

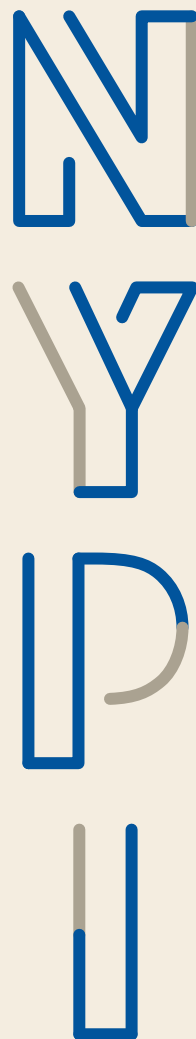
연구보고 20-R15

경제 · 인문사회연구회 협동연구총서 20-83-01

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III :

청년 이직자 - 총괄보고서

김기현 신동훈 변금선 고혜진 신인철



경제·인문사회연구회 협동연구 총서 20-83-01
연구보고 20-R15

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ : 청년 이직자 - 총괄보고서

저 자 김기현, 신동훈, 변금선, 고혜진, 신인철

연구진 연구책임자_김기현(한국청소년정책연구원 · 선임연구위원)
공동연구원_신동훈(한국청소년정책연구원 · 부연구위원)
_변금선(서울연구원 · 부연구위원)
_고혜진(한국보건사회연구원 · 부연구위원)
_신인철(서울시립대학교 · 교수)
연구보조원_배진우(한국청소년정책연구원 · 연구사업운영원)

경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서

“청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자”

1. 협동연구 총서 시리즈

협동연구 총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
20-83-01	청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 - 총괄보고서	한국청소년 정책연구원
20-83-02	청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 - 심층분석보고서	한국청소년 정책연구원

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	참여연구진
주관 연구 기관	한국청소년 정책연구원	김기현 선임연구위원 (총괄책임자)	신동훈(한국청소년정책연구원 부연구위원) 변금선(서울연구원 · 부연구위원) 배진우(한국청소년정책연구원 연구사업운영원)
협력 연구 기관	한국보건사회 연구원	고혜진 부연구위원	-
협력 연구 기관	서울시립대학교	신인철 교수	-

국문초록

이 연구는 중요한 정책대상으로 주목받는 청년 가운데 핵심 대상을 선정하여 정책적 추진과 지원을 위한 토대를 마련할 목적으로 이루어졌다. 올해로 3년 차를 맞이한 이 연구에서는 1차 연도의 청년 니트(NEET)와 2차 연도의 학교 졸업예정자에 이어 청년 이직자를 대상으로 선정하여 높은 청년 이직률의 이면에 대한 이해를 높이고 이에 대응하기 위한 정책 방향과 과제를 도출하였다.

청년 사회·경제실태조사를 통해 분석한 결과, 직장을 가진 경험이 있는 청년 가운데 10명 중 5명은 이직을 한 경험이 있었으며, 이 중 55%는 적어도 2회 이상 직장을 옮긴 경험이 있었다. 이직의 주된 사유는 다양했으며, 특히 임금 및 복리후생과 인간관계를 포함한 직장환경의 영향이 컸다. 직무가 일치하지 않는 것이 직접적인 이직의 사유가 되지는 않더라도 그만둔 일자리가 하향취업인 경우가 41.9%, 전공과 일치하지 않는 경우가 56.0%로 나타나 그 비율이 전반적으로 높았다. 청년이 주로 경험하는 직장 내 괴롭힘은 업무 떠넘기기와 언어적·물리적 폭력이었다. 반면 직장에서 겪은 어려움에 대해 목소리를 낼 수 있는 제도가 정착된 직장에 재직했던 청년은 많지 않은 것으로 나타났다. 이직을 경험한 청년은 이직 과정에서 생활비 부족과 일자리 기회의 부족이 가장 큰 어려움이었다고 응답했다. 이와 관련해 실업급여 인지율은 높았으나 수급 비율은 낮은 것으로 나타났는데, 이는 많은 청년 이직이 자발적 이직으로 분류되었기 때문이었다.

심층면접 결과, 청년의 이직에는 한 가지 사유보다 몇 가지 요인이 복합적으로 영향을 미쳤던 것으로 나타났다. 그중에서도 상사의 폭언과 갑질, 청년 친화적이지 않은 조직문화, 그리고 지나친 업무강도와 불규칙한 업무 일정 등이 청년 이직의 주된 사유였음을 확인할 수 있었다. 동시에 직무에 대한 불만족 역시 일자리를 옮기려는 의사에 일정부분 영향을 미치고 있었다. 이직 과정에서 청년층은 미래에 대한 불안감, 경제적 어려움, 구직정보의 부족 등 다양한 측면에서 어려움을 겪었다. 그러함에도 청년층이 실질적으로 받았던 지원은 많지 않아 어려움이 가중된 것으로 파악된다. 또한 내일채움공제와 취업성공패키지, 실업급여 등 몇몇 지원 제도에 대한 인지도는 높은 편이었지만 실제 지원 대상이 되지 못한 사례가 많았으며, 이외의 지원체계와 정책에 대한 인지도는 낮았다.

청년 사회·경제실태조사와 면접을 통해 도출한 결과는 관련 법률 및 정책의 검토과정에서도 드러났다. 또한 중앙부처와 지자체에서 중복 시행되고 있는 재직자 지원 사업과 비교해 일자리 환경 개선 관련 정책에 대한 지원은 상대적으로 미비한 것으로 나타났다.

이 연구는 이와 같은 결과와 해외사례를 종합적으로 검토하여 재직자 지원, 일자리 환경 개선, 고용안전망의 세 가지 측면에서 다음과 같이 정책적 방향성을 제시하였다. 첫째, 재직자 지원을 위한 정책의 운영에서 중앙정부 및 지자체 예산의 중복 투입 등을 정리하여 여러 정책 간 지원 규모 불균형을 해소할 수 있는 방안의 마련을 제안하였다. 둘째, 청년 친화적 환경을 갖춘 일자리로의 개선을 위해 청년 친화 기업 인증제 도입과 일자리 환경 개선에 대한 지원 사업의 확대를 제안하였다. 마지막으로, 실업급여가 고용안전망으로 적절하게 기능할 수 있도록 이직자를 위한 기준 마련의 필요성을 제시하였다.

주제어 : 청년정책, 청년 이직자, 청년 사회·경제 실태조사, 재직자 지원, 일자리 환경 개선, 고용안전망

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

- 청년 핵심정책 대상 연구로 1차 연도의 청년 니트(NEET), 2차 연도의 학교 졸업예정자에 이어 3년 차인 올해는 청년 이직자를 대상으로 선정하였음. 취업했지만 그만둘 생각을 하거나 이미 퇴사한 경험이 있는 청년들이 최근 들어 우리사회에서 늘어나고 있음. 이에 청년 이직자를 핵심정책 대상으로 선정하고 이들의 특성을 진단할 필요가 있음.
- 이 연구는 청년 사회·경제실태조사, 심층면접, 기업과 개인 수준의 2차 자료, 국내외 정책 등을 분석하여 청년 이직 실태에 대한 이해를 높이는 데 목적이 있음. 아울러 이를 바탕으로 청년정책의 방향과 과제를 도출하고자 함.

2. 연구추진체계 및 연구방법

- 이 연구는 2018년부터 2020년까지 3년 동안 이루어진 청년 핵심 정책대상 연구의 일환으로 청년 이직자에 대한 실태 분석과 함께 실효성 있는 지원 방안을 모색하였음.
- 실태 진단과 정책 과제 도출을 위해 한국보건사회연구원 및 서울시립대학교와 협동연구로 추진하였음. 본원 연구진은 전체 연구를 총괄하며, 실태 분석 관련 청년 사회·경제실태조사에 참여하여 부가조사 방식을 통해 청년 이직자의 실태를 분석하였음. 동시에 양적 분석만으로 파악하기 어려운 청년 이직자의 실태와 청년의 정책 욕구를 파악하기 위해 심층면접조사를 실시하였음. 아울러 청년 이직자에 대한 연구와 정책을 대상으로 하는 국내외의 문헌을 검토하였음.



요약 그림 1. 연도별 연구추진 내용(2018~2020)

- 한국보건사회연구원은 공동연구원으로 참여하여 사업체패널조사, 인적자본 기업패널, 고용보험 DB를 활용해 청년 이직자들의 현황 및 이직 사유와 근무하는 기업 특성에 대해 분석하고, 더불어 기업별 이직률 등의 차이를 분석하였음. 서울시립대학교 역시 공동연구원으로 참여하며 노동패널조사(KLIPS) 원자료를 활용하여 지난 10년간 이직 경로에 관한 동태분석을 실시하였음.
- 이번 연구에서는 청년 이직 요인이 다양하다는 점을 고려해 청년 이직에 대해 심층적으로 분석한 연구를 대상으로 세미나 발표를 진행하고 별도 심층 보고서를 발간하였음.
- 정책도출단계에서는 국내외 정책 사례와 현황을 정리하고 문제점을 분석해 시사점을 도출하는 과정을 거쳐 청년 이직자에 대한 정책 방향과 세부정책 과제를 제시하였음.

3. 연구내용

- 이 연구는 청년 이직자에 관한 문헌연구, 2차 자료 분석, 심층분석 세미나, 전문가 자문, 실태조사 및 심층면접조사에서 도출한 내용을 토대로 국내외 정책을 분석하여 정책 추진 방향과 과제를 도출하였음.
- 문헌연구를 통해 선행 연구들을 분석하고 이론적 배경을 검토하여 청년 이직자의 개념을 정립하고 현황을 파악하였음. 청년 이직자 실태를 파악하기 위한 설문조사는 통계청 승인통계로 이루어지고 있는 청년 사회·경제실태조사에 참여하는 형태로 이루어졌음. 이를 위해 기존 관련 설문조사의 문항을 검토 및 분석해 신규문항을 생성하였음. 이 조사를 통한 실태분석은 이직 경험자와 이직 의사가 있는 청년으로 나누어 개인 특성과 직업 특성별 이직에 관련한 경험을 분석하는 방식으로 이루어졌음.
- 2차 자료 분석은 사업체와 가구에 거주하는 개인을 대상으로 이루어진 패널 자료를 이용해 이루어졌음. 반복횡단조사를 통한 추이 분석은 협동연구기관인 한국보건사회연구원에서 사업체패널조사, 인적자본기업체패널, 고용보험 DB를 분석하였음. 패널자료분석은 협동연구기관인 서울시립대학교에서 청년 이직자의 이직 경로에 대한 동태적 분석을 실시하였음. 심층분석 세미나에서는 청년패널을 토대로 직무불일치와 직무만족이 이직에 미치는 영향을 분석한 연구와 심층면접 방식으로 취약 청년들의 이직 경험에 대해 분석한 연구, 그리고 청년정책 효과와 관련하여 청년 내일채움공제의 고용효과에 대해서 분석한 연구를 논의하였음. 심층분석 세미나에서 논의된 연구 가운데 청년패널을 이용한 연구를 포함해 한국보건사회연구원과 서울시립대학교에서 수행한 연구 결과는 심층분석 보고서로 구성하였음.
- 심층면접은 이직을 경험했거나 고민 중인 청년의 실태를 살펴보고 정책적 시사점을 도출하기 위해 실시되었음. 심층면접 내용은 이러한 목적을 중심으로

선행연구의 사례를 검토하여 취업 전 경험, 취업 후 경험과 이직, 이직 후 경험과 느낀 점, 청년 이직자 지원 정책에 대한 의견 등으로 구성하였음.

- 이직을 경험했거나 고민 중인 청년에 대한 지원과 관련된 법률 및 정책은 재직 시기에 임금, 교육훈련, 복지에 대한 지원이나 일자리 환경 개선과 관련된 내용을 담고 있는 경우를 중점적으로 분석하였음.

4. 분석 결과

- 청년 사회·경제실태조사를 통해 청년 이직의 현황을 분석한 결과, 직장을 가진 경험이 있는 청년 가운데 10명 중 5명은 이직을 한 경험이 있었으며, 이 중 55%는 적어도 2회 이상 직장을 옮긴 경험이 있었음. 이직의 사유는 다양했으며, 임금 및 복리후생과 인간관계를 포함한 직장환경의 영향이 컸음. 청년 가운데 직접적인 이직의 사유는 아니더라도 그만둔 일자리가 하향취업인 경우가 41.9%, 전공과 일치하지 않는 경우가 56.0%로 나타나 직무불일치를 경험한 비율이 높았음. 업무 떠넘기기와 언어·물리적 폭력은 주된 직장 내 괴롭힘이었음. 직장에서 겪은 어려움을 토로할 수 있는 제도가 정착된 직장에 재직했던 청년은 많지 않았음. 이직 과정에서 가장 큰 어려움은 생활비와 일자리 부족으로 나타남. 실업급여 인지율은 높았으나 수급비율은 낮았음. 이직을 고려하고 있는 청년들 역시 보수 및 복리 후생과 근무환경에 대한 불만족으로 이직 의사가 있는 것으로 나타남. 비정규직, 짧은 근속연수, 낮은 소득 수준, 시간제 노동 등 불안정한 고용 형태에 있는 청년층의 이직 의사가 높았음. 교육과 기술 수준, 그리고 전공이 직무와 일치하지 않을 때, 청년층의 이직 의사가 높았음.
- 심층면접 결과, 청년의 이직에는 한 가지 사유보다 몇 가지 요인이 복합적으로 영향을 미친 것으로 확인되었음. 그 가운데에서도 상사의 폭언과 갑질, 청년 친화적이지 않은 조직문화, 그리고 지나친 업무강도와 불규칙한 업무 일정

등이 청년 이직의 주된 사유였음. 직무에 대한 불만족 역시 일자리를 옮기려는 의사에 일정부분 영향을 미쳤음. 이직 과정에서 청년들은 미래에 대한 불안감, 경제적 어려움, 구직정보의 부족 등 다양한 측면에서 어려움을 경험하였음. 중앙정부 또는 지자체로부터 지원을 받았다고 밝힌 청년은 소수였음. 내일 채용공제와 취업성공패키지, 실업급여 등 프로그램 단위의 몇몇 지원제도에 대한 인지도는 높은 편이었지만 실제 수급 대상이 되지 못한 사례가 많았으며, 이외의 지원체계와 정책에 대한 인지도는 낮았음.

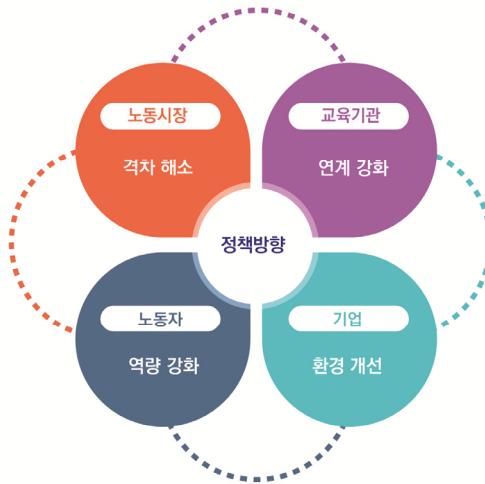
- 2차 자료 분석을 기반으로 한 심층분석 보고서의 결과를 통해 청년들이 임금도 높고 초과근무가 적은 직장에 재직하는 경우 이직 의사가 낮지만, 실제로 청년층에 일자리를 주로 공급하는 곳은 이와 같은 조건을 갖추지 못하고 있음이 확인됨. 최근 세대의 첫 일자리 근속연수는 이전 세대와 비교하여 단축된 것으로 나타남. 첫 직장을 정규직으로 일한 경우 두 번째 직장 역시 정규직으로 입사할 가능성이 높았음. 청년들은 갖추고 있는 교육 및 기술 수준에 비해 낮은 수준의 직무를 수행할 때 적극적으로 이직을 준비하고 실행에 옮겼음. 전공 무관 업무를 수행하는 청년층의 이직 가능성도 높았음.
- 청년 이직자와 관련된 법률에는 청년의 고용을 촉진하고 일자리 질 향상과 관련한 정책 추진의 근거가 담겨 있으나, 다소 정책 영역별 선언적 규정 형태를 갖추고 있었음. 재직자의 직업훈련 역시 법적 근거를 갖추고 있으나, 실질적으로는 취업자보다 미취업자를 중심으로 지원이 이루어지고 있었음. 부당한 해고를 제한하고, 직장 내 성희롱과 폭력을 예방하기 위한 법적 근거와 산업 재해 및 고객 응대 과정에서의 부당한 처우 등으로부터 보호받을 수 있는 근거가 명시되어 있음. 그러함에도 청년 취업자의 사망사고가 연이어 발생하고 있고 직장 내 갑질과 성희롱, 성폭력 등도 근절되지 않는 양상이어서 보다 강력한 조치가 필요한 상황임. 실업급여와 관련한 근거는 제시되어 있으나 청년층의 이직은 자발적 이직으로 분류되는 비중이 크기 때문에 실업급여의

수급이 현실적으로 어려운 상황임. 청년의 자산형성을 지원하는 법적 근거가 존재하고 이에 근거한 여러 자산형성지원사업이 추진 중이나 법적 근거가 제한적이어서 보다 확실한 추진 동력이 요청됨.

- 중앙부처에서는 청년 이직과 관련해 재직자 지원, 일자리 환경 개선, 그리고 고용안전망의 측면에서 여러 정책을 시행하고 있음. 재직자 지원 가운데 자산형성 지원은 사업별 지원 대상이 한정적이고 예산 규모에도 격차가 있음. 정책 지원대상의 적정 소득 수준을 결정하고 사업을 통합적으로 운영할 수 있는 방안 마련이 필요함. 재직자의 교육훈련 지원은 청년 당사자에 대한 훈련효과가 뚜렷하지 않다는 점을 지적할 수 있음. 청년이 처한 상황과 여건에 맞는 맞춤형 지원의 확대가 요청됨. 일자리 환경을 개선하기 위해서 중앙부처 차원에서 실시되는 정책은 다소 부족한 상황이며 특히 산업안전과 관련한 정책은 부재함. 청년 친화적인 일자리 환경 개선을 위한 대책과 산업안전 실효성을 높일 수 있는 방안 마련이 우선시되어야 함. 가이드라인 제시와 법정 의무교육과 같은 형태의 노력 이외에 기업 간 근무환경의 격차를 완화할 수 있는 실효성 있는 정책의 입안이 필요함. 고용안전망의 측면에서 정부차원의 지원제도가 갖추어져 있으나 청년들의 이직이 자발적 이직으로 분류되는 사례가 많아 대안 모색이 필요함.
- 일부 지자체는 개별적으로 청년 재직자를 지원하는 정책을 진행하고 있음. 자산형성지원사업과 유사한 형태로 중앙부처 사업과 중복성이 있는 경우 매칭되는 사업을 위주로 통합하여 운영할 것을 검토할 수 있음. 복지포인트를 제공하는 방식으로 청년층 정주 여건을 개선하려는 시도가 있으나 지원대상의 규모가 협소하므로 정부부처와 연계를 통한 개선이 필요함. 지자체에 따라서는 일자리 환경을 개선하기 위한 정책을 갖추고 있지만 그 지원이 기업을 중심으로 이루어져 청년 중심의 방향 전환이 요청됨.

5. 정책 방향 및 정책 과제(안)

- 다양한 자료와 분석 방법을 통해 도출한 청년 이직자에 대한 정책방향과 과제는 크게 노동시장, 교육기관, 기업, 그리고 노동자의 4가지 차원으로 정리할 수 있음.



요약 그림 2. 청년 이직자 정책 방향(안)

- 첫째, 노동시장의 측면에서는 근본적으로 노동시장의 이중적 구조를 해소하고 양질의 일자리를 확보하기 위한 노력이 요청됨. 대기업, 공공부문과 중소기업, 중견기업 간 격차, 그리고 정규직과 비정규직 간 격차는 청년 이직자를 양산하는 주요 원인 가운데 하나이며 장기적으로 일할 만한 일자리가 제공되지 않고 있는 현실은 취업한 청년의 이직을 부추기고 있음. 이와 같은 노동시장의 문제를 해결하기 위한 정책적 대응이 필요함.
- 둘째, 교육기관 측면에서는 배출되는 청년들이 적절한 일자리를 찾을 수 있게끔 일자리 연계 강화가 필요함. 청년들은 구직과 이직정보를 찾는 데 어려움을 겪고, 일자리를 갖게 되었다고 하더라도 교육과 기술 수준이 맞지

않는 일을 하거나 전공과 무관한 직무를 맡게 되는 등 직무불일치를 경험하는데 교육과 일자리 연계를 통해 고용안정과 더불어 역량에 부합하는 직장을 갖게 되면 청년층의 이직률은 낮아질 것으로 기대할 수 있음.

- 셋째, 기업차원에서는 환경 개선을 위한 대책 마련이 필요함. 기본적인 근무 조건과 환경, 나아가 직장 내 인간관계와 조직문화 등에서 갖는 직장 불만족은 청년들이 이직을 결심하게 되는 핵심적 요인임. 청년 친화적인 기업문화와 근무환경을 갖추 수 있도록 제도적인 지원 방안을 모색할 필요가 있음.
- 넷째, 노동자 개인차원에서 역량을 강화할 수 있는 정책적 지원이 요청됨. 직장 내 훈련을 지원하는 형태와 함께 이직과 구직과정에서의 진로 탐색을 위한 지원 등도 포함됨. 노동자 개인 역량의 강화는 개인의 경력을 위해 도움이 될 뿐만 아니라, 업무 생산성의 강화로 이어져 기업의 이익으로 환수될 것으로 기대할 수 있는 만큼 정책적 효용성이 클 수 있음.

구분	과제명	우선순위	담당부처
노동시장 구조	노동시장 이중구조 해소	1	기획재정부 고용노동부 중소벤처기업부 공정거래위원회
	청년 양질의 일자리 확대	3	기획재정부 국무조정실 고용노동부 산업자원부 중소벤처기업부
재직자 지원	자산형성지원 사업 통합운영 및 확대	5	고용노동부 보건복지부 중소벤처기업부
	재직자 직업훈련 지원 내실화와 모니터링 강화	8	고용노동부 교육부
일자리환경 개선	청년 친화 기업 인증제 추진 및 근무환경 개선	6	국무조정실 고용노동부 여성가족부
	청년재직자 노무 상담 강화와 노동 옴부즈만 실시	9	고용노동부 여성가족부
사회안전망	고용보험 가입대상 확대 및 실업급여 제도 개선	4	고용노동부
	국민취업지원제도 청년특례 제도 개선	7	고용노동부
교육체계	학교-일자리 연계 체계 강화	2	교육부 고용노동부

요약 그림 3. 청년 이직자 정책 과제(안)

- 청년 이직자에 대한 정책과제는 5개 영역 총 9가지이며, 이 중 두 가지는 보다 근본적인 대책으로 장기간에 걸쳐 추진해야 하는 과제이며 나머지 세 가지는 현재 정부에서 추진 중인 정책 영역에 초점을 맞추어 단기간에 추진해야 하는 과제로 제시하였음.
- 노동시장 구조와 관련된 과제는 (1) 노동시장 이중 구조 해소와 (2) 양질의 청년 일자리 확대 두 가지며, 더욱 근본적인 대책 차원이라고 볼 수 있음.
- 재직자 지원 과제는 (3) 자산형성지원 사업 통합운영 및 확대와 (4) 재직자 직업훈련 지원 내실화와 모니터링 강화 두 가지로 제시하였으며, 다소 단기적인 대응이 필요한 과제로 분류할 수 있음.
- 일자리환경 개선은 단기적인 대응이 필요한 과제에 해당하며 (5) 청년 친화 기업 인증제 추진 및 근무환경 개선과 (6) 청년재직자 노무 상담 강화와 노동 ombudsman 실시 등으로 제안하였음.
- 사회안전망 과제는 (7) 고용보험 가입대상 확대 및 실업급여 제도 개선과 (8) 국민취업지원제도 청년특례 제도 개선을 포함하며, 단기적인 대응 과제로 분류할 수 있음.
- 교육체계는 근본적인 대책 차원으로 볼 수 있고, (9) 학교-일자리 연계 체계 강화로 제시하였음.
- 이 연구에서 제시한 총 9가지 정책과제는 세부적으로 19가지의 정책과제로 구성되어 있음. 노동시장과 관련된 정책과제 1과 2, 그리고 학교 체계와 관련된 정책과제 9는 단기간에 이루어질 수 없는 과제로 장기간에 걸쳐 추진해야 할 필요가 있음. 이 과제들은 문제 해결을 위한 우선순위에서 1순위와 2순위, 그리고 3순위를 차지할 만큼 중요한 과제로 현재의 높은 청년 이직률을 낮추고 청년 친화적인 일자리환경 조성을 위해 반드시 실현될 필요가 있음.

청년 핵심정책
대상별 실태 및
지원방안 연구Ⅲ:
청년 이직자
- 총괄보고서

연구보고 20-R15

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구추진체계	5
3. 연구내용	7
4. 연구방법	9

II. 연구배경

1. 청년 핵심정책 대상 논의	15
2. 청년 이직자의 정의 및 현황	18

III. 우리나라 청년 이직자의 생활실태와 특징

1. 청년 이직자 실태조사 설계	29
2. 실태조사 결과	41
3. 요약 및 시사점	76

IV. 우리나라 청년 이직자의 목소리: 심층면접

1. 청년 이직자 면접조사 개요	83
2. 심층면접 결과	88
3. 요약 및 시사점	148

V. 우리나라 청년 이직자 관련 정책 실태 및 문제점

1. 청년 이직자 관련 법률 현황과 문제점	153
2. 중앙부처 청년 이직자 관련 정책 현황과 문제점	157
3. 지자체 청년 이직자 관련 정책 현황과 문제점	174
4. 청년 이직자 관련 해외 정책사례	179
5. 요약 및 시사점	188

VI. 정책제언

1. 제언 도출 과정	195
2. 청년 이직자 정책 방향(안)	196
3. 청년 이직자 정책 과제(안)	212
4. 정책추진 로드맵 및 맞춤형 정책 방안 종합(안)	241

참고문헌 247

부 록 257

1. 2019년 기존문항 수정(학교졸업예정자 관련)	259
2. 2020년 청년 사회·경제 실태조사 조사표 (18세~34세)	264

Abstract 307

표 목차

표 Ⅰ-1. 설문조사 주요 내용	9
표 Ⅰ-2. 전문가 자문 및 정책실무협의회	11
표 Ⅰ-3. 심층면접 주요 내용	12
표 Ⅱ-1. 주요국 및 EU, OECD 청년 핵심정책 대상	16
표 Ⅱ-2. 청년 이직자의 개념적 정의	20
표 Ⅱ-3. 고용보험 피보험자 수 변화(2007년 및 2018년)	24
표 Ⅱ-4. 고용보험 상실자의 상실사유 현황(2007년 및 2018년)	25
표 Ⅲ-1. 청년 이직자 선별을 위한 기존 문항 및 신규문항	31
표 Ⅲ-2. 이직 사유에 대한 문항 비교	32
표 Ⅲ-3. 이직 사유 관련 기존 문항 및 신규문항	34
표 Ⅲ-4. 직무 불일치, 조직 관련 문항 비교	35
표 Ⅲ-5. 직무 불일치, 조직 관련 신규문항	37
표 Ⅲ-6. 직장 내 괴롭힘 대책 마련 실태조사의 '직장 내 괴롭힘' 관련 행위	39
표 Ⅲ-7. 근로환경 관련 신규문항	40
표 Ⅲ-8. 이직 경험 여부에 따른 분석대상의 특성	43
표 Ⅲ-9. 이직 경험자의 자발적 이직 여부	44
표 Ⅲ-10. 이직 경험자의 이직 횟수	47
표 Ⅲ-11. 이직 경험자의 이직 사유	49
표 Ⅲ-12. 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점	52
표 Ⅲ-13. 그만둔 일자리의 근로조건에 따른 이직 사유	56
표 Ⅲ-14. 그만둔 일자리의 직무 수준에 따른 이직 사유	57
표 Ⅲ-15. 일자리에서의 직장 내 민주주의 (결정 참여 혹은 영향력 행사)	58
표 Ⅲ-16. 이직 경험자의 특성에 따른 사내 민주주의 현황	59

표 III-17. 이직 경험자의 특성별 직장내 괴롭힘 경험 비율	61
표 III-18. 이직 경험자의 특성에 따른 산업안전 관련 경험 비율	63
표 III-19. 이직 경험자의 이직 관련 정부 정책 인지도 및 참여 경험	65
표 III-20. 취업자의 특성에 따른 이직 의사	66
표 III-21. 취업자 특성에 따른 이직을 원하는 이유	69
표 III-22. 취업자의 근로조건에 따른 이직 의사	72
표 III-23. 취업자의 일자리 직무 수준에 따른 이직 의사	73
표 III-24. 청년 취업자의 일자리 근로조건에 따른 이직을 원하는 이유	75
표 III-25. 일자리 직무 수준에 따른 이직을 원하는 이유	76
표 IV-1. 청년 이직자 심층면접 질문	85
표 IV-2. 청년 이직자 심층면접 개요	86
표 IV-3. 청년 이직자 심층면접조사 참여자	87
표 V-1. 청년 이직자 지원 관련 법률 현황	154
표 V-2. 문재인정부 100대 국정과제 청년 이직자 관련 사업 현황	158
표 V-3. 청년일자리대책(3.15대책)에서 청년 이직자 관련 사업 현황	159
표 V-4. 청년 이직자 관련 청년정책 사업 현황	160
표 V-5. 청년 재직자 자산/소득지원 사업 비교(2020년)	162
표 V-6. 청년 재직자 교육/훈련 사업 비교(2020년)	165
표 V-7. 청년 이직자 관련 광역시 청년정책 사업 현황	175
표 V-8. 청년 이직자 관련 도 지역 청년정책 사업 현황	178
표 V-9. 청년 이직자 관련 주요국 정책 사례	180
표 V-10. 주요국 고용 전 과정을 포함한 차별금지법안 현황	184
표 V-11. 주요국 실업급여의 자발적 이직 인정 여부	187
표 VI-1. 이직한 청년 관련 실태조사 결과 시사점 및 정책방향(안)	198
표 VI-2. 이직의사가 있는 청년 취업자 실태조사 결과 시사점 및 정책방향(안)	199
표 VI-3. 청년 이직자 관련 법률 현황 및 문제점, 정책방향	200
표 VI-4. 중앙부처 청년 이직 관련 정책 문제점 및 정책방향(안)	202
표 VI-5. 지자체 청년 이직 관련 정책 문제점 및 정책방향(안)	204
표 VI-6. 심층보고서 분석결과에 따른 정책방향	206
표 VI-7. 심층면접결과, 정책방향	208
표 VI-8. 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 개정(안)	215

표 VI-9. 청년고용촉진특별법 개정(안)	219
표 VI-10. 국민기초생활보장법 제18조의 4 개정(안)	221
표 VI-11. 고용보험법 제8조, 제58조 및 고용노동부령 개정(안)	231
표 VI-12. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 제6조 개정(안)	235
표 VI-13. 청년기본법 제19조 개정(안)	239
표 VI-14. 청년 이직자 정책과제 추진 로드맵(안)	242
표 VI-15. 1차년도 청년 니트 제안 정책과제(안) 및 추진현황	244
표 VI-16. 2차년도 학교 졸업예정자 제안 정책과제(안) 및 추진현황 ..	245
부록표 1. 2019년 추가 고교 유형 질문(유지)	259
부록표 2. 2019년 추가 고교 재학 시 진로/직업프로그램 경험 문항(유지)	260
부록표 3. 2019년 추가 대학 유형, 전공, 졸업여부 및 학년(유지) ..	261
부록표 4. 2019년 추가 대학원 재학 및 졸업 여부 문항(유지)	262
부록표 5. 전체 응답자 취업준비 신설문항	263

그림 목차

그림 Ⅰ-1. 연도별 연구추진계획	5
그림 Ⅰ-2. 연구추진체계	6
그림 Ⅱ-1. 청년층(15세~29세)의 첫 일자리를 그만둔 비율 및 평균 근속기간(2007~2020)	21
그림 Ⅱ-2. 청년층(15세~29세)의 졸업·중퇴 후 취업경험 횟수 분포 (2007~2020)	22
그림 Ⅱ-3. 청년층(15세~29세)의 첫 일자리를 그만둔 이유 (2007~2020)	23
그림 Ⅱ-4. 고용보험 자격취득 및 상실자 중 만18세~34세 비율 변화 (2007년 및 2018년)	24
그림 Ⅲ-1. 청년 이직자 조사 문항의 구조	31
그림 Ⅲ-2. 청년 이직 경험자 특성에 따른 이직 횟수	46
그림 Ⅲ-3. 청년 이직 경험자의 이직 사유	48
그림 Ⅲ-4. 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점	51
그림 Ⅲ-5. 청년 이직자가 그만둔 일자리의 특성	53
그림 Ⅲ-6. 그만둔 일자리의 근로조건에 따른 이직 사유	55
그림 Ⅲ-7. 이직 경험자의 일자리 사내 민주주의 관련 조직, 제도 현황 ...	60
그림 Ⅲ-8. 이직 경험자의 특성별 직장내 괴롭힘 경험 현황	60
그림 Ⅲ-9. 직장 내 괴롭힘 관련 제도 실태	62
그림 Ⅲ-10. 취업자 특성별 이직 의사 '있음' 비율	66
그림 Ⅲ-11. 취업자 특성에 따른 이직을 원하는 이유	68
그림 Ⅲ-12. 취업자의 일자리의 특성	70
그림 Ⅲ-13. 취업자의 일자리의 근로조건에 따른 이직 의사	71
그림 Ⅲ-14. 취업자의 일자리의 근로조건에 따른 이직을 원하는 이유 ...	74

그림 IV-1. 청년 이직자 심층면접 분석틀	86
그림 IV-2. 취업 이전의 경험과 태도 주요단어(word cloud)	89
그림 IV-3. 취업 후 경험과 이직 주요단어(word cloud)	104
그림 IV-4. 이직 경험과 느낀 점 주요단어(word cloud)	126
그림 IV-5. 청년 지원 정책에 대한 의견 주요단어(word cloud)	133
그림 IV-6. 심층면접 결과	148
그림 V-1. 청년 내일채움공제 예산 및 가입자 추이(2017-2019)	164
그림 V-2. 내일배움카드 실업자 및 근로자카드 발급현황 추이 (2016-2019)	166
그림 V-3. 내일배움카드 실업자 및 근로자카드 연령별 발급현황 (2019.12.)	167
그림 V-4. 일학습병행제 참여 기업 및 학습자 수 추이(2014-2020) ...	167
그림 V-5. 청년정책 중 “필요하다”는 응답 상위 5개 분야	169
그림 V-6. 실업급여 수급 상실자 및 단계별 충족자 비율(2016)	172
그림 V-7. 청년(29세 이하) 고용보험 가입자 전년동월대비 증감 (2019.11-2020.10)	173
그림 V-8. 연령별 고용보험 상실자 전년동월대비 증감 (2020.07/2020.10)	173
그림 VI-1. 청년 이직자 정책방향 및 과제 도출과정	195
그림 VI-2. 청년 이직자 정책방향(안)	210
그림 VI-3. 청년 이직자 관련 정책과제(안)	212
그림 VI-4. 고졸자 후속관리 지원모델 개발 사업 사업실행 과정(안) ...	238

○———— 제1장 서론

- 1. 연구의 필요성 및 목적
- 2. 연구추진체계
- 3. 연구내용
- 4. 연구방법

1. 연구의 필요성 및 목적

청년들에 대한 정책 추진 가운데서도 핵심 정책 대상을 정하여 구체적인 지원을 시도해야 한다는 목소리가 높아지고 있으며, 이는 세계적 추세이다. 이러한 접근법은 경제협력개발기구(OECD)를 비롯하여 유럽연합(EU)과 미국, 영국, 프랑스, 일본 등 주요 선진국들에서 나타나고 있다(Eurofound, 2012; OECD, 2014; 김기현, 유민상, 김창환, 정지운, 2019).

이 연구는 이러한 흐름에 주목해 2018년 청년 니트(NEET)를 출발로 2019년 학교 졸업예정자를 우리나라의 청년핵심 정책 대상으로 선정하고 분석하였다. 이번 2020년은 이 연구의 마지막 해로 다른 나라에서 공통으로 제기되는 청년 핵심정책 대상 외에 우리나라의 현실을 고려하여 정책 대상을 선정하였다.

경제협력개발기구(OECD)의 청년 통계 결과 중 우리나라에서 주목할 결과는 취업 후 근속기간에 관한 것이다. 경제협력개발기구(OECD, 2018)에 따르면, 취업 후 근속기간이 12개월 미만인 비율에서 우리나라는 2017년 기준으로 68.3%로 가장 높은 수준을 보여주었다. 2007년 72.0%에 비해 다소 낮아졌으나 경제협력개발기구(OECD) 가입국가 평균(50.7%)보다 20%포인트나 높은 수준이어서 집중적인 검토가 필요해 보인다. 특히 경제적으로 매우 어려운 상황에 놓여

1) 이 장은 김기현 선임연구위원이 작성하였음.

있는 스페인(64.7%)보다 높다는 점에서 더 그렇다.

이러한 결과는 우선 청년들의 경우 평생직장을 선택하기 전에 탐색전의 하나로 직장을 옮겨 다닐 가능성이 높기 때문에 나타난 현상으로 해석해 볼 수 있다. 그런데 이러한 경향은 보편적인 현상인 까닭에 이 해석이 우리나라 청년들의 근속기간이 유독 짧은 이유를 완전히 설명하진 못한다.

이어서 청년 중에서 비정규직이 많은 현실이 근속기간이 1년 미만에 머문 결과로 이어졌을 가능성이 있다. 이는 비정규직 비율이 높은 국가일수록 근속기간이 짧았기 때문에, 대체로 이런 해석이 적절하다는 점을 알 수 있다. 물론 이러한 보편적인 해석만으로 모든 것이 설명되지 않는다. 예컨대, 미국은 우리나라보다 낮은 비율을 보여주고 있는데, 비정규직 비율만 놓고 보면 우리나라보다 미국이 낮은 이유를 설명할 수 없기 때문이다.

이와 관련 최근 한국의 조직문화와 사내 민주주의에 관한 논의가 주목받고 있다. 지난 1997년 이후 청년들의 신규 진입이 어려워지면서 우리나라 기업들의 나이는 우리 사회의 고령화 추세를 앞서나가고 있다. 이에 따라 장기간의 근무를 당연시하고 상명하복이나 비민주적인 조직문화가 바뀌지 않고 이어져 왔다. 반면, 새롭게 취업한 청년들은 집단주의적 조직문화보다는 일과 삶의 균형을 강조한다. 또한 권위주의적 조직문화 탓에 어렵게 취업을 했음에도 그만둔다. 이러한 문제들이 우리나라만의 상이한 통계 결과를 가져왔을 가능성이 존재한다.

이 연구는 취업을 했지만 그만둘 생각을 하거나 이미 퇴사한 청년들에 주목해 보고자 한다. 이 연구의 목적은 청년 이직자를 대상으로 실태조사를 실시하는 한편, 청년 이직자 및 이직을 고민하는 취업자들을 대상으로 심층면접과 전문가들의 자문을 토대로 핵심정책대상의 특성을 진단하는 데 있다. 동시에 실태조사와 면접, 정책 현황분석을 바탕으로 청년 이직자에 대한 청년정책의 방향과 과제를 제시하는 데 목적이 있다.

2. 연구추진체계

이 연구는 2018년을 시작으로 2020년까지 3년 동안 이루어졌으며 마지막 해인 올해에는 청년 이직자를 대상으로 실태 분석과 함께 실효성 있는 지원 방안을 제시하고자 한다.

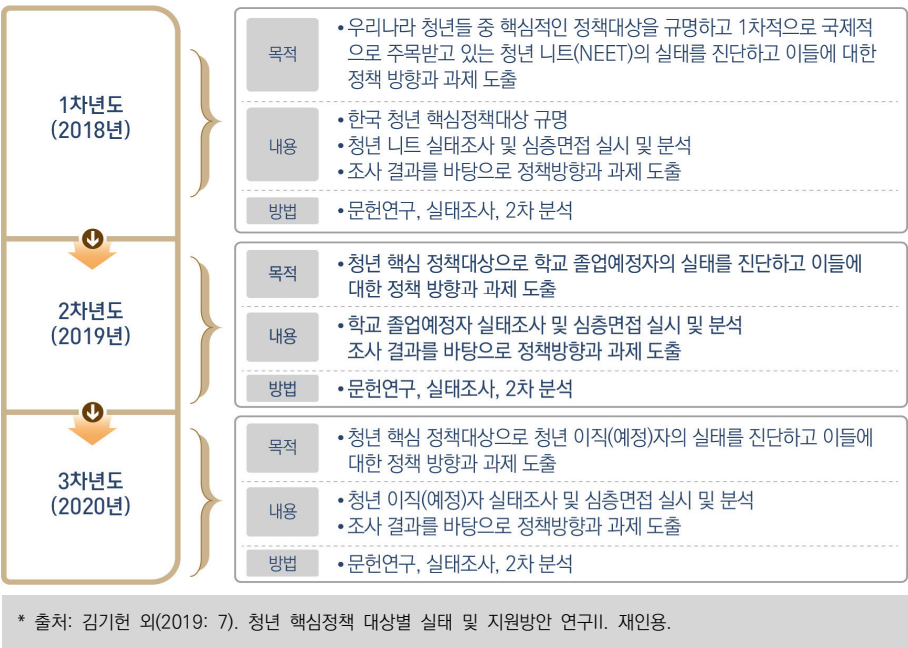


그림 1-1. 연도별 연구추진계획

청년 이직자에 대한 실태 분석 및 정책 과제 도출을 위해 이 연구는 국책연구기관인 한국보건사회연구원과 서울시립대학교와 협동연구로 추진되었다. 본래 협동연구기관은 고용보험DB를 관리하는 한국고용정보원의 연구진을 참여시키고자 했으나 외부 공동연구원 참여가 어려운 내부 방침에 따라 서울시립대학교의 청년 연구 및 패널분석 전문가로 협동연구진을 변경하였다. 동시에 한국노동연구원에서

한국보건사회연구원으로 협동연구진을 변경하였다. 협동연구진으로 참여하는 한국보건사회연구원 연구진은 한국고용정보원에 재직하면서 고용보험DB분석을 진행한 바 있고 사업체패널자료를 활용하여 이직 문제를 다룬 바 있어 이 연구와의 적합성이 더 높다고 판단해 섭외하였다.

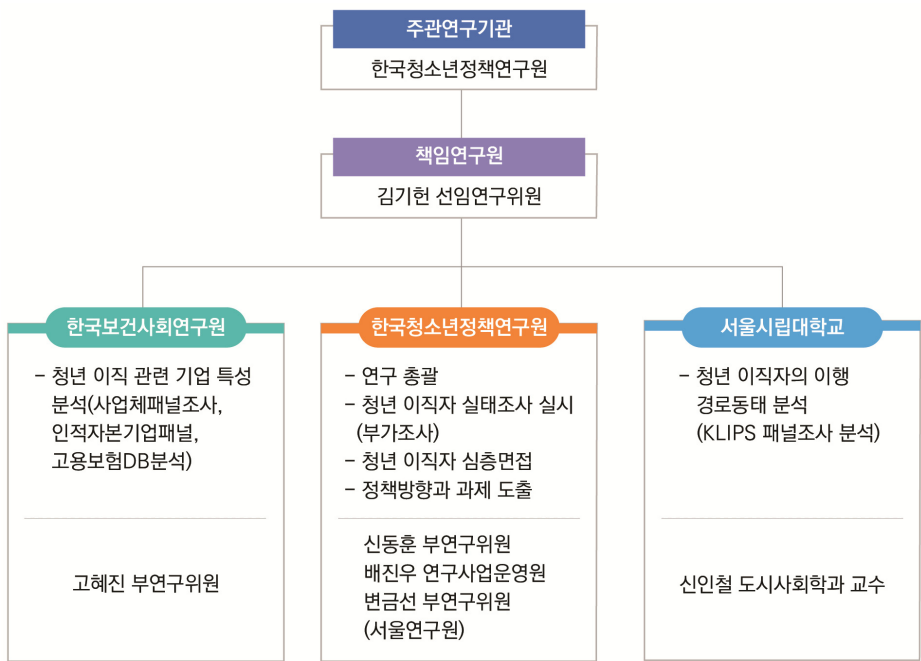


그림 1-2. 연구추진체계

본원 연구진은 전체 연구를 총괄하며 실태 분석과 관련하여 <청년 사회·경제 실태조사>에 참여하는 방식(special module)을 통해 청년 이직자의 실태를 분석하였다. 동시에 양적 분석만으로 파악하기 어려운 청년 이직자의 실태와 정책 욕구를 파악하기 위해 심층면접조사를 실시하였다.

한국보건사회연구원은 사업체패널조사(기업의 채용 및 이직관리 문항 분석)와 인적자본기업패널을 활용하여 청년 이직자들의 이직사유와 근무하는 기업 특성에

대한 분석과 더불어 기업별 이직률 등의 차이를 분석하였다. 서울시립대학교에서는 노동패널조사(KLIPS) 원자료를 활용하여 지난 10년 간 이직 경로에 관한 동태분석을 시도하였다.

3. 연구내용

1) 청년 이직자 선행 연구 및 정책 고찰

이 연구에서는 청년 이직자에 대한 국내·외의 문헌분석을 실시하고자 한다. 문헌분석은 청년 이직자에 대한 연구와 정책을 대상으로 이루어진다. 정책에 대한 문헌분석과 관련하여 이 연구의 핵심정책 대상은 청년 이직자로 한국적 특수성과 관련된 분석이 이루어지므로 1-2차 연도와는 달리 별도의 해외사례 보고서를 발간하지 않았다. 대신 2명의 공동연구원과 청년 이직자 실태에 대한 세미나에서 발표를 한 사랑의열매 나눔문화연구소의 박미희 박사의 심층분석 원고를 토대로 별도의 책자인 심층분석보고서로 발간하였다.

2) 청년 이직자에 대한 실태 및 특성 분석

양적 방법의 조사는 청년 사회·경제실태조사를 통해 이루어졌다. 이 조사 자료는 통계청의 승인을 받아 이루어지는 승인통계로 조사구를 활용해 대표성을 갖고 있으며 표본수도 충분하여 청년 이직자들을 위한 정책 방안 마련을 위한 유용한 데이터라고 할 수 있다. 질적 방법의 조사는 심층면담조사로 이루어졌으며, 이를 통해 청년들의 생각과 고민에 대해 직접적인 목소리를 들을 수 있었다.

이번 연구에서는 해외사례에 대한 별도의 보고서 대신 청년 이직 요인이 매우 다양하다는 점에서 청년 이직과 관련된 심층 분석에 대한 세미나 발표와 더불어 별도 보고서를 발간하였다. 청년 이직에 대한 심층 분석은 이직 요인 중에서 하향취업과 같은 직무 특성에 주목한 연구와 조직문화와 같은 조직 특성에 관한 연구, 그리고

청년 내일채움공제와 같이 이직에 영향을 미치는 정책 효과에 관한 연구 등을 다루었다.

청년 이직자 심층분석 세미나는 10월 8일에 코로나19를 고려하여 사회자와 발표자, 토론자만 참석한 가운데 개최되었다. 세미나 발표는 박미희 박사(사랑의 열매 나눔문화연구소)가 직무불일치를 중심으로 청년들의 이직 요인에 대한 심층 분석한 내용을 발표하였다. 이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과)는 심층면접 방식으로 취약 청년들의 이직경험에 대한 분석 결과를 발표하였다. 마지막으로 청년정책 효과와 관련하여 청년 내일채움공제의 고용효과에 대해서 김유빈 박사(한국노동연구원)가 발표하였다. 발표 논문 중에서 이승윤 교수와 김유빈 박사의 연구 결과는 총괄보고서에서 청년 이직자의 실태와 정책을 분석하는데 인용하였으며, 박미희 박사의 발표문은 심층분석보고서에 수록하였다.

3) 청년 이직자의 특징과 취업 이후의 이행경로 분석

이 연구는 청년 이직자의 통태적 변화에 대해서 기업체 패널 자료와 개인 패널 자료를 이용하여 분석하였다. 이에 대한 분석은 기업 차원에서 청년들의 이직 요인을 중심으로 이루어지고 개인 차원에서 청년들의 이직 경로를 중심으로 이루어졌다. 특히 전자는 이직자 개인차원 만이 아니라 일하는 기업의 특성을 포함하여 종합적으로 이직 요인을 분석하는 데 초점을 맞추었다.

4) 청년 이직자에 대한 정책 추진방안과 과제 도출

이 연구는 실태조사, 심층면접, 정책현황 분석, 해외사례분석 등을 토대로 청년 이직자에 대한 정책 추진방안과 과제를 제시하였다. 이 연구에서 제시한 정책 방향과 과제는 자발적, 비자발적 퇴사를 줄이는 방식보다는 청년들의 일자리 환경에 대한 개선에 초점을 맞추어 제시하였다.

이 연구는 3년에 걸쳐 이루어진 연구의 마지막 단계로 정책 추진 방안도출에 있어서 핵심정책 대상 정책 방향과 추진과제를 포괄적으로 제시해 3년간의 연구를 마무리하였다.

4. 연구방법

1) 문헌연구

이 연구는 청년 이직자 실태와 관련 정책, 해외 사례에 대한 선행연구들을 수집하고 분석하였다. 동시에 이론적 측면에서 청년 이직 개념이나 이직요인을 분석한 선행연구들을 검토하였다.

2) 양적 연구

이 연구에서는 이직자 및 이직을 생각하는 취업자의 실태 파악을 위해 설문조사를 진행하였다. 이 조사는 통계청 승인통계(국가통계 승인번호 제402004호)로 이루어지고 있는 청년 사회·경제실태조사의 부가조사 형태로 이루어졌으며, 2018년 인구주택총조사를 표본틀로 3,520명을 조사하였다. 코로나19로 일정 조정에 관한 검토가 있었으나 기획 단계에서부터 7월에 실사가 계획되어 있었고, 이후 진행 과정에서 특별한 상황이 발생하지 않아 한 달 정도 실사가 길어진 것 외에 계획대로 조사가 마무리되었다.

표 I -1. 설문조사 주요 내용

주요 요소	내용	비고
모집단	전국의 18세 이상 34세 이하 청년	
표집틀	2018년 인구주택총조사	
표본수	3,520명	
표집방법	다단계층화집락표집방법	
조사시기	7월-9월(기준일은 7월 1일)	

3) 2차 자료 분석

2차 자료 분석은 패널자료를 활용한 이직 및 이직 이후의 노동시장 경로 분석을 진행하였다. 사업체 패널자료 분석은 협동연구기관인 한국보건사회연구원에서 사업체패널조사, 인적자본기업체패널을 분석하였다. 사업체패널조사에는 특정 연령대의 이직자 현황과 조직특성(근로조건, 사내복지, 소통, 노조 등) 관련 정보가 구체적으로 담겨있어서 청년 이직과 관련한 조직요인을 객관적으로 파악하는데 용이하다. 노동패널자료분석은 협동연구기관인 서울시립대학교에서 청년 이직자의 이직경로에 대한 동태적 분석을 실시하였다.

동시에 청년 이직자의 이직 요인이 매우 다양하고 서로 다른 시각에서 접근할 수 있다는 점에서 이 연구에서는 청년 이직자 관련 전문연구자 3명의 연구 논문 발표 세미나를 개최하였으며, 발표된 논문들은 앞서 공동연구원의 원고와 함께 별도의 심층보고서로 출간하였다. 발표 주제는 이직요인과 관련하여 하향취업과 같은 직무요인에 관한 부분과 조직문화가 같은 조직요인에 관한 부분, 청년 내일채움 공제와 같이 이직에 영향을 미칠 것으로 보이는 정책요인에 관한 부분 등 세 가지로 설정하였다.

4) 전문가 자문

이 연구에서는 청년 이직자에 대한 정책과 관련하여 전문가 자문회의와 정책 실무협의를 실시하였다. 지난 2020년 2월에 청년기본법이 제정되면서 청년정책 방향과 과제에 대한 포괄적인 논의가 여러 차례 이루어졌다. 이 연구에서 다루는 청년 취업자에 대한 정책 방향과 과제에 대해서 함께 논의가 이루어졌다. 연구 방법과 관련해서는 청년 사회·경제실태조사 청년 이직자에 대한 부가조사 설문지에 대해서 서면 자문을 실시하였다.

표 1-2. 전문가 자문 및 정책실무협의회

주요내용	참석자	개최시기
청년기본법 추진방향 및 과제 정책실무협의	국무조정실 청년정책추진단	1월 18일
2차년도 연구 학교 졸업예정자 관련 정책실무협의	교육부 진로교육정책과	2월 27일
청년 사회경제 실태조사 부가조사 문항 서면 자문	나눔문화연구소, (사)문화사회연구소, 중앙대학교 사회복지학과, 한국노동연구원	3월 30일
코로나19 이후 청년고용정책 방향 논의	고용노동부 청년정책기획과	5월 6일
청년정책 방향과 과제 관련 정책실무협의	청와대 (現)청년정책비서관실, (前)청년정책소통관실	5월 22일/ 5월 30일/ 10월 20일/ 10월 21일
청년일자리정책 방향과 청년보장제 관련 정책실무협의	대통령직속 일자리위원회	5월 26일 /5월 30일
청년정책기본계획 일자리분야 논의	한국노동연구원, 고용노동부 청년 정책기획과	11월 6일
후기 청소년 및 정책과제 정책실무협의	여성가족부 청소년정책관	11월 27일

5) 심층면접

심층면접은 청년 이직자와 이직을 고민 중인 취업자의 실태를 파악하고 정책적 시사점을 도출할 목적으로 실시하였다. 심층면접 대상은 청년 이직자이며 현재 직장에 다니면서 이직을 고려하는 청년들도 면접 대상에 포함하였다. 질적 조사 대상 선정 시 기업 유형별로 차이가 있기 때문에 대기업, 중소기업, 공공기관 등에서 근무한 경험이 있는 청년을 고루 포함하고, 수도권과 비수도권을 1대 1로 모집해 20명을 대상으로 하였다.

표 1-3. 심층면접 주요 내용

주요 요소	내용	비고
면담참여자 수	20명	
면담참여자 특성 개요	청년 이직자 혹은 이직예정자	
면담방식 (공식성 정도, 구조화 정도, 개별 혹은 집단면담)	반 구조화된 면접방식 / 개별면담	
면담 시간 및 횟수	1인당 90분간 씩 1회	
면담자료 기록 및 녹취 여부	면접 시 녹음하여 전사	
면담자	연구진	

6) 기타 연구방법

청년 이직자의 이직 요인이 매우 다양하고 서로 다른 시각에서 접근할 수 있다는 점에서 이 연구에서는 청년 이직자에 대해 전문연구자 3-4명의 연구 논문 발표를 위한 세미나를 개최하였다. 세미나는 한국청소년정책연구원 대회의실에서 2020년 10월 8일에 개최되었으며 코로나19를 고려하여 사회자, 발표자, 토론자만 참여한 가운데 이루어졌다. 직무불일치를 중심으로 청년들의 이직 요인에 대한 심층 분석 박미희 박사(사랑의열매 나눔문화연구소)의 발표에 대한 토론은 이병희 박사(한국노동연구원)가 진행하였다. 변화하는 청년 이직의 의미에 대한 질적 연구 결과를 제시한 이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과)의 발표에 대한 토론은 정세정 박사(한국보건사회연구원)가 맡아 진행하였다. 마지막으로 청년 내일채움공제의 고용 효과에 대해서 김유빈 박사(한국노동연구원)가 발표하였으며 토론은 채창균 박사(한국직업능력개발원)가 맡아 진행하였다.



제2장 연구배경

- 1. 청년 핵심정책 대상 논의
- 2. 청년 이직자의 정의 및 현황

1. 청년 핵심정책 대상 논의²⁾

전 세계적으로 청년은 중요한 정책 대상으로 자리 잡았다. 특히 2009년 글로벌 외환위기 이후 청년 실업 문제가 심각해지고 순차적으로 이들의 삶의 전반에 걸쳐 여러 가지 문제들이 발생하면서 각 국가들은 청년을 대상으로 한 지원과 환경 개선을 위한 정책들을 추진해 왔다.

청년 정책이 주로 실업자를 중심으로 이루어져 왔지만 각 국가 및 유럽연합(EU), 경제협력개발기구(OECD) 등은 청년들 중에서도 가장 핵심적인 정책대상을 선별하고 집중적인 지원을 추진하고 있다. 청년 니트(NEET) 문제를 제일 먼저 제기한 영국을 비롯하여 핵심 정책대상별 지원에 집중하고 있는 일본 등이 이러한 정책 추진의 대표적인 사례를 가진 국가들이다.

영국과 일본의 니트(NEET)나 일본의 은둔형 외톨이 등은 학교나 직장과 같은 조직에 속해 있지 않은 청년들을 주요 정책 대상으로 삼고 있음을 보여준다. 이밖에 미국은 단절청년(disconnected youth)에 대한 지원을, 스웨덴은 니트(NEET) 외에 조기에 학교와 훈련과정에서 이탈한 청년 에레트(ELET: early leaving education and training)를 다루고 있는데 이는 유사한 상태에 놓여 있는 청년들에 주목한 것이다.

2) 이 절은 김기현 선임연구위원이 작성하였음.

표 II-1. 주요국 및 EU, OECD 청년 핵심정책 대상

구분	주요 정책 대상
영국	청년 니트(NEET): 16세에서 18세로 일도, 교육도, 훈련도 받지 않은 젊은이
	지위 제로(Status Zero): 16세에서 17세로 대학교육을 받지 않거나 직업훈련을 비롯한 직업교육에 참여하지 않거나 노동시장에 진입하지 않은 젊은이
일본	청년 니트(ニート, 若年無業者, 無業青少年[법률용어]): 15세에서 34세로 일도, 교육도, 훈련도 받지 않으면서 미혼으로 가사를 주로 하지 않고 구직활동을 하지 않는 젊은이
	청년 프리터(フリーター): 15세에서 34세로 취업자 중 5년 미만으로 아르바이트나 파트타임으로 일하거나 학교에 다니지 않거나 가사를 주로 하지 않으면서 이러한 일자리에 취업하는 것을 희망하는 청년
	학교졸업예정자(学校卒業見込者[법률용어]): 학교(유치원과 초등학교 제외)와 기타 후생노동성령에서 정하는 시설의 학생 또는 생도로 졸업할 예정인자
	은둔형 외톨이(ひきこもり): 학교 및 직장에 다니지 않고 가족 이외에 사람과의 교류를 피하는 상태를 6개월 이상 지속하고 있는 사람
미국	단절 청년(disconnected youth): 16세에서 24세로 1년 이상 교육을 받지 않고 취업도 되지 않은 상황에서 구직 활동도 하지 않는 비경제활동인구
스웨덴	조기 교육 이탈자(tidigt lämnar utbildning): 16세에서 20세 사이의 청소년 중 교육 및 훈련과정에서 조기에 이탈한 청년(영문으로 early leaving from education and training)
	청년 니트(unga som varken arbetar eller studerar): 일도 하지 않고 교육도 받지 않고 훈련도 받지 않는 젊은이
EU	청년 니트(NEET): 일도 하지 않고 교육도 받지 않고 훈련도 받지 않는 젊은이로 교육과 훈련은 공식적으로 이루어지는 경우(formal education)에 한함
OECD	청년 니트(NEET): 일도 하지 않고 교육도 받지 않고 훈련도 받지 않는 젊은이
	노동시장에 제대로 정착하지 못한 신규진입자(new entrants): 학교교육은 마쳤으나 노동시장에서 안정적인 직업을 찾지 못한 청년
	일자리 미스매치에 직면한 대학졸업자(job mismatch): 어려운 노동시장 여건으로 인해 자신들의 자격기준보다 낮은 부문에 취업하거나 보다 나은 일자리를 찾는 대학졸업자

*자료 : Social Exclusion Unit (1999), 厚生労働省(2004), 厚生労働省(2010), 内閣府(2018), Ree, Williamson and Instance (1996), Eurofound (2012), OECD (2014).

*출처 : 김기현 외(2019: 23). <표 II-1> 재인용. 일본의 은둔형 외톨이와 스웨덴의 핵심정책 대상을 추가함.

이러한 핵심 정책 대상 설정은 정책 목표가 사회의 일원으로 참여시키는 것에 초점이 맞추어져 있으며 주로 직장을 구하게 하는 것에 있음을 보여준다. 이는 취업이 청년들의 문제를 상당 부분 해소해 줄 수 있다고 보기 때문에 핵심정책 집단으로 삼은 것으로 보인다.

우리나라는 핵심정책 대상을 지원하는 정책이 본격적으로 추진되고 있지는 않다. 전통적으로 실업자를 지원하는 정책이 대부분을 차지하고 있는데, 큰 틀에서 실업자 역시 청년 니트처럼 사회의 일원으로 참여하고 있지 못하는 대상에 주목한 것이라고 볼 수 있다.

취업 이후 조기 이직 문제는 국제적으로 크게 주목받고 있지 못하지만 일본이나 경제협력개발기구(OECD)에서 이와 연관된 정책 대상을 선정해 대상자 지원이나 고용환경 개선을 위한 정책을 추진 중에 있다.

일본은 취업 이후에 발생하는 이직 문제를 입사 단계에서부터 적극적으로 개입하는 접근방식을 취하고 있다. 청소년 고용 촉진 등에 관한 법률(青少年の雇用促進等に関する法律)은 직장 정보 제공을 의무화하고 노동법령 위반 시에 벌칙을 부과하는 내용을 담고 있다. 이는 일본 내에서도 큰 문제가 되었던 직장 갑질이나 불공정 대우로 물의를 빚은 블랙기업을 규제하는 특성을 보여준다.

경제협력개발기구(OECD)에서는 일자리 불일치에 직면한 신규 취업자를 핵심 정책 대상으로 삼고 있다. 이는 대학 졸업자가 대학 교육 정도의 능력이나 자질을 요구하지 않는 일자리에 취업한 하향취업자에 주목한 것이다. 하향취업은 취업 후 이직요인 중 하나로 볼 수 있기 때문에 이 정책 대상은 청년 이직 문제와 연관된다. 특히 우리나라는 고학력화로 인해 하향취업 문제가 다른 국가들보다 심각하다는 점에서 직무 불일치 문제에 주목할 필요가 있다.

2. 청년 이직자의 정의 및 현황³⁾

1) 청년 이직자의 정의

이 연구에서는 청년 이직자를 만 19세~34세 청년 중 자발적 혹은 비자발적 이직을 경험하거나, 이직할 의사가 있는 경우로 포괄적으로 정의하였다. 청년 연령범주는 올해부터 시행된 청년기본법의 청년 연령 정의를 따라 만 19세부터 34세로 정의하였다.

청년 이직자를 개념적으로 정의하기 위해서는 이직의 정의, 측정 방식, 그리고 유형을 검토할 필요가 있다. 먼저 이 연구에서 이직(turnover)은 직장에서 직장으로의 이동인 전직(job-to-job mobility)뿐만 아니라, 취업에서 미취업으로의 상태 변화(economic status change)를 포함한 것으로 정의하였다. 이직에 관한 일부 연구들은 다른 직장으로 바로 이동하는 것에 한정해 이직을 개념화하기도 한다(엄미정, 박재민, 2007)⁴⁾. 그러나 이직은 “소속된 조직(기업)으로부터 물리적으로 분리되는 특정한 사건”(Mobley, 1982: 111)으로 전직과 퇴사를 포함하며, 학교에서 노동시장으로의 이행(school-to-work transition)을 경험하는 청년기의 특성을 고려할 때, 상태에서 상태로의 변화 혹은 이행(transition)을 반영해 폭넓게 정의할 필요가 있다.

청년이 경험하는 이직은 노동생애 초기 경력기간의 직장이동(job mobility)이라는 점에서 다른 연령층보다 변동성과 이질성이 크다(Light & McGarry, 1998; Light, 2005; 엄미정, 박재민, 2007: 14, 재인용). 생애과정 관점에서 청년기는 교육과 훈련을 통해 자격을 획득하고, 이를 기반으로 일자리를 탐색하여 노동시장에 진입해 정착하는 시기이며(Furlong, Cartmel, Biggart, Sweeting, & West, 2003), 업무와 조직에 적응하여 업무수행 능력을 쌓는 초기경력(early career)

3) 이 절은 변금선 부연구위원(서울연구원)이 작성하였음.

4) 고용보험법 제2조의 2는 “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것”으로 정의한다.

형성 시기이다(Feldman, 1988; 손정은, 박재한, 김성혜, 장원섭, 2019: 643, 재인용). 청년이 경험하는 이직은 개인에게 적합한 일을 찾는 탐색의 과정이기도 하지만(김안국, 2005; Neumark, 2002, Topel & Ward, 1992), 청년기의 잦은 이직은 경력형성을 방해하여 이후 노동성과에 부정적 영향을 미칠 수 있다(이병희, 2002; Light & McGarry, 1998).

이직의 측정 방식과 관련해 본 연구에서는 이직할 의향이 있거나, 과거에 이직을 경험한 적이 있는 경우 ‘이직자’로 정의하였다. 기존 연구들은 이직 의사(turnover intention, quit intention) 혹은 이직행위(turnover act)로 이직을 측정한다. 이직에 관한 초기 연구들은 횡단면 자료를 이용하여 직무만족도와 이직 의사의 관계를 분석하였으며, 이후에는 종단자료를 이용해 실제 직장이동이 발생한 상태의 변화를 분석하거나, 이직한 경험이 있는지에 관한 회고적 조사를 통해 이직 행위를 연구하였다(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). 이직 의사는 심리학적 관점에서 개인의 의사결정 과정에 관한 미시적 정보를 제공한다는 점에서 유용하지만, 이직 의사가 있는 모든 사람이 퇴사하지 않으므로 과거의 이직 경험이나 실제 발생할 이직 행위를 확인하기 어렵다는 점에서 측정오류의 문제가 발생할 수 있다. 반면, 이직행위는 과거부터 현재까지 발생한 이직이라는 사건을 회고적으로 분석한다는 점에서 이직에 관해 정확한 정보를 제공하지만, 이직경험이 없더라도 미래에 이직할 의향이 있는 사람들을 분석대상에서 제외하게 된다. 장기적 경기침체, 고용 불안정 등으로 인한 일자리 기회의 감소가 직무일치와 경력형성을 위한 이직을 막는 외부요인이라는 점을 고려할 때(March & Simon, 1958), 일하는 청년 다수는 이직할 의향이 있어도 퇴사하지 못하는 상황에 놓여 있을 가능성이 있다. 따라서 본 연구는 이직 의사와 이직행위 두 방식을 모두 적용하였다.

이직 유형과 관련하여 이직은 이직의 의사결정 주체가 노동자 개인인지 혹은 노동자가 속한 조직인지에 따라 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 구분된다(손정은 외, 2019: 644). 자발적 이직은

노동자의 의사에 의한 퇴직(separation)으로 전직, 사직을 의미하며, 비자발적 이직은 기업의 확장 혹은 폐업에 의한 재배치(reallocation)로 해고나 전직, 혹은 은퇴를 의미한다(Anderson, Meyer, Pencavel, & Roberts, 1994: 177). 자발적 이직에는 근로여건 불만족이나 직무 또는 적성의 불일치, 개인적 이유로 인한 퇴사가 포함되며, 비자발적 이직에는 일시적 근로나 계약종료, 해고, 직장폐업 등이 포함된다. 앞에서 언급한 바와 같이, 우리나라 청년층의 높은 이직률은 비정규직 등 노동시장 요인만으로 설명하기 어렵다. 청년 이직의 조직 요인을 확인하기 위해서는 자발적 이직의 원인을 보다 정교하게 분석할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 청년 이직자를 비자발적 이직뿐만 아니라, 자발적 이직을 모두 포함해 정의하였다⁵⁾.

〈표 II-2〉는 이상의 논의를 반영하여 청년 이직자를 개념적으로 정의한 것이다.

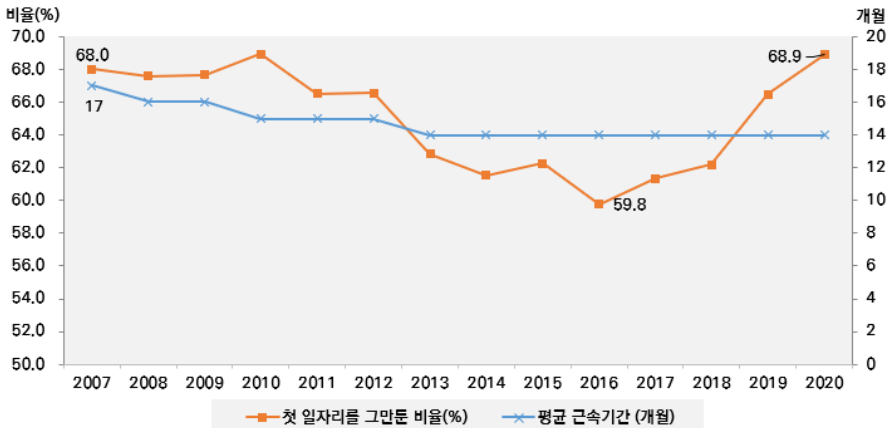
표 II-2. 청년 이직자의 개념적 정의

구분	본 연구의 정의
연령 및 상태	만 19세~34세 청년 중 취업경험이 있거나, 현재 취업 중인 청년
이직의 정의	직장에서 직장으로의 이동, 취업에서 미취업 등으로의 상태 변화
측정 방식	• 이직의사 : 현재 일자리에서 이직할 의향이 있는 경우 • 이직행위 : 과거에 이직한 경험이 있는지
결정 주체	• 노동자 : 자발적 이직(전직, 사직) • 고용주 : 비자발적 이직(계약종료, 해고, 은퇴)
청년 이직자의 개념적 정의	만 19세~34세 청년 중 전직, 퇴사, 계약종료 등을 경험해본 청년 혹은 현재 이직할 의사가 있는 청년

5) 2020년 기준 졸업·종퇴 후 취업한 경험이 있는 만15세~29세 청년 중 자발적 이직자는 78.8%, 비자발적 이직자는 22.2%였는데, 비자발적 이직자가 지난해 같은 기간보다 1.9%p 증가하였다(통계청, 2020.07.22.). 코로나 19로 인한 신규채용 감소와 구직단념자 증가, 그리고 서비스업종의 일자리 감소 등은 청년의 비자발적 이직을 증가시켰을 것으로 예상된다. 통계청에 따르면, 2020년 10월 기준 청년(15세~29세) 고용률은 42.3%로 전년동기 대비 큰 폭으로 하락(△2.0%p)하고, 확장실업률은 24.4%로 큰 폭으로 상승(+3.9%p)하였다(통계청, 2020.11.11.)

(2) 청년 이직자의 현황

통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과와 고용노동부의 고용보험통계를 이용해 청년 이직자의 규모, 근속기간, 이직 사유를 분석하였다.



출처 : 통계청(각 년도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사. [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3\(2020.11.23. 추출\)](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3(2020.11.23. 추출)).

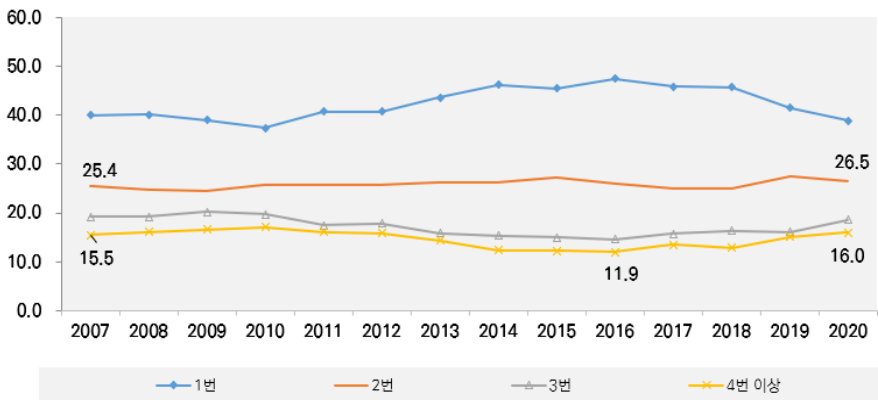
- 주 1) 첫 일자리를 그만둔 비율 : 만15세~29세 청년 중 졸업·종퇴 이후 취업 유경험자 중 첫 일자리를 그만둔 비율
 2) 평균 근속기간 : 첫 일자리를 그만둔 경우에 평균 근속기간

그림 II-1. 청년층(15세~29세)의 첫 일자리를 그만둔 비율 및 평균 근속기간(2007~2020)

통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과에 따르면, 2020년 5월 기준 만 15세~29세 취업경험이 있는 청년 407만 명 중 첫 일자리를 그만둔 청년은 280만 5천명(68.9%)이었으며, 근속기간은 14개월이었다(통계청, 2020.07.22.). 첫 일자리를 그만둔 비율은 2016년부터 지속적으로 증가하여, 2020년에는 68.9%로 나타났다. 이는 2010년 이후 최고치이다(그림 II-1). 첫 일자리를 그만둔 경우, 근속기간은 2007년 17개월에서 2013년 14개월로 감소하였으나 그 이후에는 변화가 없는 것으로 확인되었다. 이는 청년의 퇴사를 줄이기 위한 정부의 노력에도 불구하고 다수의 청년이 퇴사하고 있음을 유추하게 해준다.

취업경험이 있는 청년 중 이직을 경험한 청년(직장경험 2회 이상)은 248만 6천명으로 취업경험 청년의 61.0%이었다(통계청, 2020.07.22.). <그림 II-2>는 경제활동인구조사 청년층부가조사의 각 연도 자료를 이용해 졸업이나 중퇴한 후 취업한 적이 있는 청년의 취업경험 횟수 비율의 변화를 보여준다. 취업경험이 한 번인 경우와 세 번인 경우는 2007년과 2020년을 비교하면 큰 변화가 없었으나, 취업경험이 두 번이거나, 네 번 이상인 청년 비율은 다소 증가하였다.

지난 2007년 기준 두 번 취업을 경험한 청년(1회 이직)의 비율은 25.4%였는데, 2020년에는 26.5%로 1.1%p 증가하였고, 네 번 이상 취업을 경험한 청년(3회 이상 이직)의 비율은 2007년 15.5%에서 2016년 11.9%로 감소하였다가 2020년에는 16.0%로 증가했다.



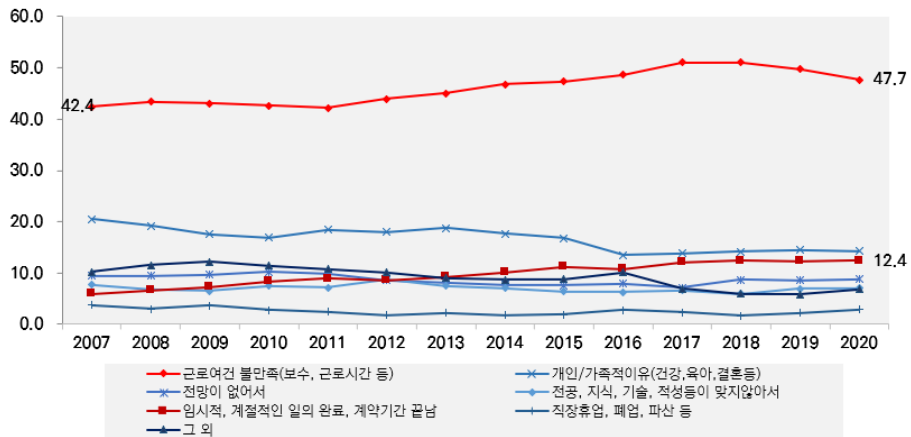
출처 : 통계청(각 연도). 경제활동인구조사 청년층 부가조사. [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3\(2020.11.23. 인출\)](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3(2020.11.23. 인출)).

주) 만15세~29세 청년 중 졸업·중퇴 후 취업유경험자의 취업경험 횟수

그림 II-2. 청년층(15세~29세)의 졸업·중퇴 후 취업경험 횟수 분포(2007~2020)

첫 일자리를 그만둔 이유는 ‘근로여건 불만족(보수, 근로시간)’이 47.7%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, ‘개인 및 가족이유(건강, 육아, 결혼 등)’(14.3%), ‘계약

기간 끝남'(12.4%), '전망이 없어서'(8.8%), '전공, 지식 등이 맞지 않아서'(7.0%), '그 외 사유'(6.9%), '직장폐업'(2.9%) 순으로 확인되었다. 각 변화를 살펴보면 증가 폭이 큰 사유는 '근로여건 불만족'(42.4%에서 47.7%로 5.3%p 증가), '계약기간 끝남'(5.9%에서 12.4%로 6.5%p 증가)이었다.



출처 : 통계청(각 년도). 경제활동인구조사 청년층 부가조사. [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3\(2020.11.23. 인출\)](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3(2020.11.23. 인출)).

주) 만 15세~29세 청년 중 졸업·종퇴 후 취업유경험자 중 첫 일자리를 그만둔 경우, 그 사유

그림 II-3. 청년층(15세~29세)의 첫 일자리를 그만둔 이유(2007~2020)

다음으로 고용노동부 고용보험통계를 이용하여 고용보험 피보험자의 자격상실 현황과 상실 사유를 분석하였다. <표 II-3>은 2007년과 2018년의 고용보험 피보험자 수 변화를 보여준다.⁶⁾ 지난 2018년 현재 고용보험 피보험자 수는 1천 343만 명이었으며, 만 18세~34세 청년은 393만 1천명으로 전체의 29.5%였다(고용노동부, 2019a).

6) 2019년 연간통계는 미공개되어, 공개된 자료 중 가장 최신 자료인 2018년 연간 고용보험통계를 이용해 분석하였다.

표 II-3. 고용보험 피보험자 수 변화(2007년 및 2018년)

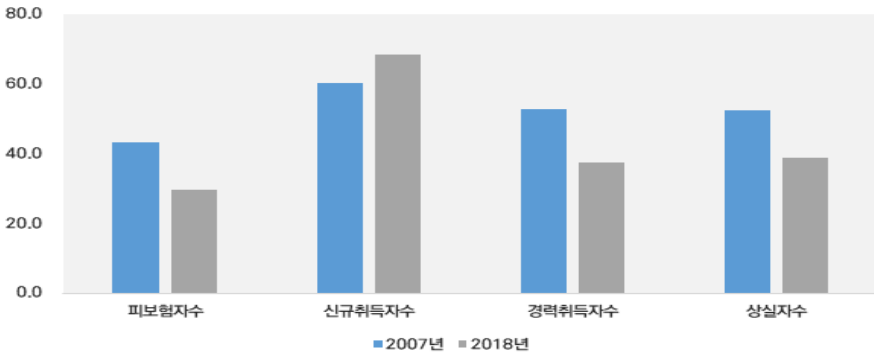
(단위: 만 명, %)

구분	연도	피보험자 수	취득자 수		상실자 수	2007년→2018년 변화			
			신규	경력		피보험자 수 명	피보험자 수 %	경력 취득자 수 명	경력 취득자 수 %
전체	2007	906.3	112.8	351.4	-406.1	436.9	+48.3	279.1	+79.4
	2018	1,343.2	96.3	630.5	-670.9				
18세~34세	2007	396.4	65.9	235.3	-260.2	-3.3	-0.8	50.3	-21.4
	2018	393.1	68.0	185.0	-213.4				

출처: 고용노동부(2008). 2007년 고용보험통계, 고용노동부(2019a). 2018년 고용보험통계.
[https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do\(2020.2.6. 추출\)](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do(2020.2.6. 추출)).

고용보험 상실자와 경력자 수를 이용해 청년 이직자 규모를 유추해보면, 청년 고용보험 상실자는 213만 4천명(전체 상실자의 38.8%), 경력취득자는 185만 명(전체 경력취득자의 37.3%)이었다. 코로나19로 인한 신규채용 감소 등을 고려하면 청년 이직자는 더 많을 것으로 예상된다⁷⁾.

(단위: %)



출처: 고용노동부(2008). 2007년 고용보험통계, 고용노동부(2019a). 2018년 고용보험통계.
[https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do\(2020.2.6. 추출\)](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do(2020.2.6. 추출)).

그림 II-4. 고용보험 자격취득 및 상실자 중 만18세~34세 비율 변화(2007년 및 2018년)

7) 2020년 고용보험 통계에 따르면, 30대의 고용보험 신규취득자 수는 전년 동월대비 4만2천명이 감소해 감소폭이 확대되었고, 29세 이하는 증가에서 감소로 추세가 전환되었다('19.11 2만1천명 증가 → '20.3, 1만7천명 감소)(고용노동부, 2020.4.14.).

고용보험 피보험자 중 만 18세부터 34세 청년 비율을 2007년과 2018년 자료를 통해 비교한 결과, 신규취득자 중 청년 비율은 증가했지만, 경력취득자, 상실자 중 청년 비율은 감소한 것으로 나타났다(그림 II-4). 이는 청년 인구의 감소로 인한 영향일 수 있으나, 다른 한편으로 초기경력자인 청년의 고용보험 가입이 어려울 수 있음을 보여주는 결과라고 해석할 수 있다.

표 II-4. 고용보험 상실자의 상실사유 현황(2007년 및 2018년)

구분	2007년				2018년			
	전체 연령	18세 ~ 34세			전체 연령	18세 ~ 34세		
		전체	1년 미만	1~3년 미만		전체	1년 미만	1~3년 미만
계(명, %)	406.1 (100)	213.4 (100)	135.4 (100)	57.0 (100)	670.9 (100)	260.2 (100)	175.7 (100)	64.6 (100)
개인사정으로 인한 자진사퇴	64.8	72.4	76.7	66.2	61.3	71.5	74.2	65.4
경영상 필요 및 회사불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사	16.1	13.7	9.9	18.8	12.3	8.7	5.9	12.8
계약만료, 공사종료	12.0	8.5	9.0	8.7	19.4	14.7	15.5	15.8
폐업, 도산	4.8	3.8	3.1	4.7	3.3	2.3	1.9	3.0
사업장 이전, 근로조건변동, 임금체불 등으로 자진퇴사	1.0	0.9	0.7	1.2	1.3	1.2	0.9	1.5
정년	0.5	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0
고용보험 비적용, 이중고용	0.4	0.4	0.4	0.2	0.8	0.9	1.0	0.6
근로자의 귀책사유에 의한 징계해고, 권고사직	0.2	0.2	0.2	0.1	0.9	0.7	0.6	0.8
분류불능	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0

출처 : 고용노동부(2008). 2007년 고용보험통계, 고용노동부(2019a). 2018년 고용보험통계. [https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do\(2020.2.6. 추출\)](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do(2020.2.6. 추출)).

주) 2007년은 상실사유 응답항목을 14개로 조사함. 2018년과 비교하기 위해 2007년도 ‘개인사정으로 인한 자진사퇴’는 ① 전직, 자영업, ②결혼, 출산 거주지 변경 가사사정, ③ 질병, 부상, 노령 등, ④기타 개인사정이 라고 응답한 경우, ‘경영상 필요 및 회사불황으로 인한 인원감축 등에 의한 퇴사’는 ①경영상 필요에 의한 퇴직, ②기타 회사사정에 의한 퇴직인 경우, ‘분류불능’은 ①분류불능, ②기타인 경우로 재계산해 제시함.

다음으로 만 18세~34세 청년의 고용보험 상실 사유를 확인한 결과, 2007년과 2018년 모두 ‘개인사정으로 인한 자진사퇴’가 가장 높은 비중을 보였으며 그 비율은 전체 상실자의 상실사유보다 높은 수준이었다. 다만, 2007년에는 ‘경영상 필요

및 회사불황으로 인한 인원 감축'이 두 번째로 높은 비중을 보였지만, 2018년에는 이 비율이 감소하고 '계약만료, 공사종료'가 더 높은 수준으로 증가했다. 이와 더불어 근속기간이 1년 미만인 청년의 경우 '개인사정으로 인한 자진퇴사'가 상대적으로 높은 수준이었고, 1~3년 미만은 '계약만료, 공사종료'가 상대적으로 높은 비율을 보였다. 이는 비정규직 증가로 인한 영향으로 보이며, 이로 인해 비자발적 이직이 증가할 수 있음을 보여준다. 2020년 현황과 관련하여 이 연구에서는 이루진 청년 사회·경제실태조사의 이직자 부가조사 결과를 토대로 살펴보고자 한다. 이 부분은 다음 장에서 자세히 소개하였다.

○ — 제3장 우리나라 청년 이직자의 생활실태와 특징

- 1. 청년 이직자 실태조사 설계
- 2. 실태조사 결과
- 3. 요약 및 시사점

1. 청년 이직자 실태조사 설계

1) 청년 사회·경제실태조사 개요

청년 사회·경제실태조사는 청년들의 일자리와 교육, 건강, 결혼, 출산 등 이 조사는 초기에 대통령직속 청년위원회에서 수탁과제로 본원에서 두 차례(2013년, 2015년)에 걸쳐 이루어졌다(배상률, 황여정, 김소라, 2013; 김기현, 2015). 이 조사는 2016년도에 본원 고유과제로 추진되었으며 2017년부터 통계청 승인(국가통계 승인번호 402004호)을 받아 매년 조사가 이루어지고 있다.

조사 대상은 처음에 19세에서 39세였으나 2016년 조사부터 15세로 하한연령이 바뀌었다. 이는 취업 가능 최저 연령을 고려한 결정이었다(김기현, 하형석, 신인철, 2016).

