대, 전세보증금 보험료 지원 사업, 청년 매입임대주택 사업, 역세권 청년주택 매입, 신혼부부·청년 일차보증금 이차지원 사업
 - 청년 패스(Pass) “일상생활 속 불편을 제거” 7개 사업
: 청년 대중교통 요금 지원, 청년 1인 가구 이사지원, 청년 몽땅 정보통 구축·운영, 서울청년수당 지급, 천호사거리 지하 청년 문화공간 조성, 서울 청년 함께 RUN, 실질적 청년참여 내실화

- 3개 분야 중 일자리 분야 4개 사업의 내용을 간략히 정리하면 다음과 같음.
 - ① 청년취업사관학교: 청년구직자 대상 디지털 신기술 실무역량 교육(SW개발자 과정, 디지털 전환과정, AI 등 심화교육) 제공 및 취업시장 진입 지원('30년까지 10개소 이상 조성/ '22년 17,169백만원/ 연 1,500명)
 - ② 청년희망·지역경제 활성화를 위한 캠퍼스타운 추진: 대학과 창업기업이 기획하고 참여하는 캠퍼스타운 창업밸리를 조성하여 창업기업 발굴 및 성장 유망기업 스케일업 지원(캠퍼스타운 대학별 32개소 사업에서 3개 권역별 클러스터로 확장/ '22년 38,846백만원)
 - ※ 캠퍼스타운형 취업사관학교 운영: 4차 산업현장 맞춤형 우수인재 발굴 및 지원('22년 3개소 시범 운영→'23년 종합형 전 대학 확대 추진)
 - ③ 미래청년 일자리 사업: 일자리 수요가 커질 것으로 전망되는 분야의 일자리에 서 최대 7개월 일 경험과 직무교육 제공. '22년 온라인콘텐츠, 제로웨이스트, 소셜벤처 등 3개 분야 총 500개 일자리 제공('22년 9,000백만원, 연 500명)
 - ④ 온라인 콘텐츠 바우처 지급: 서울시 취업관련 프로그램 참여자 중 미취업 청년을 대상으로 1인당 연 10만원 온라인 콘텐츠 바우처 지원('22년 1,100백만원/ 연 10,000명)
- '2025 서울형 청년정책 기본계획'은 청년들의 역량을 강화하는 한편, 청년의 사회적 이행기에서 발생할 수 있는 불안감을 해소하기 위해 생활안전망을 구축하고자 함. 더불어 '2020 서울형 청년보장' 시행 과정에서 보였던 낮은 정책 체감도를 향상시키기 위해 효율적 사업으로 구성하고자 함.

나. 서울시 청년 일자리 정책

1) 서울시 일자리 정책 시행계획

- 서울시 청년 일자리 정책을 분석하기 위해서는 앞서 분석된 서울시 청년 정책과 함께 서울시 일자리 정책 중 청년에 관한 내용 분석이 선행되어야 함.
- 최근 3년간 서울시 일자리 정책 중 청년과 관련한 정책의 변화 추이를 살펴보면 아래 <표 2-5>과 같음.

<표 2-5 최근 3년간 서울시 일자리정책 실행계획의 대상별 일자리 목표 및 예산 현황>

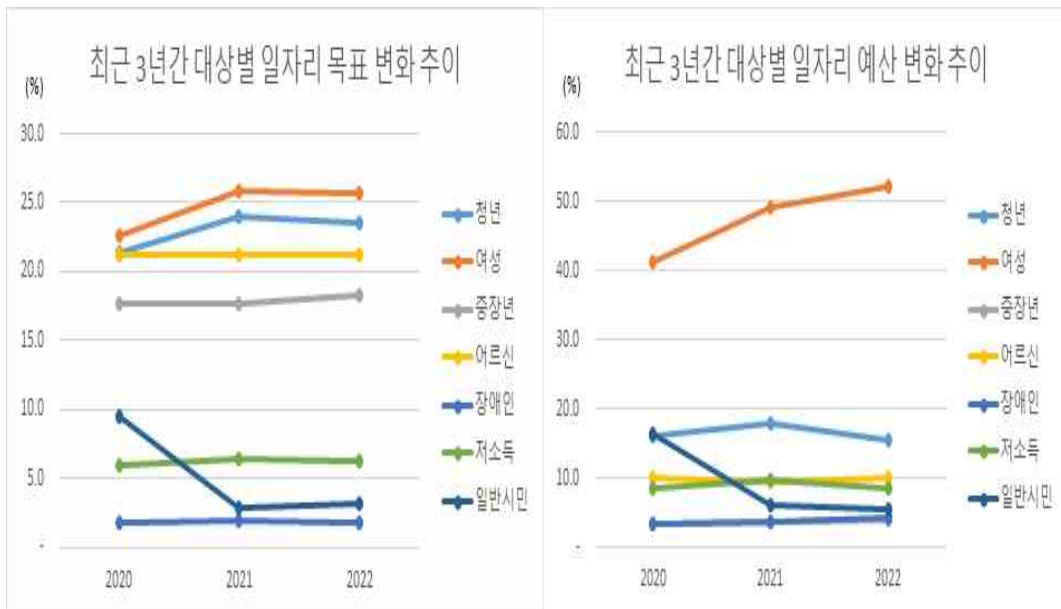
구분	2020				2021				2022			
	일자리		예산		일자리		예산		일자리		예산	
	개	%	억원	%	개	%	억원	%	개	%	억원	%
청년	83,846	21.4	3,373	16.3	94,402	24.0	4,001	18.1	96,120	23.5	3,451	15.7
여성	88,456	22.5	8,575	41.4	101,729	25.9	10,861	49.2	105,139	25.7	11,450	52.0
중장년	69,601	17.7	706	3.4	69,785	17.7	851	3.9	74,678	18.3	869	4.0
어르신	83,040	21.2	2,117	10.2	83,554	21.2	2,084	9.4	86,963	21.3	2,192	10.0
장애인	7,020	1.8	727	3.5	7,582	1.9	822	3.7	7,272	1.8	944	4.3
저소득	23,376	6.0	1,795	8.7	25,293	6.4	2,142	9.7	25,304	6.2	1,901	8.6
일반시민	37,101	9.5	3,407	16.5	10,943	2.8	1,328	6.0	13,153	3.2	1,192	5.4
계	392,440	100.0	20,700	100.0	393,288	100.0	22,092	100.0	408,629	100.0	21,999	100.0

출처: 서울시 경제정책실. (2020). 2020년도 서울시 일자리대책 세부계획
 서울시 경제정책실. (2021). 2021년 일자리정책 실행계획
 서울시 경제정책실. (2022). 2022년 일자리정책 실행계획

- 최근 3년간 서울시의 일자리정책 실행계획의 대상별 목표 및 예산 현황을 살펴보면, 청년을 대상으로 하는 정책에서 설정한 일자리 목표 수치는 2020년부터 2022년까지 지속적으로 상승하는 추세를 보이고 있음.
- 서울시가 일자리정책에 할당한 예산은 2020년 20,700억원이었으나, 2021년에는 22,092억원, 2022년에는 21,999억원으로 2021년에 가장 높은 수준이었으나 큰 변화는 없는 것으로 볼 수 있음.
- 대상별 일자리 목표 수준을 살펴보면, 3개년 모두 여성을 대상으로 하는 일자리 목표가 가장 높은 수준이었으며, 그 다음으로 청년, 어르신, 중장년의 순으로 일자리 목표가 높게 나타나고 있음.
- 대상별 예산 비중의 경우 여성을 대상으로 하는 일자리 사업의 비중이 50% 내외로 가장 높았으며, 청년을 대상으로 하는 사업의 비중이 21~24%로 두 번째로 높은 수준인 것으로 나타남. 특히 여성을 대상으로 하는 사업예산의 비중

은 최근 3년간 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있으나, 청년을 비롯한 나머지 집단의 경우는 감소하거나 거의 변화가 없는 상황인 것으로 나타남(〈그림 2-5〉 참조)

〈그림 2-5 최근 3년간 서울시 일자리 정책의 대상별 변화 추이〉



2) 서울시 청년 일자리 정책

- 2020년부터 2022년까지의 서울시 일자리정책 실행계획'에 따르면, 청년은 여전히 서울시 일자리정책의 주요 대상으로 상정되어 있음(서울시 경제정책실, 2020, 2021, 2022).
- 특히 '2022년 일자리정책 실행계획'에 따르면, 서울시 청년 일자리정책 수행에 따른 긍정적 결과에도 불구하고, 산업별 경기 양극화, 낮은 경제활동참가율('21년 기준 62.3%로 전국 13위), 고용률 하락('21년 기준 59.2%로 전년 대비 0.1%p 감소), 실업률 상승('21년 기준 4.8%로 전년 대비 0.2%p 증가), 비정규직 증가(전년 대비 140천명 증가), 높은 영세사업체 비중(총 사업체 중 10인 미만 사업체가 91.4%) 등 2022년 고용 전망이 밝지만은 않다고 지적하고 있으며, 이에 따라 다양한 청년 일자리 정책의 필요성을 부각하고 있음.
- 2020년부터 2022년까지의 서울시 일자리정책 실행계획에 나타난 청년 일자리 정책의 현황을 살펴보면 아래와 같음.

- 2020년 청년 일자리 정책 실행계획

〈표 2-6 2020년 청년 일자리 정책 실행계획〉

주요 과제	주요 사업내용	사업대상	소요예산 (백만원)
2-1. 청년 구직자 취업 지원서비스 확대 및 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 청년일자리센터 운영 ◦ 일자리카페 운영 ◦ 취업날개서비스 운영 		3,585
2-2. 민간취업연계 뉴딜 일자리 발굴 확대	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 미취업자들에게 전문적인 일경험 제 공과 직무교육 및 취·창업 지원을 통 해 민간일자리 연계 촉진 	만18세 이상 서울시민으로 실업상태에 있는 자	88,482
2-3. 일·생활균형 서울형 강소기업 지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 우수 중소기업 발굴·지원을 통한 기 업과 청년의 일자리 미스매치 해소 ◦ 근무환경개선금, 육아휴직대체, 청년 인턴지원 등을 통한 일 생활균형 조 직문화 조성 	서울시 소재 중소기업 중 공공기관 인증을 받은 기업	3,636
2-4. 기업수요 맞춤형 전문인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 비진학·미취업 청년, 실업자 등 취약 계층의 취업능력 제고 ◦ 서울의 지역산업 수요에 부합하는 맞춤형 인력양성 추진 	만15세 이상 서울시민	20,234
2-5. 지역상생 청년일 자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지자체 협력 일자리모델 개발을 통 해 서울청년의 일자리 확충 및 지역 자원 탐색을 통한 창직·창업 환경조 성을 통해 지역경제 활성화 도모 		11,617 (고용형) 2,710 (창업형)
2-6. 청년활동지원사업 (청년수당) 통한 청년 사회진입 촉진	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 미취업 청년에게 사회진입 활동 및 역량강화 지원, 소득 보전을 지원함 으로써 청년 사회안전망을 구축하기 위한 청년수당 사업 추진 	만19~34세 서울시 거주 졸업 후 2년 넘은 미취업청년 3만명	90,400
2-7. 청년프로젝트 투자 사업을 통한 좋은 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 청년프로젝트를 발굴·투자하여 사회 문제를 해결하고 사회적 가치 창출 ◦ 사회문제에 대한 새로운 비즈니스 모델 발굴 및 청년 일자리 창출 	대표자가 청년(19~34세)인 서울시 소재 법인, 단체, 기업	4,7901

- 2021년 청년 일자리 정책 실행계획

〈표 2-7 2021년 청년 일자리 정책 실행계획〉

주요 과제	주요 사업내용	사업대상	소요예산 (백만원)
1-1. 청년과 함께하는 서울형 강소기업 육성지원	◦ 청년 선호기업의 지속 발굴과 확대를 통한 일자리 미스매치 해소 및 지속 가능한 청년일자리 창출	서울시 소재 중소기업 중 공공기관 인증을 받은 기업	3,320
1-2. 서울형 청년인턴 직무캠프 추진	◦ 직무분야별 교육과 현장·실무 중심 인턴십 과정을 접목하여 청년구직자의 일 경험 및 직업경력개발 지원	만18~34세 서울거주 청년 구직자	4,000
1-3. 민간기업연계 뉴딜 일자리사업 추진	◦ 민간기업 참여·협력을 기반으로 한 일자리 발굴·교육·취업지원을 통해 기업 구직자 간 일자리 미스매치 최소화 및 입간 취업으로 연계 강화	만18세 이상 서울시민으로 참여배제 사유가 없는 자	84,129
1-4. 지역상생 청년일자리 창출	◦ 지자체 간 협력, 일자리모델 개발 및 지역자원 탐색을 통한 서울 청년의 취업기회 확대와 창업 환경조성으로 지역상생 도모	서울시 거주 청년참여자	4,652 (고용형) 2,420 (창업형)
3-1. 서울 창업 생태계 활성화를 통한 일자리 창출	◦ 서울 캠퍼스타운 조성 및 창업 육성을 통한 지역경제 활성화 및 양질의 일자리 창출 추진	34개 캠퍼스타운	37,564
4-1. 구직자 맞춤형 취업지원서비스 확대·강화	◦ 구직자에 대한 취업 종합지원을 위한 인프라 조성 및 현장 밀착형 및 맞춤형 취업서비스 확대를 통한 구직활동 지원 강화		3,985
4-2. 청년활동지원사업(청년수당) 추진	◦ 청년실업률 상승으로 자존감 하락, 사회로부터의 고립을 겪고 있는 청년에게 기회참여 기회제공, 역량강화 등 '청년안전망'으로서 청년활동지원사업 추진	서울 거주 만19~34세 졸업 후 2년 넘은 미취업청년 20천명	62,250
4-3. 청년프로젝트 지원사업	◦ 포스트 코로나 시대에 필요한 사회적 가치에 대한 프로젝트를 지원하여 미래사회를 효과적으로 대응하고 청년활동생태계를 활성화	대표자가 청년(19~34세)인 서울시 소재 법인, 단체 또는 개인 40개 내외	2,000

- 2022년 청년 일자리 정책 실행계획

〈표 2-8 2022년 청년 일자리 정책 실행계획〉

주요 과제	주요 사업내용	사업대상	소요예산 (백만원)
1-① 청년취업사관학교 조시 조성을 통한 인재 양성 가속화	◦ 디지털 신기술 분야 실전형 인재 양 성·공급	취업의지가 있는 20~30대 청년 구직자 중심	17,169
1-② 문과생 특화 서울 형 청년인턴 직무캠프 추진	◦ 직무훈련(3개월)+인턴십 제공(3개 월), 취업알선	◦ 만18~34세 서울거주 청년 구직자 ◦ 상시근로자 10인 이상의 신산업 유망기업 또는 스타트업·핀테크 기업	4,000
1-③ 청년과 함께하는 서울형 강소기업 육성지 원	◦ 근무환경개선금, 육아휴직자 대체 청 년 인턴 인건비 지원 등	서울시 소재 중소기업 중 공공기관 인증을 받은 기업	3,892
1-④ 청년 수요·니즈에 부응하는 다각적 취업지 원 추진	◦ 온라인 취업라이브 특강	취업 유튜브 채널 구독자 및 일자리카페 회원	70
	◦ 청년종합지원공간 ‘청년활력소’ 추가 조성·운영	서울시청 지하1층 시민청 내 2개소	348
	◦ 권역별 광역일자리카페 확대 조성·운 영	7개소	1,170
1-④ 청년 수요·니즈에 부응하는 다각적 취업지 원 추진	◦ 취업날개서비스 지원 내실화	서울시 거주 청년(고교졸업예정자 ~만39세 이하)	1,220
	1-⑤ 서울시 기술교육 원 운영	◦ 4개 기술교육원 운영	훈련대상 : 만15세 이상 서울시민
1-⑥ 서울형 혁신거점 별 전문인재 양성	◦ AI컬리지 설립·운영	대학(원)생 졸업 예정자, 취업준비생 등	542
	◦ 바이오 혁신 인재 양성	서울시 바이오산업 종사자, 창업자, 취업예정자 등	350
	◦ G밸리 IoT 아카데미 운영	서울시민 중 IoT 분야 취업 준비생 및 종사자	210
	◦ 서울 로봇 아카데미 설립·운영	취업준비생 및 재직자	700
	◦ 드론 아카데미 운영	서울 거주 일반인·대학생	500

주요 과제	주요 사업내용	사업대상	소요예산 (백만원)
1-⑦ 혁신형 미래 청년 일자리 사업	◦ 기업과 청년 매칭, 일경험+직무교육 지원	만19~39세 서울거주 미취업 청년	9,000
1-⑧ 청년활동 지원사업(청년수당)	◦ 6개월간 매월 50만원 지원 및 맞춤형 코칭·사후관리	만19~34세 서울시 거주 미취업청년 20천명	60,230
6-② 창업 및 지역 활성화를 위한 서울캠퍼스타운 조성	◦ 대학의 인적·물적 자산 등을 활용, 청년창업 및 지역경제 활성화	32개소 운영	38,846

○ 최근 3년간의 청년 일자리 정책 실행계획의 내용 가운데 유사 사업을 분류하면 아래 표(2-9)와 같음.

〈표 2-9 최근 3년 청년 일자리 정책 유사 사업 분류〉

2020	2021	2022
2-1. 청년 구직자 취업지원서비스 확대 및 강화	4-1. 구직자 맞춤형 취업지원서비스 확대·강화	1-④ 청년 수요·니즈에 부응하는 다각적 취업지원 추진
2-2. 민간취업연계 뉴딜일자리 발굴 확대	1-3. 민간기업 연계 뉴딜일자리사업 추진	1-⑦ 혁신형 미래 청년 일자리 사업
2-3. 일·생활균형 서울형 강소기업 지원	1-1. 청년과 함께하는 서울형 강소기업 육성지원	1-③ 청년과 함께하는 서울형 강소기업 육성지원
2-4. 기업수요 맞춤형 전문인력 양성	-	1-⑤ 서울시 기술교육원 혁신 추진 1-⑥ 서울형 혁신거점별 전문인재 양성
2-5. 지역상생 청년일자리 창출	1-4. 지역상생 청년일자리 창출	-
2-6. 청년활동지원사업(청년수당) 통한 청년 사회진입 촉진	4-2. 청년활동 지원사업(청년수당) 추진	1-⑧ 청년활동 지원사업(청년수당) 추진
2-7. 청년프로젝트 투자사업을 통한 좋은 일자리 창출	4-3. 청년프로젝트 지원사업	-
-	1-2. 서울형 청년인턴 직무캠프 추진	1-② 문과생 특화 서울형 청년인턴 직무캠프 추진
-	3-1. 서울 창업 생태계 활성화를 통한 일자리 창출	6-② 창업 및 지역 활성화를 위한 서울캠퍼스타운 조성
-	-	1-① 청년취업사관학교 조기 조성을 통한 인재 양성 가속화

- 최근 3년 동안 지속적으로 추진되어온 사업은 취업지원서비스, 뉴딜일자리, 서울형 중소기업 지원, 청년수당 등이며, 그 외 전문인력 양성, 지역상생 청년일자리 창출, 청년프로젝트 지원, 청년인턴, 서울캠퍼스타운 조성 등의 사업은 3년 기간 중 2년에 걸쳐 추진되어 옴.
 - 따라서 최근 3년간의 사업 내용을 살펴보면, 주요 사업들을 중심으로 지속적으로 추진되고 있음을 알 수 있음.
- 서울시의 청년 일자리 정책에 대해서는 긍정적인 평가가 주를 이루고 있음.
- 조유선 외(2020)는 서울시의 청년고용정책을 지역에서 당사자들의 요구에 집중하였다는 의미에서 “현장지향적”인 것으로 평가함
 - 이와 더불어 서울시는 우리나라 고용시장의 큰 흐름을 파악하여 청년 노동시장의 위험을 줄이는 대신, 청년들이 좋은 일자리로 이동할 수 있는 발판을 마련하는데 초점을 두었다고 평가함(조유선 외, 2020)
 - 청년뉴딜일자리사업 : 사회적 가치를 추구하는 공공부문 현장에 청년 투입
 - 공공인턴 : 좋은 일자리 경험 제공
 - 기술교육원 : 청년대상 직업훈련 확대
 - 청년과 중소기업 매칭을 통한 좋은 일자리 제공 및 중소기업 인력부족 해결을 통한 청년 일자리 미스매칭 해소 등
- 서울시는 지금까지의 서울시 청년 일자리 정책 수행 결과에 대해 다음과 같이 평가함(서울시 경제정책실, 2022).
- 청년취업사관학교(2개소) 및 기술교육원(4개소) 운영, 취업토탈서비스 제공을 통해 미취업자의 직무역량을 강화하고 새로운 기술수요에 대응한 실무인재를 양성함.
 - 실무 중심의 교육과 일 경험을 융합한 서울형 청년인턴 직무캠프(직무훈련 3개월+인턴십 제공 3개월+취업알선) 사업, 노동시장 확장성이 높은 청년 일자리를 중심으로 역량강화 직무교육과 일 경험(9개월)을 제공하는 청년일자리 1000개의 꿈 사업 등을 통해 청년의 직무역량과 취업연계를 강화함.
 - 비대면 취업준비 및 면접공간 제공, 서울시민청에 청년 활력소 개소 및 운영, 일자리 카페(50개소) 운영 및 확대 등 청년들의 요구에 부응하는 청년 종합 취업지원 서비스 제공을 통해 청년들의 필요를 충족함.
 - 대학 협력 캠퍼스타운 조성을 통해 누적 1,315팀 창업, 4천개 일자리 창출 등 고용창출 효과성을 증대시킴.
- 그러나 서울시 청년 일자리 정책의 대상인 청년들을 대상으로 한 서울시 일자리

정책 인식 및 만족도 조사 결과는 향후 서울시의 청년 일자리 정책이 나아가야 할 방향에 대한 시사점을 제시하고 있음(서울특별시(2021). 「청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과 보고서」)

- 서울시 청년 일자리 정책으로 제시된 14개 정책 가운데 응답자의 20% 이상이 인지하고 있다고 응답한 정책은 5개에 불과함(청년수당, 서울일자리 포털, 미취업청년장려금, 청년일자리센터·일자리카페, 서울형 뉴딜일자리)
 - 인지도가 20%에 미치지 못하는 9개 정책 중 취업날개서비스를 제외한 8개 사업에 대한 인지도는 10%보다 낮은 수준이었으며, 전체 응답자의 6%는 알고 있는 정책이 없다고 응답함으로써 정책 전반에 대한 인지도는 다소 낮은 것으로 나타나고 있음
- 선행연구와의 비교를 위해 본 연구에서는 서울시 청년 정책에 관심도가 높은 서울청년정책네트워크 위원 174명을 대상으로 청년 일자리 정책에 8개 대한 인지도를 조사한 결과 응답자의 20% 이상 인지하고 있다고 응답(어느 정도 알고 있음, 잘 알고 있음)한 정책으로 청년수당만 나타남.
 - 서울시 청년 일자리 정책에 대한 인지도는 청년수당 46.6%, 지역 상생 청년 일자리 사업 17%, 뉴딜 일자리 사업 14.8%, 청년인턴직무캠프 11.3%, 일자리카페 10.2%, 청년활력소 3.4%, 청년취업사관학교 9.1%, 기술교육원 6.8% 순으로 나타났음.
- 참여하고 싶은 정책에 대한 문항에서 응답자의 59.9%는 청년수당과 미취업청년 취업장려금을 선택함으로써 경제적인 지원을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 서울일자리포털, 청년일자리센터·일자리카페, 서울형 뉴딜 일자리 등을 선호하는 것으로 나타남.
 - 서울청년정책네트워크 위원 대상 조사에서 정책에 지원할 것이냐는 질문에 청년수당은 80.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 일자리카페 67%, 청년 활력소 63.6%, 지역 상생 청년 일자리 사업 59.1%, 청년인턴직무캠프 58%, 뉴딜 일자리 사업 54.5%, 기술교육원 53.4%, 청년취업사관학교 53.4% 순으로 나타나 선행연구와 유사한 결과가 나타남을 확인할 수 있었음.
 - 응답자 가운데 10.9%는 직접 참여하고 싶은 정책이 없다고 응답하였는데, 그 이유로 자신과 맞지 않는 정책(혹은 대상 아님)이기 때문이라는 응답이 가장 높게 나타남
 - 이러한 결과는 다양한 특성을 지닌 청년층의 요구를 보다 심도 있게 검토할 필요 있음
- 서울시 청년 일자리 정책의 개선방향에 대한 문항에서 응답자의 57.8%는 취업 준비금 등 생활비 지원 강화를 가장 선호하였으며, 그 외 일자리 정보 접근성의 편의성 향상, 실질적 일자리 교육프로그램 제공, 서울시 직접 일자리사업 확대,

- 희망직종을 고려한 세분화된 취업 컨설팅·현직자 특강 등이 필요하다고 응답함
- 서울청년정책네트워크 위원 대상으로 지원받기를 희망하는 청년일자리정책 분야를 조사한 결과 일자리 연계 24.3%, 인턴십 18.3%, 구직비용 지원 17.9%, 직업 교육·훈련 15.6%, 진로설계 14.8%, 창업지원 6.8% 순으로 나타나 순서의 차이는 있지만 일자리 연계와 비용 지원과 관련한 부분에서 유사한 맥락으로 나타남을 확인할 수 있었음.
 - 정보제공서비스(몽땅 정보통)와 컨설팅을 위한 인프라를 구축하였음에도 불구하고 구직청년들이 실제 취업 정보를 서울시의 인프라보다 대학이나 민간서비스에 의존하고 있고 일자리 정보 접근 편의성 향상에 대한 수요가 높은 것은 서울시 청년 일자리정책의 내용 혹은 전달체계를 개선할 필요가 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있음.
 - 청년이 정책 결정과정에 참여함으로써 청년의 욕구를 정책에 담아낼 수 있었으나, 청년의 특성을 사업에 반영하는 것과 청년의 욕구를 사업에 반영하는 것은 다른 차원인 바, 청년 특성에 대한 분석을 바탕으로 사업을 구상할 필요가 있음.
- 특히 중앙정부와 지자체의 일자리 사업은 그 영역 및 대상이 중복될 수 밖에 없는 경우가 많으며, 가입대상이나 지원수준 등이 일정한 기준 없이 지역별로 일률적으로 시행되고 있어 정책 실효성 측면에서 큰 성과를 보이고 있지 않음(김유빈 외, 2020; 조유선 외, 2020)
- 이러한 상황에서 지자체 일자리 사업이 중앙정부 일자리 사업이 포괄하지 못한 정책 사각지대를 대상으로 지원하도록 하는 방법과 지자체의 추가지원을 통해 중앙정부 일자리사업의 효과를 극대화하는 방향 중 어떠한 전략을 선택할 것인지에 대한 심도있는 검토가 필요함

다. 서울시 청년수당 정책

1) 청년수당 정책 도입 배경

- 청년수당은 2016년 도입된 서울시의 현금급여 정책으로, 수급 기준 조건(중위 소득 150% 이하의 서울시 거주 미취업 청년)을 충족한다면 다른 조건 없이 최장 6개월간 매월 50만원의 현금을 지급하는 정책임.
 - 청년수당은 기존의 취·창업 중심의 청년 정책에서 벗어나 이행기 청년의 다양한 활동(자기탐색, 구직준비, 역량강화, 사회참여, 관계망 형성 등)을 폭넓게 지원하는 서울시의 대표적 청년정책으로, 근로능력이 충분하다고 간주되는 청년층을 대상으로 노동시장 참여 등의 부가적 조건 없이 현금수당을 지급하는 정책은 전 세계적으로 사례가 드뭄(은석·이혜림, 2021).

- 청년수당이 도입되는 과정에서 서울시와 복지부 간에 첨예한 갈등이 있었음(박순중·신현두, 2019; 은석·이혜림, 2021).
 - 청년수당의 시작은 2015년 1월 제정된 「서울시 청년 기본 조례」 제9조에 근거해 설치된 청년정책위원회에서 청년 당사자 노동조합이었던 청년유니온이 일자리분과를 맡으면서 청년수당에 대한 최초 정책 아이디어를 서울시에게 제안하면서 이루어짐.
 - 이후 2015년 2월부터 정책구상을 위해 ‘청년정책의 재구성 기획 연구’ 용역이 진행되었고 이 연구에서 기존의 일자리 정책은 근로빈곤의 문제를 해소하지 못하기 때문에 이를 넘어서는 정책이 필요하다고 분석함. 이에 서울시는 청년을 위한 포괄적 사회안전망 마련이 필요하다고 보고, 2015년 11월 5일 ‘청년활동 지원사업(청년수당)’ 추진계획을 발표함.
 - 서울시가 청년수당을 발표하면서 복지부와 법적 소송을 진행하는 갈등을 겪게 됨. 복지부는 청년수당이 「사회보장기본법」 상 협의대상 사업에 해당되는 사업이기 때문에 정부와 협의해야 한다고 판단했으나 서울시는 「사회보장기본법」 상 협의대상 사업에 해당되지 않는 사업이기 때문에 협의대상이 아니라고 주장함. 이에 복지부는 청년수당 지원사업 예산이 포함된 2016년 서울시 예산안에 재의를 요청하며 청년수당에 반대의견을 보였으나, 서울시는 예산안 재의요구를 거절하고 사업시행을 위해 복지부와 협의를 진행함. 그 과정에서 복지부는 서울시의 예산안 집행 정지를 위해 예산안 의결 무효확인소송을 제소했고, 이에 서울시는 「지방교부세법」 시행령에 대해 헌법재판소에 권한쟁의 심판을 청구함.
 - 한편, 서울시와 복지부의 소송과는 별개로 양자 간 협의는 진행되었음. 서울시가 복지부의 권고안을 반영한 수정안을 제출했지만(2016.6.10) 복지부는 부

동의 의견을 통보함(2016.6.15). 그럼에도 불구하고 서울시가 청년수당 사업 계획을 발표하고 참여자를 모집하는 등 사업을 강행하자(2016.7.1) 복지부는 사업 중단을 요구하며(2016.8.3) 복지부장관 직권으로 취소명령을 내렸고(2016.8.4), 이에 서울시가 대법원에 취소소송을 제소하면서(2016.8.19) 갈등이 극에 달함.

