

경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구

연구책임자 : 최 윤 선 (본원 선임연구위원)

공동연구자 : 채 나 리 (본원 위촉연구원)

연구기간 : 2013. 3 ~ 8

2013

• • •

발 간 사

정부는 고용률 70% 달성을 주요 국정 목표로 설정하고 이를 달성하기 위해 총력을 기울이고 있습니다. 그런데 고용률 70%는 여성과 청년의 고용률을 제고하지 않고서는 달성이 불가능합니다. 그러나 청년층의 고용률은 날로 악화되고 있고 여성 고용문제도 중장년층을 중심으로 양적 성장을 이어가고 있으나, 청년여성과 여성 고용의 질 문제와 경력단절 현상은 좀처럼 나아지지 않고 있습니다. 특히 청년여성의 첫 일자리 진입과 고용의 질은 향후 여성의 경제활동 지속가능성에까지 영향을 미친다는 점에서, 청년 고용의 문제와 여성 고용의 문제는 정책대상이 중첩되어 있는 매우 중요한 사안입니다.

이에 본원에서는 경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 경기도 차원의 정책 지원방안 마련을 위한 연구를 실시하였습니다. 본 연구에서는 한국고용정보원의 「2011 대졸 자직업이동경로조사(2010 GOMS)」의 경기도 자료를 재분석하였으며, 경기도 거주 및 경기도 소재 대학 졸업(예정)자 면접조사를 실시하였습니다. 또한 경기도 소재 대학 취업지원 서비스 실태와 미취업 졸업자 대상 정책요구 조사를 실시하고, 전문가 자문과 정책간담회 등을 통해 청년여성 특화 채용지원 사업과 취업역량 제고 및 커리어개발 지원 사업 영역에서 총 7개의 정책과제를 제안하였습니다.

본 연구보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 먼저 면접에 응해주신 면접지들과 간담회를 통해 청년 취업준비 실태와 필요한 사업 등에 대한 의견을 주신 아주대, 대진대, 한세대, 평택대 취업지원 팀장님들과 뉴딜사업 취업컨설턴트 분들, 그리고 설문조사에 응해주신 도내 대학 취업지원 담당자분들께 감사드립니다. 더불어 원활한 연구를 위해 도움을 주신 경기도 여성가족과의 고봉태 팀장, 경기일자리센터의 손한식 팀장을 비롯한 관계 공무원들과 본 보고서의 초고를 읽고 귀중한 의견을 주신 성신여자대학교 노경란 교수, 강남대학교 원지영 교수, 한국고용정보원의 장서영 연구위원께 깊은 감사의 마음을 전합니다.

마지막으로 본 연구를 위해 많은 자료들 수집하고 분석하느라 애쓴 최윤선 선임연구위원
과 채나리 위촉연구원에게 감사의 마음을 전합니다. 아무쪼록 이 보고서가 경기도 대졸 미
취업 청년여성들의 취업 가능성을 제고하는 데 도움이 되기를 기대하며, 나아가 여성일자리의
질을 높이는데 기여할 수 있기를 바랍니다.

2013년 8월

(재)경기도가족여성연구원 원장 박 숙 자

Abstract

A Study on Support Plans to Increase the Employment Possibilities of Young Female College Graduates in Gyeonggi Province

Choi, Yoon-Sun
Chae, Nari

The purposes of this study were to investigate the current state and problems of preparations for employment among young female college graduates in Gyeonggi Province and to propose some plans for policy supports at the local government level to help to increase their employment possibilities. For those purposes, the study examined the current state of youth employment and hiring and the related policies in Gyeonggi Province, the characteristics of perception related to youth employment, the current state of employment and preparations for employment among young college graduates in the province, and the current state of and policy needs for employment supports among colleges and universities in the province.

Based on the findings, the study proposed a project to support the recruitment of young women for the enterprises of middle standing and small giants in the province as a specialized package project for the province. The study also proposed a mentoring project for young women, a project to expand and support "job experiences" among young women, and a specialized recruitment exhibition for young women to help them reinforce their competitive edge in employment. Finally, the study suggested a plan for the activation of an online coaching project for young women via female workforce development agencies, for the vitalization of their participation in group counseling and vocational education programs, and for the improvement of accessibility to them.

Keywords : young female college graduates , possibility of employment,
youth employment

연구요약

연구요약

□ 연구개요

1. 연구목적

- 청년여성의 첫 일자리 진입과 고용의 질이 향후 여성의 경제활동 지속가능성에까지 영향을 미친다는 점에서 청년여성의 취업 가능성을 높이되 보다 양질의 일자리로 진입하도록 지원하는 정책이 무엇보다 중요함. 이에 본 연구의 목적은 경기도 대졸 청년여성들의 취업준비 실태와 문제점을 파악하고, 이들의 취업가능성을 제고시킬 수 있는 지자체 차원의 정책지원 방안을 제안하는데 있음.

2. 연구내용 및 연구방법

- 주요 연구내용은 1) 경기도 청년 취업 및 고용현황과 관련 정책을 파악하고, 2) 청년 취업관련 인식 특성과 경기도 대졸 청년 취업실태와 취업준비 현실을 파악하였으며, 3) 경기도 소재 대학의 취업지원 실태 및 정책요구를 파악하고, 4) 분석 결과를 종합적으로 고려하여 경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 경기도 지원방안을 제시하였음.
- 주요 연구 방법은 <그림 1>과 같음.

〈그림 1〉 주요 연구방법과 자료수집

경기도 청년취업준비 실태	⇒	□ 2010 대졸자직업이동경로조사(2013) 경기도 자료 재분석 - 경기도 2,066명 샘플자료 활용
심층면접 실시 (20명)	⇒	□ 경기도 소재 대학졸업(예정)자 20명 면접 - 전문대(7명), 4년제(13명) / 졸업예정자(4명)
설문조사 실시	⇒	□ 도내 대학 취업지원기관 실무팀장 60명

■ 주요 연구 결과

1. 경기도 대졸 청년 성별 취업 및 고용 특성

- 경기도 20대 대졸 청년층 중 일할 의지가 있는 구직자와 취업준비자가 8.3%에 이르고 있고 여기에 쉬었음 인구를 포함하면, 경기도 20대 대졸 청년층 인구의 12%에 이름.
- 2012년 경기도 소재 대졸자의 취업률을 보면 남성에 비해 여성의 취업률이 낮게 나타나고 있고, 특히 전문대학(2%p)에 비해 4년제 대학(8.1%p)이 그리고 4년제에 비해 대학원(24.5%p) 졸업자의 성별 격차가 더 크게 나타나고 있음.
- 2012년 지역별고용조사에서는 경기도 20대 청년 남성 대졸자의 취업자 비율은 59.8%, 여성은 62.2%로 여성이 2.4%p 높게 나타나고 있음. 그런데 20대 대졸 청년층 임금근로자의 성별 임금 격차가 월 평균 약 17만원에 이르고, 상용근로자의 경우 25만원에 이르는 것으로 나타나는 등 청년여성의 고용의 질이 남성에 비해 낮은 것을 확인 할 수 있음.
- 다만 대학 취업률과 지역별고용조사 결과의 차이는 취업률 통계의 경우 당해 연도 대졸자에 한해 4대 보험 가입 사업장 취업률 조사 결과인데 비해, 지역별고용조사의 경우 조사 당시 한 주간 1시간이라도 일한 경우면 취업자로 간주하기 때문임. 특히 지역별고용조사의 경우 남성들의 정규기관 통학자 비율이 여성에 비해 5.8%p나 높게 나타나고 있어, 상대적으로 여성 취업자 비율이 높게 나타나기 때문임.

2. 대졸 청년 구직자 취업특성 및 취업준비 현실

- 청년 취업관련 인식현황, 경기도 소재 대졸자의 첫 일자리 특성과 취업준비 실태(2011 대졸자직업이동경로조사: 2010 GOMS 경기도 데이터 활용), 대졸 미취업 여성의 구직 현실(20명 면접)에 대한 분석 내용을 토대로 주요 결과를 정리하면 아래와 같음.
- 첫째, 대졸 여성들에게서 일관되게 발견되는 특성은 남성에 비해 근로환경을 중시하는 경향임.

- 둘째, 대졸 여성들은 남성에 비해 취업 자신감과 부모의 기대 수준이 낮게 나타나면서 미취업 상태로 졸업한 경우 눈높이 조정이 빠르게 이루어지는 경향이 나타남.
- 셋째, 4년제 대졸 여성들의 취업 여건이 상대적으로 가장 취약함. 4년제 대졸 여성 취업자 중 43.4%가 첫 일자리 입직에 6개월 이상 소요된 것으로 나타났음. 그런데 졸업 후 구직활동이나 취업준비를 하는 경우, 활용할 수 있는 자원이 부족한 실정임.
- 넷째, 청년여성들의 취업준비 실태를 보면 교내 활동 중심으로 이루어지고 있으며, 취업정보도 누구에게나 제공되는 취업포털을 주로 활용함. 대학 내 취업지원서비스 기관 활용도는 여전히 낮게 나타나고 있음.
- 다섯째, 경기도 소재 대졸 여성취업준비자들은 서울에 비해 대학 재학 중 취업준비 활동 경험이 상대적으로 미진한 것으로 나타났으며, 경기도 4년제 여성 졸업자들은 경기도 미취업 남성 졸업자들에 비해서도 직장체험이나 취업박람회, 진로, 면접기술 이력서 작성 등에 참여한 비율이 낮게 나타나고 있음.
- 여섯째, 학생들은 대학의 취업지원부서나 학과 교수님들이 취업을 자체에만 관심이 높아, 자신들의 상황이나 향후 진로 가능성 등에 대한 종합적인 고려 없이 일자리를 알선한다고 생각하는 경향이 높았음. 이와 같은 이유로 전공과 맞지 않거나 집에서 먼 곳 또는 근로조건이 열악한 취업처 등을 알선하는 경향이 높은 것에 불만이 높았음. 이들은 대학취업지원서비스를 통해 기업과 직무에 대한 의미 있는 정보 획득의 기회를 얻는 데 더 큰 관심이 있었음.
- 일곱째, 여학생들은 취업을 준비하면서 성별 차이를 실감하기 시작함. 남성이라는 이유로 쉽게 취업하는 경우 또는 취업현장에서 배울 기회나 경력을 쌓을 수 있는 기회를 더 많이 가지게 되는 경우 등을 경험하면서 자신감이나 의욕을 상실하는 경향이 나타나고 있음.

3. 대학 취업지원 서비스 실태와 정책 요구

- 경기도내 60개 대학 취업실무자 대상 설문조사 분석 내용을 토대로 주요 결과를 정리하면 다음과 같음.

- 첫째, 대졸 청년 취업준비 실태와 미취업 원인에 대한 대학 실무자들의 문제 인식과 실제 대학의 취업서비스 실천 수준에는 괴리가 있는 것으로 나타났다. 도내 대학 취업 실무자들은 대졸자들의 미취업 문제의 주된 원인으로 학생들이 자신의 적성을 파악하지 못해 취업목표가 부재하고, 취업처가 요구하는 스펙을 갖추지 못한 채 기대 임금 수준이 너무 높기 때문이라고 인식하고 있음. 그런데 대학의 취업지원서비스는 주로 취업관련 기술을 제공하는 데 맞춰져 있음.
- 둘째, 전문대와 4년제 취업실무자들의 차이를 중심으로 보면 전문대 취업 실무자들은 4년제 취업실무자들에 비해 학생들이 겪는 취업 애로사항에 대한 공감정도가 상대적으로 높게 나타났으나, 4년제에 비해 졸업생에게 취업지원 서비스를 제공하지 않는다는 응답비율이 높게 나타남. 다만 “전공별 진출 분야에 대한 정보 제공” 만 4년제에 비해 높은 비율을 나타내고 있음.
- 셋째, 여성가족부의 여대생커리어개발 지원 사업에 대한 대학 취업 실무자들의 인지도가 낮은 것으로 나타났다.
- 넷째, 본 조사에서 예시로 제시한 사업에 대해 대학 취업 실무자들은 그 필요성에 대해 5점 척도 기준 최고 3.73점, 최하 3.18점을 나타내 다양한 사업에 대한 요구는 있는 것으로 판단됨. 필요성 인식 정도가 높았던 경우는 직무별 멘토링 사업(3.73점), 청년들의 재무, 취업, 노동 상담이 가능한 잡카페(3.62점), 여성친화 직종 및 기업특화 신입직 채용 박람회(3.53점) 등으로 나타났다.

■ 논의 및 정책제안

1. 연구결과 논의

- 경기도 대졸 청년여성 취업지원 정책의 딜레마와 한계 :
 - 본 연구의 목적은 경기도 미취업 대졸 청년여성 구직자들의 취업가능성 제고를 위한 정책방안을 마련하는데 있으나, 누구를 경기도 대졸 청년여성으로 볼 것인가의 문제가 있음. 즉 「2011 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 대상자의 거주지 분포를

보면, 경기도 소재 대학 졸업자 중 경기도 거주자는 45.4%이며, 40.3%는 서울 지역 거주자인 것으로 추정되었음.

- 따라서 경기도가 대졸 미취업 청년을 대상으로 사업을 하게 되는 경우, 누구를 대상으로 할 것인지의 문제가 제기됨. 본 연구에서 제안되는 정책의 기본 수혜자는 경기도 거주 대졸 미취업 청년여성이며, 대학과 협력 사업을 하게 되는 경우는 경기도 소재 대학 재학 또는 졸업자 중 경기도민인 경우에 국한될 수밖에 없는 한계를 지님.

□ 정부 청년취업지원 정책과 청년여성 고용 가능성 :

- 선행연구 검토와 정책 현황 분석을 통해 제안된 정책 중 많은 부분이 중앙과 경기도의 청년 취업 지원 사업화 되었다는 것을 확인 할 수 있음. 그런데 청년여성들의 취업준비 실태조사 결과를 보면, 남학생에 비해 대학 취업지원기관 활용도가 여전히 낮게 나타나고 있음. 또한 여학생들의 취업준비 시작 시기가 늦고, 관련 서비스 질이나 자신들이 원하는 적합성에 대해 불만족하는 경향을 나타냄.
- 따라서 현재 좋은 평가를 받고 있는 사업이 청년여성들의 취업가능성을 제고할 수 있는 방향으로 이루어질 수 있도록 보완될 필요가 있음. 특히 여성가족부의 여대생 커리어개발 지원 사업에 대한 도내 대학의 관심을 높여, 많은 대학들이 이를 유치함으로써 청년여성들이 조기에 경력개발과 네트워크를 강화 할 수 있도록 지원할 필요가 있음.
- 청년 취업지원 정책 중 현 정부의 가장 핵심적인 부분은 열린채용을 확대한다는 것임. 그런데 여학생들은 선후배 네트워킹이나 외부활동 경험이 미약한 것으로 분석되고 있어, 결과적으로 학벌이나 스펙이 아닌 직무능력 평가를 중심으로 투명하고 공정한 채용 시스템을 도입하는 것 자체는 바람직하지만 현재 청년여성들의 취업준비 실태에 비추어 볼 때, 오히려 무엇을 준비해야 하는 것인지 더 큰 혼란을 가져올 수도 있을 것으로 생각됨.

- 따라서 취업준비생들과의 면담과정에서 많이 제기된 바와 같이 청년여성들의 관심이 높은 직무에 대한 다양한 정보를 제공하고, 관련 일 경험을 통해 자신감, 직무적성, 향후 취업 성공가능성을 높일 수 있는 기회 제공을 위한 사업 구상 등이 필요할 것으로 판단됨.
- 현재 여대생커리어개발 지원 사업은 고학력 청년여성 대상 유일한 특화 사업임. 대개 청년 취업지원 관련 사업의 경우 남녀 구분 없이 진행되는 경우가 더 많고, 또 한편으로 청년여성만 별도로 진행하기 보다는 남녀 함께 진행하는 것이 보다 효과적일 수도 있음. 다만 중소기업과 청년간의 미스매치 해소를 중요한 정책과제로 채택하면서, 기업의 수요 맞춤형 직업교육이 활발한데 기업의 수요 자체가 여성 보다는 남성을 선호하는 것이 현실이라는 점에서 현재 상황만을 그대로 반영한 사업화 과정은 결과적으로 성 차별적인 요소를 갖게 될 가능성 높음.
- 따라서 성인지적 관점에서 청년 인력양성 및 취업지원 사업에 대한 지속적인 모니터링이 요구됨. 특히 여성가족부 차원에서 청년 고용확대를 위한 중요하고 규모가 큰 사업에 한해 성별영향평가를 매해 정례화 할 필요가 있음.

□ **청년여성의 젠더 특성에 따른 정책과제 :**

- 청년여성들은 남성에 비해 상대적으로 취업에 대한 자신감과 부모의 기대수준이 낮고, 취업을 시도하면서 그동안 경험하지 못했던 성차별을 경험하게 됨. 그리고 그 과정에서 진취적인 자세를 취하기보다는 오히려 소극적인 자세를 취하는 경향이 나타나고 있고, 그 결과 청년여성들은 가능한 ‘조금 더 편한 사무직’ 으로 회귀하는 결과로 이어지고 있음.
- 따라서 청년여성들이 여성으로서 자신이 원하는 분야에서 일하면서도 자신의 삶을 잘 꾸려나갈 수 있도록 지원하고, 또 그렇게 할 수 있다고 격려해 줄 수 있는 정책과 사업 발굴이 필요함.

□ **청년여성 취업준비 현실 분석에 기초한 정책과제 :**

- 미취업 상태로 졸업한 청년여성들 중 취업 의지를 가진 경우에는 빠르게 눈높이 조정이 이루어지는 경향이 있고 근로환경 및 접근성 등을 중시하며, 지역 내 중견·중소기업에 대한 선호가 높은 것으로 나타남.
- 따라서 지역 강소기업을 발굴 및 해당 기업체의 수요 파악에 기초한 청년여성 대상 연계 사업을 적극 발굴하여, 적정한 눈높이 조정이 일어난 우수한 도내 청년여성들과 도내 강소기업을 연계함으로써 청년여성과 도내 기업체 모두에게 도움이 되는 사업화 방안을 모색할 필요가 있음
- 대학 재학 중 취업준비 실태 분석결과를 보면 경기도 소재 대학의 여학생들은 직장 체험, 취업박람회 참여 경험 등이 낮게 나타나고 있어 학교 외 활동 경험은 미진한 것을 알 수 있음. 그런데 취업박람회나 다양한 활동을 할 수 있는 기반이 서울에 못 미치고, 한편으로 졸업 후 취업 준비 중인 학생들은 학교에 가기를 꺼려하는 경향이 나타나고 있음.
- 따라서 대학이 아닌 공공장소에서 청년구직자에게 다양한 활동 및 직업세계를 체험할 수 있는 기회를 제공하는 방안을 모색해볼 필요가 있음.
- 미취업 청년여성졸업자들은 어디서도 도움을 받기 어려운 상황임.
- 따라서 기존의 도내 여성인력개발기관의 프로그램과 인프라를 활용해 청년여성 구직자를 지원할 수 있는 방안 모색이 필요함.

2. 정책제언

- **정책제언의 방향 :** 경기도 대졸 미취업 청년여성을 주요 정책대상으로 취업가능성 제고를 위한 정책과제를 제안함에 있어서, 첫째, 경기도 특화 청년여성 채용 패키지 사업을 제안하고자 했으며, 둘째, 청년여성의 취업 경쟁력 약화 요인을 제거하거나 보완해줄 수 있는 사업을 발굴 하되 새 정부의 청년 취업지원정책과 그에 따른 채용 경향을 반영한 사업을 발굴하고자 하였고, 셋째, 가능한 중앙정부와 대학의 취업지원 사업

과의 중복성은 배제하되 기존 사업이 청년여성의 특성을 반영하여 그 효과성이 배가될 수 있도록 하는 추가적인 사업 발굴을 제안하고자 하였으며, 끝으로 도내 미취업 청년 여성의 접근성 제고를 위해 기존 여성인력개발기관 인프라 활용방안을 제안하고자 하였음. 제안하고자 하는 정책 과제는 다음의 <표 1>과 같음.

〈표 1〉 미취업 청년여성 취업가능성 제고를 위한 정책 과제

영역	성격	과제	구분
청년여성 특화 채용 지원	청년여성 양질의 일자리 제공 + 기업 우수인력확보, 교육비절감	1) 중견·강소기업 채용 특화 패키지 사업	●
청년여성 취업역량 제고	기업직무정보+자신감제고	2) 청년여성 대상 멘토링 사업 실시	●
	직무 관련성 제고	3) 청년여성 '일 경험' 확대 지원	●
	채용경향과 능동성 제고	4) 청년여성 특화 직업박람회 개최	●
청년여성 커리어개발 지원	진로 코칭 및 자신감 제고	5) 여성인력개발기관 기능 및 프로그램 활용	○
	청년여성 접근성 제고	6) 청년여성 'Job Cafe' 운영	○
기타	여대생 조기진로 설정 지원	7) 여대생 조기진로 설정 및 취업준비 지원	○

주 : ●는 신규 추진 사업, ○는 기존 인프라나 현재 진행 중인 사업 보완 및 확대 추진 사업

목 차

제1장 서 론

1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구범위 및 내용	5
3. 연구방법 및 절차	6
가. 연구방법	6
나. 연구절차	8

제2장 대졸 청년 취업 및 고용 현황과 정책

1. 청년 취업 및 고용 특성	11
가. 경기도 소재 대학 졸업자 성별 취업 현황	11
나. 경기도 대졸 청년 성별 고용 현황	14
다. 경기도 대졸 청년 성별 취업 및 고용 특성	21
2. 청년 취업지원 정책	22
가. 정책 현황	22
나. 선행연구를 통해 제안된 청년 취업지원 정책 제안	39

제3장 대졸 청년 구직자 취업특성 및 취업준비 현실

1. 청년들의 취업관련 인식 현황	51
2. 경기도 소재 대학 졸업자의 첫 일자리 특성 및 취업준비 실태	59
가. 2010년 경기도 소재 대졸 청년 첫 일자리 입직 특성	60
나. 2010년 경기도 소재 대졸자의 취업 준비 실태	71
3. 경기도 소재 대졸 청년 취업준비 현실	84
가. 면접 대상	84
나. 자료 수집 및 정리	84

다. 대학 재학 중 취업준비 현실	86
라. 취업준비 현실	94
4. 소결 : 정책적 함의	101

제4장 대학 취업지원 서비스 실태와 정책 요구

1. 조사개요	107
가. 조사 대상 및 방법	107
나. 조사내용	107
다. 응답자 특성	108
2. 대학 취업 실무자 의견 조사 결과	109
가. 대학생 취업준비 실태	109
나. 대학 취업지원 서비스 제공 실태	113
다. 취업실무자가 인식하는 대졸 신규채용 실태와 청년 실업 원인	115
라. 청년대상 취업지원 사업 참여 실태와 효과성 인식	117
마. 대졸 청년(여성) 미취업자 취업가능성 제고 사업별 필요성 인식	118
3. 소결 : 정책적 함의	120

제5장 논의 및 정책제언

1. 연구결과 논의	125
가. 경기도 대졸 청년여성 취업지원 정책의 딜레마와 한계	125
나. 정부 청년취업지원 정책과 청년여성 고용 가능성	126
다. 청년여성의 젠더 특성에 따른 정책과제	128
라. 청년여성 취업준비 현실 분석에 기초한 정책과제	128
마. 기타 과제	129
2. 정책제언	130
가. 기본방향	130
나. 정책과제	132

참고문헌	143
------------	-----

부록 : 설문지

부록 1.	149
부록 2.	160

표 목 차

〈표 2-1〉 경기도 소재 대학(원) 졸업자 현황(2011-2012)	11
〈표 2-2〉 대학(원) 졸업자 건강보험 연계 취업률 현황(2011-2012)	12
〈표 2-3〉 경기도 소재 대학 졸업자 전공 계열별 취업률(2012)	14
〈표 2-4〉 경기도 대졸 청년층(20~29세)의 성별 경제활동상태(2012)	15
〈표 2-5〉 경기도 대졸 청년층(20~29세) 실업자, 취업준비자, 쉬었음 인구의 성별 취업경험 유무(2012)	17
〈표 2-6〉 경기도 대졸 청년층(20~29세)의 성별 이직 사유(2012)	18
〈표 2-7〉 경기도 대졸 청년층(20~29세) 성별 고용 형태(2012)	19
〈표 2-8〉 경기도 소재 대학 졸업자 중 임금근로자의 성별 평균임금(2012)	19
〈표 2-9〉 경기도 대졸 청년층(20~29세)의 성별 직업별 분포(2012)	20
〈표 2-10〉 청년 초기 노동시장 진입을 위한 과제	24
〈표 2-11〉 경기도 청년 대상 일자리 사업 요약	31
〈표 2-12〉 경기도 청년뉴딜사업 실적(2012)	33
〈표 2-13〉 여대생커리어개발 지원 사업 영역별 우수프로그램 사례	36
〈표 2-14〉 2013년 여대생커리어개발센터 전문모델 세부 내용	37
〈표 2-15〉 2013년 여대생커리어개발 지원 사업 수행기관	38
〈표 2-16〉 연구별 노동공급측면의 정책 및 사업 제안 내용 요약	41
〈표 2-17〉 연구별 노동수요측면의 정책 및 사업 제안 내용 요약	43
〈표 2-18〉 청년(여성) 고용정책 과제	46
〈표 2-19〉 여대생 진로교육과 취업지도의 방향성	47
〈표 3-1〉 조사대상자 일반사항	51
〈표 3-2〉 경기도 소재 2010년 20대 청년 대졸자 일반 특성	59
〈표 3-3〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 진입 기간	61
〈표 3-4〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 직업 분포	63
〈표 3-5〉 경기도 소재 대학 졸업자 중 여성 취업자의 직업별 이동 현황	65

〈표 3-6〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 고용 형태	66
〈표 3-7〉 경기도 소재 대학 졸업자의 사업체 규모 및 성별 첫 일자리 분포	67
〈표 3-8〉 경기도 소재 대학 졸업자의 사업체 유형 및 성별 첫 일자리	68
〈표 3-9〉 서울과 경기도 소재 전문대학 졸업자의 성별 취업준비 활동	72
〈표 3-10〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 취업 상태 및 성별 취업준비 활동	73
〈표 3-11〉 서울과 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 성별 취업준비 활동	74
〈표 3-12〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 취업 상태 및 성별 취업준비 활동	75
〈표 3-13〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 취업 상태 및 성별 일자리 정보를 얻는 방법 ..	76
〈표 3-14〉 경기도 소재 대학 졸업자의 대학별 성별 구직활동 시 어려움(1순위)	77
〈표 3-15〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 취업 시 고려사항	80
〈표 3-16〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 취업 시 고려사항	82
〈표 3-17〉 취업 면접 대상자 일반 특성	85
〈표 4-1〉 조사내용	108
〈표 4-2〉 설문조사 응답자의 일반적 특성	109
〈표 4-3〉 졸업생 대상 대학 취업지원 서비스 제공 여부 및 제공 방법	114
〈표 4-4〉 청년 사업의 주된 요인에 대한 인식	116
〈표 4-5〉 정부 및 경기도 지원 청년 대상 취업지원 사업 인지 및 참여 비율	117
〈표 5-1〉 미취업 청년여성 취업가능성 제고를 위한 정책 과제	131

그림목차

〈그림 1-1〉 연구수행절차	8
〈그림 2-1〉 전국 및 경기도 대졸 취업률 추이	13
〈그림 2-2〉 경기도 대졸 청년층(20~29세) 성별 경제활동상태(2012)	16
〈그림 2-3〉 청년취업자 증가에 따른 기대 효과	23
〈그림 2-4〉 청년취업아카데미 사업추진 절차	26
〈그림 2-5〉 핵심직무역량 평가모델 사업추진 절차	30
〈그림 3-1〉 원하는 목표 직장	52
〈그림 3-2〉 원하는 목표 직장(성별)	52
〈그림 3-3〉 중소기업 회피 이유	52
〈그림 3-4〉 중소기업 회피 이유(성별)	52
〈그림 3-5〉 취직 한계 나이(성별)	53
〈그림 3-6〉 취직 한계 나이(학력별)	53
〈그림 3-7〉 대졸 초임 희망 연봉(성별)	54
〈그림 3-8〉 자신의 취업경쟁력 인식	54
〈그림 3-9〉 자신의 취업경쟁력 인식(성별)	54
〈그림 3-10〉 열악한 근무환경 회피여부	55
〈그림 3-11〉 열악한 근무환경 회피여부(성별)	55
〈그림 3-12〉 부모의 반대 여부	56
〈그림 3-13〉 부모의 반대 여부(성별)	56
〈그림 3-14〉 월평균 취업준비 비용(성별)	57
〈그림 3-15〉 취직준비 시간 투자 분야	57
〈그림 3-16〉 취직준비 시간 투자 분야(성별)	57
〈그림 3-17〉 취직준비 시간 투자 분야(경제부담 인식 정도)	58
〈그림 3-18〉 취직준비 시간 투자 분야(자신에 대한 경쟁력 인식 정도)	58
〈그림 3-19〉 전국 및 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 입직 소요기간	61

〈그림 3-20〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 진입 기간별 분포	62
〈그림 3-21〉 경기도 대학 졸업자 사업 규모별 취업시기 및 성별 취업자 비율	67
〈그림 3-22〉 경기도 대졸 취업자의 관측은 일자리 대학별 성별 분포	69
〈그림 3-23〉 경기도 소재 대학별 여성 졸업자의 사업체 유형별 취업시기별 일자리 분포 70	
〈그림 3-24〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 구직활동 시 어려움(1순위)	78
〈그림 3-25〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 구직활동 시 어려움	79
〈그림 3-26〉 경기도 소재 전문대 졸업자의 취업 시 고려요인 및 성별 중요성 인식	81
〈그림 3-27〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 취업 시 고려요인 및 성별 중요성 인식 ...	83
〈그림 4-1〉 대졸자가 취업 시 겪는 어려움에 대한 대학실무자 인식(평균)	110
〈그림 4-2〉 대졸자가 취업 시 겪는 어려움에 대한 대학실무자 인식(학교별)	111
〈그림 4-3〉 대졸 미취업 졸업 원인에 대한 대학 실무자 인식(평균)	111
〈그림 4-4〉 대졸 미취업 졸업 원인에 대한 대학 실무자 인식(학교별)	112
〈그림 4-5〉 대학 취업지원 서비스 제공 정도(평균)	113
〈그림 4-6〉 신입 채용 시 고려요인별 영향 정도 인식	116
〈그림 4-7〉 정부 및 경기도 지원 청년 대상 취업지원 사업 효과성 인식	118
〈그림 4-8〉 청년(여성) 취업지원 사업별 필요성 인식	119
〈그림 4-9〉 청년(여성) 취업지원 사업별 필요성 인식(학교별)	119
〈그림 5-1〉 경기도 중견기업 · 강소기업 청년여성 채용 특화 사업(안)	133
〈그림 5-2〉 청년여성 멘토링 사업 예시(안)	135

서론

1. 연구배경 및 목적
2. 연구범위 및 내용
3. 연구방법 및 절차

1. 연구배경 및 목적

청년층 고용문제 해결을 위해 「청년고용촉진 특별법」(2010년 타법개정)이 시행 중이다. 관련법에 따라 국가 및 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하고, 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회·경제적 환경을 마련하도록 하고 있다. 이는 그만큼 청년 고용 상황이 어렵다는 것을 의미하며, 더불어 우리 사회가 직면하고 있는 저출산 고령화 문제와도 직접적인 관계가 있는 등 매우 중요하면서 해결이 어려운 난제임을 보여주는 것이기도 하다.

청년층 고용과 실업 문제는 경제·사회구조적 측면에서 매우 복합적인 문제로 그 현상의 실체와 원인규명 그리고 대안 모색을 위한 종합적인 연구들이 진행되어왔다(이병희 외, 2001; 이병희, 2009; 전병유, 2010; 남재량, 2007; 2011; 채창균, 2005 등). 이들 연구에서는 청년 고용 문제 완화를 위해 청년고용활성화와 취업지원을 위한 정책과 사업을 제안하고 있다. 이들 정책과 사업의 주요 내용은 청년고용을 늘릴 수 있는 일자리 창출관련 과제(중소기업관련 미스매치 해소, 창업 및 학교기업 활성화 등)와 청년들의 고용가능성을 제고할 수 있는 과제(직업아카데미, 대학 취업지원서비스 강화 등) 등이 주를 이루고 있다.

특히 일부 연구들에서는 지역별 청년층 실업대책의 필요성을 지적하고 있는데, 이는 청년층 실업문제 해결에 있어 지방자치단체의 역할이 매우 중요함을 시사하는 것이며 한편으로 지역균형 발전이라는 차원에서 국가가 정책적으로 중시해왔기 때문이기도 하다. 그러나 경기도의 경우 서울과 인접해있다는 점에서 거주지와 학교의 불일치 가능성이 높고, 지역인재 할당 등과 같은 지자체 중심의 정책 등이 이루어지기 어려운 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 현실적인 대학 서열화에 대한 인식이 존재하고, 대학을 구분함에 있어 가장 일반적으로 서울·경기·인천을 묶어 수도권 대학으로 구분하기는 하지만 경기도 소재 대학에 다니는 청년들이 당면하거나 느끼는 어려움이 없다고 볼 수 없는 상황이다.

또한 청년여성의 경우 고용의 질과 양에 있어서는 남성에 비해 더욱 취약한 것이 현실이다. 진학을 측면에서 남녀 간 차이가 없어졌으나 전문대졸이상 고학력 청년 취업률을 보면,

2012년 기준 남성 62.5%, 여성 55.9%로 성별 차이가 발생하고 있다. 전문대학의 경우 남녀 간 차이가 미미하게 나타나고 있으나, 4년제 대학과 대학원 졸업자의 경우엔 남녀의 격차가 크게 벌어지는 것으로 나타나고 있다. 이는 여성에 대한 고용을 기피하거나 여성을 저임금, 낮은 지위로 편입시키는 노동시장의 차별적 고용구조가 여전히 공고하다는 점을 입증하는 것이기도 하다.

선행연구 결과에 의하면, 여성의 하향취업 경향이 남성에 비해 더 분명하게 나타나고 있다. 그런데 하향취업으로부터 탈출하는 데는 전공분야의 상용직 일자리 경험에 상대적으로 유리하다. 결국 어려운 취업 여건에서 부득이하게 선택한 하향취업의 결과는 향후 직업 이동시에도 불리한 조건이 됨을 알 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 하향취업은 여성의 직업 만족도가 남성에 비해 낮게 나타나는 결과로 이어지고 있으며, 여성이 결혼·임신·출산 등과 같은 생애사건을 경험하면서 보다 쉽게 자신의 경력을 포기하는 요인으로 작동하게 된다.

대졸 청년층은 하향취업 이후 발생하게 될 낙인 효과 등을 우려하여 가능한 괜찮은 첫 직장을 얻기 위해 졸업을 유예하며, 취업 준비에 많은 비용과 시간을 들이고 있다. 이와 같은 상황에서 청년여성들은 향후 자신이 지속적인 일자리를 유지하기 위해서는 무엇보다 안정적인 첫 직장을 갖는 것이 중요하다는 인식을 갖고 있으나, 적합하지 않은 교육투자로 효과가 미흡하여 사회적 자본의 낭비와 개인적 좌절을 낳고 있기도 하다(배은경 외, 2009).

따라서 청년여성의 첫 일자리 진입과 고용의 질이 향후 여성의 경제활동 지속가능성에까지 영향을 미친다는 점에서 청년여성의 취업 가능성을 높이되 보다 양질의 일자리로 진입하도록 지원하는 정책이 무엇보다 중요하다고 하겠다. 이에 본 연구의 목적은 경기도 대졸 청년여성들의 취업준비 실태와 문제점을 파악하고, 졸업 후 초기 구직자를 위한 취업가능성 제고라는 측면에서 실효성 있는 취업준비 영역을 도출하여, 경기도 차원의 정책지원 방안을 제시하는 데 있다.

2. 연구범위 및 내용

본 연구는 청년 실업 문제에 대해 지자체 차원에서 청년여성 구직자들의 취업가능성을 제고시킬 수 있는 지원방안을 마련하는데 그 목적이 있다. 이와 관련하여 통계적으로 통상 15~29세를 기준으로 하고 있으나, 본 연구에서는 고등학교 졸업자와 대학 졸업자의 구직활동 특성에 차이가 있다고 보고 연구 초점을 ‘미취업 청년여성 대졸자’로 한정하였다. 따라서 본 연구의 주요 관심 대상은 경기도 소재 대학 졸업자 중 미취업 상태로 구직활동 중인 청년여성으로 한정하였다. 본 연구의 구체적인 연구 목적은 대졸 청년여성 구직자들의 취업준비 실태와 구직현실을 파악하고, 이들의 취업능력 제고를 위한 지자체 차원의 정책지원 방안을 제안하는 데 있다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 연구내용은 다음과 같다.

제1장에서는 연구의 목적을 밝히고, 연구의 범위와 내용 및 방법을 제시하였다.

제2장에서는 경기도 청년 취업 및 고용현황과 관련 정책을 파악하였다. 우선 교육통계에 기초하여 경기도 소재 대학 졸업자의 취업관련 현황과 지역별고용조사 통계에 기초하여 경기도 청년 고용현황을 분석하였다. 다음으로 중앙 및 경기도의 청년취업지원 정책현황과 선행연구에서 제시한 정책제안을 대졸 청년 정책 제안 영역별로 제시하였다.

제3장에서는 청년 취업관련 인식 특성과 경기도 대졸 청년 취업실태와 취업준비 현실을 파악하였다. 우선 취업과 관련한 청년들의 인식조사(현대경제연구원, 2013)결과를 성별차이 중심으로 발췌하여 제시하였다. 다음으로 가장 최근조사인 「2011 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 중 경기도 소재 재학 졸업자 자료를 추출하여 취업실태 및 취업준비 실태를 파악하였으며, 경기도 소재 대학 2013년 2월 졸업자와 2013년 8월 졸업예정자인 청년여성 20명을 대상으로 구직목표와 준비 및 구직활동의 어려움 등에 대한 심층 면접을 통해 청년 여성의 구직현실을 살펴보았다.

제4장에서는 경기도 소재 대학의 취업지원 실태 및 정책요구 조사 결과를 분석하고, 향후 대안제시를 위한 시사점을 도출하였다. 경기도 소재 대학 취업지원 팀장급 실무자를 대상으로 대학의 취업지원 실태와 청년취업지원 정책 사업 효과성 및 정책요구 조사를 실시하고, 이를 분석하였다.

제5장에서는 경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 경기도 지원방안을 제시하였다. 연구 결과를 종합적으로 논의하고, 정책 제안의 범위를 제시하였다. 정책제안은 정책의 기본 방향을 제시하고, 이에 기초하여 청년여성의 취업가능성을 제고하고 청년 구직자를 지원할 수 있는 다양한 세부 추진과제를 제시하였다.

3. 연구방법 및 절차

가. 연구방법

경기도 대졸 청년여성 구직자들의 취업준비 실태와 구직현실을 파악하고, 이들의 취업능력 제고를 위해 선행연구 및 문헌분석을 하였다. 또한 청년여성의 취업 및 구직 현실에 대한 이해를 위해 면접을 실시하였고, 이들에 대한 취업지원서비스 실태파악을 위해 설문조사를 실시하였다. 그 밖에 본 연구와 관련이 있는 전문가 자문회의 및 면접을 실시하였다. 본 연구의 구체적인 방법과 절차는 다음과 같다.

1) 문헌 연구 및 각종 행정·통계자료 분석

- 청년 취업 및 실업 관련 선행연구 고찰
- 경기도 청년 고용 및 취업 현황 분석: 교육통계 및 지역별고용조사
- 경기도 소재 대학 졸업자의 취업준비 및 실태 분석: 2011 대졸자직업이동경로조사

2) 심층면접조사 : 청년여성 구직자

- 면접대상: 경기도 소재 대학 졸업자 및 졸업예정인 청년여성 20명
- 면접방법: 개인면접 및 2~3인 집단면접/ 1인 기준 1시간 내외/ 사전 질문지배포

○ 면접내용:

- 기본 질문(연령, 학교, 학과, 총 이수학기, 졸업년월)
- 대학 재학시절 취업준비, 현재 구직활동 상태, 지역공공기관 활용, 정책요구 등

3) 설문조사 : 대학 취업지원 실무전문가

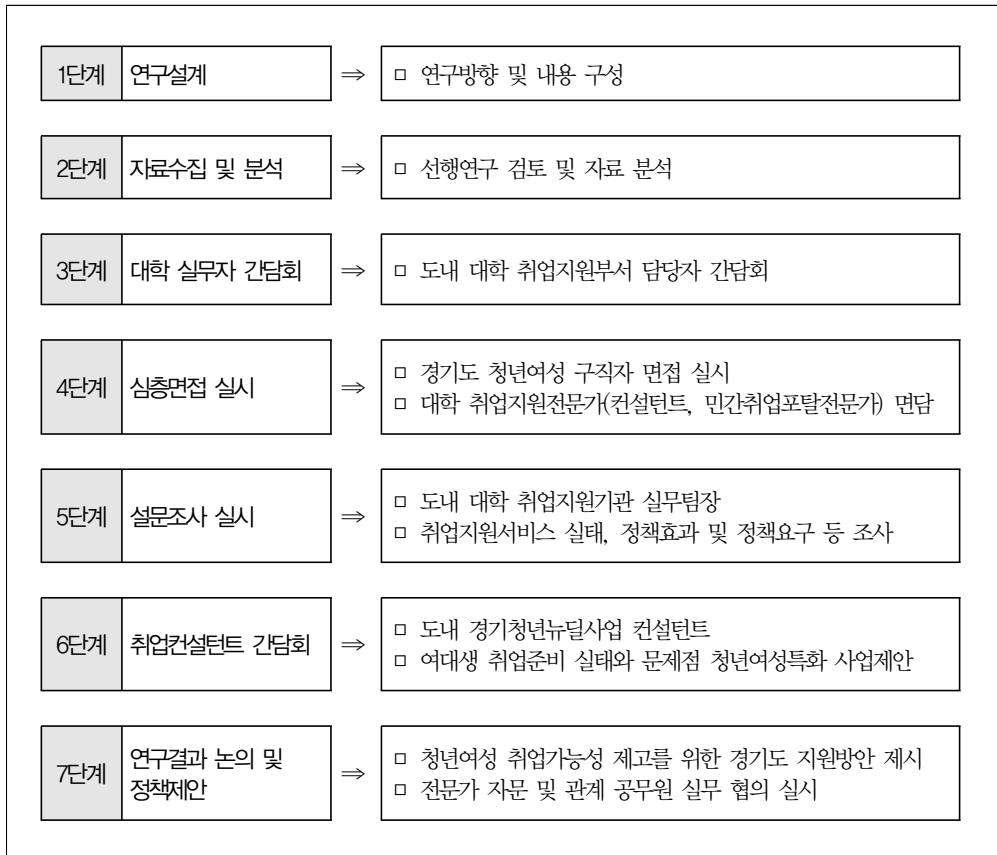
- 설문대상: 경기도 소재 대학 취업지원 부서 실무팀장(최소 1년 이상 경력자)
- 표집방법: 전수조사 (경기도 소재 대학 취업지원 부서 실무팀장 72명 대상 설문조사 실시 후, 60부 회수)
- 설문내용:
 - 취업 준비 실태 및 미취업 원인에 대한 인식
 - 취업지원 서비스 실태
 - 대졸 미취업자 지원 사업 참여 실태와 효과성 인식
 - 대졸 신규채용 실패 원인에 대한 인식

4) 전문가 자문 및 정책 간담회

- 경기도 대학생들의 취업준비 실태와 문제점, 향후 정책방향 등에 대한 대학취업지원 전문가 자문
- 연구 방향 및 정책제안에 대한 전문가 자문
- 정책 실현가능성에 대한 정책 실무자 간담회

나. 연구절차

〈그림 1-1〉 연구수행절차



대졸 청년 취업 및 고용 현황과 정책

- 1. 청년 취업 및 고용 특성
- 2. 청년 취업지원 정책

1. 청년 취업 및 고용 특성

가. 경기도 소재 대학 졸업자 성별 취업 현황

1) 2012년 대학 졸업자 성별 현황¹⁾

2012년 현재 경기도 소재 전문대학은 총 35개교로 총 54,598명이 졸업하였으며, 그 중 여성졸업자 비율은 55.7%로 남성졸업자에 비해 6,212명이 많은 것으로 나타났다. 이에 비해 경기도 소재 4년제 29개 대학교의 총 졸업자수는 34,494명으로 이 중 여성졸업자 비율은 48.7%였으며, 남성졸업자가 여성졸업자에 비해 890명 많은 것으로 나타났다. 전문대학 여성 졸업자 비중이 4년제 대학 여성에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 2-1〉 경기도 소재 대학(원) 졸업자 현황 (2011~2012)

(단위 : 개, 명)

구분	2011				2012			
	학교수	계	여성	남성	학교수	계	여성	남성
전문대학	35	53,882	29,581	24,301	35	54,598	30,405	24,193
대학	31	38,195	17,876	20,319	29	34,494	16,802	17,692
일반대학원	22	2,377	867	1,510	25	2,736	1,073	1,663
석사	—	1,811	734	1,077	—	2,052	861	1,191
박사	—	640	168	472	—	684	212	472

** 기능대학/교육대학/산업대학/각종학교/일반대학원(국립) 미포함

자료 : 한국교육개발원 교육통계정보센터, 「고등교육기관 졸업자 취업통계조사」 내부자료.

1) 기능대학, 교육대학, 산업대학, 각종학교, 일반대학원(국립) 제외 후 분석하였음.

2) 2012년 대학 졸업자 성별 취업률 현황

2010년부터 대학 취업률 통계는 건강보험 연계 취업만 집계됨에 따라 2010년 이전 취업률에 비해 낮게 집계되고 있다. 2012년 현재 경기도 소재 전문대학 취업률은 58.2%이며, 여성은 57.3%, 남성은 59.3%로 여성이 남성에 비해 2%p 낮게 나타났다. 2011년 취업률 통계를 보면 남녀 간 격차가 0.1%p로 거의 없었으나, 2012년에는 그 격차가 상대적으로 크게 벌어진 것으로 나타났다.

4년제 대학의 경우 2012년 현재 전체 취업률은 53.4%이며 여성은 49.3%, 남성은 57.4%로 여성이 남성에 비해 8.1%p 낮게 나타났다. 이를 2011년(51.4%)과 비교해보면 2012년(53.4%)에 전체 취업률이 2%p 상승하였으며, 2011년에는 여성의 취업률이 46.3%로 남성(54.7%)에 비해 8.4%p 낮은 반면 2012년에는 취업률 격차가 8.1%p로 0.3%p 가량 줄어든 것으로 나타났다.

〈표 2-2〉 대학(원) 졸업자 건강보험 연계 취업률 현황 (2011-2012)

(단위 : %)

구분	2011			2012		
	계	여성	남성	계	여성	남성
전문대학	57.9	57.5	57.8	58.2	57.3	59.3
대학	51.4	46.3	54.7	53.4	49.3	57.4
일반대학원	69.1	55.3	74.2	66.9	51.8	76.3
석사	67.8	55.4	73.9	65.1	50.8	75.1
박사	72.1	56.1	74.1	71.7	55.3	79.2

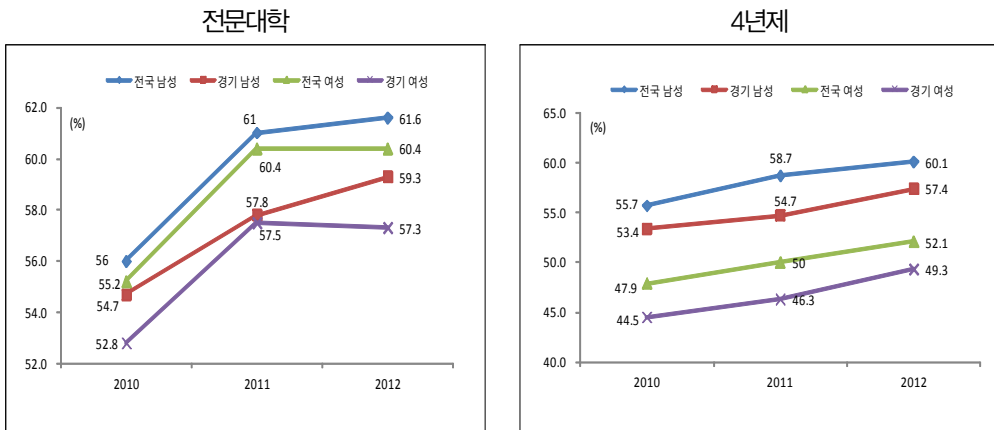
** 기능대학/교육대학/산업대학/각종학교 미포함

자료 : 한국교육개발원 교육통계정보센터, 「고등교육기관 졸업자 취업통계조사」 내부자료.