올해 8월부터 시행된 청년기본법(2020년 2월 4일 공포)은 청년을 만 19세부터 34세로 규정하고 있는데, 선거연령이 만 18세로 하향 조정됨에 따라 청년기본법의 청년 연령 범위도 이에 맞게 개정될 것으로 예상된다. 따라서 2020년 조사는 전국 17개 시·도에 거주하는 만 18세~34세의 일반 국민 중 3,500명 내외를 대상으로 하여 포괄적인 청년 정의에 해당하는 연령대를 포함할 수 있도록 하되, 실태조사 결과는 현행법 청년 연령기준인 만 19세~34세를 대상으로 분석하였다.

8) 이 장은 변금선 부연구위원(서울연구위원)이 작성하였음.

이 조사는 표본 가구에 전문조사원이 직접 방문해 대면조사로 이루어지는 개별 방문면접조사로 TAPI(Tablet pc-Assisted Personal Interviewing)로 수행되었다. 조사대상의 연령대와 코로나 19로 인한 대면조사 제약을 고려하여 불가피한 경우 유치조사를 병행하였다.

이 연구에서는 청년 사회경제 실태조사에 부가조사 형태로 청년이직자와 관련하여 필요한 문항을 포함해 설문조사를 진행하였다. 2018년 니트(NEET) 연구, 2019년 졸업예정자 연구와 관련된 질문 문항도 수정해 포함하였다.

2) 청년이직자 신설문항

(1) 청년 이직자 문항 구조

본 연구는 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 경험이 있는 청년을 대상으로 이직 의사 및 이직 경험, 이직 사유, 이직 요인에 관해 조사하였다.

일한 경험이 있는 청년을 대상으로 해고 혹은 퇴사 경험이 있는지, 그리고 가장 최근 그만둔 일이 몇 번째 일자리였는지를 확인하여 이직을 경험한 청년을 식별하였다. 이직을 경험한 청년에게는 이직 사유와 함께 퇴사 후 겪은 어려움을 조사하였으며, 가장 최근 그만둔 일자리에 관한 근로여건, 직무요인, 조직요인, 근로 환경에 대한 문항을 포함해 설문지를 구성하였다. 또한, 가장 최근 그만둔 직장에 관한 기본정보를 묻는 배경 문항을 추가하여, 이직을 경험한 청년이 가장 최근 그만 둔 직장의 근로조건(① 고용형태, ② 종사 지위, ③ 근로시간, ④ 소득, ⑤ 직장 유형, ⑥ 종사자 수, ⑦ 근속기간), 직무요인(① 교육수준과 업무 내용의 불일치, ② 기능(기술) 수준과 업무 내용의 불일치, ③ 전공과 업무 내용의 불일치), 근로 환경(① 직장 내 괴롭힘 경험과 처리 절차, ② 산업안전 관련 경험), 조직요인(① 노동조합 유무, ② 사내 민주주의, ③ 조직적응 프로그램 유무)에 대한 문항을 포함해 설문지를 구성하였다.

현재 취업자의 경우에는 현재 직장에 관한 이직 의사, 이직을 희망하는 경우에는 그 이유를 조사하였다. 이직 의사에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 현재 일자리의 근로여건을 확인하였다.



그림 Ⅲ-1. 청년 이직자 조사 문항의 구조

(2) 청년 이직자 선별 문항

본 연구의 대상은 만 19세~34세 청년 중 이직을 경험한 청년과 현재 취업자 중 이직할 의향이 있는 청년이다. 현재 취업자 중 이직할 의향이 있는 청년은 취업 청년을 대상으로 이직 의사를 묻는 문항, 그리고 실제 이직을 경험한 청년은 ‘해고 및 퇴사 경험’ 문항을 이용해 청년 이직자를 구별하였다.

표 Ⅲ-1. 청년 이직자 선별을 위한 기존 문항 및 신규문항

대상	구분	문항
이직 의사가 있는 청년	기존 문항	문49) (취업자만) 현 직장을 그만두고 이직할 의향이 있습니까? ① 있다 ➡ 문51-1로 이동 ② 없다 ➡ 문52로 이동
	신규 문항	문50) (취업자만) 현재 직장에서의 근무환경이 마음에 듭니까? ① 그렇다 ➡ 문51-1로 이동 ② 그렇지 않다 ➡ 문52로 이동
이직 경험이 있는 청년	기존 문항	문61) 귀하는 취업 후 회사를 그만두거나 해고를 당한 적이 있습니까 ① 스스로 그만둔 적이 있다 ➡ 문61-1로 이동 ② 해고를 당한 적이 있다 ➡ 문61-1로 이동
	신규 문항	문62) 귀하는 해고나 퇴사를 당한 적이 있습니까? ① 그렇다 ➡ 문61-1로 이동 ② 그렇지 않다 ➡ 문61-2로 이동

대상	구분	문항
		③ 둘 다 경험한 적이 있다 → 문61-1로 이동 ④ 둘 다 경험한 적이 없다 → 「주거」영역(문63)으로 이동
	신규 문항	문61-1) 가장 최근 그만둔 일자리를 그만둔 시기는 언제입니까? 년 월 문61-2) 가장 최근 그만둔 일은 몇 번째 일자리였습니까? ① 첫 번째 ③ 세 번째 ② 두 번째 ④ 네 번째 이상

(3) 청년 이직 사유 : 자발적, 비자발적 이직

본 연구에서 ‘이직’은 개인의 의사에 의한 자발적 이직과 계약종료와 폐업 등으로 인한 비자발적 이직을 포함한 모든 일자리 이동을 의미한다. 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분하기 위해서는 이직 사유를 확인할 필요성이 있다. 취업자의 이직을 원하는 이유는 기존 문항을 활용해 분석하고, 이직 경험자가 이직한 이유를 묻는 신규문항을 추가하였다. 이직 사유는 이직을 다룬 기존 조사에서 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분할 때 활용하는 응답 항목과 유사하게 구성하되, 사회초년생인 청년의 특성을 고려해 정년퇴직 등은 제외하였다.

표 Ⅲ-2. 이직 사유에 대한 문항 비교

조사명	응답값	
경제활동 인구조사 청년층 부가조사	① 근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로 ③ 직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각해서 ⑤ 창업 또는 가족사업에 참여하려고 ⑦ 계약기간이 끝나서 ⑨ 직장의 휴업, 폐업, 파산 등으로 인해	② 전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서 ④ 개인 또는 가족적인 이유(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 등) ⑥ 일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어 ⑧ 알짜배기 없거나 회사장이 어려움(권고사직 및 정년해고 등) ⑩ 기타
한국노동 패널조사 (KLIPS)	① 직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해 ③ 권고사직 ⑤ 정년퇴직	② 정리해고로 인해 ④ 명예퇴직 ⑥ 계약기간 끝나서

조사명	응답값	
	⑦ 소득 또는 보수가 적어서 ⑨ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서 ⑪ 근로시간 또는 근로환경이 나빠서 ⑬ 자기(가족)사업을 하려고 ⑮ 건강, 고령 등의 이유로 ⑰ 회사가 이사하여서(전근·발령을 받아서) ⑲ 학업 때문에 ㉑ 좀 더 좋은 일자리가 있어서	⑧ 일거리가 없거나 적어서 ⑩ 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서 ⑫ 결혼, 가족간병 등 가사문제로 ⑭ 회사 내 인간관계 때문에 ⑯ 우리 집이 이사하여서 ⑰ 군입대 때문에 ⑲ 출산, 육아를 위해 ㉑ 기타
고용보험 DB	① 개인사정으로 인한 자진사퇴 ③ 계약만료, 공사종료 ⑤ 사업장 이전, 근로조건변동, 임금체불 등으로 자진퇴사 ⑦ 고용보험 비적용, 이중고용 ⑨ 분류 불능	② 경영상 필요 및 회사불황으로 인원 감축 등에 의한 퇴사 ④ 폐업, 도산 ⑥ 정년 ⑧ 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고, 권고사직
청년패널 (Youth Panel)	① 학업을 계속하게 되어서 ③ 하는 일이 적성에 맞지 않아서 ⑤ 동료 또는 상관과의 불화 때문에 ⑦ 근무조건 또는 작업환경이 나빠서 ⑨ 창업이나 개인 사업을 하기 위해서 ⑪ 해고 ⑬ 건강상의 이유로 ⑮ 기타	② 학교에서 배운 전공과 맞지 않아서 ④ 기술 및 기능이 부족해서 ⑥ 보수, 승진 등의 불만 때문에 ⑧ 직장이나 직무가 전망이 없어서 ⑩ 폐업이나 사업(일) 종료로 인해서 ⑫ 계약 기간이 만료되어서 ⑭ 육아 및 가사의 이유로

출처 : 통계청 통계설명자료 홈페이지 <https://www.narastat.kr/metasvc/index.do> (2020.04.01. 검색 및 인출)
고용보험 홈페이지 <https://www.ei.go.kr/ei/eh/st/retrieveHoOfferList.do> (2020.04.01. 검색 및 인출)
한국노동연구원 한국노동패널조사 홈페이지 <https://www.kli.re.kr/klips/index.do> (2020.04.01. 검색 및 인출)
한국고용정보원 고용조사 분석시스템 홈페이지 <https://survey.keis.or.kr/> (2020.04.01. 검색 및 인출)

사회초년생인 청년이 경험하는 직장 이동이 갖는 복잡성을 고려할 때 표면적으로 드러난 이직 사유만으로는 실제 청년이 이직하는 이유가 ‘자발적’인지, ‘비자발적’인지 특정하기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 이직한 이유가 자발적이었는지에 관한 질문을 추가하고, 대통령직속 청년위원회(2016)의 ‘사회초년생 초기이직 실태 조사’를 참고하여 이직한 경험이 있는 청년에게는 일을 그만둔 이후 가장 어려웠던 점에 관한 질문을 추가하여 청년의 이직 사유를 보다 구체적으로 분석할 수 있도록 하였다.

대상	구분	문항
이직 의사가 있는 청년	기존 문항	문49) 현 직장(일자리)을 그만두고 이직할 의향이 있습니까? (창업 준비, 업종 변경 등도 이직 준비에 포함됩니다.) ① 있다 ② 없다 ➔ 문50으로 이동 문49-1) 이직을 희망하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?(1가지만 응답해 주십시오) ① 더 나은 보수/복지를 위해 ② 개인발전/승진 ③ 더 나은 근무환경(직장상사, 동료, 식대, 출퇴근 시간/거리 등) ④ 업무가 적성에 맞지 않아서 ⑤ 더 나은 안정성을 위해 ⑥ 기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서 ⑦ 개인 사업을 위해서 ⑧ 건강상의 이유로 ⑨ 집안사정 때문에(육아, 가사부담 등 포함) ⑩ 기타(적을 것 : _____)
이직 경험이 있는 청년	신규 문항	문61-3) 가장 최근 그만둔 일은 스스로 원해서 그만둔 것이었습니까? 고용계약의 종료, 업체의 폐업, 해고 등은 ② 아니대에 응답 하시면 됩니다. ① 그렇다 ② 아니다 ➔ 문 61-5로 이동 문61-4) 그 일을 그만둔 이유는 무엇입니까? (가장 주된 이유 1가지만 응답해 주십시오) ① 더 나은 보수/복지를 위해 ② 개인발전/승진 ③ 더 나은 근무환경(직장상사, 동료, 식대, 출퇴근 시간/거리 등) ④ 업무가 적성에 맞지 않아서 ⑤ 더 나은 안정성을 위해 ⑥ 기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서 ⑦ 개인 사업을 위해서 ⑧ 건강상의 이유로 ⑨ 집안사정 때문에(육아, 가사부담 등 포함) ⑩ 기타(적을 것 : _____) 문61-5) 그 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점은 무엇입니까?(1가지만 응답해 주십시오) ① 생계유지를 위한 생활비 부족 ② 재취업을 위한 교육, 훈련 기회의 부족 ③ 재취업을 위한 일자리 정보 부족 ④ 재취업 일자리 기회 부족 ⑤ 이전 직장경력으로 인한 재취업 과정에서의 차별 ⑥ 기타(적을 것 : _____)

(4) 청년 이직 요인 : 직무, 조직, 근로환경

이직의 원인을 확인하기 위해서는 당사자가 응답한 이직 사유와 더불어 이직 의사부터 이직 행동으로 이어지는 메커니즘을 구성하는 다양한 요인을 실증적으로 확인할 필요성이 있다. 본 연구에서는 청년 이직의 주요 원인으로 지목되어온 직무 불일치, 그리고 최근 청년 이직 증가의 원인으로 추정되는 조직요인과 근로 환경에 초점을 맞추어 문항을 구성하였다. 기존 조사 자료에서는 직무 불일치, 조직, 근로환경 요인에 관해 다양한 방식의 문항을 적용해 조사하고 있으나, 이들 요인과 청년의 이직을 연결하여 분석하기 어렵다는 제약이 있다.

표 III-4. 직무 불일치, 조직 관련 문항 비교

조사명	구분	문항																		
한국노동 패널조사 (KLIPS)	직무 불일치	〈취업자용〉 문16) 현재 주로 하는 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 교육수준이나 기술(기능)수준과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?																		
		<table><tr><th>현재 하고 있는 일은</th><th>수준이 매우 낮다</th><th>수준이 낮은 편이다</th><th>수준이 맞는다</th><th>수준이 높은 편이다</th><th>수준이 매우 높다</th></tr><tr><td>나의 교육수준과 비교하여</td><td>①</td><td>②</td><td>③</td><td>④</td><td>⑤</td></tr><tr><td>나의 기술(기능)수준과 비교하여</td><td>①</td><td>②</td><td>③</td><td>④</td><td>⑤</td></tr></table>	현재 하고 있는 일은	수준이 매우 낮다	수준이 낮은 편이다	수준이 맞는다	수준이 높은 편이다	수준이 매우 높다	나의 교육수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤	나의 기술(기능)수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤
		현재 하고 있는 일은	수준이 매우 낮다	수준이 낮은 편이다	수준이 맞는다	수준이 높은 편이다	수준이 매우 높다													
		나의 교육수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤													
		나의 기술(기능)수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤													
	조직	〈노동조합과 노사관계 부가조사〉 문1) 님의 직장에는 노동조합이 있습니까? ① 있다 ② 없다																		
		문9) 님의 직장에는 노사협의회가 운영되고 있습니까? ① 예 ② 아니오 ③ 모른다																		
문18) 님께서는 직장에서의 업무와 관련하여 다음 각 사항의 결정에 대해 어느 정도 참여하거나 또는 영향력을 행사하고 있습니까?																				

조사명	구분	문항					
		문항	해당 없음	전혀 영향력이 없다	영향력이 별로 없다	영향력이 약간 있다	매우 영향력이 있다
		나의 작업내용이나 방법	①	②	③	④	⑤
		나의 작업일정(휴식, 초과근무, 휴가 등)	①	②	③	④	⑤
		팀(반)에서의 작업목표	①	②	③	④	⑤
		팀(반)에서 어떤 훈련이 필요한가	①	②	③	④	⑤
		함께 일할 신입사원의 채용	①	②	③	④	⑤
		나의 임금인상	①	②	③	④	⑤
		나의 복리후생	①	②	③	④	⑤
		사업장 내의 산업안전 기준 설정이나 관리	①	②	③	④	⑤
대졸자직업이동 경로조사 (GOMS)	직무 불일치	문34) 현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까? ① 일의 수준이 매우 낮다 ② 일의 수준이 낮다 ③ 일의 수준이 알맞다 ④ 일의 수준이 높다 ⑤ 일의 수준이 매우 높다					
		문35) 현재 일자리에서 하고 계시는 일의 기술(기능)수준이 자신의 기술(기능)과 비교하여 어떻습니까? ① 일의 수준이 매우 낮다 ② 일의 수준이 낮다 ③ 일의 수준이 알맞다 ④ 일의 수준이 높다 ⑤ 일의 수준이 매우 높다					
		문36) 현재 일자리에서 하고 계시는 일이 자신의 전공(주전공)과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까? ① 전혀 맞지 않는다 ② 잘 맞지 않는다 ③ 보통이다 ④ 잘 맞는다 ⑤ 매우 잘 맞는다					
	조직	42) 현 직장(업종)에 노동조합이 있습니까? ① 있다 ② 없다					
	청년패널 (Youth Panel)	직무 불일치	문49) 현 직장(일자리)의 업무내용과 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까? ① 수준이 아주 낮다 ② 수준이 낮다 ③ 수준이 적절하다 ④ 수준이 높다 ⑤ 수준이 매우 높다				
			문51) 현 직장(일자리)의 업무내용과 수준이 자신의 기술(기능)수준과 비교 하여 어떻습니까?				

조사명	구분	문항
		① 수준이 아주 낮다 ② 수준이 낮다 ③ 수준이 적절하다 ④ 수준이 높다 ⑤ 수준이 매우 높다 문53) 현 직장(일자리)의 업무내용이 자신의 전공과 비교하여 어떻습니까? ① 전혀 맞지 않는다 ② 맞지 않는다 ③ 그런대로 맞다 ④ 맞는다 ⑤ 아주 잘 맞는다
출처 : 한국노동연구원 한국노동패널조사 홈페이지 https://www.kli.re.kr/klips/index.do (2020.04.01. 검색 및 인출) 한국고용정보원 고용조사 분석시스템 홈페이지 https://survey.keis.or.kr/ (2020.04.01. 검색 및 인출)		

본 연구에서는 이직 경험과 이직 의사와 관련해 직무 불일치, 조직요인의 영향력을 확인하기 위해 현재 직장과 가장 최근 그만둔 일자리에서의 직무 불일치(교육, 기술, 전공), 조직 요인(노조유무, 사내민주주의, 조직적응 프로그램 유무)에 관한 문항을 추가하였다.

표 Ⅲ-5. 직무 불일치, 조직 관련 신규문항

영역	문항
직무 불일치	배경문항 4) 현재 직장
	(7) 현재 직장에서 수행하는 업무 내용의 직무 수준
	(7-1) 나의 교육수준보다 ① 낮다 ② 유사하다 ③ 높다
	(7-2) 나의 기술수준보다 ① 낮다 ② 유사하다 ③ 높다
	(7-3) 나의 전공분야와(**대학졸업 이상) ① 일치한다 ② 불일치한다
	배경문항 5) 가장 최근 그만둔 직장
조직	(7) 가장 최근 그만둔 직장에서 수행한 업무 내용의 직무 수준
	(7-1) 나의 교육수준보다 ① 낮다 ② 유사하다 ③ 높다
	(7-2) 나의 기술수준보다 ① 낮다 ② 유사하다 ③ 높다
	(7-3) 나의 전공분야와 ① 일치한다 ② 불일치한다 (**대학졸업 이상)
	68) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에서의 업무와 관련하여 다음의 결정에 참여하거나, 영향력을 행사한(했)다고 생각하십니까? (취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시시오.)

영역	문항						
	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	모르겠다
	(1) 나의 업무 내용이나 방법	①	②	③	④	⑤	⑨
	(2) 나의 업무일정(휴식, 초과근무, 휴가 등)	①	②	③	④	⑤	⑨
	(3) 내가 속한 팀(부서, 작업반 등)의 업무 목표	①	②	③	④	⑤	⑨
	(4) 내가 속한 팀(부서, 작업반 등)에 필요한 훈련	①	②	③	④	⑤	⑨
	(5) 함께 일할 신입사원의 채용	①	②	③	④	⑤	⑨
	(6) 나의 임금 인상	①	②	③	④	⑤	⑨
	(7) 나의 복리후생	①	②	③	④	⑤	⑨
	(8) 사업장의 산업안전 기준의 설정 혹은 관리	①	②	③	④	⑤	⑨
	69) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에는 다음과 같은 조직 혹은 제도가 설치되어 있습니까? (현재 취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시십시오.)						
	문항	있다	없다	모르겠다			
	(1) 노동조합	① (3)업무 관련 제안제도로 이동	② (2)노사협의회의로 이동	⑨ (2)노사협의회의로 이동			
	(2) (노동조합이 없는 경우) 노사협의회	①	②	⑨			
	(3) 업무 관련 제안제도	①	②	⑨			
	(4) 조직적응 프로그램	①	②	⑨			

근로환경(직장 내 괴롭힘, 산업안전)에 관한 신규문항을 추가하였다. 직장 내 괴롭힘에 관한 문항은 고용노동부(2019b)의 ‘직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼’과 국가인권위원회(2017)의 ‘직장 내 괴롭힘 대책 마련을 위한 실태조사’의 관련 문항을 반영해 구성하였으며, 업무환경 안전에 관한 문항은 한국산업안전보건공단(2019)의 ‘근로환경 조사’의 관련 문항을 검토해 구성하였다.

‘직장 내 괴롭힘 대책 마련을 위한 실태조사’에서는 직장 내 괴롭힘을 31개 행위로 구분하여 경험 여부와 횟수에 대해 질문하였는데, 본 연구에서는 직장 내 괴롭힘의 주요 유형(① 과도한 업무 지시, ② 언어, 물리적 폭력, ③ 인사 불이익과 퇴사 압력, ④ 회식 강요, ⑤ 사내 왕따)을 고려해 문항을 구성하였다. 직장 내 괴롭힘 처리 절차와 대응에 대한 문항도 동 조사의 문항을 검토하여 추가하였다.

표 III-6. 직장 내 괴롭힘 대책 마련 실태조사의 '직장 내 괴롭힘' 관련 행위

구분	내용
질문	문1) 귀하께서는 지난 1년 동안 직장생활에서 다음과 같은 상황으로 '귀하의 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적인 업무환경이 조성되었다'고 느낀 적이 있으십니까? 있으시다면, 그런 경험을 얼마나 자주 하셨습니까? (※ 아래 상황을 경험하였더라도, 그러한 경험 때문에 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적인 업무환경이 조성되었다고 생각한 적이 한 번도 없다면, '전혀 없음'을 선택하여 주십시오.)
직장내 괴롭힘 관련 행위	1. 교육·훈련, 승진, 보상, 일상적 대우 등에서 나를 다른 동료들보다 불합리하게 차별하였다. 2. 통상적인 수준을 넘어서, 나에게 다른 동료들보다 힘들고 과도한 업무를 주거나 다른 사람의 업무를 공공연히 떠넘겼다. 3. 반드시 필요하지 않은데도, 나에게 도저히 시간 안에 끝낼 수 없을 정도로 많은 양의 일을 요구하였다. 4. 반드시 필요하지 않은데도, 출근 전, 퇴근 후, 휴일에 업무를 지시하거나 나의 업무진행을 체크했다. 5. 근무일정을 나에게 일부러 특별히 불리하게 편성하였다. 6. 나의 능력보다 훨씬 낮은 수준의 일을 하도록 지시하거나 일부러 일을 거의 주지 않았다. 7. 나에게 줄곧 해왔던 주요 업무를 하지 못하도록 하거나 주요 업무 대신 단순하고 불쾌한 업무를 하도록 지시하였다. 8. 나의 업무능력이나 성과를 부당하게 낮게 평가하였다. 9. 나의 성과를 가로챘다. 10. 내 업무에 중요한 정보를 일부러 알려주지 않거나, 일부러 나의 업무에 협조하지 않아 나에게 책임이 돌아가도록 하였다. 11. 업무와 관련하여 나에게 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다. 12. 정당한 이유 없이 업무와 관련하여 나의 의견이나 생각을 무시했다. 13. 나에게 부당하게 반성(문)(시발서, 경위서 등 포함)을 요구하거나, 과도한 징계를 하였다. 14. 나에게 주어진 권리를 요구할 수 없도록 암묵적·직접적으로 압력을 가하거나 내 요구를 무시하였다(병가, 휴가, 휴직, 교육훈련 등). 15. 나에게 소리치거나 화를 내거나 모욕적인 욕설을 했다. 16. 나 자신, 나의 행동이나 사생활에 대해 모욕적인 말을 했다. 17. 나를 지나치게 놀리고 조롱하여 내가 모욕적인 기분이 들도록 하였다. 18. 다른 사람이 보는 자리에서 나에게 공개적으로 망신을 주었다. 19. 나에게 대한 부정적인 소문을 퍼뜨렸다. 20. 나에게 신체적 폭력을 가하였다(물건 던지기, 기합 주기 포함). 21. 나에게 신체적 폭력을 가할 것처럼 위협하였다. 22. 나에게 내가 원하지 않는 부서 이동 또는 퇴사를 암묵적 또는 직접적으로 강요하였다. 23. 정당한 이유 없이 나를 의심하거나 나에게 누명을 씌웠다 24. 나에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 했다 (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함). 25. 음주/흡연을 억지로 강요하거나, 소변검사, 혈액검사, 운동 강요 등의 방법으로 나에게 금주/금연을 강요했다. 26. 직장 여간상 불가피한 상황이 아닌데도, 내 자리를 고립되거나 불쾌감을 주는 위치로 옮겼다 (화장실 옆, 창고, 동료와 접촉하기 어려운 장소 등).

	27. 업무상 필요하지 않은데도, 나에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요했다. 28. 업무 외의 대화나 식사, 모임 등에서 나를 조직적으로 제외했다(온라인, 오프라인 모두 포함). 29. 업무상 필요하지 않은데도, 업무시간 중에 나의 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다(CCTV 포함). 30. 나의 사생활을 무리하게 간섭하거나 감시했다. 31. 위의 내용 외에 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적인 업무환경이 조성된 경험.
출처 : 고용노동부(2019b). 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼. 국가인권위원회(2017). 직장내 괴롭힘 실태조사.	

표 III-7. 근로환경 관련 신규문항

영역

문항

64) 귀하는 (현재 또는 직전) 직장에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?
(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시시오.)

문항		있다	없다	모름
직장내 괴롭힘	(1) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 과도한 업무를 주거나 다른 사람의 일을 떠넘겼다.	①	②	③
	(2) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 나에게 소리치거나 화를 내거나 모욕적인 욕설을 하거나 물리적 폭력을 행사하였다.	①	②	③
	(3) 고용주, 직장상사가 나에게 내가 원하지 않는 부서 이동 또는 퇴사를 암묵적·직접적으로 강요하였다.	①	②	③
	(4) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 내 의사와 상관없이 음주, 흡연, 회식 참여를 강요하였다.	①	②	③
	(5) 교육훈련, 승진, 보상, 일상적 대우 등에서 나를 다른 동료들보다 불합리하게 차별하였다	①	②	③
	(6) 나에게 주어진 권리를 요구할 수 없도록 암묵적·직접적으로 압력을 가하거나 내 요구를 무시하였다(병가, 휴가, 휴직, 교육훈련 등)	①	②	③
	(7) 나에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 했다 (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)	①	②	③
	(8) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 업무 외의 대화나 식사, 모임 등에서 나를 조직적으로 제외하였다.	①	②	③
산업 안전	(9) 회사로부터 업무수행 중 건강을 해칠 수 있는 위험 요인 및 안전에 관한 정보제공 혹은 교육을 받았다.	①	②	③
	(10) 나의 건강을 해칠 수 있는 위험한 근로환경에 일상적으로 노출되었다.	①	②	③
	(11) 업무수행 중 업무로 인하여 건강에 문제가 생기거나, 사고로 인해 다친 적이 있다. ➡ ① 있다 응답한 경우 (12)산업재해보험 급여로 이동 ② 없다 응답한 경우 문65로 이동	①	②	③
	(12) 산업재해보험 급여(병원비, 요양기간 중 휴업급여, 보상금 등)를 받은 적이 있다.	①	②	③

근로 환경

- 65) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에는 직장 내 괴롭힘에 대한 정책이나 대응 절차가 마련되어 있습니까?(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시시오)
- ① 있다
 - ② 현재 만들고 있는 중이거나 곧 만들 예정이다
 - ③ 관련 정책이나 규정이 없다
 - ④ 모르겠다
- 66) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에는 직장 내 괴롭힘에 대해 상담하거나 고충 처리를 요청할 수 있는 담당자 또는 담당 창구가 있(었)습니까? (취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시시오)
- ① 있다
 - ② 없다
 - ③ 모르겠다
- 67) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에서는 직장내 괴롭힘의 상담 또는 고충 처리 절차가 적절히 작동하고 있다고 생각하십니까?
(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시시오.)
- ① 나의 직장에서 직장 괴롭힘이 발생한 적이 없다
 - ② 나의 직장에서 괴롭힘이 발생한 적은 있지만 직장에서 그 사실을 알지 못했다
 - ③ 직장내 괴롭힘이 발생하였을 때 직장에서 적절한 대응을 하였다
 - ④ 직장내 괴롭힘 발생 사실을 알면서도 적절한 대응을 하지 않았다
 - ⑤ 모르겠다

2. 실태조사 결과

실태조사에 응답한 만 19세~34세 청년 3,224명을 대상으로 이직 경험과 사유를 분석하였으며, 이직 경험자를 대상으로는 이직에 영향을 미치는 주요 요인인 근무 조건, 직무수준, 조직요인 그리고 직장 내 괴롭힘과 산업안전 등의 근로환경에 관해 분석하였다. 이에 더해 이직과 관련한 정부의 정책 지원 경험을 확인하였다. 이어서 청년 취업자를 대상으로 이직할 의향이 있는지와 그 사유, 그리고 현재 일자리의 근로조건을 분석하였다. 모든 분석에는 가중치를 적용하였으며, 응답 비율을 제시하였다.

1) 분석대상의 일반적 특성

분석대상 3,224명 중 일한 경험이 있는 청년은 78.0%였으며, 이 중 46.0%가

이직 경험이 있다고 응답하였다. 여성이 남성보다 이직 경험이 있다고 응답한 비율이 높았으며, 연령이 많을수록 이직 경험이 있다고 응답한 비율이 높았다. 졸업 후 일자리를 구하는 학교에서 노동시장으로 이행을 경험하는 청년의 특성이 반영된 것으로 해석된다. 일을 한 경험이 있는 청년 중 19세~24세 비율은 26.9%로 낮은 수준이었다. 교육수준은 고등학교 졸업 이하, 대학에 진학하거나 현재 재학 중인 경우를 포함한 대졸 미만과 2년제 대학, 4년제 대학 졸업과 대학원에 진학한 경우를 포함한 대졸 이상으로 구분하여 분석하였다. 대졸 미만과 2년제 대학졸업자의 이직경험률은 50% 이상으로, 대학 졸업자와 대학원 진학자의 이직경험률보다 높았다. 현재 상태를 재학, 미취업, 취업을 구분하여 이직경험률을 분석한 결과, 재학생의 85.3%, 미취업자 91.6%, 취업자 39.5%가 이직을 경험했다고 응답하였다. 재학생과 미취업자의 이직경험률이 상당히 높았는데, 일한 경험이 있는 청년을 대상으로 분석하였기 때문이다. 건강상태의 경우, 주관적 건강상태로 측정하였다. 건강하지 않은 경우, 이직경험률은 58.0%로 건강한 경우(44.8%)보다 높았다. 거주지역의 경우, 서울과 경기지역보다 광역시와 그 외 시도 지역의 이직 경험률이 낮았는데, 서울과 경기도에 대학이 집중되어 학교를 졸업하지 않아서 일 경험이 없는 청년 비중이 높기 때문일 수 있다. 거주형태에서 부모와 동거하는 경우보다, 동거하지 않는 경우 이직경험률이 높았다. 기혼이 미혼보다, 자녀가 있는 경우에 없는 경우보다 이직경험률이 높았는데, 여성의 경력 단절, 그리고 결혼과 출산이 늦어진 것으로 인한 연령효과가 반영된 결과로 해석된다. 부모의 소득수준에 대한 주관적 계층 인식(10점)을 상(7점~10점), 중(5점~6점), 하(1점~4점)로 나누어 이직경험률을 분석한 결과, 부모의 소득수준이 높을수록 이직경험률이 낮았다. 그러나 부모의 소득 등 가족 배경이 자녀의 교육에 미치는 영향을 고려할 때, 대학에 진학하여 노동시장에 진입하지 않은 청년의 비중이 높을 수 있으므로 해석에 주의가 필요하다.

표 III-8. 이직 경험 여부에 따른 분석대상의 특성

(단위 : %)

구분	특성		일 경험 있음	일 경험 있음	
				이직 경험 있음	이직 경험 없음
전체(2,514)			100.0	46.7	53.3
성별	남성		52.8	46.4	53.7
	여성		47.2	47.0	53.0
연령	19세~24세		26.9	40.7	59.3
	25세~29세		37.4	47.4	52.6
	30세~34세		39.1	50.4	49.6
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	26.8	51.2	48.8
		대학 진학(재학)	20.1	51.4	48.6
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	22.7	51.3	48.7
		4년제 대학 졸업	28.9	38.6	61.4
		대학원 이상	1.5	40.8	59.2
현재 상태	재학		1.9	85.3	14.7
	미취업		12.2	91.6	8.4
	취업		86.0	39.5	60.6
건강 상태	건강하지 않음		14.0	58.0	42.0
	건강함		86.0	44.8	55.2
거주 지역	서울		18.5	39.9	60.2
	경기		27.6	48.3	51.7
	광역시		22.2	45.2	54.8
	그 외 도 지역		31.7	51.5	48.5
거주 형태	부모와 동거		57.9	42.9	57.1
	부모와 비동거(경제지원)		2.8	45.8	54.2
	부모와 비동거(독립)		39.3	52.2	47.8
혼인 상태	미혼		75.9	43.3	56.7
	기혼		24.1	57.4	42.6
자녀 유무	자녀 없음		86.1	43.8	56.2
	자녀 있음		13.9	62.0	38.1
부모 소득수준 (1점~10점)	상(7점~10점)		25.0	40.2	59.8
	중(5점~6점)		49.1	46.6	53.4
	하(1점~4점)		25.9	53.0	47.0

2) 이직 경험자의 이직 실태

(1) 이직 특성 및 이직 사유

이직 경험자를 대상으로 자발적 이직 여부와 이직 사유를 분석한 결과는 다음과 같다. 스스로 원해서 그만뒀다고 응답한 자발적 이직자는 이직을 경험한 청년의 88.4%였으며, 11.6%는 해고 등 원해서 그만두지 않았다고 응답하였다. 여성과 남성의 비자발적 이직 비율은 유사했다. 연령이 어릴수록 비자발적으로 이직한 비율이 높았는데, 19세~24세 중 비자발적 이직자는 16.6%였으며, 25세~29세는 13.5%, 30세~34세는 11.7%였다. 교육수준에 따른 차이를 보면, 고졸 이하의 경우 비자발적 이직 비율이 8.2%로 가장 낮았고, 대학원 이상이 가장 높게 나타났다. 그러나 이직 경험자 중 대학원에 진학한 청년은 1.5%로 사례 수가 적으므로 해석에 주의가 필요하다. 건강하지 않은 경우가 건강한 경우보다 비자발적 이직 비율이 높았으며, 서울과 경기도 다른 지역보다 비자발적 이직 비율이 높았다. 미혼이 기혼보다, 자녀가 없는 경우, 자녀가 있는 경우보다 비자발적으로 이직하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 부모 소득수준이 하층인 경우 상층, 중층보다 비자발적 이직 비율이 높았다. 현재 상태의 경우, 미취업자에게서 비자발적 이직 비율이 가장 높게 나타났다.

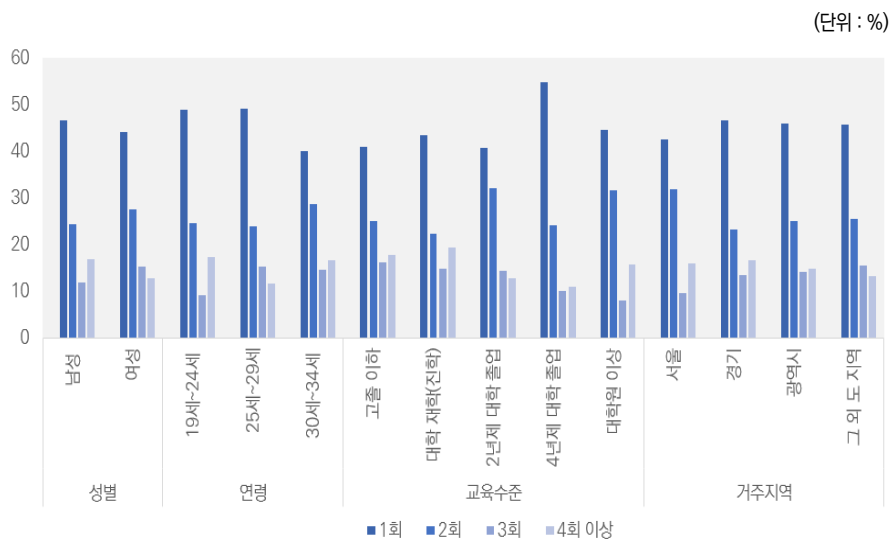
표 Ⅲ-9. 이직 경험자의 자발적 이직 여부

(단위: %)

구분	특성	이직 경험자	자발적 이직	비자발적 이직
	전체(1,148)	100.0	88.4	11.6
성별	남성	52.4	86.8	13.2
	여성	47.6	86.1	13.9

구분	특성		이직 경험자	자발적 이직	비자발적 이직
연령	19세~24세		23.5	83.4	16.6
	25세~29세		37.4	86.5	13.5
	30세~34세		39.1	88.4	11.7
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	26.8	91.8	8.2
		대학 진학(재학)	20.1	82.7	17.3
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	22.7	85.1	14.9
		4년제 대학 졸업	28.9	85.6	14.5
		대학원 이상	1.5	81.5	18.5
건강 상태	건강하지 않음		17.4	73.0	27.1
	건강함		82.6	89.3	10.7
거주 지역	서울		18.5	82.8	17.2
	경기		27.6	83.2	16.8
	광역시		22.2	91.2	8.8
	그 외 도 지역		31.7	88.2	11.8
거주 형태	부모와 동거		53.3	83.3	16.8
	부모와 비동거(경제지원)		2.8	79.6	20.4
	부모와 비동거(독립)		44.0	90.8	9.2
혼인 상태	미혼		70.4	85.4	14.7
	기혼		29.6	89.2	10.8
자녀 유무	자녀 없음		79.2	85.4	14.6
	자녀 있음		20.8	90.5	9.5
부모 소득수준 (1점~10점)	상(7점~10점)		21.5	90.5	9.5
	중(5점~6점)		49.1	88.7	11.3
	하(1점~4점)		29.4	79.9	20.2
현재 상태	재학		3.5	99.1	0.9
	미취업		23.9	84.6	15.4
	취업		72.6	86.5	13.5

〈그림 III-2〉와 〈표 III-10〉은 이직 경험자의 이직 횟수를 분석한 결과이다. 이직 횟수가 한 번이라고 응답한 경우가 45.5%였으며, 두 번 이상 이직했다고 응답한 비율이 55.5%로 과반수였다. 4번 이상 이직을 한 경우도 15.0%로 높은 수준이었다. 이직 경험자의 특성별로 보면, 남성보다 여성이, 연령이 낮을수록 4번 이상 잦은 이직을 경험하는 것으로 확인되었다. 연령층 가운데 19세~24세의 경우, 이직을 경험한 비율은 낮지만, 이직을 경험하면 더 자주 일자리를 옮기는 것을 알 수 있다. 대졸 미만이 대졸 이상보다 이직 횟수가 더 많았으며, 경기지역에 거주하는 청년이 서울이나 광역시보다 더 잦은 이직을 경험하였다. 부모와 동거하는 경우보다, 부모와 동거하지 않고 독립한 청년이 4번 이상의 이직을 경험한 비율이 높았으며, 기혼, 자녀가 있는 경우, 부모 소득수준이 하층인 경우도 더 잦은 이직을 경험한 것으로 분석되었다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

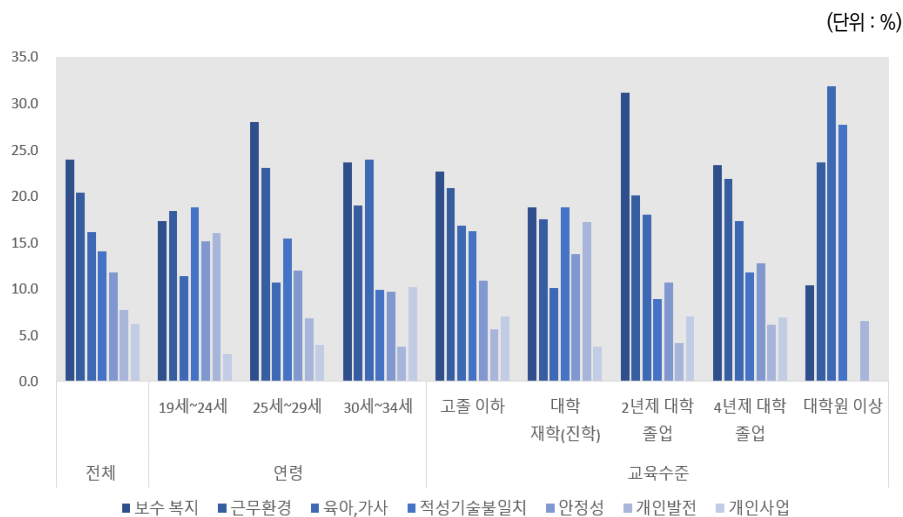
그림 III-2. 청년 이직 경험자 특성에 따른 이직 횟수

표 Ⅲ-10. 이직 경험자의 이직 횟수

(단위 : %)

구분	특성		1회	2회	3회	4회 이상
전체(1,148)			45.5	25.9	13.6	15.0
성별	남성		46.7	24.4	12.0	16.9
	여성		44.1	27.6	15.3	12.9
연령	19세~24세		48.9	24.6	9.2	17.4
	25세~29세		49.1	24.0	15.2	11.7
	30세~34세		40.0	28.6	14.7	16.7
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	41.0	25.0	16.2	17.8
		대학 진학(재학)	43.4	22.4	14.8	19.4
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	40.7	32.2	14.3	12.9
		4년제 대학 졸업	54.9	24.1	10.1	11.0
		대학원 이상	44.6	31.6	8.0	15.7
건강 상태	건강하지 않음		27.2	27.3	18.0	27.6
	건강함		49.3	25.7	12.7	12.3
거주 지역	서울		42.5	31.9	9.7	15.9
	경기		46.7	23.2	13.5	16.6
	광역시		46.0	25.0	14.2	14.8
	그 외 도 지역		45.8	25.6	15.5	13.2
거주 형태	부모와 동거		49.5	26.7	11.0	12.9
	부모와 비동거(경제지원)		36.3	27.4	7.2	29.1
	부모와 비동거(독립)		41.2	25.0	17.2	16.7
혼인 상태	미혼		48.0	26.5	11.9	13.7
	기혼		39.5	24.6	17.7	18.1
자녀 유무	자녀 없음		47.2	26.0	12.6	14.3
	자녀 있음		39.0	25.7	17.6	17.6
부모 소득수준 (1점~10점)	상(7점~10점)		53.3	24.8	8.3	13.5
	중(5점~6점)		48.1	26.8	13.0	12.2
	하(1점~4점)		35.3	25.4	18.5	20.8
현재 상태	재학		64.8	11.9	10.2	13.1
	미취업		51.9	22.0	14.3	11.8
	취업		42.4	27.9	13.5	16.1

〈그림 Ⅲ-3〉과 〈표 Ⅲ-11〉은 이직 경험자의 이직 사유를 분석한 결과이다. 전체 이직 경험자 중 이직을 한 가장 주된 이유는 임금과 사내 복리후생(23.9%), 직장상사 등 근무환경(20.4%), 육아와 가사 등 집안사정(16.1%), 적성·기술 불일치(14.0%), 안정성(11.0%), 개인발전(7.7%), 개인사업(6.2%) 순으로 높았다. 임금 수준보다 근무환경을 이유로 이직한 청년이 많음을 알 수 있다. 연령별로 이직 사유를 분석한 결과, 19세~24세는 적성과 기술 불일치로 이직했다고 응답한 비율이 높았고, 25세~29세는 보수와 근무환경으로 인해, 30세~34세는 육아, 가사 등을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높은 수준이었다. 교육수준에 따른 이직 사유를 분석한 결과, 전체적으로 보수와 근무환경을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았는데, 2년제 대학 졸업자는 보수와 복리후생이, 대학에 진학했지만 졸업하지 않은 집단은 적성과 기술 불일치에 대한 응답 비율이 높게 나타났다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

* 주 : 표 Ⅲ-11 결과를 도식화함.

그림 Ⅲ-3. 청년 이직 경험자의 이직 사유

표 III-11. 이직 경험자의 이직 사유

(단위 : %)

구분	특성	보수 복리 후생	개인 발전	근무 환경	안정성	적성 기술 불일치	개인 사업	건강 육아 가사
전체(1,148)		23.9	7.7	20.4	11.8	14.0	6.2	16.1
성별	남성	27.3	7.5	20.1	14.2	17.7	8.5	4.8
	여성	20.0	7.9	20.8	9.1	9.8	3.7	28.8
연령	19세~24세	17.3	16.0	18.4	15.1	18.8	3.0	11.4
	25세~29세	28.0	6.8	23.1	12.0	15.4	4.0	10.7
	30세~34세	23.6	3.8	19.0	9.7	9.9	10.2	23.9
교육 수준	대졸 미만 고졸 이하	22.7	5.6	20.9	10.9	16.2	7.0	16.8
	대학 진학(재학)	18.8	17.2	17.5	13.8	18.8	3.8	10.1
	대졸 2년제 대학 졸업	31.2	4.2	20.1	10.7	8.9	7.0	18.0
	대졸 4년제 대학 졸업	23.3	6.1	21.9	12.8	11.8	6.9	17.3
	대학원 이상	10.4	6.5	23.6	0.0	27.7	0.0	31.9
거주 지역	서울	26.1	11.7	20.0	9.2	13.5	6.3	13.1
	경기	26.1	9.9	22.0	8.1	12.0	4.3	17.6
	광역시	20.5	4.6	17.8	16.1	17.1	8.0	15.8
	그 외 도 지역	23.2	5.8	21.1	13.1	13.5	6.5	16.8
거주 형태	부모와 동거	24.6	11.1	22.4	14.9	18.5	3.5	5.1
	부모와 비동거(경제지원)	17.3	17.4	20.4	20.4	19.7	2.6	2.3
	부모와 비동거(독립)	23.4	3.4	18.1	7.9	8.6	9.4	29.2
혼인 상태	미혼	25.3	10.1	22.5	14.2	17.4	5.5	5.1
	기혼	20.6	2.1	15.6	6.4	6.1	7.9	41.3
자녀 유무	자녀 없음	26.7	9.1	23.7	13.4	16.1	5.2	5.9
	자녀 있음	13.5	2.4	8.7	6.1	6.4	10.0	52.9
부모 소득 수준	상(7점~10점)	21.1	8.7	18.1	15.0	15.7	4.8	16.6
	중(5점~6점)	25.8	7.2	19.4	11.6	14.0	6.2	15.8
	하(1점~4점)	22.6	7.6	24.1	9.3	12.4	7.5	16.4
현재 상태	재학	13.5	31.4	9.8	18.9	21.9	0.0	4.5
	미취업	10.4	6.3	10.6	13.6	14.9	0.5	43.7
	취업	28.8	6.8	24.1	10.8	13.2	8.4	7.9

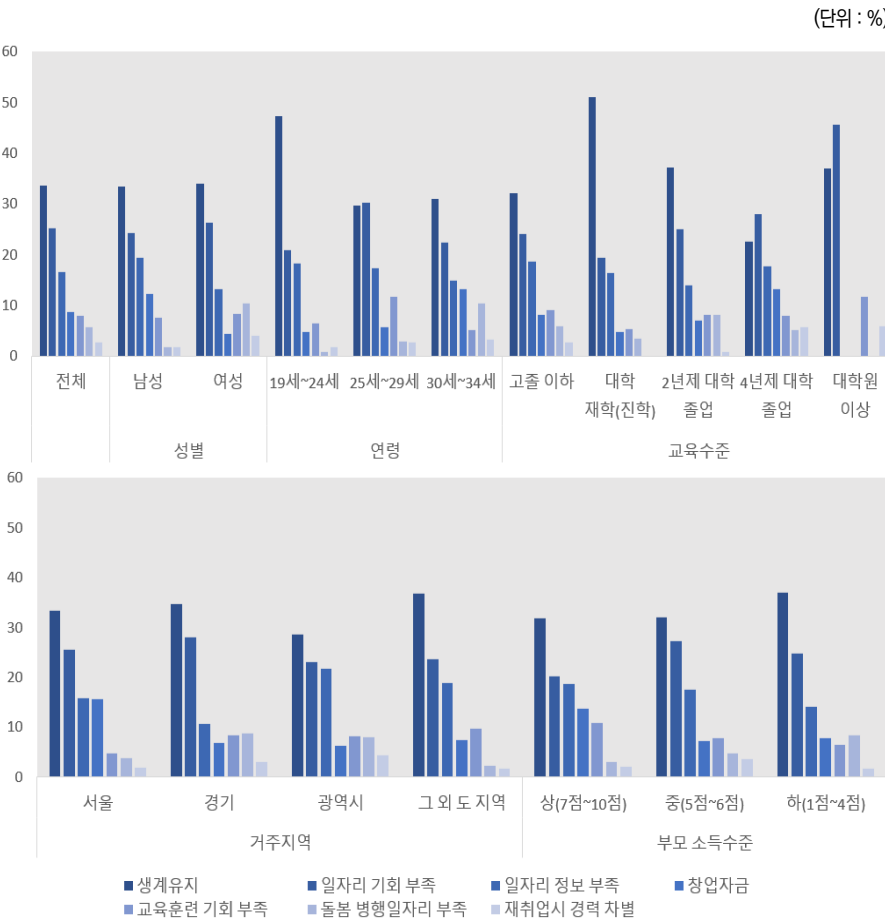
지역에 따른 이직 사유를 분석한 결과, 광역시와 그 외 도 지역에 거주하는 청년은 서울과 경기도에 거주하는 청년보다 안정성과 적성·기술 불일치 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 수도권 지역에 안정적인 좋은 일자리가 집중되는 것을 고려할 때, 주목할 만한 결과이다. 거주형태에서는 부모와 동거하지 않지만, 경제적 지원을 받는 경우 안정성 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 자녀가 있거나, 기혼인 청년이 육아와 가사 등 집안 사정으로 이직했다고 응답한 비율이 매우 높았는데, 30대에서 육아와 가사를 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높게 나타난 것과 맥을 같이한다. 부모의 소득수준이 낮다고 인식하는 경우, 안정성 보다는 보수와 근무환경 때문에 이직하는 경우가 많았다.

〈그림 III-4〉와 〈표 III-12〉는 일을 그만둔 후 어려움을 겪었다고 응답한 청년을 대상으로 가장 어려웠던 점을 분석한 결과이다. 전체 이직 경험자 중 58.6%가 일을 그만둔 이후 어려움이 있었다고 응답하였다. 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점은 ‘생계유지를 위한 생활비 부족’(33.6%)이었으며, ‘일자리 기회의 부족’(25.1%), ‘일자리 정보 부족’(16.5%), ‘창업자금 조달’(8.6%), ‘교육·훈련 기회 부족’(7.9%), ‘가족 돌봄을 병행할 수 있는 일자리 부족’(5.7%), ‘이전 직장경력으로 인한 차별’(2.7%) 순으로 높았다.

특성별로 일을 그만둔 후 어려운 점을 확인한 결과, 19세~24세, 대학에 진학했지만 졸업하지 못한 대졸 미만 청년의 생계유지로 인한 어려움은 각각 47.3%, 51.3%로 매우 높은 수준이었다. 한편, 거주유형에서 부모와 동거하는 청년이 그렇지 않은 청년보다 일자리를 그만둔 후 생활비 부족으로 인한 생계유지에 어려움을 경험한 것으로 나타났다. 가장 어린 연령층에 해당하는 25세~29세, 4년제 대학졸업자는 ‘일자리 기회 부족’으로 인한 어려움이 높은 것으로 나타났는데, 대학졸업자를 위한 일자리 공급이 감소하는 경향과 맥을 같이 한다.⁹⁾ 거주지역의 경우, 서울

9) 한국은행에 따르면, 2000년대부터 대학 졸업자 수가 대학 졸업자에 맞는 적정 일자리(관리자, 전문가, 사무) 수보다 낮은 공급초과 상태가 유지되고 있다. 지난 2019년 기준으로 대졸자는 1,512만 명이지만, 대졸자에 적절한 일자리는 1,080만 개에 그치고 있다(오삼일, 강달현, 2019).

이나 경기도 보다 광역시에 거주하는 청년이 ‘일자리 정보 부족’으로 인한 어려움을 겪었다고 응답한 비율이 높았다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : <표 Ⅲ-12>의 결과를 도식화함.

그림 Ⅲ-4. 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점

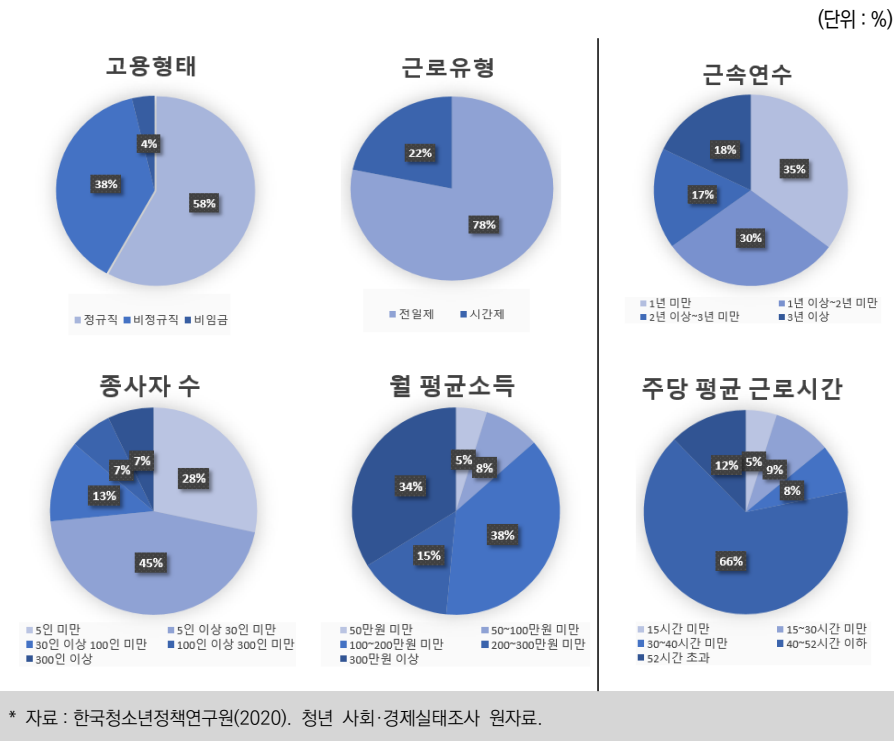
표 III-12. 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점

(단위 : %)

구분	특성		어려움 있었음	일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점						
				생계 유지	교육훈련 기회 부족	일자리 정보 부족	일자리 기회 부족	이전 경력 차별	창업 자금 조달	돌봄병행 일자리 부족
전체(1,148)			672 (58.6)	33.6	7.9	16.5	25.1	2.7	8.6	5.7
성별	남성		54.3	33.4	7.6	19.3	24.2	1.7	12.3	1.7
	여성		45.7	33.9	8.3	13.1	26.2	3.9	4.3	10.4
연령	19세~24세		19.2	47.3	6.4	18.2	20.9	1.8	4.7	0.7
	25세~29세		38.7	29.7	11.7	17.3	30.2	2.6	5.6	2.9
	30세~34세		42.2	31.0	5.0	14.9	22.3	3.2	13.1	10.4
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	27.8	32.0	9.0	18.6	24.1	2.6	8.0	5.8
		대학 진학(재학)	16.0	51.1	5.2	16.3	19.4	0.0	4.8	3.4
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	24.6	37.2	8.1	13.9	24.9	0.8	7.0	8.1
		4년제 대학 졸업	29.7	22.6	7.9	17.6	28.0	5.6	13.1	5.1
		대학원 이상	1.9	37.0	11.6	0.0	45.6	5.9	0.0	0.0
건강 상태	건강하지 않음		19.9	49.6	4.9	6.9	17.4	2.9	11.3	7.1
	건강함		80.1	29.7	8.6	18.8	27.0	2.6	7.9	5.3
거주 지역	서울		20.2	33.4	4.6	15.7	25.4	1.8	15.5	3.7
	경기		28.8	34.7	8.3	10.7	27.9	3.0	6.7	8.7
	광역시		22.5	28.6	8.2	21.7	23.1	4.3	6.3	7.9
	그 외 도 지역		28.4	36.7	9.6	18.8	23.6	1.7	7.4	2.3
거주 형태	부모와 동거		52.9	35.5	8.7	20.4	26.6	2.1	5.4	1.3
	부모와 비동거(경제지원)		2.4	29.7	7.2	6.8	32.7	3.9	19.8	0.0
	부모와 비동거(독립)		44.7	31.6	7.0	12.3	22.9	3.3	11.8	11.2
혼인 상태	미혼		70.4	35.0	8.0	19.0	27.6	2.2	7.3	1.0
	기혼		29.6	30.5	7.6	10.3	19.2	3.9	11.7	16.9
자녀 유무	자녀 없음		79.5	34.6	7.9	18.8	28.5	2.1	6.8	1.3
	자녀 있음		20.5	30.0	7.9	7.2	12.0	4.8	15.6	22.5
부모 소득 수준	상(7점~10점)		19.2	31.8	10.8	18.6	20.1	2.1	13.7	2.9
	중(5점~6점)		47.5	31.9	7.8	17.4	27.3	3.6	7.2	4.7
	하(1점~4점)		34.3	36.9	6.5	14.0	24.7	1.7	7.8	8.4

(2) 그만둔 일자리의 특성 및 직무 수준

이어서 이직 경험자를 대상으로 가장 최근 그만둔 일자리의 근로조건에 따른 이직 사유를 확인하였다. 이전 직장에 관한 정보는 회고오류를 최소화하기 위해 조사시점 기준 3년간, 가장 최근 그만둔 일자리에 관한 정보를 조사하였다. 이직 경험자 중 그만둔 일자리에 관해 응답한 유효사례 수는 734명이었다. 다음 <그림 III-5>는 그만둔 일자리의 근로조건을 분석한 결과이다.



주 : 그만둔 일자리에 관해 응답한 734명을 대상으로 분석한 것으로서, <표 III-13>의 전체 응답자 비율을 도식화함.

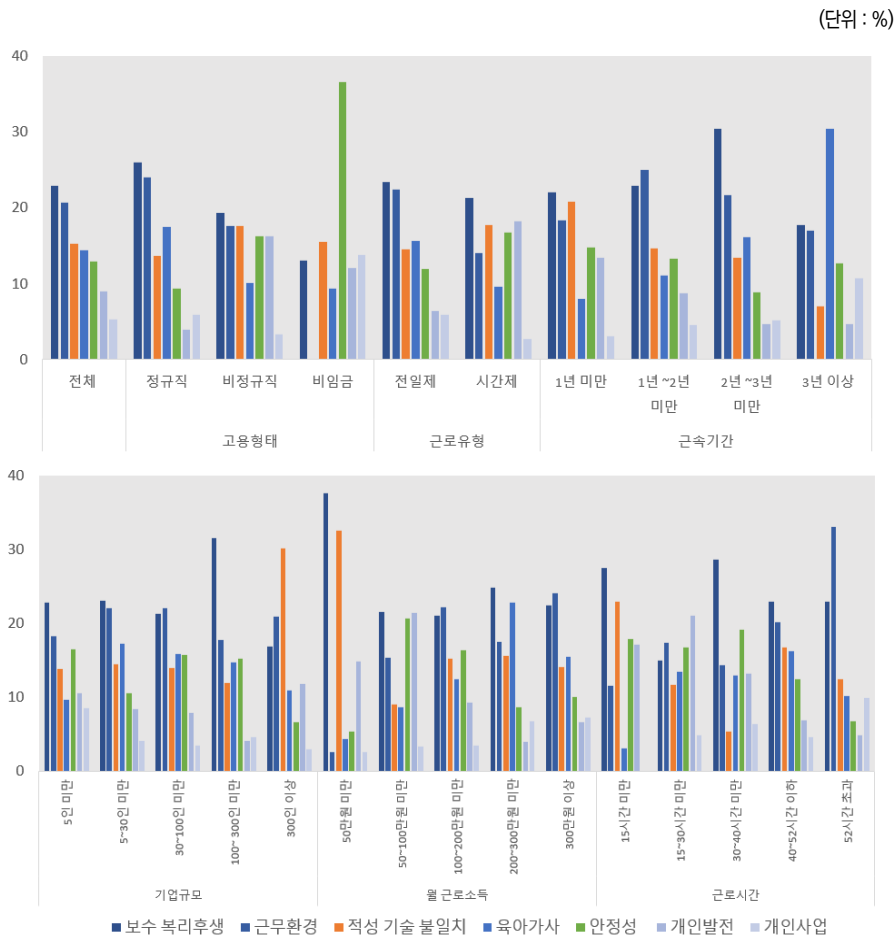
그림 III-5. 청년 이직자가 그만둔 일자리의 특성

이직을 경험한 청년이 그만둔 일자리는 정규직이 58%로 비정규직(38%), 비임금 근로자(4%)보다 높은 수준이었으며, 78%가 전일제 일자리였다. 근속연수가 1년 미만인 경우가 35%로 가장 많았으며, 1년 이상 2년 미만인 경우가 30%로 뒤를 이었다. 종사자 수가 30인 미만의 소규모 사업장이었던 경우가 73%, 그리고 53%가 월 100만원 미만의 저임금 일자리였다. 주당 30시간미만 단시간 일자리였던 경우가 14%였으며, 12%는 주당 52시간 초과 장시간 일자리였다. 청년 이직자가 그만둔 일자리는 정규직, 전일제 비중이 높은 편이지만 근속연수는 짧고, 영세한 사업장에서 낮은 임금을 받고, 적정시간 일하지 못하는 일자리로 요약된다.

〈그림 III-6〉과 〈표 III-13〉은 그만둔 일자리의 특성에 따른 이직 사유를 분석한 결과이다. 고용형태별 이직 사유를 확인한 결과, 정규직이 비정규직보다 보수와 복리후생, 근무환경을 이유로 이직을 했다고 응답한 비율이 높았으며, 비정규직은 정규직보다 안정성과 적성과 기술 불일치로 인해 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 한편, 비임금근로자는 안정성을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 근로 유형별로는 전일제와 시간제 모두 보수와 복리후생 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았는데, 시간제는 전일제보다 안정성과 개인의 발전을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 근속기간에 따른 분석 결과, 2년 이상 3년 미만 근무한 경우, 보수와 복리후생 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았으며, 1년 미만 근무한 경우에는 적성과 기술 불일치로 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 한편, 3년 이상 근무한 경우에는 육아와 가사 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았는데, 결혼과 출산으로 인한 여성의 경력 단절이 반영된 결과로 해석된다.

종사자 수에 따른 이직 사유를 분석한 결과, 5인 미만 직장에 근무한 경우, 안정성과 보수와 복리후생, 근무환경을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았으며, 종사자 수 100인~300인 미만 직장은 보수와 복리후생이, 300인 이상은 적성과 기술 불일치를 이유로 이직했다는 응답자 비율이 높았다. 영세사업장, 중소기업, 대기업의 근무환경의 차이가 반영된 결과로 해석된다. 근로소득이 낮은 경우,

보수와 안정성을 위해 이직했다고 응답한 비율이 높았으며, 근로시간의 경우, 주당 평균 30시간 미만 단시간 근로자는 안정성과 보수가, 52시간 초과 장시간 근로자는 근무환경 때문에 이직했다고 응답하였다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : <표 III-13>의 결과를 도식화함.

그림 III-6. 그만둔 일자리의 근로조건에 따른 이직 사유

표 III-13. 그만둔 일자리의 근로조건에 따른 이직 사유

(단위: %)

구분	그만둔 일자리 특성		응답자	이직 사유						
				보수 복지	개인 발전	근무 환경	안정성	적성 기술 불일치	개인 사업	건강 육아 가사
전체(1,148)			734	22.9	8.9	20.6	12.9	15.2	5.2	14.3
고용 형태	임금	정규직	58.1	25.9	3.9	24.0	9.3	13.6	5.9	17.4
		비정규직	38.2	19.3	16.2	17.5	16.2	17.5	3.3	10.0
	비임금	자영업 무급가족종사자	3.7	13.0	12.0	0.0	36.5	15.5	13.7	9.3
근로 유형	전일제		78.3	23.4	6.3	22.4	11.9	14.5	5.9	15.6
	시간제		21.7	21.2	18.2	14.0	16.7	17.7	2.6	9.6
근속 년수	1년 미만		35.1	22.0	13.4	18.3	14.7	20.7	3.0	8.0
	1년 이상~2년 미만		29.9	22.9	8.7	25.0	13.3	14.6	4.5	11.0
	2년 이상~3년 미만		17.0	30.4	4.6	21.6	8.8	13.4	5.1	16.1
	3년 이상		17.9	17.7	4.6	16.9	12.6	7.0	10.7	30.4
기업 규모	5인 미만		28.3	22.8	10.6	18.2	16.5	13.8	8.5	9.7
	5인 이상 30인 미만		45.2	23.1	8.4	22.1	10.6	14.5	4.1	17.2
	30인 이상 100인 미만		12.8	21.3	7.9	22.0	15.7	14.0	3.4	15.8
	100인 이상 300인 미만		6.6	31.6	4.1	17.8	15.2	11.9	4.6	14.7
	300인 이상		7.2	16.9	11.8	20.9	6.6	30.1	2.9	10.9
근로 소득	50만원 미만		4.8	37.6	14.9	2.6	5.4	32.6	2.6	4.3
	50~100만원 미만		8.7	21.6	21.4	15.3	20.7	9.0	3.3	8.7
	100~200만원 미만		38.0	21.1	9.3	22.2	16.3	15.2	3.5	12.5
	200~300만원 미만		14.7	24.9	4.0	17.5	8.6	15.6	6.7	22.8
	300만원 이상		33.8	22.4	6.6	24.1	10.0	14.1	7.3	15.5
근로 시간	15시간 미만		4.9	27.5	17.1	11.5	17.9	23.0	0.0	3.1
	15~30시간 미만		9.2	15.0	21.0	17.4	16.7	11.7	4.9	13.4
	30~40시간 미만		7.7	28.7	13.2	14.3	19.1	5.4	6.4	13.0
	40~52시간 이하		65.9	23.0	6.9	20.1	12.5	16.7	4.6	16.2
	52시간 초과		12.4	23.0	4.8	33.1	6.7	12.5	9.9	10.1

청년의 이직의 주된 요인인 직무 수준에 따른 이직 사유를 분석한 결과는 <표 III-14>와 같다. 그만둔 일자리의 교육수준이 일치하지 않는다고 응답한 비율은 41.9%였으며, 기술이 일치하지 않은 경우는 51.1%, 전공이 일치하지 않는다고 응답한 비율은 56.0%였다. 그만둔 일자리의 업무의 교육수준이 본인의 일자리보다 높거나 낮았다고 응답한 경우, 적성이나 기술 불일치로 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 이는 기술 수준과 전공에서도 유사하게 나타났다.

표 III-14. 그만둔 일자리의 직무 수준에 따른 이직 사유

(단위 : %)

구분	그만둔 일자리 특성	이직 경험자	이직 사유						
			보수 복지	개인 발전	근무 환경	안정성	적성 기술 불일치	개인 사업	건강 육아 가사
전체(734)		100.0	22.9	8.9	20.6	12.9	15.2	5.2	14.3
교육 일치	낮다	40.0	24.9	15.5	16.4	12.7	19.7	3.1	7.8
	유사하다	58.1	21.8	4.7	23.3	13.2	11.9	6.4	18.8
	높다	1.9	14.9	0.0	27.1	10.1	21.3	12.5	14.0
기술 일치	낮다	38.4	26.1	14.5	15.3	14.0	19.1	2.5	8.4
	유사하다	58.7	20.3	5.7	23.9	12.7	12.0	7.2	18.2
	높다	2.9	32.9	0.0	23.4	2.7	27.3	0.0	13.7
전공 일치	일치	44.0	24.9	4.9	33.3	6.7	7.1	3.6	19.4
	불일치	56.0	26.0	7.1	12.2	16.2	16.0	5.1	17.4

(3) 이직 경험자가 경험한 일자리의 근로환경

이직경험이 있는 청년을 대상으로 사내 민주주의, 직장 내 괴롭힘, 산업안전 관련 경험에 관해 분석한 결과는 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-15〉는 직전 직장 혹은 현재 직장에서의 업무와 관련하여 다음의 결정에 참여하거나, 영향력을 행사한(했)다고 생각하는지 분석한 결과이다. 업무 내용이나 방법, 업무 일정에 대해서는 영향력이 있었다고 응답한 비율이 높았으나, 속한 팀의 업무나 훈련, 인사(신입사원 채용), 임금과 복리후생, 산업안전에 관해서는 결정에 참여하거나 영향력을 행사하지 못했다고 응답한 비율이 높은 것으로 확인되었다.

표 Ⅲ-15. 일자리에서의 직장 내 민주주의 (결정 참여 혹은 영향력 행사)

(단위 : %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	모르겠다
나의 업무 내용이나 방법	8.4	20.3	27.3	34.7	7.9	1.4
나의 업무 일정(휴식, 초과근무, 휴가 등)	10.5	20.8	28.2	31.7	7.5	1.4
내가 속한 팀(부서, 작업반 등)의 업무 목표	12.4	23.9	31.4	23.3	6.8	2.2
내가 속한 팀(부서, 작업반 등)에 필요한 훈련	14.5	25.5	30.9	21.3	5.4	2.4
함께 일할 신입사원의 채용	27.9	30.5	21.2	14.7	3.8	1.9
나의 임금 인상	22.1	34.0	23.7	14.8	3.4	2.1
나의 복리후생	19.6	33.5	27.1	14.4	3.3	2.1
사업장의 산업안전 기준의 설정 혹은 관리	20.1	29.7	30.2	13.7	3.4	3.0

〈표 Ⅲ-16〉은 8개 항목에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’라고 응답한 비율을 응답자 특성에 따라 분석한 결과이다. 성별에 따른 차이는 일관적인 차이가 발견되지 않았다. 연령대가 낮거나, 교육수준이 낮은 경우 대체로 영향력을 행사하지 못하는 것으로 분석되었다. 서울이나 경기지역에 거주하는 청년 이직자가 본인의 업무와 사내 결정 과정에 참여하지 못한다고 응답한 비율이 높았다.

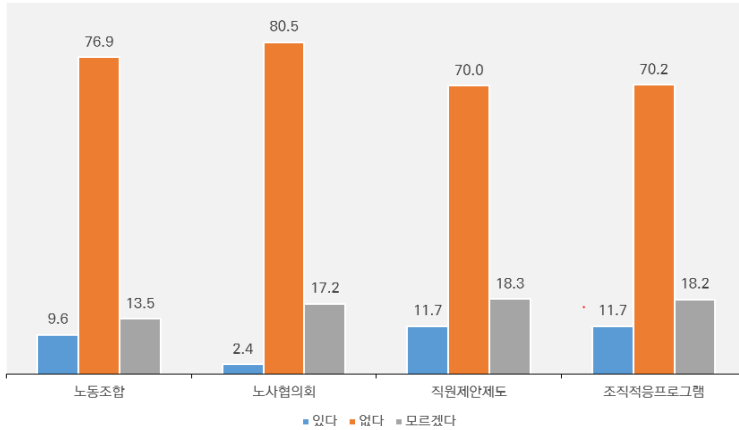
표 III-16. 이직 경험자의 특성에 따른 사내 민주주의 현황

(단위 : %)

구분	특성	나의 업무 내용	나의 업무 일정	팀의 업무 목표	팀의 교육 훈련	신입 사원 채용	나의 임금 인상	나의 복리 후생	사업장 산업 안전
전체(1,148)		29.1	37.1	31.7	40.9	59.5	57.3	54.3	51.3
성별	남성	31.6	35.6	32.4	41.8	58.9	56.8	53.9	50.2
	여성	26.2	38.8	30.8	39.9	60.1	57.9	54.7	52.6
연령	19세~24세	34.7	40.8	35.9	43.7	56.5	59.1	57.0	49.3
	25세~29세	31.3	39.0	34.3	42.0	60.3	60.4	55.5	54.5
	30세~34세	22.7	32.5	25.9	37.9	60.7	52.8	51.0	49.3
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	39.6	39.2	46.6	61.3	60.0	61.8	56.8
		대학 진학(재학)	44.2	37.9	48.7	69.6	69.8	67.3	60.2
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	34.8	23.7	38.1	56.7	52.6	46.5	48.5
		4년제 대학 졸업	31.4	26.2	32.1	51.4	49.7	43.3	42.0
		대학원 이상	38.7	33.7	49.3	92.6	54.6	71.1	60.0
거주 지역	서울		33.8	49.4	34.4	50.2	70.5	64.9	62.3
	경기		26.8	35.5	32.3	39.9	57.1	58.3	51.0
	광역시		24.1	28.2	25.8	33.0	49.1	46.2	46.4
	그 외 도 지역		31.9	37.5	33.6	42.0	62.4	59.7	57.9

주 : 직장에서의 업무와 관련하여 해당 항목의 결정에 참여하거나, 영향력을 행사한(했)다고 생각하는지에 대해서 '그렇지 않다', '전혀 그렇지 않다'고 응답한 비율임.

〈그림 III-7〉은 사내 민주주의와 관련한 제도나 조직의 현황을 분석한 결과이다. 노동조합, 노사협의회, 직원제안제도, 조직적응프로그램 모두 없다고 응답한 비율이 가장 높았으며, 해당하는 제도가 있는지 모른다고 응답한 청년도 많은 것으로 확인되었다. 경력을 형성하는 사회초년생인 청년은 직장에서 목소리를 내기 어려운 구조라는 점을 고려할 때, 관련한 제도의 부재는 청년의 근무환경을 더욱 열악하게 만들 수 있다.

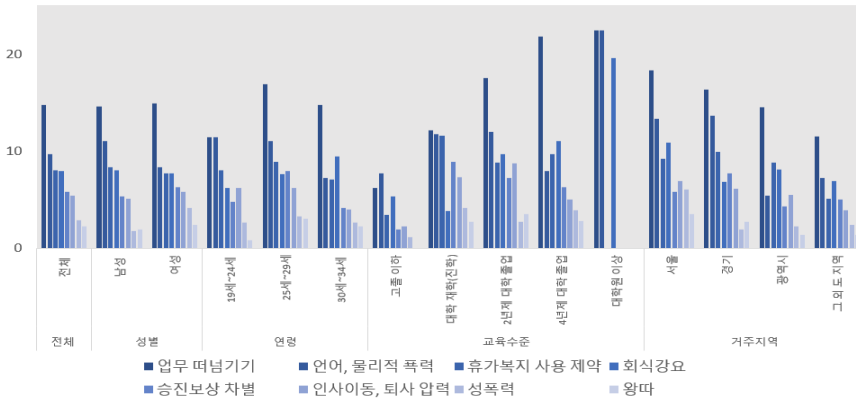


* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

그림 Ⅲ-7. 이직 경험자의 일자리 사내 민주주의 관련 조직, 제도 현황

〈그림 Ⅲ-8〉과 〈표 Ⅲ-17〉은 이직 경험자의 직장 내 괴롭힘 경험에 관하여 분석한 결과이다.

(단위 : %)



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : 〈표 Ⅲ-17〉의 결과를 도식화함.

그림 Ⅲ-8. 이직 경험자의 특성별 직장내 괴롭힘 경험 현황

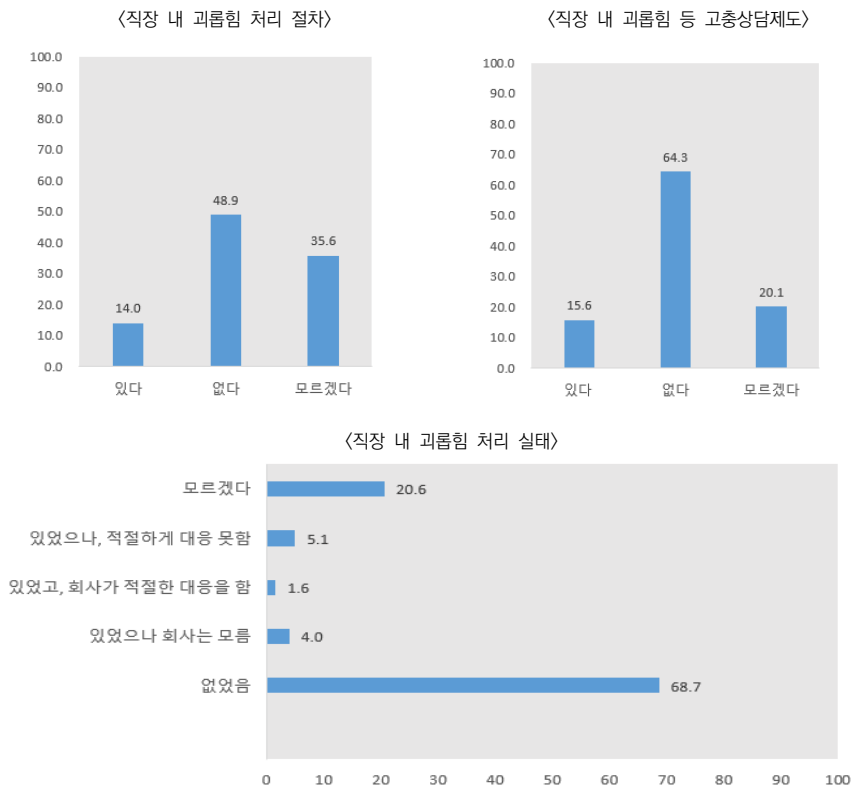
표 III-17. 이직 경험자의 특성별 직장내 괴롭힘 경험 비율

(단위 : %)

구분	특성		업무 떠넘기기	언어 물리적 폭력	인사 이동 퇴사 압력	회식 강요	승진 보상 차별	휴가 복지 사용 제약	성폭력	왕따
	전체(1,148)		14.7	9.7	5.4	7.9	5.8	8.0	2.9	2.2
성별	남성		14.6	11.0	5.1	8.0	5.3	8.3	1.8	1.9
	여성		14.9	8.3	5.8	7.7	6.3	7.7	4.1	2.4
연령	19세~24세		11.4	11.4	6.2	6.2	4.8	8.0	2.6	0.8
	25세~29세		16.9	11.0	6.2	7.6	7.9	8.9	3.3	3.0
	30세~34세		14.7	7.2	4.0	9.4	4.1	7.1	2.6	2.2
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	6.2	7.7	2.2	5.3	1.9	3.4	1.1	0.0
		대학 진학(재학)	12.1	11.7	7.3	3.8	8.9	11.6	4.1	2.7
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	17.5	12.0	8.7	9.7	7.2	8.8	2.7	3.5
		4년제 대학 졸업	21.8	7.9	5.0	11.0	6.3	9.7	3.9	2.8
		대학원 이상	22.4	22.4	0.0	19.6	0.0	0.0	0.0	0.0
거주 지역	서울		18.3	13.3	6.9	10.9	5.8	9.2	6.0	3.5
	경기		16.3	13.6	6.1	6.8	7.7	9.9	1.9	2.7
	광역시		14.5	5.4	5.5	8.1	4.3	8.8	2.2	1.4
	그 외 도 지역		11.5	7.2	3.9	6.9	5.0	5.1	2.4	1.4

고용주, 직장상사, 혹은 동료가 과도한 업무를 주거나 다른 사람이 일을 떠넘기는 ‘업무 떠넘기기’를 경험한 비율은 14.7%였으며, 소리치거나 화를 내거나 모욕적인 욕설을 듣거나, 물리적 폭력을 경험한 경우는 9.7%로 전체 조사 항목 중 가장 높은 수준이었다. 이어서 병가, 휴가, 휴직 등을 사용하지 못하도록 암묵적, 직접적으로 압력을 가하거나 나의 요구를 무시한 ‘휴가 복지 사용 제약’, ‘회식 강요’, ‘승진이나 보상 등의 차별’, ‘인사이동이나 퇴사 압력’, ‘성폭력’, ‘왕따’를 경험한 비율 순으로 높게 나타났다. 남성은 여성보다 언어나 물리적 폭력을 경험한 비율이 높았고, 여성은 남성보다 성폭력이나 인사와 퇴사 압력을 경험한 비율이 높았다. 연령이 낮을수록, 교육수준이 낮을수록 직장 내 괴롭힘을 경험한 비율이 높았다.

대학에 진학했으나 졸업하지 않은 경우, 대졸자보다 휴가나 복지를 사용하지 못하거나, 성폭력, 승진과 보상의 차별을 경험한 비율이 높았다. 교육수준이 4년제 대학 이상인 졸업자는 ‘업무 떠넘기기’를 경험한 비율이 높은 것으로 확인되었다. 거주지역이 서울이거나 경기지역인 경우, 직장 내 괴롭힘을 경험한 비율이 높았다. 서울의 경우에는 다른 지역보다 업무 미루기, 회식을 강요하거나 성폭력을 경험한 비율이 높게 나타났다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

그림 III-9. 직장 내 괴롭힘 관련 제도 실태

〈그림 III-9〉는 직장 내 괴롭힘과 관련한 제도의 실태를 분석한 결과이다. 이직 경험자를 대상으로 직장 내 괴롭힘 처리 절차 유무, 고충상담제도, 처리 실태에 관해 확인한 결과, 직장 내 괴롭힘 처리 절차가 있다고 응답한 청년은 14.0%에 불과했으며, 모른다고 응답한 경우도 35.6%로 높게 나타났다. 직장 내 고충상담제도가 없다고 응답한 비율은 64.3%로 매우 높았다. 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리 절차에 관하여 확인한 결과, 직장 내 괴롭힘이 있었다고 응답한 경우 대부분이 회사가 해당 사실을 모르거나, 있었어도 적절하게 대응하지 못했다고 응답하였다.

표 III-18. 이직 경험자의 특성에 따른 산업안전 관련 경험 비율

(단위: %)

구분	특성		업무위험, 안전 안내받음	위험한 근로환경 노출	업무수행 중 다치거나 건강 문제	산재보험 급여 수급
	전체(1,148)		17.0	6.7	5.5	27.6
성별	남성		19.9	8.4	6.1	34.1
	여성		13.7	4.7	4.8	18.0
연령	19세~24세		14.7	5.0	8.1	22.9
	25세~29세		21.3	7.0	3.9	50.7
	30세~34세		14.0	7.5	5.3	14.6
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	11.9	4.6	3.9	33.6
		대학 진학(재학)	22.0	8.9	6.2	25.6
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	21.8	8.2	10.0	19.4
		4년제 대학 졸업	15.1	5.6	2.9	47.5
		대학원 이상	14.2	14.2	10.6	0.0
거주 지역	서울		15.8	6.7	6.8	28.4
	경기		20.9	6.7	6.9	16.0
	광역시		14.7	6.4	4.1	53.2
	그 외 도 지역		15.9	6.9	4.3	26.4

〈표 III-18〉은 이직 경험자의 특성별로 산업안전과 산재보험 수급 경험을 분석한 결과이다. 업무 관련 위험에 대해 안내를 받았다고 응답한 청년은 17.0%로 낮은 수준이었다. 위험한 근로환경에 노출된 경험이 있다고 응답한 청년은 6.7%였으며, 업무수행 중 다치거나 건강에 문제가 생긴 적이 있다고 응답한 경우는 5.5%였다. 업무수행 중 다치거나 건강에 문제가 생긴 경험이 있는 청년이직자를 대상으로 산재보험 수급 여부를 확인한 결과, 27.6%만이 산재보험 급여를 받았다고 응답하였다. 남성, 연령이 많은 경우, 대학 진학 후 졸업하지 못한 경우와 2년제 대학교 졸업자, 그 외 도 지역에 거주하는 경우에 위험한 근로환경에 노출된 경험이 있다고 응답한 비율이 높았다. 업무수행 중 다치거나 건강에 문제가 생긴 경험도 이와 유사하였으나, 서울이나 경기지역에 거주하는 경우 광역시나 그 외의 도 지역에 거주하는 경우보다 산재를 경험한 비율이 더 높게 나타났다. 산재보험 급여를 수급한 경우는 4년제 대학졸업자, 광역시에 거주하는 경우 높은 수준이었다.

(5) 이직 경험자의 정부 지원 경험

여기서는 이직과 관련된 정부 정책인 고용보험의 실업급여, 청년구직활동수당, 취업성공패키지, 내일채움공제의 인지 여부와 수급 혹은 참여 경험에 관해 분석하였다. 수급률은 해당 정책을 인지한다고 응답한 경우에 한하여 조사하였다. 분석 결과는 〈표 III-19〉와 같다. 전체적으로 인지율보다 수급률이 상당히 낮은 수준이었다. 실업급여의 인지율과 수급률이 가장 높았다. 실업급여의 인지율은 77.1%였는데, 수급한 경우는 27.6%에 불과했다. 실업급여 외에 취업성공패키지, 내일채움공제, 청년구직활동수당의 인지율은 50.0%를 넘지 않았으며, 수급률도 10.0% 미만이었다. 연령이 낮은 경우, 그리고 교육수준이 낮은 경우 대체로 인지율과 수급률이 낮았다. 지역별로는 경기지역 청년의 수급률이 가장 높았으며, 서울과 광역시는 낮은 수준이었다.

