

연구보고서 2018-06

제주지역 대졸자의 직업이동경로 연구

- 성별 특성을 중심으로 -

| 신 승 배



제주여성가족연구원

제주지역 대졸자의 직업이동경로 연구

- 성별 특성을 중심으로 -

연구책임자 : 신승배 (제주여성가족연구원 연구위원)



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발 간 사

최근 청년층의 실업 문제가 우리사회의 핵심과제로 대두되고 있습니다. 제주지역 청년 고용률은 전국에서 가장 높고 실업률은 낮아 양적으로는 비교적 양호한 고용지표를 나타내고 있지만, 임금수준이나 고용 안정성 등 고용의 질적 측면에는 상대적으로 열악한 것이 현실입니다. 따라서 제주지역 청년 일자리 정책의 방향은 양적인 측면에서의 일자리 창출뿐 아니라 일자리의 질적 개선에 초점을 둘 필요가 있습니다.

제주특별자치도는 정부의 일자리정책 기조와 연계해 제주지역 실정에 맞는 「2018-2022년 제주 일자리정책 5년 로드맵」을 2018년 1월에 발표하였고, 「더 많은, 더 좋은 일자리정책 기조」로 일자리 양과 못지않게 일자리 질 개선에도 역점을 두고 있습니다. 또한, 민선7기 공약실천계획인 「제주가 커지는 꿈 도민과 함께」에서는 청년에게 희망을 주고 역량을 펼칠 수 있는 여건 조성이라는 정책 목표아래 도민과 함께하는 새로운 성장에 제주 청년을 포용하고 청년 일자리에 대한 양적 창출 및 질적 개선을 강조하고 있습니다.

이러한 정책 흐름 속에서 본 연구원에서는 제주지역 대졸 청년을 대상으로 노동시장 이행에 관한 연구를 추진하게 되었습니다. 이를 위하여 「2016 대졸자직업이동경로조사」와 제주특별자치도에서 2017년에 조사한 「제주청년종합실태조사」 원자료를 분석하여 성장 가치를 담은 양질의 일자리 로드맵의 필요성, 교육 및 기술 불일치로 인한 노동시장의 비효율성 극복, 노동시장 내 성차별적 인식의 해소, 긴밀한 공동체 내의 유연성 및 포용적 가치 확대, 취업 및 일자리 관련 교육 정책의 지속적 지원 및 개선, 낮은 정책 인지도의 개선 및 대안 등의 정책적 시사점을 도출했습니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 먼저 본 연구를 위한 심층 면접에 주저 없이 응해주신 제주지역 청년 여러분께 감사드립니다. 자문을 맡아준 제주사회적경제지원센터 강종우 센터장, 제주연구원 고승한 연구위원, 제주여성인력개발센터 김희정 관장, 한라대 문석환 교수, 제주비정규직근로자지원센터 이순국 정책연구팀장님과 익명의 평가위원들께 감사드립니다. 그리고 연구 책임을 맡은 신승배 연구위원에게도 고마운 마음 전합니다.

많은 분의 노력을 담아 마련된 본 보고서가 제주지역 청년들의 합리적이고 원활한 노동시장 이행을 지원하기 위한 다각적인 정책을 수행하는 데 유용하게 활용될 수 있길 기대합니다.

2018. 10

(재) 제주여성가족연구원 원장 이 은 희

연구 요약

연구 요약

제1장 서론

1. 연구 목적

- 이 연구의 목적은 제주지역 남녀 대졸자의 노동시장 진입과 직업이동 경로를 면밀히 분석하여 고학력 청년층의 노동시장 이행 경로 및 성과에 대한 경험적 실증 자료를 생산하고, 청년 일자리 정책의 성인지적 접근 및 정책 개발의 필요성을 제시하는 데 있음.
- 이를 위해 첫 일자리에 대한 입직 소요기간, 첫 일자리 특성, 고용형태 및 근로소득, 근로시간, 일자리 만족도 및 업무수준, 일자리 적응 및 그만둔 이유 등을 우선적으로 검토하고,
- 현재 일자리에 대한 입직경로, 일자리 특성, 고용형태 및 근로시간, 근로소득 등에 대한 정밀한 진단을 함과 동시에 첫 일자리에서 현재 일자리로의 이동 궤적을 추적해보고 일자리에 대한 만족도 및 제주지역 대졸 청년들이 체감하고 있는 정책 평가를 통해 세밀한 청년 고용정책을 모색하고자 함.

2. 선행연구의 검토

- 대졸자의 직업이동경로를 설명할 수 있는 접근법으로는 1990년대 후반 독일의 Günter Schmid(1996, 1998) 등에 의해 제기된 이행노동시장론을 들 수 있음.
- Schmid는 노동시장이행을 ① 고용과 고용간의 이행, ② 실업과 고용 간의 이행, ③ 교육훈련과 고용 간의 이행, ④ 개인적인 가사활동과 고용 간의 이행, ⑤ 고용에서 은퇴로의 이행의 5개 유형으로 구분함(Schmid, 1998, pp.13 ~ 14).
- 청년층 노동시장은 노동시장 이행이 상대적으로 빈번하게 발생할 뿐만 아니라 두 가지 이상의 노동시장 이행이 중복되어 발생하는 경우가 일반적이며, Schmid의 5개 유형 중 고용에서 은퇴로의 이행을 제외한 4개 유형이 빈번하게 나타난다.
- 지금까지의 선행연구에서는 제주지역의 고학력 청년층의 노동시장 이행 경로 및 성

과를 찾아볼 수 있는 실증 자료가 전무한 상태이고, 특히 제주는 호남권으로 분류되어 각종 통계치들이 광주, 전남, 전북지역과 희석되어 각종 지표가 과대 또는 과소 계상되는 극명한 한계가 있음.

3. 연구 내용 및 방법

○ 만 19세부터 34세까지의 제주지역 청년 대졸자를 대상으로 하는 직업이동 경로에 관한 단일의 조사연구는 아직까지 전무한 상태이므로 전국단위 조사 자료인 한국고용정보원의 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 자료를 비롯하여 제주지역 대졸자의 취업 및 일자리 관련 현황과 인식을 살펴볼 수 있는 다양한 부가자료를 분석함.

○ 이를 위하여 다음과 같은 연구를 진행함.

- 청년 취업과 일자리 관련 선행연구 및 정책현황 검토
- 제주지역 구인·구직 현황 특성 분석
- 한국고용정보원 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 원자료 분석
- 제주청년종합실태조사(2017) 원자료 분석
- 제주도내 청년 대학생 및 4개 대학 취업지원 부서 담당자 대상 심층면접
- 심층면접 자료를 활용한 해석학적 현상학 연구

○ 본 연구의 연구수행 절차는 다음과 같음

1단계	연구 설계	⇨	· 연구방향 및 내용 구성
2단계	자료 수집 및 분석	⇨	· 선행 조사연구 검토 · 관련 조사자료 수집 및 분석
3단계	전문가 의견 수렴	⇨	· 전문가 자문회의를 통한 다양한 의견 수렴
4단계	조사 실시	⇨	· 심층면접 실시
5단계	조사 결과 분석	⇨	· 조사결과 분석 · 집필

제2장 제주지역 대졸자 현황 및 일자리 동향

1. 제주지역 대졸자 현황

- 2018년 기준 제주지역 대졸자 수는 4,523명(여성 2,469명 54.6%)이며, 전년대비 4.1%(여성 -1.8%, 남성 -6.8%) 감소함.
 - 대졸자 수는 학령인구 감소와 대학진학률의 감소로 점진적으로 감소하고 있지만 고등교육의 보편화의 영향으로 노동시장 고학력 구직자의 수는 꾸준히 누적되고 있음.
 - 최근 3년간 대학졸업자 성비는 평균적으로 여성이 더 높게 나타남.
- 2016년 기준 제주지역 고등교육기관 전체 취업률은 66.6%(전문대학 72.8%, 대학 59.7%)로 17개 시도 중 12위로 나타남.
- 2018년 기준 제주지역의 고등학교 졸업 후 상급학교 진학률은 75.1%로 나타남. 이러한 고등교육의 보편화로 고학력 구직자가 증가하고 있지만 고학력자를 필요로 하는 일자리가 증가하고 있는 것은 아니어서 일자리 수급에 불균형이 발생하고 있음.

2. 제주지역 청년인구 및 대졸자 경제활동상태

가. 제주지역 청년인구 경제활동상태

- 통계청 경제활동인구조사에 따르면, 2018년 2/4분기 청년인구(20~34세)는 10만8천명이며, 경제활동인구는 8만2천명, 취업자는 8만명이며, 경제활동참가율은 75.5%, 고용률은 73.3%로 나타남.
 - 연령별로는 30~34세의 경제활동인구, 취업자, 고용률이 높게 나타남.
 - 다만 경제활동참가율은 25~29세가 30~34세보다 조금 더 높게 나타났지만 고용률은 30~34세가 가장 높음.

나. 제주지역 대졸자 경제활동상태

- 대졸자직업이동경로조사(2016)에 나타난 제주지역 대졸자의 특성을 살펴보면, 제주

지역 대졸자 중 취업자는 79.9%, 실업자는 5.9%로 비제주지역보다 취업자 비율은 더 높고, 실업자 비율은 더 낮음.

- 취업자 비율은 성별로는 여성(84.4%)이 더 높고, 학교유형별로는 전문대학(86.9%)이 더 높으며, 전공별로는 의약전공이 93.4%로 가장 높음. 실업자 비율은 사회전공이 10.8%로 가장 높고, 비경제활동 비율은 교육전공이 21.8%로 가장 높음.

3. 제주지역 사업체 현황

- 제주지역은 숙박·음식점업(26.9%)과 도·소매업(24.4%)이 주를 이루고 있으며, 전체 종사자의 19.6%가 숙박·음식업에 종사하고 있으며, 16.2%가 도·소매업에 종사하고 있음.
- 제주지역 사업체는 10명 미만 규모가 대부분임. 전체 사업체의 92.7%가 10명 미만 규모의 사업체이며, 종사자의 49.1%가 10명 미만 규모의 사업체에서 일하고 있음.
- 제주지역 사업체 중 100명 이상 규모의 사업체는 0.3%이며 종사자의 2.8%가 일하고 있음.

4. 제주지역 일자리 현황

가. 제주지역 구인·구직 및 취업현황

- 2018년 8월 기준 제주지역 신규 일자리는 신규 구직자 규모보다 13.0% 부족한 것으로 나타났으며, 신규 구직자 대비 취업건수는 62.1%로 나타남.
- 성별로 살펴보면, 여성은 60.6%이며, 취업건수 중 여성은 79.8%로 신규구직자와 취업건수 모두 여성이 더 많은 것으로 나타났으며, 신규구직자 대비 취업건수 비율 역시 여성이 더 높게 나타남.
- 연령별 제주지역 신규구직자는 30대가 가장 많고, 취업건수는 60세 이상이 가장 많음. 신규 구직자 중 30세 미만 비율은 17.7%이며, 취업건수 중 30세 미만 비율은 10.6%로 다소 낮음.
- 제주지역 신규 일자리의 82.7%는 학력과 무관함. 그러나 신규 구직자의 35.5%는 고졸, 56.2%는 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있으며, 취업자의 32.1%는 고졸, 59.9%

는 전문대졸 이상의 학력을 가진 것으로 나타남.

- 고용형태별 신규 일자리는 기간의 정함이 없는 근로계약(상용직) 형태가 가장 많음. 신규 구직자의 희망 고용형태는 기간의 정함이 없는 근로계약이 49.0%로 가장 많고, 고용형태 무관도 29.6%를 차지함. 그러나 동기간 취업진수 중에서는 일용직이 50.7%로 가장 많은 비중을 차지함.

나. 직종별 구인·구직 및 취업현황

- 2018년 8월 기준 신규 일자리는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 분야에서 가장 많이 발생하였고, 취업진수도 동 직종에서 가장 많이 발생한 반면 구직자가 취업을 원하는 분야는 경영·사무·금융·보험직이 가장 많았음.
 - 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직종 중에서 신규 일자리는 돌봄 서비스직이 가장 많았고, 구직자는 청소 및 기타서비스직이 가장 많았으며, 취업진수는 돌봄 서비스직이 가장 많았음.

다. 신규 일자리의 직종별·산업별 분포

- 2018년 8월 기준 제주지역 직종별 신규 일자리는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 가장 많으며, 비제주지역보다 21.9%p 더 많은 비중을 차지하고 있음.
- 제주지역의 산업별 신규 일자리는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이 가장 많음. 동 업종은 비제주지역 분포에 비해 21.4%p 더 많으며, 제주지역에서 가장 적은 분포를 보인 제조업은 비제주지역 분포보다 2.70%p 더 적은 것으로 나타남.

라. 신규 일자리의 임금수준과 구직자의 희망임금수준 비교

- 제주지역 신규 일자리의 임금수준은 150~200만원이 48.5%, 200만원 이상이 48.7%를 차지하고 있으며, 제주지역의 150~200만원 비율은 비제주지역 평균보다 약간 낮지만 250만원 이상은 비제주지역 평균이나 서울지역에 비해서도 높음.
- 제주지역 신규 구직자의 희망임금 수준은 150~200만원 미만 47.3%, 200만원 이상이 50.9%로 서울지역에 비해 임금기대 수준이 낮음.

제3장 제주지역 대졸자의 일자리 특성과 직업이동 경로

1. 첫 일자리와 현재 일자리 특성

구분	첫 일자리	현재 일자리
일자리 소재지	제 주 소재 : 여성 < 남성 비제주 소재 : 여성 > 남성 여성 : 제주>서울>부산 남성 : 제주>경기>강원>서울	제 주 소재 : 여성 > 남성 비제주 소재 : 여성<남성 여성 : 제주>서울>부산>대구 남성 : 제주>서울>경기>부산
첫 일자리 입직소요기간 / 현재 일자리 입직경로	입직소요기간 제주 : 여성>남성 제주 여성>비제주 여성	현재 일자리 입직경로 여성 : 가족/친지/지인 소개, 학교/학원 선생님, 이력서등록구직사이트 남성 : 가족/친지/지인, 공개채용전형 합격, 학교/학원 선생님
산업별	여성 : 기타공공서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 남성 : 도소매 및 음식숙박업(61.8%)	여성 : 보건업 및 사회복지서비스업, 도소매 및 음식숙박업 남성 : 도소매 및 음식숙박업, 기타 공공서비스업
직업별	여성 : 경영·재무직, 보건·의료 관련직 남성 : 판매 및 개인서비스직, 경영·재무직	여성 : 판매 및 개인서비스직, 경영·재무직 남성 : 판매 및 개인서비스직, 경영·재무직
사업체 규모	여성 : 300명 이상, 10~29명 남성 : 10명 미만	남녀 모두 10명 미만 비제주지역에 비해 30명 미만 비율 높음
종사상 지위	상용 : 여성 70.4%, 남성 51.9%	상용 : 여성 72.3%, 남성 71.1%
정규직 비율	여성 53.6%, 남성 44.2%	여성 66.7%, 남성 70.9%
평균 근로시간	여성 43.5시간, 남성 44.6시간	여성 40.0시간, 남성 40.5시간
근로소득	여성 167.5만원, 남성 162.2만원	여성 168.4만원, 남성 190.6만원
퇴직/이직 준비 이유	여성 : 보수의 근로여건 불만족 남성 : 계약기간만료 육아(출산), 결혼, 가족 관련 이유는 여성에게서만 나타남	이직의사 : 여성 24.6% 남성 13.9% 주요 이직사유는 남녀 모두 보수 불만족

2. 산업 및 직업 조건부 일자리 이동

가. 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동

1) 전체 산업별 이동

산업별	첫	첫 일자리 → 현재 일자리					현재	증감률	
	일자리	유지	이동(률)		유입(률)				일자리
제조업	29명	-	29명 (100%)	→ 도·소매업 10명(34.5%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 19명(65.5%)		36명 (100%)	→ 건설업 10명(27.8%) → 도·소매업 26명(72.2%)	36명	24.1%
건설업	20명	-	20명 (100%)	→ 제조업 10명(50.0%) → 교육서비스업 10명(50.0%)		50명 (100%)	→ 숙박·음식점업 50명(100%)	50명	150.0%
도·소매업	140명	70명 (50.0%)	70명 (50.0%)	→ 제조업 26명(18.6%) → 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 44명(31.4%)		10명 (12.5%)	→ 제조업 10명(12.5%)	80명	-42.9%
운수업	-	-	-			18명 (100%)	→ 숙박·음식점업 15명(100%)	18명	신규
숙박·음식점업	317명	179명 (56.5%)	138명 (43.5%)	→ 건설업 50명(15.8%) → 운수업 18명(5.7%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 57명(18.0%) → 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 13명(4.1%)		86명 (32.5%)	→ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 35명(13.2%) → 보건업 및 사회복지서비스업 51명(19.2%)	265명	-16.4%
전문, 과학 및 기술 서비스업	35명	35명 (100%)	-			-		35명	0.0%
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	35명	-	35명 (100%)	→ 숙박·음식점업 35명(100%)		44명 (100%)	→ 도·소매업 44명(100%)	44명	-25.7%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12명	-	12명 (100%)	→ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 12명(100%)		88명 (100%)	→ 제조업 19명(21.6%) → 숙박·음식점업 57명(64.8%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 12명(13.6%)	88명	633.3%
교육 서비스업	11명	-	11 (100%)	→ 보건업 및 사회복지서비스업 11명(100%)		23명 (100%)	→ 건설업 10명(43.5%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 13명(56.5%)	23명	109.1%
보건업 및 사회복지 서비스업	167명	91명 (54.5%)	76명 (45.5%)	→ 숙박·음식점업 51명(30.5%) → 공공행정,국방 및 사회보장 행정 12명(7.2%) → 교육서비스업 13명(7.8%)		51명 (35.9%)	→ 교육서비스업 11명(7.7%) → 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 40명(28.2%)	142명	-15.0%
예술·스포츠 및 여가관련 서비스업	-	-	-			13명 (100%)	→ 숙박·음식점업 13명(100%)	13명	신규
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	40명	-	40명 (100%)	→ 보건업 및 사회복지서비스업 40명(100%)		12명 (100%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(100%)	12명	-70.0%
계	806명	375명	431명			431명		806명	

2) 여성의 산업별 이동

산업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률	
		유지	이동		유입				
제조업	10명	-	10명 (100%)	→ 도·소매업 10명(100%)		-	-	-100%	
도·소매업	23명	23명 (100%)	-			10명 (30.3%)	→ 제조업 10명(30.3%)	33명	43.5%
숙박·음식점업	22명	22명 (100%)	-			51명 (69.9%)	→ 보건업 및 사회복지 서비스업 51명(69.9%)	73명	231.8%
전문, 과학 및 기술 서비스업	35명	35명 (100%)	-			-		35명	0.0%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12명	-	12명 (100%)	→ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 12명(100.0%)		-		-	-100%
교육서비스업	11명	-	11명 (100%)	→ 보건업 및 사회복지 서비스업 11명(100%)		-		-	-100%
보건업 및 사회복지 서비스업	102명	51명 (50.0%)	51명 (50.0%)	→ 숙박·음식점업 51명(50.0%)		51명 (50.0%)	→ 교육 서비스업 11명(10.8%) → 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 40명(39.2%)	102명	0.0%
협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	40명	-	40명 (100%)	→ 보건업 및 사회복지 서비스업 40명(100%)		12명 (100%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(100%)	12명	-70.0%
계	255명	131명	124명			124명		255명	

3) 남성의 산업별 이동

산업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
제조업	19명	-	19명 (100%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 19명(100%)	36명 (100%)	→ 건설업 10명(27.8%) → 도·소매업 26명(72.2%)	36명	89.5%
건설업	20명	-	20명 (100%)	→ 제조업 10명(50.0%) → 교육 서비스업 10명(50.0%)	50명 (10%)	→ 숙박·음식점업 50명(100%)	50명	150.0%
도·소매업	117명	47명 (40.2%)	70명 (59.8%)	→ 제조업 26명(22.2%) → 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 44명(37.6%)	-		47명	-59.8%
운수업	-	-	-		18명 (100%)	→ 숙박·음식점업 18명(100%)	18명	신규
숙박·음식점업	295명	157명 (53.2%)	138명 (46.8%)	→ 건설업 50명(16.9%) → 운수업 18명(6.1%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 57명(19.3%) → 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 13명(4.4%)	35명 (18.2%)	→ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 35명(18.2%)	192명	-34.9%

산업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	35명	-	35명 (100%)	→ 숙박·음식점업 35명(100%)	44명 (100%)	→ 도·소매업 44명(100%)	44명	25.7%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-		88명 (100%)	→ 제조업 19명(21.6%) → 숙박·음식점업 57명(64.8%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 12명(13.6%)	88명	신규
교육 서비스업	-	-	-		23명 (100%)	→ 건설업 10명(43.5%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 13명(56.5%)	23명	신규
보건업 및 사회복지 서비스업	65명	40명 (61.5%)	25명 (38.5%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(18.5%) → 교육서비스업 13명(20.0%)	-		40명	-38.5%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-	-	-		13명 (100%)	→ 숙박·음식점업 13명(100%)	13명	신규
계	551명	244명	307명		307명		551명	

나. 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동

1) 전체 직업별 이동

직업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
경영·회계·사무 관련직	125명	112명 (89.6%)	13명 (10.4%)	→ 영업·판매 관련직 13명(10.4%)	75명 (40.1%)	→ 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직 18명(9.6%) → 음식서비스 관련직 57명(30.5%)	187명	49.6%
교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직	-	-	-		13명 (100%)	→ 사회복지 및 종교 관련직 13명(100%)	13명	신규
법률·경찰·소방· 교도 관련직	-	-	-		19명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 19명(100%)	19명	신규
보건·의료 관련직	130명	67명 (51.5%)	63명 (48.5%)	→ 경비·청소 관련직 12명(9.2%) → 음식서비스 관련직 51명(39.2%)	-		67명	-48.5%
사회복지 및 종교 관련직	53명	40명 (75.5%)	13명 (24.5%)	→ 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 13명(24.5%)	-		40명	-24.5%
문화·예술·디자인·방송 관련직	10명	-	10명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 10명(100%)	-		-	-100%

직업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
영업·판매 관련직	140명	114명 (81.4%)	26명 (18.6%)	→ 식품가공 관련직 18.6%	23명 (16.8%)	→ 경영·회계·사무 관련직 13명(9.5%) → 문화·예술·디자인·방송 관련직 10명(7.3%)	137명	-2.1%
경비·청소 관련직	28명	-	28명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 28명(100%)	12명 (100%)	→ 보건·의료 관련직 12명(100%)	12명	-57.1%
미용·숙박·여 행·오락 스포츠 관련직	58명	40명 (69.0%)	18명 (31.0%)	→ 경영·회계·사무 관련직 18명(31.0%)	-		40명	-31.0%
음식서비스 관련직	204명	97명 (47.5%)	107명 (52.5%)	→ 경영·회계·사무 관련직 57명(27.9%) → 건설 관련직 50명(24.5%)	79명 (44.9%)	→ 보건·의료 관련직 51명(29.0%) → 경비·청소 관련직 28명(15.9%)	176명	-13.7%
건설 관련직	-	-	-		50명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 50명(100%)	50명	신규
기계 관련직	10명	-	10명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 10명(100%)	-		-	-100%
전기·전자 관련직	19명	-	19명 (100%)	→ 법률·경찰·소방· 교도 관련직 19명(100%)	10명 (100%)	→ 기계 관련직 10명(100%)	10명	-47.4%
식품가공 관련직	-	-	-		26명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 26명(100%)	26명	신규
환경·인쇄·목 재·가구·공예 및 생산단순직	29명	29명 (100%)	-		-		29명	0.0%
계	806명	499명	307명		307명		806명	

2) 여성의 직업별 이동

직업별	첫	첫 일자리 → 현재 일자리					현재	증감률
	일자리	유지	이동		유입		일자리	
경영·회계·사무 관련직	23명	23명 (100%)	-		-		23명	0.0%
보건·의료직	118명	67명 (56.8%)	51명 (43.2%)	→ 음식서비스 관련직 51명(43.2%)	-		67명	-43.2%
문화·예술·디자인·방송 관련직	10명	-	10명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 10명(100%)	-		-	-100%
영업·판매 관련직	23명	23명 (100%)	-		10명 (30.3%)	→ 문화·예술·디자인·방송 관련직 10명(30.3%)	33명	43.5%
미용·숙박·여 행·오락 스포츠 관련직	40명	40명 (100%)	-		-		40명	0.0%
음식서비스 관련직	22명	20명 (100%)	-		51명 (69.9%)	→ 보건·의료 관련직 51명(69.9%)	73명	231.8%
환경·인쇄·목 재·가구·공예 및 생산단순직	19명	19명 (100%)	-		-		19명	0.0%
	255명	194명	61명		61명		255명	

3) 남성의 직업별 이동

직업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
경영·회계·사무 관련직	102명	89명 (87.3%)	13명 (12.7%)	→ 영업·판매 관련직 13명(12.7%)	75명 (45.7%)	→ 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직 18명(11.0%) → 음식서비스 관련직 57명(34.8%)	164명	60.8%
교육 및 자연과학· 사회과학 연구관련직	-	-	-		13명 (100%)	→ 사회복지 및 종교 관련직 13명(100%)	13명	신규
법률·경찰·소방 ·교도 관련직	-	-	-		19명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 19명(100%)	19명	신규
보건·의료 관련직	12명	-	12명 (100%)	→ 경비·청소 관련직 12명(100%)	-		-	-100%
사회복지 및 종교 관련직	53명	40명 (75.5%)	13명 (24.5%)	→ 교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직 13명(24.5%)	-		40명	-24.5%
영업·판매 관련직	117명	91명 (77.8%)	26명 (22.2%)	→ 식품가공 관련직 26명(22.2%)	13명 (12.5%)	→ 경영·회계·사무 관련직 13명(12.5%)	104명	-11.1%
경비·청소 관련직	28명	-	28명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 28명(100%)	12명 (100%)	→ 보건·의료 관련직 12명(100%)	12명	-57.1%
미용·숙박·여행 ·오락 스포츠 관련직	18명	-	18명 (100%)	→ 경영·회계·사무 관련직 18명(100%)	-		-	-100%
음식서비스 관련직	182명	75명 (41.2%)	107명 (58.8%)	→ 경영·회계·사무 관련직 57명(31.3%) → 건설 관련직 50명(27.5%)	28명 (27.2%)	→ 경비·청소 관련직 28명(27.2%)	103명	-43.4%
기계 관련직	10명	-	10명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 10명(100%)	-		-	-100%
건설 관련직	-	-	-		50명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 50명(100%)	50명	신규
전기·전자 관련직	19명	-	19명 (100%)	→ 법률·경찰·소방·교도 관련직 19명(100%)	10명 (100%)	→ 기계 관련직 10명(100%)	10명	-47.4%
식품가공 관련직	-	-	-		26명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 26명(100%)	26명	신규
환경·인쇄·목재 ·가구·공예 및 생산단순직	10명	10명 (100%)	-		-		10명	0.0%
계	551명	305명	246명		246명		551명	

제4장 제주지역 대졸자의 일자리 미스매치와 일자리 만족도

1. 일자리 미스매치 및 전공불일치

○ 노동시장에서 일자리와 교육수준 및 기술수준, 전공 불일치 문제는 고용안정성(상

용직 또는 정규직 여부), 임금수준, 직무만족도, 이직 등의 문제로 이어지기 때문에 노동시장 결과에 부정적 영향을 미칠 수 있음(차성현·주회정, 2010).

- 제주지역은 전문대학이상 학력을 필요로 하는 일자리의 비중이 낮는데 비해 신규 구직자의 절반이상이 전문대학 이상의 학력을 가지고 있는 것으로 나타나 제주지역 대졸자들은 자신의 교육수준보다 낮은 일자리를 선택할 가능성이 높음.

가. 업무와 교육수준 일치도

- 제주지역은 교육수준 대비 업무수준이 알맞다(60.2%)는 의견이 비제주지역보다 7.1%p 낮은 반면, 높다(18.9%)는 의견은 비제주지역보다 4.2%p 더 높게 나타남.
- 여성은 업무수준이 알맞다(66.1%)는 의견이 남성(53.6%)보다 12.5%p 더 높은 반면, 남성은 업무수준이 낮다(27.7%)는 의견이 여성(14.9%)보다 12.8%p 더 높게 나타남.
- 학교유형별로 업무수준이 알맞다(4년제대학 62.2%, 전문대학 58.3%)는 의견은 4년제 대학이 3.9%p 더 높고, 업무수준이 높다는 의견은 4년제대학(21.2%)이 전문대학 (16.8%)보다 4.4%p 더 높은 반면 업무수준이 낮다는 의견은 전문대학(24.9%)이 4년 제대학(16.5%)보다 12.8%p 더 높게 나타남.
- 전공별로 업무수준이 알맞다는 의견은 교육전공(72.1%)이 가장 많고, 업무수준이 높 다는 의견은 의약전공(29.1%)이, 업무수준이 낮다는 의견은 공학전공(30.1%)이 가장 많은 것으로 나타남.
- 이상의 분석결과를 교육수준 불일치를 중심으로 요약하면, 제주지역은 비제주지역 에 비해 자신의 교육수준보다 낮거나 높은 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.
 - 특히 자신의 교육수준보다 업무수준이 낮은 일자리에 종사하는 과잉교육의 경우 는 남성과 전문대학에서 더 많이 나타나고, 전공별로는 공학과 자연계열에서 더 많이 나타남.

나. 업무의 기술수준 일치도

- 제주지역의 업무기술수준 평가는 기술수준이 알맞다(57.9%)는 평가가 가장 많지만 비제주지역(57.9%)과 비교하여 알맞다는 의견은 10.6%p 더 적고, 낮다는 의견은 4.5%p, 높다는 의견은 6.1%p 더 많은 것으로 나타나 비제주지역에 비해서는 업무의 기술수준 일치도가 다소 낮게 나타남.

- 성별로 살펴보면, 기술수준이 알맞다는 의견은 여성(54.9%)이 남성(61.4%)보다 6.5%p 더 적고, 업무의 기술수준이 낮다는 의견도 여성이 8.0%p 더 적은 반면 업무의 기술수준이 높다는 의견은 여성이 14.5%p 더 높게 나타나 남성에 비해 여성의 기술수준 일치도가 다소 낮게 나타남.
- 학교유형별로 살펴보면, 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 4년제대학(61.8%)이 7.4%p 더 많은 반면, 업무의 기술수준이 낮다는 의견은 전문대학(25.1%)이 7.4%p 더 많음.
- 전공별로 살펴보면, 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 사회전공(66.8%)이, 낮다는 의견은 자연전공(34.0%), 높다는 의견은 의약전공(36.8%)이 가장 높게 나타났으며, 특히 자연전공은 다른 전공에 비해 알맞다는 의견이 가장 적은 반면 낮거나 높다는 불일치 의견이 많아 가장 불일치수준이 높은 전공으로 나타남.
- 이상의 분석결과를 기술수준 불일치를 중심으로 요약하면, 제주지역은 비제주지역에 비해 자신의 기술수준에 비해 업무 수준이 낮거나 높은 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.
 - 특히 자신의 기술수준에 비해 업무수준이 낮은 일자리에 종사하는 경우는 남성과 전문대학에서 더 많이 나타났고, 전공별로는 자연, 인문계열에서 더 많이 나타남.

다. 업무와 전공 일치도

- 제주지역의 전공일치도 평가는 제주지역의 일치의견이 비제주지역보다 2.2%p 더 낮고, 불일치의견은 10.2%p 더 높게 나타나 제주지역의 전공일치도가 더 낮은 것으로 나타남.
- 성별로는 남성(40.5%)보다 여성(53.2%)의 전공일치도가 더 높게 나타났고, 학교유형별로는 4년제대학(40.6%)보다 전문대학(53.4%)의 일치의견이 더 높게 나타남.
- 전공별로는 교육전공(100%)의 일치도가 가장 높고, 사회전공(19.0%)의 일치도가 가장 낮은 것으로 나타남.
- 이상의 분석결과를 전공불일치를 중심으로 요약하면, 제주지역은 비제주지역에 비해 자신의 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.
 - 특히 자신의 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 경우는 남성과 4년제 대학에서 더 많이 나타났고, 전공별로는 사회, 인문계열에서 더 많이 나타남.

라. 대학 전공 지식의 도움정도

- 대학 전공지식이 업무를 수행할 때 도움이 된다는 의견은 제주지역(44.1%)이 비제주지역(50.0%)에 비해 5.9%p 더 낮고, 도움이 안된다는 의견은 4.4%p 더 높게 나타나 제주지역의 전공지식 도움정도가 더 낮은 것으로 나타남.
- 성별로는 여성(49.0%)의 전공지식 도움정도가 남성(38.6%)보다 더 높고, 학교유형별로는 전문대학(48.7%)의 도움정도가 4년제 대학(39.2%)보다 더 높게 나타남.
- 전공별로는 도움이 된다는 의견은 교육전공(69.7%)이 가장 높고, 도움이 되지 않는다는 의견은 사회전공(41.7%)이 가장 높게 나타남.
- 이상의 분석결과를 전공지식 도움 정도가 낮은 경우를 중심으로 요약하면, 제주지역은 비제주지역에 비해 전공지식이 도움이 되지 않는 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.
 - 특히 자신의 전공지식이 도움이 되지 않는 일자리에 종사하는 경우는 남성과 사회계열에서 더 많이 나타남. 학교유형별로는 전문대학이 조금 더 많지만 큰 차이는 없었음.

마. 대학 재학 시 필수 습득능력

- 대학 재학 시 필수 습득 능력 1순위는 의사소통능력으로 나타남. 특히 제주지역(33.4%)은 비제주지역(18.9%)에 비해 의사소통능력을 더 필수적으로 평가함.
 - 특히 제주지역은 의사소통능력과 함께 대인관계능력이 많은 지지를 받음.
- 성별로도 남녀 모두 의사소통능력(여성 37.9%, 남성 28.5%)을 가장 필수적 습득능력으로 평가하였지만, 여성이 더 많은 지지를 함. 또한 자기관리 및 개발능력(여성 19.5%, 남성 3.4%)은 여성이, 문제해결능력(여성 7.5%, 남성 15.2%)은 남성이 더 많은 지지를 함.
- 학교유형별로도 모두 의사소통능력(전문대학 42.9%, 4년제대학 23.0%)이 가장 많은 지지를 받았지만 전문대학에서 더 많은 지지가 나타남.
- 전공별로는 대학 재학 시 필수습득능력 1순위로 인문, 사회, 교육, 의약전공은 의사소통능력(인문 34.1%, 사회 27.6%, 교육 66.7%, 의약전공 50.7%)이 가장 많은 지지

를 받았으며, 공학, 자연, 예·체능 전공은 기술이해 및 활용능력(공학 24.4%, 자연 34.3%, 예·체능 전공 28.8%)이 가장 많은 지지를 받음.

- 위의 분석결과를 요약하면, 제주지역 대졸자들은 대학 재학 시 습득해야 할 필수능력으로 의사소통능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남.
 - 다만 전공별로는 대부분의 전공계열에서 대학 재학 시 습득해야 할 필수능력으로 의사소통능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났으나 공학, 자연, 예·체능계열은 기술이해 및 활용능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남.

바. 현재 일자리 적응장애 요인

- 현재 일자리 적응 장애요인은 8개의 장애요인 중 4개의 장애요인에 집중됨. 제주지역은 업무내용 습득(49.2%), 상사·동료와의 관계(32.8%), 적성·흥미와의 불일치(32.8%), 기대근로수준 격차(4.6%) 순으로 나타났으며, 비제주지역과 마찬가지로 업무내용 습득과 상사·동료와의 관계가 주된 적응 장애요인으로 나타남.
- 성별로는 여성과 남성 모두 업무습득능력(여성 45.1%, 남성 59.9%)과 상사·동료와의 관계(여성 30.0%, 남성 40.1%)가 주된 장애요인이었으며, 그 밖에 여성은 적성·흥미와의 불일치(18.5%), 기대근로여건 격차(6.4%)도 장애요인으로 나타남.
- 학교유형별로도 모두 업무내용습득(전문대학 56.2%, 4년제대학 40.2%), 상사·동료와의 관계(전문대학 28.7%, 4년제대학 38.0%)가 주된 장애요인으로 나타났으며, 그 밖에 전문대학은 적성·흥미와의 불일치(15.1%), 4년제 대학은 적성·흥미와의 불일치(11.3%)과 기대근로수준 격차(10.5%)가 장애요인으로 나타남.
- 현재 일자리 적응 장애요인으로 인문, 교육, 공학, 의약전공은 업무내용 습득(인문 50.8%, 교육 56.3%, 공학 72.3%, 의약 69.6%)이 가장 큰 장애요인으로 나타난 반면, 사회, 자연, 예체능 전공은 상사·동료와의 관계(사회 100%, 자연 55.7%, 예체능 39.2%)가 가장 큰 장애요인으로 나타남.
- 이상의 분석결과를 요약하면, 제주지역 대졸자들은 일자리 적응에 있어서 업무내용 습득 문제로 인한 어려움을 가장 많이 겪는 것으로 나타남.
 - 다만 전공별로는 약간 차이가 나타남. 전공별로도 대부분 업무내용 습득 문제가 가장 큰 장애요인이었으나 사회, 자연, 예·체능 계열은 상사나 동료와의 관계 문제로 인한 어려움을 가장 많이 겪는 것으로 나타남.

2. 일자리 만족도

가. 첫 일자리 만족도

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리에 대한 만족도는 전반적으로 비제주지역보다 높게 나타났다으며, 항목별로는 근무환경(3.63점) 만족도가 가장 높고, 직무관련 교육 및 훈련(3.00점) 만족도가 가장 낮음. 비제주지역과 격차가 다소 큰 항목은 복리후생제도와 근무환경으로 제주지역이 각각 0.36점, 0.34점 더 높은 것으로 나타남.
- 성별로 살펴보면, 여성은 일자리에 대한 사회적 평판 만족도(3.78점)가 가장 높고 직무관련 교육 또는 훈련체계 만족도(2.82점)가 가장 낮은 반면 남성은 근무환경 만족도(3.74점)가 가장 높고 인사체계(승진제도) 만족도(3.03점)가 가장 낮음. 성별 격차 큰 항목은 일하는 시간(여성 2.94점, 남성 3.58점)으로 여성의 만족도가 0.64점 더 낮음.

나. 현재 일자리 만족도

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리에 대한 만족도는 전반적으로 비제주지역보다 높게 나타났으며, 항목별로는 고용 안정성(3.92점) 만족도가 가장 높고 임금 또는 소득(3.31점) 만족도가 가장 낮음.
 - 비제주지역과 격차가 다소 큰 항목은 고용 안정성, 일하는 시간, 복리후생제도로 약 0.3점 가량 더 높은 것으로 나타났으며, 근소한 차이지만 하고 있는 일에 대한 사회적 평판과 일자리에 대한 사회적 평판은 비제주지역보다 약간 낮음.
- 성별로 살펴보면, 여성은 근무환경(3.97점) 만족도가 가장 높고 인사체계(승진제도) 만족도가 가장 낮은 반면 남성은 고용의 안정성(3.97점)이 가장 높고 임금 또는 소득 만족(3.30점)이 가장 낮음.
 - 성별 격차 다소 큰 항목은 하고 있는 일에 대한 사회적 평판(여성 3.67점, 남성 3.40점)으로 여성의 만족도가 0.27점 더 높은 것으로 나타났으며, 고용의 안정성, 복리후생제도, 인사체계(승진제도), 직무관련 교육 또는 훈련 항목은 남성보다 만족도가 다소 낮은 것으로 나타남.

다. 첫 일자리와 현재 일자리 만족도 비교

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리 만족도는 모든 항목이 첫 일자리보다 증가함. 특히 현재 일자의 고용 안정성에 대한 만족도가 가장 많이 증가하였으며, 만족도 개선의 효과는 남성에게서 더 크게 나타남.
- 성별로 살펴보면, 여성은 일자리에 대한 사회적 평판을 제외한 모든 항목의 만족도가 첫 일자리보다 증가하였으며, 특히 일하는 시간과 인간관계에 대한 만족도가 가장 많이 증가하였고, 남성은 현재 일자의 모든 항목에 대한 만족도가 첫 일자리보다 증가하였으며, 특히 고용의 안전성에 대한 만족도가 가장 많이 증가함.
- 또한 임금 및 소득에 대한 만족도는 첫 일자리에 비해 만족도 순위가 크게 하락하여 만족도가 가장 낮은 항목 중 하나였으며, 인사체계(승진제도)에 대한 만족도는 첫 일자리에 비해 개선되었다고는 하나 여전히 만족도 순위가 낮은 항목이었음.
- 첫 일자리 대비 만족도 수준의 증가에도 불구하고 임금 또는 소득 항목과 인사체계(승진제도) 항목은 만족도가 가장 낮았음.

제5장 제주지역 청년 일자리 정책 중요도 및 만족도 평가

1. 제주지역 청년정책 개요

- 2015년 6월 22일 청년기본조례 제정을 필두로 청년정책 시행을 위한 기본 토대를 마련한 제주특별자치도는 만 19세부터 34세까지의 제주지역 청년들을 대상으로 청년정책 기본계획을 수립하여 이를 토대로 다양한 정책을 시행하고 있음.
- 제주지역 청년정책은 제주청년종합실태조사를 통한 현황파악과 더불어 청년들의 정치·경제·사회·문화 분야 참여 및 활동증진과 청년 역량개발 및 인재양성, 고용창출 및 일자의 질적 향상, 구직지원, 창업 및 생활안전 지원, 청년문화 활성화 및 교류 확대 등을 위한 다양한 정책이 수립되었음.

2. 제주지역 청년 일자리 정책에 대한 인식

가. 제주지역 대학생의 청년 일자리 정책 인식

- 실업 및 청년 문제에 대한 뚜렷한 이해나 문제의식이 부족함.
 - 아르바이트 자리가 많고, 부모 또는 아는 사람을 통해 어렵지 않게 일자리를 구할 수 있기 때문에 청년실업에 대한 체감인식이 낮음.
 - 전반적인 청년문제에 대한 인식은 낮지만 일자리와 관련하여 적정한 보수와 잠재적 성장 가치를 중요하게 생각하는 것으로 나타남. 장래의 성장이 담보되지 않는 다는 면에서 다수의 피면접자들은 비제주지역 특히 수도권의 취업을 원함.
- 대학 내 취업지원센터에 대한 인지도가 상당히 낮고, 취업지원센터의 역할에 대해서도 프로그램이 부실하고 형식적이라는 인식이 지배적임.
- 다양한 청년 정책을 실시하고 있지만 정책에 대한 낮은 인지도와 정책효과에 대한 체감 경험이 부족하여 정책에 대한 관심과 신뢰도가 낮음.
- 청년 일자리 정책에 관한 피면접자 의견으로는 직업인식 개선, 취업지원 프로그램 확대, 일자리의 질적 확대와 다양성 확대, 능력평가 중심의 공정한 채용시스템 정착, 낮은 정책 인지 및 접근성 개선, 그리고 지역사회의 문화적 개방성 확대, 청년 주거지원 등을 제안함.

나. 취업담당자의 청년 일자리 정책 인식

- 제공하고 있는 취업지원 관련 서비스에 대한 학생들의 참여도가 낮아 운영상의 어려움을 겪고 있음. 실효성을 갖춘 여러 프로그램이 준비되어 있지만 채용과정에서 실질적 도움을 제공하는 자기소개서 및 이력서 작성, 면접관련 프로그램 외에는 전반적 참여율이 낮음.
 - 낮은 참여율의 원인으로 학생들의 무관심과 시간적 제약이 원인으로 지목됨.
 - 도의 취업지원 사업비에 의존하여 프로그램을 개발하고 지원하기 때문에 프로그램의 규모, 기간, 서비스 제공 범위 등에 제약을 받음.
- 취업지원 담당자의 시각에서 본 학생들의 일자리 인식
 - 직업의식이 낮고 취업 개념이 취약함 : 어린 나이부터 시작된 아르바이트 경험으로 일과 돈을 동일시하는 경향이 강하고, 부모나 주변 사람들을 통해 비교적 쉽게 일자리를 구하고 소득을 얻었기 때문에 직업의식이 낮고 취업 개념이 취약함.

- 급여 이외의 근로조건이나 환경에 대한 인식이 낮음 : 많은 학생들이 급여 이외의 근로조건이나 근로환경에 대한 인식이 낮음. 타 지역보다 낮은 임금수준, 4대 보험이나 적절한 처우 또는 보상, 성장가치 등을 기대하기 어려운 일자리에 대한 인식과 기존 아르바이트 경험이 결합하여 양질의 일자리에 대한 기대가 낮음. 이는 재학생 대상 심층면접에서도 드러남.
- 진로선택 및 직업선택의 수동성 : 아르바이트부터 전공 선택에 이르기까지 부모의 선택과 권유가 중요한 이행 기준이며, 대학 진학 후에도 부모의 직업에 대한 편견이 자녀의 일자리 선택에도 영향을 미치고 있음.

○ 취업담당자의 제주지역 청년일자리 문제 해결을 위해 필요한 정책적 지원 요구

- 지속적이고 일관성 있는 일자리 정책 이행을 위한 대학교 취업센터 중심 지원체계가 필요하며, 제주사회의 전반적인 직업인식과 취업개념을 개선하기 위한 조기 교육프로그램 개발 및 4대보험 관련 교육지원 확대가 필요함.
- 양질의 일자리 확보를 위하여 ① 강소기업의 유치, ② 제주도 내 소규모 사업장과 자영업장을 대상으로 한 정책적 지원 강화(4대보험 교육강화 및 가입 촉진을 위한 재정지원 또는 세금감면), ③ 뉴딜일자리 정책과 고용촉진지원금 연계를 통한 청년들의 현장경험 및 직업능력 향상 기회 제공 등을 제안함.

3. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 중요도와 만족도

구분	중요도			만족도		
	제주	여성	남성	제주	여성	남성
평균	4.15	4.14	4.16	2.64	2.65	2.63
소득지출·부채·자산	4.11	4.06	4.17	2.69	2.69	2.69
교육(학업, 진로, 직업훈련 등)	4.17	4.19	4.14	2.66	2.64	2.68
고용환경	4.27	4.27	4.28	2.53	2.51	2.56
근무여건	4.29	4.30	4.27	2.54	2.54	2.55
여가·문화생활	4.12	4.12	4.11	2.60	2.60	2.60
결혼 및 가정생활/일·가정 양립	4.15	4.12	4.17	2.69	2.74	2.64
주거여건	4.25	4.23	4.28	2.40	2.45	2.35
대중교통	3.99	3.99	3.98	2.48	2.51	2.46
보건 및 건강	4.09	4.07	4.12	2.94	2.93	2.94
복지서비스	4.09	4.10	4.07	2.84	2.86	2.81

4. 중요도와 만족도에 의한 제주 청년일자리 정책 평가

	전체	여성	남성		전체	여성	남성
자원전환 (안정적) 관리	결혼및가정 생활/일· 가정 양립	결혼및가정 생활/일· 가정 양립	교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)	유지·개선	교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)		소득지출· 부채·자산
중요도↓ 만족도↑	소득지출· 부채·자산	소득지출· 부채·자산		중요도↑ 만족도↑			결혼및가정 생활/일·가 정양립
	복지서비스	복지서비스	복지서비스				
	보건 및 건강	보건 및 건강	보건 및 건강				
	전체	여성	남성		전체	여성	남성
전면개선	대중교통	대중교통	대중교통	중점개선	주거여건	주거여건	주거여건
중요도↓ 만족도↓	여가·문화 생활	여가·문화 생활	여가·문화 생활	중요도↑ 만족도↓	고용환경	고용환경	고용환경
					근무여건	근무여건	근무여건
					교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)		

제6장 정책적 시사점 및 제언

1. 정책적 시사점

- 이상의 분석결과는 다음과 같은 정책적 시사점을 담지하고 있음.
- 첫째, 성장가치를 담은 양질의 일자리 로드맵의 필요성
 - 제주지역 대학생들이 원하는 “좋은 일자리”의 개념은 높은 임금보다 “성장 가능성”이 더 중요한 핵심가치임.
- 둘째, 교육 및 기술 불일치로 인한 노동시장의 비효율성 극복
 - 제주지역은 전문대학 이상 학력을 필요로 하는 일자리의 비율이 낮는데 비해 고학력 구직자의 유입이 지속되고 있음. 이러한 수급 불균형으로 인하여 제주지역 대졸자들은 교육수준에 비해 업무 수준이 낮은 일자리에 종사할 가능성이 높음.

○ 셋째, 노동시장 내 성차별적 인식의 해소

- 여성은 첫 일자리에서 남성보다 임금 및 근로 조건이 더 좋은 일자리에 진출하고 첫 일자리와 현재 일자리 간 일자리 지속성이 높음에도 불구하고 남성에 비해 정규직 비율이 낮고, 평균 근로소득이 낮음.
- 첫 일자리의 퇴직사유 중 결혼, 출산과 자녀양육, 가족 등 관련 이유는 여성에게서만 나타났으며, 여성은 첫 일자리와 현재 일자리 진출분야가 모두 남성보다 제한적이며, 일자리 간 이행에 있어서도 그 범위가 남성보다 다양하지 못함.

○ 넷째, 긴밀한 공동체 내의 유연성 및 포용적 가치 확대

- 청년세대와 기존세대의 가치충돌 극복 및 노동시장 변화에 따른 유연한 사고와 포용적 가치의 필요성이 증가함.

○ 다섯째, 취업 및 일자리 관련 교육 정책의 지속적 지원 및 개선

2. 정책적 제언

○ 이 연구의 정책적 시사점을 바탕으로 제주지역 청년 대졸자 일자리 활성화를 위한 다음과 같은 정책적 대응 전략을 제시함.

○ 제주 청년 일자리 메인 플랫폼 구축 및 강화

- 청년 통합 일자리서비스 지원센터
- 일자리서비스 : 일자리 정보와 정책 서비스 연계 구인-구인 정보플랫폼 제공
- 청년지원 통합서비스 : 취업, 직업능력 향상, 경력 지원 프로그램 제공

○ 제주 청년 일자리 관련 교육 및 직업능력개발 강화

- 취업탐색 프로그램 : 직업탐색과 실질적 취업을 위한 프로그램 제공
- 취업 및 직업능력 강화 교육 훈련 프로그램
- 경력관리 지원 : 제주형 코업(co-op)

○ 정책 인지도 및 신뢰도 개선 프로그램 개발 : 제주지역 기업 프로젝트(대학생 기자단), 찾아가는 일자리 상담소

목 차

제1장 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 선행연구의 검토	4
가. 이행노동시장의 관점에서 본 청년 대졸자 직업이동	4
나. 청년 대졸자 고용과 고용 간의 이동	6
다. 청년 대졸자 실업과 고용 간의 이동	7
라. 청년 대졸자의 교육·훈련과 고용 간의 이동	8
마. 소결	10
3. 연구내용 및 방법	10
가. 연구내용	10
나. 연구방법	11
다. 연구절차	14

제2장 제주지역 대졸자 현황과 고용동향

1. 제주지역 대졸자 현황	17
2. 제주지역 청년인구 및 대졸자 경제활동상태	19
가. 제주지역 청년인구 경제활동상태	19
나. 제주지역 대졸자 경제활동상태	19
3. 제주지역 사업체 현황	20
4. 제주지역 일자리 현황	22
가. 제주지역 구인·구직 및 취업현황	22
나. 직업별 구인·구직 및 취업현황	26
다. 신규 일자리의 직업별·산업별 분포	28
라. 신규 일자리의 임금수준과 구직자의 희망임금수준 비교	30

제3장 제주지역 대졸자의 일자리 특성과 직업이동 경로

1. 개요	35
2. 첫 일자리	35

가. 첫 일자리 소재지	35
나. 입직 소요기간	36
다. 첫 일자리 특성	37
라. 고용형태 및 근로시간, 근로소득	41
마. 첫 일자리 퇴직 사유	54
3. 현재 일자리	55
가. 현재 일자리 소재지	55
나. 입직 경로	56
다. 일자리 특성	57
라. 고용형태 및 근로시간, 근로소득	61
마. 이직 의사 및 이유	74
4. 산업 및 직업 조건부 일자리 이동 현황	76
가. 산업별 이동	78
나. 직업별 이동	90

제4장 제주지역 대졸자의 일자리 미스매치와 일자리 만족도

1. 개요	105
2. 일자리 미스매치 및 전공불일치	105
가. 업무와 교육수준 일치도	106
나. 업무와 기술수준 일치도	108
다. 업무와 전공 일치도	110
라. 대학 전공지식의 도움정도	112
마. 대학 재학 시 필수 습득능력	114
바. 현재 일자리 적응장애 요인	116
3. 일자리 만족도	121
가. 첫 일자리 만족도	121
나. 현재 일자리 만족도	122
다. 첫 일자리와 현재 일자리 만족도 비교	125

제5장 제주지역 청년 일자리 정책 중요도 및 만족도 평가

1. 제주지역 청년정책 개요	129
-----------------------	-----

2. 제주지역 청년 일자리 정책에 대한 인식	131
가. 조사개요	131
나. 제주지역 대학생의 청년 일자리 정책 인식	131
다. 취업담당자의 청년 일자리 정책 인식	140
3. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 중요도와 만족도	144
가. 분석자료 및 개요	144
나. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 중요도	145
다. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 만족도	146
4. 중요도와 만족도에 의한 제주 청년 일자리 정책 평가	147

제6장 요약 및 정책적 제언

1. 연구 결과 요약	153
가. 제주지역 대졸자 현황	153
나. 제주지역 대졸자의 일자리 특성 및 직업이동 경로	153
다. 일자리 미스매치와 일자리 만족도	157
라. 제주지역 청년 일자리 정책 중요도 및 만족도 평가	159
2. 정책적 시사점	162
가. 성장가치를 담은 양질의 일자리 로드맵의 필요성	162
나. 교육 및 기술불일치로 인한 노동시장의 비효율성 극복	163
다. 노동시장 내 성차별적 인식의 해소	163
라. 긴밀한 공동체 내의 유연성 및 포용적 가치 확대	164
마. 취업 및 일자리 관련 교육 정책의 지속적 지원 및 개선	165
바. 낮은 정책 인지도의 개선 및 대안	167
3. 정책적 제언	167
가. 제주 청년 일자리 메인 플랫폼 구축 및 강화	168
나. 제주 청년 일자리 관련 교육 및 직업능력개발 강화	170
다. 정책 인지도 및 신뢰도 개선 프로그램 개발	173
참고문헌	175

표 목 차

〈표 2-1〉 제주지역 대졸자 현황	17
〈표 2-2〉 학제별 시도별 취업률 및 진학률	18
〈표 2-3〉 제주지역 청년인구 경제활동 상태(2018 2/4)	19
〈표 2-4〉 제주지역 대졸자 경제활동상태(만19세-34세)	20
〈표 2-5〉 제주지역 산업별 사업체 현황(2016)	21
〈표 2-6〉 제주지역 사업체 규모별 사업체 현황(2016)	22
〈표 2-7〉 제주지역 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)	23
〈표 2-8〉 성별, 연령별 신규 구직자 및 취업 현황(2018. 8)	24
〈표 2-9〉 학력별 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)	25
〈표 2-10〉 고용형태별 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)	25
〈표 2-11〉 직업별 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)	26
〈표 2-12〉 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직군 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8) ...	27
〈표 2-13〉 신규 일자리의 산업별 분포(2018. 8)	29
〈표 2-14〉 신규 일자리의 임금수준과 신규 구직자의 희망 임금수준(2018. 8) ...	31
〈표 3-1〉 첫 일자리 진출 분야 - 산업별	38
〈표 3-2〉 첫 일자리 진출 분야 -직업별	39
〈표 3-3〉 첫 일자리의 사업체 규모	40
〈표 3-4〉 첫 일자리 종사상 지위	41
〈표 3-5〉 산업별 첫 일자리 정규직 비율	43
〈표 3-6〉 직업별 첫 일자리 정규직 비율	45
〈표 3-7〉 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율	46
〈표 3-8〉 첫 일자리 주당 평균 근로시간 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별	49
〈표 3-9〉 첫 일자리 평균 근로소득 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별	53
〈표 3-10〉 현재 일자리의 입직경로	57
〈표 3-11〉 현재 일자리 진출 분야 - 산업별	58
〈표 3-12〉 현재 일자리 진출 분야 -직업별	59

〈표 3-13〉 현재 일자리의 사업체 규모	61
〈표 3-14〉 현재 일자리 종사상 지위	62
〈표 3-15〉 산업별 현재 일자리 정규직 비율	64
〈표 3-16〉 직업별 현재 일자리 정규직 비율	65
〈표 3-17〉 사업체 규모별 현재 일자리 정규직 비율	66
〈표 3-18〉 현재 일자리 주당 평균 근로시간 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별 ·	70
〈표 3-19〉 현재 일자리 평균 근로소득 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별	74
〈표 3-20〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동표	81
〈표 3-21〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동결과 분석	82
〈표 3-22〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동표	85
〈표 3-23〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동결과 분석	85
〈표 3-24〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동표	88
〈표 3-25〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동결과 분석	89
〈표 3-26〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동표	93
〈표 3-27〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동결과 분석	94
〈표 3-28〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동표	97
〈표 3-29〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동결과 분석	97
〈표 3-30〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동표	101
〈표 3-31〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동결과 분석	102
〈표 4-1〉 대학 재학 시 배웠으면 도움이 될 능력(1순위)	119
〈표 4-2〉 일자리 적응시 어려운 점	120
〈표 4-3〉 첫 일자리 만족도	122
〈표 4-4〉 현재 일자리 만족도	124
〈표 5-1〉 분석대상자 특성	145
〈표 5-2〉 제주 청년 일자리 정책 중요도	146
〈표 5-3〉 제주 청년정책 만족도	147
〈표 5-4〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과표	150
〈표 6-1〉 첫 일자리와 현재 일자리의 특성	154
〈표 6-2〉 중요도와 만족도에 의한 제주 청년 일자리 정책 평가결과	161

그림 목 차

〈그림 2-1〉 신규 일자리의 직업별 분포	28
〈그림 3-1〉 첫 일자리 소재지	36
〈그림 3-2〉 첫 일자리 입직 소요기간	37
〈그림 3-3〉 첫 일자리 정규직 비율	42
〈그림 3-4〉 첫 일자리 주당 평균 근로시간	47
〈그림 3-5〉 첫 일자리 평균 근로소득	51
〈그림 3-6〉 첫 일자리 퇴직 사유	54
〈그림 3-7〉 현재 일자리 정규직 비율	56
〈그림 3-8〉 현재 일자리 정규직 비율	63
〈그림 3-9〉 현재 일자리 주당 평균 근로시간	67
〈그림 3-10〉 현재 일자리 월평균 근로소득	71
〈그림 3-11〉 현재 일자리에서의 이직 의사	75
〈그림 3-12〉 현재 일자리에서의 이직을 준비하는 이유	76
〈그림 4-1〉 현재 하고 있는 일과 자신의 교육수준 평가	108
〈그림 4-2〉 현재 하고 있는 일과 자신의 기술수준 평가	110
〈그림 4-3〉 현재 하고 있는 일과 자신의 전공일치 평가	112
〈그림 4-4〉 전공지식 도움 정도	114
〈그림 4-5〉 첫 일자리 만족도(5점)	122
〈그림 4-6〉 현재 일자리 만족도(5점)	124
〈그림 4-7〉 제주지역 대졸자의 첫 일자리와 현재 일자리 만족도(5점) 비교	125
〈그림 4-8〉 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리와 현재 일자리 만족도(5점) 비교 ...	126
〈그림 5-1〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과 - 제주(전체)	148
〈그림 5-2〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과 - 제주(여성)	149
〈그림 5-3〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과 - 제주(남성)	149

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 선행연구 검토
3. 연구내용 및 방법

1. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구의 목적은 제주지역 남녀 대졸자의 노동시장 진입과 직업이동 경로를 면밀히 분석하여 고학력 청년층의 노동시장 이행 경로 및 성과에 대한 경험적 실증 자료를 생산하고, 청년 일자리 정책의 성인지적 접근 및 정책 개발의 필요성을 제시하는 데 있음.
- 최근 우리 사회의 청년층은 극심한 취업난과 함께 아무리 노력해도 안정적인 삶을 살 수 없다는 인식이 확산되면서 불안정한 청년세대의 상황이 심각한 지경에 이르렀고, 특히 대학을 졸업한 고학력 청년층의 고용 악화가 개인은 물론 가족의 균형까지 위협하고, 사회경제적 손실뿐만 아니라 사회문제로 심화되고 있음.
- 통계청 경제활동인구조사에 따르면, 2017년 한국의 만 15~29세 청년 실업률은 9.8%로 지난 2000년 이후 최고치를 기록했음(통계청 2018). 이 수치는 같은 해 일본의 청년 실업률 4.6%와 비교했을 때 두 배 가까이 높으며, 청년층의 고용 둔화를 심각한 사회 문제 중 하나로 인식하고 있는 독일의 6.8%와 비교하더라도 상당히 높음. 특히 청년 대졸자가 직면하고 있는 취업난의 정도는 매우 심각함. 제주지역 청년층의 고용률은 경우 전국 평균(42.1%)보다 상대적으로 높고(47.8%), 실업률(5.7%)은 낮아 다른 지역에 비해 양호한 것으로 보임. 하지만, 일자리의 질적인 측면에서 보면 정규직보다 비정규직 노동자의 비율이 높고 1인당 평균 실질임금은 전국에서 가장 낮은 수준으로 일자리 질의 개선이 절실한 실정임.
- 청년 대졸자들은 자신들이 만족할 수 있는 일자리를 얻기 위해 빈번하게 이동하기도 하고, 괜찮은 일자리를 얻기 위해 장기간 준비하기도 하며, 구직 실패와 단념을 통해 비경제활동인구가 되기도 하는 등 매우 다양한 형태로 노동시장으로의 진입과 이행을 경험하고 있음.
- 청년 대졸자의 직업이동경로 연구는 첫 일자리의 획득을 중심으로 하는 노동시장 진입의 차원이 아닌 상이한 노동시장 이행과정에 초점을 두고 진행될 필요가 있음.
- 장기간 지속되는 고학력 청년 고용문제를 해결하기 위해서는 대학 졸업 후 노동시장의 진입과 이행에 대한 다각적인 정책적 모색과 해결책이 절실히 요구됨. 졸업시점의 경제적 상황에 따라 대졸자의 노동시장 진입 및 성과에 미치는 효과는 상당한 차이를 보이기 때문에 이를 정확하게 파악하는 것이 중요함.

