

전략연구 2016-06

일자리 미스매치의 해결을 통한 충남 청년취업 활성화 방안 연구

김병국 외



발 간 사

충청남도는 2차 산업인 제조업에 크게 의존하는 산업구조를 기반으로 하는 곳으로 산업 간 고용구조의 차이가 존재합니다. 그리고 충청남도는 북부 지역과 그렇지 않은 지역의 일자리 미스매칭 구조 또한 차이가 존재하고, 대기업보다는 중소기업들의 인력난이 심화되고 있으며, 전문대 수준의 학력을 지닌 청년들의 일자리 미스매치가 가장 심각한 것으로 나타나고 있습니다.

보다 현실적인 측면에서 보면 충청남도의 청년취업과 관련된 환경적 제약요인은 여러 가지가 있습니다. 충청남도의 대학에 재학 중인 학생들이 대다수 서울 및 수도권에 거주하는 경우가 많아 졸업과 동시에 서울 및 수도권의 회사에 취업하려는 경향을 보이고 있습니다. 그리고 충청남도의 대학에 재학 중인 학생들의 토익점수는 낮음에도 불구하고 중소기업보다는 대기업 취업 지향적이라는 점입니다. 특히 벤처기업 창업에 대한 정보 및 네트워크가 수도권에 집중되어 충청남도 대학 내 청년 창업 수준도 다른 시도에 비하여 열악하기도 합니다.

이러한 요인들이 충청남도 내 기업들의 구인난을 겪게 하고 있는 것이고, 일자의 미스매치가 발생하게 되는 것들이라고 봅니다. 이러한 문제들을 해결해 가는 것이 중요한 바, 일자리 미스매치를 통한 청년취업 활성화 연구를 시도하는 것은 현시점에서 매우 바람직하다고 하겠습니다.

본 연구 결과가 국가와 충청남도 간 그리고 도내 공사 간의 청년취업 관련 정책 연계성을 강화하고, 충청남도 내 대학의 역량 강화는 물론 중소기업의 매력 확대로 이어지기를 기대해 봅니다.

2016년 12월 31일

충남연구원장 강현수

연구 요약

1. 필요성 및 목적

지역경제의 활성화와 지속적인 경제성장을 달성하기 위해서는 지역 내에서 경제활동을 수행하는 주체인 충분한 역량을 지닌 인력을 확보하고, 향후 경제활동을 수행할 잠재적 인력의 육성이 이루어져야 할 필요가 있다. 그러나 지역의 고용 증대에 있어서 특히 청년층의 일자리 문제는 우리나라가 직면한 계속적인 정책과제 가운데 하나로 지속적으로 지적되어 왔다. 특히 청년층 인구의 경우, 낮은 고용률이 발생함과 동시에 지속적인 실업률의 상승이 나타났으며, 그 수준 또한 타 국가와 비교해서 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다.

이와 같은 인력부족 현상은 특히 중소기업에서 심화되는 것으로 나타났다. 제조업에 속한 300인 미만의 기업들의 경우 인력 부족률이 3.8%로 전 산업(2.3%)에 비해 상대적으로 높은 수치를 지니고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이와 같은 청년 실업의 심화와 중소기업의 인력난이 지속적으로 발생하는 현상에 대해서는 좋은 일자리의 부족, 기업들의 신규채용 기피 현상과 같은 다양한 요인들이 지적되었으며, 이 가운데 특히 구직자와 기업 간의 미스매치는 특히 중요한 문제로 지적되었다.

충청남도의 경우, 2차 산업인 제조업에 크게 의존하는 산업구조가 형성된 지역으로 산업 간 고용구조의 차이가 크게 나타나고 있다. 또한, 충청남도의 내부적 관점에서 보았을 때, 첫째로 충청남도 북부 지역과 그렇지 않은 지역의 일자리 미스매칭 구조 또한 차이가 존재하고 있고, 둘째로 중소기업의 인력난이 심화되고 있는 실정이며, 셋째로 지역 내 일자리의 구성이 저학력 위주의 일자리로 구성되는 경향이 존재하며, 넷째로 전문대 수준의 학력을 지닌 청년들의 일자리 미스매치가 가장 심각한 것을 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 충청남도에서 심화되고 있는 청년 일자리 미스매치 현상을 완화시켜 충청남도의 청년 취업을 활성화시키고, 나아가 충청남도의 경제성장을 촉진시키기 위한 정책적 방향을 제시하는 데 그 목적을 둔다.

2. 주요 내용

가. 해외사례의 시사점 및 본 연구의 관점

1) 해외사례 시사점

첫째, 경기 침체기에는 고용의 안정성을 위한 단기적 조치를 강화하는 단기적인 정책지원은 개인의 직무경험과 후속 일자리 찾기에 도움이 되지 못할 수 있기 때문에 낭비이거나 비효율적인 정책수단일 수 있다는 점이다.

둘째, 정부의 일자리창출 재정지원이 손실로 나타나지 않으려면 청년을 고용함으로써 지원받는 중소기업 등에 장기고용 유지 등을 의무화하는 방안도 고려해 볼 수 있다는 점이다.

셋째, 다른 국가의 사례를 끊임없이 재평가하고 고안하여 우리 것으로 만드는 노력도 병행하고, 유사한 제도를 통폐합하는 등의 노력을 통해 내실화를 기해 볼 수 있을 것이라는 점이다.

넷째, 청년고용대책의 성과가 높은 국가들의 사례를 볼 때 향후 민간고용보조금 사업이나 직접 일자리창출 사업보다는 직업훈련이나 취업알선 서비스 등의 비중을 높여야 한다는 점이다.

다섯째, 청년고용대책의 효율성을 제고하기 위해서는 정책수단 간 유기적 연계와 지속적인 사후관리 기능의 통합이 필요하다는 점이다.

2) 본 연구의 관점

첫째, 충청남도의 청년취업 활성화를 도모하기 위한 일자리 미스매치를 해결하기 위해서는 거시적으로 국가의 중소기업에 대한 정책이 변해야 할 것이라 점이다.

둘째, 충청남도의 취업 기반의 취약함을 보강하는 것이 청년실업을 활성화 할 것이라는 점이다.

셋째, 충남지역의 열악한 취업기반을 형성하는 간접적 요인으로 구직자와 구인자 간에 인식의 차이가 현저하게 있는 것은 아닌가 하는 점이다.

나. 충청남도 경제·산업구조 및 일자리 미스매치 실태

첫째, 2014년 기준 충청남도 사업체 수는 154,038개, 종사자 수는 812,822명이고, 5인 미만의 영세사업체 비중은 82.7%로 전국(81.3%)에 비해 근소하게 높은 수준을 지니고 있다.

둘째, 2015년 8월 기준 충청남도의 15세 이상 인구(노동가능인구)는 1,925천명이고, 이 중에서 경제활동인구는 1,262천명으로 경제활동참가율은 65.6% 수준이다.

셋째, 충청남도 일자리 미스매치 현황을 보면, 2014년 충청남도 워크넷 신규 구인인원은 122,916명으로 전국 구인인원(2,509,740명)의 4.9%를 나타내고 있으며 전년도에 비해 8.7%만큼 감소하였다. 반면에 신규구직자 건수는 156,682건으로 전국 신규구직건수(4,144,371건)의 3.8%를 차지하며, 이는 전년도에 비해 6.9%만큼 증가된 수치이다. 결국 충청남도 일자리 경쟁배수는 1.1배로 구직 규모가 구인 규모보다 크게 나타나고 있는데, 이는 전국(1.5배)에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 직업별 일자리 경쟁배수는 법률, 경찰, 소방, 교도 관련 직(10.2배), 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련 직(7.1배), 금융보험 관련 직(4.2배) 순으로 높게 나타나며, 이들 직업의 일자리 경쟁배수가 다른 지역에 비해서도 상대적으로 높다.

다. 충청남도 청년취업 미스매치 관련 의식 결과

가. 전국 구직자 분석 : 청년패널 조사 결과

충청남도의 청년취업 관련 미스매치 분석을 위하여 청년패널조사¹⁾(구직자), 설문조사(구인자), 면접조사(전문가)를 병행하였다.

구직자를 대상으로 하는 전국 및 충남의 조사결과를 비교해 보면 아래 표와 같다.

1) 청년패널조사는 청년층이 수행하는 학교생활, 사회 및 경제활동, 그리고 이들의 가계 현황 및 특성을 반영하는 자료에 기초하여, 향후 중앙정부 및 지방정부에서 설계하고 시행하는 청년고용정책들의 효율성을 제고하고, 관련한 연구들에 대한 기여를 목적으로 고용조사분석센터에서 실시하는 조사이다.

구분	전국(대학/대학원생)	전국(미취업자)	충남 구직자
취업노력	-이력서 제출, 민간취업알선사이트 등록, 취업부탁, 사설학원등록	-이력서 제출, 인터넷 및 민간취업 알선사이트	-취업 부탁
구직정보획 득 경로	-학교 선생님(지인), 학교취업정보센터, 인터넷 취업사이트	-인터넷 취업사이트 및 카페, 지인	-학교 선생님(지인), 취업정보센터
취업준비 애로	-취업정보 부족, 경력부족, 요구자격 부족	-취업정보 부족, 경력부족, 보수 부적합	-취업정보 부족, 취업실패 부담감
직업선택 기준	-고용안정, 성취, 경제적 보상과 성취	-경제적 보상, 고용안정	-성취, 경제적 보상
구직실패이 유			-경력부족, 자격증미소지
구직기간	-평균 7.8개월(대졸 10.2개월)		
구직시도 횟수	-평균 5.26회(대졸 6.17회)		
희망직종	-경영/금융/무역사무직, 기술직	-경영/금융/무역사무직, 문화/예술/스포츠관련직	-경영/금융/무역사무직

그리고 충청남도의 100개 기업 구직자를 대상으로 하는 조사결과를 비교해 보면
아래 표와 같다.

구분	충남 기업
구인 방식	-공공취업정보 웹사이트, 정부의 구직/구인센터, 사설 취업정보센터
구직자 정보제공	-채용직종, 채용자격, 근로조건 및 환경
채용문제	-사무직 : 고졸 미채용, 전문대졸 문제없음, 대졸 지원자 부족 -생산직 : 지원자 부족, 대졸 미채용 -전문직 : 대졸이상 채용, 지원자 부족
채용 고려요소	-기술과 능력, 잠재력
채용 저해요소 (신규직원)	-임금수준, 업무강도

라. 충청남도 청년취업의 한계와 기본방향

충청남도의 청년취업 활성화는 충남의 취업 환경 및 여건을 고려하여 설정해야 한다. 우리나라 전체의 청년 취업 현상과 일자리 미스매치의 원인과는 달리 충청남도에서만 나타나는 현실을 반영하는 해결책이 제시되어야 한다. 이러한 의미에서 충청남도의 청년취업과 관련된 환경적 제약요인을 찾아보면 다음과 같다.

우선 충청남도의 대학에 재학 중인 학생들이 대다수 서울 및 수도권에 거주하는 경우가 많아 순수한 충청남도에 거주하는 학생들의 수가 상대적으로 적다. 둘째로 충청남도의 대학에 재학 중인 학생들의 토익점수는 상대적으로 낮은 수준을 유지하고 있는 것이 현실이고 실제로 30위권 이내에 있는 대학들의 비중이 매우 적다. 셋째로 충청남도 대학의 학생들의 취업 성향은 중소기업보다는 대기업 취업 지향적이다. 넷째로 충청남도 지역에서의 청년창업 수준도 다른 시·도단위와 비교하였을 때 우월하지 않다.

결국 충청남도 청년실업 현실은 위에서 제시한 4가지 환경적인 요인과 무관하지 않고, 미스매치 3대 원인과의 인과관계에서 일정한 갭(gap)이 존재할 것이다. 이 갭을 축소해 가는 것이 중요하다.

마. 충청남도 청년취업의 정책방안

1) 국가 및 충청남도와 산하기관 간의 정책연계성 강화

중앙정부와 충청남도, 또는 산하기관의 연계 하에 이루어지는 청년고용 정책들의 중복성, 단기성, 복잡성 등을 적극적으로 조정하고 통합하기 위한 체계적인 통합시스템의 재설계가 필요하다. 이를 위해서는 첫째로 중앙행정기관의 경우, 청년취업과 관련된 미스매치가 본질적으로 구인기업의 임금과 노동조건에 대비한 구직자가 희망하는 임금 및 노동조건과의 차이에서 야기된다는 점에서 관련 법 제도의 개선이 무엇보다 우선적으로 필요하다. 둘째로 중앙행정기관은 구인기업들이 입주하게 되는 국가산업단지 등 집적지역의 인프라 확충보다는 구인기업들이 갖추어야 할 복지시설 등에 대한 공간 확보가 이루어질 수 있도록 지원해야 하고, 특히 구인기업의 유형이라고 할 수 있는 혁신형 기업 이외에도 생계형 혹은 일반형의 기업에게도 지원을 행하는 보편적 지원정책을 도모하는 것이 필요하다.

2) 충청남도의 공공부문과 사적부문의 네트워크 강화

첫째, 충청남도과 도 내 시군 간의 연계성 강화가 필요하다. 충청남도과 시·군은 고용과 노동조건에 대한 다양한 방법을 통한 규제와 지원을 지속적으로 행하고, 청년구직자들의 공공취업알선센터의 이용을 제고할 수 있는 구체적인 방안들을 제시해야 하며, 시·군단위에서 구인기업의 유형별로 임금 및 노동조건, 숙련도 향상 등에 대한 지역협력시스템을 구축하여 운영할 수 있도록 협약 등의 제도화 방안을 제시하고 이행할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

둘째, 중앙행정기관, 충청남도 및 도 내 시군, 중앙행정기관 및 도와 시군에서 운영되는 일자리창출 관련 공공조직들, 충청남도 내의 대학 및 고등학교, 그리고 도 내 대기업 및 중소기업 등이 독자적인 활동을 하는 것이 아니라 기업체의 M&A와 같은 결합 혹은 연계적 사업을 확장하는 것이 매우 중요할 것이다.

3) 충청남도 내 대학의 취업역량 강화 및 중소기업의 매력 증대

첫째, 충청남도의 대학들 간의 취업역량 강화를 위한 협력적 네트워크 구축, 즉, 공동의 취업역량 강화 프로그램을 운영하되, 대기업형 및 중소기업형의 모델, 학력별 모델, 직종별 모델, 지역별 모델, 필요 교과목별 등을 구분할 필요가 있다.

둘째, 충청남도는 도내 대학의 인적자원에 대한 대기업의 채용에 대한 할당체 등을 적극적 협의하고, 동시에 대기업의 충청남도 지역에서의 생산 활동에 대한 유치 및 행·재정적 지원 전략에 대해 공동으로 협의하는 계기를 마련할 필요가 있다.

셋째, 충청남도 내 우수인재 채용 확대를 위해 대기업과 중소기업에 대한 재정적/세제적 인센티브를 부여하는 방안을 검토할 필요가 있다.

넷째, 구인기업인 중소기업들이 구직자에 대해 매력을 적극 홍보하고, 동시에 우수 인적자원의 수도권 유출에 대한 방지책으로 구인기업들의 생애보장형 우수인재 채용, 채용 이후 창업에 대한 재정적 지원, 탄력적 조직운영, 보상의 리트 제공 등 매력적인 요인들을 적극 표현하는 등의 노력이 요구된다.

4) 충청남도 청년취업의 미스매치 원인 해결

첫째, 보상의 미스매치 문제를 해결하기 위해서, 충청남도 내의 중소기업과 대기업 간에 발생하는 보상의 격차를 해결할 필요가 있다. 단기적 차원에서는 충청남도 차원에서 임금보조와 같은 정책을 통해 직접적으로 기업들을 지원하는 방안이 있으며, 장기적인 차원에서는 충청남도와 중앙정부 간의 긴밀한 공조를 통한 중소기업에 대한 적극적인 기술지원 정책과 인력양성, 그리고 원청-하청의 다변화 등 공정거래 규제정책을 설계할 필요가 있다.

둘째, 정보 미스매치를 완화시키기 위해서, 대학의 경우 해당 프로그램을 필수 학점으로 선정하고, 우수 중소기업을 선정하여 적극적 연계를 유도하되 충청남도 및 시군에서 정책자금을 지원받아 이를 중소기업에 제공하는 등 노력이 필요하다. 충청남도의 대표적인 공공취업포털 사이트인 충남워크넷을 취업에 실패한 청년층을 지원하는 안전망 역할을 수행할 수 있도록 기능을 보강하고, 취업정보의 공개 시에 인센티브를 제공하는 등의 노력이 요구된다.

셋째, 숙련의 미스매치 개선을 위해서, 현재의 선 교육 후 지원하는 방식에서 벗어나 사전 지원체제로 전환하고, E-러닝 등의 온라인을 통한 교육의 공급기회를 대폭 확대하며, 유럽의 일부 국가들을 벤치마킹하여 교육기관에서의 진로 탐색 활동 및 관련 교육과정을 정규과정으로 채택하도록 하고, 광역권역 내의 기업연합회에서 주관하는 훈련프로그램을 공동 운영하는 시스템을 구축하며, 중앙정부의 지침에 의하지 않는 충청남도의 특유의 인재 플랫폼을 개설하여 운영하는 노력이 필요하다.

5) 충청남도 구인·구직자 간 의식의 차이 해결

첫째, 충청남도의 구직자들이 주로 학교 선생님(교수), 지인에게 부탁하는 형태의 구직활동을 행하는 패턴이 주를 이루고 있는 바, 개인적인 인터넷 취업사이트에서의 활동보다는 학교가 주체가 되어 구인기업과 관할의 지방자치단체인 시와 군을 연계하는 취업활동 프로그램을 구축하여 운영하는 것이 중요할 것이다. 특히 지방자치단체인 시와 군에서 운영하는 “인턴공무원제”를 활용하여 적극 활용할 필요가 있다. 그리고 현재 시군의 읍면동에 청년 취업 대상자들인 대학생 및 대학

원생들을 대상으로 하는 ‘리·통장 제도’를 도입 운영해 보는 시도가 필요하다.

둘째, 취업과정에서의 애로사항인 정보 부족과 취업실패 부담감이 중요한 요인으로 나타나고 있는 바, 학교 단위에서의 취업상담 프로그램을 심리적 측면에서 접근하도록 개선하는 조치가 필요하다.

셋째, 충남 구직자들은 전국단위의 구직자들과 달리 경제적 보상보다는 성취감을 직업 선택의 기준으로 강하게 주장하고 있는 바, 충청남도 및 도내 시군 중심의 취업박람회 개최 횟수를 확대하는 것이 필요하다.

넷째, 충청남도 구직자들은 여러 번의 구직활동 실패 원인을 구직자 자신의 문제인 경력 부족과 자격증 미소지라는 판단을 하고 있는 바, 학교 단위에서의 자격증 획득 프로그램 (대학의 경우 평생교육원 활용 등)를 강화하는 것이 필요하다.

다섯째, 충청남도의 구인기업의 경우 구직자들이 임금수준과 업무강도에 대해 매우 궁금해 하고 있는 바, 구직자에게 제공하는 다양한 정보 중에서 “임금수준”에 대한 정확한 정보(대략 100만원 수준으로 표기됨)를 제공하는 노력이 우선되어야 할 것이다.

3. 결론 및 시사점

충청남도의 청년과 중소기업 간에 발생하는 일자리 미스매치의 해결은 충청남도만의 문제가 아니라 중앙정부 차원의 문제이기도 하다는 점에서 우선적으로 정부기관 및 부서 간의 관련 정책 및 평가 체계의 문제점을 해결하는 것이 중요하다. 그리고 충청남도 차원에서는 일자리 관련 이해관계자들과의 거버넌스 체제를 견고하게 구축하여 고용정책 및 인력양성 정책의 효과성을 제고할 필요가 있다. 특히 충청남도 내 각 시군 및 산하 기관에 대해 청년고용 정책에 대한 권한을 부여하여 지역 내의 이해당사자들 간의 공조를 이끌어 내는 노력이 필요하다.

이와 더불어 충청남도 내 대기업 및 중소기업들은 지역 내 대학의 우수 인재가 수도권으로 돌아가지 못하도록 지역 인재에 대한 육성 지원 및 채용 할당제 등을 활용하면서 기업의 홍보를 적극적으로 하는 것이 무엇보다 중요하다.

또한, 충청남도 및 도내 시군들 그리고 대학들은 상호간 협의체 등을 통해 청년

들에게 실질적으로 체감하는 일자리를 확충해 주는 것이 중요하다. 이를 위해서는 무엇보다도 충청남도 도내 대학들의 역량 강화를 통해 전국의 우수대학으로서의 위상을 정립하는 것이 요구된다. 그리고 현재 충남에 거주하는 청년들의 적성과 학력 및 전공, 현재 충청남도 내의 노동시장 현황 및 구직에 필요한 최소한의 준비와 자격에 대해 정확한 정보를 파악하고 구축하여 이들에 대한 맞춤형 진로지도 교육을 강화할 필요가 있다. 선진국의 사례를 적극적으로 벤치마킹하여 지역 내 우량 중소기업과 교육기관과의 연계를 통한 직업교육 및 기업인턴제도를 도입한 뒤, 이를 학교가 모니터링을 수행하며 학생들에게 홍보함으로써 해당 프로그램의 질적 향상을 이끌어낼 수 있는 것을 참고할 필요도 있다.

목 차

제1장 서론	1
1. 연구배경 및 목적	1
2. 연구범위 및 방법	6
3. 연구의 기대효과	7
제2장 청년 일자리 미스매치의 논리와 정책동향	9
1. 청년실업과 일자리 미스매치의 원인	9
2. 국내외 정책동향	19
가. 충청남도 의 청년취업 정책	19
나. 해외의 청년취업 정책	24
3. 선행연구	31
4. 시사점 및 본 연구의 관점	34
제3장 충청남도 청년 일자리 미스매치 관련 의식조사	36
1. 충청남도 경제산업구조 및 인력수급 특성	36
2. 충청남도 청년취업 미스매치 관련 의식조사	44
가. 전국 구직자 분석	44
나. 충청남도 구직자 분석	56
다. 충청남도 구인자 분석	62
라. 종합비교	68
제4장 충청남도의 청년취업 정책방향	69
1. 충청남도의 한계와 여건	69
2. 충청남도 청년취업의 정책방안	70

가. 국가 및 충청남도의 산하기관 간의 정책 연계성 강화	70
나. 충청남도의 공공부문과 사적부문간 네트워크 구축 강화	72
다. 충청남도 대학의 취업역량 강화 및 중소기업의 매력 증대	73
라. 충청남도 청년취업의 미스매치 원인해결	73
마. 충청남도 구인·구직자 간 의식의 차이해결	78
 제5장 결론	 81
 참고문헌	 82

표 목 차

【표 1-1】	연령집단별 고용률	2
【표 1-2】	연령집단별 실업률	2
【표 2-1】	일본의 기업 규모별, 성별, 연령별 초임	31
【표 3-1】	규모별 사업체 및 종사자 수	37
【표 3-2】	산업별 사업체 수	38
【표 3-3】	충청남도의 경제활동 인구 현황	40
【표 3-4】	지역 및 산업별 신규 구인 인원 분포	41
【표 3-5】	지역별 신규 구직 건수	42
【표 3-6】	충청남도의 일자리 경쟁배수	43
【표 3-7】	청년패널 차수별 표본 수 및 표본 유지율	44
【표 3-8】	유형별 거주지 분포	45
【표 3-9】	대학 및 대학원생들의 취업을 위한 성별, 노력별 분포	46
【표 3-10】	대학 및 대학원생들의 취업을 위한 성별 구직정보 획득경로	47
【표 3-11】	대학 및 대학원생들이 느끼는 애로사항의 성별분포	48
【표 3-12】	대학 및 대학원의 취업 준비생들의 성별 직업 선택기준	49
【표 3-13】	성별, 학력별 구직기간	50
【표 3-14】	성별, 학력별 구직을 위한 노력	52
【표 3-15】	성별, 학력별 구직정보의 획득 경로	53
【표 3-16】	성별, 학력별 구직활동 과정에서 겪는 어려움	54
【표 3-17】	성별, 학력별 희망직종	55
【표 3-18】	성별, 학력별 직업선택 기준	56
【표 3-19】	충청남도 청년계층의 취업활동 여부	57
【표 3-20】	충청남도 청년계층의 주된 구직실패 이유	57
【표 3-21】	충청남도 청년계층의 취업을 위한 노력	58

【표 3-22】 충청남도 청년층의 취업을 위한 정보취득 경로	59
【표 3-23】 충청남도 청년층의 구직 시 어려운 점	60
【표 3-24】 충청남도 청년층의 향후 종사하기를 희망하는 직업분야	61
【표 3-25】 충청남도 청년계층의 직업 선택시 중요하게 인식하는 요소	62
【표 3-26】 응답자의 특성	63
【표 3-27】 충청남도 기업들의 인재채용 방식	63
【표 3-28】 기업이 구직자에게 제공하는 정보	64
【표 3-29】 기업의 업무분야별 인력고용 문제	65
【표 3-30】 인력 채용시 기업들이 고려하는 요소	66
【표 3-31】 신규직원의 고용을 저해하는 요소	67



그림 목 차



【그림 1-1】 충청남도 청년층(15-29세) 실업률(%)	4
【그림 1-2】 충청남도 실업률	5
【그림 2-1】 중소기업 인식개선 프로젝트의 추진 절차 및 수행 주체	20
【그림 2-2】 청년 CEO500 프로젝트의 추진 절차	21
【그림 2-3】 일취월장 123 청년일자리 사업의 추진절차	22
【그림 2-4】 수산업 전문가 양성과정의 추진체계 및 추진주체	23
【그림 2-5】 고용우수기업 인증사업의 추진체계 및 추진 주체	24
【그림 3-1】 미취업자들의 성별, 학력별 구직시도 횟수 분포	45

제1장 서론

1. 연구배경 및 목적

지역경제의 활성화와 지속적인 경제성장을 달성하기 위해서는 지역 내에서 경제활동을 수행하는 주체인 충분한 역량을 지닌 인력을 확보하고, 향후 경제활동을 수행할 잠재적 인력의 육성이 이루어져야 할 필요가 있다. 즉, 지역주민들의 삶의 질 제고를 위한 지역성장을 이끌어냄에 있어서 양질의 일자리 창출과 고용의 증대는 가장 중요한 과제 가운데 하나라고 할 수 있다.