표 III-19. 이직 경험자의 이직 관련 정부 정책 인지도 및 참여 경험

(단위 : %)

구분	특성		실업급여		청년구직활동수당		취업성공패키지		내일채움공제	
			인지도	수급률	인지도	수급률	인지도	참여율	인지도	참여율
	전체(1,148)		78.7	27.6	48.6	4.7	50.8	9.6	49.7	4.4
성별	남성		79.4	27.2	49.9	5.1	53.3	8.9	48.2	4.4
	여성		78.0	28.1	47.2	4.3	48.1	10.3	51.5	4.5
연령	19세~24세		62.8	16.3	43.0	5.3	43.5	8.6	43.9	3.3
	25세~29세		81.5	25.4	52.5	5.9	56.6	11.9	59.0	7.8
	30세~34세		86.7	34.7	48.3	3.3	49.9	8.0	44.9	1.9
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	74.6	27.7	41.2	2.2	41.1	7.7	39.9	3.7
		대학 진학(재학)	67.0	20.9	42.6	3.5	43.3	5.8	46.2	3.4
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	82.2	30.2	47.9	4.7	53.1	11.8	48.5	4.0
		4년제 대학 졸업	87.3	28.8	59.6	6.6	62.6	11.7	60.9	5.5
		대학원 이상	90.7	36.5	77.9	30.2	81.3	18.8	84.8	17.4
거주 지역	서울		82.7	24.5	48.8	8.7	50.9	9.0	52.1	7.1
	경기		82.3	33.2	46.7	5.6	52.2	10.8	50.5	4.8
	광역시		79.3	24.9	60.3	2.1	63.1	6.6	58.5	4.5
	그 외 도 지역		78.7	26.3	41.8	3.5	40.6	11.0	41.8	2.6

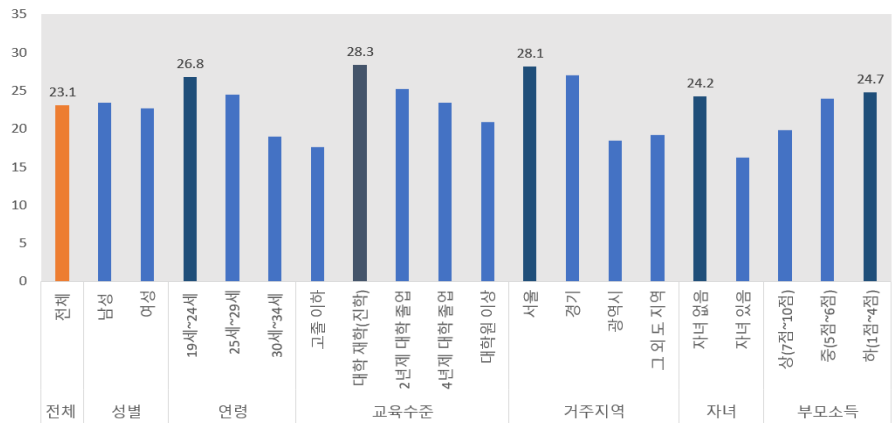
3) 청년 취업자의 이직 의사

(1) 이직 의사 및 사유

여기서는 청년 취업자를 대상으로 이직할 의사가 있는지, 그리고 이직을 원하는 경우 그 이유에 관해 분석하였다.

전체 청년 취업자 중 이직할 의사가 있다고 응답한 비율은 23.1%였다. 청년의 특성에 따른 이직 의사를 분석한 결과, 만19세~24세가 전체 연령집단 중 이직할 의사가 있다고 응답한 비율이 높았다. 교육수준의 경우, 대학에 진학하였으나 졸업하지 않은 대졸 미만 청년 취업자의 28.3%가 이직할 의사가 있다고 응답하였다. 거주지역의 경우, 서울과 경기지역이 광역시나 그 외의 도 지역보다 이직할 의사가

있다고 응답한 비율이 높았다. 자녀가 없는 경우, 그리고 부모의 소득수준이 낮은 경우 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : 취업자를 대상으로 분석한 결과임. <표 III-20>의 결과를 도식화함.

그림 III-10. 취업자 특성별 이직 의사 ‘있음’ 비율

표 III-20. 취업자의 특성에 따른 이직 의사

(단위 : %)

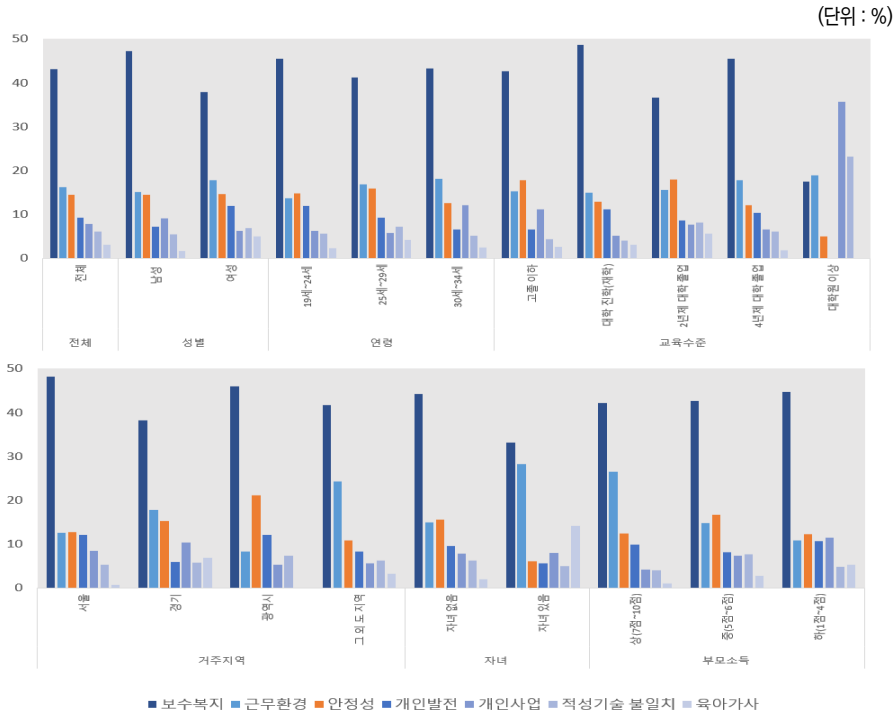
구분	특성	취업자	이직 의사 있음	이직 의사 없음
전체(3,520)		2,162(100.0)	23.1	76.9
성별	남성	54.9	23.4	76.6
	여성	45.1	22.6	77.4
연령	19세~24세	26.0	26.8	73.2
	25세~29세	37.4	24.5	75.5
	30세~34세	36.6	19.0	81.0
교육 수준	대졸 미만			
	고졸 이하	25.1	17.6	82.5
	대학 진학(재학)	16.5	28.3	71.7

구분	특성		취업자	이직 의사 있음	이직 의사 없음
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	21.0	25.2	74.8
		4년제 대학 졸업	35.7	23.4	76.6
		대학원 이상	1.6	20.9	79.1
건강 상태	건강하지 않음		12.9	41.4	58.6
	건강함		87.1	20.4	79.7
거주 지역	서울		22.1	28.1	71.9
	경기		26.5	27.0	73.0
	광역시		22.3	18.4	81.6
	그 외 도 지역		29.2	19.2	80.8
거주 형태	부모와 동거		58.2	27.2	72.8
	부모와 비동거(경제지원)		2.5	27.9	72.2
	부모와 비동거(독립)		39.3	16.7	83.3
혼인 상태	미혼		77.1	24.6	75.4
	기혼		22.9	17.8	82.2
자녀 유무	자녀 없음		86.1	24.2	75.8
	자녀 있음		13.9	16.2	83.8
부모 소득수준 (1점~10점)	상(7점~10점)		25.4	19.8	80.2
	중(5점~6점)		48.7	23.9	76.1
	하(1점~4점)		25.9	24.7	75.3

〈그림 III-11〉과 〈표 III-21〉은 이직할 의사가 있다고 응답한 청년을 대상으로 그 이유를 분석한 결과이다. 청년 취업자 중 이직할 의사가 있는 경우, 보수와 복리후생 등의 복지 때문이라고 응답한 비율이 43.1%로 가장 높게 나타났다. 근무환경(16.2%), 안정성(14.5%), 개인발전(9.2%), 개인사업(7.8%) 순으로 높았으며, 적성과 기술 불일치는 6.2%, 육아와 가사는 3.1%였다.

청년의 특성별 이직 희망 사유를 분석한 결과, 여성은 남성보다 근무환경이나 안정성 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았고, 남성은 여성보다 보수와

복지를 이유로 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 연령대별로는 20대가 30대보다 안정성과 근무환경 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았으며, 교육수준이 고졸인 경우와 2년제 대학을 졸업한 경우, 4년제 대졸보다 안정성을 위해 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 서울에 거주하는 청년은 보수와 복지 응답 비율이 높았고, 광역시와 그 외 도 지역은 안정성과 근무환경 응답 비율이 높게 나타났다. 기혼이거나 자녀가 있는 경우에는 육아와 가사, 근무환경 때문에 이직할 의사가 있다고 응답한 비율이 높았으며, 부모의 소득수준이 낮은 경우에는 보수와 복지 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다.



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : 취업자 중 이직할 의사가 있다고 응답한 사례를 분석한 결과임. <표 III -21>의 결과를 도식화함.

그림 III-11. 취업자 특성에 따른 이직을 원하는 이유

표 Ⅲ-21. 취업자 특성에 따른 이직을 원하는 이유

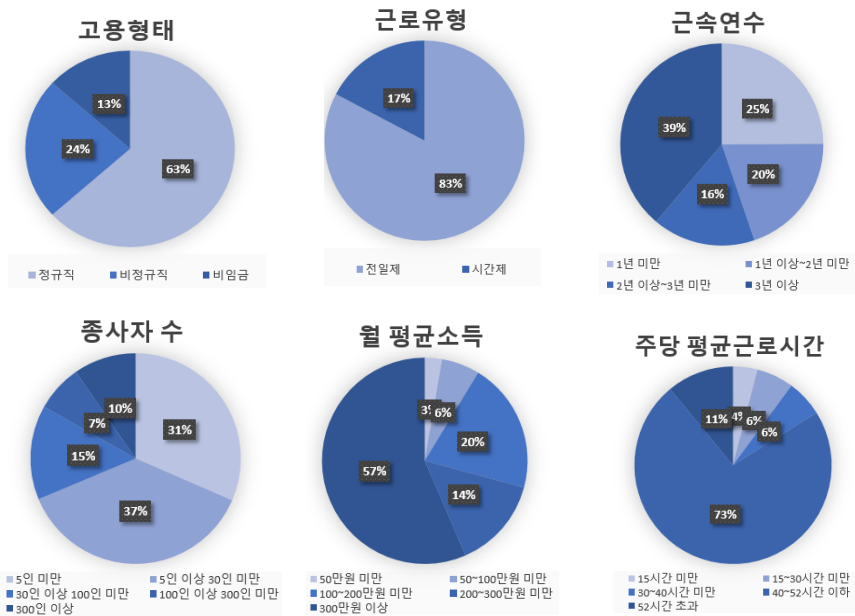
(단위 : %)

구분	특성		이직 의사 있음	이직하고 싶은 이유						
				보수 복지	개인 발전	근무 환경	안정성	적성 기술 불일치	개인 사업	건강 육아 가사
전체 취업자(2,162)			477 (23.1)	43.1	9.2	16.2	14.5	6.1	7.8	3.1
성별	남성		55.7	47.2	7.2	15.1	14.5	5.4	9.0	1.7
	여성		44.3	37.9	11.9	17.7	14.6	6.9	6.2	4.9
연령	19세~24세		30.2	45.4	11.9	13.7	14.8	5.6	6.2	2.3
	25세~29세		39.7	41.2	9.2	16.8	15.9	7.1	5.7	4.2
	30세~34세		30.1	43.3	6.6	18.1	12.5	5.1	12.1	2.4
교육 수준	대졸 미만	고졸 이하	19.1	42.6	6.5	15.3	17.7	4.3	11.1	2.6
		대학 진학(재학)	20.3	48.7	11.2	14.9	12.9	4.0	5.1	3.1
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	23.0	36.6	8.6	15.6	17.9	8.1	7.6	5.6
		4년제 대학 졸업	36.2	45.4	10.4	17.8	12.1	6.1	6.5	1.8
		대학원 이상	1.5	17.5	0.0	18.9	5.0	23.1	35.6	0.0
건강 상태	건강하지 않음		23.2	43.9	5.4	19.5	13.9	7.0	3.5	6.8
	건강함		76.9	42.9	10.4	15.3	14.7	5.8	9.1	2.0
거주 지역	서울		26.9	48.1	12.1	12.6	12.7	5.3	8.5	0.7
	경기		31.0	38.2	5.9	17.7	15.3	5.8	10.3	6.8
	광역시		17.8	46.0	12.1	8.3	21.1	7.4	5.2	0.0
	그 외 도 지역		24.3	41.6	8.3	24.3	10.8	6.2	5.6	3.2
혼인 상태	미혼		82.4	45.5	10.1	13.5	15.6	6.3	7.8	1.3
	기혼		17.6	31.8	5.4	29.2	9.5	4.7	7.9	11.6
자녀 유무	자녀 없음		90.2	44.2	9.6	14.9	15.5	6.2	7.8	1.9
	자녀 있음		9.8	33.1	5.6	28.2	6.1	5.0	7.9	14.1
부모 소득 수준	상(7점~10점)		21.8	42.1	9.8	26.4	12.4	4.0	4.2	1.0
	중(5점~6점)		50.5	42.6	8.2	14.8	16.7	7.6	7.3	2.8
	하(1점~4점)		27.7	44.7	10.7	10.8	12.2	4.8	11.5	5.2

(2) 근로조건 및 직무 수준

이어서 청년 취업자의 근로조건에 따른 이직 희망 여부와 이유를 분석하였다. <그림 III-12>는 청년 취업자의 일자리 특성을 요약한 것이다.

(단위: %)



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : 취업자 중 이직할 의사가 있다고 응답한 사례를 분석한 결과임. <표 III-22>의 결과를 도식화함.

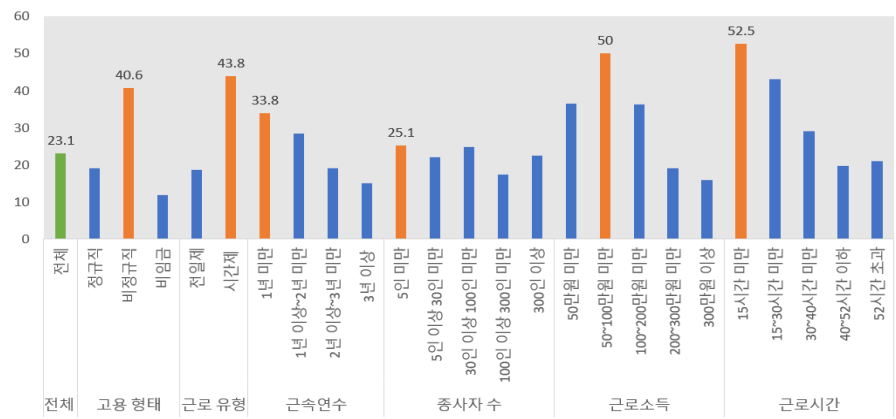
그림 III-12. 취업자의 일자리의 특성

청년 취업자의 63.3%가 정규직이었으며, 비정규직은 23.4%, 비임금근로자는 13.3%였다. 근로유형은 82.7%가 전일제로 근무하고 있었으며, 근속연수는 3년 이상인 경우가 38.8%로 가장 높은 비중을 차지했으나, 취업자의 절반에 가까운 44.8%가 근속연수가 2년 미만이었다. 전체 68.7%가 30인 미만의 소규모 사업장에 근무한다고 응답했으며, 5인 미만 영세사업장에서 근무하는 경우도 31.5%로 높은

비율이었다. 종사자 수가 300인 이상 대기업에 근무한다고 응답한 경우는 9.6%에 그쳤다. 소득의 경우, 300만 원 이상이라고 응답한 경우가 56.5%로 가장 높은 비중이었는데, 200만 원 미만이라고 응답한 경우는 29.3%로 높은 수준이었다. 주당 평균 근로시간의 경우, 30시간 미만 단시간 근로자가 10.1%였으며, 52시간을 초과한 장시간 근로자도 11.0%로 높은 비중이었다.

〈그림 III-13〉과 〈표 III-22〉는 취업자의 근로조건에 따른 이직희망 실태를 분석한 결과이다. 전체 취업자 중 이직할 의사가 있다고 응답한 비율은 23.1%였다. 청년 취업자 10명 중 4명은 일을 그만두고 싶다고 응답한 것이다. 비정규직 중 이직 의사가 있다고 응답한 비율은 40.6%로 정규직(19.0%)보다 높았으며, 근속 연수가 1년 미만인 경우, 이직 의사가 있다고 응답한 비율은 33.8%로 3년 이상인 경우(15.1%)보다 크게 높았다. 월평균 근로소득이 50만 원 이상 100만 원 미만인 경우, 50만 원 미만인 경우와 근로시간이 15시간 미만의 초단시간 근로자도 이직할 의사가 있다고 응답한 비율이 높았다.

(단위 : %)



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : 〈표 III-22〉의 결과를 도식화함.

그림 III-13. 취업자의 일자리의 근로조건에 따른 이직 의사

표 III-22. 취업자의 근로조건에 따른 이직 의사

(단위: %)

구분	현재 일자리 특성		취업자	이직 의사 있음	이직 의사 없음
전체(3,520)			2,162(100.0)	23.1	76.9
고용형태	임금	정규직	63.3	19.0	81.0
		비정규직	23.4	40.6	59.4
	비임금	자영업 무급가족종사	13.3	11.8	88.2
근로유형	전일제		82.7	18.7	81.3
	시간제		17.3	43.8	56.2
근속연수	1년 미만		24.9	33.8	66.2
	1년 이상~2년 미만		19.9	28.5	71.5
	2년 이상~3년 미만		16.4	19.1	80.9
	3년 이상		38.8	15.1	85.0
종사자 수	5인 미만		31.5	25.1	74.9
	5인 이상 30인 미만		37.2	22.0	78.0
	30인 이상 100인 미만		14.5	24.8	75.2
	100인 이상 300인 미만		7.2	17.4	82.6
	300인 이상		9.6	22.4	77.6
근로소득	50만원 미만		2.7	36.5	63.5
	50~100만원 미만		6.0	50.0	50.0
	100~200만원 미만		20.5	36.2	63.8
	200~300만원 미만		14.3	19.1	81.0
	300만원 이상		56.5	15.8	84.2
근로시간	15시간 미만		4.0	52.5	47.5
	15~30시간 미만		6.1	43.1	56.9
	30~40시간 미만		6.0	29.1	71.0
	40~52시간 이하		72.9	19.6	80.4
	52시간 초과		11.0	20.9	79.1

현재 일자리의 직무 수준에 따른 이직 의사를 분석하였다. 교육수준, 기술 수준이 낮거나 높다고 응답한 경우 이직할 의사가 있다고 응답한 비율이 높았으며, 전공이

일치하지 않은 경우, 일치하는 경우보다 이직할 의사가 있다고 응답한 비율이 높았다.

표 Ⅲ-23. 취업자의 일자리 직무 수준에 따른 이직 의사

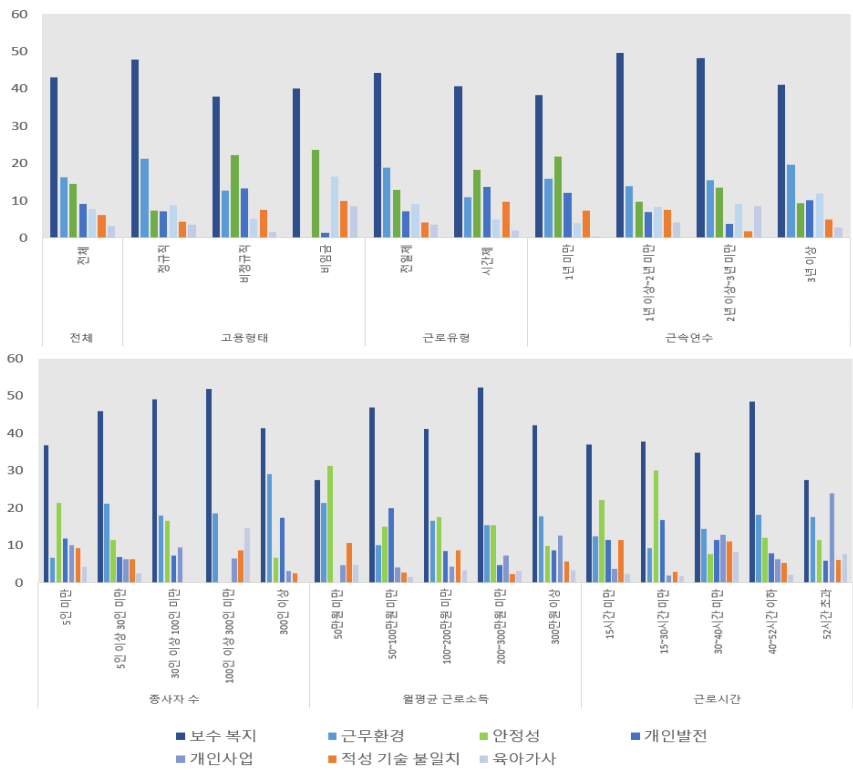
(단위 : %)

구분	현재 일자리 특성	취업자	이직 의사 있음	이직 의사 없음
전체(3,520)		2,162(100.0)	23.1	76.9
교육 일치	낮다	24.3	38.8	61.2
	유사하다	70.8	16.9	83.1
	높다	4.9	34.2	65.8
기술 일치	낮다	22.1	40.7	59.3
	유사하다	73.4	17.1	82.9
	높다	4.5	34.3	65.7
전공 일치	일치	41.7	20.4	79.6
	불일치	58.3	28.1	71.9

이어서 청년 취업자 중 이직할 의사가 있다고 응답한 경우에 한하여 이직을 원하는 이유를 분석하였다. 분석 결과, 이직을 원하는 이유는 ‘보수 및 복지’가 43.1%로 가장 높은 비중이었으며, 근무환경(16.2%), 안정성(14.5%), 개인발전(9.1%), 개인사업(7.8%), 적성 혹은 기술 불일치(6.1%), 건강 혹은 육아가사(3.1%) 순으로 높은 비중이었다. 정규직과 비임금근로자는 ‘보수와 복지’라고 응답한 비율이 높았으며, 비정규직은 ‘안정성’을 위해 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 시간제 근로자는 전일제 근로자보다 ‘안정성’, ‘개인의 발전’을 위해 이직하고 싶다는 비율이 높았다. 근속연수의 경우, 1년 이상 2년 미만이면 ‘보수와 복지’, 1년 미만은 안정성을 위해 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 직장의 종사자 수에 따른 이직희망 이유를 분석한 결과, 5인 미만 영세사업장에 근무할 경우는 ‘안정성’이, 5인 이상 30인 미만 소규모 사업장에 근무할 경우는 ‘근무환경’ 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 월평균 근로소득 수준에

다른 이직을 원하는 이유를 분석한 결과, 50만 원 미만인 경우, ‘보수와 복지’보다 ‘안정성’을 위해 이직하고 싶다는 비율이 높았고, 50만 원~100만 원 미만과 300만 원 이상은 ‘보수와 복지’를 위해 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 30시간 미만 단시간 근로자는 ‘안정성’이, 52시간 초과 장시간 근로자는 ‘근무 환경’과 ‘개인사업’을 위해 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다.

(단위 : %)



* 자료 : 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회·경제실태조사 원자료.

주 : <표 III-24>의 결과를 도식화함.

그림 III-14. 취업자의 일자리의 근로조건에 따른 이직을 원하는 이유

표 III -24. 청년 취업자의 일자리 근로조건에 따른 이직을 원하는 이유

(단위 : %)

구분	현재 일자리 특성		이직 의사 있음	이직 사유						
				보수 복지	개인 발전	근무 환경	안정성	적성 기술 불일치	개인 사업	건강 육아 가사
전체 취업자(2,162)			477 (23.1)	43.1	9.2	16.2	14.5	6.1	7.8	3.1
고용 형태	임금	정규직	63.3	47.7	7.2	21.2	7.3	4.4	8.7	3.6
		비정규직	23.4	37.8	13.2	12.7	22.3	7.5	5.1	1.5
	비임금	자영업 무급가족	13.3	40.1	1.3	0.0	23.6	10.0	16.5	8.5
근로 유형	전일제		82.7	44.3	7.1	18.8	12.8	4.2	9.2	3.6
	시간제		17.3	40.6	13.6	11.0	18.2	9.8	4.9	1.9
근속 년수	1년 미만		25.0	38.3	12.2	15.8	21.8	7.4	4.0	0.5
	1년 이상~2년 미만		20.0	49.5	6.9	13.9	9.7	7.5	8.4	4.2
	2년 이상~3년 미만		16.2	48.1	3.7	15.4	13.5	1.7	9.1	8.5
	3년 이상		38.8	41.1	10.2	19.6	9.4	5.0	11.9	2.7
기업 규모	5인 미만		31.5	36.7	11.8	6.6	21.4	9.2	10.1	4.2
	5인 이상 30인 미만		37.2	45.8	6.9	21.1	11.4	6.2	6.3	2.4
	30인 이상 100인 미만		14.5	49.0	7.3	17.9	16.5	0.0	9.4	0.0
	100인 이상 300인 미만		7.2	51.9	0.0	18.5	0.0	8.6	6.5	14.5
	300인 이상		9.6	41.4	17.4	29.1	6.6	2.5	3.0	0.0
근로 소득	50만원 미만		2.7	27.4	0.0	21.3	31.3	10.7	4.7	4.6
	50~100만원 미만		6.0	46.9	19.9	10.0	15.0	2.7	4.1	1.4
	100~200만원 미만		20.5	41.2	8.5	16.5	17.5	8.6	4.2	3.3
	200~300만원 미만		14.3	52.3	4.6	15.3	15.4	2.2	7.2	3.0
	300만원 이상		56.5	42.2	8.7	17.8	9.8	5.7	12.5	3.3
근로 시간	15시간 미만		4.0	37.0	11.4	12.4	22.1	11.3	3.7	2.2
	15~30시간 미만		6.1	37.8	16.7	9.3	30.1	2.9	1.8	1.6
	30~40시간 미만		6.0	34.8	11.3	14.3	7.6	11.0	12.7	8.3
	40~52시간 이하		72.9	48.5	7.8	18.1	11.9	5.3	6.3	2.1
	52시간 초과		11.0	27.5	5.9	17.5	11.4	6.1	23.9	7.7

일자리 직무 수준에 따른 이직을 원하는 이유에 관해 분석한 결과, 교육, 기술 전공이 일치하지 않는다고 응답한 경우에 ‘적성 기술 불일치’ 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 한편, 교육 혹은 기술 수준이 낮은 경우에는 ‘보수와 복지’, ‘안정성’이라고 응답한 비율이 높았으며, 높은 경우에는 ‘보수와 복지’, ‘근무 환경’을 위해 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 전공이 일치하지 않는 경우, ‘안정성’과 ‘적성 기술 불일치’ 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았는데, 일치하는 경우에는 보수와 복지 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 52.4%로 매우 높은 수준이었다.

표 Ⅲ-25. 일자리 직무 수준에 따른 이직을 원하는 이유

(단위: %)

구분	현재 일자리 특성	이직 의사 있음	이직 사유						
			보수 복지	개인 발전	근무 환경	안정성	적성 기술 불일치	개인 사업	건강 육아 가사
전체 취업자(2,162)		477 (23.1)	43.1	9.2	16.2	14.5	6.1	7.8	3.1
교육 일치	낮다	24.3	40.8	11.1	13.0	18.9	8.2	4.9	3.1
	유사하다	70.8	46.0	7.2	17.6	12.3	3.7	10.2	3.0
	높다	4.9	35.5	12.8	24.8	6.0	10.4	7.0	3.5
기술 일치	낮다	22.1	44.1	10.0	14.8	17.6	7.2	3.9	2.3
	유사하다	73.4	43.8	7.8	16.8	13.2	4.6	10.3	3.5
	높다	4.5	31.7	16.3	19.9	7.4	11.3	9.6	3.8
전공 일치	일치	41.7	52.4	8.7	16.6	10.9	3.0	5.8	2.6
	불일치	58.3	38.5	10.5	16.4	15.3	8.3	7.6	3.5

3. 요약 및 시사점

청년 사회·경제실태조사 자료를 이용해 일한 경험이 있는 청년을 대상으로 이직 실태를 분석하였다. 일한 경험이 있는 청년 중 이직 경험자를 대상으로 이직

횟수, 이직 사유, 일을 그만둔 후 어려웠던 점과 그만둔 일자리의 근로조건, 직무 수준, 사내 민주주의, 근로환경(직장 내 괴롭힘, 산업안전), 이직 관련 정부 정책 인지도와 경험을 확인하였으며, 취업자를 대상으로 이직 의사와 사유, 현재 일자리의 근로조건과 직무 수준을 분석하였다.

분석 결과, 일한 경험이 있는 청년 10명 중 5명이 이직을 경험하였으며, 이중 두 번 이상 이직했다고 응답한 비율은 55.5%였다. 대부분 청년이 자발적으로 이직을 하였으나, 대학에 진학했으나 졸업하지 않은 대졸 미만, 19세~24세, 기혼이거나 자녀가 있는 청년은 비자발적으로 이직한 경우가 많았다. 청년은 여러 번의 일자리 이동을 경험하는데, 20대 초반의 저학력 청년, 가족형성과 자녀 양육을 경험하는 청년은 그 과정이 ‘비자발적’으로 이루어지는 ‘불안정 이행’이 될 수 있음을 유추하게 해준다. 청년의 이직이 일자리 탐색과 경력형성의 과정이 되도록 특수한 욕구가 있는 청년 이직자를 위한 맞춤형 지원을 확충할 필요가 있다.

이직을 경험한 청년은 대부분 보수와 근무환경 때문에 이직했다고 응답하였는데, 2년제 대학졸업자는 그 비율이 두드러지게 높았다. 대학에 진학했지만 졸업하지 않은 대졸 미만 청년과 광역시와 그 외 도 지역에 거주하는 청년은 안정성과 적성·기술 불일치 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았다. 청년의 안정적인 노동시장 정착을 위해서는 적절한 수준의 보수와 근무환경을 갖춘 일자리가 필요하며, 저학력 청년과 일자리 기회가 적은 비수도권 지역의 청년을 위한 교육·훈련과 이직 지원이 필요하다.

일을 그만둔 후 어려웠던 점에 대해 분석한 결과, 19세~24세, 대학에 진학했지만 졸업하지 못한 대졸 미만 청년의 절반 가까이가 생활비 부족으로 인한 생계유지 어려움을 경험했다고 응답하였고, 25세~29세, 4년제 대학졸업자는 ‘일자리 기회 부족’이, 서울이나 경기도 보다 광역시에 거주하는 청년이 ‘일자리 정보 부족’으로 인한 어려움을 겪었다고 응답한 비율이 높았다. 청년 이직자를 위한 소득 지원과 교육수준과 지역의 상황에 맞는 일자리 기회와 정보를 제공할 필요가 있다.

이직을 경험한 청년을 대상으로 직장 내 괴롭힘, 산업안전 등의 근로환경을 조사한 결과, 청년 이직자의 14.7%가 고용주, 직장상사, 혹은 동료가 과도한 업무를 주거나 다른 사람이 일을 떠넘기는 ‘업무 떠넘기기’를 경험하였고, 소리치거나 화를 내거나 모욕적인 욕설을 듣거나, 물리적 폭력을 경험한 청년도 9.7%였다. 특히 대학에 진학했으나 졸업하지 않은 경우, 대졸자보다 휴가나 복지를 사용하지 못하거나, 성폭력, 승진과 보상의 차별을 경험한 비율이 높았다. 이처럼 청년 다수가 직장 내 괴롭힘에 노출되어 있었지만, 회사에 직장 내 괴롭힘 처리 절차가 마련되어 있다고 응답한 청년은 14.0%에 불과했다. 위험한 근로환경에 노출된 경험이 있다고 응답한 청년은 6.7%였다. 업무수행 중 다치거나 건강에 문제가 생긴 적이 있다고 응답한 경우는 5.5%였는데, 이들 중 산재보험 급여를 받은 청년은 27.6%에 불과했다. 이직자를 위한 정부 지원인 실업급여, 취업성공패키지, 청년활동수당, 내일채움공제의 인지율과 수혜율도 낮은 수준이었다. 경력 초기 청년이 안심하고 일할 수 있는 안전한 근로환경을 만들고, 청년 이직자가 이직하는 과정에서 경험하는 생계유지, 일자리 기회와 정보 부족 등의 어려움을 완화하기 위한 지원을 강화할 필요가 있다.

이어서 청년 취업자를 대상으로 이직 의사와 이직 사유를 분석한 결과, 취업자 10명 중 4명은 현재 하는 일을 그만두고 싶다고 응답하였다. 청년의 특성에 따른 이직 의사를 분석한 결과, 만 19세~24세, 대학에 진학하였으나 졸업하지 않은 대졸 미만, 서울과 경기지역에 거주하는 경우, 비정규직, 근속연수 1년 미만인 경우, 이직할 의사가 있다고 응답한 비율이 높았다. 현재 취업자로 분류되는 청년 다수가 이직을 원하는 잠재적 구직자라는 점을 고려하여, 일하는 청년을 위한 경력 탐색과 이직 준비를 위한 지원을 확충할 필요가 있다.

이직을 원하는 이유를 분석한 결과 보수와 근무환경 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 높았다. 한편, 비정규직, 시간제, 1년 미만, 5인 이하 영세사업장, 월 평균소득 50만 원 미만, 주 30시간 미만 단시간 근로를 하는 청년 취업자는

안정성 때문에 이직하고 싶다고 응답한 비율이 다른 청년 집단보다 높은 수준이었다. 열악한 근로조건에서 일하는 청년이 더 나은 안정적 일자리로 이직할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

○———— 제4장 우리나라 청년 이직자의 목소리: 심층면접

- 1. 청년 이직자 면접조사 개요
- 2. 심층면접 결과
- 3. 요약 및 시사점

1. 청년 이직자 면접조사 개요

1) 심층면접의 목적

이직 경험 및 이직 의사가 있는 청년에 대한 심층면접조사는 양적인 통계자료만으로 확인하기 어려운 당사자들의 생생한 목소리를 파악하는 데 목적이 있다. 청년정책은 기능중심 정책이 아닌 대상중심 정책으로 당사자의 이해와 요구를 반영해 정책을 수립하고 추진하며 점검하는 것이 필요하다. 따라서 다른 정책보다 당사자들의 목소리를 듣고 이를 토대로 정책을 추진하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

이 연구에서는 청년 이직자에 대한 심층면접을 통해 “왜 청년들이 이직을 고민하거나 이직을 하는가?”에 대한 원인을 이해하고 “청년들이 이직 이후에 어떤 어려움을 겪고 있는가?” 혹은 “이직을 고민하고 있으나 이직을 망설이는 이유는 무엇인가?”라는 질문을 통해 이직에 따른 결과를 파악하고자 했다. 마지막으로 “청년들이 이직과 관련해 정책적으로 어떤 지원을 필요로 하는가?”라는 정책적 수요를 파악하고자 했다.

2) 심층면접 참여자

심층면접 참여자들은 크게 이직경험자와 이직예정 혹은 희망예정자로 구분된다.

10) 이 장은 신동훈 부연구위원이 작성하였음.

청년들의 이직에 대한 고민은 교육수준, 성별, 지역 등에 따른 차이가 존재할 수 있지만 어떤 곳에서, 어떤 일을 하는가가 중요하다. 청년 이직자에 대한 선행연구들을 보면 근무하거나 근무했던 직장 유형에 따라 큰 차이가 존재하므로 이를 고려해 면접 대상자를 선정하였다.

예컨대, 천주희, 최혜인, 황은미(2018)는 청년 심층면접 참여자로 대기업 사무직, 중소기업 및 영세기업 사무직, 생산공장직, 콜센터 및 백화점 서비스직, 스타트업, 웨딩업체 매니저, 병원 사무직, 시민단체 활동가 등 21명을 선정하였다. 반면 이현서, 심희경(2016)은 인문사회계열 4년제 대학 졸업자로 교육 및 공공서비스업에 종사하는 사람 중 1번 이상의 이직을 경험한 청년(25세~35세)들로 면접자를 제한해 7명을 선정해 심층면접을 하였다. 1가지의 산업유형으로 제한하기는 했지만 직장 유형을 보면, 공무원과 공공기관, 외국계 대기업, 학원 강사 등 다양하게 이루어졌다. 또한, 김초롱, 오세일(2017)은 심층면접 대상으로 대기업(자산총액 10조원 이상 28개사) 정규직 청년에 초점을 맞추어 자체적으로 구분한 4가지 유형(기업가적 자아형, 공존적 자아형, 다운시프트형, 모라토리움형)별로 13명을 선정하였다.

이 연구에서도 직장유형에 따라 발생할 수 있는 차이를 고려하여 ① 대기업, ② 공공기관, ③ 중소기업 등으로 총 20명의 청년들을 다양하게 인터뷰하였다. 다만, 새벽배달이나 프리랜서와 같은 특수고용직이나 소규모작업장에서 불안정하게 일하는 청년 등 청년취약계층에 대한 심층면접은 별도의 주제로 이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과)가 진행하여 이 연구는 보다 일반적인 청년들의 일 경험과 이직 과정을 분석하는 데 초점을 맞추었다(이승윤, 2020).

기업 인사담당자와의 비교 차원에서 면접 대상자를 설계할 수도 있지만, 이를 통해 얻을 수 있는 것보다 당사자인 청년들을 보다 다양하게 만나는 것이 더 유용할 것이라 판단하여 기업 인사담당자와의 비교는 시도하지 않았다. 기업 인사담당자와의 비교는 앞선 3장과 심층분석 보고서의 3장에서 2차 자료 분석을 통해 다루어진 바 있어 참고할 수 있다.

3) 심층면접 내용

청년 이직자와 이직을 고민하는 청년에 대한 질문 내용은 선행연구들에서 대체로 취업 이전의 상황과 취업 후의 상황, 그리고 이직을 한 경우 이직 이후의 상황을 서사적으로 쫓아가는 방식을 취한다. 이현서, 심희경(2016)의 면접 내용은 기본 정보와 대학 관련 질문, 첫 직장 구직과정과 업무 경험, 이후 이직을 한 이유, 구직과 이직과정에서 느낀 점, 전 직장과의 비교, 일에 대한 개념 정의나 의견, 구직이나 이직에 영향을 미친 요인, 취업을 원하는 청년들에게 하고 싶은 이야기 등이다. 천주희 외(2018)는 심층면접 참여자에게 취업준비생으로 노동 진입과정을 묻고 사회초년생으로 직장생활을 질문한 후 예비퇴사자로 퇴사를 하게 된 이유와 당시 상황을 질문하고, 최종적으로 청년에게 있어서 퇴사의 의미를 묻고 있다. 김초롱, 오세일(2017)의 연구 질문은 대기업 입사를 통해 스펙 경쟁에서 승리한 청년들이 왜 자발적으로 퇴사하는가, 이러한 현상을 무엇으로 설명할 수 있는가, 개인화된 청년들의 구체적인 유형과 특성은 무엇인가로 나누어진다. 이 연구에서는 청년 이직자와 이직을 고민하는 청년에게 ① 취업이전의 경험과 태도, ② 취업 후 경험과 이직, ③ 이직 후 경험과 느낀 점, ④ 청년 이직자 지원 정책에 대한 의견을 질문하였다.

표 IV-1. 청년 이직자 심층면접 질문

〈취업 이전 경험과 태도〉: 이직을 하거나 이직을 생각하는 직장에 입사하기 전에 경험과 태도에 관한 질문	
1. 직업관과 전공 선택 과정	3. 취업준비과정과 느낀 점
2. 취업하기를 원했던 직장과의 차이	4. 구직활동과 취업 시 느낀 점
〈취업 후 경험과 이직〉: 이직을 하거나 이직을 생각하는 직장에 입사한 후 경험과 태도에 관한 질문	
1. 첫 직장 업무 경험	3. 최근 근무한(현재 직장) 업무 경험
2. 첫 직장 이직(고민) 사유	4. 최근 근무한(현재 직장) 이직(고민)사유
〈이직 후 경험과 느낀 점〉: 이직을 한 면접대상자에게 한해 이직 후의 경험과 태도에 관한 질문	
1. 이직 후 생활과 느낀 점	3. 이직 후 새로운 직장 취업 여부와 새 직장의 업무경험
2. 이직 후 취업준비, 구직활동과 느낀 점	
〈청년 이직자 지원 정책에 대한 의견〉	
1. 구직을 하는 청년들에게 필요한 정부정책	3. 이직을 고민 중인 청년들에게 하고 싶은 말
2. 이직을 하거나 고민하는 청년들에게 필요한 정부정책	

4) 심층면접과 분석 방법

심층면접은 일대일 대면면접조사로 진행되었다. 면접 대상자는 대기업, 공공기관, 중소기업 등에서 근무 중 이직을 경험했거나 이직을 고민하는 청년 20명이다.

표 IV-2. 청년 이직자 심층면접 개요

구분		면접 방법
면접대상자 수		20명
참여자 특성	기업 특성	대기업, 중소기업, 공공기관
	지역 특성	수도권과 비수도권 1:1
면접방식		1:1 면접
면접일시		2020년 10월~11월
비고		심층면접은 한국청소년정책연구원 기관생명윤리위원회 심의를 통과하였음(승인번호: 202004-HR-고유-004)

남녀비율은 3대 7로 구성되었으며 지역은 가장 많은 청년들이 거주하는 수도권과 비수도권 도시로 구분하여 5대5로 구성하였다. 청년 이직자에 대한 면접은 코로나 19를 고려해 방역수칙에 근거하여 10월부터 11월 사이에 진행되었다. 면접 소요 시간은 90분 내외로 정하였다. 면접대상자에게 양해를 구하여 면접이 진행되는 동안 녹음과 녹취록 작성을 하였다.

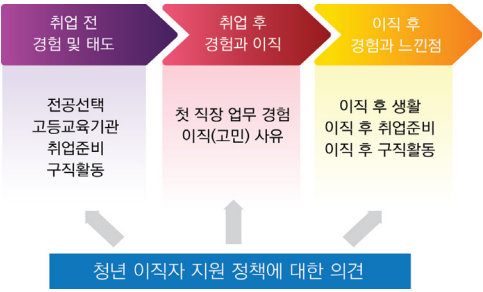


그림 IV-1. 청년 이직자 심층면접 분석틀

분석 절차로 Nvivo를 활용한 핵심 용어 빈도분석(word cloud)과 주제 분석(thematic analysis) 접근에 근거하여 면접결과에서 드러난 주요 양상을 밝히고자 하였다. 분석을 위한 구체적인 틀은 위에 제시된 <그림 IV-1>과 같다.

5) 심층면접 주요 참여자

심층면접은 이직을 경험했거나 이직 의사가 있는 청년들의 생각과 경험을 파악하기 위해 반구조화 된 방식으로 이루어졌다. 다음의 표에는 면접결과에 대한 이해를 돕기 위해 심층면접조사 참여자의 대략적인 정보를 제시하였다. 다만, 면접참여자의 익명성을 보장하기 위해 일부 정보는 수정하여 표기했다.

표 IV-3. 청년 이직자 심층면접조사 참여자

지역	ID	성별	전공계열	출생연도	이직횟수
비수도권	I.01	여	경영·경제, 4년제	1993	1
	I.02	남	기계·금속, 2년제	1993	1
	I.03	남	경영·경제, 2년제 중퇴	1992	1
	I.04	여	미술·조형, 4년제	1991	0
	I.05	여	디자인, 4년제	1992	4
	I.06	여	사회과학, 4년제	1993	0
	I.07	여	사회과학, 4년제	1993	2
	I.08	여	생활과학, 4년제	1992	2
	I.09	여	음악(4년제) & 중등교육(대학원)	1992	0
	I.10	여	생물·화학·환경, 4년제	1993	0
수도권	I.11	여	교육일반, 4년제	1991	1
	I.12	여	치료·보건, 4년제	1987	3
	I.13	여	언어·문학, 4년제	1988	4
	I.14	남	치료·보건, 4년제	1992	2
	I.15	남	교통·운송, 2년제	1990	1
	I.16	여	디자인, 4년제	1992	1
	I.17	남	교통·운송 & 경영·경제, 4년제	1990	0
	I.18	여	농림·수산, 4년제	1988	0
	I.19	여	경영·경제, 4년제	1991	3
	I.20	남	경영·경제, 4년제	1986	2

2. 심층면접 결과

이 연구는 청년 이직자와 이직을 고민하는 청년을 대상으로 ① 취업 이전의 경험과 태도, ② 취업 후 경험과 이직, ③ 이직 후 경험과 느낀 점, ④ 청년 이직자 지원 정책에 대한 의견 등에 대해 면담하였다.

1) 취업 이전의 경험과 태도

청년들의 노동시장 진출을 위한 준비는 빠르면 고등교육 진학 이전 전공 선택 과정에서부터 시작된다. 목표로 하는 직업이 명확하여 관련된 전공을 선택하기도 하고, 명확하지 않더라도 취업에 유리하다고 인식되는 전공을 택하기도 한다. 물론 취업만을 목표로 고등교육 진학과 전공 선택이 이루어지는 것은 아니다. 흥미와 적성은 이와 같은 선택의 바탕이 되는 하나의 기준이라고 할 수 있다. 그렇지만 고등교육 진학 자체도 명확한 목적 없이 이루어져 이후 진로 탐색의 과정을 경험하는 것은 흔한 일이다. 따라서 취업 이전에 직업 또는 직장에 대해 어떠한 마음가짐과 태도로, 그리고 어떠한 경험과 준비과정을 거쳤는지 이해하기 위해서는 전공을 선택했던 과정부터 탐색할 필요가 있다.

최근까지 한국의 청년들은 고등학교 때부터 인문계, 이공계, 예체능계 등으로 나뉜 계열을 바탕으로 대학진학을 준비하였다. 이는 기본적으로 대학교 전공 선택에 참고가 되며, 큰 이변이 없는 한 이 틀 안에서 전공 선택도 이루어진다. 그런데 각 계열에 해당하는 전공은 다양하므로 추가적인 고려가 요청되며, 흥미와 적성, 취업 용이성 등과 같은 요인이 주된 기준이 될 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 청년들의 전공 선택 과정을 크게 세 가지 유형으로 분류하여 취업 이전 경험과 태도를 이해하고자 한다. 첫 번째는 전공 선택에 흥미와 적성의 고려가 더 컸던 집단이고, 두 번째는 취업에 대한 고려가 더 컸던 집단이며, 마지막으로 “꿈”을 기준으로 흥미와 취업을 균형 있게 고려한 청년들은 세 번째 유형으로 분류하였다.



그림 IV-2. 취업 이전의 경험과 태도 주요단어(word cloud)

(1) 흥미와 적성에 따라 전공을 선택한 집단

전공 선택 과정

첫 번째 집단에 해당하는 청년들은 전공 선택 시 졸업 이후의 취업을 생각하기보다 본인이 좋아하고 잘할 수 있는 것과 관련된 전공으로 선택했다고 이야기했다. 여기에 주어진 점수는 현실적으로 그 안에서 조정하는 역할을 담당한 것으로 보였다.

내가 좋아하는 게 뭘까? 생각하다가 내가 그림을 그리는 걸 좋아하니까 미술 입시를 함으로써 전공도 미술로 한 거예요 (I.04, 여성, 첫 직장).

제가 뭘 잘하는지 생각해 보다가 그때 당시에 친구들 얘기 들어주는 것도 좋아하고 남들 돕는 것도 좋아하다 보니, 그리고 제가 나온 학과가 (중략) 사회복지랑 상담을 같이 공부할 수 있는 곳이니까 가 보자 해서 선택하게 됐습니다. 다른 이유는 없고 단순히 좋아서 잘할 수 있을 것 같아서 선택했습니다 (I.06, 여성, 첫 직장).

점수에 맞추고 그나마 관심이 있는 학과에 갔어요. 막연하게 그 당시에 문학에 관심이 있었고 텍스트에 대해서 거부감이 없고 그걸 좋아하는 사람이어서 그게 영향을 많이 미친 것 같아요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

제가 고등학교 때 생명 쪽을 과학 중에서 좋아했고 환경원으로 가면 더 배울 수 있겠다. 사실 생물 쪽이라고 하면 생명공학이라든가 동물 쪽은 못 할 것 같아서요. 잔인할 수도 있고 사실 쥐를 잡아서 실험을 하잖아요. 그건 못하겠다 싶어서 식물 쪽으로 갔어요 (I.18, 여성, 첫 직장).

청년들은 대체로 이와 같은 선택을 독단적으로 했거나 최소한 주도적으로 했다고 밝혔다. 부모님이나 선생님 등 주변과 상의를 하더라도 전공 선택에 결정적인 영향을 미치지 않는다고 설명했다. 학생 상담센터의 조언을 참고하였다는 것이 유일한 예외 사례였다.

처음에는 (고등)학교에서 시간 채우는 용으로 시작했다가 봉사를 하면서 어르신들과 만나면서 그런 커뮤니케이션이 너무 좋더라고요. (중략) 그분들의 가치관을 알게 되는 게 새로웠어요. 그래서 사회복지가 저한테 맞을 것 같다고 생각해서 선택하게 됐습니다. Wee 센터, 학생 상담센터에서 조언을 얻었어요. 저기에 많이 놀러 갔었는데 MBTI 검사나 직업 흥미 검사를 했을 때 S형이나 사회형이 많이 나오더라고요. (중략) 선생님께서도 사회복지가 괜찮을 것 같다 라고 밀어주셨던 것 같아요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

취업 준비 과정

흥미와 적성이 주된 전공 선택의 요인이라는 것은 배우의 과정을 기대하고 고등 교육기관에 진학한다는 것을 의미한다. 한 참여자는 학교생활에서의 만족감을 표현하며 이에 대해 공감했다.

단순히 그때(대학생때)는 취업이란 직결된다는 생각은 하지 않았고 배우는 과정에만 집중해서 재미있게 헤쳐나갔던 것 같아요. 새롭게 배우는 것들도 있고 경험하는 것들이 많다 보니까 단순히 재미있다 그러면서 지냈어요 (I.06, 여성, 첫 직장).

그러나 전공과 관련해 기대에 미치지 못하는 교육 경험은 실망감으로 이어지기도 했다.

학교가 엄청 학구적이거나 학생들한테 많이 투자하는 학교들은 학교 내에 다양한 프로그램이 있고 수업도 다양한 방식으로 진행하고 교수들도 많은 연구를 하면서 가르치는데 그런 게 부족했다고 생각했어요. 그래서 다른 학교 친구들을 만나면 그런 게 비교가 됐었고 그래서 전공을 통해서 얻는 지식의 수준이나 이런 건 없었던 것 같아요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

흥미와 적성에 근거해 선택한 전공은 특화된 진로가 있는 경우가 대부분이었다. 전공에 특화된 취업 준비를 하는 경우 자격증 취득에 초점을 맞추게 되는 경우가 많았다.

일단 우선으로 해야 될 것이 국가 자격증이어서, (중략) 사회복지사 1급 자격증을 졸업 직전에 취득되는 거라 그것만 따려고 달렸고 다른 건 하려는 마음만 먹었지 준비를 못했어요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

저희 쪽은 확실한 길이 있는 곳이다 보니까 자격증을 팔게 되게 많았거든요. 중간고사 기말고사 외에 자격증 시험을 많이 준비하고 기본적으로 토익이나 다른 기업에 취직하기 위해서 NCS도 잠깐씩 손을 댄 것 같습니다 (I.10, 여성, 첫 직장).

모든 면접 참여자들이 전공 분야로 진출하기 위한 준비를 한 것은 아니었다. 한 참여자는 스펙 쌓기의 일환으로 다녀온 교환학생을 통해 외국어 능력을 개발하고 이를 바탕으로 취업시장에 도전한 경험을 들려주었다.

일본은 제 전공 쪽 분야가 되게 발전이 많이 되어 있어요. 그래서 거기에서 대학 동안 어학 능력을 좀 쌓고 나중에 다시 대학원에 올 수 있겠지 라는 생각으로 지냈었고 지내다 보니까 외국 생활이 재미있어서 또 다른 곳으로 1년을 유학을 하게 됐어요. 그렇게 외국어를 배우다 보니까, 제가 일본이랑 중국으로 교환학생을 다녀왔는데 일본어랑 중국어를 다 한다는 게 나를 색깔 있는 부분이 된 것 같아서 이걸 살리고 싶다 라고 생각을 했었고 (I.18, 여성, 첫 직장).

취업시장 진출의 유예

취업을 위한 다양한 노력과 별개로 이들이 선택한 전공에서 열리는 취업문은 대체로 넓지 않았던 것으로 보였다. 구인 자체가 적은 분야이거나 요구되는 자격과

경험이 많은 경우 졸업과 동시에 취업할 수 있는 확률은 높지 않았다. 따라서 이들은 대학원, 인턴, 추가적인 교육과 프로그램 참여 등을 선택하거나, 관심 있는 분야로 진출하기 위해 필요한 경험과 시간을 확보하고자 당장 일할 수 있는 곳에 취업하는 등 노동시장의 진출이 다소 유예되는 경향을 보였다.

취업을 준비하면서 원래는 이런 것 만드는 쪽에 사람을 잘 안 뽑다 보니까 쉬는 기간 동안 미술 치료라는 공부를 했었어요. 대학교에서 협력기관으로 하는 과정들이 있잖아요. 직업이나 이런 것처럼 미술 치료 한번 배워볼까? 해서 6개월 정도 배웠고 (I.04, 여성, 첫 직장).

사실 도파성도 좀 있었고 취업을 해도 안 될 것 같고 그나마 음악이랑 연결되어 있는, 내가 계속 중학교 때부터 했던 것과 연결이 되는 대학원으로 가서 도파성. 당장 준비도 안 되어 있고 그거라도 해야지 (I.09, 여성, 첫 직장).

제 전공이 환경 쪽이라서 관련 공단에 취직하고 싶었는데 그 공단에 취직하기 위해서 자격증을 따야 하는 것도 있고 사기업에서 경력을 쌓아야 하는 것도 있고 제가 그 공단에 들어가기 위해서 준비해야 하는 것들도 있고 합쳐지는 것들이 너무 많으니까 단기간에 이를 수는 없겠다는 생각이 들더라고요. 그리고 그 시점이 아버지 퇴직이랑 동생 군 제대 시기와 맞물려서 제가 장녀라 그런 부담감도 있어서 그냥 현실적으로 빨리 돈을 벌자는 생각이었던 것 같아요 (I.10, 여성, 첫 직장).

사실 제 전공이 흔히 대기업에서 좋아할 만한 전공은 아니었던 것 같아요. 그걸 커버할 정도로 다른 스펙이 있는 것도 아니고 그러던 가운데 교육 프로그램에 신청을 해서 거기에서 그걸 이수하게 됐고 (중략) 취업이 안 되기 때문에 스펙 쌓기 요량으로 신청을 했던 것 같아요 (I.18, 여성, 첫 직장).

이러한 이유에서인지 이들이 이후 갖게 된 직장에서 전공과 관련된 일을 하는 경우가 드물고, 면접이 진행된 시점에 이직 경험 없이 첫 직장에 있는 경우가 많은 것이 특징적인 부분이었다. 이와 같은 결과는 연구에 참여한 흥미와 적성을 중점적으로 고려해 전공을 선택한 청년들의 경력이 이제 본격적으로 시작되고 있음을 의미한다. 그러나 이러한 특징이 전공으로 인한 결과라고 특정 짓기에는 조사가 이루어진 대상 전공과 청년의 수가 한정적이다. 따라서 이 연구의 결과에

대해서는 해석에 유의가 필요하며, 후속 연구에서는 더욱 풍부하고 폭넓은 자료를 통한 분석이 요청된다.

(2) 취업을 주목적으로 전공을 선택한 집단

전공 선택 과정

이 집단으로 분류된 청년들은 취업에 유리한 전공과 간판이 조금 더 나은 대학교로 진학하기 위해 흥미와 적성이 다소 배제된 선택을 한 경우다. 이 연구에 참여한 청년들의 경우 상경계열과 보건계열이 다수를 차지했다.

취업할 때 다른 인문학이나 이런 것보다는 취업문이 넓으니까. 그래도 경영학이 낫겠다 싶어서 (I.01, 여성, 이직횟수 1회).

수시로 갈 수 있으면서 그중에 가장 취업률이 높은 편인 것. (중략) 급여도 따져보고 취업률이 너무 차이가 나도 배제해 버리고 그런 식으로 하다 보니까 보건 계열을 선택할 수밖에 없었던 것 같아요 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

문과 중에서는 나중에 취업 생각해서 경영학파가 가장 무난하고 잘 될 것 같았고 점수도 맞게 나와서 그쪽으로 갔습니다 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

앞서 흥미와 적성을 중심으로 전공을 선택했던 집단과 다르게 이와 같은 선택에는 본인의 의지가 작용하기도 했지만, 부모님이나 주변에서의 권유가 영향을 끼치기도 하였다.

제가 고등학교 졸업하고 대학을 진학할 당시만 하더라도 취업이 되는 과를 가야 된다고 했었어요. (중략) 제 주변이 다 병원 쪽에 근무하시는 분들이 많았어요. (중략) 점수에 맞춰서 간호사는 너무 3교대니까 힘들기도 해서 임상병리학과를 나와서 임상병리 라이선스를 취득하는 게 어떠냐고 어른들이 권유를 하셔서. (중략) 저는 임상병리사라는 직업이 있는 줄도 몰랐어요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

그때 그냥 취업 잘된다고 해서 점수에 맞춰서 선택했습니다. 상경계가 아니면

취업이 안 된다는 인식들이 많았고, 부모님도 그렇게 하기를 원하셨고 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

한편, 고등학교 졸업 때는 점수에 맞춰 선택했지만, 군대에서 진로에 대해 고민한 끝에 전역 이후 취업을 고려해 전공을 바꾼 사례도 있었다.

처음에 (점수 맞춰서) 사회복지과에 갔어요. 그런데 거기에서 1학기 정도 하고 바로 군대 갔어요. 전역하고 학교를 옮겼어요. 그나마 차 쪽으로 가면 나중에 취업이라도 하기 좋을 것 같고, 그래서 갔었어요 (I.02, 남성, 이직 횟수 1회).

취업 준비 과정

취업이 전공 선택의 주된 요인이었던 청년 중 다수가 기본적으로 추구하는 방향은 대기업 또는 공공기관 취업이었다. 이를 위해 소위 말하는 스펙 쌓기와 인·적성 시험 및 면접을 위한 준비가 이루어졌다. 어학, 자격증, 대외활동 등을 기본으로 갖추고 취업 스테디(유사한 목적이 있는 사람들이 학습을 독려하고 정보를 공유하기 위해 구성하는 모임) 등에 참여했다고 설명했다.

어학을 준비했었고, 공기업 시험 스테디 하면서 준비를 했었어요. (중략) 자격증도 컴퓨터 자격증이랑 사무 자동화 이런 것. 그런 것도 다 가산점이 포함이 되어서 그런 것 위주로 땀어요 (I.01, 여성, 이직횟수 1회).

3학년이 되면서 컴퓨터 자격증, 따로 토익 점수 준비했어요 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

인·적성 공부를 했던 것 같고 면접은 서류 붙은 후에 붙은 사람들끼리 스테디 모집하는 게 있어서 스테디로 면접 준비했던 것 같습니다. (중략) 어학연수는 안 했었고 토익은 준비했었고 인턴도 두 달 정도 잠깐 했었고, 대외활동을 많이 했습니다. 은행에서 하는 서포터즈 활동이나 서울시에서 했던 봉사 활동들을 했었습니다 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

취업시장에서 이와 같은 스펙은 기본적으로 갖추어야 하는 소양처럼 여겨지는 것처럼 보였다. 특정한 자격을 취득해 취업전선에 나설 수 있는 전공을 선택한

경우 자격증 이외의 스펙에 투자할 수 있는 시간과 자원은 한정적이었다. 그러나 자격증 이외에 해당 업종에서 다른 스펙을 전혀 요구하지 않는 것은 아니어서 이에 대한 준비가 부족했던 것에 아쉬움을 보이기도 했기 때문이다.

조금 부가적인 가산점도 준비를 했어야 했는데 전공에 너무 치여 살아서 그런 건 준비를 못하고 국가고시 보자마자 바로 준비를 했던 것 같아요. 면허 하나로, 다른 걸 바라볼 여유가 없었던 것 같아요 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

이 집단으로 구분된 청년들의 특징적인 것은 나름의 기업 기준이 있었던 점과 희망하는 직무가 상대적으로 뚜렷하게 존재했다는 점이다. 이력서도 해당하는 조건을 갖춘 곳을 위주로 제출했으며, 최종합격하더라도 생각한 것과 차이가 있는 경우 입사하지 않기도 했다.

외국계 인사 쪽을 찾았는데 마음이 급하다 보니까 국내 기업도 지원하고 중소기업도 지원했는데 면접보고 와서 마음에 들지 않아서 합격했는데 안 간 곳도 있어요. 급여 부분에서도 생각보다 낮고 업무 부분에서도 생각한 것과 다른 부분이 있어서 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

직무 과정을 먼저 봤고 대기업만 썼기 때문에 그 기업의 규모라든지 연매출을 많이 봤던 것 같습니다 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

전공 선택에 대한 미련

전공 선택을 취업에 초점을 맞췄던 청년들은 면접이 진행된 시점에 소속된 직장 에서 대체로 전공과 관련된 업무를 수행하고 있었다. 첫 직장부터 전공과 직무가 일치한 경우와 이직의 결과로 일치된 경우가 공존했다. 전공과 업무의 일치 는 직장 만족도를 높일 수 있다는 점에서 의미 있는 결과일 수 있으나 일부 청년들은 희망했던 전공을 포기했던 경험을 떠올리며 현재 직장에 만족하고 있다고 하더라도 미련을 보이기도 했다. 또한, 선택한 전공이 잘 맞지 않는 경우 학위 취득 후 상당한 준비 기간을 거쳐 다른 진로로 나가야 했기 때문에 이에 대해 아쉬움을

표현하기도 했다.

(이직을 생각하는 청년들을 대상으로 하고 싶은 말을 남기며) 하고 싶은 걸 그래도 조금 잘 생각해서 잘 선택을 했으면 좋겠어요. 뭔가 아무 일이나 할 수 있지만 하지 못한 것에 대한 아쉬움이 지금 남아있는 것 같아서...(I.01, 여성, 이직횟수 1회).

전공 바꾼 것에 대해 조금 후회가 있긴 하죠. (바꾼 전공을 살리려면) 자격증도 따야 되는데 자격증도 안 땀거든요. 그런 것도 있고 공부를 하기 싫었어요. (중략) 인테리어 업체에서 잠깐 알바로 일을 했었는데 (중략) 부모님께서 왜 계속 그런 일을 하나 하면서 사회복지(본래 전공) 일을 해 보라고 해서 (중략) (사회복지사 자격증을 취득하고 일) 하다보니까 적응돼서 (I.02, 남성, 이직횟수 1회).

(3) 흥미와 적성이 중심이 되어 취업을 고려해 전공을 선택한 집단

전공 선택 과정

이 집단에 해당하는 청년들은 전공을 선택한 이유와 과정에 관하여 물었을 때 목표와 꿈을 이야기했다. 즉, 희망하는 일을 하기 위한 과정으로 고등교육에 진학한 사례이다. 추구하는 방향이 있더라도 실질적으로 이를 결정하는 성적이 관련 학과로 진학하기 충분치 않으면 이를 대체할 수 있는 전공을 선택하기도 했다.

제가 하고 싶은 분야의 일이 있었고 둘 중 하나를 할 때 좀 더 확률이 높은 걸 선택했어요 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

언론방송 전공으로 가고 싶었는데 안타깝게도 수능을 쳤을 때 그 정도 점수를 되지 않았고, (중략) 부모님의 의중(교대)도 실현할 수 있고 제가 하고 싶었던 미디어라든지 교육과정을 설계하는 걸 할 수 있는 과가 없나 하고 찾아봤을 때 저희 학과가 있었고 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

비행기 관련 전공을 하려다가 성적이 간당간당해서 배 전공으로 돌려서 넣었는데 붙었어요. (원래) 항공 쪽에 관심이 많았어요. 그런데 점수 맞춰서 일단 조선 쪽으로 지원을 해 보자 해서 (I.15, 남성, 이직횟수 1회).

고민 없이 어렸을 때부터 좋아해서 디자인 학부에 들어가는 건 의심치 않고 들어갔었고 (중략) 그림을 워낙 좋아했고 저의 최종 목표는 외국에 나가서 애니메이션을 만들고 싶은 게 제 목표였기 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

저는 어릴 때부터 꿈이 조종사여서 중학교 때부터 쪽 그것만 보고 왔어요 (I.17, 남성, 첫 직장).

목표의 조정과 진로의 다양화

이러한 청년들의 경우 고등교육기관에 진학한 이후 목표한 바에 대해 지속적으로 탐색하고 경로를 수정하는 과정을 거치며 취업 준비를 한 것이 특징적이다. 전공 선택 이후 학업과 학교 안팎에서 경험을 통해 설정한 목표와 진로를 확인하고 수정이 필요한 경우 재설정하는 것이 일반적으로 보이는 경향이였다.

(전과한 배경을 묻는 질문에 대해) 전공을 배우는 게 힘들어서 고민도 많았는데, 하다 보니까 연구계열 쪽으로 넘어가고 싶어서 식품 개발이라든지 분석하는 쪽으로 관심이 쏠려서 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

선배님들이 오셔서 본인 직장에서 어떤 걸 하는지 설명도 해 주시고 가능하면 그쪽 직장에 가 보기도 했어요. (중략) 선배님들이 다양하게 일을 하고 계시더라고요. 그래서 그런 선배님들한테 얘기도 듣고 이렇게도 할 수 있구나! (중략) 나도 사기업에 가서 인재개발 쪽 일을 해야겠다 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

선택한 직업을 갖지 못하게 될 상황에 대비하여 취업에 유리한 것으로 알려진 전공으로 바꾸어 편입한 후 졸업하되, 추가적인 교육과정을 통해 본래 원했던 전공을 마치고 자격을 유지하여 선택의 폭을 넓히기도 하였다.

그때 시기가 되게 안 좋았어요. (중략) 저희 학교가 제일 좋은 학교였는데도 아웃풋이 생각보다 안 좋아서 미래에 대한 불투명감이 커서 여기에서 안 됐을 때 플랜 B가 있어야 하는데 (중략) 그걸 생각해서 2학년까지 하다가 2학년 끝나고 편입하게 됐습니다 (I.17, 남성, 첫 직장).

흔치 않지만, 희망했던 전공에 성적이 미치지 못해 가능한 대체 전공으로 입학

하여 해당 전공에 대한 노력은 최소화하고 희망했던 분야로 나아가기 위한 준비에 매진한 사례도 있었다.

일단 저는 항공 쪽으로 많이 생각을 하다 보니까 학교 생활하면서도 항공 쪽에 맞춰서 취업 준비를 했어요. 전공은 배 쪽이었지만 학점 따고 적당히 지내면서 졸업을 하면서 따로 항공 쪽으로 공부를 했어요. 취업 같은 것 스터디도 많이 하고 항공과 애들과 엮이면서 준비도 많이 하고 (중략) 항공 관련 자격증 준비도 하고 (I.15, 남성, 이직횟수 1회).

대조적으로 원하는 내용을 배울 수 있겠다는 생각에 선택한 전공에서 기대와 다른 교육경험으로 자퇴를 결심하고 관심 있는 분야를 독학으로 공부한 청년도 있었다.

저는 취업이라기보다는 그냥 배움을 줄 수 있다고 해야 되나? 그런 건 줄 알았는데 결론적으로 일 년 지나면 교수님 아는데 취업시켜주는 그런 꼴이더라고요. 그러기에 별로 다니지 않았어요. (중략) 서울에 가서 공부를 하자. 제가 맞춤 정장에 관심이 있어서요. 그래서 원단 공부했었어요. 교재를 사서 독학으로 (I.03, 남성, 이직횟수 1회).

취업 준비 과정

목표와 진로를 확인하고 재설정하면서 청년들은 다소 목표지향적인 취업 준비 과정을 거치는 경향을 보였다. 희망하는 분야로 진출하기 위해 취득해야 하는 자격 또는 경험을 중심으로 시간과 자원이 투입되었다.

일단 대학교 3학년부터 4학년 올라갈 때쯤, 사실상 3학년 초반부터 대외활동이나 그런 이력을 쌓으려고 공모전에 출품을 많이 했어요. 수상 이력도 세우려고 하고 대기업 대학생들은 다 한 번씩 하는 대외 활동도 하고 알바를 하나 하더라도 최대한 디자인 관련된 걸 하려고 하고 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

일단 재학 중에는 계속해서 뭔가를 했었어요. (중략) 이러닝도 하고 컨설팅도 하고 실제 사기업에 해당되는 인재개발원에서도 일을 하면서 저 나름대로의 포트폴리오를 쌓았던 것 같아요. 그 사이사이에 공모전이라든지 제가 개인적인

흥미를 갖고 있었던 미디어 영상 쪽도 계속 병행을 했고요 (I.11, 여성, 이직 횟수 1회).

취업 준비는 졸업 이후까지 연장되기도 했다. 한 청년은 희망하는 직업으로 나아가기 위해 도제식 교육을 받기도 했다.

그림 쪽을 더 전공하고 싶어서 아는 분에게 계속 2년 정도 더 배울 시간이 있었어요. 일단은 그림 파트는 말하는 구술면접보다는 보여지는 직업이기 때문에 2년 동안 포트폴리오라는 걸 쌓게 되고 거기에 따라서 어떤 배경 그림의 컨셉을 짜서 10가지 정도를 꾸준히 넣어서 앨범식으로 가지고 가서 사장님한테 보여드리는 과정으로 진행이 되는데 그 안에 그림만 표현하는 게 아니라 거기에 어떤 생각을 가졌고 그 배경에 따른 의상도 제작을 해보고 여러 가지로 다양하게 짜서 가지고 가는 기간을 2년간 거쳐서 마지막에는. 일단 공부를 더 해서 가자 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

이 청년은 이와 같은 경로가 흔한 것은 아니라고 응답했다. 교육을 받기 위해서는 적지 않은 비용이 필요했기 때문에 이를 충당하기 위한 아르바이트가 수반되었다. 여기에 2년의 시간이 투입되면서 이 청년은 취업 준비 과정에서 쫓기는 마음도 있었다고 밝혔다. 여기에 스스로의 역량 수준을 파악하기 어려운 분야의 특성이 더해져 취업 준비 과정에서의 어려움으로 작용했다.

목표가 명확하다고 해서 모든 청년들이 원하는 업무를 수행할 수 있는 직장에 취업할 수 있는 것은 아니다. 많은 경우 희망하는 일을 하기 위한 노력은 현재진행형인 것으로 보인다. 물론 그 과정에서 예기치 못한 일들로 오랜 시간 준비한 것들이 물거품이 되기도 한다. 이때는 그만큼 상처도 크게 남는 것을 볼 수 있었다.

내가 이 일이 평생 할 수 있는 일이 아니라는 것도 알았고, 그 문화를 적응을 못하는 것도 알았어요. 나름 힘들었지만 도움이 많이 됐던 것 같아요. 처음에는 너무 시간이 아까웠는데 지금은 더 늦기 전에 알아서 다행이다. 이런 마음 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

실제 면접과정에서 다행이라는 응답과 달리 말을 잇기 어려워하는 모습을 볼

수 있었다.

(4) 선택의 갈림길에 선 청년들

힘겨운 취업 준비와 구직과정을 거쳐 첫 직장을 희망하는 곳으로 입사한 청년들은 소수에 불과했다. 원하는 결과를 노동시장에서 얻지 못한 청년들은 선택의 갈림길에 서게 된다. 보통의 경우 구직기간을 무한정 늘릴 수 없으므로 비정규직으로 사회생활을 시작하며 경험을 쌓는 선택을 하기도 하고 정규직으로 입사하기 위해 직무를 바꾸거나 눈높이를 낮추어 지원하기도 하는 등의 타협점을 찾기도 하였다.

비정규직(인턴 또는 계약직)

비정규직으로 사회생활을 시작하는 것이 흔치 않은 일은 아니다. 이 연구에 참여한 20명의 청년 중 6명은 인턴 또는 계약직으로 일을 시작했다고 밝혔다. 앞선 2장의 청년 사회·경제실태조사에서 청년 취업자 가운데 23.4%가 비정규직이었던 결과와 비교하면 다소 높은 수치임을 확인할 수 있다. 그러나 청년 사회·경제실태조사 분석 결과가 첫 직장으로 한정하지 않았다는 점을 고려하면 청년들이 실제 첫 직장을 비정규직으로 시작한 비율은 오히려 더 높은 수준일 수 있다.

인턴 또는 계약직으로 사회생활을 시작한 청년들은 취업 준비 과정 중 또는 지속적인 취업 실패를 겪는 와중에 주변에서의 소개로 사정상 일단 일을 시작하기 위해서나 경험을 쌓기 위한 목적으로 일을 하게 되었다고 밝혔다.

일단 전공에 맞춰서 가기를 원했었는데 직업 특성상 여자가 가기에는 어려운 길이라서 이 길로 갈지 말지 고민하던 시점에서 학교 교수님이 이런 일자리 있는데 가 보겠냐고 제안해 주셔서 들어가게 됐습니다. (중략) 제가 부모님에게 경제적인 도움은 못 드리지만 부담은 안 드려야 되겠다는 생각에 빨리 졸업하고 취직하자는 마음이었어요 (I.10, 여성, 첫 직장).

취업 준비를 하면서 취업 자격증 따다가 학교 랩(Lab)실 사람을 통해서 취업 (중략) 경력 쌓을 수 있는지 없는지가 제일 중요했던 것 같아요. 이직을 했을 때 이게 경력이 되는지 안 되는지. 처음 직장이었으니까 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

직무 경험을 쌓아야겠다는 생각이 들었어요. 면접 보러 다니면서. 처음에는 정규직 자리만 생각하고 있다가 경험을 쌓아서 한 단계 업 해야겠다는 생각이 들어 지원해서 인턴을 하게 됐습니다 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

또한, 청년들은 진로에 대한 고민이 있는 상황에서 진로 탐색과 적성 확인을 위한 기회로 인턴을 선택하기도 했다.

사실 어떤 회사를 특정해서 나는 여기에 가고 싶다는 동기부여가 없는 상태 였거든요. (중략) 그런 마음가짐이었기 때문에 어디에 원서를 냈는지조차 모르는 그런 상황에 있어서 (중략) (비영리 단체)인턴 공고를 보고 그것에 대한 자기소개서, 이력서는 쓰고 면접을 준비했어요. 이쪽에는 되게 관심이 많았고 하고 싶었던 분야이기도 했고 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

예외적으로, 직업적 특성에 따라 희망하는 수준의 직장으로 가는 통로로 인턴부터 일을 시작하는 선택을 기꺼이 하는 사례도 있었다.

일이 편하면서 안정적이고 그러다 보니까 지금 정규직들이 꼭 차 있는 거예요. (중략) 그래서 저희는 그분들이 나가면 너희한테 기회를 주겠다, 대신에 우리 병원에서 인턴을 거치고 그 다음에 어느 정도 점수가 되면 정규직을 주겠다, 그런 개념으로 인턴을 뽑아요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

이러한 경로를 택하는 것이 필수는 아니지만, 특정 직장에 가기 위해 거쳐야 하는 관문으로 인식되고 있었다.

정규직(직무와 눈높이 수준에서 타협점을 찾은 경우)

희망하는 직무와 직장에 취업을 실패한 청년들은 차선택으로 희망하지 않던 직무로 공고가 난 기업에 지원한다든지 급여와 복지 등에서 만족스럽지 않다고 생각했던 기업에 지원하기도 한다.

첫 학기에 스무 군데 정도를 썼는데 다 탈락을 한 거예요. (중략) 충격을 많이 받았어요. 나는 취업을 못하나? 이런 생각도 많이 했고 그게 한 2, 3개월 지나다 보니까 자신감이 많이 하락하고 심적으로 많이 힘들더라고요. (중략) 어쨌든 취업을 해야 되니까 내가 하고 싶은 일은 아니었지만 일단 공고가 떴으니까 한 번 써 봐야 되겠다 라고 처음 쓴 게 영업직이었어요. 그래서 그걸 썼는데 신기하게 한방에 붙은 거예요. 그래서 고민을 많이 했었어요. 4년 동안 HRD나 교육 관련 업무를 하고 싶어서 준비를 많이 했는데 어떻게 해야 되지? 라고 생각했는데, 결론은 백수보다는 돈을 벌면서 이직 준비를 하는 게 낫지 않겠느냐 (1.11, 여성, 이직횟수 1회).

지원을 했었는데 많이 떨어지다 보니까 아예 눈을 돌려서 제가 원하는 곳보다 한참 하향 지원을 많이 했어요. 그 중에 붙은 곳 중에 골라서 갔어요. (중략) 대학생 때는 네임밸류를 많이 따졌는데, 어느 정도 네임밸류보다는 바로 갈 수 있는 쪽으로 지원하게 된 거지요. 서류 탈락이 많이 되면서 자신감이 많이 하락된 상태였고 굳어 있었던 것 같아요. 멀리 보지 못하고 지원했다가 떨어지니까 더이상 준비하기보다는 일단 회사에 가서 실력을 쌓아야겠다. 능력을 만들어야겠다 해서 갈 수 있는 곳을 빨리 잡은 것 같아요. 왜냐하면 신입을 뽑는 데 실무적인 경험을 쌓아야 좀 더 알 수 있겠다 해서 (1.05, 여성, 이직횟수 4회).

잘못 끼운 첫 단추

청년들의 이야기에서 드러난 것처럼 잦은 취업 실패는 자존감의 하락에 큰 영향을 미치며 적성에 대해 고민하게 만든다. 당장 주어진 기회가 마음에 들지 않더라도 청년들이 일을 시작하는 이유라 할 수 있다. 그러나 잘못 끼운 첫 단추는 후회로 남기도 한다.

처음에 일했던 회사에 다니면서 (중략) 경험한 건 있는데 그 다음 직장에 이직하기에는 똑같은 일을 하는 것이 아니면 어느 정도 쓸모없는 일을 했구나. 그래서 그런 것들을 다 빼고 나니까 정작 넣을 게 없는 거예요. 그래서 또 이직을 하면서 새로운 과정을 준비해야 하는 과정이 어려웠던 것 같아요. 그래서 얼핏 들은 바로는 첫 직장이 중요하다고 하는 게 페이지나 그런 것도 그렇고 첫 회사의 업무에 따라서 다음 회사 준비하는 데 영향이 많이 끼치더라고요 (1.05, 여성, 이직횟수 4회).

(경력이 될 만한 일을 하지 못한 것에 대한 후회) 아무래도 있지요. 가게 되면 거기에서 또 새롭게 경력을 쌓아야 하니까 그러면 또 처음부터 다시 시작해야 하는 것도 있으니까 아쉬운 것 같아요. 나름 일을 해본 경험은 있지만 내세울 수가 없으니까. 새로 시작해야 되고 새로 시작하면 다시 처음으로 돌아가야 되고 다시 경력을 쌓아야 되는 과정이 있는 거지요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

(전공에 대한 미련이나 그쪽으로 나가야겠다는 생각은) 늦은 감이 있어요. 일단 책상에 앉아서 편하게 일을 하는 맛을 보기도 했고 친구들이 그쪽 계열에 있는데 어떻게 보면 제가 처음부터 시작하면 그런 친구들보다는 못한 상태일 거잖아요. 어떻게 보면 그 밑바닥에서부터 시작하는 게 두려운 것 같아요. 내가 가지고 있는 걸 발휘하면 좋을 텐데 이걸 놓지 못하고 새로운 것을 다시 시작해야 된다는 그 두려움 때문에 (I.10, 여성, 첫 직장).

어쩌다 보니까 C/S 쪽(이직 전 하던 업무)을 계속하고 있습니다. 고객 관리하는 부분. 그래서 첫 단추를 어디에 꿰느냐가 정말 큰 것 같아요 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

일단 구할 수 있는 일부러 하자는 취지로 시작한 일로 인해 이후 이직하더라도 처음 맡았던 업무에서 벗어나지 못하거나 이직할 때 이전과 완전히 같은 직종에서 일을 구하지 않는 경우 이전 경력을 전혀 인정받지 못한 채 새롭게 구직활동을 시작해야 하는 상황은 사회초년생으로서 적지 않은 손해라 할 수 있다. 특히 경제적 상황 등으로 인해 일단 할 수 있는 일을 시작해야 하는 선택을 피하기 어려운 경우 누적되는 피해의 특성상 사회의 불평등을 고착화하는 결과로 작용할 수도 있다. 따라서 이에 대한 현실적인 고민과 지원 정책이 요구된다고 할 수 있다.

2) 취업 후 경험과 이직

힘겨운 구직과정을 거쳐 노동시장에 진출하게 되면 사회생활이라는 새로운 도전이 펼쳐진다. 직장생활의 만족은 개인이 추구하는 가치에 따라 같은 직장에 다니더라도 달라질 수 있다. 이직 사유도 마찬가지로 할 수 있다. 어떤 이에게는 이직의 사유가 되었던 것이 어떤 이에게는 참고 견딜만한 것일 수 있다. 그러나

어떤 이가 참고 견딜 수 있다고 해서 이직의 사유로 충분치 않다고 보기는 어렵다. 따라서 이 연구가 청년들과의 면접을 통해 이해하려는 것도 더 다양한 이직의 사유와 상황을 파악하는 데 있다.



그림 IV-3. 취업 후 경험과 이직 주요단어(word cloud)

이 연구에서는 청년들이 이직을 고민하고 실행하는 배경을 크게 직장 내부 요인과 외부 요인으로 구분하여 제시하고, 비정규직에 특별하게 해당하는 내용은 따로 정리하였다. 다만, 이직 고민과 실행에는 실질적으로 한 가지 요인보다 여러 요인이 복합적으로 작용하는 경우가 대부분이다. 실제로 면접 과정에서 한두 가지 문제가 해결되더라도 궁극적으로는 직장을 옮겼을 것 같다는 응답을 들을 수 있었다. 이는 각 문제가 유기적으로 얽혀 발생하는 경우가 많다는 것을 의미한다. 그러므로 이 연구에서는 편의상 직장 내부와 외부 요인으로 나누어 제시하지만, 기본적으로는 이직 요인에 대한 복합성을 바탕으로 그 배경에 대해 이해해야 할 것이다.

(1) 비정규직

계약만료

인턴 또는 계약직은 정해진 계약기간이 있으므로 이후 새로운 직장을 찾게 되는 것이 일반적이라 할 수 있다. 인턴 또는 계약직으로 있던 직장의 경험이 만족스럽더라도 계약만료 시 이들이 그곳에 더 머물 수 있는 방법은 없어 새로운 직장을 구해야만 한다.

목표하는 직장에 취업하기 위해 인턴-계약직으로 직장경력을 시작한 경우, 계약직으로 ‘노동착취’에 가까운 대우를 받으며 일한 이후, 직장 내 역동이 반영되는 정규직으로 전환되지 못하면 다른 직장을 알아봐야 하는 상황에 놓이기도 했다.

저의 노동착취의 개념으로 인턴을 뽑는데 모든 직종이 다 그런 건 아니고 저희 ○○○○ 직종은 그랬어요. (중략) 어쨌든 인턴과 계약직은 2년이 한계라고 봐요. 그래서 정규직이 못되면 나가야 되는 거예요. 그런데 정규직 자리가 없었어요. 그래서 제가 다른 자리를 찾아볼 수밖에 없었던 거지요 일은 해야 되니까. 그래서 2년 계약직이 끝나니까 다른 자리를 알아보고 나가게 된 거예요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

정규직으로 전환되지 못했을 때 그 선택은 후회로 남기도 했다. 이후 정규직으로 옮기더라도 경력 산정에 충분한 반영이 되지 않아 졸업 후 직장에 대한 눈높이를 낮추어 정규직으로 일을 시작한 친구들과 보수 및 직급 차이를 좁히기 어려웠다. 또한 차별적 시선과 대우로부터 받은 상처는 한동안 지속될 수 있으므로 이에 대한 사회적 지원을 고려할 필요가 있다.

경력개발 제한

면접에 참여한 청년들은 계약만료를 이직의 한 가지 요인으로 꼽았지만, 많은 경우 계약연장 제의를 받았더라도 또는 연장의 가능성이 있었다고 하더라도 이직을 결정했다고 응답했다. 이러한 선택에는 복합적인 이유가 작용하였다. 첫 번째는 경력개발에 긍정적인 영향을 미치지 못할 것 같아 이직을 선택한 경우다.

외주를 맡기고 어느 정도 제가 하는 일이 없었을 때 멍하니 있었을 때 굳이 이렇게 있어야 되나? 라는 생각이 많이 들었던 것 같아요. 아무것도 안하고 이렇게 하다 조금 나이가 들면 내가 어디에 가서 무슨 일을 했다고 경력이라고 얘기할 수 없을 것 같아서 퇴사를 생각했던 것 같아요 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

반대로 업무강도가 센 상황이 지속되어 정규직으로 이직하는데 어려움으로 작용할 것을 염려하기도 하였다.

퇴사할 때쯤 회사가 규모를 축소하고 있어서 이렇게까지 다니기에는 너무 힘들고 규모를 줄이면서 업무가 많아져서 제가 취업 준비할 시간도 없어지고 야근도 많이 하게 되기 때문에 그때 (계약연장) 안 했을 것 같아요 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

무기계약직으로의 전환, 행복의 시작?

일부 청년들은 계약직으로 일하는 과정 중 무기계약직으로 전환되기도 했다. 계약직을 무기계약직으로 전환하는 정책적·사회적 움직임의 결과를 들어볼 수 있는 사례라 판단하여 이들이 경험한 내용을 별도로 구성하였다.