그런데 경기도 소재 대학별 성별 취업률을 전국 평균과 비교해 보면, 전문대학과 4년제 모두 전국 평균 취업률을 하회하고 있다. 특히 전문대학의 경우 경기도 남성 취업률은 전국 여성취업률에도 못 미치는 것으로 나타나고 있고, 특히 2012년도 전문대 취업률을 보면 전

국 남녀 평균 취업률은 다소 상승했으나 경기도는 오히려 소폭 하락 한 것으로 나타나고 있다(〈그림 2-1〉 참조).

〈그림 2-1〉 전국 및 경기도 대졸 취업률 추이 (2010~2012)



자료 : 교육과학기술부 보도자료, 「대학정보공시, 2012년 대학 계열별 취업률 공개」 (2012.08.22.).

3) 졸업자 계열별 성별 취업률 현황

2012년 현재 경기도 소재 전문대학 졸업자의 계열별 취업률을 살펴보면 교육계열 82.2%, 의약계열 70.4%로 상대적으로 높은 취업률을 나타내고 있으며, 예체능계열은 43.6%로 가장 낮은 취업률을 나타내고 있다. 전문대학 여성 졸업자들의 계열별 평균 취업률이 전체 평균 취업률(58.2%)을 상회하는 경우는 교육, 의약, 사회계열 뿐이었으며, 여성들이 남성졸업자들에 비해 상대적으로 높은 취업률을 나타내는 계열 역시 교육, 의약, 인문, 사회계열로 나타났다.

4년제 대학의 계열별 취업률을 보면 의약계열이 76.9%로 가장 높은 취업률을 나타냈고, 다음으로는 공학, 교육, 사회, 자연, 인문, 예체능계열 순으로 나타났다. 4년제 대학 여성 졸업자들의 계열별 평균 취업률이 전체 평균 취업률(53.4%)을 상회하는 경우는 의약, 교육, 공학계열 뿐이었으며, 여성들이 남성졸업자들에 비해 상대적으로 높은 취업률을 나타내는 경우는 교육계열 뿐인 것으로 나타났다.

〈표 2-3〉 경기도 소재 대학 졸업자 전공 계열별 취업률 (2012)

(단위 : %)

구분	전문대학			4년제		
	계	여성	남성	계	여성	남성
전체	58.2	57.3	59.3	53.4	49.3	57.4
인문계열	51.0	51.4	50.0	47.1	46.2	49.2
사회계열	60.0	61.4	57.6	52.1	51.6	52.7
교육계열	82.2	82.3	78.9	63.7	67.2	50.6
공학계열	62.9	55.0	64.5	64.9	55.5	67.7
자연계열	55.8	53.0	59.8	50.8	49.7	52.4
의약계열	70.4	71.5	67.4	76.9	74.2	83.7
예체능계열	43.6	42.5	46.0	38.9	35.4	44.0

자료 : 한국교육개발원 교육통계정보센터, 「고등교육기관 졸업자 취업통계조사」 내부자료.

나. 경기도 대졸 청년 성별 고용 현황²⁾

1) 경기도 대졸 청년층 성별 경제활동상태

통계청의 2012년 2분기 지역별고용조사에 따르면 20~29세까지의 경기도 대졸 청년층 인구는 1,157,181명이며, 그 중 취업자는 61.0%로 나타났다. 연령대별로는 25~29세의 74.5%가 취업을 한 것으로 나타났으며, 이를 성별로 살펴보면 여성 취업자가 남성보다 2.4%p 많은 것으로 나타났다. 그러나 이를 조금 더 자세히 살펴보면 여성 취업자 비율이 높은 이유는 남성의 정규교육기관통학 비율이 여성보다 5.8%p나 높기 때문으로, 이를 통해 일부 언론 보도와 같이 청년여성의 고용문제가 남성에 비해 양호한 상황이 아님을 알 수 있다. 또한 취업할 의사가 있으나 취업하지 못하고 있는 청년층('실업자' 와 '취업준비' 응답자)은 8.3%로 나타났다. 이를 성별로 살펴보면, 취업하지 못했으나 취업할 의지가 있는

2) 본 연구의 주요 정책 대상인 대졸 청년여성의 경제활동 및 고용 현황 파악에 목적이 있으므로, 2012년 2분기 「지역별고용조사」 자료 중 20~29세 대졸 청년층만을 대상으로 분석하였음.

여성은 7.5%, 남성은 9.1%에 이르고 있다. 그런데 여기에 취업할 여건이 된다고 판단되는 '쉬었음' 인구를 포함하면, 그 비율이 전체 경기도 대졸 청년 인구의 약 12%가 된다. 따라서 취업할 의지와 능력이 있음에도 취업을 하지 못하고 있는 20대 대졸 청년의 고용 문제가 심각한 상황임을 알 수 있다.

〈표 2-4〉 경기도 대졸 청년층(20~29세)의 성별 경제활동상태 (2012)

(단위 : 명, %)

구분	계	취업자	실업자 (구직활동)	비경제활동인구(지난 1주간 주된 활동)				
					취업준비 ³⁾	쉬었음	정규교육 기관통학	기타 ⁴⁾
전체	1,157,181 (100.0)	706,245 (61.0)	49,735 (4.3)	401,201 (34.7)	46,197 (4.0)	42,499 (3.7)	249,668 (21.6)	62,837 (5.4)
20-24세	547,643 (100.0)	252,242 (46.1)	23,113 (4.2)	272,288 (49.7)	19,248 (3.5)	22,793 (4.2)	211,838 (38.7)	18,409 (3.4)
25-29세	609,538 (100.0)	454,003 (74.5)	26,622 (4.4)	128,913 (21.1)	26,949 (4.4)	19,706 (3.2)	37,830 (6.2)	44,428 (7.3)
여성	600,015 (100.0)	373,228 (62.2)	22,290 (3.7)	204,497 (34.1)	22,911 (3.8)	19,281 (3.2)	112,622 (18.8)	49,683 (8.3)
20-24세	303,499 (100.0)	152,299 (50.2)	12,959 (4.3)	138,241 (45.5)	12,666 (4.2)	9,688 (3.2)	107,416 (35.4)	8,471 (2.8)
25-29세	296,516 (100.0)	220,929 (74.5)	9,331 (3.1)	66,256 (22.3)	10,245 (3.5)	9,593 (3.2)	5,206 (1.8)	41,212 (13.9)
남성	557,166 (100.0)	333,017 (59.8)	27,445 (4.9)	196,704 (35.3)	23,286 (4.2)	23,218 (4.2)	137,046 (24.6)	13,154 (2.4)
20-24세	244,144 (100.0)	99,943 (40.9)	10,154 (4.2)	134,047 (54.9)	6,582 (2.7)	13,105 (5.4)	104,422 (42.8)	9,938 (4.1)
25-29세	313,022 (100.0)	233,074 (74.5)	17,291 (5.5)	62,657 (20.0)	16,704 (5.3)	10,113 (3.2)	32,624 (10.4)	3,216 (1.0)

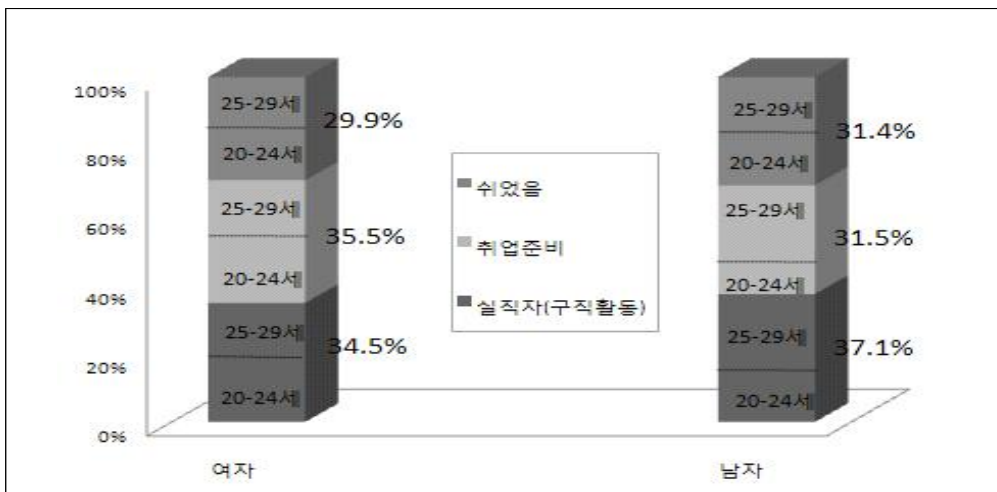
자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기), 원자료 분석.

3) '취업준비' 는 '취업준비' 와 '취업을 위한 학원, 기관통학' 의 합.

4) 기타는 '일하였음' , '일시휴직' , '발령대기' , '육아' , '가사' , '입시학원·통학' , '진학준비' , '연로' , '심신장애' , '군입대 대기' , '결혼준비' 의 합.

이와 같이 취업의지나 취업이 가능한 20대 인구를 사유 및 성별로 나누어 살펴보면(〈그림 2-2〉 참조), 20대 취업 가능 인구 중 여성은 상대적으로 취업준비자 비중이 높고 남성은 구직활동자 비중이 높은 것으로 나타난다. 그리고 남성의 경우, 구직활동과 취업준비중인 인구 중 20대 후반 인구 비율이 더 높게 나타나고 있다. 이는 20대 청년 남성은 군입대 등으로 인해 대학 졸업시기가 여성에 비해 늦기 때문인 것으로 유추된다. 여성의 경우 20대 전·후반부가 비슷한 비율을 나타내는 것은 20대 여성 취업인구의 상당수에게 초기 입직 후 실업과 진로변경 등이 수시로 일어나고 있는 것으로 유추해볼 수 있다.

〈그림 2-2〉 경기도 대졸 청년층(20~29세) 성별 경제활동상태 (2012)



자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기), 원자료 분석.

취업할 의사가 있거나 취업이 가능한 20대 청년 인구를 좀 더 자세히 살펴보면(〈표 2-5 참조〉), 구직활동 중인 실업자 중 75.9%, 취업준비자 중 58.1%, 쉬는 인구 중 61.6%는 취업경험자인 것으로 나타났다.

〈표 2-5〉 경기도 대졸 청년층(20~29세) 실업자·취업준비자·쉬었음 인구의 성별 취업경험 유무 (2012)

(단위 : 명, %)

구분		실업자			취업준비자 ⁵⁾			쉬었음		
		계	여성	남성	계	여성	남성	계	여성	남성
전체		49,736 (100.0)	22,290 (100.0)	27,446 (100.0)	49,196 (100.0)	22,910 (100.0)	23,286 (100.0)	42,500 (100.0)	19,282 (100.0)	23,218 (100.0)
취업 경험 있음	계	37,734 (75.9)	17,404 (78.1)	20,330 (74.1)	26,821 (58.1)	12,948 (56.5)	13,873 (59.6)	26,187 (61.6)	12,458 (64.6)	13,729 (59.1)
	1년 미만 (실직)	27,806 (55.9)	12,631 (56.7)	15,175 (55.3)	10,380 (21.1)	5,246 (22.9)	5,134 (22.0)	17,105 (40.2)	8,954 (46.4)	8,151 (35.1)
	1년 이상 (실직)	9,928 (20.0)	4,773 (21.4)	5,155 (18.8)	16,441 (33.4)	7,702 (33.6)	8,739 (37.6)	9,082 (21.4)	3,504 (18.2)	5,578 (24.0)
취업경험 없음		12,002 (24.1)	4,886 (21.9)	7,116 (25.9)	19,375 (41.9)	9,962 (43.5)	9,413 (40.4)	16,313 (38.4)	6,824 (35.4)	9,489 (40.9)

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기). 원자료 분석.

주 : 괄호안은 구성비

위와 같이 현재 20대 청년층 중 구직활동 및 취업준비 중이거나 일할 능력이 있음에도 쉬고 있는 인구 중 상당수는 취업경험이 있음에도 불구하고 이직을 준비 중이거나 쉬고 있음을 알 수 있다. 이유를 살펴보면(〈표 2-6〉 참조) 개인, 가족관련 이유인 경우가 55.1%로 가장 높은 비율을 나타내고 있으나, 직업여건불만족을 이유로 든 경우도 24.1%였으며 경기불황에 따른 실업은 19.8%로 나타났다. 그런데 취업준비자와 쉬었음 인구는 개인, 가족 관련 이유인 비율이 높고, 성별로는 여성 비율이 더 높게 나타나고 있다. 이에 비해 구직활동 중인 실업자의 경우 직업여건 불만족(30.7%)과 경기불황(26.5%)이유 때문인 비율이 높게 나타나고 있다. 그런데 직업여건 불만족의 경우 남성비율이 34.4%로 여성(26.4%)에 비해 8%p 높게 나타나고, 경기불황에 따른 실업상태인 경우 여성이 33.6%로 남성(20.4%)에 비해 13.2%p나 높게 나타나고 있어 청년여성의 경우 자발적이기 보다는 구조적 실업 상태인 경우가 많은 것으로 나타났다. 따라서 직업의 안정성 면에서 여성이 더 취약하고, 그로 인해 이후 구조적 실업상태에 더 많이 처하게 되고 있음을 알 수 있다.

5) '취업준비자' 는 '취업준비' 와 '취업을 위한 학원, 기관통학' 의 합.

〈표 2-6〉 경기도 대졸 청년층(20~29세)의 성별 이직 사유 (2012)

(단위 : 명, %)

구분		계	개인 가족 관련 이유	직업여건 ¹⁾ 불만족	경기불황 실업 ²⁾	기타
전 체		90,740 (100.0)	49,976 (55.1)	21,892 (24.1)	17,935 (19.8)	937 (1.0)
실업자		37,733 (100.0)	16,057 (42.6)	11,575 (30.7)	9,987 (26.5)	114 (0.3)
	여성	17,404 (100.0)	6,864 (39.4)	4,588 (26.4)	5,838 (33.6)	114 (0.7)
	남성	20,329 (100.0)	9,193 (45.2)	6,987 (34.4)	4,149 (20.4)	-
취업준비자		26,821 (100.0)	16,509 (61.6)	4,821 (18.0)	4,933 (18.4)	558 (2.1)
	여성	12,948 (100.0)	8,415 (65.0)	2,145 (16.6)	2,212 (17.1)	176 (1.4)
	남성	13,873 (100.0)	8,094 (58.3)	2,676 (19.3)	2,721 (19.6)	382 (2.8)
취업했음		26,186 (100.0)	17,410 (66.5)	5,496 (21.0)	3,015 (11.5)	265 (1.0)
	여성	12,457 (100.0)	8,910 (71.5)	2,346 (18.8)	1,201 (9.6)	-
	남성	13,729 (100.0)	8,500 (61.9)	3,150 (22.9)	1,814 (13.2)	265 (1.9)

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기), 원자료 분석.

주 : 1) 직업여건이라 함은 시간, 보수 등

2) 경기불황 실업이라 함은 직장 휴폐업, 정리해고, 임시계절직 기간만료, 일거리 없음을 포함함.

3) 취업준비자라 함은 취업준비와 취업을 위한 학원 및 기관통학을 포함

2) 경기도 대졸 청년층 성별 고용 형태

통계청의 2012년 2분기 지역별고용조사에 따르면(〈표 2-7〉 참조), 20~29세까지의 경기도 대졸 근로자는 815,467명이며, 이들 중 94.0%가 임금근로자이다. 연령대의 특성상 여성 비율이 남성에 비해 높게 나타나고, 임금 근로자 중 상용근로자 비율 역시 남성에 비해 다소 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 2-7〉 경기도 대졸 청년층(20~29세) 성별 고용 형태 (2012)

(단위 : 명, %)

구분	전체		여성		남성		여성비율
전체	815,467	(100.0)	431,022	(100.0)	384,445	(100.0)	52.9
임금근로자	766,395	(94.0)	406,690	(94.4)	359,705	(93.6)	53.1
상용근로자	476,319	(58.4)	265,597	(61.6)	210,722	(54.8)	55.8
임시근로자	236,810	(29.0)	116,712	(27.1)	120,098	(31.2)	49.3
일용근로자	53,265	(6.5)	24,381	(5.7)	28,884	(7.5)	45.8
비임금근로자	49,072	(6.0)	24,332	(5.6)	24,740	(6.4)	49.6

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기). 원자료 분석.

그런데 임금 근로자의 월평균 임금을 살펴보면(〈표 2-8〉 참조), 전체 임금근로자의 월 평균 임금은 167만원이며 여성은 159만원, 남성은 176.1만원으로 약 17만원의 임금격차가 나는 것을 확인 할 수 있다. 특히 가장 비율이 큰 상용근로자의 임금 격차를 보면, 월 25만 원이나 나는 것을 알 수 있다. 이와 같이 군입대 등으로 남성들의 입직 시기가 늦어지면서, 20대 청년 고용시장에서 여성의 고용률이 높게 나타나고 있으나 임금 수준을 통해 가늠해볼 수 있듯이 여성들의 고용의 질이 명확히 남성에 비해 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-8〉 경기도 소재 대학 졸업자 중 임금근로자의 성별 월평균임금 (2012)

(단위 : 만원)

구분	전체	여성	남성	임금격차
전체	167.0	159.0	176.1	17.1
상용근로자	194.1	183.0	208.0	25.0
임시근로자	117.4	106.7	127.1	20.4
일용근로자	61.7	56.9	66.4	9.5

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기). 원자료 분석.

3) 경기도 대졸 청년층 성별 직업별 분포

20~29세까지의 경기도 대졸 청년층의 직업분포를 보면(〈표 2-9〉 참조), 전문가 및 관련 종사자 비율이 35.7%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 사무종사자(27.7%), 판매종사자(12.0%), 서비스 종사자(11.7%) 순으로 나타났다. 이를 성별로 살펴보면 사무종사자와 전문가 및 관련 종사의 경우 여성 비가 50%를 넘어, 상대적으로 여성 진출이 활발한 직업임을 알 수 있다. 그에 비해 전반적으로 진출이 적은 농림어업 숙련종사자(0.2%)와 관리자(0.2%)의 경우 여성 비는 각각 1.3%와 6.4%로 나타나 여성 진출이 미비한 분야임을 알 수 있다.

〈표 2-9〉 경기도 대졸 청년층(20~29세)의 성별 직업별 분포 (2012)

(단위 : 명, %)

직업	전체		여성		남성		여성비율
전체	815,465	(100.0)	431,022	(100.0)	384,443	(100.0)	52.9
관리자	1,975	(0.2)	125	(0.0)	1,850	(0.5)	6.4
전문가 및 관련 종사자	291,361	(35.7)	180,051	(41.8)	111,310	(29.0)	61.8
사무 종사자	225,808	(27.7)	145,754	(33.8)	80,054	(20.8)	64.5
서비스 종사자	95,187	(11.7)	45,470	(10.5)	49,717	(12.9)	47.8
판매 종사자	98,138	(12.0)	45,473	(10.6)	52,665	(13.7)	46.3
농림어업 숙련 종사자	1,769	(0.2)	23	(0.0)	1,746	(0.5)	1.3
기능원 및 관련 기능 종사자	29,735	(3.6)	3,530	(0.8)	26,205	(6.8)	11.9
장치, 기계조작 및 조립종사자	35,231	(4.3)	3,362	(0.8)	31,869	(8.2)	9.5
단순노무 종사자	36,261	(4.4)	7,234	(1.7)	29,027	(7.6)	19.9

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 (2012, 2분기), 원자료 분석.

다. 경기도 대졸 청년 성별 취업 및 고용 특성

경기도 소재 대졸 취업률과 경기도 거주 20대 대졸 청년층의 고용 현황에 기초하여 성별 취업 및 고용 특성을 살펴보면 다음과 같다. 우선 경기도 대졸 청년층 중 일할 의지가 있는 구직자와 취업준비자가 8.3%에 이르고 있고, 여기에 일할 수 있는 쉬었음 인구를 포함하면, 경기도 대졸 청년층 인구의 12%에 이르고 있다. 그런데 20대 청년층 고용률이 2007년 이래 계속해서 낮아지고 있고, 특히 여성에 비해서는 남성의 하락 폭이 큰 것으로 나타나고 있다. 그것은 청년들이 진입할 수 있는 양질의 일자리가 줄어드는 것에 일차적인 원인이 있겠으나, 성별 차이와 관련해서는 청년 남성의 경우 여성에 비해 눈높이 조정에 더 큰 어려움을 겪거나 주저하는 경향이 크기 때문인 것으로 유추되고 있다. 그런데 결과적으로 이러한 추세는 20대 대졸 청년의 첫 일자리 질의 성별 격차가 벌어지는 양상으로 이어질 수 있고, 그것이 향후 여성의 경력단절로 이어지는 원인이 되기 때문에 청년여성의 첫 일자리 입직과 첫 일자리 질을 높이는 것은 우리나라 여성의 경력단절 문제를 완화하는 중요한 과제라고 할 수 있다.

다음으로 2012년 경기도 소재 대졸자의 취업률을 보면 남성에 비해 여성의 취업률이 낮게 나타나고 있고, 특히 전문대학(2%p)에 비해 4년제 대학(8.1%p)이 그리고 4년제에 비해 대학원(24.5%p) 졸업자의 성별 격차가 더 크게 나타나고 있었다. 그런데 2012년 지역별고용조사에서 경기도 20대 청년 대졸자의 취업자 비율 보면, 여성은 62.2%인데 비해 남성은 59.8%로 여성이 2.4%p 높게 나타나고 있다. 그런데 이와 같이 여성 고용률이 높은 것은 20대의 경우, 군입대 등으로 20대 남성의 정규교육기관 통학자 비율이 여성에 비해 5.8%p나 높기 때문이다. 또한 대학 취업률과 지역별고용조사 결과의 차이는 취업률 통계의 경우 당해 연도 대졸자에 한해 4대 보험 가입 사업장 취업률 조사 결과인데 비해, 지역별고용조사의 경우 조사 당시 한 주간 1시간이라도 일한 경우면 취업자로 간주하기 때문에 이와 같은 차이가 나타날 수밖에 없다. 다른 연령대에 비하면 20대 대졸 청년들의 성별 취업률 격차는 미미한 것으로 판단되나, 취업의 질을 보면 임금근로자의 성별 임금 격차가 월 평균 약 17만원에 이르고 상용근로자의 경우 25만원에 이르는 것으로 나타나는 등 청년여성의 고용의 질이 남성에 비해 낮은 것을 다시 한 번 확인 할 수 있다.

2. 청년 취업지원 정책

가. 정책 현황

1) 중앙 청년 취업지원 정책

2013년 박근혜 정부는 일자리 정책을 국정 의 최우선 순위로 두고, 2013년 6월 4일 「고용률 70% 로드맵」을 발표하였다. 정부는 특히 청년 취업을 제고를 위해서 산업현장 수요에 맞는 인재 양성을 돕는 것은 물론 지속적으로 청년 친화적인 일자리 창출과 청년들의 도전을 지원하여 취업지원서비스를 강화함을 통해 능력과 실력 중심의 열린 고용사회 구현을 중요한 정책목표로 삼고 있다⁶⁾. 본 절에서는 고용률 70% 달성을 위한 청년대상 정책로드맵을 소개하고, 청년 취업을 제고를 위한 목표에 따라 현재 실시되고 있는 주요 사업을 간략히 소개하였다.

가) 청년 취업지원 정책 방향과 전략⁷⁾

박근혜 정부는 국민행복시대를 모토로 국정 기조와 목표를 일자리 창출과 고용률 70%로 설정하고, 이를 이루기 위한 로드맵을 발표했다. 그런데 현재 한국의 청년과 여성 고용률은 선진국의 그것과 비교하였을 때 특히 낮은 상황이다. 여성 고용률과 관련해서는 30대 이후 육아, 사회적 편견 등으로 인한 경력단절이 여전한 상황으로, 2012년 30대 남성 고용률이 90.3%에 이르는데 비해 여성은 54.5% 수준에 머물고 있는 실정이다. 청년 고용률 역시 15~29세 사이의 청년층 인구가 지속적으로 감소추세에 있음에도 불구하고 2009년 이래로 답보상태에 머물고 있다. 그 원인으로는 우선 수출 제조업 중심의 성장으로 취업유발계수가 낮고, 대기업의 성장에도 불구하고 중소기업과의 근로조건 격차는 확대되는데 비해 국내 고용창출로 이어지지 않고 있는 산업계 문제와 전일제 중심의 장시간 근로환경이 일자리의

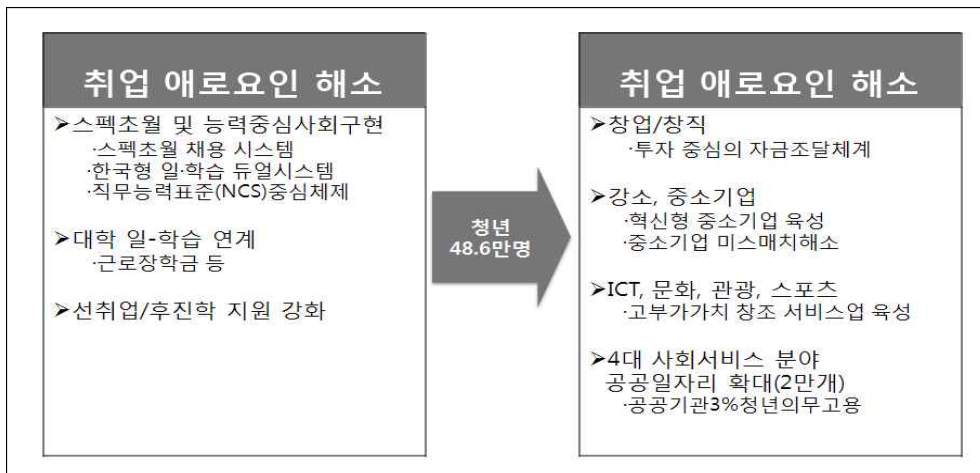
6) 이경제(2013.4), “2013년 대학 취업지원정책의 방향과 향후 기조”, 2013년도 (사)한국취업진로학회 춘계학술발표대회 자료집, pp.21~31.

7) 고용노동부(2013.6.4.), “고용률 70% 로드맵”에서 요약 발췌.

전형이 되고 있는 상황을 지적하고 있다. 이런 상황에서 여성과 청년 등 핵심계층의 취업애로요인이 구조화 된 상태이다. 앞서 지적인 전일제 중심의 근로 환경과 여성의 생활시간에 적합한 유연한 일자리의 부족은 여성의 경력단절로 이어지고 있으며, 청년의 고학력화는 노동시장 진입연령을 상승시킨다. 이는 결국 여성과 20대, 고졸자의 비경제활동인구의 증가로 이어질 수 있다.

이에 고용률 70% 달성을 위해 앞서 제시한 문제를 완화하고 새로운 대안을 마련하며, 특히 여성, 청년 등 비경제활동인구의 고용가능성을 제고하는 것에 중점을 두고 있다. 그 중에 청년의 취업애로요인을 해소하고 새로운 일자리 창출로 48.6만명의 취업자 증가가 가능하다는 예상을 내놓고 있다.

〈그림 2-3〉 청년취업자 증가에 따른 기대 효과



자료 : 관계부처 합동(2013.06.04.), 「고용률 70% 로드맵」.

청년들의 노동시장 조기 진입을 지원함으로써 2012년 현재 40.2%에 머물고 있는 청년 고용률을 2017년까지 47.7%로 끌어올린다는 목표를 설정하고 있다. 이러한 목표를 달성하기 위한 로드맵은 다음 〈표 2-10〉와 같다.

〈표 2-10〉 청년 조기 노동시장 진입을 위한 과제

내용	시기
청년 취업기회 확대	
1. 공공부문 일자리 확대	‘13년~’ 17년
- 4대 사회서비스 분야 공공부문 일자리 확대	‘13년~’ 17년
- 공공기관 청년의무고용제 추진	‘14년~’ 16년
2. 해외 일자리 영토 확장(K-Move)	‘13년~’
3. 민간부문 취업기회 확대	‘13년~’
스펙초월 및 능력중심 사회 구현	
1. 직무능력 중심체제로 전환	‘13년~’ 17년
2. 스펙초월 채용시스템 구축 · 확산	‘13년~’ 17년
3. 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입	‘14년~’
4. 대학의 일·학습연계 기능 강화	
- 산업계 관점의 대학평가 내실화	‘13년~’
- 근로장학금 적극 활용	‘14년~’ 17년
- 선취업 후진학에 대한 지원 확대	‘13년~’ 16년
청년-중소기업간 미스매치의 근원적 해소	
1. 중소기업 근무환경 개선 및 장기근속 인센티브강화	
- 중소기업 고용환경개선지원금 지속 확대	‘14년~’
- 부처별 산업단지 근로환경 개선대책 연계	‘14년~’
- 중소기업 취업 및 장기근속 유도 인센티브 강화	‘14년~’
2. 중소기업 취업정보시스템 재정비 · 확충	‘13. 下
3. 지역별 특성에 맞는 인력양성 시스템 구축	‘13. 下

자료 : 관계부처 합동(2013.06.04.), 「고용률 70% 로드맵」 중에서 발췌.

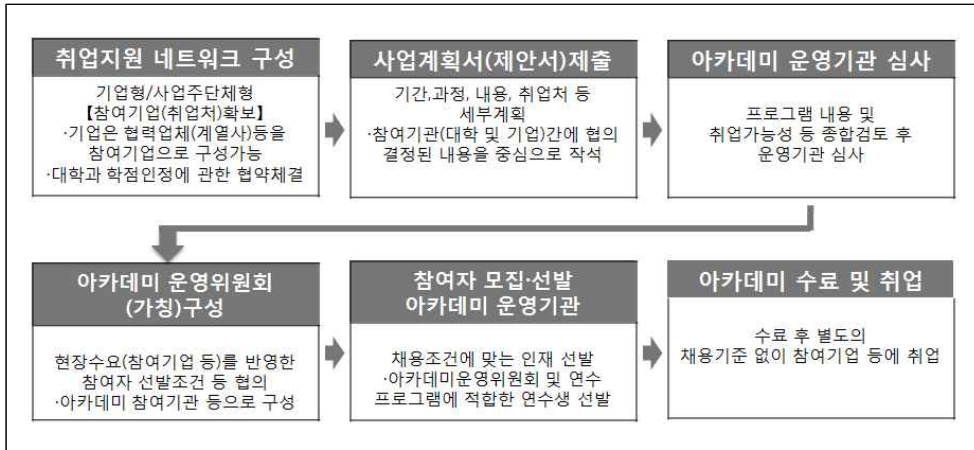
나) 청년 취업지원 사업 소개

① 산업 현장 수요에 맞는 인재 양성

정부는 산업수요에 맞는 학교교육과 직업훈련을 제공하여 학교에서 길러내는 인재와 산업계에서 요구하는 인재 간의 미스매치를 해소하기 위한 정책을 추진해오고 있다. 대표적으로 ‘청년취업아카데미 사업’이 있으며, 기업·사업주 단체가 대학과 협력하여 재학생 및 졸업생에게 맞춤형 교육을 제공한다. 청년취업아카데미 사업⁸⁾은 급격한 고학력자는 증가하였으나, 산업계에서는 적절한 인재를 찾지 못하는 상황이 벌어짐에 따라 경력자를 채용하면서 청년채용 상황이 더욱 악화되었다고 보고 기업·사업주가 주도하여 취업희망 청년들을 교육하고 참여기업에 취업 연계시킨다. 2012년에 59개 기업 및 사업주 단체와 138개 대학이 관련 사업을 실시하였다. 2013년 2월 현재 82개 기업 및 사업주 단체가 선정되어 사업을 실시하고 있다. 2013년에는 예산 393억원을 배정하고, 총 14,000명을 목표로 사업을 추진하고 있다. 본 사업에서는 선정된 운영기관(기업, 사업주단체)이 학교 및 자체시설에서 현장 수요를 반영하여 교육과정을 개설 운영할 수 있다. 다만 사업자 선정 시, 지역특화 인재양성(자치단체 연계로 지역특화산업 인재양성 및 지역 인력난 해소), 신성장동력 인재양성(신성장동력 산업 인프라 구축 및 미래 인재 양성), 인문사회 계열(인문사회 계열 학생의 취업지원을 위한 특화과정), 대·중소기업협력(대·중소기업 공동연구개발 촉진 및 중소기업 경쟁력 확보)형인 경우 가점을 부여하고 있으며, 특히 2013년에는 창조적역량강화(문화예술컨텐츠 산업 등 창조적인 역량을 지닌 인재양성)와 인문계고 지원(취업을 희망하는 인문계 고교생의 취업지원)형을 신설하고, 각 1,000명씩 총 2,000명 양성을 목표로 사업을 추진하고 있다. 사업 추진 절차는 <그림 2-4>와 같다.

8) 고용노동부 청년취업아카데미 전용 인터넷 사이트(www.myjobacademy.kr) 참조.

〈그림 2-4〉 청년취업아카데미 사업추진 절차



자료 : 「2013 고용노동부 사업 및 제도」

청년취업아카데미 사업 외에도 국가기간산업 및 정보통신, 자동차산업 등 국가 전략산업 중 인력 부족 직종 대상으로 채용 연계형 국가기간 및 전략산업 훈련과정을 확대하고, 중소기업 근로자를 대상으로 신성장 동력분야 등의 직무능력 향상을 위한 교육 등을 지원하기 위해 기업-대학 연계 계약학과를 확대할 예정이다. 또한 내일배움카드제를 통해 청년 구직자들의 수요에 맞는 심층상담 및 정보제공하고 자신들에게 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 지원함으로써 산업수요에 맞는 청년인재 양성을 강화하고 있다.

② 청년 친화적 일자리 창출

정부는 청년이 일하고 싶은 지속가능한 일자리를 확대하기 위한 정책을 추진하고 있는데, 대표적인 사업이 중소기업 청년인턴제다. 이 사업의 목적은 청년 미취업자에게 ① 중소기업에서의 인턴근무 경험을 통해 직무능력 개발과 경력형성 기회를 제공하고, ② 직업에 대한 폭넓은 인식과 적극적인 직업의식을 고취하며, ③ 적성경험에 알맞은 정규직 일자리 취업을 촉진하는데 있다. 해당 사업은 중소기업 청년취업인턴제와 청년창직인턴제로 나뉘어 진행되고 있다. 그 중에 중소기업 청년취업인턴제⁹⁾사업은 청년 미취업자에게 중소기업 등의 인턴

9) 고용노동부 중소기업 청년인턴제 전용 인터넷 사이트(www.work.go.kr) 참조.

기회를 제공하여, 직무능력 및 취업가능성을 제고하기 위한 목적으로 시행되고 있다. 지원 대상자는 취업경력 6개월 미만인 미취업자를 대상으로 하고 있으며, 필요하다고 인정되는 경우 39세까지 그 적용범위를 정하고 있다. 청년취업인턴제의 경우 고용보험법상 ‘우선지원대상기업’ (중소기업기본법상 중소기업 포함)으로 상시근로자 5인 이상 사업장인 경우 참여 가능하다.

중소기업 청년인턴제의 경우 미취업 청년을 인턴으로 고용하는 기업의 규모에 따라 약정 기간 동안 약정 임금의 50%(월 80만원 한도), 정규직 전환 후 6개월간 매월 65만원 정액 지원(최대 870만원)을 지원한다. 또한 제조업 등 인력부족업종 취업 시 청년에게 취업지원금(최대 200만원)을 지원하고 있다. 중소기업 청년취업인턴제는 직무능력 및 정규직 취업가능성 제고의 측면뿐만 아니라 정규직 전환율이 80% 이상을 나타내고 있어, 나름대로 큰 성과를 내고 있다고 판단하고 있다.

청년인턴제 외에도 고용 지속가능성이 높은 청년 일자리 창출을 위해 에너지·안전·사회서비스 등 국민생활에 밀접한 영향을 미치는 분야의 공공인력 증원과 매년 공공기관 정원의 3% 이상을 청년으로 고용하는 의무고용제를 한시적으로 추진하는 방안 등이 제시되었다. 또한 문화·관광 등 청년층의 관심과 수요가 높은 분야에서 스스로 사회적 기업을 만들 수 있도록 사업비, 교육, 경영컨설팅 등을 지원하는 사업을 실시하고 있다.

③ 청년의 창조적 도전 지원

정부는 청년들이 해외취업에 도전할 수 있도록 글로벌 취업지원 사업을 실시하고 있다. 이는 해외 구인수요에 적합한 어학 및 직무 연수과정 운영을 통해 글로벌 인재육성과 해외 구인업체의 요구수준에 부합하는 구직자 알선으로 국내 인력의 해외노동시장 진출을 촉진하기 위한 목적으로 수행하고 있다. 특히 청년을 대상으로 한 글로벌 청년취업 지원사업 [GE4U]은 한국산업인력공단이 주관하고 있으며, 이 사업의 경우 국가-직종별 특화모델을 선정하여 학교와 자치단체 공동으로 해외취업을 지원하는 사업으로 1인당 프로그램 지원비 400만원이 지급되며 사업관리비는 1인당 50만원을 지원하고 있다.

또한 청년인턴제 사업의 한 영역으로 청년창직인턴제를 실시하고 있는데 이 사업은 IT,

디자인 등 문화콘텐츠 분야에서 현장경험을 쌓은 후 해당분야에서 취업·창직에 성공할 수 있도록 지원하기 위한 목적으로 시행되고 있다. 2010년 시범사업으로 시작해, 2012년 3,600명이 참여하였다. 지원대상자는 앞서 중소기업 취업인턴제와 마찬가지로 취업경력 6개월 미만인 미취업자를 대상으로 하고 있으며, 필요하다고 인정되는 경우 39세까지 그 적용범위를 정하고 있다. 청년창직인턴제의 경우 문화콘텐츠 분야 독립직업인 또는 프로젝트 관리자, 창업보육센터 입주기업, 창업 후 10년 이내 벤처기업 등이 참여 가능하다. 해당 사업의 지원 내용을 보면, 인턴 3개월간 실시기업에 약정 임금의 50%(월 80만원 한도)를 지원하고 인턴기간동안 청년에게 상담·컨설팅, 인턴 수료 후 전문교육·창직공간 및 컨설팅 등을 지원하게 된다. 또한 창직·창업 성공 시에는 청년에게 창직지원금(200만원)을 지원하고 있다. 그 밖에도 중소기업청을 통해 기술창업을 준비 중인 예비창업자를 선발, 1대1 코칭, 창업 공간, 기술개발비 등 창업분야 전 단계를 일괄 지원하는 청년 창업사관학교 사업을 실시하고 있다.

④ 청년 취업지원서비스 강화

정부는 지역 청년과 우수 중소기업 매칭 강화를 주요 역점사업으로 추진하고 있다. 이와 관련해 관계부처 합동으로 우수 중소기업 15천여개를 선정하여 채용정보 등을 제공하는 **강소기업 선정·발굴 사업**을 추진하고 있으며, 또한 청년들에게 지역의 우수 강소기업을 알리고 현장에서 종합취업지원서비스를 제공하기 위해 지역 청년과 강소기업을 대상으로 하는 청년채용박람회를 실시하고 있다. 또한 PC와 스마트폰 등 청년 친화적 매체를 활용한 구인구직자 연결을 위한 종합일자리 정보망을 구축하고 있다.

또한 청년들이 원활히 직업세계로 이행할 수 있도록 지원하기 위한 사업을 실시하고 있는데, 대학의 특성별 취업지원서비스 강화를 위해 **대학청년고용센터** 설치와 **취업지원관** 지원 사업을 실시하고 있다. 우선 대학청년고용센터는 대학 내 청년고용센터를 설치하고, 인지도가 높은 민간 고용서비스기관의 전문성을 활용하여 대학생들에게 다양한 취업지원 서비스를 제공하기 위한 목적으로 실시되고 있다. 2011년에 44개 대학을 시작으로 2012년 43개 대학에 설치·운영하였으며, 2013년 현재는 37개 대학에 설치 운영되고 있다. 이 사업은 대학이

청년고용센터 설치 공간·시설을 제공하고, 수탁기관은 민간컨설턴트를 채용·배치하여 고용센터를 운영토록 하고 있다. 지원 내용은 수탁기관에 컨설턴트 인건비(대학 40% 매칭), 운영경비(8~10백만원), 취업프로그램비(연 5~6백만원)가 지급된다. 이와 함께 대학·특성화고 등에 취업 전문 인력을 채용하여 각 학교 실정에 맞는 취업지원 서비스를 제공함으로써 청년의 원활한 노동시장 이행을 지원하는 취업지원관 사업이 실시되고 있다. 공모를 통해 선정된 대학에 취업지원관 인건비(대학은 40% 매칭펀드)를 지원하고 있다. 2012년에는 대학의 취업지원관 162명과 고등학교의 취업지원관 478명을 지원했으며 2013년에는 97개 대학의 취업지원관 135명을 지원하였다.

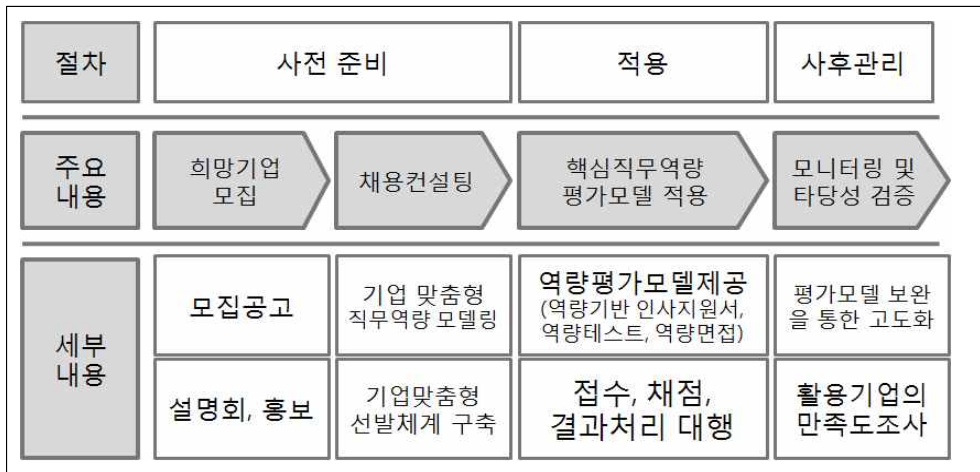
끝으로 다양한 직장체험의 기회를 제공하기 위한 청년직장체험프로그램과 청년 실업자를 대상으로 취업성공패키지 사업도 하고 있다. 우선 청년직장체험프로그램은 청년들에게 직업에 대한 폭넓은 인식과 직업의식 고취로 진로설계 능력을 제고함으로써 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하는 사업이다. 지원 대상은 15~29세 대학 및 고교 재학생이며, 연수 참여자에게는 월 40만원의 수당을 지원하고 연수기관에는 기업연수지원경비로 1인당 월 5만원을 지원하고 있다. 연수기간은 공공기관은 1~2개월, 비영리법인 및 민간 기업은 1~3개월 간 체험 실사가 가능하다. 취업성공패키지는 대졸이상인 졸업한 지 6개월 이상 경과한 청년을 대상으로 취업상담, 직업훈련, 취업알선에 이르는 단계적 취업지원 서비스를 제공하는 구직자 대상 고용노동부 대표 사업이다.

⑤ 열린고용사회 구현

정부는 학력이 아닌 능력과 실력 중심의 열린고용사회 구현을 중요한 정책기조 삼고 있다. 이와 관련해 학력과 스펙이 아닌 직무역량으로 선발할 수 있는 시스템을 마련하기 위해 핵심직무역량 평가모델을 개발하고 이를 보급·확산하는 것을 주요 핵심 사업으로 추진하고 있다. 핵심직무역량평가모델은 역량기반지원서, 역량테스트, 역량면접으로 구성되어 강소기업이나 중견기업이 각 기업의 실정에 맞게 선택적으로 활용할 수 있도록 하고 있다. 정부는 희망기업을 모집하여 기업에 필요한 역량을 중심으로 채용할 수 있도록 보급하기 위해 노력하고 있다. 2013년에는 개발된 평가모델에 기반하여 채용컨설팅(기업의 인재상, 필요한 역

량 등을 고려하여 개별 기업에 역량 기반 채용시스템 구축 지원) 및 핵심직무역량 평가모델을 적용하고, 이에 대한 타당성 평가(활용기업 채용담당자 및 합격자를 대상으로 만족도 조사 실시)를 주요 사업으로 하고 있다. 이와 관련한 지원 절차는 다음 <그림 2-5>와 같다.

〈그림 2-5〉 핵심직무역량 평가모델 사업추진 절차



자료 : 「2013 고용노동부 사업 및 제도」

또한 박근혜 정부는 소위 스펙을 쌓다가 취업 시기를 놓치는 청년과 실제 기업이 원하는 인재상에 부합하는 청년을 연계해주기 위해 “스펙초월멘토링시스템” 구축을 계획하고 있다. 그 밖에 지방대생의 사회진출 기회를 확대하기 위해 지방인재 채용목표제를 연장 시행하고 공공기관 청년 인턴 채용 시 지역인재 우선 선발, 지방대생 대상 대기업 채용설명 권역별 개최, 대학 지원 사업 추진 시 지방대를 우대하는 정책 등을 추진하고 있다.

2) 경기도 청년 취업지원 정책

2013년 현재 경기도는 11개의 고용서비스 사업과 8개의 직업능력개발훈련사업 및 7개의 창업지원사업을 통해 경기도민의 취업교육지원사업을 실시하고 있다. 그 중에 2013년 현재 대졸 청년들이 참여할 수 있는 사업과 그 개요는 다음 <표 2-11>과 같다.

