

2018. 12 제118호 (18-22)

경기도 청년의 경제활동현황 및 조기퇴직 실태와 과제

남 승 연 정책연구실 연구위원

1. 조기퇴직의 개념과 청년 조기퇴직의 의미
2. 첫 일자리 현황을 통해 본 청년 조기퇴직 실태
3. 경기도 청년의 경제활동 및 이·전직 현황
4. 경기도 과제와 정책적 제언

경기도가족여성연구원「이슈분석」제118호(18-22)

발행인 한옥자

발행일 2018년 12월 31일

발행처 (재)경기도가족여성연구원
경기도 수원시 장안구 경수대로 1150, 신관2층
Tel. 031)220-3900 Fax. 031)220-3979

인 쇄 신문사 031)255-2157

본 출판물의 저작권 및 판권은 경기도가족여성연구원에 있음.

※「이슈분석」은 가족여성 분야 정책이슈와 주요 통계·제도 등 정책환경과 현황을 파악하고 경기도의 정책대응 방향을 제안하는 발간물로 온오프라인을 통해 수시 발간되며, 연구원 홈페이지(www.gfwri.kr)에서 PDF 파일로 다운로드 받으시거나 메일링 신청을 통해 이메일로도 받아보실 수 있습니다.

(문의 : 031-220-3922)

요 약

○ 그동안 조기퇴직에 대한 관심은 주로 중·고령자를 중심으로 논의되어 왔고 청년층에 대해서는 청년실업을 감소시키기 위한 입직 지원에 초점

- 중·고령자는 상당기간 경제활동으로 자산을 축적하였고 조기퇴직 혜택을 통해 일정 부분 보상을 받으며 오랜 경력과 경험을 기반으로 이·전직이 가능함. 이러한 이유로, 중·고령자의 자발적 조기퇴직 의사결정은 이·전직 가능성과 현재 일자리의 비교를 통한 합리적 판단임.
- 그러나 청년층의 조기퇴직은 중·고령자 조기퇴직제도 처럼 경험에서 오는 노하우나 자산 축적, 그리고 조기퇴직 시 혜택 등이 모두 해당되지 않고, 짧은 근속기간과 잦은 이직 횟수는 이후의 경력관리에 약점으로 작용할 가능성이 높아 더 나은 일자리로의 방향 설계를 어렵게 하여 인생 전체의 위기를 가져올 수 있다는 측면에서 주의 깊게 살펴봐야 할 필요가 있음.

○ 첫 일자리는 향후 경력관리와 진로에 큰 영향을 미치게 되며 청년기는 이러한 첫 일자리를 갖게 되는 시기라는 측면에서 매우 중요

- 그러나 우리나라 청년들이 첫 일자리를 그만둔 비중은 전체 취업 경험자 중 62.2%를 차지할 정도로 상당한 규모이며, 이들의 첫 일자리 평균 근속기간은 13.9개월에 불과함.
- 청년들의 첫 일자리 근로형태 중에서는 상용직 일자리가 가장 많이 차지하지만 계약기간 1년 이하의 근로형태로 첫 일자리에 진입한 경우도 21.2%로 많은 것을 볼 수 있음.
- 또한, 청년들의 첫 일자리부터 월평균임금에서의 성별 격차가 나타나고 있는 것을 볼 수 있으며, 첫 일자리를 그만둔 이유에서도 성별 차이가 있어 이를 개선하기 위한 노력이 필요함.

○ 청년기 조기퇴직이 갖는 중요한 의미로 인해 보다 면밀한 시장 조사를 통해 청년 입직지원 정책의 방향 재설정 필요

- 우선 청년층에 대한 입직 지원 정책으로 강력하게 추진 중인 청년일자리 정책은 노동 수요와 인력 공급의 적절한 매칭을 위한 면밀한 조사가 선행되어야 할 필요가 있음.
- 또한, 여성 청년층은 개인 및 가족 관련 사유로 퇴직하는 비중이 남성에 비해 많다는 점에서 청년 및 기업 대상으로 일·가정양립 컨설팅과 성평등 문화 확산을 위한 지원이 필요함.
- 마지막으로 노동시장에서 원하는 인력과 청년층의 전공 및 적성을 매칭하여 취업을 연계할 수 있는 종합적인 고용지원정책이 요구됨.

목 차

1. 조기퇴직의 개념과 청년 조기퇴직의 의미	1
가. 조기퇴직의 개념	1
나. 청년 조기퇴직의 의미	2
2. 첫 일자리 현황을 통해 본 청년 조기퇴직 실태	3
3. 경기도 청년의 경제활동 및 이·전직 현황	7
가. 경기도 청년의 경제활동 현황	7
나. 경기도 청년의 이직·전직 현황	12
4. 경기도 과제와 정책적 제언	14

1. 조기퇴직의 개념과 청년 조기퇴직의 의미

가. 조기퇴직의 개념

“그동안 조기퇴직에 대한 관심은 주로 중·고령자를 중심으로 논의되어 왔고 청년층에 대해서는 청년실업을 낮추기 위한 입직 지원에 초점”