- 복지부는 해당 건을 사회보장위원회 조정안으로 상정하고 서울시에 참석을 독려했으며(2016.10.4) 서울시는 2017년 사업을 정부와 협의해 재추진하겠다고 발표함(2016.12.26). 2017년 1월 3일 서울시가 복지부에 협의요청서를 송부했고 이후 3차에 걸친 실무협의를 진행되었음.
- 복지부는 본 사업이 대상자 선정의 객관성에서 미흡한 부분이 있으니 대상자 선발기준을 검토하되 특히 취약층에게 보다 많은 혜택이 갈 수 있도록 저소득층 우선선발 요건을 구체화할 것을 권고했고, 이에 서울시가 중위소득 150% 이하라는 대상자 선정 소득기준을 마련하여 저소득층 청년에게 실질적 혜택 기회를 부여하면서 복지부의 동의를 받게 되면서(2017.4.7) 2017년 4월 26일 서울시는 청년수당 사업을 재개하게 됨. 이후 서울시와 복지부가 대법원 소를 상호 취하하기로 결정하면서(2017.9.1) 서울시와 복지부 간의 갈등이 마무리됨.

2) 청년수당 정책 현황

- 2022년 현재 청년수당사업은 서울시에 거주하고 있는 미취업 또는 단기근로 청년에게 활동지원금(월 50만원 최대 6개월)을 지급하는 한편, 상담 및 교육 등의 프로그램과의 연계를 지원하는 사업으로 확대됨.
- 주민등록상 서울시에 거주하는 고교·대학(원) 졸업자 중 미취업 상태인 만 19세-34세 청년(중위소득 150% 이하)이 신청가능함.
- 미취업자만 신청 가능하나, 주26시간 이하 또는 3개월 이하 단기근로자는 신청 가능함
- 신청제외 대상
 - '22년 기준, '17년~'21년 동안 청년수당을 받은 적이 있는 자
 - 대학(원) 재학생 및 휴학생
 - 주26시간 초과 또는 3개월 초과 근로자
 - 최저임금 이상의 소득이 있는 창업자
 - 기초생활수급자 및 차상위계층
 - 동일기간 정부 및 지자체 유사사업(국민취업지원제도, 실업급여, 청년내일채움공제, 국가보훈처 제대군인전직지원금, 서울시 청년월세지원) 참여 중인 자
- 지정된 기간 내 서울청년포털 페이지에서 신청하면 됨.

- 서류심사에서 선정되면 계좌가 발급되어 매달 29일 지급되며, 지급되는 동안 설문조사와 자기활동기록서를 제출해야 함.
 - 사업 목적(진로탐색 및 구직활동)에 부합되는 범위 내에서 자유롭게 사용 가능하며 체크카드 사용을 원칙으로 함.
- ‘2025 서울 청년정책 기본계획’에 따르면, 청년수당은 ‘청년패스(생활·문화·참여)’ 영역 중 생활 관련 사업으로, 그간의 운영 실태와 제기된 문제점을 바탕으로 확대·개선하였음.
- 그간 졸업 후 2년이 경과된 미취업자가 신청가능했으나 ’22년부터는 2년의 경과기간을 삭제하여 지원대상을 확대함. 이는 청년의 빠른 사회진입을 돕고 취업 동기를 유발하고자 함임.
 - 매월 50만원씩 최대 6개월간 지급하는 금전적 지원 외에 청년활력프로그램 운영 등 서비스 지원도 병행함.
 - 시스템을 보완하여 부적정 사용에 대한 행정제재를 강화함.
 - ’21년부터 ’25년까지 매해 약 602억3천만원의 예산(총 3011억7천만원)을 배정하였으며, 연 2만명을 대상으로 지급할 계획임.

3) 청년수당 정책에 대한 평가

- 청년수당은 금전적 지원을 통해 자신을 탐색하고 진로를 준비하는 시간을 제공하는 것을 정책 목표로 하고 있기 때문에 청년수당과 노동성과 간 관련성에 대한 연구는 거의 없음.
- 청년수당에 대한 연구는 대부분 참여자의 정책 만족도, 심리정서적 안정, 신뢰, 삶의 질 등 ‘인식’이나 구직준비도, 진로탐색활동 등 ‘진로역량’을 핵심 성과로 보는 경우가 대부분으로, 오히려 경제적 목적을 위한 아르바이트 시간을 줄이거나 그만두는 것을 정책의 성과로 보고 있음(은석·이혜림, 2021:205).
- 구직활동이나 교육참여 등의 조건 없이 지급하는 현금 급여인 청년수당이 청년들의 근로의욕을 저해할 것이라는 우려가 있음.
- 미취업 청년은 노동시장으로의 진입을 강렬히 원하는 생애주기적 특징을 가지고 있기 때문에 일할 수 있는 기회가 주어졌을 때 청년수당 수급을 위해 노동시장 진입을 미룰 가능성이 희박하다고 보는 의견도 있음(은석·이혜림, 2021:199).
 - 오히려 정준영(2016)은 청년의 경우 ‘이행성’과 ‘불안정성’이라는 고유의 특성을 가지고 있기 때문에 청년수당은 “이행기에 속한 청년을 위한 삶의 안전망”이라

고 강조함(정준영, 2016:16-18).

- 이에 은석·이혜림(2021)은 청년수당의 노동성과를 분석하고자 하였으며, 청년수당을 받은 청년(실험군)과 청년수당을 받지 않은 청년(대조군) 간의 비교를 통해 두 집단 모두 시간이 경과함에 따라 노동시장 참여율이 높아졌으나 청년수당을 받은 청년의 노동시장 참여가 더 적극적이었음을 확인함.
 - 한편, 박송이·김수완·김수영(2021)의 연구결과를 주시할 필요가 있음. 청년수당 참여자를 대상으로 심층인터뷰를 진행한 결과, 청년수당이 기존의 일자리 정책에서 벗어나 포괄적 사회안전망 제공을 표방하고 있지만 청년수당 참여자는 오히려 일자리나 훈련과 연결되어 있지 않은 수당지급에 불만을 표명하며 프리랜서나 아르바이트라 할지라도 자신이 원하는 방식의 일자리를 연계해주고 기회를 제공하는 폭넓은 방식의 일자리 정책을 요구하였음(박송이·김수완·김수영, 2021: 61-62).
- 청년수당이 청년에게 사회진입을 준비할 수 있는 시간을 벌어주고 노동시장 참여에 대한 적극성을 함양시키고 있음을 확인할 수 있으나, 이런 청년수당의 긍정적 기능과 별개로 (그것이 청년수당사업의 내용을 변경하는 방식이든 아니면 새로운 사업을 구상하든) 청년 일자리 정책이 지금보다 폭넓은 방식으로 개선되어야 함을 확인할 수 있음.

라. 해외 청년 일자리 정책 사례 분석 및 시사점

1) 유럽의 청년보장제(Youth Guarantee)

○ 배경

- 2013년 EU 회원국 28개국이 평균 23.6%의 청년 실업률을 기록하였으며, 일부 유럽 국가의 경우 청년(15~24세) 실업률이 50%를 상회함에 따라 청년의 고용시장 진입 전후과정을 아우르는 청년실업대책 마련 필요성이 대두(경기도일자리재단, 2020).

○ 개념

- 시민권 사상에 기초하여 일자리 보장을 청년층에 적용한 제도로 국가가 모든 청년의 고용 및 교육·훈련 기회를 보장하는 것이 유럽의 청년보장제임(경기도일자리재단, 2020).

○ 청년보장제란 청년들에게 실직하거나 정규교육을 마친 시점으로부터 일정 시기 이내에 양질의 고용, 지속적 교육, 견습 또는 훈련을 제공하는 제도(Council of the European Union, 2013)

- 특정계층인 청년층을 대상으로 일자리를 보장하는 프로그램
- 청년기의 실업은 청년의 미래 실업의 위험을 높이고, 생애 소득 수준을 낮추며, 가족 형성 동기를 낮추는 등 인적 자본 손실, 빈곤의 세대 간 전이 등에 영향을 미침.
- 생애 전환기를 경험하는 청년층은 직업 경험 부족, 제한적 사회보장 혜택, 제한적 재원, 불안정한 근로 환경으로 인해 취약한 계층으로 청년이 적절한 경제활동 경로를 찾는 데는 청년 개인의 책임도 중요하지만 적절한 지원 대책이 반드시 있어야 함.
- 청년보장제는 시민권의 사상에 기초하고 있으며, 청년의 즉각적인 구직활동을 강제하지 않는다는 점에서 기존의 '적극적 노동시장정책(ALMP)'과 차이가 있음
- 유럽 국가들의 주요 청년보장제 현황은 <표 2-10>과 같음.

〈표 2-10 유럽 국가들의 주요 청년보장제 현황〉

국가	주요 내용
핀란드	도제교육 제공기업에 훈련보상금 지원, 청년 진로상담, 임금보조금 지급, 청년이민자 직업훈련 및 상담, 민관 협력을 바탕으로 청년고용네트워크 구축
스웨덴	3개월 교육 및 직업훈련 후 업무배치, 창업자금 지원
오스트리아	기업에서 3년간 실습 경험을 하는 견습 훈련 보장, 취업서비스기관과 회사가 직업훈련비용을 공동 부담하여 인재채용, 청년여성 및 장애 청년 집중 지원
네덜란드	네덜란드 실업급여 및 사회복지 수급자를 고용하는 기업에게 세금 환급을 통한 고용 인센티브를 최대 2년 제공, 30세 이하 근로자 사회보험금 면제
스페인	스페인 국가고용서비스국에서 정보통신기술 및 외국어 훈련비 지원(4,200만 유로)
벨기에	벨기에 직장 내 훈련(최대 1년) 후 훈련기간 이상 고용계약
루마니아	루마니아 지역별 청년보장센터를 설립하고 니트족에게 통합 패키지형 고용 서비스 제공
노르웨이	노르웨이 실직 청년에게 교육훈련, 고용지원, 사회보장 제공
폴란드	폴란드 임금보조금 및 바우처(직업훈련, 진로상담, 인턴십 등에 사용) 지급

※ 오재호 외(2018), 「경기도 청년정책 현황과 방향」, 경기연구원. 재인용

2) 일본의 청년 일자리 지원 정책

○ 배경

- 2021년 일본의 대졸자 취업률은 96%이며, 최근 10년간 95% 내외를 유지하고 있어 한국과 비교하여 상당히 높은 수준을 기록하고 있음(후생노동성, 2020).
- 하지만 아르바이트로 주 생계를 이어나가는 프리터족, 일할 의지 없이 집에 있으면서 은둔하는 니트족, 경제 침체로 인해 파견 및 비정규직의 확산으로 양질의 일자리 부족 현상이 나타나고 있음.

○ 대상

- 일본의 청년 지원정책에서 청년은 사춘기, 청년기에 있는 사람으로 19세부터 30세 미만을 뜻하며, 정책에 따라서는 40세 미만까지 보고 있음(국회도서관, 2022).
- 이는 우리나라의 청년의 연령 범위를 19세에서 34세까지 정하고 있으나, 청년 지원 관련 정책, 또는 법, 조례에 따라 39세까지 정하는 것을 통해 연령의 범위에서는 유연함이 있음을 확인할 수 있음.

○ 지원정책

- 일본의 주요 청년 지원정책으로 청년자립·도전플랜(2003)이 있음.
 - 청년 대상의 첫 번째 종합적 대책으로 교육·고용·산업정책의 공조를 강화하며, 청년의 인재대책 강화를 종합적으로 추진하여 프리터와 청년실업자 억제를 위해 청년들의 근로의욕을 일깨우고 직업적 자립을 촉진하고 있음(독립행정법인 노동정책연구·연수기구, 2010).
- 또한 우리나라의 고용노동부, 보건복지부에 해당하는 일본의 후생성에서는 위탁 지원기관으로 '지역 청년 서포트 스테이션'을 설치하여 청년의 일을 시작할 힘을 이끌어내고 직장에 정착할 때까지 전문가가 전면적으로 도움을 주는 맞춤형 지원 프로그램을 운영함(후생성 인재개발총괄관, 2022).
 - 지원 프로그램으로 커뮤니케이션 강좌, 취업체험, 비즈니스 매너 강좌, 취업 세미나(면접·이력서 지도 등), 집중훈련 프로그램, PC 강좌 등을 제공하고 있음.

3) 해외 사례를 통한 서울시 청년 일자리 정책 시사점

○ 공통점

- 유럽의 청년 보장제와 일본의 청년 지원정책에서도 확인할 수 있었던 청년의 취업 지원을 위한 교육훈련 비용 지원, 일자리 체험 기회 제공, 취업 관련 서비스 제공에서는 유사하게 진행됨을 볼 수 있음.
- 불안정하고 미성숙한 청년들을 위한 맞춤형 서비스 제공, 기성세대보다 오랜 기간 남은 청년의 생애주기 상의 안정성을 확보하기 위한 국가적, 지자체적으로 큰 관심을 갖고 있음을 확인할 수 있음.
- 청년 고용을 일깨우기 위하여 국가 주도 뿐만 아니라 민간과의 협력을 통해 질 높은 서비스를 제공하려는 내용을 확인할 수 있음.

○ 차이점

- 유럽에서는 청년에게 직접적으로 지원되는 수당과 관련하여서는 일자리와 연계된 활동과 관련하여서만 사용이 가능하거나 지원되는 방향으로 나아가고 있음.
- 일본에서는 청년수당과 같이 직접적인 수당 지급과 관련된 부분이 없음.
- 네덜란드의 경우 실업급여 수급자를 고용하는 기업에게 세금 환급을 통한 인센티브를 제공하는 등 실업급여 수급자의 고용을 촉진하기 위한 방안이 제공되고 있음을 확인할 수 있음.
- 유럽에서는 청년의 취업 및 교육을 위하여 국가 또는 지자체와 기업이 서로 비용을 부담하여 진행하는 형태를 확인할 수 있음.

○ 시사점

- 청년의 취업의지 제고와 기업의 청년 유입을 이끌어내기 위하여 서울시와 기업 간의 협의를 통한 교육훈련 커리큘럼을 개발하여 '교육 = 취업'과 연계되는 일자리 모형이 개발되어야 할 것으로 판단됨.
- 유럽에서 청년들에게 지급되는 수당이 일자리 정책과 긴밀하게 연계되어 있다는 점에서 착안하여 서울시에서 지급하고 있는 청년수당의 성격을 사회보장성 성격이 아닌 취업을 위한 지원적 성격으로 명확히 하여 청년수당의 실효성을 높일 방안을 강구하여야 함.

3. 서울시 청년 일자리 정책 세부 분석

가. 취업 지원 정책

1) 취업지원서비스

○ 사업취지 및 추진방향

- 청년 구직자를 위한 취업 지원 공간 확충 운영
- 청년 수요 반영한 취업서비스 확대를 통해 청년 구직활동 지원 강화

○ 사업개요

- 운영체계: 민간·대학·공공기관 등 유휴공간 활용, 청년취업 서비스 제공
- 운영내용: 취업지원서비스(취업상담, 멘토링, 특강 등), 구직 스터디룸 대관취업지원 공간 운영 및 확대 발굴
- 청년일자리카페 운영
- 취업지원 서비스 질적 수준 제고 및 안정화
- 사업예산

• 2020년

- : 일자리카페 19억 7천만원
- : 취업날개서비스 14억 5백만원
- : 일자리센터 2억 1천만원

• 2021년

- : 일자리카페 16억 1천7백만원
- : 취업날개서비스 13억 2천4백만원
- : 일자리센터 10억 4천4백만원

• 2022년

- : 일자리카페 11억 7천만원
- : 취업날개서비스 12억 2천만원
- : 일자리센터 9억 8천9백만원
- : 청년 구직자 대상 온라인 취업 라이브 특강 7천만원

○ 세부 사업내용

- 광역일자리카페 확대 조성·운영
 - 시직영: 서울시 청년일자리센터(도심권 1), 강동 일자리카페(동남권 1)
 - 구직영: 성동 청년일다방(동북권 1), 마포 청년나루(서북권 1), 노량진 청년일자리센터, 구로 청년이룸, 양천 디지털상상캠퍼트(서남권 3)

- 서울시일자리카페 50개소 운영(시 17, 구 15, 대학 18)
 - 취업상담, 멘토링, 특강 등 청년 구직자를 위한 취업지원 종합 프로그램 운영
 - 청년들의 자생적 취업 준비활동 지원을 위한 스터디룸, 회의실 등 제공
 - 권역 내 구직환경 및 특화 직무·산업을 활용한 취업지원 프로그램 개발
- 청년종합지원공간 '청년활력소' 추가 조성·운영('22년)
 - 취업상담사(2명) 및 AI역량검사 전담 컨설턴트(2명) 상주, 취업 컨설팅
 - 취업 스터디 공간 제공 및 멘토링·AI면접 컨설팅 등 취업프로그램 운영
 - 취업 준비를 위한 화상면접실 자기소개영상실 무료 대관
- 직무 중심 채용맞춤 일자리카페 특화 취업프로그램 운영
 - 집중컨설팅, 스터디멘토링, 잡콘서트, 직무채용설명회, 외국계·해외 취업 등
 - AI, 방송콘텐츠 등 다양한 업·직종별 현직자 직무멘토링 프로그램 운영 확대
- 청년 구직자 대상 온라인 취업 라이브 특강 운영(2022년)
 - 대상: 취업 유튜브 채널 구독자 및 일자리카페 회원
- 취업날개서비스 운영
 - 대상: 서울시 거주 청년 / 고교졸업예정자 ~ 만 39세
 - 지원내용: 면접용 정장 무료대여, 3박 4일간 1인당 연 10회 이용 가능
 - 대여점: 7개 업체, 10개소
- 연차별 추진계획

〈표 2-11 취업지원서비스 연차별 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
일자리카페 이용자 수	430,000	82,000	84,000	86,000	88,000	90,000
취업날개서비스 지원자 수	215,000	37,000	40,000	43,000	46,000	49,000
일자리센터 취업자 수	20,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000

○ 추진실적

〈표 2-12 취업지원서비스 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청년일자리센터 이용실적 : 108,133명 이용 <ul style="list-style-type: none"> - 청년맞춤(멘토링, 특강 등) 79,745명, 취업상담(대면, 온라인) 28,388명 ○ 일자리카페 이용실적 : 103,306명 이용 <ul style="list-style-type: none"> - 1:1상담(4,753명), 멘토링(9,572명), 특강(8,199명), 스터디룸(79,308명), 메이크업·사진촬영(1,474명) ○ 취업날개 서비스 이용자: 37,688명, 98.2% 	
2020년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일자리카페(80개소): 취업상담, 멘토링, 특강, 스터디룸 등 제공, 78,525명 이용 ○ 취업날개서비스(5개소): 취업준비생 면접정장 무료대여(31,390명), 만족도 98.3% 	
2021년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비대면 취업준비 및 면접공간 제공, 청년 활력소 개소 및 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 화상 면접실 3개 + 자기소개 영상실 1개 + 취업상담 공간 - 서울시 시민청에 제1청년활력소 개소('21.12.1.), 122명 이용 ○ 일자리카페 50개소(시 17, 구 15, 대학 18) 운영 및 확대, 92,149명 이용 ○ 취업날개 서비스 이용자: 39,158명, 98.4% 	

○ 사업에 대한 평가

- 일자리카페의 시설 이용 서비스에 대한 이용자의 선호도가 높음.
- 취업날개서비스(정장 대여) 사업은 수요자에게 가장 인기가 높은 사업으로, 최근 3년 간 이용자들의 평균 만족도가 98%를 상회함.
- 지역 일자리카페 간 편차로 인해 일부 일자리카페는 이용자 수도 적고 만족도도 낮음. 최근 광역일자리카페가 자리를 잡으면서 이런 문제가 상쇄되고 있음. 광역일자리카페는 2022년 현재 8개소이고 2023년에는 10개소로 확대될 예정이다.

○ 문제점

- 저렴한 경비로 시설 이용이 가능한 부분에 대해서는 이용자들이 긍정적으로 평가하였으나, 취업 관련 상담의 실질적인 도움 정도에 대한 한계로 인해 취업컨

설팅을 전문으로 하는 상담가를 선호하고 있음.

- 취업알개서비스의 경우 이용자들의 이용률과 만족도가 높은 만큼 예산이 증액되어야 하나 배정된 예산이 부족하여 타 예산을 전용해 사용하고 있는 형편임.
- 일자리카페가 민간 협력으로 이루어지다보니 일자리카페 간 편차로 인해 일부 일자리카페의 경우 이용자들이 만족도가 매우 떨어짐. 민간의 입장에서 일부 협력업체는 처음 협력을 맺었을 때 기대했던 것만큼 가게 홍보로 이어지지 않다 보니 불만족스러워하기도 하고 일부 민간업체는 일자리카페 사업의 중단을 요청하기도 함.
- 일자리센터를 통한 취업자 수 목표를 연간 4,000명 수준으로 설정하였으나, 목표 달성 여부를 확인할 수 있는 자료 접근이 용이하지 않음.

○ 개선방안

- 취업에 실질적인 도움을 줄 수 있는 전문 컨설턴트나 상담사가 취업상담 및 컨설팅을 진행할 수 있도록 할 필요
- 카페 이용자들의 수요에 부합하는 분야별 직무에 특화된 전문가의 도움을 받을 수 있는 체계 마련
- 전문 컨설턴트 혹은 상담사 정보를 사전에 충분히 제공하여 신뢰성 확보
- 취업을 준비하는 청년의 개인적 준비상태 등을 고려한 지원 체계 개발
- 일자리센터에 대한 체계적인 성과관리 체계 도입: 민간 주도의 지역 일자리카페의 편차가 큰 문제가 있어 광역일자리카페 중심으로 전환할 필요가 있음.
- 충분한 예산을 보장하여 사업이 원활히 운영될 수 있도록 지원할 필요가 있음.
- 일자리카페의 성과지표를 양적 확대로 삼는 대신 질적 수준 개선으로 잡고, 개소 수를 늘리기보다 일자리카페에서 운영하고 있는 사업의 질을 높이는 것이 필요함. 일자리카페의 개소 수가 확대되면 이용자의 접근도가 높아질 수는 있으나 개소 수 확대에 집중하다가 카페 운영의 질을 관리하지 못하게 되면 이용자들이 이용률은 떨어질 수밖에 없음. 특히 청년의 경우 MZ세대의 특성상 접근성이 주요 선택 기준은 아님. 청년들이 이용하는 일자리카페는 접근성이 높아서 선택되는 것이 아니라 카페 운영 사업의 질이 좋을 때 선택되는 것인만큼 카페 운영의 질적 수준을 엄격하게 관리하는 것이 중요함.
- 청년 선호도 및 만족도가 높은만큼 현실적인 예산 확보의 필요성이 있음.

2) 서울 캠퍼스 타운 조성

○ 사업취지 및 추진방향

- 서울 캠퍼스타운 조성 및 창업 육성을 통한 지역경제 활성화 및 양질의 일자리 창출 추진

○ 사업개요

- 사업목적: 대학의 인적·물적·지적자산 등을 활용, 청년창업 및 지역활성화
- 추진방식: 사업유형별 공모 선정(대학·자치구 공동 제안 → 시 선정·지원)
- 소요예산
 - 2022년: 388억 4천6백만원

○ 세부 사업내용

- 사업은 크게 종합형, 단위형으로 나뉨
 - 종합형: 창업 중심, 주거·문화·상권·지역 협력 사업(대학별 4년간 100억 이내)
 - 단위형: 청년활동 증진 프로그램 운영(대학별 3년간 6~30억, '20년부터 15억)
- 사업내용: 대학 주변 초기스타트업 공간제공, 창업지원 프로그램 운영 및 청년창업가와 지역소상공인 간 상생방안 마련 등
- 주요내용
 - 창업팀 발굴을 통한 일자리 창출: 총 3,552명 ('21년 대비 증866명)
 - 市 창업시설, 대학·민간 기관 협업을 통한 창업 지원 확대
 - 市 창업성장센터 등 권역별 시설 엑셀러레이팅 프로그램 운영 및 입주공간 제공
 - 대학간, 대학-민간 협업을 통해 창업기업 지원 프로그램 공동 개최
 - ※ 서남권 대학(서울·중앙·숭실) 창업기업 네트워킹, 디캠프X디캠프 대학 캠퍼스리그 데모데이 등 - 동북권 성장유망기업지원센터 시범 운영 ('22.7월)
 - 캠퍼스타운 성장유망기업 대상으로 투자유치, VE 매칭 등 집중 프로그램 지원

○ 추진실적

- 2022년 기준 32개소 운영 중

〈표 2-26 서울 캠퍼스 타운 조성 현황〉

단계	구분	참여학교명
4단계 (11개)	종합형(4) (2022~25)	건국대, 동국대, 서경대, 서울시립대
	단위형(7) (2022~24)	동덕여대, 삼육대·서울여대, 서강대, 성신여대, 한국외국어대, 한신대, 홍익대
3단계 (17개)	종합형(7) (2020~23)	경희대, 서울대, 성균관대, 숙명여대, 인덕대, 숭실대, 연세대
	단위형(10) (2020~22)	동양미래대, 서울여자간호대, 성공회대, 한성대, KC대, 덕성여대, 명지전문대, 이화여대, 장로회신학대, 한양대
1·2단계 (4개)	종합형(4) (2019~22)	광운대, 세종대, 중앙대, 고려대(도시재생 뉴딜, '20~24)

○ 사업에 대한 평가

- 사업 추진 이후 대학 창업팀 수 및 매출액 증가, 지적재산권 출원 건수의 증가 등 실질적인 성과 도출⁶⁾
- 특히 대학가를 중심으로 청년들의 아이디어에 기초한 창업 등을 통하여 도시가 당면한 문제를 혁신적으로 대처하는 기반 구축

○ 문제점

- 실무적인 관점에서 민·관·산·학 간의 유기적 연계 경험 부족으로 인한 혼선 발생⁷⁾

○ 개선방안

- 서울시와 캠퍼스타운 정책협의회 간의 소통 강화를 통한 실무 차원의 각종 문제 해결노력 경주
- 합리적인 사업평가 체계 도입을 통한 실질적 지원 강화
- 단순 취업지원 프로그램이 아닌 장기적 관점에서의 도시성장전략으로 기능할 수 있는 제도적 지원

6) '서울시-49개 대학 '서울캠퍼스타운 2.0' 착수...3개 권역에 창업 밸리 만든다' (서울경제, 2021.5.6.)

7) '서울시 캠퍼스타운, 청년 취·창업 사다리 되길' (세계일보, 2022.6.10.)

