

청년여성 ‘일 경험’ 실태조사

연구 책임 최 윤 선 (본원 선임연구위원)

공동 연구 남 승 연 (본원 연구위원)

연구 지원 장 미 (본원 위촉연구원)

연구 기간 2016. 2 ~ 9

▣ 발 간 사 ▣

청년고용절벽이 지속되는 상황에서 기업은 경력직과 일 경험을 통해 직무능력을 갖춘 신입직을 선호하고 있습니다. 직무역량평가 중심의 채용 문화 확산과 기업의 경력직 선호가 높아져감에 따라 노동시장에 신규 진입해야 하는 청년 구직자에게는 진입 장벽이 더욱 높아지고 있습니다. 따라서 청년 취업에서 ‘일 경험’은 중요한 의미를 갖게 되고, 점차 선택이 아닌 필수 항목이 되어가고 있습니다. 스펙이 아닌 직무역량중심의 채용을 장려하고 있는 정부는 재학 중 일 경험 확대와 열정페이 문제에 대한 대응으로 이와 관련한 보호조치나 가이드라인을 제공하고 있습니다. 이와 같이 양적확대와 보호조치는 강구되고 있으나 정작 청년들이 어떤 일 경험을 하고 있으며, 그 과정에서 나타나는 문제는 무엇인지에 대한 실태 파악은 부족한 상황입니다. 청년여성들은 남성에 비해 일 경험 참여 비율 자체가 낮은 것은 아닙니다. 그럼에도 불구하고 여전히 남성에 비해 고용안정성과 임금수준이 낮은 일자리로 진입하는 비율이 높고, 이 경우 경력단절로 이어지는 확률이 높습니다.

이에 본원에서는 여성의 경력단절 문제 해결을 위해서는 무엇보다 청년 여성들이 고용안정성과 향후 경력개발 가능성이 높은 일자리로 진입하는 것이 중요하다는 점에서, 고용시장으로 이행하는 첫 번째 단계라고 할 수 있는 청년 여성들의 일 경험 실태 분석 연구를 실시하였습니다. 청년 여성취업자 1,523명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 20명에 대한 면접조사를 통해 청년여성의 일 경험 실태와 문제점을 파악하고, 청년여성의 경력개발과 일 경험 내실화를 위한 향후 과제를 제안하였습니다.

연구보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 설문조사와 면접에 응해주신 모든 분들과 본 연구의 자문에 응해주신 학계 및 현장전문가 분들께 감사드립니다. 특히 연구설계와 연구마무리 단계에서 자문을 해주신 평가위원들과 정책토론회에 참석하여 청년 고용문제와 일 경험 내실화를 위해 좋은 의견을 나누어주신 토론자와 참석자분들께도 감사드립니다.

마지막으로 본 연구를 맡아 충실히 수행해준 최윤선 선임연구위원과 남승연 연구위원, 장미 위촉연구원의 노고에 감사의 마음을 전합니다. 부디 이 보고서가 경기도 청년여성들의 경력개발과 내실 있는 일 경험 수행을 위한 정책과 사업을 구상하고 실시하는 데 기여할 수 있기를 바랍니다.

2016년 9월

(재)경기도가족여성연구원 원장

한 목 자

Abstract

Fact-finding Survey on Young Women's Work Experience

Choi, Yoon-Sun
Nam, Seung Yeon

The jobs young people prefer decrease, and companies prefer an experienced or a prepared workforce that can be immediately inputted to work. Consequently, the entry barrier becomes higher to young job seekers who need to newly enter the labor market.

As employment culture diffusion, centered on trade volume evaluation, increases, and firms' preference for experienced workforce grows higher, work experience assumes an important meaning in young people's employment. The ratio of young women entering imperfect employment is higher than young men, and there are many cases where the young women cannot successfully settle in the labor market. Therefore, the possibility that young women may arrive at career discontinuity is high.

The purpose of this study is to identify young women's work experience characteristics, functioning to help their first labor market transition during their youth days, and support young people's work experience projects to assist in young women's transition into the labor market, and draw implications to aid them to make a transition from imperfect employment to perfect employment.

This study analyzed women employees' perception on their current job, whether they participated in previous work, and participation experience status targeting 1,523 women employees within the province from the labor market

transition perspective in order to achieve the study purpose. For an in-depth understanding of young women's work experience, this study carried out a focus group interview (FGI) targeting 20 young women.

Based on the findings of this study, eight policy tasks, including support for young women's career development and career discontinuity prevention, support projects to expand fruitful work experience opportunities, and aid for gender equality corporate culture shaping, were proposed.

Keywords: transitional labor market, employment of young women, work experience, first job, employment retention

연구 요약

1. 연구목적

- 청년층은 우리 고용시장에서 여성과 함께 가장 취약한 집단임. 청년들이 선호하는 일자리 자체가 줄고 있고, 더욱이 기업은 불확실한 경제 상황에서 기업이 요구하는 자리에 바로 투입할 수 있는 경력직이나 준비된 인력을 선호함. 결국 노동시장에 신규 진입해야 하는 청년 구직자에게는 진입 장벽이 더욱 높아지고 있음.
- 이와 같은 상황에서 좁은 문을 뚫어야 하는 청년들 입장에서는 정부가 추진하고 있는 NCS 기반 직무역량평가 중심의 채용 문화 확산과 기업의 경력직 선호가 높아질수록 여러 가지 의미에서 ‘일 경험’은 중요한 의미를 갖게 됨. 그런데 청년 여성의 경우, 남성에 비해 불완전한 일자리로 우선 진입하는 비율이 높고, 이후에 노동시장에 성공적으로 정착하지 못하는 경우가 많아, 결과적으로 경력단절에 이르게 될 확률이 높은 상황임.
- 본 연구의 목적은 청년 시기에 생애 첫 번째 노동시장 이행을 돕는 기능을 하는 청년 여성의 일 경험 특성을 파악함으로써 늘어나는 청년 일 경험 지원 사업이 청년 여성들의 고용시장 이행을 돕고, 한편으로 불완전한 고용에서 완전한 고용상태로 이행할 수 있도록 지원하기 위한 시사점을 도출하는 데 있음.

2. 주요 연구방법 및 절차

□ 청년여성 취업자 설문조사 개요

- 표본설계 : 2015년 상반기 지역별 고용조사의 20~34세 여성취업자 연령별(3개 구간), 직종별(3개 구간), 학력별(3개 구간) 표본 할당

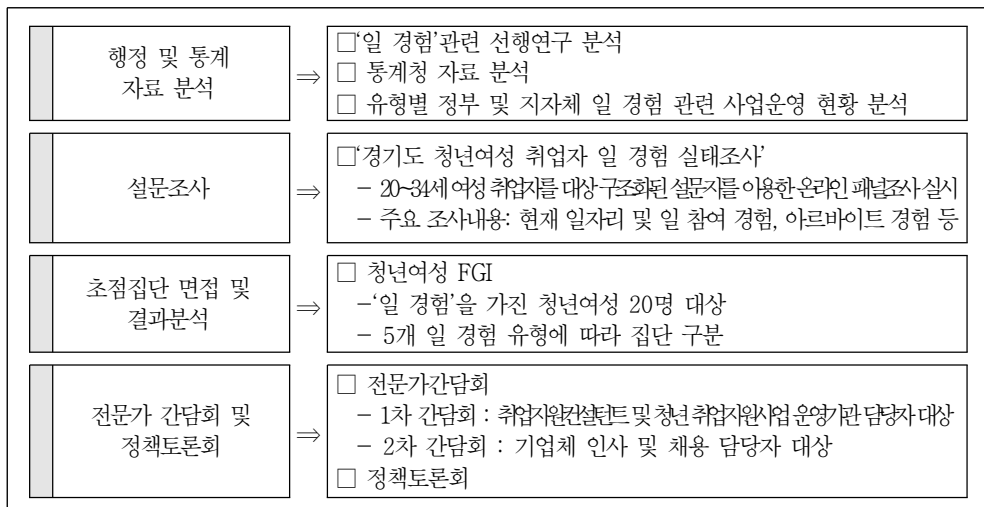
- 조사대상 및 표본 : 경기도 거주 20~34세 여성 취업자 1,523명
- 조사방법 : 구조화된 설문지를 이용한 온라인 패널을 활용한 웹조사
- 조사기간 : 2016년 6월 22일 ~ 7월 1일(10일간)

□ 청년여성 집단초점면접(FGI) 개요

- 대상선정 : 경기도에 거주하거나 경기도 소재 기업에 다니는 만 20세 이상 34세 이하 여성 중 일 경험 유경험자 20명(미취업 12명, 취업 8명)
- 면접방법 : 총 6회에 걸쳐 집단면접을 실시하였으며, 사전에 회의 취지와 개방형 질문지 제공, 진행 시간은 약 2시간 내외 소요
- 주요 질문 : 일 경험에 대한 인식, 일 경험 프로그램 참여 경험, 일 경험 참여에 따른 성과와 어려움, 향후 요구 사항 등

□ 연구진행 절차

<그림 1> 연구진행 절차



3. 주요 조사 결과

가. 조사대상 청년여성 취업자 특성

1) 현재 일자리에 대한 인식

- ☐ **(만족도)** 현재 일자리 만족도는 보통(3.06점) 수준이며, 학력수준이 높을수록 일자리 만족도가 낮아지는 것으로 나타남.
- ☐ **(취업목표와의 관련성)** 현재 일자리가 당초 목표로 한 일자리(23.7%)이거나 목표 일자리 이직에 도움(27.7%) 되는 일자리인 경우 51.4%로 조사됨. 그러나 목표 일자리와 무관하다는 응답이 35.9%, 일자리 목표가 없다는 응답도 12.7%로 조사됨.
- ☐ **(비정규직 일자리와 경력관리 관련성)** 조사 대상 응답자는 총 1,523명 중 비정규직 취업자는 20.6%(314명)이며, 비정규직 취업 이유 중 실무경력을 쌓거나(26.4%) 원하는 취업을 위한 준비단계(9.9%)라는 응답이 36.3%로 조사됨.
- ☐ **(이직과 경력관리 관련성)** 이직 의사가 있다는 응답자(63.8%) 중 동일 분야 이직을 희망한다는 응답은 35.8%, 다른 분야로 이직하겠다는 응답은 48.9%로 조사됨. 사직 시기와 관련해서는 현 직장 근무 경력 2년 또는 3년 이후라는 응답이 21.0%로 조사됨.

나. 청년 여성의 일 경험 실태

1) 일 경험 참여 현황

- ☐ **(일 경험 참여 규모)** 응답자 중 41.7%(635명)가 1주일 이상의 일 경험 참여 경험이 있는 것으로 조사됨. 평균 1.8회의 참여 경험이 있었으며, 이 중 2회 이상 참여 경험이 있다는 응답자는 35.6%며, 중복을 포함하여 635명이 경험한 총 951개의 일 경험 프로그램에 대한 조사가 이루어짐.

- **(참여 목적)** 직무 경험을 위해서라는 응답 비율이 64.9%로 가장 높았으며, 일 경험 유형별로는 현장실습의 경우 상대적으로 졸업 요건(33.5%), 민간기업의 경우 스펙(이력) 구비(50.4%), 정부지원 인턴의 경우 스펙(이력)구비(44.8%)와 돈을 벌기위해(42.2%)라는 응답 비율이 높게 나타남.
- **(일 경험 유형과 참여형태)** 참여 일 경험 유형 중 50.5%는 교육과정의 일환으로 운영되고 있는 현장실습으로 나타났으며, 민간기업(기관)과 정부지원 인턴 참여 비율은 25.6%로 조사됨. 일 경험 프로그램 참여 시기는 방학 중이라는 응답이 49.4%로 가장 많았으며, 졸업 후 참여했다는 응답은 14.4%로 조사되었으며 정부지원인턴 참여(37.1%)와 민간기업 자체 인턴(22.8%)의 경우 졸업 후 참여 비율이 상대적으로 높게 나타남.
- **(참여 기간과 급여)** 1개월 이하가 37.4%로 가장 많았으며, 6개월 이상이라는 응답은 10.4%에 불과한 것으로 조사됨.
- **(급여지급 여부)** 급여가 지급되는 경우는 59.7%로 나타났으며, 유형별로는 현장실습의 경우 무급 형태가 59.6%로 나타난 반면 정부지원 인턴의 경우 90.5%가 유급으로 나타났고, 민간기업 자체 인턴의 경우 79.5%가 유급인 것으로 조사됨.

2) 일 경험 참여 방식과 대우 (대표 일 경험을 중심으로, 635명)

- **(채용연계 여부 및 채용현황)** 대표적인 일 경험 중 34.2%가 채용연계형 일 경험 프로그램이었으며, 민간기업 자체 인턴인 경우 채용연계형 비율이 47.8%로 상대적으로 높게 나타남. 채용이 가능한 일 경험 217개 프로그램 중 정식 채용된 경우는 41.5%로 조사됨. 채용 되지 않은 이유에 대한 조사 결과 자신에 대한 평가가 나빴기 때문이라는 응답은 12.6%에 불과했으며 당초 채용의사가 별로 없었거나(42.5%) 회사 사정이 어려웠기 때문(11.8%)이라는 응답이 54.3%로 나타남.

- **(업무배정)** 일 경험 프로그램 참여시 업무는 기업이 임의 배정한다는 응답 비율이 52.0%로 가장 높았으며, 참여자 희망에 따라 배정한다는 비율이 36.4%로 조사됨. 일 경험 참여자 면접 결과 일 경험 배정 방식 자체의 문제 보다는 주어지는 일이 단순 반복 업무가 아닌 기업의 실제 수요가 있는 단위 업무인지 여부에 대한 관심이 높았음.
- **(대우)** 일 경험에 참여하면서 받은 느낌에 대해 단순 업무보조(65.2%)나 단기 아르바이트(19.8%)와 같은 느낌이었다는 응답이 85.0%로 압도적으로 높았음. 일 경험 유형별로는 직장체험 프로그램 참여의 경우 단기 아르바이트(29.0%), 민간기업 자체 인턴의 경우 정규직 근로자(21.7%), 정부지원 인턴의 경우 단순 업무보조(73.8%)와 같은 느낌이었다는 응답비율이 상대적으로 높게 나타남.

3) 아르바이트 일 경험

- **(아르바이트 참여와 취업 시 도움 여부)** 전체 응답자 중 1개월 이상 유지한 아르바이트 경험자는 75.1%(1,144명)로 조사됨. 그 중에 취업 시 도움이 된 아르바이트 경험이 있다는 응답은 30.9%(353명)로 나타났다. 이들은 당초 용돈이나 생계를 위해 아르바이트를 하였으나 결과적으로 취업에 도움이 되었다는 응답이 76.2%로 압도적으로 높았으며, 일 경험을 쌓기 위한 목적으로 아르바이트를 경험했다는 응답은 22.4%로 조사됨.
- **(아르바이트 경험 활용)** 취업 시 아르바이트 경험이 도움이 된 경우(353명), 복수응답 결과 면접 시 활용했다는 응답이 68.8%로 가장 높았으며, 자기소개서 작성 시 도움(53.5%), 이력서 작성 시 유사 업무 경력 활용(41.9%) 순으로 나타났으며, 아르바이트를 통한 경력 산정과 가산점 때문이라는 응답은 각각 13.9%와 14.7%로 조사됨.

4) 일 경험 프로그램에 대한 평가

- **(참여했던 일 경험 프로그램에 대한 평가)** 참여했던 일 경험프로그램에 대한 5점 척도 기준으로 ‘취업 시 일 경험 프로그램 참여가 더욱 중요해질(3.14점)’이라는 전망과 ‘조직 내 인간관계에 대한 이해’, ‘직장예절과 조직 적응력 향상(3.13)’에 도움이 되었다는 평가가 보통(3점) 이상으로 상대적으로 높게 나타난 반면, ‘프로그램 제공기관에 대한 호감도가 향상되었다(2.85점)’ 등의 항목에 대해서는 보통(3점) 수준 이하의 점수를 나타냈음. 전반적으로 일 경험에 대해서는 4년제 대졸자들이 고졸 또는 전문대졸자에 비해 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남.

다. 청년여성의 차별 경험과 정책 요구

1) 직장/사회생활 시 차별 경험

- **(차별 경험)** 직장 및 사회생활을 하면서 경험했을 법한 차별적 상황에 대해 본인이 직접 경험하거나 주변에서 얼마나 자주 들었는지를 매우 빈번, 간혹 경험, 거의 경험한적 없음, 전혀 경험한 적 없음의 4단계로 질문하였음. 모든 항목에서 이전 일 경험이 있는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 차별 경험 빈도가 높은 것으로 나타남.
- 여러 가지 차별과 관련한 항목 중 빈번하게 경험했다는 응답 비율이 높은 항목은 같은 일을 하는 남성에 비해 낮은 임금(매우 19.4%, 매우+간혹 57.3%)과 결혼, 육아 등의 이유로 퇴사 압력이나 회사생활 불이익(매우 18.4%, 매우+간혹 49.9%), 보조적인 업무인력이나 직장의 활력소 취급(매우 13.8%, 매우+간혹 50.2%) 항목으로 조사됨. 그 외에 빈번하다는 응답 비율을 상대적으로 낮지만 간혹 경험했다는 응답 비율은 높은 항목은 성적 농담 등 성적 언행(간혹 34.9%, 매우+간혹 42.0%), 외모 등에 대한 지적이나 비하(간혹 34.7%, 매우+간혹 41.9%)으로 조사됨.

2) 청년여성 구직자를 위한 정책요구

- **(정책요구)** 다음으로 청년여성 구직자를 위해 경기도가 우선 추진할 필요가 있다고 생각하는 서비스에 대한 복수응답 결과 공공기관을 활용한 일 경험 확대가 필요하다는 응답이 50.1%로 압도적으로 높았으며, 다음으로 취업 및 이직을 위한 경력관리 상담서비스 확충(38.5%), 무료 직업교육훈련 확대(38.4%), 도내 우수중소기업 정보 제공 확대(17.0%) 순으로 나타났음. 이와 같은 요구는 학력별로 차이를 나타냈는데, 공공기관을 활용한 일 경험 확대에 대한 요구는 전문대 이상에요구가 높았고, 무료직업훈련기회 확대 요구는 고졸청년여성, 경력관리 상담서비스 확충은 고졸자와 대졸자의 요구가 높게 나타남.

마. 일 경험 확대 및 내실화 요구

1) 일 경험에 대한 상이한 개념과 기대에 따른 문제 요인 해소 필요

- **(직무 중심의 완결된 형태의 일 경험 확대)** 청년 여성들은 단순 반복적인 보조적인 업무가 아니라 작더라도 단위 직무나 업무의 시작부터 마지막단계까지 체계적으로 경험해볼 수 있는 일 경험 기회가 확대되기를 희망하고 있었음. 그러나 이들은 형식적인 인턴사업이나 수요처의 수요가 없는 상태에서 할 수 없이 참여하는 형태의 일 경험에 대해서는 부정적인 인식을 나타냈음.
- **(채용 연계형 인턴 기회 확대)** 반면 기업이나 기관의 수요에 기반한 일 경험인 경우 채용 연계 가능성도 높을 것으로 인식하고 있었으며, 이와 같은 채용 연계형 일 경험 유형이 확대되기를 희망하고 있었음.

2) 직무 경험이 가능한 일 경험 및 채용 연계형 기회 확대

- **(적정기간 확보)** 일 경험 내실화를 위해서는 앞서 언급한 바와 같이 체계적인 일 경험이 가능한 구조와 일을 수행하는 데 필요한 적정 기간의 확보가 관건이라는 인식이 있었음.

□ **(직무역량평가 시 활용 가능한 일 경험 필요)** 다만 공공기관이나 기업 채용에 있어서도 직무역량평가의 중요성이 높아지고 있으며, 면접과정에서 직무역량을 검증하기 위한 다양한 방법이 동원되고 있음. 이와 관련해 기업 인사 담당자는 일 경험 자체가 채용에 영향을 미치는 스펙으로 작용하기 보다는 어떤 내용의 일 경험을 했는지 특히 팀 중심의 일 경험이었다면 지원자가 어떤 태도로 임했는지를 확인하는 방식으로 활용되는 상황임. 구체적인 방식에는 차이가 있을 수 있으나 자신이 원하는 분야로 취업하거나 입직하기 위해 관련 분야 일 경험을 했는지의 여부는 더욱 중요해질 수밖에 없다는 점에서는 이견이 없었음. 다만 따라서 형식적인 일 경험이 아니라 직접 무엇인가를 해보고 이를 통해 직무에 대한 이해와 동료와의 관계 등에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요할 것으로 판단됨.

3) 일 경험 제공 기관의 인식 변화 : 인격적 대우와 여성에 대한 편견 배제

□ **(인격적 대우 필요)** 일 경험을 위해 기업이나 기관에서 일을 하는 경우 일정한 정도의 소외감을 느끼는 상황인 것은 당연할지 모르지만 언제든 대체 가능하다는지, 근거나 기준 없이 채용을 빌미로 기간 변경이나 부당한 업무를 지시하는 행위 등은 부당함.

□ **(여성에 대한 편견이나 부당한 대우 개선)** 뿐만 아니라 여성, 특히 일 경험을 하는 젊은 여성에 대한 비인격적 대우나 태도는 사용자 측에서만 아니라 우리 사회에서 논란이 되고 있는 소비자 갑질의 문제로 전반적인 개선이 요구됨. 특히 고용형태가 취약한데 더해 여성이면서 나이가 어린 경우 남성이나 연장자가 경험하지 않아도 될 부당한 대우를 받게 되고, 이로 인해 위축되거나 진로를 변경하는 사례들도 있었음.

4. 정책 제언

가. 청년 여성 경력개발(경력단절예방) 지원

- (인 프 라) 경기도 여성인력개발센터에 '청년여성 경력개발 지원센터' 설치
- (특화사업) 청년여성 대상 산업 맞춤형 융합형 일 경험 지원 사업 추진
- (특화사업) 판매 서비스 분야 '경력 사다리 지원 사업' 추진

나. 내실 있는 일 경험 기회 확대를 위한 지원

- (인 프 라) 경기도 일자리재단 내 '청년 일 경험 지원센터(가칭)' 설치
- (기업지원사업) 일 경험 제공 기업(기관) 지원 사업 추진
- (청년지원사업) 경기도 기업관련 공공기관 활용 '일 경험' 프로그램 운영

다. 양성 평등한 기업문화 조성 지원

- 경기도 일 경험 지원 우수 일터 지정·지원
- 양성평등하고 인권이 존중되는 일터 조성 캠페인

목 차

제1장 서론

1. 연구배경	3
2. 연구 목적 및 내용	6
3. 연구 방법 및 절차	7
가. 선행연구 검토	7
나. 행정자료 검토 및 통계자료 재분석	7
다. 초점집단면접(FGI)	7
라. 경기도 청년여성 취업자 일 경험 실태 조사	9
마. 전문가 간담회 및 정책토론회	10
바. 연구절차	11

제2장 청년 여성 ‘일 경험’에 대한 이론적 논의

1. 선행 연구 검토	15
가. 청년‘일 경험’의 효과	15
나. 청년‘일 경험’의 젠더 특성	16
2. 일 경험의 범위와 유형	18
가. 청년에 대한 개념 정의	18
나. 청년‘일 경험’유형화	18
다. 청년‘일 경험’개념 정의	23
3. 청년 일 경험 정책 및 사업 현황	27
가. 청년 ‘일 경험’ 정책 방향	27
나. 청년 일 경험 지원 사업 : 체험 및 인턴지원사업	32
나. 지방자치단체	37
다. 서울시 일 경험 기회 확대 : 청년혁신일자리사업	42
4. 소결	45

제3장 청년여성 경제활동 현황

1. 청년여성 경제활동 현황	49
가. 청년여성 경제활동 추이	49
나. 경기도 청년여성 경제활동 현황	50
2. 청년여성 고용이행 현황	58
가. 재(휴)학중 직장체험	58
나. 최종학교 졸업(중퇴) 후 첫 일자리	60
다. 대졸 청년층의 정부고용대책 참여 및 도움 정도	62
3. 청년여성 경력단절 현황	62
4. 소결	64

제4장 조사대상 청년여성 취업자 특성

1. 응답자 일반 특성	69
2. 현재 일자리 현황	71
가. 근로형태 및 근로조건	71
나. 일자리 만족도 및 사직의향	79
3. 첫 번째 일자리 경험	90
가. 과거 일자리 경험 유무 및 횟수	90
나. 첫 번째 일자리 근로 현황	91
다. 첫 번째 일자리와 현재 일자리 비교	94

제5장 청년여성 일 경험 실태

1. 청년여성 취업자 일 경험 실태	99
가. 일 경험 참여 유무 및 참여 프로그램 현황	99
나. 대표적인 일 경험 프로그램 참여 실태	107
다. 아르바이트 경험	114
2. 청년여성 미취업자의 일 경험 현실 이해	117
가. FGI 실시 개요	117

나. 일 경험에 대한 인식 : 향후 중요성이 증대할 것	119
다. 일 경험 프로그램 참여 경험	122
라. 일 경험 참여에 따른 성과와 한계	126

제6장 직업관련 인식 및 정책 요구

1. 직업 관련 인식	135
가. 직업 생활의 중요 요소	135
나. 직장 및 사회생활 시 차별 경험	136
다. 여성 경제활동에 미치는 어려움에 대한 인식	137
2. 정책 요구	138
가. 청년 일자리 지원 기관 및 사업 이용 현황과 정책요구	138
나. 일 경험 확대를 위한 정책요구	140

제7장 연구결과 논의 및 정책제언

1. 연구결과 요약 및 논의	147
가. 조사대상 청년여성 취업자 특성	147
나. 청년여성의 일 경험 실태	149
다. 청년여성의 직업관련 인식과 차별 경험	154
라. 일자리 지원 사업 이용 현황과 정책 요구	156
마. 일 경험 확대 및 내실화 요구	157
2. 정책 제언	160
가. 청년 여성 경력개발(경력단절예방) 지원	161
나. 내실 있는 일 경험 기회 확대를 위한 지원	166
다. 양성 평등한 기업문화 조성 지원	171

참고문헌	173
------------	-----

부 록	177
-----------	-----

표 목 차

<표 1-1> 경기도 청년 여성 일 경험 초점집단면접 내용	8
<표 1-2> 조사영역 및 조사내용	9
<표 2-1> ‘일 경험’유형별 개념 정의	19
<표 2-2> ‘경과적 일자리’예시	20
<표 2-3> ‘청년 과도기 노동’연구 범위	20
<표 2-4> 대외활동 유형 및 정의	21
<표 2-5> 최근 중앙정부의 청년 고용대책	28
<표 2-6> 재정지원 일자리사업 범주별 청년 일자리 주요 사업 예산 현황 · 29	
<표 2-7> 중앙행정 기관 체험 및 인턴지원	32
<표 2-8> 지방자치단체 체험 및 인턴지원	38
<표 3-1> 경기도 청년 취업자 종사상 지위(2015년 상반기)	52
<표 3-2> 경기도 청년 취업자 업종별 분포(2015년 상반기)	53
<표 3-3> 경기도 청년 취업자 직종별 분포(2015년 상반기)	53
<표 3-4> 경기도 청년 취업자 종사상 지위별 임금 및 근로시간(2015년 상반기) · 54	
<표 3-5> 경기도 청년 취업자 연령별 임금 및 근로시간(2015년 상반기) · 54	
<표 3-6> 경기도 청년 구직 희망자 유형별 연령별 규모(2015년 상반기) · 55	
<표 3-7> 경기도 청년 구직 희망자 유형별 학력별 규모(2015년 상반기) · 56	
<표 3-8> 경기도 청년 구직 희망자 이전 직장 사직 이유	58
<표 3-9> 정부 청년고용대책에 청년층 참여 및 도움 정도	62
<표 3-10> 경력단절 발생 시점의 연령대	63
<표 3-11> 경력단절여성 연령대별 경력단절 발생 평균연령	64
<표 4-1> 응답자 특성	70
<표 4-2> 현재 일자리 주 업종 (중분류)	76
<표 4-3> 일자리 목표와 현재 일자리와의 일치 정도	83

<표 4-4> 현재 일자리 사직의향 이유(1순위)	87
<표 4-5> 현재 일자리 사직 후 계획	89
<표 4-6> 첫 번째 일자리에서 현재 일자리 고용형태별 인적특성	96
<표 5-1> 일 경험 프로그램 참여경험	100
<표 5-2> 청년여성 FGI 참석자	118

그 림 목 차

<그림 1-1> 연구진행 절차	11
<그림 2-1> 일 경험 유형화	22
<그림 2-2> 일 경험 유형화(연구범위를 중심으로)	23
<그림 2-3> 민간 아르바이트 구인구직 정보 사이트 채용 정보 구분 예시	24
<그림 2-4> 청년내일찾기패기지 사업 개요	30
<그림 2-5> 고용디딤돌 사업 예시	31
<그림 3-1> 연령별 성별 청년 경제활동참가율(2005, 2010, 2015)	49
<그림 3-2> 경기도 청년(20세-34세) 경제활동 상태별 규모(2015)	50
<그림 3-3> 경기도 청년 취업자의 성별 연령별 분포(2015년 상반기) ...	51
<그림 3-4> 경기도 청년 취업자의 고용형태별 연령별 분포(2015년 상반기) ·	52
<그림 3-5> 경기도 청년 구직희망자 성별 연령별 분포(2015년 상반기) 55	
<그림 3-6> 경기도 청년 취업자의 고용형태별 연령별 분포(2015년 상반기) ·	56
<그림 3-7> 경기도 청년 구직 희망자 이전 일 경험 (2015년 상반기) ...	57
<그림 3-8> 경기도 청년 구직 희망자 이전 직장 사직 이유	57
<그림 3-9> 직장체험 형태 및 기간	59
<그림 3-10> 첫 일자리의 산업별 분포	60
<그림 3-11> 첫 일자리의 직업별 분포	61
<그림 3-12> 첫 일자리의 그만둔 사유	61

<그림 4-1> 현재 일자리 유형	71
<그림 4-2> 임금근로자 고용형태	72
<그림 4-3> 비정규직 계약기간	73
<그림 4-4> 비정규직 취업이유	73
<그림 4-5> 현재 일자리 종사자 규모	74
<그림 4-6> 현재 일자리 근무기간	75
<그림 4-7> 현재 일자리 주 업종	75
<그림 4-8> 현재 일자리 직종(주로 하는 업무)	77
<그림 4-9> 1주 평균 정규 근로시간	77
<그림 4-10> 1주 평균 초과 근로시간	78
<그림 4-11> 1주 평균 총 근로시간	78
<그림 4-12> 월평균 급여	79
<그림 4-13> 전반적 일자리 만족도	80
<그림 4-14> 항목별 일자리 만족도	80
<그림 4-15> 학력별 일자리 만족도	81
<그림 4-16> 현재 일자리와 일자리 목표와의 일치 정도	82
<그림 4-17> 현재 일자리에 대한 인식	84
<그림 4-18> 학력별 현재 일자리에 대한 인식	84
<그림 4-19> 직종별 현재 일자리에 대한 인식	85
<그림 4-20> 현재 일자리 사직의향	85
<그림 4-21> 현재 일자리 사직 예정시기	85
<그림 4-22> 현재 일자리 사직의향 이유	86
<그림 4-23> 현재 일자리 사직 후 계획	88
<그림 4-24> 향후 이직 시 우선 고려요인	90
<그림 4-25> 과거 일자리 경험 유무	91
<그림 4-26> 과거 일자리를 가진 횟수	91
<그림 4-27> 첫 번째 일자리 직무	91
<그림 4-28> 첫 번째 일자리 근무기간	92
<그림 4-29> 첫 번째 일자리 고용형태	93

<그림 4-30> 첫 번째 일자리 적응의 어려움	93
<그림 4-31> 첫 번째 일자리 사직사유	94
<그림 4-32> 첫 번째 일자리와 현재 하는 업무와의 유사성	95
<그림 4-33> 첫 번째 일자리와 현재 일자리 고용형태 비교	95
<그림 5-1> 일 경험 프로그램 참여경험	99
<그림 5-2> 일 경험 프로그램 참여횟수	99
<그림 5-3> 참여 일 경험 프로그램 유형	101
<그림 5-4> 일 경험 프로그램 참여 시기	101
<그림 5-5> 일 경험 프로그램 유형별 참여시기	102
<그림 5-6> 일 경험 프로그램 참여 목적(복수응답)	102
<그림 5-7> 일 경험 프로그램 유형별 참여목적(복수응답)	103
<그림 5-8> 일 경험 프로그램 참여기간	104
<그림 5-9> 참여 일 경험 프로그램 급여지급 여부	104
<그림 5-10> 일 경험 프로그램 유형별 급여지급 여부	105
<그림 5-11> 참여 일 경험 프로그램 만족도 및 취업 도움정도	106
<그림 5-12> 일 경험 프로그램 유형별 만족도 및 취업도움 정도	106
<그림 5-13> 일 경험 프로그램 정식직원 채용조건 여부	107
<그림 5-14> 일 경험 프로그램 유형별 정식직원 채용조건 여부	107
<그림 5-15> 일 경험 프로그램 후 정식 채용 여부	107
<그림 5-16> 일 경험 프로그램 유형별 정식 채용 여부	107
<그림 5-17> 일 경험 프로그램 후 정식 채용되지 않은 이유	108
<그림 5-18> 일 경험 프로그램 참여경로	109
<그림 5-19> 일 경험 프로그램 유형별 참여경로	109
<그림 5-20> 일 경험 프로그램 참여 시 업무배정 방식	110
<그림 5-21> 일 경험 프로그램 유형별 참여 시 업무배정 방식	110
<그림 5-22> 일 경험 프로그램 참여 시 멘토 배정 방식	111
<그림 5-23> 일 경험 프로그램 참여 시 느낀 대우	112
<그림 5-24> 일 경험 프로그램 유형별 참여 시 느낀 대우	112

<그림 5-25> 학력별 참여한 대표적 일 경험 프로그램 평가	113
<그림 5-27> 1개월 이상 유지한 아르바이트 경험 유무	115
<그림 5-28> 아르바이트 일자리 수	115
<그림 5-29> 최종학교 졸업 후 아르바이트 근무기간	115
<그림 5-30> 취업 시 도움이 된 아르바이트 유무	116
<그림 5-31> 아르바이트를 시작한 목적	116
<그림 5-32> 취업 시 아르바이트 경험이 준 도움	117
<그림 6-1> 직업생활 항목별 중요도	135
<그림 6-2> 직장/사회생활 차별경험	136
<그림 6-3> 직장경험 유무별 직장/사회생활 차별경험	137
<그림 6-4> 여성 경제활동에 미치는 어려움 정도	137
<그림 6-5> 일자리 기관 및 지원 사업 참여경험	138
<그림 6-6> 구직/이직 시 일자리 지원 사업 도움정도	139
<그림 6-7> 청년여성 구직자를 위한 우선 추진 서비스	139
<그림 6-8> 학력별 청년여성 구직자를 위한 우선 추진 서비스(1순위)	140

제 1 장

[서론]

1. 연구배경
2. 연구목적 및 내용
3. 연구방법 및 절차

1. 연구배경

국가의 성장이 가파르고 그에 따라 일자리가 넘쳐났던 시기를 지나 IMF와 금융위기를 겪으면서 고용시장의 불안은 더욱 가중되었고, 무엇보다 우리 사회가 이미 저성장, 고용 없는 성장 시대로 진입했다는 진단에 이르면서 고용 문제는 최우선 국정 과제가 되었다. 특히 청년층은 우리 고용시장에서 여성과 함께 가장 취약한 집단으로 분류되고 있다. 2004년부터 지난 10년간 글로벌 금융 위기가 있었던 2008년을 제외하면 전체 취업자 수는 그나마 꾸준히 증가한 것으로 나타났으나, 청년층(15~29세)의 경우 2014년을 제외하면 모두 감소한 것으로 나타났다(김을식, 2014)¹⁾. 이러한 수치가 보여주듯 지난해 5월 OECD가 발표한 ‘OECD 직업역량 전망 2015’에 따르면 2013년 기준 한국의 핵심생산인구(30~54세) 실업률 대비 청년(16~29세) 실업률은 3.51배로 OECD 국가 중 가장 높게 나타났다.

우리 정부 역시 청년고용 문제의 심각성을 인식하고 있다. 특히 저 출산 고령화 추세가 급격히 진행되고 있는 반면, 베이비붐 세대의 자녀세대와 대학신학률이 최고점에 이른 시기였던 2008~2009년에 입학한 학생들이 노동시장에 진입하는 시기로 일정 기간 고학력 청년층의 노동공급이 증가할 것으로 예측 된다.

정부는 청년고용 부진의 원인으로 고용 없는 저성장 기조에 따라 신규인력 수요 자체가 저하되면서 우리 사회의 일자리 창출 여력이 감소한데 따른 경제적인 요인과 대기업과 중소기업간 근로조건의 차이, 산업 수요와 직업교육간 불일치, 기업의 경력직 선호 등과 같은 구조적인 요인 등 복합적인 원인에 기인하는 것으로 분석하였다.

새 정부 들어 발표한 청년고용종합대책만 총 4회에 이르고 있다. 가장 최근에 발표된 종합대책은 2015년 7월에 발표한 ‘청년고용절벽 해소 종합대책’으로 그 내용을 요약해보면, 일시적으로는 청년 노동시간 진입이 증가되는 기간(2015~2018)동안 청년층의 취업 고충이 최고조에 달할 것으로 보고, 단기간 내 청년 일자리 확보를 위해 재정투입 등을 통한 일자리 창출 정책을 추진하겠다는 계획과 구조적인 문제 해결을 위해 현장중심의 인력양성 등 불일치 해소, 청년 고용 지원인프라 확충 및 효율화 과제를 추진하겠다는 계획이다.

청년고용대책이 수차례 발표되고 있다는 것은 그만큼 청년고용문제가 심각하다는 것을 방

1) 다만 경기도는 2004년 이후 청년층 취업자가 다소 늘어나는 경우도 있었으나, 전반적으로는 감소추세로 나타났으며, 특히 2012년과 2013년에는 2008년 금융위기 보다 오히려 감소폭이 더 크게 나타났다.

증하는 것이기도 하고, 한편 부족한 수를 찾지 못하고 있다는 것을 보여주는 것이기도 하다. 정부는 청년 고용 문제를 노동시장의 인력수급 불일치 문제, 중소기업과 대기업간의 격차 문제, 저출산 문제, 노동시장 개혁 등의 과제와 연계하여 대책을 추진하고 있다. 그 과정에서 대책이 발표될 때마다 그 초점이 조금씩 변화되고 있는 것을 감지할 수 있다.

그러나 정부가 추진하는 청년고용 대책 중 변하지 않는 것은 청년층의 노동시장 이행을 지원하기 위한 정책이다. 특히 노동시장 공급수요 불일치 문제 해결을 가장 중요한 전제로 두고 있으며, 이와 관련해 정부의 정책은 두 가지 측면에서 이해할 필요가 있다. 우선 노동시장 즉 기업의 요구에 부합하는 인력양성을 강화하는 방식이며, 한편으로는 노동시장에 진입해야 하는 청년층의 불필요한 부담을 줄이고 직무역량 중심의 취업준비를 하도록 유도하는 방식이다. 여기서 핵심은 노동수요 맞춤형 인력 공급 체계를 확충하는 것이다. 이 과정에서 청년층의 '일 경험'은 매우 중요한 요인이 된다.

기업은 불확실한 경제 상황에서 기업이 요구하는 자리에 바로 투입할 수 있는 경력직이나 준비된 인력을 선호한다. 온라인 취업포털 사람인은 포털에 등록된 채용 공고 83만 여건을 분석한 결과를 발표하였는데, 경력직만 채용한 공고가 25.4%로 신입직만 채용한 공고(5.5%)의 4.6배에 달했다(2015, 류기정)²⁾. 기업의 경력직 선호 현상은 노동시장에 신규 진입해야 하는 청년 구직자에게는 진입 장벽이 되고 있다. 한편으로 신입직원의 경우 인건비가 낮고 조직 맞춤형 인력 양성 가능성이 높기 때문에 직무기초 역량이나 직무역량 개발 가능성이 높다고 판단될 경우 신규직 채용을 선호할 가능성도 있다는 분석도 있다. 그럼에도 불구하고 청년들이 선호하는 일자리 자체가 줄고 있고, 신입직 채용이 축소되고 있는 상황은 청년 취업준비자들에게는 매우 불리한 현상이 아닐 수 없다.

이와 같은 상황에서 좁은 문을 뚫어야 하는 청년들 입장에서는 정부가 추진하고 있는 NCS 기반 직무역량평가 중심의 채용 문화 확산과 기업의 경력직 선호가 높아질수록 여러 가지 의미에서 '일 경험'은 중요한 의미를 갖게 된다. 즉 향후 자신이 취업하고자 하는 분야와 경력 목표에 부합하는 인턴 경험이나 실습 및 아르바이트 등의 '일 경험'은 청년들의 취업 경쟁력 평가에 있어서도 그 영향력이 커질 가능성이 높기 때문이다.

이와 관련해 이미 2000년대 들어서 패넬조사 등이 활발해지면서 청년층의 직업체험, 인

2) 류기정(2015). "직무중심으로 변화하는 기업 채용 문화". 사이버진로교육센터 청년층을 위한 진로지도 정보. (<http://www.work.go.kr/cyberedu/cyb/career>)

턴, 현장체험, 아르바이트 등과 같은 일 경험이 일자리 진입이나 노동시장에서의 임금 및 일자리 만족도에 미치는 영향을 분석한 연구들이 수행되었다(이병희, 2002; 채창균, 2003; 김종성, 이병훈, 박성재, 2006; 최애경, 2010; 남재량 외, 2010; 노경란, 허선주, 2011; 신혁준, 2014). 선행연구 결과에 따르면 청년들의 일 경험이 취업이나 취업 후 일에 대한 만족이나 임금 등에 긍정적인 또는 부정적인 영향을 미친다는 일관된 결과가 도출되고 있지는 않다. 이는 패널조사 결과를 활용하거나 일 경험의 형태나 특성 등에 따라 그 결과에 차이가 나타나고 있기 때문인 것으로 판단된다.

다만 일자리 체험(채창균, 2002)이나 인턴제(남재량 외, 2010)가 청년층의 직무역량 강화를 목적으로 이루어지는 경우 취업 가능성을 높이는 효과가 있는 것으로 평가되고 있다. 그러나 직무역량 강화 등과 같은 경력개발을 동반하지 않는 단기적 일자리 제공형 일 경험 지원 프로그램이나 취업처나 직무적합성이 낮은 일 경험인 경우 청년 실업 문제 완화를 위한 효과를 얻기 어렵기 때문에 학교로부터 노동시장으로 원활한 이행을 위한 연계성이 확대될 수 있도록 할 필요가 있다는 점이 강조되고 있다.

그런데 청년 여성의 경우 노동시장 초기 진입 시, 부모의 기대수준이 남성에 비해 상대적으로 낮고, 그 과정에서 자신의 경력이나 향후 진로와 무관한 일자리에 우선 진입하는 경향이 높다(최윤선, 2014). 또한 지역별 고용조사 자료를 가공한 연구 결과에 따르면, 경력단절 여성의 절반 이상이 29세 이하 청년층에서 발생하고 있다(신선미, 오은진, 2014). 결과적으로 청년 여성의 경우 고용안정성이나 향후 자신의 진로를 고려한 노동시장 진입 비율이 남성에 비해 상대적으로 더 낮고, 그에 따라 고용유지와 경력형성 가능성이 낮아지면서 이미 청년시기부터 실업과 취업을 반복하며 경력단절에 이르는 결과를 초래한다.

여성의 연령별 고용률을 보면, 상대적으로 청년 시기에 여성 고용률이 높게 나타나고 있으나, 2014년 기준 여성 초임 임금은 남성 초임 임금의 72.1%에 그치고 있다. 이와 같이 20대 청년의 경우 남성의 군입대 등으로 인해 여성의 취업률이 높은 것으로 나타나기도 하나 청년 여성이 입직한 일자리를 들여다보면 질적으로 낮을 뿐 아니라 향후 경력형성을 통한 숙련 수준이 높은 일자리로의 이동이 이루어지기 어려워 향후 고용유지 가능성이 낮아질 수 있다는 점에서 청년 여성의 초기 노동시장 진입은 향후 고용유지 가능성에 매우 심대한 영향을 미치게 된다.

따라서 청년 시기의 '일 경험'은 이행노동시장 이론의 관점에서 생애 첫 번째 노동시장

이행을 돕는 디딤돌의 기능을 하는 것으로 이해할 필요가 있으며, 특히 여성의 경우 앞서 살펴본 바와 같이 남성에 비해 상대적으로 노동시장에 성공적으로 안착하는 비율이 더 낮고, 이러한 문제가 향후 경력단절에 이르게 한다는 점에서 청년 여성의 일 경험 특성을 파악할 필요가 있다.

2. 연구 목적 및 내용

본 연구의 목적은 현재 청년 대상 일 경험 지원 사업이 확대되고 있는 상황에서 청년 여성들이 어떠한 일 경험을 하고 있으며, 문제는 무엇인지 그 실태를 파악하여, 일 경험에 참여한 청년 여성들이 고용시장 이행과 불완전한 고용상태에서 완전한 고용상태로 이행하는 데 도움이 될 수 있도록 지원할 수 있는 경기도 차원의 정책과 사업화를 위한 시사점을 도출하는 데 있다. 본 연구에서의 '일 경험'의 개념은 향후 취업이나 입직을 위한 진로탐색 또는 경력형성(경험축적형)을 목적으로 하는 유형을 모두 포함하며, 특히 현재 청년층이 경험하고 있는 일 경험이 보다 완전한 고용형태로 이행해가기 위한 과정 중에 있는 것인지의 여부를 기준으로 판단하고자 했다.

이와 같은 연구 목적 달성을 위한 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 선행연구 검토를 통해 일 경험이 청년들의 취업과 입직과정에서 어떤 효과를 미치는지와 청년 여성들이 일 경험과 첫 일자리 입직과정에서 경험하게 되는 젠더 특성을 검토하였다. 또한 본 연구의 범위를 설정하기 위해 '일 경험' 관련 용어를 정리하고, 이를 기반으로 유형화하였으며, 정부와 지자체의 일 경험 지원 사업 현황을 검토하였다.

둘째, 청년여성의 고용이행 현황과 경기도 청년여성의 경제활동 현황을 파악하였다.

셋째, 청년여성의 일 경험 실태를 파악하였다. 이를 위해 20대 취업 여성을 대상으로 한 설문조사와 면접조사를 실시하였다. 설문조사를 통해서서는 현재 취업상태에 있는 청년 여성들의 현재 일자리 현황과 일 경험 실태를 파악하기 위해 현재 일자리의 주요 일자리 여부 및 현재 일자리 특성, 유형별 일 경험 참여 경험, 일 경험과 현재 일자리와의 연관성에 대한 인식 등을 파악하였다. 면접조사를 통해서서는 일 경험에 참여하게 된 동기와 경로, 유형별 일 경

험의 특성, 일 경험을 통한 성과와 한계를 살펴봄으로써 청년여성들의 일 경험에 대한 심층적 이해에 접근하고자 하였다.

넷째, 청년 취업지원 컨설턴트 및 신입직원 채용 전문가, 기업의 인사담당자 면접을 통해 청년 일 경험에 대한 기업의 인식과 채용 과정에서의 영향력 정도를 파악하였다.

다섯째, 연구 결과를 종합하여 청년 여성의 첫 일자리 이행 지원을 위한 일 경험 지원 방향과 경기도 차원의 정책 지원 방안을 제안하였다.

3. 연구 방법 및 절차

가. 선행연구 검토

우선 청년 고용이행과정에서의 일 경험의 효과성과 노동시장이나 일 경험 과정에서 경험하게 되는 청년 여성의 젠더 특성을 분석한 선행연구를 검토하였다. 또한 ‘일 경험’을 유형화하기 위해 선행연구에서 제시된 일 경험에 대한 개념과 이와 관련된 유사 용어를 정리한 후 연구 범위와 그와 관련된 유형을 정의하였다.

나. 행정자료 검토 및 통계자료 재분석

청년고용대책 관련 정부 발표 자료 및 청년고용정책을 정리한 고용노동부 자료와 관련 인터넷 자료를 수집 정리하였다. 또한 통계청 「경제활동인구조사(2010, 2015)」, 와 「지역별고용조사(2015년 상반기)」 데이터를 분석하거나 인용하였다.

다. 초점집단면접(FGI)

1) 면접개요

경기도에 거주하거나 경기도 소재 기업에 다니는 만 20세 이상 34세 이하 여성(미취업 12

명, 취업 8명) 20명을 대상으로 일 경험 유형에 따라 각 집단별로 총 6회에 걸쳐 초점집단면접을 진행하였다. 서면자료를 통해 집단면접에서 논의될 사안을 정리하여 사전에 배포한 후 의견이나 생각을 준비해 오도록 하였다. 면접은 각 집단별로 1시간 30분에서 2시간 동안 진행되었으며 주어진 주제에 대해 응답자의 의견이나 견해를 자유롭게 표현하도록 하였다. 초점집단면접을 통해 나타난 참여과정에서 겪은 경험 및 성과, 개선 과제 등에 대한 심층 분석을 실시하여 설문조사 결과로 드러나기 어려운 일 경험 실태에 대한 이해에 도달하고자 하였다.

2) 면접내용

면접내용은 참여한 일 경험에 대한 인식, 일 경험 프로그램의 참여 경험, 일 경험 프로그램 참여에 따른 성과, 일 경험 프로그램 참여 시 어려움, 일 경험 프로그램에 대한 제안 등으로 구분하여 각 영역별로 2~3개의 질문내용을 구성하였으며 구체적인 내용은 다음 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 경기도 청년 여성 일 경험 초점집단면접 내용

영역	내용
일 경험에 대한 인식	- “일 경험”이라고 했을 때 떠오른 프로그램 및 활동
	- 일 경험이 취업에 미치는 중요성 인식 및 이유
일 경험 프로그램 참여 경험	- 참여경로 및 이유
	- 수행업무 및 부서배치방식
	- 사전교육 프로그램 여부/내용/도움정도, 멘토 여부/역할
일 경험 프로그램 참여 성과	- 취업에 대한 일 경험의 도움 여부
	- 일 경험을 통해 얻은 성과
	- 일 경험 참여 전 기대 및 참여 후 느낌의 차이
일 경험 프로그램 참여 어려움	- 대우
	- 가장 힘들었던 점
	- 여성으로서 힘들었던 점
일 경험 프로그램에 대한 제안	- 일 경험이 향후 취업이나 조직적응에 도움이 되기 위한 개선방향
	- 가장 도움이 되는 일 경험 유형

라. 경기도 청년여성 취업자 일 경험 실태 조사

1) 조사개요 및 표본설계

경기도 청년 취업 여성의 일 경험 프로그램 참여 경험과 현재 일과의 관련성을 파악하기 위해 일 경험을 가진 경기도 거주 및 경기도 소재 20~34세 여성 취업자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용한 온라인 패널조사를 실시하였다. 조사기간은 2016년 6월 22일부터 7월 1일까지 10일 간 진행되었고, 총 1,546명이 조사에 참여하여 이 중 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 의심되는 사례 23개를 제외하고 최종적으로 1,523명을 대상으로 분석하였다. 본 조사의 설문지는 연구진에 의해 개발되었으며 온라인조사는 조사업체((주)아이알씨)에 의해 수행되었다.

경기도 청년여성 취업자 일 경험 실태조사는 대표성 확보를 위해 2015년 상반기 지역별 고용조사의 경기도 취업자 수를 기준으로 20세 이상 34세 이하 청년 여성의 연령별, 직종별, 학력별 비율을 고려하여 표본 할당하였다.

3) 조사내용 및 설문지 개발: 전문가 자문회의

조사내용과 설문지는 선행연구에 기초하여 연구 목적에 따라 연구진이 개발하였으며, 설문에 포함할 내용 영역 및 문항에 대한 외부 자문을 실시하였다. 주요 조사내용은 다음 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 조사영역 및 조사내용

구분	조사 내용
일반 특성 및 응답자 선정 질문	성별
	연령
	거주지역
	취업여부
현재 일자리	일자리 유형
	종사기간
	직무
	임금 수준 만족도, 일자리에 대한 전반적 만족도
	이직 의향
	과거 일자리 현황(종류, 시기, 근무시간, 고용형태, 이직사유 등) 고용형태, 종사업종, 주당 평균 근로시간, 근무시간 만족도

	현재 일자리에 대한 인식
	이직 의향 이유 및 이직 분야
일 경험 참여	일 경험 프로그램 경험 여부
	참여했던 일 경험 프로그램 현황 (프로그램 유형, 참여 시기 및 기간, 참여 목적, 전반적 만족도, 취업 및 현재 업무 수행 도움도)
	주 경험 프로그램 현황 (정식 직원 채용 조건 여부, 참여 경로, 업무 배정 방법 및 적응지원 여부, 대우 수준, 프로그램에 대한 인식 등)
아르바이트 경험	아르바이트 경험 여부
	취업에 도움이 된 아르바이트 유무 (아르바이트 시작 목적, 취업에 도움이 된 부분)
	아르바이트 횟수 및 기간
취업 및 직업 전망	첫 취업 시 채용에 영향을 미치는 요인
	구직 과정에서 제도, 기관별 이용 여부 및 도움 정도
	직장생활 유지에 중요 요인
	청년 여성 구직자를 위한 정책과제
인구통계학적 속성	최종 학력 및 최종학교 소재지, 졸업시기 등
	결혼 여부, 자녀 유무
	월 평균 소득
	거주형태 등

마. 전문가 간담회 및 정책토론회

1) 전문가 간담회

일차로 취업지원컨설턴트 및 청년 취업지원사업 운영기관 담당자들을 대상으로 경기도 청년의 일 경험 지원 사업 운영 현황 및 일 경험에 대한 청년과 기업의 인식 등을 살펴보았다. 이차로 인턴 채용관련 경험 및 청년 신입직 채용 경향 등을 알아보고자 기업체 인사 및 채용 담당자들을 대상으로 간담회를 개최하였다.

2) 정책토론회

실태조사 결과를 바탕으로 전문가 및 도민의 의견을 수렴하여, 청년여성의 직업세계 이행 지원을 위한 '일 경험' 기회 확대 및 질 제고 방안 도출하고자 한다.

바. 연구절차

이상에서 언급한 연구방법에 따른 연구절차를 도식화하면 아래 <그림 1-1>와 같다.

<그림 1-1> 연구진행 절차

행정 및 통계 자료 분석	⇒	☐ '일 경험' 관련 선행연구 분석 ☐ 통계청 자료 분석 ☐ 유형별 정부 및 지자체 일 경험 관련 사업운영 현황 분석
설문조사	⇒	☐ '경기도 청년여성 취업자 일 경험 실태조사' - 20~34세 여성 취업자를 대상 구조화된 설문지를 이용한 온라인 패널조사 실시 - 주요 조사내용: 현재 일자리 및 일 참여 경험, 아르바이트 경험 등
초점집단 면접 및 결과분석	⇒	☐ 청년여성 FGI - '일 경험'을 가진 청년여성 20명 대상 - 5개 일 경험 유형에 따라 집단 구분
전문가 간담회 및 정책토론회	⇒	☐ 전문가간담회 - 1차 간담회: 취업지원센터 및 청년취업지원사업운영관 담당자 대상 - 2차 간담회: 기업체 인사 및 채용 담당자 대상 ☐ 정책토론회

제 2 장

[청년여성‘일 경험’에 대한 이론적 논의]

1. 선행연구 검토
2. 일 경험의 범위와 유형
3. 청년 일 경험 지원 사업 현황
4. 소결

1. 선행 연구 검토

가. 청년‘일 경험’의 효과

청년 일 경험과 관련한 연구는 첫 일자리를 획득하기까지 또는 첫 일자리의 질에 인턴과 같은 일 경험이 유의미한 영향을 미치는 요인을 밝히는 과정에서 논의되어 왔다. 최근 들어서는 이와 관련해 기존 대학생직업이동경로조사 등과 같은 패널 자료를 활용한 연구들이 활발히 이루어져왔다.

이병희(2002)에 따르면 첫 일자리를 획득하기까지 직업세계 진입 과정에서의 경험이 이후의 임금수준에 미치는 영향은 미미한 것으로 나타났다. 노경란(2011)의 연구에서 취업 및 진로개발 서비스에 참여한 경험은 취업가능성이나 정규직으로의 진입 가능성을 향상시키는데 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았고, 오히려 취업한 일자리에 대한 만족감을 감소시키는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 중고등학생을 대상으로 한 김종성·이병훈(2010)의 연구에 의하면 노동시장에서 실제적인 노동을 경험할 수 있는 아르바이트 경험은 진로성숙도에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 이는 중·고등학생들이 하는 아르바이트가 단순 업무에 지나지 않기 때문에 다양한 직업세계를 경험하기에는 여러 가지 한계가 있기 때문인 것으로 해석하였다.

박성재(2006)의 연구에 의하면 재학 중 일 경험에 있어 재학 중 정규직 경험은 취업확률 높이지만 창업경험은 취업확률을 낮추는 것으로 드러났다. 4년제 대학졸업자의 경우 재학 중 정규직 일 경험, 시간제 일 경험, 현장실습 일 경험은 취업확률을 높이는 것으로 나타났다. 이어 300인 이상 대규모 사업장 취업에 미친 효과를 보면 전문대 졸업자의 경우 취업준비 노력 중 재학 중 교육훈련 참여와 정규직과 시간제 취업경험만이 취업확률이 높이고 있는 반면 대졸자는 최종학교 출신지역 외에 학점 현장실습 경험 외국어능력은 취업확률을 높이지만 직업훈련은 오히려 취업확률을 낮추는 것으로 나타났다.

채창균(2003)의 연구에 의하면 재학 중 일자리 체험이 갖는 효과는 교육적 측면과 노동시장 측면으로 나누어 볼 수 있으며, 노동시장에 미치는 효과는 대체로 긍정적인 것으로 재학 중 일자리 체험이 취업 가능성을 높이고 소득을 증대시키고 있다고 언급하고 있다. 실증분석 결과 아르바이트 경험 여부는 취업준비에 매우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이와 관

련해 채창균(2003)은 일자리 체험을 통해 청년들은 기업이 자신들에게 요구하는 자질을 경험할 수 있으며, 또한 경험을 통해 자질을 쌓기 위한 취업 준비를 서두르게 된다고 주장하였다. 최애경(2010)의 연구에서도 대학생 기업 인턴십은 직업세계에 대한 일반적 이해를 높이고 구체적인 커리어 계획에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 그러나 기업주들이 노동력을 착취하거나 제대로 된 인턴십 경험을 제공하지 못하는 단점을 지적하였다.

신혁준(2014)의 연구에 따르면 청년취업인턴제를 통해 입사한 사원이 정규직모집(공채)를 통한 입사한 사원에 비해 조직사회화가 높게 나타났다. 또한 조직사회화 부문과 각 항목인 사회적 통합과 역할의 명확화, 업무 숙달의 차이 등에서 모두 정규직 모집보다 청년취업인턴제의 사원들이 높게 나타났다. 또한 청년취업인턴제를 통해 입사한 사원이 정규직 모집(공채)를 통해 입사한 사원에 비해 성과가 높게 나타났으며, 특히 조직몰입, 이직의도, 직무성과를 분석한 결과, 정규직 모집보다 청년취업인턴제의 사원들이 높게 나타났다.

결과적으로 일 경험이 첫 일자리 입직이나 취업의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 일관된 연구 결과가 보고되고 있지는 않으나, 미취업이 장기화 되는 경우 취업에 부정적인 영향을 미치는데 아르바이트나 현장실습과 같은 일 경험은 취업준비에 긍정적인 영향을 미쳐 취업 준비를 서두르도록 하거나 구체적인 커리어 계획을 세우는데 영향을 미침으로서 일 경험이 결과적으로 취업에 긍정적인 수 있다는 결론을 얻을 수 있다. 다만 여러 연구에서 이와 같은 일 경험은 진로 설정이나 커리어계획을 세우는데 의미 있는 경험을 할 수 있어야만 가능하다는 점에서 결과적으로 어떤 일 경험인가의 문제가 매우 중요한 요인이 될 것임을 추론할 수 있다.