지역의 고용 증대에 있어서 특히 청년층의 일자리 문제는 우리나라가 직면한 지속적인 정책과제 가운데 하나로 지속적으로 지적되어 왔다. 우리나라의 경우, 글로벌 금융위기가 발생한 이후 유사한 OECD 국가들에 비해 상대적으로 빠른 수준의 경기회복세를 보여 왔으나, 지속적인 낮은 고용률과 다수의 비경제활동인구가 존재하는 문제가 발생하였다. 특히 청년층 인구의 경우, 낮은 고용률이 발생함과 동시에 지속적인 실업률의 상승이 나타났으며, 그 수준 또한 타 국가와 비교해서 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다.

【표 1-1】과 【표 1-2】에 따르면 최근 우리나라의 경우, 30세에서 59세까지의 연령집단에서는 70% 이상의 고용률과 3% 미만의 실업률을 보인 반면, 청년층인 20세에서 29세까지의 연령집단의 경우, 57.4%의 고용률과 9.1%의 실업률을 보여 해당 연령집단의 고용수준이 타 연령집단에 비해 낮은 것으로 나타났다.

【표 1-1】연령집단별 고용률

(단위 : %)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체		58.6	58.7	59.1	59.4	59.5	60.2
연령 집단	15-19세	5.4	6.1	6.8	7	6.9	7.7
	20-29세	58.2	58.2	58.5	58.1	56.8	57.4
	30-39세	71.3	72	72.2	72.7	73.2	73.9
	40-49세	77.7	77.8	78.4	78.3	78.4	79.1
	50-59세	70.3	70.9	71.6	72.2	73.1	74.2
	60세이상	36.7	36	36.5	37.5	38.4	39

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

【표 1-2】연령집단별 실업률

(단위 : %)

성별		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
계		3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6
연령 집단	15-19세	12.2	11.9	10.8	8.8	10.3	9.2	10.6
	20-29세	7.9	7.8	7.4	7.5	7.9	9.0	9.1
	30-39세	3.6	3.5	3.4	3.0	3.0	3.1	3.1
	40-49세	2.4	2.5	2.1	2.0	2.0	2.2	2.3
	50-59세	2.5	2.5	2.1	2.1	1.9	2.2	2.4
	60세 이상	1.6	2.8	2.6	2.4	1.8	2.3	2.5

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

이와 같은 인력부족의 경우, 특히 중소기업에서 그 현상이 심화되는 것으로 나타났다. 고용노동부의 2014년도 직종별사업체 노동력조사 보고서에 따르면, 300인 이상의 기업들의 경우, 부족인원은 21,000명, 미충원인원은 6,388명인 반면, 300인 미만의 기업들이 경우, 부족인원이 238,000명, 미충원인원은 80,586명으로 그 차이가 큰 것으로 나타났다. 또한, 제조업에 속한 300인 미만의 기업들의 경우 인력 부족률이 3.8%로 전 산업(2.3%)에 비해 상대적으로 높은 수치를 지니고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 청년실업의 심화와 중소기업의 인력난이 지속적으로 발생하는 현상에 관하여 좋은 일자리의 부족, 기업들의 신규채용 기피 현상과 같은 다양한 요인들이 지적되었으며, 이 가운데 특히 구직자와 기업 간의 미스매치는 특히 중요한 문제로 지적되었다.

백필규 외(2010)는 이러한 미스매치를 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치로 각기 분류하여 설명하였다.

첫째, 보상의 미스매치는 구직자가 지급받고자 하는 임금의 수준과 기업에서 지불 가능한 임금의 수준의 격차로 인해 발생하는 미스매치를 의미한다. 특히 구직자가 요구하는 보상에는 구직자의 생애소득이 포함되어 있어 장기적 관점에서 기업의 발전 가능성과 본인의 지속적인 근무 가능성이 함께 고려된다.

둘째, 숙련의 미스매치는 인력을 모집하는 기업에서 필요로 하는 기술의 숙련 수준과 구직자가 현재 지니고 있는 기술의 숙련 수준 간의 격차로 인해 발생하는 미스매치를 말한다. 이러한 숙련의 미스매치는 일반적으로 교육훈련이 공급기관의 논리로 구성되어 있거나, 기업들의 기술 숙련도의 향상을 위한 교육훈련에 대한 투자가 저조할 경우에 발생한다.

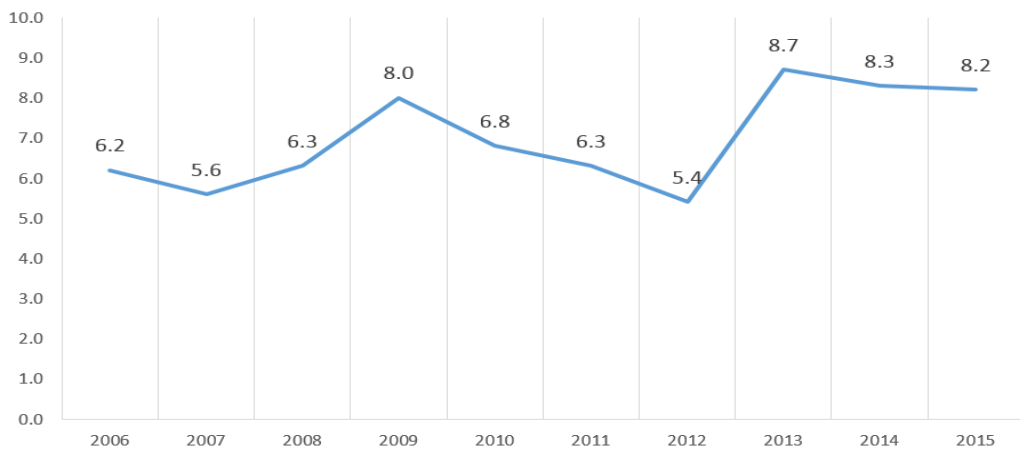
셋째, 정보의 미스매치는 구직자가 기업들의 정보를 충분히 습득하지 못하여 각 구직자에게 적합한 기업을 선별하지 못하고, 기업들은 구직자들에 대해 충분한 정보를 획득하지 못함으로 인해 신규채용을 기피함으로써 나타나는 미스매치를 의미한다.

충청남도의 경우, 2차 산업인 제조업에 크게 의존하는 산업구조가 형성된 지역으로 산업 간 고용구조의 차이가 크게 나타나고 있다. 또한, 충청남도의 내부적 관점에서 보았을 때 충청남도 북부 지역과 그렇지 않은 지역의 일자리 미스매칭 구조 또한 차이가 존재하고 있으며 특히 중소기업의 인력난이 심화되고 있는 실정이다. 중소기업의 인력난은 충청남도의 지역경쟁력 약화 요인으로 작용할 수 있다는 것이다.

충청남도의 실업률은 2009년까지 3.0%로 증가하는 등 지속적인 증가 추세를 보였으며, 이후 감소하는 추세를 보이기는 하였으나, 2011년 이후 다시 증가하는 추세를 보이고 있다. 특히 15세-29세의 청년층의 실업률의 경우 2013년 이후 8% 이상의 높은 실업률을 보이고 있는 실정이다. 충청남도 지역의 청년 실업자를 학력

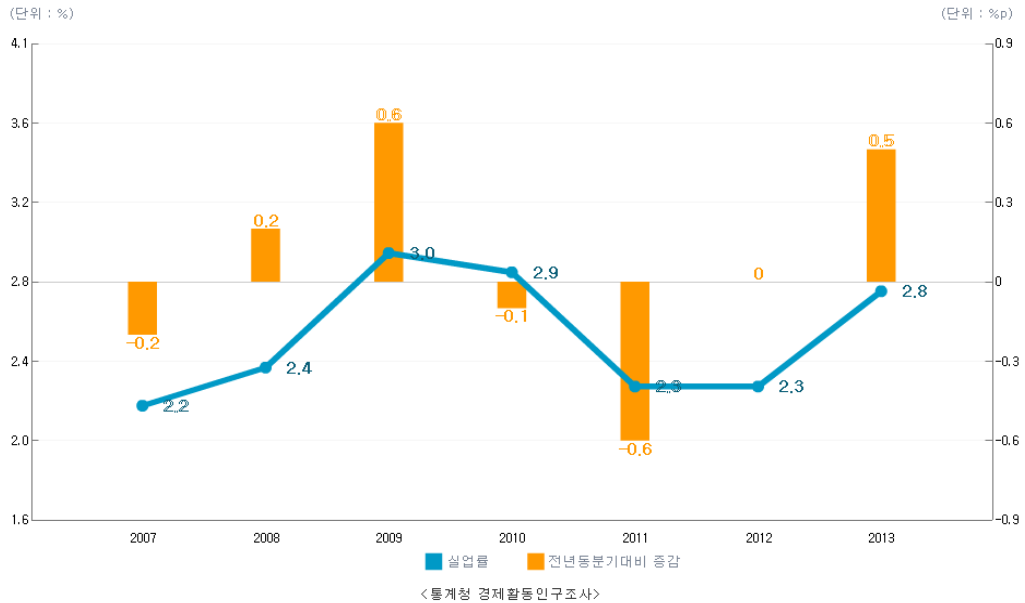
별로 구분하였을 경우, 고졸 이하는 34.4%인 것으로 나타나 타 도 지역 평균(38.8%)에 비해 상대적으로 낮은 편인 반면, 4년제 대학 이상 졸업자의 실업자 비중은 타 지역과 유사하며, 2년제 대졸 청년 실업자 비중은 36.1%로 타 도 지역의 평균이 31.1%인 것에 비해 크게 높은 것으로 나타났다. 특히 충청남도의 경우, 지역 내 일자리의 구성이 저학력 위주의 일자리로 구성되는 경향이 존재하며, 전문대 수준의 학력을 지닌 청년들의 일자리 미스매치가 가장 심각한 것을 의미한다.

【그림 1-1】 충청남도 청년층(15-29세) 실업률(%)



자료 : 대전고용노동청, 대전·충청 고용통계시스템

【그림 1-2】 충청남도 실업률



자료 : 대전고용노동청, 대전·충청 고용통계시스템

따라서 본 연구는 충청남도에서 심화되고 있는 청년 일자리 미스매치 현상을 완화시켜 충청남도의 청년 취업을 활성화시키고, 나아가 충청남도의 경제성장을 촉진시키기 위한 정책적 방향을 제시하는 데 그 목적이 있으며, 이를 위해 다음과 같은 연구를 수행할 것이다.

우선 충청남도의 통계조사 및 기존의 연구 자료들을 수집 후 이에 대한 분석을 통해 충청남도 노동시장의 상황을 파악함으로써 충청남도의 노동시장 참여자들의 인식뿐만 아니라 정책효과 및 프로세스의 문제를 포함하여 노동시장의 문제에 대한 종합적인 분석을 동시에 실시할 것이다. 그리고 본 연구에서는 전술한 과정을 통해 충청남도의 일자리 미스매치 현상의 특징과 발생 원인을 정확히 파악함과 동시에 국내외 유사사례와의 비교분석을 병행하여 단기적 측면과 중장기적 측면에서 충청남도의 지역적 특성을 고려한 맞춤형 정책 대안을 제시할 것이다.

2. 연구범위 및 방법

가. 연구의 범위

1) 공간적 범위

본 연구는 충청남도의 청년 일자리 미스매치의 실태와 원인을 분석하고, 이를 해결하기 위한 대안의 도출을 통해 충청남도의 청년취업을 활성화시킬 수 있는 방안을 모색하는 데 그 목적이 있기 때문에, 본 연구의 공간적 범위는 충청남도 전역에 해당한다.

2) 시간적 범위

○ 2015년의 자료를 사용하되, 해당 년도에 조사가 이루어지지 않았거나, 자료의 신뢰성에 문제가 있는 경우, 이전 년도의 통계자료들을 차용하도록 한다.

3) 대상적 범위

○ 본 연구의 대상은 다음과 같다. 우선 구직자의 경우 충청남도의 관할구역 내에 거주하는 15세-29세의 청년 구직자를 대상으로 하며, 구인자자의 경우 충청남도의 관할 구역 내에 입지한 100개 기업의 인사담당자를 대상으로 한다.

나. 연구방법

연구목적의 달성을 위해서 본 연구에서는 다음과 같은 방법을 행할 것이다.

첫째로 일자리 미스매칭에 관한 기존연구, 그리고 충청남도 고용시장의 실태조사 및 청년 일자리와 관련된 통계 분석을 근거로 하여 현 충청남도의 청년 고용의

특성과 문제점을 파악할 것이다.

둘째로 현행 청년고용 정책 및 사업 전달체계의 문제점 및 구체적 정책방안을 도출하기 위해서 노동 및 지역산업 분야에 관한 전문가 조사 및 국내외 유사사례에 대한 비교분석을 수행할 것이다.

셋째로 본 연구에서는 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치로 나누어 청년 일자리 미스매치의 원인을 도출하도록 할 것이다.

넷째로 본 연구가 지닌 포괄성과 충청남도에 입지한 다양한 중소기업들의 특성을 고려하여 일자리 미스매치에 관한 선행연구 및 구직자(청년패럴조사), 구인자(설문조사), 그리고 전문가(조사표/면접조사)들을 대상으로 청년일자리 미스매치에 관해 실시한 조사 결과를 활용하여 핵심적인 특징과 문제점을 도출하도록 할 것이다.

3. 연구의 기대효과

첫째로 본 연구는 충청남도의 청년 일자리 미스매치 현상의 실태와 원인을 분석함으로써 향후 충청남도 지역의 청년고용 정책의 기본과제와 향후 발전방향에 관한 기초적 방향을 설정하고 제시할 수 있다.

둘째로 본 연구의 청년 일자리 미스매치 해결을 위해 도출된 대안들은 충청남도의 노동시장 구조가 지닌 특성과 타 지역과의 차별성을 고려한 것으로서 향후 충청남도 지역의 인적자원 개발 및 고용정책 뿐만 아니라 나아가 국가적 차원의 인적자원개발 및 고용정책을 수립하는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

셋째로 일반적으로 지역의 고용 문제를 해결하기 위한 정책들은 중앙정부에서 일괄적으로 결정되어 지방에 하달되고, 충청남도에서는 이를 수용하여 실행하는 역할에 그치던 관행에서 벗어나 중앙정부의 정책을 수용함과 동시에 충청남도에서 독자적으로 구성하고 있는 지역 특화형 청년고용 및 청년인력 개발정책의 수립을 위한 역량을 축적할 수 있을 것이다.

넷째로 본 연구의 결과를 충청남도의 청년고용 정책에 활용함으로써 지역고용사업의 중복성을 예방하고, 보다 효율적인 사업추진의 기반을 구축하는 데 기여함

으로써 지역 내 산업-고용과 사회통합적인 정책의 개발에 기여할 수 있을 것이다.

충청남도 청년 일자리 미스매치 문제의 해결을 위한 정책 대안의 추진을 통해 충청남도가 지니고 있는 지역경쟁력을 제고하고, 충청남도 내의 고용 창출 능력을 향상시킴으로써 지역 내 주민들의 삶의 질의 개선과 연계되는 지역고용의 선순환 구조의 구축에 기여할 수 있다.

제2장 청년 일자리 미스매치의 논리와 정책동향

1. 청년실업과 일자리 미스매치의 원인

가. 청년실업의 개념과 발생 요인

1) 청년실업의 개념

실업자는 15세 이상의 경제활동인구 가운데 취업자를 제외한 나머지 인구를 실업자로 분류할 수 있다. 실업여부에 관한 조사 기간 중에 해당 인구가 적극적으로 수입이 있는 업무에 종사하지 못하나 즉시 취업이 가능한 자를 실업자로 볼 수 있으며, 30일 이내에 새로운 직장에 들어갈 것이 확정된 취업대기자라고 하더라도 구직활동 여부와 관계없이 실업자로 분류된다.

한편 취업자는 조사대상 기간에 수입의 확보를 목적으로 주당 1시간 이상의 근로를 수행한 자를 의미한다. 본인에게 직접적으로 이득이 발생하지 않더라도 직접 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 증진시키기 위해 업무를 도운 가족종사자로서 주당 18시간 이상 근무한 자는 물론 직장 혹은 사업체를 지니고 있으나 조사대상 기간 중에 병, 휴가, 노동쟁의 등의 사유로 인해 업무를 수행하지 못한 일시 휴직자들 또한 포함된다고 할 수 있다.

OECD 및 UN에서는 일반적으로 15세에서 24세의 연령대에서 직장을 가지지 못한 실업자들을 청년실업으로 분류하고 있다. 우리나라의 경우, 병역의 의무를 감안하여 청년실업의 연령대를 15세에서 29세 사이의 연령으로 규정하고 있는 특징적 요소를 갖고 있다.

따라서 청년실업은 노동시장에 진입하여 본격적으로 수입을 확보할 수 있는 근로행위에 참여할 수 있는 15세에서 29세 사이의 경제활동인구가 다양한 요인들로 인한 일자리 부족으로 취업을 하지 못하게 되는 현상을 의미하는 것으로 보고자 한다.

이러한 청년실업의 심화는 중장년 계층의 실업과 달리 해당 사회에 심각한 부정적 영향을 초래할 수 있다. 청년실업의 심화는 해당 연령대에서 발휘할 수 있는 자기능력과 기회를 박탈하여 이들이 속한 지역의 활력을 저하시키고, 장기적으로는 이들의 소비기반을 위축시켜 나아가 국가 전체적인 차원에서의 경제침체를 유발하게 된다.

따라서 청년실업의 완화는 국가의 장래적인 위상과 직결된다는 측면에서 보다 체계적이고 종합적인 대책의 수립이 필요하다.

2) 청년실업의 원인

청년실업은 다양한 사회경제적 요인들에 의해 발생할 수 있는데 주요한 요인들은 다음과 같은 요인들이 있다.

(1) 구조적 요인 : 노동력 수요구조와 인력양성체계의 불일치

지역 내 산업구조의 변화는 매우 빠르게 발생하고 있으나, 잠재적 경제활동인구에 대한 교육과 훈련을 실시하는 교육기관들은 외부환경의 변화에 따른 조정에 있어서 비탄력적으로 대응함에 따라 청년실업이 발생하게 되는 것이 일반적인 경향이다. 결과적으로 고학력화 등으로 인해 청년계층의 취업수요는 전문직 및 사무직, 그리고 서비스업 부문에 집중적으로 존재하게 되나, 노동시장에서는 그 수요에 충분히 대응하지 못하게 된다.

(2) 임금의 비신축성과 경기적 요인

총 수요가 변화함에 따라 임금의 비신축성이 발생함으로써 비자발적 실업이 발생하게 되고, 특히 임금은 경기변화에 신축적이지 않으므로 내·외부의 환경변화로 인한 경기악화 등이 발생하였을 경우 비자발적 실업이 증가할 수 있는 위험성을 지니는 특성을 가진다. 1997년에 발생한 금융위기 시 이러한 총수요가 급감함에 따라 비자발적 실업의 형태를 띤 청년실업 수준 또한 급증한 바 있다. 또한, 금융

위기 이후 기업규모에 따른 임금의 격차가 확대되면서 기업규모에 따른 노동 이동의 단절 현상이 발생하였으며, 특히 중소기업에서 대기업으로 이직하는 것이 과거에 비해 보다 어려워지고 있다.

(3) 제도적 요인에 따른 노동시장의 이원화

높은 임금을 제공하는 사업장과 낮은 임금을 제공하는 사업장, 정규직에 종사하는 노동자와 계약직·일용직 노동자와 같은 비정규직 노동자들 간의 이원화 현상이 심화되면서 고용형태별 노동시장의 단절현상이 심화된다. 경기침체가 심화될수록 기업들은 새로운 노동력을 채용하기보다는 상대적으로 교육과 훈련의 필요성이 덜하며, 단기간에 기업이 원하는 수준의 업무를 수행 가능한 경력직 노동자들을 선호하게 됨으로 인해 청년실업을 심화시키게 된다. 기업의 지출을 최소화하기 위해서 경력직을 비정규직으로 활용하는 사례 또한 증가할 수 있다.

(4) 고용시장에서 요구하는 수요와 괴리된 교육체계 및 고학력 인구의 실업률 증가
사회와 기업의 요구와 괴리된 대학교육 프로그램은 대졸 이상 고학력 인구의 실업을 증대시켜 결과적으로 청년실업을 심화시키는 요인으로 작용하게 된다.

3) 청년실업의 문제점

청년실업의 심화는 근로활동을 하지 못하는 실업자 당사자뿐만 아니라 이들이 속한 사회에 다음과 같은 부정적인 영향을 미치게 된다.

첫째, 중장기적 측면에서 보았을 때 청년계층의 잠재적 노동 기회를 축소시키거나 박탈시키게 된다. 즉, 노동시장에 진입한 청년계층의 미취업 확대는 고용을 실시하는 잠재적 노동수요자인 기업들이 청년 미취업자들에 대해 ‘부적절한 노동자(Inappropriate Workers)’라는 고정관념을 지니게 한다. 이는 청년들이 취업을 함에 있어서 어려움을 보다 가중시켜 결과적으로 청년계층이 계약직, 일용직과 같은 비정규직 일자리에 종사하게 될 가능성을 증대시키게 된다.

둘째, 청년계층이 노동시장에 진입 이전에 습득한 전공 및 기술과 무관한 분야에 대한 취업은 이들에 대한 재교육 비용을 증대시키게 되며, 대졸 이상의 고학력자가 전문대학 내지 직업전문학교로 돌아가 교육을 받게 되는 사례로 이어질 수 있다.