나. 취업 및 일자리 연계 정책

1) 뉴딜일자리사업

○ 사업취지 및 추진방향

- 민간기업 참여·협력을 기반으로 한 일자리 발굴·교육·취업지원을 통해 기업 구직자 간 일자리 미스매치 최소화 및 민간 취업으로 연계 강화
- 직무역량 및 취·창업교육 강화로 민간취업 연계성 제고
- 민간일자리 수요에 기반한 지속가능한 양질의 일자리 적극 발굴
- 직무역량 강화 및 취업지원시스템 구축, 취업서비스 제공 및 취업률 제고

○ 사업개요

- 사업목적: 미취업자들에게 전문적인 일 경험 제공과 직무교육 및 취·창업 지원을 통해 민간일자리 연계촉진
- 대상: 만 18세 이상 서울시민으로서 실업상태에 있는 자
- 사업구조: 시·자치구 직접 추진사업 + 민간공모 사업
- 사업형태
 - 공공형: 일 경험(최대 23개월), 맞춤형 실습·현장 교육으로 취업역량 강화
 - 민간형: 직무교육(1~3개월) ⇨ 인턴(3개월) ⇨ 정규직 채용 지원
- 근무조건: 생활임금 적용 월급 지급
- 참여기간: 1인당 최대 23개월까지 가능
- 사업관리
 - 사업평가를 통해 우수사업(20~25%)는 6개월 연장, 그 외의 사업은 사업종료
- 사업목표 및 소요예산
 - 2020년: 4,600개 일자리 제공 / 884억 8천2백만원
 - 2021년: 4,200개 일자리 제공 / 831억 2천9백만원
 - 2022년: 3,700개 일자리 제공 / 765억 2천7백만원

○ 세부 사업내용

- 공공기관 및 민간기업과 연계한 뉴딜 일자리 제공
- 민간기업 맞춤형 사업 확대 추진
 - 우수 유망기업을 보유한 민간협회 공모·선정 후, 구인기업 수요 반영
- 취업 사각지대 중장년 맞춤형 일자리사업 발굴
 - 고용 수요가 있는 우량 중소기업에 뉴딜 참여자 인턴십 형태 지원

- 참여자 직무역량 및 취·창업 전문교육 강화
 - 사업장 내 직무교육 및 취업지원 전문교육 등 연간 200시간 교육 보장
- 민·관 협력체계 구축을 통한 일자리 미스매칭 최소화
 - 네트워크 보유 민간협회와 협력, 민간기업 구인수요를 반영한 일자리 창출
- 취·창업 지원 강화로 참여자의 50% 이상 민간기업 취업연계 추진
- 엄격한 사업평가를 통한 사업관리 내실화
 - 지침 위반여부 및 취업률 연계사항 집중점검: 시정조치 및 계속사업 선정 시 반영
 - 참여자 취업률 조사 및 만족도 조사 실시
- 연차별 추진계획

〈표 2-13 뉴딜일자리사업 연차별 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
뉴딜일자리 참여자 수	22,000	4,200	4,300	4,400	4,500	4,600

○ 추진실적

〈표 2-14 뉴딜일자리사업 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 총 293개 사업, 4,940명에게 일 경험 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 市·자치구(230개, 3,502명), 투자·출연기관(10개, 245명), 민간공모(53개, 1,193명) - 직무 및 취·창업 교육실시(134개 과정, 5,607명, 상담 1,670명) ○ 사업평가 및 참여자 만족도 조사 실시('19. 12.) <ul style="list-style-type: none"> - 총 230개 사업 평가(우수 47개, 양호 127개, 미흡 56개 사업) - '19년 참여자 만족도 85.7%로 3년 평균 80% 이상 달성 ○ '20년 뉴딜일자리 사업 선정(232개 사업, 3,805명) <ul style="list-style-type: none"> - 市·자치구 198개(2,941명), 투자출연기관 13개(334명), 민간공모 21개(530명) 	

년도	내용	비고
2020년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2020년 뉴딜일자리사업 참여자 5,357명에게 일 경험 제공(284개 사업) <ul style="list-style-type: none"> - 市·자치구(217개, 3,693명), 투자·출연기관(14개, 410명), 민간공모(53개, 1,254명) ○ 참여자 취업률 및 만족도 조사 실시: 취업률 52.9%, 만족도 85.0% ○ 2020년 뉴딜일자리사업 종합평가('20.10.): 208개 사업(추가공모 사업 제외) <ul style="list-style-type: none"> - 우수사업(41개), 양호사업(113개), 미흡사업(54개) 	
2021년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2021년 참여자 취업률 58.4% ○ 2021년 뉴딜일자리사업 종합평가('21.10.): 216개 사업(추가공모 사업 제외) <ul style="list-style-type: none"> - 우수사업(43개), 양호사업(107개), 미흡사업(66개) 	

○ 사업에 대한 평가

- 프로그램 참여자의 만족도는 85% 수준으로 매우 높고, 프로그램 참여자의 취업률도 50%를 상회하여 일자리 서비스로서의 목적에 부합하는 프로그램으로 볼 수 있으나 청년들의 사업 참여도는 낮음. 2021년 서울시 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사에서 서울형 뉴딜일자리 사업에 대한 인지도는 25.8%였으나, 실제 서비스에 참여한 비율은 3%에 그침⁸⁾.
- 공공기관형 사업에 참여하는 청년비율은 약 68% 정도로 높지 않으나 민간맞춤형 사업은 100% 청년이 참여하고 있음.
- 2021년 사업평가결과보고서에 따르면, 총 216개 사업 중 미흡 판정을 받은 사업은 66개(30.6%)이며, 특히 자치구사업 중 미흡판정을 받은 비율이 34.1%로 서울시추진사업(28.6%)이나 시민간공모·투자출연기관사(20.0%)보다 높음.
- 프로그램 예산이 지속적으로 감소하고 있어 우수 프로그램의 추가 발굴에 어려움이 발생할 수 있음.

○ 문제점

- 일 경험을 통해 민간 일자리 연계의 성격을 지니나, 노동시장의 민간수요보다는 복지와 사회적 경제 영역에 국한됨.
- 청년들의 사업 참여도가 낮음.
- 제공되는 일 경험이 숙련도를 쌓거나 업무경력을 인정받기 어려운 단순작업에 그치는 경우가 있어 실질적으로 취업에 도움을 주지 못하는 경우 발생.

8) 서울특별시(2021). 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과보고서.

- 미흡사업은 사업관리가 미흡하고 직무내용이 단순업무이거나 참여자에 대한 지원 부족, 민간기업과의 연계 가능성이 낮은 사업. 실제 뉴딜일자리사업의 대상 사업을 보면 단순업무일자리, 시장경쟁력이 낮은 일자리의 비중이 높음. 사업이 끝나고 난 후 질 좋은 민간일자리로 연결되어야 하는데 현재 사업운영 상황은 이것이 어려운 상황.

○ 개선방안

- 대상 사업 선정 기준을 강화하고 사업기간 중 철저히 관리하여 사업이 종료된 후 청년들이 질 좋은 일자리로 연계될 수 있도록 기반 마련
- 민간 맞춤형 뉴딜사업의 확대 필요
- 서울시 노동시장의 수요에 대한 면밀한 검토를 바탕으로 노동시장에서 인력 부족 현상이 나타나고 있는 영역으로 확대 추진
- 일자리유형 및 직무에 대한 청년들의 요구를 바탕으로 사업을 선정하고 홍보를 강화하여 청년들의 사업 참여도를 높일 필요가 있음.
- 프로그램 참여자의 취업률이 50%를 상회하므로, 예산 확충을 통해 프로그램 참여 대상 규모 확대
- 종료된 사업을 대체할 수 있는 신규 사업의 지속적 발굴 필요
- 실제 취업과 연계할 수 있는 인턴직 집중 발굴

2) 서울형 강소기업 지원 사업

○ 사업취지 및 추진방향

- 청년 선호기업의 지속 발굴과 확대를 통한 일자리 미스매치 해소 및 지속 가능한 청년일자리 창출
- 일·생활균형, 고용안정 등 청년이 일하고 싶은 좋은 일자리 지속 발굴
- 실질적인 청년일자리 창출을 도모할 수 있도록 기업관리 강화방안 마련
- 중소기업의 긍정적 이미지 제고로 청년 인재 중소기업 유입 확대
- 우수 중소기업 발굴·지원을 통한 기업과 청년의 일자리 미스매치 해소
- 근무환경개선금, 육아휴직대체 청년인턴지원 등을 통한 일 생활균형 조직문화 조성

○ 사업개요

- 추진근거: 서울특별시 강소기업 육성 및 지원 조례('19.3.28.제정)
- 모집대상: 서울시 소재 중소기업 중 공공기관 인증을 받은 기업
- 사업목표: 2022년까지 1,000개 목표
- 지원내용: 근무환경개선금, 육아휴직자 대체 청년 인턴 인건비 지원 등
- 선정기준: 일자리창출 성과, 고용안정성, 일생활균형제도 운영 등
- 소요예산
 - 2020년: 36억 3천6백만원
 - 2021년: 33억 2천만원
 - 2022년: 38억 9천2백만원

○ 세부 사업내용

- 지원내용
 - 근무환경개선금: 1인 최대 15백만원, 최대 3명
 - 육아휴직자 대체 청년 인턴 인건비 지원: 최대 23개월 지원
- 유연근무 확대실적 평가·포상
 - 평가기준: 유연근무제도 도입 및 활용정도, 연가사용, 초과시간 감축노력 등
 - 지원내용: 매년 50개 기업 선정, 기업 당 최대 1,000만원 지원
 - 강소기업 정보(매출액, 신용등급, 근무환경 등), 기업탐방, 채용정보 제공
- 강소기업 인증 현황
 - 2022년 4월 말 기준: 551개

〈표 2-15 서울 강소기업 인증 현황〉

선정연도	신청 수	선정 수	협약해지	지원기업 수
합계	1,639개	718개	132개	586개
2020년	415개	161개	-	161개
2019년	222개	154개	4개	150개
2018년	541개	105개	18개	87개
2017년	297개	171개	32개	139개
2016년	164개	127개	78개	49개

- 연차별 추진계획

〈표 2-16 서울형 강소기업 지원사업 연차별 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
서울형 강소기업 청년채용	3,700	550	650	750	800	950

○ 추진실적

〈표 2-17 서울형 강소기업 지원사업 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울형 강소기업 선정(6월) : 154개 기업 ○ 취업준비생이 직접 참여하는 「기업탐방」 운영(9~12월) : 50개 기업(285명 참여) ○ 유연근무실적 우수기업 평가선정: 16개 기업 ○ 청년 신규채용(349명), 육아휴직자 대체 청년인턴 인건비 지원(26개 기업 29명) 	
2020년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청년 신규채용 실적: 633명 채용 ○ 강소기업 근무환경개선금 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 강소기업 575개사에 채용장려금 42억1천2백만원 지원, 청년 779명 정규직 채용 ○ 육아휴직자 대체 청년인턴 인건비 지원: 56개 기업, 68명 지원 ○ 강소기업 탐방 프로그램 추진('20.9~12.): 15개 기업, 284명 참여 ○ 서울형 강소기업 청년인턴제 추진('20.9.~12.): 52개 기업, 104명 채용 	
2021년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 53개 기업 신규 선정 	

○ 사업에 대한 평가

- 임금 및 워라벨의 관점에서 최근 청년들의 구직요구에 부합하는 기업을 선정함으로써 대기업 선호 경향을 완화하고 기업과 구직자의 미스매치를 최소화하는데 기여
- 2021년 강소기업지원위원회 서면심의 결과보고에 따르면, 심사기업 219개 중 서면심사와 면접심사에 통과한 기업은 53개로 24.2%이며, 그 중에서도 제조/건설업의 통과 비율은 5%에 불과.
- 평가항목 중 경력단절 여성채용실적, 육아휴직자 복귀율 등은 해당되지 않는 경우가 많았음. 이는 대부분의 기업이 워라벨을 중요시 여기는 청년들의 특성을 반영하지 않은 방식으로 기업이 선정되는 경우가 다 수 있음.

○ 문제점

- 청년친화 강소기업으로 선정된 기업의 실제 근무여건이나 임금수준 등이 인증 내용과 차이가 있는 경우 발생⁹⁾
- 서울형 강소기업선정지원 프로그램에 대한 인지도가 매우 낮은 수준(3%)에 그치고 있어 이를 개선할 필요가 있음.¹⁰⁾
- 기업 심사과정에서 청년들의 특성, 요구를 반영하지 않은 채 우선 강소기업을 선정한 후 청년 참여자를 모집하고 있음.

○ 개선방안

- 프로그램 인지도를 높이기 위한 적극적인 홍보전략 도입
- 청년친화 강소기업으로 선정 기준 및 절차의 타당성에 대한 점검·보완 및 선정된 기업의 실태에 대한 지속적인 점검 체계 마련
- 청년이 원하는 기업 또는 분야에 대한 수요조사 등 청년 선호도 조사를 실시한 후 이에 상응하는 강소기업 선정 필요
- 사업별 특성이 반영되지 않고 일괄적인 기준을 적용하여 지원하는 것에 대한 점검 필요
- 현장 상황을 잘 이해하고 있는 심의위원들의 참여 필요

9) '청년들이 달아나는 '청년친화 강소기업'' (단비뉴스, 2019. 4. 28.)

10) 서울특별시(2021). 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과보고서.

3) 서울형 청년인턴 직무캠프

○ 사업취지 및 추진방향

- 혁신적 교육과정 개발·운영과 현장·실무 중심 인턴십 과정을 접목, 청년 구직자가 즉시 취업할 수 있는 실질적 역량 강화 및 민간기업 취업연계 지원
- 청년이 선망하는 신기술분야, 스타트업 인턴십으로 청년구직자 적극 참여 유도 및 직무분야별 교육과 현장·실무 중심 인턴십 과정을 접목하여 청년구직자의 일 경험 및 직업경력개발을 지원하는 사업
- 기업-교육기관-시 협업을 통한 혁신적 직무기술훈련 교육과정 설계·도입 및 기존 중앙부처·서울시 인재양성사업과의 차별화 도모
- 가시적 취업 성과 달성을 통한 공공분야 취업지원프로그램 인식 개선

○ 사업개요

- 사업목적: 직무분야별 교육과 현장·실무 중심 인턴십 과정을 접목하여 청년구직자의 일 경험 및 직업경력개발을 지원하는 사업
- 사업목표 및 소요예산
 - 2021년: 74개 기업, 청년 350명 / 40억원
 - 2022년: 69개 기업, 청년 350명 / 40억원

○ 세부 사업내용

- 대상
 - 인턴: 만 18세 이상 ~ 34세 이하의 서울거주 청년 구직자
 - 기업: 상시근로자 10인 이상의 신산업 유망기업 또는 스타트업핀테크 기업
 - ※ 분야: 경영일반, 홍보·광고·디자인, 마케팅·영업, 글로벌 경영일반, 글로벌 마케팅·영업
 - 2021년 청년 350명 선발(취약계층 배려, 모집인원의 20% 배정)
 - 2022년 문과생 특화로 진행, 69개 기업, 청년 350명 선발(취약계층 우대, 모집인원의 10% 배정)
- 지원내용
 - 인턴: 지원자 대상 직무훈련(3~4개월)+인턴십 기회 제공(3개월), 취업알선
 - 기업: 인턴십 기간 동안 주 40시간 내 근로 기준으로 청년인턴 인건비 3개월 지원(서울형 생활임금 기준)
 - 청년인턴이 교육 이수한 직무 분야 및 부서에 배치, 실무경험 축적 ▶전담 멘토 지정, 사업수행 지도 및 평가, 직무적응 상담 등 실무지식 전수
- 추진체계: 기업 - 서울시 - 교육기관 협력

- 기업: 직무교육 이수 분야 청년 배치, 전담관리인력 지정으로 실무경험 지원 정규직 전환 노력 및 인턴참여자 채용시 서울형 생활임금 이상 적용
 - 교육기관: 기업수요 기반 실무형 인재 양성 커리큘럼 설계·운영 교육성과 기업과 수시 공유 및 매칭데이 통한 적재적소 기업 배치
 - 서울시: 참여자 모집, 인건비·교육비 부담, 인턴 전담 상담인력 운영 홈페이지·SNS 활용, 참여기업 이미지 제고, 우수사례 홍보 등
- 연차별 추진계획

〈표 2-24 서울형 청년인턴 직무캠프 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
청년인턴 직무캠프 참여자 수	2,250	350	400	450	500	550

○ 추진실적

〈표 2-25 서울형 청년인턴 직무캠프 추진계획〉

년도	내용	비고
2019년	없음	
2020년	없음	
2021년	○ 직무교육 수료 300명, 인턴 매칭 267명(매칭률 89%), 148명 정규직 전환(전환율 55.4%)	

○ 사업에 대한 평가

- 인턴의 정규직 전환을 목표로 설계된 직무교육을 통해 매칭된 인턴 중 정규직 전환율이 55.4%로 높게 나타남
- 많은 기업을 상대로 설명회를 통해 취업에 실질적 도움이 될 수 있는 73곳의 인턴십 확보¹¹⁾
- 인턴십 참가자는 물론 기업의 프로그램 만족도가 높은 것으로 나타남
- 경력직을 주로 채용하는 최근의 노동시장 상황에 발맞춰 경력이 없는 청년들에게 인턴십 기회를 제공함으로써 채용의 발판이 되고 있음.

11) '인턴의 50%가 정규직 전환...서울형 청년인턴 직무캠프 성공 비결은' (한국일보, 2021.12.23.)

○ 문제점

- 인턴십 참여 기업으로 광고대행업과 일반 소프트웨어 회사가 차지하는 비율이 50%에 육박하여 업종의 편중 현상 발생¹²⁾
- 기업 모집 분야가 5개 분야(경영일반, 홍보·광고·디자인, 마케팅·영업, 글로벌 경영일반, 글로벌 마케팅·영업)로 한정되어 있어서 청년의 입장에서는 선택에 제한이 있음.
- 본 사업에 대한 청년의 인지도가 매우 낮음¹³⁾
- 인턴십 기간이 너무 짧음(사업기간이 6개월이고 청년구직자는 3월부터 9월까지 6개월간 사업에 참여하지만 실제 인턴십 활동은 3개월) 직무중심의 경험을 쌓으면서 실무를 익히기에는 기간이 너무 짧음. 단순사무보조 업무만을 수행하다가 인턴십이 끝날 가능성 높음. 그렇다고 인턴기간을 늘리게 되면 근로계약 등에서 문제가 발생할 수 있음.
- 선정된 회사에 끼워 맞춰지거나 특정분야의 지원자만 기회를 얻게 되는 상황이 불가피함.
- 청년참여자가 실제 인턴십을 수행하는 곳은 기업이나 서울시가 관리하다보니 노사문제가 발생할 경우 기업이 직접 나서지 않고 서울시에 미루는 상황

○ 개선방안

- 청년의 수요를 반영한 인턴십 참여 기업을 발굴하고 기업 모집 분야를 확대하여 청년 참여율 제고
- 참여기업 수를 축소하더라도 실효성 있는 인턴십이 가능하도록 유도
- 교육기관의 교육내용 및 교육참여 등에 대한 관리 체계화를 통한 직무교육 이탈 예방
- 인턴-기업 매칭 과정에 대한 체계적 관리를 통하여 정규직 전환율 제고 도모
- 사업 성과 우수사례 발굴 및 홍보 등을 통하여 사업에 대한 인지도 제고
- 조례 개정을 통해 사업 운영방식의 변경(기업으로의 청년 파견 & 기업에 지원금 지급 → 청년에게 교육훈련비 직접 지급)으로 인턴십 기간 연장 및 기업의 관리 책임 강화

12) '서울시 청년인턴 직무캠프, 1년 간 40억 쓰지만 효과성은 글썽...' (서울PN, 2021.3.2.)

13) 서울특별시(2021). 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과보고서.

4) 혁신형 미래 청년 일자리 사업(前 청년일자리 1000개의 꿈 사업)

○ 사업취지 및 추진방향

- 코로나19 청년 고용 충격 완화 및 이행(사회진입) 지체 극복을 위한 일자리 제공
 - 코로나19로 실직한 청년에게 새로운 경력형성 기회 제공+사회 진입 지체 미취업 청년 대상 신규 일자리 지원
- 포스트 코로나 대비 신산업 분야 미래 일자리 관련 기관 및 기업과 연계하는 새로운 일자리 발굴
 - 향후 노동시장 진입 토대가 될 수 있는 새로운 분야(디지털·기후환경, 청년지원 서비스, 사회적경제) 일자리 발굴
- 현장실습과 직무능력 향상교육 병행 추진하여 일경험+역량강화로 청년의 구직 경쟁력 강화
 - 분야별 전문기관 선정, 일경험과 직무교육 병행 프로그램 구축으로 사회초년생의 경력 형성 기회 마련

○ 사업개요

- 온라인콘텐츠, 제로웨이스트, 소셜벤처 분야 기업에 청년 매칭을 통한 일 경험, 직무능력 향상 교육 지원으로 경력형성 기회 제공
- 청년의 미래사회 진입 지원을 위한 일자리 발굴 + 일 경험, 경력형성 기회 제공
- 사업목표 및 소요예산
 - 2021년: 200개 기업, 500명 / 100억 7천만원
 - 2022년: 180개 기업, 500명 / 90억원

○ 세부 사업내용

- 참여대상: 만 19~39세 서울거주 미취업 청년 500명
- 참여기업 수: 186개
- 분야별 지원인원
 - 온라인 콘텐츠 게임, 웹툰 등 콘텐츠 관련 80개 기업 240명
 - 제로웨이스트 업사이클, 리사이클 등 관련 분야 51개 기업 150명
 - 소셜벤처 기술혁신을 통한 공공이익 창출 가능 55개 기업 150명
- 지원내용: 기업과 청년 매칭, 일경험 + 직무교육 지원
 - 온라인 콘텐츠: 게임, 웹툰 등 콘텐츠 관련 기업
 - 제로웨이스트: 업사이클, 리사이클 등 관련 분야 기업
 - 소셜벤처: 기술혁신을 통한 공공이익 창출 가능 기업

○ 추진실적

〈표 2-27 혁신형 미래 청년 일자리사업 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	없음	
2020년	없음	
2021년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 역량강화 직무교육 + 9개월 일 경험 제공 (디지털, 기 후, 청년지원, 사회적경제) ○ 145개 기업 선정, 청년 677명 근로계약 체결, 일 경험 및 역량강화 교육 제공 	

○ 사업에 대한 평가

- 코로나19 타격으로 고용위기를 겪고 있는 청년에게 최근 산업 동향을 반영한 분야(온라인 콘텐츠, 제로웨이스트, 소셜벤처)를 중심으로 직무교육과 일 경험을 함께 제공함으로써 청년들의 취업 가능성 제고

○ 문제점

- 선발 과정에서 서울시가 서류전형 및 면접 등에 깊이 관여함으로 인하여 기업이 원하는 인력 수급의 어려움 발생¹⁴⁾

○ 개선방안

- 채용과정에서 기업의 자율성을 보장할 수 있도록 매칭 과정 관리 체계화
- 사업 성과(취업률 및 근속기간 등)를 관리할 수 있는 체계 도입
- 청년의 수요를 반영한 사업 참여 기업 분야 확대¹⁵⁾

14) “청년일자리사업, 문제점은 없는가?” (디자인정글, 2022.6.4.)

15) ‘온라인 콘텐츠·제로웨이스트·소셜벤처...서울시, 미래 청년 일자리 540명 모집’(아시아투데이, 2022.5.26.)

5) 지역상생 청년 일자리

○ 사업취지 및 추진방향

- 지자체 협력 일자리모델 개발을 통해 서울청년의 일자리 확충 및 지역자원 탐색을 통한 창직·창업 환경조성을 통해 지역경제 활성화 도모

○ 사업개요

- 도시청년 지역상생 고용사업(서울청년 지방체험)과 지역자원 연계형 청년창직(고용형)·창업지원(창업형) 사업 two track방식으로 사업 추진
 - 지역 균형발전을 위해 지역경제 활성화 가능한 서울시·지자체 협력 일자리 모델 개발을 통해 지속가능한 상생 도모
 - 단순 창업이 아닌 지역자원을 활용한 아이디어 프로그램 발굴·지원
- 사업목표 및 소요예산
 - 2020년
 - : 고용형 500명(계속 300명, 신규 200명) / 116억 1천7백만원(국비 40억 8천3백, 시비 75억 3천4백)
 - : 창업형 200명(초기 참여자) / 27억 1천만원(전액 시비)
 - 2021년
 - : 고용형 270명(계속 120명, 신규 160명) / 46억 52백만원(국비 4억 9천, 시비 41억 6천2백)
 - : 창업형 200명(초기 참여자) / 24억 2천만원(전액 시비)

○ 세부 사업내용

- 고용형
 - 목적: 직무활동과 사회공헌활동이 결합된 지역일자리 창출·제공
 - 대상: 서울시 거주 청년참여자(만19세~39세 이하)
 - 지원사항: 월 220만원 인건비 지원, 직무교육, 장기근무 인센티브 제공(최대 90만원), 지역활동지원 프로그램 및 멘토링 지원 등
- 창업형
 - 목적: 지역 탐색프로그램을 통한 지역자원 연계 아이템 발굴, 창직·창업 활동 지원
 - 대상: 서울시 거주 청년참여자(만19세~39세 이하)
 - 지원사항: 1단계 지역자원조사비(100만원) / 2단계 1~2천만원 창업자금 / 3단계 2~5천만원 창업자금

○ 추진실적

〈표 2-20 지역상생 청년 일자리 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	○ 고용형 - 서울청년 45명 경북도 내 5개 지역(안동, 청송, 상주, 예천, 문경) 19개 기업 참여 ○ 창업형 - 8개 협력지자체 협업 통한 청년 지역창업가 지원(81팀, 158명)	
2020년	○ 고용형 - 부산, 경북 등 13개 시·도 153개 기업에 서울청년 266명 참여(1차 173명, 2차 93명) ○ 창업형 - 13개 협력지자체 협업 통한 청년 지역창업가 지원(104팀, 201명)	
2021년	확인 불가	

○ 사업에 대한 평가

- 서울과 지방 간의 연계를 통하여 서울 청년으로 하여금 지방의 상황을 이해하고 취업(창업)할 수 있는 기회를 제공함으로써 청년 일자리 문제 해소 및 지방 활력의 제고를 도모한 사업

○ 문제점

- 지방 기업에 대한 충분한 관리가 부족하여 업무 과다 또는 사전 업무내용 불일치 등의 이유로 중도 포기 다수 발생¹⁶⁾
- 서울 청년의 지방 취업 또는 창업의 실효성에 대한 문제 제기¹⁷⁾

○ 개선방안

- 참여하고자 하는 기업의 지원 요건을 구체화하고, 참여 대상 기업 및 기업 소재 지역 정보와 더불어 업무 내용 등을 사전에 공개하여 프로그램 참여 청년들이 해당 기업과 지역은 물론 담당하여야 하는 업무에 대해 충분히 인지할 수 있는 기회 부여
- 프로그램을 통한 취업 및 창업 우수사례 발굴 및 홍보
- 프로그램 운영 및 성과를 체계적으로 관리할 수 있는 방안 도입

16) '여명 시의원, "서울시 지역상생일자리...상생은커녕 참여청년들의 '마상'뿐'" (이미디어, 2020.11.11.)

17) '서울시민 세금 2400억원으로 지방 창업 돕겠다는 박원순' (중앙일보, 2019.5.22.)

다. 교육·훈련 정책

1) 전문인력 양성 사업

○ 사업취지 및 추진방향

- 비진학·미취업 청년, 실업자 등 취약계층의 취업능력 제고
- 서울의 지역산업 수요에 부합하는 맞춤형 인력 양성 추진

○ 사업개요

- 기업체 맞춤형 교육훈련 및 현장실습으로 취업률 향상
- 지역사회와의 소통, 市-기술교육원 간 협력체계 강화
- 사업목표 및 소요예산

• 2020년

: 서울시 기술교육원 6,767명 / 202억 3천4백만원

• 2021년

: 서울시 기술교육원 6,200명 / 184억 7천3백만원

• 2022년

: 서울시 기술교육원 6,051명 / 185억 3천8백만원

: AI컬리지 100명 / 5억4천2백만원

: 바이오 혁신 인재 양성 25명 / 3억5천만원

: G밸리 IoT 아카데미 운영 2억1천만원

: 서울 로봇 아카데미 100명 / 7억원

: 드론 아카데미 80명 / 5억원

○ 세부 사업내용

- 서울시 기술교육원 4개소 운영
 - 훈련대상: 만 15세 이상 서울시민
 - 우선선발대상: 국민기초생활수급자, 차상위계층, 국가유공자 등
 - 한국생산성본부(중부 + 남부), 경북대학교(동부), 남서울대학교(북부) 등 4개 기술교육원서 기술 훈련 진행
 - 기술교육원 혁신 추진

〈표 2-21 서울시 기술교육원 혁신분야 및 추진과제〉

혁신분야	추진 배경	추진과제
교육과정 혁신	<ul style="list-style-type: none"> - 교육원 취업률 저조 ('19년 64%) - 학과정원과다(30~40명) - 공급자 중심의 시설 운영으로 민원 발생 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업수요에 맞춘 훈련과정 고도화 ▪ 취업률 제고를 위한 기업협력형 과정 운영 ▪ 시-교육원-교육생 소통협의체 운영
교육훈련 역량혁신	<ul style="list-style-type: none"> - 비대면교육 인프라 부족 - 교직원 교육지원체계 미흡 - 교육생 취창업 지원시설 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 비대면 교육플랫폼 구축 ▪ 교직원 역량 강화 ▪ 혁신거점 구축
내부운영 시스템 혁신	<ul style="list-style-type: none"> - 교육원별 일률적 훈련비 지급으로 경쟁 미흡 - 개별위탁방식의 비효율, 컨트롤타워 부재 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 표준훈련비 개선 ▪ 운영방식 개선 ▪ 운영방식 변경에 맞춘 조직/인사시스템 개선

- 훈련인원: 2022년 기준 147개 학과, 6,051명(서울시 과정: 92개, 4,234명 / 국가협력 과정: 55개, 1,817명)
- 서울형 혁신거점별 전문인재 양성
 - AI컬리지 설립·운영: 대학(원)생 졸업 예정자, 취업준비생 등 150명 대상 채용연계 100명(SW 50명, HW 50명)을 목표로 AI 반도체 설계 실무, 기계학습·딥러닝, 취업·면접 멘토링 진행 / 민간위탁(AI 양재허브 위탁 운영, 국민대-ETRI 운영)
 - 바이오 인재 양성: 서울시 바이오산업 종사자, (예비)창업자, 취업예정자 등 대상 △디지털헬스케어 분야 전문인력 양성(석박사급 비학위 과정) △스위스 바젤대학교 협력 'Start-up Acceleration Program △서울바이오허브 전문인재 양성 진행
 - G밸리 IoT 아카데미 운영: IoT 분야 기술인력난 해소 및 G밸리 IoT 산업 활성화 위해 취업준비생(초급·중급), 재직자(고급) 등 대상별·수준별 커리큘럼 구성, 과정별 128시간 내외 구성, 이수 후 즉시 취업 가능한 수준 도달 목표
 - 서울로봇아카데미 운영: 취업준비생 및 재직자 100명 대상 교육
 - 드론아카데미 운영: 서울 거주 고등학교 졸업자 이상 일반인, 대학생 80명 대상 기체 설계·제작, 소프트웨어분야 교육

- 연차별 추진계획

〈표 2-22 전문인력 양성 사업 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
기술교육원 정규과정 취업률	70%	67%	68%	70%	72%	74%

○ 추진실적

〈표 2-23 전문인력 양성 사업 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	○ 2019년 140개 학과 6,839명 교육 실시 - 서울시 과정 4,790명, 국가과정 2,049명 ○ 수료생 취업률 - 정규과정 51.5%, 단기과정 38.5%	
2020년	○ 2020년 143개 학과 6,713명 교육 실시, 6,232명 수료 - 서울시 과정(93개, 4,582명), 국가협력과정(50개, 1,650명) 수료 ○ 수료생 취업률 62%	
2021년	○ 중부·남부 통합 운영, 기술교육원 역할을 교육 + 취업 지원기관으로 재정립 - 신산업 수요 반영 학과 개편, 기업체 실습 병행교육을 통한 취업연계 추진 ○ 4개 교육원 운영, 총 4,410명 교육, 4,078명 수료	

○ 사업에 대한 평가

- 기술교육원 혁신 및 AI컬리지, 바이오 인재 양성, G밸리 IoT아카데미, 로봇아카데미, 드론아카데미 등 최신 산업동향을 반영한 교육원 신규 개설
- 다른 프로그램에 비해 상대적으로 높은 수준의 취업률 달성

○ 문제점

- 기술교육원의 경우 단순 운영비 지원에 따른 교육훈련기관으로서의 역할이 아닌 서울시 지역인적자원 개발의 핵심 주체로서의 역할 강화 필요¹⁸⁾

18) 이상아·이승윤(2018). “지역고용정책은 청년실업 해소의 대안일 수 있는가?: 서울시 청년고용정책의 한계와 가능성.” 노동정책연구 18(2): 27-59

○ 개선방안

- 지역 내 교육훈련기관으로의 역할과 더불어 서울 및 수도권 경제 및 산업과 연계된 직업훈련체계로서의 기술교육원 역할 강화
- 기술교육원 내 산업수요에 긴밀하게 대응할 수 있는 유연한 교육훈련체계 구축
- 체계적인 성과관리를 통한 위탁교육기관의 책무성 제고

2) 청년취업사관학교

○ 사업취지 및 추진방향

- 청년 일자리 미스매칭 해소를 위한 청년취업사관학교 개소
- 청년취업사관학교 조기 조성을 통한 인재 양성 가속화

○ 사업개요

- 사업목적: 디지털 신기술(AI, 빅데이터 등) 분야 실전형 인재 양성·공급
- 사업대상: 취업의지가 있는 20~30대 청년 구직자 중심
- 교육운영: 디질러 교육 + 취·창업 지원(취업상담, 컨설팅 및 알지리 매칭)
- 사업목표 및 소요예산
 - 2021년: 627명 대상 교육 진행 / 89억 5천5백만원
 - 2022년: 1,500명 대상 교육 진행 / 171억 6천9백만원

○ 세부 사업내용

- 교육계획
 - SW과정(AI, 빅데이터, IoT/로봇, 웹, 앱, 클라우드, AR/VR, 핀테크): 660명
 - DT 과정(비즈니스 기획, UI/UX 기획, 퍼블리싱, 디지털 마케팅): 340명
 - 기초 과정: 500명
 - 교육방법: 교육 및 프로젝트를 통한 실무인력 양성

〈그림 2-6 청년취업사관학교 교육과정 도표〉



- 취업 지원: 캠퍼스별 Job 코디 배치, 쉼 주기적 취업 지원 프로세스 구축
- 창업 지원: BM/법률/회계 등 전문가로 멘토단 구성(32명), 교육생 창업 자문
- 캠퍼스 구축: 기존 계획 2030년까지 10개소에서 2025년까지 기간 단축, 총 10개소 조성
 - 2020년 영등포 캠퍼스, 2021년 금천 캠퍼스, 2022년 용산·강동·마포 캠퍼스 구축

- 연차별 추진계획

〈표 2-28 청년취업사관학교 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
교육인원	7,850	850	1,000	1,000	1,000	1,000

○ 추진실적

〈표 2-29 청년취업사관학교 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	없음	
2020년	○ 35개 교육과정, 974명 교육 - 기초과정 7개, 352명 - 취업과정 25개, 553명 - 심화과정 3개, 69명 ○ 취업률 77% 달성	
2021년	○ 22개 과정, 627명 교육	

○ 사업에 대한 평가

- 개관 후 700명을 초과하는 수료생을 배출하고, 영등포캠퍼스의 경우 수료생 대비 77%가 취업에 성공함으로써 사업 효과성을 입증하고 있음¹⁹⁾
- 참여자의 교육에 대한 만족도는 높은 수준이며 평균 입학 경쟁률이 약 4:1 정도에 달하고 있음
- 필요 역량을 갖춘 인재를 찾지 못하는 기업의 구인난, 디지털 역량 부족으로 취직난을 겪고 있는 청년들의 미스매치 해소에 기여²⁰⁾

○ 문제점

- 참여자의 만족도가 높은 사업임에도 불구하고 2020년 대비 2021년 참여자 수가 감소함으로써 이에 대한 원인 규명 필요
- 2022년 올해부터 청년취업사관학교에 문과생을 위한 교육이 추가되기는 했으나 서울시에서 운영하는 청년취업훈련 프로그램의 대다수가 디지털 인재 양성

19) “‘청년실업 해결사’...서울시 ‘청년취업사관학교’ 만족도 높아” (뉴스핌, 2022.8.2.)