나. 청년‘일 경험’의 젠더 특성

최애경(2010)은 일 경험이 긍정적인 영향을 주기 위해서는 일 경험을 하는 일터에서 노동력을 착취하거나 청년들이 진로설정이나 직무역량을 제고시키지 못하게 될 수 있다는 점을 지적하고 있다. 최근 들어 청년들의 일 경험이 중요해지면서 이를 악용한 부도덕한 노동력 착취에 대한 분노가 높아졌다. 이와 관련해 정세균 의원실(2015)에서 경제활동인구조사 청년층 부가조사 자료(2014)를 분석한 결과에 따르면 2014년 기준 최저임금 미만의 저임금으로 고용돼있는

15~29세 청년은 58만2000명에 달했다. 열정페이 청년들의 월평균 임금은 70만1000원으로 평균 청년 임금(177만2000원)의 39.6% 수준에 그치고 있고, 업종으로는 숙박음식업(45.5%)과 예술여가서비스업(42.8%)이 그 뒤를 잇고 있었다. 직업별로는 서비스종사자(41.6%)와 판매종사자가(35.3%)로 열정페이 청년 대부분이 서비스 판매직 종사자인 것으로 나타났다. 이러한 열정페이 논란은 성 중립적인 것으로 보이지만, 그 안에는 비정규직 중 여성 비율이 압도적으로 높고, 서비스 종사자와 예술여가서비스업 종사자 중 여성 비율이 높다는 점에서 청년 계층의 문제이면서 젠더의 문제가 결합되어 있다.

이러한 관점에서 여성민우회는 2015년 10월 2,30대 비혼 여성 20명에 대한 면접을 통해 청년여성의 노동 현실을 들여다보고, 그와 관련한 대안 마련을 위한 토론회를 개최했다. 김현미 교수는 2,30대 청년여성들의 일 경험에 대해 첫째, 청년여성들은 취업과 교육/훈련을 오가는 ‘요요-이행’³⁾을 반복하고 있으며, 둘째, 커리어 개념을 갖기 힘든 ‘애매모호한 횡적 이동’을 반복하고 있고, 고용의 불안정성과 경제적 취약성에 더해 여성들은 인격이나 정서, 감정의 현신을 가중하는 상태로 열악하다는 점을 지적하고 있다.

그러나 여성민우회의 면담에 참여한 20명의 비혼 청년여성들은 사무직으로 한정하여 연구가 진행되었다. 면담 결과는 노동시장 진입과정, 노동시장에서 청년여성들의 경험과 적응과정, 그럼에도 불구하고 제대로 된 보상을 얻기 어려운 구조를 지적하고 있다. 결론적으로 사례연구를 통해 청년들에게 구직수당을 보장할 것과, 차별 없는 채용이 가능하도록 평등이력서 사용과 채용자 성별비율 공시제 시행, 그리고 이 외에 삶이 가능하도록 업무시간 외 연락 금지, 그리고 청년들의 건강권 보장을 위한 신입직원 대상 연차유급 휴가 제도 등을 제안하고 있다.

이와 같은 연구는 노동시장에서 청년계층이 경험하고 있는 열악한 노동현실의 문제는 청년 여성인 경우 젠더의 문제가 결합되어 청년 여성들이 경험하는 차별적인 현실이 존재한다는 점을 드러내고 있다. 그러나 한편으로 청년여성의 일 경험을 사무직 청년여성에 국한하여 파악하고 있어, 많은 청년여성들이 경험하고 있는 서비스판매직에 종사하고 있거나 이와 관련한 일 경험을 하고 있는 청년 여성들에 대한 논의는 부재하다는 한계가 있다.

3) ‘요요이행’이라는 용어는 김영, 황정미(2013)의 연구에서 청년들의 노동경험의 특징들 중 취업과 교육/훈련 사이를 오갈뿐 스스로 선택할 수 있는 진로가 다양화되는 양상이 나타나지 않는 한계를 드러내기 위해 사용한 용어임.

2. 일 경험의 범위와 유형

가. 청년에 대한 개념 정의

청년에 대한 정의는 학문적으로나 학자의 특성에 따라 다소 다르게 정의되고 있으나 일반적으로는 20대를 의미한다. 청년에 대한 우리나라의 법률적 정의는 15세 이상 29세를 지칭하지만 대학진학을 증가 및 청년 실업 등으로 인해 청년고용촉진특별법 시행령에 따라 15세 이상 34세 이하로 규정하기도 한다. 특히 취업이나 창업과 관련해서는 34세 또는 39세까지 청년의 범위를 확장하여 적용하기도 하지만, 통계적으로나 일반적으로는 15세 이상 29세까지의 범위로 설정하고 있다.

본 연구에서는 15세 이상 34세 이하 범위 내에서 청년 관련 통계에서 제공되는 범위에 따라 유연하게 활용하였으며, 실태조사의 경우 대학 졸업 유예나 대학원 진학 후 취업 등의 사유를 고려하여 34세 이하의 청년층을 대상으로 실시하였다.

나. 청년‘일 경험’유형화

1) 유사 용어 검토

(가) 일 경험

‘일 경험’에 대한 개념 정의를 위해 관련 연구에서 ‘일 경험’이란 용어를 어떻게 개념화하고 있는지 살펴보았다. 우선 가장 최근에 이루어진 이영민 외(2015)의 「청년의 ‘일 경험’ 기회 확대를 통한 고용촉진 지원 방안」 연구에서는 일 경험은 “일반적으로 청년에게 제공되는 다양한 직무경험 프로그램의 형태를 하나로 지칭하는 용어”라고 개념화하고, 일 경험의 검토대상으로 현장실습, 인턴십, 직장(직업)체험, 산학협동 실습, 일학습병행제로 한정하여 정의하였다.

<표 2-1> ‘일 경험’유형별 개념 정의

구분	개념 정의
현장실습	－ 학교교육과정에서 학습한 내용을 현장에서 적용하고 경험하는 활동
인턴십	－ 인턴사원제도는 1950년대 미국의 대학에서 직업교육을 목적으로 기업에 파견한 것을 출발점으로 볼 수 있으나(이영현, 2009), 한국에서는 당초 직업훈련 목적 외에도 인재선발을 위한 제도나 외환위기 후에는 일자리 창출 목적으로 실시되는 경우도 발견 (※ 최근 정부는 취업연계인턴이라는 용어를 사용하고 있어, 인턴사업별 목적성을 해당 직무 체험형과 취업연계형으로 구분하는 시각이 나타남)
직장(직업)체험	－ 직업(직장)체험은 최근 우리나라의 공공 및 민간부문에서 청소년들을 위한 체험진로교육이 이루어지고 있으나, 정부에서 추진하는 청년직장체험 프로그램은 학생들이 업무현장에서 직접 체험을 함으로써 다양한 일의 세계를 파악할 수 있도록 돕는 직접직업 현장 체험학습
산학협동실습	－ 산학협동은 산업체에서 활동하려는 인력 양성과 관련해 대학 재학 중 이론은 학교에서, 실습은 산업계에서 배우는 교육방법
일·학습 병행제	－ 일·학습병행제는 근로자에게 학교와 같은 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 평가하여 자격을 인정하는 제도로 우리나라에서는 2013년 9월 한국형 일·학습 듀얼시스템으로 도입하였으며, 일주일에 1-2일은 학교에서, 3-4일은 기업에서 실무교육 진행

자료: 이영민 외(2015. 7). 「청년의 ‘일 경험’기회 확대를 통한 고용촉진 지원 방안」. 재구성

(나) 경과적 일자리

고용노동부(2012)의 「일 경험 지원 프로그램 효율화 방안」에서 일 경험지원 프로그램 분석을 위한 논의과정 중 ‘경과적 일자리’에 대한 개념 정의가 이루어졌다. 경과적 일자리란 구직자에게 일정기간 일에 대한 경험과 직업능력을 갖추도록 하여 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리로, 디딤돌·가교 일자리(Stepping stone jobs) 또는 과도기적·이행적 일자리(Transitional Jobs)라고 정의하고 있다. 이와 관련해 ‘경과적 일자리 사업’, 즉 디딤돌 일자리(Stepping stone jobs) 또는 이행적 일자리(Transitional Jobs) 사업은 공공 또는 민간 기금 지원을 통해 제공된 일자리에 일정기간 고용된 참여자들이 일자리 탐색 및 근로 경험 등 고용지원을 받아 보조금을 지급 받지 않는 정규 일자리로 이동·전환할 수 있도록 지원하는 사업을 의미하는 것으로 정의하고 있다. 이와 관련해 청년층 대상 프로그램 예시로 중소기업 청년취업인턴제 사업과 청년창직인턴제⁴⁾, 청년직장체험 사업을 예로 들고 있다.

<표 2-2> ‘경과적 일자리’예시

구분	개념 정의
중소기업 청년취업인턴제	- 청년 미취업자에게 중소기업 등의 인턴기회를 제공, 직무능력 및 정규직 취업가능성 제고
직장(직업)체험	- 취업을 준비하는 청년들에게 기업, 공공·교육기관, 경제·사회단체에서 3개월 이내 직장체험을 할 수 있도록 지원

자료: 고용노동부(2015). 한권으로 통하는 청년 고용정책. p.39,

(다) 과도기 노동

정준영(2015)은 「청년 과도기 노동의 실태와 대안」 연구에서 ‘과도기 노동’이라는 개념을 사용하고 있다. 과도기 노동이란 문무기 외(2008)의 「과도적 근로관계 연구」에서 과도적 근로계약이라는 용어에서 착안하였는데, 과도적 근로관계란 “정규직 고용형태와 같이 안정적인 근로관계로 나아가기 위해 당해 근로자가 제공하는 노동력의 질적, 양적 수준을 평가하고 사용자의 최종적 판단의 여지를 남겨두고 있는 근로관계를 모두 포괄”하는 것으로 정의하고 있다. 특히 인턴과 관련해서는 채용내정이나 수습과 대비되는 특징을 갖고 있는데 그 차이는 인턴은 ‘임금’보다는 ‘경력’을 목적으로 하고 있다는 점을 지적하고 있다. 정준영(2015)의 연구에서는 현장실습과 수습, 인턴을 폭넓게 포함하여 조사와 연구를 진행하되, 각각에 대해 다음의 <표 2-3>와 같이 정의하였다.

<표 2-3> ‘청년 과도기 노동’연구 범위

구분	개념 정의
현장실습	- 학교의 교육과정의 일환으로 운영되며, 학점과도 연동되는 경우가 대부분임
인턴	- 졸업생 또는 휴학생이 개별적으로 기업과 계약을 통해 진행하는 과도기 노동임
수습	- 정식 근로계약의 체결 이후 교육을 위한 초기 과정으로 노동관계 법상 최장 3개월 이내 기간으로 정함

자료: 정준영(2015). 「청년 과도기 노동의 실태와 대안」. 재구성

- 4) 청년창직인턴제 지원 사업은 2010년부터 2014년까지 운영하였으나, 현재는 폐지되었음. 이와 관련해 2015년부터 창업 인턴제 사업 등을 운영하고 있음.

(라) 대외활동

청년위원회(2015)는 대학생들의 참여가 활발해진 대외활동과 관련한 조사를 실시하였다. 기업, 정부, 공공기관, NGO 등이 주최하는 대외활동은 20대를 대상으로 한 마케팅 목적이 크며, 학생들은 새로운 경험을 쌓고자 하는 목적으로 참여하는 경향이 있다. 이와 관련해 청년위원회는 이와 같은 대외활동 실태와 대외활동에 따른 기대와 효과, 그리고 취업을 위해 반드시 필요한 것인지 등에 대한 조사를 실시하였다. 이 조사에서 정의된 대외활동은 “기업이나 정부, 비영리단체 등 기관에서 주관하는 인턴, 국내 봉사활동, 서포터즈, 기자단, 마케터, 홍보대사, 해외탐방·봉사 등을 뜻하며, 공모전 및 기관이 주관하지 않는 대외활동(동아리, 학생회 차원의 농촌봉사활동, 개인적 봉사활동) 등은 제외”하는 것으로 정의하였다. 각 활동별 정의는 다음의 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 대외활동 유형 및 정의

활동명	정의
인턴	- 채용연계가 되지 않는 직무 체험형 인턴
봉사활동	- 국내 봉사, 재능기부 등
서포터즈	- 행사진행, 홍보, 아이디어 제안 등 다양한 업무와 행사 보조
기자단	- 주최기관 소식 등을 자체 콘텐츠로 제작해 온라인으로 홍보
마케터	- 제품 리뷰, 아이디어 등 마케팅 활동
홍보대사	- 오프라인 홍보기획활동 및 주최기관 행사에 참석
해외탐방	- 활동을 해외에서 진행
기타	- 학술회, 강연, 국토순례, 캠프 등 다양한 유형의 활동

자료: 대통령직속 청년위원회(2015). 대외활동 인식과 실태 조사보고서.

2) 청년‘일 경험’유형화

청년 일 경험과 관련한 선행연구 고찰 결과에 따르면, 일 경험이란 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정 중에 이루어지는 경험이라는 공통점이 있다. 다만 교육과정의 일환으로 이루어지는 현장실습부터 채용을 전제로 하는 수습에 이르기까지 그 성격에 차이가 있다. 뿐만 아니라 노동시장 이행의 과정에서 취업을 위한 준비의 일환으로 직무나 직장과의 관련한 경험

을 쌓고자 하는 의도는 동일하나 개인적인 차원의 다양한 활동이나 아르바이트에서부터 국가의 청년 취업지원 정책의 일환으로 이루어지는 중소기업 직장체험이나 중소기업 취업인턴제까지 일 경험 제공처 및 제도화 정도에도 차이가 있다. 이러한 차이를 일 경험 제공처 및 제도화 측면과 취업을 목표로 하여 다양한 활동영역에서부터 취업과의 연관성이 높은 순서대로 배열해보면, 아래 <그림 2-1>과 같다.

<그림 2-1> 일 경험 유형화



본 연구에서는 청년‘일 경험’의 개념을 정의함에 있어 취업 경쟁력 제고를 위한 경험 쌓기의 일환으로 청년들이 경험하는 모든 일 경험 관련 연구에서 공통적으로 포함되는 인턴 유형을 기본으로 설정하되 일회성 직장(직무) 체험이 아닌 일정 기간을 두고 직무경험을 제공하기 위해 이루어지는 현장실습 및 직장체험과 취업 및 입직을 목적으로 한 아르바이트를 포함하였다.

또한 선행연구에서 청년들의 일 경험 유형으로 포함하였던 일 학습 병행제는 제외하였다. 그 이유는 교육과정의 일환, 특히 졸업요건인 경우는 강제성이 높고, 일 학습 병행제의 경우에도 자격기준에 도달하거나 선 취업을 지원하기 위한 제도라는 점에서 취업준비보다는 조기 취업을 유도하기 위한 정부 정책의 일환이기 때문이다. 반대로 취업을 거의 기정 사실화한 수습의 경우도 제외하였다. 그 외에도 포괄적인 의미에서 봉사나 공모전 등 취업을 위한 다양한 활동이 이루어지고 있으나 이는 일 경험이라기보다는 스펙을 쌓거나 기업의 마케팅 차

원에서 이루어지는 경향이 있어 제외하였다.

위와 같은 논의에 따라 본 연구에서는 일 학습 병행제를 제외하였으며, 수습의 경우에도 취업 후 적응을 위한 기간이라는 점에서 제외하였다(<그림-2-2> 참조).

<그림 2-2> 일 경험 유형화(연구범위를 중심으로)



다. 청년‘일 경험’개념 정의

앞서 선행연구 검토와 일 경험 유형화를 통해 본 연구의‘일 경험’의 범위는 취업이나 입직을 위한 인턴 경험을 주로 하되 직무 경험형과 취업 연계형을 모두 포함하고, 개인적인 차원에서 이루어지는 직무(장)체험과 직무경험을 목적으로 하는 아르바이트를 포함하였다. 본 절에서는 청년이 취업이나 입직을 위한 일 경험의 차원에서 각각의 개념을 정리하여 제시하였다.

1) (직무 체험형) 아르바이트

아르바이트에 대한 사전적 의미는‘본래의 직업이 아닌, 임시로 하는 일’로 정의되어 있다. 아르바이트와 시간제(파트타임) 근로나 부업 등의 용어와 혼용되고 있으며, 특히 최근에는 대학생뿐 아니라 주부, 청소년, 직장인 등이 다양한 형태로 아르바이트를 하고 있다. 뿐만 아니라 용돈이나 생계를 위한 아르바이트뿐만 아니라 다양한 이유에서 아르바이트를 하는

경우가 생겨나고 있다.

본 연구에서 아르바이트를 청년 일 경험에 포함시켜 연구를 진행하고자 하는 이유는 이와 같이 취업이나 입직을 목적으로 하는 청년 중에도 향후 자신의 진로 탐색이나 취업을 위한 하나의 중요한 통로로 아르바이트를 활용하는 경향이 나타나고 있기 때문이다.

민간 취업포털에서 아르바이트는 메인인 아닌 주변적인 알선 항목에 지나지 않았었지만 현재는 아르바이트를 주로 알선하고 관련 정보를 제공하는 별도의 서비스가 이루어지고 있다. 그만큼 주된 직장을 갖기 어려운 세대와 다양한 계층에서 다양한 목적으로 아르바이트를 하고 있는 것을 반영하는 것이기도 하다.

아래 <그림 2-3>은 민간 취업포털 중 아르바이트와 관련된 검색 부분을 보여주는 것이다. 이와 같은 검색 구분자는 아르바이트에 대한 구직자들의 인식을 보여준다. 특히 '스펙UP 알바정보'를 보면, 향후 취업을 위한 아르바이트 구직자를 위한 분류 예시를 볼 수 있다. 각 분류별로 내용 구성을 살펴보면, 취업맞보기 알바의 경우 직무 경험(추천 사무보조, MD·디자인 보조, 방송국·언론사, 바리스타)이 가능한 구인처, 능력 활용 알바의 경우 기능중심의 업무 수행 가능자 우대 조건으로 관련 직무 경험(외국어 가능자, 학원강사, 웹디자인, 조리사)이 가능한 구인처, 마지막으로 아르바이트 경험에 대한 취업 가산점을 제공하는 기업의 정보를 제공하고 있으며, 특히 가산점을 제공하는 기업의 경우 각각이 우대 조건을 별도로 정리하여 보여줌으로써 아르바이트 경력이 실제 취업에 유리한 일 경험을 제공하는 경우다.

<그림 2-3> 민간 아르바이트 구인구직 정보 사이트 채용 정보 구분 예시

지역별 알바정보	업종별 알바정보	기간별 알바정보
- 우리동네 알바 - 서울 경기 인천 강원 - 대전 세종 충남 충북 - 부산 울산 경남 경북 - 대구 광주 전남 전북 - 제주 전국 - 지도로 찾는 알바 - 역세권 알바 - 대학가 알바	- 업종종별 알바 - 전문채용관 - 생산직 텔레마케팅 - 사무직 BK(Bart) 19 스펙UP 알바정보 - 취업맞보기 알바 - 능력활용 알바 - 취업가산점 알바 - 취업가산점 제공 기업 - 스펙업 자소서팁	- 근무기간·요일·시간별 알바 - 날짜별 단기 하루 알바 - 단기 장기 주말 주5일 - 급여·복지별 알바정보 - 급여별 알바 - 식대별도 알바 - 당일지급 알바 - 주급가능 알바 - 복리후생별 알바

자료 : <http://www.albamon.com/> (2016. 4. 26일 인출)

이와 같이 아르바이트는 취업준비생들에게는 직무나 업무 경력을 쌓는데 도움을 주거나 취업하고자 하는 기업에서 아르바이트에 대한 가산점이 부여되는 경우 등도 있어 실제 취직을 위한 경력으로 일 경험의 주요 경로가 되고 있는 것으로 판단된다.

2) 현장실습

현장실습은 산학협동의 한 유형으로 학교에서 이론적으로 배운 내용을 산업현장에 근무하며 필요한 경험을 얻도록 계획한 교육과정으로 이해되고 있다. 따라서 현장실습은 직업적으로 필요한 교육경험을 제공하기 위한 의도로 기획 운영되고 있다는 점에서 교육과정의 일환으로서의 성격이 크다. 우리나라의 현장실습 교육은 산업계와 교육기관간의 상호보완적 상호작용에 의해 이루어지는 산학협동의 하위 개념으로 시작되었으며, 그 시작은 1963년 산업교육진흥법이 제정되면서부터였다(이영민 외, 2015).

최근 들어 현장실습이 중시되는 이유는 대학에서 배운 이론을 바탕으로 기업현장에서 실무경험을 쌓아 취업률을 높인다는 취지로 운영되고 있고, 정부도 현장 맞춤형 인재 양성이라는 차원에서 확대 방침을 가지고 있기 때문이다. 교육부는 그간 제기된 청년 열정페이 문제 등을 고려하여 「대학생 현장실습 운영규정」을 2016년 3월 1일을 기준으로 적용하도록 제정하여 고시하였다. 그런데 현장실습 시 최저임금을 지급하도록 되어 있는 규정과 관련해 현장실습은 교육적 목적의 실습으로 최저임금을 지원하도록 하게 될 경우 현장실습 자체가 위축될 수 있다는 대학과 기업들의 문제제기가 계속되면서 교육부는 고용노동부 가이드라인을 인용해 '실질적 근로'여부를 판단하여 실습기관의 실습지원비 지급에 대한 예외를 인정하도록 하였다. 가이드라인은 '교육 프로그램이 없이 업무상 필요에 따라 수시로 지시하는 등의 방식으로 노동력을 활용하는 경우', '특정시기 또는 상시적으로 필요한 업무에 근로자를 대체하여 수련생을 활용하는 경우', '교육훈련내용이 지나치게 단순반복적인 것이어서 노동력의 활용에 그 주된 목적이 있는 경우'로 제시하고 있다.

이와 같이 현장실습 또한 교육과 노동의 경계에 있으나, 다른 일 경험에 비해 교육과정의 일환으로 운영되는 경향이 더 높은 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고 현장에서 일 경험을 하는 것이 진로 결정이나 향후 취업 시 유리할 것이라는 인식이 높아지고 있고, 정책적으로도

강화되고 있어, 학교에서는 학생들에게 현장실습을 지원하는 것에 관심이 높아지고 있는 것으로 판단된다. 따라서 현장실습도 주요한 '일 경험' 유형으로 포함하였다.

3) 직장(무) 체험

청년 고용 정책의 주요 정책 방향 중 하나는 중소기업 미스매치 해소다. 정부는 이와 관련해 중소기업 중에서도 우수한 기업을 가려내기 위해 강소기업으로 별도 분리하고, 이들 기업에 대한 정보를 제공함으로써 청년들이 우수한 중소기업 취업에 관심을 갖고, 중소기업도 우수한 인력을 채용할 수 있도록 지원하기 위한 사업을 추진하고 있다.

현재 정부가 추진하고 있는 대표적인 사업으로는 청년 강소기업 체험 프로그램이 있다. 이 사업의 목적은 취업을 준비하는 청년들에게 기업, 공공, 교육기관, 경제 사회 단체에서 3개월 이내 직장 체험을 할 수 있도록 지원하는 데 있다. 주요 사업 내용으로는 만 15~34세 미 취업 청년을 대상으로 강소기업체험 프로그램에 참여한 청년에게는 월 40만원의 수당(식비 및 교통비) 지원, 연수기관(중소기업)에 대해서는 연수지원경비(1인 월 5만원), 운영기관(대학) 관리비(1인 월 3만원)를 지원하고 있다.

그 밖에 청년취업진로사업의 일환으로 강소기업탐방 프로그램과 중소기업 취업연수지원 사업을 추진하고 있다. 강소기업탐방프로그램은 1일 5시간 이상 탐방 시 1인당 10만원의 운영비 지급이 가능하게 설계되어 있으며, 중소기업 취업연수지원 사업은 대학 졸업생 및 졸업예정자를 대상으로 2박 3일 연수를 지원하는 사업으로 1인당 60만원의 운영비를 지급한다. 다만 기업탐방이나 2박3일 기업 연수지원 사업은 1회성 사업으로 중소기업에 대한 인식개선과 단기 연수를 목적으로 하고 있어, 취업이나 입직을 위한 청년의 일 경험을 지원하는 것으로 보기는 어렵다. 따라서 본 연구에서는 1회성 탐방이나 단기 연수 지원 사업을 제외하였다.

4) 인턴제

인턴은 교육실습생 또는 의과대학의 수련의를 뜻하는 의미며, 사전적 의미로는 '회사나 기관 따위의 정식 구성원이 되기에 앞서 훈련을 받는 사람, 또는 그 과정'을 의미한다. 인턴사원 제도는 미국의 경우 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정에서 학생들의 적응력을 높이기 위한 취지에서 도입되었으며, 독일이나 영국 등도 학교에서뿐 아니라 현장에서 획득하

게 되는 경험과 학습을 중시하면서 일종의 직업교육의 일환으로 운영되었다(이영민 외, 2015).

우리나라에서 사용되는 인턴이라는 용어는 의미가 통일되어 있지 않다. 우리나라에서 인턴은 1984년 한 대기업이 처음으로 인턴사원제를 도입하면서 시작되었다. 그 당시에는 인력 수요가 큰 시기로 검증된 우수한 인력을 우선 채용하기 위한 차원에서 도입되었다. 그 과정에서 외국의 경우 재학생들의 경력관리 차원에서 운영되던 것과 달리 우리나라는 대기업 위주의 수도권 대학 졸업생들 및 인기학과 위주로 선발이 이루어져 실제 채용의 과정으로 이어지면서 부작용을 초래한 면도 있었다. 그런데 1997년 금융위기 상황에서 당초 기업이 중심이 되어 운영되던 인턴제가 정부 주도의 청년 실업대책의 일환으로 추진되었고, 고용사정에 따라 일부 중단된 기간도 있었으나, 2008년 국제적인 금융위기를 맞아 다시 국내 실업대책으로 부활하였다.

이와 관련해 우리나라의 경우 인턴제는 현장기반 직업훈련을 목적으로 한 외국의 경우와 달리 인재선발을 위한 제도 또는 일자리 창출 방안으로 활용되고 있으며, 각 기업에서는 각각의 기업의 목적에 따라 우수인재 확보 또는 기업 마케팅 차원에서 다양하게 활용되고 있다. 이와 같이 인턴십은 현장 중심 학습과 채용 사이에 위치하고 있고 취업이나 입직을 위한 제도화된 대표적인 일 경험 유형이라는 점에서 본 연구의 주요한 유형으로 포함하였다.

3. 청년 일 경험 정책 및 사업 현황

가. 청년 ‘일 경험’ 정책 방향

1) 청년 정책과 일 경험 관련 정책

현재 청년 일자리 문제는 양질의 일자리 자체가 부족하다는 점과 기존의 정책과 사업들이 청년들에게 적절한 고용서비스를 제공하지 못하고 있다는 점, 그리고 스펙이나 불필요한 경쟁으로 청년들이 소진하고 있고, 기업에서도 기업 현장에서 필요로 하는 인력을 공급받지 못하고 있다는 점이다.

따라서 청년 고용 문제의 심각성에 대해서는 모두 공감하고 있으나 그 해결책을 찾기 쉽지 않은 상황이다. 이러한 상황을 대변하듯 정부는 2015년부터 올해까지 총 4회의 청년고용정책을 내놓고 있다(<표 2-5 참조>). 2015년 11월에 발표한 해외취업 촉진 대책을 제외한 3회의 종합 대책에는 진로지도 강화와 인문계 전공자의 직무역량개발, 현장중심 인력양성, 청년 눈높이에 맞는 진로지도 등이 포함되어 있다. 즉 청년 고용 정책에 있어서 미스매치 해소 차원에서 진로지도와 현장중심의 역량강화가 중시되고 있으며, 그 과정에서 일 경험은 진로설정을 위한 체험형 사업과 직무역량 제고형의 유형으로 사업이 진행되고 있다. 또한 정부는 부처별 청년사업과 기존 사업 중 중복 사업을 정리하고, 위크넷을 통해 대상별 관련 정보와 사업 지원 체계를 정비하고 있다.

<표 2-5> 최근 중앙정부의 청년 고용대책

시기	명칭	관계부처	초점 방향	주요 내용
'15. 6.24	인문계 전공자 취업 촉진방안	고용부, 기재부, 교육부, 미래부	- 진로지도 강화 - 융합교육 통한 인문계 전공자의 직무능력 강화 및 취업경로 다각화	- 저학년부터 전공별 직업경로에 기초한 진로지도 및 취업지원 강화 - 유망 성장업(직)종 중 인문계 친화적 업(직종)의 인력수요에 부합하는 융합교육 · 훈련 기회 확대 - 대학을 통해 종합적인 진로취업지원 서비스 제공
'15. 7.27	청년 고용절벽 해소 종합대책	기재부, 고용부, 교육부, 중기청	- 청년연장 등에 따른 단기고용충격 완화 - 현장중심의 인력양성 등 미스매치 해소 - 청년 고용지원 인프라 확충 및 효율화	- 공공부문 중심의 일자리 창출 민간부문의 일자리 창출 지원 일자리친화적 경제 구조 조성 - 산학협력을 통한 현장중심교육 산업수요에 기반한 대학구조개혁 중소기업 취업 촉진 - 부처 청년 일자리사업 재편 취업지원서비스 효율화 청년 해외취업 촉진
'15. 11.27	청년 해외취업 촉진대책	고용부, 기재부	- 해외일자리 영토의 확장 및 해외일자리 질의 확보 - 국가별·직종별 맞춤형 해외취업전략 수립지원 - 해외취업 준비 온·오프라인 정보제공 강화	- 해외진출 유망국가·직종 선정 - 국가별·직종별 맞춤형 지원 강화(k-move 스쿨, 청해진대학 등 운영) - 풍부한 정보에 기반한 민간·공공 해외취업지원 역할 강화
'16. 4.27	청년여성 취업인력 강화 방안	기재부, 교육부, 미래부, 고용부, 여가부, 중기청	- 수요자, 성과중심 일자리 사업 체계 기반 구축 - 청년·여성을 일자리로 연계, 일자리의 질 개선 - 일자리중심 국정 운영	- 일자리 발굴 및 채용 연계 - 중소기업 근속을 위한 경제적 지원 - 수요자 맞춤형 정보전달 - 청년 눈높이에 맞는 진로지도 - 여성 경력단절 예방 및 직장복귀 지원

자료: 변정현, 전예원(2016). “2016년 정부 청년일자리사업” 『2016년 5월호 고용이슈』. 한국고용정보원. p. 9

이와 같은 정부의 청년 일 경험 사업 확대는 재정지원 일자리사업 중 중소기업인턴제 사업과 청년창업인턴 사업은 직접일자리사업에 포함되어 있으며, 증액 예산이 2015년 대비 각각 158.6%, 100.0%로 대폭 확대된 것으로 확인 할 수 있다(<표 2-6> 참조). 현재 정부는 청년 일자리 사업을 재편 중에 있으며, 2016년에 일몰된 강소기업체험 프로그램 같은 경우 넓은 의미에서 청년취업진로지원 사업에서 추진되는 것으로 추정되며, 이 역시 증액된 예산이 2015년 대비 185.5%로 대폭 확대되었다.

<표 2-6> 재정지원 일자리사업 범주별 청년 일자리 주요 사업 예산 현황

(단위 : 억 원)

구분	부처	사 업 명	'15예산 (A)	'16예산 (B)	증 감 (B-A)	(%)
전체 67개 사업 합계			17,584	21,213	3,629	20.6
직접 일자리	고용부	중소기업청년인턴제	168	435	267	158.6
	교육부	글로벌 현장학습 프로그램 운영	101	83	△18	△17.7
	외교부	해외봉사단(ODA)	1,051	1,195	144	13.7
	문화체육관광부	문화예술교육 활성화	848	979	130	15.4
	중기청	청년창업인턴	50	100	50	100.0
직업 능력 개발	고용부	청년취업아카데미운영지원	301	359	58	19.1
	고용부	국가기간전략산업직종훈련	1,857	3,741	1,884	101.5
	고용부	일학습병행운영지원	812	1,089	277	34.2
	고용부	국가인적자원개발컨소시엄지원	2,296	2,733	437	19.0
	고용부	기술·기능인력양성	715	728	13	1.8
	고용부	직업훈련교원 및 HRD담당자양성	155	195	40	25.9
	고용부	취업사관학교 운영지원	22	29	7	31.6
	중기청	중소기업연수사업	229	206	△23	△10.0
고용 서비스	고용부	청년취업진로지원	58	165	107	185.6
	고용부	청년취업성공패키지	940	1,474	534	56.9
	고용부	해외취업지원	356	421	65	18.1
	고용부	청년강소기업체험 프로그램	35	-	△35	△100.0
	고용부	스펙초월 멘토스쿨 운영	25	-	△25	△100.0
고용 장려금	고용부	중소기업청년취업인턴제(고보)	1,662	1,941	279	16.8
	고용부	세대간 상생고용 지원	-	619	619	순증
	고용부	중소기업 근속장려금	15	-	△15	△100.0
창업 지원	중기청	창업사업화 지원	946	1,133	186	19.7
	중기청	창업선도대학	652	753	101	15.5
	중기청	창업인프라 지원	307	375	68	22.1
	중기청	창업저변확대	338	364	26	7.7
	중기청	중소기업 모태조합출자	1,600	-	△1,600	△100.0

주 : 고용노동부 보도자료(2015.11.4.), '청년채용 확대 위해 힘 모은다' 중에서 발췌

자료: 변정현, 전예원(2016), "2016년 정부 청년일자리사업" 「2016년 5월호 고용이슈」, 한국고용정보원, p. 13

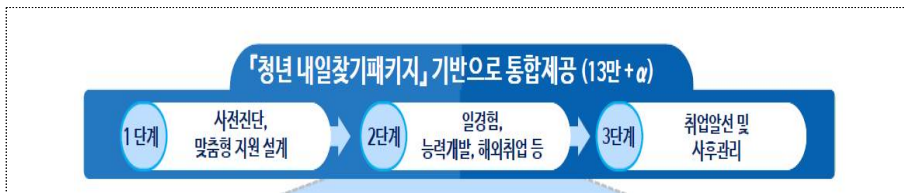
2) 청년 일 경험 정책 방향 : 청년 일 경험 확대 및 보호체계 마련

청년 일 경험과 관련한 쟁점에서 우리나라는 인턴사업이 확대되는 과정에서 재학 중 다양한 일 경험을 지원하는 방식이라기보다는 기업이 채용에 앞서 좋은 인재를 선점하려는 전략으로 활용하거나 취업이 어려운 현실에서 일 경험을 쌓고자 하는 청년들의 필요와 동기를 악용하여 사업장에서 필요로 하는 인력을 인턴이나 현장실습 등과 같은 명목으로 남용하는 현실 등에 대한 비판이 있다. 그럼에도 불구하고 정부는 청년들의 조기 취업을 유도하고 미스매치나 잘못된 이직 등을 방지하기 위해서는 많은 청년들에게 일 경험의 기회를 확대하는 정책을 추진하고 있다. 즉 청년들이 다양한 일 경험을 통해 가능한 재학 중 진로와 경력 설계를 하고 그에 맞는 실전 일 경험을 축적하여 취업 시 또는 취업 후 빠른 적응이 지원하는 하는 정책을 추진하고 있다. 본 절에서는 그간 정부에서 추진해온 청년정책 전반적인 흐름 속에서 일 경험 관련 주요 흐름을 정리하였다.

◎ 교육훈련 중심의 청년취업패키지사업을 일 경험, 해외취업, 창업으로 다변화

정부는 2016년부터 기존 취업성공패키지사업을 「청년내일찾기패키지」로 통합 제공 하되, 기존에 청년상담과 진단 후 2단계 직업훈련으로 넘어가도록 설계되어있던 사업을 일 경험, 해외취업, 창업지원 등으로 다변화시키고 있다. 또한 조기 취업과 청년취업의 특성을 반영해 참여대상을 마지막 학년 재학생으로 확대하고, 취업알선 기간도 3개월에서 6개월로 연장하도록 하였다.

<그림 2-4> 청년내일찾기패키지 사업 개요



◎ 진로탐색 및 질 좋은 일자리 경험 기회 확대 : 중견기업 청년인턴 확대 및 취업연수지원

정부는 질 좋은 일자리 경험을 위해 청년취업인턴제에서 강소, 중견기업 비중을 높이고, 우수

인증기업에 채용한도상향 등 인센티브를 제공할 할 예정이다. 2015년 중소기업인턴지원사업 3만 5천명, 강소 중견기업 1만 5천명이던 정부 **청년인턴지원사업**을 2016년 중소기업 2만명, 강소, 중견기업 3만명으로 조정하여 청년들이 선호하는 일 경험 기회를 확대하고자 하였다.

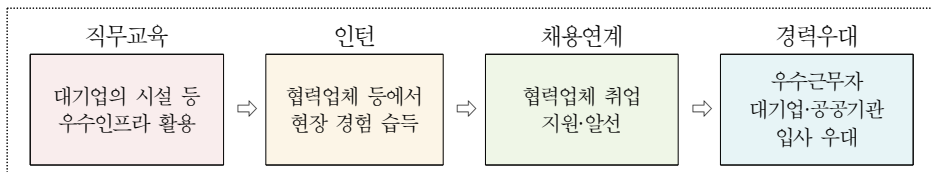
정부는 2016년에 직무체험 기회가 적은 인문계 재학생 대상으로 성장 유망분야기업 체험 등 2박3일의 **취업연수지원**을 5천명 규모로 지원할 예정이다.

◎ 현장형 인력양성 : 고용디딤돌 사업

정부는 2016년 현장형 인력양성을 위해 대기업과 공공기관 우수시설과 프로그램을 활용해 유망직종 중심으로 훈련을 실시하고, 채용·창업을 지원하는 고용디딤돌 사업을 신설하였다. 2016년 4월 기준 대기업은 삼성, 롯데, 현대차는 총 16개 기업이 참여하고 있으며, 공공기관은 한진, 마사회, 석유공사, 가스공사 등 17개 공공기관이 참여하고 있다.

대학창조일자리센터 등을 통해 참여자를 모집하고, 기업과 창조혁신센터가 협업하여 직무훈련을 실시한 후 참여자 선택에 따라 대기업 또는 공공기관 협력업체 등에서 인턴프로그램을 실시한 후 협력업체, 벤처 등 취·창업을 지원하는 사업이다.

<그림 2-5> 고용디딤돌 사업 예시



◎ 일 경험 수련생에 대한 법적 지원 판단과 보호를 위한 가이드라인

정부는 점차 확대되고 있는 청년들의 일 경험 수련생을 위한 가이드라인을 제공하고 있다. 정부는 이와 같은 가이드라인을 작성한 목적에 대해 “일 경험 제도는 기업이 학교, 훈련기관 등과 협력하여 청년들에게 일자리 희망을 주고 노동시장에서 우수한 인재를 양성하는 데 기여하고 있으나, 일 경험 제도에 대한 규율의 사각지대 속에서 일부 기업은 일 경험 수련생을 교육 훈련 목적 없이 단순 노동력으로 활용함으로써 청년들에게 부정적인 직업관을 갖게 하고 기업의 경쟁력과 생산성 저하는 물론 노동시장 전반에 나쁜 일자리를 만들고 있다는 문

제도 지적되고 있다. 이에 정부는 전문가, 현장 의견 수렴을 통해 인턴십, 현장실습 등 일 경험 제도를 운영할 때 준수하거나 노력하여야 할 사항을 담은 가이드라인을 마련하여 시행함으로써 청년들의 열정이 존중되고 원하는 일자리를 찾도록 하는 한편 기업은 역량 있는 우수 인재를 확보하여 지속가능한 성장을 할 수 있도록 지원하고자 한다.”라고 제시하고 있다.

정부는 가이드라인에서 “일 경험 수련생이란, 실습생, 견습생, 수습생 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 일(업무)을 경험하는 자를 말한다”고 정의하고 있다. 정부는 해당 가이드라인에서 일 경험 수련생의 법적 지위 및 판단기준을 제시하고, 일 경험 수련생 보호를 위한 수련과정의 합리적 운영을 위한 권고 사항을 제시하고 있다. 해당 권고 사항에는 일 경험 수련생 모집, 일 경험 협약의 체결, 일 경험 수련기간, 일 경험 수련시간, 일 경험 관리방식, 산업안전보건 및 성희롱 예방 관련 사항이 적시되어 있다.

나. 청년 일 경험 지원 사업 : 체험 및 인턴지원사업

1) 중앙행정기관

2016년 5월 현재 중앙정부 사업 중 청년 일 경험 확대를 위한 사업은 13개 부처와 청년위원회에서 20개의 사업이 진행되고 있다(<표 2-7> 참조).

<표 2-7> 중앙행정 기관 체험 및 인턴지원

구분	사업명	지원대상	지원내용	기타
고 용 노 동 부	청년취업인턴제	인턴) 15~34세 미취업 청년 기업) 중소기업 및 중견기업	인턴) 정규직 전환 시 180만원 지원 (생산직 300만원) 기업) 인턴기간 동안 매달 일정금액 지원 (50~60만원), 정규직 전환 후 고용 유지 시 390만원 지원	
	고용디딤돌 프로그램	15~34세 청년 구직자	청년) 훈련수당, 취업지원금 및 취업활동 지원 기업) 시설/장비/훈련비 지원, 인턴지원금 및 정규직 전환장려금 지급	
	강소기업 탐방 프로그램	참여자) 15~34세 미취업자 운영기관) 대학, 직업소개 및 정보제공자, 비영리법인	참여자) 기업탐방 (참가비 지급) 운영기관) 프로그램 운영비 지원	
	중소기업취업연수 지원	대상자) 만 18~29세 대학생 운영기관) 직업소개 및 정보 제공자, 비영리법인	대상자) 2박3일 연수프로그램 참가 운영기관) 프로그램 운영비 지원	

구분	사업명	지원대상	지원내용	기타
기획재정부	공공기관 채용형 인턴제	15~34세 청년	인턴과정을 통해 신입 정규직 채용 (단, 인턴의 70% 이상 채용)	
교육부	중소기업 취업 창업 희망사다리장학금	대학교 3학년 이상(단, 전문대는 2학년), 직전학기 성적 70점 이상(100점 기준)	학기별 등록금 전액 및 취업/창업준비장려금 200만원 지급	
	글로벌 현장학습 프로그램	국내(전문)대학생 및 1년 이내 졸업생	365~2,312만원 단기 6개월/ 중기12개월/ 장기18개월	
		대학(전문)대상 재학생	일반대학생) 250~500만원 전문대학생) 400~750만원	4~6개월
외교부	ODA 청년인턴(협력지원사업)	만 18세 이상 미취업자 (단, TOEIC 730점 이상)	KOICA 해외사무소 청년인턴) 수당(월 40만원), 파견경비, 현지 체제비 지원 및 직원채용 시 우대 ODA 사업수행기관 청년인턴) 매달 일정금액 지원 (국내 근무 : 120만원/해외근무 : 180만원), 파견(출장)경비 지원 및 직원채용 시 우대	최대 1년
법무부	청년법조인 해외진출 사업(O.K 프로젝트)	단기인턴) 사법연수원생 및 로스쿨재학생 장기인턴) 사법연수원 수료자 및 변호사시험 합격자	단기인턴) 두 차례에 걸쳐 해외 로펌, 국내 로펌 해외사무소, 국제기구 등에 파견 장기인턴) 해외 로펌, 국내 로펌 해외사무소 등에 파견, 청년법조인 교육	단기 2주~4주 장기 3~12개월
행정자치부	자원봉사활동 지원	만 19세 이상 상근가능자	교육 코디네이터) 자원봉사 및 프로그램 연구/개발 운영, 자원봉사자 상담 및 관리, 홍보 전산 코디네이터) 1365 자원봉사시스템 운영, 자원봉사 실적 등록 및 관리	
문화체육관광부	문화예술기관 연수단원 지원	만 34세 이하 문화예술분야 전공 졸업자 또는 졸업 예정자	국공립예술단체, 민간예술단체) 월급여 130만원 및 4대보험료 지원	
산업통상자원부	중소/중견기업(연구,개발분야)인턴 사업	기관) 광역권역별 6개 컨소시엄(2개 대학+테크노파크) 인턴) 공과대학 34학년 재학생 및 휴학생 기업) 부설연구소 보유기업 및 정부 R&D사업 참여 중소/중견기업	기업) 기업멘토 지원비 지급 (1인당 매달 30만원 지급) 인턴) 교육수당 지급 (1인당 매달 120만원 지급)	6개월
국토교통부	항공분야 전문인력양성 사업	조종인력) 군필 또는 면제자 (단, 토익 700점 이상, 항공신체검사 1종) 기타인력) 위탁대학 및 인턴 실시기업의 채용요건 충족자	항공조종인력, 특성화대 석/박사급 인력, 항공인턴 및 기초인력 양성	
해양수산부	해운항만물류전문 인력양성 산학연계 사업	대학교 2학년 이상 재학생 및 휴학생	사업기관에 보조금 8,500만원 지원	
농촌진흥청	이공계/농학계 인턴십	이공계/농학계 대학 석사 학위 취득 후 5년 미경과자 (단, 미취업 상태)	매달 임금 170만원, 보험료 일부 및 초과수당 지급	최대 2년

구분	사업명	지원대상	지원내용	기타
산림청	해외산림인턴	35세 이하 산림대학(원), 전문대 졸업 예정자, 재학생, 휴학생 및 미취업자	체제비(80~140만원), 왕복항공료 및 파견 준비비 지원	6개월
중소기업청	중소기업 인식개선사업	요건 없음	미디어 및 현장체험을 통해 학생 및 일반인의 중소기업 인식 개선	
	벤처기업 공동채용/훈련사업	수도권 소재 기업) 연봉 2,200만원 이상 지방 소재 기업) 연봉 1,800만원 이상	자체 교육훈련 프로그램 미보유 기업의 신규 채용인력 교육	
대통령직속 청년위원회	청춘순례(문화창조 융합분야 멘토링 프로그램)	다양한 분야의 전공 청년	문화창조융합 전문가, 청년 사례 공유 및 시설, 장비체험 네트워킹	연중 7회 내외
	창조경제 오감만족 체험단	대학생 및 예비 창업자	창조경제 혁신센터 및 창업지원기관 탐방, 창업 프로그램 교육 및 체험 기회 제공, 창업에 필요한 프로그램 체험	연간 총 9회 운영

고용정책을 총괄하는 고용부의 사업을 중심으로 사업 내용을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다. 우선 청년취업인턴제는 가장 대표적인 정부 인턴지원 사업으로 중소기업 및 중견기업을 대상으로 인턴기간을 거쳐 최종적으로 취업에 이르도록 지원하는 데 사업 목적이 있다. 따라서 정규직 전환 지원금을 통해 청년 고용확대를 지원하되 인턴기간을 뒀으로써 미스매치 해소와 청년 고용업체에 대한 혜택을 제공하는 방식으로 설계되어 있다.

고용디딤돌 사업의 경우도 앞서 청년취업인턴제와 목적상 동일하지만, 대기업이 자체적으로 갖추고 있는 우수한 직무교육프로그램을 적용함으로써 참여자들의 만족도를 높이고, 우수한 프로그램에 참여할 수 있는 기회를 제공하도록 설계되어 있다는 점에 차이가 있다.

◎ 청년취업인턴제 (고용노동부)

- 목적: 청년들에게 기업에서의 인턴기회를 제공하여 직무능력향상 및 정규직 취업가능성을 높일 수 있도록 지원하는 제도
- 지원 대상
 - (인턴) 취업경력 1년 미만인 만 15세 ~ 34세 이하 미취업 청년
 - (기업) 상시근로자 5인 이상 중소기업 및 중견기업

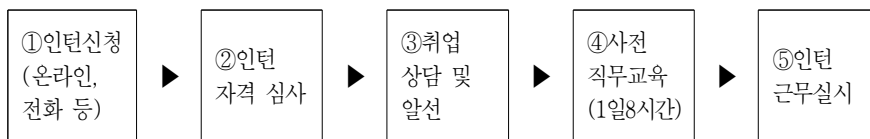
■ 지원 내용

(인턴) 정규직으로 전환되어 일정기간 근속 시 제조업 생산직은 300만원, 그 외 업(직)종은 180만원 지원 ※ 정규직 전환되고 1개월 근속시 20%, 6개월 근속시 30%, 1년 근속시 50%

(기업) 인턴기간 3개월 동안 매월 50~60만원 지원, 정규직 전환 후 일정기간 고용유지 시 최대 390만원 지원 ※ 정규직 전환하고 6개월 고용유지시 195만원, 12개월 고용유지시 195만원

■ 사업추진체계

사업시행공고(고용노동부) → 위탁운영기관 공모·선정 (고용노동부) → 실시기업 및 인턴생 모집(운영기관) → 인턴약정 체결(실시 기업 ↔ 청년) 및 시행 → 지원금 신청 및 지급(인턴기업 및 운영기관) - (인턴 참여절차)



◎ 고용디딤돌 프로그램 (고용노동부)

■ 목적: 청년들에게 기업에서의 인턴기회를 제공하여 직무능력향상 및 정규직 취업가능성을 높일 수 있도록 지원하는 제도

■ 지원 대상

(인턴) 취업경력 1년 미만인 만 15세 ~ 34세 이하 미취업 청년

※ 군필자의 경우 복무기간에 따라 만 39세까지 참여 가능

※ 취업경력이 1년 이상이라도 실직기간이 3개월 이상인 경우 참여 가능

(기업) 상시근로자 5인 이상 중소기업 및 중견기업

※ 제조업은 1,000인 이하, 출판·영상·방송통신·정보서비스업 등 일부 업종은 700명 이하, 도매 및 소매업 등 일부 업종은 500명 이하 등

※ 벤처기업 지원업종 등 일부 업종은 5인 미만이라도 참여 가능

■ 지원 내용

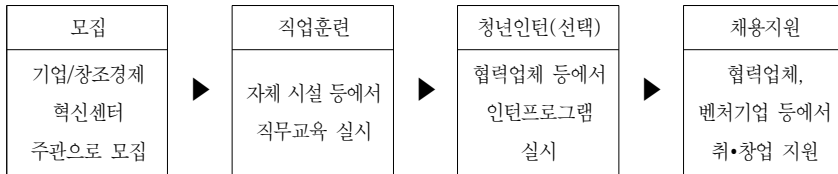
(인턴) 정규직으로 전환되어 일정기간 근속 시 제조업 생산직은 300만원, 그 외 업(직)종은 180만원 지원

※ 정규직 전환되고 1개월 근속시 20%, 6개월 근속시 30%, 1년 근속시 50%

(기업) 인턴기간 3개월 동안 매월 50~60만원 지원, 정규직 전환 후 일정기간
고용유지시 최대 390만원 지원

※ 정규직 전환하고 6개월 고용유지시 195만원, 12개월 고용유지 시 195만원

■ 사업추진체계



그 외에 강소기업 탐방프로그램과 중소기업취업연수지원 사업의 경우 단기 프로그램으로
진로설정 및 기업에 대한 이해를 높이기 위한 데 목적이 있다. 따라서 앞의 두 프로그램이
고용확대 및 정규직 전환 등을 궁극적인 목적으로 한다면 이들 프로그램의 경우 인식전환과
진로설정을 위한 단기 경험 제공형 프로그램이라는 점에 차이가 있다.

◎ 강소기업 탐방 프로그램 (고용노동부)

■ 목적: 지역 강소기업 탐방, 직업체험을 실시하여 강소기업에 대한 인식제고 및 취업연계 유도

■ 지원 대상

(참 여 자) 만 15세 이상 ~ 34세 이하 미취업자

(운영기관) 대학, 유·무료직업소개사업자, 직업정보제공사업자, 청년 고용촉진 비영리법인 등

■ 지원 내용

(참여자) 1일 5시간 이상 기업탐방* (참가비 지원)

* 프로그램 내용 : 산업/기업 이해 및 CEO(인사담당) 특강, 기업체험, 청년고용 정책, 취업전략 수립 등
(운영기관) 탐방 프로그램 운영비 지원

■ 사업추진체계



◎ 중소기업취업연수지원 (고용노동부)

■ 목적: 일 경험 기회 적은 인문계 재학생에게 신기술·신성장 유망 중소기업 등 직무체험 기회를 제공, 중소기업 취업연계 유도

■ 지원 대상

(연수생) 만 18~29세 인문·사회계열 대학 재학생

* 인문·사회·예체능 계열 대학 재학생을 중심으로 운영하되, 기타 전공자는 전체 참여 인원의 30% 이내로 함(인문계고 비진학 졸업생, 대학 졸업생도 참여 가능)

(운영기관) 유·무료 직업소개자, 직업정보제공 사업자, 청년고용촉진 비영리법인 등

■ 지원 내용

(연수생) 2박 3일 21~24시간 연수 프로그램* 참가(참가비 지원)

* 프로그램 내용 : 산업·기업 이해 및 CEO(인사담당) 특강, 기업체험, 청년고용 정책, 취업전략 수립 등

(운영기관) 연수 프로그램 운영비 지원

■ 사업추진체계



나. 지방자치단체

2016년 5월 현재 지방자치단체의 청년 체험 및 인턴지원 사업은 15개 지자체에서 34개의 사업이 진행되고 있다(<표 2-8> 참조).

<표 2-8> 지방자치단체 체험 및 인턴지원

구분	사업명	지원대상	지원내용	기타
부산	신발산업 전문인력 양성사업	현장인력) 신발업체 재직자 예비인력) 경남정보대학교 신발패션산업과 재학생	현장인력) 의료용 맞춤형 교육, 기업 방문형 통합교육, 현장 실무자 역량교육 예비인력) 신발제작 교육, 업체 방문 교육, 신발품질평가 사교육	
	취업연수생 고용사업	만 29세 이하 미취업 청년 및 근로장학생	1인당 월 120만원 지원	
	에너지 기초인력양성사업	기계계열 및 신재생전기계열학과 재학생	실습기자재 지원(연 1,000만원)	
	풍력발전 고급기술개발 및 인력양성 고급과정 운영	대학원이 설치된 대학, 기업	풍력기술 연구개발 핵심기술인력 양성	
	부산시립미술관 청년인턴사업	미술 관련학과 4년제 대학 졸업생	전시 및 교육 추진 실무, 소장품 조사/관리 실무	
	달리는 부산문화	지역 공연예술분야 인력	지원형) 콘텐츠를 보유한 단체의 무대차량지원을 통한 활용도 증진 기획형) 자체 기획을 통한 운영, 상설공연 포함 차량지원형) 무대차량의 활용도를 높이기 위한 운영	
	부산지역 기업의 청년고용촉진을 위한 협력사업	기업) 부산소재 강소기업 청년) 부산소재 대학교 재학생 및 미취업 졸업자	고용분야 중점 컨설팅 지원, 지역 대학생이 원하는 고용관련 복합정보 조사/제공, 청년기업체협단 운영	
대구	기업인턴사업	인턴) 만 15~39세 미취업자 기업) 상시 5인 이상 중소기업	임금지원) 3개월 간 90만원 (최대 270만원) 정규직 전환) 2개월간 100만원 (최대 200만원) 취업장려금) 정규직 전환 6개월 후 인턴에 100만원 지원	
인천	국제기구 직업체험 프로그램	인천소재 대학(원)생	활동 보조금 지원	연중 상시
	청년인턴사업(행정체험)	만 29세 이하 미취업 청년 (단, 계양구 소속)	1일 37980원, 4대보험 가입	
광주	청년예비창업가 육성사업	만 15~39세 창업 희망자	창업준비실, 공동작업공간, 회의실 등 무상제공 창업지원 정보제공, 창업활동 단계별 교육 우수벤처기업탐방 및 창업박람회 참가 지원, 성과교류 워크숍 등	기술창업) 3억 5천만원 일반창업) 2억 5천만원
대전	일취월장 123 청년 인력양성사업	대전시에 거주중인 만 18~39세 청년미취업자	훈련비 지원) 1인당 월 80만원 및 훈련수당 30만원 훈련비 인턴 및 정규직 전환 시 지원) 1인당 월 80만원	훈련비 지원) 4~6개월 훈련비 인턴 및 정규직 전

구분	사업명	지원대상	지원내용	기타
				환 시 지원) 각각 3개월
	Good-Job 청년인턴십 지원 사업	청년) 만 15~34세 미취업자 기업) 상시근로자 3인 이상 대전 소재 중소기업	청년) 정규직 전환 후 5개월 경과 시 100만원 지원 (1회) 기업) 인턴근무 3개월간 월 80만원, 정규직 전환 후 3개월간 월 80만원 지원	
울산	일자리창출기업 청년인턴 지원사업	인턴) 39세 이하 미취업자 기업) 상시근로자 5인 이상 1,000명 미만 기업	1인당 월 100만원 지원	인턴 3개월 + 정규직 5개월
	대학생 행정체험 프로그램	중구, 울주군에 주민등록이 되어있는 대학생	행정보조업무 수행	연 2회 (1월, 7 월)
	지역 중소/중견기업 채용연계형 산업인턴 사업	공과대학 4학년생	R&D 실무실습 후 기업 채용 연계	
경기	고졸취업 활성화 사업	특성화 고등학교 졸업예정자	취업 컨설팅 및 실무교육, 현장체험	
	대학생 기업체 예비취업 협력사업	기업과 현장실습협약을 맺은 기업	교육훈련비 일부 지원	
	경기청년문화창작 소	20~39세 청년	청년단체, 청년기업, 청년협동조합 등 프로젝트 공간 지원 및 교육, 컨설팅, 역량강화 프로그램 지원	
	환경분야 취업지원프로그램	경기북부 소재 대학 및 특성화고	환경분야 취업지원프로그램 운영 지원	
강원	대학생 아르바이트 지원사업 (형성군)	대학생 (1~4학년)	일급 48,300원	(하 계/동 계 20일)
	대학생 부업활동 운영(태백시)	대학생 (1~4학년)	근로기준법 상 법정임금 지급	
충남	중소기업 인식개선 프로젝트	기업) 충남소재 우수기업 학생) 특성화고 취업 희망자	기업탐방 프로그램 참가, 채용행사 개최, 책자 제작	
	일취월장 123 청년일자리사업	만 18~39세 미취업자	연수생) 연수수당 기업체) 인턴 지원, 정규직 전환 지원	5개월 내외
전북	특성화고 명장육성사업	특성화고 1~3학년생	교육강사수당, 교재비, 재료비, 식비 및 간식비 지원, 취업연계 활동비 지원	
	인문사회/예체능 대학 산학관 커플링 사업	4년제 대학) 3~4학년생 전문대학) 1~2학년생	기업 맞춤형 교과목 편성/운영, 학생 현장실습 및 우수학생 장학금 지원	
	이공계 대학 산학관 커플링 사업	4년제 대학) 3~4학년생 전문대학) 1~2학년생	기업 맞춤형 교과목 편성/운영, 학생 현장실습 및 우수학생 장학금 지원	
	전북형 청년취업지원사업	청년취업자) 만 25~39세 미취업 청년층	기업지원 월 최대 80만원*12개월 (수습3 + 정규 9)/1인	

구분	사업명	지원대상	지원내용	기타
		기업) 상시근로자 5인이상 고용보험 가입기업		
	공공기관-대학교 잡(JOB) 멘토링	대학교 재학생	취업관련 멘토링 지원 (5회) 및 현장체험 기회 (1회) 제공	
전남	잡콘서트	대학 및 특성화고 졸업자 2,000여 명	채용설명회, 취업성공스토리, 청년인턴 현장채용 등	연 1회
경북	중소기업 인턴사업	인턴) 청년 실업자 기업) 상시근로자 3인 이상 300인 미만 중소기업	1인당 월 130만원 지원	최대 6개월 (인턴 2 + 정 규 4)
	청년무역사관학교 운영	온라인 및 합숙교육, 현장실습	1인당 35만원	3~6개월
경남	경남청년EG사업	만 34세 이하 청년 구직자	구직자 밀착상담 및 취업스킬 강화(30시간), 필요시 전문교육 또는 인턴교육(3개월)	
제주	기업체 인턴 사업	채용예정자) 만 15~45세 미취업자 기업) 상시근로자 3인 이상 중소기업	월 70만원 고용보조금 지원	9개월

경기도는 특성화고 졸업예정자를 대상으로 한 고졸취업 활성화 사업과 환경 분야 취업지원 프로그램 통해 취업 전 교육을 지원하고 있으며, 대학생 기업체 예비취업 협력 사업을 통해 방학 중 일 경험 제공과 기업체 현장 실습 경험을 제공하는 사업을 운영 중에 있다. 끝으로 경기도는 수원 의 구 서울농생대 자리에 청년들과 함께 경기청년문화창작소 공간프로젝트 등을 실시하는 사업을 추진 중에 있으며, 청년과 지역이 함께하는 다양한 프로젝트 사업을 통해 청년들에게 다양한 경험을 제공할 수 있을 것으로 판단하고 있다.