- 특히 청년 실업률, 일자리 미스매치(mismatch, 불일치) 등 지역 노동시장의 성별 특성을 이해할 필요가 있음.
- 제주지역에서의 일자리 미스매치 현상은 청년층 일자리에 편중되어 나타나고 있음에 주목하여 제주지역 노동시장에서 노동의 수요와 공급의 불일치 즉, 일자리 미스매치 문제를 심도 있게 다루어야 할 필요가 있음.
 - 제주지역의 청년 실업률(제주특별자치도, 2015)은 전국 평균보다는 낮지만, 일자리 미스매칭이 심각하여 19-29세 청년의 첫 취업까지의 평균 소요기간이 전국 평균보다 길고(제주 12.2개월, 전국 11.0개월), ‘계속 근무할 수 있는 첫 일자리 비율’이 낮으며(제주 50.7%, 전국 60.4%), 최종학교 졸업 후 3년 이상 장기 미취업자 비율이 높음(제주 18.9%, 전국 17.8%).
 - 이를 위해 첫 일자리에 대한 입직 소요기간, 첫 일자리 특성, 고용형태 및 근로소득, 근로시간, 일자리 만족도 및 업무수준, 일자리 적응 및 그만둔 이유 등을 우선적으로 검토하고,
 - 현재 일자리에 대한 입직경로, 일자리 특성, 고용형태 및 근로시간, 근로소득 등에 대한 정밀한 진단을 함과 동시에 첫 일자리에서 현재 일자리로의 이동 궤적을 추적해보고 일자리에 대한 만족도 및 제주지역 대졸 청년들이 체감하고 있는 정책 평가를 통해 세밀한 청년 고용정책을 모색하고자 함.

2. 선행연구의 검토

가. 이행노동시장의 관점에서 본 청년 대졸자 직업이동

- 대졸자의 직업이동경로를 설명할 수 있는 접근법으로는 1990년대 후반 독일의 Günter Schmid(1996, 1998) 등에 의해 제기된 이행노동시장론을 들 수 있음. 이는 전통적인 노동시장정책과 사회보장제도가 노동시장 이행의 각 단계에서 발생하는 위험에 대한 대응의 한계를 지적하면서 본격적으로 사용되기 시작한 개념임.
- 즉, 이행노동시장론은 어느 시점에서의 취업과 실업의 실태나 구조적 특성 등에 대한 정태적 분석이 아니라 노동시장에서 나타나는 개인의 생애 과정에 걸친 다양한 상태간의 유동적인 이행 과정에 주목하는 동태적 분석방법을 채택하고 있으며, 노동시장

정책으로 이러한 이행을 촉진하고 지원함으로써 보다 더 좋은 상태로의 이행을 유도하는 방안을 강구하려는 것임(Schmid, 2009).

- 이행노동시장론은 고용정책과 사회정책은 개인이 노동시장이행의 여러 단계에서 직면하게 되는 위험요인(실업, 소득 감소, 숙련부족, 일자리 정보 부족 등)에 대해 장기적으로 종합적인 관점에서 체계적으로 관리하면서 생애에 걸쳐서 더 나은 상태로의 이행을 촉진하는 것이어야 한다고 주장함(Schmid, 2010, 유길상, 2012).
- Schmid는 노동시장이행을 다섯 가지로 유형으로 구분함. <유형 I>은 단시간 또는 파트타임 고용과 전일제 고용 간, 종속노동과 자영업 간 또는 종속노동·자영업의 혼합 취업형태 간의 이행과 같이 일자리에 계속 근무하거나 다른 직장으로의 이행을 의미하는 ‘고용과 고용간의 이행’ 임. <유형 II>는 ‘실업과 고용 간의 이행’, <유형 III>은 ‘교육·훈련과 고용 간의 이행’, <유형 IV>는 ‘개인적인 가사활동과 고용 간의 이행’, 그리고 <유형 V>는 ‘고용에서 은퇴로의 이행’ 임(Schmid, 1998, pp.13~14).
- 청년층 노동시장 이행은 노동시장 이행이 상대적으로 빈번하게 발생할 뿐만 아니라 두 가지 이상의 노동시장 이행이 중복되어 발생하는 경우가 일반적임. 예를 들어 청년층의 빈번한 직장이동은 ‘고용과 고용 간의 이행’ 이기도 하지만 ‘실업과 고용 간의 이행’ 과 ‘개인적인 가사활동과 고용 간의 이행’ 을 동반하는 경우가 많음(신종각 외, 2017). 따라서 이행노동시장의 다섯 가지 유형 중에서 청년층과 상대적으로 관계가 없는 <유형 V>(고용에서 은퇴로의 이행)를 제외한 <유형 I-IV>을 기준으로 청년층 노동시장 이행에 관한 선행연구들을 검토할 필요 있음.
 - ‘고용과 고용 간의 이행’ 은 다른 직장으로의 이행 및 현재 일자리의 특성과 관련하여 근로자가 직면하게 되는 여러 문제를 포괄하는 것으로, 노동이동(이·전직) 뿐만 아니라 노동이동의 원인이 되는 현재 일자리의 질(임금, 직장만족도, 기업복지, 근로시간, 미스매치 및 그 외 근로환경)과 차별과 임금불평등 등과 같은 고용 문제가 포함됨.
 - ‘실업과 고용 간의 이행’ 은 노동시장의 외부자인 실업자가 취업을 통해서 노동시장의 내부자로 진입하거나 혹은 이와는 반대로 취업자가 실직자로 전락하는 것을 가리키며 정책적으로는 ‘적극적인 노동시장 정책(activating labour market policy)’ 의 영역임.
 - ‘교육·훈련과 고용 간의 이행’ 은 학교교육 및 기업 내·외부에서의 양성훈련,

항상훈련, 전직훈련과 고용 간의 이행을 가리키며, 정책적으로는 고용으로의 이행을 촉진하는 교육과 훈련의 역할이 강조됨. 학교에서 일자리로의 이행은 개인의 근로생애에서 가장 중요한 사건이며 학교에서 일자리로의 성공적인 이행은 전 생애에 걸친 경력형성을 위한 전제조건이기도 함. 또한 급속한 기술변화로 인한 노동시장의 변화는 성인이 된 이후에도 계속적인 직업교육훈련에 참가하는 것이 요구됨(신종각 외 2017).

- ‘교육·훈련과 고용 간의 이행’에서 청년이 직면하게 되는 위험은 교육·훈련의 내용과 노동수요 간의 불일치로 인한 청년층 실업의 발생, 양질의 일자리로의 취업 어려움, 취약계층 근로자의 직업능력개발 기회의 제한 등임(유길상, 2013, p. 2-3).

나. 청년 대졸자 고용과 고용 간의 이동

- 강순희(2016)의 연구에서는 첫 일자리에 진입한 청년층은 노동시장 신규 진입 이후 3년간 취업을 유지할 확률은 76.2%로 추정되었으며, 남성(81.2%)이 여성(72.6%)에 비해 높았음. 이는 노동시장 신규 진입 청년층 가운데 약 23.8%, 남성의 18.8%, 여성의 27.4%는 신규 진입 후 3년간 노동시장에서 진입과 퇴출을 경험할 가능성이 있다는 것을 의미함. 또한, 고용형태와는 관계없이 청년층은 노동시장 진입 이후 상당히 빈번한 일자리 변동을 경험한다는 것을 보고하였음.
- 반정호·김경희·김경휘(2005)의 연구에서는 2002년 기준 정규직 청년층 근로자 1,196명 중에서 1년 후인 2003년에 정규직 고용형태를 그대로 유지한 청년은 936명(78.3%)으로 21.7% 정도에 해당하는 청년층이 비정규직이나 실업, 비임금노동자 등의 불안정한 고용상태로 전환된 것으로 나타났음. 이 가운데 비정규직으로 이행한 비율은 7.1%(110명)이며 미취업으로 이행한 비율은 9.7%(150명)로 나타나, 청년층의 노동이동이나 고용형태 전환의 정도가 매우 크다는 것을 확인할 수 있음.
- 청년층 노동시장의 특징 중 하나는 다른 연령계층과 비교하여 자발적 이직의 비율이 높다는 것임. 김은석(2014)은 청년층 노동시장의 빈번한 자발적 이직에 주목하여 직무만족도와 자발적 이직 간의 관계를 분석하였음. 청년 근로자 중에서 취업후 남자는 19개월, 여자는 21개월이 지나는 시점에서 자발적 이직 발생이 50%에 도달하는 것으로 나타났음(김은석, 2014). 고용형태별로 보면 상용직은 17개월, 임시직은 21개월로

종사상 지위에 따른 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난. 상용직은 하고 있는 일의 내용에 대한 만족도가 높을수록, 임시직은 인사고과의 공정성에 대한 만족도가 높을수록 자발적 이직 발생시점이 늦어지는 것으로 나타나 현 일자리에 대한 주관적 만족도가 자발적 이직결정에 중요한 영향을 미친다는 결과를 제시하였음.

- 박성재·반정호(2012)는 청년층의 저임금 근로 현황과 이들이 경험하는 저임금 근로가 노동시장 초기단계에 나타나는 일시적인 현상인지 아니면 고착화되는 것인지를 분석하였음. 분석결과 청년취업자의 약 25%는 노동시장 진입 초기에 저임금 근로를 경험하지만 저임금 근로 고착화의 가능성은 높지 않았음. 다만 청년취업자의 5%정도는 3년 연속 근로빈곤 상태에서 벗어나지 못한 것으로 나타났는데 이들은 낮은 인적 자원과 노동시장 내에 존재하는 성별 이중구조가 복합적으로 작용하는 저학력 집단의 취업취약계층과 여성들이었음. 따라서 청년고용 문제는 청년층에게 양질의 일자리를 확대하는 정책과 함께 사회안전망과 고용서비스 활성화를 통해 저임금 근로 청년을 지원하는 것이 필요하다고 주장함.
- 이찬영(2013)의 연구에서는 졸업 후 20개월이 되는 시점에서의 재학 중 근로경험의 노동시장 초기성공을 분석했음. 분석결과, 재학 중 근로경험이 없는 사람과 비교할 때 직업탐색형 근로를 경험한 사람은 첫 일자리를 유지할 확률이 높았으나 생계형 또는 용돈벌이형 근로를 경험한 사람에게는 유의한 차이가 나타나지 않았음. 이는 재학 중 직업탐색형 근로가 보다 활성화될 수 있는 정책적 뒷받침이 필요함을 시사함.

다. 청년 대졸자 실업과 고용 간의 이동

- 미취업 기간과 첫 일자리 경험이 향후 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 이시균·양수경(2012)의 연구에서 미취업기간이 첫 일자리 특성에 미치는 효과를 살펴본 결과, 미취업기간이 1년을 초과하는 경우 첫 일자리에 부정적인 결과를 보였음. 특히, 여성에게서 뚜렷하게 나타났는데, 여성이 1년이상 장기간 미취업상태에 놓이면 숙련 퇴화 현상에 의해 첫 일자리 임금과 고용에 부정적으로 작용하는 것으로 나타났음. 또한, 첫 일자리를 주변부 부문을 선택한 경우 향후 주변부 부문에서 지속적으로 고용될 가능성이 높은 것으로 나타났음. 이는 이중노동시장에서 첫 일자리의 취업은 향후 노동시장 성과를 결정하는데 매우 중요한 요인이며, 노동시장 외적인 성차별이 초기 노동시장 이행과정에서 일정한 영향을 미치기 때문에 성별 이행과정에 상당한 차

이가 존재하고, 여성의 경우, 장기간의 미취업상태를 경험하고 나서 노동시장에 진입하면 질이 좋지 않은 주변부 일자리에 정착할 가능성이 높음을 시사함.

- 김태운·민인식(2015)의 미취업 청년들의 취업상태 변화를 측정하는 헤저드 확률에서 미취업 상태를 유지하고 있는 지속기간이 길어질수록 취업사건이 발생할 확률이 감소하는 것으로 나타났음. 또한 여성인 경우, 배우자가 있는 경우, 자격증을 소유하지 않은 경우 취업 전환확률이 낮아지는 것을 확인할 수 있음. 또한 직업훈련은 통계적으로 유의한 효과가 없었음. 이를 통해 좀 더 실질적인 직업훈련 인프라와 시스템의 구축이 필요함을 확인할 수 있음.

라. 청년 대졸자의 교육·훈련과 고용 간의 이동

- 강순희·이상준(2009)은 재학 중에 이루어지는 진로지도와 노동시장 성과 간의 관계를 분석했음. 전문대 졸업자의 경우 재학 중의 진로지도 경험이 졸업 다음해 취업에서 직무와 학력 간 적합도를 높이는 것으로 나타났지만, 4년제 대학 졸업자의 경우에는 전문대졸자와 달리 진로지도 경험은 물론, 성, 연령, 재학 시 성적, 비정규직 여부 등이 학력 적합도에 유의미한 영향을 미치고 있지 못하였음. 또한, 전문대 및 4년제 대학 졸업자의 경우 모두 진로지도가 정규직 취업에 유의한 효과를 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 임금효과에서는 4년제 대학 졸업자의 경우 진로지도의 임금효과는 유의하지 않았으나, 전문대 졸업자의 경우 재학 중 진로지도에 참가한 사람은 그렇지 않은 사람에 비하여 월평균 임금이 13% 더 높은 것으로 나타났음.
- 이는 진로지도의 효과가 낮은 것을 반영하는 것이기도 하지만, 일자리의 부족으로 고학력자들의 경우 우선 임시적인 일자리를 선택한 후 더 나은 일자리를 찾아나가는 경향(On-the-Job Search)을 반영하는 것임. 따라서 신규 대학졸자들이 경력사다리로서 비정규직 일자리에라도 우선 취업하는 것이라면, 이들이 좌절하지 않고 더 좋은 일자리로 찾아나갈 수 있도록 청년층 취업자를 대상으로 지속적인 경력개발 및 진로지도 프로그램을 고용지원센터는 물론 대학에서 확충할 필요가 있음을 주장함.

- 여성의 고등교육투자 증가의 경제적 원인을 분석하려는 시도로는 백일우·임정준

(2008)과 임정준(2012)이 있음. 백일우·임정준(2008)의 교육투자수익률 분석 결과, 청년층 여성의 경우 남성보다 높은 것으로 나타났음. 특히, 여성의 경우 학력 간 임금 격차가 남성에 비해 더 크게 확대됨에 따라 고학력 여성 노동자일수록 임금프리미엄이 커지고 있음을 보여주었음. 이는 청년층 여성의 고학력화가 인적자본으로 노동시장에 반영되어 기대수익변화에 직접적인 영향력을 미치고 있음을 의미함. 전공별 투자수익률을 분석한 결과에서는 전문성을 요구하는 의학계열과 사범계열의 수익률이 높은 것으로 나타나 여성의 고학력화와 전문직의 진출확대가 상호영향을 주고 있음을 보여주었음.

- 임정준(2012)의 연구에서도 여성은 남성에 비해 교육투자 수익률(교육년수 변수의 추정계수 값)이 높은 것으로 나타났음. 교육투자수익률은 여성이 11.0%로 남성의 8.8%에 비해 높음. 이는 청년층 여성의 고학력화와 전문기술직 진출이 확대되고 있는 세계적인 추세에 직결되는 것으로 우리나라 노동시장에서 여성인적자본의 비중이 커지고 있음을 보여주는 것임(임정준, 2012, pp. 198-199).
- 임완섭(2017)은 청년취업 지원프로그램이 청년 재취업에 미친 정책효과를 분석하였음. 청년취업지원 프로그램 중에서는 직장체험프로그램 참가가, 구직형태 중에서는 공공취업알선기관을 이용한 구직활동이 재취업 가능성을 높이는 것으로 나타났음. 한편 실업급여 수급은 미취업 탈출 가능성에 부정적 영향을 미치나 실직 경험자의 빈곤율을 낮추는 효과를 갖는 것으로 나타났음. 그러나 직업교육훈련과 국민기초생활보장제도 수급 경험은 재취업에 유의미한 영향을 미치지 않았음.
- 박미희·홍백의(2014)의 연구에서는 대학 졸업 후 48개월 간 추적조사가 가능한 793명의 표본을 대상으로 ‘학교에서 고용으로의 이행’을 유형화하였음. 이 연구는 청년의 노동시장 이행을 ① 노동시장 미진입형(8.6%), ② 상급학교 진학형(16.1%), ③ 장기준비형(6.3%), ④ 단기준비형(16.2%), ⑤ 불안정노동형(20.2%), ⑥ 상용이탈형(5.7%), ⑦ 상용지속형(27.0%) 등 7가지로 유형화하였음. 이 중 가장 많은 청년이 속한 유형은 상용지속형이었고, 그 다음으로 불안정노동형과 단기준비형, 상급학교진학형이 모두 15%이상으로 많았음. 7가지 노동시장 이행유형의 결정요인을 분석한 결과, 노동시장진입자제(미취업, 미진입, 준비후취업)는 지위획득이론(가구배경)에 의해 주로 설명되고, 진입의 질적 측면을 나타내는 상용취업여부, 상용지속여부 등은 사회자본론(개인적 인맥)과 신호이론(대학 위세도)에 의해 주로 설명되는 것으로 나타났음. 한편 인

적자본론은 청년층의 이행 유형을 제한적으로만 설명하는 것으로 나타났음. 이러한 결과는 부모의 ‘뒷바라지’가 가능한 경우 청년이 노동시장에서 상대적으로 ‘다양한 선택’, 즉 노동시장 진입을 하지 않거나, 임시일용직보다는 취업준비를 하거나, 심지어 장기간의 취업준비도 가능한 상황임을 함축하고 있음.

- 김경범 외(2014)는 대학생의 노동시장 참여 의욕(취업동기)에 영향을 미치는 요인을 분석하였음. 분석결과 직업교육 및 훈련 여부, 진로지도 상담 유무, 직업체험 프로그램 참가 여부, 신규 자격증 취득 여부 등 취업준비는 노동시장 참여 의욕에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났음(김경범 외, 2014).

마. 소결

- 청년층 노동시장의 특징 중 하나는 다른 연령계층에 비해 노동시장 진입과 이행이 역동적이라는 것을 확인할 수 있으며, 한국 청년 대부분은 대졸 이상의 학력을 가지고 있지만 이들의 노동력은 노동시장에서 충분히 활용되지 못하고 있다는 것을 알 수 있음. 또한, 청년 일자리 문제의 핵심은 일자리의 양이 절대적으로 부족한 것이 아니라 청년들이 선호하는 ‘좋은 일자리’ 수가 부족하다는 것에 있다는 것을 직시할 필요가 있음.
- 지금까지의 선행연구에서는 제주지역의 고학력 청년층의 노동시장 이행 경로 및 성과를 찾아볼 수 있는 실증 자료가 전무한 상태이고, 특히 제주는 호남권으로 분류되어 각종 통계치들이 광주, 전남, 전북지역과 회색되어 각종 지표가 과대 또는 과소 계상되는 극명한 한계가 있음.
 - 이 연구에서는 성별 특성을 고려한 제주지역만의 특성을 정밀하게 분석하여 제주지역 특수성이 담지된 경험적 실증자료를 생산하여, 고학력 일자리정책의 기초자료뿐 아니라 청년 일자리 정책의 성인지적 접근 및 정책 개발의 필요성을 도출하고자 함.

3. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 만 19세부터 34세까지의 제주지역 대졸자를 대상으로 하는 직업이동 경로에 관한 단

일한 조사연구는 아직까지 전무한 상태이므로, 전국단위 조사 자료인 한국고용정보원의 『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 자료를 비롯하여 제주지역 대졸자의 취업 및 일자리 관련 현황과 인식을 살펴볼 수 있는 다양한 부가자료의 추가적 분석이 필요함. 이를 위하여 다음과 같은 연구를 진행함.

- 청년 취업과 일자리 관련 선행연구 검토
- 제주특별자치도 고용동향 및 제주지역 구인·구직 현황의 성별 특성 파악
 - 경제활동인구조사 자료를 토대로 한 제주지역 고용동향
 - 워크넷 구인·구직 자료의 직종, 산업별, 성별 구인·구직 현황
- 제주지역 남녀 대졸자의 노동시장 진입과 직업이동 경로 분석
 - 졸업 후 첫 일자리 및 이후 직업 이동 경로의 전공별, 성별 특성 등 분석(※ 한국고용정보원, 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 제주지역 분석 및 전국비교 등)
- 제주도 내 청년 대학생 및 4개 대학 취업지원 기관을 대상으로 한 심층면접을 통해 그들의 취업 및 일자리 인식을 비롯하여 그들이 경험하고 있는 노동시장 진입에 대한 애로 사항 분석
- 2017 『제주청년종합실태조사』 원자료 분석을 통한 제주지역 성인지적 청년 일자리 정책 방향과 과제 모색

나. 연구방법

- 청년 취업과 일자리 관련 선행연구 검토
 - 이행노동시장의 관점에서 청년층의 직업이동에 관한 선행연구를 검토함으로써 대학 졸업 후 직업이동 유형에 따른 특성 파악
- 제주지역 청년 인구의 고용현황 및 구인·구직 현황 특성 분석
 - 경제활동인구조사 자료를 토대로 제주지역 청년인구 및 고용현황을 살펴보고, 워크넷 구인·구직 자료를 통하여 직종, 산업별, 구인·구직 현황 등을 살펴봄.
- 한국고용정보원 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 원자료 분석

- 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 자료는 2014년 8월과 2015년 2월에 2~3년 제 대학 이상 고등교육기관을 이수한 졸업자 515,320명을 모집단으로 18,082명의 표본을 추출하여 그들의 대학생활과 졸업 후 직업이동에 대해 조사한 자료임.
- 주요 조사내용은 대졸자들의 노동시장 진입 현황 및 경제활동, 직업이동, 학교생활 및 자격증, 교육훈련 등 취업준비에 관한 내용 등이며, 본 연구의 목적에 적합한 대졸자의 노동시장 진입과 이동에 대한 실증적 자료가 필요하다는 면에서 자료의 유용성을 찾을 수 있음.
- 대졸자직업이동경로조사의 표본이 대표성을 갖기 위해서는 적절한 가중치를 부여하는 것이 필요함. 대졸자직업이동경로조사의 경우 교육부와 한국교육개발원이 실시한 2015년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 자료를 토대로 가중치를 산출하고 있음.
- 대졸자직업이동경로조사의 가중치는 목표모집단에서 조사모집단으로 추출과정에서 발생하는 가중치와 조사모집단에서 표본으로의 가중치로 나눌 수 있으며, 초기 가중치는 양자의 곱으로 계산할 수 있음. 조사모집단은 학교단위로, 표본은 학과단위로 추출되므로, 추출계층의 차이로 인해 전체 목표모집단과 초기 가중치의 합은 불일치함.
- 이 연구에 사용된 분석자료는 초기 가중치를 목표모집단의 성, 권역, 학교유형, 전공계열, 학과에 대한 사후가중작업을 통해 최종 가중치를 도출한 것이며, 주된 분석 대상자는 제주특별자치도 청년 기본 조례 제3조 1항에 따라 만 19세부터 34세까지 제주특별자치도 내 대학을 졸업한 사람을 대상으로 하였으며 대졸자의 첫 일자리와 현재 일자리의 특성을 제주지역과 비제주지역, 여성과 남성을 비교하여 지역별, 성별 차이를 분석함.

○ 제주도내 청년 대학생 및 4개 대학 취업지원 부서 담당자 대상 심층면접

- 취업을 준비 중인 청년 대학생 총 16명 대상으로 이들의 아르바이트 경험, 경제상황, 삶의 질, 취업활동, 실업 및 청년문제 등에 관한 주제를 중심으로 심층면접을 진행하여 전반적인 취업 및 일자리에 대한 인식과 제주지역 청년정책에 대한 인식 분석을 위한 해석학적 현상학 연구의 기초자료를 생성함.
- 각 대학 취업지원 부서 담당자 4명을 대상으로 제주지역 대학의 취업지원 현황, 취업지원서비스 제공 상의 문제점, 취업지원 담당자의 시각에서 본 학생들의 취업

및 일자리 인식, 제주지역 청년 일자리 문제 해결을 위해 필요한 정책 등의 주제를 중심으로 심층면접을 진행하여 취업지원 현장에서 드러난 대학생들의 취업 및 일자리 인식 및 취업지원 상의 문제를 분석을 위한 해석학적 현상학 연구의 기초 자료를 생성함.

○ 심층면접 자료를 활용한 해석학적 현상학 연구

- 해석학적 현상학 연구는 한 개인이 자신이 경험한 바를 어떻게 지각하고 설명하는지, 그리고 그것을 어떻게 의미화 하는지를 탐구하는 질적 연구 방법의 하나임 (Smith & Osborn, 2003, Brownrigg, 2012).
- 이는 개인들과 그들의 생활세계에 대한 관심에서부터 출발하여 참여자의 생활세계에 대한 이해를 세심하게 탐구하고 이런 설명을 해석함으로써 참여자의 주관적 실재를 접근 가능하고 이해 가능한 구조로 창조하는 것을 의미함(Smith, Flowers & Larkin, 2009).
- 질적 연구에서 연구 참여자의 선정 기준에 대한 논의는 핵심 문제가 될 수 있음. 따라서, 연구될 현상을 경험하였고 이러한 경험을 생생하게 잘 표현할 수 있는 개인들을 참여자로 선정하는 것이 중요함.
- 참여자 수의 경우 현상학적 연구에서는 3-10명(Dukes, 1984), 5-25명(Polkinghorne, 1989) 등으로 다양하게 제시되는데, 본 연구에서는 각 대학의 취업 담당자 4명, 제주도내 대학 남녀 학생 16명을 비례적으로 선정함.
- 본 연구에서는 핵심적인 질문들을 가지고 비교적 자유롭게 연구 참여자와 상호작용에 따라 질문을 구성해가는 반구조화된 인터뷰를 진행하고, 심층면접을 통해 수집된 녹음 파일은 녹취록으로 작성하여 자료화함.
- 해석학적 현상학 분석 전략은 각 참여자의 체험적인 이해나 주장, 관심을 면밀하게 분석하여 수렴이나 발산, 공통점, 그리고 뉘앙스 등에 집중해서 드러나는 주제들을 밝히고 연구자의 지각과 이해, 과정 등에 대해 성찰함으로써 해석적 설명을 도출하고자 함.

○ 2017 『제주청년종합실태조사』 원자료 분석

- 이 자료는 제주청년의 현실이 잘 드러날 수 있도록 설계된 자료로 제주지역 거주

청년 1,000명을 대상으로 응답자 기본사항을 포함하여 청년의 일자리와 창업, 인재양성과 역량강화, 생활안정과 주거복지, 참여 및 인권활동, 교류의 활성화, 여가와 문화생활 등의 문항들로 구성되었음.

- 자료 분석의 중복을 피하고 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 분석 대상과 일관성을 유지하기 위해 제주도내 대학을 졸업하고 제주도에 거주하고 있는 만 19세부터 34세까지의 청년 547명을 대상으로 청년정책 만족도와 중요도 부분을 정밀하게 교차 분석함.

다. 연구절차

○ 본 연구의 연구수행 절차는 다음과 같음

1단계	연구 설계	⇒	· 연구방향 및 내용 구성
2단계	자료 수집 및 분석	⇒	· 선행 조사연구 검토 · 관련 조사자료 수집 및 분석
3단계	전문가 의견 수렴	⇒	· 전문가 자문회의를 통한 다양한 의견 수렴
4단계	조사 실시	⇒	· 심층면접 실시
5단계	조사 결과 분석	⇒	· 조사결과 분석 · 집필

제주지역 대졸자 현황과 고용동향

1. 제주지역 대졸자 현황
2. 제주지역 청년인구 및 대졸자 경제활동 상태
3. 제주지역 사업체 현황
4. 제주지역 일자리 현황

1. 제주지역 대졸자 현황

- 한국교육개발원의 교육통계에 따르면, 2018년 기준 제주지역 대졸자 수는 4,523명(여성 2,469명 54.6%)이며, 전년대비 4.1%(195명) 감소함.
 - 2018년 기준 제주지역 대졸자 수는 전문대학 2,294명(여성 1,280명, 55.8%), 일반대학(4년제 대학) 2,223명(여성 1,186명, 53.4%), 기능대학 6명(여성 3명, 50.0%)임
 - 2018년 대졸자 수는 전년대비 4.1%(195명) 감소하였는데, 성별로는 여성이 1.8%(46명) 감소하였고, 남성이 6.8%(149명) 감소하여 남성 대졸자가 더 많이 감소한 것으로 나타남.
- 최근 3년간 대학 졸업자 성비는 여성이 더 높게 나타남.
 - 학교유형별로는 전문대학 졸업자 성비는 최근 3년간 여성이 더 높았으며, 일반대학 졸업자 성비는 2016년과 2017년은 남성의 비율이 더 높았으나 2018년은 여성의 비율이 더 높게 나타남.
- 제주지역 대졸자의 수는 최근 3년간 감소함.
 - 출산인구에 따른 학령인구 감소의 영향으로 대졸자 수도 감소할 것으로 예측됨.
 - 대학 진학을 역시 과거에 비해 점진적 감소추세에 있어 대학 졸업자의 수도 감소하고 있지만 고등교육 보편화의 영향으로 노동시장에 고학력 구직자의 수는 꾸준히 누적되고 있음.

〈표 2-1〉 제주지역 대졸자 현황

(단위 : 명, %)

연도	전체			전문대학			일반대학			기능대학		
	계	여	(%)	계	여	(%)	계	여	(%)	계	여	(%)
2016	4,947	2,627	(53.1)	2,652	1,489	(56.1)	2,295	1,138	(49.6)	-	-	-
2017	4,718	2,515	(53.3)	2,396	1,367	(57.1)	2,322	1,148	(49.4)	-	-	-
2018	4,523	2,469	(54.6)	2,294	1,280	(55.8)	2,223	1,186	(53.4)	6	3	(50.0)

자료 : 한국교육개발원, 『교육통계서비스』

- 제주지역 고등교육기관 전체 취업률은 66.6%(전문대학 72.8%, 대학 59.7%)로 17개 시도 중 12위로 나타남.

- 2016년 12월 31일 기준으로 조사된 제주지역 고등교육기관 전체 취업률은 66.6%로 17개 시도 중 12위임.
- 제주의 고등교육기관 전체 취업률(66.6%)은 전국 수준(67.7%) 보다 조금 낮은 편이며, 17개 시도 중 인천이 71.1%로 가장 높고 전북이 64.3%로 가장 낮음.
- 이 중 제주지역 전문대학의 취업률은 72.8%로 전국 수준(70.6%)보다 높았으며, 17개 시도 중 울산이 76.0%로 가장 높고 세종이 66.8%로 가장 낮으며, 제주지역은 4위임.
- 제주지역 대학의 취업률은 59.7%로 전국 수준(64.3%)보다 낮으며, 17개 시도 중 인천이 67.8%로 가장 높고 대구가 57.9%로 가장 낮으며, 제주지역은 15위임.

〈표 2-2〉 학제별 시도별 취업률 및 진학률

(단위 : %, 2016. 12. 31 기준)

시도	고등교육기관 전체		전문대학		대학	
	건강보험 및 국세DB연계 취업률	진학률	건강보험 및 국세DB연계 취업률	진학률	건강보험 및 국세DB연계 취업률	진학률
전체	67.7	6.3	70.6	5.0	64.3	7.3
서울	68.1	9.5	67.1	5.8	66.5	11.3
부산	65.4	5.3	68.0	6.6	62.9	4.8
대구	67.3	6.1	72.0	4.9	57.9	7.5
인천	71.1	6.2	71.7	4.5	67.8	8.3
광주	67.7	5.8	73.0	5.0	62.8	6.2
대전	69.1	8.6	71.4	5.5	65.4	9.7
울산	69.2	7.9	76.0	3.0	60.4	12.0
세종	66.3	9.2	66.8	13.9	65.7	7.6
경기	68.8	5.5	70.1	5.1	65.4	6.5
강원	66.7	5.7	72.5	6.5	63.4	5.7
충북	66.2	4.5	68.6	4.8	63.2	4.7
충남	69.2	4.1	72.1	5.7	67.4	4.1
전북	64.3	4.9	69.1	4.7	59.6	5.4
전남	68.3	3.3	70.0	3.4	65.9	3.1
경북	67.1	5.7	74.8	4.2	62.1	6.6
경남	66.3	3.9	70.7	2.9	60.9	4.8
제주	66.6	3.3	72.8	3.4	59.7	3.2

주 : 1) 건강보험 및 국세DB연계 취업률(%) = 취업자/{졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+외국인유학생+제외인정자)}×100

2) 진학률(%) = 진학자 / 졸업자×100

3) 취업자는 건강보험 직장가입자, 해외취업자, 농림어업종사자, 개인창작활동종사자, 1인창(사)업자, 프리랜서를 포함함.

4) 고등교육기관은 일반대학, 교육대학, 산업대학, 전문대학, 각종학교, 기능대학, 일반대학원을 포함함.

자료 : 한국교육개발원, 『교육통계서비스』

2. 제주지역 청년인구 및 대졸자 경제활동상태

가. 제주지역 청년인구 경제활동상태

- 통계청 경제활동인구조사에 따르면, 2018년 2/4분기 청년인구(20~34세)는 10만8천명이며, 경제활동인구는 8만2천명, 취업자는 8만명이며, 경제활동참가율은 75.5%, 고용률은 73.3%로 나타남.
- 연령별로는 30~34세의 경제활동인구, 취업자, 고용률이 높게 나타남.
- 다만 경제활동참가율은 25~29세가 30~34세보다 조금 더 높지만 고용률은 30~34세가 가장 높음.

〈표 2-3〉 제주지역 청년인구 경제활동 상태(2018 2/4)

(단위 : 천명, %)

구분		인구(천명)	경제 활동인구	취업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	고용률
2018 2/4	계	108	82	80	26	75.5	73.3
	20~24세	33	20	21	13	61.4	59.3
	25~29세	37	31	27	6	82.9	79.1
	30~34세	38	31	32	7	82.3	81.5

주 : 5세구간 통계로 19세 제외됨.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

나. 제주지역 대졸자 경제활동상태

- 대졸자 직업이동경로조사(2016)에 나타난 제주지역 청년 대졸자(만19세-34세)의 특성을 살펴보면, 제주지역 대졸자 중 취업자는 79.9%, 실업자는 5.9%로 비제주지역보다 취업자 비율은 더 높고, 실업자 비율은 더 낮음.
- 취업자 비율은 성별로는 여성(84.4%)이 더 높고, 학교유형별로는 전문대학(86.9%)이 더 높음.
- 대졸자 중 여성은 취업자 84.4%, 실업자 4.3%이며 남성은 취업자 75.3%, 실업자 7.5%로 취업자 비율은 여성이 더 높고, 실업자 비율은 남성이 더 높음.
- 전문대학 졸업자 중 취업자는 86.9%, 실업자는 2.2%이며, 4년제 대학은 취업자 73.5%, 실업자 9.3%로 전문대학 졸업자의 취업자 비율이 더 높게 나타남.

○ 취업자 비율은 의약전공이 93.4%로 가장 높고, 실업자 비율은 사회전공이 10.8%로 가장 높음. 비경제활동 비율은 교육전공이 21.8%로 가장 높음.

- 취업자 비율은 의약전공이 93.4%로 가장 높고 다음으로 예체능전공 81.8%, 공학 78.7%, 교육 78.2%, 인문 77.6%, 사회 77.0%, 자연 72.3% 순으로 나타남.
- 실업자 비율은 사회전공이 10.8%로 가장 높고, 다음으로 자연 9.8%, 공학 8.3%, 인문 5.3%의 순으로 나타남.
- 비경제활동 비율은 교육전공이 21.8%로 가장 높고, 다음으로 예체능 18.2%, 자연 17.8%, 인문 17.0%, 공학 13.0%, 사회 12.2%, 의약 6.6%의 순으로 나타남.

〈표 2-4〉 제주지역 대졸자 경제활동상태(만19세-34세)

(단위 : 명, %)

구분	경제활동		비경제활동	계	χ^2
	취업자	실업자			
전국	비제주	357,069 (73.5)	34,433 (7.1)	94,286 (19.4)	90.750 ***
	제주	3,390 (79.9)	251 (5.9)	602 (14.2)	
	전체	360,459 (73.6)	34,684 (7.1)	94,888 (19.4)	
성별	여성	1,803 (84.4)	92 (4.3)	241 (11.3)	55.372 ***
	남성	1,587 (75.3)	159 (7.5)	361 (17.1)	
학교 유형	전문대	1,761 (86.9)	44 (2.2)	222 (11.0)	144.328 ***
	4년제대학	1,629 (73.5)	207 (9.3)	380 (17.1)	
전공 계열	인문	378 (77.6)	26 (5.3)	83 (17.0)	240.426 ***
	사회	1,013 (77.0)	142 (10.8)	161 (12.2)	
	교육	297 (78.2)	- -	83 (21.8)	
	공학	332 (78.7)	35 (8.3)	55 (13.0)	
	자연	353 (72.3)	48 (9.8)	87 (17.8)	
	의약	612 (93.4)	- -	43 (6.6)	
	예체능	405 (81.8)	- -	90 (18.2)	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

자료 : 한국고용정보원, 『대졸자 직업이동경로조사』 원자료 분석

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

3. 제주지역 사업체 현황

○ 제주지역은 숙박·음식점업(26.9%)과 도·소매업(24.4%)이 주를 이루고 있으며, 종사자의 수도 숙박·음식점업(19.6%)와 도·소매업(16.2%)이 가장 많음.

- 2016년 전국사업체조사에 따르면, 제주지역에서 가장 사업체 수가 많은 산업은 숙박·음식점업으로 15,571개의 사업체가 있으며, 다음은 도·소매업으로 14,114개가 있음.
- 가장 종사자가 많은 산업 역시 숙박·음식점업과 도·소매업으로 숙박·음식점업은 50,701명이 종사하고 있고, 도·소매업은 41,727명이 종사하고 있음.

〈표 2-5〉 제주지역 산업별 사업체 현황(2016)

구분	제 주			
	사업체수(개)	구성비율(%)	종사자수(명)	구성비율(%)
농업, 임업 및 어업	386	0.7	3,066	1.2
광업	15	0.0	210	0.1
제조업	2,208	3.8	11,071	4.3
전기, 가스, 증기 및 수도사업	35	0.1	1,138	0.4
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	100	0.2	953	0.4
건설업	2,544	4.4	22,378	8.7
도매 및 소매업	14,114	24.4	41,727	16.2
운수업	5,761	10.0	14,267	5.5
숙박·음식점업	15,571	26.9	50,701	19.6
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	340	0.6	4,632	1.8
금융 및 보험업	664	1.1	8,633	3.3
부동산업 및 임대업	2,125	3.7	6,049	2.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	1,087	1.9	6,676	2.6
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1,243	2.2	10,673	4.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	214	0.4	11,831	4.6
교육 서비스업	2,567	4.4	19,335	7.5
보건업 및 사회복지 서비스업	1,821	3.2	20,733	8.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1,572	2.7	10,769	4.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5,424	9.4	13,346	5.2
전체 산업	57,791	100	258,188	100

자료 : 통계청, 『전국사업체조사』

- 제주지역 사업체의 92.7%가 10명 미만 규모의 사업체이며, 사업체 종사자의 49.1%가 10명 미만 규모에서 일하고 있음.
 - 2016년 전국사업체조사에 따르면, 제주지역 사업체는 5명 미만이 81.4%, 5명~10명 미만이 11.2%로 전체의 92.7%가 10명 미만 사업체임.
 - 또한 사업체 규모에 따른 종사자 수는 5명 미만 86,010명, 5~10명 미만 40,860명으로 전체 종사자의 49.1%가 10명 미만 규모의 사업체에서 일하고 있는 것으로 나타남.
- 100명 이상 규모의 사업체는 제주지역 사업체의 0.3%를 차지하고 있으며, 종사자의 2.8%가 100명 이상 규모의 사업체에서 일하고 있음.

〈표 2-6〉 제주지역 사업체 규모별 사업체 현황(2016)

종사자규모별	제 주			
	사업체수(개)	구성비율(%)	종사자수(명)	구성비율(%)
1 - 4명	47,064	81.4	86,010	33.3
5 - 9명	6,482	11.2	40,860	15.8
10 - 19명	2,544	4.4	33,340	12.9
20 - 49명	1,215	2.1	36,755	14.2
50 - 99명	323	0.6	21,871	8.5
100 - 299명	129	0.2	20,388	7.9
300 - 499명	23	0.0	8,174	3.2
500 - 999명	6	0.0	3,667	1.4
1000명 이상	5	0.0	7,123	2.8
계	57,791	100	258,188	100

자료 : 통계청, 『전국사업체조사』

4. 제주지역 일자리 현황

가. 제주지역 구인·구직 및 취업현황

- 2018년 8월 기준 제주지역 신규 일자리는 신규 구직자 규모보다 13.0% 부족한 것으로 나타났으며, 34.0% 적은 비제주지역 평균에 비해서는 양호한 수준임.
 - 워크넷 구인·구직 통계에 따르면, 지방노동관서 기준 2018년 8월 제주지역의 신규 구인인원은 2,303명이며, 신규 구직인원은 2,647명으로 구직인원이 344명 더 많아 제주지역 신규 일자리 규모가 신규 구직자 규모에 비해 13.0% 부족한 것으로 나타남.
 - 비제주지역은 신규 구직인원이 신규 구인인원보다 105,563명 더 적은 것으로 나타나 신규 일자리 규모가 신규 구직자 규모에 비해 34.0% 부족한 것으로 나타남.
- 2018년 8월 기준 제주지역 신규 구직자 대비 취업건수는 62.1%로 46.5% 수준인 비 제주지역보다 높게 나타남.
 - 2018년 8월 기준 제주지역 취업건수는 1,645건으로 신규 구직자 대비 취업건수는 62.1%이며, 비제주지역 취업건수는 144,155건으로 신규 구직자 대비 취업건수는 46.5%로 제주지역 신규 구직자 대비 취업건수 비율이 비제주지역보다 높게 나타났으며, 취업건수는 신규 구인규모에도 미치지 못함.

〈표 2-7〉 제주지역 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구분	신규 구인	신규 구직	취업건수	신규 구직자 대비 취업건수 비율
제주	2,303	2,647	1,645	62.1
비제주	204,531	310,094	144,155	46.5
계(전국)	206,847	312,743	145,801	46.6

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

3) 취업건수는 구직자 정보를 기준으로 하며, 공공근로가 포함된 수치임.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

○ 2018년 8월 제주지역 신규구직자 중 여성은 60.6%이며, 취업건수 중 여성은 79.8%로 여성 신규구직자와 취업건수 모두 여성이 더 많은 것으로 나타났으며, 신규구직자 대비 취업건수 비율 역시 여성이 더 높게 나타남.

- 2018년 8월 기준 제주지역 성별 신규 구직자는 여성 1,604명(60.6%), 남성 1,043명(39.4%)으로 여성 신규구직자가 남성보다 561명 더 많고, 취업건수는 여성 1,312건(79.8%), 남성 333건(20.2%)으로 여성의 취업건수가 979건 더 많음. 또한 신규 구직자 대비 취업건수 비율은 여성 81.8%, 남성 31.9%를 차지하고 있음.

○ 2018년 8월 기준 연령별 제주지역 신규구직자는 30대가 가장 많고, 취업건수는 60세 이상이 가장 많음. 신규 구직자 중 30세 미만 비율은 17.7%이며, 취업건수 중 30세 미만 비율은 10.6%로 다소 낮음.

- 2018년 8월 기준 연령별 제주지역 신규구직자는 30대 24.8%, 40대와 50대가 각각 19.8%, 60세 이상 17.9%, 20대 17.3%, 19세 이하 0.4% 순으로 30대가 가장 많았으며, 신규 구직자 중 30세 미만은 17.7%, 30세 이상은 82.3%인 것으로 나타남.
- 2018년 8월 기준 연령별 제주지역 취업건수는 60세 이상 32.2%, 50대 29.2%, 30대 14.3%, 40대 13.7%, 20대 10.3%, 19세 이하 20.2% 순으로 60세 이상이 가장 많았으며, 30세 미만이 10.6%, 30세 이상이 89.4%를 차지하고 있음.
- 신규구직자 대비 취업건수 비율은 연령이 증가할수록 높아졌으나 취업건수에 연령층의 참여율이 높은 공공근로 포함의 영향으로 파악됨.

〈표 2-8〉 성별, 연령별 신규 구직자 및 취업 현황(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구 분		신규 구직자	취업건수	신규 구직자 대비 취업 건수 비율
계		2,647 (100.0)	1,645 (100.0)	62.1
성별	여	1,604 (60.6)	1,312 (79.8)	81.8
	남	1,043 (39.4)	333 (20.2)	31.9
연령별	19세 이하	11 (0.4)	4 (0.2)	36.4
	20~29세	457 (17.3)	170 (10.3)	37.2
	30~39세	656 (24.8)	235 (14.3)	35.8
	40~49세	524 (19.8)	225 (13.7)	42.9
	50~59세	525 (19.8)	481 (29.2)	91.6
	60세 이상	474 (17.9)	530 (32.2)	111.8

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

3) 취업건수는 구직자 정보를 기준으로 하며, 공공근로가 포함된 수치임.

4) 구인 현황은 성별 정보제공하지 않아 비교항목에서 제외됨.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

○ 2018년 8월 기준 제주지역 신규 일자리의 82.7%는 학력과 무관하지만, 신규 구직자의 35.5%는 고졸, 56.2%는 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있으며, 취업자의 32.1%는 고졸, 59.9%는 전문대졸 이상의 학력을 가진 것으로 나타남.

- 2018년 8월 제주지역 신규 일자리 중 82.7%가 학력과 무관하며, 학력에 제한이 있는 경우는 초졸이하 1.2%, 중졸 0.3%, 고졸 7.5%, 전문대졸 6.7%, 대졸 1.6%로 나타나 대부분 학력제한이 없지만 전문대졸 이상을 원하는 경우는 8.3%임.
- 신규 구직자의 학력수준은 고졸이 35.5%로 가장 많았으며, 다음으로 대졸 28.8%, 전문대졸 25.2%, 중졸 5.5%, 초졸이하 2.8%, 대학원졸 이상 2.2% 순으로 나타나 고졸이 가장 많았지만 신규 구직자의 56.2%는 전문대졸 이상의 학력을 가진 것으로 나타남.
- 취업자의 학력수준은 고졸이 32.1%로 가장 많았으며, 다음으로 대졸 30.3%, 전문대졸 26.8%, 중졸 5.4%, 대학원졸 이상 2.8%, 초졸 이하 2.6% 순으로 고졸이 가장 많았지만 취업자의 59.9%는 전문대졸 이상의 학력을 가진 것으로 나타남.

〈표 2-9〉 학력별 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구분	신규 구인	신규 구직	취업건수
초졸이하	28 (1.2)	68 (2.8)	21 (2.6)
중졸	7 (0.3)	133 (5.5)	44 (5.4)
고졸	173 (7.5)	860 (35.5)	260 (32.1)
전문대졸	155 (6.7)	611 (25.2)	217 (26.8)
대졸	36 (1.6)	699 (28.8)	246 (30.3)
대학원졸이상	0 (0.0)	53 (2.2)	23 (2.8)
무관	1,904 (82.7)	- -	- -
계	2,303 (100.0)	2,424 (100.0)	811 (100.0)

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

3) 취업건수는 구직자 정보를 기준으로 하며, 공공근로가 포함된 수치임.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

○ 2018년 8월 기준 고용형태별 신규 일자리는 기간의 정함이 없는 근로계약(구 ‘상용직’) 형태가 가장 많으며, 신규 구직자의 희망 고용형태는 기간의 정함이 없는 근로계약이 49.0%로 가장 많고, 고용형태 무관도 29.6%를 차지함. 그러나 동기간 취업건수 중에서는 일용직이 50.7%로 가장 많은 비중을 차지함.

- 고용형태별 신규 일자리는 기간의 정함이 없는 근로계약이 60.2%로 가장 많으며, 다음으로 일용직 27.4% 기간의 정함이 있는 근로계약 9.3% 등으로 기간의 정함이 없는 근로계약이 가장 많은 비중을 차지하고 있음.
- 신규 구직자 중 희망 고용형태는 기간의 정함이 없는 근로계약이 49.0%로 가장 많고, 다음으로 고용형태 무관이 29.6%, 일용직 8.4%, 기간의 정함이 있는 근로계약 6.4% 등으로 나타남.
- 고용형태별 취업건수는 일용직이 50.7%로 가장 많고, 다음으로 기간의 정함이 없는 근로계약이 28.6%, 고용형태 무관이 13.9% 나타남.

〈표 2-10〉 고용형태별 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구분	신규 구인	신규 구직	취업건수
기간의 정함이 없는 근로계약	1,386 (60.2)	1,297 (49.0)	471 (28.6)
기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)	50 (2.2)	111 (4.2)	40 (2.4)
기간의 정함이 있는 근로계약	215 (9.3)	170 (6.4)	56 (3.4)

구분	신규 구인	신규 구직	취업건수
기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)	22 (1.0)	62 (2.3)	15 (0.9)
일용직	630 (27.4)	223 (8.4)	834 (50.7)
무관	- -	784 (29.6)	229 (13.9)
계	2,303 (100.0)	2,647 (100.0)	1,645 (100.0)

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

3) 취업건수는 구직자 정보를 기준으로 하며, 공공근로가 포함된 수치임.

4) 구인·구직 신청양식의 고용형태 분류명칭은 2011년 6월 이후 '상용직' → '기간의 정함이 없는 근로계약', '계약직' → '기간의 정함이 있는 근로계약'으로 변경되었으며, 시간제는 그 사업장에서 근무하는 통산상의 근로자보다 짧은 시간을 근로하게 하는 고용형태를 말하며, 일용직은 고용계약기간이 1개월 미만인 경우 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 근로하는 고용을 말함.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

나. 직업별 구인·구직 및 취업현황

○ 2018년 8월 기준 신규 일자리는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 분야에서 가장 많이 발생한 반면 구직자가 취업을 원하는 분야는 경영·사무·금융·보험직이 가장 많았으며, 취업건수가 가장 많이 발생한 직종은 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직으로 나타남.