〈표 2-11〉 경기도 청년 대상 일자리 사업 요약

사업명 (과정명)	모집(교육) 내용	모집 예정 인원	자격요건 (학력·경력 등)	지원내용	추진일정	교육기관 (참여지역)	소관부서
고용서비스사업							
경기인재트랙	· IT반도체분야 전문인력양성 및 취업지원	200명	· IT전공한 대학졸업 예정 자 및 졸업 후 3년 이내 인자(도내대학 또는 도내 거주)	· 취업기본교육 · 반도체기술교육 · 기술연수 등 · 취업지원	· 사업공모: 1~2월 · 주관기관선정: 3월 · 교육훈련 및 취업지원: 3~12월	· 공모선정 (비영리인력 양성교육기관)	일자리정책과
경기청년뉴딜	· 도내 대학생, 특성화고등학생 등 청년취업지원	1,750명	· 도내거주 대학생, 특성화고등학생, 35세 미만 청년	· 교육, 인턴, 취업알선	· 사업계획 확정: 1월 · 교육기관별 교육생모집: 2~3월	· 도내대학, 특성화고, 직업전문교육기관	일자리센터
직업능력개발 훈련사업							
기술학교 직업교육	· 취업교육과정(기 계, 전기, 특수용 접, 컴퓨터, 자동 차 정비 등)	600명	· 도민으로 취업희망자 (15세이상자로 제한없음)	· 교육시간: 1년 400시 간, 6개월 700시간, 3개월(야간) 200시 간, 2개월 300시간	· 교육생모집: 1~2월 (단기는 연중 수시) · 교육훈련: 2월~1년	화성시 병점	기술학교
	· 제작자 직무능력 향상교육	550명	· 도민으로 직무능력향상 교육이 필요한자	· 수료 후 취업지원 · 1주 20시간 내외	· 연중 수시모집		
	· 주민평생교육	150명	· 도민(제한없음)	· 1주 20시간 내외	· 연중 수시모집		
여성IT전문교육 (자바프래임워크 등 9개 과정)	· IT전문과정(자바 프래임워크 등 6 개 과정) · CT전문과정(폰트 그래피 등 3개과 정)	180명	· 만15세 이상 경기도 내 여성	· 교육시간: 1일 3~5시간 (과정별로 4~6개월) · 수료 후 취업지원	· 사업공모: 1월 · 심사선정: 2월 · 교육훈련: 3~12월	-	여성능력개발센터
경기산업기술교육 센터운영지원	· 기업수요에 맞는 고급 기술인력 양 성 및 취업알선	5개 과정 250명	· 경기도민(제한없음)	· 교육 및 숙식비 무료 교육수당(월15만원) 지급 및 수료 후 전원 취업알선	· 교육생모집 (1~2월, 7~8월) · 교육훈련(2~12월)	· 두원공과대학 파주캠퍼스	일자리정책과
창업지원사업							
청년프런티어 창업지원사업	· 모바일·IT분야 (App콘텐츠, S/W 등)분야 청년 창업 지원	100명	· 39세이하 경기도 거주 또는 도내 학생	· 창의적인아이디어발 굴 및 사업화 지원 · 창업교육, 콘텐츠 개 발환경, 경영기술 컨설 팅 등	· 예비창업자 모집: 2월 · 창업지원 등 : 3~12월	· 비영리인력양성 교육기관, 고등학교, 대학교 등	일자리정책과
사회적기업 아카데미	· 청년사회적 기업 가 창업교육	200명	· 예비 사회적기업가 (도내대학 또는 도내 거주)	· 창업 및 경영분야 교육 · 필드스터디 (우수사회적기업방문) · 창업을 위한 실무위 크샵	· 사업공모: 1~2월 · 주관기관선정: 2월 · 교육훈련: 3~12월	· 공모선정 (비영리인력양성 교육기관)	일자리정책과
여성창업 보육센터 임주업체모집	· 창업지원상 · 온라인쇼핑물 전용실 · 창업준비실	15명	· 경기도 거주 여성예비창 업자, 경기도에 주된 사 무소를 둔 창업 후 2년이 내 여성기업	· 사무실, 컴퓨터, 초고 속인터넷, 사무집기 · 경영컨설팅 등 지원	· 모집공고: 1월, 7월 · 입주자선정: 2월, 8월 · 입주시기: 3월, 9월	-	여성능력개발센터

자료 : 경기도 일자리 센터(<http://www.intoin.or.kr/newindex.aspx>)에서 추출하여 청년 일자리만 정리(2013.06.29.기준).

본 절에서는 그 중에서 대졸 청년을 주 대상으로 하는 경기인재트랙사업과 경기청년뉴딜 사업, 청년프론티어 창업지원사업의 주요 내용과 운영실적을 정리하였다. 그 외 2013년 현재 사업이 지속되지는 않고 있으나, 2011년과 2012년에 경기도 여성능력개발센터에서 실시했던 차세대 여성기술전문리더양성과정을 간략히 소개하였다.

가) 경기청년뉴딜사업

경기청년뉴딜사업은 경기도의 청년 취업지원 대표 사업이다. 청년층 특성에 맞는 개인별 맞춤형 종합 취업지원을 통한 청년고용촉진 및 중소기업 인력난 해소를 목적으로 도내 거주 35세 미만 청년구직자를 대상으로 한 취업지원서비스다. 청년뉴딜사업은 대학, 특성화고, 기업수요 맞춤형의 세 가지 유형으로 사업이 진행되고 있다. 2013년도에는 사업비 20억을 들여, 22개 대학 1,550명(16주 정규과정, 1,250명/ 6주 집중과정 300명), 특성화고 300명, 기업수요 2개 과정(AutoCAD응용설계/ ERP경영회계관리실무) 40명을 대상을 실시되고 있다. 대졸 청년구직자를 중점 대상으로 하는 사업은 세 가지 유형 중 구직자 맞춤형의 대학청년뉴딜사업이다.

대학청년뉴딜사업은 적성에 맞는 직업을 정하지 못하고 있는 대학생들에게 밀착상담과 전문교육 및 인턴근무를 통해 개인의 적성에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 기업에게는 우수한 신입 인력을 제공하기 위한 프로그램이다. 사업 참여는 해당 대학의 8월 및 다음해 2월 졸업예정자로 경기도 거주자면 가능하다. 참여 학생들은 이력서, 자기소개서를 등록한 후, 취업관련 16주 과정을 이수하고 개별적으로 6시간 개인 상담을 받을 수 있다. 또한 최대 3개월까지 월 40만원 범위 내에서 전문교육·인턴을 받을 수 있고, 이후 컨설턴트를 통해 취업알선까지 제공받게 된다. 5인 이상 업체로 채용수요가 있는 기업은 인턴채용을 지원하는데, 경기도는 인턴채용 시 3개월 월 80만원을 지원하며 정규직 전환 3개월 간 채용장려금을 월 80만원 지원하는 사업이다. 2012년 추진실적을 보면, 총 1,522명이 참여해 당초 계획인원인 1,500명이 수료하고 그 중에 1,133명이 취업을 해 취업률 75.5%를 달성하였다(〈표 2-12〉 참조). 이를 성별로 살펴보면, 대학 지원 사업에 여성 879명이 참여하여 2013년 6월 현재 679명이 취업에 성공하여 77.2%의 취업률을 나타내고 있다. 기업수요 맞춤형

사업의 경우, 계획인원 200명 중 여성이 94명 참여했으며 이 중 63명이 취업에 성공하여 67.0%의 취업률을 나타내고 있다.

〈표 2-12〉 경기청년뉴딜사업 실적 (2012)

(단위 : 명, %)

구분	계획	수료(A)			취업(B)			취업률(B/A)		
	계	계	여	남	계	여	남	계	여	남
계	2,200	2,204	1,155	1,049	1,651	883	752	74.9	76.4	71.6
대학	1,500	1,500	879	621	1,133	679	454	75.5	77.2	73.1
특성화고	500	501	182	319	383	141	242	76.4	77.4	75.8
기업수요	200	203	94	109	135	63	72	66.5	67.0	66.0

자료 : 경기도 일자리정책과 내부자료(2013.06.07.).

나) 경기인재트랙사업

경기인재트랙사업은 도내 반도체 분야기업이 요구하는 기술 인력을 양성·공급하는 이공계 청년인력 취업지원을 목적으로 하는 사업이다. 2013년 현재 IT분야를 전공한 대학졸업 예정자 및 졸업 후 3년 이내인 도내 대학 또는 도내 거주자를 대상으로 취업기본교육, 반도체기술교육, 기술연수 등의 취업지원을 하는 사업으로 200명 대상 도비 6억원 예산규모로 진행되고 있다. 2012년에는 전자부품연구원과 경기과학기술대학교가 주관하여 사업을 진행했으며, 특성화고 졸업예정자 200명과 이공계 대학 졸업자(졸업예정자) 200명을 대상으로 운영하였다. 총 사업 참여자는 409명이며 취업자는 총 285명이다¹⁰⁾.

10) 경기도 일자리 정책과 내부자료, 해당 사업관련 여성 참여자 비율을 별도 산출할 수 없었으나, 사업의 특성상 대부분 남학생들의 참여가 주를 이룬 것으로 판단됨.

다) 청년프론티어창업지원사업

청년 IT분야 전공자, 앱과정 교육 수료자 등을 대상으로 모바일앱, IT기반 서비스(콘텐츠 게임, 애니메이션 등) 분야에서 창업하고자 하는 도내 39세 이하 경기도 거주자 또는 도내 학생을 대상으로 아이디어 발굴 및 사업화를 지원하고 창업교육, 콘텐츠 개발환경, 경영기술 컨설팅 등을 제공하는 사업이라 2013년 사업규모는 총 3,000백만원의 예산에 100명을 대상으로 진행되고 있다¹¹⁾. 2012년도 사업을 통해 참가자 중 80명이 사업자 등록을 하였으며, 그 과정에서 138명의 고용 창출 효과와 50건의 지적재산권 등록이라는 성과를 거두었다¹²⁾.

라) 차세대 여성기술전문리더양성 사업

경기도는 여성 IT분야 전문교육과 여성창업을 지원하는 여성능력개발센터를 운영하고 있다. 2013년 현재 경기도여성능력개발센터에서는 만 15세 이상 경기도내 여성 180명을 대상으로 IT전문교육 6개 과정과 CT전문과정 3개를 운영하고 있다. 또한 경기도 거주 여성예비창업자, 경기도에 주된 사무소를 둔 창업 후 2년 이내 여성 기업을 대상으로 여성창업보육센터(창업지원실, 온라인쇼핑몰전용실, 창업 준비실)를 운영하고 있다. 경기도여성능력개발센터의 주 이용 대상층은 경력단절 여성으로 20대 청년여성들의 참여는 저조한 편이다. 한편 경기도여성능력개발센터에서는 2011년 전국 최초로 차세대 여성기술전문리더 양성과정을 기획 운영하였으며, 2011년 당시 경기도내 공학 및 경영계열 졸업예정자 17명을 포함하여 IT·CT 관련 기술 창업 직무를 경험한 일반인 8명 등 총 25명이 참여했다. 해당 교육은 총 9일간 여름방학 기간(2011.07.18.~07.28.) 동안 실습중심교육으로 운영되었으며, 2012년에는 동일 과정으로 20명이 참여하였고 총 17명이 수료하였다.

11) 경기도 일자리정책과, 「2013년도 경기도 일자리창출 종합계획(안)」, 2013.

12) 경기도 일자리정책과 내부자료.

3) 청년여성 대상 특화 취업지원 사업

현재 여성가족부와 교육부가 공동지정하는 여대생커리어개발 지원 사업은 가장 대표적인 고학력 청년여성 대상 사업이며, 이 밖에는 여성가족부의 국제전문여성인턴 지원 사업이 있다. 또한 2000년을 전후로 여성과학기술인 관련 정책연구가 활발히 진행되면서, 이와 관련해 2004년 「제1차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획」이 세워졌다. 이후 법적 근거 마련을 통해 2013년 현재 (재)한국여성과학기술지원센터로 독립 법인화 하여 여성 과학기술인에 대한 다양한 지원과 사업을 실시하고 있으며, 여성과학기술인의 전 생애주기를 통해 육성과 활용이 가능하도록 종합적인 지원 사업이 실시되고 있다. 이에 본 절에서는 고학력 청년여성 특화 사업으로 여성가족부 중심의 여대생커리어지원사업과 국제전문여성인턴 지원 사업을 간략히 소개하였다.

가) 여대생커리어개발 지원 사업

여대생커리어개발센터 지원 사업은 대학을 통해 고학력 여성의 경력개발 및 취업지원을 함으로써 고학력 여성의 직업세계 이행을 돕고, 고학력 여성인력 활용도 제고를 목적으로 하는 사업이다. 이 사업은 2003년부터 2005년까지 5개 대학에 시범설치 운영했으며, 2006년부터 12개 대학, 2012년에는 45개 대학(센터형 12개, 프로그램지원 33개)으로 확대 지원하였다. 여대생커리어개발센터 사업은 당초 여성가족부가 주관했으나, 2012년에 프로그램 지원형을 포함하여 지원대학수를 확대하면서 교육부와 함께 지정하고 있다.

대학 내 여대생커리어개발센터나 프로그램을 지원하는 이유는 성차별적인 취업현실, 경력 단절 문제 등 여성 취업의 구조적 장애 요인에 보다 효과적으로 대처하기 위한 데 있다. 이를 위해 청년여성의 직장 적응과 커리어개발을 위한 근본 역량을 배양하고 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성이 향후 경력단절 없이 경제활동에 참여할 수 있도록 지원하고 있다. <표 2-13>는 민무숙 외(2011) 연구에서 2010년에 실시된 전국 여대생커리어개발센터 사업 중 영역별 우수 사례를 선정 제시한 내용을 요약하여 제시한 것이다.

〈표 2-13〉 여대생커리어개발지원사업 영역별 우수프로그램 사례

영역	프로그램	내용
젠더의식 프로그램	아주대 「커플이 됐다」	모의 커플 훈련 프로그램으로, 남녀 모두에게 일-가정 양립 문제를 인식 및 구체적 고민기회 제공
	이화여대 「남녀공감 팀워크훈련」	여대라는 환경적 한계 극복 및 남학생들과의 팀워크 훈련을 통해 협동심과 상호 커뮤니케이션 능력 향상
	순천대 「퍼플잡 맛보기」	일-가정 양립의 성공 전략 방법을 제시하고, 직장과 일을 병행하면서 발생하는 문제 대처능력 향상 및 커리어우먼으로서의 자세 확립
	경북대 「여성 임파워먼트 프로그램」	여대생들에게 자신감과 긍정적인 사고방식 심어주고, 효율적 대인관계 스킬뿐만 아니라 관계 안에서 타인을 코칭할 수 있는 잠재적 리더십 향상
직무능력 훈련 및 취업지원 프로그램	동서대 「금융기관 취업지원 프로그램」	금융기관 직무능력강화를 통해 금융기관 취업희망 여대생의 전문성 및 경쟁력 강화
	신라대 「크루즈호텔서비스 전문가과정」	크루즈 산업은 부산의 핵심유망 산업으로서, 지역 내 전문가를 양성하여 지역경제 활성화에 기여
	영남대 「여군사관 양성과정」	이론 및 체력훈련을 병행함으로써 여대생들이 자신의 적성에 맞는 병과를 찾아 지원할 수 있도록 교육
	목포대 「상담심리전문가 직무스킬」	올바른 인상을 갖춘 상담가를 양성하여 동료 학생들의 모범이 되는 모델을 제시하고, 동료들을 상담할 수 있는 인력 양성
	상지대 「인턴십-실습 및 체험」	취업 준비를 하는 여대생이 희망 직종의 업무를 직·간접적으로 경험하고, 기업문화를 배우며 관련 커뮤니티 및 네트워크 형성 기회를 제공
	충북대 「창업아이템 경진대회」	화장품, 헤어 등 여성이 가질 수 있는 특수 분야에 대한 아이템 개발을 돕고, 체계적 창업지도 과정을 통해 창업 아이템 개발 능력 성장
진로 및 취업 교과목 프로그램	부산외대 「여대생커리어개발(교과목)」	대학생의 직업의식 함양과 직업 역량 강화를 위해 커리어개발에 필요한 정보 및 지식을 습득하고, 이를 바탕으로 구체적인 취업목표를 설정 및 취업역량 강화
멘토링 프로그램	부산외대 「커리어멘토링」	실무전문가인 멘토를 통해 해당 직업분야에 대한 정보수집과 직업세계에 대한 이해를 도모하고 체계적인 커리어개발계획을 수립하고 이행
	충북대 「취업동아리 듀얼 멘토링」	동일 또는 유사한 전공을 가진 여대생들이 취업동아리 활동을 통해 팀워크 및 직무에 필요한 대인관계 능력 향상 및 전공 교수와 기업 멘토로부터 상담을 받음으로써 젠더의식 고취 및 취업계획 수립
	영남대 「YU 글로벌 여대생 멘토링」	여성 지도자들과의 지속적인 개별 멘토링을 통해 여대생들의 진로 설계에 도움을 주는 것은 물론 이후 적극적인 인간관계 확장과 사회적 능력을 향상
개인별 커리어 개발 프로그램	신라대 「Silla Elite CAPS Program」	여대생이 개별적으로 자신에게 적합한 진로를 탐색하여 실질적으로 진로 준비를 할 수 있도록 지도하는 프로그램으로서, 정보 제공 등의 나침반 역할을 수행
	동아대 「동아 알파걸」	동일한 진로 목표를 가진 여대생들 간 커리어 개발을 협력하는 과정에서 여성의 성인직적 능동성을 확보하고 진로개발 및 취업 준비 전략을 습득함으로써 성공 취업의 기반 마련
	동의대 「All in one」	여대생 개개인의 비전 설정, 진로탐색 및 단계별 진로 계획 수립을 통해 경쟁력 있는 취업 준비

자료 : 민무숙 · 오은진 · 최윤정(2011), 「여대생커리어개발센터 우수사례 발굴 및 확산지원」 연구에서 발췌요약.

여대생커리어개발센터 사업은 시범사업과 이후 사업평가와 정책연구 등을 통해 여대생프로그램 전문모델을 개발하였다. 여대생커리어개발센터 프로그램모델은 크게 여대생커리어 개발 필수 운영 과정과 지역사회특화 선택 운영 과정으로 구분된다. 여대생커리어개발 필수 운영 과정은 남녀 대학생 모두를 대상으로 하는 젠더의식 강화 훈련, 개인별 커리어개발, 3,4학년 중심의 직무능력훈련 영역이 포함된다. 지역사회특화 선택 운영 과정은 여고생 멘토링, 지역 고학력여성커리어개발사업, 자유프로그램 등을 운영하도록 설계되어 있다. 즉 여대생커리어개발센터 지원 사업은 대학 재학 중인 여성의 커리어개발 지원 뿐 아니라 지역의 고학력 여성 대상 사업을 포괄적으로 진행할 수 있는 단위를 포함하고 있다. 2013년 여대생커리어개발센터 전문모델 세부 내용은 아래 <표 2-14>과 같다.

<표 2-14> 2013년 여대생커리어개발센터 전문모델 세부 내용

구분	영역	프로그램	주요 내용
필수 운영	여대생 커리어개발	젠더의식 강화훈련	- “남·녀가 함께하는 파트너십 훈련” 필수 운영 - “경력단절문제 이해 및 예방” 프로그램 포함
		개인별 커리어코칭	- “1:1 여대생 커리어 개발 프로그램” 필수 운영 * 센터별 대표브랜드 과정으로 개발 예) “신라대 Silla Elite CAPS Program” * 프로그램 이수시 인센티브 부여 - “멘토링 프로그램” 필수 운영(여성리더 특강 포함)
		직무능력 훈련	- 지역사회 특화 유망직종 발굴 및 직무능력 훈련과정 - 직무 소양교육 : 리더십 훈련, 직업의식, 책임감, 의사소통 등 - 사회적기업·협동조합 등 사회적경제 창업과정 * 단순 직업훈련, 단기 취업알선은 제외
선택 운영	지역사회 특화	여고생 멘토링 (전문계고 포함)	- 일반계고 여고생 대상 진로지도(학과탐방, 전공분야 관련) 멘토링 - 전문계고(특성화고·마이스터고 등) 여고생 대상 ‘여성리더 특강’ 및 진로지도 멘토링
		고학력여성 커리어개발	- “직무능력 훈련” 은 제외, “커리어 개발” 에 초점
		자유프로그램	- 전문모델에 포함되지 않는 내용으로 지자체 및 센터에서 수행이 필요하다고 판단한 경력개발 프로그램

자료 : 「2013년도 여대생커리어개발지원사업 운영계획(안)」, (2013.01.).

2013년 현재 여대생커리어개발센터 사업을 수행하는 기관은 <표 2-15>와 같다. 센터지원 대학은 국비와 지방비 각 50%매칭으로 대학별 50,000천원을 지원받게 되며, 프로그램 지원사업인 경우 국비 100%로 대학별 15,000천원 이내의 사업비를 지원받게 된다. 따라서 센터 지정대학인 경우 지자체를 대상으로 공모를 하고, 지자체가 해당 지자체 내 공모에 응한 대학의 순위를 정해 여성가족부로 추천한 후, 최종 심사를 통해 확정된다. 그런데 서울을 비롯한 경기, 인천 지역의 경우, 센터 지원 사업 선정대학은 아주대가 유일하다. 이는 지자체가 사업비의 50%를 매칭 해야 하기 때문에 지자체 의지와 관련이 있고, 한편으로 여대생 별도 취업지원에 대한 수도권 대학들의 관심이 낮기 때문으로 유추해볼 수 있다.

2013년 현재 여대생커리어개발지원사업의 센터 지원 사업 대학은 17개 대학이며, 프로그램 지원 사업 대학은 23개 대학이다. 그 중에 2013년 현재 대학은 2003년부터 여대생커리어개발센터 사업을 계속해온 아주대가 센터지원 사업에 선정되어 사업을 하고 있으며, 그 외에 프로그램 지원을 받는 대학은 수원여자대학교 뿐이다.

〈표 2-15〉 2013년 여대생커리어개발 지원 사업 수행기관

지역	2013년 센터 지원사업		2013년 프로그램 지원사업	
	선정 대학명		선정 대학명	
서울 (경기·인천)	1	아주대학교	6	덕성여자대학교, 수원여자대학교 , 송의여자대학교, 이화여자대학교, 한국성서대학교, 한국외국어대학교
부산	3	동서대학교, 신라대학교, 한국해양대학교	4	경성대학교, 동명대학교, 동아대학교, 동의대학교
대구	1	경북대학교	1	대구과학대학교
광주	1	광주대학교	—	—
대전	1	충남대학교	2	한밭대학교, 혜천대학교
강원	1	강릉원주대학교	1	상지대학교
충북	1	충북대학교	—	—
충남	1	나사렛대학교	2	백석대학교, 순천향대학교
경북	1	영남대학교	1	대구가톨릭대학교
경남	1	경상대학교	1	창원대학교
전북	2	원광대학교, 전주대학교	3	우석대학교, 전북대학교, 전주비전대학교
전남	2	동신대학교, 순천대학교	2	목포대학교, 목포해양대학교
제주	1	제주대학교	—	—
계	17개		23개	

자료 : 「13년 여대생커리어개발지원사업 수행기관 선정 결과」, (2013.02.22.).

나) 국제전문여성인턴 지원 사업

여성가족부는 한국 여성의 국제기구 진출을 목표로 우리나라 여성이 국제무대에서 활동할 수 있는 기회와 여건을 제공하고, 국제사회 진출을 위한 능력개발과 역량 강화를 위해 국제전문여성인턴 지원 사업을 실시하고 있다. 이 사업은 국제사회 진출능력을 갖춘 여성인턴 자원 40명 내외를 선발하여 2주간 국제전문교육을 실시하고, 유엔본부 등의 국제기구 인턴으로 진출하게 되는 경우 왕복항공료 및 체재비 일부를 지원하는 사업이다.

국제기구 및 국제회의의 관련 사전 교육은 사업 당해 연도 1~2월 중 국립외교원 등 외부교육기관과 협조하여 국제전문 관련 교육을 실시하는데, 이 교육의 목적은 선발 인턴들의 자질 향상 및 능력 배양을 목적으로 한다. 이 교육을 반드시 이수해야 인턴지원 자격을 얻을 수 있으며, 교육 내용은 국제기구 개관, 국제회의, 국제기구 진출요령, 모의 국제회의, 국제회의 문서작성, 협상 및 교섭 기법, 모의 회의 등으로 구성된다. 그 밖에도 당해 연도 3~4월에는 국제기구 진출에 관한 정보 및 의견교환을 목적으로 한 세미나가 실시되며, 세미나는 국제기구 근무경험자나 전문가 등의 강의로 이루어진다. 또한 개인별 인턴십 진출 준비 및 자료조사 보고, 분임별 과제제출 및 토의, 효과적인 국제기구 진출방안 연구 등이 이루어진다. 그 후에도 지속적인 관심과 재훈련이 이루어진다. 2013년 현재 대학생(대학 졸업 후 1년 이내인 청년여성) 8명, 대학원생(대학원 재학생, 입학예정자 또는 졸업 후 1년 이내인 청년여성) 37명으로 총 45명을 선발하여 사업을 진행 중이다.

나. 선행연구를 통해 제안된 청년 취업지원 정책 제안

1) 청년 취업 및 실업 관련 연구 동향과 정책 제안

청년고용 문제는 경제성장, 산업구조, 인구구조, 교육과 노동시장 등의 모든 영역과 인과관계를 갖고 있는 매우 복합적인 문제다. 따라서 청년 고용·실업문제에 대한 종합적 연구들과 함께 다각적인 시각에 입각하여 청년 고용 및 실업 문제를 정의하고, 대안을 제시하는 연구가 진행되어 왔다(이병희 2003; 2004; 2009; 정인수 외, 2005; 남재량, 2007;

2011). 이를 종합해보면, 우리나라 청년층 고용 문제는 대체적으로 청년층의 낮은 고용률과 높은 실업률(유휴화율), 좋은 일자리로의 진입의 어려움과 낮은 노동이동(낮은 일자리 질과 낮은 노동이동), 학교로부터 노동시장으로의 원활한 이동의 어려움(긴 노동시장 이행 기간), 과잉교육과 하향취업에 따른 수급불일치(과잉학력 일자리 미스매치), 청년층 일자리의 질 저하(전문직종 및 정규직 일자리 감소) 등으로 분석되고 있다(전병유, 2010; 채창균, 2011).

이러한 청년 취업난의 원인과 관련해서 핵심은 “고학력화(높은 눈높이)와 양질의 일자리 감소”의 문제인데, 그 원인은 사회구조적 요인을 중심으로 한 노동공급의 측면과 경제적 요인을 중심으로 한 노동수요 측면으로 나누어 분석하고 있다(채창균, 2011; 손민중 외, 2010). 우선 노동공급 측면에서는 청년 취업난의 원인으로 고학력화의 급속한 진전과 노동수요(양, 질)와 괴리된 대학교육의 문제 그리고 청년층의 높은 눈높이를 그 원인으로 들고 있다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 우선 청년층 취업난의 원인을 고학력화로 보는 관점에서는 학력과잉(김주섭, 2005)과 하향취업(남성일·전재식, 2011)에 주목한 연구들이 진행되어 왔으며, 청년층 취업난의 원인을 미스매치의 문제로 보는 관점에서는 주로 직업탐색이론에 기초하여 의증임금과 제시임금간의 차이, 특히 의증임금에 영향을 미치는 요인과 관련한 연구들이 활발히 진행되어 왔다(김동규, 2011; 이병희, 2009; 구정화, 2008 등). 끝으로 청년층 취업난의 원인을 숙련불일치의 문제로 보는 관점에서는 기업이 요구하는 인력과 학교교육을 통해 양성된 인력간의 불일치와 비대칭성에 대한 연구들이 활발히 진행되어 왔다(김형만 외, 2010; 오호영 외, 2008 등). 결국 이러한 관점에서는 청년들의 고용가능성을 제고할 수 있는 대안을 마련하는 것에 집중하고 있다. <표 2-16>은 청년 취업 문제와 관련해 선행연구나 청년취업을 주제로 한 발표 자료에서 노동공급, 즉 청년층 고용가능성 제고와 관련된 정책(안)을 발췌하여 요약 제시한 것이다.

〈표 2-16〉 연구별 노동공급측면의 정책 및 사업 제안 내용 요약

출처	제안된 정책 및 사업 내용				비고	
1) 삼성 경제 연구소 (2009)	분야		실업자	비경제활동 인구		개인 취업 역량 개발 중심
			대졸 실업자	취업준비자	쉬었음	
	역량 개발형 일자리 제공	직업아카데미+ 인력개발계좌제	· 직무능력개발 · 인력개발계좌제	· 직무능력개발 · 인력개발계좌제	· 직무능력개발 · 인력개발계좌제	
		일자리+ 직무능력 개발 제공	· Smart SOC 등 일자리+직업능력 개발 · 일자리 Co-op	-	· 학교+ 공공도서관 활용 (취업능력개발)	
		ORT 프로그램 운영	· On the Research Training · 학석사 통합과정 운영 · 사회복지 일자리 제공	-	-	
취업지원서비스 기능 강화		· 학교별 취업지원서비스 투자 강화 (외부전문가 활용) · 직업이동의 장단점 교육 강화				
2) 삼성 경제 연구소 (2010)	실용 중심의 직업관 교육	· 초·중등교육 단계에서 조기개입 - 대학진학 외에 다양한 진로 선택이 가능하도록 직업의식교육 강화와 제도적 인센티브 부여 · 청년층을 위한 ‘숨은 일자리’ 발굴 - 대기업에 뒤지지 않는 우량 중소기업들을 발굴하여 소개 - 인력난을 겪는 우량 중소기업과 청년구직자를 연결하는 맞춤형 취업지원 서비 스 실시				교육 시스템 개편 중심
	고용 친화형 대학 육성	· 취업을 우수대학 중점 육성 · 대학에서 전공특성화 및 실용교육 병행하는 교육시스템 지향 - 장기인턴십 및 Co-op(산학연계) 프로그램 등을 강화하고, 해외기업 협약 등을 통한 취업 지원 - 전공별 ‘산업현장 적합도 평가’ 통해 매년 교과과정 개편 및 수요자 만족형 인재배출 · 고용친화형으로 대학구조 개편 - 국가산업단지를 대학 내 입주시켜 산학일체형 인재 육성 및 중소기업과 지역 산업에 인력 공급 - 패션, 디자인, 소프트웨어 등 대도시형 산업 지원 위한 ‘도심형 고급직업대학 (Advanced Vocational School)’ 설립 - ‘강하지만 작은 교육중심대학’ 집중 육성 및 다양한 산업에 적합한 인재 배출				
3) 경기도 (2010)	청년 직업 로드맵 매니저	· 중고 청소년 및 대학 초년생들을 대상으로 직업 및 직업에 따른 취업분야 등에 대한 특성화된 로드맵 및 상담 제공				

(계속)

(계속)

출처	제안된 정책 및 사업 내용	비고
4) 전병유 (2010)	청년 노동시장 이행 활성화 · 인턴제와 훈련프로그램의 결합 - 독일식 도제제도와 흡사한 효과 기대 · 현장실습(인턴십)의 활성화 - 산업, 지역, 기업별 특성의 차이에 따른 다양한 현장실습모델 개발 - 품질강화를 위한 인증제도의 도입 필요 - 현장실습 참여를 우수 대학으로 확산 - 중소기업의 현장실습 지원을 위한 사용자 협회 적극 활용 - 대학과 기업 간 성공적 파트너십 구축 · 노동시장 수요에 부응하는 훈련 - 학교나 훈련기관 내 훈련기업(Training-Firm) 설치 · 대학의 취업지원 기능 강화 - 대학의 취업능력을 인증하는 제도 도입 · 대학 단계의 도제제도(Higher-level Apprenticeships) 도입 - 학교의 이론교육과 기업체에서의 OJT를 결합하는 형태 · 청년층 종합 취업포털 강화 - 기존 워크넷 등 사이트와의 차별성 확보 필요 및 충분한 홍보 병행 - 정보 활용도 높이기 위해 대학 취업지원센터의 청년층 종합 취업포털 접근성 확보 청년 고용안전망 구축 · 청년 고용안전망 구축의 기본 방향 - 취약계층 대상의 적극적 노동시장 정책에 수당을 결합한 프로그램 · 청년 뉴스타트 프로그램의 강화 - 참여주체의 다양화 및 민간 자원 등 활용하여 다양한 경로의 사업 추진	
5) 채창균 (2011)	청년층 취업 지원 기반 구축 · 고용서비스 확충 - 청년층 전용 취업포털 구축 - 고용지원센터 등의 청년 상담인력 확충 - 민간의 취업지원서비스와 연계 강화 · 기업에게 직업능력 관련한 신호기제 제공 - 중요도 높은 직업능력(대인관계, 의사소통, 문제해결 등)을 확인할 수 있는 신호기제 개발 및 확산 - 고도의 '스펙쌓기 경쟁' 자제 유도 · 대학의 취업지원 강화 - 대학의 취업지원 인력 지원 - 대학의 취업지원 능력을 종합적으로 평가하는 인증제도 도입 · 직업훈련의 효과성 제고 - 직업기초능력개발 지원 훈련 실시 - 인턴십과 결합된 훈련 프로그램의 제공 - 직업 채용 수요와 연계한 채용 · 직업체험, 진로지도 강화 취약 청년층 지원 강화 · 청년 뉴스타트 프로젝트와 같은 취약 청년 대상 맞춤형 패키지 프로그램 제공 강화 · 직업교육시스템 강화	

자료 : 1) 삼성경제연구소(2009). 「청년 일자리 창출을 위한 3대 과제」.

2) 삼성경제연구소(2010). 「청년실업의 경제적 파장과 근본 대책-교육시스템 혁신을 중심으로」.

3) 경기도(2010). 「경기도 일자리 정책 마스터 플랜 수립에 관한 연구」.

4) 전병유(2010). 「청년고용·실업문제와 정책과제」. 경기도가족여성연구원 가족여성포럼.

5) 채창균(2011). 「청년 고용 문제: 현황, 원인, 대책」. 경기도가족여성연구원-경기도대학교 공동포럼.

다음으로 노동수요 측면에서는 청년 취업난의 원인으로 경제전반의 고용창출력 저하와 청년층이 선호하는 일자리인 대기업, 공무원, 금융업 등의 정규직 일자리 감소, 기업 상황의 위축으로 인해 경력직 채용 선호 등을 그 원인으로 들고 있다. 우선 청년층 취업난의 원인을 노동수요 부족으로 보는 관점에서는 경제성장의 둔화에 따른 청년층 일자리 수요 창출의 둔화(이병희, 2004), 청년층 선호 일자리 감소(정봉근, 2004), 경력직을 선호하는 채용 패턴의 변화(김대일, 2004; 이병희, 2003), 청년층 고용의 질 저하(윤석천, 2004)로 설명하는 연구들이 이루어져 왔다. 결국 이 문제의 해법은 일자리 창출을 위한 다양한 대안을 마련하는 것에 집중하고 있다. <표 2-17>은 선행연구나 청년취업을 주제로 한 발표 자료에서 노동수요 측면, 즉 청년 일자리 창출과 관련된 정책(안)을 발췌하여 요약 제시한 것이다.

〈표 2-17〉 연구별 노동수요측면의 정책 및 사업 제안 내용 요약

출처	제안된 정책 및 사업 내용				비고
1) 삼성 경제 연구소 (2009)	중소 기업 빈 일자리 채우기	분야	대졸 실업자	비경제활동 인구 취업준비자 쉬었음	개인 취업 역량 개발 중심
		중소기업 경력가산점 제도		· 공무원, 공기업 채용시 중소기업 근무에 대한 경력 가산점 부여	
		중소기업 청년인턴제 활용도 제고	· 중소기업 청년인턴제의 홍보 강화; 고졸 대상 집중 홍보 · 지원제외 규정 축소 및 참여기업 확대		
	창업 및 학교기업 활성화	중소기업 고용비용 감축	· 청년 신규고용 촉진 장려금 확대 · 사회보험료 1년간 유예 · 10인 미만 사업장 해고 제한규정 적용 유예 · 중소기업 법주 조정을 통한 중견기업 성장 유도		
		1인 벤처 육성	· 1인 벤처를 90년대 IT벤처 활성화 수준의 국가 아젠다로 채택 · 1인 창업이 유망한 분야 발굴 및 지원		
		일자리 창출형 학교기업사업 확대	· 학교기업당 재정 지원 확대(수익성 제고) · 학교기업 수 대폭 증대를 위한 재정 확충		
		아이디어 창업활성화	· 벤처육성을 위한 정책자금의 일부를 청년 아이디어 구입에 투입 · 전국단위의 창업 콘테스트 실시		

(계속)

(계속)

출처	제안된 정책 및 사업 내용		비고
2) 경기도 (2010)	Start@ 경기 프로젝트 - 경기도내 기업과 청년간의 미스매치 완화를 통한 인력 활용도 제고 및 기업 경쟁력 강화 - 경기도 관련(출신, 소재) 기업에 일종의 지역 할당제 도입 - 경기 지역 학생과 기업 연계 - 연계 실적을 경기도 행·재정직 지원 기준에 반영 세대간 일자리 나누기 - 고령층 재직자의 시간제 근로 전파 및 청년 연장 보장과 빈 일자리에 청년층 풀타임 고용연계 실행 - 사업 참여 기업에 경기도 보조금 지급(유인책 차원에서 1년간) - 청년층에게는 양질의 일자리 제공 효과 기대 - 재직자의 경우, 능력개발 욕구 실현도 가능		
3) 전병유 (2010)	청년층에게 양질의 일자리 기회 제공 - 공공부문 청년 의무고용제도 - 청년고용에 보조금 지원 - 세대간 고용상생프로그램 도입 - 청년에게는 일자리 제공, 중장년 핵심 인력에게는 직업능력 향상의 기회를 제공하여 세대간 윈윈(Win-win) 효과		
4) 채창균 (2011)	청년 친화적 일자리 창출 지원 - 청년의무고용제 도입 적극 검토 - 장시간 노동으로부터 점진적 탈피 유도 ⇒ 일자리 나누기 효과 - 취업과 연계된 다양한 인턴제도 활성화 - 인증제도 도입을 통합 인턴제도의 내실화 추진 - 취업연계 대학 단계 도제제도(Higher-level Apprenticeship) 도입 - 학교의 이론교육과 기업의 OJT 결합 형태로 이를 운영하는 대학 및 기업에게 재정적으로 지원해주는 것 - 창업 지원 - 세대간 일자리 나누기 사업 추진 - 기존 중장년 취업자의 재훈련과 청년층의 고용기회 확대를 결합 - 청년고용비중이 낮은 공공기관이나 조직이 고령화 되어가는 기업들에게 적합		

자료 : 1) 삼성경제연구소(2009), 「청년 일자리 창출을 위한 3대 과제」.

2) 경기도(2010), 「경기도 일자리 정책 마스터 플랜 수립에 관한 연구」.

3) 전병유(2010), 「청년고용·실업문제와 정책과제」. 경기도가족여성연구원 가족여성포럼.

4) 채창균(2011), 「청년 고용 문제: 현황, 원인, 대책」. 경기도가족여성연구원-경기대학교 공동포럼.

이와 같이 청년고용 및 실업문제가 매우 복합적인 문제로 이러한 문제를 완화하기 위해서는 양질의 일자리를 제공하고, 학교로부터 노동시장으로의 이행을 돕고 그 기간을 단축시키는 방안을 마련해야 한다. 또한 청년 일자리의 안정성을 높일 수 있는 대안을 찾고, 청년노동시장의 수급불일치를 해소하는 데 주력해야 한다는 주장이 제시되고 있다.

2) 청년여성 취업 및 실업 관련 연구 동향과 제안된 정책(안)

청년고용이나 실업의 문제를 청년이라는 동질적인 집단을 가정해서 분석하는 것에 한계를 지적하며, 지역별·성별 차이에 따른 차이를 중심으로 연구가 이루어진 경우도 있다. 그런데 여성 취업에 대한 관심은 상대적으로 경력단절 여성에 집중되어 왔다. 그 이유는 우리나라 여성고용 문제의 가장 핵심적인 특징으로 나타나는 것이 여성의 경력단절 현상이며, 경력단절을 기점으로 여성의 고용을 지속하도록 지원하는 것과 재취업을 지원하는 것에 정책의 초점이 맞춰져 왔기 때문이다. 청년여성에 대한 관심도 이와 같은 경력단절을 예방하고 고용의 질에 성별격차를 해소하기 위한 일환으로 초기 진입부터 정책적으로 개입해야 한다는 문제의식에서 시작되었다고 할 수 있다.

그런데 우리나라 여성 청년층 고용률이 남성보다 높게 나타나면서, 여성보다는 남성의 고용문제가 더 심각한 것으로 단순 이해되는 측면이 있으나, 이는 군입대 등으로 인해 남성이 정규교육기관에 다니는 비율이 여성보다 높기 때문이다. 실상은 학업성취도도 높고 적극적으로 취업을 준비하는 청년여성일지라도, 규모가 크고 상대적으로 좋은 일자리로 분류되는 사업체에 취업하는 비율은 남성에 비해 낮게 나타나고 있다(신선미, 2013).

이러한 측면에서 우리 사회에 존재하는 노동시장 진입장벽과 유지의 어려움, 그리고 그 원인을 젠더 관점에서 고학력 청년여성의 취업 및 실업 문제에 대해 분석한 연구들이 이루어져 왔다(김종숙 외, 2007; 신선미 외, 2009; 신선미·민무숙, 2010; 민무숙 외, 2011). 고학력 청년여성의 직업세계 이행과정에 대한 연구를 통해 남성보다 늦은 취업준비 시기와 정보 부족, 미취업 대응 방안의 차이 등을 밝혀 왔으며, 그에 따라 여대생만을 위한 특화된 커리어개발지원의 필요성을 제기하고, 그 결과의 효과성 입증을 위한 연구가 진행되어왔다. <표 2-18>과 <표 2-19>는 선행 연구 중 현재 여대생커리어개발센터 사업과 관련된 프로그램과 사업 평가 연구를 제외하고, 여대생의 경력개발 지원과 고학력 청년여성 대상 종합적인 정책제안이 이루어진 김종숙 외(2007) 연구와 신선미 외(2008)의 연구의 정책제안을 요약적으로 제시한 것이다.

〈표 2-18〉 청년(여성) 고용정책 과제

과제		내용
단기 과제	무업자 실태파악	· 여성들의 무업화에 대한 남성과 다른 원인 규명 요구
	공공직업알선기관 개선	· 대졸 청년층 비취업자들의 '공공직업알선기관 등록' 이용 전무 · 직업알선시스템을 청년친화적으로 구축
	직장체험 프로그램의 전환	· 인턴 수준을 넘어 직장 경험을 본격적으로 할 수 있도록 프로그램 질 향상 · 비정규직으로 고용될 경우 표준화된 평가지침 마련하여 취업 이동 시 지침에 따라 동 경력을 취업경험으로 대치하는 방법 마련
	여대생커리어개발센터 확대 운영	· 지원 대상 대학 확대 및 대학이 여대생의 커리어개발을 특화하여 지원할 수 있도록 하여 여대생의 직업능력, 일-가정 양립에 대한 자신감 생기도록 도움
	여성 단시간 근로모델 개발 및 성공사례 발굴	· 청년여성의 고용지위를 강화하고 경력단절을 완화하기 위해서 다양한 고용형태의 발굴 · 시범 실시할 수 있도록 참가기업에 인센티브 제공
중장기 과제	여성근로자의 모성보호에 대한 전면 재검토	· 현재 모성보호 및 육아휴직 제도가 있음에도 불구하고 여성의 경력단절이 지속적인 점에 주목 · 경력단절이 거의 없는 공공부문이나 교사들에게 모성보호 제도가 잘 시행됨을 주목해야 할 것이며, 여성 청년들의 선호도 이를 반영
	여성 경제활동촉진을 위한 제도 정비	· 여성의 경제활동 및 취업 촉진 위한 관련 제반 제도들이 여성 취업을 지원할 수 있도록 일관성을 갖게 정비 필요
	청년고용 정책의 성 인지성 강화	· 청년고용 정책 추진 시 정책의 전 과정에 성별을 고려하는 노력 요구
	청년고용 정책의 기획·조정·평가 기능 강화	· 여러 부처로 분산된 청년고용대책의 효율적 운영을 위해 기능을 일원화하는 방안을 적극 검토 · 사업 목적, 수행과정, 성과분석의 체계화 필요 및 성과에 대한 모니터링 기능을 강화하여 전체 추진체계의 일관성 유지 필요
	여성고용확대를 위한 기업지원 강화	· 여성근로자의 역할 등에 대한 기업별 지원제도가 확대되기 위해 적극적 고용개선 조치를 기반으로 하는 기업지원프로그램 강화 요구
	청년층에 대한 노동시장 수요 예측과 수요확대 정책 개발	· 청년고용에 특화된 업종별, 직종별, 직무별 수요 예측 필요

자료 : 김종숙 외(2007), 「대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제」, 한국여성정책연구원.

〈표 2-19〉 여대생 진로교육과 취업지도의 방향성

방향	내용
「대학생의 직업세계 인식 실태조사」 격년 간격으로 실시	· 여대생의 직업기대 및 직업세계 인식과 대졸 여성의 취업 현실 간에 상당한 불일치가 있으나, 그 실태를 구체적으로 파악하고 효과적 정책 수립하는데 필수적인 통계 인프라 매우 취약 · 실태조사는 격년 간격으로 실시하여, 매년 조사되는 대졸자의 취업 실태와 비교 분석 필요
여대생을 위한 직업정보 사이트 운영	· 여대생들에게 직업 선택이나 진로 선택에 관해 신뢰할만한 정보를 제공함으로써, 여대생 개인에게나 국가적으로 합리적 선택 이루어질 수 있도록 하는데 도움
신규 대졸 여성 취업자의 직업지도 개발	· 「산업별·직업별 고용구조조사」를 바탕으로 만들어내는 직업 지도와 같은 방식으로 개발한다면, 여대생의 직업선택에 매우 유용
민간기업 취업 희망 여대생을 위한 직무능력 훈련과정 개설	· 민간기업 취업 희망 여대생을 대상으로, 민간 기업에서 주로 요구되는 직무능력 훈련과정을 개성하여 수강생들에게 학점부여 · 사교육 대체 훈련이 아닌 민간기업의 신입사원 재교육 기간과 비용을 축소시킬 수 있는 훈련
여대생의 직업세계 이해 프로그램 개발 및 보급	· 여대생의 직업세계 이해 프로그램이 다루어야 할 필수 요소들을 점검하고, 여대생의 직업기대 및 직업세계 인식의 특징과 문제점을 반영한 교육 및 교수방법 개발 필요
여대생 특화 진로교육 기회 확대	· 여대생은 취업 준비 시작 시기가 남학생에 비해 늦은 편이고, 취업 준비를 위해 겪는 어려움 측면에서도 남학생과의 차이 발견 · 따라서 여대생을 위한 특화된 진로교육 및 취업준비 지원 필요

자료 : 신선미 외(2008), 「여대생의 직업세계 인식 실태조사」, 한국여성정책연구원.

대졸 청년 구직자 취업특성 및 취업준비 현실

1. 청년들의 취업관련 인식 현황
2. 경기도 소재 대학 졸업자의
첫 일자리 특성 및 취업준비 실태
3. 경기도 소재 대졸 청년 취업준비 현실
4. 소결 : 정책적 함의

1. 청년들의 취업관련 인식 현황

본 절은 2013년 1월 현대경제연구원에서 발표한 “청년 취업, 빈익빈 부익부 가능성 높다 : 20~30대 청년들의 취업 관련 인식 분석” 보고서의 성별 분석 내용을 중심으로 발췌하여 정리하였다¹³⁾. 설문 응답자의 일반 특성은 다음의 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 조사대상자 일반사항

(단위 : 명, %)

구분		사례수	비율	구분		사례수	비율
전체		700	100.0	전체		700	100.0
성별	남성	250	35.7	대학 소재지	수도권	424	60.7
	여성	450	64.3		비수도권	276	39.3
대학 졸업여부	대학재학	101	14.4	거주지	서울	272	38.9
	대학졸업	598	85.4		경기/인천/강원	246	35.1
	기타	1	0.14		기타	182	26.0

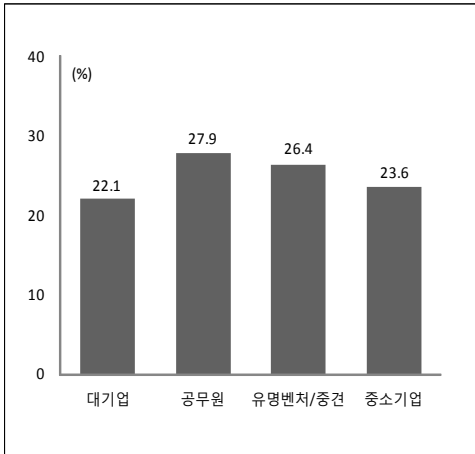
자료 : 현대경제연구원(2013), 내부자료.

1) 20~30대 청년 취업준비자 성별 목표 직장

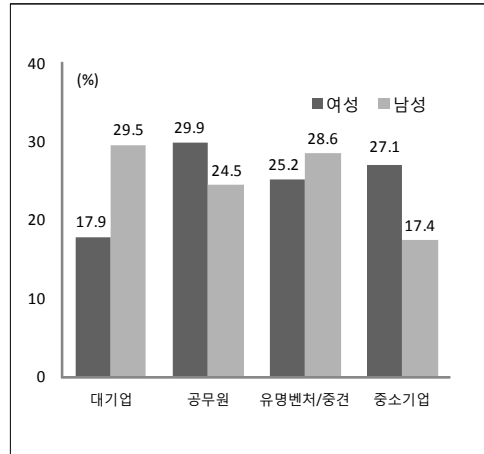
2013년 1월 현재 취업준비를 하는 20~30대가 목표로 하는 취업처는 공무원(27.9%) > 중견, 유명벤처업체(26.4%) > 중소기업(23.6%) > 대기업(22.1%) 순으로 나타났다. 이를 성별로 살펴보면, 여자는 공무원(29.9%) > 중소기업(27.1%) > 유명벤처 및 중견기업(25.2%) > 대기업 (17.9%) 순으로 나타나, 남자의 경우 대기업을 목표로 하는 비율이 29.5%로 가장 높은 것과 대조를 이루고 있다(<그림 3-1>, <그림 3-2> 참조).

