

충청남도 인적자원 육성 및 공급 실태분석

-대학 및 직업 인력을 중심으로-

장수명 (한국교원대학교 교수)

윤석천 (한국기술교육대학교 교수)

금인숙 (충북대학교 강사)

송두범 (충남발전연구원 연구위원)

최명주 (충남발전연구원 초빙연구위원)

발 간 사

본 연구는 충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터 기획과제의 하나이다. 본 연구에서는 충남지역 인력의 공급실태를 분석하여 충남지역 인적자원개발의 장기적인 계획을 수립하는 데 기초 자료의 하나로 사용될 수 있도록 하는데 있다.

본 연구는 두개의 독립된 부로 구성된다. 1부에서는 충남지역 인적자원 육성 및 공급 실태분석을 전문대학과 대학교 졸업자를 중심으로 파악하여 인적자원의 주요 공급처인 지역의 대학의 실태와 졸업생의 취업상태를 분석한다. 2부에서는 충남지역의 직업훈련의 현황을 분석한다. 두 연구에서 충남지역 인적자원개발의 기본과제를 도출하고자 한다.

본 연구는 충남지역의 노동수요를 분석하지 않고 있기 때문에 본 연구만으로는 많은 한계를 가지나 지역의 공급의 실태를 최초로 파악하여 공급체제의 문제점을 구체적으로 파악하고 있다.

이 연구가 충남의 인적자원개발계획에 유익한 기초 자료의 하나로서 역할을 하길 바란다. 연구진의 노고를 치하한다.

2005 년 12 월

충남발전연구원장 김 용 웅

목 차

제 1 부 충남지역 인적자원 육성 및 공급 실태분석

제 1 장 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구대상 및 연구문제	2
3. 연구방법 및 분석틀	3

제 2 장 지역혁신역량 구축방안으로서 산학협력의 이론적 배경

1. 산학협력의 개념정의	5
2. 산학협력체계 등장의 사회구조적 맥락	6
3. 산학협력의 기대효과 및 성과	9
4. 산학협력의 한계 및 문제점	13

제 3 장 전국대비 충남지역 고등교육기관 현황

1. 전문대학	17
2. 대학교	18
3. 고등교육기관 학제별 여성졸업자	20

제 4 장 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업성과와 일자리 특성

1. 취업률	22
2. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업경로	32
3. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업특성과 직업성격	33

제 5 장 고등교육기관 졸업자 취업과 일자리 특성의 결정요인

1. 전국 및 충청지역 고등교육기관 졸업자의 일자리 특성의 결정요인	53
2. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업특성의 결정요인분석	68

제 6 장 결론 및 논의

1. 충남지역 대학의 취업 성과로 본 산학협력의 관계	73
2. 충남지역 산학협력 체제의 수립의 필요	77

제 2 부 충남지역 직업훈련의 현황과 과제

제 1 장 서론

제 2 장 충청지역의 노동시장 개요

1. 경제활동인구의 특성	81
2. 실업률	84
3. 취업률	85

제 3 장 재직자 직업훈련 현황분석

1. 능력개발훈련 참여정도	90
----------------------	----

제 4 장 실업자 훈련

제 5 장 실태조사에 의한 결과

1. 조사대상 및 내용	107
2. 훈련성과	108

제 6 장 직업능력개발 사업 활성화를 위한 논의

1. 직업훈련 공급방식의 조정	111
2. 지역 특성 훈련프로그램의 개발보급	112
3. 훈련수요 분석체계의 확립	112
4. 직업훈련 상담의 직업능력개발 행정의 전문성 강화	113
참고 문헌	115

제1부 표 목차

<표3-1> 전국과 충남지역의 전문대학 현황	17
<표3-2> 전국대비 충남지역의 전문대학 현황비율	18
<표3-3> 전국과 충남지역의 대학교 현황	19
<표3-4> 전국대비 충남지역의 대학교 현황비율	19
<표3-5> 전국과 충남지역 고등교육기관의 유형별 여성졸업자	20
<표4-1> 전국 고등교육기관 졸업자 취업률	22
<표4-2> 지역별 고등교육기관 졸업자 취업률	23
<표4-3> 충남지역 전문대학 졸업자의 진출현황	24
<표4-4> 전국과 충청대비 충남지역 전문대학 졸업자의 취업률	24
<표4-5> 충남지역 전문대 여성졸업자의 진출현황	25
<표4-6> 전국대비 충남지역 전문대학 졸업자의 성별취업률	25
<표4-7> 충남지역 4년제 일반대학 졸업자의 진출현황	26
<표4-8> 전국대비 충남지역 대학교 졸업자의 취업률	27
<표4-9> 충남지역 대학교 여성졸업자의 진출현황	27
<표4-10> 전국과 충청대비 충남지역 대학교 졸업자의 성별취업률	28
<표4-11> 충남지역 고등교육기관 졸업자의 계열별 취업률	29
<표4-12> 충남지역 고등교육기관의 계열별 졸업자의 성별취업률	31
<표4-13> 2004년 전국과 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업경로	32
<표4-14> 대학설립유형별 졸업자의 취업률	34
<표4-15> 대학설립유형별 졸업자의 진출기업의 규모	35
<표4-16> 대학설립유형별 취업자의 전공일치도	35
<표4-17> 전국과 충청대비 충남지역 취업자의 계열별 전공일치도	36

<표4-18> 취업자의 출신교소재지와 근무지의 일치도	38
<표4-19> 2004년 전문대학과 대학교 출신 인적자원의 충남지역유입과 유출실태	40
<표4-20> 전국과 충청대비 충남지역 취업자의 정규직 취업률	42
<표4-21> 전국과 충청대비 충남지역 졸업자의 취업기업의 규모	43
<표4-22> 전문대학출신 취업자의 진출분야 산업분포	45
<표4-23> 대학교출신 취업자의 진출분야 산업분포	46
<표4-24> 전문대학출신 취업자의 노동진출 직업분포	48
<표4-25> 대학교출신 취업자의 노동진출 직업분포	49
<표5-1> 전체 대학과 전문대학 졸업자의 일자리의 특성의 결정요인	58
<표5-2> 4년제 대학 졸업자의 일자리 특성 결정	61
<표5-3> 충청지역 4년제 대학 졸업자의 취업결정	63
<표5-4> 전국 전문대학 졸업자의 일자리 특성 결정	65
<표5-5> 충청지역 전문대학 졸업자의 일자리 특성 분석	66
<표5-6> 충남지역 대학과 졸업생수	69
<표5-7> 충남지역 4년제 대학 졸업자의 취업 특성 분석	71
<표5-8> 충남지역 전문대 대학졸업생의 취업성과 분석	72
<표6-1> 충남지역 대학의 인력공급과 핀란드의 인력공급의 비교	76

제2부 표 목차

<표2-1> 성별 경제활동참가율 추이	83
<표2-2> 연령별 학력별 경제활동참가율 추이	84
<표2-3> 교육정도별 취업자	86
<표2-4> 연령별 취업구조	86
<표2-5> 산업별 취업구조	87
<표2-6> 직업별 취업자	88
<표3-1> 산업별 직업능력개발사업 현황	91
<표3-2> 기업규모별 직업능력개발사업 지원 현황	92

<표3-3> 유형별 직업능력개발 현황	93
<표3-4> 성별 연령별 재직자 훈련실시 현황	94
<표3-5> 직위별 재직자 훈련실시 현황	95
<표 3-6> 직종별 훈련방법별 재직자 훈련실시 현황	96
<표3-7> 훈련형태에 따른 훈련과정직종별 재직자 훈련실시 현황	98
<표4-1> 실업자 훈련생 현황	99
<표4-2> 연령별 실업자 훈련생 현황	100
<표4-3> 훈련과정종류별 실업자 훈련생 현황	101
<표4-4> 훈련직종별 실업자 훈련생 현황	102
<표4-5> 실업자 훈련과정 훈련생 상태	103
<표4-6> 지역별 자격증 취득현황	103
<표4-7> 훈련직종별 자격증 취득 현황	104
<표4-8> 훈련과정 종류별 자격증 취득 현황	105
<표4-9> 실업자 훈련생의 취업 현황	106
<표4-10> 실업자 훈련의 취업자 현황	106
<표5-1> 훈련기관운영의 중점 사항	108
<표5-2> 실업자 재취업 훈련의 애로사항	109
<표5-3> 실업자 재취업 훈련의 활성화 방안에 대한 의견	110

그림 목차

<그림2-1> 경제활동인구추이	81
<그림2-2> 경제활동참가율	82
<그림2-3> 실업률 추이	85

제 1 부

충남지역 인적자원 육성 및 공급 실태분석

-전문대학과 대학교 졸업자를 중심으로-

장수명

금인숙

제 1 장 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

지역사회의 발전은 지역의 산업발전과 인적자원에 기초하고 있다. 지식과 연구에 터한 혁신 능력에 따라 산업이 발전하는 현대 자본주의 체제에서 지역경제의 발전은, 지역에서 공급되는 인적자원의 질과 양에 크게 의존하게 된다. 특히 충남은 유망전략산업으로 첨단전자부품, 반도체, 통신기기, 자동차, 메카트로닉스, 첨단운송장비, 소프트웨어, 정보통신서비스 산업, 첨단작물, 첨단축산, 생물 등을 제시하고 있는데 이들 산업은 인적자원의 혁신역량에 크게 의존하는 산업들이다(제1차 충청남도 지역혁신발전 5개년계획).

물론 이런 산업들의 상당수 인력수요는 타지역의 대졸자나 경력자들이 유입됨으로써 공급될 수도 있다. 대부분의 전문 기술자의 노동시장이 전국단위로 형성되어 있어 타지역으로부터 공급이 가능하기 때문이다. 문제는 이러한 공급체제는, 지역의 교육훈련체제와 지역의 산업체제의 연계성이 낮아져 지역산업의 혁신역량을 제고하는 질 높은 인적자원을 훈련하는 데 장애요인이 될 수 있다는 것이다. 따라서 현재 지역의 대학과 직업훈련이 지역의 인적수요에 맞게 되어 있는지를 살펴보는 것이 절실히 필요한 시점이다. 특히 지역과 산업의 경쟁력을 높이기 위한 전략의 하나로 산학협력이 절실히 요구되는 시점에서는 무엇보다도 기초적인 자료분석이 선행되어야 할 것이다.

그러므로 본 연구는 충남지역에 국한하여 지역대학 출신의 인적자원이 노동시장에 어떻게 유입되고 있는가에 초점을 둔 지역으로의 인력유입과 타지역으로의 인력유출 실태파악에 주력하고자 한다. 또한 지역의 직업훈련이 지역의 노동수요에 양적, 질적으로 대응하고 있는가의 파악에도 중점을 두어 진행하고자 한다. 지역 인적자원 공급체제의 실태파악, 지역 인적자

원의 수급계획, 그리고 지역 산업발전에 상응하는 교육훈련체제로의 변화에 필요한 기초자료를 얻기 위한 목적에서 먼저, 지역의 산업발전을 위한 산학연계와 협력에 대한 이론적 논의를 검토할 것이다. 그 다음에는 지역의 인력공급실태를 파악하고자 지역의 4년제 대학, 전문대학 기관에서 교육과 훈련을 받고 있는 학생수와 졸업자수를 전공계열별로 분류하여 노동공급의 특성을 분석할 것이다. 마지막으로 지역의 4년제 대학, 전문대학 졸업생이나 훈련생의 취업성과를 지역의 산업과 직업과 관련지어 분석할 것이다.

2. 연구대상 및 연구문제

본 연구가 주요 조사대상으로 설정한 집단은 표본집단이 아니라 모집단 전체이다. 한국교육개발원이 2004년 4월에서 6월까지 실시한 2004년도 대졸자 취업통계의 조사대상 집단이다. 2003년도 8월에서 2004년도 2월에 전국 고등교육기관을 졸업한 527,635명 가운데 충남지역 전문대학과 일반 4년제 대학의 졸업자 31,845명을 주요 연구대상으로 삼았다. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업특성 파악을 위하여 비교대상으로 설정한 모집단 규모는, 연도와 분석단위에 따라 수시로 달라지고 있다는 사실도 미리 밝혀 둔다. 즉 대학졸업자의 연도별 취업률에 대한 분석에서는 문교부와 교육인적자원부에서 발간한 『교육통계연보』와 한국교육개발원이 구축한 교육통계조사의 데이터베이스를 주로 활용하였으므로, 연구대상 전체의 모집단 규모가 1980년도에는 52,288명이었으나 2005년도에는 574,637명으로 10배 이상으로 커진 변화가 있다. 또한 비교의 분석단위가 전국이나 충청지역이나 대전지역이나에 따라 모집단의 규모가 527,635명에서 79,717명과 25,685명으로 변하고 있다.

이렇게 설정한 연구대상집단을 중심으로 본 연구가 진행하려는 구체적인 분석내용은 다음과 같다. 1) 충남지역 고등교육기관 졸업자와 재학생의 전공계열별 분포의 시계열 상의 변화이다. 2) 충남지역 대학졸업자의 취업성가에 대한 전공계열별, 대학별, 남녀별, 대학설립유형별(국립/공립/사립) 차이이다. 3) 충남지역 대졸자의 지역 내 취업과 타지역 취업의 비율, 타지역 졸업자의 충남지역 취업의 성과분석이다. 4) 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업과 일자리 성격에 대한 분석이다. 취업의 산업별과 직업별 분포, 정규직 여부, 대기업 취업여부에 영

향을 미치는 요소를 분석한다.

3. 연구방법 및 분석틀

이 연구는 산학협력과 지역혁신의 체계라는 분석틀을 적용하여 지역의 산업과 교육기관 사이의 노동의 수요와 공급 관계를 양적으로 분석함으로써 향후 지역의 인적자본 형성의 전략개발에 필요한 자료를 확보하려는 것이다. 따라서 연구방법으로는 문헌분석과 통계분석 기법이 주로 활용될 것이다. 1) 산학협력과 교육훈련, 산업 클러스터에 관한 이론적 근거를 마련하려는 연구방법으로는 관련자료에 대한 문헌분석을 주로 행한다. 2) 교육통계연보의 분석, 교육인적자원부와 교육개발원이 함께 수집한 대학졸업자 취업조사자료에 근거한 지역대학과 직업훈련기관 졸업자의 진로와 취업성가에 대한 분석에서는 빈도분석, 교차분석, 분산분석 등의 통계분석 기법을 사용한다. 3) 지역대학 졸업자의 취업성격에 영향을 미치는 요인에 대한 원인분석에서는 회귀분석의 Probit 모형을 사용한다.

각 지역에서 인적자원의 개발계획에 관한 논의가 지역별 연구개발원을 중심으로 매우 활발하게 진행되고 있다. 허나 부산시인적자원기본계획의 경우에서처럼, 개개의 지역특수성을 감안한 인적자원의 교육훈련, 공급 및 수요에 대한 체계적인 접근에 기초하지 않은 경우가 많다. 즉 수급체계에 대한 접근이 이루어지지 않고 있다. 경제활동과 산업활동에 있어서 각각의 개별지역은 주요한 근거지를 형성하고 있으며, 지역의 인적자원은 산학협력의 기초를 이루고 있다. 그러므로 지역경제와 산업의 특수성에 천착한 노동의 수요공급의 차원에서 대학을 중심으로 하는 고등교육기관에 대한 좀 더 체계적인 논의와 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

노동공급의 차원에서 대졸자에 대한 전국단위의 연구는, 한국교육개발원(2004), 장수명(2004), 직업능력개발원(2004) 등을 통하여 축적되어 왔다. 그럼에도 불구하고, 지역의 인적자원의 기본이 되는 지역단위의 노동력의 유입과 유출, 지역의 산학협력 단지조성의 일자리 창출효과에 대한 체계적인 분석은 그리 많지 않은 실정이다.

그러므로 이번 연구에서는 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업성과와 경제활동의 관계를 지역차원에서 분석하여 지방대학의 인력공급의 실태파악과 인적자원의 개발계획 수립에 도움

을 주고자 한다. 그래서 충남지역 대졸자 개인의 특성, 전공계열의 특성 및 대학의 특성을 지역경제와 연계시키는 분석틀에 입각하여, 지역의 산업과 대학의 교육과 훈련을 어떻게 효율적으로 연계할 수 있는지에 대한 함의를 밝혀내고자 시도한다.

제 2 장 지역혁신역량 구축방안으로서 산학협력의 이론적 배경

1. 산학협력의 개념정의

현재 전 세계적으로 널리 통용되고 있는 용어로서의 산학협력은, 지식기반 산업의 발전과 중소기업(small and medium sized enterprises, SMEs)의 성장을 고무하고 촉진시키려는 다양하고도 체계적인 노력을 뜻하는 개념으로 알려져 있다. 하지만 16개가 넘는 유사용어가 존재한다는 사실이 시사하는 것처럼, 산학협력은 대단히 다의적인 해석과 이해가 가능할 정도로 애매하고 모호한 개념이기도 하다.

산학협력을 지칭하는 가장 일반적인 용어는 ‘과학단지(science park)’, ‘연구단지(research park)’이다. 그러나 나라마다 사용하는 용어가 달라서 미국에서는 ‘연구단지’나 ‘기술단지(technology park)’로 불리고 있고, 유럽과 영국에서는 ‘과학단지’라는 말이 선호되고 있는 편이다. 반면에 프랑스에서는 다소 특이하게 ‘기술지배세계(technopole)’나 ‘기술지배사회(technopolis)’라는 용어가 보편적으로 사용되고 있다.

산학협력은 나라마다 지칭하는 용어와 의미가 다르고, 학자마다 규정하는 내용과 방식이 매우 상이하여 한 마디로 정의내리기 어려운 개념이다. 어떤 시기, 어떤 상황과 조건에서, 누가, 어떤 목적을 가지고, 어느 측면에 강조점을 두어 구축하였는가에 따라 무수히 다양한 형태와 특성의 산학협력체계가 존재할 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 공통적으로 보유하고 있는 특성 또한 존재하므로, 산학협력의 개념정의가 아주 불가능한 것만은 아니다. 대부분의 산학협력체계가 공통으로 지닌 특성은 다음의 4가지로 요약할 수 있겠다.

1) 기업이 지역의 교육기관이나 연구기관과 연계되어 있는 협력체계라는 것이다. 2) 공공기관이 개입하여 형성한 산업별 클러스터에서 주로 발견되는 특성으로 기업에게 필요한 물적자원의 인프라를 제공해주는 지원체계와 협조체계라는 것이다. 3) 연구개발, 기술혁신 및 기술이전의 기능을 수행함으로써 생산성에서 경쟁력을 점유하기 위한 산업체와 대학의 결합체계라는 점이다. 4) 기업의 양적 증대와 질적 성장에 입각한 경제발전을 도모하기 위하여 업계와 학계가 공동으로 노력하는 협동체계라는 점이다. 특히 대부분의 나라들에서 국가정책으로 추진하는 산학협력은, 새로운 지식기반 산업분야에서 민간기업의 중추로 작용할 수 있는 다양한 형태의 중소기업의 창업을 용이하게 하여 고용증대의 효과를 낳는 방식으로 경제의 지속적인 성장이라는 핵심목적을 추구하는 유기적인 협력체계라는 특성을 지니고 있다.

물론 모든 형태의 산학협력이 4가지의 특성을 모두 지니고 있는 것은 아니다. 어떤 형태의 산학협력이든 기업의 양적, 질적 성장을 통한 경제발전의 기능을 수행하는 협력체계라는 점에서는 동일하지만, 협력의 내용과 방식에서 상이하기 때문이다. 그러므로 본 연구에서는 원활하고 실효성 높은 노동의 수급체계를 확보하기 위한 유형의 유기적인 협조체계로서 교육기관과 연계된 산학협력의 개념정의에 주로 한정하여 접근하고자 한다.

2. 산학협력체계 등장의 사회구조적 맥락

기계화에 의한 공장제 생산체제로의 전환을 의미하였던 산업혁명으로 인한 도시 대규모 제조업의 발달은 수많은 사회적 결과를 낳았다. 그 중에서도 일의 생산성을 극대화하고자 구축된 자본주의 생산양식은, 사회의 모든 부문에서 기능적 전문화, 위계적 관료화, 행정적 합리화, 그리고 공간적 효율화를 촉진시켜 왔다. 초기자본주의의 본원적 축적단계에서의 노동은, 철저하게 구상과 실행을 분리하고 탈숙련화하면서 주요 핵심정보와 지식을 관리자와 자본이 독점하는 방식으로 철저하게 통제되었다(Braverman, 1974).

저임금과 장시간의 고강도 노동으로 대다수 노동자가 구매력을 지닐 수 없었던 테일러주의 생산체제의 모순으로 야기된 세계공황은, 포드주의로의 구조재편을 강제할 수밖에 없었다. 고임금화, 노동시간 단축, 그리고 노동환경의 개선이라는 노동자의 구매력 확보전략에 의거한

포드주의 축적체계는, 두 마리 토끼를 동시에 잡는 성과를 이루어 내었다. 생산력으로서 노동자의 생산성과 구매력으로서 노동자의 소비성의 극대화가 그것이다. 그 결과 생산에 재투입되고도 남아도는 거대 유희자본, 금융자본이 등장할 정도로 풍요로운 물질적 토대를 이룩한 것이다.

물질적 풍요는 자본의 포화상태에 그치지 않았다. 대다수 가정에서의 TV 수상기나 PC의 보유수가 두세 대에 달하고, 온갖 종류의 가전제품을 거의 완전히 갖추고 있으며, 자동차도 한두 대는 모두 가지고 있을 정도로, 필요한 모든 물품을 구비한 상태이다. 공급과잉과 상품소비의 한계로 시장 또한 포화상태에 이른 것이다. 규격화, 표준화된 대량상품은 구매력을 상실한 반면, 고부가가치의 소량상품에 대한 시장의 수요는 급격히 상승하기 시작하였다. 이러한 시장의 수요변화는, 정보혁명에 기초한 자본주의의 세계화 전략과 맞물려 소품종의 대량생산을 위한 규모의 경제(economy of scale) 생산체계에서 다품종의 소량생산을 위한 범위의 경제(economy of scope)로의 구조조정을 강제하는 직접적인 요인으로 작용한 것이다. 정규직의 비정규직으로의 노동유연화, 대기업 제조업 부문의 중소기업과 하청업체로의 외주화와 네트워크화는 대다수 노동자들의 물질적 기반과 직업안정성을 크게 악화시키는 한편, 자본의 이윤을 극대화하고 있다.

정보혁명에 의하여 정보의 사회경제적 가치가 상승한 것은 사실이다. 그러나 정보 그 자체로서는 아무런 경제적 가치도 없는 것이다. 기업이 사고 팔수 있는 정보제품, 정보서비스, 정보체험 등으로 변형시켜야만, 정보는 비로소 사회가치, 경제가치, 상품가치, 교환가치 등을 창출하게 되는 것이다. 공급과잉으로 인한 경기침체에서 벗어나기 위한 지식기반 산업으로의 전환전략으로서, 치열한 경쟁 속에서 살아남기 위한 우위성 확보전략으로서, 그리고 신중의 최첨단 기술직과 서비스직과 같은 일자리의 창출전략으로서 후기산업사회에서 주력생산품이었던 문화상품의 차원을 넘어선 정보상품, 지식상품, 기술상품, 그리고 체험상품으로의 전환이 진행되고 있으며, 기업의 조직구조는 탈분화와 탈위계의 수평적이고 유연한 팀조직으로 빠르게 개편되고 있다. 노동자와 소비자와의 전인적이고 인격적인 관계가 기업성패의 결정적인 요인으로 강조되기 시작하였다. 기업은 더 이상 소비자가 원하는 제품을 생산하여 공급하는 공장이 아니기 때문이다. 극장에서의 연출가처럼, 소비자로 하여금 훌륭한 연기자로서의 만족감과 성취감을 체험하도록 해야만 하기 때문이다.¹⁾

이렇게 정보와 지식, 과학과 기술에 기반한 포스트-포드주의 유연생산체제로의 구조재편이

이루어지는 사회맥락에서 활로개척의 방안으로서 산학협력체계가 구축되기 시작한 것이다. 물론 산학협력의 기원은 빅토리아시대 영국의 경제학자였던 알프레드 마샬(Alfred Marshall, 1842-1924)로까지 거슬러 올라간다. 규모의 경제의 기반조성안으로서 산업클러스터 형성론을 최초로 주창하였으며, 창업을 적극적으로 촉진하고 지원하는 동시에 일자리와 국부의 창출을 위해서도 학계와 업계가 함께 체계적으로 노력하는 센터의 모델을 제시한 학자이기 때문이다. 그러나 실제로 산학협력이 형성된 것은 1951년에 이르러서였다. 그것도 영국이 아닌 미국에 세워진 것이다. 스탠포드대학이 조성한 연구단지로, 1990년 현재 미국에서만도 수백 개에 달하는 산학협력의 모델로서의 역할을 하였다. 미국에서의 산학협력은 대학이 주체가 되어 구축된 반면, 유럽에서의 산학협력은 주로 지방정부와 민간기업에 의하여 형성되었다(Thomas K. Grose, 2003).

1970년대 초반에 취해진 금융자본주의, 문화자본주의의 세계화 전략으로 총체적 사회격변을 겪어야만 하였던 서구 발전국과는 달리, 한국은 1990년대 전반까지도 정보화와 세계화의 영향으로부터 상대적으로 자유로웠다. 그러나 1997년 외환위기 이후 IMF 관리체제 하에서 본격적으로 시작된 세계화는, 일시에 한국인의 일상 삶을 송두리째 바꾸어 놓았다. 유연체제로의 노동시장의 재구조화는, 대다수 사람들의 일자리를 빼앗거나 임시직으로 전환하는 방식으로 이루어지고 있다. 그 결과, 20%의 고소득층을 제외한 나머지 한국인을 빈곤 속으로 몰아넣고 있다. 이태백과 사오정이라는 말이 폭넓게 회자될 정도로, 80%에 해당하는 대다수 한국인들은 실업자나 비정규직 노동자로 전락하고 있는 실정이다. 게다가 1990년대 중반부터 취해진 국가의 대학설립의 준칙주의와 대학정원의 자율화와 같은 고등교육의 양적확대 정책은, 청년 실업의 문제를 더욱 악화시키는 직접적인 요인으로 작용하고 있는 상태이다. 고등교육기관 졸업자의 실업문제, 그 중에서도 지방대출신의 실업문제와 비정규화가 심화되는 상황에 대한 타결책의 하나로 국가차원에서 정책적으로 추진되어 나온 것이 바로 산학협력이었다. 1999년부

1) 체험사회라는 개념은 많은 사람들이 각기 서로 다른 관점에서 사용하고 있다. 일례로 사회학자이면서 문화연구가인 덴진(Denzin, 1991)은, 비판적 관점에서 체험의 상품화를 자본주의의 최종단계로 파악했다. 『미래의 충격』의 저자 토플러(Toffler)도 일찌기 체험사회의 징후를 간파하고 있었다. 이전의 산업사회와는 확연히 다르지만 대다수 일반인이 아직도 감지하지 못하고 있는 체험사회의 구조적 특성을 지칭하기 위한 개념으로, 체험경제(experience economy)라는 용어를 처음 사용한 학자는, 파인과 길모어(Pine and Gilmore, 1997, 1998, 1999)이다. 소비자/고객이 생산품이다(the customer is the product)라는 말에서, 체험사회의 특징적 성격이 단적으로 드러난다. 더 이상 구입할 필요가 느껴지는 물건이나 제품이 존재하지 않는 물질적 풍요 속에서는, 가지지 않은 것이 없는 관계로 아직 경험하거나 체험하지 못한 것을 찾아 나갈 것이다. 새로운 상품의 원천은 바로 소우주에 해당할 정도로 불가해하고 무한한 인간과 삶 자체가 되어 가고 있는 것이다.

터 시작하여 지금도 진행 중에 있는 국책사업으로 '두뇌한국 21(Brain Korea, BK21)'은 연구 중심의 산학협력에 해당한다. 반면에 2004년부터 향후 5년간 1조 3,700억원의 예산을 투입할 계획으로 2004년 현재 이미 2,200억원을 지원하여 참여정부의 국책시범사업으로 집행하고 있는 '지방대학 혁신역량 강화사업(NURI사업)'은, 지방대학의 우수인력양성과 졸업생 취업률제고 및 지역경제발전을 목적으로 하는 교육과 훈련중심의 산학협력이다.

3. 산학협력의 기대효과 및 성과

포드주의 생산체제에서 포스트-포드주의 유연생산체제로의 구조전환이 이루어지는 과정에서 서구의 발전국은 수많은 실업자를 양산하였다. 1970년대 10년간에 걸쳐 누적된 실업문제의 해법으로 제시된 산학협력 활성화정책이, 1980년대에 걸쳐 지방정부 차원에서도 적극적으로 추진되었다. 지방정부의 예산이 대거 투여되면서 산학협력의 조성이 가열차게 진행되었다. 그러나 고용창출의 효과는 미미한 것으로 나타났다. 부분적으로 지역에 따라 얼마간의 새로운 일자리가 만들어진 것은 사실이다. 그러나 구조적인 경기침체와 장기적인 실업문제의 해결책으로서는 역부족이었다. 특히 연구중심의 산학협력은 더욱 그랬다. 미연방정부 차원의 국방예산이 집중적으로 지원되었던 캘리포니아의 실리콘 벨리(Silicon Valleys), 국방예산과 다국적기업의 재정지원으로 조성된 영국의 해리웃 와트(Harior-Watt)와 케임브리지(Cambridge)가 그 대표적인 예이다(앤드르 웹스터, 1998; 95-102). 그러나 모든 산학협력이 주로 거대 다국적기업의 생산성만을 향상시킨 것도 아니고, 원래의 설립취지와는 반대로 지역차원의 일자리 창출과 경제발전에 저해요인으로 작용한 것만도 아니다. 그러므로 충남지역 인적자원의 수급계획과 산업발전에 상응하는 교육훈련체제로의 전환계획에 도움이 되는 국내외 몇몇 성공사례를 살펴보겠다.

1) 미국 코넬(Cornell)대학의 학교기업형 산학협력

미국 코넬대학 호텔경영학과가 세계적 호텔체인 힐튼(Hilton)과 결합하여 학교기업으로서

스테틀러(Statler) 호텔을 설립하여 운영하는 형태의 산학협력이다. 인력배출과 취업률제고를 주요 목적으로 하는 산학협력이다. 호텔 에즈라 코넬(Hotel Ezra Cornell, HEC), 테마요리(Them Cuisine and Beyond, TCAB), 경영인턴 프로그램(Management Intern Program, MIP), 호텔운영과 실무경험 등의 현장실습 프로그램 등을 통하여 이론과 실무에 능한 우수인력을 양성하고 있으며, 졸업생 전원을 스테틀러(Statler) 호텔에 취업시킬 정도의 100% 취업률과 매년 흑자경영의 성공적인 성과를 기록하고 있다(신기동/김예성, 2004; 109-110).

2) 미국 위나치 벨리 전문대학(Wenatchee Valley College)의 산학협력기관

2002년 위나치 벨리전문대학에 설립된 농촌혁신관리 연구기관(Institute for Rural Innovation and Stewardship, IRIS)은, 워싱턴주립대학을 포함한 고등교육기관과 수많은 학교, 공공기관, 비영리단체, 그리고 민간기업체가 유기적으로 결합한 협력체제이다. 중앙워싱턴 지역의 농민과 농업과 산업이 직면한 수많은 경제문제, 사회문제, 환경문제에 공동으로 대응하고자 연구개발과 교육훈련 프로그램에 참여하고 있으며, 교육기회와 고용기회의 확대를 위하여 노력하고 있다. IRIS가 역점을 두어 수행하는 사업은, 가족중심의 농업과 농업관련기업의 소득증대, 현장실습 중심의 인재양성교육, 자연자원의 관리와 에너지 보전에서 생태적으로 건강하고 사회적으로 건전한 경영혁신, 새로운 시장전략의 개발, 부가가치 상품과 기술의 개발 연구 등이다. 그 결과는 지속가능한 농업기반의 확립과 지역산업과 농업경제의 발전으로 나타나고 있다.

우수인력양성과 고용기회확대에 주력하는 협력체계인 관계로, 몇 개월에 걸쳐 집중적으로 이루어지는 단기코스에서 2년제의 준학사과정과 4년제의 학사과정에 이르는 다양한 교육과 훈련 프로그램을 운영하고 있다. 직업훈련의 분야와 직종도 대단히 다양하다. 농업관련 기업과 경제분야만해도 농업회계사, 은행대출사, 시장관리사, 농업기업가, 농업법률가, 공인중계사, 농업경제인 등과 같은 직종으로의 직업교육이 이루어지고 있다. 과학과 기술분야에서는 컴퓨터체계분석가, 식품안전과 생명체계사, 생명공학사, 품질보증검사자 등과 같은 직종의 교육이 행해진다. 그 밖에도 자연자원과 환경분야, 신문잡지와 방송과 광고 및 관계관리 등의 커뮤니케이션분야, 작물과 과수와 원예의 농업생산분야, 야외활동과 여가활동분야, 그리고 도

시농업과 환경관리분야에서 50여 직종에 대한 직업훈련이 이루어지고 있다.

모든 농업관련 기술교육은, 지역사회의 전폭적인 지원으로 이루어진다. 따라서 대다수 학생에게 장학금의 혜택이 주어지고 있어서 학업성취도가 상당히 높다. 또한 대학과 학교소유의 농장과 온실, 실험실과 작업장에서의 인턴실습과정을 거치도록 하는 학점운영제 방식으로 직업훈련이 이루어지기 때문에, 곧장 실무에 투입될 수 있는 능력과 자질을 구비하게 된다. 2년제 준학사과정을 마친 졸업자들의 취업률은 100%에 달하며, 원예업, 농업관련 산업체, 환경업체 등과 같은 고소득 직종으로의 진출이 원활하게 이루어지고 있다.²⁾

3) 핀란드 전문대학의 산학협력체계

핀란드 정부가 급변하는 노동시장의 수요변화에 대응하기 위한 국책사업으로 직업교육과 훈련의 질적 성장을 담보할 수 있는 전문기술인 양성학교로 설립한 고등교육기관이 바로 전문대학(Polytechnic)이다. 지역의 기업체와 긴밀하게 결합한 산학협력에 기반한 고등전문교육기관으로서 핀란드 전문대학들의 특징은, 지역의 산업체가 요구하는 분야의 고급인력을 배출하기 위하여 기업체가 필요로 하는 분야를 전공과목으로 개발하여 교육하고 있다는 점이다. 게다가 현장중심의 교육으로 재학생들이 기업체로 들어가 인턴실습과정을 거치도록 하고 있다는 점이다. 그러나 핀란드 전문대학이 본래 의도하였던 기대효과를 거두게 된 비결은, 졸업반 학생들의 졸업논문 지도체계와 현장실습 프로젝트이다(신기동/김예성, 2004; 120-121).