- 2018년 8월 기준 직업별 신규 구인은 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 42.7%로 가장 많고, 다음으로 경영·사무·금융·보험직이 13.1%, 영업·판매·운전·운송직이 10.4% 등의 순으로 나타남.
- 직업별 신규 구직은 경영·사무·금융·보험직이 30.1%로 가장 많고, 다음으로 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 27.1%, 영업·판매·운전·운송직 9.5% 등의 순으로 나타남.
- 직업별 취업건수는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 60.2%로 가장 많고, 다음으로 경영·사무·금융·보험직 15.0%, 설치·정비·생산직 5.2% 등의 순으로 나타남.

〈표 2-11〉 직업별 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구분	신규 구인	신규 구직	취업건수
0 경영·사무·금융·보험직	302 (13.1)	796 (30.1)	247 (15.0)
1 연구직 및 공학 기술직	140 (6.1)	149 (5.6)	56 (3.4)

구분	신규 구인	신규 구직	취업건수
2 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	116 (5.0)	222 (8.4)	74 (4.5)
3 보건·의료직	81 (3.5)	91 (3.4)	51 (3.1)
4 예술·디자인·방송·스포츠직	62 (2.7)	117 (4.4)	34 (2.1)
5 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	983 (42.7)	718 (27.1)	991 (60.2)
6 영업·판매·운전·운송직	239 (10.4)	251 (9.5)	79 (4.8)
7 건설·채굴직	107 (4.6)	98 (3.7)	18 (1.1)
8 설치·정비·생산직	197 (8.6)	185 (7.0)	85 (5.2)
9 농림어업직	76 (3.3)	20 (0.8)	10 (0.6)
계	2,303 (100.0)	2,647 (100.0)	1,645 (100.0)

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

3) 취업건수는 구직자 정보를 기준으로 하며, 공공근로가 포함된 수치임.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

○ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직종 중에서 신규 일자리는 돌봄 서비스직이 가장 많았고, 구직자는 청소 및 기타서비스직이 가장 많았으며, 취업건수는 돌봄 서비스직이 가장 많았음.

- 2018년 8월 기준 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직종의 신규 구인은 돌봄서비스직(간병·육아) 51.7%, 청소 및 기타 개인서비스직 30.5%, 음식서비스직 8.7%, 여행·숙박·오락 서비스직 8.0% 등의 순으로 돌봄 서비스직이 가장 많음.
- 신규 구직은 청소 및 기타 개인서비스직 34.7%, 음식서비스직 28.2%, 돌봄 서비스직 13.2% 등의 순으로 청소 및 기타 개인서비스직이 가장 많음.
- 취업건수는 돌봄서비스직(간병·육아) 52.1%, 청소 및 기타 개인서비스직 37.8%, 음식서비스직 6.1% 순으로 돌봄 서비스직이 가장 많음.

〈표 2-12〉 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직군 구인·구직 및 취업 현황(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구분	신규구인	신규구직	취업건수
5 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직			
미용·예식 서비스직	3 (0.3)	36 (5.0)	9 (0.9)
여행·숙박·오락 서비스직	79 (8.0)	80 (11.1)	19 (1.9)
음식 서비스직	86 (8.7)	210 (29.2)	60 (6.1)
경호·경비직	7 (0.7)	48 (6.7)	12 (1.2)

구분	신규구인	신규구직	취업건수
돌봄 서비스직(간병·육아)	508 (51.7)	95 (13.2)	516 (52.1)
청소 및 기타 개인서비스직	300 (30.5)	249 (34.7)	375 (37.8)
계	983 (100.0)	718 (100.0)	991 (100.0)

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

3) 취업건수는 구직자 정보를 기준으로 하며, 공공근로가 포함된 수치임.

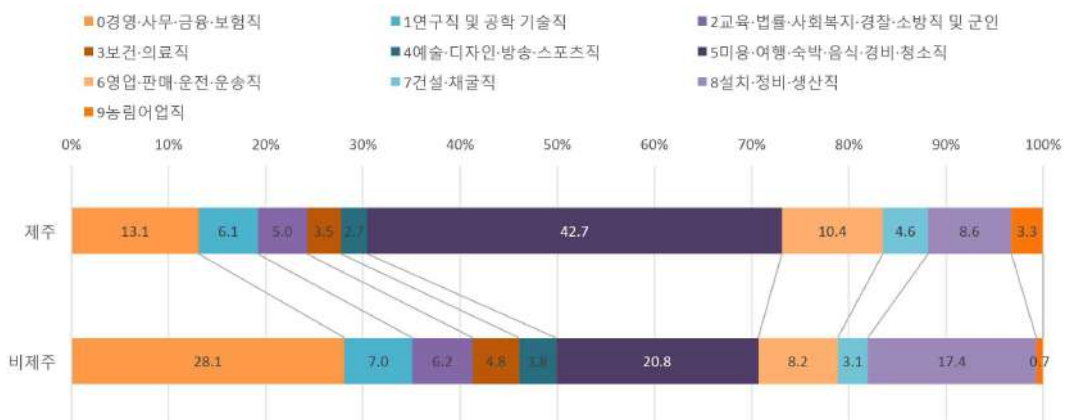
자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

다. 신규 일자리의 직업별·산업별 분포

○ 2018년 8월 기준 제주지역 신규 일자리는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 가장 많으며, 비제주지역보다 21.9%p 더 많은 비중을 차지하고 있음.

- 2018년 8월 기준 신규 일자리의 직업별 분포를 살펴보면, 제주지역은 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 42.7%, 경영·사무·금융·보험직 13.1%, 영업·판매·운전·운송직 10.4% 등의 순으로 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 가장 많음.
- 비제주지역은 경영·사무·금융·보험직이 28.1%, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 20.8%, 설치·정비·생산직 17.4% 순으로 경영·사무·금융·보험직이 가장 많음.

〈그림 2-1〉 신규 일자리의 직업별 분포



주 : 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

○ 2018년 8월 기준 제주지역의 산업별 신규 일자리는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이 가장 많음. 동 산업군은 비제주지역 분포에 비해 21.4%p 더 많으며, 제주지역에서 가장 적은 분포를 보인 제조업은 비제주지역 분포보다 2.70%p 더 적은 것으로 나타남.

- 2018년 8월 기준 제주지역의 산업별 신규 일자리 분포는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 24.3%, 보건업 및 사회복지 서비스업 10.9%, 건설업 9.9%, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 9.2%, 제조업 9.1% 등의 순으로 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 분야가 가장 많은 것으로 나타남.
- 비제주지역은 제조업이 36.1%, 보건업 및 사회복지 서비스업 10.8%, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 9.1% 등의 순으로 제조업 분야의 신규 일자리가 가장 많은 것으로 나타남.
- 비제주지역과 각 산업별 분포를 비교해 보면, 제주지역에 가장 많은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업은 비제주지역에 비해 21.4%p 더 많고, 제주지역에서 가장 적은 분포를 차지하고 있고 비제주지역에서는 가장 많은 분포를 차지하고 있는 제조업은 제주지역이 27.0%p 더 적음.

〈표 2-13〉 신규 일자리의 산업별 분포(2018. 8)

(단위 : 명, 건수, %)

구분	제주	비제주	전체(전국)
농업, 임업 및 어업	86 (3.7)	3,268 (1.6)	3,354 (1.6)
광업	0 (0.0)	97 (0.0)	97 (0.0)
제조업	210 (9.1)	73,831 (36.1)	74,042 (35.8)
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	10 (0.4)	758 (0.4)	768 (0.4)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	11 (0.5)	1,252 (0.6)	1,263 (0.6)
건설업	227 (9.9)	11,968 (5.9)	12,198 (5.9)
도매 및 소매업	157 (6.8)	14,039 (6.9)	14,196 (6.9)
운수 및 창고업	25 (1.1)	10,255 (5.0)	10,282 (5.0)
숙박·음식점업	113 (4.9)	6,487 (3.2)	6,600 (3.2)
정보통신업	54 (2.3)	4,005 (2.0)	4,060 (2.0)
금융 및 보험업	16 (0.7)	1,180 (0.6)	1,196 (0.6)
부동산업	37 (1.6)	1,988 (1.0)	2,026 (1.0)
전문, 과학 및 기술 서비스업	92 (4.0)	6,318 (3.1)	6,410 (3.1)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	212 (9.2)	18,567 (9.1)	18,780 (9.1)

구분	제주	비제주	전체(전국)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	20 (0.9)	3,115 (1.5)	3,135 (1.5)
교육 서비스업	38 (1.7)	4,389 (2.1)	4,427 (2.1)
보건업 및 사회복지 서비스업	252 (10.9)	22,178 (10.8)	22,434 (10.8)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	49 (2.1)	1,251 (0.6)	1,300 (0.6)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	559 (24.3)	5,808 (2.8)	6,367 (3.1)
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	135 (5.9)	13,774 (6.7)	13,909 (6.7)
국제 및 외국기관	0 (0.0)	3 (0.0)	3 (0.0)
계	2,303 (100.0)	204,531 (100.0)	206,847 (100.0)

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

2) 분류불능 항목의 값은 제외됨. 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

라. 신규 일자리의 임금수준과 구직자의 희망임금수준 비교

○ 제주지역 신규 일자리의 임금수준은 150~200만원이 48.5%, 200만원 이상이 48.7%를 차지하고 있으며, 제주지역의 150~200만원 비율은 비제주지역보다 약간 낮지만 250만원 이상은 비제주지역 평균이나 서울지역에 비해서도 높음.

- 제주지역 신규 일자리의 임금수준은 150~200만원 미만 48.5%, 250만원 이상 25.6%, 200~250만원 미만 23.1%, 100~150만원 미만 1.3%, 50만원 미만 1.2%, 50~100만원 미만 0.3% 순으로 임금수준이 150~200만원 미만인 일자리가 가장 많고, 200만원 이상 일자리는 48.7%임.
- 비제주지역 역시 150~200만원 미만 일자리가 52.8%로 가장 많고, 200만원 이상 일자리는 40.4%를 차지하고 있으며, 서울지역은 150~200만원 미만 일자리가 46.3%, 200만원 이상 일자리는 45.0%(200~250만원 미만 32.8%)를 차지함.

○ 제주지역 신규 구직자의 희망임금 수준은 150~200만원 미만 47.3%, 200만원 이상이 50.9%로 서울지역에 비해 임금기대 수준이 낮음.

- 제주지역 신규 구직자의 희망임금은 150~200만원 미만이 47.3%로 가장 많고, 200만원 이상이 50.9%(200~250만원 미만 26.0%, 250만원 이상 24.9%)로 나타나 구직자의 희망임금 비율이 신규 일자리 임금수준보다 약간 더 높게 나타남.
- 제주지역 구직자의 희망임금은 비제주지역 평균과 큰 차이가 없으나 서울지역과

는 다소 차이를 보임. 제주지역은 서울지역에 비해 150~200만원을 희망하는 비율은 10.7%p 더 많은데 비해 200만원 이상을 희망하는 비율은 서울지역 보다 9.4%p 더 낮게 나타나 서울지역보다 임금 기대 수준이 낮은 것으로 나타남.

〈표 2-14〉 신규 일자리의 임금수준과 신규 구직자의 희망 임금수준(2018. 8)

(단위 : %)

구분	제주		비제주		서울	
	신규 일자리 임금	신규 구직자 희망임금	신규 일자리 임금	신규 구직자 희망임금	신규 일자리 임금	신규 구직자 희망임금
50만원 미만	1.2	0.2	0.6	0.3	0.9	0.4
50~100만원 미만	0.3	0.3	3.3	0.3	4.3	0.4
100~150만원 미만	1.3	1.3	2.8	1.8	3.5	2.4
150~200만원 미만	48.5	47.3	52.8	46.7	46.3	36.6
200~250만원 미만	23.1	26.0	25.1	25.3	32.8	28.9
250만원이상	25.6	24.9	15.3	25.6	12.2	31.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 1) 구인·구직을 등록한 지방노동관서 지역 기준임.

자료 : 워크넷, 『구인·구직 통계』

제주지역 대졸자의 일자리 특성과 직업이동 경로

1. 개요
2. 첫 일자리
3. 현재 일자리
4. 산업 및 직업 조건부 일자리 이동 현황

1. 개요

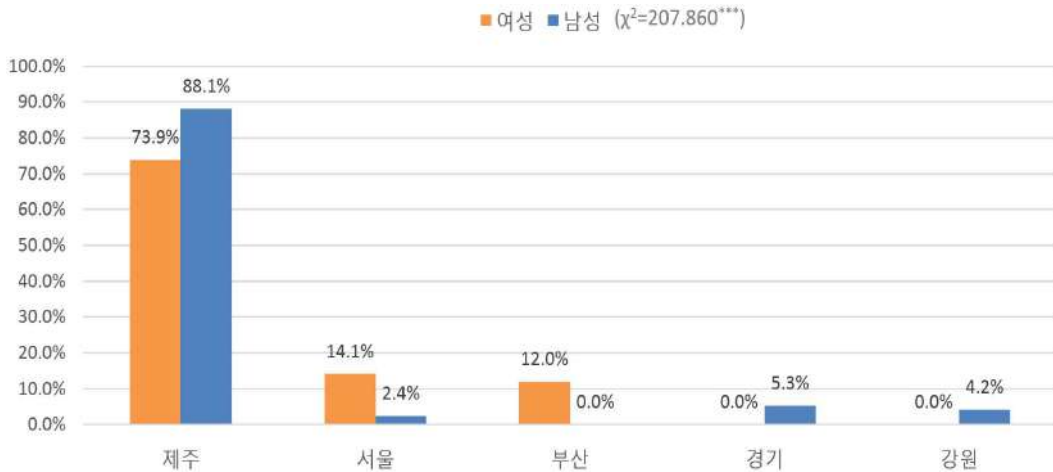
- 이 장에서는 제주지역 대졸자의 일자리 특성과 직업이동경로를 살펴보기 위하여 한국고용정보원의 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 원자료를 분석함.
- 한국고용정보원의 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 자료는 전국단위 조사 자료이므로 이 중 제주지역을 선별하여 비제주지역과 비교함. 지역별 자료는 가중치가 부여된 자료임.
- 주된 분석대상은 제주지역에 소재하고 있는 전문대학 및 4년제 대학교를 졸업한 만19세~34세 응답자들을 대상으로 하고 있음.
- 주된 분석내용은 첫 일자리와 현재 일자리의 특성 및 첫 일자리와 현재 일자리 간의 이동확률에 관한 것으로 첫 일자리와 관련하여 첫 직장의 소재지, 입직 소요기간, 산업별·직업별 진출분야, 사업체 규모, 고용형태, 근로시간, 근로소득, 퇴직 사유를 분석하였으며, 현재 일자리와 관련하여 현재 직장의 소재지, 입직경로, 산업별·직업별 진출분야, 고용형태, 근로시간, 근로소득, 이직 의사 및 이직 준비 이유를 분석함. 또한 직업이동 경로를 살펴보기 위하여 첫 일자리와 현재 일자리 간의 산업별·직업별 이동확률 및 이에 관한 성별 특성을 분석함.

2. 첫 일자리

가. 첫 일자리 소재지

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리 소재지는 대부분 제주로 성별로는 남성이 더 많고, 비제주지역 대졸자는 여성은 서울, 남성은 경기지역이 가장 많음.
- 제주지역 여성 대졸자의 졸업 후 첫 일자리 소재지는 제주 73.9%, 서울 14.1%, 부산 12.0%로 제주지역이 가장 많고 다음으로 서울과 부산 순으로 나타남.
- 남성은 제주 88.1%, 경기 5.3%, 강원 4.2%, 서울 2.4% 순으로 제주지역이 가장 많고 다음으로 경기, 강원, 서울 순이었음.

〈그림 3-1〉 첫 일자리 소재지



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

나. 입직 소요기간

○ 첫 일자리 입직 소요기간은 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균 1.1개월 더 소요됨.

- 첫 일자리 입직 소요기간은 제주 8개월, 비제주 6.9개월로 제주지역 대졸자가 평균 1.1개월 더 소요되는 것으로 나타남.

○ 제주지역 여성 대졸자의 첫 일자리 입직 소요기간은 8.4개월로 비제주지역의 여성 대졸자보다 평균 1.9개월 더 소요됨.

- 제주지역 대졸자 성별 첫 일자리 입직 소요기간은 여성 8.4개월, 남성 7.8개월로 여성이 0.6개월 더 소요되는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 여성 대졸자의 첫 일자리 입직 소요기간은 제주 8.4개월, 비제주 6.5개월로 제주지역 여성 대졸자가 비제주지역 여성 대졸자보다 평균 1.9개월 더 소요되며, 남성 대졸자의 첫 일자리 입직 소요기간은 제주 7.8개월, 비제주 7.3개월로 제주지역 남성 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균 0.4개월 더 소요되는 것으로 나타남.

- 전공별 제주지역 대졸자 첫 일자리 입직 소요기간은 인문계열이 가장 길고, 자연계열이 가장 짧게 소요되며, 자연계열은 비제주지역 대졸자보다 평균 1.2개월 더 짧은 반면 나머지 계열은 비제주지역 대졸자보다 더 많은 시간이 소요됨.
- 제주지역 대졸자 전공별 첫 일자리 입직 소요기간은 인문 12.0개월, 공학 10.9개월, 사회 7.3개월, 자연 5.6개월로 인문계열이 가장 긴 것으로 나타남.
- 전공별 첫 일자리 입직 소요기간은 비제주지역 대졸자 인문계열은 4.8개월, 공학계열 3.2개월, 사회계열 0.3개월 더 많이 소요되며, 자연계열은 비제주지역 대졸자 평균 1.2개월이 더 짧은 것으로 나타남.

〈그림 3-2〉 첫 일자리 입직 소요기간



주 : 비제주지역의 전공계열 중 교육, 의학, 예체능은 제주지역 관측값이 없어 비교항목에서 제외함.

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

다. 첫 일자리 특성

- 첫 일자리에 진출한 제주지역 대졸자의 수는 남성이 여성보다 2배가량 더 많음.
- 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 진출 분야는 도소매 및 음식숙박업(44.5%)에 집중되어 있고, 농림어업, 금융 및 부동산업, 국제 및 외국기관 진출은 나타나지 않아 첫 일자리 진출 분야가 다소 제한적임.
- 산업별 첫 일자리 진출 분야는 제주와 비제주지역 대졸자 모두 도소매 및 음식숙박업이 가장 많았지만 비제주지역 대졸자는 21.5%로 다소 고르게 나타난 반면 제주지역 대졸자는 44.5%로 다른 산업군에 비해 매우 높게 나타남.
- 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 진출 분야는 도소매 및 음식숙박업 44.5%,

기타 공공서비스업 15.1%, 교육서비스업 13.4%, 보건업 및 사회복지서비스업 13.3% 등의 순으로 나타났으며, 농림어업, 금융 및 부동산업, 국제 및 외국기관 분야에서는 취업자가 나타나지 않음.

○ 제주지역 대졸자가 가장 많이 진출한 첫 일자리의 진출분야는 도소매 및 음식숙박업이었으나 이는 남성의 압도적 진출비중의 영향이며, 여성의 산업별 첫 일자리 진출분야는 기타 공공서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 교육서비스업 진출이 주를 이룸.

- 대졸자 여성의 산업별 첫 일자리 진출 분야는 기타 공공서비스업 29.4%, 보건업 및 사회복지서비스업 24.0%, 교육서비스업 25.4%, 도소매 및 음식숙박업 10.6% 등의 순으로 기타 공공서비스업을 비롯한 보건업 및 사회복지서비스, 교육서비스업이 주를 이룸.
- 대졸자 남성의 첫 일자리 진출 분야는 도소매 및 음식숙박업이 61.8%로 다른 산업분야에 비해 압도적으로 높게 나타남.

〈표 3-1〉 첫 일자리 진출 분야 - 산업별

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
농림어업	157 (0.1)	- -	- -	- -
제조업(광업포함)	20,454 (14.8)	29 (2.3)	10 (2.4)	19 (2.3)
전기·가스·건설업	5,447 (3.9)	20 (1.6)	- -	20 (2.4)
도소매 및 음식숙박업	29,844 (21.5)	560 (44.5)	45 (10.6)	515 (61.8)
운수·통신업	11,436 (8.3)	44 (3.5)	- -	44 (5.3)
금융 및 부동산업	4,836 (3.5)	- -	- -	- -
전문, 과학 및 기술서비스업	11,660 (8.4)	79 (6.3)	35 (8.2)	44 (5.3)
교육서비스업	18,317 (13.2)	169 (13.4)	108 (25.4)	61 (7.3)
보건업 및 사회복지서비스업	17,584 (12.7)	167 (13.3)	102 (24.0)	65 (7.8)
기타 공공서비스업	18,793 (13.6)	190 (15.1)	125 (29.4)	65 (7.8)
국제 및 외국기관	27 (0.0)	- -	- -	- -
계	138,555 (100.0)	1,258 (100.0)	425 (100.0)	833 (100.0)
χ^2	541.410***		413.689***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

○ 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 진출은 판매 및 개인서비스직(41.8%)과 경영·재무직(34.2%)에 집중되어 다소 제한적임.

- 대졸자의 직업별 첫 일자리 진출 분야는 비제주지역 대졸자는 경영·재무직 30.0%, 판매 및 개인서비스직 23.7% 건설·생산직 16.1%, 기타 사회서비스직 11.9% 등의 순으로 다소 고르게 분포한 반면 제주지역 대졸자는 판매 및 개인서비스직 41.8%, 경영·재무직 34.2%, 보건·의료 관련직 10.3% 등의 순으로 판매 및 개인서비스직과 경영·재무직에 집중되어 있으며, 관리직, 농림어업직, 군인은 나타나지 않음.

○ 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 진출은 여성은 경영·재무직(45.4%), 남성은 판매 및 개인서비스직(52.9%)에 집중된 것으로 나타남.

- 제주지역 대졸자 여성의 직업별 첫 일자리 진출은 경영·재무직 45.4%, 보건·의료 관련직 27.8%, 판매 및 개인서비스직 20.0%, 건설·생산직 4.5%, 기타 사회서비스직 2.4%로 나타나 여성의 첫 일자리는 경영·재무직과 보건·의료 관련직에 집중된 것으로 나타남.
- 제주지역 대졸자 남성의 직업별 첫 일자리 진출은 판매 및 개인서비스직 52.9%, 경영·재무직 28.5%, 건설·생산직 10.0%, 기타 사회서비스직 6.4%, 보건·의료관련직 1.4%, 교육·자연과학·사회과학 연구관련직 0.8%로 나타나 남성의 첫 일자리는 개인서비스직에 집중된 것으로 나타남.

〈표 3-2〉 첫 일자리 진출 분야 -직업별

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
관리직	67 (0.0)	- -	- -	- -
경영·재무직	41,458 (30.0)	430 (34.2)	193 (45.4)	237 (28.5)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	10,509 (7.6)	7 (0.6)	- -	7 (0.8)
보건·의료 관련직	14,551 (10.5)	130 (10.3)	118 (27.8)	12 (1.4)
기타 사회서비스직	16,515 (11.9)	63 (5.0)	10 (2.4)	53 (6.4)
판매 및 개인서비스직	32,779 (23.7)	526 (41.8)	85 (20.0)	441 (52.9)
건설·생산직	22,301 (16.1)	102 (8.1)	19 (4.5)	83 (10.0)
농림어업직	220 (0.2)	- -	- -	- -
계	138,410 (100.0)	1,258 (100.0)	425 (100.0)	833 (100.0)
χ^2	366.022***		308.509***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리는 10명 미만(34.1%)이 가장 많고,

절반 이상(54.0%)이 30명 미만 규모에서 처음 일한 것으로 나타남. 그러나 300명 이상 규모에서 일한 비율도 20.0%임

- 비제주지역 대졸자의 첫 일자리의 사업체 규모는 10명 미만 32.5%, 10~29명 22.1%, 30~99명 17.9%, 300명 이상 15.6%, 100~299명 12.2% 순으로 10명 미만 규모가 가장 많으며, 54.6%가 30명 미만 규모에서 일한 것으로 나타남.
- 제주지역 대졸자는 10명 미만 34.1%, 300명 이상 20.0%, 10~29명 19.9%, 30~99명 17.0%, 100~299명 9.1% 순으로 10명 미만 규모가 가장 많고, 비제주지역 대졸자와 유사한 수준인 54.0%가 30명 미만 규모에서 일한 것으로 나타남. 다만 제주지역 대졸자는 비제주지역 대졸자에 비해 300명 이상 규모에서 일한 비율이 조금 더 많음.

○ 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리 사업체 규모는 여성은 300명 이상(34.4%)이 가장 많고, 남성은 10명 미만(41.2%) 규모가 가장 많았지만, 첫 일자리의 절반 이상이 30명 미만 규모임.

- 제주지역 여성 대졸자의 첫 일자리 사업체 규모는 300명 이상 34.4%, 10~29명 33.2%, 10명 미만 20.2% 등의 순으로 300명 이상 사업체와 10명 미만 사업체가 주를 이루고 있으며, 남성은 10명 미만 41.2%, 30~99명 22.2%, 10~29명 13.1% 등의 순으로 10명 미만과 30~99명 규모의 사업체가 주를 이룸.
- 그러나 첫 일자리에서 30명 미만 규모는 여성 53.4%, 남성 54.3%로 남녀 모두 절반 이상이 30명 미만 규모에서 일한 것으로 나타남.

〈표 3-3〉 첫 일자리의 사업체 규모

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
10명 미만	45,273 (32.5)	429 (34.1)	86 (20.2)	343 (41.2)
10~29명	30,724 (22.1)	250 (19.9)	141 (33.2)	109 (13.1)
30~99명	24,496 (17.6)	214 (17.0)	29 (6.8)	185 (22.2)
100~299명	16,994 (12.2)	114 (9.1)	23 (5.4)	91 (10.9)
300명 이상	21,692 (15.6)	251 (20.0)	146 (34.4)	105 (12.6)
계	139,179 (100.0)	1,258 (100.0)	425 (100.0)	833 (100.0)
χ^2	290.293***		208.658***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

라. 고용형태 및 근로시간, 근로소득

1) 고용형태

○ 제주지역 대졸자의 첫 일자리 종사상 지위는 상용근로자(58.1%)가 가장 많으며, 비제주지역 대졸자(60.2%)에 비해서는 조금 낮음.

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리 종사상 지위는 상용근로자 58.1%, 임시근로자 41.9%로 상용근로자의 비율이 조금 더 높게 나타남.
- 비제주지역 대졸자의 첫 일자리 종사상 지위는 상용근로자 60.2%, 임시근로자 34.7%, 일용근로자 3.9%, 고용원이 없는 자영업자 0.7%, 고용원이 있는 자영업자 0.3%, 무급가족종사자 0.1% 순으로 상용근로자가 가장 많음.

○ 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리 종사상 지위는 여성의 상용근로자(70.4%)의 비율이 남성(51.9%)보다 더 많음.

- 여성 대졸자의 첫 일자리 종사상 지위는 상용근로자 70.4%, 임시근로자 29.6%로 상용근로자가 압도적으로 높게 나타난 반면 남성은 상용근로자 51.9%, 임시근로자 48.1%로 상용근로자와 임시근로자의 비율이 여성에 비해 큰 차이가 없음.

〈표 3-4〉 첫 일자리 종사상 지위

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
상용근로자	84,961 (60.2)	731 (58.1)	299 (70.4)	432 (51.9)
임금 임시근로자	48,939 (34.7)	527 (41.9)	126 (29.6)	401 (48.1)
일용근로자	5,517 (3.9)	- -	- -	- -
고용원이 있는 자영업자	441 (0.3)	- -	- -	- -
비임금 고용원이 없는 자영업자	961 (0.7)	- -	- -	- -
무급가족종사자	207 (0.1)	- -	- -	- -
계	141,026 (100.0)	1,258 (100.0)	425 (100.0)	833 (100.0)
χ^2	83.051***		39.533***	

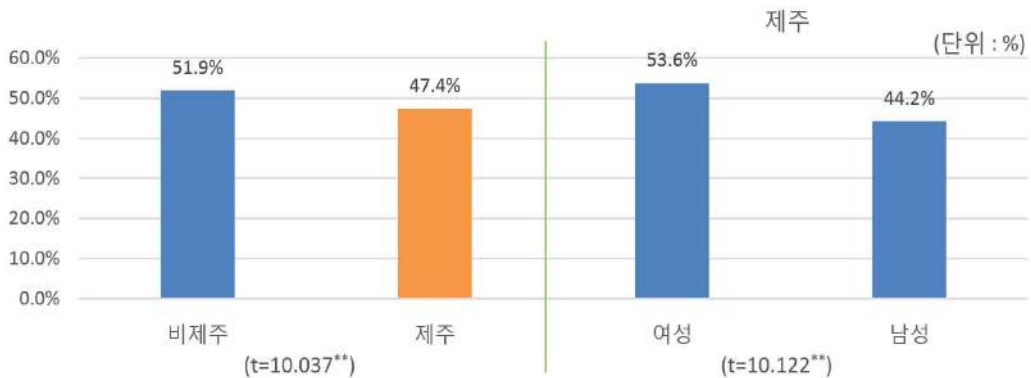
주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리 정규직 비율이 비제주지역보다 평균 4.5%p 더 낮음.
 - 첫 일자리의 정규직 비율은 제주지역 대졸자 47.4%, 비제주지역 대졸자 51.9%로 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균 4.5%p 더 낮음.
- 제주지역 여성 대졸자의 첫 일자리 정규직 비율이 남성보다 9.5%p 더 높음.
 - 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리 정규직 비율은 여성이 53.6%, 남성이 44.2%로 여성이 9.5%p 더 높음.

〈그림 3-3〉 첫 일자리 정규직 비율



주 : 첫 일자리의 정규직 비율만 표시함.

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

- 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 정규직 비율은 보건업 및 사회복지서비스업 (61.1%)이 가장 높고, 운수·통신업(0.0%)이 가장 낮음. 또한 도소매 및 음식숙박업과 기타 공공서비스업의 정규직 비율은 비제주지역 대졸자 평균보다 높게 나타남.
 - 비제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 정규직 비율은 농림어업이 84.2%로 가장 높게 나타난 반면 제주지역 대졸자는 보건업 및 사회복지서비스업이 61.1%로 가장 높게 나타남.
 - 제주지역 대졸자 정규직 비율이 50% 이상인 산업은 정규직 비율이 가장 높았던 보건업 및 사회복지서비스업(61.1%)을 포함하여 전기·가스·건설업(50.0%), 도소매 및 음식숙박업(58.6%), 전문, 과학 및 기술서비스업(50.6%)으로 나타남.
 - 그러나 제주지역 대졸자의 첫 일자리로 3.5% 진출이 있었던 운수·통신업의 정규

직 비율은 0.0%로 가장 낮았으며, 그 밖에 제조업(34.5%)과 교육서비스업(6.5%)도 정규직 비율이 낮음.

- 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 정규직 비율은 도소매 및 음식숙박업(비제주 45.0%, 제주 58.6%)과 기타 공공서비스업(비제주 37.0%, 제주 50.0%)을 제외한 나머지 산업군에서 모두 비제주지역 대졸자보다 낮게 나타남.

○ 첫 일자리의 정규직 비율이 남성보다 다소 높은 여성의 정규직 비율은 제조업, 도소매 및 음식숙박업, 보건업 및 사회복지서비스업에서 100%로 나타났으며, 남성은 기타 공공서비스업(78.5%)에서 가장 높게 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 산업별 첫 일자리 정규직 비율은 제조업, 도소매 및 음식숙박업, 보건업 및 사회복지서비스업이 100%로 가장 높고, 그 밖에 전문, 과학 및 기술서비스업 45.7%, 기타 공공서비스업 35.2%, 교육서비스업 10.2% 순으로 교육서비스업의 정규직 비율이 가장 낮게 나타남.
- 제주지역 남성 대졸자의 산업별 첫 일자리 정규직 비율은 기타 공공서비스업 78.5%, 도소매 및 음식숙박업 55.0%, 전문, 과학 및 기술서비스업 54.5%, 전기·가스·건설업 50.0% 순으로 나타남.
- 남성의 첫 일자리 진출분야로 61.8%를 차지했던 도소매 및 음식숙박업의 정규직 비율은 절반 수준을 조금 넘겼고, 진출이 많지 않았던 제조업, 운수·통신업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업의 정규직 비율은 0.0%로 나타남.

〈표 3-5〉 산업별 첫 일자리 정규직 비율

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
농림어업	112 (84.2)	- -	- -	- -
제조업(광업포함)	15,222 (74.7)	10 (34.5)	10 (100.0)	0 (0.0)
전기·가스·건설업	3,522 (64.8)	10 (50.0)	- -	10 (50.0)
도소매 및 음식숙박업	13,180 (45.0)	328 (58.6)	45 (100.0)	283 (55.0)
운수·통신업	6,445 (57.1)	0 (0.0)	- -	0 (0.0)
금융 및 부동산업	1,862 (38.9)	- -	- -	- -
전문, 과학 및 기술서비스업	7,174 (62.4)	40 (50.6)	16 (45.7)	24 (54.5)
교육서비스업	4,114 (23.1)	11 (6.5)	11 (10.2)	0 (0.0)
보건업 및 사회복지서비스업	12,207 (69.4)	102 (61.1)	102 (100.0)	0 (0.0)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
기타 공공서비스업	6,872 (37.0)	95 (50.0)	44 (35.2)	51 (78.5)
국제 및 외국기관	- -	- -	- -	- -
계	70,710 (51.7)	596 (47.4)	228 (53.6)	368 (44.2)
χ^2	15,930.727***	196.402***	235.683***	206.987***

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

3) 첫 일자리가 정규직인 경우만 표시함.

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

○ 제주지역 대출자의 직업별 첫 일자리 정규직 비율은 보건·의료 관련직(90.8%)이 가장 높고 건설·생산직(9.8%)이 가장 낮음.

- 비제주지역 대출자의 직업별 첫 일자리 정규직 비율은 보건·의료 관련직 72.4%, 건설·생산직 66.5%, 기타 사회서비스직 57.0% 등의 순으로 보건·의료 관련직의 정규직 비율이 높게 나타났으며, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직이 32.1%로 가장 낮음.
- 제주지역 대출자의 직업별 첫 일자리 정규직 비율은 보건·의료 관련직이 90.8%로 가장 높고, 판매 및 개인서비스직이 52.7%, 경영·재무직 42.1%, 기타 사회서비스직 15.9%, 건설·생산직 9.8% 순으로 나타나 보건·의료 관련직의 정규직 비율이 매우 높고, 건설·생산직의 정규직 비율이 가장 낮음.
- 비제주지역 대출자와 비교하여 제주지역 대출자의 첫 일자리 중 정규직 비율이 가장 높은 보건·의료 관련직은 비제주지역 대출자에 비해 18.4%p 더 높았으며, 가장 정규직 비율이 낮았던 건설·생산직은 비제주지역 대출자에 비해 56.7%p 더 낮게 나타남.

○ 제주지역 여성 대출자의 직업별 첫 일자리 정규직 비율은 보건·의료 관련직(100.0%)과 기타 사회서비스직(100.0%)이 가장 높고, 남성은 경영·재무직(53.2%)의 정규직 비율이 가장 높음.

- 제주지역 여성 대출자의 직업별 첫 일자리 정규직 비율은 보건·의료 관련직과 판매 및 개인서비스직이 100%로 가장 높고, 다음으로 판매 및 개인서비스직 52.9%, 경영·재무직 42.1% 순으로 나타나 보건·의료 관련직과 판매 및 개인서비스직군의 정규직 비율이 높게 나타남.
- 제주지역 남성 대출자의 직업별 첫 일자리 정규직 비율은 경영·재무직 53.2%,

판매·개인서비스직 52.6%, 건설·생산직 12.0% 순으로 경영·재무직군의 정규직 비율이 높게 나타났으며, 그 밖에 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직과 보건·의료 관련직, 판매 및 개인서비스직은 정규직 비율이 0.0%로 나타남.

〈표 3-6〉 직업별 첫 일자리 정규직 비율

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
관리직	- -	- -	- -	- -
경영·재무직	20,130 (48.8)	181 (42.1)	55 (28.5)	126 (53.2)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	3,210 (32.1)	- -	- -	0 (0.0)
보건·의료 관련직	10,488 (72.4)	118 (90.8)	118 (100.0)	0 (0.0)
기타 사회서비스직	9,281 (57.0)	10 (15.9)	10 (100.0)	0 (0.0)
판매 및 개인서비스직	12,640 (39.3)	277 (52.7)	45 (52.9)	232 (52.6)
건설·생산직	14,743 (66.5)	10 (9.8)	0 (0.0)	10 (12.0)
농림어업직	94 (43.7)	- -	- -	- -
계	70,856 (51.7)	596 (47.4)	228 (53.6)	368 (44.2)
χ^2	8,381.269***	198.028***	181.694***	112.194***

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

3) 첫 일자리가 정규직인 경우만 표시함.

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

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 100명 이상의 사업체 규모에서 상대적으로 더 높게 나타남.

- 비제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 10~29명이 58.9%로 가장 많고 300명 이상이 44.4%로 가장 낮아 사업체 규모에 따른 정규직 비율이 다소 고른 편임.
- 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 300명 이상 82.5%, 100~299명 72.8%, 10명 미만 41.5%, 30~99명 34.1%, 10~29명 22.0% 순으로 300명 이상 사업체의 정규직 비율이 가장 높고, 20~29명 사업체의 정규직 비율이 가장 낮게 나타남.
- 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 대체적으로 100명 이상의 사업체 규모에서 높게 나타났고, 10~29명 사업체에서 가장 낮게 나타나 사업체 규모별 정규직 비율이 다소 고른 편인 비제주지역 대졸자에 비해 제주지역 대졸자는 사업체 규모에 따른 편중이 좀 더 큰 것으로 나타남.

○ 제주지역 여성 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 300명 이상 (100.0%)이 가장 높고 30~99명(0.0%)이 가장 낮은 반면, 남성은 200~299명(79.1%)이 가장 높고 10~29명(0.0%)이 가장 낮음.

- 제주지역 여성 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 300명 이상이 100%로 가장 높고, 100~299명 47.8%, 20~29명 39.0%, 10명 미만 18.6%, 30~99명 0.0%로 300명 이상 규모의 정규직 비율이 가장 높고, 30~99명 규모가 가장 낮게 나타남.
- 제주지역 남성 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율은 100~299명 79.1%, 300명 이상 58.1%, 10명 미만 47.2%, 30~99명 39.5%, 10~29명 0.0%로 100~299명 규모의 정규직 비율이 가장 높고 10~29명 규모가 가장 낮게 나타남.

〈표 3-7〉 사업체 규모별 첫 일자리 정규직 비율

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
10명 미만	21,169 (48.4)	178 (41.5)	16 (18.6)	162 (47.2)
10~29명	18,071 (58.9)	55 (22.0)	55 (39.0)	0 (0.0)
30~99명	13,492 (55.2)	73 (34.1)	0 (0.0)	73 (39.5)
100~99명	9,349 (55.0)	83 (72.8)	11 (47.8)	72 (79.1)
300명 이상	9,590 (44.4)	207 (82.5)	146 (100.0)	61 (58.1)
계	71,671 (52.2)	596 (47.4)	228 (53.6)	368 (44.2)
χ^2	1,475.251***	239.197***	214.647***	142.532***

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) 첫 일자리가 정규직인 경우만 표시함.

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

2) 근로시간

○ 제주지역 대졸자의 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 44.2시간으로 비제주지역 대졸자보다 평균 3.3시간 더 일함.

- 대졸자의 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 제주 44.2시간, 비제주 40.9시간으로 제주지역 대졸자가 비제주지역보다 평균 3.3시간 더 일하는 것으로 나타남.

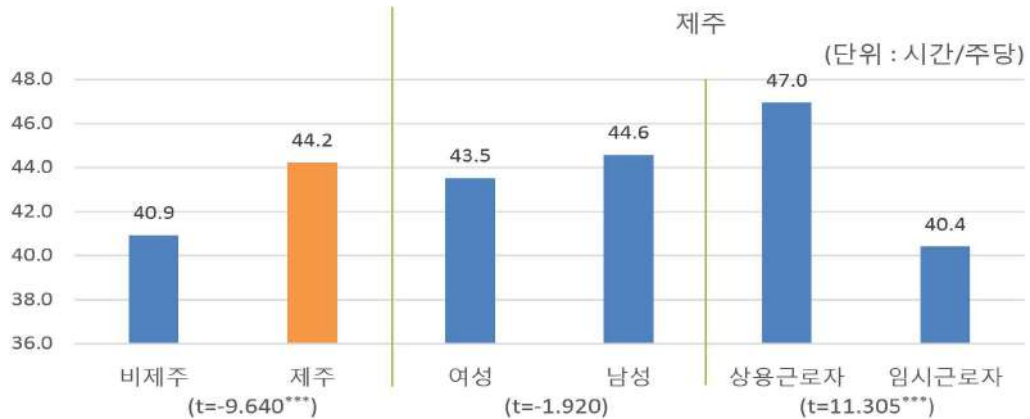
○ 제주지역 대졸자의 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 상용근로자가 임시근로자 보다 6.5시간 더 많이 일함.

- 제주지역 여성 대졸자의 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 43.5시간이며, 남성은 44.6시간으로 남성이 1.1시간 더 일하는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의미한

차이는 나타나지 않음.

- 종사상 지위별로는 상용근로자 47.0시간, 임시근로자 40.4시간으로 상용근로자가 6.5시간 더 일하는 것으로 나타남.

〈그림 3-4〉 첫 일자리 주당 평균 근로시간



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

○ 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 기타 공공서비스업(50.0시간)이 가장 길고, 여성은 제조업(56시간), 남성은 기타 공공서비스업(57.8시간)의 근로시간이 가장 긴 것으로 나타남.

- 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 기타 공공서비스업 50.0시간, 제조업 45.4시간, 도소매 및 음식숙박업 45.1시간, 보건업 및 사회복지서비스업 42.2시간, 전문, 과학 및 기술서비스업 41.0시간, 운수·통신업과 교육서비스업이 각각 40.0시간, 전기·가스·건설업 37.3시간 순으로 기타 공공서비스업의 근로시간이 가장 길고 전기·가스·건설업이 37.3시간으로 가장 짧게 나타났으며, 근로시간 격차는 12.7시간임.
- 이 중 여성은 제조업 56.0시간, 기타 공공서비스업 46.0시간, 보건업 및 사회복지서비스업 45.0시간, 전문, 과학 및 기술서비스업 42.3시간, 도소매 및 음식숙박업과 교육서비스업이 각각 40시간의 순으로 제조업의 근로시간이 가장 길고 도소매 및 음식숙박업과 교육서비스업의 근로시간이 가장 짧은 것으로 나타났으며, 근로시간 격차는 16시간임.
- 남성은 기타 공공서비스업 57.8시간 도소매 및 음식숙박업이 45.5시간, 운수·통

신업과 전문·과학 및 기술서비스업, 교육서비스업이 각각 40.0시간, 보건업 및 사회복지서비스업 37.9시간, 전기·가스·건설업 37.3시간의 순으로 기타 공공서비스업의 근로시간이 가장 길고, 전기·가스·건설업의 근로시간이 가장 짧은 것으로 나타났으며 근로시간 격차는 20.5시간임.

○ 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 판매 및 개인서비스직(45.3시간)이 가장 길고, 성별로 여성은 기타 사회서비스직(56시간), 남성은 경영·재무직군(46.9시간)의 근로시간이 가장 긴 것으로 나타남.

- 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 판매 및 개인서비스직 45.3시간, 경영·재무직과 보건·의료 관련직이 각각 44.6시간, 기타 사회서비스직 40.4시간, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 40.0시간, 건설·생산직 39.5시간 순으로 판매 및 개인서비스직의 근로시간이 가장 길고, 건설·생산직의 근로시간이 가장 짧은 것으로 나타남.
- 이 중 여성은 기타 사회서비스직 56.0%, 보건·의료 관련직 45.0%, 판매 및 개인서비스직 44.7%, 경영·재무직 41.8%, 건설·생산직 40.0시간 순으로 기타 사회서비스직의 근로시간이 가장 길고, 건설·생산직이 가장 짧은 것으로 나타남.
- 남성은 경영·재무직 46.9시간, 판매 및 개인서비스직 45.4시간, 보건·의료 관련직 40.0시간, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 40.0시간, 건설·생산직 39.4시간, 기타 사회서비스직 37.5시간 순으로 경영·재무직의 근로시간이 가장 길고, 기타 사회서비스직이 가장 짧게 나타났으며, 두 직군 간 근로시간 격차는 20.5시간으로 다소 크게 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 10~29명(50.7시간) 규모 사업체의 근로시간이 가장 길고, 여성은 300명 이상(45.9시간), 남성은 10~29명(63.1시간) 사업체 규모의 근로시간이 가장 긴 것으로 나타남.

- 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 10~29명 50.7시간, 300명 이상 47.9시간, 10명 미만 41.1시간, 100~299명 40.8시간, 30~99명 40.4시간 순으로 20~29명 규모의 사업체 근로시간이 가장 길게 나타남.
- 이 중 여성은 300명 이상 45.9시간, 10명 미만 45.5시간, 10~29명 41.1시간, 30~99

명과 100~299명은 각각 40.0시간 순으로 300명 이상 규모의 사업체 근로시간이 가장 긴 것으로 나타남.

- 남성은 10~29명 63.1시간, 300명 이상 50.7시간, 100~299명 41.0시간, 30~99명 40.4시간, 10명 미만 40.0시간 순으로 10~29명 규모의 사업체 근로시간이 가장 길고, 10명 미만 규모의 사업체 근로시간이 가장 짧게 나타났으며, 10~29명 규모의 사업체가 10명 미만 사업체 보다 23.1시간 더 많이 일하는 것으로 나타남.

〈표 3-8〉 첫 일자리 주당 평균 근로시간 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별

(단위 : 시간)

구분		제주	여성	남성
산업별	제조업(광업포함)	45.4	56.0	40.0
	전기·가스·건설업	37.3	-	37.3
	도소매 및 음식숙박업	45.1	40.0	45.5
	운수·통신업	40.0	-	40.0
	전문, 과학 및 기술서비스업	41.0	42.3	40.0
	교육서비스업	40.0	40.0	40.0
	보건업 및 사회복지서비스업	42.2	45.0	37.9
	기타 공공서비스업	50.0	46.0	57.8
	계	44.2	43.5	44.6
F		13.773***	5.648***	44.003***
직업별	경영·재무직	44.6	41.8	46.9
	교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	40.0	-	40.0
	보건·의료 관련직	44.6	45.0	40.0
	기타 사회서비스직	40.4	56.0	37.5
	판매 및 개인서비스직	45.3	44.7	45.4
	건설·생산직	39.5	40.0	39.4
	계	44.2	43.5	44.6
F		74.646***	41.600***	40.465***
사업체 규모별	10명 미만	41.1	45.5	40.0
	10~29명	50.7	41.1	63.1
	30~99명	40.4	40.0	40.4
	100~299명	40.8	40.0	41.0
	300명 이상	47.9	45.9	50.7
	계	44.2	43.5	44.6
F		14.784***	6.899***	91.090***

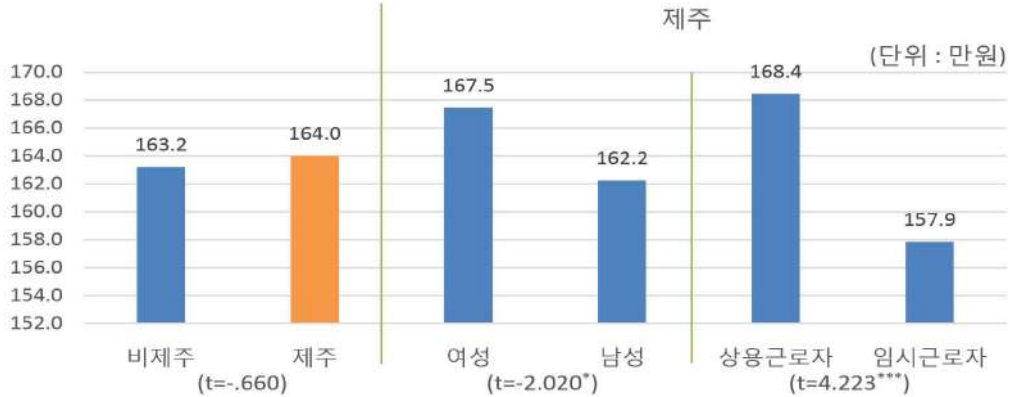
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 여성에 비해 남성의 산업별, 사업체 규모별 최고와 최저 근로시간 격차가 크게 나타남.
 - 남성의 산업별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 기타 공공서비스업(57.8시간)과 전기·가스·건설업(37.3시간)의 격차가 20.5시간으로 산업에 따른 근로시간 격차가 여성보다 남성이 더 크게 나타남.
 - 남성의 사업체 규모별 첫 일자리 주당 평균 근로시간은 10~29명(63.1시간)과 10명 미만(40.0시간) 사업체의 격차가 23.1시간으로 사업체 규모에 따른 근로시간 격차가 여성보다 남성이 더 크게 나타남.

3) 근로소득

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리 평균 근로소득은 164만원이며, 비제주지역보다 조금 더 높지만 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
 - 대졸자의 첫 일자리 평균 근로소득은 제주 164만원, 비제주 163.2만원으로 제주 지역이 0.8만원 더 높게 나타났지만 두 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않음.
- 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리 평균 근로소득은 여성이 남성보다 5.2만원 더 많고, 상용근로자가 임시근로자보다 10.6만원 더 많은 것으로 나타남.
 - 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리 평균 근로소득은 여성 167.5만원, 남성 162.2만원으로 여성이 평균 5.2만원 더 많음.
 - 여성의 첫 일자리 평균 근로소득이 남성보다 높은 이유는 남성보다 높은 상용직 비율과 정규직 비율의 영향임. 특히 여성의 종사율이 높은 보건·의료 관련직의 정규직 비율은 100%였음.
 - 제주지역 대졸자의 종사상 지위별 첫 일자리 평균 근로소득은 상용근로자 168.4만원, 임시근로자 157.9만원으로 상용근로자가 10.6만원 더 많음.

〈그림 3-5〉 첫 일자리 평균 근로소득



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

○ 산업별로는 보건업 및 사회복지서비스업(212.4만원)이 가장 많고 전기·가스·건설업(93.3만원)이 가장 적음. 이 중 여성은 보건업 및 사회복지서비스업(220.0만원)이 가장 많고 기타 공공서비스업(113.2만원)이 가장 적으며, 두 산업군의 간 격차는 106.8만원임. 남성은 보건업 및 사회복지서비스업(200.6만원)이 가장 많고, 전기·가스·건설업(93.3만원)이 가장 적으며, 두 산업군 간 격차는 107.3만원임.

- 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 평균 근로소득은 보건업 및 사회복지서비스업 212.4만원, 교육서비스업 172.5만원, 도소매 및 음식숙박업 169.5만원, 전문, 과학 및 기술서비스업 156.2천원 등의 순으로 나타났으며, 보건업 및 사회복지서비스업(212.4만원)이 가장 많고 전기·가스·건설업(93.3만원)이 가장 적은 것으로 나타남. 두 산업군 간 근로소득 격차는 119.2만원으로 다소 크게 나타남.
- 이 중 여성은 보건업 및 사회복지서비스업 220.0만원, 도소매 및 음식숙박업 182.8만원, 교육서비스업 182.1만원, 전문, 과학 및 기술서비스업 154.3만원 기타 공공서비스업 113.2만원 순으로 보건업 및 사회복지서비스업이 가장 높고, 기타 공공서비스업이 가장 낮음. 두 두 산업군의 근로소득 격차는 106.8만원임.
- 남성은 보건업 및 사회복지서비스업 200.6만원, 도소매 및 음식숙박업 168.4만원, 전문, 과학 및 기술서비스업 157.7만원, 교육서비스업 155.3만원, 제조업 150.0만원, 운수·통신업 135.0만원, 기타 공공서비스업 128.0만원, 전기·가스·건설업이 93.3만원 순으로 보건업 및 사회복지서비스업이 가장 많고, 전기·가스·건설업이 가장 낮음. 두 산업군의 근로소득 격차는 107.3만원임.

○ 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 평균 근로소득은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직(230.0만원)이 가장 많고 건설·생산직(134.0만원)이 가장 적음. 이 중 여성은 보건·의료 관련직(210.3만원)이 가장 많고, 기타 사회서비스직(130.0만원)이 가장 적음. 남성은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직(230.0만원)이 가장 많고, 건설·생산직(128.6만원)이 가장 적음. 최고-최저 근로소득 격차는 남성이 101.4만원으로 더 크게 나타남.

- 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 평균 근로소득은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 230.0만원, 보건·의료 관련직 206.7만원, 기타 사회서비스직 195.1만원, 판매 및 개인서비스직 167.3만원, 경영·재무직 148.6만원, 건설·생산직 134.0만원 순으로 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직이 가장 많고 건설·생산직이 가장 적게 나타났으며, 두 직종 간 근로소득 격차는 96.0만원임.
- 이 중 여성은 보건·의료직 210.3만원, 건설·생산직 158만원, 경영·재무직 154.4만원, 판매 및 개인서비스직 144.1만원, 기타 사회서비스직 130.0만원 순으로 보건·의료직이 가장 많고 기타 사회서비스직이 가장 적었으며, 두 직종 간 근로소득 격차는 80.3만원임.
- 남성은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 230.0만원, 기타 사회서비스업 207.2만원, 보건·의료 관련직 170.0만원, 경영·재무직 143.7만원, 판매 및 개인서비스직 128.6만원 순으로 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직이 가장 많고 건설·생산직이 가장 적었으며, 두 직종 간 근로소득 격차는 101.4만원으로 직종 간 소득격차는 여성보다 남성이 더 크게 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 평균 근로소득은 10~29명 규모의 사업체(198.2만원)가 가장 많은 것으로 나타남. 이 중 여성은 300명 이상 규모의 사업체(195.7만원)가 가장 많고 30~99명 규모의 사업체(100만원)가 가장 적으며, 남성은 10~29명 규모(216.8만원)이 가장 많고 10명 미만 규모(145.3만원)가 가장 적게 나타남. 최고-최저 근로소득 격차는 여성(95.7만원)이 남성(71.4만원)이 더 크게 나타남.

- 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 첫 일자리 평균 근로소득은 10~29명 198.2만원, 300명 이상 178.8만원, 30~99명 157.4만원, 100~299명 154.3만원, 10명 미만 141.3만원 순으로 10~29명 규모의 사업체가 가장 많고 10명 미만 규모의 사업체

- 가 가장 적은 것으로 나타남. 두 사업체 규모 간 근로소득 격차는 56.9만원임.
- 이 중 여성은 300명 이상 195.7만원, 10~29명 183.9만원, 100~299명 130.3만원, 10명 미만 125.3만원, 30~99명 100만원 순으로 300명 이상 규모의 사업체가 가장 많고 30~99명 규모의 사업체가 가장 적은 것으로 나타났으며, 두 사업체 규모 간 근로소득 격차는 95.7만원임.
 - 남성은 10~29명 216.8만원, 30~99명 166.4만원, 100~299명 160.5만원, 300명 이상 155.3만원, 10명 미만 145.3만원 순으로 10~29명 규모의 사업체가 가장 많고, 10명 미만 규모의 사업체가 가장 적은 것으로 나타났으며, 두 사업체 규모 간 근로소득 격차는 71.4만원임.