13) 조사는 2주(2013.01.07.~01.18.)간 이루어졌으며, 잡코리아의 전국 20~30대 취업준비자 700명을 대상으로 실시되었음.

〈그림 3-1〉 원하는 목표 직장



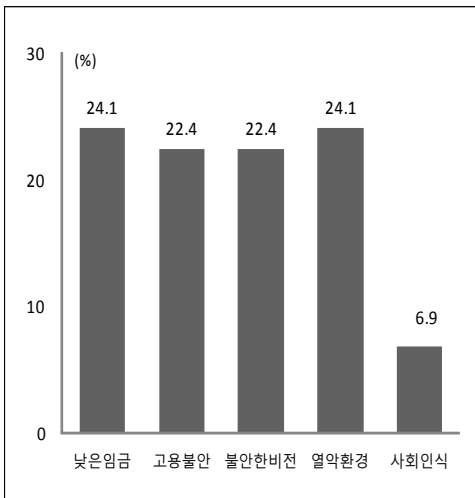
〈그림 3-2〉 원하는 목표 직장 (성별)



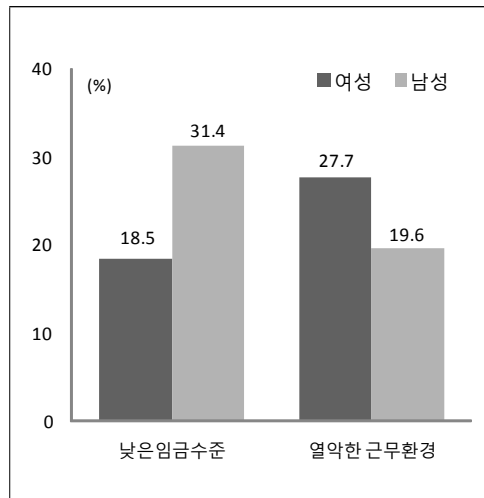
자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

취업준비자들이 중소기업을 선호하지 않는 이유를 보면(〈그림 3-3〉 참조), 열악한 근무 환경과 낮은 임금 때문이라는 응답비율이 높고 그 밖에도 고용불안이나 불안한 비전 등도 중소기업 회피의 이유로 꼽고 있다.

〈그림 3-3〉 중소기업 회피 이유



〈그림 3-4〉 중소기업 회피 이유 (성별)

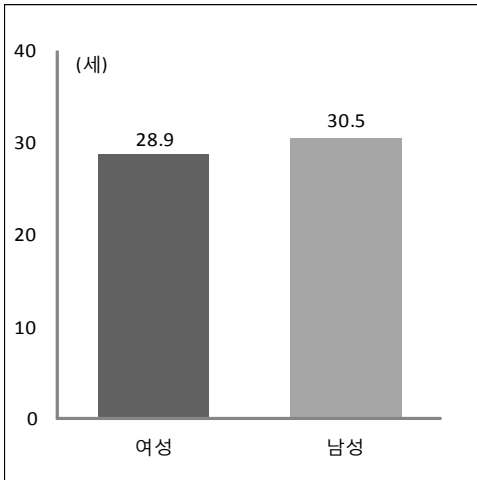


자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

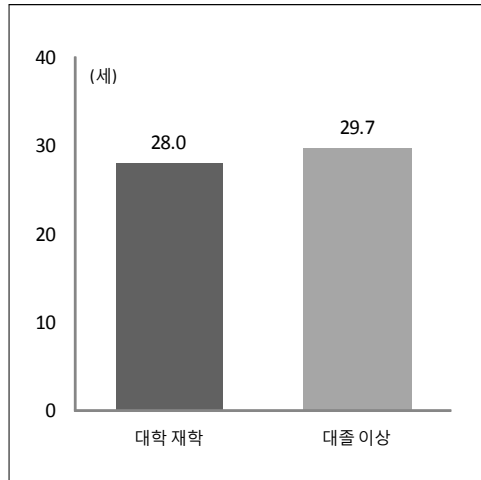
특히 여성들은 임금 수준보다는 열악한 근무환경으로 인해 중소기업 취업을 회피하는 비율이 높게 났다(〈그림 3-4〉 참조). 다시 말해 여성들은 상대적으로 취업 시 근로환경을 더 중요한 결정 요인으로 판단한다는 것을 나타내며 향후 중소기업 근로환경 개선이나 근로환경이 우수한 중소기업에 대한 정보 제공 등이 청년여성 취업준비자의 취업가능성을 높이는 데 중요한 지원책이 될 수 있음을 보여준다.

취업준비자들이 취업을 할 수 있다고 생각하는 한계 나이를 평균 30.0세로 인식하고 있었다. 이를 성별로 살펴보면(〈그림 3-5〉 참조), 남성은 30.5세, 여성은 28.9세로 인식하고 있어, 여자 보다는 남성이 보다 길게 취업준비를 할 수 있을 것이라고 인식하고 있다. 또한 취직한계 나이는 대학 재학 중인 경우엔 28.0세로 인식하였으나, 대졸 이후에는 29.7세로 인식하고 있는 것으로 나타났다(〈그림 3-6〉 참조).

〈그림 3-5〉 취직 한계 나이 (성별)



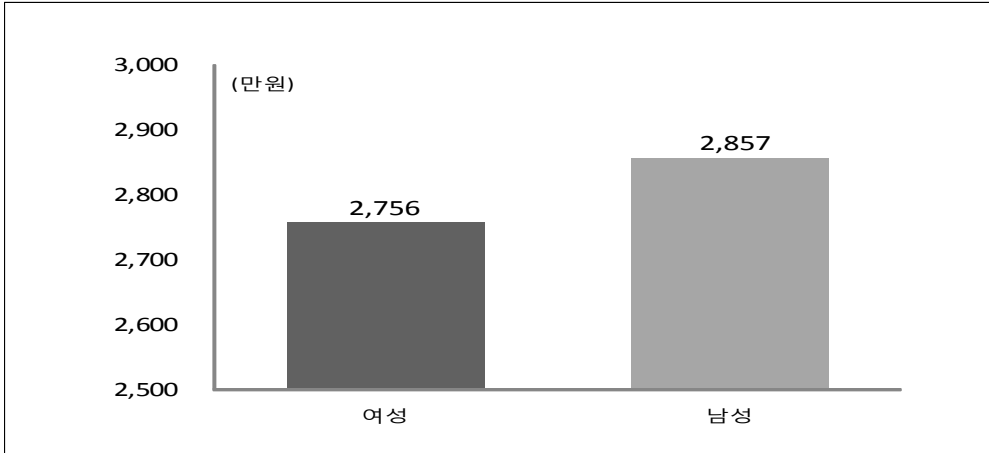
〈그림 3-6〉 취직 한계 나이 (학력별)



자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

취업준비자들은 대졸 초임 연봉으로 평균 2,970만원 정도 기대하는 것으로 나타났다(〈그림 3-7〉 참조). 이를 성별로 살펴보면 여성의 경우 약 2,760만원, 남성은 2,860원을 기대하고 있어 여성의 기대수입이 남성에 비해 낮게 나타나고 있다.

〈그림 3-7〉 대졸 초임 희망 연봉 (성별)

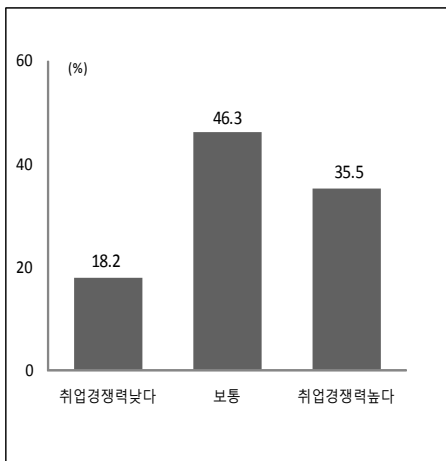


자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

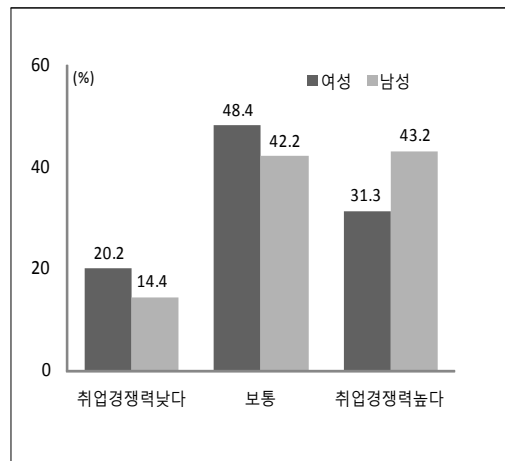
2) 20~30대 청년들의 취업관련 인식

취업 준비 중인 청년들은 자신이 남보다 취업경쟁력이 높다(35.5%)고 인식하고 있는 비율이, 낮다고 인식(18.2%)하는 비율에 비해 높게 나타났다(〈그림 3-8〉 참조).

〈그림 3-8〉 자신의 취업경쟁력 인식



〈그림 3-9〉 자신의 취업경쟁력 인식 (성별)

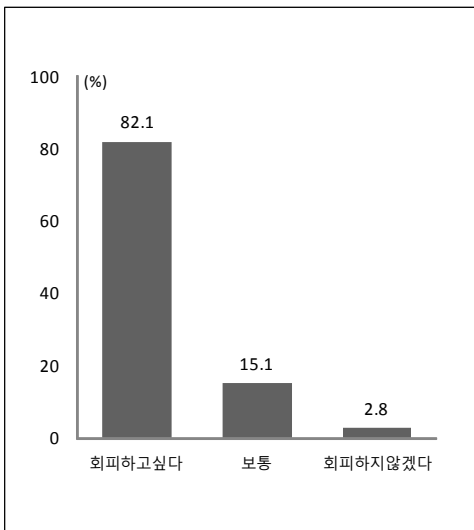


자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

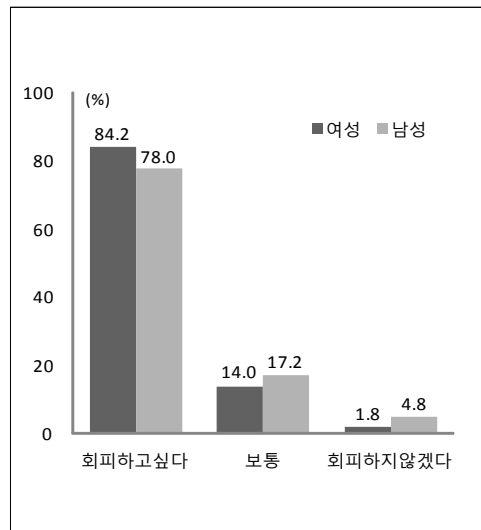
이를 성별로 살펴보면(〈그림 3-9〉 참조), 자신의 취업경쟁력을 높게 인식하는 비율이 여자는 31.3%에 그친 반면, 남성의 경우 43.2%로 여성의 자신감이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

또한 취업준비자들 중 82.1%는 열악한 근무환경을 회피하고 싶어 했으며, 열악한 환경이라도 회피하지 않겠다고 응답한 비율은 2.8%에 불과했다(〈그림 3-10〉). 이러한 경향을 성별로 살펴보면(〈그림 3-11〉 참조), 남자(78.0%)보다 여자(84.2%)가 열악한 근로 환경을 회피하고자 하는 경향이 다소 높게 나타나고 있다. 특히 여자의 경우 회피하고 싶다는 응답자 중 적극적으로 회피하고 싶다고 응답한 비율이 49.8%(남자의 경우 35.6%)를 차지해 근무환경이 여성 취업자들에게 매우 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다(현대경제연구원, 2013). 이러한 경향은 일-가정 양립이 어려운 환경과 여전히 여성에게 그 어려움이 가중되는 구조임을 이미 인지하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

〈그림 3-10〉 열악한 근무환경 회피여부



〈그림 3-11〉 열악한 근무환경 회피여부 (성별)

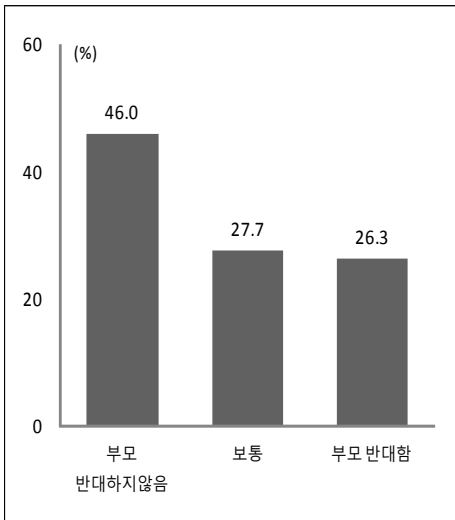


자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

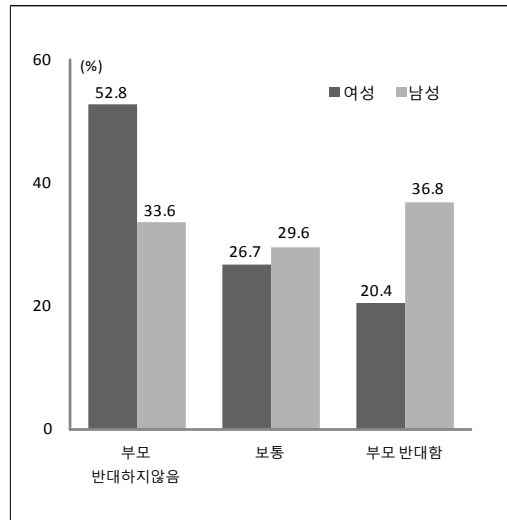
현재 취업 준비를 하는 사람들은 직장 선택에 있어서 부모의 인식이 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 중소기업 취업에 대해 자신보다 부모의 반대가 심하다고 응답한 비율이

26.3%에 달했다(〈그림 3-12〉 참조). 이러한 경향을 성별로 살펴보면(〈그림 3-13〉 참조), 여성의 경우 중소기업 취업에 부모가 반대한다고 응답한 경우는 20.4%(남성의 경우 36.8%)이며, 반대하지 않는다는 응답이 52.8%(남성의 경우 33.6%)에 달하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업준비자들에게 여전히 부모의 인식과 영향이 미치고 있는 것을 의미하며, 특히 부모들은 남성인 아들에게 더 높은 기대치를 가지고 있음을 알 수 있다.

〈그림 3-12〉 부모의 반대 여부



〈그림 3-13〉 부모의 반대 여부 (성별)

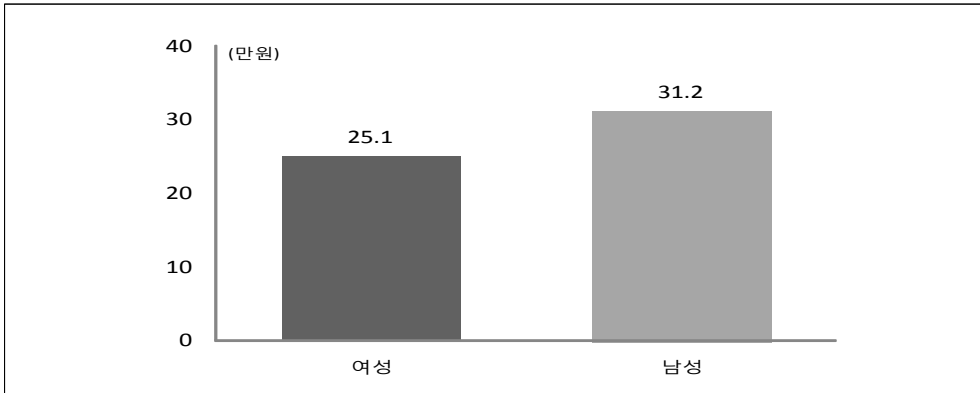


자료 : 현대경제연구원(2013), "20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석"

3) 취업 준비 및 기타 관련 인식

2013년 현재 취업준비자들은 취업 준비 비용으로 월 평균 약 27만원을 소요하고 있는 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면(〈그림 3-14〉 참조), 남성은 월 평균 31.2만원인 반면 여성은 25.1만원을 지출해 여성이 남성보다 취업준비에 적은 비용을 지출하는 것으로 나타났다.

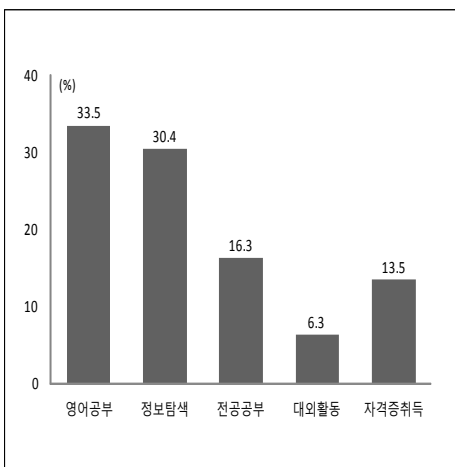
〈그림 3-14〉 월평균 취업준비 비용 (성별)



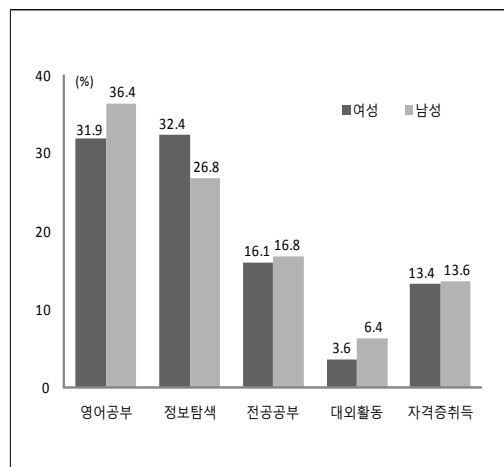
자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

취업준비자들이 취업준비를 위해 가장 많은 시간을 투자하는 영역은 영어(33.5%) > 취업 정보 탐색(30.4%) > 전공공부(16.3%) > 자격증취득(13.5%) > 대외활동(6.3%) 순으로 나타났다(〈그림 3-15〉 참조). 이를 성별로 살펴보면(〈그림 3-16〉 참조), 여성은 취업정보 탐색(32.4%)에 가장 많은 시간을 투자하는데 비해 남성은 영어공부(36.4%)에 가장 많은 시간을 투자하는 것으로 나타났다.

〈그림 3-15〉 취직준비 시간 투자 분야



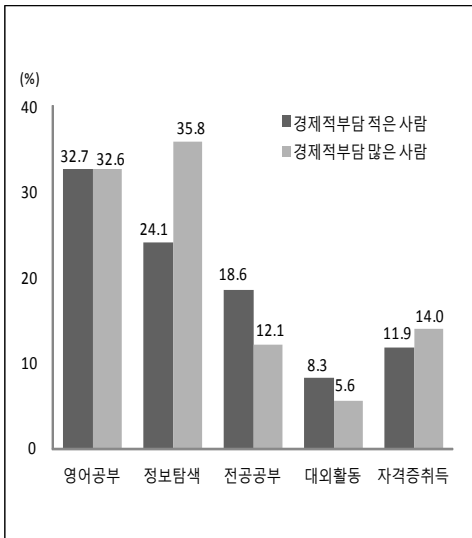
〈그림 3-16〉 취직준비 시간 투자 분야 (성별)



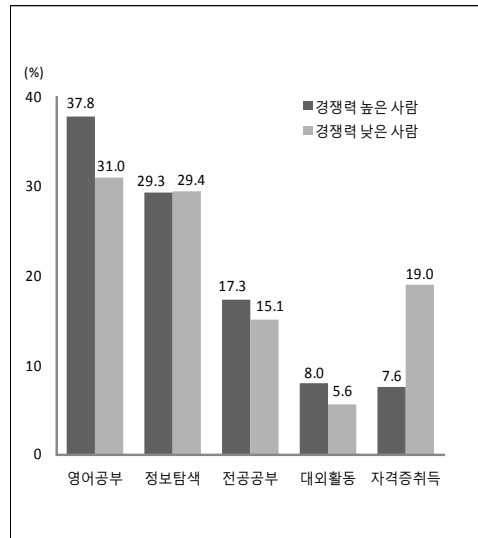
자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

취업준비자들의 취업준비 분야별 시간 투자 경향을 경제력별로 비교해보면(〈그림 3-18〉 참조), 취업준비에 경제적 부담이 적은 사람은 상대적으로 영어공부(32.7%)와 전공공부(18.6%)에 더 많은 투자를 하는데 비해, 경제적 부담이 많다고 응답한 사람은 정보탐색(35.8%)에 가장 많은 시간을 투자하는 것으로 나타났다. 또한 자신의 취업경쟁력을 높게 인식하는 경우 상대적으로 영어공부(37.8%)에 더 많은 시간을 투자하고 있었으며, 경쟁력이 낮다고 인식하는 경우 상대적으로 자격증 취득(19.0%)에 시간 투자를 하는 경향이 높은 것으로 나타났다(〈그림 3-18〉 참조).

〈그림 3-17〉 취직준비 시간 투자 분야
(경제적부담 인식 정도)



〈그림 3-18〉 취직준비 시간 투자 분야
(자신에 대한 경쟁력 인식 정도)



자료 : 현대경제연구원(2013), “20~30대 청년들의 취업관련 인식 분석”

2. 경기도 소재 대학 졸업자의 첫 일자리 특성 및 취업준비 실태

본 절에서는 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」의 데이터 중 경기도 소재 대학 졸업자만 추출하여 분석·제시 하였다. 본 데이터는 2009년 8월과 2010년 2월 대졸자를 대상으로 졸업 후, 약 20개월이 지난 시점(2011년)에 조사한 데이터이다.

〈표 3-2〉 경기도 소재 2010년 20대 청년 대졸자¹⁴⁾ 일반 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수 ¹⁾	비율
전체		74,391	100.0
성별	여성	39,119	52.6
	남성	35,273	47.4
연령	20세 이상 25세 미만	31,849	42.8
	25세 이상 30세 미만	42,542	57.2
거주지	경기도 거주	33,785	45.4
	서울지역 거주	29,953	40.3
	기타지역 거주	10,653	14.3
대학	전문대	44,298	59.5
	4년제	30,093	40.5
전공계열	인문	7,281	9.8
	사회	19,622	26.4
	교육	2,213	3.0
	공학	19,084	25.7
	자연	6,498	8.7
	의학	3,913	5.3
	예체능	15,779	21.2

1) 가중치를 적용한 모수치 추정치임.

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석.

14) 교육대는 특수목적대로 분석에서 제외하였으며, 본 연구의 정책 대상이 20대 청년 대졸자이므로 30대 조사 응답자 역시 제외하였음.

표본은 대학별 30%씩 랜덤 추출하여 수집된 자료이므로, 경기도 소재 대졸자의 경제활동 및 취업준비 실태를 대표하는 것으로 간주할 수 있다고 판단된다. 본 분석에서는 20~30세 미만의 경기도 소재 대학 졸업자 중 교육대를 제외한 표본 2,066명(89.9%)에 가중치를 적용한 모수치 추정치인 74,391명을 대상으로 분석하였다. 조사 분석 대상자의 일반 특성은 <표 3-2>와 같다. 이하 모든 분석은 가중치가 부여된 자료를 이용하여 제시하였다.

조사 분석 대상자 중 여성은 52.6%, 남성은 47.4%이며, 연령별로는 25세 미만이 42.8%, 25세 이상 30세 미만이 57.2%로 나타났다. 거주지별로는 경기도 거주자가 45.4%, 서울지역 거주자가 40.3%, 기타지역 거주자가 14.3%로 나타났다. 대학별로는 전문대 졸업자가 59.5%, 4년제 대학 졸업자가 40.5%였으며, 계열별로는 사회계열(26.4%) > 공학계열(25.7%) > 예체능계열(21.2%) > 인문계열(9.8%) > 자연계열(8.7%) > 의학계열(5.3%) > 교육계열(3.0%) 순으로 나타났다.

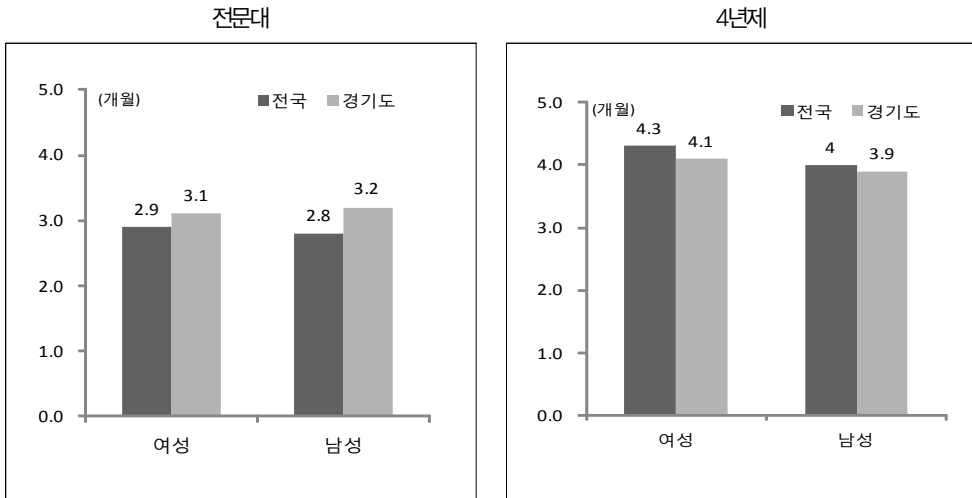
가. 2010년 경기도 소재 대졸 청년 첫 일자리 입직 특성¹⁵⁾

1) 첫 일자리 입직 소요기간

경기도 소재 대학 졸업자들이 졸업 후 첫 일자리를 구하는 데 걸리는 평균 기간은 전문대 졸업자는 평균 3.15개월, 4년제는 3.98개월이 소요되는 것으로 나타나, 4년제 졸업자의 첫 일자리 입직 소요기간이 약 25일(0.83개월) 가량 더 소요되는 것으로 나타났다. 이를 성별로 살펴보면, 전문대졸 여성의 입직 소요기간은 남성에 비해 평균 약 3.6일(0.12개월) 빠른 것으로 나타났으나, 4년제 졸업자의 경우 오히려 여성의 입직 소요기간이 평균 약 5.4일(0.18개월) 더 소요되는 것으로 나타났다. 그러나 첫 일자리 입직에 있어서 남녀 간 차이가 크지는 않은 것으로 나타났다(<그림 3-19> 참조).

15) 본 절에서는 졸업 후 첫 일자리(현재일자리가 첫 일자리, 이직 경험자인 경우 첫 일자리, 현재 미취업상태지만 취업경험이 있는 경우 첫 일자리)에 해당되는 사례를 분석하였음.

〈그림 3-19〉 전국 및 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 입직 소요기간



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

첫 일자리에 진입하는 데 소요되는 기간을 구간별로 나누어 살펴보면 〈표 3-3〉과 같다. 우선 전문대 졸업자는 46.1%, 4년제는 37.0%만이 졸업 전에 취업을 하는 것으로 나타났다.

〈표 3-3〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 진입 기간

(단위 : %, 명)

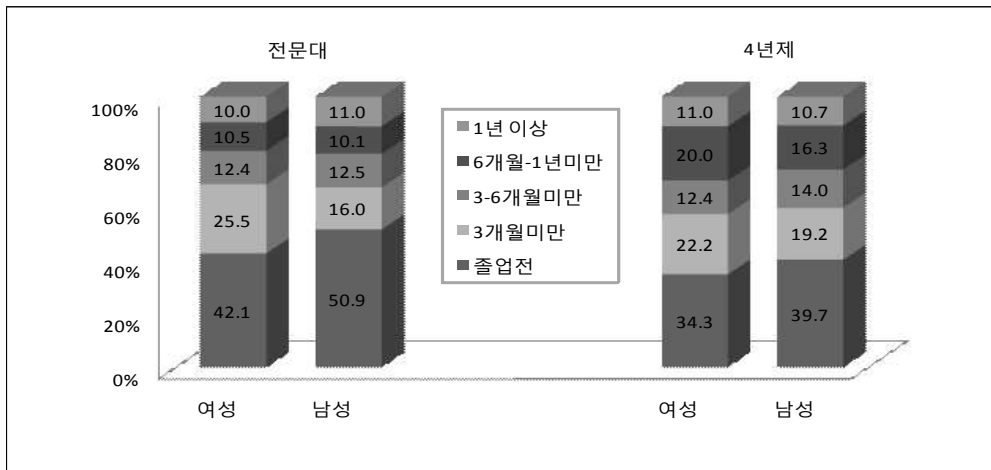
구분	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
합계	100.0 (41,464)	100.0 (22,818)	100.0 (18,646)	100.0 (27,358)	100.0 (13,655)	100.0 (13,703)
졸업전	46.1 (19,097)	42.1 (9,603)	50.9 (9,494)	37.0 (10,136)	34.3 (4,690)	39.7 (5,446)
3개월 미만	21.0 (8,706)	25.5 (5,818)	15.5 (2,888)	20.7 (5,663)	22.2 (3,035)	19.2 (2,628)
3-6개월 미만	12.4 (5,150)	12.4 (2,824)	12.5 (2,326)	13.3 (3,631)	12.4 (1,696)	14.1 (1,935)
6개월-1년 미만	10.3 (4,279)	10.5 (2,396)	10.1 (1,883)	18.1 (4,957)	20.0 (2,730)	16.3 (2,227)
1년 이상	10.2 (4,232)	5.3 (2,177)	5.0 (2,055)	10.9 (2,971)	11.0 (1,504)	10.7 (1,467)

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

취업하는데 1년 이상 소요된 비율을 보면, 전문대와 4년제 모두 각각 10.2%, 10.9%로 10%가 넘는 것으로 나타났다. 그런데 첫 일자리 입직까지 6개월 이상이 소요된 비율이 4년제는 29.0%, 전문대는 20.5%로 4년제 졸업자의 비율이 8.5%p 높게 나타나고 있다(〈표 3-3〉 참조).

또한 대학이 취업률 공시제와 관련 졸업생에 대한 관심을 가지는 기간을 졸업 후 6개월까지로 본다면, 졸업 후 첫 일자리 입직까지 6개월 이상이 걸리는 대졸자들은 개인적인 차원에서 취업준비를 감당하고 있는 것으로 볼 수 있다. 첫 일자리 진입 기간이 졸업 후 6개월 이상 소요되는 4년제 여성 졸업자는 전체의 절반에 육박하는 43.4%에 달하고 있어 이들에 대한 지원방안 마련이 요구된다.

〈그림 3-20〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 진입 기간별 분포



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

2) 첫 일자리 주요 직업분포

〈표 3-4〉는 비임금 근로자를 제외한 대학 졸업자의 직업별 학교별 성별 첫 일자리 분포를 보여주고 있다. 전문대와 4년제 졸업자의 첫 일자리 직업 중 가장 큰 비중을 나타내는 직업은 경영·회계·사무 관련직으로 각각 28.7%와 40.1%로 나타났다. 전문대졸 취업자를

성별로 살펴보면, 여성 취업자는 경영·회계·사무 관련직(33.3%) > 문화·예술·디자인 방송 관련직(13.6%) > 보건·의료 관련직(10.9%) > 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직(9.5%), 영업 및 판매 관련직(8.6%) > 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직(6.8%) 순으로 나타났다. 이에 비해 전문대 남성 취업자는 경영·회계·사무 관련직(21.0%) > 문화·예술·디자인 방송 관련직(14.9%) > 영업 및 판매 관련직(11.1%) > 정보통신 관련직(7.2%) > 전기·전자 관련직(6.7%) > 음식서비스 관련직(6.4%) > 기계 관련직(6.3%) 순으로 나타났다. 이와 같이 여성은 대부분 서비스직에 취업한 반면 남성은 상대적으로 다양한 직종 특히 전기, 전자, 정보통신 등 기술직에 취업한 것을 알 수 있다.

〈표 3-4〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 직업 분포

(단위 : %)

구분	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
관리직	0.2	—	0.4	—	—	—
경영·회계·사무관련직	28.7	33.3	21.0	40.1	46.2	33.1
금융보험 관련직	0.6	0.5	0.7	3.4	2.8	4.0
교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직	4.8	6.8	1.4	15.1	22.5	6.5
법률·경찰·소방·교도 관련직	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	0.5
보건·의료 관련직	7.6	10.9	2.3	2.2	4.1	—
사회복지 및 종교관련직	3.2	3.8	2.3	2.9	3.1	2.7
문화·예술·디자인 방송 관련직	14.1	13.6	14.9	8.9	7.3	10.8
운전 및 운송 관련직	1.4	0.5	3.0	0.4	—	1.0
영업 및 판매 관련직	9.5	8.6	11.1	9.5	3.7	16.3
경비 및 청소 관련직	1.0	0.4	1.9	0.5	0.6	0.3
미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직	7.7	9.5	4.8	3.6	4.0	3.1
음식서비스 관련직	5.1	4.4	6.4	1.0	1.2	0.7
건설 관련직	2.1	1.1	3.8	2.0	0.8	3.3
기계 관련직	2.8	0.6	6.3	1.3	—	2.8
재료 관련직	0.3	—	0.8	0.4	—	0.9
화학 관련직	0.4	0.3	0.6	0.4	—	0.8
섬유 및 의복 관련직	0.4	0.7	—	0.5	0.6	0.3
전기·전자 관련직	3.0	0.8	6.7	2.3	—	4.9
정보통신 관련직	3.2	0.8	7.2	3.1	1.4	5.0
식품·가공 관련직	1.3	1.6	0.7	0.2	0.4	—
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산·단순직	1.8	1.6	2.0	1.7	0.6	3.0
농림·어업 관련직	0.2	—	0.4	—	—	—
군인	0.3	—	0.8	—	—	—

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

4년제 대졸 취업자를 성별로 살펴보면, 여성의 첫 일자리 직업은 경영·회계·사무 관련직(46.2%) > 교육 및 자연과학·사회과학·연구 관련직(22.5%) > 문화·예술·디자인 방송 관련직(7.3%) 순으로 나타났다. 이에 비해 남성 취업자는 경영·회계·사무 관련직(33.1%) > 영업 및 판매 관련직(16.3%p) > 문화·예술·디자인 방송 관련직(10.8%) > 교육 및 자연과학·사회과학·연구 관련직(6.5%) > 정보통신 관련직(5.0%) 순으로 나타났다.

여성 취업자들의 직업이동 경향을 보기 위해 첫 일자리와 현재 일자리 직업분류에 모두 응답한 여성 취업자를 대상으로 첫 일자리와 현재 일자리 간 분포를 비교해보았다(〈표 3-5〉 참조). 전문대졸 여성 취업자 중 일자리 이동이 있었던 경우는 30.9%(7,561명)였으며, 4년제 대졸 여성 취업자 중 일자리 이동이 있었던 경우는 23.1%(3,383명)로 나타났다. 우선 전문대졸 여성 취업자의 직업 이동 경향을 보면, 당초 첫 번째 일자리 직업 비중에 비해 현재 일자리의 직업 비중이 감소한 직업은 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직(2.4%p)과 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직(2.4%p) 그리고 정보통신 관련직(0.5%p)으로 나타났으며, 반면 2%p 이상 비율 증가를 나타내는 직업은 음식서비스 관련직(2.6%p), 영업 및 판매 관련직(2.3%p), 보건·의료 관련직(2.1%p)으로 나타났다. 다음으로 4년제 대졸 취업 여성의 직업 이동 경향을 보면 당초 첫 번째 일자리에서 가장 높은 비중을 차지했던 경영·회계·사무 관련직의 경우 현재 일자리에서 차지하는 비중이 7.2%p나 감소한 것으로 나타났으며, 그에 비해 2%p 이상 증가된 직업은 영업 및 판매 관련직(3.8%p), 사회복지 및 종교 관련직(2.4%p), 음식서비스 관련직(2.2%p), 문화·예술·디자인 방송 관련직(2.1%p), 금융 보험 관련직(2.0%p)으로 나타났다.

이와 관련해 첫 번째 일자리에 비해 현재 일자리에서 그 비중이 줄어든 직종은 진입은 상대적으로 쉬운 편이지만 이직이 많이 발생하고 있거나 또는 임시직일 가능성이 높은 것으로 판단된다. 이 밖에도 전문대와 4년제 대졸자간의 차이도 일부 나타나고 있어 현상과 원인 그리고 대학별 차이에 따라 대학 졸업자들의 취업이나 직업기초 교육, 근로 환경 개선 등에 관련된 정책 수단 강구와 실행에 있어서 차별화가 요구된다.

〈표 3-5〉 경기도 소재 대학 졸업자 중 여성 취업자의 직업별 이동 현황

(단위 : %)

구분	전문대 여성 직업이동			4년제 여성 직업이동		
	첫번째 일자리	현재 일자리	차이	첫번째 일자리	현재 일자리	차이
경영·회계·사무관련직	33.0	33.1	+ 0.1	44.7	37.5	▽ 7.2
금융·보험 관련직	0.4	1.6	+ 1.2	2.4	4.4	+ 2.0
교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직	8.0	5.6	▽ 2.4	24.2	22.9	▽ 1.3
보건·의료 관련직	13.2	15.3	+ 2.1	3.2	1.6	▽ 1.6
사회복지 및 종교관련직	3.3	4.4	+ 1.1	3.0	5.4	+ 2.4
문화·예술·디자인 방송 관련직	12.9	13.3	+ 0.4	8.0	10.1	+ 2.1
영업 및 판매 관련직	9.6	11.9	+ 2.3	1.9	5.7	+ 3.8
미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직	7.6	5.2	▽ 2.4	4.5	3.4	▽ 1.1
음식서비스 관련직	3.5	6.1	+ 2.6	1.8	4.0	+ 2.2
정보통신 관련직	0.9	0.4	▽ 0.5	2.2	3.1	+ 0.9

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」(2013). 원자료 분석

3) 첫 일자리 고용 형태

〈표 3-6〉은 2010년 경기도 소재 대졸 취업자의 대학별 성별 고용 형태별 분포를 나타낸 것이다. 전문대와 4년제 대졸자들은 대부분 임금 근로자로 나타났으며, 전문대졸 취업자의 상용직 비율(68.3%)이 4년제 대졸 취업자의 상용직 비율(60.9%)에 비해 7.4%p 높게 나타나고 있으며, 4년제 대졸자의 경우 임시직 비율이 전문대졸 취업자에 비해 10.0%p 높게 나타나고 있다.

우선 전문대졸 취업자 중 임금근로자의 종사상 지위를 성별로 살펴보면 여성의 경우 임금 근로자 중 상용직은 63.9%, 임시·일용직은 35.3%로 나타났으며, 남성의 경우 상용직은 75.5%, 임시·일용직은 23.9%로 나타났다. 4년제 대졸 취업자 중 임금근로자의 종사상 지위를 성별로 살펴보면 여성의 경우 임금근로자 중 상용직은 58.7%, 임시직은 39.9%로 나타났으며, 남성의 경우 상용직은 63.4%, 임시·일용직은 35.1%로 나타났다.

종합해보면 상용직이 상대적으로 안정적인 고용형태라고 할 때 고용 안정성은 전문대 남성의 고용의 질이 상대적으로 가장 우수하며, 4년제 대졸 여성 취업자의 고용의 질이 가장 취약함을 알 수 있다.

〈표 3-6〉 경기도 소재 대학 졸업자의 성별 첫 일자리 고용 형태

(단위 : %, 명)

구분	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체	100.0 (19,599)	100.0 (12,213)	100.0 (7,386)	100.0 (9,444)	100.0 (5,062)	100.0 (4,382)
임금 근로자	99.3 (19,463)	99.2 (12,120)	99.4 (7,343)	98.5 (9,305)	98.5 (4,988)	98.5 (4,317)
	상용 (13,388)	63.9 (7,806)	75.5 (5,580)	60.9 (5,748)	58.7 (2,970)	63.4 (2,778)
	임시 (5,379)	31.3 (3,821)	21.1 (1,558)	37.4 (3,535)	39.9 (2,018)	34.6 (1,517)
	일용 (698)	4.0 (492)	2.8 (206)	0.2 (22)	—	0.5 (22)
비임금근로자	0.7 (136)	0.8 (93)	0.6 (43)	1.5 (139)	1.5 (74)	1.5 (65)

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

4) 첫 일자리 사업체 규모별 성별 학력별 분포

〈표 3-7〉은 경기도 소재 대졸 취업자의 사업체 규모별 대학별 성별 취업자 분포를 나타낸 것이다. 전문대졸 취업자의 사업체별 분포를 보면, 30인 미만 사업체 비중이 60.8%로 가장 높고, 300인 이상 사업체 비중은 10.9%에 불과한 것으로 나타났다. 이에 비해 4년제 대졸 취업자의 경우, 전문대와 마찬가지로 30인 미만 사업체 비중이 49.0%로 가장 높지만, 300인 이상 사업체 비중은 15.7%로 나타나 전문대에 비해 4.8%p 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 3-7〉 경기도 소재 대학 졸업자의 사업체 규모 및 성별 첫 일자리 분포

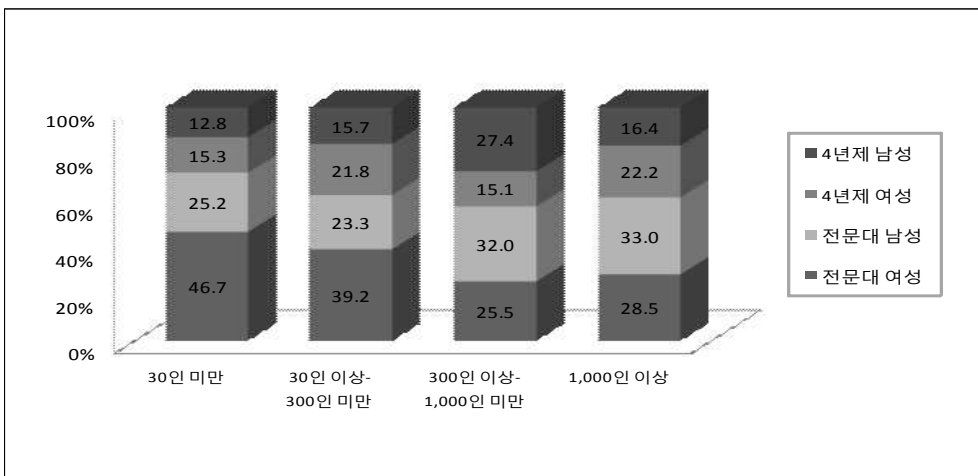
(단위 : %, 명)

사업체 규모	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체	100.0 (19,325)	100.0 (12,013)	100.0 (7,312)	100.0 (9,333)	100.0 (5,040)	100.0 (4,293)
30인 미만	60.8 (11,742)	63.5 (7,626)	56.3 (4,116)	49.0 (4,577)	49.4 (2,491)	48.6 (2,086)
30인 이상-300인 미만	28.3 (5,470)	28.6 (3,434)	27.8 (2,036)	35.2 (3,286)	38.0 (1,913)	32.0 (1,373)
300인 이상-1,000인 미만	6.7 (1,293)	4.8 (573)	9.8 (720)	10.2 (955)	6.7 (340)	14.3 (615)
1,000인 이상	4.2 (820)	3.2 (380)	6.0 (440)	5.5 (515)	5.9 (296)	5.1 (219)

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석.

〈그림 3-21〉은 경기도 소재 대학 졸업자 중 취업자의 사업 규모별 대학별 성별 취업자 분포를 보여주고 있다.

〈그림 3-21〉 경기도 대학 졸업자 사업 규모별 취업 시기 및 성별 취업자 비율



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석.

우선 30인 미만 사업체와 30인 이상 300인 미만 사업체 취업자 중 전문대 여성의 비율이 각각 46.7%, 39.2%로 가장 높게 나타나고 있다. 300인 이상 1,000인 미만 사업체의 경우엔 전문대졸 남성 취업자가 32.0%로 가장 높은 비율을 차지하고, 다음으로 4년제 대졸 남성 취업자가 27.4%를 차지하는 것으로 나타났다. 끝으로 1,000인 이상 사업체의 경우 전문대졸 남성 취업자가 33.0%로 가장 높은 비율을 나타내고 있으며 다음으로 전문대 여성 취업자가 28.5%로 나타나고 있다.

5) 첫 일자리 사업체 유형별 성별 학력별 분포

〈표 3-8〉은 2010년 경기도 소재 대졸 취업자의 사업체 유형별 대학별 성별 취업자 분포를 나타낸 것이다.

〈표 3-8〉 경기도 소재 대학 졸업자의 사업체 유형 및 성별 첫 일자리 분포

(단위 : %, 명)

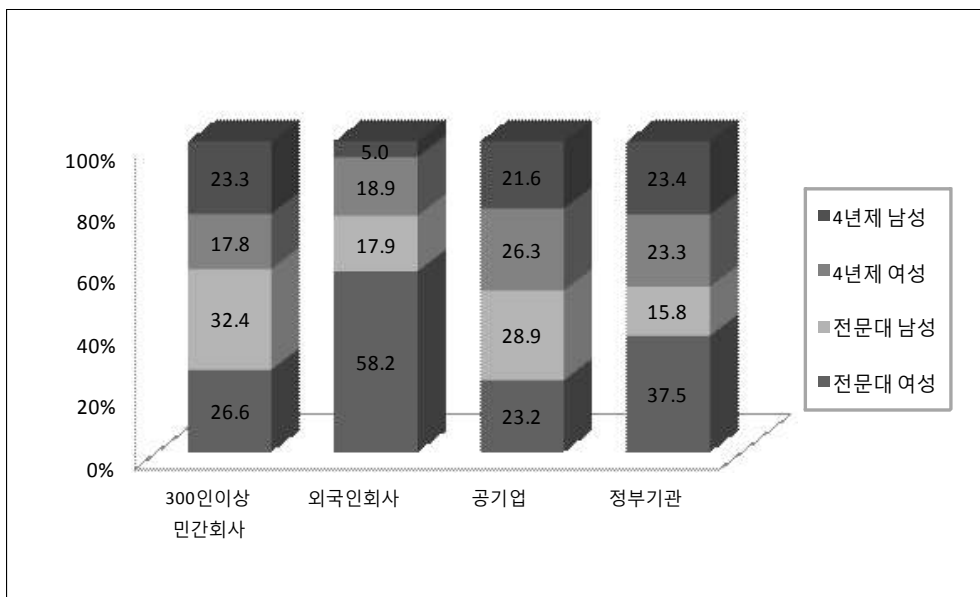
사업체 유형	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체	100.0 (19,571)	100.0 (12,213)	100.0 (7,358)	100.0 (9,444)	100.0 (5,061)	100.0 (4,383)
민간회사	85.3 (16,697)	84.0 (10,257)	87.5 (6,440)	72.2 (6,820)	65.3 (3,304)	80.2 (3,516)
외국인 회사	2.7 (536)	3.4 (410)	1.7 (126)	1.8 (168)	2.6 (133)	0.8 (35)
공기업	2.7 (536)	2.0 (239)	4.0 (297)	5.2 (493)	5.4 (271)	5.1 (222)
법인단체(재단/사단)	3.5 (679)	3.1 (381)	4.1 (398)	4.2 (401)	5.5 (280)	2.8 (121)
정부기관(공무원, 군인 등)	2.5 (487)	2.8 (343)	2.0 (144)	4.5 (427)	4.2 (213)	4.9 (214)
교육기관(초·중·고, 대학 등)	2.8 (555)	4.1 (502)	0.7 (53)	9.9 (932)	14.7 (742)	4.3 (190)
연구기관(국립/사립)	—	—	—	0.7 (62)	0.4 (22)	0.9 (40)
프리랜서	0.4 (81)	0.7 (81)	—	1.5 (141)	1.9 (96)	1.0 (45)

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석.