대부분의 대학에서 교수의 조력 하에 졸업논문이 작성되는 방식과는 판이하게 진행된다. 논문의 주제가 학생이나 지도교수의 관심에 의해서 선정되는 것이 아니다. 기업이 산업현장에서 절실히 필요로 하는 주제가 선정되는 것이다. 논문지도도 교수가 하지 않는다. 6개월에서 7개월에 걸쳐 기업의 실무담당관이 직접 지도하고 감독하는 일정에 따라 작성되는 것이다. 그 결과 졸업논문의 연구결과가 곧장 기업의 생산성 향상 자원으로 활용되는 실효성과 적용성을 지니게 되는 것이다.

전문대학의 졸업요건은 졸업논문의 통과에 그치지 않는다. 현장실습 프로젝트(Workplace project)와 졸업인증 프로젝트(Diploma)를 이수해야 한다. 학생이 선택한 학교연계 기업체로

2) <http://iris.wvc.edu/IRIS/program.asp>

직접 들어가 기업과 공동으로 선정한 프로젝트를 성공적으로 이수하여 학점을 취득해야 하는 제도이다. 그리하여 핀란드의 전문대학 졸업자는 자신의 적성에 맞는 직업을 얻을 수 있는 취업기회 획득의 혜택을 누리고 있으며, 지역의 산업체 역시 필요한 유능한 인력을 적시에 공급 받게 되는 성과를 내고 있다.

4) 대구 영진전문대학의 산학협력체계

지역의 기업체가 필요로 하는 전문인력을 양성하는 교육훈련기관으로서 영진전문대학의 산학협력의 특징적 성격은, 연계된 기업체가 주문하는 교육내용과 기술내용을 교과과목으로 개발하여 운영하는 주문식교육이라는 데에 있다. 영진전문대학은 대구와 경북지역에 위치하고 있는 670여 개 기업체의 임직원으로 구성된 산학협동위원회와 교육자문위원회가 서로 정보와 기술을 교환하고 교류하는 방식으로 지역의 산업현장에 부합하는 다양한 교육과 훈련 프로그램을 개발하여 수요자중심의 현장성 높은 인력을 배출하고 있다. 때문에 국가고객만족도에서 최근 3년 연속 1위를 차지하고 있으며, 입학과 함께 취업이 보장되는 대학으로서 11년 연속 90%가 넘는 최고의 취업률을 자랑하고 있다. 전문대학 종합평가에서 전국 1위를 차지할 정도로 학교의 위상도 대단히 높아져, 취업과 교육의외가 채도 할뿐만 아니라 실험실습 장비와 기자재의 기증과 장학금과 기탁금의 기부가 늘어나고 있는 상황이다.

영진전문대학의 산학협력체계가 성공적인 사례로 알려지게 된 배경에는, 산업체에서의 기업 활동 경험이 많은 교수진의 확보라는 요인과 학생 1인당 국내 최다의 최첨단 실험실습 기자재를 보유한 요인도 크게 작용하였을 것이다. 그러나 산업체로부터의 수요가 높은 전문인력 양성과 취업률 제고에 성공할 수 있었던 것은, 주문식교육 이외에도 재학생의 적성과 선택에 따른 특정 기술분야별 소집단 지도제라는 교육혁신이 정예의 전문기술인 양성에 주효하였기 때문이다. 또한 기업체와 공동으로 기획한 현장 프로젝트에 학생들을 직접 참여시키는 60여개의 전공연구회의 영향도 컸고, 일부의 학과에 한정되기는 하였지만 졸업인증 제도를 부분적으로 도입하여 실시한 결과이기도 하다(신기동/김예성, 2004; 135-140).

4. 산학협력의 한계 및 문제점

포드주의 생산체제에서 포스트-포드주의 유연생산체제로의 구조전환이 이루어지는 과정에서 서구의 충남지역 경제발전에 근간이 되는 노동력의 수급체계를 학계와 업계가 공동으로 수립하는 데에는 위에서 간략히 살펴본 성공사례로부터 도움을 받을 수 있겠지만, 실패로 귀결된 기존의 산학협력이 안고 있는 한계와 결함으로부터도 많은 시사점을 얻을 수 있다. 그래서 그 동안 한국에서 형성된 산학협력의 문제점을 짚어보고자 한다.

먼저, 국가차원에서 추진된 산학협력이 크게 실효를 거두지 못한 사실부터 지적해야 할 것 같다. BK21은 대학원을 지원대상으로 설정한 연구중심 산학협력을 구축하기 위한 정부의 국책사업이라서 교육과 훈련중심 산학협력에 초점을 두고 있는 본 연구와는 다소 거리가 있으나, 지역발전과 개발 차원에서 합리적이고 효율적인 노동수급체계 확립을 위한 산학협력에 시사하는 사회적 함의가 적지 않은 관계로 기대효과를 얻지 못한 문제점 정도는 언급하는 것이 순서일 것 같다. 그래서 BK21 사업의 한계를 알아본다. 그 다음에는 NURI사업의 1차년도 평가를 살펴보고, 마지막으로 산학협력의 대학구조적 문제점이 무엇인가도 밝혀보고자 한다.

1) BK21 사업의 문제점

정보기술, 첨단기계, 생명공학, 디자인, 한방의학, 문화, 영상 등의 최첨단과학과 기술분야에서 전문인력을 양성하기 위한 연구중심의 산학협력체계의 확립방안으로 집행된 BK21은, 1999년부터 2005년까지 7년간 1조 4천억원의 국가예산이 투입된 거대사업이었다. 인재의 양성과 연구인프라의 구축이라는 커다란 성과를 이룩했다는 주무부처인 교육인적자원부의 평가와는 달리, 예산만 낭비하였다는 비판이 나오고 있다. 비판의 근거로는 첫째, BK21 사업의 준비기간이 충분히 길지 않았던 요인과 관계가 깊다(이연정, 2004; 37). 너무 성급하게 추진한 결과, 사업단 선정과정에서 선별기준과 평가체계의 미흡으로 지역의 산업체와 유기적이고 긴밀한 협력체계를 구축할 능력이 없는 대학이 최첨단과학과 기술분야에서 대형사업단으로 선정되었던 것이다. 지역의 경제와 기업체의 특성을 고려하지 않은 결과, 선정된 사업단의 사업계획이 현실성과 적실성이 없어서 지역의 산업체로부터 외면당하게 한 것이다. 따라서 지역수요의 인력

양성과 취업률제고의 효과도 거두기 어려웠다.

둘째, BK21 사업의 60%이상을 국립과 공립대학이 차지하였으며, 국공립대 가운데서도 서울대와 한국과학기술원과 같은 일부 대학에 집중된 편향성이 너무 두드러져 대학간, 지역간 불균등발전을 심화시켰다는 것이다(이연정, 2004; 37-38). 대학의 서열화와 위계화의 문제를 오히려 악화시켰으며, 연구비의 투명하고 합리적인 사용을 저해하고 부실연구를 초래하는 뿌리깊은 연구관행도 심화시켰다는 것이다. 셋째, 인문사회과학이 배제됨으로써 대학의 비관학문과 자유정신을 위축시켰으며, 체험사회와 서비스사회로의 구조변화가 이루어짐에 따라 핵심자원으로 떠오르고 있는 인문사회과학의 상품가치 발굴과 창출에도 실패한 셈이다.

2) NURI사업의 1차년도 평가

지방대학을 집중지원하여 지역경제가 요구하는 전문기술인력을 배출하고, 새로운 일자리를 창출하여 지방대출신의 청년실업문제를 해결하려는 정책사업으로 집행된 NURI사업에 대한 1차년도 평가가 나왔다. 111개 사업단에 113개의 지방대학이 참여한 1차년도 평가결과, 7개 사업단의 사업지원이 운영실태 미흡으로 취소되었다. 61개 사업단에게는 예산삭감의 조치가 단행되었고, 사업취소가 예견되었던 14개 사업단은 자진탈퇴하였다. 사업추진 1년만에 절반이상이 탈락되거나 축소되었다는 평가를 받은 원인적 요인은 무엇인가?

포스트-포드주의 유연축적체제로의 구조변화가 초래하는 경기침체와 청년실업, 대학정원을 밑도는 입학지원자로 인한 지방대의 위기와 지방대의 부실화 문제를 동시에 극복하려는 정책사업이 초반부터 제대로 수행되지 못하는 데에는 BK21사업에서와 유사한 저해요인의 작용이 있었다는 지적이다. 첫째로, 선정과정에서의 문제점이다. 사업의 추진의지와 추진역량이 별로 없는 국립지방대에 집중되는 방식으로 사업단이 선정되었다는 것이다. 그리고 지나치게 이공계열에 편중되어 총 111개 사업단 중에서 인문사회계열의 사업단은 28개에 불과하였다는 점이다(이연정, 2004; 36). 둘째, 주관부처인 교육인적자원부의 구조적 결함이라는 첫째 요인과 맞물려 있는 대학구조의 문제이다. 연구와 교육 모두에서 혁신성과 효율성이 결여된 대학사회의 구조와 관행이 바뀌지 않은 상태에서는 아무리 탁월한 정책사업도 실효를 거두기는 불가능하리라는 점이다. 셋째, 교육부와 고등교육기관 모두의 구조혁신이 선행되지 않은 데서 기인

한 요인이다. 대학의 운영실태에 대한 교육부의 파악능력과 관리감독의 부재로 인한 사업단의 실효성 없는 집행과 방만한 운영이다.

3) 기존 산학협력의 한계

대학설립준칙원리와 대학정원자율화의 고등교육대중화 정책의 결과로, 대학교육이 양적으로 확대된 것은 사실이다. 하지만 교육의 질은 하락하였다. 연구역량과 교육역량에서 국제경쟁력은 고사하고 초중등교육의 수준에도 미치지 못하고 있는 실정이다. 따라서 우선적으로 대학의 구조개혁이 선행되지 않은 산학협력은, 형식적인 차원에서 벗어나지 못할 전망이다. 그 단적인 근거가 지역의 산업체와의 실질적인 협력관계를 형성하려는 의지가 부족한 것이다. 공공기관이나 자치단체가 개입하여 산학협력을 추진한다 하더라도, 지금과 같이 재학생의 산업체 작업현장으로의 투입이 중소기업은 인력부족을 보충하고 학생은 아르바이트로 돈벌이 하는 수준에 머물 것이기 때문이다. 산업체가 직접 교육에 참여하는 학점제의 현장실습제도와 체험학습제도가 도입되지 않는 한, 산학협력의 기반구축은 예산만 낭비할뿐 실효를 얻기는 요원할 것으로 보인다.

둘째로 대학사회에서 문화가치의 근본적인 변화가 선행되지 않은 데서 오는 한계이다. 유럽에서와 마찬가지로 한국에서도 상업주의 이해관계로부터의 초탈성을 우월시하는 대학사회의 문화가치가, 위나치 벨리전문대학과 같은 산학협력체계를 구축하는 데에 직접적인 장애요인으로 작용하고 있기 때문이다. 산업발전의 물질가치, 자유정신의 문화가치, 그리고 지구환경과 자원의 자연가치를 조화시켜 새로운 대학정신과 문화를 창조하는 일도 산학협력의 성공적 구축의 관건으로 보인다.

셋째, 이공계 중심의 산학협력으로 치중되는 것도 커다란 결함이다. 급부상하고 있는 고부가가치의 체험산업과 서비스산업에서는 인간과 사회 자체가 경제발전의 핵심자원으로 전환되기 때문이다. 그리고 생산자와 소비자, 사용자와 노동자, 인간과 자연간의 적대관계가 아닌 상생관계로의 전환에 기초한 새로운 경제발전은 이공계의 과학기술만이 아니라 세계를 전체적으로 조망할 수 있는 인문사회과학적인 마인드가 절실히 요구되기 때문이다.

지금까지 간략하게 고찰한 산학협력에 관한 문헌정보에 기초하여 인력의 공급자인 학계와

수요자인 산업체가 공동으로 협력하여 지역발전을 견인할 수 있는 교육체계의 재편계획을 수립하는 데에 필수적으로 요구되는 기초자료를 얻고자, 다음절에서는 충남지역 전문대학과 대학교의 실태와 현황에 대한 통계분석을 행한다.

제 3 장 전국대비 충남지역 고등교육기관 현황

1. 전문대학

<표3-1>과 <표3-2>의 통계자료는 전국대비 충남지역의 전문대학현황에서의 변화추세를 보여주고 있다. 우선 학교 수에서 전국 각 지방에 분포되어 있는 전문대학 중에서 충남지역이 차지하고 있는 비율은 5% 내외인 것으로 나타났다. 1989년 대전과 분리되기 이전의 시기인 1980년에는 11개교로 8.6%, 1985년에는 10개교로 8.3%에 달하였다. 그러나 충남이 대전과 분리된 해인 1989년과 그 다음해인 1990년에는 10개교에서 절반인 5개교로 격감하였다. 그 결과 1990년의 전국대비 비율이 4.3%, 2005년의 4.4%로 떨어진 경우를 제외하고는 5%에서 5.7%에 이르는 범위 내에서의 변화를 보이고 있다.

<표3-1> 전국과 충남지역의 전문대학 현황

(단위: 개, 명)

연도	학교수		입학생수		재적생수		졸업생수	
	전국	충남	전국	충남	전국	충남	전국	충남
1980	128	11	80,620	5,992	165,051	11,093	-	-
1985	120	10	108,483	8,277	242,117	18,505	73,927	6,149
1990	117	5	130,670	3,080	323,825	7,900	87,131	2,110
1995	145	8	223,689	6,356	569,820	13,681	143,075	2,956
2000	158	9	318,135	13,690	913,273	36,984	223,489	7,859
2001	158	8	322,687	12,774	952,649	37,047	232,972	8,403
2002	159	8	311,304	12,528	963,129	38,240	239,114	8,470
2003	158	8	275,318	10,987	925,963	38,019	246,789	9,367
2004	158	8	259,182	10,355	897,589	36,612	226,886	9,044
2005	158	7	251,283	8,678	853,089	33,369	228,763	8,644

<표3-2> 전국대비 충남지역의 전문대학 현황비율

(단위: 개, 명, %)

연도	학교수		입학생수		재학생수		졸업생수	
	전국	충남	전국	충남	전국	충남	전국	충남
1980	128	8.6	80,620	7.43	165,051	6.72	-	-
1985	120	8.3	108,483	7.63	242,117	7.64	73,927	8.32
1990	117	4.3	130,670	2.36	323,825	2.44	87,131	2.42
1995	145	5.5	223,689	2.84	569,820	2.40	143,075	2.07
2000	158	5.7	318,135	4.30	913,273	4.05	223,489	3.52
2001	158	5.1	322,687	3.96	952,649	3.89	232,972	3.61
2002	159	5.0	311,304	4.02	963,129	3.97	239,114	3.54
2003	158	5.7	275,318	3.99	925,963	4.12	246,789	3.80
2004	158	5.7	259,182	4.00	897,589	4.08	226,886	3.99
2005	158	4.4	251,283	3.45	853,089	3.91	228,763	3.78

다음은 입학생수이다. 1980년에서 1985년도까지의 전국대비 충남지역 입학생수에서는 큰 변화가 없어서 7.43에서 7.63으로 0.2% 증가하였다. 학교수와 마찬가지로, 대전과 분리된 1990년에는 2.36%까지 감소하였다. 그리고 전국적으로 학교수가 30개나 늘어나고, 입학생수가 58%난 늘어난 1995년에도 충남은 2.84%로 0.48% 증가하는 것에 그쳤다. 2000년에는 4.30%까지 늘어나 최고의 비율을 기록한 이후에는 계속하여 4% 내외를 차지하는 변화를 보이다가, 2005년에는 입학생수가 3.45%로 감소한 것으로 나타났다. 1980년도에는 기존의 다양한 형태의 전문학교나 초급대학이 전문대학으로 재편되던 시기였으므로 졸업생이 배출되지 않은 것 이외에는, 졸업생수와 재학생수도 비율은 다소 다르지만 입학생수와 비슷한 변화추세를 보이고 있다.

2. 대학교

<표3-3>과 <표3-4>는 전국대비 충남지역 대학교현황의 변화추세이다. 먼저 학교수이다. 전국이 100개교에 달하였던 1985년 충남은 9개교이었다. 대전과 분리된 다음인 1990년에는 본교

의 수는 3개교로 줄었으나 대신 4개의 분교가 설립되었다. 그래서 실제 학교수는 2개가 감소된 것에 불과하였다. 문제는 본교수의 전국대비 비율은 8%에 미만에 머문 반면에, 분교수의 전국대비 비율은 20%를 상회하였다. 2004년과 2005년에는 분교가 수에서는 2002년과 2003년의 5개교보다 1개교가 줄어 4개교이었으나 전국대비 비율은 10.1%나 증가하여 36.4%에 이르고 있다.

<표3-3> 전국과 충남지역의 대학교 현황

(단위: 개, 명)

연도	학교수		입학생수		재적생수		졸업생수	
	전국	충남	전국	충남	전국	충남	전국	충남
1985	100	9	201,934	15,553	931,884	68,407	118,584	7,846
1990	107(15)	3(4)	196,397	7,874	1,040,166	36,112	165,916	4,944
1995	131(19)	10(4)	253,605	15,892	1,187,735	62,442	180,664	7,205
2000	161(18)	11(4)	321,399	25,938	1,665,398	120,124	214,498	12,311
2001	162(18)	11(4)	327,031	28,267	1,729,638	131,130	239,702	14,177
2002	163(19)	11(5)	320,534	29,575	1,771,738	141,466	244,852	15,483
2003	169(19)	13(5)	321,116	30,651	1,808,539	150,625	258,126	17,865
2004	171(11)	13(4)	329,509	31,261	1,836,649	158,120	267,058	19,150
2005	173(11)	13(4)	326,284	31,264	1,859,639	162,857	268,833	20,750

<표3-4> 전국대비 충남지역의 대학교 현황비율

(단위: %)

연도	본교	분교	입학생	재적생	졸업생
1985	9.0	-	7.70	7.34	6.62
1990	2.8	26.7	4.01	3.47	2.98
1995	7.6	21.0	6.27	5.26	3.99
2000	6.8	22.2	8.07	7.21	5.74
2001	6.8	22.2	8.64	7.58	5.91
2002	6.7	26.3	9.23	7.98	6.32
2003	7.7	26.3	9.55	8.33	6.92
2004	7.6	36.4	9.49	8.61	7.17
2005	7.5	36.4	9.58	8.76	7.72

다음은 입학생수이다. 1985년 15,553명에 달하였던 입학생수가 대전과의 분리로 1990년에는 절반이 줄어 7,874명으로 전국대비 비율이 7.7%에서 4%까지 떨어졌다. 그러나 1995년에는 6.27%로 올라갔다. 2000년에는 8.07%로 대전과의 분리 이전 비율보다 0.37%나 높을 정도로 입학생수가 증가하였다. 그 이후로도 해마다 꾸준히 증가하여 2005년에는 9.58%에 달하고 있다. 재학생수와 졸업생수의 비율도 동일한 추세로 매년 증가하였다. 입학생수의 비율과 마찬가지로 금년에 최고의 비율을 기록하여 각각 8.76%와 7.72%이다.

3. 고등교육기관 학제별 여성졸업자

<표3-5>는 전국과 충남지역 전문대학과 대학교 졸업자 가운데 여성의 비율이다. 전국은 1985년, 충남지역은 1985년, 1990년, 2005년을 제외한 모든 연도에서 전문대학 여성졸업자의 비율이 남성졸업자보다 높은 것이 두드러진 추세로 드러나고 있다. 반면에 전국과 충남 모두에서 4년제 대학 여성졸업자의 비율은 모든 연도 공히 남성졸업자보다 낮은 추세가 확연하게 나타났다.

<표3-5> 전국과 충남지역 고등교육기관의 유형별 여성졸업자

(단위: 명, %)

연도	전문대학		4년제 대학	
	전국	충남	전국	충남
1985	33,260(45.0)	2,412(32.9)	42,771(36.1)	2,644(33.7)
1990	46,022(52.8)	943(44.7)	61,289(36.9)	1,687(34.1)
1995	77,640(54.3)	1,487(50.3)	74,811(41.4)	3,092(42.9)
2000	124,037(55.5)	4,632(58.9)	100,925(47.1)	5,592(45.4)
2001	130,471(56.0)	4,639(55.2)	112,443(46.9)	6,442(45.4)
2002	135,811(56.8)	4,637(54.7)	117,973(48.2)	7,036(45.4)
2003	138,702(56.2)	5,090(54.3)	123,431(47.8)	8,089(45.3)
2004	120,791(53.2)	4,714(52.1)	131,991(49.4)	9,013(47.1)
2005	122,465(53.6)	4,297(49.7)	132,140(49.2)	9,988(48.1)

교육기회의 제공에서 남녀의 성차별이 여전히 존재하고 있는 것이다. 전국보다는 충남의 여성졸업자 비율이 낮은 사실은, 충남지역에서의 성차별이 다소 심하다는 것을 의미하는 것이다. 그러면서도 전문대학과 4년제 대학 여성졸업자 비율은 꾸준히 증가하고 있으며, 4년제 대학의 여성졸업자 비율도 계속하여 50%에 육박하고 있다. 즉 남녀차별의 정도가 점차 완화되는 방향으로 나가고 있다는 증거인 셈이다.

제 4 장 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업성과와 일자리 특성

1. 취업률

1) 전국 고등교육기관 졸업자의 취업률

<표4-1>에 의하면, 최근 6년간의 전국 고등교육기관 졸업자의 취업률은 학제별로 차이를 보이고 있다. 전문대학의 취업률이 4년제 일반대학의 취업률보다 상당히 높다. 81%의 취업률을 기록하였던 2001년을 기점으로 해마다 1% 내외로 작년까지 하락을 거듭하였으나, 올해에는 반등하여 83.5%까지 상승한 것으로 나타났다. 4년제 일반대학 졸업자의 취업률의 경우에는, 2002년 60%를 넘었는가 했더니 2003, 2004년에 다시 하락세를 이어가다가 올해에는 전문대 졸업자와 마찬가지로 증가하여 65%의 취업률을 보이고 있다.

<표4-1> 전국 고등교육기관 졸업자 취업률

(단위: %)

연도 학제	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전문대학	79.4	81.0	80.7	79.6	77.2	83.5
대학교	56.0	56.7	60.7	59.2	56.4	65.0

2) 수도권과 비수도권 고등교육기관 졸업자의 취업률

전국지역 고등교육기관 졸업자의 취업률을 수도권과 비수도권으로 나누어 분석한 결과는 <표4-2>에 요약되어 있다. 전국 전문대와 비교하였을 때에, 수도권지역의 전문대 졸업자의 취업률이 비수도권지역의 전문대 졸업자의 취업률보다 6년 동안 일관되게 약 10% 정도 높은 추세를 보이고 있다. 전문대와는 반대로 대학교는, 수도권 졸업자가 비수도권 졸업자보다 6년 연속 높은 취업성과를 누린 것으로 드러난다.

<표4-2> 지역별 고등교육기관 졸업자 취업률³⁾

(단위: %)

연도 \ 소재지	전국			수도권			비수도권		
	전체	전문대	대학교	전체	전문대	대학교	전체	전문대	대학교
2000	68.2	79.4	56.0	67.9	75.9	60.3	68.3	81.2	53.2
2001	68.9	81.0	56.7	67.2	74.9	60.4	69.8	84.3	54.2
2002	70.7	80.7	60.7	67.7	74.1	61.7	72.6	84.5	60.1
2003	69.4	79.6	59.2	66.8	72.1	61.9	70.9	84.0	57.6
2004	66.8	77.2	56.4	64.0	70.2	58.6	67.5	81.5	54.9
2005	73.8	83.5	65.0	74.0	78.9	69.4	73.7	86.9	62.2

3) 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업률

(1) 전문대학

먼저, 충남지역 전문대학 졸업자의 진출현황이다. <표 8>를 보면, 최근 6년간 충남지역 전문대출신 졸업자의 수는 해마다 증가한 것을 알 수 있다. 2000년 7,859명에서 2004년 9,044명으로 까지 늘었다. 그러나 금년에는 처음으로 감소하여 2005년의 졸업자수는 8,644명이다. 취업자의

3) 수도권 : 서울 및 경기/전체 취업률은 전문대학과 대학만 포함.

수에서는 해마다 달라지는 변동이 관찰된다.

2000년 5,867명에서 2001년 6,461명으로 늘었다가 2002년에는 다시 2000년 수준으로 감소되었다. 2003년에는 1,259명이나 늘어난 7,165명으로 전년의 취업률 82.2%에 비하여 8.6%가 증가한 90.8%라는 최고로 높은 취업률을 기록하였다. 다른 연도와의 비교에서도 가장 높은 취업률일 뿐만 아니라 전국, 충청, 그리고 대전과 비교하여도 가장 높은 취업률이라는 사실이 <표 4-4>에 그대로 나타나 있다.

<표4-3> 충남지역 전문대학 졸업자의 진출현황

(단위: 명)

연도	졸업자	취업자	진학자	입대자	무직자	미상
2000	7,859	5,867	782	421	490	299
2001	8,403	6,461	852	384	507	199
2002	8,470	5,906	962	326	353	923
2003	9,367	7,165	1,150	323	712	17
2004	9,044	6,706	1,013	240	969	116
2005	8,644	6,865	656	252	797	74

<표4-4> 전국과 충청대비 충남지역 전문대학 졸업자의 취업률

(단위: %)

연도	전국	충청	대전	충남
2000	79.4	87.1	85.0	88.1
2001	81.0	83.7	73.0	90.1
2002	80.7	81.7	75.9	82.2
2003	79.6	84.0	80.2	90.8
2004	77.2	82.8	76.5	86.1
2005	83.5	87.3	85.0	88.7

<표4-3>에서의 졸업자수가 2004년에는 또 다시 감소하였다. 그러다가 2005년에는 졸업자수가 전년도에 비하여 높은 비율로 증가하였고, 취업률 또한 88.7%가 되었다. <표 4-4>에서 확인되는 두드러진 사실의 하나는, 충남지역 전문대 졸업자의 취업률이 다른 지역과 비교하여 가장 높다는 것이다. 앞에서 수도권과 비수도권의 취업률에서 비수도권이 높았던 사실이, 여기에서도 여실이 드러나고 있다. 전국에 비하여 충청이 높고, 그 중에서도 광역시인 대전보다 충남

이 높게 나타나고 있기 때문이다. 특히 2001년도 충남지역의 전문대출신 취업률은 대전의 73.0%보다 무려 17.1% 높은 90.1%이었다.

<표4-5> 충남지역 전문대 여성졸업자의 진출현황

(단위: 명)

연도	졸업자	취업자	진학자	입대자	무직자	미상
2000	4,632	3,698	364	0	357	213
2001	4,639	3,776	368	0	378	117
2002	4,637	3,346	522	0	214	555
2003	5,090	4,018	656	0	411	5
2004	4,714	3,630	548	0	477	59
2005	4,297	3,589	271	0	387	50

<표4-6>은 충남지역 전문대학 졸업자의 취업률에서 남성졸업자와 여성졸업자간의 차이를, 전국의 남녀취업률과 대비하여 밝혀주고 있다. 전국의 남성졸업자의 취업률은, 2004년을 제외한 모든 연도에서 80%를, 적게는 1%부터 많게는 4.8%까지 상회하고 있다. 반면에 여성졸업자의 취업률은, 2005년을 제외한 모든 연도에서 80%를 밑돌고 있다.

<표4-6> 전국대비 충남지역 전문대학 졸업자의 성별취업률

(단위: %)

연도	전국지역			충청지역			충남지역		
	남	여	합	남	여	합	남	여	합
2000	81.0	78.2	79.4	88.7	86.1	87.1	90.8	86.6	88.1
2001	82.7	79.8	81.0	84.6	83.1	83.7	92.7	88.4	90.1
2002	82.9	79.2	80.7	83.5	80.5	81.7	83.5	81.3	82.2
2003	82.4	77.7	79.6	85.7	82.6	84.0	91.0	90.6	90.8
2004	79.2	75.6	77.2	83.3	82.4	82.8	84.9	87.1	86.1
2005	84.8	82.7	83.5	87.0	89.5	87.3	88.3	89.1	88.7

전국의 성별취업률과 비교하면, 충청지역 졸업자의 취업률에서 남녀의 차이는 훨씬 덜 심각하다. 전국에서의 여성취업률은 남성취업률보다 2000년에서 2005년에 이르기까지 각각 2.8%,

2.9%, 3.7%, 4.7%, 3.6%, 2.1% 낮다. 그러나 충청지역에서의 여성취업률은 2000년에서 2004년까지 각각 2.6%, 1.5%, 3%, 3.1%, 0.9%에 불과하기 때문이다. 뿐만 아니라 2005년에는 남성을 2.5% 증가하는 취업률을 성취하였기 때문이다.

전문대 여성졸업자의 취업률에서 충남지역은 충청지역보다 높게 나타났다. 물론 남성졸업자의 취업률에 비해서는 모든 연도에서 낮았지만, 충청보다 높았고, 전국보다는 월등히 높았다. 특히 2003년부터 2005년에 걸쳐서는 전국보다 10%이상을 상회할 정도로 높았고, 2003년도는 남성과 거의 같은 수준에 육박하였으며, 90%를 넘어선 90.6%이었다.

(2) 대학교

충남지역에 위치한 4년제 대학 졸업자의 진출현황은 <표4-7>에 나와 있다. 졸업자의 수는 2000년도 12,311명에서 2005년 20,750명에 이르기까지 매년 증가하였다. 2001년에는 13%, 2002년에는 8.4%, 2004년에는 6.7%, 2005년에는 7.7%의 증가비율을 보이고 있다. 취업자 수도 유사한 추세로 증가한 셈이다.

<표4-7> 충남지역 4년제 일반대학 졸업자의 진출현황

(단위: 명)

연도	졸업자	취업자	진학자	입대자	무직자	미상
2000	12,311	6,819	1,464	119	3,195	714
2001	14,177	8,507	1,510	115	2,681	1,364
2002	15,483	9,694	1,869	137	3,328	455
2003	17,865	10,945	1,954	158	4,026	782
2004	19,150	11,336	1,898	179	4,899	838
2005	20,750	13,051	1,959	177	5,296	267

2000년 6,819명에서 2001년에는 1688명이 늘어났고, 2002년에는 1187명이 증가하여 9,694명에 달하였다. 2003년에는 1251명이, 2004년에는 391명이 증가하여 이전의 연도들보다 증가율이 떨어졌다. 그러나 2005년에는 1715명이나 늘어나 13.1%의 증가율을 보인다. 따라서 <표 4-8>의 취업률에서도 2005년은 2002년의 71.9%보다는 낮지만 70%를 넘어선 취업성과를 기록하고 있다.

<표4-8>의 분석결과에서 충청지역과 충남지역 대졸자의 높은 취업률을 발견할 수 있다. 전국의 4년제 일반대학 졸업자의 취업률에 비하여 충청지역 졸업자의 취업률은, 2000년 3%, 2001년과 2002년 4.3%, 2003년 4.8%, 2004년과 2005년 2.9% 높은 것으로 집계되었다. 전국의 각 지역과 비교하여 충청지역 출신 졸업자가 노동시장에 보다 용이하게 진입하고 있음을 시사하는 분석결과인 셈이다.

충청지역에 비하여 대전의 취업률은, 2003년도를 제외한 모든 연도에서 낮은 것으로 기술되어 있다. 충남은 전국과 비교하여 확연히 높은 취업률을 기록하고 있는 것은 물론이고, 충청과 비교하여도 상당히 높은 취업률을 보이고 있다. 충청대비 충남의 취업률은 2000년 4.6% 높고, 2001년 6.8%, 2002년 6.9%, 2003년 5.5%, 2004년 7.1%, 2005년 2.2%나 높았다.

<표4-8> 전국대비 충남지역 대학교 졸업자의 취업률

(단위: %)

연도	전국	충청	대전	충남
2000	56.0	59.0	56.2	63.6
2001	56.7	61.0	54.3	67.8
2002	60.7	65.0	59.7	71.9
2003	59.2	64.0	61.7	69.5
2004	56.4	59.3	54.5	66.4
2005	65.0	67.9	64.5	70.1

<표4-9> 충남지역 대학교 여성졸업자의 진출현황

(단위: 명)

연도	졸업자	취업자	진학자	무직자	미상
2000	5,592	3,119	543	1,606	324
2001	6,442	3,806	584	1,336	716
2002	7,036	4,509	729	1,602	196
2003	8,089	5,066	751	1,945	327
2004	9,013	5,414	799	2,460	340
2005	9,988	6,368	810	2,688	122

충남지역 4년제 일반대학 여성졸업자의 진출현황은 <표4-9>에 정리되어 있다. 2000년 5,592명에서 2001년에는 6,442명으로 850명이 증가하였다. 2002년에는 전년도보다 8.4% 증가한

7,036명이다. 2003년과 2004년에는 각각 13%와 10.3% 증가하였고, 2005년에도 10%에 가까운 9.8%가 늘어 9,988명이었다. 취업자의 수도 매년 늘어났음을 알 수 있다. 2000년 3,119명에서 2001년은 3,806명으로 687명이 증가하였고, 2002년에는 703명이, 2003년에는 557명이, 2004년에는 348명이, 그리고 2005년에는 954명이나 늘었다.

<표 4-9>에서의 여성졸업자수와 취업자수의 증가를 반영하는 취업률은, <표4-10>에 기록되어 있다. 전국단위에서의 남녀취업률의 차이가, 충청지역 대졸자의 남녀취업률 보다 크다. 2000년의 경우, 전국의 여성취업률은 남성의 취업률보다 5.2% 낮은 반면에, 충청의 여성 취업률은 남성의 취업률에 비하여 4.5% 낮은 수준이다. 전국보다 충청의 성별차이가 0.7%나 적다. 이후의 모든 연도에서도 동일한 추이가 발견된다. 2001년의 전국대비 충청의 성별차는 1% 적고, 2002년은 2.5%, 2003년은 1.7%, 2004년은 4.8%, 2005년은 2.1% 적다. 노동시장의 진입에 있어서 전국지역의 여성대졸자보다 충청지역의 여성졸업자들이 상대적으로 성차별을 적게 경험하고 있는 것을 보여주는 지표이다.

