

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

토근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리지정책



부천시지역노사민정협의회



연구책임

이하은 (경기청년유니온 위원장)

연구진

이종찬 (경기청년유니온 조직팀장)

본 보고서는 부천시지역노사민정협의회
2020년 작은연구「희망플랜」지원에 의한 연구결과보고서로
부천시 정책과 다를 수 있습니다.

Contents

I. 연구개요	1. 연구배경 및 목적	11
	2. 연구의 방법 및 구성	15
II. 설문조사	1. 설문조사 개요	20
	2. 설문조사 결과	21
	3. 설문조사 분석	37
	4. 소결	39
III. 추가조사	1. 추가조사의 구성	42
	2. 추가조사 결과	43
	3. 추가조사 결과분석	53
IV. 분석		56
V. 정책제안	1. 시사점	62
	2. 이때까지의 청년 친화형 일자리 정책의 한계	63
	3. 정책제안 내용	65
	4. 기존 부천시 내 일자리 정책과의 연계 가능성 : 웹툰업계를 중심으로	68
VI. 마치며		74
참고문헌		78
<부록>	1. 1차 설문조사 문항	80
	2. 추가 설문조사 문항	93

[표 1-1] 2019 사회조사통계<직업 선택 요인>	14
[표 2-1] 설문조사 내용	20
[표 2-1-1] 현재 종사하는 직무 및 직종 분류	21
[표 2-1-2] 해당 직종에서의 경력 기간	23
[표 2-1-3] 연령	24
[표 2-1-4] 실질적으로 부양하는 가구원의 수	24
[표 2-1-5] 성별	24
[표 2-1-6] 고용 형태와 이에 따른 급여	25
[표 2-2-1] [복수응답 가능] 현재 일하고 있는 업종에 진입하게 된 이유	27
[표 2-2-2] 현재 업종에서 계속 일하고 싶은지 여부	27
[표 2-2-3] 현재 일하고 있는 업종에서 계속 일하고 싶은 이유	28
[표 2-2-4] 현재 일하고 있는 업종에서 계속 일하고 싶지 않은 이유	28
[표 2-2-5] [복수응답 가능] 현재 일하고 있는 직장을 선택한 이유	29
[표 2-2-6] 현재 직장에서 계속 일하고 싶은지 여부	29
[표 2-2-7] 현재 일하고 있는 직장에서 계속 일하고 싶은 이유	30
[표 2-2-8] 현재 일하고 있는 직장에서 계속 일하고 싶지 않은 이유	30
[표 2-2-9] 적절하다고 생각하는 한 직장 내에서의 근무 기간	31
[표 2-3-1] 부천에서의 구직 활동 경험 유무	32
[표 2-3-2] 부천에서 구직 활동을 하지 않은 이유	32
[표 2-3-3] 부천에서 구직 활동 경험이 있는 경우, 실제 취업 여부	33
[표 2-3-4] 부천에서 구직 활동을 했으나 취업하지 않은 이유	33
[표 2-3-5] 부천에서 취업하였으나 이탈한 이유	33
[표 2-3-6] 부천에서 취업하기 위해 충족되길 희망하는 요건	34
[표 2-4-1] 부천시에 거주하는 이유	35
[표 2-4-2] 부천시의 일자리 정책에 대한 평가	35
[표 2-4-3] 꼭 필요하다고 생각하는 일자리 정책	35
[표 3-1-3] 가장 중요하게 고려하는 요소 (3순위)	44
[표 3-1-4] 정규직이지만 희망 업종이 아닐 경우	46
[표 3-1-5] 적절하다고 생각하는 월 급여 수준	46
[표 3-1-6] 적절하다고 생각하는 월 급여 수준 순위	46
[표 3-2-1] 구직할 때 가장 많이 활용하는 경로	47
[표 3-2-2] 구직할 때 기준 키워드	47
[표 3-3-1] 직업 선택에서 근로 시간 및 통근 시간의 중요 여부	48
[표 3-3-2] 퇴사, 이직 여부 결정시 근로 시간 및 통근 시간의 중요 여부	48
[표 3-3-3] 현재 근무시간에 대한 만족도	48
[표 3-3-4] 급여를 줄여서라도 현재의 근로 시간을 줄이고 싶은지 여부	49
[표 3-3-5] 급여를 줄여서라도 현재의 통근 시간을 줄이고 싶은지 여부	49
[표 3-4-1] 실제로 경험한 부천시 일자리 관련 정책	50
[표 3-4-2] 부천에서 구직하지 않거나 부천시의 일자리를 떠난 가장 큰 이유	50
[표 3-6] 고용 형태에 따른 급여의 분포 차이	59

그림 목차

[그림 1-1] 고용 형태에 따른 임금 분포 (월 실수령액 기준)	58
[그림 1-2] 부천시 일자리 정책이 도움 되는 정도	60
[그림 2-1] 2019년 BIAF 기간에 개최된 잡 세미나 강연 일정	70
[그림 2-1] 2019년 BIAF 기간에 개최된 잡 세미나 강연 일정	71

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리정책

I . 연구개요

1. 연구배경 및 목적
2. 연구의 방법 및 구성

I. 연구개요

1. 연구배경 및 목적

2019년 국토교통부와 한국교통안전공단이 조사한 바에 따르면, 수도권에서 대중교통을 이용해 출근하는 경우 평균 편도기준 1시간 27분이 소요되는 것으로 밝혀졌다. 이는 작년 보다 조금 더 증가한 수치로, 꾸준히 수도권 내의 노동자들이 하루에 약 세 시간을 길에서 보내고 있다는 반증이 된다. 부천은 서울, 인천 등 타 도시에 접근하기 좋은 조건을 갖고 있는 시로서 이는 다양한 일자리에의 진입을 가능하게 하는 요인이기도 하지만, 동시에 부천 시내의 청년들이 타 지역으로 유입되도록 하는 요인으로서 기능하기도 한다.

□ 연구배경

경기청년유니온은 이전 <경기도 청년 출·퇴근 비용 실태조사(2015)>, <경기도 청년 시간·소득빈곤 실태조사(2017)>, <청년노동리뷰-내 청춘은 지하철에서 보냈네(2019)> 등의 연구를 통해 꾸준히 경기도 내 청년 노동자들의 통근 실태에 대하여 관심을 가져왔다.

○ 통근으로 소요하는 시간은 왕복 기준 약 3시간(평균 통근시간 166.49분)을 소요하고 있으며, 65.5%는 통근시간으로 왕복 2시간 이상 소요하며, 매월 교통비는 평균 11.46만 원을 지출하고, 거주지와 근무지의 왕복 통근거리는 평균 67.34km로 나타났다.

○ 응답자들이 비용과 피로도를 감수하면서 서울의 일자리로 나가는 이유는 <경기도 내 희망 업종이 부재> 35.1%, <직업의 비전> 29.8%, <높은 임금 수준> 13.7% 순서로 나타남.

○ 서울로 통근하며 느끼는 비용으로 <여가시간 부족>이 33.6%로 가장 높음, 이어 <높은 피로도>가 32.7%로 높았고, <교통비 지출>의 응답은 20%로 나타남.

○ 월급 기준 약 220만원이면 경기도 내 일자리로 이직을 고민해볼 수 있다고 응답했으며, 그 중 150만 원 이상 250만원 미만 수준의 임금을 희망한 응답자는 전체의 64.4%

○ 이직을 고민한 응답자 중 이직 시 가장 고려하는 것은 <임금 수준>이 32.1%가장 높았으며, <희망 업종 유무>와 <직업의 비전>이 각각 23.6%, <고용 안정성>이 12.3%으로 나타났다.

<경기도 청년 출·퇴근 비용 실태조사>, 경기청년유니온(2015)

2015년 실시한 경기도 청년 출·퇴근 비용 실태조사는 경기도에 거주하며 서울로 출·퇴근하는 20-30대 청년 110명을 대상으로 조사했으며, 당시 서울 지역으로 출·퇴근하는 가장 큰 이유는 경기도 내 희망 업종의 부재 (35.1%), 직업의 비전 (29.8%)을, 그 다음으로 임금 (13.7%)인 것으로 나타났다.

○ 경기도에 거주하며 일을 하고 있거나 했던 20-30대 (만 19세 - 39세) 청년(평균 28.5세) 206명이 응답했습니다.

○ 하루 일과 중 수면으로 활용하는 시간은 6.49시간으로 드러났으며, 53.7%는 7시간 이내의 수면을 취하는 것으로 조사되었음. 통근에 사용하는 왕복 시간은 평균 1시간 30분이며, 평균치 이상으로 (통근 시간을) 사용하는 경우는 44.5%였음. 가장 긴 통근 시간은 6시간으로 나타남.

○ 하루 동안 어떠한 의무가 부과되지 않는, 자유롭게 사용할 수 있는 시간은 평균 2.7시간으로 나타났음. 응답자의 절반(47.6%)은 하루에 3시간 이내의 자유 시간을 갖고 있으며, 일주일로 환산할 경우 10시간 미만인 경우가 30.7%로 가장 높았음.

○ 전체 응답자 중 76.2%는 이직 또는 퇴사에 대한 고민을 해본 적이 있으며, 이유는 임금수준 및 근로환경이 좋지 않아서(25.9%), 개인적 시간이 확보되지 않아서(17.4%) 순서로 나타났다.

○ 그럼에도 불구하고 응답자들은 왜 현재의 삶을 바꾸지 못하고 있는지 질문해보아야 한다. 이직과 퇴사를 고민을 해본 적이 있는 응답자는 206명 중 157명(76.2%)에 달했다. 고민하거나 실행했던 주요 이유는 임금 및 근로환경 수준이 낮아서가 25.9%로 가장 높았으며, 개인시간 부족이 17.4%였다. 반면, 1년 내 이직이나 퇴사를 하지 못한 인원은 90명(57.3%)으로 나타났다. 실행하지 못한 이유는 생계의 문제(금전적 이유)가 29.7%로 가장 높았으며, 퇴사와 이직을 준비하기 위한 시간부족이 20.3%로 드러났다.

○ 응답자들은 일상생활을 유지하기 위한 생활비 보다 낮은 임금을 받고 있었으며, 필수적으로 필요한 생활비 항목을 줄여가며 생활하고 있었다. 낮은 임금을 보충하기 위해서 장시간 노동을 선택할 수밖에 없었으며 이로 인하여 수면시간, 개인의 여가시간 등을 줄여가며 자투리 시간을 마련하고 있었다. 낮은 소득으로 인해 발생한 시간빈곤은, 다시 낮은 소득으로 인해 시간을 마련할 대안(직장 근처로 이주, 차량 구매, 돌봄 서비스 등)을 찾지 못하는 상황으로 이어진다.

〈경기도 청년 시간·소득빈곤 실태조사〉, 경기청년유니온(2017)

2017년 실시한 <경기도 청년 시간·소득빈곤 실태조사>는 경기도에서 거주하며 일하는 청년들을 대상으로 실시하였다. 직장 소재지는 경기도 내 거주 도시 혹은 타 도시, 서울 등이었으며, 이에 통근 시간은 왕복을 기준으로 약 1시간 반 정도가 소요되었다. 하루에 자유롭게 활용할 수 있는 시간은 세 시간 이내였으며, 소득을 위해 일상에서 많은 시간을 포기하고, 이러한 시간의 빈곤은 결국 새로운 기회를 위한 시간 투자를 어렵게 하여 지속적인 소득의 빈곤으로 악순환되는 연결고리를 만들고 있

었다.

2019년에는 수치적인 결과보다는 청년들의 주관적인 경험을 담아내는 데 중점을 둔 <청년노동이슈: 내 청춘은 지하철에서 보냈네>를 통해 통근하는 경기도 청년들의 이야기를 담아내었다. 경기도에 거주하며 거주지 외 지역으로 출퇴근을 하는 43명의 청년의 구체적인 응답을 기준으로 통근이 이들의 일상과 시간 운용에 상당한 악영향을 미치고 있으며, 그럼에도 불구하고 통근을 지속하는 이유로서 구체적인 업종 부재, 경력, 임금, 일자리의 고용 형태, 조직문화 등이 있음을 알 수 있었다.

○ 대한민국은 OECD 최상위권의 근로시간을 가지고 있다. 하지만 대한민국이 최상위권인 항목이 하나 더 있다. 바로 통근시간이다. 개개인별, 지역별 편차가 크기 때문에 근로 시간만큼 조명받지는 못하고 있지만, 대한민국은 OECD 통근 시간 기록에서 1위를 차지하고 있다. (2014년까지 기준, OECD 보고서에서는 핀란드, 스페인, 스웨덴 및 미국에서는 통근에 평균적으로 하루 약 20분만이 소요되지만, 한국에서는 거의 한 시간이 소요되고 있다는 점을 지적하고 있다.) 특히 많은 인구가 서울로 통근하는 경기도의 경우에 통근 문제는 더더욱 심각하다. 장시간 근로의 나라 대한민국의 경기도민은 장시간 근로에 더하여 통근이라는 이중고를 겪고 있다. 장시간 근로를 마친 뒤에도 집까지의 귀가라는 대업이 남아있는 것이다.

○ 자신의 거주지 외의 지역으로 출퇴근을 하는 경기도 거주민 43명을 대상으로 한 설문조사에서, 평균적인 기상 시간은 아침 7시 6분이었으며, 통근 시간은 왕복 기준 평균 2시간 42분이었다. 평균적인 근로시간은 하루에 약 8시간 49분이었으며 집에 도착하는 시간은 평균 저녁 8시 28분이었다.

○ 퇴근 후 씻고, 밥을 먹는 기본적으로 필요한 시간은 제외하고 가장 많은 시간을 차지한 것은 '스마트폰, 혹은 웹서핑'이다. 가장 많이 하고 싶은 것은 '수면 시간 확보'와 '운동'이었다.

○ 경기청년유니온(2019)에서 진행한 설문조사 대상자의 약 40% 정도가 거주지 주변(경기도)에서 일자리를 구해본 경험이 있다고 답했다. 하지만 그럼에도 불구하고 거주지 주변이 아닌 서울 및 다른 지역에서 일 하게 되었으며, 그에 대한 이유는 '만족할만한 일자리가 없었다'와 같은 종합적인 답변부터, '파주에는 IT 관련된 일자리가 없다'는 구체적인 답변까지 다양했다. 통근을 하는 사람들이 동네에서 일을 하지 않은 이유에 대해서는 <업종의 다양성 : 내가 원하는 직종의 일자리가 없어서>, <경력>, <임금>, <불안정한 일자리>, <조직문화> 등으로 응답하였다.

〈청년노동리뷰: 내 청춘은 지하철에서 보냈네〉, 경기청년유니온(2019)

□ 사전조사

2019년 통계청의 사회조사통계에 따르면 연령에 따른 <직업 선택 요인>은 다음과 같다.

[표 1-1] 2019 사회조사통계, <직업 선택 요인> (출처 : 통계청)

구분	전국	20-29세	30-39세
명예, 명성	2.9%	3.4%	2.9%
안정성	25.6%	23.2%	22.8%
수입	38.8%	33.8%	38.6%
적성, 흥미	16.1%	23.6%	17.7%
보람, 자아실현	4.2%	4.6%	4.1%
발전성, 장래성	5.8%	6.6%	5.9%
근무시간	3.9%	3.8%	7.1%
기타	0.1%	—	0%
모르겠음	2.7%	1%	1%
계	100%	100%	100%

해당 통계조사에 따르면 20대에서 가장 큰 직업 선택 요인은 수입(33.8%), 적성과 흥미(23.6%)이다. 30대는 수입(38.6%)의 비중이 조금 더 높고, 다음은 안정성(22.8%)으로서, 적성과 흥미의 비중은 17.7%로 그 뒤를 이었다. 장래성이나 보람의 경우 20대와 30대 모두에서 7% 미만으로 낮았다. 전 연령대를 기준으로 할 때는 수입(38.8%), 안정성(25.6%)이 높아 전반적으로 30대와 비슷한 경향을 보였다. 해당 조사에 따르면, 20대에는 30대나 다른 연령층에 비해 적성과 흥미를 더 중요하게 생각하는 경향이 있고, 국민 전반적으로는 직업 선택의 기준으로 수입과 안정성을 중시한다는 점을 알 수 있었다.

□ 연구목적

이때까지의 통근 연구는 대부분 경기도 전체를 대상으로 이루어져 왔다. 부천은 위에 언급했다시피 서쪽으로는 인천, 동·북쪽으로는 서울, 남쪽으로는 안양 등 여러 대도시와 인접해있으며, 1호선과 7호선이 지나가 타 지역으로의 이동 또한 쉽다. 때문에 부천에서 타지역으로 통근하는 청년들의 수 또한 많은 것으로 보여지며 이에 따

라 그들의 구체적인 동기와 통근의 이유 등을 분석해볼 필요가 있다. 따라서 해당 연구는 다음과 같은 내용을 밝히고자 한다.