무기계약직으로 전환되면서 이들은 더 나아진 근무 여건을 기대하였다. 그러나 실제로는 동일한 수준의 처우와 비교해 더 많아진 업무와 책임감에 부담함을 느끼고 있었다.

급여가 일반 계약직은 최저 임금 기준으로 받고 있거든요. 무기계약직으로 전환이 되면 그 해에 최저 임금으로 받던 것에 조금 올라요. 월 5, 6만원 정도. 그래서 연봉이 50만원에서 60만원 정도 오르고, 오르는 하지만 오르는 폭이 작고 급여가 오르는 것 외에는 정직원들이 받는 수당은 아예 없습니다. (중략) 정규직이랑 일하는 강도가 차이도 없고 오히려 더 부서마다 다르기는 한데, 오히려 더 높으신 분들은 일 안 하는 그런 것도 많고 밑에서 다 쳐내고 있는데 그런 게 힘들고 그렇다고 보수를 더 챙겨주는 것도 아니고 (I.06, 여성, 첫 직장).

저는 계약직에서 무기계약직으로 전환되는 시점이기도 했고 그러면 더 나아질 것이라는 기대가 있었잖아요. 그런데 그런 게 하나도 없더라고요. 보수도

그대로이고 저는 경력을 인정해 주는 줄 알았는데 그걸 인정하면 그 앞에 선생님들보다 월급이 많아진다는 이유로 경력인정을 안 해 주시더라고요. 약간 그런 것에서 기분이 상한다고 해야 되나? 처우의 변화는 없지만 업무는 가중된 그런 느낌이라서. (처우 변화가) 아예 없었어요. 진짜 단 천원도 안 올랐어요 (I.10, 여성, 첫 직장).

이들은 또한 직장 내에서 무기계약직에 대한 차별적인 시선과 발언이 노출되고 있음을 이야기했다.

이런 말을 들었어요. 저한테, 네가 어디에 가서 이런 일을 하겠냐? (중략) 그래도 나름 열심히 일을 하려고 열심히 해 주고 있는 거지, 나도 다른 데 나가서 일을 더 열심히 할 수 있는데? 이런 생각이 들면서 이직을 결심하게 됐습니다. 여기에 남아 있어 봤자 일을 열심히 해도 저런 시각으로 보는 사람이 있다면 내가 왜 여기에서 일을 해야 되지? (I.06, 여성, 첫 직장)

그 인사 발령을 할 때도 보통 이렇게 바로 하지 않고 귀뜸을 해 주시잖아요. 부서 내에서도 논의가 됐던 상황이고 직접적으로 되는 상황인데 그 인사 발령 있길 1주일 전에 급하게 바꾸시더라고요. 그래서 이걸 뭐가 개입됐구나 라는 생각을 아예 안 할 수는 없었어요. 웃긴 게 제 상사(정규직)로 있던 분이 제가 가기로 했던 자리로 오셨거든요. 아무래도 남자이고 저는 들어온 지 3년밖에 안 됐지만 그분은 들어온 지 7, 8년 됐으니까 제 목소리보다 그분의 목소리가 더 통할 것이고 기간으로 봐도 저 보다는 더 보장이 되어 있으신 분이잖아요. 그래서 그게 더 먹히지 않았나 (I.10, 여성, 첫 직장).

직장 내 괴롭힘에 가까운 일들도 이들이 이직을 결심하게 한 요인이었다.

꼰대 일화는 많기는 하지요. 막내면 막내한테 잡일 다 시키고 커피 타오라고 하고. (중략) 분위기가 그랬어요. 그렇게 하는 게 이상하지 않은. 이상하게 생각하는 사람도 있는데 말 안하고 그냥 수긍하고 있고. (그리고) 은연중에 나오는 (성차별적)말 있잖아요. 뉴스가 나와서 얘기하면, 교통사고 얘기가 나오면 “김여사가” 이런 식으로 얘기하고 사회적인 이슈가 나왔을 때 무조건 여자 비하하는 말들을 많이 하시더라고요. 그러다가 진짜 “너희는 왜 향수 안 뿌려? 여자애들이 예쁜 냄새가 나야지!” 이런 식으로 말도 했었거든요 (I.06, 여성, 첫 직장).

이제 사건이 하루 이틀에 그런 게 아니고 제 상사로 있던 2년 동안에도 계속

치근거리고 3개월 4개월 동안은 정말 심했었기 때문에. (중략) 전에 있던 건 다 빼고 남자 친구가 생긴 걸 알고 (중략) 네 남자 친구를 죽여버리고 싶다는 말씀도. (중략) 도시락 같은 것도 싸 주시기에 안 먹잖아요. 누가 먹겠어요? 남자 친구 있고 2년 동안 싫다고 한 상태에서 저한테 하니까 더 거부감이 들고 안 먹겠다고 하니까 (중략) 저 보란 듯이 쓰레기통에 버린 적도 있었고. 출근할 때 제가 보이면 먼저 사무실에 올라와서 아침부터 가증스러운 얼굴 짜증난다고 (I.10, 여성, 첫 직장).

더구나 정규직으로 전환될 수 있음을 빌미로 과중한 업무를 하도록 지시받은 경험도 있었다.

정규직이 보장되지 않는데 될 수도 있다는 말로 저를 구워삶는 거예요. 자꾸 일을 더 많이 주려고 하고, 어차피 네가 계속 해야 된다. 어차피 네가 맡아서 할 건데 네가 나와야 배워야지! 하면서 주말에 굳이 안 나와도 되는 행사인데도 나와서 배우라고 해서 나갔거든요 (I.06, 여성, 첫 직장).

이들은 이와 같은 일에 대해 직간접적으로 대응하였으나, 문제를 해결하기 어려운 권력구조에 노출되어 있어 무력함을 느꼈으며, 주변에서의 적극적인 문제 해결 의지도 없어 상황을 타개하지 못한 것으로 보였다.

부장님이나 밑에 다른 남자 직원들이 술자리 같은 데에 가서 그렇게 하면 안 된다고 주의를 몇 번 주셨던 것 같아요. 그래도 그게 먹히지는 않았던 것 같고. 그러니까 그냥 그대로 두시는 것 같아요. 방치. 힘든데 다른 사람들이 더 뭐라고 하면 더 벗어나고 사무실 분위기가 나빠질까 봐 조금 저보고 좀 참으라고 말씀하시고. (중략) 제가 만약 그 계약을 더 연장을 안 하고 신고를 하고 나갔을 수도 있거든요. 그런데 뭔가 그 사람 때문에 제 일을 그 당시에는 제 것을 포기하는 게 싫었고 제가 버텨서 그 사람을 나가게 하고 싶은 마음이 컸어요. 그런데 지금 한 10개월 정도 더 버텨보니까 이걸 현실적으로 안 되겠다 (I.10, 여성, 첫 직장).

청년들은 이러한 일들을 겪으며 차라리 무기계약직으로 전환되지 않았던 것이 나았다는 생각도 하고 있었다. 이와 같은 사례는 비정규직에 있는 청년을 정규직으로 단순히 전환하는 정책이 성공적으로 기능하지 않을 수 있음을 시사한다. 실질적인 인식과 구조적인 변화가 수반되지 않는다면 비정규직에서 정규직으로 전환이

된다고 하더라도 청년들이 그 직장에 정착할 것을 기대하기는 어렵다. 이 연구가 이직을 고민하거나 이직한 경험이 있는 청년들을 대상으로 실시되었기 때문에 이들의 경험을 일반화하기는 어렵다. 그럼에도 불구하고 유사한 상황에 놓인 청년들이 잠재적으로 경험할 수 있는 사례를 보여주고 있다는 점에서 제도를 개선하기 위한 방향의 설정에 의미하는 바가 적지 않다고 볼 수 있다.

(2) 직장 내부 요인

비정규직과 정규직 여부와 관계없이 적용되는 이직 사유는 인간관계, 청년 친화적이지 않은 조직문화, 업무강도와 불규칙한 업무일정, 효율적이지 않거나 공정성 없는 조직 체계, 그리고 이와 같은 요인으로 인해 악화된 건강 상태 등으로 정리할 수 있다.

인간관계

여러 요인 가운데에서도 조직 내 상사와의 관계, 조직문화, 고객과의 관계 등은 면접에 참여한 청년들의 이직 사유에서 두드러졌다. 이러한 요인들은 모두 사람과 인간관계에서 비롯된 이직사유라 할 수 있다. 즉, 청년들이 직장을 계속 다니는 의지를 꺾는 가장 큰 이유는 사회생활을 하며 발생하는 다양한 관계에서 권력구조의 비대칭성으로 인해 발생하는 문제이며, 사회초년생으로서 충분히 보호받고 있지 못하는 현실을 드러낸다고 할 수 있다.

- 직장 상사와의 관계

면접에 참여한 상당수의 청년은 직장 상사와 관계에서의 어려움을 이직 이유로 꼽았다. 이 가운데 조직 대표의 불쾌한 언행, 업무와 관련한 소통의 부재 등 직장 내 갑질에 해당하는 사례를 들 수 있었다.

대표님 자체가 언행이 거칠었어요. 처음에는 수긍하고 그랬는데 오래 일하고 불만이 많은 상태에서 그런 언행을 듣다 보니까 불만이 생기더라고요. 그러다 보니까 보수도 안 맞고 그래서 그만 뛴어요 (I.03, 남성, 이직횟수 1회).

대표님이 대기업 다니셨던 나이가 지긋하신 분인데 끈대셨어요. 그래서 아침에 들어오시면 저희가 자리에 앉은 채로 안녕하세요? 하는 데 갑자기 화를 내시면서 대표가 왔는데 쳐다보지도 않냐? 다 같이 일어나서 인사해라 라고 하시든가 옷에 뭐가 묻었는데 할아버지라서 남방 안에 와이셔츠를 입었는데 그걸 벗어서 저희한테 빨아오라고 시키고. 너무 회사 같지 않은 경험을 해서 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

(원장님이) 저희랑 커뮤니케이션을 안 한다는 것. 스스로 생각하시고 판단하시고 저희는 무조건 따라야 됐고 시간표 정해진 거라든지 그런 건 일정을 맞춰주실 수도 있는데 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

직장 내 성희롱과 성차별에 가까운 경험도 있었다. 한 참여자는 “젠더 감수성”을 갖추지 못한 직장 대표로 인해 업계 자체에 대한 환멸을 느끼며 퇴사하기도 했으며, 다른 참여자는 부당한 처우를 반복해 겪으며 이직을 고민하고 있었다.

사장이 정말 젠더 감수성이 너무 없는 사람이었고. (중략) 보고 배울 점이라든지 그런 걸 할 수 없는 사람이기도 했고. (중략) 자기가 말하는 거나 룰살롱 가는 걸 당연하게 얘기하고 통화도 아무렇지 않게 하더라고요. 거기에 전화해서 한 명당 얼마나 여자 나오냐 이런 얘기를 저뿐만 아니라 다른 직원도 다 있는데 다 들리게 통화를 하고. 그런데도 자기는 가정에 현신적인 사람인 것처럼 얘기를 했거든요. 애들을 너무 사랑하고 그러니까 그것 자체가 너무 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

장으로 계신 분이 공정하지 않은 거지요. 여자들은 결혼하면 일 그만 두니까 뭔가 승진에 제한을 걸만하다? 이런 것도 있었고 (I.18, 여성, 첫 직장).

직장의 규모가 작을 때 직장 대표와의 교류는 필연적으로 발생할 수밖에 없다. 고용주와 피고용인으로 정의될 수 있는 구조적 상황에서 직장 대표와의 관계가 문제될 때 청년들에게 주어질 수 있는 압박과 부담감은 감당하기 어려운 일이다. 특히 직장 내에서 문제를 해결할 수 있는 방법을 찾기 어렵기 때문에 청년들은 무력감을

느껴 이직을 결심할 수밖에 없었다.

얘기를 한다가보다는 다른 사람들은 다 그만 뒀었어요. 얘기가 안 되니까 그만둔 상태이고 저도 제일 마지막에 그만 둔 상태예요 (I.03, 남성, 이직횟수 1회).

건강이 안 좋아서 시간 자체를 변동해줄 수 없겠냐 해도 왜 내가 따라줘야 되느냐. 내가 상사이고 원장이고 너는 직원인데 내가 왜 해 줘야 되냐? 그런 부분이 많았던 것 같아요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

10명 되는 곳에서 이걸 고용노동부에 신고를 하나? 어떻게 하나 방법이 없는 거예요. (중략) 너무 기분 나쁘다 라고 사적으로 얘기를 해도 공론화되지 않고 하나의 해프닝으로 넘어가고 대기업은 인사협의회에 제기할 수도 있잖아요. 그런 청구가 전혀 없어요 (I.18, 여성, 첫 직장).

직장 상사와의 관계로부터 비롯된 어려움도 이직으로 이어졌다. 잘못을 뒤집어 씌운다든지, 성과를 가로챈다든지, 텃세를 부린다든지 등과 같은 일에 대해 청년들은 부당하게 생각했으며 이직을 결심하게 하는 요인으로 작용하였다.

동료 관계에서 쌓인 스트레스와 역할 분담 같은 그런 게 있었고... 전에 계시던 분의 텃세 같은... (중략) 사소한 것들이었는데, 저는 회사 내에서 청소 같은 걸 제가 들어왔을 때 다른 분들이 하셨으면 제가 그걸 보고 했을 텐데 그런 것들을 안 하셨는데 저한테는 하라고 시키니까. (중략) 업무 시간이었는데 똑같은 업무를 하고 있는데 너는 이걸(청소) 해! 이렇게 하는 거지요. 저는 부당하다고 생각을 했어요 (I.01, 여성, 이직횟수 1회).

부당한 일을 많이 했어요. 대표님이 상사한테 시킨 일을 저희한테 시키고 갔는데 저희가 야근을 해서 작업을 끝내 놓으면 오전에 본인이 디자인했다고 하는 거예요 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

본인의 잘못을 뒤집어씌우는 게 있었어요. 저희는 의료폐기물 박스가 따로 있어요. 거기에서 제가 그 상사가 뭘 버리는 걸 봤거든요. 그런데 우리 부서장 되시는 분이 그런 것에 민감하신 분이어서 왜 이걸 여기다 버려? 그랬어요. 이 쓰레기는 여기에 버리는 거야? 라고 말했거든요. 그런데 그 분(상사)이 크게 제 이름을 부르면서 왜 저한테 거기에 버렸느냐는 거예요. (중략) 그러면서 누가 그렇게 가르쳤어? 라고 하면서 부서장이 거기에 있는데 저를 거기

에서 면박을 주면서 제 잘못으로 뒤집어씌우는 거지요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

직장 대표와 관계가 문제가 되었던 사례와 비교해 직장 상사는 직접적인 고용 관계가 아니므로 직장 내에서의 문제 해결을 기대할 수도 있다. 그러나 청년들은 현실적인 제약이 있었음을 토로했다. 예컨대, 직장에 따라서는 고충 처리를 위한 체계가 마련되어 있기도 했으나 청년들은 이를 통한 문제 해결 가능성에 회의감을 가지고 있었다. 또한, 익명성이 보장되기 힘들다는 점을 지적하며 실질적인 도움이 되기 어려웠다고 밝혔다.

이번에 직원과 교수 사이에 있던 문제였는데... (중략) 진상위원회를 열기로 하였고 그 과정에서 회의록을 제가 적게 됐는데 그 교수님도 조교에 대해서 예민하게 반응한다 라는 반응이었고 그 업무를 처리하는 직원들도 별일도 아닌데 괜히 예민하게 반응해서 일거리를 하나 더 만든다. 그런 분위기였어요. (중략) (그걸 보니) 내가 얘기해도 나만 예민한 사람 되겠구나. 내 얘기도 저렇게 끝나고 말겠구나 라는 생각에 (I.10, 여성, 첫 직장).

함부로 말을 못 해요. 이 사람한테 불만이 있다고 해도 말을 못 하고 고충 처리반이 있다고 해도 힘들다고 말을 못 해요. 제가 말했다가는 전 직원이 다 아니까. 이걸 말할 사람이 누가 있어? 개 밖에 없는데? 그래서 두려웠어요. 함부로 말을 했다가 이상하게 전해져서 제가 더 힘들어지고 괴로워지는 게 아닌가 그랬었고 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

때에 따라서는 당사자와 직접 부딪히거나 다른 상사를 통해 간접적으로 문제가 해결되길 바라는 것이 최선이기도 했다. 설사 고충을 이야기하더라도 문제를 해결할 수 있는 선까지 보고가 되지 않는 체제에서 한계를 느끼기도 했다.

위까지 안 닿는 것 같아요. (처음에는) 대놓고 사장한테 얘기하는 경우가 있었는데 그때마다 윗분들이 말하지 말라고. 내가 전달할 테니까 말하지 말고 나한테 말해라 해서 말하면 위까지 안 가니까 (I.09, 여성, 첫 직장).

비정규직일 경우 그 어려움은 더 클 수 있다. 신분상 불안은 어려움을 이야기할

생각조차 하지 못하게 만들기도 했다.

어쨌든 저는 계약직이고 그 조직 안에서 말이 빨리 도는데 과연 이걸 해결할 의지가 있는가? 없는가? 그게 문제이고 나의 신분이 보장될 수 있는가? 저기에 대해서도 부정적이었어요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

제가 계약직이다 보니까 그쪽에서도 정규직을 대하는 것보다 쉽게 생각했던 부분이 분명히 있어서 말했어도 잘 모르겠어요. 어쨌든 1년 계약 기간 끝나서 마음에 안 들면 다른 분을 고용할 수 있는 부분에 있어서. 어렵기도 하고 어쨌든 말해도 받아들여지지 않을 것 같고, 그 분은 계속 다닐 분이라서 그분이 고칠 수 있을 것 같지 않아서 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

이와 같은 사례는 계약직이라는 고용형태가 직장 내 인간관계뿐만 아니라 문제의 해결 의지에도 영향을 미치고 있음을 보여준다. 이는 인간관계에서의 갈등을 단순히 일부 물지각한 사람의 문제로 치부할 것이 아니라는 점을 드러낸다. 즉, 직장 내 인간관계의 문제는 권력구조로 인해 발생하므로 그 해결에도 상황의 본질이 수반되어야 한다.

직장 내 괴롭힘을 근절하기 위한 법률의 시행에도 불구하고 부당하게 겪은 일을 적법하게 호소하기 위해서는 개인이 증거를 수집해야 하는 등 실질적으로 피해자에게 많은 용기를 요구하고 있다. 직장에서의 부정적 경험은 일 자체에 대한 좋지 않은 인식을 심어주어 진로 설정에도 고민을 안겨줄 수 있음을 고려하면 사회초년생으로 “을”의 처지에 있을 수밖에 없는 청년들을 보호하기 위한 실질적인 장치의 마련이 시급하다고 할 수 있다.

- 조직문화

조직문화로 인한 이직 사유는 사람과 사람의 관계를 넘어서 청년 친화적이지 않은 조직의 문화가 직장 내에 자리하고 있어 신체적, 정신적으로 어려움을 겪도록 하는 것을 의미한다. 면접에 참여한 몇몇 청년들은 조직문화에서 경험한 불편함을 이직의 이유 가운데 한 가지로 지적했다. 소위 “꼰대 문화”로 칭해지는 “내리 갈굼”,

회식 및 술자리 강요, 수평적이지 않은 문화 등이 대표적인 사례로 제시되었다.

내리 갈굼이라고 해야 되나? 군대식 내리 갈굼 그런 게 있잖아요. 제가 뭔가를 잘못했으면 저는 혼나는 것에 대한 건 없는데 윗사람을 혼내서, 제 사수를 혼내서 일부러 그렇게 만드는 거지요 윗사람한테 더 미안하게 만드는 거지요. 이런 문화가 굳이 필요한가 싶기도 하고 (I.09, 여성, 첫 직장).

남성 중심적인 문화와 연륜 주의. (중략) 회식 문화가 있어서 점심은 다 같이 먹어야 하는 게 개인적으로 진짜 싫었어요. (중략) 그런 문화가 되게 강했고 막내가 식당에 가면 수저 깔아줘야 되고 그런 게 있는 조직이었어요. (점심 같이 못하게 되는 경우) 왜! 이유를 물어요. 꼬치꼬치. 밥을 안 먹겠다고 하면 밥은 먹어야지! 다이어트 하냐 그런 식으로 얘기가 이어지거나 (중략) 되게 참견하는 스타일이었어요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

고압적이지요. 저는 애니메이션 회사라 자유로울 줄 알았는데 생각보다 더 딱딱한 분위기라서 지켜야 될 게 은근히 많았고 (중략) 회식에 참가를 반드시 해야 하는 분위기이고 그 회식이 해 뜰 때까지 먹어야 되는 분위기라서 그건 지켰으면 하는 분위기. (중략) 뭔가 자유로운 분위기에서 수평적인 얘기를 나눌 수 있는 걸 생각했는데 아이디어를 낼 수 없는 분위기라고 해야 되나? 위에서 일단 다 정해졌기 때문에 저희는 따라가야만 하는 분위기 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

사람이 제일 안 맞았던 것 같아요. 직장 내 사람들과, 술이라든가 아니면 가치관이 좀 많이 달랐어요. (중략) 제가 우선은 면접 볼 때도 말을 했었거든요. 근무하는 평일에는 술 마시는 것 별로 안 좋아한다고. 밤에 힘들어서. 그런데 입사한지 2주 안에 술자리가 다섯 번 있었어요. 알면서도 그냥 그러기에 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

술을 잘 마셔야 일을 잘하는 것이다. 이런 끈대 문화가 있어요 (I.18, 여성, 첫 직장).

이와 같은 문화에 대한 거부감은 개인 성향의 차이로 인한 문제로 치부하기에는 그 이면에 조직의 문화로부터 어려움을 경험하고 있음에도 묵인하는 분위기와 조직의 문화를 거스르지 못하도록 강압하는 분위기가 청년들에게 지워지고 있어서 단순히 성향의 차이로 바라볼 수 없는 요인이 존재한다.

한 청년은 신입직원으로 입사한 직장에서 인격적 무시와 괴롭힘에 가까운 텃세를 경험하며 퇴사했던 이야기를 들려주었다. 이와 같은 사례는 앞서 일대일의 사람 관계에서 일어나는 문제가 일대 다수로 확장될 수 있음을 보여주며, 이러한 관계가 조직 내에서 반복되고 묵인될 때 조직의 문화로 자리 잡아 새롭게 들어오는 직원들이 버틸 수 없는 구조가 형성될 수 있음을 드러낸다.

사람이 힘들어서 퇴사했어요. (중략) 텃세? 라고 생각하기보다는 괴롭힘에 더 가까웠던 것 같아요. (중략) 무리 지어서 제가 신입으로 들어갔으니까 일을 가르쳐줘야 하는데 제가 맡을 수 있는 업무와 자기들이 연차가 다름에도 불구하고 거기에서 오는 불만을 많이 표출하던 것 같아요. (사원끼리는 호칭이 선생님인데) 기분이 나쁘면 반말은 그냥 하시고, 야! 너! 이런 식으로 하고 자기들끼리 무리를 짓는다고 해야 되나? 몰라서 물었는데 이런 기본적인 것도 모르나? 자기들끼리 카톡도 돌려보면서 그랬던 것 같아요. 사원 내에서 일어난 일을 위에서 암묵적으로 아는데도 불구하고 모른 척 하는 문화인 것 같아요. 제가 들어가기 전에 다른 분이 제쳤는데 그분이 원래는 그런 대상이었다가 새로운 사람이 타겟이 된다고 해야 되나. 그렇게 된 것 같았어요. (중략) 사소한 실수라고 생각하고 다음부터는 안 하면 된다고 생각하는 걸 제 이름을 대면서 이런 실수를 했다고 하면서 여기저기 부풀리니까 나중에 큰 실수처럼 되는 것 같아요. 그리고 자기들이 실수를 하거나 하면 암묵적으로 그럴 수 있지! 그랬던 것 같아요. 자기가 맡은 업무를 새로운 사람한테 나눠 주는 식인데 자기들은 빨리 가지고 갔으면 좋겠으니까 주는데 신입이 받을 수 있는 한계가 어느 정도 있잖아요. 모르는 걸 물어보기도 하는데 거기에서 엄청난 스트레스를 받아 하면서 자기한테 피해 주지 말라는 식으로 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

조직문화는 이러한 부당한 문화를 뒤늦게 인지한 상사에 의해 제지되는 경우 개선되기도 했다. 한 청년은 신입직원에 부과되던 커피 심부름과 같은 잡무에서 벗어난 배경에 대해 다음과 같이 설명하였다.

다행히 새로운 직원이 온 부서에 제장님 한 분이 자기는 여태까지 제가 그런 걸 하고 있는 걸 몰랐대요. 이제 알아서 그 분이 말씀해 주셔서 부당하게 하고 있었던 잡일들을 다 분산시켰지요. 어떤 건 아예 이제부터 하지 말라고 하시고 (I.06, 여성, 첫 직장).

그러나 형성된 문화가 뿌리 깊게 자리하고 있거나 어설픈 상사의 개입은 오히려 더욱 불편한 상황으로 전개되기도 했다.

조금 심했을 때는 과장님한테도 얘기를 했던 것 같아요. 그런데 원래 있었던 분이 그만둔다고 얘기를 하면서 얘기를 했던 것 같아요. 그래서 그 사람들을 모아서 대리님께서 새로 온 신입들 괴롭히지 말라고 주의를 주셨는데도 대리님이 휴가 간 시기에 버르고 있었다는 듯이 대리님 가시면 재는 아무것도 아니다 이런 식으로... 얘기를 해도 소용이 없다는 생각이 많이 들었어요. 큰일은 아닌 데 평소보다 화를 더 내셨던 것 같아요 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

또한, 개인에게 조직의 문화 개선 역할을 기대는 것은 임시방편에 불과하고, 근본적으로 어느 조직에나 발생할 수 있는 문제를 해결하는 데 무리가 있으므로 체계적인 접근 방법의 모색이 필요하다고 할 수 있다.

- 고객과의 관계

인간관계 문제는 직장 내 다른 직원뿐만 아니라 고객과의 관계에서도 발생할 수 있다. 업무 특성상 고객 응대를 해야 하는 경우 그 과정에서의 부당한 처우를 당하기도 하며, 이러한 업무를 담당하는 직원이 젊은 여성인 경우 더욱 어려움을 겪기도 한다.

업무 특성상 그게 한 번씩 다 겪기는 하는데 저는 심할 정도였어요. 아침에 병동 채혈을 해요. 사람을 깨워서 채혈을 할 때 새벽 5시 반부터 라운딩을 하면서 피를 뽑는데 어떤 분은 그게 잠에 취해서 그런 건지 제정신이 아니어서 그런 건지 모르겠는데 피 뽑겠다고 하면 의식이 있는 상태에서 해야지 그렇지 않으면 저희가 징계를 먹거든요. 그런데 깨우면 미친년이 왜 내 피를 뽑으려고 하냐고! (중략) 아프다고 하면서 고래고래 소리 지르면서 고객의 소리에 넣겠다고 그런 것도 있고 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

고객님들이 매장에서 문제가 생기면 매니저 나와! 라든가 사장님 나와! 이런 식으로 얘기를 하는데 그쪽 구역은 제가 담당이니까 접니다 하고 나가면 아무래도 나이가 어린 여자 사람이 나오니까 고객님들은 당연히 여기 관리자 나오라고 했지 누가 알바생 나오라고 했냐! 라고 말씀하시는 분도 있고 (중략)

제가 잘못된 일이면 죄송하다 시정하겠다 라고 할 수 있는데 딱히 제 잘못도 아니고 고객님의 고집 피우는 부분도 있는데 과실이 누구의 것인지 불명확 사항인데 제가 무조건 관리자로서 죄송하다고 해야 되니까 그런 부분이 심적으로 힘에 부쳤던 것 같아요 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

이와 같은 문제는 조직 차원에서 대응하는 체계가 갖추어져 있기도 했다.

병원에서는 자기들이 알아서 해요. C/S팀에서 신경외과에 가서 진료를 받아라. 그러면서 신경과 쪽의 치료를 받으라고 하면서 신경 약 처방도 해 준다고 하더라고요. 그건 C/S팀의 매뉴얼적인 게 만들어져 있기 때문에 그건 C/S팀이 알아서 할 거라 그쪽으로 토스를 한 거지요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

생각보다 부당하게 하거나 그런 건 없더라고요. 부당하게 해도 보호가 되는 편이라서 문제가 안 되는 것 같아요. 이렇게 하면 퇴원시켜야 된다고 병원 차원에서 하더라고요. 부당하게 행동하는 고객에 대해서 제재를 하더라고요. 예를 들면, 성희롱 그런 걸 하면 치료 중단하라고 그러더라고요. 보고만 해 달라고 하더라고요 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

그럼에도 불구하고 그러한 처리 과정에서 청년들에게 부과되는 부담이 전혀 없는 것은 아니었다.

그렇지만 저희한테 알려주는 거지요. 이리이러한 일이 있었으니까 다음부터는 조심해라 그런 식으로 푸시가 들어와요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

조직 체계상 이와 같은 업무에 청년들이 내몰릴 수밖에 없는 상황이라 하더라도 적절한 보호조치가 없다면 이들이 업무를 지속할 동력을 잃을 수 있다는 점을 기업 차원에서 검토할 필요가 있다.

업무강도 또는 업무일정

인간관계 외에도 업무 수행에서 비롯되는 신체적·정신적 고통은 청년들의 이직 사유로 제시되었다. 특히 업무강도는 이직을 고려하는 주요 요인 가운데 한 가지였으며, 많은 경우 업무강도에 비해 적은 보수도 함께 거론되었다.

솔직히 말하면 원래 정시 출근이 9시이고 퇴근이 6시인데 8시 20분까지 오라고 하고 퇴근은 다른 데는 6시면 바로 퇴근하는데 6시 40분까지 있고 그렇다고 야근 수당을 챙겨주지는 않고 그런 게 안 좋았지요. 정해진 시간에 출퇴근을 못하게 하고, 돈을 더 주는 것도 아니고 그런 게 안 좋았지요 (I.02, 남성, 이직횟수 1회).

페이ја 안 맞았어요. 보수가 안 맞았고. (중략) 하루에 9시간 10시간 인가정도 일하고, 주 6일 일했었어요. 주 50~60시간 정도. (초과근무 수당)그런 건 없었어요 (I.03, 남성, 이직횟수 1회).

10시부터 7시가 정규 시간인데 그렇지 않은 거지요. 7시간 정규로 일한다고 적혀 있지만 애니메이션이 강도가 쎈요. 보통은 10시 11시에 끝나거나 새벽 3, 4시에 끝나는 경우도 많은 것 같아요. 주말에도 계속 일하고, 주말에는 일을 집에 가지고 가서 일하고, 업무는 있는데 사장님은 쉬라고 하지만 집에 가지고 가서 일하게 되고 안 하면 밀리기 때문에. 그렇게 하니깐 삶이 망가지더라고요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

한 청년은 신체적으로 힘든 일이 신입 남자 직원에게 더욱 전가되는 상황이 업무강도를 추가로 높여 이직을 결심하게 만들었다고 밝혔다.

몸도 많이 망가질 것 같고, 급여는 다른 데에 가도 비슷할 것 같은데 내가 여기에서 몸이 망가져야 되나 싶어서 기회는 많으니까. 업무 강도는 센데 보수는 다른 곳과 비슷한 정도여서. (계다가) 모든 힘든 일은 남자한테 넘겨지는데 그 와중에 신입이어서 다 넘어오니까 그래서 더 오래는 안 다닐 생각이었던 것 같아요 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

업무일정에 대한 불만족도 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공휴일에도 휴무 없이 업무를 해야 하거나 휴무를 하더라도 평일에만 가능한 직업적 특성, 그리고 예측이 어려운 근로시간 등이 여기에 해당되었다.

도매시장 특성상 공휴일에도 업무를 하고 주 6일이었어요. 그게 안 맞았던 것 같아요. 월요일부터 토요일까지. 일요일은 쉬고 근로자의 날만 쉬고 나머지 추석에도 다 출근하고 (I.01, 여성, 이직횟수 1회)

유통이다 보니까 가장 피크이고 가장 매출이 잘 나오는 제 사실 주말이에요. 주말에는 무조건 관리자든 직원이든 다 나가서 업무를 해야 되고 평일에 오프를 하게 되는데 그런 리듬이 주변 사람들과 안 맞더라고요. 그래서 나는 평일에 쉬는데 다른 사람은 주말에 쉬니까 그게 애매하다고 느꼈었고 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

시간 자체가 최대 52시간까지 할 수 있는 데 그게 주마다 할 수 있는 시간이 있고 달마다 그쪽에서 정해진 시간이 있었어요. 그제 10시에서 11시까지 일한 적도 많았거든요. 야근으로. 그제 기본적인 시간이고 주에 3일 정도. 저는 거의 3일 했었고 주말에 근무할 때도 있었고 제가 일하는 기간 동안 4, 5개월은 그렇게 유지가 됐었던 것 같아요. 야근 날도 있다가 그러니까 몸이 상하는 거지요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

주 최대 노동시간 단축을 골자로 한 근로기준법의 개정이 지난 2018년 하반기 단계적으로 시행되면서 그 이후 현장에 많은 개선이 이루어졌을 가능성도 있다. 따라서 법 개정에 따른 결과는 주 52시간 노동시간이 전면 시행된 이후 제대로 평가할 수 있을 것이다. 이는 이 연구 결과를 확대해서 적용하거나 해석하는 것을 경계해야 함을 의미한다. 다만, 이 연구에 참여한 청년들이 이러한 경험을 한 시점이 개정된 근로기준법 시행 이전에 발생한 내용일 수 있다고 보더라도 여전히 근로시간과 관련한 문제는 곳곳에서 다양한 방식으로 발생할 수 있다는 점은 참고해야 할 것이다.

체계 없는 조직

청년들의 이직 의사에는 회사의 체계가 잡혀있는지도 영향을 미치고 있었다. 체계가 없다는 것은 업무의 학습과 수행을 더디게 하여 근로시간을 늘리는 요인으로 작용하고 있었을 뿐만 아니라 공정한 승진과 평가, 그리고 휴가 시 인수인계 등을 원활하게 하지 못하도록 하여 직장에 대한 불만을 높였다. 또한 사회초년생의 입장에서 배울 것이 없다는 인식을 심어주어 직장 이동의 욕구를 크게 만드는 데 기여했다.

처음부터 여기는 아니구나. 체계가 하나도 안 잡혀 있었어요. 신입이고 처음 하는 일임에도 불구하고 제가 체계를 잡았어야 했어요. 하나하나 제가 만들어 놔야 된다고 해야 되나? 인수인계도 제대로 없고 제가 일했던 곳의 다른 직원한테 받는 것도 아니고 타 교육원의 직원한테 인수인계를 받으라고 하더라고요. 거기랑 저는 체계가 달랐는데 인수인계 받는 게 무의미하고 인수인계가 체계적이지 않았어요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

윗사람들한테 뭔가 배울 게 없다든지, 진짜 중소기업이다. 그런 것. 배울 게 없는. 내가 여기에 있으면 내가 더 발전이 없겠다라는 생각이 많이 들어서. 무능한 거지요. 왜 저렇게까지 밖에 생각을 못하지? 어쨌든 뭔가의 자료가 있어서 그걸 너희 마음대로 바꿔봐라 언제든 환영이다. 그래서 기껏 머리 싸매서 수식 만들어서 바꿔 놔더니 자기가 못한다고 그걸 계속 고쳐서 다시 하라고 한다든지 그래서 결국 일이 두 개가 되는. 이걸 모르면 부끄러워할 줄을 알고 내가 조금 발전해야겠다하면, 본인이 배우면 되는 건데 이걸 내가 못하니까 다시 바꿔서 나한테 보내라! 배울 것 없네 (I.09, 여성, 첫 직장).

작은 곳이다 보니까 조직 체계? 승진이라든가 평가라든가 그런 게 좀 미흡하다고 많이 느꼈어요. 제가 일해 온 기간만큼의 보상을 못 받았던 상황입니다. 총 기간으로 따지면 (다른 직원의 승진이) 더 빨리 된 거지요. 어떤 체계가 안 잡히다 보니까 새로운 체계를 1월에 만들면 저는 3년이 걸려서 승진이 됐는데 뒤에 온 사람은 2년 반 만에 승진이 된다는지 이런 것. 저는 대리를 6개월을 플러스로 쳐 준다든지 그런 게 있는 게 제 입장에서는 제가 여태까지 희생해 왔던, 충성해왔던 것에 대한 보상이라고 생각하는데 그런 게 없었던 거지요 (I.18, 여성, 첫 직장).

규모가 크지 않은 직장내 속한 청년들에게서 이와 같은 목소리가 높았다. 이는 급여 및 복지 이외에도 중소기업 기피 현상의 해법을 찾기 위해 추가적인 접근이 필요함을 제시하는 결과라 할 수 있다.

건강의 악화

인간관계와 업무 등과 같은 직장 내부 요인은 건강상 문제를 발생시켜 근무를 지속하기 어렵게 만들기도 했다.

(어느 시기부터) 야근하니까 몸 챙기고 준비를 해야지 라고 하는 데 갑자기 한 달 앞당겨 진다든지 하면 그 중간에 쉬는 시간조차 없어지는 거예요. 그

기간에 휴가를 쓸 수도 없고 그렇게 지속 되니까 건강도 안 좋아지고 해서 그만두게 됐습니다 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

(업무가) 새벽 6시에 끝나다 보니까 몸이 축이 나더라고요. 그래서 체력이 딸리니까 즐거운 일이 즐겁지 않게 되었어요. 그래서 이렇게 하다가는 원하는 곳에 가기 전에 죽을 수도 있을 것 같아서 퇴사하게 됐어요. 여가도 여가인데 팔이 점점 저리고 거북목 때문에 도수치료를 많이 받았고 뼈가 점점 휘어져서 신경계를 눌러서 디스크가 와서 그만두게 되었어요. 몸이 안 좋아져서 못하게 되었어요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

먹는 걸로도 스트레스를 주더라고요. 사람이 적다 보니까 점심을 다 같이 먹자 이런 분위기가 된 거예요. 저는 먹는 게 좀 느리고 제가 같이 먹는 게 상대방한테 민폐가 되는 거예요. 기다리게 하니까. 그래서 저는 조용히 따로 먹는데 그 따로 먹는 게 장을 모시지 않고 너만 편하게 밥 먹는다고 비춰지는 것 같아요. 은근히 따돌리고 웃기는 거지요. 나이 30이 넘어서. 같이 먹으면 그 장이 너무 빨리 먹으면 저는 늘 먹고 체하는 거예요. 그리고 제가 그분들과 속도를 맞추기에는 밥을 먹다 남기게 되고, 그러면 제가 남기는 걸 보고 아깝다고. 너무 기분이 나쁘잖아요. 그런 인성적인 것. 그때부터 위염이 심해졌고 못 먹으면서 회사 생활을 한 2년 한 것 같아요. 몸이 계속 안 좋아지다가 결혼을 했는데, 결혼하면서 업무 인수인계를 다 해 놓고 갔는데 그게 하나도 진행이 안 되어 있더라고요. 와 보니까. 그래서 일이 너무 밀려 있어서 정말 결혼 휴가 직전까지 최선을 다해서 해 놓고 갔는데, 오면 시키라고 미뤘다고 하더라고요. (그런 걸로) 스트레스 받으면서 결국 유산을 하고 내가 앞으로 가정을 꾸리면서 살고 싶은데 이 회사에 다니면서 할 수 있을까? (I.18, 여성, 첫 직장)

건강회복을 위한 노력과 이후 새로운 직장에 취업하기 위한 자원의 손실은 온전히 청년들이 짊어지고 희생해야 했다. 내일배움카드, 취업성공패키지, 실업급여 등을 통해 일정 부분 지원을 받을 수 있으나, 원하는 훈련 프로그램이 없거나 지원 대상이 되지 못하는 경우 부모님의 지원과 본인이 모아둔 자원으로 해결해야만 했다.

(3) 직장 외부요인

때에 따라서는 직장 외부요인이 내부 요인에 영향을 미쳐 이직을 고민하게 만들기도

한다. 또한, 직장 자체에 대해서는 큰 불만이 없더라도 개인적인 의사에 의해 이직을 결심하기도 한다. 여기서는 직장 외부요인을 사회경제적 상황과 청년 내부의 요인으로 나누어 살펴보았다.

사회경제적 상황

사회경제적 상황은 그 자체로 기능한다기보다 직장 내부 요인과 상호작용하여 궁극적으로 이직에 대한 생각을 자극하는 것으로 나타났다. 특히 불경기와 코로나 19로 인한 여파로 회사가 이전한다든가, 임금이 삭감되는 상황이 이러한 사례에 해당한다. 또한, 회사의 인수합병으로 인해 본인이 수행했던 업무를 지속하는 것이 어려워져 퇴사를 결심한 것도 이에 해당한다고 볼 수 있다.

(직장이) 요 근래 이사를 갔어요. (중략) 제일 큰 문제는 경영이 악화되어서 코로나 때문에도 수강생 모집도 안 되고 그 전부터 좀 어려웠었는데 코로나 때문에 학원 운영을 못하게 된 거지요. (중략) 같이 일하시는 분도 갑자기 12월 말에 퇴사를 하신다고 말씀하셔서 겁친 거지요 경영악화랑 한 분의 퇴사로 인한 그분도 이직을 고려하기 때문에 퇴사를 하신다고 말씀을 하시더라고요. 그런 것들이 겹치니까 어려워진 거지요 (I.04, 여성, 첫 직장).

회사가 인수 합병하게 됐었는데 그러면서 저희가 합병된 회사여서 인수한 회사로 가느냐 마느냐 선택의 기로에 있었는데 가야 되는 쪽에 제가 했던 업무를 하는 분이 있어서 저는 다른 쪽으로 가야 했어요. 그래서 고민하다가 그만두게 됐습니다 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

아무래도 해외 생활도 많아지고 코로나 때문에 폐이컷이 많이 되어서 이직을 준비하고 있는데 (I.17, 남성, 첫 직장).

청년 내부 요인

전반적인 근무 여건이 괜찮은 직장에도 정규직으로 취업하더라도 일부 청년들은 적성에 맞는 일을 하기 위해 이직을 시도하였다. 구체적으로는 본인이 원하는 분야의 업무를 담당하기 위함이나 업무에서 더욱 주도적인 역할을 맡기 위해 기업을 옮기는 경우다.

일 자체도 저랑 많이 달라서, 디자인이 일이 생각했던 것과 너무 달라서 결정적으로 다른 곳에 갈 생각을 했고 제가 제품 디자인 전공을 해서 제품 디자인 회사를 선택했는데 하다 보니까 제 관심사가 제품 디자인이 아니라 다른 쪽에 있더라고요. 그래서 그걸 경험해 보고 다른 쪽으로 생각하는 시간을 가지려고 그만뒀어요 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

아쉬움이 있었던 것 같아요. 한 학기만 취준을 하고 합격을 했으니까 백수보다 낫다 생각해서 취업을 했는데 한 번쯤은 더 트라이 해 봐도 되지 않을까? 그런 생각도 있었어요 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

업무 자체는 괜찮았는데 대기업이다 보니까 부속품 같은 업무들이 많으니까 주도적으로 하고 싶은 게 많이 있어서 그런 걸 고민하다가 이직했습니다. 잡일이 더 많고 제가 할 수 있는 업무는 정해져 있으니까 이것만 하면 성장하기 힘들 것 같아서. (역량에 비해 하는 업무가 맞지 않는) 그런 피리가 있었던 것 같아요 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

이러한 사례를 들려준 청년들은 대체로 취직 후 비교적 짧은 기간을 거치고 이직을 하였다. 또한, 일정 기간 후 근무 환경의 변화와 업무 기회의 확대와 같은 기회가 있음을 알고 있더라도 이직을 시도했다.

1년 안에는 본인이 최초 입사했던 직무로 본사로 다시 불러 들어가는 구조예요. (중략) 직무에 대한 아쉬움도 있고 어쨌든 제가 여기에 입사를 한 건 영업 관리로 입사를 했잖아요. 그래서 한 번 더 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

(입사하고 어느 정도 기간이 지나면서 업무 범위가 넓어지는 경향) 없지는 않았는데 고민하다가 저는 그런 것에 대한 기대보다는 그만 두는 걸 선택했습니다 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

그러나 이직 후에도 정작 본인이 원했던 업무를 담당하지 못하기도 하며, 이는 다시 이직을 고려하는 동기로 작동하기도 한다.

입사하고 나서는 희망하던 직무를 못하고 있습니다. (중략) 회사마다 분위기가 다른데 저희는 지원조직인데 지원조직은 그렇게 큰 순환이 없고 하던 사람한테 맡기면 편하니까 맡기는 경우이고 저도 이제 밑에 후임자가 들어보

면 사원이라든지 이런 분들이 오면 가르쳐서 일을 맡겨놓고 제가 미련 없이 떠날 수 있는데 후임자가 6년 동안 없어요. (중략) 저도 명분이 없는 거지요 옮겨갈 만한 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

드물게는 분야 자체에 대한 고민이 일자리를 옮기는 동기 가운데 하나가 되기도 한다. 이와 같은 이유는 진로에 대해 명확히 생각을 정리하지 못한 경우 나타났다.

약간 그 분야 자체에 대한 고민이었던 것 같아요. 해외에 가서 현지인들과 같이 사업을 진행하고 그런 것이었는데, 그러면서 이 현지인들이 여러 가지 삶의 질이 향상될 수 있도록 많은 인프라를 개선한다든지 교육접근성을 높이는 것이었는데 거기가 공공기관이다 보니까 되게 외교적으로 바라보는 경향이 강했어요. 그래서 실제로 정말 필요한 데에 도움이 가지 않고 낭비된다고 해야 되나? 자원이 낭비된다는 생각이 많이 들었고, (중략) 이 분야 자체에 대한 회의감이 있었던 것 같아요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

한편, 직장 경험을 궁극적으로 본인의 일을 하기 위한 배움의 장으로 생각하는 청년들도 있었다. 이들은 직장 경험을 통해 배울 것이 있는지를 중요하게 생각했고, 다니는 직장이 만족스럽더라도 더 배울 것이 없다고 판단할 때 이직을 고려했다. 여기에는 개인사업을 목표로 하는 배경이 작용한 것으로 보였다.

저는 그냥 늘 배움의 끝에는 제 것을 가지는 게 가장 큰 목표라고 생각하는 데, 이것도 마찬가지로 처음에는 배우면 내 것이 될 수 있겠다 싶어서 열심히 배웠는데 시간이 지나면 지날수록 미래가 안 보이더라고요. 더 이상 배울게 없겠구나. 그래서 이직을 할 생각을 하고 있습니다. 배워서 제가 제 것으로 써먹을 수 있어야 좋은 경험인데 또 못써먹고 다른 관련 없는 일을 하게 된다면 또 시간낭비인 것 같아서 (I.03, 남성, 이직횟수 1회).

몇 년 있다 보니까 충분히 다 배웠고 젊은 시절에 몇 년 있을 생각으로 했던 거라서 그냥 미련 없이 나왔어요. 그냥 직장에 오래 있을 생각도 아니었고, 그냥 제 일을 하고 싶었어요. 아무리 이렇게 남들이 보기에 좋은 일이고 멋있는 일이어도 이걸 내 일이 아니라 회사의 일이다 라는 생각을 지울 수 없더라고요. 그래서 나왔어요. (중략) 궁극적으로 하고 싶은 일은 돈을 많이 버는 일이지요. 그런데 그전에 충분한 경험을 쌓는 게 중요하다고 생각을 했고, (다양한 경험을 하는)과정으로. 평생직장이라는 생각을 안 하고 왔어요 (I.15, 남성, 이직횟수 1회).

유사하게 목표로 하는 직업을 가지기 위한 과정으로, 그리고 그 과정을 지원해 줄 수 있는 직장으로 옮기기 위해 이직을 고민하는 경우도 있었다.

어쨌든 제가 목표(학위 취득을 하고 연구직 또는 교육기관으로 가는 것)를 잡은 건 있으니까. 지금 만족스럽기는 하지만 대기업만큼 복지나 급여를 따라가지는 못해서. 이직할 기회가 된다면 말 그대로 복지가 많이 차이 나서 복지가 좋은 곳으로. 대학원 지원이라든가, 그게 가장 큰 것 같아요. 지금은 그렇게까지는 하기는 어려워서 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

청년들에게 직장은 평생 유지하고 지속할 수 있는 것으로 여겨지지 않는 것으로 보였다. 이와 관련해 첫 직장에서 건강상 이유로 퇴사하고 이후 취득한 자격증으로 전혀 다른 일을 하고 있는 한 청년은 본래 전공과 관련된 일을 추가해 “투잡”을 하려는 계획을 밝히며 이러한 시도를 “자신만의 무기”를 만든다고 표현하였다.

제가 회사를 그만두고 나오게 되면서 회사가 안정적으로 생각했는데 생각보다 안정적이지 않았고 거기에서 버티는 것도 힘들다는 걸 많이 느껴서 모두 저만의 무기를 갖는 게 맞다는 생각이 들더라고요. 다른 친구들도 디자인 일을 하더라도 자기만의 무기를 하나씩 갖고 있거든요. 그래서 저도 그런 생각을 했던 것 같아요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

청년들은 이러한 방식으로 불안정할 수 있는 수입구조를 다양화 할 수 있는 기회를 모색하여 불확실한 미래에 대비하는 것으로 보였다.

3) 이직 경험과 느낀 점

이직의 과정에서 청년들은 다양한 경험을 하게 된다. 새롭게 구직활동을 하면서 정보의 부족을 느끼기도 하고, 회사로부터 이직 시도로 인한 불이익을 걱정하기도 한다. 소속감이 없음에 불안해하기도 하며, 금전적 어려움을 겪기도 한다. 이와 관련된 내용을 다음과 같이 사례와 함께 정리했다.



그림 IV-4. 이직 경험과 느낀 점 주요단어(word cloud)

(1) 이직준비와 이직과정에서의 어려움

이직을 위해 청년들이 주로 준비하는 사항은 영어, 자격증, 그리고 채용정보 파악 등으로 첫 직장을 준비할 때와 크게 다르지 않았다. 직장생활 중 신체적, 정신적으로 건강에 어려움을 겪은 청년들은 퇴사 후 모아둔 돈과 부모님의 지원 등을 활용해 여행과 운동 등을 통해 회복의 시간을 갖기도 하고 관련된 자격증을 취득하기도 했다.

심신이 너무 힘들었기 때문에 정신병이 걸린 환자같이 너무 힘들어서 힐링이 필요한 것 같아서 마침 휴직한 친구가 있어서 여기저기 여행 다니면서 추스르기도 했고, (중략) 그 다음에 영어 같은 것 계속 준비하면서 시험 보고 (I.12, 여성, 이직횟수 3회),

두 달 동안은 몸도 조금 챙기고 그렇게 지냈던 것 같아요. 처음 직장에서 너무 몸도 안 좋아지고 그래서 회복하는 데만 집중했던 것 같아요 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

휴식을 하면서 회사에 다니면서 몸이 아파지니까 몸에 대한 생각을 많이 하게 되어서 해부학 공부를 하게 되었어요. 전혀 다른 부분인데. 물리치료를 해부학 공부를 해서 그쪽 자격증을 따게 됐어요. 회사에 다니면서 그 자격증을 준비하고 그만두면서 아예 자격증을 뺐던 것 같아요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

제가 해외여행을 한번도 못 가 봐서 해외여행을 5개국 정도 다녔고 그러고 보니까 시간이 5, 6개월 지났고 일단 1년 정도는 계속 쉬었던 것 같고 (I.19, 여성, 이직횟수 3회)

그러나 이직의 상황은 기본적으로 정해지지 않은 미래나 소속감이 없는 데에서 오는 불안감을 동반하고 있었다.

다른 친구들은 다 취업해서 일하고 있는데 저는 아직도 진로가. 그때도 사이버 강의를 해서 보육교사 준비할 생각도 해보고 아직도 진로가 정해지지 않아서 고민이 많았어요 (I.01, 여성, 이직횟수 1회).

혼자서 처음부터 끝까지 한단 것 자체가 제일 힘들었고 불안한 미래? 이렇게 열심히 해도 안 될 수 있다는 그런 불안감이 제일 컸던 것 같아요 (I.08, 여성, 이직횟수 2회).

사실 2년 계약직이 끝나고 나서 쉬어야겠다는 생각은 하지만 막상 사람이 일을 하지 않으면 사회적인 분위기 때문에 일을 해야 될 것만 같은 압박감이 있잖아요. 저도 그랬거든요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).
소속이 없다는 것에 대해 불안. 그게 크지요. 수입은 걱정을 안 하는데 항상 소속이 걱정이 되더라고요. 군인이 되려고 하는 것도 그런 게 있는 것 같아요. 소속에 대한 것 (I.15, 남성, 이직횟수 1회).

전혀 다른 길을 걷다 보니까 이게 맞나? 라는 생각이 들었고, 다른 친구들은 버려서 대리를 다는 모습을 봤을 때 제가 뭔가 잘못된 건가? 이런 자괴감이 들 때가 있었던 것 같아요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

이직은 성향과 상황에 따라 직장에 속하지 않은 채 이루어진 사례와 직장생활 중 이루어진 사례로 구분되지만 각 사례에 따른 명확한 차이는 찾아보기 어려웠다. 다만, 직장생활 중 이직이 이루어진 경우 소속된 직장에서 알지 못하게 진행해야 하는 점이 어려움으로 작용했다. 청년들은 직장에서 이직 시도를 알게 되었을

때의 불이익에 대한 불안감에 대해 입을 모아 이야기했다.

면접에 맞춰서 제 휴무를 바꿔야 하는데 그러면 온갖 사유를 대는 게 힘들었고 어떤 날은 아침 7시에 면접이다 그러면 아침 7시에 면접 보고 오후 3시 출근으로 미뤄놓고 면접을 보고 와서 다시 화장 지우고 아무 일도 없었던 것처럼 출근해서 24시까지 일하고 그런 조율하는 부분이 제일 힘들었던 것 같아요. (이직의 의사를 가지고 준비하고 있다는 것을) 안 들키는 것. 아무래도 본능적으로 그건 비밀로 해야겠다는 생각이 있었던 것 같아요. (중략) 제가 혹시라도 이직 환승 과정에 실패하면 계속 여기에 다녀야 하는데 이후를 생각해서 주의를 했던 것 같습니다 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

가장 많이 걱정하는 게 어떤 불이익이 따르지 않을까? 그 다음에 새로 이직한 회사에서 나를 어떻게 볼까? 잘 적응할 수 있을까? 이런 것들이 가장 고민 (I.17, 남성, 첫 직장).

이와 관련해 실질적으로 어떠한 영향을 미칠지는 알 수 없으나, 한 청년의 경우 이력서를 다른 회사에 제출한 시도가 알려져 그것이 직장 내 인간관계에 부정적인 영향을 미쳐 퇴사한 경험을 공유하기도 하였다.

처음에는 어디 더 좋은 데 있으면 들어가려고 이력서 같은 거 몇 번 냈었어요. 보수 쪽으로. 그랬는데 그걸 어떻게 안주세요. 제가 다른 데 지원한 걸 안주세요. 그래서 다른 데 가려고 지금 이력서는 쓰는 거냐? 말을 해 줘라. 우리도 인수인계해야 되니 사람 뽑아야 된다. 그때 그랬죠. 그 전에 솔직히 처음에는 제가 오래 안 할 생각이었어요. 사회복지를 하기 싫었으니까 그때는. 오래 안 할 생각에 처음에 약간 껴판치고, 시킨 것도 잘 안하고 그랬었는데. 한두 달 하고 그만두려고 했으니까. 하다 보니까 (일이 괜찮아서) 이제 열심히 잘 해보야겠다 생각이 들면서 했는데 이미 이제 이미지가 안 좋아서 약간 그런 것도 있었죠 (I.02, 남성, 이직횟수 1회).

이와 같은 사례 속의 청년은 스스로 밝힌 것과 같이 입사 초기 불성실한 태도가 복합적인 작용을 한 것으로 보이지만, 조직 내에서의 압박이 이른 퇴사를 결정하게 했음을 부정하기 어려워 보였다.

이직과정에서 경험하는 또 다른 어려움으로 충분치 않은 구직 정보가 있었다.

예를 들면, 이직을 결심하는 계기가 되었던 요인들에 대한 정보들을 파악하기 어려운 점을 지적할 수 있다. 이러한 부분이 제한이 되므로 이직의 경험이 없는 청년들은 이직을 하더라도 상황이 나아질지 염려하는 모습을 보였다.

사실 다른 일자리로 가도 크게 나아질 게 있을까? 라는 생각이 있어요. 교육 기관이기 때문에 이 정도인 게 아닐까? 라는 생각도 있고. 거기에 간다고 하면 내 휴가나 워라벨이 보장이 될까? 온갖 뉴스에 나오는 것들이 그런 거잖아요. 휴가 보장 안 되고 워라벨 보장 안 되고 직장 상사 갑질 이런 기사가 나오니까 나라도 다 똑같구나! 라는 생각 (I.10, 여성, 첫 직장).

청년들은 원하는 정보를 파악하기 위해 취업정보 사이트, 카페, 개인 네트워크, 또는 면접 시 분위기 등에 의존할 수밖에 없었다.

혼자서 찾아봐야 하는 부분들이 많이 힘든 것 같아요. (중략) 막상 채용 정보를 봐도 과연 저기에 대한 정보도 없고 탐색하는 부분들 자체가 조금 어려운 것 같아요. 혼자서 하기에는 (I.06, 여성, 첫 직장).

제가 이직 과정에서 되게 힘들었던 것은 정보가 진짜 없었어요. 정보가 없었고 비영리 단체들이 채용을 대기업처럼 1년에 한 두 번씩 정기적으로 한다면 지 그런 게 아니어서 채용정보를 얻기가 되게 힘들었어요 (I.13, 여성, 이직 횟수 4회).

정보가 제일 부족한 것 같아요. 왜냐하면 내가 다니는 회사는 알지만 다른 회사는 그 회사 직원 지인을 모르면 모르잖아요. 그래서 어떤 이유에서 보면 ○○라는 앱이 흥하는 것도 그런 회사 직원을 못 만나는데 ○○ 앱에서는 그 직원들은 쪽지도 보낼 수도 있고 서로 정보 공유가 되기 때문에 그런 앱이 흥한다고 생각이 들거든요 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

첫 직장이 경력자들이 있으니까 그 경력자들 말은 다른 데는 이렇게까지는 안 한다는 말을 믿고 어디를 써도 되겠지 하고 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

개인이 준비하면서 어려운 건, 이 기업이 어떤 인재상을 원하는지 진짜 이런 업무가 맞는지 어떤 사람들과 같이 일하게 되는지가 가장 고민인데 이런 건 제가 회사에 대한 정보를 온라인으로 찾아보거나 면접 가서 여쭙보거나 제가 간접적으로 분위기를 파악하는 방안밖에 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

그러나 데이터가 기반이 되는 취업정보 사이트의 경우 기업들이 수정요청을 하는 등의 영향을 미칠 수 있으며, 이외의 정보는 실제와 괴리가 있을 수 있어 명확한 판단기준이 되기 어렵다. 비교적 정확하고 유용한 정보를 제공할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다고 판단된다.

○○이라는 어플이 있어요. 그게 기업의 연봉 정보를 알 수가 있거든요. 데이터화 된 거라 다 믿을 수는 없겠지만 초반에 나왔을 때는 조금 믿을만하다고 들었거든요. 그런데 요즘은 ○○도 기업에서 정보를 다 수정할 수 있고 가릴 수 있고 ○○ 같은 경우는 기업에서 사람들 시켜서 쓰게 되잖아요. 그리고 댓글이 달렸는데 우리 회사는 안 좋은 것이다 그러면 ○○에 요청해서 내릴 수도 있거든요. 안 좋은 건 다 수정이 되어버리기 때문에 신뢰가 떨어지는 것 같아요 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

금전적 어려움을 겪었다는 청년들도 있었다. 기본적인 생활비와 부모님으로부터 독립하여 생활하는 경우 거주비가 추가로 투입되어야 했고, 취업을 위한 교육 또는 훈련 등을 받기 위한 비용이 필요한 경우 부모님의 지원 없이 생활할 수 없었다. 이러한 이유로 조건이 맞는 경우 취업성공패키지, 실업급여, 면접지원금과 같은 정부와 지자체에서 시행하는 정책의 도움을 받았거나 지원했던 청년들도 있었다. 또한, 생활유지를 위한 아르바이트를 병행하기도 하였다.

(부모님으로부터) 경제적인 지원을 따로 받지는 않았어요. 모아둔 돈을 까먹어서 정서적으로 되게 힘들었던 기억이 있어요. (중략) 취업(성공)패키지 고용노동부에서 그런 것도 했었는데 (중략) 그때 그게 있었어요. 지금도 그런지 모르겠지만 첫 3개월인가 그때 돈을 주는 그런 게 있어서 그것 때문에 신청을 했어요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

(생활비 충당) 그때는 그래도 회사에서 배려를 해 주셔서 실업급여가 나왔고 기존에 모아둔 것과 퇴직금으로 (I.19, 여성, 이직횟수 3회)

생활비는 일단 계속 부수적으로 일을 해야 되니까 미술 학원 일을 꾸준히 했고 아까 얘기했던 지인이 주신 외주를 해서 충당했던 것 같아요. 일러스트 판매하는 것 하고 교통비가 많이 들어서 교통비는 할인해 주는 게 있어서 그걸 이용하고 최근에는 면접을 볼 때는 경기도 면접지원금 체크하는 게

있어서 그걸로 충당하려고 했지요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

선호하는 업무와 직장에 취업하기 쉽지 않다 보니 이직을 준비하는 과정에서 장기간의 경력단절을 방지하고 금전적으로도 도움을 받을 수 있는 계약직을 거친 사례도 있었다. 다만, 이러한 경우는 대체로 비정규직에서 다음 일자리로 옮기는 시도에서 주로 목격되었다.

메르스가 터지고 나서 그때도 ○○○○병원에 계약직으로 지원서를 내 봤는데 연락이 왔어요. (중략) 저도 이제부터 일을 시작해야겠다 생각을 해서 ○○○○○이 일은 박센데 돈을 주기에 하겠다 해서 단기로 잠깐 있었어요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

제가 원했던 부분들이 다 맞았고 제가 공백이 길다 보니까 그런 부분을 충족하는데 약간은 도움이 됐고 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

(2) 이직의 의미

이직은 전 직장에서는 각자가 불만족스러웠던 요인이 나아지기를 기대하며 시도하게 된다. 이때 중점적으로 생각하는 요인에서 또는 전반적으로 상황이 개선되었을 때 청년들은 만족감을 표현하며 이직 의사가 없음을 밝히기도 했다.

근무시간부터가 저는 좋아요. (중략) 사람들도 좋고 보수도 전보다 더 나오고 (중략) 지금 직장은 너무 잘해 주고 있어요. 가족 수당이라든지 챙겨줄 건 다 챙겨주고 전에 다녔던 것보다 엄청 만족하고 다니고 있어요. 간식 같은 것도 많아요. 커피도 타 먹을 수도 있고. 전 직장과 비교해 모든 것이 나아진 거죠. 근무적으로도 그렇고 (I.02, 남성, 이직횟수 1회).

그러나 이직할 때 생각했던 조건과 맞지 않거나, 명확하게 목표로 하는 곳이 있는 청년들은 다시 이직 준비를 하고 있었다. 이는 앞서 제시한 이직 사유에 포함되는 사항에서 크게 벗어나지 않는다.

또한 청년들이 이직과 관련하여 스스로 이전 세대들과 다르게 생각한다는 점을

그들의 목소리를 통해서 들을 수 있었다.

일단은 지금 분위기가 이직을 해도 거기가 안정적이라는 보장이 없기 때문에 이직을 하면서도 계속 본인의 뭔가를 만들었으면 좋겠다는 생각이 듭니다. 모두가 그렇게 하나까 요즘은. 언제 잘릴지도 모르고 모두 그렇게 하는 거니까. (중략) 이것도 하나의 스펙처럼 느껴지는 것도 있는 것 같아요. 회사만 다닌다고 했을 때 그것 말고 사회적 분위기도 있는 것 같고 실제로도 그렇게 해야만 다음을 생각할 수도 있고. 회사가 공무원이 아닌 이상 우리를 책임져 주지 않으니까 그런 생각도 많이 하고요. 특히 마흔 여자들은 더 많은 고민을 하는 것 같아요. 결혼을 해서 임신이나 출산을 이해해주는 회사인지가 중요하고 그러면 거기에 따른 부수입은 뭘 할 건지 그걸 많이 생각하는 것 같습니다 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

저희 2, 30대 많게는 40대까지는 그래도 이직이 그렇게 나쁜 이직은 아니잖아요. 진짜 상황이 안 좋으면 이직하고 좋은 환경 좋은 대접 받으려고 이직하는 거잖아요. 아니면 한 단계 더 업그레이드 하려고 이직하는 건데 40대 중/후반부터 5, 60대는 이직이라는 개념 자체가 잘하면 한 회사에서 오래 승진하면서 있지, 이직하지는 않잖아요. 문제가 생겼을 때 이직하는 경우가 많았기 때문에 혹시나 간부급이나 고위에 계시는 분들은 좋지 않게 보지 않을까 (I.17, 남성, 첫 직장).

이와 같은 이야기는 이 시대의 청년들이 처한 상황과 생각을 드러낸다. 더 이상 한 직장을 평생직장으로 생각하지 않거나, 하나의 직업만으로 충분치 않다고 생각하는 청년들은 적지 않은 것으로 보인다. 청년들의 이직률이 높은 배경에는 사회구조적으로 충분치 않은 일자리도 이유가 되지만, 일자리에 관한 생각의 변화도 어느 정도 반영되어 있음을 알 수 있다.

4) 청년 지원 정책에 대한 의견

연구진은 청년들을 면접하면서 청년 지원 정책에 대한 체감과 청년 구직자와 이직자에게 어떠한 정책적 지원이 필요한지 물었다. 이에 대한 청년들의 목소리는 다양했다.



그림 IV-5. 청년 지원 정책에 대한 의견 주요단어(word cloud)

(1) 실행 중인 정책

청년들에게 인식되고 활용되고 있는 정책은 취업성공패키지, 내일배움카드, 청년 내일채움공제와 같이 명확한 사업명이 존재하여 실체를 파악할 수 있는 형태가 많았다. 특히, 청년 내일채움공제는 면접에 참여한 청년들이 모두 알고 있을 정도로 인지도가 높았지만, 다른 사업의 경우 관련된 업무를 수행하고 있거나 스스로 적극적으로 지원을 받기 위해 탐색한 경우를 제외하면 인지도와 활용도가 다소 떨어졌다.

취업성공패키지

취업성공패키지의 경우 기본적으로 지원되는 지원금에 대한 만족도는 높았다.

그러나 이외의 지원에 대해서 청년들의 만족도가 다소 엇갈리는 양상을 보였다. 예컨대, 구직정보 제공이라든지 자기소개서 작성 지원의 실효성에 의문을 갖는 청년들도 있었다.

취업(성공)패키지 고용노동부에서 그런 것도 했었는데 저기가 주는 정보가 제가 얻는 정보와 수준이 다르지 않더라고요. 저기도 인터넷 통해서 보는 것 같아서 저한테 도움은 안 됐고, (중략) 첫 3개월인가 그때 돈을 주는 그런 게 있어서 그것 때문에 신청을 했어요. (중략) 상담하시는 분이랑 여러 가지 직업에 대한 어디 가고 싶으냐? 그런 얘기하고, 이미 알고 있는 정보와 크게 다르지 않았고 저한테 취업 공고 같은 걸 보내주셨는데 정말 생뚱맞은 비영리도 아니고, 이게 뭐지? 싶은 것도 보내주시고 그래서 별로 만족도는 높지 않았어요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

취업성공패키지 그런 것도 하기는 했는데 그렇게 도움이 되지는 않았던 것 같아요. 1단계 하면 자기소개서 제출하라고 하면 컨펌해 주고, 2단계는 일자리들 소스 제공해 주고 그 정도가 끝이었던 것 같아요. 들어가기 싫은 곳, 입사하기 쉬운 곳 그런 정도만 받았던 것 같아요. (만족도) 1점에서 10점까지 하면 2점 정도 수준. 정보는 이미 알고 있지는 않았는데 관심이 없던 데였어요. 업무는 매칭은 되는데 이미 알려진, 안 좋은 곳으로 알려진. 급여뿐만 아니라 나머지 것들도 그냥 중간도 못 가는. 안정성만 있는 것 같아요. 딱히 구직을 위한 도움을 받지는 못했던 것 같고. 약간의 금전적인 부분만 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

반면 지원금뿐만 아니라 구직정보와 자기소개서 작성, 그리고 면접 준비 등에 많은 도움을 받았다는 의견도 있었다.

좋았어요. 자소서가 되게 까다롭잖아요. 그래서 자소서 봐주는 게 제일 좋았던 것 같아요. 엄청 꼼꼼히 봐주시고 만나는 시간도 정해서 언제 해 오면 언제 다시 봐주고 그러면서 도움을 많이 받았던 것 같아요. 구직활동 지원금이 나온다는 것도 괜찮았던 것 같아요. (구직정보) 많이 찾아주셨어요. 링크 보내 주면서 이러한 청소년 관련한 걸 원한다 그러면 청소년 관련된 공지를 보내 주셨어요. 생소한 것도 있었는데 제가 전공자이다 보니까 알고 있는 게 대부분이었어요. 계속 찾아보다 보니까. 한발 빠르게 보내주시는 것도 많았어요. 만족도는 8점 정도 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

학생이라 돈이 없는데 취업 사진 찍는 것도 비용이 많이 드는데 그런 것도 지원해주시고 자기소개서 봐주시는 것뿐만 아니라 면접할 때 면접을 미리 해 보는 것도 제공해 주시고 관련된 전공 관련해서 국가고시 관련된 기출 문제가 있으면 챙겨주시고 그렇게 하셨어요. 취업 준비하는 데 도움이 많이 됐어요 (I.06, 여성, 첫 직장).

취업성공패키지의 경우 대학교를 직접 찾아가 홍보하는 방식을 취한 것이 청년들에게 인지도와 접근성을 높인 것으로 보였고, 신청과정에서도 어려움 없이 도움을 받을 수 있는 부분이 긍정적으로 작용하였다. 그러나 그 활용도를 높이기 위해서는 포용할 수 있는 분야를 넓히고 세분화하는 것이 필요한 것으로 보였다.

취성패도 찾아봤는데 그건 웹디자인에 한정적이더라고요. 제가 할 수 있는 게. 저는 애니메이션을 원했지 웹디자이너를 원한 건 아닌 데 디자이너는 웹디자이너와 게임 디자이너만 선택할 수 있어서 제가 원하는 디자인이 없어서 아쉬웠어요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

내일배움카드

내일배움카드에 대한 인지도는 취업성공패키지 보다 낮았다. 관련된 업무를 수행하는 일부 청년들만 이를 활용하려는 계획을 가지고 있거나 신청했던 경험이 있었다.

다른 것도 한번 배워보고 싶다는 생각이 들었어요. 예를 들면 제과 제빵이나 이런거. 제가 만드는 걸 좋아하다 보니까 배워보고 싶다는 생각이 들었어요. 다양하게. 제과제빵들은 내일배움카드로 해서 국가에서 재직자나 실직자에게 주는 훈련비 카드가 있어요. 그 카드를 한 번 활용해 보려고 합니다. 왜냐하면 내 돈을 내고 배우기는 조금 부담이 되기 때문에 정부 지원금으로 배우는 방법이 있더라고요 (I.04, 여성, 첫 직장).

첫 직장에서 알게 됐어요. 거기에서 그 카드 발급을 하고 그걸로 국비로 듣는 거라서 그렇게 해서 정보를 알게 됐고 저도 해당자가 되니까 한번 배워 보자 해서 바로 신청했어요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

예외적으로 취업, 교육, 훈련 등과 관련된 정부의 지원 정책에 대해 적극적으로

탐색한 경험이 있는 청년도 내일배움카드에 대해 인지하고 활용한 경험이 있었다. 그러나 이 청년은 활용했던 강의의 질적 수준이 높지 않음을 지적했다.

제가 컴활 실기도 그걸 한 번 써 보고 사회조사분석사 필기로 그걸 한 번 써 봤는데 컴활 때도 그냥 틀을 정해놓으면 이것만 하면 끝이고 더이상 추가 지원도 없었고 그만큼 질이 떨어진다고 해야 되나? 저희가 돈 내고 하는 것 보다는 확실히 떨어져요. 사회조사분석사는 인강으로 들어서 인강으로 들으니까 그 인강 찍으신 분도 자기 할 말만 하고 넘어가니까 질문할 수도 없고 그래서 저도 그걸 취득하려고 네이버 지식인 같은 데에 엄청 많이 썼던 것 같아요. 궁금했던 걸 거기에 다 썼던 것 같아요. 그래서 차라리 네이버 지식인이 낫지 않나. 기계적으로 해야 하는 것만 했던. 진짜 전문가가 맞나 싶을 정도로 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

내일배움카드를 통해 받을 수 있는 교육 및 훈련 내용과 제공 기관이 다양하다는 점을 고려하면 이와 같은 지적을 일반화하기는 어렵다. 다만, 지속적인 관리를 통해 일정 수준 이상의 콘텐츠 양과 질 확보를 위해 노력할 필요가 있음을 시사한다.

청년 내일채움공제

청년들은 직접적인 대상이 되고 금전적 혜택의 크기도 큰 청년 내일채움공제에 대해서 최소한 들어본 적이 있었고, 본인이 참여할 수 있는지도 파악하고 있었다. 참여하고 있는 청년들이나 참여할 수 있는 대상에 포함되지 않는 청년들도 그 효용성에 대해 대체로 긍정적 인식을 가지고 있었다.

(청년 내일채움공제 참여중인데) 그런 건 되게 좋은 것 같아요. 저축도 되게 힘든 시기인데 억지로라도 해서 고생하면 목돈이 생기잖아요. (I.03, 남성, 이직횟수 1회).

지금 기억나는 건, 제가 지금 혜택을 못 보고 있기는 한데 청년 내일채움공제 그제 좀 많이 도움이 되는 것 같아요. 제 주변만 봐도 이직하고 싶은 마음이 있다가도 그것 참여하고 있으면 기간을 채워야 그 돈을 받을 수 있으니까 그것 때문에 일하다가 나중에는 마음이 바뀌어서 계속 일하는 친구들도 많이 봤고 그래서 약간 경제적인 부분을 지원해 주면 그런 이직 같은 문제가 많이

발생하지 않을 것 같아요 (1.19, 여성, 이직횟수 3회).

한 청년은 직장선택의 한 가지 기준으로 기업이 청년 내일채움공제의 대상이 되는지 여부를 고려하기도 했다. 이는 청년 내일채움공제가 중소기업의 청년 인재 유치와 유지에 긍정적인 역할을 하고 있음을 지지하는 결과라 할 수 있다.

주말 주중이 나뉘어야 되고 청년 내일채움공제가 되어야 되고 연봉이 2400이 넘었으면 좋겠다 생각했어요 (1.09, 여성, 첫 직장).

면접에 임한 청년 가운데 일부는 각각 사정에 맞게 2년형과 청년 재직자형 내일채움공제를 진행하고 있었다. 만족감과 동시에 현 직장에서 어려움을 겪고 있는 일부는 이직에 대한 생각으로 남은 기간에 대해 고심하며 각자의 상황에 근거해 제도 개선을 요청하기도 했다.

(재직자형) 5년이라는 기간 동안 일하는 게 맞는 건지 아니면 내가 몇 년을 6개월이든 1년을 쉬고 다시 생각을 하는 것도 나쁘지 않다고 생각해요. 5년 동안 기간이 긴 것 같아요. (중략) 쉬는 제도도 물어보니까 본인이 아프거나 그 다음에 질병이라든가 부상이라든가 경영상 악화라든지 그런 게 이유가 상당히 있어야 쉴 수 있다고. 한번 쉴 때 1년을 쉬어야 된대요. 1년을 쉬어야 된다는 게 너무 긴 것 같아요. 선택적으로 3개월이라든지 6개월이라든지 하면 좋겠다. 한 번 쉬게 되면 두 번은 쉴 수 없대요. 중간에 쉬어버리면 나중에 쉬고 싶어도 한 번 밖에...기회를 융통성 있게... (1.04, 여성, 첫 직장).

을 6월에 취업했는데 청년 내일채움공제에 가입해서 묶여 있는데 이걸 2년을 과연 채울 수 있을까 라는 생각이 들어서. 내일채움을 한 번 더 할 수 있는 기회가 있었으면 좋겠어요. (중략) 지금도 한 번 더 할 수 있기는 한데 그걸 신청하고 한 달 전에 철회했을 때만 가능한 거라서 사실 한 달 전에 이 사람들이 평가할 수 있나 싶어요. 1년 전에는 한 번 통칠 수 있는 그런 게 있었으면 좋겠어요. 기간을 늘려줬으면 좋겠어요 (1.09, 여성, 첫 직장).

조건이 맞지 않아 신청하지 못한 청년들은 혜택을 받을 수 있는 범위에 대한 아쉬움을 표현하며 그 기준을 확대해주길 바랐다.

해당조건이 되지 않아서 해 보지는 못했는데 소액을 넣었을 때 정부가 어느 정도 청년들의 돈을 굴려주는 것에 대해서는 긍정인데 해당 기준이 약간 연소득 얼마라든지 중소기업이라든지 이런 부분들이 있으니깐 그런 범위가 넓어지면 좋지 않을까라는 생각이 듭니다 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

대상은 그런데 만 34세인데 요즘 만 40세 정도까지 되어도 중소기업에 다니고 있는 사람이 되게 많거든요 만 34세보다 그 나이가 좀 더 늘어났으면 좋겠다고 생각해요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

그게 나왔을 때 우리도 해당이 되나 했는데 우리는 비영리법인이라 해당이 안 된다고 하더라고요. 그 범위도 넓혀주면 좋겠어요 (I.18, 여성, 첫 직장).

한편, 대상이 되더라도 모든 청년들이 제도를 이용하고 있는 것은 아니었다. 회사 측에 제도 이용을 희망한다는 의사를 직접적으로 전달했다가 거부당한 사례는 아니지만 사측에 좋지 않은 인상을 심어주게 될까 염려해 신청을 포기한 경우였다.

우리끼리 청년 내일(채움)공제가 있기는 한데 얘기하면 이사님 귀에 들어가게 되는데 이사님이 좋게 생각하지 않을 것 같다고 안 좋아하실 것 같다고 얘기하지 말자고. 찍힌다고. 조용히 가만히 있으라고 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

저는 일단 신청을 하겠다는 생각도 하지 않은 게 기업에서 일정 부분 지원이 되어야 하는데 이게 기업 입장에서는 예산이 들어가는 부분이잖아요. 그래서 그걸 기업에게 말을 하고 요구하는 게 사실 저한테는 쉽지 않았어요. (중략) 내일채움공제는 어쨌든 기업의 동의가 있어야 하는 거잖아요. 그래서 저는 맨 처음에는 신청하려고 해 봤는데 이걸 기업한테 해 달라고 하면 안 해 줄 것 같아서 안 했어요. 과정 같은 건 다 알아보고 정부 홈페이지에 설명되어 있는 걸 봤는데 신청서를 작성하지 않았어요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회)

제가 알기로는 몇 년생 이전까지는 연말정산 할 때 혜택을 받을 수 있는 프로그램이 있는 걸로 알고 있거든요. 그래서 그걸 일단 받고 그런데 그걸 받기까지 서류가 정말 많고 대표님한테 얘기할 게 많았는데 그걸 얘기할 때 표정이 안 좋아서 내일채움공제를 얘기할 수 없었고 (중략) 저희가 얘기를 했을 때 부탁하고 사정해야 할 일은 아닌데 상황자체가 그렇게 만드는 분위기라서 얘기를 알고 있음에도 말씀을 드리지 못했어요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

이와 같은 사례는 청년들이 청년 내일채움공제를 신청하는 과정에서 고용주의 눈치를 봐야만 하는 구조를 드러낸다. 청년의 입장에서 기업 측에 호의를 부탁해야 하는 상황은 꺼려질 수밖에 없다. 특히 조직 내 분위기에 따라서는 신청 의사를 밝히는 것조차 부담스러울 수 있다. 본 기관에서 실시한 청년 이직자 심층분석 세미나에서 논의된 내용 가운데 내일채움공제에 참여하고 있는 청년들이 고르게 분포되어 있지 않고 일부 기업에 몰려 있다는 결과는 이와 같은 상황을 확인한다 (김유빈, 2020a).

더구나 일부 기업은 사측 부담을 이유로 부당하게 이를 월급에 반영한다든가 청년 재직자 내일채움공제에 참여하는 기간에 이직하기 어렵다는 점을 악용하여 청년들이 착취하기도 하는 등의 역기능도 제기되었다. 이에 대해 관리와 청년들을 보호하기 위한 조치가 필요할 것으로 보인다.

기업에서 그 돈 내는 걸 부담스러워 하게 되면 그 돈을 직원들이 내기도 하거든요. 많이들. 재직자도 그렇고 내일채움(공제)도 그렇고. (이전) 회사에서 이걸 말씀드렸는데 이걸 기업 입장에서 부담이 되어서 제 월급에서 차감을 하겠다 대신에 제 돈을 돌려받는 거지요. 해주는 대신에 연봉을 차감하겠다는 제 연봉에서 얼마를 떼겠다 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

저도 알아봤는데 분명히 말을 듣고 있다는 걸 아는데 실제로 하고 있는 곳은 거의 없는 것 같고, 있다고 하더라도 실수령액이 되게 적은 걸로 알고 있어요. 이 실수령액을 받으면 일상생활 할 때 힘들 것 같아서 차라리 그러면 채움 공제를 안 받고 제가 받을 수 있는 급여를 받는 게 나을 수도 있겠다 라는 생각이 들더라고요. (중략) 이제 자기들 입장은 자기들이 돈을 대 주니까 그만큼 적게 지불하는 거예요 (I.12, 여성, 이직횟수 3회).

악용하시는 분도 많거든요. 2년이 묶여 있기 때문에 그때까지 사람이 죽어날 때까지 일을 시킨다든지 왜냐하면 못 나가니까. 아니면 월급에 포함을 시키는 거예요. 월급을 적게 주는 대신에 채움공제를 해 주니까 받아들여야지! 라고 한다든지 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

이처럼 청년 내일채움공제는 긍정적인 면이 존재하지만 개선의 여지가 상당부분 있는 것으로 판단된다. 특히 대상이 됨에도 혜택을 받고 있지 못하는 사례와 사측

의 부담이 청년에 지워지는 상황을 면밀하게 살펴볼 필요가 있다.

기타

실업급여, 정부지원 교육훈련 프로그램, 각종 문화 및 환경 개선 교육, 기업의 상담지원 서비스 등과 같은 내용들도 청년들이 인지하고 있거나 이용해본 경험이 있는 정책들이었다. 그러나 청년들은 보다 근본적이고 실효성 있는 접근이 필요하다고 생각하고 있었다. 예를 들면, 양질의 일자리를 제공하고, 형식적인 교육보다 대상을 명확하게 설정하여 조직문화를 개선하는 방식, 실질적으로 변화가 수반되지 않는 지침의 제시보다 강제성을 가질 수 있는 제도의 도입 등을 요청했다. 한 청년은 직장의 간부가 교육을 오히려 갑질 신고를 못 하게 하는 분위기를 조성하는데 이용하기도 했다고 밝혔다.

(직장 내 갑질 근절 교육) 그걸 오히려 위쪽에서 더 이용해서 농담식으로, 이런 것도 있다더라 라고 돌려 말하면서 하기만 해 봐라 그런 식으로 말씀하시는 게 있잖아요. 이중적인 의미의 말이라고 해야 되나? 신고한 사람을 예민한 사람처럼 만드는 그림이라고 보면 될 것 같아요 (I.10, 여성, 첫 직장).

이와 더불어 다양하게 존재하는 정책과 제도를 파악하기 어렵다는 점도 지적되었다. 복잡한 신청 절차, 까다로운 조건, 흩어져 있는 정보 등은 접근성을 떨어뜨리는 요인이며 이로 인해 개인이 집중적으로 탐색하지 않으면 혜택을 받을 수 있는 대상이 뭘에도 모르고 지나갈 가능성이 크다는 것이다.

뭐가 되게 많은 청년 정책이 있는 것 같은데 제가 할 수 없는 것. 뭔가 참여하기에는 다 기준이 해당이 안 되는 것. 조금씩 벗어나게 되는 것 같아요 (I.07, 여성, 이직횟수 2회).

사이트에 들어가서 서류 절차가 많거든요. 그걸 뚫어서 하는 친구들이 흔치 않기 때문에 조금 더 많이 알릴 수 있는 방법이 있었으면 좋겠어요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

한편, 내일채움공제는 알더라도 내일배움카드를 모르는 것과 같은 사례는 각 제도가 분절적으로 홍보되기 때문으로 판단된다. 따라서 이를 개선하기 위한 방안이 요청되며 한 청년이 지적인 대로 청년 관련 정책을 주관하는 하나의 관리주체를 두고 이 기관 또는 사이트를 홍보하는 방식도 고려해볼 직하다. 이를 바탕으로 복잡한 신청 절차와 대상요건 확인 등도 효율화 될 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 예컨대, 해당기관에서 운영하는 어플리케이션 등을 통해 구조화된 조사방식을 채용하여 청년들 본인이 어떠한 제도의 혜택을 받을 수 있는지 확인할 수 있도록 지원하여 접근성을 높일 수 있을 것이다.