사업체 유형별로는 전문대와 4년제 대졸 취업자 모두 민간회사 취업 비중이 각각 85.3%와 72.2%로 가장 높게 나타나고 있다. 다만 4년제 대졸 취업자의 경우 교육기관, 공기업, 정부기관 등의 취업 비중이 전문대졸 취업자에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있는 것을 확인할 수 있다. 우선 전문대졸 취업자의 성별 차이를 중심으로 보면 민간회사와 공기업의 경우 전문대졸 남성 취업자가 상대적으로 다소 높은 비중을 나타내고 있으며, 여성의 경우 외국인 회사와 교육기관 취업자의 비중이 상대적으로 다소 높게 나타나고 있다. 4년제 대졸 취업자의 성별 차이를 중심으로 보면 민간회사의 경우 4년제 대졸 남성 취업자가 상대적으로 높은 비중을 나타내고 있으며, 여성의 경우 교육기관과 법인단체 취업자 비중이 상대적으로 다소 높게 나타나고 있는 것을 확인할 수 있다(〈표 3-8〉 참조).

〈그림 3-22〉는 상대적으로 괜찮은 일자리라고 할 수 있는 300인 이상 민간기업, 외국인 기업, 공기업, 정부기관의 대학별 성별 취업자 분포를 보여주고 있다.

〈그림 3-22〉 경기도 대졸 취업자의 괜찮은 일자리 대학별 성별 분포

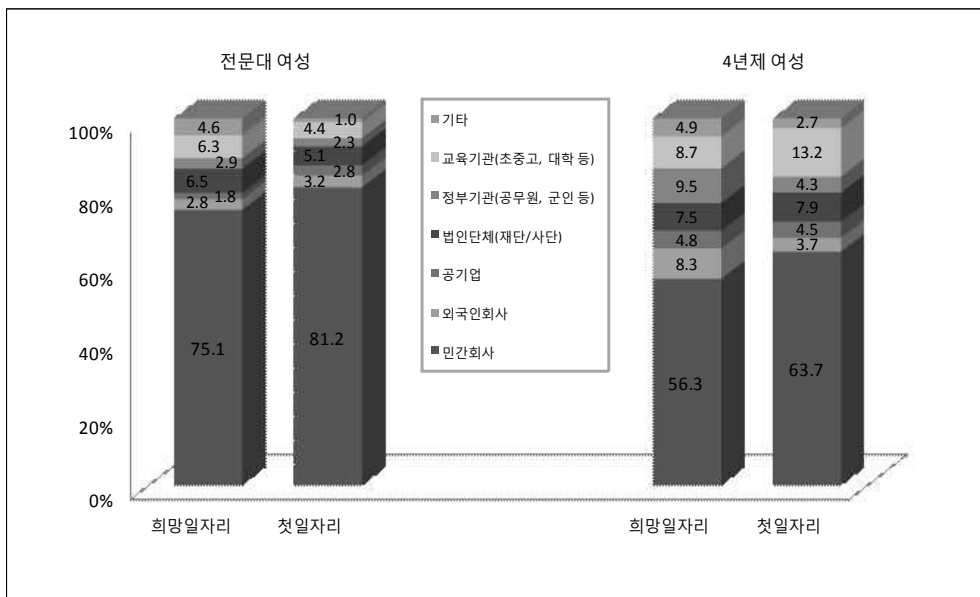


자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석.

우선 300인 이상 민간회사 취업자의 대학별 성별 비율을 보면 전문대 남성(32.4%) > 전문대 여성(26.6%) > 4년제 남성(23.3%) > 4년제 여성(17.8%) 순으로 나타났으며, 외국인 회사의 경우 전문대 여성(58.2%) > 4년제 여성(18.9%) > 전문대 남성(17.9%) > 4년제 남성(5.0%) 순으로 나타났다. 다음으로 공기업 취업자의 대학별 성별 비율을 보면 전문대 남성(28.9%) > 4년제 여성(26.3%) > 전문대 여성(23.2%) > 4년제 남성(21.6%) 순으로 나타났으며, 정부기관 취업자를 보면 전문대 여성(37.5%) > 4년제 남성(23.4%) > 4년제 여성(23.3%) > 전문대 남성(15.8%) 순으로 나타났다. 그러나 신규 대졸자가 대부분 민간업체로 취업하고 있는 현실에서, 300인 이상 민간 기업체 취업에 있어서 4년제 대졸 여성의 입직이 가장 어렵다는 것은 그만큼 고학력 여성의 취업 현실이 취약하다는 것으로 해석할 수 있다.

〈그림 3-23〉은 전문대와 4년제 대졸 여성들이 대학 재학 중에 희망했던 취업처와 첫 일자리 분포의 차이를 보여주는 것이다.

〈그림 3-23〉 경기도 소재 대학별 여성 졸업자의 사업체 유형별 취업시기별 일자리 분포



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

재학 중 희망하던 사업체 유형과 취업 현실을 비교해 보면, 전문대 여성의 경우 교육기관이나 법인 단체 희망자 비율에 비해 현재 일자리 비율이 낮게 나타나는 경향이 있으나 대체적으로 큰 차이는 없는 것으로 보인다. 그에 비해 상대적으로 4년제 대졸 여성의 경우 재학 중에는 외국인 회사와 정부기관 취업 희망자 비율이 각 8.3%와 9.5%였으나, 첫 일자리 비율을 보면 각각 3.7%, 4.3%로 낮게 나타나고 있다. 결국 대학 재학 중 여학생들이 목표로 했던 취업처와 현실 간의 차이를 확인 할 수 있다. 다만 이러한 눈높이 조정 자체가 문제라기보다는 학생들이 재학 중 취업준비 시간과 재원 투자에 낭비가 있을 수 있다는 점에서 가능한 좀 더 일찍 진로 결정을 준비할 수 있도록 지원해줄 필요가 있는 것으로 판단된다.

나. 2010년 경기도 소재 대졸자의 취업 준비 실태

1) 2010년 대졸자의 취업준비 활동 특성

가) 전문대

〈표 3-9〉는 서울과 경기도 소재 전문대 졸업자들의 취업준비 활동 및 학점 수준 등을 보여주고 있다. 경기도 소재 전문대 졸업자들은 학점을 제외한 모든 취업준비에 있어서 전국 평균을 상회하고 있는 것으로 나타난다. 그러나 휴학경험, 인턴체험, 상담프로그램 참여를 제외하면 학점과 그 밖에 모든 준비나 참여 면에서 서울 소재 대학 학생들 보다 취업준비 경험 비율이 다소 낮게 나타난다. 또한 성별로는 여성이 남성에 비해 취업준비에 더 많은 노력을 들이고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 3-9〉 서울과 경기도 소재 전문대학 졸업자의 성별 취업준비 활동

(단위 : %)

취업준비 활동	전국 평균	서울			경기		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
복수(부연계) 전공	3.3	0.2	0.3	—	3.0	3.2	2.7
진로·취업 관련 학점 인정 교과목 수강	36.2	42.3	43.3	40.3	40.0	42.5	36.9
직장체험프로그램(인턴 포함) 참여	22.1	20.5	20.9	19.7	25.0	29.0	20.2
안정성검사 등 직업심리검사 참여	38.6	49.3	49.5	48.8	46.2	48.5	43.3
교내 취업박람회 참여	24.6	29.2	29.0	29.5	25.8	23.9	28.2
진로 관련 상담 프로그램 참여	24.4	26.5	27.6	24.2	28.8	30.9	26.2
면접 및 이력서 작성 프로그램 참여	36.9	45.6	48.8	38.6	43.7	48.1	38.4
취업캠프 참여	13.1	14.4	12.7	18.0	11.8	12.6	10.8
취업을 목적으로 한 휴학 경험	12.5	9.4	15.2	6.2	10.5	17.3	8.6
최근 2년 내 영어시험 치룬 경험	8.9	18.4	19.0	17.2	9.7	10.6	8.5
대학 졸업 시 졸업학점(100점 환산)	86.2	85.0	85.9	83.2	84.2	85.5	82.5

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

〈표 3-10〉은 경기도 소재 전문대 졸업자 중 취업여부별 취업준비 활동 수준을 보여주고 있다. 예상 할 수 있듯이 직업심리검사 참여를 제외한 모든 항목에서 취업자들의 참여 비율이 더 높게 나타나고 있으며, 졸업 학점 역시 미미하지만 다소 높게 나타나고 있다. 그런데 이를 성별로 살펴보면, 미취업 상태인 여성 졸업자는 취업한 남성과 비교하였을 때 취업박람회 참여를 제외한 영역들에서 활동 비율이 높거나 거의 같은 수준임을 알 수 있다. 즉 전문대졸 여학생 역시 남성 졸업자들처럼 취업준비를 열심히 하지만, 취업이 쉽지 않다는 것을 보여주고 있다.

〈표 3-10〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 취업 상태 및 성별 취업준비 활동

(단위 : %)

취업준비 활동	취업			미취업		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
복수(부연계) 전공	3.1	3.7	2.5	2.4	1.8	3.5
진로취업 관련 학점 인정 교과목 수강	41.3	44.6	37.6	35.6	36.6	33.8
직장체험프로그램(인턴 포함) 참여	26.2	30.5	21.4	21.0	24.5	14.6
안적성검사 등 직업심리검사 참여	46.4	48.4	44.3	45.1	48.7	38.6
교내 취업박람회 참여	26.9	25.1	28.9	22.0	20.4	24.9
진로 관련 상담 프로그램 참여	29.1	32.2	25.7	27.5	27.1	28.2
면접 및 이력서 작성 프로그램 참여	44.1	49.2	38.4	42.5	44.9	38.2
취업캠프 참여	11.9	13.3	10.4	11.2	10.5	12.7
취업을 목적으로 한 휴학 경험	11.0	18.9	9.0	8.6	13.0	6.5
최근 2년 내 영어시험 치룬 경험	8.3	9.6	6.8	14.6	13.4	16.7
대학 졸업 시 졸업학점(100점 환산)	84.3	86.0	82.5	83.7	84.2	82.6

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

나) 4년제

〈표 3-11〉은 서울과 경기도 소재 4년제 졸업자들의 취업준비 활동 및 학점 수준 등을 보여주고 있다. 경기도 소재 4년제 졸업자들의 학점은 전국 평균과 동일하며, 교내 취업박람회와 직장체험프로그램 참여 비율을 제외한 모든 취업준비 영역에 있어서 전국 평균을 상회하고 있는 것으로 나타난다. 서울과 비교하였을 때 상대적으로 복수전공 참여, 진로 취업관련 학점인정 교과목 수강, 인·적성검사 등 직업심리검사 참여, 면접기술 및 이력서 작성 프로그램참여 비율은 높은 반면 직장체험프로그램 및 교내취업박람회 참여 비율은 다소 낮은 것으로 나타났다. 성별로는 서울의 경우엔 여학생들이 교내 취업박람회 참여 비율을 제외한 거의 모든 면에서 남성에 비해 취업준비 활동 경험이 높은 것으로 나타나 경기도의 경우에는 직장체험프로그램, 교내 취업박람회, 진로관련 상담과 면접기술 및 이력서 작성 프

로그래의 남성 참여 비율이 더 높게 나타나고 있다. 전국 데이터를 활용하면, 전반적으로 여성의 취업준비 참여 비율이 높게 나타나는 경향(신선미, 2013)을 보이기 때문에 상대적으로 서울 소재 대학 여학생들에 비해 경기도 여대생들의 취업준비 수준이 낮은 것으로 판단된다.

〈표 3-11〉 서울과 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 성별 취업준비 활동

(단위 : %)

취업준비 활동	전국 평균	서울			경기		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
복수(부연계) 전공	22.8	31.1	40.7	19.2	26.1	33.9	18.7
진로취업 관련 학점 인정 교과목 수강	41.7	37.4	39.2	35.1	44.5	45.7	43.4
직장체험프로그램(인턴 포함) 참여	25.4	28.3	31.9	23.9	24.1	23.9	24.2
안적성검사 등 직업심리검사 참여	49.0	49.5	53.3	49.5	53.5	56.0	51.2
교내 취업박람회 참여	36.0	44.7	44.2	45.4	33.3	30.1	36.4
진로 관련 상담 프로그램 참여	25.2	22.2	25.1	18.7	27.6	25.5	29.6
면접 및 이력서 작성 프로그램 참여	33.1	28.9	31.7	25.6	36.6	35.8	37.3
취업캠프 참여	13.8	9.5	9.6	9.4	15.0	15.6	14.4
취업을 목적으로 한 휴학 경험	21.5	19.5	21.6	17.4	20.4	24.5	17.4
최근 2년 내 영어시험 치룬 경험	43.4	60.2	60.5	59.8	48.5	46.4	50.5
대학 졸업 시 졸업학점(100점 환산)	81.7	81.1	82.6	79.4	81.7	83.2	80.3

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

〈표 3-12〉는 경기도 소재 4년제 졸업자 중 취업여부별 취업준비 활동을 보여주고 있다. 예상 할 수 있듯이 직업심리검사 참여를 제외한 모든 항목에서 취업자들의 참여 비율이 더 높게 나타나고 있으며, 졸업 학점 역시 미미하지만 다소 높게 나타나고 있다. 그런데 이를 성별로 살펴보면 취업자인 경우 학점과 복수전공, 진로·취업 관련 학점 인정 교과목과 인·적성 등 직업심리검사에 참여한 여학생 비율은 다소 높게 나타나지만, 직장체험프로그

램, 교내취업박람회 진로 관련 개인 및 집단상담 프로그램, 면접기술 및 이력서 작성 프로그램의 경우에는 남성 취업자의 참여율이 더 높게 나타나고 있다. 또한 미취업 상태인 여성의 경우에는 취업한 남성에 비해 취업준비가 미진하고 진로·취업 관련 학점인정 교과목 수강, 직장체험프로그램, 교내 취업박람회, 진로 관련 개인 및 집단상담 프로그램 참여 비율 면에서는 미취업 남성에 비해서도 낮게 나타나고 있다. 즉 여대생들은 학교 정규과정에 포함되는 항목인 경우에는 참여 비율이 높은 편인 반면, 능동적으로 참여해야 하는 항목과 관련해서는 다소 낮은 참여율을 나타내고 있다. 이는 남학생과 여학생의 차이뿐 아니라 서울과 경기의 지역적 차이도 함께 보여주는 것으로 판단된다.

〈표 3-12〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 취업 상태 및 성별 취업준비 활동

(단위 : %)

취업준비 활동	취업			미취업		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
복수(부연계) 전공	27.6	36.2	19.4	19.5	23.7	15.7
진로취업 관련 학점 인정 교과목 수강	45.7	47.5	43.9	39.6	38.0	41.1
직장체험프로그램(인턴 포함) 참여	25.5	25.5	25.6	17.6	16.9	18.3
안적성검사 등 직업심리검사 참여	54.7	57.0	52.5	48.4	51.4	45.7
교내 취업박람회 참여	34.6	30.8	38.3	27.7	27.3	28.1
진로 관련 상담 프로그램 참여	29.0	27.3	30.7	21.5	17.4	25.2
면접 및 이력서 작성 프로그램 참여	38.5	37.2	39.7	28.2	29.7	26.8
취업캠프 참여	15.5	15.7	15.3	12.7	15.3	10.4
취업을 목적으로 한 휴학 경험	21.5	25.0	18.9	15.8	22.7	10.8
최근 2년 내 영어시험 치른 경험	46.9	44.9	46.9	55.3	53.0	57.3
대학 졸업 시 졸업학점(100점 환산)	81.8	83.3	80.4	81.5	83.0	80.1

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

2) 일자리 정보 수집 방법

〈표 3-13〉은 경기도 소재 전문대와 4년제 대학 졸업생들이 일자리 정보를 습득하는 방법을 성별로 보여주고 있다. 우선 전문대와 4년제 졸업자들이 취업 정보를 얻는 방법은 유사한 것으로 나타났다. 그러나 전문대의 경우 학과사무실이나 교수님을 통해 취업 정보를 얻는 경우가 20.2%인 것으로 나타났으나 4년제의 경우 9.3%에 그치고 있다. 또한 4년제의 경우 응답자 중 5.3%는 직업 및 취업박람회를 통해 일자리 정보를 얻고 있다고 답변한 반면 전문대의 경우 1.4%에 그치는 것으로 나타났고, 4년제의 경우 전체 응답자의 95.6%가 인터넷 취업사이트를 통해 일자리 정보를 얻는다고 응답했으나 전문대는 91.9%로 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 3-13〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 취업 상태 및 성별 일자리 정보를 얻는 방법

(단위 : %)

일자리 정보를 얻는 방법	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
학교 취업정보실	16.4	14.6	18.8	21.1	17.6	24.5
교수님(과사무실 포함)	20.2	20.7	19.6	9.3	8.7	9.9
부모 또는 친척	3.6	2.9	4.5	2.8	2.8	2.7
친구, 선후배 등 지인	28.8	27.5	30.7	30.0	28.4	31.6
신문, TV 등 언론매체	3.4	2.5	4.5	4.3	4.1	4.6
생활정보지	0.7	0.5	1.0	0.3	0.5	0.2
공공취업알선기관	5.3	5.6	4.9	5.3	5.9	4.6
사설취업알선기관	0.1	—	0.2	—	—	—
인터넷(취업사이트 등)	91.9	92.9	90.5	95.6	97.2	94.0
회사에 직접 연락	3.6	4.4	2.7	4.4	5.4	3.3
직업 및 취업박람회	1.4	1.2	1.5	5.3	5.2	5.3
학원	1.0	1.2	0.7	1.4	1.9	0.9
현장실습/인턴십	0.8	0.8	0.8	1.0	0.9	1.0
헤드헌트(서치 컨설턴트)	0.5	0.4	0.6	0.4	0.5	0.4
기타	0.5	0.7	0.2	—	—	—

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

일자리 정보 습득 방법에 성별 차이가 크지 않은 것으로 보이지만 학교 취업정보실 이용에 있어서 남성에 비해 여성의 이용이 저조한 것으로 나타났다. 남성은 친구, 선후배 등 지인을 통한 습득 비율이 여성에 비해 다소 높게 나타난 반면 여성의 경우 인터넷 사이트 이용자 비율이 상대적으로 더 높게 나타나고 있다. 즉 여성의 경우 누구에게나 공개되어 있는 인터넷 검색에 주로 의존하는 경향을 나타내고 있지만 남성의 경우 비공식적 정보나 학교 취업지원처에 더 적극적인 도움을 받고 있는 것으로 판단된다.

3) 구직 활동의 어려움

〈표 3-14〉는 경기도 소재 대졸자들이 취업준비를 하면서 느끼는 어려운 점을 대학별, 성별로 보여주고 있다.

〈표 3-14〉 경기도 소재 대학 졸업자의 대학별 성별 구직활동 시 어려움 (1순위)

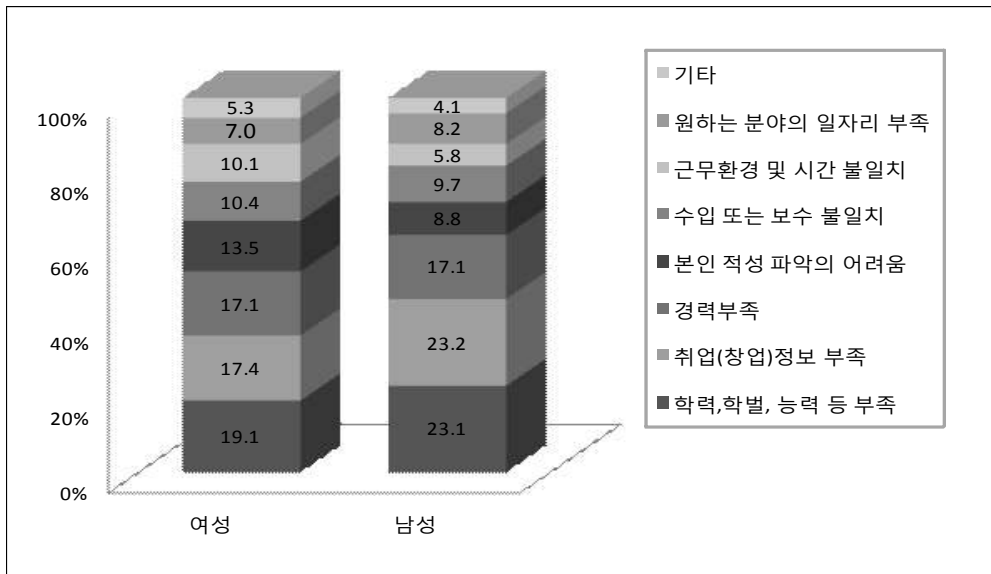
(단위 : %)

취업준비 시 어려운 점	전문대			4년제		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
취업(창업)정보 부족	19.8	17.4	23.2	17.6	<u>14.0</u>	<u>21.2</u>
본인 적성 파악의 어려움	11.6	<u>13.5</u>	<u>8.8</u>	13.3	12.6	14.0
경력 부족	17.1	17.1	17.1	11.3	11.8	10.8
성 차별	0.5	0.6	0.4	0.9	1.7	-
학력, 학벌, 능력 등 부족	20.7	19.1	23.1	24.0	23.2	24.7
외모 또는 장애	0.6	0.7	0.5	0.4	0.2	0.6
수입 또는 보수 불일치	10.1	10.4	9.7	7.3	8.4	6.3
근무환경 및 시간 불일치	8.3	<u>10.1</u>	<u>5.8</u>	5.3	6.5	4.0
원하는 분야의 일자리 부족	7.5	7.0	8.2	15.1	16.1	14.1
입사 준비서류 작성방법의 어려움	1.1	1.4	0.6	2.4	3.0	1.8
나이가 많거나 적어서	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.4
창업자금 부족	0.4	0.4	0.2	0.1	-	0.2
기타	1.8	1.7	2.0	1.9	2.1	1.8

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

전문대와 4년제 졸업자들 간의 차이를 살펴보면 전문대 졸업자들은 학력, 학별, 능력 등 부족(20.7%), 취업정보부족(19.8%), 경력부족(17.1%), 수입 또는 보수 불일치(10.1%) 등에 따른 어려움을 크게 느끼고 있었으며, 4년제 대학 졸업자인 경우 학력, 학별, 능력 등 부족(24.0%), 취업(창업)정보 부족(17.6%), 원하는 분야의 일자리 부족(15.1%) 등에 따른 어려움이 큰 것으로 나타났다. 성 차별, 외모, 나이 등에 따른 어려움을 느끼는 비율과 함께 취업기술 관련 입사 서류준비에 어려움을 느끼는 비율 역시 낮은 것으로 나타났다.

〈그림 3-24〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 구직활동 시 어려움 (1순위)

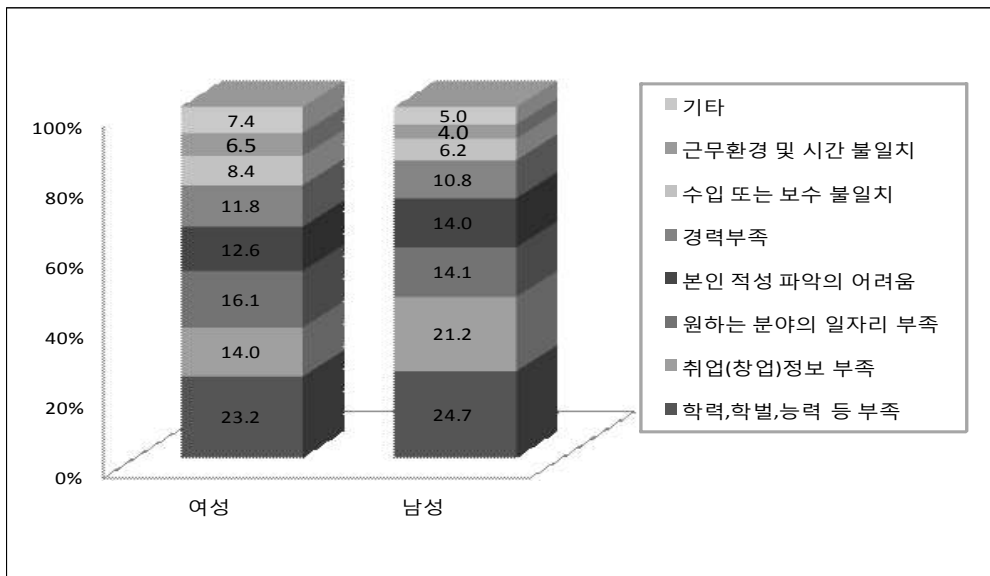


자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

우선 전문대 졸업자가 구직 시 느끼는 어려움을 성별로 보면(〈그림 3-24〉 참조), 여성은 남성에 비해 본인 적성 파악의 어려움(4.7%p)과 근무 환경 및 시간 불일치(4.3%p)로 인한 어려움을 느끼는 비율이 상대적으로 더 큰 것으로 나타났으며, 남성들은 학별, 학력부족(4.0%p)과 취업(창업)정보 부족(5.8%p)을 느끼는 비율이 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

다음으로 4년제 대학 졸업자가 구직 시 느끼는 어려움을 성별로 보면(〈그림 3-25〉 참조), 대체적으로 비슷한 경향을 보이고 있으나 특히 남성은 여성들에 비해 취업(창업) 정보 부족에 대한 어려움(7.2%p)을 더 많이 느끼는 것으로 나타났으며 큰 차이는 아니지만 여성의 경우 남성에 비해 수입 또는 보수 불일치(2.2%p), 근무환경 및 시간 불일치(2.5%p)에 대한 어려움을 느끼는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈그림 3-25〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 구직활동 시 어려움



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

4) 2010년 졸업자의 취업지원 시 고려요인

가) 전문대

〈표 3-15〉는 전문대 졸업자가 취업 시 고려하는 요인을 나타내는 것이다. 취업 시 개인 발전가능성(86.9%)과 직장고용안정성(86.9%)이 중요하다고 응답한 비율이 높았으며, 그 외

직업 자체의 미래 전망(83.3%), 급여(83.1%), 자신의 흥미·적성(81.1%)이 중요하다고 응답한 비율 역시 80%를 넘었다. 반면 취업 시 전공분야와의 관련성(13.0%), 회사규모(12.4%), 출퇴근 거리(11.8%), 업무내용의 난이도(11.6%), 업무량(10.8%)은 중요하지 않다는 응답률 또한 상대적으로 높게 나타났다. 이를 통해 전문대 졸업자들은 취업 시 자신의 미래전망과 적성, 고용안정성, 급여 등 고용조건을 중시하지만 구체적인 업무, 전공 관련성, 업무의 난이도, 기업 자체의 규모 등은 상대적으로 크게 고려하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 3-15〉 경기도 소재 전문대학 졸업자의 취업 시 고려사항

(단위 : 명, 점)

구분		사례수	평균	표준편차	차이검증 (t 값)
급여	여성	16,010	4.18	.819	4.243 ***
	남성	11,397	4.22	.800	
직장(고용) 안정성	여성	16,010	4.18	.794	7.033 ***
	남성	11,397	4.24	.724	
회사 규모	여성	16,010	3.43	.959	5.943 ***
	남성	11,397	3.50	.873	
전공분야와의 관련성	여성	16,010	3.75	1.085	-4.801 ***
	남성	11,397	3.68	1.061	
업무내용의 난이도	여성	16,010	3.44	.853	-2.291 *
	남성	11,397	3.41	.922	
업무량	여성	16,010	3.59	.901	-14.867 ***
	남성	11,397	3.43	.907	
개인 발전가능성	여성	16,010	4.25	.749	0.281
	남성	11,397	4.25	.758	
직업 자체의 미래전망	여성	16,010	4.17	.864	10.200 ***
	남성	11,397	4.28	.817	
근로시간	여성	16,010	3.88	.887	-17.412 ***
	남성	11,397	3.69	.951	
근무환경 및 복리후생	여성	16,010	4.09	.843	-13.574 ***
	남성	11,397	3.95	.839	
출퇴근거리	여성	16,010	3.70	.965	-16.138 ***
	남성	11,397	3.51	1.001	
자신의 적성·흥미	여성	15,971	4.22	.873	-3.574 ***
	남성	11,366	4.18	.904	

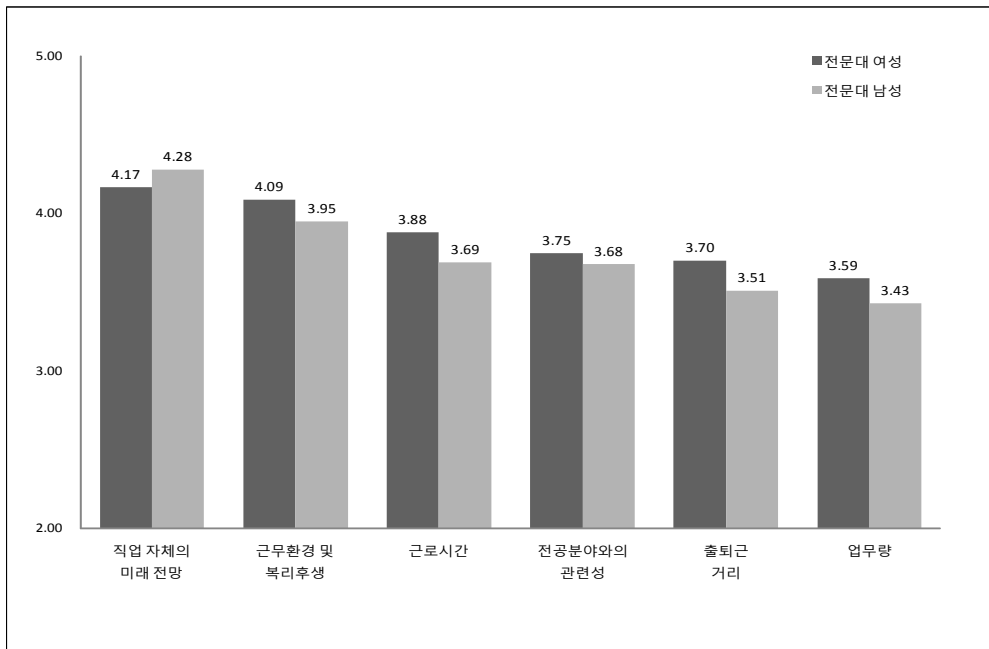
* : $p < .05$, *** : $p < .001$

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석.

〈그림 3-26〉은 전문대 졸업자의 취업 시 고려 요인별 성별 차이를 보여주고 있다. 남성은 여성에 비해 직업자체의 미래 전망, 직장(고용) 안정성, 개인 발전가능성, 급여 등의 조건을 상대적으로 더 중시하고 있었으며 이에 비해 여성은 근로시간, 근무환경 및 복리후생, 업무량 등의 조건을 상대적으로 더 중시하는 경향을 나타냈다. 또한 전문대 여성들은 전문대 남성 및 4년제 여성들과는 다르게 전공분야와의 관련성을 상대적으로 중시하고 있다. 이는 전문대학의 경우 직업 중심의 전공과정을 이수했기 때문에 관련 분야 진출 욕구가 더 크게 반영된 것으로 판단된다.

〈그림 3-26〉 경기도 소재 전문대 졸업자의 취업 시 고려요인 및 성별 중요성 인식

(단위 : 점)



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013). 원자료 분석

나) 4년제

〈표 3-16〉은 4년제 대졸자가 취업 시 고려하는 요인별 중요성 인식 정도를 나타내는 것

이다. 취업 시 개인발전가능성(85.8%), 직장고용안정성(84.1%), 급여(83.8%), 직업 자체의 미래 전망(82.7%), 자신의 흥미·적성(81.3%)이 중요하다는 응답비율이 80.0%를 넘는 것으로 나타났다. 반면 취업 시 출퇴근거리(17.8%), 업무내용의 난이도(16.8%), 회사규모(13.2%)는 중요하지 않다고 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 응답 경향을 통해 4년제 졸업자들 역시 전문대 졸업자들과 마찬가지로 취업 시 자신의 미래전망, 적성, 고용안정성, 급여 등 고용 조건을 중시하지만, 상대적으로 출퇴근 거리나 업무내용 난이도 등은 크게 중시하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 3-16〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 취업 시 고려사항

(단위 : 명, 점)

구분		사례수	평균	표준편차	차이검증 (t 값)
급여	여성	10,352	4.12	.816	4.711 ***
	남성	10,320	4.18	.808	
직장(고용) 안정성	여성	10,288	4.14	.746	3.780 ***
	남성	10,256	4.19	.803	
회사 규모	여성	10,224	3.49	.860	12.358 ***
	남성	10,192	3.64	.899	
전공분야와의 관련성	여성	10,160	3.68	1.052	5.620 ***
	남성	10,128	3.76	1.029	
업무내용의 난이도	여성	10,096	3.36	.846	-8.871 ***
	남성	10,064	3.25	.937	
업무량	여성	10,032	3.51	.816	-6.983 ***
	남성	10,000	3.43	.946	
개인 발전가능성	여성	9,968	4.25	.744	1.799
	남성	9,936	4.27	.768	
직업 자체의 미래전망	여성	9,904	4.15	.833	13.516 ***
	남성	9,872	4.30	.775	
근로시간	여성	9,840	3.82	.819	-15.624 ***
	남성	9,808	3.62	.983	
근무환경 및 복리후생	여성	9,776	4.01	.762	-8.893 ***
	남성	9,744	3.91	.847	
출퇴근거리	여성	9,712	3.51	.996	-9.708 ***
	남성	9,680	3.38	1.057	
자신의 적성·흥미	여성	9,648	4.17	.817	-2.238 *
	남성	9,616	4.15	.830	

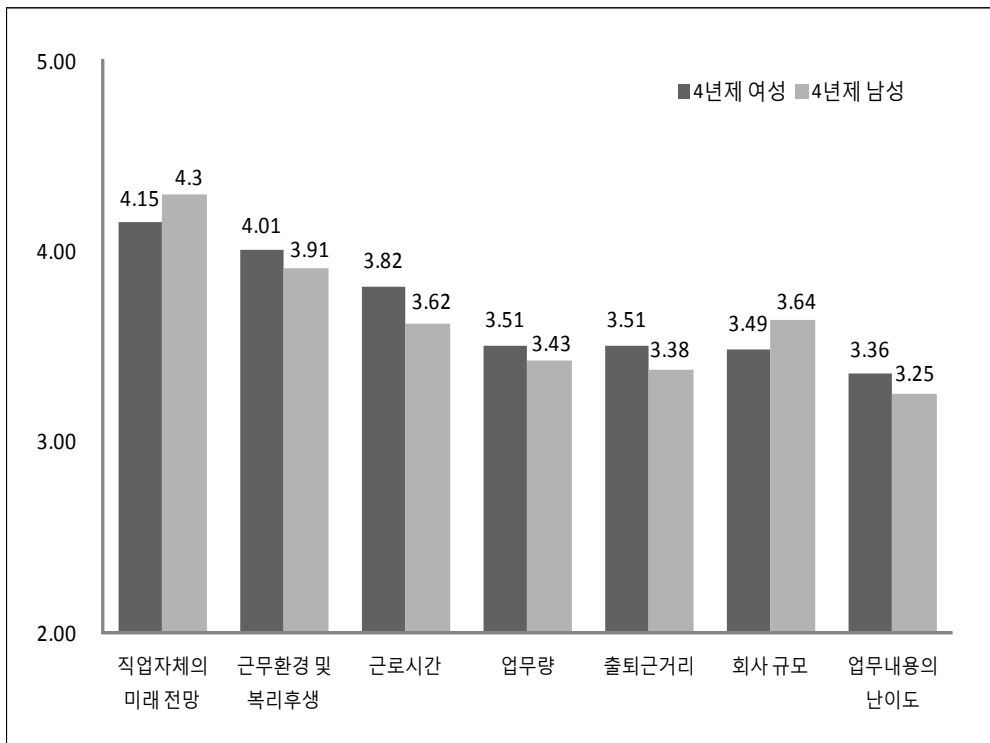
* : p< .05, ** : p< .01, *** : p< .001

자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013), 원자료 분석.

〈그림 3-27〉은 4년제 대졸자의 취업 시 고려 요인별 성별 차이를 보여주고 있다. 남성은 여성에 비해 직업자체의 미래 전망, 회사규모, 급여, 직장(고용) 안정성, 전공분야와의 관련성 등의 조건을 상대적으로 더 중시하고 있었으며, 이에 비해 여성은 근로시간, 근무환경 및 복리후생, 출퇴근거리, 업무내용 난이도 등의 조건을 상대적으로 더 중시하는 경향을 나타냈다.

〈그림 3-27〉 경기도 소재 4년제 대학 졸업자의 취업 시 고려요인 및 성별 중요성 인식

(단위 : 점)



자료 : 한국고용정보원, 「2011년 대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS)」 (2013), 원자료 분석

3. 경기도 소재 대졸 청년 취업준비 현실

가. 면접 대상

본 절에서는 경기도 소재 대학 4학년 졸업예정자와 2013년 2월 졸업 후 현재 취업준비 중인 여성 구직자를 대상으로 한 면접조사 결과를 토대로 대학 재학 중 취업준비를 했던 경험과 현재 구직과 취업준비를 하는 방법 그리고 그 과정에서 겪는 어려움과 취업 눈높이의 변화 등을 정리하였다. 면접대상자는 총 20명으로 전문대 졸업생 7명, 4년제 대학 졸업자 9명, 2013년 8월 졸업 예정자 4명이었다. 면접대상자의 일반적 특성은 아래 <표 3-17>과 같다.

나. 자료 수집 및 정리

취업준비생 면접 대상 섭외는 주변 사람들로부터 조건에 맞는 대상자를 소개 받거나, 경기 북부 지역이나 남부 지역 등과 같은 안배를 위해 대학 취업지원센터로부터 소개를 받는 방법을 병행하였다. 면접은 면접 대상자와 사전 전화통화로 연구취지 및 면접에 대한 안내를 실시했고 그 과정에서 개별 또는 집단 진행 여부, 장소, 시간 등을 협의하였다. 면접은 개별 면접 또는 2~3명이 함께 하는 집단 면접으로 진행되었다.

개인 심층 면접의 경우에는 1시간가량, 2~3명이 함께 진행할 경우 2시간 정도 소요되었다. 면접 전 기초 질문지를 배포하여 작성해 오도록 하였으며, 불가피한 경우 면접 후에 메일로 송부 받았다. 자료 분석은 면접 내용을 녹취한 후 대학 재학 중 취업준비활동, 현재 취업준비 활동, 정책요구 등으로 나누어 1차 정리하였으며 공통된 진술과 특징을 뽑아 중심 문장을 제시하는 방식으로 이론화를 시도하였다.

〈표 3-17〉 취업 면접 대상자 일반 특성

순서	기호	나이	대학	학과(복수전공)	총 이수학기	졸업	취업목표
01	A-01	25	S대학교	사회복지학과	8	2013.02	종합사회복지관
02	A-02	24	S대학교	기독교교육학과 (노인복지학)	8	2013.02	미정
03	A-03	26	D대학교	신문방송학과 (문예창작학과, 부전공: 연극학과)	7 (조기졸업)	2012.08	공연기획
04	A-04	26	D대학교	신문방송학과	7 (조기졸업)	2013.02	속기사
05	A-05	25	D대학교	문헌정보학과 (경제학과)	7	2013.08	도서관 사서
06	A-06	25	K대학교	사회복지학과 (세무학과)	7 (졸업예정)	2013.08	일반 사무직 (회계 분야)
07	A-07	25	K대학교	실버산업학부 (사회복지학, 부전공: 경영학)	7 (졸업예정)	2013.08	금융권
08	A-08	25	K대학교	교정보호학과 (경영학과)	8	2013.02	일반 사무직 (인사 분야)
09	A-09	24	K대학교	교정보호학과	7 (졸업예정)	2013.08	검찰직 공무원
10	A-10	24	H대학교	정보통신공학과	8	2013.02	정보통신분야
11	A-11	23	C대학교	음악학과	8	2013.02	유학
12	A-12	24	H대학교	문예창작학과	8	2013.02	미정
13	A-13	24	A대학교	경제학과	7 (졸업예정)	2013.08	군입대(장교)
14	B-01	22	Y대학교	군사학과	4	2013.02	군입대 (부이사관)
15	B-02	23	K대학교	호텔관광경영학과	4	2012.02	일반사무직 (기획 분야)
16	B-03	22	K대학교	호텔외식조리과	4	2013.02	조리 분야
17	B-04	22	K대학교	가구인테리어 디자인과	4	2013.02	인테리어 분야
18	B-05	25	Y대학교	관광경영과	4	2013.02	일반 사무직
19	B-06	22	S대학교	호텔외식경영학과	4	2013.02	외식분야
20	B-07	23	J대학교	유통경영학과	4	2012.02	웹디자인

다. 대학 재학 중 취업준비 현실¹⁶⁾

1) 대학 취업지원 서비스 :

■ “전문대는 학과 교수님 중심, 4년제는 취업지원기관 중심”

대학 재학 중 취업준비 과정은 대학별로 차이가 있었다. 전문대는 4년제와 달리 학과생들이 반을 나눠 수업을 같이 듣게 되고, 2년제 또는 3년제다 보니 교육과정도 고등학교 과정처럼 필수로 정해진 경우가 많다. 뿐만 아니라 학과 졸업과 함께 자격증을 취득하게 되는 경우, 실습과정을 반드시 이수해야 하는 경우도 많기 때문에 별도의 취업준비를 위한 여력이 부족하다고 했다. 특히 취업과 관련해서 대학별 차이는 전문대의 경우에는 학과를 중심으로 교수님이 취업지원에 적극적이데 비해, 4년제의 경우에는 학과 교수님들의 관심이 부족하며 취업지원과정이 취업지원부서 중심으로 이루어지다 보니 개인적으로 관심을 가지지 않는 경우 지원을 받기 어렵다고 하였다. 면담자 A-01의 경우 전문대 사회복지학과를 졸업한 후 4년제 사회복지학과로 편입했고, 졸업한 S대학교를 다니기 전에 또 다른 4년제 재학 경험이 있어서 그 차이를 더욱 명확하게 진술해주었다.

교수님들도 다 사회복지 쪽이나 이런 쪽에서 일을 하시니깐 소개도 많이 시켜주시고, 지금도 취업 같은 거 연락이 오면 저한테 이렇게 물어보시고 그런 쪽을 졸업한 학생들한테도 주기적으로 하셔 가지고 취업이나 이런 거에 대해서 물어보시고 하는데 4년제는 거의 그런 게 없어요.

【A-01, 4년제 대졸】

전문대를 졸업한 학생들은 학교 교수님이 주로 취업처를 연계하고, 그래서 특정 대학 특정 학과의 경우 주된 취업처가 있는 경우도 있었다.

취업을 외부에서 교수님들께 오는 게 아니라 교수님들이 알아봐주시고 교수님들이 아는 인맥해서 구하는 것 있냐 우리대학에 좋은 인재 있다, 이런 식으로... 【A-01, 4년제 대졸】

16) 청년뉴딜사업 취업컨설턴트 대상 간담회와 대학 취업원팀장 간담회, 전문 취업컨설턴트 면접 중 나온 이야기를 부분적으로 기술하였음.

저희 학교는 저희 과가 27인가 3기인가 밖에 안 되었어요. 그래서 아직 그것도 없어가지고 끌어 준다거나 어디 꽃아준다거나 하는 것이 거의 없고 있어봤자 교수님들이 일했던 곳이나 00리조트 라고 거기. 교수님이 매일 전화는 해요. 취업률을 높게 적으려고, 취업했다고 계속 물어보고, 취업 했으면 취업증명서 좀 달라고 하고, 【B-05 · B-06, 전문대학 졸업생】

그러나 전문대 학생들은 상대적으로 청년뉴딜에 참여한 경우를 제외하면 학교 취업지원 부서에서 실시하는 프로그램을 이수했다거나 적극 활용한 경우가 상대적으로 적었으며, 4년 제 학생들은 대부분 취업지원 부서에서 제공하는 취업관련 서비스를 받아본 경험이 있었다¹⁷⁾. 그런데 이러한 상황은 대학 취업지원부서 실무자 간담회를 통해서도 알 수 있었는데 특히 4년제 대학본부에서는 정책적으로 졸업생 취업률이 중요해지면서, 학과 교수들이 학부 생들의 취업을 위해 지속적인 관심을 가지고 지도할 수 있도록 독려하기 위한 다양한 방법을 시도하고 있었다.

■ “누구나 한번쯤은 받는 이력서, 자소서 컨설팅

그러나 문제는 답을 내용이 없는 상황 ”

면접에 응했던 거의 모든 학생들은 학교나 기타 취업포탈 등을 통해 이력서나 자기소개서 컨설팅을 받아본 경험이 있었다. 학교의 취업지원 서비스 중 학생들이 가장 많이 활용하는 서비스인 것으로 판단된다. 학교에서도 1:1 컨설팅을 위해 기본 자료로 이력서와 자기소개서를 활용하는 경우도 많기 때문인 것으로 판단된다.

그런데 취업지원 전문가들은 이력서나 자기소개서는 컨설팅을 받으면 확실히 좋아지기는 하지만 그건 기술적인 부분일 뿐이며, 결국 그 이력서와 자기소개서에 얼마나 취업에 도움이 되는 내용을 담을 준비가 되어 있는가가 관건이라고 했다. 컨설턴트들은 학생들이 원하는 곳에 취업하기 위해 요구되는 조건, 그것이 결국 스펙인데 영어점수와 일 경험 등이 중요하다고 인식하고 있었다. 그런데 공인영어 점수가 없거나 지원하고자 하는 업체나 직무 관련 일 경험이 전혀 없는 경우, 이력서와 자기소개서를 제대로 쓸 수 없다고 했다. 특히 일

17) 학교 취업지원부서를 통해 소개 받은 경우, 관련 프로그램 참여자일 가능성이 높다는 점을 고려하더라도 대체적으로 그런 경향을 보이는 것을 확인할 수 있음.

경험과 관련해서는 여학생들이 특히 취약하다는 점을 많이 언급했다. 예를 들면 여학생들은 아르바이트도 과외나 학원 강사 활동을 하는 경우가 많은데, 이런 경험은 취업 시 전혀 도움이 안되는 것은 물론 컨설턴트들은 학생들에게 이런 아르바이트 경험은 이력서나 자기소개서에 절대 쓰지 말도록 조언하고 있었다.

그런데 이러한 한계를 인식하는 시기에 남녀 차이가 여전히 존재하는 것으로 인식하고 있었다. 즉 남학생들은 군 입대 후 복학하면, 선배들로부터 취업에 관한 정보를 많이 듣게 되고 그런 정보에 기초해서 나름대로 취업준비를 하기 시작하지만, 많은 여학생들은 주로 4학년이 되어서 취업관련 강좌를 듣거나 컨설팅을 받으면서 알기 시작한다. 그 결과 준비가 늦어지면서 눈높이 조정을 하지 않을 경우 그 때부터 준비를 시작하거나 아니면 눈높이를 맞춰 원하지 않는 업체에 일단 들어가고 보는 식으로 대응하는 경향이 높다고 했다.

■ “강소기업과 직무에 대한 정보 및 경험은 얻기 어려워”

면담자들은 기업 및 직무 정보를 얻고 싶어 했다. 앞서 기술한 바와 같이 학생들은 대학 취업지원관 사업이나 경기청년뉴딜사업 등을 통해 1:1 취업컨설턴트 상담이나 이력서와 자기소개서 컨설팅을 받은 경험을 가진 경우가 많았다. 그리고 경기청년뉴딜사업에 참여한 학생들은 취업 알선 경험도 많았으며, 전문대 학생들 역시 학교를 통해 관련 분야 취업 알선 서비스를 받고 있었다. 그러나 학생들이 정작 가장 얻고 싶은 정보는 요새 많이 거론되는 알짜 기업이나 히든 챔피언으로 분류되는 강소기업에 대한 정보를 알고 싶어 했다. 뿐만 아니라 기업체나 직무에 대한 정보를 구체적으로 얻길 원했으며, 대규모 특강이나 취업처 알선의 경우 자신들도 쉽게 접근할 수 있는 정보라는 인식을 가지고 있었다. 즉 면접자들은 누구나 알고 접근할 수 있는 정보가 아닌 보다 구체적인 정보와 생생한 정보를 얻고 싶어 했다.

■ 대학 취업지원에 대한 불만 : 취업률에만 관심, 학생의 상태와 요구는 뒷전

앞서 대학 취업지원 서비스 구조의 차이를 언급했으나, 최근 각종 대학 지원사업의 중요한 지표가 졸업생의 취업률이 되면서 대학은 취업지원서비스를 강화하고 있기 때문에 취업률 추가 조사가 이루어지는 졸업 이후 6개월까지도 지속적인 관심을 갖고 있다. 그러나 그

과정에서 학생들은 오히려 학교가 자신의 “취업여부”에만 관심을 두면서 “어디라도 들어가라”는 식으로 취업지원을 하고 있다고 느끼는 경향이 있었다.

