

# 수원시 청년 노동자 노동실태 조사

(최종 보고회용)

2023. 11. 21





## 〈제목 차례〉

1장 서론 .....	1
1절 목적 및 배경 .....	1
2절 주요 조사·연구 내용 .....	3
3절 조사·연구 대상 및 방법 .....	4
2장 청년 노동자 실태와 청년 노동의 쟁점 .....	7
1절 청년 노동실태 개관 .....	7
2절 기존 청년 노동 연구·정책의 주요 내용과 쟁점 .....	10
3장 수원 청년노동자·예비 노동자 실태 (추후 서술) .....	17
4장 실태조사 결과 .....	18
1절 실태조사 방법 개관 .....	18
2절 취업 청년노동자 .....	19
1. 구직 활동 및 이직 경험 .....	21
2. 고용, 노동시간, 임금 .....	31
3. 만족도 및 복리후생 .....	38
4. 산재 및 고충 .....	46
5. 수원시에 바라는 사항 .....	58
6. 특성화고 교육과 취업 .....	61
3절 예비 청년노동자 .....	64
1. 구직 및 취업 준비 .....	64
2. 취업 희망 일자리 .....	71
3. 부업 및 경제적 지원 .....	76
4. 수원시에 바라는 사항 .....	80
5. 특성화고 교육과 취업 .....	83

5장 합의 및 수원시의 청년 정책 .....	87
1절 실태조사 결과 요약 및 합의 .....	87
2절 수원시의 노동정책 방향(초안) .....	89
1. 수원시의 청년 노동정책 개관 .....	89
2. 수원시의 청년 노동정책 방향 .....	90
 [부록] 설문지 .....	 94

## 〈 표 차례 〉

[표 2-1] 현장실습생 추이 .....	13
[표 4-2] 사례조사 참여자 현황 .....	19
[표 4-3] 취업 청년 노동자 설문조사 참여자 개관 .....	20
[표 4-4] 취업과정에서 주되게 활용한 구직 경로·방법 .....	21
[표 4-5] 세부 변수별 구직경로·방법(1순위) .....	23
[표 4-6] 세부 변수별 구직 기간 .....	25
[표 4-7] 취업과정에서 일자리 특성별 중요도(5점 척도) .....	26
[표 4-8] 취업지원 프로그램의 도움 정도 .....	28
[표 4-9] 이직 경험 유무(최근 3년 간) .....	30
[표 4-10] 세부 변수별 근로계약서 작성 실태 .....	32
[표 4-11] 세부 변수별 근로시간 등 현황 .....	34
[표 4-12] 세부 변수별 임금 결정 체계 .....	35
[표 4-13] 세부 변수별 월 임금 .....	37
[표 4-14] 세부 변수별 상여 유무와 상여금 액수 .....	38
[표 4-15] 세부 변수별 일자리 인식과 만족도(5점 척도) .....	39
[표 4-16] 휴가 사용 실태 .....	41
[표 4-17] 일터에서 개선되어야 할 사항 .....	42
[표 4-18] 고충 실태 .....	44
[표 4-19] 산재 미처리 이유 .....	46
[표 4-20] 세부 변수별 산재 미처리 이유 .....	46
[표 4-21] 세부 변수별 산재위험도 .....	48
[표 4-22] 세부 변수별 산업안전교육 실태 .....	50
[표 4-23] 세부 변수별 노조 가입 의사 .....	53
[표 4-24] 노조 미가입 이유 .....	54
[표 4-25] 세부 변수별 노조 미가입 이유(1순위) .....	55
[표 4-26] 고충·불이익 발생 시 대응 방법 .....	56

[표 4-27] 세부 변수별 고충이나 불이익 발생 시 대응 .....	56
[표 4-28] 청년노동자의 수원시 취업·정착을 위해 수원시가 할 일 .....	58
[표 4-29] 세부 변수별 수원시가 할 일 .....	59
[표 4-30] 특성화 고등학교 교육 과정이 취업에 어느 정도로 도움이 되었는지 여부 .....	62
[표 4-31] 표준업무협약서와 담당업무 인지도 .....	63
[표 4-32] 현장 실습 과정과 효과 .....	63
[표 4-33] 예비 청년노동자 세부 현황 .....	64
[표 4-34] 취업을 위해 이용하는 구직 경로·방법 .....	65
[표 4-35] 세부 변수별 구직경로·방법(1순위) .....	67
[표 4-36] 세부 변수별 월 취업 비용 .....	68
[표 4-37] 취업과정에서 일자리 특성별 중요도(5점 척도) .....	69
[표 4-38] 취업지원 프로그램의 도움 정도 .....	70
[표 4-39] 세부 변수별 취업 희망 일자리의 산업 .....	71
[표 4-40] 취업 희망 신산업 분야 .....	72
[표 4-41] 세부 변수별 취업희망 신산업 분야(1순위) .....	73
[표 4-42] 세부 변수별 취업 희망 직종 .....	75
[표 4-43] 취업 시 희망하는 임금 .....	76
[표 4-44] 세부 변수별 부업 여부 .....	76
[표 4-45] 부업 일자리의 1주 근로시간과 월 임금 .....	78
[표 4-46] 세부 변수별 다중채무 현황 .....	79
[표 4-47] 부모의 경제적 지원 여부 .....	79
[표 4-48] 청년노동자의 수원시 취업·정착을 위해 수원시가 할 일(예비 청년노동자) .....	80
[표 4-49] 세부 변수별 수원시가 할 일(예비 청년노동자) .....	82
[표 4-50] 현장 실습 과정과 효과 .....	85
[표 5-1] 수원시의 청년 지원 정책 .....	89
[표 5-2] 지방자치단체가 참여한 공동근로복지기금 현황 (2021년 기준) .....	93

## 〈 그림 차례 〉

[그림 1-1] 수원시 청년층의 고용률, 실업률, 잠재실업률 .....	1
[그림 1-2] 연령대별 비정규직 비율 .....	2
[그림 2-1] 청년층의 실업률 추이(1996 - 2007) .....	7
[그림 2-2] 15~29세 인구 대비 ‘그냥 쉬었음’ 청년층 비정규직 인구 비율 .....	8
[그림 2-3] 첫 취업까지 1년 초과 소요된 청년 노동자 비율치 추이 .....	9
[그림 2-4] 청년층 노동자의 노동시장 이행 실태 .....	10
[그림 4-5] 취업하기까지 기간 .....	25
[그림 4-6] 이직 이유 .....	31
[그림 4-7] 근로계약서 작성 실태 .....	32
[그림 4-8] 근로시간 및 휴식, 식사시간 .....	34
[그림 4-9] 산재 위험도 .....	48
[그림 4-10] 산업안전교육 실태 .....	50
[그림 4-11] 노동조합의 필요성 정도 .....	52
[그림 4-12] 노동조합 가입의사 .....	52
[그림 4-13] 대학 진학 이유 .....	62
[그림 4-14] 실직·이직 이유 .....	65
[그림 4-15] 졸업생의 구직 기간 분포 .....	68
[그림 4-16] 희망하는 일자리의 산업 .....	71
[그림 4-17] 취업 희망 일자리의 직종 .....	75
[그림 4-18] 부업 직종 .....	77
[그림 4-19] 이용 중인 대출(복수 응답) .....	78
[그림 4-20] 부모에게서 지원받는 지출 항목(복수 응답) .....	80
[그림 4-21] 대학 진학 이유(특성화고 예비 청년노동자) .....	83
[그림 4-22] 표준협약서 및 담당 업무 정보 인지도 .....	84

[그림 5-1] 청년노동자 유형 .....90

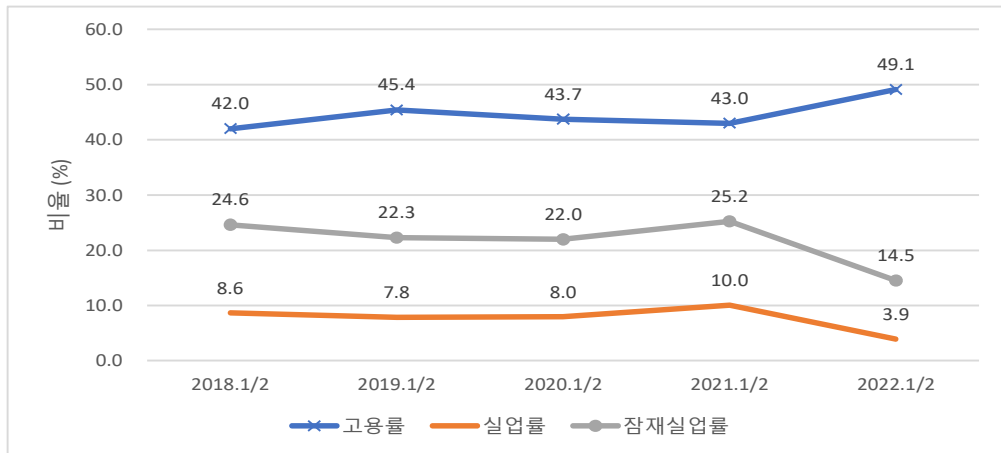
# 1장 서론

## 1절 목적 및 배경

수원시 고용률은 코로나19로 인해 2020년~2021년 악화되었다가 2022년 들어 예년 수준으로 회복. 청년(15~29세) 고용률 역시 팬데믹 사태 진정 이후 예년 수준으로 회복했지만 청년 고용률은 여전히 50% 이하에 머무르고 있다.

수원시의 청년층 인구는 234.7천 명(10.2%)으로 경기도 31개 시·군 중 규모가 가장 크며 비율도 가장 높다. 수원시는 청년층을 대상으로 한 노동정책 필요성이 큰 지자체라 할 수 있다.

[그림 1-1] 수원시 청년층의 고용률, 실업률, 잠재실업률



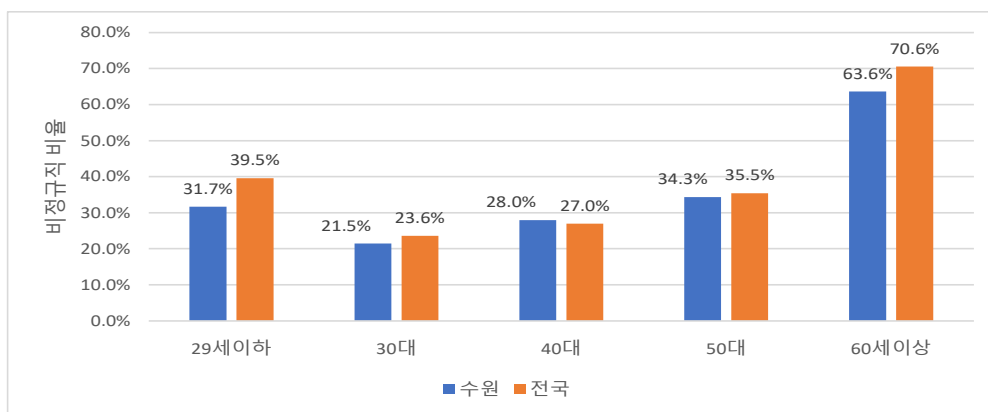
\* 지역별고용조사 A형, 각 년도 상반기.

수원시 청년층의 실업률과 잠재실업률은 2022년 상반기(4월)에 큰 폭으로 하락했지만, 2022년 상반기는 워드 코로나 정책 본격화에 따라 노동시장 내 인력 수요가 급증했다는 점을 고려하면 일시적인 현상일 가능성이 높다.

청년층 고용의 또 다른 문제는 높은 비정규직 비율로 인해 야기되는 문제점으로서 노

동시장 이중구조의 심화와 장기간 취업준비에 따른 구직단념자 증가 및 추가적인 경제 부담을 야기한다는 점이다. 청년층과 노인층의 비정규직 비율이 높다는 점은 한국 노동 사회에서 전형화된 사실(stylized fact)로서 여성과 함께 노동시장 취약계층에서 비정규직 비율이 높다.

[그림 1-2] 연령대별 비정규직 비율



\* 2022년 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황, p40. 수원시비정규직노동자복지센터.

수원시의 29세 이하 청년층의 비정규직 비율은 전국 대비 상대적으로 양호한 편이지만, 노동시장 주력 연령대인 30대와 40대에 비해서는 높은 편이다. 청년층의 비정규직 문제는 차별과 배제에서 비롯된 노동시장 내 불평등 심화라는 이중구조 문제 뿐만 아니라 청년층의 노동시장 진입을 장기화하는 한 요인으로도 역할한다(취업 준비기간의 장기화와 구직단념자 증가). 청년 시기의 직업 경험이 생애 직업 경로에 영향을 미치기에 안정적인 1차 노동시장 진입을 위한 시간과 채용 등 추가적인 자원 투여에 따른 경제적 부담도 가중될 수밖에 없다.

이번 조사·연구는 수원시 청년 고용의 실태와 문제점을 파악하고 지방정부 차원에서 청년 고용문제에 대한 정책방안 마련을 목적으로 한다. 청년 고용은 생애 첫 일자리를 얻기 위한 준비 과정과 취업 이후 희망하는 일자리를 찾아가는 일련의 과정(마찰적 실업 기간)을 포함. 그에 따라 고등학교·대학 졸업 국면(이전)에서의 취업 경험·취업 준비 과정 및 졸업 이후 안정적인 일자리를 얻는 일련의 과정을 포함하기에 다층·다면적인 의제·내용을 지니고 있다.

이에 본 연구에서는 ▲취업중인 청년 노동자들의 노동조건과 ▲그들의 일자리 만족도

를 조사하고, ▲취업 준비중인 청년들의 일자리 선호도 등과 비교하여 ▲일자리 미스매치의 원인을 파악한 후 ▲이를 해소하기 위한 방법 및 ▲정책 대안을 마련하고자 한다.

## 2절 주요 조사·연구 내용

주요 조사·연구 내용은 다음과 같다.

### ▲ 청년 취업자 노동실태

- 졸업(또는 전 직장 퇴사)이후 현 직장에 취업하기까지 소요된 기간 및 교육훈련 과정과 재원

- 현 직장 구직 경로와 선택 이유
- 현 종사상 지위
- 근로계약, 임금, 노동시간, 휴가사용, 사내복지 등 노동조건 실태
- 비경제적 노동조건(기업문화, 워라벨, 산업안전 등)
- 일자리 및 직무 만족도
- 일하면서 고충 사항 및 해결·대응 방법
- 이직 의사, 이유 및 이직 횟수
- 수원시에 대한 요청 사항

< 추가 : 특성화고 졸업자 >

- 대학진학 여부와 이유
- 현 일자리와 전공 일치 여부와 불일치 시 이유
- 현장실습 경험 여부와 실습과정에서의 고충
- 고충 시 대응(도움) 실태
- (현장실습 유경험자) 현 일자리 취업 과정에서 도움 정도
- (고졸자만) 핵심 노동조건 항목별 차별 경험 유무

### ▲ 구직중(예비) 청년 노동자 인식조사

- 이직(실직) 횟수와 주된 이유
- 주요 구직 경로와 선택 이유, 구직 방법
- 구직에 지출되는 시간과 비용

- 취업하고자 하는 업종과 직종 및 이유
- 희망 노동조건(임금수준, 노동시간 등)
- 희망하는 기업문화 등 비경제적 노동조건
- 일자리에 대한 전반적인 의식조사(가치의 우선순위 등)
- 수원시에 대한 요청사항

< 추가 : 특성화고 졸업자 >

- 대학진학 여부와 이유
- 현장실습 경험 여부와 실습 과정에서의 고충
- 고충시 대응(도움) 실태
- (현장실습 유경험자) 현 일자리 취업 과정에서 도움 정도
- (고졸자만) 차별 경험 유무

### 3절 조사·연구 대상 및 방법

이번 조사·연구에서 ‘청년’은 만 15세 이상 ~ 29세 이하를 의미한다. 청년기본법상 청년 나이는 만 19세 ~ 34세까지로 규정하고 있지만 각종 노동통계에서는 15세 이상 ~ 29세 이하를 청년으로 분류해 왔다<sup>1)</sup>. 기존 통계와의 연속성과 비교 측면에서 이번 조사·연구에서도 청년은 만 15세 이상 ~ 29세 이하로 한다.

#### 1) 조사·연구 대상

첫 번째 대상은 취업한 청년 노동자이다. 수원 산업단지 입주기업에 고용된 청년(15~29세) 노동자를 핵심 대상으로 조사하도록 한다. 이 중 특성화고 출신 노동자에 대해서는 추가 문항을 통해 조사한다.

두 번째는 청년(예비) 구직 노동자이다. 수원시 3개 주요 대학(아주대, 경기대, 성균관대) 재학생으로 1년 이내 졸업 예정이거나 졸업한 청년(15~29세)을 대상으로 하며, 특성화고의 경우, 3학년 졸업 예정자를 대상으로 한다. 아울러 구직 청년 노동자 또한 조사 대상이다.

---

1) OECD 통계에서도 만 15세 이상 ~ 29세 이하를 청년으로 분류해 통계 자료를 공표하고 있다.

## 2) 조사·연구 방법

활용할 주요 조사·연구방법은 크게 3가지이다.

### (1) 설문조사

설문조사 방법은 크게 아래의 유형·방법으로 진행하였다.

- 수원산업단지 출퇴근 버스 이용자 중 청년(200명)
- 수원시 일자리센터 및 고용센터 방문자 중 청년(60명)
- 수원시 소재 대학 일자리센터 방문자 등 졸업 예정자(200명)
- 수원시 소재 특성화 고등학교 재학생 및 졸업자(각 60명)

### (2) 사례조사

설문조사와 병행해 심층인터뷰 방식의 사례조사도 진행하였다. 원래는 각 설문 유형에 맞춰서 8명을 대상으로 사례조사를 진행할 계획이었지만 예비 취업자 2명, 그리고 수원시 소재 소규모 사업체 관계자 2인 등, 총 4명에 대해 반구조화된 질문지에 기반한 사례조사를 진행하였다. 사업체 관계자를 대상으로는 청년 노동자의 채용·인사·노무관리상의 어려움 등을 중점적으로 파악하였다.

### (3) 문헌 및 통계자료 분석

청년 고용과 관련한 전반적인 실태 파악을 위해 통계자료 분석을 통해 청년 고용 실태를 파악하도록 한다. 활용할 주요 자료는 경제활동인구조사 청년층부가조사 자료와 함께 지역별 고용조사(A형) 자료를 주로 활용한다. 위 통계자료 분석을 통해 전국-경기도-수원시 차원에서 청년 노동 실태를 비교함으로써 수원시 청년 고용·노동 실태의 특징을 파악하도록 한다. 통계자료 이외에도 청년 고용과 관련한 기존 실태조사 및 연구 문헌도 검토, 분석해 이번 실태조사 결과와 비교 작업도 진행한다.

### (4) 기타

일선 현장의 청년 노동·취업실태를 전문가 자문회의를 구성, 운영하여 이번 조사·연구의 전문성과 객관성을 확보하도록 한다. 조사·연구 자문단은 청년고용 관련 기관(수원산업단지 사무국, 대학교 산학협력단, 특성화 고등학교 취업지도 교사 등으로 구성)으

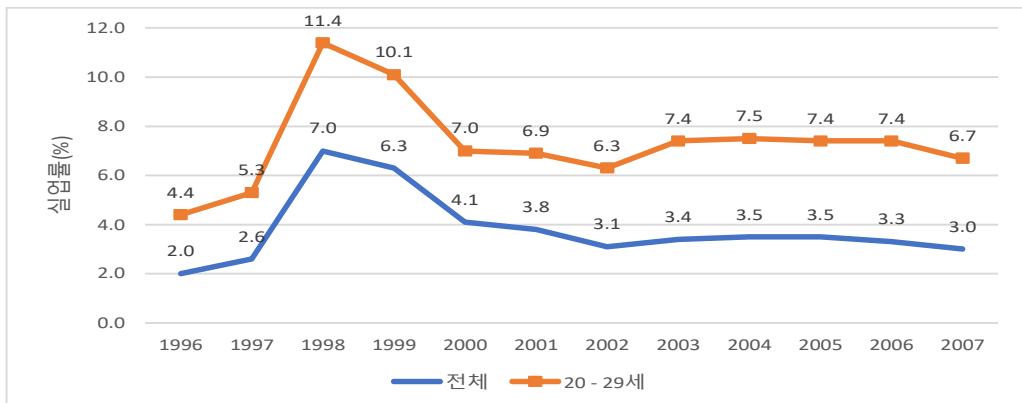
로 구성해 조사 전 준비과정, 조사 과정, 조사 후 보고서 작성 과정 및 내용에서 자문 및 의견을 청취, 반영하도록 한다.

## 2장 청년 노동자 실태와 청년 노동의 쟁점

### 1절 청년 노동실태 개관

청년 노동에 대한 사회적 관심이 고조되기 시작한 시기는 2000년대 들어서이다. 1997년 IMF 경제위기 이후 노동시장 구조가 급변하면서 청년층의 실업률이 큰 폭으로 높아졌기 때문이다. 1997년 IMF 경제위기 직전인 1996년에 4.4%에 불과했던 청년 실업률은 위기 이후 2000년대 기간 동안 6~7%대로 높은 수준을 보여 왔으며, 현재도(2023년 1/4분기 기준) 6.7%로 전체 평균 3.2%보다 2배 가량 높다.

[그림 2-1] 청년층의 실업률 추이(1996 - 2007)



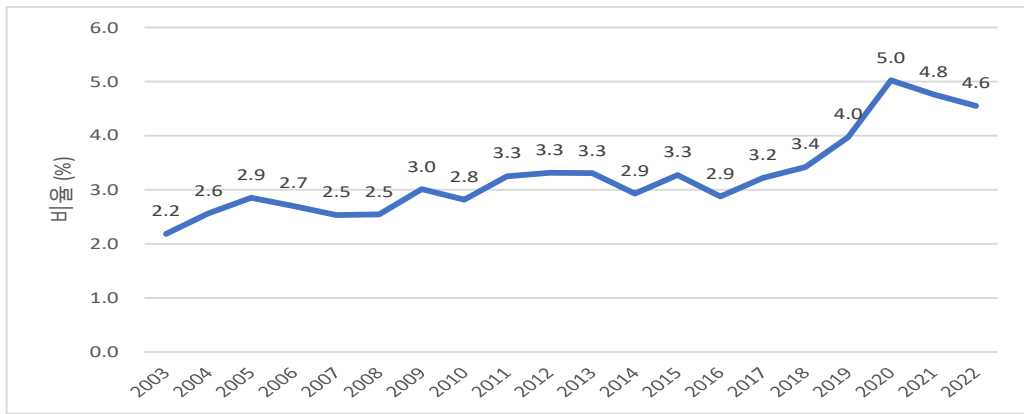
\* 경제활동인구조사, 각년도.

두 번째 특징은 1장에서도 언급한 것처럼 높은 비정규직 비율이다. 20대 이하의 비정규직 비율은 2022년 8월 기준으로 46.2%로 전체 비정규직 비율 41.4%보다 높게 나타났다(김유선, 2022). 청년층과 65세 이상 노인층의 비정규직 비율은 경향부가조사가 시작된 이후로 전체 평균보다 항상 높은 비정규직 비율을 보여 왔다. 청년층의 노동시장 첫 진

입, 즉 청년층의 첫 일자리 중 1/2이 비정규직인 셈이다. 이는 역으로 양질의 첫 일자리를 두고서 청년층 취업준비자 간 경쟁이 치열해졌음을 의미한다.

노동시장 내 첫 일자리를 놓고서 청년 간 경쟁이 심화됨에 따른 부작용은 2000년대 이후 청년층 노동시장에서 아무런 경제활동을 하지 않은 채 ‘그냥 쉬는’ 청년층이 노동시장 내에 구조화되고 있다는 점이다. 일종의 구직 단념자, 내지는 NEET 층의 구조화이다. 청년층 전체 인구(경활+비경활 인구) 중 ‘그냥 쉬었음’ 노동자 비율은 첫 조사가 이루어진 2003년 2.2%에서 2022년에는 4.6%까지 상승하였다.

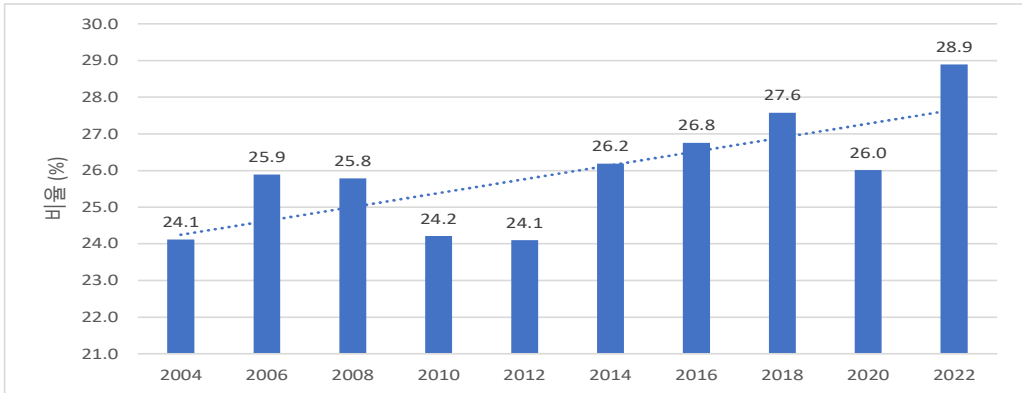
[그림 2-2] 15~29세 인구 대비 ‘그냥 쉬었음’ 청년층 비경활 인구 비율



\* 경제활동인구조사, 각년도.

또 다른 부작용은 첫 직장에 취업하기까지 소요되는 기간이 늘어나고 있다는 점이다. 경활조사의 청년층 부가조사 자료에 따르면 졸업후 첫 직장을 얻기까지 1년이 초과된 노동자 비율은 2004년 24.1%에서 2022년 28.9%까지 상승하였다. 청년층 취업자 10명 중 3명은 첫 직장을 얻기까지 1년 넘게 소요되고 있는 것이다. 첫 일자리 취업 과정에서 장기간 미취업 상태에 있기에 그에 따르는 경제적 자원 부족과 더불어 심리적, 사회적인 부작용 또한 수반될 수밖에 없다.

[그림 2-3] 첫 취업까지 1년 초과 소요된 청년 노동자 비율 추이



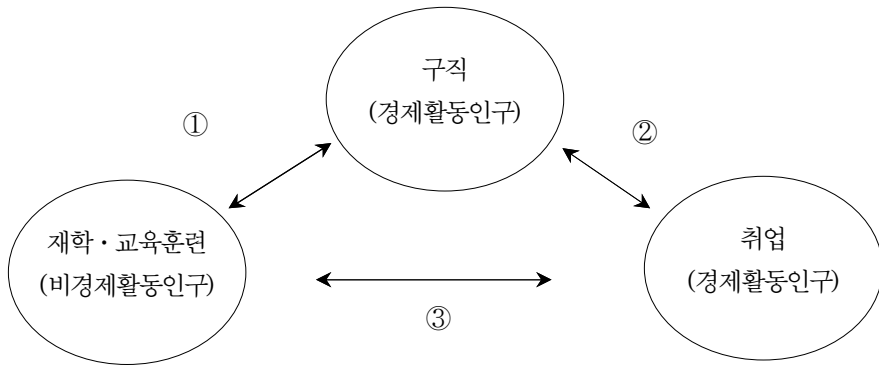
\* 경제활동인구조사 청년층부가조사, 각년도.

청년층은 경제활동상태로만 보면 대체로 ‘재학’이라는 비경제활동인구에서 ‘구직’, 또는 ‘취업’이라는 경제활동인구로 변모하는 시기이다. 대기업, 공공부문의 일부 일자리를 제외하면 취업에 성공한 청년노동자이더라도 이직성향은 높은 편이다. 학력이라는 인적자본, 취업 준비 및 구직 과정의 자원 격차에서 비롯된 노동시장 격차를 이직을 통해 보상받으려 하기 때문이다. 중소기업 청년층 노동자의 이직률이 높은 이유이다(문영만·홍장표, 2017).

청년층 노동자의 노동시장 이행 실태를 요약하면 [그림 2-4]와 같다. 재학→취업에 이르는 과정은 졸업과 동시에 취업이 이루어지기도 하지만(③), 일련의 교육훈련 과정 또는 상대적으로 장기간 동안의 구직 과정 이후에 이루어지기도 한다(① → ②). 특히 일부 고임금의 고용이 안정적인 일자리를 제외하면 첫 직장 취업 이후에도 이직을 통한 노동시장 조건 개선이 이루어지기에 ②의 과정이 빈번하게 일어나는 특성을 보인다. 30대 후반 ~ 50대 중장년 노동자의 노동시장 행태와는 확연히 차이는 지점이다. 또한 이 과정에서 숙련, 학력 제고 기간을 갖기도 한다(③).

이하에서는 각각의 영역별로 기존 조사·연구 검토를 통해 핵심 쟁점을 살펴보도록 한다.

[그림 2-4] 청년층 노동자의 노동시장 이행 실태



## 2절 기존 청년 노동 연구·정책의 주요 내용과 쟁점

2000년대 들어 청년층의 높은 실업률과 미취업자 증가 때문에 노동시장 이행, 특히 재학(교육훈련)에서 취업으로의 이행과정에 대한 정책적 관심이 높아져 위 [그림 2-4]에서 ③ 영역에 대한 조사·연구가 본격화 되었다. 상대적으로 높은 청년 실업의 원인을 살펴본 연구는 이병희(2004)의 연구 결과가 대표적이다. 이병희(2004)는 1997년 IMF 경제위기 이후 경제의 성장 둔화와 함께 고용흡수력의 저하가 청년층 일자리에 대한 수요를 약화시키고 있어 청년층 실업의 원인이 되고 있다고 주장하였다. 특히 청년층의 경우 청년층 생산가능인구의 감소에도 불구하고 고용률이 감소하여 왔으며, 청년층이 선호하는 대기업의 경우에도 ‘괜찮은 일자리’ 창출이 원활히 이루어지지 않고 있는 점은 청년층에 대한 노동수요 감소를 시사한다고 보았다. 1997년 IMF 경제위기 이후 변화된 산업구조와 일자리 수요 감소가 청년 실업의 주된 원인으로 본 것이다.