- 퇴직(retirement, 退職)은 현재의 직업이나 맡은 일에서 물러나 고용관계가 단절되는 상황을 총칭하는 개념으로, 이직(separation, 離職)과 혼용하여 사용되고 있으며 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직으로 구분됨.
 - 퇴직은 자의에 의해서 고용관계가 단절되는 자발적 퇴직과 타의에 의한 비자발적 퇴직으로 구분되는데, 흔히 자발적 퇴직이 사직(辭職, resignation)이라는 용어로 많이 사용되면서 퇴직은 주로 은퇴(隱退)와 동일시되어 비자발적 성격을 의미하는 경향이 있음.
 - 유사한 개념으로는 이직(移職)과 전직(轉職)이 있으며 이 두 개념 모두 현재의 일자리를 떠난다는 퇴직을 기본 전제로 하되, 거기에 더해 다른 자리로 옮겨 가는 것 까지를 포함하는 개념임. 이직이 동일한 직무·직렬로 일자리를 옮기는 것을 의미한다면 전직은 직무 및 직렬을 변경하여 자리를 옮기는 것을 의미함.
- 조기퇴직(early retirement, 早期退職)은 우리나라의 경우 조기퇴직제도에서 사용되어 온 개념으로, 연공서열 중심의 인사관리에 한계를 느낀 공사 조직들이 경영혁신과 기업 경쟁력 회복의 일환으로 조직의 감축에 따라 근로자가 자발적으로 퇴직하는 상황을 의미함.
 - 이러한 의미에서 조기퇴직은 자발적 성격과 비자발적 성격을 동시에 내포하고 있는 개념으로 사용되어 왔음. 즉, 조기퇴직은 조직의 인사관리 측면에서 퇴직을 유도하거나 혹은 관행적으로 이루어져 왔으나, 결과적으로 조기퇴직에 대한 최종 의사결정은 근로자 개인이 하는 것이기 때문에 자발성과 비자발성이 모두 포함된 개념이라 할 수 있음.
 - 결국 조기퇴직은 원칙적으로 해당 근로자의 자발적 의사에 의해 일자리를 떠난다는 점에서 정년퇴직이나 해고와는 다른 개념으로 제시되어 왔으며, 조기퇴직은 명예퇴직이나 희망퇴직과 동일한 개념으로 인식되어 왔음.

- 하지만 본 연구에서 논하는 조기퇴직은 이러한 ‘조기퇴직제도’에서 유래된 개념이 아니라 단어 그대로 이른 시기에 퇴직을 하게 되는 경우로 정의하고자 함.
 - 즉, 본 연구에서의 조기퇴직은 근로자가 현재의 고용관계를 형성한 이후 짧은 기간 내에 그 고용관계를 해지하는 경우를 지칭하며, 자발적 해지와 비자발적 해지 모두를 포함하고자 함.
 - 다만, 조기퇴직에서 ‘조기’, 즉 짧은 기간이 의미하는 정도에 대해서는 별도로 정의하지 않음.

나. 청년 조기퇴직의 의미

“청년 조기퇴직을 주목해야 하는 이유는 어렵게 입직한 일자리를 지속할 수 없는 원인으로부터 청년 입직 지원 정책 방향을 재설계할 필요성과 청년기는 인생 전체의 방향에 영향을 미치는 중요한 시기이기 때문”

- 그동안 우리나라는 조기퇴직제도로부터 연계하여 조기퇴직의 개념을 인식해 왔기 때문에 일반적으로 조기퇴직 문제는 중·고령자 이후의 연령대에 국한하여 적용하여 왔음.
 - 이는 조기퇴직제도가 그동안 우리나라의 연공서열에 의한 인사관리로부터 파생된 저생산성 및 인사적체에 따른 청년실업 증가와 같은 사회문제의 해결 방안으로서 제시되어 왔기 때문임.
 - 이러한 이유로 조기퇴직과 관련한 연구들은 주로 중·고령자의 조기퇴직 이후의 삶에 대한 경제적 또는 사회적 활동 지원을 위한 정책을 논의하여 왔음. 또한, 조기퇴직 연령은 점차 낮아지고 평균수명은 증가하는데 따른 인생 제2막 설계를 위한 컨설팅 지원이 이루어져 왔음.
- 그러나 단어 그대로 조기퇴직을 해석한다면 비단 중·고령자에 국한하여 조기퇴직을 논할 이유가 없으며 또한 조기퇴직과 관련된 우려의 시각과 정책지원 방향도 달라져야 할 것임.
 - 중·고령자의 조기퇴직은 비록 조기퇴직이 근로자 개인의 최종 의사결정에 의한 자발성을 전제하고 있다 하더라도, 인사관리 적체로 인한 생산성 저하와 청년실업 문제로 인해 조직 또는 사회적으로 추진한 경향이 강함.
 - 또한, 중·고령자는 상당기간의 경제활동으로 자산을 축적하였고 조기퇴직 시 퇴직금 등의 혜택을 통해 일정 부분 보상을 받을 뿐 아니라, 오랜 경력과 경험을 기반으로 이직(移職) 또는 전직(轉職)이 가능함.
 - 이러한 이유로, 중·고령자의 조기퇴직제도에서 근로자들의 자발적 의사결정을 가능하게 하는 것은 개인의 이직 또는 전직의 가능성과 이·전직 일자리와 현재 일자리의 비교를 통한 합리적 판단임.

- 하지만 조기퇴직의 연령이 점차 낮아지고 있다는 우려에서 볼 수 있듯이 조기퇴직이 청년층에서 발생한다면 이것은 다른 차원의 문제를 의미함.
 - 청년층의 조기퇴직은 중·고령자 조기퇴직제도 처럼 경험에서 오는 노하우나 자산 축적, 그리고 조기퇴직 시 혜택 등이 모두 해당되지 않는 상황임.
 - 뿐만 아니라, 청년들의 짧은 근속기간과 잦은 이직 횟수는 모두 이후의 이직과 전직에 약점으로 작용할 가능성이 높아 더 나은 일자리로의 방향 설계가 어려워지면서 인생 전체의 위기를 가져올 수 있다는 측면에서 오히려 더 주의 깊게 살펴봐야 할 필요가 있음.
- 그럼에도 불구하고, 그간의 청년대상 고용정책은 청년실업률을 낮추기 위한 목적에서 일자리 창출, 즉 입직 지원에 초점을 맞추어 왔음.
 - 물론, 처음으로 사회에 진출하는 기회를 갖는 것은 매우 중요함. 특히 일자리 경험이나 경력이 상대적으로 적은 청년층이 입직 기회를 가질 수 있도록 정책적으로 지원하는 것은 반드시 필요함.
 - 그러나 이렇게 정책적으로 지원하여 입직한 이후에 해당 일자리에서의 근속기간이 짧다면, 즉 조기퇴직이 발생한다면, 이는 청년실업을 감소시키는 효과도 없을 뿐 아니라 청년고용정책의 방향에 대해서도 재설계가 필요할 정도로 결코 무관하지 않은 중요한 문제임.
 - 더욱이 청년 조기퇴직은 조직 차원이나 사회적 문제로 인한 비자발성이 일부 포함되어 있는 중·고령자 조기퇴직제도와 달리 자발적 퇴직일 가능성이 높다는 측면에서 청년 입직지원 정책과 연계하여 살펴볼 필요가 있음.
- 이와 같은 맥락에서 본 연구에서는 청년들의 경제활동 현황과 고용현황을 통해 조기퇴직 실태를 살펴보고 이를 기반으로 정책적 지원 방안을 살펴보고자 함.

