

전발연 2004-R-08

# 전북 일자리창출 방안 연구

2004



전북발전연구원  
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

## 연구진

---

연구책임	이동기 • 전북발전연구원 연구위원
연구원	전영욱 • 전북발전연구원 연구원
연구자문	박경수 • 전북전략산업기획단 연구팀장 정세용 • (주)전북잡코리아 지사장 조종선 • 원광대학교 외국어학습관

---

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서  
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.



# 요약 및 정책건의

## I. 연구의 개요

### 1. 연구의 배경 및 목적

- 일자리 창출은 국가경제위기의 확산과 취업시장의 불안한 고용구조 등으로 인해 일자리가 줄어들고 실업률이 증가함에 따라 이를 해결하기 위한 정책개발 및 사업발굴의 필요성에서 제기됨
- 일자리 창출은 정부차원에서 경기회복과 사업추진을 위한 제도 및 예산 지원을 통해 청년실업의 해소에 관심을 집중시키고 있음
- 청년실업은 기업의 경력중심 채용패턴과 생산기지의 해외 이전 등으로 인하여 더욱 악화되고 있음
- 전라북도는 지역경제의 침체와 인구 및 인재 유출, 경제활동인구의 고령화 등으로 인하여 인력의 공급과 수급상 불일치가 발생하고 있으며, 특히 기업의 채용 규모 축소로 인하여 청년실업은 더욱 가속화되고 있음
- 전북지역의 일자리 창출은 지역 특화자원 및 산업과의 연계 등 지역발전의 핵심적인 역할수행에 대한 계기마련을 통해 자립형 지방화를 촉진시킬 수 있을 것으로 기대됨
- 전북지역의 일자리 창출은 사업의 발굴, 제도적인 지원 프로그램, 대학생 눈높이 조정 등을 통해 중장기적인 일자리 창출 방안의 마련에 목적을 둠

### 2. 연구의 내용 및 진행체계

- 연구내용은 일자리 창출에 대한 연구경향, 사례, 정책 등의 검토와 전북 노동시장의 분석과 전망, 일자리 창출 및 소멸분석, 전북의 청년실업 분석 등을 수행하여 청년실업의 원인을 분석하였음
- 일자리 창출 방향을 결정하기 위해서는 무엇보다도 당사자인 대학생, 취업자, 기

업체 등의 의식조사가 필수적이므로 설문조사를 실시함. 이들을 대상으로 청년실업의 원인과 실태 등을 정확하게 분석함으로써 일자리 창출 사업을 발굴하는데 기본적인 계획을 수립할 수 있음

- 일자리 창출 사업의 발굴과 일자리 창출이 적극적이며 중장기적인 측면에서 효과적으로 이루어질 수 있도록 함

### 3. 연구결과 요약

#### (1) 전라북도의 노동시장 분석 및 전망

- 전북의 경제활동인구는 점차로 감소하고 있으며 청년층의 인구유출은 지속적으로 증가하고 있음
- 전북의 산업구조는 1차 산업이 감소 추세에 있으나 전국 대비 비중은 상대적으로 높으며 제조업 부문의 취업자는 산업비중의 증가에도 불구하고 감소하고 있음
- 전북 산업별 취업계수 전망결과 전산업은 하락할 것으로 분석되었고 산업성장이 예상되는 업종은 사업, 개인 공공서비스업 부문임

#### (2) 일자리 창출 및 소멸분석

- 일자리 창출 및 소멸은 개별 사업장의 확장, 생성 및 사업장의 축소, 소멸에 의해 발생한 고용의 변동분을 의미
- 일자리 총창출은 5인 미만의 소규모 사업장에서 높게 나타났으며 일자리 총창출의 비중은 10인 이상 29인 이하의 사업장에서 높으나 대규모 사업장은 오히려 일자리를 소멸시킴

#### (3) 전북 청년실업 및 설문 분석

- 2003년도 현재 실업계 고등학교의 실업률은 62.2%이며 외환위기 이후 공업계열 졸업생의 실업률은 큰 폭으로 증가하는데 반해 상업계열 졸업생의 실업률은 다소 감소하였음
- 전북지역의 고등교육기관 중 전문대학 실업률은 28.0%로 서울, 경기 다음으로 높

으며, 대학교의 경우 47.5%로 광주 다음으로 높음

- 취업자 중 진출 산업 분야로는 제조업 비중이 높으며 시도별 비교 분석결과 전문 대학과 대학교 모두 기타공공수리 및 개인서비스업에서 높은 순위를 기록함
- 전북지역 졸업생의 계열별 근무지 중 전문대학은 사범계열 졸업자가 서울등 수도권 지역으로의 진출 비중이 높으며 공학계열 졸업자는 도내 기업체 흡수율이 높음. 또한 대학교의 경우 의학과 공학계열 전공자의 타시도 진출이 높으며 사범계열 졸업자는 상대적으로 전북 지역에 근무하는 비율이 높음
- 대학생, 기업체, 취업자 등을 대상으로 청년실업의 원인을 분석하고 정책방향을 설정하기 위한 설문분석 결과 대학생들과 기업체간의 희망연봉과 생산직종에 대한 견해 차이가 발생하였으며 취업자의 경우 임시직장으로 생각하는 비율이 높음

#### (4) 일자리 창출 정책 방향 설정

- 대학생의 눈높이를 조정하기 위해 대학교에서 구체적이고 세부적인 취업 연계 프로그램의 개발과 산·학협력 강화가 필요함
- 일자리 창출의 가능성이 확대되는 중소기업의 지원방안 및 생산직 취업에 대한 적극적인 인센티브 마련 또한 필요함
- 사회적 일자리 육성과 일자리 공유의식 확대를 통하여 안정적인 사회 시스템 구현으로의 중장기적 일자리 창출방향 설정을 유도함
- 단기, 중장기의 일자리 창출 사업에 대한 단계적 전략을 수립하여 지속적인 일자리 사업 추진계획을 마련함
- 전북 지역의 혁신사업 및 전략산업을 연계한 사업의 발굴을 통해 지역의 경쟁력 확대와 안정적인 취업구조 형성을 유도함

## II. 정책건의

### 1. 대학생 눈높이 조정실행을 위한 취업교육 프로그램 운영 필요

- 대학교에서는 진로 및 취업 교육을 통한 능력 향상을 위해 외부전문가 중심의 특

- 강, 진로 및 취업강좌 프로그램 등을 중심으로 교과과정을 운영하고 있음
- 진로설계 및 현장 실습 중심의 교과과정 운영을 통해 전공개발 및 진로 다양화 설계 교육 실시, 핵심역량 교육 및 실습 교육프로그램 운영이 필요함
  - 중등학교 이상 대학과 연계를 위하여 직업교과과정 편성의 참여, 강의, 체험기회 확대 등을 통해 올바른 진로설계 및 직업선택 교육프로그램 편성이 필요함
  - 대학생들의 적성검사, 소정의 교육을 이수한 후 직장연수 학점제, 개인의 경력관리 및 직업교육 실적 관리를 위한 직업훈련 카드제 운영방안 마련도 제시할 수 있음
  - 실무연계형 커리큘럼의 개발과 실무중심의 프로젝트 수행을 위한 산·학 연계형 선택 맞춤형 학제 운영방안도 필요함
  - 취업연계 통합 지원시스템구축, 취업 장학금, 창의적 졸업제도운영 등을 통해 취업기회확대 및 능력함양을 유도할 수 있음

## 2. 청년층의 취업을 촉진하기 위한 제도적 지원 필요

- 청년실업을 해소하고 취업을 촉진하기 위해서는 제도적 기반의 구축이 필요함
- 취업경력준비, 취업경력개발, 취업OJT, 취업사후관리 등 4단계를 체계적으로 지원하고 운영할 수 있도록 취업지원서비스 프로그램을 개발하여야 하며 이를 효율적으로 추진하기 위해 직업전담관리사를 운영하여 눈높이 조정과 전문적인 진로상담을 실시하도록 함
- 생산직 고용촉진을 위한 차등지원을 실시하고 동시에 청년 실업자 등을 고용할 경우 기업들에게 입찰 참여권의 우선적 부여, 한시적 특별세액공제등 제도적 지원방안이 마련되어야 함

## 3. 지역혁신 및 전략산업과 연계한 일자리 창출방안 모색

- 지역적 특화자원의 발굴, 인력활용, 전략산업의 지속적 육성을 연계한 일자리 창출의 극대화 방안을 모색함
- 문화관광자원 시스템 구축으로 문화관광산업의 전략적 육성과 인력활용을 통한

일자리 창출 사업 추진방향을 설정함

- 산업체 및 R&D 혁신 자원의 집중화를 위해 전북 자동차 부품, 기계 산업 육성, 생물관련 기업의 원활한 생산활동지원 등을 통한 일자리 창출 방안을 모색함
- 지역적 특성을 고려한 지연산업 육성을 통해 일자리 창출사업을 지속시켜 나갈 수 있음
- 혁신클러스터 체계구축, 철새 해설사 고용, 허브산업 분화재배, 맞춤형 기술인력지원, 중소기업체 인력지원 사업의 전개 등으로 일자리 창출 사업을 추진함





# 목 차

제 I 장 서 론 .....	1
제1절 연구의 목적 .....	3
제2절 연구의 범위와 방법 .....	5
제 II 장 이론적 배경 .....	7
제1절 일자리 창출의 이론적 논의 .....	9
1. 일자리 창출의 개념 .....	9
1) 일자리의 개념 .....	9
2) 일자리 창출의 개념 .....	10
2. 연구경향 .....	11
1) 사회적 일자리 창출 .....	11
2) 정부의 역할 .....	12
3) 일자리 창출의 운영과 방식 .....	13
4) 경기변화에 따른 일자리 변동 .....	13
5) 사업장 규모 및 산업 .....	14
6) 청년실업 .....	14
제2절 일자리창출 정책 .....	15
1. 정부의 일자리창출 정책 .....	15
2. 각 시도 일자리창출 정책 .....	18
제3절 일자리창출의 사례 .....	21
1. 영국 .....	21
1) 고용서비스(Employment Service) .....	22
2) 뉴딜(New Deal) .....	22
3) 고용구역(Employment Zones) .....	23
2. 미국 .....	23
1) 비영리조직의 강화와 제도적 지원을 통한 일자리 창출 .....	23
2) 노동기회세액공제와 복지에서 노동으로의 세액공제 .....	24
3) 미국의 창업지원프로그램(Real Enterprises Programme) .....	24
4) 일자리창출 지역 프로그램 .....	25

3. 프랑스 .....	26
1) 고용연대계약(CES) .....	26
2) 고용강화계약(CEC) .....	26
3) 청년고용계약(CEJ) .....	27
4) TRACE .....	27
4. 기타 국가의 청년실업 정책 .....	27
1) 독일의 JUMP .....	27
2) 벨기에 ROSETTA PLAN .....	28

**제III장 청년실업 현황분석 ..... 31**

제1절 전북 노동시장 분석 .....	33
1. 일반 경제 현황 .....	33
1) 경제활동인구 .....	35
2) 산업구조 .....	38
2. 전북 노동시장 전망 .....	41
1) 전북지역 중장기 노동력 공급 전망 .....	41
2) 전북지역 중장기 노동수요 전망 .....	42
3. 일자리 창출과 소멸분석 .....	47
1) 개 념 .....	47
2) 분석결과 .....	48
제2절 전북 청년실업 분석 .....	51
1. 분석의 범위 및 대상 .....	51
2. 분석결과 .....	51
1) 실업계 고등학교 .....	51
2) 고등교육기관 .....	53

**제IV장 설문조사 및 분석 ..... 61**

제1절 조사의 목적과 개요 .....	63
1. 조사의 목적 .....	63
2. 조사의 개요 .....	63
제2절 설문조사 및 분석결과 .....	64
1. 대학생 .....	64
1) 표본의 특성 .....	64
2) 진 로 .....	66

3) 취업선호도 .....	70
4) 정부정책 .....	75
2. 취업자 .....	77
1) 표본의 특성 .....	77
2) 직장 선호도 .....	80
3) 진 로 .....	83
3) 정부정책 .....	85
3. 기업체 .....	86
1) 표본의 특성 .....	86
2) 채용전망 .....	89
3) 정부정책 .....	94
제3절 요약 및 문제점 .....	95
1. 요약 .....	95
2. 문제점 .....	96

## 제 V 장 전 북 일 자 리 창 출 방 안 ..... 99

제1절 정책방향과 대학생 눈높이조정 방안 .....	101
1. 정책 방향 .....	101
1) 산·학 협력의 강화와 대학생의 눈높이조정 필요 .....	101
2) 중소기업체의 지원방안 및 생산직 취업에 대한 인센티브 마련 ..	102
3) 사회적 일자리의 육성 및 일자리 공유의식 확대 .....	103
4) 단기, 중장기 일자리 방안의 단계적 수립 .....	103
5) 전략산업과의 연계 시스템 구축을 통한 인력수요 창출 .....	104
2. 눈높이 조정을 위한 취업 교육프로그램 운영 방안 .....	104
1) 취업능력 함양을 위한 진로 및 직업교육체제 정립 .....	104
2) 고등학교와 대학의 직업연계교육 시스템(교과과정) 운영 .....	108
3) EEL-CARD 운영 .....	109
4) 직업능력개발을 위한 주문형·선택 맞춤형 학제 운영 .....	110
5) EWT Chance 프로그램 구축 .....	112
6) 기업 적합형 Scholarship 운영 .....	114
7) CGPC 운용 .....	115
8) 산·학협력 전담 교수제(패밀리닥터) 도입 .....	115
9) 대학내 취업관련기관의 인력자원개발센터로의 기능통합운영 ..	116
제 2 절 일 자 리 창 출 방 안 .....	117

1. 취업 촉진을 위한 제도적 지원 .....	117
1) 에코톱 프로그램 시스템 구축 .....	117
2) 취업지원 청년 YES-HI 프로그램 구축 .....	119
3) 진로교육을 위한 직업진담관리사 운영 .....	120
4) 기업의 고용확대에 따른 한시적 특별세액공제제도지원 및 공공기관 입찰 참여 우선권 부여 .....	121
5) 임금 피크제 도입에 대한 지원 .....	121
6) 생산직 고용촉진을 위한 차등 지원 확대 .....	122
7) BBH 취업 통합정보시스템 구축 .....	122
2. 일자리 창출 세부사업 .....	124
1) 기본방향 .....	124
2) 중점사업 .....	125
3) 부가사업 .....	129
4) 재정계획 .....	137
제3절 사회적 일자리 창출 프로그램 개발 .....	138
1. 적극적 사회적 일자리 창출 프로그램 .....	138
2. 취업 위주의 전문 인력 양성 프로그램 .....	141
<b>제VI장 결 론 .....</b>	<b>147</b>
제1절 요약 .....	149
제2절 정책적 시사점 .....	150
■ <b>참고문헌 .....</b>	<b>153</b>
■ <b>부    록 .....</b>	<b>157</b>

## 표 목 차

<표 II-1> 정부의 일자리 창출 종합대책 .....	6
<표 II-2> 정부부처별 고용창출대책 .....	7
<표 II-3> 연도별 청년실업 대책 .....	8
<표 II-4> 각 시도 일자리창출 정책 .....	19
<표 II-5> 전북 일자리창출 정책(2004년) .....	02
<표 II-6> 미국 커뮤니티 일자리 매뉴얼 목록 .....	4
<표 II-7> 지역 프로그램 .....	5
<표 II-8> 각 국 일자리 창출 사례의 시사점 .....	9
<표 II-9> 외국의 청년실업대책 프로그램 .....	9
<표 III-1> 전북경제 총괄지표 .....	3
<표 III-2> 인구 순이동 .....	4
<표 III-3> 인구이동률 .....	4
<표 III-4> 전북지역 전출/전입 비교(1980-2003) .....	5. 3
<표 III-5> 경제활동인구 변화 .....	6
<표 III-6> 경제활동인구의 연령별 구성 .....	7
<표 III-7> 전북지역 산업구조 .....	8
<표 III-8> 전북지역 산업별 취업자수 .....	8
<표 III-9> 전북지역 제조업 구조 .....	9
<표 III-10> 전북지역 산업별 평균임금 .....	04
<표 III-11> 전북지역 총인구구조 .....	14
<표 III-12> 전북지역 인구전망 .....	24
<표 III-13> 전북지역 취업계수 .....	31
<표 III-14> 전북지역 취업자 .....	54
<표 III-15> 전북지역 GRDP .....	64
<표 III-16> 사업장규모별 일자리 창출 및 소멸 .....	94
<표 III-17> 산업별 일자리 창출 및 소멸 .....	105
<표 III-18> 전북 실업계고교 현황 .....	25
<표 III-19> 2004년 고등교육기관 졸업자 개황 .....	35

<표 III-20> 전공 7대 계열별 실업률 .....	45
<표 III-21> 전공 7대 계열별 전공일치도 .....	55
<표 III-22> 취업률이 높은 전공소분류 상위 10위 .....	65
<표 III-23> 진출 직업분야 .....	75
<표 III-24> 진출 산업분야 .....	85
<표 III-25> 출신학교와 진출근무지 Matrix .....	95
<표 III-26> 전북지역 전공별 진출 근무지역 .....	106
<표 IV-1> 표본현황 .....	116
<표 IV-2> 전과경험 이유 .....	125
<표 IV-3> 직장체험 경험 .....	136
<표 IV-4> 예상 진로 .....	147
<표 IV-5> 취업희망 이유 .....	157
<표 IV-6> 학업희망 이유 .....	168
<표 IV-7> 취업준비 .....	178
<표 IV-8> 취업준비시기 .....	188
<표 IV-9> 취업을 위한 구직정보 취득경로 .....	198
<표 IV-10> 취업을 위한 구직정보 취득사이트 .....	207
<표 IV-11> 업체선택시 우선순위 .....	217
<표 IV-12> 취업희망 기업규모 .....	227
<표 IV-13> 희망 연봉수준 .....	237
<표 IV-14> 희망 근무시간 .....	247
<표 IV-15> 희망 업종 .....	257
<표 IV-16> 희망 직종 .....	267
<표 IV-17> 희망 지역 .....	274
<표 IV-18> 타지역 취업희망 이유 .....	284
<표 IV-19> 하향취업 의사여부 .....	295
<표 IV-20> 유치희망 업종 .....	307
<표 IV-21> 취업촉진 정책 .....	317
<표 IV-22> 청년실업 해결과제 .....	327
<표 IV-23> 표본현황 .....	338
<표 IV-24> 초임연봉 .....	349
<표 IV-25> 근무시간 .....	359

<표 IV-26> 전 직장그만둔 이유 .....	08
<표 IV-27> 취업자 직장선택시 우선순위 .....	18
<표 IV-28> 구직정보 취득경로 .....	18
<표 IV-29> 구직정보 취득사이트 .....	18
<표 IV-30> 현 직장에서의 만족도 .....	28
<표 IV-31> 교육수준 적합도 .....	28
<표 IV-32> 전공 적합도 .....	33
<표 IV-33> 만족도와 평생직장 상관관계 .....	33
<표 IV-34> 평생직장과 직장전환 .....	48
<표 IV-35> 직업전환 위한 구직정보취득경로 .....	48
<표 IV-36> 유치희망 업종 .....	53
<표 IV-37> 청년실업 해결과제 .....	68
<표 IV-38> 표본업체 및 회수업체수 .....	68
<표 IV-39> 사업체 규모 .....	78
<표 IV-40> 비정규직 근로 .....	78
<표 IV-41> 월평균 초임 .....	88
<표 IV-42> 근로자의 근무시간 .....	88
<표 IV-43> 부족인력 .....	98
<표 IV-44> 채용계획 .....	109
<표 IV-45> 인턴 채용계획 .....	119
<표 IV-46> 채용방법 및 경로 .....	129
<표 IV-47> 채용전망 .....	139
<표 IV-48> 청년채용감소 및 증가 이유 .....	139
<표 IV-49> 유치희망 업종 .....	149
<표 IV-50> 청년실업 해결과제 .....	159
<표 IV-51> 설문조사결과 도출되는 주요이슈 .....	179
<표 V-1> 전북지역 대학의 취업관련 교양과정 내용 .....	185
<표 V-2> 전북지역 대학의 취업 및 진로교육 특징 .....	186
<표 V-3> 대학의 취업·진로교육 보강 프로그램(안) .....	107
<표 V-4> 주문형 직업능력개발 운영 방안 .....	111
<표 V-5> 선택 맞춤형 학제 운영(안) .....	121
<표 V-6> 에코톱 시스템 메트릭스 .....	181



<표 V-7> 일자리 창출 사업 기본방향 .....	Ⅳ
<표 V-8> 문화관광자원 DB구축 일자리 사업 .....	Ⅴ
<표 V-9> 전북 자동차부품생산의 고용효과 .....	Ⅵ
<표 V-10> 전북 지역산업진흥사업을 통한 고용창출 효과 .....	Ⅶ
<표 V-11> 전북 생물산업 육성사업의 고용효과 .....	Ⅷ
<표 V-12> 자동차부품 및 기계, 생물산업 DB구축 일자리 사업 .....	Ⅷ
<표 V-13> 지역별 지연산업 DB 구축 일자리 사업 .....	Ⅸ
<표 V-14> 일자리 창출 사업 기간별 투자 계획 .....	Ⅹ

## 그림 목 차

<그림 I-1> 연구의 체계 .....	6
<그림 II-1> 정부의 일자리 창출 계획 체계 .....	6
<그림 II-2> 뉴딜정책의 흐름도 .....	2
<그림 III-1> 경제활동인구의 교육정도별 비중 추이 .....	3
<그림 III-2> 전산업 취업계수 .....	4
<그림 III-3> 1차산업부문 취업계수 .....	4
<그림 III-4> 2차산업부문 취업계수 .....	4
<그림 III-5> 3차산업부문 취업계수 .....	5
<그림 III-6> 전북지역 사업장 규모별 일자리 순창출 .....	9
<그림 III-7> 전북지역 사업장 규모별 일자리 총창출 .....	9
<그림 III-8> 전북 실업계고교 졸업생 실업률 .....	5
<그림 III-9> 전문대학 46개 전공별 취업률 및 전공일치도 .....	6
<그림 III-10> 대학교 91개 전공별 취업률 및 전공일치도 .....	6
<그림 V-1> 눈높이 차이 유형 .....	12
<그림 V-2> EWT-Chance 프로그램 체계 .....	11
<그림 V-3> 기업 적합형 Scholarship운영 .....	15
<그림 V-4> 대학 인력자원개발센터 기능 통합(안) .....	6
<그림 V-5> 에코톱 프로그램 시스템 구성도 .....	17
<그림 V-6> 취업지원 청년 YES-HI 프로그램 .....	18
<그림 V-7> BBH 취업 정보 시스템 구성도 .....	18

# 제 | 장

## 서 론

- 제 1 절 연구의 목적
- 제 2 절 연구의 범위와 방법



# 제 I 장 서론

## 제 1 절 연구의 목적

일자리 창출은 경제 침체로 일자리가 소멸되고 실업률이 확산되어 취업시장의 약세 등 불안한 고용구조를 해결하기 위한 정책적 관심의 확대에서 이루어졌다. 외환금융위기 이후 기업의 도산과 대규모 구조조정으로 인한 대량실업을 극복하기 위해 정부는 예산 지원등 관련 정책을 수립하였다. 이러한 방안으로 일시적 실업률 감소는 있었으나 계속 되는 경기침체와 더불어 노사분규, 정치불안 등은 기업의 해외이주 현상을 발생시켜 국내 고용은 불안한 상태를 벗어날 수 없었다. 또한 지식과 기술의 급속한 변화를 수반하는 지식기반경제의 도래에 따라 경제의 불확실성이 높아가고 빈번한 노동이동과 치열한 글로벌 경쟁은 기업이 자체적으로 필요인력을 양성하기보다는 능력과 자격을 갖춘 근로자를 외부 노동시장에서 영입하려는 형태로 채용패턴을 변화시킴에 따라 일자리 경험 부족한 인력의 실업을 가속화시키고 있다.

국내의 일자리가 감소하는 이유는 다음과 같이 정리할 수 있다(최바울, 2004). 첫째, 산업구조가 점차 고도화되고 지식·자본 집약적인 산업의 증가가 두드러져 고용창출능력의 저하가 나타나고 있으며, 둘째 제조업등 노동집약적 산업을 중심으로 생산비용이 저렴한 해외로 생산기지가 이전함에 따라 일자리가 감소되고 있다. 셋째, 경제위기 이후 기업의 채용규모 및 관행이 매각과 구조조정 등을 통해 인력을 적게 쓰는 고부가가치사업 중심으로 전환되어 민간부문의 고용이 위축되고 있다. 넷째, 경직적인 노동시장과 인건비 상승에 따른 노동비용의 증가로 기업의 부담이 증가하고 있어 신규 일자리 창출과 경쟁력 제고에 어려움이 있다. 이러한 상황에서 특히 청년층의 실업 문제가 중요한 사회적 이슈로 등장하고 있는데, 청년층의 실업률이 높은 배경에는 성장률 둔화라는 경기적 측면과 경제위기이후 인적자원관리방식의 변화 및 이에 따른 기업 노동수요 구조의 변화를 원인으로 지적할 수 있다(이규용·김용현, 2003: 70). 또한 사회적 측면에서 청년들의 기대가치와 교육수준이 향상됨에 따라 이에 부응하는 적합한 일자리가 줄어들고 있는 것도 하나의 원인이 된다(김석진·양희승, 2004: 1).

전라북도는 경제성장의 둔화와 인구유출 등의 지속적 경험으로 경제활동 인구의 감

소와 기업들의 취업 동결, 근로 빈곤층 및 구직 단념자의 증가, 신용 불량자의 양산과 소득분배의 악화 등 서민, 중산층의 어려움이 지속적으로 심화되고 있다. 특히 전라북도 청년층의 실업문제는 심각한 수준에 이르고 있는데, 청년실업의 경우 세계 대부분의 국가에서 공통적으로 경험하고 있으며 중장년층에 비해 2~3배 정도 높은 것이 일반적인 현상이지만(김석진·양희승, 2004: 2), 전북지역은 산업구조 및 경제환경의 변화와 불확실성의 증가로 청년층의 노동시장의 수요와 공급의 불일치가 지속적으로 증가해 심각한 수준이다.<sup>1)</sup> 청년층이 경험하는 실업의 부정적 영향은 다른 연령 계층에 비해 훨씬 심각한 결과를 낳는다. 노동력의 유희화는 결국 인적 자본의 상실 및 축적 기회의 박탈을 가져오게 됨에 따라 노동시장의 정착도를 저하시켜 노동력 유희화를 가속화시키는 악순환을 가져오게 된다.

이러한 문제를 해결하는 것은 용이한 일이 아니다. 청년실업의 문제는 지역의 산업 형태, 인적자원, 국가 및 지역 경제 등 총체적 구조와 직접적 영향관계에 있기 때문이다. 따라서 청년실업을 해소하고 일자리를 창출하기 위해서는 당연히 기업의 유치나 대규모 자본의 유치, 그리고 공공기관의 이전, 기업도시 유치 등 대형 프로젝트의 성공과 함께야 가능하다. 그러나 이러한 형태로의 접근은 시간, 비용, 정치적 이해관계, 다양한 조건 등이 복합적으로 연계되어 있기 때문에 지금 이 시점에서는 현실적 접근이 불가능하다. 따라서 전북지역의 청년실업의 문제를 진단하고 효율적으로 추진할 수 있는 일자리 창출 방안으로의 접근이 필요한 현 시점에서 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 일자리 창출에 관한 문헌연구, 중앙정부 및 지방정부의 일자리창출 정책을 검토를 통해 다양한 일자리창출 사례를 분석한다.

둘째, 전라북도의 청년실업의 현황을 정확하게 인식하기 위해 전북 노동시장의 분석과 전망, 일자리 창출 및 소멸분석, 전북 청년실업 등 현황분석을 실시한다.

셋째, 일자리 창출 정책방향 제시에 앞서 관련 내용의 정확한 도출을 위해 대학생, 기업체, 취업자 등을 대상으로 설문조사를 실시한다.

넷째, 전북지역의 일자리 창출을 위해 추진방향과 추진계획, 추진사업, 사회적 일자리 프로그램 등의 방안을 제시한다.

---

1) 청년실업의 개념에 대해 UN, OECD 등은 15-24세 연령대의 실업자로 정의하고 있으며 우리나라는 20대 남성의 군복무가 의무화되어 있어 외국에 비해 경제활동을 개시하는 시기가 늦으므로 일반적으로 15-19세 기준을 적용하여 사용, 군복무 후 대학을 마치고 사회에 진출하는 연령은 평균 27세임(이상우·정권택, 2003)

## 제 2 절 연구의 범위와 방법

전북 일자리창출 방안에 대한 연구를 진행하기 위해서 다음과 같은 연구의 범위를 설정하였다.

첫째, 일자리 창출의 문헌검토와 사례분석이다. 일자리 창출은 지역사회의 공동협력과 정부의 제도적 지원과 함께 지역발전의 성장동력인 산업육성 및 기업유치를 통해 투자 활성화가 전제되어야 한다. 그러나 시간과 비용의 측면에서 많은 부문의 투자 및 수요가 발생하기 때문에 본 연구에서는 현실적이고 구체적인 사업을 중심으로 일자리 창출 방안의 연구에 초점을 두었다. 따라서 이를 효율적으로 추진하기 위해서 일자리 창출에 관련 문헌을 검토하였고 해외 일자리창출 사례에 대한 분석을 실시하였다. 해외 지역 사례는 주로 영국, 미국을 중심으로 이루어졌으며 국내 일자리창출 정책을 검토하기 위해 중앙정부와 각 시·도의 일자리창출 정책에 대해 분석하였다.

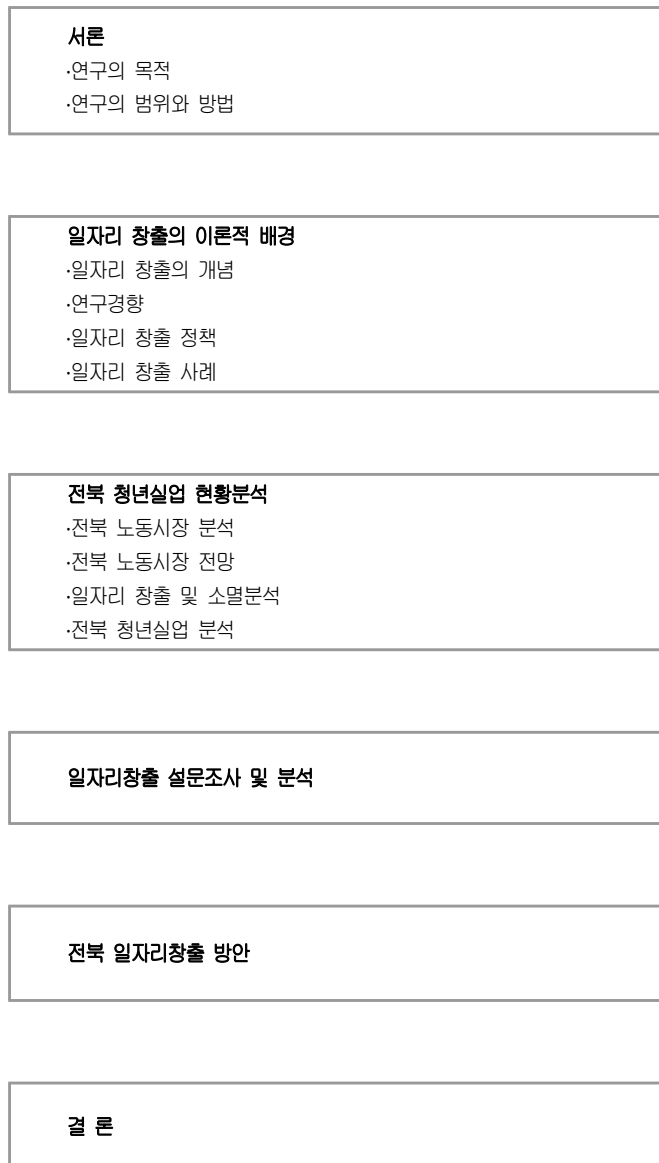
둘째, 청년실업의 현황분석이다. 전북지역의 현실적 일자리 창출방안 도출을 위해서는 전북 청년실업 현황에 대한 정확한 진단이 선행되어야 한다. 따라서 전북지역의 경제일반현황 등 노동시장 분석을 시도하였으며, 전북지역 중장기 노동시장 전망을 도출, 사업장의 일자리창출 및 소멸분석을 실시하여 일자리 여건을 분석하였다. 아울러 실업계 고등학교와 고등교육기관의 졸업자를 대상으로 전북지역 청년실업 현황을 진단하였다.

셋째, 일자리 창출관련 설문분석이다. 설문분석은 일자리 창출의 방향 설정을 위해 실시되었으며 노동력 공급과 수요를 담당하고 있는 대학생, 취업자, 기업체 등 세 집단으로 분류하여 분석하였다. 이를 위해 대학생들은 지역 대학별 충원을 고려하여 비례층화 표집을 통해 설문조사를 실시하였고, 취업자들은 단순 무작위 표본추출의 방법을 선택하였다. 기업체는 전화면접과 우편을 통한 서면조사를 병행 실시하였다.

넷째, 전북지역의 일자리창출 방안이다. 우선 현황분석과 설문조사를 통해 도출된 문제점을 분석하여 일자리창출 방향설정을 하였으며, 대학 취업담당자, 시·군 공무원 및 관련 전문가와의 인터뷰 등을 통해 일자리창출 방안을 도출하였다.

본 연구는 문헌조사, 자료분석, 기관면담, 설문조사 등 다양한 연구방법을 활용하였다. 개념정립과 관련이론 및 선행연구를 종합적으로 검토하기 위해 학문적, 실증적 차원에서 기존의 국내외 문헌을 분석하였다. 또한 일자리창출의 방향 설정을 위해 설문조사

및 심층면담을 병행·실시하였고, 일자리 창출방안 도출을 위해 학계 전문가, 대학 취업 담당자, 노동관서, 기업체 등을 대상으로 설명회, 보고회를 개최하여 다양한 의견을 청취하였다. 이상에서 설명한 본 연구의 체계를 정리하면 다음과 같다.



<그림 I -1> 연구의 체계



# 제 1 장

## 이론적 배경

- 제 1 절 일자리창출의 이론적 논의
- 제 2 절 일자리창출 정책
- 제 3 절 일자리창출 사례



## 제 II 장 일자리 창출의 이론적 배경

### 제 1 절 일자리 창출의 이론적 논의

#### 1. 일자리 창출의 개념

##### 1) 일자리의 개념

일자리란 사업체 단위에서 노동자들로 채워진 고용지위, 피용자와 고용주의 관계 또는 결합이라고 정의할 수 있다(정인수 외, 2003: 156). 일자리는 사업체와 고용이라는 밀접한 관계를 가지고 있으며 경제적 상황이나 시대적 여건에 따라 변동의 폭이 달라진다.

사업체는 공장, 점포 등 재화와 용역을 생산하는 경제단위를 말한다. 이는 특정위치에 존재하며 표준산업분류를 적용할 수 있는 한 개의 경제행위를 수행한다(신동균 외, 1999: 97). 특정시점에서의 일자리 총수는 그 시점에서 모든 사업장들에 임금을 목적으로 종사하고 있는 근로자들의 합을 의미한다. 결국 일자리 창출의 형성은 각각 사업장의 확장·생성으로 발생한 고용의 변동분에 의해서 결정되며 일자리 총수(gross job creation)는 두 시점사이에 확장한 사업들의 고용 확대분과 신규 사업장의 창업에 의해 발생한 고용의 증가분의 총합을 말한다(Spletzer, et al., 2004: 29). 일자리 개념은 사업체와 고용을 원하는 수요자들 간의 기대와 만족정도에 따라 일자리가 다양하게 분류된다. 일자리는 사회, 경제, 정치, 문화 등 다양한 부문에서 창출되며 창출된 일자리의 수요와 관심의 집중 정도는 사회 구성원들의 가치관과 태도에 의해 결정되는 경우가 대부분이다. 결국 일자리란 개인이 사회적 위치를 갖게 되는 경로로서 개인은 이를 통해서 모든 인간관계를 형성하고 사회적 권리를 누릴 수 있게 된다(전병유 외, 2003: 1). 일자리가 없다는 것은 단지 소득 원천이 없다는 것 이외에 정상적인 사회생활에 필요한 모든 경제, 사회, 문화적 수단으로부터 배제된 상태라는 것을 의미한다. 따라서 장기적으로 일자리가 손실된 상태에 있게 되면 이는 개인의 문제뿐만 아니라 사회적 부담으로 작용하여 경제·사회적 불안감 확산으로 국가 및 지역의 경쟁력을 약화시키게 된다. 외환금융위기에 따른 경제위기 상황에서 추진된 실업대책 및 국민기초생활보장제도하에 실행된 자활사업의 추진이 이러한 문제점을 인식한 정부 움직임의 시초라 볼 수 있다(전병유 외, 2003: 104).

## 2) 일자리 창출의 개념

일자리 창출에 대해 합의된 개념은 아직 없다. 일자리 창출은 역사적 상황과 그 시대의 사회·문화·경제적 특성과 복합적 영향관계에 있기 때문이다. 이러한 이유로 인하여 연구자들마다 일자리 창출에 대한 개념 정의를 정면으로 다루기보다는 특정한 상황이나 여건을 중심으로 하여 일자리 창출에 대한 개념 접근을 시도하고 있다(예컨대, 전병유 외, 2003; Wren, 1998; Tether & Massini, 1998; Horbulyk, 2001 등). 연구자들의 일자리 창출에 대한 개념적 접근은 크게 사회, 경제, 산업, 서비스, 제도 측면 등으로 구분할 수 있다. 우선적으로 사회적 일자리 창출의 연구자들은 사회 안전망의 구축과 복지서비스 수요 증가 등으로 인하여 공적 영역의 일자리가 증가할 것으로 보고 있으며 동시에 경제 상황이 좋지 않을 경우에도 사회적 부문에 대한 일자리를 증가시킴으로써 전체적인 고용구조와 시장경제의 안정화를 가져올 수 있다는 믿음을 가지고 있다. 이러한 관점은 사회적 일자리 창출에 대한 개념의 정의에 반영되었다. 사회적 일자리 창출은 사회가 지니고 있는 성격과 운영주체의 구분에서 접근하였다. 성격은 사회의 구성요소와 사회에 영향을 미치는 공익성을 지닌 문제를 내포한다. 운영주체는 국가의 중앙집권적 형태에 의해서 운영되는 것이 아니라 시민사회가 주체가 되어 운영해야 한다는 시각인데, 운영주체에 있어 실업률이 극대화되고 경제위기상황에 직면할 경우 정부의 적극적 개입과 정책 지원이 전체되어야 한다(Horbulyk, 2001: 199). 정부의 재정지원이나 정책 우선순위 결정을 통해 안정적 시스템 운영이 가능하기 때문이다. 결과적으로 사회적 일자리는 공적 일자리 창출과 공공영역에서 빈민의 사회적 배제 해소를 목적으로 행해지는 비공식적 일자리까지 포함하는 광역적 개념으로 정의하고 있다. 경제적 측면에서 일자리 창출은 산업 및 기업의 유치, 육성 등을 통하여 장기적으로 지역 경제의 안정화와 지속적인 일자리가 생성되는 것으로 의미를 부여하고 있다.

산업적 측면에서 일자리 창출은 규모별 특성과 산업의 기능적 특성에 따라 생산성과 효율성을 고려하여 국가 및 기업의 경쟁력 향상을 동시에 가져오는 것을 의미한다.

제도적 측면에서 일자리 창출은 일자리 창출을 위한 서비스, 정책 등의 형성 및 지지를 비롯하여 노동시장의 수요와 공급의 효과적 연계를 통해 인프라를 구축함으로써 일자리 창출의 여건을 만들어 나가는 것을 말한다.

단기적 성과와 효과를 발생시킬 수 있고 산업구조의 변화에 능동적으로 대응한다는

장점을 지니는 서비스 부문의 일자리 창출은 상당한 고용창출효과를 나타낸다. 1980년대 이후 고실업을 경험한 대다수의 선진국에서 새롭게 창출되는 일자리의 90%가 서비스 부문에서 나타나고 있다(전병유 외, 2003: 3). 서비스 부문의 일자리 창출은 잠재적 실업자를 노동시장에 진입하는데 매우 결정적 역할을 제공하며 경제활동을 촉진하고 증가된 경제활동인구는 다시 서비스를 필요로 하게 되는 선순환적 고리를 형성한다.

일자리 창출에 대한 다양한 접근을 바탕으로 일자리 창출의 공통된 특성을 도출하여 개념을 정의하면 다음과 같다.

일자리 창출은 사회주체의 공동협력을 토대로 정부가 제도적 인프라 구축을 지원해 산업을 육성, 투자활성화를 촉진함으로써 경제활동인구의 증가를 가져올 수 있는 일자리를 생성시키는 것으로 정의할 수 있다.