- 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들의 업종, 계약 형태 및 임금 등의 조건
- 해당 업종 및 일자리를 선택한 이유와 일자리를 선택할 때 기준의 우선 순위, 구체적으로 구직을 하는 과정
- 부천시 내에서의 구직 경험과 거주 유인
- 필요하다고 생각하는 부천 시내 일자리의 조건, 혹은 지원 정책의 수요

이를 종합하여 해당 연구를 통해 부천시에서 타 지역으로 통근하게 되는 일자리의 유인 요인을 분석하고, 현재 진행되고 있는 부천시의 청년 정책에 대한 선호 및 평가, 정책에 대한 수요 등을 파악하여 차후 부천 내에서 청년이 선호하는 일자리를 양성, 유치, 선발 하는 데 기준이 될 수 있는 실질적이고 구체적인 청년의 목소리를 담아내려 한다. 수집한 자료는 부천시 내 양질의 일자리 양성을 위한 정책 제언으로 이어지도록 할 것이다.

2. 연구의 방법 및 구성

□ 연구의 방법

1. 온라인 설문조사

- 대상 : 부천시에 거주하며 타 지역으로 통근하는 청년 (만 19세 - 만 39세) 약 백 명
- 방법 : 온라인 설문조사
- 기간 : 2020년 7월 20일 - 2020년 8월 31일
- 목적 : 일반적으로 통근하는 청년들의 실태 및 인식 파악
- 주제 : 통근 실태(장소, 노동 조건 등), 업종 및 일자리 선택 이유 등

2. 인터뷰

- 대상 : 설문에 응답한 청년 중 희망하는 자
- 방법 : 오프라인 대면 인터뷰 (코로나19 악화 시 서면 혹은 전화 인터뷰)
- 기간 : 2020년 10월부터 11월 까지
- 목적 : 객관식 설문 및 수치로 설명하기 어려운 내용에 대한 추가적인 정보 확보, 심층적인 의도 파악
- 내용 :
 - 문항에 따른 구체적인 답변의 이유, 실제 구직 과정에 대한 분석
 - 실제 부천시 내 일자리 정책에 대한 평가
 - 주관식 답변에 대한 구체적인 사유 확인

□ 연구의 구성

선행연구 및 사전 자료를 참고하여 가설을 설정하였으나, 기존에 가지고 있는 가설을 검증하는 데서 그치지 않고 기존의 연구에서의 ‘일자리 선택 이유’ 항목을 세분화하여 다양한 맥락에서 일자리 선택 동기를 분석하고자 했다.

1. 가설 설정

본 조사의 주제와 관련한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

- 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 부천시 내에서 구직 혹은 취업 경험이 있을 경우 더 낮은 근로 조건을 경험했을 것이다.
- 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 일자리의 경험 측면 (경력, 조직문화, 흥미와 적성, 가치관 등)이 일자리 선택 및 유지의 주요한 이유일 것이다.
- 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 특별히 부천지역의 일자리를 기피하는 것은 아니지만, 자신이 원하는 조건의 일자리를 찾다보니 타 지역에서 취업을 하게 되었을 것이다.

2. 추가 구성 항목

이에 더하여 대상 당사자들에게 다양한 답변을 듣고 반영하고자 하는 분야를 설문 및 인터뷰의 질문 항목으로 추가로 구성하였다.

- 업종과 직장을 선택하는 기준과 이탈 여부를 결정하는 기준
- 부천시의 기존 청년 일자리 정책 경험과 이에 대한 평가
- 부천시에서 일 하기 위해 필요하다고 생각하는 조건
- 구체적인 구직의 과정과 경험

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리지정책

II. 설문조사

1. 설문조사 개요
2. 설문조사 결과
3. 설문조사 분석
4. 소결

II. 설문조사

1. 설문조사 개요

- 1) 수행기관 : 경기청년유니온(협업기관 : 부천시 청년정책협의체 좋은일자리팀)
- 2) 조사기간 : 2020년 7월 31일부터 8월 31일까지
- 3) 조사대상 : 부천시에 거주하며 타 지역으로 출퇴근하는 청년(만19세 -만39세)
- 4) 조사방법 및 결과 : 온라인 자기기입식 설문조사, 총 140명의 유효표본을 수집
- 5) 조사내용 :

[표 2-1] 설문조사 내용

구분	문항
기본 정보 문항	△ 현재 종사하는 직무 및 직종 분류 △ 경력 △ 근로 시간 △ 급여 △ 고용 형태 및 계약 기간
일자리 선택 기준 관련 문항	△ 업종 진입 이유 △ 현 업종에 대한 평가 △ 직장 선택 이유 △ 현 직장에 대한 평가 △ 희망 재직 기간
부천에서의 구직 경험 관련 경험	△ 부천 내에서 구직 여부 △ 구직시 직종 △ 이탈 이유 △ 부천에서 일 하기 위한 조건
통근 관련 문항	△ 통근 출발지 △ 직장의 위치 △ 통근 시간 △ 교통수단
일자리 정책 관련 문항	△ 부천 거주 이유 △ 일자리 정책 평가 △ 필요한 정책
기본 정보 문항	△ 성별 △ 연령 △ 부양 가구원 수

2. 설문조사 결과

1. 응답자의 일반적 특성

응답자들은 한 가지 직군에만 집중되어 있지 않고 다양한 직군에 분포되어 있었다. '[표2-1-1] 현재 종사하는 직무 및 직종 분류'에 따르면, 교육서비스 업종에 응답자의 약 17.1%, 경영, 회계와 같은 사무 행정 직무에 15.7%, 보건 및 의료관련에 15.0%, 서비스업 12.1%로 주로 3차 산업에 분포해있는 것으로 보인다.

[표 2-1-1] 현재 종사하는 직무 및 직종 분류

(단위 : 명)		
구분	빈도	비율
교육 서비스	24	17.1%
경영, 회계, 사무, 행정 관련	22	15.7%
보건 및 의료 관련	21	15.0%
서비스업	17	12.1%
홍보 마케팅 관련	8	5.7%
영업 및 판매	8	5.7%
정보통신(IT) 관련직	6	4.3%
문화·예술·디자인 방송관련직	6	4.3%
건축·건설·조경 관련	5	3.6%
단순 생산 및 조립	5	3.6%
시설·매장·고객 등 관리직	5	3.6%
사회복지 및 요양 서비스	4	2.9%
음식 관련 서비스	2	1.4%
미용 숙박 여행 스포츠 관련	2	1.4%
기계 관련직	1	0.7%
섬유 및 의복 관련직	1	0.7%
연구 및 개발 관련	1	0.7%
기타	2	1.4%
합	140	100.0%

2. [표2-1-2]에 따르면 경력은 1년 이상 2년 미만이 20.7%로 가장 많았고 그 외의 답변도 4년 미만에 집중되어 있었다. 연령은 20대에서는 25세 이상이 41.4%, 30대 중에선 30-34세가 30.0%로, 응답자들은 주로 20대 후반에서 30대 초반에 걸쳐져 있었다([표2-1-3] 참고). 77.1%의 응답자가 추가로 다른 사람을 부양하고 있지 않았으며, ([표2-1-4] 참고). 응답자의 72.9%가 여성이었다([표2-1-5] 참고). 고용형태는 69.3%가 정규직 혹은 무기계약직이었으며, 직접고용 비정규직(기간제: 계약직, 임시직)이 20.0%로 그 뒤를 이었다(표[2-1-6] 참고).

[표 2-1-2] 해당 직종에서의 경력 기간

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
1년 미만	9	6.4%
1년 이상 2년 미만	29	20.7%
2년 이상 3년 미만	23	16.4%
3년 이상 4년 미만	20	14.3%
4년 이상 5년 미만	6	4.3%
5년 이상 6년 미만	15	10.7%
6년 이상 7년 미만	6	4.3%
7년 이상 8년 미만	3	2.1%
8년 이상 9년 미만	9	6.4%
9년 이상 10년 미만	3	2.1%
10년 이상 11년 미만	7	5.0%
11년 이상 12년 미만	2	1.4%
12년 이상 13년 미만	1	0.7%
13년 이상 14년 미만	2	1.4%
14년 이상 15년 미만	0	0.0%
15년 이상	5	3.6%
합	140	100.0%

[표 2-1-3] 연령

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
15-19세	1	0.7%
20-24세	19	13.6%
25-29세	58	41.4%
30-34세	42	30.0%
35-39세	20	14.3%
합	140	100.0%

[표 2-1-4] 실질적으로 부양하는 가구원의 수 (자신 포함)

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
1명	108	77.1%
2명	16	11.4%
3명	7	5.0%
4명 이상	9	6.4%
합	140	100.0%

[표 2-1-5] 성별

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
여성	102	72.9%
남성	37	26.4%
기타(비공개)	1	0.7%
합	140	100.0%

[표 2-1-6] 고용 형태와 이에 따른 급여

(단위: 만 원, 명)

고용 형태	급여 평균	빈도	비율
정규직 (무기계약직 포함)	306.8	97	69.3%
직접고용 비정규직(기간제 : 계약직, 임시직)	235.6	28	20.0%
직접고용 비정규직(시간제 : 파트타임, 단시간)	209.0	10	7.1%
특수고용(개인사업자 지위)	388.3	3	2.1%
간접고용 비정규직(파견근로, 용역근로)	225.0	2	1.4%
	286.2	140	100.0%

2. 현재 일자리 선택 기준

일자리 선택 기준에 대해서는 업종과 현재 직장, 업종의 진입 이유와 계속 일하고 싶은지 여부 및 그 이유에 대하여 각각 나누어 물었다. 현재 일하고 있는 업종에 진입하게 된 이유로는 ([표 2-2-1] 참고) ‘(교육 기관 등에서) 기존에 교육 받은 분야였기 때문에’라는 응답이 가장 많았으나(30.7%), ‘다른 분야에도 관심을 가지거나 지원했으나 해당 분야에 취업이 되었다’는 응답도 29.3%에 달했다. 그 외에 ‘타고난 적성과 흥미에 잘 맞는 분야여서’가 25.0%, ‘해당분야의 노동조건(급여, 지위 등)이 좋아서’가 24.3%, ‘현실적으로 취업이 잘 될 것 같은 분야여서 취업을 위해 교육-훈련을 받은 후 진입’도 약 22.1%로 사실상 해당 답변들 사이에 응답률에 큰 차이가 없었다. 현재 업종에서 계속해서 일 하고 싶은 사람의 비율은 약 75%였으며([표2-2-2] 참고), 현재 일 하고 있는 분야에서 계속 일 하고 싶은 이유([표2-2-3])로는 해당 분야에서의 경력을 인정받고 싶어서가 18.6%, 타고난 적성과 흥미에 맞는 분야여서가 약 13.6%, 계속해서 현재 직장에서 일하고 싶어서가 12.9%를 차지했다. 해당 업종에서 계속해서 일 하고 싶지 않은 경우 가치관이나 적성, 흥미에 맞지 않아서 직종을 옮기고 싶다는 경우가 많았으나, 사실 다른 이유들과도 큰 차이가 나지는 않았다.([표 2-2-4] 참고) 표 [2-5-5]부터는 업종이 아닌 현재 직장을 기준으로 문항을 구성하였다. 복수 선택 문항이긴 하지만 현재의 일자리를 선택한 이유로 18.6%가 자신이 선택해서라기보다는 다른 직장도 지원했지만 해당 직장에 다니게 되었다고 응답했다. 자발적인 선택 요인 중에서는 정규직이거나 고용형태가 안정된 일자리여서’(17.4%), ‘이후 이직을 고려할 때 비교적 좋은 경력을 쌓을 수 있는 일자리여서’(15.1%), ‘구체적으로 원하던 분야의 일자리여서(가치관, 적성, 흥미 등)’(14.9%)으로 응답 간 큰 차이를 보이지 않았다. 현재 직장에서도 계속 일 하고 싶은 비중은 약 65.7%였으며([표 2-2-6]), 계속해서 일 하고 싶은 이유([표 2-2-7])로는 ‘현재 직장에서의 일한 경험이 이후 좋은 경력이 될 것으로 예상되어서(19.6%)’가 가장 많았으나, ‘안전한 근무환경, 조직문화가 마음에 들어서(17.4%)’, ‘적당한 거리에 있는 직장이어서(교통 및 주거 문제가 잘 해결되어서)(14.1%)’, 그 이후로 대인관계 및 계약 형태 등의 답변도 큰 차이가 없는 것으로 드러났다. 현재 일자리를 이탈하고 싶은 이유로는 불안정한 고용형태가 다시 주된 이유로 언급되었다([표 2-2-8]). 한 직장 당 적절한 근속 기간으로는 49.3%이 ‘무기한’으로 응답하였다([표 2-2-9]).

○ 업종의 선택 및 유지 기준

[표 2-2-1] [복수 응답 가능] 현재 일하고 있는 업종에 진입하게 된 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율 ¹⁾
(교육 기관 등에서) 기존에 교육 받은 분야였기 때문에	43	30.7%
다른 분야에도 관심을 가지거나 지원했으나 해당 분야에 취업이 되어서	41	29.3%
타고난 적성과 흥미에 잘 맞는 분야여서	35	25.0%
해당 분야의 노동 조건이 좋아서 (급여, 지위 등)	34	24.3%
현실적으로 취업이 잘 될 것 같은 분야여서 취업을 위해 교육-훈련을 받은 후 진입	31	22.1%
가치관에 맞는 분야여서	22	15.7%
해당 업종의 조직 문화 및 대우, 인권 감수성이 높은 수준이어서	9	6.4%
기타 답변 : 마지못해	1	0.7%
	247	100%

[표 2-2-2] 현재 업종에서 계속 일하고 싶은지 여부

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
예	105	75%
아니오	35	25%
합	140	100%

1) 응답자 수(140명) 기준 비율 표기

[표 2-2-3] 현재 일하고 있는 업종에서 계속 일하고 싶은 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
해당 분야에 쌓아온 경력을 살리기 위해 (타 업종으로 갈 경우 기존 경력을 인정받기 어려워서)	26	18.6%
타고난 적성과 흥미에 잘 맞는 분야여서	19	13.6%
현재의 직장에서도 계속 일하고 싶어서	18	12.9%
연령 혹은 경제적 조건 때문에 다른 분야로 이직하기는 어려울 것 같아서	14	10.0%
해당 분야의 노동 조건이 좋아서 (급여, 근로 시간, 고용 형태 등)	11	7.9%
현실적으로 취업 및 이직이 잘 되는 분야여서	10	7.1%
가치관에 맞는 분야여서	6	4.3%
해당 업종의 조직문화, 인권감수성 수준이 높은 편이어서	1	0.7%
	105	100%

[표 2-2-4] 현재 일하고 있는 업종에서 계속 일하고 싶지 않은 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
타고난 적성과 흥미에 맞지 않아서	6	17.1%
가치관에 맞지 않는 일이어서	6	17.1%
해당 업종의 전망이 좋지 않고 이직이 어려워 (전반적인 고용 축소 등)	5	14.3%
경력이 되지 않는 일자리들만 있어서, 경력이 길어져도 발전이 없어서	5	14.3%
크게 싫지는 않지만 그냥 새로운 일을 해보고 싶어서	5	14.3%
해당 업종의 근로 조건(임금, 근로시간)이 안 좋아서	5	14.3%
해당 업종의 인권 감수성이 낮아서(성희롱 및 직장 내 괴롭힘, 차별 등)	3	8.6%
	35	100%

○ 직장의 선택 및 유지 기준

[표 2-2-5] [복수 응답 가능] 현재 일하고 있는 직장을 선택한 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
다른 곳도 넣었지만 이 곳에 합격했거나 입사 제의가 와서	48	18.6%
정규직이거나 고용형태가 안정된 일자리여서	45	17.4%
이후 이직을 고려할 때 비교적 좋은 경력을 쌓을 수 있는 일 자리여서	39	15.1%
구체적으로 원하던 분야의 일자리여서 (가치관 적성 흥미 등)	38	14.7%
통근이 편리하거나 가능한 곳에 있어서	24	9.3%
노동 조건이 좋아서 (급여 근로시간 복리후생 등)	24	9.3%
임금이 높거나 만족스러운 편이어서	17	6.6%
근로기준법을 준수하는 일터인 것 같아서 (근로시간 임금 등)	16	6.2%
인권 감수성이 높고 안전한 수평적인 조직문화를 가진 곳 같 아서	6	2.3%
발령	1	0.4%
	258	100%