2. 첫 일자리 현황을 통해 본 청년 조기퇴직 실태

“첫 일자리는 향후 경력관리와 진로에 큰 영향을 미치게 되며 청년기는 이러한 첫 일자리를 갖게 되는 시기라는 측면에서 매우 중요”

- 처음으로 노동시장에 진출하여 갖게 되는 일자리는 이후의 경력관리와 진로에 큰 영향을 미치게 되는데, 청년기는 이러한 첫 일자리를 갖게 되는 시기라는 점에서 매우 중요함.

- 그동안 청년들에 대해서는 주로 입직 지원에만 초점을 맞추어 첫 일자리를 가질 수 있도록 지원해 왔기 때문에 청년들이 짧은 경력으로 퇴직을 하는 현황에 대해서는 파악된 자료가 없음.
 - 따라서 본 연구에서는 「경제활동인구조사」의 청년(15~29세)층 부가조사를 활용하여 청년들의 첫 일자리 현황을 통해 청년 조기퇴직 실태를 살펴보고자 하였음.
 - 그러나 「경제활동인구조사」는 지역별 분석이 가능하지 않아 전국 단위 자료만 제시하였음.
- 우리나라 청년들은 현재 첫 일자리에 계속 근무 중인 경우와 첫 일자리를 그만둔 경우로 구분할 수 있고, 취업 경험이 있는 청년 중 첫 일자리를 그만둔 경우는 2018년 5월 기준으로 62.2%에 달하며, 최근 3년 동안 증가하는 추세로 나타났음.
- 취업 경험자 중 임금근로자에 국한할 경우, 첫 일자리를 그만둔 비중은 전체 취업자 보다 다소 많아 2018년 5월 기준으로 62.8%이며 역시 최근 3년 동안 증가 추세를 볼 수 있음.
 - 청년들의 첫 일자리 근속기간은 평균 17.9개월로 미미하지만 증가하는 추세를 볼 수 있으며, 첫 일자리를 그만둔 경우 첫 일자리 근속기간은 평균 13.9개월이고 첫 일자리가 현 직장인 경우의 근속기간 평균은 24.5개월로 나타나 역시 다소 증가하고 있는 추세를 볼 수 있음.

〈표 2〉 청년(15~29세)의 첫 일자리 근속기간 추이

(단위: 천명, % 개월)

구분	전체			첫 일자리를 그만둔 경우			첫 일자리가 현 직장인 경우		
	2016.05	2017.05	2018.05	2016.05	2017.05	2018.05	2016.05	2017.05	2018.05
졸업·중퇴 후 취업 유경험자 전체	4,033 (100.0)	4,101 (100.0)	4,140 (100.0)	2,411 (59.8)	2,516 (61.4)	2,574 (62.2)	1,621 (40.2)	1,585 (38.6)	1,566 (37.8)
임금 근로자	3,909 (100.0)	4,012 (100.0)	4,054 (100.0)	2,375 (60.8)	2,489 (62.0)	2,546 (62.8)	1,534 (39.2)	1,523 (38.0)	1,509 (37.2)
평균 근속기간	17.6	17.6	17.9	13.8	13.7	13.9	23.5	24.1	24.5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 2016.5~2018.5 청년층 부가조사.

- 2018년 5월 기준으로 우리나라 청년들의 97.9%는 임금근로자로서 첫 일자리 근로를 시작하는 것으로 나타났고, 계약기간을 정하지 않고 계속 근무가 가능한 임금근로자로서 첫 일자리를 시작하는 경우가 전체의 61.2%로 가장 많은 것을 볼 수 있음.

- 또한, 임금근로자 중에서는 전일제 근로로 첫 일자리 근무를 시작한 경우가 전체의 81.1%로 시간제 (16.9%)보다 월등히 많은 것을 볼 수 있음.
- 그러나 1년 이하의 계약기간을 정해서 첫 일자리에 근무하기 시작한 경우도 21.2%로 비교적 많은 비중을 차지함.

〈표 3〉 청년(15~29세)의 첫 일자리 근로형태

(단위: 천명, %)

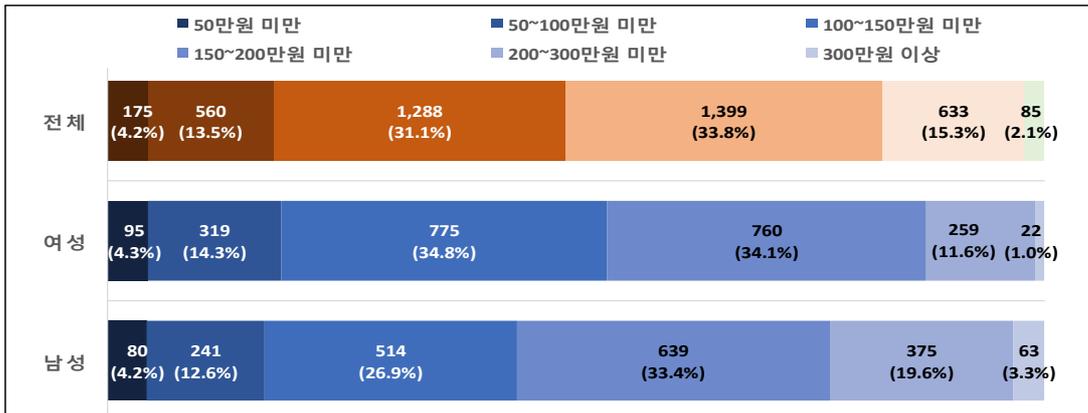
구분	성별		전체 (비율)
	남성 (비율)	여성 (비율)	
졸업·중퇴 후 취업 유경험자 전체	1,912 (100.0)	2,229 (100.0)	4,140 (100.0)
임금근로자	1,868 (97.7)	2,187 (98.1)	4,054 (97.9)
계약기간 정함	476 (24.9)	561 (25.2)	1,037 (25.0)
· 1년 이하	404 (21.1)	473 (21.2)	877 (21.2)
· 1년 초과	73 (3.8)	88 (3.9)	160 (3.9)
계약기간 정하지 않음	1,392 (72.8)	1,626 (72.9)	3,018 (72.9)
· 계속근무 가능	1,150 (60.1)	1,383 (62.0)	2,533 (61.2)
· 일시적 일자리	242 (12.7)	243 (10.9)	485 (11.7)
자영업자	28 (1.5)	26 (1.2)	54 (1.3)
무급가족종사자	16 (0.8)	16 (0.7)	32 (0.8)

자료: 통계청 「경제활동인구조사」, 2018.5 청년층 부가조사.