<표4-10> 전국과 충청대비 충남지역 대학교 졸업자의 성별취업률

(단위: %)

연도	전국지역			충청지역			충남지역		
	남	여	합	남	여	합	남	여	합
2000	58.6	53.4	56.0	61.4	56.5	59.0	65.2	61.8	63.6
2001	59.0	54.1	56.7	62.8	58.9	61.0	70.2	65.0	67.8
2002	62.3	59.1	60.7	65.3	64.6	65.0	72.3	71.5	71.9
2003	61.6	56.7	59.2	65.5	62.3	64.0	69.9	69.0	69.5
2004	59.3	53.5	56.4	59.8	58.8	59.3	66.8	65.9	66.4
2005	67.7	62.3	65.0	69.5	66.2	67.9	70.8	69.4	70.1

모든 연도에서 전국보다는 충청의 여성졸업자 취업률이 높고, 충청보다는 충남의 여성졸업자 취업률이 높은 것으로 나타나고 있다. 취업률에서의 성별차이도 충남지역은 충청지역보다도 더욱 작았다. 전문대학 졸업자의 성별취업률과 유사한 특징을 보이고 있는 것이다. 전국과 충남의 성별 취업률 모두에서 발견되는 주목할 만한 추세는, 해가 지날수록 성차이가 지속적으로 감소되고 있다는 것이다.

4) 충청지역 고등교육기관 졸업자의 계열별 취업률

충청지역 전문대학과 4년제 일반대학 졸업자의 계열별 취업률이 연도별로 어떻게 달라졌는가에 대한 변화실태는 <표4-11>에 요약되어 있다. 먼저 전문대학의 인문계열의 연도별 취업률의 변화이다. 2000년도 71%에서 2001년도는 5.6%가 증가한 76.6%이고, 2002년도는 3.3%, 2003년도는 5.2%의 증가추세를 이어갔다. 2004년도에는 최하인 70.8%로 떨어졌다가 2005년에는 89.9%까지 증가하였다. 사회계열도 인문계열과 비슷한 증가추세를 보이고 있다. 그러나 취업률 자체는 인문계열보다 높아서 2000년에도 79.1%이었고 2005년에는 90.1%이었다. 교육계열과 의학계열에 대한 정보는 한국교육개발원의 데이터베이스에 없는 관계로 수합하지 못하였다.

<표4-11> 충남지역 고등교육기관 졸업자의 계열별 취업률

(단위, %)

연도 계열	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전문대학						
인문계열	71.0	76.6	79.3	84.5	70.8	89.9
사회계열	79.1	77.5	87.8	88.5	86.3	90.1
교육계열	-	-	-	-	-	88.6
공학계열	85.6	81.9	79.6	80.6	78.5	85.9
자연계열	75.0	78.4	75.0	75.6	48.4	86.4
의약계열	-	-	-	-	-	94.1
예체능계열	74.1	86.1	80.1	93.1	86.4	91.0
대학						
인문계열	56.7	63.8	68.0	65.4	64.0	68.6
사회계열	64.3	66.7	69.8	66.3	61.8	65.0
교육계열	64.9	66.4	70.8	82.1	68.7	74.4
공학계열	62.2	67.3	71.6	66.5	65.0	68.1
자연계열	59.1	68.2	69.5	70.6	65.2	67.6
의약계열	89.5	83.1	93.6	87.7	90.7	91.6
예체능계열	71.0	70.6	76.9	73.8	73.5	77.4

2005년의 교육계열과 의학계열 취업률의 정보만은 각각 88.6%, 94.1%인 것으로 나와 있었다. 공학계열에서의 취업률의 연도별 변화는 심하였다. 2000년 85.6%를 기록한 다음에는 연속 2년간 하락하였다. 2003년 약간 회복하는 듯하다가 2004년에는 최하의 78.5%로 떨어졌다.

그러나 2005년에는 85.9%로 상승하였다. 자연계열의 부침은 아주 심하다. 2000년 75%에서 2001년 78.4%로 증가하였다. 그러나 2002년에는 전년도 비율로 떨어졌다. 2003년은 2002년과 거의 같았으나, 2004년은 50%아래로 격감한 것으로 나타났다. 통계조사나 취합과정에서의 오류가 있었던 것으로 보인다. 왜냐하면 성별 취업률과도 불일치하고, 2005년에 86.4%로 급증하였기 때문이다. 예체능계열에서도 변화의 부침이 눈에 띈다. 2000년 74.1에서 2001년에는 86.1%로 증가하였고, 2002년에는 80.1%로 내려갔다가 2003년에는 다시 93.1%로 올라갔다. 2004년에는 86%대로 내려갔다가 2005년에는 또 다시 90%대로 상승하였기 때문이다.

대학교 졸업자의 취업률은 전문대출신의 취업률보다 낮은 추세가 계열별 취업률에 그대로 반영되고 있다. 전문대의 인문계열이 70%~80%대인 것과는 대조적으로, 대학교의 인문계열은 50%~60%대에 머물렀다. 2000년 56.7%에서 2002년에는 68%로 증가하였다. 그 이후에는 2년 연속 하락하다가 2005년에는 68.6%로 상승하였다. 사회계열도 인문계열과 동일한 추세로 변화하고 있는 것이 감지된다. 그 외의 다른 계열에서도 변화추세는 거의 동일하게 2002년까지는 증가하다가 2003년과 2004년에는 연속하여 감소하였고, 2005년에는 회복되는 모습을 보이고 있다. 가장 취업률이 높은 계열은 의학계열로 90%가 넘는다. 상대적으로 낮은 계열로는 사회계열, 자연계열, 공학계열 등이다.

전문대학과 4년제 일반대학 계열별 졸업자의 남녀의 취업성고가 어떻게 다른가는 <표 4-12>에 요약되어 있다. 전문대 인문계열의 경우, 여성졸업자의 취업률이 남성졸업자보다 모든 연도에서 낮았다. 그러나 최근으로 올수록 남녀취업률의 차이가 좁혀지는 추세이다. 단, 2002년은 남녀의 성별취업률이 역전되는 현상을 보이고 있는데, 이는 사실과 다른 것으로 판단된다. 졸업자의 정보가 누락되어 집계된 데에서 기인한 것으로 여겨진다. 그 이유로 남녀의 취업률이 80%대에서 각각 30%와 40%로 급락하였기 때문이다. 사회계열에서의 남녀 성별차이는 해마다 변하는 양태이다. 2000년과 2001년은 여성취업률이 상대적으로 낮았으나, 2002년에는 여성취업률이 11.9%나 높았고, 2003년에는 동률이었다가 2002년에는 여성이 다시 낮아졌다. 그런데 2005년에는 2003년과 같은 동률을 보이고 있다. 교육계열은 통계정보가 모두 나오지 않아서 추세를 말하기 조심스럽지만, 남녀의 성별취업률의 변화가 2000년에는 여성이 높았다가 2001년부터 2005년까지 계속하여 남성은 100%를 여성은 80%대를 유지하는 현상이 나타난다. 공학계열의 경우 2003년과 2004년을 제외한 모든 연도에서 남성의 취업률이 여성보다 높았다. 자연계열에서는 모든 연도 공히 남성의 취업률이 높은 추세이

다. 의학계열에서는 성차이의 뒤바뀜이 있었다. 2000년과 2005년에서의 여성취업률이 남성 취업률보다 앞섰기 때문이다. 예체능계에서는 여성이 남성보다 취업률이 높은 편이다. 그러나 2004년에서 역전되는 현상도 나타난다.

<표4-12> 충남지역 고등교육기관의 계열별 졸업자의 성별취업률

(단위, %)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
전문대학												
인문계열	88.1	80.9	86.2	81.7	30.4	41.0	90.5	80.0	79.8	65.2	91.3	89.4
사회계열	91.2	86.6	87.6	69.3	68.8	80.7	88.5	88.5	87.2	85.6	90.1	90.1
교육계열	75.0	90.6	100	88.4	100	89.7	-	-	-	-	100	88.4
공학계열	93.2	88.6	95.7	92.1	91.6	86.2	78.6	90.0	78.5	78.6	86.7	82.8
자연계열	88.7	83.7	90.0	89.8	95.3	88.1	84.2	68.2	100	30.4	87.9	84.2
의약계열	74.4	88.6	100	95.1	100	95.6	-	-	-	-	91.0	94.9
예체능계열	83.9	84.7	88.2	87.4	86.8	91.8	92.1	93.7	91.7	83.1	90.2	91.3
대학												
인문계열	61.5	54.9	68.9	61.6	68.5	67.7	68.2	64.1	64.2	63.9	69.5	68.1
사회계열	66.8	61.4	71.1	61.9	70.4	69.1	70.7	61.9	62.9	60.9	67.4	62.8
교육계열	76.8	62.2	62.8	67.5	76.3	69.2	78.7	82.9	69.5	68.5	75.3	74.2
공학계열	62.8	59.6	67.8	65.1	72.2	69.2	66.8	64.9	65.9	60.9	69.2	63.7
자연계열	56.8	60.5	70.0	65.8	69.4	69.6	69.0	77.2	65.4	64.8	69.0	65.9
의약계열	89.8	89.2	82.4	83.5	88.0	97.3	85.0	87.3	92.9	89.6	93.2	91.0
예체능계열	80.0	66.3	80.3	65.9	80.4	75.0	77.8	71.3	77.1	71.1	80.4	75.2

대학교의 계열별 취업률에서 남녀의 차이도 확연히 나타난다. 인문, 사회, 공학계열에서의 남성의 우위는 모든 연도에 걸쳐 두드러진 현상으로 자리 잡고 있다. 교육계열에서도 마찬가지로, 2001년과 2003년에는 역으로 여성이 우위를 점하고 있었다. 자연계열에서는 예상과는 반대로, 2000년, 2002년, 2003년에는 여성의 취업률이 남성보다 높았다. 의학계열에서도 2001년, 2002년, 2003년에 여성의 취업률이 더 높은 현상이 나타난다. 예체능계열은 전문대학과는 완전히 정반대로 남성의 취업률이 여성의 취업률을 압도하고 있었다.

2. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업경로

최근 6년간의 전고등교육기관의 졸업자들이 노동시장으로 들어가는 취업경로에서 수도권과 비수도권 간에는 현저한 차이가 존재한다. 2004년 수도권대학과 지방대의 졸업자가 노동시장으로 진입하는 방법에 있어 나타나는 현격한 차이점은, 수도권대학 출신이 지방대학 출신보다 두드러지게 공개채용의 경로를 취하고 있다는 것이다(김한준, 2004: 125-126).

<표4-13> 2004년 전국과 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업경로

(단위, %)

소재지 취업경로	전국	충청	대전	충남
전문대학				
학교추천	35.3	40.0	47.7	36.3
공개채용	23.1	14.6	11.8	19.1
취업전문기관	3.5	3.7	4.0	4.2
친인척소개	4.0	4.5	4.0	4.2
자영	5.1	4.7	6.0	4.0
기타	29.0	22.8	26.6	32.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0
4년제 대학				
학교추천	10.5	10.3	10.8	10.6
공개채용	54.6	53.5	49.5	53.0
취업전문기관	3.8	4.6	5.2	4.4
친인척소개	3.4	3.2	2.9	3.7
자영	4.8	5.6	4.6	6.4
기타	22.9	22.8	27.0	21.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

학제별로는 전문대출신보다는 4년제 일반대학 졸업자가 공개채용의 방식으로 노동시장에 들어가는 비율이 높다는 것도 밝혀내었다. 허나 개개의 특정지역 대졸자의 취업경로에 대한 정보가 결여되어 있어서, 본 연구는 전국대비 충남지역의 특성을 이해하는 데에 초점을 두어 분석하였다. 그 결과로 드러난 특성 역시 수도권과 비수도권에 대한 기존의 결과와 일치하고

있다.

먼저, 전문대학 졸업자의 경우이다. <표4-13>에서 기술되어 있는 것처럼, 공개채용에 있어 충청의 비율은 전국비율 23.1%보다 8.5%가 낮은 14.6%에 지나지 않았다. 같은 충청지역 내에서도 대전은 충청의 비율에 미치지 못하는 11.8%에 그친 것과는 대조적으로, 충남의 비율은 충청의 비율을 능가하는 19.1%이었다. 반면에 학교추천에서는 충청지역 전체의 비율이 전국 비율 35.3% 보다 4.7% 높은 40%이었다. 대전은 월등하게 높아서 충청비율보다도 7.7%가 증가한 47.7%이었다. 반면에 충남은 전국의 비율보다 약간 높은 36.3%이었다.

다음은 4년제 일반대학 졸업자의 취업경로이다. 수도권과 비수도권의 취업경로 연구결과에 서와 같이 여기서도 전문대 졸업자보다는 4년제 일반대학 졸업자들의 공개채용 비율이 월등히 높았다. 전문대의 공개채용비율을 훨씬 넘어서는 54.6%이다. 전국대비 공개채용의 비율이 현저하게 떨어졌던 충남지역 전문대학 졸업자와는 달리, 충청지역 4년제 일반대학 졸업자의 공개채용 비율은 전국비율보다 크게 떨어지지 않았다. 단지 1.1% 적은 53.5에 달하였기 때문이다. 당연한 결과로서 학교추천 비율에서는 대전이 가장 높아서 10.8%이고 충남이 10.6%이었다. 전국비율 10.5%와 거의 같은 수준인 셈이다.

3. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업특성과 직업성격

1) 고등교육기관 설립유형별 취업률 및 전공일치도

(1) 설립유형별 취업률

고등교육기관 졸업자의 취업률은 여러 요인에 의하여 결정될 것이다. 그 중에는 대학의 특성이라는 변인의 작용을 무시하지 못할 것이다. 그리고 대학의 성격을 규정하는 핵심요인은 누가, 어떤 목적과 의도에서, 어떻게 설립하였는가와 관련된 설립유형일 것이다. 그러므로 여기서는 대학의 설립유형에 따라 취업률과 일자리의 성격이 달라질 것이라는 가설에 입각한 통계분석을 행하였다. 그 결과가 <표4-14>이다.

<표4-14> 대학설립유형별 졸업자의 취업률

(단위: 명, %)

소재지 설립유형	전국	충청	대전	충남
국립	80,004(60.87)	17,419(64.78)	6,039(62.44)	3,663(73.77)
공립	9,012(71.82)	787(80.02)	—	483(87.47)
사립	438,576(71.78)	61,511(74.35)	19,148(71.66)	27,699(76.62)
합계	527,592(70.11)	79,717(72.31)	25,187(69.45)	31,845(76.45)

전국지역 국립대학 취업률은 60.87%로, 공립의 71.82%와 사립의 71.78%보다 저조하다. 충청지역 국립대학 취업률은 전국보다 높아 64.78%이었으나, 80.02%의 공립과는 15.24%의 격차를 보이고 있다. 그리고 74.35%의 사립과도 9.57%낮다. 공립대학이 존재하지 않는 대전지역 국립의 취업률 62.44는, 사립의 평균취업률 71.66에 비하여 9.22%가 낮다. 충남지역 국립의 취업률은 전국보다는 12.9%, 충청보다는 약 9% 높은 73.77%이었다. 그럼에도 불구하고, 공립의 취업률 87.47보다는 13.7%나 낮은 비율이다. 그리고 사립의 취업률 76.45보다도 2.85%가 낮았다. 그러나 모든 설립유형에서 충남지역의 취업률은 다른 모든 지역보다 높았다. 그 중에서도 충남의 공립 취업률은 가장 높은 최고를 기록하였다.

(2) 설립유형별 졸업자의 취업회사 기업규모

대학의 설립유형별 졸업자의 취업률에서는 국립이 모든 지역에서 낮았다. 그래서 기업규모의 변인을 투입하여 통계분석을 하였다. 그 결과는 <표4-15>에서와 같이 반대로 나타났다. 국립의 대기업 취업률이 가장 높았고, 사립은 가장 저조하였다. 전국의 대기업 취업률은 26.3%이고, 공립은 21.6%이었으며, 사립은 20.2%이었다. 지역별로는 대전의 대기업 취업률이 가장 높았다. 전국보다 12.9%가 높은 39.2%이었다. 충남지역은 충청지역 국립의 대기업 취업률보다도 낮은 13.2%로 최저 비율을 보였다. 충남지역 국립의 대기업 취업률이 지니고 있는 특징적 성격은, 공립은 물론이고 사립의 대기업 취업률보다도 낮다는 것이다.

<표4-15> 대학설립유형별 졸업자의 진출기업의 규모

(단위: 명, %)

설립유형 \ 기업규모	전국		충청		대전		충남	
	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업
국립	26.3	73.7	24.6	75.4	39.2	60.8	13.2	86.8
공립	21.6	78.4	15.8	84.2	-	-	14.8	85.2
사립	20.2	79.8	14.2	85.8	14.4	85.6	14.2	85.8
합계	21.0	79.0	16.3	83.7	19.2	80.4	14.1	85.9

(3) 설립유형별 취업자의 전공일치도

대학의 설립유형별 취업률만 고려하면, 국립보다 공립과 사립의 취업성고가 월등한 것으로 해석될 수 있다. 그러나 취업회사의 기업규모를 고려하였을 때에는 결과가 정반대였다. 그래서 또 다른 설명변인으로서 전공일치여부라는 변인의 영향을 알아봤다. 그 결과를 요약 정리한 <표4-16>에 의하면, 기업규모에 대한 분석과 유사하게 모든 지역에서 취업률이 가장 낮았던 국립이 전공일치율에서는 공립과 사립보다 월등히 높아서 전국 78.5%, 충청 82.2%, 대전 78.1%, 그리고 충남 85.4%이다. 충남지역의 국립 고등교육기관출신 취업자의 전공일치율이 가장 높은 사실이 쉽게 확인된다.

<표4-16> 대학설립유형별 취업자의 전공일치도

(단위: 명, %)

소재지 \ 설립유형	전국	충청	대전	충남
국립	32,353(78.5)	8,028(82.2)	2,425(78.1)	2,063(85.4)
공립	3,598(66.6)	360(64.7)	-	265(67.8)
사립	186,896(69.0)	26,477(68.5)	8,109(69.9)	12,668(70.1)
합계	222,847(70.2)	34,865(71.2)	10,534(71.7)	14,996(71.8)

2) 고등교육기관 출신 취업자의 계열별 전공일치도

2004년 고등교육기관 출신 취업자의 계열별 전공일치 여부에 관한 통계분석의 결과를 제시한 <표4-17>에 기초하여 전문대부터 계열별 취업자의 전공일치 여부가 어떻게 다른가를 살펴본다. 충청지역 전문대 출신 취업자의 직장에서의 전공일치율은 전국보다 1.1% 높다. 인문계열에서는 대전이 전국과 비교해 19.1%나 높다. 그와는 대조적으로 충남지역은 22.1%로 전국보다 22.3%나 낮다. 사회계열은 전국이 충청보다 2.9% 높고, 충남지역이 전국과 비교해 6.4% 낮다. 충남은 가장 낮은 58.9%이다. 교육계열에서는 대전이 가장 높았고, 그 다음이 충청이고, 세 번째가 충남으로 94.5%이다.

<표4-17> 전국과 충청대비 충남지역 취업자의 계열별 전공일치도

(단위: 명, %)

소계지 전공계열	전국	충청	대전	충남
전문대학	69.8	70.9	72.2	69.3
인문계열	3,611(44.4)	439(42.8)	179(63.5)	91(22.1)
사회계열	26,930(65.3)	3,313(62.4)	1,135(63.3)	1,187(58.9)
교육계열	2,425(84.8)	581(96.7)	186(97.4)	256(94.5)
공학계열	37,884(69.0)	3,857(72.0)	1,207(67.6)	1,378(73.5)
자연계열	8,329(63.7)	1,035(67.6)	234(59.7)	602(76.3)
의약계열	12,849(92.0)	1,459(89.5)	772(91.6)	283(84.0)
예체능계열	20,208(75.7)	2,534(79.4)	770(83.6)	847(84.1)
대학	70.7	71.3	71.3	73.0
인문계열	8,451(45.7)	1,672(48.8)	502(44.7)	951(55.9)
사회계열	22,892(60.8)	4,172(60.8)	1,334(64.4)	2,158(63.3)
교육계열	13,227(92.3)	3,587(92.3)	413(91.0)	1,413(97.7)
공학계열	34,096(77.4)	6,313(75.0)	2,170(77.7)	2,616(73.4)
자연계열	10,070(58.5)	2,065(63.9)	576(65.9)	1,063(67.1)
의약계열	9,932(96.7)	1,314(94.8)	420(98.8)	612(93.6)
예체능계열	11,943(82.0)	2,525(80.4)	636(84.8)	1,539(84.3)
전체	222,847(70.2)	34,865(71.2)	10,534(71.7)	14,996(71.8)

공학계열에서는 충청지역의 전공일치율이 전국에 비해 3.0% 높다. 충남은 충청보다도 1.5% 높은 73.5%이다. 대전은 네 지역 가운데서 가장 낮은 67.6%이다. 다음으로 자연계열이다. 충청은 전국보다 3.9% 높고, 충남은 전국보다 12.6%나 높은 76.3%이다. 의약계열은 전국이 가장

높아서 92%에 달하고, 그 뒤를 이어 대전이 91.6%이다. 충남지역이 전국에 비해 8%나 낮아 최하위이다. 예체능계열은 전국과 비교해 충청지역이 3.7% 높고, 충남은 충청보다 4.7%나 높은 84.1%이며, 전국과 비교해 8.4% 높다.

다음은 대학교 출신 졸업자의 계열별 전공일치율이다. 인문계열을 살펴보면, 충청지역이 전국보다 3.1% 높은 일치율을 보여주고, 충남지역이 10.2% 높다. 사회계열에서는 전국과 충청지역의 전공일치율이 동일하게 60.8%이다. 대전이 가장 높은 64.4%이고, 그 다음으로 충남이 높아서 63.3%이었다. 교육계열에서도 전국과 충청지역의 전공일치율이 동일하게 92.3%이다. 최상위는 충남인데 97.7%로 전국에 비해 5.4% 높다.

공학계열은 전국이 충청보다 2.4% 높은 전공일치율을 보이고 있으며, 가장 일치율이 높은 지역은 대전으로 77.7%이다. 최하위는 충남으로 73.4%이다. 자연계열의 경우에도 충청지역은 전국보다 5.4% 높고, 대전은 전국보다 7.4% 높고, 충남은 전국보다 8.6% 높다. 의약계열은 전국이 충청에 비해 1.9% 높고, 대전이 98.8%로 전국에 비해 2.1% 높다. 그에 비해 충남은 93.6%로 가장 낮은 비율을 보여준다. 예체능계열에서는 전국이 충청보다 1.6% 높다. 대전과 충남이 전국보다 높아서 각각 84.8%, 84.3%이다.

3) 취업자의 출신대학 소재지와 근무지의 일치도

지역경제의 불균등 문제를 해결하기 위한 첫 단계의 하나가, 지역인재와 두뇌의 타지역 유출과 함께 타지역 인적자원의 유입의 실태를 파악하는 것이다. 인적자원의 확보차원에서 노동의 유입과 유출 실태를 파악하고자 대졸 취업자의 출신학교 소재지와 근무지의 일치여부에 대한 교차분석을 행한 결과가 <표4-18>이다.

<표4-18> 취업자의 출신교소재지와 근무지의 일치도

(단위: %)

근무지 소재지	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	해외
서울	77.8	0.4	0.2	1.8	0.2	0.4	0.3	14.4	0.6	0.4	0.9	0.1	0.4	0.9	0.7	0.1	0.4
부산	5.8	76.7	0.7	0.3	0.1	0.2	1.9	2.2	0.1	0.1	0.3	0.1	0.1	1.5	8.9	0.1	0.9
대구	5.8	0.9	68.8	0.4	0.1	0.3	1.4	3.0	0.4	0.2	0.4	0	0.1	15.6	2.2	0.1	0.3
인천	28.6	0.2	0.1	44.8	0.2	0.2	0.2	23.4	0.2	0.3	0.7	0.1	0.2	0.6	0.2	0	0.1
광주	10.2	0.3	0.1	1.1	63.8	0.5	0.2	4.4	0.8	0.2	0.3	1.6	15.4	0.4	0.4	0.2	0.1
대전	15.6	0.3	0.3	1.2	0.2	58.5	0.2	7.0	0.5	3.8	9.8	0.4	0.2	1.1	0.4	0.1	0.4
울산	5.2	10.3	0.7	0.2	0.1	0.9	69.8	2.7	0.7	0.3	0.3	0	0.1	4.1	4.1	0.2	0.4
경기	54.6	0.2	0.1	3.7	0.1	0.2	0.2	38.2	0.5	0.4	0.6	0.1	0.2	0.3	0.3	0	0.3
강원	30.4	0.5	0.2	2.0	0.1	0.3	0.2	15.9	47.1	0.9	0.5	0.1	0.2	1.0	0.3	0.1	0.2
충북	24.6	0.3	0.4	1.9	0.2	2.1	0.3	19.8	2.4	43.0	3.0	0.3	0.2	1.0	0.4	0	0.2
충남	40.1	0.3	0.2	2.9	0.1	4.8	0.2	19.3	0.5	1.3	28.0	0.4	0.4	0.6	0.4	0.1	0.3
전북	19.5	0.6	0.2	1.9	1.2	1.7	0.2	9.9	0.5	0.6	3.3	57.6	1.5	0.5	0.6	0.1	0.2
전남	13.5	2.9	0.4	1.6	14.0	0.7	0.4	6.2	0.5	0.7	0.7	3.3	52.4	0.3	2.0	0.2	0.2
경북	13.5	2.8	22.2	0.9	0.2	0.7	5.2	6.3	0.9	1.2	0.8	0.1	0.2	41.4	3.2	0.2	0.3
경남	6.6	13.7	0.7	0.3	0.1	0.2	3.2	2.8	0.2	0.2	0.4	0.1	0.2	1.3	69.8	0.2	0.1
제주	7.6	0.9	0.1	0.4	0.2	0.3	0.2	2.5	0.4	0	0.1	0.3	0.2	0.4	0.7	85.5	0.1

출신교소재지와 근무지의 일치율이 가장 높은 지역은 제주도로 85.5%에 달한다. 그 다음이 서울로 77.8%이고, 세 번째가 부산으로 76.7%이다. 그 뒤를 이어 울산과 경북이 69.8%, 대구가 68.8% 순이다. 반면에 가장 낮은 지역은 충남으로 28%이다. 그 다음이 경기로 38.2%이고, 경북이 41.4%로 전국 14위이다. 그 다음으로 낮은 지역이 바로 충북으로 43%로 전국 13에 위치한다. 12위가 인천으로 44.8%이고, 11위는 강원으로 47.1%이다. 10위가 전남으로 52.4%이고, 9위가 전북으로 57.6%이다. 대전이 8위로 58.5%이다. 그리고 마지막으로 광주가 7위로 63.8%이다.

충청지역의 차원에서 대전은 대도시이기 때문에, 충남과 충북보다는 인력유출이 상대적으로 심각하지 않은 것으로 보인다. 반면에 충남은 지역경제의 기반을 확보하기 힘들 정도로,

서울지역으로의 인재와 두뇌유출이 심각한 상태로 보인다. 그러나 대덕연구단지의 고급두뇌의 서울진출이 주요인 것으로 생각되기 때문에, 고등교육기관 입학자의 출신교 소재지에 대한 분석이 요망된다. 지방 인력의 서울로의 유출도가 가장 심각한 지역은 경기지역으로 약 55%의 인력을 서울지역에게 빼앗기고 있는 것으로 나타났고, 그 다음이 충남지역이다. 40%에 해당하는 인력이 서울지역으로 유출되고 있는 것이다. 그러나 단순히 유출로만 볼 수 없는 요인도 있다. 수도권과 인접한 경기와 충남지역의 고등교육기관으로 수도권 출신 고졸자가 진학하게 되는 대학서열화의 사회구조적 문제와 연관되어 있기 때문이다.

타지역 전문대학과 대학교 출신 인적자원의 충남지역으로의 유입과 충남지역 전문대학과 대학교 출신 인적자원의 타지역으로의 유출에 대한 보다 상세한 정보는 <표4-19>에 담겨져 있다. 먼저, 충남지역 유입률과 유출률에 동일하게 기입되어 있는 취업자수와 그 비율에 대한 해석이다. <표4-18>에서도 발견되는 내용으로, 타지역에서의 유입이나 타지역으로의 유출을 기술하고 있는 <표4-19>에서는 제외되어야 할 수치이다. 왜냐하면 충남지역 전문대학과 대학교 출신으로 충남지역 산업체에 취업한 졸업자수와 그 비율이기 때문이다. 충남지역 고등교육기관 출신으로 충남지역에 취업한 졸업자는 5,858명이고 그 비율은 28%이다. 그 중에서 전문대학 졸업자는 2,729명으로 40.7%에 달한다. 반면에 4년제 대학출신으로 충남지역에 취업한 졸업자는 3,129명으로 비율이 22.1%에 지나지 않는다. 전문대학보다는 4년제 일반대학 졸업자의 지역유출이 심각함을 나타내 주는 비율이다.

그 다음은 충남지역으로의 타지역 전문대출신 노동력 유입실태이다. 서울지역에서 충남으로 유입되어 들어온 졸업자는 35명으로 0.4%이고, 부산으로부터는 0.2%인 38명이 들어왔고, 대구와 인천으로부터는 각각 46명과 42명이 유입되었으며, 광주는 다소 적은 수인 20명이고, 대전은 인접지역이라서 11.7%에 달하는 724명이나 충남지역으로 옮겨왔다. 울산으로부터 9명, 경기로부터는 173명, 강원으로부터는 23명이 충남으로 들어왔다. 인접지역인 충북과 전북에서의 유입률은 상대적으로 높아서 각각 3.4%, 4.0%에 달하는 197명, 220명이나 되었다. 전남에서 58명, 경북에서 112명, 경남에서 43명, 제주에서 4명이 유입되었다. 해외로부터의 유입은 전무한 상태이었다. 2004년 전문대출신 취업자 160,900명 중에서 충남지역 소재 전문대출신 2,729명을 제외한 1,744명이 유입되는 데에 불과하였으므로, 유입비율은 아주 낮아 1.1%에 지나지 않았다.

셋째로는 충남지역으로의 타지역 대졸출신 노동력 유입실태이다. 비율에서의 전반적인 추

세는 전문대와 크게 다르지 않다. 그러나 실제의 유입인원수는 전문대보다 많은 편이다. 전문대 졸업자수보다 대학교 졸업자수가 많기 때문이다. 서울에서의 유입이 전문대보다 많은 1.0%이고, 부산과 대구와 인천도 전문대와 대동소이하다. 광주에서는 0.5%, 대전에서는 8.5%, 울산에서는 0.2%, 경기에서는 서울과 같은 1.0%, 강원에서는 0.6%, 충북에서는 2.7%, 전북에서는 2.8%, 전남에서는 0.7%, 경북에서는 0.9%, 경남에서는 0.4%, 제주에서는 0.2%가 유입되었다. 해외에서의 유입은 없었다. 2004년 대학교 출신 취업자 156,561명 중에서 충남지역 출신자 3,129명을 제외한 2,019명이 타지역에서 들어왔다. 그래서 전문대와 비슷한 1.3%의 비율을 보이고 있다.

<표4-19> 2004년 전문대학과 대학교 출신 인적자원의 충남지역유입과 유출실태

(단위: 명, %)

구분 지역	유입			유출		
	전문대학	대학교	전체	전문대학	대학교	전체
서울	35(0.4)	364(1.0)	399(0.9)	1,922(28.7)	6,161(45.6)	8,383(40.1)
부산	38(0.2)	51(0.3)	89(0.3)	9(0.1)	57(0.4)	66(0.3)
대구	46(0.4)	15(0.3)	61(0.4)	9(0.1)	33(0.2)	42(0.2)
인천	42(0.6)	30(0.7)	72(0.7)	176(2.6)	429(3.0)	605(2.9)
광주	20(0.3)	29(0.5)	49(0.3)	2(0.0)	23(0.2)	25(0.1)
대전	724(11.7)	721(8.5)	1,445(9.8)	241(3.6)	756(5.3)	997(4.8)
울산	9(0.4)	3(0.2)	12(0.3)	11(0.2)	32(0.2)	43(0.2)
경기	173(0.4)	191(1.0)	364(0.6)	1,405(21.0)	2,630(18.5)	4,035(19.3)
강원	23(0.4)	39(0.6)	62(0.5)	25(0.4)	71(0.5)	96(0.5)
충북	197(3.4)	206(2.7)	403(3.0)	98(1.5)	171(1.2)	269(1.3)
충남	2,729(40.7)	3,129(22.1)	5,858(28.0)	2,729(40.7)	3,129(22.1)	5,858(28.0)
전북	220(4.0)	192(2.8)	412(3.3)	16(0.2)	71(0.5)	87(0.4)
전남	58(0.7)	29(0.7)	87(0.7)	10(0.1)	72(0.5)	82(0.4)
경북	112(0.7)	117(0.9)	229(0.8)	26(0.4)	102(0.7)	128(0.6)
경남	43(0.4)	30(0.4)	73(0.4)	16(0.2)	71(0.5)	87(0.4)
제주	4(0.1)	2(0.2)	6(0.1)	8(0.1)	6(0.0)	14(0.1)
해외	-	-	-	3(0.0)	69(0.5)	72(0.3)
전체	1,744(1.1)	2,019(1.3)	3,763(1.2)	3,977(2.5)	11,054(7.1)	15,031(4.7)

넷째로 충남지역 전문대출신 인적자원의 타지역으로 유출이다. 서울로의 유출이 가장 높아서 28.7%에 이르는 1,922명이다. 그 다음으로 많은 비율의 충남지역 전문대출신이 들어간 지역은 경기로 21%에 해당하는 1,405명이나 되는 것으로 나타나고 있다. 부산과 대구로 9명, 인천으로 176명, 광주로 2명, 대전으로 241명, 울산으로 11명, 강원으로 25명, 충북으로 98명, 전북으로 16명, 전남으로 10명, 경북으로 26명, 경남으로 16명, 제주와 해외로도 각각 8명과 3명이 나갔다. 모두 3,977명이 타지역으로 나가, 총유출 비율은 2.5%로 유입률에 비하여 1.4%나 높은 것으로 집계되었다.

다섯째로 충남지역 대학출신 인적자원의 타지역으로 유출이다. 전문대에 비하여 대학교의 유출은 그 정도가 아주 심하다. 전문대의 서울로의 유출은 28.7%이었으나, 대학교의 서울로의 유출은 45.6%에 달하였기 때문이다. 또한 울산과 경기, 충북과 제주를 제외한 모든 지역에서의 유출률이 전문대보다 높았기 때문이다. 전체적으로 11,054명이나 빠져나간 결과, 총유출률은 전문대학보다 4.6%나 높은 7.1%를 기록하고 있다.

4) 취업자의 정규직 비율

(1) 전문대학

전문대와 대학교 모두에서 충청지역 취업자의 정규직 비율은, 전국의 수준을 상회하고 있음을 <표4-20>이 보여주고 있다. 비록 전문대는 전국보다 0.1% 많은 59.6%이기는 하지만, 대학교는 3.7%이 높은 46.5%이다. 충청지역 중에서도 충남의 전문대출신 취업자의 정규직비율은, 충청지역 전체비율을 상회하는 64.1%에 이른다. 반면에 대전은 전체비율을 밑돌아 55% 수준이다.