## 2. 연구경향

일자리 창출에 관한 연구는 1930년대 후반부터 본격적으로 진행되기 시작하였는데, 이 시기는 전세계가 경제공황을 겪은 직후로 정부차원에서 대량실업을 해결하기 위한 합의가 형성된 시기였다. 국내에서 일자리 창출에 대한 관심은 외환위기 이후 기업의 구조조정으로 인한 실업의 급상승과 경기침체 등에서 비롯되었는데, 이 시기의 연구들은 주로 경제위기와 고용관계를 밝히는데 주안점을 두었다(예컨대, 전병유·김혜원, 2003; 신동균·박진희, 1999; Konings et al., 1996; Broersma & Gautier, 1997 등). 2003년에 들어서서는 장기적 경기침체로 인한 산업의 위축, 경기불안정, 노조의 증가, 외국투자자본의 이탈 등으로 전체적인 실업이 급상승하게 되고 특히 청년실업이 사회적 이슈로 등장하여 연구자들의 관심은 포괄적으로 접근되기 시작하였다(예컨대, 전병유 외, 2003; 최영섭, 2003; Horbalk, 2001; Spletzer et al., 2004; 이상우·정권택, 2003; 최바울, 2004; 김석진·양희승, 2004 등). 이러한 연구 경향을 정리하면 다음과 같은 특징이 있다.

### 1) 사회적 일자리 창출

사회적 일자리 창출에 관한 연구이다(전병유 외, 2003; Horbalk, 2001 등). 새로운 문

화의 유입과 쇠퇴 등 일련의 순환과정을 통하여 복지수요는 급격히 증가하였고 이로 인해 사회적 일자리에 대한 관심은 증폭되었다. 사회적 일자리 창출의 개념은 사회현상이나 문제를 어떻게 인지하는가에 따라 달라질 수 있으며, 성격과 운영주체에 따라 재해석되기도 한다(전병유 외, 2003: 4-6). 연구자들은 사회적 일자리가 가치가 있음에도 불구하고 시장경제의 원리에 따라 충분한 이윤을 기대하거나 산출하기 어려워 정부차원에서 크게 의미를 두고 있지 않다는 것을 확인하면서, 결국 정부부문과 비영리 집단인 시민단체 등의 공동 노력을 통해 창출하여야 한다고 역설하고 있다.

## 2) 정부의 역할

일자리 창출에 있어 정부의 역할이 중요하다는 주장(최영섭, 2003; 정인수 외, 2003; 전병유외, 2003; Horbulk, 2001)으로 고실업의 위기의 극복을 위해 초기의 정책수립이 필요하다는데서 기인한다. 일자리 창출은 지속적 성장, 수요자 중심의 질 높은 일자리 창출, 시민참여 및 파트너십, 사회적 통합 및 형평성 제고 등 시대적 아젠다와 연계되어 근본적인 경제사회 비전의 일환으로 제시되기 때문에 정부의 정책과 재정투입등 일관성 있는 지원과 제도적 보장이 이루어져야 한다는 것이다. 그러나 정부의 역할이 과도하고 중앙집권적일 경우 일자리 창출은 근본적인 해결책을 제시할 수 없다고 지적한 연구자들도 있다(정인수 외, 2003: 191). 연구자들은 영국 사례를 들면서 초기의 고용정책이 정부의 지나친 개입으로 인하여 노동시장의 경직성과 고용구조가 불안정한 상태가 지속되었다고 지적하면서 정부의 역할은 장려, 지원, 방향정립, 정책의제의 설정 및 기금 제공 등의 부문에서 한정되어야 한다고 주장하였다. 정부의 역할에 있어 재정지원의 필요성을 제기한 연구자도 있다(Wren, 1998; Tether & Massini, 1998). 중소기업은 기술혁신을 통하여 경제성장에 중요한 역할을 담당하였기 때문에(Tether & Massini, 1998: 353), 일자리 창출의 지속성과 지역 기업의 발전을 달성하기 위해 재정지원이 이루어져야 한다는 것이다. 기업에 있어서도 대기업이 아니라 발전 가능성이 있는 중소기업을 중심으로 한 재정지원이 이루어져 밑으로부터의 일자리창출 가능 여건조성을 강조하였다.<sup>2)</sup> 그러나 Kirchhoff & Greene(1998)은 자신의 연구결과를 제시하면서 실제적인 고용창출은 중소

2) 미국은 1991년-1996년까지 총1천 3백만개의 일자리를 창출하였는데 그 중 85%가 소규모 기업에 의해서 이루어짐

기업보다는 대기업의 성장에 따라 일자리가 창출되었기 때문에 대기업을 중심으로 재정 지원 등 정책적 배려가 있어야 한다는 점을 주장하였다. 그러나 이러한 상반된 주장에서도 공통점은 대기업이든 중소기업이든 정부의 관심과 재정지원은 일자리를 창출하는데 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 이러한 일자리 창출에서 정부 역할에 대한 연구자들의 관심은 정면으로 문제를 제기하고 포괄적 범위 내에서 연구를 수행하기 보다는 연구를 진행하는 과정에서 발생할 수 있는 가능성 및 진단 정도로 언급하고 있다.

### 3) 일자리 창출의 운영과 방식

일자리 창출의 운영과 방식에 관한 내용이다(Tether & Massini, 1998; 최영섭, 2003; 이상우·정권택, 2003). 일자리 창출을 위한 사업의 발굴이나 정책 운영에 있어 전제 조건은 소비자나 기업의 수요변화에 대한 분석을 통한 일자리 창출이 이루어져야 한다는 주장이다. 일자리 창출이 정부의 역할을 통해 주도적으로 이루어져야 할 비중이 크지만 급격한 실업률의 상승과 경제위기로 인한 기업도산 및 구조조정 등의 총체적인 상황에서 벗어나기 위해 일정한 기간 동안만 필요하다. 일정한 고용구조가 형성되면 자발적이고 지속적인 일자리 성장이 이루어져야 하는데 이는 비공식 조직의 적극적 활용, 운영 및 참여가 이루어져한다는 의미이다.

### 4) 경기변화에 따른 일자리 변동

경기변화에 따른 일자리 변동에 대한 경험적 연구들이다(전병유·김혜원, 2003; 신동균·박진희, 1999; Konings et al., 1996; Broersma & Gautier, 1997; Spletzer et al., 2004 등). 경기변동에 따라 일자리 창출과 소멸은 지속적으로 발생하고 있으며 일자리 변동과 노동이동의 규모가 확장하면 경기변동에 민감한 영향을 받을 수 있는 산업 분야에서 일자리 변동이 큰 폭으로 발생할 수 있다는 점을 공통적으로 지적하고 있다. 연구자들은 일자리 창출 및 소멸은 각 사업체의 확장·생성 및 사업체의 축소·소멸에 의해 발생한 고용의 변동분을 가져오게 되며 이를 통해 계획적이고 체계적인 일자리 창출의 분석이 가능하다고 보고 있다.

## 5) 사업장 규모 및 산업

사업장 규모 및 산업에 대한 일자리 창출에 대한 경험적 연구들이다(Potter, 1995; Tether & Massini, 1998; Horbulk, 2001). 연구자들은 사업장 및 산업에 대한 일자리 창출 가능성을 확인하기 위해 두 가지의 경험적 시도를 하고 있다. 첫째, 소규모 기업 내지 사업장들의 일자리 창출 능력이 대규모 기업 및 사업장들보다 뛰어난가에 대한 관심이다. Tether & Massini(1998)은 자신의 연구에서 소규모 사업장이 일자리 창출률이 높다는 사실을 확인하였다. 둘째, 산업별 일자리 창출은 환경별 영향에 따라 다양하게 영향을 받으며 그 지역이나 국가가 주력적으로 집중 투자하고 있는 산업에 따라 일자리 창출이 달라질 수 있다는 것이다. 이러한 연구들이 중심으로 다루고 있는 주제는 제조업(Potter, 1995), 농업(Horbulk, 2001), 기술(Tether & Massini, 1998) 등이다.

## 6) 청년실업

청년실업에 대한 연구들(최영섭, 2003; 이상우·정권택, 2003; 최바울, 2004; 김석진·양희승, 2004) 이들은 청년실업의 원인을 밝히는데 연구의 주안점을 두고 있는데 이들이 주장하는 청년실업의 원인을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 신규 일자리 감소 및 직종의 변화로 인해 청년실업이 증가하고 있다. 청년층의 교육수준 증가는 직업가치에 대한 기대욕구를 상승시켜 첫 일자리에 대한 기대가 높아지고 있으나 선호하는 관리, 전문직, 기술직 등의 직종이 줄어들고 서비스, 판매직 등 단순 노무직이 증가하고 있어 일자리 미스매치현상이 나타나고 있다.

둘째, 기업의 취업구조패턴의 변화를 들 수 있는데, 이는 고용감소로 인한 경력직 수 시채용과 청년층 비정규직의 증가로 요약할 수 있다. 이에 대해 Ryan(2001)은 청년 실업의 원인으로 '이중 숙련편의가설(double skill bias hypothesis)'을 제기하고 있는데, Ryan에 따르면, 숙련에는 교육뿐 아니라 경력도 포함된다는 것이다. 이러한 상황은 일자리의 유지 및 소멸 사이클이 상당히 빨라 불안한 청년노동시장 구조를 형성하고 있다.

셋째, 청년실업을 고착화 시키는 원인을 정부의 정책에서 찾기도 한다(최영섭, 2003: 94-100). 통일된 프로그램 타이틀의 부재와 개별프로그램의 혼재, 프로그램 개발 및 운영에서의 유연성 부족, 체계적인 홍보 부족, 제도적·소프트웨어 측면에서의 지원부족, 전



달창구의 문제, 중장기적 관점의 결여와 노동시장 정책과의 괴리 등으로 인해 청년실업의 더욱 악화될 수 있다는 주장이다.

이와 같은 연구들의 공통된 사항을 정리하면 청년실업 증가는 거시적인 고용 흡수력의 저하와 더불어 노동시장을 둘러싼 구조변화, 인력수급 불일치, 일자리의 비정규화 경향과 서비스직의 증가 등으로 요약할 수 있겠다. 이러한 문제에 대해 연구자들은 청년실업의 해결은 정부의 적극적이고 체계적이며 장기적인 정책 추진을 통해 가능하다고 지적하고 있다(최영섭, 2003: 15; 김석진·양희승, 2004: 16). 청년실업의 문제를 단기적 대응에 치중할 경우 장기적 안목과 위배될 가능성이 높기 때문이다.

일자리 창출에 대한 기존의 연구에서 연구자들이 주장하고 있는 공통내용은 일자리 창출을 위해서 새로운 환경과 수요의 대응이라는 기본적인 전제 조건을 통해 이루어야 한다는 점이다. 또한 연구자들이 지적하고 있는 일자리 창출의 접근 방식은 크게 세 가지 정도로 정리할 수 있다. 첫째, 정부의 직접적인 개입과 지원을 통해 인력을 채용하고 사업을 확대하는 것이고, 둘째 국가가 비용을 지불하되 일자리는 비영리 조직을 통해서 창출하는 방식이다. 셋째는 시장원리 속에서 이윤을 추구하는 조직들의 기업 활동을 통해서 일자리를 창출하는 것이다.

## 제 2 절 일자리 창출 정책

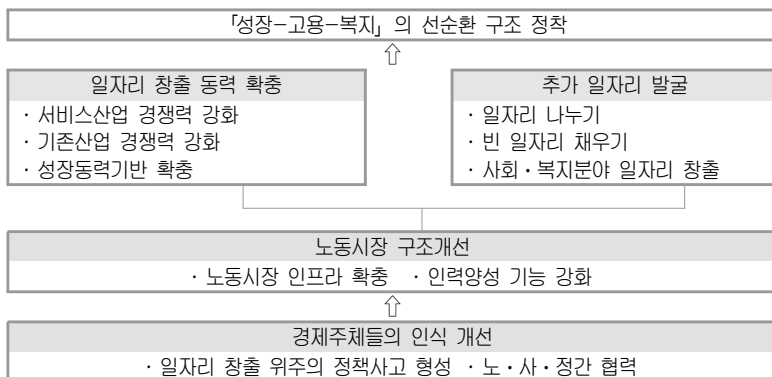
### 1. 정부의 일자리 창출 정책

정부는 고용구조의 안정화 및 노동시장의 유연화를 촉진시키기 위하여 일자리 창출 정책을 추진하고 있다. 정부는 투자 활성화를 위한 여건조성, 일자리 창출의 효과가 큰 산업의 육성, 노사관계의 개선을 통한 노동시장의 효율성 증진, 공공부문의 취업지원 기능의 확대 및 사회적 일자리의 확대 등을 기본목표로 설정하여 추진하고 있다. 일자리 창출방향을 산업의 육성과 이공계 및 IT분야의 집중적 지원, 사회적 일자리 창출 등에 두어 단기, 중장기적으로 단계별 접근방식도 마련해 두었다. 정부의 일자리 창출 정책의 핵심은 발전가능 산업분야의 기반구축과 인재육성 등을 통해 단순한 일자리 창출의 의미보다는 혁신과 변화를 가져올 수 있는 정책의 큰 틀을 마련했다.

<표 II-1> 정부의 일자리창출 종합대책

		주요 내용
사회적 일자리 확대	단기	· 공공부문 사회적 일자리 확대(노동, 복지, 문화) 및 공무원과 군 부서관, 사회복지요원, 고용안정 서비스 담당자 채용 확대 · 공기업, 출연연구소 신규채용 실시 · 임시적 일자리 제공(지식정보 DB구축) · 민간기업의 채용촉진 지원(중소기업 장려금, 연령제한관행 개선)
	장기	· 10대 차세대 성장동력산업 선정 및 육성 · 동북아 유통금융 허브 기반조성, 지역특화발전특구제도 도입 · 여성의 경제활동 참여를 위한 보육산업 육성 · 주5일 근무제를 통해 관련산업 육성 및 일자리 나누기로 고용창출
산업 육성	단기	· 서비스산업의 자격종별 개발 및 운영 · 서비스 분야별 경쟁력 강화대책 수립 · 중소기업 기술혁신 지원
	장기	· 수요자 중심으로 대학의 정원, 학과, 교육과정을 개편하고 현장실습 학점제 및 학기제를 확대 · 산업체와의 계약을 통해 주문형 교육과정의 개발 · 사내대학의 활성화 및 대학내 기업설립 및 외부연구소 유치확대를 통해 학교교육과 노동시장 간의 격차를 점차 축소 · 사업지원지식기반서비스, 사회서비스 등 중점 육성
교육훈련 및 제도지원	단기	· 직장체형 기회의 확대(인턴제 대상기업의 확대 및 지원금 인상, 재학생 및 이공계 연수 지원) · 해외인턴 및 연수(청년 무역전문인력 양성), 한국판 평화봉사단 파견 확대 · 10대 차세대 성장산업에 부응할 수 있는 훈련프로그램 개발(문화산업 인력지원) · 대상기업종별 특화된 맞춤형 교과운영 및 훈련 확대(대졸: 정보통신, 고졸:조선·자동차, 중소기업 청년채용패키지 사업, 6대권역별 특화된 직업훈련체계구축) · 직종과 직업을 탐색하는 직업지도 프로그램 운영 · 고용안정센터내 청년취업지원실 설치(34개) · Work-Net 핵심정보를 무선인터넷으로 제공 · 지역별 문화클러스터 조성, 대규모 관광지 입지규제 개선 · 고용중대특별세액 공제제도 한시적 운용
	장기	· 중소기업의 경영·근무여건을 개선(clean 3D 및 중소기업 훈련컨소시엄사업 확대)시켜 청년들의 중소기업 취업여건을 마련하는 등 성장잠재력 확충에 주력 · 전공분야별 취업을 공표제도 실시 · 직업지도 프로그램을 개발·보급하고, 각급 학교에 직업적성·흥미검사의 확대와 전임 직업지도교사 배치, 종합직업 체관관 설립 추진 · 세부직업별 중장기 인력수급 상황을 전망할 수 있는 인프라 구축 · 노동시장 관련 정보를 통합·표준화하여 관리하는 통합정보시스템 구축 · 중장기 인력수급 전망체계 구축

자료: 관계부처 합동, 청년실업 현황과 대책(2003. 9.22), 일자리 창출 종합대책(2004.2.19)에서 재구성



<그림 II-1> 정부의 일자리창출 계획체계

<표 II-2> 정부부처별 고용창출대책

	주요 내용
재정경제부	· 사회적 일자리(보육, 노인간호 등) 8만 2천개 창출 · 고용증대특별세액공제(추가고용 1인당 100만원 법인세액 공제)를 통해 일자리 30만개 창출
행정자치부	· 지방공무원 5천명 증원
과학기술부	· 이공계 채용 의무화를 통한 과학기술인력 일자리 1만개 창출
정보통신부	· IT분야 일자리 20만개 창출
노동부	· 근로자 정년 60세로 연장
노사정위	· 사회협약도출(2004.2.8) - 임금인상 요구 자제 vs 인위적 고용조정 자제

정부의 일자리창출 정책의 특성을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 정부는 사회적 일자리창출에 관심을 가지고 있다. 정부는 기존의 일자리를 유지하고 신규 일자리를 창출하기 위해서 공공부문의 일자리를 확대하여 고용안정을 취하는 형태를 지속시키고 있으며, 성장동력산업 및 지역특화발전특구 제도의 도입, 주5일 근무제 도입에 따른 일자리 창출 등을 통해 실업을 극복하고자 한다. 둘째, 산업육성을 통한 장기 일자리 창출에 관심을 가지고 있다. 미래의 첨단산업을 선정하고 지역별 특화된 산업육성을 통해 국가와 지역 간 일자리 창출에 균형을 취하고자 한다. 이와 함께 가야할 정책으로 지식기반산업의 부가가치를 높여 신규일자리를 창출시키고 잠재적 실업자나 노동자들의 지속적인 관리를 위해 산·학연계 시스템을 강화시켜 수요자 중심의 교육이 될 수 있도록 하고 있다. 셋째, 교육훈련 및 제도적 지원을 통해 일자리 창출과 고용안정을 유도하는 정책을 펴고 있다. 현장실습의 강화, 직장체험 기회의 확대, 취업률 공표제, 맞춤형 교과운영, 인력수급을 위한 중장기계획 등을 통해 청년실업의 극복과 일자리 창출에 대한 인식변화를 가져올 수 있도록 하고 있다.

청년실업 해결을 위해 정부는 외환위기 이후 다각적인 정책방안을 모색하여 왔다. 정부지원인턴, 취업유망분야 훈련, 정보화 DB구축사업 등의 단기 일자리 창출 프로그램의 개발과 집행위주로 이루어졌다. 이러한 단기정책은 청년실업의 해소에 어느정도나마 기여를 하였다. 그러나 이러한 단기정책은 청년을 임시직 형태로 고용함에 따라 실질적인 일자리 창출과는 거리가 멀다는 비판도 있다. 이러한 문제점을 인식하여 참여정부는 청년실업 해결을 위해 공무원, 공기업, 공단, 연구소 등 공공기관의 신규 일자리 채용을 강화하여 안정적 취업구조를 유지할 수 있도록 하고 있다.

연도별 정부의 일자리창출은 1998~1999년도에 정보화 사업 및 전문가격증 취득 등

이 중심이 되어 왔으며 2000년도에 기존사업의 지속적 추진과 더불어 창업, 해외취업 등을 지원하였다. 2001~2002년에 정부는 일자리의 변화를 안정적으로 진단하고자 직업정보시스템 구축, 중장기 인력수급 계획, 현장 체험프로그램 등의 운영에 집중적 지원을 하였다.

<표 II-3> 연도별 청년실업 대책

	주요 내용
1998	정보화 공공근로사업, 정보통신분야 전문교육, 취업유망훈련프로그램 개발, 초·중·고등학교 보조교사 활용지원사업, 직업전망핸드북발간, 전문자격증취업유망자격증 취득관련 과정 확충 및 개설, 대학연구실험실 단기 유급조교지원, 적성검사 등의 진로지도 강화
1999	정부지원인턴제사업, 정보통신분야 전문교육, 취업유망분야 자격증 취득지원, 초·중·고등학교 전산보조원 임용
2000	취업유망분야훈련, 정보통신분야 전문교육, 정부지원인턴제사업, 초·중·고등학교 전산보조원 임용, 대학생단기 유급조교채용, 공공부문 DB구축사업, 청소년자원봉사활동활성화, 창업지원사업, 청소년 해외취업지원사업, 직업지도시범학교 직업지도실시, 청소년취업후견인제도 실시
2001~2002	인턴취업지원사업, 연수지원사업, 대학생대상 중소기업창업 현장체험프로그램, 청소년 미취업자 직업훈련, 신규대학졸업자상담강화, 종합직업정보시스템구축, 청소년패널조사실시, 직업별 중장기 인력수급전망 인프라구축추진(2001~2005) 등

자료: 노동부, 2003. 「실업대책백서」에서 재정리

## 2. 각 시도 일자리창출 정책

청년실업의 해소를 위한 각 시도 일자리창출 사업은 중앙정부가 주도하고 있는 일자리창출 정책과 연계하는 형태이다. 각 시도는 실업대책담당이나 일자리 창출팀을 경제통상국에 설치하여 구체적인 사업을 구상하여 정책에 반영하기 위한 기구를 마련하고 있다. 시도에서 추진하고 일자리창출 사업은 크게 두 가지 유형으로 구분될 수 있다. 첫째는 취업 연수제나 직장체험, 행정 서포터즈나 인턴제 등을 활용하여 청년들에게 일 자리를 제공하고 있다. 취업 연수제나 직장체험 등은 주로 노동부에서 운영하는 프로그램으로 지방정부는 중재 역할을 담당하여 행정기관 채용을 권고하고 있는 형태이다. 서울의 경우 막대한 재정을 투입하여 행정 서포터즈를 활용하고 있다. 행정 서포터즈는 각 부문별 적성을 고려한 인력을 배치하여 공식체험 기회의 확대와 더불어 일자리를 연계할 수 있다는 장점을 지닌다. 둘째는 장기적 접근으로 제도적 방안마련에 역점을 두고 있다는 점이다. 경기도의 경우 영국에서 성공적으로 수행하고 있는 뉴딜 프로그램을 원용하여 2005년부터 단계별 접근 계획을 가지고 있다. 그 외에 사회적 수요가 발생할 수

있는 일자리를 발굴에도 관심을 두고 2005년에 52억원을 책정하여 관광정보인프라구축 사업, 사회복지 및 청소년 시설 문화체육시설, 이공계 대학의 연구보조 및 취업, 여성채용희망중소기업 수요조사, 행정 서포터즈 등에 투입할 예정이다. 또한 전국 최초로 청년실업자 중 신용불량자 회복 프로그램을 개발하여 신용회복위원회와 함께 2005년도에 12억원을 출자하여 경기도 청년 신용불량자 500명을 대상으로 신용불량자 채용시 신원보증보험료를 지원하고 사업주에게 월 30만원씩 최대 6개월간 채용 장려금을 지원, 채용이 확정된 신용불량자에게 1인당 월 7만5천원의 교통비를 지급할 계획이다. 경상남도도 청년실업의 해소를 위해 도, 시·군, 금융기관, 중소기업진흥공단 등과 함께 청년 일자리창출 펀드 216억원을 공동으로 조성하는 등 일자리창출의 장기적 계획을 가지고 있다.

<표 II-4> 각 시·도 일자리 창출 정책

				단위: 억, 명
	주요 내용	사업비(억)	인원(명)	비고
서울	· 청년참여공공근로사업 · 행정서포터즈 · 창업지원 등	421	10,500	2004년
부산	· 취업연수지원제 · 직업훈련 맞춤형 교육 · 취업보장인턴제	54	-	2004년
대구	· 공공기관 파트타임 운영	-	600	2004년
인천	· 청년직업훈련	-	-	2004년
광주	· 취업박람회	-	-	2004년
대전	· 기업유치에 주력	-	-	2004년
울산	· 청소년연수지원제	21	-	2004년
경기	· 사회적일자리사업(교육,관광,환경,문화 등)	-	-	2004년
	· 영국뉴딜정책프로그램도입 · 직업상담사 도입 · 관광정보인프라 구축사업 · 문화체육시설 고용 · 이공계 대학의 연구보조 · 중소기업 수요조사인력 · 행정서포터즈 · 맞춤형 상담제 · 청년신용불량자회복프로그램운영(12억)	64	2,000	2005년
강원	· 공공기관인턴제	1.5	196	2004년
충북	· 청년참여공공근로사업 · 행정서포터제 · 무역상담도우미제	2	80	2004년
충남	· 기업유치에 주력	-	-	2004년
전북	· 중소기업 취업지원 등 6개사업	44	1,430	2004년
전남	· 직장체험기회확대	-	-	2004년
경북	· 인턴공무원제 · 중소기업인턴지원제 · 시·군 컴퓨터 강사	-	-	2004년
경남	· 청년일자리 창출 펀드 조성 · 기업의 4조3교대 운영 지원 · 맞춤형취업지원 · 워크넷 시스템 기능 보강	216	-	2005년

전라북도는 2004년도에 중소기업체 취업지원, 인턴사원제, 문화강좌강사고용, 병원서비스 코디네이터, 영화제작 수습원 고용 등의 분야에 재정지원을 함으로써 현실적인 일자리 창출사업을 추진하고 있다. 청년지원, 취업알선, 공공기관 인턴쉽, 취업교육 등 한정된 분야를 지원하고 있는 타 시도와 비교하여 보면 적극적인 사업발굴을 통해 장기적 일자리창출과 연계한 정책을 전개하고 있음을 알 수 있다.

<표 II-5> 전북 일자리창출 정책(2004년)<sup>3)</sup>

단위: 백만원, 명

사 업	사 업 비			주 요 내 용	인 원
	계	도비	사군비		
중소기업체 취업지원	1,710	855	855	· 단기 - 청년실업자를 선발하여 인력이 필요한 업체 5개월 지원(매월 60만원 지급) - 취업시 5개월 추가 지원 · 장기 - 신규취업시 임금을 3개월 20만원 지원	285
인턴사원제	792	396	396	· IT, BT, 벤처기업에 대학졸업생 취업시 지원 - 인건비로 3개월 동안 60만원 지원 - 채용시 3개월 추가 지원	220
문화강좌 강사고용	194	97	97	· 주민자치센터, 복지관 이용 - 문화레포츠프로그램운영, 문화강좌 교육생 관리 등 인건비 지급	36
병원서비스 코디네이터	72	36	36	· 일정한 자격이 있는 전문가를 채용하여 의료 기관에 인건비 3월 지원 · 계약시 3개월 추가 지원	20
영화제작 수습원고용	136	68	68	· 영화학과 졸업자 등을 활용(3월인건비지원)	38
기 타	1,496	748	748	· 지속적 사업 발굴 신청 추진	831
계	4,400	2,200	2,200		1,430

3) 전북 잡코리아에서 2004.10.4~2004.10.16에 걸쳐 실시한 2004년도 일자리창출사업에 대한 인식도 조사결과, 고용기업체의 69.7%가 일자리 창출사업이 회사경영에 매우 도움이 되고 있다고 응답하였으며, 취업자의 직장만족도에 있어 매우 만족(9.5%), 높음(34.3%), 보통(43.1%), 낮음(13.1%)으로 나타났다.

## 제 3 절 일자리창출 사례

### 1. 영 국

#### 1) 고용서비스(Employment Service)

영국의 ES는 수당지불을 통해서 일자리 배치를 하는 통합관리시스템이 가능하다는 장점이 있다. ES는 영국의 스코틀랜드, 웨일즈, 잉글랜드 등 전 지역에 적용되는 일원화된 중앙시스템으로 응집력 있고 일관된 방식으로 집행된다. ES는 134개 구역에 1,000개 이상의 사무소에 3만명 규모의 인력을 보유하고 이들이 실업자의 구직활동에 도움을 주고 있다. ES의 특징은 구직자들을 사업체의 결원자리가 발생할 경우 효과적으로 매칭시킨다는 것이다. ES의 장점을 정리하면 다음과 같다(정인수 외, 2003: 193). 첫째, 지방기업들과의 파트너십으로 작동되며 둘째, 고객을 우선시한다. 셋째, 구직자들을 공정하게 대우하며, 넷째 지방의 공동체들과 함께 활발하게 작동하여, 다섯째 지방의 요구를 충족시키기 위해 지방 특성에 맞는 전략을 개발하고, 여섯째 공개적이고 능동적이며 유연하고 효율적인 조직으로 운용된다는 점이다.

#### 2) 뉴 딜(New Deal)

영국은 청년실업 극복을 위해 청년층을 위한 뉴딜정책을 시행하였다. 뉴딜정책의 특징은 중앙정부보다는 지방정부나 조직들을 자발적으로 참여시켜 지역사회 공동체가 실업문제를 고민하고 해결하기 위해 운용할 수 있는 다양한 대안들의 구조, 욕구, 기회들을 복합적으로 반영시켰다는 점이다. 뉴딜정책은 청년층의 실업해소를 위해 실업자들에게 피동적인 태도에서 벗어나 적극적으로 실업자들의 숙련과 취업기회 확대를 통해 고용적 합성(employability)을 갖게 함으로써 청년실업의 극복을 아래로부터의 방식을 통해 작동시키는 시스템으로 운영하고 있다(정인수 외, 2003: 193).

뉴딜 정책은 6개월 이상 실업상태에 있으면서 구직수당을 신청한 18~24세 청년과 2년 이상 장기실업상태에 있는 25세 이상의 구직자를 대상으로 도입단계(Gateway), 선택과정(options), 선택과정이후의 사후지원서비스(Follow-Through Support)의 세 단계를

통해 관리한다(김석진·양희승, 2004: 22).

첫째, 도입단계에서는 최대 4개월간 프로그램을 지속적으로 실시한다. 정부가 이 기간동안 구직상담과 안내, 정보 등을 제공하는 것을 원칙으로 하고 있다. 이 단계에서 청년들은 고용청(Employment Service)의 개인 상담원을 만나게 되고 이들로부터 심층적인 면담을 실시하여 고용적합성과 고용가능성의 제고를 위해 노력한다. 도입단계에서 등록된 청년들 중 약 40%가 직장을 구해 이 프로그램을 떠난다.

둘째, 선택과정이다. 도입단계에서 직장을 구하지 못한 청년들은 선택과정을 통해 또 다시 그들의 능력과 적성에 따라 보조금 지원을 받는 일자리(Subsidized Job), 자원봉사 부문(Voluntary Sector), 환경개선업무(Environment Task Force), 전일교육 및 훈련(Full-Time Education & Training) 중 하나를 선택하여 참여하게 된다. 선택과정에서도 청년들은 개인 상담원으로부터 지속적인 지원을 받는다.

셋째는 사후 지원서비스 단계로 선택과정의 마지막 달에 적합한 일자리를 구할 수 있도록 집중적인 지원이 이루어지며, 직장을 얻지 못할 경우 청년들은 다시 고용청의 개인 상담원과 만나게 되며 선택과정으로 재진입을 통해 구직여부가 연장된다.

뉴딜정책은 지방정부와 사용자, 훈련 제공자, 직업 서비스, 직업센터, 상공회의소 등과의 사회적 파트너십을 형성하여 지역사회 밀착형 정책이라고 볼 수 있다.

## <그림 II-2> 뉴딜정책의 흐름도



### 3) 고용구역(Employment Zones)

영국의 고용구역은 실업극복을 위해 정부의 지원이 필요한 지역설정의 필요에서 대두되었다. 이는 정부가 실업문제 해결에 소요되는 시간, 비용, 공간상의 제약 등을 고려, 장기실업자의 면밀한 상담과 분석을 위한 민간직업안정기구를 통해 안정적 취업구조를 형성하기 위한 것으로, EZ는 지역적 파트너십을 통해 25세 이상 실업자들에게 고용적합성 향상과 고용유지 기회를 제공하기 위한 계획을 수립하며 지역에 따라서는 16-17세 청소년에게 특화된 서비스를 제공하기도 한다(정인수 외, 2003: 195). 또한 장기실업자에 대해서는 3단계 조치를 취하고 있는데, 1단계 대상자는 일주일에 1회이상의 방문과 13주 동안 은행구좌를 개설하며 관련된 잡무를 해결하고 실업수당을 지급한다. 2단계는 일자리를 모색해주는 역할을 수행하기 위한 직업훈련을 실시한다. 3단계는 일자리를 찾는 경우 지속적인 관리를 실시하도록 되어 있다.

## 2. 미국

### 1) 비영리조직 강화와 제도지원을 통한 일자리창출

미국은 일자리 창출을 위해 경기부양정책과 동시에 사회적 측면에서 일자리 창출을 위한 제도적 기반을 구축하였다. 미국은 근로연계복지제도인 TANF(Temporary Assistance for Needy Families)를 통해 공공 일자리 창출(public job creation)을 정책적으로 운용하였다. 예컨대 뉴욕시는 인적자원관리부(Human Resources Administration)에서 TANF업무를 담당하면서 사례관리자를 통해 근로경험과 미취업자를 대상으로 일자리 연계 조직인 WEP(Work Experience Programme)을 보내 일자리를 창출하고 있다. 미국은 주정부가 주된 역할을 하고 있으며 일자리를 창출하기 위해 비영리조직을 적극적으로 활용하고 있다. 비영리조직들이 정부가 제도적인 지원 및 예산 지원을 통해 비영리조직들이 자발적으로 일자리를 지속적으로 창출하고 구체적인 실천전략 및 매뉴얼을 만들어 전략적으로 접근하였다.

또한, 미국은 실업을 극복하고 일자리를 창출하기 위해서 사업위주의 정책보다는 조세와 금융과 같은 제도적인 장치 마련을 통해 노동시장의 안정화를 추진함으로써 일자

리의 지속성과 창출을 가져오게 하였다. 직업훈련이나 교육의 경우 세금감면이나 조세등 인센티브를 통해 일자리의 변화를 가져오도록 유도하였다.

<표 II-6> 미국 커뮤니티 일자리 매뉴얼 목록

	주요 내용
건설 부문	위락시설설치, 공원산책로 건설, 커뮤니티센터수리, 공공주택수리, 역사적 보호건물수리, 벗겨진 페인트칠을 완전히 제거하는 작업, 장애인 통로만들기 등
환경 부문	재활용작업, 커뮤니티공원건설, 동식물 서식지 복원, 물고기/야생동물서식지 개선, 토질과 수질 보호, 목초지와 습지보전과 개선, 버려진 광산개간, 공기오염측정 및 모니터링, 산림관리, 조경이나 묘지관리 등
커뮤니티서비스	빌딩측량보조, 역사유적유물보호, 의류보관소 직원 및 보조, 방문자/관광객 지역관광정보전달업무, 긴급상황/긴급재난시 구호작업보조, 커뮤니티 치안유지보조
공중보건	가정건강관리, 공공건강보험봉사업무, 면역조치를 위한 봉사, 쥐퇴치작업, 양로원/탁아소 보조, 환자수송을 위한 운전
교육·아동보호	교사보조, 미술음악관련 보조, 가정교사 혹은 상담자, 방과후 프로그램 보조자

자료: 전병유 외. (2003). 사회적 일자리 창출방안. p. 97.

## 2) 노동기회세액공제와 복지에서 노동으로의 세액공제

미국은 일자리 창출의 일환으로 기업에 대한 임금보조를 통해 청년고용을 증가시키고 있다. 신규고용의 경우 보조금 지원대상이 되는 노동기회세액공제(WOTC)와 복지에서 노동으로의 세액공제(WWTC)가 있다. 이 두 제도는 신규 채용자 임금의 최대 40%까지 고용주에게 세금을 감면해주는 방식으로 고용창출 효과를 도모한다. 노동기회세액공제를 통한 세금감면액의 대부분은 매출액이 큰 대규모 기업에 돌아가고 있으며 소매업, 비금융서비스업이 주로 수혜를 받고 있다. 노동기회세액공제는 식품보조(food stamps)를 받고 있거나 경제 활성화 지역 혹은 기업 공동체에 살고 있는 18~24세 청년을 주요 대상으로 한다. 미국 연방정부는 1994년에 학교-일자리 기회법을 제정해 청년들의 일자리 마련에 개입하고 있다.

## 3) 미국의 창업지원 프로그램(Real Enterprises Programme)

미국의 창업지원 프로그램은 학생들을 중심으로 직접적인 창업지식을 제공함으로써

지역사회의 청년들로 하여금 새로운 창업아이템의 설정 및 사업실행 등에 간접적 효과를 거양하고 있다. 이 창업프로그램은 초등, 중등, 고등학교에서부터 실시하고 있는데, 이 프로그램을 통해 개인의 잠재력과 사업가적 마인드를 형성케 하여 일자리를 자생적으로 만들어 나가도록 한다는 긍정적인 평가를 받고 있다. 따라서 이 프로그램을 통해 교육 받는 학생들은 유망사업 아이디어의 발굴, 학생들이 선택한 사업아이템의 시장조사, 사업계획서의 작성, 실제 사업의 추진 등을 적극적으로 지원받고 있다. 교육의 프로그램도 논리적 분석력, 창의적 사고방식, 창업과 관련된 세금 및 법률지식, 사업운영에 관련된 실제 지식들을 제공하고 있으며 의사소통 방식, 팀워크 및 리더십에 대한 교육도 이루어지고 있다.

#### 4) 일자리창출 지역 프로그램

미국은 지역별로 실업을 해소하기 위해 다양한 정책들을 운용하고 있는데, 지역별 정책은 전형적인 지방분권형 정책으로 운영되고 있다.

<표 II-7> 지역 프로그램

	프로그램	주요 내용
임금보조금 프로그램	미네소타 고용경제개발 프로그램(MBED)	· 1983년7월부터 989년 12월까지 운영 · 실업자를 중심으로 임금 보조 지원
	오레곤 고용증대 프로그램	· 민간, 공공부문에서의 고용경험기회제공 · 시흥근무를 통해 정규직 채용을 위한 노동경험습득 및 훈련기회 제공
	위스컨신 지역공동체 개발지역 프로그램	· 민간투자 장려, 고용기회의 양적, 질적 개선
창업지원 프로그램	뉴욕주의 SEA 프로그램	· 1993년 실업보험으로 실업자의 창업지원 · 공장폐쇄, 대규모 해고 등으로 해고될때 프로그램 참가 자격 부여
공공부문 일자리창출 프로그램	메사추세츠 지역공동체 서비스 프로그램	· 실업자로 하여금 비영리공공기관을 선택하여 고용기술습득, 근무경력 기회 제공 · 완전고용프로그램과 취업취약계층 지원노동프로그램
	뉴욕시 노동경험 프로그램	· 일자리 제공을 목적으로 직접적인 임금지급은 없음 · 초기 가정구조 수혜자 대상에서 복수수혜대상자로 확대
	위스컨신 W-2 커뮤니티 서비스 직업	· 일자리 알선 프로그램 · 공공부문의 일자리 알선을 목적으로 추진 · 근무경력 및 기술 습득

지역별 실업해소를 위한 제도나 정책들은 크게 세 가지로 구분할 수 있는데 임금보조금 프로그램, 창업지원 프로그램, 공공부문 일자리창출 프로그램 등이 그것이다(황준

육, 2003: 43-57). 임금보조금 프로그램은 자립적 재활을 도모하기 위해 일정한 기간동안 취업지원을 위한 프로그램이며 실업자를 고용할 경우 세금보조 프로그램도 동시에 운영한다. 창업지원 프로그램은 사회경제적 문제로 인해 실업자가 발생할 경우 실업자들에게 창업기회를 제공하고 새로운 일자리를 창출하도록 유도하는 프로그램이다. 공공부문 일자리창출 프로그램은 실업자들을 대상으로 공공부문에 일자리를 제공함으로써 공공부문의 업무에 대한 이해와 생활안정을 도모하기 위해 추진한다.

### 3. 프랑스

#### 1) 고용연대계약(CES)

고용연대계약(CES)은 정부주도로 공공부문에 필요한 수요를 파악하여 새로운 일자리를 만들어 실업계층의 취업을 돕는 프로그램이다. 공공부문의 고용주가 일정한 수혜자격이 있는 구직자를 최장 24개월까지의 유한기간 계약형태로 채용하는 경우 임금(시간당 최저 임금)의 일부를 정부가 지원하며, 기여금 감면 등의 혜택을 받을 수 있도록 하였다. 고용계약은 원칙적으로 주당 20시간의 파트타임 계약으로 이루어지며 업무영역은 정상적인 활동이나 기존의 업무체계에 없었던 영역에 한정하여 기존의 정상업무를 대체하지 못하도록 하고 있다. CES 프로그램의 수혜자 자격은 고졸중퇴 이하의 18-26세 청년, 50세이상의 고령자, 채용이전 18개월중 12개월 이상의 장기실업자, 기초생활보호수당 수혜자, 구직에 특별한 어려움이 있는 구직자, 장애인 등이 포함된다(황준옥, 2003: 99-102).

#### 2) 고용강화계약(CEC)

고용연대계약이 단기지원이기 때문에 이를 보완하기 위해 만든 지원제도가 고용강화계약(CEC)이다. CEC는 최장 5년까지 기여금납부감면 및 임금보조를 통해 공공부문의 고용을 지원한다. CES 프로그램이 끝난 후에도 일자리를 찾지 못했거나 적당한 직업훈련을 받지 못한 자들이 주된 대상자로 포함된다. 정부지원은 총급여, 실업보험 고용주 기여금, 의무적 사회보장기여금에 대해 고용계약 첫 해에는 60%를 지원하고 그 후 매년

10%씩 지원비율이 감소하나 장애인의 경우 5년 동안 최대 80%까지 지원이 이루어진다 (황준욱, 2003: 102-105).