좋은 이야기는 아닌데, 친구들이 많이 했는데, 저도 물론 하긴 했지만 휴학을 해서, 그 분들도 취업 매칭이 되어야지만 성과가 생기는 거잖아요, 성과가 생겨야지만 그 분들이 계속 일을 할 수 있는지 아닌지가 결정되기 때문에 취업을 약간 강요하는 것도 없지 않아 있어요, 계약직이라도 보내야 된다 이런 식, 이력서나 자기소개서 같은 부분은 확실히 도움이 되는데, 취업 매칭 같은 부분에서는 약간 그런 게 조금 있어요 【A-07, 4년제 대학 졸업 예정자】

내가 상담을 가서 ‘아~’ 하면서 배우고 와야 되는데, 내가 그들에게 정보를 얻는 것이 아니라 오히려 가서 내가 이 사람들에게 정보를 전달하고 오는 느낌이에요, 제가 은행권으로 취업을 하고 싶다고 하였을 때 어디 은행에서 언제까지 모집을 하고 다른 어떤 은행에서는 지금 인턴을 모집하고 있더라 아니면 다른 분야에는 이런 게 있더라 하는 것? 이런 기본적인 정보? 제가 아는 것도 있고 모르는 것도 있잖아요, 내가 아는 것과 모르는 것을 다 가지고 이야기해줄 수 있는, 저희도 급하기 때문에 많이 찾아보잖아요, 내가 몰랐던 것 까지 알고 있어서, 내가 모르는 내용까지 알려줄 수 있는 그런 걸 원해요 【A-07, 4년제 졸업 예정자】

대학 취업지원 실무자 간담회 과정에서 이와 같은 학생들의 인식을 언급하자, 실제 그런 면이 있기도 하며 그 과정에서 학생들이 졸업 후 학교의 전화를 피하기도 한다고 토로했다. 이러한 현상은 대학을 통해 지원되는 다양한 청년 취업지원 프로그램들의 효과를 반감하거나 무력화 시킬 수 있는 위험성이 있다. 실제 청년 미취업의 중요한 요인으로 꼽히는 숙련 불일치 문제가 발생할 수 있으며, 또한 취업시장에 대한 객관적 정보를 제공하여도 그 정보를 왜곡하거나 축소하여 이해하는 등의 문제가 생길 수 있기 때문이다. 이러한 경향은 학생들과의 면담과정에서도 일부 확인할 수 있었다.

2) 재학 시절 취업준비 : 재학 중 취업준비 활동과 그 과정에서의 경험

▣ “취업준비는 영어점수 만들기와 자격증 취득 중심

그러나 영어점수와 자격증은 필수 자격 요건일 뿐”

면담자들을 통해 핵심적인 취업준비 활동은 공인영어점수 만들기과 자격증 취득인 것을 알 수 있었다. 대학 졸업 후에도 일반 기업체 취업을 위해 준비 중인 학생들은 영어점수를 올리거나 또는 영어 점수를 만들기 위해 애쓰고 있었다. 취업 분야 및 전공을 막론하고, 취업준비자들에게 공인 영어 점수는 취업 준비의 핵심이었다. 그 이유는 다른 준비가 잘 되어 있어도 영어 점수가 없다면, 지원할 수 있는 취업처 수준의 한계가 생기기 때문이다. 즉 현재의 신입직원 채용 시스템에서 공인 영어 점수는 자신의 잠재능력과 그 간의 노력을 보여줄 수 있는 기회를 갖게 되는가 못 갖게 되는가의 가장 중요한 핵심 요인으로 인식되고 있었다. 그리고 취업준비 중인 학생들은 자신이 원하는 곳에 취업을 못하고 있는 결정적인 이유도 영어점수 때문이라고 생각하였다.

저는 그 때 영어성적이 없었기 때문에 지원을 해도 다 불합격(중략) 제 선배 중에 한 명이 공무원 준비하다가 그만뒀어요. 학교로 돌아와서 토익만 계속 준비해서 좋은 성적 받으니까 바로 좋은데 취업하더라고요. 그래서 취업 준비의 기본은 영어 혹은 영어 점수라고 생각해요. (중략) 그게 어찌 되었든 필터링되서 안 떨어지나갈 점수가 있어야하니까 면접을 가야 날 보여주니까 【A-08, 4년제 대학 졸업생】

이러한 인식은 학생들의 취업을 컨설팅 하는 취업전문가들에게서도 확인 할 수 있었다.

어떨 땐 너무 안타깝죠. 학교생활도 잘 했고, 일 경험도 있고, 다 좋은데 영어 점수가 없는 거야. 그러니까 너무 안타까워. 그것만 있으면 애는 가능성 있는데 말이죠. 【4년제 대학 취업컨설턴트】

취업컨설턴트들은 학생들이 4학년이 된 후 취업지원 서류를 쓰기 시작하면서 위와 같은 현실을 인식하는 경우도 많다고 했다. 그리고 영어 점수가 없으면 좋은 곳을 추천해줄 수 없기 때문에 중소기업을 소개해주면 오히려 컨설턴트를 외면하거나, 그 때부터라도 영어 점수

를 만든 후 좋은데 들어가겠다는 계획을 세우고 그저 영어 공부를 하는 경우도 많다고 했다.

그런데 영어 점수는 순전히 개인의 몫이다. 결국 영어 점수가 있어야 괜찮은 곳에 지원이 라도해 볼 수 있고, 대기업이나 알만한 중견기업에 들어가려면 영어 점수가 높아야 한다. 면 담자들은 열린 채용으로 영어 점수를 쓰지 않는 경우도 있지만, 결국 더 높은 스펙의 지원자 를 뽑기 위한 것일 뿐이라는 푸념을 하기도 했다.

그 외에도 취업을 위해 학생들은 자격증 취득을 위해 노력한다. 학생들이 주로 재학 중 많이 준비하는 자격증 과정은 직업기초역량에 해당하는 컴퓨터 관련 자격증이거나 전문대학 의 경우 관련 분야 자격증 취득이다. 그러나 이와 같은 일반 자격증이 취업의 당락에 영향을 미친다고 생각하지는 않았으며, '다른 사람들도 다 하니깐 안하면 안 될 거 같고, 그래도 열심히 준비했다는 것을 보여줄 수 있다고 생각' 하고 있었다. 그러나 자신이 원하는 곳으 로 입직하기 위해서 반드시 필요한 자격증도 있었다. 예를 들면 금융 회사에 취업하려는 경 우 업계에서 공인해주는 자격증이 거의 필수라고 했다. 그리고 이러한 전문 자격증 취득은 특정 사설 학원을 통해서만 가능하고, 또 그 학원을 통해서 전문 컨설팅을 받아야만 취업이 가능하다고 생각하고 있었다. 그래서 사정이 여의치 않은 경우, 해당 학원을 다니기 위해 별 도로 아르바이트를 하며 자금을 모으는 학생들도 있었다. 이미 취업 시장도 주요 사설 학원 이 입직을 위한 첩경이고, 심지어는 그 학원을 거치지 않으면 입직이 가능하지 않다고 인식 하는 경우도 있었다.

2학년 2학기 때부터 자격증 꾸준히 따고 있어요. 지금 전산회계 1급, 세무회계, 기업회계, 세무관 리, 4개 땀어요. 없는 것보다 있는 것이 가산점이 있어요. 지원을 하면 지원 현황을 볼 수 있거든 요? 그러면 사람들보면 보통 4~6개 정도 가지고 있어요. 【A-06, 4년제 대학 졸업 예정자】

단기적으로 한 번씩은 (해당 전문 컨설팅 회사)이용하게 되요. 장기적으로 될 때까지는 아니어도 1~2번씩은 비싼 돈 주고 이용해요. 내가 지금 하는 방식이 맞나 확인차원에서? 왜냐하면 컨설팅 하시는 분들이 현재 금융권은 아니지만 과거에 계셨거나 높은 직위 있었거나 인사관리 담당하셨 던 분들이기 때문에. 【A-07, 4년제 대학 졸업 예정자】

■ “해당 분야 진출 선배를 통한 정보 획득 그러나

여학생은 네트워크가 약하고, 선배의 주관적 정보가 독이 되는 수도”

학생들은 재학 중 선배로부터 입직관련 정보나 취업 후 생활에 대한 정보를 많이 듣고 있었다. 특히 전문대학의 경우 취업 분야가 대체적으로 명확하다 보니 선배가 일자리를 연계하는 경우도 많고, 또 관련 경험을 전하는 경우도 많았다. 4년제 역시 그런 경우가 많다고 했다. 특히 공채 형식이 아니라 빈자리가 생기면 충원하는 방식의 일자리인 경우, 선배의 역할은 생각보다 컸다.

저도 실습을 나가고 싶었는데 선배님들 말 들어보니깐 저희를 노예 부리듯 한데요. ‘야 거기 떨어진 것 주워.’ 이런 정도? 저희는 공장에서 찌끄레기 주우러 다니는 거예요. 공장 주변에서 외부 자재를 주워오고, 떨어진 것 줍고 치우고 하는 것만 한데요. 그래서 저는 정말 가고 싶었는데, 선배들이 가지 말라고 정말 도움 안 된다고 해서 안 갔어요. 【B-04, 전문대학 졸업생】

그런데 이러한 정보의 접근성에 있어서 여학생들이 상대적으로 취약했다. 또한 취업 후 후배들과 지속적인 네트워크를 형성하고 정보를 제공하는 선배도 상대적으로 남성인 경우가 많고, 경우에 따라서 취업 후 고된 현실을 몸으로 느끼며 오히려 후배들에게 부정적인 정보를 제공하거나 또는 자신을 객관화하지 않은 상태에서 주관적으로 ‘나도 그냥 어찌다 보니 취업에 성공’ 했다고 전달하는 경우가 대부분이었다. 어떤 면에서 정련되지 않은 선배들의 정보는 취업준비생들을 위축시키거나 또는 왜곡된 정보의 통로가 되는 경향도 있었다. 그럼에도 불구하고 여학생들은 이러한 정보 접근성에서 조차 남학생에 비해 취약한 것은 명확해 보였다.

■ “4년제 여대생 공무원 시험 준비 한번쯤은 생각해보고, 시도해보고,

그러나 계속하는 경우보다는 중간에 기업체 취업으로 선회”

본 연구에서 인터뷰 대상자를 선정할 때, 가능한 다양한 전공과 진로를 포함하고자 하였다. 따라서 20명 면담자 중에 공무원을 준비 중인 경우는 A-09 한명 뿐이었다. 그러나 면담 중 공무원 시험 준비를 생각해봤던 학생들은 상당히 많았다. 그리고 면담과정에서 재학

시절 공무원 시험을 보려는 학생들은 일단 휴학을 하고 준비를 하는 경우가 많고, 그 과정에서 계속하기 어렵다고 판단되면 복학한 후 일반 취업을 다시 새롭게 준비하는 경우가 많다고 했다. 그런데 공무원 시험 준비와 일반 취업 준비 과정은 상이하기 때문에 다시 새롭게 시작해야 하고, 그러나 보니 기본적인 스펙을 마련하기 위해 또 휴학을 하거나 졸업 후에도 계속 취업준비를 하는 경우도 많은 상황이라고 했다.

공무원 시험을 준비하다 아주 접은 경우에는 학교로 다시 돌아오죠. 졸업은 해야 하니까. 주변에 그런 친구들 많아요. 개들도 취업은 해야 하니까. 취업할 때 고졸보다는 대졸이 더 나아 보이니까 (중략) 그런 사람들은 취업하는데 기간이 길어져요. 확실히 나이가 많아져서 졸업을 한 거니까, 또 공무원 준비를 2~3년 준비하다 돌아온 거니까 다른 사람들보다 나이가 많고. 남자는 28세 넘고, 여자도 거의 26세 넘고. 어디로 취업했는지는 모르겠는데 선배들보면 일은 다 어디서든 하는 것 같아요. 영어공부 빠르게 해서 좋은 곳으로 가는 분들도 있고 【A-09, 4년제 대학 졸업생】

현재 검찰 공무원을 준비하고 있는 A-09는 보통 공무원 시험 준비를 본격적으로 준비하는 경우, 기본 3년 정도의 준비기간을 염두에 둔다고 했다. 그러나 보통은 중간에 포기하는 경우도 많은데, A-09의 경우 언니가 3년을 준비해 교육행정직 공무원 시험에 합격을 했기 때문에 집에서 공무원 시험 준비를 적극 권하고 있다. 또 당장 생계 등에 부담이 없어서 졸업 후에도 공무원 시험 준비를 할 것이라고 했다. 주변에 공무원이 있거나 또는 붙은 사람이 가까운 친구나 친인척인 경우, 주변의 지원이나 자신감을 가지고 시험 준비를 하는 것으로 보였다. 다만 여대생들이 ‘공무원 시험 한번 준비해볼까’ 하는 생각을 하거나 시도를 해보지만, 실제 끝까지 준비하는 경우는 한정된다는 점에서 취업을 준비하는 시간이 늦어지게 되고 결국 공무원도 일반 취업도 용이하지 않은 상황이 되는 경향이 높다는 데 문제가 있다.

▣ “늦은 취업준비 시작, 학교생활은 열심히

그러나 전략 없이 열심히만 생활하다 늦어버린 취업준비”

대학 재학 중 남학생들은 군입대 후 복학을 하게 된다. 개인차가 있으나 대개는 복학 후 본격적인 취업준비를 하게 되지만, 많은 여학생들은 그런 전환점 없이 4학년이 되어서 본격적인 취업준비를 하는 경향이 높은 것이 현실이다. 그 과정에서 복수전공이나 학점관리 등

학교생활은 충실히 하지만, 취업을 위한 기본적인 준비가 미미한 경우가 상대적으로 많다.

라. 취업준비 현실

1) 취업준비 유형

■ 구직활동, “눈높이 조정 과정”

면담자들 중에는 미취업 졸업 후 구직 중인 경우와 8월 졸업예정자들이 포함되어 있었다. 그런데 취업에 대한 자신감 측면에서 명확한 차이를 드러냈다. 면담이 이루어진 5~6월 기준으로 2013년 2월 졸업자는 졸업 후 3~4개월이 경과한 시점이고, 8월 졸업예정자는 취업 처에 한 두 번 원서를 제출해본 상황이다. 그런데 면담자들의 개인적인 성향을 감안하더라도 졸업예정자들은 한 두 번의 실패가 있었더라도 여전히 어느 정도의 자신감이 있었다. 그러나 졸업 후 3~4개월이 경과한 상태에서 여전히 구직활동 중인 경우 위축된 상태였으며, 면담자 섭외에도 많은 어려움이 있었다. 친구들끼리 만나도 서로 구직활동에 대한 직접적인 질문을 하지 않는다고 했다.

원래 처음에는 정규직으로 많이 넣었는데 이제는 조금 계약직도 많이 보고.. 정규직 이런 곳은 영어를 많이 보더라고요. 사회복지 이런데도 영어 능통자를 많이 뽑더라고요(중략) 그리고 나서 계약직으로 많이 넣었는데 아무래도 복지 분야에서도 생활복지사 이런 약간 그런 거 있잖아요. 사회복지에서 기피하는 그런 쪽에는 아예 안했었는데 요즘에는 그런 쪽도 재단이 좋으면 경력이 되니까 그런 것도 있고 한 30~40군데 넣은 것 같아요. 【A-01, 4년제 대학 졸업생】

그리고 그 과정에서 취업에 대한 압박정도에 차이가 있겠으나, 눈높이 조정이 빠르게 이루어지고 있었다. 그런데 취업 경험이 있었던 경우 체력적 한계나 기타 업계의 부조리를 경험하고 임시직으로 일하면서 낮은 임금을 경험한 경우, 면담자들은 “차라리 아르바이트를 하면서 좀 더 편한 직장을 찾는 게 낫다” 라고 생각하는 경우도 많았다. 면담자들이 말하는 편한 직장이란, “그냥 사무직” 으로 표현되는 일자리다.

학교도 제가 좋아서 선택한 것이고 일도 가고 싶어서 간 건데, 막상 해보니까 실습과는 많이 달라서 저는 아예 과를 다른 쪽으로 생각을 할까 하고 있어요. 편입이 어렵긴 한데 아예 그렇게 바꿀 생각을 하고 있어요. 차라리 사무직 같은 일로 옮기는 게 니을 것 같아서. 【B-02 전문대 졸업생】

■ 취업준비, “모자란 스펙 쌓기”

졸업 후 또는 졸업예정자들 중 영어시험이나 자격증을 준비하며, 취업준비를 하는 경우다. 이는 취업목표가 명확한 경우다. 취업목표란 취업하기를 원하는 전문분야가 있고 그 분야로 진출하기 위해서 반드시 갖추어야 하는 전문자격이나 시험을 준비하는 경우나, 원하는 연봉 또는 기업체 수준을 설정한 경우다. 이런 경우는 나름대로 자신감이 있었다. 왜냐하면 면담자들의 현재 상태는 해당 ‘자격증을 취득’ 하면, 또는 요구되는 ‘공인 영어 점수’를 획득하면 취업이 가능하다는 나름의 확신을 가지고 있기 때문이다.

즉 실현가능성과는 별개의 문제지만 취업 목표가 명확한 경우, 상대적으로 위축감이 덜하고 어느 정도 자신감도 있어 보였다.

아이들이 그래도 인턴십을 하려는 이유가 이력서에 한 줄이라도 ‘했어요’라고 쓸 수 있어서예요. 배운 것은 없어도, 모르는 사람들은 내가 한 줄 아니까. 【A-06, 4년제 졸업예정자】

제 친구 중에 한 명은 대단한 스펙도 아니고 관련 자격증 1개, 토익 스피킹 이렇게만 있었는데 대기업에 합격했어요. 오히려 중소기업 떨어지고요. 중소기업이 더 대단한 스펙을 요구해요. 대기업은 스펙 커트라인만 통과되면 그 다음부터는 영어 성적이라든 자격증 잘 안보니까. 문과에서는 토익 900점 정도만 받아놓으면 해볼 만해요. 【A-08, 4년제 대학 졸업생】

다만 위와 같은 자신감이 객관적이고 냉철한 판단인지 여부에 따라 취업에 성공할 수도 있고 눈높이 조정의 과정이 유예된 것일 수도 있다. 또는 이후 취업포기 상태로 넘어갈 수도 있는 상황인 것으로 판단된다. A-04는 졸업한 친구들의 사례와 자신이 현재 조교로 일하면서 느끼기에 취업을 위해 스펙 준비(학점, 자격증, 영어 등)에 매달리는 취업준비생의 행동이 미취업의 원인이라고 하였다. 오히려 아르바이트라도 일 경험이 있는 경우 그 상황을 더 현명하게 대처해나갈 수 있는 것 같다고 진술하기도 했다.

그러니까 그게 되게 문제인 게 뭐냐면 학점 높고 자격증도 많고 취업 준비 되게 열심히 해 그런데 그 모두를 다 앉아서 한 거예요. 취업지원센터에서 항상 뜯 구름 잡는 이야기 들어왔고, 남들도 다 뜯구름 잡는 이야기 들어왔고 그런데 막상 졸업을 했는데 취업이 안 돼. 그리고 나면 거기서부터 애들이 멘붕이 오는 거예요. ‘왜 나는 안 되지? 나는 여태까지 학교에서 했던 이야기, 다른 취업 준비생들이 하는 것 똑같이 다 했는데?’ 오히려 반대로 제가 보면, 학생 때 인턴십을 하던가 하다못해 워딩 촬영이나 어디 가서 스태프로 활동하거나 엑스트라를 하던가 하다못해 설문지라도 돌려보거나 이랬던 애들이 더 빨라요. 그리고 더 잘해요. 생각을 하죠. 그런데 그런 애들은 미취업 준비생이 되도 일단 무조건 뭐라도 하고 보겠다하는 마음이 있는데, 오히려 반대로 취업 특강 열심히 듣고 스펙을 정석으로 쌓았던 애들은 그렇게 못해요. 【A-04, 4년제 졸업생】

■ 진로변경, “새로운 시작”

면담자들 중에는 졸업 후 새로운 진로를 모색하는 경우가 있었다. 이들은 크게 두 가지 유형으로 나뉘었는데, 취업을 하지 못하고 졸업 한 후 고용노동부 구직자 지원 프로그램을 이수하여 새로운 직업훈련과 취업을 모색하는 경우였다. 그리고 또 다른 유형은 특히 전문대학의 경우 직업과 직결된 전공을 이수하며, 학기 중이나 또는 졸업 후 관련 분야에서 일 경험을 가진 경우가 많았다. 그런데 전공을 선택할 때는 직업에 대한 이미지로 직업을 선택했으나, 막상 일 체험 후에는 자신이 이미지로 생각했던 상황과 다르다는 것을 체험하거나 또는 버티기 어렵다는 판단을 한 경우 다시 새로운 진로를 모색하는 경우가 있었다.

인터넷 강의로 속기사 자격증을 준비하고 있어요. 일단 국가공인자격증은 내년 4월까지 준비하고, 국회는 매년 10~11월 1번 뽑아요. 4~5년 정도 트라이해볼 생각을 가지고 있어요. 【A-04, 4년제 대학 졸업생】

보통 거의 물류 센터 그런 쪽으로 이야기를 하시다보니까, 그래도 배우면서 제가 몰랐던 지식을 배우기는 했지만 그런 것을 배우다 보니까 점점 아닌 것 같아서 저랑 안 맞는 것 같고, 원래 졸업을 하고나서도 취업을 하려고 했어요. 면접을 보러 갔었는데, 면접을 보는데도 이게 나한테 맞나 싶을 정도로 물론 제가 서비스직을 원하기는 했지만 이게 나한테 잘 맞는지 의심이 가는 거예요. 【B-07, 전문대학 졸업생】

결국 구체적인 사유는 다르지만, 졸업 후 대학의 전공과 전혀 다른 새로운 길을 모색하면서 결국 대학시절 전공과정을 공부한 것을 후회하는 경우도 있었다. 그리고 다시 돌아간다면 대학 진학을 하지 않겠다고 단호하게 얘기하는 경우도 있었다.

대학은 그냥 졸업하고 나서 보니까 구직 제가 원하는 기술이나 그런 게 아닌 저에게 맞지 않는 학과라면 안 가는 게 더 나을 것 같긴 해요. 학비도 되게 비싸잖아요. 안 배운 것보다 좋겠지만, 그렇게 얻는 것이 많은 것 같지는 않아요. 차라리 그 돈으로 학원을 다닐 것 같아요. 지금 하는 것을 솔직히 20살 때부터 했으면, 지금 2년 정도 흘렸잖아요. 제가 23살인데, 어려도 기술이 어느 정도 있을 테니까. 그럼 취업이 조금 더 쉽지 않을까. 어차피 이 분야는 제 능력을 보고 하는 거니까. 그리고 가져온 그거를 보니까 같이 학교 나온 친구들도 다 그래요. 사무직 그 쪽에서만 일하거나 아니면 백화점 판매직을 한단 말이에요. 우리가 배운 게 써먹을 때가 여간가 싶을 정도로 뭘 배운 거지 하면서 패닉이 온다고 하나? 【B-07, 전문대학 졸업생】

■ 진로미정, “이것저것 생각만”

졸업 후 여전히 진로를 결정하지 못하고, 구체적인 취업 준비나 목표를 설정하지 않은 경우다. A-02의 경우는 사회복지를 전공했으나, 취업에 즈음하여 사회복지사로 활동하기 위해서는 운전면허증이 거의 필수 조건이라는 것을 알게 되었다. 그러나 면허증을 딸 수 없는 상황이었기 때문에 사회복지사로 취업이 막힌 경우였다. 즉 대학에 입학하면서 그 사실을 전혀 몰랐기 때문에 어쩔 수 없이 새롭게 진로를 모색해야 하는 상황에 놓인 경우다. A-12의 경우엔 이거 저것 흥미가 많고 자신이 원하는 분야에서 일하기 위해 학교를 휴학하고 나름대로 현장경험을 했으나, 그 현장 경험을 통해 자신이 그 일을 계속하기 어렵다는 판단을 했다. 그 상태로 졸업을 앞뒀으나, 구체적으로 앞으로 뭘 해야 할지 정하지 못한 상태다.

거의 아르바이트하면서 지내요. 아르바이트하면서 진로를 바꾸려고 다른 쪽으로 공부하기도 하고 일하다가 그만 둔 친구도 많고. 졸업한지 얼마 안 되었는데도 그 사이 그만 둔 애들이 많아요. 【B-03 전문대 졸업생】

무엇을 해야 될지 모르겠다고 해요. 아무것도 안하긴 그러니깐 영어 공부를 하는데, 그렇게 1년이 지나고 이런 식? 한 명은 저랑 ○○○에서 일했다가 저랑 같이 당하고 그만두고, 저는 조교라도 하는데 그 친구는 공무원 공부로 빠졌어요. 그런데 그게 힘드니깐 그만두고 영어공부 하다가 또 안경원 그 쪽으로 빠졌어요. 학교도 다시 재입학하고, 안경사로 하려고 위에 언니가 그것을 해서. 그런데 그것도 잘 안 되서. 일단 꿈을 계속 바꾸는데 본인이 현재 하고 있는 것도 없으니깐 막연하고, 뭔가 눈에 보이는 것이 없어서 답답해요. 【B-02, 전문대 졸업생】

2) 구직활동 시 겪는 어려움

■ “눈치 보기” 부모님 눈에 안보이기, 용돈은 가능한 내 힘으로

미취업 상태로 구직 활동 중인 면담자들은 구직활동 시 겪는 어려움으로 집에 눈치 보이는 것, 갈 곳이 없는 것, 취업한 친구들 틈에서 드는 위축감 등을 들었다. 특히 부모님들께 눈치 보이는 것을 가장 큰 어려움으로 들었는데, 이러한 이유 때문에 부모님과 가능한 마주치지 않기 위해 노력하거나 구직 활동과 함께 아르바이트를 하면서 용돈을 버는 등 나름대로 애를 쓰고 있었다.

매일 아침마다 아빠가 오늘 아침 뭐 할 거냐 아니면 자원 어디 됐냐 면접을 뭐 봤다하면 잘 됐냐, 또 부모님 입장에서는 지금 놀고 있으니깐 막 주위에서도 자꾸 졸업한걸 아니냐 뭐하냐고 물어보시고 하니깐 되도록 나가려고 해요. 【A-01, 4년제 대학 졸업생】

졸업하자마자 시작이었어요. 한 달 딱 쉬었는데, 언제까지 집에 있을 거냐고 그냥 나가있어요. 집에 있으니깐 뭐라 해서. 그런데 요즘같이 알바하면 좀 괜찮아요. 알바안하면 집에서 놀면 쫌. 집에서 뭐하냐는 식으로. 그래서 일을 안할 수가 없어요. 돈이 필요하니깐 집에 있으면 돈이 필요할 때 엄마한테 돈 달라고 하면 또 부딪히니깐. 【B-06, 전문대학 졸업생】

네, 엄마가 나가고 나서 하루 일과가 시작이에요. 컴퓨터로 계속 찾다가 이력서 넣어보고 딱히 하는 일은 없잖아요. 그런데 너무 바빠요. 친구들도 만나고 하니깐 이력서 쓰는 것도 바빠요. 매 회사마다 다르니깐. 【B-05, 전문대학 졸업생】

그런데 특별한 취업준비 없이, 구직 활동만 하는 경우 아르바이트를 하는 것도 한계가 있다고 했다. 서류를 여기 저기 지원해놓고 언제든 면접 보러 오라고 할 수 있기 때문에 주말에만 하거나, 아니면 저녁 늦은 시간에만 하는 아르바이트를 구해야 하는 상황이다. 그런데 취업이 아니라 새로운 진로를 모색하거나 준비하는 경우에도 특별히 부모님의 동의나 지지가 없다면, 부담은 마찬가지다.

■ “갈 곳도, 물어볼 곳도 없어”

취업목표를 세우고 시험이나 자격증을 따기 위해 별도의 전문교육을 받고 있는 경우엔 공공도서관이나 학원에 다닌다. 시험 준비를 하더라도 자신이 다니던 학교에 다시 가지는 않는다. 취업 준비 중인 A-01은 대학 재학시절과는 다르게 졸업한 후에는 뭔가 위축감이 들어 학교에 가지 않는다고 했다. 이처럼 면접자들은 미취업 상태로 자신이 다녔던 학교에 나가는 것에 대해 부담스러워했다.

특히 구직활동을 하면서 서류나 면접에서 떨어지는 경험이 누적되면서, 자신이 구체적으로 왜 떨어졌는지를 객관적으로 판단하기 어려운 상황에서 물어볼 곳도 없고 또 집에서 눈치가 보여도 인근 공공도서관 외에는 딱히 갈 곳이 없어 힘들어 하는 경우가 많았다.

(도서관에) 못 들어가기도 아, 들어갈 순 있는데요, 지금 책 빌리는 것도 이제 반납해가지고 못 빌리고 그냥 안 가고 있어요, 근데 원래 제가 저희 재학생 때는 그거 그냥 넘어갔거든요? 넘어갔는데 이제는 뭔가 제 입장이 졸업생이니깐 넘어가기가 그런 거예요 그래서 좀 양심이 생겨서
【A-01, 4년제 대학 졸업생】

■ “학벌, 여성의 벽 체감”

면담자들은 막상 취업현실에 마주하면서 “남자”라는 것 자체가 스펙이라는 것을 실감한다고 했다. 사회복지 계열은 여학생이 많다보니, 여학생보다 스펙이 훨씬 모자라도 졸업 전에 취업하거나 더 좋은 곳으로 취업한다고 했다. 사회복지 계열이 아니어도 외식 및 조리 분야나 경영학과 등도 체력적으로 힘든 서비스직이다 보니 남성을 선호하고, 막상 취업 현장에 나가도 경력이 되거나 전문성이 쌓이는 일은 남성에게 주로 준다고 했다.

그럼에도 불구하고 호텔조리사가 되어 경력을 쌓고 나중에 관련 학과 교수가 되길 희망하던 B-03은 자신의 꿈을 위해 현재 잠시 조교를 하고 있지만, 다시 취업을 할 생각이다. 처음 호텔조리실에 취업을 하면 식자재 나르는 일부터 하는데, 그걸 하면서 요리사들과 친분도 쌓게 되고 그러면 하나라도 더 배울 수 있게 된다고 했다. 그러나 자신은 할 준비가 되어 있는데도 남성들에게만 시키기 때문에 배우기도 어렵다고 했다. 또 근로 시간이 길고, 일 자체가 체력적으로 고되기 때문에 평일은 고사하고 주말엔 그저 누워있는 것 외엔 아무 것도 할 수 없는 지경이라고 했다. 그 현실을 알고 있기 때문에 다시 그 현장으로 간다는 생각을 하면 공포스럽기까지 하다고 했다.

일단 남자랑 여자 구분이 크게 없기는 한데 상사 입장에서는 일을 잘하는 사람을 부르게 되잖아요. 저희 일 같은 경우는 ‘사과 3박스 들고 왜’ 이런 것이니깐 파워 면에서 여자가 딸릴 수밖에 없죠. 그러니 남자만 계속 부르니깐 저는 계속 가만히 있게 되고, 의기소침해지고, 저도 할 수 있는데 선입견 때문인지 여자들은 잘 안 뽑아요. 어디 취업자리가 나서 저 취업하고 싶다고 하면, 미안하다고 남자 뽑는다는 이야기를 해요. 조금 심해요. 특히 육아 휴직 같은 것 내면 못 돌아온다고 하더라고요. 【B-03, 전문대 졸업생】

심지어 남자애들은 군대 가기 전에 신나게 잘 놀아요. 다녀와서도 철없이 잘 노는 애들도 있는데, 남자애들은 그냥 취직이 되요. 그럴 때 좌절하죠. 나도 그 때 차라리 놀걸. 【A-07, 4년제 대학 졸업 예정자】

취업 컨설턴트 간담회 과정에서 청년여성들이 느끼는 이러한 취업 현실의 벽은 어느 정도 객관적 사실임을 확인할 수 있었다. 컨설턴트들은 같은 대기업이라도 여학생들의 스펙, 즉 공인영어 점수나 학점이 더 높아야 취업의 문을 넘을 수 있는 게 현실이라고 했다. 청년여성들은 취업 문턱에서 드디어 여성으로서의 차별을 실감하고 있었다.

4. 소결 : 정책적 함의

본 절에서는 청년 취업관련 인식, 경기도 소재 대졸자의 첫 일자리 특성과 취업준비 실태, 대졸 미취업 여성의 구직 현실에 대한 분석 결과 중 정책적 함의를 줄 수 있는 내용을 요약하여 제시 하였다.

첫째, 대졸 여성들에게서 일관되게 발견되는 특성은 남성에 비해 근로환경을 매우 중시한다는 점이다. 근로환경에 대한 중시는 일-가정 양립의 어려움에 대해 너무나 잘 알게 되면서 근로 조건이 좋은 직업에 대한 선호가 높고, 특히 업무 강도가 높은 대기업보다는 중견기업이나 중소기업을 목표로 하는 경향이 나타나고 있다. 물론 이는 남성이 여전히 더 유리한 취업 환경에서 여성들이 스스로 취업 눈높이를 조정한 결과일 수도 있다. 오히려 이 두 가지가 복합적으로 작용하여 나타난 결과일 수 있다. 결과적으로 중견기업이나 중소기업의 경우 우수한 여성 인력 채용 기회가 많은 상황이다. 그러나 이 역시 상대적으로 근로환경, 일-가정 양립 가능성이 얼마나 되는 기업인가에 따라 우수한 여성인력 유치에 관건이 되기 때문에 향후 도내 근로환경이 우수한 중소기업과 우수한 청년여성을 대상으로 하는 일자리 연계형 사업을 모색해볼 필요가 있다.

둘째, 대졸 여성들은 남성에 비해 취업 자신감과 부모의 기대 수준이 낮게 나타나면서 미취업 상태로 졸업한 경우, 눈높이 조정이 빠르게 이루어지는 것으로 판단된다. 이는 대학별 성별 첫 일자리 입직 시기별 비율에서도 나타나는데, 졸업 후 3개월 안에 취업한 전문대 여성과 4년제 여성 비율이 남성 졸업자에 비해 높게 나타나고 있다. 그러나 졸업 후 이와 같은 빠른 눈높이 조정 과정을 거치면서 첫 일자리의 질이 상대적으로 더 열악해질 가능성이 높고, 이러한 결과는 이직과 실직 또는 이직과 진로 재조정 등으로 이어진다는 점에서 여성의 경력단절 현상이 첫 일자리부터 시작되는 것으로 판단된다. 따라서 눈높이 조정을 하되, 자신의 적성이나 향후 경력에 대한 미래 비전을 가지고 첫 일자리에 입직할 수 있도록 지원할 수 있는 방안 모색이 요구된다.

셋째, 4년제 대졸 여성들의 취업 여건이 상대적으로 가장 취약하다. 4년제 대졸 여성들의 첫 일자리 입직 기간이 가장 길게 나타나고 있고, 4년제 대졸 전체 취업자 중 43.4%가 첫

일자리 입직에 6개월 이상 소요된 것으로 나타났다. 청년여성 구직자들과의 심층면접 과정에서 졸업 후 취업 준비 기간에 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 대학 졸업 후 구직활동이나 취업준비를 하는 경우, 취업을 위해 활용할 수 있는 자원이 부족한 실정이다. 특히 이들이 일단 학교를 졸업한 이후에는 흩어지게 되기 때문에, 미취업 상태로 졸업이 예상되는 1월 또는 7월에 사업을 실시하여 졸업 후 공백 없이 취업지원 서비스가 제공될 수 있도록 할 필요가 있다.

넷째, 청년여성들의 취업준비 실태를 보면 교내 활동 중심으로 이루어지고 취업정보도 누구에게나 제공되는 취업포털을 주로 활용하고 있으며, 대학 내 취업지원서비스 기관 활용도도 여전히 낮게 나타나고 있다. 여성들은 복수전공이나 대학내 취업관련 교과목 수강, 대학에서 가장 많은 서비스를 제공하는 인·적성검사 등에 참여한 비율은 높게 나타나지만, 직장체험이나 취업박람회와 같은 활동적인 경험 비율은 낮게 나타나고 있다.

다섯째, 경기도 소재 대졸 여성취업준비자들은 서울 소재 대학 여성 졸업자들에 비해 취업준비 활동 경험이 상대적으로 미진한 것으로 나타났다. 경기도 4년제 여성 졸업자들은 경기도 미취업 남성 졸업자들에 비해서도 직장체험이나 취업박람회, 진로, 면접기술 이력서 작성 등에 참여한 비율이 낮게 나타나고 있다는 점에서 특히 경기도 소재 대학 재학 중인 여학생들의 취업준비 활동 경험이 미약한 수준인 것을 알 수 있다. 따라서 이들에 대한 조기 개입이 무엇보다 필요한 것으로 판단된다.

여섯째, 학생들은 대학의 취업지원부서나 학과 교수님들이 취업을 자체에만 관심이 높아, 자신들의 상황이나 향후 진로 가능성 등에 대한 종합적인 고려 없이 일자리를 알선한다고 생각하는 경향이 높았다. 즉 학생들은 그저 학교는 “취업률”에만 관심이 있기 때문에 “아무데나” 알선을 해준다는 불만이 컸다. 이 때 “아무데나”라는 것은 전공과 맞지 않거나 집에서 먼 곳 또는 자신이 생각하기에 근로조건이 너무나 열악한 곳이다. 또한 1:1 취업컨설팅을 받아도 자신이 이미 알고 있는 정보 또는 혼자서도 얼마든지 찾아볼 수 있는 정보만 제공한다는 불만이 높았다. 정작 자신들이 궁금해 하는 것은 직무정보와 자신들이 접근하기 어려운 정보라고 했다. 그러나 취업컨설팅트나 대학 취업 실무자들은 간담회 등을 통해 학생들의 눈높이 문제를 여전히 지적하고 있었다. 즉 적절한 눈높이 조정과 그럼에도 불구하고,

학생들이 좀 더 장기적인 경력개발 과정과 비전 안에서 첫 직장에 입직할 수 있도록 지원하는 균형적인 서비스 제공을 위한 노력이 필요할 것으로 판단된다.

일곱째, 여학생들은 취업을 준비하면서 드디어 성별 차이를 실감하기 시작했다. 학생들은 남성이라는 이유로 쉽게 취업하는 경우 또는 취업현장에서 남성이기 때문에 상대적으로 배울 기회나 경력을 쌓을 수 있는 기회를 더 많이 가지게 되는 경우 등을 경험하면서 ‘남자’가 스펙이라는 자조 섞인 진술을 했다. 그러면서 한편으로는 “편한 자리”로 취업하려는 욕구가 높은 것으로 나타나고 있어, 암암리에 통용되고 있는 성차별적인 채용시스템의 문제와 근로환경 개선을 추진하되 여학생들이 자신의 진로를 보다 진취적으로 개척해나갈 수 있도록 자신감이나 의욕을 고취하려는 노력도 병행될 필요가 있다.

대학 취업지원 서비스 실태와 정책 요구

- 1. 조사 개요
- 2. 대학 취업 실무자 의견 조사 결과
- 3. 소결 : 정책적 함의

1. 조사개요

가. 조사 대상 및 방법

본 연구의 목적은 도내 대졸 미취업 청년여성들의 취업가능성을 제고할 수 있는 지원방안을 마련하는 데 있다. 이와 관련해 본 연구에서는 도내 대학 취업 실무자들을 대상으로 대학 취업준비자들의 취업준비 실태와 미취업 원인, 대학에서 주로 지원하는 취업지원 서비스와 정부 및 경기도 관련 사업 효과, 특히 지자체 차원에서 미취업 대졸자를 위한 정책의 우선순위를 파악하고자 하는 목적으로 설문조사를 실시했다. 설문조사는 도내 32개 전문대학과 40개 4년제 대학 취업지원관련 부서 실무 담당자 전수를 대상으로 실시하였다. 본 조사 응답자는 대학 취업지원 부서의 팀장급이나 해당 부서에 1년 이상 근무하여 내용 파악이 용이한 응답자가 응답토록 하였다. 72개 대학 중 취업관련 담당부서가 없는 5개 대학과 미응답 및 응답을 거절한 7개 대학을 제외한 60부(전문대 32부, 4년제 28부)의 설문지를 회수하여 분석하였다. 조사는 2013년 6월 14일부터 6월 24일까지 전문조사기관에서 전화와 이메일을 통해 이루어졌다.

나. 조사내용

대학 취업지원 담당자를 대상으로 한 설문조사는 취업실무자가 인식하는 대학생 취업준비 실태와 미취업 원인, 대졸 신규채용 시 고려되는 요인별 영향, 청년실업의 주된 원인을 묻는 문항으로 구성하였다. 다음으로 대학 내 취업지원서비스와 미취업 졸업생 대상 서비스 제공 실태 파악을 위해 대학에서 제공하는 취업지원 서비스별 실천수준과 졸업생 서비스 제공 여부 및 방법을 묻는 문항을 구성하였다. 또한 고용노동부, 여성가족부, 경기도에서 실시하고 있는 청년 취업지원 사업에 대한 인지여부와 참여여부를 파악하는 문항과 참여하는 대학인 경우, 해당 사업의 효과성 인식 정도를 묻는 문항을 구성하였다. 끝으로 연구 중 취업지원 전문가와 대학실무자 등의 의견 등을 고려하여 본 연구를 통해 청년여성 취업가능성 제고를 위해 제안하고자 하는 다양한 사업 예시(안)을 제시하고, 각 사업별 필요성 정도를

묻는 문항을 구성하였다. 일반적 특성과 관련해서는 소속기관명, 직책, 취업관련부서 근무 연수에 대한 항목을 포함시켰다.

〈표 4-1〉 조사내용

조사영역	조사내용	설문 번호
대학생 취업준비 실태와 미취업 원인	취업 시 고려 요인별 어려움 정도	1_1~13
	대졸 미취업 원인별 영향 정도	2_1~9
대졸 신규채용 실태와 청년실업 원인	신입사원 채용 시 고려하는 요인별 영향 정도	7_1~12
	청년 실업의 주된 원인	8
대학 취업지원 서비스 실태	취업지원서비스 사업별 실천수준	3_1~12
	졸업자 대상 취업지원서비스 제공여부 및 제공 방법	4_1~12
청년대상 취업지원 사업 참여실태와 효과성 인식	정부 및 경기도 청년 취업지원 사업 인지여부	5A_1~13
	정부 및 경기도 청년 취업지원 사업 참여여부	5B_1~13
	정부 및 경기도 청년 취업지원 사업 참여대학의 효과성	5C_1~13
대졸 미취업 지원 사업 요구	대졸 미취업 지원 사업(예시)별 필요성	6_1~12

다. 응답자 특성

본 조사에 참여한 응답자의 일반적 배경은 다음 〈표 4-2〉와 같다. 조사대상자는 경기도 내 전문대학 및 4년제 대학 취업지원 팀장급 실무자로 전문대 32명, 4년제 28명이 응답하였다. 그중 경기 남부에 위치한 대학이 전체 응답의 85%를 차지하였다. 취업관련 부서 근무 연수는 당초 설문응답자 조건에 팀장급이나 근무 연수가 1년 이상인 실무자로 하였기 때문에 3년 미만 33.3%(20명), 3년 이상 6년 미만이 40.0%(24명)이었으며, 6년 이상인 경우도 26.7%나 되는 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 설문조사 응답자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	비율
전체		60	100.0
대학	전문대학	32	53.3
	4년제 대학	28	46.7
지역	경기 북부	9	15.0
	경기 남부	51	85.0
취업관련 부서 근무 연수	3년 미만	20	33.3
	3년 이상 6년 미만	24	40.0
	6년 이상	16	26.7

2. 대학 취업 실무자 의견 조사 결과

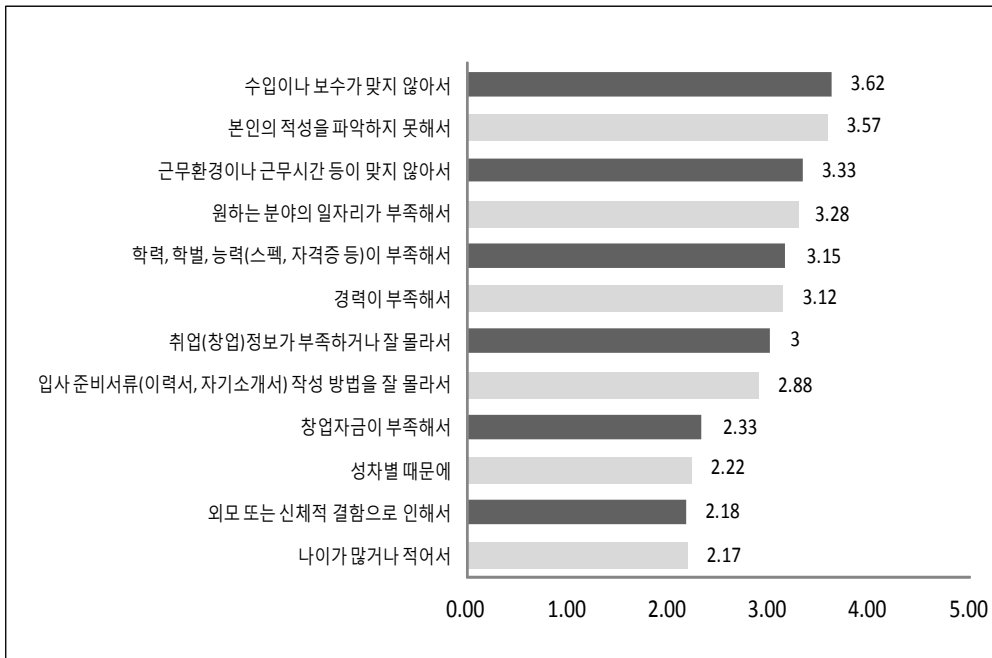
가. 대학생 취업준비 실태

〈그림 4-1〉은 대학 취업실무자가 “학생들이 취업과정에서 느끼게 되는 애로사항별로 얼마나 어려움을 겪고 있다고 인식 하는지” 를 보여주고 있다. 대학 취업실무자들은 학생들이 “수입이나 보수가 맞지 않아서(3.62점)” 그리고 “본인의 적성을 파악하지 못해서(3.57점)” 어려움을 겪고 있다는 의견이 많았다. 그에 비해 상대적으로 취업기술과 관련되는 “취·창업정보 부족” 과 “입사 준비서류(이력서, 자기소개서) 작성 방법을 몰라서” 어려움을 겪고 있다는 의견은 각각 3.00점, 2.88점에 불과한 것으로 나타났다. 대학 취업 실무자들은 취업 시 인적특성에 기인한 성별, 외모, 나이 등의 요인에 따른 어려움은 크지 않다고 인식하고 있었다. 상대적으로 덜한 경력이나 스펙 등 취업준비자들이 갖춰야 하는 조건에 따른 어려움 보다는 자신이 원하는 일을 정하지 못하고, 취업 현실에 맞지 않는 보수 수

준과 근로환경에 대한 기대로 인한 미스매치를 가장 큰 취업 애로사항으로 인식하고 있는 것으로 나타났다(〈그림 4-1〉 참조).