충청지역 전문대의 비정규직에 해당하는 계약직 비율은, 전국보다 0.1% 낮은 10.1%이다. 대전은 충청보다 높아 각각 10.4%이다. 충남은 낮아서 8.8%에 불과하였다. 국내진학에서 충청지역이 전국에 비해 5.6% 높다. 국외진학에서는 충청이 전국보다 0.2% 높고, 충남이 1%로 가장 높게 나타난다. 입대에서는 충청이 전국보다 0.5% 높고, 충남은 전국에 비해 1.2% 높다. 국가고시준비에서는 대전은 0.1% 높고, 충남은 0.7% 낮다. 반면에 진학준비에서는 충청이 전국에 비해 1.2% 낮고, 충남지역이 전국보다 1.7%나 낮았다.

<표4-20> 전국과 충청대비 충남지역 취업자의 정규직 취업률

(단위: 명, %)

고용형태 \ 소재지	전국	충청	대전	충남
전문대학				
정규직	135,045(59.5)	15,667(59.6)	5,149(55.0)	5,796(64.1)
계약직	23,228(10.2)	2,645(10.1)	972(10.4)	792(8.8)
자영업	2,627(1.2)	332(1.3)	88(0.9)	118(1.3)
국내진학	14,038(6.2)	3,104(11.8)	1,103(11.8)	925(10.2)
국외진학	999(0.4)	150(0.6)	25(0.3)	88(1.0)
입대	3,338(1.5)	529(2.0)	123(1.3)	240(2.7)
국가고사준비	3,839(1.7)	402(1.5)	170(1.8)	94(1.0)
진학준비	6,323(2.8)	422(1.6)	140(1.5)	103(1.1)
입대대기	1,201(0.5)	111(0.4)	28(0.3)	60(0.7)
기타	27,378(12.1)	2,410(9.2)	1,281(13.7)	712(7.9)
미상	8,862(3.9)	527(2.0)	289(3.1)	116(1.3)
합계	226,878(100.0)	26,299(100.0)	9,368(100.0)	9,044(100.0)
대학교				
정규직	128,604(42.8)	24,842(46.5)	6,870(43.4)	11,415(50.0)
계약직	23,378(7.8)	4,592(8.6)	1,397(8.8)	2,282(10.0)
자영업	4,579(1.5)	912(1.7)	222(1.4)	486(2.1)
국내진학	27,677(9.2)	3,891(7.3)	1,364(8.6)	1,752(7.7)
국외진학	3,279(1.1)	541(1.0)	142(0.9)	343(1.5)
입대	2,958(1.0)	467(0.9)	163(1.0)	189(0.8)
국가고사준비	30,006(10.0)	4,661(8.7)	1,587(10.0)	1,425(6.2)
진학준비	7,239(2.4)	1,047(2.0)	415(2.6)	426(1.9)
입대대기	892(0.3)	154(0.3)	51(0.3)	66(0.3)
기타	54,733(18.2)	9,182(17.2)	2,646(16.7)	3,470(15.2)
미상	17,412(5.8)	3,147(5.9)	962(6.1)	965(4.2)
합계	300,757(100.0)	53,436(100.0)	15,819(100.0)	22,819(100.0)

(2) 대학교

전문대학출신에 비하여 대학교출신의 정규직 비율은, 전국과 충청지역 모두에서 전체적으로 상당히 낮다. 그러나 충청지역의 정규직비율은 전국보다 3.7% 높은 46.5%이다. 충남지역은 충청보다 더욱 높아서 50%이다. 대조적으로 대전은 가장 낮아서 43.4%이다. 계약직에서도 충청지역은 전국보다 0.8% 높았다. 충남은 전국보다 2.2%나 더 높아 10%에 달하였다.

자영업에서 충청지역은 전국보다 0.2% 높다. 충남은 2.1%로 전국보다 0.6% 높다.

국내진학에서는 전국이 충청보다 1.9% 높다. 국외진학에서 충남이 전국보다 0.4% 높다. 국외진학에서도 전국이 충청보다 0.1% 높았다. 충남은 1.5%로 전국 1.1%을 상회하고 있다. 국가고시준비에서의 전국비율 10%는 충청전체보다 1.3% 높은 비율이다. 그러나 충남은 크게 낮은 6.2%이었다. 진학준비에서는 전국이 충청전체보다 0.6% 높다. 대전이 가장 높아 전국보다 0.2%가 많은 2.6%이다. 충남은 가장 낮은 1.9%이다.

5) 고등교육기관 졸업자 취업기업의 규모

<표4-21>에서 드러난 것과 같이, 전문대학과 대학교 모두에서 취업자의 대기업 진출비율이 아주 낮다. 그러나 대학교와 비교하면 전문대학의 대기업 진출비율은 더욱 낮다. 전국단위에서 전문대출신의 대기업 진출률은 15.7%이고, 대학출신의 대기업취업률은 26.5%이다. 충남지역은 전문대학의 대기업률이 14.8%로 전국보다는 낮지만, 충청의 14.6%와 대전의 14%보다는 높다. 충남지역 대학교의 대기업률은 전문대학보다도 더 낮은 13.8%이다. 이 비율은 대전의 23.7%와 충청의 17.3%에 크게 못 미칠 정도로 낮은 것이다.

<표4-21> 전국과 충청대비 충남지역 졸업자의 취업기업의 규모

(단위: 명, %)

소재지	기업규모	대학유형		전체
		전문대학	대학교	
전국	대기업	25,189(15.7)	41,539(26.5)	66,728(21.0)
	중소기업	135,711(84.3)	115,022(73.5)	250,733(79.0)
충청	대기업	2,714(14.6)	5,253(17.3)	7,967(16.3)
	중소기업	15,930(85.4)	25,093(82.7)	41,023(83.7)
대전	대기업	871(14.0)	2,015(23.7)	2,886(19.6)
	중소기업	5,338(86.0)	6,474(76.3)	11,812(80.4)
충북	대기업	850(14.8)	1,279(16.7)	2,129(15.9)
	중소기업	4,879(85.2)	6,395(83.3)	11,274(84.1)
충남	대기업	993(14.8)	1,959(13.8)	2,952(14.1)
	중소기업	5,713(85.2)	12,224(86.2)	17,937(85.9)

6) 고등교육기관 졸업자의 진출분야 산업분포

(1) 전문대학

<표4-22>에서 확인되는 것처럼, 농업 및 어업에서 충남은 1.2%로 가장 높으며, 전국보다 0.8% 높다. 어업은 집계가 되지 않을 정도로 미미하다. 광업에 진출한 비율은 전국과 비슷하다. 제조업에서는 전국의 진출비율이 20.4%이다. 충남은 24.1%로 가장 높은 반면에, 대전은 12.5%로 가장 낮다. 대전과 충남의 격차가 크다.

전기가스 및 수도사업의 분야로의 진출에서는 전국이 가장 높은 1.6%이고, 충남이 가장 낮아서 0.7%이다. 건설업분야에서는 전국이 7.7%이고, 충남은 가장 낮은 5.4%이다. 도매 및 소매업 분야는 전국과 대전이 동일하게 6.7%이고, 충남은 그 보다 낮은 4.9%이다. 숙박 및 음식점업에서 전국단위의 진출률이 5.6%이고, 충남은 그보다 높은 8.6%이며, 대전은 4.8%에 지나지 않았다.

운수업에서는 전국과 충남이 동일하다. 통신업분야에서는 전국과 대전이 거의 비슷하고, 충남이 가장 낮아 2.4%이었다. 금융 및 보험업에서는 전국과 대전이 같고, 충남이 0.5% 낮은 2.5%이었다. 부동산 및 임대업에서는 충남지역이 가장 높았다. 전국보다 0.7%가 많았다. 사업서비스업에서는 전국이 가장 높았고, 충남이 낮아서 6.7%이었다.

<표4-22> 전문대학출신 취업자의 진출분야 산업분포

(단위: 명,%)

소재지 산업대분류	전국	대전	충남
농업 및 임업	646(0.4)	20(0.3)	83(1.2)
어업	109(0.1)	0(0)	8(0.1)
광업	307(0.2)	12(0.2)	10(0.1)
제조업	32,816(20.4)	773(12.5)	1,615(24.1)
전기가스 및 수도	2,623(1.6)	88(1.4)	47(0.7)
건설업	12,365(7.7)	453(7.3)	364(5.4)
도매 및 소매업	10,841(6.7)	414(6.7)	325(4.9)
숙박 및 음식점업	8,918(5.6)	300(4.8)	574(8.6)
운수업	4,270(2.7)	185(3.0)	180(2.7)
통신업	4,752(3.0)	199(3.2)	159(2.4)
금융 및 보험업	4,264(2.7)	169(2.7)	147(2.2)
부동산 및 임대업	876(0.5)	36(0.6)	80(1.2)
사업서비스업	15,715(9.8)	597(9.6)	446(6.7)
공공행정 국방 및 사회보장행정	5,500(3.4)	228(3.7)	180(2.7)
교육서비스업	11,842(7.4)	506(8.2)	606(9.0)
보건 및 사회복지사업	19,947(12.4)	1100(17.7)	473(7.1)
오락문화 및 운동관련 서비스업	6,736(4.2)	245(4.0)	255(3.8)
기타 공공수리 및 개인서비스업	17,439(10.9)	860(13.9)	1,120(16.7)
가사서비스업	649(0.4)	13(0.2)	24(0.4)
국제 및 외국기관	67(0)	4(0.1)	3(0)
합계	160,682(100.0)	6,202(100.0)	6,699(100.0)

교육서비스업에서 가장 높은 지역은 충남으로 9%이었다. 보건 및 사회복지사업에서는 대전이 17.7%로 가장 높아서 전국보다 5.3% 많은 비율이다. 충남은 미미하여 7.1%이다. 오락문화 및 운동관련 서비스업에서는 전국이 가장 높았다. 기타 공공수리 및 개인서비스업에서는 충남 지역이 16.7%로 전국보다 5.8% 높았다. 가사서비스업은 대전만이 0.2%이고 충남과 전국이 모두 0.4%로 같았다. 국제 및 외국기관은 극히 미미하였다. 제조업분야로의 진출이 가장 많아서 전국 20.4%, 대전 12.5%, 충남 24.1%에 달했다.

(2) 대학교

<표4-23>은 대학교출신 취업자들의 진출분야 산업분포율이다. 전문대학과 마찬가지로, 전국과 대전 및 충남 모두에서 농업 및 어업분야와 광업분야의 진출은 극히 적은 비율에 불과한 것으로 나타났다. 반면에 교육서비스와 제조업분야의 진출이 가장 많았다. 전기가스 및 수도산업분야는 전국과 충남이 모두 동일하게 1% 내외이었다. 다만 대전이 2%로 높았다.

<표4-23> 대학교출신 취업자의 진출분야 산업분포

(단위: 명,%)

산업대분류	소재지	전국	대전	충남
농업 및 임업		702(0.5)	21(0.2)	189(0.9)
어업		139(0.1)	1(0)	17(0.1)
광업		285(0.2)	28(0.3)	19(0.1)
제조업		30,107(19.3)	1,279(15.4)	3,929(18.9)
전기가스 및 수도		1,578(1.0)	172(2.0)	159(0.8)
건설업		10,351(6.6)	758(9.0)	1,189(5.7)
도매 및 소매업		6,644(4.3)	351(4.2)	996(4.8)
숙박 및 음식점업		2,750(1.8)	197(2.3)	862(4.1)
운수업		3,547(2.3)	156(1.8)	444(2.1)
통신업		3,373(2.2)	248(2.9)	534(2.6)
금융 및 보험업		7,119(4.6)	399(4.7)	612(2.9)
부동산 및 임대업		731(0.5)	61(0.7)	154(0.7)
사업서비스업		16,911(10.9)	1,235(14.6)	2,271(10.9)
공공행정 국방 및 사회보장행정		8,840(5.7)	449(5.3)	625(3.0)
교육서비스업		33,870(21.7)	1,529(18.1)	4,136(19.9)
보건 및 사회복지사업		14,442(9.3)	708(8.4)	1,532(7.4)
오락문화 및 운동관련서비스업		7,517(4.8)	287(3.4)	1,319(6.3)
기타 공공수리 및 개인서비스업		6,336(4.1)	513(6.1)	1,731(8.3)
가사서비스업		209(0.1)	18(0.2)	53(0.3)
국제 및 외국기관		405(0.3)	17(0.2)	54(0.3)
합계		155,856(100.0)	8,445(100.0)	20,825(100.0)

건설업분야는 전국이 6.6%이고, 대전지역이 9.0%로 가장 높다. 충남은 5.7%이다. 도매 및 소매업분야에서는 전 지역이 모두 4%대이었다. 차이로는 충남이 전국과 비교해 0.5% 높았다. 숙박 및 소매업는 대전지역이 2.3%로 가장 높아서 전국보다 0.5% 많았다.

통신업의 경우에는, 대전지역이 2.9%로 가장 높아서 전국보다 0.7%가 많았고 충남도 전국

보다 0.4% 높았다. 금융 및 보험업에서는 전국보다 대전이 0.1% 높았고, 충남은 가장 낮아서 2.9%이었다. 부동산 및 임대업에서는 대전과 충남은 0.7%로 같았고, 전국보다 높은 비율이었다.

사업서비스업은 대전이 14.6%로 가장 높았다. 전국보다 3.7% 높은 비율이다. 공공행정 국방 및 사회보장행정에는 전국이 높다. 대전지역은 전국보다 0.4% 낮은 5.3%이다. 충남이 가장 미미하였다. 교육서비스업에서는 전국 10.9%보다는 대전이 더 높았고, 충남은 전국과 같았다. 보건 및 사회복지사업은 전국이 가장 높고, 충남이 제일 적었다. 오락문화 및 운동관련 서비스업에서는 충남지역이 6.3%로 전국보다 1.5%나 높게 나타났다. 기타 공공수리 및 개인서비스업도 충남지역이 가장 높아 8.3%를 기록하였다. 전국과 비교해 두 배에 가까운 비율이다. 가사서비스업에서도 충남이 가장 높았다.

㉑ 고등교육기관 졸업자의 진출분야 직업분포

(1) 전문대학

<표4-24>은 충남지역 전문대출신들이 졸업 후 진출한 직업분포이다. 관리자의 직업에서 충남지역은 전국, 충청, 대전보다도 낮은 2.42%이다. 전문가 직종으로의 진출도 충남지역이 가장 적은 20.38%이다. 준전문가에서도 충남지역이 가장 저조하다. 충청지역보다 대전이 높아 22.62%나 되었다.

사무직에서도 전국이 충청지역보다 1.94% 높다. 충남, 충청보다 대전이 가장 높지만, 전국보다는 0.52% 낮다. 여기서도 충남이 또한 제일 낮았다. 서비스직종에서는 충청이 전국보다 1.82% 높다. 충남지역이 가장 높으며, 전국과 비교해 4.21%나 많은 것이다. 판매직의 경우에도 전국보다 충청이 0.21% 높다. 대전이 가장 높았으며, 전국과 1.12% 많은 비율이었다. 농림어업에서의 충청은 전국보다 0.35% 높은 것으로 밝혀졌다. 특히 충남이 1.13%로 전국보다 0.92% 높았다.

기능원의 직업에서는 전국이 충청보다 0.61% 높다. 대전은 7.19%로 가장 낮으며, 전국보다 2.67%나 떨어진 비율이다. 충남이 가장 많이 진출하여 10.24%나 되었다. 장치원의 직종은 충

청이 전국보다 1.03% 높았고, 특히 충남이 가장 높아 10.24%나 진출하였다. 단순노무도 충청이 전국보다 0.03% 높다. 군인의 직업은 전국이 충청보다 0.1% 높다. 충남지역이 0.54%로 가장 낮다.

<표4-24> 전문대학출신 취업자의 노동진출 직업분포

(단위: 명, %)

소재지 직업대분류	전국	충청	대전	충남
관리자	4,777(2.97)	514(2.76)	167(2.69)	162(2.42)
전문가	38,257(23.81)	4,325(23.25)	1,403(22.62)	1,365(20.38)
준전문가	19,597(12.20)	2,247(12.08)	957(15.43)	626(9.34)
사무직	42,705(26.58)	4,584(24.64)	1,616(26.06)	1,645(24.56)
서비스직	19,515(12.15)	2,598(13.97)	869(14.01)	1,096(16.36)
판매직	4,648(2.89)	577(3.10)	249(4.01)	194(2.90)
농림어업	335(0.21)	105(0.56)	15(0.24)	76(1.13)
기능원	15,843(9.86)	1,721(9.25)	446(7.19)	686(10.24)
장치원	10,333(6.43)	1,387(7.46)	336(5.42)	685(10.23)
단순노무	2,832(1.76)	333(1.79)	62(1.00)	128(1.91)
군인	1,840(1.15)	212(1.14)	82(1.32)	36(0.54)
합계	160,682(100.00)	18,603(100.00)	6,202(100.00)	6,699(100.00)

(2) 대학교

<표4-25>는 충남지역 대학교 졸업자들이 진출한 직업분포이다. 관리자의 직업은 전국보다 대전이 보다 많이 진출하여 2.72%이다. 충남은 충청보다 0.1% 높은 2.59%이다. 전문가의 직종에서는 충청출신이 전국보다 1.98% 많이 차지하였다. 충남이 가장 많이 진출하여 53.18%를 기록하였다. 준전문가의 직업에서도 충청과 충남이 전국보다 0.07% 높은 것으로 나타났다. 충청지역에서 가장 많이 진출한 지역은 대전으로 전국보다 1.54%가 많이 나타났다.

<표4-25> 대학교출신 취업자의 노동진출 직업분포

(단위: 명, %)

소제지 직업대분류	전국	충청	대전	충남
관리자	4,135(2.65)	779(2.58)	230(2.72)	366(2.59)
전문가	79,311(50.89)	15,976(52.87)	3,946(46.73)	7,512(53.18)
준전문가	16,437(10.55)	3,210(10.62)	1,021(12.09)	1,500(10.62)
사무직	37,712(24.20)	6,341(20.98)	2,153(25.49)	2,891(20.47)
서비스직	4,672(3.00)	1,055(3.49)	270(3.20)	621(4.40)
판매직	1,263(0.81)	311(1.03)	93(1.10)	174(1.23)
농림어업	335(0.21)	124(0.41)	8(0.09)	74(0.52)
기능원	4,470(2.87)	1,068(3.53)	330(3.91)	450(3.19)
장치원	3,570(2.29)	802(2.65)	204(2.42)	333(2.36)
단순노무	727(0.47)	144(0.48)	68(0.81)	49(0.35)
군인	3,224(2.07)	408(1.35)	122(1.44)	156(1.10)
합계	155,856(100.00)	30,218(100.00)	8,445(100.00)	14,126(100.00)

사무직종은 전국이 충청보다 3.22% 높았으나, 대전만은 전국보다도 7.24% 많은 비율을 보이고 있다. 충남이 다른 지역에 비해서는 낮았으나 10.62%에 달하였다. 서비스직에서는 충청이 전국보다 0.49% 높다. 충남은 전국보다 1.40%나 많았다. 판매직에서는 전국보다 충청이 0.22% 높다. 충청보다는 충남이 더 많이 진출하여 전국보다 4.2% 높은 1.23%이었다.

농림어업의 경우에는 충청이 전국보다 0.2% 높게 나타났다. 대전이 0.09%로 가장 낮았고, 충남이 0.52%로 가장 많은 비율을 차지하였다. 기능원의 직업에서도 전국보다 충청이 0.66% 높다. 특히 대전은 전국과 비교하여 1.04%나 많은 3.91%이었다. 충남도 전국보다 높아서 3.19%이었다. 장치원의 직업도 전국과 비교해 충청이 0.36% 높다. 충남지역은 2.36%이었다. 단순노무의 직업분포에서는 전국과 충청지역이 비슷하게 0.47%와 0.48%이다. 충남은 0.35%이고, 대전은 0.81%로 가장 높아서 전국보다 0.34% 많았다. 군인의 직업은 전국이 충청지역보다 0.72% 높다. 충남지역이 1.1%로 가장 적은 비율을 보였다.

지금까지 학계와 산업체가 협력하여 충남지역의 경제성장과 사회발전을 위한 원활하고도 합리적이며 효율적인 노동수급체계를 확립하기 위한 기초 작업의 일환으로, 인재양성과 배출의 기능을 담당하고 있는 충남소재 전문대학과 대학교의 현황과 취업성과에 대한 통계분석을 시도하였다. 그 결과로 밝혀진 특성을 간략히 요약한다.

첫째, 충남지역 고등교육기관의 현황이다. 학교수에서 전문대학은 전국의 5% 내외의 비율을 차지하고 있었다. 대학교의 경우, 본교는 전국의 7% 내외의 비율을, 분교는 30% 내외의 비중을 차지하고 있었다. 입학생수와 재적생수에서 전문대는 전국의 4% 내외의 비율을 차지하였고, 졸업생수에서는 4%대를 초과하지 못한 상태로 매년 꾸준한 증가추세를 보였다. 그러나 2005년에는 전년도보다 0.21% 감소하였다. 대학교의 입학생수는 1990년 4%대에서 2005년 9%대로 계속 증가하였다. 재학생수는 3%대에서 8%대로, 졸업생수는 2%대에서 7%대로의 증가추세를 이어갔다. 여성졸업자의 비율에서는 전문대와 대학교 모두 전국보다 낮아서 성차별이 다소 심한 특성이 나타났다. 그러나 동시에 해마다 여성졸업자 비율이 늘어 50%에 육박하는 추세도 발견되었다.

둘째, 충남지역 고등교육기관 졸업자의 노동시장 진출실태이다. 전문대 졸업자의 취업률이 전국의 7.80%대보다 10%대나 높은 8.90%대의 추세를 보였다. 전문대 여성졸업자의 취업률도 전국의 70%대보다 높은 80%대이었다. 대학교의 졸업자도 전국의 50%대보다 10%가 높은 60%대가 주종을 이루었다. 여성졸업자에게서도 동일한 특성이 보였다. 전국의 50%대보다 높은 60%대의 취업률을 고수하고 있었다.

셋째, 충남지역 고등교육기관 졸업자의 계열별 취업률이다. 전문대의 계열별 취업률의 시계열 추세는, 전반적으로 공학계열을 제외한 모든 계열에서 70%대에서 80%대와 90%대로 증가한 모습을 보였다. 그러나 2004년에는 모든 계열의 취업률이 낮아졌다가 2005년에는 모든 계열이 최고의 취업률을 기록하였다. 대학교의 계열별 취업률은 전문대보다 10%대 이상 낮은 특성이 두드러졌다. 의학계열의 8.90%대와 예체능계열의 70%대를 제외하고는 모든 계열이 2000년에는 5.60%대에 머물렀고, 그 이후 연도에서는 대부분 60%대 내외의 취업률을 보였다. 계열별 여성졸업자의 취업률의 현저한 특징은, 전문대와 대학교 모두에서 남성졸업자의 취업률보다 낮았지만 몇몇 계열에서는 여성이 남성을 압도하기도 하였다는 것이다. 즉 전문대 2000년도 교육계열, 의학계열과 예체능계열의 여성취업률이 남성취업률보다 높았다. 2003년과 2004년의 공학계열과 2005년의 의학계열에서도 여성이 앞섰다. 대학교에서는 2001년 의학

계열, 2002년 자연계열과 의계열, 2003년 의계열에서 여성취업률이 높았다. 게다가 해가 지남에 따라 점차적으로 성별취업률의 차이가 줄어드는 것도 두드러진 특징의 하나로 볼 수 있겠다.

넷째, 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업경로이다. 전문대학의 경우에는 노동시장으로의 진입방식에서 대중을 이루는 것이 학교추천이었던 관계로, 공개채용의 비율은 19%에 불과하였다. 반면에 대학교의 경우에는 학교추천의 방식은 상대적으로 적었다. 53%가 공개채용의 방식으로 노동시장에 진입하는 경향이 두드러졌기 때문이었다. 전국의 54.6%와 거의 같은 높은 비율이라는 것도 충남지역 대학교의 특징이다.

다섯째, 충남지역 고등교육기관의 설립유형별 취업성과에서의 특징이다. 전국과 마찬가지로, 공립의 취업률이 가장 높은 반면 국립은 사립보다도 낮았다. 그리고 전공일치율도 전국과 비슷하여 국립이 가장 높은 것과는 대조적으로 공립이 가장 낮았다. 그러나 취업회사의 기업 규모에서는 국립의 대기업진출이 높았던 전국과는 달리, 충남지역 국립의 대기업진출 비율이 사립보다도 낮은 특이성을 보였다.

여섯째, 충남지역 고등교육기관 졸업자의 계열별 전공일치도이다. 전국과 비교하여 충남지역 전문대 인문계열의 전공일치도는 절반수준이나 낮았다. 그리고 사회계열과 의계열도 낮았다. 반면에 교육계열, 공학계열, 자연계열, 예체능계열에서의 전공일치율은 전국보다 높았다. 대학교의 전공일치도는 공학계열과 의계열을 제외한 모든 계열에서 전국보다는 충남이 훨씬 높았다.

일곱째, 충남지역 고등교육기관 졸업자의 출신교소재지와 근무지의 일치도이다. 학교소재지와 근무지의 일치율이 최하의 28%로 충남지역 졸업자의 타지역 유출이 전국에서 가장 심한 것으로 분석되었다. 그리고 전문대보다는 대학교의 인력유출이 심각하였다. 서울지역으로의 유출이 전문대는 28.7%이었지만, 대학교는 45.6%나 되었기 때문이다. 전국의 여타지역으로부터 충남지역으로의 유입이 전문대는 1.1%, 대학교는 1.3%에 지나지 않았으나, 충남지역 출신의 타지역으로의 유출이 전문대는 2.5%이었고, 대학교는 7.1%이었다.

여덟째, 충남지역 고등교육기관 졸업자의 정규직 비율이다. 전국과 비교하여 충남지역 전문대 취업성과의 독특한 특성은 정규직의 비율이 전국의 59.5%보다 높은 64.1%이었다는 것이다. 또한 충남지역 대학교의 정규직 비율 50%보다도 14.1%가 높았다는 점에 그치지 않는다. 국내와 국외의 진학률도 전국보다 높았고, 국가고사준비의 비율이 전국보다 낮았다는 것도 특기할

만한 점이다. 대학교의 정규직 취업률도 전국보다 7.2%나 높은 것도 인상적이다. 그러나 충청 지역 전문대의 계약직은, 전국의 10.2%보다 낮은 8.8%인 것과는 대조적으로, 대학교의 계약직은 전국의 7.8%보다 높은 10%이었다.

아홉째, 충남지역 고등교육기관 졸업자 취업기업의 규모이다. 전국과 비교하였을 때에, 충남지역 출신의 대기업 진출률이 많이 저조한 편이다. 전국의 21%보다 많이 처진 14.1%이었다. 전문대의 대기업 진출률은, 전국의 15.7%보다 0.9%정도만 미달하는 14.8%이라서 양호하다. 반면에 대학교의 비율이 전국의 26.5%의 절반밖에 안 되는 13.8%이었다.

열째, 충남지역 고등교육기관출신 취업자의 진출분야 산업분포이다. 전국과 마찬가지로, 전문대출신이 가장 많이 진출한 산업분야는 제조업이었다. 전국의 20.4%보다 높은 24.1%나 되었다. 그 다음으로 진출이 두드러진 산업분야는, 공공수리 및 개인서비스업이었다. 전국의 10.9%보다 많이 진출하여 16.7%에 이르고 있었다. 대학교는 전문대와는 다소 상이하게 교육서비스업 분야로의 진출이 가장 높아서 19.9%나 되었다. 전국의 21.7%보다는 다소 낮은 비율이다. 그 다음으로 많이 진출한 분야가 제조업이다. 전국의 19.3%와 거의 비슷한 18.9%이었다. 사업서비스업의 진출도 두드러졌다. 전국과 동일한 비율로 10.9%나 되었다. 그 다음에는 공공수리 및 개인서비스업 분야가 8.3%로 전국의 4.1%보다 많았고, 그 뒤를 이어 보건 및 사회복지사업 분야가 7.4%를 기록하였다.

마지막으로 충남지역 고등교육기관출신 취업자의 직업분포이다. 전문대출신이 가장 많이 차지한 직종은 사무직으로 24.6%에 달하였다. 전국의 26.6%에 거의 비슷한 수준인 셈이다. 그 다음으로 많이 종사하는 직종이 전문직으로 20%를 넘었다. 그 다음이 서비스직종으로 16%이었다. 이 비율은 전국의 12%보다 높은 것이었다. 대학교출신들이 많이 진출한 직종은 전문직이었다. 충남은 전국의 전문직 비율 50.89%보다 높아서 53.18%나 되었다. 전문직으로 사무직으로의 진출이 두드러졌다. 전국의 24%보다는 낮지만 20%에 이르고 있다.

다음 절에서는 열한개로 나누어 정리한 충남지역 전문대학과 대학교의 현황과 취업성과에 대한 분석의 결과로 드러난 특성에 결정적인 영향을 미친 요인과 원인을 밝혀내기 위한 작업으로 회귀분석을 행하고자 한다. 어떤 변인이, 어떻게, 어느 정도 영향을 미치고 있는가에 분석의 초점을 맞추어 변수와 변수간의 상관관계의 유무 및 상호작용의 정도를 규명하고 예측하겠다.

제 5 장 고등교육기관 졸업자 취업과 일자리 특성의 결정요인

1. 전국 및 충청지역 고등교육기관 졸업자의 일자리 특성의 결정요인

앞에서 설명한 고등교육 졸업자의 취업결정은 지역과 전국의 노동시장, 또는 특정 직종의 노동시장에서의 대졸자의 수요와 공급의 상황에 의해 결정될 것이다. 따라서 임금과 일자의 조건이나 기타 여러 가지 특성 등 수요와 공급에 영향을 미치는 요소들을 생각해 볼 수 있고 특히 지역 노동시장의 수요 측 요인이 매우 중요하다. 그러나 현재 연구과제는 노동의 공급측 측면만을 분석하는 것으로 제한하였기 때문에 수요의 제요소들의 영향 분석은 차후의 과제로 넘긴다. 이 글에서는 구조방정식으로부터 도출되는 고용과 임금에 영향을 미치는 변수를 구하기보다 학교나 개인의 특성이 대학 졸업자들이 갖고 있는 일자리 특성에 미친 영향을 중심으로 파악한다.

추정방식은 단순한 probit 모형으로, 종속변수로 상용되는 일자의 특성변수는 (1) 대학의 소재지와 일자리 소재지의 일치여부, (2) 일자의 정규직 여부⁴⁾, (3) 직업의 전문직 이상 여부, (4) 대기업 여부, (5) 정규직이며 전문직이며 동시에 대기업에 취업한 경우를 ‘괜찮은 일자리’로 규정하여 이들에 영향을 미친 변수를 검토하였다. 따라서 독립변수로서 개인과 학교의 특

4) 앞에서 살펴본 바와 같이 대졸자 중 일자리를 획득한 사람은 자신의 일자리를 정규직으로 규정하였고 비정규직 일자리의 경우 졸업 영구적 초기 탐색의 과정에서 일시적으로 수행하는 일자리를 말한다. 따라서 정규직 일자리 여부에 대한 회귀분석은 취업성과를 동시에 나타내준다고 할 수 있다.

성을 나타내는 변수로는 학교의 지역, 공사립여부 및 학교의 교수 1인당 학생수, 또는 학교의 평균수능성적 등이고 개인 특성의 경우 남여의 구분 및 전공계열 등이다.

<표5-1>은 전문대학과 4년제 대학 졸업자 전체의 취업특성을 결정하는 요인들을 Probit 모형으로 회귀분석한 결과이다. 계수는 한계효과를 나타내고 괄호 안의 숫자는 표준편차로 대부분의 경우 0.001% 유의수준에서 유의하여 유의도를 따로 표시하지 않았다. 유의하지 않을 경우에도 계수와 표준편차를 단순 비교함으로써 쉽게 유의도를 확인할 수 있다.

지역은 수도권, 영남(대구, 부산, 경북, 경남, 울산), 호남(광주, 전남, 전북), 충청(대전, 충남, 충북), 강원과 제주로 나누었다. 지역일치란 이와 같이 구분된 지역의 대학에서 이 지역의 대학으로 취업을 한 경우를 나타낸다. 첫 번째 열은 지역일치에 관한 결과이다. 지역 일치의 경우 수도권에 비해 영남(19%), 제주(29%), 호남(42%), 충청(59%), 강원(65%)으로 낮았다. 이는 전반적으로 대졸자 인력이 수도권으로 몰리고 있다는 것을 의미한다. 특히 호남, 충청, 강원 지역의 대졸자의 40%에서 65%가 타 지역으로 특히, 수도권으로 진입하고 있다는 것을 뜻한다. 충청지역의 지역 일치도가 낮은 것은 대졸 노동력에 대한 수요와 공급에서 수도권 지역의 수요가 많은 점과 충청지역의 수요가 상대적으로 낮은 점, 충청지역 대학이 수도권의 위성 지역 대학으로서의 역할을 하는 것에서 찾을 수 있을 것으로 보인다. 다시 말해 대학의 입학생은 수도권에서 충청권으로 내려오고 졸업생은 충청권에서 수도권으로 역으로 이동(회귀)하는 현상으로 나타날 가능성이 높다는 것이다. 수도권과 인접하고 있는 강원도 역시 이러한 현상이 두드러질 것으로 보인다. 이는 대학 졸업자가 지역에 잔류할 가능성이 낮은 호남의 경우와 대비된다. 호남의 경우에는 호남출신의 신입생들이 여타지역 특히 수도권 지역으로 진출하는 것으로 풀이된다. 따라서 충청지역의 대학들이 강원도의 대학들과 함께 수도권의 위성대학-대학교육의 공급자와 동시에 대졸인력의 공급자 역할을 하는 것이다.

여성의 지역 일치 정도가 크게 낮거나 높지 않았다. 계열별로 보면 교육계열, 사회계열이 상대적으로 높은 반면 공학계열이나 자연계열 특히 의학계열이 낮았다. 이는 공학이나 의학계열의 경우 상대적으로 전국적 노동시장이 형성되어 있을 가능성을 의미한다. 공립이나 사립의 지역 일치도가 국립보다 높지 않아서 국립이 지역의 인적자원을 공급하는 데 기여하고 있는 것으로 판명된다. 국립대학의 경우 지역에서 상대적으로 우수한 학생들이 지원하고 또 교육여건도 상대적으로 우수하기 때문에 지역에서의 좋은 일자리를 우선적으로 확보하기 때문인 것으로 보인다. 특히 교육학 계열의 경우 대부분이 지역의 교육대학이나 사범계열 대학들의 졸

업자들이 교사 임용고시를 지역에서 치루기 때문이며 교직이라는 상대적으로 좋은 일자리를 지역에서도 제공할 수 있기 때문인 것으로 보인다.