◎ 고졸취업 활성화 사업 (경기도)

- 목적: 특성화고 졸업예정자의 역량 강화를 통한 취업 경쟁력 배양
- 지원 대상: 경기도소재 특성화고 졸업예정자 (3학년생)
- 지원 내용: 취업 컨설팅 및 실무교육, 현장(직업)체험
- 사업추진체계



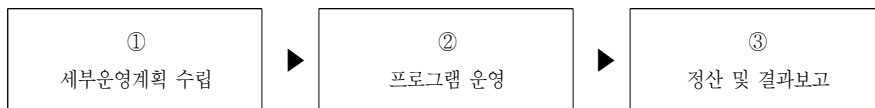
◎ 대학생 기업체 예비취업 협력사업 (경기도)

- 목적: 대학생의 하계방학을 이용하여 전공 관련 기업체 실습경험 제공, 기업은 우수인재 사전 확보를 통한 인력난 해소
- 지원 대상: 경기도내 대학(4년제 및 2~3년제 포함) 중 기업과 전공과 관련된 현장 실습 협약을 맺은 대학
- 지원 내용: 하계방학 중 대학-기업 협약을 통해 현장실습에 참여하는 대학생 교육훈련비의 일부 지원
- 사업추진체계
 (경기도) 기본계획 수립, 심사 및 사업관리, 대학-기업 매칭
 (대학) 학생추천, 학점인정, 학생-기업매칭
 (학생) 참여학생 업무부여, 근무경력 인정



◎ 환경분야 취업지원 프로그램 (경기도)

- 목적: 환경 분야 취업준비생에게 미래직장에 대한 취업정보와 현장체험의 기회 제공 등 프로그램 지원을 통해 취업역량 제고
- 지원 대상: 경기북부 소재 대학 및 특성화고 (4개교)
- 지원 내용: 환경 분야 취업지원프로그램(직무특강 및 취업컨설팅, 현장 체험 등) 운영 지원
- 사업추진체계



◎ 경기문화창작소 (경기도)

■ 목적: 새로운 청년문화 및 청년일자리 창출을 위한 경기청년문화창작소 조성 및 운영

■ 지원 대상

지원대상) 도내 거주 20세 이상 39세 이하 청년

지원요건) 도내 청년단체, 청년사회적기업, 청년문화협동조합 등 청년 및 청년그룹

■ 지원 내용: 청년단체, 청년기업, 청년협동조합 등 프로젝트 공간지원, 교육, 컨설팅 및 역량강화 프로그램 지원

■ 사업추진체계



다. 서울시 일 경험 기회 확대 : 청년혁신일자리사업⁵⁾

서울시는 청년고용, 직업에 대한 연구 및 청년정책을 개발하고, 주거, 문화, 복지 등 다양한 청년문제의 해결을 지원하기 위해 '청년허브'를 설치 운영하고 있다. 청년허브 사업 중 일자리 지원 사업으로 사회혁신 청년활동가 양성과정을 운영하고 있다. 해당 사업의 목적은 취업 및 창업을 준비하는 청년들에게 일에 대한 경험이라는 인식하에 사회적기업, 비영리단체, 협동조합 등 사회문제를 해결하는 사업장에서 청년들이 11개월 동안 실제 프로젝트를 진행할 수 있도록 기회를 제공하는 것이다. 서울시는 2013년부터 청년혁신일자리사업을 시작했으며 2013년 21개의 협력사업장과 117명이 참여한 것을 시작으로 2014년 50곳의 협력사업장과 188명, 2015년 48곳 협력사업장과 449명이 이 사업에 참여했다.

사업대상은 서울시에 거주하는 만 18~39세 청년 중 실업 및 미취업자, 대학 졸업 예정자이며 10개월간 서울시 공공일자리에서 업무 경험을 쌓을 수 있도록 지원한다. 이 사업을 3년 정도 수행한 결과 주로 참여하는 연령대가 20대 중후반으로 사회에 새롭게 진입하는 연령대,

5) 본 절은 청년허브(2015). 「2015 청년혁신일자리사업 임팩트스토리」의 제3부 운영기관 인터뷰(청년허브 일자리정책팀 장수정, 이병일)의 내용을 중심으로 재구성하여 요약적으로 제시하였음.

즉 대학을 갓 졸업한 청년이나, 짧은 직장경험이 있는 청년 등 노동시장에 제대로 안착하지 못한 과도기 청년들이 주로 지원하고 있다. 이는 경력직을 선호하는 기업의 특성과 현재 인턴 등과 같은 과도기 노동 영역의 일자리는 실제 일을 배우는 자리가 되지 못하거나 또는 그와 같은 일자리를 계속 전전하게 되는 경우 등도 있어 이들 연령대가 일 경험을 필요로 하는 핵심 연령대가 되고 있는 것으로 판단된다.

1) 청년혁신일자리 사업 기획 및 열개

청년혁신일자리 지원 사업은 과도기 노동으로서 일 경험이 청년들에게 의미 있는 일 경험이 될 수 있기 위해서는 첫째, 진로탐색의 경험을 제공하고, 둘째 실무경험을 통해 일의 프로세스를 배우는 과정을 통해 역량을 제고하고, 셋째 일의 흐름을 파악하고 주도적으로 일을 할 줄 아는 실질적 경력형성을 제공할 수 있어야 하는데 기존의 공공 인턴사업은 이와 같은 경험을 하는 데 많은 한계가 있어 이러한 문제를 고려하여 설계되었다.

즉 단순 업무가 아닌 위와 같은 경험을 제공할 수 있는 일 경험을 위해서는 한 업무의 사이클을 적어도 한번은 경험해 봐야 한다고 생각하여, 1년간을 사업기간으로 설정하였다. 또한 청년혁신활동가는 일을 경험하며 배우는 과정에 있으므로, 이들을 체계적으로 가르칠 수 있는 사람이 필요하고, 그 일은 해당 작업장의 업무 숙련자가 맡도록 하는 것이 기본적인 사업 설계다. 그런데 3년간의 사업을 통해 1년으로는 위와 같은 소정의 성과를 내기 어렵다고 판단하여 2016년부터는 민간 영역에서 인정해주는 2년 정도의 사업 기간으로 운영이 가능하도록 최장 23개월까지 기간이 늘어났다.

또한 청년혁신활동가 사업은 주도적인 업무 경험을 할 수 있도록 설계되어야 하기 때문에 협력사업장을 선정하는 과정에서 청년혁신활동가와 함께 진행할 프로젝트 계획서를 작성해야 하고, 해당 프로젝트는 청년혁신활동가가 일의 프로세스를 처음부터 끝까지 완전히 수행할 수 있도록 설계되었다. 또한 현장의 담당자는 해당 프로젝트에 대한 지속적인 피드백을 주는 교육진행 주체가 된다.

2) 협력사업장과 청년혁신활동가 매칭

청년혁신활동가와 협력사업장 매칭과 관련해서는 현재 '서울잡스'라는 웹사이트를 운영

하고 있다. 이 사이트는 사회혁신영역의 구인정보를 구체적으로 제공하고 있으며, 청년혁신 일자리사업 기간에는 협력사업장의 기본적 정보, 담당자 및 대표 인터뷰를 실어 해당 사업에 대한 상세한 정보를 주고 있다. 뿐만 아니라 청년혁신활동가는 면접 전 지원하고자 하는 협력사업장에 먼저 방문하여, 사무실과 자신이 일하게 될 책상은 물론 사업장의 전반적인 분위기를 파악해볼 수 있는 기회를 제공받고 있다.

3) 청년혁신활동가 교육

매칭 직후에는 해당 사업 취지와 협력사업장의 포지션, 운영기관(청년허브)의 포지션, 그리고 참여자의 포지션을 가르치는 것을 목표로 하는 공통교육과정을 운영하고 있다. 이러한 교육을 통해 청년혁신활동가들이 무엇을 얻어갈지 스스로 질문하도록 함으로써 결국 자기 동기를 만들어내도록 유도 하는 데 사업 취지가 있다는 것을 알도록 하는 것이 핵심이다.

그 외에 사회혁신영역에 대한 기본 이해를 높이기 위한 인문학 교육 프로그램과 직무기초 역량을 위한 OA교육 프로그램 등을 운영하고, 노동권 교육 등을 실시하고 있다. 이 모든 과정에서 기존의 학원에서 서비스를 제공받듯이 교육을 받는 것이 아니라 스스로 자신의 동기를 가지고 일에 몰입해보는 경험을 통해 많은 것을 배우고 스스로 공부해야 한다는 점을 강조하고 있다.

4) 매듭교육과 고용승계

11개월의 활동을 마무리하는 단계에서는 자기정리 보고서라는 것을 통해 ‘매듭교육’을 실시한다. 매듭교육은 자신의 활동을 마무리하는 의미로 그간의 목표, 그간의 일을 통해 무엇을 남겼고, 그 경험을 어떻게 해석할 것인지, 그리고 다음 단계는 무엇인지 생각해보도록 하는 교육을 실시하고 있다. 고용승계는 매듭 교육 전에 현장에서 논의가 되는데, 고용승계가 되지 않았지만 해당 분야에서 계속하여 일하고 싶어하는 경우 타 사업장의 선배를 소개시켜주거나 청년허브에서 운영하는 기업과 매칭을 시켜주는 ‘잡동산’과 같은 과정에 참여하도록 하고 있으며, 일했던 사업장과 함께 취업연계를 해줄 곳을 찾아주거나 소개시켜주는 경우도 많은 상황이라고 한다.

4. 소결

본 장에서는 선행연구 분석과 일 경험을 유형화 하여, 청년여성 일 경험 실태조사를 위한 주요 조사 범위를 설정하고, 청년 일 경험 지원 정책방향과 중앙 및 지방의 관련 사업 현황을 검토하였다.

우선 선행연구 검토는 일 경험의 효과성 관련 연구와 청년들의 일 경험 실태에 관한 연구를 검토하였다. 선행연구 검토 결과 인턴이나 직장체험 등 일 경험으로 분류될 수 있는 청년들의 일 경험이 이후 취업이나 취업 후 직장적응에 어떠한 효과가 있는지를 연구한 선행연구 결과는 일관된 결론을 도출하고 있지는 않다. 다만, 최근 연구와 동향 분석 결과를 종합해볼 때, 일 경험 자체 보다는 취업이나 입직과 관련성 정도, 그리고 생계형 일 경험이 아닌 취업이나 입직 목표에 부합되는 일 경험지의 여부가 중요하다는 점이 발견되었다. 다음으로 일 자리 자체가 줄어든 상황에서 기업은 경력직을 선호하고, 청년들은 심각한 취업난을 경험하고 있다. 이러한 상황에서 자신에게 필요한 일 경험을 하려는 청년들이 늘어나고, 이 과정에서 일 경험 기회를 갖는 것 또한 새로운 경쟁인 상황에서 일부 기업이나 일부 직종에서는 이와 같은 절박한 청년들의 열정페이로 당연히 하며 부당한 노동을 시키는 사례가 문제가 되었다. 특히 청년여성들은 청년들이 경험하는 열정페이 문제 외에도 이와 같은 일 경험 즉 과도기적인 일 경험이 보다 완전한 1차적 노동시장으로 이행을 촉진시키지 못하고, 이를 계속해서 반복하다가 경력단절에 이르게 되는 경향을 나타내고 있다는 것을 발견하였다. 뿐만 아니라 이러한 초기 일 경험 과정에서 청년 여성들은 이미 보조 인력이나, 성차별적인 조직 문화를 경험하게 되고 있다는 것을 알 수 있다.

결과적으로 청년 여성 일 경험 실태 파악은 일 경험을 어떠한 방식으로 하고 있는지를 파악하되, 여성으로서 어떤 특수한 경험으로 하고 있는지, 그리고 결과적으로 향후 청년 여성들이 고용이행 과정에서 이러한 일 경험이 어떠한 작용을 하는지를 밝힐 필요가 있다.

다음으로 선행연구 검토에 기반하여 일 경험과 관련한 개념화를 위해 제도화 수준과 취업과의 관련성 여부를 중심으로 광범위한 대외활동 유형부터 취업에 준하는 수습에 이르기까지를 배열한 후 본 연구에서 포함하고자 하는 ‘일 경험’의 범위를 설정하였다. 본 연구에서는 취업이나 진로 설정을 목적으로 하는 아르바이트, 진로 설정이나 직무 경험을 목적

으로 하는 재학 중 현장실습, 1 주일 이상의 직장체험 프로그램, 직무체험 및 취업 연계형 인턴제를 포함하였다. 따라서 청년여성 일 경험 실태조사의 일 경험 유형도 위와 같은 범위에 한정하여 조사를 실시하였으며, 면담 조사 역시 이와 같은 틀 안에서 실시하였다.

현재 청년 고용정책에 있어서 일 경험 확대는 주요한 정책 방향이 되고 있다. 일 경험 확대와 관련한 정책 방향과 주요 쟁점을 살펴보면 다음과 같다. 우선 정부는 취업난 속에서 청년들이 불필요한 스펙 경쟁이 아닌 기업과 산업 현장에서 필요로 하는 인력이 될 수 있도록 하는 것에 중점을 두고 있다. 이 과정에서 청년들의 조기 진로 설정과 조기 취업을 유도하고 중소기업 미스매치나 잦은 이직 방지를 위해 일 경험 기회를 확대하는 정책을 추진하고 있다. 따라서 정부는 일 경험 기회를 확대하는 정책과 일 경험 과정에서 빚어지는 열정페이나 기업의 악용을 방지하기 위한 보호 조치를 동시에 추진하고 있다. 이와 같은 정부의 청년 일 경험 확대 정책 외에도 경력자를 우대하는 기업의 풍토, 그리고 직무 적합성이나 준비성 등을 확인할 수 있는 직무역량이 중시되면서 일 경험은 신입직 채용 과정에서 그 중요성이 강화될 것으로 판단된다.

이와 같은 측면에서 정부는 기존의 청년패키지 사업을 교육훈련 위주에서 일 경험, 해외취업, 창업으로 다변화하고, 청년들이 선호하는 중견기업의 인턴 제공 기회를 확대하거나 대기업 신입직 훈련체계를 차용한 디딤돌 사업을 추진하고 있으며, 한편으로 일 경험 수련생을 위한 가이드라인을 만들어 배포하는 등 악용되는 사례가 없도록 보호조치를 동시에 강구하고 있다.

그 밖에 지자체별로도 청년 취업지원을 위한 일 경험 지원사업을 추진하고 있으나, 대개 중앙정부가 추진하고 있는 사업의 범위를 크게 벗어나지 않는 중소기업 인턴지원 사업이나 방학 중 행정기관 아르바이트 제공 사업 등이다. 다만 현재 서울시가 추진하고 있는 청년 일 경험 사업 중 혁신활동가 일 경험 지원사업의 경우 기존의 청년 대상 일 경험 지원 사업이 실질적으로 일을 배울 수 있는 기회를 제공하는데 한계가 있다는 문제의식에서 출발한 사업이다. 따라서 청년들에게 사회적 기업, 비영리단체, 협동조합 등에서 1년간 실질적인 프로젝트를 기획 운영할 수 있는 기회를 제공하는 방식으로 사업을 운영하고 있다. 이와 같이 기존 청년 고용정책의 한계를 분석하고 그에 따라 새로운 시도를 하는 지자체 사업이 생겨나고 있는 상황으로 경기도 역시 새로운 발상과 접근에 대한 고려가 필요한 시점으로 판단된다.

제 3 장

[청년여성 경제활동 현황]

1. 청년여성 경제활동 현황
2. 청년여성 고용이행 현황
3. 청년여성 경력단절 현황
4. 소결

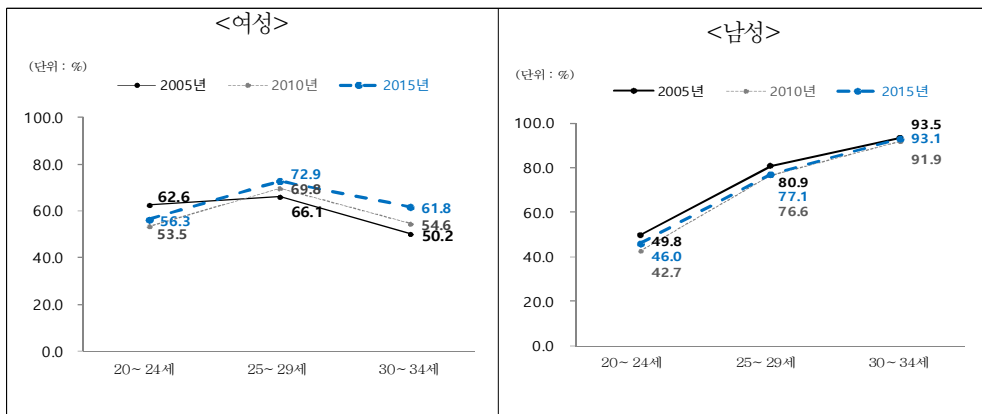
1. 청년여성 경제활동 현황

가. 청년여성 경제활동 추이

우리나라 20세 이상 34세 이하 청년층의 지난 10년간 연령별 성별 경제활동참가율을 살펴보면, 24세 이하 청년층의 경제활동 참가율은 2005년에 비해 2015년에 감소한 것을 알 수 있는데, 그 이유는 대학진학률이 높아진 데 따라 경제활동 시기가 늦춰진 것에 이유가 있는 것으로 판단된다. 그러나 2005년에 비해 2015년에 경제활동참가율이 소폭 상승한 것은 실업인구 증가에 따른 것으로 판단된다.

성별로는 여성의 경우 29세 이전의 경제활동참가율은 남성과 큰 차이가 없으나 30세 이상 34세 이하 연령층의 경우 남성은 90%초반대의 경제활동참가율을 유지하고 있으며, 여성의 경우 2005년에 비해서는 소폭 상승하고 있으나, 남성에 비해서는 30% 이상의 차이를 나타내고 있다. 이와 같이 우리나라의 경우 성별 경제활동참가율에 차이가 크지만, 청년 시기에서 성별 차이가 극명한 것을 알 수 있다.

<그림 3-1> 연령별 성별 청년 경제활동참가율(2005, 2010, 2015)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 2005, 2010, 2015

나. 경기도 청년여성 경제활동 현황

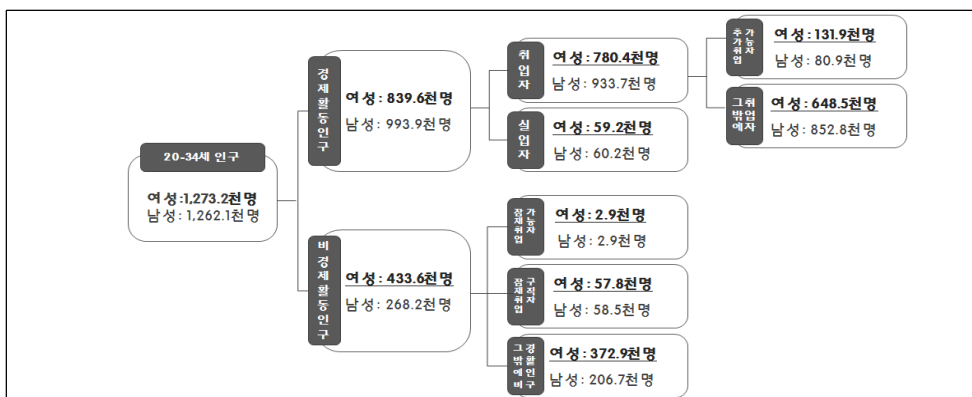
1) 경기도 청년 경제활동 상태

경기도 20세 이상 34세미만 인구를 통계청 경제활동인구조사 분류와 정의를 따라 경제활동 상태를 분류하면 <그림 3-2>와 같다. 경제활동인구는 조사대상기간에 재화나 서비스를 생산하기 위하여 실제로 수입이 있는 일을 한 취업자와 일을 하지는 않았으나 구직활동을 한 실업자를 의미한다. 세분류로 근로시간이 35시간 미만이면, 취업을 희망하는 취업자는 추가취업가능자로 분류 할 수 있다.

비경제활동인구는 조사대상 기간에 취업도 실업도 아닌 상태에 있는 사람을 의미하며, 세 분류로 잠재취업가능자, 잠재구직자로 구분할 수 있다. 잠재취업가능자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상주간에 취업이 가능하지 않은 자를 의미하며, 잠재구직자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만, 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자를 의미한다.

20세 이상 34세 이하 청년의 경제활동 상태를 보면, 남성에 비해 적은 여성 취업자 규모 만큼 비경제활동인구 규모를 나타내고 있다. 다만 여성 취업자 중에 추가 취업을 희망하는 불완전한 취업자 비율이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

<그림 3-2> 경기도 청년(20세-34세) 경제활동 상태별 규모(2015)

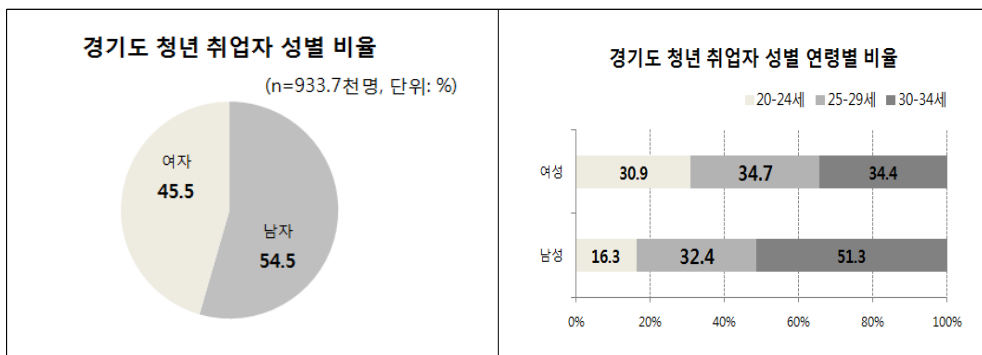


자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

2) 경기도 청년 취업자 현황

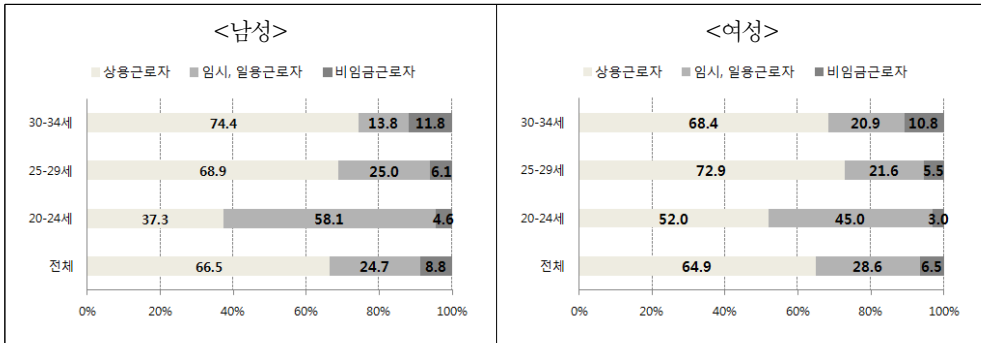
경기도 20세 이상 34세 이하 청년의 성별 취업자 규모의 성별 연령별 취업자 분포를 살펴 보면 <그림 3-3>와 같다. 여성 취업자 분포는 20대 후반에 가장 높은 비율을 나타내다가 30대 초반에 다소 줄어드는 반면, 남성의 경우 연령대가 높아질수록 취업자 비율이 늘어나는 양상을 나타내고 있다.

<그림 3-3> 경기도 청년 취업자의 성별 연령별 분포(2015년 상반기)



종사자 형태별 성별 연령별 분포를 보면, 특히 여성의 경우 20대 후반에 상용근로자 비율이 가장 높았다가 30대 초반에 이르면 오히려 줄어드는 양상을 나타내고 있는 것을 알 수 있다. 또한 남성의 경우 30대 초반에 이르면 상용근로자 비율이 늘어나고 임시 일용 근로자 비율은 줄어드는 반면 여성의 경우 상용근로자 비율이 20대 후반과 비슷한 규모를 나타내는 것과 함께 임시 일용직 비율도 그 규모가 줄어들지 않고 있어 통상 졸업 후 취업 경험이라는 응답 중 두 번 이상이라는 응답이 남성과 여성 모두 50%를 넘는다는 것을 감안 할 때, 여성은 고용이행 과정에서 경력에 기반한 좋은 일자리로의 이동이 상당히 제한적인 것으로 유추된다.

<그림 3-4> 경기도 청년 취업자의 고용형태별 연령별 분포(2015년 상반기)



<표 3-1> 경기도 청년 취업자 종사상 지위(2015년 상반기)

(단위: 천명, %)

구분	남성				여성			
	전체	20-24세	25-29세	30-34세	전체	20-24세	25-29세	30-34세
전체	933.7 (100.0)	152.6 (100.0)	302.2 (100.0)	479.0 (100.0)	780.4 (100.0)	241.4 (100.0)	271.0 (100.0)	268.1 (100.0)
상용근로자	621.2 (66.5)	56.9 (37.3)	208.1 (68.9)	356.2 (74.4)	506.1 (64.9)	125.4 (52.0)	197.4 (72.9)	183.3 (68.4)
임시, 일용 근로자	230.3 (24.7)	88.7 (58.1)	75.6 (25.0)	66.1 (13.8)	223.3 (28.6)	108.7 (45.0)	58.6 (21.6)	56.0 (20.9)
비임금 근로자	82.1 (8.8)	7.1 (4.6)	18.5 (6.1)	56.6 (11.8)	51.0 (6.5)	7.3 (3.0)	14.8 (5.5)	28.8 (10.8)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

성별 업종별 취업자 분포를 보면, 여성 취업자 규모를 보면, 보건업 및 사회복지서비스업(16.2%), 제조업(14.8%), 교육서비스업(14.4%), 도매 및 소매업(13.5%) 순으로 나타났으며, 남성에 비해 교육서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업 종사 비율이 높게 나타난다.

<표 3-2> 경기도 청년 취업자 업종별 분포(2015년 상반기)

(단위: 천명, %)

구분	전체		남성		여성		여성비율
전체	1,714.1	(100.0)	933.7	(100.0)	780.4	(100.0)	(45.5)
제조업	383.0	(22.3)	267.6	(28.7)	115.4	(14.8)	(30.1)
도매 및 소매업	246.7	(14.4)	141.1	(15.1)	105.7	(13.5)	(42.8)
숙박 및 음식점업	141.4	(8.2)	72.7	(7.8)	68.7	(8.8)	(48.6)
금융 및 보험업	48.1	(2.8)	21.1	(2.3)	27.0	(3.5)	(56.1)
전문 과학 및 기술 서비스업	123.2	(7.2)	67.3	(7.2)	55.9	(7.2)	(45.4)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	61.7	(3.6)	36.0	(3.9)	25.7	(3.3)	(41.7)
교육서비스업	157.6	(9.2)	44.9	(4.8)	112.7	(14.4)	(71.5)
보건업 및 사회복지 서비스업	151.3	(8.8)	25.2	(2.7)	126.0	(16.2)	(83.3)
협회 및 단체 수리 및 기타 서비스업	69.8	(4.1)	30.9	(3.3)	39.0	(5.0)	(55.8)
기타 모든 업종 ⁶⁾	331.3	(19.3)	226.9	(24.3)	104.4	(13.4)	(31.5)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

직종별 성별 취업자 분포를 보면, 여성의 경우 전문가 및 관련 종사자(38.5%)와 사무종사자(31.0%)를 합친 비율이 거의 70%에 달해 직종별 편포 현상이 두드러진 것을 알 수 있다.

<표 3-3> 경기도 청년 취업자 직종별 분포(2015년 상반기)

(단위: 천명, %)

구분	전체		남성		여성		여성비율
전체	1,714.1	(100.0)	933.7	(100.0)	780.4	(100.0)	(45.5)
관리자	2.1	(0.1)	2.1	(0.2)	—	(0.0)	(1.1)
전문가 및 관련 종사자	570.7	(33.3)	269.9	(28.9)	300.8	(38.5)	(52.7)
사무종사자	407.3	(23.8)	165.1	(17.7)	242.3	(31.0)	(59.5)
서비스 종사자	185.4	(10.8)	90.2	(9.7)	95.1	(12.2)	(51.3)
판매종사자	174.4	(10.2)	101.5	(10.9)	72.9	(9.3)	(41.8)
농림어업 숙련종사자	4.6	(0.3)	3.7	(0.4)	0.9	(0.1)	(19.3)
기능원 및 관련기능 종사자	86.0	(5.0)	79.1	(8.5)	6.9	(0.9)	(8.0)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	170.2	(9.9)	141.9	(15.2)	28.3	(3.6)	(16.6)
단순노무종사자	113.5	(6.6)	80.3	(8.6)	33.2	(4.2)	(29.2)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

6) 농업, 임업 및 어업, 광업, 건설업 등 모든 업종 포함

여성의 월평균 임금이 남성에 비해 약 45만원 정도 적은 것으로 나타나며, 상용근로자의 경우 주당 근로시간의 차이는 3.3시간에 불과한데 비해 임금 격차는 약 47.3만원으로 전체 평균에 비해 더 큰 것으로 나타났다. 앞서 여성의 경우 추가 취업 희망자 비율이 남성에 비해 월등히 높게 나타나고 있는 것은 이와 같은 임금 격차와 근로시간의 차이가 비자발적인 이유에 의한 경우가 많기 때문인 것으로 유추해볼 수 있다. 특히 청년기의 이러한 차이는 이후 경력단절에 이르게 하는 매우 직접적인 이유가 될 수 있다는 것을 시사한다.

<표 3-4> 경기도 청년 취업자 종사상 지위별 임금 및 근로시간(2015년 상반기)

(단위: 만원, 시간)

구분	남성				여성			
	전체	상용 근로자	임시,일용 근로자	비임금 근로자	전체	상용 근로자	임시,일용 근로자	비임금 근로자
월평균 임금	222.6	253.9	138	—	177.6	206.6	111.9	—
평균 근로시간	45.5	46.7	41.1	49.2	40.6	43.4	35.4	36.9

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

이러한 성별 임금과 근로시간의 차이를 연령별로 살펴보면, 20대 초반 남성과 여성의 근로시간과 임금수준이 비슷한 수준이던 것에 비해 여성은 연령이 높아짐에 따라 임금 인상 폭이 크지 않은데 비해 남성의 경우 30대 초반 임금 수준이 크게 향상되는 것으로 나타난다. 연령이 높아지면서 남성과 여성의 임금 격차가 커지는 것은 결과적으로 노동시장에 남아있는 여성의 경우도 남성에 비해 일자리 질이 낮다는 것을 알 수 있고, 양육과 자녀 교육 등을 이유로 한 경력단절이라도 하더라도 결과적으로 여성 취업자의 낮은 일자리 질이 그 결정과정에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 유추해볼 수 있다.

<표 3-5> 경기도 청년 취업자 연령별 임금 및 근로시간(2015년 상반기)

(단위: 만원, 시간)

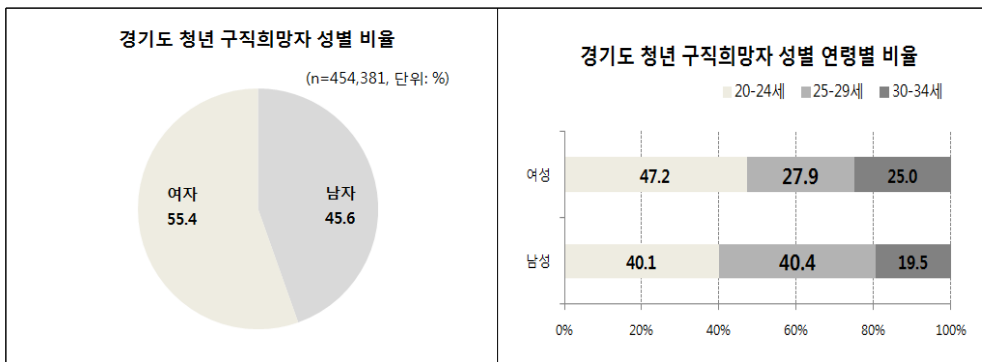
구분	남성				여성			
	전체	20-24세	25-29세	30-34세	전체	20-24세	25-29세	30-34세
월평균 임금	222.6	131.6	207.1	264.3	177.6	133.7	188.2	209.3
평균 근로시간	45.5	39.4	45.6	47.5	40.6	38.8	41.7	41.3

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

3) 청년 구직 희망자 현황

본 절에서는 실업자 및 추가 취업희망자와 잠재 구직자 및 취업자를 청년 구직 희망자라고 정의하고, 이들에 대한 현황을 정리하였다. 우선 <그림 3-5>은 성별 연령별 청년 구직 희망자 비율을 나타낸 것이다. 20세 이상 34세 이하 구직희망자는 여성이 남성에 비해 높은 비율을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

<그림 3-5> 경기도 청년 구직희망자 성별 연령별 분포(2015년 상반기)



<표 3-6> 경기도 청년 구직 희망자 유형별 연령별 규모(2015년 상반기)

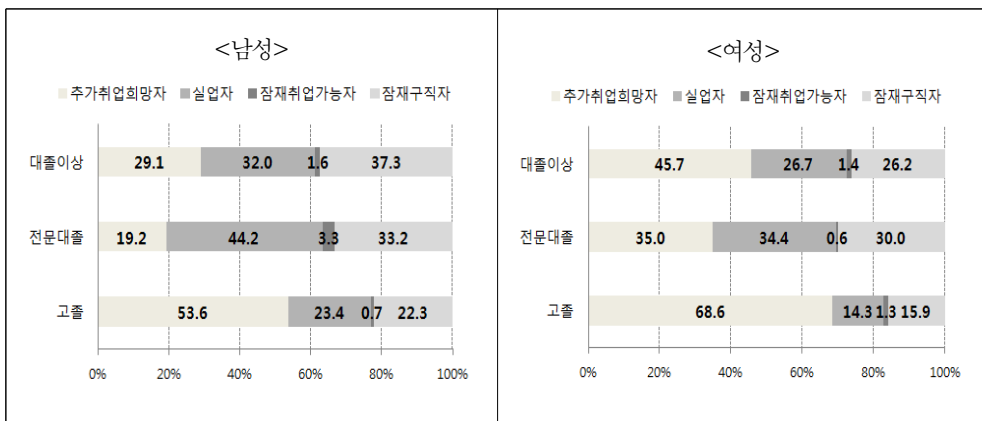
(단위: 명, %)

구분	남성				여성			
	전체	20-24세	25-29세	30-34세	전체	20-24세	25-29세	30-34세
전체	202,565 (100.0)	81,264 (100.0)	81,814 (100.0)	39,487 (100.0)	251,816 (100.0)	118,737 (100.0)	70,234 (100.0)	62,845 (100.0)
추가 취업희망자	80,928 (40.0)	43,095 (53.0)	21,732 (26.6)	16,101 (40.8)	131,857 (52.4)	62,182 (52.4)	31,450 (44.8)	38,225 (60.8)
실업자	60,174 (29.7)	19,798 (24.4)	28,435 (34.8)	11,941 (30.2)	59,225 (23.5)	31,539 (26.6)	16,835 (24.0)	10,851 (17.3)
잠재 취업가능자	2,918 (1.4)	- (-)	2,470 (3.0)	448 (1.1)	2,906 (1.2)	1,292 (1.1)	772 (1.1)	842 (1.3)
잠재 구직자	58,545 (28.9)	18,371 (22.6)	29,177 (35.7)	10,997 (27.8)	57,828 (23.0)	23,724 (20.0)	21,177 (30.2)	12,927 (20.6)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2015 1/2) 원자료 분석.

성별 구직자 특성별 학력별 분포를 보면(<표 3-7> 참조), 남성의 경우 전문대졸자의 경우 실업자 비율이 가장 높은데 비해 고졸자의 경우 추가 취업희망자 비율이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 여성의 경우 남성에 비해 학력별로 모두 추가 취업희망자 비율이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있는데, 고졸의 경우 68.6%에 이르고, 대졸자의 경우 45.7%로 나타나고 있어 현재 취업자로 분류된 인원 중 상당수가 불완전 고용 상태에 있는 것을 알 수 있다.

<그림 3-6> 경기도 청년 취업자의 고용형태별 연령별 분포(2015년 상반기)



<표 3-7> 경기도 청년 구직 희망자 유형별 학력별 규모(2015년 상반기)

(단위: 명, %)

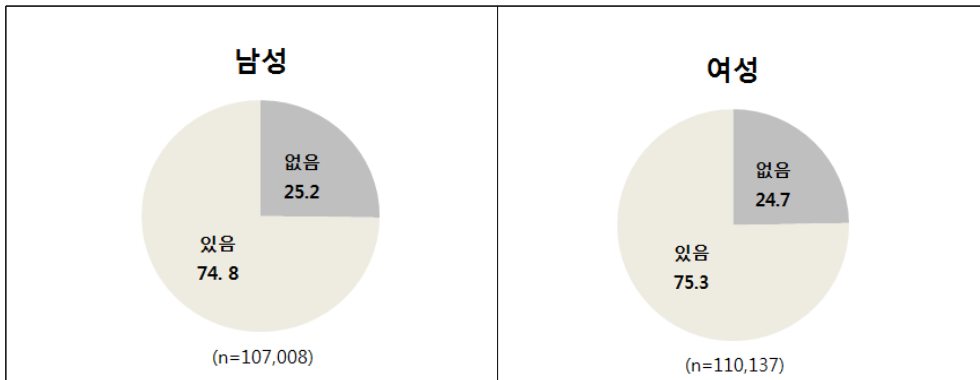
구분	남성				여성			
	전체	고졸	전문대졸	대졸이상	전체	고졸	전문대졸	대졸이상
전체	202,565 (100.0)	103,937 (100.0)	35,003 (100.0)	63,625 (100.0)	251,815 (100.0)	100,292 (100.0)	57,746 (100.0)	93,777 (100.0)
추가 취업희망자	80,929 (40.0)	55,696 (53.6)	6,732 (19.2)	18,501 (29.1)	131,857 (52.4)	68,785 (68.6)	20,216 (35.0)	42,856 (45.7)
실업자	60,174 (29.7)	24,349 (23.4)	15,476 (44.2)	20,349 (32.0)	59,225 (23.5)	14,327 (14.3)	19,865 (34.4)	25,033 (26.7)
잠재 취업가능자	2,918 (1.4)	715 (0.7)	1,172 (3.3)	1,031 (1.6)	2,905 (1.2)	1,257 (1.3)	323 (0.6)	1,325 (1.4)
잠재 구직자	58,544 (28.9)	23,177 (22.3)	11,623 (33.2)	23,744 (37.3)	57,828 (23.0)	15,923 (15.9)	17,342 (30.0)	24,563 (26.2)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

청년 구직 희망자 중 이전에 일 경험이 있다는 응답은 남녀 모두 약 2/3에 달하는 것으로 나타났다.

<그림 3-7> 경기도 청년 구직 희망자 이전 일 경험 (2015년 상반기)

(단위: %)

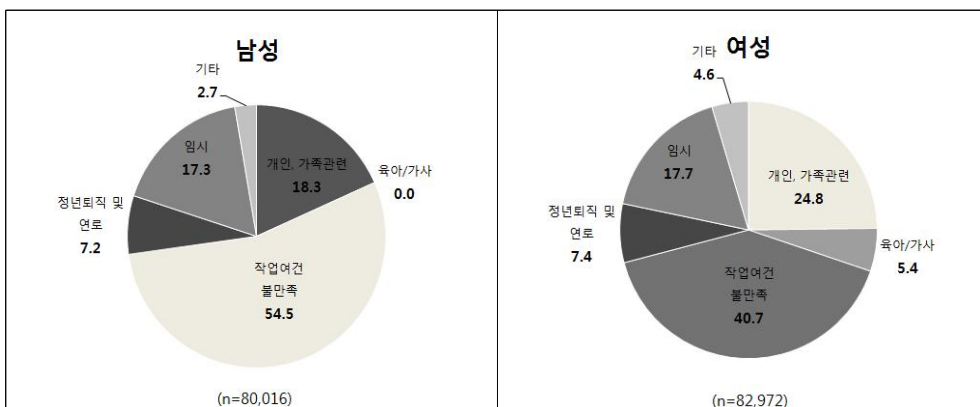


주 : 구직희망자중 취업상태에 있는 추가 취업희망자는 제외하였음.

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

청년 구직 희망자 중 사직 경험이 있는 경우 성별 연령별 사직 이유를 살펴보면, 여성은 남성에 비해 개인, 가족관련 이유로 사직한 비율이 높게 나타나며, 남성의 경우 작업여건 불만족으로 인한 사직 비율이 여성에 비해 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

<그림 3-8> 경기도 청년 구직 희망자 이전 직장 사직 이유



<표 3-8> 경기도 청년 구직 희망자 이전 직장 사직 이유

(단위: 명, %)

구분	남성				여성			
	전체	20-24세	25-29세	30-34세	전체	20-24세	25-29세	30-34세
전체	80,016 (100.0)	18,096 (100.0)	42,112 (100.0)	19,808 (100.0)	82,972 (100.0)	32,884 (100.0)	28,147 (100.0)	21,941 (100.0)
개인, 가족관련	14,611 (18.3)	5,062 (28.0)	6,621 (15.7)	2,928 (14.8)	20,572 (24.8)	7,038 (21.4)	5,346 (19.0)	8,188 (37.3)
육아/가사	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	4,485 (5.4)	115 (0.3)	1,414 (5.0)	2,956 (13.5)
작업여건 불만족	43,626 (54.5)	9,204 (50.9)	23,685 (56.2)	10,737 (54.2)	33,747 (40.7)	13,870 (42.2)	13,620 (48.4)	6,257 (28.5)
정년퇴직 및 연로*	5,763 (7.2)	1,532 (8.5)	1,716 (4.1)	2,515 (12.7)	6,170 (7.4)	1,214 (3.7)	2,670 (9.5)	2,286 (10.4)
임시	13,854 (17.3)	2,298 (12.7)	8,306 (19.7)	3,250 (16.4)	14,216 (17.1)	8,408 (25.6)	3,727 (13.2)	2,081 (9.5)
기타 (11)	2,162 (2.7)	- (0.0)	1,784 (4.2)	378 (1.9)	3,782 (4.6)	2,239 (6.8)	1,370 (4.9)	173 (0.8)

주 : 1) 구직희망자중 취업상태에 있는 추가 취업희망자는 제외하였음.

2) 정년퇴직 및 연로: 정년퇴직, 연로, 직장휴업, 폐업, 정리해고 포함

3) 임시: 임시 및 계절적 일거리가 없어서 포함

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 (2015 1/2) 원자료 분석.

2. 청년여성 고용이행 현황

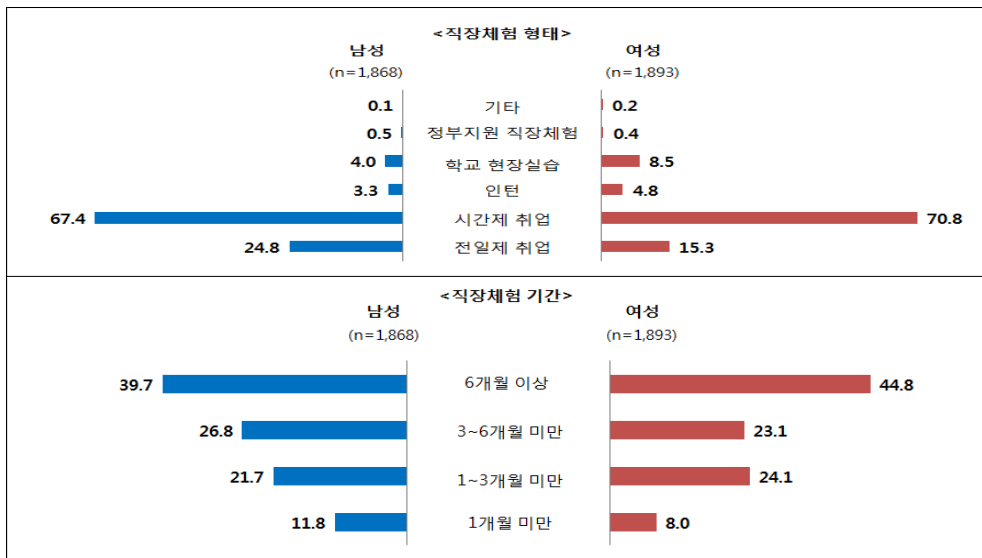
가. 재(휴)학중 직장체험

청년층 인구 중 재(휴)학 기간에 직장체험을 한 비율은 39.8%(376만1천명)로 성별로 보면 남성은 39.5%, 여성은 40.1%로 나타났다. 통계청 조사에서는 직장체험 경험에는 취업이 포함되는데, 주당 36시간 기준으로 시간제 취업이 69.1%로 가장 많았고 36시간 이상 전일제 취업이 20.0%를 차지하고 있다. 그 외에 인턴이나 학교 실습, 정부지원 직장체험 프로그램 참여자는 10.6%로 나타났으며, 성별로는 여성들의 참여 비율이 상대적으로 더 높게 나타나고 있다. 특히 성별 차이를 중심으로 보면, 상대적으로 직장체험이 있는 청년들의 직장체험

경험을 살펴보면, 직장체험을 한 남성 중 24.8%인데 비해 여성은 15.3%로 낮게 나타나고 있다. 그 대신 여성들은 상대적으로 인턴과 현장실습 경험이 상대적으로 높게 나타났다. 직장체험 기간은 6개월 이상이 44.8%로 가장 높게 나타났다. 성별로 큰 차이를 발견하기 어렵지만 상대적으로 6개월 이상 직장체험을 한 비율이 다소 높게 나타났다.

<그림 3-9> 직장체험 형태 및 기간

(단위: %)



1) 전일제: 대체로 1주당 36시간 이상 근무하기로 정해진 경우 2) 시간제: 대체로 1주당 36시간 미만 근무하기로 정해진 경우/

3) 체험기간별 구성비는 「직장체험 경험있음」 기준임

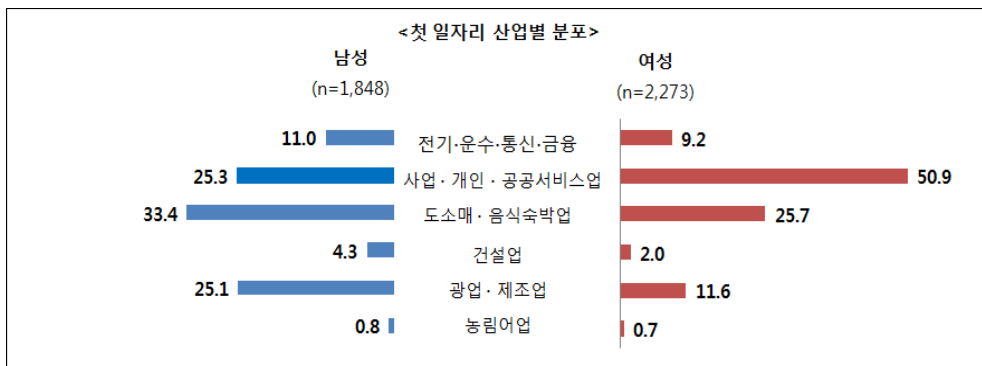
자료: 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사, 2016.5

나. 최종학교 졸업(중퇴) 후 첫 일자리

최종학교 졸업(중퇴)자 중 취업 유경험자 비율은 87.0%로 나타났다. 첫 일자의 산업별 분포는 사업·개인·공공서비스업(39.4%),도소매·음식숙박업(29.1%),광업·제조업(17.7%) 순으로 높았다. 성별로는 남성은 도소매·음식숙박업(33.4%), 사업·개인·공공서비스업(25.3%) 및 광업·제조업(25.1%)에서 비중이 높았으며, 여성은 사업·개인·공공서비스업(50.9%), 도소매·음식숙박업(25.7%) 순으로 높게 나타났다.

<그림 3-10> 첫 일자의 산업별 분포

(단위: %)



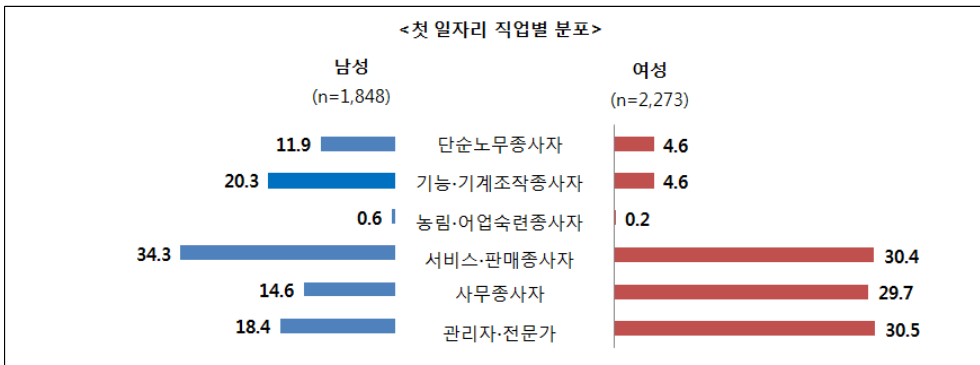
주 : 졸업중퇴 후 취업유경험자(n=4,121)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사, 2016.5

첫 일자의 직업별 분포는 서비스판매종사자(32.1%),관리자·전문가(25.1%),사무종사자(22.9%) 순으로 높았다. 성별로는 남성은 서비스판매종사자(34.3%), 기능기계조작종사자(20.3%)에서 비중이 높았으며, 여자는 관리자·전문가(30.5%), 서비스판매종사자(30.4%), 사무종사자(29.7%)에서 높게 나타났다.

<그림 3-11> 첫 일자리의 직업별 분포

(단위: %)



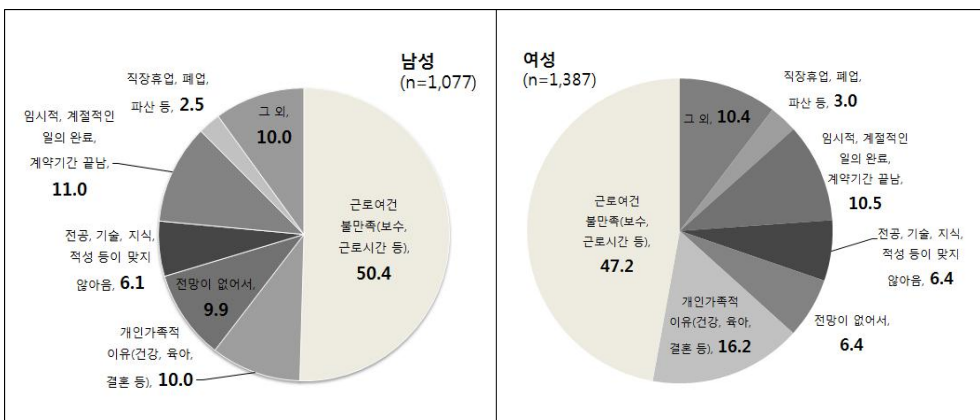
주 : 졸업중퇴 후 취업유경험자(n=4,121)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사. 2016.5

첫 일자리를 그만둔 사유는 근로여건 불만족(보수, 근로시간 등)(48.6%)이 가장 높았으며, 이어서 개인가족적 이유(건강, 육아, 결혼 등)(13.5%), 임시적, 계절적인 일의 완료, 계약기간 끝남(10.7%) 순이었다. 성별로 살펴보면, 여자의 경우, 개인가족적 이유로 첫 일자리를 그만둔 경우는 16.2%로 남자(10.0%)보다 6.2%p 높게 나타났다.

<그림 3-12> 첫 일자리의 그만둔 사유

(단위: %)



주 : 1) 실업·비경제활동인구 포함

2) 회사 내 인간관계, 창업 또는 가족사업 참여, 일거리가 없거나 회사사정 어려움, 권고사직, 기타

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사. 2016.5

다. 대졸 청년층의 정부고용대책 참여 및 도움 정도

<표 3-9>은 대졸 청년층을 대상으로 한 패널조사 결과 정부의 청년고용지원 사업에 대해 들어본 경험이 있는 사람 중 각 프로그램 참여자 비율과 참여 결과 도움이 되었다는 응답자 비율을 나타낸 것이다. 남녀 모두 고용노동부의 내일배움카드, 직업상담 취업지원, 중소기업 청년인턴제 순으로 참여비율이 높았고, 해외취업과 능력중심 채용 문화의 참여비율은 매우 낮게 나타났다. 이는 사업규모나 관련 사업이 시행된 기간 등과 연관이 있을 수 있다. 또한 참여한 경우 도움이 되었다는 응답비율이 높았던 것은 청년 여성인 경우 직업상담 및 취업지원, 내일배움카드, 청년직장체험 프로그램 순으로 도움이 되었다는 응답비율이 높게 나타났다.

<표 3-9> 정부 청년고용대책에 청년층 참여 및 도움 정도

(단위 : %)

	중소기업 청년인턴제		공공기관 청년인턴제		능력중심 채용문화		청년직장체험 프로그램	
	참여비율	도움정도	참여비율	도움정도	참여비율	도움정도	참여비율	도움정도
남성	14.2	54.1	6.9	48.1	5.0	57.8	9.3	48.2
여성	10.4	56.6	7.0	56.2	4.4	51.6	9.3	57.2
	해외취업		직업상담 취업지원		청년취업 아카데미		내일배움카드	
	참여비율	도움정도	참여비율	도움정도	참여비율	도움정도	참여비율	도움정도
남성	4.9	54.1	15.4	58.3	8.4	61.4	17.9	60.0
여성	4.2	51.4	16.2	69.6	5.9	56.1	22.2	68.6

자료: 한국여성정책연구원, “노동시장 변화와 청년여성 취업지원”. 개원 33주년 기념세미나 자료(2016.4.20.)

원자료: 한국고용정보원(2015). 2014GOMS. 원자료 분석

3. 청년여성 경력단절 현황

선행연구 결과에 따르면(오은진 외, 2014), 2013년 기준으로 전체 경력단절여성을 대상으로 경력단절이 발생한 시점을 추정한 결과에 따르면 경력단절여성의 80% 이상이 34세 이하 시기

에 발생하는 것으로 나타났다. 경력단절이 집중적으로 발생하는 연령대는 26세에서 31세 구간으로 나타나고 있다. 고졸과 대졸 모두 추정컨대 졸업 후 3,4년 이내에 경력단절에 이르는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-10> 경력단절 발생 시점의 연령대

(단위 : 명, %)

연령구간	중졸 이하		고졸		대졸 이상		전체	
	명	%	명	%	명	%	명	%
20-22세	9,411	16.6	65,200	8.4	19,008	1.7	93,650	4.8
23-25세	16,392	28.9	161,846	20.9	128,511	11.6	306,749	15.8
26-28세	9,226	16.2	198,191	25.6	320,213	29.0	527,629	27.2
29-31세	4,618	8.1	152,788	19.7	317,725	28.7	475,132	24.5
32-34세	5,926	10.4	89,048	11.5	170,252	15.4	265,226	13.7
35-37세	3,776	6.6	54,088	7.0	92,445	8.4	150,310	7.8
38-40세	3,173	5.6	33,768	4.4	38,572	3.5	75,513	3.9
41세 이상	4,243	7.5	20,673	2.7	18,456	1.7	43,373	2.2
합계	56,795	100.0	775,602	100.0	1,105,182	100.0	1,937,581	100.0

주 : 일을 그만 둔지 1년 미만인 경우 조사시점의 만 연령을 경력단절 발생 시점으로, 일을 그만 둔지 1년 이상인 경우 조사년도(2013년)와 일을 그만둔 연도의 차이를 만 연령에서 차감하는 방식으로 계산하였으므로 약간의 오차가 발생할 수 있음.
 자료: 오은진 외(2014), 「제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 수립연구」, 여성가족부.
 원자료: 통계청, 지역별고용조사(2013, 상반기).

경력단절여성의 연령대별로 경력단절이 발생한 평균연령대를 산출한 결과에 따르면, 모든 연령대에서 대략 30대 미만인 경우가 다수인 것을 알 수 있다. 따라서 여성의 경력단절 예방을 통한 고용률 제고를 위해서는 청년기 여성에 대한 집중적인 정책지원이 요구된다.

<표 3-11> 경력단절여성 연령대별 경력단절 발생 평균연령

경력단절여성의 연령대	경력단절 발생 평균연령(세)	사례수(명)	표준편차
15-19세	18.8	446	0.5
20-24세	21.7	25,828	1.7
25-29세	25.8	192,641	2.5
30-34세	28.8	542,255	3.0
35-39세	30.4	538,957	4.4
40-44세	30.7	358,828	5.7
45-49세	29.2	173,338	6.2
50-54세	28.3	122,950	6.9
합계	29.2	1,955,244	4.9

주: 일을 그만 둔지 1년 미만인 경우 조사시점의 만 연령을 경력단절 발생 시점으로, 일을 그만 둔지 1년 이상인 경우 조사년도(2013년)와 일을 그만둔 연도의 차이를 만 연령에서 차감하는 방식으로 계산하였으므로 약간의 오차가 발생할 수 있음.

자 료: 오은진 외(2014). 「제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 수립연구」. 여성가족부.

원자료: 통계청. 지역별고용조사(2013, 상반기).

4. 소결

다음으로 선행연구 자료와 경제활동인구조사 청년층 부가조사 자료, 지역별고용조사 자료에 기초하여 청년여성 경제활동 및 고용이행 현황을 간략히 살펴보았다.

우선 20세 이상 34세 이하 청년층의 성별 경제활동현황을 살펴보면, 20대 초반은 학령기와 남성의 군입대 등으로 병렬적으로 비교하기 어려운 측면이 있다. 그런데 20대 후반에 들어서는 경제활동에 있어서 성별격차가 나타나기 시작하는데, 30대 초반기에는 이미 성별 격차가 매우 크게 벌어지는 것을 확인할 수 있다. 경기도 지역별고용조사 자료 분석에 따르면 20세 이상 34세 미만 구직희망자 규모는 남성에 비해 여성이 5.5%p 높게 나타났다. 특히 여성 구직 희망자 유형 중 추가 취업 희망자 비율이 높게 나타났는데 이러한 결과는 현재 취업 상태에 있는 청년 여성들의 일자리는 비자발적인 시간제 일자리일 가능성이 높다는 것을 의미한다. 특히 고졸자의 추가취업 희망자 비율이 매우 높게 나타나고 있어 대개 아르바이트 수준의 일자리일 것으로 유추된다. 이에 비해 현재 구직활동 중인 실업자의 경우 상대적으로 전문대졸자 비율이 높게

나타나고 있어 청년(여성) 구직희망자자들의 특성이 학력별로 다른 양상을 나타내고 있는 것을 알 수 있다.

다음으로 15세 이상 29세 미만 청년층을 대상으로 실시한 경제활동 청년층 부가조사 자료 분석을 토대로 고용이행현황을 간략히 살펴보았다. 통계자료에 따르면 재학 중 직장체험, 즉 일 경험에 있어 청년 여성은 남성에 비해 현장실습 경험과 시간제 취업 경험이 상대적으로 높게 나타나며, 남성은 전일제 취업 경험이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 현장실습의 경우 사회복지사나 영양사, 보육교사 등 자격증 취득과 관련한 학과에 여성 비율이 높기 때문인 것으로 판단된다. 청년여성들의 첫 일자리는 서비스업(50.4%)과 도소매·음식숙박업(26.6%) 비중이 매우 높게 나타나고 있다. 첫 일자리의 경력단절 사유는 남녀 모두 근로여건 불만족 때문이라는 응답이 50%에 육박할 정도로 압도적이다. 여성의 경우 상대적으로 개인 가족적 이유 때문이라는 응답비율이 남성에 비해 8.3%p 정도 높게 나타나기는 하지만, 대략적으로 남성과 비슷한 이유에서 첫 일자리를 그만두는 것으로 나타났다. 청년여성들은 정부 청년고용대책 관련 사업 중 내일배움카드제, 즉 직업훈련프로그램에 가장 많이 참여했으며, 도움정도에 대해서는 내일배움카드제(68.6%)와 직업상담 취업지원(69.6%)에 대해 긍정적인 것으로 나타났다.

끝으로 경력단절 여성들의 72.3%가 31세 이전에 경력단절이 발생된 것으로 나타났다. 연령 구간별로 살펴본 결과, 고졸과 대졸자간 차이를 나타냈는데, 이는 졸업 시기 때문으로, 대략적으로 추정컨대 졸업 후 1년 이내 취업한다고 가정하면, 대략적으로 취업 후 2.3년 후 경력단절에 이를 것으로 유추해볼 수 있다. 따라서 여성의 고용문제 해결을 위해서는 청년층에 대한 고용정책과 서비스가 보다 강화될 필요가 있다는 것을 확인 할 수 있다.