〈표 3-9〉 첫 일자리 평균 근로소득 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별

(단위 : 만원)

구분		제주	여성	남성
산업별	제조업(광업포함)	143.2	130.0	150.0
	전기·가스·건설업	93.3	-	93.3
	도소매 및 음식숙박업	169.5	182.8	168.4
	운수·통신업	135.0	-	135.0
	전문, 과학 및 기술서비스업	156.2	154.3	157.7
	교육서비스업	172.5	182.1	155.3
	보건업 및 사회복지서비스업	212.4	220.0	200.6
	기타 공공서비스업	118.2	113.2	128.0
	계	164.0	167.5	162.2
F		135.014***	429.472**	35.234***
직업별	경영·재무직	148.6	154.4	143.7
	교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	230.0	-	230.0
	보건·의료 관련직	206.7	210.3	170.0
	기타 사회서비스직	195.1	130.0	207.2
	판매 및 개인서비스직	167.3	144.1	171.8
	건설·생산직	134.0	158.0	128.6
	계	164.0	167.5	162.2
	F	76.984***	61.860***	56.467***
사업체 규모별	10명 미만	141.3	125.3	145.3
	10~29명	198.2	183.9	216.8
	30~99명	157.4	100.0	166.4
	100~299명	154.3	130.3	160.5
	300명 이상	178.8	195.7	155.3
	계	164.0	167.5	162.2
F		110.511***	134.717***	90.793***

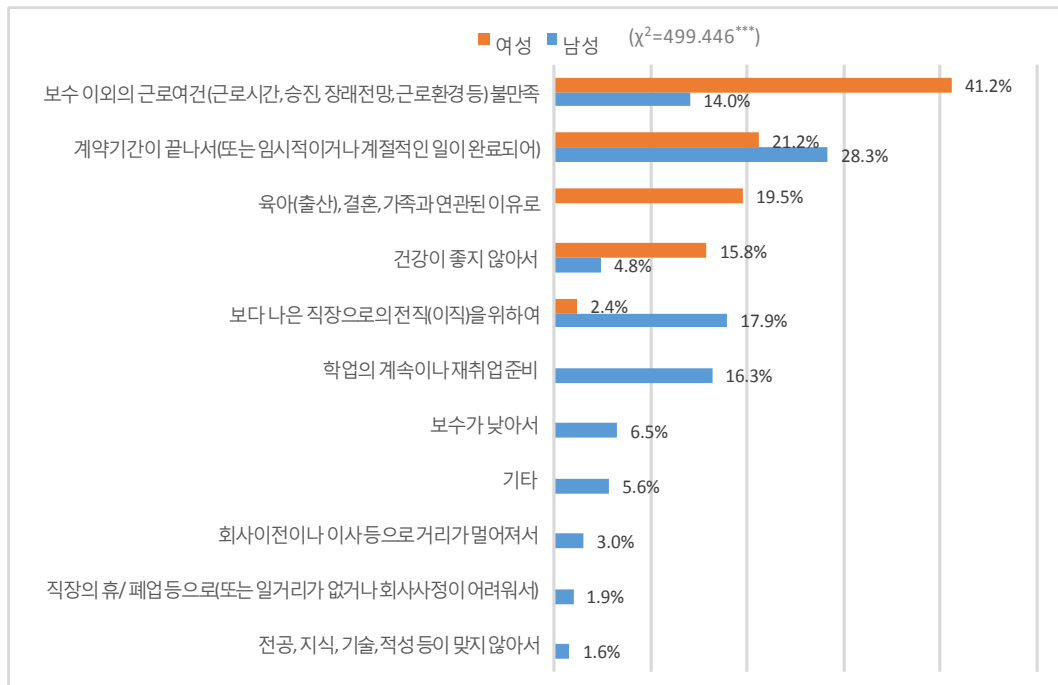
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마. 첫 일자리 퇴직 사유

○ 여성의 첫 일자리 퇴직 사유는 보수 이외의 근로여건에 대한 불만족이 가장 많은 반면 남성은 계약기간 만료에 의한 퇴직이 가장 많음. 또한 남성은 여성보다 퇴직 사유가 더 다양하게 나타났으며, 이직, 학업, 재취업 등 자기개발 관련 퇴직 사유가 많은데 비해 여성은 육아·결혼·가족, 건강관련 퇴직 사유가 남성보다 더 많음.

- 제주지역 여성 대출자의 첫 일자리 퇴직 사유는 보수 이외의 근로여건(근로시간, 승진, 장래전망, 근로환경 등) 불만족이 41.2%로 가장 많았고, 다음으로 계약기간이 끝나서(또는 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어) 21.2%, 육아(출산), 결혼, 가족과 연관된 이유로 19.5%, 건강이 좋지 않아서 15.8%, 보다 나은 직장으로의 전직(이직)을 위하여 2.4% 순으로 보수 이외의 근로시간이나 승진, 장래희망, 근로환경 등에 대한 불만족이 가장 큰 퇴직 사유로 나타났으며, 육아(출산), 결혼, 가족과 연관된 이유는 여성에게서만 나타남.

〈그림 3-6〉 첫 일자리 퇴직 사유



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

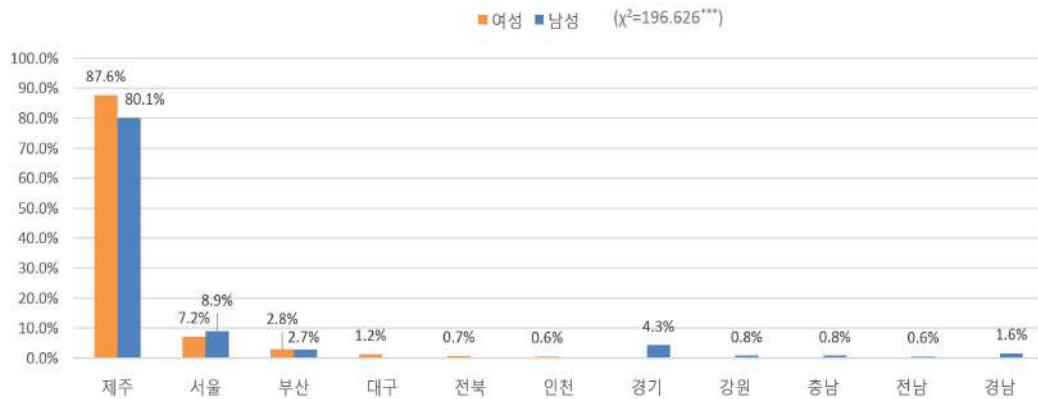
- 남성은 계약기간이 끝나서(또는 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어) 28.3%, 보다 나은 직장으로의 전직(이직)을 위하여 17.9%, 학업의 계속이나 재취업 준비 16.3%, 보수 이외의 근로여건(근로시간, 승진, 장래전망, 근로환경 등) 불만족 14.0%, 보수가 낮아서 6.5% 등의 순으로 계약기간 만료에 의한 퇴직이 가장 많았으며, 다음으로 더 나은 직장으로의 이직과 학업의 계속 또는 재취업 준비가 퇴직사유로 나타나 여성에 비해 자기개발 관련 사유로 인한 비율이 높게 나타남.

3. 현재 일자리

가. 현재 일자리 소재지

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리 소재지는 남녀 모두 제주가 가장 많지만 현재 일자의 소재지가 제주지역인 경우는 여성이 더 많으며, 제주 외 지역은 남녀 모두 서울이 가장 많음.
 - 제주지역 대졸자의 현재 일자의 소재지도 첫 일자리와 마찬가지로 제주지역이 가장 많음.
 - 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 소재지는 제주 87.6%, 서울 7.2%, 부산 2.8%, 대구 1.2% 순으로 현재 제주에서 일하고 있는 비율이 가장 높았으며, 제주 외 지역 중에서는 서울이 가장 많음.
 - 남성은 제주 80.1%, 서울 8.9%, 경기 4.3%, 부산 2.7%, 경남 1.6%, 강원 0.8%, 충남 0.8%, 전남 0.6% 순으로 여성과 마찬가지로 현재 제주지역에서 일하고 있는 비율이 가장 높았으며, 제주 외 지역 중에서는 서울이 가장 많음.
- 첫 일자의 소재지가 제주인 비율은 남성이 더 높았으나 현재 일자리에서는 여성의 비율이 더 높아졌으며, 서울인 비율은 첫 일자리에서는 여성이 더 높았으나 현재 일자리에서는 남성이 더 높게 나타남.

〈그림 3-7〉 현재 일자리 정규직 비율



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

나. 입직 경로

○ 제주지역 대졸자의 현재 일자리 입직 경로는 비제주지역 대졸자에 비해 가족, 친지 및 지인 또는 학교(학원) 선생님 등에 의한 입직이 많은 비중을 차지함.

- 비제주지역의 대졸자 현재 일자리 입직 경로는 공개 채용전형 합격 35.6%, 이력서를 등록한 인터넷 구직사이트 면접 22.4%, 가족, 친지 및 지인의 소개/추천 13.1% 등의 순으로 공개 채용전형 합격이 가장 많음.
- 제주지역 대졸자의 현재 일자리 입직 경로는 가족, 친지 및 지인 소개/추천 24.4%, 학교(학원) 선생님 소개/추천 19.9%, 이력서를 등록한 인터넷 구직사이트를 통한 면접이 19.0% 등의 순으로 가족, 친지 및 지인 또는 학교(학원) 선생님 등 인맥에 의한 입직이 많은 것으로 나타남.
- 이 중 여성은 가족, 친지 및 지인 소개/추천이 24.4%로 가장 많고, 다음으로 이력서를 등록한 인터넷 구직사이트를 통한 면접(23.0%)과 학교(학원) 선생님 소개/추천(23.0%) 등이 많은 것으로 나타났으며, 남성 역시 가족, 친지 및 지인 소개/추천이 24.3%로 가장 많고, 다음으로 공개 채용전형 합격(19.2%)과 학교(학원) 선생님의 소개/추천(16.3%) 등이 많은 것으로 나타남.
- 가족·친지·지인, 학교(학원) 선생님, 직장동료 등에 의한 소개/추천이 비제주지역 대졸자는 28.2%인데 비해 제주지역 대졸자는 48.1%로 제주지역 대졸자가 더 높게 나타남.

〈표 3-10〉 현재 일자리의 입직경로

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
(정시 및 수시)공개 채용전형에 합격하여	126,958 (35.6)	528 (15.6)	224 (12.4)	304 (19.2)
회사 측의 특별채용(스카우트)에 의하여	11,305 (3.2)	86 (2.5)	- -	86 (5.4)
(헤드헌터)				
학교(학원) 선생님이 나를 회사에 소개/추천해서	38,993 (10.9)	673 (19.9)	414 (23.0)	259 (16.3)
가족, 친지 및 지인이 나를 회사에 소개/추천해서	46,660 (13.1)	826 (24.4)	440 (24.4)	386 (24.3)
그 직장에 근무하고 있는 사람이 나를 회사에 소개/추천해서	15,064 (4.2)	132 (3.9)	88 (4.9)	44 (2.8)
이력서를 등록한 인터넷 구직사이트를 보고 회사측에서 연락 후 면접을 통해서	79,821 (22.4)	644 (19.0)	415 (23.0)	229 (14.4)
개인사업 시작(가족사업 참여)	13,285 (3.7)	85 (2.5)	28 (1.6)	57 (3.6)
취업박람회를 통하여	1,196 (0.3)	- -	- -	- -
현 직장에서의 과거 업무경험 (아르바이트, 인턴, 산학협력, 레지던트 등)	6,716 (1.9)	142 (4.2)	47 (2.6)	95 (6.0)
공무원시험 혹은 교원시험 등에 합격하여	10,347 (2.9)	190 (5.6)	147 (8.2)	43 (2.7)
군복무대체(산업기능요원복무, 방위산업체 등)	1,664 (0.5)	39 (1.2)	- -	39 (2.5)
기타	4,982 (1.4)	45 (1.3)	- -	45 (2.8)
계	356,991 (100.0)	3,390 (100.0)	1,803 (100.0)	1,587 (100.0)
χ^2	1,205.945***		360.483***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

다. 일자리 특성

- 첫 일자리에 진출한 대졸자의 수는 남성이 2배가량 더 많았지만 현재 일자리 진출자 수는 남성이 여성의 88% 수준으로 오히려 여성이 더 많아짐.
- 제주지역 대졸자의 산업별 현재 일자리 진출 분야는 도소매 및 음식숙박업(24.5%)이 가장 많은 반면 비제주지역 대졸자는 제조업(17.6%)이 가장 많은 것으로 나타남.
 - 비제주지역 대졸자의 산업별 현재 일자리 진출 분야는 제조업 17.6%, 도소매 및 음식숙박업 15.0%, 기타 공공서비스업 14.5%, 보건업 및 사회복지서비스업 14.0%, 교육서비스업 13.7% 등의 순으로 제조업 진출이 가장 많은 것으로 나타남.
 - 반면 제주지역 대졸자는 도소매 및 음식숙박업 24.5%, 보건업 및 사회복지서비스업 22.5%, 기타 공공서비스업 21.4%, 교육서비스업 13.8% 등의 순으로 도소매 및 음식숙박업 진출이 가장 많고, 금융 및 부동산업이 1.3%로 가장 적은 것으로 나타남.

○ 제주지역 여성 대졸자의 산업별 현재 일자리 진출 분야는 보건업 및 사회복지서비스업(28.2%)이 가장 많은 반면 남성은 도소매 및 음식숙박업(29.4%)이 가장 많음.

- 제주지역 여성 대졸자의 산업별 현재 일자리 진출 분야는 보건업 및 사회복지서비스업 28.2%, 도소매 및 음식숙박업 20.0%, 교육서비스업 19.7%, 기타 공공서비스업 19.1% 등의 순으로 보건업 및 사회복지서비스업 진출이 가장 많고, 제조업이 2.6%로 가장 적은 것으로 나타남.
- 반면 남성은 도소매 및 음식숙박업 29.4%, 기타 공공서비스업 23.8%, 보건업 및 사회복지서비스업 16.1% 등의 순으로 도소매 및 음식숙박업이 가장 많고, 금융 및 부동산이 2.8%로 가장 적은 것으로 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 산업별 첫 일자리 진출분야가 도소매 및 음식숙박업(44.5%)에 다소 편중되어 있었으나 현재 일자리에서는 24.5%로 감소함. 특히 남성의 첫 일자리 진출 분야로 도소매 및 음식숙박업은 61.8%로 다른 분야에 비해 압도적으로 높았으나 남성의 현재 일자리에서는 29.4%로 감소함.

〈표 3-11〉 현재 일자리 진출 분야 - 산업별

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
농림어업	1,073 (0.3)	- -	- -	- -
제조업(광업포함)	62,777 (17.6)	110 (3.3)	45 (2.6)	65 (4.1)
전기·가스·건설업	14,691 (4.1)	117 (3.5)	- -	117 (7.4)
도소매 및 음식숙박업	53,264 (15.0)	820 (24.5)	353 (20.0)	467 (29.4)
운수·통신업	31,654 (8.9)	146 (4.4)	74 (4.2)	72 (4.5)
금융 및 부동산업	15,236 (4.3)	44 (1.3)	- -	44 (2.8)
전문, 과학 및 기술서비스업	26,957 (7.6)	181 (5.4)	109 (6.2)	72 (4.5)
교육서비스업	48,685 (13.7)	463 (13.8)	347 (19.7)	116 (7.3)
보건업 및 사회복지서비스업	49,802 (14.0)	752 (22.5)	496 (28.2)	256 (16.1)
기타 공공서비스업	51,645 (14.5)	715 (21.4)	337 (19.1)	378 (23.8)
국제 및 외국기관	29 (0.0)	- -	- -	- -
계	355,813 (100.0)	3,348 (100.0)	1,761 (100.0)	1,587 (100.0)
χ^2	1,045.599***		374.241***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

- 제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 진출 분야는 판매 및 개인서비스직(34.1%)이 가장 많은 반면 비제주지역 대졸자는 경영·재무직(30.2%)이 가장 많은 것으로 나타남.
 - 비제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 진출 분야는 경영·재무직 30.2%, 건설·생산직 21.2%, 판매 및 개인서비스직 16.5% 등의 순으로 경영·재무직과 건설·생산직의 비중이 높음.
 - 반면 제주지역 대졸자는 판매 및 개인서비스직 34.1%, 경영·재무직 22.1%, 보건·의료 관련직 15.2% 등의 순으로 판매 및 개인서비스직이 가장 많고 다음으로 경영·재무직이 많은 비중을 차지함.
- 제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 진출 분야는 남녀 모두 판매 및 개인서비스직 종사자(31.8%, 남성 36.7%)가 가장 많은 것으로 나타남.
 - 제주지역 여성 대졸자의 직업별 현재 일자리 진출 분야는 판매 및 개인서비스직 31.8%, 경영·재무직 24.0%, 보건·의료 관련직 17.8% 등의 순으로 판매 및 개인서비스직이 가장 많은 비중을 차지함.
 - 남성 역시 판매 및 개인서비스직이 36.7%로 가장 많고 다음으로 경영·재무직 19.9%, 건설·생산직 16.5% 등의 순으로 나타남.
- 제주지역 대졸자의 직업별 첫 일자리 진출 분야는 판매 및 개인서비스직(41.8%)에 편중되어 있었으나 현재 일자리 진출분야에서는 다소 완화되었으며, 여성의 첫 일자리는 경영·재무직(45.4%)에, 남성의 첫 일자리는 판매 및 개인서비스직(52.9%)에 편중되어 있었으나 현재 일자리에서는 남녀 모두 판매 및 개인서비스(여성 31.8%, 남성 36.7%)가 가장 많으며 다른 직종 간 격차가 다소 감소함.

〈표 3-12〉 현재 일자리 진출 분야 -직업별

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
관리직	145 (0.0)	- -	- -	- -
경영·재무직	105,232 (30.2)	732 (22.1)	422 (24.0)	310 (19.9)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	30,207 (8.7)	213 (6.4)	176 (10.0)	37 (2.4)
보건·의료 관련직	39,383 (11.3)	505 (15.2)	314 (17.8)	191 (12.3)
기타 사회서비스직	40,319 (11.6)	430 (13.0)	239 (13.6)	191 (12.3)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
판매 및 개인서비스직	57,546 (16.5)	1,130 (34.1)	560 (31.8)	570 (36.7)
건설·생산직	73,816 (21.2)	306 (9.2)	50 (2.8)	256 (16.5)
농림어업직	1,257 (0.4)	- -	- -	- -
계	347,905 (100.0)	3,316 (100.0)	1,761 (100.0)	1,555 (100.0)
χ^2	1,019.370***		305.713***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

○ 제주지역 대졸자의 현재 일자리 사업체 규모는 10명 미만(31.1%)이 가장 많고, 300명 이상(11.6%)이 가장 적으며, 현재 일자리의 절반 이상(57.1%)이 30명 미만 사업체인 것으로 나타남.

- 비제주지역 대졸자의 현재 일자리 사업체 규모는 10명 미만이 26.0%, 300명 이상 22.0%, 300명 이상 22.0% 등의 순으로 10명 미만 사업체가 가장 많지만 300명 이상 사업체도 2순위 비중을 차지하고 있음.
- 반면 제주지역 대졸자의 현재 일자리 사업체 규모는 10명 미만 31.1%, 10~29명 26.0%, 30~99명 18.0%, 100~299명 13.4%, 300명 이상 11.6%로 사업체 규모가 증가할수록 해당 비율이 감소하여 10명 미만 규모가 가장 많고, 300명 이상 규모가 가장 적은 것으로 나타남.
- 제주지역 대졸자는 현재 일자리의 57.1%가 30명 미만 사업체에서 일하고 있는 것으로 나타났으며, 현재 일자리 중 300명 이상의 비율은 제주지역(11.0%) 대졸자가 비제주지역(22.0%) 대졸자의 절반 수준으로 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 현재 일자리 사업체 규모는 남녀 모두 절반 이상이 30명 미만 사업체에서 일하고 있는 것으로 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 사업체 규모는 10명 미만 33.1%, 10~29명 24.8%, 100~399명 17.4%, 300명 이상 13.7%, 30~99명 11.0%로 10명 미만이 가장 많고 30~99명이 가장 적음.
- 남성은 10명 미만 28.8%, 10~29명 27.3%, 30~99명 25.7%, 300명 이상 9.2%, 100~299명 8.9% 순으로 10명 미만이 가장 많고 100~299명이 가장 적음.

〈표 3-13〉 현재 일자리의 사업체 규모

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
10명 미만	91,918 (26.0)	1,037 (31.1)	580 (33.1)	457 (28.8)
10~29명 미만	71,180 (20.2)	869 (26.0)	435 (24.8)	434 (27.3)
30~99명 미만	64,299 (18.2)	601 (18.0)	193 (11.0)	408 (25.7)
100~299명 미만	47,987 (13.6)	446 (13.4)	304 (17.4)	142 (8.9)
300명 이상	77,630 (22.0)	386 (11.6)	240 (13.7)	146 (9.2)
계	353,014 (100.0)	3,339 (100.0)	1,752 (100.0)	1,587 (100.0)
χ^2	252.754***		165.489***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

라. 고용형태 및 근로시간, 근로소득

1) 고용형태

○ 종사상 지위별 제주지역 대졸자의 현재 일자리는 상용근로자(71.8%)와 임시근로자(20.9%)가 대부분이며, 첫 일자리보다 상용근로자의 비율이 증가함.

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리 종사상 지위는 상용근로자 71.8%, 임시근로자 20.9%, 일용근로자 4.8%, 고용원이 없는 자영업자 2.2%, 고용원이 있는 자영업자 0.3% 순으로 상용근로자와 임시근로자가 대부분을 차지하고 있음.
- 현재 일자리의 종사상 지위는 97.5%가 임금근로자이며, 2.5%가 비임금근로자임. 또한 상용근로자의 비율이 비제주지역 대졸자에 비해 조금 낮는데 비해 임시근로자와 일용근로자의 비율은 비제주지역 대졸자보다 조금 높게 나타남.
- 비임금근로자는 제주 2.5%, 비제주 3.7%로 제주지역 대졸자가 조금 더 낮게 나타났다으며, 제주지역 대졸 비임금근로자는 고용원이 없는 자영업자가 2.2%, 고용원이 있는 자영업자가 0.3%로 나타남.
- 상용근로자의 비율은 첫 일자리 58.1%에서 현재 일자리 71.8%로 증가함.

○ 제주지역 대졸자의 현재 일자리 종사상 지위는 남녀모두 상용근로자, 임시근로자,

일용근로자 순으로 상용근로자의 비율이 가장 많으며, 고용원이 없는 자영업자가 여성(1.6%)보다 남성(3.0%)이 더 많음.

- 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 종사상 지위는 상용근로자 72.3%, 임시근로자 20.2%, 일용근로자 5.9%, 고용원이 없는 자영업자가 1.6%로 임금근로자 98.4%를 차지하고 있으며, 이 중에서 상용근로자의 비율이 가장 높음.
- 남성은 상용근로자 71.1%, 임시근로자 21.7%, 일용근로자 3.6%, 고용원이 없는 자영업자 3.0%, 고용원이 있는 자영업자 0.6% 순으로 임금근로자가 96.4%를 차지하고 있으며 이 중 상용근로자의 비율이 가장 높음. 비임금근로자는 3.6%를 차지하고 있으며, 고용원이 없는 자영업자는 여성(1.6%)보다 남성(3.0%)이 더 많음.
- 첫 일자리에 비해 상용근로자의 증가 비율은 남성(70.4%→72.3%)보다 여성(51.9%→71.1%)이 더 많이 증가함.

〈표 3-14〉 현재 일자리 종사상 지위

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
상용근로자	286,205 (80.2)	2,433 (71.8)	1,304 (72.3)	1,129 (71.1)
임금 임시근로자	52,099 (14.6)	708 (20.9)	364 (20.2)	344 (21.7)
일용근로자	5,706 (1.6)	164 (4.8)	107 (5.9)	57 (3.6)
고용원이 있는 자영업자	3,573 (1.0)	10 (0.3)	- -	10 (0.6)
비임금 고용원이 없는 자영업자	8,150 (2.3)	75 (2.2)	28 (1.6)	47 (3.0)
무급가족종사자	1,336 (0.4)	- -	- -	- -
계	357,069 (100.0)	3,390 (100.0)	1,803 (100.0)	1,587 (100.0)
χ^2	366.309***		29.567***	

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

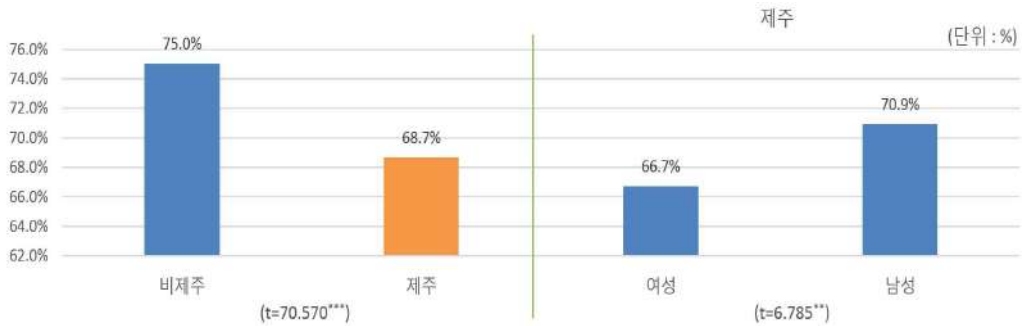
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 현재 일자리의 정규직 비율은 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균 6.4%p 더 낮고, 성별로는 여성의 정규직 비율이 남성보다 4.2%p 더 낮게 나타남.

- 현재 일자리의 정규직 비율은 비제주 75.0%, 제주 68.7%로 제주지역 대졸자의 정규직 비율이 6.4%p 더 낮고, 성별로는 여성 66.7%, 남성 70.9%로 여성의 정규직 비율이 4.2%p 더 낮음.

- 현재 일자리의 정규직 비율(68.7%)은 첫 일자리의 정규직 비율(47.4%)보다 증가함. 특히 남성의 증가율이 더 높게 나타남.

〈그림 3-8〉 현재 일자리 정규직 비율



주 : 현재 일자리의 정규직 비율만 표시함.

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

○ 제주지역 대졸자의 현재 일자리 중 제조업, 금융 및 부동산업, 보건업 및 사회복지서비스업은 정규직 비율이 100%인 반면 도소매 및 음식숙박업(41.7%)은 절반에도 미치지 못함.

- 비제주지역 대졸자의 산업별 현재 일자리 정규직 비율은 국제 및 외국기관 100.0%, 제조업 93.4%, 전기·가스·건설업 85.7% 등의 순으로 국제 및 외국기관의 정규직 비율이 가장 높고 교육서비스업이 42.1%로 가장 낮게 나타남.
- 반면 제주지역 대졸자는 제조업, 금융 및 부동산업, 보건업 및 사회복지서비스업의 정규직 비율이 100.0%로 가장 높고, 도소매 음식숙박업의 정규직 비율이 41.7%로 가장 낮음.

○ 제주지역 대졸자의 현재 일자리 중 여성은 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업의 정규직 비율이 100.0%인 반면 운수·통신업(20.3%), 도소매 및 음식숙박업(21.2%)의 정규직 비율이 특히 더 낮았고, 남성은 제조업, 운수·통신업, 금융 및 부동산업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업의 정규직 비율이 100.0%인 반면 교육서비스업(13.6%)의 정규직 비율이 특히 더 낮게 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 정규직 비율은 제조업과 보건업 및 사회복지

지서비스업이 100.0%로 가장 높고, 다음으로 기타 공공서비스업 77.7%, 전문, 과학 및 기술서비스업 67.9%, 교육서비스업 54.9%, 도소매 및 음식숙박업 21.2%, 운수·통신업 20.3% 순으로 도소매 및 음식숙박업과 운수·통신업의 정규직 비율이 매우 낮음.

- 남성은 제조업, 운수·통신업, 금융 및 부동산업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업의 정규직 비율이 모두 100.0%인 반면 교육서비스업은 13.6%로 매우 낮음.

〈표 3-15〉 산업별 현재 일자리 정규직 비율

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
농림어업	358 (75.2)	- -	- -	- -
제조업(광업포함)	57,743 (93.4)	110 (100.0)	45 (100.0)	65 (100.0)
전기·가스·건설업	12,462 (85.7)	67 (57.3)	- -	67 (57.3)
도소매 및 음식숙박업	33,175 (68.1)	318 (41.7)	75 (21.2)	243 (59.3)
운수·통신업	25,592 (83.9)	87 (59.6)	15 (20.3)	72 (100.0)
금융 및 부동산업	11,651 (78.9)	44 (100.0)	- -	44 (100.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	21,861 (84.0)	146 (80.7)	74 (67.9)	72 (100.0)
교육서비스업	19,185 (42.1)	189 (44.8)	175 (54.9)	14 (13.6)
보건업 및 사회복지서비스업	41,974 (84.6)	752 (100.0)	496 (100.0)	256 (100.0)
기타 공공서비스업	32,613 (65.1)	505 (70.6)	262 (77.7)	243 (64.3)
국제 및 외국기관	29 (100.0)	- -	- -	- -
계	256,643 (75.0)	2,218 (68.2)	1,142 (65.9)	1,076 (70.9)
χ^2	47,218.610***	803.562***	700.232***	418.562***

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

3) 현재 일자리가 정규직인 경우만 표시함.

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

○ 비제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 정규직 비율은 건설·생산직(85.5%)이 가장 높은 반면 제주지역 대졸자는 보건·의료 관련직(96.8%)과 기타 사회서비스직(96.5%)이 가장 높게 나타남.

- 비제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 정규직 비율은 건설·생산직이 85.5%로 가장 많고, 다음으로 보건·의료 관련직 84.3%, 기타 사회서비스직 80.2%, 관리직 79.7% 등의 순으로 건설·생산직이 가장 높고 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직이 52.8%로 가장 낮음.

- 반면 제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 정규직 비율은 보건·의료 관련직 96.8%, 기타 사회서비스직 96.5%, 교육 및 자연과학, 사회과학 관련 연구직 84.9%, 건설·생산직 68.3% 등의 순으로 보건·의료 관련직이 96.8%로 가장 높음.

○ 제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 정규직 비율은 여성의 경우 기타 사회서비스직, 남성의 경우 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직과 보건·의료 관련직이 각각 100.0%로 가장 높음.

- 제주지역 여성 대졸자의 직업별 현재 일자리 정규직 비율은 기타 사회서비스직이 100.0%로 가장 높고, 다음으로 보건·의료 관련직 94.9%, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직 84.9%, 건설·생산직 68.3% 등의 순으로 나타남.
- 남성은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직과 보건·의료 관련직의 정규직 비율이 100.0%로 가장 높고, 다음으로 기타 사회서비스직 92.1%, 건설·생산직 69.5% 등의 순으로 나타남.

〈표 3-16〉 직업별 현재 일자리 정규직 비율

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
관리직	59 (79.7)	- -	- -	- -
경영·재무직	77,765 (75.4)	454 (62.0)	267 (63.3)	187 (60.3)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	14,515 (52.8)	146 (84.9)	122 (82.4)	24 (100.0)
보건·의료 관련직	33,021 (84.3)	489 (96.8)	298 (94.9)	191 (100.0)
기타 사회서비스직	30,660 (80.2)	415 (96.5)	239 (100.0)	176 (92.1)
판매 및 개인서비스직	32,175 (60.6)	492 (45.9)	185 (33.0)	307 (59.8)
건설·생산직	61,879 (85.5)	209 (68.3)	31 (62.0)	178 (69.5)
농림어업직	387 (60.3)	- -	- -	- -
계	250,461 (74.9)	2,205 (68.5)	1,142 (65.9)	1,063 (71.6)
χ^2	19,818.250***	643.563***	529.989***	191.800***

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

3) 현재 일자리가 정규직인 경우만 표시함.

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

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 정규직 비율은 10~29명(91.7%)이 가장 높고, 10명 미만(45.5%)이 가장 낮으며, 10~29명을 제외한 나머지 규모의 정규직 비율은 제주지역이 비제주지역보다 낮음.

- 비제주지역 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 정규직 비율은 10~29명 80.4%, 30~99명 78.4%, 100~299명 78.3%, 300명 이상 73.8%, 10명 미만 68.2% 순으로 10~29명 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 낮음.
- 반면 제주지역 대졸자는 10~29명 91.7%, 300명 이상 73.8%, 30~99명 72.5%, 100~399명 61.7%, 10명 미만 45.5% 순으로 10~29명 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 낮음.

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 정규직 비율은 남녀 모두 10~29명 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 낮음.

- 제주지역 여성 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 정규직 비율은 10~29명 94.9%, 300명 이상 81.7%, 30~99명 72.1%, 100~299명 61.5%, 10명 미만 37.6%로 10~29명 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 낮음.
- 남성은 10~29명 88.5%, 30~99명 72.7%, 100~299명 62.0%, 300명 이상 61.0%, 10명 미만 57.0% 순으로 남성 역시 10~29명 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체의 정규직 비율이 가장 낮음.

〈표 3-17〉 사업체 규모별 현재 일자리 정규직 비율

(단위 : 명, %)

구분	비제주	제주	제주	
			여성	남성
10명 미만	54,197 (68.2)	446 (45.5)	218 (37.6)	228 (57.0)
10~29명	56,983 (80.4)	797 (91.7)	413 (94.9)	384 (88.5)
30~99명	50,139 (78.4)	406 (72.5)	119 (72.1)	287 (72.7)
100~99명	37,565 (78.3)	275 (61.7)	187 (61.5)	88 (62.0)
300명 이상	57,123 (73.8)	285 (73.8)	196 (81.7)	89 (61.0)
계	256,007 (75.4)	2,209 (68.2)	1,133 (65.7)	1,076 (70.9)
χ^2	3,811.887***	473.078***	401.135***	115.604***

주 : 1) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

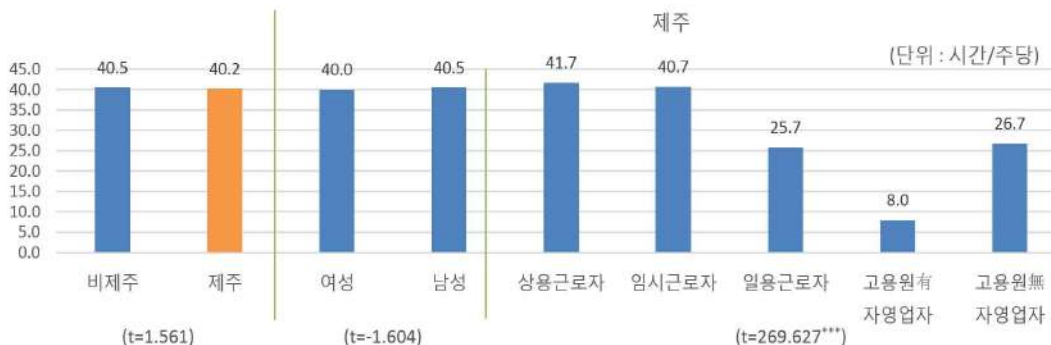
3) 현재 일자리가 정규직인 경우만 표시함.

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

2) 근로시간

- 현재 일자리의 주당 평균 근로시간은 제주지역 대졸자와 비제주지역 대졸자, 제주지역 대졸 여성과 남성 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않음.
 - 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 비제주 40.5시간, 제주 40.2시간으로 제주지역 대졸자의 평균 근로시간이 약간 더 짧지만 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
 - 현재 일자리의 주당 평균 근로시간(40.2시간)은 첫 일자리의 주당 평균 근로시간(44.2시간)보다 4시간 감소함.
 - 성별 현재 일자리의 주당 평균 근로시간은 여성 40.0시간, 남성 40.5시간으로 여성이 조금 더 짧지만 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 종사상 지위별 현재 일자리의 주당 평균 근로시간은 상용근로자(41.7시간)가 가장 길며, 임시근로자보다 평균 1시간 더 일하는 것으로 나타남.
 - 종사상 지위별 현재 일자리의 주당 평균 근로시간은 상용근로자 41.7시간, 임시근로자 40.7시간, 일용근로자 25.7시간, 고용원이 없는 자영업자 26.7시간, 고용원이 있는 자영업자 8.0시간으로 임금근로자인 상용근로자의 주당 평균 근로시간이 가장 길었으며, 임시근로자보다 약 1시간 가량 더 일하는 것으로 나타남.

〈그림 3-9〉 현재 일자리 주당 평균 근로시간



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

- 제주지역 대졸자의 산업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 전기·가스·건설업

(42.1시간)이 가장 길고 교육서비스업(36.0시간)이 가장 짧으며, 두 산업 간 근로시간 격차는 6.1시간임.

- 제주지역 대졸자의 산업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 전기·가스·건설업 42.1시간, 전문, 과학 및 기술서비스업 42.1시간, 기타 공공서비스업 41.9시간, 보건업 및 사회복지서비스업 41.6시간 등의 순으로 전기·가스·건설업의 근로시간이 가장 길고 교육서비스업이 36시간으로 가장 짧음.

○ 제주지역 여성 대졸자의 산업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 전문, 과학 및 기술서비스업(43.0시간)이 가장 길고, 남성은 전기·가스·건설업(42.1시간)이 가장 길게 나타났으며, 근로시간이 가장 긴 산업과 가장 짧은 산업 간 근로시간 격차는 여성 8.3시간, 남성 2.8시간으로 여성이 더 크게 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 전문, 과학 및 기술서비스업 43.0시간, 보건업 및 사회복지서비스업 42.4시간, 기타 공공서비스업 41.9시간, 제조업 40.0시간, 운수·통신업 40.0시간, 도소매 및 음식숙박업 38.9시간, 교육서비스업 34.7시간 순으로 전문, 과학 및 기술서비스업이 가장 길고 교육서비스업이 가장 짧으며, 두 산업 간 근로시간 격차는 8.3시간임.
- 남성은 전기·가스·건설업 42.1시간, 기타 공공서비스업 41.9시간, 운수·통신업 41.3시간, 전문, 과학 및 기술서비스업 40.7시간, 교육서비스업 40.5시간 그리고 제조업, 금융 및 부동산업, 보건업 및 사회복지서비스업이 각각 40.0시간, 도소매 및 음식숙박업 39.2시간으로 전기·가스·건설업이 가장 길고 도소매 및 음식숙박업이 가장 짧으며, 두 산업 간 근로시간 격차는 2.8시간임.

○ 제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 경영·재무직(42.8시간)이 가장 길고 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직(32.5시간)이 가장 짧음.

- 제주지역 대졸자의 직업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 경영·재무직 42.8시간, 건설·생산직 41.5시간, 기타 사회서비스직 41.3시간, 보건·의료직 40.9시간 등의 순으로 경영·재무직이 가장 길고 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직이 32.5시간으로 가장 짧게 나타남.

○ 제주지역 여성 대졸자의 직업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 경영·재무직(44.3시간)이 가장 많고 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직(31.5시간)이 가장 짧게 나타난 반면 남성은 건설·생산직(41.8시간)으로 가장 길고 보건·의료직(38.0시간)이 가장 짧게 나타났으며, 최고-최저 근로시간 격차는 여성이 12.9시간 남성이 3.8시간으로 여성에게서 더 크게 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 직업별 현재 일자리 주당 평균 근로시간은 경영·재무직 44.3시간, 보건·의료 관련직 43.0시간, 기타 사회서비스직 42.8시간, 건설·생산직 40.0시간, 판매 및 개인서비스직 36.5시간, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 31.5시간으로 경영·재무직이 가장 길고 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직이 가장 짧으며 두 직종 간 근로시간 격차는 12.9시간으로 여성이 남성에 비해 다소 높게 나타남.
- 남성은 건설·생산직 41.8시간, 판매 및 개인서비스직 40.7시간, 경영·재무직 40.7시간, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 40.0시간 등의 순으로 경영·재무직이 가장 길고 보건·의료 관련직이 가장 짧게 나타났으며 두 직종 간 근로시간 격차는 3.8시간으로 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 주당 평균 근로시간은 10~29명(43.4시간) 규모 사업체가 가장 길고 10명 미만(37.4시간) 규모 사업체가 가장 짧게 나타남.

- 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 주당 평균 근로시간은 20~29명 43.4시간, 300명 이상 41.0시간, 100~299명 40.7시간, 30~99명 39.6시간, 10명 미만 37.4시간으로 20~29명 규모 사업체의 주당 평균 근로시간이 가장 길고, 10명 미만 규모 사업체가 가장 짧게 나타남.

○ 제주지역 여성 대졸자의 사업체 규모별 주당 평균 근로시간은 20~29명 규모 사업체(45.2시간)가 가장 길고 30~99명 규모 사업체(34.9시간)가 가장 짧은 반면 남성은 30~99명 규모 사업체(42.0시간)가 가장 길고 10명 미만 규모 사업체(38.0%)가 가장 짧은 것으로 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 사업체 규모별 주당 평균 근로시간은 10~29명 45.2시간, 300명 이상 41.1시간, 100~299명 40.7시간, 10명 미만 37.0시간, 30~99명 34.9시간

순으로 10~29명 규모의 사업체가 가장 길고 10명 미만 규모의 사업체가 가장 짧게 나타남.

- 남성은 30~99명 42.0시간, 10~29명 41.5시간, 100~299명 40.8시간, 300명 이상 40.8시간, 10명 미만 38.0시간 순으로 30~99명 규모 사업체가 가장 길고, 10명 미만 규모 사업체가 가장 짧게 나타남.

〈표 3-18〉 현재 일자리 주당 평균 근로시간 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별

(단위 : 시간)

구분		전체	여성	남성
산업별	제조업(광업포함)	40.0	40.0	40.0
	전기·가스·건설업	42.1	-	42.1
	도소매 및 음식숙박업	39.1	38.9	39.2
	운수·통신업	40.6	40.0	41.3
	금융 및 부동산업	40.0	-	40.0
	전문, 과학 및 기술서비스업	42.1	43.0	40.7
	교육서비스업	36.0	34.7	40.5
	보건업 및 사회복지서비스업	41.6	42.4	40.0
	기타 공공서비스업	41.9	41.9	41.9
계		40.2	39.9	40.5
F		22.717***	28.189***	4.275***
직업별	경영·재무직	42.8	44.3	40.7
	교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	32.5	31.5	40.0
	보건·의료 관련직	40.9	43.0	38.0
	기타 사회서비스직	41.3	42.8	39.5
	판매 및 개인서비스직	38.6	36.5	40.7
	건설·생산직	41.5	40.0	41.8
	계	40.2	39.9	40.5
F		50.144***	78.752***	7.619***
사업체 규모별	10명 미만	37.4	37.0	38.0
	10~29명	43.4	45.2	41.5
	30~99명	39.6	34.9	42.0
	100~299명	40.7	40.7	40.8
	300명 이상	41.0	41.1	40.8
	계	40.2	40.0	40.5
F		59.844***	66.847***	20.122***

주 : - 관측값 없음.

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

3) 근로소득

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리 월평균 근로소득은 178.8만원으로 비제주지역보다 23.3만원 더 적고, 성별로는 여성이 22.2만원 더 적음.

- 대졸자의 현재 일자리 월평균 근로소득은 비제주 202.1만원, 제주 178.8만원으로 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균 23.3만원 더 적음.
- 현재 일자리의 월평균 근로소득(178.8만원)은 첫 일자리의 월평균 근로소득(164.0만원)보다 14.8만원 증가함.
- 제주지역 대졸자의 성별 현재 일자리 월평균 근로소득은 여성 168.4만원, 남성 190.6만원으로 여성이 22.2만원 더 적음.

○ 제주지역 대졸자의 종사상 지위별 현재 일자리 월평균 근로소득은 상용근로자(201.0만원)가 가장 많고 일용근로자가(66.8만원)가 가장 적으며, 두 지위 간 근로소득 격차는 134.2만원에 이름.

- 제주지역 대졸자의 종사상 지위별 현재 일자리 월평균 근로소득은 상용근로자 201.0만원으로 가장 많고, 다음으로 고용원이 있는 자영업자 200.0만원, 고용원이 없는 자영업자 118.9만원, 임시근로자 135.3만, 일용근로자 66.8만원으로 상용근로자의 월평균 근로소득이 가장 많은 것으로 나타남.
- 특히 일용근로자의 월평균 근로소득은 66.8만원에 불과하고 상용근로자와 근로소득 격차가 134.2만원에 이르는 것으로 나타났으며, 비임금근로자 간에는 고용원이 있는 자영업자가 고용원이 없는 자영업자보다 81.1만원 더 많은 것으로 나타남.

〈그림 3-10〉 현재 일자리 월평균 근로소득



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

○ 제주지역 대졸자의 산업별 현재 일자리 평균 근로소득은 금융 및 부동산업(270.0만

원)이 가장 많고 도소매 및 음식숙박업(145.6만원)이 가장 적으며 두 산업 간 근로소득 격차는 124.4만원으로 산업에 따른 근로소득 격차가 큰 것으로 나타남.

- 제주지역 대출자의 산업별 현재 일자리 평균 근로소득은 금융 및 부동산업 270.0만원, 보건업 및 사회복지서비스업 206.3만원, 제조업 205.3만원 등의 순으로 나타났으며 금융 및 부동산업이 가장 많고 도소매 및 음식숙박업이 145.6만원으로 가장 적은 것으로 나타남.

○ 제주지역 여성 대출자의 산업별 현재 일자리 평균 근로소득은 보건업 및 사회복지서비스업(203.6만원)이 가장 많고 도소매 및 음식숙박업(106.8만원)이 가장 적은 반면 남성은 금융 및 부동산업(270.0만원)이 가장 많고 교육서비스업(142.1만원)이 가장 적은 것으로 나타났으며, 최고-최저 근로소득 격차는 여성 96.9만원, 남성 127.9만원으로 남성에게서 더 크게 나타남.

- 제주지역 여성 대출자의 산업별 현재 일자리 평균 근로소득은 보건업 및 사회복지서비스업 203.6만원, 제조업 191.2만원, 기타 공공서비스업 180.9만원 등의 순으로 보건업 및 사회복지서비스업이 가장 많고 도소매 및 음식숙박업이 106.8만원으로 가장 적은 것으로 나타났으며 두 산업 간 근로소득 격차는 96.9만원임.
- 남성은 금융 및 부동산업 270.0만원, 운수·통신업 230.0만원, 제조업 215.0만원 전문, 과학 및 기술서비스업 214.7만원 등의 순으로 금융 및 부동산업이 가장 많고 교육서비스업이 142.1만원으로 가장 적은 것으로 나타남. 두 산업 간 근로소득 격차는 127.9만원으로 여성보다 남성이 산업 간 근로소득 격차가 더 크게 나타남.

○ 제주지역 대출자의 직업별 현재 일자리 평균 근로소득은 보건·의료 관련직(222.9만원)이 가장 많고 판매 및 개인서비스직(152.4만원)이 가장 적은 것으로 나타남.

- 제주지역 대출자의 직업별 현재 일자리 평균 근로소득은 보건·의료 관련직 222.9만원, 기타 사회서비스직 187.7만원, 건설·생산직 184.8만원, 경영·재무직 184.7만 등의 순으로 보건·의료 관련직이 가장 많고 판매 및 개인서비스직이 152.4만원으로 가장 적음.

○ 제주지역 여성 대출자의 직업별 현재 일자리 평균 근로소득은 보건·의료 관련직

(222.5만원)이 가장 많고 판매 및 개인서비스직(139.5만원)이 가장 적은 반면, 남성은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직(244.6만원)이 가장 많고 판매 및 개인서비스직(165.1만원)이 가장 적은 것으로 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 직업별 현재 일자리 평균 근로소득은 보건·의료 관련직 222.5만원, 경영·재무직 171.3만원, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 166.4만원 등의 순으로 보건·의료 관련직이 가장 많고 판매 및 개인서비스직이 139.4만원으로 가장 적음.
- 남성은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 244.6만원, 보건·의료직 223.5만원, 기타 사회서비스직 215.2만원, 경영·재무직 201.9만원 등의 순으로 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직이 가장 많고 판매 및 개인서비스직 165.1만원으로 가장 적게 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 평균 근로소득은 300명 이상 규모의 사업체(233.9만원)가 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체(136.0만원)가 가장 적음.

- 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 평균 근로소득은 300명 이상 223.9만원, 30~99명 204.1만원, 10~29명 188.3만원, 100~299명 182.9만원, 10명 미만 136.0만원 순으로 300명 이상 규모의 사업체가 가장 높고, 10명 미만 규모 사업체가 가장 적은 것으로 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 평균 근로소득은 남녀 모두 300명 이상 규모 사업체가 가장 많고 10명 미만 규모 사업체가 가장 적음.

- 제주지역 여성 대졸자의 사업체 규모별 현재 일자리 평균 근로소득은 300명 이상 219.8만원, 30~99명 212.2만원, 100~299명 172.0만원, 10~29명 171.4만원, 10명 미만 123.7만원으로 300명 이상 규모 사업체가 가장 많고 10명 미만 규모 사업체가 가장 적은 것으로 나타남.
- 남성은 300명 이상 230.5만원, 100~299명 206.3만원, 10~29명 205.3만원, 30~99명 200.1만원, 10명 미만 150.9만원 순으로 남성 역시 300명 이상 규모 사업체가 가장 많고 10명 미만 규모 사업체가 가장 적은 것으로 나타남.

〈표 3-19〉 현재 일자리 평균 근로소득 - 산업별, 직업별, 사업체 규모별

(단위 : 만원)

구분		전체	여성	남성
산업별	제조업(광업포함)	205.3	191.2	215.0
	전기·가스·건설업	194.0	-	194.0
	도소매 및 음식숙박업	145.6	106.8	172.9
	운수·통신업	178.1	128.0	230.0
	금융 및 부동산업	270.0	-	270.0
	전문, 과학 및 기술서비스업	189.6	173.1	214.7
	교육서비스업	163.4	169.5	142.1
	보건업 및 사회복지서비스업	206.3	203.6	211.4
	기타 공공서비스업	183.0	180.9	184.9
	계	179.0	168.6	190.6
F		79.259***	113.835***	46.680***
직업별	경영·재무직	184.7	171.3	201.9
	교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	175.7	166.4	244.6
	보건·의료 관련직	222.9	222.5	223.5
	기타 사회서비스직	187.7	165.7	215.2
	판매 및 개인서비스직	152.4	139.5	165.1
	건설·생산직	184.8	156.6	190.3
	계	179.0	168.6	190.6
F		93.585***	81.921***	51.977***
사업체 규모별	10명 미만	136.0	123.7	150.9
	10-29명	188.3	171.4	205.3
	30-99명	204.1	212.2	200.1
	100-299명	182.9	172.0	206.3
	300명 이상	223.9	219.8	230.5
	계	178.5	167.5	190.6
F		265.141***	179.169***	110.500***

주 : - 관측값 없음.

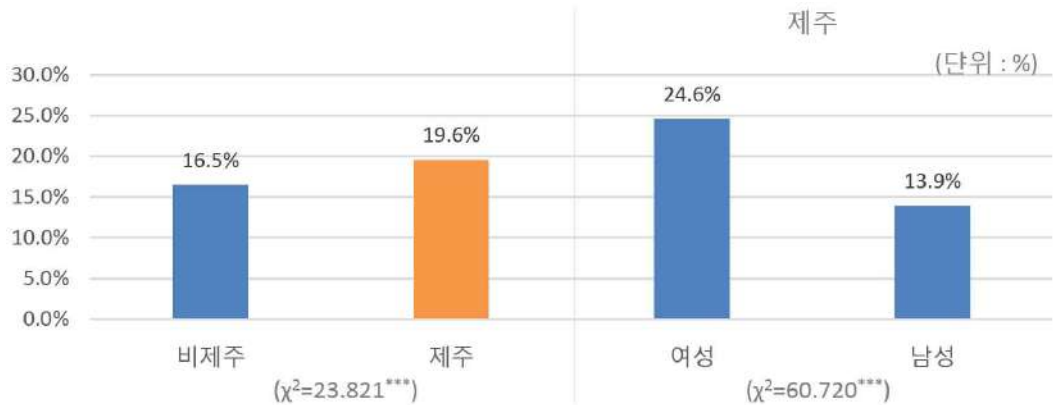
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마. 이직 의사 및 이유

○ 현재 일자리에서의 이직을 준비하는 비율은 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자에 비해 높고, 성별로는 여성의 비율이 더 높게 나타남.

- 제주지역 대졸자 중 현재 직장에서의 이직을 준비하는 비율은 제주 19.6%, 비제주 16.5%로 제주지역 대졸자의 이직 준비율이 더 높은 것으로 나타남.
- 성별로는 여성 24.6%, 남성 13.9%로 여성의 이직 준비율이 더 높게 나타남.

〈그림 3-11〉 현재 일자리에서의 이직 의사



주 : 이직 의사는 '현재 직장을 옮길 준비를 하고 있습니까?'라는 질문에 '예'라고 응답한 분율임.

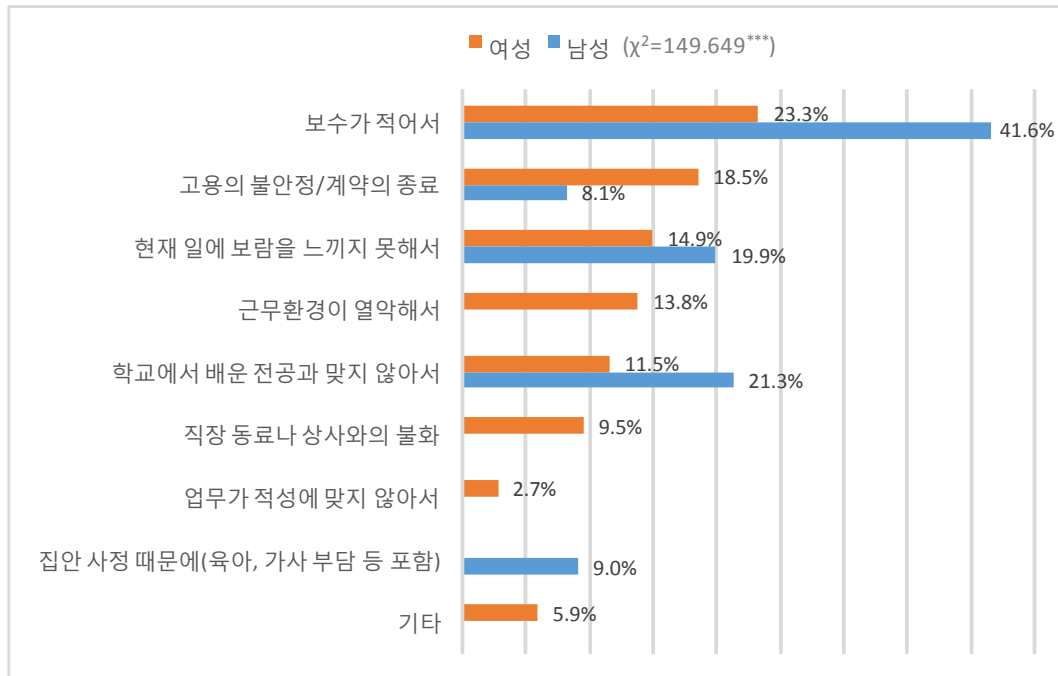
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

○ 현재 일자리에서의 이직을 준비하는 이유는 남녀 모두 보수에 대한 불만이 가장 큰 이유로 나타남.

- 여성의 이직준비 이유는 보수가 적어서 23.3%, 고용의 불안정/계약의 종료 18.5%, 현재 일에 보람을 느끼지 못해서 14.9%, 근무환경이 열악해서 13.8%, 학교에서 배운 전공과 맞지 않아서 11.5% 등의 순으로 보수에 대한 불만족이 가장 큰 이유를 차지함.
- 남성의 이직준비 이유는 보수가 적어서 41.6%, 학교에서 배운 전공과 맞지 않아서 21.3%, 현재 일에 보람을 느끼지 못해서 19.9%, 집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 등 포함) 9.0%, 고용의 불안정/계약의 종료 8.1% 등의 순으로 여성과 마찬가지로 보수에 대한 불만족이 가장 큰 이유를 차지함.
- 첫 직장에서 '육아(출산), 결혼, 가족 관련 이유'로 퇴직한 경우는 여성에게서만 19.5% 나타났고, 현재 일자리에서 '집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 등 포함)' 이직을 준비하고 있는 경우는 남성에게서만 9.0% 나타남.
- '집안 사정(육아, 가사 부담 등 포함)'을 이유로 하는 남성의 이직준비 동기는 육아(출산), 결혼, 가족 관련 이유가 퇴직에 직접적인 영향을 미친 것과는 달리 육아나 가사활동의 직접적인 참여 외에 결혼준비이나 결혼 후 자녀 양육, 가족 돌봄을 위한 소득확대를 목적으로 하는 이직 동기일 가능성도 높음. 현재 일자리에서 '집안 사정'이 여성의 이직동기에 나타나지 않은 이유는 첫 일자리 이

후 ‘육아(출산), 결혼, 가족’ 관련 문제에 대한 대안을 가지고 현재 일자리에 입직했을 가능성이 높고, 평균적으로 여성과 남성의 초혼연령에 차이가 있다는 점도 일부 영향을 미쳤을 것으로 봄.

〈그림 3-12〉 현재 일자리에서의 이직을 준비하는 이유



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

4. 산업 및 직업 조건부 일자리 이동 현황

- 산업 및 직업 조건부 일자리 이동 현황을 살펴보기 위하여 해당 산업 또는 직업군 종사자의 첫 일자리와 현재 일자리 간에 나타난 유지 또는 이동의 변화를 파악하고자 함.
- 이 분석에서는 첫 일자리와 현재 일자리 간에 나타난 이동의 변화를 이해하기 위하여 크게 유지, 이동, 유입, 증감의 개념을 토대로 살펴보고자 함.
 - 유지 : 첫 일자리 종사자 중 현재 일자리까지 첫 일자리와 같은 산업(또는 직업)군을 유지하고 있는 사례를 설명하는 개념이며, 유지율은 첫 일자리 종사자 중

첫 일자리와 현재 일자리의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비로 계산함. 유지율이 높을수록 해당 산업(또는 직업)군의 일자리의 지속 수준이 높다고 볼 수 있음.