셋째, 청년실업이 심화가 장기화될 경우, 이는 구직활동을 하는 청년층의 자존감의 상실, 좌절의 경험을 발생시켜 취업 의지와 근로 의욕의 악화를 초래하게 된다. 또한 잦은 실업은 경제활동을 수행하는 각 개인의 인적자본을 손상시키며, 장기적으로는 이들의 발전 가능성을 박탈하게 된다. 이와 같은 장기적 실업상태에 처한 인구는 심리적 스트레스, 알코올 중독, 정신질환의 위험성에 노출되어 심각한 사회문제를 초래하게 된다.

넷째, 높은 수준의 교육을 받은 고학력자들의 하향 취업이 증가하게 된다. 예를 들어 대학 이상의 교육을 받은 인력들이 그들의 지식과 기술을 활용할 수 있는 기업에 취직하지 못하여 보다 낮은 수준의 학력을 요구하는 직장에 취업하는 경우가 증가함으로써 상대적으로 낮은 학력을 지닌 청년층의 구직난이 심화된다.

다섯째, 청년실업은 취업난을 의식한 교육기간의 장기화를 유발하게 된다.

여섯째, 청년실업의 증가는 취업을 하지 못해 경제활동을 수행할 수 없는 유향 인력을 증가시켜 지역과 국가의 총생산에 악영향을 미치게 된다. 특히 높은 수준의 청년실업 비율은 중장기적 관점에서 보았을 때 일정한 연령계층의 노동력 수준의 구조적 불균형을 유발하여 국가경쟁력을 약화시키게 된다. 이는 경제활동을 수행할 수 있는 유용한 인적자원의 비효율적 이용, 혹은 미사용이라는 측면에서 사회경제적 낭비를 유발하게 된다.

나. 일자리 미스매치의 원인과 유형

우리나라의 경우, 교육수준과 삶의 질의 급격한 향상 등의 요인으로 인해 고용 시장에 진입하는 청년층의 직업선호도가 편중된 특징을 지닌다. 일반적으로 IT업, 서비스업, 사무관리직, 혹은 연구개발직을 선호하는 경향이 존재하며, 상대적으로 제조업과 생산직은 기피하는 경향을 지니고 있다.

이러한 산업에 속한 기업들이 고용시장에 진입하는 모든 청년층을 고용하는 것은 현실적으로 불가능하기에 상당수의 청년층은 원하는 직장에 취직을 할 수 없는 현상이 발생하게 된다. 이들은 중소기업에 취직하기보다는 원하는 직장에 취직하기 위해서 구직활동을 지속하고자 하는 경향을 보이게 된다.

유럽 국가에서도 청년의 능력이 일자리가 요구하는 숙련도에 비해 높거나 낮은 현상이 발생하고 있다. 유럽의 경우도 우리나라와 유사하게 15~29세 청년이 20세 이상 근로자보다 과잉학력인 경우가 많으며, 지속적인 경제위기와 함께 하향취업의 가능성을 높여 왔다(ILO, 2013).

따라서 현재의 청년실업 문제를 해결하기 위해서는 새로운 일자리를 얼마나 창출하는가의 여부보다는 노동시장에 진입하는 신규 인력과 기존에 근로활동을 수행하던 근로자들이 그들의 자격과 직무수행 역량을 증대시키고 가치관을 변화시킴으로써 일자리 미스매치를 해소할 수 있는 방안을 설계하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 먼저 일자리 미스매치의 원인을 분석해야 하는데, 일반적으로 일자리 미스매치의 원인은 학력의 차이, 능력의 차이, 그리고 가치의 차이의 관점에서 접근할 필요가 있다.

1) 일자리 미스매치의 원인

(1) 학력(자격)의 불일치

고용노동부(2014)에 따르면, 학력 또는 자격 불일치(Qualification Mismatch)는 근로활동에 종사하는 노동자가 지닌 학력 또는 자격 수준과, 해당 노동자가 수행하는 업무가 요구하는 학력 또는 자격 간에 존재하는 격차를 의미한다. 학력 또는 자격의 격차를 우리나라의 사례에 대입할 경우, 과도한 교육열과 고학력화로 인해 발생한 구직난이라 볼 수 있다. 일반적으로 대졸 이상의 학력을 가진 구직자들은 고졸 구직자들에 비해 상대적으로 많은 수준의 비용을 지출하였기 때문에 보다 높은 보수가 보장되는 업무에 종사하기를 희망하나, 그러한 일자리들은 한정되어

있다. 이로 인해 노동을 하고자 하는 구직자와 일자리를 제공하는 기업 간의 수요와 공급의 불일치가 발생하는 구직난 속에서도 구인난이 발생하게 된다.

그리고 자격의 격차는 분야에 따라 그 차이가 존재하는데, 사회·인구학적 측면에서는 여성, 시간제 근로자, 국제 이주자들이 과잉자격인 경우가 많다(고용노동부, 2014).

(2) 직업수행역량의 차이

직무를 수행함에 있어 필요한 자격은 동일하다고 하더라도, 각 개인의 역량을 반영하는 데는 한계가 존재한다. 자격은 공식교육 내지 공인된 훈련만을 반영하고, 자격에 포함된 일부 역량은 시간의 경과에 따라 약화될 수 있다. 결국 대학의 교과과정이 기업들이 필요로 하는 실무역량을 충분히 지원하지 못한다는 점 또한 문제점으로 제기되고 있다.

직업수행역량의 차이의 경우 구인자 측에서 문제를 제기하는 경향이 강하다. 한국경영자총협회(2012)에 따르면, 기업의 46.2%는 업무능력을 갖춘 직원의 채용이 어렵다고 응답하였으며, 한국노동연구원(2010)에서는 청년층이 노동시장에 진입하는 데 소요되는 시간의 장기화 현상에는 학력 불일치보다 능력 불일치가 더 큰 영향을 미친다고 주장하였다. 또한 대졸 이상의 학력을 지닌 장기 미취업자의 62.5%는 중소기업에 취업할 의사를 지니고 있는 것으로 나타났으나, 이들은 중소기업에서 근로활동을 수행하기 위해 필요한 역량과 기능을 습득하지 못하여 그 숙련도가 낮아 중소기업 측에서 채용에 어려움이 있다(광주광역시, 2012).

결과적으로 인력을 채용하고자 하는 기업들은 신규인력을 채용함으로써 이들에 대한 교육과 훈련 과정에서 발생하는 비용을 최소화하고, 단시간에 충분한 생산성을 이끌어내기 위해서 능력이 검증된 경력자 채용을 선호하는 경향이 발생하게 된다. 따라서 청년층의 중소기업 진입에 있어서도 직업수행역량의 미스매치에 따른 구인난과 구직난이 발생할 수 있다.

(3) 가치의 차이

조준모 외(2013)는 청년층이 지닌 직업가치들을 경제적, 사회적, 그리고 창조적 관점으로 각기 구분하여 직업 및 근로문화에 대한 세대별 가치의 차이가 일자리 미스매치의 주요한 요인이 되고 있다고 설명하였다.

경제적 관점의 경우, 청년층에서는 과거에 중시되던 가치인 보수뿐만 아니라 근로활동을 수행하는 과정에서 느끼는 만족도를 직업을 선택함에 있어서 중요한 가치로 본다. 한국직업능력개발원(2002)에 따르면 기성세대는 그들의 직업을 선택함에 있어서 '보수'와 '안정성'을 중요한 요인으로 둔 반면, 청년층인 10대에서 20대 사이의 연령층에서는 '보수'와 더불어 '시간적 여유'와 '쾌적한 근무환경'을 중요하게 보고 있다고 설명하였다. 특히 이공계 분야의 근로활동에 종사하는 청년층의 조기퇴직의 주요한 원인이 낮은 근무환경과 만족도라는 점에서 기존의 열악한 근무환경을 개선하는 것 또한 일자리 미스매치의 해소에 도움이 될 수 있다.

사회적 관점은 청년층이 지니고 있는 직업의 가치가 사회적 명예와 사회에 대한 기여도에 기초하는 것을 의미한다. 중소기업중앙회(2012)에서 실시한 청년층의 중소기업 취업인식에 관한 조사에 따르면, 청년층이 중소기업에 취업하는 것을 기피하는 주된 사유로 기업의 낮은 평판이 지적되었다. 즉, 청년층이 중소기업에 취업하는 것을 기피하는 것은 획득한 직장에 대한 낮은 평판과 연관될 수 있다.

창조적 관점에서 보았을 때 직업의 가치는 새로운 시도를 할 수 있는 기회를 제공하고, 각 개인이 지니고 있는 잠재적 소질과 적성의 중시 여부 등이 부각된다. 능력 중심의 일자리, 소셜·벤처사업 등 사회적 가치를 창출할 수 있는 일자리가 청년층에게 제공될 필요성이 있다(청년위원회, 관계부처 합동, 2013).

일자리 미스매치의 원인을 가치의 직업가치에 관한 차이의 측면에서 보았을 때, 인력난을 겪고 있는 중소기업들이 청년들이 지니고 서로 공유하는 직업가치를 정확히 파악하고, 구현할 수 있는가의 여부는 향후 일자리 미스매치 해소 여부를 결정하는 핵심적 요인이라 할 수 있다.

2) 일자리 미스매치의 유형

일자리 미스매치의 개념을 수급불일치와 동일한 개념으로 보는 시각은 이를 단기간 동안 발생하는 일시적인 현상 가운데 하나로 보면서 사용되었다. 그러나 일자리 미스매치를 사회구조적 문제로 인해 발생하는 장기적인 현상으로 보는 경향이 커짐에 따라 구조적 균형을 지니기 위한 일자리 미스매치의 측정이 강조되었다(Jackman et al., 1991).

이러한 일자리 미스매치의 유형은 일자리 불일치의 현상을 분석하려는 프레임워크에 따라 분류할 수 있다. 우리나라의 연구들에서는 주로 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 그리고 정보의 미스매치로 나누어서 살펴보고 있다.

(1) 원인별 미스매치의 유형

① 보상의 미스매치

구직자가 기대하는 임금과 기업에서 지불 가능한 임금의 격차가 존재할 경우 발생하는 미스매치이다. 이것은 취업의 기피, 하향취업, 이직을 초래하게 된다. 다시 말해서 청년과 중소기업들 간에 발생하는 보상의 미스매치는 일반적으로 중소기업과 대기업 간에 존재하는 임금의 격차로 인해 발생한다고 할 수 있다. 중소기업에 비해 상대적으로 높은 대기업의 임금 수준은 직업을 지니고자 하는 청년층의 희망임금의 수준을 상승시켜 실제로 중소기업에서 지급 가능한 임금과의 격차를 증대시키는 원인이 된다.

우리나라의 경우, 2013년 기준으로 중소기업과 소기업에서 근로자들에게 제공하는 법정 외 복지비용 평균은 152.6천원으로 대기업에서 근로자들에게 제공하는 복지비용인 286.7천원의 53.2% 수준에 그치는 것으로 나타났다. 또한 중소기업들의 경우, 법정 외 복지비용의 과반수가 식사비용으로 쓰이고 있으며, 이는 기업의 규모가 작을수록 커져 10인에서 29인 사이의 기업에서는 60.1%의 비중을 지니고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 복리후생비용의 대부분이 식비와 교통비에 편중되며, 실제 근로자들이 주로 필요로 하는 자녀교육비 혹은 주거비 등에 대한 지원에 있어서 대기업과의 큰 격차로 인해 대기업과 중소기업에서 제공하는 복리후생은 양적, 질적으로 큰 격차를 지니고 있다.

② 숙련의 미스매치

숙련은 일반 숙련, 산업 특수적 숙련, 기업 특수적 숙련 등이 존재하는데, 구직자가 기업에 제공 가능한 숙련과 기업이 구직자에 대해 요구하는 숙련의 차이로 인해 발생하는 미스매치를 의미한다. 교육훈련기관이 실질적으로 공급자 중심으로 운영되거나, 낮은 기대수익으로 인해 기업들이 교육훈련에 소극적으로 임할 경우 발생하게 된다.

③ 정보의 미스매치

정보의 미스매치는 구직자와 구인자가 상호 확인 가능한 정보의 비대칭이 존재하게 될 경우 발생하는 미스매치이다. 구직자가 자신의 역량에 적합한 기업을 선택하기 어려워지게 되고, 기업의 입장에서는 자사에서 필요한 수준에 부합하는 인력의 수급이 이루어지지 못하는 경우 발생하게 된다. 이는 채용 후에도 이직·퇴직이 발생할 가능성이 증대되어 인력의 부족을 초래하게 된다. 그리고 청년층이 그들의 일자리를 찾는 과정에서 발생하는 정보의 미스매치가 발생하는 원인으로는 크게 정보획득 경로의 미스매치, 구인정보 내용의 미스매치가 존재한다.

(2) 부문별 미스매치의 수준

일자리 미스매치의 크기는 사회구조적 문제와 노동시장 환경의 변화 등 다양한 요인들에 영향을 받기 때문에 모든 영역에서 동일한 수준으로 발생하지 않는 특징을 갖는다. 환경의 변화에 따라 부문별 미스매치의 심화가 발생할 수 있으며, 역으로 완화될 수도 있다.

① 직종별 미스매치

직종별 미스매치가 발생하는 주요한 요인은 일반적으로 산업구조의 변화에 의한 직종별 초과수요와 초과공급이라 할 수 있다. 즉, 새로운 산업구조의 확산이나 지역 내 산업구조의 변화는 미스매치의 정도를 크게 만들 수 있다. 백필규 외(2010)는 우리나라의 직종별 미스매치에 관한 실증분석을 수행한 결과 다른 형태의

미스매치에 비해 그 정도가 상대적으로 낮은 편이며, 중소기업체의 인력 부족률은 감소하는 추세를 보이는 반면, 전문직과 기능직의 인력 부족률은 증가하는 등 각 직종에 따른 차이가 존재한다고 설명하였다.

② 지역별 미스매치

각각의 지역들은 지역의 입지, 산업구조 등 다양한 요인들에 의해 일자리의 양에 있어서 차이가 존재하므로 근로자들의 이동이 자유로울 경우 그 정도가 감소할 수 있다. 지역별 수급 불일치의 경우 일반적으로 지역 간 불균형 발전과 연관되는 경향이 있다. 우리나라의 경우, 특히 취업과 관련한 인프라 및 기업들이 수도권에 집중적으로 입지하고 있어 지역의 인재들이 유출되는 경향이 강하게 나타나고 있다.

③ 학력별 미스매치

학력별 일자리 미스매치의 경우, 과거로부터 고학력화가 진행되어 온 우리나라의 경우, 특히 고학력 실업자의 비중이 크게 나타나 다른 부문에 비해 미스매치의 정도가 크다고 할 수 있다. 청년실업이 학력과 일자리의 미스매치, 대기업과 중소기업 간의 구조적 특성을 반영함에 따라 대졸 이상의 학력을 지닌 고학력 인력의 과잉공급은 결과적으로 청년실업을 심화시키는 요인으로서 작용한다고 할 수 있다.

④ 연령별 미스매치

연령에 따른 미스매치의 경우 학력별 미스매치의 차이에 비해 그 규모가 상대적으로 작은 편이나, 고령화의 진행이 가속됨에 따라 점차적으로 미스매치의 정도가 증가하는 추세이다. 한국사회서비스정책연구원(2010)에 따르면 중소기업에서는 30대에서 40대 초반의 경력을 지닌 인력을 선호하며 이러한 기업들은 기업 내 조직적 적응문제, 조직의 융화문제, 연령과 서열을 중시하는 조직문화를 답습하고 있다는 점 등으로 인해 실질적인 연령별 미스매치를 야기하고 있다고 설명하였다.

⑤ 임금별 미스매치

임금별 미스매치는 직종별, 학력별 미스매치와 상호 연계되어 나타나는 미스매치 현상으로 다른 형태에 비해 그 규모가 크게 발생한다. 임금별 미스매치는 일반적으로 근로자들이 원하는 높은 수준의 임금을 제공하는 직종이 적거나, 특정한 일자리에 대해 기업에서 제시하는 임금 수준과 근로자들이 요구하는 임금 수준 간의 격차가 큼으로 인해 발생하게 된다.

2. 국내외 정책동향

가. 충청남도의 청년취업정책

1) 중소기업 인식개선 프로젝트

중소기업 인식개선 프로젝트는 특성화 고등학교에 재학 중인 학생들을 대상으로 지역의 우수 중소기업에 대한 탐방을 실시함으로써, 중소기업에 대한 기존의 인식을 개선하여 지역의 일자리를 창출해 내고 지역 인재의 선순환 구조를 구축하기 위해 설계된 사업이다. 주요한 사업대상으로는 특성화 고등학교에 재학 중인 취업희망자들을 대상으로 하고 있으며, 그 탐방 대상은 프로젝트에 참여하는 학생들의 취업욕구 및 지역의 중소기업들이 고질적으로 겪고 있는 인력난의 해소 및 신규 일자리 창출의 효율성 제고를 위해 충청남도에 소재한 우수 중소기업들을 대상으로 선정한다.

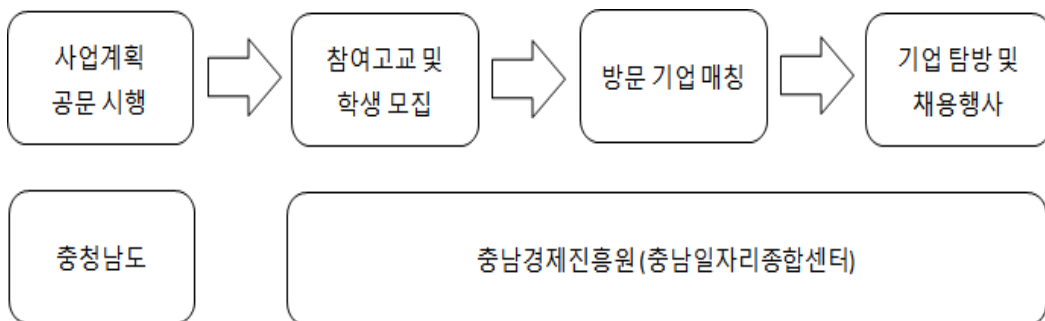
해당 사업은 충청남도 경제진흥원(충남일자리종합센터)에 위탁하여 추진하며, 주된 사업 내용은 다음과 같음

첫째, 기업탐방 프로그램 참가이다. 고교생 기업현장 방문 및 기업 인사담당자 고교방문 등 특성화고 취업준비생을 대상으로 기업설명회 및 현장면접을 진행하는 것이다.

둘째, 채용행사 개최이다. 예비취업준비생을 위해 특성화 고등학교에서 요구하는 교육 및 채용행사를 지원하는 것이다.

셋째, 책자 제작이다. 참여기업, 참여 학교 및 행사진행 내용 등을 책자에 담아 배포하여 도내 기업과 학교에 사업을 홍보하는 것이다.

【그림 2-1】 중소기업 인식개선 프로젝트의 추진 절차 및 수행 주체



2) 청년CEO 500 프로젝트

청년 CEO 500 프로젝트는 혁신적이며 창의적인 아이디어와 이를 구체화하기 위한 기술 및 전문지식을 바탕으로 창업(Start-up)과 창작(Invent a Job)을 하고자 하는 청년 CEO들을 발굴하고, 이들에 대한 맞춤형 창업 지원을 제공함으로써 성공적인 청년 창업가를 육성하는 데 그 목적을 둔 사업이다. 사업의 지원 대상은 충청남도 내의 18세에서 만 39세까지의 예비 창업희망자, 그리고 창업 후 1년 이내의 기간이 소요된 창업자들을 그 대상으로 삼고 있으며, 주된 신청분야 및 업종으로는 기술창업, 지식서비스창업, 그리고 일반창업이 있다.

구체적인 지원내용 및 기간은 다음과 같다.

첫째, 기업 당 3~6㎡의 창업공간과 회의실, 그리고 업무에 사용되는 공용 사무 집기를 제공한다.

둘째, 창업교육 및 컨설팅, 멘토링, 마케팅 홍보 및 평가에 따라 최대 10개월까지 월 25~60만원의 창업활동비를 지원한다. 또한 지원대상자들이 창업을 하고자 할 경우, 시제품 제작 지원 및 전시회 참가자가 필요한 CEO들에 대해 「작은 브랜드 100개 찾기(청년 CEO500 프로젝트의 후속지원 사업으로 전시, 박람회 참가 및 언론 홍보 등 지원 사업)」 사업 참여 기회를 제공한다.

본 사업의 추진체계는 다음의 그림 2-2와 같다.

【그림 2-2】 청년 CEO500 프로젝트의 추진 절차



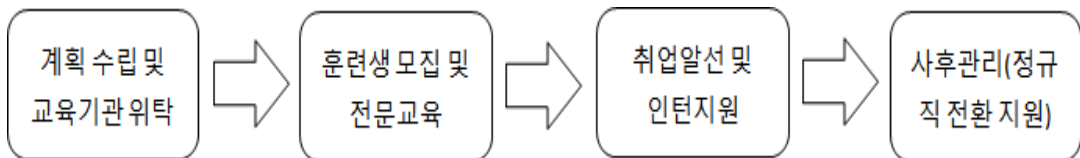
3) 일취월장 123 청년일자리사업

일취월장 123 청년일자리사업은 직업을 구하고자 하는 청년층이 구직에서 취업 후 안정적 정착에 이르기까지 단계별로 맞춤형 취업 지원을 실시함으로써 청년일 자리를 효과적으로 창출해 내는 것을 목적으로 시행되는 사업이다. 해당 사업의 대상은 도내에 거주 주소를 두고 있는 만 18세 이상 39세 이하의 미취업자들이다.

일취월장 123 청년일자리사업은 특히 전기, 전자/ICT(정보기술)/기계·메카트로닉스 분야를 훈련 분야로 설정하고 있으며, 한국기술교육대학교에 위탁하여 추진하는 형태로 훈련분야에 대한 이론 및 실습교육을 수행한다. 훈련기간은 총 5개월 내외이며, 연수생에게는 연수수당을 지원하며, 기업체에 대해서는 인턴 지원 및 정규직 전환을 지원한다. 이와 관련한 역할 분담의 경우, 첫째로 도는 예산확보, 교육훈련기관 선정 및 위탁, 사업지도점검, 환류를 행한다. 둘째로 전문훈련기관은 참여자 선정 및 훈련, 취업연계, 참여자 사후관리를 행한다. 셋째로 인턴 실시 참여기업은 인턴채용 약정 체결, 교육수료자에 대한 채용을 행한다.

본 사업은 전문교육기관(한국기술교육대학)에 위탁하여 추진하며 구체적인 사업 추진 절차는 다음 그림 2-3과 같다.

【그림 2-3】 일취월장 123 청년일자리 사업의 추진절차



4) 수산업 전문가 양성과정

수산업 전문가 양성과정은 충남지역 해양수산대학의 인력과 지역전문가를 활용하여 업종별 수산전문인력의 정예화를 수행함으로써 이들을 지역 수산업의 리더로 양성하고, 나아가 수산업경쟁력을 제고하기 위해 시행되는 사업이다. 사업의 지원 대상은 충청남도 내에서 수산업(어로 및 양식어업, 수산가공업) 및 수산유통업을 경영하는 자이거나 종사자 등이 해당되며, 특히 수산업경영인, 어촌계, 자율관리공동체 임원을 우선적으로 지원 대상으로 선발한다.

본 사업의 지원내용 및 기간은 다음과 같다.

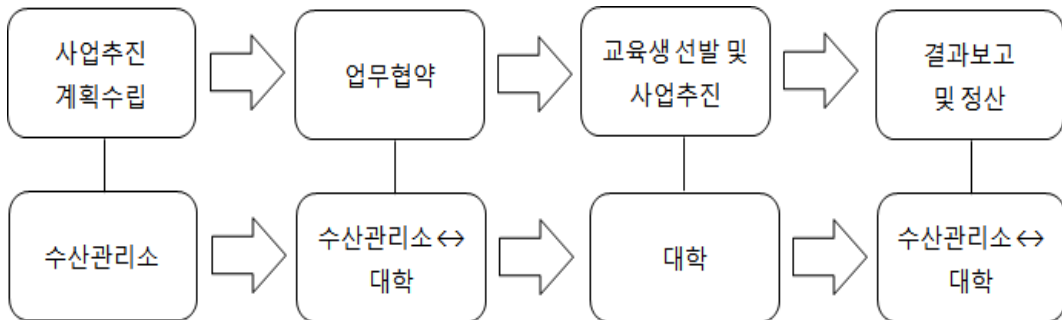
첫째, 교육기간의 경우, 어한기(물고기가 잡히지 않는 시기)를 활용하여 3개월 내외의 기간 가운데 100시간 이상(12주, 1~2일/주, 6시간)을 행한다.