### 3) 청년고용계약(CEJ)

청년고용계약은 청년층을 대상으로 공공부문의 일자리 창출을 위해 운영되는 제도이다. 청년층에 적합한 일자리를 창출하고 문화, 스포츠, 환경 등의 분야에서 새로운 일자리를 만들어내 사회적 효용활동을 지속적으로 수행토록 하고 있다. 수혜대상은 18세-26세 무직 청년, 실업보험 수혜자격이 없는 26세-30세 청년 등이 포함된다. CEJ를 통해 고용된 청년들은 교육, 스포츠, 가족, 건강, 관광, 문화 등 사회적으로 가치와 효용이 높으나 아직 개발되지 않은 영역에서 활동하게 되며 이미 존재한 자리로는 채용되지 못한다 (황준욱, 2003: 118-121).

### 4) TRACE

TRACE 프로그램의 청년실업을 해소하기 위해 복지정책의 의존도를 줄이면서 고용 창출과 재취업 지원 및 직업훈련의 현대화에 초점을 두고 있다. 또한 적극적 노동시장 정책과 정보네트워크, 정보센터 설립 등을 통해 청년실업을 극복하고자 하였다. 이 프로그램은 독일의 JUMP와 유사하며 참가하는 실업자에게 정보와 각종 형태의 지원을 제공하여 장기적인 일자리를 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. 특히 TRACE는 중앙 및 지방정부와 공공서비스 기관과 기업, 노조가 함께 이 프로그램 지원하고 있으며 26세 미만의 청년들에게 상담을 통한 개별 계획에 따라 18개월 동안 정규직에 취업할 수 있도록 최대한의 지원을 제공한다.

## 4. 기타 국가의 청년실업 정책

### 1) 독일의 JUMP

독일은 청년실업을 극복하고 일자리 창출을 위해 청년들의 훈련, 자격증 및 고용을

위한 즉각적인 행동프로그램(JUMP)를 도입하였다. JUMP의 특징은 학교에서 직업훈련을 거쳐 고용으로의 이행을 촉진시키는 프로그램이다. 학교교육에서 훈련을 통해 기업이나 산업체 등 현장에 투입하는 프로그램의 일환이다. 또한 JUMP는 경력 없이는 취업도 없다는 슬로건 아래 추진한 정책으로, 청년실업자들은 국가와 기업으로부터 다양한 연수와 훈련프로그램을 제공받아 취업으로 가고 있다. 특히 전통적으로 직업훈련 기회가 적었던 외국인 회사, 첨단기술분야, 신홍산업부문에서 이 프로그램에 따른 직업훈련이 대폭 확대되었다.

## 2) 벨기에 ROSETTA PLAN

벨기에는 실업자들의 일자리를 창출하기 위해 청년실업자 의무고용제도를 도입하였다. 로제타 플랜은 50명 이상 사업장에서 고용인원의 3%에 해당하는 청년 노동자를 추가 고용하도록 의무화한 것으로 이 기준을 지킨 사용자들에게는 고용 첫 해에 사회보장 부담금을 감면해 주는 정책이다. 반면 기업이 할당량을 채우지 못하면 매일 일정한 벌금을 부과한다. 이 프로그램은 30세 미만의 구직자 전부를 대상으로 하고 있으며 청년 실업자들에게 첫 직장 경험의 기회를 제공하거나 중퇴자들에게 직업 관련 자격증을 제공하여 실업상태가 고착화되는 것을 방지해 주는 것을 목적으로 하고 있다. 특히 훈련 프로그램이 병행되는 풀타임 또는 파트타임 고용계약을 제공하며 사기업은 노동력의 3%, 공무원은 1.5%에 해당되는 일자리를 제공해야 한다.

이상에서 살펴본 각 국의 일자리창출 사례 특징을 정리하여 보면, 지역사회밀착형, 개별성 및 적합성, 지속성, 기업의 사회적 책임 등으로 요약할 수 있다. 지역사회밀착형은 일자리 창출을 위해 정부의 독자적인 영역의 확보나 투자보다는 지역사회 구성원인 기업, 대학, 시민단체 등의 밀접한 협력관계를 바탕으로 체계적인 프로그램을 개발해야 한다는 것이다. 개별성 및 적합성은 일자리 창출에 있어 잠재적 실업자의 특성과 자질 등을 고려하여 적절한 일자리를 제공을 위한 취업교육 훈련을 실시하여야 한다는 것이다. 지속성은 일자리를 제공한 후 취업자의 적응능력을 지속적으로 확인하거나 이탈현상이 발생할 경우 원인을 분석하여 구직 및 취업 지원을 위한 체계적인 관리를 한다는 것이다. 기업의 사회적 책임은 일자리 창출에 있어 사회적 측면에서 기업의 지원과 책임을 강조해야 한다는 의미이다.

<표 II-8> 각국 일자리창출 사례의 시사점

	주요 내용
지역사회 밀착형	· 정부가 실업감소를 위한 체계적 프로그램 개발, 정부기업-노조가 함께 참여하는 지역 사회 밀착형 프로그램을 통한 시너지 효과 극대화
개별성 및 적합성	· 일시적 단발성 프로그램이 아니라 일정기간동안 지속적으로 시행하며, 심층상담을 통해 개별 특성에 적합한 일자리 제공 및 직업훈련 실시
지속성	· 취업프로그램 종료 이후에도 지속적인 관리를 통해 구직 지원, 취업을 위한 체계적인 인프라 구축
기업의 사회적 책임	· 노동력의 일정부분을 실업청년들에게 제공하여 기업의 사회적 책임을 수행하도록 유도

<표 II-9> 외국의 청년실업대책 프로그램

	지원 대상	사업 내용
벨기에	‘로제타플랜’ (청년실업자고용제도)	· 50명 이상의 사업자에게 고용인원의 3%에 청년노동자고용유도 · 정부경쟁입찰에 인센티브 부여
	‘도움닫기 일자리’ (Springboard jobs)	· 최대 1년간 민간 또는 공기업에서 근무 · 정부는 기업의 사회보장세를 깎아주고 임금의 90%까지 지원
독일	‘청년훈련, 자격증 및 고용을 위한 즉각적인 행동프로그램’(JUMP)	· 경력없이 취업도 없다는 슬로건제정 · 직업훈련기회가 적었던 외국인회사, 첨단기술분야, 신흥 산업 부문에서 직업훈련이 대폭확대 · 1997년 10.2%의 실업률이 2001년 8.4%으로 감소
프랑스	‘고용을 위한 국가적 행동계획’ (PNAE)	청년실업자를 대상으로 한 종합계획
	‘적응계약’ (Adaptation contract)	15~25세 구직자
	‘고용연대계약’ (CES)	18~24세의 구직자
	‘고용강화계약’ (CEC)	18~24세의 구직자
이탈리아	‘근로훈련계약’ (Work-training contract)	15~29세 고졸이상 구직등록자
포르투갈	‘고용지원’ (Employment subsidy)	16~30세 장기실업자
스페인	‘실습계약’ (Practice contract)	졸업후 2년이상 경과한 30세미만의 실업자
영국	‘뉴딜프로그램’ (New Deal Program)	18~24세 실업자중 구직수당 6개월이상 수령자
미국의	‘노동기회세액공제’ (WOTC), ‘복지에서 노동으로의 세액공제’ (WWTC)	18~24세 실업자





# 제 III 장

## 청년실업 현황분석

- 제 1 절 전북 노동시장 분석
- 제 2 절 전북 청년실업 분석



# 제 III 장 청년실업 현황분석

## 제 1 절 전북 노동시장 분석

### 1. 일반 경제 현황

전북지역 경제의 변화를 예측하고 분석하는데 주로 사용되는 지표는 인구, 산업, 경제활동인구, 지역내총생산 등이 주로 활용된다. 전북지역 면적은 총 8,050km<sup>2</sup>로 특별시와 광역시를 제외한 광역자치단체 중 7위를 기록하고 있다. 2003년 기준 인구는 약 196만명으로 그 중 경제활동인구는 약 85만명으로 절대인구수의 감소와 더불어 경제활동인구도 하락세를 보이고 있다. 또한 전체 실업자수는 상대적으로 낮게 나타나고 있으나, 이는 전북지역의 인구유출정도를 고려하지 않은 것이므로 그 해석을 다르게 해야 할 것이다. 지역내 총생산은 18,673 십억원으로 7위를 나타내지만 1인당 GRDP는 8위를 기록하고 있는데, 이는 전국평균에 비해 부가가치가 낮은 산업구조가 지속되고 있음을 나타낸다.

<표 III-1> 전북경제 총괄지표

	전국	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	순위
면적(km <sup>2</sup> )	99,585	10,127	16,612	7,431	8,597	8,050	12,036	19,024	10,517	1,847	7
인구 <sup>1)</sup> (천명)											
2000	47,997	9,280	1,559	1,505	1,930	2,007	2,135	2,814	3,109	543	5
2003	48,824	10,362	1,533	1,501	1,930	1,963	2,024	2,742	3,162	554	5
경제활동인구(천명)											
2000	22,069	4,213	686	687	916	869	1,013	1,412	1,406	267	6
2003	22,916	4,776	678	686	926	858	980	1,399	1,481	286	6
실업자수(천명)											
2000	913	155	18	22	24	26	32	45	46	7	5
2003	777	155	14	18	24	21	22	29	35	5	6
지역내총생산 <sup>2)</sup> (십억)	581,516	122,189	14,598	20,280	27,897	18,673	26,813	38,909	40,129	5,374	7
1인당 GRDP <sup>3)</sup> (천원)	11,986	12,219	9,457	13,507	14,541	9,519	13,018	14,017	12,766	9,730	8
산업구조 <sup>4)</sup>											
1차(%)	100.0	6.7	5.8	3.6	9.7	6.4	16.1	5.8	5.3	22.9	5
2차(%)	100.0	25.9	1.5	3.5	4.5	2.5	2.7	7.1	9.5	0.2	7
3차(%)	100.0	16.4	3.4	2.8	3.3	3.5	3.6	4.9	5.7	1.4	5
사업체수 <sup>5)</sup> (천개)	3,132	541	113	97	120	119	129	180	204	42	6
종사자수 <sup>6)</sup> (천명)	14,608	2,721	431	435	526	478	496	790	955	174	6

주: 1) 주민등록인구 기준

2, 3, 5, 6) 2002년 기준

4) 종사자수, 2002년 기준

2003년 현재 광역자치단체간 인구 순이동을 제시한 <표 III-2>를 보면, 전북은 연령을 불문한 지속적 인구유출지역으로 나타난다. 특히 2002년에 가장 많은 인구가 유출된 것으로 나타나고 있으며 이러한 현상은 청년층에서도 동일하다.

<표 III-2> 인구 순이동

단위: 명

		경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
전연령	1997	213,748	-922	4,924	14,100	-14,597	-21,590	-6,215	532	-594
	1998	122,488	8,890	5,542	9,365	-2,269	1,237	573	8,567	2,530
	1999	174,134	-3,798	-1,446	-2,915	-10,449	-24,153	-13,205	-9,375	181
	2000	184,026	-11,134	-4,404	-7,742	-21,590	-33,538	-25,706	-8,512	-2,358
	2001	248,947	-8,113	-8,528	-11,628	-1,911	-36,424	-21,305	-5,166	-326
	2002	315,782	-17,181	-8,202	-13,625	-56,735	-46,152	-31,278	6,896	234
	2003	222,043	-13,063	-6,081	2,682	-3,039	-36,103	-36,833	4,288	-1,447
청년층 (15~29)	1997	15,724	-1,378	-636	-1,567	-2,877	-4,104	-2,018	-938	-284
	1998	10,151	-525	-264	-1,166	-1,773	-2,454	-1,281	-387	-39
	1999	12,857	-1,388	-739	-1,891	-2,462	-3,915	-2,206	-1,471	-307
	2000	13,263	-1,758	-903	-1,959	-2,938	-3,980	-2,700	-1,508	-375
	2001	16,038	-1,653	-1,034	-1,995	-1,934	-4,001	-2,426	-1,317	-252
	2002	20,199	-2,054	-1,104	-1,983	-4,621	-4,700	-2,896	-914	-201
	2003	15,261	-1,385	-1,094	-867	-2,252	-3,750	-3,032	-985	-336

주: 주민등록인구 기준

<표 III-3> 인구이동률

단위: %

		경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
전연령	1997	2.6208	-0.0603	0.3385	0.7526	-0.7283	-0.9925	-0.2227	0.0133	-0.1136
	1998	1.4460	0.5784	0.3768	0.4937	-0.1134	0.0572	0.0205	0.2815	0.4795
	1999	2.0079	-0.2446	-0.0974	-0.1523	-0.5200	-1.1125	-0.4700	-0.3054	0.0339
	2000	2.0598	-0.7151	-0.2952	-0.4034	-1.0744	-1.5562	-0.9153	-0.2763	-0.4377
	2001	2.7003	-0.5218	-0.5695	-0.6051	-0.0956	-1.7096	-0.7617	-0.1669	-0.0601
	2002	3.3085	-1.1067	-0.5481	-0.7103	-2.8276	-2.1984	-1.1232	0.2220	0.0428
	2003	2.2367	-0.8490	-0.4074	0.1406	-0.1555	-1.7575	-1.3361	0.1372	-0.2627
	연평균 이동률	2.730	-0.487	-0.200	-0.081	-0.919	-1.545	-0.801	-0.016	-0.053
청년층 (15~29)	1997	2.180	-0.975	-0.464	-0.859	-1.516	-2.091	-0.786	-0.263	-0.546
	1998	1.376	-0.373	-0.193	-0.658	-0.942	-1.261	-0.507	-0.152	-0.083
	1999	1.766	-1.020	-0.557	-1.127	-1.340	-2.108	-0.906	-0.561	-0.611
	2000	1.801	-1.328	-0.691	-1.209	-1.638	-2.225	-1.139	-0.585	-0.763
	2001	2.177	-1.287	-0.806	-1.262	-1.111	-2.320	-1.056	-0.529	-0.531
	2002	2.741	-1.657	-0.882	-1.295	-2.751	-2.855	-1.307	-0.376	-0.439
	2003	1.998	-1.174	-0.899	-0.552	-1.407	-2.418	-1.412	-0.404	-0.762
	연평균 이동률	2.340	-1.302	-0.749	-1.160	-1.784	-2.546	-1.186	-0.478	-0.622

앞에서 설명한 인구 순이동은 인구이동의 절대수치만을 제시하고 있어 광역자치단체의 인구이동비율정도는 가늠하기 힘든 경향이 있다. 자치단체간 인구이동을 비교하기 위한 방법인 인구이동률<sup>4)</sup>은 자치단체의 인구이동비율을 제시해주는 척도로 상대적 비교를 가능케 한다. 특별시와 광역시를 제외한 광역자치단체의 인구이동률의 비교에 있어 전북의 상대적 인구유입·유출정도는 앞의 <표 III-3>에서 보듯이 전남지역 다음으로 크게 나타나고 있으며, 그 중 청년층의 인구유출정도는 더욱 심각한 것으로 제시되고 있다.

다음의 <표 III-4>는 1980년부터 2003년까지 전출과 전입을 분석한 것으로, 분석결과 연평균 전출이 가장 많았던 곳은 서울시, 경기도, 인천광역시, 대전광역시로 나타나고 있으며 울산광역시를 제외하고는 전입보다 전출이 많은 것을 알 수 있다.

<표 III-4> 전북지역 전출/전입 비교(1980-2003)

단위: 명, %

	전출 연평균이동(전북⇒타시도)	전입 연평균이동(타시도⇒전북)	전출대비 전입비중
서울특별시	52,055	29,383	177.16
부산광역시	4,785	3,892	122.96
대구광역시	1,470	1,189	123.66
인천광역시	6,357	4,372	145.38
광주광역시	6,588	5,570	118.26
대전광역시	6,207	4,440	139.78
울산광역시	787	916	85.92
경기도	25,029	15,906	157.36
강원도	1,913	1,746	109.56
충청북도	1,902	1,802	105.54
충청남도	7,963	6,791	117.26
전라북도	252,800	252,800	100.00
전라남도	9,367	9,220	101.59
경상북도	2,259	1,949	115.91
경상남도	4,469	3,450	129.53
제주도	667	596	111.85

자료: 통계청, Kosis 통계 DB의 재구성 주: 주민등록인구 기준

## 1) 경제활동인구

2003년 현재 전북지역의 15세이상 남성은 약 696천명으로 전국비중의 4.45%, 여성은 약 763명으로 전국비중의 3.97%를 차지하고 있다. 여기에서 전북지역의 15세이상 인구를

4) 인구이동률 = (해당시·도 인구순이동 / 해당시·도 인구) \* 100

구성하고 있는 여성이 비율적인 측면에서 남성보다 높으나, 경제활동참가율은 오히려 남성이 높은 것으로 나타나고 있는데, 이러한 현상은 여성의 경우 전업주부가 경제활동인구에서 제외되는 데서 기인한다. 또한 전북지역의 농가인구는 감소추세에 있으나 전국대비 구성비가 10%안팎을 차지하는 것으로 보아 아직까지 농가인구가 경제활동을 담당하고 있는 것을 알 수 있으며 아울러 농가인구 중 비경제활동인구는 큰 폭으로 감소하여 경제활동참가율이 매우 높게 나타나고 있다.

<표 III-5> 경제활동인구 변화

단위: 천명, %

		년도	15세이상인구 (구성비)	경제활동인구 (구성비)	비경제활동인구 (구성비)	경제활동참가율	취업자 (구성비)
전국	계	1992	32,020	19,499	12,521	60.9	19,009
		1997	34,851	21,782	13,070	62.5	21,214
		2003	37,339	22,916	14,424	61.4	22,139
	남성	1992	15,451	11,694	3,757	75.7	11,370
		1997	16,886	12,843	4,043	76.1	12,483
		2003	18,119	13,518	4,601	74.6	13,031
	여성	1992	16,570	7,805	8,764	47.1	7,640
		1997	17,965	8,938	9,027	49.8	8,731
		2003	19,220	9,397	9,823	48.9	9,108
	농가	1992	4,288	2,993	1,294	69.8	2,964
		1997	3,568	2,589	979	72.6	2,570
		2003	3,066	2,292	773	74.8	2,272
	비농가	1992	27,733	16,506	11,227	59.5	16,045
		1997	31,283	19,193	12,090	61.4	18,644
		2003	34,274	20,624	13,650	60.2	19,867
전북	계	1992	1,453 (4.54)	814 (4.17)	639 (5.10)	56.0	796 (4.19)
		1997	1,469 (4.22)	887 (4.07)	582 (4.45)	60.4	864 (4.07)
		2003	1,458 (3.90)	858 (3.74)	600 (4.16)	58.8	837 (3.78)
	남성	1992	687 (4.45)	462 (3.95)	225 (5.99)	67.2	450 (3.96)
		1997	700 (4.15)	500 (3.89)	200 (4.95)	71.4	485 (3.89)
		2003	696 (3.84)	494 (3.65)	202 (4.39)	71.0	480 (3.68)
	여성	1992	766 (4.62)	352 (4.51)	414 (4.72)	46.0	346 (4.53)
		1997	769 (4.28)	387 (4.33)	383 (4.24)	50.3	378 (4.33)
		2003	763 (3.97)	365 (3.88)	398 (4.05)	47.8	357 (3.92)
	농가	1992	447 (10.42)	283 (9.46)	163 (12.60)	63.3	280 (9.45)
		1997	364 (10.20)	257 (9.93)	107 (10.93)	70.6	255 (9.92)
		2003	288 (9.39)	212 (9.25)	76 (9.83)	73.6	211 (9.29)
	비농가	1992	1,006 (3.63)	531 (3.22)	476 (4.24)	52.8	516 (3.22)
		1997	1,105 (3.53)	630 (3.28)	476 (3.94)	57.0	609 (3.27)
		2003	1,170 (3.41)	647 (3.14)	524 (3.84)	55.3	626 (3.15)

자료: 통계청, Kosis 통계 DB의 재구성

연령별로 본 경제활동인구 구성에서 전북은 전국평균에 비해 10~20대의 경제활동참가율은 저조한 반면, 50~60대는 활발한 것으로 나타나고 있다. 여기서의 특징적 현상은 20세 미만의 경제활동인구는 전국 평균에 비해 크게 밀돌고 있는 반면, 60세 이상의 경

제활동인구는 전국평균을 크게 상회하고 있다는 것이다. 이는 생산인력의 고령화가 여타 지역에 비해 더욱 빠르게 진전되고 있음을 나타내고 있다<표 III-6>.

2003년 기준 전북의 교육정도별 경제활동인구를 보면, 고졸자가 38.9%로 가장 높은 비율을 점유하고 있으며, 다음으로 초졸이하가 25.5%를 차지하고 있다. 그러나 1992년 이후 초졸 및 중졸이하의 구성비는 감소하는데 반하여, 고졸 및 대졸자의 비중은 큰 폭으로 증가하고 있어 전북지역 경제활동인구 구성에 있어 고학력자의 비중이 증가하고 있음을 알 수 있다<그림 III-1>.

<표 III-6> 경제활동인구의 연령별 구성

단위: %

		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60세 이상
전국	1992	14.4	65.5	75.1	78.5	72.3	37.0
	1997	10.8	67.5	76.8	80.5	72.0	40.2
	2003	9.8	65.0	74.8	78.5	69.0	36.5
전북	1992	9.4	53.7	73.2	79.0	74.5	42.6
	1997	8.3	62.8	76.5	81.0	74.9	47.2
	2003	4.8	59.0	74.6	79.1	70.9	42.0

<그림 III-1> 경제활동인구의 교육정도별 비중 추이

## 2) 산업구조

2000년도 기준 전북의 산업구조를 보면 1차산업이 13.5%, 2차산업이 28.1%, 3차산업이 58.1%로 3차산업의 비중이 가장 높고 1차산업의 비중이 가장 낮다. 시간이 지남에 따라 1차산업의 비중이 감소하고 2차와 3차산업의 비중이 높아지고 있으나 전국 평균과 비교하면 아직 1차산업에 대한 비중이 상대적으로 높고 2차, 3차 산업의 비중이 상대적으로 낮은 편이다<표 III-7>.

전북지역의 산업별 취업자수에 있어 농림어업부문의 취업자수는 감소하고 있으나 전국대비 비중은 여전히 높게 나타나고 있다. 2차 산업 취업자수는 2001년도 이후 계속 감소하는 추세로 전국대비 비중 또한 매우 낮게 나타나며 3차 산업의 경우 증가추세에 있으나 그 폭은 매우 미미하고, 전국대비 비중은 오히려 낮게 나타남을 볼 수 있는데 이는 전북지역의 산업이 구조화 되지 못하는데서 기인함을 알 수 있다<표 III-8>.

<표 III-7> 전북지역 산업구조

단위: %

	농림어업		광공업		SOC 및 기타서비스업	
	전북	전국	전북	전국	전북	전국
1985	31.1	12.2	22.7	30.8	46.2	57.0
1990	24.6	8.4	21.5	31.6	53.9	60.0
1995	16.8	6.4	25.1	30.6	58.0	63.0
2000	13.5	4.5	28.1	34.9	58.1	60.6

자료: 통계청, Kosis 통계 DB의 재구성  
주 : 당해년 생산액을 기준으로 평가

<표 III-8> 전북지역 산업별 취업자수

단위: 천명

	농림어업		광공업				SOC 및 기타서비스업	
	전북	전국	전북	전국	제조업		전북	전국
					전북	전국		
2000	223(9.9)	2,243	107(2.5)	4,310	105(2.4)	4,293	513(3.5)	14,603
2001	217(10.1)	2,148	110(2.6)	4,285	109(2.6)	4,267	523(3.5)	15,139
2002	210(10.1)	2,069	109(2.6)	4,259	108(2.5)	4,241	523(3.3)	15,841
2003	181(9.3)	1,950	106(2.5)	4,222	104(2.5)	4,205	550(3.4)	15,967

자료: 통계청, Kosis 통계 DB의 재구성  
주 : ( ) 안은 전국대비 비중임



<표 III-9> 전북지역 제조업 구조

단위: 개, 명, 십억, %

		전북(연평균성장률)			전국(연평균성장률)		
		사업체	종사자	생산액	사업체	종사자	생산액
제조업 전체	1993	9,779	101,366	16,502	281,590	3,884,496	255,932
	2002	9,842(0.1)	86,076(-1.7)	5,770(20.7)	333,921(2.1)	3,392,365(-1.4)	634,199(16.4)
음·식료품	1993	3,275	18,592	3,318	44,048	327,350	20,873
	2002	3,759(1.6)	18,153(-0.3)	1,260(18.2)	58,439(3.6)	305,365(-0.7)	42,877(11.7)
담배	1993	2	730	0	20	6,622	3,224
	2002	1(-5.6)	309(-6.4)	367(-11.1)	17(-1.7)	3,218(-5.7)	3,413(0.7)
섬유제품 (봉제의복 제외)	1993	590	13,669	715	27,463	403,383	17,125
	2002	412(-3.4)	5,306(-6.8)	751(-0.5)	25,949(-0.6)	251,348(-4.2)	24,931(5.1)
봉제의복 및 모피제품	1993	1,542	14,268	263	37,904	337,436	7,765
	2002	781(-5.5)	7,407(-5.3)	170(6.0)	26,537(-3.3)	188,355(-4.9)	12,356(6.6)
가죽,가방및신발	1993	52	783	9	6,768	127,746	5,582
	2002	35(-3.6)	136(-9.2)	20(-5.9)	5,605(-1.9)	54,749(-6.3)	5,643(0.1)
목재및나무제품 (가구제외)	1993	747	4,673	355	11,222	61,942	2,733
	2002	477(-4.0)	2,405(-5.4)	160(13.6)	8,335(-2.9)	41,260(-3.7)	3,696(3.9)
펄프, 종이 및 종이제품	1993	123	4,655	1,213	4,351	80,871	6,114
	2002	132(0.8)	3,526(-2.7)	636(10.1)	5,424(2.7)	69,981(-1.5)	14,217(14.7)
출판, 인쇄 및 기록매체복제품	1993	428	2,239	46	18,492	152,309	4,945
	2002	483(1.4)	1,877(-1.8)	24(10.4)	22,273(2.3)	144,947(-0.5)	12,235(16.4)
코크스, 석유정제품및핵연료	1993	0	0	0	128	14,751	12,804
	2002	3	29	0	211(7.2)	15,426(0.5)	34,892(19.2)
화학물질및화학제품	1993	109	6,043	2,659	4,319	200,276	22,841
	2002	206(9.9)	5,920(-0.2)	821(24.9)	6,797(6.4)	176,731(-1.3)	61,210(18.7)
고무및플라스틱제품	1993	124	2,097	303	8,909	154,600	10,610
	2002	188(5.7)	2,429(1.8)	89(26.6)	13,294(5.5)	192,843(2.7)	27,221(17.4)
비금속광물제품	1993	631	9,636	1,276	8,797	167,358	12,016
	2002	643(0.2)	7,357(-2.6)	647(10.8)	9,487(0.9)	111,119(-3.7)	20,607(7.9)
제1차금속산업	1993	49	2,895	865	3,497	168,494	21,417
	2002	75(5.9)	2,506(-1.5)	40(231.3)	5,845(7.5)	128,679(2.6)	49,947(14.8)
조립금속제품 (기계및가구제외)	1993	916	5,679	224	32,345	245,153	10,482
	2002	937(0.3)	4,355(-2.6)	79(20.6)	42,535(3.5)	265,781(0.9)	23,614(13.9)
기타기계및장비	1993	177	2,130	375	25,065	386,568	20,429
	2002	275(6.2)	3,194(5.6)	101(30.1)	35,380(4.6)	358,818(-0.8)	49,506(15.8)
컴퓨터및사무용기기	1993	5	434	13	1,052	38,769	2,274
	2002	8(6.7)	178(-6.6)	61(-8.7)	1,352(3.2)	50,464(3.4)	23,038(101.5)
기타전기기계 및 전기변환장치	1993	88	2,282	212	7,658	138,957	9,153
	2002	221(16.8)	1,627(-3.2)	183(1.8)	14,771(10.3)	170,457(2.5)	24,247(18.3)
전자부품, 영상, 음향 및 통신장비	1993	33	3,383	557	5,033	266,360	26,313
	2002	4(3.7)	4,364(3.2)	125(38.2)	8,331(7.3)	320,012(2.2)	89,770(26.8)
의료, 정밀, 광학기기 및 시계	1993	36	786	33	3,492	55,426	2,318
	2002	59(7.1)	611(-2.5)	30(0.9)	6,210(8.6)	62,320(1.4)	5,342(14.5)
자동차 및 트레일러	1993	15	810	3,558	4,796	253,917	23,437
	2002	153(102.2)	10,481(132.7)	95(406.9)	9,082(3.0)	221,132(-1.4)	70,415(22.3)
기타운송장비	1993	38	278	18	1,634	116,631	7,486
	2002	19(-5.6)	109(-6.8)	4(38.7)	2,181(3.7)	111,823(-0.5)	24,418(25.1)
가구 및 기타제품	1993	794	5,242	264	24,037	174,669	5,870
	2002	907(1.6)	3,610(-3.5)	108(16.0)	27,917(1.8)	140,712(-2.2)	9,666(7.2)
재생용가공원료	1993	5	32	14	560	4,908	119
	2002	24(42.2)	187(53.8)	0	949(7.7)	7,325(5.5)	937(76.2)

자료: 통계청, Kosis 통계 DB의 재구성

주 : ( )은 1993-2002까지의 연평균 성장률, 사업체수와 종사자수는 전국사업체기초통계조사, 생산액은 광업제조업통계조사임

전북지역 제조업부문의 사업체, 종업원, 생산액이 전국 성장률을 상회하고 있는 분야로는 화학물 및 화학제품, 기타기계 및 장비, 자동차 및 트레일러이다. 화학물 및 화학제품제조업은 군산지역에 산업 클러스터가 형성되어 있어 입지상계수는 10.45에 이른다. 그리고 기타기계 및 장비제조업은 군산과 정읍에, 자동차 및 트레일러 제조업은 군산과 완주지역에 산업집적이 형성되어있다.

<표 III-10> 전북지역 산업별 평균임금

단위: 천원, %

	전북(전국대비비중)					연평균 증가율	전국					연평균 증가율
	1998	1999	2000	2001	2002		1998	1999	2000	2001	2002	
제조업 전체	13,074(87.6)	13,918(89.5)	15,821(90.8)	16,886(90.3)	18,804(92.4)	11.0	14,929	15,552	17,426	18,695	20,351	9.1
음·식료품	11,655(95.3)	12,582(98.5)	14,916(106.3)	16,287(110.3)	16,506(102.5)	10.4	12,235	12,776	14,035	14,773	16,101	7.9
담배	-	-	-	-	-	-	25,636	29,629	37,151	35,710	35,992	10.1
섬유 (봉제의복 제외)	10,405(87.7)	10,300(81.9)	12,149(88.0)	12,866(87.5)	9,654(60.7)	-1.8	11,861	12,577	13,801	14,708	15,906	8.5
봉제의복및모피	6,977(72.4)	7,348(72.6)	7,417(67.6)	8,758(73.3)	8,704(65.3)	6.2	9,632	10,123	10,967	11,949	13,336	9.6
가죽,가방및신발	4,333(39.4)	-	-	10,970(77.2)	13,956(91.8)	55.5	11,009	11,511	12,742	14,208	15,210	9.5
목재및나무 (가구제외)	11,453(94.5)	11,554(89.2)	12,800(92.8)	13,427(95.2)	14,995(98.0)	7.7	12,117	12,958	13,800	14,106	15,295	6.6
펄프,종이및종이	16,244(108.5)	17,794(112.3)	20,298(116.6)	21,065(115.3)	24,531(119.4)	12.8	14,965	15,846	17,406	18,274	20,537	9.3
출판 인쇄 및 기록매체복제업	11,501(78.8)	10,321(71.2)	11,614(66.2)	11,935(66.0)	12,055(61.2)	1.2	14,596	14,505	16,858	18,092	19,684	8.7
코크스 석유정제품 및핵연료	-	-	-	-	-	-	27,383	30,202	33,397	35,860	42,515	13.8
화학물및화학	19,103(100.2)	18,470(88.6)	21,169(93.7)	24,185(99.8)	25,897(97.2)	8.9	19,075	20,843	22,593	24,225	26,639	9.9
고무및플라스틱	10,972(80.8)	13,286(93.6)	14,289(93.1)	15,604(95.5)	15,192(86.3)	9.6	13,587	14,200	15,341	16,338	17,604	7.4
비금속광물	14,252(91.7)	15,692(99.6)	15,993(91.6)	17,150(91.6)	20,967(101.7)	11.8	15,537	15,752	17,462	18,718	20,607	8.2
제1차금속산업	12,869(72.4)	19,180(103.6)	21,455(102.2)	22,127(95.2)	24,102(93.9)	21.8	17,781	18,507	20,986	23,253	25,658	11.1
조립금속 (기계및가구제외)	11,689(83.5)	12,472(85.6)	12,534(79.1)	12,605(75.5)	14,982(83.0)	7.0	14,000	14,562	15,849	16,692	18,061	7.3
기타기계및장비	14,477(82.0)	13,944(88.7)	14,367(81.7)	14,954(78.4)	17,608(85.7)	10.3	15,208	15,715	17,579	19,065	20,538	8.8
컴퓨터및사무용기기	15,090(94.2)	7,100(37.7)	11,725(55.2)	21,188(92.4)	18,717(71.7)	6.0	16,014	18,838	21,239	22,927	26,090	15.7
기타전기기계및전기 변환장치	11,210(83.4)	11,810(82.9)	14,253(90.1)	16,605(95.8)	16,636(89.5)	12.1	13,440	14,247	15,822	17,327	18,591	9.6
전자부품, 영상, 음향 및통신장비	14,976(93.9)	15,149(50.9)	16,695(53.7)	18,032(58.0)	18,847(81.3)	6.5	15,950	29,776	31,069	31,094	23,193	11.4
의료, 정밀, 광학기기 및시계	9,484(72.0)	8,441(62.2)	10,933(75.0)	11,403(74.3)	12,533(74.9)	8.0	13,715	13,656	14,570	15,346	16,739	6.8
자동차및트레일러	16,974(91.3)	18,744(101.3)	22,232(98.3)	22,973(93.8)	25,762(101.8)	12.9	18,581	18,500	22,613	24,483	25,306	9.0
기타운송장비	14,561(61.7)	10,913(45.3)	12,019(45.4)	11,711(40.5)	14,719(47.3)	0.3	23,589	24,086	26,499	28,892	31,143	8.0
가구및기타제품	9,721(82.3)	10,959(90.5)	11,708(88.9)	12,261(88.9)	14,275(94.7)	11.7	11,806	12,114	13,177	13,790	15,069	6.9
재생활용가공연료	13,704(108.1)	13,628(104.8)	12,739(93.9)	16,510(117.6)	13,006(88.2)	-1.3	12,675	13,002	13,560	14,033	14,744	4.1

자료: 통계청·전라북도, 광업제조업통계조사보고서.

1993년 이후 2002년까지 종사자수는 제조업 전체적으로 감소추세에 있으나 생산액은 크게 증가하고 있는 것을 보면, 노동집약적 경공업부문의 비중은 전국평균에 비해 더욱 빠르게 쇠퇴하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 전북의 제조업에서 종사자수의 연평균 증가율이 전국을 크게 상회하고 있는 부문으로는 기타기계 및 장비제조업과 자동차 및 트레일러제조업을 들 수 있다<표 III-9>.

2002년 현재 전북지역 제조업부문의 종사자 1인당 평균임금은 약 18,804천원으로 1998년 이후 2002년까지 연평균 11%씩 상승하고 있으나 전국평균의 92.4%에 그치고 있다. 2002년도 현재 전국평균임금을 상회하고 있는 부문으로는 펄프·종이(24,531천원), 비금속광물(20,957천원), 자동차및트레일러(25,762천원)이다. 그러나 1998년도 이후 전국평균을 지속해서 상회하고 있는 부문은 펄프 및 종이제품부문에 그치고 있다. 1970, 80년대 전북지역 제조업부문을 주도했던 섬유제품, 봉제의복 및 모피제품, 출판, 인쇄 및 기록물 부문은 2002년 현재 전국평균임금의 60%를 조금 웃돌고 있는 실정이다<표 III-10>.

## 2. 전북 노동시장 전망

### 1) 전북지역 중장기 노동력 공급 전망

1980년대 이후 전북지역 노동력공급 측면의 가장 큰 변화의 특징은 인구감소와 함께 고령화사회로의 이행이다<표 III-11>. 특히 2000년대에는 15세 이상 인구증가의 둔화로 인해, 노동시장에 신규로 유입되는 청년층(15-29세) 노동력의 규모는 급속히 감소하게 됨에 따라 노동력의 구조도 중장년화 되어 노동력의 연령구조의 큰 변화가 일어날 것으로 전망된다. 이는 전국적 현상으로 인구구조의 두터운 층을 이루었던 30대 계층의 ‘베이비붐’세대가 2000년대에는 40대 후반으로 이행됨에 따라 청·장년층으로부터 중장년층(30-54세)으로 인구구조의 중심이 이동하게 되면서 기인한다. 1950년대 전반에 ‘베이비붐’시대를 마감하였던 일본은 1980년대에 이미 급격한 인구의 규모는 감소하는 대신 55세 이상의 고령층 인구가 증가하여 본격적인 고령사회로 진입하고 있다.

기타 변인을 고려하지 않은 단순 과거선형추세에 의거한 전북지역 인구는 <표 III-12>에서 보는 바와 같이, 매년 4,929명이 감소하여 2020년 주민등록인구는 188만여명으로 전망된다. 전주와 익산을 제외한 전북지역 전 시·군의 인구는 감소될 것으로 예측되는데, 그 중 김제, 고창, 부안, 임실, 진안, 순창의 인구는 현저히 감소될 것으로 나타난다.

<표 III-11> 전북지역 총인구구조

단위: 천명, %

	총 계 인 구	인 구 구 조(구성비)						인 구 증가율	노령화 지 수
		0-14	15-29	30-44	45-54	55-64	65이상		
1970	2,491	1,142(45.8)	547(22.0)	398(16.0)	187(7.5)	125(5.0)	91(3.7)	-	8.0
1975	2,498	1,055(42.2)	618(24.7)	395(15.8)	197(7.9)	129(5.2)	104(4.2)	0.29	9.9
1980	2,329	864(37.1)	620(26.6)	373(16.0)	213(9.2)	146(6.3)	113(4.8)	-6.75	13.1
1985	2,221	710(32.0)	635(28.6)	360(16.2)	230(10.4)	158(7.1)	127(5.7)	-4.66	18.0
1990	2,047	525(25.7)	597(29.2)	380(18.6)	215(10.5)	178(8.7)	152(7.4)	-7.83	28.8
1995	1,922	428(22.3)	520(27.1)	399(20.8)	207(10.7)	194(10.1)	174(9.0)	-6.10	40.6
2000	1,927	393(20.4)	478(24.8)	435(22.6)	217(11.3)	191(9.9)	213(11.1)	0.26	54.2
2005	1,902	371(19.5)	413(21.7)	422(22.2)	251(13.2)	193(10.1)	253(13.3)	-1.28	68.1
2010	1,875	322(17.2)	393(21.0)	386(20.6)	287(15.3)	206(11.0)	281(15.0)	-1.44	87.0

자료: 통계청, Kosis 통계 DB의 재구성

주: 노령화지수는 (65세이상 인구/0~14세 인구)\*100임

<표 III-12> 전북지역 인구전망

단위: 명

	전북	전주	군산	익산	정읍	남원	김제	완주	진안	무주	장수	임실	순창	고창	부안
1995	2,009,651	570,570	276,263	329,212	151,353	109,224	128,490	86,570	40,125	32,320	31,502	44,637	39,763	85,239	84,383
2000	2,006,500	622,238	278,577	336,651	152,574	103,783	116,211	84,327	31,359	29,254	30,126	37,605	34,691	74,227	74,877
2005	1,967,642	647,132	272,227	334,336	149,817	99,246	106,004	84,517	27,183	26,648	28,008	31,800	29,644	65,248	65,829
2010	1,940,573	681,890	267,846	335,284	149,062	94,266	95,025	83,543	21,312	23,715	26,404	25,548	24,579	55,645	56,453
2015	1,913,503	716,648	263,464	336,231	148,307	89,286	84,045	82,570	15,441	20,781	24,799	19,296	19,514	46,041	47,077
2020	1,886,433	751,407	259,082	337,178	147,552	84,306	73,066	81,596	9,570	17,847	23,194	13,043	14,450	36,438	37,701
연평균 증 감	-4,929	7,233	-687	319	-152	-997	-2,217	-199	-1,222	-579	-332	-1,264	-1,013	-1,952	-1,867

## 2) 전북지역 중장기 노동수요 전망

전북지역 중장기 노동수요전망의 목적은 향후 전북지역의 고용창출 가능성이 있는 산업을 알기 위한 것이다. 이는 장기간의 경제성장률을 전망하고, 여기에 산업구조모형을 바탕으로 산업별 성장전망과 산업별 취업계수를 전망하는 방법이다. 경제성장률은 전북 지역 총생산의 전망치가 만들어져 있지 않은 결과로 과거 10년간 산업구조별 지역총생산 성장률을 적용하여 전북지역 전체생산액과 일치하도록 조정하였다. 또한 지역단위로 세분화된 업종별 GRDP 통계수치가 제공되지 않아 업종을 크게 농림어업, 광공업, 제조업, 건설업, 도소매음식숙박업, 사업개인공공서비스 및 기타, 전기운수창고금융업으로 분류하였다.