- 청년들의 첫 일자리 월평균임금은 150~200만원 미만이 차지하는 비중이 33.8%로 가장 많았고, 다음으로 100~150만원 미만(31.1%), 그리고 200~300만원 미만(15.3%)의 순임.
- 성별로 분류했을 때 청년들의 첫 일자리부터 성별 차이가 있는 것을 확인할 수 있는데, 남성들은 200~300만원이 차지하는 비중이 19.6%이고 300만원 이상도 3.3%로 나타난 반면, 여성들은 200~300만원 이상이 11.6%이고 300만원 이상이 차지하는 비중은 1.0%에 불과하였음.
- 또한, 여성들은 100~150만원 미만이 차지하는 비중이 34.8%로 청년 남성들이 가장 많이 속해 있던 임금 구간인 150~200만원 미만(34.1%) 보다 많은 비중을 차지하는 것을 볼 수 있음.

〈그림 1〉 청년(15~29세)의 첫 일자리 월평균 임금

(단위: 천명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 2018.5 청년층 부가조사.

○ 청년들이 첫 일자리를 그만둔 사유는 51.0%가 보수와 근로시간 등의 근로여건에 대한 불만족으로 나타났고 다음으로 건강·육아·결혼 등의 개인·가족적 이유(14.2%)와 임시적·계절적 일의 완료 및 계약기간 종료(12.4%)의 순으로 나타남.

- 근로여건에 대한 불만족이 압도적으로 많다는 것은 청년들 개인의 문제일 수도 있고 노동시장의 문제일 수도 있으나, 첫 일자리를 그만두는 절반 이상의 사유가 여기에 해당된다면 현황을 보다 면밀히 살펴보고 대안을 마련하는 것이 필요해 보임.
- 또한, 청년 여성 중 개인·가족적 사유로 첫 일자리를 그만두는 비중이 15.9%로 남성(12.1%) 보다 많은 것을 볼 때 여전히 일·가정양립의 어려움이 있다는 것과 여성들에게 가족 돌봄의 짐이 더 많이 부담되고 있음을 알 수 있음.

〈표 4〉 이직경험 청년(15~29세)의 첫 일자리를 그만둔 사유

(단위: 천명, %)

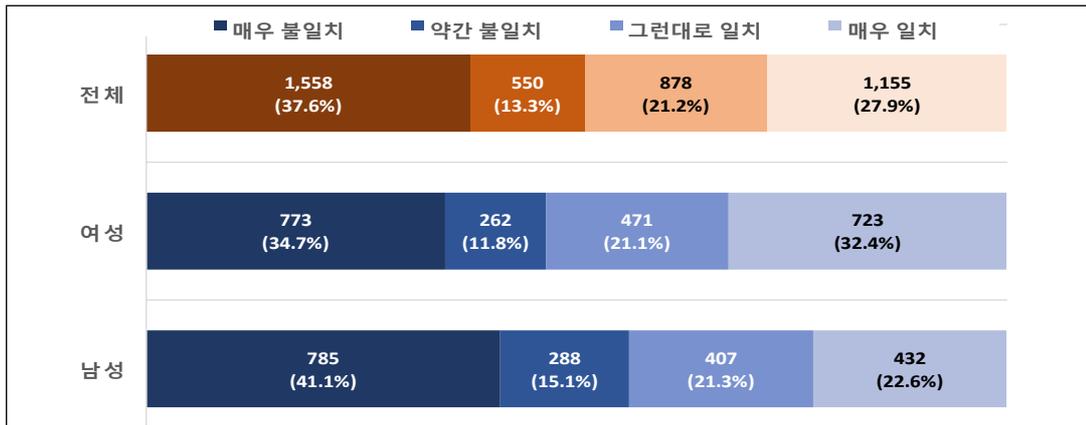
구분	성별		전체
	남성 (비율)	여성 (비율)	
근로여건 불만족(보수, 근로시간 등)	571 (48.8)	742 (52.8)	1,313 (51.0)
개인/가족적 이유(건강, 육아, 결혼 등)	142 (12.1)	223 (15.9)	365 (14.2)
전망이 없어서	120 (10.2)	105 (7.5)	224 (8.7)
전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	79 (6.7)	76 (5.4)	154 (6.0)
임시적, 계절적인 일의 완료, 계약기간 끝남	152 (13.0)	169 (12.0)	320 (12.4)
직장휴업, 폐업, 파산 등	22 (1.9)	22 (1.6)	44 (1.7)
그 외	86 (7.3)	68 (4.8)	154 (6.0)
전체	1,171 (100.0)	1,404 (100.0)	2,574 (100.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 2018.5 청년층 부가조사.

- 첫 일자리를 그만둔 사유에서는 큰 비중을 차지하지 않았으나 전공 분야와 첫 일자리 직무 내용의 일치 정도에 대해서 청년들의 50.9%는 불일치한다는 응답을 하였음.
 - 그런대로 일치한다는 응답이 21.2%이고 매우 일치한다는 응답은 27.9%로 매우 불일치 한다는 응답 (37.6%)에 비해 낮은 상황을 볼 수 있음.
 - 성별로 나누어 보면, 전공 분야와 일자리 직무내용의 불일치 정도가 여성에 비해 남성이 더 큰 것으로 나타났는데, 매우 불일치한다는 응답이 여성은 34.7%인 반면 남성은 41.1%로 6.4%p 차이임.