둘째, 교육 내용의 경우, 업종별 세부 전문가 양성과정으로 운영하며, 수산업과 관련한 전문적인 기술의 효과적 습득을 위해 신지식인, 선도 기업 및 관련 분야의 연구원 등 외부 전문가들을 초빙하여 이들에 의한 현장교육과 경영, 리더십 등에 대한 교육을 실시한다.

셋째, 전체 교육 과정에서 집체교육을 50% 미만으로 할당하고, 현장교육을 50% 이상으로 할당하여 현장을 직접적으로 체험할 수 있도록 하여 교육의 질과 효율성을 제고한다. 또한 4~6일, 12시간 이내에서 해외의 선진지역에 대한 현장연수를 가능하도록 하고 있다.

본 사업은 수산물관리소에서 수산물 관련 대학에 위탁하여 추진하며, 그 사업체계는 다음 그림 2-4와 같다.

【그림 2-4】 수산업 전문가 양성과정의 추진체계 및 추진주체



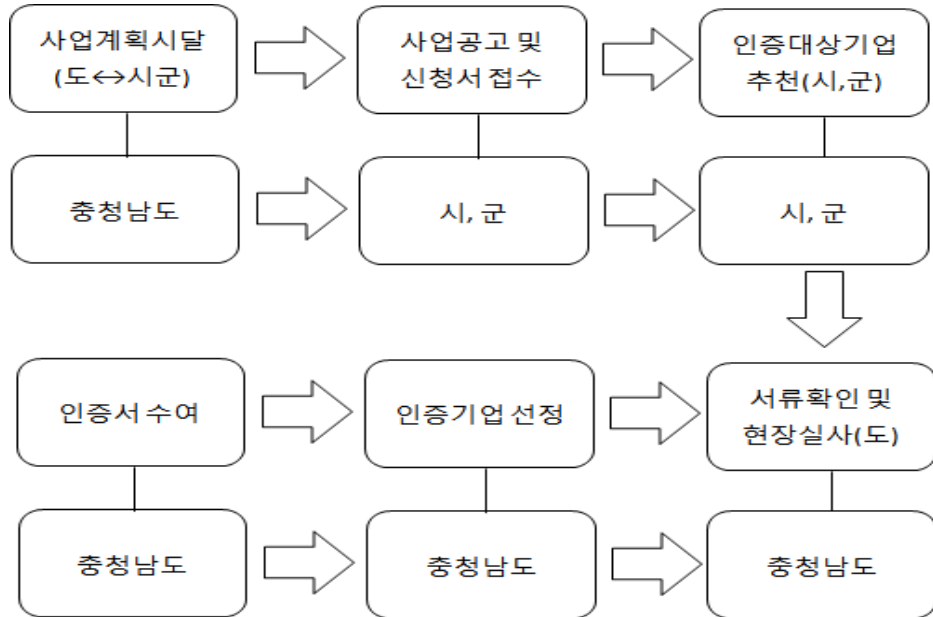
5) 고용우수기업 인증 사업

고용우수기업 인증사업은 고용창출을 달성하는 우수기업들에 대한 객관적 인증 기준을 설정하고, 해당 기준을 만족하는 우수기업들을 발굴하고 지원함으로써 민간 부문에 대해 양적, 질적으로 우수한 일자리를 창출하기 위해서 설계된 사업이다. 본 사업의 대상으로는 충청남도에 소재(본사 또는 사업장)한 기업으로 2016년 7월 8일 기준으로 2년 이상 정상적으로 가동되는 중소기업체 가운데 2015년도 대비 상용근로자 고용증가율이 10% 이상(최소 증가인원 5명)인 기업들이 해당한다. 우수기업은 충청남도의 시장과 군수의 추천을 받아 심사위원회를 개최하여 선정한다.

본 사업의 지원 대상에 속하는 기업들의 경우, 지방세 세무조사 유예(3년) 및 도와 시군의 물품 구매 시 우선구매 권한을 부여받으며, 국내외 마케팅 우대 지원 및 무역보험공사 수출보증보험 우대를 받을 수 있다.

본 사업의 추진체계 및 추진주체는 다음의 그림 2-5와 같다.

【그림 2-5】 고용우수기업 인증사업의 추진체계 및 추진 주체



나. 해외의 청년취업정책

1) 캐나다

캐나다의 경우, 장기실업자 및 구직을 단념한 인구, 그리고 불완전고용에 해당하는 비자발적 파트타임 업종에 종사하는 근로자들을 일종의 주변실업으로 정의하고, 이들에 대한 조사에 근거한 대체실업률 지표를 구축하고 있다.

캐나다의 청년 인구의 실업 비율은 캐나다 평균 실업률의 1.5배에서 1.6배에 달하는 것으로 나타나고 있으며, 이들 청년계층의 경우, 주로 일용직과 같은 임시직 및 파트타임 업종에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 높은 청년실업은 장기간에 걸친 고용없는 성장, 지속적이고 상시적인 성격을 띤 기업의 구조조정

행태, 기업들의 노동수요 감소, 신규채용보다 경력직의 채용을 우선시하는 고용관행, 취업에 요구되는 기술 및 지식의 수준이 높아짐에 기인하고 있다.

이러한 청년실업의 문제를 해결하기 위해서 캐나다에서는 고용증대를 위해 기존에 주로 채택된 직접적으로 일자리를 창출하거나 기업에 대한 임금보조 및 세금혜택 등의 정책 방안이 아닌 교육에 대한 지원에 초점을 맞추었다. 교육기관과 직장 간의 긴밀한 연계에 기반한 인턴 제도, 견습제도, 협동 교육(Co-operative Education) 프로그램을 도입, 운영하고 있다.

지역별로 시행되는 청년층 고용프로그램 또한 공급의 측면에서 주로 설계되는 경향을 나타내고 있다. British Columbia 주의 경우 ‘직장기반 훈련 프로그램(Workplace-based Training Program)’을 개발·운영함으로써 직업을 갖지 못한 청년들에 대해서 풀타임 일자리를 제공하고, 이들이 그들에게 부여된 업무를 수행하는 데 필요한 실제적 기술의 습득을 지원하였다. 또한, 기업주들에 대해서는 청년층에 대한 고용과 훈련을 시행할 경우, 훈련 신용(Training Credit)과 같은 인센티브를 제공하는 등 다차원적인 접근 방법을 도입하였다.

Alberta 주의 경우는 ‘청년고용서비스 센터(Youth Employment Service Centres)’를 통해 청년 개개인의 특성을 고려하여 각 개인의 경력, 고용상담, 지역 노동시장과 관련한 정보의 제공, 직업탐색 지원 및 직업교육훈련에 소요되는 재정의 보조 등 다양한 맞춤형 취업지원 서비스 및 사업주를 위한 훈련 인센티브를 제공하고 있다. 또한 활발한 청년창업과 청년기업가정신의 고취를 위한 자영업 지원(Self-employment Assistance)사업 또한 활발하게 수행하고 있다. 그 밖에 Ontario 주 등의 지역에서는 중등교육기관에 재학 중인 학생들을 대상으로 분야별 숙련조합의 장인지위를 증명하는 각종 자격증을 취득하고 졸업함으로써 청년고용의 활성화를 유도해 내는 청년도제제도(Youth Apprenticeships)를 실시하고 있다.

2) 영국

1990년 이후 영국의 청년실업률은 평균실업률을 크게 웃도는 것으로 나타났으며²⁾, 지속적인 마이너스 성장이 발생함에 따라 청년들의 일자리를 창출해 내는 것이 영국 정부의 주요한 과제 가운데 하나로 된다. 2008년 12월에는 실업의 극복과 민간소비의 증대를 유도하기 위해서 일시적 감세정책, 공공사업의 적극적인 추진을 실시함과 동시에 디지털기술 및 환경산업에 대한 집중적인 투자를 통해 10만개의 일자리를 창출해 내겠다는 계획을 발표하였다. 또한 추가적인 고용의 창출을 위해 새로운 철도망의 구축, 초고속 광대역망(High-speed broadband) 사업 등을 실시하였다.

한편, 관-민 연계하의 효율적 고용창출을 유도해 내기 위해서 실업자들을 대상으로 한 직업훈련 및 조기취업 지원을 실시함과 동시에 장기간에 걸쳐서 직업을 갖지 못하는 계층에 대한 구직지원 프로그램을 전국단위로 확대한 전국 고용 파트너십(National Employment Partnership) 프로그램을 개발하였다. 구직자들의 취업활동을 지원함으로써 조기에 직업을 지닐 수 있도록 하기 위해서 국영우체국 및 다국적 유통업체인 테스코와의 연계 하에 전국 단위로 직업 센터(Job Centre)를 설치하여 구인정보 및 교육훈련의 제공 및 취업관련 정보의 확산이 이루어지도록 하였다.

한편, 청년 취업의 활성화를 위해서 1999년에 청년들을 대상으로 직업훈련 및 고용에 관한 보조금을 제공하는 청년을 위한 뉴딜(New Deal for Young People, 이하 NDYP로 칭함) 정책이 시행되었다. NDYP 정책은 결과적으로 총 75만개의 일자리를 창출해 내는 성과를 거두었으나, 창출된 일자리의 품질과 지속성에 있어서는 한계가 존재하는 것으로 나타났다.

이후 NDYP 정책이 지니고 있던 한계점을 보완하고 다양한 프로그램들을 추가함으로써 청년층의 수요에 부응하는 맞춤형 지원정책으로서 유연한 뉴딜(Flexible New Deal, 이하 FND로 칭함) 정책이 2009년 10월에 시행되었다. FND 정책은 공공취업기관과

2) 1991년에서 1996년의 기간 동안 영국의 평균실업률이 8.9%인 것으로 나타난 반면, 청년실업률은 16.7%인 것으로 나타났음

민간기관의 연계 하에 청년취업의 공식적인 창구로서 공동 추진되었다. 또한 2009년에는 민-관 연계 하에 지역사회 협동캠페인으로서 의무교육을 마치는 학생들을 대상으로 다양한 새로운 일자리 및 직업실습의 기회를 제공하는 Back Young Britain 캠페인이 실시되었다.

영국에서는 이러한 구조적인 대책들뿐만 아니라 단기대책을 위한 약 10억 파운드 규모의 미래직업펀드(Future Job Fund)를 조성하는 등 재정적 지원 또한 동시에 실시되었다.

3) 독일

타 선진국의 사례와 달리 독일의 경우, 유연한 노동시장과 독일정부의 정책적 노력에 의해 경기변동에 상대적으로 덜 민감하다는 특징을 지니고 있다. 독일의 경우, 노동자들이 실업자로 전락하는 것을 방지하고 기업들의 고용유지를 이끌어 내기 위해서 50억 유로화 규모의 재정을 투입하였다. 해고제한법과 같은 기업의 해고를 제약하는 독일의 법적인 규정에서 벗어나지 않는 범위 내에서 정리해고는 배제하고, 근로시간의 유연화, 교육훈련의 강화, 그리고 직무의 효율적 순환을 이끌어 내기 위해서 기업과 고용자들 또한 상호간의 협상을 통해 경기가 호조일 동안에 축적한 초과근무시간 및 일수를 불경기 시에 이용하여 고용을 유지하도록 하는 노동시간 계좌제를 통해 고용이 유지되고 있다.

또한 의무교육을 마치고 노동시장에 투입되는 청년계층의 취업을 활성화시키기 위해서 도제제도를 활발하게 활용하고 있다. 14세~17세까지의 학생들에 대해 실업학교의 교과과정 및 기업체 현장교육을 학습하는 실업교육을 실시하며, 졸업 후 이들이 기업체에 스스로 지원하여 3년에 걸쳐 직업교육을 받은 뒤 일정한 시험을 통해 국가공인자격증을 취득할 수 있도록 한다. 이러한 과정을 통해 청년 취업자들의 직업능력을 제고함과 동시에 업무에 활용할 수 있는 자격증 취득을 유도하여 기업에서 우선적으로 채용하는 환경을 조성하였다.

4) 네덜란드

네덜란드의 경우, 직업실습기간이 길며, 실업계 고등학교 및 전문대학 과정 등을 통해 직업훈련과 교육이 병행하여 실시되고 있다. 네덜란드의 의무교육은 17세까지로 규정되어 있으나, 대상자가 직업과 학업을 동시에 수행하는 경우, 19세까지 의무교육을 받을 수 있다. 의무교육기간 동안 교육기관과 기업들 간의 산학연계가 효과적으로 구축되어 교육기관에서는 직업실습에 필요한 이론적 바탕을 제공하며, 기업에서는 이를 갖춘 전문화된 인재들을 파트타임 근무자로서 고용한다. 파트타임 근무자로서 업무에 종사하는 근로자들은 기업의 정규직 근로자들과 동일한 시간당 임금, 근로조건 및 사회보장에 이르기까지 완전한 사회보장을 적용받는다.

또한 네덜란드에서는 정부주도 하에 강제적인 일자리 알선정책을 실시하여 기업들이 청년들에게 일자리를 제공하도록 함으로써 청년취업에 대한 대책을 마련하였다. 네덜란드의 청년실업률은 전 세계에서 최저 수준으로, 이는 교육-직업의 병행 및 강제적인 취업알선 제도가 결합됨으로써 나타난 성과라고 할 수 있다.

5) 덴마크

덴마크의 경우, 청년실업에 대처하기 위해서 다양하고 프로그램을 개발하고, 강도 높은 정책을 시행하였다. 비숙련 실업 청년들의 직업교육 및 취업의 기회를 확대시키는 지침을 마련하기 위해 청년실업 프로그램(The Youth Unemployment Programme)을 개발하였다. 25세 미만의 청년계층이 9개월 중 6개월 이상을 실업상태로 있을 경우, 최소 18개월의 직업훈련과 교육을 받을 의무와 권리를 부여하였으며, 해당 청년계층이 직업훈련 및 교육을 받을 경우, 실업급여 등 다양한 혜택들을 부여하며, 이를 받지 않을 경우, 실업급여를 전액 삭감하였다. 이와 같은 강도 높은 정책과 프로그램에 따라 지난 10년 간 덴마크의 청년실업률은 6~11%의 낮은 수치를 보이는 성과를 이루었다.

6) 미국

미국의 경우 청년 취업의 활성화 및 신규 일자리의 원활한 창출을 위해 2009년 2월에 경제회복 및 재투자법을 통과시켰다. 해당 법률을 통해 약 350만개의 일자리를 창출할 수 있을 것으로 예상되었다.

또한 각 지방정부 차원에서는 다음과 같은 목표의 달성을 위해 적극적인 경기부양정책을 설계하고 시행하였다. 첫째로 지역의 일자리 창출 및 유지, 둘째로 지속적인 사회문제로 대두되는 증가한 실업자들에 대해 사회적 안전망 제공, 셋째로 각종 재정지원 및 세제 혜택을 통해 간접적으로 일자리 창출 유도였다.

미국의 경우는 단기적 차원에서는 취업의 활성화를 이끌어내기 위해서 지역의 경기부양을 이끌어내는 방식을 채택하였다. 그리고 장기적 차원에서는 사회간접자본의 확충, 구직자들에 대한 체계적 교육, 의료 및 과학기술분야의 인프라 확충 및 적극적 재정지원을 실시함으로써 성장 동력원을 창출해 내는 안정적 일자리를 창출하고자 시도하였다.

7) 일본

일본의 경우, 1990년에 발생한 버블경제 붕괴 이후 청년실업의 문제점이 본격적으로 가시화되었다. 청년실업률의 경우, 2000년 이전에는 6% 이하 수준을 보여 왔으나, 이후 급상승하는 추세로 변화하였으며, 2004년에는 9.5%까지 상승하였다. 타 국가의 사례와 비교하였을 경우, 이러한 청년실업률은 심각한 수준을 보이지는 않았으나, 청년계층의 프리터(Freeter)와 니트(Neet)³⁾ 현상이 심화됨으로써 장기적으로 심각한 사회문제를 초래할 것으로 지적되었다.

이러한 문제점들이 가시화됨에 따라 일본 정부에서는 2003년에 ‘일하면서 배우고, 배우면서 일 한다’는 취지 하에 ‘청년층 자립도전 플랜’을 개발하였다. 이에 따라

3) 프리터는 Free와 Arbeit가 결합된 용어로 아르바이트, 파견사원 등 낮은 임금의 일용직, 혹은 단기 취업 상태를 반복하는 15세에서 34세 사이의 청년계층을 의미하며, 니트(Neet)는 Not in Education, Employment or Training의 약자로 학교재학, 취업활동 및 직업훈련에 모두 참여하지 않는 계층을 의미함

공공직업훈련시설, 전수학교와 같이 공인된 민간·공공 직업훈련기관이 기업과의 연계 하에 교육계획을 수립하고 대상자들에 대한 학습과 직업실습을 1년에서 3년에 걸쳐 진행하도록 하였다. 또한, 기업의 실습훈련(OJT)과 교육훈련기관의 교육(Off-JT)을 병행하여 추진하며 이들에 대한 능력평가를 각각 실시하였다.

일본 후생성에서는 공공직업안정소를 설치하여 실업 상태에 있는 청년 계층을 지원하였으며, 주니어 인턴십(Junior Internship)을 통해 고교생들의 직업의식을 형성하고, 각 개인의 역량과 적성, 흥미분야를 고려하여 실무현장 견학 및 취업체험 등을 실시하고, 학부모들을 대상으로 한 세미나 또한 병행하여 실시하였다.

참고로 일본의 보상의 미스매치 사례를 살펴볼 경우, 일반적으로 대기업과 중소기업 간의 임금의 격차가 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 일본의 경우, 대졸 학력을 지닌 20에서 24세에 해당하는 남성에 대한 중소기업과 소기업의 초임 수준이 대기업의 94%와 92% 수준에 달하는 것으로 나타났으며, 여성의 경우 또한 94%와 88% 수준으로 나타났다. 그리고 전 연령 차원에서 비교할 경우에도 남성의 중소기업과 소기업의 임금은 대기업의 82%와 72% 수준인 것으로 나타났으며, 여성의 경우 또한 89%와 82%인 것으로 나타났다.

【표 2-1】 일본의 기업 규모별, 성별, 연령별 초임

(단위 : 천엔, %)

성별	연령	대기업	중기업	소기업
남성	20-24세	209.6	197.4	193.4
	%	100	94	92
	25-29세	254.3	228.4	222.7
	%	100	90	88
	30-34세	303.4	262.7	258.4
	%	100	87	85
	전연령	378.6	309.4	285.7
	%	100	82	75
여성	20-24세	202.6	229.7	211.9
	%	100	94	88
	25-29세	232.1	213.1	198.2
	%	100	92	85
	30-34세	252.7	227.7	211.4
	%	100	90	84
	전연령	259.4	229.7	211.9
	%	100	89	82

자료 : 후생노동성, 『平成25年賃金構造基本統計調査(全國) 結果の概況』

3. 선행연구

최창곤(2009)은 고용노동부 워크넷에서 제공하는 구인·구직 자료에 근거하여 우리나라의 노동시장에서 발생하고 있는 인력수급의 불일치에 관한 분석을 실시하였다. 분석 결과 그는 직종별 인력수급의 불일치는 상대적으로 낮은 수준으로 나타난 반면, 임금·학력·연령에 따른 노동시장에서의 인력수급의 불일치가 높은 수준으로 나타난다고 주장하였다.

최영기 외(2012)는 우리나라의 경우 1995년 이후 일자리와 관련한 각종 정보 및 고용지원 서비스의 제공이 활성화되기는 하였으나, 다양한 서비스의 난립으로 인한

효과성의 의문을 제시하였다. 이들은 우리나라의 일자리 미스매치가 발생하는 것은 지나친 교육열에 따른 과도한 고등교육에 따라 구직자의 눈높이가 상승하면서 발생한다고 설명하면서, 이를 해결하기 위해서는 중소기업시장의 생산성과 경쟁력을 제고하고 지나친 경쟁을 유발하는 과밀구조를 개선해야 할 필요성이 있다고 주장하였다.

김을식(2012)은 우리나라에서 발생하는 일자리 미스매치는 고등교육을 받은 고학력자들이 노동시장에 과잉 공급되고, 구직자들에 대한 고용서비스 수준이 미흡하며, 실제 기업들이 요구하는 수요에 대응하지 못하는 교육훈련체계, 서울 및 수도권 선호현상으로 인한 직주불일치, 대중교통 시스템의 불충분을 제시하였다. 따라서 일자리 미스매치를 해결하기 위해서는 주민들이 선호하는 지역이 될 수 있도록 지역 환경을 개선하고, 서비스 전달체계 간 연계를 강화시킴으로써 서비스의 효율성을 제고할 수 있도록 해야 한다고 주장하였다. 또한 기업의 수요에 대응할 수 있는 체계적인 인력 양성 체계를 구축할 필요가 있으며 그 외에 주거 이동성의 개선, 대중교통 체계의 개선이 이루어져야 한다고 주장하였다.

조준모(2012)는 우리나라의 청년 실업이 심화되는 것은 기업의 수요와 노동시장의 인력 공급의 불일치로 인한 것이라고 주장하면서 대학 이상의 고학력 졸업자들의 증대가 청년실업의 심화를 가져오는 중대한 원인 가운데 하나라고 설명하였다. 즉, 인력의 고학력화에 따라 구직자들의 눈높이가 높아지는 과정에서 선호하는 직장의 숫자가 줄어들고, 단순생산직과 같은 3D업종에 대한 기피가 발생하면서 중소기업의 경우 상시적 인력의 부족 문제에 직면하게 되었다고 설명하였다. 따라서 인력 미스매치의 해결을 위해서는 중소기업의 채용비율의 확대, 인건비 인상, 제조업체에 대한 차등지원을 실시해야 하며 중소기업에 취업한 인력에 대해 취업장려금과 같은 재정지원이 이루어져야 한다고 주장하였다. 또한, 다양한 교육훈련 프로그램의 지원과 더불어 대중교통 체계의 개선 및 지역 인프라 개선을 통해 중소기업 주변 환경에 대한 개선이 병행되어야 한다고 주장하였다.

신종각과 안준기(2013)는 과거 우리나라에서 설계되고 수행된 청년 고용 촉진을 위한 정책들은 단기적이고 임시대응적인 대책의 마련에 초점을 맞추고 있었으며, 이로 인해 사업의 효율성 하락, 유사사업에 따른 비용의 중복 문제 발생, 일자리

질에 대한 간과와 같은 문제점들이 발생하였다고 설명하였다. 또한 산업의 체질개선에 대한 고려가 이루어지지 않아 중소기업-대기업의 격차를 심화시켜 청년계층의 일자리 미스매치 문제의 해결에 있어서 한계를 보였다고 주장하면서 향후 정책을 설계함에 있어서 각 연령의 특성을 고려한 정책이 설계되어야 한다고 주장하였다.

오계택과 김영생(2013)은 우리나라에서 청년 일자리 문제에 대해 접근함에 있어서 노동수요와 공급의 불일치 문제뿐만 아니라 기업의 근로조건 및 인적자원관리 제도에 대한 접근이 필요하며, 기업의 미래비전과 장기발전 가능성에 대한 접근도 필요하다고 주장하였다. 그렇기 때문에 청년층의 일자리 미스매치 문제를 해결하기 위해서는 기업의 인력 채용 및 선발, 교육, 보상 등 인력관리 체계의 강화 및 이에 대한 지원이 이루어져야 하지만, 각 기업의 특성과 산업에 따른 신중한 추진이 필요하고, 체계적인 시스템에 근거한 기업들의 고용역량에 대한 검토가 필요하다고 주장하였다.