(2) 구직관련 정책

금전적 지원 및 교육훈련의 내실화

구직과 관련된 정책으로 청년들은 경제적 지원의 필요성에 대해 공감하고 있었다. 사회초년생으로서 금전적 지원이 소액이더라도 실질적인 도움이 된다는 것이다. 이 가운데 국비 지원 교육 프로그램과 같이 간접적으로 지원이 되는 경우 교육훈련의 내실화를 요청했다. 이는 앞선 내일배움카드에서 제기되었던 사항의 연장선으로 이해할 수 있다.

서울시가 시범적으로 했던 기본 소득 같은 걸 지원해 주는 것 그런 것도 되게 좋은 것 같다고 생각해서 저도 예전에 구직활동 할 때 뭔가 되게 하고 싶었는데 돈별이가 안 되는 것이면 하지 못하잖아요. 소량의 그런 금액이라도 있으면 시도라도 해볼 텐데. 그런 생각이 들었어요 (I.13, 여성, 이직횟수 4회).

경제적인 부분이 지원되는 게 구직자들에게 가장 좋은 방법인 것 같아요. 예를 들어서 지금 면접비 주고 그런 것도 괜찮은 것 같고 구직자들은 경제적인 부분이 가장 크니까 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

저같이 디자인을 원하는 분들이라면 디자인에 관련된 프로그램이 무료 국비가 있는 걸로 알고 있어요. 그런데 되게 수준이 낮은 걸로 알고 있어서 진짜

디자인을 원하는 사람은 안 가는 추세거든요. (중략) 국비 지원으로 받을 수 있는 교육의 퀄리티를 높여 주셨으면 좋겠어요 (I.16, 여성, 이직횟수 1회).

부수적으로 지자체별로 지원하는 사업들 간 사각지대를 보완할 수 있는 대책 마련이 요청하기도 했다. 지역의 이동이 잦을 수 있는 사회초년생으로서 지자체의 지원을 받기 위한 조건을 맞추는 것은 어려운 일일 수 있다는 지적이었다.

서울시나 지자체별로 취업 준비에 드는 비용 지원해 주는 게 있잖아요. 그것 또한 지원 자격이 까다롭더라고요. (중략) 서울시는 서울시대로 광역시는 광역시대로 각자 알아서 하는 분위기잖아요. 그래서 그것 자체도 그냥 진짜 그 기간에 취직을 준비하는 사람들을 위해서 온 국민한테 적용시켜서 사각지대에 있는 지원을 못 받는 분들이 실질적으로 지원을 받았으면 좋겠어요 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

일자리 체험 기회와 구직 정보

인턴을 포함해 관심 있는 일자리를 경험해 볼 수 있는 기회가 제공되기를 희망하는 청년들의 의견도 들을 수 있었다. 인턴 경험을 통해 일자리에 대한 생각을 구체화하고 실제 희망하는 직장의 분위기와 문화 등을 체험해볼 수 있는 기회가 될 것이라는 생각에서였다. 이러한 경험은 결국 직장과의 선택에서의 시행착오를 줄일 수 있을 것으로 기대되었다.

저는 제일 아쉽다고 생각하는 게 제가 뭘 하고 싶은지 일 경험을 못한 게 아쉽거든요. 일자리 경험을 해 볼 수 있는 걸 더 많이 해 주면 좋겠어요. 다양한 경험을 할 수 있는 (I.18, 여성, 첫 직장).

(인턴을 통해) 직접 경험을 해보면 내가 정말 가고 싶어 했던 직장에서의 경험을 해볼 수 있는 거잖아요. 비슷한 분야라도. 그러면 나랑 맞는지 안 맞는지도 알 수 있을 것 같고 그 직장 문화를 체험할 수 있는 거잖아요 (I.06, 여성, 첫 직장).

청년들이 구직활동 과정에서 목말라 했던 것은 기업에 관한 정보였다. 특히,

기업에서 원하는 인재상과 지원하는 업무와 일치여부 등은 인적네트워크를 통하지 않고서 개인이 구하기 힘든 정보였다. 또한 정보가 존재하더라도 통합되지 않고 일일이 찾아봐야 하는 형태여서 어려움이 있다고 응답했다.

개인이 준비하면서 어려운 건, 이 기업이 어떤 인재상을 원하는지 진짜 이런 업무가 맞는지 어떤 사람들과 같이 일하게 되는지가 가장 고민 (I.20, 남성, 이직횟수 2회).

기업 맞춤형으로 커리큘럼을 짜서 해 줬으면 좋겠어요. 저도 내일배움카드 쓸 때도 뽀뽀이 흩어져서 다 찾아보고 또 찾아봐야 하는데 그것에 맞춰서 그 기간 공고에 맞춰서 하나씩 찾아야 하는데 기업 맞춰서. 아니면 명시를 해 줬으면 좋겠어요. 이걸 들으면 어디에 쓸 수 있는지 그런 것도 국가에서 명시해 줬으면 좋겠어요. 너무 찾기가 번거로워요. 그걸 들음으로써 어디에 쓰일 수 있는지. 나는 이(A) 기업에 맞춰서 이걸 따기는 했는데 이(B) 기업 공고를 보기 전까지는 제가 모르잖아요 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

구직활동 정보를 어디서 주로 구하는지 묻는 연구진의 질문에 청년들은 주로 워크넷, 구직 사이트, 인터넷 커뮤니티, 관련기관 홈페이지 등을 주로 언급했다. 몇몇 청년들은 추가로 주변 학교 사람들, 취업한 선배, 학교 취업지원 서비스의 도움을 받았다고 말했으며, 이러한 정보가 더욱 유용했다고 밝혔다.

이와 같은 내용을 종합해 보면, 청년들은 살아있는 정보를 원하는 것을 알 수 있다. 다만, 이러한 정보에 접근할 수 있는 이들은 한정적이다. 이미 채용, 직업, 진로, 교육훈련 등의 정보를 제공하는 워크넷이 존재하지만 청년들이 여전히 알고 싶은 정보를 찾아 여기저기 헤매는 이유다.

(3) 이직관련 정책

세심한 관리와 직원 복지 향상을 통한 이직 사유 해소

노동시장 진출 이전까지 학교라는 테두리 안에서 보호 받던 청년들은 노동시장에 진출하게 되면서 직장과 사회의 구성원으로 적절한 역할을 수행하기를 요구받는다.

이 과정에서 청년들은 많은 것을 새롭게 익혀야 한다. 특히 직장에서 해결해 나가야 할 업무들은 친숙하지 않아 시행착오를 거치게 되기도 한다. 이때 직장에서 사회 초년생들을 어떻게 관리하는지가 이들의 근속에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

첫 직장 때 세심한 관리가 필요한 것 같아요. 업무를 배우는 것도 중요하지만 그 분들이 회사에 정을 붙이고 내가 몇 년 동안 다닐 수 있는 회사라는 로드맵을 그릴 수 있도록 해 주는 게 중요하지 않나 생각합니다. 그런데 대부분 신입 사원들이 들어오면 본인한테 맡겨진 일이 있다 보니까 업무 배우기에 급급하고 위에서는 빨리 업무를 배워서 한 명의 몫을 해내기를 원하는 경향이 있어요 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

세심한 관리는 여러 형태로 제공될 수 있다. 한 가지 방법은 신입사원의 적응을 위한 의무적 교육 실시를 고려할 수 있다.

직장 내에서 신입직원들을 위해서 적응할 수 있는 프로그램을 지원해주면 좋을 것 같아요. 막상 그냥 들어왔는데 공문서 작성하는 거라든지 어떻게 이런 업무를 어디에 연락해야 하는지 (중략). 그런 걸 국가에서 지원해 주면 회사에서도 그런 걸 적극적으로 하지 않을까. 적응할 수 있고 기본적인 업무를 어떻게 해야 하는지에 대한 교육을 할 수 있는 (I.06, 여성, 첫 직장).

현재도 신입사원 교육을 실시하는 기업이 있지만, 여전히 업무에 투입되어서 일을 배우는 체계를 가진 기업도 많다. 이러한 체계 속에서 청년들의 업무 효율은 떨어질 수 있으며, 자존감에도 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 잘 조직된 신입사원 교육 프로그램을 갖춘 기업을 지원하는 방식으로 기업 차원에서 신입사원 교육의 도입을 고려할 수 있도록 조장할 필요가 있다.

직장 내 다양한 직무를 체험할 기회를 제공하여 본인에 잘 맞는 자리를 찾도록 배려하는 것도 한 가지 방법일 수 있다.

(일부 회사는) 처음에 팀 배치 안하고 8개월 정도 그냥 여기저기 사업장 돌아다니면서 모든 업무를 경험해 보게 한다고 하더라고요. 그러면 좀 더 신입사원들이 이 회사에서는 내가 A 직무로 들어왔지만, B도 할 수 있고

C도 할 수 있고 이런 걸 거치면 뭐도 할 수 있다. 이런 걸 깨닫는 게 도움이 될 것 같더라고요 (I.11, 여성, 이직횟수 1회).

또한, 대기업에서 주로 운영되는 복지포인트 제공이나 복지사이트 등을 중소기업 등에서도 적극적으로 운용하여 소속감 고취와 임금과 복지 격차로 인한 박탈감을 줄이는 방식도 고려해볼 직하다.

중소기업 같은 경우 복지 체계가 별로 없어요. 복지물, 복지 사이트 그런 걸 나라에서 안정적으로 운영할 수 있게끔 그런 것도 만들어주면 좋을 것 같아요. (여행지원) 그런 것도 좋고 일반적으로 물품 사는 것도 있잖아요. 가정용품이나 가구 식품을 살 수 있는 복지물. 회사에서 일정 금액 얼마를 주면 그 직원이 가입되어서 그 복지물을 쓸 수 있는 것과 같은 (I.18, 여성, 첫 직장).

근로자들이 그 직장을 좋아하게끔 만드는 정책이 필요할 것 같아요. 저희 회사에서 활용하고 있는 건데 중소기업의 복지 포털이라고 중소기업 인증만 받으면 그 포털에서 이것저것 구매할 수 있는 부분이 있더라고요. 그런 것도 사소하게 볼 수도 있는데 저는 되게 만족했거든요. 그런 복지들이나 휴가비 지원 이런 것도 조금 더 크게 한다든지 회사에 다니면서 약간 만족하면서 다닐 수 있는 것들 (I.19, 여성, 이직횟수 3회).

주 52시간제를 실질적으로 적용하고 내일채움공제 대상을 확대하자는 의견도 제기되었다. 적정 근로시간 보장과 임금 보전이 되어 괜찮은 직장으로 인식되면 이직에 대한 생각도 줄어들 것이라는 설명이었다.

주 52시간 근무 그런 게 실질적으로 지켜지지는 않잖아요. 대기업은 모르겠지만 중견 기업조차도 그런 걸 체크하는 데도 없고 시간 체크하는 것도 한다고는 하지만 결국 기업 자율이잖아요. 그래서 야근을 해도 그건 일의 문제가 아니라 직원의 문제가 되는 경우가 많잖아요. 그렇기 때문에 정말 6시나 7시에 컴퓨터를 안 끄면 벌금을 내게 한다든가 직원들, 일반 국민들을 위한 그런 걸 법으로 막아주셨으면 좋겠어요 (I.05, 여성, 이직횟수 4회).

내일채움공제 부분이 다른 중소기업에만 머물러 있지 않고 다른 부분으로도 확대가 되면 좋겠어요. 그것도 어떻게 보면 오래 지속할 수 있는 근속할 수 있는 방법이라고 생각하는데 좀 머물러 있지 않나 생각이 들어요 (I.07,

여성, 이직횟수 2회).

앞서 재직 중 이직 시도로 인해 불이익을 받았던 사례를 소개한 바 있다. 이는 비단 한 청년에게만 적용되는 것은 아니다. 다수의 청년들이 이직을 시도할 때 현재 재직 중인 직장으로부터 불이익을 받을 것을 염려하는데, 불이익을 주지 않기 위한 제도적 노력과 이직 시도와 같은 개인 정보를 보호하기 위한 노력이 동시에 요청된다고 할 수 있다.

이직을 하려고 준비를 할 때 제가 불이익을 받지 않을까. 그런 고민을 하는 친구들이 되게 많거든요. 회사에 다니면서 이직 준비하면 불이익을 당하지 않을까. 그런 고민을 하고 있는 친구들이 많이 있어서 그런 걸 정부가 어떻게 보호해 주는 게 (I.17, 남성, 첫 직장).

이와 같은 요소를 갖춰 청년 친화적인 기업으로 자리했을 때, 이를 정부 차원에서 인증하는 제도의 도입도 고려해볼 수 있다. 청년들은 이와 관련해 제재와 블랙리스트를 언급하며 유사한 접근을 제안했다.

이직률이 높은 회사를 약간 제재를 해야 될 것 같아요. 어떤 문제가 있는지 들여다보고 그런 걸 한번 검사를 해 주든가 (I.02, 남성, 이직횟수 1회).

취업하기 전에 이 회사는 내가 찾아봤을 때는 굉장히 괜찮은 회사였는데 막상 들어가 보면 블랙리스트에 올라도 심하지 않을 회사인 걸 모르잖아요. 들어가서 일을 해야 알지, 그런 걸 정부차원에서 관리하는 게. 이 회사가 그렇게 안 좋은 걸 민원 접수를 받아서 사찰 같은 걸 했을 때 자체적으로 등급을 매겨서 블랙리스트를 좀 만들고 하는 게, 블랙리스트보다는 등급을 만드는 게 그 회사가 차후에 다른 신입사원들이 지원서를 안 넣고 줄어들 것 아니에요. 그러면 회사 차원에서 개선하려고 의지를 보이지 않을까 싶어서 그런 등급을 매기는 데 이직을 긍정적으로 방향으로 이직하게 하는 데 도움이 될 것 같아요 (I.17, 남성, 첫 직장).

경제적 지원과 이직 정보의 제공으로 이직과정에서의 어려움 해소

앞서 이직을 경험한 청년들의 목소리를 통해 그 과정에서의 어려움에 대해 파악할 수 있었다. 청년들은 이와 같은 어려움을 줄이기 위한 방안으로 경제적 지원을

기대하는 것으로 나타났다.

이직에 대한 부분은 금전적인 지원이 좀 됐으면. 일반 구직 활동하는 청년들한테는 지원이 많이 되고 있더라고요. 청년지원금도 신청하면 대상만 되면 나오는데 이직하는 부분에서의 지원금이 있는지 잘 모르겠지만 저한테 와 닿지는 않아요 (I.06, 여성, 첫 직장).

금전적인 게 제일 크니까. 아니면 청년 월세 정책 같은 지원도 진짜 필요한 사람이라면 미취업자를 대상으로 해서 지원을 더 늘리면 좋을 것 같아요 (I.10, 여성, 첫 직장).

이직을 고려해도 다른 직무에 대해 알지 못하는 점은 이직을 시도하기 어려운 점으로 작용할 수 있다. 이와 관련해 청년들은 다른 기관 또는 직무를 체험할 기회와 적성 확인을 위한 직업 교육을 대안으로 생각하고 있었다.

이 사람은 이걸 하고 싶지만, 막상 들어가 보면 현실과 다른 경우가 많아서. 저도 공공기관에 (가고 싶지만) 들어가서 거기에서 제가 뭘 할지 모르거든요. 그런 걸 경험해 볼 수 있게 하면 어떨까 (I.14, 남성, 이직횟수 2회).

(적성 확인을 위한 직업 교육, 체험) 가보는 게 좋은 것 같아요. (중략) 이런 직종들은 시장에서 어떻게 어떤 게 좋고 어떤 게 나쁜지 그런 것들을 소통하면서 자신의 기회를 다시 찾아가는 게 좋을 것 같아요 (I.04, 여성, 첫 직장).

한편, 이직을 고민하는 청년을 대상으로 현재 본인이 가지고 있는 배경으로 가능한 업종 또는 직무를 지도해줄 수 있는 서비스에 대한 필요성도 제기되었다.

그런 걸 많이 알려줬으면 좋겠어요. 이직을 할 때 본인의 위치에서 어디로 이직할 수 있는지 그런 방향성 같은 걸 많이 알려준다든지 (I.17, 남성, 첫 직장).

이 경력으로 어디에 쓸 수 있다. 이런 것들. 컨설팅이라고 해야 되나? 지인이 건설회사인데 중공업 회사에서 둘 다 전기 분야가 있잖아요. 이 중공업의 전기와 건설의 전기를 다룰 것 같지만 이직을 해서 커리어를 해 나갈 수 있다고 하더라고요. 일반적으로 이런 걸 잘 모를 것으로 생각하는데 그런 것들. 당신의 경력으로 아예 다른 산업분야에서 이걸 할 수 있다 그런 것 (I.18, 여성, 첫 직장).

3. 요약 및 시사점

청년들은 제도권 내외에서 교육과 훈련을 통해 노동시장에 진입하기 위한 준비를 한다. 소위 스펙으로 불리는 어학, 봉사활동, 자격증 등을 취득하는 데 매진하며, 상황에 따라서는 추가적인 교육이나 훈련을 받는 과정을 거치기도 한다. 준비과정을 거쳐 “자소설”로도 불리는 자기소개서를 포함한 이력서를 수없이 작성한 끝에 취업하면, 본격적인 사회생활을 시작하게 된다. 그러나 청년들에게 취업 성공은 끝이 아닌 새로운 시작이다. “일단” 취업에 성공하였더라도 그 직장은 다음 직장으로 옮기기 위한 징검다리인 경우가 많다. 실제 이 시대의 많은 청년들이 이직을 고민하고 있거나 이행한 경험이 있다. 또한, 이직은 한두 차례에 그치지 않고 반복적으로 일어나기도 한다. 이 연구는 청년들이 어떠한 이유로 이직을 하고 그 과정에서 무엇을 경험하는지, 그리고 이직의 결과는 어떤지 그들의 목소리를 통해 파악하고자 했다. 면담조사 결과의 주요 내용과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

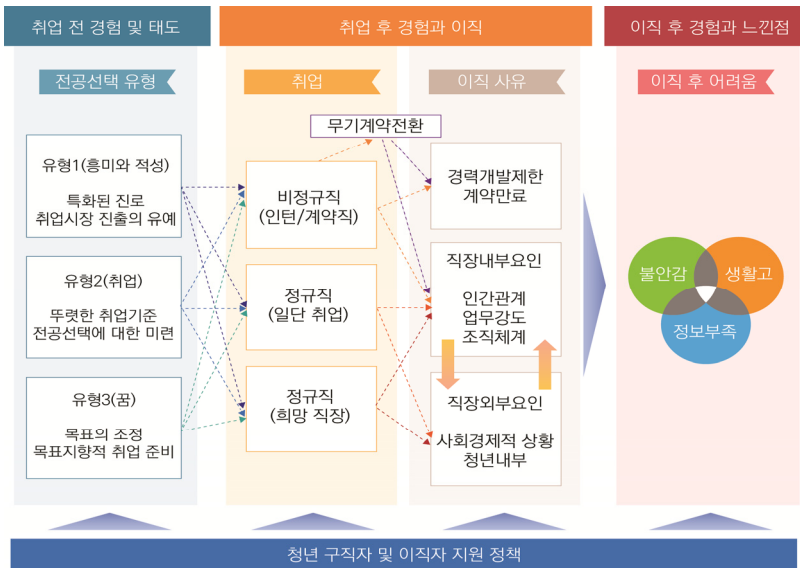


그림 IV-6. 심층면접 결과

우선, 취업 준비를 위해 많은 시간과 노력을 기울임에도 불구하고 원하는 수준의 직장엔 취업한 청년들은 소수에 불과했다. 이러한 이유로 일부는 경험을 쌓기 위한 목적으로 비정규직을 택하기도 하고, 다른 일부는 직무를 달리하거나 눈높이를 낮추어 일단 정규직으로 취업하는 선택도 한다. 그러나 이때 첫 단추를 잘못 끼우게 되는 경우 그 여파가 지속되는 경험을 적지 않은 청년들로부터 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과는 청년들이 적성에 맞는 일을 할 수 있도록 도울 수 있는 체계를 마련하는 것이 필요하다는 점을 시사한다.

청년들이 이직을 결심하게 되는 주된 이유는 직장 내부에 있었다. 일부 사회 경제적 상황으로 인한 여파로 직장 사정이 어려워지거나 개인적으로 희망하는 업무 또는 개인사업 등이 있는 경우를 제외하면 대다수의 청년들이 직장 내 인간 관계와 업무강도에 대한 어려움이 이직의 사유가 되었다고 밝혔다. 특히 직장 내 괴롭힘에 가까운 상사와의 관계나 청년 친화적이지 않은 조직문화는 청년들이 일을 지속할 수 없도록 만드는 데 결정적인 기여를 하는 것으로 보였다. 사회초년생인 청년들에게 직장 내 인간관계는 단순히 인간 대 인간의 관계에서 발생하는 개인적 갈등 문제가 아닌, 권력구조의 불균형으로부터 비롯되는 이른바 “갑질”과 “괴롭힘”이며, 이로 인한 손해는 온전히 청년들에게 지워지고 있다. 따라서 이와 같은 비인권적 상황에 놓이지 않도록 청년들을 보호하기 위한 제도 개선과 조직문화 변화를 위한 행정적 지원 등이 요청된다.

이직을 하는 과정에서 청년들은 지속하여 취업 정보를 살피면서 새로운 자격증을 준비하거나 어학점수를 유지하기 위한 시간을 투입해야 했다. 이때 청년들은 생활을 유지하기 위한 비용에서 부담을 느끼지 않을 수 없으며 이를 해결하기 위한 아르바이트도 했던 것으로 나타났다. 이 과정에서 청년들이 특히 어려움을 겪은 것은 취업 정보의 확보였는데 개인적 네트워크를 가지고 있지 않은 이상 취업 사이트와 카페 등에 기업정보를 의존할 수밖에 없었던 점은 이직을 한 이후에도 충분한 만족감으로 이어지지 못해 재차 이직을 생각하게 만드는 원인 가운데 한 가지로

작용했던 것으로 보인다. 이미 제공되고 있는 워크넷을 통해 더 실효성 있는 정보를 제공하고 접근성을 높이는 방식에 대해 고민이 필요한 것으로 판단할 수 있다.

청년을 지원하기 위한 정책에 대한 인지도는 특정 정책과 특정 청년에 편중되어 있었다. 청년 내일채움공제와 취업성공패키지에 대한 높은 인지 및 활용도와 달리 재직자 직업훈련 지원이나 근로환경 개선과 같은 노력에 대한 인지도는 매우 낮았다. 또한 주 52시간제의 성공적 정착을 지지하지만, 그 가능성에 대해서는 회의적으로 생각하는 청년들이 대다수였다. 이러한 결과는 현재 존재하는 정책들이 원활하게 정착할 수 있도록 도울 수 있는 대책이 마련되어야 함을 의미한다.

경제적 지원을 직접적으로 주는 방식을 청년들은 가장 선호하는 것으로 나타났다. 청년 구직활동 지원금이나 지자체별로 실시되는 지원금 등이 여기에 해당될 수 있으나, 혜택을 받을 수 있는 대상이 한정적이고 사각지대가 존재한다는 점은 개선되어야 할 필요가 있다.

직장 내 여건은 청년들이 한 직장에서 오래 근속할 환경을 제공해 주지 못하고 있다. 더구나 사회경제적인 상황은 직장생활을 오래 유지할 수 있겠다는 생각을 희미하게 만드는 요인이다. 이와 같은 배경 아래 청년들은 새로운 기회를 지속해 탐색하는 것으로 보인다. 이직을 “점프”의 개념으로 접근하고 “투잡”을 뛰면서 위기 상황을 대비하는 것은 어찌 보면 생존을 위한 몸부림에 가깝다고 할 것이다. 이를 위한 정책적 지원은 그런 의미에서 청년들이 희망을 키울 수 있는 원동력으로 작용할 수 있다. 이 연구의 마지막 장에서는 이와 관련한 제언을 다루고자 한다.

○———— 제5장 우리나라 청년 이직자 관련 정책 실태 및 문제점

- 1. 청년 이직자 관련 법률
현황과 문제점
- 2. 중앙부처 청년 이직자 관련
정책 현황과 문제점
- 3. 지자체 청년 이직자 관련
정책 현황과 문제점
- 4. 청년 이직자 관련 해외
정책사례
- 5. 요약 및 시사점

1. 청년 이직자 관련 법률 현황과 문제점¹¹⁾

청년 이직자나 이직을 고민 중인 재직자 지원과 관련된 법률과 정책에 대한 분석은 재직 시기에 임금, 교육훈련, 복지에 대한 지원이나 일자리 환경 개선과 관련된 내용을 담고 있는 경우로 한정하였다. 이직 이후 구직자 입장에서 이루어지는 지원 정책에 대해서는 고용보험 실업급여와 같은 퇴직 후 지원에 초점을 맞추어 제한적으로만 다루었다. 이에 따라 청년구직활동지원금이나 청년구직수당 등은 제외하였다. 이는 이 3개년 연구 중에서 1차년도(2018년)에서 핵심정책 대상인 청년 니트와 관련된 미취업 청년 지원 정책을 집중적으로 다루었다는 점을 고려한 것이다. 마지막으로 문화예술인이나 농업인 등 특정 직업 종사자를 대상으로 하는 지원에 관한 법률이나 정책사업도 제외하였다.

청년 이직자 지원과 관련된 법률에는 청년기본법, 근로자직업능력개발법, 평생교육법, 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률, 산업안전보건법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 근로기준법, 고용보험법, 기초생활보장법 등이 있다. 대표적인 청년 관련 법률인 청년고용촉진특별법은 주로 미취업자 청년에 초점을 맞추고 있어 분석 대상 법률에서 제외하였다.

11) 이 절은 김기현 선임연구위원과 변금선 부연구위원(서울연구원)이 작성하였음.

표 V-1. 청년 이직자 지원 관련 법률 현황

명칭	관련조항	주관부처(과)
청년기본법	○ 제17조(청년 고용촉진 및 일자리의 질 향상) ○ 제19조(청년 능력개발 지원)	국무조정실 청년정책과
근로자직업능력 개발법	○ 제17조(근로자의 자율적 직업능력개발 지원) ○ 제18조(직업능력개발계좌의 발급 및 운영)	고용노동부 직업능력정책과
평생교육법	○ 제2조(정의) ○ 제8조(학습휴가 및 학습비 지원)	교육부 평생학습정책과 특수교육정책과
산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률	○ 제21조(학습근로계약의 체결) ○ 제24조(학습근로자의 계속고용) ○ 제28조(차별적 처우의 금지)	고용노동부 일학습병행정책과
산업안전보건법	○ 제1조(목적) ○ 제5조(사업주 등의 의무) ○ 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ○ 제38조(안전조치) ○ 제39조(보건조치) ○ 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)	고용노동부 산재예방정책과 산업안전과 산업보건과 화학사고예방과
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	○ 제12조(직장 내 성희롱의 금지) ○ 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ○ 제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ○ 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ○ 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)	고용노동부 여성고용정책과
근로기준법	○ 제19조(근로조건의 위반) ○ 제23조(해고 등의 제한) ○ 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ○ 제26조(해고의 예고) ○ 제26조(예고해고의 적용 예외) ○ 제76조의 3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) ○ 제93조(취업규칙의 작성·신고) 10. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항	고용노동부 근로기준정책과
고용보험법	○ 제2조 (정의) 이직의 정의 ○ 제19조(고용안정 · 직업능력개발 사업의 실시) ○ 제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ○ 제4장 37조~69조 (실업급여)	고용노동부 고용보험기획과
국민기초생활보장법	○ 제18조의4(자산형성지원)	보건복지부 기초생활보장과

* 출처 : 법제처(2020). 법제처 국가법령정보센터 홈페이지 www.law.go.kr(2020.2.7.,2020.11.5. 검색).

2020년 2월에 국회를 통과해 제정된 청년기본법은 청년 중 일자리 재직자를 포함하여 이직자를 대상으로 하는 정책 추진의 법적 근거를 담고 있다. 제17조는 청년 고용촉진 및 일자리의 질 향상에 대한 정책 추진 근거를 담고 있다. 일자리 질 향상 정책은 청년 재직자나 이직자에 대한 정책을 포함한다. 제19조는 청년 능력개발 지원 정책에 대한 것으로 청년 전반을 대상으로 하지만 청년 재직자나 이직자를 포함하여 이루어진다. 청년기본법은 정책 범위에 대한 선언적 규정만이 존재하므로 각 개별법에서 다루고 있는 관련 조항을 검토할 필요가 있다.

청년 재직자의 교육훈련 지원과 관련된 사항은 우선 근로자직업능력개발법에 제시되어 있다. 이 법은 노동자의 생애에 걸친 직업과 관련된 교육훈련을 지원하는 내용을 담고 있다. 구체적으로 제17조에서는 노동자의 자율적인 직업능력개발에 대한 금전적 지원(비용이나 용자 등) 근거를 담고 있다. 제18조에서는 금전적 지원에 대한 구체적인 지원 방법으로 직업능력개발계좌의 발급 및 운영에 관한 제도적인 사항을 담고 있으며 실업자 외에 “전직·창업 등을 준비하는 취업 중인 근로자로서 고용노동부장관이 정하는 사람”을 포함하고 있다. 근로자직업능력개발법을 법적 근거로 추진 중인 사업은 고용노동부의 ‘국가기간·전략산업직종 훈련’과 ‘국민내일배움카드’, ‘중소기업 재직자의 직무능력향상 훈련’, ‘미래유망분야 맞춤형 훈련’ 등이 있다.

유사하게 평생교육법에서도 재직자의 직업훈련과 평생교육에 관한 내용을 규정하고 있다. 평생교육법 제8조는 국가나 지자체, 공공기관, 사업체에서 소속 직원에 대한 학습비를 지원할 수 있는 근거를 제시하고 있다. 대표적인 사업으로는 ‘평생 학습계좌제’가 있다.

지금까지 주로 교육이나 훈련 지원에 관한 부분과 관련된 법률이라면 산업안전보건법은 고용환경 개선과 관련하여 기업의 산업재해에 대한 안전조치(제38조)와 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치(제41조) 등이 포함되어 있다.

근로기준법은 근로계약 시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 이에 대한 손해

배상 청구(제19조)에 관한 내용과 해고 등에 대한 제한이나 경영상 이유로 해고할 경우 이에 대한 범위(제23조, 제24조) 등을 제시하고 있다. 이 법률에서는 해고에 대해서 적어도 30일 전에 예고해야 하며(제26조), 부당 해고 등에 대해서 구제신청(제28조)을 노동위원회에 낼 수 있도록 하고 있다. 동시에 근로기준법은 취업 청년이 불합리한 조직문화 등으로 인해 발생하는 직장 내 괴롭힘을 방지하고, 괴롭힘을 당한 피해자가 일방적인 해고를 당하지 않도록 규정하고 있다.

고용보험법은 이직을 고용보험 피보험자와 사업주 간에 고용관계가 종료되는 것으로 정의(제2조)하고 있으며 재직자인 피보험자를 포함하여 고용안정과 직업 능력개발 사업 추진 근거(제19조)를 제시하고 있다. 고용보험법은 이직 시에 받을 수 있는 실업급여에 관한 법적 근거를 담고 있다.

마지막으로 국민기초생활보장법은 일하는 수급자 및 차상위자가 자활에 필요한 자산을 형성할 수 있도록 돕는 규정(제18조의4)을 담고 있다. 이는 2020년부터 시행된 ‘청년저축계좌’와 ‘청년희망키움통장’ 등 사업 추진의 법적 근거라고 할 수 있다.

청년 이직자 관련 법률과 관련된 문제점은 우선 청년기본법이 제정된 지 얼마 되지 않아 청년 일자리 환경개선과 관련된 구체적인 내용을 포함하고 있지 않다는 점이다. 이는 법률 개정이나 하위법 제정 등을 통해 구체화할 필요가 있다. 현재 하위법은 아니지만 청년 일자리 문제를 다루고 있는 법안은 청년고용촉진특별법으로 일자리 문제 전반을 다루고 있지 않고 실업자나 미취업자의 취업을 촉진하는 사항과 관련된 내용만이 포함되어 있다.

산업안전 문제는 잇달아 발생한 청년 산업안전 사고로 인해 청년들의 주된 관심사 중에 하나로 부상하였다. 변금선, 김기현, 하형석, 이용해, 배진우, 이민정(2019)의 연구에서 실시한 온라인조사에서 안전한 일터를 만드는 문제는 청년정책 우선순위에서 두 번째로 높은 응답률을 보여주었다. 산업안전보건법은 사망사고 등 중대 재해 발생 시에도 고의성에 대한 입증이 필요하고 안전보건 관리책임자에게만

책임을 물을 수밖에 없어 강력한 조치가 이루어지기 어려운 한계점을 갖고 있다. 이와 관련 중대 재해 발생 시에 사업주의 책임을 높이는 법률 제정이 추진되고 있다.

직장 내 갑질이나 성희롱, 고객 응대 시에 발생하는 문제 등에 관한 법적 조치는 이전보다 강화되고 있으나 주로 피해자의 위치에 있는 청년 사회초년생들을 보다 강력하게 보호하는 조치는 부족한 상황이다. 이에 대한 접근은 별도의 법률 조항 등을 통해 이루어지기보다 청년들에 관한 정책사업 형태로 이루어질 필요가 있어 보인다.

고용보험 실업급여 수급과 관련된 가장 큰 이슈는 자발적인 이직이 높은 청년들의 경우 수급 자격이 부여되지 않고 있는 점이다. 전체적으로 자발적 이직을 수급 자격으로 인정할 경우 실업급여 수급자가 크게 증가할 여지가 있고 청년에 한해서만 자발적 이직을 인정할 경우 청년 연령에 해당하지 않은 이직자에 대한 차별 문제가 발생할 수 있다. 그럼에도 불구하고 청년들 중에서 자발적 이직자가 많고 대부분 이직 요건이 고용여건에 대한 불만족이 많다는 점에서 이직 원인을 개인 책임으로만 전가하기도 어려운 측면이 있다. 청년에 한해 자발적 이직을 인정하기는 어렵더라도 독일, 일본, 프랑스, 영국 등 자발적 이직자에게 몇 개월의 유예기간이 지난 뒤에도 실업상태에 있는 경우 실업급여를 주는 방안으로 법 개정이 이루어질 수 있다 (김진선, 2020: 11).

2. 중앙부처 청년 이직자 관련 정책 현황과 문제점¹²⁾

청년 이직자 관련 정책에는 취업한 청년의 조기 이직 예방에 필수적인 고용 환경개선 정책, 초기경력자에게 필요한 경력형성을 지원하는 재직자 직업훈련 정책, 그리고 이직 기간에 필요한 소득지원에 관한 정책이 있다. 근로조건, 조직문화 등

12) 이 절은 김기현 선임연구위원과 변금선 부연구위원(서울연구원)이 작성하였음.

일자리 환경개선 등을 통해 취업 청년의 퇴사를 사전에 방지하고, 재직자 직업훈련을 통해 직장에서 적성과 기술, 교육수준에 맞는 경력을 쌓을 수 있는 기회를 제공한다.

문재인정부 100대 국정과제 중 청년 이직자 관련 사업은 ‘성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화’, ‘실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화’, ‘노동존중 사회 실현’이다. 맞춤형 일자리 지원과 일자리 안전망은 청년 실직자나 구직자를 대상으로 한 소득지원과 직업훈련 서비스, 그리고 청년을 위한 일자리 창출 등의 내용을 포함하고 있다.

표 V-2. 문재인정부 100대 국정과제 청년 이직자 관련 사업 현황

목표	전략	과제	주요내용	주관 부처
더불어 잘사는 경제	소득 주도 성장을 위한 일자리경제	성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화	(청년 고용안정과 재취업 지원) 청년고용의무제 확대, 추가고용장려금 신설, 청년구직촉진수당 도입	고용부
		실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화	실업급여 보장성 강화, 고용보험 가입대상 확대 등을 통해 중층적 고용안전망 체계 구축	
내 삶을 책임지는 국가	노동존중· 성평등을 포함한 차별 없는 공정사회	노동존중 사회 실현	(청년 일자리 기본권) 학교 노동인권교육 활성화, '18년에 직장 내 괴롭힘으로부터 근로자 보호를 위한 종합대책 마련·시행	고용부

* 출처 : 국정기획자문위원회 (2017). 문재인정부 국정운영 5개년 계획.

청년구직촉진수당은 ‘청년구직활동지원금’으로 제도화되어 저소득 미취업 청년 구직자를 대상으로 시행 중이다. ‘노동존중 사회’는 청년 일자리 기본권 측면에서 학교 노동인권교육을 활성화하고, 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자 보호를 위한

종합대책을 마련해 시행하는 것을 내용으로 하고 있다. 이 방안은 지난 2019년 근로기준법 개정으로 법제화되어 시행 중이다(고용노동부, 2019.1.15.). 또한 2018년 3월 15일 발표된 ‘청년일자리대책’에는 청년내일채움공제, 취업청년에 대한 소득지원형성, 투명채용확산, 직업능력개발 확대, 취업지원 인프라 확충 관련 과제가 포함되었다(표 V-3).

표 V-3. 청년일자리대책(3.15대책)에서 청년 이직자 관련 사업 현황

분야	중점과제	주요내용
기업·청년 인센티브 패키지	청년 내일채움공제	☐ 중소기업 취업청년의 2년 근속, 납입 시 정부 보조 • 신규 취업자 대상 3년형(3년간 3,000만원) 신설, 기존 재직자 대상 5년형 지원 신설(5년간 3,000만원)
	취업청년 소득형성 지원	☐ 근로장려세제(EITC) 청년 지원대상 확대 • 30세 미만 청년단독가구까지 확대 ☐ 중소기업 취업청년 주거임대료 저리 융자지원 • 전, 월세 보증금 3,500만원까지 1.2% 대출
취업준비 지원	직업능력개발 확대	☐ 청년 대상 훈련 확대 • 청년들의 직업능력개발기회 확대를 위해 실업자 훈련 확대 운영 ☐ 4차 산업혁명 등 산업수요를 반영한 교육·훈련 과정 확대 ☐ 청년들이 원하는 민간고급훈련에 참여 가능하도록 ‘훈련사다리’ 신설
취업지원 인프라 개선	직장문화 개선	☐ 근로시간 단축 및 워라밸 실현을 위한 법·제도 개선 • 근로기준법 개정에 따른 근로시간 단축(주 52시간)이 현장에서 제대로 시행될 수 있도록 지도·감독 강화 및 중소기업 지원 강화 ☐ 직장 내 괴롭힘 근절 종합대책 마련(‘18.上) • 사업장 내 자율적 예방 및 문제해결 시스템 구축 유도 • 피해자의 육체적·정신적 피해구제 관련 입법·행정적 추진과제 검토

* 출처 : 관계부처합동, 대통령직속일자리위원회 (2018). 청년일자리 대책 보고대회 겸 제5차 일자리위원회 보고안건2: 청년고용 촉진방안.

청년정책 추진에서 보다 구체적인 방안은 청년기본법 수립과 총괄조정역할을 국무총리/국무조정실에서 맡게 되면서 2차례에 걸쳐 발표한 ‘청년의 삶 개선방안’이 있다(관계부처 합동, 2020a; 2020b). 이 발표에 활용된 중앙 부처들의 청년정책 사업은 1차 발표에서 182개였고 2차 발표에서는 179개로 줄었다. 제1차 청년

정책기본계획 수립 연구에서는 후자에 해당하는 자료에 대한 분석이 이루어졌다 (김기현 외, 2020a; 김기현 외 2020b)

표 V-4. 청년 이직자 관련 청년정책 사업 현황

구분	유형	정책사업	주관부처
재직자 지원	자산형성/ 소득지원	청년내일채움공제 직업훈련생계비 대부	고용부
		청년저축계좌 청년희망키움통장	복지부
		희망사다리 장학금 지원 고교 취업연계 장려금	교육부
		재직자 내일채움공제	중기부
		중소기업 청년 근로소득세 감면	기재부
		청년동행카드	산자부
	재직자 직업훈련	국가기간·전략산업직종 훈련 국민내일배움카드 일·학습병행제 중소기업 재직자의 직무능력향상강화 미래유망산업맞춤형훈련 산업계주도청년맞춤형훈련	고용부
		직장내 괴롭힘 방지 교육 강화 새로운 노무 형태에 대한 보호 확대	고용부
		청년 대상 성희롱·성폭력 안전망 강화	여가부
		청년채용 중소기업에 대한 근무환경 개선	중기부
일자리 환경 개선	근로환경		
고용 안전망	청년 구직자 지원	고용보험 실업급여	고용부

* 출처 : 관계부처 합동(2020a, 2020b). 김기현 외(2020b).

두 번에 걸쳐 발표된 청년의 삶 개선방안과 179개 사업을 분석한 연구에서 제시하고 있는 중앙부처 정책 사업 중에서 청년 이직자 관련 청년정책 사업으로 볼 수 있는 사업은 19개였다. 이 연구에서는 19개 사업을 고용노동부에서 청년정책 사업으로 제출하지 않았으나 이와 함께 이직자 관련 중요한 정책사업인 고용보험

실업급여를 추가해 살펴보고자 한다. 따라서 20개 사업을 재직자 지원과 일자리 환경개선, 고용안전망 등 3가지 영역으로 구분하여 중앙부처 정책사업에 대한 분석을 시도하고 문제점을 살펴보고자 한다.

1) 재직자 지원 사업 현황 및 문제점

재직 상태에서 자산형성이나 소득을 지원하는 정책 사업들은 청년 내일채움공제, 청년 재직자 내일채움공제, 청년저축계좌, 청년희망키움통장, 직업훈련 생계비 대부, 고교 취업연계 장려금, 희망사다리 장학금II, 청년동행카드, 청년 근로장려 세제 지원 등이 있다. 지원 대상 연령을 청년으로 한정하고 있지 않은 사업은 직업훈련 생계비 대부, 희망사다리 장학금II, 근로장려세제 등이 있다. 고교 취업연계 장려금은 청년 연령을 지원 대상으로 설정하고 있지 않지만 직업계고 졸업자를 대상으로 중소, 중견기업에 취업할 경우 장려금을 주는 사업은 청년 연령 범주에서 벗어나지 않는 사업이다. 소득 기준을 정해 취약 청년을 지원하는 성격을 갖는 사업은 청년저축계좌와 청년희망키움통장, 직업훈련 생계비 대부 사업, 근로장려세제 등이 있다. 중소기업이나 중견기업 취업자만을 대상으로 하는 사업은 청년 내일채움공제, 재직자 내일채움공제, 고교 취업연계 장려금, 청년동행카드 등으로 그 대부분을 차지한다.

정책사업의 지원 대상이나 예산 규모는 천차만별인데 청년 내일채움공제는 1조원이 넘는 사업으로 청년정책사업 중에서 국가장학금, 학자금 대출, 행복주택, 전월세 지원사업 등을 제외하면 단일 사업 중 예산 규모가 5번째로 큰 사업이다. 반면 취약 청년을 지원하는 사업 중 2020년 신규 사업으로 추진 중인 청년저축계좌는 지원 대상이 5,000명에 불과하고 73억 원 규모로 현금성 지원 사업 중에서 가장 낮은 수준을 보여주고 있다.

표 V-5. 청년 재직자 자산/소득지원 사업 비교(2020년)

정책사업	정책대상	지원내용	전체예산 (목표인원)
청년 내일채움공제	15-34세 - 중소·중견기업 취업자 - 고보 가입 12개월 이하	본인 매월 12.5만 원 적립, 2년 적립 시 1,600만 원 (정부 1,300만 원 지원)	1,281,972 (100,000)
청년 재직자 내일채움공제	15-34세 - 중소·중견기업 취업자 - 재직 6개월 이상	본인 매월 12만원 적립, 5년 만기 시 3,000만 원(기업 1,200만 원, 정부 1,080만 원 지원)	308,700 (38,000)
청년저축계좌	15-39세 - 취업자 - 중위소득 50% 이하	- 본인 매월 10만 원 적립, 30만 원 매칭 지원 3년 적립 시 1,440만 원	7,321 (5,000)
청년희망키움 통장	15-39세 - 취업자 - 생계급여 수급자	- 근로사업소득공제 10만 원 - 참여자 소득 45% 비례 장려금 지원	22,574 (5,000)
직업훈련 생계비 대부	- 비정규직 노동자 - 전직 실업자 - 중위소득 100% 이하	- 월 200만 원(총 1,000만 원) 한도 대부 - 연리 1%, 최대 5년 매월 균등 분할 상환	58,872 (-)
고교 취업연계 장려금	- 직업계고 졸업자 - 중소·중견기업 취업자	1회 400만 원 지원	76,800 (20,000)
희망사다리 장학금II	- 고졸자 - 경력 2년 이상 취업자 - 재직 중 대학 재학	- 중소·중견기업 재직자 등록금 전액 - 대기업 등록금 50%	23,117 (6,413)
청년동행카드	15-34세 - 중소기업 취업자 - 산업단지 입주기업	월 5만 원	93,973 (172,395)

* 출처 : 관계부처 합동(2020a, 2020b). 김기현 외(2020b: 179). 전체예산의 단위는 백만 원, 목표인원의 단위는 명임.

전체적으로 볼 때 지원대상이나 예산 규모의 적정성이 있는지 검토가 필요해 보인다. 중소, 중견기업에 다니는 신규 취업 청년 재직자 지원 인원이 규모가 매우 큰 데 비해 가장 큰 지원이 필요한 최저생계 및 차상위 계층 청년에 대한 지원은 매우 작다.

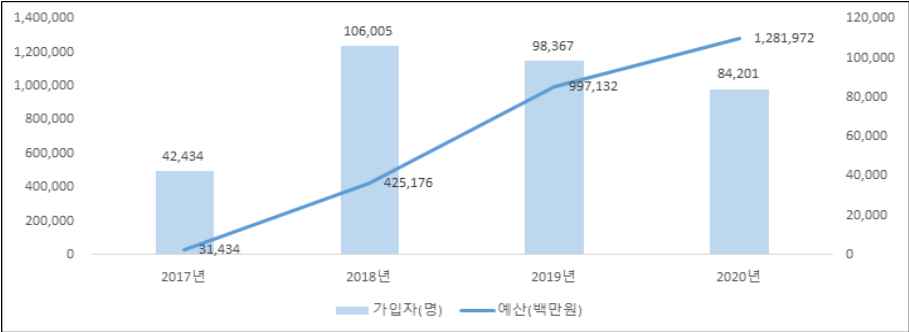
보편적인 접근이 이루어지는 사업일수록 지원 규모가 커서 예산이 많이 투입될 수밖에 없지만 개인당 지원규모 역시 큰 차이가 존재한다. 청년 내일채움공제는

2년형이 중심이지만 3년형도 운영 중인데 본인이 16.5만 원을 3년 동안 적립하면 3,000만 원의 목돈을 받을 수 있다. 반면 청년저축계좌는 3년 동안 매월 10만 원을 적립하면 1,440만 원을 받을 수 있다. 청년 내일채움공제 가입 청년은 6.5만 원을 더 내고 1,560만 원 더 받는 셈이다. 만약 청년저축계좌 가입 청년이 20만 원을 적립하면 2,880만 원을 받아 3.5만 원을 더 내고도 청년 내일채움공제 가입 청년만큼 받지 못한다. 청년 재직자 내일채움공제는 소득 수준을 제한하고 있지 않아 소득분배에 역진성이 발생하는 문제가 존재한다. 중소기업 취업 자체가 취약한 위치에 있다고 하더라도 가구 소득이 매우 낮은 취약계층 청년보다 취약할 수 없기 때문이다.

대학 등록금 부담을 줄여주기 위한 희망사다리 장학금Ⅱ도 유사한 문제가 존재한다. 희망사다리 장학금은 명칭에서 드러나듯 취약한 청년을 돕자는 취지로 마련된 사업으로 대학생 중 중소기업 취업을 희망하는 대학생에게 의무이행을 조건으로 장학금을 주는 유형 I과 고졸 후 재직 중에 대학 진학을 한 학습자를 지원하는 유형 II로 구분된다. 유형 II는 졸업 후 해당 기업에 재직하는 조건으로 장학금을 주는 방식인데 연령 제한이 없어 청년 사업으로 보기 어려운 측면이 있고 대기업 고졸 재직자도 50%의 장학금을 부여해 소득분배에 대한 역진성 문제가 발생할 여지가 있다. 곧 정부 지원을 받지 않아도 본인의 희망에 따라 충분히 등록금 납입이 가능한 경우에도 예산 투입이 이루어져 계층 사다리를 올라가는 효과가 크다고 보기 어렵다.

청년 내일채움공제 사업은 지원 대상이나 예산 규모가 가장 크고 중소기업 취업과 동시에 재직을 최소 2년 이상 가져가도록 유도하는 정책이라는 점에서 청년 이직자 관련 대표적인 사업이라고 할 수 있다. 이 사업에 대해서 보다 심층적으로 살펴보고자 한다. 청년 내일채움공제 사업은 2018년 3.15 청년일자리대책 중 3대 핵심사업의 하나로 제안된 뒤 지원대상과 예산이 큰 폭으로 증가하였다. 청년 내일채움공제는 2017년 314억 원으로 42,434명으로 지원하는 사업에서 1년

만에 4,251억 원으로 10만 명 이상을 지원하는 사업을 커졌고 누적 사업 특징상 예산이 늘어나 2020년 1조 원이 투입되는 대형 사업으로 변모하였다. 지원대상이나 예산규모가 막대한 수준에서 이루어진 까닭은 3.15 대책을 발표할 당시 청년 일자리 상황이 매우 좋지 않아 특단의 대책이 필요하다는 점과 2021년까지 일시적으로 추진하는 사업이라는 점을 고려한 데 있다.



출처 : 김유빈(2020b: 2, 4). 청년내일채움공제 운용실태 분석.

그림 V-1. 청년 내일채움공제 예산 및 가입자 추이(2017-2019)

이 사업은 청년을 위한 정책이라기보다는 대기업과 중소기업의 격차 해소나 중소기업의 인력 문제를 돕는 맥락에서 접근한 측면이 있지만 청년들의 이직률을 낮추는 효과가 있는지는 중요한 관심 사항이었다. 이와 관련 김유빈(2020)은 유사 실험 설계로 유사한 특성을 보여주는 고용보험 최초 가입자와 청년 내일채움공제 가입자를 일종의 통제집단과 실험집단으로 두고 노동시장에 대한 잔류나 동일직장에 대한 재직 확률을 분석하였다. 노동시장 잔류확률은 통제집단과 대비해 2016년에서 2017년 3.5%, 2018년 7.7% 높은 것으로 추정되었다. 동일직장 재직 확률도 각각 6.5%와 11.6% 높게 나타났다. 이러한 결과는 해당 사업 참여가 청년들의 노동시장 잔류와 동일직장 재직 가능성을 높여주었음을 말해준다. 이러한 결과는 최소한 정책 사업 수혜자의 정책 기대효과가 입증되었음을 보여준다.

그러나 청년들 입장에서 이직 여부는 개인적 선택의 문제로 이직을 막거나 유예하는 방식의 접근이 적절한지에 대해 의문이 제기될 수 있다. 중요한 부분은 이직 여부가 아니라 청년들의 고용 환경을 개선해 어느 기업에서 일하든 외부적 요인에 의해 강제적으로 그만두는 일이 발생하지 않도록 하는 것이다. 이는 청년 내일채움 공제 가입자의 20% 이상으로 나타나고 있는 현실에서도 확인해 볼 수 있다.

동시에 이 사업은 유사한 연령대의 가입자와 비가입자가 같은 기업에 있으면서 발생할 수 있는 갈등이나 기업이 아닌 개인 가입 방식으로 변경하여 가입자가 기업을 옮겨도 가입이 유지될 수 있도록 설계해야 한다는 문제제기 등 여러 가지 제도 개선의 필요성이 제기되고 있다. 기업이 실질적으로 예산 부담 없이 운영되는 것이 적절한지에 대한 문제제기도 존재한다. 이러한 문제점들을 고려해 청년 내일채움공제 사업을 어떻게 개선할 것인지에 대한 방안을 마련할 필요가 있다.

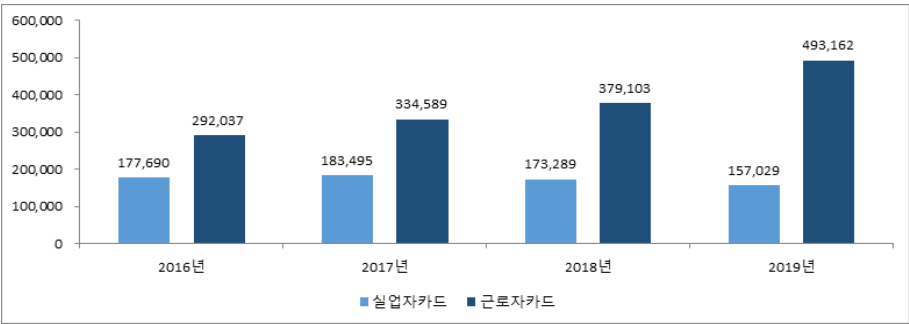
표 V-6. 청년 재직자 교육/훈련 사업 비교(2020년)

정책사업	정책대상	지원내용	전체예산 (목표인원)
국가기간·전략산업 직종 훈련	15-75세 - 비학생(졸업예정자 제외)	- 훈련비 전액 - 훈련장려금 월 11.6만원	430,744 (-)
국민내일배움카드	15-75세 - 비학생(졸업예정자 제외)	- 훈련비 전액 - 훈련장려금 월 11.6만원	350,973 (-)
일학습병행제 (재직자)	- 신규 취업자(1년 이내) 50인 이상 기업 취업자 - 공동훈련센터는 20인 이상	기업의 프로그램 개발, 전담인력 양성, 훈련 인프라 구축 지원	355,491 (98,303)
중소기업 재직자 직무능력향상 훈련	중소기업 재직자	기업의 훈련 인프라 지원	119,114 (160,000)
미래유망분야 맞춤형 훈련	중소기업 재직자	공동훈련센터 운영 지원	23,700 (1,800)

* 출처 : 관계부처 합동(2020a, 2020b). 김기현 외(2020b). 전체예산의 단위는 백만 원, 목표인원의 단위는 명임.

청년 재직자에 대한 교육 및 훈련 지원은 당사자인 청년들에게 훈련비를 지원하는

사업과 기업에게 훈련 프로그램, 전담인력 양성, 훈련 인프라 구축을 지원해 훈련을 제공하는 사업으로 나뉘어진다. 전자는 국가기간 및 전략 산업직종 훈련과 국민 내일배움카드 등이 있으며 후자는 일학습병행제, 중소기업 재직자 직무능력향상 훈련, 미래 유망분야 맞춤형 훈련 등이 있다. 이 모든 사업은 청년만을 대상으로 하는 사업이 아니라 성인 전반을 대상으로 하는 사업으로 졸업예정자를 포함하여 학교 졸업 이후 미취업상태이거나 취업자로 교육 및 훈련을 지원하는 사업의 형태를 보여주고 있다. 청년 재직자만을 지원하는 사업들은 기업을 통해 훈련을 제공하는 방식을 취하고 있는 일학습병행제, 중소기업 재직자 직무능력향상 훈련, 미래유망 분야 맞춤형 훈련 등이 있다.

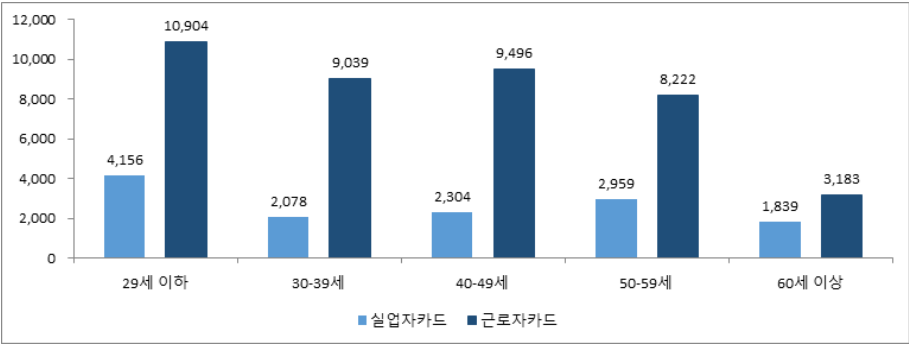


출처 : 고용노동부(2020). 고용행정통계 홈페이지 <https://eis.work.go.kr/>(2020.11.11. 인출)

그림 V-2. 내일배움카드 실업자 및 근로자카드 발급현황 추이(2016-2019)

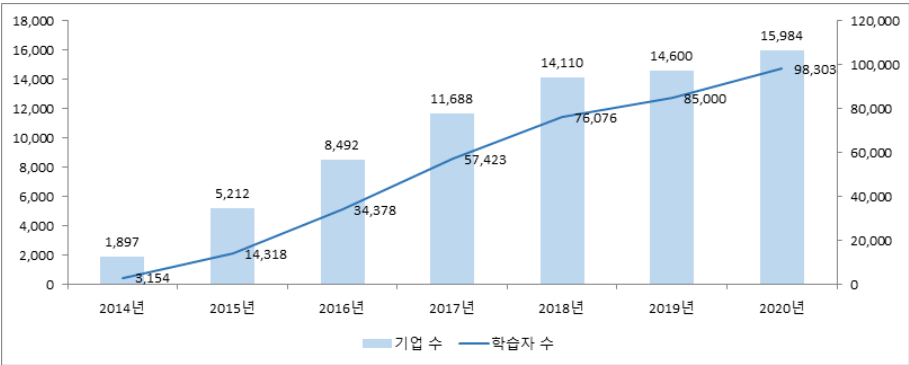
국가기간, 전략산업 직종 훈련은 내일배움카드를 활용하고 있어 같은 사업범위에 포함된다고 볼 수 있다. 곧 국민내일배움카드는 일반직종훈련과 국가기간, 전략 산업 직종 훈련으로 나뉘어진다. 내일배움카드는 부분적으로 제외대상이 존재 하는데 공무원, 고소득 자영업자, 대기업 종사자 등이 이에 해당한다. 내일배움카드 중 실업자카드는 2019년 기준으로 157,029개가 발급되었으며 재직자 카드는 493,16개가 발급되어 재직자 발급 비율이 더 높게 나타나고 있다. 내일배움카드의

연령별 발급현황을 2019년 12월 기준으로 살펴보면, 29세 이하의 발급 건수가 실업자카드나 근로자카드 모두 가장 높게 나타나고 있다. 전체 발급건수 중 비중을 보면, 실업자카드는 29세 이하 비중이 31.2%였고 근로자카드는 26.7%였다.



출처 : 고용노동부(2020). 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/>)에서 2020년 11월 11일 인출.

그림 V-3. 내일배움카드 실업자 및 근로자카드 연령별 발급현황(2019.12.)



출처 : 고용노동부(각 년도). 고용노동부 보도자료(2020.9.9.). 고용노동부 보도자료(2020.9.11.). 사업 참여 및 학습자 누적 수치이며 2019년은 6월 기준, 2020년은 7월 기준임.

그림 V-4. 일학습병행제 참여 기업 및 학습자 수 추이(2014-2020)

일학습병행제는 기업이 청년을 채용한 후 업무 추진을 위해 필요한 현장훈련을 실시하고 학교나 공동훈련센터 등을 통해 보완 교육을 받아 숙련형성과 함께 필요한

자격을 취득하는 사업으로 추진되었다. 이것은 일종의 유럽식 도제교육이나 영미 국가의 일터기반학습 형태를 취하고 있다고 볼 수 있다. 처음 시행된 2014년에는 학습에 참여한 신규 취업자가 3,154명에 불과했고 참여기업도 1,897개에 그쳤으나 2020년 7월 현재 누적 수치로 98,303명이 참여했고 학습기업 수도 15,984개로 늘어났다.

이처럼 양적인 팽창이 이루어지고 있지만 도입 초기에 훈련비용을 많이 투입했음에도 중도에 탈락하는 비율이 높고 고용유지 효과가 크지 않다는 비판이 제기된 바 있다. 강세욱(2016)은 일학습병행제에 대한 성과평가에서 훈련 종료 후 고용유지율이 현재 여러 가지 문제로 인해 폐기된 중소기업청년취업인턴제보다 낮게 나왔다고 지적하였다.

일학습병행제에 대한 제도 개선 필요성은 고용노동부가 국무조정실 청년정책추진단에 제출한 내용을 바탕으로 발표된 제2차 청년의 삶 개선방안(관계부처 합동, 2020b)에서도 제기되었다. 먼저 이 보고서에서는 일학습병행제를 통해 취득한 자격이 국가기술자격에 미치지 못해 이를 보완할 필요가 있다는 점을 제시하였다. 이어서 일학습병행제 참여 기업에서 임금체불이나 산업재해 등이 발생했을 때 이를 보호할 수 있는 제도 마련이 필요하다는 점도 제시하였다.

2) 일자리 환경 개선 사업 현황 및 문제점

일자리 환경 개선 사업은 청년 취업자들이 고용환경 요인으로 인해 이직을 결심하는 상황을 개선하기 위해 매우 중요한 사업이지만 재직자 현금성 지원이나 기업 지원을 통한 교육, 훈련 지원에 비해 부족하고 내실 있게 추진되고 있지 않다. 현재 청년정책사업으로 중앙부처에서 제출한 사업 중 이에 해당하는 과제는 4개 사업에 그치고 있다.

관계부처 합동으로 발표한 청년의 삶 개선방안(2020a: 9-10)에서는 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 방지교육 강화, 청년 대상 성희롱·성폭력 안전망 강화, 새로운

노무형태에 대한 보호 확대 등 세 가지가 제시되었다. 직장 내 괴롭힘 방지교육 강화는 산업안전보건법 시행규칙을 개정해 직장 내 괴롭힘에 대한 교육의 법적 근거를 마련하고 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 교육과정 운영 및 영세사업장에 대한 교육을 확대하는 내용을 담고 있다. 청년 대상 성희롱·성폭력 안전망 강화는 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터를 설치해 운영하고 사회초년생을 대상으로 하는 예방교육 프로그램 개발해 보급하는 내용을 담고 있다. 마지막으로 새로운 노무형태에 대한 보호 확대는 플랫폼 노동 등 특수고용 노동자의 산재보험 적용 대상 직종을 확대하는 내용을 담고 있다. 세 가지 과제 모두 부분적인 제도 개선에 관한 사항으로 일하는 환경을 좋게 만드는 데 한계가 있을 것으로 보인다. 한편, 제2차 청년의 삶 개선방안에서는 일하는 환경을 개선하는 것과 관련된 내용이 포함되지 않았다(관계부처 합동, 2020b).

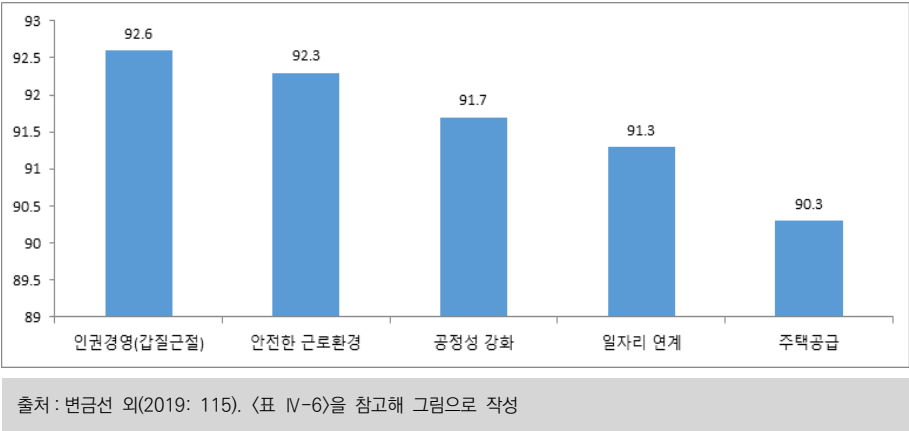


그림 V-5. 청년정책 중 “필요하다”는 응답 상위 5개 분야

중앙부처가 국무조정실 청년정책추진단에 제출한 179개 사업 중 일하는 환경 개선과 관련된 사업은 청년의 삶 개선방안에 제시된 사업 외에 청년채용 중소기업에 대한 근무환경 재선 지원과 좋은 일자리 중소기업 플랫폼 운영 등이 있다. 모두

중소벤처기업부 정책 사업으로 먼저 근무환경 개선 지원 사업은 노후화된 중소기업의 화장실이나 샤워실 등을 개·보수 하는 비용의 80%를 지원하는 사업이다. 기업 당 최대 4,000만원 한도에서 지원이 이루어지며 중앙부처와 지자체 예산을 50%씩 부담해 부산시에서 시범적으로 실시된다.

전반적으로 일자리 환경 개선 사업은 청년들이 원하는 가장 주된 정책과제 중 하나지만 사업 자체가 많지 않고 사업의 실효성을 기대하기 어려울 정도로 기존 사업에 대한 보완 수준이 대부분이다. 일자리 환경 개선과 관련된 사업은 신규취업자와 같이 청년들에게 초점을 맞추어 신규로 추진할 필요가 있어 보이고 사내 민주주의나 일터 혁신 과정에서 청년들의 의사표시와 참여를 보장하는 부분이 추가될 필요가 있어 보인다.

3) 고용안전망 사업 현황 및 문제점

고용안전망은 취업 후 실직 시에 실업급여를 통해 재취업 전까지의 생활과 구직 활동을 지원하는 고용보험제도와 취업경험이 없는 청년과 미취업상태에 있는 저소득층의 생활과 구직활동을 돕는 실업부조제도로 이루어진다. 우리나라에서 실업부조제도는 다른 선진국과는 달리 도입되지 않다가 2021년부터 국민취업지원 제도로 추진될 예정이다. 여기에서는 고용안전망 사업 중에서 취업을 하다가 퇴사를 한 청년 고용보험 상실자에게 지급되는 실업급여에 대해서 살펴보고자 한다.

고용보험은 실업급여 외에 고용안정사업과 직업능력개발사업, 그리고 출산전후 휴가급여 및 육아휴직 급여, 고령자고용연장지원금 등으로 구성된다. 이 중에서 실업급여는 구직급여와 취업촉진수당, 연장급여, 상병급여 등으로 나뉜다. 먼저 구직급여는 수급 여건을 충족하는 실직 노동자에게 기간을 한정해 구직급여를 지급하여 실업자의 생활 안정과 재취업을 유도하는 사업이다. 취업촉진수당은 조기에 취업에 성공할 경우 인센티브를 부여하는 것으로 재취업 활동을 강화하기 위한 사업이다(고용노동부, 2019b: 28-29). 연장급여는 훈련을 받거나 취직이

어려워 연장이 필요한 경우에 지급되는 사업이며 상별급여는 실업신고를 한 후 질병 등의 이유로 취업이 불가능할 경우 신청하는 사업이다.

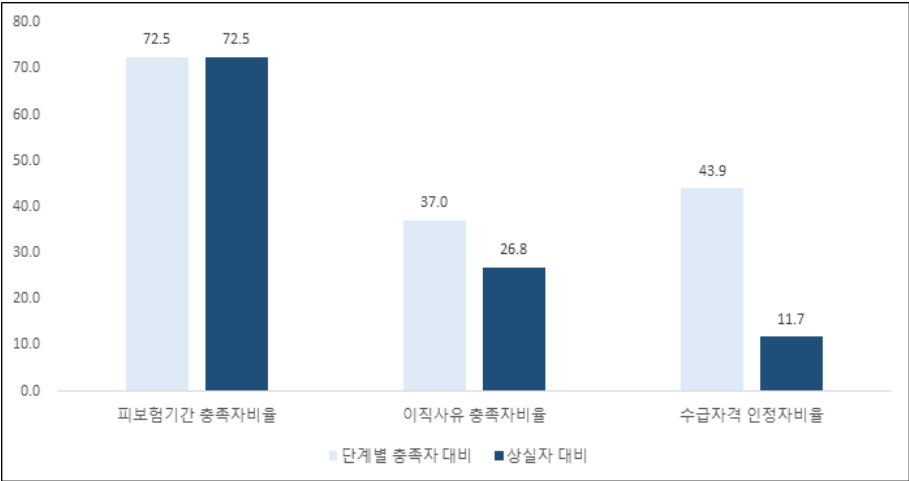
청년 이직자가 이직 후 실업급여를 받기 위해서는 수급 자격을 살펴볼 필요가 있다. 우선 고용보험에 가입이 가능한 사업장에 다녀야 하는데 1995년 도입 당시 30인 이상 사업장만 가입이 가능하다가 1998년 1인 이상 사업장까지 확대되었다. 2006년부터 5인 미만의 종사자를 둔 자영업자의 경우도 소득 수준 등을 고려하여 가입 확대가 이루어졌고 최근에는 전 국민 고용보험에 관한 논의가 이어지고 있다.

적용 대상 사업장의 확대에 이어 실업급여 수급자격 요건도 일부 완화되었다. 이직자가 실업급여를 받기 위해서는 1995년 도입 당시 12개월 이상 피보험자로 실업급여를 납부하고(기준기간은 18개월), 비자발적으로 본인의 잘못 없이 이직했으며, 일할 의사가 있으나 아직 취업을 하지 못한 상황이며, 구직 노력을 적극적으로 해야 한다. 현재 피보험기간은 12개월에서 180일 이상으로 낮아졌다. 이직 사유는 여전히 비자발적인 이유로 제한하여 경영상 해고나 권고사직, 근로조건이 낮아지거나 최저임금 미만 임금지급이나 임금체불이 있는 경우, 계약만료, 정년퇴직 등인 경우에만 지급이 이루어진다.

실업급여의 수급자격 기준이 매우 엄격하다는 지적이 있는데 특히 청년 이직자의 경우 자발적 이직 비율이 10%p 가까이 높게 나타나고 있어 이직 사유에 대한 제도 개선 필요성이 제기되고 있다. 김지운(2016: 212)은 실업급여 지급 요건 중 자발적 이직자에게 수급 자격을 부여하지 않는 경우가 OECD와 EU 40개국 중 14개 불과하다고 지적한 바 있다.

비자발적 이직을 수급자격으로 제한한 결과는 고용보험 피보험자 중 상실자의 실업급여 수급 가능성을 매우 낮추는 결과로 이어지고 있다. 1단계로 실업급여를 받기 위해서는 180일 이상 근무해야 하는데 이 조건을 충족한 피보험 상실자는 72.5%였다. 2단계로 이직 사유가 비자발적 이직인 경우는 1단계를 충족한 상실자 중 37.0%에 불과했고 전체 상실자 대비 이 단계를 넘어서는 경우는 26.8%에 불과한

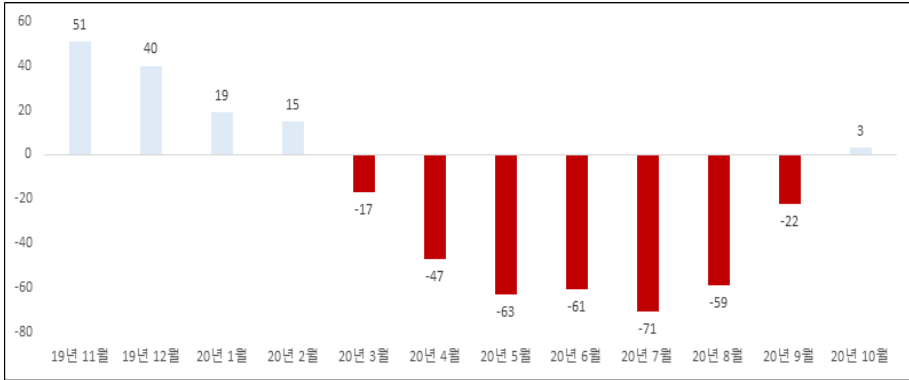
것으로 나타나고 있다. 결과적으로 2016년을 기준으로 전체 피보험 상실자 중 단 11.7%만이 수급 자격을 충족하고 있다.



출처 : 김진선(2020: 11). <표 10>의 수치를 재구성함.

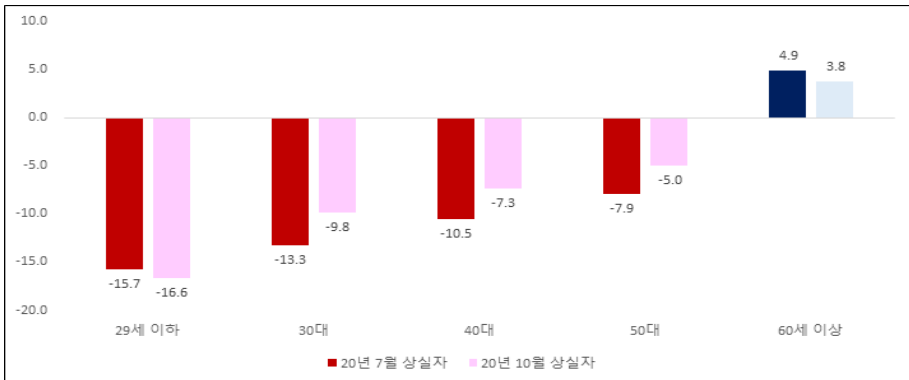
그림 V-6. 실업급여 수급 상실자 및 단계별 충족자 비율(2016)

코로나19의 영향으로 최근 청년 고용보험 가입자는 2020년 2월부터 2020년 9월까지 전년 동월 대비 급감하였다. 다만, 2020년 10월부터 전년 동월 대비 다시 증가하는 양상을 보여주었지만 향후 추세를 장담하기는 어려워 보인다. 이는 고용보험을 통한 고용안전망의 보장성이 낮아지고 있음을 보여주는 결과이다. 가장 심각했던 7월 기준으로 연령별 가입자 수 증감을 보면, 29세 이하가 7만 1천명 감소해 가장 큰 폭으로 감소하였고 30대가 5만 6천 명 감소한 반면, 40대 이상은 오히려 4만 명에서 1만 7천 명까지 증가하는 양상을 보여주었다. 2020년 10월 들어 29세 이하 청년도 0.1% 증가하는데 그쳤으나 3천 명 늘었고 40세 이상도 모두 증가했으나 30대만이 제조업, 건설업 등 감소로 5만 4천 명 전년 동월 대비 감소한 것으로 나타났다.



출처 : 김기현(2020: 1). <그림 1>에서 2020년 10월 통계 결과를 추가함. 고용노동부 보도자료(2020.11.10). 증감 단위는 천 명임.

그림 V-7. 청년(29세 이하) 고용보험 가입자 전년동월대비 증감(2019.11-2020.10)



출처 : 고용노동부 보도자료(2020.08.11.), 고용노동부 보도자료(2020.11.10). 증감 단위는 천 명임.

그림 V-8. 연령별 고용보험 상실자 전년동월대비 증감(2020.07/2020.10)

가장 가입자가 줄었던 2020년 7월과 최근 회복세를 보여주고 있는 10월을 중심으로 연령별 상실자 증감을 보면, 29세 이하와 60세 이상을 제외하면 상실자가 감소하는 양상을 보여주고 있다. 29세 이하는 상실자 수가 전년 동월 대비 1만 6,600명이 감소해 가장 가입자 수가 줄었던 7월보다 늘어났다. 청년들의 경우

코로나19로 일자리가 증가하고 있지 않은 상황에서 가급적 현재 하고 있는 일을 계속하려는 경향이 다른 연령층보다 크다고 볼 수 있다. 다른 한편, 고용상황 악화에 따라 해고 등이 29세 이하에서 많이 이루어지지 않고 있음을 보여준다. 포스트 코로나 시대에 비교적 이직 가능성이 높은 청년들이 크게 늘어날 가능성이 있어 이에 대한 대비 차원에서 실업급여 수급 요건을 비롯한 전반적인 제도 개선이 이루어질 필요가 있다.

3. 지자체 청년 이직자 관련 정책 현황과 문제점¹³⁾

1) 광역시 청년 이직자 지원 사업 현황 및 문제점

이 절에서는 지자체에서 추진 중인 청년 이직자 관련 정책사업 추진 현황을 광역시와 도 지역을 나누어 살펴보고자 한다. 우선 광역시를 살펴보면, 7개 광역시에서 11개 사업을 추진 중인 것으로 나타났다. 재직자 지원 사업이 8개로 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났으며 일자리 환경 개선 사업은 3개였다. 고용안전망 사업은 실업급여나 실업부조 등 국가 단위 사업으로 지자체에서 별도로 추진 중인 사업은 없었다.

먼저 서울시 사업을 살펴보면, 재직자 지원과 관련하여 희망두배청년통장 사업이 있고 일자리 환경 개선사업으로 시민 명예 노동 옴부즈만이 있다. 서울시 희망두배 청년통장 사업은 2015년에 1,000명을 대상으로 최근 1년 간 6개월 이상 일을 한 경험이 있고 현재 일을 하고 있는 저소득 청년(18세~34세)을 대상으로 실시되었다.

13) 이 절은 김기현 선임연구위원이 작성하였음.

표 V-7. 청년 이직자 관련 광역시 청년정책 사업 현황

광역시	구분	정책사업
서울시	재직자 지원	• 희망두배청년통장
	일자리 환경 개선	• 시민 명예 노동 옴부즈만
부산시	재직자 지원	• 부산청년 일하는 기쁨카드
대구시	재직자 지원	• 대구형 청년내일채움공제
인천시	재직자 지원	• 재직청년을 위한 드림 포인트
	일자리 환경 개선	• 청년고용 우수기업 근로환경개선 지원
광주시	재직자 지원	• 청년13(일+삶)통장 • 산업단지 중소기업 청년 교통비 지원
대전시	재직자 지원	• 대전형 청년내일채움공제 • 청년희망통장
세종시	일자리 환경 개선	• 산업단지 청년근로자 정주여건 개선 지원

* 출처 : 서울시 청년청(2020), 광주청년센터(2020), 세종특별자치시(2020), 서울특별시(2020), 부산광역시(2020), 인천광역시(2020), 대전광역시(2020), 대구광역시(2020).

저축 기간은 2년이나 3년 중에 선택할 수 있게 했고 저축금액도 5만 원, 10만 원, 15만 원 중 선택해서 최저생계비 수급자인 경우 1대 1, 수급자 이상인 경우 1대 0.5 비율로 매칭해 지원하였다. 현재 저소득 기준은 현재 본인 소득이 세금을 제외하고 월 237만 원 이하이고 부모소득이 중위소득 80% 이하인 경우로 제시하고 있다. 저축금액이나 매칭비율은 2018년 이후 5만원을 제외하였고 수급자 여부와 관계없이 1대1로 매칭하는 방식을 취하고 있다. 2020년 신규 모집 인원은 3,000명이며 적립금의 사용 용도는 주거·교육·창업·결혼자금 마련 등으로 제한하고 있다.

이 사업은 보건복지부가 추진 중인 청년저축계좌나 청년희망통장 등이 실시되기 전에 자산형성 지원을 돕는 목적으로 시작된 최초의 사업이다. 다만, 고용안 전망과 마찬가지로 사는 지역에 따라 재정적 투입의 편차가 발생하는 문제점이 있으므로 자산형성사업이 국가 단위 사업으로 실시될 경우 조정이 필요해 보인다.

일자리 환경 개선과 관련된 서울시의 사업 중에 시민 명예 노동 옴부즈만이

있다. 이 사업은 서울시가 위촉한 공인노무사에게 무료로 상담서비스를 제공받는 사업으로 재직자면 누구나 상담을 받을 수 있다. 서울시의 다산콜센터(국번 없이 120번)로 연락을 취하면 상담을 받을 수 있는 공인노무사를 연결해 준다. 고용노동부에서 전국의 노동관서를 통해 부당노동행위에 대한 지원을 하는 시스템과는 별도로 구축한 사업으로 게이트웨이 역할을 수행하는 측면이 있다. 이 사업은 모든 재직자를 대상으로 하고 있어 청년만을 위한 특화사업이라고 보기는 어렵다.

부산시의 일하는 기쁨카드는 부산 소재 중소기업에 3개월 이상 재직 중인 부산 거주 청년(18세~34세) 가운데 중위소득이 150% 이하인 경우 연간 100만 원 상당의 복지혜택을 제공하는 사업이다. 지원금은 2회 분할에서 지급되며 문화여가, 자기계발, 건강검진 등 사용 용도를 제한하고 있다. 인천시에서 진행 중인 재직 청년을 위한 드림 포인트도 청년 재직자에게 복지포인트를 생애 1회에 한해 연간 120만 원을 지원하는 방식을 취하고 있다.

대구시와 대전시가 추진 중인 청년내일채움공제 사업은 고용노동부의 청년공제 가입 시에 정규직 전환과 채용이 이루어진 후 일정 기간이 경과한 기업에게 추가적으로 지원하는 형태를 취하고 있다. 고용노동부의 청년내일채움공제 가입을 독려하는 방식으로 일종의 보조수단 형태를 취하고 있는데 고용노동부의 공제 가입이 아닌 경우에도 지원이 이루어지기도 하며 재직자 개인에게도 일부 지원이 이루어지기도 한다.

일자리 환경 개선과 관련하여 인천시에서 추진 중인 청년고용 우수기업 근로환경개선 사업은 중소기업부에서 추진 중인 사업과 동일하게 휴게실, 샤워실, 탈의실 등의 개·보수를 지원하는 사업이다. 세종시에서 추진 중인 산업단지 청년근로자 개선 지원은 세종지역 기업에서 산업단지 내에 기숙사를 임차할 경우 임차비용을 지원하거나 대중교통 이용이 어려운 경우 출, 퇴근을 원활하게 할 수 있도록 통근버스 임차비용을 지원하는 방식으로 이루어지고 있다. 전자는 기숙사의 월 임차료를 지원하는 방식이기 때문에 재직자 지원으로도 볼 수 있으나 후자는

임차 비용을 낮추는 방식으로 무료 통근버스처럼 일자리 환경을 개선하는 사업으로 분류하였다.

2) 도 지역 청년 이직자 지원 사업 현황 및 문제점

도지역의 청년 이직자 관련 정책 사업들은 재직자 지원 방식이 7개, 일자리 환경 개선이 3개로 총 10개의 사업이 추진 중에 있다. 경기도에서 추진 중인 사업은 청년 마이스터 통장과 청년 복지포인트 사업 등 2가지이다. 청년 마이스터 통장은 서울시의 희망두배 청년통장 보다는 고용노동부의 청년 내일채움공제와 유사하나 매월 적금 방식을 취하고 있지 않다. 지원대상은 경기도에 거주하는 청년(18세~34세)으로 월 급여가 260만 원 미만으로 주 36시간 이상 일하는 경우로 제시되어있다. 2년간 재직 상태가 유지될 경우 매분기별로 90만 원, 2년간 720만 원을 지원하는데 경기도의 지역화폐로 지급된다.

청년 복지포인트는 부산시의 부산청년 일하는 기쁨카드나 인천시의 드림 포인트와 유사하다. 경기도에 거주하는 청년(18세~34세)으로 청년 마이스터 통장과 지급 대상이 동일하며 도내 중소기업이나 중견기업, 소상공인업체, 비영리법인 등으로 지급 범위를 제한하고 있다. 1년간 120만 원을 지원하며 매분기 재직 여부를 확인한 후 복지포인트를 지급한다.

중소기업 근속을 유도하는 방식은 전라남도의 전남 청년 근속장려금과 제주도의 제주일자리 재형저축(53+2통장), 내일채움공제 가입 장려금도 해당된다. 전남 청년 근속장려금은 도내 중소기업에 정규직으로 취업한 청년(18-39세)에게 1인당 최대 1,500만 원을, 기업에게 500만 원을 지원하는 사업이다. 도비가 25억 원, 시군비가 25억 원이 투입되는 비교적 큰 규모의 사업이며 연간 1,000명을 지원하는 것을 목표로 하고 있다. 제주도의 제주일자리 재형저축사업은 저축 가입 후 5년간 장기재직 시에 도비 25만 원을 지원해 3,000만 원의 목돈을 마련하는

사업으로 295명이 참여 중인데 청년 내일채움공제사업의 추진에 따라 일몰사업으로 분류하여 추가모집은 이루어지고 있지 않다. 이에 따라 마련된 내일채움공제 가입 장려금은 중소기업부의 재직자 내일채움공제 가입자에게 가입축하금을 주는 방식의 사업이 추진 중이다.

표 V-8. 청년 이직자 관련 도 지역 청년정책 사업 현황

도 지역	구분	정책사업
경기도	재직자 지원	• 청년 마이스터 통장 • 청년 복지포인트
충청북도	재직자 지원	• 중소기업 신입사원 연수 • 신입사원 맞춤형 직무능력 향상 교육
	일자리 환경 개선	• 청년일자리 우수기업 지원
경상남도	재직자 지원	• 경남 내일채움공제 지원
전라북도	재직자 지원	• 전북 청년내일채움공제 지원
전라남도	재직자 지원	• 전남 청년 근속장려금
	일자리 환경 개선	• 일자리 우수기업 인증
제주도	재직자 지원	• 제주일자리 재형저축(53+2통장) • 내일채움공제 가입 장려금 지원
	일자리 환경 개선	• 일하는 청년 보금자리 지원

* 출처 : 충청북도(2020), 충청남도(2020), 제주특별자치도(2020), 경기도(2000), 경상남도(2020), 전라남도(2000).

재직자 지원 중에서 충청북도에서 추진 중인 신입사원 대상 연수 및 직무능력 향상 교육은 다른 시도에서 찾아볼 수 없는 사업으로 도내 중소기업을 대상으로 청년(15세~39세) 신입사원을 대상으로 1박 2일간의 맞춤형 교육과 직무향상교육을 지원하고 있다.

일자리 환경 개선 사업은 충청북도 청년일자리 우수기업 지원 사업과 전라남도의 일자리 우수기업 인증사업, 일하는 청년 보금자리 지원 사업 등이 추진 중이다.