### (1) 산업별 취업계수

전북지역 취업계수를 전망한 결과 전산업부문 취업계수는 2000년 5.50에서 2003년 4.74로 하락하였고, 2005년에는 4.34, 2010년 3.58, 2020년 2.62로 지속적인 하락추세를 보일 것으로 전망되었다. 농림어업의 경우 2000년 기준 9.7을 기록하고 있으나 2005년도에는 7.29를 기록할 것으로 전망되고 있다. 2005년까지 취업계수의 연평균 성장을 보면, 하락의 폭이 가장 큰 업종은 제조업부문에 나타났다. 제조업부문의 산업성장률은 증가할 것으로 전망되었으나, 취업계수는 오히려 하향추세를 보이는데, 이는 노동절약적 기술진보로 인해 오히려 취업자의 비중의 감소에서 그 이유를 찾을 수 있다. 3차 산업인 사회간접자본에서도 중장기적 전망의 취업계수는 하향추세를 기록할 것으로 보이지만 1,2차 산업에 비해 그 속도는 매우 완만할 것으로 전망되고 있다. 특히, 사업·개인·공공서비스업종에서는 2005년까지 감소율은 0.019로 전산업부문에서 그 하향세가 가장 완만한 것으로 나타났다.

<표 III-13> 전북지역 취업계수

단위: 명/억원, %

	전산업	농림어업	광공업	제조업	사회간접자본				
					건설업	도소매·음식숙박업	사업·개인·공공서비스 및 기타	전기·운수·창고·금융	
1994	8.54	12.44	2.53	4.61	4.93	15.26	13.41	4.34	
1995	7.30	10.96	2.41	3.67	3.89	13.56	11.67	4.32	
1996	6.54	9.73	2.31	3.27	3.43	13.03	10.65	4.08	
1997	6.31	9.92	2.46	2.92	3.38	12.59	9.93	4.48	
1998	6.23	10.70	2.11	2.38	3.04	13.12	9.16	4.32	
1999	5.61	9.19	1.95	2.00	3.08	11.39	9.02	3.43	
2000	5.50	9.70	2.00	2.20	3.22	10.63	8.62	3.13	
2001	5.34	9.06	1.75	2.35	3.02	9.12	9.11	2.88	
2002	4.98	8.54	1.96	2.07	2.94	9.45	8.10	2.78	
2003	4.74	7.22	1.88	1.90	3.05	8.41	8.81	2.93	
2005	4.34	7.29	1.64	1.57	2.56	8.04	7.79	2.64	
2010	3.58	5.81	1.32	1.12	2.08	6.56	7.06	2.27	
2015	3.03	4.56	1.05	0.82	1.68	5.54	6.58	2.02	
2020	2.62	3.49	0.80	0.59	1.34	4.78	6.23	1.85	
연평균 증감률	2000-2005	-0.042	-0.050	-0.036	-0.057	-0.041	-0.049	-0.019	-0.031
	2005-2010	-0.035	-0.041	-0.039	-0.057	-0.038	-0.037	-0.019	-0.028
	2010-2020	-0.027	-0.040	-0.039	-0.047	-0.036	-0.027	-0.012	-0.019

<그림 Ⅲ-2> 전산업 취업계수

<그림 Ⅲ-3> 1차산업부문 취업계수

<그림 Ⅲ-4> 2차산업부문 취업계수

<그림 Ⅲ-5> 3차산업부문 취업계수

(2) 산업별 취업구조

다음의 <표 Ⅲ-14>는 산업별 취업자 전망결과를 나타낸다.

<표 Ⅲ-14> 전북지역 취업자

단위: 천명, %

	전산업	농림어업	광공업	제조업	사회간접자본				
					건설업	도소매, 음식숙박업	사업,개인,공공 서비스 및 기타	전기,운수, 창고,금융	
1994	848	244	127	123	77	185	159	56	
1995	857	239	121	118	75	192	163	67	
1996	861	231	127	125	74	197	162	70	
1997	864	216	127	124	76	204	166	75	
1998	820	227	95	94	60	199	164	76	
1999	822	229	90	89	59	196	177	71	
2000	843	223	107	105	66	199	178	70	
2001	851	217	110	109	66	188	198	70	
2002	841	210	109	108	65	197	190	70	
2003	837	181	106	104	69	184	219	78	
2005	832	190	95	95	60	193	215	78	
2010	822	165	82	83	54	192	244	84	
2015	812	140	70	72	47	190	273	90	
2020	802	115	57	60	41	189	302	96	
연 간 증 감 률	2000-2005	-0.003	-0.030	-0.022	-0.019	-0.017	-0.006	0.042	0.023
	2005-2010	-0.002	-0.026	-0.027	-0.024	-0.021	-0.001	0.027	0.015
	2010-2020	-0.002	-0.030	-0.031	-0.028	-0.024	-0.001	0.024	0.014

산업별 취업자 전망결과 전산업부문에서 하락 추세를 거듭할 것으로 나타났다. 2005년까지 감소율이 가장 큰 산업은 농림어업부문인데, 연도별 다소의 증감을 거듭하다가 2010년도엔 165천명으로 줄어들 것으로 전망되었다. 2005년도 이후 가장 큰 감소율을 보이는 산업부문은 광공업부문으로 2005년도에 95천명, 2010년도에는 82천명, 2020년도에는 57천명으로 하락될 것으로 나타났다. 제조업부문 역시 감소율이 큰 업종으로 나타났다. 서비스산업부문은 타산업부문에 비해 그 감소율이 작거나 약간의 성장추세에 있을 것으로 전망되었는데, 사업·개인 공공서비스업종은 2005년도까지 평균 증가율이 0.042%로 취업자수가 215천명에 달할 것으로 나타났다. 또한 전기·운수·창고·통신부문도 꾸준한 증가추세를 기록할 것으로 전망되었다.

### (3) 산업별 성장전망

전북의 산업부문별 성장전망은 다음의 <표 III-15>에서 보듯이 전산업부문에서 성장 추세에 있을 것으로 나타나고 있다. 산업부문별 지역내총생산을 보면, 산업성장이 가장 클 것으로 전망되는 업종은 사업, 개인공공서비스 및 기타부문이다.

<표 III-15> 전북지역 GRDP

단위: 억원, %

	전산업	농림어업	광공업	제조업	사회간접자본				
					건설업	도소매·음식숙박업	사업·개인·공공 서비스 및 기타	전기·운수·창고·금융	
1994	99,325	19,614	502	26,710	15,612	12,122	11,860	12,905	
1995	117,323	21,816	503	32,117	19,259	14,161	13,962	15,504	
1996	131,636	23,745	549	38,260	21,575	15,118	15,215	17,175	
1997	136,850	21,766	516	42,423	22,492	16,207	16,713	16,733	
1998	131,584	21,223	450	39,489	19,741	15,164	17,913	17,603	
1999	146,559	24,923	462	44,520	19,143	17,202	19,621	20,686	
2000	153,366	22,986	536	47,625	20,470	18,717	20,650	22,381	
2001	159,505	23,954	627	46,390	21,851	20,617	21,726	24,339	
2002	168,857	24,604	555	52,075	22,144	20,849	23,471	25,156	
2003	176,487	25,071	564	54,826	22,616	21,890	24,863	26,654	
2005	191,749	26,005	581	60,330	23,561	23,972	27,647	29,650	
2010	229,902	28,340	623	74,088	25,923	29,177	34,606	37,140	
2015	268,056	30,674	666	87,847	28,285	34,383	41,566	44,630	
2020	306,209	33,009	708	101,606	30,647	39,589	48,525	52,119	
연 평	2000-2005	0.050	0.026	0.017	0.053	0.030	0.056	0.068	0.065
균 증	2005-2010	0.040	0.018	0.015	0.046	0.020	0.043	0.050	0.051
감 률	2010-2020	0.033	0.016	0.014	0.037	0.018	0.036	0.040	0.040



### 3. 일자리 창출과 소멸분석

#### 1) 개념

일자리창출 및 소멸이란 각각 사업장<sup>5)</sup>의 확장·생성 및 사업장의 축소·소멸에 의해 발생한 고용의 변동분을 의미하는데, 일자리 창출 및 소멸은 두 시점사이에서 정의된다. 창출된 일자리 총수(gross job creation)란 두 시점에서 확장한 사업장들의 고용확대분과 신규 사업장의 창업에 의해 발생한 고용의 증가분의 총합을 말한다. 같은 논리로 두 시점 사이에 소멸된 일자리 총수(gross job destruction)란 두 시점 간에 사업장들의 고용 축소 혹은 사업장의 소멸에 의해 감소한 총고용인수를 말한다(신동균외, 1999). 한편 창출된 일자리와 소멸된 일자리의 합은 일자리(혹은 고용)의 순창출(net job creation)을 의미한다. 일자리 창출과 소멸은 경제, 산업, 정책 등 다양한 요인들의 복합적인 결과에 의해서 나타나며 자원 재배분 과정에서 영향을 미치게 된다. 산업이나 경제적 변화로 인하여 자원의 재배분의 필요성이 제기되고 이로 인해 노동, 자본 등의 생산 요소의 재분배가 동시에 일어나 창조적 파괴 및 학습의 과정을 경험하게 된다.

일자리 창출과 소멸을 분석하기 위한 과정을 설명하면 다음과 같다. 생성(birth)사업체는 t시점에 처음으로 생성되는 사업체로 이전 시점에서 단순히 사업주 변경이나 주소 이전 등의 이유로 새로운 사업체로 등록하는 경우는 제외된다. 소멸(death)사업체는 t-1 시점에서 존재하였으나 t기에 폐업한 사업체 혹은 3분기 이상 고용보험 적용 근로자수가 0인 사업체를 말하며, 확장(expansion) 사업체는 이전 시점보다 고용수준(employment level)이 증가한 사업체, 축소(contraction) 사업체는 이전 시점보다 고용수준이 감소한 사업체를 말한다.

일자리창출과 소멸을 계산하기 위해서는 사업장단위의 고용량을 추적할 수 있어야 하는데, 총 분석기간이 T기인 경우 일자리 순창출률은  $\frac{1}{T} \sum_{t=1}^{T-1} (C_t - D_t)$  을 한 사업체의 t와 t-1 기간의 순고용증가로 다음과 같은 식으로 계산할 수 있다.

5) 사업장이란 공장, 점포 등 재화와 용역을 생산하는 경제단위

일자리 순창출률(고용증가율) =

한편 한 사업체를 라고 정의하고 사업체가 속한 부문을 라고 한다면 이 사업체가 속한 부문의 평균 일자리 창출률과 소멸률은 각각 다음과 같이 계산된다.

평균 일자리 창출률 =

평균 일자리 소멸률 =

여기서 T는 총 분석기간,  $E_t$ 는 (t)기에 있어서의 총고용인수, e는 사업장, S+는 고용 확대 혹은 신규창업한 사업장의 집합, 반대로 S-는 고용축소 혹은 소멸된 사업장의 집합을 나타낸다.

## 2) 분석결과

### (1) 사업장 규모별 분석

일자리창출 정책과 직접적으로 관련되는 수치는 같은 기간동안 창출된 혹은 소멸된 일자리의 총수보다 각 규모별 사업장 그룹들이 차지하는 비율이라고 볼 수 있다. 2003년 한 해 동안 전북지역의 일자리 총창출을 사업장규모별로 보면, 다음의 <표 III-16>과 같다. 2003년도 3/4분기까지 30~99인 규모의 사업장의 총창출 및 총소멸 비율이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 같은 기간동안 순창출은 소규모 사업장 즉, 5인 미만의 사업장에서 높게 나타나고 있으나 순창출의 비중은 30~99인 규모의 사업장에서 높게 나타나고 있다. 2003년도에는 전체적으로 100인이상 규모의 사업장 순창출은 감소추세를 나타내고 있는데, 이는 대규모 사업장에서의 고용감소를 의미한다.

<표 III-16> 사업장규모별 일자리 창출 및 소멸

단위: 개, %

	2003. 1/4						2003. 2/4					
	전국			전북			전국			전북		
	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출
전 체	372654(5.2)	284291(4.0)	88363(1.2)	10397(5.9)	7997(4.5)	2400(1.4)	296727(4.1)	247710(3.4)	49016(0.7)	7578(4.3)	6509(3.7)	1069(0.6)
5인미만	95101(7.8)	55165(4.5)	39936(3.3)	3765(8.8)	1955(4.6)	1810(4.2)	73282(6.9)	51355(4.8)	21927(2.1)	2150(6.2)	1621(4.6)	529(1.5)
5~9	64076(8.8)	43481(6.0)	20595(2.8)	1934(9.1)	1344(6.3)	590(2.8)	51917(7.1)	39549(5.4)	12368(1.7)	1634(7.2)	1174(5.2)	460(2.0)
10~29	78136(6.9)	63467(5.6)	14669(1.3)	2276(7.4)	2085(6.8)	191(0.6)	64964(5.6)	55947(4.8)	9017(0.8)	1718(5.2)	1490(4.5)	228(0.7)
30~99	58437(14.7)	52719(13.3)	5718(1.6)	1565(17.0)	1458(14.2)	107(2.8)	49957(12.3)	45408(11.2)	4549(1.2)	1283(11.8)	996(8.9)	287(2.9)
100~299	35348(6.9)	34970(6.9)	378(0.1)	662(4.8)	869(6.5)	-207(-1.7)	29700(5.6)	29657(5.7)	43(-0.1)	541(3.8)	989(7.0)	-448(-3.2)
300~999	21634(5.7)	19530(5.1)	2104(0.6)	181(3.1)	185(2.8)	-4(0.4)	15733(4.0)	14768(3.8)	965(0.2)	131(2.0)	85(1.4)	46(0.6)
1000인이상	19922(1.8)	14955(1.4)	4967(0.5)	14(0.1)	101(0.9)	-87(-0.8)	11173(1.0)	11026(0.9)	147(0.1)	121(1.1)	154(1.3)	-33(-0.3)
	2003. 3/4						2003. 4/4					
	전국			전북			전국			전북		
	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출
전 체	296815(4.1)	259733(3.6)	37082(0.5)	7963(4.5)	7117(4.0)	846(0.5)	326838(4.6)	295131(4.1)	31707(0.4)	8921(4.8)	8748(5.0)	-427(-0.2)
5인미만	78250(7.6)	60274(5.8)	17977(1.7)	2646(7.7)	2031(5.9)	615(1.8)	83338(8.1)	68486(6.7)	14852(1.4)	2355(7.1)	2572(7.8)	-217(-0.7)
5~9	50971(7.1)	40151(5.6)	10820(1.5)	1453(6.4)	1202(5.3)	251(1.1)	54410(7.6)	45046(6.3)	9364(1.3)	1567(6.9)	1211(5.4)	356(1.6)
10~29	62927(5.4)	56347(4.8)	6580(0.6)	1717(5.1)	1531(4.6)	186(0.6)	74190(6.4)	66420(5.7)	7770(0.7)	1939(5.8)	2039(6.1)	-100(-0.3)
30~99	44795(11.0)	46729(11.4)	-1934(-0.4)	1371(12.9)	1072(9.7)	299(3.1)	53804(4.5)	49746(4.2)	4058(0.3)	1183(3.6)	1489(4.6)	-300(-0.9)
100~299	28796(5.6)	30143(5.8)	-1347(-0.2)	591(4.5)	893(6.2)	-302(-1.7)	30701(2.9)	31611(3.0)	-910(-0.1)	772(2.8)	1032(3.7)	-200(-0.9)
300~999	15961(4.0)	14875(3.8)	1086(0.3)	123(1.9)	151(2.4)	-28(-0.5)	17167(2.2)	17277(2.2)	-110(0.0)	285(3.1)	217(1.7)	168(1.3)
1000인이상	15115(1.3)	11215(0.9)	3900(0.3)	62(0.5)	237(2.1)	-175(-1.5)	13228(1.1)	16545(1.4)	-3317(-0.3)	120(1.1)	188(1.7)	-68(-0.6)

자료: 중앙고용정보원, 고용동향분석 DB

주: ( )안은 각 규모별 사업장 차지 비율

<그림 III-6> 전북지역 사업장 규모별  
일자리 순창출

<그림 III-7> 전북지역 사업장 규모별  
일자리 총창출

2003년도 전북지역의 일자리창출과 소멸분석에서 발견한 결과는 다음과 같다. 첫째, 일자리의 총창출은 5인 미만의 소규모 사업장에서 높게 나타난다. 이는 순일자리 창출하에서도 규모가 작을수록 크게 일어나 소규모 사업장들의 역동성을 나타내고 있다. 둘째,

일자리 총창출 비중은 10인이상 29인이하의 사업장에서 높게 나타나는데, 실질적인 총고용에서 차지하는 비중이 높음을 나타낸다. 셋째, 순일자리 창출면에서 대규모사업장은 일자리를 소멸시켰는데, 이는 고용감소와 같이 나타난다.

## (2) 산업별 분석

전국에 비해 비교적 규모가 큰 농림어업부문은 일자리 소멸률이 전국에 비해 비교적 높게 나타나고 있어 지속적 산업의 축소를 나타내고 있다.

<표 III-17> 산업별 일자리 창출 및 소멸

단위: 개, %

	2003. 1/4						2003. 2/4					
	전국			전북			전국			전북		
	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출
전 체	372,654(5.2)	284,287(4.0)	88,367(1.2)	10,337(5.9)	7,997(4.5)	2,400(1.4)	236,727(4.1)	247,710(3.4)	49,016(0.7)	7,578(4.3)	6,509(3.7)	1,069(0.6)
농림어업	1,789(9.1)	850(4.3)	939(4.8)	196(16.9)	43(3.7)	153(13.2)	1,297(6.5)	1,028(5.2)	269(1.3)	136(12.1)	71(6.3)	65(5.8)
광업	72(0.4)	30(0.2)	42(0.3)	0(0.0)	1(0.2)	-1(-0.2)	44(0.3)	67(0.4)	-23(-0.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
제조업	112,717(4.3)	97,361(3.7)	15,356(0.6)	2,450(4.0)	2,635(4.3)	-185(-0.3)	92,955(3.5)	86,850(3.3)	6,105(0.2)	2,186(3.6)	2,181(3.6)	5(0.0)
건설업	41,708(7.3)	35,410(6.2)	6,298(1.1)	1,894(8.3)	1,363(6.0)	531(2.3)	36,658(6.5)	30,182(5.3)	6,476(1.1)	1,353(6.0)	1,028(4.5)	325(1.4)
도소매 숙박업	58,764(10.5)	47,558(8.9)	11,206(1.6)	1,301(11.8)	969(9.5)	332(2.3)	50,394(9.0)	41,711(7.8)	8,683(1.2)	1,025(8.9)	787(6.8)	238(2.1)
사업,개인, 공공서비스 및기타	131,107(31.3)	81,326(17.5)	49,781(13.8)	3,878(39.8)	2,117(20.6)	1,761(19.3)	94,167(19.2)	65,125(12.5)	29,042(6.7)	2,190(19.6)	1,481(13.8)	709(5.7)
전기,운수, 정보통신, 금융	25,805(6.9)	21,301(4.7)	4,504(2.1)	648(6.7)	830(7.5)	-182(-0.8)	20,583(5.0)	22,274(5.1)	-1,691(0.1)	652(8.4)	938(8.9)	-286(-0.5)
	2003. 1/4						2003. 2/4					
	전국			전북			전국			전북		
	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출	총창출	총소멸	순창출
전 체	296,815(4.1)	259,733(3.6)	37,082(0.5)	7,963(4.5)	7,117(4.0)	846(0.5)	326,838(4.6)	235,131(4.1)	31,707(0.4)	8,321(4.8)	8,321(4.8)	-427(-0.2)
농림어업	911(6.3)	612(4.2)	299(2.1)	151(13.3)	15(1.3)	136(12.0)	1,042(5.1)	1,789(8.8)	-747(-3.7)	81(6.9)	187(15.9)	-108(-9.0)
광업	47(0.3)	48(0.3)	-1(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	591(3.6)	599(3.7)	-8(0.1)	37(7.3)	37(7.3)	9(1.8)
제조업	95,374(3.6)	86,519(3.3)	8,855(0.3)	2,501(4.1)	2,152(3.5)	349(0.6)	110,308(4.2)	92,291(3.5)	18,012(0.7)	2,386(3.9)	2,386(3.9)	19(0.0)
건설업	33,965(6.0)	33,417(5.9)	548(0.1)	1,236(5.3)	1,456(6.3)	-220(-1.0)	43,134(7.7)	38,704(6.9)	4,430(0.8)	1,818(8.3)	1,818(8.3)	65(0.3)
도소매 숙박업	50,706(9.2)	46,239(9.0)	4,467(0.2)	1,030(10.0)	950(8.7)	80(1.3)	52,326(11.1)	46,084(9.5)	6,242(1.6)	1,163(17.8)	1,163(17.8)	103(6.5)
사업,개인, 공공서비스 및기타	93,775(18.9)	71,260(14.4)	22,515(4.6)	2,472(16.3)	1,798(11.9)	674(4.4)	95,882(19.7)	85,881(19.9)	10,001(0.2)	2,025(20.9)	2,025(20.9)	-334(-4.5)
전기,운수, 정보통신, 금융	21,182(5.6)	20,951(4.5)	231(1.1)	542(6.1)	731(6.3)	-189(-0.2)	21,273(5.4)	25,570(5.9)	-4,297(-0.4)	782(6.7)	782(6.7)	48(-0.4)

자료: 중앙고용정보원, 고용동향분석 DB

주: ( )안은 각 규모별 사업장 차지 비율

제조업의 경우에 있어서는 일자리 소멸이 창출보다 높게 나타나고 있으며, 일자리 순창출에도 기여하지 못하고 있는 것으로 보인다. 규모가 비교적 작은 건설업의 경우에는 창출률과 소멸률이 높아 총 일자리 창출과 소멸에의 영향정도는 큰 것으로 보인다. 2003

년 한해 순개념의 일자리 창출에의 기여도가 높은 산업부문은 서비스업 중에서도 사업, 개인 공공서비스 및 기타업으로 나타나고 있다.

## 제 2 절 전북 청년실업 현황

### 1. 분석의 범위 및 대상

본 연구에서는 일자리 창출사업의 범위를 청년층(15~29세) 실업해소를 위한 것을 전제로 하고 있기 때문에, 우선 청년실업 현황분석을 위하여 그 범위와 대상을 명확히 할 필요가 있다. 청년실업 분석의 공간적 범위는 전북지역이며, 그 대상은 전북지역 실업계 고교와 교육인적자원부에서 지정하는 대학교, 전문대학, 교육대학 등을 포함하는 20개 고등교육기관으로 한정하고 있다. 이들 대상의 분석기간은 자료의 한계상 실업계 고교의 경우 1992년도부터 2003년도까지이며, 고등교육기관은 한국교육개발원과 교육인적자원부가 2004년 4월부터 5월까지 공동으로 진행한 2003년도 8월 졸업자와 2004년도 2월 졸업자에 한정시키고 있다.

### 2. 분석결과

#### 1) 실업계 고등학교

2003년도 현재 전북지역 실업계 고등학교는 65개로 총 23,390명의 학생을 보유하고 있다. 조사시점인 1992도와 비교하여 보면 학교수와 학급수는 별 차이를 보이고 있지 않으나, 학생수는 약 37%인 13,497명이 감소된 것으로 나타나고 있다. 그 중 농업계열 학생수는 51.0%, 공업계열은 14.8%, 상업계열은 45.8%가 각각 감소한 것으로 나타나고 있다<표 III-18>.

2003년도 현재 전북도내 65개의 실업계 고교에서 배출한 졸업생은 총 8,022명으로 이 중 상업계열 졸업생이 전체의 58.9%를 차지한다. 실업계고교 졸업생의 평균 실업률은 다음의 <그림 III-8>에서 보듯이 2003년도 기준 62.17%에 달하고 있다. 외환위기직후인

1999년도 이후 공업계열 졸업생의 실업률은 큰 폭으로 증가한데 반해, 상업계열 졸업생의 실업률은 그나마 낮은 비율로 증가하고 있다.

<표 III-18> 전북 실업계고교 현황

단위: 개, 명

	농업계열			공업계열			상업계열			가사실업계열			계		
	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수
1992	9	108	3,335	8	211	9,919	46	501	23,613	-	-	-	63	820	36,887
1993	7	88	2,412	16	254	11,531	53	565	25,150	-	-	-	76	907	39,093
1994	7	87	2,313	17	293	13,202	53	611	26,041	-	-	-	77	991	41,556
1995	7	82	2,266	17	309	14,211	53	592	26,215	-	-	-	77	983	42,692
1996	7	76	2,220	17	304	14,409	53	589	25,532	-	-	-	77	969	42,161
1997	7	73	2,227	17	302	14,295	53	588	25,201	-	-	-	77	963	41,723
1998	7	73	2,260	17	304	13,823	53	586	23,933	-	-	-	77	963	40,016
1999	7	75	2,300	17	307	14,282	54	579	22,096	-	-	-	78	961	38,678
2000	7	76	2,208	17	306	11,547	54	549	18,636	-	-	-	69	931	32,391
2001	7	76	1,930	17	301	9,867	51	551	17,019	1	2	58	67	930	28,874
2002	7	75	1,712	17	300	9,001	51	520	14,438	4	11	301	67	906	25,452
2003	7	75	1,632	17	299	8,444	48	503	12,800	4	19	514	65	896	23,390

자료: 전라북도 교육청 내부자료

자료: 전라북도 교육청 내부자료

<그림 III-8> 전북 실업계고교 졸업생 실업률

## 2) 고등교육기관

전북지역 고등교육기관에 포함되는 학교수는 전문대학 11개, 대학교 9개로 이들 기관에서 배출된 2003. 8 및 2004. 2월 졸업자는 총 22,720명이다. 전국 16개 광역자치단체와 비교한 결과 전문대학 실업률은 서울, 경기 다음이며 대학교의 경우는 광주다음으로 실업률이 높게 나타나고 있다.

<표 III-19> 2004년 고등교육기관 졸업자 개황

단위: 개, 명, %

	학교수		전문대학		대학교	
	전문대학	대학교	졸업자	실업률	졸업자	실업률
서울	12	41	16,349	34.07	71,372	42.08
부산	11	12	21,604	16.75	25,965	40.68
대구	7	4	14,832	15.27	8,495	43.04
인천	5	4	10,255	26.81	5,261	41.04
광주	7	7	10,114	20.47	10,670	54.09
대전	5	7	9,368	23.51	12,447	45.47
울산	2	1	2,886	24.55	2,889	38.86
경기	34	28	58,973	29.23	31,035	39.94
강원	11	9	8,086	27.62	11,314	49.91
충북	6	9	7,887	13.30	12,246	46.82
충남	8	15	9,044	13.93	19,150	33.60
전북	11	9	8,458	28.07	14,262	53.81
전남	11	10	11,297	19.83	7,256	53.24
경북	18	16	19,614	17.99	21,955	43.20
경남	11	4	14,176	13.13	10,544	47.98
제주	3	2	3,943	18.85	2,197	50.87

자료: 한국교육개발원·교육인적자원부 내부자료

주: 졸업자: 2003년 8월 졸업자 및 2004년도 2월 졸업자

실업률:  $100 - [\text{취업자수} / (\text{졸업자수} - \text{입대자수} - \text{진학자수}) * 100]$

취업자: 정규직+비정규직+자영업

진학자: 국내진학자+국외진학자

### (1) 전공별 실업률

전공별 실업률을 7대 계열별로 살펴보면, 전문대학의 경우 전국적으로 보면, 인문계열이 14.3%로 가장 높게 나타나고 있다. 전북지역의 경우 전문대학의 전공별 실업을 볼 때, 사회계열과 예체능계열 졸업자의 실업률이 전국평균을 크게 상회하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그 중 예체능계열의 실업률은 전국에서도 가장 높은 것으로 나타난다. 또한 자연계열 졸업자를 제외한 전문대학 졸업자의 진학률은 전국적으로 높게 나타나고

있는데, 실업률이 높은 계열일수록 진학률이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

전북지역 대학교의 경우 전국수준과 비슷하게 공학계열과 사회계열 전공자가 다수로 배출되고 있으며, 실업률을 보면 의약계열을 제외한 모든 계열에서 전국평균을 크게 상회하고 있다. 전공별 실업률이 가장 높은 계열은 사범계열(60.0%), 사회계열(59.9%), 공학계열(57.1%) 순이며, 진학률이 높은 분야는 인문계열(14.6%), 예체능계열(12.8%)순으로 제시되고 있다<표 III-20>.

<표 III-20> 전공 7대 계열별 실업률

단위: 명, %

	공학계열			사범계열			사회계열			예체능계열			의약계열			인문계열			자연계열		
	졸업자	진학	실업률	졸업자	진학	실업률	졸업자	진학	실업률	졸업자	진학	실업률	졸업자	진학	실업률	졸업자	진학	실업률	졸업자	진학	실업률
서울	5,060	31.	9.5	188	18.	12.8	3,943	29.7	7.9	2,900	37.	8.7	1,108	36.	3.2	1,987	39.	13.6	1,163	43.	7.1
부산	7,333	10.	13.8	675	10.	3.4	6,016	20.7	7.5	3,988	19.	9.4	249	11.	1.2	1,816	28.	18.8	1,527	14.	12.6
대구	4,733	11.	4.0	124	17.	5.6	3,660	11.6	2.6	2,435	14.	5.4	2,010	25.	0.6	367	25.	4.9	1,503	20.	5.3
인천	4,508	22.	5.1	125	7.	1.6	2,530	30.6	2.4	1,294	38.	6.5	481	24.	1.7	674	24.	9.2	643	25.	4.2
광주	3,875	18.	5.1	178	19.	1.7	2,553	15.8	3.9	1,131	17.	5.1	1,503	32.	2.1	154	16.	5.2	720	29.	4.0
대전	2,792	21.	16.9	215	7.	4.2	2,551	19.0	11.8	1,354	23.	10.0	1,260	27.	7.0	477	30.	13.8	719	40.	7.6
울산	921	25.	5.2	15	20.	0.0	649	27.2	2.3	412	15.	5.6	457	23.	2.2	153	24.	16.3	279	30.	1.4
경기	22,070	27.	4.1	600	15.	4.3	12,772	26.5	4.7	11,218	33.	5.3	3,623	30.	1.1	3,654	31.	9.7	5,036	31.	4.3
강원	2,583	27.	7.7	144	17.	2.8	2,017	23.4	6.2	932	30.	12.1	976	34.	2.6	387	35.	23.5	1,047	27.	7.6
충북	2,471	13.	17.6	160	9.	3.8	1,968	12.4	11.7	1,694	12.	12.2	555	15.	4.3	512	12.	24.8	527	19.	16.1
충남	2,492	15.	7.9	323	10.	6.5	2,716	13.2	12.6	1,274	10.	9.1	387	8.	3.9	772	20.	31.6	1,080	17.	7.3
전북	2,754	24.	5.5	81	21.	2.5	1,737	21.9	9.8	1,608	38.	12.9	1,277	34.	2.7	228	35.	8.8	773	23.	3.4
전남	3,502	23.	5.5	163	17.	1.8	3,137	19.9	7.2	2,062	10.	4.6	1,652	21.	1.8	30	33.	16.7	751	21.	8.1
경북	5,610	17.	4.0	91	21.	3.3	5,170	16.6	3.8	3,896	17.	5.3	2,363	25.	1.7	792	16.	12.6	1,692	16.	2.9
경남	5,213	10.	4.6	277	4.	4.3	3,613	12.1	8.9	2,069	16.	5.6	1,266	21.	0.4	695	10.	9.1	1,043	16.	2.7
제주	646	16.	1.9	73	15.	1.4	1,229	19.5	2.7	573	10.	7.3	490	22.	0.8	569	27.	9.1	363	15.	2.8
전문대학	76,563	19.	7.4	3,432	14.	3.8	56,261	20.0	6.6	38,840	21.	7.8	19,657	24.	2.3	13,267	25.	14.3	18,866	24.	6.1
서울	15,631	9.	35.5	3,962	5.	46.6	20,331	5.0	45.5	7,173	23.	47.1	3,151	3.	10.7	12,144	11.	44.8	8,980	16.	47.8
부산	7,452	15.	38.6	702	11.	54.8	6,599	7.6	45.0	2,387	14.	34.0	1,420	2.	13.7	4,223	16.	43.0	3,182	18.	48.2
대구	1,705	10.	33.1	449	2.	39.2	2,067	3.0	52.8	777	12.	38.4	972	4.	13.2	1,197	11.	55.2	1,328	13.	55.9
인천	2,314	9.	33.0	259	4.	52.7	1,082	3.2	51.9	74	13.	39.3	136	1.	3.7	587	11.	50.7	809	11.	43.7
광주	2,841	8.	55.6	604	3.	60.5	2,323	3.1	61.3	978	14.	42.7	844	1.	9.0	1,460	14.	59.0	1,620	14.	66.0
대전	2,729	15.	45.9	795	3.	38.3	3,429	4.3	50.1	1,071	13.	36.6	496	1.	5.1	1,992	10.	48.2	1,935	15.	52.2
울산	1,239	12.	40.4	-	5.	-	553	4.5	43.7	239	15.	29.4	34	3.	3.6	379	15.	34.8	445	15.	38.7
경기	8,898	10.	36.8	508	6.	30.0	7,493	3.4	44.0	4,582	11.	37.9	476	1.	11.8	5,678	10.	43.7	3,400	14.	41.1
강원	2,257	17.	52.9	510	8.	50.7	3,161	10.5	53.0	656	17.	41.3	1,098	5.	16.5	1,218	16.	55.2	2,414	23.	58.7
충북	2,714	10.	48.8	2,234	-	35.5	2,869	3.8	53.1	987	17.	36.5	426	0.	16.8	1,262	12.	55.7	1,754	14.	54.8
충남	4,901	17.	35.0	959	4.	31.3	4,495	6.4	38.2	2,372	21.	26.5	742	0.	9.3	2,839	12.	36.0	2,842	17.	34.8
전북	3,990	5.	57.1	978	7.	60.0	3,688	2.4	59.9	1,308	12.	40.6	951	5.	9.9	1,496	14.	61.0	1,851	7.	55.6
전남	2,719	7.	53.5	344	7.	49.5	1,484	6.2	60.2	476	16.	36.8	309	4.	14.9	590	14.	58.3	1,334	9.	57.7
경북	6,186	9.	34.3	1,275	0.	52.6	6,087	2.7	48.8	2,081	11.	39.7	714	-	15.5	2,731	11.	49.8	2,881	9.	49.1
경남	3,058	10.	44.8	952	3.	58.8	2,703	5.8	52.0	380	11.	21.1	440	2.	6.7	1,090	14.	52.4	1,921	14.	54.1
제주	513	6.	62.1	137	1.	68.4	712	4.3	48.1	164	9.	43.0	49	11.	-	226	6.	58.3	396	12.	40.3
대학교	69,147	10.	44.2	14,668	4.	45.6	69,076	4.8	50.5	25,705	14.	36.9	12,258	3.	10.0	39,112	12.	50.4	37,092	14.	49.9

주: 진학률 = 진학자 수/졸업자수\*100



## (2) 전공 일치도

전공일치도가 가장 높은 계열은 전문대학(92.6%)과 대학교(96.5%) 모두 의약계열인 것으로 나타났다. 전북지역 전문대학의 경우 전공 일치도는 전국평균(70.8%)에 비해 비교적 높은 74.5%로 나타나고 있으며, 사범계열과 의약계열 및 인문계열은 높은 전공일치도를 보이고 있다.

<표 III-21> 전공 7대 계열별 전공일치도

단위: %

	공학계열		사범계열		사회계열		예체능계열		의약계열		인문계열		자연계열	
	취업률	전공취업률	취업률	전공취업률	취업률	전공취업률	취업률	전공취업률	취업률	전공취업률	취업률	전공취업률	취업률	전공취업률
서울	68.7	73.9	81.1	29.3	70.3	67.2	62.7	64.8	63.3	98.2	60.5	30.6	56.7	53.8
부산	89.6	71.1	89.6	94.7	79.3	65.0	80.4	74.2	89.0	97.7	71.9	52.5	85.8	61.6
대구	88.5	58.8	82.9	53.6	88.4	59.8	85.2	71.5	74.7	90.2	75.0	36.8	79.5	53.7
인천	77.3	73.8	92.6	88.5	69.4	72.0	61.7	67.1	75.1	98.9	76.0	35.7	74.8	65.8
광주	81.8	81.6	80.6	64.5	84.2	69.1	82.7	81.8	67.5	89.1	83.2	76.5	70.8	64.7
대전	78.6	67.6	92.7	97.4	81.0	63.3	76.9	83.6	72.5	91.6	69.3	63.5	59.5	59.7
울산	74.3	76.2	80.0	83.3	72.8	67.4	85.0	69.2	76.7	97.1	75.8	37.1	69.4	58.1
경기	72.2	68.8	85.0	85.2	73.5	71.6	66.3	75.1	69.2	94.4	68.6	51.2	68.6	65.1
강원	72.8	60.9	82.1	93.9	76.6	68.6	69.9	85.7	65.4	95.3	64.7	38.0	72.8	68.2
총북	86.5	75.0	90.3	100.0	87.6	66.2	87.9	72.5	84.9	89.8	87.1	50.9	80.6	57.0
총남	85.0	73.5	89.7	94.5	86.8	58.9	89.9	84.1	91.1	84.0	79.4	22.1	82.7	76.3
전북	75.9	70.6	78.5	90.3	78.1	60.8	61.1	75.9	65.9	95.0	64.6	67.7	77.0	61.4
전남	76.1	61.5	82.4	95.4	80.1	42.8	89.2	80.2	78.3	84.7	66.7	50.0	78.5	60.9
경북	82.7	61.0	78.4	89.9	83.4	63.9	82.8	77.4	75.0	88.4	83.1	29.6	83.4	65.2
경남	89.5	68.7	95.5	69.8	87.9	69.2	83.1	78.1	79.0	99.3	89.8	37.5	84.0	65.7
제주	83.3	83.6	84.7	91.8	80.5	65.4	89.4	81.9	77.8	88.0	72.8	58.3	84.1	80.1
전문대학	80.2	70.4	85.4	82.6	80.0	64.5	78.4	76.4	75.3	92.6	74.3	46.1	75.5	63.6
서울	64.5	83.6	53.4	80.9	54.5	66.8	52.9	83.7	89.3	99.5	55.2	42.0	52.2	59.5
부산	61.4	79.8	45.2	89.5	55.0	58.8	66.0	82.2	86.3	96.8	57.0	45.3	51.8	54.2
대구	66.9	90.2	60.8	92.6	47.2	63.7	61.6	88.1	86.8	93.4	44.8	53.4	44.1	55.6
인천	67.0	85.1	47.3	98.2	48.1	67.9	60.7	85.3	96.3	100.0	49.3	59.9	56.3	68.5
광주	44.4	64.4	39.5	91.3	38.7	47.1	57.3	81.5	91.0	95.2	41.0	49.4	34.0	51.7
대전	54.1	78.0	61.7	91.0	49.9	61.7	63.4	86.0	94.9	98.8	51.8	47.1	47.8	67.9
울산	59.6	75.5	-	-	56.3	39.1	70.6	87.8	96.4	100.0	65.2	45.1	61.3	66.7
경기	63.2	76.8	70.0	77.9	56.0	62.2	62.1	82.2	88.2	93.8	56.3	46.6	58.9	61.0
강원	47.1	71.6	49.3	86.3	47.0	55.0	58.7	77.1	83.5	97.1	44.8	34.2	41.3	52.4
총북	51.2	74.9	64.5	84.0	46.9	47.8	63.5	61.8	83.2	91.9	44.3	37.9	45.2	51.8
총남	65.0	75.0	68.7	94.6	61.8	64.0	73.5	85.5	90.7	93.6	64.0	57.7	65.2	67.1
전북	42.9	72.8	40.0	81.0	40.1	52.3	59.4	84.9	90.1	98.4	39.0	44.6	44.4	57.5
전남	46.5	70.3	50.5	80.5	39.8	50.4	63.2	77.1	85.1	99.2	41.7	37.1	42.3	54.3
경북	65.7	77.2	47.4	87.6	51.2	55.2	60.3	83.7	84.5	97.3	50.2	49.4	50.9	54.1
경남	55.2	71.7	41.2	83.3	48.0	63.8	78.9	91.7	93.3	88.5	47.6	52.2	45.9	63.2
제주	37.9	72.7	31.6	83.7	51.9	58.3	57.0	69.1	100.0	100.0	41.7	51.8	59.7	49.5
대학교	55.8	76.2	51.4	86.8	49.5	57.1	63.1	81.7	90.0	96.5	49.6	47.1	50.1	58.4

대학교의 전공 일치도는 전국평균(72.0%)에 다소 떨어지는 70.2%를 기록하고 있으며, 특히 공학계열 사범계열, 사회계열의 전공 일치도는 전국평균에 비해 매우 저조하게 나타나고 있다. 전북지역 전문대학 전공별 취업률이 높은 분야는 전기(96.8%), 조경(96.0%), 응용공학(93.3%), 기계(87.7%), 중국어(86.3%) 순으로 공학계열 비중이 높게 나타나고 있으며, 대학교는 치의학(99.0%), 의학(98.7%), 의료공학(92.3), 간호학(89.2%), 한의학(88.8%)순으로 의약계열이 상위권을 차지하고 있다<표 III-21>.