- 이동 : 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업(또는 직업)군의 변화가 발생한 사례를 첫 일자리를 기준으로 설명하는 개념임. 즉 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 다른 산업(또는 직업)군으로 이동한 경우를 말하며, 이동률은 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자리의 산업(또는 직업)군이 다른 종사자의 백분비로 계산함. 이동률이 높을수록 해당 산업(또는 직업)군의 일자리의 지속 수준이 낮다고 볼 수 있음.
- 유입 : 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업(또는 직업)군의 변화가 발생한 사례를 현재 일자리를 기준으로 설명하는 개념임. 즉 현재 일자리 종사자 중 현재 일자리와 다른 산업(또는 직업)군에서 들어온 경우를 말하며, 유입률은 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자리의 산업(또는 직업)군이 다른 종사자의 백분비로 계산함. 유입률이 높을수록 일자리의 산업(또는 직업)군의 확산수준이 높다고 볼 수 있음.
- 증감 : 같은 산업(또는 직업)군 내에서 첫 일자리와 현재 일자리 간의 종사자 수 변화를 살펴보기 위한 개념으로 첫 일자리와 현재 일자리 종사자 수를 비교하여 증가 또는 감소의 변화를 설명하고자 함. 증감률은 현재 일자리 종사자의 수와 첫 일자리의 종사자 수의 변화를 첫 일자리 종사자 수로 나눈 백분비로 계산함. 증감율은 이동률과 유입율의 변화에 따라 증감폭이 달라짐.

○ 첫 일자리와 현재 일자리 간 해당 산업 또는 직업군의 유지 또는 이동이 확인된 대졸자의 수는 806명(여성 255명, 남성 551명)임.

- 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동변화가 확인된 자료의 수는 남성이 여성보다 2배가량 더 많았는데, 이는 첫 일자리에 진출한 대졸자의 성비가 남성이 2배가량 높게 나타났던 점이 영향을 미친 것으로 보임. 즉 남성의 높은 첫 일자리 진출 비율이 현재 일자리까지의 지속성에 영향을 미친 것으로 볼 수 있음.

가. 산업별 이동

1) 전체 산업별 이동

○ 첫 일자리와 현재 일자리 간의 산업별 이동 변화를 살펴보면 다음과 같음.

- 제조업 분야는 첫 일자리 종사자 29명 중 10명(34.5%)은 도·소매업으로, 19명(65.5%)은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 산업군으로 모두 이동하여 이동을 100%로 나타남. 현재 일자리에서는 건설업에서 10명(27.8%), 도·소매업에서 26명(72.2%) 모두 36명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 36명이며, 첫 일자리 대비 24.1% 증가함.
- 건설업 분야는 첫 일자리 종사자 20명 중 10명(50.0%)은 제조업으로, 10명(50.0%)은 교육서비스업으로 이동하여 20명 전원이 다른 산업군으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 숙박·음식점업에서 50명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 50명이며, 첫 일자리 대비 150.0% 증가함.
- 도·소매업 분야는 첫 일자리 종사자 140명 중 70명(50.0%)은 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 도·소매업에 종사하고 있으며, 나머지 70명(50.0%) 중 26명(18.6%)은 제조업으로, 44명(31.4%)은 사업시설관리 및 사업지원 서비스업으로 이동하여 유지율 50.0%, 이동을 50.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 제조업에서 10명(유입률 12.5%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 80명이며, 첫 일자리 대비 -42.9% 감소함.
- 운수업 분야는 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 18명(유입률 100.0%)이 숙박·음식점업에서 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 18명임.
- 숙박·음식점업 분야는 가장 종사자 수가 많은 산업군으로 첫 일자리 종사자 317명 중 179명(56.5%)은 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 숙박·음식점업에 종사하고 있으며, 나머지 138명 중 50명(15.8%)은 건설업으로, 18명(5.7%)은 운수업으로, 57명(18.0%)은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야로, 13명(4.1%)은 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업으로 이동하여 총 138명(43.5%)이 다른 산업군으로 이동하여 유지율 56.5%, 이동을 43.5%로 나타남. 또한 현재 일자리에서는 사업시설관리 및 사업지원 서비스업에서 35명(13.2%), 보건업 및 사회복지서비스업에서 51명(19.2%) 모두 86명(유입률 32.5%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수

는 총 265명이며, 첫 일자리 대비 -16.4% 감소함.

- 전문, 과학 및 기술서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 35명(100.0%)이 모두 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 산업군에 종사하는 것으로 나타났고, 현재 일자리에서도 다른 산업군으로부터 유입이 발생하지 않음. 전문, 과학 및 기술서비스업 분야는 일자리 이동 및 유입이 발생하지 않은 유일한 산업군으로 이는 전문성이 요구되는 산업군의 특성에 기인한 것으로 파악됨.
- 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 35명(100.0%)이 모두 숙박·음식점업으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서도 도·소매업에서 44명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 44명이며, 첫 일자리 대비 -25.7% 감소함.
- 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야는 첫 일자리 종사자 12명(100%)이 모두 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업으로 이동하여 이동률 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 제조업에서 19명(21.6%), 숙박·음식점업에서 57명(64.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업에서 12명(13.6%) 모두 88명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 88명이며, 첫 일자리 대비 633.3%가 증가하여 다른 산업군에 비해 특히 증가율이 높게 나타남. 이는 제주특별자치도의 공공부문 청년 일자리 확대 노력의 결과로 파악됨.
- 교육 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 11명(100.0%)이 전원 보건업 및 사회복지 서비스업으로 이동하여 이동률 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 건설업에서 10명(21.6%), 보건업 및 사회복지서비스업 13명(56.5%) 모두 23명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 23명이며, 첫 일자리 대비 109.1% 증가함.
- 보건업 및 사회복지서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 167명 중 91명(54.5%)은 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 산업군을 유지하고 있으며, 나머지 76명(45.5%) 중 51명(30.5%)은 숙박·음식점업으로, 12명(7.2%)은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야로, 13명(7.8%)은 교육서비스업으로 이동하여 유지율 54.5%, 이동률 45.5%로 나타남. 현재 일자리 에서는 교육서비스업에서 11명(7.7%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업에서 40명(28.2%) 모두 51명(유입률 35.9%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 142명이며, 첫 일자리 대비 -15.0% 감소함.

- 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업 분야는 첫 일자리에서 종사자가 없었지만 현재 일자리에서는 숙박·음식점업으로부터 13명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 13명임.
 - 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 40명이 모두 보건업 및 사회복지서비스업으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야 12명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 12명이며, 첫 일자리 대비 -70.0%가 감소함.
- 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 산업군을 유지하고 있는 비율은 전문, 과학 및 기술서비스업 100.0%(35명)로 가장 높고, 숙박·음식점업 56.5%(179명), 보건업 및 사회복지 서비스업 54.5%(91명), 도·소매업 50.0%(70명) 순으로 나타남.
- 전문, 과학 및 기술서비스업 분야는 일자리 지속성이 가장 높은 산업군이며, 적은 종사자 수에도 불구하고 일자리 이동 및 유입이 발생하지 않은 유일한 산업군으로 이는 전문성이 요구되는 산업군의 특성에 기인한 것으로 파악됨.
- 첫 일자리의 이동 빈도가 가장 높은 산업군은 가장 종사자 수가 많은 숙박·음식점업 분야이며, 보건업 및 사회복지 서비스업 분야와 도·소매업 분야의 이동빈도 역시 높게 나타남.
- 현재 일자리의 유입 빈도는 첫 일자리의 이동 빈도와 마찬가지로 종사자 수가 많은 숙박·음식점업이 가장 많고, 보건업 및 사회복지서비스업 역시 높았지만 상대적으로 도·소매업으로의 유입 빈도는 매우 낮음.
- 도·소매업 분야의 첫 일자리 종사자 수가 많은데 비해 이동 빈도가 높고 유입 빈도가 낮은 이유는 다른 산업군에 비해 정규직 비율이 낮고 월평균 근로소득이 낮기 때문으로 파악됨. 앞서 현재 일자리 특성 관련 분석에서 도·소매업 분야는 월 평균 근로소득이 가장 낮은 산업군이었음.
- 첫 일자리 대비 현재 일자리 종사자의 수가 증가한 분야는 제조업, 건설업, 운수업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야, 교육서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업으로 나타남.

- 특히 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야의 비약적인 증가율은 청년 고용률 증가를 위하여 공공부문의 채용을 확대한 정책적 노력의 결과로 파악됨.
- 또한 첫 일자리에서는 나타나지 않은 운수업과 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업 분야에서도 새로운 유입이 발생하여 첫 일자리에 비해 진출 산업군이 확대됨.

〈표 3-20〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동표

단위 : 명

산업 대분류		현재 일자리											전체	
		제조업	건설업	도·소 매업	운수업	숙박· 음식점 업	전문, 과학 및 기술 서비스 업	사업시 설관리 및 사업 지원 서비스 업	공공 행정, 국방 및 사회 보장 행정	교육 서비스 업	보건업 및 사회복 지 서비스 업	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스 업		협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스
첫 일 자 리	제 조 업			10					19					29
	건 설 업	10								10				20
	도 · 소 매 업	26		70				44						140
	숙박·음식점업		50		18	179			57			13		317
	전문, 과학 및 기술 서비스업						35							35
	사업시설 관리 및 사업 지원 서 비 스 업					35								35
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정												12	12
	교육 서비스업										11			11
	보건업 및 사회 복지 서비스업					51			12	13	91			167
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개 인 서 비 스										40			40
전체		36	50	80	18	265	35	44	88	23	142	13	12	806

주 : 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

〈표 3-21〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동결과 분석

산업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리				현재 일자리	증감률
		유지	이동(률)		유입(률)		
제 조 업	29명	-	29명 (100%)	→ 도·소매업 10명(34.5%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 19명(65.5%)	36명 (100%)	→ 건설업 10명(27.8%) → 도·소매업 26명(72.2%)	36명 24.1%
건 설 업	20명	-	20명 (100%)	→ 제조업 10명(50.0%) → 교육서비스업 10명(50.0%)	50명 (100%)	→ 숙박·음식점업 50명(100%)	50명 150.0%
도·소매업	140명	70명 (50.0%)	70명 (50.0%)	→ 제조업 26명(18.6%) → 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 44명(31.4%)	10명 (12.5%)	→ 제조업 10명(12.5%)	80명 -42.9%
운 수 업	-	-	-	-	18명 (100%)	→ 숙박·음식점업 15명(100%)	18명 신규
숙박·음식점업	317명	179명 (56.5%)	138명 (43.5%)	→ 건설업 50명(15.8%) → 운수업 18명(5.7%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 57명(18.0%) → 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 13명(4.1%)	86명 (32.5%)	→ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 35명(13.2%) → 보건업 및 사회복지서비스업 51명(19.2%)	265명 -16.4%
전문, 과학 및 기술 서비스업	35명	35명 (100%)	-	-	-	-	35명 0.0%
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	35명	-	35명 (100%)	→ 숙박·음식점업 35명(100%)	44명 (100%)	→ 도·소매업 44명(100%)	44명 -25.7%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12명	-	12명 (100%)	→ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 12명(100%)	88명 (100%)	→ 제조업 19명(21.6%) → 숙박·음식점업 57명(64.8%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 12명(13.6%)	88명 633.3%
교육 서비스업	11명	-	11 (100%)	→ 보건업 및 사회복지서비스업 11명(100%)	23명 (100%)	→ 건설업 10명(43.5%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 13명(56.5%)	23명 109.1%
보건업 및 사회복지 서비스업	167명	91명 (54.5%)	76명 (45.5%)	→ 숙박·음식점업 51명(30.5%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(7.2%) → 교육서비스업 13명(7.8%)	51명 (35.9%)	→ 교육서비스업 11명(7.7%) → 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 40명(28.2%)	142명 -15.0%
예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	-	-	-	-	13명 (100%)	→ 숙박·음식점업 13명(100%)	13명 신규
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	40명	-	40명 (100%)	→ 보건업 및 사회복지서비스업 40명(100%)	12명 (100%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(100%)	12명 -70.0%
계	806명	375명	431명	-	431명	-	806명

- 주 1) 유지율 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비
 2) 이동률 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 3) 유입률 : 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 4) 증감률 = (현재 일자리 종사자 수 - 첫 일자리 종사자 수)/첫 일자리 종사자 수 × 100

2) 여성의 산업별 이동

○ 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간의 산업별 이동 변화를 살펴보면 다음과 같음.

- 제조업 분야는 첫 일자리 종사자 10명(100%)이 전원 도·소매업으로 이동하였으며, 현재 일자리에서 다른 산업군으로부터 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 0명이며, 첫 일자리 대비 -100% 감소함.
- 도·소매업 분야는 첫 일자리 종사자 23명(100%)이 전원 현재 일자리에서도 같은 산업군을 유지하고 있으며, 현재 일자리에서는 제조업으로부터 10명(30.3%)의 유입이 발생하여 현재 일자리 종사자 수는 총 33명이며, 첫 일자리 대비 43.5% 증가함.
- 숙박·음식점업 분야는 첫 일자리 종사자 22명(100%)이 전원 현재 일자리에서도 같은 산업군을 유지하고 있으며, 현재 일자리에서는 보건업 및 사회복지 서비스업으로부터 51명(69.9%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 71명이며, 첫 일자리 대비 231.8% 증가함.
- 전문, 과학 및 기술 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 35명(100%)이 전원 현재 일자리에서도 같은 산업군을 유지하고 있으며, 현재 일자리에서는 새로운 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 첫 일자리와 마찬가지로 35명임.
- 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야는 첫 일자리 종사자 12명(100%)이 전원 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업으로 이동하였으며, 현재 일자리에서도 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 0명이며, 첫 일자리 대비 -100% 감소함.
- 교육서비스업 분야 역시 첫 일자리 종사자 11명(100%)이 전원 보건업 및 사회복지 서비스업으로 이동하였으며, 현재 일자리에서도 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 0명이며, 첫 일자리 대비 -100% 감소함.
- 보건업 및 사회복지 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 102명 중 절반인 51명(50.0%)이 숙박·음식점업으로 이동하여 51명(50.0%)으로 감소하였지만, 현재 일자리에서는 교육 서비스업에서 11명(10.8%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업에서 40명(39.2%) 모두 50명(50.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 102명임. 보건업 및 사회복지 서비스업 분야는 첫 일자리에서 50.0%가 다른 산업군으로 이동하였지만 현재 일자리에서 다시 50.0%의 유입이 발생하여 첫 일자리와 같은 수준을 유지함.

- 협회 및 단체 수리 및 개인 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 40명(100%) 전원이 보건업 및 사회복지 서비스업으로 이동하였으며, 현재 일자리에서는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정분야에서 12명(100%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 12명이며, 첫 일자리 대비 -70.0% 감소함.
- 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동빈도는 보건업 및 사회복지 서비스업에서 가장 많은 것으로 나타남.
- 첫 일자리와 현재 일자리의 특성 분석에서도 보건업 및 사회복지 서비스업은 첫 일자리와 현재 일자리에서 모두 여성의 진출이 남성보다 많았고, 다른 산업군에 비해 여성이 차지하는 비율이 더 높은 산업군이었음.
- 전문, 과학 및 기술서비스업 분야는 종사자 수가 적었지만 첫 일자리에서 현재 일자리의 이행에서 변화가 발생하지 않은 유일한 산업군(유지율 100%, 이동을 0%, 유입률 0%, 증감률 0%)으로 여성의 일자리 지속성이 높은 분야로 나타남. 이는 전문성이 요구되는 산업군의 특성에 기인한 것으로 파악됨.
- 제조업 분야, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야, 교육서비스업 분야는 이동을 100%, 유입률 0.0%로 여성의 일자리 지속성이 낮은 분야로 나타남.
- 반면 도·소매업, 숙박·음식점업은 유지율이 100%로 첫 일자리 종사자 전원이 현재 일자리까지 같은 산업군을 유지하고 있으며, 현재 일자리에서 다른 산업군으로부터의 유입이 발생하여 첫 일자리보다 종사자의 증가한 산업군으로 나타나 여성의 일자리 지속성이 높은 분야로 나타남.
- 특히 숙박·음식점업은 다른 산업군에 비해 유입 빈도가 높을 뿐만 아니라 첫 일자리 대비 231.8%가 증가하여 가장 높은 증가율을 보인 산업군임.
- 여성의 산업별 이동변화에서는 첫 일자리에서 나타나지 않은 새로운 산업군으로의 이동이 나타나지 않음.

〈표 3-22〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동표

단위 : 명

산업 대분류	현재 일자리					전체
	도·소매업	숙박·음식점업	전문, 과학 및 기술 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스	
제 조 업	10					10
도 · 소 매 업	23					23
숙박·음식점업		22				22
전문, 과학 및 기술 서비스업			35			35
공공행정, 국방 및 사회보장 행정					12	12
교육 서비스업				11		11
보건업 및 사회 복지 서비스업		51		51		102
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스				40		40
전체	33	73	35	102	12	255

주 : 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

〈표 3-23〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동결과 분석

산업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리				현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입		
제 조 업	10명	-	10명 (100%)	→ 도·소매업 10명(100%)	-	-	-100%
도 · 소 매 업	23명	23명 (100%)	-		10명 (30.3%)	→ 제조업 10명(30.3%)	33명 43.5%
숙박·음식점업	22명	22명 (100%)	-		51명 (69.9%)	→ 보건업 및 사회복지 서비스업 51명(69.9%)	73명 231.8%
전문, 과학 및 기술 서비스업	35명	35명 (100%)	-		-		35명 0.0%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12명	-	12명 (100%)	→ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 12명(100.0%)	-		-100%
교육서비스업	11명	-	11명 (100%)	→ 보건업 및 사회복지 서비스업 11명(100%)	-		-100%
보건업 및 사회 복지 서비스업	102명	51명 (50.0%)	51명 (50.0%)	→ 숙박·음식점업 51명(50.0%)	51명 (50.0%)	→ 교육 서비스업 11명(10.8%) → 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 40명(39.2%)	102명 0.0%
협회 및 단체, 수리 및 개인 서 비 스 업	40명	-	40명 (100%)	→ 보건업 및 사회복지 서비스업 40명(100%)	12명 (100%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(100%)	12명 -70.0%
계	255명	131명	124명		124명		255명

- 주 1) 유지율 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비
 2) 이동률 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 3) 유입률 : 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 4) 증감률 = (현재 일자리 종사자 수 - 첫 일자리 종사자 수)/첫 일자리 종사자 수 × 100

3) 남성의 산업별 이동

○ 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간의 산업별 이동 변화를 살펴보면 다음과 같음.

- 제조업 분야는 첫 일자리 종사자 19명 전원이 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야로 이동하여 유지율 0.0%, 이동률 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 건설업에서 10명(27.8%), 도·소매업에서 26명(72.2%) 모두 36명(유입률 100%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 36명이며, 첫 일자리 대비 89.5%가 증가함.
- 건설업 분야는 첫 일자리 종사자 20명 중 10명(50.0%)은 제조업으로, 10명(50.0%)은 교육서비스업으로 모두 이동하여 유지율 0.0%, 이동률 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 숙박·음식점업에서 50명(유입률 100%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 50명이며, 첫 일자리 대비 150.0% 증가함.
- 도·소매업 분야는 117명 중 47명(40.2%)은 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 산업군을 유지하고 있으며, 나머지 70명(59.8%) 중 26명(22.2%)은 제조업으로, 44명(37.6%)은 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업으로 이동하여 유지율 40.2%, 이동률 59.8%로 나타남. 현재 일자리에서는 다른 산업군으로부터 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 총 47명이며, 첫 일자리 대비 -59.8% 감소함.
- 운수업 분야는 첫 일자리에서는 종사자가 나타나지 않았으나 현재 일자리에서는 숙박·음식점업으로부터 18명(100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 18명임.
- 숙박·음식점업 분야는 첫 일자리 종사자 295명 중 157명(53.2%)이 현재 일자리에 서도 첫 일자리와 같은 산업군을 유지하고 있으며, 나머지 138명(46.8%) 중 50명(16.9%)은 건설업으로, 18명(6.1%)은 운수업으로, 57명(19.3%)은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야로, 13명(4.4%)은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업으로 이동하여 유지율 53.2%, 이동률 46.8%로 나타남. 현재 일자리에서는 사업시설관리 및 사업지원 서비스업으로 35명(유입률 18.2%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 192명이며, 첫 일자리 대비 -34.9% 감소함.
- 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 35명이 전원 숙박·음식점업으로 이동하여 유지율 0.0%, 이동률 100.0%로 나타남. 현재 일자리에 서는 도·소매업으로부터 44명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 44명이며 첫 일자리 대비 25.7% 증가함.

- 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야는 첫 일자리에서는 종사자가 나타나지 않았으나 현재 일자리에서는 제조업으로부터 19명(21.6%), 숙박·음식점업으로부터 57명(64.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업으로부터 12명(13.6%) 모두 88명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 88명임.
 - 교육서비스업 분야는 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 건설업으로부터 10명(43.5%), 보건업 및 사회복지 서비스업으로부터 13명(56.5%) 모두 23명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 23명임.
 - 보건업 및 사회복지 서비스업 분야는 첫 일자리 종사자 65명 중 40명(61.5%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 산업군을 유지하고 있으며, 나머지 25명(38.5%) 중 12명(18.5%)은 공공행정, 국방 및 사회보장행정 분야로, 13명(20.0%)은 교육서비스업으로 이동하여 유지율 61.5%, 이동률 38.5% 나타남. 현재 일자리에서는 새로운 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자는 총 40명이며, 첫 일자리 대비 - 38.5% 감소함.
 - 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 분야는 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 숙박·음식점업으로부터 13명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 13명임.
- 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동빈도가 가장 높은 산업군은 도·소매업과 숙박·음식점업으로 나타남.
- 앞서 첫 일자리와 현재 일자리 특성 분석에서도 도·소매업 및 숙박·음식점업은 가장 종사자 수가 많은 산업군인 동시에 남성의 진출비율이 높은 산업군이었음. 특히 첫 일자리에서의 성비는 남성이 92.0%를 차지하는 것으로 나타났음.
 - 여성에 비해 높은 도·소매업과 숙박·음식점업의 이동 빈도는 압도적으로 높은 남성의 첫 일자리 진출비율이 영향으로 볼 수 있음.
- 보건업 및 사회복지 서비스업은 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 산업군을 유지하고 있는 비율이 가장 높아 다른 산업군에 비해 남성의 일자리 지속성이 높은 것으로 나타남.
- 그러나 앞서 첫 일자리와 현재 일자리의 특성분석에 나타난 보건업 및 사회복지

서비스업의 진출 성비는 남성이 40% 수준으로 여성보다 낮고, 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동 변화에서도 첫 일자리에서 38.5%의 이동률이 나타났지만 현재 일자리에서는 유입이 발생하지 않아 남성의 진출이 선호되는 산업군은 아닌 것으로 나타남.

- 제조업과 건설업은 이동률과 유입률이 모두 100%로 이동과 유입비율이 높지만 현재 일자리의 유입으로 첫 일자리 대비 종사자 수가 증가함. 특히 건설업은 첫 일자리 대비 150.0% 증가하여 현재 일자리의 유입으로 발생한 증가율이 가장 큰 산업군으로 나타남.
- 운수업 분야, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야, 교육 서비스업 분야, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 분야는 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리로의 이행과정에서 새로운 유입이 발생한 산업군임.
 - 여성의 일자리 이동 변화에서는 새로운 산업군으로의 이행이 나타나지 않은 것과 달리 남성의 일자리 이동 변화에서는 새로운 산업군으로의 이행이 나타나 여성에 비해 남성의 일자리 확산이 더 다양한 산업군에서 이루어지고 있음.

〈표 3-24〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동표

단위 : 명

구분	현재 일자리										전체
	제조업	건설업	도매 및 소매업	운수업	숙박·음식점업	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	
첫 일 자 리	제 조 업						19				19
	건 설 업	10						10			20
	도 · 소 매 업	26		47		44					117
	숙박·음식점업		50	18	157		57			13	295
	사업시설관리 및 사업지원 서 비 스 업				35						35
	보건업 및 사회복지 복 지 서 비 스 업						12	13	40		65
	전체	36	50	47	18	192	44	23	40	13	551

주 : 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

〈표 3-25〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별 이동결과 분석

산업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
제 조 업	19명	-	19명 (100%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 19명(100%)	36명 (100%)	→ 건설업 10명(27.8%) → 도·소매업 26명(72.2%)	36명	89.5%
건 설 업	20명	-	20명 (100%)	→ 제조업 10명(50.0%) → 교육 서비스업 10명(50.0%)	50명 (10%)	→ 숙박·음식점업 50명(100%)	50명	150.0 %
도 · 소 매 업	117명	47명 (40.2%)	70명 (59.8%)	→ 제조업 26명(22.2%) → 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 44명(37.6%)	-		47명	-59.8 %
운 수 업	-	-	-		18명 (100%)	→ 숙박·음식점업 18명(100%)	18명	신규
숙 박 · 음 식 점 업	295명	157명 (53.2%)	138명 (46.8%)	→ 건설업 50명(16.9%) → 운수업 18명(6.1%) → 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 57명(19.3%) → 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 13명(4.4%)	35명 (18.2%)	→ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 35명(18.2%)	192명	-34.9 %
사업시설관리 및 사업지원 서 비 스 업	35명	-	35명 (100%)	→ 숙박·음식점업 35명(100%)	44명 (100%)	→ 도·소매업 44명(100%)	44명	25.7%
공공행정, 국방 및 사회보장 행 정	-	-	-		88명 (100%)	→ 제조업 19명(21.6%) → 숙박·음식점업 57명(64.8%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 12명(13.6%)	88명	신규
교육 서비스업	-	-	-		23명 (100%)	→ 건설업 10명(43.5%) → 보건업 및 사회복지 서비스업 13명(56.5%)	23명	신규
보건업 및 사회 복지 서비스업	65명	40명 (61.5%)	25명 (38.5%)	→ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12명(18.5%) → 교육서비스업 13명(20.0%)	-		40명	-38.5 %
예술, 스포츠 및 여가관련 서 비 스 업	-	-	-		13명 (100%)	→ 숙박·음식점업 13명(100%)	13명	신규
계	551명	244명	307명		307명		551명	

- 주 1) 유지율 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비
 2) 이동률 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 3) 유입률 : 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 4) 증감률 = (현재 일자리 종사자 수 - 첫 일자리 종사자 수) / 첫 일자리 종사자 수 × 100

나. 직업별 이동

1) 전체 직업별 이동

○ 첫 일자리와 현재 일자리 간의 직업별 이동 변화를 살펴보면 다음과 같음.

- 경영·회계·사무 관련직은 첫 일자리 종사자 125명 중 112명(89.6%)은 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 13명(10.4%)은 영업·판매 관련직으로 이동하여 유지율 89.6%, 이동률 10.4%로 나타남. 현재 일자리에서는 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직에서 18명(9.6%), 음식서비스 관련직에서 57명(30.5%) 모두 75명(유입률 40.1%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 187명이며, 첫 일자리 대비 49.6% 증가함.
- 교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직은 첫 일자리 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 사회복지 및 종교 관련직에서 13명(유입률 100%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 13명임.
- 법률·경찰·소방·교도 관련직은 첫 일자리 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 전기·전자 관련직에서 19명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 19명임.
- 보건·의료 관련직은 첫 일자리 종사자 130명 중 67명(51.5%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 63명(48.5%) 중 12명(9.2%)은 경비·청소 관련직으로, 51명(39.2%)은 음식서비스 관련직으로 모두 63명(48.3%)이 이동하여 유지율 51.5%, 이동률 48.5%로 나타남. 현재 일자리에서 다른 직업군으로부터의 유입은 없는 것으로 나타나 현재 일자리 종사자 수는 총 67명이며, 첫 일자리 대비 -48.5% 감소함.
- 사회복지 및 종교 관련직은 첫 일자리 종사자 53명 중 40명(75.5%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 13명(24.5%)은 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직으로 이동하여 유지율 75.5%, 이동률 24.5%로 나타남. 현재 일자리에서는 다른 직업군으로부터 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 총 40명이며, 첫 일자리 대비 -24.5% 감소함.
- 문화·예술·디자인·방송 관련직은 첫 일자리 종사자 10명(100.0%)이 전원 영업·판매 관련직으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타났으며, 현재 일자리에서는 다

- 른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 첫 일자리 대비 -100.0% 감소함.
- 영업·판매 관련직은 첫 일자리 종사자 140명 중 114명(81.4%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 26명(18.6%)이 식품·가공 관련직으로 이동하여 유지율 81.4%, 이동률 18.6%로 나타남. 현재 일자리에서는 경영·회계·사무 관련직으로부터 13명(9.5%), 문화·예술·디자인·방송 관련직으로부터 10명(7.3%) 모두 23명(16.8%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 137명이며, 첫 일자리 대비 -2.1% 감소함.
 - 경비·청소 관련직은 첫 일자리 종사자 28명이 전원 음식서비스 관련직으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 보건·의료 관련직으로부터 12명(유입율 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 12명이며, 첫 일자리 대비 -57.1% 감소함.
 - 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직은 첫 일자리 종사자 58명 중 40명(69.0%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 18명(31.0%)이 경영·회계·사무 관련직으로 이동하여 유지율 69.0%, 이동률 31.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 새로운 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자 수는 총 40명이며, 첫 일자리 대비 -31.0% 감소함.
 - 음식서비스 관련직은 첫 일자리 종사자 204명 중 97명(47.5%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 107명(52.5%) 중 57명(27.9%)은 경영·회계·사무 관련직으로, 50명(24.5%)은 건설 관련직으로 이동하여 유지율 47.8%, 이동률 52.5%로 나타남. 현재 일자리에서는 보건·의료 관련직에서 51명(29.0%), 경비·청소 관련직에서 28명(15.9%) 모두 79명(유입률 44.9%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 176명이며, 첫 일자리 대비 -13.7%가 감소함.
 - 건설 관련직은 첫 일자리 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 음식서비스 관련직으로부터 50명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 50명임.
 - 기계관련직은 첫 일자리 종사자 10명이 전원 전기·전자 관련직으로 이동하여 이동률 100.0%로 나타났으며, 현재 일자리에서는 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 첫 일자리 대비 -100.0% 감소함.
 - 전기·전자 관련직은 첫 일자리 종사자 19명이 전원 법률·경찰·소방·교도 관련직으로 이동하여 이동률 100.0%로 나타남. 현재 일자리에서는 기계 관련직으로부터

터 10명(유입률 100%)의 유입이 발생하여 현재 일자리 종사자는 총 10명이며, 첫 일자리 대비 -47.4% 감소함.

- 식품가공 관련직은 첫 일자리 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 영업·판매 관련직으로부터 26명(유입률 100%)의 유입이 발생하여 현재 일자리 종사자 수는 총 26명임.
- 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직은 유지율 100.0%로 첫 일자리 종사자 29명이 모두 현재 일자리에서도 같은 직업군을 유지하고 있으며, 현재 일자리에 서는 새로운 유입이 발생하지 않음.

○ 음식서비스 관련직은 가장 종사자 수가 많은 직업군으로 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동빈도와 유입빈도가 가장 많은 직업군으로 나타남.

○ 경영·회계·사무 관련직은 첫 일자리 종사자의 수가 많은 다른 직업군에 비해 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있는 비율이 높게 나타났으며, 첫 일자리 대비 현재 일자리 종사자 수가 증가한 직업군임.

- 앞서 이루어진 첫 일자리와 현재 일자리의 특성 분석결과에 의하면, 경영·재무 직은 제주지역의 평균 수준보다 정규직의 비율이 낮고, 근로시간이 길고, 월평균 근로소득은 첫 일자리에서는 평균수준보다 낮고 현재 일자리에서는 평균을 조금 상회하는 수준으로 나타나 다른 직업군에 비해 임금 및 근로여건이 더 낮다고 보기 어려움에도 불구하고 첫 일자리와 현재 일자리의 진출비율이 높은 직업군이었음.
- 경영·회계·사무 관련직이 다른 직업군에 비해 첫 일자리와 같은 직업군 유지 비율이 높은 이유는 임금이나 근로여건 이외의 다른 요소일 가능성이 높음.

○ 문화·예술·디자인·방송 관련직과 기계 관련직은 첫 일자리 종사자 수가 가장 적었고, 첫 일자리 종사자 전원이 다른 직업군으로 이동하여 첫 일자리 대비 -100.0% 감소한 직군임.

○ 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직군, 법률·경찰·소방·교도 관련직군, 건설 관련직군, 식품가공 관련직군은 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리에서 새로운 유입이 발생한 직군임.

- 이상의 일자리 이동 변화는 새로운 직업군으로의 이행결과로 일자리의 이동이 다양한 직업군으로 확산되었음을 보여줌.

〈표 3-26〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동표

단위 : 명

직업 중분류		현재 일자리												전체	
		경영·회계·사무 관련 직	교육 및 자연 과학· 사회 과학 연구 관련 직	법률· 경찰· 소방· 교도 관련 직	보건· 의료 관련 직	사회 복지 및 종교 관련 직	영업 및 판매 관련 직	경비 및 청소 관련 직	미용· 숙박· 여행· 오락· 스포츠 관련 직	음식 서비스 관련 직	건설 관련 직	전기· 전자 관련 직	식품 가공 관련 직		환경· 인쇄· 목재· 가구· 공예 및 생산 단순 직
첫 일자리	경영·회계·사무 관련 직	112					13								125
	보건·의료 관련 직				67			12		51					130
	사회복지 및 종교 관련 직		13			40									53
	문화·예술· 디자인·방송 관련 직						10								10
	영업 및 판매 관련 직						114						26		140
	경비 및 청소 관련 직									28					28
	미용·숙박· 여행·오락 스포츠 관련 직	18							40						58
	음식 서비스 관련 직	57								97	50				204
	기계 관련 직											10			10
	전기·전자 관련 직			19											19
	환경·인쇄· 목재·가구· 공예 및 생산 단순 직													29	29
전체		187	13	19	67	40	137	12	40	176	50	10	26	29	806

주 : 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

〈표 3-27〉 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동결과 분석

직업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
경영·회계·사무 관련직	125명	112명 (89.6%)	13명 (10.4%)	→ 영업·판매 관련직 13명(10.4%)	75명 (40.1%)	→ 미용·숙박·여행· 오락 스포츠 관련직 18명(9.6%) → 음식서비스 관련직 57명(30.5%)	187명	49.6%
교육 및 자연과 학·사회과학 연구 관련 직	-	-	-		13명 (100%)	→ 사회복지 및 종교 관련직 13명(100%)	13명	신규
법률·경찰·소 방·교 도 관 련 직	-	-	-		19명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 19명(100%)	19명	신규
보 건 · 의 료 관 련 직	130명	67명 (51.5%)	63명 (48.5%)	→ 경비·청소 관련직 12명(9.2%) → 음식서비스 관련직 51명(39.2%)	-		67명	-48.5%
사 회 복 지 및 종 교 관 련 직	53명	40명 (75.5%)	13명 (24.5%)	→ 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 13명(24.5%)	-		40명	-24.5%
문 화 · 예 술 · 디 자 인 · 방 송 관 련 직	10명	-	10명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 10명(100%)	-		-	-100%
영 업 · 판 매 관 련 직	140명	114명 (81.4%)	26명 (18.6%)	→ 식품가공 관련직 18.6%	23명 (16.8%)	→ 경영·회계·사무 관련직 13명(9.5%) → 문화·예술·디자인· 방송 관련직 10명(7.3%)	137명	-2.1%
경 비 · 청 소 관 련 직	28명	-	28명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 28명(100%)	12명 (100%)	→ 보건·의료 관련직 12명(100%)	12명	-57.1%
미 용 · 숙 박 · 여 행 · 오 락 스 포 츠 관 련 직	58명	40명 (69.0%)	18명 (31.0%)	→ 경영·회계·사무 관련직 18명(31.0%)	-		40명	-31.0%
음 식 서 비 스 관 련 직	204명	97명 (47.5%)	107명 (52.5%)	→ 경영·회계·사무 관련직 57명(27.9%) → 건설 관련직 50명(24.5%)	79명 (44.9%)	→ 보건·의료 관련직 51명(29.0%) → 경비·청소 관련직 28명(15.9%)	176명	-13.7%
건 설 관 련 직	-	-	-		50명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 50명(100%)	50명	신규
기 계 관 련 직	10명	-	10명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 10명(100%)	-		-	-100%
전 기 · 전 자 관 련 직	19명	-	19명 (100%)	→ 법률·경찰·소방· 교도 관련직 19명(100%)	10명 (100%)	→ 기계 관련직 10명(100%)	10명	-47.4%
식 품 가 공 관 련 직	-	-	-		26명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 26명(100%)	26명	신규
환 경 · 인 쇄 · 목 재 · 가 구 · 공 예 및 생 산 단	29명	29명 (100%)	-		-		29명	0.0%
계	806명	499명	307명		307명		806명	

- 주 1) 유지율 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비
 2) 이동률 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 3) 유입률 : 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 4) 증감률 = (현재 일자리 종사자 수 - 첫 일자리 종사자 수)/첫 일자리 종사자 수 × 100

2) 여성의 직업별 이동

○ 여성의 첫 일자리와 현재 일자리간 구체적인 직업별 이동결과는 다음과 같음.

- 경영·회계·사무 관련직은 첫 일자리 종사자 23명이 모두 현재 일자리에서도 같은 직업군을 유지한 것으로 나타났고, 현재 일자리에서 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 유지율 100.0%로 나타났으며, 해당 직군의 종사자 수에도 변화가 없었음.
- 보건·의료직은 첫 일자리 종사자 118명 중 67명(56.8%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 51명(43.2%)은 음식서비스 관련직으로 이동하여 유지율 56.8%, 이동률 43.2%로 나타남. 현재 일자리에서는 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자는 총 67명이며, 첫 일자리 대비 -43.2% 감소함.
- 문화·예술·디자인·방송 관련직은 첫 일자리 종사자 10명 전원이 영업·판매 관련직으로 이동하여 이동률 100%로 나타났고, 현재 일자리에서 다른 직업군으로부터 유입이 발생하지 않아 첫 일자리 대비 -100.0% 감소함.
- 영업·판매 관련직은 첫 일자리 종사자 23명 전원이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있어 유지율이 100.0%로 나타났으며, 현재 일자리에서는 문화·예술·디자인·방송 관련직으로부터 10명(유입률 30.3%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 33명이며, 첫 일자리 대비 43.5% 증가함.
- 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직은 첫 일자리 종사자 40명 전원이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있어 유지율이 100.0%였으며, 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 40명을 유지하고 있음.
- 음식서비스 관련직은 첫 일자리 종사자 22명 전원이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있어 유지율이 100.0%임. 현재 일자리에서는 보건·의료 관련직에서 51명(유입률 69.9%)의 유입이 발생하여 현재 일자리 종사자는 73명이며, 첫 일자리 대비 231.8% 증가함.
- 환경·인쇄·목재·가수·공예 및 생산단순직은 첫 일자리 종사자 19명 전원이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있어 유지율이 100.0%였으

며, 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 19명을 유지하고 있음.

○ 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동변화는 첫 일자리에 진출한 7개 직업군 중 5개 직업군의 유지율이 100.0%로 여성은 첫 일자리에 진출한 직업군을 현재 일자리에서도 대부분 유지하고 있는 것으로 나타남.

- 경영·회계·사무 관련직군, 영업·판매 관련직군, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직군, 음식서비스 직군, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직군은 유지율 100.0%로 여성의 일자리 지속성이 높은 직업군으로 나타남.
- 반면 문화·예술·디자인·방송 관련직은 이동률 100.0%, 유입률 0.0%로 여성의 일자리 지속성이 가장 낮은 직업군으로 나타남.

○ 여성의 일자리 이동 후 첫 일자리에 비해 종사자의 수가 증가한 직업군은 영업·판매 관련직과 음식 서비스 관련직의 2개 직업군으로 종사자의 수가 많아 일자리 이동 빈도 역시 높은 것으로 파악됨.

○ 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동빈도가 가장 높은 직업군은 보건·의료직이었으며, 유입빈도가 가장 높은 직업군은 음식서비스 관련직으로 나타남.

- 앞서 이루어진 첫 일자리와 현재 일자리의 특성 분석결과에 의하면, 보건·의료 관련직은 첫 일자리와 현재 일자리에서 모두 여성의 진출비율이 높은 직업군이었고, 음식서비스 관련직은 현재 일자리에서 종사자의 수가 가장 많은 직업군 중 하였음. 보건·의료직의 높은 이동빈도와 음식서비스 관련직의 높은 유입빈도는 많은 종사자 수의 영향으로 파악됨.
- 다만 보건·의료직은 근로시간이 평균수준보다 조금 높지만 정규직 비율이 높고 월평균 근로소득이 높은 직업군임에도 43.2%의 이동률이 발생한 반면 현재 일자리에서 유입이 발생하지 않아 임금이나 고용안정성 외의 다른 일자리 선택 기준이 작용할 수 있는 것으로 나타남. 즉 일자리 선택은 임금이나 고용안정성 외에도 다양한 선택기준에 의해 이루어질 수 있음을 보여줌.

○ 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 이행은 전체 직업별 이동범위에 비해 일부 직업군에 한정된 것으로 나타나 남성이 비해 여성의 직업이동 범위가 더 좁은 것으로 나타남.

〈표 3-28〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동표

단위 : 명

직업 중분류	현재 일자리						전체
	경영·회계·사 무 관련직	보건·의료 관련직	영업 및 판매 관련직	미용·숙박· 여행·오락 스포츠 관련직	음식 서비스 관련직	환경·인쇄· 목재·가구· 공예 및 생산단순직	
첫 일자리	23						23
경영·회계·사 무 관련직		67			51		118
보건·의료 관련직			10				10
문화·예술· 디자인·방송 관련직			23				23
영업 및 판매 관련직				40			40
미용·숙박· 여행·오락 스포츠 관련직					22		22
음식서비스 관련직						19	19
환경·인쇄·목 재·가구·공예 및 생산단순직							
전체	23	67	33	40	73	19	255

주 : 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

〈표 3-29〉 여성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동결과 분석

직업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리				현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입		
경영·회계·사 무 관련직	23명	23명 (100%)	-		-	23명	0.0%
보건·의료직	118명	67명 (56.8%)	51명 (43.2%)	→ 음식서비스 관련직 51명(43.2%)	-	67명	-43.2%
문화·예술· 디자인·방송 관련직	10명	-	10명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 10명(100%)	-	-	-100%
영업·판매 관련직	23명	23명 (100%)	-		10명 (30.3%)	→ 문화·예술·디자인· 방송 관련직 10명(30.3%)	43.5%
미용·숙박· 여행·오락 스포츠 관련직	40명	40명 (100%)	-		-	40명	0.0%
음식서비스 관련직	22명	20명 (100%)	-		51명 (69.9%)	→ 보건·의료 관련직 51명(69.9%)	231.8%
환경·인쇄· 목재·가구· 공예 및 생산 단순직	19명	19명 (100%)	-		-	19명	0.0%
	255명	194명	61명		61명	255명	

- 주 1) 유지율 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비
 2) 이동률 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 3) 유입률 : 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 4) 증감률 = (현재 일자리 종사자 수 - 첫 일자리 종사자 수)/첫 일자리 종사자 수 × 100

3) 남성의 직업별 이동

○ 남성의 첫 일자리와 현재 일자리간 구체적인 직업별 이동결과는 다음과 같음.

- 경영·회계·사무 관련직은 첫 일자리 종사자 102명 중 89명(87.3%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 13명(12.7%)은 영업·판매 관련직으로 이동하여 유지율 87.3%, 이동률 12.7%로 나타남. 현재 일자리에서는 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직으로부터 18명(11.0%), 음식서비스 관련직으로부터 57명(34.8%) 모두 75명(유입률 45.7%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 수는 총 164명이며, 첫 일자리 대비 60.8% 증가함.
- 교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직은 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 사회복지 및 종교 관련직으로부터 13명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 13명임.
- 법률·경찰·소방·교도 관련직은 첫 일자리에서는 종사자가 없었으나 현재 일자리에서는 전기·전자 관련직으로부터 19명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 19명임.
- 보건·의료직은 첫 일자리 종사자 12명이 전원 경비·청소 관련직으로 이동하여 이동률 100.0%로 나타났으며, 현재 일자리에서는 다른 직업군으로 부터의 유입이 발생하지 않아 첫 일자리 대비 -100.0% 감소함.
- 사회복지 및 종교 관련직은 첫 일자리 종사자 53명 중 40명(75.5%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 13명(24.5%)은 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직으로 이동하여 유지율 75.5%, 이동률 24.5%로 나타남. 현재 일자리에서는 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 현재 일자리 종사자는 총 40명이며, 첫 일자리 대비 -24.5% 감소함.
- 영업·판매 관련직은 첫 일자리 종사자 117명 중 91명(77.8%)이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 26명(22.2%)은 식품가공 관련직으로 이동하여 유지율 75.5%, 이동률 22.2%로 나타남. 현재 일자리에서는 경영·회계·사무 관련직으로부터 13명(유입률 12.5%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 104명이며, 첫 일자리 대비 -11.1% 감소함.
- 경비·청소 관련직은 첫 일자리 종사자 28명 전원이 음식서비스 관련직으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타났고, 현재 일자리에서는 보건·의료 관련직으로부터

터 12명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 12명이며, 첫 일자리 대비 -57.1% 감소함.

- 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직은 첫 일자리 종사자 18명 전원이 경영·회계·사무 관련직으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타났으며, 현재 일자리에서는 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 첫 일자리 대비 -100.0% 감소함.
- 음식서비스 관련직은 첫 일자리 종사자 182명 중 75명(41.2%)이 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있으며, 나머지 107명(58.8%) 중 57명(31.3%)은 경영·회계·사무 관련직으로, 50명(27.5%)은 건설 관련직으로 이동하여 유지율 41.2%, 이동률 58.8%로 나타남. 현재 일자리에서는 경비·청소 관련직으로부터 28명(유입률 27.2%)이 유입되어 현재 일자리 종사자 103명이며, 첫 일자리 대비 -43.4% 감소함.
- 기계 관련직은 첫 일자리 종사자 10명 전원이 전기·전자 관련직으로 이동하여 이동률이 100.0%로 나타났으며, 현재 일자리에서는 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 첫 일자리 대비 -100.0% 감소함.
- 식품가공 관련직은 첫 일자리 종사자가 없었으나 현재 일자리에서 영업·판매직으로부터 26명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 26명임.
- 건설 관련직은 첫 일자리 종사자가 없었으나 현재 일자리에서 음식서비스 관련직으로부터 50명(유입률 100.0%)이 유입되어 현재 일자리 종사자는 총 50명임.
- 환경·인쇄·목재·가수·공예 및 생산단순직은 첫 일자리 종사자 10명 전원이 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있어 유지율이 100.0%였으며, 다른 직업군으로부터의 유입이 발생하지 않아 현재 일자리에서도 첫 일자리와 같은 10명을 유지하고 있음.

○ 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동변화는 대부분 첫 일자리 대비 감소하였으나 경영·회계·사무 관련직은 증가함.

- 경영·회계·사무 관련직은 남성 종사자의 비율이 높고, 종사자 수가 많은 다른 직업군에 비해 이동률이 낮고 유입률이 높아 첫 일자리 대비 종사자의 수가 증가함.

○ 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 이동빈도가 가장 높은 직업군은 음식서비스 관련직이며, 유입빈도가 가장 높은 직업군은 경영·회계·사무 관련직으로 나타남.

- 앞서 이루어진 첫 일자리와 현재 일자리의 특성 분석결과에 의하면, 음식서비스 관련직은 가장 종사자의 수가 많은 직업군 중 하나이며, 경영·회계·사무 관련직은 특히 남성의 진출비율이 높은 직업군으로 많은 종사자의 수가 영향을 미친 것으로 파악됨.
- 첫 일자리와 같은 직업군을 유지하고 있는 비율이 높은 직업군은 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직군, 경영·회계·사무직군, 영업·판매 관련직군, 사회복지 및 종교 관련직군, 음식 서비스 관련직군의 순으로 나타남.
- 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직군은 남성의 일자리 지속성이 가장 높은 직업군이었지만 종사자의 수가 적었음. 이 직업군은 여성의 일자리 지속성도 100.0%로 남녀 모두 일자리 지속성이 높은 직업군으로 나타남.
 - 반면 경영·회계·사무직군과 영업·판매 관련직군은 종사자의 수가 많으면서도 남성의 일자리 지속성이 높은 직업군이었음.
- 보건·의료 관련직군, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직은 이동을 100.0% 유입률 0.0%로 현재 일자리로의 이행 후 종사자가 0명으로 나타나 남성의 일자리 지속성이 낮은 산업군으로 나타남.
- 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 일자리 이동의 변화는 다양한 직업군에서 이루어져 남성의 직업 간 일자리 이행은 여성에 비해 그 범위가 더 넓은 것으로 나타남.

〈표 3-30〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동표

단위 : 명(%)

직업 중분류	현재 일자리											전체
	경영·회 계·사무 관련직	교육 및 자연 과학 사회 과학 연구 관련직	법률·경 찰·소방 ·교도 관련직	사회복 지 및 종교 관련직	영업 및 판매 관련직	경비 및 청소 관련직	음식서 비스 관련직	건설 관련직	전기·전 자 관련직	식품가 공 관련직	환경·인 쇄·목재 ·가구· 공예 및 생산 단순직	
경영·회 계·사무 관련직	89				13							102
보 건 · 의 료 관 련 직						12						12
사 회 복 지 및 종 교 관 련 직		13		40								53
영 업 및 판 매 관 련 직					91					26		117
경 비 및 청 소 관 련 직							28					28
미 용 · 숙 박 · 여 행 · 오 략 스 포 츠 관 련 직	18											18
음 식 서 비 스 관 련 직	57						75	50				182
기 계 관 련 직									10			10
전 기 · 전 자 관 련 직			19									19
환 경 · 인 쇄 · 목 재 · 가 구 · 공 예 및 생 산 단 순 직											10	10
전체	164	13	19	40	104	12	103	50	10	26	10	551

주 : 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

〈표 3-31〉 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 직업별 이동결과 분석

직업별	첫 일자리	첫 일자리 → 현재 일자리					현재 일자리	증감률
		유지	이동		유입			
경 영 · 회 계 · 사 무 관련직	102명	89명 (87.3%)	13명 (12.7%)	→ 영업·판매 관련직 13명(12.7%)	75명 (45.7%)	→ 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직 18명(11.0%) → 음식서비스 관련직 57명(34.8%)	164명	60.8%
교육 및 자연 과학·사회과학 연구 관련 직	-	-	-		13명 (100%)	→ 사회복지 및 종교 관련직 13명(100%)	13명	신규
법률·경찰·소 방 · 교 도 관 련 직	-	-	-		19명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 19명(100%)	19명	신규
보 건 · 의 료 관 련 직	12명	-	12명 (100%)	→ 경비·청소 관련직 12명(100%)	-		-	-100%
사회복지 및 종교 관련직	53명	40명 (75.5%)	13명 (24.5%)	→ 교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직 13명(24.5%)	-		40명	-24.5%
영 업 · 판 매 관 련 직	117명	91명 (77.8%)	26명 (22.2%)	→ 식품가공 관련직 26명(22.2%)	13명 (12.5%)	→ 경영·회계·사무 관련직 13명(12.5%)	104명	-11.1%
경 비 · 청 소 관 련 직	28명	-	28명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 28명(100%)	12명 (100%)	→ 보건·의료 관련직 12명(100%)	12명	-57.1%
미 용 · 숙 박 · 여 행 · 오 락 스포츠 관련직	18명	-	18명 (100%)	→ 경영·회계·사무 관련직 18명(100%)	-		-	-100%
음 식 서 비 스 관 련 직	182명	75명 (41.2%)	107명 (58.8%)	→ 경영·회계·사무 관련직 57명(31.3%) → 건설 관련직 50명(27.5%)	28명 (27.2%)	→ 경비·청소 관련직 28명(27.2%)	103명	-43.4%
기 계 관련직	10명	-	10명 (100%)	→ 전기·전자 관련직 10명(100%)	-		-	-100%
건 설 관련직	-	-	-		50명 (100%)	→ 음식서비스 관련직 50명(100%)	50명	신규
전 기 · 전 자 관 련 직	19명	-	19명 (100%)	→ 법률·경찰·소방·교도 관련직 19명(100%)	10명 (100%)	→ 기계 관련직 10명(100%)	10명	-47.4%
식 품 가 공 관 련 직	-	-	-		26명 (100%)	→ 영업·판매 관련직 26명(100%)	26명	신규
환 경 · 인 쇄 · 목 재 · 가 구 · 공 예 및 생 산 단	10명	10명 (100%)	-		-		10명	0.0%
계	551명	305명	246명		246명		551명	

- 주 1) 유지율 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 같은 종사자의 백분비
 2) 이동률 : 첫 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 3) 유입률 : 현재 일자리 종사자 중 첫 일자리와 현재 일자의 산업군(또는 직업군)이 다른 종사자의 백분비
 4) 증감률 = (현재 일자리 종사자 수 - 첫 일자리 종사자 수)/첫 일자리 종사자 수 × 100

제주지역 대졸자의 일자리 미스매치와 일자리 만족도

- 1. 개요
- 2. 일자리 미스 매치 및 전공불일치
- 3. 일자리 만족도

1. 개요

- 이 장에서는 제주지역 대졸자의 일자리 미스매치와 일자리 만족도를 살펴보기 위하여 한국고용정보원의 『2016 대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 원자료를 분석함.
- 분석대상은 제주지역에 소재하고 있는 전문대학 및 4년제 대학교를 졸업한 만19세~34세 응답자임.
- 분석내용은 일자리 미스매치 및 전공 불일치에서는 업무와 교육수준 일치도, 업무와 기술수준 일치도, 업무와 전공 일치도, 대학 전공지식의 도움정도, 대학 재학시 필수 습득 능력, 현재 일자리 적응장애 요인 등이며, 일자리 만족도에서는 첫 일자리 만족도, 현재 일자리 만족도, 첫 일자리와 현재 일자리 만족도 비교 등임.

2. 일자리 미스매치 및 전공불일치

- 2018년 기준 제주지역의 고등학교 졸업 후 상급학교 진학률은 75.1%로 나타남. 이러한 고등교육의 보편화로 고학력 구직자가 증가하고 있지만 고학력자를 요구하는 일자리가 증가하고 있는 것은 아니어서 일자리 수급에 불균형이 발생하고 있음.
- 2018년 8월 『구인·구직 통계』(워크넷)에 따르면, 신규 구인이 전문대학 이상의 학력을 필요로 하는 경우는 8.3%였으나 신규 구직자 중 전문대학 이상의 학력을 가진 사람들은 56.2%로 나타남. 신규 구인의 82.7%가 학력과 무관한 것으로 나타나 제주지역 대졸자들이 자신의 교육수준보다 낮은 일자리를 선택할 가능성이 높음.
- 노동시장에서 일자리와 교육수준 및 기술수준, 전공불일치 문제는 고용안정성(상용직 또는 정규직 여부), 임금수준, 직무만족도, 이직 등의 문제로 이어지기 때문에 노동시장 결과에 부정적 영향을 미칠 수 있음(차성현·주희정, 2010).
 - 자신의 교육 및 기술수준에 맞지 않거나 전공과 일치하지 않는 일자리에 취업하는 경우 정규직에 채용될 가능성이 낮고 임금수준 및 직무만족도가 낮아져 이직 의사를 높이는 원인이 됨.
 - 특히 과잉교육 경우 자신의 교육수준보다 낮은 일자리에 종사하는 근로자는 동일한 업무를 수행하는 다른 근로자에 비해 상대적으로 낮은 임금을 받게 되어 교육대비 투자수익율이 낮아지고 전반적인 업무만족도가 떨어져 이직할 가능성이 높아지게 됨.

- 이러한 일자리 미스매치와 전공불일치는 노동시장에서 불필요한 비용을 발생시켜 비효율성을 초래하고 근로자의 고용안정성에도 부정적 영향을 미치게 됨.