[표 2-2-6] 현재 직장에서도 계속 일하고 싶은지 여부

구분	빈도	비율
예	92	65.7%
아니오	48	34.3%
합	140	100.0%

[표 2-2-7] 현재 일하고 있는 직장에서 계속 일하고 싶은 이유

(단위 : 명)

항목		빈도	비율
현재 직장에서 일한 경험이 이후 좋은 경력이 될 것으로 예상 되어서		18	19.6%
안전한 근무환경, 조직문화가 마음에 들어서		16	17.4%
적당한 거리에 있는 직장이어서 (교통 및 주거 문제가 잘 해결 되어서)		13	14.1%
계약 형태가 안정적이고 만족스러워서		12	13.0%
현재 직장에서의 대인관계가 좋아서		12	13.0%
해당 업무가 적성과 흥미에 맞아서		11	12.0%
근로 조건이 만족스러워서	임금 외 (근로 시간, 복지 혜택 등) 조건에 만족	6	6.5%
	임금 수준에 만족	4	4.3%
		92	100.0%

[표 2-2-8] 현재 일하고 있는 직장에서 계속 일하고 싶지 않은 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
계약 형태가 불안정하고 불만족스러워서	9	18.8%
현재 직장에서는 해당 업종에서의 경력을 키우기 어려워서	6	12.5%
병가, 여행 등 개인적인 사유로 휴식을 취하고 싶어서	6	12.5%
임금이 불만족스러워서	5	10.4%
통근 거리가 지나치게 멀어서 (교통 및 주거 문제)	5	10.4%
임금 외 근로조건이 불만족스러워서 (근로 시간, 복지 혜택 등)	5	10.4%
해당 업무가 적성과 흥미에 맞지 않아서	5	10.4%
직장 내 괴롭힘 혹은 낮은 인권감수성, 대인관계의 문제	3	6.3%
다른 직장에서 더 좋은 조건의 일자리를 제안 받아서	3	6.3%
(기타 : 한 직장에서 너무 오래 있는것 같아서)	1	2.1%
	48	100.0%

[표 2-2-9] 적절하다고 생각하는 한 직장 내에서의 근속 기간

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
1년 이상 3년 미만	13	9.3%
3년 이상 5년 미만	12	8.6%
5년 이상 7년 미만	19	13.6%
7년 이상 9년 미만	13	9.3%
9년 이상(기간의 정함이 있는 경우)	14	10.0%
무기한	69	49.3%
	140	100.0%

3. 부천에서의 구직 경험

응답자들 중 부천에서 구직 경험이 있는 비중은 약 67.9%였으며([표 2-3-1]), 구직 활동을 하지 않은 경우([표 2-3-2]) 그 이유로 ‘다른 지역에서 기회가 주어져서(일자리 제안), 혹은 갈 수 있었던 일자리가 부천이 아니어서’(46.7%)를 그 이유로 가장 많이 응답했다. 구직 과정에서 이미 다른 지역에 취업하게 된 것으로 보이며, 구체적으로 바라던 분야의 일자리가 없을 것 같아서도 22.2%에 달했다. 부천에서 구직 활동을 했더라도 [표 2-3-3]에 따르면 66.4%가 실제로 부천에서 취업한 경험은 없다고 응답했다. 주관식으로 그 이유에 대해 응답했는데, 이를 항목별로 구분했을 때 가장 큰 이유로 구체적으로 부천에 ‘원하는 구체적인 일자리가 없어서’가 언급되었다. 부천에서 취업했으나 이탈한 경우에는 비자발적인 사유가 가장 많이 언급되었다([표 2-3-6]). 부천에서 충족되었으면 하는 일자리의 조건으로는 ‘정규직, 이직 걱정 없는 안정적인 일자리’라는 응답이 가장 많았다([표 2-3-7]).

○ 부천에서의 구직 경험

[표 2-3-1] 부천에서의 구직 활동 경험 유무

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
있다	95	67.9%
없다	45	32.1%
합	140	100.0%

[표 2-3-2] 부천에서 구직 활동을 하지 않은 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
다른 지역에서 기회가 주어져서 (일자리 제안), 혹은 갈 수 있었던 일자리가 부천이 아니어서	21	46.7%
구체적으로 바라던 직무 혹은 분야의 일자리가 없을 것 같아서	10	22.2%
이후 이직 시 좋은 경력이 되지 않을 것 같아서	4	8.9%
안정적이지 못한 고용 조건이 많을 것 같아서 (비정규직 혹은 단기 일자리)	4	8.9%
임금 수준이 낮을 것 같아서	4	8.9%
조직문화 및 제도적 복지 수준이 좋지 않을 것 같아서	1	2.2%

원하는 직장을 찾지 못해서	1	2.2%
	45	100.0%

[표 2-3-3] 부천에서 구직 활동 경험이 있는 경우, 실제 취업 경험 여부

(단위 : 명)

구분	빈도	비율
없다	63	66.3%
있다	32	33.7%
합	95	100.0%

[표 2-3-4] 부천에서 구직 활동을 했으나 취업하지 않은 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
원하는 구체적인 일자리가 없어서	26	41.3%
다른 지역에서 기회가 주어져서 (일자리 제안), 혹은 갈 수 있었던 일자리가 부천이 아니어서	17	27.0%
근로조건이 불만족스러워서 (급여 등)	15	23.8%
기존 직장 및 생활권이 타 지역이어서	4	6.3%
교통편	1	1.6%
	63	100.0%

[표 2-3-5] 부천에서 취업하였으나 이탈한 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
비자발적 퇴사 및 이전(계약 종료, 이전, 발령 등)	10	31.3%
다른 지역에서 더 좋은 기회가 주어졌거나 해당 분야의 일자리가 너무 적어서	10	31.3%
근로조건이 불만족스러워서 (급여 등)	9	28.1%
인권감수성, 조직 문화 및 대인관계가 불만족스러워서	1	3.1%

근로기준법 미준수	1	3.1%
교통편	1	3.1%
	32	100.0%

[표 2-3-6] 부천에서 취업하기 위해 충족되길 희망하는 요건

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
정규직, 이직 걱정 없는 안정적인 일자리	52	37.1%
근로 조건 (급여, 복리후생)이 뛰어난 일자리	35	25.0%
적성과 흥미, 가치관에 맞는 구체적인 업무 분야의 일자리	20	14.3%
임금 수준이 만족스러운 일자리	13	9.3%
정규직이 아니더라도 안정적인 이직이 보장되는 경력이 되는 일자리	10	7.1%
진입장벽이 낮고 체계적인 교육을 제공하는 일자리	4	2.9%
조직 문화가 수평적이고 복지 제도가 잘 되어 있는 일자리	4	2.9%
근로기준법 (근로시간, 직장 내 괴롭힘 방지법 포함)이 잘 준수되는 일자리	2	1.4%
	140	100.0%

4. 부천시의 일자리 정책

타 지역에서 일 하지만 부천시에 거주하는 이유로는 75.7%가 ‘가족이 살고 있는 집에 함께 살고 있어서’를 그 이유로 응답했으며([표 2-4-1]), 부천시의 일자리 정책에 대한 평가는 전반적으로 ‘보통이다’를 중심으로 분포하였다([표 2-4-2]). 꼭 필요하다고 생각하는 일자리 정책으로는 ‘지역 내 양질의 일자리 양성/창업 지원’을 가장 많이 선택하였다([표 2-4-3]).

[표 2-4-1] 부천시에 거주하는 이유

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
가족이 살고 있는 집에 함께 살고 있어서	106	75.7%
주거 조건 및 환경(비용, 집의 상태)이 마음에 들어서	15	10.7%
다른 지역에 통근하기 좋아서	9	6.4%
교육기관, 이전 직장 등으로 인해 연고지여서	8	5.7%
기타	2	1.4%
	140	100.0%

[표 2-4-2] 부천시의 일자리 정책에 대한 평가

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
전혀 도움이 되지 않는다 (1점)	6	4.3%
다소 도움이 되지 않는다 (2점)	36	25.7%
보통이다 (3점)	60	42.9%
다소 도움이 된다 (4점)	31	22.1%
매우 도움이 된다 (실제로 도움을 받았다, 5점)	7	5.0%
	140	100.0%

[표 2-4-3] 꼭 필요하다고 생각하는 일자리 정책

(단위 : 명)

항목	빈도	비율
----	----	----

지역 내 양질의 일자리 양성/창업 지원	39	27.9%
내일채움공제와 같은 급여 보존 및 금전 지원 사업	23	16.4%
통근 비용 및 수단 지원	17	12.1%
중소기업 청년 주택 지원	17	12.1%
양질의 직업 훈련 및 교육	15	10.7%
실업 부조 (실업 기간에 대한 생활비 지원)	16	11.4%
양질의 사업장 연계 및 소개	13	9.3%
	140	100.0%

3. 1차 온라인 설문조사 분석

온라인 설문조사 결과에 따르면, 부천시 외부로 통근하는 청년들(유효응답자 140명)이 현재 일 하고 있는 업종의 경우 제조업을 제외한 교육서비스(17.1%), 경영 회계 사무 행정(15.7%), 보건 및 의료 (15.0%), 서비스업(12.1%) 등에 분포해 있었으며 홍보 및 마케팅, 영업 및 판매와 같은 분야가 뒤를 이어 전반적으로 3차 산업의 비중이 높았다. 2차 산업인 제조업 분야는 단순 생산 및 조립(3.6%), 기계 관련직(0.7%)으로 적은 비중을 차지하였다. 연령은 20대가 약 56%, 30대가 약 44.3%로 비슷한 비중으로 참여하였으며, 응답자의 77.1%가 타인을 부양하지 않고 자신의 생계만을 책임지고 있었다. 고용형태는 69.3%가 정규직(무기계약직 포함)이었으며, 이는 전국의 통계를 기준으로 했을 때 약 70%인 임금근로자 대비 정규직 비율²⁾과 유사했다.

일자리 선택 기준 항목의 결과를 보기에 앞서 몇 가지 주요 항목의 특징을 살펴보자면, 임금 수준, 근로 계약 기간과 같은 조건은 양적으로 측정되기 용이하다. 이에 반해 해당 분야에서의 자아실현 욕구 혹은 흥미와 가치관, 정신적인 성장에 대한 욕구는 양적으로 해석되기 어려우며 수치상의 근로 조건과는 구분된다.³⁾ 기존에는 임금의 보존과 같은 양적 측면에 대한 지원에 주된 정책적 방점이 있어왔지만, 최근에는 밀레니얼 세대를 중심으로 일자리에서의 질적 경험에도 주목하는 흐름이 일어나고 있다. ‘워라밸’을 좋은 일자리의 기준으로 선정한 설문조사⁴⁾와 인터뷰에서 이러한 경향이 드러난다. 기존 일자리 선택 기준을 묻는 문항에서는 대개 (1) 직종의 선택 기준과 일자리 선택 기준 (2) 일자리의 선택 기준과 일자리 유지 의사 결정 기준이 구분되지 않아, 응답자 입장에서 여러 동기가 혼재되어 응답을 선택하게 될 것이 우려되어 해당 설문조사에서는 일자리를 선택하는 기준과 유지하는 기준, 업종의 선택 기준과 일자리의 선택기준을 나누어 설문을 진행하였다.

2) <성/연령별 근로형태(비정규직)별 취업자>, 통계청, 2020.08 기준

3) 허즈버그의 2요인 이론(동기-위생 이론)에 따르면, 인간의 동기는 (1) 불쾌감을 회피하려는 욕구, (2) 정신적으로 성장하고 자아실현을 하기 위한 욕구를 통해 촉발될 수 있는데, (1)과 같은 요인을 통해서만 불만을 줄일 수 있으나 만족감을 증가시킬 수는 없고, (2)를 통해서만 만족감은 고취시킬 수 있으나 이를 통해 불만을 줄일 수는 없다. 이 외에도 매슬로우의 동기 이론 등에서도 인간의 안전 욕구와 자아실현 욕구를 구분하여 설명하고 있다.

4) “청년관찰보고서: 청년이 생각한 좋은 일자리란?”, 잡아바-청년정책, (등록일 : 2018.06.20.), https://blog.naver.com/we_are_youth/221302675604

업종의 진입 이유에 대해서는 복수 응답 형식이긴 하지만 140명을 기준으로 비율을 계산했을 때, 가장 많은 비율인 30.7%(43명)가 ‘(교육 기관 등에서) 기존에 교육 받은 분야였기 때문에’라고 응답했으며, 그 다음으로 ‘다른 분야에도 관심을 가지거나 지원했으나 해당 분야에 취업이 되어서’가 29.3%, ‘타고난 적성과 흥미에 잘 맞는 분야여서’가 25.0%로 뒤를 이었다. 하지만 이후 ‘노동 조건’(24.3%), ‘현실적으로 취업이 잘 될 것 같아 추가적으로 교육-훈련을 받은 후 진입’(22.1%) 등의 항목들 또한 응답자의 수에 큰 차이가 없었다. 따라서 업종 선택의 경우 기존에 배운 분야를 선택하거나, 개인의 기준에 따라 다소 다양한 경향성을 지니는 것으로 보인다. 응답자들 중 75%는 현재 업종에서 계속 일하기를 원했으며, 그 이유로는 ‘해당 분야에서 쌓아온 경력을 살리기 위해(타 업종에서 기존 경력을 인정받기 어려워서)’가 18.6%로 가장 높았다. 계속 일 하고 싶지 않은 이유로는 ‘해당 분야가 적성이나 흥미, 가치관에 잘 맞지 않는다’와 같은 다양한 이유가 비슷하게 분포하고 있어 특별히 한 가지 이유가 두드러지지 않는 않았다.

직장의 선택 기준에 대해서도 진입과 유지의 관점에서 질문을 세분화하여 구성하였다. 이후 분석에서 더 자세하게 다룰 예정이지만, 직장을 선택한 이유의 경우 자발적인 동기 측면에서는 ‘정규직이거나 고용형태가 안정된 일자리여서(17.4%)’와 ‘이후 이직을 고려할 때 비교적 좋은 경력을 쌓을 수 있는 일자리여서(15.1%)’, ‘구체적으로 원하던 분야의 일자리여서 (가치관 적성 흥미 등) (14.7%)’가 차례로 많은 비중을 차지했다. 현재 직장에서의 계속 일하고 싶은지 여부에 대해서는 65.7%가 계속해서 일 하고 싶은 의사가 있다고 밝혔으며, 그 중 현재 일하고 있는 직장에서의 계속 일하고 싶은 이유로는 ‘현재 직장에서의 일한 경험이 이후 좋은 경력이 될 것으로 예상되어서(19.6%)’와 ‘안전한 근무환경, 조직문화가 마음에 들어서(17.4%)’가 가장 많은 이유를 차지했고, 직장과의 거리와 교통, 계약 형태, 대인관계, 적성과 흥미가 비슷한 수준으로 언급되었다. 직장을 떠나고 싶은 경우 그 이유로 가장 많이 언급된 것은 ‘계약 형태가 불안정하고 불만족스러워서’(18.8%)이다. 그 뒤로 ‘경력이 되지 못해서’, ‘개인적인 사유’ 등이 뒤를 이었다.

급여나 계약 기간이 상대적으로 중요하게 언급되는 경향성과 다르게 현재 일자리를 유지하고 싶은 이유에서는 소위 수치상 측정되기 어려운 요인인 ‘일자리에서의 발전성과 장래성’, ‘안전한 조직문화’가 가장 중요한 이유로 언급되었다. 이는 일자리를 선택할 때에는 근로 형태와 안정성, 급여와 같은 근로 조건들을 상대적으로 중요한 지표로 보더라도, 이후 실제 해당 일자리에 만족하는지 여부는 해당 직무의 장래성이나 내용, 양질의 일터 경험이 상대적으로 큰 영향을 미치는 것으로 보여진다. 부천시에서의 구직 경험 항목을 보면, 67.9%가 부천 내에서의 구직 활동을 경험

했으며, 부천 내에서 구직 활동을 하지 않은 경우 일자리 제안을 받거나 기회가 주어진 일자리가 부천시가 아니었기 때문인 경우가 46.7%로 가장 많았다. 부천에서 구직 경험이 있으나 실제로 취업해본 경험이 있는 경우는 33.7%로 상대적으로 적었다. 구직을 시도했으나 결국 부천시 내에서 취업하지 않은 경우에는 원하는 일자리가 없어서(41.3%)가 그 이유로 가장 많이 언급되었고, 부천에서 취업한 적은 있으나 이후 이탈한 경우는 ‘비자발적 퇴사 혹은 회사 이전’(31.3%)과 다른 지역에서 이직 기회가 주어져서(31.3%)와 같이 비자발적 사유가 가장 많은 비중을 차지했다.