미시적으로 미취업 결정 요인을 살펴본 연구 또한 제기되었다. 청년 개인을 둘러싼 인적, 사회적, 구조적 요인 중 무엇이 실업과 미취업에 영향을 주는지를 살펴 본 연구이다. 대체로 데이터를 이용한 계량 분석 방법을 활용한 연구이다. 김안국(2003)의 연구는 남성, 고연령, 가구주, 자격증 소지자일수록 취업할 확률이 높아지며, 이는 남기곤(2009)의 연구에서도 재확인되고 있다.

김태기외(2005)의 연구는 대학 재학생을 대상으로 취업 준비 실태를 고찰한 조사·연구이다. 조사 결과를 요약하면 대학생들은 취업에 대한 걱정을 많이 하고 있으며 자신의

취업준비활동에 대해서도 문제점을 크게 느끼고 있다. 주된 이유는 대학을 다니면서 취업준비활동을 어떻게 해야 하는지에 대한 정보가 부족하기 때문이다. 신입생의 경우에도 취업에 대한 걱정을 많이 하고 있지만, 대학에서 취업준비에 대한 정보를 받지 못하고 있으며 실제로 대학이 진로지도에 관련된 교육이나 상담기능은 제공하지 못하고 있다. 취업준비를 위해서 학원 등에 다니며 영어 등 외국어와 자격시험공부를 한다. 이로 인한 대학생의 사교육비 부담은 상당히 커, 조사 참여자의 74.0%는 월 20만 원 정도의 취업준비 비용으로 지출하고 있다. 대학생이 취업을 하는데 가장 큰 애로사항은 개인적으로는 영어 등 외국어문제이며 사회 전체로 보면 취업에 필요한 정보부족 문제이다. 채용정보 뿐 아니라 기업이 필요한 인적자원의 자질에 관한 정보, 기업에 대한 정보 등 다양한 정보를 획득하기를 바라고 있다.

대학생 취업 준비 실태에 관련한 최근 조사는 전경련이 대학생을 상대로 매년 주기적으로 조사하는 ‘대학생 취업인식도’ 자료도 있다<sup>2)</sup>. 대학생을 대상으로 취업에 소요되는 기간, 취업준비 정도 등을 단순 실태 조사한 자료이다. 최근 자료인 2022년 자료를 보면 대학생 10명 중 7명(66.3%)은 취업준비기간으로 ‘6개월 이상’ 이 소요될 것이라고 응답했다. 이 중 ‘1년 이상’ 으로 내다본다는 응답 비중은 36.4%에 달했다. 취업준비 과정의 어려움에 대해서는 ▶ 경력직 선호 등에 따른 신입채용 기회 감소(28.2%)를 가장 많이 꼽았다. 이어서 ▶ 원하는 근로조건에 맞는 좋은 일자리 부족(26.0%), ▶ 체험형 인턴 등 실무경험 기회 확보 어려움(19.9%), ▶ 물가 급등에 따른 취업준비 비용 부담 증가(13.9%) 등의 순으로 답했다. 4학년 또는 졸업 예정이거나 졸업한 대학생 10명 중 7명(65.8%)은 사실상 구직 단념한 상태인 것으로 조사되기도 했다.

2000년대 이후 변화한 산업구조와 대기업의 변화한 고용전략으로 인해 대졸자의 안정적인 일자리 수 자체가 감소하였다. 양질의 일자리를 놓고 경쟁이 심화되면서 졸업예정자의 취업 준비기간이 길어지고 있고 미취업자 또한 증가하고 있는 셈이다. 이와 관련해 김용성(2008)은 거시적·미시적인 노동시장 수급 불균형의 문제와 더불어 정부의 정책 역량, 특히 일자리 매칭 역할 확대에 주목하고 있다. 단순 수급 불균형을 넘어서 질적인 차원에서 일자리 매칭 역량 확대를 통한 대응 필요성을 제기하고 있다. 이는 특히 졸업 후 구직자(① 영역) 지위로 변모한 청년 노동자에게 적합한 정책 대안이라 할 수 있다.

### (3) 중소기업 청년 노동자의 노동실태와 이직 실태

2) 전국경제인연합회, ‘2022년 대학생 취업인식도 조사’, 보도자료(2022. 10. 23).

청년층의 비노동력화(청년 실업, 휴학을 통한 졸업 연기와 니트화)가 2000년대 이후 청년 노동시장의 주요한 특징이라면, 2000년대 중반 이후부터는 이미 취업한 청년노동자의 높은 이직 성향도 주요하게 확인되는 특징이다(② 영역). 청년 노동자의 높은 이직률은 거의 모든 실태조사에서 공통적으로 확인되고 있다. 이와 관련해서는 문영만·홍장표(2017)의 연구가 대표적이다. 한국고용정보원의 청년패널데이터(2009년 ~2014년)를 병합하여 청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과를 분석한 연구이다. 연구 결과를 요약하면 첫째, 기업규모별 이직률(정규직 기준)은 소기업 25.6%, 중기업 25.1%, 대기업 17.2%로 나타나 기업규모가 클수록 이직률이 낮았다. 둘째, 청년취업자의 이직사유는 근로조건 불만 40.3%, 직무불일치 39.2%, 개인사유 11.8% 순으로 나타났으며, 직무불일치에 따른 이직은 중소기업(38.5%) 보다 대기업(41.5%)이 더 높았다. 셋째, 이직여부에 따른 직장만족도와 직무 - 전공 일치성을 분석한 결과, 모든 영역에서 직장만족도와 직무 - 전공 일치성이 낮을수록 이직률이 높게 나타났다. 고용형태 등 객관적 근로조건 뿐만 아니라 직장만족도와 직무 - 전공일치도 변수 등도 이직률을 낮추는 것으로 분석되었다. 다섯째, 이직여부에 따른 임금격차는 이직한 청년취업자가 3.1% 정도 낮았으며, 이러한 임금격차는 시간의 흐름에 따라 더욱 확대되었다. 청년취업자들의 이직률을 낮추기 위해서는 객관적 근로조건과 더불어 전반적인 직장만족도와 직무-전공 일치성을 높일 필요가 있음을 강조하고 있다. 중소기업일수록, 직장만족도와 직무-전공 일치성이 낮을수록 이직이 높다. 특히 근로조건 불만이 40.3%나 나타나고 있다는 점에서 중소기업체의 노동조건 개선이 필요함을 강조하고 있다.

중소기업의 노동자의 높은 이직률 실태를 거시적인 노동시장 구조와 연결시켜 분석한 연구 결과도 존재한다. 중소기업장은 대표적인 2차 노동시장으로서 분단노동시장 구조 하에서 2차 노동시장의 구조적 요인이 청년층의 노동생애에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이다(이수용, 2016). 연구에 따르면 청년들의 노동생애 과정에 영향을 미치는 구조적 요인은 노조 여부, 종사상 지위 그리고 임금과 노동시간으로 밝혀졌다. 분절노동시장 이론에서 주장하는 것처럼 노조를 통해 고용보장이 되는 사업장에 취직한 청년들은 상대적으로 퇴직을 덜 경험하며, 종사상 지위도 상용직에 해당할수록 직업 이동이 적었다. 뿐만 아니라 노동 경력에서 중요한 조건이 되는 임금도 조건이 좋을수록 퇴직을 경험할 가능성을 유의미하게 낮췄다. 즉, 좋은 노동조건을 보장하는 일자리에 안착하는 청년일수록 그들의 노동생애는 더 빠르게 안정성을 갖게 된다는 것을 밝힌 것이다. 이를 반대

로 해석하면 높은 이직률은 중소기업을 포함한 2차 노동시장의 상대적으로 열악한 노동 조건이 이직과 나아가 노동생애의 불안정성으로 연결되고 있음을 의미한다.

김유빈·최충(2017)의 연구 결과도 이수용(2016)의 연구 결과와 일치하고 있다. 김유빈·최충의 연구에서도 청년들이 첫 일자리를 그만 둔 사유 중 보수(임금), 근로시간 등 근로여건 불만족으로 인한 비중이 51.4%에 달하는 것으로 나타났다. 청년층 일자리 중 1년 이하의 단기 일자리, 비정규직, 저임금 일자리의 비중으로 볼 때, 청년 노동자의 근로 조건이 상대적으로 열악한 단기간비정규저임금이라는 점이 핵심 이직 요인임을 밝히고 있다.

김유빈·최충(2017)의 연구 결과의 특징은 정부의 청년층 고용보조금 지원 정책과 대학재학 중 인턴십 참여의 고용효과를 분석하고 있다는 점이다. 전체적으로 보면 청년층 노동자에 대한 직접 고용보조 정책은 효과가 있는 반면에 대학 재학생의 인턴십 참여의 고용효과는 상대적으로 미미한 것으로 나타났다.

#### (4) 특성화고 청년노동자의 노동실태

청년 노동자의 노동실태와 관련해 사회적으로 주목받는 또 다른 영역이 바로 특성화고 청년 노동자의 노동실태이다. 과거 실업계 고등학교로 불리웠던 특성화고등학교는 특정 분야 인재 및 전문 직업인 양성을 위한 특성화 교육과정을 운영하는 학교를 의미한다. 1998년에 처음 도입된 이후 이명박 정부 때 고졸 채용 활성화 정책에 따라 2012년, 기존 전문계 고등학교 전체가 특성화고로 통합되어 현재에 이르고 있다.

[표 2-1] 현장실습생 추이

연도	3학년 학생수 (명)	대상 학생수 (명) ①	참여 학생수 (명) ②	참여율 (②/①*100)	현장실습 참여건수 (회)	선도 기업 (개)	참여 기업 (개)
'16년	108,968	106,151	60,016	56.5%	64,433	<del>          </del>	31,404
'17년	103,922	101,251	43,026	42.5%	47,461	<del>          </del>	19,709
'18년	101,239	97,680	21,948	22.5%	22,603	6,190	3,337
'19년	91,161	87,471	26,124	29.9%	27,333	7,634	4,684

\* 국민권익위원회 (2021)

전문 직업인 양성이라는 특성화고의 목적에 따라 산학연계 교육 차원에서 특성화고등학교 3학년생은 현장실습을 나가는 것이 일반적이며, 졸업 후 취업하는 비율이 일반계 고등학교 졸업생보다는 확연히 높다. 문제는 이 과정에서 다양한 형태의 노동문제가 발생하고 있다는 점이다. 현장교육을 받는 교육생이라는 지위 때문에 노동법적 보호체계 밖에 있으며<sup>3)</sup>, 10대 후반이라는 연령은 연공주의적 작업장 문화와 충돌할 수밖에 없기 때문이다.

특성화고 노동자의 노동실태를 다룬 각종 조사 자료를 보면 공통적으로 드러나는 문제점이 확인되고 있다<sup>4)</sup>. 현장실습을 나가기 전부터 드러나는 문제점은 학생의 의사를 무시한 무작위적인 현장실습을 강요하는 특성화고 학교 문제이다. 대체로 현장실습은 졸업 후 채용으로 이어질 가능성이 높기에 취업률을 높일 수 있으며, 특성화고의 취업률은 다시 교육부의 학교 지원 확대로 이어지기 때문이다.

두 번째 문제점은 현장실습 과정에서 현장실습표준협약서의 내용이 지켜지지 않는다는 점이다. 현장실습표준협약서에는 현장실습기관과 직업교육훈련기관(특성화 고등학교)이 각각 지켜야 할 의무와 현장실습생의 권리와 의무를 규정하고 있다. 하지만 상당수 작업현장에서는 현장실습표준협약서 내용을 무시한 채, 현장실습생을 저임금의 초보 노동자로 간주하면서 온갖 허드렛일을 시키는 경우가 상당 수이다. 원래 실습을 통해 배우기로 한 업무와 무관한 일을 하기에 작업장 숙련과 산업안전에 대한 경험치 미숙으로 작업장에서 산재로 사망하는 사례가 반복적으로 발생하기도 하였다<sup>5)</sup>.

세 번째 문제는 고졸의 값싼 노동력으로 인식하는 작업장 인사·노무관리와 관행에 기인하는 차별 문제이다. 앞서 언급한 것처럼 현장실습생은 기본적으로 ‘교육생’ 지위로서 노동법 보호 체계 밖에 있는 존재이다. 나아가 졸업 후 현장실습 업체에 정식 직원으로 채용되더라도 10대 후반의 낮은 연령, 숙련 미흡, 고졸이라는 학력이 더해 다양한 형태의 차별에 직면하고 있다.

전문 직업인 양성이라는 목표로 진행되고 있는 현장실습 제도가 실질적으로는 저임금

3) 현재 현장실습생의 지위는 기본적으로 ‘교육을 받는 교육생’이며, 노동자인지 여부는 근로계약서 체결 여부, 근로계약을 체결하지 않았다면 법원의 노동자성 인정기준(업무내용을 사용자가 정하는지, 취업규칙 적용을 받는지, 사용자가 지휘감독을 하는지 등의 사정을 종합적으로 고려)에 따라 노동자로 분류된다. 특수고용 노동자의 노동자성 인정 여부와 거의 유사하다.

4) 특성화고 현장실습 및 졸업생의 노동실태를 다룬 대표 조사 자료는 이상현·특성화고등학생권리연합회(2020) 참조.

5) 2017년 제주 감귤주스 공장에서 현장실습생으로 일하다 산재로 사망한 고 이민호군, 2017년 1월 특성화고 졸업을 앞두던 고 홍수연 양의 극단적 선택, 2021년 전남 여수 요트업체에서 현장실습을 하다 숨진 특성화고 학생 고 홍정운군 사례가 대표적이다.

으로 청년 노동력을 단순 공급하는 제도로 악용·오용되고 있는 것이다. 이에 따라 현재의 특성화고 현장실습 제도의 개편 필요성을 제기하는 조사·연구 결과도 있다. 진숙경 외(2017)는 산업체 파견형 현장실습제를 폐지하고 체험형 현장실습제만 존치하도록 하는 제도 개선 필요성을 제기했다. 최근에는 국가인권위원회(2022)에서 ▲ 특성화고 학생의 학습권을 보장하는 교육과정 운영, ▲ 특성화고 학생 및 청소년의 기본권 보장, ▲ 특성화고 학생 및 청소년의 지원 제도 확대 등 3대 핵심 과제를 제시하기도 했다. 위 두 연구 모두 공통적으로 현장실습생 제도의 전면적인 개편 필요성을 주장하고 있다.

#### (5) 노조에 대한 인식

청년 노동자 문제에서 2010년대 중반 이후 노사관계에서 핵심 이슈로 등장한 것이 바로 청년 노동자 노조, 나아가 청년 노동자의 노조 인식이다. 2000년대 이후 기존 양대 노총이 기득권 보호에 안주하면서 노동시장 경협이 일천한, 따라서 보호와 집단적 이해대변이 필요한 청년 노동자의 이해를 무시·배제해 왔다는 비판은 계속 되어 왔으며, 윤석열 정부 출범 이후 더 두드러졌다. 그에 따라 일반적으로 한국 사회 청년노동자의 노조에 대한 이해는 비우호적인 것으로 인식되어 왔다. 문재인 정부 시기 비정규직 정규직화 정책에 대한 청년층의 비우호인 태도는 이를 여실히 드러내는 사례였다. 능력에 입각하지 못한, 공정성을 위배한, 집단적 이해대변이 집단 이기주의로 변모했다는 비판이었다.

하지만 신민주·정홍준(2022)의 연구 결과에 의하면 개별화된 노동자라 하더라도 과거 집단적 연대주의에 입각한 노조관이 아닌, 개별화된 청년 노동자의 이해대변 측면에서 노조 필요성이 높음을 확인하고 있다. 노동패널 자료를 분석한 위 연구 결과에 따르면 노동시장의 30%를 차지하게 된 청년 세대들이 과거의 청년세대보다 노동조합 효과성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 최소한 임금, 노동시간 등 노동조건 개선에 노동조합이 효과적임을 인식하고 있다는 것이다. 노동조합에 가입하지 못한 청년세대의 노조가입 의사도 과거에 비해 높아졌는데 이러한 결과 역시 청년세대가 현실의 불만족을 해소할 수 있는 도구로서 노동조합에 대한 기대가 높아졌음을 의미한다.

노조를 바라보는 청년 세대의 인식은 복합적이면서도 양면적이다. 집단 이기주의라는 인식과 자신의 노동조건을 개선시킬 수 있는 유용한 도구라는 인식이 병존하고 있는 것이다. 특히 청년 노동자의 노동시장 내 지위와 노조 인식은 차이날 수도 있다. 실직 상

태에 있는 구직 청년노동자와 이미 취업한 청년노동자 간에 노조의 역할을 어떻게 볼지에 대해서는 차이가 있을 수밖에 없기 때문이다.

#### (6) 기존 연구에서 드러나는 쟁점 요약

2000년대 이후 청년 노동에 대한 사회적 관심이 제고되면서 청년층의 높은 실업률과 비정규직 비율, 그리고 NEET층의 구조화 등과 관련한 원인, 실태를 살펴보는 조사·연구가 활발히 이루어졌다.

청년층의 높은 실업률과 관련해서는 거시적으로는 2000년대 이후 경제의 성장 둔화와 함께 고용흡수력의 저하가 청년층 일자리에 대한 수요 부족이 주된 원인이다. 미시적으로는 청년층의 취업 준비 부족이 주요 원인이다. 청년층의 취업 준비가 부족한 이유는 취업 정보 부족이 주된 원인이다. 무엇을 어떻게 준비해야 자신이 원하는 일자리에 취업할 수 있는지 잘 모르고 있는 가운데, 일자리 미스매칭을 해소하기 위한 중앙·지방정부의 역량 부족도 미시적인 요인이라 할 수 있다.

청년층의 상대적으로 높은 이직률, 특히 중소기업 높은 이직성향도 청년 노동자의 주된 특징이다. 주지하듯이 기업 규모별 노동시장 분단구조로 인해 더 높은 임금과 양호한 근로조건을 찾아서 이직하기에 나타나는 현상이다. 특히 청년 취업자는 생애 노동경험을 처음 시작하는 시기이기에 좋은 노동조건을 보장하는 일자리에 정착하는 청년일수록 그들의 노동생애는 더 빠르게 안정성을 갖게 된다. 이를 반대로 해석하면 높은 이직률은 중소기업을 포함한 2차 노동시장의 상대적으로 열악한 노동조건이 이직과 나아가 노동생애의 불안정성으로 연결되고 있음을 의미한다.

청년 노동의 최주변부에는 특성화고 출신 청년 노동자가 존재한다. 현장 실습 과정에서 교육생이라는 지위 때문에 노동법적 보호체계 밖에 있으며, 10대 후반이라는 연령은 연공주의적 작업장 문화와 충돌할 수밖에 없기 때문이다. 현장실습 과정에서 현장실습표준협약서의 내용이 지켜지지 않는다는 점도 확인되고 있다.

청년 노동자의 노조에 대한 인식도 최근 주된 이슈이다. 기존 노조가 집단적 기득권화 되었다는 비판적인 인식도 있지만, 최소한 임금, 노동시간 등 노동조건 개선에 노동조합이 효과적임을 인식하고 있기도 하다. 노조에 대한 일종의 양면적인 인식을 갖고 있는 셈이다.

### 3장 수원 청년노동자 · 예비 노동자 실태

(추후 세부 서술)

○ 이 장에서는 통계자료를 이용해 전국과 수원의 청년 노동 실태를 비교함. 활용 통계 자료 다음과 같음.

- 전국치는 경제활동인구조사 청년층 부가조사(2023년 5월) 원자료를 분석
- 수원시 현황과 관련해서는 지역별 고용조사(A) 원자료를 분석.

○ 주요하게 살펴볼 항목은 다음과 같음.

1) (취업) 청년 노동자 노동 실태

- 고용 규모 : 세부 변수별로 청년 노동자 고용 규모를 살펴봄
- 청년 노동자의 노동시간
- 청년 노동자의 임금

2) 청년 예비 노동자 실태

- 청년 실업자의 구직활동 실태
- 취업 준비자 규모와 실태
- 구직 단념자 규모와 실태

○ 위 2 항목은 기본적으로 전국과 수원을 비교하는 방식으로 서술.

## 4장 실태조사 결과

### 1절 실태조사 방법 개관

#### 1. 설문조사 유형

생애 노동시장 첫 진입기인 청년층의 존재 유형은 크게 4가지로 구분될 수 있다. 첫째는 현재 취업 중인 노동자인 경우, 두 번째는 재학중이면서 취업을 준비 중인 경우, 세 번째는 이직·실직 과정에 있어서 구직중인 경우, 네 번째는 비경제활동인구로서 이른바 니트(NEET, Not in Education, Employment or Training)로 존재하는 경우이다. 설문 조사는 첫 번째 ~ 세 번째 청년 노동자를 대상으로 진행했다. 첫 번째 노동자는 취업노동자로, 두 번째, 세 번째 청년 노동자는 예비 청년 노동자로 유형화해 설문조사를 진행했다.

취업 청년 노동자 설문 진행은 2가지 경로로 진행됐다. 첫 번째는 수원델타플렉스 관계자의 도움을 얻어 수원델타플렉스로 통근하는 청년 취업 노동자를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 두 번째는 수원공업고등학교 선생님의 도움을 얻어 수원공업고등학교 졸업생을 대상으로 진행하였다.

예비 청년노동자 설문은 3가지 경로로 진행하였다. 첫 번째는 아주대 링크(Linc) 사업단의 도움을 얻어 아주대와 성균관대에 재학 중인 대학 4학년을 대상으로 진행하였다. 두 번째는 취업 청년 노동자와 동일하게 수원공업고등학교의 도움을 얻어 수원공업고등학교 3학년 재학생을 대상으로 진행하였다. 세 번째는 수원지방 고용노동청의 도움을 얻어 고용복지+센터를 방문하는 일반 청년 구직자를 대상으로 진행했다.

#### 2. 설문 조사 방법

설문지는 자문단의 자문을 거쳐 확정된 후 각 유형별-경로별로 제한된 온라인 설문조사 방식으로 진행하였다. 무작위 온라인 설문에서 통상 나타나는 비조사 대상자의 조사 참여로 인한 조사 자료의 신뢰성 문제점을 어느 정도 극복한 조사방법이라 할 수 있다.

아울러 입력 자료의 검증 과정을 통해 부실 응답자를 제외하였다.

### 3. 사례조사

설문조사와 병행해 사례조사도 진행하였다. 사례조사는 취업을 준비 중인 대학 4학년 생 2명과 사업체 관계자 3명, 총 5명을 인터뷰하였다.

[표 4-2] 사례조사 참여자 현황

구분	성	특성 / 지위	비고	
취업준비자	1	남성	대학 4학년 재학	이공계 전공
	2	여성	대학 4학년 재학	인턴 경험 유(有), 이공계 전공
사업체 관계자	3	남성	사업체 대표	수원 델타플렉스 소재 밸브 제조 사업체 : 전체 직원 수 130여 명.
	4	남성	사업체 인사관리자	
	5	남성	경기벤처기업협회 관계자	-

취업 준비 중인 2인은 남성, 여성 각 1명으로서 취업 준비 실태와 어려움, 그리고 수원시에 대한 청년 정책 수요 내용을 파악했다. 사업체 관계자 중 2명은 수원시 델타플렉스에 소재 사업체의 사업주 및 인사관리자이며, 나머지 1명은 경기벤처기업협회 관계자이다. 사업체 관계자에 대해서는 중소기업 입장에서 청년 노동자의 채용 및 인력관리 실태와 어려움 등을 파악했다. 사례조사는 반구조화된 질문지에 기반 해 약 1시간 ~ 1시간 30분 정도 진행하였다.

### 2절 취업 청년노동자

취업 청년 노동자 설문에는 델타플렉스에서 근무하는 191명의 노동자가 참여하였다. 취업 청년노동자 설문조사 결과는 곧 델타플렉스에서 근무하는 20대 이하 청년노동자 설문이라 할 수 있다. 이 중 부실 응답자 22명을 제외한 169명을 대상으로 분석하였다. 원래 목표치였던 200명에는 미치지 못했지만 어느 정도는 유의미한 결과를 도출할 수 있는 분량을 수거한 것으로 판단된다.

[표 4-3] 취업 청년 노동자 설문조사 참여자 개관

구분		인원(명)	비율(%)	구분		인원(명)	비율(%)	
성	남성	82	48.5	업종	운송장비제조/수리	12	7.1	
	여성	87	51.5		기계,철강제조/수리	27	16.0	
연령	25세미만	59	34.9		전자부품제조/수리	69	40.8	
	25세이상	110	65.1		고무/플라스틱제조/수리	1	0.6	
	평균	25.2세			석유/화학물질제조/수리업	5	3.0	
규모	5인미만	8	4.7		의료용물질제조/수리	4	2.4	
	10인미만	13	7.7		소프트웨어개발/보수	10	5.9	
	20인미만	12	7.1		전문과학기술서비스업	5	3.0	
	50인미만	31	18.3		기타	36	21.3	
	100인미만	36	21.3		총경력	1년미만	19	11.2
	300인미만	38	22.5			2년미만	23	13.6
	300인이상	31	18.3			5년미만	90	53.3
고용형태	상용직	154	91.1			5년이상	37	21.9
	임시직	10	5.9			평균	40.5개월(3.4년)	
	일용직	1	0.6	업체근속	1년미만	33	19.5	
	단시간	2	1.2		2년미만	39	23.1	
	파견/용역	1	0.6		3년미만	41	24.3	
	사내하청	1	0.6		3년이상	56	33.1	
사무관리직	81	47.9	평균		31.2개월(2.6년)			
직종	생산직	31	18.3	경력	일반 고졸	125	74.0	
	서비스,판매,영업	10	5.9		특성화고졸	44	26.0	
	연구개발직	36	21.3	학력	고졸	59	34.9	
	기타	11	6.5		대졸	97	57.4	
					대학원졸	13	7.7	

취업 청년 노동자 설문조사 참여자를 세부 변수별로 보면 여성의 비율이 약간 더 많으며, 연령에서는 25세 이상 ~ 29세 미만이 65.1%에 이른다. 규모에서는 40.8%가 100인 이상 규모 사업체에서 일하고 있으며, 종사상 지위에서는 상용직이 90%를 넘고 있다. 직종에서는 사무관리직이 1/2 가까이에 이르고 있으며, 업종에서는 전자부품 제조업이 가장 많다. 기타 업종 종사자의 구체 업종을 보면, 교육, 금융업, 공공기관, 보건서비스업, 설계·엔지니어 종사자 등이다. 기타 직종의 대부분은 환경미화와 설계직이다. 총 경력

평균은 3.4년이며, 업체 근속 평균은 2.6년이다. 학력에서는 대졸자가 1/2을 넘어서고 있다. 거주지는 101명(59.8%)이 수원시, 58명(34.3%)은 수원시를 제외한 경기도 타지역이며 7명은 서울, 3명은 서울, 경기 이외의 지역이다.

이하 문항별 분석에서는 고용형태는 ‘정규직과 비정규직’으로, 업종은 ‘기계·금속·운송장비, 전자부품, 기타제조업, IT/과학기술서비스, 기타’ 업종으로 재분류해 분석한다. 규모는 20인 미만 규모 노동자를 모두 합산해 ‘20인 미만, 50인 미만, 100인 미만, 300인 미만, 300인 이상’으로 재분류해 분석한다.

## 1. 구직 활동 및 이직 경험

### 1) 구직경로·방법 및 구직 기간

지금 일자리에 취업하는 과정에서 주요하게 활용한 구직 경로와 방법을 보면 1순위에서는 민간 구인사이트 > 학교취업정보/상담 > 공공직업알선기관 순서였으며, 2순위에서는 워크넷, 취업박람회 등 공공직업알선기관 > 어학/자격증시험준비 > 학교취업정보/상담을 통해 취업한 것으로 나타났다. 주로 민간직업알선기관과 공공직업알선기관, 그리고 학교가 제공하는 취업정보와 상담을 통해 취업하고 있는 셈이다.

[표 4-4] 취업과정에서 주되게 활용한 구직 경로·방법

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
공공직업알선기관	31	18.3	39	23.1
민간직업알선기관(구인사이트)	68	40.2	22	13.0
대중매체	3	1.8	4	2.4
파견/유료직업소개	-	-	3	1.8
어학/자격증시험준비	10	5.9	28	16.6
학교취업정보/상담	37	21.9	27	16.0
전문자격시험준비	4	2.4	6	3.6
직업훈련	3	1.8	13	7.7
취업스터디모임	2	1.2	4	2.4
현장실습	6	3.6	17	10.1

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
취업관련SNS	5	3.0	6	3.6
전체	169	100.0	169	100.0

1순위만을 대상으로 세부 변수별로 보면 여성의 민간취업알선기관 이용 비율이 50%를 넘고 있다([표 4-4] 참조). 남성의 경우 학교 취업정보·상담을 이용한다는 비율이 여성 대비 15%p 가깝게 높게 나타났다. 연령에서는 25세 미만에서 학교 취업정보·상담 비율이 높으며, 반대로 25세 이상에서는 민간취업알선기관 이용 비율이 월등히 높게 나타났다. 고용형태에서는 정규직은 민간직업알선기관을, 비정규직은 공공직업알선기관 비율이 높다. 규모에서는 20인 이상 ~ 300인 미만에서, 전자부품제조업종에서 학교 취업정보·상담 비율이 높은 편이다. 직종에서 사무직은 민간취업알선기관이, 생산직은 학교 취업정보·상담 비율이 높다.