전문대학의 지역 일치도가 4년제 대학과 달리 크게 낮아졌다. 이는 전문가를 육성하는 4년제 대학졸업자의 노동시장이 보다 큰 전국적 시장을 형성하고 있을 것이라는 기대와 반대된다. 하지만 계열 등을 통제한 후라 이에 대한 해석에는 신중을 기할 필요가 있다. 이는 차후에 4년제 대학 졸업자와 전문대 졸업자를 분리했을 경우 다시 설명한다.

채용유형별로 보면, 친인척이나 자영업의 경우 지역 일치도가 높고 공개채용이나 학교추천을 통하여 취업한 경우에는 지역 일치도가 낮았다. 이는 공개채용이나 학교추천 등이 전국적인 노동시장에 대응하는 채용방식이라는 것을 알 수 있다. 한편, 친인척이나 자영업의 경우 이러한 공식적인 채용방식에 접근이 불가능하거나 또는 가업을 이어받는 형식이어서 지역 일치도가 높은 것으로 해석된다.

정규직 여부에 대한 회귀분석에서는 수도권과 비교할 때 지방의 경우가 크게 낮다는 것을 알 수 있다. 호남, 강원, 제주의 경우 정규직의 비율이 매우 낮은 반면 영남이나 충청의 경우 상대적으로 높은 편이다. 충청권 졸업자들은 수도권 졸업자에 비해 약 1.7%가 낮을 뿐이다. 이는 매우 독특한 현상으로 수도권에서 충청권 대학으로 진학하여 졸업 후 수도권 노동시장에 진출하는 대졸자가 정규직 일자리를 수도권 졸업자만큼이나 받고 있다는 것을 뜻한다. 이는 매우 흥미로운 결과로서, 수도권에 대졸자를 위한 정규직 일자리가 상대적으로 많다는 것을 뜻한다.

여성의 경우 정규직 비율이 남성보다 약 5% 낮다. 계열별로 보았을 경우 인문계열과 비교해서 의약계열(9.3%), 공학계열(8.9%), 사회계열(5.8%), 교육계열(4.6%) 순으로 높다. 사립의 경우 국립과 비교해서 약 4.3%가 낮다. 전문대학 졸업자의 정규직 비율은 4년제 대학 졸업자 보다 낮다. 전문대학의 정규직 취업이 낮은 점은 이들이 일자리에 대한 탐색기간이 짧고 임시직이나 파트타임 등 비정규직이라도 우선 일자리를 잡는다는 것을 뜻할 수 있다. 이는 장기적인 일자리 탐색의 결과로 더 좋은 일자리를 기대하는 4년제 대학 졸업생들과 다른 점이다. 이와 같은 결과는 취업을 목적으로 훈련하는 전문대학의 성과가 취업의 질에 있어 한계가 있다는 것을 의미한다. 취업경로로 볼 때 공개채용, 학교추천, 취업전문기관, 친인척 소개의 순으로 되어있다. 이는 친인척 등을 통한 많은 취업의 경우가 비정규직이라는 것이다. 학생들의 정규직 취업을 높이는 것은 공개채용을 통한 것이라는 점이다.

전문직 이상의 직업을 선택할 가능성에 대한 probit 모형의 회귀분석결과는 또한 흥미롭다. 이 역시 대부분의 지방이 수도권과 비교할 때 낮으나 충청권의 경우 약 3%만 낮았다. 여성의 경우 전문직 비율이 높다. 이는 여성이 교사 등의 전문직에 취업하는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 국립에 비해 사립과 공립이 전문직 취업비율은 낮으나 전문대학의 전문직 비율이 오히려 높았다. 이는 예상과 다른 결과인데 계열을 통제한 후에 나오는 현상으로 보인다. 전문대학을 졸업하고 취업한 자들이 자신이 전문직에 종사하고 있다고 보고하고 있기 때문인 것으로 보인다. 취업경로의 경우 정규직과 같은 결과를 나타내 주고 있다.

대기업 취업의 경우 모든 지역이 유사하게 수도권 지역보다 낮으며 여성의 취업비율도 낮다. 계열별로는 사회계열과 의약계열이 높은 편이다. 전문대학의 대기업 취업이 4년제 대학보다 높은 편이다. 취업경로로 볼 때는 정규직 전문직 취업과 유사한 관계를 보이고 있다.

정규직 취업, 전문직 취업, 그리고 대기업 취업이라는 특성이 동시에 내포된 ‘괜찮은 일자리’의 경우 모든 지역이 수도권의 졸업자 보다 3%정도 낮지만 일반의 기대와 다른 편이다. 이는 수도권의 졸업자의 경우 대기업에서 일자리를 구한다하더라도 반드시 전문직이나 정규직이 아닐 수 있기 때문이라고 해석할 수 있다. 따라서 정규직, 전문직, 대기업이 상호 배타적일 가능성도 있다는 점이다.

계열별로 볼 때, 의학의 경우도 관련 졸업자들이 대규모 병원에서 전문직으로 그리고 정규직 일할 가능성이 압도적으로 높다는 것을 뜻한다. 이는 의학계열로 우수한 학생들을 모으는 한 동기가 될 것이다.

채용유형으로 보았을 때 역시 공개채용-학교추천-취업전문기관-자영업·친인척·기타 순으로 나타나는데, 대기업의 경우 전문직이나 정규직을 뽑을 때 자신들이 주도하여 공개채용이나 학교로부터 추천을 받는 형식을 취함으로써 공정성과 경쟁을 통한 우수인재의 확보라는 과제를 달성하기 때문인 것으로 보인다.

이상의 결과로 볼 때, 충청지역의 대학들은 취업의 성과 면에서 매우 독특한 위치에 있다는 것을 알 수 있다. 대졸자의 상당수가 수도권에 일자리를 구하는 데 정규직이며 전문직일 수 있는 가능성이 다른 지역보다 매우 높다는 것이다. 이는 수도권에서 진학하지 못한 학생들이 내려와 진학하는 충청권 대학들의 독특한 위치와 연관이 있어 보인다. 수도권 대학 졸업자들은 지역일치, 정규직, 전문직, 대기업 취업에 유리하다. 그만큼 상대적으로 노동시장이 유리하다는 것이다. 따라서 충청권으로 진학한 수도권 학생들의 경우 때로 입학성적이 우수하지 못

해 수도권 대학에 진학하지 못했을지라도 학교재학기간 내 수도권과 밀접한 관련을 갖고 있으며 수도권에서 일자리를 탐색할 비용이 적게 들고 보다 많은 정보를 가지고 있다는 것을 알 수 있다.

하지만 개인의 특성으로서 성, 계열의 특성, 또는 취업경로 또한 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 지역과 이러한 특성을 동시에 고려한 취업제고를 위한 전략과 방법이 필요하다.

다음에서는 전문대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자를 분리하여 probit 모형으로 회귀분석 할 결과를 보고한다.

<표5-1> 전체 대학과 전문대학 졸업자의 일자리의 특성의 결정요인⁵⁾

	지역일치	정규직	전문직	대기업	팬클럽은 일자리
	(317,461)	(317,461)	(316,750)	(317,461)	315,404
영남	-.19 (.002)	-.025 (.002)	-.053 (.002)	-.085 (.002)	-.027 (.001)
호남	-.42 (.004)	-.050 (.002)	-.047 (.003)	-.090 (.002)	-.029 (.001)
충청	-.59 (.003)	-.017 (.002)	-.030 (.003)	-.097 (.002)	-.027 (.001)
강원	-.65 (.004)	-.087 (.004)	-.067 (.005)	-.073 (.003)	-.026 (.001)
제주	-.29 (.010)	-.082 (.007)	-.081 (.008)	-.107 (.004)	-.026 (.001)
여성	.04 (.001)	-.049 (.001)	.031 (.002)	-.046 (.002)	-.030 (.001)
사회계열	.011 (.003)	.058 (.002)	-.107 (.004)	.019 (.003)	.012 (.002)
교육계열	.032 (.003)	.046 (.003)	.499 (.004)	-.170 (.001)	-.016 (.001)
공학계열	-.008 (.003)	.089 (.002)	.235 (.004)	-.008 (.003)	.085 (.003)
자연계열	-.025 (.003)	.023 (.003)	.066 (.005)	-.005 (.003)	.034 (.003)
의약계열	-.058 (.004)	.093 (.002)	.480 (.003)	.029 (.004)	.263 (.006)
예체능계열	-.055 (.003)	.004 (.003)	.332 (.004)	-.109 (.002)	.026 (.004)
공립	-.113 (.008)	.002 (.006)	-.087 (.007)	-.047 (.005)	-.021 (.001)
사립	-.047 (.001)	-.043 (.001)	-.075 (.003)	-.068 (.003)	-.034 (.001)
전문대학	-.113 (.001)	-.044 (.001)	.292 (.002)	.060 (.002)	.049 (.001)
공개채용	-.003 (.002)	.061 (.004)	-.003 (.002)	.090 (.002)	.024 (.001)
취업전문기관	.004 (.004)	-.063 (.004)	-.045 (.005)	-.048 (.003)	-.020 (.001)
친인척	.014 (.003)	-.173 (.005)	-.074 (.005)	-.098 (.003)	-.030 (.001)
자영 등	.088 (.002)	-.383 (.005)	.114 (.005)	-.131 (.002)	-.032 (.001)
기타	.034 (.002)	-.100 (.002)	-.025 (.003)	-.043 (.002)	-.024 (.001)
Pseudo R^2	.2100	.1086	.1795	.0978	.2076

5) 계수는 한계효과이며 괄호 안은 표준편차이다. 지역의 기준은 수도권이고 계열의 기준은 인문계열이며 학교설립기준은 국립이며 채용방식의 기준은 학교추천이다. 이후 모든 표의 주는 동일하다.

다음 <표5-2>는 4년제 대학 졸업자만을 대상으로 하여 취업특성을 결정하는 요인들을 probit 모형으로 회귀분석한 결과이다. 여기서는 학교 평균 1997년 학교별 백분위 수능성적과 교수 1인당 학생수를 통제하였다.

지역 일치도의 경우 수도권에 비해 영남(25%), 호남(49%), 제주(58%), 충청(65%), 강원(68%)로 낮았다 (다음 <표5-4>에서 전문대학의 지역 일치도를 나타내는 계수는 각각 14%, 29%, 16%, 48%, 55%로 약 10내지 20% 정도 낮았다). 따라서 이는 전문대학 졸업자와 함께 회귀 분석한 결과보다 크게 낮은 수치이다. 충청지역의 지역 일치도가 낮은 것이 4년제 대학에서 더욱 극심한 형태로 이루어지고 있다는 것을 뜻한다. 이는 앞서 지적한 바와 같이 충남지역의 4년제 대학의 수나 재학생의 수 또는 졸업생의 수가 인구비율과 비교해서 그리고 전문대학과 비교해서 크게 높은 점과 일치한다. 대졸 노동력에 대한 수요와 공급에서 수도권 지역의 수요가 많은 점과 충청지역의 수요가 상대적으로 낮은 점에서 찾을 수 있을 것이며 지역의 4년제 대학은 수도권의 위성대학으로서의 역할을 하는 것이 보다 분명해졌다.

여성의 지역 일치 정도가 오히려 7% 정도 높았다. 계열별로 보면 교육계열, 사회계열이 상대적으로 높은 반면 공학계열이나 의학계열이 낮았다. 이는 4년제 대졸자의 경우에도 공학이나 의학계열의 경우 상대적으로 전국적 노동시장이 형성되어 있을 가능성이 큰 것을 의미한다. 공립이나 사립의 지역 일치도가 국립보다 높지 않아서 국립이 지역의 인적자원을 공급하는 데 크게 기여하고 있는 것으로 판명되며 지역의 괜찮은 일자리가 상대적으로 우수한 국립 대학의 졸업자들에게 돌아갔을 가능성을 보여주는 것이다.

채용유형별로 보았을 경우 4년제 대학의 경우에도 친인척이나 자영업의 경우 지역 일치도가 높고 공개채용이나 학교추천이 전국적인 노동시장에 대응하는 방식이라는 것을 알 수 있다. 친인척이나 자영업의 경우 이러한 공식적인 채용방식에 접근이 불가능하거나 또는 가업을 이어받는 형식이어서 지역 일치도가 높은 것으로 해석된다.

정규직 여부에 대한 회귀분석에서는 4년제 대학의 경우로 제한했을 경우에도 수도권과 비교할 때 지방의 경우가 크게 낮다는 것을 알 수 있지만 그 정도가 전체 대졸자만큼 차이가 나는 것이 아닐 뿐 아니라 충청의 경우는 1.7% 정도 밖에 낮지 않으며 제주의 경우 오히려 양(+)이다. 여성의 경우 남성보다 약 8% 낮다. 계열별로 보면, 의학계열과 공학계열 그리고 사회계열이 높다. 사립의 경우 국립과 비교해서 약 4.3%가 낮다. 취업경로로 볼 때 공개채용, 학교추천, 취업전문기관, 친인척 소개의 순으로 되어있다. 이는 친인척 등을 통한 많은 취업의

경우가 비정규직이라는 것이다. 학생들의 정규직 취업을 높이는 것은 공개채용을 통한 것이라는 점이다.

전문직 이상의 직업을 선택할 가능성에 대한 Probit 모형의 회귀분석결과는 지방이 오히려 높게 나오고 있다. 특히 충청의 경우 수도권과 비교해서 약 6%가 높다. 여성의 경우 전문직 비율이 높다. 국립에 비해 사립의 전문직 취업비율은 낮다.

대기업 취업의 경우 모든 지역이 유사하게 수도권 지역보다 낮으며 여성의 취업비율도 낮다. 계열별로는 사회계열과 공학계열이 높은 편이다.

학교의 평균입학성적은 지역 일치에는 부(-)의 영향을 정규직이나 전문직 또는 대기업 취업의 경우에는 양(+)의 영향을 미치며 교수 1인당 학생수는 지역일치와 정규직에 양(+)의 영향을 전문직과 대기업에는 부(-)의 영향을 미치고 있다. 이 두 변수는 대학의 구분을 통제하지 않았을 경우 더 크게 나온다.

다음 <표5-3>은 충청지역의 4년제 대학 전체 대학 졸업자의 취업특성을 결정하는 요인들을 probit 모형으로 회귀분석한 결과이다. 지역의 기준을 대전으로 하였고 대전과 비교하여 충북과 충남을 비교할 수 있게 하였다. 대전, 충남, 충북이 수도권과의 거리, 입학자원의 차이, 산업의 입지요건 등에서 차이가 나기 때문에 다른 결과를 가져 올 수 있다. 우선 지역 일치의 경우는 전문대학 졸업자와 함께 회귀 분석한 결과보다 크게 낮은 수치이다. 대전과 비교하여 충북이 약 26%가 낮고 충남은 34%가 낮다. 이는 충남과 충북이 수도권과 상대적으로 인접해있고 따라서 학생자원이나 대졸자의 수요가 수도권에서 이루어지기 때문인 것으로 해석된다. 특히 충남의 경우 수도권에 거주하는 학생들이 진학하고 졸업 후 다시 수도권으로 회귀할 가능성을 보여주고 있다.

계열별로 보면 인문계와 비교해서 교육계열(17%), 의학계열(9.6%), 사회계열이 높고 다른 계열은 인문계열과 유사한데 이 또한 전국과 다른 차이이다. 사립의 일치도가 낮았다. 국립의 경우 지역 일치도가 높은 것은 지역의 괜찮은 일자리를 이들이 차지하기 때문인 것으로 판명된다.

<표5-2> 4년제 대학 졸업자의 일자리 특성 결정

	지역일치	정규직	전문직	대기업	팬층은 일자리
	144989	144989	144271	144831	143466
영남	-.250 (.004)	-.031 (.003)	.041 (.004)	-.086 (.003)	-.031 (.002)
호남	-.499 (.006)	-.042 (.005)	.037 (.006)	-.072 (.004)	-.042 (.002)
충청	-.654 (.004)	-.017 (.003)	.060 (.005)	-.086 (.003)	-.032 (.002)
강원	-.684 (.005)	-.026 (.006)	.003 (.005)	-.097 (.005)	-.043 (.002)
제주	-.580 (.032)	.132 (.004)			
여성	.073 (.002)	-.080 (.002)	.080 (.003)	-.061 (.003)	-.019 (.001)
사회계열	.024 (.004)	.058 (.003)	-.147 (.005)	.062 (.004)	.013 (.003)
교육계열	.070 (.005)	-.001 (.004)	.439 (.003)	-.235 (.002)	-.048 (.002)
공학계열	-.047 (.004)	.109 (.002)	.282 (.004)	.053 (.004)	.169 (.005)
자연계열	-.009 (.005)	.022 (.003)	.089 (.005)	-.005 (.005)	.057 (.005)
의약계열	-.081 (.006)	.101 (.002)	.445 (.003)	.018 (.006)	.288 (.009)
예체능계열	-.081 (.006)	-.014 (.004)	.303 (.004)	-.098 (.004)	.061 (.005)
공립	-.060 (.017)	-.021 (.013)	.016 (.015)	-.080 (.009)	-.034 (.003)
사립	-.096 (.003)	-.047 (.002)	-.027 (.004)	-.061 (.003)	-.040 (.002)
공개채용	-.015 (.004)	.106 (.003)	-.019 (.005)	.055 (.004)	.024 (.002)
취업전문기관	-.024 (.007)	.011 (.005)	-.043 (.008)	-.074 (.006)	-.033 (.003)
친인척	.120 (.004)	-.099 (.007)	-.076 (.009)	-.135 (.005)	-.053 (.002)
자영 등	.120 (.003)	-.432 (.008)	.173 (.007)	-.185 (.004)	-.058 (.001)
기타	.017 (.004)	-.087 (.004)	.001 (.005)	-.091 (.004)	-.042 (.002)
성적	-.0010 (.000)	.0003 (.00009)	.003 (.000)	.004 (.0001)	.002 (.00007)
교수1인당 학생	.002 (.000)	.0002 (.0001)	-.001 (.0001)	-.003 (.0001)	-.002 (.00007)
Pseudo R^2	.2211	.1805	.1735	.1451	.2211

채용유형별로 보았을 경우 학교추천에 비해 공개채용이나 취업전문기관 친인척 등의 취업이 모두 학교추천보다 지역 일치도가 높았다. 이는 충청지역의 특수성에 기인하기 때문으로 보인다.

정규직과 전문직의 경우 대전에 비해 충북과 충남의 비율이 높은 반면 대기업 취업의 경우 대전이 오히려 높았다. 이는 매우 독특한 현상으로 대전에 대기업의 소재지가 많거나 또는 대전지역에 있는 대학의 졸업자들이 수도권에 소재하는 대기업에 공개채용이나 학교추천을 통하여 취업할 가능성이 높다.

여성의 경우 남성에 비해 정규직이나 대기업 취업은 낮았으나 전문직의 비율은 높았다. 여성은 전문직중에 취업하더라도 취업의 질이 다소 열악할 수 있다는 것을 뜻하는 데 개인병원이나 사설학원, 또는 유치원이나 탁아시설 등 다소 중소기업의 기업에 취업을 할 가능성이 높다는 것을 뜻한다.

정규직 여부에 대해서는 충북과 충남이 대전보다 2-4% 정도 높고 공학계열과 의학계열이 타 계열보다 10-12% 정도나 높았다. 사립의 정규직 비율이 다소 낮았으며 채용방식이 보다 공적일수록 정규직이 많았다.

전문직 취업은 충남과 충북의 졸업자들이 다소 높았으며 계열별로는 의학, 교육, 공학계열에서 높았다. 취업방식은 친인척을 통한 취직이 전문직과 거리가 있는 것으로 나타났다.

대기업의 취업은 대전보다 충북이 더 낮았으며 충남은 충북보다도 더 낮았다. 그러나 그 차이는 2-4%에 지나지 않았다. 사회계열과 의약계열이 높아 4년제 졸업생의 전국 회귀분석의 결과와 차이가 나지 않았다. 사립의 경우 정규직이 되거나 대기업에 취업할 가능성은 낮으나 전문직에서는 국립과 차이가 나지 않았다.

학교의 평균입학성적은 지역 일치에는 부(-)의 영향을 정규직이나 전문직 또는 대기업 취업의 경우에는 양(+)의 영향을 미치며 교수 1인당 학생수는 그 효과가 분명치 않다. 하지만 이는 국립대 변수나 수도권 변수가 통제된 조건이기 때문으로 보인다. 수도권 변수나 국립대 변수는 교육여건이나 성적과 밀접한 상관관계를 가지고 있을 것이기 때문에 이 계수들의 값이 과소 추정되었을 가능성이 높다. 취업의 성과는 학생들의 수능성적이 높거나 교육여건이 양호할수록 나아지는 것으로 보는 것은 큰 무리가 없어 보인다.

<표5-3> 충청지역 4년제 대학 졸업자의 취업결정

	지역일치	정규직	전문직	대기업	괜찮은 일자리
	27498	27498	27397	27498	27247
충북	-.263 (.007)	.040 (.006)	.052 (.009)	-.016 (.006)	-.002 (.003)
충남	-.342 (.007)	.024 (.005)	.085 (.008)	-.038 (.006)	.009 (.003)
여성	.055 (.007)	-.069 (.006)	.073 (.007)	-.016 (.005)	-.014 (.003)
사회계열	.027 (.012)	.067 (.006)	-.169 (.012)	.012 (.008)	-.013 (.005)
교육계열	.171 (.015)	-.0009 (.0099)	.439 (.007)	-.182 (.003)	-.043 (.002)
공학계열	-.018 (.012)	.109 (.006)	.231 (.010)	-.032 (.008)	.039 (.006)
자연계열	-.011 (.013)	.011 (.008)	.095 (.012)	-.016 (.009)	.009 (.006)
의약계열	.096 (.017)	.120 (.005)	.418 (.006)	.160 (.016)	.308 (.021)
예체능계열	-.100 (.013)	.024 (.008)	.249 (.010)	-.072 (.008)	.014 (.007)
사립	-.279 (.009)	-.019 (.006)	.006 (.009)	-.113 (.007)	-.055 (.005)
공개채용	-.134 (.011)	.137 (.008)	-.066 (.011)	.035 (.007)	.008 (.004)
취업전문기관	-.159 (.015)	.038 (.010)	-.122 (.018)	-.007 (.012)	-.016 (.005)
친인척	-.054 (.019)	-.082 (.016)	-.122 (.020)	-.071 (.011)	-.035 (.003)
자영 등	.200 (.016)	-.082 (.016)	.102 (.016)	-.101 (.007)	-.033 (.003)
기타	-.101 (.011)	-.351 (.016)	-.026 (.012)	-.045 (.007)	-.025 (.003)
성적	-.005 (.0003)	.003 (.000)	.007 (.0003)	.003 (.0002)	
교수1인당 학생	-.002 (.0003)	.001 (.002)	-.0000 (.0003)	.001 (.000)	
Pseudo R^2	.1422	.1558	.1778	.1032	

다음은 전국의 전문대학 졸업자의 취업특성에 대한 회귀분석의 결과이다. 우선 지역일치의 경우 충청은 수도권 지역에 비해 약 50%가 낮다. 전문대학도 수도권에서 일자리를 갖는 경우가 압도적이라는 것을 뜻한다. 그러나 앞에서 서술한 바와 같이 4년제 대학보다는 낮다.

여성이 취업하여 지역에 잔존할 가능성이 상대적으로 높으며 계열별로는 교육계열과 공학계열의 지역 일치도가 높은 반면 의약, 자연, 예체능 계열의 지역 일치도는 낮은 것이다. 4년제

대학의 계열과 차이나는 점은 공학의 지역일치도가 높은 반면 의학의 지역일치도는 낮다는 것이다. 이것은 매우 주목할 만한 현상이다. 전문성이 강한 직업일수록 전국적 노동시장을 형성할 것이라고 보았으나 계열마다 상당히 다를 수 있다는 것이다. 공학이나 의학이 4년제 대학의 졸업자의 경우 전국적 노동시장을 형성하고 있는 반면 전문대학 졸업자의 경우 공학은 지역 노동시장의 역할이 중요하고 의학의 경우 전국 노동시장이 중요할 수 있다는 것을 뜻한다.

또 하나 흥미로운 것은 전문대학의 경우에도 공립이나 사립이 국립에 비해 지역 일치도가 낮다. 이것은 지역 학생의 분포에 따라 달라지기 때문인 것으로 보인다.

정규직의 경우는 충청이 서울보다 떨어지나 영남과 유사하고 다른 지역보다는 높다. 여성의 정규직 비율은 9% 낮고 정규직 비율이 높은 것은 교육계열과 공학계열이다. 의학계열이 경우에도 상대적으로 떨어진다. 이는 4년제 대학과 매우 큰 차이이다. 취업방식은 공개채용이 가장 정규직 비율을 높이는 것으로 나타나 있다.

충청지역만으로 제한하여 보면 상당히 흥미로운 결과를 가져온다. 졸업 후 충청지역에서 일할 확률이 대전에 비해 충북은 27%, 충남은 42%나 낮다. 이것은 4년제 대학의 경우보다 그 차이가 크게 난다. 계열별로 살펴보면 교육, 공학, 의학, 인문, 예체능, 자연계의 순으로 지역에 일자리를 잡고 잔류할 가능성이 높게 나타난다. 사립의 졸업생이 지역에 있을 확률은 약 19% 낮으며 채용의 방식으로 보면 자영업이 지역에 남을 가능성이 가장 높고 공개채용, 친인척, 학교추천, 취업전문기관 순으로 지역에 남아 있을 가능성이 있다. 흥미로운 것은 공개채용이 지역에 남을 확률을 높인다는 점이다. 이것은 전문대학 졸업자의 일자리에 대한 공개채용에 응모하는 방식에 따라 다르기 때문인 것으로 해석된다.

정규직 취업의 경우 충남, 대전, 충북 순으로 지역별로는 차이가 크지 않다. 하지만 전공별로는 교육 및 의학이 가장 높다. 나머지 전공계열에는 큰 차이 나지 않는다. 한편 공립의 경우는 국립보다 높으나 사립은 크게 정규직 비율이 낮다. 채용은 학교추천과 공개채용이 정규직 비율이 높고 나머지는 정규직 채용의 비율도 매우 낮다. 특히 자영업자의 정규직 취업비율이 낮아 자영업의 경우 임시방편의 일자리가 많다는 것을 의미하고 있다.

<표5-4> 전국 전문대학 졸업자의 일자리 특성 결정

	지역일치	정규직	전문직	준전문직이상	대기업	괜찮은 일자리
	159274	159274	159137	159137	159274	158718
영남	-.140 (.003)	-.026 (.002)	-.078 (.002)	-.091 (.003)	-.024 (.002)	-.006 (.0007)
호남	-.290 (.005)	-.068 (.004)	-.048 (.003)	-.040 (.004)	-.025 (.003)	-.005 (.0010)
충청	-.475 (.005)	-.029 (.004)	-.054 (.004)	-.064 (.004)	-.016 (.003)	-.0019 (.0011)
강원	-.551 (.008)	-.180 (.008)	-.063 (.006)	-.071 (.007)	.033 (.006)	.006 (.002)
제주	-.161 (.010)	-.087 (.009)	-.073 (.007)	-.084 (.009)	-.083 (.004)	-.015 (.003)
여성	.013 (.002)	-.087 (.009)	-.013 (.003)	-.053 (.003)	-.021 (.002)	-.006 (.0008)
사회계열	.006 (.004)	.043 (.004)	-.036 (.006)	.044 (.007)	-.044 (.004)	.003 (.002)
교육계열	.034 (.005)	.123 (.003)	.428 (.010)	.574 (.004)	-.100 (.004)	.032 (.006)
공학계열	.023 (.004)	.063 (.004)	.166 (.007)	.143 (.007)	-.072 (.003)	.017 (.003)
자연계열	-.022 (.005)	.015 (.004)	.042 (.008)	.023 (.008)	-.034 (.004)	.007 (.003)
의약계열	-.056 (.006)	.070 (.004)	.435 (.008)	.599 (.033)	-.037 (.004)	.131 (.009)
예체능계열	-.026 (.005)	.002 (.010)	.305 (.007)	-.162 (.007)	-.125 (.002)	.0018 (.0023)
공립	-.122 (.011)	.006 (.010)	-.135 (.007)	-.163 (.011)	-.075 (.005)	-.020 (.0005)
사립	-.049 (.003)	-.028 (.008)	-.152 (.011)	-.113 (.012)	-.144 (.011)	-.103 (.008)
공개채용	.010 (.002)	.013 (.003)	-.005 (.003)	-.046 (.003)	.082 (.003)	.014 (.001)
취업전문기관	.013 (.004)	-.137 (.007)	-.046 (.006)	-.077 (.007)	-.024 (.005)	-.008 (.002)
친인척	.001 (.004)	-.209 (.007)	-.062 (.005)	-.096 (.006)	-.072 (.004)	-.015 (.0009)
자영 등	.053 (.002)	-.322 (.006)	.101 (.006)	.062 (.006)	-.081 (.003)	-.015 (.0009)
기타	.031 (.001)	-.092 (.003)	-.043 (.003)	-.075 (.003)	-.013 (.002)	-.009 (.0007)
교수1인당 학생	.002 (.0001)	-.001 (.0001)	-.000007 (.00001)	.0008 (.0001)	.001 (.00009)	.0005 (.0000)
Pseudo R^2	.1788	.0653	.0924	.1221	.0472	.1289

전문직 여부의 경우 충북, 대전, 충남 순으로 다소 차이가 나며 전공별로는 교육, 의학, 예체능, 공학, 인문, 사회계열 순으로 나타난다. 이는 교육이나 의학의 경우 보다 직업적 특성이 뚜렷한데서 오는 것으로 보인다.

대기업의 취업의 경우 지역별로 큰 차이를 보이지 않고 있다. 의학계열과 자연계열이 다소 높고 사립의 경우 크게 낮다. 공개채용, 취업전문기관, 학교추천의 순으로 나타난다.

<표5-5> 충청지역 전문대학 졸업자의 일자리 특성 분석

	지역일치	정규직	전문직	준전문직이상	대기업	괜찮은 일자리
	18,644	18,644	18,618	18,618	18,644	18,613
충북	-.268 (.011)	-.006 (.008)	.039 (.010)	.057 (.012)	.010 (.008)	-.007 (.002)
충남	-.422 (.010)	.032 (.007)	-.035 (.009)	-.057 (.010)	-.001 (.007)	-.013 (.002)
여성	-.034 (.008)	-.024 (.006)	-.005 (.007)	-.040 (.008)	-.003 (.0056)	-.0009 (.002)
사회계열	.088 (.016)	.002 (.011)	-.042 (.016)	-.047 (.018)	.003 (.011)	.004 (.005)
교육계열	.159 (.020)	.130 (.006)	.543 (.023)	.637 (.005)	-.106 (.008)	-.011 (.003)
공학계열	.086 (.016)	.019 (.011)	.212 (.020)	.099 (.019)	.003 (.012)	.028 (.009)
자연계열	-.055 (.020)	-.016 (.014)	.078 (.022)	-.028 (.021)	.030 (.015)	.0004 (.006)
의약계열	.015 (.020)	.120 (.006)	.408 (.023)	.516 (.014)	.087 (.017)	.173 (.032)
예체능계열	-.020 (.018)	.059 (.010)	.266 (.021)	.153 (.019)	-.073 (.009)	.003 (.006)
공립	.026 (.028)	.037 (.017)	-.170 (.011)	-.254 (.017)	-.058 (.012)	-.011 (.002)
사립	-.187 (.015)	-.016 (.013)	-.231 (.020)	-.271 (.019)	-.113 (.010)	-.052 (.010)
공개채용	.101 (.011)	-.010 (.009)	.053 (.011)	.024 (.012)	.119 (.010)	.020 (.004)
취업전문기관	-.044 (.021)	-.164 (.019)	.040 (.021)	.019 (.021)	.012 (.014)	.010 (.006)
친인척	.017 (.018)	-.212 (.018)	.000 (.016)	-.037 (.018)	-.061 (.010)	-.010 (.002)
자영 등	.202 (.014)	-.373 (.019)	.128 (.017)	.086 (.019)	-.061 (.010)	-.011 (.001)
기타	.045 (.009)	-.114 (.007)	-.035 (.008)	-.058 (.009)	-.005 (.006)	-.009 (.002)
교수1인당 학생	-.004 (.0006)	-.0008 (.0004)	-.0007 (.0005)	.003 (.0006)	.0006 (.0004)	-.0004 (.0001)
Pseudo R^2	.1027	.0855	.1186	.1437	.0565	.2580

이상의 회귀분석의 결과로서 다음과 같은 특징을 밝혀내었다.

첫째, 수도권 대학 졸업자의 지역 잔류 가능성이 가장 높은 점에서 볼 때, 수도권의 대졸자나 전문대졸자 노동수요의 거대한 시장이 이루어져 있다는 것이다. 또 취업의 질에 있어서도 수도권 대학 졸업자들의 성과가 높게 나타나고 있다. 따라서 지역에서 우수한 학생들이 수도권으로 몰리는 현상을 살펴볼 수 있다.

둘째, 충청지역의 대학들은 수도권의 교육수요에 대응하고 있는 것으로 보인다. 이는 충청지역의 4년제 대학의 재학생 비율이 매우 높아진 것이나 졸업생의 지역 잔류 가능성이 매우 낮다는 점에서 드러난다. 충청지역의 대학들이 수도권 위성대학들로서, 수도권 규제에 묶여 상대적으로 대학과 대학생의 수가 적은 수도권 지역의 대체적 교육수요의 수용지라는 것이다. 수도권과 가까우면서도 인구가 매우 적은 강원도에서도 같은 현상이 일어나고 있는 것으로 보인다.

셋째, 이러한 특성은 충청지역 내에서도 크게 차이가 난다는 것이다. 충남, 충북, 대전으로 구성되는 충청지역에서 천안 아산 지역 등 수도권으로 통학이 용이한 충남지역의 대학들에게서 이러한 특성이 가장 두드러진다. 한편 대전의 경우 졸업자들이 지역에 잔존할 가능성이 높다. 따라서 충남지역의 대학들, 특히, 수도권과 인접하여 수도권의 고졸자들이 진학하여 공부하고 졸업 후 수도권 노동시장으로 회귀하는 천안이나 아산의 대학들의 역할이 위성대학의 역할일 가능성이 높다.