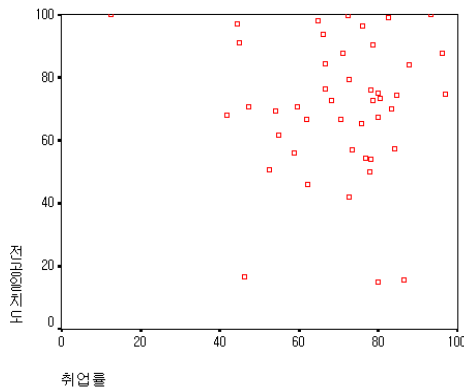
취업률이 높은 상위 10개 전공별 전공일치도를 보면, 대학교의 전공일치도가 전문대학의 경우보다 높게 나타나고 있다<표 III-22>. 그러나 전체적으로 보면, 전문대학의 경우 취업률과 전공일치도가 대학교에 비해 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다<그림 III-9, 10>.

<표 III-22> 취업률이 높은 전공소분류 상위 10위

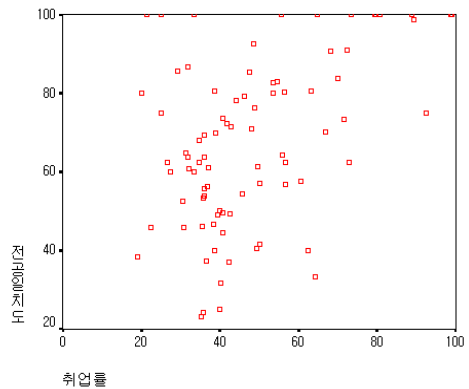
단위: %

전문대학			대학교		
전공분류	취업률	전공일치도	전공분류	취업률	전공일치도
전 기	96.84	74.51	치 의 학	99.03	100.00
조 경	96.00	87.50	의 학	98.73	100.00
응용공학	93.33	100.00	의료공학	92.31	75.00
기 계	87.76	83.91	간 호 학	89.27	98.73
중 국 어	86.36	15.79	한 의 학	88.89	100.00
자 동 차	84.55	74.19	약 학	80.60	100.00
관 광	83.99	57.19	재 활 학	79.59	100.00
건축·설비	83.33	70.00	동물·수의학	79.31	100.00
광학·에너지	82.44	99.07	유아교육학	73.33	100.00
건 설	80.36	73.33	사진·만화	72.73	62.50

주: 전북지역 교육기관 전공소분류 전문대학 46개, 대학교 91개



<그림 III-9> 전문대학 46개 전공별 취업률 및 전공일치도



<그림 III-10> 대학교 91개 전공별 취업률 및 전공일치도

### (3) 진출 직업·산업 분야

진출직업분야를 보면, 전체적으로 전문가가 37.0%로 가장 많았으며, 전문대의 경우 사무종사자(23.8%), 전문가(23.7%)순으로, 대학교의 경우 전문가(50.3%), 사무종사자(23.1%)순으로 나타났다. 전북지역의 경우 전문대학과 대학교 모두 의회의원·고위임직원 및 관리자, 전문가로의 진출이 타시도에 비해 비교적 높게 나타나는 반면, 사무종사자로의 진출은 순위별 비교에 있어 전남지역 다음으로 낮게 나타나고 있다.

<표 III-23> 진출직업 분야

단위: %

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	순위
의회의원, 고위임직원및관리자	0.5	0.6	0.6	0.5	1.9	0.6	0.8	0.8	1.6	1.0	0.4	1.4	3.1	1.0	1.4	1.1	3
전문가	30.4	21.8	19.3	25.7	20.6	23.5	30.6	26.4	20.2	26.7	20.0	27.7	26.6	19.6	20.8	17.3	3
기술공및준전문가	16.0	16.5	19.8	14.8	16.6	21.5	14.8	19.4	16.2	16.1	15.4	20.3	18.1	16.5	16.3	21.2	3
사무종사자	32.2	27.3	24.4	31.2	24.0	23.8	19.5	26.1	20.8	21.0	20.5	16.3	14.8	18.9	22.6	17.0	15
서비스종사자	3.9	9.1	7.5	5.0	9.3	10.2	7.5	7.5	20.0	8.4	14.9	10.5	10.8	15.4	9.8	22.4	6
판매종사자	3.9	4.4	6.9	3.4	3.8	5.6	3.6	3.6	5.1	4.5	4.5	4.2	4.2	5.0	3.8	6.7	9
농업임업및어업숙련종사자	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1	0.2	0.2	1.1	0.3	0.3	0.6	0.1	0.1	2
기능원및관련기능종사자	2.9	8.2	7.8	6.2	13.2	5.0	7.4	5.8	4.8	8.7	9.3	8.6	8.7	8.4	10.0	6.8	6
장치,기계조작및조립종사자	7.7	8.6	8.4	9.1	8.1	6.3	12.8	6.2	4.5	8.1	9.9	6.6	5.3	8.9	9.6	2.9	11
단순노무종사자	2.0	3.1	4.5	3.4	2.3	2.0	3.0	2.8	3.3	3.7	3.4	3.0	5.4	4.9	3.6	3.7	11
군인	0.5	0.3	0.8	0.6	0.1	1.3	0.0	1.4	3.3	1.6	0.5	1.2	2.8	0.7	2.1	0.7	7
<b>전문대학 전체합계</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
의회의원, 고위임직원및관리자	0.4	0.5	0.6	0.9	1.4	0.9	2.2	1.1	0.8	0.9	1.1	2.0	1.3	1.6	1.0	2.1	3
전문가	50.2	49.7	60.7	48.1	54.6	50.1	52.9	46.6	47.1	58.5	52.7	53.0	41.0	49.9	45.4	39.0	5
기술공및준전문가	11.8	15.6	13.4	25.8	12.3	14.3	13.4	18.3	19.7	10.7	14.3	13.6	23.6	15.4	17.7	13.4	10
사무종사자	30.2	23.2	18.5	18.3	17.2	23.0	21.2	23.0	20.1	18.7	20.1	16.1	15.3	19.2	22.1	24.5	15
서비스종사자	0.9	2.3	1.7	1.0	2.9	2.3	1.5	2.1	3.4	1.9	2.6	2.6	3.6	2.3	1.8	7.9	5
판매종사자	2.2	2.9	1.9	1.6	2.1	3.4	1.1	2.4	3.2	2.7	2.7	3.7	4.8	3.4	2.5	4.6	3
농업임업및어업숙련종사자	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.6	0.6	0.2	0.2	0.2	0.5	1.7	5
기능원및관련기능종사자	0.4	1.3	0.5	0.5	2.0	1.3	2.2	0.9	0.9	1.3	1.8	3.0	3.2	1.2	2.1	2.3	2
장치,기계조작및조립종사자	0.9	2.2	0.8	1.1	1.6	1.5	3.2	1.9	1.2	2.3	2.0	2.9	3.4	2.8	3.1	1.6	4
단순노무종사자	0.3	0.6	0.5	0.1	0.6	1.6	0.4	0.9	0.6	0.6	0.8	1.2	1.0	1.8	0.5	1.0	3
군인	2.6	1.5	1.4	2.5	5.3	1.7	1.9	2.7	2.9	1.7	1.4	1.7	2.6	2.1	3.2	1.8	10
<b>대학교 전체합계</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

진출산업분야를 보면, 전체적으로 제조업이 20.5%로 가장 많았으며, 전문대의 경우 제조업(20.4%), 보건 및 사회복지사업(12.4%), 기타 공공수리 및 개인서비스업(10.9%), 사업서비스업(9.8%), 건설업(7.7%)순으로 나타났다. 대학교의 경우 제조업(20.5%), 교육서비스업(19.3%), 사업서비스업(11.2%), 보건 및 사회복지사업(10.3%), 건설업(6.0%)순으로 제

시되고 있다. 이 자료에 대한 시도별 분석결과, 전북지역의 경우 두드러진 현상중의 하나는 전문대학과 대학교 모두 기타공공수리 및 개인서비스업중에 시도별 순위 1위를 기록하고 있다는 점이다. 또한 1차산업부문 및 3차산업 중 부동산 및 임대업부문으로의 졸업생 진출이 타시도에 비해 활발하게 일어나고 있는 것으로 나타나고 있다. 반면 제조업부문으로의 진출 학생은 비교적 낮은 것으로 나타났다.

<표 III-24> 진출산업 분야

단위: %

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	순위
농업및임업	0.0	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.0	0.2	0.6	0.6	1.2	0.8	0.8	1.1	0.2	0.4	2
어업	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	3
광업	0.1	0.3	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.4	0.0	8
제조업	21.8	25.3	25.4	29.1	13.9	12.4	36.4	21.0	7.7	21.4	24.1	14.8	9.0	19.2	25.9	2.4	12
전기가스및수도사업	1.9	2.2	1.7	1.9	3.0	1.4	1.1	1.7	1.6	0.8	0.7	0.8	1.1	1.3	1.8	1.7	14
건설업	8.3	8.7	7.3	5.3	13.2	7.3	5.4	7.5	7.5	11.2	5.4	7.7	9.5	6.4	6.0	4.7	6
도매및소매업	6.2	8.0	11.3	5.4	9.4	6.7	6.8	7.0	5.4	5.0	4.8	5.2	4.2	6.3	5.1	4.5	11
숙박및음식점업	2.7	4.2	5.8	2.4	4.8	4.8	1.6	5.2	13.5	4.8	8.6	4.5	4.6	7.4	5.2	15.7	11
운수업	3.2	4.0	1.4	6.2	2.2	3.0	1.8	2.3	2.6	1.9	2.7	2.1	1.6	2.4	2.0	4.8	11
통신업	3.1	2.3	3.4	5.9	4.7	3.2	0.9	3.1	3.6	3.9	2.4	2.5	1.6	2.1	2.1	2.3	9
금융및보험업	6.5	2.1	2.6	3.1	3.1	2.7	2.3	2.3	2.7	2.5	2.2	3.0	2.5	2.0	1.9	2.5	4
부동산및임대업	1.0	0.3	0.5	0.7	0.2	0.6	0.6	0.6	0.4	0.3	1.2	0.6	0.5	0.3	0.8	0.4	2
사업서비스업	9.0	10.1	7.2	9.0	6.9	9.6	4.0	13.8	7.6	6.3	6.7	9.4	7.3	9.5	8.2	13.2	6
공공행정국방및사회보장행정	3.0	1.8	1.8	2.8	2.9	3.7	1.9	3.3	7.1	4.8	2.7	3.1	8.2	3.4	3.6	4.1	8
교육서비스업	7.7	10.6	5.5	7.5	5.4	8.1	4.4	6.7	7.0	10.9	9.0	6.0	7.5	5.7	8.2	7.6	12
보건및사회복지사업	12.3	7.4	13.1	8.0	15.3	17.7	21.4	9.7	15.4	10.9	7.1	18.9	19.6	15.4	12.8	18.1	2
오락문화및운동관련서비스업	5.4	3.4	3.8	3.2	2.4	3.9	2.3	5.0	5.3	3.3	3.8	3.1	6.8	3.8	3.0	5.3	13
기타공공수리및개인서비스업	7.2	7.9	8.0	8.9	11.7	13.9	8.3	10.0	11.1	10.2	16.7	17.1	13.8	12.8	12.1	11.2	1
가사서비스업	0.3	0.9	0.4	0.1	0.4	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4	0.4	0.1	1.0	0.2	0.4	1.1	12
국제및외국기관	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	2
분류불능산업	0.1	0.0	0.1	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.5	0.1	0.1	0.0	0.3	0.2	0.0	
<b>전문대학 전체합계</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
농업및임업	0.1	0.1	0.3	0.2	0.3	0.3	0.0	0.1	0.8	1.1	0.9	0.5	0.5	0.3	0.7	1.7	4
어업	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	0.5	0.0	0.3	0.7	3
광업	0.1	0.2	0.0	0.4	0.2	0.4	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0	1
제조업	25.2	19.5	25.1	40.7	12.3	15.7	31.4	20.3	10.5	15.4	17.9	12.2	10.9	20.7	24.8	4.4	13
전기가스및수도사업	0.6	0.9	0.5	0.9	1.5	0.5	2.5	0.5	1.8	0.2	0.8	1.0	1.3	0.9	0.9	2.0	5
건설업	4.5	5.2	3.5	6.7	6.9	5.5	6.7	6.1	7.7	7.6	6.0	8.2	7.2	8.4	6.3	7.9	2
도매및소매업	5.1	4.0	3.8	2.7	3.4	4.4	2.2	4.9	4.4	3.2	4.6	4.5	5.3	4.1	3.7	5.1	6
숙박및음식점업	1.1	1.6	1.3	0.6	1.9	2.2	0.9	1.7	3.3	1.7	1.5	1.4	2.2	2.1	1.3	7.4	10
운수업	2.1	4.8	1.2	3.2	1.8	1.7	1.7	2.6	2.2	1.5	1.7	1.6	9.0	1.5	1.7	3.1	13
통신업	1.7	2.7	1.7	1.3	2.5	2.9	0.8	2.0	2.1	2.2	2.9	2.0	2.3	2.5	1.9	1.8	9
금융및보험업	7.7	3.9	4.0	4.6	4.0	4.8	4.5	3.8	4.4	3.0	3.3	3.7	3.0	3.6	4.3	7.2	12
부동산및임대업	0.5	0.4	0.1	0.3	0.3	0.4	0.2	1.0	0.4	0.3	0.5	0.6	0.4	0.4	0.3	0.2	2
사업서비스업	12.0	10.6	6.8	5.6	4.9	12.0	5.8	16.5	10.6	11.0	12.3	9.1	7.2	9.8	8.5	8.8	9
공공행정국방및사회보장행정	5.8	5.1	4.9	4.8	9.7	4.3	5.6	5.6	6.3	3.7	3.7	5.4	6.8	5.3	7.8	7.5	9
교육서비스업	15.1	20.8	21.8	14.6	18.5	21.9	24.8	16.7	16.2	33.0	21.9	19.9	18.6	21.6	20.8	18.9	9
보건및사회복지사업	9.0	11.0	18.4	5.9	20.5	11.2	4.9	5.7	18.8	6.9	8.6	16.8	14.9	8.9	9.5	9.1	3
오락문화및운동관련서비스업	5.3	3.9	2.8	3.3	4.0	4.3	3.4	7.4	6.4	3.7	7.4	5.1	4.7	3.3	4.0	7.0	6
기타공공수리및개인서비스업	2.9	4.4	3.4	3.8	6.3	6.5	3.3	3.8	2.8	4.8	4.6	6.6	4.6	5.7	2.5	6.6	1
가사서비스업	0.1	0.2	0.0	0.1	0.3	0.2	0.1	0.1	0.5	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	8
국제및외국기관	0.3	0.3	0.4	0.2	0.3	0.3	0.7	0.4	0.4	0.2	0.4	0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	14
분류불능산업	0.7	0.1	0.3	0.2	0.4	0.6	0.2	0.6	0.3	0.4	0.4	0.5	0.1	0.4	0.1	0.2	
<b>대학교 전체합계</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

(4) 진출 근무지역

출신학교 소재지별 취업근무지를 나타낸 다음의 <표 III-25>에서 보면, 전북지역출신 졸업자가 전북지역에 취업한 비중이 전문대학의 경우 62.9%를 나타내 비교적 도내취업 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 반면, 대학교의 경우는 전북지역에 소재한 근무지에 다니는 경우는 49.3%로 전문대학 졸업자에 비해 낮게 나타나고 있다.

<표 III-25> 출신학교와 진출근무지 Matrix

단위: %

근무지 학교소재지		강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	울산	인천	전남	전북	제주	충남	충북	해외
전 문 대 학	강원	51.5	14.9	0.1	0.5	0.1	0.1	0.3	0.3	28.5	0.1	1.5	0.2	0.0	0.0	0.6	1.3	0.0
	경기	0.4	40.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	54.3	0.1	3.4	0.1	0.1	0.0	0.3	0.2	0.2
	경남	0.2	8.3	68.4	4.8	0.0	1.3	0.3	48.6	11.6	11.4	0.9	0.9	0.3	0.3	2.2	1.0	0.0
	경북	1.0	6.1	3.4	47.9	0.0	13.8	1.2	2.7	12.2	7.1	1.6	0.2	0.1	0.1	0.7	1.8	0.1
	광주	0.8	5.6	0.4	0.1	84.8	0.0	0.5	0.2	10.7	0.1	0.9	19.9	2.2	0.7	0.4	0.4	0.0
	대구	0.3	1.8	1.5	10.5	0.0	67.0	0.2	0.8	3.4	0.8	0.2	0.1	0.0	0.1	0.3	0.1	0.0
	대전	0.4	5.1	0.2	0.4	0.2	0.0	61.8	0.2	12.7	0.2	0.6	0.2	0.7	0.2	11.8	4.7	0.7
	부산	0.0	1.0	8.3	0.5	0.0	0.2	0.0	85.6	2.4	1.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1
	서울	0.2	11.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	86.3	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.1
	울산	0.0	1.7	2.4	1.5	0.0	0.2	0.8	13.7	1.9	76.8	0.1	0.1	0.0	0.1	0.4	0.2	0.1
	인천	0.1	16.6	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	26.3	0.0	55.8	0.1	0.1	0.0	0.4	0.1	0.0
	전남	0.2	10.4	2.1	0.2	12.5	0.2	0.6	1.1	14.8	0.4	1.1	51.0	3.0	0.1	0.7	1.6	0.0
	전북	0.2	8.1	0.1	0.3	0.4	0.1	1.5	0.1	18.3	0.1	1.5	0.4	62.9	0.1	4.9	0.7	0.0
	제주	0.4	1.8	0.5	0.2	0.1	0.1	0.2	0.8	6.7	0.1	0.6	0.1	0.3	88.0	0.1	0.0	0.0
	충남	0.3	22.2	0.2	0.4	0.0	0.1	3.7	0.2	29.2	0.2	2.7	0.1	0.3	0.1	38.4	1.8	0.0
	충북	3.6	11.3	0.2	0.5	0.1	0.1	1.7	0.1	19.2	0.1	0.7	0.1	0.5	0.0	3.3	58.3	0.2
대 학 교	강원	37.6	14.9	0.3	0.7	0.2	0.3	0.4	0.9	40.3	0.3	2.3	0.1	0.2	0.1	0.5	0.6	0.4
	경기	0.5	36.8	0.5	0.5	0.2	0.1	0.3	0.2	52.9	0.2	5.1	0.3	0.2	0.1	1.0	0.5	0.8
	경남	0.5	4.3	62.4	1.7	0.4	1.4	0.3	12.3	12.9	1.9	0.6	0.3	0.1	0.2	0.4	0.2	0.4
	경북	1.2	6.3	4.3	28.1	0.5	32.7	0.6	4.0	14.8	3.8	1.0	0.2	0.1	0.2	1.1	0.7	0.5
	광주	2.0	6.2	0.7	0.6	55.3	0.2	0.6	0.4	16.3	0.3	1.5	12.7	1.6	0.2	0.5	0.3	0.4
	대구	0.4	3.7	3.5	14.8	0.2	58.7	0.6	1.3	11.8	1.6	0.6	0.1	0.0	0.1	0.5	0.6	1.3
	대전	0.9	9.6	0.7	1.4	0.3	0.5	52.5	0.4	20.3	0.3	1.8	0.3	0.2	0.1	6.9	3.5	0.4
	부산	0.2	2.7	8.0	1.7	0.1	0.8	0.3	71.5	9.4	2.7	0.4	0.1	0.1	0.2	0.4	0.1	1.3
	서울	0.7	14.3	0.6	0.8	0.3	0.2	0.4	0.5	77.3	0.3	2.0	0.5	0.2	0.1	0.9	0.4	0.5
	울산	1.2	1.7	2.6	3.2	0.0	0.6	0.9	3.6	17.3	53.5	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.7
	인천	0.4	15.0	0.2	0.6	0.2	0.1	0.2	0.1	32.9	0.4	47.2	0.5	0.4	0.0	0.5	0.6	0.7
	전남	0.8	6.6	2.2	0.6	16.9	0.4	0.6	3.1	15.2	0.3	1.8	48.1	1.3	0.3	0.9	0.4	0.4
	전북	0.7	9.6	1.1	0.7	2.1	0.2	1.5	1.0	24.4	0.3	2.4	2.8	49.3	0.1	2.6	0.9	0.3
	제주	0.4	3.3	0.6	1.0	0.2	0.0	0.5	1.2	17.3	0.2	0.0	0.5	0.2	74.0	0.0	0.0	0.4
	충남	0.9	18.3	0.6	0.9	0.2	0.2	7.7	0.5	42.7	0.3	2.8	0.6	0.5	0.0	21.6	1.6	0.5
	충북	2.3	22.1	0.7	1.2	0.3	0.4	2.5	0.3	35.6	0.4	2.6	0.3	0.2	0.0	2.4	28.4	0.3

전북지역의 교육기관에서 이수한 졸업생의 계열별 근무지를 보면, 전문대학의 경우 사범계열 졸업자의 서울을 비롯한 수도권지역으로의 진출이 타 계열에 비해 비교적 높게 나타나고 있는 반면, 공학계열 졸업자의 도내 기업체 흡수율이 높게 나타나고 있는 것을 볼 수 있다. 대학교의 경우에는 의학계열과 공학계열 전공자의 타시도 진출이 높게 나타나고 있으며, 사범계열 졸업자는 타 계열에 비해 상대적으로 전북지역에 근무하는 경우가 높게 나타나고 있어 전문대학과는 대조되는 양상을 보이고 있다.

한해 배출되는 대학교 졸업생에 대한 전북지역 기업체 흡수율을 보면, 전문대학의 경우 공학계열과 자연계열 흡수율이 각각 72.5%, 71.9%로 높게 나타나고 있다. 반면 대학교의 경우에는 사회계열(54.6%), 예체능계열(52.8%)순으로 나타나 전문대학보다 현저하게 낮은 것으로 분석되고 있다.

< 표 III-26 > 전북지역 전공별 진출 근무지역

단위: 명, %

전공계열		근무지																
		강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	울산	인천	전남	전북	충남	충북	제주	해외
전문 대학	공학계열	4 (0.2)	169 (8.8)	9 (0.5)	3 (0.2)	16 (0.8)	6 (0.3)	39 (2.0)	5 (0.3)	170 (8.8)	4 (0.2)	27 (1.4)	13 (0.7)	1,395 (72.5)	57 (3.0)	6 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.1)
	사범계열	0 (0.0)	3 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (32.3)	0 (0.0)	2 (3.2)	0 (0.0)	28 (45.2)	8 (12.9)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
	사회계열	1 (0.1)	74 (6.1)	3 (0.2)	1 (0.1)	1 (0.1)	1 (0.1)	17 (1.4)	0 (0.0)	187 (15.5)	2 (0.2)	12 (1.0)	10 (0.8)	816 (67.5)	76 (6.3)	6 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.1)
	예체능계열	0 (0.0)	36 (4.3)	0 (0.0)	4 (0.5)	2 (0.2)	0 (0.0)	11 (1.3)	2 (0.2)	219 (26.4)	2 (0.2)	14 (1.7)	4 (0.5)	513 (61.8)	19 (2.3)	4 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	의학계열	10 (1.2)	131 (16.0)	2 (0.2)	0 (0.0)	8 (1.0)	3 (0.4)	33 (4.0)	0 (0.0)	121 (14.8)	3 (0.4)	18 (2.2)	4 (0.5)	430 (52.5)	50 (6.1)	6 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
	인문계열	0 (0.0)	8 (6.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	25 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	92 (69.2)	3 (2.3)	2 (1.5)	1 (0.8)	0 (0.0)
	자연계열	0 (0.0)	61 (10.9)	0 (0.0)	2 (0.4)	4 (0.7)	1 (0.2)	7 (1.2)	1 (0.2)	66 (11.7)	0 (0.0)	6 (1.1)	1 (0.2)	404 (71.9)	8 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)
대학 교	공학계열	11 (0.7)	244 (15.8)	27 (1.7)	17 (1.1)	1 (0.1)	26 (1.7)	29 (1.9)	376 (24.4)	7 (0.5)	26 (1.7)	48 (3.1)	634 (41.1)	50 (0.1)	14 (3.2)	2 (0.9)	5 (0.3)	
	사범계열	3 (0.9)	30 (8.5)	8 (2.3)	1 (0.3)	11 (3.1)	0 (0.0)	5 (1.4)	5 (1.4)	41 (11.6)	2 (0.6)	7 (2.0)	19 (5.4)	206 (58.5)	10 (0.0)	4 (2.8)	0 (1.1)	0 (0.0)
	사회계열	13 (1.0)	113 (8.3)	3 (0.2)	6 (0.4)	19 (1.4)	0 (0.0)	24 (1.8)	8 (0.6)	326 (23.9)	0 (0.0)	37 (2.7)	30 (2.2)	743 (54.6)	26 (0.2)	6 (1.9)	3 (0.4)	5 (0.4)
	예체능계열	6 (1.0)	33 (5.2)	4 (0.6)	5 (0.8)	10 (1.6)	1 (0.2)	8 (1.3)	5 (0.8)	170 (26.9)	1 (0.2)	16 (2.5)	14 (2.2)	333 (52.8)	12 (0.1)	12 (1.9)	0 (1.9)	1 (0.2)
	의학계열	5 (0.7)	82 (11.0)	16 (2.2)	6 (0.8)	39 (5.2)	7 (0.9)	26 (3.5)	16 (2.2)	211 (28.4)	2 (0.3)	22 (3.0)	22 (3.0)	255 (34.3)	27 (0.3)	4 (3.6)	2 (0.5)	2 (0.3)
	인문계열	3 (0.6)	43 (8.8)	0 (0.0)	2 (0.4)	5 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	123 (25.1)	3 (0.6)	13 (2.6)	14 (2.9)	271 (55.2)	5 (0.0)	2 (1.0)	0 (0.4)	6 (1.2)
	자연계열	2 (0.3)	69 (9.4)	3 (0.4)	1 (0.1)	10 (1.4)	0 (0.0)	8 (1.1)	2 (0.3)	223 (30.5)	0 (0.0)	18 (2.5)	6 (0.8)	357 (48.8)	27 (0.1)	5 (3.7)	1 (0.7)	0 (0.0)

# 제 IV 장

## 설문조사 및 분석

- 제 1 절 조사의 목적과 개요
- 제 2 절 설문조사 및 분석결과
- 제 3 절 요약 및 문제점





## 제 IV 장 일자리창출 설문조사 및 분석

### 제 1 절 조사의 목적과 개요

#### 1. 조사의 목적

본 설문조사 실시의 목적은 크게 청년층 실업의 원인을 규명, 전북지역 노동인력 및 노동수요를 조사하고 노동수급전망을 예측하여 일자리 창출방향을 마련하는데 있다. 이를 위하여 본 연구의 조사는 전북지역의 노동공급의 주 대상인 대학생과 노동수요를 담당하고 있는 기업체, 이 둘의 직접적 연계 고리를 형성하고 있는 취업자를 대상으로 하고 있다. 이들 세 집단에 대한 조사의 목적은 각각 다음과 같다.

첫째, 전북지역 노동시장의 노동력공급의 주 대상인 대학생들의 전북 기업에 대한 인식과 그들의 타시도로의 진출 가능성을 조사함으로써 청년층 실업 및 인구 유출의 원인을 규명하고자 한다.

둘째, 청년층 취업자를 설문대상으로 한 이유는 전북지역 취업자의 취업경로와 현 직장에서의 요인별 만족도 조사를 통해 이직사유를 알아봄으로써 향후 청년층 일자리 안정 정책방향에 대한 대안을 제시하고자 함이다.

셋째, 전북지역 노동수요를 예측하고자 기업체를 대상으로 하였으며, 이들 기업의 애로와 기업이 전북 청년을 수용할 수 없는 원인을 규명하고자 한다.

#### 2. 조사의 개요

본 조사 중 대학생 조사는 2004년 6월 7일부터 6월 17까지 약 10일간 전북에 소재하고 있는 21개 대학의 대학생 401명을 표본으로 선정하여 서면조사와 면접조사를 병행 실시하였다. 취업자 조사는 20세 이상 39세 미만 취업자 197명을 무작위 선정하여 서면조사와 면접조사를 병행 실시하였으며, 기업체 조사는 도내 기업체 701곳을 선정하여 인력관리 담당자와 전화면접 후 서면설문지를 우편 발송하였다.

본 조사의 분석 프로그램으로는 SPSS win 11.5 통계패키지를 활용하였다.

## 제 2 절 설문조사 및 분석결과

### 1. 대학생

#### 1) 표본의 특성

##### (1) 인구학적 특성

전북지역 8개 지역에 소재하고 있는 21개 대학(기능대학 제외)의 대학생을 대학교 재학생수와 비례추출하여 총 401명을 표본으로 선정하였다. 대학별로 보면 4년제 대학이 전체 표본의 71.0%, 2~3년제 전문대학이 23.0%를 점유하고 있다. 성별은 비중은 남성과 여성이 각각 51.3%와 48.7%를 차지하고 있다. 학년별로 보았을 때 졸업을 앞둔 취업준비대상자인 3~4학년이 4년제 대학의 경우 88.0%를 차지하고 있으며, 2~3년제 전문대학의 경우 2~3학년이 취업준비대상자에 포함되는데 이들 비중은 97.8%이다.

<표 IV-1> 표본현황

단위: 명, %

		성별 구분		학년별 구분				합계
		남성	여성	1학년	2학년	3학년	4학년	
유 호	4년제대학	149	135	12	22	131	119	284(71.0)
	2-3년제대학	43	49	2	45	45	-	92(23.0)
	공업대학	7	5	7	5	-	-	12(3.0)
	교육대학	3	5	-	1	7	-	8(2.0)
	기타(석사과정)	3	1	-	-	-	-	4(1.0)
합 계		205	195	21	73	183	119	400(100.0)

성 별교차 Pearson Chi-Square df 3, Sig .625

학년별교차 Pearson Chi-Square df 21, Sig .000

##### (2) 전과경험

대학교 재학생 중 전과를 경험한 학생은 전체 396명 중 26명으로 4년제 대학교 재학생이 69.6%를 차지하고 있는데, 이들이 전과를 하는 주된 이유로는 ‘전공이 적성에 안맞아’가 전체 응답자의 50.0%를 차지하고 있다. 그 다음은 ‘전공분야의 취업문이 좁아서’와 ‘새로운 공부를 하고 싶어’에 응답한 대학생이 각각 전체의 19.2%로 동일한 비율을 차지

하고 있다. 대학생들이 초기에 전공을 선택한 후 사회적 변화와 개인적인 능력, 적성 등을 고려하여 전공을 하는 이유의 대부분은 적성문제와 취업문제가 복합적으로 연계되어 있는 것으로 나타났다. 이는 취업 문제를 해결하기 위해 전공을 선택하여야 하고 전공을 중심으로 능력과 기회를 확대하기 위해서 무엇보다도 적성에 대한 관심을 집중시켜야 한다는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 학년초부터 대학생들의 적성이나 취업 관련교육 프로그램 운영으로 직업인식에 대한 학습이 선행되어야 할 것이다.

<표 IV-2> 전과경험 이유

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)
유 효	전공이 적성에 안맞아	13	3.2	50.0
	전공분야의 취업문이 좁아	5	1.2	19.2
	자기개발위해	3	.7	11.5
	새로운 공부하고 싶어	5	1.2	19.2
	소 계	26	6.5	100.0
시스템결측		375	93.5	
합 계		401	100.0	

### (3) 직장체험 경험

직장체험경험이 있는 대학교 재학생은 349명으로 전체응답자의 87.0%를 차지하고 있는데, 이들 응답자의 68.2%가 생활비, 학비 또는 용돈을 벌기위한 목적을 지니고 있었다. 직장체험경험이 있다고 응답한 응답자 349명중 13.2%는 재학중 취업경험을 쌓기 위한 목적으로 직장체험활동을 한다고 응답하였는데, 성별 교차분석결과 남성과 여성응답자가 각각 21명, 25명이었다. 학년별 교차분석결과 취업경험을 쌓기 위한 직장체험활동 응답자는 주로 3~4학년에 밀집되어 있었다.

이러한 분석 결과는 대학생들이 대부분 직장 체험에 대한 긍정적인 견해를 가지고 있으며 동시에 적극적으로 직장 체험의 기회를 확대하고자 하는 의도를 확인할 수 있다. 저학년(1~2학년) 대학생들의 경우 취업 경험보다는 학비, 생활비 등 경제적 수단으로 직장체험활동을 한다는 의견이 많았으나 고학년(3~4학년)의 경우는 취업을 위한 경험축적 기회로 활용하는 경향이 있음을 확인할 수 있다. 고학년의 이러한 응답은 결과적으로 직장 체험활동을 취업을 위한 일련의 과정으로 해석할 수 있는데, 대학 취업지원센터나

관련기관에서 학년별 선택 프로그램과 현장중심 프로그램 등을 다각화하여 취업과 연계 될 수 있도록 운영해야 할 필요성을 나타낸다.

<표 IV-3> 직장체험 경험

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 효	생활비를 벌려고	45	11.2	12.9	12.9
	학비를 벌려고	26	6.5	7.4	20.3
	용돈이 필요해서	167	41.6	47.9	68.2
	부모로부터 독립하고 싶어서	16	4.0	4.6	72.8
	여가시간 활용을 위해	35	8.7	10.0	82.8
	취업경험을 쌓기 위해	46	11.5	13.2	96.0
	주위의 권유로	4	1.0	1.1	97.1
	기타	10	2.5	2.9	100.0
	소계	349	87.0	100.0	
시스템결측		52	13.0		
합 계		401	100.0		

## 2) 진 로

### (1) 진로방향

현재 재학중인 학교 졸업 후 전체응답자의 80.5%를 차지하는 353명의 학생들이 취업, 취업준비, 창업 등에 그들의 진로방향을 정하고 있었다. 취업을 희망하는 대학생은 학년에 상관없이 고루 분포되어 있었으나 취업준비를 희망하는 학생은 3~4학년에 집중되어 있다. 한 가지 특이한 점은 개인사업 및 창업을 희망하는 응답자는 남성의 비율이 여성 응답자를 크게 상회하고 있는 것으로 나타났다.

취업을 희망한다는 응답을 한 자들은 그 이유로 ‘돈을 일찍 벌고 싶어서’를 가장 많이 들고 있으며(130명), ‘현 학력수준으로 취업이 가능하기 때문’이라는 응답과 ‘사회경험을 일찍 하기 위해서’라고 응답한 응답자는 각각 96명, 89명이다.

‘돈을 일찍 벌고 싶어서’의 응답이 주를 이루고 있는 조사결과는 현 대학교 재학생들의 생활상을 단적으로 표현해 주고 있는데, 이는 경제수단을 획득함으로써 안정적인 사회생활과 문화, 여가생활 등 다양한 부문을 향유하고자 하는 것으로 나아가 해석할 수 있다. 따라서 대학생들의 취업선택시 고려사항 우선순위는 임금이 될 가능성이 높다. 이

러한 기준이 설정될 경우 중소기업보다 비교적 신분보장이 안정적인 공무원, 대기업, 공공기관 등을 선호하게 되어 상대적으로 중소기업의 일자리 부족현상이 발생하게 될 가능성이 높다. 따라서 대학교에서 눈높이 조정에 초점을 둔 진학 및 취업 교양프로그램이 마련되어야 할 것이다.

<표 IV-4> 예상 진로

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 형	취업	247	61.6	61.9	61.9
	취업준비	59	14.7	14.8	76.7
	개인사업,창업	47	4.2	4.3	81.0
	진학,유학,편입학	65	16.2	16.3	97.3
	기타	11	2.7	2.7	100.0
	소계	399	99.5	100.0	
시스템결측		2	0.5		
합 계		401	100.0		

<표 IV-5> 취업희망 이유

단위: 명

		성별 구분		학년별 구분				합계
		남성	여성	1학년	2학년	3학년	4학년	
유 형	희망직업 또는 직장이 현 학력수준으로 충분하기 때문	39	57	4	20	39	33	96
	사회경험 일찍하기위해	51	38	1	17	52	19	89
	돈을 일찍 벌고 싶어서	70	60	3	24	61	42	130
	학비마련이 어려워서	3	0	0	1	2	0	3
	가족 부양을 위해	14	2	1	1	5	9	16
	부모님등 주변의 권유로	6	5	1	1	6	3	11
	기타	4	12	1	1	7	7	16
합 계		187	174	11	65	172	149	361

성 별교차 Pearson Chi-Square df 6, Sig .002

학력별교차 Pearson Chi-Square df 36, Sig .086

이외에도 진학, 유학, 편입학 등 학업을 계속하고자 하는 학생도 65명이나 되는데, 이들 중 여성응답자가 37명으로 남성응답자보다 9명이 더 많지만 성별구분은 통계적으로 유의하지는 않다. 학업을 계속하고자 하는 응답자는 1~2학년에 21명이 분포되어있으며, 3학년에 31명, 4학년에 13명이 있다.

학업을 계속하고자 하는 학생들의 주된 이유는 '더 나은 직업을 얻기 위해'서 진학,

유학, 편입학 등을 희망한다고 하였으며(47.1%), ‘새로운 공부를 하고 싶다’는 응답과 ‘전공이 적성에 맞지 않는다’는 응답도 나타나고 있다.

<표 IV-6> 학업희망 이유

단위: 명

		성별 구분		학년별 구분				합계
		남성	여성	1학년	2학년	3학년	4학년	
구 호	전공이 적성에 안맞아	7	4	0	1	8	2	11
	인지도높은 학교에 가고자	4	4	0	5	2	1	8
	취업시까지 시간벌기 위해	0	5	0	1	1	3	5
	더 나은 직업을 얻기 위해	24	25	2	9	25	13	49
	새로운 공부 하기위해	15	11	4	6	10	6	26
	기타	1	4	0	1	4	0	5
합 계		51	53	6	23	50	25	104

성 별 : Pearson Chi-Square df 5, Sig .145

학력별: Pearson Chi-Square df 30, Sig .134

## (2) 취업준비

취업준비를 하고 있는지의 여부를 묻는 문항에 응답한 응답자 395명 중 취업준비를 하고 있다는 응답이 184명으로 응답자의 46.5%를 차지하고 있는데, 남성의 비율이 여성보다 높고, 학년별 교차분석결과 1학년이 2.1%, 2학년이 13.5%, 3학년이 41.3%, 4학년이 42.9%를 각각 차지하고 있다. 취업준비를 하고 있는 대학생 대비 취업준비를 하고 있지 않는 응답자의 비율을 학년별로 보면, 1학년이 71.4%, 2학년이 65.7%, 3학년이 59.3%, 4학년이 34.7%로 고학년으로 진급할수록 취업준비를 하지 않고 있다는 응답자의 비율은 줄어들고 있다<표 IV-7>.

취업준비를 하고 있다는 응답자의 취업준비시기를 알아보기 위한 문항에서 전북지역 대학교 재학생들은 주로 2학년과 3학년 1학기부터 취업준비를 하고 있는 것으로 나타난다<표 IV-8>.

<표 IV-7> 취업준비

단위: 명

		성별 구분		학년별 구분				합계
		남성	여성	1학년	2학년	3학년	4학년	
구 호	취업준비를 하고있음	106	78	4	25	76	79	184
	취업준비를 하고있지 않음	96	115	10	48	111	42	211
합 계		202	193	14	73	187	121	395

성 별 : Pearson Chi-Square df 0, Sig .016

학력별: Pearson Chi-Square df 7, Sig .000

<표 IV-8> 취업준비시기

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 호	1학년	36	8.8	17.9	17.9
	2학년	57	14.2	28.4	46.3
	3학년 1학기	57	14.2	28.4	74.6
	3학년 2학기	17	4.2	8.5	83.1
	4학년 1학기	32	8.0	15.9	99.0
	4학년 2학기	2	.5	1.0	100.0
	소계	201	50.1	100.0	
	시스템결측	200	49.9		
합 계		401	100.0		

(3) 구직정보 취득경로

대학교 재학생의 주된 구직정보 취득경로를 알아보기 위하여 순위별 복수응답을 허용한 결과 1순위는 ‘PC통신 및 인터넷(31.1%)’, 2순위는 ‘신문,TV등 언론매체(19.4%)’, 3순위는 ‘친구나 선후배(16.4%)’를 통한다는 결과가 나왔다. 반면에 ‘현장실습 및 인턴쉽 프로그램’, ‘직업 및 취업박람회’, ‘공공취업알선기관’ 등 정부에서 주도적으로 시행하고 있는 취업촉진 프로그램 등은 이들에게 큰 도움을 주지 못하고 있는 것으로 제시되고 있다<표 IV-9>. 구직정보 취득경로는 대학생들이 취업정보를 취득하기 위해 용이하게 접근할 수 있는 인터넷 활용도와 의존도를 의미한다. 상대적으로 취업 박람회나 공공기관에서 주관하는 취업정보에의 접근도나 이용도가 낮다는 응답은 공공기관이 취업정보를 전달하는데 있어 현행의 접근방법에 의미하는 바가 크다.