종합해 보면, 청년층 일자리 미스매치에 관한 기존의 연구들의 경우 기존의 통계조사 및 실태조사 결과에 근거하여 우리나라 노동시장 전반 또는 청년층과 같은 특정 계층의 구인·구직 실태를 분석하고, 이를 통해 일자리 미스매치의 존재 여부를 분석한 뒤, 이에 대한 개선 방안을 도출하는 연구가 주를 이루었다고 할 수 있다. 일자리 미스매치는 대상 지역이 지닌 산업구조, 인구구조, 주변 환경과 같은 다양한 요인들에 따라 그 발생 원인에 있어서 차이가 존재하기 때문에 일자리 미스매치 해결을 위한 정책방안을 도출함에 있어서 각 지역의 환경이 지닌 특성을 고려한 정책적 대안을 도출해야 한다는 점이다. 그리고 일자리 미스매치에 관한 기존 연구들의 경우, 연령별 일자리 미스매치의 발생원인 및 이를 해결하기 위한 정책적 대안의 모색은 심도 깊게 이루어졌으나, 각 지역의 특성을 고려한 일자리 미스매치 발생의 원인 분석과 이를 해결하기 위한 지역 맞춤형 정책 대안의 개발은 충분히 이루어지지 못한 것으로 사료된다.

4. 시사점 및 본 연구의 관점

가. 시사점

우리나라는 물론이고 외국에서도 청년실업 대책을 통해 사회적, 경제적 악영향을 최소화하기 위해 다양한 노력을 경주하고 있다. 다만, 국가마다 상황과 현실이 다르므로 이들 선진국 사례를 어떻게 우리의 것으로 하느냐가 관건이다.

첫째, 경기 침체기에서는 고용의 안정성을 위한 단기적 조치를 강화하는 단기적 정책지원은 개인의 직무경험과 후속 일자리 찾기에 도움이 되지 못할 수 있기 때문에 낭비이거나 비효율적인 정책수단일 수 있다는 점이다.

둘째, 정부의 일자리창출 재정지원이 손실로 나타나지 않으려면 청년을 고용함으로써 지원받는 중소기업 등에 장기고용 유지 등을 의무화하는 방안도 고려해 볼 수 있다는 점이다.

셋째, 다른 국가의 사례를 끊임없이 재평가하고 고안하여 우리 것으로 만드는 노력도 병행하고, 유사한 제도를 통폐합하는 등의 노력을 통해 내실화를 기해 볼 수 있을 것이라는 점이다.

넷째, 청년고용대책의 성과가 높은 국가들의 사례를 볼 때 향후 민간고용보조금 사업이나 직접 일자리창출 사업보다는 직업훈련이나 취업알선 서비스 등의 비중을 높여야 한다는 점이다.

다섯째, 청년고용대책의 효율성을 제고하기 위해서는 정책수단 간 유기적 연계와 지속적인 사후관리 기능의 통합이 필요하다는 점이다. 또한 현재의 청년고용정책이 특정 정책대상 집단이 선택할 수 있는 정책수단으로 한정되어 있거나 개별 사업이 단발성으로 집행되는 경우 사업의 효과가 제한적일 수밖에 없기 때문에, 청년고용대책의 효과성 제고를 위해서는 유사 중복사업의 검토 및 사업의 재조정, 노동시장 여건에 대응하는 신규 사업의 발굴, 사업 간 연계성 강화, 타당성 검토 및 기존사업의 예산 재조정, 평가체계, 사업의 성과관리 등 총괄 조정기능과 평가체계의 결합이 필요하다는 점이다.

나. 본 연구의 관점

전술한 바와 같은 국내외 정책동향에서 찾아 본 시사점, 그리고 선행연구와의 차별성 등을 고려하여 본 연구에서는 다음과 같은 관점에서 연구 및 분석을 진행하고자 한다.

첫째, 충청남도의 청년취업 활성화를 도모하기 위한 일자리 mismatches를 해결하기 위해서는 거시적으로 국가의 중소기업에 대한 정책이 변해야 할 것이라 점이다. 국가의 장기고용정책 및 기업에 대한 지원정책이 지금과는 달라져야 하는 것이 아닌가 하는 점이다.

둘째, 충청남도의 취업 기반이 취약함을 보강하는 것이 청년실업을 활성화 할 것이라는 점이다. 특히 구직자를 양성하는 대학 및 고등학교, 일자리정책을 조정하는 도와 시군 및 관련 단체, 일자리를 구하는 중소기업 환경 등이 충남지역에서는 열악한 것이 아닌가 하는 점이다.

셋째, 충남지역의 열악한 취업기반을 형성하는 간접적 요인으로 구직자와 구인자 간에 의식의 차이가 현저하게 있는 것은 아닌가 하는 점이다.

이상과 같은 점에 착안하여 새로운 정책방향은 전문가 워크숍 및 문헌조사를 통하여 제시하고, 구직자와 구인자들의 의식 실태를 조사에 의한 결과를 바탕으로 분석 및 방향을 제시하고자 한다.

제3장 충청남도의 청년일자리 미스매치 관련 의식조사

1. 충청남도 경제·산업구조 및 일자리 미스매치 실태

가. 충청남도의 경제·산업구조 현황

2014년 기준 충청남도 사업체 수는 154,038개, 종사자 수는 812,822명으로 나타났다. 5인 미만의 영세사업체 비중은 82.7%로 전국(81.3%)에 비해 근소하게 높은 수준을 지니고 있다.

전년도 대비 충청남도 사업체 증가분(8,040개)은 종사자 수가 1-4명인 사업체(6,466개)와 5-19명인 사업체(1,300개)의 증가에 따른 것이며, 전국에 비해 5-19명인 사업체의 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다.

【표 3-1】 규모별 사업체 및 종사자 수

(단위 : 개, 명, %)

종사자규모		사업체수					종사자수				
		2013	2014	구성 비	전년대비		2013	2014	구성 비	전년대비	
					증감	증감 비율				증감	증감 비율
전국	계	3,676,876	3,812,820	100.0	135,944	3.7	19,173,474	19,899,786	100.0	726,312	3.8
	1-4명	3,005,251	3,099,823	81.3	94,572	3.1	5,377,963	5,586,609	28.1	208,646	3.9
	5-19명	539,864	576,177	15.1	36,313	6.7	4,497,142	4,777,441	24.0	280,299	6.2
	20-99명	114,918	119,712	3.1	4,794	4.2	4,527,334	4,690,649	23.6	163,315	3.6
	100-299명	13,395	13,652	0.4	257	1.9	2,091,143	2,129,727	10.7	38,584	1.8
	300명이상	3,448	3,456	0.1	8	0.2	2,679,892	2,715,360	13.6	35,468	1.3
충청남도	계	145,998	154,038	100.0	8,040	5.5	777,843	812,822	100.0	34,979	4.5
	1-4명	120,985	127,451	82.7	6,466	5.3	212,510	224,903	27.7	12,393	5.8
	5-19명	19,465	20,765	13.5	1,300	6.7	165,391	174,074	21.4	8,683	5.2
	20-99명	4,847	5,100	3.3	253	5.2	194,686	204,530	25.2	9,844	5.1
	100-299명	578	588	0.4	10	1.7	90,559	91,083	11.2	524	0.6
	300명 이상	123	134	0.1	11	8.9	114,697	118,232	14.5	3,535	3.1

자료 : 통계청 KOSIS, 전국사업체조사

2014년 충청남도 사업체의 산업별 비중을 살펴보면, 도매 및 소매업(26.0%), 숙박 및 음식점업(21.3%)이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 그 외에는 제조업(9.7%), 운수업(8.2%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(11.6%)인 것으로 나타났다.

전년도 대비 충청남도 사업체 증가분(8,040개)은 도매 및 소매업(2,198개), 숙박 및 음식점업(1,287개)의 증가에 따른 것이며, 공공행정, 국방 및 사회보장의 경우, 전년도에 비해 감소하는 것으로 나타났다.

【표 3-2】 산업별 사업체 수

(단위 : 개, 명, %)

구분		사업체수				
		2013	2014	구성비	전년대비 증감	전년대비 증가 율
전 국	전산업	3,676,876	3,812,820	100.0	135,944	3.7
	농업, 임업 및 어업 (01 ~ 03)	2,708	3,184	0.1	476	17.6
	광업 (05 ~ 08)	1,883	2,013	0.1	130	6.9
	제조업 (10 ~ 33)	370,616	397,171	10.4	26,555	7.2
	전기, 가스, 증기 및 수도사업 (35 ~ 36)	1,668	1,840	0.0	172	10.3
	하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 (37 ~ 39)	6,965	7,761	0.2	796	11.4
	건설업 (41 ~ 42)	117,153	128,215	3.4	11,062	9.4
	도매 및 소매업 (45~47)	960,388	997,120	26.2	36,732	3.8
	운수업 (49~52)	371,639	378,884	9.9	7,245	1.9
	숙박 및 음식점업 (55 ~ 56)	686,225	703,364	18.4	17,139	2.5
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 (58 ~ 63)	35,541	40,664	1.1	5,123	14.4
	금융 및 보험업 (64 ~ 66)	41,508	41,909	1.1	401	1.0
	부동산업 및 임대업 (68 ~ 69)	132,630	141,186	3.7	8,556	6.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업 (70 ~ 73)	87,722	96,376	2.5	8,654	9.9
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업 (74 ~ 75)	46,447	50,785	1.3	4,338	9.3
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	12,069	12,096	0.3	27	0.2
	교육 서비스업(85)	173,485	175,389	4.6	1,904	1.1
	보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	125,703	131,505	3.4	5,802	4.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	103,973	103,635	2.7	-338	-0.3
	협회 및 단체,수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	398,553	399,723	10.5	1,170	0.3
총 청	전산업	145,998	154,038	100.0	8,040	5.5

남 도	농업, 임업 및 어업 (01 ~ 03)	254	312	0.2	58	22.8
	광업 (05 ~ 08)	116	120	0.1	4	3.4
	제조업 (10 ~ 33)	13,452	14,937	9.7	1,485	11.0
	전기, 가스, 증기 및 수도사업 (35 ~ 36)	105	109	0.1	4	3.8
	하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 (37 ~ 39)	396	449	0.3	53	13.4
	건설업 (41 ~ 42)	5,357	5,965	3.9	608	11.3
	도매 및 소매업 (45~47)	37,903	40,101	26.0	2,198	5.8
	운수업 (49~52)	12,199	12,648	8.2	449	3.7
	숙박 및 음식점업 (55 ~ 56)	31,562	32,849	21.3	1,287	4.1
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 (58 ~ 63)	670	771	0.5	101	15.1
	금융 및 보험업 (64 ~ 66)	1,628	1,656	1.1	28	1.7
	부동산업 및 임대업 (68 ~ 69)	4,523	4,867	3.2	344	7.6
	전문, 과학 및 기술 서비스업 (70 ~ 73)	2,311	2,619	1.7	308	13.3
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업 (74 ~ 75)	1,797	1,960	1.3	163	9.1
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	766	757	0.5	-9	-1.2
	교육 서비스업(85)	6,177	6,300	4.1	123	2.0
	보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	5,302	5,642	3.7	340	6.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	3,901	4,036	2.6	135	3.5
	협회 및 단체,수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	17,579	17,940	11.6	361	2.1

자료 : 통계청 KOSIS, 전국사업체조사

나. 충청남도의 경제활동인구 및 경제활동 참가 현황

2015년 8월 기준 충청남도의 15세 이상 인구(노동가능인구)는 1,925천명으로 전년도 같은 달에 비해 67천명(3.6%)만큼 증가하였다.

경제활동인구의 경우, 1,262천명으로 전년도 같은 달에 비해 40천명(3.3%)만큼 증가하였다. 성별로 보았을 때, 남자는 25천명(3.4%)만큼 증가하였으며, 여자는 16천명(3.2%)만큼 증가하였다.

경제활동참가율은 65.6%로 지난해 같은 달 대비 0.2%p 하락하였다. 성별로 보면 남자는 77.1%로 지난해 같은 달 대비 0.3%p, 여자는 53.8%로 0.1%p 각각 하락하였다.

가사 또는 통학 등으로 노동시장에 참여하지 않은 비경제활동인구는 663천명으로 지난해 같은 달 대비 26천명(4.1%) 증가하였다. 성별로 보면 남자는 222천명으로 지난해 같은 달 대비 11천명(5.0%), 여자는 441천명으로 16천명(3.7%) 각각 증가하였다.

【표 3-3】 충청남도의 경제활동인구 현황

(단위 : 명, %)

구 분	2014. 8	2015. 8	전년도 같은 달 대비	
			증 감	증감률
15세 이상 인구	1,859	1,925	67	3.6
경제활동인구	1,222	1,262	40	3.3
참가율	65.8	65.6	-0.2	-
남자	724	748	25	3.4
참가율	77.4	77.1	-0.3	-
여자	498	514	16	3.2
참가율	53.9	53.8	-0.1	-
취업자	1,177	1,216	39	3.3
고용률	63.3	63.1	-0.2	-
15-64세 고용률	67.7	68.4	0.7	-
실업자	45	47	2	3.3
실업률	3.7	3.7	0.0	-
비경제활동인구	637	663	26	4.1
남자	211	222	11	5.0
여자	425	441	16	3.7

자료 : 통계청, 2015년 8월 대전, 충청지역 고용동향

다. 충청남도의 일자리 미스매치 실태

2014년 충청남도 워크넷 신규구인인원은 122,916명으로 전체 구인인원(2,509,740명)의 4.9%를 나타내고 있으며 전년도에 비해 8.7%만큼 감소하였다.

충청남도의 산업별 신규구인인원 비중을 보면 제조업이 51.0%로 가장 많고 농업, 임업 및 어업이 10.0%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 8.5% 순으로 나타났다. 타 지역에 비해 산업별 구인인원 비중이 제조업과 농림어업에 집중되어 있으며, 사업시설관리 및 사업지원서비스업의 비중이 낮게 나타났다.

【표 3-4】 지역 및 산업별 신규구인인원 분포

(단위 : %)

	전체	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
전산업	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
농업 임업 및 어업	25	22	38	24	100	54	74	28	29	93
광업	00	00	03	01	01	01	00	01	01	00
제조업	40.1	48.5	16.3	51.6	51.0	33.4	34.5	50.1	65.2	90
전기 가스 증기 및 수도사업	02	02	02	01	02	02	02	02	02	03
하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	05	05	03	06	06	06	04	06	04	05
건설업	5.2	4.3	5.6	3.8	4.6	4.7	4.7	4.0	3.0	6.4
도매 및 소매업	7.3	8.7	6.7	4.1	5.1	5.7	3.8	4.5	4.1	8.5
운수업	1.6	2.4	1.1	0.9	0.7	0.8	1.5	1.0	0.9	1.7
숙박 및 음식점업	3.3	3.1	5.6	3.5	2.0	2.5	2.0	3.0	1.5	7.0
출판 영상 방송통신 및 정보서비스업	2.0	1.4	1.5	0.9	0.9	1.8	1.1	1.2	0.7	2.5
금융 및 보험업	0.5	0.2	0.6	0.3	0.2	0.4	0.4	0.3	0.2	0.4
부동산업 및 임대업	0.9	0.8	1.0	0.5	0.5	1.1	0.6	0.5	0.5	1.0
전문 과학 및 기술 서비스업	2.3	1.6	1.9	1.7	1.6	1.9	1.5	1.8	2.1	2.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	12.3	10.1	10.4	8.5	4.5	9.1	3.1	5.1	4.2	10.6
공공행정 국방 및 사회보장 행정	4.1	4.4	11.2	3.1	4.8	4.2	6.3	3.8	2.4	0.9
교육 서비스업	2.0	1.5	1.8	1.4	1.9	4.0	1.3	2.4	1.3	1.5
보건업 및 사회복지 서비스업	6.5	5.1	7.4	4.1	8.5	10.2	5.6	8.5	4.0	9.1
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.5	0.5	1.7	0.5	0.4	0.9	0.5	0.9	0.4	3.3
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	3.3	2.3	1.6	3.1	2.3	6.1	1.8	7.8	1.7	16.2
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	4.8	2.1	21.1	8.6	0.0	6.7	23.3	1.4	4.1	9.3
국제 및 외국기관	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

자료 : 2014 워크넷 통계연보

2014년 충청남도 워크넷 신규구직자 건수는 156,682건으로 전체 신규구직건수 (4,144,371건)의 3.8%를 차지하며, 이는 전년도에 비해 6.9%만큼 증가된 수치이다.

【표 3-5】 지역별 신규구직 건수

(단위 : 건, %, 전년 대비)

구분	2013	2014		
			비중	증감율
전국	3,912,110	4,144,371	100	5.9
경기도	1,015,070	1,176,476	28.4	15.9
강원도	100,959	100,444	2.4	-0.5
충청북도	119,966	118,479	2.9	-1.2
충청남도	146,538	156,682	3.8	6.9
전라북도	151,442	154,999	3.7	2.3
전라남도	81,175	95,873	2.3	18.1
경상북도	180,387	182,851	4.4	1.4
경상남도	195,918	208,449	5	6.4
제주도	20,015	22,033	0.5	10.1

자료 : 2014 워크넷 통계연보

2012년 충청남도 워크넷 구직자의 희망직업은 경영, 회계, 사무 관련 전문직이 31,681명으로 가장 많고, 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직이 9,693명, 경비 및 청소 관련직이 9,357명 순으로 나타났다.

충청남도 일자리 경쟁배수는 1.1배로 구직 규모가 구인보다 크게 나타났으나, 전국(1.5배)에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 직업별 일자리 경쟁배수는 법률, 경찰, 소방, 교도 관련 직(10.2배), 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련 직(7.1배), 금융보험 관련 직(4.2배) 순으로 높게 나타나며, 이들 직업의 일자리 경쟁배수가 다른 지역에 비해서도 상대적으로 높다.

【표 3-6】 충청남도의 일자리 경쟁배수

구분	신규구인인원(명)		신규구직건수(건)		일자리 경쟁배수	
	전국	충청남도	전국	충청남도	전국	충청남도
전체	2,177,189	117,974	3,243,473	128,190	1.5	1.1
관리직	63,692	2,589	204,643	6,868	3.2	2.7
경영, 회계, 사무 관련직	347,376	12,214	740,733	31,681	2.1	2.6
금융, 보험 관련직	14,084	210	28,094	872	2.0	4.2
교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직	19,249	1,330	90,840	4,473	4.7	3.4
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	2,159	62	11,424	635	5.3	10.2
보건, 의료 관련직	64,808	3,698	156,610	6,694	2.4	1.8
사회복지 및 종교 관련직	31,656	1,620	96,627	3,973	3.1	2.5
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	44,891	1,010	129,011	3,362	2.9	3.3
운전 및 운송 관련직	71,130	2,960	133,709	4,535	1.9	1.5
영업 및 판매 관련직	120,801	2,694	115,836	2,878	1.0	1.1
경비 및 청소 관련직	173,066	3,618	342,843	9,357	2.0	2.6
마용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	15,377	483	82,235	3,431	5.3	7.1
음식서비스 관련직	77,265	2,526	163,511	4,821	2.1	1.9
건설 관련직	112,960	6,803	210,349	7,555	1.9	1.1
기계 관련직	198,057	14,169	136,816	7,444	0.7	0.5
재료 관련직(금속, 유리, 점토 및 시멘트)	130,463	7,876	49,706	1,736	0.4	0.2
화학 관련직	74,187	6,385	19,420	1,211	0.3	0.2
섬유 및 의복 관련직	33,623	1,640	27,956	367	0.8	0.2
전기, 전자 관련직	161,130	10,743	160,459	8,836	1.0	0.8
정보통신 관련직	31,391	686	64,616	2,088	2.1	3.0
식품가공 관련직	42,597	3,265	26,267	1,327	0.6	0.4
환경 인쇄 목재 가구 공예 및 생산 단순직	286,542	21,031	205,949	9,693	0.7	0.5
농림어업 관련직	60,320	10,362	44,393	4,254	0.7	0.4
군인	365	-	1,426	99	3.9	0.0

* 2014년 워크넷 통계연보의 경우 충청남도의 직종별 신규 구인인원 및 신규 구직건수가 기재되어 있지 않기에

2012년도 워크넷 구인구직 및 취업동향 자료를 활용하였음

자료 : 2012 워크넷 구인구직 및 취업동향

2. 충청남도 청년취업 미스매치 관련 의식조사 분석

가. 전국 구직자 분석 : 청년패널 조사 결과

청년패널 조사는 청년층이 수행하는 학교생활, 사회 및 경제활동, 그리고 이들의 가계 현황 및 특성을 반영하는 자료에 기초하여, 향후 중앙정부 및 지방정부에서 설계하고 시행하는 청년고용정책들의 효율성을 제고하고, 관련한 연구들에 대한 기여를 목적으로 고용조사분석센터에서 실시하는 조사이다.

본 연구에서 사용된 청년패널 자료는 2007년을 기준으로 15세-29세에 해당하는 청년층을 대상으로 각 년도마다 추적조사를 실시하는 종단면조사를 통해 구축되었으며, 총 10,206명을 대상으로 조사를 실시하였음. 추적조사 결과, 2차 추적 조사 결과 원표본 대비 91.2%의 표본이 유지되어 약 8.8%의 표본이 이탈하는 것으로 나타났으나, 시간이 지남에 따라 그 이탈율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

【표 3-7】 청년패널 차수 별 표본수 및 표본 유지율

(단위 : 명, %)

조사 차수 및 수행년도	표본수	표본 유지율
1차(2007년)	10,206	-
2차(2008년)	9,310(8,830)	91.2
3차(2009년)	8,830(8,113)	86.5
4차(2010년)	8,335(7,552)	81.7
5차(2011년)	8,053(7,191)	78.9
6차(2012년)	7,843(7,057)	76.8
7차(2013년)	7,551(7,092)	74.0
8차(2014년)	7,454(7,055)	73.0

주1. 2007년의 조사 표본 수는 보류자를 포함한 수치이며, 괄호 안의 수치는 보류자를 제외한 실 유효표본수를 의미함.

주2. 2014년 기준으로 2007년 조사에서 응답한 응답자 중 사망한 패널은 총 21명임

YP2007 8차 조사결과, 학력은 전체적으로 초대졸 이상 고학력의 비율이 64.8%를 차지하고 있으며, 남성보다는 여성에서 고학력의 비율이 다소 높게 나타났다. 혼인상태의 경우, 미혼이 대다수(73.4%)를 차지하고 있으며, 기혼의 비율은 남성(21.7%)보다는 여성(31.2%)에게서 더 높게 나타났다.

전체 응답자의 지역별 분포는 경인권 32.3%, 경상권 26.7% 등의 순으로 나타났으며, 이러한 전체적인 지역별 분포는 성별 구분에서도 비슷하게 나타났다. 8차 조사 전체 응답자는 서울, 경기, 인천 등 수도권 지역에 과반수(51.6%)가 거주하는 것으로 나타났으며, 비수도권에서는 부산, 대구, 대전 등의 순으로 높게 나타났다.

응답자 유형 전반에서 전체 지역 분포와 비슷한 모습을 보이고 있는 가운데 서울시와 6대 광역시에 거주하는 응답자 비중이 59.8%로 5명 중 3명이 대도시에 거주하는 것으로 나타났다.

【표 3-8】 유형별 거주지 분포

	전체	대학(원)생	취업자	미취업자
전체	7,055명	1,368명	4,290명	1,397명
서울	20.9%	22.2%	21.1%	18.9%
부산	11.2%	11.4%	11.2%	11%
대구	6.6%	7.3%	6.5%	6.2%
인천	8.6%	8.2%	9.0%	7.7%
광주	4.8%	5.3%	4.7%	4.5%
대전	5.4%	5.2%	5.6%	4.7%
울산	2.3%	2.4%	2.3%	2.1%
경기	22.1%	21.3%	21.2%	25.9%
강원	1.6%	1.9%	1.5%	1.5%
충북	2.5%	2.0%	2.5%	2.6%
충남	2.7%	1.8%	3.0%	2.4%
전북	2.1%	2.2%	1.9%	2.9%
전남	2.2%	2.2%	2.1%	2.5%
경북	2.7%	2.9%	2.8%	2.6%
경남	3.9%	3.4%	4.0%	3.9%
제주	0.5%	0.4%	0.6%	0.6%

취업준비를 하고 있는 대학 및 대학원생들의 경우, 취업을 위해서 ‘사설학원’, ‘직업적성·흥미검사’, ‘선생님(교수)에게 취업부탁’, ‘인터넷 구직정보 습득 및 민간 취업알선사이트’, ‘회사에 이력서 제출’ 경험이 다른 노력들에 비해 다소 높은 것으로 나타났으며, 성별로는 남성은 ‘회사에 이력서 제출(36.5%)’, 여성은 ‘사설학원(34.8%)’을 통한 노력이 높은 것으로 나타났다.