이 중에서 충북의 청년일자리 우수기업 지원 사업은 청년고용 우수기업에 대해 기업 내 고용환경 개선금을 지원하는 것으로 30인 이상 최대 3천만 원, 30인 미만 최대 1천만을 지원하는데 1년간 청년고용증가율을 기준으로 제시하고 있다.

종합적으로 볼 때, 중앙정부와 마찬가지로 지자체 청년정책 추진에 있어서 일자리 환경 개선 사업을 확대할 필요가 있다. 특히 청년들이 지역에 정주하는 문제가 가장 큰 이슈인 비수도권 지역의 경우 환경 개선 방식의 접근이 예산 부담 없이 가능한 사업이 많다는 점을 고려할 때, 현실적으로 보인다. 자산형성이나 소득 보전과 같은 방식은 지역에 따라 편차가 발생하는 문제가 있기 때문에 국가 단위 사업 차원의 통합 운영이 필요해 보인다.

4. 청년 이직자 관련 해외 정책사례¹⁴⁾

이 절에서는 청년 이직자와 관련하여 해외 정책 사례를 살펴보고자 한다. 청년 이직 문제는 다른 국가들과 비교해 우리나라에서 더 심각한 양상을 보여주고 있다. 따라서 우리나라는 이를 정책적으로 접근하고 있지만 해외에서는 성인 취업자 전반을 대상으로 접근하는 경향이 있으며, 청년, 특히 청년 취업자를 특정해 이루어 지는 정책 사업들은 상대적으로 많지 않다.

해외 정책 사례는 우리나라의 청년 이직자 관련 정책 사업을 재직자 지원, 일자리 환경 개선, 고용안전망 등으로 구분하였듯이 세 가지 영역으로 구분하여 분석해 보고자한다.

비교대상 주요 국가는 청년 고용지표가 가장 양호한 수치를 지속적으로 보여주었던 독일, 일본과 더불어서 영미권을 대표하는 미국과 영국, 새로운 복지국가 모델을 제시하고 있는 북유럽 국가 중 핀란드, 그리고 청년정책에서 빈번하게 다루어지고 있는 프랑스 등 6개 국가이다.

14) 이 절은 김기현 선임연구위원이 작성하였음.

표 V-9. 청년 이직자 관련 주요국 정책 사례

구분	재직자 지원	일자리 환경 개선	고용안정망
미국	- 개인발달계좌(IDA) - 세액공제(EITC)	- 시민권법 - 산업안전(법인책임○)	실업급여
영국	- 저소득자산지원(HtS) - 세액공제(WTC) - 기업 견습제(AL)	- 평등법 - 괴롭힘금지법	- 구직자 수당(JSA) - 기여기반 JSA - 소득기반 JSA
프랑스	- 세액공제(PPE) - 개인훈련/활동계좌(CPA)	차별금지법	- 재고용지원수당(ARE) - 적극적연대수당(RSA)
독일	- 사회보험료 감면 - 직업훈련수당	- 일반동등대우법 - 산업안전(법인책임×) - 일터혁신(IG)	- 실업급여 - 실업부조 - 사회수당
핀란드	세액공제(EIA)	- 차별금지법 - 산업안전보건법 - 일터혁신(TYKE)	- 실업급여 - 실업부조
일본	잡 카드(Job Card)	- 남녀고용기회균등법 - 산업안전(법인책임×) - 유스 yell(Youth Yell) - 청년트라이얼사업	- 실업급여 - 실업부조

* 출처 : 김종진, 윤정향, 이은주, 황수옥, 박관성(2019: 81-118), 윤희숙 외(2016: 80), 이철선, 김문길, 임성은(2016: 55-117), 최현수 외(2017: 37-64).

1) 재직자 지원

재직자 지원은 소득이나 자산 형성 지원과 교육 및 직업훈련 제공으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 소득이나 자산형성 지원을 살펴보면 영미권을 중심으로 자산형성 지원 사업이 이루어지고 있으며 공통적으로 근로장려세제(EITC)가 추진 중에 있다. 프랑스처럼 청년을 대상으로 별도의 수당을 제공하는 사례도 존재한다.

먼저 자산형성지원사업을 살펴보면, 미국과 영국, 캐나다 등 영미권 국가를 중심으로 저소득층의 자산형성을 지원하는 개인발달계좌(IDA: Individual Development Account)와 아동시기부터 적금 형태로 장기적으로 계좌 납입을

통해 자산을 형성하는 아동발달계좌(CDA: Child Development Account)가 도입되어 실시 중이다(최현수 외, 2017: 37-64). 아동발달계좌는 우리나라에서 디딤씨앗통장 사업으로 추진 중으로 여기에서는 주로 저소득층을 지원하는 개인발달계좌 사업을 살펴보고자 한다.

미국의 개인발달계좌(IDA)는 지역별로 지원 대상을 달리 정의하고 있으나 대체로 중위소득 50% 이상에서 90% 이하를 대상(연방정부에서는 빈곤선의 200% 이하로 규정)으로 하고 있으며 주 정부의 예산과 세제, 그리고 민간 기부를 포함하여 추진 중이다. 이 사업은 개인이 납부하는 금액과 지원 금액을 소득 수준에 따라 최소 1:1로 지원하며 3년 간 적립하도록 하고 있다.

영국의 개인발달계좌(Help to Save)는 일하는 저소득층(근로세액공제 대상이거나 주당 가구소득이 생활임금의 16시간 수준인 경우)을 대상으로 매월 50만 파운드를 적립하는 형태로 추진 중이다. 매칭 비율은 1:0.5이며 2년간 정부지원이 이루어지며 2년을 더 연장해 최대 4년간 적립할 수 있다.

우리나라의 저소득층을 위한 저축계좌와 중소기업 취업 청년을 지원하는 청년내일채움공제와 비교해 보면, 지원 대상의 소득 기준이 우리나라보다 폭넓게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

근로장려세제(EITC: Earned Income Tax Credit)는 가장 대표적인 저소득층 취업자 지원제도로 세금을 환급하는 형태로 이루어지고 있다. 각 국가들은 저소득층의 일하는 의욕을 높이기 위한 목적으로 추진 중이다. 우리나라의 근로장려세제는 소득기준을 가구단위로 책정하며 자녀부양을 조건으로 하고 있으며 급여 결정에 자녀수를 고려하고 있다. 다만, 2018년 청년고용대책에서 지원대상 연령을 30세 이상에서 30세 미만까지 확대하였고 자녀가 없는 단독 가구의 청년에게도 지원을 하는 등의 제도 개선이 이루어졌다.

청년 단독가구가 지원 대상에 포함되는 국가들은 수급단위가 개인이며 자녀부양을 조건으로 지급하지 않는 국가들에서 찾아볼 수 있다. 미국이나 영국 등

영미권 국가들은 여전히 가구 기준을 고수하고 있으나 독일을 비롯하여 스웨덴, 핀란드, 네덜란드 북유럽 국가들은 개인 기준을 적용하고 있다(윤희숙 외, 2016: 80). 미국과 영국은 제도 운영에 차이가 있다. 미국과 영국은 자녀 부양을 조건으로 정하고 있지 않다는 공통점을 갖고 있지만 미국과는 달리 영국은 급여 결정에 있어서 자녀수가 영향을 미친다.

이어서 재직자를 위한 교육 및 훈련 지원 사업과 관련하여 영국의 기업 견습제(Apprenticeship Levy), 프랑스의 개인훈련계좌(CPA: compte personnel de formation)와 개인활동계좌(CPA: compte personnel d'activité), 일본의 잡 카드(Job Card) 등을 살펴보고자 한다.

영국은 기업견습제를 부과해 재원을 마련하여 견습직에 근무하는 청년에게 급여와 함께 국가자격증(NVQ)을 지급하고 있다. 이 세금은 연간 인건비가 300만 파운드 이상을 지출하는 대기업을 대상으로 부과하고 있으며 임금 총액의 0.5%를 과세한다. 그런데 이 세금은 다시 해당 기업의 바우처로 제공되어 견습생들이 인건비와 교육훈련비로 사용할 수 있게 하고 있다. 국내에서는 기업이 부담하여 교육훈련을 시행하는 방식의 접근이 이루어지고 있지 않아 참고할 만한 하지만 견습제는 근로소득세로 이루어져 있어 궁극적으로 노동자들이 부담하는 형태를 취하고 있다는 한계점이 있다(이철선 외, 2016: 74).

프랑스의 개인훈련계좌와 개인활동계좌는 취업자의 직업훈련을 위한 시간계좌로 연간 24시간, 5년 동안 120시간을 적립 받는 방식으로 추진되었다. 취업자들은 근무시간 중에 정부가 지정한 직업훈련기관에서 교육과 훈련을 받을 수 있었다. 2019년부터 이 계좌제도는 시간 대신 돈으로 환산하여 지급하는 형태로 변경되었다. 취업자들은 시간당 15유로로 6개월 동안 최대 500유로를 받아 교육훈련비로 사용할 수 있다. 취업자들은 교육훈련기간이 길 경우 개인 휴가를 추가적으로 신청할 수 있다. 이 제도는 청년만을 대상으로 하는 제도는 아니지만 교육훈련을 위한 시간을 사용하는 방식으로 접근하고 있다는 점에서 참고할 만하다.

일본의 잡 카드는 실업자 외에 단기간 일자리에서 일하는 프리터(Freeter)를 포함하여 교육 및 훈련을 통해 개인들의 안정적인 고용으로의 이행을 촉진할 목적으로 마련되었다(이철선 외, 2016: 56). 구직자나 프리터들은 잡카드 홈페이지에 접속해 자기소개부터 경력, 하는 일, 향후 계획 등을 기입하면 경력컨설팅을 받을 수 있고 최장 1년에서 3개월 기간 동안 직업훈련을 받을 수 있다. 잡카드는 우리나라의 내일배움카드와 유사한 프로그램이라고 볼 수 있다.

2) 일자리환경 개선

일자리 환경 개선은 취업자들에 대한 인권 침해와 차별 해소를 담고 있는 법률에 따라 보호되고 있다. 독일의 일반적 동등대우법(AGG)를 통해 고용 상의 차별 금지와 피고용자의 보호에 관한 내용을 살펴보면, 법률 조항은 금지해야 할 차별의 내용(제2조 제1절)과 사용자의 의무사항(제2조 제2절), 피고용인의 권리(제2조 제3절), 마지막으로 추가적인 항목(제2조 제4절)로 구성되어 있다(박명준, 2006: 73). 우리나라에서도 직장에서 어떠한 형태의 차별도 이루어지지 않고 권리를 보장 받으면서 일할 수 있는 권리를 보장하는 차별금지법의 제정이 필요해 보인다.

표 V-10. 주요국 고용 전 과정을 포함한 차별금지법안 현황

구분	법률	내용
미국	시민권법 (Civil Rights Act, 1964)	• 인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국가를 이유로 고용의 전 과정에 대해 차별행위를 금지
영국	평등법 (Equality Act, 2010)	• 연령, 장애, 성전환, 혼인(사실혼), 임신(출산), 인종, 종교(믿음), 성별, 성적 지향 등 9가지의 개별 사유별 차별을 금지하던 차별 관련 법제를 통합하여 고용 관련 직접차별과 간접차별을 금지하는 내용을 담고 있는 법률로 제정
독일	일반동등대우법 (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, 2006)	• 차별 금지를 포괄적으로 규정하고 있으며 채용과정을 포함한 직업 활동 분야에서 성별, 인종, 종교, 연령, 장애 등을 이유로 불리한 차별을 예방하거나 규제하는 내용을 포함
일본	고용 분야에 있어서 남녀의 평등 한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律, 2006)	• 차별금지법과 같이 포괄적으로 성별, 연령, 인종, 지역 등에 관한 차별 금지를 규정하지 않고 성별과 고용문제에 대해 모집, 채용, 배치, 승진 영역에서 성별 차별을 금지하는 법안으로 1985년 제정 시에 ‘노력할 의무’로 되어 있던 것을 1997년 모집, 채용, 배치, 승진에서 ‘차별 금지’로, 2006년 개정에서 직업, 고용형태 변경, 퇴직 등이 금지대상에 추가됨. 성별 이외에 차별금지 사항은 고용대책법(연령 차별), 장애인고용촉진법(장애인), 노동기준법(사상이나 신조) 등에서 다루고 있음.

* 출처 : 박귀천, 장명선, 이소라, 이수연, 강을영(2015: 179-281). 채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구.

산업안전과 관련해서 현재 가장 큰 쟁점은 법인에 대한 형사책임 부여 여부에 관한 것이다. 여전히 안전사고로 인한 사망이 줄지 않고 있고 피해자 중 상당수가 젊은 청년이라는 점에서 청년들이 가장 필요로 하는 정책 중 하나로 안전한 일자리 환경 보장이 부각되고 있다. 미국은 여러 연방 법률에서 안전사고에 따른 인명 피해에 관한 규정을 두고 있으며 법인에 형사적인 책임을 부여하고 있다(이천현, 2015: 47). 반면, 일본이나 독일은 법인의 형사적인 책임을 인정하고 있지 않다.

한편, 현재 국회에는 중대재해발생에 대한 기업 및 책임자 처벌 등에 관한 법률안이 4건 올라와 있으며 강은미 의원의 대표발의 법안(의안번호 2100377)에 대해서는 법제사법위원회의 검토의견도 제출되었다(허병조, 2020).

청년 친화적인 일자리 환경 개선과 관련하여 주요 국가들에서는 큰 틀에서 일터 혁신 프로젝트가 추진 중이다. 일터혁신은 기업의 작업장 내에 생산성을 향상시키기 위한 필요에서 출발했으나 직장 생활의 질적 향상을 위한 작업방식의 변화를 추진하는 부분도 중요한 과제로 포함되어 있다. 이에 대한 대표적인 사례는 독일의 일터혁신프로그램인 이아게(IAG: Innovative Arbeitsgestaltung)와 핀란드의 기술혁신지원청(TYKE: the Finnish Funding Agency for Technology and Innovation)에서 추진하는 프로젝트가 있다(박명준, 2013; 이장원, 하이페터, 알라소이니, 2019). 이 프로젝트는 재직자들의 역량이나 능력을 개발하고 발전시키는 영역, 기회균등을 촉진하고 개인들이 발휘하지 못한 잠재력을 개발하는 영역 등이 포함되어 있다. 이 프로젝트에는 1,600여개의 사업장, 135,000명이 참여했고 노동 공동체의 기능과 역할, 자율성과 책임성에 기반한 팀 작업, 작업장에서의 복지 등에 대한 개선작업이 이루어졌다.

일터 혁신에 대한 논의에서 청년 재직자에 초점을 맞춘 경우는 찾아보기 어려운 데 일본은 보다 청년과 밀접하게 연관된 기업 개선사업을 추진 중이다. 일본의 유스옐(Youth Yell) 사업은 청년 우수 중소기업을 인증하는 것으로 청소년 고용 촉진 등에 관한 법률(青少年の雇用促進等に関する法律)을 법적 근거로 추진 중이다(김명중, 2016: 91-111). 일본 내에서 부당한 처우와 임금체불 등의 문제로 블랙 기업에 대한 논쟁이 벌어지던 시점에서 이 사업은 청년 친화적인 기업을 양성화하기 위한 대책으로 추진되었다. 이 법률에서는 신규 졸업자 모집 시에 사업주가 직장 정보제공을 의무화하는 내용을 담고 있으며 청년 우수 중소기업을 인정하는 제도 운영에 관한 사항을 담고 있다. 중소기업들은 청년을 정규직으로 채용하고 청년들의 교육훈련에 대한 계획을 수립하고 신규졸업자 이직률이 낮고 노동시간이나 노동조

건을 준수하는 경우에 유스엘 인정을 받을 수 있다. 기업에 제공되는 혜택은 공공 직업안정소인 헬로우 워크에서 중점적으로 해당 기업을 홍보할 수 있고, 정부 및 지자체가 운영하는 취업박람회에 우선적으로 참여할 수 있으며, 유스엘 인증마크를 제공받을 수 있다. 동시에 유스엘 기업은 정부 지원금을 신청할 때, 가산점을 받을 수 있고, 낮은 저금리 용자를 받을 수 있으며, 공공조달 시에 가산점을 받을 수 있다. 우리나라의 청년 친화강소기업 사업은 여러모로 이 제도와 유사하나 법적 근거가 없어 인증제 형태로 이루어지지 않고 있으며, 잘못된 정보 제공이나 모집 시에 법률에 따른 제재가 없다는 차이점도 존재한다.

우리나라에서 이루어진 비정규직의 정규직 전환과 관련하여 일본에서는 프리터를 정사원으로 전환하는 사업이 추진 중이다. 다만, 우리나라처럼 공공기관을 중심으로 개별 기업이나 기관에서 재직자의 직접 전환을 추진하는 방식이 아니라 프리터 등이 청년고용센터인 청년 헬로우 워크(Hello Work)에 신청해 컨설팅과 교육 훈련을 통해 종사하고 있는 기업이나 다른 기업의 정사원으로 취업하는 방식을 취하고 있다. 다른 형태로는 인턴제도처럼 일정 기간 시범적으로 고용되어 일을 한 후 정규직으로 채용되는 사업(트라이얼 고용제도)이 진행 중이다.

3) 고용안전망

고용안전망은 고용보험제도를 통한 실업급여와 고용보험제도에서 포괄하지 못하는 저소득층을 대상으로 실업부조로 나누어진다. 여기에서는 주로 청년층과 관련하여 주요 쟁점 중 하나인 자발적 이직 인정 여부를 중심으로 살펴보려고 한다. 이와 관련 김지운(2016: 212)은 실업급여 지급 요건 중 자발적 이직자에게 수급 자격을 부여하지 않는 경우가 OECD와 EU 40개 국가 중 14개 불과하다고 지적한 바 있다.

표 V-11. 주요국 실업급여의 자발적 이직 인정 여부

구분	자발적 이직 인정 범위
미국	• 수급 자격을 부여하지 않음
영국	• 수급 자격 부여하되 지급 유예 및 기간 단축 • 10-14주까지 지급을 유예하고 지원기간을 1-26주로 단축
프랑스	• 수급 자격 부여하되 지급 유예 및 기간 단축 • 14주 이상 지급을 유예하고 지원기간을 4개월로 단축
독일	• 수급 자격 부여하되 지급 유예 및 기간 단축 • 10-14주까지 지급을 유예하고 지원기간을 12주로 단축
핀란드	• 수급 자격 부여하되 지급 유예 및 기간 단축 • 10-14주까지 지급을 유예하고 지원기간을 90일로 단축
일본	• 수급 자격 부여하되 지급 유예 및 기간 단축 • 10-14주까지 지급을 유예하고 지원기간을 3개월로 단축

* 출처 : 김지운(2016: 213). 구직급여제도의 변화가 노동시장에 미치는 영향.

미국은 우리나라처럼 자발적 이직자의 수급을 인정하지 않고 있다. 실업부조제도 역시 갖추었다고 보기 어려운데 미국의 저소득층 식비 지원 프로그램(Food Stamp) 정도가 공공부조의 성격을 갖는다고 말할 수 있다.

미국을 제외한 OECD 대부분의 국가에서는 실업부조제도가 시행 중이며, 자발적 이직자도 수급을 인정하고 있다. 먼저 영국에서는 기존의 실업급여와 실업부조를 1996년부터 구직자 수당(JSA: job seeker's Allowance)으로 통합해 운영 중이다(노호창, 2018). 구직자 수당은 개인이 보험료를 납부하는 실업급여를 본인의 기여에 기반한 구직자 수당(contribution-based JSA)과 정부 지원을 통해 이루어지는 소득 기반 구직자 수당(income-based JAS)으로 구분된다. 영국에서 실업급여에 해당하는 기여 기반 구직자 수당은 취업자가 가입하도록 하고 있어 임금노동자만이 아니라 자영업자를 포괄하고 있다는 점을 눈여겨 볼 수 있다. 자발적 이직 수급 인정과 관련하여 영국에서는 이직 후 바로 구직자 수당을 지급하는

것이 아니라 일정 기간이 경과한 후 취업이 되지 않았을 때, 구직자 수당을 지급하고 있으며 지원기간도 단축해서 운영 중이다.

프랑스에서는 실업급여를 의미하는 재고용지원수당(ARE)과 실업부조 형태로 이루어지는 적극적 연대수당(RSA)로 구분된다. 적극적 연대수당은 2009년부터 지원 대상에 18세에서 24세의 청년 빈곤층(jeune actif)이 추가되었다(김종진 외, 2019: 97-98). 기본적으로 이 수당제도는 실업상태로 수입이 없어야 하지만 자녀를 혼자 양육하면서 낮은 수입을 얻는 취업자도 지원을 하고 있다. 우리나라의 청년 구직활동지원금과 유사하지만 한부모로 저소득 취업자인 경우도 지원이 이루어진다는 점에서 차이가 있다. 재고용지원수당은 자발적 이직자의 수급을 인정하고 있으며 다른 국가들처럼 지급 유예와 함께 지급기간을 단축해서 운영 중이다.

독일에서는 실업급여를 I과 II로 구분하고 별도의 사회수당을 두고 있다. 여기에서 실업급여 I 이 고용보험을 통한 실업급여의 형태를 취하고, 실업급여II와 사회수당이 실업부조의 형태를 취하는 것으로 구분해 볼 수 있다(오상호, 2018). 사회수당은 실업급여II의 수급 대상자와 함께 생활하는 동거 가족으로 취업능력이 없거나 아동이나 노인처럼 부양이 필요한 경우에 지급되는 급여이다. 독일에서는 자발적 이직자의 수급을 인정하고 있으며 10-14주 기간이 경과한 후에도 실업상태를 유지할 경우 12주 동안 지급된다. 한편, 핀란드와 일본 역시 유사하게 자발적 이직자의 수급을 인정하고 있다.

5. 요약 및 시사점¹⁵⁾

이 절에서는 청년 이직자 관련 법률과 정책을 살펴보았다. 먼저 법률과 관련하여 청년기본법은 청년 일자리의 확대 이상으로 청년 일자리의 질 문제가 중요함에도

15) 이 절은 김기현 선임연구위원이 작성하였음.

이에 대한 구체적인 내용이 담겨있지 못해 이를 개정할 필요가 있다. 여러 법률에서 직장 내 갑질이나 고객 응대 과정에서의 부당한 대응부터 산업안전 문제, 직장 내 성희롱·성폭력 문제 등 전체 취업자의 일자리 환경 개선을 위한 내용을 담고 있다. 청년들이 사회초년생으로 이러한 문제에 노출될 가능성이 더 크고, 첫 출발에서 이루어진 부당한 경험은 청년들에게 장기적으로 영향을 미칠 가능성도 있다. 이러한 측면을 고려한다면 청년 재직자의 일자리 환경 개선을 위한 별도의 접근이 필요해 보이며 전체 취업자를 대상으로 하더라도 청년이 특히 심각하게 문제가 되는 사안에 관한 법, 제도적 개선 방안을 도출하는 것이 필요해 보인다.

청년 이직자와 관련된 정책 사업들은 재직자 지원, 일자리환경 개선, 고용안전망 등 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 고용안전망은 이직자 관련 고용보험 실업급여와 관련된 것으로 국가 단위에서 이루어지고 있는 사업으로 살펴보았다. 청년 이직자에게 있어 고용안전망과 관련 가장 큰 이슈는 자발적 이직에 대한 수급 자격 여부로 이에 대한 전향적인 검토가 이루어질 필요가 있어 보인다. 현재 전 국민 고용보험 논의가 진행 중인데, 실업급여 지급대상을 확대하는 문제만큼 보험료를 납부하고도 실업급여를 받지 못하는 문제 역시 검토가 이루어야 할 것이다.

재직자 지원은 중앙부처와 지자체에서 공통적으로 추진 중이다. 우선, 현금성 지원이 이루어지는 사업은 사는 지역에 따라 차이가 발생하지 않는 것이 중요하므로 자산형성이나 소득 지원 등은 지역이 아닌 국가 단위에서 이루어지는 것이 필요해 보인다. 국가 단위에서 보편적으로 지원이 이루어질 때, 일하는 청년에 대한 지원 규모나 예산의 적정성에 관한 문제를 고려해야 한다. 현재 중소, 중견기업에 다니는 신규 취업 청년에 대한 지원 가운데 가장 많은 지원이 이루어져야 할 취약 청년들의 지원 규모나 예산은 비교적 낮은 상황이다. 이에 대한 종합적인 검토와 우선순위를 정하는 것은 향후 청년정책 추진에 있어서 매우 중요한 과제라고 할 수 있다.

재직자를 대상으로 이루어지는 교육 및 훈련 지원은 대체로 기업이나 대학을 통한 간접지원 방식으로 이루어지고 있어 이를 개선할 필요가 있다. 물론 국민내일

배움카드 등 직접지원 방식이 확대되고 있으나 간접지원 형태로 이루어지면서 실제로 청년들이 혜택을 보지 못하는 문제가 발생하고 있기 때문이다.

중앙부처나 지자체 모두 청년들의 일자리 환경 개선이 매우 중요한데 이에 대한 사업이나 예산 등은 부족한 실정이다. 일자리 환경 개선은 청년 이직자 정책의 방향과도 관련된다. 청년 이직자 정책은 개인적 선택의 문제일 수 있는 이직을 막는 정책이 아니라 어느 사업장에서 일하든 간에 존중받고 일할 수 있는 권리를 보장받는 것이 필요하다는 관점에서 추진할 필요가 있다. 청년들이 일하기 좋은 환경을 만드는 것은 청년 당사자만이 아니라 모든 재직자에게 유용한 방향이며, 연공서열을 강조하는 독특한 기업 문화를 바꾸는 것 역시 전체 일자리 환경을 개선하는 길이기도 하다. 이러한 측면에서 일자리 환경 개선 과제를 중요하게 다룰 필요가 있다.

해외 정책사례를 살펴본 결과, 재직자 소득이나 자산지원은 주로 저소득층 중심으로 이루어지고 있었다. 이와는 달리 우리나라에서는 중소기업 취업 여부가 중요하고 소득 기준은 매우 완화되어 있음을 알 수 있었다. 제도 운영의 형평성 차원에서 볼 때 중소기업 취업 여부보다는 소득 기준을 강화하는 것이 필요해 보인다. 한편, 청년 내일채움공제와 관련하여 기업의 책임과 부담이 없다는 점에서 청년 재직자 내일채움공제 형태로 기업의 직원의 자산형성에 일부를 지원하고 우수한 인재가 계속 남아 일할 수 있는 여건을 조성하는 것이 필요해 보인다. 재직자의 교육훈련의 경우 기업이 원래 자체적으로 수행해야 할 과제를 정부가 지원하는 측면이 있으므로 기업에 그 책임이나 일정정도의 부담을 부과하되 이를 바탕으로 인센티브를 제공하는 사례를 충분히 검토해 볼 필요가 있어 보인다.

두 번째로 일자리 환경 개선과 관련하여 해외 사례를 통해 고용 상의 전 과정에서 재직자의 권리를 존중하고 차별이 이루어지지 않도록 하는 차별금지법의 제정이 필요하다는 점을 알 수 있었다. 일본의 사례인 유스 엘 제도는 우리나라에서 청년 친화적인 기업 환경 조성을 위한 구체적인 방안을 도출하는데 도움이 되는 사례라고

할 수 있다.

마지막으로 고용안전망과 관련하여 해외 주요국들은 자발적인 이직자의 경우도 실업급여 수급 자격을 인정하는 것으로 나타났다. 다만, 일정 기간이 경과한 후 지급 대상이 되며 지급 기간도 통상 수급자보다 짧게 지급되도록 설계되어 있어 이러한 점을 반영해 제도 개선을 추진할 필요가 있어 보인다.



제6장 정책제언

- 1. 제언 도출 과정
- 2. 청년 이직자 정책 방향(안)
- 3. 청년 이직자 정책 과제(안)
- 4. 정책추진 로드맵 및
맞춤형 정책 방안 종합(안)

1. 제언 도출 과정

청년 이직자에 대한 정책방향과 과제 도출과정은 다음과 같다. 첫째, 청년 이직자의 실태를 파악할 수 있도록 2020년 청년 사회·경제실태조사에 부가조사 형태로 관련 문항을 개발하여 조사를 실시하고 분석하여 시사점과 정책방향을 도출하였다.



그림 VI-1. 청년 이직자 정책방향 및 과제 도출과정

16) 이 장은 김기현 선임연구위원, 신동훈 부연구위원이 작성하였음.

둘째, 사업체패널조사와 인적자본기업패널과 같이 기업 관련 요인의 영향력을 파악할 수 있는 2차 자료의 분석을 통해 청년 이직과 기업적 특성의 관계를 탐색함으로써 정책적인 시사점을 도출하였다.

셋째, 이직한 경험이 있거나 이직 의사가 있는 청년을 대상으로 심층면접을 실시하여 이들이 이직을 결심하게 된 요인이 무엇인지, 이직과정에서 어떠한 어려움을 겪는지, 그리고 청년지원정책에 대해 어떠한 생각과 요구를 가지고 있는지 등을 파악해 정책적 함의를 끌어냈다.

넷째, 청년 개인 수준의 2차 자료에 해당하는 한국노동패널조사와 청년패널조사를 분석한 연구를 통해 청년의 이직에 영향을 미치는 요인과 이직 경로에 관한 이해를 높여 정책과제를 도출하였다.

다섯째, 법률 및 중앙부처/지자체가 실시하는 청년 관련 정책을 분석하고 해외 사례와 비교하는 과정 등 다양한 방식을 통해 그 결과를 도출하여 정책적 시사점과 정책방향에 깊이를 더했다.

2. 청년 이직자 정책 방향(안)

청년 이직자의 실태와 대응방안을 마련하기 위해 2020년 청년 사회·경제실태 조사에 부가조사 형태로 실시된 문항에 대한 분석을 통해 청년층의 이직이 반복적으로 발생하는 경향이 있음을 확인할 수 있었다. 이직을 경험한 청년 중 55.5%가 2번 이상 이직을 경험한 것으로 나타났다. 경력개발을 위한 이직은 부정적으로 보기 어렵지만, 이직 과정에서 발생하는 경력의 손실과 비용을 고려할 때 반복적으로 발생하는 이직은 청년층에게 부담으로 작용할 수 있다. 따라서 이에 대한 대응이 요청되며 특히, 퇴사 후 미취업 상태에 있는 청년을 위한 지원 대책 마련이 촉구된다.

낮은 임금과 사내 복리후생은 청년층의 이직 사유 중 가장 높은 비중을 차지했고, 직장상사와 같은 근무환경도 주된 요인으로 분석되었다. 임금에 관해서 정책적

대응체계를 마련하는 것에는 실질적 제약이 많을 것으로 보인다. 그러나 복리후생과 직장 내 인간관계를 포함한 근무환경은 제도적 지원으로 개선 가능한 사안일 수 있다. 따라서 청년 친화적인 근무환경을 갖추는 것이 불필요한 이직을 방지하기 위한 우선순위를 염두에 두고 관련 지원책 마련에 노력을 기울여야 할 것이다.

청년들은 이직 전 일자리에서 비정규직보다 정규직이었던 비중이 높았으나, 대체로 근속연수가 짧고, 영세한 사업장에서 낮은 임금을 받으며 상대적으로 많은 시간을 일했던 것으로 나타났다. 이는 청년층의 이직에 기업 규모 간 차이가 있다는 점을 시사한다. 이와 유사하게 주된 이직 사유도 고용형태에 따라 양상이 다르게 나타났다. 비정규직은 안정성과 적성 및 기술 불일치가 이직 사유의 높은 비중을 차지했던 반면, 정규직은 보수와 복리후생의 비중이 높았다. 이와 같은 결과는 고용형태 간 격차를 해소하기 위한 방안 마련의 필요성을 제기한다. 이직 전 일자리 특성에서의 이와 같은 결과는 근본적으로 양질의 일자리를 확대하고 노동시장의 이중적 구조로 인한 격차를 해소하기 위한 정책이 필요하다는 점을 말해준다.

일자리를 그만둔 청년들 가운데 절반에 가까운 이들이 하양취업이었으며, 수행한 업무가 전공과 일치하지 않았던 것으로 나타났다. 즉, 직무불일치는 직접적 이직 사유로 거론되지 않더라도 다수의 청년들이 경험하는 것으로 분석되며, 학교-일자리 연계체계를 구축하는 것이 필요하다는 점을 시사한다. 개인의 교육과 기술 수준, 전공과 같은 역량에 맞는 일자리 이행을 지원할 수 있는 방안 마련이 필요하다.

청년들은 이직한 일자리에서 직장 내 괴롭힘, 업무 떠넘기기, 언어·물리적 폭력을 경험하기도 했는데, 이와 같은 어려움을 경험하더라도 목소리를 내기 어려웠던 것으로 조사되었다. 또한 위험성이 있는 업무를 수행하더라도 관련 안내를 받지 못한 비율이 높았고, 산재보험 수급 비율도 낮게 나타나 여러 형태의 위험에 노출되어 있었다. 이러한 결과는 직장 내에서 민주적으로 의견을 제시할 수 있는 여건을 조성하고, 직장 내 괴롭힘이나 산업 안전에 대한 대책을 강화할 필요가 있다는 점을 시사한다.

표 VI-1. 이직한 청년 관련 실태조사 결과 시사점 및 정책방향(안)

구분	청년 이직 관련 실태	시사점	정책방향(안)
이직 경험	① 이직을 경험한 청년 중 55.5%가 2번 이상 이직을 경험한 것으로 나타남. ② 이직 이유로 임금과 사내 복리후생이 가장 높았고 직장상사 등 근무환경이 두 번째로 높게 나타남.	- 경력을 쌓기 위한 이직은 긍정적일 수 있으나 이직에 따른 손실을 고려할 때 반복적 이직에 대한 대응 필요 - 직장상사 등 근무환경이 이직에 영향을 미치므로 이에 대한 대응 필요	- 퇴사 후 미취업 상태에서 이루어지는 청년 지원 대책 마련 - 청년 친화적인 근무환경 개선으로 불필요한 이직이 발생하지 않도록 지원
이직한 일자리	① 이직한 일자리는 비정규직보다 정규직이 더 높았음. 근속년 수는 짧고 영세한 사업장에서 낮은 임금을 받고 일하는 경우가 많았음. ② 비정규직은 안정성과 적성 및 기술 불일치를, 정규직은 보수와 복리후생을 주된 이직 사유로 꼽아 차이가 있었음 ③ 그만둔 일자리는 하향취업인 경우가 41.9%, 전공과 일치하지 않는 경우가 56.0%로 나타남. ④ 직장에서 자신의 목소리를 낼 수 있는 제도가 없다는 응답이 높았음. 직장 내 괴롭힘으로 업무 떠넘기기, 언어나 물리적 폭력 경험 비율이 높았음. 업무 관련 위험 안내를 받은 청년의 비율이 낮고 산재보험 수급이 27.6%로 낮게 나타남.	- 대기업, 공공부문과 중소, 중견, 그리고 영세기업 간 격차 해소를 위한 대책 마련이 필요 - 정규직과 비정규직 간 격차를 해소하기 위한 방안 마련이 필요 - 직무불일치를 최소화할 수 있는 적극적인 조치가 필요 - 직장 내 민주적 의견 제시 강화, 직장 내 괴롭힘이나 산업 안전에 대한 강화 필요	- 기업 간 격차에 의한 노동 시장 이중구조 해소 대책 마련 - 양질의 일자리 확대와 고용형태에 따른 노동시장 이중구조 해소를 위한 대책 마련 - 학교-일자리 연계체계를 구축해 원활하게 자신의 교육과 기술 수준, 전공에 맞는 일자리 이행 지원 - 취업 이후 존중받고 일할 수 있는 근무환경 개선 대책 마련
이직 후 생활	① 이직 후 58.6%가 어려움을 겪었다고 응답 ② 가장 큰 어려움으로 생계유지를 위한 생활비 부족을, 두 번째로 일자리 기회 부족이라고 응답 ③ 이직자의 실업급여 인지율은 높았으나 수급비율은 낮았음.	- 이직한 청년에 대한 지원 필요 - 생계유지를 위한 생활비 지원과 양질의 일자리 제공 필요 - 이직자에 대한 사회안전망으로 고용보험제도 강화 필요	- 이직한 청년에 대한 지원 대책 마련 - 청년 구직활동지원금 지원 대상 확대, 양질의 일자리 제공 대책 마련 - 자발적 이직자의 실업급여 수급 방안 등 마련

이직을 경험한 청년들 가운데 58.6%는 이직 과정에서 어려움을 겪었다고 응답했는데, 생활비 부족과 일자리 기회 부족이 주된 어려움의 이유였다. 이와 같은 결과는 기본적인 생활비와 양질의 일자리를 제공하기 위한 검토의 필요성을 제기한다. 청년 구직활동지원금 대상을 확대하고, 내실 있는 일자리를 제공할 수 있는 정책을 마련하는 것은 하나의 방향이 될 수 있다.

이직 과정에서 도움이 될 수 있는 실업급여에 대한 인지도 자체는 높았으나 실제 수급을 했던 청년의 비율은 높지 않았다. 이직자에 대한 사회안전망으로 고용보험제도가 강화될 필요성이 있다는 점을 확인할 수 있는 결과이다. 청년층의 이직이 대체로 자발적 이직으로 분류되는 현실을 고려하면 자발적 이직자도 실업급여를 수여할 수 있도록 조건을 정비할 필요가 있어 보인다.

표 VI-2. 이직의사가 있는 청년 취업자 실태조사 결과 시사점 및 정책방향(안)

구분	청년 이직 관련 실태	시사점	정책방향(안)
이직의사	① 이직 의사 이유로 보수 및 복리 후생이 가장 높았고 근무환경이 뒤를 이음.	- 사내 복지와 근무환경 개선 필요	- 청년 친화적인 일자리 환경 조성을 위한 대책 마련
	② 비정규직의 이직의사가 더 높았고 근무한지 1년 미만 이고 소득이 낮거나 시간제 노동을 하고 있는 경우 이직 의사가 높았음.	- 비정규직, 저임금, 시간제 노동 등 취약 청년 지원 강화 필요	- 노동시장 이중구조 해소를 통한 취약 청년의 고용 여건 개선 방안 마련
	③ 교육수준, 기술수준, 전공 등 직무불일치가 클수록 이직의사가 높았음.	- 직무불일치를 낮추는 노력 필요	- 학교-일자리 연계 강화와 직장 내 훈련 지원으로 직무 불일치를 낮추는 대책 마련

이직을 고려하고 있는 청년들은 보수와 복리 후생을 이직의사를 높이는 가장 큰 요인으로 꼽았고, 근무환경을 그 다음으로 응답했다. 이는 청년 이직자로부터 도출된 앞선 결과와 동일하며, 사내 복지와 근무환경 개선을 통해 청년 친화적인 일자리 환경 조성이 시급함을 드러낸다.

비정규직으로 일하는 청년의 이직의사는 정규직에 비해 높았다. 또한 근속연수가 1년 미만으로 짧고 소득이 낮거나 시간제 노동을 하는 경우 이직의사가 높게 나타났다. 즉, 불안정한 고용형태에 있는 청년층의 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 이는 노동시장의 이중 구조가 강화되면서 취약층에 있는 청년들이 경험하는 어려움이 더 커진 결과로 이러한 조건과 환경에서 근무하는 청년에 대한 지원이 필요하다는 점을 보여준다.

교육과 기술수준, 그리고 전공이 직무와 일치하지 않을 때 청년층의 이직의사는 꾸준히 높았다. 직무불일치로 인한 이직을 해소하기 위해서는 학교-일자리 연계 강화와, 직장 내 훈련 지원으로 직무불일치를 낮추는 대책을 함께 고려할 수 있다.

표 VI-3. 청년 이직자 관련 법률 현황 및 문제점, 정책방향

구분	추진현황	문제점	정책방향
법률	청년 기본법	① 청년 고용촉진 및 일자리 질 향상에 관한 정책 추진 근거 제시	- 정책 영역별 선안적 규정으로 구체적인 정책 추진 근거 부족 - 청년기본법에 청년 일자리 환경 개선 추진에 대한 구체적인 법적 근거를 마련하거나 하위법 제정 검토
	기타 법률	① 근로자 직업능력 개발법, 평생교육법, 일학습병행법 등에 재직자 직업훈련 지원 근거 제시 ② 근로기준법, 산업안전보건법, 남녀고용평등법 등 해고 제한, 직장 내 성희롱 예방, 산업 재해 및 고객 폭언 예방 정책 법적 근거 제시 ③ 고용보험법에 실업급여 지급과 관련된 법적 근거 제시 ④ 국민기초생활보장법에 자산형성지원 법적 근거 제시	- 취업자보다는 미취업자 중심으로 교육훈련 지원이 이루어지고 있음. - 청년 취업자의 사망사고가 잇달아 발생하고 있어 강력한 조치 필요, 갑질이나 성희롱, 성폭력 대응도 필요 - 청년 취업자의 능력개발 향상을 위한 정책 사업 확대 - 중대재해 기업 처벌법 등 재해 사망사고를 최소화할 수 있는 장치 마련과 갑질, 성희롱, 성폭력 근절을 포함하여 청년 친화기업 인증제 시행 검토 - 자발적 이직자에 대해 일정 기간 경과 후 실업급여 지급 기준 마련 - 청년 자산형성지원사업 추진에 대한 법적 근거 마련 필요

청년기본법은 기본적으로 청년의 고용을 촉진하고 일자리 질 향상과 관련한

정책 추진의 근거를 담고 있다. 그러나 다소 정책 영역별 선언적 규정 형태를 갖추고 있어 구체적인 정책을 추진하는 데 근거로 활용되기 충분하지 않다고 할 수 있다. 따라서 청년기본법에 청년 고용촉진과 일자리 환경 개선을 위한 구체적인 법적 근거를 마련하거나 하위법 제정을 검토할 필요가 있다.

근로자 직업능력 개발법, 평생교육법, 일학습병행법 등은 재직자의 직업훈련을 지원할 수 있는 근거를 제시하고 있다. 그러나 실질적으로는 취업자보다 미취업자를 중심으로 지원이 이루어지고 있다. 이는 직무불일치 등으로 어려움을 겪고 있는 재직자의 역량개발과 강화를 위한 해당 정책의 수혜 범위를 넓혀야 할 필요가 있다는 점을 시사한다.

근로기준법, 산업안전보건법, 남녀고용평등법 등은 부당한 해고를 제한하고, 직장 내 성희롱과 폭력을 예방하기 위한 법적 근거를 갖추고 있을 뿐만 아니라 산업 재해와 고객 응대 과정에서의 부당한 처우 등으로부터 근로자를 보호할 수 있는 근거를 명시하고 있다. 다만 청년 취업자의 사망사고가 연이어 발생하고 있고 직장 내 갑질과 성희롱, 성폭력 등도 근절되지 않는 양상을 보이고 있어 보다 강력한 조치가 필요한 것으로 판단할 수 있다. 이와 관련하여 중대재해 기업 처벌법 등과 같은 형태의 재해 사망사고를 최소화할 수 있는 장치 마련과 갑질, 성희롱, 성폭력 근절의 바탕이 될 수 있는 청년 친화기업 인증제 시행을 검토하는 것이 필요해 보인다.

고용보험법에는 실업급여와 관련한 근거가 제시되어 있어 청년 이직자에 대한 지원을 기대할 수 있다. 그러나 청년층의 이직은 자발적 이직으로 분류되는 비중이 크기 때문에 실업급여의 수급이 현실적으로 어려운 상황임을 고려해야 할 것이다. 이에 대한 대응으로 자발적 이직자에 대해 일정 기간 경과 후 실업급여를 지급하는 형태와 같은 개선된 형태의 지급 기준이 마련될 필요가 있다.

국민기초생활보장법에는 자산형성을 지원하는 법적 근거가 제시되어 있다. 이에 근거하여 다양한 자산형성지원사업이 추진 중에 있으나 법적 근거가 제한적이어서

보다 확실한 추진 동력이 요청된다. 따라서 청년 자산형성지원사업 추진에 대한 법적 근거를 마련하기 위한 검토와 공론화가 필요하다고 할 수 있다.

표 VI-4. 중앙부처 청년 이직 관련 정책 문제점 및 정책방향(안)

구분	중앙부처 정책	문제점	정책방향(안)
재직자 지원	① 청년 내일채움공제, 재직자 내일채움공제, 청년저축계좌, 청년 희망통장 등 재직자 자산형성 지원 ② 국가기간·전략산업 직종 훈련, 국민내일배움카드, 일학습병행제 등 재직자 교육훈련 지원	- 다양한 사업이 추진 중인데 소득수준에 따른 지원대상이나 예산 규모의 적정성 검토 필요 - 기업, 학교, 훈련기관 등에 대한 훈련지원 비용은 크고 명확하나 청년 당사자에 대한 훈련효과는 뚜렷하지 않음.	- 정책 지원대상의 적정 소득 수준 설정 및 사업 통합 운영 방안 마련 - 교육훈련에 따른 효과를 높이기 위해 맞춤형 지원 확대 및 기존 사업 제도개선
일자리 환경 개선	① 청년들의 일자리 환경 개선 관련 정책사업이 많지 않고 산업안전 관련 과제는 없음. ② 직장 내 괴롭힘 방지 교육, 청년 대상 직장 내 성희롱, 성폭력 방지 교육 실시 ③ 중소기업 근무환경 개선과 일자리 중소기업 플랫폼 사업 추진	- 청년들의 일자리 환경을 개선하는 사업 확대가 필요하고 청년 산업안전 과제 추가 필요 - 괴롭힘, 성폭력, 성희롱 예방차원의 방지 교육 외에 추가적인 대응 필요 - 기업의 노후 시설 개, 보수 지원에서 청년에게 실질적 혜택 부여	- 청년 친화적인 일자리 환경 개선 대책을 마련하고 산업 안전 실효성 제고 - 법률 개정을 통해 직장 내 비인권적 상황 발생을 방지하기 위한 강력한 조치 마련 - 취업한 청년의 교통비 부담 완화 등 직접지원을 확대하여 노동시장 이중구조 개선
고용안전망	① 취업 후 실직 시에 재취업 전까지의 생활과 구직활동을 지원하는 실업급여 제공	- 청년들의 자발적인 이직 비율이 높은 상태에서 상당수가 실업급여의 지원을 받지 못함.	- 해외 선진국처럼 일정 기간 경과 후 자발적인 이직자도 실업급여 지원하는 방안 마련

청년 이직과 관련해 중앙부처에서는 지원의 필요성을 인지하고 재직자 지원, 일자리 환경 개선, 그리고 고용안전망의 측면에서 여러 정책을 시행하고 있다. 먼저 재직자 지원의 측면에서 청년 내일채움공제, 재직자 내일채움공제, 청년저축계좌, 청년 희망통장 등 재직자의 자산 형성에 기여할 수 있는 사업을 실시하고 있다. 그러나 각 사업별 지원 대상이 한정적이고 예산 규모에도 격차가 있어서

재직자 내에서도 임금역전으로 인한 상대적 박탈감을 호소하는 경우도 발생하고 있다. 따라서 보다 효과적이고 효율적인 정책의 운영을 위해 정책 지원대상의 적정 소득 수준을 결정하고 사업을 통합적으로 운영하는 방안을 마련할 필요가 있다.

청년 재직자는 국가기간·전략산업 직종훈련, 국민내일배움카드, 일학습병행제 등을 통해 교육훈련을 지원받을 수 있다. 특히 기업, 학교, 훈련기관 등에 대한 훈련지원 비용이 큰 편이고 명확한 기준이 있는 편이라 할 수 있다. 반면, 청년 당사자에 대한 훈련효과는 뚜렷하지 않다는 점은 문제점으로 지적할 수 있다. 따라서 청년이 처한 상황과 여건에 맞는 맞춤형 지원을 확대하는 등의 노력으로 기존에 시행되는 사업의 제도를 개선하여 교육훈련에 따른 효과를 높이는 것을 기대할 수 있다.

일자리 환경을 개선하기 위해서 중앙부처 차원에서 실시하는 정책은 다소 부족한 상황이다. 특히 산업안전과 관련한 청년정책은 부재하다고 볼 수 있다. 이는 청년 친화적인 일자리 환경 개선을 위한 대책과 산업안전 실효성을 높일 수 있는 방안 마련이 우선시되어야 함을 시사한다. 현재 실행되는 형태는 대체로 법정 의무 교육 성격이 강한 것으로 분석된다. 직장 내 괴롭힘 방지 교육, 청년 대상 직장 내 성희롱, 성폭력 방지 교육 등이 실시되고 있으나, 그 실효성이 약하다고 지적할 수 있다. 법률 개정과 같은 조치를 통해 직장 내에서의 비인권적 상황 발생의 방지를 도모할 수 있으리라 판단한다.

중소기업과 대기업의 근무환경은 대체로 그 격차가 크다. 이와 관련하여 중소기업 근무환경 개선을 지원하고 일자리를 연계하는 플랫폼 사업이 추진되고 있다. 기업의 노후 시설을 개·보수하는 데 지원하여 청년들에 실질적 혜택이 돌아가도록 한다면 이러한 정책이 원활하게 정착하는 원동력이 될 것이다. 또한 중소기업 등에 취업한 청년의 교통비 부담을 완화하는 등의 직접지원을 확대하는 방식은 노동시장의 이중구조로 인한 이직을 줄이는데 기여할 수 있을 것으로 보인다.

고용안전망의 측면에서 정부는 구직활동지원금과 실업급여와 같은 지원제도를 갖추고 있다. 그러나 청년들의 이직을 자발적 이직으로 분류하는 사례가 많아 실질적인 수급률은 낮은 편이다. 이에 대한 방안으로 해외사례를 참고하여 실업 후, 일정 기간 경과 후에 자발적 이직자도 실업급여를 지원하는 방식을 고려할 수 있다.

표 VI-5. 지자체 청년 이직 관련 정책 문제점 및 정책방향(안)

구분	지자체 정책	문제점	정책방향(안)
재직자 지원	① 서울 희망두배 청년통장, 경기 청년 마이스터 통장, 광주 청년13통장, 대구형 및 대전형, 경남, 전북 청년내일채움공제, 제주 53+2통장 등 추진 ② 부산 일하는 기쁨카드, 인천 드림포인트, 경기 청년복지포인트 등 재직 시 분기별 복지포인트 제공	- 중앙부처 사업과 유사한 형태의 자산형성지원 사업 중심 추진 - 비수도권 지역의 정주 여건 개선 차원에서 추진 중이나 지원대상이나 규모 협소	- 자산형성 지원 사업은 중앙부처 매칭 사업으로 통합 운영 검토 - 정주 여건 개선을 위한 기업 재직 청년 지원 사업 확대
일자리 환경 개선	① 인천 중소기업 근로환경 및 세종 산업단지 정주여건 개선 사업, 충북과 전남 일자리 우수기업 지원 등 실시	- 청년들의 일자리 환경 개선 관련 사업은 미비하고 기업에 대한 지원 중심	- 기업 지원 중심에서 재직 청년 지원 중심으로 사업 전환 추진

지자체에 따라서는 개별적으로 청년 재직자를 지원하는 정책을 진행하기도 한다. 서울, 경기도, 광주, 대구 등 각 시도단위에서 시행 중인 청년통장과 청년내일채움공제와 같은 형태의 사업들이 이에 해당한다. 이와 같은 정책은 중앙부처의 자산형성지원사업 유사한 형태라고 볼 수 있다. 즉, 중앙부처 사업과 중복성이 있으므로 고른 혜택을 위한 방안으로 매칭되는 사업을 위주로 통합하여 운영할 것을 검토할 수 있다.

부산, 인천, 그리고 경기도 등에서 재직자를 위해 제공하는 복지포인트는 비수도권 지역에서 청년층 정주를 위한 노력의 일환이라 볼 수 있다. 그러나 지원대상과

규모가 협소하다는 점을 지적할 수 있다. 이와 관련해 정부부처와 연계를 통해 정주 여건 개선을 위한 기업 재직 청년 지원 사업을 확대하는 것을 정책적 방향으로 검토할 수 있다.

각 지자체는 일자리 환경을 개선하기 위한 정책을 갖추고 있다. 인천 중소기업 근로환경 개선 사업, 세종 산업단지 정주여건 개선 사업, 충북과 전남의 일자리 우수기업 지원 등이 여기에 해당한다. 이와 같은 사업은 주로 기업에 대한 지원이 중심이며, 청년의 일자리 환경 개선과는 다소 거리가 있다. 따라서 기업 지원 중심에서 재직 청년 지원 중심으로 사업을 전환하여 추진함이 청년층의 체감을 고려할 때, 그 정책의 효용이 클 것으로 보인다.

청년층의 이직과 관련하여 기업과 근로자 수준의 2차 자료를 분석한 결과를 포함하는 심층분석 보고서에서는 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 우선 청년들이 원하는 일자리는 임금이 높고 초과근무가 적은 기업이었다. 이와 같은 조건을 갖추기 위해서는 실질적으로 기업 차원에서 대응할 수밖에 없지만, 적정 노동시간을 준수하기 위한 주52시간제 시행의 관리에 필요한 역량을 투입할 여지는 있을 것으로 보인다.

또한 수평적이고 변화와 혁신에 개방적인 기업과 인재에 대해 충분히 보상하는 기업에 근무하는 청년층의 이직의사가 낮게 나타났다. 청년 친화적인 기업문화를 갖출 수 있도록 인식과 환경적 요인에 대한 변화가 요청된다고 할 수 있다. 이를 위해 청년 친화적 문화로 개선된 기업에 대해 인센티브를 부여하거나 해당 문화를 갖추는 데 핵심일 수 있는 간부직원의 인식변화를 위한 교육 및 훈련을 강화하는 방식을 고려해볼직하다.

정작 청년층에 대한 수요가 높게 나타나는 기업은 이와 같은 특성과는 거리가 먼 기업이었던 것으로 분석되었다. 이와 같은 현상은 청년들이 원하는 양질의 일자리가 부족함을 간접적으로 드러내 관련 대책 마련이 필요함을 시사한다.

표 VI-6. 심층보고서 분석결과에 따른 정책방향

구분	청년 이직 관련 실태	시사점	정책방향(안)
기업 데이터를 활용한 청년 이직자의 이직요인 분석	① 임금이 높고 초과근무가 적은 기업일수록 청년 취업자의 이직의사가 낮게 나타남. ② 수평적이고 변화와 혁신에 대한 개방성, 인재에 대한 충분한 보상 등은 청년층의 이직 의사를 낮추는 것으로 나타남. ③ 청년들이 원하는 일자리가 아닌 곳에서 청년층 일자리 수요가 높게 나타남	- 임금 수준을 조정하기는 어려우나 적정 노동시간이 준수 필요 - 청년 친화적인 기업문화를 갖출 수 있도록 인식과 환경적 요인에 대한 변화 필요 - 청년들이 원하는 양질의 일자리를 확대하는 것이 필요	- 주52시간제 시행 관리를 비롯한 적정 노동시간 준수 대책 마련 - 청년 친화적 기업 문화 확산에 따른 기업 인센티브 부여와 간부 직원의 인식변화를 위한 교육 및 훈련 강화 - 청년들을 위한 양질의 일자리 확대를 위한 대책 마련
청년 이직자의 이직경로 동태분석	① 첫 일자리의 근속연수는 최근세대로 올수록 이전 세대와 비교하여 단축되었으며, 고용형태가 불안정할수록 그 기간은 더 단축됨. ② 첫 직장에서 정규직으로 일한 경우 두 번째 직장을 정규직으로 구할 가능성이 높은 것으로 나타남.	- 안정적인 고용형태를 유지할 수 있는 양질의 일자리 마련 필요 - 첫 일자리부터 안정적으로 고용될 수 있는 여건 조성	- 청년 친화적인 양질의 일자리의 제공 방안 마련 - 고용형태를 포함한 학교-일자리 연계체계 강화
청년 이직요인 분석: 직무 불일치와 직무만족	① 교육 및 기술 수준에 비해 낮은 직무를 수행하는 직무 불일치는 청년층의 적극적 이직으로 연결될 가능성이 높음. ② 전공과 무관한 업무를 수행하는 청년의 이직 가능성이 높게 나타남.	- 교육과 기술수준에 맞는 직무를 수행할 수 있도록 제도적 지원 필요 - 전공과 일치하는 직장에 취업할 수 있도록 일자리 탐색의 기회 제공 필요	- 직무불일치를 유발하는 요인을 체계적으로 분석하여 관련 대책 수립 - 학교-일자리 연계 강화를 통한 전공 맞춤형 취업지원 대책 수립

청년 이직자에 대한 우려는 후속세대로 올수록 첫 직장의 근속연수가 짧아지는 경향과 맞물려 더욱 커질 것으로 판단된다. 특히 고용형태가 불안정한 청년의 경우 근속연수는 더욱 단축된 것으로 나타났다. 이는 안정적인 고용형태를 유지할 수 있는 양질의 일자리 제공이 필요하다는 결론으로 이어지며, 관련 정책 마련이 촉구된다고 볼 수 있다.

첫 직장에서 정규직으로 일한 경우 두 번째 직장에서도 정규직으로 일하게 되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이는 노동시장의 이중구조와도 연결되며 불안정한 고용형태로 시작한 청년들이 지속적으로 불이익을 받을 수 있음을 간접적으로 드러낸다. 따라서 첫 일자리부터 안정적으로 고용될 수 있는 여건의 마련이 필요한데, 고용형태를 포함한 학교-일자리 연계체계를 강화하는 방식으로 대응할 수 있을 것이다.

청년 이직요인 가운데 직무불일치는 단순한 이직의사에 그치지 않고 실제 이직으로까지 연결될 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 교육과 기술수준에 맞는 직무를 수행할 수 있도록 제도적 지원이 필요함을 의미한다. 유사하게 전공과 무관한 업무를 수행하는 청년의 이직 가능성 역시 높았는데, 전공과 일치하는 직장에 취업할 수 있도록 일자리 탐색의 기회를 제공하고, 학교-일자리 연계를 강화하는 등의 전공 맞춤형 취업지원 대책을 수립할 필요가 있다.

이직한 경험이 있거나 이직의사가 있는 청년을 대상으로 실시한 심층면접에서 청년들은 다양한 이직 사유를 들려주었다. 그중에서도 직장 내 인간관계와 조직 문화는 두드러진 이직 사유였다. 이를 통해 기업이 청년 친화적 문화를 갖출 수 있도록 지원이 필요하다는 결론에 도달할 수 있다. 기업문화를 근본적으로 개선하기 위해서는 조직 내 구성원의 인식변화가 수반되어야 할 것이다. 따라서 이와 관련한 대책을 검토해야 할 것으로 보인다.

업무강도와 불규칙한 업무일정은 그 자체로 이직의사를 높이며, 동시에 건강 악화로 이어져 업무를 지속하지 못하게 만들 수 있다. 이에 대해 주52시간제가 도입되었으나, 시행의 과도기에 있는 관계로 제도상 사각지대를 파악하고 탄력 있는 적용이 가능하도록 지속적인 제도의 보완과 관리 역량이 요청된다.

청년들에게 직장은 돈벌이의 수단일 뿐만 아니라 배움과 경험의 장으로 인식되기도 했다. 이러한 욕구를 충족시키지 못하는 직장에서의 경험은 이직 사유가 되기도 한다. 청년 재직자들이 직장생활과 그 안에서의 훈련을 통해 경험을 쌓고

성장할 수 있는 기회를 제공할 방안이 요청된다. 나아가 정책의 무게 중심이 취업자를 위한 훈련보다 미취업자에 맞춰져 있는 상황에 균형을 꾀할 필요가 있다.

표 VI-7. 심층면접결과, 정책방향

구분	청년 이직 관련 실태	시사점	정책방향(안)
이직 요인	① 조직대표의 불쾌한 언행, 직장상사와 관계, 조직문화 등 직장 내 인간관계로 인해 이직을 결심한 사례가 가장 빈번하게 나타남.	- 청년 친화적인 기업문화를 갖출 수 있도록 직장상사의 인식과 조직 문화 개선이 필요	- 청년 친화적인 기업문화를 갖출 수 있도록 간부의 인식과 조직 문화 개선 추진
	② 업무강도와 불규칙한 업무일정은 그 자체로 이직의사를 높이며, 동시에 건강악화로 이어져 일을 지속하지 못하게 함.	- 업무강도와 불규칙한 업무 일정, 과도한 초과 근무시간 개선 필요	- 주 52시간제의 성공적 정착을 위한 관리대책과 업무일정과 관련한 내용을 포함할 수 있는 대책 마련
	③ 사회초년생으로 직장경험은 돈을 벌기 위한 수단일 뿐만 아니라 배움과 경험의 장이라는 인식이 존재하며, 이를 충족시키지 못했을 때 이직 사유가 되기도 함.	- 기업이 청년 취업자들의 배움과 경험의 장을 제공하는 것이 필요	- 청년 취업자들이 원하는 교육과 훈련을 확대하기 위한 대책 마련
	④ 처우와 인식의 개선이 수반되지 않는 계약직에서 무기계약직으로의 전환은 직장생활 간 부정적 경험을 유발하는 요인이 될 수 있음.	- 계약직을 무기계약직으로 전환 시 처우와 기업 내 인식 개선 동반 필요	- 실질적인 처우의 개선 및 정규직 전환과정에서의 공정성 확보와 노동권익 교육을 통한 인식개선 동반 대책 마련
이직 과정	① 퇴사 후 이직하는 경우 정해지지 않은 미래와 소속감이 없는 데에서 오는 불안감이 정신적 스트레스로 작용함.	- 퇴사 후 이직과정에서의 정신적 어려움을 낮추기 위한 대책 마련 필요	- 정신적 안정과 이직관련 정보를 획득할 수 있는 대책 마련
	② 이직을 포함하여 직장생활에서 발생하는 어려움을 해소하지 못하는 경우가 발생.	- 재직 중 이직을 포함한 직장생활의 어려움에 대한 도움 필요	- 청년 취업자를 대상으로 직장생활에 대한 상담 지원 대책 마련
	③ 이직 시에 기업 정보가 불충분해 어려움을 겪음.	- 충분한 기업정보 제공 필요	- 청년 친화인증기업 등을 통해 기업정보제공 확대 추진
청년 지원 정책	① 이직자와 구직자를 위한 정책은 적극적 탐색자에 한하여 활용되나, 그나마도 한정적 대상의 적용으로 전반적인 활용도가 높지 않은 것으로 나타남.	- 손쉽게 정책을 접하고 참여할 수 있는 기회 제공 필요	- 정책 대상자의 요건을 완화하거나 보다 쉽게 확인이 가능한 직업 정보시스템 구축 방안 마련
	② 청년(재직자)내일채움공제와 취업성공패키지 이외의 정책에 대한 인지도가 높지 않음.	- 정책홍보를 위한 방안이 요청됨	- 청년 지원 정책을 일원화하여 관리할 수 있는 방안 마련
	③ 청년(재직자) 내일채움공제를 악용하거나 기업부담을 이유로 거부하는 사례가 있었음.	- 기업의 청년(재직자) 내일채움공제 악용을 제재할 수 있는 관리방안 필요	- 적극적 대상자 탐색과 지원 대상자 보호조치 마련

계약직에서 무기계약직으로의 전환은 청년들에게 기회가 될 수 있지만, 처우와 인식 개선이 수반되지 않는 경우 직장생활에서의 부정적 경험을 유발하는 요인이 되기도 했다. 정규직 전환을 빌미 삼아 과도한 업무를 수행하게 한다든지, 무기계약직 전환을 해당 청년들이 적합한 역량을 갖추지 못했음에도 호의를 입은 것으로 인식하는 상황은 특히 경계해야 할 사항이다. 계약직을 무기계약직으로 전환하는 정책적 노력이 긍정적으로 기능하기 위해서는 실질적인 처우의 개선뿐만 아니라 정규직 전환과정에서 공정성 확보와 노동권의 교육을 통해 인식개선이 이루어질 수 있도록 대책을 마련해야 할 것이다.

이직을 경험한 청년들은 공통적으로 정해지지 않은 미래와 소속이 없는 데에서 오는 불안감에 대해 이야기했다. 이와 같은 정신적 어려움은 우울로도 연결될 수 있으므로 이들의 정신적 안정을 도모할 수 있는 상담 또는 지원책이 요청된다.

이직의 사유가 되었던 요인을 해소할 수 있는 장치의 부재는 청년층의 어려움을 키웠던 것으로 보인다. 또한 이직에 대한 고민을 이야기할 창구는 주로 친구와 부모님으로 한정되었으며, 직장에 존재하더라도 깊이 있는 이야기를 할 수 없는 구조적 한계가 있었다. 이러한 결과는 재직 중 이직을 포함한 직장생활의 어려움에 대해 도움을 줄 수 있는 제도적 지원이 필요하다는 점을 드러낸다.

청년들은 이직 시 충분하지 못한 기업정보에 갈증을 느꼈다. 이직의 사유가 되었던 요인이 새롭게 입사하려는 기업에서 재차 문제가 되지 않을 것이라는 보장이 없기 때문에 이와 관련된 정보를 탐색하는데 시간과 자원이 투입되었던 것으로 보였다. 청년 친화기업 인증 등은 관련된 정보를 청년들이 파악하도록 도울 수 있는 방안이 될 것으로 기대할 수 있다.

심층면접에 임한 청년들은 이직자와 구직자를 위한 지원 정책에 대해 크게 체감하지 못했다. 청년 대상 정책에 대해 적극적으로 탐색하는 청년들은 제한적으로 인지하였으나, 그나마도 한정적 대상의 적용으로 전반적인 활용도가 높지 않은 것으로 나타났다. 필요한 정책을 마련하는 것도 중요하나, 기존에 존재하는 정책

의 활용성을 높이는 것도 하나의 방안이 될 수 있음을 고려할 때, 정책 대상자의 요건을 완화하거나 보다 쉽게 확인이 가능한 정보시스템을 구축하는 방법을 모색해볼 수 있다.

청년(재직자) 내일채움공제와 취업성공패키지에 대한 인지도는 높았으나, 이외의 정책에 대한 인지도는 전반적으로 낮아 정책홍보를 위한 방안이 요청됨을 시사했다. 청년 지원 정책을 프로그램별로 홍보하기보다 청년 지원 정책을 관리하는 체계의 하나로 일원화하여 관리할 수 있는 방안에 대한 검토가 필요한 것으로 보인다.

청년들은 중소기업에서의 근속을 돕기 위한 청년(재직자) 내일채움공제에 대한 높은 만족감을 표현했다. 다만 이를 악용하거나 부담을 이유로 거부하는 기업의 사례를 함께 제시하기도 했다. 이러한 결과는 청년(재직자) 내일채움공제의 명암을 보여주는 단정적 사례로 평가할 수 있으며, 청년(재직자) 내일채움공제의 운영과 관리가 강화되어야 한다는 점을 제시한다.

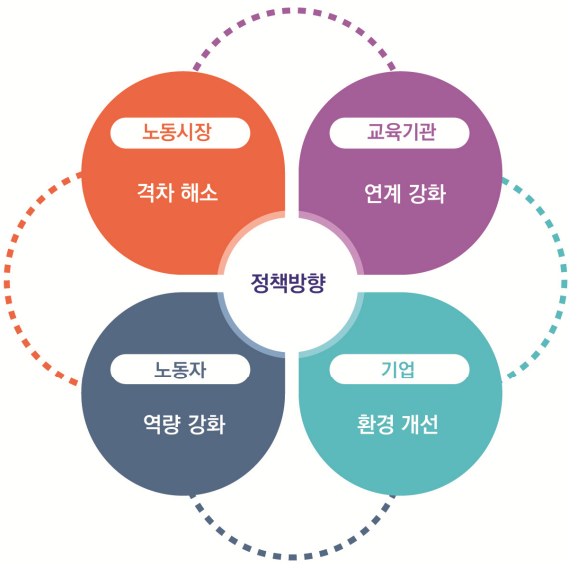


그림 VI-2. 청년 이직자 정책방향(안)

다양한 자료와 분석 방법을 통해 도출한 청년 이직자에 대한 정책방향과 과제는 크게 노동시장, 교육기관, 기업, 그리고 노동자의 4가지 차원으로 정리할 수 있다. 첫째, 노동시장의 측면에서는 근본적으로 노동시장의 이중적 구조를 해소하고 양질의 일자리를 확보하기 위한 노력이 요청된다. 대기업, 공공부문과 중소기업 간 격차, 그리고 정규직과 비정규직 간 격차는 청년 이직자를 양산하는 주요 원인 가운데 하나이다. 또한 장기적으로 일할 만한 일자리가 제공되지 않고 있는 현실은 일단 취업한 청년의 이직을 부추기고 있다고 볼 수 있다. 따라서 노동시장에서의 이와 같은 문제를 해결하기 위한 정책적 대응이 필요하다.

둘째, 교육기관과 일자리의 연계를 강화할 필요가 있다. 청년들은 구직과 이직 정보를 찾는 데 어려움을 겪고, 일자리를 갖게 되었다고 하더라도 교육과 기술수준이 맞지 않는 일을 하거나 전공과 무관한 직무를 맡게 되는 등 직무불일치를 경험하기도 한다. 교육과 일자리 연계를 통해 고용안정과 더불어 역량에 부합하는 직장을 갖게 되면 청년층의 이직률도 낮아질 것으로 기대할 수 있다.

셋째, 기업차원에서는 환경개선을 위한 대책 마련이 필요하다. 기본적인 근무조건과 환경, 더욱 나아가서는 직장 내 인간관계와 조직문화 등은 청년들이 이직을 결심하게 되는 핵심적 요인이다. 따라서 청년 친화적인 기업문화와 근무환경을 갖출 수 있도록 제도적인 지원 방안이 마련되어야 한다.

마지막으로 노동자 개인차원에서 역량을 강화할 수 있는 정책적 지원이 이루어질 필요가 있다. 이는 직장 내 훈련을 지원하는 형태와 함께 이직과정에서의 탐색을 위한 지원 등도 포함한다. 노동자 개인 역량의 강화는 개인의 경력을 위해 도움이 될 뿐만 아니라, 업무 생산성의 강화로 기업의 이익으로 환수될 것으로 기대할 수 있는 만큼 정책적 효용성이 크다고 할 수 있다.

3. 청년 이직자 정책 과제(안)

청년 이직자에 대한 정책방향을 토대로 이 절에서는 정책과제를 제시해 보고자 한다. 청년 이직자 정책과제는 5가지 영역으로 구분하였다. 정책과제 영역 중 두 가지는 보다 근본적인 대책으로 장기간에 걸쳐 추진해야 하는 과제이며, 나머지 세 가지는 현재 정부에서 추진 중인 정책 영역에 초점을 맞추어 단기간에 추진해야 하는 과제로 제시하였다.

구분	과제명	우선순위	담당부처
노동시장 구조	노동시장 이중구조 해소	1	기획재정부, 고용노동부, 중소벤처기업부, 공정거래위원회
	청년 양질의 일자리 확대	3	기획재정부, 국무조정실, 고용노동부, 산업자원부, 중소벤처기업부
재직자 지원	자산형성지원 사업 통합운영 및 확대	5	고용노동부, 보건복지부, 중소벤처기업부
	재직자 직업훈련 지원 내실화와 모니터링 강화	8	고용노동부, 교육부
일자리환경 개선	청년 친화 기업 인증제 추진 및 근무환경 개선	6	국무조정실, 고용노동부, 여성가족부
	청년재직자 노동 상담 강화와 노동 음부즈만 실시	9	고용노동부, 여성가족부
사회안전망	고용보험 가입대상 확대 및 실업급여 제도 개선	4	고용노동부
	국민취업지원제도 청년특례 제도 개선	7	고용노동부
교육체계	학교-일자리 연계 체계 강화	2	교육부, 고용노동부

그림 VI-3. 청년 이직자 관련 정책과제(안)

청년정책방향 도출 과정에서 보다 근본적인 대책 차원에서 제시한 과제는 노동시장 구조와 교육체계에 관한 것이다. 노동시장 구조와 관련된 과제는 노동시장 이중 구조 해소와 청년 양질의 일자리확대 등 2가지로 제시하였다. 다음으로 교육체계는 학교-일자리 연계 체계 강화로 제시하였다.

단기적인 대응이 필요한 과제들은 재직자 지원과 일자리환경 개선, 사회안전망 등으로, 재직자 지원 과제로는 자산형성지원 사업 통합운영 및 확대와 재직자

직업훈련 지원 내실화와 모니터링 강화 등을 제시하였다. 일자리환경 개선 과제로는 청년 친화 기업 인증제 추진 및 근무환경 개선과 청년재직자 노무 상담 강화와 노동 ombudsman 실시를 제시하였다. 마지막으로 사회안전망 과제는 고용보험 가입 대상 확대 및 실업급여 제도 개선과 국민취업지원제도 청년특례 제도 개선 등을 제시하였다.

(1) 노동시장 이중구조 해소

① 정책과제 추진 배경

이번 2020년 청년 사회·경제 실태조사에서 청년 이직자와 이직의사가 있는 청년 재직자에 대해서 부가조사를 통해 살펴본 결과, 청년 이직자의 이직 사유 중 1순위는 보수를 비롯한 복리후생으로 23.9%였다. 청년 재직자 중 이직의사가 있는 청년(23.1%) 중 이직 사유로 가장 많은 응답을 받은 것도 보수 및 복지 문제로 43.1%였으며 2순위인 근무 환경(16.2%)과 큰 차이를 보여주었다. 이러한 결과는 이직에 영향을 미치는 정도에 있어서 보수와 복지 문제가 가장 크다는 점을 보여준다.

이것은 우리나라의 대기업과 중소기업 간에, 정규직과 비정규직 간에 노동시장 이중구조가 매우 견고한 상황임을 시사하며, 그 해법을 찾지 않는다면 문제를 풀기가 어렵다는 점을 말해준다. 노동시장 이중구조를 고용형태, 임금 및 부가급여 등을 활용해 지수로 측정한 결과에 따르면, 노동시장의 이중성은 2011년부터 2016년 간 큰 변화 없이 유지되어 왔다. 이 결과는 노동시장의 구조적인 문제를 해결하는 것이 얼마나 어려운지를 보여준다(윤윤규, 장인성, 최세림, 조성훈, 2018). 다만, 같은 자료를 활용해 정규직과 비정규직 간의 이중구조를 분석한 결과에 따르면, 2009년부터 2018년간에 걸쳐 비정규직의 차별적 효과는 최근 들어 줄어들고 있는 추세를 보여주고 있는 것으로 나타났다(안주엽, 오선정, 최세림, 2019).

② 정책과제 세부 내용

대기업과 중소기업의 격차를 해소하는 것은 어려운 문제이다. 내부적으로 중소기업의 경쟁력을 강화하기 위해 일터혁신과 재직자들의 교육·훈련을 통한 역량 강화와 기술 경쟁력을 높이기 위한 노력이 이루어질 필요가 있다. 그렇지만 이러한 자구책만으로 대기업과 중소기업의 격차가 해소되기는 어렵다. 이 문제를 해소하기 위해서는 대기업의 하청구조로 연결되어 있는 중소기업의 관계를 대등하게 개선하는 것과 기업별 단체교섭을 산업별 단체교섭으로 바꾸어 노조가 없는 중소기업에서도 임금인상 등을 적용받을 수 있도록 하는 것이 필요하다. 전자는 법률 제정이나 개정 등을 통해 이루어질 수 있는데 중소기업의 기술 보호와 피해 중소기업에 대한 권리구제 강화를 위한 법 개정부터 추진할 필요가 있다. 후자는 노동조합 차원에서 대안을 마련하는 것이 필요하므로 정책적 접근이 쉽지 않지만 경제사회노동위원회에서 노조와 기업, 정부 간 논의를 통해 합의를 이끌어낼 수 있을 것이다.

현재 정부에서는 비정규직을 정규직으로 전환하는 제도를 마련해 추진 중이다. 이 제도는 공공기관에 한정해 추진 중이나 민간 확대를 위한 노력도 진행 중이다. 다만 인천국제공항 전환과정에서 이미 기업에 취업 중인 비정규직과 기업에 취업하고자 하는 청년 취업준비생 간의 공정성 문제가 큰 화두로 제시된 바 있다. 일본에서도 프리터를 정사원으로 전환하는 정책 사업을 추진 중인데, 이 경우에는 기업 내부에서의 전환이 아니라 프리터인 개인이 같은 직장을 포함해 다른 직장에서도 정사원으로 취업할 수 있도록 전환하는 방식을 취하고 있다. 개인 입장에서는 어떤 접근을 취하든 결과는 크게 다르지 않지만 기업이나 공공기관 입장에서는 전환 과정에서 이해당사자들 간의 갈등과 전환 후 인건비 부담 등의 어려움을 겪을 수 있다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 방식을 기업 내부가 아닌 개인 차원에서 접근하는 방법을 검토하는 것이 필요해 보인다. 동시에 비정규직을 완전히 없애는 것이 불가능하다면, 정규직과 비정규직 간에 임금격차를 해소하고 4대

보험과 사내 복지 혜택과 같은 부분에서의 차별을 줄이기 위한 노력을 강화하는 것이 필요하다.

- 1-1 대기업, 공공부문과 중소, 중견기업 격차 해소

1-2 청년 비정규직 정규직 전환 방식 변경 및 격차 해소

③ 법적 근거 및 법률 제·개정

정부에서는 중소기업이 기술자료를 제공할 경우 비밀유지계약 체결을 의무화하고 징벌적 손해배상 책임을 도입하는 내용의 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 개정안을 2020년 11월 20일에 제출하였다.

표 VI-8. 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 개정(안)

현행	개정(안)
신설	(신설조항) (비밀유지계약의 체결) 위탁기업이 위탁기업에게 기술을 제공하는 경우에는 기술 자료의 비밀을 유지하는 계약을 체결하여야 한다.
제40조의2(손해배상책임) ② 위탁기업이 제25조제1항제14호를 위반함으로써 손해를 입은 자가 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 위탁기업이 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.	제40조의2(손해배상책임) ② ----- 10배를 넘지 아니하는 범위에서----- ----- ----- ---

* 출처 : 국회 의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)에서 2020년 11월 20일 인출.

이 법안에서 징벌적 손해배상 책임은 손해의 3배를 넘지 않는 기존 법안의 내용을 그대로 두고 있어 이를 상향할 필요가 있어 보인다. 정태호 의원 대표발의 법안(2020년 9월 3일 법안)에서는 5배까지로 제안하고 있다(국회 의안정보시스템, 2020). 같은 법률은 아니지만 하도급법에서 기술유용행위에 대한 징벌적 손해

배경은 송갑석 의원 대표발의 법안(2020년 6월 29일)과 이학영 의원 대표발의 법안(2020년 7월 28일)에서 10배까지로 제안하고 있다. 차별적인 수준이 어느 정도인지는 정하기 어려우나 현행 하도급법이나 특허법 등에서 3배까지로 적용하고 있어 상향 조정이 필요해 보인다.

④ 정책과제 추진 예산

노동시장 이중구조 해소는 제도적 차원에서 법률 개정을 통한 규제와 사회적 합의제를 통한 논의 등을 통해 이루어지므로 비예산 사업으로 분류된다. 현재 고용노동부가 추진 중인 청년 내일채움공제는 정부 지원을 통해 중소기업에 재직 중인 청년의 자산형성을 돕고 있는데 이 사업의 취지 중 하나가 노동시장 이중구조의 해소에 있어 이 과제에 해당하는 예산으로 볼 수 있다. 다만, 이에 대해서는 이 사업을 본격적으로 다루는 과제에서 예산 문제를 다루어보고자 한다.

(2) 청년 양질의 일자리 확대

① 정책과제 추진 배경

2020년 청년 사회·경제 실태조사에서 이직 의사가 있는 청년 재직자 중 이직 사유로 보수와 복지가 43.1%로 가장 높았고 이어서 근무환경 개선이 16.2%로 나타났다. 다음으로 안정성에 대한 응답이 14.5%로 뒤를 이었다. 이러한 응답 결과는 청년들에게 양질의 일자리를 제공하지 않는다면 다른 나라보다 훨씬 더 높은 수준의 청년 이직 문제를 해결하기 어렵다는 점을 말해 준다. 이직 경험자의 이직 사유 역시 1순위는 보수 및 복리후생으로 23.9%로 나타났다.

사업체패널조사와 인적자본기업패널조사 등 기업을 대상으로 한 조사에 대한 심층 분석 결과, 청년들은 초임 수준이 높고 각종 부가혜택이 좋으며 고용이 안정적인 기업에서 더 많이 일하는 것으로 나타났다. 이는 양질의 일자리를 청년들이 선호하고 있으며 이러한 일자리가 확대될 때 높은 이직률을 근본적으로 낮출 수

있음을 보여주는 결과이다. 어떤 일자리가 양질의 일자리인가와 관련해서 임금 수준보다는 노동시간이나 산업재해가 더 유의한 결과를 보여주었다. 동시에 일의 성격이나 기업 문화, 인재 우대정책이 청년들의 이직 의사와 관련성이 높았다. 이는 양질의 일자리를 단순히 보수나 복지혜택만으로 규정할 필요가 없음을 보여준다.

한국노동패널조사 자료를 이용해 생애 첫 일자리의 지속기간을 분석한 결과, 생애 첫 일자리가 비정규직인 경우 이후 일자리 역시 비정규직으로 이행할 가능성이 높다는 사실을 발견하였다. 이는 일종의 경로의존성이 있음을 보여주는 결과로 청년들이 원하는 양질의 일자리가 확대되지 않으면 높은 이직률과 반복적으로 이루어지는 이직의 문제가 해소되기 어렵다는 점을 말해준다.

② 정책과제 세부 내용

노동수요 차원에서 양질의 일자리를 확대하는 것은 근본적으로 시장의 역할이 정부의 역할보다 크기 때문에 정책적인 개입을 통한 문제 해결은 쉽지 않다. 이는 매우 장기적인 안목에서 로드맵을 제시하고 기업의 고용창출을 활성화할 때 달성 가능하다고 볼 수 있다. 이러한 한계에도 불구하고 정부가 핵심적인 산업 영역을 정하고 이를 활성화하기 위한 대책을 마련해 관련 규제와 인센티브를 확대해 나간다면 어느 정도 긍정적인 결과를 가져올 수 있다. 다른 한편, 정부는 공공부문의 일자리를 확대해 양질의 일자리를 제공할 수 있으며, 비정규직을 정규직으로 전환하는 제도 마련 등을 통해 양질의 일자리 확산을 유도할 수 있다.

먼저 공공부문과 관련하여 청년고용촉진특별법에서 공공기관을 대상으로 청년 고용의무제를 시행 중이다. 2011년 기준으로 공공기관으로 의무이행을 해야 하는 기관 중 청년고용의무제를 시행한 곳은 42.3%였고 청년신규 고용비율은 3.0%에 불과했다. 2019년 의무이행기관은 89.4%까지 증가하였고 청년신규고용비율은 7.4%로 높아졌다. 이처럼 성과를 보여주고 있지만 공공기관 입장에서 규제가 과

도한 측면이 있고 제재 위주로 제도가 설계되어 있어서 제도 도입 당시부터 문제제기가 이루어진 바 있다(김준, 2015). 이는 이 조항이 한시적으로 적용되는 이유이기도 하다. 그런데 이에 대한 법률 조항은 2021년 12월 31일까지만 적용된다. 여러 가지 문제점이 존재하지만 코로나19로 인해 청년 고용여건이 경제위기 수준으로 악화된 시점에서 이를 연장하는 것이 필요해 보인다.

공공부문에서만 양질의 일자리를 제공하는 것은 한계가 크다. 현재 정부에서는 한국판 뉴딜과 그린 뉴딜을 통해 경제 위기를 극복하고 새로운 성장 동력을 마련하기 위한 방안을 내놓고 있다. 이와 관련 청년들을 위한 양질의 일자리를 마련하는 것이 필요해 보인다. 디지털 뉴딜과 관련하여 공공데이터 등 빅데이터 분야와 5G와 AI, K-사이버 방역체계 구축, 디지털 기반 교육 인프라 조성 등 다양한 신산업 분야를 육성할 계획인데 이 분야에 대한 청년 일자리를 확대할 필요가 있다. 그린 뉴딜과 관련하여 대체 에너지 개발과 스마트 그린도시, 물과 생태계에 대한 관리, 탄소 배출 억제, 전기차나 수소차 등 새로운 분야에서 청년들의 일자리를 확대할 필요가 있다. 최근 미국은 바이든 정부 등장으로 파리기후보호협약에 가입을 추진하는 등 환경 산업이 매우 강조될 것으로 예상되어 이 분야에 대한 적극적인 산업 육성과 더불어 청년들을 위한 양질의 일자리를 확대할 필요가 있다.

2-1 청년 고용의무제 제도 개선 및 기간 연장

2-2 한국판 뉴딜에 따른 새로운 기술 분야 양질의 일자리 확대

③ 법적 근거 및 법률 제·개정

청년고용촉진특별법은 시행기간을 한시적으로 정하고 있다. 이는 이 법률 제정 당시인 2004년에 청년들의 고용 상황이 일시적으로 좋지 않다가 개선될 것으로 보고 한시법으로 만들어졌기 때문이다. 매년 시행기간을 연장한 이 법률은 15년째 유지되고 있으나 여전히 한시법 상태로 남아있다. 장기적으로 볼 때, 청년기본법

이 제정되었으므로 한시법이 아닌 상시법으로 전환될 필요가 있지만 단기적으로 볼 때, 특별법의 시행기간을 연장하는 것이 필요하다. 현재 법률 자체의 효력은 2024년까지 연장되었으나 청년고용의무제는 2021년 12월 31일까지만 유효하다. 이를 2024년까지 연장하는 법률 개정이 이루어질 필요가 있다.