<표 IV-9> 취업을 위한 구직정보 취득경로

단위: 명, %

		1순위	2순위	3순위				
		1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	
유 호	학교(교수,취업정보실등)	51(22.4)	33(14.9)	34(15.9)	PC통신, 인터넷	71(31.1)	42(18.9)	34(15.9)
	신문,TV등언론매체	24(10.5)	43(19.4)	23(10.7)	회사에 직접 연락	2(0.9)	6(2.7)	8(3.7)
	생활정보지	9(3.9)	13(5.9)	14(6.5)	직업및취업박람회	1(0.4)	3(1.4)	17(7.9)
	부모, 친척	16(7.0)	12(5.4)	17(7.9)	학원	4(1.8)	6(2.7)	12(5.6)
	친구, 선후배	43(18.9)	41(18.5)	35(16.4)	현장실습, 인턴쉽	4(1.8)	7(3.2)	8(3.7)
	공공취업알선기관	2(0.9)	14(6.3)	8(3.7)	기타	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)
	사설취업알선기관	1(0.4)	2(0.9)	3(1.4)				
	합 계	228(100.0)	222(100.0)	214(100.0)				

전북지역 대학생이 주로 찾는 인터넷 채용사이트를 묻는 항목에 응답한 학생은 다음의 <표 IV-10>과 같다. 취업을 위한 정보취득 사이트는 사설 온라인 채용업체에서 운영하는 사이트가 높은 것으로 나타났다. 대학생들은 사설업체에서 제공하는 정보를 신뢰하고 있다는 것을 말한다. 취업관련 사설업체는 실시간 취업정보를 제공하고 있으며 다양한 콘텐츠를 개발하여 취업에 필요한 정보나 지식을 습득, 학습하게 하는 포털 서비스를 제공하고 있다는 점에서 의존도나 방문률이 높은 것으로 풀이된다.

<표 IV-10> 취업을 위한 구직정보 취득사이트

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 호	사설 온라인 채용업체	74	18.5	33.3	33.3
	노동부 고용안정 정보망(work-net)	48	12.0	21.6	55.0
	신문사 취업관련 채용사이트	46	11.5	20.7	75.7
	기타	54	13.5	24.3	100.0
	소계	222	55.4	100.0	
시스템결측		179	44.6		
합 계		401	100.0		

### 3) 취업선호도

#### (1) 취업희망 요소

대학생이 취업을 하기 위하여 업체를 선택할 때 최우선적으로 고려하는 사항에 관한 복수응답을 허용한 문항은 <표 IV-11>와 같이 순위에 상관없이 ‘연봉수준’을 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 반면 ‘근무지역’이나 ‘회사규모’ 등은 업체 선택시 다른 요소보다 낮은 비율을 점하고 있다. 이러한 결과는 대학생들이 취업의 목적을 경제적 가치 획득에 두고 있다는 선행 설문분석 결과와 일치된다.

<표 IV-11> 업체선택시 우선순위

단위: 명, %

		1순위	2순위			1순위	2순위
유 호	연봉수준	166(41.6)	127(33.0)	회사발전전망	53(13.2)	68(17.7)	
	복지혜택	36(9.0)	81(21.0)	근무지역	10(2.5)	27(7.0)	
	직무적합성	105(26.2)	53(13.8)	기타	7(1.7)	6(1.6)	
	회사규모,인지도	22(5.5)	23(6.0)				
	합 계	399(100.0)	385(100.0)				



### (2) 취업희망 기업규모

전북소재 대학교 재학생들이 취업하기를 희망하는 기업규모를 묻는 항목에 응답한 학생 397명중 92명이 '1,000인 이상'의 대기업취업을 희망한 반면, '30인이상 100인 미만'의 중소기업체에 취업을 희망하는 학생도 88명으로 21.9%를 차지하고 있다. 전체 응답자의 37.8%가 100인 미만의 규모를 가진 기업체취업을 희망하고 있다.

<표 IV-12> 취업희망 기업규모

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분률(%)	누적백분률(%)
희 망 구 도	30인미만	62	15.5	15.6	15.6
	30인이상 100인미만	88	21.9	22.2	37.8
	100인이상 300인미만	67	16.7	16.9	54.7
	300인이상 500인미만	52	13.0	13.1	67.8
	500인이상 1,000인미만	36	9.0	9.1	76.8
	1000이상	92	22.9	23.2	100.0
	소계	397	99.0	100.0	
시스템결측		4	1.0		
합 계		401	100.0		

### (3) 희망연봉 및 근무시간

자신의 능력에 비추어 적절한 희망연봉을 묻는 문항에 총 395명이 응답하였는데, '2,500만원 이상'을 희망하는 응답자가 가장 많았으며(25.8%), '1,800만원이상~2,000만원 미만'을 적절한 연봉수준이라고 생각하는 응답자가 20.8%로 그 다음을 점유하고 있다.

<표 IV-13> 희망 연봉수준

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분률(%)	누적백분률(%)
희 망 구 도	1,000만원미만	9	2.2	2.3	2.3
	1,000만원이상 1,500만원미만	34	8.5	8.6	10.9
	1,500만원이상 1,800만원미만	62	15.5	15.7	26.6
	1,800만원이상 2,000만원미만	82	20.4	20.8	47.3
	2,000만원이상 2,300만원미만	66	16.5	16.7	64.1
	2,300만원이상 2,500만원미만	40	10.0	10.1	74.2
	2,500만원이상	102	25.4	25.8	100.0
	소계	395	98.5	100.0	
시스템결측		6	1.5		
합 계		401	100.0		

한편 향후 취업한 직장의 평일 월평균 근무시간으로는 ‘7시간이상 8시간이하’를 희망하는 응답자가 254명으로 전체응답자의 63.3%를 차지하고 있다<표 IV-14>.

<표 IV-14> 희망 근무시간

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
구 분	4시간 이하	4	1.0	1.0	1.0
	5시간이상 6시간이하	21	5.2	5.3	6.3
	7시간이상 8시간이하	254	63.3	64.0	70.3
	9시간이상 10시간이하	109	27.2	27.5	97.7
	11시간이상 12시간이하	7	1.7	1.8	99.5
	13시간 이상	2	0.5	0.5	100.0
	소계	397	99.0	100.0	
시스템결측		4	1.0		
합 계		401	100.0		

#### (4) 희망업종 및 직종

전북도내 대학생이 향후 취업하고 싶은 업종을 묻는 문항에 ‘공무원정부투자기관’에 종사하고 싶다는 학생이 전체응답자 374명 중 122명으로 전체의 30.4%에 달한다. 그 다음으로는 ‘컴퓨터관련서비스업’과 ‘건설업’순으로 나타난다. 전북지역 산업의 10%이상을 점유하고 있는 제조업부문에 취업을 희망하고 있는 학생은 총 48명으로 24.5%를 기록하고 있다<표 IV-15>.

결과에서 나타났듯이 대학생들은 안정적인 직장을 선호하고 있는 것으로 나타났고 있는데 이는 경제위기와 산업위축 등으로 인하여 일반 기업체는 불안정한 상태에 노출될 가능성이 높아 평생직장의 개념보다 임시직장의 개념이 강한 것으로 인식하고 있기 때문이다.

또한 도내 대학생 368명 중 207명이 ‘전문직’을 희망하고 있으며, ‘경영관리직’, ‘일반사무직’등을 선호하고 있는 것으로 나타났다<표 IV-16>. 전문직 선호 경향은 전공의 적성과 능력을 충분하게 발휘하여 직무의 이해도와 성숙도를 향상시킬 수 있다는 믿음이 형성된 것으로 설명할 수 있다.

<표 IV-15> 희망업종

단위: 명, %

		빈도 (명)	백분율 (%)	유효 백분율(%)			빈도 (명)	백분율 (%)	유효 백분율(%)
유 호	농수축산업	3	.7	.8	전기,가스수도업	3	.7	.8	
	광업	2	.5	.5	건설업	42	10.5	11.2	
	제조업	음,식료제조업	2	.5	.5	도,소매업	2	.5	.5
		신발,고무제품제조업	0	0.0	0.0	음식,숙박업	3	.7	.8
		섬유,의류제조업	16	4.0	4.3	운수,창고통신업	1	.2	.3
		석유,화학제조업	0	0.0	0.0	금융,보험,증권	12	3.0	3.2
		전기전자제조업	9	2.2	2.4	공무원,정부투자기관	122	30.4	32.6
		자동차,운송기기제조업	3	.7	.8	무역	18	4.5	4.8
		제약,화학품제조업	4	1.0	1.1	출판,광고	31	7.7	8.3
		기타제조업	14	3.5	3.7	컴퓨터관련서비스업	48	12.0	12.8
	소계(제조업)	48	11.9	12.8	보건,의료서비스업	39	9.7	10.4	
	소 계	374	93.3	100.0					
	시스템결측	27	6.7						
	합 계	401	100.0						

<표 IV-16> 희망직종

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 호	경영,관리직	49	12.2	13.3	13.3
	전문직	207	51.6	56.3	69.6
	기술및준전문직	30	7.5	8.2	77.7
	일반사무직	45	11.2	12.2	89.9
	서비스,판매직	28	7.0	7.6	97.6
	농업및어업근로자	3	.7	.8	98.4
	숙련공,기능공	6	1.5	1.6	100.0
	소계	368	91.8	100.0	
시스템결측	33	8.2			
합 계	401	100.0			

(5) 취업 희망지

도내 대학교 재학생들이 향후 취업하기를 희망하는 지역으로는 ‘수도권, 서울지역’에 전체응답자의 60.1%를 차지하는 241명이 응답하였다. 그 중 여성 응답자 63.5%가 수도권 취업을 희망하는 것으로 나타나 남성응답자의 비율(57.3%)을 상회하고 있는 것으로 나타났다<표 IV-17>. 대학생들은 전북지역보다는 서울이나 수도권지역에 오히려 많은 취업 기회가 보장될 수 있다는 해석을 하고 있는 것으로 풀이된다.

<표 IV-17> 희망지역

단위: 명, %

		빈도(명)			백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
		남	여	계			
유 호	전북지역	42	24	66	16.5	16.5	16.5
	수도권, 서울지역	117	124	241	60.1	60.4	76.9
	기타	9	6	15	3.7	3.8	80.7
	어느곳이든 상관없음	36	41	77	19.2	19.3	100.0
	소계	204	195	399	99.5	100.0	
시스템결측				2	0.5		
합 계				401	100.0		

Pearson Chi-Square df 3, Sig .110

이들이 전북지역이 아닌 타지역을 희망하는 이유로는 ‘전북지역 미래에 대한 비전을 확신할 수 없기 때문’이라는 이유가 가장 많았으며(30.2%), 그 다음 이유가 ‘전라북도에 지원할만한 마땅한 업체가 많지 않기 때문’으로 나타나고 있으며(24.6%), ‘연봉수준 및 근무환경 열악’의 이유를 든 대학생도 상당수 있다. 이러한 결과는 전북소재 대학교 재학생들이 향후 전북지역을 떠날 잠정적 진출자라는 점에 유의해야 할 것이며, 이를 방지할 만한 정책적 대안을 제시하지 않을시 전라북도 청년층의 인구전출현상은 가속화 될 것임을 내포하고 있다. 아울러 적극적으로 전북 지역의 미래 발전 전략이나 비전 등을 대학생들에게 홍보하여 인식을 제고시킬 수 있는 방법을 동시에 고려하여야 할 것이다.

<표 IV-18> 타지역 취업희망 이유

단위: 명, %

		빈도(명)			백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
		남	여	계			
유 호	전북지역에 지원할만한 마땅한 업체가 많지 않아	36	30	66	16.5	24.6	24.6
	전북지역 연봉수준이 낮기 때문	30	22	42	10.5	15.7	40.3
	전북지역 미래에 대한 비전을 확신할 수 없기 때문	37	44	81	20.2	30.2	70.5
	전북지역 근무환경 열악하기때문	17	16	33	8.2	12.3	82.8
	연고가 있는 곳으로 가기 위해	20	12	32	8.0	11.9	94.8
	기타	6	8	14	3.5	5.2	100.0
	소계	136	132	268	66.8	100.0	
시스템결측				133	33.2		
합 계				401	100.0		

Pearson Chi-Square df 5, Sig .623

## (6) 하향취업 의사

도내 대학생들에게 자신의 학력보다 낮은 학력을 요구하는 일자리에 취업할 의향을 묻는 문항에 60.2%가 그렇다는 응답을 하였다. 또한 그들은 비정규직 취업도 기꺼이 원하고 있는 것으로 나타났으나 생산직 취업에는 상당히 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 조사결과 나타나고 있다<표 IV-19>. 대학생은 정규직이나 비정규직의 형태에 구별된 반응을 보이지 않는 등 취업에 적극적인 모습을 보인다. 그러나 생산직 취업에의 기피현상을 보이는 대학생과 기업체에서 실제로 필요한 인력이 부족한 이유는 여기에 있다. 따라서 대학생들을 대상으로 한 눈높이 조정을 실행할 수 있는 프로그램이 필요하다. 또한 생산직에 대한 사회적 인식의 변화나 자긍심을 고취할 수 있는 기업의 노력도 선행되어야 한다.

<표 IV-19> 하향취업 의사여부

단위: 명, %

			빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
낮 학 력	유 효	예	240	59.9	60.2	60.2
		아니오	159	39.7	39.8	100.0
		소계	399	99.5	100.0	
	시스템결측	2	.5			
	합 계	401	100.0			
비정규직 취 업	유 효	예	227	56.6	56.9	56.9
		아니오	172	42.9	43.1	100.0
		소계	399	99.5	100.0	
	시스템결측	2	.5			
	합 계	401	100.0			
생산직 취 업	유 효	예	119	29.7	29.8	29.8
		아니오	280	69.8	70.2	100.0
		소계	399	99.5	100.0	
	시스템결측	2	.5			
	합 계	401	100.0			

## 4) 정부정책

### (1) 유치희망 업종

대학생을 대상으로 향후 청년층 고용확대를 위해 전북지역에 유치하기를 희망하는 기업체의 업종을 묻는, 순위별 복수응답을 허용한 문항에 대한 결과, 1순위 유치희망 업

중으로는 ‘컴퓨터관련서비스업’을, 2순위로는 ‘공무원정부투자기관’을 꼽고 있다. 제조업부문은 순위에 관계없이 업종별 5%내외로 대학생들의 관심대상에서 제외되는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-20> 유치희망 업종

단위: 명, %

		1순위	2순위	3순위				
유 효 제 조 업	농수축산업	13(3.3)	4(1.0)	10(2.7)	전기,가스수도업	2(0.5)	7(1.8)	10(2.7)
	광업	4(1.0)	4(1.0)	3(0.8)	건설업	27(6.8)	35(9.1)	32(8.6)
	음,식료제조업	8(2.0)	5(1.3)	10(2.7)	도,소매업	2(0.5)	7(1.8)	8(2.1)
	신발,고무제품제조업	1(0.3)	2(0.5)	0(0.0)	음식,숙박업	9(2.3)	28(7.3)	23(6.1)
	섬유,의류제조업	17(4.3)	15(3.9)	4(1.1)	운수,창고통신업	3(0.8)	14(3.6)	15(4.0)
	석유,화학제조업	5(1.3)	3(0.8)	7(1.9)	금융,보험,증권	24(6.1)	30(7.8)	31(8.3)
	전기전자제조업	27(6.8)	21(5.5)	16(4.3)	공무원,정부투자기관	75(18.9)	60(15.6)	30(8.0)
	자동차,운송기기제조업	27(6.8)	28(7.3)	14(3.7)	무역	29(7.3)	21(5.5)	24(6.4)
	제약,화학제품제조업	7(1.8)	5(1.3)	10(2.7)	출판,광고	8(2.0)	30(7.8)	15(4.0)
	기타제조업	4(1.0)	7(1.8)	7(1.9)	컴퓨터관련서비스업	81(20.5)	46(12.0)	55(14.7)
	소계(제조업)	96(24.2)	86(22.4)	68(18.2)	보건,의료서비스업	23(5.8)	12(3.1)	50(13.4)
	합 계	401(100.0)	384(100.0)	374(100.0)				

## (2) 청년실업 극복정책

도내 대학교 재학생들에게 지방대생 취업 촉진을 위하여 대학이나 전북지역 공공취업알선기관에서 어떤 행사를 개최해야 하느냐는 문항에도 순위별 응답을 허용하였다. 분석 결과 ‘채용박람회(36.9%)’를 1순위로 꼽고 있으며, 2순위로는 ‘취업촉진프로그램(30.5%)’로 나타나고 있다. 대학생들에게 채용박람회는 기업체 인력담당자와의 면담을 통해 신뢰성있는 기업정보를 취득할 수 있는 만남의 장이라는 인식이 팽배한 것으로 보이며 다양한 콘텐츠를 보유한 취업박람회의 정기적 개최에 노력을 기울여야 할 것이다.

<표 IV-21> 취업촉진 정책

단위: 명, %

		1순위	2순위			
유 효	취업설명회	89(22.5)	81(20.8)	취업촉진프로그램	120(30.3)	119(30.5)
	취업특강	41(10.4)	76(19.5)	기타	0(0.0)	7(1.8)
	채용박람회	146(36.9)	107(27.4)			
합 계		396(100.0)	390(100.0)			

전북지역 청년실업 해결을 위해 가장 시급한 과제를 도내 대학교 대학생 401명에게 순위별 복수의 응답을 허용한 결과 순위에 관계없이 ‘정부의 새로운 일자리 창출노력’에 상당한 비중을 두고 있는 것으로 나타나고 있다. 그 다음으로는 ‘공공직업소개 및 취업정보망확충’과 ‘기업의 고용안정노력’ 등을 들고 있다. 대학생들은 청년실업의 해결을 위해 가장 중요하게 생각하는 것으로 정부의 적극적인 노력과 지원이 이루어져야 한다는 인식을 보이고 있다. 이는 전북 지역의 경제적 여건, 산업 육성, 기업 유치 등의 대형 프로젝트 사업의 진행이 현실적인 측면에서 장기적인 시간과 비용 투입을 요구하기 때문에 정부 차원에서 다양한 프로그램을 개발하고 이에 참여할 수 있는 기회를 확대함으로써 일자리 창출을 기대하고 있는 것으로 풀이된다.

<표 IV-22> 청년실업 해결과제

단위: 명, %

		1순위	2순위
유 호	인턴제 활성화	70(17.6)	48(12.8)
	해외취업촉진정책강화	31(7.8)	34(9.1)
	실직자 재취업촉진 무료직업훈련프로그램	55(13.8)	45(12.0)
	공공직업소개 및 취업정보망확충	74(18.6)	75(20.0)
	정부의 새로운 일자리창출노력	139(34.9)	97(25.9)
	기업의 고용안정 노력	27(6.8)	76(20.3)
	기타	2(0.5)	0(0.0)
	합 계	398(100.0)	375(100.0)

## 2. 취업자

### 1) 표본의 특성

#### (1) 인구학적 특성

취업자 조사를 위하여 현재 전북지역에 소재한 직장에서 근무를 하고 있는 20세 이상 39세미만의 취업자를 단순 무작위 추출하여 총 197명의 표본을 선정하였다. 전체 응답자 197명의 업종 및 직종별 구분을 보면 다음의 <표 IV-23>과 같은데, 업종별 임금구

분에 있어서는 비교적 고른 표본을 추출한 것으로 나타난다. 반면, 직종별 임금구분별 표본추출에 있어서는 ‘서비스판매직’이 많은 응답을 한 것으로 나타났다.

또한 표본으로 선정된 취업자의 일반현황을 보면, 전체응답자의 79.4%가 전주시에 소재해있는 사업장에 재직 중인데, 이들이 재직중인 사업장의 규모는 ‘30인 미만’의 사업체에 있는 응답자가 88명(46.1%), ‘30인이상 100인미만’에 34명(17.8%), ‘100인이상 300인미만’에 22명(11.5%), ‘300인이상 500인미만’에 7명(3.6%), ‘500인이상’에 40명(21.0%)이다.

취업자 197명을 상대로 초임연봉을 묻는 문항에 대한 응답자 총 188명의 평균초임연봉은 ‘1,400만원이상 1,500만원이하’(Std. Deviation 1.61, Variance 2.58)이며, 초임연봉에 있어 직종별 차이는 없는 것으로 나타나고 있으나, 임금근로에 있어 정규직과 비정규직의 초임연봉의 차이는 통계적으로 유의한 수치에 가깝게 나타나고 있다<표 IV-24>.

<표 IV-23> 표본현황

단위: 명, %

	임금별 구분			합 계		임금별 구분			합 계			
	정규직	비정규직	비임금			정규직	비정규직	비임금				
업종	농축산업	1	0	2	3(1.7)	직종	경 영 관리직	8	2	8	18(9.8)	
	전기,가스수도업	1	0	1	2(1.1)							
	건설업	4	3	1	8(4.6)							
	도,소매업	20	3	11	33(18.9)		전문직	23	5	3	31(16.8)	
	음식,숙박업	6	1	3	10(5.7)							
	운수,창고통신업	3	2	1	6(3.4)		기술 및 준전문직	12	0	2	14(7.6)	
	금융,보험,증권	2	4	0	6(3.4)							
	공무원,정부투자기관	18	5	1	24(13.7)		일 반 사무직	12	8	1	21(11.4)	
	출판,광고	3	0	0	3(1.7)							
	컴퓨터관련서비스업	13	3		18(10.3)		서비스, 판매직	46	19	17	82(44.6)	
	보건,의료서비스업	5	5	4	14(8.0)							
	제조업	음식료제조업	4	2	2		9(5.1)	농 어 업 근 로 자	0	0	1	1(0.5)
		신발,고무제품제조업	2	1	2		5(2.9)					
		섬유,의료제조업	1	1	2		4(2.3)					
석유,화학제조업		1	0	0	1(0.6)	숙련공, 기능공	4	0	3	7(3.8)		
전기 전자제조업		5	0	0	5(2.9)							
자동차운송기기제조업		2	1	0	4(2.3)	단 순 노무직	3	5	1	10(5.4)		
제약,화학품제조업		1	1	1	3(1.7)							
기타제조업	10	5	2	17(9.7)								
합 계	102	37	33	175(100.0)	합 계	108	39	36	184(100.0)			

업종 임금별 교차: Pearson Chi-Square df 18, Sig .432

직종 임금별 교차: Pearson Chi-Square df 7, Sig .043



<표 IV-24> 초임연봉

단위: 명

	연 봉	직종별 구분								합 계	임금별 구분			합 계
		경리직	전문직	기술 및 준전문직	일 반 사무직	서비스 판매직	판매 영업	숙련 기능직	단 노무직		정규직	비정규직	비임금	
	1,000미만	3	4	4	6	18	1	3	2	41	17	14	11	42
	1,000이상 1,500미만	3	8	4	5	29	0	0	1	50	36	13	7	56
	1,500이상 1,800미만	2	5	1	2	14	0	1	3	28	19	7	5	31
	1,800이상 2,000미만	4	3	3	5	5	0	3	2	25	21	2	4	27
	2,000이상 2,300미만	5	5	2	1	8	0	0	0	21	14	4	2	20
	2,300이상 2,500미만	1	2	0	1	1	0	0	1	6	4	0	2	6
	2,500이상	0	4	0	1	1	0	0	0	6	4	0	2	6
	합 계	18	31	14	21	76	1	7	9	177	115	40	33	188

초임 직종별 교차: Pearson Chi-Square df 42, Sig .176

초임 임금근로교차: Pearson Chi-Square df 6, Sig .056

또한 취업자의 하루평균 근무시간은 평균 약 10시간정도로(Std. Deviation 1.88, Variance 3.55), '9시간이상 10시간이하'에 해당하는 응답자가 전체응답자의 40.6%를 점하는 것으로 나타난다.

<표 IV-25> 근무시간

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 호	4시간 이하	3	1.5	1.6	1.6
	5시간이상 6시간이하	1	0.5	0.5	2.1
	7시간이상 8시간이하	38	19.3	20.2	22.3
	9시간이상 10시간이하	80	40.6	42.6	64.9
	11시간이상 12시간이하	57	28.9	30.3	95.2
	13시간 이상	9	4.6	4.8	100.0
소계		188	95.4	100.0	
시스템결측		9	4.6		
합 계		197	100.0		

## (2) 직장체험경험

표본으로 선정된 20~39세 미만의 취업자 197명의 현 직장에서의 평균 근무년수는 약 3.7년이다(Std. Deviation 4.24, Variance 17.98). 이들은 현 직장을 가지기 전 15세 이후

부터 일자리 경험을 가진 사람 156명으로 전체의 79.1%를 차지하고 있었으며, 일자리 경험은 평균 4.3회(Std. Deviation 2.752, Variance 7.271)로 그 중 가장 길게 몸담고 있었던 일자리에서의 근무기간은 평균 3년 2개월 정도(Std. Deviation 3.01, Variance 9.06)이다.

<표 IV-26>은 156명의 일자리 경험자가 직장을 그만 둔 이유에 대한 응답결과로 ‘학업’이나 ‘창업, 개인사업을 위해’, 또는 ‘적성에 안맞아’, ‘열악한 근무환경’등에 고루 응답하고 있다.

<표 IV-26> 전 직장그만 둔 이유

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 효	학업 계속하게 되어	29	14.7	18.6	18.6
	전공과 안맞아	1	.5	.6	19.2
	적성에 안맞아	19	9.6	12.2	31.4
	기술,기능 부족으로	1	.5	.6	32.1
	동료,상관과의 불화로	6	3.0	3.8	35.9
	보수, 승진등 불만때문	11	5.6	7.1	42.9
	근무조건,작업환경 열악해	17	8.6	10.9	53.8
	직장,직무 전망 없어	11	5.6	7.1	60.9
	창업,개인사업위해	28	14.2	17.9	78.8
	폐업,해고,사업종료등으로	12	6.1	7.7	86.5
	기타	21	10.7	13.5	100.0
	소계	156	79.2	100.0	
	시스템결측		41	20.8	
합 계		197	100.0		

## 2) 직장 선호도

### (1) 취업시 희망요소

취업자들이 현재 재직중인 직장을 선택할 때 고려한 사항에 중복응답을 허용한 문항에서 <표 IV-27>에서 보는바와 같이 ‘연봉수준’에 전체의 28.1%가 응답을 하였고, 그 다음으로는 ‘직무적합성(21.2%)’, ‘근무지역(15.7%)’을 꼽고 있다. 취업자들은 직장 선택시 우선 순위로 경제적 활동의 매개체 역할을 수행하는 연봉을 선택하고 있다. 이는 취업자들의 경제적 지위 향상을 통해 안정적인 생활과 다양한 복지, 문화 서비스를 향유하고자 하는 성향이 강한 것으로 풀이될 수 있다.

<표 IV-27> 취업자 직장선택시 우선순위

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 효	연봉수준	97	24.6	28.1	28.1
	복지혜택	26	6.6	7.5	35.7
	직무적합성	73	18.5	21.2	56.8
	회사규모,인지도	34	8.6	9.9	66.7
	회사발전전망	38	9.6	11.0	77.7
	근무지역	54	13.7	15.7	93.3
	기타	23	5.8	6.7	100.0
	소계	345	87.6	100.0	
시스템결측		49	12.4		
합 계		394	100.0		

현재 전북지역에 근무하고 있는 직장인이 그들의 구직정보를 얻기 위해 주로 활용한 경로를 알아보기 위하여 순위별 복수응답을 허용한 결과 ‘PC통신인터넷’, ‘친구,선후배’ 순으로 나타났다. <표 IV-28>.

취업자가 주로 찾는 인터넷 채용사이트를 묻는 항목에 응답한 직장인은 159명으로 전체표본의 80.7%인데, 이 중 ‘사설 온라인 채용업체’를 가장 즐겨찾는 것으로 조사결과 나타났다<표 IV-29>.

<표 IV-28> 구직정보 취득경로

단위: 명, %

		1순위	2순위	3순위				
유 효	학교(교수,취업정보실등)	22(11.6)	13(9.3)	12(9.7)	PC통신, 인터넷	37(19.5)	23(16.4)	17(13.7)
	신문,TV등언론매체	20(10.5)	23(16.4)	17(13.7)	회사에 직접 연락	5(2.6)	9(6.4)	14(11.3)
	생활정보지	26(13.7)	11(7.9)	18(14.5)	직업및취업박람회	1(0.5)	6(4.3)	5(4.0)
	부모, 친척	24(12.6)	12(8.6)	4(3.2)	학원	2(1.1)	4(2.9)	1(0.8)
	친구, 선후배	36(18.9)	24(17.1)	19(15.3)	현장실습, 인턴십	2(1.1)	5(3.6)	3(2.4)
	공공취업알선기관	4(2.1)	7(5.0)	2(1.6)	기타	8(4.2)	1(0.7)	9(7.3)
	사설취업알선기관	3(1.6)	2(1.4)	3(2.4)				
	합 계	190(100.0)	140(71.1)	124(100.0)				

<표 IV-29> 구직정보 취득사이트

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
유 효	사설 온라인 채용업체	47	23.9	29.6	29.6
	노동부 고용안정 정보망(work-net)	35	17.8	22.0	51.6
	신문사 취업관련 채용사이트	30	15.2	18.9	70.4
	기타	47	23.9	29.6	100.0
	소계	159	80.7	100.0	
시스템결측		38	19.3		
합 계		197	100.0		

## (2) 직장 만족도

전북지역에서 현재 취업상태에 있는 197명에게 현재 그들이 재직중인 직장에서 요소별 만족도를 묻는 항목에 보통을 기준으로 불만족 대 만족의 비중을 보면, 임금(33.5 : 22.9), 직장안정성(28.6 : 33.0), 직무내용(16.4 : 40.5), 근로환경(22.2 : 38.6), 근로시간(36.2 : 26.0), 개인의 발전가능성(33.5 : 30.7), 의사소통 및 인간관계(15.7 : 46.5), 인사고과의 공정성(23.0 : 20.3), 복지후생(36.4 : 17.4)로 나타나는데, 불만족의 비중이 상대적으로 큰 요소들로는 ‘임금’, ‘근로시간’, ‘개인의 발전가능성’, ‘인사고과의 공정성’, ‘복지후생’부문을 들 수 있다<표 IV-30>.

현 직장에서 하는 일의 수준을 취업자의 교육수준과 비교하여 볼 때, ‘낮은수준’이라고 응답한 사람이 29.7%, ‘적정수준’이 67.2%, ‘높은수준’이 3.0%를 넘하고 있다. 그리고 그들이 하는 일의 내용과 수준이 전공과 관련하여 어떠하느냐는 설문에는 전혀 맞지 않다는 응답자가 68명으로 35.6%를 차지하고 있다.

<표 IV-30> 현 직장에서의 만족도

단위: 명, %

		매우불만족	불만족	보통	만족	매우만족
유 효	임금 또는 소득	17(9.0)	46(24.5)	82(43.6)	40(21.3)	3(1.6)
	직장 안정성	16(8.6)	37(20.0)	71(38.4)	49(26.5)	12(6.5)
	직무내용	8(4.4)	22(12.0)	79(43.2)	64(35.0)	10(5.5)
	근로환경	8(4.3)	33(17.9)	72(39.1)	65(35.3)	6(3.3)
	근로시간	15(8.1)	52(28.1)	70(37.8)	41(22.2)	7(3.8)
	개인의 발전가능성	16(8.8)	45(24.7)	65(35.7)	49(26.9)	7(3.8)
	의사소통 및 인간관계	7(3.8)	22(11.9)	70(37.8)	76(41.1)	10(5.4)
	인사고과의 공정성	9(4.9)	33(18.1)	103(56.6)	36(19.8)	1(0.5)
	복지후생	12(6.5)	55(29.9)	85(46.2)	30(16.3)	2(1.1)

주: ( )안은 유효백분률

<표 IV-31> 교육수준 적합도

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분률(%)	누적백분률(%)
유 효	낮은 수준	57	28.9	29.7	29.7
	적정 수준	129	65.5	67.2	96.9
	높은 수준	6	3.0	3.1	100.0
	소계	192	97.5	100.0	
시스템결측		5	2.5		
합 계		197	100.0		

<표 IV-32> 전공 적합도

단위: 명, %

		빈도(명)	백분율(%)	유효백분율(%)	누적백분율(%)
응 답	전혀맞지 않다	68	34.5	35.6	35.6
	그런대로 맞다	93	47.2	48.7	84.3
	아주 잘 맞다	30	15.2	15.7	100.0
	소계	191	97.0	100.0	
시스템결측		6	3.0		
합 계		197	100.0		

### 3) 진 로

#### (1) 직장만족과 이직

현재의 직장상태에 대한 취업자들의 만족 혹은 불만족 정도가 향후 그들의 이직과 관련이 있는지를 확인해 보기 위하여 현 직장을 평생직장으로 생각하느냐는 설문항을 첨가하였다. 이에 대한 취업자의 응답은 다음의 <표 IV-33>에서 보는 바와 같이, 임금, 직장안정, 직무내용, 근로환경, 근로시간, 개인발전가능, 복지후생, 교육수준적합, 전공적합도의 불만족이 높을수록 평생직장의 개념이 아닌 임시직장으로 현 직장을 생각하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-33> 만족도와 평생직장 상관관계

단위: 명, %

		평생직장	임시직장	Contingency Coefficient Sig.
임 금	불만족	11(16.1)	52(44.0)	0.024
	만 족	22(32.3)	20(16.9)	
직장안정	불만족	6(9.0)	47(40.1)	0.000
	만 족	42(63.6)	18(15.3)	
직무내용	불만족	3(4.4)	27(23.6)	0.000
	만 족	48(71.6)	25(21.9)	
근로환경	불만족	7(10.6)	33(28.4)	0.001
	만 족	40(60.6)	30(25.8)	
근로시간	불만족	9(13.6)	57(48.7)	0.000
	만 족	28(42.4)	19(16.2)	
개인발전 가 능 성	불만족	9(13.8)	51(44.3)	0.000
	만 족	35(53.8)	21(18.2)	
인간관계	불만족	6(9.0)	22(18.8)	0.175
	만 족	39(59.0)	47(40.1)	
인사공정	불만족	8(12.6)	33(28.2)	0.305
	만 족	18(28.5)	19(16.2)	
복지후생	불만족	16(24.6)	49(41.8)	0.040
	만 족	20(30.7)	12(10.2)	
교육수준 적 합	낮은수준	9(12.8)	47(39.1)	0.001
	높은수준	5(7.1)	1(0.8)	
전공적합	맞지않음	14(20.2)	53(44.1)	0.000
	맞 음	22(31.8)	8(6.6)	

주: ( )안은 평생직장에 대한 각 요소별 유효백분율

그러나 취업자가 현직장을 평생직장이라고 생각하지 않는다는 이유로 직장을 그만둘 구체적인 계획을 가지고 있는지를 묻는 문항에 대한 결과는 다음의 <표 IV-34>에서 보듯이 평생직장이라고 생각하는 사람 71명을 대상으로 확률을 계산하면 직장을 계속 다닐 경우는 97.1%이고, 그만둘 경우는 2.8%이다. 또한 임시직장이라고 생각하는 사람 121명을 대상으로 확률을 계산하면 임시직장이라고 생각하는 경우에 직장을 계속 다닐 확률은 37.1%인 반면 직장을 그만둘 경우는 62.8%이다. 직장을 그만둘 생각을 하고 있는 사람의 53.1%가 개인사업이나 창업을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-34> 평생직장과 직장전환

단위: 명, %

		직장계속다님	직장그만둠	합계
유 효	평생직장	69(36.0)	2(1.0)	71(37.0)
	임시직장	45(23.4)	76(39.6)	121(63.0)
합 계		114(59.4)	78(40.6)	192(100.0)

## (2) 구직정보취득경로

실제 직업전환을 위해 구직정보를 얻는 경로를 알아보기 위하여 순위별 복수응답을 허용한 문항에서 1순위는 'PC통신인터넷'을 활용한다는 응답이 전체의 24.8%를 차지하고 있다. 그 다음으로 활용하는 경로는 '신문TV등 언론매체'를 꼽고 있다.

<표 IV-35> 직업전환 위한 구직정보취득경로

단위: 명, %

		1순위	2순위	3순위				
유 효	학교(교수, 취업정보실등)	14(11.2)	3(2.8)	7(7.7)	PC통신, 인터넷	31(24.8)	11(10.4)	12(13.2)
	신문, TV등언론매체	18(14.4)	19(17.9)	10(11.0)	회사에 직접 연락	2(1.6)	9(8.5)	6(6.6)
	생활정보지	10(8.0)	12(11.3)	14(15.4)	직업및취업박람회	2(1.6)	6(5.7)	5(5.5)
	부모, 친척	9(7.2)	13(12.3)	4(4.4)	학원	1(0.8)	5(4.7)	3(3.3)
	친구, 선후배	26(20.8)	17(16.0)	14(15.4)	현장실습, 인터넷	3(2.4)	1(0.9)	5(5.5)
	공공취업알선기관	2(1.6)	7(6.6)	6(6.6)	기타	6(4.8)	0(0.0)	5(5.5)
	사설취업알선기관	1(0.8)	3(2.8)	0(0.0)				
	합 계	125(100.0)	106(100.0)	91(100.0)				

### 3) 정부정책

#### (1) 유치희망 업종

취업자를 상대로 향후 청년층 고용확대를 위해 전북지역 유치희망업종을 묻는 순위별 복수응답을 허용한 문항에서 취업자들은 순위에 상관없이 ‘공무원정부투자기관’에 상당한 비중을 두고 있는 것으로 나타난다. 순위별 5%미만을 점유하는 업종으로는 ‘광업’, ‘음식료제조업’, ‘신발고무제품제조업’, ‘섬유의류제조업’, ‘석유화학제품제조업’, ‘전기가스수도업’, ‘음식숙박업’, ‘운수창고통신업’, ‘출판광고업’, ‘보건의료서비스업’ 등으로 나타났다. 이러한 결과로 취업자들은 불안정한 직장대신 비교적 신분보장이 잘되는 안정적 직장을 선호하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-36> 유치희망 업종

단위: 기업체수, %

		1순위	2순위	3순위				
유 호 제 조 업	농수축산업	6(3.3)	4(2.4)	8(5.3)	전기,가스수도업	3(1.7)	4(2.4)	4(2.6)
	광업	1(0.6)	1(0.6)	1(0.7)	건설업	13(7.2)	20(12.0)	10(6.6)
	음,식료제조업	5(2.8)	8(4.8)	2(1.3)	도,소매업	8(4.4)	3(1.8)	8(5.3)
	신발,고무제품제조업	0(0.0)	0(0.0)	1(0.7)	음식,숙박업	3(1.7)	6(3.6)	6(4.0)
	섬유,의류제조업	2(1.1)	2(1.2)	1(0.7)	운수,창고통신업	3(1.7)	3(1.8)	4(2.6)
	석유,화학제조업	0(0.0)	3(1.8)	5(3.3)	금융,보험,증권	5(2.8)	7(4.2)	9(6.0)
	전기전자제조업	14(7.7)	20(12.0)	3(2.0)	공무원,정부투자기관	34(18.8)	22(13.3)	20(13.2)
	자동차,운송기기제조업	28(15.5)	21(12.7)	9(6.0)	무역	1(0.6)	5(3.0)	13(8.6)
	제약,화장품제조업	10(5.5)	10(6.0)	4(2.6)	출판,광고	0(0.0)	4(2.4)	0(0.0)
	기타제조업	6(3.3)	5(3.0)	11(7.3)	컴퓨터관련서비스업	32(17.7)	13(7.8)	26(17.2)
	소계(제조업)	142(73.6)	110(57.6)	90(48.6)	보건,의료서비스업	7(3.9)	5(3.0)	6(4.0)
합 계	181(100.0)	166(100.0)	151(100.0)					

#### (2) 청년실업 극복정책

취업자를 상대로 전북지역 청년실업을 위해 가장 시급한 과제를 묻는 문항에 순위별 복수응답을 하도록 허용한 결과는 다음의 <표 IV-37>과 같다. 청년실업 해결을 위해 가장 시급히 해결되어야 할 과제로는 순위에 상관없이 ‘정부의 새로운 일자리 창출노력’으로 나타나고 있다.