넷째, 충청권 지역에서의 상호 교류가 거의 없어 보인다는 점이다. 영남의 경우 영남 지역 내에서 졸업생들이 취업하는 경향이 있으나 충청권의 경우에는 충남, 충북, 대전이 마치 독립되어 있는 것처럼 보인다는 것이다. 대전과 대전 주변의 충남지역 대학들을 제외하면 충청권 내의 상호 교류가 거의 없다는 점에서 매우 특이하며, 이는 첫 번째 특성과 관련이 있어 보인다.

다섯째, 전문대학의 경우에는 재학생 비율이나 졸업생 비율 등을 고려할 때 위에서 밝힌 대학 졸업자의 지역과의 관계에서 다소 다를 수 있다는 점이다. 이는 전문대학, 특히 공학계열의 경우 지역의 기업과 연계할 가능성이 높다는 것이다. 또한 지역에 고용되는 졸업생도 지역의 졸업자 비율을 고려하면 높기 때문에 산학협력의 가능성이 여전히 크게 열려있다는 것이다.

여섯째, 교육여건이나 입학당시 학생들의 학업성취도가 높은 국립대학 졸업생의 취업의 질이 사립대학 졸업생의 취업의 질 보다 높다. 이는 지역이나 전국에서 우수학생을 유치하여 중

은 교육여건에서 강도 높은 훈련이 취업성고를 높일 수 있다는 가능성을 제기하는 것이다.

일곱째, 계열이 매우 중요한 요소이다. 의학계열이나 교육계열 등의 교육의 취업목표가 분명한 계열일수록 취업성고가 좋다는 것이다. 따라서 문제는 일반기업과 직접적인 연계관계가 있는 학과나 계열들의 취업을 제고하는 방식이 중요할 것이다. 이는 노동시장의 수요를 적극적으로 고려해야 한다는 것을 뜻한다.

여덟째, 취업의 질을 제고하는 것은 취업알선기관이나 공개채용을 통한 경쟁이나 학내의 경쟁을 통한 학교추천의 방식이 취업의 질을 높이는 데 매우 유효하다.

아홉째, 여성과 남성의 차이점이 여러 가지 취업의 특성에서 중요하게 부각되고 있기 때문에 이에 대한 특별한 배려가 필요하다는 것이다.

2. 충남지역 고등교육기관 졸업자의 취업특성의 결정요인 분석

충남지역 대학은 우선 대학교와 전문대학으로, 그리고 국공립과 사립대학교로 구분할 수 있으며 지역적으로는 대전 주변지역 대학, 천안지역 대학, 충남내륙지방의 대학, 서해안 지역대학으로 나누어 볼 수 있다. 각 대학의 구분과 지역주소 그리고 2004년 졸업생수는 다음 표와 같다. 대학의 특성과 개인의 특성별로 취업성고의 요인을 살펴본다.

<표5-7>에 제시된 4년제 대학 충남지역을 분석한 결과는 다음과 같다. 졸업 후 충청지역에서 일할 확률이 공주, 금산, 논산 등 대전 주변지역이 가장 높고 다음이 홍성과 청양이며 천안과 아산, 그리고 대천과 당진 지역은 크게 떨어진다. 이는 충남의 북부와 서부가 수도권의 교육수요와 노동력 수요에 대응하고 있다는 것이다. 앞서 살펴 본바와 같이 충청지역의 4년제 대학 졸업자의 지역에서 취업할 가능성이 다른 지역보다 크게 낮았으며 특히 충남지역이 낮았다. 이 회귀분석결과에서는 충남지역의 천안-아산 지역과 서부 지역이 낮아 위성대학의 위치가 이 두 지역임을 알 수 있다.

계열별로 살펴보면 의학, 교육, 사회, 공학, 인문, 자연, 예체능 순으로 나타난다. 국립과 비교해서 사립의 졸업생이 지역에 있을 확률은 약 8% 낮으며 채용의 방식으로 보면 자영업, 학교추천, 친인척, 취업전문기관, 공개채용 순으로 지역에 남아 있을 가능성이 있다. 취업전문기관이나 공개채용을 통해서도 외부로 진출하는 것이다. 이들 졸업자들은 전국적인 경쟁을 치루

기 때문에 상대적으로 경쟁력 있는 인적자원일 수도 있다.

<표5-6> 충남지역 대학과 졸업생수

(단위: 명)

대학교명	대학구분	주소	2004년 졸업생수
4년제 대학교			
공주대학교	국립	충남 공주시 신관동 182	1,014
공주교육대학교	국립	충남 공주시 봉황동 공주교육대학교	822
한국기술교육대학교	국립산업대	충남 천안시 병천면 한국기술교육대학교	288
건양대학교	사립	충남 논산시 내동 26번지 건양대학교	1,265
고려대학교 서창캠퍼스	사립분교	충남 연기군 조치원읍 고려대학교서창캠퍼스	612
나사렛대학교	사립	충남 천안시 쌍용2동 나사렛대학교	245
단국대학교	사립분교	충남 천안시 안서동 단국대학교천안캠퍼스	1,683
대전가톨릭대학교	사립	충남연기군전의면신방리263-3	
상명대학교	사립	충남 천안시 안서동 산98-20 상명대학교천안캠퍼스	805
서남대학교	사립	충남 아산시 송악면 평촌리 산36-1	
선문대학교	사립	충남 아산시 탕정면 선문대학교	606
순천향대학교	사립	충남 아산시 신창면 읍내리 646	1,132
중부대학교	사립	충남 금산군 추부면 중부대학교	534
천안대학교	사립	충남 천안시 안서동 115	660
한서대학교	사립	충남 서산시 해미면 한서대학교	649
호서대학교	사립	충남아산시배방면세출리산29-1	1,256
홍익대학교 조치원캠퍼스	사립분교	충남 연기군 조치원읍 홍익대학교조치원캠퍼스	537
금강대학교	사립종교계	충남 논산시 상월면 대명리	
성민대학교	사립종교계	충남 천안시 병천면 병천리742-4	
남서울대학교	사립	충남 천안시 성환읍 남서울대학교 매주리	1,397
전문대학			
청운대학교	사립	충남 홍성군 홍성읍 청운대학교	621
천안공업대학	국립(통합)	충남 천안시 부대동 천안공업대학	581
청양대학	공립	충남 청양군 청양읍 청양대학	391
대천대학	사립	충남 보령시 주포면 대천대학	241
신성대학	사립	충남 당진군 정미면 덕마리 49	1,404
천안연암대학	사립	충남 천안시 성환읍 수향리	135
공주영상정보대학	사립	충남 공주시 장기면 공주영상정보대학	929
백석대학	전문대	충남 천안시 안서동 백석대학	1,801
혜전대학	전문대	충남 홍성군 홍성읍 혜전대학	1,217
한민학교	전문대	충남논산시연산면신양리14-2	
기독신학교	전문대	충남천안시안서동115번지	
중부사회산업학교	전문대	충남 금산군 추부면 중부대학교	

정규직 취업의 경우 홍성 및 청양, 천안-아산, 대천-당진, 대전 주변 지역 순으로 지역별로는 차이가 크다. 하지만 전공별로는 의학, 공학, 교육, 사회, 인문, 예체능 순으로 나타난다. 공학의 정규직 취업 가능성이 높다는 것은 주목할 사항이다.

사립이 정규직 취업의 확률이 오히려 높게 나타나는 바 이는 앞의 결과들과 비교할 때 매우 특이한 현상으로 충남에서 졸업한 후 수도권에서 취업하는 비율이 높은 것과 연관이 있어 보인다. 채용방식으로 볼 때 학교추천과 공개채용이 정규직 비율이 높고 나머지는 정규직 채용의 비율도 매우 낮다. 특히 자영업자의 정규직 취업비율이 낮아 자영업의 경우 임시방편의 일자리가 많다는 것을 의미하고 있다.

전문직 여부의 경우 홍성 및 청양, 대천-당진, 천안-아산, 대전 주변 지역 순으로 나타나 매우 흥미롭다. 전공별로는 교육, 의학, 예체능, 공학, 인문, 사회계열 순으로 나타난다. 전체 대학생의 회귀분석결과와 차이가 난다. 이는 교육이나 의학의 경우 보다 직업적 특성이 뚜렷한 데서 오는 것으로 보인다.

대기업의 취업의 경우 대천-당진 지역이 가장 높으며 대전 주변이 가장 낮다. 이는 지역의 수요구조와 관련이 있는 것으로 보인다. 의학계열이 다소 높고 사립의 경우 크게 낮다. 공개채용, 취업전문기관, 학교추천의 순으로 나타난다.

충남지역의 전문대학 졸업자를 분석한 결과는 다음 <표9-3>과 같다. 졸업 후 충청지역에서 일할 확률이 공주, 금산, 논산 등 대전 주변지역이 가장 높고 다음이 홍성과 청양이고 대천과 당진 지역 그리고 천안-아산 지역이 다소 떨어진다. 이는 대학의 경우와 동일한 측면이 있는 반면 다소 지역에 머무는 경우가 많다. 이는 이들 학생들이 들어온 지역과 연관이 있어 보인다. 전문대학도 대학과 마찬가지로 충남의 북부와 서부가 수도권의 교육수요와 노동력 수요에 대응하고 있다는 것이다.

계열별로 살펴보면 의학, 공학, 교육계열의 경우가 지역에서 취업하는 경우가 인문보다 높으나 사회계열은 유사하며 자연과 예체능 계열은 다소 낮다. 국립과 비교해서 사립의 졸업생이 지역에 있을 확률은 약 26% 낮으며 채용의 방식으로 보면 자영업, 공개채용, 취업전문기관, 친인척 순으로 지역에 남아 있을 확률이 높다. 학교추천은 오히려 외부에 채용되는 경향이 있다.

<표5-7> 충남지역 4년제 대학 졸업자의 취업 특성 분석

(단위: 명)

	지역일치	정규직	전문직	대기업	괜찮은 일자리
홍성 및 청양					
대전주변 (공주, 금산, 논산)	.160 (.026)	-.346 (.028)	-.303 (.025)	-.113 (.012)	-.077 (.007)
충남서부 (대천, 당진)	-.096 (.022)	-.177 (.034)	-.067 (.031)	.121 (.029)	-.000 (.009)
천안-아산	-.056 (.023)	-.171 (.015)	-.129 (.024)	-.000 (.016)	-.022 (.009)
여성	-.002 (.008)	-.044 (.007)	.053 (.010)	-.032 (.006)	-.012 (.003)
사회계열	.046 (.015)	.059 (.009)	-.124 (.016)	-.017 (.009)	-.008 (.005)
교육계열	.193 (.029)	.063 (.013)	.427 (.009)	-.147 (.004)	-.036 (.003)
공학계열	-.001 (.015)	.095 (.009)	.188 (.015)	-.049 (.008)	.005 (.005)
자연계열	-.052 (.016)	.020 (.012)	.097 (.017)	-.015 (.009)	.002 (.006)
의약계열	.218 (.025)	.121 (.007)	.383 (.009)	.206 (.024)	.309 (.031)
예체능계열	-.082 (.015)	-.001 (.012)	.206 (.015)	-.059 (.007)	.002 (.006)
사립	-.088 (.022)	.035 (.018)	-.126 (.023)	-.311 (.030)	-.308 (.056)
공개채용	-.147 (.013)	.141 (.011)	-.068 (.016)	-.001 (.009)	-.002 (.004)
취업전문기관	-.152 (.015)	.060 (.013)	-.109 (.025)	-.024 (.012)	-.011 (.005)
친인척	-.024 (.022)	-.128 (.024)	-.131 (.027)	-.074 (.009)	-.026 (.003)
자영 등	.239 (.022)	-.335 (.023)	-.032 (.023)	-.084 (.007)	-.027 (.003)
기타	-.093 (.012)	-.051 (.012)	-.053 (.017)	-.046 (.008)	-.022 (.003)
성적	-.001 (.001)	.004 (.000)	.007 (.001)	.002 (.000)	.001 (.000)
교수1인당 학생	-.003 (.000)	.000 (.000)	-.001 (.000)	.001 (.000)	.000 (.000)
Pseudo R^2	.1416	.1677	.1595	.1127	.1970

정규직 취업의 경우 대천-당진, 홍성 및 청양, 천안-아산, 대전 주변 지역 순으로 지역별로는 차이가 크다. 하지만 전공별로는 교육과 공학이 매우 높으며 다른 분야는 유사하다. 사립이 정규직 비율이 오히려 낮다. 채용은 취업전문기관, 학교추천과 공개채용이 정규직 비율이 높고 나머지는 정규직 채용의 비율도 매우 낮다. 특히 자영업자의 정규직 취업비율이 낮아 자영업의 경우 임시방편의 일자리가 많다는 것을 의미하고 있다.

<표5-8> 충남지역 전문대 대학졸업생의 취업성과 분석

	지역일치	정규직	전문직	준전문직이상	대기업	괜찮은 일자리
홍성 및 청양						
공주, 금산, 논산	.141 (.024)	-.124 (.020)	.009 (.020)	.155 (.025)	-.020 (.017)	
대천, 당진	.030 (.021)	.019 (.012)	-.045 (.015)	-.057 (.020)	.045 (.015)	.010 (.006)
천안, 아산	-.034 (.021)	-.014 (.013)	.050 (.018)	.040 (.021)	.067 (.015)	.007 (.006)
여성	-.102 (.014)	-.023 (.008)	-.032 (.012)	-.056 (.014)	-.018 (.009)	-.007 (.003)
사회계열	.016 (.029)	.054 (.013)	-.085 (.022)	-.051 (.030)	-.005 (.017)	-.007 (.005)
교육계열	.081 (.042)	.123 (.005)	.475 (.044)	.687 (.014)	-.075 (.016)	-.010 (.005)
공학계열	.142 (.032)	.115 (.012)	.191 (.032)	.135 (.033)	-.046 (.018)	-.002 (.007)
자연계열	-.051 (.034)	.050 (.013)	-.017 (.028)	-.056 (.031)	.001 (.020)	-.014 (.003)
의약계열	.090 (.041)	.091 (.009)	.518 (.040)	.641 (.019)	-.055 (.018)	.031 (.020)
예체능계열	-.032 (.034)	.094 (.009)	.156 (.035)	.115 (.036)	-.113 (.012)	-.013 (.003)
공립	.069 (.043)	.025 (.024)	-.063 (.025)	-.111 (.032)	.032 (.030)	-.007 (.005)
사립	-.264 (.027)	-.014 (.018)	-.102 (.025)	-.163 (.029)	-.051 (.021)	-.053 (.018)
공개채용	.209 (.018)	.023 (.012)	.052 (.016)	.076 (.020)	.081 (.014)	.005 (.004)
취업전문기관	.114 (.035)	.066 (.013)	.038 (.032)	.082 (.038)	-.044 (.017)	.004 (.009)
친인척	.094 (.033)	-.107 (.027)	.051 (.028)	.078 (.033)	-.065 (.016)	-.007 (.005)
자영 등	.312 (.018)	-.342 (.034)	.192 (.032)	.306 (.034)	-.110 (.012)	-.005 (.006)
기타	.091 (.017)	-.040 (.011)	-.079 (.012)	-.020 (.016)	-.027 (.010)	-.015 (.003)
Pseudo R^2	.0738	.1127	.1663	.1883	.0662	.1745

전문직 여부의 경우 천안-아산, 대전 주변 지역, 홍성 및 청양, 천안-아산, 대천-당진, 순으로 나타나 매우 흥미롭다. 충북, 대전, 충남 순으로 다소 차이가 나며 전공별로는 교육과 의학이 크게 높으며 공학, 예체능도 다소 높지만 다른 분야는 유사하다.

대기업의 취업의 경우 천안-아산과 대천-당진 지역이 가장 높으며 대전 주변이 가장 낮다. 전공별로는 의학계열이 크게 낮다. 이는 전문대 의학계열의 경우 소규모 병원에 취업할 가능성이 많다는 것을 뜻한다. 사립의 경우 크게 낮다. 공개채용, 학교추천, 취업전문기관, 친인척 순으로 나타난다.

제 6 장 결론 및 논의

1. 충청지역 대학의 취업 성과로 본 산학협력의 과제

전국 대학 졸업자의 회귀분석결과와 앞 장들의 분석을 통하여 충청지역 회귀분석결과로부터 충청지역 대졸자의 취업의 성과를 양과 질 양 측면에서 높이는 데 몇 가지 과제가 도출된다.

① 수도권 외곽대학으로서 대학으로서 충청지역의 대학들은 수도권의 대학교육에 대한 수요를 만족시켜야 뿐 아니라 지역으로 유입된 수도권 학생들이 대체로 졸업 후 수도권으로 회귀할 가능성이 높기 때문에 수도권에서 이들이 찾아가는 일자리의 훈련수요에도 대응하여야 할 것이다. 이를 위해서는 차후에 지역에 잔류하는 졸업생들의 특성과 그들의 일자리 특징, 수도권으로 나가는 졸업생들의 특성과 그들의 일자리 특징 등에 대한 자세한 분석이 필요할 것이다. 또한 수도권에서 유입되는 학생들의 특징에 맞는 교육을 제공할 필요가 있다는 것을 뜻한다.

② 대학과 전문대학의 취업제고 방안이 달라야 한다는 것이다. 전문대학의 졸업생의 경우 지역에 잔류할 가능성이 높고 계열별로 큰 차이가 나기 때문에 전문대학 부문에 대한 특별한 대응체제가 필요할 것이다.

③ 계열별로 취업의 다양한 특성이 크게 차이가 난다는 점을 주목하여 산학협력이나 직능단체와 학교의 협력 등 다양한 방식의 접근을 이루어야 한다는 것이다. 대학의 계열이나 학과단위를 주목하여 지원하고 산학협력, 관산학협력 등이 이루어져야 한다는 점이다.

④ 대학의 여건 개선과 학생들의 자질 향상을 위한 대책이 필요하다. 수도권의 위상대학으

로서의 역할뿐 아니라 대학이 전국적으로 우수한 인적자원을 훈련하는 기지로서의 역할을 할 때 충청지역의 대학들이 장기적으로 성공할 것이라는 점이다.

⑤ 여성의 취업의 질 제고를 위한 특별한 대책이 요구된다는 점이다. 상대적으로 취업률은 높으나 취업의 질은 낮아 이직을 등이 높거나 노동시장에서 이탈할 가능성이 높다는 점으로 여성취업에 대한 적극적 지원이 필요하다.

⑥ 취업의 특성에 영향을 미치는 변수가 어떤 취업의 특성인가에 따라 매우 다르기 때문에 취업의 목표를 보다 구체화할 필요가 있다는 것이다. 무조건적인 취업률 제고만으로는 대학의 취업성과를 평가하기 어렵다는 점이다.

⑦ 지역에 취업하는 졸업생의 비율도 계열과 대학에 따라 다르고 어떤 경우에는 졸업생의 지역 잔류가능성이 매우 높으며, 지역의 산업과 업종 등 산학협력의 기초가 있기 때문에 산학협력을 제고할 방안을 찾아야 한다는 것이다.

특히, 충남지역을 구분해서 대졸자의 취업특성을 회귀분석한 결과는 다음과 보다 구체적 과제를 제시하게 된다.

① 충청권 대학 특히 충남의 대학들이 수도권의 위성대학의 역할을 하고 있으나 특히 충남의 천안-아산, 대천-당진의 경우는 유별나게 수도권의 위성대학으로서의 역할을 수행하고 있어 이 부분에 대한 정책적 고려가 필수적으로 보인다. 전국의 대학생들을 대상으로 하는 수도권 대학의 치열한 진학경쟁에서, 수도권에 거주하나 수도권으로 진학이 어려운 학생들이 천안-아산 지역이나 대천-당진 지역의 대학과 전문대학을 중심으로 진학하고 있는 것으로 보인다. 이들이 학교 재학 중에도 주거지역인 수도권에 살면서 졸업 후 다시 수도권에 취업하는 구조를 나타내고 있다. 이는 대학 졸업자의 취업을 염두에 둔 산학협력이 매우 어렵다는 것을 뜻한다. 하지만 충남지역의 대학들은 또 한 측면에서는 지역의 산업이므로 이들의 수요를 반영해야 할 것이다. 다시 말해 수도권 지역의 대졸자의 노동력 수요를 고려한 산학협력이 필요하다는 것이다. 수도권의 수요와 지역의 수요를 적절히 안배하는 정책이 필요하다.

② 공주, 금산, 논산 지역의 대학들이 대전의 위성대학으로서의 역할을 하고 있는 듯하다. 이들 지역에 위치한 대학들의 경우 대전과 연계한 산학협력과 대졸자의 취업제고를 위한 정책들이 필요하다는 것이다. 대전의 업종과 산업, 기업들과의 협력의 전략을 세워야 할 것으로

보인다. 대전 부근의 충남의 대학들은 졸업자의 노동수요가 어디에서 오는 것인가를 면밀히 분석하여 이에 대응하여야 할 것이다.

③ 대학의 계열별 특성이 매우 중요하다. 충남의 4년제 대학의 경우 교육계열과 의학계열 등 서비스 분야의 전문가를 교육·훈련하는 계열의 졸업자들이 지역에 남아 일자리를 잡을 가능성이 매우 높다. 흥미로운 것은 이들 학과의 평균 수능성적이 대체로 높다는 것으로 지역에서 안정된 일자리를 제공할 수만 있다면 지역으로 우수한 학생자원을 확보할 수 있다는 것이다. 공학계열 또한 정규직이나 전문직 취업에는 매우 효과가 높다. 따라서 이들 계열학과의 산학협력과 지역의 생산성 제고와의 관련성을 높이는 방안을 검토해야 할 것이다.

④ 국립의 역할이 지역일치와 정규직 취업에 유효한 작용을 하는 것으로 보인다. 이는 우수한 지역 학생들의 선발과 상대적으로 우수한 교육여건이 만들어낸 결과로 보이는 데 이들 지방 국립대학이 산학협력에 중추적인 역할을 할 수 있는 가능성을 보여준 것이다.

⑤ 여성의 취업성과를 제고할 필요가 있다. 여성은 지역에 잔류할 가능성이 매우 높으나 정규직, 전문직, 대기업 취업에 모두 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

⑥ 일자리를 획득하는 방식은 공개채용이나 학교추천이 일자리의 성격에 매우 긍정적 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 이에 대학들의 적극적인 지원이 필요하다고 보여지며 공공기관이 이에 대해 지원할 수 있을 것으로 보인다.

⑦ 전체적으로 대학 졸업생의 일자리는 노동수요에 크게 영향을 받을 것이고 산학협력을 위해서는 지역의 노동수요를 면밀히 파악할 필요가 있다. 제조업 중심으로 파악하기 보다 다양한 산업의 경쟁력이 중요하므로 가치를 생산하는 다양한 사슬(Porter 1990)에서의 수요의 다양성을 고려하여야 한다. 공학이나 제조업 산학협력 뿐 아니라 다양한 분야, 즉 행정, 교육, 사회복지 및 개인 서비스, 기업 서비스 등의 분야에서의 인력공급과 산학협력의 과제를 찾아야 한다.

⑧ 대학과 학과나 계열의 질적 수준을 고려하여 산학협력이나 공공의 지원을 위한 핵심적인 대학과 핵심적인 학과를 선정할 필요가 있다.

대학의 수나 학생수가 너무 많고 품질이 문제가 되는데 기본적으로 고급의 인적자원의 공급이나 산학협력, 나아가 기업유치의 한계로 작용할 것으로 보인다.

학생의 자질, 교육여건, 교육과정의 엄격함, 산학협력의 정도, 지역일치도와 취업의 질 따위의 성과를 고려하여 학과단위로 지원을 할 필요가 있다.

<표6-1> 충남지역 대학의 인력공급과 핀란드의 인력공급의 비교

충남지역 (공사립)	충남(공사립)	충남지역(공립)	핀란드	
인구	193만명(2000년)		인구	517만명 (2000년)
4년제 대학 학생수	12만 124명(15개 대학)	10,536명(1개 대학)	University 학생수 (학사, 석사, 박사 포함)	14만 2,818명 (20개 대학)
4년제 대학원 학생수	7,240명	2,513명		
4년제 대학 총학생수	12만 7,364명	13,049명(1개 대학)		
4년제대 전임 교원수	2,803명	311명	University 전임 교수수	1만 1,335명*
교육대학 학생수	2,040명(1개 대학)	2,040명(1개 대학)		
산업대학교 학생수	19,424명(2개 대학)	19,424명(2개 대학)		
전문대학 학생수	36,984명(9개 대학)	8070(3개 대학)		
교육대학 전임 교원수	70명	70명		
산업대학교 전임교원수	207명	207명		
전문대학 전임교원수	574명	173명		
전체 직업훈련 중심대학 (산업대학·교육대학·전문대학)	58,448명	29,534명	Polytechnics 학생수(학교수)	2만 4,230명 (31개 polytechnics)
전체 직업훈련 중심대학의 전임교원수	851명	450명	Polytechnics 전임 교수수	5,300명

OECD 2004년도 전임교원 1인당 학생수 12.6을 이용 추정한 수.

자료: 교육통계연보 2004, Finland 자료: OECD (2004, 2003, 2002)

<표6-1>는 산학협력과 고등교육의 국제 경쟁력이 가장 앞선 핀란드의 대학과 충남의 대학을 비교한 표이다. 충남의 경우 핀란드 인구의 절반에 못미치는데 학생수는 거의 같은 수준이다. 하지만 전임교원의 수는 1/4에 그치는 것으로 나타나 학생 1인당 교원의 수가 매우 열악한 것으로 판명된다. 2001년 핀란드 polytechnic의 1인당 교육비가 OECD 국가의 평균수준인 만불 정도로 우리나라의 8천 불과 비교할 때 크게 높지 않다(OECD 2004). 특히 사립대학의 취업성과의 한계를 살펴보면 교육의 질이 매우 중요하다는 것을 알 수 있다.

⑨ 경제발전의 단계를 고려하여야 한다. 충남은 농업부문의 취업비율이 상대적으로 높고 선도적인 기업이 다수 존재한다. 낮은 단계의 기초적인 훈련이 잘된 인적자원과 중추적인 혁신

적인 역량이 동시에 필요한 곳이다. 이를 분명하게 인식할 필요가 있다. 한국의 경제의 발전 단계는 투자주도 발전단계에서 혁신주도발전단계로 이전하고 있는 것으로 세계경제포럼(2004)는 파악하고 있다. 이에 비해 충남의 경우 요소주도 발전단계, 투자주도 발전단계, 혁신주도발전단계가 중첩적으로 나타나고 있다. 각 발전단계에 처한 산업과 기업의 처지에 대응하는 인적자원의 공급과 산학협력체제가 필요한 것으로 보인다 (WEF 2004, 장수명 외, 2004 참조.)

⑩ 앞의 산학협력의 예에서 보듯이 지역 차원의 인적자원의 공급뿐 아니라 연구에 기초를 둔 산업과 기업의 혁신을 위하여 산학협력은 필수적이다. 하지만 현재의 대학의 조건이 연구에 기초한 혁신을 이루기에는 전반적으로 어려움을 지니고 있다. 따라서 일정한 조건을 갖춘 대학과의 산학협력이 필수적이라는 것이다.

2. 충남지역 산학협력 체제의 수립의 필요

이상과 같은 과제로 보았을 때 충남지역의 산학협력체제가 필요하다는 점을 알 수 있다.

① 도청, 전문대학 및 대학, 기타 직업훈련기관, 산업 및 직종대표들이 참석하는 산학협력 위원회를 구성, 도 단위 인력의 수요와 공급의 요구와 정보를 상시 유통하여야 한다. 특히, 대학의 계열과 직종 간에 관련이 높기 때문에 공학계열 이외에도 협력을 넓힐 필요가 있고, 충남권의 중심산업과 중심대학의 위치를 분명히 할 필요가 있다. 다시 말해 충남지역의 전략산업을 중심으로 산학협력 위원회를 구성하는 것이 필요하며, 앞에서 밝힌 바와 같이 공학뿐 아니라 경영과 디자인 등 가치창출의 전 영역에서 이루어져야 한다. 예를 들면 다음과 같은 협력위원회의 구성이 가능할 것이다.

- 전자공학 산학협력위원회
- 자동차 관련 산학협력위원회
- 의료과학 산학협력위원회
- 의료 서비스 산학협력위원회

② 소지역별 특성이 두드러진다는 점을 감안하여 공주, 금산, 논산, 등 대전 주변지역/ 홍성

과 청양과 같이 충남의 지리적 중앙에 위치한 지역/ 천안-아산지역, 서해안 지역으로 지역단위를 형성하여 이를 지원할 필요가 있다.

따라서 소지역 위원회를 시군이나 인접 시군별로 구성할 필요가 있는 것으로 보인다. 이에 대해서는 좀 더 자세한 검토가 요청된다.

③ 고등학교 등과 연계하여 우수한 인재를 유인할 수 있는 현실적 유인체제의 구축이 필요하고, 지역의 국공립대학의 혁신학과, 혁신대학을 선정해서 지역의 산업체나 지자체가 적극적으로 지원할 필요가 있다.

·특정대학의 특정학과에 연구교수 기금을 주고 이 대학에서 matching 교수고용제를 이용하여 학생 1인당 학생수를 획기적으로 축소할 필요가 있다. 이를 통해 교육훈련의 질을 제고하여야 한다.

·우수한 학생을 특정하여 지원비를 등록금의 몇 배 수준으로 학교에 지원할 필요도 있을 것이다.

·양과 질을 동시에 고려하되 질적 수준이 높은 상태에서 산학협력을 출발할 필요가 있고 이것이 산학협력의 기초로서 상호의 신뢰를 쌓아갈 수 있는 계기가 될 수 있다고 보여진다.

④ 산학협력의 구축을 준비하고 수요와 공급을 조정하고 그 성과를 과학적으로 분석하여 체계적인 지원 방식을 만들어 낼 산학협력분석팀이나 인적자원계획팀이 상시적으로 필요하다고 보여진다. 이 팀의 역할은 지역의 수요를 보다 정확히 예측하고 이에 대응하는 교육훈련시스템이나 연구시스템을 더욱 정확하게 파악하는 데에서 출발하여야 한다.

·경영 경제학자 및 공학계열 교수나 연구자, 기업의 인력관리 담당, 지역의 대학관계자와 상공회의소 등 산업과 직종의 전문가 집단으로 구성할 필요가 있다고 보여진다.

제 2 부

충남지역 직업훈련의 현황과 과제

윤석천

제 1 장 서 론

우리나라는 중앙집권적 인적자원개발시스템을 통해 산업에서 필요한 인력을 양성하는데 매진하여 왔다 할 수 있다. 이러한 중앙집권적 인적자원개발체계는 70, 80년대 산업발전 시대에 산업의 필요 인력을 시기적절하게 제공해줌으로써 큰 성과를 이루었다.

그러나 정보화, 세계화라는 최근의 경제 환경의 변화에 따라 산업구조의 변화 속도가 빨라지고 노동의 유연성도 강조되고 있다. 또한 정보화와 기술·지식집약화에 따라 정보처리 능력과 관련된 기술훈련이 갖추어진 근로자에 대한 수요가 증가하고, 개인의 자기개발, 공교육에서의 기술, 정보교육 및 기업 측에서의 사내 직업훈련이 보다 활성화되고 있다. 이러한 경제환경 변화에 따른 요구 인적자원의 변화는 중앙집권적 인적자원개발체계의 한계성과 변화에 대처하지 못하는 문제점을 가져오게 되어 양성된 인적자원 직업능력과 산업에서 요구하는 직업능력과의 괴리가 점점 커지게 되었다.

중앙집권적 인적자원개발의 이러한 문제점을 극복하기 위해 인적자원개발체계를 국가단위에서 지역단위로 접근함으로써 지역 인적자원개발 주체들 간의 긴밀한 협력체계를 바탕으로 지역전략산업을 육성하고 이에 요구되는 인적자원을 개발하게 함으로써 인적자원개발의 효율성을 제고하려는 노력들이 진행 중에 있다. 이러한 노력의 출발점은 해당 지역의 향후 개발 가능한 전략산업을 구체화하고 현 시점에서의 지역 노동시장을 면밀히 분석하는 것이며, 이를 토대로 산·학·연이 밀접히 연계된 지역 맞춤형 인적자원개발시스템을 구축하여 지역에 요구하는 인적자원을 적재적소에 공급하는 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 충남지역 노동시장의 인력공급의 한 유형인 직업훈련에 의한 공급 특징을 분석해 보고 향후 충남지역의 인력양성을 위한 정책적 방향에 대해 논의해 보고자 한다.

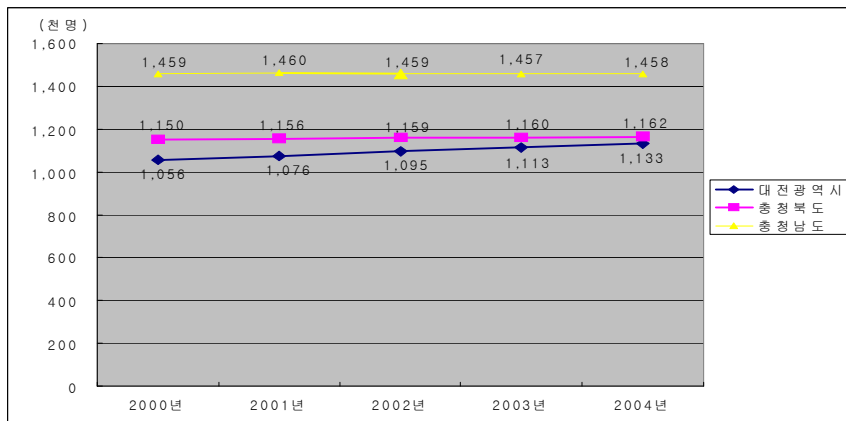
제 2 장 충청지역의 노동시장 개요

1. 경제활동인구의 특성

충남지역의 경제활동추이를 살펴보면 2000년을 기준으로 큰 변화가 없어 보이며 이는 대전의 경제활동인구가 증가추세와 충북의 약간의 증가와 대비되어 나타나고 있다. 대전의 경제활동인구의 증가는 대전으로의 인구유입에 의한 것으로 보이는데, 통계청의 2004년 인구가동통계에 따르면 대전은 전입초과(인구 순유입) 지역으로 나타났다.