제 4 장

[조사대상 청년여성 취업자 특성]

1. 응답자 일반 특성
2. 현재 일자리 현황
3. 과거 일자리 경험
4. 일자리 지원 사업 이용 현황

1. 응답자 일반 특성

조사 대상 응답자는 총 1,523명이다. 응답자를 인구사회학적 특성을 기준으로 분류하면, 우선 연령별로 보았을 때 20대 초반(20~24세)이 472명(31.0%) 20대 후반(25~29세)이 529명(34.7%), 30대 초반(30~34세)이 522명(34.3%)로 고르게 배분되어 있음을 볼 수 있다. 학력별로는 대졸 이상이 729명(47.9%)으로 응답자의 약 절반을 차지하였다. 응답자의 77.0%(1,173명)은 미혼상태였고 나머지 350명(23.0%)은 결혼을 한 것으로 나타났다. 마지막으로, 응답자의 53.9%인 821명이 경기도에 소재하고 있는 학교를 졸업한 것으로 나타났고 23.3%(355명)가 서울 소재 학교를 졸업하였으며, 기타 지역에서 최종학교를 졸업한 응답자가 22.8%(347명)으로 유사한 수준으로 조사되었다.

한편, 직업적 특성을 기준으로 분류하면, 응답자의 75.0%인 1,143명이 정규직에 종사하고 있는 응답자로 조사되었고, 비정규직 종사자는 20.6%(314명)이며 자영업 등 그 외의 응답자들은 4.3%(66명)에 불과한 것으로 나타났다. 현재 임금 수준은 150~200만원 미만이라고 응답한 대상자가 33.6%(512명)로 가장 많았지만, 150만원 미만부터 250만원 이상까지의 4개 집단으로 구분하였을 때 비교적 고르게 분포되어 있는 것을 볼 수 있다. 직종별로는 사무직 및 관리직 응답자가 과반수로 775명(50.9%)을 차지하였고, 다음으로 전문가 및 관련종사자가 500명(32.8%)으로 조사되었다. 업종별로 분류할 경우, 비 서비스업 종사자가 30.3%(461명)로 가장 많이 포함되어 있는 것을 볼 수 있고, 다음으로 사회서비스업(367명, 24.1%)과 개인서비스업(306명, 20.1%), 유통서비스업(241명, 15.8%)의 순으로 나타났다. 마지막으로, 과거에 직장 경험이 있었던 응답자가 67.8%(1,033명)로 경험이 없는 응답자보다 많았고, 일 경험의 경우에는 참여하지 않은 응답자가 888명(58.3%)으로 참여했던 응답자보다 많았다.

<표 4-1> 응답자 특성

(단위: 명, %)

		사례수(명)	비율(%)
전 체		1,523	100.0
연령	20~24세	472	31.0
	25~29세	529	34.7
	30~34세	522	34.3
학력	고졸	460	30.2
	전문대졸	334	21.9
	대졸 이상	729	47.9
고용형태	정규직	1,143	75.0
	비정규직	314	20.6
	자영업/기타	66	4.3
임금	150만원 미만	335	22.0
	150~200만원 미만	512	33.6
	200~250만원 미만	367	24.1
	250만원 이상	309	20.3
직종	사무직/관리직	775	50.9
	전문가/관련종사자	500	32.8
	서비스/판매직/기타	248	16.3
업종	비 서비스업	461	30.3
	유통 서비스업	241	15.8
	생산자 서비스업	148	9.7
	사회 서비스업	367	24.1
	개인 서비스업	306	20.1
이전 직장경험	있음	1,033	67.8
	없음	490	32.2
일 경험 참여 유무	있음	635	41.7
	없음	888	58.3
결혼 유무	없음	1,173	77.0
	있음	350	23.0
졸업학교 소재지	경기도	821	53.9
	서울	355	23.3
	기타	347	22.8

2. 현재 일자리 현황

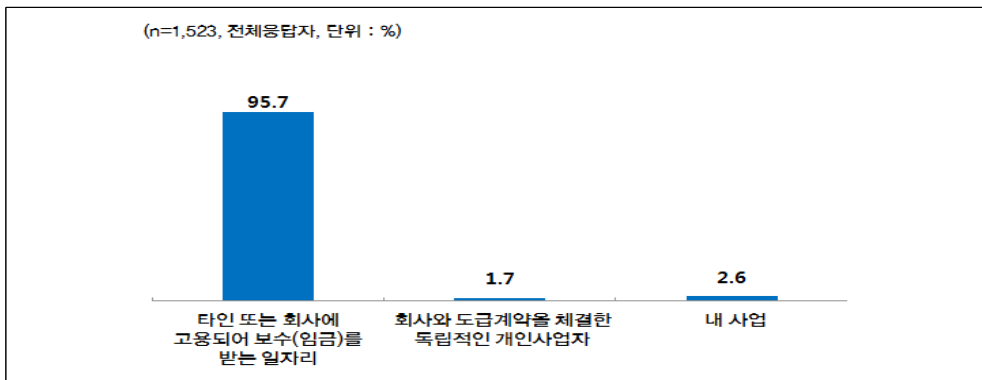
가. 근로형태 및 근로조건

1) 현재 일자리 근로형태

가) 현재 일자리 유형

조사대상 응답자의 현재 일자리 고용형태는 타인 또는 회사에 고용되어 보수를 받는 일자리가 95.7%로 대다수를 차지했으며, 회사와 도급계약을 체결한 독립적인 개인사업자(1.7%)와 내 사업(자영업, 프리랜서 등)(2.6%) 형태는 매우 적은 것으로 나타났다.

<그림 4-1> 현재 일자리 유형

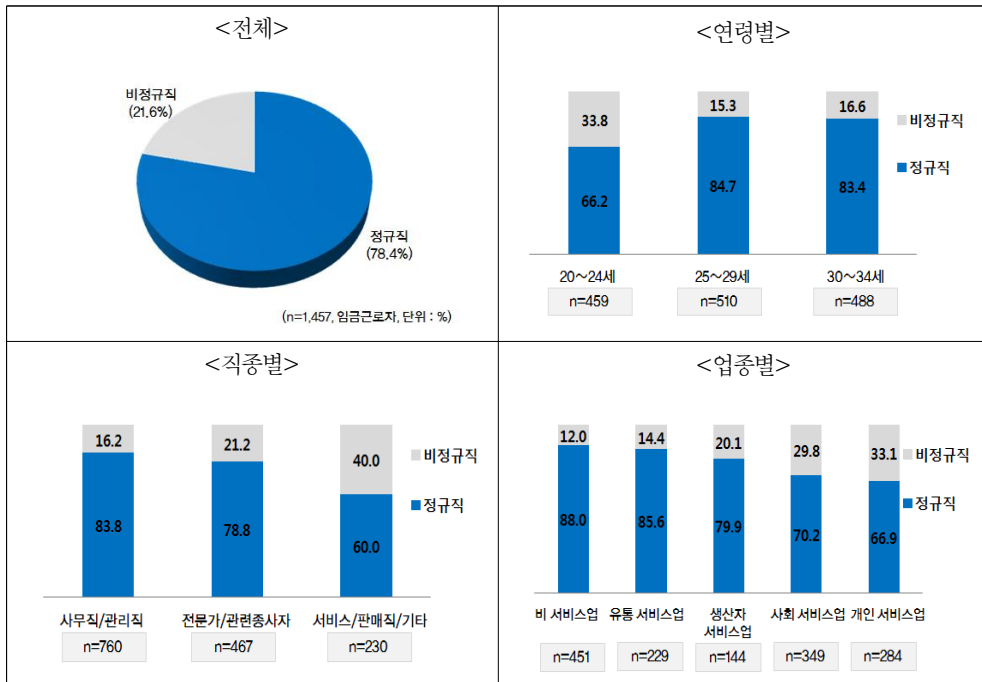


나) 임금근로자 고용형태

임금근로자의 고용형태는 정규직이 78.4%로 비정규직(21.6%)에 비해 3배 이상인 것으로 조사되었다. 그러나 연령별로 세분화하면 20대 초반의 비정규직 비중(33.8%)이 20대 후반(15.3%)과 30대 초반(16.6%)에 비해 약 2배 이상 더 높게 나타났고, 이러한 차이는 99% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 학력별로는 전문대졸의 정규직 비율이 84.1%로 가장 높고, 대졸 이상(78.8%), 고졸(73.8%) 순으로 나타났다. 직종별로는 사무직/관리직의 정규직 비중이 83.8%로 가장 높고, 다음으로 전문가/관련종사자(78.8%), 서비스/판매직/기타(60.0%) 순이었다. 업종별로는 비 서비스업(88.0%)과 유통서비스업(85.6%)의 정규직

비중이 가장 높았고, 개인서비스업의 정규직 비중이 66.9%로 가장 낮았다. 한편, 월 급여 수준이 높을수록 정규직 비중이 높은 경향을 보였다.

<그림 4-2> 임금근로자 고용형태

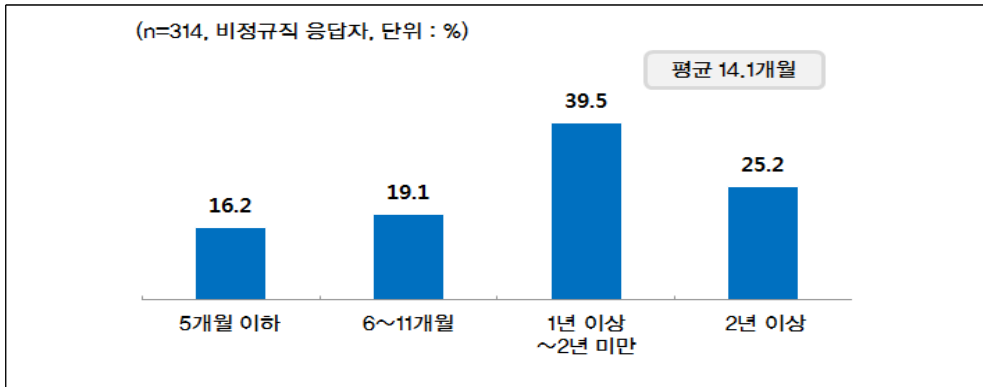


*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다) 비정규직 계약기간

비정규직 임금근로자의 1년 이상 2년 미만인 경우가 전체 응답자의 39.5%를 차지하여 가장 많은 것으로 나타났다. 다음으로는 2년 이상이 25.2%로 많았고, 6~11개월(19.1%), 5개월 이하(16.2%)의 순으로 나타났다. 전체 비정규직 임금근로자의 평균 계약기간은 14.1개월로 조사되었다.

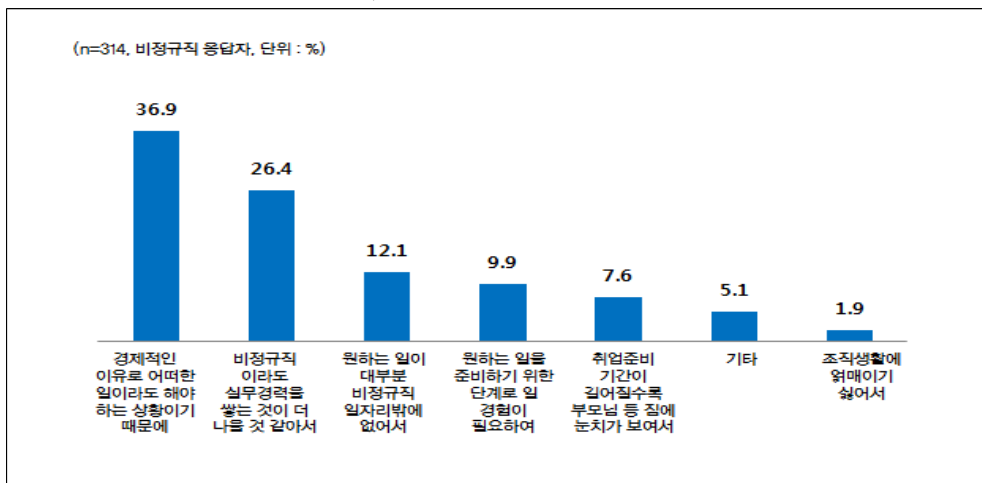
<그림 4-3> 비정규직 계약기간



라) 비정규직 취업이유

비정규직으로 취업한 가장 큰 이유는 경제적인 이유로 어떠한 일이라도 해야 하는 상황이기 때문(36.9%)이었고, 그 다음으로는 막연한 취업준비보다 비정규직이라도 실무경력을 쌓는 것이 더 나을 것 같아서(26.4%), 원하는 일이 대부분 비정규직 일자리밖에 없어서(12.1%), 원하는 일을 준비하기 위한 단계로 일 경험이 필요하여(9.9%), 취업준비기간이 길어질수록 부모님 등 집에 눈치가 보여서(7.6%) 등의 순으로 나타났다.

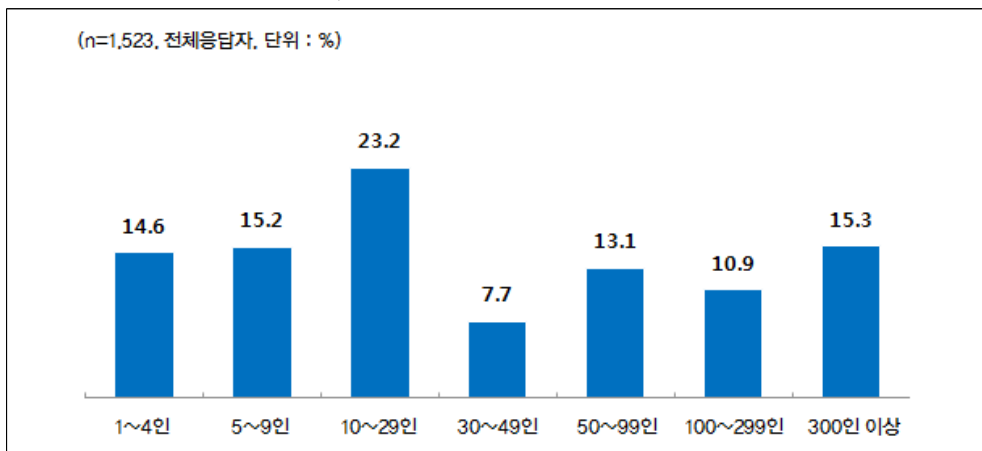
<그림 4-4> 비정규직 취업이유



마) 현재 일자리 종사자 규모

응답자의 현재 일자리를 종사자 규모로 분류하였을 때, 10~29인의 중소규모라는 응답이 23.2%로 가장 많았던 반면, 300인 이상의 대규모라는 응답자가 15.2%로 그 다음으로 많았다. 뒤를 이어, 5~9인(15.2%), 1~4인(14.6%)의 소규모 사업체에서 근무하고 있다는 응답자들이 많았으며, 50~99인(13.1%) 규모 사업체에 소속되어 있는 응답자가 그 다음으로 나타났다.

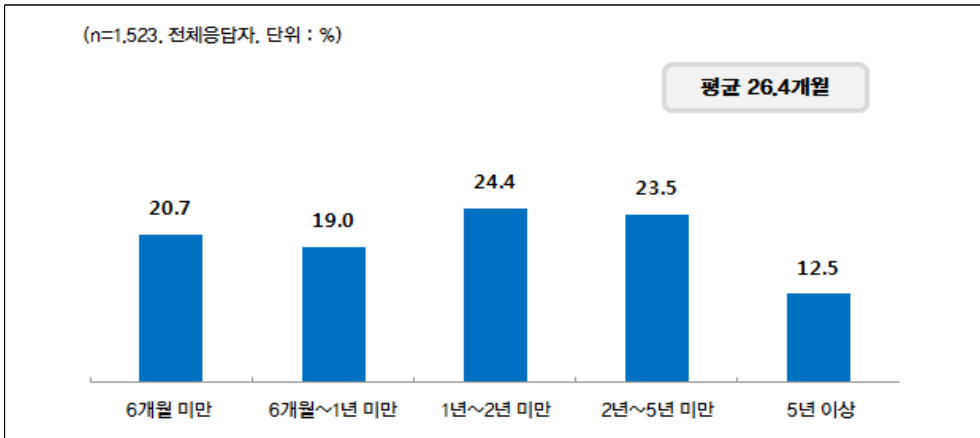
<그림 4-5> 현재 일자리 종사자 규모



바) 현재 일자리 근무기간

조사 응답자들의 현재 일자리에서의 근속기간은 1년~2년 미만이 24.4%로 가장 많은 것으로 나타났다. 다음으로는 2년~5년 미만이 23.5%로 많은 것으로 조사되었고, 뒤를 이어서는 6개월 미만의 단기간동안 현재 일자리에서 근무하고 있는 응답자가 20.7%, 6개월~1년 미만이 19.0%의 순으로 나타났다. 5년 이상 비교적 장기근속하고 있다는 응답자는 12.5%로 가장 적은 비중을 차지하였는데, 이는 본 조사가 20세부터 34세 이하까지의 제한된 연령의 청년층을 대상으로 하고 있다는 부분이 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 1,523명 전체 응답자의 현재 일자리에서의 평균 근속기간은 26.4개월로 2년을 약간 상회하는 것을 볼 수 있다.

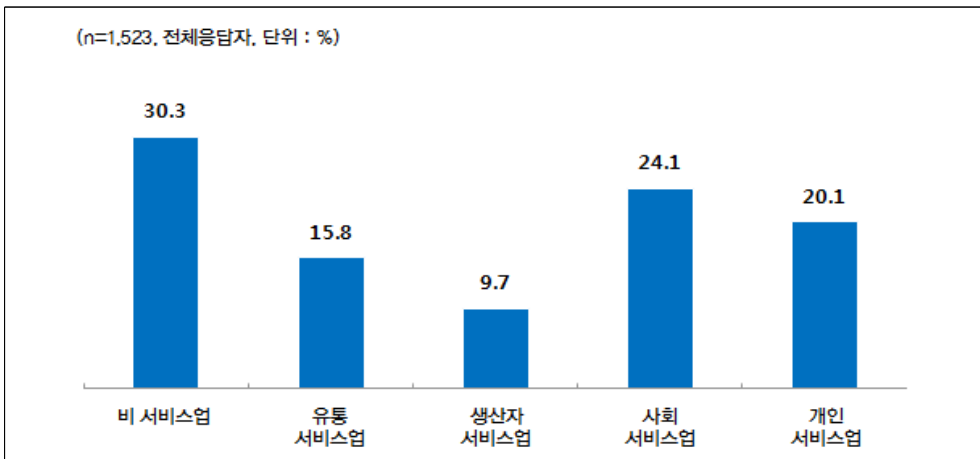
<그림 4-6> 현재 일자리 근무기간



사) 현재 일자리 주 업종

현재 일하는 곳의 주 업종은 비 서비스업이 30.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 사회서비스업(24.1%), 개인서비스업(20.1%), 유통서비스업(15.8%), 생산자서비스업(9.7%)의 순으로 나타났다. 보다 구체적으로, 제조업 종사자가 18.5%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 그 다음으로 교육서비스업(11.6%), 도소매업(10.6%), 기타 서비스업(9.7%), 보건업 및 사회복지서비스업(8.5%)의 순으로 조사되었다.

<그림 4-7> 현재 일자리 주 업종



<표 4-2> 현재 일자리 주 업종 (중분류)

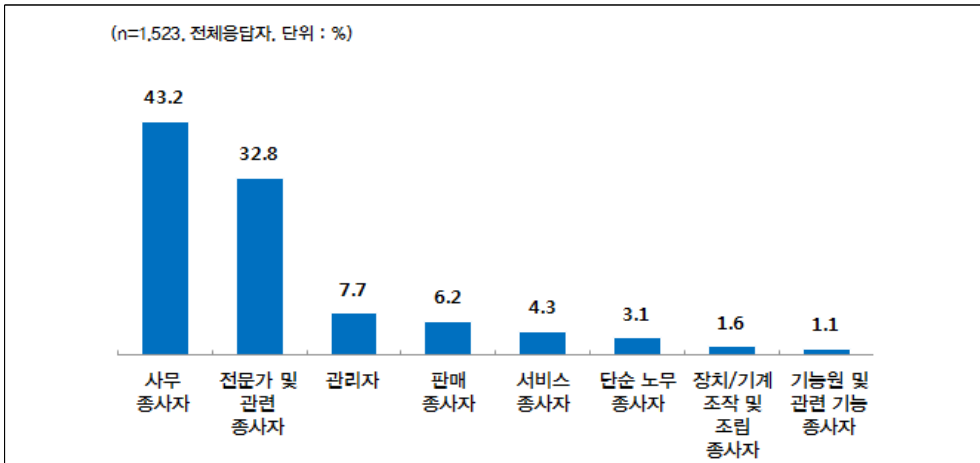
(단위: 명, %)

대분류	중분류	사례수	비율(%)
비 서비스업	제조업	281	18.5
	건설업	62	4.1
	기타 비서비스업	118	7.7
유통 서비스업	도매 및 소매업	162	10.6
	운수업	21	1.4
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	58	3.8
생산자 서비스업	금융 및 보험업	38	2.5
	부동산 및 임대업	9	0.6
	전문, 과학 및 기술서비스업	83	5.4
	사업시설관리 및 사업지원서비스업	18	1.2
사회 서비스업	공공행정, 국방 및 사회보장행정	60	3.9
	교육서비스업	176	11.6
	보건업 및 사회복지서비스업	130	8.5
	국제 및 외국기관	1	0.1
개인 서비스업	숙박 및 음식점업	68	4.5
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	58	3.8
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	32	2.1
	기타 분류할 수 없는 서비스업종	148	9.7

아) 현재 일자리 직종(주로 하는 업무)

현재 직종(주로 하는 업무)은 사무종사자가 43.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 전문가 및 관련 종사자(32.8%), 관리자(7.7%), 판매 종사자(6.2%), 서비스 종사자(4.3%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 4-8> 현재 일자리 직종(주로 하는 업무)

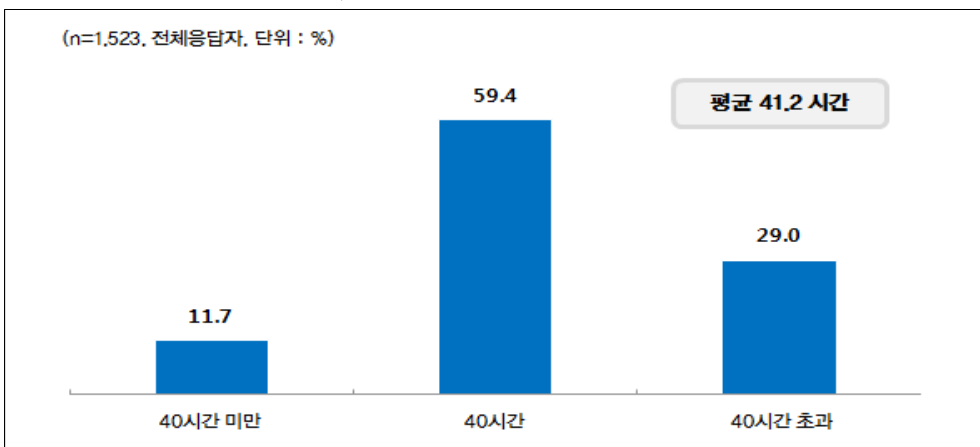


2) 현재 일자리 근로조건

가) 정규 근로시간

주당 정규 근로시간은 40시간이라는 응답이 59.4%로 가장 많았고, 40시간 초과(29.0%), 40시간 미만(11.7%)의 순으로 나타났으며, 전체 응답자의 1주 평균 정규 근로시간은 41.2시간으로 조사되었다.

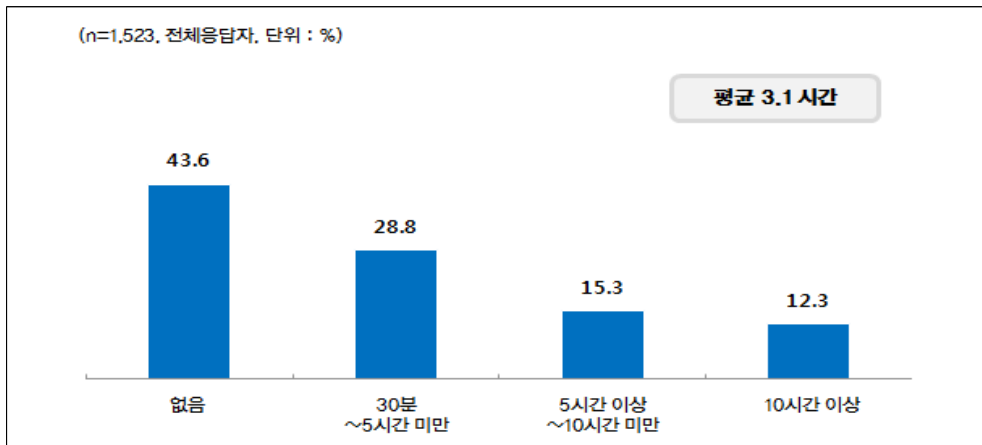
<그림 4-9> 1주 평균 정규 근로시간



나) 초과 근로시간

초과 근로시간은 없다고 한 응답이 43.6%로 절반을 차지하는 것으로 나타났고, 전체 1,523명 응답자의 주당 평균 초과근로시간은 3.1시간으로 조사되었다.

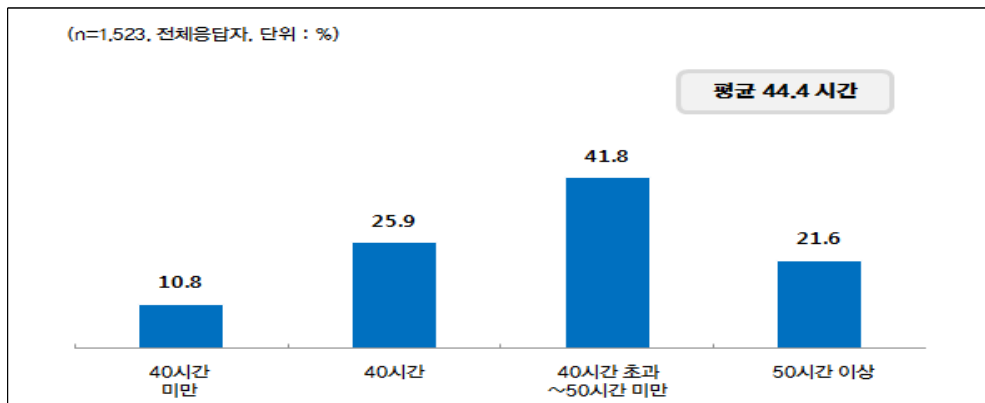
<그림 4-10> 1주 평균 초과 근로시간



다) 총 근로시간

정규 근로시간과 초과 근로시간을 더하여 주당 실제 근로시간을 산출한 결과, 40시간 초과 50시간 미만이 41.8%로 가장 많았고, 그 다음으로 40시간이 25.9%로 뒤를 이었다. 한편, 전체 응답자의 주당 총 근로시간은 평균 44.4시간으로 조사되었다.

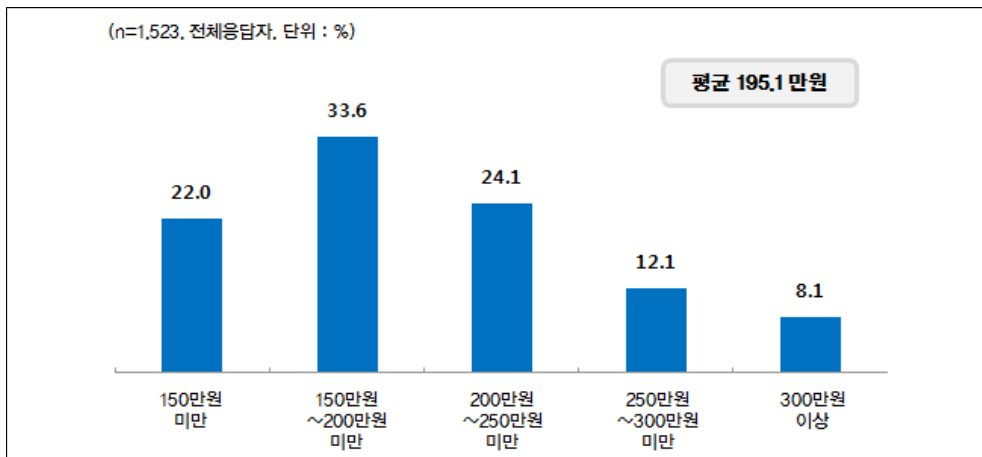
<그림 4-11> 1주 평균 총 근로시간



라) 월평균 급여

월평균 급여는 150만원~200만원 미만이라는 응답자가 전체의 33.6%로 가장 많았다. 다음으로는 200~250만원(24.1%)의 월평균 급여를 받고 있는 응답자가 많은 것으로 조사되어 150만원~250만원 사이라는 응답자가 절반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 전체 응답자의 평균 월급여는 195.1만원으로 조사되었다.

<그림 4-12> 월평균 급여



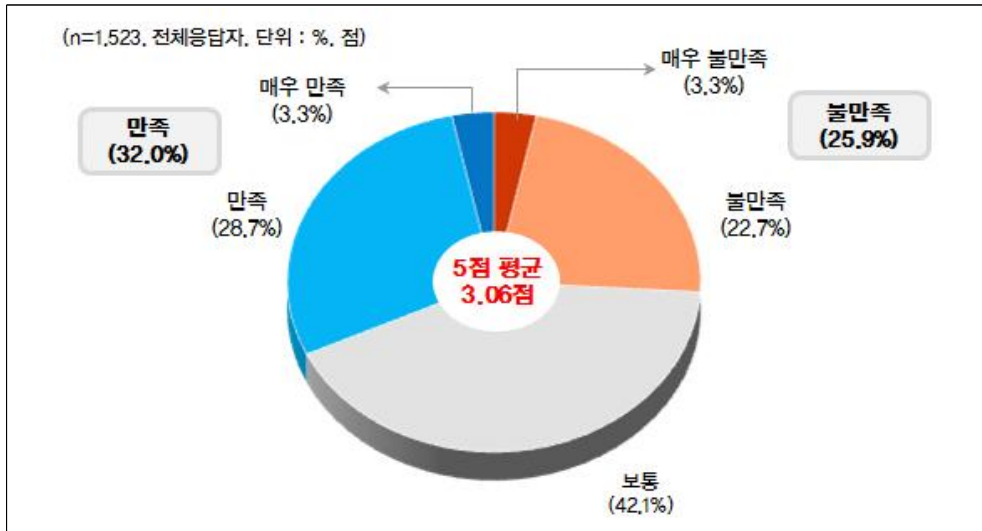
나. 일자리 만족도 및 사직의향

1) 일자리 만족도

가) 일자리 만족도

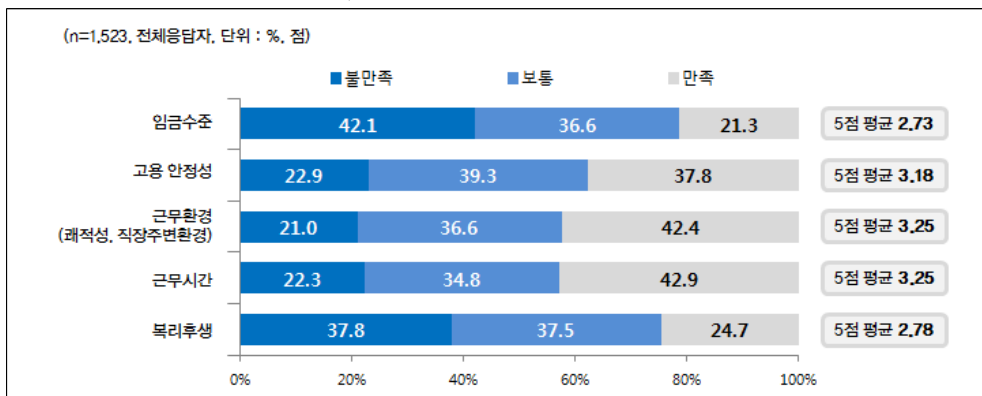
현재 일자리에 대한 응답자 1,523명의 전반적인 만족도는 5점 만점에 평균 3.06점으로 보통 수준으로 조사되었고, 구체적으로 보통이라는 중립적 입장이 42.1%로 나타났으며, 만족한다는 긍정적 응답은 32.0%인 반면 불만족한다는 부정적 응답은 25.9%로 조사되었다. 매우 만족과 매우 불만족과 같은 극단의 선택은 각각 3.3%에 불과하였다.

<그림 4-13> 전반적 일자리 만족도



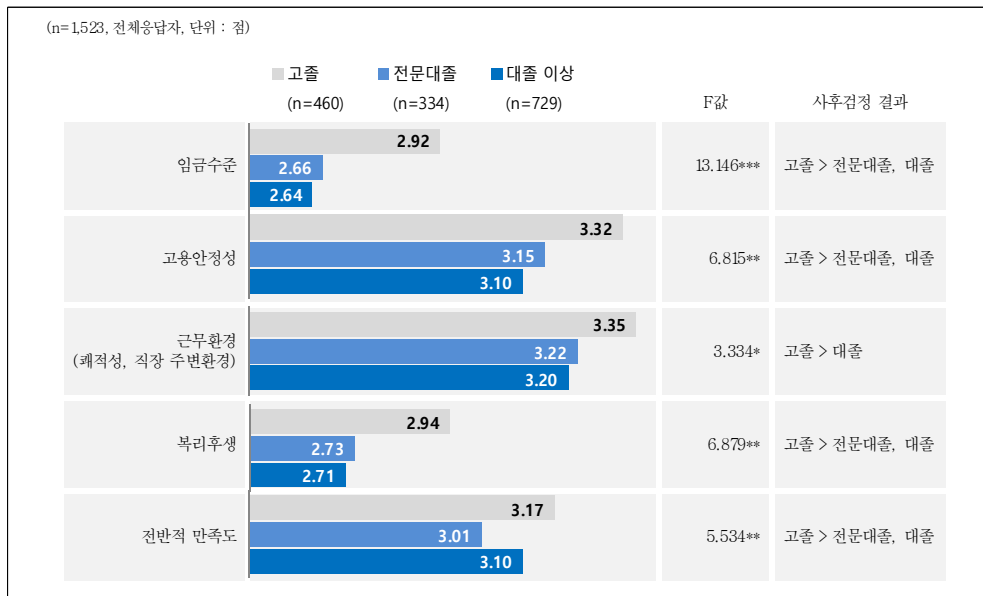
현재 일자리 만족도를 임금수준, 고용 안정성, 근무환경, 근무시간 및 복리후생의 5개 항목으로 구분하여 5점 척도로 측정한 결과, 근무시간(3.25점)과 근무환경(3.25점)에 대한 만족도가 가장 높았고 다음으로 고용안정성(3.18점)에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면, 복리후생(2.78점)과 임금수준(2.73점)에 대한 만족도는 보통보다 낮은 수준으로 만족보다는 불만족 응답이 더 높게 나타난 것을 볼 수 있다.

<그림 4-14> 항목별 일자리 만족도



학력에 따른 현재 일자리 만족도 차이를 분석한 결과, 근무시간을 제외하면 학력이 높을수록 임금, 고용안정성, 근무환경, 복리후생을 비롯한 전반적인 만족도가 낮아지는 것을 볼 수 있었다.

<그림 4-15> 학력별 일자리 만족도

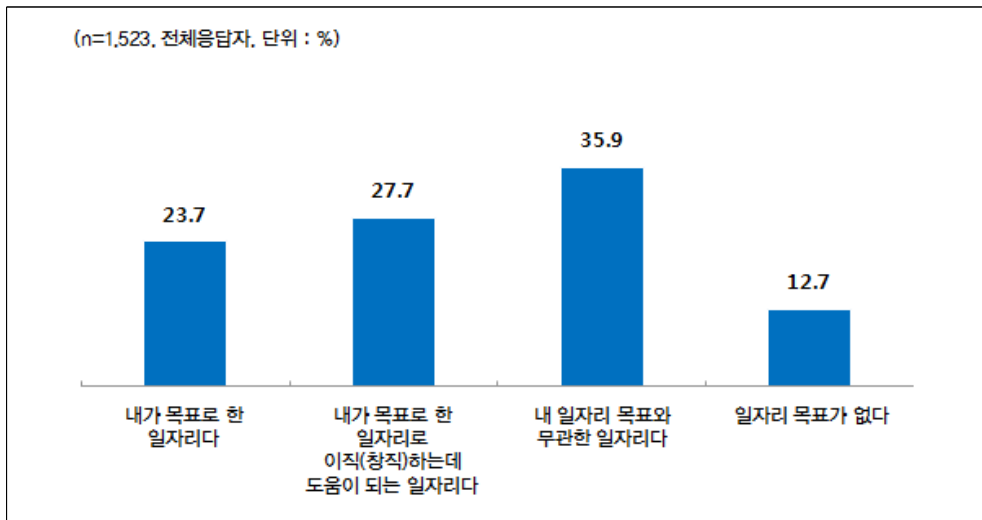


*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

나) 일자리 목표와의 일치정도

청년 여성들을 대상으로 현재 일자리와 목표와의 연관성 정도에 대한 질문을 하였다. 가장 많은 응답은 나의 일자리 목표와 현재 일자리가 무관하다는 응답으로 전체 응답자의 35.9%가 해당되었다. 반면, 현재 일자리가 내가 목표로 한 일자리라는 응답은 23.7%로 조사되었고 현재 일자리가 내가 목표로 한 일자리로 이직하는데 도움이 되는 일자리라는 응답도 27.7%로 나타나, 응답자의 절반 이상은 현재 일자리와 목표가 어느 정도 연관성을 가지고 있는 것을 볼 수 있다. 그러나 일자리 목표 자체가 없다는 응답이 12.7%로 나타났다는 점은 충분한 고민이 필요한 부분이다.

<그림 4-16> 현재 일자리와 일자리 목표와의 일치 정도



인구사회학적 특성에 따라 목표와 현재 일자리 간의 일치 정도를 살펴본 결과, 연령, 학력, 직종, 업종, 임금 등 모든 인구사회학적 특성에 따라 99% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 볼 수 있다. 우선 연령별로 20~24세 연령층은 25~34세에 비해 내가 목표로 한 일자리(17.4%)라는 응답이 낮고, 목표와 무관한 일자리(40.0%)라는 응답이 높았다. 학력별로는 학력수준이 높을수록 내가 목표로 한 일자리 또는 목표로 한 일자리로 이직하는데 도움이 되는 일자리라는 응답이 높게 나타났으며, 직종별로는 전문가 및 관련종사자 직군에서 내 목표와의 일치정도가 높았다. 업종별로는 사회서비스업과 생산자서비스업이 다른 업종에 비해 일자리 목표와의 일치정도가 높게 나타났으며, 마지막으로 임금수준이 높을수록 목표 일자리와의 일치정도가 높은 것으로 조사되었다.

<표 4-3> 일자리 목표와 현재 일자리와의 일치 정도

(단위: 명, %)

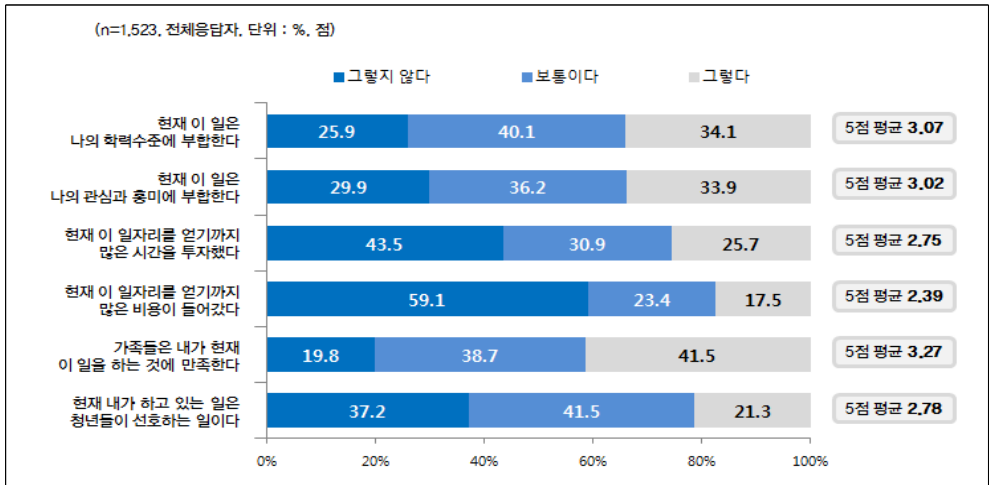
		사례수	내가 목표로 한 일자리다	내가 목표로 한 일자리로 이직하는데 도움이 되는 일자리다	내 일자리 목표와 무관한 일자리다	일자리 목표가 없다	차이검증 (χ^2)
[전 체]		1,523	23.7	27.7	35.9	12.7	—
연령	20~24세	472	17.4	32.0	40.0	10.6	32.369***
	25~29세	529	25.3	30.1	32.5	12.1	
	30~34세	522	27.8	21.5	35.4	15.3	
학력	고졸	460	16.5	18.9	48.5	16.1	82.678***
	전문대졸	334	21.3	28.7	37.1	12.9	
	대졸 이상	729	29.4	32.8	27.3	10.6	
직종	사무직/관리직	775	19.0	25.7	39.4	16.0	140.929***
	전문가/관련종사자	500	34.4	37.0	21.2	7.4	
	서비스/판매직/기타	248	16.9	15.3	54.4	13.3	
업종	비 서비스업	461	18.9	22.1	40.8	18.2	89.171***
	유통 서비스업	241	23.2	21.6	41.9	13.3	
	생산자 서비스업	148	24.3	38.5	24.3	12.8	
	사회 서비스업	367	32.2	36.0	24.8	7.1	
	개인 서비스업	306	20.9	25.8	42.5	10.8	
임금	150만원 미만	335	15.5	25.7	47.5	11.3	65.136***
	150~200만원 미만	512	19.5	28.5	38.3	13.7	
	200~250만원 미만	367	26.2	28.6	32.2	13.1	
	250만원 이상	309	36.6	27.5	23.6	12.3	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다) 현재 일자리에 대한 인식

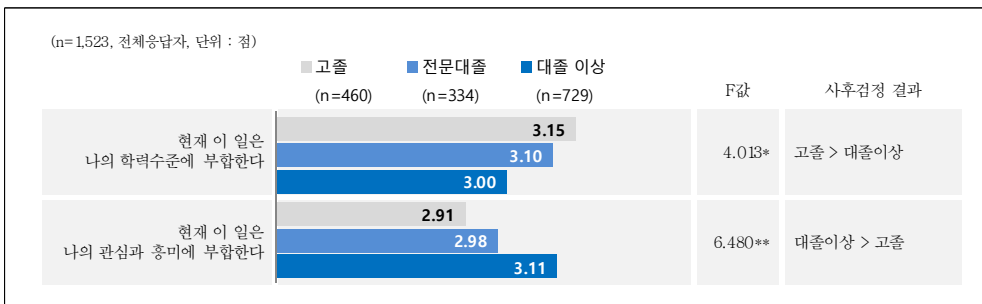
현재 일자리에 대한 인식을 6개 항목으로 나누어 측정한 결과, 가족들의 만족도가 3.27로 가장 높게 나타난 반면, 청년들이 선호하는 일자리 여부에 대해서는 보통 수준 이하인 2.78로 조사되었다. 또한, 학력수준에의 부합도(3.07), 관심과 흥미와의 부합도(3.02)는 보통 수준으로 조사되었으나, 현재 일자리를 얻기까지 투자한 시간과 비용에 대한 인식은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

<그림 4-17> 현재 일자리에 대한 인식



인구사회학적 특성에 따라 현재 일자리에 대한 인식 차이가 있는지를 분석하였다. 분석 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내는 학력별 차이를 보면, 현재의 일이 학력 수준에 부합하는가에 대한 항목에 대해서만 고졸자들이 대졸 이상에 비해 상대적으로 그렇다고 인식하는 경향이 높게 나타났다. 그러나 관심과 흥미 수준에 부합하는 정도에 대해서는 대졸 이상만 보통 이상의 응답 수준을 나타냈다.

<그림 4-18> 학력별 현재 일자리에 대한 인식

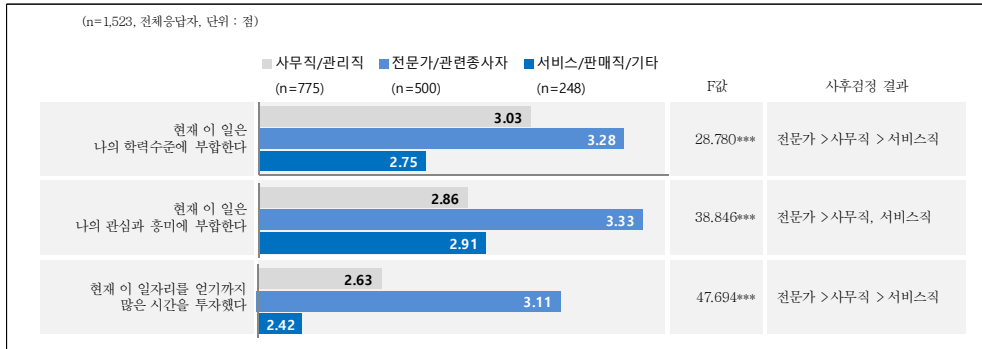


*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

직종별로는 학력수준이나 관심과 흥미 부합정도, 현재 일자리를 얻기까지의 시간 투자 등의 항목에서 전문가 및 관련종사자가 다른 직종에 비해 전반적으로 현재 일자리에 대해 모두 높게 인식하는 것으로 나타났다. 특히 서비스직의 경우 세 항목 모두 부정적인 것으로 나타났다. 현재 전문

가 및 관련종사자로 재직 중인 청년 여성 집단은 상대적으로 자신의 관심과 흥미에 부합하는 일을 위해 상대적으로 많은 비용과 시간을 투자해서 현재 일자리를 찾은 것으로 인식하고 있었다.

<그림 4-19> 직종별 현재 일자리에 대한 인식



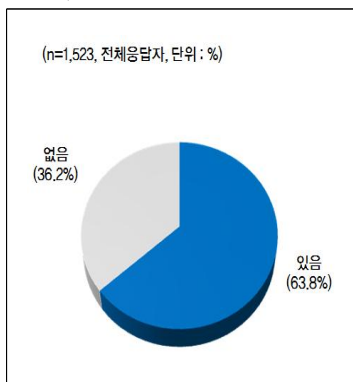
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 사직의향

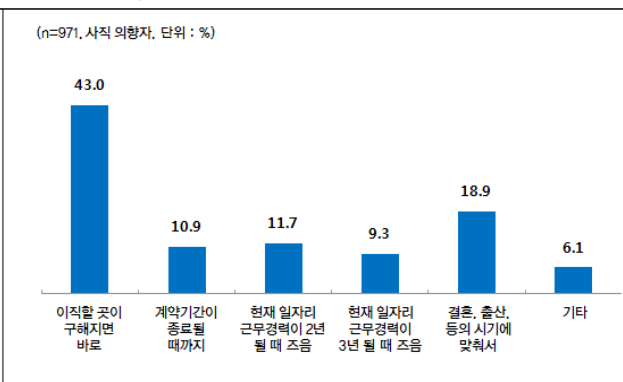
가) 사직 의향 및 예정 시기

전체 응답자 중 약 2/3인 63.8%가 향후 현재 일자리를 그만둘 의향이 있는 것으로 나타났으며, 사직의향이 없다는 응답은 36.2%로 나타났다. 사직의향자의 경우, 이직할 곳이 구해지면 즉시 현재 일자리를 그만두겠다는 응답이 43.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 결혼 및 출산 등의 시기에 맞춰서(18.9%), 현재 일자리 근무경력이 2년 될 때 즈음(11.7%), 계약기간이 종료될 때까지(10.9%), 현재 일자리 근무경력이 3년 될 때 즈음(9.3%)의 순으로 조사되었다.

<그림 4-20> 현재 일자리 사직의향



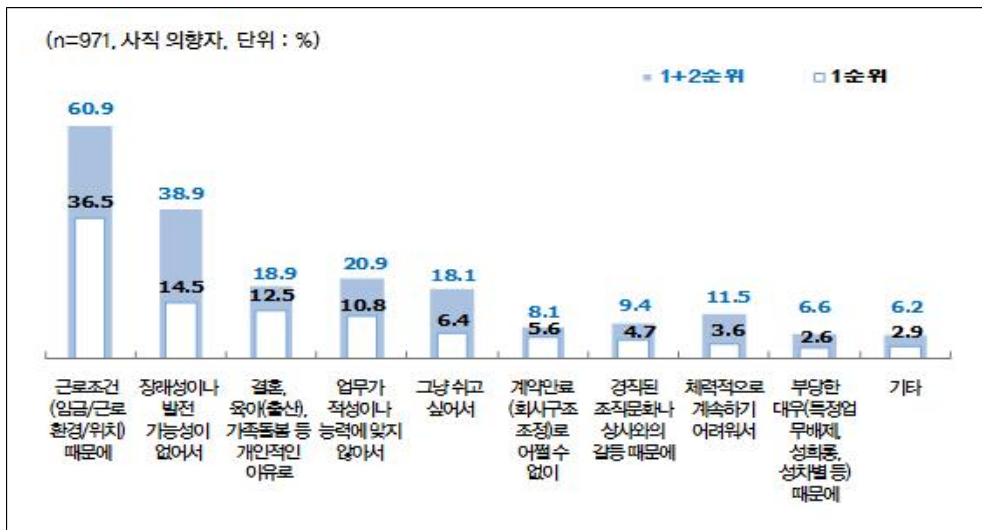
<그림 4-21> 현재 일자리 사직 예정시기



나) 사직의향 이유

현재 일자리를 사직하고자 하는 가장 큰 이유는 근로조건(임금/근로환경/위치) 때문(36.5%)이며, 그 다음으로 장래성 및 발전 가능성이 없어서(14.5%), 결혼과 육아(출산), 가족돌봄 등 개인적인 이유로(12.5%), 업무가 적성이나 능력에 맞지 않아서(10.8%)의 순으로 조사되었다.

<그림 4-22> 현재 일자리 사직의향 이유



연령별로 20~24세는 적성이나 능력의 불일치, 25~34세는 결혼, 육아 등 개인적 이유를 제 1순위로 꼽은 응답이 상대적으로 높았다. 임금수준별로 250만원 이상 소득층은 근로조건 (22.9%) 때문이라는 응답이 타 소득층 대비 절반 수준에 불과한 반면, 결혼이나 육아 등의 개인적 이유라는 응답비중이 높았다. 업종별로 생산자서비스업은 결혼이나 육아 등의 개인적 이유라는 응답비중이 높았고, 사회서비스업은 계약만료 응답이 다른 업종 대비 상대적으로 높은 편이었다.

<표 4-4> 현재 일자리 사직의향 이유(1순위)

(단위: 명, %)

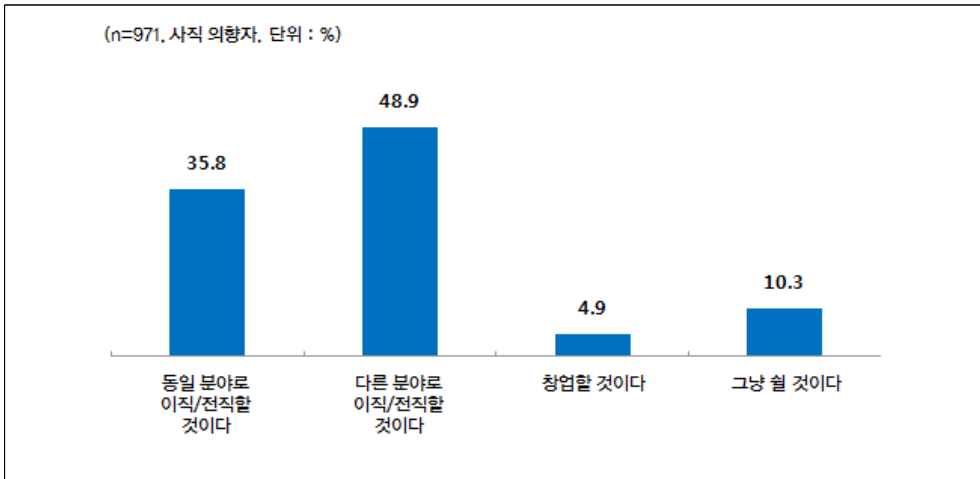
		사례수	계약 만료	업무가 적성 이나 능력에 맞지 않아서	결혼, 육아 등 개인 적인 이유로	근로 조건 때문에	부당한 대우	경직된 조직 문화나 상사와 의 갈등 때문에	그냥 쉬고 싶어서	체력적 으로 계속 하기 어려 워서	장래성 이나 발전 가능성 이 없어서	기타	차이 검증 (χ^2)
[전 체]		971	5.6	10.8	12.5	36.5	2.6	4.7	6.4	3.6	14.5	2.9	—
연령	20~24세	348	5.7	15.8	3.7	35.6	3.2	4.3	8.6	4.6	14.9	3.4	59.320**
	25~29세	330	5.2	8.2	14.8	37.3	1.8	5.5	5.2	3.3	16.1	2.7	
	30~34세	293	5.8	7.8	20.1	36.5	2.7	4.4	5.1	2.7	12.3	2.4	
학력	고졸	294	4.1	11.2	12.9	35.7	3.1	3.7	7.1	6.1	12.2	3.7	31.127*
	전문대졸	225	5.3	11.1	8.4	36.0	2.2	4.0	10.7	3.1	16.9	2.2	
	대졸 이상	452	6.6	10.4	14.2	37.2	2.4	5.8	3.8	2.2	14.8	2.7	
직종	사무직/관리직	510	5.9	10.2	13.1	35.9	3.5	5.7	7.5	2.0	13.9	2.4	36.251**
	전문가/관련종사자	292	4.8	12.3	12.3	38.7	1.7	5.5	3.8	4.1	12.7	4.1	
	서비스/판매직/기타	169	5.9	10.1	10.7	34.3	1.2	0.6	7.7	7.7	19.5	2.4	
업종	비 서비스업	293	3.4	9.2	14.3	35.8	4.4	4.1	9.2	1.4	16.0	2.0	59.293**
	유통 서비스업	142	6.3	12.0	7.7	38.0	4.2	4.2	6.3	4.9	14.8	1.4	
	생산자 서비스업	99	1.0	13.1	20.2	38.4	1.0	3.0	3.0	5.1	12.1	3.0	
	사회 서비스업	214	10.3	11.2	10.7	35.5	0.5	7.0	4.7	2.8	13.1	4.2	
	개인 서비스업	223	5.4	10.8	11.2	36.3	1.8	4.5	5.8	5.8	14.8	3.6	
임금	150만원 미만	240	6.3	11.3	6.7	40.4	2.1	3.8	4.6	3.8	16.7	4.6	74.578***
	150~200만원 미만	342	7.6	11.4	10.2	38.3	3.2	2.0	7.9	2.9	13.7	2.6	
	200~250만원 미만	232	3.4	9.1	13.8	38.8	1.7	5.6	7.8	3.4	15.1	1.3	
	250만원 이상	157	3.2	11.5	24.2	22.9	3.2	10.8	3.8	5.1	12.1	3.2	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다) 사직 후 계획

현재 일자리를 그만둔 후 ‘다른 분야로 이직 또는 전직할 것’이라는 계획이 48.9%로 가장 많았으며 ‘동일 분야로 이직/전직할 것’이라는 응답이 35.8%로 나타나, 사직 의향이 있는 응답자의 84.8%가 이직 또는 전직 의향이 있음을 볼 수 있다. 반면, 사직 의향자의 10.3%는 그냥 쉴 것이라는 계획을 가지고 있으며, 창업을 할 것이라는 응답은 4.9%에 불과한 것으로 나타났다.

<그림 4-23> 현재 일자리 사직 후 계획



이러한 현재 일자리 사직 후의 계획에 대해서는 인구사회학적 특성에 따라 통계적으로 유의미한 분포 차이가 있는 것으로 분석되었다. 우선, 연령별로 20~24세는 다른 분야로 이직/전직하겠다(52.9%)는 의견이 많았고, 창업계획은 연령층이 높을수록 높게 나타났다. 한편, 동일 분야로 이직/전직하겠다는 응답은 학력수준이 높을수록 높게 나타났고, 다른 분야로 이직/전직하겠다는 응답과 그냥 쉴 것이라는 응답은 반대의 경향을 보였다. 임금 수준에 따라서는 대체로 소득이 낮을수록 다른 분야로 이직/전직 의견이 높아지는 경향을 보였다. 직종별로 서비스/판매직/기타 직종은 다른 분야로 이직/전직(65.1%)하겠다는 의견이 매우 높고, 동일 분야로 이직/전직(17.8%)하겠다는 의향은 상대적으로 낮았다. 마지막으로, 업종별로 생산자서비스업은 동일 분야로 이직/전직(49.5%), 개인서비스업은 다른 분야로 이직/전직(57.0%) 의향이 더 높다는 특징을 보였다.

<표 4-5> 현재 일자리 사직 후 계획

(단위: 명, %)

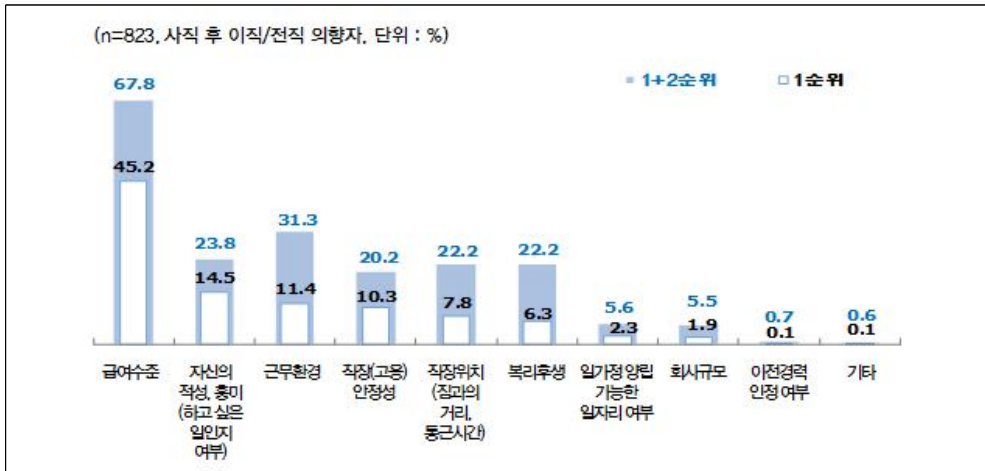
		사례수	동일 분야로 이직/전직할 것이다	다른 분야로 이직/전직할 것이다	창업할 것이다	그냥 쉴 것이다	차이검증 (χ^2)
[전 체]		971	35.8	48.9	4.9	10.3	—
연령	20~24세	348	35.6	52.9	1.4	10.1	22.421**
	25~29세	330	38.8	47.0	5.2	9.1	
	30~34세	293	32.8	46.4	8.9	11.9	
학력	고졸	294	23.1	55.8	5.8	15.3	37.103***
	전문대졸	225	37.8	48.0	4.0	10.2	
	대졸 이상	452	43.1	44.9	4.9	7.1	
직종	사무직/관리직	510	34.5	49.0	4.7	11.8	48.425***
	전문가/관련종사자	292	48.6	39.4	5.1	6.8	
	서비스/판매직/기타	169	17.8	65.1	5.3	11.8	
업종	비 서비스업	293	37.5	48.5	4.4	9.6	25.335*
	유통 서비스업	142	31.7	48.6	5.6	14.1	
	생산자 서비스업	99	49.5	36.4	4.0	10.1	
	사회 서비스업	214	40.7	47.2	4.7	7.5	
	개인 서비스업	223	25.6	57.0	5.8	11.7	
임금	150만원 미만	240	25.8	61.3	2.9	10.0	34.643***
	150~200만원 미만	342	36.8	50.3	3.5	9.4	
	200~250만원 미만	232	43.1	39.7	6.5	10.8	
	250만원 이상	157	38.2	40.8	8.9	12.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

라) 이직 시 고려요인

향후 동일 분야 혹은 다른 분야로 이직/전직하고자 하는 경우 가장 먼저 고려할 사항으로는 급여수준(45.2%)이 꼽혔고, 그 다음으로 적성/흥미(14.5%), 근무환경(11.4%), 고용안정성(10.3%), 직장위치(집과의 거리, 통근시간)(7.3%), 복리후생(6.3%)의 순으로 조사되었다. 2순위 응답까지를 함께 살펴보면, 급여수준(67.8%)을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 근무환경(31.3%)을 중요하게 인식하는 것으로 조사되었다. 적성, 흥미, 직장위치, 복리후생, 안정성 등은 20% 초반대로 유사한 중요도를 보였고, 일가정 양립, 회사규모, 이전경력 인정은 상대적으로 낮은 중요도를 보였다.