가. 업무와 교육수준 일치도

- 제주지역 대졸자는 교육수준에 비하여 업무수준이 알맞다는 의견이 비제주지역 대졸자보다 다소 낮은 반면 업무수준이 어렵다는 의견은 제주지역 대졸자가 조금 더 높게 나타나 제주지역 대졸자의 교육수준 일치도가 비제주지역 대졸자에 비해 다소 낮은 것으로 나타남.
 - 비제주지역 대졸자의 교육수준 대비 현재 일자리 업무수준 평가는 알맞다 67.3%, 낮다 18.0%, 높다 14.7%이고, 제주지역 대졸자는 알맞다 60.2%, 낮다 20.9%, 높다 18.9%로 제주와 비제주지역 대졸자 모두 업무수준이 알맞다는 의견이 가장 많음.
 - 다만 알맞다는 일치의견은 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균 7.1%p 더 낮은 반면 업무수준이 낮다는 불일치 의견은 제주지역 대졸자가 2.9%p 더 많고, 업무수준이 낮다는 불일치의견은 제주지역이 4.2%p 더 적은 것으로 나타남.
- 여성은 교육수준에 비하여 업무수준이 알맞다는 의견이 남성에 비해 다소 높은 반면, 남성은 여성에 비해 업무수준이 낮다는 의견이 다소 높게 나타나 여성의 교육수준 일치도가 남성에 비해 다소 높은 것으로 나타남.
 - 제주지역 대졸자의 교육수준 대비 현재 일자리 업무수준에 대하여 여성은 알맞다 66.1%, 높다 19.1%, 낮다 14.9%이고, 남성은 알맞다 53.6%, 낮다 27.7%, 높다 18.8%로 남녀 모두 업무수준이 알맞다는 의견이 가장 많음.
 - 다만 업무수준이 알맞다는 의견은 여성이 12.5%p 더 많고, 업무수준이 낮다는 의견은 남성이 12.8%p 더 많으며, 업무수준이 높다는 여성이 0.3%p 더 많아 유사한 수준인 것으로 나타남.
- 교육수준 대비 업무수준은 4년제대학이 전문대학보다 알맞다는 의견과 업무수준이 높다는 의견이 더 많고, 업무수준이 낮다는 의견은 전문대학에서 더 많이 나타남.
 - 제주지역 전문대학 졸업자의 교육수준 대비 현재 일자리 업무수준 평가는 알맞

다 58.3%, 낮다 24.9%, 높다 16.8%이고, 4년제대학 졸업자는 알맞다 62.2%, 높다 21.2%, 낮다 16.5%로 나타나 업무수준이 알맞다는 의견은 4년제대학이 3.9%p 더 많고, 업무수준이 낮다는 의견은 전문대학이 8.4%p 더 많고, 업무수준이 높다는 의견은 4년제대학이 4.4%p 더 많은 것으로 나타남.

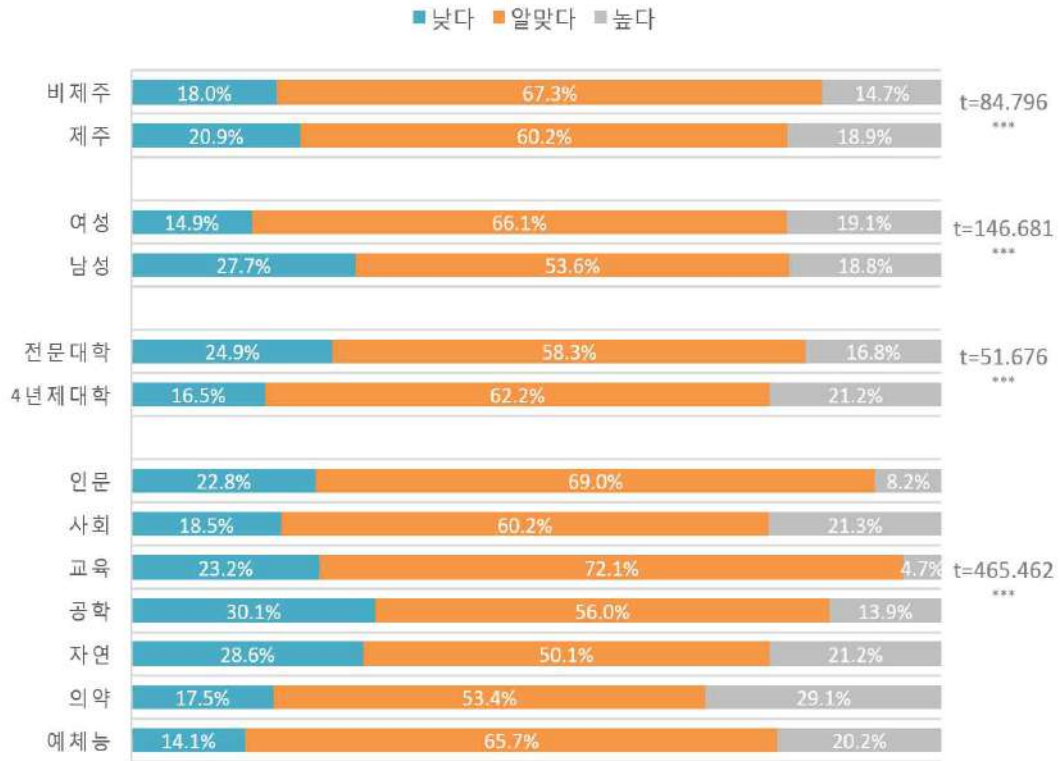
○ 전공별 제주지역 대졸자의 교육수준 대비 현재 일자리 업무수준은 알맞다는 의견은 교육전공이 가장 많고, 업무수준이 낮다는 의견은 공학전공이 가장 많고, 업무수준이 높다는 의견은 의약전공이 가장 많음.

- 교육수준 대비 업무수준이 알맞다는 의견은 교육 72.1%, 인문 69.0%, 예체능 65.7% 등의 순으로 자연전공이 가장 많고, 자연전공이 50.1%로 가장 적은 것으로 나타남.
- 교육수준 대비 업무수준이 낮다는 의견은 공학 30.1%, 자연 28.6%, 교육 23.2% 등의 순으로 공학전공이 가장 많고, 예체능이 14.1%로 가장 적은 것으로 나타남.
- 교육수준 대비 업무수준이 높다는 의견은 의약 29.1%, 사회 21.3%, 자연 21.2% 등의 순으로 의약전공이 가장 많고, 교육전공이 4.7%로 가장 적은 것으로 나타남.

○ 이상의 분석결과를 교육수준 불일치를 중심으로 요약하면, 제주지역 대졸자는 비제주지역 대졸자에 비해 자신의 교육수준보다 낮거나 높은 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.

- 특히 자신의 교육수준보다 업무수준이 낮은 일자리에 종사하는 과잉교육의 경우는 남성과 전문대학에서 더 많이 나타나고, 전공별로는 공학과 자연계열에서 더 많이 나타남.

〈그림 4-1〉 현재 하고 있는 일과 자신의 교육수준 평가



주 : 한국고용정보원. 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』 원자료 분석

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

나. 업무와 기술수준 일치도

○ 제주지역 대졸자의 업무기술수준 평가는 기술수준이 알맞다는 평가가 가장 많지만 비제주지역 대졸자와 비교하여 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 더 적고, 기술수준이 낮다는 의견과 기술수준이 높다는 의견은 더 많아 비제주지역 대졸자에 비해서는 업무의 기술수준 일치도가 다소 낮게 나타남.

- 제주지역 대졸자의 자신의 기술수준과 비교한 업무 기술수준 평가는 알맞다 57.9%, 낮다 21.6%, 높다 20.5%이며, 비제주지역 대졸자는 알맞다 68.5%, 낮다 17.1%, 높다 14.4%로 나타남.
- 기술수준이 알맞다는 의견은 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자에 비해 10.6%p 더 낮은 반면, 기술수준이 낮다는 의견은 제주지역 대졸자가 4.5%p 더

많고, 높다는 의견은 6.1%p 더 많은 것으로 나타나 제주지역 대졸자의 기술수준 일치도가 비제주지역 대졸자에 비해 다소 낮은 것으로 나타남.

○ 성별로 살펴보면, 업무기술수준이 알맞다는 의견은 여성이 더 적은 반면 업무의 기술수준이 높다는 의견은 여성이 더 많은 것으로 나타나 여성의 기술수준 일치도가 남성에 비해 더 낮은 것으로 나타남.

- 성별로 자신의 기술수준 대비 업무기술수준 평가를 살펴보면, 여성은 알맞다 54.9%, 높다 27.3%, 낮다 17.8%이며, 남성은 알맞다 61.4%, 낮다 25.8%, 높다 12.8%로 나타남.
- 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 여성이 남성보다 6.5%p 더 적고, 업무의 기술수준이 낮다는 의견도 여성이 8.0%p 더 적은 반면 업무의 기술수준이 높다는 의견은 여성이 14.5%p 더 높게 나타나 여성의 기술수준 일치도가 더 낮은 것으로 나타남.

○ 학교유형별로 살펴보면, 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 4년제 대학이 더 많은 반면, 업무의 기술수준이 낮다는 의견은 전문대학이 더 많음.

- 학교유형별로 자신의 기술수준 대비 업무기술수준 평가를 살펴보면, 전문대학은 알맞다 54.4%, 낮다 25.1%, 높다 20.5%이고, 4년제 대학은 알맞다 61.8%, 높다 20.5%, 낮다 17.7% 순으로 나타나 모두 알맞다는 의견이 가장 많음.
- 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 4년제 대학이 7.4%p 더 많고, 기술수준이 낮다는 의견은 전문대학이 7.4%p 더 많은 것으로 나타남.

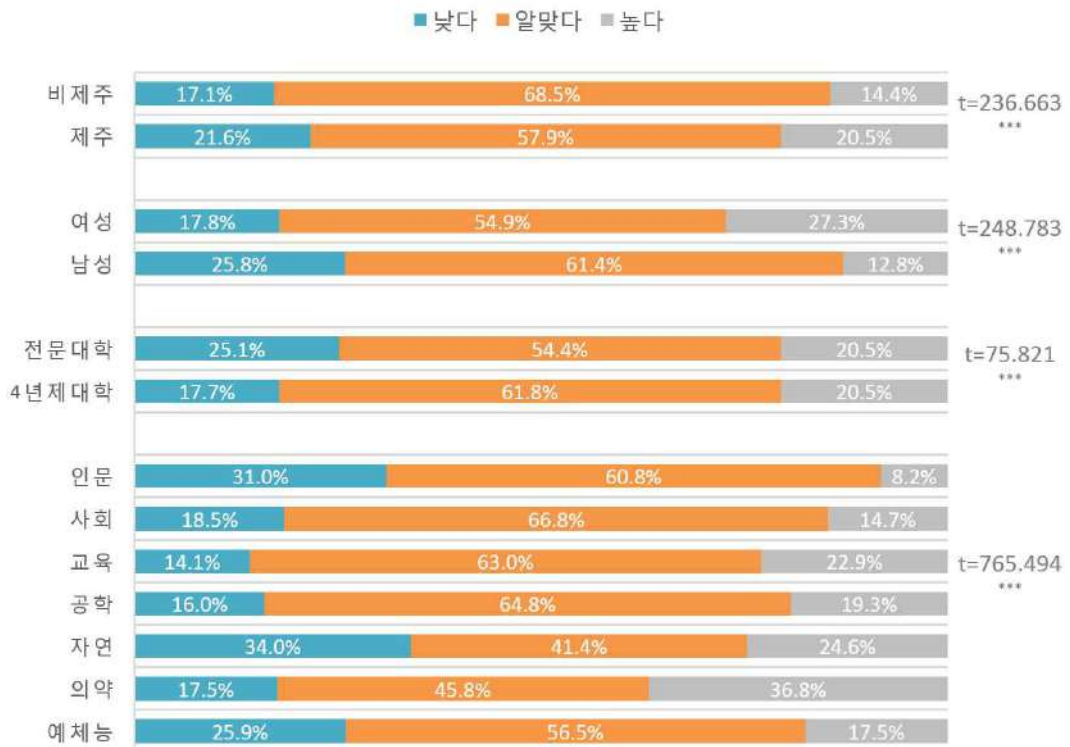
○ 전공별로는 업무의 기술수준이 알맞다는 의견은 사회전공이 가장 높고, 업무의 기술수준이 낮다는 의견은 자연전공, 높다는 의약전공이 가장 높게 나타남.

- 전공별로 자신의 기술수준 대비 업무기술수준 평가를 살펴보면, 알맞다는 의견은 사회전공이 66.8%로 가장 많고, 낮다는 의견은 자연전공이 34.0%로 가장 많고, 높다는 의견은 의약전공이 36.8%로 가장 많음.
- 특히 자연전공은 알맞다는 의견이 가장 낮은 반면 낮거나 높다는 불일치 의견이 높게 나타나 다른 전공에 비해 불일치 수준이 가장 높은 것으로 나타남.

○ 이상의 분석결과를 기술수준 불일치를 중심으로 요약하면, 제주지역 대졸자는 비제주지역 대졸자에 비해 자신의 기술수준에 비해 업무 수준이 낮거나 높은 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.

- 특히 자신의 기술수준에 비해 업무수준이 낮은 일자리에 종사하는 경우는 남성과 전문대학에서 더 많이 나타났고, 전공별로는 자연, 인문계열에서 더 많이 나타남.

〈그림 4-2〉 현재 하고 있는 일과 자신의 기술수준 평가



주 : 한국고용정보원. 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』 원자료 분석

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

다. 업무와 전공 일치도

○ 대졸자의 전공일치도 평가는 제주지역 대졸자의 불일치 의견이 더 높게 나타남.

- 제주지역 대졸자의 현재 하고 있는 일과 자신의 전공일치 평가는 현재하고 있는 일과 자신의 전공이 맞지 않는다 36.4%, 보통이다 16.0%, 맞는다 47.3%이며, 비제주지역 대졸자는 맞지 않는다 26.4%, 보통이다 24.1%, 맞는다 49.5%로 제주와

비제주지역 대졸자 모두 일치 의견이 가장 많지만 비제주지역 대졸자와 비교하여 제주지역 대졸자의 불일치 의견이 다소 높게 나타남.

○ 성별 전공일치도 평가는 남성에 비해 여성의 일치 의견이 더 높게 나타남.

- 성별로 살펴보면, 여성은 현재하고 있는 일과 자신의 전공이 맞지 않는다 29.5%, 보통이다 17.2%, 맞는다 53.2%이고, 남성은 맞지 않는다 44.8%, 보통이다 14.7%, 맞는다 40.5%로 남녀 모두 일치 의견이 가장 많았지만, 여성은 남성에 비해 일치 의견이 12.7%p 더 많은 반면 남성은 불일치 의견이 15.3%p 더 많은 것으로 나타나 여성의 전공일치도가 더 높은 것으로 파악됨.

○ 학교유형별로는 4년제 대학에 전문대학의 일치 의견이 조금 더 높게 나타남.

- 학교유형별로 살펴보면, 전문대학은 현재하고 있는 일과 자신의 전공이 맞지 않는다 35.6%, 보통이다 11.0%, 맞는다 53.4%이고, 4년제대학은 맞지 않는다 37.8%, 보통이다 21.5%, 맞는다 40.6%로 나타나 모두 일치 의견이 더 많았지만, 전문대학이 4년제대학에 비해 일치 의견이 조금 더 높게 나타남.

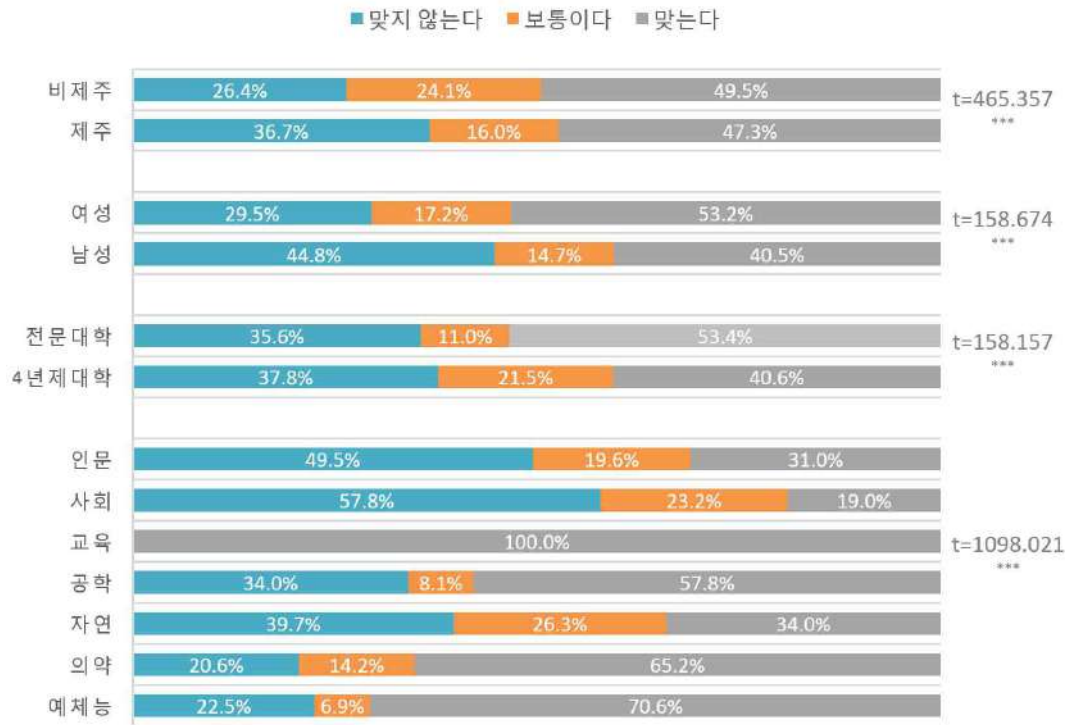
○ 전공별로는 교육전공의 일치 의견이 압도적으로 높고, 사회전공의 일치 의견이 가장 낮게 나타남. 특히 사회전공은 일치 의견은 가장 낮고 불일치 의견은 가장 높게 나타나 전공일치도가 가장 낮은 전공으로 파악됨.

- 전공별 현재 하고 있는 일과 자신의 전공이 맞는다는 평가는 교육전공이 100%로 가장 높고, 사회전공이 19.0%로 가장 낮음. 특히 사회전공은 일치 의견이 19.0%에 불과한 반면 불일치 의견은 57.8%로 가장 많아 전공일치도가 가장 낮은 전공으로 파악됨.
- 일치 의견이 100%인 교육전공을 비롯하여 예·체능(70.6%), 의약(65.2%), 공학(57.7%)전공은 일치 의견이 더 많은 반면 불일치 의견이 57.8%로 나타난 사회전공을 비롯하여 인문(49.5%), 자연(39.7%)은 불일치 의견이 더 많은 것으로 나타남.

○ 이상의 분석결과를 전공불일치를 중심으로 요약하면, 제주지역 대졸자는 비제주지역 대졸자에 비해 자신의 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타남.

- 특히 자신의 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 경우는 남성과 4년제 대학에서 더 많이 나타났고, 전공별로는 사회, 인문계열에서 더 많이 나타남.

〈그림 4-3〉 현재 하고 있는 일과 자신의 전공일치 평가



주 : 한국고용정보원. 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』 원자료 분석

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

라. 대학 전공지식의 도움정도

○ 제주지역 대졸자의 현재 업무 수행시 전공지식 도움정도는 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 다소 낮게 나타남.

- 제주지역 대졸자의 전공지식의 업무수행 도움평가는 전공지식이 업무수행에 도움이 안된다 29.3%, 보통이다 25.1%, 도움이 된다 50.0%이고, 비제주지역 대졸자는 도움이 안된다 24.9%, 보통이다 25.1%, 도움이 된다 50.0%로 제주와 비제주지역 대졸자 모두 현재 업무를 수행하는데 전공지식이 도움이 된다는 의견이 가장 많음.
- 다만 도움이 된다는 의견은 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 평균

5.9%p 더 낮고 도움이 되지 않는다는 의견은 제주지역 대졸자가 4.4%p 더 높게 나타나 전공지식 도움정도는 제주지역 대졸자가 더 낮게 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 성별 현재 업무 수행시 전공지식 도움정도는 여성이 남성보다 더 높게 나타남.

- 성별로 살펴보면, 여성은 전공지식이 업무수행에 도움이 안된다 23.5%, 보통이다 27.5%, 도움이 된다 49.0%이고, 남성은 도움이 안된다 35.9%, 보통이다 25.6%, 도움이 된다 38.6%로 남녀 모두 업무수행시 전공지식이 도움이 된다는 의견이 가장 많았지만 남성의 경우는 여성보다 도움이 된다는 의견이 10.5%p 더 낮게 나타났고, 도움이 안된다는 의견은 12.4%p 더 높게 나타나 대학전공지식 도움정도는 여성이 더 높게 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 학교유형별 현재 업무 수행시 전공지식 도움정도는 전문대학이 조금 더 높게 나타남.

- 학교유형별로 살펴보면, 전문대학은 전공지식이 업무수행에 도움이 안된다 29.8%, 보통이다 21.6%, 도움이 된다 48.7%이고 4년제대학은 도움이 안된다 28.7%, 보통이다 32.0%, 도움이 된다 39.2%로 도움이 된다는 의견은 전문대학이 9.4%p 더 많고, 도움이 안 된다는 의견은 전문대학이 1.0%p 더 높게 나타나 전공지식 도움정도는 전문대학이 조금 더 높은 것으로 파악됨.

○ 제주지역 대졸자의 전공별 현재 업무 수행시 전공지식 도움정도는 교육전공이 가장 높은 것으로 나타났으며, 반면 사회전공은 도움정도가 가장 낮은 것으로 나타남.

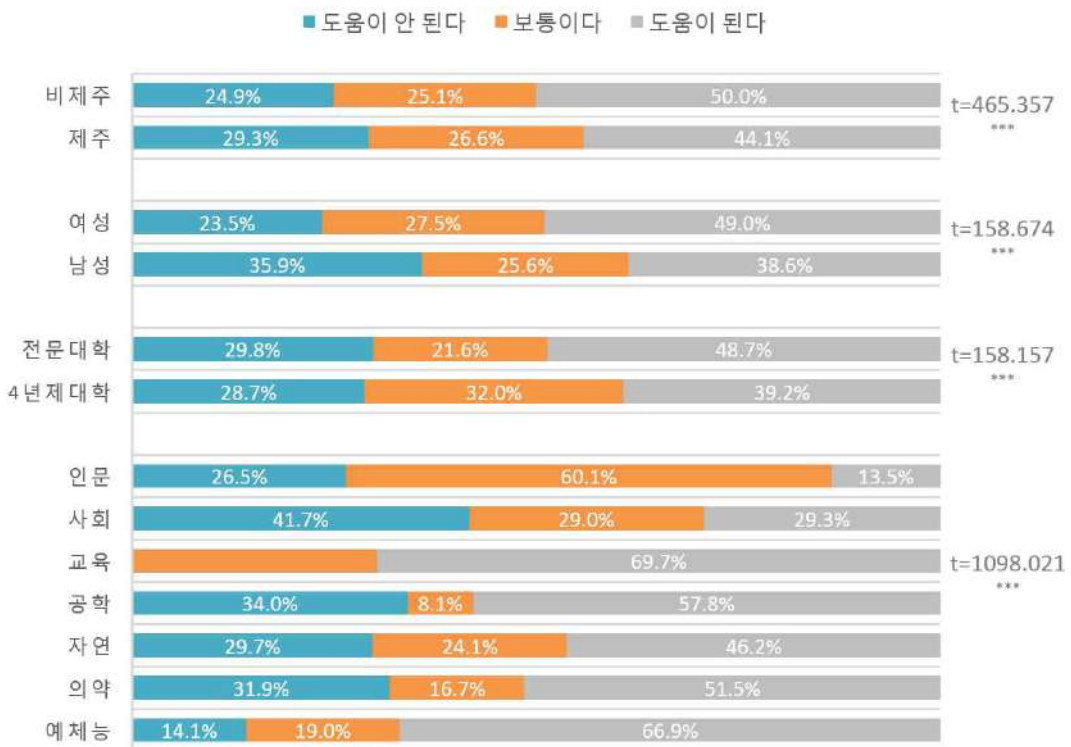
- 전공별로는 살펴보면, 전공지식이 도움이 된다는 의견은 교육(69.7%), 예체능(66.9%), 공학(57.8%), 의약(51.5%) 등의 순으로 교육전공이 가장 높게 나타났고 인문전공이 13.5%로 가장 낮게 나타남.
- 다만 인문전공은 전공지식 도움정도를 보통으로 평가한 의견이 630.1%로 다른 전공에 비해 가장 높았고, 도움이 안된다는 의견은 사회전공이 41.7%로 가장 높게 나타남.

○ 이상의 분석결과를 전공지식 도움정도가 낮은 경우를 중심으로 요약하면, 제주지역

대졸자가 비제주지역 대졸자에 비해 전공지식의 도움정도가 낮은 일자리에 종사하는 비율이 더 높게 나타남.

- 특히 자신의 전공지식이 도움되지 않는 일자리에 종사하는 경우는 남성에게 더 많이 나타났고, 학교유형별로는 전문대학이 조금 더 많지만 큰 차이는 없었음. 전공별로는 사회계열에서 더 많이 나타남.

〈그림 4-4〉 전공지식 도움 정도



주 : 한국고용정보원. 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』 원자료 분석

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

마. 대학 재학 시 필수 습득능력

○ 대학 재학 시 필수 습득능력 1순위는 제주지역과 비제주지역 대졸자 모두 의사소통 능력이 가장 많은 지지를 받았으나 제주지역 대졸자가 비제주지역 대졸자보다 14.6%p 더 많은 지지를 받아 제주지역 대졸자에게 더 필수적 습득능력으로 평가됨.

- 대학 재학 시 배웠으면 업무에 가장 도움이 될 것이라고 생각하는 능력 1순위로

제주지역 대졸자는 의사소통능력이 33.4%로 가장 많았으며, 다음으로 대인관계 능력, 기술이해 및 활용능력, 자기관리 및 개발능력 등의 순으로 나타났으며, 비 제주지역 대졸자는 의사소통능력이 18.9%로 가장 많았으며, 다음으로 기술이해 및 활용능력, 문제해결능력, 대인관계능력 등의 순으로 나타남.

- 제주지역 대졸자는 의사소통능력이 비제주지역 대졸자보다 14.6%p 더 많은 지지를 받았으며, 의사소통능력에 이어 대인관계능력도 다른 능력에 비해 더 필수적 습득능력으로 평가됨.

○ 대학 재학 시 필수 습득능력 1순위는 성별로도 모두 의사소통능력이 가장 많은 지지를 받았으며, 10%이상 지지를 받은 습득능력 중 대인관계능력과 기술이해 및 활용능력은 남녀 모두에서 공통적으로 나타난 반면 자기관리 및 개발능력은 여성에게서, 문제해결능력은 남성에게서 더 많은 지지를 받은 것으로 나타남.

- 대학 재학 시 배웠으면 업무에 가장 도움이 될 것이라고 생각하는 능력 1순위로 여성은 의사소통능력 37.9%, 자기관리 및 개발능력 19.5%, 대인관계능력 12.1%, 기술이해 및 활용능력 10.4% 등의 순이었고, 남성은 의사소통능력 28.5%, 기술이해 및 활용능력 18.0%, 대인관계능력 16.8%, 문제해결능력 15.2% 등의 순으로 나타남.
- 이 중 의사소통능력은 남녀 모두에게서 가장 필수적 습득능력 1순위로 지지를 받았지만 여성 37.9%, 남성 28.5%로 여성에게 더 많은 지지를 받음. 성별에 따라 차이를 보인 자기관리 및 개발능력은 여성 19.5%, 남성 3.4%로 여성의 지지를 더 많이 받았고, 문제해결능력은 여성 7.5%, 남성 15.2%로 남성의 지지를 더 많이 받음.

○ 학교유형별로도 의사소통능력이 대학 재학 시 필수 습득능력 1순위로 가장 많은 지지를 받았지만 전문대학에서 더 많은 지지를 받음.

- 대학 재학 시 배웠으면 업무에 가장 도움이 될 것이라고 생각하는 능력으로 전문대학은 의사소통능력 42.9%, 기술이해 및 활용능력 15.2%, 대인관계능력 12.1%, 자기관리 및 개발능력 10.4% 등의 순으로 나타났으며, 4년제 대학은 의사소통능력 23.0%, 대인관계능력 16.8%, 자기관리 및 개발능력 13.5%, 기술이해 및 활용능력 12.6% 정보수집 및 분석능력 10.2% 등의 순으로 나타남.
- 이 중 의사소통능력은 전문대학과 4년제 대학 모두에서 대학 재학 시 필수 습득

능력 1순위로 가장 많은 지지를 받았지만 전문대학이 19.9%p 더 많은 지지를 받아 전문대학이 더 필수적 능력으로 평가함.

- 대학 재학 시 필수습득능력 1순위로 인문, 사회, 교육, 의약 전공은 의사소통능력이 가장 필수적 능력으로 평가되었으며, 공학·자연, 예·체능 전공은 기술이해 및 활용능력이 가장 필수적 습득능력으로 평가됨.
 - 대학 재학 시 배웠으면 업무에 가장 도움이 될 것이라고 생각하는 능력 1순위로 인문, 사회, 교육, 의약전공은 의사소통능력(인문 34.1%, 사회 27.6%, 교육 66.7%, 의약전공 50.7%)이 가장 많은 지지를 받았으며, 특히 의사소통능력은 교육과 의약전공에서 더 높은 지지를 받음. 또한 공학, 자연, 예·체능 전공은 기술이해 및 활용능력(공학 24.4%, 자연 34.3%, 예·체능 전공 28.8%)이 가장 많은 지지를 받음.
- 위의 분석결과를 요약하면, 제주지역 대졸자들은 대학 재학 시 습득해야 할 필수능력으로 의사소통능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남.
 - 다만 전공별로는 대부분의 전공계열에서 대학 재학 시 습득해야 할 필수능력으로 의사소통능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났으나 공학, 자연, 예·체능계열은 기술이해 및 활용능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남.

바. 현재 일자리 적응장애 요인

- 현재 일자리 적응 장애요인으로서는 제주지역과 비제주지역 대졸자 모두 업무내용 습득과 상사·동료와의 관계가 가장 큰 장애요인이었으며, 적성·흥미와의 불일치는 제주지역 대졸자에서 더 비중있는 장애요인인 반면 기대근로여건 격차는 비제주지역 대졸자에서 더 비중있는 장애요인으로 나타남.
 - 현재 일자리에 적응하는데 가장 어려웠던 점으로 제주지역 대졸자는 업무내용습득 49.2%, 상사·동료와의 관계 32.8%, 적성·흥미와의 불일치 13.4%, 임금·복지·근로시간 등의 기대근로여건과의 격차 4.6%로 나타났고 기타 장애요인은 응답자가 없었음.
 - 비제주지역 대졸자는 업무내용습득 43.8%, 상사·동료와의 관계 23.6%, 임금·복지·근로시간 등의 기대근로여건 격차 15.7%, 육체적 건강 또는 체력의 문제 6.2% 등의 순으로 나타남.

○ 성별 현재 일자리 적응 장애요인은 남녀 모두 업무내용습득과 상사-동료와의 관계가 가장 큰 적응 장애요인으로 나타남. 또한 여성은 적성·흥미와의 불일치, 기대했던 근로여건 수준 격차도 장애요인으로 나타남.

- 현재 일자리에 적응하는데 가장 어려웠던 점으로 여성은 업무내용습득 45.1%, 상사-동료와의 관계 30.0%, 적성·흥미와의 불일치 18.5%, 임금·복지·근로시간 등의 기대근로여건 격차 6.4%순으로 나타났고, 남성은 업무내용습득 59.9%, 상사-동료와의 관계 40.1%로 업무내용습득과 상사-동료와의 관계는 성별에 관계없이 중요한 적응 장애요인이었으며, 여성의 현재 일자리 적응 장애요인이 남성보다 더 다양하게 나타남.

○ 현재 일자리 적응 장애요인은 전문대학과 4년제 대학 모두 업무내용습득, 상사-동료와의 관계, 적성·흥미와의 불일치 순으로 나타났으며, 추가로 4년제 대학은 기대했던 근로여건 수준격차가 장애요인으로 나타남.

- 현재 일자리에 적응하는데 가장 어려웠던 점으로 전문대학은 업무내용습득 56.2%, 상사-동료와의 관계 28.7%, 적성·흥미와의 불일치 15.1%로 나타났고, 4년제대학은 업무내용습득 40.2%, 상사-동료와의 관계 38.1%, 적성·흥미와의 불일치 11.3%, 기대했던 근로여건 수준격차 10.5%로 나타남.

○ 현재 일자리 적응 장애요인으로 인문, 교육, 공학, 의약전공에서는 업무내용습득이 가장 큰 장애요인으로 나타났으며, 사회, 자연, 예·체능전공에서는 상사-동료와의 관계가 가장 장애요인으로 나타남.

- 전공별 현재 일자리 적응 장애요인으로 인문전공은 업무내용습득 50.8%, 적성·흥미와의 불일치 49.2%, 사회전공은 상사-동료와의 관계 100.0%, 교육전공은 업무내용습득 56.3%, 상사-동료와의 관계 43.8%, 자연전공은 상사-동료와의 관계 55.7%, 업무내용습득 44.3%, 의약전공은 업무내용습득 69.6%, 적성·흥미와의 불일치 30.4%, 예체능은 상사-동료와의 관계 39.2%, 업무내용습득 33.3%, 임금·복지·근로시간 등 기대근로여건 격차 27.5%로 나타남.
- 현재 일자리 적응 장애요인으로 인문, 교육, 공학, 의약전공은 업무내용습득이 가장 큰 장애요인으로 나타난 반면, 사회, 자연, 예체능 전공은 상사-동료와의 관계가 가장 큰 장애요인으로 나타남.

- 이상의 분석결과를 요약하면, 제주지역 대졸자들은 일자리 적응에 있어서 업무내용 습득 문제로 인한 어려움을 가장 많이 겪는 것으로 나타남.
- 다만 전공별로는 약간 차이가 나타남. 전공별로도 대부분 업무내용 습득 문제가 가장 큰 장애요인이었으나 사회, 자연, 예·체능 계열은 상사나 동료와의 관계 문제로 인한 어려움을 가장 많이 겪는 것으로 나타남.

〈표 4-1〉 대학 재학 시 배웠으면 도움이 될 능력(1순위)

구분	(현재 일자리) 대학 재학 시 배웠으면 도움이 될 능력_1순위										χ ²	
	의사소통 능력	수리통계 능력	문제해결 능력	자기관리 및 개발능력	자원활동 능력	대인관계 능력	정보수집 및 분석능력	기술이해 및 활용능력	조직이해	국제감각		
전국	비계주	66,866 (18.9)	16,367 (4.6)	58,050 (16.4)	42,177 (11.9)	9,651 (2.7)	47,809 (13.5)	37,549 (10.6)	58,316 (16.5)	13,443 (3.8)	3,830 (1.1)	354,058 (100.0)
	제주	1,125 (33.4)	172 (5.1)	330 (9.8)	400 (11.9)	91 (2.7)	482 (14.3)	243 (7.2)	469 (13.9)	52 (1.5)	- -	3,364 (100.0)
	계	67,991 (19.0)	16,539 (4.6)	58,380 (16.3)	42,577 (11.9)	9,742 (2.7)	48,291 (13.5)	37,792 (10.6)	58,785 (16.4)	13,495 (3.8)	3,830 (1.1)	357,422 (100.0)
성	여성	673 (37.9)	75 (4.2)	89 (5.0)	346 (19.5)	91 (5.1)	215 (12.1)	92 (5.2)	184 (10.4)	12 (0.7)	- -	1,777 (100.0)
	남성	452 (28.5)	97 (6.1)	241 (15.2)	54 (3.4)	- -	267 (16.8)	151 (9.5)	285 (18.0)	40 (2.5)	- -	1,587 (100.0)
	계	1,125 (33.4)	172 (5.1)	330 (9.8)	400 (11.9)	91 (2.7)	482 (14.3)	243 (7.2)	469 (13.9)	52 (1.5)	- -	3,364 (100.0)
학교 유형	전문대	756 (42.9)	23 (1.3)	132 (7.5)	183 (10.4)	67 (3.8)	213 (12.1)	80 (4.5)	267 (15.2)	40 (2.3)	- -	1,761 (100.0)
	4년제대학	369 (23.0)	149 (9.3)	198 (12.4)	217 (13.5)	24 (1.5)	269 (16.8)	163 (10.2)	202 (12.6)	12 (0.7)	- -	1,603 (100.0)
	계	1,125 (33.4)	172 (5.1)	330 (9.8)	400 (11.9)	91 (2.7)	482 (14.3)	243 (7.2)	469 (13.9)	52 (1.5)	- -	3,364 (100.0)
전공	인문	129 (34.1)	41 (10.8)	55 (14.6)	26 (6.9)	- -	83 (22.0)	24 (6.3)	20 (5.3)	- -	- -	378 (100.0)
	사회	280 (27.6)	78 (7.7)	111 (11.0)	123 (12.1)	44 (4.3)	173 (17.1)	98 (9.7)	66 (6.5)	40 (3.9)	- -	1,013 (100.0)
	교육	198 (66.7)	- -	- -	- -	12 (4.0)	24 (8.1)	12 (4.0)	39 (13.1)	12 (4.0)	- -	297 (100.0)
	공학	37 (11.1)	41 (12.3)	27 (8.1)	10 (3.0)	23 (6.9)	40 (12.0)	73 (22.0)	81 (24.4)	- -	- -	332 (100.0)
	자연	83 (23.5)	12 (3.4)	52 (14.7)	44 (12.5)	12 (3.4)	29 (8.2)	- -	121 (34.3)	- -	- -	353 (100.0)
	의약	310 (50.7)	- -	- -	149 (24.3)	- -	84 (13.7)	36 (5.9)	33 (5.4)	- -	- -	612 (100.0)
	예체능	88 (23.2)	- -	85 (22.4)	48 (12.7)	- -	49 (12.9)	- -	109 (28.8)	- -	- -	379 (100.0)
	계	1,125 (33.4)	172 (5.1)	330 (9.8)	400 (11.9)	91 (2.7)	482 (14.3)	243 (7.2)	469 (13.9)	52 (1.5)	- -	3,364 (100.0)

(단위 : 명, %)

주 : 1) 한국고양정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』, 원자로 분석결과이며, 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

〈표 4-2〉 일자리 적응시 어려운 점

(단위 : 명, %)

구분	업무내용습득	상사·동료와의 관계	적성·흥미와의 불일치	(현재 일자리) 적응 시 어려웠던 점				계	χ^2
				기대했던 수준 (입문, 복지, 근로 시간 등)과의 격차	차별(성, 학력, 지역 등)	알-기정 양립의 어려움	고용 또는 직장의 불안정성		
비제주	30,086 (43.8)	16,218 (23.6)	3,887 (5.6)	10,749 (15.7)	520 (0.8)	797 (1.2)	2,174 (3.2)	4,234 (6.2)	68,645 (100.0)
제주	297 (49.2)	198 (32.8)	81 (13.4)	28 (4.6)	-	-	-	-	604 (100.0)
계	30,383 (43.9)	16,416 (23.7)	3,968 (5.7)	10,777 (15.6)	520 (0.8)	797 (1.2)	2,174 (3.1)	4,234 (6.1)	69,249 (100.0)
여성	197 (45.1)	131 (30.0)	81 (18.5)	28 (6.4)	-	-	-	-	437 (100.0)
남성	100 (59.9)	67 (40.1)	-	-	-	-	-	-	167 (100.0)
성	297 (49.2)	198 (32.8)	81 (13.4)	28 (4.6)	-	-	-	-	604 (100.0)
전문대	190 (55.2)	97 (28.7)	51 (15.1)	-	-	-	-	-	338 (100.0)
4년제대학	107 (40.2)	101 (38.0)	30 (11.3)	28 (10.5)	-	-	-	-	266 (100.0)
계	297 (49.2)	198 (32.8)	81 (13.4)	28 (4.6)	-	-	-	-	604 (100.0)
인문	31 (50.8)	-	30 (49.2)	-	-	-	-	-	61 (100.0)
사회	-	69 (100.0)	-	-	-	-	-	-	69 (100.0)
교육	54 (56.3)	42 (43.8)	-	-	-	-	-	-	96 (100.0)
공학	34 (72.3)	13 (27.7)	-	-	-	-	-	-	47 (100.0)
자연	27 (44.3)	34 (55.7)	-	-	-	-	-	-	61 (100.0)
의약	117 (69.6)	-	51 (30.4)	-	-	-	-	-	168 (100.0)
예체능	34 (33.3)	40 (39.2)	-	28 (27.5)	-	-	-	-	102 (100.0)
계	297 (49.2)	198 (32.8)	81 (13.4)	28 (4.6)	-	-	-	-	604 (100.0)

주 : 1) 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016」 원자료 분석결과이며, 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

2) - 관측값 없음.

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

3. 일자리 만족도

가. 첫 일자리 만족도

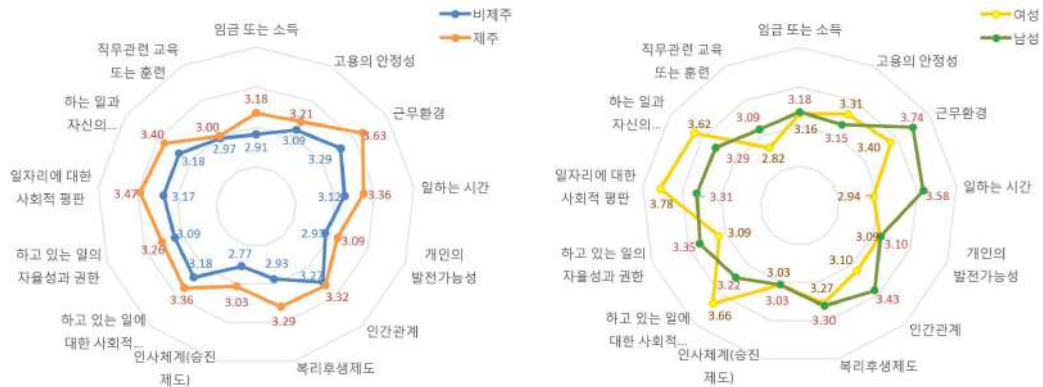
○ 제주지역 대졸자의 첫 일자리 관련 항목별 만족도는 비제주지역에 비해 전반적으로 높게 나타났으며, 근무환경에 대한 만족도가 가장 높고 직무관련 교육 및 훈련에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타남.

- 제주지역 대졸자의 첫 일자리 관련 항목별 만족도는 근무환경 3.63점, 일자리에 대한 사회적 평판 3.47점, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치 3.40점, 하고 있는 일에 대한 사회적 평판 3.36점, 일하는 시간 3.32점 등의 순으로 근무환경에 대한 만족도가 가장 높고 직무관련 교육 및 훈련이 3.00점으로 가장 낮게 나타남.
- 제주지역과 비제주지역 대졸자의 만족도 격차가 가장 큰 항목은 복리후생제도와 근무환경으로 복지후생제도(제주 3.29점, 비제주 2.93점)는 제주지역 대졸자 만족도가 0.36점 더 높고, 근무환경(제주 3.63점, 비제주 3.29점)은 제주지역 대졸자 만족도가 0.34점 더 높음.

○ 제주지역 여성 대졸자의 첫 일자리 관련 항목별 만족도는 일자리에 대한 사회적 평판에 대한 만족도가 가장 높고 직무관련 교육 또는 훈련에 대한 만족도가 가장 낮음.

- 제주지역 여성 대졸자의 첫 일자리 관련 항목별 만족도는 일자리에 대한 사회적 평판 3.78점, 하고 있는 일에 대한 사회적 평판 3.66점, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치 3.62점, 근무환경 3.40점 등의 순으로 일자리에 대한 사회적 평판에 대한 만족이 가장 높고 일하는 시간 2.94점, 직무관련 교육 또는 훈련이 2.82점으로 가장 낮게 나타남.
- 남성은 근무환경 3.74점, 일하는 시간 3.58점, 인간관계 3.43점, 하고 있는 일의 자율성과 권한 3.35점 등의 순으로 근무환경에 대한 만족이 가장 높고, 인사체계(승진제도)가 3.03점으로 가장 낮게 나타남.
- 첫 일자리 관련 항목 중 일자리에 대한 사회적 평판, 하고 있는 일에 대한 사회적 평판, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치, 고용의 안전성의 만족도가 남성보다 높게 나타났으며, 만족도의 남녀 격차가 가장 큰 항목은 일하는 시간(여성 2.94점, 남성 3.58점)으로 여성이 0.64점 더 낮음.

〈그림 4-5〉 첫 일자리 만족도(5점)



〈표 4-3〉 첫 일자리 만족도

(단위 : 점/5점)

구분	전국		t	제주		t
	비제주	제주		여성	남성	
임금 또는 소득	2.91	3.18	-10.469***	3.16	3.18	-4.463
고용의 안정성	3.09	3.21	-4.032***	3.31	3.15	3.083**
근무환경	3.29	3.63	-11.531***	3.40	3.74	-5.324***
일하는 시간	3.12	3.36	-6.896***	2.94	3.58	-8.259***
개인의 발전가능성	2.93	3.09	-5.335***	3.09	3.10	-.141
인간관계	3.27	3.32	-1.744	3.10	3.43	-5.186***
복리후생제도	2.93	3.29	-12.219***	3.27	3.30	-.653
인사체계(승진제도)	2.77	3.03	-9.648***	3.03	3.03	.039
하고 있는 일에 대한 사회적 평판	3.18	3.36	-6.766***	3.66	3.22	8.397***
하고 있는 일의 자율성과 권한	3.09	3.26	-6.120***	3.09	3.35	-5.164***
일자리에 대한 사회적 평판	3.17	3.47	-11.884***	3.78	3.31	9.734***
하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	3.18	3.40	-7.358***	3.62	3.29	5.162***
직무관련 교육 또는 훈련	2.97	3.00	-1.307	2.82	3.09	-5.607***

주 : 1) 한국고용정보원, 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』 원자료 분석

2) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

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

나. 현재 일자리 만족도

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리에 대한 항목별 만족도는 대부분 비제주지역 대졸자보다 높고, 제주지역 대졸자는 고용안정성에 대한 만족도가 가장 높은 반면 비제주지

역 대졸자는 인간관계에 대한 만족도가 가장 높게 나타났으며, 제주와 비제주지역 대졸자 모두 임금 또는 소득과 인사체계(승진제도)에 대한 만족도가 가장 낮게 나타남.

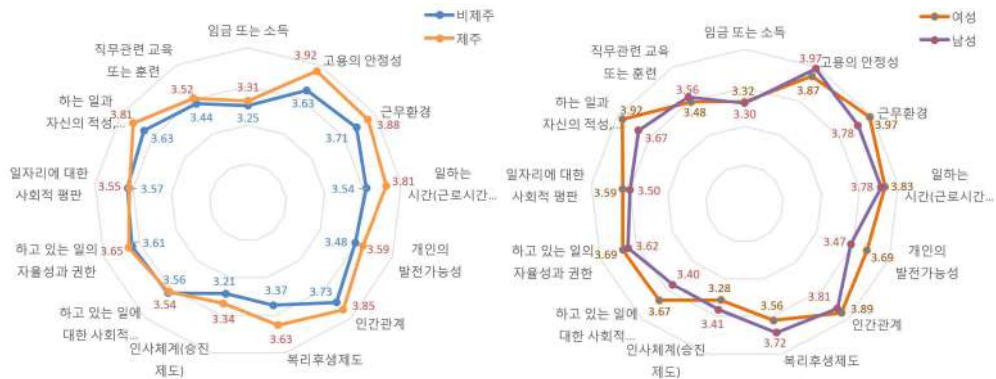
- 제주지역 대졸자의 현재 일자리에 대한 항목별 만족도는 하고 있는 일에 대한 사회적 평판과 일자리에 대한 사회적 평판을 제외하고 대부분 비제주지역 대졸자보다 높게 나타남.
- 제주지역 대졸자의 현재 일자리에 대한 항목별 만족은 고용의 안정성 3.92점, 근무환경 3.88점, 인간관계 3.85점, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치 3.81점, 일하는 시간(근로시간, 근무일수) 3.81점 등의 순으로 고용의 안정성에 대한 만족도가 가장 높고 인사체계(승진제도) 3.34점, 임금 또는 소득에 대한 만족이 3.31점으로 가장 낮음.
- 비제주지역 대졸자의 현재 일자리에 대한 항목별 만족은 인간관계 3.73점, 근무환경 3.71점, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치 3.63점, 고용의 안정성 3.63점 등의 순으로 인간관계에 대한 만족도가 가장 높고 임금 또는 소득 3.25점, 인사체계(승진제도) 3.21점으로 가장 만족도가 낮음.
- 제주지역과 비제주지역 대졸자의 현재 일자리 만족도 격차가 가장 큰 항목은 고용의 안정성으로 제주 3.92점, 비제주 3.63점으로 제주지역 대졸자가 0.28점 더 높게 나타남.

○ 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 관련 항목별 만족도는 근무환경에 대한 만족도가 가장 높고, 인사체계(승진제도)에 대한 만족도가 가장 낮게 나타난 반면 남성은 고용의 안정성에 대한 만족도가 가장 높고 임금 또는 소득에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타남.

- 제주지역 여성 대졸자의 현재 일자리 관련 항목별 만족도는 근무환경 3.97점, 하는 일에 대한 자신의 적성·흥미의 일치 3.92점, 인간관계 3.89점, 고용의 안정성 3.87점, 일하는 시간 3.83점 등의 순으로 근무환경에 대한 만족도가 가장 높고, 임금 또는 소득 3.32점, 인사체계(승진제도) 3.28점으로 가장 만족도가 낮게 나타남.
- 남성은 고용의 안정성 3.97점, 인간관계 3.81점, 근무환경 3.78점, 일하는 시간 3.78점, 복지후생제도 3.72점 등의 순으로 고용의 안정성에 대한 만족도가 가장 높고 임금 또는 소득이 3.30점으로 가장 만족도가 낮게 나타남.

- 현재 일자리 관련 항목 중 고용의 안정성, 복리후생제도, 인사체계(승진제도), 직무관련 교육 및 훈련제도는 남성의 만족도가 더 높고 나머지 항목에서는 여성의 만족도가 더 높게 나타남.
- 여성과 남성의 현재 일자리 만족도 격차가 가장 큰 항목은 하고 있는 일에 대한 사회적 평판으로 여성 3.67점, 남성 3.40점으로 여성이 0.27점 더 높게 나타남.

〈그림 4-6〉 현재 일자리 만족도(5점)



〈표 4-4〉 현재 일자리 만족도

(단위 : 점/5점)

구분	전국		t	제주		t
	비제주	제주		여성	남성	
임금 또는 소득	3.25	3.31	-3.305**	3.32	3.30	.526
고용의 안정성	3.63	3.92	-17.204***	3.87	3.97	-3.107**
근무환경	3.71	3.88	-10.771***	3.97	3.78	5.625***
일하는 시간	3.54	3.81	-15.894***	3.83	3.78	1.528
개인의 발전가능성	3.48	3.59	-5.760***	3.69	3.47	5.928***
인간관계	3.73	3.85	-8.776***	3.89	3.81	2.607**
복리후생제도	3.37	3.63	-16.751**	3.56	3.72	-5.108***
인사체계(승진제도)	3.21	3.34	-7.159***	3.28	3.41	-3.502***
하고 있는 일에 대한 사회적 평판	3.56	3.54	1.244	3.67	3.40	8.963***
하고 있는 일의 자율성과 권한	3.61	3.65	-3.180**	3.69	3.62	2.304*
일자리에 대한 사회적 평판	3.57	3.55	1.661	3.59	3.50	3.206**
하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	3.63	3.81	-10.811***	3.92	3.67	7.860***
직무관련 교육 또는 훈련	3.44	3.52	-4.672***	3.48	3.56	-2.248*

주 : 1) 한국고용정보원. 『대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2016』 원자료 분석.

2) 표에서 제시한 수치는 가중치를 적용한 것임.

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

다. 첫 일자리와 현재 일자리 만족도 비교

- 제주지역 대졸자의 현재 일자리 항목별 만족도를 첫 일자리와 비교하면, 모든 항목의 만족도가 첫 일자리보다 증가함.
- 첫 일자리와 현재 일자리 간 만족도 변화가 가장 큰 항목은 고용의 안정성, 인간관계, 직무관련 교육 또는 훈련 등의 항목임.
 - 현재 일자리의 고용안정성에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 22.2% 증가하였으며, 직무관련 교육 또는 훈련에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 17.4% 증가, 인간관계에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 16.1% 증가한 것으로 나타남.
 - 반면, 현재 일자리에 대한 사회적 평판에 관한 만족도는 첫 일자리 대비 2.3% 증가하여 가장 만족도 변화가 낮은 항목이었음.
- 일자리에 대한 만족은 첫 일자리에서 현재 일자리로의 이행 후 대부분 개선되었지만 임금 또는 소득에 대한 만족도는 크게 개선되지 않은 것으로 나타남. 임금 또는 소득에 대한 만족은 현재 일자리에 대한 만족도가 가장 낮은 항목임.

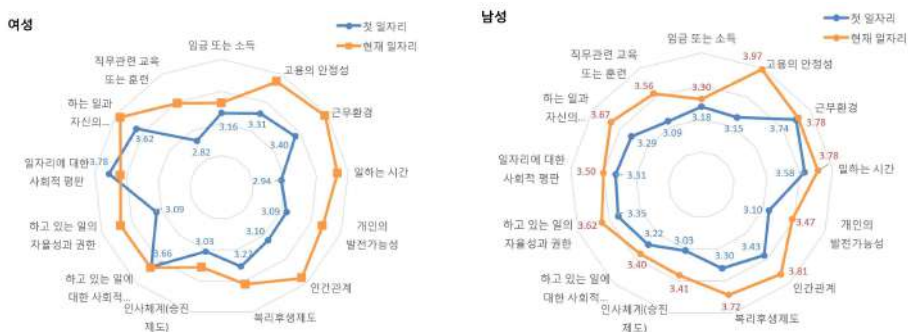
〈그림 4-7〉 제주지역 대졸자의 첫 일자리와 현재 일자리 만족도(5점) 비교



- 성별로 살펴보면, 여성은 일자리에 대한 사회적 평판을 제외한 모든 항목의 만족도가 첫 일자리보다 증가함.
- 여성의 첫 일자리와 현재 일자리간 만족도 변화가 가장 큰 항목은 일하는 시간, 인간관계, 직무관련 교육 또는 훈련 등의 항목임.

- 현재 일자리의 일하는 시간에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 30.2% 증가하였으며, 인간관계에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 25.5% 증가, 직무관련 교육 또는 훈련에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 23.4% 증가한 것으로 나타남.
 - 반면 현재 일자리의 일자리에 대한 사회적 평판은 첫 일자리 대비 -4.9% 감소하여 첫 일자리보다 만족도가 낮아진 유일한 항목임.
- 여성의 경우 첫 일자리보다 만족도가 개선되었음에도 불구하고 현재 일자리의 인사체계(승진제도)에 대한 만족도가 가장 낮게 나타나 남성에 비해 인사체계(승진제도)에 대한 문제인식이 높을 것으로 예상됨.
- 남성은 현재 일자리의 모든 항목에 대한 만족도가 첫 일자리보다 증가함.
- 남성의 첫 일자리와 현재 일자리 간 만족도 변화가 가장 큰 항목은 고용의 안전성, 인사체계(승진제도), 직무관련 교육 또는 훈련 등의 항목임.
 - 현재 일자리의 고용의 안전성에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 26.0% 증가하였으며, 직무관련 교육 또는 훈련에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 15.3% 증가, 인사체계(승진제도)에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 12.7% 증가함.
 - 반면 현재 일자리의 근무환경에 대한 만족도는 첫 일자리 대비 1.2%가 증가하여 가장 만족도 변화가 낮은 항목임.
- 남성은 첫 일자리에 비해 임금 또는 소득에 대한 만족도가 증가하였음에도 불구하고 현재 일자리의 임금 또는 소득에 대한 만족도가 가장 낮게 나타나 여성에 비해 임금 또는 소득에 대한 욕구가 충족되지 못한 것으로 나타남.