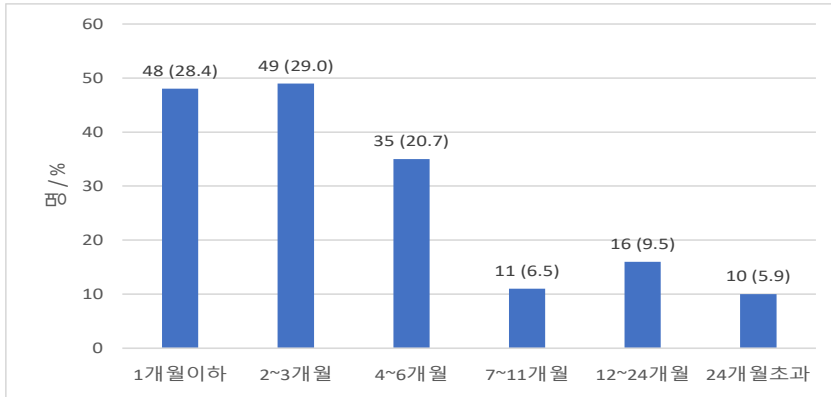
[표 4-5] 세부 변수별 구직경로방법(1순위)

구분		공공직업알 선기관	민간직업알 선기관	대중매체	어학시험 준비	학교취업 상담	전문자격시 험준비	직업훈련	취업스터디 모임	현장실 습	취업관련 SNS
성	남성	19.5%	28.0%	1.2%	6.1%	29.3%	4.9%	1.2%	1.2%	4.9%	3.7%
	여성	17.2%	51.7%	2.3%	5.7%	14.9%	-	2.3%	1.1%	2.3%	2.3%
연령	25세미만	13.6%	16.9%	1.7%	6.8%	47.5%	3.4%	-	-	8.5%	1.7%
	25세이상	20.9%	52.7%	1.8%	5.5%	8.2%	1.8%	2.7%	1.8%	.9%	3.6%
유형	정규직	16.9%	42.2%	1.9%	5.8%	21.4%	2.6%	1.9%	1.3%	3.9%	1.9%
	비정규직	33.3%	20.0%	-	6.7%	26.7%	-	-	-	-	13.3%
규모	20인미만	24.2%	39.4%	-	3.0%	15.2%	6.1%	6.1%	-	3.0%	3.0%
	50인미만	9.7%	45.2%	-	12.9%	25.8%	-	-	3.2%	-	3.2%
	100인미만	16.7%	38.9%	2.8%	5.6%	22.2%	-	-	-	8.3%	5.6%
	300인미만	21.1%	34.2%	-	5.3%	28.9%	2.6%	-	2.6%	2.6%	2.6%
	300인이상	19.4%	45.2%	6.5%	3.2%	16.1%	3.2%	3.2%	-	3.2%	-
업종	기계,금속,운송장비	15.4%	59.0%	2.6%	2.6%	12.8%	-	2.6%	2.6%	2.6%	-
	전자부품	21.7%	29.0%	1.4%	10.1%	27.5%	4.3%	-	-	4.3%	1.4%
	기타제조	10.0%	50.0%	-	-	10.0%	-	-	10.0%	-	20.0%
	IT/과학기술서비스	26.7%	33.3%	-	6.7%	13.3%	-	13.3%	-	6.7%	-
	기타	13.9%	41.7%	2.8%	2.8%	27.8%	2.8%	-	-	2.8%	5.6%

구분		공공직업알 선기관	민간직업알 선기관	대중매체	어학시험 준비	학교취업 상담	전문자격시 험준비	직업훈련	취업스터디 모임	현장실 습	취업관련 SNS
직 업	사무관리직	17.3%	55.6%	2.5%	3.7%	13.6%	1.2%	-	1.2%	1.2%	3.7%
	생산직	9.7%	12.9%	-	9.7%	48.4%	-	3.2%	-	9.7%	6.5%
	서비스, 판매, 영업	30.0%	30.0%	-	-	-	20.0%	10.0%	-	10.0%	-
	연구개발직	27.8%	27.8%	2.8%	11.1%	25.0%	-	2.8%	2.8%	-	-
	기타	9.1%	54.5%	-	-	18.2%	9.1%	-	-	9.1%	-
전체		18.3%	40.2%	1.8%	5.9%	21.9%	2.4%	1.8%	1.2%	3.6%	3.0%

현재 일하고 있는 일자리에 취업하기까지 구직에 소요된 기간을 보면 3개월 이하가 1/2을 넘는 57.4%를 차지하고 있다. 그 다음은 4개월 ~ 6개월로 20.7%를 보였다.

[그림 4-5] 취업하기까지 기간



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 구직기간을 보면 남성에서 12개월 이상을 소요했다는 비율이 여성 대비 높다. 여성은 3개월 이하와 7개월 이상 ~ 11개월 미만에서 남성 대비 비율이 높다.

[표 4-6] 세부 변수별 구직 기간

구분		1개월 이하	2~3개월	4~6개월	7~11개월	12~24개월	24개월 초과
성	남성	28.0%	25.6%	25.6%	2.4%	11.0%	7.3%
	여성	28.7%	32.2%	16.1%	10.3%	8.0%	4.6%
연령	25세미만	49.2%	27.1%	11.9%	5.1%	5.1%	1.7%
	25세이상	17.3%	30.0%	25.5%	7.3%	11.8%	8.2%
고용	정규직	28.6%	27.3%	20.8%	7.1%	10.4%	5.8%
	비정규직	26.7%	46.7%	20.0%	-	-	6.7%
규모	20인미만	30.3%	30.3%	15.2%	-	15.2%	9.1%
	50인미만	41.9%	22.6%	16.1%	9.7%	6.5%	3.2%
	100인미만	36.1%	22.2%	30.6%	2.8%	5.6%	2.8%
	300인미만	18.4%	31.6%	21.1%	15.8%	5.3%	7.9%
	300인이상	16.1%	38.7%	19.4%	3.2%	16.1%	6.5%

구분		1개월 이하	2~3 개월	4~6 개월	7~11 개월	12~24 개월	24개월 초과
업종	기계, 금속, 운송장비	20.5%	38.5%	17.9%	12.8%	5.1%	5.1%
	전자부품	31.9%	27.5%	18.8%	4.3%	10.1%	7.2%
	기타제조	10.0%	20.0%	40.0%	10.0%	-	20.0%
	IT/과학기술서비스	33.3%	33.3%	13.3%	6.7%	13.3%	-
	기타	33.3%	22.2%	25.0%	2.8%	13.9%	2.8%
직종	사무관리직	23.5%	35.8%	21.0%	8.6%	7.4%	3.7%
	생산직	41.9%	25.8%	22.6%	-	6.5%	3.2%
	서비스, 판매, 영업	50.0%	20.0%	10.0%	-	10.0%	10.0%
	연구개발직	19.4%	22.2%	22.2%	11.1%	13.9%	11.1%
	기타	36.4%	18.2%	18.2%	-	18.2%	9.1%
전체		28.4%	29.0%	20.7%	6.5%	9.5%	5.9%

연령에서는 25세 미만에서 1개월 이하 비율이 1/2에 이르는 49.2%로 나타났다. 1개월을 초과하는 구직기간 대에서는 25세 이상자의 비율이 높다. 고용에서는 정규직, 비정규직 모두 비슷하게 나타났으며, 규모에서는 100인 이상 규모에서 6개월을 초과하는 기간 비율이 높은 편이다.

## 2) 구직 과정에서 일자리 특성별 중요도와 취업 프로그램 도움 정도

일자리가 지닌 특성별로 취업 시 어느 정도로 중요하다고 봤는지를 보면 5점 척도 점수(별로 중요하지 않음:1점 ~ 매우 중요:5점)가 가장 높은 항목은 급여(임금)와 워라벨 항목이었다. 그 다음이 고용안정, 복리후생, 노동시간과 출퇴근 거리, 미래전망 순서였다. 가장 점수가 낮은 항목은 회사 규모이다.

[표 4-7] 취업과정에서 일자리 특성별 중요도(5점 척도)

구분		급여	고용 안정	회사 규모	노동 시간	노동 강도	복리 후생	출퇴 근거 리	적성/ 흥미	발전 가능 성	미래 전망	워라 벨
전체		4.25	4.21	3.46	4.05	3.88	4.12	4.05	3.64	3.99	4.05	4.25
성	남성	4.20	4.24	3.41	3.99	3.82	4.05	4.01	3.74	4.07	4.20	4.28
	여성	4.30	4.17	3.49	4.10	3.94	4.18	4.09	3.55	3.91	3.92	4.22

구분		급여	고용 안정	회사 규모	노동 시간	노동 강도	복리 후생	출퇴 근거 리	적성/ 흥미	발전 가능 성	미래 전망	위라 벨
전체		4.25	4.21	3.46	4.05	3.88	4.12	4.05	3.64	3.99	4.05	4.25
연령	25세미만	4.31	4.20	3.22	3.98	3.85	4.19	4.24	3.69	3.93	4.03	4.31
	25세이상	4.22	4.21	3.58	4.08	3.90	4.08	3.95	3.62	4.02	4.06	4.22
고용	정규직	4.28	4.23	3.45	4.06	3.90	4.11	4.05	3.60	3.99	4.03	4.25
	비정규직	3.93	4.00	3.47	3.87	3.73	4.20	4.07	4.13	4.00	4.27	4.20
근무	20인미만	4.03	3.88	2.91	4.00	3.64	3.94	4.21	4.00	3.97	4.18	4.09
	50인미만	4.32	4.26	3.26	4.00	4.00	4.23	4.19	3.74	3.81	3.68	4.03
	100인미만	4.08	4.11	3.36	4.08	3.94	3.94	4.03	3.47	3.92	4.00	4.39
	300인미만	4.45	4.39	3.84	4.08	3.89	4.42	4.21	3.68	4.18	4.34	4.32
	300인이상	4.35	4.39	3.87	4.06	3.94	4.03	3.58	3.32	4.03	4.00	4.39
직종	기계, 금속, 운송장비	4.21	4.18	3.67	4.26	4.05	4.33	4.15	3.67	3.74	3.82	4.51
	전자부품	4.33	4.23	3.46	3.93	3.84	4.07	4.07	3.62	4.01	4.12	4.28
	기타제조	4.40	3.90	3.40	3.90	3.30	4.10	3.80	3.70	4.10	4.20	3.60
	IT/과학기술서비스	4.00	4.20	3.13	4.27	3.73	4.13	4.20	3.60	4.00	4.13	3.93
	기타	4.19	4.28	3.36	4.00	4.00	3.97	3.92	3.67	4.17	4.11	4.22
직책	사무관리직	4.35	4.31	3.77	4.19	4.07	4.26	4.12	3.62	3.99	3.98	4.31
	생산직	4.19	4.23	3.23	3.97	3.77	4.10	4.03	3.61	3.90	4.16	4.29
	서비스, 판매, 영업	4.40	4.10	3.10	4.00	3.90	3.90	3.80	3.80	3.60	4.10	4.60
	연구개발직	4.06	4.08	3.31	3.86	3.58	3.97	3.92	3.67	4.06	4.00	4.03
	기타	4.18	3.91	2.64	3.91	3.73	3.82	4.27	3.73	4.36	4.45	4.09
경력	1년미만	4.00	4.21	3.00	4.05	4.00	3.89	4.42	4.00	4.32	4.42	4.47
	2년미만	4.13	4.04	3.17	4.00	3.78	4.17	3.96	3.52	3.74	3.65	4.22
	5년미만	4.30	4.26	3.56	4.04	3.88	4.13	4.07	3.57	3.97	4.04	4.31
	5년이상	4.32	4.19	3.62	4.08	3.89	4.16	3.89	3.73	4.03	4.14	4.00
근속	1년미만	4.18	4.18	3.21	3.94	4.00	4.03	4.18	3.91	4.27	4.36	4.36
	2년미만	4.13	3.97	3.13	4.23	3.85	3.95	3.90	3.44	3.64	3.67	4.18
	3년미만	4.29	4.39	3.63	3.88	3.80	4.20	4.05	3.63	4.22	4.15	4.15
	3년이상	4.34	4.25	3.70	4.11	3.89	4.23	4.09	3.64	3.89	4.07	4.30
경로	일반	4.23	4.22	3.52	4.08	3.90	4.10	4.00	3.64	4.00	4.09	4.20
	특성화고	4.30	4.18	3.27	3.95	3.84	4.16	4.20	3.66	3.95	3.95	4.39

세부 변수 중 인적특성 항목을 중심으로 보면 성별에서는 남성 1순위는 워라벨, 여성 1순위는 임금이다. 여성이 남성보다 5점 척도 점수 평균이 높은 항목은 임금, 노동시간, 복리후생, 노동시간 항목 등이다. 남성은 고용안정, 적성/흥미, 발전가능성, 미래전망, 워라벨에서 여성보다 점수가 높다. 연령에서는 임금, 복리후생, 출퇴근거리, 워라벨 항목에서 25세 미만자의 점수가 25세 이상보다 더 높다. 25세 이상에서 점수가 더 높은 항목은 회사규모, 노동시간, 발전가능성 항목 등이다.

취업준비자 사례조사에서도 임금의 중요성은 확인되고 있지만, 워라벨에 대한 중요성도 확인되고 있다.

*“취업할 때 가장 중요하게 보는 것은 월급이죠 월급. 그리고 사회적 인식이랄까, 그런 것도 중요한 거 같아요.”*

*“워라벨도 중요하죠 이미 취업한 친구가 있는데 그런 얘기를 하더라구요 너무 월급만 보지는 마라...”*

각종 취업지원 프로그램이 취업에 어느 정도로 도움이 됐는지를 보면 가장 도움이 많이 된 프로그램은 각종 자격증·어학 등의 직업교육으로 나타났다. 다음은 취업처 연계, 구직활동 지도, 기업정보제공 순서였다.

[표 4-8] 취업지원 프로그램의 도움 정도

구분		상담	기업정보제공	구직활동지도	박람회/설명회	캠프경험	멘토링	취업처연계	직업교육
전체		3.15	3.62	3.63	3.33	3.05	3.11	3.64	3.83
성	남성	3.17	3.65	3.62	3.32	3.12	3.21	3.54	3.74
	여성	3.14	3.59	3.63	3.34	2.99	3.01	3.74	3.91
연령	25세미만	3.40	3.94	3.96	3.38	3.20	3.35	4.06	4.10
	25세이상	3.03	3.46	3.45	3.31	2.98	2.99	3.42	3.69
고용	정규직	3.11	3.62	3.60	3.31	3.05	3.07	3.62	3.81
	비정규직	3.62	3.62	3.93	3.54	3.08	3.58	3.86	4.00

구분		상담	기업정보제공	구직활동지도	박람회/설명회	캠프경험	멘토링	취업처연계	직업교육
전체		3.15	3.62	3.63	3.33	3.05	3.11	3.64	3.83
규모	20인미만	2.96	3.43	3.52	3.29	2.88	3.32	3.70	4.03
	50인미만	2.74	3.52	3.57	3.32	2.87	3.13	3.38	3.74
	100인미만	3.00	3.48	3.45	2.88	2.93	2.96	3.66	3.70
	300인미만	3.46	3.89	3.83	3.69	3.35	3.11	3.92	3.79
	300인이상	3.48	3.70	3.71	3.33	3.11	3.03	3.47	3.87
어학	기계, 금속, 운송장비	3.09	3.57	3.46	3.11	2.83	2.83	3.23	3.41
	전자부품	3.31	3.71	3.62	3.53	3.20	3.32	3.81	3.88
	기타제조	2.22	2.90	2.90	3.00	2.00	2.50	3.10	3.89
	IT/과학기술서비스	3.14	3.57	3.64	3.40	3.20	3.57	3.79	4.07
	기타	3.24	3.77	4.07	3.30	3.35	3.04	3.93	4.10
직종	사무관리직	3.06	3.57	3.62	3.27	2.96	2.96	3.58	3.84
	생산직	3.40	3.68	3.85	3.50	3.32	3.33	3.78	3.89
	서비스, 판매, 영업	2.88	3.44	3.78	3.00	3.00	3.57	4.00	4.14
	연구개발직	3.45	3.75	3.35	3.42	3.03	3.29	3.56	3.64
	기타	2.44	3.60	3.80	3.33	3.22	2.80	3.80	4.00
경력	1년미만	3.29	3.73	3.86	3.13	3.00	2.93	3.86	3.71
	2년미만	3.33	3.76	3.65	3.39	3.00	3.56	3.95	4.00
	5년미만	3.16	3.59	3.65	3.42	3.11	3.14	3.50	3.87
	5년이상	3.00	3.55	3.47	3.18	2.97	2.89	3.71	3.67
근속	1년미만	3.21	3.67	3.72	3.17	2.96	2.89	3.70	3.62
	2년미만	2.68	3.41	3.40	3.10	2.74	2.97	3.57	3.81
	3년미만	3.46	3.71	3.81	3.60	3.38	3.53	3.68	4.11
	3년이상	3.21	3.67	3.60	3.38	3.08	3.04	3.63	3.75
경로	일반	2.99	3.48	3.49	3.28	2.95	2.96	3.39	3.72
	특성화고	3.64	4.03	4.00	3.49	3.33	3.56	4.33	4.13

성별에서는 남성에서 캠프, 멘토링 프로그램에 대한 점수가 여성 대비 높은 편이며, 여성은 취업처 연계, 어학/자격증 등 직업교육 점수가 남성 대비 높다. 연령에서 25세 미만은 자격증/어학 등의 직업교육, 취업처 연계, 구직활동 지도 순서대로 점수가 높다. 25세 이상은 자격증/어학 등의 직업교육, 기업정보제공, 구직활동지도 순서로 점수가 높다. 전체적으로 25세 이상의 경우, 5점 척도 점수가 25세 미만보다 낮은 편이다.

### 3) 이직

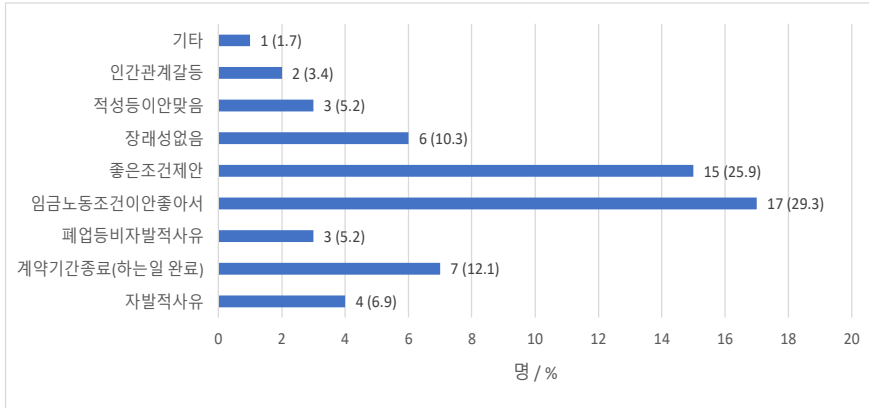
최근 3년 사이에 이직한 경험이 있는지 여부를 보면 34.3%, 58명이 ‘있다’ 고 밝혔다. 세부 변수별로 보면 여성, 25세 이상에서 이직 유경험자 비율이 높다.

[표 4-9] 이직 경험 유무(최근 3년 간)

구분		있음	없음	구분		있음	없음
성	남성	17.1%	82.9%	업종	기계, 금속, 운송장비	46.2%	53.8%
	여성	50.6%	49.4%		전자부품	24.6%	75.4%
연령	25세미만	18.6%	81.4%		기타제조	40.0%	60.0%
	25세이상	42.7%	57.3%		IT/과학기술서비스	33.3%	66.7%
고용	정규직	37.0%	63.0%		기타	38.9%	61.1%
	비정규직	6.7%	93.3%	직종	사무관리직	46.9%	53.1%
규모	20인미만	33.3%	66.7%		생산직	9.7%	90.3%
	50인미만	48.4%	51.6%		서비스, 판매, 영업	30.0%	70.0%
	100인미만	30.6%	69.4%		연구개발직	30.6%	69.4%
	300인미만	31.6%	68.4%		기타	27.3%	72.7%
	300인이상	29.0%	71.0%	총경력	1년미만	-	100.0%
경로	일반	41.6%	58.4%		2년미만	21.7%	78.3%
	특성화고졸	13.6%	86.4%		5년미만	36.7%	63.3%
	전체	34.3%	65.7%		5년이상	54.1%	45.9%

고용형태에서는 비정규직의 유경험자 비율이 확연히 낮다. 비정규직의 연령이 낮기에 나타난 결과로 해석된다. 특성화고등학교 졸업자의 이직 유경험 비율이 일반 청년 노동자 대비 확연히 낮다. 업종에서는 기계, 금속, 운송장비 제조업종에서 높으며, 직종에서는 사무관리직에서 높다.

[그림 4-6] 이직 이유



\* 괄호 안 수치는 비율치임

이직 유경험자 58명을 대상으로 이직 이유를 보면 ‘임금, 노동조건이 안좋아서’가 29.3%, 17명으로 가장 많았으며, ‘좋은 조건의 이직 제의가 와서’가 25.9%, 15명이다. 전반적으로 보면 임금, 노동조건 때문에 이직하는 비율이 1/2을 넘고 있는 셈이다. 계약기간 종료, 또는 하는 일이 완료되서 이직했다는 비율도 12.1%에 이르고 있다.

사업주 관계자 사례조사에서는 청년 신입 노동자의 직업적 전문의식 부족으로 인해 이직하는 경향이 있다고 밝혔다. 일종의 근로윤리 미흡이다.

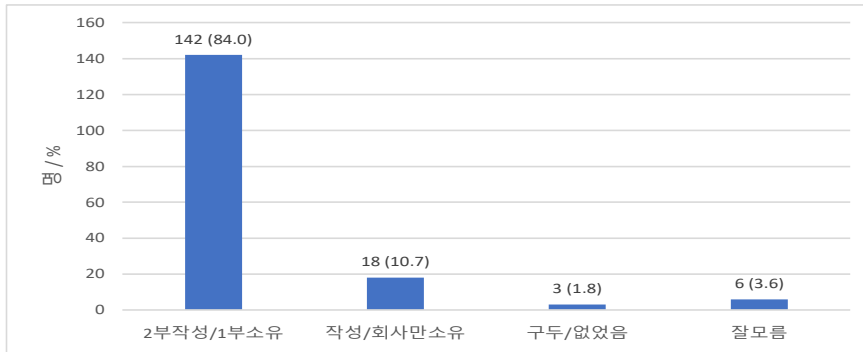
*“이직하는 이유야 다양한데, 내가 보기에는 요즘 젊은 친구들의 프로페셔널한 의식이 많이 부족해요 그러다 보니...”*

## 2. 고용, 노동시간, 임금

### 1) 근로계약 작성 실태

고용관계의 시작인 근로계약서 작성·교부 실태를 보면 법 위반의 근로계약 작성 비율이 12.5%로 나타났다. 10명 중 1명은 법 위반의 근로계약을 체결하고 있는 셈으로 ‘잘 모름’ 비율까지 포함하면 실제 법 위반 비율은 더 높아질 것으로 보인다.

[그림 4-7] 근로계약서 작성 실태



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 보면 법 위반(회사만 소유+구두/없었음) 비율이 높은 변수는 남성, 25세 미만에서 높다.

[표 4-10] 세부 변수별 근로계약서 작성 실태

구분		2부작성/1부소유	작성/회사만소유	구두/없었음	잘모름
성	남성	79.3%	11.0%	2.4%	7.3%
	여성	88.5%	10.3%	1.1%	-
연령	25세미만	83.1%	11.9%	1.7%	3.4%
	25세이상	84.5%	10.0%	1.8%	3.6%
고용	정규직	84.4%	10.4%	1.9%	3.2%
	비정규직	80.0%	13.3%	-	6.7%
규모	20인미만	78.8%	15.2%	3.0%	3.0%
	50인미만	87.1%	9.7%	-	3.2%
	100인미만	83.3%	11.1%	-	5.6%
	300인미만	81.6%	10.5%	2.6%	5.3%
	300인이상	90.3%	6.5%	3.2%	-
업종	기계, 금속, 운송장비	94.9%	-	-	5.1%
	전자부품	79.7%	15.9%	2.9%	1.4%
	기타제조	90.0%	-	-	10.0%
	IT/과학기술서비스	80.0%	20.0%	-	-
	기타	80.6%	11.1%	2.8%	5.6%

구분		2부작성/1부소유	작성/회사만소유	구두/없었음	잘모름
직종	사무관리직	90.1%	6.2%	1.2%	2.5%
	생산직	67.7%	22.6%	-	9.7%
	서비스,판매,영업	80.0%	10.0%	10.0%	-
	연구개발직	88.9%	8.3%	2.8%	-
	기타	72.7%	18.2%	-	9.1%
총경력	1년미만	89.5%	5.3%	5.3%	-
	2년미만	82.6%	13.0%	-	4.3%
	5년미만	82.2%	12.2%	1.1%	4.4%
	5년이상	86.5%	8.1%	2.7%	2.7%
경로	일반	87.2%	8.8%	0.8%	3.2%
	특성화고졸	75.0%	15.9%	4.5%	4.5%
전체		84.0%	10.7%	1.8%	3.6%

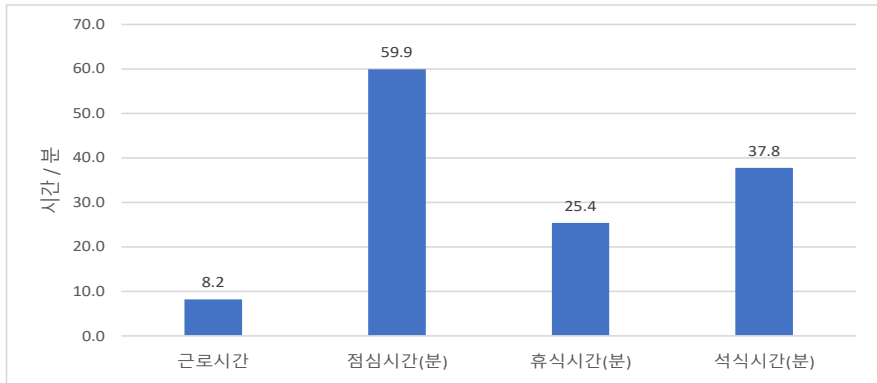
고용형태에서는 비정규직, 규모에서는 20인 미만에서 높으며 업종에서는 전자업종에서 법 위반 비율이 높다. 직종에서는 생산직과 서비스,판매,영업직에서 높으며, 특성화고 졸업생에게서 법 위반 비율이 높다.

## 2) 근로시간 및 근무형태

근로시간을 보면 조사 참여자의 근로시간 평균은 8.2시간이다. 점심시간은 59.9분이며 근무 중 휴식시간은 25.4분, 야근 시 석식 시간 평균은 37.8분이다. 주 5일을 근무한다고 가정하면 주 노동시간이 41.0시간이다. 2023년 상반기(4월) 지역별고용조사 자료로 확인되는 수원시 제조업에서 일하는 20대 노동자의 주 노동시간 40.0시간 보다 약간 길다<sup>6)</sup>.

6) 2023년 상반기(4월) 지역별고용조사(A형) 원자료.

[그림 4-8] 근로시간 및 휴식, 식사시간



세부 변수별로 근로시간 항목 위주로 보면 성, 연령에서는 근로시간이 같다. 고용에서는 비정규직이 약간 짧으며, 고용규모에서는 20인 미만과 50인 이상에서 상대적으로 긴 편이다. 업종에서는 기타 제조업과 기타업종, 직종에서는 서비스·판매·영업직에서 긴 편이다.

[표 4-11] 세부 변수별 근로시간 등 현황

구분		근로시간	점심시간	휴식시간	석식시간
성	남성	8.2	58.4	30.0	39.5
	여성	8.2	61.4	21.2	36.2
연령	25세미만	8.2	58.3	29.5	37.5
	25세이상	8.2	60.8	23.2	38.0
고용	정규직	8.2	59.3	24.6	37.4
	비정규직	7.9	66.0	34.0	41.3
규모	20인미만	8.4	59.7	22.4	38.8
	50인미만	7.9	61.6	24.5	34.7
	100인미만	8.3	59.7	25.6	39.0
	300인미만	8.1	57.2	27.0	38.8
	300인이상	8.3	61.9	27.4	37.1
업종	기계, 금속, 운송장비	8.2	59.0	27.8	35.7
	전자부품	8.0	59.1	29.0	39.3
	기타제조	8.8	58.0	15.6	33.0
	IT/과학기술서비스	8.2	65.3	17.7	45.3
	기타	8.5	60.8	22.0	35.4

구분		근로시간	점심시간	휴식시간	석식시간
직종	사무관리직	8.2	60.7	24.1	35.9
	생산직	8.0	60.6	31.9	40.6
	서비스, 판매, 영업	8.9	57.0	25.0	25.0
	연구개발직	8.3	58.3	25.7	42.4
	기타	8.0	60.0	16.0	40.0
총경력	1년미만	8.1	61.6	23.2	40.0
	2년미만	8.0	58.0	23.3	36.7
	5년미만	8.2	59.8	25.2	40.5
	5년이상	8.3	60.5	28.5	30.8
업체근속	1년미만	8.3	58.2	22.7	39.4
	2년미만	7.9	60.8	22.2	30.8
	3년미만	8.2	60.9	28.0	44.4
	3년이상	8.3	59.6	27.4	36.9
경로	일반	8.3	60.3	23.4	36.4
	특성화고졸	8.0	58.9	31.3	41.6
전체		8.2	59.9	25.4	37.8

근무형태를 보면 조사 참여자 중 166명, 98.2%가 주간 근무만 하는 것으로 밝혔다. 3조 3교대가 1명, 기타가 2명이다.