<그림 4-24> 향후 이직 시 우선 고려요인



3. 첫 번째 일자리 경험

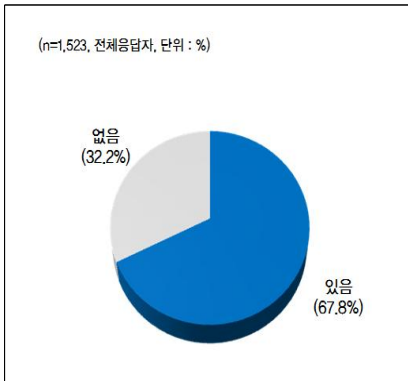
가. 과거 일자리 경험 유무 및 횟수

1) 과거 일자리 경험 및 횟수

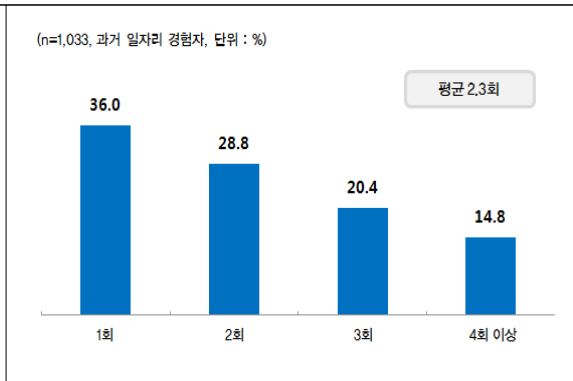
응답자의 2/3(67.8%)가 현재 일자리 이전에 주당 30시간 이상, 3개월 이상 유지된 소득이 있는 일자리를 가져본 적이 있는 것으로 나타났으며, 현재 일자리가 첫 일자리라는 응답은 32.2%로 조사되었다.

과거에 소득이 있는 일자리(주당 30시간 이상, 3개월 이상 유지)를 가져본 적이 있는 응답자들이 일자리를 가진 횟수는 1회(36.0%), 2회(28.8%), 3회(20.4%), 4회 이상(14.8%) 등으로 나타났고, 평균 2.3회로 조사되었다.

<그림 4-25> 과거 일자리 경험 유무



<그림 4-26> 과거 일자리를 가진 횟수

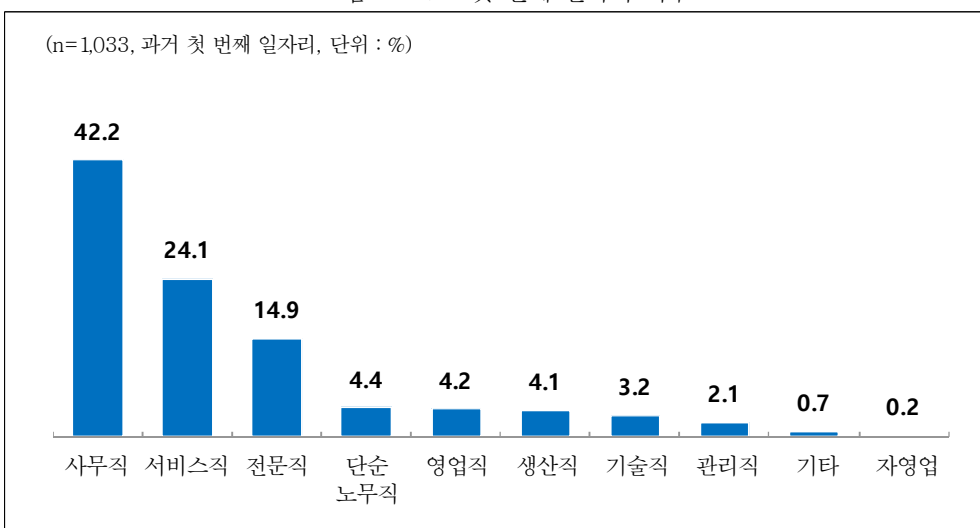


나. 첫 번째 일자리 근로 현황

1) 첫 번째 일자리 직무

첫 번째 일자리 주요 직무는 사무직이 42.2%로 가장 많았고, 다음으로 서비스직(24.1%), 전문직(14.9%)의 순이었다. 단순노무직(4.4%)과 영업직(4.2%), 생산직(4.1%), 기술직(3.2%), 관리직(2.1%) 직무는 상대적으로 적은 편임을 볼 수 있다.

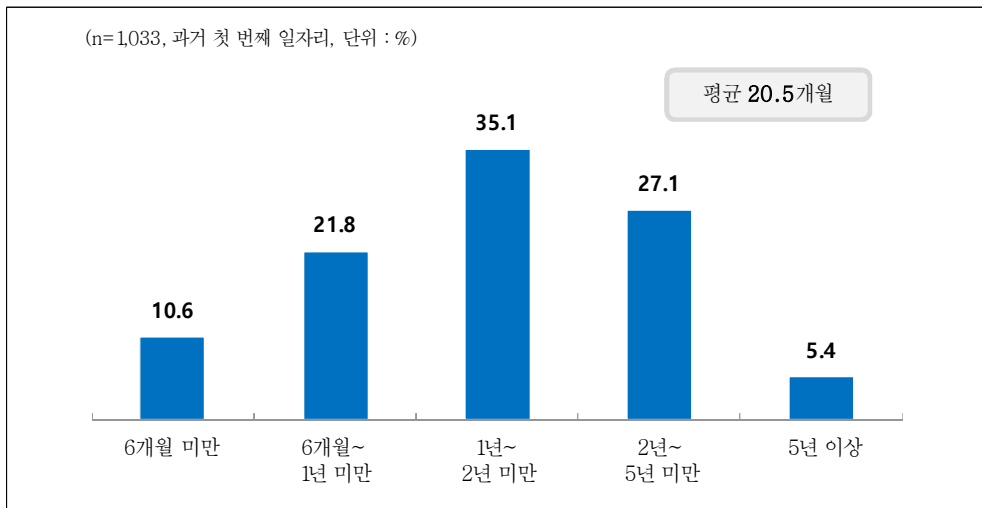
<그림 4-27> 첫 번째 일자리 직무



2) 첫 번째 일자리 근무기간

첫 번째 일자의 근무기간은 6개월 미만(10.6%), 6개월~1년 미만(21.8%), 1년~2년 미만(35.1%), 2년~5년 미만(27.1%), 5년 이상(5.4%) 등으로 나타났고, 평균 20.5개월 근무한 것으로 조사되었다.

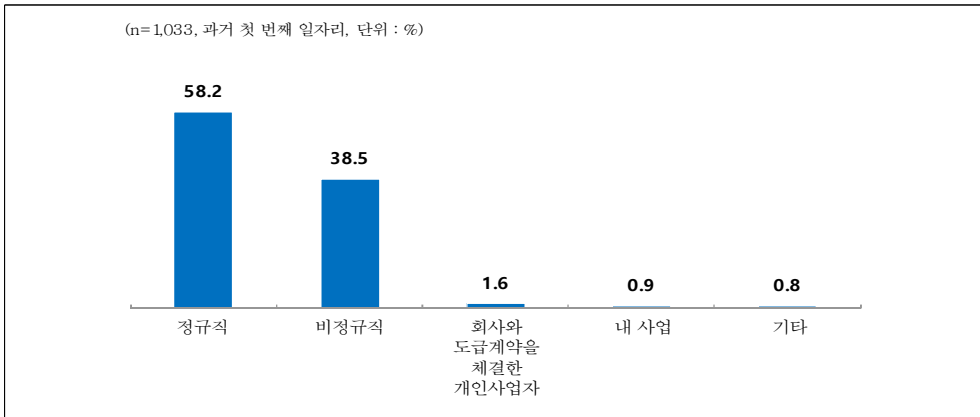
<그림 4-28> 첫 번째 일자리 근무기간



3) 첫 번째 일자리 고용형태

첫 번째 일자의 고용형태는 정규직이 58.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 비정규직이 38.5%를 차지하였다. 회사와 도급계약을 체결한 개인사업자(1.6%)와 내 사업(0.9%) 형태는 많지 않은 것을 볼 수 있다. 연령대가 낮을수록 과거 비정규직 경험이 높게 나타나는 것을 볼 수 있다.

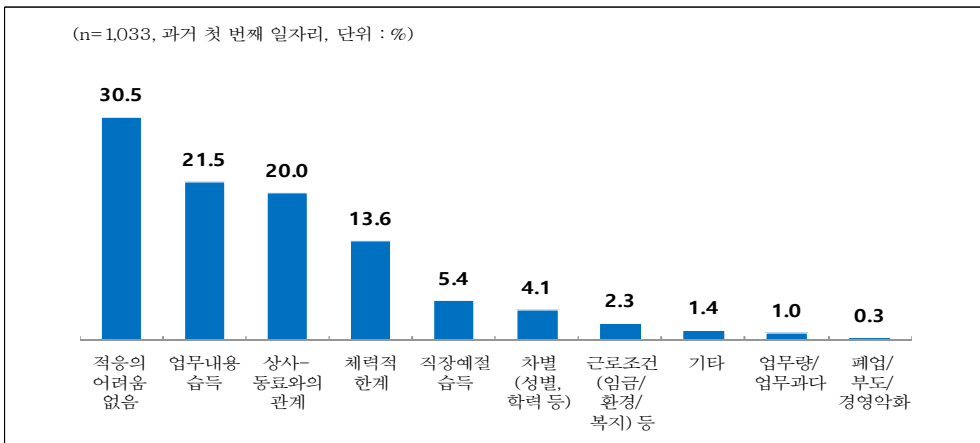
<그림 4-29> 첫 번째 일자리 고용형태



4) 첫 번째 일자리 적응의 어려움

첫 번째 일자리 적응 시 가장 어려웠던 점으로는 업무내용 습득(21.5%)라는 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 상사 및 동료와의 관계(20.0%), 체력적 한계(13.6%) 순으로 조사되었다. 그 외 적응의 어려움으로는 직장예절 습득(5.4%), 차별(성별, 학력 등)(4.1%), 근로조건(2.3%), 업무량(1.0%), 폐업/부도/경영악화(0.3%) 등이 있는 것으로 응답되었다. 한편, 전체 응답자의 30.5%는 적응의 어려움이 없었다고 응답하였다.

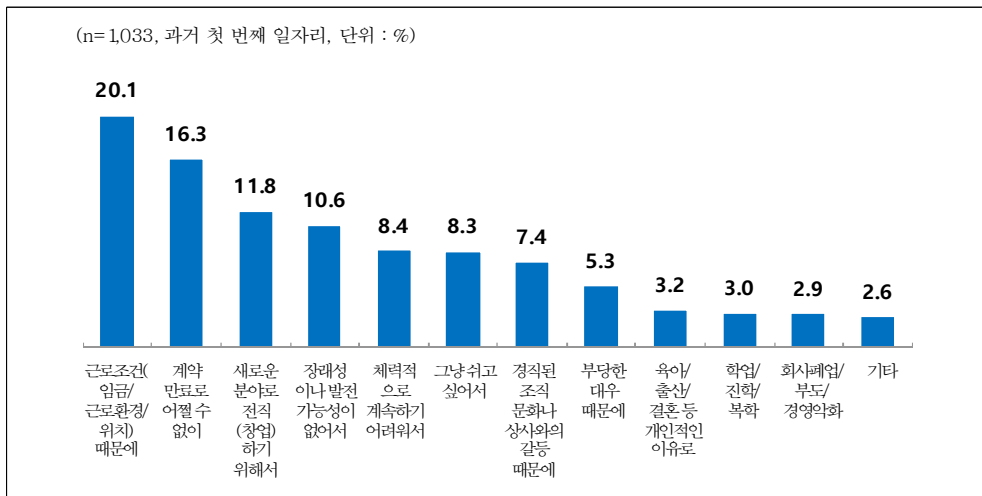
<그림 4-30> 첫 번째 일자리 적응의 어려움



5) 첫 번째 일자리 사직사유

첫 번째 일자리를 그만 둔 가장 큰 이유로는 근로조건(임금/근로환경/위치)(20.1%)이 꼽혔으며, 그 다음으로 계약만료로 어쩔 수 없이(16.3%), 새로운 분야로 전직(창업)하기 위해서(11.8%), 장래성이나 발전 가능성이 없어서(10.6%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 4-31> 첫 번째 일자리 사직사유

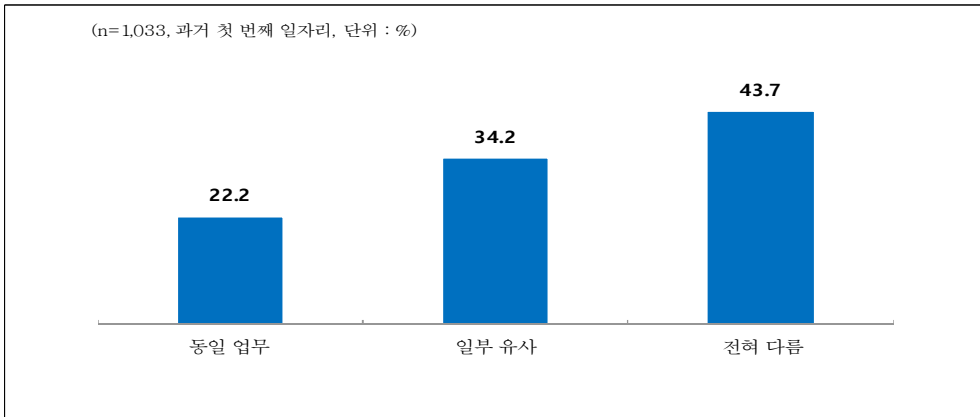


다. 첫 번째 일자리와 현재 일자리 비교

1) 첫 번째 일자리와 현재 업무와의 유사성

첫 번째 일자리의 업무와 현재 하는 업무와의 유사성에 있어서 동일 업무라는 응답은 22.2%, 일부 유사하다는 응답은 34.2%, 전혀 다르다는 응답은 43.7%로 나타나, 첫 번째 일자리를 일 경험 또는 경력으로 삼아 현재 업무로 이행해온 비율이 높지 않다는 것을 알 수 있다.

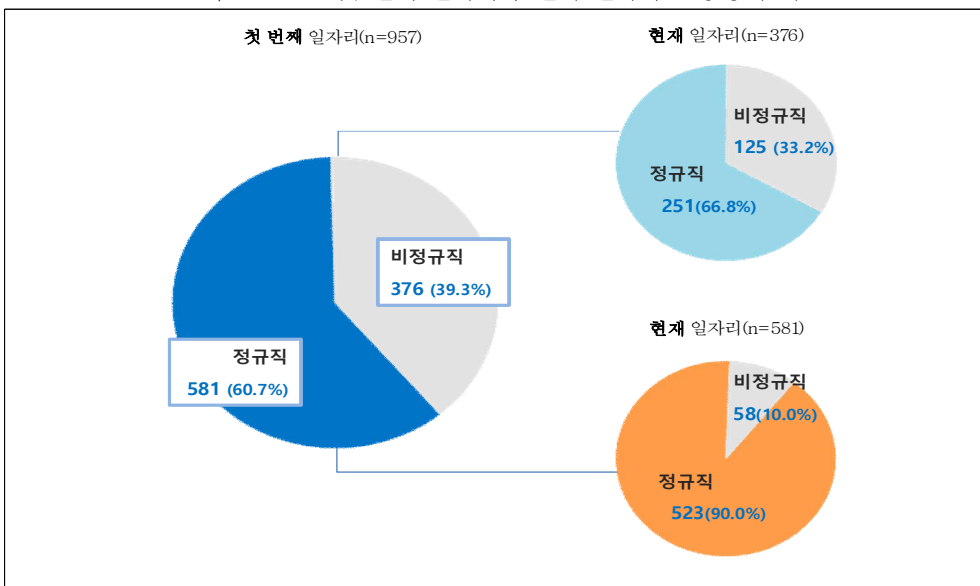
<그림 4-32> 첫 번째 일자리와 현재 하는 업무와의 유사성



2) 첫 번째 일자리와 현재 일자리 고용형태 비교

첫 번째와 현재 일자리 모두 임금 근로자인 957명을 대상으로 고용형태를 비교해 본 결과, 첫 번째 일자리에서 정규직 대 비정규직 비율이 약 6:4로 나타났다. 첫 번째 일자리를 비정규직으로 근로했던 경우 중 현재도 비정규직 일자리인 경우가 33.2%나 되고, 반대로 첫 번째 정규직 일자리였으나 현재 비정규직 일자리로 전환된 경우는 10.0%로 나타났다.

<그림 4-33> 첫 번째 일자리와 현재 일자리 고용형태 비교



제 5 장

[청년여성 일 경험 실태]

1. 청년여성 취업자 일 경험 실태
2. 청년여성 미취업자의 일 경험 현실 이해

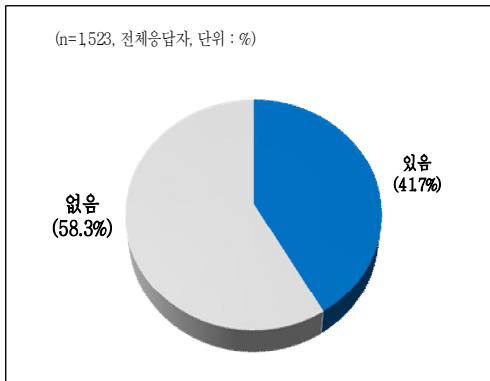
1. 청년여성 취업자 일 경험 실태

가. 일 경험 참여 유무 및 참여 프로그램 현황

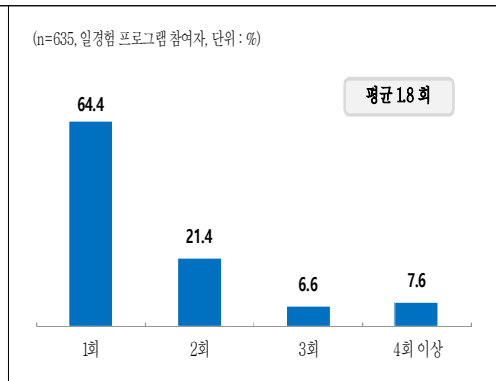
1) 일 경험 프로그램 참여경험

전체 응답자 중에서 일 경험 프로그램에 참여한 경험이 있는 응답자는 635명으로 전체 응답자 중 41.7%로 조사되었다.

<그림 5-1> 일 경험 프로그램 참여경험



<그림 5-2> 일 경험 프로그램 참여횟수



연령별로 참여경험을 살펴보면, 20~24세가 46.8%, 25~29세가 42.2%, 30~34세가 36.6% 등 연령이 낮을수록 더 많이 참여를 하고 있는 것으로 조사되었다. 학력별로는 고졸은 25.9%, 전문대졸 46.4%, 대졸이 49.5% 등 고졸에 비해 대학 이상 학력자의 참여 경험율이 더 높게 나타났다. 현재 종사하고 있는 직종별로는 전문가 및 관련종사자의 참여 경험율이 49.4%로 가장 높았고, 업종별로는 생산자 서비스업(50.0%)과 사회 서비스업(49.6%)이 다른 업종 종사자에 비해 높은 경험율을 보였다.

<표 5-1> 일 경험 프로그램 참여경험

(단위: 명, %)

		사례수	참여경험 있다	참여경험 없다	차이검증(χ^2)
[전 체]		1,523	41.7	58.3	—
연령	20~24세	472	46.8	53.2	10.746**
	25~29세	529	42.2	57.8	
	30~34세	522	36.6	63.4	
학력	고졸	460	25.9	74.1	68.801***
	전문대졸	334	46.4	53.6	
	대졸 이상	729	49.5	50.5	
직종	사무직/관리직	775	39.1	60.9	19.980***
	전문가/관련종사자	500	49.4	50.6	
	서비스/판매직/기타	248	34.3	65.7	
업종	비 서비스업	461	36.9	63.1	21.539***
	유통 서비스업	241	36.1	63.9	
	생산자 서비스업	148	50.0	50.0	
	사회 서비스업	367	49.6	50.4	
	개인 서비스업	306	39.9	60.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

일 경험 프로그램 참여 횟수에 대해서는 1번 참여했다는 응답이 64.4%로 가장 많았고, 2회 참여자가 21.4%로 뒤를 이었다. 평균적인 참여 횟수는 1.8회로 조사되었다.

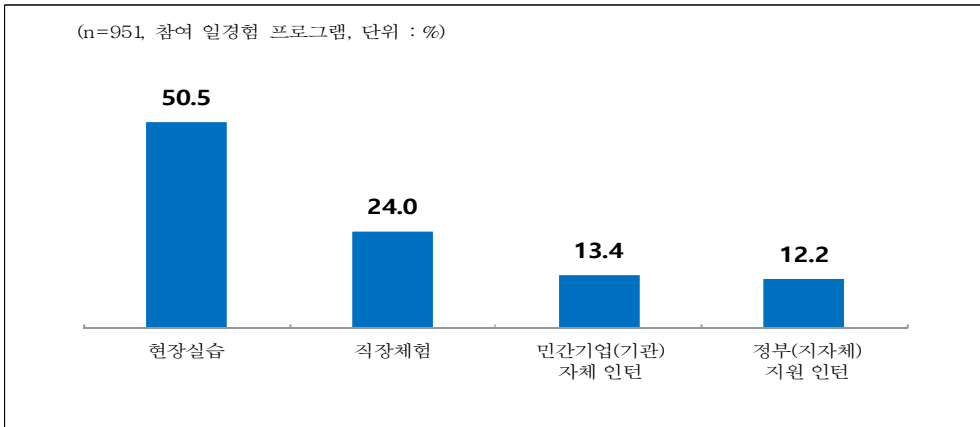
2) 참여 일 경험 프로그램) 현황

가) 프로그램 유형

일 경험 프로그램 참여 응답자는 635명이며, 이들이 최대 3개까지 응답한 일 경험 프로그램의 총 수는 951개이다. 전체 951개 참여 일 경험 프로그램의 유형은 현장실습이 50.5%를 차지했으며, 그 다음으로 직장체험 24.0%, 민간기업(기관) 자체 인턴 13.4%, 정부(지자체) 지원 인턴이 12.2%로 조사되었다.

7) 현장실습, 직장체험, 민간기업 인턴, 정부지원인턴

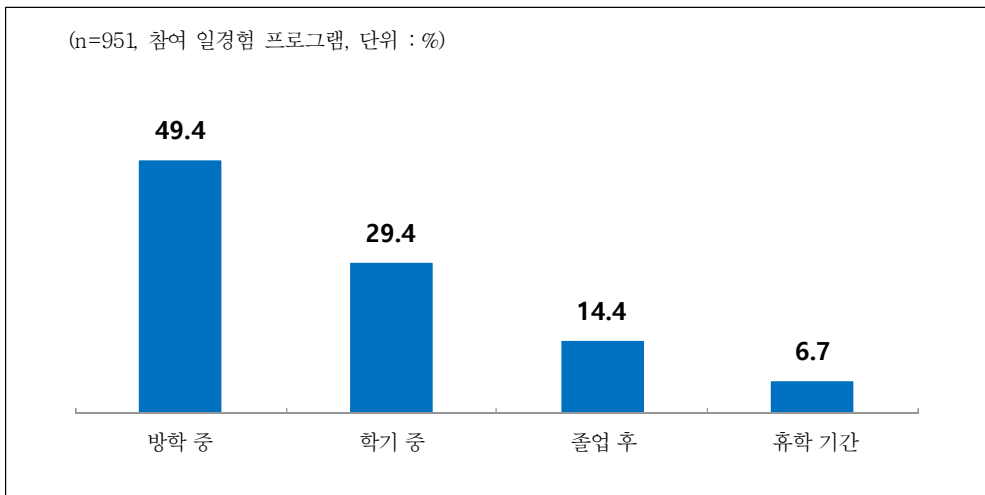
<그림 5-3> 참여 일 경험 프로그램 유형



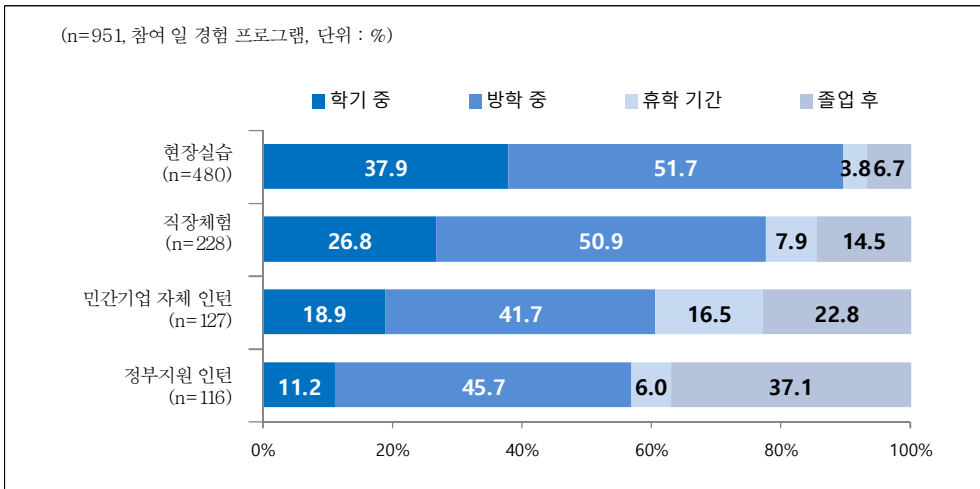
나) 참여 시기

일 경험 프로그램 참여 시기는 방학 중에 참여했다는 응답자가 49.4%로 절반 정도를 차지했다. 그 다음으로는 학기 중에 참여했다는 응답자가 29.4%, 그리고 졸업 후에 참여하였다는 응답자가 14.4%, 휴학 기간에 참여했다는 응답자가 6.7%의 순으로 조사되었다.

<그림 5-4> 일 경험 프로그램 참여 시기



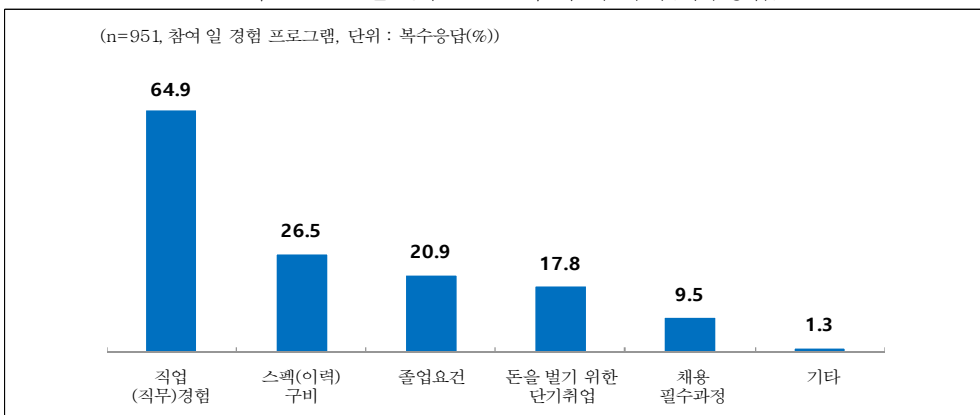
<그림 5-5> 일 경험 프로그램 유형별 참여시기



다) 참여 목적

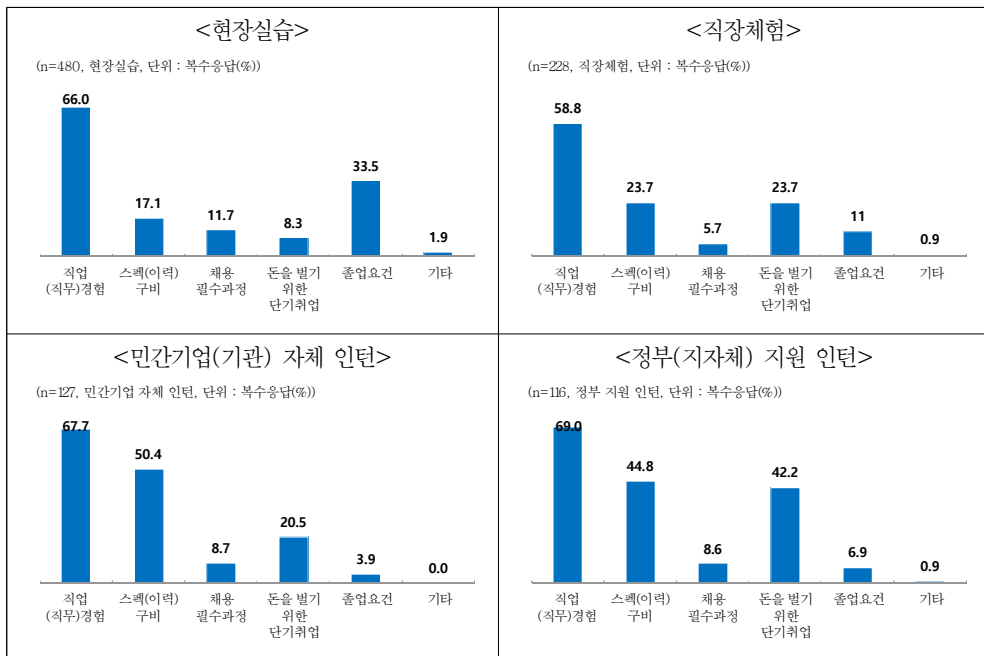
일 경험 프로그램의 참여목적에 대해서는 직업 또는 직무경험을 위해서라는 응답 비율이 64.9%로 가장 높은 것으로 나타났다. 그 다음으로는 스펙을 쌓기 위한 목적이 26.5%, 졸업 요건을 갖추기 위해서가 20.9%, 돈을 벌기 위한 단기취업 목적이 17.8%, 채용에서의 필수 과정이라는 응답이 9.5%의 순으로 조사되었다.

<그림 5-6> 일 경험 프로그램 참여 목적(복수응답)



참여한 일 경험 프로그램 유형별로는 현장실습은 졸업요건(33.5%), 민간기업(기관) 자체 인턴은 스펙(이력) 구비(50.4%), 정부(지자체) 지원 인턴은 돈을 벌기 위한 단기 취업 목적(42.2%)의 비율이 상대적으로 높은 특징을 보이고 있었다.

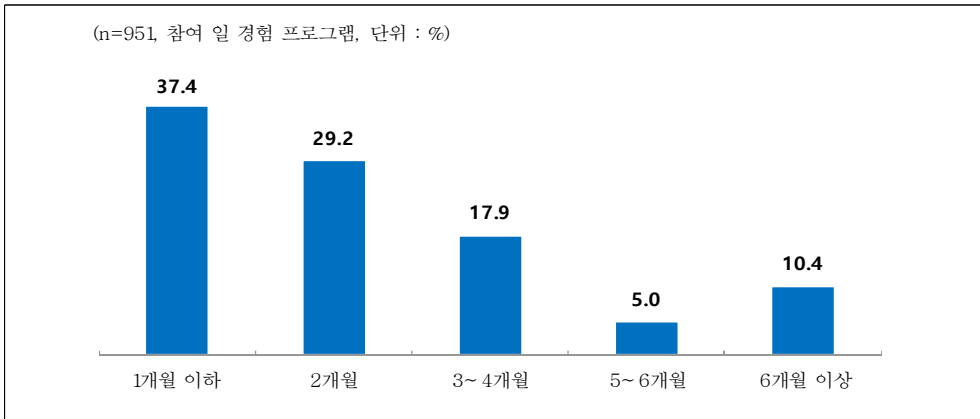
<그림 5-7> 일 경험 프로그램 유형별 참여목적(복수응답)



라) 참여기간

일 경험 프로그램 참여기간은 1개월 이하가 37.4%로 가장 많았다. 다음으로 2개월이 29.2%, 3~4개월이 17.9%의 순으로 나타나, 월 단위로 봤을 때 짧은 기간에 참여한 응답자의 비율이 높은 추세를 보이고 있었다. 다만, 5~6개월 참여했다는 응답자(5.0%) 보다는 6개월 이상으로 참여했다는 응답자(10.4%)가 2배 이상 더 많다는 특이점을 보였다.

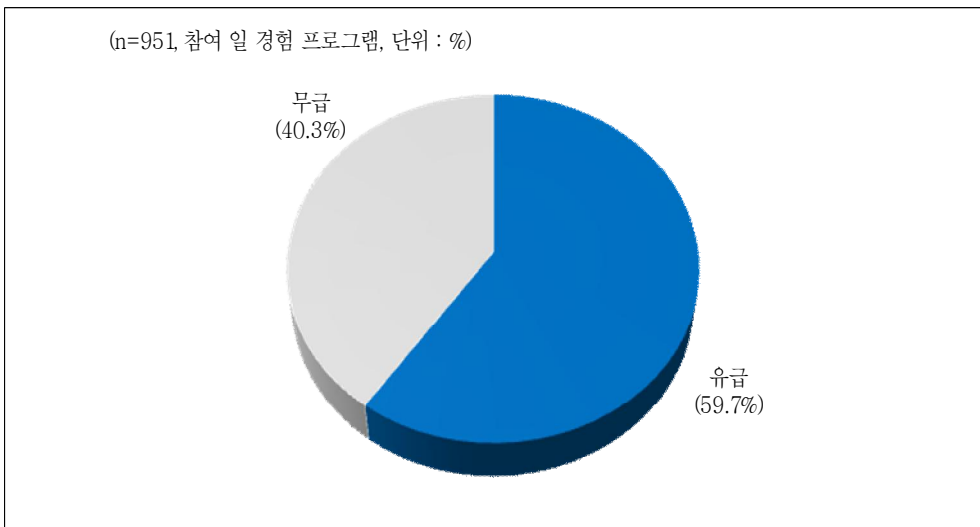
<그림 5-8> 일 경험 프로그램 참여기간



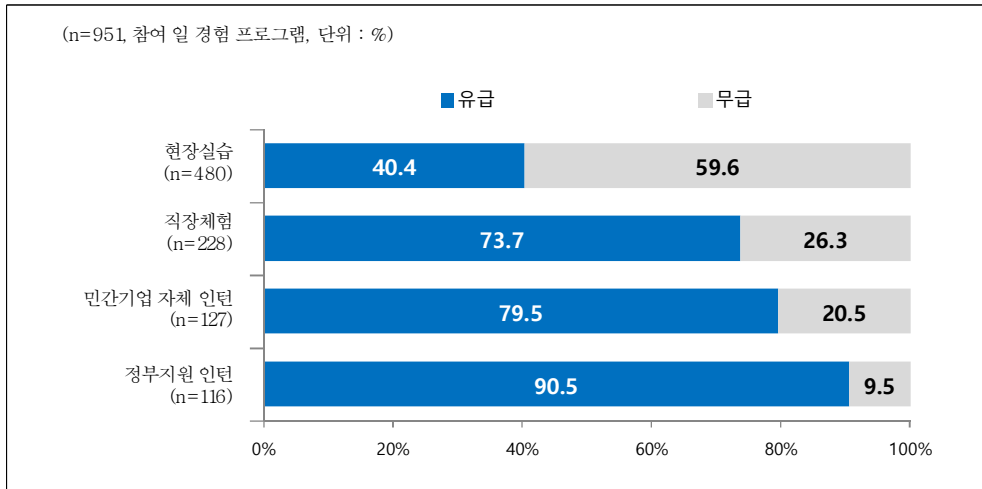
마) 유급여부

일 경험 프로그램에 참여한 응답자들은 일 경험 프로그램을 유급으로 참여했다는 비중이 59.7%로 나타났고, 참여한 일 경험 프로그램 유형별로는 현장실습의 무급 비율이 59.6%로 절반 이상을 차지하는 것을 볼 수 있다.

<그림 5-9> 참여 일 경험 프로그램 급여지급 여부



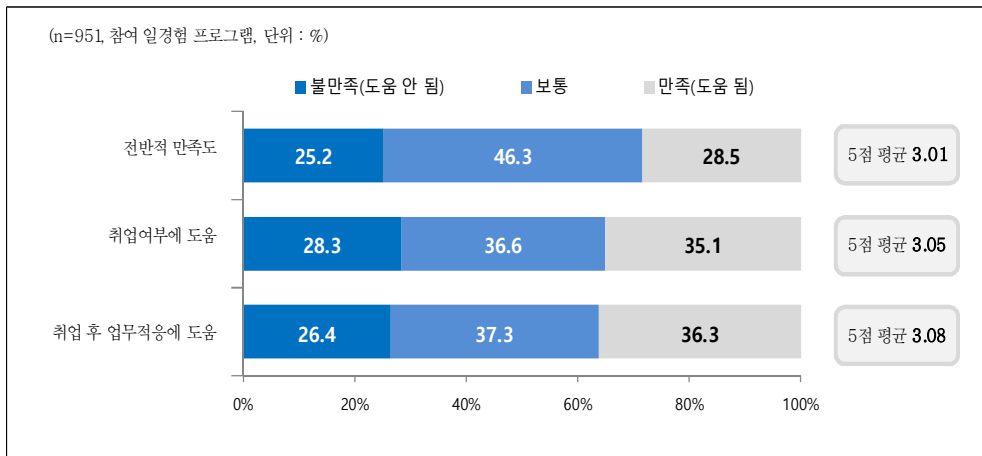
<그림 5-10> 일 경험 프로그램 유형별 급여지급 여부



바) 만족도 및 취업 도움 정도

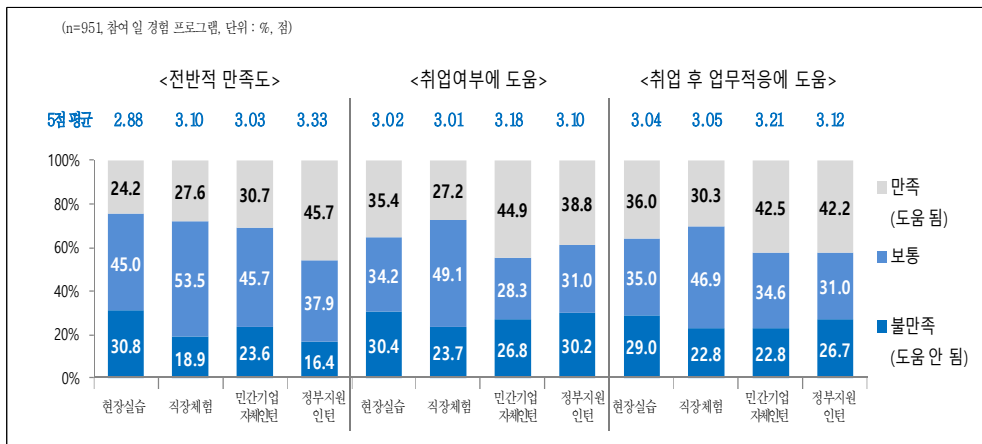
참여한 일 경험 프로그램의 전반적 만족도에 대해서는 보통이라는 응답이 46.3%로 절반 가량을 차지한 가운데, 이를 기준으로 만족한다는 응답은 28.5%, 불만족한다는 응답은 25.2%로 조사되었다. 5점 척도로 만족도 평균은 3.01로 보통 수준으로 나타났다. 참여한 일 경험 프로그램이 취업에 도움이 된 정도에 대해서도 중간 수준으로 인식하여 평균 3.05점이었고, 취업 후 업무 적응에 도움이 되었는지는 3.09로 다소 높지만 역시 중간 수준 정도의 만족도가 도움이 된 것으로 인식하고 있었다. 또한, 전반적 만족도에 비해서는 취업에 도움이 된 정도와 취업 후 업무 적응에 도움이 된 정도에 대하여 긍정적으로 평가하고 있는 응답자가 상대적으로 많은 경향을 볼 수 있었다. 취업여부에의 도움 정도에 대해서는 35.1%, 취업 후 업무 적응에 도움이 되는지에 대해서는 응답자의 36.3%가 긍정적으로 인식하고 있었다.

<그림 5-11> 참여 일 경험 프로그램 만족도 및 취업 도움정도



참여한 일 경험 프로그램 유형별로는 정부 지원 인턴의 전반적 만족도 점수가 3.33점으로 가장 높았으며, 취업여부와 취업 후 업무적응에 도움이 된 정도는 민간기업(기관) 자체인턴이 상대적으로 높게 나타났다.

<그림 5-12> 일 경험 프로그램 유형별 만족도 및 취업도움 정도



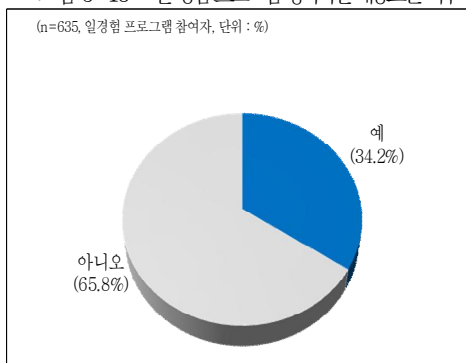
나. 대표적인 일 경험 프로그램 참여 실태

1) 대표적인 일 경험 프로그램 참여 실태

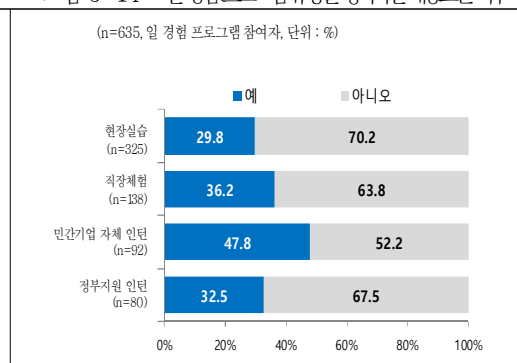
가) 정식직원 채용조건 여부

참여한 일 경험 프로그램이 정식직원 채용이 가능한 조건이었던 경우는 전체 응답자의 34.2%로 조사되었다. 상대적으로 민간기업(기관) 자체인턴의 경우 47.8%는 정식채용가능 비율이 높게 나타났다.

<그림 5-13> 일 경험 프로그램 정식직원 채용조건 여부



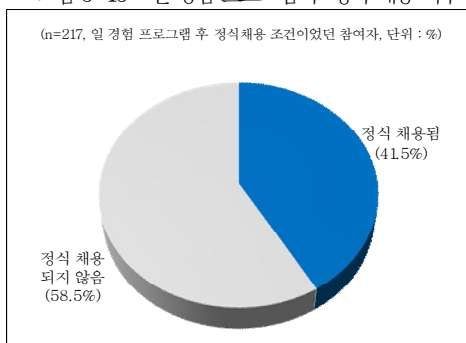
<그림 5-14> 일 경험 프로그램 유형별 정식직원 채용조건 여부



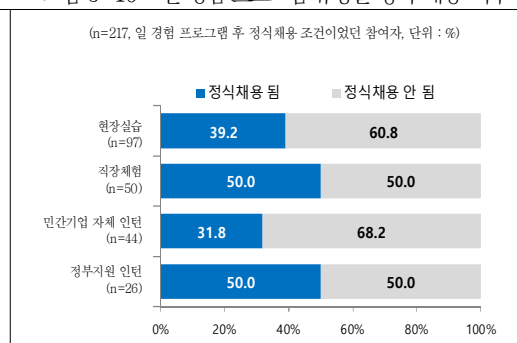
나) 정식 채용 여부

정식채용이 가능한 조건이었던 일 경험 프로그램 참여자 중 정식으로 채용된 비율은 41.5%였으며, 58.5%는 정식 채용되지 않은 것으로 조사되었다. 그러나 앞서 정식채용조건이 상대적으로 높았던 민간기업 자체 인턴의 경우 실제 채용 비율은 가장 낮은 31.8%에 불과한 것으로 나타났다.

<그림 5-15> 일 경험 프로그램 후 정식 채용 여부



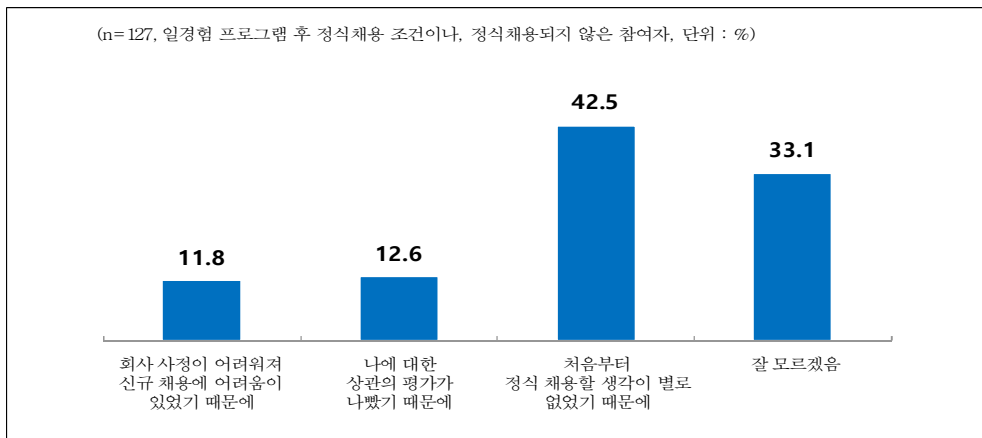
<그림 5-16> 일 경험 프로그램 유형별 정식 채용 여부



다) 정식 채용되지 않은 이유

정식 직원 채용이 가능한 조건이었으나 채용되지 않는 참여자를 대상으로 정식으로 채용되지 않는 이유를 조사한 결과 처음부터 정식 채용할 생각이 별로 없었기 때문이라는 응답이 42.5%로 가장 많았다. 그 외 나에 대한 상관의 평가가 나빴기 때문(12.6%), 회사 사정이 어려워져 신규 채용에 어려움이 있었기 때문이라는 응답(11.8%) 순으로 조사되었다.

<그림 5-17> 일 경험 프로그램 후 정식 채용되지 않은 이유

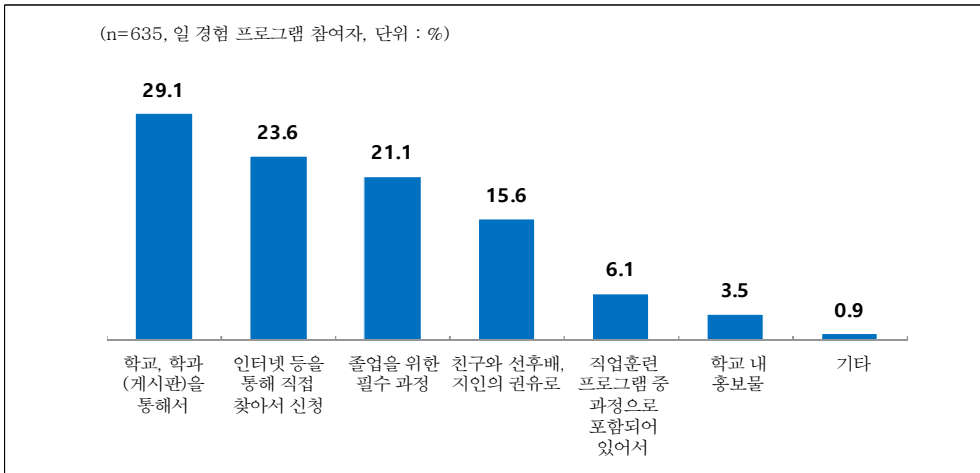


라) 일 경험 프로그램 참여경로

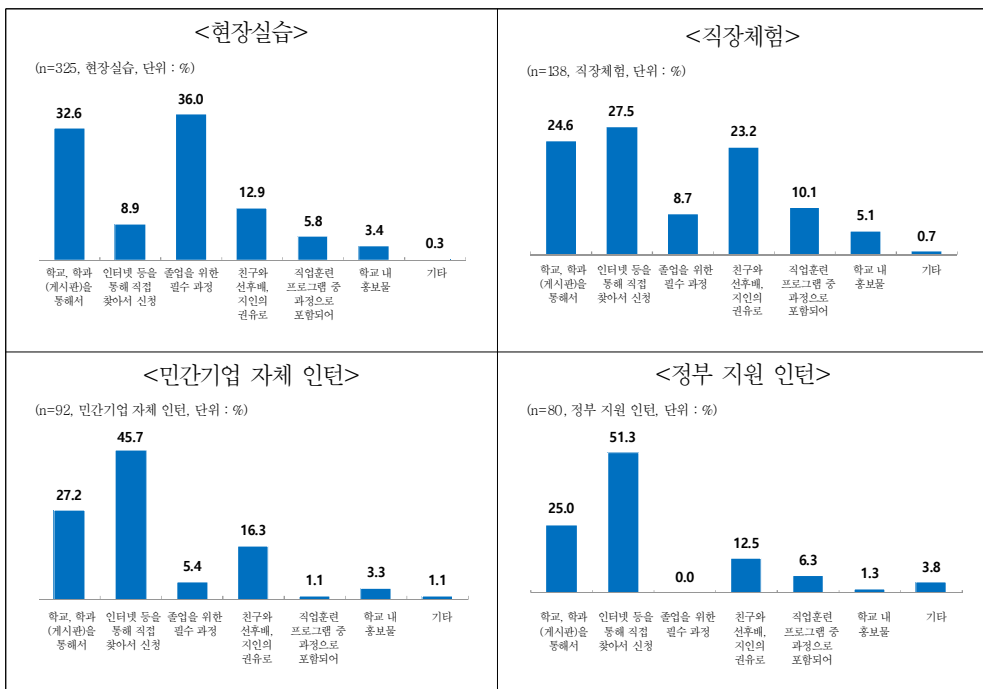
일 경험 프로그램에 참여하게 된 경로는 학교 또는 학과(계시관)을 통해서가 29.1%로 가장 높은 응답률을 보였으며, 그 다음으로 인터넷 등을 통해 직접 찾아서 신청(23.6%), 졸업을 위한 필수 과정(21.1%), 친구와 선후배, 지인의 권유(15.6%), 직업훈련 프로그램 중 과정으로 포함되어 있어서(6.1%) 등의 순으로 조사되었다.

참여한 일 경험 프로그램 유형별로는 현장실습의 경우 졸업을 위한 필수과정(36.0%)이었다는 응답자가 가장 높은 비율을 차지했고, 민간기업 자체 인턴과 정부 지원 인턴은 인터넷 등을 통해 직접 찾아서 신청(민간기업 자체 인턴 45.7%, 정부 지원 인턴 51.3%)한 비율이 가장 많았다.

<그림 5-18> 일 경험 프로그램 참여경로



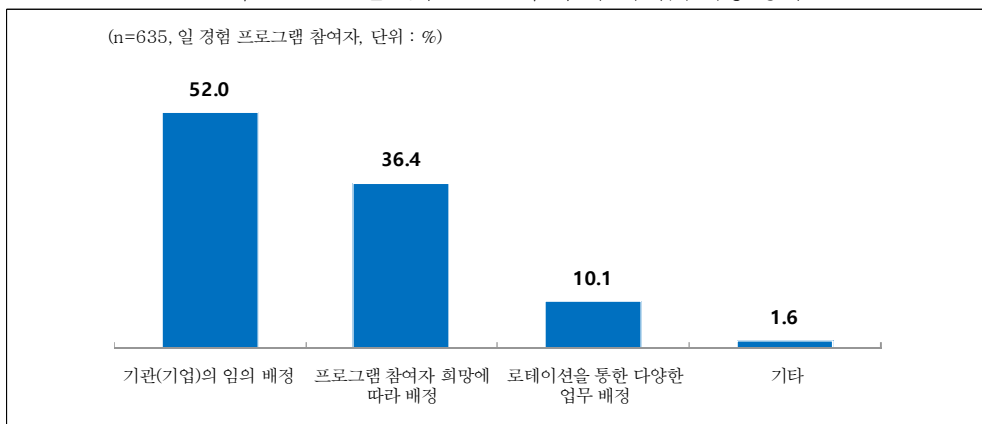
<그림 5-19> 일 경험 프로그램 유형별 참여경로



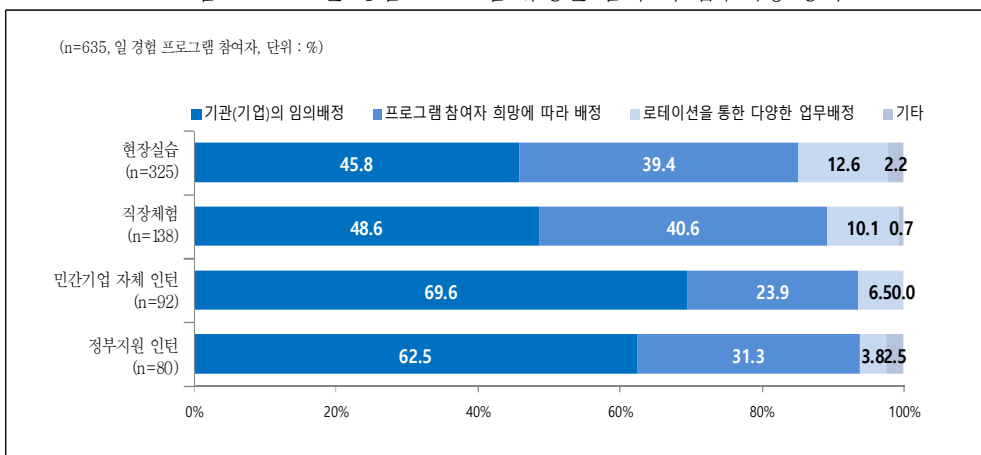
마) 일 경험 프로그램 참여 시 업무배정 방식

일 경험 프로그램 참여 시 업무배정 방식에 대해서는 기관(기업)의 임의 배정이 52.0%로 가장 많았고, 프로그램 참여자 희망에 따라 배정(36.4%), 로테이션을 통한 다양한 업무 배정(10.1%)의 순으로 조사되었다. 참여한 일 경험 프로그램 유형별로는 현장실습과 직장체험의 경우 프로그램 참여자의 희망에 따라 배정(현장실습 39.4%, 직장체험 40.6%)된 비율이 40% 수준으로 민간기업 자체 인턴(23.9%)과 정부 지원 인턴(31.3%)에 비해 상대적으로 높았다.

<그림 5-20> 일 경험 프로그램 참여 시 업무배정 방식



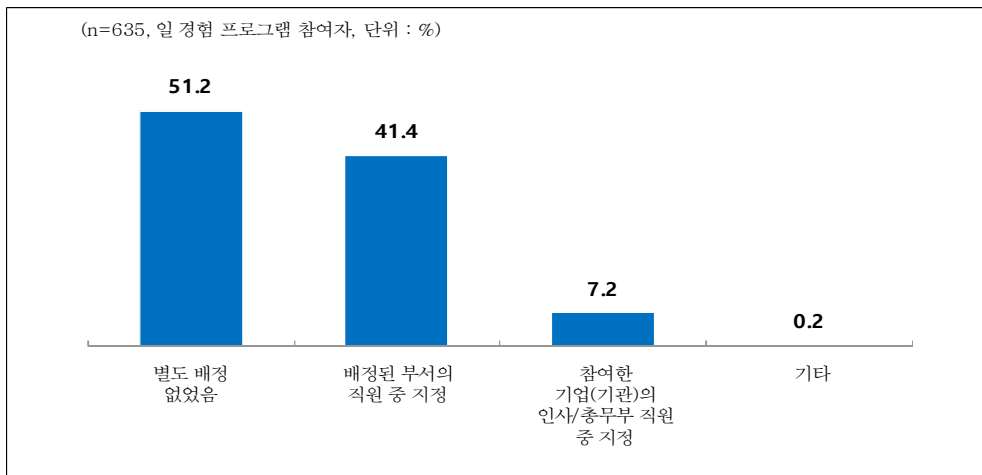
<그림 5-21> 일 경험 프로그램 유형별 참여 시 업무배정 방식



바) 일 경험 프로그램 참여 시 멘토 배정 방식

일 경험 프로그램 참여 시 멘토배정 방식에 대해서는 별도 배정이 없었다는 응답이 절반 이상인 51.2%를 차지했고, 배정된 부서의 직원 중 지정(41.4%), 참여한 기업(기관)의 인사 및 총무부 직원 중 지정(7.2%)의 순으로 응답자가 많은 것을 볼 수 있다.

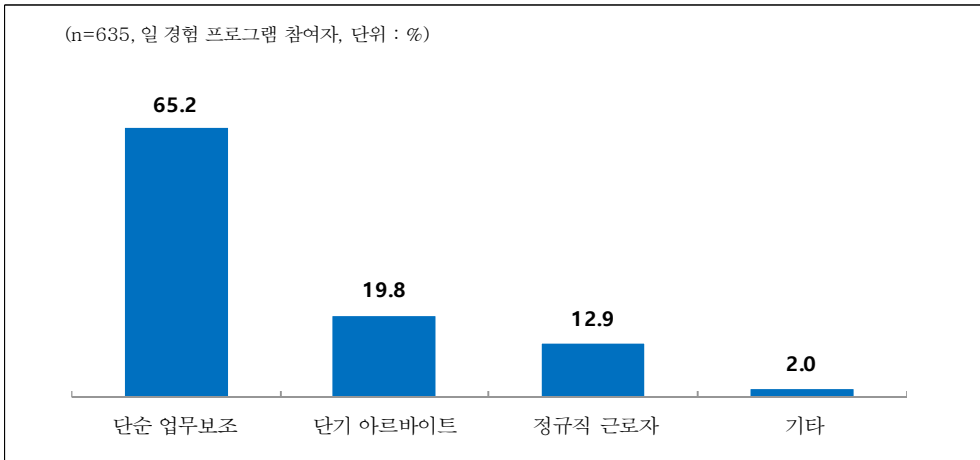
<그림 5-22> 일 경험 프로그램 참여 시 멘토 배정 방식



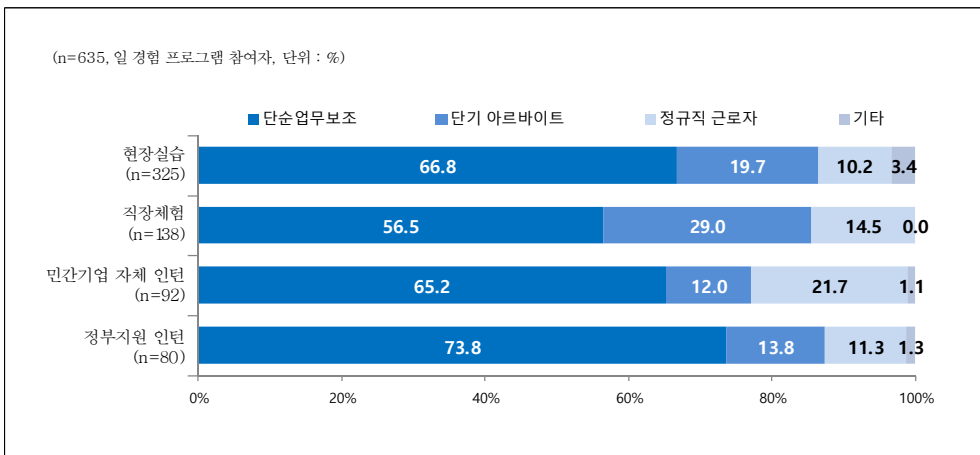
사) 일 경험 프로그램 참여 시 느낀 대우

일 경험 프로그램 참여 시 본인이 느낀 대우에 대해서는 단순 업무보조로 인식되었다는 응답이 65.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 단기 아르바이트(19.8%), 정규직 근로자(12.9%) 등의 순으로 조사되었다. 인구사회학적 특성에 따른 차이 분석에서는 직종과 일 경험 프로그램 유형에 따른 차이만 통계적으로 유의미하게 발견되었다. 먼저 현재 종사하고 있는 직종별로 전문가 및 관련종사자의 경우 단순 업무보조라는 응답이 70.0%로 상대적으로 많았고, 서비스·판매직 및 기타 직종의 경우 단기 아르바이트라는 응답률이 25.9%로 상대적으로 높았다. 참여한 일 경험 프로그램 유형에 따라서는 정부 지원 인턴의 경우 단순 업무보조의 비율이 73.8%로 높았고, 직장체험은 단기 아르바이트(29.0%), 민간기업 자체 인턴은 정규직 근로자(21.7%)의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<그림 5-23> 일 경험 프로그램 참여 시 느낀 대우



<그림 5-24> 일 경험 프로그램 유형별 참여 시 느낀 대우



2) 일 경험 프로그램 평가

가) 일 경험 프로그램 평가

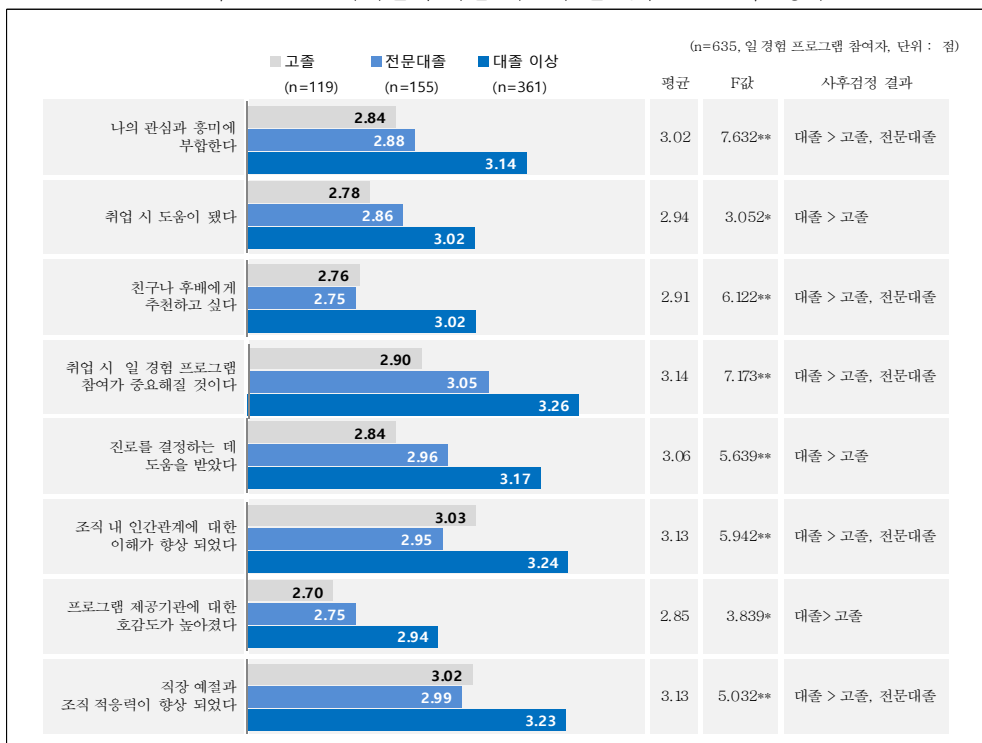
참여한 일 경험 프로그램에 대한 평가 결과를 5점 척도 평균 점수를 중심으로 살펴보면, 취업 시 일 경험 프로그램 참여가 중요해질 것이다(3.14), 조직 내 인간관계에 대한 이해가 향상되었다(3.13), 직장 예절과 조직 적응력이 향상되었다(3.13), 진로를 결정하는데 도움을 받았다

(3.06)의 순으로 높게 나타났다. 반면, 나의 기대 수준을 충족했다(2.77), 프로그램 참여를 위해 별도 준비를 했다(2.82), 프로그램 제공기관에 대한 호감도가 높아졌다(2.85), 친구나 후배에게 추천하고 싶다(2.91), 취업 시 도움이 됐다(2.94)는 평가는 상대적으로 낮은 것을 볼 수 있다.