20) ‘서울시 청년취업사관학교, ‘문송합니다’ 해결책 빛났다’ (국민일보, 2021.11.22.)

프로그램(AI컬리지운영, G밸리 IoT아카데미, 서울로봇아카데미, 드론아카데미 등)

○ 개선방안

- 우수 사례 발굴 및 홍보를 통한 사업 인지도 제고 필요
- 굳이 문과생을 위한 취업프로그램이 아니더라도 인문학적, 사회학적, 문화적 역량을 개발하는 프로그램 필요(이런 역량은 사업을 기획하고 운영하는 실질적 기반 역량임)

라. 현금 급여 지원 정책

1) 청년수당

○ 사업취지 및 추진방향

- 미취업 청년에게 사회진입 활동 및 역량강화 지원, 소득 보전을 지원 함으로써, 청년 사회안전망을 구축하기 위한 청년수당 사업 추진

○ 사업개요

- 지원대상: 만19세~34세 서울시 거주 미취업청년
 - 최종학력 졸업 후 미취업자
 - ※ 단, 주 26시간 이하 또는 3개월 이하 근로자 신청 가능
- 지원규모: 매월 50만원, 최대 6개월, 생애 1회 지원
- 지원내용
 - 금전적 지원: 청년수당 매월 50만원, 6개월 지급
 - 비금전적 지원: 취·창업 포함한 다양한 사회참여활동 지원, 커뮤니티 지원, 정보제공 및 현장 연계, 청년활력 프로그램 참여 등 맞춤형 코칭 및 사후관리 통한 사회진입 촉진
 - ※ 청년 관심 분야 및 수요 사전 조사를 통해 맞춤형 상담 및 프로그램 연계 지원
- 사업목표 및 소요예산
 - 2020년: 3만명 / 904억원
 - 2021년: 2만명 / 602억 5천만원
 - 2022년: 2만명 / 602억 3천만원

○ 세부 사업내용

- 2021년까지는 미취업 후 2년 이상이어야만 지원 가능했지만, 2022년부터 없어짐
- 소득요건: 건강보험료 기준 중위소득 50% 초과 ~ 150% 이하
- 청년활력 프로그램 운영을 통한 다양한 청년 지원서비스·프로그램 제공
 - 마음건강 지원(심층상담료 지원, 마음친구 등), 일상관계망 지원(관계망 지원, 사회참여 활동, 청년지원매니징 등), 일경험 지원(자기탐색, 서울잡스, 현장프로젝트 등)
 - 청년 관심 분야 및 수요 사전 조사를 통해 맞춤형 상담 및 프로그램 연계 지원

- 연차별 추진계획

〈표 2-18 청년수당 연차별 추진계획〉

구 분	소계	2021	2022	2023	2024	2025
연간 청년수당 및 청년활력프로그램 참여자 수	150,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000

○ 추진실적

〈표 2-19 청년수당 추진실적〉

년도	내용	비고
2019년	없음	
2020년	○ 청년활동지원사업(청년수당) 지원, 청년 사회참여 기회제공 및 역량강화 - 서울시 미취업청년 32,006명 지원	
2021년	○ 청년활동지원사업(청년수당) 지원, 청년 사회참여 기회제공 및 역량강화 - 서울시 미취업청년 2만여명 지원	

○ 사업에 대한 평가

- 본 사업에 대한 인지도 및 참여도가 서울시 청년취업 관련 사업 가운데 가장 높은 것으로 나타남²¹⁾
 - 서울청년정책네트워크 위원 대상 인지도 조사 결과에서도 타 사업에 비해 인지도가 가장 높게 나타남
- 청년수당 참여자는 비참여자에 비해 보다 활발히 경제활동을 하고 일상생활의 행복도가 높은 경향을 보임²²⁾
- 취업과 뚜렷이 연결되어 있지 않아 청년수당을 발판으로 취업과 연계하고자 하는 욕구를 가진 청년의 경우 만족도가 떨어짐.

○ 문제점

- 사업 지원 대상 선정 기준에 대한 사회적 불만 발생²³⁾ 및 청년들의 구직노력을

21) 서울특별시(2021). 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과보고서.

22) '청년수당 참여자, 비참여자보다 경제활동 활발하고 행복도 높아' (교육뉴스방송, 2020.12.9.)

23) "'일찍 취업했으면 못 받나요?'...서울시 청년수당, 논란 이유는?' (매일경제, 2022.4.29.)

저해한다는 의견 대두

- 청년수당의 사용 방법에 대한 인식 부족으로 사업의 타당성에 대한 지속적인 문제제기 발생²⁴⁾
- 청년수당 정책의 취지 및 목적이 불명확함: 사회보장성과 청년 일자리 지원 정책 간에 놓여져 있음

○ 개선방안

- 청년수당 정책의 명확한 방향성 설정 필요
- 청년수당과 일자리 지원 정책(교육, 컨설팅)과의 연계 프로그램 개발 필요
- 프로그램의 효과에 대한 면밀한 분석을 통하여 사업 시행 필요성 부각 필요
- 프로그램에 대한 오해를 최소화하기 위한 적극적인 홍보 노력 필요
- 청년의 욕구와 상황에 따라 단계별 적용 및 선택이 가능하도록 구성

24) “50만원씩 주면 구직 단념하나요?...청년수당 갑론을박 살펴보니’ (이데일리, 2022.8.1.)

4. 서울시 청년 일자리 정책 관련 조례 분석

가. 서울시 청년 관련 조례 내 일자리 관련 내용 분석

1) 서울특별시 청년 기본 조례

- ‘서울특별시 청년 기본 조례’는 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서 서울특별시 청년의 능동적인 사회참여 기회를 보장하고, 자립기반 형성을 통해 청년의 권익증진과 발전에 기여함을 목적으로 하는 조례임.
- 조례 내 청년 취업 및 일자리 관련 조례 내용 분석
 - ‘서울특별시 청년 기본 조례’에는 서울시 청년 정책에 대해 포괄적인 내용이 명시되어 있으며, 청년 취업 및 일자리와 관련된 조례 내용은 크게 정책 기본계획, 교육지원, 고용확대, 청년지원기관 설치 등에서 확인할 수 있음.

제6조(청년 정책에 관한 기본계획) ② 제1항의 기본계획은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

2. 청년정책에 관한 주요사항

다. 청년의 고용확대 및 일자리 질 향상

- 제6조 제2항 제2호 다목에 따라 서울시 청년 정책 수립 시 ‘청년의 고용확대 및 일자리 질 향상’에 대한 내용이 포함되어야 하는 근거를 마련함.

제11조(청년의 능력개발 및 교육지원 등) ② 시장은 취업애로 및 사회·경제·문화적으로 어려움을 겪는 청년의 역량개발 대책을 마련하기 위해 노력하여야 한다.

③ 시장은 창의적·전문적 우수인재 양성을 위한 교육과정의 개발과 운영을 지원할 수 있다.

- 제11조의 제2항, 제3항에 따라 청년의 취업 역량 강화를 위한 교육에 대해 지원을 할 수 있는 근거를 마련하였음.

제12조(청년의 고용확대 등) ① 시장은 법에 따라 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장은 청년고용의 확대를 위해 구직자의 직업역량 강화 및 취업 지원 방안을 강구하여야 한다.

③ 시장은 민간기업 등에 적용할 수 있는 청년고용 지표를 연구·개발하여 시 및 출자·출연 기관에서 이루어지는 공공구매 등과 연계함으로써 청년고용을 촉진시키고 지원할 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 시장은 청년창업을 육성하기 위해 어려운 창업환경 개선과 안정적인 기반 조성을 위한 지원 대책을 강구하여야 한다.

⑤ 시장은 청년 비정규직에 대한 고용차별을 개선하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 방안을 강구하여야 하며 「근로기준법」에서 정한 기준에 미달하는 노동조건에 있는 청년노동자의 권리 구제를 위해 노력하여야 한다.<개정 2019.3.28.>

- 청년의 고용확대 및 일자리 질 향상을 위하여 대책 수립 및 시행, 교육 및 취업 지원 방안, 청년고용 촉진 지원 방안, 청년 창업 지원 방안, 청년 고용의 질 관리 방안 등에 대한 내용을 명시하였음.

제20조(청년지원기관의 설치·운영) ① 시장은 청년정책의 추진을 위해 '서울특별시 청년허브', '서울특별시 청년활동지원센터', 자치구별 '서울청년센터' 등 청년지원기관을 설치하여 운영할 수 있다.<개정 2020.10.5.>

② 서울특별시 청년허브는 다음 각 호의 기능을 수행한다.<개정 2020.10.5>

3. 청년의 취업·창업 등 일자리 진입 지원을 위한 시의 정책개선 및 혁신사업 실행

5. 그 밖에 청년정책에 관하여 필요하다고 인정하는 사업

③ 서울특별시 청년활동지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.<개정 2020.10.5>

1. 청년의 구직활동 지원을 위한 능력개발 및 진로모색 사업

5. 그 밖에 청년지원에 관하여 필요하다고 인정하는 사업

- 제20조를 통해 청년지원기관의 설치, 운영 근거를 마련하였고, 이를 기반으로 청년들의 취업과 관련된 물적, 인적 인프라 지원을 할 수 있음.

2) 서울특별시 청년일자리 기본 조례

- ‘서울특별시 청년일자리 기본 조례’는 「청년고용촉진 특별법」에 따라 서울특별시 소재 청년들의 고용을 촉진하고 일자리의 질을 개선하여 청년의 삶의 수준 향상과 생활의 안정을 보장함으로써 지속적인 경제발전 및 지역사회 안정에 이바지함을 목적으로 함.
- 조례 내 청년 취업 및 일자리 관련 조례 내용 분석
 - ‘서울특별시 청년일자리 기본 조례’에는 서울시 거주 청년고용 촉진, 질 향상, 실태조사, 교육 등 일자리 정책과 관련하여 세부적인 내용이 주를 이루고 있음.

제3조(책무) ① 서울특별시(이하 "시장"이라 한다)은 청년고용을 촉진하고 청년일자리 질 향상을 위한 청년일자리 수급 전망, 청년 구직자 실태조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장은 청년고용이 촉진될 수 있는 사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.

③ 「지방공기업법」에 따라 서울특별시(이하 "시"라 한다)가 설립한 투자·출자·출연기관은 청년 고용을 촉진하고 청년 일자리의 질 향상 등을 위한 시장의 대책에 적극 협조하여야 한다.<개정 2015.10.8>

- 시장의 책무에 대해 명시함에 따라 서울시 청년 일자리 지원에 대한 관련 정책 수립 및 방안에 대해 근거를 마련하였음.
- 제3조 제3항에 근거하여 서울시 산하 기관에서 청년들이 취업할 수 있는 근거를 마련하였음. 이는 ‘제4조(투자·출자·출연기관의 청년 고용 확대)’와 연결되어 서울시 산하 기관의 청년 고용을 위한 법적 기반을 제공하고 있음.

제5조(청년일자리 기본계획) ① 시장은 매년 청년고용 촉진 및 청년일자리 창출·지원을 위하여 청년일자리 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항의 기본계획에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 산업·경제 및 청년 고용동향
2. 청년 구직자 실태조사 및 개선방안에 관한 사항
3. 청년 구직자 직업지도 및 취업 알선에 관한 사항
4. 청년 구직자를 위한 직업능력개발 훈련에 관한 사항
5. 청년고용 촉진을 위한 행·재정적 지원에 관한 사항
6. 청년일자리 확대를 위한 유관기관간 협업에 관한 사항
7. 그 밖에 청년고용 촉진 및 일자리 창출·지원을 위해 필요한 사항

③ 시장은 청년 구직자에 대한 실태조사 등을 실시하는 경우 전문성을 가진 기관 또는 법인 등에 위탁할 수 있다.

④ 시장은 매년 기본계획에 따른 실적과 성과를 평가하고, 그 결과를 다음 연도 기본계획에 반영하여야 한다.

- '제5조 청년일자리 기본계획'을 근거로 청년고용 촉진 및 일자리 창출, 지원을 위한 정책을 수립, 급변하는 현 시대에 맞춰 청년 정책 계획 및 시행을 할 수 있음.

제8조(청년 노동 관련 교육의 실시) 시장은 청년에게 「근로기준법」 등 청년 노동자의 권리에 대한 교육을 실시하거나 교육을 받을 수 있도록 지원할 수 있다.<개정 2019.3.28.> [제목개정 2019.3.28]

- 청년의 근로 권리 보호를 위한 항목으로, 관련한 교육을 받을 수 있는 기반을 제공하는 내용임. 이는 '서울특별시 청년 기본 조례'의 제12조 제5항과도 같은 맥락을 하고 있어 청년의 근로 여건 보장을 위한 서울시의 의지를 엿 볼 수 있음.

제9조(교육기관 활용) ① 시장은 「고등교육법」에 따른 교육기관과 연계하여 청년이 취업을 위하여 필요한 지식과 기술을 익힐 수 있도록 지원할 수 있다.

② 시장은 교육기관과 연계하여 청년이 적성과 능력에 맞춰 취업할 수 있도록 직업상담·직업적성검사 등 다양한 직업지도 프로그램을 제공할 수 있다.<신설 2021.3.25>

③ 시장은 제1항 및 제2항에 따른 지원을 하는 경우 「고등교육법」에 따른 교육기관에 대하여 필요한 행·재정적 지원을 할 수 있다.<개정 2021.3.25>

- 서울시 청년의 취업 역량 강화를 위하여 관련 교육에 대한 지원을 위한 조례임. 이는 서울시에서 운영하고 있는 서울시 기술교육원, 청년취업사관학교, 서울 캠퍼스타운, 서울청년일자리센터, 서울청년일자리카페 등과도 연계가 있으며, 이러한 기관의 운영에 대한 근거를 제공하고 있음. '서울특별시 청년 기본 조례'의 제11조, 제20조는 본 조례의 근거 내용으로 볼 수 있음.

제10조(관계기관·단체와의 협력 등) ① 시장은 청년고용 촉진 및 지원을 위하여 중앙행정기관(그 소속·산하기관을 포함한다. 이하 이 조에서와 같다) 및 일자리 관련 기관·단체 등과 적극 협력하여야 한다.

② 시장은 필요할 경우 중앙행정기관, 일자리 관련 기관·단체 등과 청년고용 촉진 및 지원을 위한 협약 등을 체결할 수 있다.

제11조(행정적·재정적 지원) ① 시장은 청년일자리 창출 사업을 수행하거나 청년고용 확대에 직접 기여하는 단체 또는 기관 등에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 시장은 청년구직비용 절감을 위하여 미취업 청년에 대하여 예산의 범위 내에서 다음 각호의 지원을 할 수 있다.<신설 2017.1.5, 2021.3.25>

1. 면접 정장 등 무상대여
2. 그 밖에 구직 과정에 소요되는 비용(사진촬영, 헤어스타일링 등)
3. 비대면 면접 등 채용 준비과정 지원

- 제10조에서는 청년 일자리와 관련된 관련 기관과의 협력, 행정적·재정적 지원에 관한 사항을 명시하고 있음. 본 조례에서 가장 눈에 띄는 점은 청년의 구직과정에서의 지원과 관련하여 면접 정장 등 무상대여, 사진촬영, 헤어스타일링 등과 같은 내용을 구체적으로 명시하였다는 것임. 이는 서울시 청년 일자리 정책 내에서 관련 사항에 대해 많은 관심을 기울이고 있다는 것을 엿 볼 수 있음.

3) 서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례

- ‘서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례’는 「청년고용촉진 특별법」에 따라 청년 미취업자 당사자에 대한 직접 지원방법으로 구인난을 겪고 있는 중소기업 취업지원을 통하여 청년 미취업자의 고용촉진 및 중소기업의 경쟁력을 제고하고 사회안정과 지속적인 국가경제발전에 이바지함을 목적으로 함.
- 조례 내 청년 취업 및 일자리 관련 조례 내용 분석
 - ‘서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례’는 청년의 중소기업 취업지원에 초점을 두어 따라 다른 청년 일자리 조례에 비해 범위가 좁혀져 있으며, 정의에서부터 청년의 연령, 기업의 범위가 명확히 제시되어 있음.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.<개정 2016.1.7., 2019.3.28>

1. "청년 미취업자"란 노동의 의사가 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 사람으로서 서울특별시(이하 "시"라 한다)에 주민등록이 되어 있는 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다.
2. "중소기업"이란 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업 중 서울특별시에 소재하는 기업으로 서울특별시(이하 "시장"이라 한다)이 정하는 기업을 말한다.

- ‘서울특별시 청년 기본 조례’에서 청년의 연령 범위는 만 19세 이상 39세 이하로 정하고 있으나, 본 조례에서는 ‘청년 미취업자’라는 새로운 정의를 언급하며 연령의 범위를 15세 이상 29세 이하로 구분하고 있음.
- 더불어 중소기업의 범위도 상위 법령인 ‘중소기업기본법’에 근거하여 설립되어 서울시에 소재하고 있는 중소기업으로 한정하고 있음.

제4조(중소기업 청년고용촉진 대책의 수립) ① 시장은 청년 미취업자의 중소기업 취업지원 대책을 수립·시행하고, 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있도록 노력하여야 한다.

② 중소기업은 청년 미취업자의 고용을 촉진하기 위한 시의 대책에 적극 협조하여야 한다.

제5조(취업자에 대한 지원금 지급) ① 시장은 청년 미취업자가 시장이 정하는 중소기업에 취업한 경우에는 청년 미취업자에게 예산의 범위에서 취업지원금을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원기간은 2년 이내로 한다.

제6조(취업지원금 지급 대상자) 취업지원금 지급 대상자는 제2조 제1호에 해당하는 청년 미취업자로서 시장이 지정하는 중소기업에 취업한 자를 말한다.

제8조(취업지원금 지급대상 기업) ① 시장은 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업 중 사업의 종류, 규모, 고용상황과 국가산업의 기능기술 보존육성등에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 제6조에 따른 청년 미취업자에게 취업지원금을 지급할 수 있는 대상 기업의 범위를 정하여야 한다.

② 제1항에 따른 취업지원금 지급대상 기업 지정시 「근로기준법」 제11조와 「중소기업기본법」 제2조 및 같은 법 시행령 제8조에서 정하는 상시 5명 이상 50명 미만의 노동자를 고용하고 있는 소기업을 지정하여야 한다.<개정 2019.3.28>

- 본 조례와 관련하여 밀접하게 연결되는 청년 일자리 정책 사업으로 ‘서울형 강소기업 지원사업’을 들 수 있음. ‘서울형 강소기업 지원사업’은 서울 소재 중소기업에 청년 고용을 촉진시키기 위해 23개월 간의 인건비 지급, 기업의 근로조건 개선 노력 평가 등을 지속하고 있으며, 이를 통해 대기업, 공공기관 위주로 취업을 희망하는 청년들에게 더 넓은 폭의 취업 기회를 제공하고 있음.

나. 서울시, 경기도 청년 관련 조례 비교

1) 청년 기본 조례 비교

○ 정의 차이

- 서울시와 경기도의 청년 기본 조례에서 청년에 대한 정의에서 차이가 있는데, 대표적인 차이로는 청년의 연령 범위에 대한 차이를 들 수 있음.

〈표 2-30 서울시, 경기도 청년 기본 조례 청년 정의 비교〉

조례명	내용
서울특별시 청년 기본 조례	제3조(용어의 정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.〈개정 2020.3.26, 2020.10.5, 2021.7.20〉 1. 이 조례에서 “청년”이란 만 19세 이상 39세 이하의 사람을 말한다. 다만, 그 밖의 관계 법령 및 조례에서 따로 규정하고 있는 경우 그 규정에 따른다.
경기도 청년 기본 조례	제3조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.〈개정 2020.11.12.〉〈개정 2020.11.12.〉 1. “청년”이란 19세이상 34세 이하인 사람을 말한다. 다만, 법령과 다른 조례에서 청년에 대한 연령을 다르게 적용하는 경우에 그에 따를 수 있다.

- 연령 범위에 대해서 관계 법령, 조례에서 다르게 적용하는 경우 그에 따를 수 있다고 되어 있지만 청년에 대한 범위에서 서울시와 경기도의 차이가 있음을 확인할 수 있음. 이는 청년의 지원과 관련하여 많은 부분 연결될 것으로 볼 수 있음.
- 더불어 서울시는 기본 조례 내 정의를 정책, 단체, 기업, 활동, 시설, 위원회와 같이 큰 분류로 정의하고 있는 반면, 경기도는 정책, 단체, 활동, 시설 등의 큰 분류와 더불어 ‘청년노동자’라는 작은 단위 또한 정의하고 있는 특징이 있음.

○ 고용확대 이후 사안에 대한 차이

- 서울시는 ‘제12조(청년의 고용확대 등)’을 통해 청년 고용 확대 및 일자리 질 향상을 위한 대책 수립, 시행에 대한 사항을 명시하고 있음.
- 경기도는 ‘제12조(청년의 고용확대 및 자산형성 지원 등)’을 통해 서울시보다 한발 더 나아가 고용 뿐만 아니라 자산형성에 대한 사항을 조례 상에 명시하고 있음.

〈표 2-31 서울시, 경기도 청년 기본 조례 청년 고용 조례 내용 비교〉

조례명	내용
서울특별시 청년 기본 조례	제12조(청년의 고용확대 등) ① 시장은 법에 따라 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다. ② 시장은 청년고용의 확대를 위해 구직자의 직업역량 강화 및 취업지원 방안을 강구하여야 한다. ③ 시장은 민간기업 등에 적용할 수 있는 청년고용 지표를 연구·개발하여 시 및 출자·출연 기관에서 이루어지는 공공구매 등과 연계함으로써 청년고용을 촉진시키고 지원할 수 있도록 노력하여야 한다. ④ 시장은 청년창업을 육성하기 위해 어려운 창업환경 개선과 안정적인 기반 조성을 위한 지원 대책을 강구하여야 한다. ⑤ 시장은 청년 비정규직에 대한 고용차별을 개선하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 방안을 강구하여야 하며 「근로기준법」에서 정한 기준에 미달하는 노동조건에 있는 청년노동자의 권리 구제를 위해 노력하여야 한다.〈개정 2019.3.28〉
경기도 청년 기본 조례	제12조(청년의 고용확대 및 자산형성 지원 등) ① 도지사는 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.〈개정 2022.1.6.〉〈개정 2020.11.12., 2022.1.6.〉 ② 도지사는 청년고용의 확대 및 고용안정을 위한 지원 방안을 강구하여야 한다.〈개정 2022.1.6.〉 ③ 취업지원 방안에는 면접수당, 취업컨설팅 등의 지원이 포함된다. [신설 2019.1.14.] ④ 고용안정을 위한 지원방안에는 중소기업, 중견기업, 소상공인사업체, 비영리법인 등에서 근무하는 일정소득 이하인 청년노동자의 복리후생비, 복지포인트, 자산형성 등의 지원이 포함된다. [신설 2022.1.6.] ⑤ 병역의무를 이행한 자에 대해서는 병역의무 이행 기간만큼 연장하여 제4항에 따른 지원을 할 수 있다. [신설 2022.1.6.] ⑥ 제3항 및 제4항의 지원 방안은 도지사가 별도로 정하는 바에 따른다. [신설 2022.1.6.]

- 서울시, 경기도 모두 고용확대를 위한 방안에서는 동일한 맥락을 보이고 있음. 큰 차이로는 경기도에서는 고용안정 지원방안으로 열악한 근로조건에서 일하는 청년들이 겪는 자산형성의 어려움을 보완하여주기 위해 관련 사항을 명시하였음을 확인할 수 있음.
- 또한 경기도에서는 취업지원 방안으로 면접수당, 취업컨설팅 등의 내용을 포함하고 있는데, 이는 ‘서울특별시 청년 일자리 기본 조례’에 있는 내용에서 취업지원서비스와 유사한 것으로 볼 수 있음.

○ 청년수당 관련

- 서울시에서는 청년수당과 관련된 내용을 기본 조례 내에 명시하였음. 이에 따라 청년수당의 지급을 받을 수 있는 청년의 조건은 기본 조례 내의 청년의 정의와 동일하게 적용될 수 있음.
- 경기도에서는 청년수당과 관련하여 ‘경기도 청년기본소득 지급 조례’를 별도로 제정하였으며, 관련 조례 내에 지원 받을 수 있는 청년의 범위를 만 19세 이상 만 24세 이하로 정하여 서울시에 비하여 청년수당을 받을 수 있는 청년의 범위를 제한하고 있음.
- 청년수당에 대해서는 서울시와 경기도의 시각 차이가 극명하게 나타남.
 - 서울시의 경우 청년수당을 ‘능동적인 사회참여 기회를 보장하기 위해 청년활동을 촉진하고 활성화하는 지원·육성 방안’으로 지급하고 있으며, 정책 상에서는 일자리 정책 안에 포함하고 있음.
 - 경기도의 경우 청년수당을 ‘사회적 참여 촉진 및 사회적 기본권 보장을 위하여 청년에게 지급하는 사회보장적 금전’으로 지급하고 있다는 측면에서 사회보장적인 성격이 강하게 나타남.
 - 이를 통해 서울시는 청년활동 촉진 및 취업과의 연계 중심, 경기도는 청년의 사회적 기본권 보장 중심이라는 시각적인 큰 차이를 확인할 수 있음.