부천시에서 일 하기 위해 충족되었으면 하는 조건에는 또 다시 안정성과 근로조건(급여 등)이 중요한 요인으로 언급되었다. 부천시에 거주하는 이유로는 ‘가족과 함께 거주하고 있어서’가 75.5%로 가장 많이 언급되었으며, 일자리 정책에 대해서는 지역 내 양질의 일자리 양성 및 창업지원(27.9%)이 가장 필요하다고 응답했다.

4. 소결

부천시에서 타지역으로 통근할 경우 일자리의 무형적 측면(개인의 흥미와 적성, 경력이 되는 일 경험, 인권감수성 및 조직문화)이 주된 일자리 선택의 요인을 차지할 것이라는 예상과 달리 근로 계약의 형태(정규직 여부)가 큰 비중을 차지했지만 다른 일자리 선택 이유에 대한 설문 조사에 비해 상대적으로 여러 요소를 다양하게 고려하는 경향이 있는 것으로 보인다. 일자리를 유지할지 여부에 있어서도 일 경험과 경력, 발전성과 같은 무형적인 요인이 중요하게 다루어졌다. 부천시의 청년들이 또한 꼭 필요하다고 생각하는 장기적 변화는 지역 내 양질의 일자리 양성에 초점이 놓여있는 것으로 보아 지역 내에서 양질의 일자리를 접하고자 하는 욕구 자체는 굉장히 높은 것으로 해석된다. 부천시의 일자리에서 일을 하지 못하게 되거나 떠나게 된 이유는 특별히 부천시 내의 일자리를 기피했다기 보다는 비자발적인 사유에 의한 이탈, 혹은 탐색하는 조건 내의 일자리가 절대적으로 부족해서였던 것으로 보인다.

구체적 정책 제안을 위해 추가로 (1) 정규직 선호 경향이 절대적인 직업 선택의 기준이 될 수 있는지 여부, (2) 일자리 정책에 대한 실질적인 경험 및 태도에 대한 추가 설문조사가 이루어졌다.

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리지정책

III. 추가조사

1. 추가조사의 구성
2. 추가조사 결과
3. 추가조사 결과분석

III. 추가 조사

1. 추가 조사의 구성

□ 조사 배경

기존 응답자들 중 추가 응답에 선택적으로 답변할 의사가 있는 부천시의 29명의 청년들에게 (1) 원하는 직종이 아니더라도 정규직이라면 취업할 의사가 있는지, 좀 더 명확하게 요구 수준을 파악하고자 (2) 중요하게 고려하는 요소의 순위 등을 추가로 응답하도록 했다.

□ 조사 항목

- 정규직 일자리에 대한 선호가 일자리 선택의 절대적인 요인인지, 직종과 같은 다른 조건이 충족될 경우에 의미 있는 요인인지 여부
- 고용 형태에 따라 충분하다고 생각하는 급여 수준
- 구체적인 구직의 과정 (구직 사이트를 이용할 경우 어떤 키워드로 검색하는지 등)
- 부천시 일자리 정책에 대한 직접 경험 여부 및 일자리 정책에 대한 의견

□ 연구의 방법

추가 설문에 더하여 설문 조사를 통해서는 구체적으로 알기 어려웠던 항목에 대해서는 면접 (대면, 서면 혹은 유선)을 통해 구체적으로 확인하고자 한다.

1. 온라인 설문조사

- 대상 : 부천시에 거주하며 타 지역으로 통근하는 청년 (만 19세 - 만 39세) 응답자를 대상으로 일부 참여 의사가 있는 경우에 한하여 추가 설문조사
- 방법 : 온라인 설문조사
- 기간 : 9월 중
- 목적 : 추가 질의
- 주제 : 정규직 선호의 이유, 일자리 정책 직접 경험, 정규직 및 근로조건과 직종의 경쟁 상태에서의 선택 방향성

2. 개인 면접

- 대상 : 정책 제안과 연관된 당사자 인터뷰
- 방법 : 대면 혹은 서면-유선 면접
- 기간 : 9월 - 11월 중
- 목적 : 정책 제안의 방향을 점검하고, 관련된 경험 및 의견 수집
- 주제 : 구체적인 답변의 선택 이유 및 주관식 문항에 대한 해설, 제안하고 싶은 구체적인 지원 및 정책

2. 추가 조사 결과

□ 온라인 설문조사

추가 설문조사는 기존 응답자들의 행동 기준에 대한 설명을 위한 것이므로 기존 설문 응답자들 중 추가 설문에 답변을 희망하는 경우에 한해 진행되었다. 총 29명이 응답했다. 일반화를 시키기에 많지는 않은 수이지만 해당 응답에서의 경향성을 통해 보조적인 해석에 도움을 받고자 하였다.

1. 일자리의 선택 기준

추가 설문 문항은 기존의 설문 문항을 기반으로 구성되었다. 일자리를 선택할 때 중요하게 여기는 요소에 대하여 순위를 통해 구체적으로 응답하도록 했으며([표 3-1-1]), 1위로 중요하게 생각하는 항목에서 가장 많은 선택을 받은 응답은 '급여'로 총 응답의 37.9%를 차지했다. 가장 중요하게 생각하는 항목에서의 2위이자 두 번째로 중요하게 생각하는 항목으로는 '가치관, 적성, 흥미 등(구체적 직무)'가 선택되었다([표 3-1-2]). 정규직 여부 및 고용형태를 중요한 기준으로 본다는 응답에 기반하여 이러한 고용형태가 유일한 변수로 작용할 수 있는지를 확인하기 위해 ([표 3-1-4]) 정규직이지만 희망하는 업종이 아닐 경우 해당 일자리를 선택할지 여부를 물었는데, 17.2%만이 추가적인 자격을 요구하지 않을 경우 지원하겠다고 응답했고, 37.9%는 해당조직의 인권감수성, 문화 등을 고려하여 결정하겠다고 응답했다. 근로 기간 및 형태에 따라 일반적으로 기대되는 급여의 수준을 알아보기 위해 (1) 근로 계약의 기간의 정함이 없는 경우, 및 (2) 기간의 정함이 있는 경우 각각에 대해 적절하다고 생각하는 임금의 수준을 물었는데, 평균 약 282만원, 약 231만원으로([표 3-1-5]) 기간의 정함이 없는 경우 더 높은 금액으로 응답한 경우가 86.2%였다([표 3-1-6]).

[표 3-1-1] 가장 중요하게 고려하는 요소 (1순위)

(단위: 명)		
구분	빈도	비율
급여	11	37.9%
가치관, 적성, 흥미 등(구체적 직무)	7	24.1%
성장가능성	4	13.8%
통근 가능 여부	3	10.3%
급여 외 근로조건	3	10.3%
고용형태	1	3.4%
인권감수성 및 조직문화	0	0.0%
합	29	100.0%

[표 3-1-2] 가장 중요하게 고려하는 요소 (2순위)

(단위: 명)		
구분	빈도	비율
가치관, 적성, 흥미 등(구체적 직무)	8	27.6%
급여	7	24.1%
통근 가능 여부	5	17.2%
고용형태	5	17.2%
성장가능성	3	10.3%
급여 외 근로조건	1	3.4%
인권감수성 및 조직문화	0	0.0%
합	29	100.0%

[표 3-1-3] 가장 중요하게 고려하는 요소 (3순위)

(단위: 명)		
구분	빈도	비율
급여	7	24.1%
통근 가능 여부	7	24.1%
급여 외 근로조건	5	17.2%
성장가능성	3	10.3%
고용형태	3	10.3%
가치관, 적성, 흥미 등(구체적 직무)	2	6.9%
인권감수성 및 조직문화	2	6.9%
합	29	100.0%

[표 3-1-4] 정규직이지만 희망 업종이 아닐 경우

(단위: 명)

구분	빈도	비율
해당 직장의 조직문화, 인권 감수성과 같은 요소를 고려하여 결정하겠다.	11	37.9%
해당 직장의 급여에 따라 결정하겠다.	8	27.6%
해당 직종에서의 경력을 요하지 않는다면 지원하겠다.	5	17.2%
관심 있거나 유사한 직종일 경우 지원하겠지만, 아닐 경우에는 지원하지 않겠다.	5	17.2%
합	29	100.0%

[표 3-1-5] 적절하다고 생각하는 월 급여 수준

(단위: 만원)

구분	평균값
기간이 정해진 근로 계약	230.68
[정규직] 기간의 정함이 없는 근로 계약	282.41
합	29

[표 3-1-6] 적절하다고 생각하는 월 급여 수준 순위

(단위: 만원)

구분	빈도	비율
기간이 정해진 근로 계약의 기대 급여수준이 더 높은 경우	4	13.8%
기간이 정함이 없는 근로 계약의 기대 급여수준이 더 높은 경우	25	86.2%
합	29	100.0%

2. 구직 과정

구직 과정에서 어떤 과정을 통해 직업을 탐색하는지 물었으며, 구직할 때 가장 많이 활용하는 경로로는 민간 구직사이트(사람인, 잡플래닛 등)이 44.8%이었으며([표 3-2-1]), 구직할 때의 기준 키워드로는 응답자의 44.8%가 ‘직무 및 업종’을 선택했다.

[표 3-2-1] 구직할 때 가장 많이 활용하는 경로

구분	빈도	비율
민간 구직사이트 (사람인, 잡플래닛 등)	13	44.8%
워크넷과 같은 공공구직사이트	6	20.7%
관심 기업들의 홈페이지 탐색	5	17.2%
인터넷 카페, 직종별 커뮤니티	4	13.8%
인맥 또는 소개	1	3.4%
합	29	100.0%

[표 3-2-2] 구직할 때 기준 키워드

구분	빈도	비율
직무 및 업종	13	44.8%
계약 형태 (정규직 여부)	7	24.1%
지역 (통근이 가능한 지역 혹은 선호하는 지역)	5	17.2%
급여	4	13.8%
합	29	100.0%

3. 워라벨과 통근

통근하는 청년들은 근로 시간 외에도 통근 시간으로 장시간을 소모한다. 때문에 통근이 부천에서 통근하는 청년들의 워라벨에 미치는 주관적 인식에 대해 알아보고자 하였다. [표 3-3-1]과 [표 3-3-2]에 따르면 응답자의 86.2%가 직업 선택과 이직 및 퇴사 여부 결정에서 근로 시간 및 통근 시간을 ‘중요한 요인’이라고 응답하였다. 72.4%가 현재 근로 시간에 대해 만족하지 않는다고 응답했으며([표 3-3-3]), 급여를 줄여서라도 현재의 근로시간을 줄이고 싶은지 여부에 대해서는 44.8%가 그렇다고 응답했으며([표 3-3-4]), 급여를 줄여서라도 현재의 통근시간을 줄이고 싶은지 여부에 대해서는 62.1%가 아니라고 응답했다([표 3-3-5]).

[표 3-3-1] 직업 선택에서 근로 시간 및 통근 시간의 중요 여부

구분	빈도	비율
예, 중요한 요인입니다.	25	86.2%
아니오, 중요하지 않습니다.	4	13.8%
합	29	100.0%

[표 3-3-2] 퇴사, 이직 여부 결정시 근로 시간 및 통근 시간의 중요 여부

구분	빈도	비율
예, 중요한 요인입니다.	25	86.2%
아니오, 중요하지 않습니다.	4	13.8%
합	29	100.0%

[표 3-3-3] 현재의 근무시간에 대한 만족도

구분	빈도	비율
만족하지 않는다.	21	72.4%
만족한다.	8	27.6%
합	29	100.0%

[표 3-3-4] 급여를 줄여서라도 현재의 근로 시간을 줄이고 싶은지 여부

구분	빈도	비율
아니오	16	55.2%
예	13	44.8%
합	29	100.0%

[표 3-3-5] 급여를 줄여서라도 현재의 통근 시간을 줄이고 싶은지 여부

구분	빈도	비율
아니오	18	62.1%
예	11	37.9%
합	29	100.0%

4. 부천시 일자리 정책 경험

부천시 일자리 정책에 대한 추상적인 평가대신 실제로 부천시 일자리 정책에 대한 경험 여부에 대해 물었을 때, 62.1%가 실제로 경험한 적은 없다고 응답했다([표 3-4-1]). 부천시에서 구직하지 않거나 부천시의 일자리를 떠난 가장 큰 이유에 대해서는 '원하는 급여조건을 만족하는 일자리의 수가 부족하다'에 31%, '관심 업종의 일자리 수가 부족하다' 및 '정규직 일자리의 수가 부족하다'에 각각 24.1%가 응답했다([표 2-4-2]).

[표 3-4-1] 실제로 경험한 부천시 일자리 관련 정책

구분	빈도	비율
실제로 경험한 적은 없다	18	62.1%
청년 취업지원 및 취업교육 프로그램 (부천일자리카페/부천일드림센터/원미청정구역 등)	5	17.2%
청년 창업 교육 및 지원(부천일드림센터/원미청정구역/ 부천시사회적경제센터 등)	5	17.2%
면접 관련 정책(면접 정장 무료 대여, 면접 동행)	4	13.8%
부천시에 적용되는 경기도 청년 일자리 정책(청년면접수당/청년마이스터통장/청년복지포인트 등)	2	6.9%
공공근로사업	1	3.4%
일자리 연계형 지원주택	0	0%
합	29	100.0%

[표 3-4-2] 부천에서 구직하지 않거나 부천시의 일자리를 떠난 가장 큰 이유

구분	빈도	비율
원하는 급여조건을 만족하는 일자리의 수가 부족하다	9	31%
관심 업종의 일자리 수가 부족하다	7	24.1%
정규직 일자리의 수가 부족하다	7	24.1%
경력이 될 만한, 성장 가능성이 있는 일자리의 수가 부족하다	4	13.8%
인권감수성 및 조직문화	2	6.9%
합	29	100.0%

□ 인터뷰 및 주관식 응답

1. 주관식 응답 (일부 각색)

○ 부천시 일자리 경험

"단순 서비스직 외에 부천시 내에 일자리가 너무 적습니다."
"서울에 비해 너무 낮은 급여 수준과 커리어 쌓기에 적합하지 않은 직장이 많았습니다."
"부천에는 선호하는 업종의 일자리가 전혀 없었습니다."

○ 부천시 일자리 정책과 관련된 피드백 혹은 제안 사항

"청년을 위한 단기 일자리라도 많이 생겼으면 좋겠습니다. 실제로 기간제 근로자를 지원 해봤는데 뽑았던 사람만 뽑았습니다."

"정책 자체가 좋은 경우에도 실제 현실에 적용되면 정책 대상에 해당하는데도 혜택을 받지 못하는 경우가 많습니다. 이런 문제가 해결되기 위해서는 좀 더 현실적인 조건을 요구했으면 합니다. 그렇게 되어 지원받는 폭이 넓어진다면 다양한 사회 경제적 상황에 놓여있는 사람들이 살기 좋아질 것입니다."

"중소기업의 취업을 장려하고 장기근속을 유도하려는 사업이 많은데, 무조건 금전적으로 지원하기 보다는 왜 구직자들이 중소기업을 기피하는지, 장기근속을 하지 않는지를 고민 해보고 그 원인을 해결하려고 하는 것이 우선이라고 생각합니다."

"단순히 시간만 채우는 일자리보다는 좀 더 능력을 키울 수 있는 공공 일자리가 많아졌으면 합니다."

"부천시 등에서 공인 기관에서 인증하는 일자리 소개 사이트가 있었으면 좋겠습니다."

"직업 훈련이나 직장 소개가 더 잘 이루어졌으면 좋겠습니다."

"여러 정책이 많이 나오고 있으나 근본적으로 좋은 일자리를 만들겠다는 정책적 고려가 약하다고 생각합니다."

2. 인터뷰 내용 (일부 각색)

○ 정책적 공백, 서울에서 일하는 부천시민

"주거 문제로 부천에 거주하고 있는 부천시민입니다. 복지포인트나 마이스터 통장 등 소득보장과 관련된 경기도의 일자리 정책이나 부천시에서 지원해주는 일자리 관련 지원을 받아보고 싶었으나, 일 하는 곳이 경기도가 아니라는 이유로 모든 혜택을 받을 수 없었습니다. 결국 일 하는 곳에서도, 살고 있는 곳에서도 정책적 도움을 받지 못하고 있습니다. 결국 통근하는 사람들은 정책 수혜대상에서 제외되는 것 같은데, 유일하게 통근하는 사람들에게 해당하는 것은 알뜰광역교통카드 정도인 것 같습니다. 일을 다른 지역에서 하더라도, 실제 주된 소비는 내가 살고 있는 부천시에서 하고 있는데, 왜 그런 지원에서 제외되어야만 하는지 잘 모르겠습니다. 다른 지원 정책도 실제로 겪어보고는 내실이 좋지 않아 실망한 적도 있고, 통근비용이 경제적으로도, 시간적으로도 꽤 비중이 커서 결국은 다시 서울로 이사를 가야하나 고려도 하고 있습니다."