### 3) 임금

임금결정 체계를 보면 연봉제가 126명(74.6%), 월급제가 37(21.9%)로 대다수를 차지하고 있다. 주급제와 일급제가 각 1명(0.6%)이며, 시급제가 4명(2.4%)이다. 시급제라고 밝힌 4명의 시급액 수준은 각각 9,300원, 9,620원, 9,800원, 10,000원이다.

[표 4-12] 세부 변수별 임금 결정 체계

구분		연봉제	월급제	주급제	일급제	시급제
고용	정규직	78.6%	20.1%	-	-	1.3%
	비정규직	33.3%	40.0%	6.7%	6.7%	13.3%
규모	20인미만	81.8%	12.1%	3.0%	-	3.0%
	50인미만	67.7%	29.0%	-	-	3.2%

	구분	연봉제	월급제	주급제	일급제	시급제
	100인미만	63.9%	33.3%	-	-	2.8%
	300인미만	89.5%	7.9%	-	-	2.6%
	300인이상	67.7%	29.0%	-	3.2%	-
업종	기계, 금속, 운송장비	76.9%	23.1%	-	-	-
	전자부품	78.3%	17.4%	-	-	4.3%
	기타제조	80.0%	10.0%	-	-	10.0%
	IT/과학기술서비스	80.0%	13.3%	6.7%	-	-
	기타	61.1%	36.1%	-	2.8%	-
직종	사무관리직	76.5%	23.5%	-	-	-
	생산직	61.3%	22.6%	-	3.2%	12.9%
	서비스, 판매, 영업	60.0%	40.0%	-	-	-
	연구개발직	86.1%	13.9%	-	-	-
	기타	72.7%	18.2%	9.1%	-	-
총경력	1년미만	57.9%	36.8%	-	5.3%	-
	2년미만	60.9%	30.4%	4.3%	-	4.3%
	5년미만	81.1%	15.6%	-	-	3.3%
	5년이상	75.7%	24.3%	-	-	-
근속	1년미만	69.7%	27.3%	-	3.0%	-
	2년미만	69.2%	23.1%	2.6%	-	5.1%
	3년미만	82.9%	14.6%	-	-	2.4%
	3년이상	75.0%	23.2%	-	-	1.8%
경로	일반	77.6%	20.8%	-	0.8%	0.8%
	특성화고졸	65.9%	25.0%	2.3%	-	6.8%
	전체	74.6%	21.9%	0.6%	0.6%	2.4%

세부 노동시장 변수별로 보면 규모 20인 이상 ~ 100인 미만에서 월급제 비율이 높은 편이며, 직종에서는 서비스, 판매, 영업직에서 월급제 비율이 높다.

조사 참여 노동자의 월 임금을 보면 258.0만 원이다. 2023년 상반기(4월) 수원시 제조업에서 일하는 20대 노동자 임금 284.9만 원보다는 낮은 편이다<sup>7)</sup>.

세부 변수별로 보면 남성보다는 여성의 임금이 더 높다. 20대 남성의 경우 병역 문제로 경

7) 2023년 상반기 지역별고용조사 원자료(A형). 거주지 기준이 아닌, 일하는 사업체 소재지가 수원시인 노동자 기준이다.

력, 근속이 여성보다 짧기에 나타난 결과로 해석된다. 연령에서는 25세 이상, 고용형태 정규직에서 임금이 확연히 높다.

[표 4-13] 세부 변수별 월 임금

구분		월임금(만 원)	구분		월임금(만 원)
성	남성	249.1	직종	사무관리직	265.1
	여성	266.3		생산직	227.5
연령	25세미만	223.2		서비스,판매,영업	268.7
	25세이상	276.6		연구개발직	278.2
고용	정규직	262.1		기타	215.5
	비정규직	215.5		총경력	1년미만
규모	20인미만	240.4	2년미만		229.5
	50인미만	252.9	5년미만		254.9
	100인미만	244.8	5년이상		297.9
	300인미만	273.4	근속	1년미만	239.8
	300인이상	278.3		2년미만	249.7
업종	기계,금속,운송장비	263.6		3년미만	258.2
	전자부품	249.6	3년이상	274.3	
	기타제조	304.5	경로	일반	269.3
	IT/과학기술서비스	272.9		특성화고졸	225.8
	기타	248.9	전체	258.0	

고용규모에서는 100인 이상에서 높다. 업종에서는 기타제조업이 높으며, 그 다음은 IT/과학기술서비스업 부문이다. 직종에서는 연구개발직이 높다. 조사 경로로 보면 특성화고 졸업생 임금이 많이 낮게 나타났는데, 남성과 동일하게 연령, 경력이 일반 노동자 대비 짧기에 나타난 결과이다<sup>8)</sup>.

상여금이 있다는 비율은 48.5%, 없다는 비율은 51.5%로 거의 비슷하게 나타났다. 연간 상여금액 평균은 336.4만 원이다. 세부 변수별로 보면 비정규직, 규모 20인 미만에서 없다는 비율이 높다. IT/과학기술서비스업에서 없다는 비율이 높으며, 직종에서는 기타 직종에서 없다는 비율이 높다.

8) 조사에 참여한 특성화고 졸업생의 연령과 총경력은 각각 20.7세, 34.0개월이다. 일반노동자는 26.7세, 42.8개월이다. 조사 참여 특성화고 졸업생의 상당 수는 군 미필자인 셈이다.

[표 4-14] 세부 변수별 상여 유무와 상여금 액수

(단위 : 만 원)

구분		있음		없음	구분		있음		없음
			금액					금액	
성	남성	36.6%	303.7	63.4%	직종	사무관리직	56.8%	381.7	43.2%
	여성	59.8%	355.2	40.2%		생산직	41.9%	158.5	58.1%
연령	25세미만	45.8%	346.3	54.2%		서비스,판매,영업	30.0%	400.0	70.0%
	25세이상	50.0%	331.5	50.0%		연구개발직	47.2%	340.6	52.8%
고용	정규직	51.9%	342.0	48.1%		기타	27.3%	323.3	72.7%
	비정규직	13.3%	110.0	86.7%	총경력	1년미만	10.5%	97.5	89.5%
규모	20인미만	27.3%	288.9	72.7%		2년미만	34.8%	196.4	65.2%
	50인미만	48.4%	190.0	51.6%		5년미만	54.4%	349.5	45.6%
	100인미만	30.6%	371.0	69.4%		5년이상	62.2%	377.8	37.8%
	300인미만	55.3%	248.8	44.7%	근속	1년미만	21.2%	105.0	78.8%
	300인이상	83.9%	493.3	16.1%		2년미만	46.2%	311.7	53.8%
업종	기계,금속,운송장비	59.0%	231.3	41.0%		3년미만	53.7%	282.7	46.3%
	전자부품	55.1%	343.7	44.9%	3년이상	62.5%	429.0	37.5%	
	기타제조	40.0%	362.5	60.0%	경로	일반	48.8%	337.3	51.2%
	IT/과학기술서비스	26.7%	577.5	73.3%		특성화고졸	47.7%	333.6	52.3%
	기타	36.1%	418.5	63.9%		전체	48.5%	336.4	51.5%

2021년 11월부터 임금명세서 교부가 법적으로 의무화되었다. 교부 여부를 보면 157명(92.9%)이 교부받고 있다고 밝혔다. 교부받지 못하고 있다고 밝힌 노동자는 12명(7.1%)이다.

### 3. 만족도 및 복리후생

#### 1) 현재 일자리 만족도

[표 4-15]는 현재 하고 있는 일자리의 조건·환경에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 파악한 결과이다. ‘전혀 아니다(1점)~매우 그렇다(5점)’ 까지 5점 척도로 되어 있으며, 질문 문항이 부정적으로 질문하고 있어 5점 척도 점수가 높을수록 불만족도가 높다고 볼 수 있다.

[표 4-15] 세부 변수별 일자리 인식과 만족도(5점 척도)

구분		고용불안	저임금	장시간노동	고강도노동	위험	작업환경 불결	복리후생 빈약	성취감부재	불공정인사
전체		2.22	3.18	2.43	2.55	1.85	1.84	3.01	3.02	2.91
성	남성	2.17	3.15	2.34	2.46	2.23	1.90	2.78	2.83	2.73
	여성	2.28	3.22	2.52	2.63	1.48	1.78	3.23	3.20	3.07
연령	25세미만	2.02	2.92	2.42	2.39	1.71	1.64	2.75	2.63	2.53
	25세이상	2.34	3.33	2.44	2.64	1.92	1.95	3.15	3.23	3.11
고용	정규직	2.14	3.16	2.41	2.55	1.79	1.82	3.04	3.03	2.92
	비정규직	3.07	3.47	2.67	2.53	2.40	2.00	2.73	2.87	2.80
규모	20인미만	2.39	3.03	2.30	2.33	2.12	1.97	3.18	2.91	2.48
	50인미만	2.23	3.52	2.48	2.71	1.97	1.97	3.26	3.06	2.77
	100인미만	2.19	3.17	2.28	2.33	1.56	1.72	2.92	2.83	2.86
	300인미만	2.47	3.26	2.66	2.63	1.76	1.92	3.16	3.29	3.24
	300인이상	1.77	2.94	2.42	2.77	1.87	1.61	2.52	2.97	3.13
업종	기계, 금속, 운송장비	2.18	3.18	2.59	2.59	2.10	1.72	3.13	3.21	2.90
	전자부품	2.14	3.17	2.32	2.67	1.97	1.88	2.94	2.93	2.88
	기타제조	3.50	3.90	2.40	2.40	1.70	2.60	3.70	3.70	3.60
	IT/과학기술서비스	2.27	2.93	2.67	2.20	1.73	1.87	2.93	2.80	2.73
	기타	2.06	3.11	2.39	2.47	1.42	1.67	2.86	2.89	2.83
직종	사무관리직	2.22	3.16	2.40	2.53	1.44	1.78	3.07	3.07	2.99

구분		고용불안	저임금	장시간노동	고강도노동	위험	작업환경 불결	복리후생 빈약	성취감부재	불공정인사
전체		2.22	3.18	2.43	2.55	1.85	1.84	3.01	3.02	2.91
	생산직	2.61	3.55	2.52	2.65	2.48	2.06	2.90	3.23	2.97
	서비스,판매,영업	2.00	3.00	2.30	2.60	2.30	2.00	3.50	3.20	3.10
	연구개발직	2.08	3.17	2.47	2.64	2.06	1.83	3.08	2.86	2.86
	기타	1.82	2.55	2.45	2.09	1.91	1.55	2.18	2.36	2.09
경력	1년미만	1.79	2.53	2.16	2.26	2.16	1.68	2.58	2.47	1.95
	2년미만	2.43	3.30	2.74	2.70	1.61	1.65	3.04	3.13	2.65
	5년미만	2.29	3.39	2.43	2.57	1.93	1.96	3.13	3.11	3.09
	5년이상	2.16	2.95	2.38	2.57	1.62	1.76	2.92	3.00	3.11
근속	1년미만	2.00	2.76	2.15	2.24	1.94	1.88	2.88	2.73	2.12
	2년미만	2.44	3.18	2.72	2.64	1.74	1.77	3.23	3.05	2.95
	3년미만	2.27	3.59	2.39	2.44	2.00	1.71	3.00	2.88	2.93
	3년이상	2.18	3.14	2.43	2.75	1.75	1.96	2.95	3.27	3.32
경로	일반	2.30	3.32	2.44	2.62	1.87	1.89	3.22	3.12	3.00
	특성화고졸	2.00	2.80	2.41	2.34	1.77	1.70	2.41	2.73	2.64

전체 점수를 보면 저임금이 3.18점으로 가장 높으며 작업환경 불결이 1.84점으로 가장 낮다. ‘불만’ 인 4점 대를 보이는 항목은 없으며, 중간 값인 3.0을 넘는 항목을 보면 저임금과 복리후생 빈약 항목이다. 9가지 질문 항목 중 저임금과 복리후생에 대한 불만의 정도가 상대적으로 높다고 할 수 있지만 ‘보통’ 을 약간 넘어선 불만 정도라 할 수 있다.

성별로 보면 여성에게서 저임금, 복리후생 빈약, 성취감 부재 등의 점수가 전체 평균보다 높다. 여성은 작업환경 불결, 고위험 노동 항목을 제외한 모든 항목에서 남성보다 점수가 높게 나타나고 있어 남성 대비 불만족의 정도가 높은 편이다. 연령에서는 25세 이상에서 25세 미만보다 점수가 높으며, 저임금, 복리후생 빈약, 성취감 부재, 불공정 인사 항목에서 3.0을 넘고 있다. 고용에서는 비정규직에게서 저임금 불만족도가 가장 높다. 규모에서는 20인 이상 ~ 50인 미만에서 저임금 불만족도가 높으며, 복리후생 빈약 불만족도도 높은 편이다. 저임금 항목만 놓고 보면 업종에서는 기계, 금속, 운송장비, 직종에서는 생산직에서 높다.

## 2) 복리후생 실태

휴가사용 실태를 보면 자유롭게 사용은 120명(71.0%), 제한적으로만 사용은 42명(24.9%), 자유롭게 사용 못함은 7명(4.1%)이다. 대체로 휴가 사용에서는 자유로운 것으로 나타났다. 휴가 사용에 제약(제한적으로 사용+자유롭게 사용 못함)이 있는 변수를 보면 연령에서는 25세 미만, 비정규직, 업종에서는 전자부품 제조업, 직종에서는 서비스, 판매, 영업직에서 해당 비율이 높은 편이다. 규모에서는 20인 미만과 300인 이상에서 해당 비율이 높다.

[표 4-16] 휴가 사용 실태

구분		자유롭게 계사용	제한적으 로사용	자유롭게 사용못함	구분		자유롭 게사용	제한적으 로사용	자유롭게 사용못함
성	남성	72.0%	23.2%	4.9%	직종	사무관리직	72.8%	24.7%	2.5%
	여성	70.1%	26.4%	3.4%		생산직	71.0%	22.6%	6.5%
연령	25세미만	76.3%	18.6%	5.1%		서비스, 판매, 영업	50.0%	40.0%	10.0%
	25세이상	68.2%	28.2%	3.6%		연구개발직	72.2%	22.2%	5.6%
고용	정규직	73.4%	24.0%	2.6%		기타	72.7%	27.3%	-
	비정규직	46.7%	33.3%	20.0%		층경력	1년미만	78.9%	15.8%
규모	20인미만	63.6%	30.3%	6.1%	2년미만		69.6%	26.1%	4.3%
	50인미만	80.6%	12.9%	6.5%	5년미만		65.6%	28.9%	5.6%

구분		자유롭게 사용	제한적으로 사용	자유롭게 사용 못함	구분		자유롭게 사용	제한적으로 사용	자유롭게 사용 못함
업종	100인미만	69.4%	27.8%	2.8%	근속	5년이상	81.1%	18.9%	-
	300인미만	76.3%	23.7%			1년미만	78.8%	18.2%	3.0%
	300인이상	64.5%	29.0%	6.5%		2년미만	66.7%	28.2%	5.1%
	기계, 금속, 운송장비	69.2%	28.2%	2.6%	경로	3년미만	75.6%	22.0%	2.4%
	전자부품	73.9%	18.8%	7.2%		3년이상	66.1%	28.6%	5.4%
	기타제조	80.0%	20.0%			일반	68.8%	27.2%	4.0%
	IT/과학기술서비스	66.7%	33.3%			특성화고졸	77.3%	18.2%	4.5%
	기타	66.7%	30.6%	2.8%	전체		71.0%	24.9%	4.1%

휴가 사용에 제약(제한적으로 사용+자유롭게 사용 못함)이 있다고 응답한 49명을 대상으로 이유를 파악한 결과, 인력부족이 21명(42.9%), 눈치 때문인가 23명(46.9%)이었다. 거의 90%에 달하는 노동자가 인력부족과 눈치 때문에 휴가를 자유롭게 사용 못하고 있는 셈이다. 사장이 강요해서는 2명, 임금 삭감과 기타가 각각 1명이었다.

### 3) 일터 개선사항

현재 일터에서 가장 개선되어야 할 사항을 3순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 임금인상, 2순위에서는 성과급 지급, 3순위에서는 인원 확충을 첫 번째로 꼽았다.

[표 4-17] 일터에서 개선되어야 할 사항

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
휴식/휴게보장	30	17.8	-	-	-	-
자유로운휴가(연차)	18	10.7	9	5.3	-	-
임금인상	80	47.3	10	5.9	3	1.8
성과급지급	21	12.4	57	33.7	6	3.6
유급휴가확대	3	1.8	11	6.5	12	7.1
근무시간단축	5	3.0	8	4.7	12	7.1
포괄임금제폐지	6	3.6	16	9.5	14	8.3

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
육아휴직보장	-	-	3	1.8	4	2.4
부당해고규제	1	0.6	2	1.2	-	-
동호회, 자기계발비 지원	2	1.2	11	6.5	3	1.8
인원 확충	2	1.2	23	13.6	32	18.9
유연근무제 도입확대	1	0.6	9	5.3	17	10.1
노조노사협의회 설립	-	-	-	-	2	1.2
직장 내 어린이집 운영	-	-	1	0.6	1	0.6
교육역량 강화	-	-	1	0.6	7	4.1
직장 내 괴롭힘 근절	-	-	1	0.6	5	3.0
경직적인 조직문화 개선	-	-	4	2.4	11	6.5
건강검진 지원	-	-	3	1.8	7	4.1
공정한 인사체계	-	-	-	-	20	11.8
기타	-	-	-	-	13	7.7
전체	169	100.0	169	100.0	169	100.0

1순위에서 두 번째는 휴식·휴게시간 보장이었으며, 세 번째는 성과급 지급이었다. 성과급 지급 항목과 임금인상 비율을 합하면 59.7%의 노동자가 임금 인상이 가장 필요하다고 보고 있는 셈이다. 2순위에서 두 번째는 인원 확충, 세 번째는 포괄임금제 폐지로 나타났다. 인원 확충은 3순위에서 첫 번째였다. 전체적으로 보면 임금(성과급) 인상과 휴식, 휴게, 인원 확충이 필요함을 드러냈다.

일하면서 겪게 되는 직·간접적인 고충실태를 5점 척도(전혀 없는 편:1점 ~ 매우 많이 있는 편:5점) 점수로 파악한 결과를 보면 대체로 없는 편인 것으로 나타나고 있다. 질문이 부정적인 서술로 되어 있기에 점수가 낮을수록 고충이 없는 것에 가깝다. 대체로 점수가 1점대 점수를 보이고 있어, 일터에서 고충이 ‘전혀 없다’ 와 ‘없는 편’ 사이이다.

세부 변수별로 보면 남성의 경우에는 폭언·폭행, 술자리 강요 점수가 상대적으로 높다. 여성의 경우에는 불합리한 업무지시가 2.01로 가장 높으며, 그 다음은 업무물품 자비 구입, 성희롱 순서로 나타났다. 연령에서는 불합리한 업무지시가 연령 구분을 불문하고 가장 높은 점수가 나왔다. 규모에서는 20인 미만에서는 물품 자비 구입이, 50인 미만에서는 불합리한 업무지시가, 50인 이상 ~ 300인 미만에서는 폭언·폭행이, 300인 이상에서는 불합리한 업무지시가 가장 점수가 높았다.

[표 4-18] 고충 실태

구분		집단따돌림	폭언폭행	성희롱	술 강요	임금체불	임금삭감	업무물품 자비구입	불합리한 업무지시
전체		1.56	1.76	1.57	1.72	1.22	1.36	1.73	1.81
성	남성	1.48	1.67	1.38	1.63	1.21	1.33	1.56	1.60
	여성	1.63	1.84	1.75	1.79	1.24	1.39	1.90	2.01
연령	25세미만	1.27	1.46	1.36	1.49	1.10	1.17	1.44	1.64
	25세이상	1.71	1.92	1.68	1.84	1.29	1.46	1.89	1.90
고용	정규직	1.51	1.71	1.54	1.67	1.18	1.32	1.69	1.79
	비정규직	2.00	2.27	1.87	2.20	1.67	1.80	2.13	2.00
규모	20인미만	1.58	1.61	1.36	1.45	1.30	1.30	1.76	1.64
	50인미만	1.48	1.48	1.48	1.58	1.26	1.32	1.71	1.90
	100인미만	1.50	1.78	1.53	1.61	1.25	1.33	1.56	1.75
	300인미만	1.66	2.00	1.79	1.82	1.18	1.39	1.84	1.82
	300인이상	1.55	1.87	1.65	2.13	1.13	1.45	1.81	1.97
업종	기계,금속,운송장비	1.46	1.87	1.56	1.79	1.26	1.51	1.72	1.97
	전자부품	1.48	1.64	1.49	1.58	1.20	1.30	1.62	1.59
	기타제조	2.30	2.40	2.30	2.00	1.10	1.60	2.20	2.50
	IT/과학기술서비스	1.73	1.67	1.60	1.80	1.53	1.33	2.20	1.67
	기타	1.53	1.72	1.50	1.78	1.14	1.25	1.64	1.92
직종	사무관리직	1.59	1.81	1.70	1.86	1.26	1.33	1.86	2.00

구분	집단따돌림	폭언폭행	성희롱	술 강요	임금체불	임금삭감	업무물품 자비구입	불합리한 업무지시	
전체	1.56	1.76	1.57	1.72	1.22	1.36	1.73	1.81	
	생산직	1.58	1.87	1.55	1.84	1.32	1.52	1.61	1.68
	서비스, 판매, 영업	1.40	1.50	1.10	1.30	1.20	1.20	1.70	1.40
	연구개발직	1.64	1.72	1.58	1.61	1.14	1.44	1.61	1.78
	기타	1.09	1.36	1.00	1.00	1.00	1.00	1.55	1.27
경력	1년미만	1.32	1.53	1.16	1.26	1.00	1.21	1.21	1.21
	2년미만	1.65	1.83	1.43	1.91	1.09	1.30	1.70	1.91
	5년미만	1.56	1.74	1.53	1.73	1.34	1.43	1.86	1.83
	5년이상	1.62	1.86	1.95	1.78	1.14	1.30	1.73	2.00
근속	1년미만	1.39	1.48	1.21	1.27	1.09	1.27	1.39	1.39
	2년미만	1.51	1.82	1.59	1.92	1.15	1.33	1.74	1.92
	3년미만	1.63	1.71	1.51	1.71	1.37	1.51	1.76	1.76
	3년이상	1.63	1.91	1.80	1.84	1.25	1.32	1.91	2.02
경로	일반	1.66	1.86	1.65	1.80	1.27	1.43	1.86	1.86
	특성화고졸	1.27	1.45	1.34	1.48	1.09	1.16	1.39	1.66

#### 4. 산재 및 고충

##### 1) 산업재해 및 산업안전 교육

일하면서 산재를 당했거나 목격했음에도 산재처리를 하지 않았다면 그 이유를 파악한 결과 1순위, 2순위 모두에서 ‘다친 적이 없거나 산재처리 했음’ 비율이 가장 높았다. 두 번째로는 1순위, 2순위 모두에서 ‘가벼운 부상’이어서’ 였다. 하지만 1순위에서 ‘불이익 우려’, ‘사업체의 강요’ 등을 합산한 산재 미처리 비율도 26.0%에 달하고 있다. 청년 노동자 4명 중 1명은 외부적인 요인으로 산재를 미처리한 셈이다.

[표 4-19] 산재 미처리 이유

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
산재처리가보상이적어서	20	11.8	12	7.1
불이익우려	32	18.9	26	15.4
사업체의강요	12	7.1	26	15.4
산재미가입	3	1.8	2	1.2
산재보험을 몰라서	4	2.4	6	3.6
가벼운부상	45	26.6	31	18.3
다친적없음/산재처리	53	31.4	66	39.1
전체	169	100.0	169	100.0

세부 변수별로 1순위 응답 내용 중 ‘불이익 우려+사업체의 강요’ 비율이 높은 변수를 보면 성별에서는 여성, 연령에서는 25세 미만, 비정규직, 규모에서는 100인 이상 ~ 300인 미만에서 높다.

[표 4-20] 세부 변수별 산재 미처리 이유

구분		산재처리가보상이적어서	불이익우려	사업체의강요	산재미가입	산재보험을몰라서	가벼운부상	다친적없음/산재처리
성	남성	12.2%	18.3%	6.1%	2.4%	1.2%	31.7%	28.0%

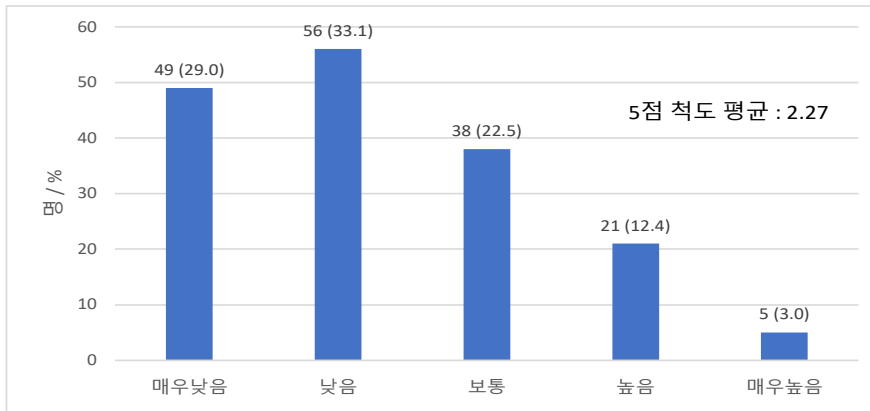
구분		산재처리 가보상이 적어서	불이익 우려	사업체의 강요	산재 미가입	산재보험 을몰라서	가벼운 부상	다친적없음 /산재처리
연령	여성	11.5%	19.5%	8.0%	1.1%	3.4%	21.8%	34.5%
	25세미만	8.5%	22.0%	6.8%	-	3.4%	35.6%	23.7%
	25세이상	13.6%	17.3%	7.3%	2.7%	1.8%	21.8%	35.5%
고용	정규직	12.3%	18.2%	7.1%	1.3%	1.9%	26.0%	33.1%
	비정규직	6.7%	26.7%	6.7%	6.7%	6.7%	33.3%	13.3%
규모	20인미만	15.2%	21.2%	3.0%	-	3.0%	36.4%	21.2%
	50인미만	6.5%	9.7%	16.1%	6.5%	-	25.8%	35.5%
	100인미만	13.9%	16.7%	5.6%	-	2.8%	22.2%	38.9%
	300인미만	7.9%	31.6%	5.3%	2.6%	-	26.3%	26.3%
	300인이상	16.1%	12.9%	6.5%	-	6.5%	22.6%	35.5%
업종	기계, 금속, 운송장비	5.1%	23.1%	12.8%	-	-	30.8%	28.2%
	전자부품	11.6%	18.8%	4.3%	4.3%	2.9%	23.2%	34.8%
	기타제조	20.0%	10.0%	10.0%	-	-	30.0%	30.0%
	IT/과학기 술서비스	40.0%	13.3%	13.3%	-	-	20.0%	13.3%
	기타	5.6%	19.4%	2.8%	-	5.6%	30.6%	36.1%
직종	사무관리직	12.3%	19.8%	8.6%	-	3.7%	18.5%	37.0%
	생산직	6.5%	19.4%	3.2%	3.2%	-	38.7%	29.0%
	서비스, 판 매, 영업	10.0%	20.0%	-	-	-	40.0%	30.0%
	연구개발직	16.7%	13.9%	8.3%	5.6%	2.8%	27.8%	25.0%
	기타	9.1%	27.3%	9.1%	-	-	36.4%	18.2%
총경력	1년미만	10.5%	10.5%	5.3%	-	10.5%	36.8%	26.3%
	2년미만	13.0%	26.1%	-	-	4.3%	21.7%	34.8%
	5년미만	12.2%	21.1%	10.0%	2.2%	-	27.8%	26.7%
	5년이상	10.8%	13.5%	5.4%	2.7%	2.7%	21.6%	43.2%
근속	1년미만	9.1%	15.2%	6.1%	-	6.1%	39.4%	24.2%
	2년미만	15.4%	17.9%	5.1%	-	2.6%	25.6%	33.3%
	3년미만	12.2%	17.1%	7.3%	2.4%	-	26.8%	34.1%
	3년이상	10.7%	23.2%	8.9%	3.6%	1.8%	19.6%	32.1%
경로	일반	13.6%	16.0%	9.6%	2.4%	2.4%	22.4%	33.6%
	특성화고졸	6.8%	27.3%	-	-	2.3%	38.6%	25.0%

구분	산재처리가보상이 적어서	불이익 우려	사업체의 강요	산재 미가입	산재보험을몰라서	가벼운 부상	다친적없음/산재처리
전체	11.8%	18.9%	7.1%	1.8%	2.4%	26.6%	31.4%

업종에서는 기계, 금속, 운송장비 업종에서 높은 편이며, 직종에서는 기타 직종에서 높다. 일반 노동자 보다는 특성화고 졸업자 중에서 해당 비율이 높다.

일하는 곳에서 산업재해를 당할 위험은 어느 정도인지를 파악한 결과, 62.1%는 낮다(매우 낮음 포함)고 보고 있는 것으로 나타났다. 15.4%는 높다(매우 높음 포함)고 보고 있다. 5점 척도 점수에서도 2.27점이 나와 대체로 낮다고 보고 있는 것으로 나타났다.

[그림 4-9] 산재 위험도



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 보면 남성, 비정규직, 규모 20인 이상 ~ 50인 미만, 기계, 금속, 운송장비 업종, 생산직에서 산재 위험이 ‘높다’ (매우 높다 포함)는 비율이 높은 편이다. 해당 변수들은 5점 척도 점수에서도 높은 편이다.