〈그림 4-8〉 제주지역 대졸자의 성별 첫 일자리와 현재 일자리 만족도(5점) 비교



제주지역 청년 일자리 정책 중요도 및 만족도 평가

1. 제주지역 청년정책 개요
2. 제주지역 청년 일자리 정책에 대한 인식
3. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 중요도와 만족도
4. 중요도와 만족도에 의한 제주 청년 일자리 정책 평가

1. 제주지역 청년정책 개요

○ 청년기본조례의 제정 및 시행

- 2015년 6월 22일 제주특별자치도 청년기본조례 제정, 9월 23일 시행
- 청년기본조례 제정을 통하여 청년정책 시행을 위한 기본 토대 마련

○ 청년기본조례의 목적과 청년정의

- 목적 : 청년의 능동적인 사회참여 기회 보장, 청년 간 교류 확대 및 자립기반 형성, 청년 권익의 증진
- 청년의 정의 : 만 19세부터 34세까지의 제주특별자치도 거주자

○ 청년정책 기본계획

- 5년마다 청년정책의 기본방향 및 추진목표를 비롯하여 청년정책 추진을 위한 재원 조달방안 및 지원체계, 청년발전을 위한 민·관 협력체계 구성 및 운영, 그 밖에 청년정책의 추진에 필요한 사항에 관한 기본계획을 수립해야 함.
- 청년정책 기본계획의 주요사항
 - 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서의 청년 참여 확대
 - 청년의 능력 등의 개발
 - 청년의 고용확대 및 일자리 질 향상
 - 청년의 생활 및 주거안정
 - 청년 문화의 활성화
 - 청년의 권리보호
 - 청년의 교류확대
 - 그 밖에 필요하다고 인정되는 정책 분야

○ 청년정책 현황

- 청년정책 일반 : 제주 청년 종합실태조사 및 청년정책 기본계획
- 참여 및 활동증진 : 청년 우수역량개발 프로그램 공모, 청년활동지원 사업(청춘 열기 프로젝트), 청년시설 운영, 청년커뮤니티 등 운영 수당, 제주 청년포럼 개

최, 타 시도 청년네트워크 교류, 청년희망 토크콘서트 개최

- 역량개발 및 인재양성 : 청년 캡이어 체험사업, 청년 트멍나멍 배움지원, 도내 대학생 해외대학연수 지원, 재학생 직무체험 프로그램 운영, 지역·산업 맞춤형 인력양성, 글로벌 인재양성을 위한 해외인턴십, 청년 맞춤형 인력양성, 도내 대학 역량강화 취업률 향상 지원사업, 청년우수인재 집중지도사업, 청년취업 역량 강화 아카데미, 지역특화 청년 무역전문가 양성
- 고용창출 : 중소기업 연계형 청년희망 프로젝트, 대규모 투자사업 취업연계 해외 연수, 대학생 아르바이트
- 구직지원 : 전문직업상담사 동행면접 프로그램, 대학창조일자리센터 사업 지원, 청년층 직업지도프로그램(CAP+) 지원, 청년일자리 상담 및 취업알선 프로그램
- 창업 : 창업활성화를 위한 창업선도대학 육성지원, 청년 농산업 창업지원사업
- 생활안전(부채) : 학자금 대출이자 지원사업
- 문화증진 : 문화예술 전문인력 양성사업, 청년 일자리 창출을 위한 청년 창업지원 사업 공모, 제24회 제주청년작가 공모전

○ 신규 청년정책 세부 과제

- 소득 - 일자리 및 창업 : 제주청년뱅크 운영, 청년과 중소기업인 만남의 장 마련
- 자립 - 인재양성 및 역량강화, 생활안정, 주거복지 : 공공주택 임차보증금 지원, 서울 셰어하우스 지원, 탐라영재관 운영, 제주청년 일 성장 프로그램, 자기개발비 지원, 근로기준법 교육, 청년 내일 채움공제(수놓음 공제사업), 청년의 건강 보호, 제주 셰어하우스
- 참여 - 참여 및 활동, 교류 활성화, 인권보장 : 민간 청년 활동공간 지원, 청년복합공간 조성, 도 위원회 청년참여율 향상, 청년단체 네트워킹 및 활성화, 제주청년센터 운영, 청년활동 지원사업, 청년종합정보시스템 구축, 이주청년 정착 지원 아카데미, 세대 간 소통 프로그램
- 문화/여가 - 문화, 여가생활 다양화 : 문화콘텐츠 분야 청년 창업지원 사업, 제주-이주 청년 간 문화콜라보, 제주 청년축제, 게릴라 거리토크

2. 제주지역 청년 일자리 정책에 대한 인식

가. 조사개요

○ 제주도 내 대학에 재학 중인 학생들과 4개 대학 취업담당자를 대상으로 심층면접을 진행하여 대학생들과 취업담당자들이 경험하고 있는 노동시장 진입의 어려움과 일자리 인식 및 제주지역 청년정책에 대한 인식을 파악하고자 함.

○ 심층면접조사 개요

- 조사기간 : 2018. 8. 1 ~ 2018. 9. 4
- 조사방법 : 심층면접조사
- 조사대상자 수 : 대학 재학생 16명(ID: A~P), 취업담당자 4명(ID: W~Z)

구분	재학생	취업담당자
성별	여성 8명, 남성 8명	여성 2명, 남성 2명
연령	19~25세	31~48세
학교유형	전문대학 8명, 4년제 대학 8명	4개 학교 취업관련 담당자 각 1명

○ 주요 면접 내용

- 재학생 : 노동경험(아르바이트 경험 및 수입정도), 경제상황(경제상태 만족도, 평균소득, 수입원, 돈에 대한 인식), 삶의 질(건강행태, 삶의 목표, 자기효능감 인식 등), 취업활동(전공선택 이유, 취업준비 방법, 일자리 선택기준, 취업 희망지역, 희망임금), 실업 및 청년문제 인식(대학취업센터, 실업 및 청년문제 인식, 정책 인지, 필요정책)
- 취업담당자 : 우선 채용조건, 취업준비, 구인채널, 취업 전 필수교육 및 경험, 청년일자리정책 인식과 필요한 정책

나. 제주지역 대학생의 청년 일자리 정책 인식

1) 노동 경험

○ 16명의 면접대상자 중 15명이 아르바이트 경험을 가지고 있으며, 아르바이트로 인한 소득은 주로 용돈 부족분을 채우거나 여행 또는 일상생활 유지를 위한 비용으로 소비함.

- 16명의 면접대상자 중 1명(C, 여)을 제외하고 모두 다양한 아르바이트 경험을 가지고 있으며, 남성은 편의점, 음식점, 카페, 키즈카페, 미용실, 꿀농장, 공연스텝, 숙박시설 하우스키퍼, 유적발굴, 경마장, 관광단체 인솔 등의 경험을 가지고 있으며, 여성은 편의점, 아이스크림 가게, 카페, 빵집, 놀이방, 음식점, 주점, PC방, 학원상담교사, 영어강사 등의 경험을 가지고 있어 판매·서비스 직종에 집중된 여성에 비해 남성의 아르바이트 직종 범주가 더 넓은 것으로 나타남.
- 아르바이트의 목적은 여행과 같은 특수 목적을 가지고 있는 경우도 있었지만 주로 용돈 부족분을 채우거나 자신의 소비생활을 목적으로 함.
- 아르바이트로 인한 소득은 근무시간과 직종에 따라 최저시급부터 월 240만원까지 다양하였으며, 단순 소비 외에 돈의 축적과 관리에도 관심을 가짐.
- 이들의 아르바이트 경험은 주로 고등학생, 이르면 중학생 시기부터 시작되었기 때문에 일자리의 선택조건이 근무시간과 시급에 집중되어 있고, 부당한 대우를 받거나 갈등이 발생하는 경우 다른 곳으로 이동하거나 아르바이트를 그만두는 회피전략을 선택함.

2) 경제 상황

- 대학 재학 중 필요한 소비비용은 주로 용돈과 아르바이트로 충당하며, 월평균 소비 수준은 50만원임.
 - 대학 재학 중 필요한 소비비용은 주로 용돈(여 3명, 남 4명)으로 충당하거나, 아르바이트 소득으로 충당(여 3명, 남 4명)하며, 일부는 용돈을 지원받지만 부족할 경우 아르바이트로 충당(여 1명, 남 2명)하기도 함.
 - 용돈을 포함한 월평균 소비수준은 최저 10만원(N, 아르바이트 충당, 남)부터 100만원(K, 아르바이트 충당, 여; M, 용돈 충당, 남)으로 나타남. 다만 동생과의 생활비 개념으로 용돈을 받는 C는 제외함.
- 자신의 경제상태와 관련하여 만족한다는 평가는 남성이 더 많고, 불만족한다는 평가는 여성이 더 많음.
 - 현재 자신의 경제상태에 대해 만족한다는 응답은 여성은 1명(J), 남성은 5명(B,

G, H, M, N)인 반면 불만족한다는 응답은 여성 3명(C, I, K), 남성 1명(F)으로 나타나 만족한다는 응답이 남성이 더 많았음(모르겠음 또는 무응답 제외).

○ 피면접자들은 돈을 인간의 물질적 필요를 충족해 주는 수단적 도구로 이해하는 경향이 많았으며, 돈의 수단적 필요성에 대부분 동의하고 있음.

- 돈을 자신이 원하는 것을 실현시켜주거나 필요한 것을 얻을 수 있도록 하는 수단적 도구(여 A, C, P; 남 B, F, G, H, M)로 이해하는 응답이 가장 많음.
- 하지만 돈이 많으면 많을수록 좋다(여 J; 남 N), 적정수준 필요하다(여 D 여; 남 E), 있어도 좋고 없어도 좋다(남 L)는 의견도 있었음(잘 모르겠다, 생각해 본적이 없다 등 제외).

3) 삶의 질

○ 16명 중 5명(여 4명, 남 1명)만 현재 여가활동을 하고 있으며, 나머지 학생들은 여가활동을 하고 있지 않은 것으로 나타남.

- 여성 중 2명은 여행(A, D), 2명은 영화보기(O, P)로 여가시간을 보낸다고 응답하였으나 자주 하지는 않는 것으로 나타났으며, 남성은 스케치(E), 마라톤(F), 악기연주(M)로 여가를 보낸다고 응답하였지만 F를 제외하고 B의 여가활동은 과제 수행 또는 전공수업을 목적으로 이루어졌으며, F는 현재는 여가활동을 하고 있지 않음.

○ 16명 중 14명이 흡연을 하지 않고 있지만, 11명이 운동을 하고 않고, 11명이 음주(여 4명, 남 7명)를 하는 것으로 나타나 건강행동 실천률이 낮은 편이지만 대부분의 피면접자들이 자신이 건강하다고 생각함.

- 운동 이행여부는 여성 3명(A 헬스; K 헬스; O 요가), 남성 2명(F 달리기; G)을 제외한 11명은 운동을 하지 않는다고 응답함.
- 음주는 여성 4명(A, I, J, P), 남성 7명(B, E, F, G, H, M, N)으로 여성의 절반은 술을 마시지 않지만 남성은 1명만 술을 마시지 않고 있으며, 흡연하는 여성은 없으며, 남성은 2명(E, H)명이 흡연을 한다고 응답함.

- 현재 자신의 건강상태에 대하여 1명(E)만 보통이라고 응답하였고 나머지 모든 피면접자가 자신이 건강하거나 건강이 좋다고 응답함.
 - 낮은 건강행동실천률에 비해 건강하다는 주관적 인식은 20대라는 생애주기적 특성이 반영된 것으로 파악됨. 면접과정 중 드러난 일상생활은 아침식사를 거르고, 학우들과 모여 늦은 시간까지 과제를 하거나 아르바이트 후 야식이나 술자리를 자주 갖는 등의 일상생활이 자주 반복되는 것으로 보아 주관적 건강인식은 객관적 사실과 다를 수 있는 것으로 파악됨.
- 다양한 삶의 목표가 있었으나 명성을 떨치거나 많은 돈을 버는 등의 사회적 성공을 삶의 목표로 하는 피면접자들이 가장 많음.
- 피면접자들의 삶의 목표는 행복한 가정 꾸리기(M), 효도(A), 풍족하고 걱정없는 삶(G, H, , O), 하고 싶은 일을 하는 삶(K), 사회적 성공(E, F, B, I, N, P) 등이었으며, 삶의 목표가 없다(D)거나 아직 꿈을 찾기 못했다(C)는 응답도 있었음.
- 16명의 피면접자 중 10명(여 5명, 남 5명)은 자신이 가치있다고 생각함.
- 전체 16명 중 여성 5명(I, J, K, I, P), 남성 5명(B, E, F, L, N)이 자신이 가치있다고 응답함. 다만 여성 중 2명(C, D)은 모르겠다, 1명(A)은 조금 있다고 응답하였으며, 남성 중 1명은 보통(G), 1명(H)은 무응답, 1명(M)은 지금은 아니지만 사회적 명성이 생기면 가치있는 사람이 될 수 있을 것 같다고 응답함.
- #### 4) 취업활동
- 취업준비 형태는 공모전, 어학연수, 현장경험, 학점관리 등의 전공관련 스펙쌓기와 자격증 준비가 주를 이룸.
- 취업준비를 위하여 공모전, 연수, 현장경험, 학점관리 등의 스펙쌓기(여 A, O, P, 남 F, E, B), 자격증 준비(여 I, J; 남 M, N, H, G) 등을 수행하는 것으로 나타남. 다만 공무원 시험을 준비(D)하고 있거나 취업목표를 찾지 못한 경우(C)도 있음.
- 일자리 선택 기준은 적성·흥미를 고려하는 피면접자들이 가장 많았고 그 밖에도 성장경험 제공, 근로여건, 기업문화, 일에 대한 만족 등의 기준도 고려됨.

- 일자리의 선택 기준은 성장경험 제공(여 A, K), 근로여건(여 C, J), 적성·흥미(여 D, I, O, P; 남 L), 기업문화(남 E, F), 일에 대한 만족(남 X, H) 등으로 나타남.
 - 성장 가능성은 일자리 선택의 우선적 기준은 아니었으나 심층면접 전반에 나타난 중요한 키워드였음. 첫 일자리에서 낮은 임금, 긴 근로시간, 어려운 업무나 동료와의 관계 등의 문제는 현장 경험 및 기술 축적 등을 통한 성장 가능성에 의해 유보될 수 있는 가치인 것으로 나타났으며, 성장 가능성이 피면접자들의 일자리 선택에 있어 가장 핵심적인 가치로 나타남.
 - 피면접자들은 일자리 선택과 관련하여 임금수준을 우선순위가 높은 선택기준으로 언급하지 않았으나 이전 아르바이트 경험에서 시급이 비중 있는 선택 기준이었던 점과 다수의 피면접자들이 돈을 인간의 물질적 필요를 충족해 주는 수단적 도구로 이해하고 있다는 점에서 임금수준이 우선순위가 낮은 선택기준이라기보다는 취업 분야에 대한 경험부족과 취업현실을 감안하여 유보된 것으로 볼 수 있음.
- 대부분 비제주 지역으로의 취업을 희망하며, 제주지역이 가진 정보의 한계와 고급 숙련기술의 부족 등에 대한 우려 때문에 제주지역을 회피함.
- 여성의 취업 희망 지역은 J 1명만 제주지역을 선택하였으며, 나머지는 비제주지역을 희망하였으며, 남성은 B와 E를 제외하고 모두 비제주지역을 희망하는 것으로 나타남. 구체적 취업 희망지역은 서울 내지는 수도권 지역임. 다만 여성은 남성에 비해 집을 떠나 홀로 생활하는 것에 대한 제약과 두려움이 더 큰 것으로 나타남.
 - 비제주지역 취업을 원하는 이유는 제주지역이 가진 정보의 한계(최신 정보와 기술의 늦은 반영), 성장을 이끄는 고급 숙련기술 부족, 낮은 임금을 비롯하여 질적으로 낮은 근로여건 그리고 타인의 시선과 평가에서 자유로울 수 없는 지역사회 폐쇄성이 주된 이유로 나타남.
- 제주지역 구직자의 월평균 희망임금은 여성이 최대 180만원, 남성이 최대 200만원에 그친 것으로 나타나 피면접자들의 임금 기대수준이 전국보다 더 낮게 나타남.
- 잡코리아의 발표에 의하면, 2018년 신입 구직자의 희망연봉은 2,867만원으로 월

평균 240만원 수준이나 제주지역 희망임금은 여성 120~180만원, 남성 120~200만원 수준으로 비제주지역에 비해 임금기대수준이 크게 낮음.

- 임금 기대수준이 낮은 이유는 피면접자들의 임금의 현실적 수준에 대한 정보가 빈약하고 시간제 형태의 단기 아르바이트 중심의 일자리 경험의 영향으로 보임. 그러나 피면접자들은 취업 이후 경험과 경력의 증가에 따른 임금수준이 개선될 것으로 전망하고 있음.

5) 청년 실업 및 청년 문제 인식

○ 일자리가 필요할 때 부모 또는 아는 사람을 통해 쉽게 구할 수 있고, 아르바이트 자리가 많다고 느끼기 때문에 청년실업을 거의 인식하지 못하고 있음.

- 시급 상승 후 아르바이트 자리가 감소했다는 2명(여 O, P)를 제외하고 나머지 모든 피면접자들이 실업문제를 체감하지 못한다고 응답함.
- 실업문제를 체감 못하는 이유로는 전공을 살리지는 못하더라도 원한다면 일할 수 있는 아르바이트 자리가 많고(남 H), 일자리가 필요한 경우 부모 또는 아는 사람을 통해 쉽게 아르바이트 자리를 구할 수 있기 때문임(여 I, J, K, O; 남 B, E, G, H, M).

○ 제주지역 청년문제에 대해서도 실업인식과 마찬가지로 뚜렷한 이해와 문제의식을 가지고 있는 것은 아니지만 지역 일자리 특성과 제약에 대한 전반적인 인식을 가지고 있으며, 청년들의 취업태도와 관련하여 폐쇄적 사고(여 I), 소극적 태도(여 I; 남 B), 성찰적 태도 부족(남 E), 중소기업 회피(남 F)를 지적하기도 함.

○ 지역 일자리 특성과 제약에 대한 전반적 인식은 피면접자들이 명시적이고 정형화된 논리를 가지고 있는 것은 아니었으나 면접 전 과정(면접 전 라포형성과정 및 면접 후 정리응대 과정 포함)을 통하여 제주지역의 일자리 특성과 문화에 대한 문제의식이 일부 드러남.

- 일자리의 다양성 부족(여 C, D, K; 남 H) : 관광으로 특화된 제주도의 특성 상 일부 업종을 제외한 다른 분야의 일자리는 상대적으로 적으며, 소규모 자영업의 각축장임. 이러한 의견은 특히 여성에게서 더 많이 나타났는데 여성은 남성에

- 비해 서비스 분야에 집중된 아르바이트 경험을 가지고 있고, 남성에 비해 전공을 살린 직업 유지에 대한 확신도 약한 편임. 여성의 이러한 경험은 남성보다 안정적 일자리에 대한 더 큰 불안을 가지는 배경으로 작용함.
- 긴밀한 공동체 문화의 명암(여 I, J, K, O; 남 B, E, G, H, M) : 일상생활에서부터 일자리를 구하는 과정까지 많은 일들이 아는 사람을 통해 이루어짐. 따라서 양질의 일자리에 대한 정보 획득과정에서 인맥의 질이 중요한 영향을 미침.
 - 그러나 아는 사람을 통해 쉽게 일자리를 얻을 수 있지만 주변 사람들의 시선이나 평판으로부터 자유로울 수 없어 자신의 의견을 주장하기 어렵고, 일자리에서 발생한 부당한 처우도 회피 또는 일자리 이동과 같은 소극적 대응이 주를 이룸. 다만 고용주가 이주민이거나 공동체와의 연결고리가 약한 경우 일자리에서의 부당한 처우는 공동체로부터의 고립과 같은 우회적 방법으로 처리하기도 함.
 - 긴밀한 공동체 문화는 공동체의 강력한 결집력과 안정성과 같은 장점을 제공하기도 하지만 역으로 정보 확장성을 낮추고, 개인의 사고를 제한하여 구성원들의 수동적이고 보수적 태도를 강화하는 결과를 낳음. 특히 여성 피면접자들은 직업에 대한 사회적 평판의 영향을 크게 받으며, 부모의 의사결정이 중요한 영향을 미침.
 - 피면접자들은 제주지역 청년들의 수동성, 적극적 사고 부족, 정보의 제한성, 변화가 더딘 여성에 대한 차별적 시각 등의 근본적 원인이 제주사회의 문화적 특성에서 기인한다고 말하고 있음.
 - 일자리의 기대수준과 제공수준의 불일치(A~P)
 - 피면접자들이 취업 및 일자리에 대한 인식이 낮은 편임에도 불구하고 자신이 원하는 일자리와 관련하여 보수 외에도 자신에게 성장 기회를 제공하고 있는지에 대한 잠재적 성장가치를 염두에 두고 있는 것으로 나타남.
 - 일자리 및 실업 그리고 청년문제를 주제로 한 면접과정에서 공통적으로 일자리의 다양성 부족과 관련된 문제가 지적되었지만 일자리의 질적 문제, 즉 전반적으로 낮은 급여, 최신 기술 또는 고급 숙련기술을 익힐 수 있는 일자리 부족, 개인의 성장 기회를 얻을 수 없는 근로여건, 열악한 근로 환경 등에 대한 문제인식도 나타남. 피면접자들이 선호하는 좋은 일자리의 의미는 적절한 보수와 더불어 잠재적 성장가치를 포함하고 있다고 볼 수 있음.
 - 피면접자들은 관광서비스업 중심의 단순 서비스직이 많고, 이러한 일자리가 불안

정한 근로기간, 열악한 처우와 낮은 급여 등의 문제를 가지고 있다고 인식하고 있지만 개인의 노력으로 해결할 수 있는 문제로 보지 않을 뿐만 아니라 기존 관 주도 정책의 성과를 체감하지 못한 탓에 정책에 대해 막연히 부정적 인식을 가지고 있어 대부분 회피적 태도로 대응하는 경향을 보임.

- 피고용인으로서 체화된 수동성
 - 피면접자의 피고용인으로서의 수동성은 과거 어린 나이의 아르바이트 경험이 영향을 미친 것으로 파악됨. 중·고등학생 때의 아르바이트 경험은 수입을 얻는데 초점이 맞춰져 있고, 정당한 급여나 처우와 같은 근로자로서의 권리에 대한 인식과 지식이 없었고, 연령으로 서열화된 권위적 체계 내에 어린 나이의 피면접자는 적극적인 대응을 할 수 없었음.
 - 과거 다양한 아르바이트를 통한 일자리와 수입획득 경험을 통해 피면접자들은 부당한 근로시간, 낮은 임금, 열악한 근로환경, 부당한 대우 등에 대해 일자리를 옮기거나 그만 두는 형태의 소극적 대응 경험을 축적하고 있음.
 - 현재에도 노동시장에서의 피면접자의 지위는 과거와 크게 다르지 않음. 자신이 원하는 일에 대한 경험의 축적과 높은 기술적 수준을 습득하기 위해 저임금과 장시간의 노동을 감내해야 한다는 인식이 높으며, 열정페이를 거부할 경우 노동시장에서 거부당할 것이라는 우려를 가지고 있음.

6) 대학취업지원센터 및 정책에 대한 인식

- 대학 내 취업지원센터에 대한 인지도가 상당히 낮으며, 취업지원센터의 역할에 대해서도 부정적임.
 - 피면접자 16명 중 여성 3명(D, I, O), 남성 3명(E, F, M) 총 6명만 대학 내 취업지원센터를 인지하고 있으며, 나머지 피면접자들은 존재 자체를 모르거나 관심이 없다고 응답함.
 - 대학 내 취업지원센터를 인지하고 이용하였으나 지원하고 있는 프로그램이 형식적이고 부실해 실질적인 도움이 되지 않았으며(D, I, O E), 인지하고 있지만 이용동기(M)나 접근성(F)이 낮아 이용하지 않은 사례로 나타남.

○ 정책에 대한 낮은 인지도와 정책효과에 대한 체감경험이 부족하여 정책에 대한 관심과 신뢰도가 낮음.

- 청년정책을 들어본 적이 있다는 피면접자는 여성 2명(A, C), 남성 3명(B, E, M)이었으며, 나머지 피면접자는 관심이 없거나 잘 모른다고 응답함. 청년정책에 대해 들어본 적이 있는 피면접자 중 정책 내용을 알고 있는 경우는 E(청년창업 지원)와 M(청년내일채움 공제) 2명이 있었지만 그나마도 구체적 정보를 알고 있는 것은 아니었음.
- 청년정책에 대한 낮은 인지도와 관심도는 정책에 대한 낮은 신뢰도와 정책효과에 대한 체감인식이 부족하기 때문인 것으로 나타남.

○ 피면접자들의 청년정책 의견

- 직업인식 개선 : 전공선택과 취업에 이르기까지의 과정 중 직업에 대한 사회적 인식의 부담 때문에 자신의 흥미나 적성이 고려되지 못한 채 직업을 선택하게 됨. 따라서 직업에 대한 편견을 극복하고 직업에 대한 이해를 도울 수 있는 교육과정이 필요함. 이를 위하여 피면접자들은 직업 관련 차별적 인식 개선(여 A, C)을 위해 고등학교 교육과정 중 직업체험 프로그램을 제공(남 E)하거나 실무능력을 갖춘 실업계 인재의 양성(여 D)을 제안함.
- 취업지원 프로그램 확대 : 취업을 위해 다양한 경험과 자격이 필요하지만 공모전 등에 참여할 수 있는 일부 분야를 제외하면 현실적으로 이러한 기회를 갖기 어려움. 이를 위하여 피면접자들은 현장 및 기술체험 기회 제공 및 확대(여 A, C, J, E; 남 F, M), 접근성이 높은 언어, 자격 및 면허취득 관련 교육프로그램의 확대(여 O; 남 B, E)가 필요하다고 함.
- 일자리의 질적 확대와 다양성 확대 : 제주지역은 비제주지역에 비해 일자리를 구하기 어렵지 않지만 관광서비스 중심의 저임금 일자리가 많고 일자리의 직업적 안정성과 비전, 잠재적 성장가치도 매우 부족함. 따라서 성장 잠재력이 높은 강소기업을 유치하여 양질의 일자리를 확대하는 한편 지역 인재 채용을 통한 고용안정성 확보(남 B)가 필요하다고 여기며, 구체적으로는 임금 현실화, 개인의 성장 기회 제공, 성장가치와 비전 등을 담고 있는 일자리의 확대를 희망함(여 I, P; 남 G, N). 또한 여성의 경우 도전할 수 있는 일자리의 범주가 좁은 만큼 전통

적으로 남성에게 더 많은 문호가 열린 치안이나 안전, 재난 구호와 같은 분야의 여성 일자리를 확대하는 등 정책적으로 일자리의 다양성을 확대할 수 있는 노력이 필요하다고 함(여 I).

- 능력평가 중심의 공정한 채용시스템 정착: 학교 성적이나 스펙 위주의 채용시스템은 경쟁을 부추길 뿐 현장 업무능력을 반영하는 것은 아니며(여 J), 정보접근성이 낮은 취업준비생의 공정한 채용기회는 물론 경쟁기회조차 박탈당함. 다수의 피면접자들(여 I, J, K, O; 남 B, E, G, H, M)은 인맥을 통하여 손쉬운 일자리 정보를 얻었지만 역으로 정보 소외 내지는 차단에 대한 불안, 견고한 공동체 문화 내의 시선과 평가로 인한 제약 등 닫힌 공동체 문화의 명암을 인식하고 있음.
- 낮은 정책 인지 및 접근성 개선 : 관주도의 일자리 및 청년정책이 많은데 비해 대부분의 피면접자들의 정책 인지 수준이 상당히 낮음. 이를 개선하기 위하여 정책 홍보 및 정보접근성 개선이 필요함(여 J; 남 F, H).
- 그 밖에 지역사회와의 성장과 발전을 위한 문화적 개방성 확대(남 M), 청년들의 안정적 삶을 위한 주거지원(여 K) 등에 대한 의견이 나타남.

다. 취업담당자의 청년 일자리 정책 인식

1) 제주지역 대학의 취업지원 현황

○ 제주지역 대학교에서는 제주대학교에 소재하고 있는 대학일자리센터와 연계하여 각 대학별 취업지원서비스를 제공하고 있음.

- 대학일자리센터 : 전국 41개 대학에서 운영되고 있는 원스톱 청년고용서비스 지원센터 중 하나로 2016년 6월부터 운영되고 있으며, 제주대학교 재학생과 졸업생은 물론 타 대학교 학생, 취업준비생, 지역청년 등을 대상으로 다양한 맞춤형 진로/취업프로그램 제공, 전문 상담컨설턴트를 통한 진로설계 및 취업고민 상담서비스 제공, 청년층을 위한 정부고용프로젝트(취업성공패키지, 해외인턴십, 취업대비 실무교육 등) 연계 서비스를 제공함.
- 대학별 취업지원센터 : 주로 해당학교의 재학생과 졸업생을 위하여 진로 및 취업을 위하여 취업역량 강화를 위한 교육 프로그램, 취업특강, 기업체험 프로그램

램, 해외 인턴십 지원, 채용정보 제공 등의 서비스를 제공하고 있으며, 구체적인 지원내용은 학교의 실정에 따라 다소 차이가 있음.

2) 취업지원 서비스 제공 상의 문제점

○ 4개 대학의 취업담당자인 피면접자들(W, X, Y, Z) 모두 학생들의 참여도가 낮아 어려움을 겪고 있음.

- 실효성을 갖춘 지원 프로그램이 준비되어 있고, 채용과정에서의 실질적 도움을 받을 수 있는 체계가 준비되어 있지만 자기소개서·이력서 작성 및 면접 관련 프로그램을 제외하고 전반적인 참여율이 낮음.
- 참여율 제고를 위한 홍보를 강화하고 인터넷 및 모바일 서비스, SNS운영, 취업서포터즈 운영 등의 서비스를 제공했지만 팔목할만한 성과를 거두지 못함.

○ 낮은 참여율의 원인으로 학생들의 무관심과 시간적 제약이 원인으로 지목됨(W, X, Y, Z).

- 취업준비에 대한 인식 자체가 부족함(W, X, Y, Z). 많은 학생들이 비교적 손쉽게 아르바이트를 통해 소득을 얻었던 경험을 가지고 있어, 직업에 대한 인식이 박약하고 취업준비가 필요하다는 인식 역시 박약한 것으로 파악됨.
- 대부분의 취업 프로그램이 교내에서 진행되고 일정시간의 소비가 필요한 반면 학생들은 강의와 아르바이트로 참여하기 어렵고, 참여하더라도 참여기간이 긴 프로그램의 경우는 중도하차가 많음.

○ 제한적 예산으로 인한 한계가 있음(W, X, Y). 도의 취업지원 사업비에 의존하여 프로그램을 개발하고 지원하기 때문에 프로그램의 규모, 기간, 서비스 제공 범위 등에 제약을 받음.

3) 취업지원 담당자의 시각에서 본 학생들의 일자리 인식

○ 직업의식이 낮고, 취업개념이 취약함(X, W, Y, Z).

- 어린 나이부터 시작된 아르바이트 경험을 통하여 일과 돈을 동일시하는 경향이 강하고, 부모나 주변 사람들을 통해 비교적 쉽게 일자리를 구하고 소득을 얻었

기 때문에 지금 당장 취업이 아니더라도 소득을 얻는 다른 일을 구할 수 있다고 생각함. 일부 담당자(X, Y)는 취업의지 발현 자체에 어려움을 겪기도 함.

- 또한 취업을 하게 되면 직무에 대한 책임감이 커지는 반면 소득이 감소하는데 비해 아르바이트는 직무 부담이 적고 오히려 더 많은 소득을 얻기도 하기 때문에 취업에 대한 필요성을 잘 느끼지 못함.

○ 급여 이외의 근로조건이나 환경에 대한 인식이 낮음(X, Y, Z).

- 많은 학생들이 자신의 의지와 상관없이 부모의 권유로 고용 안정성이 보장되는 공무원 시험을 준비함(W, Y). 하지만 대부분의 학생들이 급여 이외의 근로조건이나 환경에 대한 인식은 낮은 편임(W, X, Y, Z).
- 그러나 근로조건이나 환경에 대한 인식이 낮은 이유는 질이 낮은 일자리가 보편화되어 있기 때문이기도 함(W, X, Y). 타 지역보다 낮은 임금수준, 4대보험은 물론 적절한 처우나 보상, 성장가치를 기대하기 어려운 일자리에 대한 인식과 기존 아르바이트 경험이 결합되어 양질의 일자리에 대한 기대가 낮음. 즉 근로조건이나 환경에 대한 고려가 사실상 무의미하다고 느끼는 것으로 파악됨.

○ 진로선택 및 직업선택의 수동성(W, X, Y)

- 많은 학생들이 진로선택이나 직업선택에 있어서 부모의 영향을 받음(W, X, Y).
- 아르바이트 선택(X, Y)에서부터 전공 선택(W, Y)에 이르기까지 부모의 선택과 권유가 중요한 이행기준이었으며, 대학 진학 후에도 부모의 직업에 대한 편견이 자녀의 일자리 선택에도 영향을 미치고 있음.
- 부모의 권유로 원하지 않는 공무원 시험을 준비하거나(W, Y) 안정적인 강소기업에 취업되더라도 부모가 인지도가 낮다는 이유로 반대해 취업을 포기하기도 하며(W), 건설한 중소기업이거나 근로조건이나 환경이 우수하더라도 근무지가 공장이라는 이유로 부모가 반대해 취업을 포기하기도 함(Y).

4) 제주지역 청년일자리 문제 해결을 위해 필요한 정책적 지원

- 지속적이고 일관성 있는 일자리 정책 이행을 위한 대학교 취업센터 중심 지원체계가 필요함(X, Z).

- 대학일자리센터와 같은 전문성을 갖춘 지원시스템도 중요하지만 정부지침이나 예산 배정 등의 변화에 영향을 받는 존재 우려를 맞는 기관보다는 상시성을 갖는 대학 내 취업센터 중심의 지원체계 구축이 유리할 수 있음.
- 대학취업지원센터 역시 정책이나 예산, 정부기조의 변화에 영향을 받지만 대학 기관 내 상시적 운영이 가능한 시스템을 유지하고 있어 지속적이고 안정화된 취업지원 서비스 제공에 더 강점을 가질 수 있음.

○ 제주사회의 전반적인 직업인식과 취업개념을 개선하기 위한 조기 교육프로그램 개발 및 4대보험 관련 교육지원 확대가 필요함(Y).

- 부모세대에서 자녀세대로 이어진 직업에 대한 편견과 차별적 인식을 개선하기 위하여 대학입학 전 진로탐색과 직업가치를 제고할 수 있는 교육지원이 필요함.
- 직업가치 및 취업의식 함양을 위한 조기 교육 지원은 부모세대의 낡은 가치관을 답습하는 대신 변화된 직업가치와 취업의식을 확립할 수 있고, 더불어 대학 입학과 동시에 직업탐색에 시간을 소비하지 않고 취업 교육을 시작할 수 있기 때문에 취업경쟁력 확보에도 유리함.
- 현재적 관점에서 좀 더 빠른 변화를 유도하기 위해서는 4대 보험 관련 교육을 확대할 필요가 있음. 4대 보험 교육 확대는 4대 보험이 소득을 감소시키는 불필요한 세금이라는 인식을 불식시키는 한편 여러 가지 위험으로부터 근로자를 보호하고 직업안정성을 확보를 위한 4대 보험의 필요성과 인식 개선, 그리고 직업가치에 대한 인식제고에도 도움을 줄 수 있음.

○ 양질의 일자리 확보를 위한 방안 마련(W, X, Y, Z)

- 직업가치와 취업인식의 부재, 제주지역 소재 사업체 기피, 높은 이직률 등의 문제는 양질의 일자리 부족의 결과임. 낮은 임금, 긴 근로시간, 부적절한 처우 등은 일자리 안정성을 해치고 직업가치를 훼손하며, 일자의 공급이 있더라도 구직자가 회피하거나 취업을 했더라도 이직할 가능성이 높음.
- 따라서 일자의 양적 팽창보다는 적절한 처우나 보상, 잠재적 성장가치를 가진 일자의 확대가 필요함. 양질의 일자를 확보를 위하여 ① 장기적으로는 강소기업 유치를 고려할 수 있음. 강소기업의 유치는 일자의 양적·질적 측면을 모

두 확대할 수 있고, 선별적 유치를 통해 저임금 저숙련 일자리가 지배적인 제주 내 산업구조에도 변화를 가져올 수 있음. ② 또한 제주도 내 소규모 사업체와 자영업장에 대한 정책적 지원을 강화하여 기존 일자리의 질적 수준을 개선할 수 있음. 구체적으로는 4대보험 가입을 촉진할 수 있는 재정지원 또는 세금감면 등을 고려할 수 있음. 이미 4대 보험의 중요성에 대한 정부차원의 교육지원 및 재정지원이 이루어지고 있으므로 모든 사업장과 근로자가 이를 경험할 수 있는 기회를 안배하는 것만으로도 직업의식 고취와 고용안정성 확보의 토대를 마련할 수 있어 적은 예산으로도 효과를 확대할 수 있는 방법이 될 수 있음. ③ 뉴딜일자리 정책과 고용촉진지원금의 연계를 통한 방안이 고려될 수 있음. 현재 뉴딜일자리 정책은 공공부문에 한정되어 있고, 고용유지와 확대를 위한 고용촉진지원금 정책이 분리되어 실시되고 있음. 뉴딜일자리 정책의 대상 범주를 공공분야 외의 건설한 일반사업체로 확대하여 전문적인 현장 경험이 부족한 청년구직자들에게 현장 체험과 직업능력 향상 기회를 제공하고, 해당 업체에서 고용유지를 원하는 경우 고용촉진지원금을 받을 수 있도록 연계하면 업체는 고용지속에 대한 부담이 감소하고, 구직자는 고용안정성과 더불어 경력축적 기회를 가지게 됨. 따라서 고용촉진지원 기간 종료 후 계약이 종료되더라도 구직자는 현장경험과 경력을 가지되어 이직부담을 덜 수 있는 장점이 있음.

3. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 중요도와 만족도

가. 분석자료 및 개요

○ 제주지역 청년정책 영역별 중요도와 만족도 평가는 2017년 『제주청년종합실태조사』 원자료를 활용하여 연령은 만 19세-34세이며, 제주도 내 대학을 졸업하고, 제주지역에 거주하는 청년만을 대상으로 분석함.

○ 분석 대상자의 특성

- 성별은 남성(48.3%)에 비해 여성(51.7%)의 비율이 다소 높음.
- 연령은 19~24세가 43.0%로 가장 많고, 거주지별로는 제주시 거주자가 75.7%이며, 학력별로는 전문대 졸업이 27.4%, 4년제 대졸 이상이 72.6%임.

〈표 5-1〉 분석대상자 특성

구분		명(%)
성	여성	283 (51.7)
	남성	264 (48.3)
	합계	547 (100.0)
연령	19-24세	235 (43.0)
	25-29세	157 (28.7)
	30-34세	155 (28.3)
	합계	547 (100.0)
거주지	제주시	414 (75.7)
	서귀포시	133 (24.3)
	합계	547 (100.0)
학력 (졸업자)	전문대졸(2,3년제 대학 포함)	150 (27.4)
	대졸 이상(4년제 대학 포함)	397 (72.6)
	합계	547 (100.0)

나. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 중요도

- 청년정책에 대한 중요도 인식이 대체로 높게 나타났으며, 항목별 중요도 인식은 근무여건이 가장 높고 대중교통이 가장 낮게 나타남.
- 제주 청년정책에 대한 중요도는 5점 중 평균 4.15점으로 대체로 중요하다는 인식이 높은 것으로 나타남.
 - 전체적인 제주의 청년정책 항목별 중요도 인식은 근무여건 4.29점, 고용환경 4.27점, 주거여건 4.25점, 교육(학업, 진로, 직업훈련 등) 4.17점, 일·가정 양립 4.15점 등의 순으로 근무여건에 대한 중요도 인식이 가장 높았으며, 대중교통이 3.99점으로 가장 중요도가 낮게 나타남.
- 청년정책에 대한 중요도 인식은 근소한 차이지만 남성이 더 높고, 여성의 항목별 중요도 인식은 근무여건이 가장 높으며 남성은 고용환경과 주거여건이 가장 높게 나타남.
- 여성의 청년정책에 대한 항목별 중요도 인식은 근무여건 4.30점, 고용환경 4.27점, 주거여건 4.23점, 교육(학업, 진로, 직업훈련 등) 4.19점 등의 순으로 나타났으며, 대중교통이 3.99점으로 가장 낮음.

- 남성은 고용환경 4.28점, 주거여건 4.28점, 근무여건 4.27점, 일·가정 양립 4.17점 등의 순으로 고용환경과 주거여건이 근소한 차이지만 가장 중요도가 높게 나타났으며, 대중교통이 3.98점으로 가장 낮게 나타남.

〈표 5-2〉 제주 청년 일자리 정책 중요도

(단위 : 점/5점)

구분	제주	여성	남성	t
평균	4.15	4.14	4.16	-.304
소득지출·부채·자산	4.11	4.06	4.17	-1.856
교육(학업, 진로, 직업훈련 등)	4.17	4.19	4.14	.986
고용환경	4.27	4.27	4.28	-.210
근무여건	4.29	4.30	4.27	.421
여가·문화생활	4.12	4.12	4.11	.153
결혼 및 가정생활/일·가정 양립	4.15	4.12	4.17	-.822
주거여건	4.25	4.23	4.28	-.739
대중교통	3.99	3.99	3.98	.114
보건 및 건강	4.09	4.07	4.12	-.722
복지서비스	4.09	4.10	4.07	.419

자료 : 『2017년 제주 청년종합실태조사』 원자료 분석

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

다. 제주지역 청년 일자리 정책 영역별 만족도

- 청년정책에 대한 만족도 수준은 전반적으로 낮은 수준이며, 보건 및 건강에 대한 만족도가 가장 높고 주거여건에 대한 만족도가 가장 낮게 나타남.
 - 제주 청년정책에 대한 만족도는 5점 중 2.64점으로 불만족에 더 가까운 수준임.
 - 전체적인 제주의 청년정책 항목별 만족도는 보건 및 건강 2.94점, 복지서비스 2.84점, 일·가정 양립과 소득지출·부채·자산이 각각 2.69점 등으로 보건 및 건강에 대한 만족도가 가장 높고, 주거여건에 대한 만족이 2.40점으로 가장 낮음.
- 청년정책에 대한 항목별 만족도 인식은 남녀 모두 보건 및 건강에 대한 만족도가 가장 높고, 주거여건에 대한 만족도가 가장 낮게 나타남.
 - 여성의 청년정책에 대한 항목별 만족도는 보건 및 건강 2.93점, 복지서비스 2.86점, 일·가정 양립 2.74점, 소득지출·부채·자산 2.64점 등의 순으로 보건 및 건강에 대한 만족도가 가장 높고, 주거여건이 2.51점으로 만족도가 가장 낮음.

- 남성은 보건 및 건강 2.94점, 복지서비스 2.81점, 소득지출·부채·자산 2.69점, 교육(학업, 진로, 직업훈련 등) 2.68점 등의 순으로 여성과 마찬가지로 보건 및 건강에 대한 만족도가 가장 높고 주거여건이 2.35점으로 만족도가 가장 낮음.

〈표 5-3〉 제주 청년정책 만족도

(단위 : 점/5점)

구분	제주	여성	남성	t
평균	2.64	2.65	2.63	.380
소득지출·부채·자산	2.69	2.69	2.69	-.002
교육(학업, 진로, 직업훈련 등)	2.66	2.64	2.68	-.636
고용환경	2.53	2.51	2.56	-.741
근무여건	2.54	2.54	2.55	-.122
여가·문화생활	2.60	2.60	2.60	.077
결혼 및 가정생활/일·가정 양립	2.69	2.74	2.64	1.471
주거여건	2.40	2.45	2.35	1.226
대중교통	2.48	2.51	2.46	.615
보건 및 건강	2.94	2.93	2.94	-.209
복지서비스	2.84	2.86	2.81	.735

자료 : 2017년 제주 청년종합실태조사 원자료 분석

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

4. 중요도와 만족도에 의한 제주 청년 일자리 정책 평가

○ 중요도와 만족도에 의한 제주지역 청년정책 평가 결과는 중요도는 낮지만 만족도가 높은 자원전환(안정적) 관리영역, 중요도와 만족도가 모두 높은 유지·개선영역, 중요도와 만족도가 모두 낮은 전면개선영역, 중요도는 높지만 만족도가 낮은 중점개선 영역으로 구분됨.

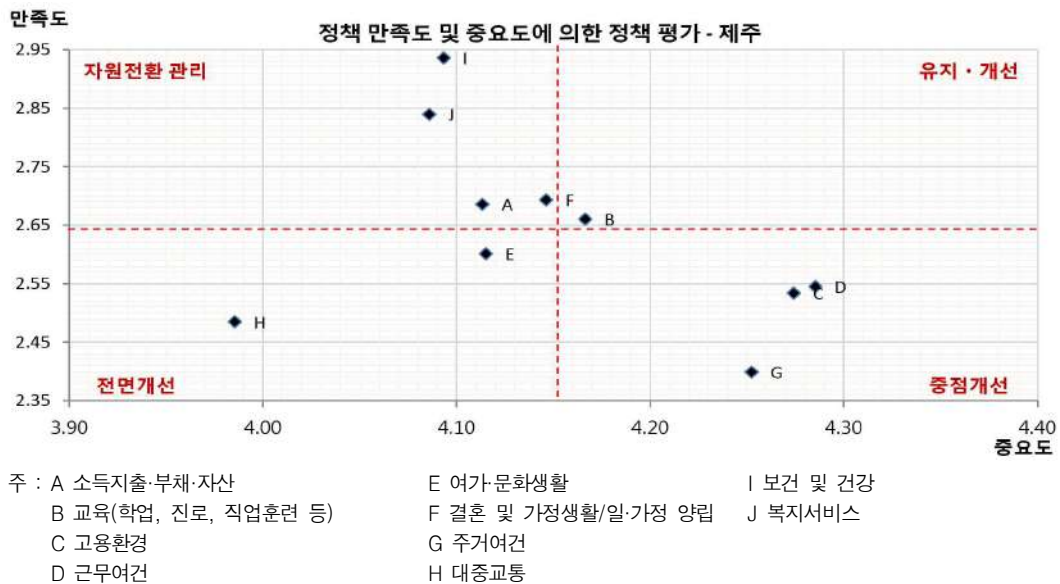
- 전면개선 영역 : 중요도와 만족도가 모두 낮은 영역으로 이 영역으로 분류된 정책은 중요도가 높은 다른 정책으로 대체 또는 변경하는 등의 전면적 개선 노력이 필요함.
- 중점개선 영역 : 중요도는 높지만 만족도가 낮은 영역으로 이 영역으로 분류된 정책은 만족도 개선을 위한 중점적 노력이 필요함.
- 자원전환(안정적) 관리 영역 : 중요도는 낮지만 만족도가 높은 영역으로 이 영역으로 분류된 정책은 현재 상태를 유지하는 정도의 안정적 관리를 하거나 이 정책에 배분된 자원을 중요도나 만족도 향상이 필요한 다른 정책으로 재배치할 수 있음.

- 유지·개선 영역 : 중요도와 만족도가 모두 높은 영역으로 이 영역으로 분류된 정책은 현재의 상태를 유지하거나 더 높은 만족도를 위한 개선 노력을 할 수 있음.

○ 중요도와 만족도에 의한 제주지역 청년 일자리 정책 평가결과는 다음과 같음.

- 자원전환(안정적) 관리 : 보건 및 건강, 복지서비스, 소득지출·부채·자산, 일·가정 양립
- 유지개선 : 교육(학업, 진로, 직업훈련 등)
- 전면개선 : 대중교통, 여가·문화생활
- 중점개선 : 고용환경, 근무여건, 주거여건

〈그림 5-1〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과 - 제주(전체)



○ 여성의 중요도와 만족도에 의한 제주지역 청년 일자리 정책 평가결과는 다음과 같음.

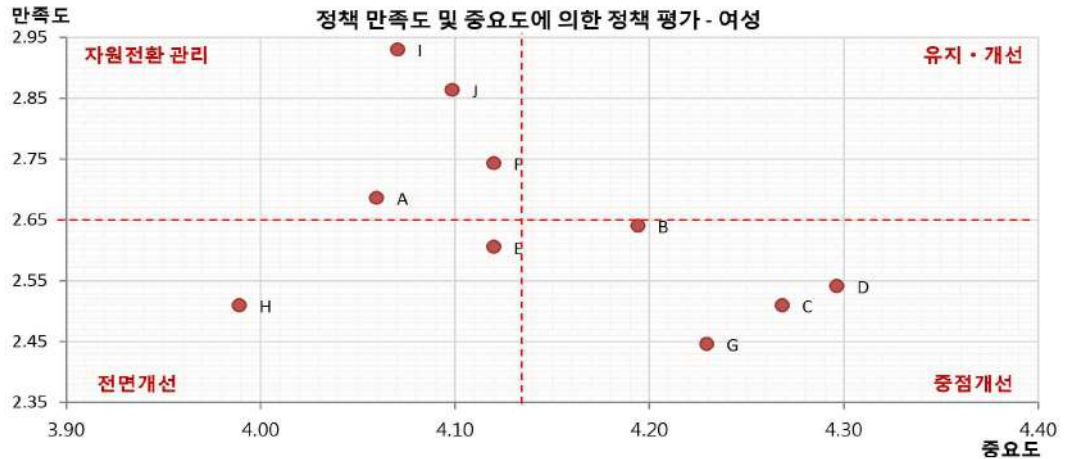
- 자원전환(안정적) 관리 : 보건 및 건강, 복지서비스, 소득지출·부채·자산, 일·가정 양립
- 유지개선 : -
- 전면개선 : 대중교통, 여가·문화생활
- 중점개선 : 고용환경, 근무여건, 주거여건, 교육(학업, 진로, 직업훈련 등)

○ 남성의 중요도에 만족도에 의한 제주지역 청년 일자리 정책 평가결과는 다음과 같음.

- 자원전환(안정적) 관리 : 보건 및 건강, 복지서비스, 교육(학업, 진로, 직업훈련 등)

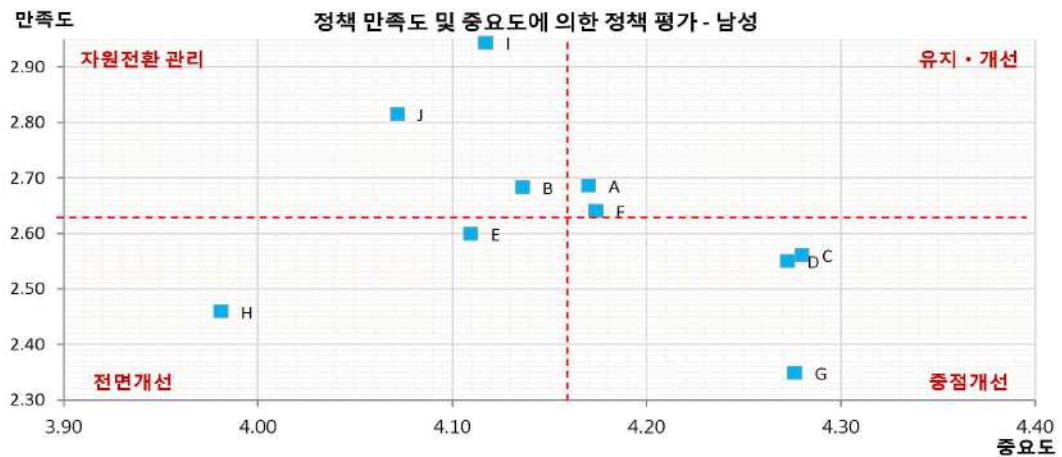
- 유지개선 : 소득지출·부채·자산, 일·가정 양립
- 전면개선 : 대중교통, 여가·문화생활
- 중점개선 : 고용환경, 근무여건, 주거여건

〈그림 5-2〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과 - 제주(여성)



주 : A 소득지출·부채·자산 E 여가·문화생활 I 보건 및 건강
 B 교육(학업, 진로, 직업훈련 등) F 결혼 및 가정생활/일·가정 양립 J 복지서비스
 C 고용환경 G 주거여건
 D 근무여건 H 대중교통

〈그림 5-3〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과 - 제주(남성)



주 : A 소득지출·부채·자산 E 여가·문화생활 I 보건 및 건강
 B 교육(학업, 진로, 직업훈련 등) F 결혼 및 가정생활/일·가정 양립 J 복지서비스
 C 고용환경 G 주거여건
 D 근무여건 H 대중교통

○ 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과를 정리하면 다음과 같음.

- 보건 및 건강, 복지서비스는 공통적으로 자원전환(안정적) 관리 영역으로 분류됨.
- 대중교통, 여가·문화생활은 공통적으로 전면개선 영역으로 분류됨.
- 고용환경, 근무여건, 주거여건은 공통적으로 중점개선 영역으로 분류됨.
- 다만 교육(학업, 진로, 직업훈련 등)은 전체에서는 유지개선, 남성은 자원전환(안정적) 관리, 여성은 중점개선 영역으로 분류되어 인적 특성에 따라 차이를 보였으며, 일·가정 양립은 전체와 여성에서는 자원전환(안정적) 관리 영역으로 분류되었으며, 남성은 유지개선 영역으로 분류되어 성별에 따라 차이를 보임.

〈표 5-4〉 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과표

	전체	여성	남성		전체	여성	남성
자원전환 (안정적) 관리	결혼및가정 생활/일·가 정 양립	결혼및가정 생활/일·가 정 양립	교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)	유지·개선 중요도↑ 만족도↑	교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)		소득지출· 부채·자산
중요도↓ 만족도↑	소득지출· 부채·자산	소득지출· 부채·자산					결혼및가정 생활/일·가 정양립
	복지서비스	복지서비스	복지서비스				
	보건 및 건강	보건 및 건강	보건 및 건강				
	전체	여성	남성		전체	여성	남성
전면개선	대중교통	대중교통	대중교통	중점개선 중요도↑ 만족도↓	주거여건	주거여건	주거여건
중요도↓ 만족도↓	여가·문화 생활	여가·문화 생활	여가·문화 생활		고용환경	고용환경	고용환경
					근무여건	근무여건	근무여건
						교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)	

요약 및 정책적 제언

1. 연구결과 요약
2. 정책적 시사점
3. 정책적 제언

1. 연구 결과 요약

- 제주지역 남녀 대졸자의 노동시장 진입과 직업이동 경로 및 성과에 대한 경험적 실증 자료를 생산하고, 청년 일자리 정책의 성인지적 접근 및 정책 개발의 필요성을 제시하기 위하여 관련 선행 연구 및 현황, 한국고용정보원의 『2016 대졸자직업이동 경로조사(GOMS)』와 『2017 제주청년종합실태조사』 자료 및 관련 부가자료를 분석한 결과는 다음과 같음.

가. 제주지역 대졸자 현황

- 제주지역 대졸자 수는 제주지역 청년인구의 약 4% 수준이며, 2018년 제주지역의 대학졸업자 수는 약 4,500명 정도로 여성의 비율이 조금 더 많음. 제주지역 일자리는 전문대학 이상의 고학력을 요구하는 비율이 낮지만 고등교육의 보편화로 당분간 고학력 구직자의 수급이 지속될 전망이다.

나. 제주지역 대졸자의 일자리 특성 및 직업이동 경로

1) 제주지역 대졸자의 일자리 특성

- 제주지역 대졸자들은 졸업 후 첫 일자리와 현재 일자리가 대부분 제주지역에 소재하고 있음. 다만 첫 일자리의 비제주지역 취업비율은 여성이 높았지만 현재 일자리의 비제주지역 취업비율은 남성이 높아져 첫 일자리 이후 남성의 비제주지역 취업이 확대된 것으로 나타남. 심층면접조사에서 남녀 모두 비제주지역의 취업을 선호하는 것으로 나타났으나 비제주지역 취업의 실제 이행에 있어서는 남성의 이행 가능성이 더 높은데 따른 영향으로 파악됨.
- 첫 일자리와 현재 일자리의 특성을 비교하면, 남녀 모두 상용직의 비율과 정규직의 비율이 높아져 보수를 비롯한 근로여건이 좋아진 것으로 나타났지만 여성의 경우 남성에 비해 증가폭이 낮아 경력 증가에 의한 반사이익을 누리지 못한 것으로 나타남.
 - 이는 앞서 첫 일자리와 현재 일자리 진출자 수의 성비가 첫 일자리에서는 남성이 2배가량 많았으나 현재 일자리에서는 남성의 수가 여성의 88% 수준으로 여성의 수가 더 많아진 것으로 나타나 남성의 높은 첫 일자리 진출 비율이 현재

일자리카지의 지속성에 영향을 미친 것으로 볼 수 있음.