<표 IV-37> 청년실업 해결과제

단위: 기업체수, %

		1순위	2순위
유 호	인턴제 활성화	15(8.2)	5(3.5)
	해외취업촉진정책강화	8(4.4)	5(3.5)
	실직자 재취업촉진 무료직업훈련프로그램	43(23.5)	12(8.5)
	공공직업소개 및 취업정보망확충	34(18.6)	32(22.5)
	정부의 새로운 일자리창출노력	67(36.6)	44(31.0)
	기업의 고용안정 노력	13(7.1)	42(29.6)
	기타	3(1.6)	2(1.4)
	합 계	183(100.0)	142(100.0)

### 3. 기업체

#### 1) 표본의 특성

##### (1) 기업체 표본 현황

전북지역 기업체수요조사는 추출 표본업체가 모집단을 대표할 수 있도록 지역별로는 Bowley의 비례추출법을 활용하였고, 산업별 추출은 기존 연구를 바탕으로 하여 제조업과 비제조업의 비율을 설정한 후 최적할당법에 의해 표본업체 701곳을 선정하였다. 조사는 기업체의 인력관리담당자를 대상으로 우편조사방법을 활용, 약 3주간에 걸쳐 실시되었으며 701곳의 표본업체 중 회수업체는 218업체로 회수율은 31.1%이다<표 IV-38>.

<표 IV-38> 표본업체 및 회수업체수

단위: 기업체수, %

		산업 구분				유효표본
		제조업		비제조업		
		표본업체수	회수업체수	표본업체수	회수업체수	
지 역 구 분	전주시	115	36(31.3)	66	17(25.8)	53(24.3)
	군산시	66	24(36.4)	30	7(23.3)	31(14.2)
	익산시	95	38(40.0)	32	10(31.3)	48(22.0)
	정읍시	40	14(35.0)	14	4(28.6)	18(8.3)
	남원시	35	15(42.9)	12	4(33.3)	19(8.7)
	김제시	40	15(37.5)	10	3(30.0)	18(8.3)
	완주군	20	4(20.0)	6	0(0.0)	4(1.8)
	진안군	10	2(20.0)	2	1(50.0)	3(1.4)
	무주군	5	2(40.0)	4	1(25.0)	3(1.4)
	장수군	10	3(30.0)	2	0(0.0)	3(1.4)
	임실군	10	5(50.0)	4	1(25.0)	6(2.8)
	순창군	15	4(26.7)	4	1(25.0)	5(2.3)
	고창군	20	3(15.0)	6	0(0.0)	3(1.4)
	부안군	20	3(15.0)	8	1(12.5)	4(1.8)
	합 계	501	168(33.5)	200	50(25.0)	218(100.0)

Pearson Chi-Square df 13, Sig .922

주: ( )안은 표본업체 대비 회수업체 비중



유효표본의 사업장형태는 ‘협력업체(24.3%)’, ‘모기업(30.7%)’, ‘해당사항없음(44.9%)’으로 구성되어 있으며, 사업체 규모별로 본 유효표본은 총 211개업체로 제조업부문은 고른 분포를 보이고 있으나 비제조업부문은 ‘20인이하’의 규모를 가진 업체가 57.1%로 가장 많아 소기업중심으로 선정되었다<표 IV-39>.

<표 IV-39> 사업체 규모

단위: 기업체수, %

		산업 구분		합 계
		제조업	비제조업	
규모	20인이하	43(26.5)	28(57.1)	71(33.6)
	21인이상 30인이하	23(14.2)	12(24.5)	35(16.6)
	31인이상 50인이하	38(23.5)	6(12.2)	44(20.9)
	51인이상 70인이하	15(9.3)	2(4.1)	17(8.1)
	71인이상	43(26.5)	1(2.0)	44(20.9)
합 계		162(100.0)	49(100.0)	211(100.0)

Pearson Chi-Square df 4, Sig .000

## (2) 기업체 일반현황

유효표본 218업체 중 사업장 종업원의 근로형태에 대한 응답기업체는 190업체로 산업구분과 관계없이 비정규직 근로자의 비율이 매우 낮게 나타나는데, 이는 사업장 규모와도 상관관계가 없는 것으로 나타났다(Coefficient Sig. 0.76).

또한 전체 비정규직 근로자 대비 청년층의 비율을 묻는 문항에서도 특이사항은 발견할 수 없었으며 다만, 비정규직 청년층근로는 대다수가 기간제 계약직 근무형태로 이루어지고 있음을 알 수 있었다.

<표 IV-40> 비정규직 근로

단위: 기업체수, %

		산업 구분		합 계
		제조업	비제조업	
규모	10% 이하	116(75.9)	28(63.6)	144(75.8)
	11%이상 20%이하	7(4.8)	4(9.1)	11(5.8)
	21%이상 30%이하	11(7.5)	4(9.1)	15(7.9)
	31%이상 40%이하	6(4.1)	2(4.5)	8(4.2)
	41% 이상	6(4.1)	6(13.6)	12(6.3)
합 계		146(100.0)	44(100.0)	190(100.0)

Pearson Chi-Square df 4, Sig .127

기업체가 응답한 대졸 청년층의 월평균 초임 분석결과 대졸의 평균초임은 평균 약 99만원정도이며(Std. Deviation, 1.099), 고졸의 평균초임은 약 86만원정도인 것으로 나타난다(Std. Deviation, 0.993). 이 조사결과는 산업별, 사업장 규모별 차이에 있어 유의미하지 않으며, 고졸 청년층도 마찬가지로 나타났다.

<표 IV-41> 월평균 초임

단위: 기업체수, %

		학력 구분	
		대졸	고졸
유 호	51-75만원	12(5.5)	25(11.5)
	76-100만원	54(24.8)	105(48.2)
	101-125만원	85(39.0)	56(25.7)
	126-150만원	33(15.1)	11(5.0)
	151-175만원	4(1.8)	4(1.8)
	176-200만원	4(1.8)	3(1.4)
	201만원이상	3(1.4)	1(0.5)
	소계	195(89.4)	205(94.0)
시스템결측값		23(10.6)	13(6.0)
합 계		218(100.0)	218(100.0)

근무시간에 있어서 학력별 비교결과, 대졸 청년층의 하루평균 근무시간은 약 8시간 44분이며(Std. Deviation, 1.005), 고졸 청년층의 경우는 약 8시간 49분인 것으로 나타났다(Std. Deviation, 1.072).

<표 IV-42> 근로자의 근무시간

단위: 기업체수, %

		학력별 구분	
		대졸 근로자	고졸 근로자
유 호	4시간 이하	0(0.0)	0(0.0)
	5시간이상 6시간이하	1(0.5)	1(0.5)
	7시간이상 8시간이하	107(49.1)	106(48.6)
	9시간이상 10시간이하	81(37.2)	86(39.4)
	11시간이상 12시간이하	6(2.8)	9(4.1)
	13시간 이상	1(0.5)	1(0.5)
	소계	196(89.9)	203(93.1)
시스템결측		22(10.1)	15(6.9)
합 계		218(100.0)	218(100.0)

## 2) 채용전망

### (1) 부족인력 및 직종

현 사업장의 부족인력을 설문한 결과 과반수가 넘는 업체가 부족인력이 없다는 응답을 내놓고 있으며, 있다하더라도 3인 이하의 소수인력부족이라는 결과를 제시하고 있다. 인력부족업체는 전체의 45.4%를 점하고 있으며, 이들의 부족인력은 평균 2.44명으로 나타나고 있다<표 IV-43>.

부족직종으로는 ‘기술및준전문직(22.5%)’, ‘단순노무직(19.2%)’, ‘숙련공 기능공(15.5,%)’, ‘일반사무직(14.1%)’, ‘경영관리직(10.1%)’, ‘단순조립기계조작(10.1%)’, ‘전문직(4.7%)’, ‘서비스 판매직(4.7%)’로 분석결과 나타났다.

<표 IV-43> 부족 인력

단위: 기업체수, %

		산업구분		합 계
		제조업	비제조업	
유 효	1인이상 3인이하	49(29.2)	15(30.0)	64(29.4)
	4인이상 6인이하	18(10.7)	5(10.0)	23(10.6)
	7인이상 9인이하	3(1.8)	0(0.0)	3(1.4)
	10인이상	7(4.2)	2(4.0)	9(4.1)
	소 계	77(45.8)	22(44.0)	99(45.4)
시스템결측(부족인력없음)		91(54.2)	28(56.0)	119(54.6)
합 계		168(100.0)	50(100.0)	218(100.0)

### (2) 채용계획

#### ① 채용형태별 계획

2003년 경력자 채용실적 설문결과에 실적이 있는 73개 업체로 한 업체당 평균 3.41명을 채용한 것으로 나타났다. 2004년도 채용계획이 있는 업체는 78개로 평균 2.47명으로 제시되고 있으며, 2005에는 55개 업체가 평균 2.64명의 채용계획을 가지고 있는 것으로 전망된다. 산업별 유효표본 중 2004년도 채용계획을 가지고 있는 업체비율을 보면 제조업이 35.11%이며, 비제조업부문이 38%인 것으로 나타나는데, 제조업보단 비제조업, 즉 서비스업종에서 채용이 비교적 활발히 이루어질 것으로 전망되고 있다.

신규자 채용은 경력자채용보다 활발히 이루어질 것으로 나타나고 있는데, 2003년도에는 90개 업체에서 평균 6.74명을 신규채용한 것으로 분석되었으며, 2004년도 계획은 85개 업체에서 평균 4.74명을, 2005년도엔 67개 업체에서 5.31명을 채용할 것으로 전망되고 있다. 산업별로 보면 신규자 채용은 비제조업부문보다는 제조업부문에서 비교적 활발히 이루어질 것으로 나타난다. 그러나 채용형태별 계획으로 본 결과 2005년까지의 단기전망이기는 하나 채용계획은 감소할 것으로 제시되고 있다.

<표 IV-44> 채용계획

단위: 기업체수, %

		채용형태별 구분		학력별 구분		성별 구분		고용형태별 구분	
		경력자	신규자	대졸	고졸	남성	여성	정규직	비정규직
유 효 표	2003년도 실적	73(3.41)	90(6.74)	77(3.36)	79(7.38)	100(7.36)	64(5.14)	99(7.98)	20(9.50)
	2004년도 계획	78(2.47)	85(4.74)	91(2.45)	73(5.21)	110(4.21)	57(3.67)	116(4.67)	18(13.11)
	2005년도 계획	55(2.64)	67(5.31)	58(3.16)	56(5.70)	79(5.00)	39(4.82)	81(5.70)	11(14.64)
연평균 증감율		▽20.84	▽20.68	▽14.58	▽22.63	▽23.17	▽21.43	▽25.29	▽7.62

주: ( )안은 업체당 평균채용 인력

연평균 증감율은 유효표본의 총 채용규모비율임

## ② 학력별 채용계획

신규자 채용계획을 학력별로 구분하여 보았을 때, 2003년도 채용실적을 보면, 업체당 평균 대졸자 채용은 3.36명인 반면 고졸자 채용은 7.38명으로 나타났다. 2004년도 계획에 있어서도 대졸자 채용은 계획이 있는 91개 업체에서 평균 2.45명을, 2005년도에는 58개업체에서 평균 3.16명을 생각하고 있는 것으로 나타났다. 고졸자 채용비율이 대졸자 채용비율보다 높은 것으로 나타나고 있으나 고졸자의 채용감소율은 대졸자의 감소율보다 훨씬 큰 것으로 나타났다.

## ③ 성별 채용

신규자 채용계획 중 성별비율을 설문한 결과 남여를 불문하고 채용계획은 축소될 것으로 제시되고 있다. 전체 채용자 중 남성대비 여성의 비율이 2003년도엔 30.8%, 그 계획에 있어서 2004년도엔 31.1%, 2005년도엔 32.1%로 기간이 지남에 따라 남성대비 여성 채용 비율은 점점 늘어날 것으로 조사결과 나타났다.

④ 고용형태별 채용

고용형태별로 본 채용계획에 있어 정규직의 채용은 큰 폭으로 감소할 것으로 전망되고 있다. 비정규직의 채용규모는 2003년대비 2004년도에 123% 가량 확대될 전망이며, 2005년도에는 다시 큰 폭으로 축소될 것으로 제시되고 있다. 정규직과 비정규직을 불문하고 채용인원은 모두 감소될 것이나 비정규직 채용의 유동성은 전북지역 노동시장의 유연성제고에 있어 긍정적인 측면으로 기대할 수 있겠다.

⑤ 기타

신규인력의 직무형태별 채용계획 설문결과 ‘생산직’, ‘회계/재무’, ‘영업관리’, ‘영업’, ‘연구개발(R&D)’ 순으로 나타났다.

또한 인턴채용계획에 대한 기업체 조사결과 학력을 불문하고 증가될 것으로 전망된다. 대졸자 인턴사원의 채용실적은 2003년도에 14개 업체에서 2.43명을 채용하였던 반면, 2004년도에는 27개 업체에서 평균 1.70명을, 2005년도에는 22개 업체에서 평균 2.50명을 채용할 계획을 지니고 있는 것으로 제시되고 있다. 고졸청년층의 인턴사원 채용계획은 대졸자에 비해 그 규모면에서 큰데 2003년도에는 총 103명이 채용되었고, 2004년도엔 134명이 2005년도에는 총 158명이 고용될 것으로 전망되고 있다.

<표 IV-45> 인턴 채용계획

단위: 기업체수, %

		학력별 구분	
		대 졸	고 졸
유	2003년도 실적	14(2.43)	10(10.30)
	2004년도 계획	27(1.70)	19(7.05)
효	2005년도 계획	22(2.50)	14(11.29)
	연평균 증감율	△30.83	△26.73

주: ( )안은 업체당 평균채용 인력  
연평균 증감율은 유효표본의 총 채용규모비율임

(3) 채용경로

채용계획이 있는 업체에게 채용방법을 설문한 결과 공개채용 방법을 선호하고 있었다. 채용별 비율에 있어서도 공개채용비율이 높게 나타나고 있다. 특별채용을 활용할 경

우 채용경로에 대한 유효표본의 결과는 다음의 <표IV-46>에서 제시되는 바와 같다.

비율을 감안한 채용 경로별 점수화 결과를 순위별로 보면 ‘신문, 잡지를 통한 구인광고(30.6%)’, ‘고용안정센터 등 공공기관(20.4%)’, ‘인터넷을 통한 구인광고(17.7)’, ‘주위의 추천(17.1%)’ 등이다.

<표 IV-46> 채용방법 및 경로

단위: 기업체수, %

		유효					
		1%이상 10%이하	11%이상 20%이하	21%이상 30%이하	31%이상 40%이하	41%이상	합 계
채용 방법	공개채용	24(22.4)	2(1.9)	7(6.5)	2(1.9)	72(67.3)	107(100.0)
	특별채용	19(38.0)	1(2.0)	3(6.0)	1(2.0)	26(52.2)	50(100.0)
특별 채용	학교장	10(55.6)	3(16.7)	3(16.7)	0(0.0)	2(11.1)	18(8.3)
	주위분	20(34.5)	3(5.2)	8(13.8)	6(10.3)	21(36.2)	58(100.0)
	공공기관(고용안정센터)	16(26.2)	2(3.3)	8(13.1)	5(8.2)	30(49.2)	61(100.0)
	학교기관(취업정보센터)	11(44.0)	2(8.0)	3(12.0)	4(16.0)	5(20.0)	25(100.0)
	구인광고(신문,잡지)	23(25.6)	3(3.3)	10(11.1)	8(8.9)	46(51.1)	90(100.0)
경로	구인광고(인터넷)	10(20.0)	2(4.0)	7(14.0)	5(10.0)	26(52.0)	50(100.0)
	직업훈련과정수료자	5(35.7)	3(21.4)	1(7.1)	0(0.0)	5(35.7)	14(100.0)
	기타	5(83.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	6(100.0)

주: ( )안은 채용방법 및 경로별 비율

#### (4) 채용전망

향후 전북지역 청년층 채용을 묻는 설문항에 ‘줄어들 것이다’라고 전망한 기업체가 전체 응답자의 69.5%를 점하고 있는데, 제조업체는 68.2%, 비제조업이 74.5%를 나타낸다. 반면 청년층 채용이 늘어날 것이라고 전망한 업체는 총 50업체로 전체의 24.8%를 점하고 있다. 이는 전북지역 기업체가 향후 청년층 실업 전망을 나타내고 있는 결과로 청년층 실업은 가속화 될 것이라는 다소 부정적 결과를 보여준다<표 IV-47>.

청년 채용이 줄어들 것이라고 전망한 업체에게 복수응답을 허용하여 구체적으로 그 이유를 묻는 문항에 대해서는 ‘불경기로 인한 사업부진(43.3%)’, ‘조직개편(12.9%)’, ‘비용절감(12.9%)’, ‘유휴인력 감원(12.4%)’, ‘해외이전(8.6%)’등을 꼽고 있다. 조직개편이나 비용절감등에 응답한 업체는 총 60업체로 전체의 25.8%를 점하고 있는데 이는 실질적으로 기업 스스로 채용인원을 감소시킬 것이라는 의미로 해석할 수 있다.

향후 청년채용이 늘어날 것이라고 전망한 50업체에게 그 이유를 묻는 문항 역시 복수응답을 허용하였다. 채용증가 이유로는 ‘경기회복(36.9)’, ‘결원충원(16.7)’, ‘사업확대

(15.5)'등의 순으로 나타나고 있다.

같은 원인을 가지고도 긍정적 또는 부정적으로 응답한 업체를 식별할 수도 있는데, 전북경제에 대한 전망에서 불경기에 응답한 업체가 경기회복에 기대를 가진 기업보다 3배 이상으로 나타나 전북경제의 상황을 부정적으로 전망하고 있었으며, 해당 기업의 사업부진에 응답한 업체는 10개, 사업 확대에 응답한 업체는 13개로 나타나고 있는 것도 확인할 수 있다.

<표 IV-47> 채용전망

단위: 기업체수, %

		산업구분	
		제조업	비제조업
유 호	줄어들 것이다	105(68.2)	35(74.5)
	늘어날 것이다	43(27.9)	7(14.9)
	기 타	6(3.9)	5(10.6)
합 계		154(100.0)	47(100.0)

Pearson Chi-Square df 2, Sig .059

<표 IV-48> 청년채용 감소 및 증가 이유

단위: 기업체수, %

		채용감소 이유	채용증가 이유	
유 호	경영실패등으로 인한 사업부진	10(4.3)	사업확대에 따른 인력수요 증가	13(15.5)
	불경기로 인한 사업부진	101(43.3)	경기회복에 따른 인력수요 증가	31(36.9)
	사업내용의 자동화, 전문화, 고도화에 따른 유휴인력 감원	29(12.4)	사업내용의 전문화, 고도화에 따른 채용	6(7.1)
	생산성향상 또는 경영합리화를 위한 조직개편	30(12.9)	연령별 인력구성을 젊게 하려고	3(3.6)
	비용절감을 위한 노력	30(12.9)	정년퇴직, 자발적 이직 등 자연 발생한 결원의 총원	14(16.7)
	빅딜 등 기업의 통폐합, 구조조정에 의한 감원	7(3.0)	구조조정 완료에 따른 신규채용	5(6.0)
	생산시설의 해외이전	20(8.6)	총원요인은 없으나 우수한 인재확보를 위하여	3(3.6)
	사업의 전환이나 신사업의 추진	2(0.9)	사업의 전환이나 신사업의 추진	7(8.3)
	기타	4(1.7)	기타	2(2.4)
합 계		233(100.0)	합 계	84(100.0)

### 3) 정부정책

#### (1) 유치희망 업종

기업체를 상대로 향후 청년층 고용확대를 위해 전북지역 유치희망업종을 묻는 순위별 복수응답을 허용한 문항에서 기업체들은 제조업부문에 상당한 비중을 두고 있었는데, 그 중 순위에 상관없이 ‘자동차운송기기제조업’을 우선순위로 꼽고 있었다. 그 다음으로 ‘전기전자제품제조업’, ‘공무원정부투자기관’, ‘컴퓨터관련서비스업’의 순위로 나타나고 있다. 기업체가 유치희망을 기피하는 업종으로 해석할 수 있는, 순위별 비중이 5% 미만인 업종으로는 ‘광업’, ‘신발고무제품제조업’, ‘섬유의류제조업’, ‘제약화장품제조업’, ‘전기가스수도업’, ‘도소매업’, ‘음식숙박업’, ‘운수창고통신업’, ‘금융보험증권업’, ‘무역업’, ‘출판광고업’, ‘보건의료서비스업’등으로 나타났다. 전북지역 유치희망기업체의 업종과 유치기피 기업체의 업종에 있어 기업체의 응답결과는 확연한 차이를 드러내고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-49> 유치희망 업종

단위: 기업체수, %

		1순위	2순위	3순위			1순위	2순위	3순위	
유 호 제 조 업	농수축산업	4(2.1)	3(1.6)	4(2.2)	전기,가스수도업	1(0.5)	3(1.6)	2(1.1)		
	광업	0(0.0)	1(0.5)	0(0.0)	건설업	9(4.7)	17(8.9)	21(11.4)		
	제조업	음,식료제조업	11(5.7)	4(2.1)	5(2.7)	도,소매업	1(0.5)	1(0.5)	7(3.8)	
		신발,고무제품제조업	0(0.0)	2(1.0)	1(0.5)	음식,숙박업	1(0.5)	3(1.6)	3(1.6)	
		섬유,의류제조업	6(3.1)	3(1.6)	6(3.2)	운수,창고통신업	2(1.0)	6(3.1)	8(4.3)	
		석유,화학제조업	10(5.2)	7(3.7)	15(8.1)	금융,보험,증권	4(2.1)	7(3.7)	6(3.2)	
		전기전자제조업	37(19.2)	34(17.8)	15(8.1)	공무원,정부투자기관	12(6.2)	26(13.6)	19(10.3)	
		자동차,운송기기제조업	72(37.3)	44(23.0)	21(11.4)	무역	4(2.1)	2(1.0)	8(4.3)	
		제약,화장품제조업	2(1.0)	6(3.1)	1(0.5)	출판,광고	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)	
		기타제조업	4(2.1)	10(5.2)	26(14.1)	컴퓨터관련서비스업	11(5.7)	10(5.2)	13(7.0)	
		소계(제조업)	142(73.6)	110(57.6)	90(48.6)	보건,의료서비스업	2(1.0)	2(1.0)	3(1.6)	
		합 계	193(100.0)	191(100.0)	185(100.0)					



## (2) 청년실업 극복정책

기업체에게 전북지역 청년실업 해결을 위해 가장 시급한 과제를 묻는 문항에 순위별 복수응답을 허용한 결과는 다음의 <표IV-50>과 같다. 청년실업 해결을 위해 가장 시급히 해결되어야 할 과제로는 ‘정부의 새로운 일자리창출노력’으로 전체 203개의 기업체중 54.2%를 차지하는 110업체가 이에 응답하고 있다. 그 다음 과제로는 ‘기업의 고용안정 노력’으로 143업체 중 42.0%를 점하고 있는 60업체가 이에 응답하고 있다.

<표 IV-50> 청년실업 해결과제

단위: 기업체수, %

		1순위	2순위
유 효	인턴제 활성화	16(7.9)	11(7.7)
	해외취업촉진정책강화	3(1.5)	2(1.4)
	실직자 재취업촉진 무료직업훈련프로그램	23(11.3)	15(10.5)
	공공직업소개 및 취업정보망확충	25(12.3)	21(14.7)
	정부의 새로운일자리창출노력	110(54.2)	32(22.4)
	기업의 고용안정 노력	15(7.4)	60(42.0)
	기타	11(5.4)	2(1.4)
합 계		203(100.0)	143(100.0)

## 제 3 절 요약 및 문제점

### 1. 요약

앞 장에서 논의한 현황분석과 설문조사결과 전북지역 청년실업은 청년층 일자리의 불균형(job mismatch)문제에서 기인한다고 볼 수 있다. 일자리의 불균형은 양적 불균형과 질적 불균형으로 구분할 수 있는데, 우선 양적불균형 현상은 전북지역 경제활동인구에 있어 대졸이상 고학력자가 증가하고 있으나 기업체의 채용억제에서 나타나고 있다. 기업체가 채용을 억제하는 이유는 경기 불황에서 나타나는 현상인데, 기업들이 고용을 억제해야 할 필요가 생길 때 가능한 신규인력의 채용보다는 기존인력의 해고방지 이른바, 선임자의 특권(seniority)때문이다. 또한 앞서 전망한 취업계수에서 보면, 전산업부문

에서 고용은 감소할 것으로 나타나는데 이는 자본집약적 지식기반 경제의 도래에서 기인한다. 이러한 현상으로 보면, 청년실업은 비단 전북뿐만 아니라 전국적 사회문제로써 단기간에 걸쳐 해소되지 않을 것으로 보인다.

또한 청년실업은 거시적 고용흡수력 저하와 더불어 노동시장을 둘러싼 구조의 변화 즉, 대기업의 일자리 창출감소, 비정규화 경향과 서비스업 특히 사업·개인 공공서비스업 종의 증가로 청년층 일자리의 질이 저하되는 질적 불균형에서 야기된다. 이러한 일자리의 질적 불균형은 크게 학력수준의 정체로 고숙련 근로자의 공급이 부족해서 발생하는 경우와 학력수준의 급격한 상승으로 저숙련 근로자의 공급이 부족해서 생기기도 하는데, 본 연구의 설문조사 결과 기업체의 수요가 있는 생산직 취업을 청년층이 기피하면서 취업준비기간을 연장하는 현상이 나타나 저숙련 근로자의 공급부족에서 기인한다고 볼 수 있다.

## 2. 문제점

설문조사 결과 나타나는 주요 문제점으로는 다음과 같은 것을 들 수 있다.

우선, 대학생과 취업자의 취업에 있어 가장 큰 고려요인은 임금으로 나타났다. 전북의 기업체에서 실질적으로 책정한 임금(1,188만원)은 대학생의 희망연봉(2,500만원 이상)에 크게 미치지 못하고 있는 것으로 나타나났는데, 이러한 격차는 청년 실업 및 대학생의 전북이탈을 직·간접적으로 조장하고 있는 것으로 드러났으며, 이러한 문제는 나아가 취업당시에도 직장의 개념을 ‘임시직장’으로 생각하게 되어 직장전환을 조장하는 것으로 나타났다. 또한 평일 근무시간에 있어서 대학생의 희망 근무시간(7~8시간), 기업체의 근무시간(7~8시간)은 격차가 없으나 취업자의 실질 근무시간(9~10시간)으로 제시되고 있다.

둘째, 기업체 수요가 있는 생산직에는 대학생이 취업하기를 꺼려하는 것으로 나타나 생산직취업에 대한 인센티브방안이 마련되어야 할 것이다. 대학생들의 생산직 부문에 대한 취업을 기피하는 현상은 크게 두 가지 문제로 정리될 수 있다. 하나는 생산직 부문에 대한 사회적 인식의 부정적 형성으로 이른바 3D라 불리는 기피업종으로 분류되어 있다는 점이다. 생산직은 일선 현장에 많은 노동력이 투입되어야 함에도 불구하고 복리 및

복지 부문에 대한 격차가 발생하고 있고 안정적인 형태의 직업으로 보지 않기 때문이다. 또 다른 것은 대학생들의 눈높이 격차이다. 실업이 확산되고 있는 시점에도 불구하고 대학생들은 고소득이 보장되고 안정적인 생활을 할 수 있는 화이트 칼라 계층을 선호하고 있어 일자리의 불일치 현상이 해소될 수 없다. 따라서 눈높이 조정과 현실적인 문제의 해결을 위한 교육, 학습, 제도적 및 재정 지원이 이루어져야 한다.

셋째, 대학생의 취업을 위한 타지역 이주 가능성이 증가하고 있어 이를 방지할 대책 마련이 시급하다. 취업을 선택하고 취업을 보장받기 위해 어떤 지역으로든 이주하겠다는 강력한 의지가 대학생들에게 형성되어 있다. 현실적인 측면에서 전북지역의 경제기반 및 산업 구조가 취약한 현재의 여건에서 추가 일자리를 발굴하는 것은 한계가 있다. 따라서 일자리 창출을 위한 정부의 소프트한 측면에의 지원이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 공공기관 주도 취업촉진 프로그램은 대학생과 취업자, 기업체가 취업 혹은 직장전환, 구인 모색을 위한 경로활용에 있어 실질적 도움을 주지 못하고 있는 것으로 나타나 실효성 문제를 거론할 수 있겠다. 대부분 직장인이나 취업자들은 대부분 취업 정보의 접근이나 선택에 있어 인터넷이나 사설업체 등을 중심으로 이루어지고 있다는 점이다. 공공기관에서 제공하는 취업정보의 접근도는 떨어지고 있어 실효성에 대한 재검증을 통해 기능 및 콘텐츠의 보강 등 프로그램의 다양화가 선행되어야 할 것이다.

다섯째, 여성들의 경제활동참가율이 늘어나고 있으며, 기업체 채용계획에 있어서도 여성채용이 증가될 것으로 보여 향후 출산과 육아부담을 경감시켜주는 취약 청년층 직업능력 제고를 위한 정책수립이 시급하다.

<표 IV-51> 설문조사결과 도출되는 주요이슈

	대 학생	취 업 자	기 업 체
연 봉	2,500만 이상	1,400만 ~ 1,500만	1,100만 ~ 1,200만
근무시간	7 ~ 8	9 ~ 10	7 ~ 8
직장체험경험	있다(13.2%)	있다(79.1%)	인턴사원 채용 증대
생산직 수요	하향취업 의사있으나 '생산직취업은'안할 것	-	부족직종은 '생산직'
비정규직 수요	비정규직 취업의사있음	현직장도 '임시'개념	비정규직 채용 증대
유치희망 기업체	컴퓨터관련서비스업	공무원등 정부투자기관	자동차,운송기기제조업
구직(구인)정보 취득경로	인터넷(사설업체)	인터넷(사설업체)	신문,잡지(구인광고)
청년실업 해결과제	정부의 일자리창출노력	정부의 일자리창출노력	정부의 일자리창출노력



# 제 V 장

## 전북 일자리창출 방안

- 제 1 절 정책방향 및 대학생높이 조정방안
- 제 2 절 일자리창출 방안
- 제 3 절 사회적 일자리창출 프로그램 개발



## 제 V 장 전북 일자리창출 방안

### 제 1 절 정책방향과 대학생 눈높이조정 방안

#### 1. 정책 방향

일자리창출 방안을 접근하는데 있어 설문조사나 문헌연구, 인터뷰 조사 결과를 바탕으로 기본 정책방향의 설정 필요성이 제기 되었다. 전북 지역의 일자리창출 방안은 기업 유치나 경제기반의 구축, 중소기업의 활성화 등 핵심 기반들이 활발하게 작용하고 상호간의 연계 시스템이 구축되었을 때 자연스럽게 일자리가 창출되고 일자리의 순환이 유기적으로 연계된다. 그러나 현실적으로 전북의 산업구조나 고용구조는 명시적인 명제와 전제만을 주장하면서 경제의 활성화나 기업의 유치에만 집중할 수 있는 여건이 되지 못하며 이러한 내용은 본 과업의 범위에 포함되지 않는다. 따라서 이러한 현실적인 문제를 인식하고 일자리 창출 방안을 제시하기 위한 기본적인 정책 방향을 설정한다.

#### 1) 산·학 협력의 강화와 대학생의 눈높이조정 필요

청년실업을 극복하기 위해서는 산·학 협력관계의 형성이 필요하다. 산·학 협력을 통해 맞춤형 교육을 실시하고 산업 수요에 부응하는 인력을 육성하기 위한 노력을 지속적으로 산·학과 연계하여 프로그램을 구성하여야 한다. 또한 전북 노동 시장에 교육의 성과를 공개하여 교과과정의 자율적 조정을 유도하는 한편 기업의 수요를 피드백할 수 있는 제도적 기반을 형성해야 한다.

현재 기업들의 수요와 대학생들 간의 눈높이 격차가 발생하고 있어 이를 조정할 수 있는 현실적인 상황 인식과 교육 프로그램의 다양화를 추진할 필요성이 있다. 대학생과 취업자의 취업에 있어 가장 큰 고려 요인은 임금으로 전북 기업체에서 실질적으로 책정한 임금과 대학생들이 요구하는 희망 연봉과의 상당한 차이가 발생하고 있다. 이러한 문제는 취업 후 임시 직장으로 생각하게 되고 결국 직장 전환의 가능성이 높은 이유가 된다. 또한 전북 기업의 여건은 경제상황의 변화에 따라 달라질 수 있으나 현재의 상태는

많은 신규 채용을 추진할 수 있는 여건은 미흡한 것으로 판단된다. 이러한 눈높이 차이가 발생하는 원인은 세 가지 정도로 정리할 수 있다. 첫째, 정보 불일치(information mismatch)이다. 구직자와 구인자가 상호 정보를 정확하게 인지 못하는 경우이다. 둘째, 숙련 불일치에 의한 눈높이 차이 발생이다. 기업체나 기관에서는 경력자를 원하고 있으나 노동시장에 배출되는 대학생들은 초심자들이 대부분이다. 셋째, 산업간 노동력 수급 불일치에 의한 눈높이 격차의 발생이다. 일부 기업이나 산업 현장에서는 청년층 노동력이 부족하나 다른 산업에는 청년층 실업자가 존재하는 경우이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 대학생들의 눈높이를 조정하고 산·학과 연계한 프로그램을 개발하거나 교과과정을 개선하여 의식 및 가치관의 변화를 유도해야 한다.



<그림 V-1> 눈높이 차이 유형

## 2) 중소기업체의 지원방안 및 생산직 취업에 대한 인센티브 마련

전북지역의 경제적 여건 악화와 일자리의 감소 등으로 인하여 전북지역 대학교 졸업생들의 도내 기업체 흡수율이 낮은 것으로 나타났으며 대학생들이 취업을 위하여 타지역 이주도 불사하겠다는 응답은 전북 지역의 대학생들은 언제든지 타 지역으로 유출될 가능성이 높음을 의미하고 있다. 전북지역의 인력을 수용하기 위해서는 전북 기업체의 육성과 건전한 운영을 위한 제도적인 지원과 공동협력 관계의 설정이 필요하다. 특히 중소기업체 중에서 10인이상 29인 이하의 기업의 일자리 창출률이 높기 때문에 이를 중심으로 한 제도 및 재정적 지원이 이루어져야 한다.



또한 기업체에서 가장 부족한 일자리 부문이 생산직이라고 응답하고 있다. 그러나 대학생들은 생산직 부문에 일자리를 취득하는데 꺼려하고 있다. 이는 대학생들의 눈높이 조정의 필요성도 제기되지만 사회적, 경제적 측면에서 생산직에 대한 잘못된 인식과 해석에서도 기인할 수 있다. 따라서 생산직에 대한 인식 제고를 위해 한 사회적 가치변화 및 교육 프로그램의 다양화를 추진하여야 하며 생산직에 대한 차등 지원을 통해 노동시장의 안정화를 가져올 수 있는 방안을 고려해야 할 것이다.

### 3) 사회적 일자리의 육성 및 일자리 공유의식 확대

전북지역의 취업자 및 기업체의 설문조사 결과를 보면 단기적인 측면에서는 제조업이나 사회 서비스업 부문에서 채용의 변화가 있을 것으로 예측된다. 따라서 제조업으로의 필요인력을 공급할 수 있는 유인체계를 형성하고 의료 및 복지 등 사회 서비스업에 청년 실업자들이 일자리를 구할 수 있는 연계 시스템이 필요한 것으로 판단된다. 사회 서비스업의 일자리가 단기적인 차원에서 그치는 것이 아니라 평생 직업이나 장기적인 일자리 창출과 직접적인 연계가 될 수 있는 프로그램의 개발이 선행되어야 한다. 장기적인 일자리가 지식기반서비스업과 직접적인 연계가 이루어질 수 있도록 해야 하는 이유가 여기에 있다. 전북의 혁신 주체들인 지방자치단체, NGO, 기업, 대학, 연구소 등의 유기적인 협력을 강화하고 적극적인 참여를 통해 실업 대책의 중요성과 일자리의 유지 필요성을 인식하고 정책집행을 원활하게 추진할 수 있도록 하여야 한다. 또한 일자리 공유의식을 사회 전체적으로 확산될 필요가 있다. 전북도등 관련기관에서 추진하는 일자리 사업 및 정책 등은 일정한 한계가 있으며 이의 근본적 대안으로 일자리 공유의식이 필요하다. 특히 취업자들은 현 직장을 임시직장으로 생각하는 경우가 많고 기업체는 정규직 채용보다는 비정규직 채용으로 전환할 계획을 갖고 있는 점으로 보아 개인 능력에 의한 이직전환이 가능하도록 노동시장의 유연성 제고와 연계된 정책수립이 필요하다.

### 4) 단기, 중·장기 일자리 방안의 단계적 수립

전북경제의 활성화나 중앙정부로부터 청년실업 예산, 인력지원만으로 실업해소 이루

어지지 않는다. 따라서 일자리 창출을 위해서는 단기적인 효과를 발생시킬 수 있는 대안 마련과 더불어 중장기적으로 청년실업 대책을 보다 현실화하고 효율화할 수 있는 접근이 필요하다. 특히 경기침체로 인하여 전산업 부문 취업계수의 급속한 하락이 발생할 가능성이 있기 때문에 장기적인 측면에서 고부가가치 및 고숙련 인력을 활용하는 방향으로 일자리 창출의 정책이 마련되어야 한다.

## 5) 전략산업과의 연계시스템 구축을 통한 인력수요 창출

전략산업의 육성은 전북의 자립형 지방화 및 혁신역량을 강화 추진하는데 중요한 영향을 미친다. 전략산업의 육성 및 인프라 구축, 정보화 DB 등 전략산업을 효율적으로 추진하는데 있어 필요한 부문에 대한 지원이 이루어질 것으로 전망되어 이를 중심으로 한 인력공급이 필요할 것으로 예측된다. 따라서 전략산업과 연계된 대학교-직장-직업훈련 간 연계를 보다 강화하고 동시에 고용 확대를 도모하여 직업능력개발 프로그램의 체계를 구축하여야 한다.

## 2. 눈높이 조정을 위한 취업교육프로그램 운영 방안

### 1) 취업능력 함양을 위한 진로 및 직업교육체제 정립

취업에 대한 관심과 이해를 제고하고 취업능력 함양을 위한 교양과정의 운영이 필요하다. 전북지역의 사회, 경제적 여건에 대한 정확한 이해와 대학생들의 취업노력사례, 성공사례, 실패사례 등 교육을 통하여 취업의 중요성과 현실적 감각을 유지함으로써 취업의 적극적 준비과정, 실전훈련 등을 복합적으로 연계하는 취업대비 교양과정의 운영이 필요하다. 현재 전북도내 대학에서는 취업준비 및 태도 등에 관한 교양과정을 운영하고 있다. 각 대학교의 공통적인 내용은 네 가지 정도로 정리된다. 첫째, 대부분 외부 전문가를 활용하여 특강형태로 운영하고 있다는 점이다. 해당 분야의 전문가를 초청하여 대학생들에게 필요한 취업정보를 제공함으로써 실질적인 교육이 될 수 있도록 운영하고 있

다. 이러한 측면은 현장 감각을 익히고 현재 대학생에게 필요한 다양한 취업경로에 대한 정확한 이해를 하는데 큰 도움이 된다.

둘째, 대학의 취업 정보실이나 센터에서 관리를 하고 있다는 점이다. 과거의 대학교 수 중심의 강의에서 벗어나 현장 중심의 강의 목적을 달성하기 위해 강의내용과 일정표를 작성하고 있다. 대학교의 취업정보실이나 센터는 취업난을 타개하기 위해 다양한 취업 정보와 면접기술, 방법 등을 제함으로써 취업문제의 해결을 모색하고 있다.

<표 V-1> 전북지역 대학의 취업관련 교양과정 내용

A대학교	B대학교	C대학교	D대학교
유망업종별입사전략	미래사회의 변화와 인재상	대기업채용제도의 변화에 따른 단계별준비	자기설정을 통한 진로설정
대학생의 경력관리	대학생의 자기개발과 진로 준비	외국계기업 인사전략	취업과 영어능력
대학생의 자기개발과 정신자세	나의 적성찾기	지방대생 취업전략	직업선호도 검사
유망중소기업 선택방법 및 입사전략	진로목표설정	유망 중소기업 선별법 및 입사전략	일본대학생의 취업준비사례
21C환경변화에 따른 취업준비 및 대책	자기가치창출을 위한 프리젠테이션	성공적인 커뮤니케이션을 위한 스피치 및 프리젠테이션	나의 표현을 위한 스피치 개발
외국계 기업진출현황 및 입사전략	변화를 주도하는 리더십 향상기법	공무원 취업전략	대학문화와 경력관리
공무원험준비전략	성공하는 사람의 7가지습관	효율적인 입사서류작성법	면접방법 및 모의면접시행
대기업채용제도단계별준비	취업환경변화와 단계별 취업전략 수립	자기연출 및 화술법, 면접, 예절, 코디네이션	자기개발과 진로선택
영어능력을 향상을 제언	성공하는 대학생의 경력관리 기업	면접 유형별 준비	이미지 메이킹
입사서류작성법	디지털 시대의 정보화 능력향상과 활용법	성공하는 사람의 7가지습관	효과적인 자기표현
면접준비 및 대책	영어능력 향상방법	자격증의 세계와 분야별 취득전략	면접기법과 전략
자기연출,직장예절,코디네이션	자기연출, 코디, 화술	-	목표설정 및 시간관리

셋째, 진로 및 취업강좌 프로그램의 운영이다. 취업 준비를 위해 저학년과 고학년을 구분하여 자신의 진로를 탐색, 선택하여 준비하도록 하고 체계적인 대응을 통해 취업에 대한 자신감을 부여하고 있다. 예컨대, 저학년에는 「대학생활과 진로」 강좌를 통하여 자신의 미래에 대한 고민과 정보를 탐색함으로써 자신의 미래 진로를 탐색, 선택하여 준비하도록 하고, 고학년을 위한 「진로선택과 취업준비」 강좌를 통해 사전 교육에 대한 체계적인 대비로 변화하는 채용패턴에 능동적으로 대처할 수 있도록 하여 자신감을 부

여하는 과목으로 운영하고 있다.