또한, 매우 그렇다와 그렇다를 합친 긍정적인 평가를 한 비율을 항목별로 분석해 보면, 취업 시 일 경험 프로그램 참여가 중요해질 것이라는 응답이 39.2%로 가장 높았다. 뒤를 이어 진로 결정에 도움을 받았다(37.6%), 조직 내 인간관계에 대한 이해가 향상되었다(36.7%), 직장 예절과 조직 적응력이 향상되었다(35.4%)는 상대적으로 긍정적 평가에 대한 비중이 높았다.

이와 같은 일 경험에 대한 평가 결과는 학력별로 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈는데, 전반적으로 대졸자의 평가가 고졸, 또는 전문대졸에 비해 상대적으로 높게 나타났으며, 모든 항목에서 3.0이상을 나타내고 있다.

<그림 5-25> 학력별 참여한 대표적 일 경험 프로그램 평가

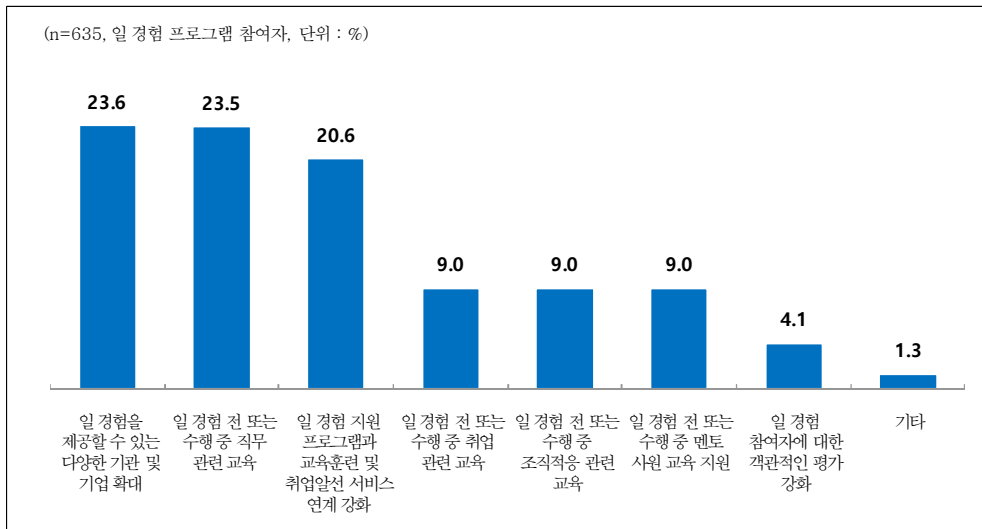


*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

나) 일 경험 프로그램 운영 개선사항

일 경험 프로그램 운영 시 개선해야 할 사항에 대해서는 일 경험을 제공할 수 있는 다양한 기관 및 기업 확대(23.6%)와 일 경험 전 또는 수행 중 직무 관련 교육(23.5%)이 비슷한 수준의 높은 응답률을 보였다. 그 다음으로 일 경험 지원 프로그램과 교육훈련 및 취업알선 서비스 연계 강화(20.6%), 일 경험 전 또는 수행 중 취업 관련 교육(9.0%), 일 경험 전 또는 수행 중 조직적응 관련 교육(9.0%), 일 경험 전 또는 수행 중 멘토 사원 교육 지원(9.0%) 등의 순으로 조사되었다.

<그림 5-26> 일 경험 프로그램 운영 개선사항



다. 아르바이트 경험

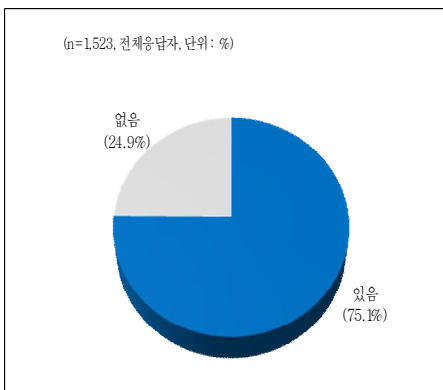
1) 아르바이트 일자리 경험

가) 아르바이트 경험 및 횟수

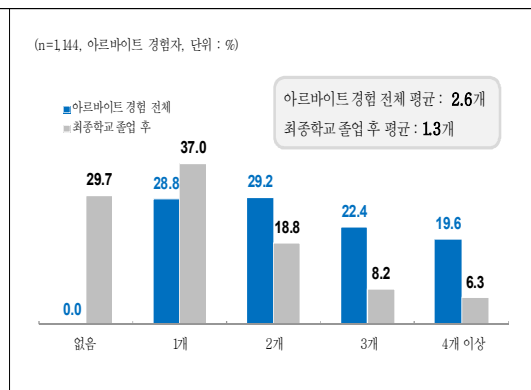
현재까지 아르바이트를 1개월 이상 유지한 경험에 대해서는 있다는 응답이 75.1%로 없다는 응답(24.9%)에 비해 3배 이상 더 많은 것으로 조사되었다.

아르바이트 경험자가 현재까지 경험한 아르바이트 수는 평균 2.6개로 나타났고, 최종학교를 졸업한 후의 아르바이트 일자리 수는 평균 1.3개인 것으로 조사되었다. 아르바이트 일자리 개수별로 분류해 보면, 아르바이트 경험 전체로 볼 때는 2개를 경험했다는 응답자가 29.2%로 가장 많았고 다음으로는 1개(28.8%)의 순이었다. 최종학교 졸업 이후의 경험으로만 본다면 1개 아르바이트 일자리를 했다는 응답자가 37.0%로 가장 많았고, 다음은 29.7%로 없다는 응답자가 많은 것으로 나타났다.

<그림 5-27> 1개월 이상 유한 아르바이트 경험 유무



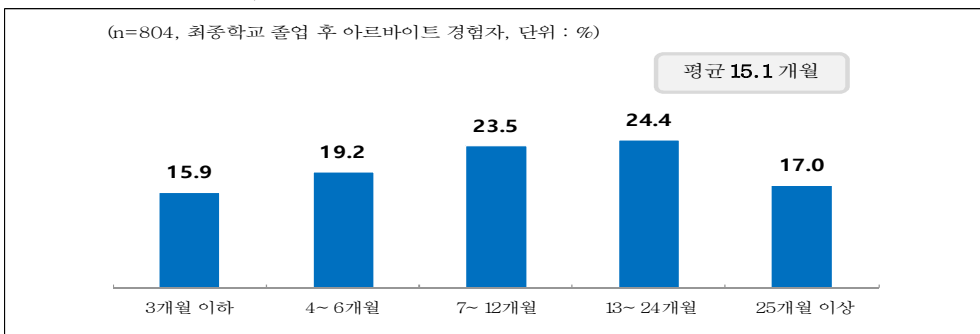
<그림 5-28> 아르바이트 일자리 수



나) 최종학교 졸업 후 아르바이트 근무기간

최종학교 졸업 후 아르바이트 경험자의 경우 평균 15.1개월 근무한 것으로 조사되었다. 구체적으로 13~24개월 근무했다는 응답이 24.4%로 가장 많았고, 7~12개월(23.5%), 4~6개월(19.2%) 근무했다는 응답 순으로 나타났고, 2년 이상 지속한 경우도 17.0%로 조사되었다.

<그림 5-29> 최종학교 졸업 후 아르바이트 근무기간



2) 아르바이트의 취업 도움정도

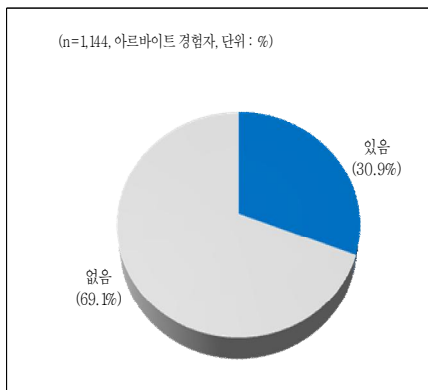
가) 취업 시 도움이 된 아르바이트 유무

아르바이트 경험자 중 취업 시 도움이 된 아르바이트가 있었다는 응답자는 전체의 30.9%였고, 나머지 69.1%의 응답자들은 취업할 때 도움이 된 아르바이트가 없었던 것으로 나타났다.

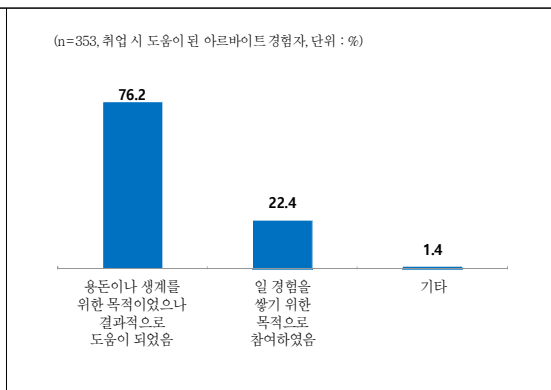
나) 아르바이트를 시작한 목적

취업에 도움이 되었던 아르바이트를 시작한 목적으로는 용돈이나 생계를 위한 목적이었으나 결과적으로 도움이 되었다는 응답이 76.2%로 압도적으로 많았고, 일 경험을 쌓기 위한 목적으로 참여하였다는 응답(22.4%)이 그 다음 순이었다.

<그림 5-30> 취업시 도움이된 아르바이트 유무



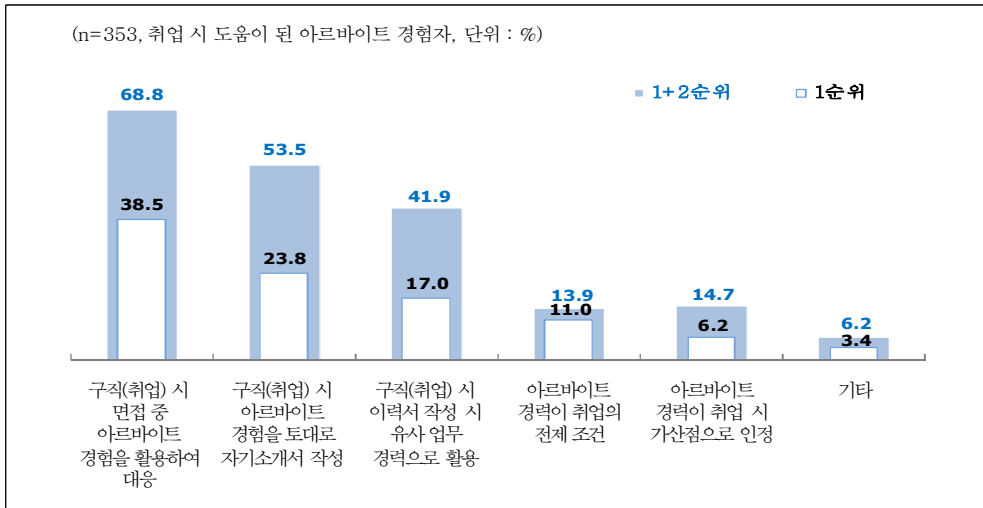
<그림 5-31> 아르바이트를 시작한 목적



다) 취업 시 아르바이트 경험이 준 도움

아르바이트 경험을 통해 취업에 가장 도움이 된 부분은 구직(취업)시 면접 중 아르바이트 경험을 활용하여 대응했다는 응답이 38.5%로 가장 높았고, 이어 구직(취업) 시 아르바이트 경험을 토대로 자기소개서를 작성했다는 응답(23.8%), 구직(취업)시 이력서 작성 시 유사 업무 경력으로 활용했다는 응답(17.0%), 아르바이트 경력이 취업의 전제조건 이라는 응답(11.0%) 순으로 조사되었다.

<그림 5-32> 취업 시 아르바이트 경험이 준 도움



2. 청년여성 미취업자의 일 경험 현실 이해

가. FGI 실시 개요

1) 면접대상

본 절에서는 도내 거주하는 34세 미만의 일 경험(현장실습, 아르바이트, 인턴, 이전 직장경험)이 있는 여성을 대상으로 하여 총 6회에 걸쳐 FGI를 실시하였다. FGI 방식을 취하기는 했으나 이들이 모두 일 경험이 있다는 것 외에는 참여자들의 참여 가능 시간을 고려하여 실시하였다. 참여 대상자는 총 20명으로 13명이 전문대 및 4년제 대졸자이며 7명은 재학 중(휴학포함)인 상태다. 참여 대상자의 일반적 특성은 아래 <표 5-2>와 같다.

참여자 섭외는 주변 사람들로부터 조건에 맞는 대상자를 소개 받는 방식으로 이루어졌다. 섭외는 미취업자나 현재 취업상태에 있으나 경과적인 일자리로 취업목표를 가지고 있는 경우로 선정하고자 했다. 다만 사기업 인턴 경험 후 취업에 이른 경우를 선정하기 위해 IT와 게임분야 인사 담당자를 통해 일 경험 후 취업한 대상자를 소개받아 FGI를 실시했다.

2) 자료 수집 및 정리

자료 수집은 FGI와 관련해 사전 설명을 실시하고, 반 구조화된 질문지를 사전에 이메일로 전송하여 대략적으로 내용을 기입한 후 FGI 실시 후 연구진에게 제출토록 부탁하였다. 오래지 않더라도 과거의 일 경험을 중심으로 진술해야 한다는 점에서 사전에 기입하거나 기억을 떠올려볼 수 있는 기회를 제공하고자 하였다.

FGI는 대략 최소 2인에서 최대 4인이 함께 진행하였으며, 시간은 참여자 인원수에 따라 다소 차이가 있기는 하였으나 대략 2시간 정도 소요되었다. 자료 분석은 면접 내용을 녹취한 후 대학 재학 중 사전 질문지 순서대로 기술하였으며, 참여자 2,3명이 공통으로 진술하는 내용을 뽑아 정리하였다. 다만 본 절에서는 면접 내용 중 6장에서 별도 정리하여 제시한 정책 요구 부분을 제외한 내용을 정리하였다.

<표 5-2> 청년여성 FGI 참석자

구분		프로그램명/아르바이트업종	만나이	학력	전공	취업여부
디자인, 영화, 콘텐츠 분야 직무 경험 (A)	1	디자인회사 인턴	24세	4년제대졸	디자인	미취업자
	2	디자인회사 인턴	23세	4년제대졸	디자인	미취업자
	3	CJ콘텐츠공모수상	22세	4년제 재학중	콘텐츠	미취업자
	4	사내 아르바이트 1년 후 자회사 정직원	32세	4년제대졸	중어중문	취업자
	5	단편영화 참여 및 엑스트라 아르바이트	23세	4년제대재학중	글로벌경영	미취업자
정부, 지자체 청년인턴 (B)	6	중소기업청년인턴	33세	전문대졸	금속공예	미취업자
	7	경기도청년인턴	25세	4년제재학중	경제	취업자
	8	경기도청년인턴	24세	4년제대졸	사회	미취업자
민간기업 인턴 (C)	9	사내 기업 인턴 4개월 후 정직원	26세	4년제대졸	국어국문	취업자
	10	로펌 인턴 6개월 후 2개월 정규직	28세	4년제대졸	법	취업자
	11	인턴 및 비정규직 후 정규직 전환	34세	4년제대졸	문예창작	취업자
현장실습, 직장체험 (D)	12	영양사	30세	4년제 재학중	식품영양	미취업자
	13	사회복지사	23세	4년제 재학중	사회복지	미취업자
	14	청년강소기업직장체험, 현장실습(사회복지)	22세	4년제 재학중	사회복지	미취업자
아르바이트 (E)	15	식음료 부문(바리스타)	28세	전문대졸	미용예술	취업자
	16	경기중소기업지원센터 아르바이트	25세	4년제대졸	경영	취업자
	17	경기중소기업지원센터 아르바이트	24세	4년제대졸	영어영문	취업자
	18	피아노학과, 졸업후재입학 피아노학원	23세	4년제대졸	피아노	미취업자
	19	의류매장 비주얼MD 및 광장시장의류매장판매 아르바이트	20세	전문대재학중	패션디자인학과	미취업자
	20	에버랜드, 교습	23세	4년제대졸	관광경영	미취업자

나. 일 경험에 대한 인식 : 향후 중요성이 증대할 것

청년여성들은 ‘일 경험’과 관련해 ‘인턴’과 ‘현장 실습’이 가장 대표적인 것으로 인식하는 경향을 나타냈다. 그러나 개념과 상관없이 진로선택이나, 취업, 취업 후 적응에 도움이 되는 다양한 경험을 ‘일 경험’으로 인식하고 있는 경향이 있었다.

일 경험과 관련해 대체적으로 향후 취업이나 구직 과정에서 일 경험의 중요성이 커질 것이라고 예상하고 있었다. 다만 취업목표나 진로를 설정하지 못한 경우 다양한 일 경험 자체가 진로 및 직업 선택 시 도움 될 것으로 인식하고 있었으나, 취업하고자 하는 업종과 직종에 대한 목표가 있는 경우 목표로 하는 일과의 관련성이 있는 일 경험인 경우에 한해 중요할 것이라고 인식하는 경향을 나타냈다.

1) 진로 미 설정 또는 적성 파악의 기회

▣ 일 경험이 취업으로 연계

현재 취업 상태인 경우 이전의 일 경험을 통해 현재의 일을 선택하게 된 경우가 있었다. 이들은 인턴이나 아르바이트로 시작된 일 경험이 현재의 취업에까지 영향을 미쳤다고 했다. 그 당시 일 경험을 제공했던 곳에 취업한 경우도 있고, 그렇지 않은 경우도 있었으나, 당초 경험 삼아 일을 하다가 관련 직종이나 업종으로 취업을 하게 되었다고 했다.

졸업할 때 원래 저는 대학원 준비를 하려고 하다가 학교게시판에 알바 구한다는 식으로 공고가 떴어요. 그래서 거의 뭐 한 세네 시간 일하고 남은 시간은 공부해도 된다고...저는 그냥 여기에서 뭐가 계속 이어나갈 생각은 없었거든요. 그렇게 하다가 보니까 주변에 팀원 분들이 왜 굳이 요새 취업도 힘든데 대학원 가려고 하나 그런 얘기를 하시거나 계속 이제.. 그냥 있어라 그런 얘기를 하셨어요. 그래도 대학원 시험보고, 붙고 갈 준비를 하고 있는데 지금 부장님으로 계신... 사업부장님이 저한테 같이 일해보지 않겠냐 하신 거예요 [A-4, 취업자]

일단 제가 아이티 업계에 대해서 전망이나 동향을 전혀 모르고 있던 상태였고... 근데 일을 직접 하게 되면서 적성에 맞다고 생각을 했거든요. [C-11, 취업자]

▣ 일 경험을 통해 진로 변경

현재 취업 상태가 아닌 경우 일 경험을 통해 당초 자신이 설계한 진로를 변경하는 경우도 있었다. 대학 재학 중인 경우 또는 재학 중 일 경험을 하고, 전공분야 취업을 했지만 그 분야의 업무 환경에서 직업생활을 계속하기는 어렵겠다고 판단한 경우도 많았다. FGI 참여자들 중 재학 중 일 경험을 했고, 그 경험이 도움이 되어 졸업 후 취업했지만 인턴이나 아르바이트를 통해 경험할 때와 다른 실제 직업세계를 경험하게 되면서 다시 새롭게 진로를 설정해야 하는 고민에 빠진 경우도 있었다.

근데 그... 이번에 나오게 된 회사는 그런 건 전혀 없고 일을 시키더라도 당연하다는 듯이 시키고 밤에 위험한데도 택시 타고 가야 되고 이런 상황이 반복이 너무 심하다 보니까 같은 이유로 (퇴사를 했어요) (중략) 저 말고도 다른 친구들이 디자인회사 쪽에 근무하는 사람이 많은데 진짜 퇴근도 빨리하고 그런 곳도 있지만 거의 대부분이 야근에 쪼들어 살고 잠 제대로 못 자고 일은 너무 많고 하니까 그 모습을 보면서 차라리 다른 직종을 생각해보는 것도 나쁘진 않은 것 같아서 [A-1, 미취업자]

저는 원래 옛날부터 애들 가르치는 강사 직업 같은 거 알바 경험이 있어서 그때마다 항상 행복감을 느껴서 그쪽으로도 알아보고 있고 정말 디자인 쪽으로 간다면 스타트업이나 대우가 좋은 테를 탐색해서... 스타트업은 디자이너가 많지 않잖아요? 저 밖에 없을 수 있잖아요. 사람대접을 해주는 데니까... 귀하다고 해야 되나... 여긴 너무 100명 몰려있다보면... [A-2, 미취업자]

취업을 준비하면서 금융권 관련된 경험을 할까 하다가 너무 협소한 것 같아서 차라리 기업에 대해서 좀더 파악하면 나중에 기업금융쪽으로 유리하지 않을까라는 생각에 지원을 하게 되었거든요. 그래서 사실 교육팀 배치되고 나서 중소기업에 대해서 될 많이 알거나 이런 건 없었지만 전 오히려 여기 와서 적성을 찾고 제가 금융권에 대한 그런 걸 과감히 포기했거든요. 저는 오히려 좀... 그러니까 오는 건 원래 나의 진로를 굳히려고 왔는데 오히려 탈피하게 됐던 것 같아요. [B-7, 취업자]

정보방송학과, 신문방송학과요. 그런 직군을 하고 싶어 하는 애들은 이제... 방송국 같은 데 가서 아르바이트를 해보고 나랑 진짜 안 맞는다 이런 걸 확인하고서 돌아오는 케이스들은 있었어요. [C-9, 취업자]

이와 같이 일 경험은 자신의 진로와 적성, 그리고 향후 해당 일의 지속가능성 등을 가늠해 볼 수 있는 기회를 제공한다는 점에 의의가 있다고 인식하고 있었다.

2) 동일 스펙이라면 유사 업종 및 직종의 일 경험자 경쟁력 우위

일 경험이 중요해질 것이라고 인식하는 이유에 대해 이미 인턴과 같은 일 경험 자체가 일종의 스펙이 되었다고 생각하는 경우가 있었다. 일 경험이 향후 취업 시 중요하지는 않을 것이라고 응답한 경우는 면접자 중 유일한 한명이었는데, 그 이유에 대해서 현재와 같이 단순히 스펙 쌓기 일환으로 인턴이나 일 경험이 실시되는 경우, 기업 역시 이러한 일 경험에 대해 참고할 만한 사항인 된다 해도 직접적인 영향은 주기 어려울 것이라는 이유 때문이었다. 그러나 이 역시 결과적으로 일 경험은 영향력의 정도에 차이는 있지만 결국 일종의 스펙으로서 기능을 한다는 점에서 유사한 응답이라고 할 수 있다.

제가 다른 아르바이트를 구할 때 에버랜드에서 일한 경력이 굉장히 도움이 많이 되요. 아 애는 서비스 교육을 받았구나... 그런데 이게 기업으로 갔을 경우에는 기간을 최소 1년 이상을 봐주더라고요. 그러니까 기간도 짧을 뻔하려 같은 에버랜드 기업에 지원 하지 않는 이상 같은 서비스 직군이라도 에버랜드 아르바이트 경험은 별로 인정 안 해주는 분위기라서.. [E-20, 미취업자]

이와 같이 동일한 스펙이라면 결국 관련 직무와 업종의 일 경험이 취업 시 중요한 고려사항이 될 것이라고 인식하고 있었다. 그리고 취업 목표가 명확하고 그와 밀접한 관련이 있는 일 경험을 한 경우 유리하게 작용할 것으로 인식하고 있었다.

3) 취업 시 면접이나 자기소개서 등에 활용할만한 경험 제공

일 경험은 결과적으로 자신이 희망하는 진로나 취업분야와 관련한 체험으로 해당 분야 취업 시 경력사항에 기재할 수도 있고, 점차 강조되고 있는 NCS기반 채용 기업 지원 시, 또는 자기소개서 등을 작성 할 때 실제 경험하고 체험한 것이기 때문에 큰 도움이 될 것이라고 인식하고 있었다. 뿐만 아니라 실제 경험을 했기 때문에 면접 시 구체적이며 심도 있는 대답이 가능하다는 점에서 일 경험을 향후 더 중요해질 것이라고 인식하고 있었다.

알바 같은 것도 제 포트폴리오에 쓸 수 있고 자료들도 넣을 수 있으니까... 회사에 근무했던 것도 디자인회사였으니까 나중에 디자인회사 들어갈 때도 도움이 될 것 같아서 그걸 실습을 해보고 싶은 경험 있었고 그리고 나서 졸업을 하고 나서도 그 3개월 만에 나오게 된 회사도... [A-1, 미취업자]

4) 취업 후 적응에 도움

취업 목표가 명확한 참여자들은 관련 분야 일 경험은 향후 취업에도 도움이 되겠지만 취업 후 적응에 큰 도움이 될 것으로 인식하고 있었다. 해당 직무나 업무 현장에서 진행되는 과정을 이해할 수 있는 기회가 있었기 때문에 취업 후 관련 분야 일을 하게 된다면 현재의 일 경험이 큰 도움이 될 것이라고 인식하고 있었다.

용돈 벌기 보다는 좀 제가... 소극적인 성격이어가지고... 좀... 아무래도 사회복지 하면 다른 사람... 여러 사람들을 만나는데 그래도 먼저 다가가야 되지 않을까.. 그래서 하게 됐어요. (중략) 아무래도 좀... 사람들과 대화할 때 능청스러워졌다고.. [D-13, 미취업자]

원래는 좀 이제... 아르바이트를 하려고 마음을 먹었을 때는 어느 정도 어차피 나는 이쪽으로 갈 거니까 조금 더 실무에 도움이 되는 경험을 해야겠다 싶어서... [E-15, 취업자]

다. 일 경험 프로그램 참여 경험

1) 참여 이유 및 경로

☑ 현장실습 일환으로 참여 : 학교를 통해 소개받거나 개인적으로 찾아서

우선 졸업과 함께 자격증을 취득하도록 되어 있는 사회복지사나 영양사 등과 같은 자격증 취득을 위해 반드시 현장실습 시간을 채워야하는 경우다. 이런 경우 학교를 통해 소개받거나 개인적으로 알아봐서 현장실습에 참여하고 있었다. 다만 이 과정에서는 선배 등을 통해 정보를 수집하고, 이를 토대로 더 나은 조건의 실습처를 찾기 위해 노력하는 경우도 있었다.

더 나은 조건이란 주관적일 수 있다. 예를 들면 자신이 향후 목표로 하는 취업처의 특성을 고려한 후 가장 적합한 형태의 기관을 선택하는 경우도 있고, 실습기간 동안 힘들게 하는지 하지 않는지, 또는 실습기간 동안 임금이나 점심 제공이 되는지 아니면 오히려 실습비를 개인적으로 지불해야 하는 지 등에 따라 실습처를 적극적으로 선택하는 유형도 있었다.

이와 같이 현장 실습도 자신의 진로 설정의 성숙도, 실습에 임하는 개인의 태도 등에 따라 진로 탐색이나 향후 취업이나 조직 적응에 도움이 될 수 있도록 적극적으로 대처하는 경우와 수동적인 자세로 임하는 경우 등 차이를 보였다.

3학년 쯤 방학때 현장실습은 종합사회복지관으로 나갔어요 (중략) 보통 연결을 해주는 사람도 있고 저처럼 그냥 사회복지사협회 홈페이지가 있어요. 거기에 가서 찾거나 아니면 그냥 종합사회복지관 기관 페이지에 가서 실습생 모집하는 그런 문구를... [D-13, 미취업자]

☐ 전공이나 진로 탐색의 기회로 참여 : 개인적으로 찾아서 또는 교수님 소개로 전공 관련 업무 경험이나 평소 관심을 갖고 있는 일 경험을 위해 참여하고자 하는 경우다. 면접 참여자 중 많은 사람들이 이러한 동기에서 참여하게 되었다고 응답했다. 이 경우 취업을 위해 구인처를 검색하듯이 온라인 취업사이트나 학교 홈페이지 등을 통해 체험형 인턴이나 아르바이트 형태의 일 경험을 찾아서 경험한 경우다.

학교에서 추천해주셨어요, 교수님이 추천해주셔서 갔던 거였고 (중략) 그때가... 3학년 방학이었어요, 여름방학이었어요, 그렇게 했었고... 그리고 중간중간에 2학년 때는... 2학년, 3학년 걸쳐서 방학 때 교수님 도와드리려고... 교수님 책을 만드는 과정에서 어린 애들을 위한 교육용 책이었는데 거기서 영상이나 다이어리 이런 거 기획 쪽에 참여하게 되서 같이 시나리오 작업하고 [A-2, 미취업자]

하고 싶어는 하는데 그것도 교수님 추천이 없으면 못 하나까... 개인차가 좀 있지만 진짜 하고 싶은 사람은 아무 곳에서나 하고 싶어 해요. (중략) 50명중에 교수님 추천으로 20명, 아니 10명보다는 많고, 20명 이하였던 것 같아요. [A-1, 미취업자]

☐ 취업을 위한 스펙을 쌓기 위해 : 취업목표와 관련한 일 경험을 직접 찾아 지원 취업의 목표나 관심분야가 명확한 경우 관련성이 높은 일 경험을 적극적으로 찾아 경험하고자 하는 경향을 나타냈다. 그리고 이러한 경향은 면접 참여자 중 취업을 한 경우 명확히 드러났다.

2) 업무 수행 방식

참여자들이 일 경험 기간에 수행한 업무는 해당 산업이나 기업의 특성, 현장실습이나 인턴 등과 같은 일 경험 유형, 그리고 정직원으로의 전환 가능성에 따라 업무 수행방식에 차이를 드

러냈다. 다만 참여자들이 일 경험을 구분하는 방식은 주도적으로 일정한 업무를 맡아서 진행하였는지, 아니면 옆에서 보조적인 업무 지원을 하였는지를 중심으로 구분하는 경향을 보였다.

▣ 일정한 업무를 직접 수행

동일한 인턴이라고 하더라도 기업이 어떤 목적으로 해당 업무 수행자를 뽑는가에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 예를 들면 프로그램개발 프로젝트나 특정한 부서 단위에서 인턴수요가 있고, 이러한 수요를 기반으로 한 경우, 직무 중심의 일 경험이 가능한 것으로 판단된다. 그러나 취업이 아닌 일 경험 자체를 목적으로 하는 경우는 경우에는 참여자 본인이 희망하는 직무 인지의 여부에 따라 참여 결정을 하는 경향을 나타냈다. 또한 정규직 전환 가능성이 있는 일 경험인 경우 해당 기간 동안 자신의 역량을 보여줘야 하는 상황이기 때문에 보다 적극적으로 임하는 경향을 나타냈다. 자신의 진로 연관성이 높은 경우 핵심 업무에 접근하여 일부라도 직접 업무를 수행해 볼 수 있는 경우에 상대적으로 높은 만족감을 나타냈다.

특히 체계를 완전히 갖추기 전의 상태이거나 새로운 업무로 새롭게 만들어가야 하는 직무에서 인턴이나 아르바이트를 한 경우 누군가로부터 업무 지시를 명확히 받지 못하거나 알아서 스스로 만들어 가야했던 일 경험에 대해서는 많은 어려움이 있었던 것으로 인식하지만, 그럼에도 그 기간 동안의 경험을 통해 많은 경험을 하고, 그것이 취업이나 이후 직장 생활에 큰 도움이 되었다고 생각하고 있었다. 이와 같이 적극적인 참여자일수록 주도성에 대한 욕구가 강하고 그에 따른 만족감에 차이를 나타내고 있었다.

인턴 때 담당사수 분이 일하고 있던 분야의 한 분야를 제가 나눠서 맡아서 하고 있었기 때문에... (중략) 근데 그때의 경험 때문에 여기서 아예 체계화되지 않았던 업무, 그러니까 지금 하는 업무가 체계화가 전혀 안됐던 업무였는데 그때 경험을 토대로... 체계화했죠. 그 전에 일했던 경험이 크게 도움이 됐어요. [C-11, 취업자]

실제 업무를 거의 한다고 보시면 되요. 갔을 때 제가 갔던 시기가 휴가철이어서 직원분들이 매일 한명에서 두명 정도씩 안 계셔서 [D-12, 미취업자]

그 외에 서비스 관련 분야인 경우 의류 매장 등에서 일 경험을 하게 되는 경우 실제 정직원이나 해당 매장 관리 운영 체계 전반에 대한 이해가 필요하기 때문에 업무 초반에 전반적으로

반드시 알아야 할 것을 집중 교육하고 바로 실전에서 일하는 방식이 대부분이었다. 이러한 경우 관련 분야 취업이나 창업을 하고자 하는 경우 일 경험이 매우 크게 도움이 되었다고 인식하고 있었다. 특히 고객을 대할 때 갖춰야 하는 태도나 다양한 손님을 경험하며 향후 관련 분야에서 일하거나 그렇지 않더라도 사람들과 어떻게 지내야 하는지 등 직업인으로서 기본적인 태도 형성에 도움이 되었다고 생각하고 있었다.

▣ 정직원의 보조업무 또는 정직원이 하기 싫은 업무 수행

참여자 중 자신은 일 경험을 하는 동안 직원들이 하기 싫어하는 업무 또는 단순, 반복 업무를 주로 했다고 생각하는 경우다. 이러한 경우 일 경험에 대한 만족도가 떨어지는 경우가 많았다. 특히 업무 전반이나 업무 추진 과정에 대한 이해 없이 전화업무나 단순한 기록 업무 등을 하는 경우가 많아 이에 대한 불만이 높았다.

그냥..거기서 뭐... 다들 변호사님이셨거든요, 변호사님들이 하시다가 하시기 귀찮은 것들 이런거.. 그런 거 저희 인턴들한테 떨어지고... 그리고 케이스들 중에 좀 쉬운 케이스들? 막 해도 크게 위험이 라든지 없는 거는 인턴들 주고 그러셨어요 [C-10, 취업자]

▣ 현장실습은 교육기능을 중심으로 수행

면접 참여자 중 사회복지자격증이나 영양사자격증 취득을 위한 필수 과정으로 운영되는 현장실습의 경우 교육적 기능을 중심으로 일 경험 프로그램이 운영되는 것을 알 수 있었다. 그러나 실습처에 따라 차이가 있기는 하였으나 그럼에도 현장실습의 경우에는 학생들에게 업무 전반에 대한 이해를 제공할 수 있도록 하고 운영되고 있는 것을 짐작할 수 있었다. 그러나 학생들은 오히려 실습이라는 차원에서 별도의 보고서나 프로그램 계획안을 작성해보는 것도 좋지만 실전에 참여하여 전 과정에 참여할 수 있는 기회가 없는 것에 대한 아쉬움을 드러내는 경우도 있었다. 교육적 프로그램 운영 방식으로 현장실습이 운영되고 있어 직무에 대한 이해도는 높아지는 등 교육적 효과가 있는 것으로 나타났으나 오히려 학생들은 업무 자체보다는 동료들 간 반목이나 열악한 현실을 보고 진로를 변경하고자 마음먹는 경우 등이 있었다.

저희 과제를 거의 봐주는 식으로 하셨는데 저희가 과제가 대부분 프로그램을 기획하고 준비하고 진행하고 평가까지 하는 거여서(중략) 복지관에서 하는 프로그램들이 있잖아요. 그런 프로그램들에 대해서 설명을 하고 우리 과에서는 무얼 한다 이렇게 설명을 해줘요 (중략) 저희가 좀 그랬던 게.. 이게.. 뒷담화하는 걸 조금 들었어요. 그러니까 겉으로 표현되는 걸 들었달까. 거기는 술을 좋아하는 과와 술을 안 좋아하는 과가 있는데(중략) 그래서 그제.. 이 기관은 좀.. 직원들 간에..겉으로는 뭔가 협조적인데 뒤에서는 뭔가.. 그 사람을 깎아내리는 얘기를 여러 가지를 들어가지고... [D-13, 미취업자]

현장실습 같은 경우는 학점과 연동되어 있어 사전교육이 이루어지는 경우도 있었으나, 방학 중인지 아니면 학기 중 실습인지에 따라 차이가 있었다. 사전 교육이 있는 경우에도 일반적으로 직장예절 등에 대한 간단한 프로그램을 운영하는 경우였으며, 학점과정을 이수하게 되는 경우 실습 기간 동안의 경험을 발표하는 방식으로 운영되고 있었다.

라. 일 경험 참여에 따른 성과와 한계

1) 일 경험을 통해 얻은 성과

▣ 업무 체계 전반에 대한 이해

일 경험을 통해 업무 체계를 이해할 수 있었던 것을 가장 큰 성과로 인식하는 경우가 가장 많았다. 특히 취업을 한 경우 더욱 그러한 경향을 나타냈으며, 특히 직무나 업계의 현장을 이해할 수 있게 되었다는 점에서 의의가 있다고 인식하고 있었다. 그러나 일 경험을 통해 해당 직무나 업계에 대한 이해가 깊어지는 성과를 얻기 위해서는 옆에서 보조만 하거나 단순한 일만 해서는 이와 같은 이해를 얻기 어렵다는 점에서 이와 같은 성과를 언급한 경우는 나름대로 독자적인 업무 영역이나 전반적인 이해에 도달한 경우로 볼 수 있다.

▣ 자신의 진로를 명확히 하는 계기

일 경험은 학생들에게 진로나 취업과 관련한 막연한 생각을 보다 구체화하는 데 도움을 주고 있었으며, 참여자들 역시 이 부분을 나름의 성과로 인식하고 있었다. 일 경험을 통해 진로는 명확히 하는 방식은 첫째 자신이 막연하게 갖고 있었던 진로나 취업 분야에 대한 확신을 하는 경

우, 둘째 기준에 가지고 있었던 진로나 취업 목표를 전면 철회하는 경우, 셋째 한 번도 생각지 않았던 분야에 대한 관심이 생기는 경우다.

물론 이러한 선택이 기존에 막연하게 가지고 있었던 진로목표에 현장의 경험을 더한 것이라는 점에서 바람직하기는 하지만 짧은 기간 동안의 일 경험 과정에서 피상적인 면을 보고 진로를 전환하거나 새로운 진로를 설정하는 경향도 나타났다. 예를 들면 동사무소에서 아르바이트를 하다 보니, 공무원이 좋을 것 같다고 생각해서 새롭게 공무원 시험 준비를 한다든지, 또는 복지관에서 일하는 사람들 간 서로를 비방하는 광경을 보고 복지사가 되는 건 '별로'라고 생각한다든지 하는 경우다. 진로를 수정하게 되는 이와 같은 근거는 사실상 진로 설정과정에서 본질적인 부분이라고 보기 어렵고, 일 경험 역시 특정 기관이나 사업체에서 한 것이기 때문에 일반화하기도 어렵다는 점에서 기존에 막연한 진로 설정과 동일한 문제를 내포하게 될 가능성이 있다. 즉 단편적인 짧은 일 경험을 통해 새로운 이미지나 과도한 일반화의 오류에 따른 선택이 될 수 있다는 점에 문제가 있어 보였다.

특히 이들은 여성이 많은 기관에서 일 경험을 한 경우 일 경험 기간 동안 큰 어려움이 없었다고 응답한 경우가 많았으나, 남성이 많거나 여성 친화적인 직종이 아닌 경우 조직 적응에 어려움이 있었다고 응답하고 있어, 일 경험 과정을 거치면서 오히려 도전적이기 보다는 좀 더 편한 일자리 또는 여성들이 많은 업종으로 진로를 변경하는 경향을 나타내기도 했다.

☐ 정규직 전환

정규직 전환이 가능한 일 경험 기회를 가졌던 참여자 중 게임회사에 종사하는 참여자는 기존에 업무 담당자의 업무 범위가 넓어지면서 일부 업무를 별도로 분리하여 인턴으로 채용된 경우다. 따라서 기존에 업무를 하던 담당자가 사수가 되어 주었고, 해당자는 자신이 그 업무를 맡아 실제 정직원과 동일한 수준의 업무 책임을 맡아 수행했으며, 그 과정에서 동료나 상급자로부터 해당 업무를 원활히 추진할 수 있는 역량을 갖췄다는 평가를 받고 절차를 거쳐 정직원이 된 경우다. 이와 같이 기업에서 필요로 하는 인력 수요가 있고, 인턴 등을 통해 능력을 검증받게 된 경우에 정규직 전환이 이루어졌다.

다만 이 과정에서 참여자는 열심히 하고 있으면서도 정규직 전환이 어떻게 될지 몰라 크게 마음 졸였던 상황에 대해 어려움을 토로하고 정직원이 되기 전까지 일정 정도 소외감을 느낄 수밖에 없었지만 정직원이 되어 보니 한편으로 경과적 일자리일 수밖에 없는 인턴에게 그렇게

밖에 할 수 없는 한계도 동시에 느끼게 되었다고 했다.

그러나 정규직 전환이 가능한 인턴과 같은 일 경험인 경우에도 인턴기간 중 단순 업무를 지시하면서 정직원 채용과 관련지어 업무를 종용하는 경우를 경험한 경우도 있었다. 이 경우 비슷한 조건으로 채용된 인턴이 모두 중도 탈락했지만, 본인은 참아냈다고 했다. 그러나 결과적으로 정규직으로 전환 된 후에 업무 성격이 맞지 않아 퇴사에 이른 경우도 있었다. 아르바이트로 들어갔다가 피아노 학원에 정직원으로 채용된 경우도 있었으나 이 역시 얼마 지나지 않아 퇴사했다. 이들이 퇴사 한 이유는 인턴이나 아르바이트 일 경험 자체가 정규직으로의 기회를 제공하였으나, 정직원 채용 후 임금이나 직무 및 근로환경에 변화가 없었기 때문에 결과적으로 퇴사하게 되었다고 했다. 이와 같이 인턴이나 아르바이트와 같은 일 경험은 정규직으로 진입하는 통로가 되고는 있으나 결과적으로 해당 사업체 또는 직무에 대한 본인의 지속가능성에 대한 판단이 더욱 중요하다는 것을 알 수 있다.

▣ 사회생활에 대한 간접적인 이해

일 경험을 하는 동안 옆에서 많은 도움을 주는 사람을 만난 경우 행정 처리나 기타 업무에 대한 이해가 높아졌고, 동일한 업종으로 취업을 하려고 하거나 하게 된 경우 관련 분야 인맥 형성 기회를 갖게 된 것에도 성과가 있다고 인식하고 있었다. 현장실습이나 인턴 참여자인 경우 일을 가르쳐주거나 선배로서 조언을 해주는 경우 높은 만족감을 보였다.

2) 일 경험 참여의 한계

▣ ‘임시’ 일하는 사람으로서의 소외감

일 경험이 보조적인 업무가 아닌 나름의 독립적인 영역으로 책임 있는 업무 수행이 가능한 경우에도 경과적인 일자리인 인턴 등은 기업의 전체 회의나 정보 접근성 또는 부서원들의 대화 중 소외감을 느끼는 경우가 많았다고 진술했다. 일 경험을 하면서 잘 해주고 챙겨준다고 느끼면서도 수시로 ‘곧 떠날 사람’, ‘정직원이 아닌 사람’이라는 느낌을 받게 되고, 그 과정에서 아무래도 소속감 같은 것을 느끼기 어렵기 때문에 수시로 감정적인 어려움을 겪었다고 언급했다.

▣ 아무런 일이 주어지지 않을 때의 무력함

기업이나 기관의 수요가 아니라 대외용 목적으로 일 경험을 제공하고 있는 경우 아무런 일이 주어지지 않거나 마땅히 시킬 일이 없는 경험을 한 경우 무기력함이나 스스로 어떤 역할도 해 낼 수 없다는 부정적인 생각이 들었다고도 했다. 이와 같이 기업이나 기관의 수요에 기반 하지 않은 정부 정책의 일환으로 또는 어쩔 수 없이 참여할 수밖에 없는 경우에 해당 기관에서의 일 경험은 오히려 참여자들에게도 부정적인 영향을 미치고 있었다.

그냥 뭐가... 이런 거 해주시면 되요 딱 정해서 말씀해 주시는데 그리고 외근 나가시고 바로 퇴근하시고 이런 경우도 많아가지고 그러니까 저희는 여기서 6시까지 있어야 되는데 나간다고 할 수도 없고... (중략) 그냥 아쉽다...다른 프로그램이라도...인형극 그런 걸 도와준다거나 이런 건 할 수 있는 건데... [D-14, 미취업자]

▣ 정규직 전환 여부에 대한 불안감

정규직 전환을 전제로 인턴을 하게 될 경우 전환 여부가 달린 탓에 모든 행동이 조심스러운 면이 있었다고 했다. 이러한 과정 자체가 힘들고, ‘치사하다’는 느낌을 받게 되었다고 했다. 또한 기업 입장에서 당초 인턴 기간 후 바로 정직원으로 전환 할 수도 있지만 경우에 따라서는 인턴기간을 더 늘려 잡는 경우도 있었다. 즉 기업측에서 근무조건, 근무기간, 지역 등을 맘대로 조정하는 경우도 있었다. 무엇보다 정규직 전환 여부에 대한 불안감이 가장 힘들었다고 했다.

진짜 같이 들어온 언니랑 그날 뭐가 누가. 팀장님이 무슨 말을 했어 라고 하면 집에 가면서 우리는 안 될 것 같아. 다음날 아침에 왔을 때 부장님이 우리 신입들이라고 하면 우리는 정직원이 될 건 가봐. 그런 얘기들은 진짜 매일 했었어요. 안 되면 진짜 어떡하나... 3개월 후부터는 찾아보기도 하고... [C-9, 취업자]

정규직 전환으로 얘기를 해서 들어갔는데... 원래 4개월이었는데 조금 연장이 되서 일단 하고 2개월은 인턴이 연장된 거예요. [C-10, 취업자]

▣ 판매직 등 서비스 업종의 차별 경험

아르바이트나 인턴 등 일 경험을 통해 직무 차이는 없으면서 급여나 근로여건에 차별이 존재

한다는 것을 경험하는 경우다. 특히 판매직이나 서비스직과 같은 경우 고객을 상대해야 하는 직무이면서 한편으로 일정 기간 이후에는 정직원과 직무 차이나 역량 차이가 별로 없음에도 불구하고 임금이나 근로조건에 차이를 경험하면서 부당하다고 느끼는 경우다.

매니저로 일을 하셔가지고 거기서...(중략) 왜냐면 단기로 밖에 일을 할 수가 없어서 일단 아르바이트로 들어갔는데 일은 제가 다 했어요. 그래서 매니저 언니가 휴가 가고 막 이래서 혼자 운영을 했었어요. [E-19 미취업자]

뿐만 아니라 외식업의 경우 아르바이트로부터 시작하여 정직원이 될 수 있는 경로가 설계되어 있는 경우가 있다. 그러나 이러한 기회는 직영매장과 가맹점에 따라 다르다. 즉 이러한 경로는 직영매장에 한한 것이다. 그러나 이러한 상황과 차이를 사전에 알지 못하고 가맹점에서 일을 시작한 후에야 알게 되는 경우도 있었다. 현재 본사에서 제공되는 다양한 교육기회도 가맹점에서 일하는 경우 받기 어렵고 기회가 된다고 해도 시간을 별도로 내기 어려운 문제 등이 있어 현실적으로 참여가 쉽지 않은 상황이다. 만약 중간에라도 직영매장으로 옮기게 될 경우 이전 가맹점에서의 경험은 들어갈 때 참고가 될 수는 있지만 경력으로 인정되기 어렵다는 점에서 손실이 있을 수밖에 없는 상황이다.

가맹매장에는 없고 직영.. 본사직영매장에만 그런 시스템이 있어요. 제가 근무한 텐 가맹매장이라 스탭하다가 매니저 하고 싶으면 매니저 할 수 있는... 가맹점주 마음대로 할 수 있는 텐데 직영점 같은 경우는 스탭부터 시작해서 주니어 시니어 밟고 거기다가 이제 스페셜리스트 되고 샵매니저 되고 점장 달고 그 다음에 본사로 올라갈 수 있는 기회가 주어져요. 그래서 저는 기회만 되면.. 근데 직영점에 지금 티오가 많이 없는 상태여서 티오 생기면 직영점으로 가고 싶어요. [E-15, 취업자]

▣ 어린‘여성’으로서의 한계

일 경험 과정에서 남성 중심의 조직문화나 대다수가 남성 직원인 경우 어려움을 느꼈다고 했다. 예를 들어 상사가 군대조직과 같이 직원을 대하거나 또는 면접 중에 ‘군대식 문화에 적응할 수 있느냐’라는 말을 들었다고 했다. 실제로 업무에 따라 체력소모가 큰 경우 여성으로서 한

계를 느끼는 경우도 있었다. 그런데 남성들만 있는 조직에 어린 여성으로서 육아휴직 대체 인력으로 임시 채용되어 업무를 수행했던 참여자는 자신의 불편함보다 남성들이 유일한 여성 직원인 본인이 있어 불편해 하는 것이 느껴져 본인도 불편했다고 언급하기도 했다. 결국 이러한 경험은 남성 중심 조직 문화 안에서 여성이 경험하게 되는 위축감으로 볼 수 있다.

그 외에 서비스업종인 경우 전화나 일반 손님들이 어린 여자이기 때문에 반말을 하는 경우나 이유 없이 무시를 당했다고 느끼고 있었다. 또는 손님 중에는 자신에게 함부로 대하다가 남성 매니저가 오면 태도가 바뀌는 경우 등도 있었다고 회상하며, 그러한 점이 매우 힘들었다고 했다.

반면 여성이 많은 조직에서 일 경험을 한 경우 큰 어려움이 없었다고 인식하는 경향을 나타냈다. 이와 같이 20대 젊은 여성들은 당초 별 문제의식이 없다가 오히려 일 경험 과정에서 여성들이 많은 조직에 대한 선호가 높아진다는 점을 발견할 수 있었다.

저도 마찬가지로 한전 다닐 때 제일 많이 느낀 게 정말...복도에서 왔다갔다해도 여성 보기가 정말 힘들었어요. 그래서 그 정치 막 이런 것 때문에 군대 문화 같은 느낌? 그런 게 제일 컸던 것 같고요. 그리고 성희롱 같은 건 저도 들은 게... 한전에서 또 비일비재하다 그래가지고 들은 건 좀 많았거든요. (중략) 만약에 다음 기회에 취업을 한다 해도 그렇게 남성이 많은 곳에는 다신 안 갈 것 같아요.,
[E-16, 취업자]

제 6 장

[직업관련 인식 및 정책 요구]

1. 직업 관련 인식
2. 정책 요구

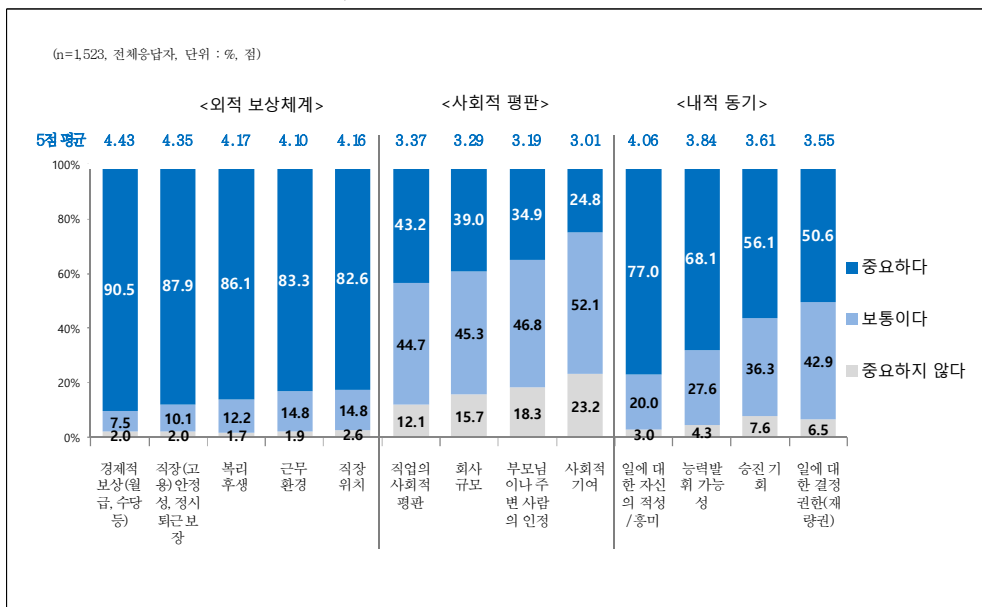
1. 직업 관련 인식

가. 직업 생활의 중요 요소

현재 취업 중인 여성들이 직업생활과 관련한 요인별로 각각 얼마나 중요하다고 인식하고 있는지를 질문한 결과 ‘경제적 보상(월급, 수당 등)’을 4.43점으로 가장 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 이어 ‘직장(고용)안정성, 정시퇴근 보장’ 4.35점, ‘복리후생’ 4.17점, ‘직장위치’ 4.16점, ‘근무환경’ 4.10점, ‘일에 대한 자신의 적성/흥미’ 4.06점, ‘능력 발휘 가능성’ 3.84점, ‘승진기회’ 3.61점, ‘일에 대한 결정권한’ 3.55점 등의 순으로 중요하다고 응답하였다. 반면 ‘사회적 기여’ 3.01점, ‘부모님이나 주변사람의 인정’ 3.19점, ‘회사규모’ 3.29점, ‘직업의 사회적 평판’ 3.37점 등은 중요도가 상대적으로 낮게 나타났다.

이와 같이 현재 취업상태에 있는 청년 여성들은 직업과 관련해 직장의 외적보상체계와 근로환경이 가장 중요하다고 인식하고 있었으며, 개인적인 선호나 발전가능성은 그 다음, 그리고 사회적 평판이나 기여, 주변의 인정감 등은 가장 후순위인 것으로 나타났다.

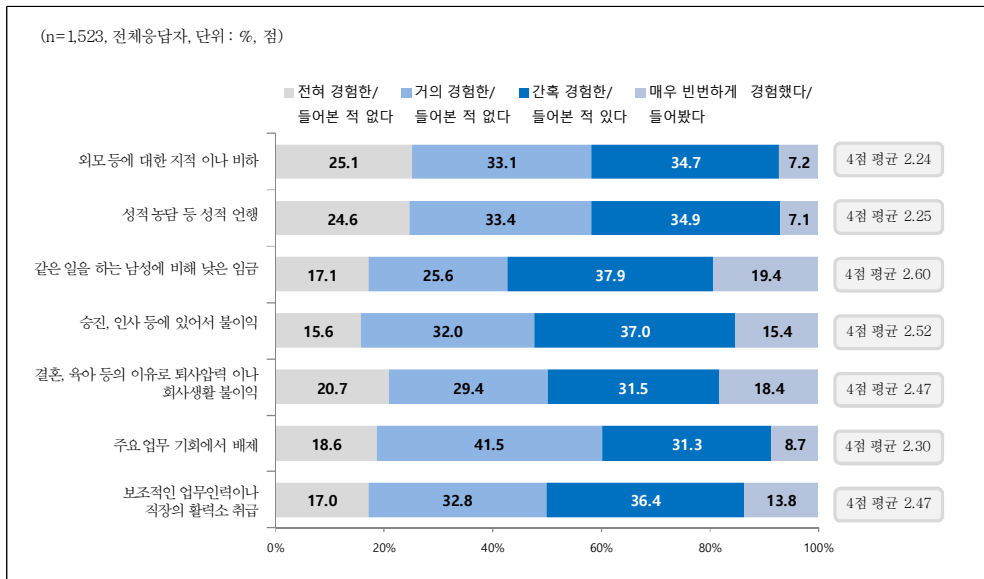
<그림 6-1> 직업생활 항목별 중요도



나. 직장 및 사회생활 시 차별 경험

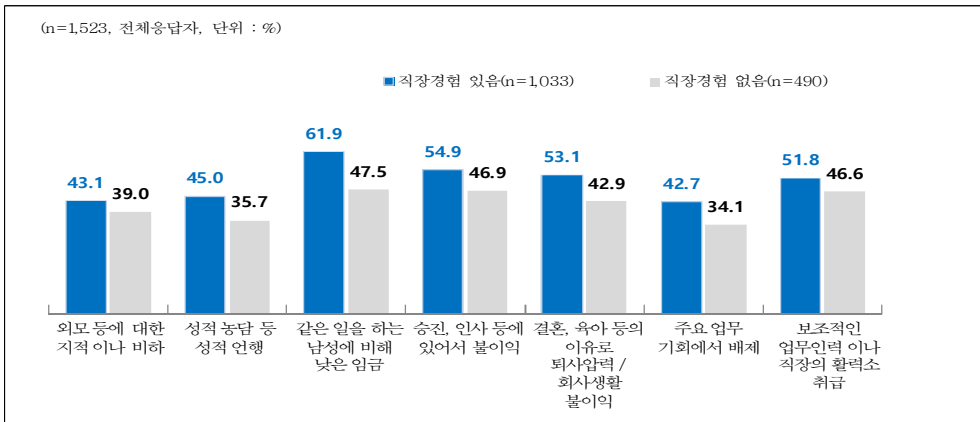
직장 및 사회생활에서 차별을 경험한 정도에 대해 7개 항목으로 나누어 측정한 결과, “매우 빈번하게 경험했다/들어왔다”는 응답은 ‘같은 일을 하는 남성에 비해 낮은 임금’이 19.4%로 가장 높고, ‘결혼, 육아 등의 이유로 퇴사 압력이나 회사생활 불이익’ 18.4%, ‘승진, 인사 등에 있어서 불이익’ 15.4%, ‘보조적인 업무인력이나 직장의 활력소 취급’ 13.8%, ‘주요 업무기회에서 배제’ 8.7%, ‘외모 등에 대한 지적이나 비하’ 7.2%, ‘성적 농담 등 성적 언행’ 7.1% 순으로 차별경험 및 목격 경험이 높은 것으로 조사되었다.

<그림 6-2> 직장/사회생활 차별경험



‘외모 등에 대한 지적이나 비하’ 항목을 제외한 모든 항목에서 이전 직장경험이 있는 경우와 그렇지 않은 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 특히 상대적으로 ‘같은 일을 하는 남성에 비해 낮은 임금’ 항목(14.4%p)과 ‘결혼, 육아 등의 이유로 퇴사 압력이나 회사생활 불이익’ 항목(10.2%p)의 경우 이전 직장 경험에 있었던 경우 10%p 이상 높게 나타났다.