표 VI-9. 청년고용촉진특별법 개정(안)

현행	개정(안)
부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조의 개정규정은 2014년 1월 1일부터 시행한다. 제2조(유효기간) 제5조의 개정규정은 2021년 12월 31일까지 효력을 가진다.	부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조의 개정규정은 2014년 1월 1일부터 시행한다. 제2조(유효기간) 제5조의 개정규정은 2024년 12월 31일까지 효력을 가진다.

* 출처 : 국회 의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)에서 2020년 11월 12일 인출.

④ 정책과제 추진 예산

여기에서 제시된 부분은 주로 제도 개선 사항으로 비예산 사업이므로 별도의 추가적인 예산 확충이 이루어질 필요는 없다. 한국판 뉴딜과 같은 사업은 청년정책 사업의 일환이라기보다는 정부 산업정책의 일환이므로 이에 대한 예산 확충을 여기에서 다룰 필요는 없어 보인다. 다만 한국판 뉴딜 예산 중 일자리 확충과 관련된 부분과 청년들의 경우 신규채용을 통한 일자리 확대 등에 관한 사항은 해당 예산에서 다루어질 필요가 있어 보인다.

(3) 자산형성지원 사업 통합운영 및 확대

① 정책과제 추진 배경

청년 재직자의 자산형성지원 사업은 2018년 청년고용대책의 핵심사업으로 제안된 청년 내일채움공제를 통해 본격적으로 추진되었다. 이 사업은 자산형성 형태로 지원이 이루어지고 있으나 주된 목적 중 하나는 청년에 대한 지원과 더불어

대기업과 중소기업 간의 임금격차를 해소하고 중소기업의 경쟁력을 높이는 데 있다. 이러한 목적으로 인해 개인에게 자산형성을 돕는 방식이 아니라 중소기업에 입사하고 같은 곳에서 일정 기간을 종사해야 하는 조건이 붙게 되었고 고용보험 기금이 투입되는 방식을 취하고 있다.

청년 내일채움공제는 2020년 1조 2,819억 원이 투입되는 청년 일자리사업 중 단일 사업으로 최대 규모의 예산이 투입되고 있으며, 공제 가입자 혜택이 매우 큰 사업으로 청년 중소기업 재직자가 일부만을 부담하면 2년에 1,600만원, 3년에 2,000만 원의 목돈을 마련할 수 있다. 이와 같은 장점에도 불구하고 같은 기업의 비대상자가 유사한 조건을 갖고 있어도 혜택이 전혀 없는 상황이 있어 이에 따라 발생할 수 있는 형평성 문제가 제기되고 있다. 동시에 최저생계 및 차상위 수준의 빈곤 청년에 대한 자산형성지원사업에 비해 개인별 수혜 정도가 더 크다는 점에서도 공정성 문제가 제기되고 있다. 게다가 중소벤처기업부에서 청년 재직자 내일채움 공제라는 유사한 사업을 추진 중이다.

한편, 현재 빈곤 청년을 대상으로 한 자산형성지원사업은 5종에 이르고 있어 매우 복잡하고 지원대상이나 기준이 협소해 이를 통합하고 지원 대상을 확대하는 노력이 요구된다.

② 정책과제 세부 내용

중소기업의 청년 정규직 취업자를 대상으로 이루어지는 자산형성지원사업과 빈곤 청년을 지원하는 사업을 장기적으로 통합해 운영하는 것이 필요하지만 이를 조정하는 과정은 매우 지난하고 오래 걸릴 것으로 보인다. 단기적으로 중소기업 재직자형과 노동빈곤 청년형을 구분하고 각 영역별 1단계 통합을 추진하는 것이 현실적이다.

중소기업 재직자형 중 청년 내일채움공제는 실질적으로 기업이 지는 부담 없이 운영되고 있는데, 마중물로 역할을 충분히 했다고 볼 수 있으므로 기업이 사내

인재를 위해 자산형성을 지원하는 사업으로 전환하는 것이 필요해 보인다. 사실상 중소벤처기업부에서 운영 중인 청년 재직자 내일채움공제와 내일채움공제 사업이 이러한 형태로 운영 중인데 기업 부담이 커 많은 기업이 참여하고 있지 않으므로 기업부담을 낮추거나 지자체에서 매칭으로 기업부담에 해당되는 부분을 지원해 운영하면서 통합모델을 만들어 가는 것이 필요해 보인다.

노동빈곤 청년형은 현재 희망키움 I·II, 내일키움, 청년희망키움통장, 청년저축 계좌 등 대상이나 목적을 달리하는 사업을 통합해 운영하고 지원 대상을 확대하는 방안을 마련할 필요가 있다. 현재 지원 대상과 관련하여 최저생계 및 차상위까지 지원을 하고 있는데 이를 상향 조정하여 지원 대상 규모를 늘릴 필요가 있다.

3-1 청년 내일채움공제 기업 의무 확대 및 내실화
3-2 노동빈곤 청년 자산형성지원사업 지원 대상 및 규모 확대

③ 법적 근거 및 법률 제·개정

청년 자산형성지원사업의 지원 규모를 늘리기 위해서는 현행 국민기초생활보장법의 지원 대상 범위를 확대하는 법 개정이 필요하다. 현행 법률에는 기초생활보장수급자와 차상위자만을 대상으로 자산형성 지원사업을 추진하도록 되어 있어 지원 대상 빈곤층을 대통령령으로 정할 수 있도록 부대조항을 추가할 필요가 있다. 그런데 이러한 대상 확대가 국민기초생활보장의 범위 전반에 영향을 미칠 가능성이 있으므로 별도 법률을 개정하는 방안도 고민해 보아야 한다.

표 VI-10. 국민기초생활보장법 제18조의 4 개정(안)

현행	개정(안)
① 보장기관은 수급자 및 차상위자가 자활에 필요한 자산을 형성할 수 있도록 재정적인 지원을 할 수 있다.	① 보장기관은 <u>수급자 및 차상위자, 대통령령으로 정하는 빈곤층</u> 이 자활에 필요한 자산을 형성할 수 있도록 재정적인 지원을 할 수 있다.

* 출처 : 국회 의안정보시스템(<http://ikms.assembly.go.kr/bill/>)에서 2020년 11월 12일 인출.

다만, 1조원이 넘는 예산이 투입되고 있는 청년 내일채움공제 역시 직접적인 법률 조항 없이 고용정책기본법 제25조와 고용보험법 제25조, 청년고용촉진특별법 제7조 등에 근거해 추진 중이어서 법 제·개정 없이도 추진이 가능할 것으로 보인다. 고용정책기본법 제25조는 여성, 고령자 외에 청년의 고용촉진을 지원할 수 있는 규정을 담고 있다. 고용보험법 제25조는 피보험자의 고용안정 및 취업 지원을, 청년고용촉진특별법 제7조는 중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원을 담고 있다. 이 법률들에는 구체적으로 자산형성지원 등을 지원하는 내용이 담겨 있지는 않다.

④ 정책과제 추진 예산

청년 내일채움공제의 2020년 예산은 1조 2,819억 원이며 청년 재직자 내일채움공제는 2,912억 원 규모이다. 일반 중소기업 직장인을 대상으로 하는 내일채움공제 예산은 15억 원으로 예산 규모가 크지 않다. 이 정책과제는 통합 운영을 통한 시너지 효과를 기대하는 것으로 별도의 추가적인 예산 투입이 필요해 보이지 않는다.

예산규모는 2020년부터 추진 중인 청년저축계좌의 경우 2020년 73억 원이며 청년희망키움통장 사업은 225억 원 규모이다. 노동빈곤 청년들을 지원하는 기존 사업을 통합하는 경우에 별도의 예산이 추가될 필요는 없으나 지원을 받는 대상을 확대할 경우 추가 예산이 필요하며 지원 기준을 조정해서 지원 규모가 늘어날 경우에도 예산 확대는 불가피해 보인다. 청년저축계좌 전체예산을 1인당 예산(5,000명 지원)으로 환산해보면, 1백 46만 원 수준으로 지원 대상을 10,000명으로 늘리면 146억 4천억 원의 예산이 필요하다. 이는 단순계산으로 운영비 등 대상 확대에도 크게 늘지 않는 부분을 감안할 필요가 있다. 중소기업에 취업하는 청년에게 1조 2천억 원이 투입되고 있는데, 노동빈곤 청년의 소득 기준을 어떻게 정하느냐에 따라서 달라질 수 있으나 국민기초생활 수급 청년이 15만 명 수준이고

청년 빈곤율(7~8%)을 고려해 최대 70만 명 정도가 대상자라고 볼 때, 최소 10만 명 이상을 지원할 필요가 있어 보인다.

(4) 재직자 직업훈련 지원 내실화 및 모니터링 강화

① 정책과제 추진 배경

청년 사회·경제실태조사에서 청년 이직자 실태를 부가조사 형태로 조사한 결과, 자신의 적성이나 능력과 비교해 하는 일이 일치하지 않을 경우 이직을 했다는 응답은 14.0%로 보수와 복지(23.9%), 근무환경(20.4%), 건강 및 육아, 가사(16.1%)에 이어 4번째로 나타났다.

청년들에 대한 면접조사에서 청년들은 이직을 준비하거나 이직 후에 교육훈련에 대한 부담과 어려움을 토로하였고 준비 없이 취업이 이루어질 경우 재차 이직을 하는 사례도 있었다. 이는 이직 후 직업훈련에 대한 지원 필요성을 말해주고 있고 재직 중에 제대로 된 직업훈련이 이루어진다면 예방적인 차원에서 청년들이 이직을 반복하는 상황을 억제할 수 있을 것으로 보인다. 한편, 청년들에 대한 면접조사에서 청년 정책 중 내일채움공제나 취업성공패키지 등 미취업상태에서 청년들의 취업을 지원하는 정책에 대한 인지도는 높았으나 재직자의 직업훈련을 지원하는 정책에 대한 인지도는 매우 낮았다.

② 정책과제 세부 내용

재직자에 대한 능력개발은 기업의 몫이라고 볼 수 있으나 동시에 국가 차원에서 청년 중 재직자를 위한 지원도 필요하다. 실제로 내일배움카드 중 실업자 카드 발급보다 재직자의 카드 발급 비율이 더 높다. 그리고 청년 재직자들의 카드 발급 건수는 다른 연령대의 재직자들보다 최대 3배 이상 많았다. 또한 1년에 발급되는 내일배움카드 근로자 카드 건수는 50만 건에 육박한다. 직업훈련이 이처럼 양적으로 적지 않지만 훈련 효과에 대한 평가는 좋지 않다. 직업훈련 개선에 대한

필요성이 꾸준히 제기되고 있는데 이중에서 중요한 지적은 맞춤형 직업훈련을 확대할 필요가 있다는 점이다.

현재 재직자 직업훈련과 관련 가장 크게 증가하고 있는 사업은 일학습병행제이다. 일학습병행제에 참여하고 있는 학습자는 2014년 3,154명에서 2020년 98,303명으로 늘었으며 누적으로 10만 명이 참여하였다. 학습자의 연령을 보면 20대가 43.0%로 가장 많고 10대가 31.2%로 뒤를 잇고 있다(고용노동부, 2020: 3). 일학습병행제는 재학생 단계와 재직자 단계로 구분되는데, 재직자 단계는 재직 1년 이내에 기업에 입사한 재직자를 대상으로 하며 기업에서 자체적으로 훈련을 추진하거나 훈련기관에 위탁해 훈련을 추진하는 방식을 취하고 있다. 직업훈련은 대면 방식으로 이루어지는 것이 일반적이어서 코로나19 이후 직업훈련이 중단되거나 축소되는 문제점이 나타났고 새로운 기술변화와 관련된 수요가 있어 이에 따른 맞춤형 훈련을 확대할 필요가 있다. 현재 정부에서 추진 중인 그린 뉴딜은 환경 관련 양질의 일자리 확대에 이어질 수 있으므로 재직자나 이직자를 대상으로 하는 신규 직업훈련 과정을 개설해 추진할 필요가 있다.

4-1 청년 재직자 · 이직자 맞춤형 직업훈련 개선 및 확대

4-2 일 · 학습병행제 제도 개선 및 내실화

③ 정책과제 추진 예산

현재 내일배움카드 예산은 974억 원 규모이며 청년 지원 예산을 별도로 제시하고 있지 않지만 청년층 발급 비중(30.0% 내외)을 고려할 때 300억 원 수준일 것으로 추정된다. 일학습병행제는 3,554억 원으로 바우처형 직업훈련예산보다 3배 이상 큰데 대략 70% 이상이 청년층으로 2,500억 원 수준일 것으로 추정된다. 이 연구에서 제시한 방안은 예산 확대를 동반하지 않는 제도 개선에 관한 것으로 별도의 예산 확충이 이루어질 필요는 없어 보인다.

(5) 청년 친화 기업 인증제 추진 및 근무환경 개선

① 정책과제 추진 배경

청년 이직 문제와 관련하여 2020년 청년 사회·경제실태조사에서 부가조사 형태로 실태를 살펴본 결과, 이직 경험자의 사유 중 근무 환경은 20.4%로 보수 및 복리후생(23.9%)에 이어서 두 번째로 높은 응답률을 보여주었다.

기업을 대상으로 이루어진 조사 자료를 토대로 심층 분석을 시도한 결과, 보다 수평적이고 개인의 경력 개발에 따라 적절한 보상이 주어지는 기업 문화를 가진 경우에 청년들의 이직 의사는 낮은 것으로 나타났다. 이는 청년들이 물질적인 보상을 중시하지만 기업의 문화적 측면도 청년들의 이직 의사에 영향을 미친다는 점을 보여준다.

지난 2차 년도 연구에서 공정채용과 채용정보 공개 의무화와 관련하여 청년 친화기업 인증제를 제안한 바 있었는데 이 제도는 채용 과정뿐만 아니라 채용 후의 직장 생활에 있어서도 인증 요건을 무엇으로 가져가는가에 따른 적용도 가능하기 때문에 근무환경 개선에 초점을 맞추어 청년 친화기업 인증제 추진을 제안해 보고자 한다.

② 정책과제 세부 내용

일본의 우수 중소기업 인증제도(yell)에 대해서는 2차년도에 자세히 소개하였으며 주로 채용 정보 공개를 의무화하고 공개 내용과는 달리 운영할 경우 책임을 묻는 부분에 초점을 맞추어 정책과제로 제시하였다. 일본의 법률(青少年の雇用の促進等に関する法律) 외에 독일에서는 동일노동과 동일임금 가치를 실현하기 위해 2017년부터 임금공개법(Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen: EntgTranspG)을 제정해 임금정보공개 청구권과 같은 보다 강력한 조치를 취하고 있다(장지연 외, 2019: 107-108)

법적 근거를 갖고 있는 인증제는 아니지만 고용노동부(청년친화강소기업), 교육부(현장실습 선도기업) 등 다양한 우수기업 인정 사업들이 이루어지고 있는데 우수 중소기업 인증 시에 근무환경 개선과 관련하여 사내 민주주의와 관련된 사항과 안전사고, 직장 내 갑질, 고객 응대 과정에서의 갑질, 성폭력 및 성희롱 부분 등에 관한 인증 요건을 제시해 청년들 대부분이 근무하는 중소기업의 근무 환경을 개선하는 노력이 이루어질 필요가 있다.

청년들의 근무환경 중에서 노동시간 문제나 퇴근 후 회식 등의 문제 역시 중요한데 노동시간 단축과 일과 생활 균형을 위한 직장 문화 개선이 이루어질 필요가 있다. 이는 앞서 제시한 우수 중소기업 인증제에서 다룰 수 있으며 고용노동부가 추진 중인 노동시간 단축 정착지원사업에 기업들의 참여를 확대하는 것이 필요해 보인다. 이 사업은 노동시간을 단축하는 기업에게 단축 노동자 1인당 120만 원을 시급으로 지급하고 최대 50명 한도에서 6천만 원을 지원하고 있다. 현재 52시간 노동시간 단축은 2018년 7월부터 300인 이상 기업에만 적용되다가 2020년부터는 50인 이상 기업까지 확대되었는데, 2021년까지 제도 기간의 연장이 적용된 상태이다.

마지막으로 직장생활 중에 산업안전 문제나 갑질, 성희롱·성폭력 근절을 위한 노력이 필요해 보인다. 각각 다른 법률로 다루어지고 있는데 중대재해기업처벌법 제정에 대한 요구가 커지고 있으며 직장 내 갑질이나 성희롱·성폭력 문제에 대해서는 징벌적 손해배상 도입 필요성에 대한 논의가 이어지고 있다(조주은, 2013). 이러한 법률 개정은 청년만이 아니라 큰 틀에서 이루어지는 정책과제로 여기에서는 제도 개선 차원에서 몇 가지 제안을 하고자 한다. 직장 내 괴롭힘의 경우 실효성을 높이기 위해서는 기업 대표나 간부들이 괴롭힘의 행위자일 경우 적절한 조치를 기대하기 어려운 문제가 있으므로 사용자의 조치위반에 관한 벌칙을 마련하는 것이 필요해 보인다. 산업안전이나 성희롱·성폭력 문제에 대해서는 근절이 필요하므로 미국과 같은 징벌적 손해배상 제도를 도입할 필요가 있다.

5-1 청년 친화 기업 인증제 추진

5-2 노동시간 단축 및 일·생활 균형 직장 문화 확대

5-3 직장생활 중 산업안전 및 갑질, 성희롱·성폭력 규제 강화

③ 정책과제 추진 예산

이 과제에서 제시한 청년 친화 기업 인증제 및 일·생활 균형 직장 문화 확산, 산업안전 및 갑질, 성희롱·성폭력 예방 사업들은 제도 개선 및 법률 개정을 통해 이루어지는 사업으로 비예산 사업에 포함된다. 별도의 예산과 관련된 검토는 필요하지 않다.

(6) 청년 재직자 노무 상담 강화 및 노동옴부즈만 실시

① 정책과제 추진 배경

2020년 청년 사회·경제실태조사에서 이직 경험자 중 직장 내 괴롭힘을 받은 경우 업무 떠넘기기가 14.7%로 가장 많았고 언어 및 물리적 폭력이 9.7%, 휴가 및 복지사용 제약 8.0%, 회식 강요 7.9% 순으로 나타났다. 산업 안전과 관련해서는 위험한 근로환경에 노출된 경우가 6.7%였고 업무 수행 중 다치거나 건강 문제가 발생한 경우가 5.5%였고 업무 수행에 따른 위험과 안전 문제에 대해 기업으로부터 안내를 받아본 적이 있다는 응답은 17.0%에 그쳤다. 일자리에서의 직장 내 민주주의와 관련 내가 속한 팀의 업무 목표나 훈련, 함께 일할 신입사원의 채용과 같은 인사 문제, 임금과 복리후생, 산업 안전에 대한 결정이나 영향력을 행사하는 정도가 낮은 것으로 나타났다.

심층면접 조사에서도 청년들이 직장 내 인간관계나 업무 강도로 인한 어려움으로 이직을 하는 사례가 많았다. 특히 직장 내 괴롭힘에 가까운 상사와의 관계나 청년과 친화적이지 않은 조직문화가 청년들이 계속 일을 할 수 없도록 만드는 결정적인 요인이었다.

② 정책과제 세부 내용

앞선 과제에서 주로 제도적, 법적 차원에서 이 문제를 다루었으나 이 과제에서는 접근법을 달리해 별도로 제시해 보고자 한다. 기업 내부에서 문제를 다루기 전에 민감한 사안에 대한 조력을 받을 필요가 있는데 개인적으로 이러한 문제를 해결하기에는 어려움이 크므로 청년 재직자에 대한 노무 상담을 제공하고 노동옴부즈만 제도를 운영해 직장생활 중에 어려움을 겪고 있는 청년 재직자들을 지원하는 것이 필요해 보인다.

현재 고용노동부에서는 청소년 근로권익센터를 운영 중이며 여성가족부에서는 청소년 근로보호센터를 운영 중이다. 이 두 센터는 근로기준법상 연소근로자에 대한 보호 차원에서 아르바이트를 하는 청소년을 지원하는 방식으로 이루어지고 있다. 그러나 20대 초반의 경우에도 아르바이트 과정에서 부당한 대우를 받는 경우가 많아 지원 대상을 20대까지 포괄하는 것이 필요해 보인다. 동시에 아르바이트 일자리가 아니라 정규직으로 입사한 회사에서도 갑질 문제나 성희롱, 성폭력을 비롯해 안전사고가 발생해 어려움을 겪을 수 있다. 이러한 점을 고려하여 아르바이트생만이 아니라 20대 청년 직장인을 대상으로 지원을 할 필요가 있다. 이와 관련 센터 명칭을 청소년으로 한정하지 말고 청년도 대상으로 하고 있음을 보여주는 명칭을 바꾸는 것도 필요해 보인다.

노동옴부즈만은 서울시에서 다산콜센터로 노무 관련 상담 요청이 들어올 경우 서울시가 위촉한 공인노무사를 통해 무료로 상담서비스를 제공하는 사업이다. 이와 유사한 형태로 청년 재직자에 대한 노무 상담을 진행하는 노동 옴부즈만을 전국적으로 확대 실시하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

6-1 청소년 근로보호센터 및 근로권익센터 청년 지원 대상 확대

6-2 청년 재직자 노무상담 노동 옴부즈만 실시

③ 정책과제 추진 예산

고용노동부의 청소년 근로권익센터의 2020년 전체 예산이 7억 7,400만 원이며 실제로 청소년 보호상담 및 권리구제에 투입되는 예산은 1억 원 수준으로 크지 않다. 여성가족부의 청소년 근로보호센터를 포함한 2020년 청소년 근로권익 보호 사업 운영 예산은 12억 5,000만 원 수준이다. 이 역시 다른 청년정책 예산 규모에 비해 크지 않은 수준이다. 지원 대상을 20대 재직자까지 확대하고 노동 옴부즈만을 통한 지원도 추가한다면 예산 규모는 현재보다 1.5배 이상으로 확대할 필요가 있다.

(7) 고용보험 가입대상 확대 및 실업급여 제도 개선

① 정책과제 추진 배경

청년 이직자 관련 2020년 청년 사회·경제실태조사를 분석한 결과, 이직을 경험한 청년들 중 실업급여에 대한 인지율은 78.7%였으나 수급률은 27.6%에 불과했다. 고용보험 자료를 활용하여 실업급여 수급 충족비율 역시 피보험기간을 충족한 비율은 72.5%였지만 비자발적 이직과 같은 이직사유를 충족시킨 경우는 26.8%에 불과했다. 고용보험은 실업부조와 함께 청년들을 위한 고용안전망으로 역할을 수행해야 하는데 180일 이상 기업에 근무하다가 이직을 해도 고용안전망이라는 그물에서 제외되는 상황이 발생하고 있는 것이다.

해외사례에 대한 분석에서 미국 등을 제외하고 주요 선진국 대부분이 자발적 이직자에 대해서도 실업급여 수급자격을 부여하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 수급을 받는 기간은 이직 후가 아니라 10주에서 14주를 경과한 이후 지급을 하고 실업급여를 지급받는 기간도 3개월에서 최장 7개월까지로 제한하고 있다. 이는 자발적으로 이직하는 경우에도 실업 상태가 장기화될 경우 생활비와 구직활동비를 지원할 필요가 있다는 점을 고려한 결과로 보인다. 우리나라에서도 이와 유사하게 청년 이직자를 포함하여 고용안전망의 사각지대가 발생하지 않도록 제도를 개선할 필요가 있다.

고용보험 가입 대상 확대와 관련하여 장지연 외(2019)는 사회적 보호 대상으로 특수고용 노동자, 종속적 자영업자, 프리카리아트 등에 주목하면서 고용을 넘어서 사회적 지분급여, 사회적 인출권, 기본소득 등 사회적 보호 장치를 마련할 필요가 있다고 지적하였다. 단기적으로 고용보험 가입을 확대하는 문제도 중요한데 배달 종사자의 사망사고가 잇달아 발생하면서 우선 산재보험법 시행령을 개정해 산재보험 가입을 확대하는 노력이 이루어지고 있다. 장기적으로 고용보험 가입 대상 확대에 대해서도 진지한 논의가 필요해 보인다.

② 정책과제 세부 내용

청년 이직자 중 자발적인 이유로 이직을 한 경우에도 고용보험의 실업급여를 받을 수 있도록 실업급여 지급 기준을 변경할 필요가 있다. 현행 자발적 이직자의 경우 근무기간을 충족했더라도 실업급여를 받지 못한다. 해외 주요 국가들과 마찬가지로 자발적 이직자의 경우 이미 재취업을 결정했거나 재취업을 할 수 있는 가능성이 있기 때문에 퇴사를 한 경우도 있어 바로 수급자격을 부여하기보다 일정 기간이 경과한 후 수급 자격을 부여하고 지급기간도 단축하는 것이 필요해 보인다. 지급기간 유예는 해외 주요 국가들이 주로 10주에서 14주 사이로 정하고 있어 이를 준용하고 지급기간도 3개월에서 7개월 사이로 결정할 수 있다.

다음으로 자영업자와 특수고용, 플랫폼 노동자의 고용보험 가입을 확대하는 것이 필요하다. 이와 관련 장지연 외(2019: 132)는 영국에서 종속적 계약자의 범주를 명확히 하고 이들에게 법적인 권리를 부여하는 사례를 제시하고 있다. 자영업이나 특수 고용 형태로 분류되지만 사실상 기업에서 근무방식을 통제하거나 장기간 정기적으로 근무하고 스스로 보수를 결정하지 못하는 경우에 종속적 계약자로 분류하고 있다. 우리나라 역시 이러한 기준을 마련해 법적인 사각지대로 고용보험의 실업급여 수급 자격을 받지 못하는 특수한 형태의 비임금 노동자도 고용안전망에 편입시키기 위한 방안을 마련하는 것이 필요해 보인다.

7-1 자발적 이직자 일정기간 경과 후 수급 자격 부여

7-2 자영업자 및 특수고용·플랫폼 노동자의 고용보험 확대

③ 법적 근거 및 법률 제·개정

고용보험법 제58조에 규정되어 있는 이직 사유에 대한 수급자격 제한에 대해서 자발적 이직의 경우 수급자격에 대한 제한을 일정 기간 동안만 진행되는 것으로 하고 대통령령으로 일정 기간이 경과한 후 실업급여 수급 자격을 부여하는 것으로 개정이 필요해 보인다.

표 VI-11. 고용보험법 제8조, 제58조 및 고용노동부령 개정(안)

현행	개정(안)
제10조(적용 제외) ② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.	삭제
신설	제○조 근로자의 범주에 포함되지 않으나 다른 사람의 사무에 노무를 제공하고 계약을 체결한 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 사람에 대해서도 피보험 자격을 부여한다.
제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 가. 전직 또는 자영업업을 하기 위하여 이직한 경우 나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우 다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우	제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 2. ----- ----- ----- ----- ----- 3. 자발적 이직의 경우 수급자격에 대한 제한은 일정 기간을 정해 이루어지며 일정기간에 대해서는 대통령령으로 정한다.

* 출처 : 국회 의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)에서 2020년 11월 12일 인출.

자영업자와 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자 등에 대한 고용보험 가입은 제10조 적용 제외 조항을 삭제하고 이들에 대한 고용보험 가입 특례를 적용하는 조항을

신설할 수 있다.

이와 관련 이수진 의원 대표발의 법안에서는 고용보험 사각지대 해소를 위해 노무제공자에 대한 전면 적용을 위한 법안을 제출한 바 있다(국회의안정보시스템, 2020).

④ 정책과제 추진 예산

이 과제는 제도 개선과 관련된 것으로 법률 개정을 통해 이루어질 수 있는 비예산 사업으로 별도의 추진 예산에 대한 논의가 필요 없다. 다만, 고용보험 적용 대상자가 증가할 것으로 예상되며 이에 따라 고용보험기금 운용 상 어려움이 예상되므로 이에 대한 대응책 마련이 필요해 보인다.

(8) 국민취업지원제도 청년특례 제도 개선

① 정책과제 추진 배경

청년 이직자 중 피보험기간을 충족하는 경우가 70% 이상이지만 이직 사유에 따른 중복비율이 30% 미만으로 낮아지고 실제 수급자격을 인정받는 비율이 11.7%에 불과한 상황이다. 청년 사회·경제실태조사에서 청년 이직자를 대상으로 실업급여에 대해 질문한 결과도 유사하였다. 청년 취업자가 이직을 한 후 재취업을 알아보는 경우에 자발적 이직으로 인해 실업급여를 못 받을 경우 저소득층은 별도의 고용안전망을 통한 지원이 필요하다. 이와 관련, 2020년 청년사회·경제실태조사에서 이직 경험자 중 청년구직활동지원금에 대한 인지율은 48.6%였으나 실제 수혜를 받은 비율은 4.7%에 그쳤고 청년 취업성공패키지 역시 50.8%의 인지율에도 불구하고 참여율은 9.6%에 그쳤다.

실업부조제도라는 고용안전망이 우리나라에서는 없었기 때문에 기존에는 청년 취업성공패키지와 청년 구직활동지원금을 통해 지원을 받을 수 있는 여지가 있었다. 한국형 실업부조형태의 국민취업지원제도가 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에

관한 법률 제정과 함께 2021년부터 본격적으로 추진되면 2021년부터 독립적으로 운영되어 오던 청년취업성공패키지와 청년구직활동지원금은 국민취업지원제도로 편입되어 통합 운영될 예정이다.

청년 구직활동지원금은 통합 이전에도 청년 이직자의 경우 지원을 받는데 제약이 존재했다. 지원 조건이 졸업이나 중퇴 후 2년 이내로 제한하고 있어서 취업이 늦어지고 2년이 경과한 후 이직을 할 경우 지원을 받지 못하는 상황이 발생할 수 있다. 현재 지자체에서는 이를 보완하기 위해 2년을 초과한 경우를 대상으로 청년수당 등을 지급하고 있으나 전체를 포괄하기에는 예산이나 지원 규모가 크지 않은 상황이다. 또 다른 지원 조건 중 평생 1회에 한해 지원을 받을 수 있기 때문에 학교 졸업 후 구직활동지원금을 받았다면 이직 후에 추가적인 지원을 받을 수 없다. 한편, 가구 소득에 대한 부분도 있는데 구직활동지원금을 받을 수 있는 청년은 중위소득 120% 이하에 한해 지원을 받을 수 있고 가구소득을 기준으로 하고 있어 가구로부터 분가해서 경제적으로 독립해 혼자 살아가는 경우에도 부모 소득 수준에 따라 지원을 받을 수 없는 상황이 발생할 수 있다.

국민취업지원제도 시행으로 기존 청년 사업은 특례형태로 운영될 예정이며 법적 근거도 갖추게 되었다. 그런데 청년 내일채움공제 등 다른 사업들은 15세 이상을 지원 대상으로 삼고 있으나 18세 이상만 청년 특례 적용을 받아 15세 이상 18세 미만인 경우 지원 대상에서 제외되었다. 학업 중퇴 등을 통해 취업을 통한 생계 유지가 필요한 해당 연령에 대한 지원이 이루어져야 하는데 이를 제외하는 것이 적절한지에 대해 검토가 필요해 보인다.

② 정책과제 세부 내용

국민취업지원제도 청년 특례의 연령을 법률 개정을 통해 18세에서 15세로 낮출 필요가 있다. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 제6조에 취업지원을 신청할 수 있는 연령은 15세 이상 64세 이하로 정의하고 있는데, 같은 조의 3에

청년 특례와 관련 18세 이상 34세 이하로 적용하는 내용을 담고 있다. 국제적으로 일을 할 수 있는 연령은 15세 이상이며 우리나라의 근로기준법에서도 같은 연령으로 정의하고 있으며 연소근로자에 대한 보호에 관한 매우 구체적인 조항을 담고 있다. 15세에서 18세 미만은 청년기본법 상 청년 연령에 해당하지 않으나 일찍 취업을 시작함에 따라 다양한 어려움을 겪고 있을 가능성이 높다. 특례를 적용한다면 가장 우선적으로 지원 대상에 포함할 필요가 있음에도 청년 취업성공패키지 등 기존 사업의 지원 연령이었다는 이유로 이 연령 집단을 배제하는 것은 적절해 보이지 않는다.

청년 특례에 따른 청년지원 대상도 확대할 필요가 있다. 코로나19로 인해 청년 구직활동지원금 지원 대상이 확대되어 왔는데 2020년 예산은 1,641억 원에 이르고 있다. 차년도 2021년 계획 예산은 국민취업지원제도와 통합 운영되어 정확하게 파악하기 어렵다. 신규 졸업자들이 코로나19로 인해 가장 큰 피해를 볼 가능성이 높은 상태에서 청년 특례 지원 대상 규모를 2021년까지 유지하는 것이 필요해 보이며 경기변동에 따라 지원 대상 인원을 책정하는 것이 필요하다.

새롭게 2021년에 국민취업지원제도로 통합되는 청년 구직활동지원금과 관련하여 지원대상의 지원요건 중에서 졸업, 중퇴 후 2년 이내로 제한한 부분과 생애 1회에 한 해 지원하는 부분을 조정하는 것이 필요해 보인다. 청년 이직자 중 지원을 받지 못하는 사례를 최소화하기 위해 졸업, 중퇴 후 3년 이내로 확대하고 생애 1회를 생애 2회로 두 번의 기회를 주는 것으로 변경하는 방안을 검토해 볼 수 있다.

8-1 국민취업지원제도 청년 특례 연령 조정 추진

8-2 청년 구직활동지원금 지원요건 변경 추진

③ 법적 근거 및 법률 제·개정

청년 구직활동지원금의 지원요건 변경은 별도의 법률 개정이 필요 없이 고용노

동부에서 운영지침 등을 개정해 시행할 수 있지만 연령 조정 부분은 법률 개정이 필요하다.

표 VI-12. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 제6조 개정(안)

* 출처 : 국회 의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)에서 2020년 11월 12일 인출.

④ 정책과제 추진 예산

2020년 현재 청년구직활동지원금 예산은 1,641억 원이며 100% 국고 지원으로 이루어지고 있다. 그런데 2021년부터 국민취업지원제도로 편입되어 운영되기 때문에 예산 규모를 별도로 파악하기 어렵다. 코로나19가 내년 하반기까지 청년 고용 상황에 영향을 미칠 것으로 예상되므로 2021년까지 지원 대상을 2020년 수준으로 유지하는 것이 필요해 보인다. 또 다른 청년사업인 청년 취업성공패키지 역시 국민취업지원제도로 편입되는데 이 역시 2021년까지 예산 규모를 올해 수준으로 유지하는 것이 필요해 보인다.

(9) 학교-일자리 연계체계 강화

① 정책과제 추진 배경

청년 이직자 및 이직의사가 있는 취업자를 대상으로 분석한 결과, 교육수준과 전공, 기술 수준이 불일치할 경우 이직 확률이 더 높게 나타났다. 직무불일치를 낮추기 위해서는 재직 단계에서 교육·훈련을 통해 직무적합성을 높이는 것이 필요하지만 근본적으로 학교-일자리 이행 과정에서 자신의 적성과 흥미, 교육수준이나 전공과 일치하는 일자리로 유도하는 것이 중요하다.

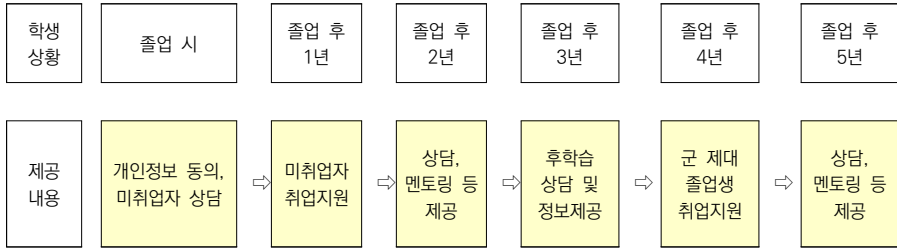
현재 우리나라는 졸업 후 취업에 이르는 기간이 매우 길다. 통계청에서 발표한 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과(통계청, 각 년도), 2020년 5월 현재 졸업·중퇴 후 취업에 이르는 기간이 평균 11개월이 소요되고 있는 것으로 나타났다. 또한, 2020년 5월 현재 47.9%가 3개월 미만에 취업한 것으로 나타나고 있는데 2004년 첫 부가조사 실시된 후 가장 낮은 수치를 보여주었다. 지난 2014년 5월 현재 3개월 미만 취업 비율은 54.4%였으며 최근으로 올수록 감소추세를 지속적으로 보여주어 2019년 5월에는 48.3%까지 낮아졌다. 이러한 결과는 2020년 5월 결과가 코로나19에 따른 일시적인 현상이 아님을 보여준다.

이 연구에서 이직을 경험했거나 이직을 고민 중인 청년들을 대상으로 면접조사를 한 결과, 자신의 적성과 흥미를 고려하지 않고 일단 취업부터 하면서 첫 단추를 잘못 끼운 경우에 그 여파가 지속되어 이직을 반복적으로 하는 사례를 확인할 수 있었다. 이처럼 첫 취업이 불가피하게 이루어질 경우 이직은 선택이 아닌 필수가 될 수 있어 학교에서 일자리로의 원활한 이행이 매우 중요하다고 할 수 있다.

취업 기간이 장기화되면 자신과 교육이나 전공과 일치하는 일자리로 이행하기 보다 접근가능성이 높은 일자리로 이행할 가능성이 높아지게 된다. 이렇게 되면 취업 후에 직무불일치에 따라 직무에 대한 만족도가 낮아지고 이직을 할 가능성이 높아질 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 졸업 전에 학교와 일자리를 연계해 취업에 이르는 것이 필요하다.

② 정책과제 세부 내용

학교에서 일자리 연계를 강화하기 위해서는 학교 졸업 후에 지원 대상이 되는 학생들을 지속적으로 관리해 정부에서 추진 중인 여러 가지 사업과 연계하는 것이 필요하다. 이는 고등학교 단계와 대학 단계를 구분해서 추진해야 한다. 먼저 이 사업은 일반계고 직업반을 포함하여 특성화고와 마이스터고 등 졸업 후 취업을 목적으로 하는 직업계고를 대상으로 졸업생들의 진로를 지속적으로 모니터링하고 취업연계서비스를 제공하는 형태로 추진할 수 있다. 교육부에서는 17개 직업계고를 대상으로 2020년 시범사업으로 5년 간 이루어지는 고졸자 후속관리 지원모델 개발 사업을 추진 중이다. 장기간에 걸쳐 후속관리를 하는 이유는 군 입대 등을 고려해 군 제대 후에도 졸업생의 취업을 지원하기 위해서이다.



* 출처 : 교육부(2020: 7-8). 대통령직속 일자리위원회(2020: 7)에서 재인용.

그림 VI-4. 고졸자 후속관리 지원모델 개발 사업 사업실행 과정(안)

이어서 대학의 경우에도 유사한 모델을 적용해 사업을 추진할 필요가 있다(대통령 직속 일자리위원회, 2020). 대학의 경우 현재 취업 통계 조사 목적으로 졸업생들에 대한 정보를 취합하고 있는데 개인 동의하에 취업지원서비스를 연계해 제공할 필요가 있다. 대부분의 대학 졸업자들이 군대를 제대한 후에 졸업을 하고 있어 지원기간을 3년 정도로 짧게 잡을 수 있다.

이러한 사업을 추진하기 위해서는 플랫폼 역할을 하는 곳이 필요하다. 고등학교는 17개 시도교육청에 구성된 취업지원센터와 2020년 처음으로 구성된 중앙취업 지원센터가 역할을 수행하고 단위 학교에서의 관리를 지원해 줄 필요가 있다. 대학의 경우 대부분 경력개발센터나 취업지원센터가 대학 내 설치되어 있으므로 이를 활용하여 졸업생에 대한 관리와 취업서비스 연계를 추진하도록 정부 지원이 이루어져야 한다. 현재 고용노동부에서 지원이 이루어지고 있는 대학일자리센터를 활용하는 방법도 고려할 수 있다. 다만, 2021년부터 일몰사업으로 대학일자리 센터가 점차 없어질 것으로 예상되어 이에 대한 후속 방안이 마련된 후 대학일자리 센터의 기능과 역할에 관한 논의가 가능할 것으로 보인다.

대학일자리센터의 기능 개편에 관해서는 2차년도 연구(김기현 외, 2019: 326)에서 제시한 바 있다. 이 연구에서는 독일에서 대학에 설치한 취업지원팀처럼 대학의 경력개발센터에 취업연계를 지원하는 공무원을 파견하는 방식을 제안하고

있다. 한편 2차년도 연구에서 학교-기업 취업연계 과제로 ① 취업지원관 및 마이스터고 확대로 중등교육 취업기능 강화, ② 대학일자리센터 대학 내 센터 취업지원 팀 전환, ③ 청년정책 총괄조정기구 학교-기업 연계 점검반 운영, ④ 취업연계기관 간 협의체 구성 등을 제안한 바 있다.

9-1 고졸 취업예정자 대상 학교-일자리 연계 강화
9-2 대학 취업예정자 대상 학교-일자리 연계 강화

③ 법적 근거 및 법률 제·개정

학교와 일자리 연계를 지원하는 다양한 사업 추진과 관련하여 이에 대한 법적 근거를 마련하는 것이 필요해 보인다. 특히 교육부와 고용노동부가 연계해 사업을 추진하는 것이 매우 중요한데 이를 위해서는 두 부처의 학교-일자리 연계 사업을 총괄하고 조정하기 위한 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다.

지난 2차 년도 연구(김기현 외, 2019: 327)에서는 청년기본법안에 대한 수정안을 제시하였는데, 2020년 2월에 청년기본법이 제정되어 법률에 대한 개정안으로 법적 근거 마련에 대한 제안을 해보고자 한다. 현재 청년기본법 제19조에는 청년 능력개발 지원을 제시하고 있는데, 이에 학교를 졸업하고 일자리로의 이행하는 과정을 지원해야 한다는 조항을 추가해 볼 수 있다.

표 VI-13. 청년기본법 제19조 개정(안)

현행	개정(안)
제19조(청년 능력개발 지원) 국가와 지방자치단체는 청년의 능력·재능·기술 등을 개발할 수 있는 교육환경을 조성하고 창의성과 전문성을 향상시킬 수 있는 대책을 마련하여야 한다.	제19조(청년 능력개발 지원)①----- ----- ----- ② 국가와 지방자치단체는 청년들이 학교를 졸업하고 일자리로 이행하는 과정을 지원하여야 한다.

* 자료 : 국회 의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)
 * 출처 : 김기현 외(2019: 327). 청년기본법이 제정되어 법률 내용으로 수정.

④ 정책과제 추진 예산

2020년 고교취업연계 장려금 지원 예산은 1,107억 원으로 이 사업 예산 중 절반 이상을 차지하는 768억 원은 직업계고 졸업자가 중소, 중견기업에 취업했을 때 지원하는 취업연계 장려금으로 책정되어 있다. 현장실습에 참여했을 때 직업계고 학생을 지원하는 현장실습 지원금은 324억 원이며, 이 사업을 운영하기 위한 예산은 150억 원 규모이다. 2021년 예산은 2020년보다 소폭 상승한 1,211억 원이 될 전망이다. 취업연계 장려금이 872억 원으로 증액되었고 나머지 사업은 2020년 예산과 동일하다. 현재 책정된 지원사업 운영비(150억 원→200억 원)를 증액해 현재 시범사업으로 추진 중인 고교 취업 계속 지원 사업을 확대하고 사각지대가 없도록 지원 대상을 발굴하여 혜택을 주는 노력이 필요해 보인다.

시도교육청에 설치한 취업지원센터의 경우 인력과 예산이 매우 부족한 상황이다. 관내 직업계고의 졸업생 관리와 취업서비스 연계를 위해서는 이를 확대할 필요가 있다. 2020년 현재 취업지원센터 전체 예산은 22억 원이다. 반면, 고용노동부에서 추진하는 대학일자리센터 예산은 2020년 220억 원으로 10배가 큰 상황이다. 지역사회까지 포괄하는 대형 센터 예산은 1년에 6억 원이며 대학 재학생 중심의 소형의 경우 2억 원이 투입되고 있으며, 전체적으로 100개교가 운영 중이다. 서울시 교육청의 취업지원센터 예산은 1개 대학일자리센터의 예산 규모보다 작은 5억 1천만 원 수준으로 8명 정도가 배치되어 있다. 전체 관내 직업계고를 포괄하기에는 예산과 인력 모두 매우 부족한 상황으로 이를 확충하는 것이 필요해 보인다.

4. 정책추진 로드맵 및 맞춤형 정책 방안 종합(안)

(1) 청년 이직자 정책추진 로드맵(안)

이 연구에서 제시한 청년 이직자 관련 정책과제들은 5가지 영역에 총 9가지 정책과제로 이루어져 있다. 세부정책과제는 19가지로 구성되어 있다. 노동시장과 관련된 정책과제 1과 정책과제 2, 그리고 학교체계와 관련된 정책과제 9는 단기간에 이루어질 수 없는 과제로 장기간에 걸쳐 추진하는 것이 필요하다. 이 과제들은 문제 해결을 위한 우선순위에서 1순위와 2순위, 그리고 3순위를 차지할 만큼 중요한 과제로 너무 높은 청년 이직률을 낮추고 청년 친화적인 일자리환경 조성을 위해 반드시 실현될 필요가 있다.

3가지 정책 영역 중 첫 번째인 재직자 지원은 정책과제 3과 정책과제 4로 이루어져 있다. 청년 내일채움공제에 대한 기업 의무 확대 등은 단기간에 이루어질 수 있을 것으로 보이지만 전체 사업 통합 운영 및 지원 확대는 중기 과제로 지속적인 추진이 필요해 보인다. 재직자 직업훈련과 관련하여 맞춤형 직업훈련 제공은 중기 과제로 시간이 필요할 것으로 보이며, 일학습병행제에 대한 제도 개선은 단기간에 이루어질 필요가 있다. 이와 관련해서 최근 고용노동부는 대책을 내놓은 바 있다(고용노동부, 2020.9.11).

일자리 환경 개선은 노무 상담 강화의 경우 단기적으로 추진이 가능해 보이지만 각종 법률 개정이 필요한 청년 친화기업 인증제 추진 및 근무환경 개선은 중기과제로 추진할 필요가 있다. 마지막으로 고용안전망과 관련하여 법률 개정과 제도 개선이 이루어질 필요가 있는 고용보험 개선 과제는 중기과제로 볼 수 있으며, 2021년부터 추진되는 국민취업지원제도 개선은 단기적으로 추진해 볼 수 있을 것이다.

표 VI-14. 청년 이직자 정책과제 추진 로드맵(안)

정책과제	1단계 (∞21)	2단계 (22∞24)	3단계 (25∞)	신규/ 기존	법률 제·개정
1. 노동시장 이중구조 해소					
1-1 대기업, 공공부문과 중소기업 격차 해소	◎	◎	◎	기존	◎
1-2 청년 비정규직 정규직 전환 방식 변경 및 격차 해소	◎	◎	◎	기존	
2. 청년 양질의 일자리 확대					
2-1 청년 고용의무제 제도 개선 및 기간 연장	◎			기존	
2-2 한국판 뉴딜에 따른 새로운 기술 분야 양질의 일자리 확대	◎	◎		신규	
3. 자산형성지원 사업 통합운영 및 확대					
3-1 청년 내일채움공제 기업 의무 확대 및 내실화	◎			기존	
3-2 노동빈곤 청년 자산형성지원사업 지원 대상 및 규모 확대	◎	◎		기존	◎
4. 재직자 직업훈련 지원 내실화와 모니터링 강화					
4-1 청년 재직자 맞춤형 직업훈련 개선 및 확대	◎	◎		기존	
4-2 일·학습병행제 제도 개선 및 내실화	◎			기존	
5. 청년 친화기업 인증제 추진 및 근무환경 개선					
5-1 청년 친화 기업 인증제 추진	◎	◎		신규	◎
5-2 노동시간 단축 및 일생활 균형 직장 문화 확대	◎	◎		기존	
5-3 직장생활 중 산업안전 및 갑질, 성희롱·성폭력 처벌 강화	◎	◎		기존	◎
6. 청년재직자 노무 상담 강화와 노동 옴부즈만 실시					
6-1 청소년 근로보호센터 및 근로권익센터 청년 지원 대상 확대	◎			기존	
6-2 청년 재직자 노무상담 및 노동 옴부즈만 실시	◎			신규	
7. 고용보험 가입대상 확대 및 실업급여 제도 개선					
7-2 자발적 이직자 일정기간 경과 후 수급 자격 부여	◎	◎		기존	◎
7-1 자영업자 및 특수고용·플랫폼 노동자의 고용 보험 확대	◎	◎		기존	◎
8. 국민취업지원제도 청년특례 제도 개선					
8-1 국민취업지원제도 청년특례 연령 조정 추진	◎			기존	◎
8-2 청년 구직활동지원금 지원요건 조정 추진	◎			기존	
9. 학교-일자리 연계체계 강화					
9-1 고졸 취업예정자 대상 학교-일자리 연계 강화	◎	◎	◎	기존	◎
9-2 대학 취업예정자 대상 학교-일자리 연계 강화	◎	◎	◎	기존	◎

* 출처: 자체 작성

(2) 청년 맞춤형 정책추진 경과

이 연구는 단년과제가 아니라 2018년부터 3년간에 걸쳐 이루어진 다년과제이다. 이 연구는 청년 핵심정책 대상으로 1차년도에 청년 니트(NEET), 2차년도에 학교 졸업예정자에 이어 청년 이직자를 선정해 정책방향과 과제를 제시하였다. 생애 주기별로 볼 때 핵심 정책 대상은 학교졸업예정자에서 청년 니트, 그리고 청년 이직자로 이어진다.

1차년도 연구에서는 ① 청년 니트 정책 대상 명확화, ② 청년 니트지원 관련 법률 정비, ③ 초·중등교육/고등교육 학업중단 예방 강화, ④ 초·중등교육/고등교육 졸업 예정자 니트화 방지, ⑤ 청년 니트지원기관 연계 및 대상발굴시스템 마련, ⑥ 전문 직업훈련 제공 사업 정비, ⑦ 청년구직활동지원금 지원 사각지대 해소, ⑧ 한국형 청년보장제 시행, ⑨ 청년 취약계층 정책 전달체계 구축, ⑩ 중앙과 지자체 협력적 지원체계 구축 등을 제안하였다.

첫 번째 과제는 고용노동부에서 청년 니트 규모 추정과 이에 대한 지원 방안을 마련하기로 하여 정부 정책에 반영되었다고 볼 수 있다. 청년 취업성공패키지와 청년 구직활동지원금 등에 관한 제안 내용 역시 정부 정책에 반영되어 추진 중이다.

반면, 전달체계와 한국형 청년보장제 시행은 정부 정책에 반영되지 못하였다. 한국형 청년보장제는 2020년 대통령직속 일자리위원회에서 본 회의 안건으로 다루는 작업을 추진한 바 있으나 최종적으로 유보되었다(대통령직속 일자리위원회, 2020). 이러한 결정은 당시 쟁점이었던 인천국제공항 비정규직 정규직 전환과 관련하여 특정 대상을 지원하는 문제에 대한 사회적 합의가 필요하다는 문제제기가 가장 큰 영향을 미쳤다. 유럽에서 추진 중인 청년보장제는 국가의 보장이라는 강력한 조치 대신 지원 대상을 학교를 졸업한 사회 첫 출발 시기(25세 이하인 자로 5개월 이내)로 제한하는 방식을 취하고 있다. 신규 졸업자만이 어려움을 겪는 것이 아니므로 이는 매우 제한적인 접근으로 볼 수도 있다. 다만, 신규 졸업자

는 매년 졸업생들을 모집단으로 하고 있어 지원 대상이 많지 않아 모든 대상자를 도울 수 있는 보편적인 지원이 이루어질 수 있으면서도 특정 대상 지원에 있어서 반발이 가장 크지 않은 대상이라는 점에서 사회적 합의가 이루어질 수 있는 지원 대상이라고 할 수 있다. 장기적으로 우리나라에서도 국가의 책무로서 청년들의 원활한 성인기 이행을 보장하는 정책이 추진되기를 기대해 본다.

표 VI-15. 1차년도 청년 니트 제안 정책과제(안) 및 추진현황

청년 니트 정책과제(안)	추진현황
1. 청년 니트 정책 대상 명확화	○
2. 청년 니트지원 관련 법률 정비	△
3. 초·중등교육/고등교육 학업중단 예방 강화	△
4. 초·중등교육/고등교육 졸업 예정자 니트화 방지	△
5. 청년 니트지원기관 연계 및 대상발굴시스템 마련	×
6. 전문 직업훈련 제공 사업 정비	○
7. 청년구직활동지원금 지원 사각지대 해소	○
8. 한국형 청년보장제 시행	×
9. 청년 취약계층 정책 전달체계 구축	×
10. 중앙과 지자체 협력적 지원체계 구축	△

* 출처: 자체 작성. ○는 부처에서 전체 혹은 부분적으로 추진 중인 경우임. △는 부처에서 추진 예정이거나 추진 여부를 검토 중인 경우임. ×는 부처에서 추진을 검토하고 있지 경우임.

2019년에 이루어진 학교 졸업예정자와 관련해 제안한 정책과제는 ① 학교-기업 취업 연계체계화, ② 공정 채용 및 채용정보 공개 활성화, ③ 재학생, 졸업예정(유예)자 지원대상 확대, ④ 졸업 후 경제적 자립여건 조성, ⑤ 재학생 청년정책 참여 활성화, ⑥ 진로교육 및 진로변경 지원 체계화, ⑦ 직업계고 현장실습 개편, ⑧ 일반계고 직업과정 실효성 제고, ⑨ 대학 현장실습 및 인턴십 내실화, ⑩ 대학원 학생 중심 R&D 지원 확대 등이다.

이 중에서 정부 정책에 반영된 과제는 재학생 및 졸업예정(유예)자 지원대상 확대로 청년 구직활동지원금의 지원 대상에 적용되었다. 일반계고 직업반을 포함한 직업계고 개선 방안은 교육부가 2차례에 걸쳐 발표한 대책에서 부분적으로 수용이 되었다.

표 VI-16. 2차년도 학교 졸업예정자 제안 정책과제(안) 및 추진현황

청년 니트 정책과제(안)	추진현황
1. 학교-기업 취업 연계체계화	△
2. 공정 채용 및 채용정보 공개 활성화	△
3. 재학생, 졸업예정(유예)자 지원대상 확대	○
4. 졸업 후 경제적 자립여건 조성	△
5. 재학생 청년정책 참여 활성화	△
6. 진로교육 및 진로변경 지원 체계화	△
7. 직업계고 현장실습 개편	○
8. 일반계고 직업과정 실효성 제고	○
9. 대학 현장실습 및 인턴십 내실화	△
10. 대학원 학생 중심 R&D 지원 확대	×

* 출처: 자체 작성. ○는 부처에서 전체 혹은 부분적으로 추진 중인 경우임. △는 부처에서 추진 예정이거나 추진 여부를 검토 중인 경우임. ×는 부처에서 추진을 검토하고 있지 경우임.

전혀 반영이 되지 않은 정책과제는 공정채용 및 채용정보 공개에 관한 제안과 대학원 학생 중심 지원 확대에 관한 것이다. 공정 채용 및 정보 공개 과제는 3차년도 연구에서 청년 친화적 기업 인증제 형태로 다시 제안을 하였다. 대학원 학생 중심 지원은 인재양성과 관련된 사업들이 대학의 시설이나 장비에 대부분 투입되고 나머지는 교수 관할 하에 연구비로 책정되어 있어 석, 박사과정 학생들이 독립적으로 연구를 수행할 수 있는 지원이 이루어질 필요가 있음을 제안한 것이다. 연구 추진의 보조 역할이 아니라 석, 박사 과정에서 책임 역할을 경험하는 것이 필요하다는 점에서 이 과제 역시 정부 정책에 반영되기를 기대해 본다.



참고문헌

참고문헌

- 강세욱 (2016). **일학습병행제 성과 평가**. 서울: 국회 예산정책처.
- 경기도 (2020). 경기도 홈페이지. <https://www.gg.go.kr>에서 2020년 11월 9일 인출.
- 경상남도 (2020). **경남청년센터 청년온나 홈페이지**. <http://www.youthonna.com>에서 2020년 11월 9일 인출.
- 고용노동부 (각 년도). **고용노동부 고용보험통계 홈페이지**. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do>에서 2020년 11월 11일 인출.
- 고용노동부 (2008). **2007년 고용보험통계**. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do>에서 2020년 2월 6일 인출.
- 고용노동부 (2019a). **2018년 고용보험통계**. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do>에서 2020년 2월 6일 인출.
- 고용노동부 (2019b). **직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼**. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부 (2019.1.15.). **직장내 괴롭힘 금지, 해고예고 적용제외사유 정비 관련 개정 근로기준법**. 보도자료.
- 고용노동부 (2020). **고용노동부 고용행정통계 홈페이지**. <https://eis.work.go.kr/index.do>에서 2020년 11월 11일 인출.
- 고용노동부 (2020.4.14.). **고용행정 통계로 본 '20.3월 노동시장 동향**. 보도자료.
- 고용노동부 (2020.8.11.). **고용행정 통계로 본 '20.7월 노동시장 동향**. 보도자료.

고용노동부 (2020.9.9.). **2020년 8월 고용동향**. 보도자료.

고용노동부 (2020.9.11.). **일학습병행, 기업과 근로자가 함께 걷는 내일**. 보도자료.

고용노동부 (2020.11.10.). **고용행정 통계로 본 '20.10월 노동시장 동향**. 보도자료.

교육부(2020). **고졸 취업 활성화 지원사업 기본계획(안)**.

관계부처합동 (2020a). **제1차 청년의 삶 개선방안**.

관계부처합동 (2020b). **제2차 청년의 삶 개선방안**.

관계부처합동, 대통령직속일자리위원회 (2018). **청년 일자리대책. 청년일자리 대책 보고대회 겸 제5차 일자리위원회**.

광주청년센터(2020). **2020 광주청년정책 안내서**. 광주: 광주청년센터.

국가인권위원회 (2017). **직장내 괴롭힘 대책 마련을 위한 실태조사**. 서울: 국가인권위원회.

국정기획자문위원회 (2017). **문재인정부 국정운영 5개년 계획**. 서울: 국정기획자문위원회.

국회 의안정보시스템 (2020). **국회 의안정보시스템 홈페이지**. <http://likms.assembly.go.kr/bill/>에서 2020년 11월 12일, 20일 인출.

김기현 (2015). **2015년 청년사회경제 실태조사(연구보고 15-R49)**. 세종: 한국청소년정책연구원.

김기현(2020). **최근 청년 고용동향 및 정책 시사점**. 기획재정부 자문회의 발표 비공개 자료.

김기현, 유민상, 김창환, 정지운 (2019). **청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구II: 학교 졸업예정자(협동연구총서 19-60-01)**. 세종: 한국청소년정책연구원.

김기현, 유민상, 변금선, 배정희, 이민정, 차세영, 강정석, 이화진, 권향원, 이승호, 김문길, 박미선 (2020a). **청년정책 현황 진단 및 정책 추진 실효성 제고 방안(협동연구총서 20-23-01)**. 세종: 경제인문사회연구회.

김기현, 유민상, 변금선, 배정희, 권향원, 김창환, 박미선, 성재민, 이철선, 최한수, 배진우 (2020b). **제1차 청년정책 기본계획 수립 연구(연구보고 20-R39)**. 세종:

국무조정실.

김기현, 하형석, 신인철 (2016). **청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구 I(연구보고 16-R08)**. 세종: 한국청소년정책연구원.

김명중 (2016). 일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원정책. **국제노동브리프**, 14(7), 91-111.

김안국 (2005). 대졸청년층의 노동이동 분석. **노동경제논집**, 28(3), 39-76.

김유빈 (2020a). 청년내일채움공제 운용실태 분석: 중도해지·만기 현황을 중심으로. **노동리뷰**, 179, 71-84.

김유빈 (2020b). 청년내일채움공제의 노동시장 성과. 청년 이직자 세미나(2020년 10월 8일 한국청소년정책연구원 대회의실) 발표자료.

김종진, 윤정향, 이은주, 황수옥, 박관성 (2019). **소득보장과 사회보험 패러다임 전환을 통한 청년 사회안전망 강화 방안 연구**. 서울: 대통령직속 저출산고령사회위원회.

김준 (2015). 「**청년고용촉진특별법**」제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용의무)의 **입법영향분석**. 서울: 국회입법조사처.

김지운 (2016). **구직급여제도의 변화가 노동시장에 미치는 영향(정책연구시리즈 2016-12)**. 세종: 한국개발연구원.

김진선 (2020). **실업급여 보장성 강화 경과 및 향후 과제(NARS 현안분석 157호)**. 서울: 국회입법조사처.

김초롱, 오세일 (2017). 대기업 청년 퇴사자의 진정성과 자기계발: 신자유주의 시대, ‘개인화된 자아’ 구성을 중심으로. **사회이론**, 51, 103-139.

노호창 (2018). 영국의 실업부조제도. **국제노동브리프**, 16(5), 9-22.

대구광역시 (2020). **대구광역시 2020청년희망 공동체 대구 청년정책 홈페이지**. <http://www.daegu.go.kr/YouthPolicy>에서 2020년 11월 9일 인출.

대전광역시 (2020). **대전광역시 대전청년 청춘광장 홈페이지**. <http://www.daejeonyouth.co.kr/>에서 2020년 11월 9일 인출.

- 대통령직속 청년위원회 (2016). **사회초년생 조기이직 실태 조사**. 서울: 대통령 직속 청년위원회.
- 대통령직속 일자리위원회 (2020). 한국형 청년보장 추진 방안. 서울: 대통령직속 일자리위원회. 비공개 자료.
- 박귀천, 장명선, 이소라, 이수연, 강을영 (2015). **채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구**. 세종: 고용노동부.
- 박명준 (2006). 최근 제정 발효된 독일의 ‘일반적 동등대우법(차별금지법)’. **국제노동브리프**, 4(9), 69-75.
- 박명준 (2013). 독일의 일터혁신 프로그램개발 지원사업. **월간노동리뷰**, 2013(2), 73-84
- 배상률, 황여정, 김소라 (2013). **2013년 청년사회경제 실태조사(연구보고 2013-R45)**. 대통령직속 청년위원회.
- 법제처 (2020). **법제처 국가법령정보센터 홈페이지**. <http://www.law.go.kr>에서 2020년 2월 7일, 2020년 11월 5일 인출.
- 변금선, 김기현, 하형석, 이용해, 배진우, 이민정 (2019). **청년정책 체계성 강화 방안 연구(연구보고 19-R53)**. 세종: 국무조정실.
- 부산광역시 (2020). **부산광역시 부산청년플랫폼 홈페이지**. <http://www.busan.go.kr/young/index>에서 2020년 11월 9일 인출.
- 서울특별시 (2020). **서울특별시 서울청년포털 홈페이지**. <https://youth.seoul.go.kr/>에서 2020년 11월 9일 인출.
- 서울특별시 청년청 (2020). **주요업무보고**. 서울: 서울특별시청.
- 세종특별자치시(2020). **2020년 세종시 청년정책 시행계획**. 세종: 세종특별자치시청.
- 손정은, 박재한, 김성혜, 장원섭 (2019). 초기 경력자의 자발적 이직 경험에 관한 현상학적 연구: 학습과 성장을 중심으로. **교육문화연구**, 25(5), 641-660.
- 안주엽, 오선정, 최세림 (2019). **노동시장 이중구조와 청년 일자리(I)(정책연구**

- 2019-25). 세종: 한국노동연구원.
- 엄미정, 박재민 (2007). **청년층의 숙련 불일치와 직장이동**. 서울: 한국직업능력 개발원.
- 오삼일, 강달현 (2019). 하향취업의 현황과 특징. **BOK 이슈노트**, 2019(4). 1-9.
- 오상호 (2018). 독일의 실업부조제도. **국제노동브리프**, 16(5). 23-41.
- 윤윤규, 장인성, 최세림, 조성훈 (2018). **청년층 노동시장 이행 연구**(연구보고서 2018-07). 세종: 한국노동연구원.
- 윤희숙, 이영옥, 김도형, 권정현, 김지운, 정유경 (2016). **노동시장 친화형 사회안 전망 확대 연구**. 세종: 고용노동부.
- 이병희 (2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. **노동정책연구**, 2(1), 1-18.
- 이승윤 (2020). 변화하는 청년‘이직’의 의미. 청년 이직자 세미나(2020년 10월 8일 한국청소년정책연구원 대회의실) 발표자료.
- 이장원, 토마스 하이페터, 투오모 알라소이니 (2019). **선진국의 일터혁신 정책과 함의**(정책연구 2019-04). 세종: 한국노동연구원.
- 이천현 (2015). **대형 안전사고의 발생 실태와 대책**. 서울: 한국형사정책연구원.
- 이철선, 김문길, 임성은 (2016). **해외 주요국 청년정책 현황조사**. 서울: 대통령 직속 청년위원회.
- 이현서, 심희경 (2016). 청년층 이직과정에 나타난 일 경험과 일의 의미: 가족중심 개인화 전략으로써의 이직. **문화와 사회**, 22, 283-348.
- 인천광역시 (2020). 인천광역시 홈페이지. <https://www.incheon.go.kr/>에서 2020년 11월 9일 인출.
- 장지연, 정이환, 전병우, 이승렬, 조성재, 강성태 (2019). **노동시장 이중구조 해소를 위한 통합적 노동시장정책 패러다임**(연구보고서 2019-04). 세종: 한국노동연구원.
- 전라남도 (2020). 전라남도 홈페이지. <https://www.jeonnam.go.kr/>에서 2020년

11월 9일 인출.

제주특별자치도 (2020). **2020년 제주 청년정책 시행계획**. 제주: 제주특별자치도.

조주은 (2013). 「**가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법**」상 가정폭력행위자 대상
상담조건부 기소유예제도의 입법영향분석. 서울: 입법조사처.

천주희, 최혜인, 황은미 (2018). **퇴사, 일터를 떠나는 청년들**. 서울: 새로운 사회를
여는 연구원.

최현수, 오미애, 성광국, 한창근, 김애슬, 전지수 (2017). **생애주기별 자산형성
지원체계 구축방안**. 세종: 한국보건사회연구원.

충청남도(2020). **2020 충남 청년 지원 사업**. 충남넷 홈페이지 http://chungnam.net/orga/board.do?mnu_cd=CCNMENU02368에서 2020년
11월 9일 인출.

충청북도(2020). **2020 한권으로 통하는 충청북도 청년지원 프로그램(가이드북)**.
청주: 충청북도청.

통계청 (각 년도). **경제활동인구조사 청년층 부가조사**. [https://kosis.kr/stat](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3)
[Html/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE9059S&conn_path=I3)에서
2020년 11월 23일 인출.

통계청 (2020). **통계설명자료**. 통계청 홈페이지 [https://www.narastat.kr/](https://www.narastat.kr/metasvc/index.do)
[metasvc/index.do](https://www.narastat.kr/metasvc/index.do)에서 2020년 4월 1일 인출.

통계청 (2020.11.11.). **2020년 10월 고용동향**. 통계청 홈페이지 [http://kostat.](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw)
[go.kr/portal/korea/kor_nw](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw)에서 2020년 11월 23일 검색 및 인출.

한국고용정보원 (2020a). **고용정보원 고용보험 홈페이지**. [https://www.ei.go.](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do)
[kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do) 에서 2020년 4월 1일 검색 및 인출.

한국고용정보원 (2020b). **한국고용정보원 고용조사 분석시스템 홈페이지**. [https:](https://survey.keis.or.kr/)
[//survey.keis.or.kr/](https://survey.keis.or.kr/)에서 2020년 4월 1일 검색 및 인출.

한국노동연구원(2020). **한국노동패널조사 홈페이지**. [https://www.kli.re.kr/](https://www.kli.re.kr/klips/index.do)
[klips/index.do](https://www.kli.re.kr/klips/index.do) 에서 2020년 4월 1일 검색 및 인출.

- 한국산업안전보건공단 (2019). **제5차 근로환경 조사 결과**. <http://www.kosha.or.kr/kosha/data/registration.do> 에서 2020년 4월 1일 검색 및 인출.
- 한국청소년정책연구원 (2020). **청년 사회·경제실태조사**. 원자료.
- 허병조 (2020). **중대재해에 대한 기업 및 책임자 처벌 등에 관한 법률안**. 제380회 국회 임시회 제1차 법제사법위원회 검토보고.
- Anderson, P. M., Meyer, B. D., Pencavel, J., & Roberts, M. J. (1994). The extent and consequences of job turnover. *Brookings papers on economic activity. Microeconomics, 1994*, 177-248.
- Eurofound (2012). *NEETs-Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. IL: Scott Foresman & Company.
- Furlong, A., Cartmel, F., Biggart, A., Sweeting, H., & West, P. (2003). Youth transitions: Patterns of vulnerability and processes of social inclusion. *Research Findings, 2003*(8), 1-4.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management, 26*(3), 463-488.
- Light, A. (2005). Job mobility and wage growth: evidence from the NLSY79. *Monthly Lab Review, 128*(33).
- Light, A., & McGarry, K. (1998). Job change patterns and the wages of young men. *Review of Economics and Statistics, 80*(2), 276-286.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. NY: John Wiley.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review, 7*(1), 111-116.

- Neumark, D. (2002). Youth Labor Markets In The United States: Shopping Around Vs. Staying Put. *Review of Economics and Statistics*, 84(3), 462-482.
- OECD (2014). *Youth neither in employment, education nor training. (NEETs)*. Accessed on 18 January 2020 from http://www.isw-linz.at/hemen/dbdocs/OECD_Bericht_NEET.pdf.
- OECD (2018). *Employment Outlook 2018*. Accessed on 19 January 2020 from https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.
- Rees, G., Williamson, H., & Istance, D. (1996). 'Status Zero': a study of jobless school leavers in South Wales. *Research Papers in Education*, 11(2), 219-235.
- Social Exclusion Unit (1999). *Bridging the Gap - New Opportunities for 16-18 year olds not in Education, Employment or Training*. Accessed on 7 February 2020 from <http://dera.ioe.ac.uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf>.
- Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479.
- 內閣府 (2018). 平成30年版 子ども・若者白書.
- 厚生労働省 (2004). 平成16年版 労働經濟白書.
- 厚生労働省 (2010). 平成22年版労働經濟の分析(本文版). Accessed on 7 July 2020 from <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/10/>

○ — 부 록

부 록

1. 2019년 기존문항 수정(학교졸업예정자 관련)

(1) 학교 관련 문항

학교 졸업예정자 부가조사로 추가했던 고교 관련 질문 중에서 고교 유형 문항은 필수적으로 질문할 내용이므로 2020년 조사에서도 유지하는 것으로 결정하였다. 이어서 고교 재학 시에 계열이나 전공을 변경한 경우가 없는지를 질문하는 문항을 추가하였는데 2020년부터는 진로 변경 문항을 제외하였다. 의미 있는 분석이 이루어지기에는 이에 대한 응답 비율이 높지 않았다. 전공 변경을 경험한 비율은 2019년 3.4%였고 문과에서 이과로의 변경이 2.0%, 일반계에서 직업계로의 변경이 0.6%, 예체능에서 일반, 직업계로의 변경이 0.4%, 전문교과나 전문분야 변경이 0.4%였다.

부록표 1. 2019년 추가 고교 유형 질문(유지)

구분	문항
고교 유형문항	문25) 귀하는 고등학교를 다니셨습니까? ① 그렇다 ② 아니다 → 문 26으로 이동
	문25-1) 고등학교의 유형은 무엇입니까? ① 일반고 ② 자율형고 ③ 특성화고(특목고) ④ 산업수요맞춤형고(마이스터고, 특목고) ⑤ 과학/영재고(특목고) ⑥ 외국어/국제고(특목고) ⑦ 예술/체육고(특목고) ⑧ 기타(적을 것 : _____)

전공과 관련된 또 다른 질문은 고교 시기에 경험한 진로 및 직업 프로그램 참여 및 도움이 되는 정도에 관한 질문이다. 청년은 이행기로 학교 생활 중에 이에 대한 준비가 어느 정도 이루어지고 있는지를 파악하는 것은 중요하므로 이 질문 역시 2020년 조사에서도 유지하는 것으로 결정하였다. 이에 대한 2019년 응답 비율이 유의미한 분석을 할 수 있을 정도로 높았고 프로그램에 따라서 경험 여부와 도움 정도에 차이가 존재했다. 고교 재학 시에 진로, 직업, 취업 상담 경험이 있는 응답자가 64.9%였고 가장 낮은 취업처 연계 경험이 16.8%였다. 이후에도 유의미한 분석이 가능하기 때문에 조사 문항에 계속 포함하는 것이 필요하다고 결론지었다.

부록표 2. 2019년 추가 고교 재학 시 진로/직업프로그램 경험 문항(유지)

구분

문항

문25-3)고등학교 재학 시 다음의 진로 및 직업 관련 프로그램을 받은 적이 있습니까?
문25-3-1)받았다면 어느 정도 도움이 되었습니까?

문 항	문25-3) 받은 경험	문25-3-1) 도움이 되는 정도				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 진로, 직업, 취업 상담	① 예 ➡ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(2) 진로와 직업 수업	① 예 ➡ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(3) 진로, 직업 체험(현장 견학, 현장 직업체험, 직업실무 체험, 캠프 등)	① 예 ➡ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(4) 학과, 전공 체험(대학교 방문, 학과 및 전공 체험 등)	① 예 ➡ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(5) 진로, 직업 특강·강의 및 설명회· 박람회 참석	① 예 ➡ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(6) 취업처 연계	① 예 ➡ ② 아니오	①	②	③	④	⑤

진로/직업
프로그램
경험 문항

대학과 관련하여 신설한 문항 중에서 대학 계열과 대학 전공, 현재 학년 등은 중요한 질문이므로 그대로 유지하는 것으로 결론지었다. 복수 전공에 대한 질문은 결과 활용에 있어서 실효성이 크지 않다는 판단으로 제외하는 것으로 결론지었다.

부록표 3. 2019년 추가 대학 유형, 전공, 졸업여부 및 학년(유지)

구분

문항

문16-1) 가장 최근에 진학한 2-3년제 및 4-6년제 대학(대학원은 포함되지 않음)의 학교유형, 소재지, 전공 계열, 입학년월, 졸업여부, 학년, 졸업년월을 응답해 주십시오.

학교 유형	학교 소재지 (*보기 1참조)	전공 계열 (*보기 2참조)	입학 년월	졸업여부	학년 (4학년 이상 인 경우, 4학 년에 응답)	졸업년월 (졸업한 경우 응답)
① 전문대 (2-3년제)			____년	① 졸업 → 졸업년월	① 1학년	
② 대학교 (4-6년제)			____월	② 재학 → 학년	② 2학년	____년
				③ 휴학 → 학년	③ 3학년	____월
				④ 중퇴 → 문 17	④ 4학년	

*** 보기1(소재지)**

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

*** 보기2(전공계열)**

① 인문계열 ② 사회계열(경상계열 제외) ③ 경상계열 ④ 자연계열 ⑤ 공학계열
⑥ 의/약학계열 ⑦ 교육계열 ⑧ 예체능계열 ⑨ 사관학교, 경찰대 ⑩ 기타

대학
재학
및 졸업
정보

대학원 석사와 박사의 구분을 비롯해 재학 및 졸업을 식별하는 문항들은 기본적인 질문이므로 2020년 조사에서도 유지하는 것으로 결론지었다. 다만, 이에 대한 질문들 중에서 최종문항에 추가되었던 대학원의 종류(일반대학원, 특수대학원, 전문대학원 등)와 직장장 병행 여부에 관한 질문은 제외하였다. 응답사례가 많지 않아 유의미한 분석이 어렵다는 판단에서 내린 결론이었다.

부록표 4. 2019년 추가 대학원 재학 및 졸업 여부 문항(유지)

구분	문항
대학원 진학 의사 문항	문22) 귀하는 추후 대학원에 진학할 의사가 있습니까? ① 예 → 문 25로 이동 ② 아니오 → 문 25로 이동 ③ 대학원에 진학을 하였다
대학원 정보파악 문항	문22-1) 대학원 박사과정에 진학하셨습니다? ① 예 ② 아니오 문22-2) 현재 대학원에 재학 중이십니까? ① 재학 ② 휴학 ③ 수료 ④ 졸업 → 응답 후 문25로 이동

(2) 취업 준비 문항

취업준비와 관련된 문항들은 청년기에 있어서 핵심적인 질문이다. 2019년에 이에 대한 질문으로 추가한 문항들 중에서 취업준비기간, 취업준비유형, 도움정도는 그대로 유지하는 것으로 결론지었다. 반면, 취업 준비를 받은 것이 무엇인지를 묻는 내용과 취업준비 사교육 비용에 관한 내용은 제외하였다. 사교육 비용은 청년고용촉진장려금이나 청년수당 등을 신설할 때 적정 비용을 산정하는데 도움이 되나 이미 중앙정부와 지자체에서 이러한 사업을 도입해 운영 중이어서 문항 부담에 비해 실효성이 크지 않다는 판단에 따라 제외하기로 결론지었다.

2. 2020년 청년 사회·경제 실태조사 조사표(18세~34세)



2020년 청년 사회·경제 실태조사

안녕하십니까?

국무총리산하 한국청소년정책연구원에서는 청년들의 일과 삶에 대한 정확한 실태를 파악하여 청년 정책 수립 및 제도개선의 기초 자료로 활용하고자 2020년 청년 사회·경제 실태조사를 실시하고 있습니다.

통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 응답의 익명성이 보장되고 개인정보도 철저히 보호됩니다. 또한, 통계법 제34조(통계증사자의 의무)에 따라 응답 내용은 통계적 목적으로만 사용되며 다른 기관에 제공되는 일은 절대 없음을 밝혀드립니다.

귀하께서 받으신 설문에는 맞고 틀리는 답이 없으며, 각각의 조사문항에 대해 귀하의 생활실태나 의견을 솔직하게 응답해 주시면 됩니다. 바쁘시더라도 조사문항에 성의껏 응답해 주시면 감사하겠습니다.

이 설문지는 조사기준일(2020년 6월 1일) 현재 만18세~만34세(1985년 6월 2일~2002년 6월 1일) 청년을 대상으로 하고 있습니다.

※ 아래 사항은 조사원이 기입합니다.

연접원 ID		연접원 이름		응답자 이름	
조사구 일련번호		거처번호		가구번호	
주소(구/동)	시/도		구/시/군	동/읍/면	S.V 최종확인
응답자 연락처	() - () - ()		생년월일	년 월 일	
주택 유형	1. 단독 주택 2. 아파트 3. 연립/다세대주택 4. 기타(적을 것 :)				

구 분	남 성	여 성	합 계
총 가구원 수			
만 18세 이상 34세 이하 가구원 수			
가구당 조사표 부수	조사대상 가구원 수 총 ()부 중 ()부 진행		

※ 조사원: 동일 가구인 경우라도 모든 설문지 표지에 내용을 작성해 주십시오.

미진행 가구원 사유	유치조사 진행 여부 ※ 해당되는 모든 내용에 표시	① 직접 만나서 조사 ② 설문 회수 시 만남 ③ 회수 후 전화로 응답확인 ④ 유치조사
------------	--------------------------------	--

조사주관기관

 한국청소년정책연구원
National Youth Policy Institute

조사수행기관

Hankook Research (주)한국리서치



조사의문

연구 참여 동의서

1. 본인은 '청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구 V'를 위하여 본인의 정보를 연구목적으로 이용하는 것과 참여기간 절차 및 방법에 대해 충분한 설명을 들었으며, 추후 한국청소년정책연구원에서 연구목적으로 이용하는 것에 동의합니다.
2. 본인은 원하지 않을 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있으며, 이에 따른 어떠한 불이익도 본인에게 없음을 이해합니다. 또한, 연구와 관련된 모든 자료는 엄격하게 비밀로 보장된다는 내용에 대한 설명을 들었으므로 자발적인 의사로 이 연구에 참여할 것을 동의합니다.
3. 본인이 응답한 내용은 연구목적으로 제3자에게 제공될 수 있으며, 관련 정보를 제3자(연구자)에게 제공할 때에는 개인식별정보가 익명화되고 엄격하게 관리되어 제공된다는 것을 알고 있습니다.
4. 본인의 정보를 이용하여 파생된 결과나 개발 내용에 대한 직접적 금전보상이 없는 것에 동의합니다.
※ 위의 모든 사항에 대해 충분한 설명을 듣고, 작성된 동의서 사본을 1부 받아야 합니다.

본 연구에 자발적으로 참여하는데 동의하시면 해당 항목에 표시를 부탁드립니다.

연구 참여에 동의함 ☐

동의하지 않음 ☐

개인정보 수집 및 이용 동의서

○ 개인정보의 수집이용 목적

- 청년 사회·경제 실태 및 정책 방안에 관한 의견 수렴을 위한 목적

○ 개인정보 수집 항목

- 연구참여자의 신원을 파악할 수 있는 기록
- 성별, 생년월일, 연락처, 주택 유형 등

본인의 개인정보를 수집·이용하는 것에 동의합니다.

개인정보 수집 및 이용에 동의함 ☐

개인정보 수집 및 이용에 동의하지 않음 ☐

년 월 일

연구대상자 성명 _____ (서명)

실문지 작성 요령

실문지에는 귀하 자신에 관한 질문들이 들어 있습니다. 사실대로 대답해야 하는 질문도 있고, 귀하의 생각을 밝혀야 하는 질문도 있습니다. 질문의 내용을 잘 읽고 정확하게 솔직하게 응답해 주십시오.
만일 이해가 되지 않거나 궁금하신 점이 있으면 면접원에게 질문해 주시기 바랍니다.

♣ 표시하는 방법1

대부분은 주된 응답 한 가지만 고르는 문항입니다. 귀하에게 해당되는 응답에 동그라미(○)로 표시해 주세요.
예를 들어, 아래와 같이 표로 구성된 질문은 ①에서 ⑤까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 되어 있습니다.
아래의 문장을 읽고, '전혀 그렇지 않다'면 ①에, '그렇지 않다'면 ②에, '보통이다'면 ③에, '그렇다면' ④에, '매우 그렇다'면 ⑤에 동그라미(○)로 표시해 주세요.

<보기1>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 대학은 반드시 나와야 한다	①	②	③	④	⑤

♣ 표시하는 방법2

숫자를 기입해야 할 때는 박스 안에 한 자리씩 기입해 주세요.

<보기2>

문A. 친구들 중에서 어려운 상황에서 서로 기댈 수 있고 당신의 곤란한 상황을 외면하지 않는 친구가 있습니까?

① 없다

② 있다 (1 0 명)

♣ 표시한 것을 바꾸고 싶을 때

<보기3>과 같이 처음 답을 한 곳에 가위표(X)를 하고 맞다고 생각한 답에 동그라미(○)로 표시해 주세요.
지우개 또는 수정액 등으로 지우지 않아도 됩니다.

<보기3>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 대학은 반드시 나와야 한다	①	②	③	④	⑤

♣ 응답을 선택한 후 지시문에 따라 해당 번호로 이동

항목 오른쪽에 지시문이 있는 경우는, 응답을 한 후 선택한 항목의 오른쪽에 색칠된 지시문이 이동하라고 하는 번호로 이동해야 합니다.

<보기4>

문B. 귀하는 해외이주에 대해 고려해 보신 적이 있으십니까?

① 있다 → 문B-1로 이동

② 없다 → 문C로 이동

☞ 나는 해외이주를 고려해 본 적이 있어서 '①'에 표시한 후, 문 B-1로 이동해서 응답합니다.

♣ 설명문 반드시 참고

질문 아래 설명문(응답 기준, 용어 설명 등)이 있는 경우, 설명문을 읽고 응답해 주세요. 이해가 되지 않으시면, 질문해 주세요.

<보기5>

문C. 귀하는 규칙적인 운동을 하고 계십니까?

☞ 1회 운동 시 30분 이상 한 경우에 해당하며, 직업, 학업, 개인일, 봉사활동, 학교 체육수업 등과 관련한 신체활동은 제외합니다.

① 예 → 문C-1로 이동

② 없다 → 문D로 이동

1. 먼저 「인구와 가족」 영역에 관한 질문입니다

문1) 귀하는 아동, 청소년, 청년의 연령을 몇 세부터 몇 세까지라고 생각하십니까?

- 아 동 : 만 세 ~ 만 세
 ■ 청소년 : 만 세 ~ 만 세
 ■ 청 년 : 만 세 ~ 만 세

문2) 귀하는 몇 세부터 가정으로부터 분가해 독립해야 한다고 생각하십니까?

- ① 만 세 부터 독립해야 한다고 생각한다
 ② 독립할 수도 있고 하지 않을 수도 있다고 생각한다
 ③ 가정으로부터 분가해 독립할 필요가 없다고 생각한다

문3) 귀하는 몇 세에 결혼을 해야 한다고 생각하십니까?

- ① 만 세에 결혼을 해야 한다고 생각한다
 ② 결혼할 수도 있고 하지 않을 수도 있다고 생각한다
 ③ 결혼을 해야 할 필요가 없다고 생각한다

문4) 귀하는 몇 세에 첫 자녀를 가져야 한다고 생각하십니까?

- ① 만 세에 첫 자녀를 가져야 한다고 생각한다
 ② 자녀를 가질 수도 있고 갖지 않을 수도 있다고 생각한다
 ③ 자녀를 가질 필요가 없다고 생각한다

문5) 귀하는 다음의 출산·양육 대책 중 어떤 부분을 가장 먼저 확대해야 한다고 생각하십니까? 우선순위로 선택해 주십시오.