〈그림 2〉 청년(15~29세)의 첫 일자리 직무와 최종학교 전공분야 일치 여부

(단위: 천명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 2018.5 청년층 부가조사.

3. 경기도 청년¹⁾의 경제활동 및 이·전직 현황

“경기도 청년층은 전 연령층에 비해 비정규직 비중이 높고, 보수·근로시간 등 근로여건의 불만족으로 퇴직하는 경우가 많으며, 실업자 중 1년 이상 실업상태인 경우가 43.0%를 차지”

가. 경기도 청년의 경제활동 현황

- 2017년 말 기준 경기도 청년의 경제활동 현황을 학력별로 살펴보면, 전체의 50.9%가 비경제활동인구로 가장 많은 가운데 경제활동인구인 취업자는 44.7%, 실업자는 4.4%로 분석됨.

1) 본 연구에서의 청년은 만 15세~29세의 연령 범주로 한정하였음. 청년을 범주화하는 연령대는 다양하지만 본 연구에서 제시한 「경제활동인구조사」의 청년층 부가조사가 15~29세로 한정함에 따라 일관성을 유지하기 위해 「지역별고용조사」 자료 분석에서도 동일한 연령대를 적용하였음.

- 성별로 나누어 보면 여성 비경제활동인구 비중(51.0%)이 남성(50.8%) 보다 다소 많지만, 경제활동 인구 중에서는 취업자가 차지하는 비중이 여성은 45.3%로 남성(44.1%) 보다 많은 것을 볼 수 있음.

〈표 5〉 경기도 청년의 학력별 경제활동 현황

(단위: 천명, %)

경제활동구분		성별		전체
		남성 (비율)	여성 (비율)	
취업자	중졸이하	21.8 (4.2)	10.2 (2.0)	32.0 (3.1)
	고졸	254.2 (49.2)	177.8 (34.2)	432.0 (41.7)
	전문대졸이상	240.7 (46.6)	332.0 (63.9)	572.7 (55.2)
	전체	516.7 (100.0) (44.1)	519.9 (100.0) (45.3)	1,036.6 (100.0) (44.7)
실업자	중졸이하	1.9 (3.2)	1.3 (3.0)	3.2 (3.1)
	고졸	25.8 (43.2)	12.4 (29.3)	38.2 (37.4)
	전문대졸이상	32.1 (53.6)	28.6 (67.7)	60.8 (59.5)
	전체	59.9 (100.0) (5.1)	42.3 (100.0) (3.7)	102.2 (100.0) (4.4)
비경제 활동인구	중졸이하	288.2 (48.4)	263.8 (45.1)	552.0 (46.8)
	고졸	259.0 (43.5)	240.9 (41.2)	499.9 (42.3)
	전문대졸이상	47.8 (8.0)	80.7 (13.8)	128.5 (10.9)
	전체	594.9 (100.0) (50.8)	585.5 (100.0) (51.0)	1,180.4 (100.0) (50.9)

자료: 통계청 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 2017년 말 기준 경기도 청년의 산업별 취업자 현황을 살펴보면, 사업·개인·공공서비스업이 35.3%로 가장 많고 다음으로 도소매·음식숙박업(31.4%)이 많은 것으로 나타남.
 - 그 다음은 제조업으로 18.6%의 취업자가 분포하는 것으로 나타나고 있으며 전기·운수·통신·금융업 종사자도 11.0%로 나타나고 있음.
 - 성별로 나누어 보면, 여성은 남성에 비해 사업·개인·공공서비스업 취업자가 차지하는 비중에서 약 19.2%p 가량 많은 것을 볼 수 있고, 제조업 취업자가 차지하는 비중은 남성이 여성보다 11.1%p 차이로 많은 것으로 나타남.

〈표 6〉 경기도 청년의 산업별 취업자 현황

(단위: 천명, %)

산업	성별		전체
	남성 (비율)	여성 (비율)	
농림어업(A)	1.7 (0.3)	0.5 (0.1)	2.1 (0.2)
광·제조업(B,C)	125.1 (24.2)	68.1 (13.1)	193.2 (18.6)
사회간접자본 및 기타서비스업(D~U)	389.9 (75.5)	451.4 (86.8)	841.3 (81.2)
건설업(F)	31.4 (6.1)	4.5 (0.9)	35.8 (3.5)
도소매·음식숙박업(G, I)	165.5 (32.0)	160.3 (30.8)	325.8 (31.4)
사업·개인·공공서비스업(E, L~U)	132.6 (25.7)	233.5 (44.9)	366.1 (35.3)
전기·운수·통신·금융업(D, H, J, K)	60.5 (11.7)	53.1 (10.2)	113.6 (11.0)
전체	516.7 (100.0)	519.9 (100.0)	1,036.6 (100.0)

자료: 통계청 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 2017년 말 기준으로 경기도 청년 취업자들의 직업 분포를 살펴보면, 전문가 및 관련 종사자가 차지하는 비중이 28.2%로 가장 많고 다음으로 사무종사자(20.9%)가 많음.
- 뒤를 이어서는 서비스 종사자(15.4%)와 판매 종사자(13.7%), 그리고 단순노무 종사자(8.4%)의 순으로 취업자가 분포하고 있는 현황을 볼 수 있음.
- 성별로 분류하면, 여성은 남성에 비해 전문가 및 관련 종사자와 사무종사자 비중이 약 1.5배~2배 가량 많은 것을 볼 수 있으며, 남성은 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치 기계 조작 및 조립 종사자, 그리고 단순노무 종사자가 차지하는 비중이 여성에 비해 월등히 많은 것으로 나타남.