○ 일자리 정책에서 질적 모니터링의 필요성

"최근 많은 일자리 정책들이 청년들의 장기근속, 중소기업 취업을 금전적 보상을 통해 장려하고 있습니다. 금전적 지원은 물론 필요하지만 이러한 지원은 급한 위기를 넘기기 위한 방법이고, 장기적으로는 동시에 노동자들이 자신의 인생과 커리어를 설계해나갈 수 있는 일자리를 만들기 위한 근본적인 노력을 해야 합니다. 임신부 해고중용 등 꾸준한 여성혐오로 논란이 되었던 기업이 여성친화기업으로 선정된 적도 있다는 뉴스를 본 적이 있는데, 취업률이나 근속기간과 같은 보여지는 수치가 실무자들에게 중요하다는 것은 이해합니다. 하지만 그러한 정책적 지원을 받고 있는 사람들이 실제로 어떻게 그 시기를 보내는지에 대하여 표면적인 수치만으로 보지 말고, 실제로 찾아가서 면담을 해 보고 사람들이 느끼는 어려운 점을 파악하려는 노력이 필요합니다. 즉, 정책적 지원들이 실질적으로 잘 운영되고 있는지 꼭 지속적인 모니터링을 해야합니다."

3. 추가 설문 결과 분석

부천시의 청년들은 일반적인 경향에 따라 고용형태, 임금과 같은 양적 지표에 민감하게 반응하였으나 이는 기본적으로 자신이 종사하고 있는 직무의 범위 내에서 고려하고 있는 사항으로 여겨진다. 추가 조사에 따르면 구직의 과정에서 애초에 44.8%가 직무 및 직종을 기준으로 일자리를 탐색하고 있었으며, 자신의 직무가 아닐 경우 정규직이라고 해서 무조건 지원하겠다는 비중도 비교적 낮았기 때문이다. 또한 직종의 분포도 실제로 일자리에서 많은 비중을 차지하는 제조업 분야보다 교육, 서비스 등의 분야에 치중되어 있다는 점도, 사실 이들의 동기 자체가 자신이 원하는 직무, 관심있는 분야의 직무에서 종사하기 원하는 동기가 기본적으로 큰 영향을 미친 것으로 보여진다.

기존 설문 문항에서 현실적인 조건과 같은 요소가 혼재되어 이러한 영향력을 줄이고자 추가 조사에서는 문항을 현재 일자리를 구할 때 고려했던 요소가 아닌 (일반적으로) 일자리를 구할 때 고려하는 요소로 한정하여 질문하였으며, 우선 순위를 1,2,3위로 매기도록 하였다. 이에 따라 다시 '급여'가 중요한 요소로 가장 많이 선택되어 기존 설문 문항에서 '급여'가 현재 일자리를 선택할 때 중요한 요소로 등장하지 않은 이유가, 현실적으로 급여가 높은 곳이 많지 않기 때문이었다는 해석에 무게를 실어 주었다.

추가 설문 문항에 따르면 정규직이지만 희망 업종이 아닐 경우 가장 많은 수의 응답자는 해당 직무의 '조직문화 및 인권 감수성'과 같은 요소를 고려하여 결정하겠다(37.9%)고 응답했으며, 그 다음으로는 '급여에 따라 결정하겠다'(27.6%), '직종이 유사하거나 관심있는 직종일 경우에만 지원하겠다(17.2%)', '경력을 요구하지 않을 경우에는 지원하겠다(17.2%)'는 응답이 그 뒤를 이었다. 꾸준히 고용형태나 급여가 최우선 순위를 차지하던 응답의 경향이 확연하게 달라졌는데, 이는 자신이 기존에 알지 못하는 분야의 경우 해당 분야의 인권감수성 및 조직문화의 수준을 중요하게 고려한다는 점을 새롭게 추측할 수 있었다. 즉, 청년들이 추구하는 안전은 고용 형태의 유지 뿐 아니라 심리적인 안전까지 포함하는 폭 넓은 의미의 안전이며, 일반적으로 자신이 몸 담고 있는 업종 내에서의 구직과정에서는 (어느 정도 예측이 가능해) 크게 기대하지는 않는 요소이면서도 자신이 모르는 분야로 이동할 때에는 중요하게 고려되는 요소로 다루어진다는 추측도 해볼 수 있다. 그렇다면 내가 모르던 새

로운 일자리를 소개받을 때 청년들은 해당 일자리가 나의 안전을 보장받을 수 있는 자리인지 또한 궁금해 할 것이며, ‘인증 제도가 필요하다’는 주관식 응답 등을 종합해볼 때 시스템을 통해 이러한 기대에 부응할 수 있는 신뢰감을 줄 필요가 있다. 비록 지금은 부천 밖으로 일을 하러 나가고 있는 청년들도 장기적으로는 부천시에서 정책적 개입을 통해 양질의 일자리가 많아지기를 기대하고 있기 때문이다.

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리정책

IV. 분석

IV. 분석

일차적으로 몇 가지 가설과 관련하여 유의미하게 느껴지는 설문 조사 내용을 분석한 뒤, 추가 설문 및 정책 제안과의 연결지점을 짚어보고자 한다.

○ 가설1 : 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 부천시 내에서 구직 혹은 취업 경험이 있을 경우 더 낮은 근로 조건을 경험했을 것이다.

타 지역에서 일을 하지만 이전에 부천시 내에서 구직 활동 경험이 있는 경우는 약 67.9%(95명)이었다. 그 중 실제로 부천시 내에서 취업하여 일 경험이 있는 경우는 33.7%(32명)이었다. 부천에서 취업하여 일을 하다가 이탈하여 타 지역에서 일 하게 된 경우 그 이유에 대해서 주관식 답변을 받았는데, 이를 일정 기준에 따라 분류한 결과에 따르면 부천시 내의 일자리 이탈의 이유로는 계약 종료나 사업체 이전 등 비자발적 사유(31.3%, 10명), 다른 지역에서 더 좋은 일자리가 주어졌거나 해당 분야의 일자리가 너무 적어서(31.3%, 10명), 근로조건이 불만족스러워서(28.1%, 9명)이라는 응답이 많았다. ([표2-3-5] 참고) 일부 답변을 인용하자면 그 이유로 “급여 및 대우가 안 좋아서”, “일자리가 없다”, “이직할 곳이 없어서”와 같이 평가했다.

결국 (1) 부천시내의 일자리에서 사실상 해고나 비자발적 이직과 같은 고용 불안정을 경험하고, (2) 원하는 근로조건을 만족하는 일자리로 이직하는 데 실패했으며, (3) 기존 일자리에서 급여와 같은 조건에서 불만족을 경험했다는 점에서 일반적으로 더 낮은 근로조건을 경험했다고 봐도 무방할 것으로 보여진다.

○ 가설 2 : 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 일자리의 경험 측면 (경력, 조직문화, 흥미와 적성, 가치관 등)이 일자리 선택 및 유지의 주요한 이유일 것이다.

기존 통계청의 사회조사(2019 기준)와 같은 대규모 조사에서 일자리의 선택 기준에 대해 급여가 가장 많은 응답의 비중을 차지하는 경향이 있지만⁵⁾, 통근하는 부천시

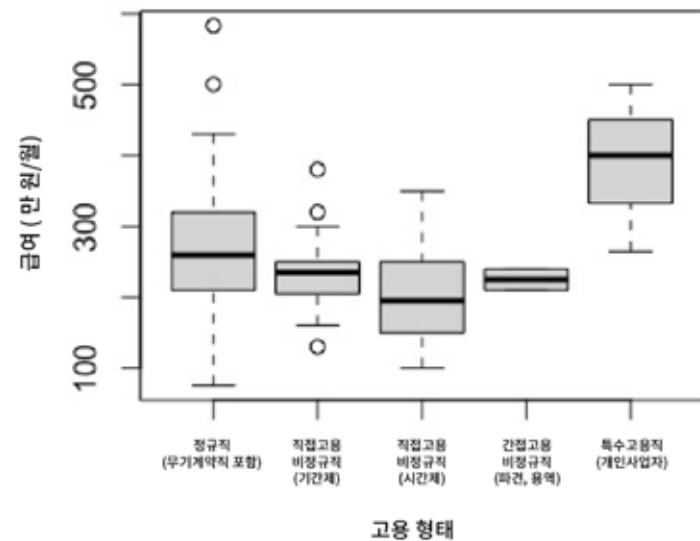
청년들을 대상으로 한 해당 설문조사에서 ‘현재 다니는 일자리를 선택한 기준’으로 (자발적인 요인 중) 가장 많은 응답을 차지한 항목은 ‘정규직이거나 고용형태가 안정된 일자리여서’이었다.

해당 문항에서 복수 응답을 선택하기는 했지만 (총 응답수 258개) 비자발적인 요인으로 볼 수 있는 ‘다른 곳도 지원했지만 이 곳에 합격했거나 입사 제의가 와서’(18.6%, 48명)를 제외하고 자발적인 일자리 선택 동기를 보면 ‘정규직이거나 고용형태가 안정된 일자리여서’(17.4%, 45명)가 가장 많았으며, 그 뒤로 ‘이후 이직을 고려할 때 비교적 좋은 경력을 쌓을 수 있는 일자리여서’(15.1%, 39명), ‘구체적으로 원하던 분야의 일자리여서 (가치관 적성 흥미 등)’(14.7%, 38명)가 많은 응답을 차지했다. 의외로 급여를 포함한 항목인 ‘임금이 높거나 만족스러운 편이어서’는 상대적으로 적은 비중인 6.6%를 차지했다. 우선, 해당 설문은 응답자에게 현실적인 선택지 하에서 실제 일자리를 선택하는 기준을 물었기 때문에 (1) 현실적으로 해당 조건을 만족하는 일자리가 있는지 여부와 (2) 자신이 생각하는 일자리 선택의 기준과 동기가 혼재되어 반영되어 있다. 때문에 이러한 결과가 온전히 부천시 내 구직하는 청년들의 희망사항만을 반영했다고 보기는 어렵다. 현실적인 조건 하에서 부천시 청년들이 일자리를 선택하는 기준 중 안정성이 가장 큰 비중을 차지했으며, 이를 근거로 급여를 중요하게 보지 않았다고 성급하게 결론을 내기는 어렵고, ‘급여’가 또 다시 중요한 조건으로 등장한 추가 설문 문항의 결과와 함께 고려해봤을 때, ‘높은 인건감수성’과 같은 항목과 함께 사실상 그런 조건을 만족시키는 일자리가 선택지로 잘 주어지지 않는다는 현실적 요인이 큰 영향을 미친 것으로 보인다.

종합하여 보면, 일반적으로 설문에 참여한 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 단 한 가지 요소를 통해 직장을 결정하지 않고, (1) 자신에게 기회를 주는 일자리를 찾아 떠나며, 일자리를 선택할 수 있다면 (2) 정규적인지 여부와 (적절하게 생각하는 근로 기간으로 무기한을 선택한 비중 또한 49.3%로 가장 많았다.) (3) 해당 일자리가 이후 이직을 할 때도 경력이 될 수 있는 자리인지, (4) 구체적으로 자신이 관심있는 분야의 자리인지와 같은 요소를 어느 정도 종합적으로 고려하여 일자리를 선택한 것으로 보여진다. 급여를 중요한 요소로 보긴 하지만, 현실적으로 직업을 선택하는 맥락에서 실제로 고려한 비중은 현실적인 이유로 낮았던 것으로 보인다. 또한 비록 양적 선택에서 아무리 정규직 여부를 중요한 요소로 본다고 하더라도, 추가 설문 문항에서는 정규직이라고 해서 업종이 다르더라도 지원하겠다는 비중은 매우 낮았다.

5) 소규모이긴 하지만 29명을 대상으로 한 추가 설문 조사에서도 일자리의 선택 기준에 다시 ‘급여’가 중요한 요소로 선택되었다.

하지만 정규직에 대한 선호가 단순히 무기계약의 고용이라는 한 가지 변수로만 이루어진 것은 아니다. 코로나19와 계속되는 경기침체로 인해 고용 불안정이 심화된 상황에서 고용 안정을 추구하는 경향성이 좀 더 두드러지게 되었을 수 있지만, 이에 더하여 정규직과 비정규직의 격차가 최근 다층화된 노동시장에서 고용 기간 뿐 아니라 근로 환경, 업무의 장래성, 급여와 같이 다방면에서 큰 격차를 의미하게 되었기 때문이다. 때문에 정규직 일자리에 대한 선호는 안정된 고용 기간, 더 높은 급여, 더 높은 장래성과 발전성을 포괄할 수 있는 선택지로 여겨졌을 가능성이 크다. 실제로 응답자들 중 정규직으로 고용된 경우와 비정규직으로 고용된 경우 고용 기간 뿐 아니라 임금에도 차이가 있는 것으로 보였으며, 응답자들 스스로가 참여한 추가 설문 응답(응답자 수 29명)에서도 86.2%가 충분하다고 생각되는 임금의 최소기준액을 정규직일 경우에 더 높게 산정하였다([표 3-1-5] 참고).



[그림 1-1] 고용 형태에 따른 임금 분포, 월 실수령액 기준

[표 3-6] 고용 형태에 따른 급여의 분포 차이

번호	고용 형태	(단위: 만 원/ 명)		
		급여 평균	중간값	빈도
1	정규직 (무기계약직 포함)	277.1	260	97
2	직접고용 비정규직(기간제 : 계약직, 임시직)	235.6	235	28
3	직접고용 비정규직(시간제 : 파트타임, 단시간)	209.0	195	10
4	간접고용 비정규직(파견근로, 용역근로)	225.0	225	2
5	특수고용(개인사업자 지위)	388.3	400	3
		265.6	250	140

○ 가설 3 : 부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들은 특별히 부천지역의 일자리를 기피하는 것은 아니지만, 자신이 원하는 조건의 일자리를 찾다보니 타 지역에서 취업을 하게 되었을 것이다.

부천시에서 타 지역으로 통근하는 청년들 중 부천시 내에서 구직 활동 경험이 없는 경우는 전체의 28.9%(37명)이었는데, 부천시 내에서 구직 활동을 하지 않은 이유로는 '다른 지역에서 기회가 주어져서(일자리 제안) 혹은 갈 수 있었던 일자리가 부천이 아니어서'가 가장 큰 이유(46.7%)로 드러났다. 부천시 내에서 구직 활동을 했지만 부천시에서 취업하지 않은 이유로 '원하는 구체적인 일자리가 없어서(41.3%)', '다른 지역에서 기회가 주어져서(일자리 제안) 혹은 갈 수 있었던 일자리가 부천이 아니어서(27.0%)'라는 응답이 많았으며, 부천시에서 구직활동 경험과 일 경험이 있지만 결국 부천을 떠나 일하게 된 이유로 '비자발적 퇴사 및 이직(계약 종료, 이직, 발령 등)'이 31.3%, '다른 지역에서 더 좋은 기회가 주어졌거나 해당 분야의 일자리가 너무 적어서'가 31.3%로 가장 많은 응답을 차지했다. 전반적으로 부천시에서 구직하는 과정, 구직 후 일자리를 구하는 과정, 부천시 내 일자리에서 이탈하는 과정에서 전반적으로 비자발성이 두드러지는 경향을 보였다. 따라서 구직 과정 중에 부천시 내의 일자리를 특별히 기피하는 경향은 없으며, 이는 추가 설문 조사에 따르면 구직 과정 중에 주거지를 기준으로 찾기보다는 자신이 원하는 직종, 조건 등에 맞춰서 찾는 성향이 강하다보니(44.8%) 타 지역에서의 기회를 더 많이 접하게 되어 타 지역에서 일하게 된 것으로 보여진다. 하지만 부천에서 구직하지 않거나 부천시의 일자리를 떠난 이유에 대해 주관식으로 물었기에 "일자리가 없어서"와 같은 응답의

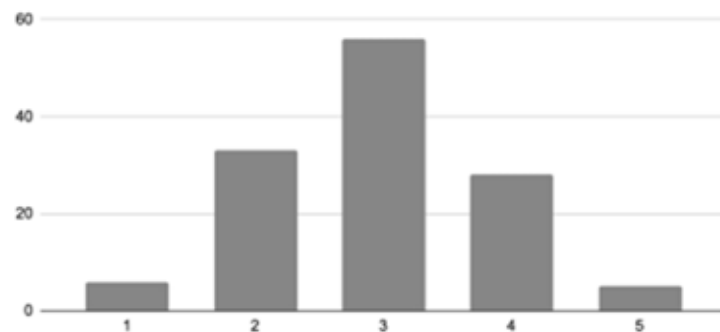
작은연구
희망플랜

통근으로 고통받는
부천시청년들을 위한
일자리정책

더 정밀한 의미를 파악할 필요가 있다고 생각하여 추가 질문에 포함하였고, 크게 차이가 나지 않는 범위에서 (1) 원하는 급여조건을 만족하는 일자리의 수가 부족하다 (31%) (2) 관심 업종의 일자리 수가 부족하다(24.1%) (3) 정규직 일자리의 수가 부족하다 (24.1%) 가 상위권을 차지하였다.