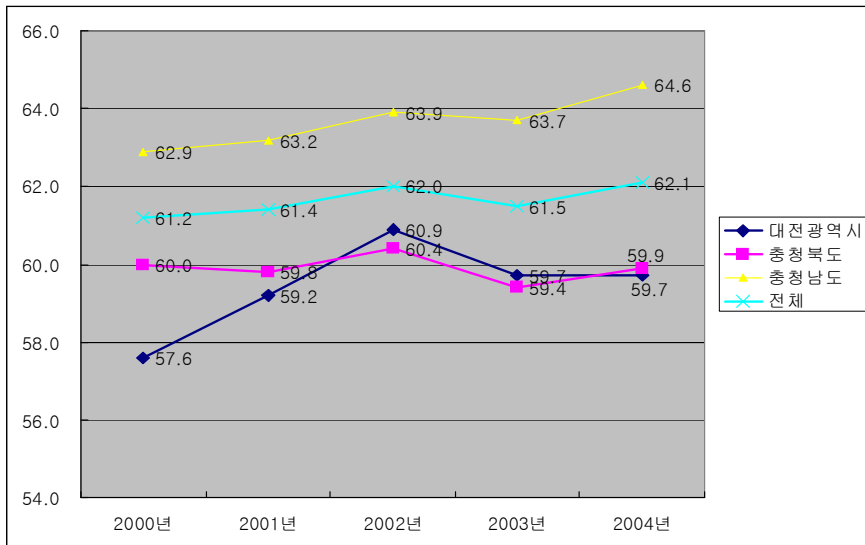
그러나, 경제활동참가율에서는 대전과 충북이 전국 평균보다 낮은 노동참가율을 보이고 있는데 비해 충남지역은 경제활동참가율이 전국 평균보다 높은 것으로 또 증가추세에 있는 것으로 나타났다.

<그림2-1 경제활동인구추이>



자료: 통계청 경제활동인구조사 각 년도

<그림2-2 경제활동참가율>



자료 : 통계청 경제활동인구조사 각 년도

성별에 따른 경제활동참가율을 살펴보면, 충남지역은 남성과 여성 모두 전국 평균보다 높은 것으로 나타났으며, 대전과 충북에 비해 여성의 경제활동참가가 활발한 것으로 나타났다. 이에 비해 대전과 충북의 경우 남성은 지속적으로 전국평균보다 높은 경제활동참가율을 보이고 있지만 여성은 전국 평균보다 낮은 것으로 나타나 대전과 충북지역 여성의 경제활동이 상대적으로 저조함을 알 수 있다.

<표2-1> 성별 경제활동참가율 추이

(단위: %)

	2004년	2003년	2002년	2001년	2000년
전국	62.1	61.5	62.0	61.4	61.2
남자	75.0	74.7	75.0	74.3	74.4
여자	49.9	49.0	49.8	49.3	48.8
충청	61.4	60.9	61.7	60.7	60.2
남자	74.5	74.1	73.3	72.6	71.9
여자	49.0	48.5	50.8	49.6	49.0
대전	59.7	59.7	60.9	59.2	57.6
남자	73.1	72.9	72.4	71.7	70.0
여자	47.0	47.1	50.0	47.6	45.9
충북	59.9	59.4	60.4	59.8	60.0
남자	72.6	72.6	72.4	72.1	71.8
여자	48.0	47.0	49.2	48.2	49.0
충남	64.6	63.7	63.9	63.2	62.9
남자	77.9	76.7	75.1	74.0	74.0
여자	52.1	51.5	53.3	52.9	52.2

자료 : 통계청 경제활동인구조사 각 년도

2004년을 기준으로 연령별, 학력별 경제활동참가율을 살펴보면, 연령별로 60대 이상의 경우 충북과 충남의 경제활동참가율이 높은 것으로 나타났는데 이는 농촌 지역이 다수 포함하고 있는 지역적 특성에 기인한 것이다. 학력별로는 대전과 충남의 경우 대졸이상에서 전국 평균보다 높은 것을 나타냈는데 대전의 대덕단지와 같은 연구소와 행정기관, 충남의 다수의 대학과 반도체의 인력이 많이 분포되어 있기 때문이다. 충북과 충남은 저학력에서 경제활동참가율이 전국 평균보다 높은 것으로 나타났는데, 언급했듯 농촌지역의 포함에 의한 것으로 보인다. 그에 반해 충북은 고학력의 경제활동참가율이 전국평균보다 낮은 것으로 나타났다.

<표2-2> 연령별 학력별 경제활동참가율 추이

(단위: %)

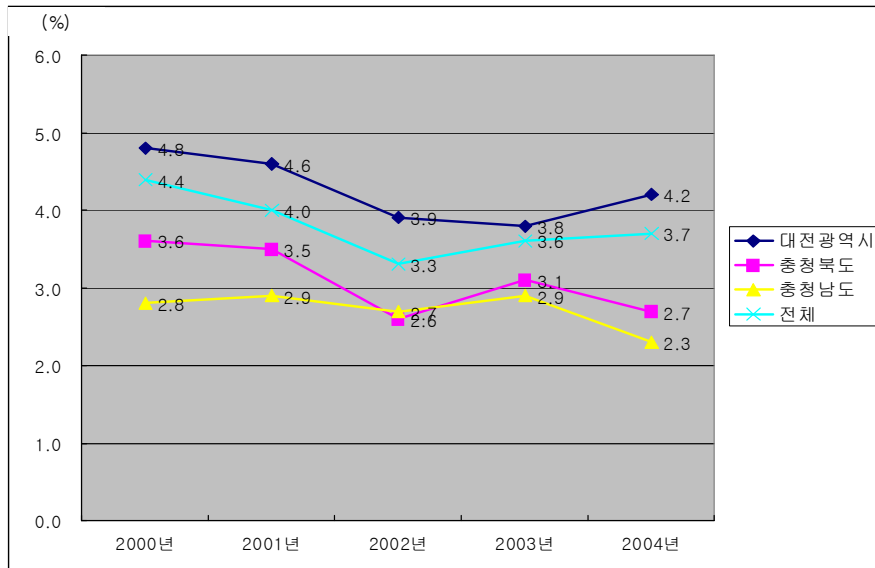
		전국	충청	대전	충북	충남
계		62.1	61.4	59.7	59.9	64.6
연령	15 - 19세	9.8	9.8	10.3	8.2	11.0
	20 - 29세	66.3	63.7	61.8	60.1	69.3
	30 - 39세	74.9	75.6	75.0	73.8	78.1
	40 - 49세	79.1	80.6	79.0	79.3	83.5
	50 - 59세	69.4	69.5	64.5	70.0	74.0
	60세이상	37.3	38.2	25.6	40.7	48.2
학력	초졸이하	45.6	46.7	36.1	48.4	55.6
	중졸	46.6	46.1	38.7	48.3	51.3
	고졸	65.8	66.1	61.9	65.0	71.4
	전문대졸	78.3	76.8	74.1	77.1	79.3
	대학교졸이상	77.7	79.1	79.3	74.9	83.2

자료: 통계청 경제활동인구조사(2004)

2. 실업률

충청지역의 충남과 충북은 전국 평균 실업률보다 낮은 수준을 지속적으로 유지하고 있지만, 대전은 전체 평균 실업률보다 높은 것으로 또, 그 추세도 증가하는 것으로 나타났다. 대전의 인구 유입으로 인한 경제활동인구의 증가에도 불구하고 충분한 일자리가 제공되지 못하고 있는 것으로 보인다.

<그림2-3 실업률 추이>



자료: 통계청 경제활동인구조사 각 년도

3. 취업률

우선 학력수준별의 취업현황을 보면, 충남지역은 저학력자의 높은 구성을 보인다. 즉 초졸이하 28.5% 중졸 13.2%로 전국평균 구성보다 높으며, 대졸 이상 21%의 고학력자의 낮은 구성으로 특징 지워진다. 농촌인구가 많은 특성이 이 같은 학력분포를 보이는 것으로 충북과 유사한 현황이다. 이에 비해 대전은 도시지역으로 대졸이상이 40.1%로 전국평균 31.2%보다 9.9%가 높은 수치이다. 전문대 졸업자의 비중도 8.9%에 달하는 반면 충북의 경우 중졸이하의 취업자가 32.9%, 충남은 41.7%로 전국평균 25.6%보다 높게 나타났다.

<표2-3> 교육정도별 취업자

(단위: 천명)

구분	전국	대전	충북	충남	충청
계	22,557	649	677	921	2,246
초졸이하	3,088	57	137	263	456
	13.7%	8.8%	20.2%	28.5%	20.3%
중졸	2,676	61	99	122	282
	11.9%	9.4%	14.7%	13.2%	12.6%
고졸	9,749	271	284	343	898
	43.2%	41.7%	42.0%	37.3%	40.0%
대졸이상	7,044	260	157	193	610
	31.2%	40.1%	23.1%	21.0%	27.2%
전문대졸	2,147	58	51	58	167
	9.5%	8.9%	7.6%	6.3%	7.4%
대학교졸이상	4,897	202	105	135	443
	21.7%	31.2%	15.5%	14.7%	19.7%

자료: 통계청 경제활동인구조사(2004)

<표2-4> 연령별 취업구조

(단위: 천명, %)

구분	전국	대전	충북	충남	충청
계	22,557	649	677	921	2,247
15 - 19세	258	9	7	11	27
	1.1%	1.4%	1.0%	1.2%	1.2 %
20 - 29세	4,320	135	111	146	392
	19.2%	20.8%	16.4%	15.9%	17.4%
30 - 39세	6,181	194	173	217	584
	27.4%	29.9%	25.6%	23.6%	26.0%
40 - 49세	6,206	188	188	234	610
	27.5%	29.0%	27.8%	25.4%	27.1%
50 - 59세	3,334	87	103	145	335
	14.8%	13.4%	15.2%	15.7%	14.9%
60세이상	2,257	36	95	168	299
	10.0%	5.5%	14.0%	18.2%	13.3%

자료: 통계청 경제활동인구조사

연령별 취업현황을 보면 충남은 50세 이상의 분포가 33.9%로 전국 24.8%에 비해 무려 9%정도 높은 고연령 취업구조이다. 이는 충북의 29.2%보다도 높은 수치이다. 대전의 경우 전체 취업자의 81.1%가 50세 이하인 반면 충남의 경우 66.1%, 충북의 71.8%로 나타났다. 충북과 충남의 경우 취업자의 고령화 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 60대 이상의 취업자를 보면 대전 지역은 5.5%인 반면 충북은 14.0% 충남은 18.2%로 전국평균 10.0%에 비하여 상당히 높은 것으로 충남의 경우 60세 이상의 고령자의 취업구성의 특징을 보이고 있다. 대전지역의 30대 40대의 취업자 비중은 29.9%와 29%로 각각 전국평균 27.4%와 27.5%보다 높게 나타났다. 이와 같은 현상은 농업인구의 분포에 따른 것이 주된 이유이며, 앞의 학력별 분포 후에 보게 될 산업별, 직업별 분포와 관련이 있다. 또한 젊은 층이 지방보다는 대도시의 일자리를 선호하는 것도 이 같은 추세를 초래한다. 이런 농촌지역의 취업연령추세는 향후 충북, 충남의 경우 고령화가 더욱 진전됨에 따라 인력수급의 차질이 더욱 심화될 것으로 예상된다. 그리고 이 같은 추세는 충남지역의 기업유치의 전략에서 청년 노동력의 수급의 용이함을 보여줄 수 있는지의 점검도 필요한 측면이기도 하다.

<표2-5> 산업별 취업구조

(단위: 천명, %)

구분	전국	대전	충북	충남	충청
전 산업	22,557	649	677	921	2,247
농림.어업	1,825	10	92	222	324
	8.1%	1.5%	13.6%	24.1%	14.4%
광공업	4,306	80	125	155	360
	19.1%	12.3%	18.5%	16.8%	16.0%
건설업	1,820	64	50	64	178
	8.1%	9.9%	7.4%	6.9%	7.9%
도소매.음식숙박업	5,862	189	163	197	549
	26.0%	29.1%	24.1%	21.4%	24.4%
사업.개인.공공서비스 및 기타	6,558	230	179	215	624
	29.1%	35.4%	26.4%	23.3%	27.8%
전기.운수.통신.금융	2,187	76	68	69	213
	9.7%	11.7%	10.0%	7.5%	9.5%

자료: 통계청 경제활동인구조사(2004)

<표2-6> 직업별 취업자

(단위: 천명, %)

구분	전국	대전	충북	충남	충청
전직종	22,557	649	677	921	2,247
0.의회의원, 고위임직원 및 관리자	576	21	12	12	45
	2.6%	3.2%	1.8%	1.3%	2.0%
1.전문가	1,731	72	37	45	154
	7.7%	11.1%	5.5%	4.9%	6.9%
2.기술공 및 준전문가	2,324	69	48	55	172
	10.3%	10.6%	7.1%	6.0%	7.7%
3.사무 종사자	3,188	96	80	110	286
	14.1%	14.8%	11.8%	11.9%	12.7%
4.서비스 종사자	2,895	88	86	104	278
	12.8%	13.6%	12.7%	11.3%	12.4%
5.판매 종사자	2,749	101	89	97	287
	12.2%	15.6%	13.1%	10.5%	12.8%
6.농업, 임업 및 어업숙련 종사자	1,700	10	85	206	301
	7.5%	1.5%	12.6%	22.4%	13.4%
7.기능원 및 관련 기능 종사자	2,455	65	58	69	192
	10.9%	10.0%	8.6%	7.5%	8.5%
8.장치,기계조작 및 조립 종사자	2,490	57	85	117	259
	11.0%	8.85	12.6%	12.7%	11.5%
9.단순 노무 종사자	2,449	68	97	106	271
	10.9%	10.5%	14.3%	11.5%	12.1%

자료: 통계청 경제활동인구조사(2004)

산업대분류 별로 취업자가 많은 주력 산업을 보면 충남의 경우 농업 및 임업 24.1%, 사회개인공공서비스 기타의 23.3%,도매 및 소매 숙박 및 음식점업 21.4% 제조업 16.8%, 건설업 6.9%의 순으로 취업자 비중이 높게 나타났다. 충남의 경우 농업 및 임업의 취업자 비중은 13.6%의 충북 지역보다 높게 나타났다. 충청지역의 전체로 보아 충남은 충청 제조업 부문의 43%를 차지하여 이 지역의 제조지역으로 역할을 하고 최근 수도권의 유입으로 점차 이비중이 높아가는 추세이지만 높은 농업의 비중 속에서 이 같은 특성이 아직 두드러지지 않고 있다.

직업별 취업자는 산업별 분포에 따라 농업 관련 종사자가 제1위의 직업군이며 다음으로 사무서비스 종사자의 순으로 나타난다. 한편 생산관련 종사자(7. 기능원 및 관련 기능 종사자, 8. 장치,기계조작 및 조립 종사자, 9.단순 노무 종사자)에서 충남지역과 충북은 전국평균에 비해 8 장치,기계조작 및 조립 종사자, 9. 단순 노무 종사자의 분포가 더 높은 것으로 나타나 이 지역의 제조업이 조립 중심적 성격이 강한 업종으로 구성되어 있음을 짐작할 수 있다.

제 3 장 재직자 직업훈련 현황분석

1. 능력개발훈련 참여정도

직업능력개발훈련 참여정도는 사업장 참여율과 근로자 참여율로 구분하여 볼 수 있다. 먼저 사업장의 참여정도는 전국적으로 6.6% 대전 6.9%, 충남 7.1%, 충북 6.7%로 충청지역은 전국대비 참여율이 모두 높으며 충남의 참여율이 높다. 그러나 기업환경의 급변으로 근로자의 능력개발이 가지는 중요성에도 불구하고 전반적인 참여율은 낮은 수준임을 확인할 수 있다.

사업장 특성별로 보면, 업종별로는 전국수준에서는 금융보험업이 36.6%로 가장 높고 전기·가스·수도업, 사업서비스, 제조업이 10% 이상의 참여율을 보이며 음식숙박업, 교육서비스가 낮게 나타나고 있다. 충청지역도 업종별 참여 순위는 유사하게 나타나고 있으나 제조업 부문의 충남, 충북의 참여수준은 전국에서 가장 높은 지역이다.

근로자를 기준으로 직업능력개발사업의 참여율 14.3%로 사업장의 기준보다는 높게 나타나나 근로자 5명중 1명의 훈련참여비율이 되지 못하는 낮은 수준이다. 서울이 18.5%로 가장 높고 충남이 16.5%로 전국대비 높은 수준이나 대전과 충북은 11.4% 및 7.3%로 낮게 나타나 충청지역이 근로자 기준으로는 참여율이 낮다.

충남지역의 직업훈련 참여현황을 <표3-1>를 통해 보면, 충남지역은 직업훈련이 제조업 부문에 매우 치중되어 있음을 알 수 있다. 사업장 기준으로 42.5%, 근로자 기준으로 81.8%, 금액기준으로 71.4%이다. 다음으로 건설업, 금융보험업이 비교적 큰 비중을 차지하고 있다.

<표3-1> 산업별 직업능력개발사업 현황

(단위: 개소, 명, 백만원)

	전국			대전			충북			충남			충청		
	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액
농림업	499 0.3	937 0.0	179 0.1	20 0.4	29 0.1	4 0.1	34 1.0	119 0.7	12 0.4	53 1.3	91 0.3	16 0.3	107 0.8	239 0.3	32 0.2
어업	115 0.1	301 0.0	40 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0 0.0
광업	205 0.1	391 0.0	93 0.0	3 0.1	4 0.0	1 0.0	11 0.3	13 0.1	5 0.2	4 0.1	5 0.0	1 0.0	18 0.1	22 0.0	7 0.0
제조업	44,688 29.9	971,507 47.9	111,626 41.1	1,416 25.6	21,400 51.5	2,412 38.3	1476 42.2	11610 67.3	1,704 58.0	1,797 42.5	28,197 81.8	3,647 71.4	4,689 35.4	61,207 65.6	7,764 54.1
전기가 스밋수 도사업	1,458 1.0	50,620 2.5	7,068 2.6	106 1.9	7,035 16.9	622 9.9	33 0.9	169 1.0	18 0.6	89 2.1	910 2.6	106 2.1	228 1.7	8,114 8.7	746 5.2
건설업	17,908 12.0	87,695 4.3	17,767 6.5	804 14.5	1,903 4.6	342 5.4	615 17.6	1341 7.8	258 8.8	597 14.1	1307 3.8	274 5.4	2,016 15.2	4,551 4.9	875 6.1
도소매	14,385 9.6	89,402 4.4	14,720 5.4	311 5.6	992 2.4	235 3.7	138 3.9	391 2.3	110 3.7	219 5.2	351 1.0	93 1.8	668 5.0	1,734 1.9	438 3.1
숙박음 식점	1,966 1.3	13,120 0.6	2,583 1.0	51 0.9	52 0.1	31 0.5	25 0.7	61 0.4	10 0.3	20 0.5	170 0.5	31 0.6	96 0.7	283 0.3	72 0.5
운수업	5,003 3.4	58,304 2.9	11,333 4.2	86 1.6	916 2.2	134 2.1	36 1.0	57 0.3	25 0.9	53 1.3	145 0.4	25 0.5	175 1.3	1,118 1.2	184 1.3
통신업	1,335 0.9	135,615 6.7	9,618 3.5	72 1.3	1,675 4.0	268 4.3	7 0.2	11 0.1	6 0.2	8 0.2	47 0.1	11 0.2	87 0.7	1,733 1.9	284 2.0
금융보 협	10,766 7.2	376,358 18.6	41,284 15.2	377 6.8	1,984 4.8	389 6.2	363 10.4	1471 8.5	235 8.0	419 9.9	1531 4.4	270 5.3	1,159 8.7	4,986 5.3	895 6.2
부동산 및 임대업	6,525 4.4	12,882 0.6	3,169 1.2	225 4.1	294 0.7	72 1.1	70 2.0	75 0.4	30 1.0	100 2.4	114 0.3	31 0.6	395 3.0	483 0.5	134 0.9
사업서 비스업	22,363 15.0	128,278 6.3	26,407 9.7	908 16.4	3,163 7.6	877 13.9	235 6.7	674 3.9	168 5.7	337 8.0	795 2.3	247 4.8	1,480 11.2	4,632 5.0	1,292 9.0
교육서 비스	4,677 3.1	7,495 0.4	3,509 1.3	169 3.1	186 0.4	78 1.2	70 2.0	175 1.0	79 2.7	120 2.8	130 0.4	45 0.9	359 2.7	491 0.5	202 1.4
보건및 사회복 지	9,105 6.1	37,601 1.9	11,342 4.2	602 10.9	611 1.5	451 7.2	222 6.4	878 5.1	215 7.3	274 6.5	501 1.5	218 4.3	1,098 8.3	1,990 2.1	884 6.2
오락,문 화및운 동관련 산업	1,735 1.2	18,179 0.9	3,601 1.3	76 1.4	103 0.2	35 0.6	23 0.7	24 0.1	19 0.6	15 0.4	23 0.1	21 0.4	114 0.9	150 0.2	74 0.5
기타공 공개인 서비스	4,556 3.1	21,870 1.1	4,734 1.7	174 3.1	566 1.4	171 2.7	79 2.3	114 0.7	28 1.0	72 1.7	69 0.2	51 1.0	325 2.5	749 0.8	250 1.7
기타산 업	2,037 1.4	16,096 0.8	2,819 1.0	126 2.3	651 1.6	179 2.8	59 1.7	58 0.3	17 0.6	51 1.2	72 0.2	20 0.4	236 1.8	781 0.8	216 1.5
전 체	149,336 100	2,026,651 100	271,892 100	5,526 100	41,564 100	6,301 100	3,496 100	17,241 100	2,939 100	4,228 100	34,458 100	5,107 100	13,250 100	93,263 100	14,349 100

<표3-2> 기업규모별 직업능력개발사업 지원 현황

(단위: 개, 명, 백만원)

	전국			대전			충북			충남		
	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액
5인미만	24,921 16.69	127,670 6.30	25,272 9.29	763 13.8	991 2.4	272 4.3	516 14.8	841 4.9	212 7.2	421 10.0	658 1.9	152 3.0
5인 - 9인	20,885 13.99	39,131 1.93	10,989 4.04	807 14.6	957 2.3	425 6.7	473 13.5	956 5.5	245 8.3	637 15.1	1,999 5.8	351 6.9
10인 - 29인	31,888 21.35	54,159 2.67	16,701 6.14	1,091 19.7	1,617 3.9	496 7.9	860 24.6	1,735 10.1	375 12.7	888 21.0	3,462 10.0	715 14.0
30인 - 49인	12,466 8.35	28,560 1.41	7,634 2.81	375 6.8	727 1.7	207 3.3	331 9.5	908 5.3	187 6.3	339 8.0	925 2.7	164 3.2
50인 - 69인	7,213 4.83	22,437 1.11	5,241 1.93	227 4.1	696 1.7	175 2.8	197 5.6	473 2.7	82 2.8	189 4.5	428 1.2	120 2.3
70인 - 99인	7,696 5.15	42,472 2.10	7,119 2.62	337 6.1	12,024 28.9	1,213 19.2	333 9.5	1,181 6.8	174 5.9	306 7.2	1,180 3.4	220 4.3
100인 - 149인	7,553 5.06	40,605 2.00	7,651 2.81	274 5.0	922 2.2	196 3.1	246 7.0	1,159 6.7	180 6.1	264 6.2	1,739 5.0	284 5.6
150인 - 299인	11,944 8.00	127,067 6.27	19,259 7.08	583 10.6	2,688 6.5	480 7.6	257 7.4	1,947 11.3	275 9.4	448 10.6	2,989 8.7	429 8.4
300인 - 499인	5,715 3.83	84,615 4.18	12,265 4.51	200 3.6	2,693 6.5	396 6.3	78 2.2	991 5.7	135 4.6	246 5.8	3,006 8.7	394 7.7
500인 - 999인	6,284 4.21	135,936 6.71	19,205 7.06	424 7.7	4,215 10.1	758 12.0	142 4.1	3,226 18.7	414 14.1	307 7.3	4,763 13.8	553 10.8
1000이상	12,771 8.55	1,323,999 65.33	140,555 51.70	445 8.1	14,034 33.8	1,685 26.7	63 1.8	3,824 22.2	661 22.5	183 4.3	13,309 38.6	1,723 33.7
전 체	149,336 100.00	2,026,651 100.00	271,892 100.00	5,526 100.0	41,564 100.0	6,302 100.0	3,496 100.0	17,241 100.0	2,940 100.0	4,228 100.0	34,458 100.0	5,106 100.0

*분류불능은 제외

사업장 규모별로 보면 전국수준에서 1000인 이상의 기업참여는 86.3%에 이르지만 5인 미만, 5-9인 사업장은 10%이하로 기업규모에 따라 차이가 매우 크다. 그동안 고용보험 직업능력개발사업이 기업의 훈련투자를 촉진하는 유인제도로 작동하였고, 특히 중소기업의 훈련참여를 유도하기 위하여 보험요율 뿐 아니라 보험급부에서도 중소기업을 우대하고 있음에도 중소기업의 참여정도가 낮다. 이는 대기업과 중소기업의 훈련참여기회의 형평성을 확보하기위한 제반 제도에도 불구하고 나타나는 현상으로 추가적인 유인이나 제도적 보완을 의미하는 대목이다.

<표3-3> 유형별 직업능력개발 현황

(단위: 개, 명, 백만원)

	전국			대전			충북			충남		
	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액	사업장	피보 험자	지원 금액
사업주양성 훈련자체	514 0.11	34,656 1.41	26,498 5.85	23 0.11	930 1.48	353 2.46	17 0.13	1056 3.83	333 3.78	7 0.05	564 1.22	124 1.12
사업주향상 훈련자체	6,939 1.51	1,057,722 43.08	86,852 19.18	86 0.41	13,951 22.19	1,380 9.61	55 0.43	3,478 12.61	425 4.82	140 1.05	13,433 29.04	1,747 15.74
사업주전직 훈련자체	20 0.00	556 0.02	92 0.02				1 0.01	69 0.25	5 0.05	2 0.01	12 0.03	1 0.01
사업주양성 훈련위탁	231 0.05	1,364 0.06	501 0.11	3 0.01	3 0.00	1 0.00	1 0.01	1 0.00	0 0.00	6 0.04	73 0.16	9 0.08
사업주향상 훈련위탁	73,598 16.01	863,384 35.17	84,245 18.60	2,478 11.94	24,100 38.33	2,352 16.38	2,503 19.37	11,786 42.74	1,315 14.93	2,362 17.69	18,734 40.50	1,914 17.25
사업주전직 훈련위탁	42 0.01	433 0.02	40 0.01	2 0.01	2 0.00	0 0.00	0.00 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.01	19 0.04	2 0.01
사업주유급 휴가훈련	463 0.10	6,425 0.26	8,021 1.77	26 0.13	77 0.12	108 0.75	11 0.09	12 0.04	19 0.22	16 0.12	37 0.08	45 0.41
근로자학자 금대부	24,269 5.28	24,269 0.99	59,016 13.03	945 4.55	945 1.50	1,887 13.14	384 2.97	384 1.39	774 8.79	487 3.65	487 1.05	1,119 10.08
수강장려금	38,908 8.46	34,079 1.39	5,873 1.30	1,723 8.30	1,353 2.15	193 1.35	414 3.20	360 1.31	58 0.66	1075 8.05	987 2.13	131 1.18
검정수수료 등의지원	4,337 0.94	3,753 0.15	488 0.11	240 1.16	203 0.32	29 0.20	110 0.85	95 0.34	11 0.13	132 0.99	112 0.24	15 0.13
해외직능개 발비용	4 0.00	11 0.00	15 0.00									
중소기업컨소 시엄지원금	0 0.00	0 0.00	0 0.00									
실업자재취 직훈련비용	18,324 3.99	264,949 10.79	94,440 20.86	890 4.29	13,962 22.20	4,896 34.10	500 3.87	5,932 21.51	2,079 23.61	403 3.02	5,125 11.08	1,571 14.16
실업자재취 직훈련수당	222,863 48.49	106,159 4.32	29,152 6.44	12,510 60.26	5,790 9.21	1,733 12.07	5,116 39.59	2,457 8.91	712 8.08	4,097 30.69	1,929 4.17	503 4.53
정부취탁훈 련비용	1,675 0.36	30,663 1.25	42,025 9.28	44 0.21	891 1.42	946 6.59	86 0.67	651 2.36	2,560 29.07	106 0.79	3,009 6.50	3,262 29.39
정부위탁훈 련수당	65,887 14.33	24,736 1.01	14,957 3.30	1,737 8.37	607 0.97	460 3.20	3,693 28.58	1,248 4.53	503 5.71	4,457 33.39	1,681 3.63	638 5.75
여성가장실 업자취업훈 련비용	411 0.09	1,402 0.06	393 0.09	14 0.07	48 0.08	14 0.10	8 0.06	35 0.13	9 0.10	20 0.15	41 0.09	10 0.09
여성가장실 업자취업훈 련수당	1,164 0.25	577 0.02	222 0.05	38 0.18	18 0.03	7 0.05	22 0.17	13 0.05	4 0.05	38 0.28	16 0.03	6 0.06
전 체	459,649 100.00	2,455,138 100.00	452,829 100.00	20,759 100.00	62,880 100.00	14,357 100.00	12,921 100.00	27,577 100.00	8,808 100.00	13,349 100.00	46,259 100.00	11,097 100.00

기업규모별로 보면 전국수준에서는 1000인 이상의 대기업의 비중이 크나 충남을 비롯하여 충청지역은 500-999인 규모가 상대적으로 높은 비중을 차지하고 특히 충남지역은 100인-300인, 10-30인의 규모가 충남직업훈련의 전체에서 차지하는 비중이 전국 수준에 비해 뚜렷이 높아 중소기업 중심의 직업훈련 구조를 보여주고 있다.

직업능력개발사업의 종류별 참여현황을 보면 참여사업자수 기준으로는 재취직 훈련수당의 지원이 가장 많고 사업주 향상훈련과 근로자 수강장려금의 이용이 높다. 피보험자 기준으로는 사업장 향상훈련(자체, 위탁)이 당연히 압도적으로 많으며 실업자 재취직 훈련이 다음이다. 지원 금액 기준으로는 피보험자 기준의 이용순위와 유사하나 정부위탁의 지원이 매우 높게 나타나는 특징을 보인다.

충청지역에서도 전국수준의 경향과 비슷하게 나타나나, 사업장의 참여에서 정부위탁훈련수당의 참여가 다른 지역보다 높다.

<표3-4> 성별 연령별 재직자 훈련실시 현황

(단위: 명, %)

	전국			대전			충북			충남		
	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계
19세 이하	2,665 0.1	16,581 3.3	19,262 0.8	27 0.03	342 1.54	369 0.35	58 0.25	834 12.38	892 2.95	339 0.61	3,139 15.96	3,478 4.62
20-29세	417,264 21.7	305,972 60.6	723,281 29.8	8,399 10.15	10,036 45.21	18,435 17.57	5,716 24.31	4,603 68.33	10,319 34.12	14,719 26.45	10,161 51.66	24,880 33.03
30-39세	930,972 48.4	150,798 29.8	1,081,813 44.5	32,318 39.05	8,579 38.65	40,897 38.97	11,637 49.50	967 14.36	12,604 41.67	26,532 47.67	5,511 28.02	32,043 42.54
40-59세	480,284 25.0	28,163 5.6	508,463 20.9	36,827 44.50	2,915 13.13	39,742 37.87	5,047 21.47	263 3.90	5,310 17.56	12,027 21.61	816 4.15	12,843 17.05
50-59세	89,663 4.7	3,632 0.7	93,309 3.8	5,067 6.12	321 1.45	5,388 5.13	930 3.96	69 1.02	999 3.30	1,947 3.50	42 0.21	1,989 2.64
60세 이상	2,915 0.2	162 0.0	3,139 0.1	116 0.14	6 0.03	122 0.12	122 0.52	0.00	122 0.40	92 0.17	0.00	92 0.12
전 체	1,923,763 100.0	505,308 100.0	2,429,267 100.0	82,754 100.00	22,199 100.00	104,953 100.00	23,510 100.00	6,736 100.00	30,246 100.00	55,656 100.00	19,669 100.00	75,325 100.00

성별로 남자의 참여가 월등 높게 나타나며 연령층은 30대에 주력되나 연령이 높아질수록 참여가 낮아진다(여자의 경우 20대가 가장 많음). 이에 비해 충남지역은 20대의 훈련참여가 상대적으로 높게 나타나는 특징을 보인다. 한편 직위별 훈련 실적을 보면 사원급의 훈련이 주로 이루어지고 있으며 이는 전국평균수준에 비해 높다. 이 같은 연령별, 성별, 직위의 훈련실적 현황은 충남지역의 직업훈련이 상대적으로 높지 않은 수준의 교육훈련에 치중되어 있을 가능성을 시사한다.

<표3-5> 직위별 재직자 훈련실시 현황

(단위: 명, %)

	전국			대전			충북			충남		
	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계
사원	890,803 47.0	313,698 64.5	1,204,501 50.5	69,855 84.41	20,120 90.63	89,975 85.73	12,366 52.60	5,903 87.63	18,302 60.44	35,918 64.54	15,938 81.03	51,856 68.84
대리	275,441 14.5	46,881 9.6	322,322 13.5	3,875 4.68	429 1.93	4,304 4.10	1,860 7.91	140 2.08	2,000 6.61	6,167 11.08	1,384 7.04	7,551 10.02
과장	251,916 13.3	17,891 3.7	269,807 11.3	3,362 4.06	161 0.73	3,523 3.36	3,619 15.39	110 1.63	3,729 12.32	5,511 9.90	369 1.88	5,880 7.81
부장	80,257 4.2	10,616 2.2	90,873 3.8	730 0.88	26 0.12	756 0.72	521 2.22	5 0.07	526 1.74	1,234 2.22	23 0.12	1,257 1.67
차장	87,329 4.6	17,606 3.6	104,935 4.4	555 0.67	12 0.05	567 0.54	708 3.01	4 0.06	712 2.35	2,051 3.69	57 0.29	2,108 2.80
임원	18,289 1.0	2,196 0.5	20,485 0.9	115 0.14	4 0.02	119 0.11	111 0.47	4 0.06	115 0.38	110 0.20	4 0.02	114 0.15
기타	292,744 15.4	77,573 15.9	370,317 15.5	3,206 3.87	695 3.13	3,901 3.72	3,683 15.67	307 4.56	3,990 13.18	1,970 3.54	684 3.48	2,654 3.52
전 체	1,896,779 100.0	486,461 100.0	2,383,240 100.0	82,754 100.00	22,199 100.00	104,953 100.00	23,510 100.00	6,736 100.00	30,279 100.00	55,656 100.00	19,669 100.00	75,325 100.00

*분류불능은 제외

<표 3-6> 직종별 훈련방법별 재직자 훈련 실시 현황

	불 능	고 위 임 직 원 및 관 리 자	전 문 가	기 술 공 및 준 전 문 가	사 무 직	서 비 스 및 판 매 근 로 자	농 업 및 어 업 숙 련 근 로 자	기 능 원 관 련 기 능 근 로 자	장 치·기 계 조 작 및 조 립 원	단 순 노 무 직 근 로 자	합 계
대전											
국내집체 훈련	10,549	567	2,412	3,562	14,398	1,457	27	2,849	401	336	36,558
현장훈련	114		22	9	3						148
우편매체 통신훈련	1,746	50	20	131	612	140	41	1,303	531	112	4,686
인터넷통 신훈련	483	646	1,715	13,249	32,278	4,246	14	9,422	691	724	63,468
중소기업 컨소시엄	16	2		28	4	3		32		8	93
충북											
국내집체 훈련	11,763	640	678	2,609	9,081	299	5	2,863	511	256	28,705
현장훈련	173										173
우편매체 통신훈련	1,401										1,401
인터넷통 신훈련											
중소기업 컨소시엄											
충남											
국내집체 훈련	20,480	2,702	859	6,747	17,790	3,240	12	6,597	1,414	2,120	61,961
현장훈련											
우편매체 통신훈련											
인터넷통 신훈련	120	521	4	14	12,493	124		63		25	13,364
중소기업 컨소시엄											
충청											
국내집체 훈련	42,792	3,909	3,949	12,918	41,269	4,996	44	12,309	2,326	2,712	127,224
현장훈련	287	0	22	9	3	0	0	0	0	0	321
우편매체 통신훈련	3,147	50	20	131	612	140	41	1,303	531	112	6,087
인터넷통 신훈련	603	1,167	1,719	13,263	44,771	4,370	14	9,485	691	749	76,832
중소기업 컨소시엄	16	2	0	28	4	3	0	32	0	8	93

직종별로는 사무직의 훈련참여가 높으며 생산직은 상대적으로 낮다. 기술관련 교육훈련이 집중되는 전문가, 기술공, 기능직의 훈련참여를 보면 대전의 고위기술군의 훈련참여가 상대적으로 많음을 보여주고 있어 대전지역의 고급훈련에 대한 수요를 감지할 수 있다.