〈표 7〉 경기도 청년의 직업별 취업자 현황

(단위: 천명, %)

산업	성별		전체
	남성 (비율)	여성 (비율)	
전문가 및 관련 종사자	113.4 (21.9)	178.9 (34.4)	292.3 (28.2)
사무종사자	71.9 (13.9)	144.8 (27.8)	216.7 (20.9)
서비스종사자	78.9 (15.3)	80.2 (15.4)	159.2 (15.4)
판매종사자	68.3 (13.2)	73.5 (14.1)	141.8 (13.7)
농림어업 숙련 종사자	1.9 (0.4)	0.1 (0.0)	1.9 (0.2)
기능원 및 관련 기능 종사자	45.7 (8.9)	7.6 (1.5)	53.3 (5.1)
장치기계 조작 및 조립 종사자	70.3 (13.6)	14.6 (2.8)	84.9 (8.2)
단순노무종사자	66.2 (12.8)	20.3 (3.9)	86.6 (8.4)
전체	516.7 (100.0)	519.9 (100.0)	1,036.6 (100.0)

자료: 통계청 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 한편, 2017년 말 기준 경기도 청년 취업자들의 사업체 소재지를 광역 시도로 구분해 본 결과, 경기도에 취업한 비중이 75.5%로 압도적으로 많지만 서울 취업자도 22.1%로 많았음.
 - 서울에 취업한 비중은 여성이 25.8%로 남성(18.3%) 보다 많은 것을 볼 수 있고, 서울 다음으로 가까운 인천에 취업한 경우도 남성의 1.7%와 여성의 1.6%로 나타났음.
 - 특이한 점은 서울·인천 등 수도권 이외의 지역에 취업한 사례의 경우 남성이 여성에 비해 전반적으로 많은 것을 볼 수 있으나 유독 강원도에 취업한 여성은 남성의 약 3배에 달하는 것을 볼 수 있음.

〈표 8〉 경기도 청년의 사업체 소재지별 취업자 현황

(단위: 천명, %)

시도	성별		전체
	남성 (비율)	여성 (비율)	
서울	94.5 (18.3)	134.3 (25.8)	228.8 (22.1)
부산	0.2 (0.0)	0.0 (0.0)	0.2 (0.0)
인천	8.7 (1.7)	8.2 (1.6)	16.9 (1.6)
대전	0.3 (0.1)	0.0 (0.0)	0.3 (0.0)
세종	0.0 (0.0)	0.4 (0.1)	0.4 (0.0)
경기	409.4 (79.2)	373.6 (71.9)	783.0 (75.5)
강원	0.4 (0.1)	1.1 (0.2)	1.5 (0.1)
충북	0.7 (0.1)	0.4 (0.1)	1.1 (0.1)
충남	2.3 (0.4)	1.8 (0.3)	4.1 (0.4)
경북	0.3 (0.1)	0.0 (0.0)	0.3 (0.0)
전체	516.7 (100.0)	519.9 (100.0)	1,036.6 (100.0)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 2017년 하반기 지역별고용조사 원자료 분석 결과, 경기도 청년들이 현재의 일자리를 시작한 시기는 당해연도인 2017년인 경우가 43.7%로 월등히 많은 것을 볼 수 있음.
 - 그 다음으로 2016년부터 현재 일자리에 다니기 시작한 경우가 23.2%로 많아 최근 2년 동안에 현재 일자리에 취업해서 근속 중인 취업자가 전체 중 66.9%에 달하는 것으로 나타났음.
 - 성별로 분리해 보면, 다소 긴 기간 동안 현재의 직장에 다니고 있는 비중은 여성이 남성보다 많은 것을 볼 수 있으며, 최근 2년 동안 현재 직장에 다니기 시작한 비중은 여성이 65.1%로 남성(69.1%) 보다 다소 적은 비중을 차지하는 것으로 나타남.

〈표 9〉 경기도 청년의 직장시작 시기

(단위: 천명, %)

년도	성별		전체
	남성 (비율)	여성 (비율)	
2006	0,0 (0,0)	0,1 (0,0)	0,1 (0,0)
2007	0,6 (0,1)	1,6 (0,3)	2,2 (0,2)
2008	0,7 (0,1)	2,2 (0,4)	2,9 (0,3)
2009	0,6 (0,1)	2,6 (0,5)	3,1 (0,3)
2010	5,5 (1,1)	6,7 (1,3)	12,2 (1,2)
2011	4,1 (0,8)	7,0 (1,4)	11,1 (1,1)
2012	12,6 (2,4)	22,4 (4,3)	35,1 (3,4)
2013	22,5 (4,3)	23,8 (4,6)	46,3 (4,5)
2014	42,9 (8,3)	41,3 (8,0)	84,3 (8,1)
2015	71,7 (13,9)	73,9 (14,2)	145,6 (14,0)
2016	126,6 (24,5)	113,9 (21,9)	240,6 (23,2)
2017	228,8 (44,3)	224,4 (43,2)	453,2 (43,7)
전체	516,7 (100,0)	519,9 (100,0)	1,036,6 (100,0)

자료: 통계청 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 경기도 청년 임금근로자 중 54.8%는 정규직이고 45.2%는 비정규직으로 나타났는데, 연령층을 확대하여 경기도 전체 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중(38.2%)을 볼 때 청년층 비정규직은 이보다 7.0%p 많은 것을 볼 수 있음.
- 비정규직 비중이 높다는 것은 현재 일자리에선 짧은 근속기간을 가질 가능성이 높다는 것을 의미하는 것으로, 청년층이 상대적으로 안정적이지 못한 고용상황에 놓여 있는 것을 볼 수 있음.
 - 성별로 나누어 보면, 고용계약기간을 정하지 않은 상용 근로자로 재직 중인 임금근로자 비중이 경기도 여성은 56.0%로 남성(53.6%) 보다 2.4%p 많은 것으로 나타났음.
 - 이러한 수치는 경기도 전체 임금근로자로 확대할 경우 반대되는 현상을 볼 수 있는데, 경기도 전체 임금근로자 중 여성 정규직 비율은 52.9%로 남성(68.5%)보다 15.6%p의 큰 차이로 적은 것을 볼 수 있음.