○ 이에 더하여, 설문 조사 결과를 통해 부천시 일자리 정책에 대한 평가와 경험도 엿볼 수 있었다.

1차 온라인 설문조사에서 실시한 설문 결과에 따르면 일자리 정책에 대한 평가 자체는 표준적인 분포의 모습을 보였다. 다소 정책에 대해 구체적이기 보다는 추상적인 평가가 진행된 것 같아 실제로 정책을 그 대상자로서 경험한 응답자들을 중심으로 실제 경험한 정책의 종류 등을 구체적으로 확인해보았다.



[그림 1-2] 부천시의 일자리 정책이 도움되는 정도

(1- 전혀 도움이 되지 않는다, 5- 매우 도움이 된다(실제로 도움을 받았다))

추가 설문조사(응답자 29명)에 따르면, 62.1%가 '실제로 부천시에서 진행하는 일자리 정책을 경험한 적은 없다'고 답했다. 그 외에는 취업 및 창업 지원 교육 프로그램(취업, 창업 각각 17.2%), 면접 관련 정책(정장 대여) 등을 경험했다고 했으며, 부천시에 적용되는 경기도 청년 일자리 정책(청년마이스터통장, 청년 복지 포인트 등)이나 공공근로사업을 경험한 경우는 비교적 소수였다. 이 외에도 인터뷰를 통해 거주지와 근무지가 다른 청년들이 겪고 있는 정책적 공백에 대한 지적도 있었기에, 정책이 실효성을 갖기 위해 많은 청년들에게 정책의 대상으로서, 정보의 접근 측면에서 진입장벽을 낮출 수 있는 방법이 중요한 과제임을 알 수 있었다.

V. 정책제안

1. 시사점
2. 이때까지의 청년 친화형 일자리 정책의 한계
3. 정책제안 내용
4. 기존 부천시 내 일자리 정책과의 연계 가능성
: 웹툰업계를 중심으로

V. 정책 제언

1. 시사점

통근하는 부친 청년들을 대상으로 한 설문과 조사를 통해 통근하는 청년들의 일자리에 대한 청년들의 요구가 단일화 되지 않고 다양한 층위로 드러나면서도, 동시에 몇 가지 명백한 기준들을 갖고 있음을 알 수 있다. 기본적으로 일자리를 구하는 단계에서는 임금이나 정규직 여부 같은 외적 요인이 큰 영향을 미치지만, 그러한 일자리를 지속시키고 유지할지 여부에는 일자리의 무형적 요소인 성취감과 흥미, 성장 가능성 등이 영향을 미치기도 한다. 결국, 장기적으로 무형적 요소가 보장되지 않으면 취업률을 높이는 데 도움은 될 수 있어도 결국 장기근속 등을 유도하기는 어렵다는 의미이다. 장기적으로 양질의 일자리를 양성해야 한다는 방향성에는 누구나 동의할 것이다. 하지만 그러한 ‘양질’의 기준에 대한 가이드라인이 사실상 미비하다는 점에서, 또한 그러한 양질의 잣대가 자신이 몸담고 있는 직종의 범위 내에서 주로 이루어진다는 점 등으로 볼 때, 고용 안정과 충분한 급여라는 조건을 기반으로 ‘안전한 일자리’에 대한 욕구를 읽어내고 다양한 업종에서 양질의 기준에 대한 고민이 필요하다는 결론에 이르게 된다.

동시에 ‘정책이 실제 청년들을 대상으로 포용하고 있는가’에 대한 추가적인 고민이 필요한 것으로 보여진다. 추상적인 정책에 대한 평가와는 달리 실제 정책의 대상으로서 낮은 참여도와 정책 공백에 대한 지적, 실질적으로 정책의 공백에 해당하여 결국 경기도를 떠나려하는 청년들의 모습을 볼 때, (1) 정책 대상자의 범위 측면에서, 또한 (2) 실질적인 접근성 측면에서 정책의 진입 장벽을 낮출 방법을 고민해야 한다.

마지막으로, 비슷한 결에서 많은 청년들의 응답에서 지역 일자리에 대한 전망 속 피로감을 읽을 수 있었는데, ‘어차피 (부친에는) 좋은 일자리가 없다’는 경험과 생각으로부터 비롯된 것으로 보였다. 사실 ‘양질의 일자리’이라는 것이 설문조사의 결과에서 볼 수 있듯 다양한 맥락과 상황에 따라 다르게 해석되고 동시에 양적인 지표로

측정이 쉽지 않은만큼, 일자리 정책은 ‘정말로 괜찮다’라는 신뢰감을 주지 못할 경우 또 다시 외면받게 된다. 그런 점에서 정책 설계에 있어 청년 개개인에게 신뢰감을 주기 위한 장치가 반드시 필요한 것으로 보여졌다.

2. 이 때까지의 청년 친화형 일자리 정책의 한계

기존에도 ‘일자리 mismatch’과 같은 키워드 하에 지역 내 일자리 질적 향상이 필요하다는 목표 아래 다양한 정책적 시도가 있어왔다고 생각한다. 특히 이러한 변화는 지역 산업단지들을 중심으로 이루어지고 있으며, 다방면에서 청년의 일 경험을 개선시키려는 노력, 지역 내 양질의 일자리를 양성하기 위한 노력이라는 측면에서 큰 의미가 있다. 다만 이러한 개선의 수단과 고민이 여전히 단순히 금전의 지원이나 하드웨어적 측면에서의 시설 입점 등에 머무르고 있다는 점은 한계점으로서 보여진다. 물론 일자리의 질이란 무형의 지표만을 의미하지는 않는다. 설문 조사에서도 끊임없이 강조되어 왔듯, 급여나 고용형태와 같은 유형의 지표를 종합적으로 고려하여야 한다. 하지만 이러한 가시적인 설문 결과의 복잡한 맥락과 의미 해석을 통해 명심해야 할 점은 그것이 전부는 아니라는 것이다.

1) 청년내일채움공제 : 금전적 지원에 치중된 사업

앞에서도 강조했듯, 분명 금전적 지원은 분명 중요하다. 청년내일채움공제는 중소기업에서의 장기근속을 유도하고 노동자의 소득을 보장하기 위해 도입된 제도이다. 중소기업의 구직난을 해소하면서 높은 실업률 또한 해소하고 낮은 급여로부터 발생하는 어려움을 국가에서 돕기 위한 제도이지만, 사용자가 정책의 취지에 반하여 이를 임금에 포함시키거나, 해당 기업 내에서 일어나는 폭력이나 조직문화 등에 대한 고려가 미비하여 일각에서는 괴롭힘의 수단으로 악용되거나 ‘노예계약’이라 불리우는 등 개선이 시급하다. 최근에는 직장 내 괴롭힘으로 퇴사할 경우 해당 제도에 다시 지원할 수 있도록 하는 조치는 마련되었지만, 직장 내 권력관계 상 약자인 청년이 사용자가 주체가 되는 직장 내 괴롭힘을 인정받는 것부터 쉽지 않은 점, 그런 어려움을 뚫고 일어날 수 있는 것이 기존 가입기간 승계가 아닌 재가입 기회 부여인 점, 근본적으로 해당 사항에 대하여 제재를 하지 않는다는 점 등에 한계가 있다. 이는 일자리의 질에 대한 고려는 금전적 보상만으로는 충분하지 않다는 것을 보여준다.

“직장 내 괴롭힘이 만연한 환경에서, 내일채움공제는 초년생들을 잡아두는 수단으로 변질했습니다. 이런 식의 버티기 지원이 장기적으로 문제가 될 수 있는 게, 이러한 괴롭힘이 만연한 환경에서는 업무 효율이 줄어들 수밖에 없고, 배우고 성장할 수 있는 환경이 되지 못해 소위 ‘물경력’으로 시간만 채우게 됩니다. 그렇게 되면 당시의 당사자에게도 고통이 크지만, 더 큰 문제는 일을 시작하고 배워가는 중요한 단계의 시기를 허비하게 만들어 이후에 제대로 된 이직을 하거나 경력을 쌓는데 어려움을 주게 된다는 것입니다.”

- 인터뷰 중에서

2) 청년 친화형 산업단지 조성 : 변죽만 울리는 일자리 창출 사업

중앙정부에서 지자체까지 기존의 지역 산업단지를 ‘청년친화형’으로 만드는데 팔을 걷어붙이고 있다. 하지만 이러한 ‘청년친화형’의 속내를 들여다보면, 편의 시설 입주⁶⁾ 혹은 하드웨어적 인프라 바꾸기에만 집중되어 있다⁷⁾. 때때로 청년 창업 및 투자 지원 등과 같은 일자리 창출을 청년이 일부 주도적으로 추진하도록 하는 요소도 보이지만, 근본적인 노동 조건 및 일 경험 개선에 대한 고려는 부족한 편이다. 근로/정주 환경 개선으로 청년층의 기피를 해소하겠다고 내세우는 지역 산단 일자리 정책에서 실질적인 정책은 정주환경 개선에 집중되어 있다. 분명 환경 개선은 장기적인 산업단지 내 일자리의 질 개선에 필요한 요소일 수 있다. 하지만 아무리 주변 환경이 ‘청년 친화적’이라 하더라도, 일자리를 결정하는 주요 요인은 직장 내에 있기 때문에 이에 대한 깊은 고민과 개선이 이루어지지 않는 한, 산업 단지 내 편의 시설이 입점한다고 하더라도 그 실효성이 낮아질 수밖에 없다.

- 6) “산업단지가 청년 친화형으로 바뀐다”, 산업통상자원부 (등록일 2019.09.17. 접속일 2020.11.19.), http://www.motie.go.kr/motie/gov3.0/gov_openinfo/sajun/bbs/bbsView.do?bbs_seq_n=162076&bbs_cd_n=81
근로자들의 편리한 근로-정주환경을 조성하기 위해 일부 업종을 제외한 업종을 지원기관에 포함하여 산업단지 내 입주를 허용함 (현행) 판매업, 창고업, 문화 및 집회시설 등 법령에 열거된 업종만 입주 가능(열거형) (개선) 제조업, 농·임·어업, 위락시설 등 법령에 명시되지 않은 모든 업종 입주 가능(네거티브)
- 7) “19년 청년 친화형 선도 산업단지 8곳 선정”, 정부24-기관소식(산업통상자원부), (등록일 2018.12.27. 접속일 2020.11.19.), <https://www.gov.kr/portal/ntnadmNews/1722059>
금번에 선정된 산업단지에 대해서는 산업단지별 구체적 사업 수요 등을 반영해 산단환경개선펀드(국비 2,500억원), 휴폐업공장리모델링(국비 400억원), 산업단지 편의시설 확충(국비 350억원) 사업 등을 우선 지원할 예정임

3) 인증 사업장 운영 : 신뢰 확보가 필요한 사업

일부 지자체에서는 일하기 좋은 환경 양성을 위해 몇몇 사업장을 지정하고 해당 사업장에 대한 지원을 통해 좋은 일자리를 보장하려 하며, 이는 주로 근로 조건 개선을 기업 지원을 통해 간접적으로 시도되고 있다. 일부 지자체에서는 근로자 자산형성사업에 대한 지원까지 이뤄지고 있음은 고무적이나, 그렇게 해서 만들고 싶은 청년들이 일하기 좋은 일자리가 무엇인지의 기준이 명확하게 제시되어 있지 않다. 이러한 불투명한 운영은 자칫하면 청년 노동자를 핑계로 단순히 기업 지원에 그치는 정책이 될 수 있어 개선이 필요하다. 이에 더하여 지자체 일자리 포털 등을 통해 우수 근무 조건과 복지, 직장 문화를 가진 기업을 소개하고 있으나, 객관적인 평가 기준이 부재해 실제로는 노동자의 과로 및 산업재해를 당연하게 여기는 것으로 현업자들 사이에서 입소문을 탄 기업이 소개되기도 하여 청년들에게 신뢰를 잃고 있다. 최근 근로 조건 및 사업장의 분위기를 전달한다는 명목 하에 몇 가지 기준과 사업주 인터뷰 등을 함께 소개하기도 하는데, 이는 매우 고무적이나 대외적으로 드러나는 사업주의 태도를 담아내기보다는 실제로 현장에서 일을 경험한 사람들을 통해 실제 현장에 대한 제보를 받고 긍정적인 방향의 평가 뿐 아니라 부정적인 평가 또한 수합해야 할 필요성이 있다. 사업장의 감독과 인증은 구체적인 기준과 이에 대한 검증이 투명하게 공개되지 않는 한, 지자체의 소개나 인증을 통하더라도 사실상 현장에서 실효성을 갖기가 어렵다.

3. 정책 제안 내용

□ 추진 근거 : 「부천시 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례」 제 5조

제5조(청년 일자리 창출 및 고용촉진 지원사업)

① 시장은 청년 일자리 창출 및 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하거나 지원할 수 있다.

1. 직업상담·직업적성검사·취업능력 향상 교육 등 다양한 직업지도 프로그램 개발
2. 구인·구직 등 채용 정보 제공 사업
3. 청년 미취업자를 위한 채용박람회 개최
4. 청년 일자리 창출과 고용촉진에 기여한 기업에 대한 장려책 마련
5. 청년 해외취업 지원 사업 등 일자리 모델 발굴 및 육성
6. 그 밖에 청년 일자리 창출과 청년 고용 촉진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항

② 시장은 제1항 각 호의 업무를 관련부서가 수행하거나 「부천시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리 조례」에 따라 민간위탁할 수 있다.

□ 추진 방향 : 위에서도 언급되었듯, 실효성 있는 일자리의 질 향상이라는 성과를 위해서는 (1) 실제 청년들의 일자리 평가 기준을 반영하는 일자리 지표 마련 (2) 취업률이라는 단 한 가지 기준을 통해 평가하기보다 실제 면담 등을 통한 당사자 경험 모니터링 (3) 인증 혹은 운영에 대한 투명한 운영과 소통 보장을 통한 신뢰감 고양과 같은 요소가 필요하다.

□ 세부 제안내용 :

○ 양질의 일자리 지표 개발

- 보편적으로 청년들이 중요하게 생각하는 요소인 급여 및 고용 형태뿐 아니라 근로기준법 준수 여부, 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 구조적 장치 및 조직 내의 인권 감수성 등 포괄적으로 일 경험을 결정짓는 요소 등을 포괄하는 일자리 지표 개발⁸⁾
- 항목과 평가 기준 등을 투명하게 공개

- (1) 안정성 : 고용 안정, 금전적 보장
- (2) 기본적 안전 : 근로기준법과 안전 관련 법률 준수
- (3) 심리적 안전 : 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 조치, 노동조합 및 노동상담 등 지원
- (4) 발전 가능성 : 직무 기술의 구체성 및 교육 프로그램 지원

○ 각 산업 현장에 특화된 조사 및 평가 기준 마련

- 보편적 지표를 기반으로 하되, 부천시에서 집중적으로 양성하는 산업 분야 혹은 산업 단지와 같은 대단위의 일자리 개발 산업에 적용하며 해당 업종의 특성 및 노동 환경의 특수성을 반영하여 폭 넓은 평가 기준 마련
- 근로기준법 뿐 아니라 특수고용직, 프리랜서와 같이 다양한 형태의 노동을 포괄하여 정책적 공백이 발생하지 않도록 함

○ 투명한 인증 제도 및 소통 채널 운영

- 일자리 지표 등을 기준으로 기업 인증 제도를 운영하되, 실제 참여자 면담, 지속적인 모니터링을 통해 평가 내용과 양상을 투명하게 공개하여 신뢰성 확보
- 인증 사업장 등을 대상으로 소통 채널을 운영하여 청년들이 부천시 내의 양질의 일자리를 접할 수 있는 수단 마련. 사업장의 노동자, 사업주 모두에게 지원을 통한 사업 가입 유인 마련.
- 채용 프로세스를 통일하여 급여, 고용 조건 등을 정확하게 명시하도록 하고 통용되는 전자 근로계약서를 발행하는 등 해당 업계에 통용될 수 있는 안전장치를 부천시에서 보장하여 실질적인 구직 경로로 사용될 수 있도록 함.