- 여성의 현재 일자리의 산업별 진출 분야는 남성의 범주보다 적으며, 직업별 진출 분야는 남성과 같음. 첫 일자리와 달리 현재 일자리에서는 여성의 비중이 남성을 앞지르고 있으므로 남성에 비해 제한된 진출분야는 상대적으로 더 높은 경쟁에 노출될 가능성이 있음.

○ 또한 첫 일자리의 퇴직 사유가 육아(출산), 결혼, 가족 관련 이유인 경우는 여성에게서만 나타남. 즉 노동시장에서 결혼, 출산, 육아는 여성의 경력 단절에 중요한 영향을 미치는 요인으로 나타남.

○ 제주지역 대졸자의 첫 일자리 퇴직 이유는 여성은 보수 외의 근로여건 불만족, 남성은 계약기간 만료로 나타난 반면 현재 일자리에서는 남녀 모두 보수에 대한 불만족이 가장 큰 이유로 나타남.

- 이는 앞서 제주지역의 구인·구직 현황에서 신규 일자리의 임금 수준과 구직자의 기대임금 수준이 어느 정도 일치한 것으로 나타난 것과 다른 결과로 구직 시 기대임금 수준은 노동시장에서 선택받기 위한 현실적 수공의 결과일 뿐이며, 첫 일자리에서는 미숙한 경험 등을 이유로 보수가 유보적 기준이었으나 경력이 증가한 이후에는 보수가 중요한 선택기준으로 자리한 것으로 나타남.

〈표 6-1〉 첫 일자리와 현재 일자리 특성

구분	첫 일자리	현재 일자리
일자리 소재지	제 주 소재 : 여성 < 남성 비제주 소재 : 여성 > 남성 여성 : 제주>서울>부산 남성 : 제주>경기>강원>서울	제 주 소재 : 여성 > 남성 비제주 소재 : 여성<남성 여성 : 제주>서울>부산>대구 남성 : 제주>서울>경기>부산
첫 일자리 입직소요기간 / 현재 일자리 입직경로	입직소요기간 제주 : 여성>남성 제주 여성>비제주 여성	현재 일자리 입직경로 여성 : 가족/친지/지인 소개, 학교/학원 선생님, 이력서등록구직사이트 남성 : 가족/친지/지인, 공개채용전형 합격, 학교/학원 선생님
산업별	여성 : 기타공공서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 남성 : 도소매 및 음식숙박업(61.8%)	여성 : 보건업 및 사회복지서비스업, 도소매 및 음식숙박업 남성 : 도소매 및 음식숙박업, 기타 공공서비스업

구분	첫 일자리	현재 일자리
직업별	여성 : 경영·재무직, 보건·의료 관련직 남성 : 판매 및 개인서비스직, 경영·재무직	여성 : 판매 및 개인서비스직, 경영·재무직 남성 : 판매 및 개인서비스직, 경영·재무직
사업체 규모	여성 : 300명 이상, 10~29명 남성 : 10명 미만	남녀 모두 10명 미만 비제주지역에 비해 30명 미만 비율 높음
종사상 지위	상용 : 여성 70.4%, 남성 51.9%	상용 : 여성 72.3%, 남성 71.1%
정규직 비율	여성 53.6%, 남성 44.2%	여성 66.7%, 남성 70.9%
평균 근로시간	여성 43.5시간, 남성 44.6시간	여성 40.0시간, 남성 40.5시간
근로소득	여성 167.5만원, 남성 162.2만원	여성 168.4만원, 남성 190.6만원
퇴직/이직 준비 이유	여성 : 보수의 근로여건 불만족 남성 : 계약기간만료 육아(출산), 결혼, 가족 관련 이유는 여성에게서만 나타남	이직의사 : 여성 24.6% 남성 13.9% 주요 이직사유는 남녀 모두 보수 불만족

2) 산업 및 직업 조건부 일자리 이동

- 일자리 이동 현황은 첫 일자리와 현재 일자리 간 산업별·직업별 이동의 변화를 통해 파악할 수 있음. 이동의 변화는 첫 일자리와 현재 일자리의 산업(또는 직업)군의 유지, 이동, 유입 그리고 이동의 결과로 첫 일자리 대비 현재 일자리의 증감률을 통해서 살펴볼 수 있음.
- 일자리의 이동빈도 및 유입빈도는 종사자 수와 일자리 특성에 영향을 받을 수 있으며, 종사자의 수가 많을수록 다양한 산업(또는 직업)군 간 이동이 발생할 가능성이 높고, 일자리 이동의 이유는 임금이나 근로여건 외의 다른 요소에도 영향을 받을 수 있음.
 - 일자리의 규모가 큰 산업(또는 직업)군에서는 유지율, 이동률, 유입률이 다양한 형태로 나타날 수 있으며, 일자리의 이행은 자연스러운 결과임. 다만 이동 빈도가 높은 산업(또는 직업)군은 일자리의 규모가 크고 동시에 노동시장 진입장벽이

낮으며, 임금 및 근로여건(정규직 비율 및 근로시간)이 평균 수준보다 낮은 경향이 나타남. 반면 유입빈도가 높은 산업(또는 직업)군은 다른 산업(또는 직업)군에 비해 임금 및 근로여건(정규직 비율 및 근로시간)이 평균 수준보다 높은 경향이 나타남.

- 그러나 임금 및 근로여건(정규직 비율 및 근로시간) 외의 요인이 영향을 미칠 수도 있음. 직업별 일자리 이행결과 다른 직업군에 비해 비교적 종사자 수가 많은 경영·회계·사무 관련직은 일자리 지속성이 높고 유입률도 높았지만 일자리 특성 분석에 나타난 경영·재무직이 제주지역 평균수준보다 정규직의 비율이 낮고, 근로시간은 길며, 월평균 근로소득이 높지 않아 다른 직업군에 비해 임금 및 근로여건이 더 낮다고 보기 어려움. 그럼에도 불구하고 첫 일자리와 현재 일자리의 진출비율이 높은 직업군이었고, 일자리 이행에 있어서도 유지율과 유입률이 높게 나타나 일자리의 지속성이 높은 이유가 임금이나 근로여건 이외의 다른 요소일 가능성을 보여주고 있음.

○ 공공행정, 국방 및 사업보장 행정 분야의 첫 일자리와 현재 일자리 이행 간에 나타난 비약적인 증가율은 청년 고용률 증가를 위하여 공공부문의 채용을 확대한 정책적 노력의 결과로 파악됨.

- 다만 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야는 첫 일자리 대비 현재 일자리의 압도적인 증가율과 함께 일자리 지속성이 낮은 특징도 나타나 고용기간에 의한 정책적 한계도 드러남.

○ 일자리 이행에서 나타난 일자리의 지속성 수준은 남성에 비해 여성이 더 높게 나타났으며, 지속성이 높은 산업(또는 직업)군과 지속성이 낮은 산업(또는 직업)군이 성별에 따라 차이가 있음.

- 산업별 일자리의 지속성 수준은 여성의 경우 도·소매업, 숙박·음식점업, 전문·과학 및 기술 서비스업이 모두 유지율 100.0%인 반면 남성은 보건업 및 사회복지 서비스업(61.5%), 숙박·음식점업(53.2%), 도·소매업(40.2%)이 모두 50.0% 전후로 나타남.
- 직업별 일자리의 지속성 수준은 여성의 경우 경영·회계·사무 관련직, 영업·판매

관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직이 모두 유지율 100.0%인 반면 남성은 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직만 100.0%이고, 그 밖에 경영·회계·사무 관련직(87.3%), 영업·판매 관련직(77.8%), 음식서비스 관련직(41.2%)로 유지율의 격차가 다소 크게 나타남.

- 여성의 일자리 이행은 그 범위가 한정적인데 비해 남성은 여성보다 다양한 산업(또는 직업)군에서 이루어짐.
- 산업별 일자리 이행은 여성의 경우, 제조업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정분야, 교육서비스업 분야의 이동률이 100.0%인 반면 유입률은 0.0%로 새로운 산업군으로 이행이 발생하지 않아 산업군의 범위가 줄어든 반면 남성은 새로운 산업군으로의 이행이 발생하여 운수업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정 분야, 교육서비스업, 예술·스포츠 여가 관련 서비스업 분야로 산업 범주가 확대됨.

다. 일자리 미스매치와 일자리 만족도

1) 일자리 미스매치 및 전공불일치

- 제주지역은 전문대학이상 학력을 필요로 하는 일자리의 비중이 낮는데 비해 신규 구직자의 절반이상이 전문대학 이상의 학력을 가지고 있으며, 고등교육의 보편화로 고학력 구직자가 증가함에 따라 제주지역 대졸자들은 자신의 교육수준보다 낮은 일자리를 선택할 가능성이 높음.
- 노동시장에서 일자리와 교육수준 및 기술수준, 전공불일치 문제는 고용안정성(상용직 또는 정규직 여부), 임금수준, 직무만족도, 이직 등의 문제로 이어지기 때문에 노동시장 결과에 부정적 영향을 미칠 수 있음.
 - 특히 자신의 교육수준보다 낮은 일자리에 종사하는 근로자는 동일한 업무를 수행하는 다른 근로자에 비해 상대적으로 낮은 임금을 받게 되어 교육대비 투자수익률이 낮아지고 전반적인 업무만족도가 떨어져 이직할 가능성이 높아지게 됨.
 - 이러한 일자리 미스매치와 전공불일치는 노동시장에서 불필요한 비용을 발생시켜 비효율성을 초래하고 근로자의 고용안정성에도 부정적 영향을 미치게 됨.

- 제주지역 대졸자들은 비제주지역 비해 자신의 교육과 기술수준에 비해 업무수준이 낮고 자신의 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율이 높고, 자신의 전공지식이 도움이 되지 않는 일자리에 종사하는 비율 역시 높은 것으로 나타남.
 - 성별로는 남성이 자신의 교육 및 기술수준보다 업무수준이 낮고 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율이 높고, 자신의 전공지식이 도움이 되지 않은 일자리에 종사하는 비율 역시 높게 나타남.
 - 교육수준별로는 전문대학 졸업자들이 자신의 교육 및 기술수준보다 낮은 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타났고, 전공이 업무와 불일치하고 전공지식이 도움이 되지 않는 일자리에 종사하는 비율은 4년제 대학 졸업자들의 비율이 조금 더 많았지만 매우 근소한 차이임.
 - 전공별로는 자신의 교육수준보다 낮은 일자리에 종사하는 비율이 공학과 자연계열에서 높게 나타났고, 자신의 기술수준보다 낮은 일자리에 종사하는 비율은 자연과 인문계열에서 높게 나타남. 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율은 사회와 인문계열에서 높게 나타났고, 전공지식이 도움이 되지 않는 일자리에 종사하는 비율은 사회와 공학계열에서 높게 나타남.
- 제주지역 대졸자의 교육수준에 비해 낮은 일자리의 선택은 제주지역 노동시장 생산성 저하에 영향을 미쳐 노동시장 전체에 부정적 결과를 초래할 수 있음.
 - 제주지역의 과잉교육 수준이 특별히 더 높다고 볼 수는 없지만 대학진학을 및 대졸자의 감소에도 불구하고 고등교육의 보편화로 인한 고학력 구직자의 공급이 당분간 지속될 가능성이 높음.
 - 과잉교육 문제는 직무전환과 같은 기업 내 조정과정을 통해 해소될 수 있지만 5명 미만의 소규모 업체가 대부분을 차지하고 있는 제주지역에서는 보다 현실적 고민이 필요함.

2) 일자리 만족도

- 제주지역 일자리 만족도는 첫 일자리와 현재 일자리 모두 모든 항목에서 비제주지역보다 높게 나타났으며, 현재 일자리의 만족도가 첫 일자리보다 증가함.

- 여성의 첫 일자리 만족도는 고용안정성, 인사체계(승진제도), 하고 있는 일에 대한 사회적 평판, 하는 일과 자신의 적성·흥미에 대한 만족도가 남성보다 높게 나타남. 그러나 현재 일자리에서는 고용의 안정성, 복리후생제도, 인사체계(승진제도), 직무관련 교육 및 훈련에 대한 만족도가 남성보다 낮게 나타남.
- 특히 고용의 안정성은 첫 일자리에 비해 현재 일자리의 만족도가 가장 많이 개선된 항목이었지만 개선효과는 남성에게 더 크게 나타났으며, 인사체계(승진제도)에 대한 만족은 첫 일자리 대비 크게 개선된 항목이지만 개선효과는 남성에게 더 크게 나타났고 여성의 현재 일자리 만족도 중 가장 낮은 항목이었음.
- 첫 일자리에 비해 현재일자리에서는 임금 또는 소득에 대한 만족도 순위가 크게 하락하여 가장 만족도가 낮은 항목으로 나타남. 앞서 일자리 특성분석에서도 현재 일자리에서의 이직희망 사유가 보수에 대한 불만족으로 나타난 점과 일맥상통하는 결과임.

라. 제주지역 청년 일자리 정책 중요도 및 만족도 평가

1) 청년 일자리 정책에 대한 인식

- 제주도 내 대학생 대상 심층면접조사 결과에 의하면, 제주지역 대학생들은 실업 및 청년문제에 대한 이해 및 청년 일자리 정책에 대한 인식이 부족한 것으로 나타남.
 - 피면접자들은 청년실업에 대한 체감인식이 낮고, 청년 일자리 문제에 대한 전반적 인식 역시 낮은 것으로 나타남.
 - 또한 대학 내 취업지원센터에 대한 인지도가 상당히 낮고, 취업지원센터의 역할에 대해서도 프로그램이 부실하고 형식적이라는 인식이 지배적이며, 정책에 대한 낮은 인지도와 정책효과에 대한 체감경험이 부족하여 정책에 대한 관심과 신뢰도 역시 낮았음.
- 그러나 낮은 임금 문제를 포함하여 일자리의 낮은 질적 수준을 지적하였고, 여성의 경우 일자리의 다양성 부족에 대한 문제를 제기함.
 - 이러한 지적은 첫 일자리와 현재 일자리 간의 이행분석에서 나타난 결과와 일치함. 여성은 남성에 비해 첫 일자리 및 현재 일자리의 진출분야가 제한적이었으

며, 일자리 이행에 있어서도 일자리 확산 범위가 남성에 비해 산업(또는 직업)군이 다양하지 못함.

○ 대학생들의 “좋은 일자리”의 개념은 “성장 가능성”이 핵심 가치임.

- 낮은 임금문제에 대한 문제 인식을 가지고 있음에도 불구하고 피면접자들이 말하는 “좋은 일자리”는 높은 임금이 우선적 조건이 아님.
- 대학 졸업 후 첫 일자리 선택에 있어 임금보다는 성장 경험의 제공, 적성·흥미, 기업문화, 일에 대한 만족 등이 중요한 선택기준으로 나타남. 이는 첫 일자의 가장 비중있는 퇴직사유가 보수 이외의 근로시간, 승진, 장래전망, 근로환경 등의 근로여건에 대한 불만족이었다는 점과 맥락을 같이하고 있음.
- 이들은 자신들이 원하는 일자리에 대한 경험이 부족하다는 사실을 인지하고 있기 때문에 높은 임금보다는 경험축적을 통한 성장기회를 얻는 것을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타남.

○ 4개 대학 취업담당자를 대상으로 진행한 심층면접조사 결과에 의하면,

- 취업담당자들은 학생들의 낮은 참여율과 제한된 예산으로 인한 운영상 어려움을 겪고 있으며, 취업을 준비하는 대학생들이 취약한 취업의식과 취업개념, 근로조건이나 환경에 대한 낮은 인식, 진로 및 직업선택의 수동성 등과 같은 문제를 안고 있다고 지적함.

2) 청년 일자리 정책 중요도 및 만족도 평가 결과

○ 청년 일자리 정책의 중요도와 만족도에 의한 정책평가 결과에 의하면,

- 복지서비스, 보건 및 건강 관련 정책은 공통적으로 자원전환(안정적) 관리 영역으로 분류됨. 이 정책들은 중요도에 비해 만족도가 높은 정책이므로 현 상태를 유지하는 정도의 안정적 관리나 다른 영역으로의 자원 투입이 필요한 경우 이 영역에 분류된 정책들에 배분된 자원을 다른 정책으로 재배치할 수 있음.
- 대중교통, 여가·문화생활은 공통적으로 전면개선 영역으로 분류됨. 이 정책들은 중요도와 만족도가 모두 낮은 정책이므로 이 정책을 중요도가 높은 다른 정책으

로 대체하는 등의 전면적인 개선을 시도할 수 있음. 다만 중요도와 만족도에 의한 평가는 주어진 정책 범위 내의 평균에 의해 이루어지므로 대체되는 정책이 이 영역의 정책보다 중요도가 높은 정책이라는 객관적 비교가 선행되어야 함. 더욱이 대중교통은 노동시장과 도민들의 삶에 영향을 미치는 기본적인 인프라이며 여가·문화 생활은 청년 및 근로자들의 삶의 질에 영향을 미치는 요소라는 점에서 정책적 중요성이 있음. 따라서 다른 정책으로의 대체보다는 만족도 향상을 위한 노력이 선행될 필요가 있음.

- 고용환경, 근무여건, 주거여건은 공통적으로 중점개선 영역으로 분류됨. 이 정책들은 중요도에 비해 만족도가 낮은 정책이므로 만족도 개선을 위한 중점적 노력이 필요함.
- 다만 교육(학업, 진로, 직업훈련 등)은 전체에서는 유지개선, 남성은 자원전환(안정적) 관리, 여성은 중점개선 영역으로 분류되어 인적 특성에 따라 차이를 보였으며, 일·가정 양립은 전체와 여성에서는 자원전환(안정적) 관리 영역으로 분류되었으며, 남성은 유지개선 영역으로 분류되어 성별에 따라 차이를 보임.

〈표 6-2〉 중요도와 만족도에 의한 제주 청년 일자리 정책 평가결과

	전체	여성	남성		전체	여성	남성
	전체	여성	남성		전체	여성	남성
자원전환 (안정적) 관리	결혼및가정 생활/일·가정 양립	결혼및가정 생활/일·가정 양립	교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)	유지·개선	교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)		소득지출· 부채·자산
중요도↓ 만족도↑	소득지출· 부채·자산	소득지출· 부채·자산		중요도↑ 만족도↑			결혼및가정생 활/일·가정양 립
	복지서비스	복지서비스	복지서비스				
	보건 및 건강	보건 및 건강	보건 및 건강				
	전체	여성	남성		전체	여성	남성
	전체	여성	남성		전체	여성	남성
전면개선	대중교통	대중교통	대중교통	중점개선	주거여건	주거여건	주거여건
중요도↓ 만족도↓	여가·문화 생활	여가·문화 생활	여가·문화 생활	중요도↑ 만족도↓	고용환경	고용환경	고용환경
					근무여건	근무여건	근무여건
						교육(학업, 진로, 직업 훈련 등)	

2. 정책적 시사점

가. 성장가치를 담은 양질의 일자리 로드맵의 필요성

- 첫 일자리와 현재 일자리 간의 이행 결과를 살펴보면, 첫 일자리와 현재 일자의 이동 변화에서 여성은 남성에 비해 일자리 지속성이 높게 나타났는데 이는 여성의 첫 일자리 진출이 남성의 절반 수준임에도 불구하고 남성보다 고용안정성이 높고, 근로여건(근로시간, 임금)이 좋은 일자리를 확보했기 때문으로 나타남.
- 그러나 “좋은 일자리”의 의미가 “높은 임금”을 우선 조건으로 하는 것은 아님. 제주지역 대학생을 대상으로 한 심층면접조사 결과에 의하면, “좋은 일자리”는 “성장가능성”이 더 중요한 핵심가치임.
 - 제주지역 대학생들은 제주지역의 일자리와 관련하여 저임금 문제를 포함한 일자의 낮은 질적 문제를 지적함. 그러나 이들은 대학 졸업 후 첫 일자리를 선택할 때 성장경험을 더 중요하게 생각하며, 임금보다는 적성·흥미, 기업문화, 일에 대한 만족 등을 더 우선시하는 것으로 나타남. 이는 첫 일자의 가장 큰 퇴직 사유가 보수 이외의 근로시간, 승진, 장래전망, 근로환경 등의 근로여건에 대한 불만족이었다는 점과 맥락을 같이하고 있음.
 - 이들은 자신들이 원하는 일자리에 대한 경험이 부족하다는 사실을 인지하고 있기 때문에 높은 임금과 고용 안정성보다는 경험축적을 통한 성장기회를 얻는 것을 더 중요하게 생각하고 있음. 따라서 이들의 “좋은 일자리” 개념은 “성장가능성”이 핵심 가치임.
 - 현재 일자의 개인의 발전가능성에 대한 만족도는 첫 일자리에 비해 증가하였지만 만족도 평가항목 중 중간정도 순위로 나타나 좋은 일자리로서의 성장가능성은 아직 충분하지 못한 것으로 나타남.
 - 그렇다고 하더라도 임금과 고용안정성 등의 선택기준은 첫 일자리 선택에서 유보된 것일 뿐 여전히 중요한 선택기준임. 현재 일자리 특성 분석에 나타난 가장 큰 이직준비 이유는 보수에 대한 불만족이었으며, 현재 일자리에 대한 항목별 만족도 평가에서는 임금(또는 소득)이 가장 만족도가 낮은 항목이었음. 따라서 첫 일자리에서 임금이나 고용안정성, 특히 임금이 첫 일자리에서 우선적 선택기준이 아니더라도 다음 일자리 선택에서는 우선적 선택기준이 될 가능성이 높음.

- 따라서 첫 일자리에서 임금을 비롯한 근로여건이 우선적 선택기준이 아니더라도 여전히 중요한 선택기준이며 양질의 일자리에 대한 요구는 여전이 유효하다고 볼 수 있고, 중요도와 만족도에 의한 청년 일자리 정책 평가 결과에 의하면 고용환경과 근무여건에 관한 정책은 중요도가 높은 반면 만족도가 낮게 나타나 만족도를 개선하기 위한 중점적 노력이 필요한 정책이었음.

나. 교육 및 기술불일치로 인한 노동시장의 비효율성 극복

- 제주지역은 전문대학 이상 학력을 필요로 하는 일자리의 비율이 낮는데 비해 고학력 구직자의 유입이 지속되어 일자리 수급의 불균형이 발생하고 있음.
 - 청년 실업률의 증가에도 불구하고 제주지역은 비제주지역에 비해 비교적 양호한 수준의 구직자 수용이 이루어지고 있으며, 여성의 신규 구직자 대비 취업건수가 남성보다 높게 나타나 여성 구직자도 취업에 큰 어려움 겪지 않는 것으로 나타남. 그러나 제주지역의 일자리가 고학력을 필요로 하는 비율이 낮기 때문에 제주지역 대졸자들은 교육수준에 비해 업무 수준이 낮은 일자리에 종사할 가능성이 높음.
 - 분석결과에 의하면 제주지역 대졸자들이 비제주지역에 비해 자신의 교육 및 기술 수준에 비해 업무수준이 낮고 자신의 전공과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타나 노동시장의 생산성 저하를 비롯한 부정적 영향이 우려되고 있음.
 - 이러한 과잉교육의 문제는 직무전환과 같은 기업 내 조정과정을 통해서 해소될 수 있지만 5명 미만의 소규모 업체가 대부분인 제주지역에서는 보다 현실적 고민이 필요함.

다. 노동시장 내 성차별적 인식의 해소

- 첫 일자리에서 현재 일자리로의 이행 후 정규직 비율이 증가하고, 주당 평균근로시간이 감소하였으며, 평균근로소득이 증가함에도 불구하고 여성의 근로여건은 개선되었다고 보기 어려움.
 - 여성은 첫 일자리에서 남성보다 임금 및 근로요건이 더 좋은 일자리에 진출하고 첫 일자리와 현재 일자리 간 일자리 지속성이 높음에도 불구하고 남성에 비해

정규직 비율이 낮고, 평균근로소득이 낮음.

- 첫 일자리에서 현재 일자리로의 이행 후 월평균 근로소득이 증가하였으나 남성이 28.4만원 증가한 반면 여성은 0.9만원 증가하여 소득증가 규모가 1만원에도 미치지 못한 것으로 나타났고, 정규직 증가 비율도 남성의 절반에 그친 것으로 나타남.
 - 여성도 남성과 마찬가지로 첫 일자리의 경험으로 인한 경력이 증가하였지만 그 효과는 남성에 비해 낮은 수준으로 나타나 노동시장 내의 성차별적 관행 해소를 위한 노력이 무엇보다 중요한 것으로 나타남.
- 또한 첫 일자리의 퇴직사유 중 결혼, 출산과 자녀양육, 가족 등 관련 이유는 여성에게서만 나타나 결혼, 출산, 자녀양육, 가족 등이 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인으로 나타남.
- 다른 한편으로는 여성은 남성에 비해 서비스 분야에 집중된 일자리 경험을 가지고 있고, 남성에 비해 전공을 살린 직업 유지에 대한 확신도 약한 편임. 여성의 이러한 경험은 남성보다 안정적 일자리에 대한 더 큰 불안을 가지는 배경으로 작용하고 있음.
- 첫 일자리와 현재 일자리 간 이행 변화에 나타난 성별 특성을 비교해 보면 여성은 남성에 비해 첫 일자리 및 현재 일자리의 산업 및 직업 진출분야가 제한적이며, 다른 산업 및 직업군으로의 일자리 확산이 남성에 비해 그 범위가 더 좁음.
 - 또한 대학생 대상 심층면접결과에 의하면, 여성의 경우 직업에 대한 사회적 편견이 크게 작용하여 선택할 수 있는 직업범주가 좁을 뿐만 아니라 지원자체가 어려운 경우도 많은 것으로 나타남.
- 따라서 일자리에 대한 성별 통념을 극복하여 전통적으로 남성에게 더 많은 문호가 열린 치안이나 안전, 재난, 구호와 같은 분야에서도 여성의 일자리를 확대하는 등 일자리의 다양성 확대를 위한 노력이 필요한 것으로 나타남.

라. 긴밀한 공동체 내의 유연성 및 포용적 가치 확대

- 긴밀한 공동체 문화는 강력한 결속력을 바탕으로 공동체의 안정성을 유지하고 공동

체만의 고유한 문화적 특징을 유지해주는 장점이 있지만 다른 한편으로는 개인의 사고를 제한하고, 구성원들의 수동성과 보수적 태도를 강화시키는 경향이 있음.

- 긴밀한 공동체 문화는 제주의 고유한 문화적 특징을 유지시키는 중요한 문화적 가치이지만 기성세대와 다른 교육과 문화적 경험을 가진 청년세대는 공동체의 보수적 가치로 인한 갈등을 경험하기도 함.
 - 대학생 대상 심층면접조사에 의하면, 피면접자들은 제주지역 청년들이 안고 있는 문제점으로 수동적 태도, 편협한 사고, 적극성 부족 등을 지적하는 한편 최신 기술 및 최신 정보의 부족, 성차별 인식과 같은 보수성의 더딘 변화의 원인이 섬이라는 지리적 특성과 함께 긴밀한 공동체 문화의 영향이라고 지적함.
- 기술과 사회의 발달로 인한 가치 변화는 노동시장에서도 유연한 사고와 포용적 가치의 필요성을 증가시킴. 최근 4차 산업혁명만은 기존과는 전혀 다른 창의적이고 융합적인 인재를 요구하고 있음.
- 따라서 긴밀한 공동체의 장점을 유지하는 한편 보다 다양한 가치에 대한 유연성과 포용력 확대를 위한 고민이 필요함.

마. 취업 및 일자리 관련 교육 정책의 지속적 지원 및 개선

- 제주지역 대학의 취업담당자 대상 심층면접조사 결과에 의하면, 제주지역 대학생들은 직업의식이 낮고 취업개념이 취약한 것으로 나타남. 대학생 대상 심층면접조사에서도 피면접자들은 다양한 아르바이트 경험을 가지고 있지만 임금 이외의 근로조건에 대한 인식이 낮고 임금체불이나 부당한 처우에 대해서도 수동적으로 대응하거나 회피전략을 선택하는 경우가 많았음.
 - 첫 일자리와 현재 일자리 간 이행 결과를 살펴보면, 여성은 남성보다 첫 일자리 진출범위가 제한적이고 진출규모도 남성의 절반수준에 그쳤지만 첫 일자리에서 고용안정성 및 좋은 근로여건의 일자리에 종사하는 비율이 높게 나타났는데 이들은 현재 일자리까지 같은 산업 또는 직업군을 유지하는 비율도 높게 나타남.
 - 또한 여성은 남성보다 자신의 교육 및 기술수준과 불일치하는 일자리에 종사하는 비율이 낮았고, 자신의 전공과 불일치하거나 전공도움정도가 낮은 일자리에

종사하는 비율 역시 남성보다 낮았으며, 남성보다 현재 일자리의 항목별 만족도에서나 남성보다 만족도가 높은 항목들이 많았음.

- 이와 같은 결과는 졸업 후 첫 일자리의 선택이 이후의 삶에 미치는 긍정적 영향을 잘 보여주고 있음. 즉 대학 졸업 후 자신이 원하는 일자리 조건에 잘 부합하는 일자리 선택의 중요성을 보여줌.
- 직업의식이 낮고 취업개념이 취약한 대학생들에게 자신이 원하는 일자리를 선택할 수 있도록 직업탐색 및 취업교육의 제공은 대학 졸업 후 첫 일자리뿐 아니라 이후의 일자리 이행, 나아가서는 청년들의 삶의 질에도 긍정적 영향을 미칠 수 있음.

○ 직업탐색 및 취업관련 교육 프로그램은 직업에 대한 이해를 돕고 편견을 줄일 수 있으며, 현장경험을 제공하는 취업지원 프로그램은 현실적으로 취업을 위해 필요한 현장 및 기술체험 기회를 제공하고 확대함으로써 취업기회를 확장할 수 있음.

○ 중요도와 만족도에 의한 청년 일자리 정책 평가결과에 의하면, 학업, 진로, 직업, 훈련 등을 포함한 교육은 중요도와 만족도가 모두 높은 영역으로 현재 정책을 유지하는 한편 지속적인 개선을 통하여 정책효과를 강화시킬 필요가 있는 것으로 나타났다. 여성의 경우는 중요도는 높는데 비해 만족도가 낮게 평가되어 학업, 진로, 직업훈련 등의 교육에 대한 만족도 개선의 필요성이 큰 것으로 나타남.

- 또한 첫 일자리와 현재 일자리에 대한 만족도 평가에 의하면, 현재 일자리의 직무관련 교육 및 훈련에 대한 만족도는 첫 일자리보다 증가하였으나 다른 항목에 비해 만족도 수준이 낮은 항목이었으며, 특히 여성의 만족도 순위가 남성보다 낮게 나타남. 따라서 여성의 만족도를 증진시킬 수 있는 교육 훈련 프로그램의 개발이 필요함.

○ 또한 제주지역 대학생 및 대학 취업담당자들의 취업 및 일자리 관련 교육 및 정책에 대한 지속성 및 개선 요구 역시 매우 타당함. 취업 및 일자리 관련 교육 및 정책의 효과는 단기간에 나타나지 않고 교육적 효과의 극대화는 지속적인 피드백의 반영이라고 할 수 있으나 자주 바뀌는 교육 프로그램이나 지원 정책은 오히려 현장의 혼란을 가중시키는 것으로 나타남. 따라서 관련 정책의 지속성을 유지하고 피드백을 반영할 수 있는 시스템에 대한 고민이 필요함.

- 취업 및 일자리 정책의 지속성을 유지하고 피드백을 반영하는 것은 정책 인지도 신뢰도 증진에도 기여할 수 있음.

바. 낮은 정책 인지도의 개선 및 대안

- 첫 일자리와 현재 일자의 특성 및 일자리 간 이행결과를 살펴보면, 제주지역의 청년 일자리 정책은 매우 양호한 수준의 성과를 거두고 있으며 노동시장의 파급효과 역시 큰 것으로 나타남.
 - 첫 일자리와 현재 일자의 이행 과정에 나타난 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야의 폭발적인 증가는 공공부문의 일자리를 적극적으로 확보하고 제공한 제주도 청년 일자리 정책의 결과임.
 - 청년 실업의 증가에도 불구하고 제주지역 대학생들의 실업 체감도가 낮은 점 역시 청년 일자리 정책의 영향을 부인하기 어려움.
- 제주특별자치도는 매해 다양한 청년 일자리 정책을 적극적으로 주도하고 있지만 해당 정책의 수혜대상인 청년들의 관련 정책 인지수준이 매우 낮고, 정책 성과에 대한 인지적 경험이 부족하여 정책에 대한 신뢰도 역시 매우 낮게 나타남.
- 따라서 정책의 효과를 극대화하고 정책 신뢰도를 향상시킬 수 있는 정책 홍보 및 정보 접근성 개선 방안을 강구할 필요가 있음. 또 다른 한편으로 정책 인지도 및 신뢰도 개선은 정책 효과의 파급력을 확대시키고 다음 정책 또는 다른 관련 정책의 실효성에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 정책 수행 자체도 중요하지만 인지도 및 신뢰도 개선을 위한 노력도 병행해야 함.

3. 정책적 제언

- 이 연구의 정책적 시사점을 바탕으로 제주지역 청년 대졸자 일자리 활성화를 위한 정책적 대응 전략을 제시하고자 함.
- 이미 제주는 노동시장 이행에서 청년일자리가 갖는 중요성을 이해하고 다양한 청년 일자리 정책을 수행해 왔으며, 낮은 임금과 높은 비정규직 비율과 같은 일자의 질적 수준 개선을 위해서도 노력하고 있음.

- 제주에는 “청년들의 능동적인 사회참여 기회를 보장하고, 청년 간 교류 확대 및 자립기반 형성을 통해 청년의 권익증진과 발전에 기여함”을 목적으로 하는 「제주특별자치도 청년 기본 조례(2016. 6. 22.)」가 제정되어 있음.
- 이 조례에는 청년고용 확대 및 일자리 질 향상을 위해 직업역량 강화, 취업 지원, 청년 창업 육성 등에 대한 내용을 담고 있음.

○ 따라서 이 연구의 정책적 제언은 이미 투입된 자원의 활용 또는 재배치를 위한 아이디어를 더하여 기존 정책의 효과를 극대화하고 정책인지도 및 신뢰도 개선에 기여하고자 함.

가. 제주 청년 일자리 메인 플랫폼 구축 및 강화

- 제주지역 내 청년 일자리 정책은 도 및 중앙정부의 다양한 정책이 혼재해 있으며, 정책의 성공적 수행을 위해 여러 부서의 협업으로 이루어지고 있음. 그러나 정책 수혜자의 입장에서 이러한 복잡성은 정책 이해도를 낮춰 정책 효과에 부정적 영향을 미칠 수 있음. 실제 청년 일자리의 정책과제는 미리 계획된 정책 목표 하에 일관성을 가지고 추진되지만 현장 수혜자들은 이를 이해하기 어려움.
- 정책 수혜자의 혼란을 줄이고 정책효과를 높이기 위해서는 정책 수혜자들이 필요한 정책 정보를 한 곳으로 모으고 필요한 정보를 손쉽게 선택할 수 있도록 도울 필요가 있음.
- 이를 위하여 제주지역 청년 일자리 정책에 의해 이루어지는 세부 과제가 청년 수혜자에게 전달될 수 있도록 청년 통합 일자리서비스 플랫폼이 필요함.
 - 청년 통합 일자리서비스는 제주특별자치도와 중앙정부에 의해 수행되는 청년일자리 정책을 한 곳으로 모아 청년들이 필요한 지원을 쉽게 선택할 수 있는 창구로 활용되어야 함.
- 제주특별자치도 민선7기는 청년들이 원하는 일자리를 찾을 수 있도록 체계적인 교육 훈련을 지원하고, 기업이 원하는 인재를 양성할 수 있는 방안으로 취·창업 청년을 위한 지역 청년공간이자 청년 통합 일자리서비스 지원센터인 '제주 더 큰 내일 센터(가칭)'설립을 추진하고 있음.

- 이 센터의 일차적 기능은 일자리서비스이므로 이에 관한 기능이 담지되어야 함.
 - 먼저 구인-구직자 간 필요정보를 데이터베이스화 하여 온-오프라인의 접근성을 강화한 정보플랫폼을 구축하되 취업을 위한 단순 구인, 구직정보에 그치지 않고 세부과제 단위 관련 정책정보를 직접 연계할 수 있어야 함.
 - 예를 들어, 청년구직자에게 구인업체의 정보만 전달하는 것이 아니라 취업 관련 교육 훈련 프로그램, 취업 후의 직업능력 증진 교육정보, 경력관리 방안 등을 통합적으로 제공해야 함. 구인업체에는 구직자의 정보와 함께 기업의 청년고용 증진을 위한 정책 지원 정보를 함께 제공하고 정책적 지원을 받기 위한 연관 절차를 one-stop 형태의 서비스로 제공해야 함.

- 이 센터의 이차적 기능은 청년지원 통합서비스이므로 아래의 기능을 포함할 필요 있음.
 - 청년 일자리 지원은 ① 취업 지원, ② 직업능력 향상 지원, ③ 경력관리 지원의 3가지 형태로 구현될 수 있어야 함.
 - 첫째, 취업지원. 기본적으로 청년 일자리 정책은 고용확대를 목표로 하고 있으므로 청년들이 취업 또는 창업으로 노동시장에 참여할 수 있도록 이를 위한 교육 훈련 프로그램을 제공해야 함. 취업이나 창업을 위한 교육 훈련프로그램은 이미 다양한 형태로 제공되고 있으므로 청년 구직자가 원하는 교육 훈련 프로그램의 매칭 서비스를 제공하는 한편 노동시장 변화에 따른 수요를 예측하고 변화에 대응할 수 있는 교육 훈련 프로그램을 개발하고 서비스 할 수 있어야 함.
 - 둘째, 직업능력 향상 지원. 제주지역 청년들은 첫 일자리 선택에 있어서 “성장가능성”을 중요한 핵심가치로 생각하지만 저숙련 노동위주의 5인 미만 소규모 사업체가 대부분인 제주지역에서 청년들이 고급기술이나 최신기술을 익히는 것은 한계가 있음. 따라서 취업 이후에도 관련 업무나 업종에 대한 직업능력을 향상시킬 수 있는 교육 훈련 프로그램을 제공하여 일자리의 지속성을 유지할 수 있도록 동종 업계 내에서 개인의 성장가능성을 스스로 확보할 수 있도록 도와야 함.
 - 셋째, 경력관리 지원. 저숙련 노동 및 소규모 영세업체가 대부분인 제주 노동시장에서 청년들은 교육 및 기술불일치, 과잉교육으로 인한 이중고를 겪고 있어 일자리의 지속성을 유지하기 어려움. 따라서 청년들이 현재 일자리에서 다른 일자리로의 이행이 이루어질 경우를 대비한 경력관리 지원이 필요함. 경력관리 지

원은 직업능력 향상 지원과 함께 청년들이 노동시장에서 자신들의 성장가능성을 스스로 확보할 수 있도록 도울 수 있음.

나. 제주 청년 일자리 관련 교육 및 직업능력개발 강화

- 앞서 살펴보았듯이 이 연구는 제주지역 청년들을 위하여 취업 지원 및 직업능력 향상 지원을 위한 교육프로그램 제공을 제안함.
- 취업지원을 위한 교육 훈련 프로그램은 직업 탐색과 실질적 취업을 위한 교육 훈련 프로그램으로 이원화가 필요함.

1) 취업탐색 프로그램

- 취업탐색 프로그램은 제주지역 청년들의 취약한 직업의식과 취업개념을 개선할 수 있도록 지원하고 자신이 원하는 일을 구체화 하여 취업동기로 이어질 수 있도록 구성해야 함.
- 취업탐색 프로그램은 다음과 같은 내용을 포함될 필요 있음.
 - 취업 지원 청년들의 심리검사, 직업선호도, 직업적합성 등 개별화되고 심층적인 정보수집 기능 필요
 - 직업탐색 프로그램은 제주사회의 전반적인 직업인식과 취업개념을 개선하기 위한 직업인식 교육 프로그램 개발
 - 직업탐색 프로그램은 4대 보험 등 근로자보호에 관련된 제도 및 정책 지원에 대한 교육 지원
 - 노동시장 내 성차별적 인식의 해소를 위한 교육 필요
 - 취업탐색 프로그램은 기업 탐방 및 인턴체험 등 청년들이 직접 참여할 수 있는 직업체험 기회 제공
- 제주 청년 일자리 인턴제와 인턴 교육 프로그램 지원
 - 2017년 기준 첫 직장의 근속 평균기간은 19개월로 최근 그 기간이 점점 짧아지는 것으로 나타남(한국고용정보원, 2017). 이는 일자리 선택 시 근로여건에 대한

정확한 정보나 이해의 부족이 그 원인일 수 있음. 인턴 경험은 취업을 위한 실무경험 및 근로여건을 미리 경험하고 일자리에 대한 이해도를 높여 장기근속을 유도할 수 있음.

- 청년 일자리 인턴제는 제주지역 대학 졸업예정자 및 미취업 대상자를 제주지역 중소기업과 연계하는 방식으로 이루어짐. 청년 근로자의 장기근속을 위하여 인턴제 참여자인 청년층을 대상으로 자산형성지원 방식의 청년취업지원금을 지원하는 한편 중소기업에는 고용조건 충족시 임금을 지원하여 중소기업의 고용부담을 줄여줄 수 있음.
- 또한 해당 기업의 인턴 경험이 있는 청년들을 대상으로 직무 관련 교육훈련을 제공하여 기업이 원하는 실무형 인재를 육성·지원해야 함. 이러한 교육훈련 피드백은 청년의 일자리 지속성과 기업의 고용지속성을 모두 제고할 수 있음.

○ 제주지역 향토기업 CEO 비전 특강

- 제주 CEO 비전 특강은 제주도 내에서 성공하고 비전 있는 향토기업 CEO가 구직자인 제주 청년들을 대상으로 성공담, 기업요구 인재상, 기업 비전 등을 주제로 진행함. 이를 통해 구직자와 구인자 간 상호 이해 증진할 수 있음.
- 특히, 제주특별자치도가 구축하는 ‘제주 여성 인재 데이터베이스’를 통한 여성 CEO의 발굴을 통해 여성인재 CEO풀(pool)을 연계할 수 있음.
- 이상의 특강 내용을 TED와 같은 무료 강의 플랫폼 형태로 제주 청년 일자리 온라인 플랫폼에 탑재하고, 관련 기업 또는 직무와 연계된 일자리 정책 정보를 함께 제공하여 강의 내용 및 후기, 관련 제정보를 공유할 수 있도록 지원해야 함.

2) 취업 및 직업능력 강화 교육 훈련 프로그램

- 제주도는 고용창출 및 일자리 지원을 위한 다양한 취업 교육 프로그램을 개발하여 제공하고 있으므로 이 연구에서는 기존 교육 훈련 프로그램의 취약부분을 제안하고자 함. 다시 말하면, 취업교육 프로그램은 현재 노동시장이 필요로 하는 인재양성 교육도 필요하지만 사회 및 기술발전 등의 변화로 인한 노동시장의 변화를 예측하고 변화를 수용할 수 있는 교육 훈련 프로그램도 제공할 필요 있음.

○ 이와 같은 맥락에서 취업 교육 훈련 프로그램은 4차 산업혁명의 진전에 따른 새로운 일자리에 적합한 교육 프로그램을 포함해야 함.

- 이를 위하여 먼저 정확한 인력수요 예측을 위하여 ‘인적자원관리 시스템’을 도입하고 4차 산업혁명 관련 기술 대체 위협 직업과 일자리 변동에 대한 연구를 강화하여 신속한 노동시장이행을 지원하는 것이 필요함.
- 인력수요 예측이 이루어지면 사물인터넷(IoT), 빅데이터, 3D 프린팅, 자율주행자동차, 드론, 인공지능, 임베디드시스템, 생명의료시스템, 융합 S/W 등의 구체적인 교육과정을 구비하여 4차 산업혁명 시대에 적합한 인력의 양성이 필요함.
- 향후 직업능력 개발을 위한 모든 교육과정에 4차 산업혁명 시대가 요구하는 소통·융합 역량 배양을 위한 과정을 추가할 필요가 있음.

○ 제주지역의 농·축산·어업 분야는 생산유발효과가 낮고 신규 일자리가 적은 분야로 관련 전공졸업자들의 취업률이 점차 감소하고 농·축산·어업의 성장 및 전문인력의 진입이 급감하고 있음. 따라서 농·축산·어업 관련 지식기반 농어업사회 및 지역 농축산어업의 경쟁력 강화를 위한 새로운 비즈니스 모델 개발이 필요함.

○ 농어촌 전문가 양성 프로그램

- 먼저 제주지역 대학 관련 전공자를 대상으로 농축산어업 관련 교육을 지원하여 제주 6차 산업 활성화 및 전문가 양성 프로그램 제공하는 한편 휴경지 활용, 농축산어업 기술 전수, 판매·마케팅 등에 관한 인력 및 산업육성 방안의 마련이 필요함.
- 농·축산·어업 분야는 기존의 생산모델에서 벗어나 경관농업, 문화체험, 숙박, 관광 등과 연계하면 일자리 창출은 물론 고부가가치를 창출할 수 있는 영역이며, 생산, 관리, 경영, 재무, 마케팅, IT 등 다양한 분야의 인력 활용이 가능하기 때문에 노동시장의 블루오션이 될 가능성이 높음.
- 따라서 관련 산업분야의 경영(무역), 자유무역협정(FTA), IT, 법률(행정), 관광 등 교육내용을 세분화하고 교육 후 농어촌 지역 산업 활성화를 위한 전문가 및 기업형태로 운영할 수 있음.

3) 경력관리 지원

- 제주지역 노동시장 구조의 한계를 극복하고 일자리 이행 및 개인의 성장가치를 높이기 위하여 체계적인 경력관리 지원 노력이 필요함. 경력관리는 노동시장 내 고용안정성 및 일자리 지속성을 높일 뿐만 아니라 청년들의 소득 및 근로여건에 대한 만족도에 기여할 수 있기 때문에 이들의 삶의 질에도 강력한 영향을 미칠 수 있음.
- 경력관리 지원은 청년 통합고용서비스 플랫폼을 통해 구현될 수 있으며, 구체적으로는 제주형 코업(co-op) 프로그램 『Co-op Education Center』을 고려할 필요가 있음.
 - 캐나다 워털루대학교에서 운영하고 있는 이 프로그램은 세계에서 가장 우수한 프로그램으로 평가 받고 있으므로 적극적인 벤치마킹을 고려해 볼 수 있음.
 - 이 프로그램의 핵심은 기업이 원하는 인재육성을 위해 대학시절부터 취업 희망 기업에서 직무체험 기회를 제공, 졸업과 동시 취업과 연계되는 방식으로 노동시장 수요와 공급의 합리적 매칭을 통해 일자리 미스매칭의 근원적 해소는 물론 지속가능한 좋은 일자리 창출 효과를 기대할 수 있음.

다. 정책 인지도 및 신뢰도 개선 프로그램 개발

- 제주지역 청년 일자리 정책은 지속적이고 꾸준히 이루어졌지만 일자리 정책에 대한 인지도 및 신뢰도가 매우 낮음. 따라서 정책 인지도 및 신뢰도 개선을 위하여 제주지역 청년들의 직접적인 참여를 이끌어내는 것이 관건임.
- 제주지역 기업 프로젝트(대학생 기자단)
 - 제주지역 청년들이 주도하여 지역기업 정보 공유 체계를 구축하고 청년 구직자들의 인식개선 및 지역 우수 기업과 지역 청년의 일자리 미스매칭을 해소할 수 있도록 제주지역 청년 및 남·녀 대학생들이 직접 참여하여 운영할 수 있는 집단 프로그램 구축이 필요함.
 - 제주도 내 각 대학교를 대상으로 남·녀 대학생 기자단을 선발하고 이들이 직접 지역 강소기업 및 우수 중소기업을 취재하는 등 운영 프로그램을 기획하여 제주지역 향토기업의 고용정보 및 근로환경, 연계 일자리 정책 등에 대한 정보를 취입하고 정보를 제공할 수 있도록 함.
 - 취재 또는 수집한 정보는 제주 '좋은 일자리' 블로그에 게재하고, "일하기 좋은

지역기업”을 선정하여 월간 매거진을 발행 및 배포하고 해당 기업에는 인증 현판식 및 온라인 홍보를 제공함.

- 다른 한편으로는 이들 참여자들을 통하여 제주지역 청년 일자리 정책 및 청년 일자리 관련 아이디어를 기획하고 평가할 수 있는 기회를 제공함으로써 기존 정책을 홍보하고 새로운 피드백을 제공받을 수 있음.
- 청년들의 참여는 제주지역 기업에 대한 청년들의 인식을 개선하고, 지역 우수 인재가 수도권 및 대기업으로 집중되는 현상을 완화시켜 향후 제주지역 기업에 우수 인재 공급이 가능함.
- 기업 차원에서는 제주지역 청년 인재들에게 지역 우수기업에 대한 가치를 홍보할 수 있는 기회를 제공하고 지역 향토기업 인식제고를 통한 지역 인력 선순환 구조 형성 및 선진적인 취업·채용 문화를 확산하는 계기를 마련해야 함.

○ 찾아가는 일자리 상담소

- 지역적 특성과 구직자의 맞춤형 취업서비스를 위한 정책적 지원방안이 필요한 상황에서 일자리 창출과 취업을 제고를 목표로 현장중심 취업지원 서비스를 추진할 필요성이 있음. 특히 도심지역보다 지역적 취약점이 있는 복합, 농촌 지역의 취업지원서비스의 접근성을 높이고, 지역 내 구직자를 발굴·지원할 수 있는 중소기업과 구직자를 연결해줄 수 있는 지원프로그램이 필요한 상황임.
- ‘찾아가는 일자리 상담소’는 구직자에게 일자리 상담, 일자리 정보제공, 취업 교육은 물론 중소기업 정보제공 등 구직자 맞춤형 취업지원서비스를 제공할 수 있음. 구직자 취업연계를 위한 ‘일자리 버스’는 지역적 제약으로 소외되기 쉬운 구직자나 지역을 찾아 직업상담과 함께 관련 취업지원 서비스 제공할 수 있는 유익한 수단이 될 수 있음.
- ‘찾아가는 일자리 상담소’가 구체적으로 지원해야 할 서비스는 취업알선은 물론 진로 상담과 함께 적절한 일자리 정보 제공, 이력서 작성방법, 면접 등의 지원임. 그 밖에 버스를 활용한 중소기업과 구직자간 현장면접 서비스를 제공할 수도 있음.
- 이러한 수요자 중심의 서비스가 일자리 정책에 대한 도민들의 정책 인지 및 신뢰도 향상에 기여할 것으로 기대함.

참고문헌

- 강순희. 2016. “취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성”. 『한국청소년연구』, 27(4): 5-29.
- 강순희 · 이상준. 2009. “진로지도가 전공선택, 고용 및 임금에 미치는 영향”. 『진로교육연구』, 22(4): 1-18.
- 고승한·고혜원. 2015. 「제주지역 청년창업 활성화 방안」. 제주발전연구원.
- 고지영. 2017. 「제주지역 여성 창업 실태 및 지원 활성화 방안」. 제주여성가족연구원.
- 김경범 · 이주현 · 최효진 · 최민재 · 권영대 · 노진원. 2014. “대학생의 근로 참여 의지에 영향을 미치는 요인”. 『한국콘텐츠학회논문지』, 14(11): 318-327.
- 김은석. 2014. “청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향”. 『진로교육연구』, 27(3): 47-64.
- 김태운 · 민인식. 2015. “미취업 청년층의 취업전환에 관한 연구: 다중상태 이산시간 해저드 모형”. 『한국사회복지조사연구』, 46: 195-222.
- 박미희 · 홍백의. 2014. “청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인”. 『사회복지정책』, 41(4): 21-49.
- 박성재 · 반정호. 2012. “청년 취업자의 저임금근로 진입과 탈출에 관한 연구: 노동이동의 효과를 중심으로”. 『사회보장연구』, 28(1): 163-190.
- 반정호 · 김경희 · 김경휘. 2005. “청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『한국사회복지학』, 57(3): 73-103.
- 백일우 · 임정준. 2008. “여성고등교육이 청년층 여성의 기대수익변화에 미치는 영향 분석”. 『교육재정경제연구』, 17(1): 123-148.
- 신종각 외. 2017. 「청년패널조사로 본 한국의 청년노동시장 -청년패널조사 10주년 특별보고서」, 한국고용정보원.
- 유길상. 2012. “이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도 발전방안”. 『노동정책연구』, 12(2): 131-164.
- 이시균 · 양수경. 2012. “초기 노동시장 경험이 향후 청년고용 성과에 미치는 효과”. 『동향과 전망』, 84: 222-250.
- 이영장·최예슬·김찬용·임업. 2016. “지역노동시장에서 청년 대학 졸업자의 노동저활용 요인: 다층로지스틱모형의 응용”. 『국토연구』, 91: 55-73.
- 이찬영. 2013. “근로유형에 따른 재학 중 근로의 노동시장 초기성과”. 『경제연구』, 한국경제통상학회. 31(1): 85-106.

- 이혜영·강순희. 2017. “대졸자의 구직경로가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향: 개인-직무적합성의 매개효과를 중심으로”. 『한국콘텐츠학회논문지』, 17(7): 679-695.
- 임완섭. 2017. “청년 재취업에 대한 정책적 결정요인 분석”. 『보건복지포럼』, 2017년 4월호: 65-75.
- 임정준. 2012. “청년층 여성의 노동시장 진출에 따른 소득분위별 교육투자수익 실증분석”. 『한국여성학』, 28(1): 183-212.
- 정병석. 2010. “한국 노동시장정책의 평가와 발전방안: 이행노동시장 이론의 활용”. 『노동정책연구』, 10(2): 155-185.
- 차성현·주휘정. 2010. “교육 및 기술불일치가 임금, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 분석”. 『교육재정경제연구』, 19(3): 177-215.
- Brownrigg, Allan 2012, “*An introduction to Interpretive Phenomenological Analysis*”, 행정언어와 질적연구, 2(2), 41-49.
- Dukes S., 1984, “*Phenomenological methodology in the human sciences*”, Journal of Religion and Health, 23(3), 197-203.
- Polkinghorne, D. E. 1989. “*Phenomenological research methods*”, In Valle, R. S. & Halling, S. (Eds.), *Existential-phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of human experience*. New York: Plenum Press, 41-60.
- Schmid, G. 1996. “*Is Full Employment Still Possible? Transitional Labor Market as a New Strategy for Labor Market Policy*”. Economic and Industrial Democracy 16: 429~456.
- Schmid, G. 1998. “*Transitional Labor Market : A new european employment strategy*”. ZAB Discussion Paper FS I 98~206.
- Schmid, G. 2009. “*Transitional Labour Markets, from Theory to Policy Application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*”. CES Working Papers.
- Schmid, G. 2010. “*The Transitional Labor Market and Employment Services*” TLM 과 고용서비스에 관한 국제컨퍼런스 발표자료, 한국고용정보원.
- Smith, J. A. & Osborn, M., 2003, “*Interpretative phenomenological analysis*”, In J.A. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*, London: Sage.
- Smith, J. A., Flower, P. & Larkin, M., 2009, “*Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*”, Qualitative Research in Psychology, 6(4), 346-347.

[통계자료]

워크넷, 『구인·구직 통계』

제주특별자치도, 『2017 제주청년종합실태조사』 원자료

통계청, 『경제활동인구조사』

한국고용정보원, 『2016 대졸자 직업이동경로조사』 원자료

한국교육개발원, 『교육통계서비스』

연구보고서 2018-06

제주지역 대졸자의 직업이동경로 연구
－ 성별 특성을 중심으로 －

발 행 일 2018년 10월 31일

발 행 인 이 은 희

발 행 처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

T. 064-710-3482, F. 064-710-3489

www.jewfri.kr

인 쇄 소 디자인늘

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나
내용의 무단 전제나 복제를 금합니다.

ISBN 979-11-87026-30-3

제주지역 대졸자의 직업이동경로 연구

- 성별 특성을 중심으로 -



제주여성가족연구원

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

✉ jewfri@jewfri.kr 🌐 www.jewfri.kr



9 791187 026303
ISBN 979-11-87026-30-3



93330