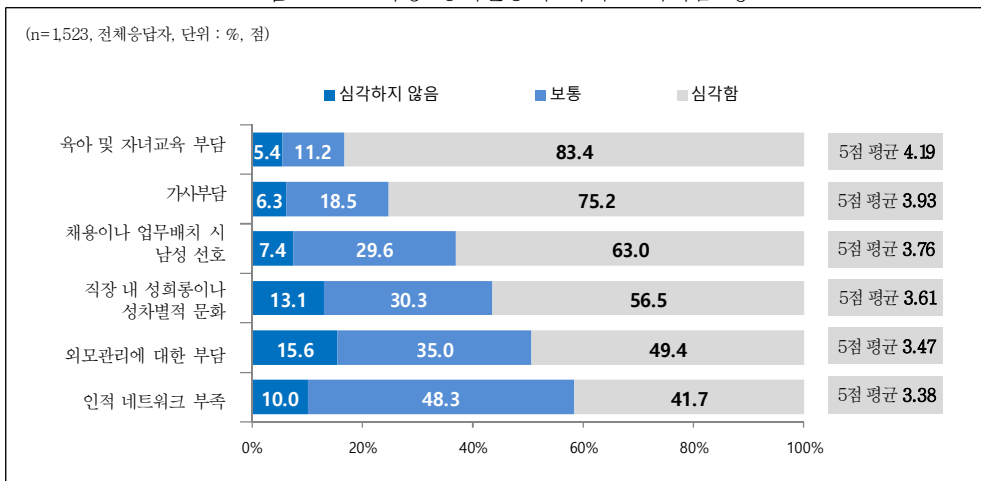
<그림 6-3> 직장경험 유무별 직장/사회생활 차별경험



다. 여성 경제활동에 미치는 어려움에 대한 인식

○ 여성이 경제활동을 하는 데 있어 어려움으로 작용하는 요소에 대해 6개 항목으로 나누어 측정한 결과(5점 척도), ‘육아 및 자녀교육 부담’이 4.19점으로 가장 높고, 이어서 ‘가사부담’ 3.93점, ‘채용이나 업무배치 시 남성 선호’ 3.76점, ‘직장 내 성희롱이나 성차별적 문화’ 3.61점, ‘외모관리에 대한 부담’ 3.47점, ‘인적 네트워크 부족’ 3.38점의 순으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 6-4> 여성 경제활동에 미치는 어려움 정도



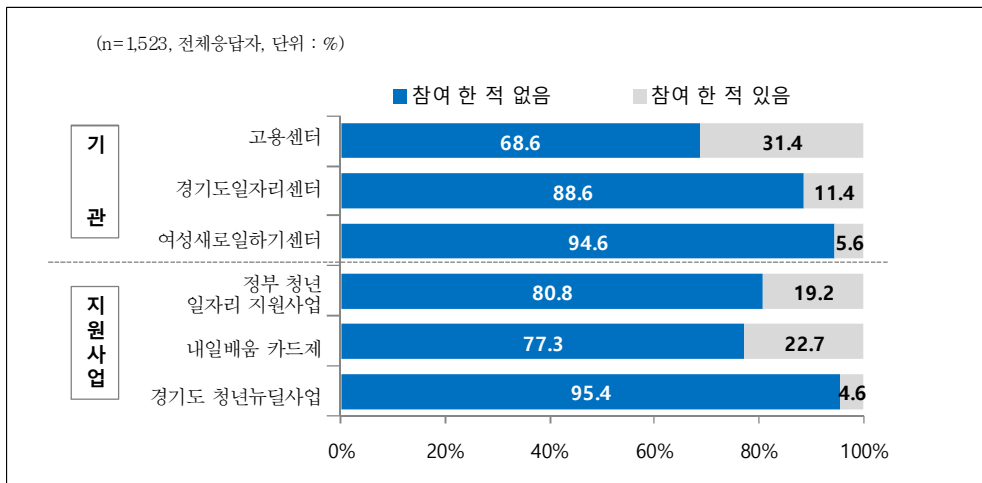
2. 정책 요구

가. 청년 일자리 지원 기관 및 사업 이용 현황과 정책요구

1) 일자리 지원 사업 참여경험

일자리 기관별로 살펴보면 고용센터는 31.4%가 이용경험이 있었으며, 여성새로일하기센터의 경우 5.6%만이 이용경험이 있다고 응답했다. 이는 여성새로일하기 센터가 경력단절여성대상 서비스를 제공하고 있기 때문인 것으로 유추된다. 따라서 청년대상사업의 경우도 고용노동부 사업 위주의 참여가 주를 이루고 있는 것을 알 수 있다.

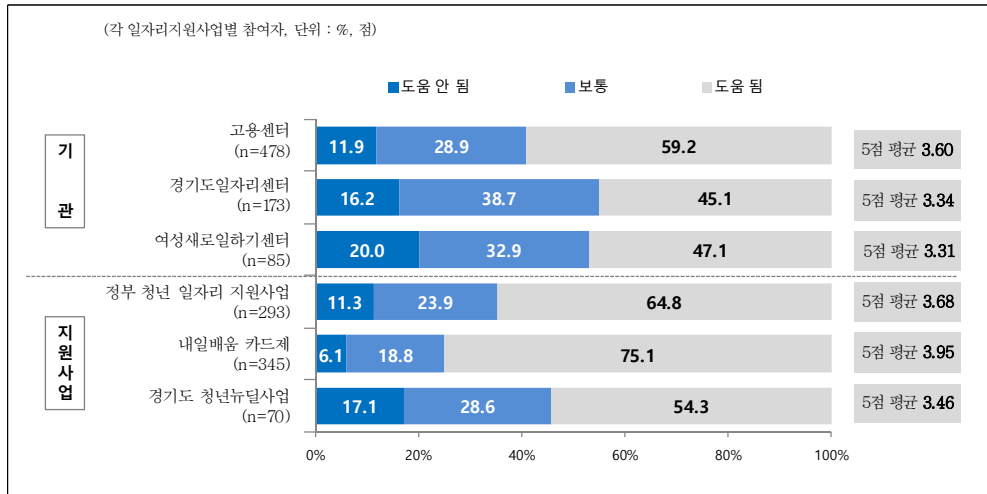
<그림 6-5> 일자리 기관 및 지원 사업 참여경험



2) 구직/이직 시 일자리 기관 및 지원 사업 도움정도

참여한 일자리지원사업이 구직 및 이직 당시 도움정도에 대해 조사한 결과, 내일배움카드제가 3.95점으로 가장 높고, 다음으로 정부 청년일자리지원사업(3.68)으로 나타났다. 기관별로는 고용센터가 3.6점으로 타 센터에 비해 도움정도가 높은 것으로 나타나 청년정책이나 사업은 여전히 중앙정부차원의 사업 위주로 운영되고 있음을 알 수 있다.

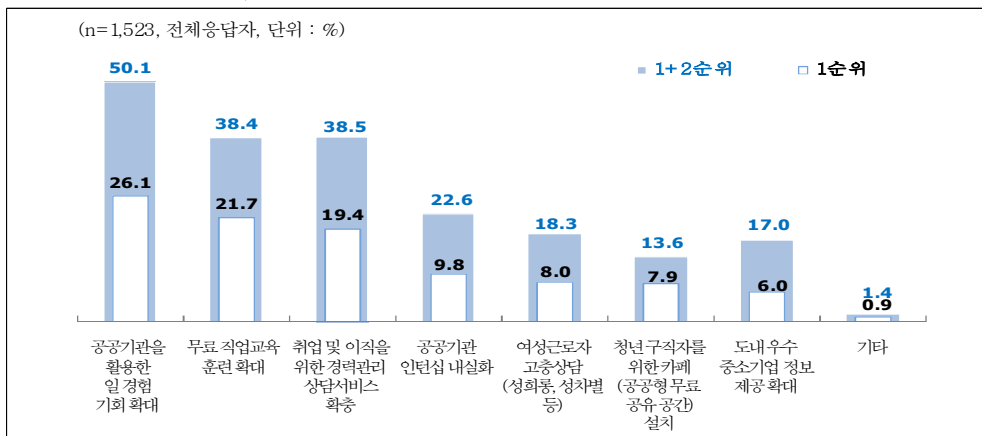
<그림 6-6> 구직/이직 시 일자리 지원 사업 도움정도



3) 청년여성 구직자를 위한 우선 추진 서비스

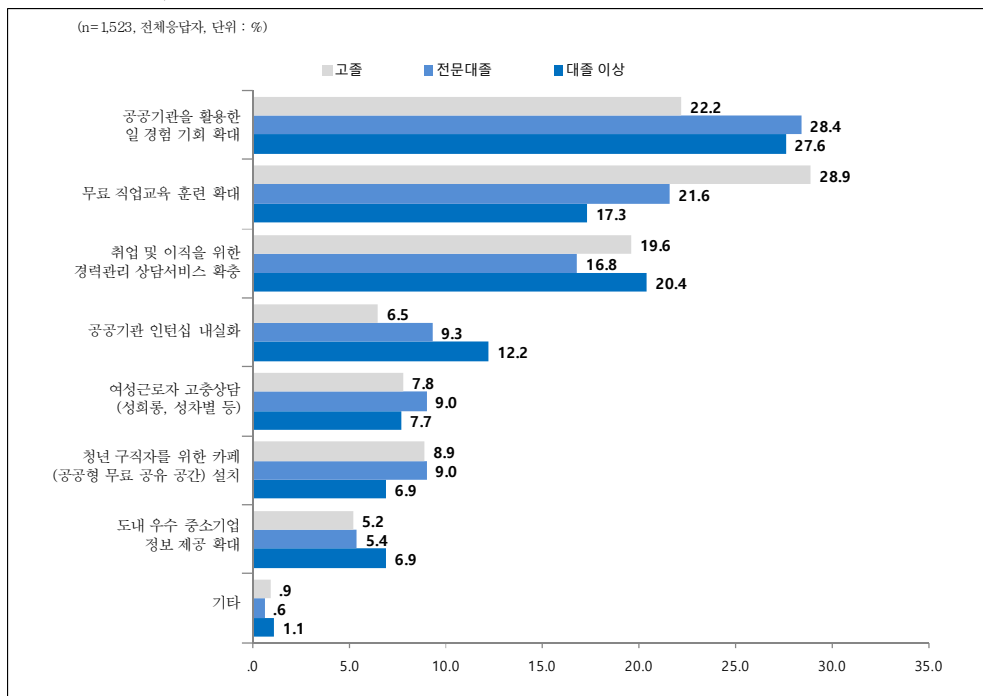
청년 여성 구직자를 위해 경기도가 우선적으로 추진해야 하는 서비스로는 공공기관을 활용한 일 경험 기회 확대가 26.1%로 가장 높았고, 이어 무료 직업교육 훈련 확대(21.7%), 취업 및 이직을 위한 경력관리 상담서비스 확충(19.4%), 공공기관 인턴십 내실화(9.8%), 여성근로자 고충상담(성희롱, 성차별 등)(8.0%), 청년 구직자를 위한 공간 설치(7.9%), 도내 우수중소기업 정보 제공 확대(6.0%) 등의 순으로 조사되었다.

<그림 6-7> 청년여성 구직자를 위한 우선 추진 서비스



학력별로 고졸은 무료 직업교육훈련 확대(28.9%)에 대한 요구가 상대적으로 높았으며, 대졸 이상은 공공기관 인턴십 내실화(12.2%) 응답률이 상대적으로 높게 나타났다. 업종별로는 공공기관을 활용한 일 경험 기회 확대가 생산자 서비스업과 사회 서비스업에서 타 업종에 비해 높게 나타났으며, 무료 직업교육훈련 확대의 경우, 비 서비스업과 유통 서비스업에서 타 업종에 비해 높게 나타났다.

<그림 6-8> 학력별 청년여성 구직자를 위한 우선 추진 서비스(1순위)



나. 일 경험 확대를 위한 정책요구

1) 일 경험 제공 기회 확대

참여자들은 과도기적인 일 경험이라고 하더라도 체계적이고 내실 있게 운영되기를 희망하고 있었다. 예를 들면 해당 직무와 관련해 간접적으로나마 실제 프로세스를 완전하게 경험해볼 수 있기를 희망하고 있었다. 이러한 요구는 취업 연계형이든 체험형이든 모두 해당되는 요구였으

며, 전반적인 업무에 대한 이해 없이 단순한 업무나 반복적인 업무를 수행하는 것이 아니라 단위 업무 프로세스를 처음부터 끝까지 경험할 수 있는 체계적인 프로그램에 대한 요구가 높았다. 이러한 측면에서 일 경험의 성격에 따라 필요한 기간도 각기 다르게 설정될 필요가 있다고 생각하고 있었다.

또한 취업목표나 전공 등 일 경험이 필요한 청년들에게 그들의 필요에 부합하는 일 경험이 매칭 될 수 있도록 하는 것이 무엇보다 필요하다는 점을 강조했다. 특히 이러한 요구는 기업 자체로 제공되는 인턴이나 아르바이트 같은 경우 오히려 기업 수요에 기반하고 있고, 어떤 일을 할지 사전에 충분히 알고 지원이 가능하지만, 정부나 지자체 지원사업의 경우 시킬 일이 없거나 그냥 어쩔 수 없이 참여함에 따라 무엇을 하게 될지, 그리고 무엇을 경험하도록 할지가 불분명하다는 점에서 내실 있는 일 경험이 되기 어렵다는 점을 비판했다.

2) 일 경험의 특성에 부합하는 적정 기간 확보

일 경험을 일종의 스펙이나 경력으로 활용하고자 하는 경우, 단기간의 일 경험은 경력으로 인정받기 어렵고 일을 배우는 데도 한계가 있다는 점 때문에 장기적인 일 경험 프로그램이 필요하다는 의견이 있었다. 특히 체험형 일 경험에 한해서 이와 같이 인식하는 경향이 높았다. 예를 들면 공공기업 취업 시 기관에 따라 공공기관에서 인턴 등으로 일했던 경험에 대해 가산점을 주는 경우도 있으나 5,6개월 이상을 요구하고 있기 때문에 이러한 점을 고려하여 참여자들에게 유리한 방식으로 기간을 설정해줄 것을 건의하였다.

그러나 채용 연계형 일 경험인 경우는 오히려 인턴기간이 길어지는 것에 대한 부담이 있고, 중간에 명확한 이유나 근거 없이 일 경험 기간이 변경되는 것에 대한 부담을 느끼는 경우도 있었다.

3) 채용 연계형 인턴기회 확대

채용 연계형 인턴 확대가 필요하다는 의견이 있었다. 채용 연계형 인턴은 기업 입장에서는 참여자의 역량을 파악할 수 있는 기회고 참여자에게는 회사의 업무를 간접 경험할 수 있는 기회가 되기 때문에 양쪽 모두에게 의미가 있다는 점에서 그 기회를 보다 확대할 필요가 있다는 의견이다. 그러나 계약직이든 인턴이든 경과적 일자리에서 일 경험을 하는 경우 이들이 정규직

으로 전환될 수 있는 기회가 확대되기를 희망하고 있었다.

그러나 정부 지원 중소기업인턴 사업 참여자의 경우에는 인턴 채용에 참여하는 기업은 정사원을 뽑을 의지가 없기 때문에 계속하여 정부지원 사업을 받는 것으로 받아들이는 경우도 있었다. 그 외에도 앞서 언급한 바와 같이 각 기관이나 기업의 수요를 고려하지 않고 정부 정책이나 기업 홍보차원에서 일 경험 기회를 형식적으로 확대하는 것은 결과적으로 기업과 참여자 모두에게 이익이 되지 않는다고 인식하고 있었다.

따라서 기업과 참여자 모두에게 이익이 될 만한 일 경험이 되기 위해서는 반드시 인력수요나 채용 가능성이 전제될 수 있어야 한다는 의견이다.

4) 기업의 인식 변화 : 인격적 대우 및 여성에 대한 편견

경과적 일자리인 아르바이트나 인턴 등 임시적인 채용 상태에 있는 사람들도 보다 인격적으로 대할 수 있도록 기업이나 기관의 변화가 필요하다는 의견이 있었다. 이들 임시 인력에 대해 언제든 대체 가능하다는 식의 태도를 보이는 경우가 있는데, 이와 같은 인식과 태도의 개선이 필요하다는 점을 강조했다. 이와 함께 청년 취업난으로 인해 졸업 연령이 높아지고 있음에도 불구하고 기업은 채용 시 여전히 여성의 나이를 중요한 요인으로 판단하는 경우가 비일비재하다는 점에서 여성인력에 대한 기존의 편견 등 전반적인 인식 변화가 필요하다는 점을 강조했다.

5) 현장실습 표준화 필요 : 실습비 및 실습조건 등

사회복지사 자격증과 같이 졸업과 함께 자격증 취득을 위해 반드시 필요한 현장실습의 경우 학교나 기관에 따라 실습비를 개인이 부담하고 점심도 제공되지 않는 등 실습에 따른 비용이 발생하는 경우도 있어, 형편에 따라 큰 부담이 되고 있는 실정이다. 이와 관련해 국가적인 차원에서 국가자격증 발급과 연계된 현장실습이라도 실습비나 실습생 처우에 대한 부분을 표준화해 줄 것을 제안하였다.

6) 재학 중 일 경험 기회 확대 필요

재학 중 일 경험과 졸업 후 일 경험을 모두 했던 면접 참여자는 가능한 재학 중 일 경험 기회가 확대되는 것이 구직자들에게 유리하다고 인식하고 있었다. 그 이유는 졸업 후 인턴 프로그램

램 참여 경험은 구직 과정에서 기업에 좋은 인식을 주기 어렵기 때문에 가능한 재학 중 일 경험 기회가 확대될 필요가 있다는 점을 제안하였다. 재학 중 일 경험과 졸업 후 일 경험에 대한 기업의 인식 차이는 개인의 의견 일 수 있으나 FGI 과정에서 일 경험 기회가 많아지기를 희망하는 것과 가능한 일찍 일 경험을 했었다면 진로를 결정하는 데 도움이 되었을 것이라는 의견에는 차이가 없었다는 점에서 대다수의 의견과 일치하는 것으로 판단된다.

제 7 장

[연구결과 논의 및 정책제언]

1. 연구결과 요약 및 논의
2. 정책 제언

1. 연구결과 요약 및 논의

가. 조사대상 청년여성 취업자 특성

1) 비정규직 일자리 취업 이유

조사 대상 응답자는 총 1,523명 중 비정규직 취업자는 20.6%(314명)이며, 비정규직 취업 이유 중 실무경력을 쌓거나(26.4%) 원하는 취업을 위한 준비단계(9.9%)라는 응답이 36.3%로 나타나

현재 취업상태에 있는 20세 이상 34세 이하 조사대상 1,523명 중 비정규직 근로자는 20.6%로 나타났다. 현재 일자리 평균 근로기간은 26.4개월이며, 비정규직의 계약기간은 14.1개월로 조사되었다. 비정규직 일자리에 취업한 이유와 관련해서는 비자발적인 이유인 경제적인 이유(36.9%)나 원하는 일이 비정규직 일이기 때문에(12.1%) 그리고 부모님이나 집안의 눈치가 보여서(7.6%)라는 응답비율이 56.6%에 이르고 있지만 실무경력(26.4%)과 원하는 일을 준비하기 위해 일 경험이 필요했기 때문(9.9%)이라는 응답도 36.3%로 나타났다. 즉 현재 비정규직 일자리에 있는 청년 여성들 중 1/3 이상이 경과적 일자리로 원하는 일자리로 이행하기 위한 목적으로 취업하고 있다는 점이다. 따라서 현재 불완전한 고용형태에 있는 청년 여성들의 계층별 특성을 고려한 맞춤형 고용서비스에 대한 고려가 필요하다.

2) 현재 일자리에 대한 인식

현재 일자리가 당초 목표로 한 일자리였다는 응답자는 23.7%, 목표로 한 일자리는 아니지만 이직에 도움이 되는 일자리라는 응답이 27.7%로 나타났으며, 이직 의사가 있다는 응답자(63.8%) 중 동일 분야 이직을 희망한다는 응답은 35.8%로 나타나

조사 응답자들의 현재 일자리 만족도 평균은 5점 척도 기준 3.06점을 나타냈다. 각 항목별로 보면, 임금수준(2.73점)과 복리후생(2.78점)은 보통 이하수준으로 나타났다. 학력이 높을수

록 전반적인 일자리 만족도는 낮아지는 특성이 나타났다.

현재 일자리와 자신의 취업 목표와의 관련성에 대해 자신이 목표로 했던 일자리라고 응답한 비율은 23.7%에 그치고 있으며, 일자리 목표가 없다는 응답도 12.7%에 이르고 있다. 전문가와 관련 종사자 직종의 경우 목표로 한 일자리(34.4%)라거나 이직에 도움이 되는 일자리(37.0%)라는 응답비율이 71.4%로 상대적으로 높게 나타났으나 서비스/판매/기타 직의 경우 현재 일자리가 목표와 무관하다(54.5%)거나 일자리 목표가 없다(13.3%)는 응답 비율이 67.8%에 달하는 것으로 나타났다.

현재 일자리 사직 의향과 관련해서는 사직의향이 있다는 응답이 63.8%에 달했다. 사직의향이 있다는 응답자 971명을 대상으로 사직 예정시기를 질문한 결과 응답자의 43.0%는 이직할 곳이 구해지만 바로 퇴직하겠다고 응답했으며, 21.0%는 근무 경력이 2년 또는 3년이 될 즈음 사직하겠다고 응답해 향후 자신의 진로 목표를 고려하여 경력관리를 하고 있는 것으로 판단되며, 18.9%는 결혼, 출산 등의 시기에 맞춰서 사직하겠다고 응답했다.

현재 일자리 사직 후 계획에 대해 동일 분야 이직(전직)의사가 있다는 응답이 35.8%였으며 다른 분야로 이직(전직)하겠다는 응답은 48.9%에 달하는 것으로 나타나 청년 여성들이 경력관리에 취약하다는 것을 알 수 있다.

이와 같은 결과를 종합해보면 청년 여성 취업자 중 일자리 목표를 세우고 현재 일자리를 통해 경력관리를 체계적으로 하는 비율이 높지 않다는 것을 알 수 있다. 따라서 취업상태에 있는 청년 여성이라고 할지라도 경력목표와 경력형성 및 이행을 지원해줄 수 있는 고용서비스가 필요하다라는 점을 시사한다.

3) 과거 일자리 및 첫 번째 일자리 현황

조사 결과 이직과정을 통해 고용안정성은 일부지만 높아진 것으로 판단되나 여전히 경력관리 차원에서의 이전 일 경험, 현재 일 경험, 사직 이후 계획 이루어지는 경우는 미흡한 것으로 나타나며, 직장 적응과 관련해서는 관계적인 측면과 체력적 어려움이 큰 것으로 나타나

과거 일자리 경험은 평균 2.3회로 나타났으며, 평균 일자리 1회당 18.7개월 근무한 것으로 나타났다. 첫 번째 일자리 주요 직무는 사무직(42.2%)과 서비스직(24.1%)으로 전체 일자리 중

66.3%로 조사되었다. 첫 번째 일자리 고용형태 중 정규직 비율은 58.2%로 나타났다⁸⁾.

첫 번째 일자리와 현재 일자리와의 업무 유사성에 대해 동일 업무(22.2%)거나 일부 유사(34.2%)하다는 응답 비율이 56.4%로 나타났다. 과거 일자리 적응의 어려움에 대해 적응에 어려움이 없다는 응답(30.5%)을 제외하면 업무내용 습득(21.5%), 상사 및 동료와의 관계에 어려움(20.0%), 체력적 한계(13.6%)로 나타났다.

따라서 경력관리를 위한 사례관리를 통해 직장생활에서 겪는 인간관계의 어려움과 건강지원 사업 등을 함께 지원 할 필요가 있다. 뿐만 아니라 청년여성들은 여성으로서 향후 일·가정 양립에 따른 어려움이 가장 클 것이라고 인식하고 있어, 이에 대한 지원 또한 병행할 필요가 있다.

나. 청년여성의 일 경험 실태

1) 일 경험 참여 경험

조사 응답자 중 41.7%가 일 경험 프로그램에 1회 이상 참여한 것으로 나타났으며, 현장 실습 형태(50.5%)의 일 경험 참여 경험이 가장 많았으며, 참여 목적은 복수응답 결과 직무경험을 위해서(64.9%)라는 응답이 가장 많았으나 스펙(이력)을 위해서라는 응답도 26.5%로 나타나

1주일 이상 참여한 일 경험에 대한 조사 결과 전체 응답자 중 41.7%(635명)가 일 경험 참여 경험이 있는 것으로 조사되었다. 평균 1.8회의 참여 경험이 있었으며, 이 중 2회 이상 참여 경험이 있다는 응답자는 35.6%로 조사되었다. 3회 까지 참여한 프로그램을 기입하게 하였으며, 그 결과 총 951개의 일 경험 프로그램에 대한 조사가 실시되었다.

참여 일 경험 유형 중 50.5%는 현장실습으로 나타났으며, 민간기업(기관)과 정부지원 인턴 참여 비율은 25.6%로 나타났다. 일 경험 프로그램 참여 시기는 방학 중이라는 응답이 49.4%로 가장 많았으며, 졸업 후 참여했다는 응답은 14.4%로 조사되었으며 유형별로는 상대적으로 졸업 후 정부지원인턴 참여(37.1%)와 민간기업 자체 인턴(22.8%) 참여 비율이 높게 나타났다.

참여 목적은 직무 경험을 위해서라는 응답 비율이 64.9%로 가장 높았으며, 일 경험 유형별

8) 두 번째 세 번째 일자리로 이동되면서 미미한 수준으로 정규직 비율이 늘어났으나, 이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나지는 않았다.

로는 현장실습의 경우 상대적으로 졸업 요건(33.5%), 민간기업의 경우 스펙(이력) 구비(50.4%), 정부지원 인턴의 경우 스펙(이력)구비(44.8%)와 돈을 벌기위해(42.2%)라는 응답 비율이 높게 나타났다. **참여 기간**은 1개월 이하가 37.4%로 가장 많았으며, 6개월 이상이라는 응답은 10.4%에 불과한 것으로 조사되었다. 일 경험 프로그램 참여에 따라 **급여가 지급되는** 경우는 59.7%로 나타났으며, 유형별로는 현장실습의 경우 무급 형태가 59.6%로 나타난 반면 정부지원 인턴의 경우 90.5%가 유급으로 나타났고, 민간기업 자체 인턴의 경우 79.5%가 유급인 것으로 조사되었다.

이와 같은 일 경험 프로그램에 대한 전반적인 만족도 및 취업 여부 도움 정도와 취업 후 **적응에 도움 정도**를 질문한 결과 전반적인 만족도는 3.01점으로 보통 수준인 것으로 조사되었다. 프로그램 유형별로는 현장실습의 전반적인 만족도 수준이 보통 이하(2.88점) 수준으로 나타났으며 상대적으로 정부지원 인턴 사업 참여자의 만족도 수준(3.33점)은 높게 나타났다.

2) 대표적인 일 경험 참여 방식과 대우

대표적인 일 경험 635건 중 34.2%는 정직원 채용 가능형이었으나, 그 중 41.5%만 채용된 것으로 나타났으며, 일 경험을 하면서 본인 스스로 단순 업무보조인력(65.2%)이나 단기아르바이트(19.8%)와 같이 느껴졌다는 응답이 압도적으로 높아

다음으로 일 경험이 있다고 응답한 참여자의 가장 대표적인 일 경험을 대상으로 참여 실태를 분석한 결과 635명 중 34.2%가 정 직원 채용연계형 일 경험 프로그램에 참여한 것으로 조사되었다. 민간기업 자체 인턴의 경우 채용 연계형이 47.8%로 상대적으로 높게 나타났다. 채용이 가능한 일 경험 217개 프로그램 중 정식 채용된 경우는 41.5%로 조사되었다. 정식 채용이 가능했음에도 채용이 되지 않은 이유에 대한 조사 결과 자신에 대한 평가가 나빴기 때문이라는 응답은 12.6%에 불과했으며 채용의사가 별로 없었거나(42.5%) 회사 사정이 어려웠기 때문(11.8%)이라는 응답이 54.3%에 달했다.

기업체 인사담당자와의 면접조사 과정에서도 채용 가능성이 있는 인턴 채용의 경우 회사 사정이 어렵지 않고 참여자가 부서책임자나 선임자들에게 우수한 평가를 받을 경우 채용 가능성

이 높다고 했다. 그러나 설문조사 결과를 보면, 일 경험 프로그램 참여자들은 기업이 당초 채용 의사가 없으면서 채용 연계형으로 제시한 것으로 인식하는 것이 드러난다. 면접 조사 과정에서 일부 참여자는 정부지원 인턴사업에 참여하는 기업에 대해 이와 같은 의심을 하는 경향을 보이기도 했다. 즉 채용에 관심이 없으면서 일 경험 참여 의향이 있는 경과적 일자리를 제공하는 경우는 정직원들이 하기 싫은 일을 수행토록 하거나 보조적인 업무를 처리하기 위한 방편으로 삼고 있는 것 같았다는 의심이다.

따라서 일 경험 프로그램 참여자들은 기업체 인턴의 경우 채용을 위한 과정이 되기도 하지만 한편으로 채용 자체에 관심이 없이 참여하여 일 경험 프로그램 참여자들의 단순 노동력을 이용하고 일 경험자에게는 무의미한 경험만을 제공할 뿐 실익이 없을 수도 있다고 인식하고 있음을 시사한다.

일 경험 참여 경로는 주로 학교 게시판과 인터넷 등을 통해 직접 찾아서 참여하는 것으로 조사되었다. 일 경험 유형별로는 상대적으로 현장실습의 경우 졸업요건으로 학교나 학과 게시판, 친구와 선후배 권유로 참여한 비율이 상대적으로 높은 반면 기업체와 정부지원 인턴의 경우 인터넷을 통해 직접 찾아서 신청한 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

일 경험 프로그램 참여시 업무배정은 기관이나 기업이 임의 배정한다는 응답 비율이 52.0%로 가장 높았으며, 참여자 희망에 따라 배정한다는 비율이 36.4%로 나타났다. 일 경험 프로그램 유형별로는 현장실습과 직장체험의 경우 로테이션을 통한 다양한 업무 경험 비율이 상대적으로 높았으며, 인턴의 경우 상대적으로 기관의 임의배정 비율이 높게 나타났다. 일 경험 참여자 면접 결과 일 경험 배정 방식의 문제도 있지만 그보다는 주어지는 일이 단순 반복 업무가 아니라 기업에서 실제 수요가 있는 단위 업무인지 여부에 대한 관심이 높았다. 즉 옆에서 단순히 보조적인 업무를 하거나 보기만 하기 보다는 실제 직무 경험을 하고자 하는 욕구가 높았고, 이러한 욕구가 얼마나 반영되었는지에 따라 일 경험 참여에 따른 만족감에도 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

일 경험에 참여하면서 받은 느낌에 대해 단순 업무보조(65.2%)나 단기 아르바이트(19.8%)와 같은 느낌이었다는 응답이 85.0%로 압도적으로 높았다. 일 경험 유형별로는 직장체험 프로그램 참여의 경우 단기 아르바이트(29.0%), 민간기업 자체 인턴의 경우 정규직 근로자(21.7%), 정부지원 인턴의 경우 단순 업무보조(73.8%)와 같은 느낌이었다는 응답비율이 상대적으로 높게 나타났다.

3) 대표적인 일 경험 프로그램에 대한 평가

일 경험이 향후에 보다 중요해질 것이라는 인식에는 이견이 없으나, 현재의 일 경험은 취업이나 일 경험 프로그램 참여자의 기대 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 향후 일 경험 제공기관 및 기업 확대(23.6%), 일 경험 중 직무교육 지원(23.5%), 일 경험관련 직업교육훈련과 알선 연계(20.6%) 요구 높아

일 경험프로그램 참여자를 대상으로 다양한 측면에서 일 경험프로그램에 대한 평가를 실시한 결과 5점 척도 기준으로 보통 이상의 만족도를 나타낸 것은 취업 시 일 경험 프로그램 참여가 더욱 중요해질 것(3.14점)이라는 전망과 조직 내 인간관계에 대한 이해, 직장예절과 조직 적응력 향상(3.13)에 도움이 되었다는 평가가 보통(3점) 이상으로 상대적으로 높게 나타난 반면, 프로그램 제공기관에 대한 호감도가 향상되었다(2.85점) 등의 항목에 대해서는 보통(3점) 수준 이하의 점수를 나타냈다.

청년 여성들은 향후 일 경험 지원 사업 개선을 위해 일 경험 제공기관 및 기업 확대(23.6%), 일 경험 중 직무교육 지원(23.5%), 일 경험관련 직업교육훈련과 알선 연계(20.6%) 등이 필요하다는 응답 비율이 높게 나타났다.

면접조사 결과 일 경험이 있는 청년 여성 면접자들과 기업체 인사 담당자 및 취업 컨설턴트 전문가 의견에 따르면 향후 취업 과정에서 일 경험이 중요한 요인이 될 것이라는 점에 이견은 없었다. 이 부분은 조사 결과와도 일치하는 결과다. 그러나 설문조사 결과에 따르면 일 경험 유형에 상관없이 조직이나 인간관계에 대한 이해에 다소 도움이 되었다는 응답 비율이 높게 나타나고 있다. 그러나 인사 담당자나 취업자와의 면접 결과에 따르면 일 경험을 통해 자신이 목표로 하는 직무나 취업분야와 관련성이 높은 일 경험을 했는지의 여부가 취업이나 이후 우수한 성과를 내는 데 매우 중요한 요인이 된다고 판단하고 있다.

따라서 일 경험의 효과에 대한 평가 결과를 고려해볼 때 현재 청년 여성들이 참여하는 일 경험은 취업이나 직무 관련성이 느슨한 수준에 머물고 있는 것으로 유추해볼 수 있다. 따라서 향후 일 경험의 실질적인 업무 관련성을 높일 수 있는 프로그램이 될 수 있도록 지원 할 필요가 있다.

4) 아르바이트 일 경험

조사 대상자 중 1개월 이상 유지한 아르바이트를 경험한 경우는 75.1%에 달했으며, 그 중 취업에 도움이 되었다는 응답은 30.9%로 나타났다. 취업 시 면접, 자기소개서, 이력서 작성 시 아르바이트 경험이 유용했던 것으로 인식하고 있어

본 실태조사에서는 1개월 이상 유지한 아르바이트 경험자는 전체 응답자 중 75.1%(1,144명)로 조사되었다. 그 중에 취업 시 도움이 된 아르바이트 경험이 있다는 응답은 30.9%(353명)로 나타났다. 이들은 당초 용돈이나 생계를 위해 아르바이트를 하였으나 결과적으로 취업에 도움이 되었다는 응답이 76.2%로 압도적으로 높았으며, 일 경험을 쌓기 위한 목적으로 아르바이트를 경험했다는 응답은 22.4%로 조사되었다.

취업 시 아르바이트 경험이 도움이 된 경우(353명), 복수응답 결과 면접 중 아르바이트 경험을 활용했다는 응답이 68.8%로 가장 높았으며, 자기소개서 작성 시 도움(53.5%), 이력서 작성 시 유사 업무 경력 활용(41.9%) 순으로 나타났으며, 아르바이트를 통한 경력산정과 가산점 때문이라는 응답은 각각 13.9%와 14.7%로 조사되었다.

면접 조사 결과 아르바이트 같은 경우 일 경험으로서 취업 시 활용 가능하기는 하지만 직무 관련성보다는 사람을 대하는 태도와 같은 일반적인 직업기초역량 중 대인관계 스킬 등에 도움이 된다는 응답이 상대적으로 많았다. 다만 기업의 인사담당자나 취업 컨설턴트와의 면접 결과 아르바이트라고 할지라도 직무 관련성이 높은 경우 취업에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 일 경험 유형 자체보다는 일 경험을 통해 무엇을 얼마나 어떻게 경험했는지가 중요한 관건이 된다는 점을 알 수 있다.

다. 청년여성의 직업관련 인식과 차별 경험

1) 직업생활에 대한 인식

직업생활에 있어서 경제적 보상과 근로조건을 우선 중시하고, 다음으로 개인의 발전가능성과 능력발휘가능성, 끝으로 사회적 평판이나 주변의 인정 등을 중시하는 것으로 나타났다. 다만 전반적으로 학력수준이 높고 전문가/관련종사자인 경우 직업생활에 영향을 미치는 요인에 대해 전반적으로 중요하다는 인식이 높은 것으로 나타나

청년여성 취업자를 대상으로 경제적 보상 등과 같은 직장의 외적보상체계 요인과 개인적인 선호나 발전가능성, 그리고 사회적 평판이나 주변의 인정과 관련된 요인을 직업생활에서 얼마나 중요하게 인식하는지의 여부를 질문한 결과 모든 항목에서 5점 척도 기준 평균 3점(보통) 이상으로 응답하였다. 현재 취업상태에 있는 청년 여성들은 직업생활과 관련해 경제적 보상(4.43점)과 고용안정성(4.35점)이 가장 중요하다고 인식하고 있으며, 그 다음으로 복리후생(4.17점) > 직장위치(4.16점) > 근무환경(4.10) 순으로 조사되었다. 다음으로 일에 대한 자신의 흥미(4.06점) > 능력발휘가능성(3.84점) > 승진기회(3.61점) > 일에 대한 결정권한(3.55점)과 같은 개인의 발전 가능성을 중시하는 것으로 나타났다. 끝으로 직업의 사회적 평판(3.37점) > 회사규모(3.29점) > 부모님이나 주변 사람의 인정(3.19점) > 사회적 기여(3.01점) 등과 같은 사회적 평판이나 주변의 인정감 등은 상대적으로 후순위인 것으로 나타났다.

2) 직장/사회생활 시 차별 경험

직장/사회생활에서 청년 여성들은 임금차별(57.3%), 승진과 인사 상 불이익(52.4%), 보조적인 인력 취급(50.2%) 등에 대한 차별, 성적언행(42.0%), 외모에 대한 지적이나 비하(41.9%) 등을 직·간접적으로 경험하고 있는 것으로 나타났으며, 현 직장 외에 이전 직장 경험이 있을 경우 차별 경험은 전반적으로 증가하는 것으로 나타나

직장 및 사회생활을 하면서 경험했을 법한 차별적 상황에 대해 본인이 직접 경험하거나 주변에서 얼마나 자주 들었는지를 매우 빈번, 간혹 경험, 거의 경험한적 없음, 전혀 경험한 적 없음의 4단계로 질문하였다. 그 결과 현 직장 외에 이전에 직장경험이 있는 집단과 아닌 집단 간에 차이를 나타냈는데 모든 문항에서 이전 직장 경험에 있는 경우 차별 경험이 높은 것으로 나타났다.

여러 가지 차별과 관련한 항목 중 빈번하게 경험했다는 응답 비율이 높은 항목은 같은 일을 하는 남성에 비해 낮은 임금(매우 19.4%, 매우+간혹 57.3%)과 결혼, 육아 등의 이유로 퇴사 압력이나 회사생활 불이익(매우 18.4%, 매우+간혹 49.9%), 보조적인 업무인력이나 직장의 활력소 취급(매우 13.8%, 매우+간혹 50.2%) 항목으로 나타났다. 그 외에 성적 농담 등 성적 언행(간혹 34.9%, 매우+간혹 42.0%), 외모 등에 대한 지적이나 비하(간혹 34.7%, 매우+간혹 41.9%)의 경우 빈번하다는 응답 비율을 상대적으로 낮지만 간혹 경험했다는 응답 비율은 높게 나타나고 있는 것으로 조사되었다.

이러한 설문조사 결과는 면접과정에서도 일부 드러났다. 면접자들은 남성중심 조직의 군대식 문화나 소수 여성 근로자로서의 어려움을 토로하기도 했다. 그런데 면접 참여자들은 특히 여성일 뿐만 아니라 어린 여성으로서 직장 생활이나 서비스직의 경우 손님들에게 함부로 대우받고 있다는 느낌을 받게 되면서 여성이 많은 여성친화적인 직장에 대한 선호가 높아지는 경향으로 이어지고 있었다. 결과적으로 일 경험 과정에서 조직 내 성차별적인 문화나 여성의 외모나 무심하게 일상적으로 일어나는 성적 언행 등이 여성을 보다 여성친화적인 업종이나 직종으로 회귀하도록 하는 기능을 하고 있다는 점, 그리고 그 과정에서 우수한 여성인력의 근속 가능성 역시 낮아질 수밖에 없다는 점을 시사한다.

3) 여성의 경제활동에 미치는 요인별 어려움 인식

청년 여성들은 여성이 경제활동을 함에 있어 직장 생활 영역 보다는 가정생활의 영역인 육아 및 자녀교육과 가사 부담에 따른 어려움을 더 심각하게 인식하는 경향이 높게 나타나

직장생활을 하면서 여성이 경험하게 되는 요인별 어려움 정도를 5점 척도로 측정한 결과 육아 및 자녀교육에 따른 어려움(4.19점)과 가사부담(3.93점)에 따른 어려움이 가장 클 것이라고 인식하고 있었다. 그 다음으로는 채용이나 업무배치 시 남성 선호(3.76점) > 직장 내 성희롱이나 성차별적 문화(3.61점) > 외모관리에 대한 부담(3.47점) > 인적 네트워크 부족(3.38점) 순으로 나타났다. 이러한 조사 결과는 청년 여성들이 일과 가정의 양립에 있어서 상대적으로 가정생활을 병행하는데 따른 어려움을 더 크게 받아들이고 있다는 것을 의미한다는 점에서 일과 가정의 양립을 위한 지속적이고 과감한 지원 대책이 요구된다는 것을 시사한다.

라. 일자리 지원 사업 이용 현황과 정책 요구

1) 청년고용정책 및 서비스 기관 이용과 도움 정도

청년고용지원 사업과 고용서비스 기관에 비해 경기도 사업과 서비스기관 참여율이 낮게 나타나고 있음. 특히 경기도 대표 청년취업지원 사업인 청년 뉴딜사업이나 일자리센터와 여성새로일하기센터 서비스 기관 이용자의 도움 정도가 50% 안팎에 머물고 있다는 것에 대해서는 전반적인 사업 점검 필요

일자리 지원기관 및 사업 이용현황 조사 결과 고용센터를 이용했다는 응답이 31.4%로 가장 높았으며, 다음으로 정부의 내일배움카드제(22.7%)와 청년일자리지원사업(19.2%)으로 조사되었고, 경기도 일자리센터는 11.4%, 여성새로일하기센터 5.6%, 경기도 청년뉴딜사업 4.6%로 나타나 경기도 고용서비스 기관 및 사업 이용 비율이 다소 저조한 것으로 나타났다. 이용자들을 대상으로 도움 정도를 질문한 결과 매우 도움과 도움이 되었다는 응답 비율은 내일배움카드제(75.1%) > 정부 청년일자리 지원사업(64.8%) > 고용센터(59.2%) > 경기도 청년뉴딜사업(54.3%) > 여성새로일하기센터(47.1%) > 경기도 일자리센터(45.1%) 순으로 나타났다.

이와 같은 결과는 이제까지 청년 고용지원 사업과 고용서비스 체계는 정부 차원에서 추진되어온 측면이 있기 때문인 것으로 판단되나, 향후 청년들이 필요로 하는 사업을 중심으로 지자체의 청년고용정책과 서비스를 확충해나갈 필요가 있다는 것을 보여주는 결과이기도하다. 특히

기준에 여성새로일하기센터와 일자리센터는 중장년 여성과 남성 구직자를 주요 서비스 대상으로 운영되어왔다는 점에서 향후 청년의 접근성과 청년의 요구를 반영한 서비스 지원 체계와 사업 발굴이 필요할 것으로 판단된다.

2) 청년여성 구직자를 위해 경기도가 우선 추진해야 할 정책

청년 여성 구직자를 위해 우선 추진해야 할 사업에 대한 복수응답 결과 공공기관을 활용한 일 경험 확대(50.1%) 사업과 경력관리 상담서비스 확충(38.5%)에 대한 요구가 높게 나타나

다음으로 청년여성 구직자를 위해 경기도가 우선 추진할 필요가 있다고 생각하는 서비스에 대한 복수응답 결과 공공기관을 활용한 일 경험 확대가 필요하다는 응답이 50.1%로 압도적으로 높았으며, 다음으로 취업 및 이직을 위한 경력관리 상담서비스 확충(38.5%), 무료 직업교육 훈련 확대(38.4%), 도내 우수중소기업 정보 제공 확대(17.0%) 순으로 나타났다.

따라서 이제까지 경기도의 청년대상 사업은 중앙정부와 크게 차별화되지 않거나 청년의 특성이나 접근성에 대한 고려 없이 공급자 중심으로 제공되어 온 측면이 있다. 따라서 청년(여성)들이 필요로 하는 청년 특성을 고려한 고용서비스 전달 체계와 서비스를 발굴하여 경기도 특화 청년(여성) 고용지원 사업으로 운영할 필요가 있다.

마. 일 경험 확대 및 내실화 요구

1) 일 경험 확대 요구 : 다양한 기업과 기관, 채용 연계형 확대

일 경험 확대 추세와 청년과 기업의 요구가 높아지고 있는 것은 명확하나, 각 주체별로 일 경험의 내용과 그에 따른 성과와 기대에 차이가 있는 것으로 나타나 이에 대한 고려가 필요하며, 무엇보다 좋은 일 경험 지원 기관 및 업체와 채용연계형 확대 요구가 높게 나타나

앞서 경기도 청년 여성 구직자를 위해 우선 추진해야 할 사업으로 공공기관을 활용한 일 경험 확대라는 응답 비율이 가장 높게 나타났다. 이와 관련해 FGI를 통해 일 경험 확대와 내실화를 위한 청년 여성들의 요구를 정리하면 다음과 같다.

청년 여성들은 단순 반복적인 보조적인 업무가 아니라 작더라도 단위 직무나 업무의 시작부터 마지막단계까지 체계적으로 경험해볼 수 있는 일 경험 기회가 확대되기를 희망하고 있었다. 다만 이들은 형식적인 인턴사업이나 수요처의 수요가 없는 상태에서 할 수 없이 참여하는 형태의 일 경험에 대해서는 부정적인 인식을 나타냈다.

반면 기업이나 기관의 수요에 기반한 일 경험인 경우 채용 연계 가능성도 높을 것으로 인식하고 있었으며, 이와 같은 채용 연계형 일 경험 유형이 확대되기를 희망하고 있었다. 기업의 인사 채용 담당자들 역시 인턴을 통해 취업연계 비율이 높아지고 있는데, 이러한 경우는 사업 확장 과정에서 기존 직무를 분할하거나 프로그램 개발 영역 등에서 수시로 인력 수요가 있는 경우 해당 직무나 프로그램 개발이 가능한 인턴을 채용하고, 이들에 대한 평가를 거쳐 채용 여부를 결정하는 방식이 늘어나고 있기 때문인 것으로 나타났다. 이 역시 경쟁이 치열하긴 하지만 일반 공채에 비하면 그 기회 자체는 더 많은 상황이며, 실제 기업에서는 인턴을 통해 입사한 인력과 공채를 통해 입사한 인력 간 스펙차이가 나는 경우는 있으나 업무 역량의 차이나 근속기간에 차이를 발견하기 어렵다는 점에서 인턴이 입사의 중요한 통로가 되어 가는 추세라고 했다. 이러한 점에서는 청년들의 요구와 일부 부합하는 측면이 있는 것으로 판단된다.

그러나 기업관계자나 취업컨설팅 전문가, 청년지원 사업 담당자의 경우에는 기업이나 기관에 지나치게 부담을 주는 채용 연계형 인턴사업보다는 기관의 부담을 줄이더라도 조기에 더 많은 일 경험 기회를 청년들에게 제공하는 것이 진로 설정이나 이후 자신의 취업 목표에 맞는 일 경험을 할 수 있도록 해준다는 점에서 의견을 달리하는 면이 있었다. 이와 관련해 기업이 사회 공헌 차원에서 재학생 대상 연수 프로그램 제공이나 강의 지원을 하는 경우가 있었으나 기업의 노력과 수고에 비해 오히려 기업 평판이나 사후 효과 면에서 기업에 도움이 되지 않는다고거나 정부 지원 사업에 참여하는 것은 기업 입장에서 실익이 전혀 없다는 인식이 높았다. 따라서 관련 정책이나 사업 추진 시 기업의 입장을 반영함과 동시에 학생들이 일 경험을 통해 얻을 수 있는 성과에 대한 명확한 구분에 기초하여 사업을 기획 운영할 필요가 있는 것으로 판단된다.

2) 일 경험 내실화 요구 : 실질적인 직무 경험이 가능한 체계성과 기간 확보

**목적과 기대 성과에 맞는 체계적이고 처음과 마지막을 경험할 수 있는 일 경험 기회
제공이 가능한 일 경험 지원사업 설계 필요**

청년들은 일 경험 확대를 희망하지만 바람직한 일 경험 확대를 전제로 하고 있다는 점에서 양적인 확대뿐 아니라 내실화를 위한 방법도 함께 고민할 필요가 있다는 점을 시사한다. 일 경험 내실화를 위해서는 앞서 언급한 바와 같이 체계적인 일 경험이 가능한 구조와 일을 수행하는 데 필요한 적정 기간의 확보가 관건이라는 인식이 있었다.

공공기관이나 기업 채용에 있어서도 직무역량평가의 중요성이 높아지고 있으며, 면접과정에서 직무역량을 검증하기 위한 다양한 방법이 동원되고 있다. 이와 관련해 기업 인사 담당자는 일 경험 자체가 채용에 영향을 미치는 스펙으로 작용하기 보다는 어떤 내용의 일 경험을 했는지 특히 팀 중심의 일 경험이었다면 지원자가 어떤 태도로 임했는지를 확인하는 방식으로 활용된다고 했다. 구체적인 방식에는 차이가 있을 수 있으나 자신이 원하는 분야로 취업하거나 입직하기 위해 관련 분야 일 경험을 했는지의 여부는 더욱 중요해질 수밖에 없다는 점에서는 이견이 없었다. 따라서 형식적인 일 경험이지 아니라 직접 무엇인가를 해보고 이를 통해 직무에 대한 이해와 동료와의 관계 등에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요할 것으로 판단된다.

3) 일 경험 제공 기관의 인식 변화 : 인격적 대우와 여성에 대한 편견 배제

경과적 일자리나 취약한 청년 근로자에 대한 인격적 대우와 어린 여성에 대한 성차별적인 부당한 대우 근절 필요

일 경험을 위해 기업이나 기관에서 일을 하는 경우 일정한 정도의 소외감을 느끼는 상황인 것은 당연할지 모르지만 언제든 대체 가능하다든지, 근거나 기준 없이 채용을 빌미로 기간 변경이나 부당한 업무를 지시하는 행위 등은 부당하다. 뿐만 아니라 여성, 특히 일 경험을 하는 젊은 여성에 대한 비인격적 대우나 태도는 사용자 측에서만이 아니라 우리 사회에서 논란이 되

고 있는 소비자 갑질의 문제로 전반적인 개선이 요구된다. 특히 고용형태가 취약한데 더해 여성이면서 나이가 어린 경우 남성이나 연장자가 경험하지 않아도 될 부당한 대우를 받게 되고, 이로 인해 위축되거나 진로를 변경하는 사례들도 있었다.

따라서 공공에서 지원하는 사업에 한해서라도 일 경험 제공 기관에 대한 감독이나 평판 조사를 통해 나름대로 필터링 할 수 있는 체계를 고려해볼 필요가 있다.

2. 정책 제언

청년 여성 대상 일 경험 실태조사와 면접, 그리고 기업인사담당자 등을 대상으로 실시한 간담회 등의 연구 결과를 종합해보면, 향후 일 경험이 확대되고, 기업의 직무 역량 평가 시 일 경험이 활용 될 가능성이 높은 상황이라는 점에는 이견이 없었다. 그러나 현재 취업 상태에 있는 여성들도 취업목표나 경력개발 측면에서 추가적인 고용서비스를 필요로 하는 경우가 2/3 수준에 달했다. 즉 현재 취업상태에 있으나 현재의 취업이 향후 더 나은 일자리로 이동을 촉진하거나 발판이 되는 일자리가 되지 못하거나 하고 싶은 일 자체가 없는 상태라는 점에서 향후 여성의 경력단절 예방 차원에서도 실업상태에 있는 청년 여성은 물론이며, 현재 불완전 취업 상태에 있는 청년여성에게 대한 경력개발 지원을 적극적으로 추진할 필요가 있다는 시사점을 얻을 수 있었다.

또한 현재 취업 상태에 있는 청년여성들의 일 경험 실태 분석 결과 현재 일자리나 직무 관련성이 미약한 수준이었음을 확인할 수 있었다. 결과적으로 앞서 논의한 바와 같이 현재의 일자리가 이후 미래 일자리의 또 다른 일 경험이 된다고 할 때, 그 관련성이 여전히 취약한 것을 확인할 수 있었는데, 이러한 취약성은 이미 이전 일 경험이 향후 자신의 경력개발 목표나 원하는 일자리와 연관된 의미 있는 일 경험이 되지 못한 결과일 수도 있음을 유추해볼 수 있다. 따라서 정책적으로 확대되고 있는 일 경험이 진로 설정에 실질적인 도움이 되는 일 경험을 제공함으로써 취업목표 설정이나 향후 자신이 원하는 일자리로 진입하는데 활용 될 수 있는 직무 경험이 될 수 있도록 내실 있게 운영될 필요가 있다는 시사점을 얻을 수 있었다. 무엇보다 중앙정부와 대학이나 특성화고 차원에서 지원되는 일 경험 확대 정책을 보완하는 차원에서 지자체

자체 사업으로 지역 기업 대상 일 경험 내실화 지원 사업을 추진함으로써 중앙정부 사업과는 차별화되면서도 정부 정책이 지역에서 시너지를 낼 수 있을 것으로 판단된다.

끝으로 일 경험 실태조사 결과 취업목표가 미 성숙된 상황에서 남성 중심의 조직 문화가 팽배한 기업이나 기관에서 일 경험을 하는 경우 오히려 여성친화적인 취업 목표로 선화하거나 당초 취업 목표 자체를 상실하여 혼란에 빠지는 경우 등도 발생하고 있었다. 따라서 무의식적으로 행해지는 성 차별적이거나 여성 비하적인 기업 내 언행, 또는 연령에 따른 비인격적인 언행 등을 근절하려는 노력이 필요하다는 시사점을 얻을 수 있었다. 따라서 현재 경기도가 추진하는 양성평등하고 일 가정 양립이 가능한 기업 문화 확산을 위한 정책을 보다 강력하게 추진하고, 특히 사회 초년생들이나 일 경험 중인 청년세대에 대한 이해와 그들의 문화를 반영한 사업을 추진하려는 노력이 필요하다.

따라서 본 절에서는 이와 같은 관점에서 청년들을 위한 내실 있는 일 경험 기회를 확대하고, 청년 여성들의 경력단절예방을 위한 필요와 성차별적인 조직문화 개선을 위한 정책과제를 제안하였다.

가. 청년 여성 경력개발(경력단절예방) 지원

여성의 경력단절은 이미 청년 여성들의 불완전한 고용에서부터 시작된다. 본 조사에서 나타났듯이 현재 취업 상태에 있는 청년 여성 중 23.7%만이 취업목표에 부합하는 일자리였고, 그 외에는 과도기적 일자리이거나 취업과 무관한 일자리 또는 취업 목표 자체가 없는 것으로 드러났다. 따라서 취업자를 포함하여 실업상태에 있는 청년 여성들을 위한 보다 적극적인 고용서비스가 요구된다. 우리나라 여성의 경력단절은 이미 청년 시기부터 진행되고 있음에도 불구하고, 졸업 후 불완전한 고용상태에 있는 청년 여성이나 실업 상태에 있는 청년 여성들을 위한 자자체 차원의 보다 적극적인 정책은 거의 부재한 상황이다.

이와 관련해 청년여성을 주요 정책 대상으로 하는 ‘청년여성 경력개발 지원센터’를 설치하여, 실업상태, 취업중이나 취업 목표를 새롭게 설정하고자 하는 상태, 경력이행을 위한 일 경험과 경력개발 코칭이 필요할 상태 등에 따른 맞춤형 고용 서비스를 제공도록 할 필요가 있다. 이와 관련해 경기도의 일자리재단, 고용센터, 대학창조일자리센터 등의 고용서비스기관 간 역할 배분과 핵심 사업에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 판단되나, 현재 도내 7개 여성인력개

발센터를 주요 전달체계로 활용하는 방안을 적극 검토할 수 있다.

다음으로 청년 여성 중에서도 취업 시 상대적으로 더 큰 어려움을 경험하고 있는 대상을 중심으로 특화 사업을 추진할 수 있다. 취업에 어려움을 겪는 청년여성을 대상으로 산업 맞춤형의 융합형 일 경험 기회 제공 사업을 추진하여, 이들의 취업 경쟁력을 높여줄 수 있는 일 경험 지원 사업을 운영할 수 있다.

또한 고졸 청년 여성들은 경력개발형 일자리 취업에 상대적으로 더 큰 어려움을 경험하고 있다. 고졸 청년 여성들을 포함하여 많은 청년 여성들이 진입이 용이한 판매 서비스직 일 경험을 하고 있었으나, 이들은 경력이동이나 임금상승 등의 기회를 얻기 어려워 생계형 아르바이트 수준에서 벗어나기 어려운 한계가 발견되었다. 이와 관련해 현재의 판매서비스직 일 경험이 경력 개발로 이어질 수 있도록 지원해줄 수 있는 방안 마련이 요구된다.

- (인 프 라) 경기도 여성인력개발센터에‘청년여성 경력개발 지원센터’설치
- (특화사업) 청년여성 대상 산업 맞춤형 융합형 일 경험 지원 사업 추진
- (특화사업) 판매 서비스 분야‘경력 사다리 지원 사업’추진

1)‘청년여성 경력개발 지원센터’설치

청년 여성들은 취업과 경력이행(일 경험- 불완전 취업- 안정적 취업- 경력개발) 과정이 원활하지 않은 상황으로 취업과 미취업자의 구분이 아니라 전반적인 여성 고용 문제의 틀 안에서 불완전 취업 상태에 있는 청년 여성들의 경력개발과 경력단절 예방이라 차원에서 청년 여성 일 경험의 문제를 접근 할 필요가 있다.

청년여성 대상 경력단절예방 사업은 취업목표 부재나 불완전한 고용에서 보다 완전한 고용 상태로 이행하는 데 필요한 고용서비스를 필요로 한다. 연구 과정에서 청년여성들은 현재 취업 상태에 있거나, 구직 중인 경우에도 불완전한 취업 목표를 설정한 후, 취업이나 경력개발과의 관련성이 미미한 일 경험을 하거나 일 경험 현장에서 기존의 취업 목표를 수정하는 경향을 보여주고 있다. 그러나 이러한 일 경험도 내실 있는 일 경험이 아니라 남성 중심 조직 문화나 짧은 기간 단편적인 경험에 의존하고 있다는 점에서 문제가 있다. 경력단절 여성 중 70% 이상이

거의 30세 이전에 경력단절을 경험한다는 점에서 여성의 경력단절 문제 해결의 핵심 정책 대상을 청년 여성으로 설정하고 이들에 대한 보다 적극적인 맞춤형 밀착형 고용서비스를 제공할 필요가 있다.

그러나 현재 고용서비스 체계에서는 학교를 졸업한 이후 그리고 경력단절 이전이나 실업상태인 청년여성들을 위한 고용서비스 체계는 부족한 상황이다. 현재 고용센터나 기타 지역의 일자리센터 등은 실업급여 대상자나 알선 서비스를 제공하고 있기 때문에 취업목표를 새롭게 설정하거나 경력단절 예방과 여성이 경험하게 되는 경력개발과정에서 예상되는 문제와 서비스를 복합적으로 제공할 수 있는 고용서비스 체계는 부재한 상황이다. 고용서비스 체계는 일반적인 서비스와 특정한 계층을 대상으로 한 전문화되고 복합적인 서비스를 제공하는 서비스 체계를 중층적으로 구축해야 할 필요성이 있고, 특히 여성고용문제와 경력단절 예방에 있어서 청년 여성층이 무엇보다 중요한 정책대상임에도 그에 맞는 서비스 체계를 갖추고 있지 못하다는 점에서 계층의 특성과 필요에 부합하면서도 전반적인 여성고용서비스 체계 내에서 상호 연관된 서비스를 제공할 수 있는 인프라 구축이 필요한 상황이다.

□사업 : **청년여성 경력개발 지원센터(가칭)**

□ 목적 : 청년여성들의 초기 경력목표 설정을 위한 체계적인 일 경험과 이에 대한 피드백을 제공함으로써 향후 경력단절을 예방하고 경력개발을 위한 서비스 제공을 목표로 함

□ 추진방법 : 경기도의 7개 여성인력개발센터 중 단계적으로 또는 일부센터 지정 운영

- 졸업 후 미취업 상태이거나 불완전 고용상태에 있는 청년 여성을 위한 고용서비스 체계가 부재한 상황으로 여성인력개발센터를 경기도 청년여성 경력개발 지원 사업 전달체제로 지정 운영토록 함.