[표 4-21] 세부 변수별 산재위험도

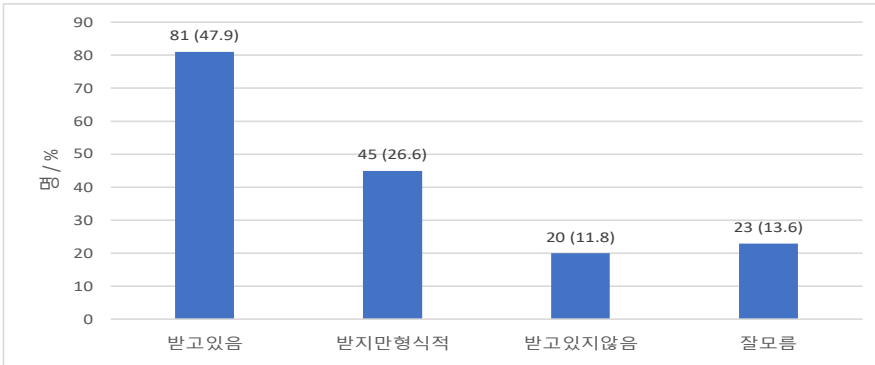
구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	5점 척도
성	남성	28.0%	30.5%	22.0%	17.1%	2.4%	2.35
	여성	29.9%	35.6%	23.0%	8.0%	3.4%	2.20
연령	25세미만	32.2%	30.5%	23.7%	11.9%	1.7%	2.20

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	5점 척도
연령	25세이상	27.3%	34.5%	21.8%	12.7%	3.6%	2.31
	정규직	29.9%	34.4%	22.7%	11.7%	1.3%	2.20
	비정규직	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	3.00
규모	20인미만	39.4%	27.3%	27.3%	3.0%	3.0%	2.03
	50인미만	32.3%	19.4%	25.8%	12.9%	9.7%	2.48
	100인미만	38.9%	38.9%	8.3%	11.1%	2.8%	2.00
	300인미만	18.4%	39.5%	26.3%	15.8%	-	2.39
	300인이상	16.1%	38.7%	25.8%	19.4%	-	2.48
업종	기계, 금속, 운송장비	17.9%	33.3%	28.2%	15.4%	5.1%	2.56
	전자부품	24.6%	34.8%	24.6%	13.0%	2.9%	2.35
	기타제조	40.0%	40.0%	10.0%	-	10.0%	2.00
	IT/과학기술서비스	40.0%	20.0%	33.3%	6.7%	-	2.07
	기타	41.7%	33.3%	11.1%	13.9%	-	1.97
직종	사무관리직	32.1%	34.6%	25.9%	4.9%	2.5%	2.11
	생산직	16.1%	29.0%	25.8%	19.4%	9.7%	2.77
	서비스, 판매, 영업	40.0%	30.0%	20.0%	10.0%	-	2.00
	연구개발직	25.0%	33.3%	19.4%	22.2%	-	2.39
	기타	45.5%	36.4%	-	18.2%	-	1.91
충정경력	1년미만	26.3%	36.8%	15.8%	21.1%	-	2.32
	2년미만	39.1%	43.5%	13.0%	4.3%	-	1.83
	5년미만	26.7%	27.8%	27.8%	13.3%	4.4%	2.41
	5년이상	29.7%	37.8%	18.9%	10.8%	2.7%	2.19
근속	1년미만	30.3%	36.4%	18.2%	15.2%	-	2.18
	2년미만	30.8%	35.9%	15.4%	15.4%	2.6%	2.23
	3년미만	29.3%	34.1%	26.8%	4.9%	4.9%	2.22
	3년이상	26.8%	28.6%	26.8%	14.3%	3.6%	2.39
경로	일반	25.6%	34.4%	23.2%	12.8%	4.0%	2.35
	특성화고졸	38.6%	29.5%	20.5%	11.4%	-	2.05
전체		29.0%	33.1%	22.5%	12.4%	3.0%	2.27

산업안전보건법상 의무화되어 있는 산업안전 교육 실태를 보면 절반에 가까운 47.9%는 받고 있다고 밝혔다. 26.6%는 동영상만 시청하거나 관련 책자로 교육 대체하는 등 형식적이라고 밝혔고, 11.8%는 산업안전 교육이 없다고 밝혔다. 13.6%는 잘 모르겠다고 밝혔다. 38.4%는 산업안

전교육이 실효성 있게 진행되고 있지 않고 있다고 보고 있다.

[그림 4-10] 산업안전교육 실태



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 보면 여성, 비정규직에서 받지만 형식적이거나 받고 있지 않다는 비율이 높다. 규모에서는 20인 이상 ~ 300인 미만에서 높으며, 업종에서는 기타 업종에서 높다.

[표 4-22] 세부 변수별 산업안전교육 실태

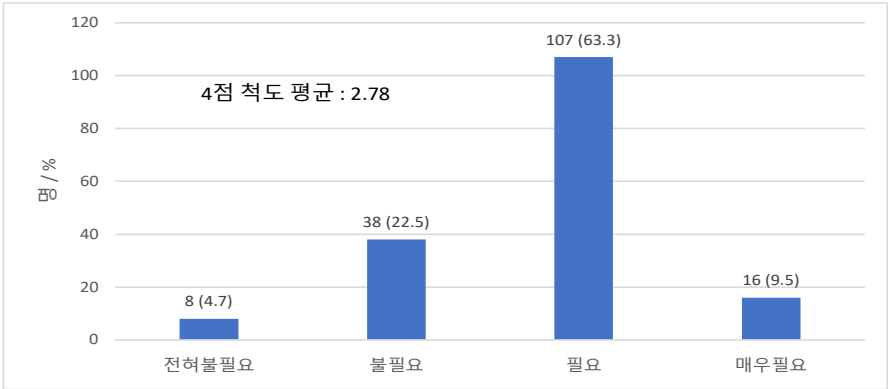
구분		받고있음	받지만형식적	받고있지않음	잘모름
성	남성	57.3%	19.5%	11.0%	12.2%
	여성	39.1%	33.3%	12.6%	14.9%
연령	25세미만	49.2%	22.0%	15.3%	13.6%
	25세이상	47.3%	29.1%	10.0%	13.6%
고용	정규직	49.4%	26.0%	11.0%	13.6%
	비정규직	33.3%	33.3%	20.0%	13.3%
규모	20인미만	45.5%	24.2%	6.1%	24.2%
	50인미만	41.9%	22.6%	25.8%	9.7%
	100인미만	44.4%	25.0%	16.7%	13.9%
	300인미만	50.0%	39.5%	2.6%	7.9%
	300인이상	58.1%	19.4%	9.7%	12.9%
업종	기계, 금속, 운송장비	53.8%	23.1%	17.9%	5.1%
	전자부품	56.5%	23.2%	10.1%	10.1%
	기타제조	70.0%	10.0%	10.0%	10.0%

구분		받고있음	받지만형식적	받고있지않음	잘모름
	IT/과학기술서비스	40.0%	20.0%	6.7%	33.3%
	기타	22.2%	44.4%	11.1%	22.2%
직종	사무관리직	44.4%	29.6%	12.3%	13.6%
	생산직	51.6%	19.4%	16.1%	12.9%
	서비스,판매,영업	30.0%	30.0%	20.0%	20.0%
	연구개발직	55.6%	22.2%	8.3%	13.9%
	기타	54.5%	36.4%	-	9.1%
총경력	1년미만	47.4%	15.8%	5.3%	31.6%
	2년미만	56.5%	13.0%	13.0%	17.4%
	5년미만	43.3%	35.6%	11.1%	10.0%
	5년이상	54.1%	18.9%	16.2%	10.8%
근속	1년미만	42.4%	27.3%	9.1%	21.2%
	2년미만	46.2%	25.6%	15.4%	12.8%
	3년미만	51.2%	31.7%	4.9%	12.2%
	3년이상	50.0%	23.2%	16.1%	10.7%
경로	일반	47.2%	25.6%	12.0%	15.2%
	특성화고졸	50.0%	29.5%	11.4%	9.1%
전체		47.9%	26.6%	11.8%	13.6%

## 2) 노동조합 필요성 및 가입 의사와 고충 대응

노동조합의 필요성을 어느 정도로 보고 있는지를 보면 조사 참여자의 72.8%는 노동조합이 필요하다(매우 필요 포함)고 보고 있다. 4점 척도 평균 점수에서도 2.78이 나와 대체로 ‘필요함’에 가깝게 나타났다. 조사 참여 청년노동자의 2/3가 넘는 노동자가 노동조합의 필요성에 대해서는 동의하고 있는 셈이다.

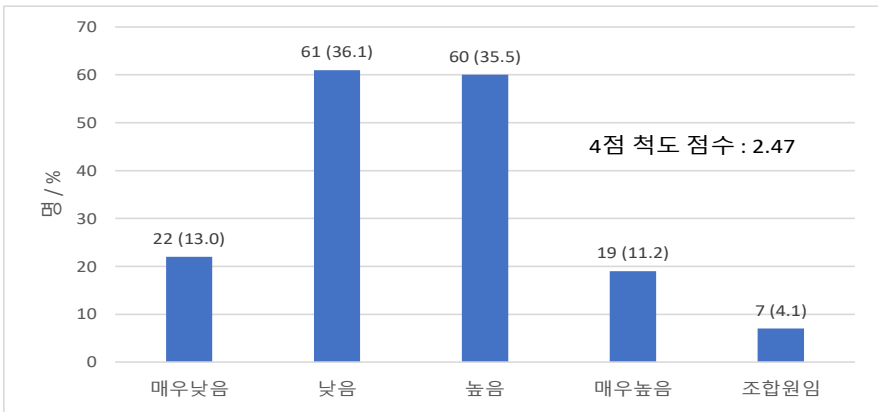
[그림 4-11] 노동조합의 필요성 정도



\* 괄호 안 수치는 비율치임

노동조합의 필요성과는 별개로 본인이 노동조합에 가입할 의사가 있는지를 보면 낮다는 비율이 49.1%로 높게 나왔다. 노동조합의 필요성에 대해서는 70%가 넘게 동의하고 있지만 본인의 가입 여부는 이보다는 낮게 나타났다. 가입 의사가 높다는 비율은 46.7%이다. 4점 척도 점수에서도 2.47이 나와 노동조합 필요성 2.78보다는 낮게 나왔다. 조사 참여 노동자 중 노조 가입자는 7명이다.

[그림 4-12] 노동조합 가입의사



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 보면 여성, 25세 미만에서 가입 의사가 낮다(매우 낮음 포함). 규모에서는 20인 미만에서 가장 낮게 나타났다. 업종에서는 IT/과학기술서비스, 직종에서는 서비스·판매 영

업직에서 낮다. 총경력과 근속이 낮을수록 가입 의사가 낮은 편이며 경로에서는 특성화고 졸업생이 낮은 편이다.

[표 4-23] 세부 변수별 노조 가입 의사

구분		매우낮음	낮음	높음	매우높음	가입중	4점 척도
성	남성	12.2%	32.9%	39.0%	13.4%	2.4%	2.55
	여성	13.8%	39.1%	32.2%	9.2%	5.7%	2.39
연령	25세미만	15.3%	39.0%	39.0%	1.7%	5.1%	2.29
	25세이상	11.8%	34.5%	33.6%	16.4%	3.6%	2.57
영	정규직	12.3%	37.7%	34.4%	11.0%	4.5%	2.46
	비정규직	20.0%	20.0%	46.7%	13.3%	-	2.53
규모	20인미만	33.3%	42.4%	18.2%	6.1%	-	1.97
	50인미만	19.4%	19.4%	51.6%	6.5%	3.2%	2.47
	100인미만	8.3%	38.9%	36.1%	16.7%	-	2.61
	300인미만	-	50.0%	34.2%	15.8%	-	2.66
	300인이상	6.5%	25.8%	38.7%	9.7%	19.4%	2.64
	업종	기계, 금속, 운송장비	12.8%	23.1%	43.6%	12.8%	7.7%
	전자부품	14.5%	40.6%	31.9%	13.0%	-	2.43
	기타제조	10.0%	40.0%	20.0%	30.0%	-	2.70
	IT/과학기술서비스	6.7%	53.3%	40.0%	-	-	2.33
	기타	13.9%	33.3%	36.1%	5.6%	11.1%	2.38
직종	사무관리직	13.6%	32.1%	34.6%	11.1%	8.6%	2.47
	생산직	12.9%	41.9%	32.3%	12.9%	-	2.45
	서비스, 판매, 영업	20.0%	50.0%	30.0%	-	-	2.10
	연구개발직	8.3%	33.3%	41.7%	16.7%	-	2.67
	기타	18.2%	45.5%	36.4%	-	-	2.18
총경력	1년미만	26.3%	42.1%	31.6%	-	-	2.05
	2년미만	8.7%	39.1%	43.5%	4.3%	4.3%	2.45
	5년미만	10.0%	35.6%	38.9%	14.4%	1.1%	2.58
	5년이상	16.2%	32.4%	24.3%	13.5%	13.5%	2.41
근속	1년미만	21.2%	30.3%	36.4%	9.1%	3.0%	2.34
	2년미만	17.9%	30.8%	38.5%	7.7%	5.1%	2.38
	3년미만	7.3%	36.6%	48.8%	7.3%	-	2.56
	3년이상	8.9%	42.9%	23.2%	17.9%	7.1%	2.54

구분		매우낮음	낮음	높음	매우높음	가입중	4점 척도
경로	일반	12.8%	32.8%	35.2%	15.2%	4.0%	2.55
	특성화고졸	13.6%	45.5%	36.4%	-	4.5%	2.24
전체		13.0%	36.1%	35.5%	11.2%	4.1%	2.47

노조 가입 의사가 낮다고 밝힌 83명을 대상으로 노조 미가입 이유를 2순위까지 살펴보면 1순위, 2순위 모두에서 ‘회사와 소통이나 협의가 잘 되고 있어 굳이 노조가 필요하지 않아’를 첫 번째로 꼽았다. 1순위에서 두 번째는 B/L 우려와 노조에 대한 반감으로 18.1%를 나타냈다.

‘해고 우려’와 ‘B/L 우려’를 합산한 비율도 1순위에서 19.3%, 2순위에서는 19.2%로 나타났다. 청년 취업 노동자 5명 중 1명은 노조 가입에 따른 불이익 우려로 미가입하고 있는 셈이다. 여전히 노조 가입에 따른 유·무형의 불이익을 직·간접적으로 경험하고 있기에 나타난 결과로 판단된다.

[표 4-24] 노조 미가입 이유

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
해고우려	1	1.2	7	8.4
B/L 우려	15	18.1	9	10.8
노조에대한반감	15	18.1	4	4.8
가입방법 모름	6	7.2	6	7.2
효과없을것같아서	10	12.0	8	9.6
주변의 만류	-	-	1	1.2
경영우려	4	4.8	5	6.0
굳이노조불필요	26	31.3	27	32.5
기타	6	7.2	16	19.3
전체	83	100.0	83	100.0

세부 변수별로 불이익 우려로 미가입하는 비율을 보면 여성, 비정규직, 규모 100인 이상에서 높다. 업종에서는 기타업종, 직종에서는 서비스, 판매, 영업직과 연구개발직에서 불이익 우려로 미가입한다는 비율이 높은 편이며, 경로에서는 일반 노동자에서 높다.

[표 4-25] 세부 변수별 노조 미가입 이유(1순위)

구분		해고 우려	B/L 우려	노조에대 한반감	가입방 법 모름	효과가 없을것 같아서	경영 우려	굳이노조 불필요	기타
성	남성	2.7%	8.1%	21.6%	8.1%	5.4%	8.1%	40.5%	5.4%
	여성	-	26.1%	15.2%	6.5%	17.4%	2.2%	23.9%	8.7%
연령	25세미만	3.1%	9.4%	18.8%	9.4%	12.5%	-	37.5%	9.4%
	25세이상	-	23.5%	17.6%	5.9%	11.8%	7.8%	27.5%	5.9%
유형	정규직	1.3%	16.9%	19.5%	6.5%	11.7%	5.2%	32.5%	6.5%
	비정규직	-	33.3%	-	16.7%	16.7%	-	16.7%	16.7%
규모	20인미만	-	16.0%	24.0%	4.0%	-	12.0%	40.0%	4.0%
	50인미만	-	8.3%	16.7%	-	33.3%	-	33.3%	8.3%
	100인미만	5.9%	11.8%	5.9%	17.6%	17.6%	-	17.6%	23.5%
	300인미만	-	26.3%	21.1%	-	10.5%	5.3%	36.8%	-
	300인이상	-	30.0%	20.0%	20.0%	10.0%	-	20.0%	-
업종	기계,금속,운송장비	-	14.3%	7.1%	7.1%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%
	전자부품	2.6%	10.5%	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%	31.6%	2.6%
	기타제조	-	40.0%	-	-	-	-	60.0%	-
	IT/과학기술서비스	-	22.2%	33.3%	33.3%	-	-	11.1%	-
	기타	-	29.4%	5.9%	-	11.8%	-	35.3%	17.6%
직종	사무관리직	-	16.2%	18.9%	5.4%	16.2%	2.7%	32.4%	8.1%
	생산직	5.9%	11.8%	17.6%	5.9%	17.6%	5.9%	23.5%	11.8%
	서비스,판매,영업	-	28.6%	14.3%	-	-	14.3%	28.6%	14.3%
	연구개발직	-	26.7%	13.3%	13.3%	6.7%	6.7%	33.3%	-
	기타	-	14.3%	28.6%	14.3%	-	-	42.9%	-
충성력	1년미만	-	7.7%	7.7%	7.7%	7.7%	7.7%	46.2%	15.4%
	2년미만	-	45.5%	18.2%	9.1%	18.2%	-	9.1%	-
	5년미만	2.4%	12.2%	22.0%	4.9%	9.8%	7.3%	31.7%	9.8%
	5년이상	-	22.2%	16.7%	11.1%	16.7%	-	33.3%	-
근속	1년미만	-	5.9%	5.9%	11.8%	5.9%	5.9%	52.9%	11.8%
	2년미만	-	36.8%	21.1%	5.3%	10.5%	-	21.1%	5.3%
	3년미만	5.6%	5.6%	22.2%	11.1%	-	5.6%	44.4%	5.6%
	3년이상	-	20.7%	20.7%	3.4%	24.1%	6.9%	17.2%	6.9%
경로	일반	-	22.8%	17.5%	5.3%	12.3%	7.0%	28.1%	7.0%
	특성화고졸	3.8%	7.7%	19.2%	11.5%	11.5%	-	38.5%	7.7%

구분	해고 우려	B/L 우려	노조에대 한반감	가입방 법 모름	효과가 없을것 같아서	경영 우려	굳이노조 불필요	기타
전체	1.2%	18.1%	18.1%	7.2%	12.0%	4.8%	31.3%	7.2%

고충이나 불이익을 당할 경우에 어떻게 대응하는지를 2순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 관리자에게 개별 협의를, 2순위에서는 이직을 첫 번째로 꼽았다. 동료와 집단적으로 대응한다는 비율은 1순위에서는 세 번째, 2순위에서는 두 번째였다.

[표 4-26] 고충·불이익 발생 시 대응 방법

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
동료와집단적대응	26	15.4	37	21.9
관리자에게개별협의	83	49.1	28	16.6
노조/노사협의회	5	3.0	7	4.1
고용노동청	8	4.7	11	6.5
정당/시민사회단체	1	0.6	-	-
노무사상담	3	1.8	9	5.3
그냥감수	29	17.2	34	20.1
이직	14	8.3	43	25.4
전체	169	100.0	169	100.0

1순위만을 보면 관리자에게 개별 협의 > 그냥 감수 > 동료와 집단적 대응 > 이직 순서로 나타났다.

[표 4-27] 세부 변수별 고충이나 불이익 발생 시 대응

구분		동료와 집단적 대응	관 리 자 에 게 개 별 협의	노 조 / 노 사 협 의 회	고 용 노 동 청	정 당 / 시 민 사 회 단 체	노 무 사 상 담	그 냥 감 수	이 직
성	남성	15.9%	48.8%	4.9%	2.4%	1.2%	2.4%	17.1%	7.3%
	여성	14.9%	49.4%	1.1%	6.9%	-	1.1%	17.2%	9.2%
연 령	25세미만	13.6%	54.2%	1.7%	3.4%	1.7%	-	20.3%	5.1%
	25세이상	16.4%	46.4%	3.6%	5.5%	-	2.7%	15.5%	10.0%
고 용	정규직	14.9%	50.6%	2.6%	3.9%	.6%	1.3%	17.5%	8.4%

구분		동료와 집단적 대응	관리자 에게 개별 협의	노조/ 노사협 의회	고용노 동청	정당/ 시민사 회단체	노무사 상담	그 밖 감수	이직
	비정규직	20.0%	33.3%	6.7%	13.3%	-	6.7%	13.3%	6.7%
규모	20인미만	18.2%	42.4%	-	6.1%	3.0%	3.0%	18.2%	9.1%
	50인미만	19.4%	54.8%	6.5%	3.2%	-	3.2%	3.2%	9.7%
	100인미만	13.9%	52.8%	2.8%	5.6%	-	-	16.7%	8.3%
	300인미만	18.4%	36.8%	-	2.6%	-	2.6%	28.9%	10.5%
	300인이상	6.5%	61.3%	6.5%	6.5%	-	-	16.1%	3.2%
	기계,금속,운송장비	15.4%	48.7%	-	2.6%	-	2.6%	17.9%	12.8%
업종	전자부품	14.5%	55.1%	5.8%	4.3%	1.4%	1.4%	14.5%	2.9%
	기타제조	30.0%	40.0%	-	-	-	-	10.0%	20.0%
	IT/과학기술서비스	13.3%	33.3%	-	20.0%	-	-	20.0%	13.3%
	기타	13.9%	47.2%	2.8%	2.8%	-	2.8%	22.2%	8.3%
	사무관리직	14.8%	49.4%	1.2%	7.4%	-	3.7%	13.6%	9.9%
직종	생산직	16.1%	58.1%	3.2%	3.2%	-	-	19.4%	-
	서비스,판매,영업	20.0%	50.0%	-	10.0%	10.0%	-	10.0%	-
	연구개발직	16.7%	44.4%	8.3%	-	-	-	19.4%	11.1%
	기타	9.1%	36.4%	-	-	-	-	36.4%	18.2%
	1년미만	15.8%	47.4%	-	10.5%	5.3%	-	15.8%	5.3%
총경력	2년미만	13.0%	47.8%	-	-	-	-	30.4%	8.7%
	5년미만	16.7%	48.9%	3.3%	5.6%	-	3.3%	14.4%	7.8%
	5년이상	13.5%	51.4%	5.4%	2.7%	-	-	16.2%	10.8%
	1년미만	18.2%	39.4%	-	3.0%	3.0%	-	18.2%	18.2%
근속	2년미만	15.4%	48.7%	2.6%	5.1%	-	-	17.9%	10.3%
	3년미만	22.0%	51.2%	2.4%	7.3%	-	2.4%	9.8%	4.9%
	3년이상	8.9%	53.6%	5.4%	3.6%	-	3.6%	21.4%	3.6%
	일반	17.6%	44.8%	4.0%	5.6%	-	2.4%	16.0%	9.6%
경로	특성화고졸	9.1%	61.4%	-	2.3%	2.3%	-	20.5%	4.5%
	전체	15.4%	49.1%	3.0%	4.7%	0.6%	1.8%	17.2%	8.3%

세부 변수별로 보면 모든 변수에서 관리자와 개별 협의 비율이 가장 높은 가운데 남성에서 동료와 집단적 대응, 노조/노사협의회 비율이 높은 편이다. 여성에서는 남성보다 이직 비율이 높게 나타났다. 정규직 대비 비정규직에서 동료와 집단적 대응, 고용노동청 비율이 높은 편이며, 고용규모에서는 50인 미만에서 상대적으로 동료와 집단적 대응 비율이 높다. 동료와 집단

적 대응은 업종에서는 기타 제조업, 직종에서는 서비스,판매,영업직, 그리고 일반 노동자에서 상대적으로 높은 편이다.

## 5. 수원시에 바라는 사항

청년이 수원시에 취업·정착하기 위해 수원시가 해야 할 일을 보면 1순위에서는 취업 촉진 관련 행사 확대가, 2순위에서는 청년 금융지원 확대가 첫 번째인 것으로 나타났다. 취준생을 위한 수원시 정책(청카드,청나래)확대는 1, 2순위 모두에서 두 번째로 높게 나타났다.

[표 4-28] 청년노동자의 수원시 취업·정착을 위해 수원시가 할 일

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
취업촉진 행사 확대	46	27.2	5	3.0
상담/멘토링프로그램 설치 확대	9	5.3	22	13.0
고용서비스프로그램 확충	20	11.8	25	14.8
취준생을위한 수원시 정책(청카드,청나래)확대	38	22.5	28	16.6
주거안정지원 확대	3	1.8	8	4.7
양질의 일자리창출	16	9.5	24	14.2
중소사업장 노동자복지/여가지원	16	9.5	22	13.0
청년을 위한 금융지원 확대	19	11.2	33	19.5
지역대학 연계 취준 프로그램 확대	2	1.2	2	1.2
전체	169	100.0	169	100.0

세부 변수별로 보면 대부분의 변수에서 취업촉진 행사 확대 비율이 높은 가운데 남성, 25세 이상, 정규직에서는 수원시 정책확대 비율이 상대적으로 높은 편이다. 수원시 정책 확대 항목 비율은 규모 20인 미만에서는 가장 높게 나왔다. 해당 항목은 기계,금속,운송장비 업종과 기타 업종에서 높은 편이며 직종에서는 서비스,판매,영업직, 금속에서는 2년 미만에서는 가장 높게 나왔다.

[표 4-29] 세부 변수별 수원시가 할 일

구분		취업촉진행 사확대	상담/멘토링 프로그램설치 확대	고용서비스프 로그램 확충	취준생을위한수 원시정책확대	주거안정지 원 확대	양질의 일자리창출	중소사업장 노동자복지/ 여가지원	청년을위한금 융지원확대	지역대학연 계취준프로 그램확대
성	남성	28.0%	7.3%	8.5%	24.4%	3.7%	7.3%	8.5%	9.8%	2.4%
	여성	26.4%	3.4%	14.9%	20.7%	-	11.5%	10.3%	12.6%	-
연령	25세미만	22.0%	6.8%	11.9%	20.3%	3.4%	8.5%	8.5%	16.9%	1.7%
	25세이상	30.0%	4.5%	11.8%	23.6%	0.9%	10.0%	10.0%	8.2%	0.9%
고용	정규직	25.3%	5.2%	12.3%	23.4%	1.3%	9.7%	9.7%	12.3%	0.6%
	비정규직	46.7%	6.7%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	-	6.7%
규모	20인미만	27.3%	6.1%	3.0%	33.3%	6.1%	3.0%	9.1%	9.1%	3.0%
	50인미만	25.8%	6.5%	12.9%	19.4%	-	6.5%	12.9%	16.1%	-
	100인미만	30.6%	2.8%	16.7%	19.4%	2.8%	5.6%	11.1%	11.1%	-
	300인미만	36.8%	5.3%	10.5%	13.2%	-	18.4%	2.6%	10.5%	2.6%
	300인이상	12.9%	6.5%	16.1%	29.0%	-	12.9%	12.9%	9.7%	-
업종	기계,금속,운송장비	33.3%	-	17.9%	28.2%	-	12.8%	5.1%	2.6%	-
	전자부품	20.3%	7.2%	11.6%	18.8%	2.9%	7.2%	14.5%	15.9%	1.4%
	기타제조	70.0%	-	10.0%	10.0%	-	-	-	-	10.0%
	IT/과학기술서비스	40.0%	6.7%	6.7%	20.0%	-	6.7%	-	20.0%	-
	기타	16.7%	8.3%	8.3%	27.8%	2.8%	13.9%	11.1%	11.1%	-
직종	사무관리직	32.1%	4.9%	16.0%	12.3%	-	12.3%	11.1%	9.9%	1.2%
	생산직	22.6%	9.7%	9.7%	22.6%	3.2%	12.9%	6.5%	9.7%	3.2%

구분		취업촉진행 사확대	상담/멘토링 프로그램설치 확대	고용서비스프 로그램 확충	취준생을위한수 원시정책확대	주거안정지 원 확대	양질의 일자리창출	중소사업장 노동자복지/ 여가지원	청년을위한금 융지원확대	지역대학연 계취준프로 그램확대
	서비스,판매,영업	20.0%	-	-	50.0%	20.0%	-	-	10.0%	-
	연구개발직	25.0%	2.8%	11.1%	36.1%	-	2.8%	11.1%	11.1%	-
	기타	18.2%	9.1%	-	27.3%	-	9.1%	9.1%	27.3%	-
총 경 력	1년미만	10.5%	-	21.1%	42.1%	5.3%	5.3%	5.3%	10.5%	-
	2년미만	47.8%	4.3%	8.7%	26.1%	-	-	-	8.7%	4.3%
	5년미만	23.3%	7.8%	10.0%	22.2%	2.2%	7.8%	11.1%	14.4%	1.1%
	5년이상	32.4%	2.7%	13.5%	10.8%	-	21.6%	13.5%	5.4%	-
근 속	1년미만	15.2%	-	9.1%	33.3%	6.1%	12.1%	9.1%	12.1%	3.0%
	2년미만	30.8%	7.7%	7.7%	33.3%	-	2.6%	5.1%	10.3%	2.6%
	3년미만	36.6%	7.3%	9.8%	12.2%	-	9.8%	9.8%	14.6%	-
	3년이상	25.0%	5.4%	17.9%	16.1%	1.8%	12.5%	12.5%	8.9%	-
경 로	일반	28.8%	4.8%	11.2%	25.6%	0.8%	9.6%	10.4%	8.0%	0.8%
	특성화고졸	22.7%	6.8%	13.6%	13.6%	4.5%	9.1%	6.8%	20.5%	2.3%
전체		27.2%	5.3%	11.8%	22.5%	1.8%	9.5%	9.5%	11.2%	1.2%

한편 사업체 관계자는 코로나 때문에 개최하지 못한 취업 박람회를 다시금 크게 열어서 중소기업의 인력난 해소와 청년 취업을 촉진시키는 것이 필요함을 강조했다.