2) 청년 일자리 조례 비교

○ 청년의 연령 범위 차이

- 서울시는 ‘서울특별시 청년일자리 기본 조례’, 경기도는 ‘경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례’로 청년 일자리 지원 조례가 있음. 서울시와 경기도는 청년 일자리 지원에 대한 범위 또한 각각 다르게 나타남.

〈표 2-32 서울시, 경기도 청년 일자리 기본 조례 청년 정의 비교〉

조례명	내용
서울특별시 청년일자리 기본 조례	제2조(정의) 이 조례에서 “청년”의 범위는 「청년고용촉진 특별법」 및 같은 법 시행령의 규정에 따른다. ※ 15세 이상 34세 이하
경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례	제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2014. 1. 10.> 1. “청년”이란 15세 이상 39세 이하의 사람을 말한다. [전문개정 2014. 1. 10., 2018. 1. 4.]

- 서울시, 경기도의 기본 조례에서 청년의 연령 정의는 서울시는 만 19세 이상 39세 이하, 경기도는 19세 이상 34세 이하로 서울시의 연령 범위가 더 넓은 것을 확인할 수 있었음. 하지만 청년 일자리 관련 조례에서는 서울시는 15세 이상 34세 이하, 경기도는 15세 이상 39세 이하로 나타남에 따라 경기도의 연령 범위가 더 크게 나타남.

○ 청년 근로 여건 보호 관련 교육에 대한 명시

- 서울시는 '서울특별시 청년 기본 조례'와 '서울특별시 청년일자리 기본 조례' 내에 청년의 근로조건 개선 및 청년노동자의 권리 보호를 위하여 관련 교육에 대한 내용을 명시하고 있음.

서울특별시 청년 기본 조례

제12조(청년의 고용확대 등) ⑤ 시장은 청년 비정규직에 대한 고용차별을 개선하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 방안을 강구하여야 하며 「근로기준법」에서 정한 기준에 미달하는 노동조건에 있는 청년노동자의 권리 구제를 위해 노력하여야 한다.<개정 2019.3.28.>

서울특별시 청년일자리 기본 조례

제8조(청년 노동 관련 교육의 실시) 시장은 청년에게 「근로기준법」 등 청년노동자의 권리에 대한 교육을 실시하거나 교육을 받을 수 있도록 지원할 수 있다.<개정 2019.3.28>

- 반면, 경기도는 청년 근로 여건 보호와 관련된 별도의 조례 내용은 없으며, 경기도 청년 기본 조례 내 '제16조(청년의 권리보호 등)' 내에 권리에 대해 포괄적으로 내용을 다루고 있으며, 일자리 기본 조례에는 관련 내용이 없음.

제16조(청년의 권리보호 등) ① 도지사는 청년의 권리보호를 위한 사회적 인식 개선 및 환경을 조성하기 위한 방안을 강구하여야 한다.

② 도지사는 청년의 권리보호를 위해 다양한 매체를 활용하여 교육·홍보를 실시하거나 청년이 교육을 받을 수 있도록 지원하기 위해 노력하여야 한다.

○ 지원 대상 및 범위의 차이

- 서울시의 경우 청년 일자리 사업과 관련하여 당사자인 청년을 비롯하여 출자 또는 투자한 기관, 교육기관, 사업자 등에게 일자리 정책 관련 비용을 지원하고 있음
- 경기도는 청년 일자리 사업과 관련하여 서울시와 유사하게 청년, 기관, 교육기관, 사업자 등에게도 일자리 정책 관련 비용을 지원하고 있는데, 눈에 띄는 점으로 일자리 사업을 수행하는 비영리 단체에도 지원할 수 있다는 근거가 있음.

제9조(행정·재정지원) ① 도지사는 청년을 대상으로 하는 청년 일자리 사업을 수행하는 관련기관이나 비영리 단체에 대하여 예산의 범위 내에서 그 필요한 경비의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다. <개정 2012. 5. 11.>

- 또한, 서울시에서는 청년 일자리 정책과 관련한 재정적인 지원과 관련하여서는 교육훈련비용 및 시설 구축, 인건비, 취업지원 등과 관련된 곳에 재정적인 지원을 하는데 중점을 두고 있음

제11조(행정적·재정적 지원) ① 시장은 청년일자리 창출 사업을 수행하거나 청년고용 확대에 직접 기여하는 단체 또는 기관 등에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 시장은 청년구직비용 절감을 위하여 미취업 청년에 대하여 예산의 범위 내에서 다음 각호의 지원을 할 수 있다.<신설 2017.1.5, 2021.3.25>

1. 면접 정장 등 무상대여
2. 그 밖에 구직 과정에 소요되는 비용(사진촬영, 헤어스타일링 등)
3. 비대면 면접 등 채용 준비과정 지원

③ 제1항 및 제2항에 따른 경비의 지원 방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 「서울특별시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.<개정 2015.5.14, 2017.1.5>

- 경기도는 재정적 지원과 관련하여 '경기도 청년 기본 조례' 상에는 청년에게 직접적으로 지원되는 면접수당, 취업컨설팅 등의 지원이 있음. 일자리 조례에서는 청년에게 직접적으로 지원되는 것으로 복리후생비, 직업능력개발훈련 관련

지원 등이 있음. 또한 추가적으로 청년 일자리 창출에 기여한 기업이나 공공단체를 위한 후생복지지원이 있는 점은 서울시와 매우 대조적으로 나타나는 부분이라고 할 수 있음.

제9조(행정·재정지원) ⑤ 도지사는 「청년고용촉진 특별법」 제2조제2호에 따른 중소기업체에 재직하는 청년에 대하여 예산의 범위에서 복리후생비, 그 밖에 안정적이고 장기적인 직업생활을 유도하기 위하여 필요한 자금을 지원하거나 직업능력개발훈련을 위하여 필요한 지원 등을 할 수 있다.<신설 2018. 1. 4.>

제10조(후생복지지원) ① 도지사는 청년 일자리 창출에 기여한 기업이나 공공단체를 위하여 필요한 경우 후생복지를 지원하기 위한 정책을 시행할 수 있다.

② 도지사는 시·군과 협력하여 제1항에 해당하는 기관을 위하여 후생복지시설의 설치를 지원할 수 있다.

③ “후생복지시설”이라 함은 기업이나 공공기관 등을 위하여 일정한 지역에 설치하는 다음 각 목의 시설을 말한다.

가. 유아원, 유치원 등 육아시설

나. 평생교육기관, 도서관 등 교육시설

다. 체력단련실 등 운동시설

라. 휴게실 등 휴식시설

마. 진료소 등 의료시설

바. 식당 등 급식시설

사. 매점, 안경점 등 편의시설

아. 그 밖에 도지사가 인정하는 시설

5. 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 탐색

- 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안 탐색을 위하여 서울시 청년 일자리 정책 수요자인 청년과 일자리 정책 관련 지원을 받은 사업자 등을 대상으로 FGI 및 심층인터뷰를 실시, 설문조사에서 나타나지 않는 연구 대상자의 의견을 심층적으로 확인함과 동시에 다양한 관점에서 파악하고자 하였음.
- 더불어 행정 담당자를 대상으로 심층인터뷰를 진행하여 서울시 청년 일자리 정책의 개선 방안 및 서울시의회 역할, 조례 개정 방안 등을 탐색하였음.

가. 서울시 청년 일자리 정책 대상자 대상 FGI 및 심층인터뷰

1) 연구 대상 및 특성

- 서울시 청년 일자리 정책에 대한 수요자의 심층적인 의견 확인 및 내용 등을 파악하기 위하여 2022년 8월 20일부터 10월 17일까지 서울시 거주 청년 및 청년 일자리 정책 사업 지원을 받은 사업자를 대상으로 FGI(Focus Group Interview) 및 심층인터뷰를 실시하였음
- 연구참여자의 특성은 <표 2-33>와 같음

<표 2-33 서울시 청년 일자리 정책 대상자 사례 연구참여자 특성>

대상자	구분	연령	특징
연구참여자 1	청년	대졸	취업자
연구참여자 2	청년	대학교 재학	미취업자
연구참여자 3	청년	대졸	취업자
연구참여자 4	청년	대학원 박사 재학	프리랜서
연구참여자 5	청년	대졸	취업자
연구참여자 6	청년	대졸	취업자
연구참여자 7	사업주	대졸	청년인턴 직무캠프 참여 기업
연구참여자 8	사업주	대졸	청년인턴 직무캠프 참여 기업
연구참여자 9	사업주	대졸	청년인턴 직무캠프 참여 기업
연구참여자 10	사업주	대졸	청년인턴 직무캠프 참여 기업

2) 서울시 청년 대상 FGI 결과

가) 청년 정책의 문제점 1. 정책 참여 여부에 따라 일자리 정책 인지도의 차이가 큼

- 서울시 청년 일자리 정책에 대한 인지도는 연구참여자마다 다르게 나타났는데, 일자리 정책을 인지하고 있는 이들은 주로 일자리 정책의 지원을 받아본 사람이었다. 연구참여자가 소속된 회사에서 서울시 청년 일자리 정책의 지원을 받아 사업을 운영하고 있는 경우, 직접적으로 지원을 받은 경우가 주를 이루었다. 직접적으로 수혜를 입은 일자리 정책은 알고 있지만, 그 이외의 일자리 정책에 대해서는 인지도가 낮은 것으로 확인되었다.

예술 쪽으로 종사하고 있다. 회사에서 뉴딜 일자리로 공공기관의 인턴으로 일하는 직원한테 뉴딜 일자리 분야로 취업 연계와 더불어 한 달에 몇 시간씩 교육을 들을 수 있게 하고 있다. 인사 쪽으로 특화된 행사라서 연사를 초청해서 강의를 진행하고 있다. 뉴딜 일자리가 참 좋고 괜찮은 것 같다. 두달 간 40시간 정도 진행했다. (연구참여자 3)

내 직장에서 인턴 제도를 하고 있다. 채용해서 타 회사로 이직을 도와주는 제도인데, 부사수로 인턴이 들어와서 일하고 있다. 서울시에서 1인당 월 180만원 지원을 받고 있고, 회사에서 추가적인 금액을 지원하고 있다. 인턴들이 열심히 하고 있고, 6개월이 지나서 계약직으로 전환되어 선순환이 되는 것 같다. (연구참여자 5)

6개월 정도 받는 청년수당 혜택을 받은 바 있다. (연구참여자 3)

일자리 정책이 있는 것 같은데 이것이 일자리 정책이라는 것을 알 정도로 인식되는 부분이 약하다. (연구참여자 6)

나) 청년 정책의 문제점 2. 정책 소개 등 정보에 대한 접근성의 문제

- 서울시에서 청년과 관련하여 다양한 정책을 펼치고 있다는 것에 대해서는 인지하고 있지만, 정확히 어떤 정책을 어떻게 진행하고 있는지에 대해서는 전체적으로 인지도가 낮은 상태임. 인지도를 높이기 위해선 관련 정책에 대해 청년이 관심을 가져야 하는데 높은 접근성과 그로 인해 발생하는 무관심이 청년 일자리 정책에 대한 인지도를 더욱 낮추는 것으로 확인할 수 있음.

여러 가지 지원 정책이 있어 청년들한테 대체적으로 많은 것을 지원해주는 것으로 알고 있다. (연구참여자 5)

최근 집을 구하고 싶어서 청년 버팀목 전세가 있는 것으로 알고 있다. 지원을 받고 싶는데 해당이 안 되거나 받는데 제한이 많았다. 나이가 충족이 안 되거나 근로소득이 너무 적어서 주거 관련 지원 받기가 어려웠다. 그리고 조건이 충족이 되어도 2년 뒤에 소득이 오르면 주거 관련 정책 지원 받기가 어려워서 포기했다.(연구참여자 3)

정책이 많이 있는 것인지, 대상이 맞지 않은 정책이 많이 있는 것인지 확인해봐야 할 것 같다.(연구참여자 4)

청년정책의 기준이 높다보니 나 이거 한다고 자랑하는 청년이 드물다.(연구참여자 4)

- 더불어 청년 일자리 정책에 대하여 찾아보다가 나에게 맞지 않거나 해당되는 부분이 없다고 생각이 들면 그 이후부터는 정책에 대해서 찾으려고 하는 의지가 줄어드는 것을 확인할 수 있었음.

정책은 많은데 나한테 맞는 정책이 무엇인지에 따라 달라지는 것 같다. 나에게 필요한 것이고 직접 의지가 있으면 찾을 수 있는데, 그것을 찾아보는 대학생들이 많지 않다.(연구참여자 2)

정책은 다양한데 내가 이용할 수 있는 정책을 찾는데 지쳐서 더 안 찾게 되는 경우가 있었다.(연구참여자 6)

- 또한 청년 정책과 관련하여 지원을 받을 수 있거나 수혜를 입을 수 있으면 그에 대해 관심을 갖고 찾게 되지만, 대다수의 정책이 사회적, 경제적으로 힘든 청년에게 집중됨에 따라 그러한 청년에게 집중되는 경향이 보인다고 판단하는 것으로 나타났다.

버스에 실업급여 광고가 많이 붙어 있는데, 퇴직자 눈에만 보이지 학생들 눈에는 안 보인다. 관심 있어 하는 분야에 눈이 가는 것 같다. 청년 관련 기관이 서울에 많이 있는데, 시설에 있는 리플렛에 청년 정책이 잘 정리되어 있다. 기반이 잘 닦여져 있는데, 청년들이 유입되지 못하고 있는 것 같다. 낭떠러지에 있는 청년들이 찾는 것 같고, 한번 참여한 청년이 계속 참여하는 것 같다.(연구참여자 5)

조금 더 취약한 사람들에게 지원해주는 정책이 있어서 그런 것인지 모르겠다. 중소기업에서 일하는데 이런 혜택을 못 받으니 누가 청년정책의 수혜를 입는지 모

르겠다. 생각보다 다양한 사람이 받는데 아니구나하는 생각이 들었다.(연구참여자 1)

다) 청년 정책의 문제점 3. 청년 정책에 대한 홍보 문제

- 정책에 대한 어려운 접근성은 청년 정책의 홍보 측면에도 영향을 줌. 청년 정책이 많이 있다는 것은 알고 있지만, 대체적으로 청년 일자리 정책에 대해서 대다수 모르고 있음을 확인할 수 있었음. 더불어 청년 정책의 이름은 알지만 구체적인 내용을 모른다는 것은 청년 정책의 외적 홍보에만 치중되고 있음으로도 파악할 수 있음.

청년들에게 포커싱을 맞춰야 하는데, 수혜를 못 받는다고 하면 홍보에 대한 문제가 있다고 본다.(연구참여자 4)

거의 직접 찾아보지 않는 이상 정책을 알 수가 없다. 찾아보는 사람이 많지 않다. 주변에서 봤을 때도 잘 없다. 대학 내부에도 취업상담센터에서 서울시 정책을 홍보해주고 있는데 접근성이 떨어진다. 홍보가 잘 안되고 있구나 느껴진다.(연구참여자 각각의 상황이 다르고, 다양한 제도가 있으면 거기에 맞춰 홍보가 되어야 한다고 생각한다. 홍보 규모의 차이인지, 노출이 잘 되서인지는 모르겠지만 서울도 분명히 많은 예산을 쓰고 있음에도 불구하고 정책들에 대해서 각각의 허들이 너무 달랐다.(연구참여자 2)

서울시에서 청년 정책 많이 하고 있지만 문제점으로 큐레이션(전시)을 못하고 있다.(연구참여자 5)

일자리 정책 같은 경우에 연구참여자5가 말씀해 주신 것처럼 큐레이션(전시)이 잘 못된 것에 공감한다.(연구참여자4)

정책들이 뭐가 있는지는 안다. 그런데 이름만 들어봤지 이게 무엇인지에 대해서 자세히 알지는 못한다. 홍보가 부족한 것과 연계될 수 있다.(연구참여자 6)

라) 청년 정책의 문제점 4. 청년 정책의 실효성에 대한 문제

- MZ세대라 불리는 현재 청년들이 원하는 일자리는 안정적이고 고소득을 얻을 수 있는 일자리를 원하며, 이러한 일자리는 대체적으로 대기업, 공공기관 등에 집중되어 있음. 하지만 현재 서울시에서 진행하고 있는 청년 일자리 정책은 중소기업에 집중되어 있으며, 이는 청년들이 청년 일자리 정책 참여를 회피하게

되는 원인으로 작용함.

저는 일단 대학생이다. 청년 일자리 정책 관련해서 서울시나 정부에서 많은 것을 내놓고 있다는 것은 알고 있다. 근데 청년 일자리 정책에 참여 한다는 친구들이 많지 않은데, 많은 정책들이 중소기업이나 창업 위주로 되어 있다. 대학생들은 취업을 준비할 때 대기업이나 중견기업을 바라는데, 중소기업에 정책이 집중되다보니 관심이 많이 떨어진다. (연구참여자 2)

청년에게 지원금을 주기도 하고, 채용을 확대하기 위해서 중소기업에 지원금을 주는 것도 있는 것 같은데, 궁극적으로 지원금을 누군가한테 줘서 일자리 정책을 활성화 시키는 게 얼마나 효과적이고, 실질적인 체감을 느끼는지 의문감이 들었다. (연구참여자 4)

- 청년 일자리 지원과 관련하여 청년일자리센터, 청년일자리카페 등의 간접 지원 서비스에 대해서는 실질적인 도움, 다양한 정보 검색 루트, 청년의 관심사와는 동떨어진 부분이 있어 시설 활용에 대해서는 부정적인 의견이 주를 이루었음.

1년 안되게 실직자였던 경험으로는 청년 관련 지원 기관에 가서 굳이 알아보고 싶지 않았다. 인터넷 검색을 해도 내용이 나오는데, 관련 기관에 갔을 때도 실질적인 도움을 받을 수 있는가에 대한 의문감이 들었다. (연구참여자 3)

예를 들어 공무원을 준비한다고 했을 때 관련 정책을 찾아보기 보다는 해당 기업에 대한 취업 정보를 찾는 것을 우선으로 하고 있다. 청년 지원 기관을 찾아갈 필요성을 못 느낀다. (연구참여자 2)

- 때가 되면 취업을 하고 결혼을 하던 기성세대와 달리 현 시대의 청년들은 본인의 미래와 진로에 대해 많은 고민을 하는 세대이며, 그로 인해 취업 및 근로에 대해서도 많은 부분 고민을 하거나 탐색을 하고자 함. 하지만 서울시 청년 일자리 정책에서 청년이 원하는 수준의 상담, 지원에 대해서는 의문감을 갖고 있으며, 이는 청년의 눈높이에 아직 미치지 못하는 것으로 볼 수 있음.

지인의 이야기를 들어보면 청년센터, 오랑, 무중력 지대가 있는데 그 기관에서 진로 상담을 해주고 있다고 들었다. 이용해보지 못했지만 도움을 받는 분들이 좀 있다고 듣기는 했다. 일자리 정책 안에 진로 같은 부분이 연결될 수 있다면 진로 방향성을 지원해줄 수 있는 정책이 있으면 좋겠다. (연구참여자 4)

6개월 정도 받는 청년수당 혜택을 받은 바 있다. 이후에 성공수당을 150만원 받았

는데, 그것을 받아본 경험으로는 비용을 주는 것보다 나의 전공과 이력을 바탕으로 진로에 도움을 주는 것이 필요하다고 생각했다. 하지만 상담사의 전문성이 좋지 않았다. 워크넷으로 진로를 찾는 것을 유도했는데, 내용의 깊이가 없고 별로였다.(연구참여자 3)

진로 상담을 할 수 있는 창구는 많다. 구체적인 직렬을 알려줄 수 있는 거에 대한 전문성은 부족한 것 같다. 두루뭉술하게 도움을 받을 수 있지만 구체적인 건 어려웠다.(연구참여자 2)

국가에서 해주는 상담, 전문적인 선생님이 붙지 않았다는 것은 서울시도 디테일함이 없어서 결국은 나 스스로 찾게 되었던 것 같다.(연구참여자 1)

- 직접 일자리 사업으로 인턴 제도에 대한 비판도 강하게 나타났음. 특히 인턴십의 취지와 달리 단순 돈벌이, 청년들의 불만, 회사의 문제 등을 지적하며 인턴십 프로그램에 대해서는 실효성이 낮다고 비판하였음.

뉴딜 일자리로 행안부 인턴십으로 천명 넘게 뽑았던 걸로 아는데, 대학생들은 일을 배우기 보다는 돈 벌이로만 생각했다.(연구참여자 2)

서울 뉴딜일자리는 공공기관에 배치가 되는데, 일을 주도적으로 할 수 있는 입장이 안되므로 불만이 나올 수 밖에 없다.(연구참여자 5)

가장 큰 문제는 회사에 있다. 인턴은 직무에 대한 학습을 시키고 교육을 해서 키우던지, 경험에 큰 의의를 두는데, 뉴딜 일자리는 땀땀 필요한 사람들, 보조로 필요한 사람들 위주로 하다 보니 문제다.(연구참여자 3)

인턴십으로 끝나는 것은 하나의 스펙을 양산하는 결과물이 될 거 같다. 가서 시간만 때우고 오다보니 실효성이 없는 것에 대해 공감할 것 같다.(연구참여자 4)

- 청년수당에 대해서는 상반된 의견이 나타났음. 청년수당의 필요성과 문제점에 대해서 둘 다 나타났으나, 중요하게 지적한 것으로 청년수당을 꼭 필요로 하는 사람에게 갈 수 있는 필터링에 대해 언급하였음. 더불어 청년수당의 사용처를 지정하여 지원 의도에 벗어나지 않게 하길 희망하였음. 서울시의 '2020년 기준 청년수당 사용처'에서 전체 757억 2500만원 가운데 423억 1400만원(55.9%)가 편의점·마트에서 쓰인 점, 외식에 사용된 비용은 145억원(19.1%), 학원비 등 구직활동에 직접 도움이 되는 교육 관련 비용에 쓰인 것은 20억 4900만원(2.7%)로 나타난 것과 연결된다고 볼 수 있다.

청년수당을 주는게 도움이 될지에 대해선 부정적이다. 돈을 받는 것은 그 당시에는 어느 정도 도움이 될 수 있겠지만, 안정된 일자리를 구하는데 의문감이 든다.(연구 참여자 1)

가장 기초적인 사회 안전망을 구축하는데 집중이 된 것 같다. 청년수당이 필요한 이유로는 돈이 없어서 힘든 사람이 은근 많다. 나는 청년수당을 받을 수 있는 자격자는 아니지만, 공부를 하려는데 지원이 필요한 사람은 있다. 하지만 필터링할 필요가 있다.(연구참여자 2)

청년정책은 물고기를 잡는 방법을 알려주는 것이라 본다. 청년수당처럼 물고기를 주면 못 받은 사람은 불만이 있을 것이다.(연구참여자 5)

청년수당에 대해서도 잘 걸러낼 수 있는 시스템을 만드는 것도 중요하다고 본다. 정책이 정말 필요한 사람에게 갈 수 있게 해줘야 하지 않나 생각한다.(연구참여자 3)

청년수당이 토큰화 되었으면 한다. 사용처가 지정되었으면 한다. 청년수당의 일부분을 학업이나 자격증 쪽으로 취업 또는 생활과 연계될 수 있게 사용처를 명확하게 하는 방식도 있어야 하지 않나 생각한다.(연구참여자 2)

마) 개선되었으면 하는 점 1. 참여를 높일 수 있는 홍보 방안 모색

- 서울시 일자리 정책의 낮은 인지도, 홍보 문제점으로 지적한 가장 큰 이유로는 정책들의 내용이 실질적으로 다가오기 어려웠기 때문으로 보인다. 이러한 부분을 보완하기 위해 연구참여자들은 본인에게 맞는 청년 정책을 검색할 수 있는 시스템의 필요성을 주장하였다.

홍보랑 연결되는 부분인데, 일자리 정책이 있는 것 같은데 이것이 일자리 정책이라는 것을 알 정도로 인식되는 부분이 약하다. 홍보가 약한 것 같다. 도움을 받는 것은 사실인데, 일을 하면서 다른 일을 할 때도 여러 가지를 신경써야하는데, 찾는 부분에선 어렵다. 홍보 내용 및 찾는 방법을 단순화 하는게 좋을 것 같다.(연구참여자 1)

좀 더 와닿을 수 있게 홍보가 되고, 지금 일을 구하는 청년들에게 쉽게 다가갈 수 있는 시스템을 만들면 좋겠다. 정책에 접근하는데 어렵게 느껴진다.(연구참여자 6)

장기, 단기 지원책을 펴거나 일자리 정책은 청년이 사회에 들어가기 때문에 도약기, 적응기 등 카테고리를 적용해 분류해서 해보는 게 좋을 것 같다. (연구참여자 4)

- 실질적인 홍보에 이어 정책 참여자의 만족도에 대한 부분도 홍보가 필요하다고 언급하였음. 디지털 네이티브인 현 세대의 청년들은 생활의 많은 부분에서 검색에 의존하고 있으며, 관련한 후기 및 평가에 대해서 민감하게 반응하고 있음. 청년 정책의 홍보에 대한 체감도를 높이고 청년의 참여를 높이기 위해 청년의 만족도를 보여줄 수 있는 홍보 방안이 필요할 것으로 보임.

맞춤형 정책이 있을까라는 의문감이 든다. 신뢰도의 문제도 있을 것 같다. 내 시간을 할애하면서 왔는데 내가 얻을 수 있는 것이 있을까에 대한 의문감이 든다. 다양한 정보가 넘친다고 해도 참여를 받은 사람의 만족도가 있으면 널리 알려질 것 같은데, 온라인으로 마구잡이로 홍보를 하는게 타겟팅이 잘된 홍보가 되고 있는지에 대한 의문이다. 입소문을 탈 수 있게끔 참여자의 만족도를 높일 수 있는 방법을 고안해야 할 것이다. (연구참여자 4)

바) 개선되었으면 하는 점 2. 정책 취지에 부합하는 사업 운영 및 참가자 선발

- 취업정보사이트 인크루트에서 실시한 '2022년 채용동향' 조사에서 응답 기업 43.6%가 경력직 위주로 채용하겠다고 밝혔으며, 2021년 40.4%, 2019년 38.9%보다 경력직 선호도가 높아지는 현상을 확인할 수 있었음.
- 이러한 부분을 보완하기 위해 청년에게 일자리 경험 제공과 취업 연계를 목표로 인턴십 프로그램 등이 진행되고 있음. 하지만 앞서 나타났듯이 인턴십 프로그램에 대해 청년은 단순 돈벌이, 회사는 단순 보조인력으로 활용한다는 문제점이 나왔었음.
- 이러한 부분을 보완하기 위해 연구참여자들은 인턴십 프로그램의 내용을 보완하여 실질적인 청년에게 일자리 기회 제공 및 포트폴리오를 만들 수 있도록 시스템을 보완하였으면 함.

단기일자리 장단점이 있겠지만, 포트폴리오를 만들 수 있게 하여 더 나아갈 수 있게 하였으면 한다. 기업에서도 포트폴리오를 만들게 지원해주면 시에서 지원을 해주면 좋을 것 같다. (연구참여자 5)

인턴십으로 끝나는 것은 하나의 스펙을 양산하는 결과물이 될 거 같다. 가서 시간

만 때우고 오다보니 실효성이 없는 것에 대해 공감할 것 같다. 그래도 우물을 파는 사람 관점에서는 그래도 필요할 것 같다. 채용형 인턴, 일 경험 인턴 등 다양하게 만들어주는 것이 필요하다 보고, 이런 부분이 있으면 보완되어야 하지 않을까 싶다. 단기적인 일은 필요할 것이라 본다. 공공기관 말고도 민간기관에서도 확대되면 좋겠다. 대기업도 좋지만 중소기업 까지도 확대되었으면 한다.(연구참여자 4)

제가 말씀드린 포트폴리오는 공공기관 말고 중소기업에서 주도적으로 할 수 있는 여건을 만들어줘서 챙겨갈 수 있게 해주는 것이다. 신입을 뽑을 때도 경력직이 많이 오다보니 취업한 적 없는 청년이 후순위로 밀려난다. 이러한 부분을 지원해주는 것으로 말씀드린 것이다.(연구참여자 5)

인턴을 많이 하고 싶어하는 것은 첫 번째로 스펙, 두 번째로는 적성 탐색이다. 회사 차원에서 인턴을 많이 뽑아주고 실무를 배울 수 있게 해주면 좋을 것 같다. 인턴 정책에서 전환형 인턴보다는 체험형 인턴이 더 많아지면 좋겠다.(연구참여자 2)

- 더불어 인턴십 프로그램에 참여하는 청년 뿐만 아니라 기업에 대한 교육 및 관리가 중요하다는 의견도 나타났으며, 실질적으로 필요로 하는 사람에게 프로그램이 제공되어 사업의 효과성을 높이는 방향으로 나아가야 한다고 하였음.