【표 3-9】 대학 및 대학원생들의 취업을 위한 성별, 노력별 분포

	전체	남성	여성
총 응답자 수	344명	202명	142명
사설학원(어학 등)에서 교육을 받아본 적이 있다	28.7%	25.5%	34.8%
직업적성·흥미검사를 받아본 적이 있다	22.1%	20.2%	25.6%
면접훈련을 받아본 적이 있다	16.8%	11.7%	26.5%
공공취업알선기관에 구직등록하거나 취업알선을 받아본 적이 있다	10.4%	8.2%	14.5%
친인척, 선배, 친구 등에게 취업을 부탁한 적이 있다	21.9%	22.5%	20.9%
선생님(교수)에게 취업을 부탁한 적이 있다	30.4%	32.6%	26.2%
일간지 혹은 정보지의 구직란을 자주 구독한다	25.9%	26.6%	24.6%
인터넷 구직정보 습득 및 민간취업알선사이트에 구직등록한 적이 있다	30.8%	31.1%	30.2%
취업전문회사에서 자문이나 컨설팅을 받은 적이 있다	7.6%	5.2%	12.0%
회사에 이력서를 제출한 적이 있다	35.0%	36.5%	31.9%
취업정보 공유 및 면접준비를 위한 그룹(집단) 스터디를 한다	19.7%	18.3%	22.3%
인턴을 경험했거나 현재 하고 있다	11.9%	10.3%	14.7%

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

대학 및 대학원생들의 경우, 취업을 위한 주요한 정보를 득하는 경로로 ‘학교 선생님(교수) 및 지인’이 37.1%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 외에 학교에서 운영하는 취업정보센터 및 경력개발센터(19.0%), 인터넷 취업사이트 및 카페 등(11.5%)이 그 다음으로 주요한 경로인 것으로 나타났다.

【표 3-10】 대학 및 대학원생들의 취업을 위한 성별 구직정보 획득 경로

	전체	남성	여성
총 응답자 수	334명	198명	136명
학교 선생님(교수), 지인	37.1%	39.8%	31.8%
학교에서 운영하는 취업정보센터, 경력개발센터 등	19.0%	16.6%	23.6%
신문, TV 등 언론매체	4.6%	5.9%	2.1%
생활정보지	1.7%	0.8%	3.5%
부모 또는 친척	1.1%	1.6%	0.0%
친구 또는 선후배	7.1%	7.5%	6.4%
공공취업알선기관(고용센터, 지자체 등)	0.9%	1.0%	0.7%
사설취업알선기관(직업소개소 등)	1.7%	1.9%	1.3%
인터넷(취업사이트, 카페 등)	11.5%	11.2%	12.0%
회사에 직접 연락	9.6%	5.9%	16.8%
직업 및 취업 박람회	2.9%	4.4%	0.0%
학원	0.9%	1.1%	0.4%
현장실습, 인턴쉽	0.8%	1.2%	0.0%
헤드헌터(서치 컨설턴트)	0.9%	1.0%	0.7%
기타	0.2%	0.0%	0.6%

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

조사에 응한 대학생 및 대학원생들의 경우, 그들의 취업을 준비하는 과정에서 가장 큰 애로사항으로 취업정보가 부족함을 들었으며, 그 외에 경력의 부족, 학력 및 기능 등 기업의 요구자격이 맞지 않다는 점을 취업 준비 과정에서 느끼는 어려움으로 응답하였다.

【표 3-11】 대학 및 대학원생들이 취업준비 과정에서 느끼는 애로사항의 성별 분포

	전체	남성	여성
총 응답자 수	344명	202명	142명
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	33.2%	36.7%	26.6%
본인의 적성을 파악하지 못해서	12.3%	9.4%	17.9%
경력이 부족해서	14.3%	11.2%	20.1%
성차별 때문에	0.2%	0.0%	0.5%
학력, 기능 등 요구자격이 맞지 않아서	13.9%	14.1%	13.6%
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	6.2%	7.3%	3.9%
수입이나 보수가 맞지 않아서	9.5%	8.7%	10.9%
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	6.0%	6.4%	5.3%
서류, 면접시험의 지속적 탈락에 의한 심리적 부담감	0.3%	0.4%	0.0%
자격증이 없어서	4.0%	5.7%	0.8%
기타	0.1%	0.0%	0.4%

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

한편 대학 및 대학원에서 취업을 준비하는 청년층의 경우, 그들의 직업을 선택하는 기준으로 고용의 안정을 가장 중요시하는 것으로 나타났으며, 다음으로 경제적 보상과 성취, 심신의 안정 순으로 나타났다. 성별로 보았을 경우, 남성은 성취와 고용안정을 중시하는 경향을 보였으며, 여성은 고용안정과 경제적 보상을 중시하는 것으로 나타났다.

【표 3-12】 대학 및 대학원의 취업준비생들의 성별 직업 선택의 기준 분포 (단위 : 점)

	전체	남성	여성
총 응답자 수	362명	208명	154명
성취	3.98	4.00	3.94
이타	3.53	3.48	3.64
개인지향	3.21	3.18	3.26
경제적 보상	3.99	3.95	4.08
인정	3.92	3.92	3.91
신체활동	3.21	3.13	3.34
고용안정	4.03	3.99	4.11
다양성	3.27	3.24	3.33
심신의 안녕	3.93	3.94	3.90
타인에 대한 영향	3.65	3.61	3.70
지적추구	3.89	3.88	3.90
애국	3.37	3.38	3.36
자율	3.88	3.91	3.83

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

청년패널 상의 학생을 포함한 미취업자들의 경우, 평균 구직기간이 7.8개월인 것으로 나타났으며, 해당 수치는 성별에 따라 큰 차이가 존재하지는 않는 것으로 나타났다. 학력별로 구직기간을 살펴보면 대졸 이상인 청년층이 10.2개월로 가장 긴 것으로 나타났으며, 고졸 이하의 청년층이 5.3.개월로 그 기간이 가장 짧은 것으로 나타났다.

구직기간이 2년 이상 소요된 장기구직자들의 경우, 남성과 여성 모두 대졸 이상의 학력을 지닌 청년층의 비중이 가장 큰 것으로 나타났다(남성 10.0%, 여성 6.2%). 반면, 여성의 경우 고졸 이하의 학력을 가진 계층의 장기구직자의 비중이 남성에 비해 높은 것으로 나타난 반면 , 전문대졸 학력을 지닌 계층의 경우, 남성보다 그 비중이 낮은 것으로 나타났으며, 해당 계층의 구직에 소요되는 평균 기간 또한 남성에 비해 짧은 것으로 나타났다.

【표 3-13】 성별, 학력별 구직기간

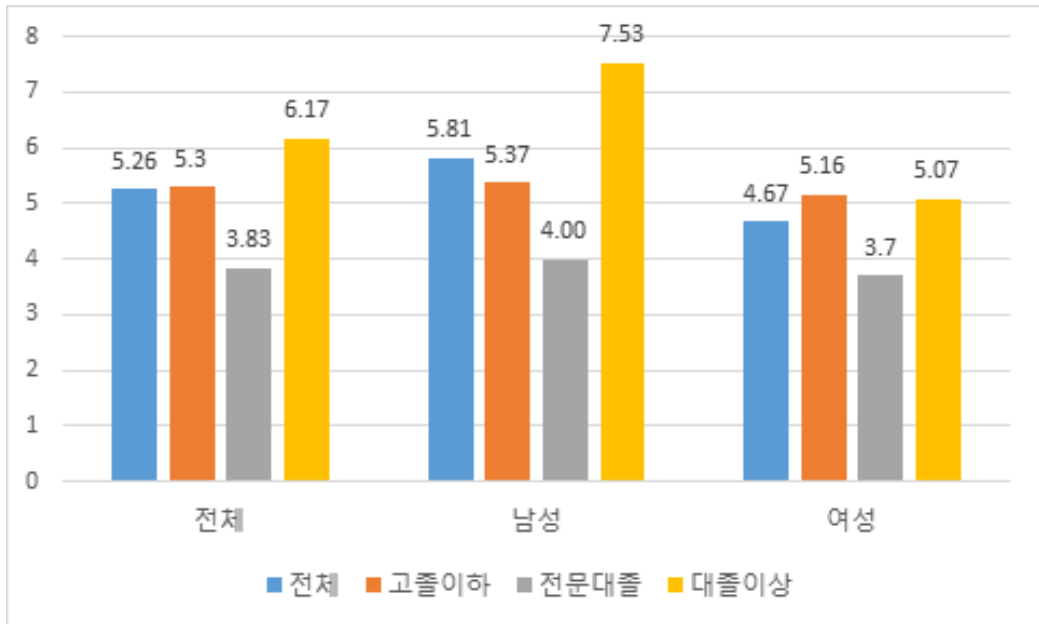
	총 응답자 수(명)	구직기간 분포(%)				평균 기간 (개월)
		6개월 미만	6개월 이상 1년 미만	1년 이상 2년 미만	2년 이상	
전체	239	51.4	25.7	18.0	4.9	7.8
고졸이하	73	66.6	23.0	8.3	2.1	5.3
전문대졸	64	54.0	21.6	20.8	3.6	7.1
대졸이상	102	37.6	30.7	23.8	7.9	10.2
남성전체	111	52.1	24.4	18.1	5.4	7.9
고졸이하	44	65.2	25.5	8.2	1.1	5.0
전문대졸	28	49.7	22.5	21.7	6.1	7.6
대졸이상	39	38.5	24.3	27.2	10.0	11.0
여성전체	128	50.6	27.2	17.9	4.3	7.9
고졸이하	29	69.3	18.0	8.6	4.1	5.9
전문대졸	36	57.5	20.8	20.1	1.6	6.7
대졸이상	63	36.9	35.9	21	6.2	9.6

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

조사에 응한 미취업자들의 경우 2013년에 실시한 7차 조사 이후 평균 5.26회의 구직활동을 실시한 것으로 나타났으며, 성별로 구분하였을 경우 남성이 5.81회로 4.67회를 시도한 여성에 비해 상대적으로 구직활동 횟수가 많은 것으로 나타났고, 학력별로는 대졸 이상이 6.17회로 가장 높은 것으로 나타났으며, 모든 학력 층에서 남성의 구직활동 횟수가 여성보다 높은 것으로 나타났다.

【그림 3-1】 미취업자들의 성별, 학력별 구직시도 횟수 분포

(단위 : %)



주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

미취업자들을 대상으로 취업을 위해서 어떠한 노력을 기울이고 있는지에 관해 조사한 결과, 회사에 이력서를 제출하는 경우가 78.7%로 그 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 외에 인터넷을 통한 구직정보의 습득 및 민간취업 알선사이트에 구직을 등록하는 경우 또한 60.5%로 그 비중이 높은 것으로 나타났다. 친인척, 선배 및 친구 등 지인에게 취업을 부탁한 경우는 여성에 비해 남성의 경우가 그 비중이 높은 것으로 나타났다.

【표 3-14】 성별, 학력별 구직을 위한 노력

	전체	성별		학력		
		남성	여성	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
총 응답자 수	240명	111명	129명	73명	64명	103명
사설학원(어학 등) 교육	19.7%	20.4%	18.9%	20.7%	4.5%	28.8%
직업적성·흥미검사	14.5%	14.2%	14.8%	17.7%	8.3%	16.1%
면접훈련	14.2%	12.9%	15.6%	15.1%	3.0%	20.8%
공공취업알선기관 구직등록, 취업알선	20.5%	22.0%	18.9%	18.1%	12.9%	27.3%
친인척, 선배, 친구 등에게 부탁	47.7%	48.1%	47.3%	42.0%	48.3%	51.9%
선생님(교수)에게 부탁	23.4%	25.5%	21.1%	20.9%	13.6%	31.7%
일간지 혹은 정보지의 구직란 구독	46.5%	47.1%	45.8%	46.8%	43.1%	48.4%
인터넷 구직정보 습득 및 민간취업알선사이트 구직 등록	60.5%	60.6%	60.4%	49.3%	62.0%	68.3%
취업전문회사 자문, 컨설팅	7.2%	6.5%	7.9%	7.1%	2.0%	10.6%
회사에 이력서 제출	78.7%	73.5%	84.2%	67.2%	72.2%	91.8%
취업 정보 공유 및 면접 준비를 위한 그룹(집단)스터디	13.6%	15.7%	11.4%	15.1%	7.2%	16.7%
인턴경험	7.4%	6.9%	7.9%	11.2%	6.8%	4.9%

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

청년층 미취업자들의 경우, 취업정보의 획득을 위한 주요한 경로로 취업사이트 및 카페와 같은 인터넷을 이용하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났으며, 그 외에 친구나 선후배, 학교 선생님 및 교수, 그리고 지인 등을 통해 구직정보를 획득하는 경우 또한 그 외의 경로에 비해 상대적으로 그 비중이 높은 것으로 나타났다.

【표 3-15】 성별, 학력별 구직정보의 획득 경로

	전체	성별		학력		
		남성	여성	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
총 응답자 수	232명	108명	124명	70명	63명	99명
학교 선생님 (교수), 지인	12.1%	11.6%	12.6%	7.0%	9.5%	17.9%
학교 취업정보센터, 경력개발센터 등	6.2%	6.2%	6.2%	10.0%	0.0%	7.4%
신문, TV 등 언론매체	5.0%	6.3%	3.7%	5.5%	3.4%	5.8%
생활정보지	4.4%	6.6%	1.9%	13.7%	0.0%	0.0%
부모 또는 친척	3.6%	2.1%	5.1%	1.6%	4.5%	4.5%
친구 또는 선후배	12.7%	12.5%	13.0%	10.0%	22.7%	8.2%
공공취업알선기관	4.6%	5.5%	3.7%	5.6%	0.7%	6.5%
사설취업알선기관	6.4%	9.0%	3.6%	6.5%	7.2%	5.7%
인터넷(취업사이트, 카페 등)	40.2%	34.6%	46.0%	37.7%	47.2%	37.4%
회사에 직접 연락	2.9%	4.6%	1.1%	2.7%	4.1%	2.2%
직업 및 취업 박람회	0.9%	0.0%	1.9%	0.0%	0.9%	1.6%
학원	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
현장실습, 인턴십	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.4%
헤드헌터(써치컨설턴트)	0.5%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%
기타	0.4%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	1.1%
얻어본 적 없음	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

청년층 미취업자들의 경우, 구직활동 과정에서 겪은 어려움으로 취업정보의 부족에 가장 많은 응답자들이 응답하였으며(23.3%), 그 외에 경력의 부족(17.0%), 그리고 수입이나 보수의 부적합(16.4%)을 구직활동 과정에서 겪은 어려움이라고 응답하였다. 학력별로는 전문대졸 이상의 경우 수입이나 보수의 부적합과 경력부족에 있어서 어려움을 겪는 것으로 나타난 반면, 고졸 이하의 경우는 학력이나 기능과 같은 요구자격의 불일치, 근무환경 또는 근무시간의 부적합에 큰 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 전문대졸의 학력을 지닌 미취업자들의 경우, 다른 학력의 미취업자들에 비해 특히 수입 또는 보수의 부적합에 대해 더 많은 응답자들이 구직활동에서 겪은 어려운 사항이라고 응답하였다.

【표 3-16】 성별, 학력별 구직활동 과정에서 겪는 어려움

	전체	성별		학력		
		남성	여성	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상
총 응답자 수	237명	111명	126명	72명	63명	102명
취업정보 부족	23.3%	22.6%	24.1%	27.4%	14.1%	26.1%
적성 파악 미흡	11.4%	12.4%	10.3%	10.3%	16.9%	8.8%
경력 부족	17.0%	11.8%	22.6%	10.4%	20.3%	20.0%
성차별	0.6%	0.0%	1.2%	0.0%	2.1%	0.0%
요구자격(학력, 기능 등) 불일치	14.1%	16.3%	11.6%	18.1%	11.1%	12.8%
외모 또는 신체적 결함	2.1%	4.0%	0.0%	0.0%	5.1%	1.8%
수입 또는 보수 부적합	16.4%	17.2%	15.6%	10.0%	24.4%	16.3%
근무환경 또는 근무시간 부적합	6.2%	6.0%	6.5%	11.6%	5.1%	2.7%
서류, 면접시험 계속탈락으로 인한 심리적 부담감	6.5%	6.4%	6.7%	8.3%	0.0%	9.4%
창업자금 부족	0.6%	0.5%	0.6%	1.8%	0.0%	0.0%
자격증 부족	1.9%	2.8%	0.8%	2.2%	0.9%	2.2%

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

청년 미취업자들의 경우, 약 57.0%가 종사하기를 희망하는 직업을 지니고 있는 것으로 나타났으며, 가장 선호하는 직업으로는 경영, 금융, 무역사무직(37.3%)으로 나타났으며, 15.8%의 응답자들은 기술, 기능직과 문화, 예술, 스포츠 관련직을 희망하는 것으로 나타났다. 성별로 살펴보았을 경우, 여성의 경우가 남성에 비해 희망직종을 지니고 있는 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 학력별로는 대졸 이상의 청년층에서 희망직종을 지니고 있는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

【표 3-17】 성별·학력별 희망직종

(단위 : 명, %)

	전체				남성				여성			
		고 졸 이 하	전 문 대 졸	대 졸 이 상		고 졸 이 하	전 문 대 졸	대 졸 이 상		고 졸 이 하	전 문 대 졸	대 졸 이 상
총 응답자 수(명)	240	73	64	103	111	44	28	39	129	29	36	64
희망직업있음	57.0	49.6	54.7	64.3	52.3	42.6	53.9	62.6	62.0	63.2	55.3	65.7
기술/기능직	15.8	21.6	16.8	11.7	27.6	38.0	30.8	17.6	5.1	0.0	5.6	7.1
경영/금융/무역사무직	37.3	35.3	31.6	41.7	39.2	24.4	35.3	53.1	35.5	49.5	28.6	32.9
교육/법률관련직	11.3	5.1	6.3	17.9	1.8	5.4	0.0	0.0	19.9	4.6	11.4	31.6
의료/사회복지/종교관련직	8.3	3.2	12.3	9.2	3.8	0.0	0.0	9.0	12.4	7.5	22.1	9.4
문화/예술/스포츠관련직	15.8	15.2	10.4	19.1	11.3	8.0	0.0	20.3	19.8	24.8	18.8	18.1
서비스관련직	5.9	4.8	16.9	0.5	6.8	5.0	21.2	0.0	5.2	4.4	13.5	0.9
영업/판매직	4.4	10.4	5.7	0.0	8.3	15.5	12.8	0.0	0.9	3.8	0.0	0.0
단순노무직	1.2	4.4	0.0	0.0	1.2	3.6	0.0	0.0	1.3	5.5	0.0	0.0
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

주1. 무응답(응답거절 또는 모름)은 응답자에서 제외함

미취업자들의 경우, 그들의 직업을 선택함에 있어서 경제적 보상을 가장 중요한 기준으로 보는 것으로 나타났으며, 고용안정과 성취, 그리고 심신의 안녕 또한 중요한 기준 가운데 하나로 보는 것으로 나타났다. 성별에 따라 구분하였을 경우, 남성은 경제적 보상을 가장 중시하는 것으로 나타났으며, 여성은 심신의 안녕을 직업 선택의 가장 중요한 기준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

- 학력별로 보았을 경우, 대졸 이상의 남성은 성취와 고용안정, 여성은 고용안정과 경제적 보상, 심신의 안녕을 중시하는 것으로 나타났다. 전문대졸 남성의 경우는 경제적 보상 및 성취, 자율, 지적추구를 중요한 기준으로 인식하고 있었으며, 여성은 성취, 경제적 보상, 인정, 고용안정을 중요한 기준으로 보고 있었다. 또한 고졸 이하의 경우, 남성과 여성 모두 경제적 보상을 직업선택의 가장 중요한 기준으로 인식하는 것으로 나타났다.

【표 3-18】 성별, 학력별 직업선택 기준

(단위 : 명, %)

		전체			남성				여성			
		고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상		고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	
총 응답자 수(명)	240	73	64	103	111	44	28	39	129	29	36	64
성취	3.83	3.66	3.77	4.01	3.85	3.62	3.85	4.14	3.81	3.73	3.71	3.91
이타	3.34	3.11	3.25	3.57	3.24	3.05	3.28	3.45	3.43	3.23	3.22	3.67
개인지향	3.19	3.12	3.34	3.15	3.17	3.10	3.42	3.09	3.21	3.15	3.27	3.20
경제적 보상	3.94	3.97	3.86	3.96	4.02	4.03	4.04	3.99	3.85	3.85	3.71	3.94
인정	3.75	3.62	3.67	3.91	3.76	3.61	3.65	4.00	3.75	3.64	3.69	3.84
신체활동	3.19	3.03	3.22	3.30	3.06	2.89	3.23	3.13	3.34	3.30	3.21	3.43
고용안정	3.85	3.75	3.70	4.02	3.92	3.86	3.72	4.11	3.78	3.54	3.69	3.95
다양성	3.27	3.16	3.40	3.28	3.24	3.12	3.51	3.19	3.31	3.24	3.31	3.35
심신의 안녕	3.83	3.79	3.78	3.91	3.81	3.80	3.73	3.87	3.86	3.76	3.81	3.94
타인에 대한 영향	3.59	3.51	3.46	3.74	3.61	3.52	3.58	3.74	3.57	3.49	3.37	3.74
지적추구	3.74	3.61	3.68	3.89	3.79	3.67	3.83	3.90	3.70	3.48	3.56	3.88
애국	3.17	3.09	3.02	3.34	3.21	3.22	3.13	3.26	3.13	2.84	2.93	3.40
자율	3.78	3.68	3.74	3.88	3.83	3.78	3.85	3.87	3.72	3.48	3.65	3.89

나. 충청남도 구직자 분석 : 청년패널 조사 결과

충남 지역에 거주하는 청년계층의 경우, 총 150명이 조사에 참여하였으나, 실제로 취업 미스매치에 관련된 설문에 응답한 청년층은 30명에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구에서는 전국의 경우와 달리 응답자의 실 숫자를 기입하였다.

23명의 응답자 가운데 현재 취업준비를 하고 있다고 응답한 응답자는 9명으로 취업준비를 하지 않는다고 응답한 응답자에 비해 상대적으로 그 비중이 낮은 것으로 나타났다. 구직활동 여부의 경우, 9명의 응답자만이 응답한 것으로 나타났다.

【표 3-19】 충청남도 청년계층의 취업활동 여부

	총 응답자 수	예	아니오
현재 취업준비 여부	23	9	14
구직활동 여부	9	4	5

구직에 실패하는 주된 이유로 경력부족과 자격증이 큰 영향을 미친다고 응답한 응답자들의 비중이 상대적으로 큰 것으로 나타난 반면, 학력과 성차별, 그리고 외모는 상대적으로 그 비중이 낮은 것으로 나타났다.