8) 시흥시 청년정책협의체 노동인권분과, 경기청년유니온 (2018), <‘시흥형 청년친화기업’ 인증 지표 개발을 위한 조사연구사업>

1) 단계별 모니터링 및 지원 방안

(1) 진입 단계 :

- 채용 프로세스 통일 및 항목 공개 (임금 및 복리후생, 직무 내용, 요구되는 직무 요건 등을 구체적으로 명시)
- 표준 업계 근로계약서 및 용역 계약서 작성과 관련된 가이드라인 및 교육, 상담 제공
- 교육 : 다른 직무에 종사하던 청년들도 새롭게 진입할 수 있도록 연관 직무 교육 프로그램 운영, 해당 분야에 경력이 없더라도 직무 교육 이수 등을 통해 진입할 수 있도록 연계
- 인증 사업장 기준 및 지표 평가 내용 등을 공개하여 채용 공고와 함께 운영

(2) 근로 단계 :

- 기간제, 일용직 혹은 용역 노동자의 경우 금전적 보상 혹은 이직 지원 등을 통해 최소한의 고용 안전장치 도입
- 전담 노무사 혹은 상담 기관을 배치하여 수시로 근로기준법상 위법 사안 검토, 주기적 상담 실시
- 자발적 결사체 지원 : 지원 사업 범위 내 노동조합 결성 지원, 노사협의회 설치, 대표자 투표 선출 등 민주적 운영을 보장하기 위한 제도적 장치 도입
- 적정수준의 임금(생활임금) 보장

(3) 종료 단계 :

- 경력증명서 발급 절차 마련
- 해고 및 징계에 대한 명확한 기준 관리

2) 대상별 지원 방안

(1) 사업주 및 참여 기업체 : 소통 채널 등을 통한 구인 홍보 기회와 구직자 유입 기회 제공, 공통 직무 교육 지원 등을 통해 개별 사업장의 직무 교육 부담 경감

(2) 구직 청년 : 양질의 일자리 정보 선별, 복지 혜택 및 이직 지원 등

부천시에서는 기존 영상관련 산업을 양성해왔으며 현재도 한국만화영상진흥원, 만화 웹툰 창업을 위한 '스타트업 캠퍼스'등이 자리 잡고 있다. 한국만화영상진흥원에서는 만화 및 웹툰 분야에 대한 표준계약서를 제시하고, 만화인을 위한 헬프데스크 등을 통해 법률적, 제도적 지원을 하고 있다. 이러한 맥락에서, 부천시에서 앞으로 웹툰융합센터건립 등을 통해 웹툰 및 만화영역에서의 일자리를 확장해나갈 계획인만큼, 웹툰 분야에 특화된 노동감수성이 요구된다.

웹툰/만화 업종의 업무 환경 특성 상 성인지감수성 교육이 필요하다. 업계에서 이에 대한 요구가 지속적으로 이어지고 있는 만큼 여태껏 진행해온 사업의 성인지감수성에 대해 돌아보고 미래를 준비해나갈 필요가 있다. 육성사업에 참여하는 모든 인원(멘토, 지원인력, 수혜자 등)에 대해 성인지감수성 교육을 해야 할 것이며, 더 나아가 성인지감수성이 만화영상진흥원이 진행하는 각종 사업에 반영될 수 있도록 해야 한다.

웹툰 업계의 종사자는 노동자/사업자 경계가 불분명하다. 기본적으로 플랫폼과 사업자간 계약을 맺지만 사실상 노동의 형태(MG만 받는 작가 대다수)로 일하는 사람이 많아 사실상 노동자임에도 노동자로서의 보호가 잘 되지 않는다. 어시스턴트(이하 어시)를 쓰게 되는 경우 업무의 실체를 들여다보면 사용자로서 노동자를 쓰게 되는 것이지만 이들에 대한 노동자성 인식도 낮다. 프리랜서 고용이더라도 전적으로 근로기준법을 회피할 수 있는 것은 아니나 사용자 입장의 웹툰 업계 종사 사업자도 경험의 관성대로 종사자에 대한 착취를 '모르고' 할 수도 있다. 어시가 웹툰 작가를 지망생인 경우가 많은 것을 감안하면 이들의 노동환경을 개선하는 것이 업계 노동환경 개선의 선순환을 이끌어 낼 수 있을 것이다.

부천시는 웹툰 업종 양성을 위해 영상단지에 관련 종사자를 위한 거주시설까지 짓고 있는데, 지역 특화 일자리에 있어서 각종 지역형 일자리라는 이름으로 복지 및 노동조건에 대한 지원 및 개선이 함께 따르는 추세를 고려한다면 사실상 노동자인 종사자 처우 개선 등이 필요할 것이다. 일반적으로 노동자에게는 노동관계법령상의 권리 보장, 프리랜서에게는 사업자로서의 표준계약서 및 법률상담이 지원되곤 하나 웹툰업계의 특성을 반영하여 양측을 모두 포괄할 수 있는 유연한, 업계 종사자 전체를

4. 기존 부천시 내 일자리 정책과의 연계 가능성

: 웹툰업계를 중심으로

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리지정책

VI. 마치며

VI. 마치며

정말로 청년들이 무엇을 기준으로 일자리를 선택하는가의 문제는 매번 설문조사의 문항, 맥락, 방식 등에 따라 답변이 다르게 나타났다. 결론적으로 알 수 있는 것은 그러한 일자리 선택의 과정이 결코 단순하지 않으며, '청년'이라는 집단이기 때문에 한 가지 형태의 동기구조를 갖고 있다는 결론을 선불리 내릴 수 없다는 점이다. 때문에 정책에 이들의 일자리 수요를 반영하고자 한다면 보편적으로 중요시되는 요인과 각 업종 및 개인에 따라 특수성을 가질 수 있는 영역을 포괄할 수 있도록 하려는 노력이 필수적으로 요구될 수밖에 없다. 하지만 종전까지의 '해당 일자리의 좋은 점만 찾아서 칭찬하기'는 실제 평가와는 어긋날 수 있어 이에 대한 신뢰가 낮을 수밖에 없고, 이제는 '안 좋은 점'까지 솔직하게 발굴하고 당사자들의 목소리를 들으며 소통할 수 있는 구조를 구축해나갈 수밖에 없다. 기존 민간에서도 일자리의 평가와 관련된 영역의 사업체들이 있으나, 공공의 영역에서 정책으로서 집행되기에 민간과는 다른 역할을 기대할 수 있는 점은 이들 기업을 감시하고 보상과 규제를 통해 변화시킬 수 있다는 점일 것이다. 때문에 해당 정책 사업을 통해 '청년 끼워맞추기' 혹은 '버티기 응원하기' 위주의 방식보다는 근본적으로 일자리를 변화시키기 위한 시스템을 제안하고자 한다.

사실 부천시뿐 아니라, 경기도의 청년들이 서울 및 주변 도시의 일자리로 빠져나가는 현상은 단기적인 정책 집행만으로는 해결되기 어렵다. 기본적으로 모든 산업구조가 한 국가의 수도인 서울을 중심으로 집약적으로 배치되어있고, 동시에 다른 지역에 비해 교통편 또한 긴밀하게 연결되어 있기에 경기도 내에서 다른 지역으로의 통근은 다소 불편적인 형태의 일 경험이 되어왔다. 교통, 주거, 산업, 지리 등 바꾸기 어려운 복합적인 요소가 그 원인이기에 많은 청년들이 통근으로 고통받는 날들은 선불리 종식되지 않을 것이다. 하지만 그럼에도 경기도 내에서 장기적으로 지역 내 양질의 일자리 양성을 포기해서는 안 되는 이유는, 지역 내 다양한 일자리의 발전은 해당 지역의 경제적 풍요 뿐 아니라 생활양식과 사회적, 문화적 측면에서의 발전을 견인하기 때문이다. 결국 그러한 발전은 또 다시 새로운 일자리가 생겨나는 밑거름

이 되고, 이러한 순환이 반복된다. 매일 같이 경기도에서 태어난 사람들이 헛되게 소모하는 시간이 줄어들도록, 내 집 앞에서도 좋은 일을 만날 수 있도록 해당 제안을 시작으로 장기적인 변화가 일어날 수 있기를 기대해본다.

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부천청년들을 위한
일자리지정책

참고문헌

참고문헌

이득규, 김경환. (2017). 청년창업 활성화를 위한 동기요인 분석: Herzberg 2요인 이론을 중심으로. 한국창업학회 Conferences, 2017(3): 96-105

시흥시 청년정책협의체 노동인권분과, 경기청년유니온. (2018). '시흥형 청년친화기업' 인증 지표 개발을 위한 조사연구사업

경기청년유니온 (2015). 경기도 청년 출·퇴근 비용 실태조사

경기청년유니온 (2017). 경기도 청년 시간·소득빈곤 실태조사

경기청년유니온 (2019). 청년노동리뷰 : 내 청춘은 지하철에서 보냈네

“산업단지가 청년 친화형으로 바뀐다”, 산업통상자원부,
(등록일 2019.09.17. 접속일 2020.11.19.),
http://www.motic.go.kr/motic/gov3.0/gov_openinfo/sajun/bbs/bbsView.do?bbs_seq_n=162076&bbs_cd_n=81

“19년 청년 친화형 선도 산업단지 8곳 선정”, 정부24-기관소식(산업통상자원부),
(등록일 2018.12.27. 접속일 2020.11.19.),
<https://www.gov.kr/portal/ntnadmNews/1722059>

“청년관찰보고서: 청년이 생각한 좋은 일자리란?”. 청년정책, 잡아바.
(등록일 2018.06.20. 접속일 2020.11.19.),
https://blog.naver.com/we_are_youth/221302675604

통계청, 국가통계포털 (www.kosis.kr)

행정안전부, 자치법규시스템 (www.elis.go.kr)

2020 시민참여 창의혁신 공론화

작은연구 희망플랜

통근으로 고통받는
부친청년들을 위한
일자리정책

<부록>

부록

1. 1차 설문조사 문항	59
2. 추가 설문조사 문항	71

[설문] 부천에서 통근하는 청년의 일자리

1. 직장 관련 기본 사항

현재 일 하고 있는 직장과 관련된 기본 사항 (1/5)

1-1. 현재 종사하는 직무 및 직종 분류

- ☐ 시설, 매장, 고객 등 관리직
- ☐ 경영, 회계, 사무, 행정 관련
- ☐ 서비스업
- ☐ 영업 및 판매
- ☐ 교육 서비스
- ☐ 단순 생산 및 조립
- ☐ 보건 및 의료 관련
- ☐ 정보통신(IT) 관련직
- ☐ 건축, 건설, 조경 관련
- ☐ 식품가공 관련직
- ☐ 전기,전자 관련직
- ☐ 기계 관련직
- ☐ 음식 관련 서비스
- ☐ 사회복지 및 요양 서비스
- ☐ 문화, 예술, 디자인 방송관련직
- ☐ 운전 및 운송
- ☐ 경비 및 청소미화 관련
- ☐ 미용 숙박 여행 스포츠 관련
- ☐ 홍보 마케팅 관련
- ☐ 연구 및 개발 관련
- ☐ 섬유 및 의복 관련직
- ☐ 기타 (아래 질문에 구체적으로 명시)

1-2. 구체적 직무 (구체적으로 하는 일)

예시 : 웹 백엔드 개발, 영어 강사, 식품 회사 마케팅 부서, 인터넷 쇼핑몰 고객 관리 등

_____ (자유기입)

1-3. 해당 직종에서의 경력 기간

예시 : 1년 6개월, 3년(월 기준)

_____ 개월

1-4. 일일 근로시간 (평균적인 근로 시간, 연장 근로 시간 포함)

휴게시간을 포함하여 평균적으로 하루에 직장에 머무는 시간

_____ 시간

1-5. 주당 근로 일수

매주 근로 일수가 다를 경우 평균 근로 일수

_____ 일/7일

1-6. 급여 수준 (세전, 연장 근로 등을 포함한 평균적인 실지금액)
(평균적인 임금 금액)

_____ 만 원

1-7. 현재 직장에서의 고용 형태

- ☐ 정규직 (무기계약직 포함)
- ☐ 직접고용 비정규직(기간제 : 계약직, 임시직)
- ☐ 직접고용 비정규직(시간제 : 파트타임, 단시간)
- ☐ 간접고용 비정규직(파견근로, 용역근로)
- ☐ 특수고용(개인사업자 지위)
- ☐ 기타(자유기입)

1-7-1. [계약 기간의 종료에 있는 경우에만] 현재 직장에서의 전체 계약 기간

_____ 년

2. 현재의 일자리를 선택한 이유

현재 일 하고 있는 업종에 진입하게 된 계기 및 현재 직장을 선택하게 된 계기 대부분의 항목에는 '기타'항목이 있습니다. 자신이 생각하는 답변이 없을 경우 직접 입력할 수 있습니다.(2/5)

2-1. [2개 답변 선택] 현재 일하고 있는 업종에 진입하게 된 이유

- ☐ [] (교육 기관 등에서) 기존에 교육 받은 분야였기 때문에
- ☐ [] 현실적으로 취업이 되는 잘 될 것 같은 분야여서, 취업을 위해 교육 훈련을 받은 후 진입
- ☐ [] 가치관에 맞는 분야여서
- ☐ [] 타고난 적성과 흥미에 잘 맞는 분야여서
- ☐ [] 해당 분야의 노동 조건이 좋아서 (급여, 지위 등)
- ☐ [] 다른 분야에도 관심을 가지거나 지원했으나 해당 분야에 취업이 되어서
- ☐ [] 해당 업종의 조직 문화 및 대우, 인권 감수성이 높은 수준이어서
- ☐ [] 기타(자유기입)

2-2. 해당 업종에서 계속 일 하고 싶습니까?

- ☐ 예 (2-2-1로 이동)
- ☐ 아니오 (2-2-2로 이동)

2-2-1. ['예'로 답변한 경우] 해당 업종에서 계속 일을 하는 이유

- ☐ 해당 분야에 쌓아온 경력을 살리기 위해 (타 업종으로 갈 경우 기존 경력을 인정 받기 어려워서)
- ☐ 현실적으로 취업 및 이직이 잘 되는 분야여서
- ☐ 가치관에 맞는 분야여서
- ☐ 타고난 적성과 흥미에 잘 맞는 분야여서
- ☐ 해당 분야의 노동 조건이 좋아서 (급여, 근로 시간, 고용 형태 등)
- ☐ 연령 혹은 경제적 조건 때문에 다른 분야로 이직하기는 어려울 것 같아서
- ☐ 현재의 직장에서 계속 일하고 싶어서
- ☐ 해당 업종의 조직문화, 인권감수성 수준이 높은 편이어서
- ☐ 기타(자유기입)

2-2-2. ['아니오'로 답변한 경우] 해당 업종을 떠나고 싶은 이유

- ___ 경력이 되지 않는 일자리들만 있어서, 경력이 길어져도 발전이 없어서
- ___ 해당 업종의 전망이 좋지 않고 이직이 어려워서 (전반적인 고용 축소 등)
- ___ 가치관에 맞지 않는 일이어서
- ___ 해당 업종의 근로 조건(임금, 근로시간)이 안 좋아서
- ___ 타고난 적성과 흥미에 맞지 않아서
- ___ 해당 업종의 인권 감수성이 낮아서(성희롱 및 직장 내 괴롭힘, 차별 등)
- ___ 크게 싫지는 않지만 그냥 새로운 일을 해보고 싶어서
- ___ 기타(자유기입)

2-3. [2개 답변 선택] 현재 직장을 선택한 이유

- [] 이후 이직을 고려할 때, 비교적 좋은 경력을 쌓을 수 있는 일자리여서
- [] 구체적으로 원하던 분야의 일자리여서 (가치관, 적성, 흥미 등)
- [] 노동 조건이 좋아서 (급여, 근로시간, 복리후생 등)
- [] 다른 곳도 넣었지만 이 곳에 합격했거나, 입사 제의가 와서
- [] 통근이 편리하거나 가능한 곳에 있어서
- [] 정규적이거나 고용형태가 안정된 일자리여서
- [] 임금이 높거나 만족스러운 편이어서
- [] 근로기준법을 준수하는 일터인 것 같아서 (근로시간, 임금 등)
- [] 인권 감수성이 높고 안전한, 수평적인 조직문화를 가진 곳 같아서
- [] 기타(자유기입)

2-4. (현재 시점을 기준으로) 현재 직장에서 계속해서 일 하고 싶습니다?

- ___ 예 (2-4-1 응답, 2-4-2 응답하지 않음)
- ___ 아니오 (2-4-2 응답)

2-4-1. ['예'로 답변한 경우] 그 이유는 무엇입니까?