인턴은 직무에 대한 학습을 시키고 교육을 해서 키우던지, 경험에 큰 의의를 두는 것인데, 뉴딜 일자리는 땀뺀 필요한 사람들, 보조로 필요한 사람로만 쓰다보니 문제다. 제안하자고 하면 회사 내부의 대표, 인사 담당자 교육 시키는게 더 중요하지 않냐고 생각한다.(연구참여자 3)

회사에서 뉴딜 일자리 참여하는 청년을 대상으로 교육을 진행하고 있는데, 30대도 있다. 분야를 바꾸기 위해 오신 분이 있다. 나라가 지원해주는 것도 좋은데, 경로를 바꿨다는 것은 본인이 실제로 움직인 것이라서 특정 방향으로 가는 정책이 더 좋았던 것 같다.(연구참여자 6)

직무검사도 필요하다고 본다. 최근에 MZ세대의 일자리 화두로 떠오르는 것이 조용한 사직이다. 이런 분들은 근무기간이 길지 않고, 적성이 맞지 않아서 사직으로 이어지는 것 같다. 이런 분들은 스스로 사회에 어울리지 않는 사람이라고 생각하는 것 같다. 단기일 자리를 많이 만들어 체험할 수 있는 기회를 주는 것도 좋을 것 같다.(연구참여자 5)

서울시에게 가장 요구하고 싶은 것은 열정페이를 요구하지 말고 제대로 된 회사를 발굴해서 지원할 수 있게 해주는 게 필요하다고 본다. 청년들은 바보가 아니며 인터넷이 워낙 잘 되어 있어서 회사 검색이 어렵지 않다. 머릿수 채우기식의 정책보

다는 청년이 가고 싶어 하는 회사와 연계하면 좋겠다. 스타트업을 배제하고, 청년들이 가고 싶어 하는 회사와 연계했으면 좋겠다. 재무적으로 안정적인 회사였으면 좋겠다.(연구참여자 3)

재무적으로 안정적인 회사에 더불어 복지적으로도 혜택이 있거나 평이 좋은 기업들을 발굴하는 것도 시청의 역할인 것 같다.(연구참여자 4)

대부분의 사업이 계약적이고, 정규직이 드물다. 청년들도 정규직을 바랬겠지만, 또 막상 일하다보면 아니라고 생각할 수 있다. 회사가 원하는데 오히려 나가는 경우도 많다. 회사에 문제가 있을 수 있으니 이런 것에 대해 계속 회사에 푸시를 넣는 것도 좋을 것 같다.(연구참여자 3)

MZ세대 인턴 2명을 데리고 일하면서 회사에 필요한 것을 물어보니, 사수제도가 필요하다고 하였다. 인턴으로 들어가면 고립되는 느낌인데, 사수제도로 어느 정도 이 끌려갔으면 좋겠다.(연구참여자 4)

사) 개선되었으면 하는 점 3. 일자리 정책과 주거 정책의 연계 필요성

- 청년들은 일자리 정책도 중요하지만 주거와 관련한 부분에 대해서도 관심이 많은 것을 확인할 수 있었음. 특히 급등한 서울의 집값으로 인해 청년들의 주거에 대한 고민은 더욱 클 수 밖에 없음.
- 서울시에서 청년 주거 정책으로 역세권 청년주택, 월세 지원 등이 있지만 혜택을 받을 수 있는 청년은 소수이며, 조건 또한 까다로워 청년이 정책의 지원을 받는데 어려움이 있음. 일자리 정책과 주거 정책의 연계를 통한 청년의 일자리 및 주거 여건 개선에 도움도 필요할 것으로 판단됨.

청년 눈높이에 맞는 일자리 정책으로 첫 번째, 직주근접이 있었으면 좋겠다, 직장이 거리가 멀면 힘들다.(연구참여자 5)

직주근접이 정말 중요하다고 본다. 회사 동료가 출퇴근하는데 서울인데도 3~4시간이 걸리더라. 내가 다닐 회사 근처에 집을 구해서 다닐 수 있도록 해주면 좋을 것 같다. 청년 주거임대를 알아보는데 어렵더라. 중소기업이지만 소득기준이 넘어서서 까다로운 조건을 맞추는데 어려웠다. 양질의 일자리를 구하는데 어려움이 있었다.(연구참여자 1)

직장과 집이 멀면 싫었다. 나에게 맞는 회사면 그래도 가게 된다. 회사가 있다고

하면 주로 도시 쪽인데, 현실적으로 그곳에서 살기는 어렵다. (연구참여자 3)

아) 개선되었으면 하는 점 4. 취업설명회 등 일자리 정보제공에서 청년이 원하는 방식이 반영되었으면 함

- 현 세대의 청년은 MZ세대라 불리며, 이전 세대에 비해 개인주의적 성향이 강하며, 본인의 생각에 대한 주장이 뚜렷함. 더불어 장기적인 보상보다는 단기적인 보상을 선호하고, 합리적인 소통과 이해를 중요시함. 하지만 현재의 일자리 정책은 기존의 틀을 많이 유지하고 있음.
- 연구참여자들은 청년이 원하는 기업에 취업하기 위한 상세한 정보를 얻기를 희망하고 있었음. 더불어 취업을 위해 준비하는 과정에서 불필요한 시험을 없애거나 시험 과목을 실생활에서도 연계될 수 있는 것으로 바꿔 불필요한 시간 낭비를 줄일 수 있도록 문화가 바뀌길 바랬음.

우리한테 맞는 회사 찾기가 어렵다. 회사에 맞춰 들어가야 하는 것이 현실이다. 기업이 원하는 스펙을 갖추는 것이 필요하다. 이런 것을 알려주고 정리해주는 부분이 부족한 것이 문제이지 않나 싶다. (연구참여자 5)

정책 자체도 연령별로, 상태별로 정리, 이직하는 사람들을 위한 정책, 스펙(포트폴리오)이 필요한 사람을 위한 정책도 필요할 거 같다. 기업의 채용문화를 바꾸는건 어려울 것 같다. 대상에 따른 정책이 구체적으로 나오면 좋을 것 같다. (연구참여자 4)

청년들이 이성적으로 판단할 수 있으려면 현실적인 이야기를 들을 수 있게 해줘야 한다. 취업설명회 가도 원론적인 이야기만 한다. 현장에서 일하는 분의 목소리를 듣고 싶은 니즈가 있다. 취업설명회를 좀 더 사적이고 빈도가 더 많게 들어보고 싶다. 공무원 시험 준비를 하다가 다른 것으로 바꿨을 때 무의미하게 느껴지는게 많다. 취업 과정에서 준비하는 시험이 실질적으로 먹고 사는 것과 연결되면 좋겠다. (연구참여자 2)

- 청년 정책의 경우 시행 뿐만 아니라 사후관리의 중요성도 큼. 일자리 정책 시행 이후 참가자를 대상으로 하는 사후관리도 중요성을 엿볼 수 있는 내용도 있었음.

취업 이후에도 선생님이 연락 와서 잘 근무하고 있는지 물어보았다. 매뉴얼 상의 연락이겠지만, 그걸로 인해서 적응기간 동안의 방향할 수 있는 부분을 심적으로 붙잡아주는 것 같았다. 서울시에서도 일자리 관련 상담이 그렇게 진행되어도 좋을 것 같다. (연구참여자 1)

3) 서울시 청년 일자리 정책 사업 수혜 사업주 대상 인터뷰 결과

- 청년 일자리 정책 사업의 지원을 받은 사업주들은 모두 서울형 청년인턴 직무 캠프에 지원을 받고 있으며, 이는 서울형 강소기업 지원 사업, 혁신형 미래 청년 일자리사업의 문제점과 개선방안을 포괄하지 못할 수 있음.
- 하지만 서울시에서 진행하고 있는 직접 일자리 사업에서 겪고 있는 문제점을 파악하고, 개선방안을 제시하는데 기초적인 자료로 활용할 수 있을 것으로 판단됨.

가) 사업 참여 계기 - 시 지원을 통한 인력 수급의 어려움 극복

- 서울형 청년인턴 직무캠프 사업에 참여하게 된 대다수의 계기는 인력 수급의 어려움을 겪고 있음이 주를 이루었음. 서울형 청년인턴 직무캠프에 참여하는 대다수의 기업은 중소기업인데, 대다수의 청년들은 대기업, 공공기업과 같은 안정적이고 고소득을 거둘 수 있는 직종을 선호하여 인력 부족 현상이 일어남. 이를 보완하기에 청년인턴 직무캠프 사업은 중소기업 입장에서 인력을 수급할 수 있는 사업으로 볼 수 있음.

많은 청년들이 이름이 있거나 큰 기업, 또는 요즘 인기 있는 개발자 등 고소득을 올릴 수 있는 직군으로 많이 몰리다보니 저희 같은 중소기업에서는 인력 구하기가 정말 어려웠다. 마침 서울일자리포털에서 청년 인턴을 채용할 수 있는 공고가 있길래 지원을 하게 되었다.(연구참여자 10)

코로나19 이후 취업난도 가중되었다고 하지만 그와 마찬가지로 인력난도 가중되었다. 특히 저희 같은 중소기업에는 청년들이 많은 관심을 주지 않아서 더 힘들었다. 그래서 근무조건이나 복지 등에 많은 신경을 썼는데도 젊은 직원이 들어오지 않아 어떻게 하여야 하나 고민하고 있었는데 일자리포털에서 청년인턴 직무캠프 지원사업이 있어 신청하게 되었다.(연구참여자 8)

서울시에서 공문이 왔는데 훈련된 청년 인턴을 선발할 수 있는 기회를 제공한다고 하여 지원하게 되었다.(연구참여자 7)

나) 효과성에 대한 평가 - 실무에 즉각적 투입 가능한 인력을 공급받음

- 사업에 참여한 기업의 입장에서선 필요한 인력을 수급할 수 있었으며, 향후 인턴십을 통해 채용할 수 있는 효과를 거둘 수 있어 긍정적으로 평가하고 있었음. 특히나 3개월 간의 교육 훈련 기간을 거치고 온 청년이어서 실무에 즉각적으로 투입할 수 있어 사업주 입장에서선 만족도가 컸음.

이번 사업을 통해 신규고용에 어려움을 느끼는 기업에게는 신규인력을 뽑을 수 있다는 측면에서 큰 메리트가 있었다. 특히나 서울형 직무캠프 자체가 교육을 수료한 청년을 기업에 보내주었고, 실무에 바로 투입하여 실무자를 서포터 할 수 있어서 만족도는 크게 좋았다. (연구참여자 9)

서울형 청년인턴 직무캠프 자체가 교육을 수료한 청년들이기 때문에 문서 작성 및 기본적인 업무가 수행이 가능하여 3개월이라는 짧은 기간에도 실무자들을 서포팅하기에 충분하다는 생각이 들었다. 스타트업에서 1명의 인력을 지원받을 수 있다는 것이 가장 좋은 효과라고 생각한다. (연구참여자 10)

- 더불어 청년들의 직무 만족도도 제고시키기 위하여 실무자들을 멘토로 배정하여 청년들에게 실제 사업을 직간접적으로 경험해볼 수 있는 기회를 제공하였으며, 이를 기반으로 정규직 전환을 모색하기도 함.

인턴으로 선발되어 일하고 있는 청년에게 단순 서류업무 뿐만이 아닌 현 실무자들이 멘토로 배정되어 실제 사업을 직간접적으로 경험해볼 수 있는 기회가 제공되며, 교육으로는 받을 수 없는 현장의 에로사항 및 실무자들의 노하우를 지원하고 있다. (연구참여자 7)

선발된 인턴을 대상으로 회사 실무자와 매칭하여 직무 경험을 쌓게 해주고, 만족도를 높여주려고 노력하고 있다. 일을 하는데 별 이상이 없거나 화합이 잘 되는 인턴이라고 한다면 향후 인턴 기간이 종료되더라도 정규직으로 전환하여 계속 일할 수 있는 기회를 제공하려고 한다. (연구참여자 8)

다) 문제점 - 선발과 운영의 아쉬움

- 사업주 입장에서 생각하는 가장 큰 문제점으로는 원하는 인력의 선발이었음. 회사를 운영하는 입장에서 어느 정도 실력이 있거나 맘에 드는 청년을 선발하고 싶지만, 매칭된 범위 내에서 선발하여야 하고 지원자가 생각하는 직무와 미스매칭 되어 오는 경우를 지적하였음.
- 더불어 짧은 인턴 기간으로 인해 효과성에 대해 아쉬움이 있었다고 함.

처음 매칭 시 2~3명 정도의 면접을 볼 수 있게 매칭을 해주시는데, 추가 면접의 기회를 안주시려고 하는 느낌이였다. 저희가 희망하면 여러 명의 인원을 면접보고 가장 이상적인 분을 뽑을 수 있는 거라고 생각했는데, 처음 매칭 된 인원에서 뽑아야 관리하시는 분이 편하다는 느낌을 지우기는 힘들었다. 선발된 인턴이 일을 잘해서 다행이었지만 그렇지 못한 기업에서는 이런 부분이 불만일 수 있을 것 같다는 생각이 들었다.(연구참여자 7)

기업의 입장에서는 인턴십이라는 청년 일자리 사업을 통해 필요한 인력을 수급할 수 있어 좋았다. 하지만 인턴십 지원기간이 3개월 밖에 되지 않아 인턴으로 들어온 청년을 활용하는데 아쉬움이 컸다.(연구참여자 9)

직무훈련을 받고 온 인턴이라 초기부터 일에 투입시키는데 부담은 그나마 적었다. 하지만 인턴기간이 너무 짧아서 어떤 업무에 배정을 하여야할지 어려움이 있었다. 그리고 아시다시피 3개월 정도면 업무에 대해서 이제 조금 이해할 시기인데, 내용을 알려주고 익숙해질 때 쯤 지원이 끝나버려서 회사 뿐만 아니라 청년에게 실질적인 도움이 되었을지에 대해 의문이 들었다.(연구참여자 10)

인턴제를 신청해서 면접을 보았는데 저희 회사의 사업 내용과 청년이 말하는 내용이 맞지 않았다. 인턴의 관심사가 우리와 달랐다는 것인데, 이렇다보니 배정되는 업무 간에 간극이 있어 어려움이 있었다.(연구참여자 8)

- 다른 문제점으로 청년인턴 직무캠프를 주관하여 운영하는 시청과 기업 간의 소통의 어려움이었음. 기업 입장에서는 통일된 창구를 통해서 사업 운영과 관련하여 확실한 답변을 듣길 희망하였지만, 많은 담당자와 정확한 담당 업무 파악이 어려워 소통의 어려움이 있었다고 토로함. 더불어 시청의 담당자와 청년 간의 소통과정에서의 문제도 발생해 면접 시 기업과 맞지 않는 지원자가 지원하기도 하였음.

사업을 운영하시는 담당자분들이 많았는데, 사업 진행과 관련하여 문의할 때 업무 내용 파악이 어려워 어떤 담당자에게 문의해야 하는지 어려움이 있었다. 그로 인해 여러 차례 전화를 걸어 문의해야 하는 경우가 많았다.(연구참여자 7)

면접을 보러 온 청년의 업무범위에 대한 공유가 제대로 되어 있지 않아 면접에 참여한 청년이 다른 직무를 하는 것으로 알고 면접에 임하였다.(연구참여자 8)

- 더불어 인기 기업에 청년들이 몰리는 점과 인턴의 직무체험 기간이 3개월 밖에 되지 않아 효과에 대한 의문 등에 대한 의견도 있었음.

직무캠프에 참여한 기업 중에서도 인기기업에 인턴들의 지원이 몰리는 것 같으며, 저희 같은 중소기업에 면접을 보려는 인턴이 많지 않은 것 같다. 시 입장에서든 청년들의 요구도를 들어줘야 하겠지만, 기업의 입장도 생각해서 골고루 인턴들이 면접을 볼 수 있는 기회를 제공해주면 좋을 것 같다.(연구참여자 10)

청년인턴 직무캠프는 시에서 인력을 3개월 지원해주는 사업인데, 회사 입장에서는 지원기간이 너무 짧게 느껴지고 제대로 된 효과를 얻기에는 어려운 것 같습니다.(연구참여자 8)

라) 개선되었으면 하는 점 - 미스매칭의 해소, 지원의 확대

- 사업에 참여한 기업의 입장에서 청년과 기업 간의 미스매칭이 되지 않도록 하는 점이 중요하다고 하였음. 짧아지고 있는 근속기간과 조용한 퇴사 등 현 세대의 청년들은 본인에게 맞지 않는 직무라고 생각되면 과감하게 퇴사를 선택하는 경향이 있음. 이러한 부분을 최소화하기 위해 시 차원에서 청년인턴 직무캠프에 참여하는 청년을 대상으로 정확한 수요 파악을 통해 인턴 기간 종료 이후에도 지속적으로 근무할 수 있는 기반을 만들어주길 희망하였음.

인턴 기간이 끝난 이후에도 계속 같이 일하고 싶은 친구들이 있는데, 본인의 희망대로 맞는 직군으로 온 것인지에 대해 걱정이 되기도 한다. 인턴 종료 후에도 우리 회사에 채용되어 오랜 기간 같이 일할 수 있도록 시에서 잘 매칭해줬으면 한다.(연구참여자 9)

요즘 입사한 친구들을 붙잡는 것이 회사입장에서 가장 큰 고민이다. 인턴 캠프로 일하러 온 청년들과 같이 계속 일할 수 있었으면 좋겠다.(연구참여자 10)

- 이와 더불어 사업주 입장에서는 청년들에게 체계적인 경험을 제공할 수 있는 기반 마련을 위한 인센티브, 인턴 기간의 확대, 청년의 만족도 조사 등과 같은 다양한 지원의 확대를 희망하였음.

예산이 늘어나서 향후에도 인력을 지원 받을 수 있는 폭이 늘어나면 좋을 것 같다.(연구참여자 8)

현재 인턴 지원 기간이 3개월인데, 1년으로 늘려 주면 좋겠다. 더불어 인턴을 운영하는 회사에도 지원이 추가되어 사내 복지를 늘릴 수 있는 방안도 같이 강구되면 좋을 것 같다.(연구참여자 9)

더 많은 인턴들의 면접을 볼 수 있으면 좋을 것 같고, 지원기간이 길면 좋겠다.(연구참여자 10)

지원기간을 늘리고, 사업주에게 추가적인 혜택을 지원함으로써 체계적인 인턴 경험이 이뤄지면 좋을 것 같다. 그리고 우리 회사에서 인턴을 하고 있는 청년이 잘 적응하고 있는지, 업무 만족도는 어떠한지 등에 대한 개별 면담 결과를 기업에게도 알려주면 좋을 것 같다.(연구참여자 7)

나. 서울시 청년 일자리 정책 담당자 대상 인터뷰

1) 연구 대상 및 특성

- 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안을 도출하기 위하여 서울시 행정 담당자를 대상으로 심층인터뷰를 진행하여 서울시 청년 일자리 정책의 개선 방안 및 서울시의회의 역할, 조례 개정 방안 등을 탐색하였음.
- 연구참여자의 특성은 <표 2-34>와 같음

<표 2-34 연구참여자의 특성>

대상자	소속부서	직책	비고
연구참여자 11	청년지원팀	팀장	미래 청년 일자리 사업 담당
연구참여자 12	청년일자리팀	팀장	서울형 강소기업, 청년인턴 직무캠프, 일자리카페 담당
연구참여자 13	뉴딜일자리팀	팀장	청년 뉴딜일자리 담당
연구참여자 14	고용훈련팀	팀장	기술교육원 담당

가) 예산 투입 대비 성과 달성에 대한 부담

- 서울시에서는 매년 3천억 이상의 예산을 청년 일자리 정책에 투입하고 있음. 2022년 청년 일자리 사업으로 투입할 예산은 3,451억원, 목표 일자리 수는 96,120개이며 1인당으로 환산하면 약 360만원의 예산이 투입되는 형태임.
- 청년 일자리 창출 및 지원을 위하여 적지 않은 예산을 투입함에 따라 청년 일자리 정책을 담당하는 행정 담당자 입장에서 성과에 대한 고충이 있음. 더불어 실질적인 성과 창출을 위하여 한정된 기업 분야로 치우치는 경향이 나타난다고 응답함.

서울 청년인턴 직무캠프랑 비슷하게 미래 청년 일자리 사업을 추진하고 있다. 이 사업은 코로나19로 피해를 입은 청년들 대상으로 빠르게 지원해주기 위해서 진행되었다. 지속사업으로 진행될 것이고, 시장님이 청년 고용으로 연결되는 이 사업과 청년인턴 직무캠프에 관심이 크다. 그러면 성과를 내야하는데, 고용과 연결되는 부분을 고려하면 정말 엄선하여야 하고 그러다 보면 지원할 수 있는 직종의 규모가 줄어들 수 밖에 없다. 더불어 투입 대비 효과에 대한 이야기가 나오게 된다. 그래

서 고용승계와 매출이 기업 성장기에 있는 기업을 찾다보니 콘텐츠, ICT 관련 분야 기업에 지원이 집중될 수 밖에 없다.(연구참여자 11)

근로 여건을 개선하고 청년 고용을 연계하는 서울형 강소기업 지원사업을 통해 청년 일자리를 창출하고 있는데, 사업에 지원을 받기 위해 지원하는 기업의 직종이 크게 정보통신업, 서비스업, 제조업이다. 특히 정보통신업의 비중이 큰데, 이것은 산업의 구조가 바뀌어서 나타나는 현상이라고 볼 수 있다. 물론 이러한 것들이 청년의 수요를 반영할 수는 없지만, 산업 현장에서의 트렌드와 일자리를 창출하여 성과를 내야하는 시 입장에서는 어쩔 수 없는 부분이다.(연구참여자 12)

- 더불어 청년의 눈높이에 맞는 분야, 대기업과의 연계를 위해 노력하였지만, 실질적으로 진행하는 데에는 어려움이 있었다는 점도 확인할 수 있었음.

청년인턴 직무캠프 등과 같은 프로그램에서 청년의 눈높이에 맞는 대기업하고도 컨택을 진행하였지만, 협조를 이끌어내지는 못하였다. 그리고 기업 선정과 관련하여서는 인턴십을 진행할 수 있고 고용까지 기대할 수 있는 기업 탐색을 우선하다보니 청년이 원하는 수요에 대해서는 확인이 어려웠다.(연구참여자 12)

나) 청년들의 만족도 및 요구가 반영된 청년 일자리 정책 지원 강화 필요(취업날개 서비스, 청년수당 등)

- 서울시 청년 일자리 정책을 진행하는 실무진의 입장에서 청년의 참여와 효과성 면에서 긍정적인 반응을 얻은 것으로는 취업날개서비스(정장 대여)와 청년수당을 꼽았음. 두 정책은 참여도와 만족도면에서도 좋은 평가를 받고 있으며, 관련하여 예산을 추가 투입하는 모습도 확인할 수 있었음.
- 긍정적인 정책의 효과 제고와 일자리 정책과의 연계성을 높이기 위해 실무진 입장에서도 지속적으로 고민하는 것을 확인할 수 있었음.

청년들이 많이 지원하고 예산을 매년 추가로 투입하고 있는 정책으로 취업날개서비스가 있다. 이 사업은 고등학교 졸업자 이상, 만 39세 이하 청년이면 참여할 수 있는 것으로 연 10회 이내에서 정장을 무료로 대여해주고 있다. 작년의 경우 12억원 정도 예산을 책정했다가 추가적으로 예산을 투입하였으며, 올해도 예산을 추가적으로 투입할 예정이다. 참여도 및 만족도 면에서 청년들에게 긍정적인 평가를 받고 있다.(연구참여자 12)

청년수당에 대한 수요가 많았는데, 올해부터 제도 개선을 통해 미취업 2년 이상만

지원 가능하던 것을 없애서 문턱을 낮췄다. 청년수당과 관련해서 이전에는 금전적 지원만 하였다면 이제는 비금전적 지원으로 구직활동과 관련된 지원을 함께 제공하면서 수당 지급을 받는 6개월 뒤에는 다음 스텝으로 넘어갈 수 있도록 하고 있다. 아직 대중적인 인식으로는 단순 금전적 지원이라고 생각하고 있지만, 금전적 지원 뿐만 아니라 취업으로의 연계, 역량 강화 등과도 연계되는 점을 강조하고 있다. 더불어 청년수당을 받기 위한 조건 면에서도 까다롭게 보면서 성과분석을 하고 있다. (연구참여자 11)

- 경력직 선호 현상이 뚜렷해짐에 따라 청년들의 신규 일자리 진입에 어려움이 있음. 그에 발맞춰 청년 인턴십 사업을 통해 청년의 일자리 경험 제공과 직무 경험을 통한 향후 취업 가능성을 높이는데 지원을 하고 있었음.

최근 직무중심으로 채용이 많은데, 일자리 경험이 없는 청년은 저런 곳에 지원하기 어렵다. 그래서 경험을 만들어주기 위해 청년인턴 직무캠프를 만들었으며, 교육 3개월, 인턴십 3개월을 진행하고 있다. (연구참여자 12)

젊은이들이 관심 있어 하는 기업을 뽑아서 하려고 한다. 원래 2가지 종류였는데 5개로 확대했다. 인턴십으로 끝나는데 아니라 이후 정규직으로 채용이 연계되고 있다. 사업이 잘 되고 있는데 각광을 받지 못했다. (연구참여자 14)

다) 사업의 재구조화를 통한 효율성 제고(광역일자리카페 확대)

- 서울시는 청년 정책과 관련하여 2016년부터 청년정책 기본계획을 수립하여 시행해왔으며, 현재 2차 청년정책 기본계획에 따라 청년정책을 고도화시키고 있다. 그 과정에서 청년 일자리 지원을 위한 부분에서 양적으로 많은 성장을 해왔지만, 질적 부분 제고를 위하여 사업의 재구조화를 하고 있음을 확인할 수 있었음.

현재 청년일자리카페와 관련하여 광역일자리카페가 8개소, 서울시일자리카페 42개소로 운영하고 있다. 이와 관련해서 소규모 일자리 카페는 축소하고, 광역일자리카페를 내년까지 10개로 확대하려고 하고 있다. 이러한 과정을 통해 광역일자리카페의 프로그램과 기능을 강화하려고 하고, 전문성 강화도 모색하고자 한다. (연구참여자 12)

라) 개별 부서의 주업무와 청년 일자리 정책과의 연계 및 업무 조정의 어려움

- 연구참여자의 특성에서 나타나듯이 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여 사업

별로 담당 부서들이 다르게 배정되어 있음. 이러한 구조는 청년 일자리 정책의 전문성 제고 측면에서는 긍정적이나, 업무 진행 및 협의 측면에서는 어려움이 있을 것으로 판단됨.

청년 일자리 정책과 관련하여 우리 측에서 총괄하려고 하지만, 관련 인프라를 다른 부서에서 갖고 있어 잡음이 발생하고, 어려움이 발생하는 듯 제한이 있다.(연구참여자 11)

업무 분야와 관련하여 각각 다 과가 있는데 한 과에서 다 종합해서 진행하면 어려움이 있을 것이라 생각된다. 특히 해당 과와 관련된 생태계가 이미 구축되어 있고 연계가 잘 되고 있는데 한 부서에서 모아서 하려면 전문성과 연계 측면에서 어려움이 발생할 것 같다.(연구참여자 14)

미래청년기획단에도 업무 조정을 하는 기구가 있다. 대표적으로 청년정책조정회의며, 연 2회 조정회의가 있다. 조정회의를 열 때 규모도 크고 일자리 뿐만 아니라 청년 정책 전반에 대해서 조정하다보니 디테일하게 조정이 안되는 한계가 있다. 대신 중간관리회 같은 것을 통해 청년들도 같이 참석시켜 접점들을 넓히고 있다. 유기적으로 실국이랑 협의하고 논의하는 것은 작위적으로 가져가야할 부분이고, 다양하게 시도하고 있다. 더불어 일자리위원회도 따로 있지만 청년 일자리 뿐만 아니라 모든 영역을 논의하다보니 한계가 있긴 하다.(연구참여자 11)

- 타 부서와의 협의를 위해서는 인력 보충의 필요성도 나타났지만, 현실적으로 어려움이 있다는 것도 확인할 수 있었음.

타 부서와의 협의를 전담할 수 있는 인력이 보충되어야 한다. 인력을 추가해주거나 담당하는 사람이 타 부서와 연락하면서 해야하는데, 그렇게 할 수 없는 상태에서 인력은 못 받춰 주면 다 떠나버린다.(연구참여자 11)

마) 정책 실행 시 고용 관련해서 발생하는 문제들(청년인턴 직무캠프, 미래청년 일자리 사업)

- 청년의 직무 경험을 제공하기 위해 청년인턴 직무캠프를 운영하고 있는데, 사업 진행기간이 6개월 밖에 되지 않아 실질적인 체험이라는 것에는 의문이 들 수 있음. 이와 관련하여 6개월 이상 운영 시 파견직으로 적용되는 등 법적 문제가 발생할 소지가 있어 관련한 부분의 제도 개선 및 조례 개정 등의 사안을 확인할 수 있었음.

청년인턴 직무캠프 사업 기간이 직무훈련 3개월, 인턴십 3개월해서 총 6개월인데, 그 이상 진행시 파견직으로 적용되어버려서 법적 문제가 발생할 수 있어 6개월로 운영하고 있다. 시의회에서도 인턴십 3개월이 짧지 않냐는 의견이 나오기도 했다. (연구참여자 12)

청년인턴 직무 캠프 관련해서 고용관련 이슈가 발생한다. 선발한 기업에 인턴십으로 일해야 하는데, 시와 고용되다보니 노사 이슈가 발생하면 힘들어진다. 중간 입장에서 너무 힘들어진다. 주무관들이 일자리 사업을 다 기피한다. 다른 방법이 없냐고 했을 때에는 훈련 페이를 주는 것인데, 일자리 사업에서 교육 훈련을 해도 해당 비용을 줄 수 있다는 근거가 있어야 할 것 같다. 직접 고용 이슈를 피하려면 있어야 할 것 같다. 일자리 관련 조례, 해당 비용 줄 수 있다는 내용이 추가되면 직접 일자리가 아니라 교육훈련 일자리가 되면 좀 나아질 것 같다. (연구참여자 11)

Ⅲ. 결론 및 정책제언

1. 연구의 결론

가. 서울시 청년 일자리 정책에 대한 분석

- 서울시 청년 일자리 정책은 크게 직접 일자리 지원 사업과 간접 일자리 지원 사업으로 나뉘어짐.
 - 직접 일자리 지원 사업은 서울형 강소기업 지원사업, 뉴딜 일자리 사업, 서울 청년인턴 직무캠프, 미래형 청년 일자리 사업 등과 같이 취업 또는 인턴십과 연계되는 사업임.
 - 간접 일자리 지원 사업은 취업지원서비스(일자리센터, 일자리카페, 취업날개서비스), 청년수당 등과 같은 금전적·물적 지원 서비스를 포함한다고 볼 수 있음.
 - 또한 크게 4가지로 취업 지원 정책, 취업 및 일자리 연계 정책, 교육·훈련 정책, 현금 급여 지원 정책으로 분류할 수 있었음.