【표 3-20】 충청남도 청년계층의 주된 구직실패 이유

구직실패이유	총 응답자 수	전혀 영향 없다	영향 없다	보통이다	영향 있다	매우 영향 있다
학력	5	0	0	3	2	0
학교성적(학점)	5	0	0	2	2	1
외국어능력	5	0	0	2	2	1
필기시험 불합격	5	0	0	2	2	1
자격증	5	0	0	1	3	1
전공	5	0	0	2	3	0
경력부족	5	0	0	1	4	0
성차별	5	0	0	3	1	1
외모	5	0	0	3	1	1
인맥 및 배경	5	0	0	2	2	1
기타	0	0	0	0	0	0

충청남도에 거주하는 청년계층의 경우, 취업을 위해서 주로 그들이 다니던 교육기관의 선생님에게 취업을 부탁한다고 응답한 사람의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타난 반면, 그 외의 노력을 한다고 응답한 응답자는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 특히 면접훈련, 공공기관 구직등록, 인턴경험, 그리고 취업전문회사 자문 또는 컨설팅의 경우 1명의 응답자만이 취업을 위해 이들을 수행하였다고 응답하였다.

【표 3-21】 충청남도 청년계층의 취업을 위한 노력

취업노력	총 응답자 수	예	아니오
사설학원 수강경험	10	2	8
직업적성, 흥미검사	10	2	8
면접훈련	10	1	9
공공기관 구직등록	10	1	9
친인척, 선배, 친구에게 취업부탁	10	2	8
선생님에게 취업부탁	10	4	6
일간지 및 정보지 구인란 구독	10	2	8
인터넷 구직정보 습득 및 등록	10	2	8
취업전문회사 자문 또는 컨설팅	10	1	9
이력서 제출	10	2	8
그룹 스터디	10	2	8
인턴경험	10	1	9

충청남도의 청년층은 그들의 직업을 획득하기 위해서 필요한 정보를 주로 학교 선생님(교수, 지인)으로부터 1순위로 획득하는 것으로 나타났으며, 2순위로는 주로 학교에서 운영하는 취업정보센터 및 경력개발센터 등을 이용하는 것으로 나타났다. 또한, 3순위로는 생활정보지, 공공취업알선기관, 그리고 인터넷을 이용하는 것으로 나타났다.

【표 3-22】 충청남도 청년계층의 취업을 위한 정보취득 경로

정보취득경로	1순위	2순위	3순위
학교 선생님(교수), 지인	3	2	0
학교에서 운영하는 취업정보센터, 경력개발센터 등	2	3	0
신문, TV 등 언론매체	0	0	1
생활정보지	1	0	2
부모 또는 친척	0	2	1
친구 또는 선후배	1	2	0
공공취업알선기관	1	0	2
사설취업알선기관	1	0	0
인터넷(취업사이트/카페 등)	0	0	2
회사에 직접연락	0	0	0
직업 및 취업박람회	0	0	0
학원	0	0	0
현장실습/인턴쉽	0	0	0
헤드헌터(서치 컨설턴트)	0	0	0
기타	0	0	0
얻어본 적 없음	0	0	0
총 응답자 수	9	9	8

2014년 기준으로 충청남도의 청년들은 구직 시 체감하는 어려움의 1순위로 취업정보의 부족을 들었으며, 2순위로는 지속적인 취업의 실패로 인한 심리적 부담감을 들었다. 또한 3순위로는 기업에서 제시하는 수입이나 보수가 맞지 않은 점을 구직 시 느끼는 애로사항이라고 응답하였다.

【표 3-23】 충청남도 청년층의 구직 시 어려운 점

구직 시 어려운 점	1순위	2순위	3순위
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	3	1	1
본인의 적성을 파악하지 못해서	1	0	0
경력이 부족해서	1	1	0
성차별 때문에	0	0	0
학력, 기능 등 요구자격이 맞지 않아서	2	1	1
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	0	0	0
수입이나 보수가 맞지 않아서	1	1	3
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	0	2	1
서류/면접시험의 지속적인 탈락으로 인한 심리적 부담감	0	3	0
창업자금이 부족해서	1	0	0
자격증이 없어서	0	0	0
기타	0	0	0
총 응답자 수	9	9	6

충청남도의 청년계층을 대상으로 향후 가지고자 하는 직업에 대해 조사한 결과, 경영, 회계, 사무 관련직을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 다음으로는 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직, 기계 관련직을 선호하는 것으로 나타났다.

【표 3-24】 충청남도 청년계층의 향후 종사하기를 희망하는 직업분야

직업분야	
관리직	0
경영, 회계, 사무 관련직	4
금융, 보험 관련직	1
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	2
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	1
보건, 의료 관련직	1
사회복지 및 종교 관련직	1
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	0
운전 및 운송 관련직	0
영업 및 판매 관련직	0
경비 및 청소 관련직	0
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	0
음식 서비스 관련직	1
건설 관련직	1
기계 관련직	2
재료 관련직(금속,유리,점토,시멘트)	0
화학 관련직	0
섬유 및 의복 관련직	0
전기, 전자 관련직	0
정보통신 관련직	0
식품가공 관련직	0
환경,인쇄,목재,가구,공예 및 생산단순직	0
농림어업 관련직	0
군인	0
총 응답자 수	14

마지막으로 직업을 선택할 때 어떠한 요소를 중시하는 가에 대해 충청남도의 청년계층을 대상으로 실시한 조사 결과 이들은 자신의 성취와 자율을 가장 중요시하는 것으로 나타났으며, 다음으로는 경제적 보상을 중시하는 것으로 나타났다. 반면, 애국과 신체활동, 그리고 다양성에 대해서는 상대적으로 덜 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

【표 3-25】 충청남도 청년계층의 직업 선택 시 중요하게 인식하는 요소

직업선택 시 중요도	총 응답자 수	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
성취	24	0	0	4	20	0
이타	24	0	0	9	15	0
개인지향	24	0	0	9	14	1
경제적보상	24	0	0	4	19	1
인정	24	0	0	7	16	1
신체활동	24	0	1	11	11	1
직업안정(고용안정)	24	0	0	6	16	2
다양성	24	0	1	11	10	2
심신의안녕	24	0	0	11	12	1
타인영향	24	0	0	9	13	2
지적추구	24	0	0	11	13	0
애국	24	0	2	11	9	2
자율	23	0	0	3	20	0

다. 충청남도 구인자 분석 : 기업 설문조사 결과

본 연구에서는 충청남도의 청년 일자리 미스매치 현상의 분석을 위해서 현재 구인중인 충청남도 소재 100개 기업의 인사담당자들을 대상으로 설문조사를 수행하였으며, 결측값이 존재하는 사례 및 중복응답이 불가한 부분에 대해 중복응답을 한 10건의 사례를 제외한 90개 기업의 사례가 수집되었다.

설문에 응답한 기업들의 경우, 그 규모가 100인에서 299인 사이의 기업이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며(29개소, 32.2%), 다음으로 30인에서 49인인 기업이 높은 비중을 지니는 것으로 나타났다(21개소, 23.3%).

【표 3-26】 응답자의 특성

	빈도수(개소)	비중(%)
4인이하	0	0.0
5-9인	4	4.4
10-29인	14	15.6
30-49인	21	23.3
50-99인	16	17.8
100-299인	29	32.2
300인 이상	6	6.7
소계	90	

설문에 응한 기업들의 경우, 인력의 채용을 위해서 공공취업정보 웹사이트를 이용한다고 응답한 기업들이 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로는 정부의 구직/구인센터 및 사설 취업정보 웹사이트를 이용하는 것으로 나타났다. 반면, 언론광고의 경우 2개 기업만이 이용한다고 응답하였다.

【표 3-27】 충청남도 기업들의 인재채용 방식

채용방식	빈도	비고
공공 취업정보 웹사이트	71	
사설 취업정보 웹사이트	46	
정부 구직/구인센터	50	
직원 혹은 지인의 소개	28	
언론광고	2	
회사 홈페이지	10	
채용설명회 및 박람회	30	
기타	1	소개업체 활용

구직자들에게 제공하는 정보에 대해 조사한 결과, 모든 기업들이 채용직종을 공시하고, 85개의 기업들은 채용자격을 제공한다고 응답하였다. 그밖에 급여수준, 근로조건 및 환경, 직원 복리후생에 대해 70개 이상의 기업들이 제공한다고 응답한 반면, 기업의 경영정보를 제공한다고 응답한 기업은 17개에 불과한 것으로 나타났다.

【표 3-28】 기업이 구직자에게 제공하는 정보

제공정보	빈도
채용직종	90
채용자격	85
급여수준	73
근로조건, 근무환경	76
직원 복리후생	76
기업의 경영정보	17
기타	0

현재 충청남도 소재의 기업들이 업무분야별로 인력을 고용하는 과정에서 겪는 문제에 대해 조사한 결과, 사무직 분야의 경우, 고졸 이하의 인력은 채용하지 않는 것으로 나타났다. 또한 전문대졸의 학력을 지닌 인력을 고용함에 있어서는 문제가 없다고 응답한 기업들이 많은 것으로 나타난 반면, 대졸 이상의 학력을 지닌 지원자 수는 상대적으로 부족현상을 겪고 있는 기업이 많은 것으로 나타났다.

생산직의 경우, 학력과 무관하게 모두 지원자 수의 부족을 가장 큰 문제점이라고 응답하였으며, 대졸 이상의 학력을 지닌 인력을 생산직 직원으로 채용하지 않는다고 응답한 기업들 또한 34건으로 고졸 이하 및 전문대졸의 경우에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 또한 전문직인 연구개발직의 경우, 주로 대졸 이상의 학력을 소지한 인력을 고용하는 것으로 나타났으며, 이들을 채용하는 기업들의 경우 전반적으로 지원자수의 부족을 겪고 있는 것으로 나타났다.

【표 3-29】 기업의 업무분야별 인력고용 문제

(단위 : 개소)

업무분야	고용문제	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
사무직	지원자수 부족	15	26	35
	지원자격 미달	10	17	20
	문제없음	16	41	32
	채용하지 않음	52	10	5
생산직	지원자수 부족	43	41	39
	지원자격 미달	14	8	4
	문제없음	31	31	14
	채용하지 않음	4	10	34
연구개발직	지원자수 부족	10	22	38
	지원자격 미달	15	12	18
	문제없음	8	16	21
	채용하지 않음	58	41	13

주1. 각 수치는 중복응답을 포함한 수치임

신규직원을 채용 시 기업에서 고려하는 요소에 대해 조사한 결과, 충청남도 소재의 기업들은 인력을 고려함에 있어서 기술과 능력, 그리고 직원의 잠재력을 가장 중요하게 인식한다고 응답하는 기업들의 비중이 큰 것으로 나타났으며, 다음으로 고려하는 요소로 구직자의 전공과 학력수준을 중요시하는 것으로 나타났다. 반면, 외국어 구사능력의 여부는 타 요소에 비해 상대적으로 덜 중요하게 고려하는 기업들이 많은 것으로 나타났다.

【표 3-30】 인력채용 시 기업들이 고려하는 요소

고려요소		빈도(개소)	비율(%)
학력수준	전혀 중요하지 않음	1	1.1
	중요하지 않음	8	8.9
	보통	47	52.2
	중요함	27	30.0
	매우 중요함	7	7.8
기술, 능력(자격증 소지여부)	전혀 중요하지 않음	0	0.0
	중요하지 않음	6	6.7
	보통	27	30.0
	중요함	45	50.0
	매우 중요함	12	13.3
외국어 구사능력	전혀 중요하지 않음	13	14.4
	중요하지 않음	26	28.9
	보통	38	42.2
	중요함	10	11.1
	매우 중요함	3	3.3
직원의 잠재력(발전가능성)	전혀 중요하지 않음	2	2.2
	중요하지 않음	1	1.1
	보통	15	16.7
	중요함	49	54.4
	매우 중요함	23	25.6
구직자의 전공	전혀 중요하지 않음	3	3.3
	중요하지 않음	4	4.4
	보통	35	38.9
	중요함	41	45.6
	매우 중요함	7	7.8

신규직원의 채용을 저해하는 요소에 대해 조사한 결과, 임금수준이 신규직원의 채용에 있어서 심각한 저해요소로 작용한다고 응답한 기업이 30개소로 다른 요소에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타났으며, 다음으로는 업무의 강도가 심각한 저해요소라고 인지하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 퇴직금 및 상여금제도와 직장의 안정성은 신규직원의 고용을 크게 저해하지 않는 요소라고 인식하는 기업들이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

【표 3-31】 신규직원의 고용을 저해하는 요소

저해요소		빈도(개소)	비율(%)
임금수준	전혀 심각하지 않음	0	0.0
	심각하지 않음	25	27.8
	보통	35	38.9
	심각함	28	31.1
	매우 심각함	2	2.2
복리후생제도	전혀 심각하지 않음	1	1.1
	심각하지 않음	22	24.4
	보통	44	48.9
	심각함	23	25.6
	매우 심각함	0	0.0
퇴직금, 상여금제도	전혀 심각하지 않음	4	4.4
	심각하지 않음	29	32.2
	보통	46	51.1
	심각함	10	11.1
	매우 심각함	1	1.1
업무의 강도	전혀 심각하지 않음	2	2.2
	심각하지 않음	19	21.1
	보통	43	47.8
	심각함	25	27.8
	매우 심각함	1	1.1
근로시간	전혀 심각하지 않음	1	1.1
	심각하지 않음	24	26.7
	보통	42	46.7
	심각함	22	24.4
	매우 심각함	1	1.1
직장의 안정성	전혀 심각하지 않음	12	13.3
	심각하지 않음	24	26.7
	보통	43	47.8
	심각함	11	12.2
	매우 심각함	0	0.0

라. 종합 비교

○ 구직자를 대상으로 하는 전국 및 충남의 조사결과를 비교해 보면 아래 표와 같다.

구분	전국(대학/대학원생)	전국(미취업자)	충남 구직자
취업노력	-이력서 제출, 민간취업알선사이트 등록, 취업부탁, 사설학원등록	-이력서 제출, 인터넷 및 민간취업 알선사이트	-취업 부탁
구직정보획 득 경로	-학교 선생님(지인), 학교취업정보센터, 인터넷 취업사이트	-인터넷 취업사이트 및 카페, 지인	-학교 선생님(지인), 취업정보센터
취업준비 애로	-취업정보 부족, 경력부족, 요구자격 부족	-취업정보 부족, 경력부족, 보수 부적합	-취업정보 부족, 취업실패 부담감
직업선택 기준	-고용안정, 성취, 경제적 보상과 성취	-경제적 보상, 고용안정	-성취, 경제적 보상
구직실패 이유			-경력부족, 자격증미소지
구직기간	-평균 7.8개월(대졸 10.2개월)		
구직시도 횟수	-평균 5.26회(대졸 6.17회)		
희망직종	-경영/금융/무역사무직, 기술직	-경영/금융/무역사무직, 문화/예술/스포츠관련직	-경영/금융/무역사무직

충청남도의 100개 기업 구직자를 대상으로 하는 조사결과를 비교해 보면 아래 표와 같다.

구분	충남 기업
구인 방식	-공공취업정보 웹사이트, 정부의 구직/구인센터, 사설 취업정보센터
구직자 정보제공	-채용직종, 채용자격, 근로조건 및 환경
채용문제	-사무직 : 고졸 미채용, 전문대졸 문제없음, 대졸 지원자 부족 -생산직 : 지원자 부족, 대졸 미채용 -전문직 : 대졸이상 채용, 지원자 부족
채용 고려요소	-기술과 능력, 잠재력
채용 저해요소 (신규직원)	-임금수준, 업무강도

제4장 충청남도 청년취업 정책방향

1. 충청남도 청년취업의 한계와 기본방향

충청남도의 청년취업 활성화는 충남의 취업 환경 및 여건을 고려하여 설정되어야 한다. 우리나라 전체의 청년 취업 현상과 일자리 미스매치의 원인과는 달리 충청남도에서만 나타나는 현실을 반영하는 해결책이 제시되어야 한다. 이러한 의미에서 충청남도의 청년취업과 관련된 환경적 제약요인을 찾아보면 아래와 같다.

첫째, 충청남도의 대학에 재학 중인 학생들이 대다수 서울 및 수도권에 거주하는 경우가 많아 순수한 충청남도에 거주하는 학생들의 수가 상대적으로 적다. 그래서 졸업과 동시에 서울 및 수도권의 회사에 취업하려는 경향을 보이고 있다. 실제로 충청남도에 주소를 두는 기업체에서는 구인난에 허덕이는 이유이기도 하다.

둘째, 충청남도의 대학에 재학 중인 학생들의 토익점수는 상대적으로 낮은 수준에 있고 실제로 30위권 이내에 있는 대학들의 비중이 매우 적다는 점이다. 영어를 기본으로 하는 취업 시험에서 우수한 토익점수를 획득한 학생들이 적고 일정한 수준의 토익 수준을 보이는 대학이 적다는 점에서 기업체들의 충남 출신 대학의 졸업생들에 대한 매력을 느끼기에는 한계가 있다는 점이다.

셋째, 충청남도 대학의 학생들의 취업 성향은 중소기업보다는 대기업 취업 지향적이다. 자동차, 철강 등의 대기업, 현대 및 삼성과 엘지 등에 대한 취업을 희망하고 있다는 점에서 충청남도의 중소기업체들은 차순위 지원 성향을 갖고 있다. 충청남도 중소기업의 경우 구인에 있어서 우수 인력 확보는 한계를 가지고 있다는 것이다.

넷째, 충청남도 지역에서의 청년창업 수준도 다른 시도단위와의 비교에서 우월하지 않다. 현실적으로 서울 및 수도권 등에 벤처기업 창립에 대한 정보 및 그 네트워크체제가 집중되어 있는 관계로 충청남도 청년들의 벤처 창업 환경은 매우 열악하기도 하다. 이러한 점이 충청남도 지역의 벤처기업 창립에 대한 양적 팽창을 저해하는 요인이 되기도 한다는 점에서 충남 기업체들의 매력 있는 구인자가 적을

뿐만 아니고 기업 내 창업자에 대한 지원기반도 취약한 관계로 실질적인 벤처창업 기반이 매우 열악하게 된 것으로 판단되기도 한다.

결국 충청남도 청년실업 현실은 위에서 제시한 4가지 환경적인 요인과 무관하지 않을 것이다. 이러한 요인들은 미스매치 3대 원인과의 인과관계에서 일정한 갭(gap)이 존재할 것이다. 이 갭을 축소해 가는 것이 중요하다.

2. 충청남도 청년취업의 정책방안

가. 국가 및 충청남도와 산하기관 간의 정책연계성 강화

첫째, 중앙행정기관과 충청남도 및 산하기관의 연계 하에 이루어지는 청년 취업 관련 정책들의 유사 중복 등의 문제를 해결해야 할 정책조정시스템의 개선이 필요하다.

우선 중앙행정기관과의 연계성 강화를 저해하는 문제점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 청년 일자리 미스매치 현상의 개선을 위해서 중앙행정기관과 충청남도에서는 다양한 정책 및 프로그램과 정책을 설계하고 시행하였지만 실제로는 중복된 사업들이 대부분이라는 점이다. 2010년에 실시한 정부일자리 사업(총 179개 사업, 89,028억원 규모) 가운데 청년고용을 창출하기 위해서 설계되고 시행된 정책은 43개였는데, 이러한 정책들은 각각의 정부부처에서 개별적으로 추진됨에 따라서 유사하거나 중복된 사업 및 정책들이 많이 발생하고 이들 간의 상충으로 인해 정책의 효율성이 저해되는 문제점이 제기되었다. 이와 같은 정책과 평가체계의 중복 및 상충의 문제는 해당 정책의 대상이 되는 중소기업 등의 혼란을 초래하였다. 예를 들면, 일자리 창출 및 노동시장의 안정화를 위해 실시되는 고용 및 인적자원 개발 정책들의 경우, 주로 중앙행정기관과 충청남도 및 각종 산하 기관들의 두 축에서 개발되고 추진되고 있다. 일반적으로 중앙정부가 충청남도에 위임하여 정책의 개발과 시행에 소요되는 예산을 배정하여 지원함에 따라서 충청남도가 독자적으로 정책을 결정하지는

못하는 실정이기도 하다. 다시 말해서 중앙행정기관과 충청남도 간의 정책 및 프로그램 설계 및 시행과정에서 발생하는 문제들의 경우, 중앙정부의 정책 형성과정에서 발생하는 문제점과 유사하게 유사하거나 중복되는 사업과 정책들을 조정하는 시스템의 부재로 인해 동일한 문제점들이 충청남도에서도 발생한다는 데 있다.

둘째, 중앙행정기관이 고용노동부와 각 산업공단 등에 위임을 통해 청년고용을 개선하고 이들의 역량을 제고하기 위한 인적자원 개발 사업을 개발하고 시행하며, 이후 수행된 정책 및 사업들에 대한 평가를 실시하게 되는데, 이 경우 각 공공기관들이 정책 및 사업수요자들에게 제공하는 서비스들은 일반적으로 해당 조직에서 소화할 수 있는 단기적, 일시적인 일자리 창출에 초점을 맞추고 설계되는 정책과 사업이 상대적으로 많다는 점이다.

셋째, 중앙행정기관이라는 정부부처에서 설계되고 시행되는 인적자원 양성 프로그램들의 경우 주로 고용노동부와 교육부에서 수행되며, 구직자 혹은 미취업자들의 직업교육 및 고용지원정책은 고용노동부와 중소기업청, 취업 및 고용촉진과 관련된 인프라 정책들은 기획재정부 및 고용노동부, 그리고 산업통상자원부와 국토교통부 등의 부처에서 주로 그 업무를 담당하는 복잡한 구조를 보이고 있다는 점이다. 예를 들면 직업능력개발 및 훈련의 경우 관련 정책의 수립, 정책 시행 후 모니터링 및 점검, 정책의 성과 평가 등 각 영역별로 다양한 기관들이 이를 분할하여 수행하고 있다. 이러한 복잡한 구조 하의 정책과정에서 주요한 정책 대상자 가운데 하나인 중소기업들이 정부에서 제공하는 복잡한 정책과 사업의 체계를 이해하기 쉽지 않다는 한계점이 발생할 수 있다. 이것은 중소기업들이 자발적으로 관련 정보를 검색, 취득하기보다는 훈련기관에서 제공하는 정보만을 수동적으로 습득할 가능성이 존재하기 때문이다. 직접적으로 직업훈련 등의 서비스를 제공받는 구직자 등의 수요자들 역시 불충분하고 복잡한 정보, 그리고 각 부처별로 다른 사업 요건으로 인해 참여에 있어서 한계가 존재할 수 있다는 점이다. 특히 이와 같이 복잡한 구조는 중소기업 뿐 아니라 주요한 정책대상인 청년층에게 상당한 부담을 줌과 동시에 정책에 대한 접근성을 저해할 수 있으며, 나아가 정책과 사업의 효과성을 해칠 수 있다.

결국 이와 같이 중앙정부와 충청남도, 또는 산하기관과의 연계 하에 이루어지는 청년고용 정책들의 중복성, 단기성, 복잡성 등을 적극적으로 조정하고 통합하기 위한 체계적인 통합시스템의 재설계가 필요하다. 첫째로 중앙행정기관의 경우, 청년 취업과 관련된 미스매치가 본질적으로 구인기업의 임금과 노동조건에 대비한 구직자가 희망하는 임금 및 노동조건의 차이에서 야기된다는 점에서 관련 법 제도의 개선이 무엇보다 우선적으로 필요하다. 둘째로 중앙행정기관은 구인기업들이 입주하게 되는 국가산업단지 등 집적지역의 인프라 확충보다는 구인기업들이 갖추어야 할 복지시설 등에 대한 공간 확보가 이루어질 수 있도록 지원해야 하고, 특히 구인기업의 유형이라고 할 수 있는 혁신형 기업 이외에도 생계형 혹은 일반형의 기업에게도 지원을 행하는 보편적 지원정책을 도모하는 것이 필요하다.

나. 충청남도의 공공부문과 사적부문간 네트워크 구축 강화

첫째, 충청남도과 도 내 시군 간의 연계성 강화가 필요하다. 충청남도과 시군은 고용과 노동조건에 대한 다양한 방법을 통한 규제와 지원을 지속적으로 행하고, 청년구직자들의 공공취업알선센터의 이용을 제고할 수 있는 구체적인 방안들을 제시해야 하며, 시·군단위에서 구인기업의 유형별로 임금 및 노동조건, 숙련도 향상 등에 대한 지역협력시스템을 구축하여 운영할 수 있도록 협약 등의 제도화 방안을 제시하고 이행할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 이를 통해 청년고용 정책과 사업의 비효율성, 상대적으로 낮은 정책 대응 초래, 책임의 분산으로 인한 도덕적 해이의 발생 가능성을 해소할 수 있을 것이다.