- ___ 안전한 근무환경, 조직문화가 마음에 들어서
- ___ 해당 업무가 적성과 흥미에 맞아서
- ___ 적당한 거리에 있는 직장이어서 (교통 및 주거 문제가 잘 해결되어서)
- ___ 임금 수준이 만족스러워서

- ___ 임금 외 근로조건이 만족스러워서 (근로 시간, 복지 혜택 등)
- ___ 현재 직장에서의 일한 경험이 이후 좋은 경력이 될 것으로 예상되어서
- ___ 현재 직장에서의 대인관계가 좋아서
- ___ 계약 형태가 안정적이고 만족스러워서
- ___ 기타(자유기입)

2-4-2. ['아니오'로 답변한 경우] 그 이유는 무엇입니까?

- ___ 직장 내 괴롭힘 혹은 낮은 인권감수성, 대인관계의 문제
- ___ 해당 업무가 적성과 흥미에 맞지 않아서
- ___ 통근 거리가 지나치게 멀어서 (교통 및 주거 문제)
- ___ 임금이 불만족스러워서
- ___ 임금 외 근로조건이 불만족스러워서 (근로 시간, 복지 혜택 등)
- ___ 현재 직장에서는 해당 업종에서의 경력을 키우기 어려워서
- ___ 병가, 여행 등 개인적인 사유로 휴식을 취하고 싶어서
- ___ 다른 직장에서 더 좋은 조건의 일자리를 제안 받아서
- ___ 계약 형태가 불안정하고 불만족스러워서
- ___ 기타(자유기입)

2-5. 이때까지의 한 직장에서의 평균 재직 기간

현재 직장이 첫 직장인 경우 '없음'으로 표기

_____ 개월

2-6. 한 직장 당 적절하다고 생각하는 재직기간

한 직장당 기간의 정함이 없는 정규직으로 근무하길 바랄 경우 '무기한'으로 표기

_____ 년

2-7. 부천에서 구직 활동을 해 본 경험이 있나요?

구직 활동은 부천 지역의 일자리를 웹 사이트 등을 통해 찾아보거나, 이력서를 준비하고 지원하는 모든 활동을 포함합니다.

- ___ 있다 (3.(1) 섹션으로 이동)
- ___ 없다 (3.(2) 섹션으로 이동)

3. (1) 부천에서의 구직 경험

[2-7에서 '예'라고 대답한 경우] 부천에서 구직활동을 해봤을 경우, 해당 경험을 바탕으로 응답 (3/5)

3-1. 부천에서 일을 한 경험이 있나요?

- ☐ 예 (3-1-1부터 전부 응답)
- ☐ 아니오 (3-2로 넘어가서 응답)

3-1-1. ['예'라고 대답한 경우에만] 일했던 직종은 어떻게 되나요?

- ☐ 시설·매장·고객 등 관리직
- ☐ 경영, 회계, 사무, 행정 관련
- ☐ 서비스업
- ☐ 영업 및 판매
- ☐ 교육 서비스
- ☐ 단순 생산 및 조립
- ☐ 보건 및 의료 관련
- ☐ 정보통신(IT) 관련직
- ☐ 건축·건설·조경 관련
- ☐ 식품가공 관련직
- ☐ 전기·전자 관련직
- ☐ 기계 관련직
- ☐ 음식 관련 서비스
- ☐ 사회복지 및 요양 서비스
- ☐ 문화·예술·디자인 방송관련직
- ☐ 운전 및 운송
- ☐ 경비 및 청소미화 관련
- ☐ 미용 숙박 여행 스포츠 관련
- ☐ 홍보 마케팅 관련
- ☐ 연구 및 개발 관련
- ☐ 섬유 및 의복 관련직
- ☐ 기타 (세부 분류에 구체적으로 명시)

3-1-2. ['예'라고 대답한 경우에만] 구체적 직무 (구체적으로 했던 일)

예시 : 웹 백엔드 개발, 영어 강사, 식품 회사 마케팅 부서, 인터넷 쇼핑몰 고객 관리 등

_____ (자유기입)

3-2. 부천에서 일을 하지 않았거나, 부천에서의 직장을 떠나게 된 이유는 무엇인가요?

_____ (자유기입)

3-3. 어떤 조건이 충족된다면 부천에서 일을 하겠습니까?

- ☐ 정규직, 이직 걱정 없는 안정적인 일자리
- ☐ 적성과 흥미, 가치관에 맞는 구체적인 업무 분야의 일자리
- ☐ 정규직이 아니더라도 안정적인 이직이 보장되는 경력이 되는 일자리
- ☐ 근로 조건 (급여, 복리후생)이 뛰어난 일자리
- ☐ 진입장벽이 낮고 체계적인 교육을 제공하는 일자리
- ☐ 근로기준법 (근로시간, 직장 내 괴롭힘 방지법 포함)이 잘 준수되는 일자리
- ☐ 기타(자유기입)

3. (2) 부천에서 구직을 하지 않은 경우

부천에서 구직을 시도하지 않은 이유에 대해 응답 (3/5)

3-1. 부천에서 구직활동을 하지 않은 이유는 무엇인가요?

- ☐ 구체적으로 바라던 직무 혹은 분야의 일자리가 없을 것 같아서
- ☐ 이후 이직 시 좋은 경력이 되지 않을 것 같아서
- ☐ 조직문화 및 제도적 복지 수준이 좋지 않을 것 같아서
- ☐ 임금 수준이 낮을 것 같아서
- ☐ 다른 지역에서 기회가 주어져서 (일자리 제안), 혹은 갈 수 있었던 일자리가 부천이 아니어서
- ☐ 안정적이지 못한 고용 조건이 많을 것 같아서 (비정규직 혹은 단기 일자리)
- ☐ 기타(자유기입)

3-2. 어떤 조건이 충족된다면 부천에서 일을 하겠습니까?

- ☐ 정규직, 이직 걱정 없는 안정적인 일자리
- ☐ 적성과 흥미, 가치관에 맞는 구체적인 업무 분야의 일자리
- ☐ 정규직이 아니더라도 안정적인 이직이 보장되는 경력이 되는 일자리
- ☐ 임금 수준이 만족스러운 일자리
- ☐ 진입장벽이 낮고 체계적인 교육을 제공하는 일자리
- ☐ 조직 문화가 수평적이고 복지 제도가 잘 되어 있는 일자리
- ☐ 기타(자유기입)

4. 부천의 일자리 정책

부천시의 일자리 정책에 대해 얼마나 알고 경험했는지 응답 (4/5)

4-1. 부천에 거주하는 가장 큰 이유는 무엇인가요?

- ☐ 가족이 살고 있는 집에 함께 살고 있어서
- ☐ 다른 지역에 통근하기 좋아서
- ☐ 교육기관, 이전 직장 등으로 인해 연고지여서
- ☐ 주거 조건 및 환경(비용, 집의 상태)이 마음에 들어서
- ☐ 기타(자유기입)

4-2. [복수 선택 가능] 어떤 부천시 청년 일자리 정책을 알고 있나요?

- ☐ 청년 취업지원 및 취업교육 프로그램(부천일자리카페/부천일드림센터/원미청정구역 등)
- ☐ 청년 창업 교육 및 지원(부천일드림센터/원미청정구역/부천시사회적경제센터 등)
- ☐ 면접 관련 정책(면접 정장 무료 대여, 면접 동행)
- ☐ 공공근로사업
- ☐ 일자리 연계형 지원주택(중소기업 근로 청년 대상 주택 임대)
- ☐ 부천시에 적용되는 경기도 청년 일자리 정책(청년면접수당/청년마이스터통장/청년복지포인트 등)
- ☐ 그 외 리스트에 없는 청년 일자리 정책
- ☐ [다른 응답 선택 X] 아는 청년 일자리 정책 없음

4-3. 부천시 일자리 정책을 주로 어떤 매체를 이용하여 접하나요?

- ☐ 시청 홈페이지
- ☐ 부천시 카톡 채널
- ☐ 언론(뉴스/신문)
- ☐ 지인/친구/주변 사람
- ☐ 접해본 적 없다
- ☐ 기타(자유기입)

4-4. 꼭 필요하다고 생각되는 정책이 있나요?

- 실업 부조 (실업 기간에 대한 생활비 지원)
- 내일채움공제와 같은 급여 보존 및 금전 지원 사업
- 양질의 직업 훈련 및 교육
- 양질의 사업장 연계 및 소개
- 지역 내 양질의 일자리 양성/창업 지원
- 통근 비용 및 수단 지원
- 중소기업 청년 주택 지원

4-5. 현재 부천시의 일자리 정책이 본인에게 얼마나 도움이 된다고 생각하시나요?

	1	2	3	4	5	
전혀 도움이 되지 않는다						매우 도움이 된다

4-6. 어떤 이유로 그렇게 생각하시나요?

_____ (자유기입)

5. 기본 정보 및 인터뷰 참여 여부

마지막 페이지입니다. 제출을 누르면 응답이 기록됩니다. 감사합니다. (5/5)

5-1. 성별

청년유니온은 여성과 남성 외에도 다양한 성 정체성을 존중합니다.

- 여성
- 남성
- 기타(자유기입)

5-2. 출생년월 네 자리 (ex.1989)

5-3. 실질적으로 부양하는 가구원 수

(경제 활동 중인 동거인 제외)

- 1명(1인 가구이거나 타인의 생계를 책임지지 않고 있다.)
- 2명
- 3명
- 4명 이상
- 기타(자유기입)

5-4. 상품권을 지급하고 꼭 필요할 경우 연락드릴 수 있는 연락처를 알려주세요 (핸드폰 번호)

연락처가 틀릴 경우 상품권 지급이 어려울 수 있습니다. 반드시 연락 가능한 연락처를 입력해주세요.

5-5. 추가적인 인터뷰 참여 의사가 있으신가요?

만약 인터뷰를 진행하게 된다면 한 시간 내외로 진행되며(시간, 장소는 연락을 통해 조정), 이에 대해서는 추가로 소정의 상품권을 드릴 예정입니다.

- 예
- 아니오

5-6. 추가로 남겨주고 싶은 말씀이 있다면 말씀해주세요.

_____ (자유기입)

[추가 설문] 부천에서 통근하는 청년의 일자리

1-1. 직장을 선택할 때, 다음 중 가장 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까?

1순위 부터 3순위까지 골라주세요.

	좋은 경력을 쌓을 수 있는지 (성장 가능성)	구체적으로 원하던 분야의 일자리인지 (가치관, 적성, 흥미 등)	급여	통근이 편리하거나 가능한지	급여 외 근로 조건 (복리후생, 근로시간 등)	정규직인지 (고용 형태)	인권감수성이 높고 안전한 조직문화
1순위							
2순위							
3순위							

1-2. 정규직이지만 희망 업종이 아닐 경우 해당 직장에서 일 하시겠습니까?

- ___ 해당 업종에서의 경력을 요하지만 않는다면 지원 하겠다.
- ___ 관심 있거나 유사한 직종일 경우 가능하지만, 아닐 경우에는 지원 하지 않겠다.
- ___ 해당 직장의 조직문화, 인권 감수성과 같은 요소를 고려하여 결정하겠다.
- ___ 해당 직장의 급여에 따라 결정하겠다.
- ___ 기타(자유기입)

1-3. [기간이 정해진 근로 계약의 경우] 임금이 충분하다고 판단하는 최소 기준은 얼마입니까? (세전 기준 월 급여)

_____ 만 원

1-4. [정규직일 경우] 임금이 충분하다고 판단하는 최소 기준은 얼마입니까? (세전 기준 월 급여)

_____ 만 원

[추가 설문] 부천에서 통근하는 청년의 일자리

1-1. 직장을 선택할 때, 다음 중 가장 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까?

1순위 부터 3순위까지 골라주세요.

	좋은 경력을 쌓을 수 있는지 (성장 가능성)	구체적으로 원하던 분야의 일자리인지 (가치관, 적성, 흥미 등)	급여	통근이 편리하거나 가능한지	급여 외 근로 조건 (복리후생, 근로시간 등)	정규직인지 (고용 형태)	인권감수성이 높고 안전한 조직문화
1순위							
2순위							
3순위							

1-2. 정규적이지만 희망 업종이 아닐 경우 해당 직장에서 일 하시겠습니까?

- ☐ 해당 업종에서의 경력을 요하지만 않는다면 지원 하겠다.
- ☐ 관심 있거나 유사한 직종일 경우 가능하지만, 아닐 경우에는 지원 하지 않겠다.
- ☐ 해당 직장의 조직문화, 인권 감수성과 같은 요소를 고려하여 결정하겠다.
- ☐ 해당 직장의 급여에 따라 결정하겠다.
- ☐ 기타(자유기입)

1-3. [기간이 정해진 근로 계약의 경우] 임금이 충분하다고 판단하는 최소 기준은 얼마입니까? (세전 기준 월 급여)

_____ 만 원

1-4. [정규직일 경우] 임금이 충분하다고 판단하는 최소 기준은 얼마입니까? (세전 기준 월 급여)

_____ 만 원

1-5. 부천에서 구직하지 않거나 부천에서의 일자리를 떠난 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ☐ 관심 업종의 일자리의 수가 부족하다
- ☐ 원하는 급여 조건을 만족하는 일자리의 수가 부족하다
- ☐ 정규직 일자리의 수가 부족하다
- ☐ 인권 감수성 및 조직문화
- ☐ 경력이 될 만한, 성장 가능성이 있는 일자리의 수가 부족하다
- ☐ 지원해도 취업이 되는 곳이 별로 없다
- ☐ 기타(자유기입)

2. 구직 과정

일반적인 구직의 과정을 묻는 문항입니다. (2/4)

2-1. 일반적으로 구직을 할 때 가장 많이 활용하는 경로는 무엇입니까?

실질적으로 직장의 정보를 가장 많이 얻는 곳

- ☐ 민간 구직 사이트 (사람인, 잡플래닛 등)
- ☐ 인맥 혹은 소개
- ☐ 인터넷 카페 / 직종별 커뮤니티
- ☐ 워크넷과 같은 공공 구직 사이트
- ☐ 관심 기업들의 홈페이지 탐색
- ☐ 기타(자유기입)

2-2. 일자리에 대한 정보를 알아볼 때 기준으로 삼는 키워드가 있습니까? 있다면 어떤 것입니까?

예를 들어 일자리를 검색할 때 직종 분류를 체크하여 검색하는지, 혹은 지역을 키워드로 하여 해당 지역의 일자리를 검색하는지, 주변에 알아볼 경우 특정 급여 기준 이상의 일자리만을 소개받는지 등

- ☐ 급여
- ☐ 직무 및 업종
- ☐ 지역 (통근이 가능한 지역 혹은 선호하는 지역)
- ☐ 계약 형태 (정규직 여부)
- ☐ 기타(자유기입)

3. 워라벨 관련

워라벨과 관련한 문항입니다. (3/4)

3-1. 근로 시간 및 통근 시간은 직업을 선택할 때 중요한 기준입니까?

- __ 예, 중요한 요인입니다.
__ 아니오, 중요하지 않습니다.

3-2. 근로 시간 및 통근 시간은 퇴사 혹은 이직 여부를 결정할 때 중요한 기준입니까?

- __ 예, 중요한 요인입니다.
__ 아니오, 중요하지 않습니다.

3-3. 현재의 근로 시간에 만족하십니까?

- __ 만족한다.
__ 만족하지 않는다.

3-4. 만약 급여를 줄더라도 현재의 근로 시간을 줄이고 싶습니까?

- __ 예
__ 아니오

3-8. 만약 급여를 줄더라도 현재의 통근 시간을 줄이고 싶습니까?

- __ 예
__ 아니오

4. 부천시의 일자리 정책

일자리 정책에 대한 제안 혹은 실제 경험 사례를 묻는 문항입니다.(4/4)

4-1. [복수 선택 가능] 다음 부천의 일자리 중 실제로 경험한 제도가 있습니까?

- [] [다른 응답 선택 X] 실제로 경험한 적은 없다
[] 청년 취업지원 및 취업교육 프로그램(부천일자리카페/부천일드림센터/원미청정구역 등)
[] 청년 창업 교육 및 지원(부천일드림센터/원미청정구역/부천시사회적경제센터 등)
[] 면접 관련 정책(면접 정장 무료 대여, 면접 동행)
[] 공공근로사업
[] 일자리 연계형 지원주택(중소기업 근로 청년 대상 주택 임대)
[] 부천시에 적용되는 경기도 청년 일자리 정책(청년면접수당/청년마이스터통장/청년복지포인트 등)
[] 기타(자유기업)

4-2. [선택] 구체적인 일자리 정책과 관련된 피드백, 혹은 제안 사항이 있다면 말씀해주세요

_____ (자유기업)

4-3. 연락처

연락처가 틀릴 경우에는 상봉을 보내드리기 어렵습니다