〈표 10〉 경기도 청년의 종사상 지위와 고용계약 기간

(단위: 천명, %)

계약기간		경기도 청년 임금근로자			경기도 전체 임금근로자		
		성별		전체	성별		전체
		남성(비율)	여성(비율)		남성(비율)	여성(비율)	
상용 근로자	정함	31.8(6.7)	44.0(8.9)	75.9(7.8)	208.7(6.9)	205.5(9.0)	414.3(7.8)
	정하지 않음	256.2(53.6)	276.9(56.0)	533.0(54.8)	2,066.7(68.5)	1,201.8(52.9)	3,268.5(61.8)
	소계	288.0(60.3)	320.9(64.9)	608.9(62.6)	2,275.5(75.5)	1,407.3(61.9)	3,682.8(69.6)
임시 근로자	정함	57.8(12.1)	54.7(11.0)	112.4(11.6)	210.7(7.0)	274.0(12.1)	484.7(9.2)
	정하지 않음	99.6(20.8)	93.5(18.9)	193.0(19.9)	306.3(10.2)	475.2(20.9)	781.5(14.8)
	소계	157.3(32.9)	148.1(29.9)	305.5(31.4)	517.0(17.1)	749.2(32.9)	1,266.2(23.9)
일용 근로자	정함	12.4(2.6)	7.7(1.6)	20.0(2.1)	94.6(3.1)	34.9(1.5)	129.5(2.4)
	정하지 않음	20.0(4.2)	18.0(3.6)	38.0(3.9)	127.9(4.2)	82.4(3.6)	210.3(4.0)
	소계	32.3(6.8)	25.7(5.2)	58.0(6.0)	222.5(7.4)	117.3(5.2)	339.8(6.4)
전체	정함	102.0(21.3)	106.3(21.5)	208.3(21.4)	514.0(17.0)	514.4(22.6)	1,028.4(19.4)
	정하지 않음	375.7(78.7)	388.3(78.5)	764.0(78.6)	2,501.0(83.0)	1,759.4(77.4)	4,260.3(80.6)
	소계	477.7(100.0)	494.7(100.0)	972.3(100.0)	3,014.9(100.0)	2,273.8(100.0)	5,288.7(100.0)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

나. 경기도 청년의 이직·전직 현황

○ 경기도 15~29세 청년 취업자들 중에서는 이직을 하지 않은 경우가 79.6%로 나타났으나, 실업자 중 전직 경험이 없는 경우는 26.4%, 비경제활동인구 중 전직 경험이 없는 경우는 79.0%로 편차가 크게 나타났음.

- 성별로 나누어 보면, 이직을 한 번도 하지 않은 여성 취업자 비중이 81.0%로 남성(78.2%)에 비해 2.8%p 많은 것을 볼 수 있고 1번 이직을 했다는 응답은 남성(18.1%)이 여성(16.1%) 보다 많았음.
- 실업자 중에서는 전직 경험이 없는 여성이 22.9%로 남성(28.9%)에 비해 적었고, 비경제활동인구 중에서도 전직 경험이 없는 여성이 76.6%로 남성(81.4%)에 비해 적은 것으로 나타났음.
- 경제활동 상태와 무관하게 성별로 구분하면 청년 여성의 이직·전직 경험이나 횟수가 청년 남성에 비해 상대적으로 적은 것을 볼 수 있음.

〈표 11〉 경기도 청년의 경제활동상태별 이직·전직 경험

(단위: 천명, %)

이직·전직 경험		성별		전체
		남성 (비율)	여성 (비율)	
취업자	이직 없음	403.8 (78.2)	421.1 (81.0)	824.9 (79.6)
	이직 1회	93.7 (18.1)	83.9 (16.1)	177.7 (17.1)
	이직 2회	13.8 (2.7)	9.8 (1.9)	23.5 (2.3)
	이직 3회	2.3 (0.4)	2.9 (0.6)	5.2 (0.5)
	이직 4회 이상	3.1 (0.6)	2.3 (0.4)	5.3 (0.5)
	소계	516.7 (100.0)	519.9 (100.0)	1,036.6 (100.0)
실업자	전직 경험 있음	42.6 (71.1)	32.6 (77.1)	75.2 (73.6)
	전직 경험 없음	17.3 (28.9)	9.7 (22.9)	27.0 (26.4)
	소계	59.9 (100.0)	42.3 (100.0)	102.2 (100.0)
비경제 활동인구	전직 경험 있음	110.6 (18.6)	136.9 (23.4)	247.5 (21.0)
	전직 경험 없음	484.4 (81.4)	448.6 (76.6)	933.0 (79.0)
	소계	594.9 (100.0)	585.5 (100.0)	1,180.4 (100.0)

자료: 통계청 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 한편, 경기도 청년 실업자 중 43.0%는 전 직장을 그만둔 지 1년 이상 지난 것으로 나타났고, 비경제활동인구 중에서는 66.3%가 전 직장을 그만 둔 후 1년 이상이 경과하였음.
- 실업자 중 전 직장 퇴직 후 1년이 지난 비중은 여성(36.0%)보다 남성(48.4%)이 많고, 비경제활동인구 중에서는 여성(68.6%)이 남성(63.5%) 보다 많음.
- 이는 청년들이 한번 노동시장에서 이탈하면 재진입하기 어려운 현황을 보여주는 것으로, 청년들에게 있어서 고용유지가 중요한 것임을 알 수 있음.

〈표 12〉 경기도 청년 실업자 및 비경제활동인구의 전 직장을 그만둔 시기

(단위: 천명, %)

전 직장 그만둔 기간		성별		전체
		남성 (비율)	여성 (비율)	
실업자	1년 미만	22.0 (51.6)	20.9 (64.0)	42.9 (57.0)
	1년 이상	20.6 (48.4)	11.7 (36.0)	32.3 (43.0)
	소계	42.6 (100.0)	32.6 (100.0)	75.2 (100.0)
비경제 활동인구	1년 미만	40.3 (36.5)	43.0 (31.4)	83.3 (33.7)
	1년 이상	70.3 (63.5)	93.9 (68.6)	164.1 (66.3)
	소계	110.6 (100.0)	136.9 (100.0)	247.5 (100.0)

자료: 통계청 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

- 이를 통해 볼 때 청년들이 전 직장을 그만둔 사유를 파악하는 것이 필요한데, 경기도 청년 실업자가 전 직장을 그만둔 주된 이유는 근로여건의 불만족으로 전체의 42.4%를 차지함.
 - 다음으로는 개인·가족관련 이유가 차지하는 비중이 33.7%로 많았고, 뒤를 이어 임시 또는 계절적 일의 완료라는 응답이 15.7%로 많았음.
 - 반면 비경제활동인구의 경우, 개인·가족관련 이유가 70.4%로 가장 많았고 다음으로 근로여건(시간, 보수 등)의 불만족이 12.4%, 임시 또는 계절적 일의 완료가 차지하는 비중이 9.8%로 나타났음.