둘째, 충청남도 내의 공공부문과 사적부문의 결합 혹은 연계성을 제고하는 정책 방향이 제시되어야 할 것이다. 중앙행정기관, 충청남도 및 도 내 시군, 중앙행정기관 및 도와 시군에서 운영되는 일자리창출 관련 공공조직들, 충청남도 내의 대학 및 고등학교, 그리고 도 내 대기업 및 중소기업 등이 독자적인 활동을 하는 것이 아니라 기업체의 M&A와 같은 결합 혹은 연계적 사업을 확장하는 것이 매우 중요할 것이다.

다. 충청남도 내 대학의 취업역량 강화 및 중소기업의 매력 증대

첫째, 충청남도의 대학들 간의 취업역량 강화를 위한 협력적 네트워크 구축이 필요하다. 협력적 네트워크의 구축은 도내 인력 공급 및 역량에 대한 우수성을 강화하기 위한 공동의 취업역량 강화 프로그램을 운영하는 것이다. 이를 달성하기 위하여 대기업형 및 중소기업형의 모델, 학력별 모델, 직종별 모델, 지역별 모델, 필요 교과목별 등을 구분하여 프로그램을 개발하고 운영하는 것이다.

둘째, 충청남도는 도내 대학의 인적자원에 대한 대기업의 채용에 대한 할당제 등을 적극적 협의하고, 동시에 대기업의 충청남도 지역에서의 생산 활동에 대한 유치 및 행·재정적 지원 전략에 대해 공동으로 협의하는 계기를 마련하고 실천하는 노력이 필요하다.

셋째, 충청남도 내 인적자원 채용 확대를 위한 대기업과 중소기업에 대한 재정적 인센티브 부여하는 방안을 검토할 필요가 있다. 충청남도 내 인적자원의 채용에 대해서 충청남도 및 도내 시군들이 구인기업에 대해 세제상 혜택 혹은 기업 산출물에 대한 매출 신장을 위한 국·내외적 활동에 대한 정책적 지원 등을 적극 고려할 필요가 있다.

넷째, 구인기업인 중소기업들의 구직자에 대해 취업 매력에 대한 홍보를 강화해야 할 것이다. 충청남도 내 우수 인적자원의 수도권 유출에 대한 방지책으로 구인기업들의 생애보장형 우수인재 채용, 채용 이후 창업에 대한 재정적 지원, 탄력적 조직운영, 보상의 메리트 제공 등 매력적인 요인들을 적극적으로 홍보하고 채용공지 시에 이를 적극 표현하는 등의 노력이 요구된다.

라. 충청남도 청년취업의 미스매치 원인 해결

1) 보상의 미스매치의 개선

보상의 미스매치가 발생하는 것은 중소기업과 대기업 간에 존재하는 임금과 복리후생비의 격차, 그리고 대외적으로 알려지기 쉬운 임금수준과 복리후생 수준을

구직자들이 인식함에 따라 중소기업의 임금 및 복리후생에 만족하지 못함으로써 중소기업을 기피하기 때문에 발생하는 현상이라 할 수 있다. 특히 대기업과 중소기업 간에 발생하는 임금과 복리후생비 등 근로자들에게 제공하는 보상의 격차가 발생하는 것은 대표적으로 대기업과 중소기업 간의 기술격차 및 경제적 지대(Economic Rent)로 인한 것이라 할 수 있다. 여기서 말하는 기술격차는 기업의 R&D 인력 및 기업에 속한 숙련노동자들에 의해 발생하는 지식과 노하우의 보유 수준의 차이로 인해 발생하며, 경제적 지대는 노동자와 같이 재화를 생산하는 생산요소를 현재의 상태로 유지하기 위해서 지불하는 기회비용을 제외한 부분을 의미한다. 그리고 경제적 지대의 격차는 생산요소의 수요 측에 불완전경쟁이 존재하게 되는 경우 그 격차가 발생할 수 있다(예 : 특정한 지역에서 해당 산업에 종사하는 대부분의 근로자들이 특정한 기업에서 근로활동을 수행하는 경우). 이러한 기술격차와 경제적 지대가 동시에 발생하게 될 경우, 중소기업과 대기업 간의 격차를 보다 심화시켜 궁극적으로는 청년들의 일자리 미스매치 현상 또한 심화시킬 수 있다.

결국 이러한 보상의 미스매치 문제를 해결하기 위해서는, 첫째로 충청남도 내의 중소기업과 대기업 간에 발생하는 보상의 격차를 해결할 필요가 있다. 단기적 차원에서는 충청남도 차원에서 임금보조와 같은 정책을 통해 직접적으로 기업들을 지원하는 방안이 있으며, 장기적인 차원에서는 충청남도와 중앙정부 간의 긴밀한 공조를 통한 중소기업에 대한 적극적인 기술지원 정책과 인력양성, 그리고 원청-하청의 다변화 등 공정거래 규제정책을 설계할 필요가 있다. 둘째로 보상의 미스매치 해소를 위하여 구인기업에서 근무한 후 창업지원을 할 수 있는 시스템을 운영하여 보상을 행하는 방법도 강구할 필요가 있다.

2) 정보의 미스매치의 개선

정보획득 경로의 미스매치는 중소기업과 청년구직자는 전혀 다른 경로를 통해 각각 구인정보와 구직정보를 획득하고 있다. 충청남도 기업들의 경우, 인재채용을 위해서 주로 공공취업정보 웹사이트 혹은 정부 구직/구인센터를 이용

하는 것으로 나타난 반면, 충청남도의 청년층은 우선적으로 학교의 교수, 선생님과 같은 지인을 통해 정보를 주로 취득하며, 이들에게 취업을 부탁하는 것으로 나타났다. 그리고 충청남도의 청년구직자들이 구직활동을 위한 정보를 취득함에 있어서 지인들을 통해 획득하는 것을 선호하는 이유로는 사설취업알선기관 등을 이용할 경우 발생하는 비용 및 이들을 통해 획득한 기업에 입사를 지원함으로써 발생하는 비용에 부담을 느낄 수 있기 때문이라 할 수 있다.

또한 구인정보 내용의 미스매치에 대해, 충청남도의 중소기업의 인사담당자들의 경우, 대부분 일자리를 얻고자 하는 구인자들에게 기업의 경영정보를 제외한 채용직종, 자격, 급여수준, 근로조건 및 환경, 그리고 복리후생에 관한 정보를 제공한다고 응답하였다. 그럼에도 불구하고 청년 구직자들의 경우 취업정보의 부족을 구직활동 과정에서 겪는 어려움이라고 응답하여 구직정보의 제공 수준에 대한 인식의 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 특히 재화와 서비스의 생산에 있어서 숙련노동자가 주요한 역할을 수행하는 기업이거나, 유통업에 종사하는 기업들의 경우, 임금의 상승, 중소기업 기피 현상의 심화 등을 우려하여 공개를 거부하거나 개략적으로 공개하며, 실제 설문조사에서도 응답을 기피하는 경향을 보이는 것으로 나타났다.

결국 충청남도의 청년구직자들과 중소기업들 간에 발생하는 구직과 구인 과정에서 각 주체가 관련 정보를 획득하는 주요한 경로의 차이로 인해 발생하는 정보 미스매치를 완화시키기 위해서 다음과 같은 방안을 모색할 필요가 있다.

첫째, 취업을 앞둔 대학교 및 고등학교의 재학생들이 중소기업에 대한 인식을 전환하고 이들에 관한 정보를 용이하게 취득하여 이를 바탕으로 취업할 수 있도록 안내하는 프로그램의 개설을 모색할 필요가 있다. 각 교육기관의 취업 및 교육훈련 담당자들의 해당 프로그램에 대한 인식을 제고하고, 교육기관별로 해당 프로그램을 별도로 만들어서 취업예정자들을 대상으로 교육을 정밀하게 실시하도록 할 필요가 있다. 특히 대학의 경우, 해당 프로그램을 필수학점으로 선정하여 해당 청년층이 노동시장에 진입하기 이전에 필수로 이수해야 할 과정으로서 정착시킴으로써 프로그램의 효과성을 제고할 수 있다. 또한 프로그램 과정에서 우수 중소기업을 선정하여 교육기관과의 적극적 연계를 유도하며 이에 대한 정책자금 지원 등의 인센티브를 부여함으로써 교육기관과 기업의 참여도를 증진시킬 필요가 있다.

둘째, 인터넷의 보급으로 인터넷을 통한 취업정보 획득의 용이성을 제고하기 위해 충청남도의 대표적인 공공취업포털 사이트인 충남워크넷을 개선함으로써 취업에 실패한 청년층을 지원하는 안전망으로서 그 역할을 수행할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 일본의 졸업예정자들의 경우, 일반적으로 민간 취업포털사이트를 통해서 구인정보를 획득하여 구직활동을 하는 경향을 지니고 있으며, 공공 취업포털사이트인 헬로우 워크의 경우는 새롭게 졸업하는 학생들 및 이미 졸업한 청년층의 취업을 알선하는 것에 주된 초점을 맞추어 이들이 프리터 또는 니트로 전락하는 것을 방지하는 역할을 수행하고 있다.

셋째, 청년들의 중소기업에 대한 사회적 인식을 변화시키고, 신뢰도를 제고하기 위해서는 구직자들의 수요에 부합하는 자세한 취업정보가 공개될 수 있도록 유도할 필요가 있다. 단, 이러한 취업정보의 공개는 지방자치단체의 규제를 통해서 실시하는 것보다는 정보 공개 시 인센티브 제공 등의 방법을 사용하여 기업들이 자율적으로 세부 구인정보를 공개하도록 유도할 필요가 있다. 또한 일괄적인 시행보다는 각 업종의 특성을 고려한 순차적, 점진적 추진을 통해 기업들의 정보공개 풍토의 조성이 필요하다. 이러한 개선과제들은 지인이나 교육기관의 취업정보센터 및 경력개발센터 등을 통해 획득할 수 있는 숙련형 기업 및 유통업에 종사하는 중소기업들의 정보를 획득하는 것이 어려움에 따라 청년들의 경우 주로 취업사이트 또는 웹상의 카페와 같은 인터넷 사이트들을 이용하여 구인정보를 획득하고 있고, 실제로 취업 카페 등의 웹사이트에서는 기업의 면접 후기 및 임금 조건 등 기업들이 공개하기를 기피하는 세부적인 정보들이 상호 교환되고 있음. 실제로 기업의 인사담당자들 또한 인터넷의 취업 카페에서 구직자들에 대한 정보를 획득하고 이들에게 구인정보를 제공하는 경향을 보이고 있는 것에 기인한다.

넷째, 구인자와 구직자가 동시에 필요로 하는 데이터베이스를 구축하여 정보를 축적하고 상호간 인턴제를 활용하는 것이 중요하다.

3) 숙련의 미스매치 개선

숙련의 미스매치가 발생하는 주요한 원인 가운데 하나로는 교육기관에서 수행하는 인력의 육성이 산학협력을 통해 기업에서 필요로 하는 우수한 인재의 양성이라는 목적에 충분히 부합하지 못하고 있다는 것을 의미한다. 이는 충분한 지식과 역량을 갖춘 인력을 육성하고자 하는 의지와 노하우가 거의 존재하지 않은 기업들과 교육훈련기관들의 형식상의 산학협력에 기인한 바가 크다고 볼 수 있다. 특히 중소기업들의 경우 중소기업의 인식개선 및 중소기업에의 취업 활성화를 위한 현장연수와 인턴십 등 다양한 프로그램을 수용할 여력이 충분하지 못하고, 이를 받아들일 경우 제공받는 인센티브 또한 없어 소극적으로 대응하게 되었으며, 이로 인해 구직자들이 중소기업에서 현장 감각을 축적할 기회가 현실적으로 존재하지 않는 문제점이 존재한다. 우수한 인력 육성의 의지가 없이 낮은 임금으로 고용 가능한 인력만을 선호하는 중소기업에서의 연수 내지 인턴 제도는 청년층의 중소기업에 대한 인식의 악화를 심화시켰다고 할 수 있다. 실제로 기업의 필요기능 인력을 확보하고, 채용 및 훈련에 소요되는 비용을 절감하며, 학생들이 노동시장에 대한 정보를 손쉽게 획득할 수 있는 일과 학업 병행제도로써 독일에서 시행하고 있는 이원화제도(Dual System)를 벤치마킹하여 도입한 실업고의 2+1 시스템이 실패한 주요한 원인으로 현장학습 과정에서 기업들이 인력육성을 등한시하고, 저임금의 인력활용만을 우선시켰기 때문이라고 할 수 있다.

첫째, 청년층의 중소기업 체험을 활성화시키고, 이들의 인식개선과 더불어 중소기업들의 프로그램에의 적극적인 참여를 위해 현재의 선 교육, 후 지원방식에서 벗어나 일정한 예산을 직업능력의 개발에 사용할 수 있도록 유도하기 위한 프로그램의 개발이 필요하다.

둘째, 이와 함께 관련 직업교육 및 훈련을 상대적으로 저비용으로 보다 많은 청년층에게 지원하며, 개인의 특성을 고려한 맞춤형 학습을 통해 지역 내 기업들의 수요에 적합한 인재의 양성을 위해서 E-러닝 등의 온라인을 통한 교육의 공급기회를 대폭 확대할 필요가 있다.

셋째, 유럽의 일부 국가들을 벤치마킹하여 교육기관에서의 진로 탐색 활동 및 관련 교육과정을 정규과정으로 채택함으로써 이들이 학업과 직업탐색을 용이하게 병행할 수 있도록 행·재정적 지원이 이루어질 필요가 있다.

넷째, 특히 대학에서의 진로지도체계의 효과적인 구축을 위해서 각 대학 별 진로지도 현황의 구체적이고 체계적인 지표를 개발, 공표하여 이를 대학의 평가를 위한 주요 지표 가운데 하나로 포함시키는 방안 또한 고려할 수 있다.

다섯째, 개별적인 구인기업의 주체적 역할 강화가 필요하다. 구인기업의 현장에서 숙련된 인재를 활용하기 위해서는 개별적 구인기업에서 독자적으로 교육훈련을 행하기보다는 광역권역 내의 기업연합회에서 주관하는 훈련프로그램을 공동으로 운영하는 시스템을 구축할 필요가 있다.

여섯째, 숙련의 미스매치를 해결하는 주요 요인은 인재의 육성인 바, 우수인재의 채용은 구인기업의 경쟁력 제고로 이어지고 이는 다시 지불능력의 증가로 이어지면서 재차 우수인재의 영입으로 이어지는 선순환 구조를 만들어 낼 수 있다는 점에서 중시해야 할 것이고, 구인기업 입장에서는 애써 인재를 육성하면 언젠가 다른 기업으로 이동할 수 있다는 점에서 충청남도에서는 인재 플랫폼을 만들어 운영하거나 민간부문(대학 및 기업 등)의 중소기업을 지정하는 것을 검토할 필요가 있다.

마. 충청남도 구인·구직자 간 의식의 차이 해결

청년 일자리 미스매치 현상의 개선을 통한 청년취업 활성화를 위해서 충청남도의 경우 의식조사 결과를 기반으로 전략적 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 충청남도의 구직자들이 주로 학교 선생님(교수), 지인에게 부탁하는 형태의 구직활동을 행하는 패턴이 주를 이루고 있다는 점이다. 이러한 패턴에서 벗어나도록 학교 단위에서의 적극적 취업정보를 체계적으로 관리하는 것이 요청된다. 개인적인 인터넷 취업사이트에서의 활동보다는 학교가 주체가 되어 구인기업과 관할의 지방자치단체인 시와 군을 연계하는 취업활동 프로그램을 구축하여 운영하는 것이 중요할 것이다. 특히 지방자치단체인 시와 군에서 운영하는 “인턴공무

원제”를 활용하여 적극 활용할 필요가 있다. 그리고 현재 시군의 읍면동 내 리·통장들이 활동하고 있는데, 이 직위를 청년 취업 대상자들인 대학생 및 대학원생들이 중심이 되도록 ‘리·통장 제도’로 전환하여 운영해 보는 시도가 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 취업과정에서의 애로사항인 정보 부족과 취업실패 부담감이 중요한 요인으로 나타나고 있다는 점이다. 전국적으로는 정보 부족 이외에 경력부족과 요구자격부족 등이 애로사항으로 나타나고 있지만, 충남의 경우 구직자들은 취업실패에 대한 부담감을 더 많이 호소하고 있는 점을 고려해야 할 것이다. 이를 극복하기 위해서는 학교 단위에서의 취업상담 프로그램을 심리적 측면에서 접근하도록 개선하는 조치가 필요하다.

셋째, 충남 구직자들은 전국단위의 구직자들과 달리 경제적 보상보다는 성취감을 직업 선택의 기준으로 강하게 주장하고 있다는 점이다. 이러한 점에서 충청남도의 경우 구인기업들이 구직자들에게 제공하는 기업의 정보를 보다 명확하게 제시하거나 취업박람회 등의 개최 횟수를 확대하여 기업 홍보 및 구인 활동을 적극화 하는 것이 필요하다. 특히 충청남도 중심의 취업활동 정책도 중요하지만, 실질적으로는 기초자치단체인 시와 군이 중심이 되어 관할 내의 기업들을 대상으로 하는 기업홍보 및 정보 제공 노력이 더 요구된다. 결국 구인기업이 기초자치단체 단위에서 활동을 적극적으로 할 경우 구직자들의 기업에 대한 인지도가 상승되고 동시에 선택의 기회가 많게 되어 성취감을 중요하게 고려하는 충남의 구직자들의 요구에 부응할 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 충청남도 구직자들은 여러 번의 구직활동 실패 원인을 구직자 자신의 문제인 경력 부족과 자격증 미소지라는 판단을 하고 있다는 점이다. 학교 단위에서의 자격증 획득 프로그램 (대학의 경우 평생교육원 활용 등)를 강화하는 것이 필요한 것으로 보인다. 특히 구인기업에서 주장하는 채용 시 고려되는 중요한 요인이 “기술과 능력”이라는 점에서 구직자 개인의 자격증 확보 노력도 중요하지만 학교단위에서의 기술 및 능력 함양을 위한 다양한 프로그램을 운영하여 제공하는 것이 매우 필요한 것으로 보인다.

다섯째, 충청남도의 구인기업의 경우 구직자들이 임금수준과 업무강도에 대해 매우 궁금해 하고 있다는 점이다. 구직자에게 제공하는 다양한 정보 중에서 “임금 수준”에 대한 정확한 정보(대략 100만원 수준으로 표기됨)를 제공하는 노력이 우선되어야 할 것이다.

여섯째, 충청남도 구인기업들은 당해 지방자치단체 특히 기초자치단체인 시와 군을 활용하는 연계적 구인활동을 적극적으로 전개하는 것이 필요하다. 이것은 시와 군의 정보망을 적극 활용함으로써 간접적 홍보는 물론 충청남도 내 전역에서의 인재 확보 가능성을 높일 수 있을 것으로 판단된다.

제 5 장 결 론

충청남도의 청년과 중소기업 간에 발생하는 일자리 미스매치의 해결을 위해서는 우선적으로 정부기관 및 부서 간의 관련 정책 및 평가 체계의 문제점을 해결하기 위한 방안의 모색이 필요하다. 이를 해결하기 위한 충청남도 차원에서의 거버넌스의 구축이 필요하며, 충청남도의 지역적 특성을 반영한 일원화된 평가시스템의 도입을 통해 고용정책 및 인력양성 정책의 효과성을 제고할 필요가 있다.

이러한 충청남도 차원에서의 거버넌스의 구축이 이루어진 이후에는 각 시군 지방자치단체 및 산하 기관에 대해 청년고용 정책에 대한 권한을 부여하여 지역 내의 이해당사자들 간의 공조를 이끌어 내고, 충청남도의 청년고용정책의 기초를 유지하되, 각 지방자치단체의 환경적 특성을 고려한 맞춤형 정책이 도출되도록 유도할 필요가 있다.

이와 더불어 지역 내 중소기업들의 적극적인 참여를 도모하기 위해서 규제보다 인센티브를 제공하는 방법을 통해 기업이 자발적으로 정부의 프로그램에 동참하고 적극적으로 인력을 육성하고 지역 내 중소기업에 대한 인식 제고에 나서도록 유도하는 것이 필요하다.

또한, 청년들이 실질적으로 체감하는 일자리 미스매치의 해결을 위해서 현재 충남에 거주하는 청년들의 적성과 학력 및 전공, 현재 충청남도 내의 노동시장 현황 및 구직에 필요한 최소한의 준비와 자격에 대해 정확한 정보를 파악하고 구축하여 이들에 대한 맞춤형 진로지도 교육을 강화할 필요가 있다. 선진국의 사례를 적극적으로 벤치마킹하여 지역 내 우량 중소기업과 교육기관과의 연계를 통한 직업 교육 및 기업인턴제도를 도입한 뒤, 이를 학교가 모니터링을 수행하며 학생들에게 홍보함으로써 해당 프로그램의 질적 향상을 이끌어낼 수 있다.

참 고 문 헌

- 고용노동부(2014). 직업능력 미스매치 OECD 시각에서 본 해결책은?
광주광역시(2012). 지역기업의 고용인식조사를 통한 일자리 창출방안.
김을식(2012). 한국의 고용현황과 일자리 미스매치. 이슈&진단, 제49호.
경기개발연구원.
백필규 외(2010). 중소기업 인력수급의 미스매치 실태분석 및 지원정책 효율화 방안.
기본연구 10-13. 중소기업연구원. pp.1~253.
신종각, 안준기(2013). 연령대별 청년고용 현황과 고용정책. 청년고용, 현실과
새로운 정책패러다임 세미나. 고용노동부·한국고용정보원.
오계택, 김영생(2013). 청년 고용에 영향을 미치는 기업의 인적자원관리 현황 분석
및 개선방안. The HRD Review, 2013년 11월. 현대경제연구소.
조준모(2012). 중소기업 인력미스매치와 청년층 인력 활용 방안. 지식경제부.
중소기업중앙회(2012). 청년층의 중소기업 취업인식 조사 보고서.
청년위원회·관계부처합동(2013). 현장의 목소리를 담은 청년 맞춤형 일자리 대책.
최영기 외(2012). 중소기업 인력난 완화를 위한 고용개선 방안. 정책연구, 경기개발연구원.
최창곤 (2009). 노동시장 Mismatch와 일자리 창출. 2009년 경제학공동학술대회 발표논문.
한국경영자총협회(2012). 청년실업과 세대간 일자리 갈등에 관한 조사.
한국노동연구원(2010). 학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선과제.
한국사회서비스정책연구원(2010). 실직 중견전문인력 활용 활성화 방안-중소기업
인력활용을 중심으로. 노동부
한국직업능력개발원(2002). 한국인의 직업의식조사(II).
Jackman, R., Layard, R., & Savouri, S.(1991). Mismatch: A Framework for
Thought, in Mismatch and Labour Mobility edited by Schioppa, P.
New-York: Cambridge University Press. pp. 44-104.

■ 집 필 자 ■

연구책임 · 김병국 한국생활자치연구원 대표

공동연구 · 남재걸 단국대학교 교수

문동진 한국생활자치연구원 연구위원

전략연구 2016-06 · 일자리 mismatches의 해결을 통한 충남 청년취업 활성화 방안 연구

글쓴이 · 김병국, 남재걸, 문동진

발행자 · 강현수 / 발행처 · 충남연구원

인쇄 · 2016년 12월 31일 / 발행 · 2016년 12월 31일

주소 · 충청남도 공주시 연수원길 73-26 (32589)

전화 · 041-840-1124(기획조정연구부) 041-840-1114(대표) / 팩스 · 041-840-1129

ISBN · 978-89-6124-347-6 03350

<http://www.cni.re.kr>

© 2016. 충남연구원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 연구보고서의 내용은 본 연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.