- 현재 인력개발센터가 수행하고 있는 고용노동부의 내일배움카드제와 취업성공패키지 사업을 청년여성과 중장년여성 대상 사업으로 집중할 수 있도록 하고, 현재 새일센터 사업운영 부분을 경력단절여성 대상 사업으로 추진하고, 청년여성경력개발지원센터(가칭) 사업 운영 부분을 청년여성 대상 사업으로 구분하여 운영함으로써 여성을 대상으로 한 복합적인 고용서비스 지원 기관으로 발전방안을 마련토록 함.

※ 여성인력개발센터 - 청년여성 경력개발지원센터(가칭) + 경력단절여성 새로일하기센터

□ 청년여성 경력개발지원센터(가칭) 기능과 역할 ※ 관련 연구 필요

- 청년여성 대상 사례 관리 방식의 고용서비스 지원

- 지역별 특화 직종이나 대상 중심의 청년 여성 경력 지원 시스템 구축
(예시> 고양시 컨벤션, 한류 / 부천시 콘텐츠 / 안산 일반계 고졸 불완전 취업자 대상 등)
- 직장 내 인간관계 및 조직적응 역량 개발 프로그램/ 건강관리 프로그램 운영 등

2) 청년여성 대상 산업 맞춤형 융합형 일 경험 지원 사업

인문, 이과, 예술 계열을 전공한 청년 여성들의 취업난이 심각한 상황이며, 청년 여성들은 서비스직이나 사무직으로 취업하는 비율이 높은 상황이다. 그러나 중소기업 사무직의 경우 숙련도 보다는 다양한 업무 수행이 가능한지가 중요하고, 따라서 경력개발에 한계가 있을 수밖에 없다.

이러한 문제의식에 따라 현재 정부는 대학의 취업지원 사업이나 LINC 사업 시 인문, 사회, 예술 분야 전공 학생들을 고려한 사업추진을 독려하고 있으나, 이들 사업의 수혜는 재학생 중심으로 추진되는 한계가 있다. 따라서 도내 LINC 사업 추진 대학과 연계하여 실업 상태에 있거나 이직을 희망하는 청년 여성들을 대상으로 하는 산업계 맞춤형 융합형 프로그램을 개발하고, 여성인력개발센터(가칭 청년여성 경력개발지원센터) 등과 연계하여 교육훈련과 고용지원서비스 모델을 개발 운영할 수 있다. 현재 경기도는 여성일자리 특화사업으로 고학력 고숙련 직업훈련과정 운영을 지원하고 있어, 기존 사업과 연계할 경우 별도의 교육훈련 사업예산 없이 시범 사업 추진이 가능하다.

□ 사업 목적 :

- 인문, 이과, 예술계열 미취업 대졸 여성을 대상으로 산업맞춤형 인력양성 및 일 경험 기회 제공을 통해 취업 역량을 제공하고 향후 경력개발이 가능한 업종으로의 취업 지원

□ 사업 방법 :

- 현재 도내 LINC 대학 중 인문, 이과, 예술 계열 전공자를 대상으로 하는 융복합 산업맞춤형 인력양성사업 모델(캡스톤모델)을 학교 밖 미취업 청년여성을 대상으로 한 사업으로 확장
- (프로그램 개발예시) 부천 카톨릭 LINC사업단과 연계하여 카톨릭대학교에서 직업훈련 프로그램 개발 및 강사진을 지원하되, 경기도가 고학력 고숙련 사업을 활용하여 직업훈련과정으로 운영

- (모집과 수강생 관리) 여성인력개발센터 고학력 고숙련 사업 운영팀
- (일 경험 제공처 발굴) 카톨릭대학교 + 관련 산업협회 + 해당 지역 여성인력개발센터
일자리재단 '청년 일 경험 지원센터(가칭)' 설치 시 일 경험 제공 지원

3) 판매 서비스 분야 '경력 사다리 지원 사업' 추진

청년 여성의 첫 일자리 중 31.6%가 서비스, 판매종사자다. 별도의 노력 없이 얻을 수 있는 일자리로 많은 청년들이 낮은 임금으로 아르바이트 형태로 노동력을 제공하고 있다. 현재 노동 시장에 이와 같은 일자리가 많은 상태로 많은 청년들이 종사하고 있다면, 이들에게 해당 분야에서의 일 경험이 보다 나은 일자리로 이동 가능한 경력사다리를 제공해주는 방안을 적극 모색할 필요가 있다.

현재 대규모 프랜차이즈 회사의 경우 직영점과 가맹점을 별도 운영하고 있다. 특히 일부 업체는 아르바이트부터 시작하여 매장 관리자나 본사 다른 직무로 이동 가능한 경력이동 경로를 갖춘 경우가 많아지고 있다. 그러나 이러한 경로는 직영점에 한해 이루어지고 있으며, 가맹점의 경우 일부 교육만 지원되거나 가맹점 경력은 전혀 인정되지 않는 경우 등이 있다.

따라서 아르바이트부터 시작하여 매장 관리자로 경력이동이 가능한 프랜차이즈 업체와 연계하여 직영점 중심의 교육과 경력 산정 방식을 가맹점 근로자에게도 확대할 수 있는 기회를 마련할 필요가 있다. 이와 관련해 경기도가 이들을 위한 교육장과 교육비용을 제공하고, 교육을 이수한 가맹점 근로자가 해당 업체에 정 직원으로 입사 지원할 경우, 가맹점의 근로 경력을 인정해주고, 경력직 채용을 허용하는 방안을 협의하여 해당 기업과 시범사업을 운영하는 방안이다.

현재 우리 사회가 좋은 일자리를 만드는 데 일정한 한계에 봉착해 있다면, 현재 많은 청년들이 종사하고 있는 일자리에서의 경험을 토대로 보다 나은 일자리로 경력이동이 가능한 구조를 만들어 나갈 필요가 있다는 점에서 경기도가 선도적으로 이와 같은 사업을 추진해 볼 수 있을 것으로 판단된다.

□ 사업명 : 판매 서비스 분야 경력사다리 지원사업

□ 사업 목적 :

- 판매 서비스직으로 일하는 청년(여성)들이 관련 분야 창업 또는 직영점 매니저 등으로 경력이동할 수 있도록 지원함으로써 청년 일자리 질 제고 효과 창출

□ 사업 방법 :

- (프랜차이즈 기업과 협약 체결)현재 아르바이트로 채용되어 일정한 기간과 관련 교육을 이수할 경우 매장관리자가 될 수 있는 사업장과 협력하여 가맹점에서 근로하는 청년들에게도 경력개발 기회 확대 할 수 있도록 협약체결
- (OJT 교육지원) 가맹점 근로자 대상으로 직영점 근로자를 대상으로 하는 교육과 동일한 교육 지원
- (가맹점주 대상 인센티브 지원) 가맹점 근로자 대상 해당 교육기회를 제공하는 점주 대상 인센티브 제공 등을 통해 참여 독려

나. 내실 있는 일 경험 기회 확대를 위한 지원

연구 결과 일 경험은 청년들이 자신의 진로 및 취업 목표를 설정하거나, 자신이 목표로 하는 취업을 위한 직무 경험을 하거나, 특정한 경우 취업을 위한 필수과정으로 참여하게 된다. 일 경험이라도 하더라도 일 경험을 통해 기대하는 성과를 구분할 필요가 있다. 본 연구에서도 일 경험의 범위를 아르바이트, 현장학습, 직업체험, 인턴 등으로 구분하였으나, 이와 같은 구분은 실제 청년들이나 일 경험을 제공하는 기관에 동일하고 합의된 개념이 아니다. 현재 혼재되어 쓰이고 있는 상황에서 합의된 개념으로 정리하여 공유하는 것도 사실상 불가능하다.

그러나 이와 같은 혼란은 일 경험을 하고자 하는 청년이나 일 경험을 제공하는 공급처에서 서로 다른 기대와 그로 인한 불만을 낳게 하는 원인이 되고 있다. 따라서 공공에서 지원하는 청년 대상 일 경험 지원사업의 경우 사업별 목적을 명확히 하고, 목적에 부합하는 기획과 운영, 목적에 부합하는 성과 평가가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

연구 결과에서도 드러나듯이 일 경험은 청년이 취업이나 입직하는데 있어서 자신의 직무 역량을 제공하고, 그 역량을 증명할 수 있는 기회로 활용된다는 점에서 그 중요성이 더욱 확대될 전망이다. 이러한 맥락에서 정부도 재학 중 현장학습을 강화하는 사업을 확대하고 있다. 그러

나 일 경험 실태조사 결과 가장 뚜렷한 결론은 일 경험 기회 확대도 중요하지만, 결과적으로 어떠한 일 경험인가가 중요하다는 점이다. 따라서 직무 관련성이 높고, 완결된 형태의 일 경험이 가능한 기회를 확대하는 것이 중요하기 때문에 일 경험 내실화를 위한 지자체 차원의 지원방안을 마련 할 필요가 있다.

이와 관련해 오는 9월 새롭게 출발하는 경기도 일자리재단에 '청년 일 경험 지원센터'설치를 고려해볼 필요가 있다. 현재 정부가 추진하는 일 경험 지원 사업 중 탐방형식의 사업을 제외한 일정기간 기업에서 일 경험을 하도록 지원하는 사업은 주로 일 경험을 제공하는 기업에 인건비를 제공하거나 정식 채용까지 연결될 경우 인센티브를 제공하는 방식이다. 그러나 일 경험 기회를 제공하는 기업은 일 경험 중인 청년들을 위한 별도의 교육프로그램이나 직무역량 개발을 위한 지원을 해줄 수 있는 여력이 부족하다. 따라서 중앙정부의 일 경험 기회 확대 정책과 연계한 기업지원 사업을 확대하고, 기업을 지원해줄 수 있는 업종별 직무별 매뉴얼 개발과 일 경험 중인 청년 및 이를 지원하는 사내 멘토를 위한 코칭파견 등의 사업을 추진 할 수 있다.

- (인 프 라) 경기도일자리재단 내 '청년 일 경험 지원센터(가칭)'설치
- (기업지원사업) 일 경험 제공 기업(기관) 지원 사업 추진
- (청년지원사업) 경기도 기업관련 공공기관 활용 '일 경험'프로그램 운영

1) 경기도 「청년'일 경험'지원센터(가칭)」 설치

현재 경기도가 야심차게 추진하고 있는 일자리재단의 청년일자리사업 추진 부서 아래 '청년 일 경험 지원센터(가칭)'를 설치하는 방안이다. 앞서 살펴본 바와 같이 일 경험은 청년들이 교육의 장에서 노동시장으로 이행해가는 과정에서 매우 중요해지고 있다. 그러나 일 경험을 제공하는 기업이나 기관 입장에서 부담이 있고, 학생들 입장에서는 적절한 일 경험 제공처를 찾기도 어려운 상황이다.

'청년 일 경험 지원센터(가칭)'의 주요 기능은 도내 우수한 기업과 기관을 발굴하고 이들 기업과 기관이 청년들의 일 경험 제공처가 될 수 있도록 기업의 편의와 사후관리 등을 지원하는 것에 중점을 둘 필요가 있다. 그리고 초기에는 도내 대학창조일자리센터와 LINC(산학협력

중점대학)사업단의 현장실습지원센터 등과 협력 사업을 추진 할 수 있다. 대학은 학생들에게 장·단기 현장실습(인턴)을 교육과정의 일환으로 추진하고, 이와 관련한 행정적 지원 등을 하고 있다. 따라서 특성화 고등학교나 대학창조일자리센터에서 학생들의 진로설정과 취업지원을 위해 운영하고 있는 기존 일 경험 지원 사업과 연계하되 일 경험을 제공하는 기업(기관)에게 필요한 컨설팅과 매뉴얼 등을 개발하여 지원 할 수 있다.

□ 사업 : ‘청년 일 경험 지원센터(가칭)’

□ 목적 : 일 경험 지원 기업 및 기관을 발굴하여, 일 경험을 필요로 하는 청년 구직자의 요구에 부합하는 일 경험을 알선하고, 일 경험을 제공하는 기업 지원 기능을 수행하며, 취업 취약계층을 위한 일 경험 모델을 개발하여 경기도 특화사업으로 운영

□ 추진 : 경기도 일자리재단의 청년사업본부(가칭) 내 설치

□ 기능과 역할

- 도내 우수한 기업과 기관이 청년들의 일 경험 제공처가 될 수 있도록 발굴 지원
- 일 경험 제공처 DB 구축 및 일 경험 제공 업체(기관)의 편의와 사후관리 지원에 중점
- 초기에는 도내 대학창조일자리센터와 LINC(산학협력중점대학)사업단의 현장실습지원센터 등과 협력 사업 추진

※ 대학창조일자리센터나 현장실습지원센터에서 학생들의 진로설정과 취업지원을 위해 운영하고 있는 기존 사업과 연계하되 기업(기관)이 학생을 선발하고, 일 경험을 제공하는 데 필요한 컨설팅과 매뉴얼 등을 개발하여 기업 지원 부분을 핵심 사업으로 지원

- 청년 구직자 및 이직 전직을 목적으로 새롭게 취업목표를 설정한 청년 실업자 대상 일 경험 자체 알선 사업 추진

- 취업 취약계층 청년층을 위한 일 경험 모델 개발 및 특화사업 추진

예시1) “인문사회 계열 청년 여성을 위한 제조업 및 R&D 기관 일 경험 지원 모델”

예시2) “공공기관을 활용한 산업 맞춤형 사업지원 직무 중심 일 경험 지원 모델”

2) ‘일 경험’제공 기업(기관) 지원 사업 추진

정부는 청년들의 일 경험 기회를 확대하기 위한 사업을 확대하고 있으나, 참여자들의 평가는 기대 수준을 충족시키거나 일 경험 후 프로그램 제공 기관에 대한 호감도가 오히려 낮아진 것

으로 조사되었다. 즉 현재 일 경험 지원 프로그램이 확대되는 추세에 있으나 프로그램을 실질적으로 제공하는 기업을 지원해줄 수 있는 지원책은 거의 없는 실정이다. 연수비용을 지급하거나 관리자 지원비를 일부 지원하는 방식으로는 한계가 있을 수밖에 없다.

따라서 고용노동부나 도내 대학과 연계하여 지역 청년들에게 일 경험을 제공하고 있는 기업의 현장 요구를 파악하여 기업이 필요로 하는 지원을 강화함으로써 정부가 추진하고 있는 양적인 확대가 질적인 제고와도 맞물릴 수 있도록 도 차원의 지원 방안을 마련할 필요가 있다.

청년 일 경험을 제공하는 기업과 기관을 지원하는 사업은 앞서 제안한 **청년 일 경험 지원센터(가칭)**의 핵심 사업으로 추진 할 수 있다.

- 사업 : 일 경험 제공 기업 지원 강화
- 추진방법 : ‘청년 일 경험 지원센터(가칭)’의 주요 업무로 추진
- 주요사업예시 : 1) **일 경험 제공 기업을 업종별 직무별 매뉴얼 제작 배포**
2) **일 경험 중인 청년 및 사내 멘토를 위한 코칭 파견 사업 등**

3) 경기도 기업관련 공공기관 활용 ‘일 경험’프로그램 운영

현재 정부가 추진하고 있는 일 경험 확대 사업의 주요 대상자는 재학생으로 체험형 일 경험 제공을 통해 청년들의 진로 조기 설정과 취업을 유도하는 데 1차적인 목적이 있다. 특히 인문, 사회계열 졸업생의 취업난이 심각하며, 여성인 경우 취업난이 더 심각한 상황이다. 따라서 일 자리 수요가 없는 경우는 인턴이나 현장실습 수요도 거의 없을 수밖에 없고, 그럼에도 불구하고 기업이나 기관 필요가 아닌 외부적인 요인에 의해 일 경험 사업에 참여하게 되는 경우 일 경험 참여자 역시 제대로 된 일 경험을 하지 못하는 악순환이 일어나고 있는 것으로 드러났다.

현재 공공기관 대상 일 경험 프로그램 운영 방식도 위와 다르지 않은 상태다. 면접 과정에서 공공기관에서 제공하는 현재의 행정인턴사업은 일 경험 지원 사업이라기보다는 일시적인 일 직업 일자리 사업에 준하는 것으로 인식하는 경향을 나타내고 있었다.

본 절에서 제안하는 공공기관을 활용한 일 경험 프로그램은 현재의 공공기관 인턴사업과는 차별화하여 운영 할 것을 제안한다. 학생들의 선호도 높고, 프로젝트 단위 사업이나 기업지원

사업, 다양한 프로젝트 운영 사업 등을 실시하는 기업이라 일자리 관련 공공 기관을 중심으로 사업을 운영토록 한다. 이들 기관을 대상으로 인력 수요가 있는 업무나 직무를 사전에 선정하고, 이와 관련한 멘토를 선정토록 한 후, 일 경험에 참여자가 주도적으로 참여할 수 있는 역할과 프로젝트를 제공한다. 즉 실제 단위 프로젝트나 업무를 경험할 수 있도록 하는 것이다. 현재 서울시가 추진하고 있는 청년혁신일자리사업을 참고할 수 있으나 사회적기업이나 비영리단체 중심의 사업이 아닌 기업지원이나 일자리관련 공공기관을 대상으로 사업을 추진하는 데 차별성이 있다.

참여하게 된 공공기관이 연합하여 '경기도 공공기관 일 경험 매칭 데이(가칭)'를 운영하여 해당 사업에 참여하는 기관들이 일 경험 프로그램에 참여하고자 하는 청년들을 선발할 수 있도록 한다. 그 과정 자체가 청년들에게는 이후 취업 시 중요한 경험이 될 수 있으며, 해당 기관에 선발되지 않은 청년 일 경험 프로그램 참여 희망자들에게는 경력개발 지원 상담을 매칭하여 진행토록 한다. 즉 공공기관 일 경험 프로그램에 참여하지 못한 경우라도 이들의 현재 상태를 점검하고 향후에 어떤 일 경험이나 준비가 필요한지를 상담해주고, 지속적인 경력관리를 위해 경기도 온라인 커리어코칭(꿈날개)으로 연계한다.

본 사업을 추진하기 전에 '경기도 공공기관 일 경험 프로그램 운영 모델' 연구를 실시하여 일 경험 지원 프로그램으로 공통사업과 개별기관특화 사업, 영역별 특화 사업, 사후관리 사업 등을 패키지 형태로 개발하도록 하여, 경기도 청년 브랜드 사업으로 추진 할 수 있다. 다만 상대적으로 더 많은 어려움을 겪고 있는 인문, 이과, 예술 계열 청년(여성)들을 위한 모델을 별도로 구축하고, 이와 관련한 사업량을 일정 비율 이상으로 할당하여 추진할 것을 제안한다. 지속적으로 발전시켜 경기도 공공기관에서 일 경험 프로그램 지원 사업에 참여한 인력에 대한 민간 기업의 신뢰도를 높임으로써 해당 프로그램이 취업 시 유리하게 작용될 수 있도록 진행하려는 장기적인 안목과 노력이 요구된다.

☐ 사업 : 경기도 공공기관 일 경험 프로그램 지원

☐ 사업대상 :

－ 일 경험 제공기관 : 도내 기업지원 및 취·창업 지원 경기도 공공 기관 중심

※ 경기도중소기업지원센터, 테크노파크, 콘텐츠진흥원, 파복지원단 등

- 일 경험 참여대상 : 기업 지원 공공기관의 프로젝트 수행 경험을 희망하는 청년(여성)
(인문, 이과, 예술 계열 여성 미취업 청년 참여 비율 할당)

□ 사업내용 : 경기도 공공기관 대상 일 경험 프로그램 운영 기관은 기업이 인턴을 선발하는 방식을 차용토록 하고, 실제 단위 프로젝트나 업무를 경험할 수 있도록 제공하는 것과, 최소 한 이에 대한 수행이 가능한 조건이나 배경을 가진 인턴을 선발하고 이들에게 6개월 이상 장기 일 경험 프로젝트 지원

□ 사업방식

- ① 참여 기관들이 사전에 학생들의 선호도 높고, 프로젝트 단위 사업이나 기업지원 사업, 다양한 프로젝트 운영 사업 중 인력 수요가 있는 업무나 직무를 선정
- ② 실무담당자를 중심으로 멘토 배정과 일 경험자의 주요 역할 사전 설계
- ③ 일 경험
- ④ 사후관리
 - 채용 : 임금피크제로 생긴 인건비 잉여분에 한해 정원 외 채용 기능여부 협의 후 일부 채용 연계
 - 취업지원 : 일 경험 기간을 중심으로 상세 추천서 제공(공공기관장 직인) 경기도 지원 기업(기관) 우선 추천 등

다. 양성 평등한 기업문화 조성 지원

일 경험 기회를 제공해야 하는 학교와 일 경험을 하고자 하는 학생 및 구직자 입장에서는 믿을 만한 일 경험 제공처를 구하는 데 많은 어려움이 있다. 따라서 경기도 차원에서 우수한 경기도 중소기업, 중견기업, 공공기관을 대상으로 지역 내 학교와 청년들을 위한 일 경험처가 될 수 있도록 지원하는 사업을 실시할 수 있다. 또한 일·가정양립 문화나 여성친화적인 기업 발굴 확산과 함께 무심코 저지르는 성 차별적인 언행과 관련한 사례집을 제작하여 배포하되, 관련 사례 중 일 경험 수련생과 같은 과도기적인 근로상태에 있는 일 경험 수련생 사례를 포함할 수 있다.

- 경기도 일 경험 지원 우수 일터 지정·지원
- 양성평등하고 인권이 존중되는 일터 조성 캠페인

1) 경기도 일 경험 지원 우수 일터 지정·지원

현재 경기도는 여성고용우수기업 선정 사업이나 경기도 일하기 좋은 기업 인증 사업을 추진하고 있다. 경기도가 추진하는 기존 사업을 통해 발굴된 다양한 업종과 규모의 우수 사업체 사례를 기반으로 도내 기업의 양성 평등한 조직문화 형성을 위한 사업을 보다 적극적으로 추진할 필요가 있다. 이들 선정 및 인증 사업체를 청년 여성들의 일 경험 제공 우수 사업체로 지정하고, 이들 기업을 대상으로 앞서 제안한 일 경험 기업 지원 사업을 우선 추진함으로써 일 경험 지원 기업의 우수한 모델을 구축하는 방안을 적극 검토해볼 수 있다.

본 연구 과정에서 청년 여성들은 취업 목표가 성숙되기 전에 일 경험을 하면서 당초 자신이 목표로 한 취업 목표를 쉽게 변경하는 경우도 있었는데, 이는 한편으로 특정한 기업의 경험에 국한된 결정일 수 있다는 점에서 양성평등하고 경력개발이 가능한 작지만 우수한 기업에서 일 경험을 함으로써 장기적인 안목으로 자신의 경력설계를 할 수 있는 기회를 제공 할 수 있을 것으로 판단된다.

2) 양성평등하고 인권이 존중되는 일터 조성 캠페인

끝으로 연구 결과 청년 여성들은 일 경험 과정에서 남성중심 조직문화나 여성비하적인 언어나 조직분위기로 인해 진로를 변경하거나 상처를 받는 경우도 상당수 있는 것으로 나타났다. 따라서 무심코 일상적으로 사용하는 성 차별적이거나 성 비하적인 직장 언어나 문화를 개선하는 캠페인 형식의 사업을 추진할 수 있다. 캠페인을 위해 채용 및 업무 추진과정에서 기업이나 직원들이 무심코 사용하는 성차별적인 언어나 행동사례를 담은 책자와 홍보 자료를 제작 배포하되, 점차 확대 되고 있는 일 경험 지원 사업 추세에 따라 이들 사례에 일 경험 중인 청년들과 관련한 사례를 적극 반영하는 방식으로 보다 안전하고 바람직한 일 경험 지원 환경 구축을 지원할 필요가 있다.

참고문헌

- 2030 청년정책 인식조사팀 (2015). “정부 청년정책에 대한 청년인식 조사결과보고서”.
대통령 직속 청년위원회
- 강순희·안준기·이규용·조세형·최선경 (2014). “청년 맞춤형 일자리정책 특정성별영향
분석평가”. 여성가족부
- 고용노동부 (2015). 「2015년 청년정책 추진계획 4대전략별 세부실행계획」
- 고용노동부 (2015). 「2015년 한권으로 통하는 청년 고용정책」
- 고용노동부 (2015). 「노동시장 개혁과 청년일자리 창출」
- 고용노동부 (2015.12.17.). 「대학과 함께하는 청년고용정책 설명회」. 자료집
- 김복순 (2015). “청년층 노동력과 일자리 변화”. 『월간 노동리뷰』. 한국노동연구원
- 김영재·정산완·박상록 (2011). “한국 청년실업 유형별 전략적 관리방안에 관한 연구”.
『취업진로연구』. 제2권 1호 67-89
- 김용원 (2015). “아르바이트생 근로실태에 관한 연구”. 제23권 2호 65-84
- 김유빈 (2015). “청년층 노동시장의 실태와 청년고용정책”. 『월간 노동리뷰』. 한국노동
연구원
- 김을식·이지혜·이소연 (2015). 「청년고용 부진에 대한 진단과 처방」. 경기연구원
- 김정훈·김을식·이다겸 (2015). 「경기도 비경제활동인구의 노동시장 유인 정책방안」. 경
기연구원
- 김종성·이병훈 (2010). “중·고등학생의 아르바이트 참여요인 및 진로성숙에 관한 연구”.
『한국청소년연구』 제21권 3호 33-59
- 김종성·이병훈·신재열 (2012). “청년층 구직활동과 하향취업” 『노동정책연구』 제12권
2호 51-73
- 김종숙·김혜영·김난주·남재량 (2007). 「대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과
제」. 한국여성정책연구원
- 김태홍·김종숙 (2002). 「여성 청년층 집단의 취업이행 실태와 정책과제」. 한국여성정책
연구원
- 김혜원·이영민 (2015). 「OECD 주요국가 청년 직업교육훈련 비교분석」. Asia-pacific
Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology

- 김호진·황승록 (2013). “청년층과 중장년층 근로자의 숙련수준 및 직무태도 비교”. 『패널브리프』 . 제16권 5호. 192-209. 한국직업능력개발원
- 남기성·이성재·오하준 (2013). 「2013년 고졸자 취업진로조사 기초분석 보고서」 . 한국고용정보원
- 남재량·김세움 (2013). 「우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과연구」 . 한국노동연구원
- 노경란·박용호·허선주 (2011). “대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향”. 『교육학연구』 제49권 1호. 63-92
- 노경란·허선주 (2011). “대졸청년층의 직업훈련과 인턴경험이 경제적 효과 및 일자리 만족에 미치는 영향”. 『직업교육연구』 제30권3호. 93-109 . 한국직업교육학회
- 대통령 직속 청년위원회 (2015) 「대학생, 인사담당자, 사회초년생의 대외활동 인식과 실태 조사보고서」
- 대통령 직속 청년위원회 (2014). 스펙초월 채용에 대해 알고 싶은 11가지
- 류장수·김종한·김종호·박성익·조장식·하봉찬 (2012) 「중소기업 청년취업인턴제도 실태조사 및 고용효과 심층분석」 . 고용노동부
- 박동·박천수·이종선 (2014) 「대학창업교육훈련 생태계 조성방안」 . 한국직업능력개발원
- 박성재 (2006) “청년층 취업준비 노력의 취업효과 분석”. 『노동리뷰』 . 47-62
- 박수명 (2013). “청년계층의 사회적 배제에 관하여”. 『한국정책연구』 .제13권 3호. 113-131
- 성지미·안주엽 (2012). “취업사교육과 첫 일자리”. 『한국경제연구』 .제30권3호. 5-46
- 신선미·민무숙·권소영·고혜원 (2013). 「미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안」 . 한국여성정책연구원
- 신선미·오은진 (2014). 「고졸 여성청년층의 진로·취업 및 경력개발 현황과 정책과제」 . 한국여성정책연구원
- 신종각·이성재·이지만·박선연 (2014). 「2012 대졸자 직업이동경로조사 기초분석 보고서」 . 한국고용정보원
- 신종각·황광훈·조민수·오세미 (2014). 「청년패널 2007 7차(2013) 조사 기초분석보고서」 . 한국고용정보원

- 양정호 (2004).“고등학생의 재학 중 아르바이트 참여요인 분석”. 『교육사회학연구』 제 14권 1호. 17-37
- 오계택·조희경·김봄이 (2014) 「기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석」 . 한국직업능력개발원
- 오호영·유한구·양정승·류지영·손희전·신동준·황승록 (2014). 「한국교육고용패널조사」 . 한국직업능력개발원
- 유한구·채창균·류지영·손희전·신동준 (2015). 「한국교육고용패널조사 기초분석보고서 (2014)-제10차년도 자료분석-」 . 한국직업능력개발원
- 이규용·김용현 (2003).“대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인”. 『노동정책연구』 . 제 3권 2호. 69-93
- 이만기 (2008).“대졸자의 직업훈련경험이 노동시장성장에 미치는 영향”. 『진로교육연구』 제21권 3호. 157-176
- 이병희 (2002).“노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구”. 『노동정책연구』 . 제 2권 1호. 1-18
- 이영민·권혁·심지현·이상준 (2015). 「청년의 '일 경험' 기회 확대를 통한 고용촉진 지원 방안」 . 고용노동부
- 일자리 모니터링단 (2015). 「청년구직자 취업준비 실태 보고서」 . 대통령 직속 청년위원회
- 전주용·오민홍·전재식·박광배 (2013). 「청년 노동시장 연구」 . 고용노동부·한국고용정보원
- 정연순·김선호·이요행 (2014). 「대학생을 위한 취업교육-진로계획 수립과 노동시장의 이해」 . 한국고용정보원
- 정지선·주희정·박동·신현구 (2014). 「대졸자 취업능력 향상을 위한 대학교육 개선방안」 . 한국직업능력개발원
- 주무현·강은영·이상호·장혜정 (2015). 「청년고용대책 이행사항 모니터링 및 실효성 제고방안」 . 기획재정부·한국고용정보원
- 채창균·양정승 (2015).“고졸청년의 취업추이와 향후과제”. 『이슈페이퍼』 제18권6호. 한국직업능력개발원
- 청년유니온·서울시 청년허브 (2015.3.18.).“청년과도기 노동 실태와 대안 토론회 자료”

- 최애경 (2009).“대학생 기업 인턴십 현황과 과제”. 『상업교육연구』 제24권 2호.
23-115
- 최용환 (2015).“OECD 국가의 '청년니트(NEET)' 유입에 대한 영향요인 연구”. 『한국청
소년연구』 . 제26권 4호. 85-115
- 통계청 (2015.07.23.). 「2015년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결
과」 . 보도자료

[부 록]

일 경험 실태조사

안녕하십니까?

(재)경기도가족여성연구원은 경기도 지역실정에 맞는 가족 및 여성정책을 개발하기 위하여 경기도가 출연하여 설립한 정책개발 연구기관입니다.

본원에서는 일 경험(인턴, 직장체험, 이전직장 경험 등)에 대한 실태조사를 실시하고 있습니다.

여러분이 작성하신 설문지는 정부 정책수립의 귀중한 기초자료로 활용될 것이오니, 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 감사하겠습니다. 여러분이 **응답한 내용은 모두 무기명으로 통계 처리되며 연구 이외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것**을 약속하오니, 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 답변해 주시기 바랍니다. 또한 **동계법 제 33조의 규정에 따라 여러분 개인의 응답내용은 비밀이 철저히 보장됩니다.**

2016년 6월

(재)경기도가족여성연구원 원장 **한 옥 자**

<조사관련 문의사항 연락처>

- 연구책임자 : 최은선 선임연구위원
- 연 락 처 : 수원시 장안구 경수대로 1150 (재)경기도가족여성연구원 여성통합정책부
장 미 위촉연구원 T)031-220-3972 F)031-220-3919
- 조사대행기관 : (주)아이알씨 (담당자 : 전호섭 부장 02) 6279-1926)

SQ1. 성별 ?

1) 여성

2) 남성 ☐

SQ2. 귀하의 거주지는 어느 지역입니까? ☐ 9) 경기만 조사 진행

- | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1) 서울 | 2) 부산 | 3) 대구 | 4) 인천 | 5) 광주 | 6) 대전 |
| 7) 울산 | 8) 세종 | 9) 경기 | 10) 강원 | 11) 충북 | 12) 충남 |
| 13) 전북 | 14) 전남 | 15) 경북 | 16) 경남 | 17) 제주 | |

SQ2-1. 귀하가 거주하고 있는 시/군은 어디입니까?

- | | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1) 수원시 | 2) 성남시 | 3) 의정부시 | 4) 안양시 | 5) 부천시 | 6) 광명시 |
| 7) 평택시 | 8) 동두천시 | 9) 안산시 | 10) 고양시 | 11) 과천시 | 12) 구리시 |
| 13) 남양주시 | 14) 오산시 | 15) 시흥시 | 16) 군포시 | 17) 의왕시 | 18) 하남시 |
| 19) 용인시 | 20) 파주시 | 21) 이천시 | 22) 안성시 | 23) 김포시 | 24) 화성시 |
| 25) 광주시 | 26) 양주시 | 27) 포천시 | 28) 여주시 | 29) 연천군 | 30) 가평군 |
| 31) 양평군 | | | | | |

SQ3. 귀하의 만 나이는 어떻게 됩니까? (만 20세 미만 만 35세 이상 ☐ 전문종료) 만 세

SQ4. 귀하는 현재 주 30시간 이상 3개월 이상 소득이 있는 일을 하고 있습니까?

1) 일하고 있음

2) 일하고 있지 않음 ☐

SQ4-1. 귀하의 현재 일자리의 근무지역은 어디입니까?

- | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 1) 서울 | 2) 부산 | 3) 대구 | 4) 인천 | 5) 광주 | 6) 대전 |
| 7) 울산 | 8) 세종 | 9) 경기 | 10) 강원 | 11) 충북 | 12) 충남 |
| 13) 전북 | 14) 전남 | 15) 경북 | 16) 경남 | 17) 제주 | 18) 기타() |

SQ4-2. (SQ4-1에서 9) 경기만 경우만 질문) 귀하의 근무처는 어느 시/군입니까?

- | | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1) 수원시 | 2) 성남시 | 3) 의정부시 | 4) 안양시 | 5) 부천시 | 6) 광명시 |
| 7) 평택시 | 8) 동두천시 | 9) 안산시 | 10) 고양시 | 11) 과천시 | 12) 구리시 |
| 13) 남양주시 | 14) 오산시 | 15) 시흥시 | 16) 군포시 | 17) 의왕시 | 18) 하남시 |
| 19) 용인시 | 20) 파주시 | 21) 이천시 | 22) 안성시 | 23) 김포시 | 24) 화성시 |
| 25) 광주시 | 26) 양주시 | 27) 포천시 | 28) 여주시 | 29) 연천군 | 30) 가평군 |
| 31) 양평군 | | | | | |

SQ5. 귀하의 최종 학력은 어디에 해당습니까?

1) 중졸 이하 ☐

2) 고등학교 졸업

3) 2,3년제 대학졸업

4) 4년제 대학 졸업 이상

A. 현재 일자리

A1. 귀하의 현재 일자리는 어디에 해당습니까?

- 1) 타인 또는 회사에 고용되어 보수(임금)를 받는 일자리 ➡ **A1-1로 이동**
- 2) 보험모집인, 학습지교사, 골프장 경비보조원, 가전 A/S기사 등과 같이 회사와 도급계약을 체결한 독립적인 개인사업자 ➡ **A2로 이동**
- 3) 내 사업(개인 사업, 프리랜서, 식당 등의 자영업 혹은 농림수산업 등) ➡ **A2로 이동**

A1-1. 그 일자리의 고용 형태는 어디에 해당습니까?

- 1) 정규직
- 2) 비정규직 (계약기간 개월) ➡ **A1-1-1로 이동**

A1-1-1) (비정규직 응답자만) 비정규직으로 취업한 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 막연히 취업준비를 하는 것보다 비정규직이라도 실무경력을 쌓는 것이 더 나을 것 같아서
- ② 취업준비기간이 길어질수록 부모님 등 집에 눈치가 보여서
- ③ 경제적인 이유로 어떠한 일이라도 해야 하는 상황이기 때문에
- ④ 원하는 일이 대부분 비정규직 일자리밖에 없어서
- ⑤ 조직생활에 적응하기 싫어서
- ⑥ 원하는 일을 준비하기 위한 단계로 일 경험에 필요하여
- ⑦ 기타()

A2. 현재 일하는 곳의 종사자 수는 얼마나 됩니까?

- 1) 1~4인 2) 5~9인 3) 10~29인 4) 30~49인
- 5) 50~99인 6) 100~299인 7) 300인 이상

A3. 귀하가 현재 일자리에 종사하기 시작한 시기는 언제입니까?(6자리로 기입)

 년 월

A4. 귀하가 현재 일하는 곳의 주 업종은 무엇입니까?

비 서비스업	유통서비스업	생산자서비스업	사회서비스업	개인서비스업
1) 제조업	4) 도매및 소매업	7) 금융 및 보험업	11) 공행정, 국방 및 사회보장행정	15) 숙박및 음식점업
2) 건설업	5) 운수업	8) 부동산및 임대업	12) 교육서비스업	16) 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업
3) 기타	6) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	9) 전문 과학및 기술서비스업	13) 보건 및 사회복지 서비스업	17) 휴식및 레크리에이션 및 기타 서비스업
		10) 사업관리 및 사업지원 서비스업	14) 국제 및 외국기관	18) 기타 분류할 수 없는 서비스업종

A5. 귀하가 현재 주로 하는 업무는 어떤 종류의 일입니까?

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1) 관리직(관리자) | 2) 전문직(전문가 및 관련 종사자) |
| 3) 기술직(기능원 및 관련 기능 종사자) | 4) 사무직(사무종사자) |
| 5) 영업직(판매종사자) | 6) 서비스직(서비스 종사자) |
| 7) 생산직(장치기계 조작 및 조립 종사자) | 8) 단순 노동직(단순 노동 종사자) |
| 9) 자영업 | 10) 기타() |

A6. 귀하는 현재 1주일 평균 몇 시간 정도 일하십니까?(통상 근로시간, 실제 근로시간 모두 응답)

정규 근로시간 1주일 평균 시간 초과 근로시간 1주일 평균 시간

A7. 귀하는 현재 일자리에 대해 각 항목별로 얼마나 만족하십니까?

보 기	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
	1	2	3	4	5

응답칸

1) 임금수준	
2) 고용 안정성	
3) 근무환경 (과업성, 직장 주변 환경)	
4) 근무시간	
5) 복리후생	

A8. 귀하는 현재 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

- | | | |
|-----------|------------|-------|
| 1) 매우 불만족 | 2) 대체로 불만족 | 3) 보통 |
| 4) 대체로 만족 | 5) 매우 만족 | |

A9. 귀하의 일자리 목표와 관련하여 현재 일자리에 대한 귀하의 생각과 가장 일치 하는 것은 무엇입니까?

- 1) 내가 목표로 한 일자리다
- 2) 내가 목표로 한 일자리로 아직(창직)하는데 도움이 되는 일자리다
- 3) 내 일자리 목표와 무관한 일자리다
- 4) 일자리 목표가 없다

A10. 귀하께서 현재 하고 있는 일에 대한 질문입니다. 각 항목별로 귀하의 의견과 가장 가까운 번호를 골라 선택하여 주십시오.

보 기	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5

응답란

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1) 현재 이 일은 나의 학력 수준에 부합한다 | |
| 2) 현재 이 일은 나의 관심과 흥미에 부합한다 | |
| 3) 현재 이 일자리를 얻기까지 많은 시간을 투자했다 | |
| 4) 현재 이 일자리를 얻기까지 많은 비용(금전)이 들어갔다 | |
| 5) 가족들은 내가 현재 이 일을 하는 것에 만족한다 | |
| 6) 현재 내가 하고 있는 일(직장)은 청년들이 선호하는 일이다 | |

A11. 귀하는 향후 현재 일자리(직업)를 그만 둘 의향이 있습니까?

1) 있음 ➡ A11-1로 이동

2) 없음 ➡ A12로 이동

A11-1. (A11에서 ①있음 응답자만) 언제쯤 현재 일을 그만 두실 예정입니까?

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1) 아직 할 곳이 구해지면 바로 | 2) 계약기간이 종료 될 때 까지 |
| 3) 현재 일자리 근무경력이 2년 될 때 즈음 | 4) 현재 일자리 경력이 3년 될 때 즈음 |
| 5) 결혼, 출산, 등의 시기에 맞춰서 | 6) 기타 () |

A11-2. (A11에서 ①있음 응답자만) 그만 두려는 주된 이유는 무엇입니까?

순서대로 2가지를 골라주십시오.

1순위

2순위

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| 1) 계약 만료(회사구조조정)로 어쩔 수 없이 | 2) 업무가 적성이나 능력에 맞지 않아서 |
| 3) 결혼, 육아(출산), 가족 돌봄 등 개인적인 이유로 | 4) 근로조건(임금/근로환경/위치) 때문에 |
| 5) 부당한 대우(특정업무 배제, 성희롱, 성차별 등) 때문에 | 6) 경직된 조직문화나 상사의 갈등 때문에 |
| 7) 그냥 쉬고 싶어서 | 8) 체력적으로 계속하기 어려워서 |
| 9) 장래성이나 발전 가능성이 없어서 | 10) 기타 () |

A11-3. (A11에서 ①있음 응답자만) 그만두면 무엇을 하실 예정입니까?

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1) 동일 분야로 이직 · 전직 할 것이다 | 2) 다른 분야로 이직 · 전직을 할 것이다 |
| 3) 창업 할 것이다 | 4) 그냥 쉴 것이다 ➡ |

A11-4. (A11-3에서 ①, ② 응답자만) 향후 이직 시 우선 고려하는 요인은 다음

중 무엇입니까? 순서대로 2가지를 골라 주십시오.

1순위

2순위

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1) 급여 수준 | 2) 직장(고용) 안정성 |
| 3) 회사 규모 | 4) 복리후생 |
| 5) 근무환경 | 6) 직장위치(집과의 거리, 통근시간) |
| 7) 자신의 적성, 흥미하고 싶은 일인지 여부 | 8) 이전 경력 인정 여부 |
| 9) 일가정양립 가능한 일자리 여부 | 10) 기타 () |

A12. 귀하는 현재 일자리 이전에 소득이 있는 일자리를 가진 적이 있습니까?

(※ 현재 일자리를 제외하고 주당 30시간 이상 3개월 이상 유지된 일자리)

- 1) 일자리를 가진 적이 있다 ☞ A12-1로 이동
2) 일자리를 가진 적이 없다 ☞ B1로 이동

A12-1. 현재 일자리 이전에 소득이 있는 일자리를 가진 횟수는 몇 번입니까?

(※ 현재 일자리를 제외하고 주당 30시간 이상 3개월 이상 유지된 일자리)

(A12-1의 응답 횟수에 따라서 A13-1 문항 세트 반복 3회 이상 응답시 3개 이전 일자리까지만 응답)

A13-1. 귀하의 과거 일(취업) 경험에 대해 아래의 보기를 보고 작성해주십시오. (※ 주당 30시간 이상 3개월 이상)

	• 일의 종류	시작연월	근무기간	• 고용형태	현재 하는 업무와의 유사성	• 적용의 주된 어려움	• 그만 둔 주된 사유
첫 번째 일자리	_____	만 _____ 세 _____ 년 _____ 개월	_____	_____	① 동일 업무 ② 일부 유사 ③ 전혀 다름		
두 번째 일자리	_____	만 _____ 세 _____ 년 _____ 개월	_____	_____	① 동일 업종 ② 일부 유사 ③ 전혀 다름		
세 번째 일자리	_____	만 _____ 세 _____ 년 _____ 개월	_____	_____	① 동일 업종 ② 일부 유사 ③ 전혀 다름		

※ 귀하가 보수를 받거나 내사업과 같은 정기적으로 일하되 주 30시간 이상 3개월 이상 경험한 일자리만 해당

《 보기 》

일의 종류	① 관리직(관리직) ② 전문직(전문가 및 관련 종사자) ③ 기술직(기능원 및 관련 기능 종사자) ④ 사무직(사무종사자) ⑤ 영업직(판매종사자) ⑥ 서비스직(서비스 종사자) ⑦ 생산직(장차기계 조작 및 조립 종사자) ⑧ 단순사무직(단순 노무 종사자) ⑨ 자영업 ⑩ 기타()	고용형태	① 정규직 ② 비정규직 ③ 회사와 도급계약을 체결한 개인사업자 (학술지도사, 보충모집인 등) ④ 내 사업(자영업, 프리랜서, 개인사업 등) ⑤ 기타
적용의 어려움 (※2가지 선택)	① 적용의 어려움 없음 ② 업무내용 습득 ③ 상사-동료와의 관계 ④ 직장예절 습득 ⑤ 차별성별, 학력 등 ⑥ 체력적 한계 ⑦ 기타 ()	그만둔 이유 (※2가지 선택)	① 계약 만료(회사구조조정)로 어쩔 수 없이 ② 새로운 분야로 전직(창업)하기 위해서 ③ 육아(출산), 결혼, 가족 돌봄 등 개인적인 이유로 ④ 근로조건(임금/근로환경/업무) 때문에 ⑤ 부당한 대우(특정업무 배제, 성차별 등) 때문에 ⑥ 경직된 조직문화나 상사와의 갈등 때문에 ⑦ 그냥 쉬고 싶어서 ⑧ 체력적으로 계속하기 어려워서 ⑨ 장래성이나 발전 가능성이 없어서 ⑩ 기타 ()

B. 일 경험(직장체험 및 인턴프로그램 등) 참여 경험

다음은 일 경험 참여 경험에 대한 질문입니다.

1주일 이상 참여한 일 경험(현장실습/ 직장체험, 인턴프로그램 등) 프로그램에 대해서 응답해 주시기 바랍니다.

일 경험 프로그램에는 학교 행정 인턴(근로학생과 아르바이트는 제외됩니다).

B1. 학교 재학 중 또는 졸업 후 참여했던 일 경험(현장실습/ 직장체험/ 인턴) 프로그램이 있습니까?

* 1주일 이상 참여한 프로그램에 대해서만 응답해주세요. 학교 행정 인턴(근로학생과 아르바이트는 제외

1) 참여경험 있다

☞ B1-1로 이동

2) 참여경험 없다

☞

B1-1. 일 경험(현장실습/직장체험/인턴 등)프로그램의 참여 횟수는 몇 회입니까?

회

(B1-1의 응답 횟수에 따라서 B2 문항 섹트 반복 3회 이상 응답시 3개 프로그램까지만 응답

B2. 1주일 이상 참여했던 일 경험(현장실습/ 직장체험/ 인턴프로그램) 프로그램 중 대표적인 프로그램부터 3개까지 응답해주시기 바랍니다.

	프로그램1	프로그램2	프로그램3
프로그램 유형	① 현장실습 ② 직장체험 ③ 민간기업(기관) 자체 인턴 ④ 정부(자체) 자원 인턴 ⑤ 기타 ()	① 현장실습 ② 직장체험 ③ 민간기업(기관) 자체 인턴 ④ 정부(자체) 자원 인턴 ⑤ 기타 ()	① 현장실습 ② 직장체험 ③ 민간기업(기관) 자체 인턴 ④ 정부(자체) 자원 인턴 ⑤ 기타 ()
참여 시기	① 학기 중 ② 방학 중 ③ 휴학 기간 ④ 졸업 후	① 학기 중 ② 방학 중 ③ 휴학 기간 ④ 졸업 후	① 학기 중 ② 방학 중 ③ 휴학 기간 ④ 졸업 후
참여목적 (복수응답)	① 직업지루경험 ② 스펀이력구비 ③ 채용필수과정 ④ 도를받기 위한 단련 ⑤ 졸업요건 ⑥ 기타 ()	① 직업지루경험 ② 스펀이력구비 ③ 채용필수과정 ④ 도를받기 위한 단련 ⑤ 졸업요건 ⑥ 기타 ()	① 직업지루경험 ② 스펀이력구비 ③ 채용필수과정 ④ 도를받기 위한 단련 ⑤ 졸업요건 ⑥ 기타 ()
참여기간	① 1개월 이하 ② 2개월 ③ 3~4개월 ④ 5~6개월 ⑤ 6개월 이상	① 1개월 이하 ② 2개월 ③ 3~4개월 ④ 5~6개월 ⑤ 6개월 이상	① 1개월 이하 ② 2개월 ③ 3~4개월 ④ 5~6개월 ⑤ 6개월 이상
급여 여부	① 인턴 ② 무급	① 인턴 ② 무급	① 인턴 ② 무급
전반적인 만족도	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족
취업 여부에 도움	① 전혀 도움 안 됨 ② 도움 안 됨 ③ 보통 ④ 도움 있음 ⑤ 매우 도움 있음	① 전혀 도움 안 됨 ② 도움 안 됨 ③ 보통 ④ 도움 있음 ⑤ 매우 도움 있음	① 전혀 도움 안 됨 ② 도움 안 됨 ③ 보통 ④ 도움 있음 ⑤ 매우 도움 있음
취업 후 업무 적응에 도움	① 전혀 도움 안 됨 ② 도움 안 됨 ③ 보통 ④ 도움 있음 ⑤ 매우 도움 있음	① 전혀 도움 안 됨 ② 도움 안 됨 ③ 보통 ④ 도움 있음 ⑤ 매우 도움 있음	① 전혀 도움 안 됨 ② 도움 안 됨 ③ 보통 ④ 도움 있음 ⑤ 매우 도움 있음

※ 이항에서는 귀하가 경험했던 일 경험(인턴 및 직장채험 등) 중 가장 대표적인(B2번에 프로그램 1) 프로그램 참여 경험에 대해서
응답해주시기 바랍니다.

B3. 귀하가 참여한 일 경험(직장채험 및 인턴 등) 프로그램은 정식 직원으로 채용 가능한 조건이었습니까?

1) 아니오 (B4로 이동)

2) 예 (B3-1로 이동)

B3-1. 정식채용 되었습니까?

1) 정식 채용 (현재 일하지 않습니까? ① 예 ② 아니오)

2) 정식 채용되지 않음 (B3-2로 이동)

B3-2. (② 라고 응답한 경우) 정식 채용되지 않은 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1) 회사 사정이 어려워져 신규 채용에 어려움이 있었기 때문에

2) 나에 대한 상관의 평가가 나빴기 때문에

3) 처음부터 정식 채용할 생각이 별로 없었기 때문에

4) 잘 모르겠음

B4. 귀하가 일 경험(현장실습/ 직장채험/ 인턴) 프로그램에 참여하게 된 경로는 무엇입니까?

1) 학교, 학과(계)편을 통해서

2) 직업훈련프로그램 중 과정으로 포함되어 있어서

3) 인터넷 등을 통해 직접 찾아서 신청

4) 학교 내 홍보물

5) 친구와 선후배, 지인의 권유로

6) 졸업을 위한 필수 과정

7) 기타 ()

B5. 일 경험(현장실습/ 직장채험/ 인턴) 프로그램 참여 시 업무 배정은 어떻게 이루어졌습니까?

1) 프로그램 참여자 희망에 따라 배정

2) 기관(기업)의 임의 배정

3) 로테이션을 통한 다양한 업무 배정

4) 기타 ()

B6. 일 경험(현장실습/ 직장채험/ 인턴) 프로그램 참여 시 업무나 적응 지원을 위한 사원(멘토)이 배정되었습니까?

1) 별도 배정 없음

2) 배정된 부서의 직원 중 지정

3) 참여한 기업(기관)의 인사총무부 직원 중 지정

4) 기타 ()

B7. 일 경험(직장채험 및 인턴 등) 프로그램 참여 시 본인이 느끼는 대우는 어떠했습니까?

1) 단기 아르바이트

2) 단순 업무보조

3) 정규직 근로자

4) 기타 ()

B8. 귀하가 참여한 일 경험(직장채험 및 인턴 등) 프로그램에 대한 질문입니다. 각 항목별로 귀하의 의견과 가장 가까운 번호를
골라 기입하여 주십시오.

보 기	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5

※ 취업이나 구직 시 가장 도움이 되었던 아르바이트 경험을 중심으로 응답해주시기 바랍니다.

C4-1. (C4에서 ①있음 응답자만) 취업에 도움이 되었던 아르바이트는 어떤 목적으로 시작했습니까?

- 1) 일 경험을 쌓기 위한 목적으로 참여하였음
- 2) 용돈이나 생계를 위한 목적이었으나 결과적으로 도움이 되었음
- 3) 취업을 위해 반드시 거쳐야 하는 과정이므로 참여하였음
- 4) 기타 ()

C4-2. (C4에서 ①있음 응답자만) 취업 시 어떤 도움이 되었습니까?

1순위

2순위

- 1) 아르바이트 경력이 취업의 전제 조건
- 2) 아르바이트 경력이 취업 시 가산점으로 인정
- 3) 구직(취업) 시 면접 중 아르바이트 경험을 활용하여 대응
- 4) 구직(취업) 시 아르바이트 경험을 토대로 자기소개서 작성
- 5) 구직(취업) 시 이력서 작성 시 유사 업무 경력으로 활용
- 6) 기타 ()

D. 직업관련 인식 및 정책요구

D1. 구하는 직업생활을 할 때 다음 사항들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

보 기	전혀 중요하지 않다	중요하지 않은 편이다	보통이다	중요한 편이다	매우 중요하다
	1	2	3	4	5

응답칸

1) 경제적 보상(월급, 수당 등)	
2) 직장(고용)안정성, 정시퇴근 보장	
3) 회사 규모	
4) 복리후생	
5) 근무환경(과직성, 직장주변환경)	
6) 직장위치(집과의 거리, 통근시간)	
7) 작업의 사회적 평판	
8) 부모님이나 주변사람의 인정	
9) 사회적 기여	
10) 일에 대한 자신의 적성, 흥미	
11) 능력발휘 가능성	
12) 일에 대한 결정권한(자유재량권)	
13) 승진기회	

D2. 귀하는 직장생활이나 사회생활 중 본인 또는 주위 동료와 지인이 다음과 같은 일을 경험하는 것을 들었거나 본 적이 있습니까?

보 기	전혀 경험(들어본) 적이 없다	거의 경험(들어본)한 적 없다	간혹 경험(들어본)한 적 있다	매우 빈번하게 경험(들어왔다)했다
	1	2	3	4

응답칸

1) 외모 등에 대한 지적이나 비하	
2) 성적 농담 등 성적 언행	
3) 같은 일을 하는 남성에게 비해 낮은 임금	
4) 승진, 인사 등에 있어서 불이익	
5) 결혼, 육아 등을 이유로 한 퇴사 압력이나 회사생활 불이익	
6) 주요 업무 기회에서 배제	
7) 보조적인 업무인력이나 직장의 활력소 취급(꽃이나 비타민 취급 등)	

D3. 귀하는 여성이 경제활동을 하는데 다음의 사항들이 얼마나 심각한 어려움으로 다가온다고 생각하십니까?

보 기	전혀 심각하지 않다	별로 심각하지 않다	보통이다	다체로 심각하다	매우 심각하다
	1	2	3	4	5

응답칸

1) 가사부담	
2) 육아 및 자녀교육 부담	
3) 채용이나 업무배치 시 남성 선호	
4) 외모관리에 대한 부담(화장, 성형 등)	
5) 직장 내 성희롱이나 성차별적 문화	
6) 인적 네트워크 부족	

D4. 귀하는 현재 구직 과정에서 다음의 기관제도를 이용한 적이 있습니까? 만약 이용한 적이 있다면 얼마나 도움이 되었습니까?

내용	D4-1. 참여여부				D4-2. 현 직장 구직과 이직의 도움 정도 (D3-1의 '있음' 응답자만)					
	있음	잘 모름	있음 →	응답칸	전혀 도움 안됨	별로 도움 안됨	보통	약간 도움됨	매우 도움됨	응답칸
1) 정부 청년일자리지원사업 (청년취업파워키, 정부지원직업훈련 등)	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
2) 내일배움카드제	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
3) 고용센터(고용노동부 운영)	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
4) 경기도 일자리센터(지자체운영)	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
5) 여성새로일하기센터(여성가족부 지원)	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
6) 경기도 청년뉴딜사업(경기도 지원)	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	

D5. 귀하는 청년 여성 구직자를 위해 경기도가 다음 중 어떤 서비스를 우선
추진해야 한다고 생각하십니까?

1순위 2순위

- 청년 구직자를 위한 카페 (공공형 무료 공유 공간) 설치
- 공공기관을 활용한 일 경험 기회 확대
- 공공기관 인턴십 내실화
- 취업 및 이직을 위한 경력관리 상담 서비스 확충
- 무료 직업교육훈련 확대
- 여성 근로자 고용 상담 (성희롱, 성차별 등)
- 도내 우수 중소기업 정보 제공 확대
- 기타 ()

E. 기본사항

(SQ5에서 2) 고졸인 경우

E1-1. 귀하가 졸업한 학교의 소재지는 어디입니까?

1) 경기도

2) 서울

3) 인천

4) 기타 () 도/시/군

E1-2. 귀하는 고등학교를 언제 졸업하였습니까?

년도

E1-3. 귀하가 졸업한 고등학교는 어느 유형에 해당습니까?

1) 일반계고교(인문계, 자립형사립고, 과학고 등)

2) 특성화고(전문계, 실업계) / 마이스터고

3) 기타(중합고, 방송통신고, 검정고시 등)

(SQ5에서 3) 2~3년제 대학 졸업인 경우

E1-4. 귀하가 졸업한 학교의 소재지는 어디입니까?

1) 경기도

2) 서울

3) 인천

4) 기타 () 도/시/군

E1-5. 귀하는 2,3년제 대학을 언제 졸업하셨습니다?

년도

E1-6. 귀하의 전공은 다음 중 어디에 해당습니까?

1) 보육·보건·사회복지 계열

2) 이·마케팅 서비스업 계열

3) 외식, 관광, 음식서비스업 계열

4) 예·체능 계열

5) 공과계열

6) 경상계열

7) 기타 ()

(SQ5에서 4) 4년제 대학 졸업 이상 경우

E1-7. 귀하가 졸업한 학교의 소재지는 어디입니까?

1) 경기도

2) 서울

3) 인천

4) 기타 () 도/시/군

E1-8. 귀하는 4년제 대학교/대학원 포함을 언제 졸업하셨습니다?

년도

E1-9. 귀하의 주 전공은 다음 중 어디에 해당습니까?

1) 인문·사회 계열

2) 상경계열

3) 이과·공과 계열

4) 사범·교육계열

5) 예·체능 계열

6) 기타 ()

E2. 귀하의 현재 연봉 혹은 월급은 어떻게 되십니까? (두 가지 중 하나만 기입해주세요)

연봉 : 약 만원 월급 : 약 만원

E3. 귀하는 결혼한 적이 있습니까?

1) 결혼한 적 없음 ☞

2) 결혼한 적 있음 ☞

E3-1. 현재 거주형태는 무엇입니까?

1) 혼자 살고 있음

2) 부모님 등 가족과 함께 살고 있음

3) 기타 ()

E3-2. 결혼 할 의향이 있으십니까? 결혼 의향 또는 계획이 없으시다면 이유는 무엇입니까?

1) 결혼할 생각이 없음

2) 독신생활이 좋아서

3) 학업 때문에

4) 직장생활에 지장을 줄 것 같아서

5) 고용이 불안정해서

6) 가사나 육아 부담이 클 것 같아서

7) 경제적 여건이 안돼서

8) 기타 ()

E3-3. 현재 귀하의 혼인 상태는 무엇입니까?

1) 사별, 이혼, 별거 등으로 배우자와 함께 살지 않음

2) 결혼하여 배우자와 함께 살고 있음(사실혼, 장기출장, 타지근무 등 포함)

E3-4. 귀하는 자녀가 있습니까?

1) 있음

2) 없음

끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

자료처리를 위한 응답자 일반사항	
성 명	
연 락 처	

정책보고서 2016-09

청년여성‘일 경험’실태조사

발 행 인 한 옥 자

발 행 일 2016년 9월 19일

발 행 처 (재)경기도가족여성연구원

주 소 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150

전 화 Tel. 031)220-3900 Fax. 031)220-3969

홈페이지 www.gfwri.kr

인 쇄 아이콘커뮤니케이션

ISBN 978-89-6432-217-8 93330

본 출판물의 저작권 및 판권은 경기도가족여성연구원에 있습니다.