*“코로나 때문에 한 몇 년 못 열었는데, 예전에는 광고에서 크게 했었어요 우리 회사입장에서 그런 박람회를 통해 취업하는 사람이 꽤 되거든요 ”*

또 다른 요청으로는 델타플렉스 주변 환경 정비와 더불어 교통과 관련한 정비 필요성을 제기하기도 했다.

*“여기가 젊은 애들이 즐기는 생활편의 시설이 없어요 델타 플렉스 주변에 그런거를 만들고 교통도 좀 정리를 하고 해야, 젊은 애들이 여기서 일하려고 하겠죠 ”*

## 6. 특성화고 교육과 취업

청년 취업 노동자 중 특성화고 졸업생은 62명이다. 수원공업고등학교를 통해 조사한 졸업생 44명에 일반 노동자 중 18명이 특성화고 졸업생이다. 특성화고 졸업생을 대상으로 특성화고 교육 과정과 취업 간 실태를 파악하도록 한다<sup>9)</sup>.

### 1) 대학 진학 및 전공 연계 여부

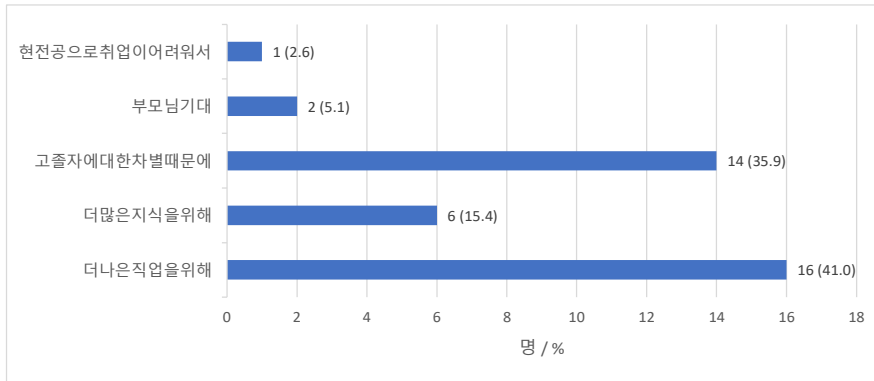
62명의 특성화고 졸업생 중 39명(62.9%)은 대학에 진학·졸업했으며, 23명(37.1%)은 대학에 진학하지 않았다.

대학 진학자 39명을 대상으로 진학 이유를 보면 ‘더 나은 직업을 위해’가 41.0%, 16명으로 가장 높게 나타났다. 두 번째는 ‘고졸자 차별 때문에’가 35.9%, 14명으로 나타났다. 작업 현장에서의 학력 차별이 주요한 대학 진학 이유로 나타난 셈이다.

---

9) 특성화고 졸업생 설문 분석은 참여자 수가 적어서 변수별 교차 분석은 제외하고 문항별 기초 빈도 분석 위주로 진행하였다.

[그림 4-13] 대학 진학 이유



\* 괄호 안 수치는 비율치임

현재 하고 있는 일이 특성화고 재학 시의 전공과 연계되어 있는지를 보면 75.8%, 47명은 특성화고 전공과 연계가 있다고 밝혔다. 24.2%, 15명은 전공과 연계된 일이 아닌 것으로 밝혔다. 15명을 대상으로 전공과 상이한 일자리에 취업한 이유를 보면 9명은 ‘이직 과정에서 자연스럽게’로 답했으며, 3명은 ‘전공지식 부족으로’, 2명은 전공에 해당하는 일자리(취업처) 부족으로 응답했다.

특성화고 교육과정이 취업에 어느 정도로 도움이 되었는지를 보면 조사 참여자의 60% ~ 70%는 특성화고 교육 과정이 취업에 도움이 되었다고 밝혔다. 5점 척도 점수에서도 3.69 ~ 3.79점을 보여 대체로 ‘도움됨’에 가깝게 나타났다.

[표 4-30] 특성화 고등학교 교육 과정이 취업에 어느 정도로 도움이 되었는지 여부

(단위 : %)

구분	전혀도움안됨	도움안됨	보통	도움됨	매우도움됨	5점 척도 점수
전공 교육과정	4.8	8.1	16.1	51.6	19.4	3.73
취업지도교육	3.2	6.5	27.4	43.5	19.4	3.69
기업체 현장실습	6.5	3.2	27.4	30.6	32.3	3.79
교사 역량	4.8	6.5	17.7	46.8	24.2	3.79

## 2) 현장 실습

현장 실습 경험이 있다고 밝힌 노동자는 42명(67.7%)이다. 나머지 20명은 현장실습 경험이 없다고 밝혔다.

현장 실습 경험이 있는 노동자를 대상으로 표준협약서와 현장 실습에서 본인이 무엇을 하는지를 어느 정도로 알고 있었는지를 보면 표준업무협약서는 50.0%, 담당 업무 인지도는 42.9%로 나타났다. 특성화고 재학생의 현장 실습과정에서 산재로 인해 다치거나 심지어 사망하는 일이 반복되면서 이를 방지하고자 마련된 제도임에도 여전히 인지도는 50%를 넘지 못하고 있다.

[표 4-31] 표준업무협약서와 담당업무 인지도

(단위 : %)

구분	거의모름	모름	보통	어느정도 알았음	잘알았음	5점 척도 점수
표준업무협약서	11.9	19.0	19.0	38.1	11.9	3.19
담당업무 인지도	9.5	11.9	35.7	28.6	14.3	3.26

현장 실습 과정과 효과를 어떻게 보고 있는지를 보면 ‘그렇다 + 매우 그렇다’ 는 비율이 모두 50%를 넘고 있어, 대체로 긍정적으로 평가하고 있다. 5점 척도 점수에도 모두 3.50점을 넘고 있어 ‘그렇다’ 에 가까운 편이다.

[표 4-32] 현장 실습 과정과 효과

(단위 : %)

구분	전혀아니다	아니다	보통	그렇다	매우그렇다	5점 척도
전공분야와의 연관성	9.5	7.1	23.8	31.0	28.6	3.62
작업환경이 안전	2.4	2.4	28.6	45.2	21.4	3.81
인격적 대우	2.4	2.4	19.0	52.4	23.8	3.93
업무 상세 지도	-	14.3	23.8	35.7	26.2	3.74
전담교사의 관심	4.8	7.1	31.0	28.6	28.6	3.69
현장실습업체 취업 의사	2.4	14.3	28.6	40.5	14.3	3.50

### 3절 예비 청년노동자

예비 청년노동자 설문조사에는 총 309명이 참여하였다. 남성이 59.5%로 더 많으며, 62.8%는 대학 4학년 재학생이다. 특성화고 재학생은 68명이며, 일반 구직자는 47명이다. 연령에서는 25세 미만이 68.9%로 다수를 차지하고 있다.

[표 4-33] 예비 청년노동자 세부 현황

구분		인원(명)	비율(%)	구분		인원(명)	비율(%)
성	남성	184	59.5	지위	대학4년	194	62.8
	여성	125	40.5		특성화고3년	68	22.0
연령	25세미만	213	68.9		일반구직자	47	15.2
	25세이상	96	31.1	학력	고교재학	69	22.3
거주	수원시	230	74.4		고졸	3	1.0
	경기도 타지역	56	18.1		대학재학	192	62.1
	서울	15	4.9		대졸	45	14.6
	서울,경기이외지역	8	2.6				

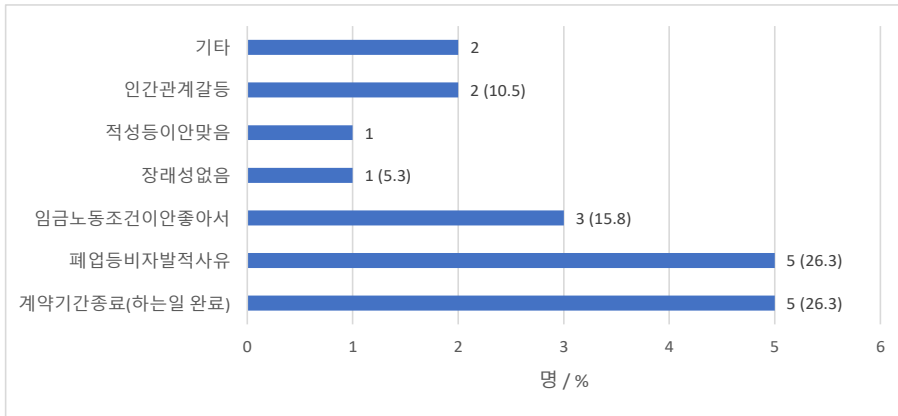
거주지역은 수원시가 74.4%로 대다수를 차지하고 있으며, 학력은 대학재학생이 62.1%를 차지하고 있다. 예비 청년노동자 설문조사 결과는 대체로 수원시에 거주하는 대학4학년생이 주를 이루고 있다.

#### 1. 구직 및 취업 준비

##### 1) 이직·실직 이유와 구직 경로·방법

먼저 일반 구직자 47명 중 28명은 졸업 후 직장 생활을 하지 않은 채 구직 중이며, 19명만이 재직 이후 실직·퇴직 과정에서 구직 중인 노동자이다. 19명을 대상으로 실직·이직 이유를 살펴 보면 계약기간 종료(하는 일 완료)와 폐업 등의 비자발적 사유가 각각 5명(26.3%)으로 가장 많았다. 인간관계 갈등과 기타가 각각 2명이며, 적성이 안맞아서, 장래성 없음이 각각 2명이다. 비록 19명에 불과하지만 계약기간 만료, 폐업 등으로 인해 비자발적으로 실직·이직한 비율이 52.6%, 1/2을 넘고 있다.

[그림 4-14] 실직·이직 이유



\* 괄호 안 수치는 비율치임

취업을 위해 주요하게 활용하고 있는 구직 경로와 방법을 보면 1 순위, 2순위 모두에서 학교 취업정보·상담을 가장 주요하게 활용하고 있다. 조사 참여자 중 대학 4학년이 주를 이루고 있기에 나타난 결과이다. 1순위 두 번째는 민간직업알선기관(구인사이트)였으며, 2순위 두 번째는 어학/자격증시험 준비였다. 대체로 학교 취업정보·상담, 민간직업알선기관(구인사이트), 어학/자격증시험 준비를 통해 취업을 준비하고 있는 것으로 나타났다.

[표 4-34] 취업을 위해 이용하는 구직 경로·방법

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
공공직업알선기관	39	12.6	44	14.2
민간직업알선기관(구인사이트)	45	14.6	38	12.3
대중매체	8	2.6	21	6.8
파견/유료직업소개	2	0.6	4	1.3
어학/자격증시험준비	42	13.6	42	13.6
학교취업정보/상담	81	26.2	67	21.7
전문자격시험준비	27	8.7	13	4.2
직업훈련	7	2.3	8	2.6
취업스터디모임	1	0.3	13	4.2
현장실습	43	13.9	26	8.4
취업관련SNS	14	4.5	33	10.7

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
전체	309	100.0	309	100.0

민간직업알선기관은 취업 중인 청년노동자에서는 가장 주요한 구직 경로·방법이었다. 대체로 학교 취업정보·상담을 통해 구직하려는 업종·직종 정보를 획득하면서 민간 구직사이트를 통해 일자리를 알아보고 있는 것으로 판단된다.

1순위 응답을 세부 변수별로 보면 여성보다는 남성에서 학교 취업정보·상담 비율이 더 높으며, 공공직업알선기관을 이용한다는 비율은 여성이 더 높다. 연령에서는 25세 이상에서 민간, 공공직업알선기관을 이용한다는 비율이 확연히 높다. 25세 이상인 경우는 대체로 졸업자가 많기에 나타난 결과로 해석된다.

응답자 지위별로 보면 대학4학년의 경우에는 민간직업알선기관이 산학연계 인턴 등 현장실습이 21.0%로 높게 나타났다. 특성화고 재학생의 경우에는 전문자격증 시험 준비가 20.6%로 높게 나타났다. 일반 구직자의 경우에는 공공직업알선기관이 가장 높게 나타났다.

[표 4-35] 세부 변수별 구직경로 방법(1순위)

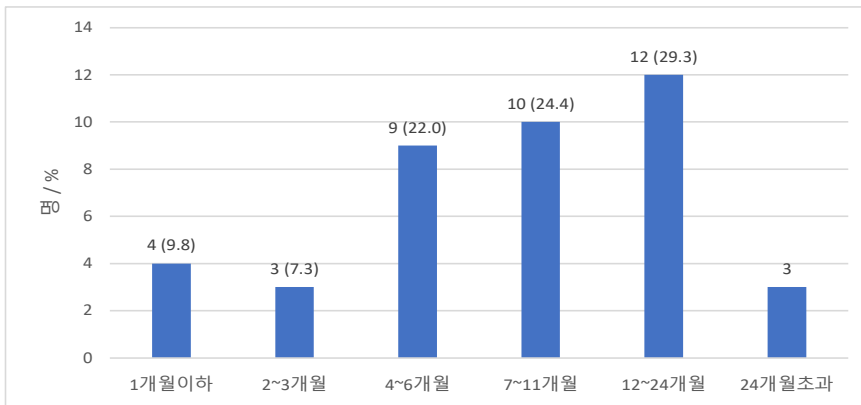
구분		공공직업알 선기관	민간직업알 선기관	대중매체	어학시험 준비	학교취업 상담	전문자격시 험준비	직업훈련	취업스터디 모임	현장 실습	취업관련 SNS
성	남성	10.3%	14.1%	3.8%	0.5%	10.9%	28.3%	9.8%	1.6%	0.5%	15.2%
	여성	16.0%	15.2%	0.8%	0.8%	17.6%	23.2%	7.2%	3.2%		12.0%
연령	25세미만	8.0%	10.3%	2.8%		14.1%	33.3%	10.3%	.9%	0.5%	14.1%
	25세이상	22.9%	24.0%	2.1%	2.1%	12.5%	10.4%	5.2%	5.2%		13.5%
지위	대학4년	7.2%	18.0%	2.1%		14.9%	22.7%	6.2%	1.0%	0.5%	21.6%
	특성화고3년	5.9%	7.4%	4.4%		10.3%	44.1%	20.6%	1.5%		1.5%
	일반구직자	44.7%	10.6%	2.1%	4.3%	12.8%	14.9%	2.1%	8.5%		
전체		12.6%	14.6%	2.6%	0.6%	13.6%	26.2%	8.7%	2.3%	0.3%	13.9%

한편 사례조사에서는 지인(친구)과 더불어 인터넷 상의 경제 관련 뉴스도 주요한 취업 정보 획득 경로로 나타났다.

*“친구들한테 소스를 얻기도 하지만, 뉴스요. 네이버 경제 뉴스에서 반도체 뉴스를 주기적으로 봐요”*

특성화고 및 대학 졸업생 48명을 대상으로 현재까지 구직 중인 기간을 파악한 결과, 7명은 무응답한 가운데 1년 이상~24개월 미만이 12명(29.3%)으로 가장 많았다. 그 다음은 7개월 이상~11개월 미만이 10명(24.4%)이었다. 24명, 절반 이상이 졸업 후 6개월이 지나도록 취업 중인 셈이다.

[그림 4-15] 졸업생의 구직 기간 분포



\* 괄호 안 수치는 비율치임

## 2) 취업 활동

먼저 월 기준으로 취업에 쓰는 비용을 보면 평균 21.8만 원이다. 최대 300만 원이며, 중간 값은 10.0만 원이다.

세부 변수별로 보면 성별에서는 거의 비슷한 수준으로 나타났으며, 연령에서는 25세 이상이 25세 미만 보다 10만 원 가량 많다. 지위에서는 특성화고 3년에서 확연히 낮다.

[표 4-36] 세부 변수별 월 취업 비용

구분		비용(만 원)	구분		비용(만 원)
성	남성	21.6	지위	대학4년	23.2
	여성	22.0		특성화고3년	14.8
연령	25세미만	18.9		일반구직자	26.0
	25세이상	28.2	전체	21.8	

설문조사에서는 취업 준비 항목을 구체적으로 파악하지는 않았지만 사례조사에서는 지속적으로 이지는 않지만 취업을 위한 어학 자격증 취득 등과 관련한 비용 지출이 주를 이루고 있는 것으로 밝혔다.

### 3) 구직 과정에서 일자리 특성별 중요도와 취업 프로그램 도움 정도

일자리가 지닌 특성별로 취업시 어느 정도로 중요하다고 봤는지를 보면 5점 척도 점수(별로 중요하지 않음:1점 ~ 매우 중요:5점)가 가장 높은 항목은 급여(임금) 항목이었다. 그 다음이 고용안정, 복리후생, 워라벨, 노동시간과 미래 전망, 출퇴근 거리 순서로 나타났다. 5점 척도 점수가 가장 낮은 항목은 회사 규모였다.

[표 4-37] 취업과정에서 일자리 특성별 중요도(5점 척도)

구분		급여	고용안정	회사규모	노동시간	노동강도	복리후생	출퇴근거리	적성/흥미	발전가능성	미래전망	워라벨
전체		4.41	4.33	3.85	4.06	3.97	4.23	3.97	3.97	3.95	4.06	4.19
성	남성	4.30	4.25	3.78	3.98	3.91	4.16	3.91	3.99	3.97	4.02	4.10
	여성	4.56	4.45	3.95	4.18	4.06	4.33	4.06	3.94	3.93	4.13	4.31
연령	25세미만	4.34	4.31	3.89	4.08	4.00	4.22	4.00	3.95	3.90	4.06	4.17
	25세이상	4.56	4.36	3.76	4.03	3.93	4.24	3.90	4.02	4.06	4.07	4.22
지위	대학4년	4.45	4.31	3.84	3.99	3.93	4.22	4.07	3.92	3.92	4.03	4.16
	특성화고3년	4.19	4.26	3.81	4.15	4.07	4.25	3.90	4.13	3.93	4.13	4.13
	일반구직자	4.55	4.49	3.98	4.26	4.00	4.23	3.68	3.94	4.11	4.13	4.36

세부 변수별로 보면 여성에서 급여를 중요시하는 정도가 더 높으며, 그 다음은 고용안정, 복

리후생, 워라벨 순서였다. 남성의 경우에도 급여를 가장 중요시했으며, 그 다음은 고용안정, 복리후생, 워라벨로 여성과 같은 순서였지만, 5점 척도 점수는 약간 낮은 편이다.

현재 취업 중인 청년노동자와 비교 시([표 4-7] 참조) 대체로 비슷한 항목을 중시하는 것으로 나타나고 있지만 취업 청년노동자에서는 워라벨이 두 번째로 중요하다고 했지만, 예비 청년노동자에서는 고용안정이 두 번째이다.

각종 취업지원 프로그램이 취업에 어느 정도로 도움이 됐는지를 5점 척도 점수 평균으로 보면 가장 도움이 많이 되고 있는 프로그램은 구직활동 지도, 취업처 연계, 어학·자격증 등의 직업교육, 기업정보 제공 순서로 나타났다. 취업한 청년 노동자의 경우, 각종 자격증·어학 등의 직업교육, 취업처 연계 순서였다.

[표 4-38] 취업지원 프로그램의 도움 정도

구분		상담	기업정보제공	구직활동지도	박람회/설명회	캠프경험	멘토링	취업처연계	직업교육
전체		3.57	3.79	3.90	3.63	3.35	3.70	3.88	3.82
응답자 수(명)		223	234	230	226	183	210	194	228
성	남성	3.55	3.75	3.85	3.56	3.35	3.65	3.84	3.76
	여성	3.61	3.87	3.99	3.75	3.34	3.80	3.95	3.92
연령	25세미만	3.63	3.81	3.99	3.62	3.40	3.76	3.85	3.84
	25세이상	3.46	3.74	3.71	3.65	3.24	3.56	3.94	3.80
지위	대학4년	3.54	3.77	3.98	3.64	3.29	3.67	3.85	3.69
	특성화고3년	3.67	3.80	3.95	3.63	3.62	3.85	3.88	4.02
	일반구직자	3.54	3.84	3.58	3.59	3.06	3.56	3.94	3.95

세부 변수별로 보면 성별에서는 남녀 모두 구직활동 지도, 취업처 연계, 자격증 등의 직업교육, 기업정보 제공 순서로 나타났다. 연령에서는 25세 미만에서는 구직활동 지도, 취업처 연계, 자격증 등의 직업교육 순서였지만, 25세 이상에서는 취업처 연계, 자격증 등의 직업교육, 기업정보 제공 순서였다.

현 지위에서는 대학 4학년은 구직활동 지도, 취업처 연계, 기업정보 제공 순서였지만, 특성화고는 자격증 등의 직업교육, 구직활동 지도, 취업처 연계 순서였다. 일반 구직자에서도 자격증 등의 직업교육이 첫 번째였으며, 다음은 취업처 연계, 기업정보 제공 순서로 나타났다.

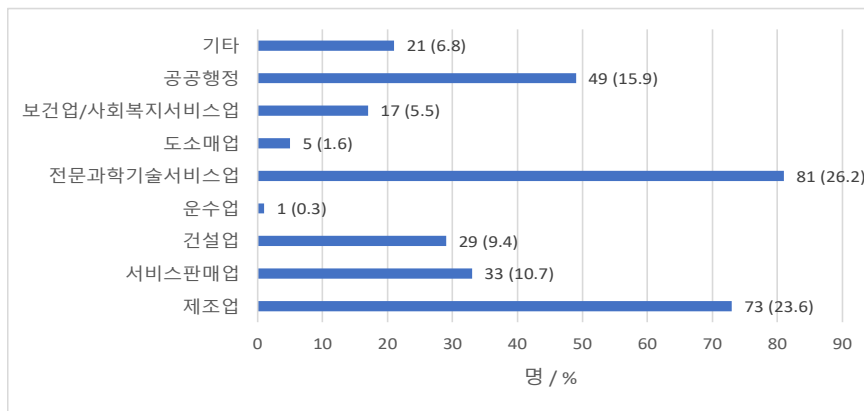
사례조사에서는 현장 실습 기회, 특히 취업하고자 하는 업종을 직접 경험할 수 있는 현장 실습이 큰 도움이 된 것으로 밝혔다.

“반도체 8대 공정이 있어요 그거를 경험할 수 있는 시설이 우리 학교에 있거든요 이 프로그램이 정말 도움이 많이 됐어요”

## 2. 취업 희망 일자리

취업을 희망하는 일자리의 산업을 보면 전문과학기술서비스업 부문이 81명(26.2%)으로 가장 많았다. 그 다음은 제조업으로 73명(23.6%)이었다. 세 번째는 공공행정 부문으로 49명(15.9%)이다. 기타 부문이 21명으로 많은 편인데, 주관식으로 답변한 산업에서는 다음에 언급할 신산업 분야가 대부분이다.

[그림 4-16] 희망하는 일자리의 산업



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 보면 남성, 여성 모두 전문과학기술서비스업 비율이 가장 높지만, 여성에서는 서비스·판매업과 공공행정 부문에 취업하려는 비율이 더 높다. 남성은 제조업과 건설업에서 여성 보다 더 높다.

[표 4-39] 세부 변수별 취업 희망 일자리의 산업

구분	제조업	서비스판매업	건설업	운수업	전문과학기술서비스업	도소매업	보건·사회복지서비스업	공공행정	기타
성									
남성	28.3%	8.2%	11.4%	-	29.9%	1.6%	2.2%	14.1%	4.3%

구분		제조업	서비스판매업	건설업	운수업	전문과학기술서비스업	도소매업	보건·사회복지서비스업	공공행정	기타
연령	여성	16.8%	14.4%	6.4%	0.8%	20.8%	1.6%	10.4%	18.4%	10.4%
	25세미만	23.9%	8.5%	11.3%	0.5%	23.5%	1.4%	4.7%	18.3%	8.0%
	25세이상	22.9%	15.6%	5.2%	-	32.3%	2.1%	7.3%	10.4%	4.2%
지위	대학4년	21.6%	11.9%	3.1%	0.5%	35.6%	2.1%	5.7%	12.4%	7.2%
	특성화고3년	22.1%	5.9%	30.9%	-	7.4%	-	2.9%	23.5%	7.4%
	일반구직자	34.0%	12.8%	4.3%	-	14.9%	2.1%	8.5%	19.1%	4.3%
전체		23.6%	10.7%	9.4%	0.3%	26.2%	1.6%	5.5%	15.9%	6.8%

연령에서는 25세 이상에서 전문과학기술서비스업 비율이 월등히 높으며, 25세 미만에서는 제조업이 전문과학기술서비스업 보다 약간 높게 나타났다. 25세 미만에서는 공공행정 부문 비율도 25세 이상보다 더 높다.

현 지위에서는 대학 4년에서 전문과학기술서비스업 비율이 확연히 높으며, 특성화고 3년에서는 건설업, 공공행정, 제조업 순서로 나타났다. 일반 구직자 중에서는 제조업이 34.0%로 가장 높게 나타났다.

최근 떠오르고 있는 신산업 분야를 대상으로 취업을 희망하는 분야를 2순위까지 파악한 결과 1순위에는 인공지능이(23.6%), 2순위에서는 빅데이터가 10.0%로 첫 번째였다. 취업하고 싶은 신산업 분야가 없다고 응답한 비율도 13.9%로 1순위에서 두 번째다. 1순위 세 번째는 빅데이터 분야이다.

[표 4-40] 취업 희망 신산업 분야

구분	1순위		2순위	
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)
인공지능	73	23.6	-	-
빅데이터	32	10.4	31	10.0
차세대반도체	51	16.5	13	4.2
차세대디스플레이	5	1.6	13	4.2
차세대통신	6	1.9	7	2.3
IoT/가전	14	4.5	19	6.1
AR/VR	6	1.9	11	3.6
첨단신소재	7	2.3	6	1.9

구분	1순위		2순위	
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)
미래자동차	14	4.5	21	6.8
에너지신산업	4	1.3	18	5.8
바이오헬스	16	5.2	9	2.9
맞춤형헬스케어	5	1.6	5	1.6
혁신신약	4	1.3	12	3.9
스마트공장	8	2.6	17	5.5
스마트시티	9	2.9	11	3.6
스마트팜	1	0.3	7	2.3
핀테크	2	0.6	11	3.6
스마트선박	1	0.3	2	0.6
지능형로봇	3	1.0	4	1.3
항공드론	3	1.0	12	3.9
프리미엄소비재	2	0.6	4	1.3
없음	43	13.9	5	1.6
전체	309	100.0	238	77.0

세부 변수별로 보면 성별에서는 남성에서 인공지능과 차세대 반도체 비율이 동일하게 나왔으며, 여성의 경우에는 인공지능과 없음 비율이 동일하게 나왔다. 여성 예비 청년노동자가 신산업 분야에 대해 관심도가 낮은 것으로 판단된다.

[표 4-41] 세부 변수별 취업희망 신산업 분야(1순위)

구분	성		연령		지위		
	남성	여성	25세미만	25세이상	대학4년	특성화고3년	일반구직자
인공지능	23.4%	24.0%	23.9%	22.9%	23.2%	25.0%	23.4%
빅데이터	11.4%	8.8%	9.9%	11.5%	9.8%	13.2%	8.5%
차세대반도체	23.4%	6.4%	17.8%	13.5%	20.6%	11.8%	6.4%
차세대디스플레이	1.6%	1.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.5%	2.1%
차세대통신	2.7%	0.8%	1.9%	2.1%	1.5%	2.9%	2.1%
IoT/가전	5.4%	3.2%	3.8%	6.3%	3.6%	7.4%	4.3%
AR/VR	2.2%	1.6%	1.9%	2.1%	2.1%	1.5%	2.1%
첨단신소재	1.1%	4.0%	1.4%	4.2%	2.6%	-	4.3%
미래자동차	5.4%	3.2%	6.1%	1.0%	6.2%	1.5%	2.1%

구분	성		연령		지위		
	남성	여성	25세미만	25세이상	대학4년	특성화고3년	일반구직자
에너지신산업	1.6%	.8%	1.4%	1.0%	1.0%	2.9%	-
바이오헬스	2.2%	9.6%	4.7%	6.3%	5.7%	2.9%	6.4%
맞춤형헬스케어	0.5%	3.2%	1.9%	1.0%	2.1%	1.5%	-
혁신신약	-	3.2%	0.9%	2.1%	2.1%	-	-
스마트공장	3.8%	.8%	1.9%	4.2%	2.1%	4.4%	2.1%
스마트시티	3.8%	1.6%	3.8%	1.0%	2.6%	5.9%	-
스마트팜	-	.8%	-	1.0%	-	-	2.1%
핀테크	1.1%	-	0.5%	1.0%	0.5%	-	2.1%
스마트선박	0.5%	-	-	1.0%	0.5%	-	-
지능형로봇	1.1%	0.8%	0.9%	1.0%	0.5%	1.5%	2.1%
항공드론	0.5%	1.6%	0.9%	1.0%	0.5%	1.5%	2.1%
프리미엄소비재	1.1%	-	0.5%	1.0%	-	1.5%	2.1%
없음	7.1%	24.0%	14.1%	13.5%	11.3%	13.2%	25.5%
전체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

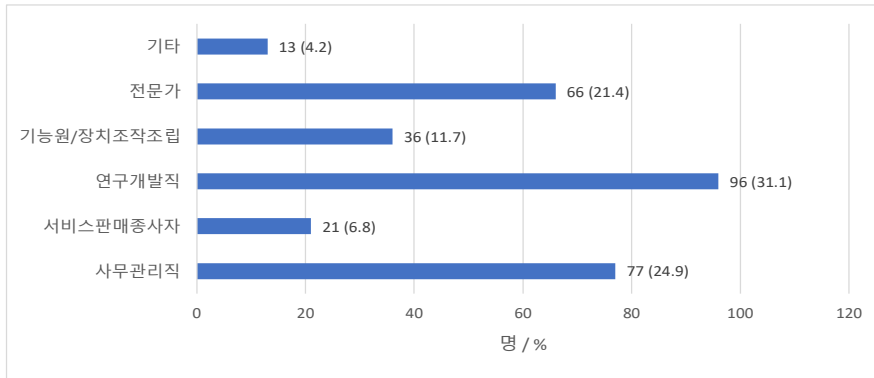
\* 비율치는 세로 기준임.