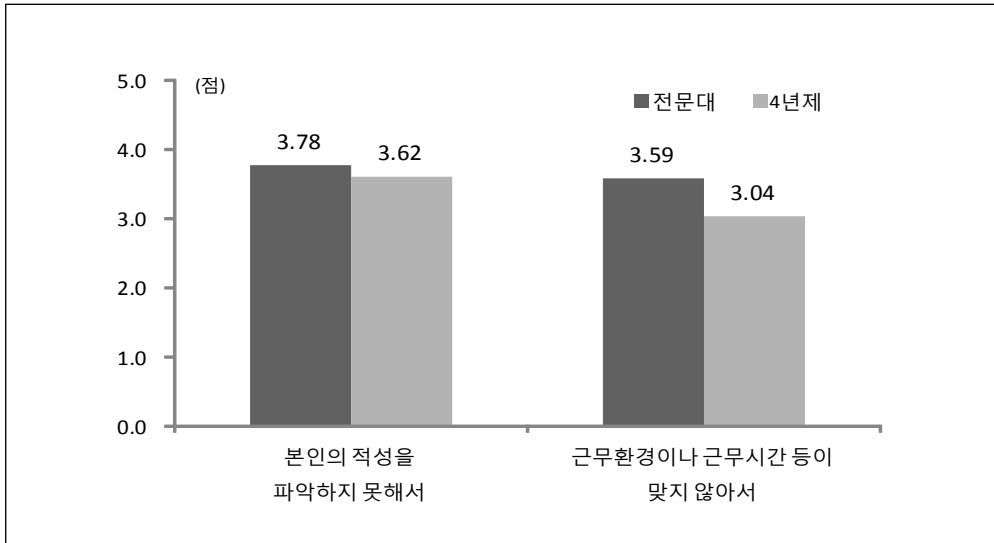
〈그림 4-1〉 대졸자가 취업 시 겪는 어려움에 대한 대학실무자 인식 (평균)

(단위 : 점)



대학별로 취업실무자들 간의 취업 시 애로사항에 대한 인식 차가 있는지를 보면, 전반적으로 전문대 취업 실무자들이 취업 시 대졸자가 겪는 어려움에 대한 공감 정도가 높은 것으로 나타나고 있다. 통계적으로 유의미한 차이를 나타내는 것은 전문대 실무자들은 4년제에 비해 학생들이 “본인의 적성을 파악하지 못해서” 그리고 “근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서” 취업 시 어려움을 겪고 있다고 인식하는 경향이 더 높았다(〈그림 4-2〉 참조).

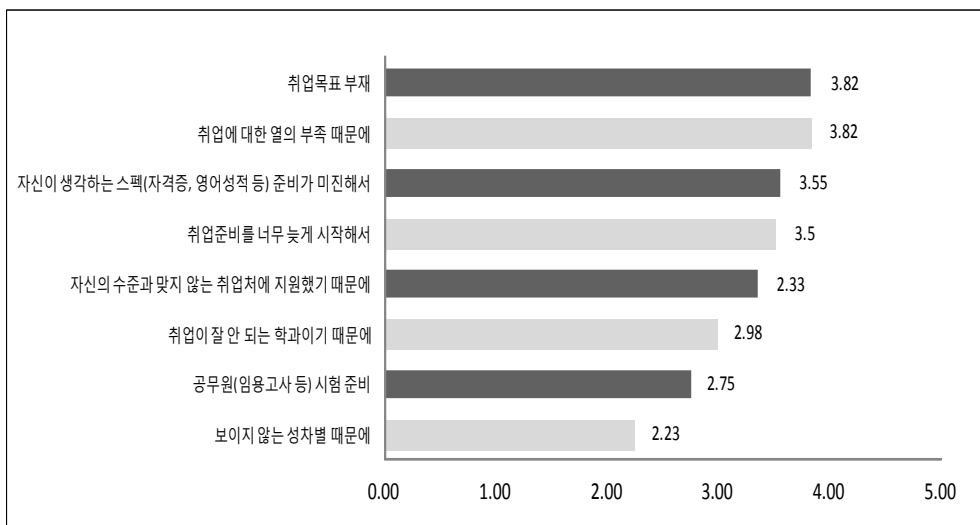
〈그림 4-2〉 대졸자가 취업 시 겪는 어려움에 대한 대학실무자 인식 (학교별)



〈그림 4-3〉는 대졸 미취업 원인에 대한 인식을 나타내고 있다.

〈그림 4-3〉 대졸 미취업 졸업 원인에 대한 대학 실무자 인식 (평균)

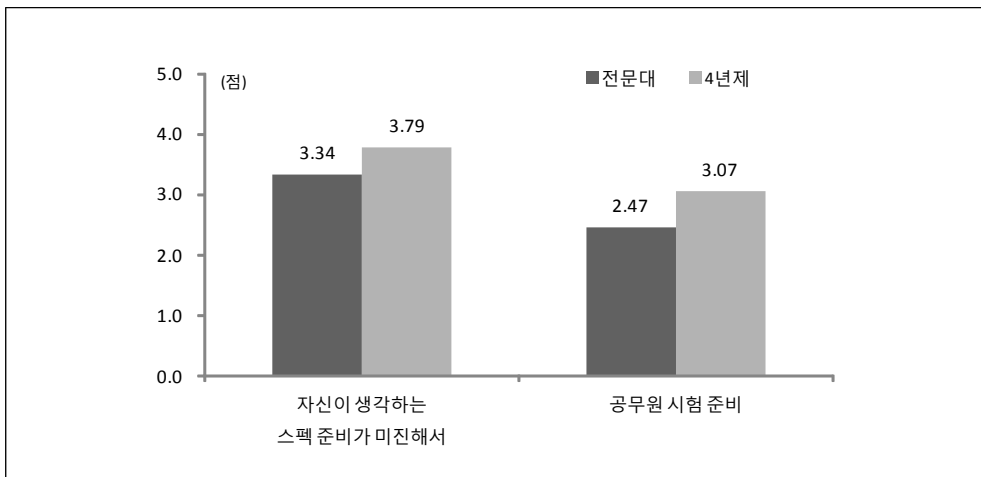
(단위 : 점)



대학 취업 실무자들은 학생들의 미취업 원인 중 결정적인 요인으로 “취업목표 부재(3.82점)”이나 “취업에 대한 열의 부족 때문(3.82점)”이라고 인식하는 경향이 높았으며, 다음으로는 “자신이 생각하는 스펙 준비가 미진해서(3.55점)”와 “취업준비를 너무 늦게 시작해서(3.50점)”라고 생각하는 경우가 높게 나타났다. 대학 취업 실무자들을 대체적으로 학과나 성차별 등과 같은 요인 보다는 학생 스스로 적절한 취업목표를 설정하고, 그에 맞춰 일찍부터 노력하는 과정 부족이 결국 미취업의 원인이라고 인식하는 경향이 높았다(〈그림 4-3〉 참조).

대학별로 대졸 미취업 원인에 대한 인식 차가 있는지를 보면(〈그림 4-4〉참조), 통계적으로 유의미한 차이를 나타내는 것은 4년제 취업실무자들은 전문대학 실무자들에 비해 학생들이 “자신이 생각하는 스펙 준비가 미진해서(3.79점)” 미취업 상태로 졸업하는 것으로 인식하는 경향이 높게 나타났으며, “공무원 시험 준비 때문(3.07점)”이라는 인식도 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈그림 4-4〉 대졸 미취업 졸업 원인에 대한 대학실무자 인식 (학교별)

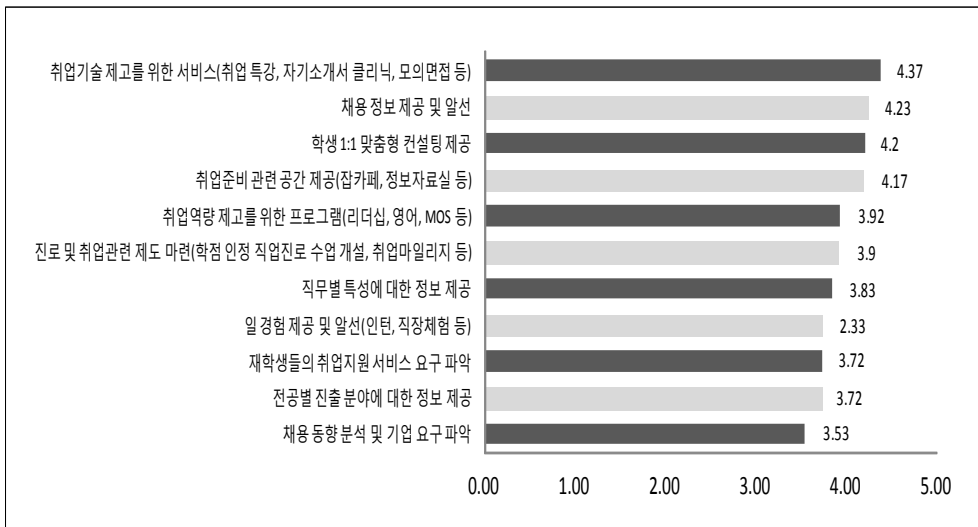


나. 대학 취업지원 서비스 제공 실태

〈그림 4-5〉는 대학에서 제공하는 취업지원 서비스 실천 제공 정도를 보여주고 있다. 대학에서는 취업기술 제고를 위한 서비스(4.37점), 채용정보 제공 및 알선(4.23점), 학생 1:1 맞춤형 컨설팅 제공(4.20점), 취업준비 관련 공간 제공(4.17점) 서비스 실천 정도가 높은 것으로 나타났다. 그에 비해 채용 동향분석 및 기업 요구 파악(3.53점) 서비스 실천 정도를 가장 낮게 인식하고 있었다. 대학 취업실무자들은 대학 취업지원 서비스 실천정도를 묻는 질문에 5점 척도 기준으로 평균 최하 3.53점을 나타내고 있어, 대체적으로 대학의 취업지원 서비스 실천 정도를 높게 인식하는 경향을 나타내고 있다.

〈그림 4-5〉 대학 취업지원 서비스 제공 정도 (평균)

(단위 : 점)



〈표 4-3〉은 대학 취업지원 서비스별로 미취업 졸업생에게 관련 서비스가 제공되는지, 그리고 어떤 방법으로 제공되는지를 보여주고 있다. 거의 모든 서비스의 80%이상 졸업생에게도 제공되고 있었으나, 취업역량제고를 위한 프로그램(리더십, 영어, MOS 등)의 경우엔 제공하지 않는다는 비율이 25.0%(전문대 31.2%, 4년제 17.9%)로 나타났다.

제공 방법을 보면 직접 문의가 올 경우만 제공한다는 응답 비율이 높게 나타나고 있는데, 실무자 간담회를 통해 실제 문의가 들어오는 경우는 아직까지는 많지 않다고 했다. 그러나 근래에 들어 그 비율이 증가되고 있는 것을 경험적으로 느낀다고 했다. 또한 대학 취업률이 대학 재정지원 사업 시 많은 영향을 미치고 있기 때문에 여러 가지 노력을 기울이고 있으나, 교육부의 지침에 따라 사실상 재학생 위주의 서비스 제공이 이루어질 수밖에 없는 현실적 어려움이 있다고 했다. 그러나 이러한 문제는 아직까지는 졸업생들이 졸업 후 학교를 방문 하거나 관련 서비스 제공 요구가 많지 않기 때문에 크게 두드러지지는 않는 것으로 보인다.

〈표 4-3〉 졸업생 대상 대학 취업지원 서비스 제공 여부 및 제공 방법

(단위 : %)

미취업 졸업생 대상 제공 서비스 내용 1)			전체 (n=60)	전문대 (n=32)	4년제 (n=28)
1	채용 정보 제공 및 알선	메일	16.7	15.6	17.9
		전화(문자)	35.0	37.5	32.1
		직접문의가 오는 경우만	21.7	18.8	25.0
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	26.7	28.1	25.0
		제공하지 않음	—	—	—
2	일 경험제공 및 알선 (※ 인턴, 직장체험 등)	메일	8.3	9.4	7.1
		전화(문자)	41.7	40.6	42.9
		직접문의가 오는 경우만	23.3	18.8	28.6
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	20.0	21.9	17.9
		제공하지 않음	6.7	9.4	3.6
3	전공별 진출 분야에 대한 정보 제공	메일	10.0	9.4	10.7
		전화(문자)	25.0	34.4	14.3
		직접문의가 오는 경우만	36.7	34.4	39.3
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	16.7	12.5	21.4
		제공하지 않음	11.7	9.4	14.3
4	직무별 특성에 대한 정보 제공	메일	10.0	9.4	10.7
		전화(문자)	23.3	28.1	17.9
		직접문의가 오는 경우만	43.3	40.6	46.4
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	15.0	12.5	17.9
		제공하지 않음	8.3	9.4	7.1
5	취업역량 제고를 위한 프로그램 (※ 리더십, 영어, MOS 등)	메일	11.7	12.5	10.7
		전화(문자)	26.7	25.0	28.6
		직접문의가 오는 경우만	13.3	9.4	17.9
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	23.3	21.9	25.0
		제공하지 않음	25.0	31.2	17.9

(계속)

(계속)

6	취업기술 제고를 위한 서비스 (※ 취업 특강, 자기소개서 클리닉, 모의면접 등)	메일	13.3	15.6	10.7
		전화(문자)	26.7	21.9	32.1
		직접문의가 오는 경우만	30.0	34.4	25.0
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	25.0	21.9	28.6
		제공하지 않음	5.0	6.2	3.6
7	취업준비 관련 공간 마련 (※ 잡카페, 정보자료실 등)	메일	8.3	3.1	14.3
		전화(문자)	28.3	31.2	25.0
		직접문의가 오는 경우만	30.0	28.1	32.1
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	25.0	21.9	28.6
		제공하지 않음	8.3	15.6	—
8	학생 1:1 맞춤형 컨설팅 제공	메일	8.3	3.1	14.3
		전화(문자)	31.7	37.5	25.0
		직접문의가 오는 경우만	40.0	43.8	35.7
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	18.3	12.5	25.0
		제공하지 않음	1.7	3.1	—
9	채용 동향 분석 및 기업 요구 파악	메일	10.0	12.5	7.1
		전화(문자)	26.7	31.2	21.4
		직접문의가 오는 경우만	38.3	34.4	42.9
		기타(홈페이지 공고, 학과 게시판 등)	16.7	12.5	21.4
		제공하지 않음	8.3	9.4	7.1

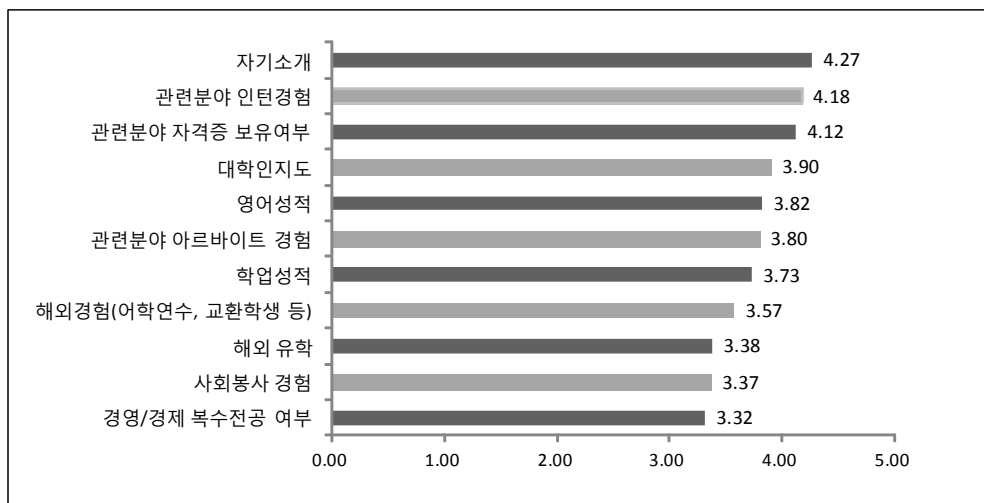
1) “진로 및 취업관련 제도”와 “재학생들의 취업지원 서비스 요구 파악” 문항은 제외하였음.

다. 취업실무자가 인식하는 대졸 신규채용 실태와 청년 실업 원인

〈그림 4-6〉은 기업체가 대졸 신입 직원을 채용할 때 고려하는 요인별로 취업에 어느 정도나 영향을 미친다고 생각하는지를 보여주고 있다. 대학 취업실무자들은 신입직원 채용 시 자기소개서(4.27점)가 큰 영향을 미친다고 생각하고 있었으며, 다음으로는 관련분야 인턴경험(4.18점)과 자격증 보유(4.12점) > 대학 인지도(3.90점) > 영어성적(3.82점) > 관련분야 아르바이트 경험(3.80점) > 학업성적(3.73점) 등의 순으로 영향력이 높다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 4-6〉 신입 채용 시 고려 요인별 영향 정도 인식

(단위 : 점)



또한 현재와 같은 청년 실업 문제의 가장 주된 이유를 묻는 질문에 응답자 전체 중 60.7%가 “본인의 실력보다 더 좋은 직장을 선호하기 때문에 취업이 어렵다”고 인식하고 있었다. 청년 일자리 부족이나 기업의 경력직 채용 경향 때문이라는 응답은 각각 15.0%와 8.3%에 불과했다(〈표 4-4〉 참조). 이러한 경향은 전문대학이 더 큰 것으로 나타나 전문대 취업 실무자가 학생 눈높이 문제를 청년 실업 원인으로 인식하는 경향이 더 큰 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 청년 사업의 주된 요인에 대한 인식

(단위 : %)

항목	전체 (n=60)	전문대 (n=32)	4년제 (n=28)
일자리부족	15.0	6.2	25.0
기업의 경력직 채용 경향	8.3	12.5	3.6
본인 실력보다 더 좋은 직장을 선호하기 때문에	68.3	75.0	60.7
일자리 정보 부족	1.7	—	3.6
기타	6.7	6.2	7.1

라. 청년대상 취업지원 사업 참여 실태와 효과성 인식

〈표 4-5〉는 현재 중앙정부와 경기도에서 대표적으로 추진하고 있는 대학 중심의 청년 취업지원 사업에 대한 인지도와 참여율을 보여주고 있다. 새로 시작된 핵심직무역량 평가모델 보급 및 확산 사업을 제외한 고용노동부 청년 취업지원 사업에 대하여 인지하고 있는 비율은 높게 나타났으나, 2003년부터 시작한 여성가족부의 여대생커리어개발센터 및 프로그램 지원 사업에 대한 인지율은 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 경기도 청년 채용박람회와 경기청년뉴딜사업에 대한 인지도는 70%를 넘는 것으로 나타났다. 중앙과 경기도 전체 청년사업을 모두 포함하여 참여율이 가장 높은 사업은 고용노동부 취업지원관 사업(62.7%)이었으며, 그 다음으로는 청년취업아카데미(57.4%) > 경기도 청년 채용박람회(52.2%) > 경기청년뉴딜사업(51.2%) > 청년직장체험 프로그램(51.0%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 4-5〉 정부 및 경기도 지원 청년 대상 취업지원 사업 인지 및 참여 비율

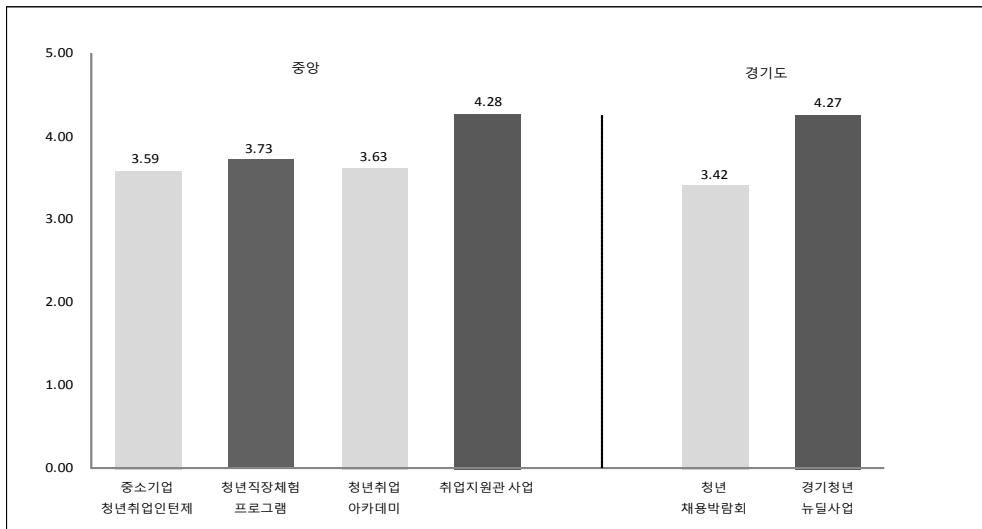
(단위 : %)

구분	정책 / 사업	인지 비율			참여 비율		
		전체 (n=60)	전문대 (n=32)	4년제 (n=28)	전체 (n=60)	전문대 (n=32)	4년제 (n=28)
고용노동부	중소기업 청년취업인턴제	86.7	84.4	89.3	28.3	34.4	21.4
	청년직장체험 프로그램	85.0	84.4	85.7	43.3	46.9	39.3
	청년취업아카데미	78.3	78.1	78.6	45.0	46.9	42.9
	취업지원관 사업	86.7	90.6	82.1	53.3	50.0	57.1
	대학청년고용센터 운영	71.7	68.8	75.0	13.3	15.6	10.7
	글로벌 취업지원 (해외취업연수/글로벌 청년취업)	63.3	50.0	78.6	13.3	15.6	10.7
	핵심직무역량 평가모델 보급 및 확산	16.7	12.5	21.4	1.7	3.1	—
	스펙초월센터 운영(예정)	6.7	3.1	10.7	—	—	—
여성가족부	여대생커리어개발센터 지원	58.3	50.0	67.9	5.0	6.3	3.6
	여대생커리어개발 프로그램 지원사업	53.3	43.8	64.3	10.0	9.4	10.7
경기도	청년 채용박람회	76.7	71.9	82.1	40.0	53.1	25.0
	경기청년뉴딜사업	71.7	68.8	75.0	36.7	31.3	42.9
	경기인재트랙 (이공계 기술교육, 연수, 취업지원)	23.3	21.9	25.0	3.3	3.1	3.6

〈그림 4-7〉은 사업 참여 대학의 사업별 효과성에 대한 응답 결과 중 참여 대학이 10개 이상인 경우만을 제시한 것이다. 대학 취업실무자들은 취업지원관 사업(4.28점)과 경기청년 뉴딜사업(4.27점)의 효과를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 따라서 향후에도 특히 경기청년 뉴딜사업은 지속적으로 대상 맞춤형으로 발전시켜나갈 필요가 있을 것으로 판단된다.

〈그림 4-7〉 정부 및 경기도 지원 청년 대상 취업지원 사업 효과성 인식

(단위 : 점)

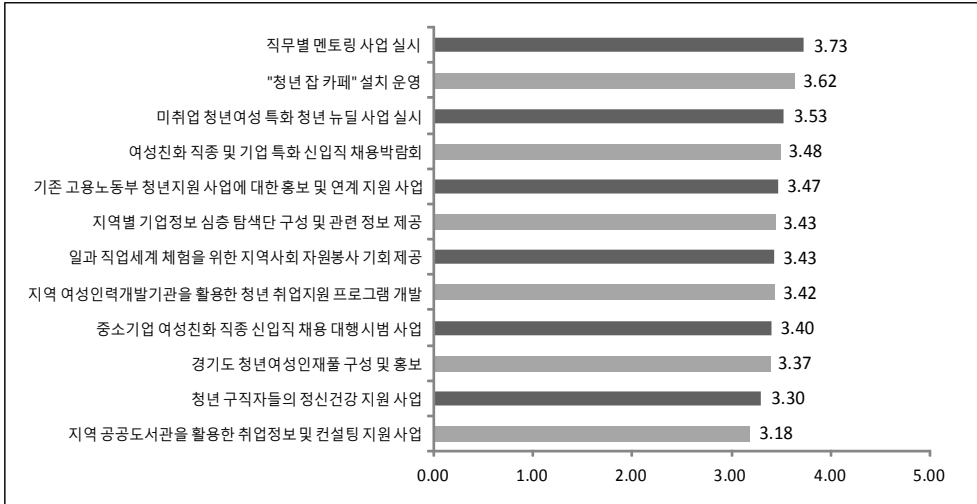


마. 대졸 청년(여성) 미취업자 취업가능성 제고 사업별 필요성 인식

〈그림 4-8〉은 미취업 청년(여성) 대상 사업(예시)에 대한 대학 취업 실무자들의 필요성 인식 정도를 보여주고 있다. 필요하다는 응답 비율이 높은 사업은 직무별 멘토링 사업(3.73점) > 청년 잡카페 설치 운영(3.62점) > 미취업 청년여성 특화 청년뉴딜 사업(3.53점) > 여성친화 직종 및 기업 특화 신입직 채용박람회(3.48점) > 기존 고용노동부 청년지원 사업에 대한 홍보 및 연계 지원 사업(3.47점) 등의 순으로 나타났다. 지역 공공도서관을 활용한 취업정보 및 컨설팅 지원 사업이나 정신건강지원 사업 등에 대해서는 상대적으로 그 필요성 정도를 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

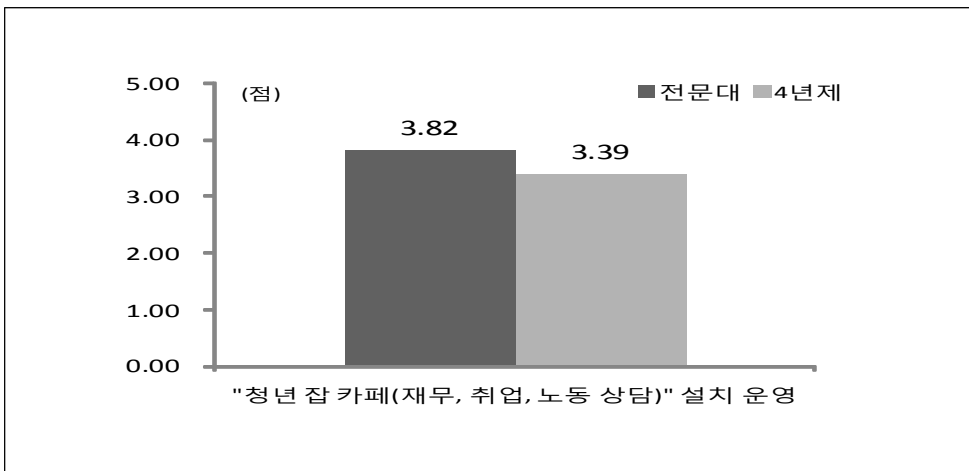
〈그림 4-8〉 청년(여성) 취업지원 사업별 필요성 인식

(단위 : 점)



예시로 제시한 미취업 청년(여성) 대상 사업에 대한 취업 실무자들의 필요성 인식에 대학별 차이가 있는지를 살펴보면, 통계적으로 유의미한 차이를 보여주는 것은 “청년 잡 카페(재무, 취업, 노동 상담)” 설치 운영으로 전문대 취업실무자들(3.82점)은 이 사업의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다(〈그림 4-9〉 참조).

〈그림 4-9〉 청년(여성) 취업지원 사업별 필요성 인식 (학교별)



3. 소결 : 정책적 함의

본 절에서는 대학 취업실무자 대상 조사 결과 중 경기도 청년여성의 취업역량을 제고하고, 한편으로 졸업 후 취업으로의 이행을 돕는 정책 마련을 위한 정책적 함의를 줄 수 있는 조사 결과를 요약하여 제시하였다.

첫째, 대졸 청년 취업준비 실태와 미취업 원인에 대한 대학 실무자들의 문제 인식과 실제 대학의 취업서비스 실천 수준에는 괴리가 있는 것으로 나타났다. 즉 도내 대학 취업 실무자들은 대졸자들의 미취업 문제의 주된 원인을 학생 개인의 문제로 여기는 경향을 나타냈다. 즉 학생들은 자신의 적성 파악을 못하고 있으며, 기대 임금 수준이 너무 높기 때문에 취업목표를 정하지 못하고 재학 중 취업처가 요구하는 스펙을 갖추지 못한 것을 미취업의 주요한 원인으로 여기고 있었다. 그런데 대학의 취업지원서비스는 주로 취업관련 기술을 제공하는 데 맞춰져 있었다. 따라서 미취업 원인을 완화하고, 한편으로 학생들의 요구를 반영한 취업서비스 영역을 강화할 수 있는 새로운 형태의 취업지원서비스 사업 발굴이 요구된다.

둘째, 전문대와 4년제 취업실무자들의 차이를 중심으로 보면, 전문대 취업 실무자들은 4년제 취업실무자들에 비해 학생들이 겪는 취업 애로사항에 대한 공감정도가 상대적으로 높게 나타났다. 그 이유는 4년제에 비해 전문대 학생들이 진출하게 되는 일자리의 근로 여건이 더 열악하고, 이에 대한 공감 정도가 높기 때문인 것으로 판단된다. 그런데 전문대는 4년제에 비해 졸업생에 대한 취업지원 서비스를 제공하지 않는다는 응답비율이 높은 것을 확인할 수 있다. 다만 “전공별 진출 분야에 대한 정보 제공” 만 4년제에 비해 높은 비율을 나타내고 있다. 이러한 결과는 전문대학은 학과와 학과 교수 중심의 취업지원이 이루어지기 때문인 것으로 판단된다. 따라서 전문대 여대생 특화 서비스 사업에 대한 발굴이 필요하고, 한편으로 미취업 대졸여성 졸업자를 대상으로 한 사업 시, 대학본부 보다는 전공별 학과 중심의 사업 방식 채택이 용이할 것으로 판단된다.

셋째, 여성가족부의 여대생커리어개발 지원 사업에 대한 대학 취업 실무자들의 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 특히 경기도는 2013년 현재 아주대와 수원여자과학대만이 여대생커리어개발 사업을 진행하고 있는 상황이므로, 향후 도내 대학들이 관심을 가지고 여대생커리

어개발 사업을 유치하여 도내 청년여성들에게 더 많은 혜택이 돌아갈 수 있도록 독려할 수 있는 사업 발굴이 요구된다.

넷째, 본 조사에서 예시로 제시한 사업에 대해 대학 취업 실무자들은 그 필요성에 대해 5점 척도 기준 최고 3.73점, 최하 3.18점을 나타내 다양한 사업에 대한 요구는 있는 것으로 판단된다. 향후 정책 대안을 모색할 때 대학과 연계하여 사업을 진행해야 하는 경우, 본 조사에서 필요성 인식 정도가 높았던 직무별 멘토링 사업(3.73점), 청년들의 재무, 취업, 노동 상담이 가능한 잡카페(3.62점), 여성친화 직종 및 기업특화 신입직 채용 박람회(3.53점) 등의 사업화 방안을 적극 검토해볼 필요가 있다.

논의 및 정책제언

1. 연구결과 논의
2. 정책제언

본 연구의 목적은 경기도 미취업 대졸 청년여성 구직자들의 취업준비 실태와 구직현실을 파악하고, 이들의 취업 가능성 제고를 위한 경기도 차원의 정책지원 방안을 제안하는 데 있다. 이를 위해 경기도 소재 대졸자들의 취업현황과 고용현황 그리고 관련 정책을 살펴보고, 경기도 소재 대학 졸업자들의 직업이동 경로조사 자료를 활용하여 첫 일자리 입직특성과 취업준비 실태를 분석하였으며, 현재 졸업예정이거나 구직활동중인 청년여성 대상 심층면접을 실시하였다. 본 장에서는 이제까지의 연구 결과를 바탕으로 정책제언을 하였다.

1. 연구결과 논의

가. 경기도 대졸 청년여성 취업지원 정책의 딜레마와 한계

본 연구의 목적은 경기도 미취업 대졸 청년여성 구직자들의 취업가능성 제고를 위한 정책 방안을 마련하는 데 있다. 이와 관련해 본 연구에서는 경기도 거주 대졸 청년층 고용현황을 살펴보고, 한편으로는 경기도 소재 대학 졸업자들의 취업률과 「2011년 대졸자직업이동경로 조사(2010 GOMS)」 자료를 활용하였다. 경기도 소재 대학 졸업자의 거주지 분포를 보면 경기도 거주자인 경우는 45.4%며, 서울지역 거주자가 40.3%에 이르는 것으로 나타났다. 또한 서울 소재 대학 졸업자 중 경기도 거주자인 경우는 24.1%로 나타났다.

따라서 경기도가 대졸 미취업 청년을 대상으로 사업을 하게 되는 경우, 누구를 대상으로 할 것인지의 문제가 제기된다. 특히 이러한 문제는 대학과 협력 사업을 할 경우와 대학이 아닌 도내 공적 인프라를 활용하여 사업을 할 경우에 따라 그 문제의 양상이 다소 달라질 수 있다. 현재 청년뉴딜 대학 사업의 경우, 경기도 거주자에 한해 사업 참여가 가능한 상황이다. 이 때문에 사업에 아예 참여하지 않는 대학도 있고, 또 사업을 하는 대학에서도 경기도 거주자에 한정하면서 생기는 문제 때문에 어려움을 겪는 경우가 있다고 했다. 그러나 기본적으로 경기도 예산지원 정책인 경우, 경기도 거주자를 대상으로 하는 것이 원칙이라고 하겠다. 따라서 본 연구에서 제안되는 정책의 기본 수혜자는 “경기도 거주 대졸 미취업 청년 여성”이며, 다만 대학과 협력 사업을 하게 되는 경우는 “경기도 소재 대학 재학 또는 졸업자 중 경기도민”인 경우에 국한될 수밖에 없는 한계를 가진다.

나. 정부 청년취업지원 정책과 청년여성 고용 가능성

본 연구의 2장에서는 현재 대졸 청년 취업지원 정책 현황과 그간 선행연구를 통해 제안된 청년과 청년여성 대상 취업지원 정책을 정리하였다. 선행연구에서 검토한 바와 같이 노동공급측면에서는 청년들의 취업역량 제고를 위한 정책이 중심이 되고, 노동수요측면에서는 청년 일자리 창출을 위한 제도 도입과 사업이 중심이 되고 있음을 알 수 있다. 제안된 정책 중 많은 부분이 중앙과 경기도의 청년 취업 지원 사업화 되었다는 것을 확인 할 수 있었다.

우선 대학 취업지원서비스를 강화하는 사업이 시행되었다. 고용노동부에서는 대학교용센터 지원과 취업지원관 사업을 통해 대학의 취업지원 서비스를 강화했다. 대학 취업 실무자들은 기업의 구인 수요와 해당 직무에 요구되는 맞춤형 직무교육을 실시한 후 관련 업체에 취업을 연계하는 청년취업아카데미 사업에 대한 효과를 높이 평가하고 있었다. 또한 대학의 취업관련 강좌를 통해 취업지원서비스를 강화하는 한편 인턴사업과 취업연계까지 하는 경기 청년뉴딜사업에 대한 효과 역시 높이 평가하고 있었다.

그런데 청년여성들의 취업준비 실태조사 결과를 보면, 남학생에 비해 대학 취업지원기관 활용도가 여전히 낮게 나타나고 있었다. 또한 취업컨설턴트들은 여학생들의 취업준비 시작 시기가 늦기 때문에 4학년이 된 후 관련 사업에 참여하게 되면 사전 준비가 미약하다는 점을 지적하기도 했다. 뿐만 아니라 학생들은 대학 취업지원서비스에 대해 비판적이었는데, 학생들은 대학이나 교수들이 취업률에만 급급한 것으로 여기거나 또는 일부지만 취업컨설팅을 제공하는 인력의 전문성이 미약하다고 여기는 경향이 있었다. 즉 자신들도 접근할 수 있는 정보만을 제공한다고 생각하는 경향을 나타나고 있었다.

따라서 현재 좋은 평가를 받고 있는 사업이 청년여성들의 취업가능성을 제고할 수 있는 방향으로 이루어질 수 있도록 보완될 필요가 있다. 특히 여성가족부의 여대생커리어개발지원 사업에 대한 도내 대학의 관심을 높여 참여 대학을 늘리고, 한편으로 여성가족부 차원에서 예산규모가 큰 고용노동부의 취업지원 사업 시, 여대생 특화 프로그램 계획 운영 시 가점을 주도록 하는 방안 등을 고려함으로써 여대생들이 조기에 진로 설정과 취업준비를 시작할 수 있도록 지원을 강화할 필요가 있다.

청년 취업지원 정책 중 현 정부의 가장 핵심적인 부분은 열린채용을 확대한다는 것이다. 청년들이 소위 말하는 스펙을 만들기 위해 너무 많은 시간을 소모하고 있는데 비해, 기업체에서는 관련 스펙이 직무역량을 제고하는 방식으로 이루어지지 않고 있다고 보기 때문에 이를 중요한 정책과제로 삼고 있다. 정부는 열린고용사회를 구현하기 위해 핵심직무역량평가 모델을 보급하고 스펙초월멘토링시스템 구축을 계획하고 있다. 현재 이들 사업은 일부 시범 적용이 이루어지고 있다. 이미 정부는 2014년부터 295개 공공기관 신입사원 채용 시, 스토리텔링 등을 통한 업무능력 평가 방식을 적용하겠다고 발표했다(2013.07.25. 서울경제신문).

그런데 연구 결과에 의하면 여학생들은 선후배 네트워킹이나 외부활동 경험이 미약한 것으로 분석되고 있다. 또한 취업컨설턴트는 “여학생 중에 학점이나 공인 영어 점수가 어느 수준에 도달한 경우라도, 그간에 다양한 활동 경험이 너무 없어서 자기소개서에 쓸 얘기가 없는 경우가 있다” 는 언급을 했고, 타 취업컨설턴트들의 공감도도 높았다. 결과적으로 학벌이나 스펙이 아닌 직무능력 평가를 중심으로 투명하고 공정한 채용 시스템을 도입하는 것 자체는 바람직하지만 현재 청년여성들의 취업준비 실태에 비추어 볼 때, 오히려 무엇을 준비해야 하는 것인지 더 큰 혼란을 가져올 수도 있을 것으로 생각된다. 따라서 취업준비생들과의 면담과정에서 많이 제기된 바와 같이 청년여성들의 관심이 높은 직무에 대한 다양한 정보를 제공하고 또 관련 일 경험을 통해 자신감과 직무적성 그리고 향후 취업 성공가능성을 높일 수 있는 기회를 제공할 수 있는 사업 구상 등이 필요할 것으로 판단된다.

현재 이루어지는 청년취업지원 정책 중 청년여성 특화 사업은 여대생커리어개발사업 외에는 사실상 없는 것으로 판단된다. 그리고 청년 대상 취업관련 사업의 경우 청년여성만 별도로 진행하기 보다는 남녀 함께 진행하는 것이 보다 효과적일 수도 있다. 다만, 중소기업과 청년간의 미스매치 해소를 중요한 정책과제로 채택하면서, 기업의 수요 맞춤형 직업교육이 활발하고, 또 앞서 언급한 바와 같이 그 효과도 높이 평가받고 있다. 그러나 한편으로는 기업의 수요 자체가 여성 보다는 남성을 선호하는 것이 현실이라는 점에서, 현재 상황만을 그대로 반영한 사업화 과정은 결과적으로 성 차별적인 요소를 갖게 될 가능성 높다. 따라서 성인지적 관점에서 청년 인력양성 및 취업지원 사업에 대한 지속적인 모니터링이 요구된다. 특히 여성가족부 차원에서 청년 고용확대를 위한 중요하고 규모가 큰 사업에 한해 성별영향 평가를 매해 정례화 할 필요가 있을 것으로 판단된다.

다. 청년여성의 젠더 특성에 따른 정책과제

청년여성들은 남성에 비해 상대적으로 취업에 대한 자신감과 부모의 기대수준이 낮고, 취업을 시도하면서 그동안 경험하지 못했던 성차별을 경험하게 된다. 그 과정에서 진취적인 자세를 취하기보다는 오히려 소극적인 자세를 취하는 경향이 나타나고 있고, 그 결과 청년여성들은 가능한 ‘조금 더 편한 사무직’으로 회귀하는 결과로 이어지고 있다.

이러한 현상은 너무나 열악한 근로 환경에 일차적인 문제가 있다. 그러나 한편으로 청년여성들이 보다 진취적인 자세로 삶을 개척하려는 자세를 가지도록 독려할 필요도 있는 것으로 생각된다. 이를 선배 여성들과 여성으로서 자신의 분야에서 성공을 이루기까지 겪었던 경험을 나누고, 그 과정에서 여성들이 ‘할 수 있다’는 자신감과 또 노하우를 전수 받을 수 있도록 지원할 필요가 있다. 많은 경우 청년여성들이 이미지로 전공을 선택한 상황에서 막상 취업현실을 경험하고 나서는, 그냥 ‘사무직’을 희망하거나 새로운 진로를 모색하거나 진로를 정하지 못하고 헤매는 상황에 봉착하게 된다. 따라서 청년여성들이 희망하는 다양한 직업과 직무에 대한 객관적인 정보와 여성으로서 그 분야에서 성공하기 위한 경험을 가감 없이 나눌 수 있는 다양한 기회를 제공해 줄 필요가 있다. 현재 대학에서 이루어지는 많은 멘토링 사업이나 취업한 선배 특강과 비공식적인 정보 전달은 오히려 여학생들의 소극적 자세를 강화시키거나 시도 자체를 꺼리게 만드는 역효과를 낳고 있다. 따라서 청년여성들이 여성으로서 자신이 원하는 분야에서 일하면서도 자신의 삶을 잘 꾸려나갈 수 있도록 지원하고, 또 그렇게 할 수 있다고 격려해 줄 수 있는 정책과 사업 발굴이 필요하다.

라. 청년여성 취업준비 현실 분석에 기초한 정책과제

미취업 상태로 졸업한 청년여성들 중 취업 의지를 가진 경우에는 빠르게 눈높이 조정이 이루어진다. 이들은 근로환경 및 접근성 등을 중시하며, 지역 내 중견·중소기업에 대한 선호가 높은 것으로 나타났다. 따라서 지역 강소기업을 발굴하고, 해당 기업체의 수요 파악에 기초한 청년여성 대상 연계 사업을 적극 발굴할 필요가 있다. 특히 졸업 전 공채나 자신이 목표로 했던 기업체 취업이 무산된 경우, 눈높이 조정 과정을 겪으며 심리적으로 많이 위축

된다. 그 후 학생들 표현대로라면 “아무데나” 일단 들어가지만 얼마 지나지 않아 다시 실직을 하는 경우가 많다. 그렇기 때문에 적절한 눈높이 조정이 일어난 우수한 도내 청년여성들과 도내 강소기업을 연계함으로써 청년여성과 도내 기업체 모두에게 도움이 되는 사업화 방안을 모색할 필요가 있다.

둘째, 대학 재학 중 취업준비 실태 분석결과를 보면 경기도 소재 대학 여학생들의 취업준비 활동 경험이 서울 소재 대학 여학생들에 비해 낮으며, 4년제 여대생의 경우 미취업 상태인 경기도 소재 대학 남성에 비해서도 낮게 나타나는 경향이 있었다. 특히 직장 체험, 취업박람회 참여 경험 등이 낮게 나타나고 있어 학교 외 활동 경험은 미진한 것을 알 수 있다. 그러나 한편으로는 취업박람회나 다양한 활동을 할 수 있는 기반이 서울에 못 미치기 때문인 것으로도 볼 수 있다. 그런데 졸업 후 취업 준비 중인 학생들은 오히려 학교에 가기를 꺼려하는 경향이 나타나고 있다. 특히 정책 환경의 변화로 대학이 학생취업률을 중시하면서 졸업 후 6개월 까지는 취업알선 및 취업여부 확인이 이루어지지만, 학생들은 오히려 학교에서 오는 전화를 받지 않거나 해당 기간에 학교의 연락 및 방문을 꺼리는 경향도 나타난다. 따라서 대학이 아닌 공공장소를 활용한 청년구직자 지원방안을 모색해볼 필요가 있다.

셋째, 미취업 청년여성졸업자들은 어디서도 도움을 받기 어려운 상황이다. 따라서 기존의 도내 여성인력개발기관의 프로그램과 인프라를 활용해 청년여성 구직자를 지원할 수 있는 방안 모색이 필요하다. 학교 밖 공간, 특히 학생들이 많이 모이는 접근성이 좋은 지역에 청년들에게 고용·노동·재무 상담 등을 제공해주고 멘토 초청 강연 등도 주기적으로 할 수 있는 “job 카페”를 운영하거나 현재 경력단절여성을 대상으로 하는 찾아가는 취업지원 버스를 활용 하는 방안 등을 고려해볼 수 있다.

마. 기타 과제

청년여성들은 자신이 하고 싶은 일, 자신의 꿈을 위해 대학에 진학했으나 처음 경험하게 된 취업현장의 경험은 이들을 좌절시키고 있었다. 그 과정에서 무엇을 해야 할지 정하지 못하거나, 그냥 ‘사무직’을 희망하게 되는 상황은 안타까운 현실이다. 특히 전문대학의 전공

과정 중에는 외식호텔관련이나 이·미용 전공 등 서비스 관련 직종으로 진출하게 되는 경우가 많다. 그리고 학생들과의 면접과정에서 취업처는 얼마든지 있다고 했다. 그러나 모두 임시 일용직 형태나 단기 계약직 형태로 입직하게 되고, 그 안에서 학생들 표현으로 하자면, ‘버티면’ 남아 있을 수는 있는 상황이나 근로조건이 너무나 열악해서 체력적으로나 경제적으로 살아남기가 쉽지 않은 상황이라고 했다. 그리고 상황이 이렇다 보니 고용주는 남성을 선호하고, 또 근무환경 자체가 남성들이 더 잘 버틸 수 있는 구조라고 했다. 결과적으로 제조업 외에도 이러한 외식 서비스업체의 경우 일자리는 많지만 장시간 노동에 너무나 척박한 근로환경이 결국 많은 청년여성들을 단기 일용직으로 짧게 일하도록 하거나 취업을 포기하게 만드는 구조를 낳고 있었다.

따라서 청년여성의 취업가능성 제고와 직접적인 관련은 없으나, 이러한 근로 환경을 개선하기 위한 노력도 함께 이루어질 필요가 있을 것으로 판단된다. 그리고 경기도에서 ‘착한가격’ 업소를 소개하는 것과 같이, 근로환경이 우수한 외식업체나 업소를 발굴하여 소개함으로써 간접적으로나마 근로환경 개선에 기여할 수 있는 방안도 고려해 볼 수 있다. 근로 환경이 개선된다면, 청년들이 꿈을 가지고 더 오래 버티며 일할 수 있는 양질의 일자리 창출이 가능할 것으로 생각된다. 특히 전공과정을 이수하며 생각했던 근로 환경과의 격차를 실감하면서 취업을 준비하던 청년여성들은 차라리 아르바이트를 하며, 조금 편한 일자리를 찾아보는 게 낫겠다는 생각을 하지만 생각처럼 편한 일자리를 구하는 일이 용이 할리 없기 때문에 취업 포기자로 숨게 되는 상황으로 이어진다는 점에서 별도의 관심을 기울일 필요가 있는 것으로 생각된다.

2. 정책제언

가. 기본방향

경기도 대졸 미취업 청년여성을 주요 정책대상으로 취업가능성 제고를 위한 정책과제를 제한함에 있어서 첫째, 경기도 특화 청년여성 채용 패키지 사업을 제안하고자 했으며, 둘째,

청년여성의 취업 경쟁력 약화 요인을 제거하거나 보완해줄 수 있는 사업을 발굴 하되, 새 정부의 청년 취업지원정책과 그에 따른 채용 경향을 반영한 사업을 발굴하고자 하였고, 셋째, 가능한 중앙정부와 대학의 취업지원 사업과의 중복성은 배제하되, 기존 사업이 청년여성의 특성을 반영하여, 그 효과성이 배가될 수 있도록 하는 추가적인 사업 발굴을 제안하고자 하였으며, 끝으로 도내 미취업 청년여성의 접근성 제고를 위해 기존 여성인력개발기관 인프라 활용방안을 제안하고자 하였다. 제안하고자 하는 정책 과제는 다음의 <표 5-1>과 같다.