- 서울시 청년 일자리 정책에서 인지도와 관련하여서는 간접 일자리 지원 사업이 대체적으로 높게 나타났으며, 직접 일자리 지원 사업에 대한 청년들의 관심도는 낮은 것으로 확인됨.
 - ‘2021 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과 보고서(서울특별시)’에 따르면 서울시 청년 일자리 정책 14개 중 응답자의 20% 이상이 인지하고 응답한 정책으로 청년수당, 서울일자리포털, 미취업청년장려금, 청년일자리센터·일자리카페, 서울형 뉴딜일자리로 나타났으며, 이 중 뉴딜 일자리 사업을 제외하고는 모두 간접 일자리 지원 사업임.
 - 선행연구와의 비교를 위해 서울의 청년 정책에 관심도가 높은 서울청년정책네트워크 위원을 대상으로 서울시 청년 일자리 정책 8개의 인지도를 확인한 결과 응답자의 20% 이상 인지하고 있다고 한 정책은 청년수당이 유일하였음.
 - 청년수당 다음으로 지역 상생 청년 일자리 사업, 뉴딜 일자리 사업, 청년인턴 직무캠프, 일자리카페, 청년활력소, 청년취업사관학교, 기술교육원 순으로 나타났는데, 이는 청년 정책에 대한 관심도에 따라 인지도의 차이는 다르게 나타날 수 있다는 것을 확인할 수 있었음.
 - 향후 서울시 청년 일자리 정책 관련 연구와 관련하여 청년 정책에 대한 관심도에 따른 정책 인지도 차이를 확인하는 추가적인 연구의 진행의 필요성을 엿볼 수 있었음.

- 해외 사례와 서울시 청년 일자리 정책의 비교를 통해 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여 3가지 시사점을 확인할 수 있었음.
- 청년의 취업의지 제고와 기업의 청년 유입을 이끌어내기 위하여 서울시와 기업 간의 협의를 통한 교육훈련 커리큘럼을 개발하여 ‘교육 = 취업’과 연계되는 일자리 모형이 개발되어야 할 것으로 판단됨.
- 유럽에서 청년들에게 지급되는 수당이 일자리 정책과 긴밀하게 연계되어 있다는 점에서 착안하여 서울시에서 지급하고 있는 청년수당의 성격을 사회보장성 성격이 아닌 취업을 위한 지원적 성격으로 명확히 하여 청년수당의 실효성을 높일 방안을 강구하여야 함.

나. 서울시 청년 일자리 세부 정책에 대한 문제점 및 개선방안

1) 취업지원서비스

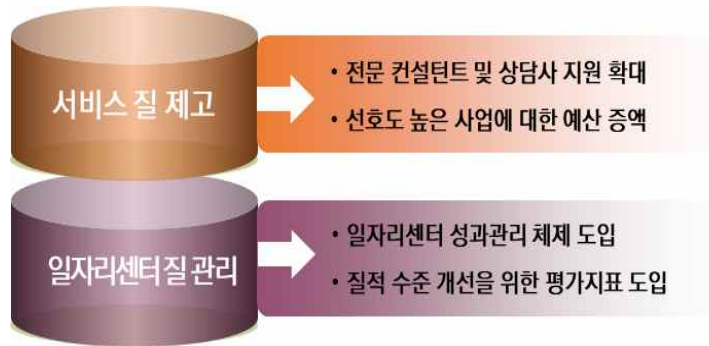
○ 문제점

- 취업 관련 상담의 실질적인 도움 정도에 대한 한계로 인해 취업컨설팅을 전문으로 하는 상담가를 선호하고 있음.
- 취업날개서비스(정장 대여)의 경우 이용자들의 이용률과 만족도가 높은 만큼 예산이 증액되어야 하나 배정된 예산이 부족하여 타 예산을 전용해 사용하고 있는 형편임.
- 일자리카페가 민간 협력으로 운영됨에 따라 카페 간 편차 발생, 일부 카페의 경우 만족도 낮게 나타남. 민간에서는 기대했던 것만큼 홍보가 이어지지 않아 불만 발생 및 중도 사업 중단 요청발생
- 일자리센터를 통한 취업자 수 목표를 연간 4,000명 수준으로 설정하였으나, 목표 달성 여부를 확인할 수 있는 자료 접근이 용이하지 않음.

○ 개선방안

- 취업에 실질적인 도움을 줄 수 있는 전문 컨설턴트, 상담사 통한 상담 및 컨설팅 제공
- 일자리센터에 대한 체계적인 성과관리 체제 도입: 민간 주도의 지역 일자리카페의 편차가 큰 문제가 있어 광역일자리카페 중심으로 전환할 필요가 있음.
- 청년 선호도 및 만족도가 높은 만큼 현실적인 예산 확보의 필요성이 있음
- 질적 수준 개선으로 평가지표 개선

〈그림 3-1 취업지원서비스 정책 방안〉



2) 서울 캠퍼스 타운 조성

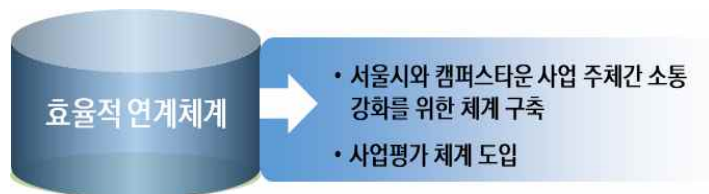
○ 문제점

- 실무적 관점에서 민·관·산·학 간의 유기적 연계 경험 부족으로 인한 혼선 발생

○ 개선방안

- 서울시와 캠퍼스타운 정책협의회 간의 소통 강화를 통한 문제 해결노력 경주
- 합리적인 사업평가 체계 도입을 통한 실질적 지원 강화

〈그림 3-2 서울 캠퍼스 타운 개선방안〉



3) 서울형 뉴딜일자리사업

○ 문제점

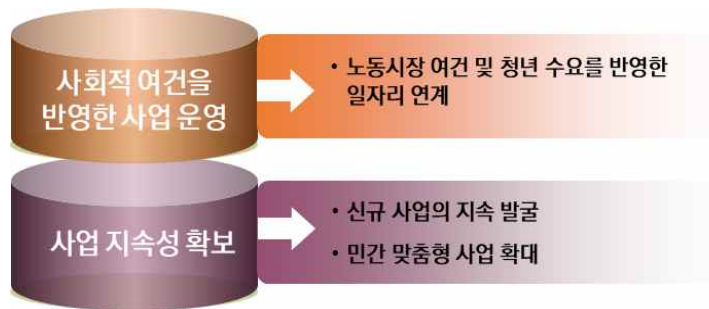
- 민간 일자리 연계의 성격이 있으나, 민간수요보다는 복지, 사회적 경제 영역에 국한됨.
- 청년들의 사업 참여도가 낮음.
- 제공되는 일 경험이 숙련도를 쌓거나 업무경력을 인정받기 어려운 단순작업에 그치는 경우가 있어 실질적으로 취업에 도움을 주지 못하는 경우가 발생함.
- 미흡사업은 사업관리 미흡 및 참여자에 대한 지원 부족, 민간기업과의 연계 가능성이 낮은 사업임. 뉴딜일자리사업의 대상사업을 보면 단순업무일자리, 시장 경쟁력이 낮은 일자리의 비중이 높음. 사업이 끝나고 난 후 질 좋은 민간일자리

로 연결되어야 하는데 현재 사업운영 상황은 이것이 어려운 상황.

○ 개선방안

- 민간 맞춤형 뉴딜사업의 확대 필요
- 참여 기업 선정 기준을 강화 및 사후 청년의 질 좋은 일자리 연계
- 노동시장 수요 검토를 통한 인력 부족 영역으로 확대
- 청년의 요구를 바탕으로 사업 선정, 홍보 강화하여 청년 참여도 제고
- 종료 사업을 대체할 수 있는 신규 사업의 지속적 발굴 필요

〈그림 3-3 서울형 뉴딜일자리사업 개선방안〉



4) 서울형 강소기업 지원 사업

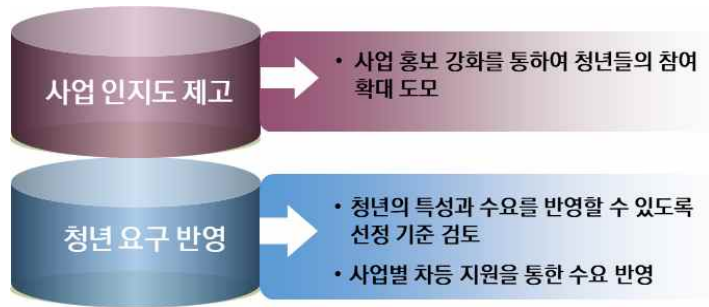
○ 문제점

- 청년친화 강소기업으로 선정된 기업의 실제 근무여건이나 임금수준 등이 인증 내용과 차이가 있는 경우 발생
- 기업 심사과정에서 청년들의 특성, 요구를 반영하지 않은 채 우선 강소기업을 선정한 후 청년 참여자를 모집
- 사업에 대한 인지도가 매우 낮은 수준(3%)에 그치고 있어 이를 개선할 필요가 있음.

○ 개선방안

- 청년이 원하는 기업 또는 분야에 대한 수요조사 등 청년 선호도 조사를 실시한 후, 이에 상응하는 강소기업 선정 필요
- 인지도 제고를 위한 홍보전략 도입
- 사업별 특성에 따른 차등 지원 검토
- 현장 상황을 잘 이해하고 있는 심의위원의 참여 필요

〈그림 3-4 서울형 강소기업 지원 사업 개선방안〉



5) 서울형 청년인턴 직무캠프

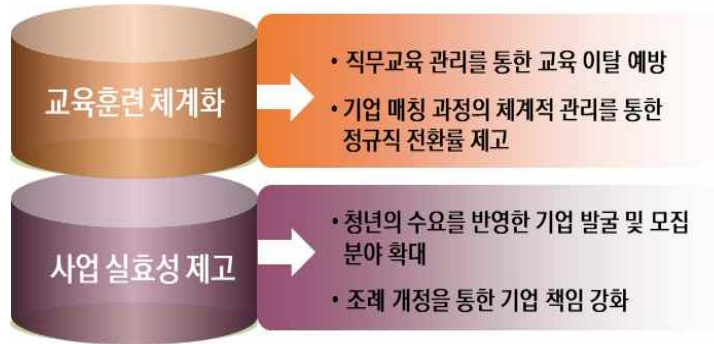
○ 문제점

- 인턴십 참여 기업으로 광고대행업과 일반 소프트웨어 회사가 차지하는 비율이 50%에 육박하여 업종 편중 현상 발생
- 기업 모집 분야가 5개 분야(경영일반, 홍보·광고·디자인, 마케팅·영업, 글로벌 경영일반, 글로벌 마케팅·영업)로 한정되어 있어서 청년의 입장에서는 선택에 제한이 있음.
- 사업에 대한 청년의 인지도가 매우 낮음
- 실제 인턴십 활동은 3개월로 매우 짧음. 직무중심의 경험을 쌓으면서 실무를 익히기에는 기간이 너무 짧음. 단순사무보조 업무만을 수행하다가 인턴십이 끝날 가능성 높음. 그렇다고 인턴기간을 늘리게 되면 근로계약 등에서 문제가 발생할 수 있음.
- 청년참여자가 실제 인턴십을 수행하는 곳은 기업이나 서울시가 관리하다보니 노사문제가 발생할 경우 기업이 직접 나서지 않고 서울시에 미루는 상황
- 선정된 회사에 끼워 맞춰지거나 특정분야의 지원자만 기회를 얻게 되는 상황이 불가피하게 발생함

○ 개선방안

- 청년 수요 반영한 참여 기업 발굴, 모집 분야 확대 통한 청년 참여율 제고
- 교육훈련 관리 체계화를 통한 직무교육 이탈 예방
- 인턴 - 기업 매칭 과정에 대한 체계적 관리를 통한 정규직 전환율 제고 도모
- 참여기업 수를 축소하더라도 실효성 있는 인턴십이 가능하도록 유도
- 우수사례 발굴 및 홍보를 통한 청년 대상 사업 인지도 제고
- 조례 개정을 통한 사업 운영방식의 변경, 인턴십 기간 연장 및 기업의 관리 책임 강화

〈그림 3-5 서울형 청년인턴 직무캠프 개선방안〉



6) 혁신형 미래 청년 일자리 사업

○ 문제점

- 인재 선발 과정에서 서울시가 서류전형 및 면접 등에 깊이 관여하여 기업의 인재 채용 어려움 발생

○ 개선방안

- 채용과정에서 기업의 자율성 보장을 위한 매칭 과정 관리 체계화
- 사업 성과(취업률 및 근속기간 등)를 관리 체계 도입
- 청년 수요를 반영한 사업 참여 기업 분야 확대

〈그림 3-6 혁신형 미래 청년 일자리 개선방안〉



7) 지역상생 청년 일자리

○ 문제점

- 지방 기업에 대한 관리 미흡으로 업무 과다 또는 사전 업무내용 불일치 등의 이유로 중도 포기 다수 발생
- 서울 청년의 지방 취업 또는 창업의 실효성에 대한 문제 제기

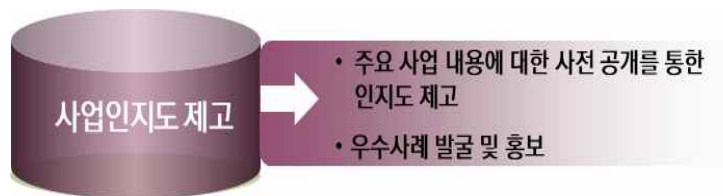
○ 개선방안

- 참여 기업 지원 요건 구체화, 참여 대상 기업 및 기업 소재 지역 정보와 업무

내용 등을 사전에 공개하여 청년들이 기업, 지역 및 담당 업무에 대해 인지할 수 있는 기회 부여

- 취업 및 창업 우수사례 발굴 및 홍보
- 프로그램 운영 및 성과를 체계적으로 관리할 수 있는 방안 도입

〈그림 3-7 지역상생 청년 일자리 개선방안〉



8) 전문인력 양성 사업

○ 문제점

- 서울시 기술교육원의 경우 단순 운영비 지원에 따른 교육훈련기관으로서의 역할이 아닌 서울시 지역인적자원 개발의 핵심 주체로서의 역할 강화 필요

○ 개선방안

- 서울 및 수도권 경제 및 산업과 연계된 직업훈련체계로서의 기술교육원 역할 강화
- 산업수요에 대응할 수 있는 유연한 교육훈련체계 구축 및 체계적인 성과관리를 통한 위탁교육기관의 책무성 제고

〈그림 3-8 전문인력 양성 사업 개선방안〉



9) 청년취업사관학교

○ 문제점

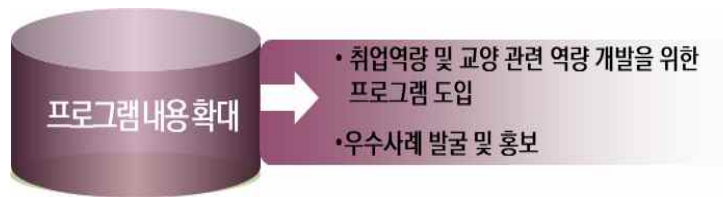
- 참여자의 만족도가 높은 사업임에도 불구하고 2020년 대비 2021년 참여자 수가 감소함으로써 이에 대한 원인 규명 필요
- 2022년 올해부터 청년취업사관학교에 문과생을 위한 교육이 추가되기는 했으

나 서울시에서 운영하는 청년취업훈련 프로그램의 대다수가 디지털 인재 양성 프로그램임(AI컬리지운영, G밸리 IoT아카데미, 서울로봇아카데미, 드론아카데미 등).

○ 개선방안

- 우수 사례 발굴 및 홍보를 통한 사업 인지도 제고
- 취업 역량 뿐만 아니라 인문학적, 사회학적, 문화적 역량 등 교양적인 역량도 개발할 수 있는 프로그램 도입

〈그림 3-9 청년취업사관학교 개선방안〉



10) 청년수당

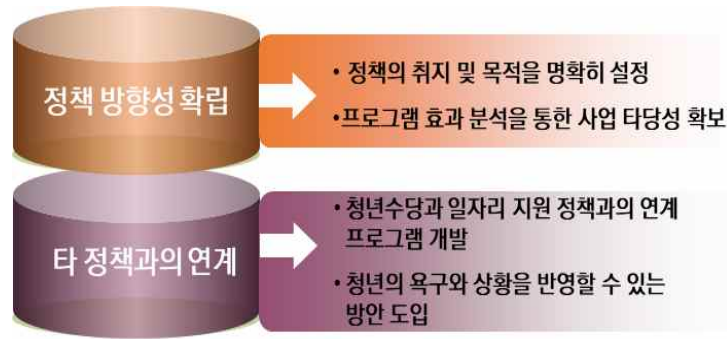
○ 문제점

- 지원 대상 선정 기준에 대한 사회적 불만 발생 및 청년들의 구직노력을 저해한다는 의견 대두
- 청년수당의 사용 방법에 대한 인식 부족으로 사업의 타당성에 대한 지속적인 문제제기 발생
- 청년수당 정책의 취지 및 목적의 불분명

○ 개선방안

- 청년수당 정책의 명확한 방향성 설정 필요
- 청년수당과 일자리 지원 정책(교육, 컨설팅 등)과의 연계 프로그램 개발 필요
- 프로그램 효과에 대한 면밀한 분석을 통한 사업 시행 필요성 부각 필요
- 청년의 욕구와 상황에 따라 단계별 적용 및 선택이 가능하도록 구성

〈그림 3-10 청년수당 개선방안〉



다. 서울시 청년 일자리 정책 관련 조례 분석

○ 서울시 청년 일자리 정책 관련 조례

- 서울시 청년 일자리 정책과 관련한 조례로는 ‘서울특별시 청년 기본 조례’, ‘서울특별시 청년일자리 기본 조례’, ‘서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례’ 등 3개가 있음.
- 각 조례는 청년의 고용지원, 행정적·재정적 지원, 서울시 청년 일자리 정책과 연계한 조례 등으로 내용이 구성되어 있었음.

○ 서울시, 경기도 청년 일자리 정책 관련 조례 비교

- 청년 기본 조례 내 고용 관련 조항 범위 차이
 - ‘서울특별시 청년 기본 조례’의 제12조(청년의 고용확대 등)와 ‘경기도 청년 기본 조례’의 제12조(청년의 고용확대 및 자산형성 지원 등)의 큰 맥락은 유사한 것으로 나타남.
 - 경기도 조례에서는 일정소득 이하인 청년노동자의 고용안정을 위하여 중소기업, 중견기업, 소상공인사업체, 비영리법인 등에서 근무하는 일정소득 이하인 청년노동자의 복리 후생비, 복지포인트, 자산형성 등의 지원한다는 내용을 명시하고 있음.
- 서울시, 경기도 청년수당에 대한 시각 차이
 - ‘서울특별시 청년 기본 조례’에서는 청년수당에 대해 ‘능동적인 사회참여 기회를 보장하기 위해 청년활동을 촉진하고 활성화하는 지원·육성’이라고 명시하고 있음.
 - 경기도는 ‘경기도 청년기본소득 지급 조례’라는 별도의 조례를 만들어 청년수당에 대해 ‘사회적 참여 촉진 및 사회적 기본권 보장을 위하여 청년에게 지급하는 사회보장적 금전’이라고 명시함.
 - 서울시는 청년활동 촉진과 기회 보장의 측면, 경기도는 사회보장적 측면이라는 부분에서 청년수당에 대한 인식의 차이를 확인할 수 있음.
- 행정적·재정적 지원의 차이
 - 서울시는 ‘서울특별시 청년일자리 기본 조례’에서 행정적·재정적 지원과 관련하여 면접 의상 무료 대여, 구직 과정 소요되는 비용 지원 등을 지원한다고 명시하고 있음.
 - 경기도의 경우 ‘경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례’에서 청년 일자리 창출에 기여한 기업에 후생복지시설인 육아시설, 교육시설, 체육시설, 의료시설 등의 설치를 지원한다고 명시하고 있음.
 - 서울시는 취업 과정과 관련하여 당사자에게 지원 위주임을, 경기도의 경우 일자리를 창출한 기업 및 단체에게 지원하는 것으로 구분하여 볼 수 있음.

라. 서울시 청년 일자리 정책 관련자 대상 인터뷰를 통한 개선방안 탐색

- 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안을 도출하기 위해 당사자를 대상으로 인터뷰를 한 결과는 다음과 같음.
 - 서울시 청년 일자리 정책에 대한 청년의 관심을 이끌어내기 위해서는 정책 지원의 문턱을 낮추거나 접근성을 높이는 방안을 모색하여야 함.
 - 정책의 접근성을 강화하고 검색의 용이성을 높이기 위해 본인의 기준에 맞는 청년 정책을 검색할 수 있는 시스템의 도입되어야 할 것으로 보임.
 - 청년 정책의 외적인 홍보 이외에도 내용적인 측면의 홍보 효과를 높이기 위해 홍보 방안에 대한 고민이 필요할 것으로 보임.
 - 청년의 눈높이에 맞는 정책 시행을 위하여 지속적으로 청년의 의견을 수렴하고 현 세대의 특성에 맞는 일자리 정책의 운영에 대한 의견이 나왔음.
 - 청년수당에 대한 필요성은 인정하지만, 직접적으로 필요한 사람에게 갈 수 있도록 필터링 시스템을 강화하길 희망하였음.
 - 청년 일자리 정책의 취지를 살릴 수 있는 운영 및 감독에 대한 요구가 있었음.
 - 일자리 정책과 주거 정책의 연계의 필요성이 나타났음.
 - 사업주의 입장에서는 인력 수급의 긍정적 영향, 정책에 대한 호응으로 인한 기업의 시너지 효과 등에 대해 긍정적인 측면이 있다고 하였으나 선발 측면에서의 아쉬움, 미스매칭의 발생 등에 대해 부정적 측면이 있다고 하였음.

- 서울시 청년 일자리 정책 개선 방안을 도출하기 위해 업무 담당자를 대상으로 인터뷰를 한 결과는 다음과 같음.
 - 서울시 입장에서는 예산 투입 대비 성과 달성을 하여야 하므로 실질적으로 연계가 가능한 기관, 기업과의 연계를 우선시함.
 - 청년들의 요구에 발맞춘 청년 일자리 정책을 진행하기 위하여 노력을 하고 있으나, 청년들이 선호하는 분야 및 대기업과의 연계 등의 측면에서는 어려움이 있었음.
 - 기존의 양적으로 확대되던 측면에서 사업의 재구조화를 통해 질적인 측면 향상을 위한 노력을 기울이고 있음.
 - 일자리 분야에 따라 부서가 나뉘어져 업무 분장이 되어 있으며, 각 부서 간의 전문성을 살려서 업무를 진행하여야 함에 따라 한 부서에서 모든 것을 총괄하기 어려움이 있음을 확인할 수 있었음.
 - 정책 지원과 관련하여 조례 상의 한계로 지원의 한계점이 있음을 확인할 수 있었음.

마. 서울시 청년 일자리 정책에 대한 종합 평가

- 개별 정책의 우수성에 비해 정책 간의 연계성은 미흡
 - 서울시 청년 일자리 정책은 직접 일자리 연계 사업, 간접 일자리(취업) 서비스 지원 사업으로 구분할 수 있음. 청년의 취업률 제고 및 취업역량 강화를 위하여 서울시는 다각도로 청년 일자리 정책을 구상하여 실시하고 있음을 확인할 수 있음.
 - 다만 일자리 창출 정책과 역량 지원 정책 간의 연계성이 높은 사업은 청년인턴 직무캠프 이외에는 전무한 상황임. 간접 일자리(취업) 서비스 지원 사업에서 직접 일자리 연계 사업으로 연결될 수 있는 연결고리가 필요함.

- 청년 일자리 정책의 낮은 인지도
 - 문헌연구 및 사례연구, 설문조사 결과에서 나타나는 공통점으로 청년수당과 같이 청년에게 직접적으로 지원되는 정책에 대한 인지도는 높게 나타남. 반면에 그 이외 청년 일자리 정책 인지도는 청년수당에 비해 상대적으로 매우 낮게 나타남.
 - 청년들은 청년 일자리 정책에 대해 참여하기엔 높은 문턱, 청년 눈높이에 맞지 않는 정책, 정책 검색 시 참여 또는 지원 가능 여부를 확인할 수 있는 시스템의 부재 등을 문제점으로 지적하였음.
 - 또한 청년 일자리 정책이 많이 있는 것은 알고 있으나 정책에 대한 구체적인 내용은 대다수 알고 있지 못하였음.

- 청년 일자리 정책 평가 시스템의 필요성 확인
 - 서울시에서는 청년 일자리 정책 운영과 관련하여 담당부서에서 관리·감독을 지속적으로 하고 있으며, 정책과 관련된 사업이 제대로 운영될 수 있도록 지원하고 있음.
 - 사업 선정 및 심사와 관련하여서는 외부 인력이 참여하고 있으나, 사업의 평가 및 관리, 감독과 관련하여서는 담당부서의 실무자 중심으로 진행되고 있어 담당부서의 업무과다, 평가 및 관리, 감독의 어려움 등의 문제가 발생하고 있음.
 - 이러한 부분을 보완하기 위하여 외부 전문가와 연계한 평가 및 관리, 감독 시스템의 수립의 필요성을 엿볼 수 있음.
 - 청소년 분야에서는 청소년 시설, 사업, 프로그램 등을 세분화하여 평가 및 관리, 감독 지침을 개발하여 매년 평가를 진행하고 있으며, 정책 및 사업에 대한 컨설팅도 진행하여 사업의 발전 방향에 대해서도 도움을 주고 있음.
 - 또한 현행 서울시 청년 일자리 정책에 대한 평가 관련 자료가 부재함에 따라 정책의 문제점 및 개선방안 도출에 어려움이 있으며, 이는 서울시의회에서도 감사

진행 시 어려움으로 다가갈 것으로 판단됨.

- 서울시 청년 일자리 정책 뿐만 아니라 서울시 청년 정책 전반을 평가할 수 있는 시스템 구축을 통한 사업 평가 정례화, 컨설팅을 통한 사업 수행 기관 지원 등이 필요할 것으로 판단됨.

○ 정책 성과에 따른 효율적인 예산 투입

- 취업지원서비스 내 취업알개서비스의 경우 높은 만족도와 이용률을 보이고 있지만, 매년 예산을 추가로 투입하는 과정을 거쳐 효율적인 예산 투입이 되고 있지 않음을 확인할 있었음.
- 이 외에도 청년 일자리 정책에서 청년의 높은 만족도를 얻는 정책, 취업 연계 효과가 뚜렷한 정책 등 정책의 효과가 뚜렷한 정책이 있을 것이라 판단됨.
- 앞선 청년 일자리 정책 평가 시스템 도입을 통한 청년 일자리 정책의 정확한 진단 내용을 기반으로 성과가 좋은 서울시 청년 일자리 정책에 대해 적극적으로 예산을 편성하여 효율적으로 예산이 투입될 수 있도록 하여야 할 것으로 판단됨.

2. 정책 제언

가. 서울시 청년 일자리 정책 간의 연계성 강화

- 서울시 청년 일자리 정책은 크게 교육·훈련, 취업 연계, 수당 지원 등의 3가지 맥락으로 나뉘어져 있으며, 각 정책 간의 사업 연계성은 낮은 측면이 있음.
- 서울시 청년 일자리 정책의 효과성을 높이기 위해서 청년 특성을 유형화하고 각 유형별로 필요한 정책을 제공하되 정책의 내용에 따라 단계별로 연계하여 설계할 필요가 있음. 예를 들면, 다음의 <그림 3-11>과 같은 모델이 가능.

<그림 3-11 서울시 청년취업패키지(안)>



- 더불어 서울시 청년 일자리 정책 뿐만 아니라 주거, 복지 정책 등과도 연계하여 청년 대상 일자리 정책의 효과성을 높일 수 있는 연계 방안을 지속 탐색하여야 할 것으로 판단됨.

나. 서울시 청년 일자리 눈높이에 맞는 일자리 정책 구상

- 서울시 청년 일자리 정책 수립에 청년의 의견을 반영하기 위하여 ‘서울 청년정책 네트워크’를 통한 정책 의견 수렴 및 소통을 하고 있지만, 청년이 원하는 실질적인 의견 수렴에는 한계가 있음.
- 청년의 눈높이에 맞는 일자리 정책 수립을 위하여 상시적인 의견 수렴 창구 개설 및 산업 트렌드 분석을 위한 연구 진행이 되어야 할 것으로 판단됨.
- 또한 각종 조사를 통해 파악된 청년의 눈높이에 맞춰 서울시에서 진행하고 있는 서울형 강소기업 지원사업, 뉴딜 일자리 사업, 청년인턴 직무캠프, 미래형 청년 일자리 사업과 연계될 기업들에게도 관련 내용을 전달하여 청년이 원하는 일자리로 변모할 수 있는 기반을 제공하고, 이를 통해 청년의 취업 연계 가능성을 확대할 수 있을 것으로 기대됨.
- 취업지원서비스, 전문인력 양성 사업, 청년취업사관학교와 같은 간접 청년 일자리 지원 사업에서도 청년들의 수요를 반영하고 4차산업 혁명 시대 트렌드에 맞는 교육훈련 콘텐츠, 취업 역량 강화 프로그램을 지속 개발하여야 함. 더불어 일자리 관련 콘텐츠 뿐만 아니라 취업 전, 중, 후에도 청년을 케어할 수 있는 종합적 지원 서비스를 실행할 수 있는 인력 확충이 필요하다고 판단됨.