- ☞ * 아동수당이란 만 7세 미만의 아동에게 월 10만원씩 지급하는 제도를 의미함
 * 은종일 돌봄체계란 학교 내 돌봄교실 및 지역사회 다함께 돌봄 등 초등학교 대상 돌봄 수요의 대응체계를 의미함

1순위	2순위	3순위
① 임신·출산 의료비 지원 확대	② 출산 장려금 확대	
③ 출산 휴가 장려 및 출산 휴가 급여 보장	④ 육아 휴직 장려 및 육아 휴직 급여 확대	
⑤ 임신·출산기 근로시간 단축	⑤ 육아·돌봄기 근로시간 단축(자녀돌봄 휴가 확대)	
⑦ 배우자 육아 참여 확대(배우자 출산휴가, 육아휴직 사용 확산)	⑥ 아동수당 지원 확대	
⑧ 국공립 어린이집·유치원 확대	⑩ 가정 내 아이돌봄서비스 확대 및 내실화	
⑨ 은종일 돌봄체계의 안정적 정착(학교, 지역사회)	⑫ 자녀의 교육비 부담 완화	
⑬ 기타(적을 것 : _____)		

문6) 귀하는 결혼하셨습니다?

- ① 배우자 있음
- ② 사별·이혼
- ③ 결혼하지 않음

문7) 귀하는 결혼을 준비해 본 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다 → 문8로 이동

문7-1) 준비하는 과정에서 결혼을 망설임 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 문8로 이동

문7-2) 결혼을 망설임 가장 주된 이유가 무엇입니까?(1가지만 응답해 주십시오)

- ① 결혼비용 때문에 (주택마련, 혼수비용)
- ② 출산 혹은 양육에 대한 고민 때문에
- ③ 불안정한 직장 때문에
- ④ 자유로운 삶을 포기할 수 없어서
- ⑤ 결혼생활에 대한 자신감이 없어서
- ⑥ 기타()

문8) 귀하의 가정은 맞벌이를 하고 계십니까?

☞ 배우자(사실혼 포함)가 있는 분만 응답해 주십시오.

- ① 예(맞벌이)
- ② 아니오(외벌이)

문9) 귀하는 자녀가 있습니까?

☞ 결혼 여부와 상관없이 모두 응답해 주십시오.

- ① 예(있다면 자녀가 몇 명입니까? 명)
- ② 아니오

문10) 귀하는 자녀를 가지실 의향이 있습니까?

☞ 이미 자녀가 있으신 경우, 향후에 추가로 자녀를 가지실 의향 여부를 응답해 주십시오.

- ① 예 → 문11로 이동
- ② 아니오

문10-1) 위 문10)에서 ②아니오라고 답하신 경우, 자녀를 가지실 의향이 없는 가장 주된 이유가 무엇입니까?

- ① 이미 계획한 수의 자녀가 있기 때문에
- ② 불임, 난임 등 임신의 어려움 때문에
- ③ 맞벌이로 인한 자녀 양육의 어려움 때문에
- ④ 경제적 부담감 때문에
- ⑤ 출산 및 육아로 인한 경력단절 때문에
- ⑥ 자녀가 살아가기 좋은 환경이 아니라고 생각하기 때문에
- ⑦ 기타 ()

문11) 귀하는 우리나라 출산율이 현재와 비교하여 2025년에 어떻게 변할 것이라고 생각하십니까?

- ① 출산율이 올라갈 것이다 ② 출산율이 유지될 것이다 ③ 출산율이 내려갈 것이다

문12) 귀하는 해외이주에 대해 고려해 보신 적이 있으십니까?

① 있다

② 없다 → 「교육 및 훈련 영역(문13)」으로 이동

문12-1) 해외이주를 고려하셨다면, 가장 주된 이유는 무엇입니까?(1가지만 응답해 주십시오)

- | | |
|--------------|---------------------|
| ① 자기계발을 위해서 | ② 새로운 사회에 도전해보고 싶어서 |
| ③ 행복한 삶을 위해서 | ④ 더 나은 교육환경을 위해서 |
| ⑤ 취업이 어려워서 | ⑥ 아이를 낳고 키우기 힘들어서 |
| ⑦ 빈부격차가 커서 | ⑧ 집값이 너무 비싸서 |
| ⑨ 안보가 불안해서 | ⑩ 기타(적을 것 : _____) |

II. 다음은 「교육과 훈련」 영역에 관한 질문입니다

문13) 귀하는 우리나라 입시경쟁이 현재와 비교하여 2025년에 어떻게 변할 것이라고 생각하십니까?

- ① 경쟁이 약화될 것이다
- ② 경쟁이 유지될 것이다
- ③ 경쟁이 심해질 것이다

문14) 귀하는 다음 우리 사회의 교육관행에 대해 어떻게 생각하십니까?

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 대학은 반드시 나와야한다	①	②	③	④	⑤
(2) 한국 사회에서 교육을 어디까지 받았는지(학력)는 중요하다	①	②	③	④	⑤
(3) 한국 사회에서 어느 학교를 나왔는지(학벌)는 중요하다	①	②	③	④	⑤

문15) 귀하는 대학(교) 진학 경험이 있습니까?(대학교 졸업, 중퇴, 재학, 휴학이신 경우 모두 '① 있다' 로 응답해 주십시오)

- ① 있다
- ② 없다 → 문22으로 이동

문15-1) 가장 최근에 진학한 2-3년제 및 4-6년제 대학(대학원은 포함되지 않음)의 학교유형, 소재지, 전공 계열, 입학년월, 졸업여부, 학년, 졸업년월을 응답해 주십시오.

학교유형	학교 소재지 (※ 보기1 참조)	전공계열 (※ 보기2 참조)	(편)입학년월	졸업여부	학년 (4학년 이상인 경우, 4학년에 응답)	졸업년월 (졸업한 경우 응답)
① 전문대 (2-3년제)			년 월	① 졸업 → 졸업년월 ② 재학 → 학년 ③ 휴학 → 학년 ④ 중퇴 → 문16	① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년	년 월
② 대학교 (4-6년제)						

※ 보기1(소재지)

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

※ 보기2(전공계열)

- ① 인문계열 ② 사회계열(경상계열 제외) ③ 경상계열 ④ 자연계열 ⑤ 공학계열
- ⑥ 의/약학계열 ⑦ 교육계열 ⑧ 예체능계열 ⑨ 사관학교, 경찰대 ⑩ 기타

문16) 귀하가 대학 등록금을 마련한 가장 주된 방법은 무엇입니까?



"학자금 대출"은 생활비, 주택 등을 위한 대출은 제외하고 "학자금 대출"이라는 이름이 붙는 금융상품의 이용뿐만 아니라, 학자금의 지불을 위하여 각종 기관 및 개인에게 돈을 빌린 경우를 모두 포함

- ① 국가 장학금 ➡ **문17로 이동**
- ② 민간 장학금 ➡ **문17로 이동**
- ③ 학자금 대출
- ④ 부모 등 가족으로부터의 지원 ➡ **문17로 이동**
- ⑤ 아르바이트 등을 통해 스스로 마련 ➡ **문17로 이동**
- ⑥ 기타 () ➡ **문17로 이동**

➡ ※ 위 문16에서 '③ 학자금 대출'을 선택한 분들만 응답해 주십시오.

문16-1) 귀하의 총 학자금 대출 금액은 얼마입니까?

()만원

문16-2) 귀하는 학자금 대출을 언제쯤 모두 상환할 수 있을 것으로 기대하십니까?

- | | |
|------------------|-------------------|
| ① 이미 모두 상환했다. | ② 향후 1년 이내 |
| ③ 향후 1년 이상 3년 미만 | ④ 향후 3년 이상 5년 미만 |
| ⑤ 향후 5년 이상 7년 미만 | ⑥ 향후 7년 이상 10년 미만 |
| ⑦ 향후 10년 이상 | ⑧ 상환하지 못할 것 같다. |

※ 다음(문22~문23)은 대학에 진학하지 않은 분(고졸 이하 및 재수생 등 비진학자)만 응답해 주십시오.

문22) 귀하가 대학에 진학하지 않은 가장 주된 이유는 무엇입니까? (1가지만 응답해 주십시오)

- ① 고졸 학력을 취득하지 못해서
- ② 빨리 취업하여 돈을 벌고 싶었기 때문에
- ③ 진학하고 싶었으나 가정 형편이 어려워서
- ④ 원하는 대학에 진학하기에 성적이 부족해서
- ⑤ 대학에 가고 싶은 생각이 없어서
- ⑥ 고등학교 시절, 졸업 후에 대해 아무런 생각이 없어서
- ⑦ 기타(적을 것 : _____)

문23) 귀하는 추후 대학에 진학할 의사가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

※ 다음(문25-문30)은 모든 대상자가 응답해 주시기 바랍니다.

문25) 귀하는 지난주에 주로 취업준비를 하셨습니까?

 취업준비란 구직, 이직, 창업을 위한 최소한의 정보탐색 이상의 모든 활동을 의미하며, 공무원 또는 공단(공사) 준비, 취업을 위한 (국가전문)자격시험 준비도 취업준비에 포함됩니다.

① 예

② 아니오 → 문28로 이동

문25-1) 귀하는 취업을 얼마동안 준비하셨습니다?

() 년 () 개월 (예: 6개월 일 경우 0년 6개월)

문26) 귀하는 취업을 위해 어떤 준비를 하였습니까? (해당되는 곳에 모두 응답)

문 항	취업준비 경험	
(1) 학원이나 직업훈련기관 통학을 통한 교육이나 훈련(어학, 면접 제외)	① 예	② 아니오
(2) 인터넷 강의, 어플, 동영상 등을 활용한 교육이나 훈련(어학, 면접 제외)	① 예	② 아니오
(3) 영어회화, 제2외국어, 한자능력, 토익, 토플 등 준비(인터넷 포함)	① 예	② 아니오
(4) 해외 연수, 어학 연수 경험	① 예	② 아니오
(5) 면접 훈련(인터넷 포함)	① 예	② 아니오
(6) 자소서 작성 훈련(인터넷 포함)	① 예	② 아니오
(7) 취업전문회사 자문이나 컨설팅	① 예	② 아니오
(8) 현장실습 경험	① 예	② 아니오
(9) 취업을 위한 자격증 취득	① 예	② 아니오
(10) 인턴 경험	① 예	② 아니오
(11) 봉사활동 경험	① 예	② 아니오
(12) 동아리, 스터디 활동 경험	① 예	② 아니오
(13) 기타 (구체적으로 : _____)	① 예	② 아니오

문27) 귀하는 취업 준비와 관련하여 어디로부터 도움을 받았습니까? (해당되는 곳에 모두 응답)

문27-1) 취업 준비와 관련하여 도움을 받았다면 어느 정도 도움이 되었습니까?

문 항	문27) 도움 받은 경험	문27-1) 도움이 되는 정도				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 학교(상담교사, 교사, 지도교수 등)	① 예 ☒ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(2) 공공기관(고용센터, 청소년상담복지센터 등)	① 예 ☒ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(3) 사설기관(사설학원, 인터넷취업사이트 등)	① 예 ☒ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(4) 부모님이나 친인척	① 예 ☒ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(5) 친구, 선배	① 예 ☒ ② 아니오	①	②	③	④	⑤
(6) 기타 (구체적으로: _____)	① 예 ☒ ② 아니오	①	②	③	④	⑤

■ 문27에서 도움 받은 경험이 모두 ② 아니오 인 경우는 문27-4로 이동

문27-2) 귀하는 취업 준비와 관련하여 도움을 받은 주체로부터 주로 어떤 도움을 받았습니까? (한 가지만 선택)

(문27에서 '예' 라고 응답한 항목만 선택하여 응답)

문 항	정보 제공	교육/ 훈련	상담	일자리 알선	금전적 지원	기타 (구체적으로)
(1) 학교(상담교사, 교사, 지도교수 등)	①	②	③	④	⑤	⑥ _____
(2) 공공기관(고용센터, 청소년상담복지센터 등)	①	②	③	④	⑤	⑥ _____
(3) 사설기관(사설학원, 인터넷취업사이트 등)	①	②	③	④	⑤	⑥ _____
(4) 부모님이나 친인척	①	②	③	④	⑤	⑥ _____
(5) 친구, 선배	①	②	③	④	⑤	⑥ _____
(6) 기타 (구체적으로 _____)	①	②	③	④	⑤	⑥ _____

■ (3) 사설기관 문항에 응답한 자는 문27-3으로 이동, 아닌 경우는 문27-4로 이동

문27-3) (문27-2에서 (3)번 항목 응답자만) 귀하가 도움을 받은 사설기관(사설학원, 인터넷취업사이트 등)을 이용하는데 월평균 어느 정도의 비용을 지불하십니까?

약 만원

문27-4) 사설기관(사설학원, 인터넷취업사이트 등)에 지불한 비용을 제외하고 시험응시료, 취업을 위한 교재, 도서 구입 등 취업준비를 위해 월 평균 어느 정도의 비용을 지불하십니까?(중·고등학교 및 대학(원)교의 정규 수업료 및 등록금 제외)

약 만원

문27-5) 취업 준비를 위해 평일 하루에 투자한 시간은 평균적으로 어느 정도 되십니까?

1일 평균 약 시간

문28) 귀하는 현재까지 공무원 또는 공단(공사), 교원 임용 시험, 국가전문자격시험 준비 경험이 있습니까?



시험 준비는 학교 재학 시절을 포함하여 현재까지의 시험 준비를 의미하며, 공단(공사) 내부의 진급 시험은 포함되지 않습니다.

① 있다

② 없다

문29) 귀하는 향후 직업 훈련을 받을 계획이 있습니까?



직업훈련은 취업 및 창업 준비, 업무능력향상을 위한 모든 형태의 교육 및 훈련과 인턴 근무 등도 포함합니다. 단순한 취미활동을 위한 학원수강과 정규학교교육과 관련된 학원수강 및 실습(교생실습, 사회복지사 실습, 병원실습 등)은 제외됩니다.

① 예

② 아니오

③ 이미 받고 있다

문30) 귀하는 다음 교육 대책 중 정부가 어떤 부분을 가장 먼저 확대해야 한다고 생각하십니까?

- ① 대학 장학금 지원정책(국가장학금 등)
- ② 학자금 상환부담 경감 정책
- ③ 청년 진로관련 정책(진로상담, 진로교육 등)
- ④ 청년 직업교육 정책(취업지원센터, 일학습병행제 등)
- ⑤ 청년 인재양성 정책(청년인재 집중양성, 이공계 미취업자 산업맞춤 연수 등)
- ⑥ 기타 (적용 것: _____)

III. 다음은 「경제와 고용」 영역에 관한 질문입니다

문31) 귀하가 가장 선호하는 일자리 유형은 무엇입니까? (1가지만 응답해 주십시오)

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ① 분위기 좋은 회사 | ② 급여가 높은 회사 |
| ③ 유명한 회사 | ④ 안정적인 회사 |
| ⑤ 퇴근이 빠른 회사 | ⑥ 발전 가능성이 높은 회사 |
| ⑦ 직무가 적성에 맞는 회사 | ⑧ 복지 수준이 좋은 회사 |
| ⑨ 기타(적을 것 : _____) | |

문32) 귀하는 2021년도 최저 임금으로 얼마가 적절하다고 생각하십니까?

현) 실제 최저임금은 2016년 6,030원, 2017년은 6,470원, 2018년은 7,530원, 2019년은 8,350원, 2020년은 8,590원이며, 전년도 청년사회경제실태조사 결과, 청년이 적절하다고 응답한 2020년도 최저 임금 평균은 9,202원입니다.

시간급 원

문33) 한 달 생활비는 어느 정도 되십니까? (가족을 제외한 본인 생활비 기준으로 응답해 주십시오)

생활비 포함 내용: 식비, 교통비, 통신비, 문화생활비(오락, 문화생활, 도서구입 등), 학원수강비, 시험응시료, 취업을 위한 도서 등 자료 구입비, 주거비 등

약 만원

문33-1) 생활비 중 부모님이나 친지로부터 지원받는 비율은 어느 정도 되십니까?

약 %

① 있다 ② 없다 → 문35으로 이동

① 학자금 마련 ② 주거비 마련(전·월세자금 대출 등)
③ 생활비 마련(식비, 의료비 등) ④ 창업 자금 마련
⑤ 기타(적을 것 : _____)

① 은행 ② 제2금융권 ③ 대부업체 ④ 기타(적을 것: _____)

구 분	예	아니오	잘 모름
(1) 돈이 없어서 임대료, 대출금, 관리비 등 주거관련 비용을 지불하지 못했다	①	②	③
(2) 돈이 없어서 집의 냉/난방을 유지하지 못했다	①	②	③
(3) 돈이 없어서 예상치 못한 지출이 발생했을 때 비용을 지불하지 못했다	①	②	③
(4) 돈이 없어서 규칙적인 식사를 하지 못했다	①	②	③
(5) 돈이 없어서 휴일에 놀러가지 못하거나 사고 싶은 것을 사지 못했다	①	②	③
(6) TV를 가지고 있지 않다	①	②	③
(7) 냉장고를 가지고 있지 않다	①	②	③
(8) 자동차를 가지고 있지 않다	①	②	③
(9) 타인에게 연락할 수 있는 통신수단(집전화, 휴대전화)을 가지고 있지 않다	①	②	③

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 우리사회는 고등학교 졸업자에게 적절하게 대우하고 있다	①	②	③	④	⑤
(2) 우리사회는 대학(교) 졸업자에게 적절하게 대우하고 있다	①	②	③	④	⑤
(3) 기성세대는 고등학교 졸업을 앞둔 청년세대의 안정적인 사회진출과 정착을 위해 적절한 배려를 하고 있다	①	②	③	④	⑤
(4) 기성세대는 대학(교) 졸업을 앞둔 청년세대의 안정적인 사회진출과 정착을 위해 적절한 배려를 하고 있다	①	②	③	④	⑤
(5) 정부 또는 지자체에서는 고등학교 졸업을 앞둔 청년세대를 위한 지원이 적절하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
(6) 정부 또는 지자체에서는 대학(교) 졸업을 앞둔 청년세대를 위한 지원이 적절하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤

문39-2) 노동수요(일자리, 경제) 측면에서 가장 중요한 청년 고용위기 해법은 무엇이라고 생각하십니까?

(1가지만 응답해 주십시오)

- ① 대기업 청년 일자리 확대
- ② 공공부문 채용 확대
- ③ 청년 창업/창직 지원을 통한 일자리 확대
- ④ 경제민주화와 중소기업 지원을 통한 편향은 중소기업 일자리 확대
- ⑤ 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기 확대
- ⑥ 임금피크제를 통한 청년 일자리 확대
- ⑦ 해외취업 지원을 통한 청년 일자리 확대
- ⑧ 기타(적을 것 : _____)

문39-3) 청년층의 중소기업 일자리 선호도 개선을 위해 어떤 점이 가장 우선적으로 개선되어야 한다고 생각하십니까?

(1가지만 응답해 주십시오)

- ① 임금수준 향상
- ② 정규직 고용 확대
- ③ 유급휴가, 퇴직금, 초과근무수당 등 복리후생 개선
- ④ 근로시간 준수
- ⑤ 민주적 의사소통 문화 정립
- ⑥ 자기개발 기회 제공
- ⑦ 기타 (적을 것: _____)

문40) 귀하는 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하셨습니다가?

* 돈을 받지 않고 동일 가구 내 가족이 경영하는 사업장 등에서 18시간 이상 일 한 경우도 '일을 하였음'입니다.

- ① 일을 하였음 → 문46으로 이동
- ② 휴가 및 일시 휴직 → 문46으로 이동
- ③ 일을 하지 않았음

문41) 귀하는 지난 4주 내에 직장(일자리)을 구해 보았습니까? (창업준비도 포함됩니다.)

- ① 직장을 구해보았고, 지난주에 직장이 주어졌다면 일을 시작할 수 있었다 → 문45으로 이동
- ② 직장을 구해보았지만, 지난주에 직장이 주어졌더라도 일을 시작할 수 없었다 → 문45으로 이동
- ③ 직장을 구해보지 않았다 → 문43으로 이동

문42) 귀하는 지난주에 일을 시작할 수 없었던 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 육아나 돌봄, 출산, 가사 활동으로 인해
 - ② 질병이나 장애 때문에
 - ③ 학교(정규교육기관)에 다니고 있어서 → 문50으로 이동
 - ④ 입시학원, 취업을 위한 학원이나 직업훈련기관에 다니고 있어서
 - ⑤ 진학 준비 중이어서
 - ⑥ 취업 준비 중이어서
 - ⑦ 기타(적을 것 : _____)
- 응답 후 문45으로 이동

문43) 다음의 각 항목이 지난주에 구직활동을 하지 않은 이유에 해당되는지 응답해 주세요.

구 분	예	아니오
(1) 일자리가 없을 것 같아서	①	②
(2) 일할 욕구를 느끼지 못해서	①	②
(3) 여행이나 문화예술, 취미활동을 위해서	①	②
(4) 시간적 여유를 즐기기 위해서	①	②
(5) 육아나 돌봄, 가사 활동으로 시간을 보내야 해서	①	②
(6) 질병이나 지병 때문에 휴식을 취하기 위해	①	②
(7) 학교(정규교육기관)에 다니고 있어서	①	②
(8) 입시학원에 다니고 있어서	①	②
(9) 학원에 다니지 않고 진학준비 중이어서	①	②
(10) 취업을 위한 학원이나 직업훈련기관에 통학 중이어서	①	②
(11) 학원이나 기관에 다니지 않고 취업준비 중이어서	①	②
(12) 군 입대 대기 중이어서	①	②
(13) 학교와 학원 입학 혹은 직업훈련기관 통학 대기 중이어서	①	②
(14) 계속 취업에 실패해서	①	②
(15) 인간관계에 대한 부담감 때문에	①	②
(16) 진로를 정하지 못해서	①	②
(17) 기타(적을 것 : _____)	①	②

문43-1) 위의 항목에서 '예'로 응답한 항목 중 가장 주된 이유는 무엇입니까?(하나만 선택)

() 번 → 문43-(7)에 '0예'를 선택한 경우 문50으로 이동, 그 외 번호는 문44로 이동

문44) 귀하가 학교를 다니지 않고 취업도 하지 않은 상태가 얼마나 지속되었습니까?

(기간을 고려하여 해당하는 항목 한 가지만 선택 후, 응답해 주십시오)

선택(V)	비교육 및 미취업 기간
(1) 1개월 미만 ()	()일 동안 지속 되었다. (예: 15일)
(2) 1개월 이상 ()	()개월 동안 지속 되었다. (예: 3개월)
(3) 1년 - 2년 미만 ()	()년 ()개월 동안 지속 되었다. (예: 1년 6개월)
(4) 2년 이상 ()	()년 ()개월 동안 지속 되었다. (예: 2년 6개월)

→ 응답 후 문50으로 이동

문48) 직장(일자리)에서 본인의 조건에 맞는 대우를 받고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 받고 있지 못하다
- ② 받고 있지 못하는 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 받고 있는 편이다
- ⑤ 충분히 받고 있다

문49) 현 직장(일자리)을 그만두고 이직할 의향이 있습니까? (창업 준비, 업종 변경 등도 이직 준비에 포함됩니다.)

- ① 있다
- ② 없다 → 문50으로 이동

문49-1) 이직을 희망하는 가장 주된 이유는 무엇입니까? (1가지만 응답해 주십시오)

- ① 더 나은 보수/복지를 위해
- ② 개인발 전/승진
- ③ 더 나은 근무환경(직장상사, 동료, 식대, 출퇴근 시간/거리 등)
- ④ 업무가 적성에 맞지 않아서
- ⑤ 더 나은 안정성을 위해
- ⑥ 기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서
- ⑦ 개인 사업을 위해서
- ⑧ 건강상의 이유로
- ⑨ 집안사정 때문에(육아, 가사부담 등 포함)
- ⑩ 기타(적용 것 : _____)

* 다음의 문항들은 전체 대상자가 모두 응답해 주십시오.

문50) 귀하는 정부에서 추진하는 취업성공패키지 사업에 참여한 적이 있거나 참여하고 있습니까?

- ① 참여하고 있다 → 문52으로 이동
- ② 참여한 적이 있다 (참여(시작)년도: 년) → 문52으로 이동
- ③ 참여한 적이 없다

문51) 귀하는 취업성공패키지 사업을 알고 계시고 참여할 의향이 있으십니까?

- ① 알고 있고 참여할 의향이 있다
- ② 알고 있지만 참여할 의향이 없다
- ③ 모른다

→ 응답 후 문53으로 이동

문52) 취업성공패키지 참여는 귀하의 구직활동에 얼마나 도움이 되었습니까? (문50에서 ① 참여하고 있다와 ② 참여한 적이 있
다에 응답한 분들만 응답하세요)

- ① 전혀 도움 되지 않았(는)다
- ② 별로 도움 되지 않았(는)다
- ③ 보통이다.
- ④ 조금 도움이 되었(된)다
- ⑤ 많은 도움이 되었(된)다

문53) 귀하는 청년 내일채움공제 사업에 참여한 적이 있거나 참여하고 있습니까?

- ① 참여하고 있다 → 문55로 이동
 ② 참여한 적이 있다 (참여년도: 년) → 문55로 이동
 ③ 참여한 적이 없다

문54) 귀하는 청년 내일채움공제 사업을 알고 계시고 참여할 의향이 있으십니까?

- ① 알고 있고 참여할 의향이 있다
② 알고 있지만 참여할 의향이 없다
③ 모른다

→ **응답 후 문56으로 이동**

문55) 청년 내일채움공제 참여는 귀하의 안정적인 직장생활에 얼마나 도움이 되었습니까? (문53에서 ① 참여하고 있다와 ② 참여한 적이 있다에 응답한 분들만 응답하세요)

- ① 전혀 도움 되지 않았다
- ② 별로 도움 되지 않았다
- ③ 보통이다.
- ④ 조금 도움이 되었다
- ⑤ 많은 도움이 되었다

문 56) 귀하는 청년구직활동지원금을 지원받은 적이 있거나 지원받고 있습니까?

- ① 지원받고 있다. → 문58로 이동
② 지원받은 적이 있다. → 문58로 이동
③ 지원받은 적이 없다.

문 57) 귀하는 청년 구직활동지원금 사업을 알고 계시고 참여할 의향이 있으십니까?

- ① 알고 있고 참여할 의향이 있다
② 알고 있지만 참여할 의향이 없다
③ 모른다

→ **응답 후 문59도 이동**

문 58) 청년구직활동지원금은 귀하의 구직활동에 얼마나 도움이 되었습니까?(문56에서 ① 지원받고 있다와 ② 지원받은 적이 있
다에 응답한 분들만 응답하세요)

- ① 전혀 도움 되지 않았다
- ② 별로 도움 되지 않았다
- ③ 보통이다.
- ④ 조금 도움이 되었다
- ⑤ 많은 도움이 되었다

문59) 귀하는 이전에 취업을 한 적이 있습니까?(일주일에 1 시간 이상 일을 하였다면 '예' 에 응답)

- ① 예
- ② 아니오 ➡ **「주거」 영역(문70)으로 이동**

문60) 귀하는 이전 직장 채용 과정이 공정했다고 생각하십니까?

- ① 전혀 공정하지 않았다
- ② 공정하지 않은 편이었다
- ③ 보통이다
- ④ 공정한 편이었다
- ⑤ 매우 공정했다

문61) 귀하는 취업 후 회사를 그만두거나 해고를 당한 적이 있습니까?

- ① 스스로 그만둔 적이 있다
- ② 해고를 당한 적이 있다
- ③ 둘 다 경험한 적이 있다
- ④ 둘 다 경험한 적이 없다 ➡ **「주거」 영역(문70)으로 이동**

문61-1) 가장 최근 그만둔 일자리를 그만둔 시기는 언제입니까?

				년			월
--	--	--	--	---	--	--	---

문61-2) 가장 최근 그만둔 일은 몇 번째 일자리였습니까?

- ① 첫 번째
- ② 두 번째
- ③ 세 번째
- ④ 네 번째 이상

문61-3) 가장 최근 그만둔 일은 스스로 원해서 그만둔 것이었습니까?

 고용계약의 종료, 업체의 폐업, 해고 등은 ② 아니대에 응답 하시면 됩니다.

- ① 그렇다
- ② 아니다 ➡ **「문 61-5로 이동**

문61-4) 그 일을 그만둔 이유는 무엇입니까? (가장 주된 이유 1가지만 응답해 주십시오)

- ① 더 나은 보수/복지를 위해
- ② 개인발전/승진
- ③ 더 나은 근무환경(직장상사, 동료, 식대, 출퇴근 시간/거리 등)
- ④ 업무가 적성에 맞지 않아서
- ⑤ 더 나은 안정성을 위해
- ⑥ 기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서
- ⑦ 개인 사업을 위해서
- ⑧ 건강상의 이유로
- ⑨ 집안사정 때문에(육아, 가사부담 등 포함)

문61-5) 그 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점은 무엇입니까? (가장 어려웠던 점 1가지만 응답해 주십시오)

- ① 생계유지를 위한 생활비 부족
- ② 재취업을 위한 교육, 훈련 기회의 부족
- ③ 재취업을 위한 일자리 정보 부족
- ④ 재취업을 위한 일자리 기회 부족
- ⑤ 이전 직장경력으로 인한 재취업 과정에서의 차별
- ⑥ 창업을 위한 자금조달 등 어려움
- ⑦ 가족을 돌보면서 할 수 있는 일자리 기회 부족
- ⑧ 기타(적용 것 : _____)
- ⑨ 특별히 없었음

문62) 직장을 그만두었을 당시, 실업급여에 대해 알고 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 「주거」 영역(문70)으로 이동

문63) 귀하는 실업급여를 받은 적이 있습니까?

- ① 예 → 「주거」 영역(문70)으로 이동
- ② 아니오

문63-1) 실업급여를 받지 못한 이유는 무엇입니까?(1가지만 응답해 주십시오)

- ① 실업급여 제도가 있는지 몰라서
- ② 지원 대상이 아니어서
- ③ 절차가 복잡해서, 요구사항이 많아서
- ④ 받을 수 있는 실업급여 혜택이 크지 않아서
- ⑤ 신청 도중에 취업이 되어서
- ⑥ 기타(적용 것 : _____)

* 다음(문64번~69번)은 현재 취업자(문 40의 ① ② 응답자) 혹은 일을 그만둔 경험이 있는 경우(문 61의 ① ② ③ 응답자)에 중 임금근로자만 응답해 주십시오. 취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답하되, 2016년 이전(문 61-1 2017년 이후 응답자만 응답)에 직전 직장을 그만 둔 경우는 문 64 ~ 69를 응답하지 않고 문 70으로 이동합니다.

64) 귀하는 (현재 또는 직전)직장에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시고.)

☞ '직장내 괴롭힘'이란, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켜, 근로자의 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적 업무환경이 조성되도록 하는 것을 의미함.

☞ (9)의 '건강을 해칠 수 있는 위험', (10)의 '위험한 근로환경', 이란, 기계 등의 진동, 심한 소음, 일하지 않을 때조차 몸을 흘릴 정도로 높은 온도, 실내/실외에 관계없이 낮은 온도, 연기, 먼지(목분진, 광물 분진 등) 등의 흡입, 신나 등 유기용제 증기 흡입, 화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉, 다른 사람이 피는 담배연기, 폐기물, 체액, 실험물질 등 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉하는 경우를 의미함.

문 항		있다	없다	모르겠다
직 장 내 괴 롭 힘 현	(1) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 과도한 업무를 주거나 다른 사람의 일을 떠넘겼다.	①	②	③
	(2) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 나에게 소리치거나 화를 내거나 모욕적인 욕설을 하거나 물리적 폭력을 행사하였다.	①	②	③
	(3) 고용주, 직장상사가 나에게 내가 원하지 않는 부서 이동 또는 퇴사를 암묵적·직접적으로 강요하였다.	①	②	③
	(4) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 내 의사와 상관없이 음주, 흡연, 회식 참여를 강요하였다.	①	②	③
	(5) 교육·훈련, 승진, 보상, 일상적 대우 등에서 나를 다른 동료들보다 불합리하게 차별하였다	①	②	③
	(6) 나에게 주어진 권리를 요구할 수 없도록 암묵적·직접적으로 압력을 가하거나 내 요구를 무시하였다(병가, 휴가, 휴직, 교육훈련 등)	①	②	③
	(7) 나에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 했다 (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)	①	②	③
	(8) 고용주, 직장상사 혹은 동료가 업무 외의 대화나 식사, 모임 등에서 나를 조직적으로 제외하였다.	①	②	③
	(9) 회사로부터 업무수행 중 건강을 해칠 수 있는 위험 요인 및 안전에 관한 정보제공 혹은 교육을 받았다.	①	②	③
	(10) 나의 건강을 해칠 수 있는 위험한 근로환경에 일상적으로 노출되었다.	①	②	③
산 업 안 전	업무수행 중 업무로 인하여 건강에 문제가 생기거나, 사고로 인해 다친 적이 있다.	①	②	③
	(11) - ① 있다 응답한 경우 (12)산업재해보험 급여로 이동 ② 없다 응답한 경우 문 65로 이동			
	(12) 산업재해보험 급여(병원비, 요양기간 중 휴업급여, 보상금 등)를 받은 적이 있다.	①	②	③

65) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에는 직장 내 괴롭힘에 대한 정책이나 대응 절차가 마련되어 있습니까?

(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시고)

- ① 있다
- ② 현재 만들고 있는 중이거나 곧 만들 예정이다
- ③ 관련 정책이나 규정이 없다
- ④ 모르겠다

66) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에는 직장 내 괴롭힘에 대해 상담하거나 고충 처리를 요청할 수 있는 담당자 또는 담당 창구가 있(었)습니까?

(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주세요.)

- ① 있다
- ② 없다
- ③ 모르겠다

67) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에서는 직장내 괴롭힘의 상담 또는 고충 처리 절차가 적절히 작동하고 있다고 생각하십니까?

(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주세요.)

- ① 나의 직장에서 직장 괴롭힘이 발생한 적이 없다
- ② 나의 직장에서 괴롭힘이 발생한 적은 있지만 직장에서 그 사실을 알지 못했다
- ③ 직장내 괴롭힘이 발생하였을 때 직장에서 적절한 대응을 하였다
- ④ 직장내 괴롭힘 발생 사실을 알면서도 적절한 대응을 하지 않았다
- ⑤ 모르겠다

68) 귀하는 (현재 또는 직전)직장에서의 업무와 관련하여 다음의 결정에 참여하거나, 영향력을 행사한(했)다고 생각하십니까?

(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주세요.)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	모르겠다
(1) 나의 업무 내용이나 방법	①	②	③	④	⑤	⑥
(2) 나의 업무일정(휴식, 초과근무, 휴가 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
(3) 내가 속한 팀(부서, 작업반 등)의 업무 목표	①	②	③	④	⑤	⑥
(4) 내가 속한 팀(부서, 작업반 등)에 필요한 훈련	①	②	③	④	⑤	⑥
(5) 함께 일할 신입사원의 채용	①	②	③	④	⑤	⑥
(6) 나의 임금 인상	①	②	③	④	⑤	⑥
(7) 나의 복리후생	①	②	③	④	⑤	⑥
(8) 사업장의 산업안전 기준의 설정 혹은 관리	①	②	③	④	⑤	⑥

69) 귀하의 (현재 또는 직전)직장에는 다음과 같은 조직 혹은 제도가 설치되어 있습니까?

(취업자는 현재 직장, 미취업자는 가장 최근 그만둔 직장을 기준으로 응답해주시시오)

 **노사협의회**란 노동자 대표와 고용주 대표가 각각 동수로 구성된 기구로, 30인 이상 노동자를 고용한 기업은 노사협의회를 설치하도록 의무화하고 있습니다. 노사협의회는 생산성 향상 및 성과배분, 근로자의 채용배치, 교육훈련, 고충처리, 작업환경개선과 노동자의 건강증진, 인사 및 노무관리 개선, 인력의 배치전환 재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙, 작업및휴게시간의운용, 임금 지불방법, 체계·구조 등의 제도개선 등을 협의합니다.

 **업무 관련 제안제도**란 업무혁신과 경영 효율화, 노동자 복리증진 등에 관련하여 직원이 의견을 개진하도록 절차를 마련하여, 제출된 제안에 대해 절차를 거쳐 심사, 포상, 사내규정 제개정에 반영하는 제도입니다.

 **조직적응 프로그램**이란 신입직원을 대상으로 실시하는 직무 및 조직 적응을 위한 교육훈련 및 멘토링 프로그램을 의미합니다.

문항	있다	없다	모르겠다
	①	②	③
(1) 노동조합	③)업무 관련 제안제도 이름	2)노사협의회로 이름	2)노사협의회로 이름
(2) (노동조합이 없는 경우) 노사협의회	①	②	③
(3) 업무 관련 제안제도	①	②	③
(4) 조직적응 프로그램	①	②	③

IV. 다음은 「주거」 영역에 관한 질문입니다

문70) 귀하는 본인 명의의 집을 언제쯤 마련할 수 있을 것으로 기대하십니까?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| ① 이미 소유하고 있다 | ② 향후 1년 이내 |
| ③ 향후 1년 이상 3년 미만 | ④ 향후 3년 이상 5년 미만 |
| ⑤ 향후 5년 이상 7년 미만 | ⑥ 향후 7년 이상 10년 미만 |
| ⑦ 향후 10년 이상 20년 미만 | ⑧ 향후 20년 이후 |
| ⑨ 마련할 수 없을 것 같다 | |

문71)~73)은 평소 집에 대해 귀하께서 갖고 계신 생각에 대한 질문입니다.

문71) '내 명의의 집(자가 소유)은 꼭 있어야 한다' 고 생각하십니까?

- | | |
|-------------|-------------|
| ① 전혀 그렇지 않다 | → 문71-1로 이동 |
| ② 그렇지 않다 | → 문71-1로 이동 |
| ③ 보통이다 | → 문72로 이동 |
| ④ 그렇다 | → 문71-2로 이동 |
| ⑤ 매우 그렇다 | → 문71-2로 이동 |

문71-1) 문71)에서 '전혀 그렇지 않다' 또는 '그렇지 않다' 고 생각하는 주된 이유는 무엇입니까?(1개지만 응답해주시시오)

- ① 높은 집값 때문에
- ② 자가마련을 위해 현재의 삶을 희생하고 싶지 않아서
- ③ 자산 증식 및 보전 수단이 되기 어렵기 때문에
- ④ 이사를 자주 해야 할 상황이라서
- ⑤ 자가 보유 여부보다는 거주지의 질이 중요하다고 생각하기 때문에
- ⑥ 기타(적용 것 : _____)

문71-2) 문71)에서 '매우 그렇다' 또는 '그렇다' 고 생각하는 주된 이유는 무엇입니까?(1개지만 응답해주시시오)

- ① 임대료 상승에 대한 부담이 없어지기 때문에
- ② 이사하지 않고 원하는 기간만큼 살 수 있어서
- ③ 자산 증식 및 보전을 위해서
- ④ 자가가 있어야 인정받는 사회적 분위기 때문에
- ⑤ 집을 마음대로 사용할 수 있어서
- ⑥ 기타(적용 것 : _____)

문72) '지금의 집 값 수준은 적정하다' 고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

문73) '부모님 도움 없이 내가 원하는 집을 마련하는 것은 가능하다' 고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

문74) 귀하는 공동주거를 하신 적이 있으십니까?

 공동주거(Share house)란 가족이 아닌 다수가 한 집에 살면서 방은 따로 쓰고 거실과 욕실 등은 공동으로 사용하는 주거 형태를 의미함(고시원 및 하숙 거주 경험은 포함하지 않음)

- ① 예
- ② 아니오

문75) 귀하는 공동주거를 할 의향이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문76) 귀하는 현재 부모님과 함께 살고 있습니까?

- ① [동거] 현재 같이 살고 있다 → 문86으로 이동
- ② [비동거] 경제적으로 독립하지 않은 채 일시적으로 따로 살고 있다(학업, 군복무, 직장 등의 이유로 떨어져 지내는 경우)
- ③ [독립] 현재 같이 살고 있지 않으며, 경제적으로도 독립한 상태이다(결혼, 장성하여 경제적으로 독립한 경우)

문77) (문76에서 ②, ③ 응답자만) 귀하는 현재 미혼으로 혼자 거주하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문78) 귀하의 현재 주거 형태는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 원룸(다가구) : 전체 집이 1인 개인 명의로 된 집으로 방 하나가 침실, 거실, 부엌을 겸하도록 설계된 집
- ② 아파트
- ③ 다세대/빌라 : 공동주택의 일종, 개별 방마다 소유주가 다른 경우
- ④ 오피스텔 : 세탁기, TV, 냉장고 등이 배치되어 있으며 관리인이 있는 경우
- ⑤ 하숙
- ⑥ 기숙사
- ⑦ 고시원
- ⑧ 단독주택
- ⑨ 기타 : 일반주택의 방 하나만 임대, 지역운영학사 등

문78-1) 귀하의 현재 거주하고 있는 주택의 점유형태는 무엇입니까?

- ① 자가
- ② 전세
- ③ 보증금이 있는 월세
- ④ 보증금 없는 월세 → 문80으로 이동
- ⑤ 사글세, 연세, 월세, 일세 등 → 문80으로 이동
- ⑥ 무상 → 문81로 이동

문79)은 현재 거주하고 있는 주거의 점유형태가 자가, 전세, 보증금 있는 월세인 경우에만 응답해주세요.

문79) 주거비용 마련은 누가 하셨습니까?

- 주거비용은 자가인 경우 구입 비용, 전세와 보증금 있는 월세의 경우 보증금을 말함.
- 금융대출이 있는 경우에는 그 대출을 누가 갚느냐를 기준으로 응답함.

- ① 전부 본인 스스로
- ② 본인이 대부분 마련하고 부모님(또는 친지) 등이 일부 도움
- ③ 부모님(또는 친지) 등이 대부분 마련해주시고 본인이 일부 도움
- ④ 전부 부모님(또는 친지) 등이 마련해 주심
- ⑤ 기타(적을 것 : _____)

→ 문78-1 ①자가 ② 전세인 경우 문 81로 이동

문80)은 현재 거주하고 있는 주거의 점유형태가 보증금 있는 월세, 보증금 없는 월세, 사글세, 연세, 일세인 경우에만 응답해주세요.

문80) 월세비용 마련은 누가 하셨습니까?

- ① 전부 본인 스스로
- ② 본인이 대부분 마련하고 부모님(또는 친지) 등이 일부 도움
- ③ 부모님(또는 친지) 등이 대부분 마련해주시고 본인이 일부 도움
- ④ 전부 부모님(또는 친지) 등이 마련해 주심
- ⑤ 기타(적을 것 : _____)

문81) 현재 거주하고 계신 집을 선택한 가장 주된 이유는 무엇입니까?(우선순위로 선택해 주십시오)

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 주거비용 (매매가격, 전월세가격 등)
- ② 주택유형 (아파트, 다세대/빌라, 원룸(다가구), 오피스텔 등)
- ③ 주택상태 (주택규모, 노후도, 방의 개수, 인테리어 등)
- ④ 주택위치 (직장/학교와의 거리, 부모님 집과의 거리)
- ⑤ 주거환경 (의료/문화/상업시설/도시공원 및 녹지 접근성, 교통, 교육환경 등)
- ⑥ 향후 주택 가격 변화(미래 자산가치 상승 기대)
- ⑦ 기타(적을 것 : _____)

문82) 귀하가 가장 중요하다고 생각하는 집의 의미는 무엇입니까?(우선순위로 선택해 주십시오)

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 안전하게 보호받는 공간
- ② 휴식의 공간
- ③ 가족과 함께하는 공간
- ④ 나만의 사적인 공간
- ⑤ 생리위생 및 세탁, 식사를 위한 공간
- ⑥ 자산 증식을 위한 중요한 수단
- ⑦ 사회적 지위를 나타내주는 공간
- ⑧ 기타(적을 것 : _____)

문83) 향후 주거 마련에 있어서 다음 항목 중 가장 중요하게 고려하는 사항은 무엇입니까?(우선순위로 선택해 주십시오)

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 주거비용 (매매가격, 전월세가격 등)
- ② 주택유형 (아파트, 다세대/빌라, 원룸(다가구), 오피스텔 등)
- ③ 주택상태 (주택규모, 노후도, 방의 개수, 인테리어 등)
- ④ 주택위치 (직장/학교와의 거리, 부모님과의 거리)
- ⑤ 주거환경 (의료/문화/상업시설/도시공원 및 녹지 접근성, 교통, 교육환경 등)
- ⑥ 향후 주택 가격 변화 (미래 자산가치 상승 기대)
- ⑦ 기타(적을 것 : _____)

문84) 귀하는 다음의 청년 주거 정책과 관련하여 어느 정도 알고 계십니까?

	청년 주택공급정책 (청년 행복주택, 청년 매입·전세임대주택, 청년 공공지원주택 등)
	- 청년 행복주택은 19세~39세 미혼청년, 대학생, 취업준비생을 대상으로 저렴한 임대료로 제공하는 공공임대주택 - 청년 매입·전세임대주택은 19세~39세 미혼청년, 대학생, 취업준비생을 대상으로 전용85㎡ 이하 주택 및 오피스텔에 대해 LH 및 지방공사가 시세보다 저렴하게 공급하는 임대주택 - 청년 공공지원주택은 19~39세 무주택자 청년층을 대상으로 민간부문에 대한 공공지원을 통해 민간임대사업자가 시세보다 저렴하게 공급하는 임대주택
	청년 주거비 지원 정책 (청년 전·월세지원 등)
	- 청년 전·월세지원은 목돈 마련이 어려운 청년을 위하여 전세대출 및 월세대출 조건을 완화하여 저소득 청년의 주거자금 대출한도 상향
	청년 주거환경 개선정책 (역세권 노후 고시원 리모델링 등)
	- 역세권 노후 고시원 리모델링은 역세권 고시원을 청년 주거주택으로 리모델링하고 시세보다 저렴하게 공급
	대학기숙사 공급 및 기숙사비 지원 정책 (기숙사형 청년주택, 행복기숙사 등)
	- 기숙사형 청년주택은 대학이 밀집한 지역의 기존 주택을 매입하여 생활편의시설 등을 설치한 후 기숙사와 유사하게 운영하는 학교 밖 소규모 분산형 기숙사 - 행복기숙사는 공공기금으로 기숙사 신축, 증축, 리모델링을 통해 시세보다 저렴한 가격으로 공급하는 기숙사

문 항	안다	모른다
(1) 청년 주택공급 정책 (청년 행복주택, 청년 매입·전세임대주택, 청년 공공지원주택 등)	①	②
(2) 청년 주거비 지원 정책(청년 전·월세지원)	①	②
(3) 청년 주거환경 개선 정책(역세권 노후 고시원 리모델링 등)	①	②
(4) 대학기숙사 공급 및 기숙사비 지원 정책 (기숙사형 청년주택, 행복기숙사 등)	①	②

문85) 귀하는 다음의 청년 주거 정책과 관련하여 가장 먼저 확대해야 한다고 생각하십니까?

- ① 청년 주택공급 정책(청년 행복주택, 청년 매입·전세임대주택, 청년 공공지원주택 등)
- ② 청년 주거비 지원 정책(청년 전·월세지원)
- ③ 청년 주거환경 개선 정책(역세권 노후 고시원 리모델링 등)
- ④ 대학기숙사 공급 및 기숙사비 지원 정책(기숙사형 청년주택, 행복기숙사 등)
- ⑤ 기타(적을 것 : _____)

V. 다음은 「건강」 영역에 관한 질문입니다

문86) 귀하는 신체적으로 건강하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

문87) 귀하는 현재 본인의 체형이 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 마른 편이다
- ② 약간 마른 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 약간 비만이다
- ⑤ 매우 비만이다

문88) 귀하는 지난 1년간(2019년 6월~2020년 5월) 건강검진(종합건강검진 혹은 일반건강검진 모두 해당)을 받아본 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문89) 귀하는 몸이 아프거나 다쳤을 때, 어떠한 조치를 취합니까?

- ① 병원 진찰 후 치료 받음 → 문91로 이동
- ② 병원 방문 없이 약만 복용하거나 바름 → 문90로 이동
- ③ 아무런 조치를 취하지 않고 참음 → 문90로 이동
- ④ 기타(적을 것 : _____) → 문90로 이동

문90) (문89에서 ②,③,④ 응답자만) 귀하가 몸이 아프거나 다쳤을 때 병원에 가지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 경제적 여유가 없어서
- ② 시간적 여유가 없어서
- ③ 가까운 곳에 병원이 없어서
- ④ 증상이 가볍다고 생각해서
- ⑤ 기타(적을 것 : _____)

문91) 귀하는 지난 2주 간 일상생활을 보내면서 다음 각 문항들에 대해 얼마나 느끼고 있습니까?

문 항	전혀 그렇지 않다	때때로 그렇다	2주의 절반 이하 그렇다	2주의 절반 이상 그렇다	대부분 그렇다	항상 그렇다
(1) 나는 밝고 즐거운 기분을 느낀다	①	①	②	③	④	⑤
(2) 나는 차분하고 편안함을 느낀다	①	①	②	③	④	⑤
(3) 나는 활동적이고 활기참을 느낀다	①	①	②	③	④	⑤
(4) 나는 잠에서 깨었을 때, 피로가 다 가시고 상쾌했다	①	①	②	③	④	⑤
(5) 나의 일상생활은 흥미로운 것들로 가득 차 있다	①	①	②	③	④	⑤

문92) 귀하는 지난 1주 간 얼마나 자주 다음과 같이 느끼셨습니까?

문 항	극히 드물다 (일주일 1일 미만)	가끔 있었다 (일주일 1-2일간)	종종 있었다 (일주일 3-4일간)	대부분 그랬다 (일주일 5일 이상)
(1) 먹고 싶지 않고 식욕이 없다	①	①	②	③
(2) 비교적 잘 지냈다	①	①	②	③
(3) 상당히 우울했다	①	①	②	③
(4) 모든 일들이 힘들게 느껴졌다	①	①	②	③
(5) 잠을 설쳤다 (잠을 잘 이루지 못했다)	①	①	②	③
(6) 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다	①	①	②	③
(7) 큰 불안 없이 생활했다	①	①	②	③
(8) 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다	①	①	②	③
(9) 마음이 슬펐다	①	①	②	③
(10) 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다	①	①	②	③
(11) 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다	①	①	②	③

문93) 귀하는 규칙적인 운동을 하고 계십니까?

 1회 운동 시 30분 이상 한 경우에 해당하며, 직업, 학업, 집안일, 봉사활동, 학교 체육수업 등과 관련한 신체활동은 제외합니다.

① 예

② 아니오 ➡ **문94로 이동**

문93-1) 귀하는 규칙적인 운동을 얼마나 자주 하고 계십니까?

- | | |
|-----------|-----------|
| ① 일주일에 1번 | ② 일주일에 2번 |
| ③ 일주일에 3번 | ④ 일주일에 4번 |
| ⑤ 일주일에 5번 | ⑥ 일주일에 6번 |
| ⑦ 매일 | |

문94) 귀하는 우리 인생에서 외모가 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 중요하지 않다
- ② 별로 중요하지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 중요하다
- ⑤ 매우 중요하다

문95) 귀하는 성형 수술을 하신 적이 있습니까?(의료(화상치료, 안검하수 등) 목적과 미용(보톡스 등) 목적을 모두 포함)

- ① 예
- ② 아니오 → 문96으로 이동

문95-1) 귀하가 하신 성형수술의 주된 목적은 무엇입니까?

- ① 의료(화상치료, 안검하수 등) → 문96으로 이동
- ② 미용(쌍꺼풀, 보톡스, 지방제거 등) → 문95-2로 이동

문95-2) (문95-1에서 ② 응답자만) 미용 목적으로 성형수술을 하신 가장 큰 이유는 무엇입니까? (1가지만 응답해 주십시오)

- ① 인생에서 외모가 중요하기 때문에
- ② 외모에 자신이 없어서
- ③ 취직에 도움이 되므로
- ④ 결혼이나 연애에 도움이 되므로
- ⑤ 자기만족을 위해
- ⑥ 기타(적을 것 : _____)

문96) 귀하는 다음의 건강관련 정책 중 정부가 어떤 부분을 가장 먼저 확대해야 한다고 생각하십니까?

- ① 청년 건강검진 지원 정책
- ② 청년 심리지원 서비스 정책
- ③ 생활 체육시설 확대 정책
- ④ 청년 주요 질병에 대한 건강보험 확대 적용
- ⑤ 출산지원 정책
- ⑥ 기타 (적을 것: _____)

VI. 다음은 「가치관」 영역에 관한 질문입니다

문97) 다음 각각의 질문에 대해서 양 쪽의 표현을 보고, 귀하가 더 선호하는 정도를 선택해 주십시오.

항 목	선호 정도								항 목
(1) 일 중시	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		여가 중시
(2) 현실 중시	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		이상 중시
(3) 결과 중시	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		과정 중시
(4) 개인 중시	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		집단 중시

문98) 귀하는 행복한 삶을 위해 가장 중요한 조건이 무엇이라고 생각하십니까? (1가지만 응답해 주십시오)

- | | |
|--------------------|--------------|
| ① 재산·경제력 | ② 화목한 가정 |
| ③ 자아성취 | ④ 건강 |
| ⑤ 감사·긍정적 태도 | ⑥ 종교·생활 |
| ⑦ 직업·직장 | ⑧ 연인(이성관계 등) |
| ⑨ 친구·대인관계 | ⑩ 꿈·목표의식 |
| ⑪ 기타(적을 것 : _____) | |

문99) 귀하는 행복한 삶을 위한 '가장 중요한 조건' 을 충분히 갖추었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
 ② 그렇지 않다
 ③ 보통이다
 ④ 그렇다
 ⑤ 매우 그렇다

Ⅶ. 다음은 「관계 및 참여」 영역에 관한 질문입니다

문100) 친구들 중에서 어려운 상황에서 서로 기댈 수 있고 당신의 곤란한 상황을 외면하지 않는 친구가 있습니까?

(본인이 어려울 때 기댈 수 있는 사람이라면 연령, 성별 등에 상관없이 가족 및 친지, 지인, 선생님 등 모든 대상이 포함됩니다)

① 없다

② 있다 (명)

문101) 귀하는 평소 얼마나 외출하십니까?

① 직장이나 학교로 평일은 매일 외출한다

② 직장이나 학교로 일주일에 3~4일 외출한다

③ 여가생활을 위해 자주 외출한다

④ 사람을 만나기 위해 가끔 외출한다

⑤ 보통은 집에 있지만, 자신의 취미생활만을 위해 외출한다

⑥ 보통은 집에 있지만, 인근 편의점 등에 외출한다

⑦ 자기 방에서 나오지만, 집 밖으로는 나가지 않는다

⑧ 자기 방에서 거의 나오지 않는다

→ 문102로 이동

→ 문101-1로 이동

문101-1) (문101에서 ⑤,⑥,⑦,⑧ 응답자만) 현재의 상태가 얼마나 지속되었습니까?

① 6개월 미만

③ 1년 이상 ~ 3년 미만

⑤ 5년 이상 ~ 7년 미만

② 6개월 이상 ~ 1년 미만

④ 3년 이상 ~ 5년 미만

⑥ 7년 이상

문101-2) (문101에서 ⑤,⑥,⑦,⑧ 응답자만) 현재의 상태가 된 계기는 무엇입니까?

① 학업중단이나 대학진학 실패로

③ 인간관계가 잘되지 않아서

⑤ 임신이나 출산 때문에

② 취업이 잘되지 않아서

④ 장애가 있거나 몸이 불편해서

⑥ 기타()

문102) 귀하는 지난주에 점심기준으로 혼자 밥을 먹는 경우가 있습니까?

① 없다

② 있다(일주일에 _____ 회) (최소 1회 ~ 최대 7회)

문103) 귀하는 지난주에 저녁기준으로 혼자 술을 마신 경우가 있습니까?

① 없다

② 있다(일주일에 _____ 회) (최소 1회 ~ 최대 7회)

문104) 다음의 질문에 대해 어떻게 생각하십니까? (기성세대는 40대, 50대 / 노인은 70세 이상을 의미합니다)

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
기성 세대 (40,50대)	(1) 우리 사회를 이끌어가는 핵심 세대이다	①	②	③	④	⑤
	(2) 노력에 비해 더 큰 혜택을 누린다	①	②	③	④	⑤
	(3) 다른 세대에 대한 배려가 없다	①	②	③	④	⑤
노인 (70세 이상)	(4) 다른 세대보다 경험도 많고 지혜롭다	①	②	③	④	⑤
	(5) 현재 존경받지 못한다	①	②	③	④	⑤
	(6) 다른 세대보다 정부로부터 더 많은 지원을 받는다	①	②	③	④	⑤
	(7) 정치적 영향력이 너무 크다	①	②	③	④	⑤

문105) 사회·정치 문제에 대하여 자신의 의견을 제시할 수 있는 여러 가지 방법이 있습니다. 다음에 제시된 항목에 대해 귀하는 지난 1년 동안 참여하신 적이 있습니까?

문 항	참여한 적 없음	1년에 1~2회	한 달에 1~2회	일주일에 1~2회	거의 매일
(1) SNS, 홈페이지, 블로그에 글을 올리거나 답변하기	①	②	③	④	⑤
(2) 개인 의견을 표현하기 위해 배지, 팔찌, 리본, 스티커 등을 착용/부착	①	②	③	④	⑤
(3) (온·오프라인으로)서명에 참여하기	①	②	③	④	⑤
(4) 집회 및 시위에 참여하기	①	②	③	④	⑤
(5) 항의 전화하기	①	②	③	④	⑤

문106) 사회·정치 문제에 대하여 자신의 의견을 제시할 수 있는 여러 가지 방법이 있습니다. 다음에 제시된 항목에 대해 귀하가 앞으로 참여할 의향이 얼마나 있습니까?

문 항	절대로 참여하지 않음	아마도 참여하지 않음	보통임	아마도 참여함	확실히 참여함
(1) SNS, 홈페이지, 블로그에 글을 올리거나 답변하기	①	②	③	④	⑤
(2) 개인 의견을 표현하기 위해 배지, 팔찌, 리본, 스티커 등을 착용/부착	①	②	③	④	⑤
(3) (온·오프라인으로)서명에 참여하기	①	②	③	④	⑤
(4) 집회 및 시위에 참여하기	①	②	③	④	⑤
(5) 항의 전화하기	①	②	③	④	⑤

문107) 다음 제시된 각 항목에 대해서 어떻게 생각하십니까?

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 정치적 문제를 이해하고 참여할 수 있는 능력이 있다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(2) 나는 가치관이나 신념이 다른 사람을 포용하고 이해할 수 있다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(3) 나는 선거나 캠페인 참여 등을 통해 정치발전에 영향을 미칠 수 있다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

문108) 귀하는 청년들의 사회·정치 참여를 활성화하기 위해 가장 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위 대로 선택해 주십시오.

☞ * 청년기본법은 청년의 권리 및 책임과 국가와 지방자치단체의 청년에 대한 책무를 정하고 청년정책의 수립, 조정 및 청년지원 등에 관한 기본적인 사항을 규정하는 내용의 법률

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 청년기본법 시행 및 제도 활성화
- ② 청년정책 추진과정에서 청년들의 직접 참여 보장
- ③ 청년정책 전담부처 구성
- ④ 청년참여 공간(시설, 온라인 포털) 확대
- ⑤ 청년참여 활동비 지원
- ⑥ 청년참여 지원정책의 예산 확대
- ⑦ 청년참여 지원정책에 대한 홍보 강화
- ⑧ 청년들의 기본 고용과 주거 안정
- ⑨ 청년참여에 대한 사회적 인식 개선
- ⑩ 청년 합당제 도입(정당 비례대표, 지자체 위원회 등)
- ⑪ 기타(적을 것: _____)

문109) 귀하는 청년들에게 정책적 지원이 가장 필요한 영역이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위대로 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

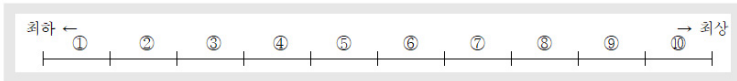
- ① 인구 및 가족 (출산 휴가, 출산 장려금, 육아 휴직, 아동수당 등)
- ② 교육 (국가장학금, 학자금 지원 등)
- ③ 진로 및 훈련 (진로상담, 진로교육, 직업훈련 등)
- ④ 고용 (구직활동 지원, 일자리 확대, 일자리의 질 개선 등)
- ⑤ 경제 (채무부담 경감, 생활비 지원 등)
- ⑥ 주거 (청년 주택공급, 주거비 지원, 주거환경 개선 등)
- ⑦ 건강 (청년 건강검진 지원, 심리지원 서비스, 체육시설 확대 등)
- ⑧ 관계 및 정치·사회 참여 (청년정책 활성화, 청년 정책참여 보장, 청년 공간 확대 등)
- ⑨ 기타 (적을 것: _____)

다음은 설문 조사의 결과분석을 위한 질문입니다.
응답 내용에 대한 비밀은 보장되오니 솔직하게 응답해 주세요

배경문항 1) [성별] 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자 ② 여자

배경문항 2) [가족배경] 귀하의 부모님 소득 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?



배경문항 3) [교육] 귀하와 귀하의 부모님의 최종학력은 무엇입니까? (중간에 학교를 그만 둔 경우는 '졸업' 이 아닙니다)

구분	학교 안 다님	초등학교 졸업	중학교 졸업	고등학교 졸업	2-3년제 대학 졸업	4년제 대학 졸업	대학원 졸업 (석사·박사)	참 모르겠음
(1) 본인	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
(2) 아버지	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
(3) 어머니	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

배경문항 4) [취업] 현재 취업 중이신 분들만 응답해 주시길 바랍니다.

※ 취업자: 지난 한 주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일을 하였거나, 가족사업체 및 농장에서 무급으로 18시간 이상 근무, 휴가, 휴직 등의 사유로 직장은 있었지만 일을 하지 않은 경우가 취업자에 포함됩니다.

구분	내용	
(1) 종사상 지위	① 임금 근로자	② 비임금 근로자
(2) 고용형태	① 정규직(상용근로자) ② 비정규직(기간제, 파견, 용역 등)	① 고용원이 있는 자영업자 ② 고용원이 없는 자영업자 ③ 무급가족종사자
(3) 근로시간 유형	① 전일제 ② 시간제	
(4) 직장 유형	① 민간회사 또는 개인사업체 ② 외국인회사 ③ 정부투자기관/정부출연기관/공기업 ④ (재단, 사단)법인단체 ⑤ 정부기관(공무원, 군인 등) ⑥ 특정한 회사나 사업체에 소속되어 있지 않음 ⑦ 기타 ()	
(5) 종사자 수 (아래 사업체 기준 참고)	① 1-4인 ③ 10-29인 ⑤ 100-299인 ⑦ 500인 이상	② 5-9인 ④ 30-99인 ⑥ 300-499인
(6) 근속년수 (현 직장을 기준으로 응답)	년 개월	
(7) 현재 직장에서 수행하는 업무 내용의 직무 수준은		
(7-1) 나의 교육수준보다	① 낮다	② 유사하다 ③ 높다
(7-2) 나의 기술수준보다	① 낮다	② 유사하다 ③ 높다
(7-3) 나의 전문분야와 (**대학재학 이상)	① 일치한다	② 불일치한다

사업체란 기업체보다 작은 단위의 개념으로 지역적인 특성을 부여하여 조사대상자가 직접 일하고 있는 직장을 기준으로 합니다.
예) ○○은행 △△동 지점에 근무하는 경우, 기업체인 ○○은행 전 사원 수 15,000명 기준이 아닌 △△동 지점의 인원 수 20명을 기준으로 응답해야 함

배경문항 5) (* 문61~1에 2017~2020년 이내 그만 둔 경우만 응답) **가장 최근 그만둔 직장(일자리)**에 관해서 응답해 주시길 바랍니다.

※ 수입을 목적으로 1시간 이상 일을 하였거나, 가족사업체 및 농장에서 무급으로 18시간 이상 일을 했던 일 중 **가장 최근 그만둔 직장**에 관해 응답해 주십시오.

구분	내용	
(1) 그만둔 직장 종사자 지위	① 임금 근로자	② 비임금 근로자
(2) 그만둔 직장의 고용형태	① 정규직(상용근로자) ② 비정규직(기간제, 파견, 용역 등)	① 고용원이 있는 자영업자 ② 고용원이 없는 자영업자 ③ 무급가족종사자
(3) 그만둔 직장의 근로시간 유형	① 전일제 ② 시간제	
(4) 그만둔 직장의 유형	① 민간회사 또는 개인사업체 ② 외국인회사 ③ 정부투자기관/정부출연기관/공기업 ④ (재단, 사단)법인단체 ⑤ 정부기관(공무원, 군인 등) ⑥ 특정한 회사나 사업체에 소속되어 있지 않음 ⑦ 기타 ()	
(5) 그만둔 직장의 종사자 수 (아래 사업체 기준 참고)	① 1~4인 ③ 10~29인 ⑤ 100~299인 ⑦ 500인 이상	② 5~9인 ④ 30~99인 ⑥ 300~499인
(6) 그만둔 직장의 근속년수	□□ □□ 년 □□ □□ 개월	
(7) 그만둔 직장의 주당 근로시간	약 □□ □□ 시간	
(8) 그만둔 직장의 월 소득	약 □□ □□ □□ □□ 만원	
(9) 그만둔 직장에서 수행한 업무 내용의 직무 수준은		
(9-1) 나의 교육수준보다	① 낮다	② 유사하다 ③ 높다
(9-2) 나의 기술수준보다	① 낮다	② 유사하다 ③ 높다
(9-3) 나의 전공분야와 (**대학졸업 이상)	① 일치한다	② 불일치 한다

사업체란 기업체보다 작은 단위의 개념으로 지역적인 특성을 부여하여 조사대상자가 직접 일하였던 직장을 기준으로 합니다.
예) 우리은행 삼성동 지점에 근무하는 경우, 기업체인 우리은행 전 사원 수 15,000명 기준이 아닌 삼성동 지점의 인원 수 20명을 기준으로 응답해야 함

성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.

[illegible][illegible]

ABSTRACT

This study was conducted in order to establish a foundation for promoting and supporting new policies by selecting common factors among young people that stand out as important policy targets. In this study, which has reached its third year this year, a policy aimed at enhancing understanding of the cause of high youth turnover and responding to the high youth turnover rate by selecting youth turnovers following the first year of school graduation (NEET) and second-year graduated students.

The analysis of the Youth Socio-Economic Survey resulted in the findings of 5 out of 10 young people who have had a job have also had experience with changing jobs, and 55% of those people have had at least two job changes. The main reasons for changing jobs were varied, but the work environment, as well as wages, welfare benefits, and human relations, were particularly significant among these reasons. Even if the job mismatch was not the reason for the direct turnover, 41.9% of the jobs they quit were low-level employment, and 56.0% of the jobs were not commensurate with their majors. Harassment in the workplace that young people often experienced included work that was passed off to them as well as verbal and physical violence toward them. It was also found that not many young people were employed in workplaces where a system was established that

allowed them to speak out about the difficulties in the workplace. A young man who had experienced a change in jobs responded that the lack of adequate living expenses and job opportunities were the biggest difficulties for him. In this regard, the rate of awareness of unemployment benefits was high, but the actual rate of unemployment benefits that were claimed was low, which was confirmed by how many youth turnovers were classified as voluntary turnover.

As a result of in-depth interviews, it was found that several factors influenced the youth's turnover more than any one specific reason. Among these reasons, the largest contributors to the youth turnover were from bullying by the boss, unfriendly organizational cultures, excessive workloads, and irregular work schedules. Job dissatisfaction also contributed partially to their willingness to leave a job. During the transition between jobs, the youth suffered from various conditions such as anxiety about the future, financial difficulties, and lack of job prospects. It is believed that the actual support young people received was also low, which added to their hardships. In addition, it was pointed out that although the awareness was high for some support systems at the program level (e.g., mutual-aid savings program for youth, unemployment benefit, the employment success package program) there were many cases of individuals that were not actually eligible to claim or receive these benefits, and awareness of other support systems and policies were low.

The results of the Youth Socio-Economic Survey and interviews were also observed while reviewing related laws and policies. It was analyzed that the currently operating youth-related support systems and policies are somewhat declarative and resource-intensive. In addition, it was found that the support for policies related to the improvement of the job environment was relatively inadequate compared to the incumbent support programs where the policies of central and local governments overlap.

This study presents the following policy directives after comprehensively reviewing these results and overseas cases in three parts: support for incumbent workers, improvement of the job environment, and employment security net. First, it was suggested to prepare a plan to resolve the disparity in the amount of support among various policies by arranging the overlapping investment of the central government and local government budgets in the operation of policies for supporting incumbent workers. Second, it was proposed to introduce a youth-friendly enterprise certification system and expand support projects for improving the work environment in order to improve the job environment with a youth-friendly environment. Finally, it was suggested that it is necessary to prepare standards for new employees so that unemployment benefits can function properly through the employment safety net.

Keywords: Youth policy, Youth turnover, Youth Socio-Economic Survey, Incumbent support, Improvement of the job environment , Employment security net

2020년 한국청소년정책연구원 발간자료 목록

기관고유과제

- 20-R01 청소년의 혐오표현 노출실태 및 대응 방안 연구 / 김영한·이유진·조아미·임성택
- 20-R02 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구 / 유민상·최정원·이수정·장혜림
- 20-R03 Z세대 10대 청소년의 가치관 변화 연구 / 오해섭·문호영
- 20-R04 청소년활동의 사회적 가치 제고방안 연구 / 최용환·성유리·박윤수·김보경
- 20-R05 청소년지도자 양성시스템 재구조화방안 연구 II : 청소년상담사를 중심으로 / 최창욱·좌동훈·이종원·남화성·정지희
- 20-R06 청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V / 김형주·연보라·배정희
- 20-R06-1 청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V - 전년도 공개데이터 심층분석연구 / 김형주·연보라·배정희
- 20-R06-2 청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V - 기초분석보고서 / 김형주·연보라·배정희
- 20-R07 국가 미래인적자원으로서 재외동포청소년 성장과 지원방안 연구 III / 김경준·김정숙·윤철경
- 20-R08 청소년 빅데이터 체계 구축 및 활용방안 연구 / 서정아·성윤숙·송태민
- 20-R08-1 청소년 빅데이터 체계 구축 및 활용방안 연구 데이터 분석 보고서 1_청소년 비만에 대한 비정형 빅데이터 연구 / 송태민
- 20-R08-2 청소년 빅데이터 체계 구축 및 활용방안 연구 데이터 분석 보고서 2_청소년 행복 결정요인에 대한 정형 빅데이터 연구 / 홍성호
- 20-R09 청소년의 주거권 실태와 보장방안 연구: 사회배제 관점을 중심으로 / 김지연·김승경·임세희·최은영
- 20-R10 2020 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 총괄보고서 / 김영지·황세영·최홍일·이민희·김진호
- 20-R10-1 2020 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 심층분석보고서 / 박환보·주경필
- 20-R10-2 2020 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 기초분석보고서 / 김영지·황세영·최홍일
- 20-R11 지역사회 네트워크를 활용한 청소년 성장지원 정책 추진체계 구축 방안 연구 II / 최인재·강경균·송민경·조윤정·김가희

- 20-R12 2020 한국아동·청소년패널조사 : 사업보고서 / 하형석·황진구·김성은·이용해
- 20-R12-1 2020 한국아동·청소년패널조사 : 데이터분석보고서 / 김성은·황영식
- 20-R13 2020 다문화청소년 종단연구 : 총괄보고서 / 양계민·장윤선·정윤미
- 20-R13-1 2020 다문화청소년 종단연구 : 기초분석보고서: 1기패널 / 양계민·장윤선·정윤미
- 20-R13-2 2020 다문화청소년 종단연구 : 기초분석보고서: 2기패널 / 양계민·장윤선·정윤미

협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-82-01 학교 밖 청소년 지역사회 지원방안 연구 III : 질적패널 조사를 중심으로 / 김희진·장근영·이동훈·윤철경(자체번호 20-R14)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-82-02 학교 밖 청소년 지역사회 지원방안 연구 III : 학교 밖 여성 청소년을 중심으로 / 오은진·장희영(자체번호 20-R14-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-83-01 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III : 청년 이직자 - 총괄보고서 / 김기현·신동훈·변금선·고혜진·신인철(자체번호 20-R15)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-83-02 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III : 청년 이직자 - 심층분석보고서 / 김기현·신동훈·고혜진·신인철(자체번호 20-R15-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-84-01 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 II : 위기청소년 / 백혜정·임희진·송미경·김양희(자체번호 20-R16)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-84-02 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 II : 위기청소년 - 국내·외 주요 법령 및 건강정책 분석 / 류정희·이상정·박선영·전민경(자체번호 20-R16-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-84-03 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 II : 위기청소년 - 기초분석보고서 / 백혜정·임희진(자체번호 20-R16-2)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-85-01 청소년 미디어 이용 실태 및 대상별 정책대응방안 연구 I : 초등학교 / 배상률·이창호·이정림(자체번호 20-R17)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-85-02 청소년 미디어 이용 실태 및 대상별 정책대응방안 연구 I : 초등학교 - 해외사례 조사 / 정현선·심우민·윤지원·김광희·최원석(자체번호 20-R17-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-85-03 청소년 미디어 이용 실태 및 대상별 정책대응방안 연구 I : 초등학교 - 기초분석보고서 / 배상률·이창호(자체번호 20-R17-2)

연구개발적립금

- 20-R24 위기청소년 현황 및 실태조사 기초연구 / 황여정·이정민
- 20-R24-1 위기청소년 현황 및 실태조사 기초연구 : 예비조사 데이터분석보고서 / 황여정·이정민·김수혜
- 20-R25 10대 청소년 포럼 운영 / 모상현

20-R26 코로나 19 확산 및 이후 사회변화에 따른 청소년정책의 대응방안 / 김현철

수시과제

- 20-R18 학생 인권교육을 위한 현장 실천 강화 방안 연구 / 이정민·이종원
20-R19 청년정책 평가체계 구축을 위한 기초연구 / 배정희·김기현
20-R20 가출청소년 지원 강화를 위한 청소년복지시설 재구조화 연구 / 황진구·김지연
20-R21 선거법 개정에 따른 청소년 정책 및 활동 지원 방안 연구 / 이창호
20-R22 청소년지도사 자격검정과목 개편 방안 연구 / 김경준·이종원·박정배
20-R23 학교밖청소년지원센터 운영모형 개발 / 김희진·백혜정

수탁과제

- 20-R27 청소년 비즈쿨 활성화를 위한 고교교육 정책 연계방안 연구 / 강경균·안재영·황은희
20-R28 청년정책 현황 진단 및 정책추진 실효성 제고 방안 연구 / 김기현·유민상·변금선·배정희
20-R29 (가칭)청양군 청소년재단 설립타당성 연구 / 김영한
20-R29-1 (가칭)청양군 청소년재단 설립타당성 연구(요약본) / 김영한
20-R30 2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅 매뉴얼 / 성윤숙·양미석
20-R31 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(5종)
20-R31-1 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(초등학교 1~2학년용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R31-2 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(초등학교 3~4학년용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R31-3 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(초등학교 5~6학년용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R31-4 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(중학교용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R31-5 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(고등학교용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R32 2019 학교폭력 예방 어울림 프로그램 적용효과 분석 / 성윤숙·양미석
20-R33 지역단위 학교폭력 예방교육 프로그램 운영현황 및 적용방안: 회복적 생활교육을 중심으로 / 성윤숙·양미석
20-R34 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서

- 20-R34-1 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서(초등학교) / 성윤숙·이윤소
- 20-R34-2 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서(중학교) / 성윤숙·이윤소
- 20-R34-3 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서(고등학교) / 성윤숙·이윤소
- 20-R35 교육과정 기반 어울림 프로그램 운영 사례 / 성윤숙·이윤소
- 20-R36 어울림 자유학기 프로그램(5종)
- 20-R36-1 어울림 자유학기 주제선택 프로그램(놀러와! 어울림 세상) / 성윤숙·이선희·정미선·선보라·이혜옥·이윤소
- 20-R36-2 자유학기 프로그램 동아리활동 / 성윤숙·배은정·이윤소
- 20-R36-3 어울림 자유학기 교과연계 주제선택 프로그램(사회) / 성윤숙·선보라·이윤소
- 20-R36-4 어울림 자유학기 교과연계 주제선택 프로그램(도덕) / 성윤숙·이혜옥·이윤소
- 20-R36-5 어울림 자유학기 교과연계 주제선택 프로그램(국어) / 성윤숙·이선희·정미선·이윤소
- 20-R37 외국의 학교폭력 예방교육 정책 및 프로그램 동향 / 성윤숙
- 20-R38 서울특별시 청소년시설 종합성과평가 평가지표 개선 용역 / 김형주·김혁진·김정주
- 20-R39 제1차 청년정책 기본계획 수립 연구 / 김기현·유민상·변금선·배정희
- 20-R40 학교 안·밖 청소년정책 협력체계 구성 및 연계방안 연구 / 최창욱·좌동훈·남화성
- 20-R41 소년원학생 재범방지 통합프로그램 개발 연구 / 이유진
- 20-R41-1 꿈과 친구사이 : 소년원학생 재범방지 통합프로그램 매뉴얼 / 이유진
- 20-R42 청소년 주도적인 활동지원을 위한 법률개정 방안 연구 / 최창욱·문호영
- 20-R43 보호종료아동 주거지원 통합서비스 사업 사례관리사 및 자립업무종사자 직무분석 연구 / 김지연·백혜정·이상정
- 20-R44 2020년도 청소년 인터넷 건전이용제도 적용 게임물 평가 / 배상률·유홍식·김동일
- 20-R45 청소년 교육·문화공간 확충을 위한 지자체-교육청 협력 강화 방안 / 김영지·황세영·손진희·박명선·박종원·조기영
- 20-R46 2020년 청소년특별회의 정책과제 연구 / 최창욱·좌동훈
- 20-R47 농업인력 유입 확대를 위한 농촌 청소년 실태조사 / 오해섭·최홍일
- 20-R48 성남시 청소년시설 확충 및 개선 연구 / 황진구·남화성
- 20-R49 다함께돌봄센터 현장적용 프로그램 개발연구 / 황진구·좌동훈
- 20-R50 2020년 청소년수련시설종합평가 / 김경준·김영지·최창욱
- 20-R51 지역센터 관리운영을 위한 평가지표 개선방안 / 최용환·곽창규·이성규
- 20-R52 수원시 위기청소년 실태조사 연구 / 최용환·김보경

- 20-R53 2020 청소년방과후아카데미 효과·만족도 연구 / 양계민
- 20-R54 2020년 학교 내 대안교실 모니터링 연구 / 최인재·송원일·박지원
- 20-R55 2020년 대안교육 위탁교육기관 실태조사 연구 / 최인재·송원일·배수인
- 20-R56 복권기금 꿈사다리 장학생의 성장관리 및 성과측정 방안 연구 / 이정민·성유리·김혜원
- 20-R57 2020년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사 / 김지연·김승경·백혜정·황여정
- 20-R57-1 2020년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사(위기청소년 결과 분석) / 김지연·김승경·백혜정·황여정
- 20-R57-2 2020년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사(부록 : 기초통계결과표) / 김지연·김승경·백혜정·황여정
- 20-R58 지역사회 협력을 통한 직업계고 혁신 지원 방안 연구 - 특성화고 혁신지원 운영모형 개발 / 강경균·김영만·김용성
- 20-R59 지역아동센터 아동패널조사 2020 / 김희진·임희진·정윤미
- 20-R60 이주배경 아동·청소년 지원 지역기관 연계 시범사업 모니터링, 평가 및 모델 개발 / 연보라·최정원·김성은
- 20-R61 학업중단 현황 및 지원 방안 / 김성은·박하나·김현수
- 20-R62 환경 변화에 따른 후기청소년 정책 발전 방향 연구 / 장근영·김기현

세미나 및 워크숍 자료집

- 20-S01 2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 워크숍(1.30)
- 20-S02 2019년 학교폭력 예방교육 운영학교 성과보고회(1.31)
- 20-S03 2020년 제28회 청소년정책포럼 : 학교밖 청소년 취업 및 자립지원 방안(1.22)
- 20-S04 2019년 학교폭력 예방교육 어울림 프로그램 운영 우수사례집(1.31)
- 20-S05 제25차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움 : 강원국 교수의 매력적인 글쓰기 특강(4.23)
- 20-S06 제26차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움 : 김병완 작가의 쿼터 독서법 및 책쓰기 특강 (4.21)
- 20-S07 2020년 제29회 청소년정책포럼 : 학교 밖 청소년 규모 추정 방안(6.19)
- 20-S08 2020년 제30회 청소년정책포럼 : 18세 선거권 이후 청소년 정치교육의 방향 및 과제(7.17)
- 20-S09 2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 실무 역량 강화 연수(초등, 중등, 고등)(7.28)
- 20-S10 2020년 제31회 청소년정책포럼 : 청소년정책 관련 법제도 개선 방향(7.28)
- 20-S11 제30차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움 : 플랫폼 노동의 미래를 묻다 <별점 인생>(8.5)
- 20-S12 2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 상반기 성과보고회(8.11)

- 20-S13 제31차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움 : Z세대의 SNS 마켓에서의 소비자사회화 경험에 대한 현상학적 연구 : 인스타마켓을 중심으로(8.26)
- 20-S14 2020년 제32회 청소년정책포럼 : 포스트 코로나 시대 청소년 활동과 정책의 방향(8.18)
- 20-S15 청소년 이슈 관련 네트워크 분석(8.25)
- 20-S16 2020년 제33회 청소년정책포럼 : 학교 안팎 청소년 협력체계 구성 연계 방안(9.23)
- 20-S17 제32차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 청소년의 혐오표현 노출실태 및 대응방안(10.6)
- 20-S18 2020년 대안학교 관리자 협의회 및 담당자 역량 강화 워크숍 (10.5)
- 20-S19 2020년 학교 내 대안교실 모니터링 위원 워크숍(10.5)
- 20-S20 2020년 제34회 청소년정책포럼 : 코로나 시대 청소년 성장지원의 방향(10.21)
- 20-S21 2020 유로필로조피 서울 대회(11.12~13)
- 20-S22 2020년 미인가 대안교육시설 관리자 및 담당자 역량 강화 온라인 워크숍(11.13)
- 20-S23 제35차 청소년정책포럼 : Z세대 청소년의 가치관 변화와 정책적 대응방안(11.18)
- 20-S24 2020년 학교폭력 예방교육 발전방안 포럼(해외 사이버폭력 정책 동향 및 국내 사이버폭력 예방교육 방향 모색)(12.18)
- 20-S25 제3회 한일진로교육포럼(11.28)
- 20-S26 제9회 한국아동·청소년패널 학술대회 자료집(11.20)
- 20-S27 제36차 청소년정책포럼 : 우리나라 한국아동·청소년의 삶은 어떠한가?(12.1)
- 20-S28 제37차 청소년정책포럼 : 이주배경 아동·청소년의 지원 체계의 과제와 방향(12.8)
- 20-S29 제1차 10대청소년목소리포럼 : 코로나로 세겨진 우울의 시대 우리의 꿈과 이상을 쓰다 - 동고동락, 각양각색 청소년의 희망이야기(12.5)
- 20-S30 제38차 청소년정책포럼 : 후기청소년 지원정책의 과제와 방향(12.17)
- 20-S31 제39차 청소년정책포럼 : 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사 주요 결과와 과제(12.22)
- 20-S32 진로위기학생 유형별 진로교육 실천과제 성과보고회 자료집(11.27)

학술지

- 「한국청소년연구」 제31권 제1호(통권 제96호)
- 「한국청소년연구」 제31권 제2호(통권 제97호)
- 「한국청소년연구」 제31권 제3호(통권 제98호)
- 「한국청소년연구」 제31권 제4호(통권 제99호)

기타 발간물

- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 119호 : 대안교육 위탁교육기관의 질 제고 방안
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 120호 : 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅱ : 학교 졸업예정자
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 121호 : 민간 위탁형 공립 대안학교의 운영 현황 및 발전 과제
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 122호 : 국가 미래인적자원으로서 재외동포청소년 성장과 지원방안 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 123호 : 다문화청소년의 심리·사회적응 지원방안 모색
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 124호 : 정보기술을 활용한 위기청소년 사회서비스 확충 방안
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 125호 : 미래지향적 청소년관계법 정비 방안
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 126호 : 「청년기본법」제정 전·후 정책형성의 성과와 한계, 그리고 앞으로의 과제
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 127호 : 청년예술인 지위 및 권리보장을 위한 '예술 활동 증명' 기준의 적정성 검토
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 128호 : 청년종합실태조사(안) 시행을 위한 조사 설계 방향
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 129호 : 정부 및 지자체 청년 정책참여 현황과 과제
- NYPI Bluenote 통계 49호 : 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구Ⅱ : 대학교 실습 학기제를 중심으로
- NYPI Bluenote 통계 50호 : '학교 밖 청소년'이 얼마나 있을까?
- NYPI Bluenote 통계 51호 : 청소년지도사 양성제도 관련 실태조사
- NYPI Bluenote 통계 52호 : 한국아동·청소년패널조사 2018 제2차년도 주요 조사 결과

경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-83-01
연구보고 20-R15

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ : 청년 이직자 - 총괄보고서

인 쇄 2020년 12월 31일

발 행 2020년 12월 31일

발행처 한국청소년정책연구원
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 김 현 철

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 나라인쇄 전화 044)866-6384 대표 이호분

사전 승인없이 보고서 내용의 무단 전재·복제를 금함.

구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-294-0 94330

979-11-5654-293-3 (세트)



연구보고 20-R15

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III : 청년 이직자 - 총괄보고서

 **한국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층
Social Policy Building, Sejong National Research Complex,
370, Sicheong-daero, Sejong-si, 30147, Korea
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369 www.nypi.re.kr