없음을 제외하면 연령에서는 25세 미만에서는 인공지능, 차세대 반도체, 빅 데이터 순서로 나타났으며, 25세 이상에서도 순서는 동일하지만 비율치는 약간 낮게 나타났다. 현 지위에서는 대학 4년과 특성화고 재학생 모두 인공지능, 차세대 반도체, 빅데이터 순서였으며, 일반 구직자에서는 인공지능, 빅데이터, 차세대 반도체 순서였다. 일반 구직자 중에서는 취업을 희망하는 신산업 분야가 없다는 비율이 25%를 넘을 정도로 높게 나타났다.

반도체 산업은 국내 산업 분야 중 생산, 부가가치, 수출에서 1위를 차지하고 있을 정도로 핵심 산업이다. 수원에는 세계적인 반도체 사업체인 삼성이 자리 잡고 있어 사례조사에 참여한 취업 준비생 2인 모두 반도체 산업에 취업하고 싶다고 밝히기도 했다.

취업을 희망하는 일자리의 직종을 보면 연구개발직, 사무관리직, 전문가 직종 순서로 나타났다. 취업 희망 산업 분야에서 전문과학기술연구개발업이 가장 높게 나타난 결과를 반영한 것이다.

[그림 4-17] 취업 희망 일자리의 직종



\* 괄호 안 수치는 비율치임

세부 변수별로 취업 희망 직종을 보면 여성에서는 사무관리직 비율이 가장 높게 나타났다. 남성에서는 기능원/장치조작조립원 비율이 높게 나타난 편이다. 연령에서는 25세 미만에서 기능원/장치조작조립원 비율이 상대적으로 높은 편이다. 현 지위에서 특성화고 재학생이 해당 직종을 희망 직종으로 응답한 비율이 높기에 나타난 결과이다. 현 지위에서는 일반 구직자에서 사무관리직 비율이 가장 높다.

[표 4-42] 세부 변수별 취업 희망 직종

구분		사무관리직	서비스판매 종사자	연구개발직	기능원/장치 조작조립	전문가	기타
성	남성	17.4%	5.4%	35.3%	17.9%	20.7%	3.3%
	여성	36.0%	8.8%	24.8%	2.4%	22.4%	5.6%
연령	25세미만	23.5%	6.1%	31.9%	13.6%	20.7%	4.2%
	25세이상	28.1%	8.3%	29.2%	7.3%	22.9%	4.2%
지위	대학4년	19.6%	5.7%	42.3%	6.7%	21.6%	4.1%
	특성화고3년	26.5%	7.4%	13.2%	25.0%	22.1%	5.9%
	일반구직자	44.7%	10.6%	10.6%	12.8%	19.1%	2.1%
전체		24.9%	6.8%	31.1%	11.7%	21.4%	4.2%

취업 시 희망하는 임금 수준을 파악한 결과 346.7만 원이다. 2023년 상반기(4월) 기준 수원시에서 일하는 20대 노동자의 월 임금 216.2만 원보다는 130.5만 원 많으며, 제조업 20대 노동자 284.9만 원보다는 61.8만 원 더 많다<sup>10)</sup>.

[표 4-43] 취업 시 희망하는 임금

구분		희망임금(만 원)	구분		희망임금(만 원)
성	남성	351.1	연령	25세미만	350.9
	여성	340.1		25세이상	337.3
희망 산업	제조업	350.2	지위	대학4년	375.0
	서비스판매업	339.1		특성화고3년	307.2
	건설업	272.8		일반구직자	286.8
	운수업	300.0	희망 직종	사무관리직	317.2
	전문과학기술서비스업	384.6		서비스판매종사자	319.5
	도소매업	314.0		연구개발직	375.4
	보건업/사회복지서비스업	377.6		기능원/장치조작조립	341.7
	공공행정	313.3		전문가	348.6
	기타	364.8		기타	356.9
			전체	346.7	

성별에서는 남성이 약간 높으며, 연령에서는 25세 미만이 더 높다. 희망 산업에서는 전문과 학기술서비스업이, 희망 직종에서는 연구개발직에서 가장 높다.

### 3. 부업 및 경제적 지원

#### 1) 부업 실태

현재 부업(아르바이트)을 하고 있는지 여부를 확인한 결과 81명(26.2%)이 부업을 하고 있다고 밝혔다. 예비 청년노동자 4명 중 1명은 부업을 하고 있는 셈이다. 세부 변수별로 보면 여성, 25세 이상, 대학4년에서 부업을 한다는 비율이 높다.

[표 4-44] 세부 변수별 부업 여부

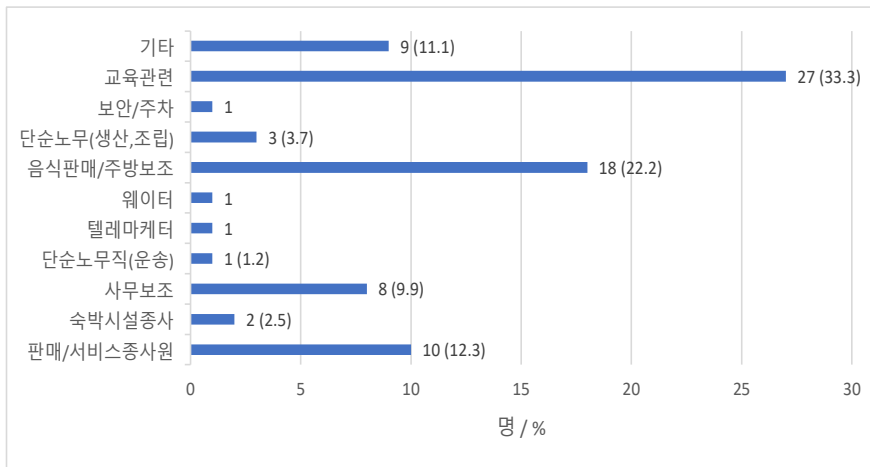
구분		네	아니오	구분		네	아니오
성	남성	20.7%	79.3%	지위	대학4년	34.0%	66.0%

10) 2023년 상반기(4월) 지역별고용조사 원자료(A형). 거주지 기준이 아닌, 일하는 사업체 소재지가 수원시인 노동자 기준이다.

구분		네	아니오	구분		네	아니오
연령	여성	34.4%	65.6%	특성화고3년 일반구직자	8.8%	91.2%	
	25세미만	25.8%	74.2%		19.1%	80.9%	
	25세이상	27.1%	72.9%	전체	26.2%	73.8%	

부업을 하고 있는 예비 청년노동자가 하고 있는 일을 보면 학원 강사, 과외 등 교육 관련 일이 가장 많은 33.3%를 나타냈다. 두 번째는 음식 판매·주방보조가 18명, 22.2%로 나타났으며 세 번째는 판매·서비스업 부문에 종사자로 12.3%로 나타났다. 그 다음은 기타, 사무보조 순서였다. 주관식으로 답변한 기타 업무 내용은 주로 학교 내 근로(근로장학생)와 관련한 일이었다.

[그림 4-18] 부업 직종



\* 괄호 안 수치는 비율치임

사례조사 참여자 중 1인은 지방에서 수원으로 유학 온 사례로 재학 기간 중 다양한 부업을 한 경험이 있는 것으로 밝혔다. 부업을 한 이유는 생활비 때문이다.

*“지금은 안하는데 작년까지는 정말 많이 했어요 편의점, 음식점 서빙, 판매 보조 등, 안해 본 게 없어요”*

부업 일자리의 주 근로시간 평균은 16.5시간, 월 임금은 73.7만 원이다. 성별에서는 별 차이가 없지만 연령에서는 25세 이상, 현 지위에서는 일반구직자에서 주 근로시간이 긴 편이며, 임

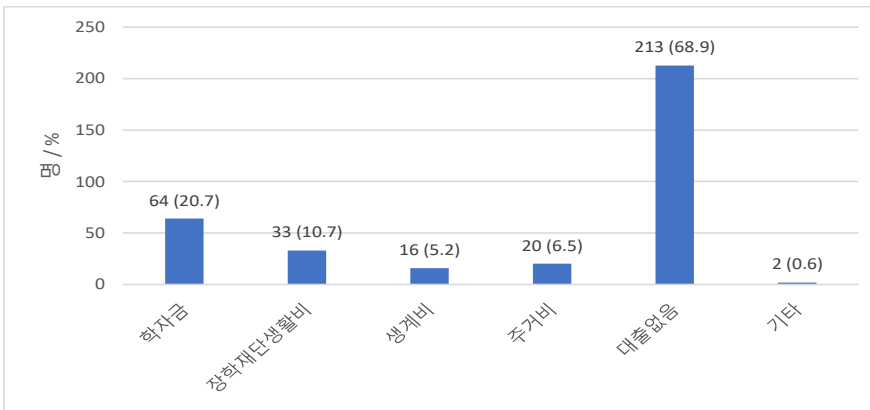
금도 높은 편이다.

[표 4-45] 부업 일자리의 1주 근로시간과 월 임금

구분		주근로시간	월 임금(만 원)	구분		주근로시간	월 임금(만 원)
성	남성	16.8	68.9	지위	대학4년	14.8	68.9
	여성	16.2	77.9		특성화고3년	13.8	59.2
연령	25세미만	13.7	62.9		일반구직자	30.4	118.3
	25세이상	22.5	96.5	전체	16.5	73.7	

현재 이용 중인 대출을 복수로 파악한 결과, 대출 없음을 제외하면 학자금 대출이 64명 (20.7%)으로 가장 많았다. 그 다음은 장학재단 생활비 대출이다.

[그림 4-19] 이용 중인 대출(복수 응답)



\* 괄호 안 수치는 비율치임

97명, 31.4%는 2개 이상의 대출을 받고 있는 것으로 나타났다. 세부 변수별로 복수 대출 현황을 보면 여성, 연령에서는 25세 이상, 현 지위에서는 일반 구직자에서 복수로 대출을 받은 청년 비율이 높은 편이다. 특히 25세 이상과 일반 구직자의 경우 40%를 넘을 정도로 높은 편이다.

[표 4-46] 세부 변수별 다중채무 현황

구분		인원(명)	비율(%)	구분	인원(명)	비율(%)	
성	남성	54	29.3%	지위	대학4년	70	36.1%
	여성	43	34.4%		특성화고3년	7	10.3%
연령	25세미만	52	24.4%		일반구직자	20	42.6%
	25세이상	45	46.9%	전체	97	31.4%	

\* 비율치는 구성비가 아닌, 세부 변수별 모집단 대비 비율임.

## 2) 부모의 경제적 지원 실태

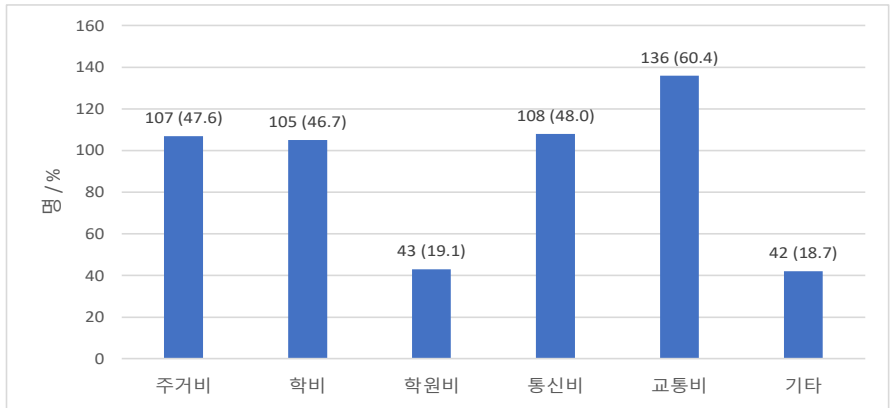
부모에게서 경제적 지원을 받는지 여부를 보면 225명(72.8%)이 경제적 지원을 받고 있다고 밝혔다. 84명(27.2%)은 지원을 받지 않는다고 밝혔다. 경제적 지원을 받는 예비 청년노동자의 월 평균 금액은 53.6만 원이다.

[표 4-47] 부모의 경제적 지원 여부

구분		있음		없음
			금액(만 원)	
성	남성	73.9%	45.8	26.1%
	여성	71.2%	65.5	28.8%
연령	25세미만	77.0%	51.9	23.0%
	25세이상	63.5%	58.2	36.5%
지위	대학4년	79.9%	63.8	20.1%
	특성화고3년	73.5%	25.2	26.5%
	일반구직자	42.6%	45.7	57.4%
전체		72.8%	53.6	27.2%

세부 변수별로 보면 남성, 25세 미만, 대학 4학년에서 경제적 지원이 있다는 비율이 높다. 금액 기준으로 보면 여성, 25세 이상, 대학 4학년에서 금액이 더 높은 편이다.

[그림 4-20] 부모에게서 지원받는 지출 항목(복수 응답)



\* 괄호 안 수치는 비율치임

부모로부터 지원받는 생활비 지출 항목을 보면 교통비가 136명(60.4%)으로 가장 많으며, 그 다음은 통신비, 주거비, 학비, 학원비 순서이다. 기타 항목의 주관식 내용으로는 식비, 용돈, 생활비, 병원비 등으로 답변했다.

사례조사에 참여한 취업 준비생 또한 부모로부터 각종 경제적 지원을 받고 있는 것으로 밝혔다. 학비와 생활비 모두를 부모로부터 지원을 받고 있는 것이다. 특히 1인은 지방 출신이기에 주거비까지 부모로부터 지원받는 것으로 밝혔다.

#### 4. 수원시에 바라는 사항

취업 청년노동자와 동일하게 청년이 수원시에서 취업·정착하기 위해 수원시가 해야 할 일을 2순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 취업촉진행사확대를, 2순위에서는 취준생을 위한 수원시 정책(청카드, 청나래) 확대가 첫 번째로 나타났다.

[표 4-48] 청년노동자의 수원시 취업·정착을 위해 수원시가 할 일(예비 청년노동자)

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
취업촉진행사확대	74	23.9	28	9.1
상담/멘토링프로그램설치확대	38	12.3	34	11.0
고용서비스프로그램 확충	24	7.8	45	14.6

구분	1순위		2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
취준생을위한수원시정책(청카드,청나래)확대	29	9.4	48	15.5
주거안정지원 확대	39	12.6	40	12.9
양질의 일자리창출	42	13.6	41	13.3
중소사업장노동자복지/여가지원	9	2.9	5	1.6
청년을위한금융지원확대	34	11.0	36	11.7
지역대학연계취준프로그램확대	19	6.1	32	10.4
기타	1	0.3	-	-
전체	309	100.0	309	100.0

1순위에서 두 번째, 세 번째는 각각 양질의 일자리 창출, 주거안정 지원 확대였으며, 2순위에서는 고용서비스 프로그램 확충, 양질의 일자리 창출이었다. 전반적으로 보면 취업촉진행사확대, 취준생을 위한 수원시 정책(청카드,청나래) 확대, 양질의 일자리 창출, 주거안정 지원을 요구하고 있는 것으로 나타났다. 취업 청년노동자의 경우 취업촉진행사확대, 취준생을 위한 수원시 정책(청카드,청나래) 확대, 청년을 위한 금융 지원 확대 요구가 높은 편이었다. 취업 청년노동자와 예비 청년노동자 모두 취업촉진행사확대, 취준생을 위한 수원시 정책(청카드,청나래) 확대를 공통적으로 요구하고 있다.

세부 변수별로 보면 성별에서는 남성, 여성 모두 취업촉진행사확대가 가장 높게 나왔지만 여성에게서 취준생을 위한 수원시 정책(청카드,청나래) 확대와 주거안정 지원 비율이 높게 나타난 편이다.

[표 4-49] 세부 변수별 수원시가 할 일(예비 청년노동자)

구분		취업촉진 행사확대	상담/멘토링 프로그램설 치확대	고용서비스 프로그램 확충	취준생을위 한수원시정 책확대	주거안정지 원 확대	양질의 일자리창출	중소사업장 노동자복지/ 여가지원	청년을위 한금융지 원확대	지역대학연 계취준프로 그램확대	기타
성	남성	27.2%	13.0%	9.2%	4.9%	11.4%	13.6%	3.3%	12.0%	5.4%	-
	여성	19.2%	11.2%	5.6%	16.0%	14.4%	13.6%	2.4%	9.6%	7.2%	0.8%
연령	25세미만	28.2%	7.5%	8.0%	11.3%	13.1%	10.8%	3.3%	10.3%	7.0%	0.5%
	25세이상	14.6%	22.9%	7.3%	5.2%	11.5%	19.8%	2.1%	12.5%	4.2%	-
지위	대학4년	18.6%	9.8%	7.2%	10.8%	13.4%	17.0%	2.1%	12.9%	7.7%	0.5%
	특성화고3년	39.7%	8.8%	11.8%	7.4%	11.8%	2.9%	4.4%	7.4%	5.9%	-
	일반구직자	23.4%	27.7%	4.3%	6.4%	10.6%	14.9%	4.3%	8.5%	-	-
전체		23.9%	12.3%	7.8%	9.4%	12.6%	13.6%	2.9%	11.0%	6.1%	0.3%

연령에서는 25세 미만에서는 취업촉진행사확대가, 25세 이상에서는 상담/멘토링 프로그램 설치·확대가 가장 높게 나타났다. 현 지위에서는 대학 4학년에서 양질의 일자리 창출이, 특성화고 3학년에서는 취업촉진행사확대가, 일반 구직자에서는 상담/멘토링 프로그램 설치·확대가 가장 높게 나타났다.

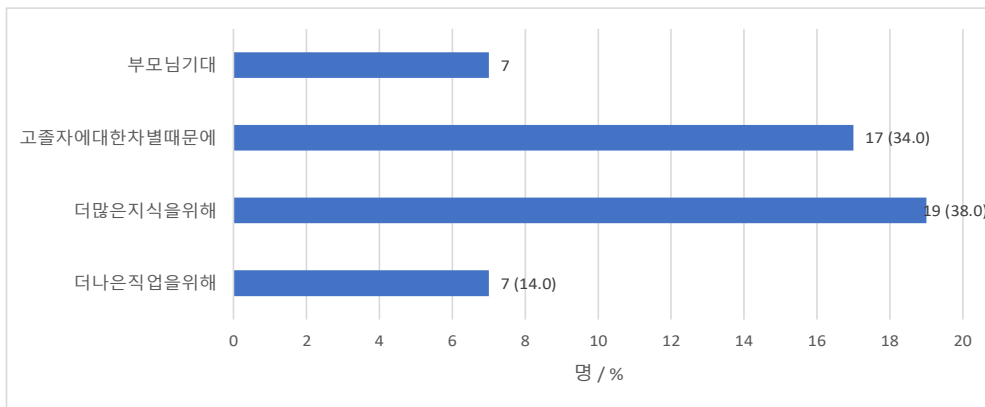
## 5. 특성화고 교육과 취업

특성화고를 졸업했거나 재학 중인 청년 예비 노동자는 77명이다. 특성화고 재학생이 65명, 졸업 후 일반 구직자가 6명, 대학 재학 중인 특성화고 졸업자가 6명이다.

### 1) 대학 진학 및 전공 연계 여부

대학에 진학했거나 진학 예정인지 여부를 보면 50명이 그렇다고 밝혔다. 나머지 27명은 진학 계획이 없다고 밝혔다. 대학 진학 예정자 50명을 대상으로 진학 이유를 보면 더 많은 지식을 위해서가 19명(38.0%)이며, 고졸자에 대한 차별 때문인가 17명(34.0%)로 나타났다. 특성화고 출신 취업 청년노동자 중 대학 진학자의 대학 진학 이유 첫 번째는 더 나은 직업을 위해서였다. 예비 청년노동자에서는 해당 비율이 낮게 나타난 편이다.

[그림 4-21] 대학 진학 이유(특성화고 예비 청년노동자)

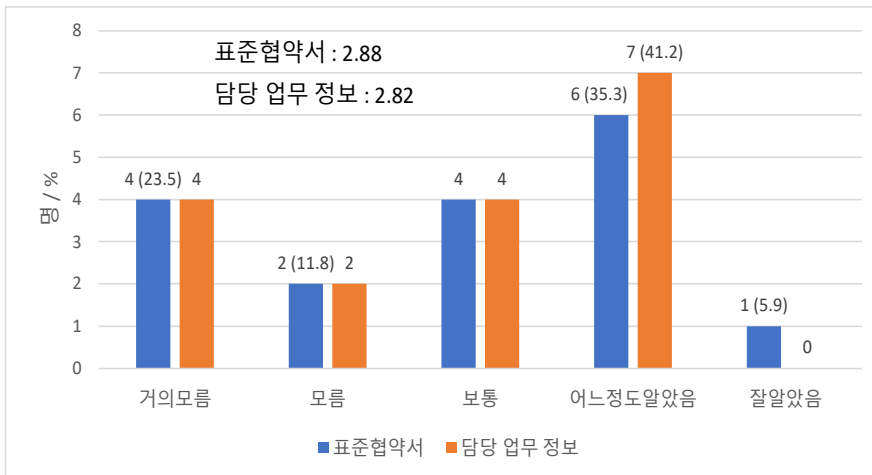


\* 괄호 안 수치는 비율치임

## 2) 현장 실습

재학 중 현장 실습 유경험자는 17명으로 22.1%를 차지하고 있다. 17명을 대상으로 표준 협약서 및 현장 실습에서 담당해야 할 업무를 어느 정도로 인지하고 있었는지를 보면 표준 협약서와 업무 정보를 몰랐다(전혀 모름 포함)는 비율이 35.3%로 나타났다. 알고 있음(잘 알았음 포함) 비율은 표준협약서는 41.2%, 담당 업무 정보도 41.2%로 나타났다. 5점 척도 점수 평균에서도 표준협약서는 2.88, 담당 업무 정보 인지도는 2.82로 나와 전반적으로 중간에 약간 못미치고 있다.

[그림 4-22] 표준협약서 및 담당 업무 정보 인지도



\* 괄호 안 수치는 비율치임

현장 실습 과정과 효과를 어떻게 보고 있는지를 보면 ‘그렇다 + 매우 그렇다’는 비율이 인격적 대우 항목을 제외하고는 모두 50% 미만으로 나타나고 있다. 5점 척도 점수 평균으로 보면 대체로 보통 ~ 그렇다 사이 점수로 나타나고 있다. 현장실습 업체 취업 의사가 3.24로 가장 낮으며, 인격적 대우에서 3.65점으로 점수가 가장 높다. 대체로 보통 ~ 그렇다 사이에 위치하고 있다.

[표 4-50] 현장 실습 과정과 효과

(단위 : %)

구분	전혀아니다	아니다	보통	그렇다	매우그렇다	5점 척도 점수 평균
전공분야와의 연관성	5.9	5.9	41.2	29.4	17.6	3.47
작업환경이 안전	5.9	5.9	41.2	35.3	11.8	3.41
인격적 대우	5.9	-	35.3	41.2	17.6	3.65
업무 상세 지도	5.9	-	52.9	23.5	17.6	3.47
전담교사의 관심	5.9	5.9	41.2	17.6	29.4	3.59
현장실습업체 취업 의사	11.8	5.9	35.3	41.2	5.9	3.24

#### 4절 소결

취업 청년노동자의 경우 비록 델타플렉스에 근무하는 20대 노동자로 한정되기는 했지만 임금 수준이 낮은 편이다. 전반적으로 중소기업 제조 사업체가 다수이기에 나타난 결과로서 향후 개선 필요 사항도 임금인상과 성과급 등 임금성 복리후생 확대 요구가 높은 편이다. 반면에 예비 청년노동자의 희망 임금 수준은 델타플렉스에서 일하는 제조업 청년노동자 대비 80만 원 이상 높은 편이다. 의중 임금과 실제 임금 수준 간 갭이 큰 편으로서, 기초 지자체 차원에서 직접적으로 개입하기에는 한계가 있을 수밖에 없는 영역이라 할 수 있다. 간접적으로 저임금을 보완할 수 있는 기초 지자체의 정책 노력이 필요함을 드러내고 있다.

반면에 청년이 수원시에서 취업·정착하기 위한 수원시의 정책 방안과 관련해서는 취업 청년노동자와 예비 청년노동자 모두 취업 촉진 행사 확대, 취준생을 위한 수원시 정책(청카드, 청나래) 확대를 수원시에 요구하는 것으로 나타났다. 수원시 차원에서 취업을 촉진하기 위한 준공공적 사업을 지속·확대하는 것이 필요함을 의미한다. 상당 수 수원시 청년들이 취업하기 위해 민간의 취업알선 사업체(인터넷 구인·구직업체)를 이용하는 상황에서 수원시의 준공공적 취업 촉진 행사·사업 확대는 민간 직업알선 기관을 이용하는 구인·구직자의 피해를 줄일 수 있는 방안이기도 하다.

이번 실태조사에서 확인된 또 다른 주요 내용은 노동조합에 대한 잠재된 수요이다. 청년노동자가 노조 필요성을 인정하는 비율이 70%를 넘고 있으며, 노조에 가입하겠다는 비율도 50%에 육박하고 있다. 그만큼 집단적 이해대변에 대한 요구가 높다고 볼 수 있다. 2021년 1월 노동조합법이 개정되면서 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력 의무 조항이 신설되었

다. 이는 기존 노조의 단체교섭 촉진을 위한 조항이지만, 넓은 범위에서는 단체교섭을 하기 위한 집단적 이해대변 조직 활성화에 대한 지원으로도 해석할 수 있다. 반드시 ‘노동조합’이라는 형태가 아니더라도 집단적 이해대변체에 대한 수원시의 지원 확대가 필요함을 의미한다.

마지막으로 사례조사에 참여한 예비 청년노동자가 취업을 희망하는 업종은 사회 분위기를 반영해 반도체 대기업을 희망하고 있다. 이공계 전공이라는 점, 그리고 한국 노동사회에서 드러나고 있는 기업규모별 노동시장 분단구조이기에 나타난 결과라 할 수 있지만, 사회적 인식과 평판에 기반한 측면도 존재한다.

“저는 무조건 인(in) 서울, 대기업, 그러니까 삼성이겠쬬 거기에 갈 겁니다.”

“저도 삼성에 가고 싶은데, 안되면 SK 같은데도 괜찮쬬”

“저도 대학이나 특성화고에 교육을 나가거든요 그러면 이런 얘기를 꼭 듣는데, 어디에 취업해야 하나, 그런 얘기. 삼성이나 공기업 같은 데는 어차피 일자리 수가 제한적이예요 누구나 희망하지만, 모두가 갈 수는 없다는 거쬬 너무 주변의 시선에 맞춰서 자신을 바라볼게 아니라, 좀 더 시선을 돌리면 임금은 조금 낮고 중소기업지만 괜찮은 일자리가 많아요, 중소벤처기업들, 그런 데를 보라고 하쬬”

사회적 평판에 기반한 취업 진로가 아닌, 자신의 주체적인 결정이 필요함을 드러내고 있다.