다. 서울시 청년 일자리 정책에 대한 청년의 접근성 강화

- 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여 청년 스스로 지원을 받을 수 있는지에 대한 여부를 확인하는 것이 어려웠으며, 그로 인해 청년들이 정책에 대한 관심도가 많이 낮았음.
- 서울시 청년 일자리 정책에 대한 청년의 접근성을 강화하기 위하여 본인의 조건에 맞게 지원받을 수 있는 청년 일자리 정책에 대한 검색 시스템을 만들어 청년들의 관심도를 일으킬 수 있게 하여야 할 것으로 보임.
- 청년 일자리 정책 검색 시스템은 청년 정책 일반에도 적용할 수 있으며, 서울시의 청년 정책에 대한 청년들의 관심도를 높일 수 있는데 기여할 수 있을 것으로 판단됨.

라. 현 세대의 청년 특성에 맞는 일자리 정책 개발

- 현 세대의 청년들은 MZ세대라고 불리고 있으며, 개인주의적 성향이 강하고 이전 세대와는 다른 워크 & 라이프 스타일을 보이고 있음.
- MZ세대들은 프리랜서 노동, 플랫폼 노동, 깃 워커(Gig worker) 등 새로운 일자리 형태로 많이 유입되고 있으며, 본인이 원할 때에 일하고 싶어하는 경향이 강함.
- 이러한 MZ세대들이 선호하는 근무 형태와 관련하여 청년들을 지원할 수 있는 일자리 정책을 개발하여 청년들의 다양한 근무형태를 제공하려는 정책적 움직임이 필요함.

마. 서울시 청년 일자리 정책 평가 및 사업 관리, 감독 체계 구축 필요

- 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여서는 양적인 예산 투입과 목표인원, 취업률 등 정량적인 기준 및 목표치는 있지만 질적인 부분에 대해서는 만족도 이외에는 전무함. 더불어 만족도에 대한 결과도 일부 사업에서만 확인할 수 있음.
- 서울시 청년 일자리 정책에 대한 세부적인 평가를 위해서는 사업에 대한 평가가 진행되어야 하고 이에 대한 구체적인 자료가 도출되어야 함. 이를 위하여 청년 일자리 정책과 관련하여 전문가가 참여하는 시설 평가, 사업 평가, 프로그램 평가 등의 체계가 필요하다고 봄.
- 또한 서울시 청년 일자리 사업에 대한 정량적 평가 이외에 참여한 청년 및 프로그램 실무자, 관리자의 의견 등 정성적 부분의 실질적인 의견을 반영할 수 있는 체계도 필요하다고 봄.
- 이에 따라 서울시 청년 일자리 정책 평가 체계, 정성적 평가 체계 구축 등 평가 방법을 다양화 및 다각화와 하여 청년 일자리 정책의 고도화를 할 수 있는 기반을 마련하여야 한다고 봄.

바. 서울시 청년 일자리 정책 인지도 제고를 위한 홍보 전략 수립 및 방법 다각화

- 서울시에서는 청년 정책 전반에 대한 정보 제공 및 홍보를 위하여 ‘청년몽땅정보통(<https://youth.seoul.go.kr>)’ 사이트를 운영하고 있으며, 각 지역별 청년 오랑 및 센터, 일자리카페 등 온·오프라인으로 정책 홍보를 하고 있음.
- 더불어 청년들의 이용 빈도가 높은 인스타그램(미래청년기획단, 팔로워 2.5만) 과 같은 SNS, 유튜브(서울시 유튜브, 팔로워 18.1만) 등을 통해서 청년 정책 홍보를 진행하고 있음.
- 팔로워 수가 꽤 높은 공식 채널을 통해서 서울시 청년 정책의 홍보를 진행하고 있지만 청년 정책에 대해 청년들의 인지도가 낮으며, 이는 청년 일자리 정책의 낮은 인지도와도 연결되는 부분임.
- 청년 일자리 정책의 인지도 제고를 위하여 기존 홍보 방안에서 더 나아가 청년의 눈높이에 맞춘 홍보 콘텐츠 제작, 정책의 수혜를 입은 청년의 참여후기 게시, 정책 참여자의 SNS에 정책의 긍정적 측면과 관련된 내용 업로드를 통한 입소문 효과 창출 등 홍보 전략 수립 및 방법 다각화를 위한 방안 마련이 필요하다고 봄.

사. 변화하는 환경에 따른 새로운 청년 일자리 정책 발굴

- 코로나19 이후 다가온 포스트 코로나 시대에는 기존의 대면 일자리를 대체하는 비대면 일자리가 확대되었으며, 4차 산업혁명으로 인한 산업구조의 변화, 낮아진 출산율로 인한 고령화 사회의 진입, 기업의 사회적 책임(CSR)에서 더 나아가 환경 친화적이고 탄소중립에 기여하는 요소까지 포함된 ‘환경-사회-투명(ESG) 경영’ 등 일자리 환경이 급격하게 변화하고 있음.
- 서울시에서는 이러한 변화에 발맞춘 일자리 정책으로 온라인콘텐츠, 제로웨이스트, 소셜벤처 분야 기업에 취업을 연계하는 미래 청년 일자리 사업, 전문인력 양성 사업 등을 진행하고 있지만 규모면에서 타 일자리 지원 정책에 비해 규모가 작음.
- 다양한 요인으로 변화하고 있는 시대의 흐름에 맞춰 서울시 청년 일자리 정책과 관련하여서도 이에 발맞춰 갈 수 있는 새로운 정책을 발굴하려는 노력이 수반되어야 한다고 판단됨.

아. 서울시의회 의 역할 제언

1) 서울시 청년 일자리 정책 중 선호도 및 만족도가 높은 정책을 중심으로 예산 조정의 필요

- 서울시 청년 일자리 정책의 예산은 2020년 3,373억원, 2021년 4,001억원, 2022년 3,451억원으로 나타났으며, 2021년 최고점이었다가 2022년 감소하는 모습을 보였음.
- 낮아진 혼인율과 출산율로 인해 2021년부터 순 인구감소가 진행되기 시작하였으며, 이는 우리나라의 미래 성장 동력의 약화로 연결되고 있음. 특히 현 세대의 성장 동력인 청년들은 결혼과 출산에 대한 부정적인 인식이 팽배해 있으며 이를 개선하기 위해서는 적극적인 지원책이 수반되어야 함.
- 특히 청년 일자리 정책 중 청년의 선호도 및 만족도가 높은 정책, 대표적으로 취업지원서비스, 서울형 뉴딜일자리사업, 서울형 청년인턴 직무캠프, 청년취업사관학교 등과 같은 일자리 정책 사업에 충분한 예산이 지원될 수 있도록 하여야 할 것으로 판단됨.
- 더불어 최근 변화하는 청년 일자리 트렌드, 청년들의 유입이 늘어나고 있는 프리랜서 노동, 플랫폼 노동, 기 워커(Gig worker) 등 미래 신산업 등과 연계되는 새로운 일자리 발굴을 위하여 관련 사업에 대한 예산 지원도 필요하다고 판단됨.

2) 서울시 청년 일자리 조례 개정(안) 제언

- 서울특별시 청년 기본 조례 제11조(청년의 능력개발 및 교육지원)
 - 개정제안 사유
 - 서울시에서 진행하고 있는 미래 청년 일자리 사업, 청년인턴 직무캠프 등의 청년 직접 일자리 창출 사업은 청년에게 직무훈련 및 인턴십의 기회를 제공하고 있음.
 - 해당 사업은 교육훈련 진행 후 인턴십으로 연계되는데, 청년 참여자 대상 계약서 작성 시 계약 작성 주체가 서울시와 청년 당사자임.
 - 이는 고용 형태상에서 서울시의 직접 고용 형태로 되며, 교육훈련 종료 후 인턴십 진행 시 인턴십을 수행하는 기업은 간접 고용 형태로 청년을 고용하게

됨. 간접 고용 형태는 사회적으로 불법 파견 등 법률적 논란이 있어왔으며, 이는 향후 문제점으로 나타날 수 있음.

- 서울시가 직접 고용하는 형태로 운영함에 따라 기업 - 청년 간의 문제 발생 시 서울시청 내 담당자가 직접 처리해야하는 등 업무가 과중하게 되고, 그로 인해 담당자들의 업무 기피 현상이 발생함.
- 앞서 나온 문제점 해소 및 업무의 간소화를 위한 방안으로 관련 조례 개정안을 제안함.

- 개정내용: 6항 신설

제11조(청년의 능력개발 및 교육지원) ⑥ 시장은 청년의 일자리 체험 기회 제공 및 청년의 고용 창출을 위하여 시가 출자 또는 출연한 기관 및 시의 사무위탁기관, 청년 일자리 사업 참여 기업 등에게 청년 대상 교육 훈련 비용을 직접 지원할 수 있다.

- 개정 후 기대효과

- 기존의 서울시의 직접 고용 형태에서 직무훈련 후 인턴십을 수행하게 되는 기업으로 직접 고용됨에 따라 고용 관련 문제에서 법적 문제점 해소.
- 청년 인턴십 관련 프로그램 담당자의 업무 부담 축소로 사업 운영 및 관리 측면의 효율성 제고.

○ 서울특별시 청년 기본 조례 제12조(청년의 고용확대 등)

- 개정제안 사유

- 서울시에서 진행하고 있는 청년 대상 일자리 사업 내 청년 대상 교육훈련 지원과 관련하여 서울시는 관련 비용을 출자 및 출연기관, 위탁기관, 기업 등에 지원하여 청년에게 간접적으로 지원하고 있음.
- 예산의 간접적 지원은 사업 진행과 관련하여 운영 상의 안정성을 얻고 수행 관리 측면에서는 편리한 측면이 있지만, 청년의 교육훈련 콘텐츠 선택 면에서는 제한이 되는 부분임.
- 청년 일자리 사업과 관련하여 청년의 교육훈련 콘텐츠의 선택권을 넓혀주고, 직접 지원을 통한 청년의 자율성을 강화하기 위한 부분으로 다음과 같은 조례 개정안을 제안함.

- 개정내용: 12조 2항 수정

기존	개정(안)
<p>제12조(청년의 고용확대 등) ① 시장은 법에 따라 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 시장은 청년고용의 확대를 위해 구직자의 직업역량 강화 및 취업 지원 방안을 강구하여야 한다.</p>	<p>제12조(청년의 고용확대 등) ① 시장은 법에 따라 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 시장은 청년고용의 확대를 위해 구직자의 직업역량 강화 및 취업 지원 방안을 강구하여야 하며, 예산의 범위 내에서 교육훈련비를 지급할 수 있다.</p>

- 개정 후 기대효과

- 청년의 교육훈련 콘텐츠 선택권의 확대와 청년의 콘텐츠 신청 현황 확인을 통한 청년이 선호하는 교육훈련 콘텐츠에 대한 확인 가능.
- 청년의 선호도를 통해 관련 교육훈련 콘텐츠 확대, 관련 기관 및 기업 등과의 일자리 연계를 통한 일자리 미스매칭 해소.

○ 서울특별시 청년 일자리 기본 조례 제11조(행정적, 재정적 지원) 2항 신설

- 개정제안 사유

- 서울특별시 청년 기본 조례 제11조(청년의 능력개발 및 교육지원)의 개정(안)과 맞물려 서울특별시 청년 일자리 기본 조례에도 부가 근거를 마련하기 위함.

- 개정내용: 2항 신설

<p>제11조(행정적, 재정적 지원) ② 시장은 청년에게 일자리 체험 기회를 제공하고 청년 고용을 창출하는 등 청년일자리 사업에 참여하는 기관 및 기업 등에 예산의 범위 내에서 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 청년 직무교육 관련 교육훈련 비용 2. 청년 인턴십 참가자 대상 인건비 3. 사업 수행 우수기업 대상 지원금
--

- 개정 후 기대효과

- 기존의 서울시의 직접 고용 형태에서 직무훈련 후 인턴십을 수행하게 되는 기업으로 직접 고용됨에 따라 고용 관련 문제에서 법적 문제점 해소.
- 청년 인턴십 관련 프로그램 담당자의 업무 부담 축소로 사업 운영 및 관리 측면의 효율성 제고.
- 기본 조례와 맞물리는 일자리 기본 조례에도 법적 근거가 마련됨에 따라 관련 정책 사업 시행에 대한 근거 제공.

〈 참고 문헌 〉

■ 지자체 및 정부 자료

- 국무조정실, 2021년 청년정책백서, 2021
국회도서관, 일본의 청년지원정책 : 일자리 정책을 중심으로, 현안 외국에선, 2022
교육부, 디지털 인재양성 종합방안, 2022
교육부, 반도체 초격차 이끌 인재 '10년간 15만 명 양성', 2022
경기도일자리재단, 청년보장제 국내외 사례와 시사점, 2020
서울시 경제정책실, 2020년도 서울시 일자리대책 세부계획, 2020
서울시 경제정책실, 2021년도 서울시 일자리정책 실행계획, 2021
서울시 경제정책실, 2022년도 서울시 일자리정책 실행계획, 2022
서울시 미래청년기획단, 2025 서울 청년정책 기본계획, 2021
서울시 청년정책담당관, 2020 서울형 청년보장, 2015
여성가족부, 2022 청소년통계, 2022
통계청, 인구통계조사, 2020
통계청, 사회조사, 2021
통계청, 청년층 부가조사 결과, 2022
한국고용정보원, 고용동향브리프(9호), 2021

■ 연구논문

- 권호순, e-Book 이용자의 유형별 특성과 수용 결정요인 탐색 연구 : MZ세대를 중심으로. 건국대학교 박사학위논문, 2020
김선덕, MZ세대 주거 트렌드 변화. 「충북 Issue & Trend」, 45: 8-13, 2021
김기현, 배정희, 김창환, 성재민, 청년 사회 첫 출발 실태 및 정책방안 연구 I : 일자리, 한국청소년정책연구원 연구보고서, 2021
김유빈, 강신혁, 김영아, 청년층 일자리 현황과 변화 전망. 한국노동연구원, 2020
김정인, Farrell 모형을 활용한 MZ세대 공무원들의 (불)공정성 인식과 반응행동 : MZ세대와 기성세대 공무원 비교연구, 한국행정연구, 30(4), 2021
박송이, 김수완, 김수영, 서울시 청년수당의 정책담론과 청년수당 참여자의 정책 경험. 지역과 세계, 45(2): 33-77, 2021
박순중, 신현두, 정부간 관계론적 관점에서 본 우리나라 중앙과 지방의 관계: 서울시

- 청년수당과 성남시 청년배당을 사례로. 한국행정학회, 53(2): 61-90, 2019
- 변금선, 김승연, 박민자, 이혜림, 2025 서울시 청년정책 비전과 전략. 서울연구원, 2021
- 서울특별시, 청년실업 관련 청년 지원서비스 인식 및 만족도 조사 결과 보고서, 2021
- 양혜진, 밀레니얼 세대의 일-생활 균형이 이직의도에 미치는 영향 : 자아탄력성의 매개효과를 중심으로. 경기대학교 석사학위논문, 2021
- 이규홍, 정성은, MZ세대들을 위한 라이프스타일 호텔 공간 표현 특성에 관한 연구, 한국공간디자인학회 논문집, 17(1), 239-252, 2022
- 이종숙, MZ세대의 YouTube 기반 뷰티건강정보 수용에 영향을 미치는 요인 : 기술준비수용모델 적용을 중심으로. 대한미용학회지, 16(4), 367-375, 2020
- 은석, 이혜림, 청년수당은 수급자들의 노동시장성과를 증진하였는가. 비판사회정책, 71:197-228, 2021
- 정세정, 임덕영, 김문길, 임완섭, 이상림, 류진아, 강예은, 김보미, 기현주, 박이대승, 신영규, 서울시 청년정책 추진체계 개선방안 연구. 한국보건사회연구원, 2020
- 정준영, 이행하는 청년을 위한 삶의 안전망. 월간 복지동향, 207:15-21, 2016
- 조원빈, 한국 사회 'MZ세대'와 정치 참여. 철학과 현실, 132, 111-120, 2022
- 조유선, 이호연, 이예나, 기술변화에 따른 서울 청년 노동실태 파악 및 일자리 지원 정책 연구. 서울특별시 청년허브, 2020
- 최영준, MZ세대의 현황과 특징. 2022-13호, 한국은행, 2022
- Rodriguez, M., Boyer, S., Fleming, D., & Cohen, S., Managing the next generation of sales, gen Z/Millennial cusp: An exploration of grit, entrepreneurship, and loyalty. Journal of Business-to-Business Marketing. 26(1): 43-55, 2019

■ 기타 참고

- 독립행정법인 노동정책연구·연수기구,
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/09/pdf/017-026.pdf>, 2010
- 마이크로밀엠브레인 트렌드모니터, '평생직장' & '긱워커' 등의 직업관 관련 인식 조사, 2020
- 사례뉴스, <http://www.casenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=10118>, MZ세대 직장인 10명 중 3명, 입사 1년 만에 퇴사...퇴사율 막기 위해선 '이

것' 필요하다, 2021년 11월 10일
전자신문, <https://www.etnews.com/20210906000062>, 잡코리아 조사, 취업
선호 산업분야 1위 '정보통신기술(ICT)', 2021년 9월 6일
최성수, <http://www.dailycc.net/news/articleView.html?idxno=660166>,
MZ세대를 아십니까, 2021년 9월 16일
한경용어사전, <https://dic.hankyung.com/economy/view/?seq=14683>,
MZ세대, 2022
후생노동성, [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00016.ht
ml](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00016.html), 2022
후생노동성, <https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000794559.pdf>,
2022
후생성 인재개발총괄관, <https://saposute-net.mhlw.go.jp/about.html>, 202
2

〈 부 록 〉

서울시 청년일자리정책 실태 조사

안녕하십니까? 귀중한 시간을 할애해 본 조사에 응해 주셔서 감사드립니다.

본 설문지는 서울시의 지원을 받아 경기대학교 산학협력단에서 수행하고 있는 「서울시 청년일자리정책 개선방안 연구」의 일환으로 설계되었습니다. 본 설문은 서울시 청년의 현황과 요구를 반영하여 효과적인 서울시 청년일자리정책 개선방안을 제안하기 위해 수행되고 있으니, 귀하께서 성실히 응답해 주신다면 서울시 청년의 목소리를 연구에 담아내는데 큰 도움이 될 것입니다.

본 설문지의 응답은 통계법 제33조 및 제34조에 의거해 비밀이 보장되며 설문 내용은 통계처리되어 연구 자료로만 사용되기 때문에 개인정보는 철저히 보장됩니다. 연구의 정확성을 위해 모든 항목에 솔직하고 성실하게 답변해 주시면 감사하겠습니다.

응답기간 2022년 10월 4일(화) ~ 10월 18일(화)

책임연구자 경기대학교 교수 최순중

※기타 문의사항이 있을 시 meeting_kim@naver.com

I. 일에 대한 가치관

1. 귀하는 일상생활에서 다음의 가치 및 성과를 얼마나 중요하게 생각하십니까?

	전혀 중요하지않음	별로 중요하지않음	어느 정도 중요함	상당히 중요함	매우 중요함
1. 평등	①	②	③	④	⑤
2. 공정	①	②	③	④	⑤
3. 자유	①	②	③	④	⑤
4. 연대(공동체 의식)	①	②	③	④	⑤
5. 도덕성	①	②	③	④	⑤
6. 대인 관계	①	②	③	④	⑤
7. 물질적 성과(연봉 등)	①	②	③	④	⑤
8. 사생활 보장	①	②	③	④	⑤
9. 워라밸	①	②	③	④	⑤
10. 개인의 성장 및 발전	①	②	③	④	⑤
11. 자유롭고 수평적인 문화	①	②	③	④	⑤
12. 사회 및 국가의 발전	①	②	③	④	⑤

2. 귀하는 취업하기를 원하십니까(아르바이트 제외)?

- ①취업하기를 원함(현재 취업 중인 경우도 해당) (2-1번 항목 응답/2-2 항목 응답 제외)
- ②당분간 취업하기를 원하지 않음 (2-1번 항목 응답 제외/2-2 항목 응답)
- ③장기적으로 취업 계획이 없음 (2-1번 항목 응답 제외/2-2 항목 응답)

2-1. 취업을 원한다면, 취업시 다음의 각 요건에 대해 얼마나 중요하게 생각하십니까?

(2번 질문에서 1번으로 응답한 사람만 체크)

	전혀 중요하지않음	별로 중요하지않음	어느 정도 중요함	상당히 중요함	매우 중요함
1. 근로소득(임금)	①	②	③	④	⑤
2. 근로시간	①	②	③	④	⑤
3. 자신의 적성과 흥미	①	②	③	④	⑤
4. 전공분야 또는 경력 관련성	①	②	③	④	⑤
5. 업무 내용의 난이도	①	②	③	④	⑤
6. 업무량	①	②	③	④	⑤
7. 개인의 발전 가능성	①	②	③	④	⑤
8. 직업 자체의 미래 전망	①	②	③	④	⑤
9. 직장(고용) 안정성	①	②	③	④	⑤
10. 근무환경(시설, 청결, 안전성 등)	①	②	③	④	⑤
11. 복리후생(사회보험, 복지혜택 등)	①	②	③	④	⑤
12. 회사규모	①	②	③	④	⑤
13. 출퇴근거리	①	②	③	④	⑤
14. 소속기관에 대한 사회적 평판	①	②	③	④	⑤
15. 직업에 대한 사회적 평판	①	②	③	④	⑤
16. 국가, 사회 공헌	①	②	③	④	⑤
17. 능력 발휘 기회	①	②	③	④	⑤
18. 인간관계	①	②	③	④	⑤
19. 일과 삶의 균형	①	②	③	④	⑤
20. 승진	①	②	③	④	⑤
21. 인정	①	②	③	④	⑤

2-2. 현재 취업을 원하지 않는다면, 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

(2번 질문에서 2번이나 3번으로 응답한 사람만 체크)

- ①원하는 일을 하기 위해 준비 중
- ②마음에 드는 일자리가 없어서
- ③본격적으로 일하기 전까지 개인 시간을 갖기 위해
- ④배우고 싶은 게 있어서
- ⑤일하기 싫어서
- ⑥무엇을 해야할 지 모르겠어서
- ⑦건강 상의 이유로
- ⑧기타()

II. 근로 경험

1. 귀하는 현재 취업 중입니까(아르바이트 제외)?

- ①취업 중
- ②구직 중
- ③학교 재학 중
- ④ 취업계획 없음

1-1. 취업 경험이 있다면, 최종학교 졸업 이후 처음 취업을 하기까지 구직 기간은 얼마나 걸렸습니까?

(취업경험이 없으면 '없음'으로 입력)

()년 ()개월

1-2. 취업 경험이 있다면, 첫 입사부터 현재까지 총 취업 기간은 얼마나 되었습니까?

(취업경험이 없으면 '없음'으로 입력)

()년 ()개월

1-3. 취업 경험이 있다면, 현재까지 몇 번의 이직을 했습니까? (취업경험이 없으면 '없음'으로 입력)

() 회

2. 현재 취업 중이라면, 귀하는 현재 이직을 고려 중입니까? (취업경험이 없으면 '없음'으로 입력)

- ①이직을 원함 ②이직을 원하지 않음 ③미취업 상태임

2-1. 이직을 고려한다면, 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ①이직을 고려하고 있지 않음 ②업무 과다 및 야근으로 개인생활 불가능
③낮은 연봉 ④회사의 비전 및 미래 불안
⑤일이 재미없어서 ⑥경직된 조직문화
⑦개인 발전 불투명 ⑧공정하지 않은 조직문화
⑨기타()

Ⅲ. 서울시 청년일자리정책 경험

1. 다음의 항목에 응답해주세요.

취업지원서비스						
사업명	1)인지여부	2)인지경로	2)지원여부	3)만족도 (이용 경험이 있는 경우)	4)불만족 이유 (이용 경험이 있는 경우) ※ 복수 응답 가능	5)향후이용 의향
1. 일자리 카페	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타()	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③참여기간이 짧음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥기타()	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
2. 청년 활력소	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③참여기간이 짧음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥기타()	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할 것

		<input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)				
교육 및 훈련						
사업명	1)인지여부	2)인지경로	2)지원여부	3)만족도 (이용 경험이 있는 경우)	4)불만족 이유 (이용 경험이 있는 경우) ※ 복수 응답 가능	5)향후이용 의향
3. 청년 취업 사관 학교	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③참여기간이 짧음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥교육내용이 다양하지않음 <input type="checkbox"/> ⑦받고싶은 교육이 없음 <input type="checkbox"/> ⑧지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑨기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
4. 기술 교육원	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③참여기간이 짧음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥교육내용이 다양하지않음 <input type="checkbox"/> ⑦받고싶은 교육이 없음 <input type="checkbox"/> ⑧지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑨기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
5. 청년 인턴 직무 캠프	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③참여기간이 짧음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥분야가 다양하지 않음 <input type="checkbox"/> ⑦지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑧기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
일자리 연계						
사업명	1)인지여부	2)인지경로	2)지원여부	3)만족도 (이용 경험이 있는 경우)	4)불만족 이유 (이용 경험이 있는 경우) ※ 복수 응답 가능	5)향후이용 의향
6. 뉴딜 일자리	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③참여기간이 짧음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥일자리의 질이 낮음 <input type="checkbox"/> ⑦일자리가 다양하지않음 <input type="checkbox"/> ⑧지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑨기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
7.	<input type="checkbox"/> ①전혀모름	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS,	<input type="checkbox"/> ①있다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음	<input type="checkbox"/> ①이용할

지역 상생 청년 일자리	<input type="checkbox"/> ②잘 모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③지원규모가 적음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
8. 청년 프로 젝트	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②전공,경력 관련성이 낮음 <input type="checkbox"/> ③지원규모가 적음 <input type="checkbox"/> ④지원내용이 부실함 <input type="checkbox"/> ⑤이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑥지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것
현금 지원						
사업명	1)인지여부	2)인지경로	2)지원여부	3)만족도 (이용 경험이 있는 경우)	4)불만족 이유 (이용 경험이 있는 경우) ※ 복수 응답 가능	5)향후이용 의향
9. 청년 수당	<input type="checkbox"/> ①전혀모름 <input type="checkbox"/> ②잘모름 <input type="checkbox"/> ③어느정도 알고 있음 <input type="checkbox"/> ④잘알고있음	<input type="checkbox"/> ①온라인홍보(SNS, 온라인광고 등) <input type="checkbox"/> ②오프라인홍보(현수막, 포스터,광고판 등) <input type="checkbox"/> ③뉴스 <input type="checkbox"/> ④인터넷검색 <input type="checkbox"/> ⑤주변인 추천 <input type="checkbox"/> ⑥공무원 추천 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①있다 <input type="checkbox"/> ②없다	<input type="checkbox"/> ①매우불만족 <input type="checkbox"/> ②불만족 <input type="checkbox"/> ③보통 <input type="checkbox"/> ④만족 <input type="checkbox"/> ⑤매우 만족	<input type="checkbox"/> ①도움이 되지 않음 <input type="checkbox"/> ②취업 연계가 잘 안이루어 짐 <input type="checkbox"/> ③지원규모가 적음 <input type="checkbox"/> ④이용절차가 복잡함 <input type="checkbox"/> ⑤지원대상이 한정적임 <input type="checkbox"/> ⑥기타(_____)	<input type="checkbox"/> ①이용할 것 <input type="checkbox"/> ②이용안 할것

IV. 서울시 청년일자리정책과 진로

1. 귀하는 서울시 청년일자리 정책의 대상으로 지원을 받은 경험이 있습니까?

- ①받은 적 있다(현재 받고 있는 경우 포함) ②받은 적 없다

2. 서울시 청년일자리정책은 귀하의 진로 개발에 도움이 되었습니까?

(1번 질문에서 1로 응답한 경우만 응답)

전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	어느 정도 도움이 됨	상당히 도움이 됨	매우 도움이 됨
①	②	③	④	⑤

3. 서울시 청년일자리정책은 귀하의 진로 결정에 얼마나 영향을 미쳤습니까?

(1번 질문에서 1로 응답한 경우만 응답)

전혀 영향을 미치지 않음	별로 영향을 미치지 않음	어느 정도 영향을 미침	상당히 영향을 미침	매우 영향을 미침
------------------	------------------	-----------------	---------------	--------------

(판권지)

서울시 청년 일자리 정책 개선방안 연구

발행처 : 서울특별시의회 사무처

발행인 : 서울특별시의회 사무처장 김상인

주관부서 : 행정자치위원회(수석전문위원 김태한, 입법조사관 김민정)

입법담당관(입법담당관 전태석, 입법조사관 김영재)

홈페이지 : <http://www.smc.seoul.kr>

연락처 : 서울특별시 중구 덕수궁길 15 서울특별시의회 의원회관

전화) 02-2180-8025 (행정자치위원회)

전화) 02-2180-7905 (입법담당관)

과제제안 : 서울특별시의회 행정자치위원회

연구기관 : 경기대학교 산학협력단

책임연구 : 최순중

연락처 : 031-249-8950

발간등록번호 : 51-6110100-000265-01

※ 본 학술연구용역보고서의 지식재산권은 서울특별시의회와 용역수행자가 공동으로 소유하며, 내용은 서울특별시의회의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 알려드립니다.

(지식재산권은 서울특별시의회와 용역수행자가 공동으로 소유하되, 서울특별시의회가 해당 학술연구용역 보고서를 대국민 공개한 이후 용역수행자가 복제, 배포, 개작, 전송 등의 사용·수익을 할 수 있음)