〈표 5-1〉 미취업 청년여성 취업가능성 제고를 위한 정책 과제

영역	성격	과제	구분	추진체계
청년여성 특화 채용 지원	청년여성 양질의 일자리제공 + 기업 우수인력확보, 교육비절감	1) 중견·강소기업 채용 특화 패키지 사업	●	여성정책과 경기일자리센터
청년여성 취업역량 제고	기업직무정보+자신감제고	2) 청년여성 대상 멘토링 사업 실시	●	여성정책과 경기일자리센터
	직무 관련성 제고	3) 청년여성 ‘일 경험’ 확대 지원	●	여성정책과 경기일자리센터
	채용경향과 능동성 제고	4) 청년여성 특화 직업박람회 개최	●	여성정책과 경기일자리센터
청년여성 커리어 개발지원	진로 코칭 및 자신감 제고	5) 여성인력개발기관 기능 및 프로그램 활용	○	여성정책과 여성인력개발기관 대학
	청년여성 접근성 제고	6) 청년여성 ‘Job Cafe’ 운영	○	여성정책과 일자리센터 여성비전센터
기타	여대생 조기진로 설정 지원	7) 여대생 조기진로 설정 및 취업준비 지원	○	여성정책과 경기일자리센터 대학

주 : ●는 신규 추진 사업, ○는 기존 인프라나 현재 진행 중인 사업 보완 및 확대 추진 사업

나. 정책과제

1) 경기도 대졸 청년여성 채용 특화(패키지) 사업

한국경영자총협회에서 조사 발표한 「2013년 신규인력 채용동태 및 전망조사」에 따르면 대기업의 신규인력 채용은 전년 대비 3.2% 증가한 반면 중소기업은 4.9% 감소할 것이라고 한다. 보고서에서는 중소기업이 대기업보다 오히려 경력직을 선호하고 있는데, 그 이유는 신규 취업자들의 대기업 선호 및 빈번한 이직에 따른 업무 연속성 단절 등의 문제로 인해 실무 투입이 용이하고 재교육비용 부담이 적은 경력직을 선호하기 때문인 것으로 분석하고 있다. 그런데 대졸 신규 구직자 입장에서는 대기업은 들어가기 어렵고, 그나마 중소기업은 경력직을 선호함에 따라 취업의 어려움이 가중되고 있다. 게다가 고졸자 채용 규모가 확대되면서, 전문대학 졸업자들의 입지는 그 만큼 더 줄어들어가는 상황이다. 여성 구직자들은 청년취업의 일반적인 어려움에 더해 여성 채용에 대한 기피 현상으로 어려움이 가중되고 있다.

이에 청년여성 신입직 채용을 지원하는 중견기업·강소기업 채용 특화 사업 실시를 제안한다. 현재 기업은 실무에 바로 투입 할 수 있는 경력직을 선호하고, 미취업 대졸 여성의 경우 어느 정도 눈높이 조정이 이루어진 상태라고 가정 할 때, 기업이 요구하는 직무기초역량을 제공할 수 있는 교육을 사전에 제공함으로써 기업 입장에서는 신입직원 교육을 위해 필요로 하는 기간과 비용을 절약하고 청년여성 구직자 입장에서는 취업가능성을 높일 수 있는 방식으로 진행하도록 한다.

사업은 우선 도내 중견기업과 강소기업, 가족친화 기업을 대상으로 일자리 및 직무수요 조사를 하고 기업이 직접 프로그램 개발과 교육생 선발에 참여하도록 진행함으로써 기업의 수요에도 맞고, 향후 이직 가능성이 낮으면서도 우수한 도내 청년여성인력을 연계하는 사업이 될 수 있도록 설계한다.

시범사업을 거쳐 참여 기업을 늘려 직무별 교육프로그램을 표준화하고, 참여 기업 중 우수한 근로여건과 참여 만족도가 높은 중견기업과 중소기업에 대상으로 공동채용시스템을 구축함으로써 대기업 공채와 같이 학생들에게 도내 우수한 중견기업과 강소기업 공채로서 자리매김할 수 있도록 한다. 또한 고용노동부 직무역량평가모델을 도입하여, ‘경기도형 중

소기업·강소기업 대상 청년(여성) 채용 특화 사업' 으로 자리 잡을 수 있다면, 향후 도내 대졸 구직자들이 선호하는 일자리 창출의 기회가 되고, 또 기업 입장에서는 이미지 제고와 우수 인력 채용 그리고 신입직원 교육을 대체하는 세 가지 효과를 동시에 얻을 수 있을 것으로 생각된다. 본 사업(안)의 체계를 간단하게 제시하면 다음 <그림 5-1>과 같다.

<그림 5-1> 경기도 중견기업·강소기업 청년여성 채용 특화 사업(안)

여성인력 채용 수요조사	직무 맞춤형 훈련	공동채용 지원
- 도내 중견, 강소기업 대상 여성인력 수요 조사 (직무교육수요 조사 병행) - 해당 사업 참여희망 기업 확보	- 대상자(미취업졸업예정자) 선발 - 직무 및 직업기초 소양교육 실시 (1~3월 실시) - 해당 업체 및 직무별 멘토링 지원	- 공동채용 희망기업과 훈련생 간 매칭 - 교육훈련과정 중 또는 공동채용 시스템 도입

2) 청년여성 멘토링 사업 실시

연구결과 구직자들은 지역의 중견기업이나 강소기업과 다양한 직무에 대한 정보를 알고 싶어 했으나, 대학 취업지원서비스는 주로 취업관련 기술을 제공하는 데 맞춰져 있었다. 대학 취업실무자 조사 결과에서도 직무별 멘토링 사업에 대한 요구가 5점 척도 기준 3.73점으로 가장 높게 나타났다. 면접 과정에서 학생들은 삼성직업멘토링 사업에 대한 얘기를 많이 했다. 삼성에서는 직원들을 대상으로 멘토링 사업 참여자를 모집해 멘토로 활동하게 될 경우 사내 사회공헌점수를 부여하고, 멘티를 만나서 활동하는 데 필요한 경비를 처리해준다. 그리고 멘티가 되고 싶은 사람들은 관련 홈페이지에 정해진 신청기간에 자신이 원하는 삼성 계열사, 관련 직무별 멘토의 멘토링 계획을 보고 신청하면 된다. 멘토링은 대개 3~5명 단위의 소그룹으로 구성 된다. 멘토링의 구체적인 내용과 방법은 멘토의 재량에 따라 달라지고, 멘티를 정하는 방법도 선착순부터 자신이 졸업한 학교 학생들로 제한하거나 또는 여성만을 대상으로 하는 경우 등 다양하다. 2013년 1학기에는 4월 3일부터 시작하여 6000여명의 멘

티와 2800여명의 멘토가 활동하였다¹⁸⁾. 멘토링은 주로 4학년을 대상으로 학기별로 진행된 후 관련 홈페이지에 멘토링 후기를 자유롭게 올리고, 그 후기는 모든 사람이 볼 수 있게 공개되어 있다.

삼성직업멘토링 사업은 일단 삼성이라는 대기업이 중심이 되어 실시한다는 점에서 학생들의 선호도가 높다. 그러나 삼성이라는 힘 외에도 구직자를 포함한 학생들은 ‘진짜 정보’에 대한 갈급함이 있기 때문에 위와 같은 멘토링 방식에 크게 호응하는 것으로 판단된다. 취업준비자들은 워크넷을 활용하기 보다는 민간 취업포탈을 활용하고, 유명한 취업카페인 ‘취업뽀개기’ 나 ‘스펙업’ 사이트를 더 많이 활용한다. 그 이유는 그 안에는 누구에게나 열린 정보가 아니라 더 은밀한 정보, 즉 채용 공고에는 나와 있지 않은 정보 그리고 나와 경쟁 상대가 될 사람들에게 대한 정보들이 담겨있기 때문이다. 이와 같은 맥락에서 취업준비자나 구직자들은 이력서를 내기 전에 그 기업에 대한 더 많은 정보를 얻고 싶어 한다. 그런데 그 정보라는 것이 공공기관 사이트에서 제공되는 객관적인 정보, 매출액, 종업원 수, 대표 상품 등이라기보다는 사람들에게 회자되는 정보나 이미지화된 정보 형태일 때 더 큰 힘을 발휘한다.

그런데 위와 같은 청년 구직자들의 욕구에 맞고 또 구직자들의 오류를 최소화하기 위해서는 기업이나 직무에 대한 보다 균형 잡힌 정보 제공이 필요하다. 앞서 논의에서 밝힌바와 같이 선배로부터 전달되는 정보는 오히려 독이 되기도 한다. 즉 취업한지 얼마 되지 않은 선배가 자신이 취업에 성공하기까지의 과정을 가감 없이 전달하는 과정에서 오류가 발생하게 된다. 따라서 청년여성 구직자들에게 보다 객관적이면서도 구직자들이 알고 싶어 하는 정보를 제공해 줄 수 있는 멘토링 사업 실시를 제안한다.

대학에서의 멘토링 사업은 여대생커리어개발센터 사업이 아니고서는 대부분 물성적으로 이루어지고 있어, 어떤 경우는 부작용을 낳는 경우도 있다. 따라서 청년여성 특화로 진행되 기업체 중심만이 아니라 공기업이나 사회적기업 또는 여학생들의 관심도가 높은 각종 NGO에서 일하는 여성들을 대상으로 멘토를 모집한다. 특히 멘토링 사업에서 핵심은 좋은 멘토를 선정하는 일이다. 경기도 자체적으로 시행할 경우, 우선 경기여성전문DB를 일차적

18) 삼성직업멘토링 홈페이지(<http://mentoring.youngsamsung.com/ssmn/ssmn>)

으로 활용하고, 학생들에게 간단한 수요조사를 통해 궁금한 직무나 직업, 또는 중견기업이나 중소기업 재직 중인 중간 간부 등을 추가로 선정해서 활용할 수 있다.

시범 사업은 우선 경기도 청년 뉴딜사업에 참여하는 청년여성을 대상으로 할 수 있다. 청년 뉴딜사업의 경우 대학 내 취업컨설턴트들이 배치되어 있으면서, 해당 사업 참여자가 졸업한 후에도 일정기간 지속적으로 알선 및 상담서비스를 제공하고 있기 때문에 해당 사업의 취지와 멘토 연계 업무를 자연스럽게 연동할 수 있을 것으로 판단된다.

향후에는 여성가족부가 계획하고 있는 중소기업과 전문직 여성을 대상으로 하는 「여성인재 아카데미」 사업과 연동하여, 해당 프로그램에 참여한 중간관리 여성들이 대졸 청년 구직자를 대상으로 멘토로 활동할 수 있도록 연계하거나, 「여성인재풀」 등을 적극 활용하는 방안을 생각해볼 수 있다. 본 사업(안)의 체계를 간략히 제시하면 다음 <그림 5-2>와 같다.

〈그림 5-2〉 청년여성 멘토링 사업 예시(안)

멘토단 구성 (재능기부형)	멘토링 실시	멘티단 구성
- 경가연 전문여성 DB 활용 - 여성가족부 전문여성 DB 활용 - 직접 섭외 ※ 사전 워크숍 실시 (멘토링 기본 매뉴얼 제공)	- 멘토링 홈페이지 구축 - 멘토별 멘토링 계획 탑재 - 멘토링 실시 - 후기 사례집 발간	- 온라인커리어컨설팅참여 청년여성 - 청년뉴딜사업 참여청년여성 ※ 사전 요구 조사 실시 (직업, 직무, 신직종 등)
주관) 도 산하 여성인력개발기관	주관) 도 산하 여성인력개발기관	주관) 도 산하 여성인력개발기관 커리어컨설턴트

3) 청년여성 ‘일 경험’ 확대 지원

신입사원 공채를 준비하는 사람들에게 어느 회사에 들어가려면, ‘영어 점수 몇 점, 학점은 몇 점, 필수 자격증은 몇 개, 어느 학교 졸업 이상’ 등의 정보는 공공연한 정보다. 그와 같은 정보는 대개 전년도에 입사 한 신입직원들의 스펙을 분석한 결과다. 따라서 특히 공채

를 준비하는 경우, 일단 지원 가능한 스펙을 만드는 데 일차적인 노력을 경주한다. 즉 지원 가능한 기본적인 스펙을 만드는 게 1차 목표가 된다. 1차 목표를 달성하면, 일단 서류는 통과할 수 있을 거라는 가정을 하게 된다. 그 다음 결국 당락을 결정하는 것은 자기소개서와 면접이라고 한다. 그런데 자기소개서와 면접에서 가장 많이 보는 것은 해당 기업의 인재상과 부합하는지, 그리고 지원한 업체나 직무와 관련된 경험을 어느 정도나 했고, 그 관련성을 얼마나 잘 보여주는가 하는 점이다.

새 정부 들어 특히 열린 채용 확대를 위해 노력하고 있다. 이 때 열린 채용이란 직무 관련성이 적은 스펙 요인을 일단 접어두고, 직무능력평가 중심으로 보겠다는 것이다. 다시 말해 가능한 많은 사람이 서류를 통과할 수 있도록 하고 기업이 직무능력을 판단할 수 있는 다양한 방법을 동원하여, 우수하고 적합한 인재를 선발하도록 독려하는 방식이다. 현재로서 기업이 이러한 추세에 얼마나 호응하여 채용방식을 바꿀 것인지 명확하지는 않으나, 이미 공공기관 채용관행부터 바꾸고 있기 때문에 향후에도 그 추세는 계속될 것으로 판단된다.

따라서 소위 말하는 일류 대학을 졸업하지 않았어도, 또는 900점 이상 토익점수가 없어도 원하는 회사에 입사하기 위한 기회 자체는 확대될 것으로 생각된다. 그러나 좋은 일자리는 한정되어 있고, 경쟁은 치열한 상황이다. 이런 상황에서 새로운 채용 방식에 누가 얼마나 잘 적응하는가가 자신의 취업가능성 정도에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

그런데 이제까지의 연구결과에 비추어보면 청년여성들은 특히 일 경험, 즉 인턴십이나 직무 관련성이 높은 활동 경험이 상대적으로 적다. 따라서 청년여성들이 보다 다양한 활동을 할 수 있도록 기회를 제공할 필요가 있다. 이 때 다양한 활동이 향후 취업에 활용되기 위해서는 자신이 목표로 하는 직업 세계와 어떤 연관이 있는지를 자신의 경력개발 목표의 연속선상에서 조율 할 수 있어야 하며, 특히 다양한 자원을 적극적으로 활용할 수 있어야 한다. 따라서 도내 자원봉사 기회와 사회적 일자리 사업, 공공기관 인턴 사업의 참여 기회를 확대하고 청년여성의 참여 확대를 유도할 필요가 있다. 특히 이러한 기회를 청년여성에게 체계적으로 전달할 수 있는 방안 마련이 요구된다.

4) 청년여성 특화 직업 박람회 개최

연구 결과 경기도 대졸 청년여성들은 능동성이 요구되는 취업경험이 상대적으로 부족한 것으로 나타났다. 현재 경기도는 연간 계획을 세워 채용박람회를 실시하고 있다. 그 중에는 청년을 특화한 채용 박람회도 있다. 그러나 청년여성을 특화한 채용 박람회는 실시한 적이 없다. 서울시는 2012년 ‘서울청년여성 일자리 박람회’를 실시한데 이어 2013년 5월에 ‘2013 서울시 여대생 일자리 박람회’를 개최하였다. 청년여성 또는 여대생을 특화한 박람회에서는 여성의 생애주기를 고려한 경력개발과 이와 관련된 다양한 콘텐츠를 구성하고, 이색직업 체험관과 커리어 여성들의 특강을 진행했다.

경기도는 서울에 비해 상대적으로 취업박람회에 참여할 기회가 부족하다. 경기도에서도 청년여성 특화 채용 박람회를 실시하되 특히 청년여성들의 관심이 높은 중견기업과 도내 가족친화기업, 사회적기업 및 공공기관을 포함하는 행사로 기획하고, 미취업여성들을 위한 면접복 일시 대여나, 사진촬영 서비스 등을 제공할 수 있다. 특히 청년여성들에게 향후 자신이 희망하는 분야로 진출하기 위해서 어떠한 일 경험이나 활동이 필요한지 그리고 그것을 위해 어떤 자원을 연계할 수 있는지를 보여주는 직업지도(Job Map) 등을 제작·전시하고, 학생들에게 컨설팅도 제공해 주는 등 청년여성 구직자에게 필요한 특화 프로그램을 풍성하게 제공하는 박람회를 개최함으로써 청년여성들에게 다양한 직업세계와 관련 서비스를 제공 받을 수 있는 기회의 장을 마련해준다. 시범사업 후, 매해 정해진 기간에 정례화 하여 실시하여 도내 청년여성 구직자들에게 예측 가능한 취업지원 서비스로 자리 잡을 수 있도록 한다.

5) 도내 여성인력개발기관을 활용한 미취업 청년여성 대상 취업지원사업 발굴

연구 결과 일단 졸업을 한 후에는 본인이 재학했던 대학에 가지 않으려는 경향이 있었다. 대학 입장에서는 취업지원서비스 중 상당수를 졸업생에게도 개방하고 있었다. 그러나 실제 이용자는 많지 않은 상황이라고 했다. 졸업 후 미취업 상태에서 후배들과 프로그램이나 서비스를 함께 받는 것이 쉽지 않다. 그러나 이들 청년여성 구직자들은 어디 갈 데도 없고 물어볼 데도 없고, 특히 취업 지원 중 자신이 떨어지게 되는 이유를 알 수 없는 것에 답답함을

토로하기도 했다. 재학 중 이력서나 자기소개서 컨설팅, 면접클리닉 특강을 들었지만 졸업 후 구직활동을 하면서 그 필요성을 더욱 절감하고 있었다.

경기도여성능력개발센터는 온라인경력개발 프로그램('꿈날개')을 운영 중이다. 일종의 온라인커리어코칭서비스로, 해당 프로그램은 우선 코칭 희망자의 취업가능성을 진단(취업기본진단, 직업의식진단, 직업선호도검사, 직업역량진단)한 후 진단결과 코칭을 통해 경력개발계획과 관리를 제공하는 1년 단위 서비스다¹⁹⁾.

현재 대학은 대학 나름대로 다양한 경력관리프로그램을 운영하고 있다. 대학에 따라서는 학생들이 취업관련프로그램이나 각종 특강, 영어점수 등을 자신의 경력관리 프로그램에 업그레이드 하게 되면, 그 점수를 합산해서 장학금 수혜와 연결하는 경우도 있었다. 향후에도 대학은 재학생의 경력관리를 강화할 것으로 예상된다. 그러나 미취업 상태로 졸업을 함에도 졸업 후에는 이러한 경력관리가 단절 된다는 데 문제가 있다. 따라서 재학 중 학교에서 이루어지는 경력관리 프로그램과 연계해 졸업 후에는 경기도여성능력개발센터에서 운영하는 온라인경력개발프로그램('꿈날개')를 통해 진로코칭을 받을 수 있도록 연동하는 시범사업 실시를 제안한다. 경기도 대학취업실과장협의회를 통해 협회 차원에서 시범사업에 참여할 대학을 모집하고, 대학 실무자들과 협의를 통해 미취업 상태로 졸업하는 여성들을 온라인 커리어코칭으로 연계하여 관리하되 대학이 해당 청년여성의 코칭과 취업성고를 공유할 수 있도록 함으로써 도내 미취업 청년여성에 대한 취업지원 서비스 확대와 협력을 강화할 수 있을 것으로 생각된다.

그 외에도 고용노동부 실직자 훈련과정이나 취업성공패키지 사업에 참여가 어려운 미취업 대졸 여성을 도내 새일센터로 연계하여 집단상담프로그램과 고학력 여성 특화 직업교육 프로그램에 참여할 수 있도록 연계하는 방안도 모색해볼 수 있다. 특히 향후 여성가족부는 새일센터를 대상별 특화할 예정에 있으므로, 경력개발형(특화Ⅲ) 센터²⁰⁾로 지정하거나 확충하게 되는 경우 대학과의 연계를 확대할 필요가 있다는 점에서 적극 검토할 필요가 있다.

19) <http://www.dream.go.kr/>

20) 여성가족부(2013. 3.29), “2013년 업무추진계획”에서 향후 새일센터를 기본형(취업집중형), 특화Ⅰ형(창업집중형), 특화Ⅱ형(자립지원형), 특화Ⅲ형(경력개발형)으로 구분하여 발전시키고자 하는 계획을 제시하였음. 경력개발형인 경우, 고학력 취업지원, 심화·전문훈련 지원, 폴리텍대학 등과 연계를 강화할 예정이다.

6) 미취업 청년여성 구직자를 위한 기타 사업 : ‘Job Cafe’ 운영

미취업 청년여성들이 구직활동이나 취업준비를 하면서 진로상담이나 청년취업지원 사업에 대한 안내를 제공 받을 수 있는 ‘Job Cafe’를 운영하는 방안을 생각해볼 수 있다. 그런데 청년여성만을 위한 ‘Job Cafe’를 상설 공간으로 두기에는 예산상으로나 또는 향후 활용성 측면에서 적합하지 않을 수 있다. 따라서 특정 요일 특정 시간대에 기존에 청년들이 많이 이용하는 세미나룸 예약식 카페 등을 활용하여 ‘Job Cafe’ 행사를 진행 할 수 있다. 그 외에도 청년들이 많이 찾는 대형 커피전문점 등과 협의를 통해 커피전문점 마케팅과 청년여성 취업지원사업을 연계하는 방안 등도 모색해볼 수 있다. 또는 미취업 대졸 여성들은 지역 내 공공기관 중에는 공공도서관을 활용하는 경우가 많았기 때문에 이동 버스를 이용해, 취업상담을 제공하는 이동 ‘Job Cafe’ 사업 등 다양한 방법을 모색해볼 수 있다.

이용 대상자는 앞서 제안한 온라인경력개발프로그램이나 멘토링 사업 참여자를 대상으로 한 정기적인 오프라인 행사와 연계 운영할 수 있으며, 그 밖에 앞서 제안한 바와 같이 공공도서관에서 취업준비 중인 청년여성 등을 대상으로 할 수 있다. 본 사업 제안은 어떠한 형식 이든 청년여성들이 구직활동, 취업준비 또는 진로 미설정 단계에서 전문가의 도움을 받을 수 있는 기회를 제공하는 데 그 목적이 있다. 만일 이들 미취업 청년여성들이 오랫동안 취업에 성공하지 못하게 될 경우, 취업포기 상태로 접어들 수도 있기 때문에 취업포기 상태가 되기 전에 또는 취업포기 상태였던 청년여성들을 위한 취업지원 서비스 발굴이 필요할 것으로 생각된다.

7) 여대생 조기 진로 설정 및 취업준비 지원

현재 여성가족부의 청년여성 대표사업은 여대생커리어개발 지원 사업이다. 선행연구 결과를 보면(신선미 외, 2008), 여대생들이 희망직업을 선택하는 시기는 대학 저학년이거나 그 이전이지만 실제 취업준비는 전문대 여대생은 주로 2-3학년 2학기 때부터 그리고 4년제 여대생은 주로 4학년 1학기부터 시작된다. 본 연구과정에서도 취업컨설턴트나 대학 취업지원 팀장들과의 간담회를 통해, 여대생들은 상대적으로 취업을 위한 준비가 미진한 상태로 4학

년 때 취업센터나 컨설턴트를 찾아오게 되면서 원하는 기업이나 직종으로의 진입이 쉽지 않고, 학생들이 스스로 눈높이를 낮추지 않는 한 그 때부터 자격증, 공인영어시험 등을 새롭게 준비하기 시작한다는 것을 확인했다. 그러나 기업체 채용과정에서는 미취업 기간이 장기화 될 경우 취업에 불리할 수밖에 없고, 여학생들은 특히 연령이 높아지는 것이 가장 큰 취업 애로요인이 될 수 있다고 했다.

따라서 대학에서 여대생들을 위한 별도 프로그램을 운영하여 조기 진로 설정을 돕고 해당 분야로 진출할 수 있도록 진로 계획을 지원한다면, 향후 취업 성공에 결정적 영향을 미칠 수 있다. 남학생들의 경우 군입대라는 특수한 상황이 자신의 진로나 취업과 관련한 터닝 포인트가 되는 것이 현실이다. 그러나 면접과정에서 만난 청년여성들은 휴학경험이 있어도 자신의 경력개발과 관련된 활동으로 연결되는 경우는 드물었다. 물론 휴학 중에 자신이 해보고 싶었던 일을 경험하는 경우도 있으나, 오히려 준비 없이 시작한 현장 경험은 자신이 희망하는 분야로의 진출을 포기하는 계기가 되고, 결국 길을 잃는 경우가 더 많은 것 같았다.

현재 여성가족부는 고학력 청년여성 대상 대표 사업인 여대생커리어개발 지원 사업을 실시하고 있다. 그러나 대학 입장에서는 여대생 특화 프로그램 시행에 대한 필요성이나 효과를 절감하지 못하기 때문에 예산도 크지 않은 여대생커리어개발센터유치나 프로그램지원 사업에 적극적으로 참여하지 않는 것으로 판단된다.

따라서 경기도 차원에서 도내 대학이 여대생커리어개발센터 유치에 나설 수 있도록 지원하는 방안을 마련할 필요가 있다. 현재 여대생커리어개발센터 지정 사업은 지자체에서 신청 대학의 순위를 정하여 여성가족부로 올리게 되어 있기 때문에, 대학이 여대생커리어개발센터 사업을 유치하게 될 경우 경기도는 별도 예산 지원 없이 사업이 가능하다. 경기도는 대학 취업지원실과장 협의회와의 사전 논의 후, 대학 취업지원 부서를 통해 연말에 수요조사를 실시하여 대학의 관심을 제고시킴으로써 참여를 확대할 수 있도록 간접 지원할 수 있다.

또한 현재 경기도 대표 청년취업지원 사업인 경기청년뉴딜 대학사업의 경우, 대학 취업실 무자들이 효과성을 높게 인식하고 있다. 2013년도 1,500명 계획에 여성 수료자가 879명으로 58.6%를 차지하고 있으며, 취업률도 77.2%로 남성보다 4.1%p 높은 상황이다. 그러나 해당 취업자들의 취업의 질에 대한 분석을 하지는 못한 상황이다. 다만 취업컨설턴트 간담

회를 통해 청년여성들은 남성에 비해 취업준비가 늦고, 또 다양한 활동 경험이 부족하기 때문에 지원 가능한 취업처가 한정되고 또 같은 곳에 입사하는 경우 여성의 스펙이 훨씬 높은 것이 현실이라고 했다. 결과적으로 여학생들이 4학년이 되기 전에 취업목표를 설정하고 취업을 위해 어떤 활동들을 하는 것이 유리한지에 대한 사전 정보를 제공한 후에, 4학년 때 뉴딜사업에 참여하도록 하는 것이 훨씬 효과적일 것이라는 의견을 개진했다.

따라서 졸업학년이 아닌 1~3학년 대상 사전 프로그램을 도입하여 청년여성들의 조기 진로 설정을 돕고, 또 향후 자신들이 활용할 수 있는 인프라나 사업에 대한 적극적인 홍보를 통해 보다 자신의 커리어를 계획적으로 준비할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 청년뉴딜사업의 일환으로 학기 중이나 방학 중 특강을 개설하여 향후 청년뉴딜사업에 대한 사전 홍보와 준비를 위한 프로그램으로 진행하고 이후 4학년이 되어 경기청년뉴딜사업에 참여하고자 할 경우, 우선권을 부여하는 방안을 고려해볼 수 있다. 그 밖에도 앞서 제안했던 미취업 청년여성 대상 Job Cafe 사업을 활용하여, 도내 대학 캠퍼스 투어 사업 등을 기획 운영하는 방안 등도 고려해볼 수 있다.

참고문헌

- 경기도(2010). 「경기도 일자리 정책 마스터 플랜 수립에 관한 연구」.
- 고용노동부·한국고용정보원(2012). 「청년층 노동시장정책 연구」.
- 고용노동부·한국고용정보원(2013). 「2010 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서」.
- 김대일(2004). 「경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인」 한국개발연구원.
- 김동규(2011). “대졸 청년층의 눈높이가 첫직장 근속기간에 미치는 영향.” 『고용과 직업연구』 제5권 제2호.
- 김종숙 외(2007). 「대졸여성청년층 노동시장구조파악과 정책과제」. 한국여성정책연구원.
- 김종숙·김혜영·김난주·남재량(2007). 「대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제」 한국여성개발원.
- 김주섭(2005). “청년층의 고학력화에 따른 학력 과잉 실태 분석” 『노동정책연구』 제5권 제2호. 한국노동연구원.
- 김형만 외(2010). 「국가숙련전망 조사(2010)」 한국직업능력개발원.
- 남성일·전재식(2011). “하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과” 『노동정책연구』 제11권 제3호. 한국노동연구원.
- 남재량(2007) “비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구 -패널자료를 사용한 분석” 『노동경제논집』 한국노동경제학회, Vol.30, No.2, 1-31
- 남재량(2011). “체감 청년 실업률, 몇 %나 될까?” 『노동리뷰 4월호』 한국노동연구원.
- 노동부(2009). 「청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구」.
- 류지성 외(2009). 「청년 일자리 창출을 위한 3대 과제」. 삼성경제연구소.
- 민무숙(2011). “여성커리어개발과 대학 취업지원의 과제.” 『취업진로연구』 제1권 1호.
- 민무숙·오은진·최윤정(2011). 「여대생커리어개발센터 우수사례 발굴 및 확산지원」 한국여성정책연구원.
- 삼성경제연구소(2009). 「청년 일자리 창출을 위한 3대 과제」.
- 삼성경제연구소(2010). 「청년실업의 경제적 파장과 근본 대책-교육시스템 혁신을 중심으로」.
- 손민중 외(2010). 「청년실업의 경제적 파장과 근본 대책_교육시스템 혁신을 중심으로」. 삼성경제연구소.

- 손혜경(2012). “스웨덴 정부의 청년실업 대책.” 『국제노동브리프 7월호』. 한국노동연구원.
- 신선미 외(2008). 「여대생의 직업세계 인식 실태조사」. 한국여성정책연구원.
- 신선미 · 민무숙(2010). 「지역인재육성사업의 성인지적 평가」 한국여성정책연구원.
- 신선미 · 이해진 · 이국희 · 송창용(2009), 「고학력 여성의 사업서비스업 진출 촉진방안」 한국여성개발원.
- 오호영 외(2008), 「숙련수요전망 연구」 한국직업능력개발원.
- 오호영(2012). 「청년층의 취업높이와 진로정책 과제」. 한국직업능력개발원 진로 · 직업정보센터 세미나. 한국직업능력개발원.
- 윤석천(2004). 「경제위기 이후의 청년층 노동시장 변화와 직업선택」 한국진로교육학회 제18차 ‘청년실업에 대비한 진로교육정책.’ 춘계학술대회 발표문.
- 이병희(2003). 「청년층 노동시장 분석」 한국노동연구원.
- 이병희(2004). 「청년층 노동시장 구조변화」 동아시아연구소 주최 ‘고용 없는 성장기의 청년실업 해법 토론회’ 발표문.
- 이병희(2009). “임금근로자의 노동시장 위험과 고용보험의 고용안전망 역할 평가.” 「경제발전연구」 제15권 1호.
- 이병희(2009). 「청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구」 한국노동연구원.
- 이병희 · 안주엽 · 전병유 · 장수명 · 홍서연(2001). 「학교에서 노동시장으로의 이행실태와 정책과제」 한국노동연구원.
- 장후석(2013). “20~30대 청년들의 취업 관련 인식 분석.” 「지속가능 성장을 위한 VIP리포트」 통권 514호. 현대경제연구원.
- 전병유(2010). 「청년고용 · 실업문제와 정책과제」. 경기도가족여성연구원 가족여성포럼.
- 정봉근(2004). 「청년실업을 대비한 교육정책」 한국진로교육학회 제18차 ‘청년실업에 대비한 진로교육정책.’ 춘계학술대회 발표문.
- 정인수, 김기민(2005), 「청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제」 한국노동연구원.
- 채창균 외(2012). 「주요 청년고용 정책 이슈 분석」. 한국직업능력개발원.
- 채창균(2005). 「교육훈련기관 유형별 청년층 취업률 분석」 「노동경제논집」 제28권 제2호.
- 채창균(2011). 「청년 고용 문제: 현황, 원인, 대책」. 경기도가족여성연구원-경기대학교 공동포럼.

청년고용촉진 특별법 시행령. (시행 2012.08.02.)

청년고용촉진 특별법. (시행 2010.07.05.)

현대경제연구원(2013). 「지속가능 성장을 위한 VIP 리포트 청년 취업, 빈익빈 부익부 가능성 높다: 20~30대 청년들의 취업 관련 인식 분석」

황선혜(2012). 「고학력 여성 인력의 경제활동 활성화를 위한 과제」. 신복지국가의 전략과 과제 세미나. 숙명여자대학교.

[신문기사]

“공공기관 신규 채용방식, 스펙 안 봐…스토리텔링이 중요” (2013.07.25.서울경제신문,
http://article.joins.com/news/article/article.asp?total_id=12170050&cloc=olink|article|defau

부 록 : 설문지

[부록 1]

ID			
----	--	--	--

청년(대졸구직자) 취업 관련 전문가 의견 조사

안녕하십니까? 먼저 귀중한 시간을 할애하여 주신데 대하여 감사드립니다. (재)경기도가족여성연구원은 경기도 지역실정에 맞는 가족 및 여성정책을 개발하기 위하여 경기도가 출연하여 설립한 정책 개발 연구기관입니다. 경기도에서는 대졸 청년(여성) 구직자의 취업 지원을 위해 현장 전문가의 의견을 수렴하여 효과적인 정책 대안을 모색하고자 합니다. 조사결과는 경기도 대졸 청년(여성) 구직자의 취업 가능성 제고를 위한 사업 발굴 및 관련 프로그램을 개발하는데 소중한 기초자료로 활용될 것입니다. 귀하의 응답은 통계법 제33조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다. 바쁘고 번거로우시더라도 조사에 적극 참여하여 모든 질문에 빠짐없이 답변해주시길 부탁드립니다. 바쁘신 중에도 조사에 협조하여 주셔서 거듭 감사의 말씀 드립니다. 2013년 6월  (재)경기도가족여성연구원 Gyeonggi Family & Women's Research Institute	
연구기관: 경기도가족여성연구원 정책연구실 주소: 경기도 수원시 장안구 송원로 55 조사기관: 서울마케팅리서치	문의처: 서울마케팅리서치 담당자: 이지원

소속기관 (학교)		소속부서	
직책		취업관련 근무연수	년차

다음은 취업을 준비하는 학생들에 관한 질문입니다. 귀하께서 재직 중이신 학교의 취업준비생을 염두에 두시고 응답해주시길 바랍니다.

1. 다음은 취업과정에서 학생들이 겪고 있는 어려움입니다. 각 원인에 대해 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시해 주시기 바랍니다. 재직 중이신 학교의 취업준비생을 고려하시어 응답하시면 됩니다.

번호	세부 원인	매우 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그렇다	매우 그렇다
1_1	취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	1	2	3	4	5
1_2	본인의 적성을 파악하지 못해서	1	2	3	4	5
1_3	경력이 부족해서	1	2	3	4	5
1_4	성차별 때문에	1	2	3	4	5
1_5	학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등)이 부족해서	1	2	3	4	5
1_6	외모 또는 신체적 결함으로 인해서	1	2	3	4	5
1_7	수입이나 보수가 맞지 않아서	1	2	3	4	5
1_8	근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	1	2	3	4	5
1_9	원하는 분야의 일자리가 부족해서	1	2	3	4	5
1_10	입사 준비서류(이력서, 자기소개서) 작성 방법을 잘 몰라서	1	2	3	4	5
1_11	나이가 많거나 적어서	1	2	3	4	5
1_12	창업자금이 부족해서	1	2	3	4	5
1_13	기타()	1	2	3	4	5

2. 다음은 학생들이 미취업 상태로 졸업하게 되는 원인입니다. 각 원인에 대해 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시 해 주시기 바랍니다. 재직 중이신 학교의 취업준비생을 고려하시어 응답하시면 됩니다.

번호	세부 원인	매우 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그렇다	매우 그렇다
2_1	취업목표 부재	1	2	3	4	5
2_2	취업에 대한 열의 부족 때문에	1	2	3	4	5
2_3	취업준비를 너무 늦게 시작해서	1	2	3	4	5
2_4	취업이 잘 안 되는 학과이기 때문에	1	2	3	4	5
2_5	보이지 않는 성 차별 때문에	1	2	3	4	5
2_6	공무원(임용고시 등) 시험 준비	1	2	3	4	5
2_7	자신이 생각하는 스펙(자격증, 영어성적) 준비가 미진해서	1	2	3	4	5
2_8	자신의 수준과 맞지 않는 취업처에 지원했기 때문에	1	2	3	4	5
2_9	기타()	1	2	3	4	5

다음은 귀하께서 재직 중이신 학교의 취업지원 서비스와 관련된 질문입니다.

3. 다음은 대학 취업지원 부서에서 제공하는 서비스입니다. 귀 대학에서는 아래 서비스별로 어느 정도나 제공하고 있는지 표시 해 주시기 바랍니다.

번호	취업 지원 서비스 영역	실천수준					제공 하지 않음
		매우 낮다	낮다	보통	높다	매우 높다	
3_1	채용 정보 제공 및 알선	1	2	3	4	5	9
3_2	일 경험제공 및 알선 (※ 인턴, 직장체험 등)	1	2	3	4	5	9
3_3	전공별 진출 분야에 대한 정보 제공	1	2	3	4	5	9
3_4	직무별 특성에 대한 정보 제공	1	2	3	4	5	9
3_5	취업역량 제고를 위한 프로그램 (※ 리더십, 영어, MOS 등)	1	2	3	4	5	9
3_6	취업기술 제고를 위한 서비스 (※ 취업 특강, 자기소개서 클리닉, 모의면접 등)	1	2	3	4	5	9
3_7	취업준비 관련 공간 마련 (※ 잡카페, 정보자료실 등)	1	2	3	4	5	9
3_8	학생 1:1 맞춤형 컨설팅 제공	1	2	3	4	5	9
3_9	진로 및 취업관련 제도 마련 (※ 학점 인정 직업전문 수업 개설, 취업미일리지 등)	1	2	3	4	5	9
3_10	채용 동향 분석 및 기업 요구 파악	1	2	3	4	5	9
3_11	재학생들의 취업지원 서비스 요구 파악	1	2	3	4	5	9
3_12	기타 (_____)	1	2	3	4	5	9

4. 귀 대학에서는 제공하는 취업지원 서비스 중 졸업생들에게도 제공하고 있는지의 여부와 제공하는 경우 그 주된 방법을 표시 해 주시기 바랍니다.

번호	미취업 졸업생 대상 제공 서비스 내용	졸업생들에게 제공하는 방법 ※ 주로 이용하는 방법 한 가지
4_1	채용 정보 제공 및 알선	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_2	일 경험제공 및 알선 (※ 인턴, 직장체험 등)	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_3	전공별 진출 분야에 대한 정보 제공	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_4	직무별 특성에 대한 정보 제공	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_5	취업역량 제고를 위한 프로그램 (※ 리더십, 영어, MOS 등)	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_6	취업기술 제고를 위한 서비스 (※ 취업 특강, 자기소개서 클리닉, 모의면접 등)	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_7	취업준비 관련 공간 마련 (※ 잡카페, 정보자료실 등)	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_8	학생 1:1 맞춤형 컨설팅 제공	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_9	진로 및 취업관련 제도 마련 (※ 학점 인정 직업진로 수업 개설, 취업마일리지 등)	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_10	채용 동향 분석 및 기업 요구 파악	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_11	재학생들의 취업지원 서비스 요구 파악	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다
4_12	기타(_____)	① 메일 ② 전화(문자) ③ 직접문의가 오는 경우만 ④ 기타 ⑤ 제공하지 않는다

다음은 대졸 미취업자 지원방안 마련과 관련된 질문입니다.

5A. 다음은 청년 취업지원 사업들입니다. 귀하께서 인지하신 곳에 표시 해 주시기 바랍니다.

부처	번호	정책 / 사업	5A 인지 여부	
			안다	모른다
고 용 노 동 부	5A_1	중소기업 청년취업인턴제 (부처: 고용노동부)	1	2
	5A_2	청년직장체험 프로그램 (부처: 고용노동부)	1	2
	5A_3	청년취업아카데미 (부처: 고용노동부)	1	2
	5A_4	취업지원관 사업 (부처: 고용노동부)	1	2
	5A_5	대학청년고용센터 운영 (부처: 고용노동부)	1	2
	5A_6	글로벌 취업지원 (해외취업연수/ 글로벌 청년취업)	1	2
	5A_7	핵심직무역량 평가모델 보급 및 확산	1	2
	5A_8	스펙초월센터 운영(예정)	1	2
여 성 가 족 부	5A_9	여대생커리어개발센터 지원	1	2
	5A_10	여대생커리어개발 프로그램 지원사업	1	2
경 기 도	5A_11	청년 채용박람회	1	2
	5A_12	경기청년 뉴딜사업	1	2
	5A_13	경기 인재트랙 (이공계 기술교육, 연수, 취업지원)	1	2

5B. 다음은 귀하께서 인지하신 취업지원 사업들에 관하여 귀하의 소속학교에 참여여부를 표시하여 주시기 바랍니다. -> 5A 인지하고 있는 정책/사업만 조사 진행)

부처	번호	정책 / 사업	5.2 참여 여부 ※2012년 기준	
			참여	비참여
고 용 노 동 부	5B_1	중소기업 청년취업인턴제	1	2
	5B_2	청년직장체험 프로그램	1	2
	5B_3	청년취업아카데미	1	2
	5B_4	취업지원관 사업	1	2
	5B_5	대학청년고용센터 운영	1	2
	5B_6	글로벌 취업지원 (해외취업연수/ 글로벌 청년취업)	1	2
	5B_7	핵심직무역량 평가모델 보급 및 확산	1	2
	5B_8	스펙초월센터 운영(예정)	1	2
여 성 가 족 부	5B_9	여대생커리어개발센터 지원	1	2
	5B_10	여대생커리어개발 프로그램 지원사업	1	2
경 기 도	5B_11	청년 채용박람회	1	2
	5B_12	경기청년 뉴딜사업	1	2
	5B_13	경기 인재트랙 (이공계 기술교육, 연수, 취업지원)	1	2

5C. 다음은 귀하께서 인지하신 취업지원 사업들에 관하여 현재 실시되고 있거나 또는 새 정부 들어 실시하게 될 아래 사업의 효과성이 얼마나 있다(있을 것이라)고 생각하시는지 귀하의 의견과 일치하는 곳에 표시 해 주시기 바랍니다. (→ 5A 인지하고 있는 정책/사업만 조사 진행)

부처	번호	정책 / 사업	(정책) 사업 효과성				
			매우 낮다	낮다	보통	높다	매우 높다
고 용 노동 부	5C_1	중소기업 청년취업인턴제	1	2	3	4	5
	5C_2	청년직장체험 프로그램	1	2	3	4	5
	5C_3	청년취업아카데미	1	2	3	4	5
	5C_4	취업지원관 사업	1	2	3	4	5
	5C_5	대학청년고용센터 운영	1	2	3	4	5
	5C_6	글로벌 취업지원 (해외취업연수/ 글로벌 청년취업)	1	2	3	4	5
	5C_7	핵심직무역량 평가모델 보급 및 확산	1	2	3	4	5
	5C_8	스펙초월센터 운영(예정)	1	2	3	4	5
여 성 가족 부	5C_9	여대생커리어개발센터 지원	1	2	3	4	5
	5C_10	여대생커리어개발 프로그램 지원사업	1	2	3	4	5
경 기 도	5C_11	청년 채용박람회	1	2	3	4	5
	5C_12	경기청년 뉴딜사업	1	2	3	4	5
	5C_13	경기 인재트랙 (이공계 기술교육, 연수, 취업지원)	1	2	3	4	5

6. 미취업 대졸 취업준비 중인 청년(여성)들의 취업가능성 제고를 위한 지자체 지원방안 예시입니다. 각 사업에 대해 귀하의 의견과 일치하는 곳에 표시 해 주시기 바랍니다.

번호	사업 (예시)	매우 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요	매우 필요
6_1	일과 직업세계 체험을 위한 지역사회 자원봉사 기회 제공 (※ 실비 제공)	1	2	3	4	5
6_2	직무별 멘토링 사업 실시	1	2	3	4	5
6_3	지역 공공도서관을 활용한 취업정보 및 컨설팅 지원 사업	1	2	3	4	5
6_4	기존 고용노동부 청년지원 사업에 대한 홍보 및 연계 지원 사업	1	2	3	4	5
6_5	“청년 잡 카페(재무, 취업, 노동 상담)” 설치 운영 (※ 청년들의 접근성 좋은 지역에 설치)	1	2	3	4	5
6_6	지역 여성인력개발기관을 활용한 청년 취업지원프로그램 개 발	1	2	3	4	5
6_7	청년 구직자들의 정신건강 지원 사업	1	2	3	4	5
6_8	지역별 기업정보 심층 탐색단 구성 및 관련 정보 제공	1	2	3	4	5
6_9	경기도 청년여성인재풀 구성 및 홍보	1	2	3	4	5
6_10	중소기업 여성친화 직종 신입직 채용 대행 시범 사업 (※ 고용노동부 핵심직무역량 평가모델 일부 적용)	1	2	3	4	5
6_11	여성친화 직종 · 기업 특화 신입직 채용박람회 (※ 경기도 여성친화기업, NGO, 일반회계사무 등)	1	2	3	4	5
6_12	미취업 청년여성 특화 청년 뉴딜 사업 실시 (기초 직업능력 향상교육훈련 프로그램을 포함 하여 실시)	1	2	3	4	5

다음은 기업의 대졸 신규채용 및 청년실업에 관한 질문입니다.

7. 다음은 신입사원의 채용에 있어서 고려될 만한 사항들입니다. 각 항목이 취업 성공에 어느 정도 영향을 미친다고 생각하는지 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시 해 주시기 바랍니다.

번호	항목	영향 정도				
		매우 높다	높다	보통	낮다	매우 낮다
7_1	학업성적	1	2	3	4	5
7_2	해외경험(어학연수, 교환학생, 여행)	1	2	3	4	5
7_3	관련분야 인턴경험	1	2	3	4	5
7_4	관련분야 자격증 보유여부	1	2	3	4	5
7_5	관련분야 아르바이트 경험	1	2	3	4	5
7_6	사회봉사 경험	1	2	3	4	5
7_7	영어성적	1	2	3	4	5
7_8	대학 인지도	1	2	3	4	5
7_9	해외 유학	1	2	3	4	5
7_10	자기소개서	1	2	3	4	5
7_11	경영, 경제 복수전공 여부	1	2	3	4	5
7_12	기타()	1	2	3	4	5

8. 청년실업이 심각한 이유에 대한 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 응답해 주시기 바랍니다.
(1가지만 선택)

- 1) 일자리부족
- 2) 기업의 경력직 채용 경향
- 3) 본인의 실력보다 더 좋은 직장을 선호하기 때문에 취업이 어려움
- 4) 일자리 정보 부족
- 5) 기타()

9. 1년 이내 대졸 미취업자를 위해 지역사회(지자체)가 적극적으로 발굴해야 할 사업 영역과 기타 다양한 의견을 자유롭게 제시해주시기 바랍니다.

10. 미취업 졸업생(졸업후 1년 이내)에 대한 지자체 지원 사업의 성공적 수행을 위해 대학과 공조해야 할 영역이나 방법에 대해 자유롭게 제시해주시기 바랍니다.

[부록 2]

학생 면담 사전 질문지

- 일시 :
- 장소 :
- 특이사항 :

1. 기본 질문

이름	나이	학교	학과(복수전공)	총 이수학기	졸업

2. 재학 중 취업준비

1) 대학 취업센터 활용 여부	
2) 참여했던 프로그램	
3) 재학 중 취업준비 시 가장 어려웠던 점	
4) 취업준비를 위해 가장 많은 시간을 투여한 것	
5) 취업준비를 위해 가장 많은 돈이 들어간 것	
6) 가장 아쉬운 점	

3. 현재 취업준비

1) 취업목표 설정 여부와 취업 목표	
2) 목표를 성취하기 위해 최대 용인할 수 있는 기간	
3) 현재 취업을 위해 하는 활동	
4) 가장 많은 시간을 투여하는 것	
5) 가장 많은 돈이 들어가는 것	
6) 현재 가장 어려운 점	

4. 지역 공공기관 활용 여부

기관	지역도서관	여성화관	인력개발센터	일자리센터	고용센터	기타
인지여부						
활용여부						
활용방법						

5. 하루 일과(평균적인 하루 일과)

시간	하는 일	장소	기타
08:00 ~	가상		

6. 기타 취업준비를 위해 지원되었으면 하는 것

정책보고서 2013-05

경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구

발행인 박 숙 자

발행일 2013년 8월 30일

발행처 (재)경기도가족여성연구원 www.gfwri.kr

경기도 수원시 장안구 송원로55(송죽동)

Tel. 031)220-3900 Fax. 031)220-3919

인 쇄 신문사 (Tel. 031-255-2157)

ISBN 978-89-6432-102-7 93330

본 출판물의 저작권 및 판권은 경기도가족여성연구원에 있습니다.