## 5장 합의 및 수원시의 청년 정책

### 1절 실태조사 결과 요약 및 합의

델타플렉스에서 근무하는 169명의 취업 청년노동자와 309명의 예비 청년노동자 설문 및 사례조사 결과의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

i) 취업 과정에서 주요하게 활용한 구직 경로와 방법을 보면 1순위에서는 민간직업알선기관(40.2%) > 학교 취업정보·상담(21.9%) > 공공직업알선기관(18.3%) 순서로 나타났으며, 2순위에서는 공공직업알선기관(23.1%) > 어학·자격증 시험 준비(16.6%) > 학교 취업정보·상담(16.0%) 순서로 나타났다. 취업 준비 중인 예비 청년노동자의 경우에는 학교 취업정보·상담을 가장 주요하게 활용하는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 민간직업알선기관(구인사이트), 어학/자격증시험준비를 통해 취업을 준비하고 있다.

ii) 취업한 청년노동자는 취업 시 임금과 워라벨을 가장 중요시하게 보고 있으며, 그 다음으로 고용안정, 복리후생을 중시하는 것으로 나타났다. 취업을 준비 중인 예비 청년노동자의 경우에는 임금, 고용안정, 복리후생, 워라벨 순서로 중요시하게 보고 있다. 수원시 청년 노동자는 취업 과정에서 임금을 가장 중요시하고 있으며, 워라벨과 고용안정, 복리후생을 중요하게 보고 있다.

iii) 청년노동자 중 최근 3년 사이에 이직을 경험한 노동자는 58명(34.3%)이다. 주된 이직이유는 임금, 노동조건이 않 좋아서 이직했다는 비율이 29.3%로 가장 높았다. 두 번째는 좋은 노동조건 제안이 와서 이직했다는 비율이 25.9%로 나타났다. 전체적으로 좋지 않은 노동조건으로 이직했다는 비율이 50%를 넘고 있다.

iv) 취업 청년노동자의 근로계약서 작성 현황을 보면, 근로계약서 작성하고 1부를 갖고 있다는 비율이 84.0%이다. 16.0%는 근로계약서를 작성하지 않았거나, 갖고 있지 않는 셈이다. 근로시간에서는 1주 근로시간이 40시간을 넘고 있다. 임금은 258.0만 원이다. 2023년 상반기(4월) 수원시 제조업에서 일하는 20대 노동자 임금 284.9만 원보다는 낮은 편이다. 전체적으로 델타플렉스에서 일하는 청년노동자의 임금, 노동시간 조건이 수원시 전체 평균보다는 낮은 편이다.

v) 청년노동자가 주요하게 불만을 갖고 있는 영역은 저임금 > 성취감 부재 > 복리후생 빈약 순서로 불만의 정도가 높게 나타났다. 전반적으로 저임금과 저임금을 보완할 복리후생 빈약에

대해 불만이 높은 편이다. 그에 따라 일터에서 개선이 필요한 항목에서도 임금인상이 1순위에  
서 47.3%로서 가장 높게 나타났다.

vi) 일터의 산재위험 정도는 낮게 보고 있지만 산재를 당했음에도 산재처리를 하지 않은 이  
유를 보면 ‘불이익 우려’, ‘사업체의 강요’ 등에 따른 산재 미처리 비율도 26.0%(1순위 대  
상)로 나타났다. 델타플렉스 청년 노동자 4명 중 1명은 외부적인 요인으로 산재를 미처리한 셈  
이다. 산업안전 교육에서도 38.4%는 산업안전교육이 실효성 있게 진행되고 있지 않고 있다고  
밝혔다.

vii) 델타플렉스 청년노동자의 72.8%는 일하는 곳에 노동조합이 필요하다고 보고 있으며,  
49.1%는 노동조합에 가입할 의사가 있다고 밝혔다. 잠재된 노조 수요가 상당함을 드러내고 있  
다.

viii) 청년층의 수원시 취업·정착과 관련해서는 취업 청년노동자와 예비 청년노동자 모두 취  
업촉진행사확대, 취업준비를 위한 수원시 정책(청카드, 청나래) 확대를 수원시에 요구하는 것으로  
나타났다.

ix) 특성화고 졸업생과 재학생에서 현장실습 유경험자의 표준협약서와 담당 업무 정보 인지  
도 모두 50% 이하로 나타났다. 특히 재학생에서 해당 비율이 더 낮게 나타났다. 특성화고 재학  
생의 현장 실습과정에서 산재로 인해 다치거나 심지어 사망하는 일이 반복되면서 이를 방지하  
고자 마련된 제도임에도 여전히 인지도는 50%를 넘지 못하고 있다.

x) 취업을 준비 중인 예비 청년노동자가 취업 비용은 월 평균 21.8만 원이며, 부모로부터 지  
원 받는 금액은 월 평균 53.6만 원이다. 조사 참여 예비 청년노동자 중 26.2%, 81명은 부업(아  
르바이트)을 하고 있으며, 1주에 평균 16.5시간을 일하고 73.7만 원의 임금을 받고 있다.

xi) 예비 청년노동자가 취업을 희망하는 산업은 전문과학기술서비스업이며 직종은 연구개발  
직, 사무직을 선호하는 것으로 나타났다. 최근 떠오르고 있는 신산업 분야에서는 인공지능, 빅  
데이터, 차세대 반도체 분야를 선호하는 것으로 나타났다.

xii) 예비 청년노동자가 희망하는 월 임금은 346.7만 원이다. 비록 제조업에 한정되지만 취업  
한 청년노동자의 월 임금 258만 원과 비교 시 큰 폭으로 격차가 드러나고 있다.

전체적으로 보면 수원시 청년 노동자의 경우 저임금 해소를 위한 정책을 가장 주요하게 희  
망하고 있으며, 취업준비생의 경우에는 구직에 도움이 되는 사업을, 사업체의 경우에는 구인에  
도움이 되는 일자리 소개·알선 사업을 주요하게 희망하고 있다.

## 2절 수원시의 노동정책 방향(초안)

### 1. 수원시의 청년 노동정책 개관

수원시에서 진행하고 있는 청년 일자리와 관련한 사업은 총 14개 사업으로서 해당 사업별 내용을 살펴보면 다음과 같다. 주로 취업과 창업과정 지원과 더불어 청년을 채용한 중소기업체 인건비 지원 사업, 그리고 임금체불 근절 지원 사업 등으로 구성되어 있다.

[표 5-1] 수원시의 청년 지원 정책

사업명	대상	내용
청나래	-수원시 거주 만 19 ~ 34세 취업준비청년(고교 졸업예정자 포함)	-면접정장 대여
청카드	-수원시 거주 만 19 ~ 34세 취업준비청년 -기준중위소득 120% 이하 가구 청년 -취업자, 재학생, 휴학생, 타기관 지원 사업 수혜자 제외	-30만원이 충전된 교통카드 지급
내일로	수원시 거주 만 18 ~ 39세 청년(공고일 기준 수원시 주민등록자) 수원시 소재 중소/중견기업(중소기업, 사회적기업, 마을기업 등)	-인 건 비 : 참여기업에 2년간 인건비 80% 지원(월 160만원 한도) -직무교육 : 참여자(청년) 대상 직무역량 강화교육 실시(연 1회) -인센티브 : 인건비 지원기간(2년) 종료 후 정규직 전환 후 3개월 경과 시점부터 참여자(청년)에게 1년간 지원(1,000만원 한도)
일자리박람회	-수원시 거주 구직자 및 구인기업	-대, 소규모 채용 행사
일자리창출 지원(청년)	-만 19 ~ 34세 수원시 거주 또는 관내 대학 재학·졸업자 / 경력단절 여성	-청년특화 메타버스 가상융합 플랫폼 인력양성 지원 -여성특화 로스쿨 법률사무원 인력양성지원
청년 행정 체험	-수원시 거주 만 19 ~ 34세 미취업 청년	-미취업 청년에게 현장경험 기회 제공
해외취업 지원 사업	-만 34세 이하 수원시 거주 혹은 관내 대학교 재학·졸업생	-취업교육(1개월) 후 미국 소재기업(국내기업 미국 법인, 한인기업, 현지기업 등)에 청년인턴 파견
수원형 성장-업 일자리 사업	-만 18세 이상 수원 거주 시민	-실무경험 및 직업역량강화를 위한 공공일자리 지원
청년농업인 영농정착지원	-만 18 ~ 40세 미만, 기준 중위소득 120% 미만 취·창업자	-수원시 관내 청년창업농 선발 및 지원
청년물 활성화	-만 19 ~ 39세 청년물 입점 상인(창업자)	-청년물 입점업체 플라마켓 진행 및 체험부스 운영 버스킹 공연 및 이벤트 진행
수원청년 마을 사랑방 운영	-수원시 거주 활동하는 만 18 ~ 39세 미만 (예비) 창업자(팀)	-청년(예비)창업기업(자, 팀) 대상 활동공간 지원

사업명	대상	내용
청년 창업 인큐베이션 활성화 추진	-만 18 ~ 39세 미만 (예비) 창업자 / 3년 이내 초기 창업 기업	-경영·기술 컨설팅, 창업교육, 성공 ceo 특강 -지식재산권 등 인증획득 지원 및 청년창업오디션 개최 -청년 중심 창업공간 신규 조성 및 창업기업 유치
열정페이 임금체불 근절대책	-취업준비생, 청년영세사업주, 대학생 등 비정규직	-임금체불 근절 신고센터 운영 및 상담, 권리구제 지원 -4대 기초고용질서 지키기 캠페인 실시

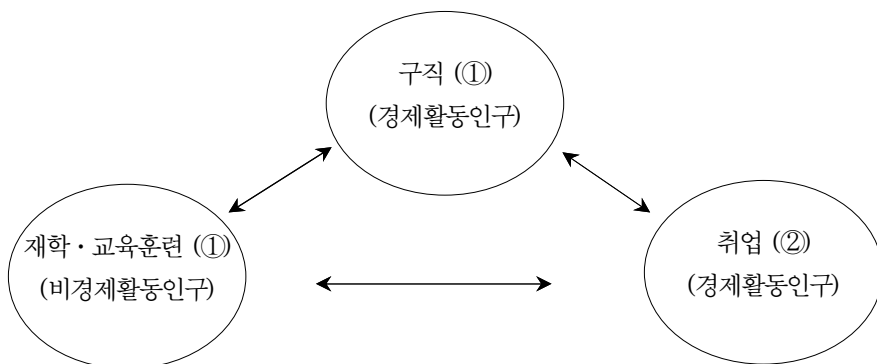
\* 수원시 홈페이지

수원시를 포함해 지자체의 청년 노동정책은 대체로 취업 지원에 초점이 맞춰져 있거나 청년 노동자의 생활 전반을 지원하는 정책에 주력하고 있다. 직접적인 노동정책이 중앙정부 소관 사항이기에 나타난 결과이다.

## 2. 수원시의 청년 노동정책 방향

20대 청년 노동자의 노동시장 상태를 보면 [그림 5-1]과 같다([그림 2-4] 변형). 청년 노동자의 상태는 크게 2가지로 대별할 수 있다. 비경제활동인구로서 취업을 준비하는 경우와 실직 후 구직 과정에 있는 예비 청년 노동자(① 유형), 그리고 취업중인 청년 노동자(② 유형)로 대별할 수 있다. 각 영역별로 수원시의 청년 노동정책을 제시하면 다음과 같다.

[그림 5-1] 청년노동자 유형



## 1) 예비 청년 노동자

예비 청년 노동자는 재학생으로 취업을 준비하거나 구직자 지위로 구직하는 노동자이다. 예비 청년노동자에 대한 지자체 노동정책은 용이하게 원하는 취업을 할 수 있도록 하는 정책과 더불어 취업 과정 및 일상 생활상의 비용을 지원해 주는 것으로 대별할 수 있다.

취업 과정 및 일상 생활상의 비용 지원의 대표적인 수원시 정책으로는 청나래, 청카드 정책이 대표적이다. 사례조사 과정에서도 수원시의 해당 정책에 대해서는 호응도가 매우 높은 정책으로 확인되었다. 따라서 청나래, 청카드 사업 지속 뿐만 아니라 지원 대상 및 횟수·금액 제한을 상향 조정하는 것이 필요하다. 청카드 사업의 대상자는 현재 기준중위소득 120% 이하 가구의 미취업 청년(재학생 제외)으로서 금액은 30만 원으로 되어 있다. 청카드 사업 대상자를 대폭 확대하는 것이 필요하며, 특히 청년 취업자를 일정 소득 기준 하에 청카드 사업 대상으로 포함하는 것이 필요하다(이에 대해서는 후술).

지자체의 대표적인 청년 노동정책이 일자리 알선을 위한 다양한 행사 개최이다. 실태조사에서도 수원시 청년 노동정책 중 가장 주요한 요청사항인 것으로 나타나기도 했다. 수원시의 경우 대·소규모 일자리박람회를 수시로 개최하고 있다. 대규모 채용 박람회를 연 2회 개최하고 있으며, 소규모 채용 행사도 연중 수시로 개최하고 있다. 취업준비생, 취업 노동자 모두 주요하게 구직하는 경로·방법은 민간 구인, 구직 사이트이다. 하지만 가짜, 허위 구인 정보로 인한 문제점이 구조화되어 있기도 하다. 이런 점에서 수원시의 준공공적 취업 촉진 행사·사업 확대는 민간 직업알선 기관을 이용하는 구인·구직자의 폐해를 줄일 수 있는 방안이기도 하다. 한 가지 추가한다면 위 정책은 엄밀히 보면 수원시 청년 노동자를 대상으로 하는 정책이라기 보다는 구직 노동자 일반을 대상으로 하는 정책이라 할 수 있다. 청년층을 대상으로 하는 별도의 취업 촉진 행사를 지역 내 사업체, 학교와 함께 기획, 집행하는 것이 필요하다.

## 2) 취업 청년 노동자

실태조사 결과를 보면 취업한 청년 노동자의 제 1순위 요구는 임금인상이었다. 델타플렉스 지역에 한정됐다는 한계는 있지만, 수원시 청년 노동자의 제 1순위 요구는 저임금 개선이라 할 수 있다.

지방정부가 사용자-노동자간의 고용관계에 직접 개입할 수 있는 정책 영역은 매우 제한적이다. 고용정책, 나아가 노동시장 정책 전반이 중앙정부 소관 사항이기 때문이다. 하지만 사용자

가 지불하는 직접 임금 영역에 지방정부가 개입할 수는 없더라도 간접적으로 노동자의 실질 임금을 제고할 수는 있다. 작업장이 아닌, 사회적 영역에서 청년 노동자가 지출하는 비용을 줄임으로써, 결과적으로 임금을 제고할 수 있기 때문이다.

청카드 사업을 취업 청년 노동자에게 확대하는 것이 대표적인 예라 할 수 있다. 현재 취업 청년 노동자는 청카드 사업 대상에서 제외되어 있지만, 일정 소득 기준하에 취업 청년노동자에게 청카드 사업 확대는 교통비 절감이라는 점에서 큰 메리트가 있다. 공공 교통요금이 지속적으로 인상되고 있기 때문이다. 또한 주거 비용을 감소시킬 수 있는 수원시의 월세 지원, 주거 급여 분리 지급 요건을 완화해 적용하는 것도 청년 노동자의 생계비용을 감소시킬 수 있다. 실태조사 결과를 보면 다중 채무에 따른 금융 부담 또한 상당할 것으로 보이는 바, 예비 청년노동자를 대상으로 하는 지원(예 : 이자 지원) 방안을 고려할 수 있을 것이며, 이번 실태조사에서는 명확하게 드러나지는 않았지만 청년노동자의 양육에 따른 부담 경감도 필요하다. 각종 돌봄, 보육 시설·서비스 확대도 필요하다.

이러한 정책 방향은 중·장기적으로는 청년이 취업하고 싶은 ‘수원시’ 를 만드는 것이라 할 수 있다. 단기적으로는 간접적으로나마 실질임금을 제고하는 정책방향을 확대하는 것이 중장기적으로는 일하고 싶은 수원시를 만드는 것이다.

취업 노동자를 위한 또 다른 정책 방향은 청년 노동자의 자조 모임 지원이다. 이번 실태조사에서 확인된 또 다른 주요 내용은 노동조합에 대한 잠재된 수요이다. 청년노동자가 노조 필요성을 인정하는 비율이 70%를 넘고 있으며, 노조에 가입하겠다는 비율도 50%에 육박하고 있기 때문이다. 따라서 반드시 노동조합 형태는 아니더라도 일하는, 취업을 준비하는 청년의 이해가 논의될 수 있는 다양한 형태의 청년 자조모임이 구성, 운영될 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 수원시비정규직노동자복지센터, 수원시청년지원센터 등 중간조직을 활용해 다양한 형태의 청년 모임이 활성화하도록 지원하는 것이 필요하다. 이를 통해서 간접적으로 청년 노동자가 일하는 곳의 작업장 환경 개선도 이루어질 수 있을 것이다.

마지막으로 청년노동자를 위한 정책 방향은 수원 지역 내 중소기업체의 빈약한 복지 문제 해결을 위한 정책적 노력이 필요하다. 이를 위해 지역 차원의 공동근로복지기금 설립 추진을 고려할 수 있다. 현재 충남, 울산 등에서는 지역 차원의 공동근로복지기금을 지자체가 주도해 설립, 운영중이며, 기초지자체 차원에서는 사천, 거제시에서 기금을 설립, 운용하고 있다. 인구 100만의 특례시라는 점, 또 국내 최대 기업이 소재하고 있다는 점에서 공동근로복지기금 설립을 통해 지역 내 중소기업체의 빈약한 복지 문제를 어느 정도 해소할 수 있을 것이다.

[표 5-2] 지방자치단체가 참여한 공동근로복지기금 현황 (2021년 기준)

(단위: 개소, 명)

지역	참여 사업장 수	수혜 노동자 수	대기업 출연 여부
경상남도 사천시	20	7,600	○
경상남도 거제시	75	850	○
경상남도 거제시	100	3,820	○
울산광역시	25	10,990	○
충청남도	17	794	-
합계	237	24,054	



③ 4개월 ~ 6개월

④ 7개월 ~ 12개월

⑤ 12개월 ~ 24개월

⑥ 24개월 초과

3. 구직·취업 과정에서 일자리가 지닌 다음 항목들을 얼마나 중요하게 생각하십니까? (V 표시)

항 목	별로 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요	매우 중요
1) 급여	①	②	③	④	⑤
2) 직장(고용) 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 회사규모	①	②	③	④	⑤
4) 노동시간	①	②	③	④	⑤
5) 노동강도, 업무량	①	②	③	④	⑤
6) 근무환경 및 복리후생	①	②	③	④	⑤
7) 사업체 위치 및 출퇴근 거리	①	②	③	④	⑤
8) 자신의 적성, 흥미	①	②	③	④	⑤
9) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
10) 직업 자체의 미래 전망	①	②	③	④	⑤
11) 일과 생활의 균형 가능성(워라벨)	①	②	③	④	⑤

4. 다음 취업지원 프로그램 항목 중 지금까지 이용 경험이 있을 경우, 경험 유무란에 V 표시해 주시고 도움이 된 정도를 해당 란에 V 표시해 주십시오. 이용경험이 없으면 공란으로 두시기 바랍니다.

항 목	경험 유무	거의 도움 안됨	도움 안됨	보통	도움됨	매우 도움됨
취업 상담		①	②	③	④	⑤
채용 기업 정보 제공		①	②	③	④	⑤
구직활동 지도(면접지도, 자기소개서 쓰기 등) 경험		①	②	③	④	⑤
취업 박람회 및 채용 설명회 참석		①	②	③	④	⑤
취업 캠프 경험		①	②	③	④	⑤
졸업생 멘토링		①	②	③	④	⑤



10. 근무형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 주간 근무만                      ② 주야 2교대                      ③ 3조 2교대                      ④ 4조 2교대  
 ⑤ 3조 3교대                      ⑥ 4조 3교대                      ⑦ 기타 (                      )

11. 임금에 대한 질문입니다.

1) 귀하에게 적용되는 임금계산 형태는 무엇입니까?

- ① 연봉제                      ② 월급제                      ③ 주급제                      ④ 일급제  
 ⑤ 시급제 (시급액 :                      원)                      ⑥ 실적급제                      ⑦기타(                      )

2) 월 임금총액 (기본급+제수당+연장근로수당은 포함, 단 상여금과 성과급은 제외)

▪ 월 실 수령액 평균 (                      )만원

3) 월 평균 연장근로수당 : 월 평균 (                      )만원

12. 지난해(2022년) 1년간 상여금이 있었습니까?

- ① 있음 → 1년간 상여금 총액 : (                      ) 만원                      ② 없음

13. 지난해(2022년) 1년간 성과급이 있었습니까?

- ① 있음 → 1년간 성과급 총액 : (                      ) 만원                      ② 없음

14. 귀하는 임금 명세서를 매월 받고 있습니까?

- ① 예(이메일 등 전자문서로 받는 것 포함)                      ② 아니오

**만족도 및 복리후생**

15. 귀하는 다음 항목에 대해 어느 정도로 생각하십니까? 해당 란에 V 표시해 주십시오

항 목	전혀 아니다	약간 아니다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 현재 내가 일하는 직장의 고용은 상당히 불안정하다	①	②	③	④	⑤
2) 내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	①	②	③	④	⑤
3) 노동시간이 너무 길어서 힘들다	①	②	③	④	⑤
4) 노동강도가 너무 세서 힘들다	①	②	③	④	⑤
5) 하는 일이 위험해서 언제 다칠지 몰라 불안하다	①	②	③	④	⑤
6) 작업환경이 불결해서 불만이다	①	②	③	④	⑤





23. 귀하께서는 노동조합의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까? ( )

- ① 전혀 불필요하다    ② 불필요하다    ③ 필요하다    ④ 매우 필요하다

24. 노동조합 가입을 권유받는다면 노조에 가입할 의사는 얼마나 됩니까? ( )

- ① 매우 낮은 편이다 (☞ 24-1번으로)    ② 낮은 편이다 (☞ 24-1번으로)  
 ③ 높은 편이다    ④ 매우 높은 편이다    ⑤ 현재 노동조합에 가입중이다(노조원임)

24-1. 노동조합 가입 의사가 낮은 이유는 무엇입니까? 주된 이유 두 가지만 선택해 주십시오.

1순위 : ( )    2순위 : ( )

- ① 해고될 수도 있어서    ② 블랙리스트(다른 곳 취업 방해)에 오를 수 있어서  
 ③ 노동조합에 대한 반감 때문에    ④ 노동조합 가입 방법을 몰라서  
 ⑤ 사업체가 영세해 노동조합을 만들더라도 별로 효과가 없을 것 같아서  
 ⑥ 가족, 친지 등의 주변 만류 때문에    ⑦ 회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서  
 ⑧ 회사와 소통이나 협의가 잘 되고 있어 굳이 노조가 필요하지 않아서  
 ⑨ 기타 ( )

25. 귀하는 일하시면서 고충이 있거나 불이익을 당할 경우 어떻게 대응하십니까? 아래의 예시에서 두 가지만 선택해 주십시오.    1순위( )    2순위( )

- ① 동료들과 의논하여 집단적으로 대응    ② 관리자에게 개별적으로 얘기해서 해결  
 ③ 노조나 노사협의회를 통해 해결    ④ 고용 노동부 사무소(고용노동청)를 통해 해결  
 ⑤ 지역 내 정당이나 시민 사회단체를 통해 해결    ⑥ 노무사와 상담을 통해 해결  
 ⑦ 그냥 감수하면서 지냄    ⑧ 회사를 이직함

**일반 현황**

26. 해당 란에 주관식으로 기입해 주시거나 V 표시해 주십시오

1) 나이	만 _____세	2) 성별	① 남성    ② 여성
3) 업종·직종 총 근무경력	_____년 _____개 월	4) 현 사업체 근무경 력	_____년 _____개 월
5) 직종	① 사무관리직    ② 생산직(현장근무)    ③ 서비스·판매·영업직 ④ 청소·환경미화    ⑤ 연구개발직    ⑥ 기타 ( )		

6) 현재 일하는 사업체의 업종	① 운송장비(자동차, 철도차량, 선박 등) 관련 제조/수리업 ② 기계·금속가공·철강 관련 제조/수리업 ③ 전기·전자부품/컴퓨터/영상/음향/통신장비 제조/수리업 ④ 고무제품 및 플라스틱 제품 제조/수리업 ⑤ 화학물질(화장품) 및 석유화학 관련 제품 제조/수리업 ⑥ 의료용 물질 및 의약품 제조/수리업 ⑦ 소프트웨어 개발/보수 ⑧ 전문 과학기술 서비스(연구개발업) ⑨ 시설관리업 - 청소/환경미화/경비업 ⑩ 기타 ( )
7) 사업장 노동자 규모	① 5인 미만      ② 10인 미만      ③ 20인 미만      ④ 50인 미만 ⑤ 100인 미만      ⑥ 300인 미만      ⑦ 300인 이상
8) 거주지	① 수원시 기 이외 지역      ② 경기도 내 타지역      ③ 서울      ④ 서울, 경
9) 학력	① 고졸(중졸 포함)      ② 대졸(2년제 포함)      ③ 대학원(석, 박사)졸

27. 귀하는 청년 노동자가 수원시에서 취업·정착하기 위해 필요한 사항이 무엇이라고 보십니까?  
가장 중요한 것 두 가지를 순서대로 기입해 주십시오.

1순위( ) 2순위( )

- ① 청년 노동자의 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도·컨설팅 지원
- ② 청년 노동자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대
- ③ 청년 노동자의 원활한 취업·이직을 위한 고용서비스 프로그램 확충
- ④ 청년 노동자 주거 안정을 위한 지원 확대
- ⑤ 소규모사업체 노동자를 위한 유급 휴가 지원
- ⑥ 양질의 일자리 창출을 위한 정책 노력 확대
- ⑦ 중소기업 노동자의 복지와 여가 증진을 위한 지원 사업
- ⑧ 청년 노동자를 위한 금융지원 확대
- ⑨ 기타 ( )

28. 귀하는 특성화고(마이스터고 포함) 졸업생이십니까? ( )

- ① 예 (☞ 29번으로)
- ② 아니오(☞ 마지막 안내문으로)

29 귀하는 대학에 진학하였거나 진학 후 졸업하셨습니다가?

- ① 예 (☞ 29-1번으로)
- ② 아니오(☞ 30번으로)

29-1. 대학에 진학한 이유는 무엇입니까? ( )

- ① 더 나은 직업을 갖기 위해
- ② 더 많은 지식을 배우기 위해



	전혀 아니다	아니 다	보 통	그렇 다	매우 그렇다
작업환경이 안전하다	①	②	③	④	⑤
현장실습 업체가 인격적인 대우를 해주었다	①	②	③	④	⑤
현장실습 업체에서 업무를 상세히 가르쳐주었다	①	②	③	④	⑤
현장실습 전담교사의 관심도가 높았다	①	②	③	④	⑤
졸업 이후 현장실습 기업에 취업의사가 생겼다.	①	②	③	④	⑤

※ 설문에 참여해 주셔서 감사합니다. 설문조사 결과 및 조사 참여 감사 쿠폰을 받아보시려면 개인정보 제공에 동의해 주십시오. 감사 쿠폰은 설문조사 마감 이후 7월에 일괄 발송될 예정이며 동의하지 않으시면 감사쿠폰이 지급되지 않습니다.

- 개인정보 제공 동의 여부(√ 표시) : (            )
- 전화번호 : 010 -                            -









- ① 일반 또는 취업 후 상환 학자금 대출    ② 한국장학재단이 운영하는 생활비 추가 대출
- ③ 금융권의 생계비(생활비) 대출            ④ 주택(주거비) 관련 대출
- ⑤ 대출 없음                                      ⑥ 기타(                                      )

15. 부모님으로부터 받는 경제적 지원이 있습니까? (    )

- ① 있음 : 월 (            )만 원 (☞ 15-1번으로)                      ② 없음 (☞ 16번으로)

15-1. 지원받은 항목을 모두 선택해 주십시오

- ① 주거비      ② 학비(등록금 등)            ③ 학원비            ④ 통신비            ⑤ 교통비
- ⑥기타(            )

**일반적 현황**

16. 해당 란에 주관식으로 기입해 주시거나 V 표시해 주십시오

1) 나이	만 _____세	2) 성별	① 남성      ② 여성
3) 거주지	① 수원시    ② 경기도 내 타지역    ③ 서울    ④ 서울, 경기이외 지역		
4) 학력	① 고등학교 재학 중    ② 고졸    ③ 대학 재학 중    ④ 대졸(2년제 포함) 이상		

17. 귀하는 청년 노동자가 수원시에서 취업·정착하기 위해 필요한 사항이 무엇이라고 보십니까?  
가장 중요한 것 두 가지를 순서대로 기입해 주십시오

1순위(            )    2순위(            )

- ① 청년 노동자의 원활한 취업 지원을 위한 수원시의 채용 박람회, 취업 촉진 행사 확대
- ② 청년 노동자를 취업 지원을 위한 상담, 멘토링 프로그램 설치 운영·확대
- ③ 청년 노동자의 원활한 취업·이직을 위한 고용서비스 프로그램 확충·보완
- ④ 취업준비 청년을 위한 수원시 정책 프로그램(청카드, 청나래 등) 확대
- ⑤ 청년 노동자 주거 안정을 위한 지원 확대
- ⑥ 양질의 일자리 창출을 위한 정책 노력 확대
- ⑦ 중소기업 노동자의 복지와 여가 증진을 위한 지원 사업
- ⑧ 청년 노동자를 위한 금융지원 확대
- ⑨ 지역 대학과 연계·협력을 통한 취업·창업 지원 프로그램 운영
- ⑩ 기타 (                                      )

18. 귀하는 특성화고(마이스터고 포함)에 재학 중이거나 특성화고를 졸업하셨습니까? (            )

① 예 (☞ 19번으로)

② 아니오(☞ 마지막 안내문으로)

19. 귀하는 대학에 진학할 예정입니까?

① 예 (☞ 19-1번으로)

② 아니오(☞ 20번으로)

19-1. 대학에 진학하고자 하는 이유는 무엇입니까?( )

① 더 나은 직업을 갖기 위해

② 더 많은 지식을 배우기 위해

③ 고졸 취업자에 대한 대우가 좋지 않아서(차별 처우)

④ 부모님의 기대에 따르기 위해

⑤ 전공 관련 기업으로의 취업이 어려워져서

20. 재학중 산업체 현장실습을 한 경험이 있습니까?

① 예 (☞ 20-1번으로)

② 아니오(☞ 마지막 안내문으로)

20-1. 현장실습 전 표준협약서 내용에 대해 어느 정도로 인지하고 있었습니까? ( )

① 거의 모름

② 모름

③ 보통

④ 어느 정도 알았음

⑤ 잘 알았음

20-2. 현장 실습 기업 정보, 현장 실습과정에서 담당해야 할 업무 정보에 대해 어느 정도로 알고 있었습니까? ( )

① 거의 모름

② 모름

③ 보통

④ 어느 정도 알았음

⑤ 잘 알았음

20-3. 귀하의 현장실습 경험을 토대로 아래 항목에 V 표시해 주십시오.

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
수행한 일이 전공 분야와 연관성이 있었다	①	②	③	④	⑤
작업환경이 안전하다	①	②	③	④	⑤
현장실습 업체가 인격적인 대우를 해주었다	①	②	③	④	⑤
현장실습 업체에서 업무를 잘 가르쳐주었다	①	②	③	④	⑤
현장실습 전담교사의 관심도가 높았다	①	②	③	④	⑤
졸업 이후 현장실습한 기업에 취업하고 싶다	①	②	③	④	⑤

※ 설문에 참여해 주셔서 감사합니다. 설문조사 결과 및 조사 참여 감사 쿠폰을 받아보시려면 개인정보 제공에 동의해 주십시오. 감사 쿠폰은 설문조사 마감 이후 7월에 일괄 발송될 예정이며 동의하지 않으시면 감사쿠폰이 지급되지 않습니다.

- 개인정보 제공 동의 여부(V 표시) : ( )
- 전화번호 : 010 - -