〈표 13〉 경기도 청년 실업자 및 비경제활동인구의 전 직장을 그만둔 이유

(단위: 천명, %)

전 직장 그만둔 이유	성별		전체	
	남성 (비율)	여성 (비율)		
실업자	개인·가족관련 이유	7.6 (34.6)	6.8 (32.7)	14.4 (33.7)
	근로여건(시간·보수 등) 불만족	9.9 (45.0)	8.3 (39.8)	18.2 (42.4)
	직장휴업·폐업	0.3 (1.2)	0.5 (2.4)	0.8 (1.8)
	명예·조기퇴직, 정리해고	0.5 (2.2)	0.3 (1.6)	0.8 (1.9)
	임시 또는 계절적 일의 완료	3.0 (13.6)	3.7 (17.8)	6.7 (15.7)
	일거리가 없어서 또는 사업부진	0.8 (3.5)	1.2 (5.6)	1.9 (4.5)
	소계	22.0 (100.0)	20.9 (100.0)	42.9 (100.0)
비경제 활동인구	개인·가족관련 이유	31.3 (77.7)	27.3 (63.5)	58.6 (70.4)
	육아·가사	0.0 (0.0)	2.5 (6.0)	2.5 (3.1)
	심신장애	0.0 (0.0)	0.1 (0.2)	0.1 (0.1)
	근로여건(시간·보수 등) 불만족	4.3 (10.7)	6.0 (13.9)	10.3 (12.4)
	직장휴업·폐업	0.4 (1.1)	1.2 (2.9)	1.7 (2.0)
	명예·조기퇴직, 정리해고	0.5 (1.3)	0.3 (0.6)	0.8 (0.9)
	임시 또는 계절적 일의 완료	3.0 (7.4)	5.2 (12.0)	8.2 (9.8)
일거리가 없어서 또는 사업부진	0.7 (1.8)	0.4 (0.9)	1.1 (1.3)	
소계	40.3 (100.0)	43.0 (100.0)	83.3 (100.0)	

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 2017. 하반기 원자료 분석.

4. 경기도 과제와 정책적 제언

“청년기 조기퇴직은 이후 경력관리와 진로에 영향을 미치기 때문에 관심을 가질 필요가 있으며, 보다 면밀한 현황 점검을 통해 입직지원 정책의 방향 재설정 필요”

- 우리나라 조기퇴직 제도로부터 파생된 중·고령자의 조기퇴직과는 다른 차원에서 청년층의 조기퇴직은 관심 있게 다루어져야 할 분야임.

- 중·고령자의 조기퇴직은 퇴직 이후 상황과 현재의 상황의 비교를 통해 의사결정하게 되지만 이와 달리 경험과 경력이 부족한 청년기의 조기퇴직은 비교를 통한 합리적인 의사결정이 불가능함.
 - 또한, 청년기의 짧은 경력기간과 경험은 이후의 진로에도 부정적인 방향으로 영향을 미치기 때문에 신중한 선택이 필요하며 이를 예방할 수 있는 정책적 지원이 필요함.
- 우선은 청년층에 대한 입직 지원 정책으로 강력하게 추진 중인 청년일자리 정책은 노동 수요와 인력 공급의 적절한 매칭을 위한 면밀한 조사가 선행되어야 할 필요가 있음.
- 본 연구에서 제시된 바와 같이, 청년층이 퇴직을 결심하는 주된 이유는 보수·근로시간과 같은 근로 여건에 대한 불만족으로, 이러한 사유를 제시한 경우가 전체의 과반수를 차지하는 상황임.
 - 이와 같은 조사 결과는 청년층의 일자리에 대한 눈높이와 현재 노동시장에서 청년층에게 제시되는 근로조건이 일치하지 않는다는 것을 의미하는 것이기에, 청년 인력에 대한 일자리 수요와 공급에서의 세심한 조사를 통해 사전에 충분히 상황을 인지하고 눈높이를 맞출 필요가 있음.
- 또한, 여성 청년층의 경우에는 개인 및 가족 관련 사유로 퇴직을 하게 되는 비중이 남성에 비해 상대적으로 높다는 점에서 청년 및 이들을 고용하는 기업 대상으로 일·가정양립 컨설팅과 성평등 문화 확산을 위한 지원을 할 필요가 있음.
- 우리 사회 다양한 영역에서 성평등 문화와 일·가정양립 지원 정책이 확산되고 있는 상황이지만, 현재 청년층에서도 여전히 이와 같은 개인·가족 관련 사유로 직장을 그만두는 여성이 많다는 것은 아직까지 이러한 환경 조성이 부족한 상황임을 보여주는 것임.
 - 따라서 청년일자리 정책을 지원할 때 성평등 및 일·가정양립 문화 조성을 위한 컨설팅과 교육을 함께 추진함으로써 적어도 이러한 사유로 청년 여성들이 퇴직을 결심하지 않도록 할 필요가 있음.
- 마지막으로 청년들이 첫 일자리에서 퇴직을 하게 되는 이유 중 일자리 전망이 부족하다거나 본인의 최종학교 전공과 직무 성격이 일치하지 않는다는 사유는 장기적으로 보았을 때 반드시 해결되어야 할 부분임.
- 조사 결과에서 이 부분이 매우 큰 응답 비중을 차지하지는 않았으나 장기적인 측면에서 볼 때, 일자리 전망 부족이나 전공 또는 적성과의 직무 불일치는 현직에서의 근속을 의미 없게 만들거나 또는 지속가능하지 않게 만들 수 있는 중요한 요인임.
 - 결국 노동시장에서 원하는 인력과 청년층의 전공과 적성을 적절하게 매칭해서 취업을 유도할 수 있는 종합적인 청년 고용지원정책이 요구된다고 할 수 있음.