훈련방법에 있어서는 전국수준에서는 통신훈련이 집체훈련보다 다소 많으나 충청지역은 집체훈련이 더 많다. 충청지역 내에서는 충남과 충북이 집체훈련이 월등히 많은 반면 대전의 경우 인터넷훈련이 집체훈련의 거의 두 배 수준이다.

훈련과정을 양성, 향상, 전직으로 볼 때 향상훈련이 절대적이며 극히 일부의 양성과 전직훈련이 있다. 자체 위탁의 훈련유형에 의하면 전국수준에서는 그 비율이 비슷하나 충청지역은 위탁훈련이 많다.

훈련분야를 보면 사무관리, 계층별훈련, 금융보험의 순이며 정보통신, 기계,건설, 전자 전자분야가 기술분야의 순이다. 정보통신은 주로 대전지역에서 기계전자는 충남에서 주로 훈련이 이루어졌다.

<표3-7> 훈련형태에 따른 훈련과정직종별 재직자 훈련실시 현황

(단위: 명)

	훈련형태	전국	대전	충북	충남	충청
농림·농업·광업분야	양성훈련	2				
	향상훈련	3,990	145			145
섬유분야	양성훈련	35				
	향상훈련	319		65		65
화학제품및요업분야	양성훈련	316	234		20	254
	향상훈련	18,092	307	28	6,846	7,181
금속분야	양성훈련	356				
	향상훈련	8,682	43	15	83	141
기계·장비분야	양성훈련	2,473	185		56	241
	향상훈련	79,914	4,261	827	6,394	11,482
	전직훈련	240				
건설분야	양성훈련	292				
	향상훈련	68,291	778	3,566	86	4,430
전기분야	양성훈련	519				
	향상훈련	56,136	1,603	845	4,399	6,847
	전직훈련	25			12	12
전자분야	양성훈련	3,260	124	21		145
	향상훈련	48,773	606	1,748	2,242	4,596
정보·통신분야	양성훈련	823	159			159
	향상훈련	163,043	22,046	458	1,419	23,923
	전직훈련	35				
운송장비제조	양성훈련	215				
	향상훈련	7,136	44			44
산업응용분야	양성훈련	11				
	향상훈련	19,804	756	195	218	1,169
공예분야	양성훈련	0				
	향상훈련	253				
서비스분야	양성훈련	2,321		36	0	36
	향상훈련	41,668	444	769	603	1,816
	전직훈련	70		70		70
사무관리분야	양성훈련	5,301	49	421		470
	향상훈련	1,306,413	60,784	15,309	17,240	93,333
	전직훈련	127		23		23
금융·보험분야	양성훈련	863	83			83
	향상훈련	314,792	8,194	1,731	20,137	30,062
의료분야	양성훈련	232				
	향상훈련	5,566			8	8
환경분야	양성훈련	40				
	향상훈련	6,529	849		153	1,002
계층별훈련분야	양성훈련	16,649	713	582	1,196	2,491
	향상훈련	247,903	2,546	3,527	14,206	20,279
	전직훈련	36				

*분류불능은 제외

제 4 장 실업자 훈련

실업자 훈련생 현황을 보면, 전국적으로는 남자보다 여자 비중이 더 큰 것으로 나타났으며, 충청지역 역시 전국과 유사한 경향을 보였지만 남자와 여자 비중의 차이는 더 큰 것으로 나타났다. 또한 대전보다는 충남과 충북의 실업자 훈련의 여자 비중이 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 것은 충청지역에서는 여자가 실업자 훈련에 더욱 적극적으로 참여하고 있음을 보여주고 있다.

<표4-1> 실업자 훈련생 현황

	남	여	합계
전국	42,719 44.4	53,451 55.6	96,170 100.0
충청	3,542 40.4	5,226 59.6	8,768 100.0
대전	1,555 45.5	1,860 54.5	3,415 100.0
충북	789 37.0	1,342 63.0	2,131 100.0
충남	1,198 37.2	2,024 62.8	3,222 100.0

연령에 따른 실업자 훈련생 현황을 살펴보면, 전국적으로 20대와 30대의 훈련생 비중이 큰 것으로 나타났으며, 충청지역도 이러한 경향을 따르고 있다. 그러나 19세 이하에서는 전국 평균을 웃도는 경향을 보이고 있어 충청지역에서 청소년의 직업훈련 참여가 적극적인 것으로 나타났다. 이러한 청소년의 직업훈련 참여는 충북과 충남에서 매우 활발한 것으로

나타났다. 대부분 20대의 훈련생 비중이 큼에도 불구하고 충남에서는 30대의 비중이 큰 것으로 나타났다. 그러나 60대에서는 충청 지역의 훈련생 비중이 전국 보다 낮은 것으로 나타났다는데, 60세 이상의 경제활동참가율이 높음에도 불구하고 실업자 훈련이 낮은 것은 고용보험이 적용되지 않는 직업 즉, 비임금근로 형태의 종사자가 많기 때문인 것으로 보인다.

<표4-2> 연령별 실업자 훈련생 현황

(단위: 명, %)

	19세 이하	20-29세	30-39세	40-59세	50-59세	60세 이상	합계
전국	6,460 6.7	41,839 43.5	29,722 30.9	11,858 12.3	5,027 5.2	1,264 1.3	96,170 100.0
충청	1,671 19.1	3,160 36.0	2,561 29.2	963 11.0	362 4.1	51 0.6	8,768 100.0
대전	143 4.2	1,615 47.3	1,013 29.7	427 12.5	191 5.6	26 0.8	3,415 100.0
충북	448 21.0	755 35.4	637 29.9	207 9.7	77 3.6	7 0.3	2,131 100.0
충남	1,080 33.5	790 24.5	911 28.3	329 10.2	94 2.9	18 0.6	3,222 100.0

훈련과정 종류별 실업자 훈련생 현황에서는 전국적으로 '실업자 재취직훈련'이 가장 많고 다음으로 '취업유망분야훈련'이 다음이었다. 충청지역 역시 '실업자 재취직훈련' 비중이 높았으나 다음으로 '정부위탁훈련'이 다음인데, 충남과 충북에서 비중이 높은 것으로 나타났다. 또한 충남의 경우 '실업자 재취직훈련'보다 오히려 '고용촉진훈련'이 더 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

훈련직종별 실업자 훈련생 현황에서는 전국이나 충청지역이나 '서비스 분야'가 가장 많은 것으로 나타났다. 이에 더하여 충청지역은 '사무관리분야'와 '기계·장비분야'가 다음으로 많은 것으로 나타났다. 충북지역은 타지역에 비해 '건설분야'의 훈련생도 많은 것으로 나타났는데 이는 충북지역에 위치한 건설훈련기관 때문인 것으로 보인다.

<표4-3> 훈련과정종류별 실업자 훈련생 현황

(단위: 명, %)

	전국	충청	대전	충북	충남
실업자 재취직훈련(일반)	40,032 41.6	3,412 38.9	1,828 53.5	663 31.1	921 28.6
정부위탁훈련	11,928 12.4	1,441 16.4	310 9.1	464 21.8	667 20.7
취업유망분야훈련(일반)	15,938 16.6	1,147 13.1	352 10.3	506 23.7	289 9.0
여성가장훈련	1,560 1.6	185 2.1	79 2.3	41 1.9	65 2.0
고용촉진훈련	9,608 10.0	1,502 17.1	231 6.8	210 9.9	1,061 32.9
자활직업훈련	757 0.8	51 0.6	0 0.0	51 2.4	0 0.0
취업유망분야훈련(IT)	9,468 9.8	404 4.6	193 5.7	118 5.5	93 2.9
실업자 재취직훈련(IT)	6,747 7.0	626 7.1	422 12.4	78 3.7	126 3.9
북한이탈주민훈련	132 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
합계	96,170 100.0	8,768 100.0	3,415 100.0	2,131 100.0	3,222 100.0

실업자 훈련생의 훈련상태를 분석해 보면, 충청지역은 전국 평균 중도탈락률보다 다소 높은 것으로 나타났으며, 충청지역 중 충남지역의 중도탈락률이 가장 높고 대전지역이 가장 낮은 것으로 나타났다. 정상수료자 비율에서는 전국평균보다 충청지역이 전체적으로 낮은 것으로 나타났는데 충북이 가장 낮고 대전이 가장 높았다. 이러한 것을 볼 때 대전지역의 충청지역 중 다소 훈련이 잘 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표4-4> 훈련직종별 실업자 훈련생 현황

(단위: 명, %)

	전국	충청	대전	충북	충남
농림·농업·광업분야	254 0.3	27 0.3	7 0.2	9 0.4	11 0.3
전자분야	1,233 1.3	164 1.9	74 2.2	30 1.4	60 1.9
의료분야	892 0.9	75 0.9	31 0.9	18 0.8	26 0.8
건설분야	2,112 2.2	300 3.4	67 2.0	195 9.2	38 1.2
환경분야	141 0.1	20 0.2	18 0.5	2 0.1	0.0
운송장비제조	253 0.3	33 0.4	4 0.1	7 0.3	22 0.7
공예분야	332 0.3	19 0.2	3 0.1	12 0.6	4 0.1
서비스분야	9,878 10.3	742 8.5	296 8.7	187 8.8	259 8.0
사무관리분야	5,811 6.0	616 7.0	306 9.0	180 8.4	130 4.0
산업응용분야	1,317 1.4	83 0.9	18 0.5	53 2.5	12 0.4
기계·장비분야	5,355 5.6	669 7.6	237 6.9	146 6.9	286 8.9
금융·보험분야	237 0.2	12 0.1	5 0.1	3 0.1	4 0.1
전기분야	830 0.9	116 1.3	14 0.4	17 0.8	85 2.6
금속분야	287 0.3	59 0.7	1 0.0	10 0.5	48 1.5
화학제품및요업분야	351 0.4	21 0.2	4 0.1	8 0.4	9 0.3
정보·통신분야	5,739 6.0	303 3.5	189 5.5	73 3.4	41 1.3
섬유분야	1,134 1.2	109 1.2	40 1.2	56 2.6	13 0.4
계층별훈련분야	71 0.1	11 0.1	2 0.1	2 0.1	7 0.2
해당없음	59,942 62.3	5,389 61.5	2,099 61.5	1,123 52.7	2,167 67.3
합계	96,170 100.0	8,768 100.0	3,415 100.0	2,131 100.0	3,222 100.0

<표4-5> 실업자 훈련과정 훈련생 상태

(단위: 명)

	정 상수료	이수 (80%미만)	수료 (80%이상)	조기취업	순중도탈락	합계
전국	60,094 78.7	2,859 3.7	3,309 4.3	10,067 13.2	16,896 22.1	76,329 100.0
충청	4,887 72.0	151 2.2	813 13.8	813 12.0	1,482 22.3	6,664 100.0
대전	2,179 80.4	67 2.5	100 3.7	364 13.4	545 20.1	2,710 100.0
충북	1,047 63.0	34 2.0	405 24.4	175 10.5	351 21.1	1,661 100.0
충남	1,661 72.4	50 2.2	308 13.4	274 11.9	586 25.6	2,293 100.0

실업자 훈련생의 자격증 취득률을 살펴보면, 충청지역은 전국 평균 취득률보다 높은 취득률을 보이고 있다. 특히 충청지역 중 충북지역이 가장 높은 것으로 나타났으며, 충남도 전국 평균보다 높은 것으로 나타났다. 대전지역만이 전국 평균보다 낮은 것으로 나타나, 충청지역 중 대전의 실업자 직업훈련의 효과성이 다른 지역에 비해 다소 떨어지는 것으로 보인다.

<표4-6> 지역별 자격증 취득현황

(단위: 명, %)

	미취득	취득	합계
전국	66,864 69.5	29,306 30.5	96,170 100.0
충청	5,662 63.5	3,106 36.5	8,768 100.0
대전	2,459 72.0	956 28.0	3,415 100.0
충북	1,206 56.6	925 43.4	2,131 100.0
충남	1,997 62.0	1,225 38.0	3,222 100.0

충청지역의 훈련직종별 자격증 취득현황을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 화학제품 및 요업분야에서 자격증 취득율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 기계·장비분야, 서비스분야 순으로 자격증 취득율이 높은 것으로 나타났다.

<표4-7> 훈련직종별 자격증 취득 현황

(단위: 명, %)

	충청		
	미취득	취득	합계
건설분야	68 1.2	232 7.5	300 3.4
공예분야	8 0.1	11 0.4	19 0.2
금속분야	9 0.2	50 1.6	59 0.7
금융·보험분야	10 0.2	2 0.1	12 0.1
기계·장비분야	192 3.4	477 15.4	669 7.6
농림·농업·광업분야	17 0.3	10 0.3	27 0.3
사무관리분야	241 4.3	375 12.1	616 7.0
산업응용분야	41 0.7	42 1.4	83 0.9
서비스분야	428 7.6	314 10.1	742 8.5
섬유분야	68 1.2	41 1.3	109 1.2
운송장비제조	14 0.2	19 0.6	33 0.4
의료분야	31 0.5	44 1.4	75 0.9
전기분야	52 0.9	64 2.1	116 1.3
전자분야	109 1.9	55 1.8	164 1.9
정보·통신분야	217 3.8	86 2.8	303 3.5
화학제품 및 요업분야	1,569 27.7	610 19.6	2,179 24.9
환경분야	12 0.2	17 0.5	29 0.3
계층별훈련분야	5 0.1	6 0.2	11 0.1
해당없음	2,571 45.4	651 21.0	3,222 36.7
합계	5,662 100.0	3,106 100.0	8,768 100.0

충청지역의 훈련과정 종류별 자격증 취득현황을 살펴보면, 실업자 재취직훈련(일반)과 정 부위탁훈련에서 자격증 취득률이 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 실업자 재취직훈련(일

반)의 경우 자격증 미취득 비율도 높은 것으로 나타났으며, 고용촉진훈련도 미취득 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표4-8> 훈련과정 종류별 자격증 취득 현황

(단위: 명, %)

	충청		
	취득	미취득	합계
고용촉진훈련	288 9.3	1,214 21.4	1,502 17.1
실업자 재취직훈련(일반)	1,177 37.9	2,235 39.5	3,412 38.9
실업자 재취직훈련(IT)	140 4.5	486 8.6	626 7.1
여성가장훈련	43 1.4	142 2.5	185 2.1
자활직업훈련	4 0.1	47 0.8	51 0.6
정부위탁훈련	890 28.7	551 9.7	1,441 16.4
취업유망분야훈련(일반)	486 15.6	661 11.7	1,147 13.1
취업유망분야훈련(IT)	78 2.5	326 5.8	404 4.6
합계	3,106 100.0	5,662 100.0	8,768 100.0

실업자 훈련생의 취업현황을 보면 충청지역은 전국 평균과 비슷한 차이를 보이고 있으나, 충청지역 중 충남과 대전은 전국 평균보다 훈련생의 취업률이 낮은 것으로 나타났다. 충북의 경우에는 전국 평균보다 훈련생 취업률이 높은 것으로 나타났다. 충북이 취업률과 자격증 취득을 모두에서 충청지역에서 가장 높게 나타났다.

충청지역의 훈련과정 종류별 취업자 현황에서는 실업자 재취직훈련(일반)과 정부위탁훈련에서 취업자 비율이 가장 높았으며, 자활직업훈련과 여성가장훈련에서 취업자 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표4-9> 실업자 훈련생의 취업 현황

(단위: 명, %)

	취업	미취업	합계
전국	37,576 39.1	58,594 60.9	96,170 100.0
충청	3,434 39.2	5,334 60.8	8,768 100.0
대전	1,320 38.7	2,095 61.3	3,415 100.0
충북	1,011 47.4	1,120 52.6	2,131 100.0
충남	1,103 34.2	2,119 65.8	3,222 100.0

<표4-10> 실업자 훈련의 취업자 현황

(단위: 명)

	충청		
	취업	미취업	합계
고용촉진훈련	303 8.8	1,199 22.5	4,936 56.3
실업자 재취직훈련(일반)	1,302 37.9	2,110 39.6	3,412 38.9
실업자 재취직훈련(IT)	248 7.2	378 7.1	626 7.1
여성가장훈련	37 1.1	148 2.8	185 2.1
자활직업훈련	6 0.2	45 0.8	51 0.6
정부위탁훈련	884 25.7	557 10.4	1,441 16.4
취업유망분야훈련(일반)	551 16.0	596 11.2	1,147 13.1
취업유망분야훈련(IT)	103 3.0	301 5.6	404 4.6
합계	3,434 100.0	5,334 100.0	8,768 100.0

제 5 장 실태조사에 의한 결과

1. 조사대상 및 내용

조사 대상의 유형분류: 직훈기관을 공공, 사업 내, 직업전문학교, 대학, 학원, 기타 현재 직업능력개발사업에 참여하고 있는 기관은 고용보험의 직업능력개발 실시 시점인 1997년 이후 설립된 기관이 더 많은 것으로 나타났다.

훈련기관의 평균직원수는 2명이고 강사수는 평균 5.7명으로 규모가 상당히 적으며 교원 대비 직원수의 평균도 2.9로 직원비중이 높은 편임. 공공부문의 직원비중이 가장 높다(대학의 경우 평생교육원으로 교원배치를 하지 않는 경우가 대부분임).

훈련의 실시는 주로 학원, 사업내, 직업전문학교에서 이루어지고 있다.

훈련분야에 정보통신, 사무관리, 금융보험에 편중되어 있으며 이 특성이 훈련기관의 실적을 높게 하고 있다.

훈련분야는 전략산업과의 연관도가 높지 않은 분야라는 점에서 직업훈련에 의한 인력개발은 전략산업에의 기여가 크지 않다고 보아야 할 것이다.

한편 세부 훈련프로그램을 분야별로 보면 이같은 훈련분야의 취약성을 확인할 수 있음.

대체로 간단한 직무 훈련이나 IT입문과정 등 기초적이고 단순한 과정이 많이 제공되고 있다.

2. 훈련성과

○ 수료율

- 훈련기관별로는 학원, 직업전문학교, 대학에서의 수료율이 다른 기관에 비해 낮게 나타나며, 정보통신 및 산업응용분야(디자인 /인쇄)에서 낮은 수료율을 보이고 있다

○ 자격취득률 및 취업률

자격취득률은 60%내외 취업률 50% 내외의 실적이 나타나고 있으며 기관별로는 직업전문학교, 지역은 충북이 다른 기관이나 지역보다 다소 높게 나타나고 있다.

<표5-1> 훈련기관운영의 중점 사항

구분	공공	사업내	직업 전문	대학	학원	전체
훈련과정 특성에 맞는 훈련생 모집 및 선발에 주력	3.33	3.67	4.69	4.25	4.25	4.20
모집 및 선발 시에 취업처에 대한 정보제공 여부	3.67	3.08	4.50	4.00	3.79	3.84
훈련생의 사전 학습능력 파악 여부	2.67	2.75	4.00	4.00	3.71	3.55
훈련생들과의 빈번한 상담	4.33	3.00	4.44	3.33	3.83	3.83
중도탈락을 위한 방지대책을 갖고 있다	4.67	3.42	4.56	3.33	3.63	3.88
취업처와 훈련생 및 수료생의 연계를 위한 노력	4.33	2.83	4.44	2.33	3.54	3.62
수료자의 사후관리를 위한 노력	4.67	3.83	4.50	3.67	3.83	4.05
산업체의 의견수렴 및 반영 여부	3.33	3.58	4.13	4.00	3.29	3.62
훈련생과 수료생의 의견을 과정개발에 반영	4.00	3.50	4.19	4.33	3.79	3.88
기술변화에 따른 훈련내용 보완여부	3.67	3.92	4.19	3.67	3.92	3.97
훈련과정에 적합한 훈련교재개발에 주력	4.00	4.42	3.94	4.33	3.96	4.07
실업자재취업훈련 프로그램에 대한 적극적 홍보	4.67	1.17	4.44	4.33	3.29	3.29
교육환경 개선을 위한 투자노력	4.33	4.25	4.19	3.67	4.00	4.10
취업강화를 위한 기업체와의 연계 노력	4.33	2.00	4.38	3.67	3.50	3.48

<표5-2> 실업자 재취업 훈련의 애로사항

구분	공공	사업내	직업 전문	대학	학원	전체
실업자재취직 훈련에 대한 인식부족의 문제점	3.00	2.91	3.94	3.00	3.33	3.38
수요자 위주 훈련과정 부족의 문제점	4.00	3.82	3.50	4.00	3.25	3.52
직업훈련기관의 서비스인식 부족의 문제점	2.67	2.82	3.19	3.50	3.13	3.09
실업자재취업훈련의 현실성 부족의 문제점	3.67	3.18	3.44	4.00	3.67	3.53
교육훈련의 직종이나 과정에 있어서의 문제점	2.33	3.36	3.19	2.75	3.17	3.14
대학 등과의 협력프로그램 부족의 문제점	2.33	3.64	3.13	3.50	3.29	3.28
훈련과 취업의 연계 부족의 문제점	4.00	3.45	2.31	3.50	3.25	3.09
직업안정서비스의 인력부족의 문제점	3.33	2.91	3.25	3.25	3.21	3.17
기업과 직업교육훈련기관과의 협력체계 부족의 문제점	3.33	3.27	3.31	4.00	3.42	3.40
직업훈련기관 및 공공기관의 협력체계 부족의 문제점	3.67	3.18	3.31	3.25	3.29	3.29
실업수당 비현실화의 문제점	2.67	3.09	3.56	3.75	3.52	3.42
실업자들 본인의 자발적 의지부족의 문제점	3.67	3.18	3.63	4.50	3.70	3.63
취업희망직종과 현실적 구인수요간의 불일치의 문제점	3.00	3.64	3.06	3.75	3.83	3.53
실업자들의 능력과 기업 수요간의 불일치의 문제점	3.00	3.45	3.44	3.75	3.61	3.51

<표5-3> 실업자 재취업 훈련의 활성화 방안에 대한 의견

구분	공공	사업내	직업 전문	대학	학원	전체
실업자재취업훈련 프로그램에 대한 홍보 강화	2.33	3.58	4.06	4.00	3.48	3.64
직업훈련 박람회 개최	4.00	3.67	3.44	3.50	3.57	3.57
훈련생 모집방식의 다양화	3.33	3.67	3.69	3.75	3.78	3.71
훈련수당의 현실화	4.00	3.75	3.81	3.75	3.39	3.64
훈련비의 현실화	3.67	3.92	4.13	4.00	3.70	3.88
훈련비의 수익자 부담원칙 적용	2.67	2.42	2.69	3.50	3.26	2.91
훈련직종의 다양화	4.33	3.83	3.81	4.00	3.70	3.81
훈련기간의 유연화	3.67	3.67	3.50	4.25	3.57	3.62
훈련기관의 다양화와 교육과정별 훈련의 활성화	3.67	3.58	3.56	4.00	3.96	3.76
학급당 법정 훈련생수 제한의 유연화	2.33	3.00	3.56	3.50	3.26	3.26
훈련대상 및 훈련 제한기간의 완화	3.33	2.75	3.50	3.75	3.39	3.31
3D업종에 대한 직업훈련 강화	2.67	3.42	3.25	3.25	3.30	3.28
실업자가 스스로 훈련과정과 훈련기관을 선택할 수 있는 훈련바우처 제도의 도입	3.33	3.92	3.50	3.50	3.52	3.59
단기 직업훈련 프로그램 개발운영 강화	4.00	3.50	3.06	3.00	3.43	3.34
인정직업훈련기관, 사내직업훈련원에 대한 지원강화	3.33	3.83	3.31	3.75	2.91	3.29
기업체에서의 현장훈련을 통한 재취업훈련 프로그램 개발운영 강화	3.67	4.17	3.63	4.00	3.52	3.72
방송 또는 인터넷을 통한 직업훈련 실시	3.00	3.17	2.75	3.00	3.04	2.98
대학과의 협력을 통한 직업능력개발 교육훈련과정의 개발운영 강화	1.33	3.25	3.38	4.00	3.30	3.26
소자본의 자영업 창업지원방안의 강구	3.33	3.25	3.81	3.75	3.61	3.59
장기실업자에 대한 재취업훈련 강화	3.67	3.75	4.13	4.00	3.78	3.88

제 6 장 직업능력개발 사업 활성화를 위한 논의

1. 직업훈련 공급방식의 조정

중소업체를 위한 적절한 훈련 방법으로서 체계적 OJT 기법의 개발·보급할 필요가 있다

- 대부분 중소기업체로서 필요로 하는 훈련수요는 현장훈련을 통하여 충족하고자 한다. 기업의 요구에 부응하는 현장훈련이 가능하도록 지원하는 것이 필요하며, 이러한 현장훈련이 보다 효율적으로 이루어지기 위해서는 중소기업에 적합한 인력 풀을 구성하여 운영할 필요가 있다. 이 때, 중소기업이 필요로 하는 교육훈련 프로그램을 만들고, 이러한 프로그램이 현장에서 활용되도록 하는 메커니즘을 만들어 주도록 할 필요가 있다.

- 또한, 생산공정과 기술수준 등을 고려하여 업체가 필요로 하는 숙련수요에 따라 업종을 분류하고, 그에 대한 기술 및 인력의 수요를 파악할 수 있는 체제를 구축하는 것이 필요하다.

대학 활용의 직업훈련 공급체제를 구축하는 것이 바람직함. 일부 과정의 실업자 훈련과정에 대학이 참여하고 있지만 재직자의 심화과정을 대학 및 대학원 과정과 연계될 수 있도록 구안하여 재직자 훈련을 제공토록 한다.

- 중소기업컨소시엄의 대학연합
- 대학과 연계한 기업 학습조직 구축 작업

○ 고비용 훈련의 처리

- 고급기술이나 전문 경영에 관련된 훈련 수요는 고비용의 부담이 발생하여 훈련실시의 기피요인이 됨. 이를 수용하기 위한 비용인정방안으로 지역 노동청장에 심의권을 주어 지역

수요에 의한 특수성을 반영할 수 있도록 하여야 한다.

2. 지역 특성 훈련프로그램의 개발보급

○ 사무·영업·판매 관련 훈련직종의 활성화

- 수요조사에 의하면 전통적으로 직업훈련과 거리가 멀었던 사무·영업·판매관련 직종들의 인력수요가 많음을 알 수 있음. 현재 사무관리 분야에서 관련 훈련직종에 개설되어 있으나 대부분 수료를 및 취업률이 높지 못하여 적정 훈련과정의 개설 및 훈련내용의 보완이 필요하며, 사무관련 훈련직종의 이론강화 및 자재사무 훈련직종의 개발, 전문분야별 영업 관련 훈련직종의 개발, 판매서비스 관련 훈련과정의 체계화가 추진되어야 한다.

○ 벤처창업을 위한 전문교육프로그램

- 반도체, 디스플레이 등 첨단산업의 대기업을 이진과 더불어 벤처형 중소기업의 창업이 높아지는 것과 관련하여 이를 위한 전문 교육훈련 프로그램을 대학과 연계하여 제공할 필요가 높다.

3. 훈련수요 분석체계의 확립: 지역의 구인 및 훈련수요에 부응하는 훈련 실시 방안

지역에 기반한 구인·구직정보 및 훈련정보의 산출은 구인표 및 구직표상의 훈련수요 조사항목을 반영하여 구인기업과 구직자에게 보다 상세한 정보를 제공할 수 있음. 지역별 분석 및 가공을 통해 훈련수요의 변화추이를 관찰할 수 있으며, 나아가 훈련수요를 예측할 수 있어 구인기업과 구직자의 훈련수요 규모 및 수준에 따라 사전에 대처토록 함. 특히 훈련기관에서 신뢰성 있고 정확한 구인·구직 정보에 기초하여 지역노동시장의 훈련수요를 예측할 수 있고, 나아가 적합한 훈련직종을 개설할 수 있도록 한다.

- 구인·구직 및 훈련수요에 대한 정보를 지역별 훈련수요 정보로 분석·가공하여 그 훈련수요를 다음년도 실업자훈련 실시계획에 반영하는 훈련수요예고제를 도입검토가 필요하다.

○ 위탁훈련기관의 지역별 적합성 평가지표의 개발·적용.

- 훈련과정 선정위원회 및 직업능력개발 훈련기관 및 과정 평가사업을 실시함에 있어서 "권역별 지역별 훈련과정의 적합성 평가지표"를 개발·적용한다. 이 지표는 구인·구직수요와 훈련수요의 조합으로 산출 가능하다.

○ 구인구직 정보와 훈련정보의 연계방안

워크넷과 직업훈련정보망의 연계 및 활용 방안으로 구인업체로 하여금 직업훈련정보망으로의 등록을 유도하여 지역차원에서 워크넷 및 연계체제 구축을 가능토록 한다. 사업체는 훈련기관이나 지방노동관서를 통해 훈련정보를 입수하며, 사업체가 원하는 정보는 훈련기관 보다는 어떤 훈련과정이 개설되어 있는가, 그 과정의 특징 및 학습내용 등에 관한 것이므로 워크넷에 들어온 사업체의 구인정보가 HRD-net의 훈련수요 정보로 가공 구인자가 요구하는 적합한 숙련을 보유하지 못하는 경우는 훈련상담을 통하여 훈련참여를 유도하고 결국 구직자의 취업능력을 제고할 수 있으며, 구인업체에는 2-3달 후에 훈련된 인력을 확보할 수 있는 약정체결을 유도하는 등의 방안 강구할 필요가 있다. 특히 구인신청 후 4주 이상 경과하여도 채용을 못한 업체인 상시유효구인업체는 극심한 인력난에 있기 때문에 인력 확보방안으로서 훈련약정체결을 권유할 수 있을 것이다.

○ 전문 연구체제의 구축

- 이같은 지역단위의 훈련수요와 훈련프로그램의 개발, 훈련기법 등을 연구할 수 있는 체제를 구축이 필요하며 금년의 지방청 단위의 연구 사업을 좀 더 조직화하여 시계열적으로 연속될 수 있는 연구체제의 구축 또한 필요하다.

4. 직업훈련 상담의 직업능력개발 행정의 전문성 강화

고용안정센터의 직업상담원의 직업지도·상담시의 개발 활동의 비중을 보면, 직업지도·상담 업무의 활동이 취업알선 및 구인처 정보 제공에 편향되어 있으나 고용안정센터가 궁극적으로 직업상담-취업알선-훈련의 원스톱 서비스를 지향하고 있으며, 구인구직 수요와 연계한 지역별 훈련수급체계의 구축을 위해서는 훈련상담의 전문성이 한층 강화되어야 함. 전

문적인 훈련상담의 요건은 경제 일반과 지역의 노동시장, 고용관련 지식에 기초한 구인구직 수요, 훈련수요의 의미, 훈련직종에 대한 이해에서 시작하여야 한다. 직업상담원의 훈련상담 재교육을 위해서 직업상담, 취업알선, 훈련상담, 사후관리 등 원스톱 서비스를 지향하는 만큼 예측가능하고 체계적인 직무순환을 설계하여 직업상담원의 순환배치 이전 1-2주일 연수기회를 두어 전문적인 직무교육을 제도화를 검토할 필요가 있다.

노동부 지방관서 관리과와 고용안정센터의 업무 연계필요. 관리과는 구인구직 수요, 고용안정센터는 훈련수요에 관심을 가지고 상호 관심과 이해 증대, 정보교류를 활성화할 필요가 있다. 업무연계를 위해서는 정보의 공유시스템 구축과 담당자의 순환배치가 요구된다. 체계적이고 예측가능한 직무순환 설계를 통하여 직업상담원들이 직업지도, 상담, 훈련 업무에 필요한 지식을 단계적으로 경험할 수 있도록 한다. 또한 지방청 단위로의 권한의 대폭적인 위임하여야 한다.

〈 참고 문헌 〉

- 김한준. 2004. “지방대의 취업 실태와 과제,” 『고등교육기관 졸업자 취업동향 분석』, 제24차 KEDI 교육정책포럼.
- 신기동/김예성. 2004. 『청년층 고용촉진을 위한 산학협력 방안 연구』, 경기개발연구원.
- 이연정. 2004. 『문화산업분야 산학협력 활성화방안』, 한국문화관광정책연구원.
- 웹스터, 앤드루. 1998. 『과학기술과 사회』, 김환석/송성수 옮김. 한울아카데미.
- 장수명. 2004. “국가 및 산업 경쟁력 제고를 위한 교육의 역할,” 한국교육개발원.
- 한국교육개발원. 2004. 『고등교육기관 졸업자 취업동향 분석』, 제24차 KEDI 교육정책포럼.
- Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press.
- Denzin, Norman. 1991. *Images of Postmodern Society*, London: Sage.
- Grose, Thomas K. 2003. "Getting Down to Business," www.prism-magazine.org/feb03/business.cfm
- Pine, Joseph and James Gilmore. 1997. "How to Profit from Experience," *The Wall Street Journal* 4(August)
- Pine, Joseph and James Gilmore. 1998. "Welcome to the Experience Economy," *Harvard Business Review* (July-August).
- Pine, Joseph and James Gilmore. 1999. *The Experience Economy*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