넷째, 취업 전략 아카데미 프로그램 운영이다. 기업의 환경 변화에 대응하기 위한 개인의 취업 준비 및 역량 강화를 통해 채용정보의 습득, 취업서류의 작성, 면접의 준비 등에 있어 효과적으로 대처하고 전략적으로 접근하는 방법에 대한 강의를 하고 있다. 대학교양과정의 내용은 주로 취업 전략과 이미지 관리방법 등에 초점을 맞추고 있다. 능력과 적성에 적합한 직장을 선택하고 생애 직업을 발굴하기 위한 방안 등은 중요한 인식적 제고에 초점을 맞추고 있다.

<표 V-2> 전북지역 대학의 취업 및 진로교육 특징

특 징	내 용
외부 전문가 중심의 특강	· 대학생들에게 현장 중심의 강의 실시 · 취업정보 습득
대학 취업정보실의 관리 및 운영	· 대학 취업정보실의 직접적 관리를 통한 취업교육 질 관리
진로 및 취업강좌 프로그램 운영	· 취업준비를 위한 저학년과 고학년 구분 · 대학생들과 진로, 진로선택과 취업준비 등의 과목 운영
취업전략 아카데미 프로그램 운영	· 취업준비 및 역량강화에 초점 · 채용정보, 취업서류 작성, 면접방법, 이미지 관리 등

그러나 교양과정에 균형적인 감각을 유지하기 위한 과목이나 전복에 대한 현실과 여건, 전망 등을 소개하는 내용은 포함이 되어 있지 않다. 이를 위해서 보완되어야 할 내용은 세 가지 정도로 정리할 수 있다.

첫째, 취업문제나 취업환경 등에 대한 냉철한 이해와 분석이 전개될 수 있도록 하는 강의를 먼저 선행되어야 한다. 이것은 세계 각국의 취업 사례와 더불어서 한국적 현실, 그리고 전라북도 현실 등을 복합적으로 연계함으로써 대학생들의 눈높이를 과감히 조정할 수 있는 인식적인 교육이 이루어져야 한다. 현재 취업난을 경험하고 있지만 일부 중소기업에서는 일자리가 있음에도 불구하고 지원하지 않아 외국 인력을 채용하여 부족 인력을 충당하고 있다. 이는 대학생들의 현실과 괴리된 이상적이고 안정적인 일자리를 추구하는 경향이 있기 때문이다.

둘째, 전북의 인구유출의 심화와 인구 출산의 감소, 취업난으로 인한 수도권 이동 등으로 전북 인구감소는 뚜렷하게 나타나고 있다. 그러나 전라북도가 보유하고 있는 산업과 잠재력 등에 대한 가능성과 발전 전망을 분명하게 인식시키게 함으로써 전라북도에

투자할 수 있는 여건 및 기회를 강하게 제공해야 한다.

셋째, 전라북도의 중소기업체의 현황, 취업동향, 여건 및 발전 전망 등에 대한 종합적인 지식과 정확한 정보를 제공할 수 있는 강의 내용이 구성되어야 한다. 현재는 대부분 거시적인 측면에서 전국적으로 유망한 중소기업의 소개나 중소기업체 선정 방식에 대한 원론적인 접근을 취하고 있어 눈높이 조정이나 전북의 기업에 대한 현실적인 인식이 부족할 수 있다. 따라서 관계 전문가들이나 업체대표, 관련 공무원들을 초청하여 다각적인 경험과 기회를 확보하여 학습을 확대할 필요가 있다. 이러한 점을 인식하여 대학생들의 진로 및 취업지도를 위한 교육 프로그램들은 다음과 같이 구분하여 운영할 수 있다.

<표 V-3> 대학의 취업·진로교육 보강 프로그램(안)

특 징	내 용	비 고
전북 인턴십프로그램	· 전북 기업의 현황 및 전략산업 방향 인식 · 전북 비전과 전망	· 전북 소재 기업 인사담당 및 관련 강사 운영
중소기업중심의 진로설계 및 현장실습프로그램	· 중소기업 제휴를 통한 강의 및 이론, 실습 병행 · 현장능력 함양 및 직업의식 제고	· 기업중심의 강의 방식
동아리 창업프로그램	· 대학생들의 창업 분위기 형성 및 기업의식 고취 · 경쟁력있는 동아리 선정 및 지원	· 우수한 동아리 선발과 전담 교수제 운영
취업캠프 운영	· 특정 기간 동안 취업 집중 훈련 및 학습효과 극대화 · 취업전문기관 및 기업담당자와 제휴를 통한 프로그램 구성	· 잡코리아 시행

첫째, 전북 인턴십 프로그램(intership program)의 강화이다. 전북 진로 및 취업 강좌 프로그램은 전북 인재의 정착, 전북지역의 경제 상황과 인구유출 등의 부정적 요소에 대한 정확한 인식과 전북 기업의 여건, 발전전망 및 전북지역의 전략산업 등에 대한 비전을 제시하여 학생들 스스로 미래의 불안을 해소하고 정확한 취업방향 설정과 취업 태도의 개선에 목적을 두고 운영할 수 있다. 강의의 주요내용으로 전북 중소기업의 전망과 여건, 전북 비전과 전망, 대인관계 및 자기관리법(비즈니스 예절법), 프리젠테이션 및 직장내 커뮤니케이션, 기획안 작성법, 리더십 및 창의적 사고력 향상 방법, 문제해결 기법 등을 중심으로 눈높이 조정을 통한 기업 및 조직 내에서 적용하고 학습할 수 있는 이론과 실습 등을 통해 실무 능력 배양으로 전북의 취업 향상에 기여하도록 한다.

둘째, 중소기업 중심의 진로설계 및 현장 실습 프로그램이다. 이 과목은 특정 기업체 및 기관과의 밀접한 교류를 통해 강의 내용을 설정하고 기업체 및 기관의 인력이 직접 강의할 수 있도록 유도하여 이론과 실습을 병행하여 직업의 소중함과 창의적 아이디어가 개발될 수 있도록 하여 현장 적합형 인재의 육성을 목적으로 한다. 주요 강의 내용으로 전공개발 및 진로 다양화 교육, 기업체의 전반적 소개 및 중점 사항, 핵심역량 함양 교육 프로그램, 직업설계 방법, 현장 실습 및 모니터 등을 통해 계획적인 취업 대비로 취업률을 향상시키고 리더십과 성취감을 확대한다.

셋째, 동아리 창업 프로그램 운영이다. 대학생들의 창업 분위기 형성 및 지속적인 일자리 창출을 위해 동아리 중심의 창업 프로그램을 운영할 필요가 있다. 동아리 창업 프로그램은 동아리 활동을 통해 테마별 접근, 과학적이고 체계적인 프로그램을 개발하고 운영하여 생산성을 증가시키는 방향으로 운영해야 한다. 학교에서 경쟁력 있는 동아리를 선정 평가를 통하여 지속적인 재정 지원과 전담 교수제를 통해 운영의 효율성을 극대화하도록 한다.

넷째, 취업캠프의 운영이다. 취업캠프는 소정의 교육과정을 이수한 대학생들을 대상으로 일정한 기간 동안 합숙을 통해 집중 취업 교육 훈련 과정을 이수함으로써 취업 의식 전환과 눈높이 조정을 실행할 수 있다. 취업캠프는 면접요령, 프리젠테이션 능력, 자기표현 능력, 문제해결 능력, 직무기술 등의 다양한 프로그램을 구성하여 집중적인 훈련을 통해 취업 능력을 함양한다. 프로그램의 실효성을 높이기 위해 취업 전문 기관 및 기업체 인사 담당자와 제휴하여 실질적인 교육 및 학습이 될 수 있도록 운영한다. 이 프로그램은 잡코리아에서 경기도 지역 대학생들을 대상으로 실시한 바가 있으며 전국적으로 확산될 필요성이 크다.

## 2) 고등학교와 대학의 직업연계교육 시스템(교과과정) 운영

직업의식의 변화는 단 기간의 교육에 의해서 이루어지는 것은 아니다. 지속적인 교육과 관심 영역의 확대를 통해 이루어질 수 있다. 고등학교에 직업의식을 조기 학습하게 함으로써 직업 능력 함양 및 직업세계관에 대한 정확한 인식을 수행할 수 있도록 한다. 고등학교 재학생들에게는 일 년에 네 번 정도의 직업의식 및 진로선택 등에 대한 특강

및 강의를 실시하도록 하고 졸업반 학생들에게는 수학능력평가후 일정한 기간 동안 대학과 연계하여 직장 체험이나 직업 세계관, 모의 면접 등 다양한 부문에 대한 특강 및 체험 기회 등을 제공하는 프로그램을 운영함으로써 고등학교와 대학간의 유기적인 연계를 형성할 수 있을 것이다. 대학에서 고등학교와 직업 및 취업에 관련 과정을 공동으로 논의하고 상호 협력관계를 유지하여 정보와 지식을 상호 교류한다.

영국 교육과정평가원(QCA: Qualifications and Curriculum Authority)는 2004년 9월부터 14세 이상인 중등학교 고학년생은 모두 일정한 '직업연계교육'을 받도록 교과과정을 개편하였다(조선일보, 04.8.23일자). 새 교과과정은 학업에 흥미를 느끼지 못하는 학생에 대한 직업연계교육이 강화된다. 직업연계교육은 각 학교가 재량권을 가지고 학생의 필요에 맞춰 자체적으로 마련하거나 해당 지역 대학, 직업훈련센터, 기업체 등과 협력해 개설하는 등 유연하게 운영할 수 있다. 이처럼 청년실업의 문제를 접근하기 위해서는 직업의식의 변화와 더불어 직업능력을 함양하기 위해 교과과정의 운영을 지역사회 기관과 연계함으로써 효율성을 높일 수 있다. 고등학교에서부터 직업의식 및 적성 능력 개발 등이 체계적으로 관리됨으로써 대학 진학시 전공 선택이나 취업시 직장 선택에 합리적인 선택이 가능하다. 또한 대학에 진학 후 직업을 선택할 경우 눈높이를 조정하고 현실적인 선택과 적합한 일자리를 모색하여 자기 계발과 능력을 최대한으로 발휘할 수 있는 기회를 스스로 선택할 수 있을 것이다. 결국 이러한 교육 프로그램의 도입은 지역사회 대학과 연계함으로써 현실의 인식과 현장 적응력을 제고함으로써 지역사회 실정에 적합한 산, 학 연계 프로그램 실효성이 높아진다.

### 3) EEL-Card 운영

대학생들의 전공이나 적성 검사, 소정의 교육을 이수한 후 지역의 중소기업이나 기관 등에서 일정한 기간동안 직장 연수 및 체험을 한 경우 학점으로 인정하는 제도의 도입이 필요하다. 이론과 현장 경험을 종합적으로 연계하여 효율적인 경력학습관리 및 직장 경험 기회를 확대함으로써 안정적인 일자리를 취득할 수 있도록 한다. 학점 인정제는 대학의 맞춤형 교육을 확대하고 대학생들의 눈높이 조정, 취업기회의 확대 등의 실질적인 효과를 위해 필요하다. 또한 직장 연수를 한 후 직업 훈련 점수를 카드에 입력하게 한

후 지속적으로 개인의 이력을 관리할 수 있도록 하는 EEL Card (Employment Experience Learning Card) 즉, 직업경력학습 카드제를 도입할 필요가 있다. 직업경력학습카드제를 통해 개인의 경력 관리 및 직업 교육을 통해 일정 한 점수를 획득하게 되면 장학금을 수여하고 장학금을 수여한 점수는 공제하는 형태로 운영할 수 있을 것이다. 또한 대학교내에서 운영하는 각종 편의시설 및 구내서점 등의 가맹점이나 대학 주변 상가 이용에 있어 할인혜택 및 적립 방식을 운영하여 편리성 및 친밀성을 형성할 수 있다.

오스트리아·독일·스위스·덴마크 등 유럽국가는 학교와 기업현장에서 실습훈련을 제공하는 견습제도를 적극 활용하고 있다. 견습제도는 기업체의 현장훈련이 70~80%, 교육기관에서의 이론교육이 20~30%정도로 현장위주 학습이 진행된다. 주요 유럽국가에서는 청년의 10~40%가 견습제도를 통해 직장을 구하고 있다. 이밖에 미국은 창업지원 프로그램(Real Enterprises Program)을 통해 사업 아이디어 발굴 및 사업계획서 작성 등 창업관련 교육을 적극 제공, 청년들에게 새로운 사업에 도전하도록 지원함으로써 청년실업을 줄이고 있다.

#### 4) 직업능력개발을 위한 주문형·선택 맞춤형 학제 운영

기업의 잠재력을 극대화할 수 있는 실무 중심의 인력을 양성하기 위하여 교육과정의 개선 및 개발 지원이 이루어져야 한다. 현재의 공급자 중심의 대학 교육 과정 위주로 대학교육의 현장 적합성이 부족하고 상향적 눈높이 형성으로 기업의 대학교육 만족도 저하 및 일자리 창출이 곤란하다. 실무 연계형 커리큘럼을 개발하고 프로젝트 수행을 통한 산·학 연계 프로그램을 디자인하여 실무능력을 갖춘 인력을 배출해야 한다. 각 학과의 특성을 발현하여 프로젝트를 필수화하고 문제 해결식 토론 및 강의를 통해 전공 학생들의 실무능력의 향상 및 취업 지향적인 사고전환 대응이 필요하며, 직장 과 직업훈련, 직장 과 학교, 직업훈련과 학교 등을 연계하는 교과 프로그램을 운영하여 취업을 준비하도록 한다. 또한 학생들의 현장실습에 활용하고 기술이전 촉진 및 수익창출로 학교재정 기여도 가능한 학교기업을 설치, 운영하도록 대학교와 정부간의 제도 개선 및 재원 지원계획을 추진하여야 한다.



<표 V-4> 주문형 직업능력개발 운영 방안

대 상	주 요 내 용
직장-직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년층 재직자 고숙련 훈련강화</li> <li>· 산업별 사업주 단체의 직업훈련 요구 체계화 유도</li> <li>· 근로자 단체의 참여를 통한 직업훈련 효과 제고</li> </ul>
직장-학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업교육과 지역사업간 연계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산·학협력교육지원센터</li> <li>- 특성화 고교와 대학간 공동협력</li> <li>- 산·학협력과정</li> </ul> </li> <li>· 대학교육과 지역사업간 연계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역대학간 상호협력체제</li> <li>- 대학별 인재양성 특성화 프로그램 지정</li> <li>- 산업별 사업주 단체와 대학연합체간 협력 협정 체결</li> <li>- 기술사업화 종합시스템 구축</li> </ul> </li> </ul>
직업훈련-학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대학교 직업훈련간 연계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문가 양성을 위한 대학간 컨소시움 형성</li> <li>- 직업훈련, 대학간 컨소시움 연계체제 마련</li> <li>- 산업, 업종 분야별 저숙련·중숙련·고숙련 인적자원개발 프로그램 개발 및 지원</li> </ul> </li> </ul>

자료: 부산광역시 (2004). 부산지역 청년층 실업대책에 관한 종합연구. 한국노동연구원.

대학생들의 눈높이를 조정하고 취업률을 향상시키기 위해 다양한 학제의 운영을 고려해 볼 필요는데 그 대안으로 첫째, 직업형 학제이다. 대학 신입생부터 다양한 직업이행 준비 프로그램을 제공하여 개인의 적성이나 능력에 적합한 프로그램을 선택하여 이수하도록 한다. 이를 위해 직업형 학제를 선택한 학생은 학과 입학 후 각 자격증, 전문 과정 별로 설정된 커리큘럼을 이수하게 함으로써 전문 자격의 취득 및 집중적 공부를 할 수 있도록 한다.

둘째, 주문형 학제이다. 기업의 주문체제에 맞추어 커리큘럼 구성 및 학제를 편성하고 기업 적용 및 인턴기간을 정규 학습 과정으로 인정한다. 예컨대 3년 과정을 수료 후 1년간 현장 인턴 학습 교과 프로그램의 운영을 고려해 볼 수 있다. 일정 부분 기업의 학사 참여권을 인정하여 기업 실무자 및 기술 경험자가 학생들을 대상으로 실습 및 이론 교육을 병행할 수 있도록 하여 주문형 교육에 적합하도록 운영한다. 이 부분은 대학과 기업과의 협약에 의해 가능하며 기업의 실정과 요구에 적합한 커리큘럼의 구성을 통해 실무 중심형 인재를 발굴할 수 있다.

셋째, 퓨전형이다. 저학년인 1~2학년 때에는 기초학문 커리큘럼을 이수하게 하고 3~4학년은 전문적인 직업훈련 커리큘럼을 이수하게 함으로써 2년간 전문 자격 취득 및 취

업 희망 분야에 대한 집중적인 공부를 할 수 있도록 한다.

넷째, 맞춤형 학제이다. 입학 1년간 기초적인 수업을 이수하게 한 후 2년부터 학문 추구형, 취업 달성형 등으로 구분하게 심화적이고 집중적인 교육을 받을 수 있도록 분리한다. 이는 동일 전공 혹은 계열, 학부내에서도 3년간 관련 분야에 대한 현장 및 실험, 교육 등을 심화적으로 수행하도록 함으로써 전문 지식인 및 현장 중심형 인재를 발굴하도록 유도한다.

다섯째, 취업형 다학기제 운영이다. 순수 취업형으로 운영하는 형태로 방학기간 중 계절학기는 기업이나 관련 기관 등에서 현장 중심의 연수 학점제로 운영하고 정규학기는 전공 및 취업 학습을 위한 기간으로 운영한다. 계절학기는 강의 보다는 실습, 체험, 파견 등의 학습이 이루어질 수 있도록 함으로써 기업의 현실과 취업의 중요성을 인식하게 한다.

<표 V-5> 선택 맞춤형 학제 운영(안)

학 제	주 요 내 용
직업형 학제	· 다양한 직업이행프로그램 제공 · 자격증 및 전문과정별 교과과정 운영
주문형 학제	· 기업의 주문체제에 맞추어 커리큘럼 운영 · 기업 및 현장 경험 강사 초청
퓨전형 학제	· 저학년 기초학문 커리큘럼 이수 · 고학년 전문 자격취득 및 취업 희망분야 집중 육성
맞춤형 학제	· 1년간 기초수업 이수 · 3년간 학문 추구형과 취업 달성형으로 구분하여 맞춤형 교과운영
취업형 다학기제	· 방학기간 중 현장 체험 및 실습 중심의 커리큘럼 운영 · 정규학기 내는 전공 및 취업 중심의 커리큘럼 운영

## 5) EWT Chance 프로그램 구축

EWT(Education-Work-Training) Chance 프로그램은 대학교육, 기업체 훈련, 일자리 연계 등을 유도해 나가는 집중관리 종합 지원 시스템이다. 대학교육과 기업체 수요 그리고 개인의 일자리 경험 등에 대한 체계적인 관리와 집중적 지원을 통해 일자리를 모색하거나 극대화할 수 있는 기회를 창출하는 기본적인 목적을 가지고 있다.

1단계는 대학생들을 대상으로 취업 및 직업관에 관련된 기초 교육을 실시하며 적성 능력평가에 관련된 교육을 실시한다. 이 과정을 통하여 대학생들의 눈높이를 조정하거나 취업에 필요한 기초적인 지식과 정보를 제공함으로써 취업의 중요성을 부각시킨다. 2단계는 취업 지원자들을 대상으로 우수자를 선발하고 집중적인 관리를 실시한다. 이 단계는 관심 분야 및 취업 희망 분야에 대한 구별 및 선별을 통하여 체계적인 관리를 실시한다. 3단계는 각 분야에 대한 체계적인 관리를 위한 프로그램에 등록을 하고 고용촉진 및 교육 실시 계획을 수립한다. 이 단계에서 개인적 능력과 희망, 특기 등 기본적인 자료를 중심으로 취업 희망 분야의 선별을 통하여 체계적인 교육 및 훈련계획을 수립한다. 4단계에는 집중적인 훈련계획을 실시하는 단계로 자격증, 직업전문교육을 등을 실시함으로써 현장 투입에 필요한 지식과 정보를 제공함으로써 취업 시장의 진입을 위한 준비를 실시하도록 한다. 5단계는 현장훈련을 실시하는 단계로 기업체나 기관 등에서 일자리 연계를 통하여 인력의 현장 중심 교육 및 훈련을 실시함으로써 적응력을 확대한다. 6단계는 일자리 적합형 인재를 발굴하는 단계로 기업체 인턴과 현장 실습, 취업능력 등의 다양한 평가를 통하여 기업체나 기관에 가장 적합한 인재를 발굴하여 체계적인 관리를 실시한다. 7단계는 맞춤형 교육을 실시한다. 맞춤형 교육은 적합형 인재를 발굴하고 기업체의 중심 강의 및 실습 등 취업을 위한 체계적인 교육 프로그램을 운영하여 업무나 사업에 바로 투입할 수 있도록 필요한 지식과 기술을 습득하도록 한다. 최종적 8단계는 취업의 유도이다. 취업을 하고 난 후에도 지속적으로 기업이나 기관 등의 변화하는 환경에 능동적으로 대응하기 위해 FET(Feedback Education Training) Program을 실시한다.

EWT-Chance를 통해 대학교에 취업 관련 교과과정을 이수하고 기업이나 기관 등에 인턴사원 및 일자리 경험 등을 체계적으로 관리하는 프로그램은 도입할 필요 있다. 기업이나 기관 등은 신규자를 채용하는 조건에 경력자를 우선적으로 선발하려는 경향이 증가하고 있다. 따라서 전라북도에서 운영하는 각종 일자리 창출 사업에 참여한 대학생들을 대상으로 일자리 경력을 관리해 주고 적합한 일자리에 취업을 알선해 주는 역할을 수행하도록 한다. LWEPM(LIFE Work Experience Program Management)은 단순히 개인별 일자리 경험과 경력을 관리하는 것에 그치지 않고 해당 일자리 사업에 참여한 결과를 현장 검증, 관련 기관의 인터뷰 등을 종합적으로 판단하여 그 결과를 반영하여 새로운 일자리를 지원하는데 우선순위를 부여하고 적극적으로 취업을 알선한다. 또한 LWEPM에 의해 통과되거나 관리되는 청년들에게 이력서 작성방법, 면접테크닉, 고객센터 기

술, 시간 관리, 기획서 작성요령, 발표 기술 등의 취업을 위한 기본적인 교육을 실시한다.

#### <그림 V-2> EWT-Chance 프로그램 체계

### 6) 기업 적합형 Scholarship 운영

대학생들에게 취업 기회의 확대와 취업을 위한 학습 욕구를 장려함으로써 취업 성공 가능성을 확대하고 지역기업으로의 진출을 촉진하기 위해 취업 장학제도의 운영이 필요하다. 대학교에서는 소정의 과목을 이수한 학생들 중에 초기에 우수한 학생들을 선발하여 기업체에서 제공하는 장학금을 수여받도록 하고 수여 받은 학생은 방학기간이나 일정한 기간 동안 현장 실습 및 인턴으로 활동하게 함으로써 기업에 적합한 인력 선택할 수 있는 기회를 주고 대학생들에게 취업 기회를 확대하는 형태로 운영한다. 또한 장학생은 교육과정에 기업체 요구과제를 수행하거나 기업체에서 요구하는 수준에 관한 자격을 취득하게 하고 기업체에 취업하도록 한다. 기업체는 우수학생의 안정적 유치, 기업체 중심의 실용 교육 목표 달성 등의 효과를 얻을 수 있으며, 학생 학비지원과 목표 지향적 교육과정 이수의 효용성을 확대할 수 있도록 한다.



<그림 V-3> 기업 적합형 Scholarship운영

## 7) CGPC 운용

기업체 및 관련 기관에 취업시 실제 현장에 발생할 수 있는 문제를 해결하고 적응능력을 극대화하기 위해 졸업시 졸업논문이나 졸업시험 대신 학부과정 동안 학습한 이론과 현장 경험 등을 바탕으로 기업체의 수요와 문제를 해결할 수 있는 실제적 프로젝트를 기획, 시장조사, 설계, 제작 등의 일련의 과정을 경험토록 함으로써 기업체나 산업 현장의 수요에 적합한 창의적이고 현실 적합형 인력을 양성하는 창의적 졸업 프로젝트 과목(Creative Graduation Project Course)을 개설하여 운영한다. 이러한 과목을 운영하기 위해서는 기업체 및 관련기관의 협력관계가 지속적으로 이루어져야 하고 사전에 충분한 경험과 지식을 습득할 수 있도록 다양한 체험 기회 및 교과과정의 운영이 이루어져야 한다.

## 8) 산·학협력 전담 교수제(패밀리닥터) 도입

효율적인 일자리를 창출하기 위해 산·학 연계 프로그램을 활성화하기 위해 산·학협력 전담 교수제를 도입해야 한다. 산업교육기관이 특정학과 또는 교육과정과 연계하여 현장 중심의 교육이 이루어질 수 있도록 한다. 산·학협력 전담 교수는 경력, 성과 등에 있어 교수업적 평가, 승진, 보수 등의 인사에 반영하도록 유도 한다.

## 9) 대학내 취업관련 기관의 인력자원개발센터로의 기능 통합 운영

전북지역 대학들은 취업 정보센터를 중심으로 하여 취업정보를 제공, 교육 프로그램을 운영하고 있다. 그러나 대학내에 유사한 기능을 수행하고 있는 기관들의 업무가 중복되어 취업정보의 분산이 발생할 가능성이 높다. 예컨대, 학생상담센터, 취업정보센터, 여대생 캐리어센터, 어학원, 산학협력단 등이 개별적으로 운영되고 있어 학생들의 수요 파악 및 기업체의 맞춤형 교육이 실질적으로 어렵다. 대학내의 학생부서 기능도 이제는 취업위주로 변화해야 한다는 취지로 교육부는 종합적인 취업기능을 수행할 수 있도록 종합인력자원개발센터로의 기능 변화를 권고하고 있다. 기존의 학생과는 학생의 복리 및 문제 해결을 위한 사전기능 중심으로 운영되었으나 환경의 변화로 인하여 기능이 퇴색하고 있어 현실적 여건에 적합한 취업 기능 중심으로 전환 운영되어야 한다는 의미이다. 인력자원개발센터의 운영과 기능을 격상시켜 대학교내의 부총장 산하에 두고 관리하도록 해야 하며 센터장은 취업 및 진로 교육에 경험과 지식, 정보가 축적된 외부 전문가를 공개 선발하여 운영함으로써 효율성을 극대화하여야 한다.

<그림 V-4> 대학 인력자원개발센터 기능 통합(안)

## 제 2 절 일자리 창출 방안

### 1. 취업 촉진을 위한 제도적 지원

#### 1) 에코톱 프로그램 시스템 구축

에코톱(Employment Cooperation Top: ECOTOP)은 전라북도에 거주하고 있는 청년 실업자의 구제를 위해 정부, 기업, 시민단체, 지역주민, 기업 등이 공동 노력하고 일자리 공유 의식이 확산되도록 하는 5인 1일자리 마련 프로그램이다. 청년 실업이 발생하는 기본적인 원인을 분석하고 현안 문제를 점진적으로 공동 해결하여 일자리를 마련하고 취업한 청년실업자들이 지역 발전을 도모한다는 목적을 가지고 있다. 청년실업자 취업뿐만 아니라 경제적, 사회적 문제로 인한 이탈 청소년들의 훈련 기회 확대 등을 통한 취업 등도 연계될 수 있도록 운영하다. 이 프로그램 운영의 구성단위는 지방정부, 기업체, 대학, 대학취업종합정보센터, 취업알선기관 등을 중심으로 지역사회에서 취업 및 일자리 창출에 중심적인 역할관계를 형성한다. 이 구성단위들은 사업의 성격이나 내용에 따라서 주도적인 역할을 수행하며 동시에 보조적인 역할과 기능을 담당하여 안정적인 지역사회의 정착과 일자리 창출을 위한 다각적인 방안을 모색하도록 한다.

<그림 V-5> 에코톱 프로그램 시스템 구성도

이는 한 부문에 의한 일자리 창출은 일정한 한계에 도달하게 되고 장기적인 효과를 발생시킬 수 없기 때문이다. 따라서 에코톱 프로그램을 통해 일자리 공유의식의 형성과 동시에 일자리 창출 및 학습 등을 함양해야 한다. 예컨대, 청년 실업자 신용 불량자를 대상으로 신용회복 프로그램을 운영하여 취업 기회를 확대하도록 한다. 기업에게 신용 불량자를 채용하도록 유도하기 위해서 기업의 요구와 기술, 적성, 지식 등에 적합한 인재를 발굴하며, 필요한 경우 교육 협력기관과 공동 노력을 통해 소정의 교육을 이수하고 채용하도록 프로그램을 운영할 수 있다.

<표 V-6> 에코톱 시스템 Matrix

구 분	학령별		비학령층		
	중고등학생	대학생	청소년	청년	
대 학	S3	S3	S3	S3	
지방정부, 기업, 연구소				R1	
		D1	D1	D1	
		D2	D2	D2	
		D3	D3	D3	
		G4	G4	G4	
	S1				
대학교 취업정보센터	R2	R2	R2	R2	
	R3	R3	R3	R3	
	G1	G1	G1	G1	
	G2	G2	G2	G2	
	G3	G3	G3	G3	
	G4	G4	G4	G4	
	S1	S1	S1	S1	
	S2	S2	S2	S2	
	일일취업센터		G2	G2	G2
	시군 취업알선기관		G2	G2	G2
공공, 민간 직업소개소		G2	G2	G2	
지방정부, 연구소		R1	R1	R1	
		R2	R2	R2	
취업전문기관, 대학, 지방정부		S1	S1	S1	

- |                   |                       |                         |                          |
|-------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|
| <b>R</b> R&D      | <b>R1</b> 기초연구        | <b>R2</b> 정책연구          | <b>R3</b> 환경연구           |
| <b>D</b> 개발 사업    | <b>D1</b> 프로그램 개발     | <b>D2</b> 검사도구 개발       | <b>D3</b> 진로정보 개발        |
| <b>G</b> 상담서비스 제공 | <b>G1</b> 온라인 상담서비스제공 | <b>G2</b> 오프라인 상담서비스 제공 | <b>G3</b> 진로 프로그램 운영     |
| <b>S</b> 연수 및 지원  | <b>S1</b> 전문 인력 연수    | <b>S2</b> 컨설팅 및 지원      | <b>S3</b> 정책 수립 및 행정적 지원 |
|                   |                       |                         | <b>G4</b> 진로정보 제공        |



○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
에코톱 프로그램	-	10	10	10	30

## 2) 취업지원 청년 YES-HI 프로그램 구축

청년 YES-HI(Youth Employment Strategy-High Information) 프로그램은 청년 구직자의 특성 및 능력에 따른 상담과 취업지원 서비스를 제공하는 프로그램으로 지원대상을 선발하여 단계별 취업지원서비스를 제공한다. 이를 위해 고용안정센터내 청년 취업지원실을 중심으로 지역내 학교, 기업과 연계한 전달체계를 구축하고 졸업한 청년 구직자를 대상으로 청년층의 특성과 능력에 따른 취업지원 서비스를 실시한다. 청년 YES-HI 프로그램의 단계별 접근은 다음과 같이 구상할 수 있다.

첫째, 제1단계는 취업경력준비단계로 최대 1개월을 소요한다. 고용안정센터내 청년 취업 지원실을 설치하여 청년 구직자에 대한 심층상담 및 취업알선을 담당하며 구직능력의 정도에 따라 중점 지원 대상자를 선별하여 개인별 취업지원계획 수립 및 적합 프로그램을 운영, 결정한다.

둘째, 제2단계는 취업경력개발단계로 3-6개월로 훈련은 최장 1년 동안 실시한다. 대학생들의 장기적인 일자리 창출을 위해 전북의 전략산업과 부가가치가 큰 정보통신, 문화관광, 디자인 등 신산업 중심의 일자리 창출, 고용촉진 장려금 지원을 통한 취업 지원, 취업지원(인턴)제, 지식기반 중심의 직업훈련을 실시한다.

셋째, 제3단계 취업OJT 단계로 개인의 능력과 훈련과정을 통하여 적합한 일자리를 발굴하여 직접적으로 기업에 일정 기간동안 학습과 훈련, 기획 등의 과정을 효율적으로 수행하도록 하여 실질적으로 기업에 적합한 인재를 육성하는데 목적을 가지고 운영한다.

넷째, 제4단계는 취업사후관리단계로 취업에 실패할 경우 다시 1단계로 피드백하여 취업 실패 원인을 분석하고 심층 상담을 통해 개인별 취업지원계획을 수정하고, 2단계 프로그램에 참여하도록 유도한다.

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
취업지원청년 YES-HI 프로그램 운영	-	5	5	5	15



<그림 V-6> 취업지원 청년 YES-HI 프로그램

3) 진로교육을 위한 직업전담관리사 운영

직업전담관리사의 고용을 통해 졸업생 대상의 심층상담을 통해 구직능력의 정도에 따라 중점 지원 대상자를 선별하고 이들에게는 취업알선, 일자리 제공, 근로경험, 직업훈련 등을 하나의 서비스 패키지로 만들어 청년층의 능력 및 선호에 따라 지원 및 취업서비스를 제공한다. 직업전담관리사는 청년 실업자가 완전한 직업을 얻을 때까지 지속적인 관리를 수행한다. 단계별 과정을 통해 일자리를 지원하고 중도 탈락자가 발생할 경우 문제점을 분석하고 적절한 일자리를 주선하여 실업상태에 벗어나도록 지원하는 역할을 수

행한다. 또한 직업전담관리사는 중·고등학교 취업 및 진로 교육을 실시하거나 활성화를 유도하고 수 개 학교당 한 명의 순회 직업 상담사를 두어 관리하도록 한다. 사업에 대한 기획과 프로그램 운영은 향후 전라북도 교육청과 단위학교 진로담당 교사와 협의 하에 고용안정센터에서 담당한다.

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
직업전담관리사 운영	-	-	5	5	10

4) 기업의 고용확대에 따른 한시적 특별 세액 공제 제도 지원 및 공공기관 입찰 참여 우선권 부여

청년실업으로 인한 지역경제의 침체와 고용불안을 해소하고 경제 활동 참여 욕구를 증가시키고 잠재 노동력을 확대하기 위해 고용 및 일자리 창출을 하는 기업에게 일정한 기간 동안 특별세액 공제제도를 지원할 필요가 있다. 또한 벨기에처럼 청년실업의 해소를 위해 청년실업자의 일정한 비율의 고용과 기간 등에 따라 각종 공공기관의 입찰에 우선권을 부여하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
특별세제 공제 제도 및 입찰참여권 우선권 부여	-	10	10	10	30

5) 임금 피크제 도입에 대한 지원

노사합의를 통해 전북지역의 기업 실정에 적합한 임금 피크제를 도입하도록 유도함으로써 청년실업을 해소하도록 한다. 평균 정년은 기업의 성격과 내용에 따라 다양하나

평균 56-57세 수준이나 고용 조정시 연령을 주된 기준으로 하고 있어 중년층 이상은 정년을 보장받지 못하는 상황이다. 또한 중고령 근로자의 고용유지 및 청년실업 해소를 위해 임금 피크제 도입의 필요성에 대한 인식은 점차적으로 증가하고 있으나 임금 삭감의 우려가 아직 상존해 있는 상태이다. 따라서 임금피크제의 필요성을 홍보하고 도입 기업에 대한 지원방안을 강구할 필요성이 있다.

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
임금피크제 도입 지원	-	-	2	2	4

6) 생산직 고용촉진을 위한 차등 지원 확대

전북지역의 청년실업자 및 취업 예정자들은 생산직은 기피 업종으로 생각하고 있어 중소기업 생산직의 일자리 부족등 괴리 현상이 발생하고 있다. 이는 실업자들의 눈높이 일반 사무직이나 화이트칼라의 직업을 선호하고 안정적인 노동을 원하고 있는 것으로 풀이된다. 따라서 직장체험자나 취업예정자들이 생산직을 희망하거나 생산직에서 직장 체험을 할 경우 일반적인 지원금을 상향 조정하여 더 많은 혜택을 부여할 필요가 있다.

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
생산직 고용촉진 지원	-	2	2	3	7

7) BBH 취업 통합정보시스템 구축

전북지역의 취업 향상을 위해서는 취업 관련 기관 및 대학, 전략산업 기관, 취업 사설 업체, 고용안정센터 등의 취업 정보망을 통합하는 시스템 구축이 필요하다. 현재 대학생들의 전북지역 기업에 대한 정확한 정보가 제공되고 있지 못해 기업의 이해와 취업

정보를 선택, 준비하는데 어려움을 겪고 있다. 또한 전북 지역의 기업체에 대한 정보나 수요조사가 수행되고 있음에도 불구하고 기관간의 정보 교류가 상호 접근되지 않아 동일한 작업이 반복적으로 이루어지고 있으며 대학생들의 정보 접근도 용이하지 않다. 따라서 전북도 차원에서 전북 지역의 모든 취업 정보, 기업체 및 혁신관련 기관의 동향 및 정보를 실시간으로 접근할 수 있는 BBH(Baram-Boram-Hope) 통합 정보 시스템을 구축해야 한다. BBH 시스템은 전북 지역의 취업 및 인력, 기업체 등의 정보를 상세하게 제공하고 이를 적극적으로 활용할 수 있는 DB 구축을 전제로 한다. 이를 위해 테크노파크, 대학 인력종합개발센터, 기업체, 취업사설기관, 고용안정센터 등을 복합적으로 연동시킴으로써 취업에 관련된 모든 정보를 용이하게 습득할 수 있도록 콘텐츠를 구성한다. 또한 일자리 창출 사업의 일환으로 단계별로 추진하고 있는 전략산업 DB 구축 사업이 완료되면 BBH 시스템과 연동시킴으로써 유기적 연계 고리를 형성하도록 한다.

<그림 V-7> BBH 취업 정보 시스템 구성도

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
BBH 취업정보시스템 구축	-	10	2	2	14

## 2. 일자리 창출 세부사업

### 1) 기본방향

일자리 창출 사업을 구상하기 위한 기본적인 방향은 지역혁신과 연계한 프로그램 개발에 초점을 두었다. 지역혁신은 국가균형발전 차원에서 자립형 지방화를 도모하고 지방의 역량을 강화함으로써 지역 경제의 활성화와 일자리 창출에 주 목적을 가지고 있기 때문이다. 지역혁신과 연계함으로써 일자리 창출 사업이 단기간으로 이루어지는 것이 아니라 중장기 측면에서 지속적으로 이루어질 수 있다는 장점을 가지고 있다. 따라서 지역혁신을 통해 지역의 특성, 지역 고유 자원, 인력 등을 충분히 고려하여 사업이 추진될 경우 성공 가능성이 높다. 일자리 창출의 세부 사업은 크게 중점사업과 부가 사업으로 구분하였다. 중점사업은 지역 혁신과 연관된 문화관광자원, 자동차 부품 기계 및 생물 산업, 지연산업과의 연계 등에 집중적인 일자리 창출사업을 시행하며 부가사업으로 혁신클러스터 지원체계, 지역특산품주, 파프리카, 관광자원 및 철새의 해설사, 허브산업, 중소기업 인력지원, 맞춤형 기술인력 등을 중심으로 사업을 추진하도록 구상하였다.

<표 V-7> 일자리 창출 사업 기본방향

지역혁신 정보시스템 구축	
중점사업: 지역별 혁신사업 DB구축	부가사업(1~3단계)
1단계(2005): 문화관광자원 DB구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지역 고용혁신 클러스터 정보지원체계 구축</li> <li>· 지연산업 지역특산품주 재배 생산 확대</li> <li>· 복분자 축제 개최</li> </ul>
2단계(2006): 자동차부품 및 기계, 생물산업 DB구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지연산업 파프리카 선별, 포장, 유통의 기반화</li> <li>· 무진장 지역의 문화관광자원 해설사</li> <li>· 군산 세계 철새 해설사</li> </ul>
3단계(2007): 지역별 지연산업의 DB구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 허브 산업 육성을 위한 분화 재배</li> <li>· 중소기업 인력지원</li> <li>· 맞춤형 기술인력</li> </ul>

## 2) 중점사업

### (1) 문화관광자원 DB구축

지역적 특성의 개발 및 전략산업의 지속적 육성을 통한 일자리 창출 효과를 극대화 하고 지역이 보유하고 있는 문화, 관광 자원의 발굴, 산업 육성, 인력 활용 등을 통한 장기적 자립능력 추진이 가능하다. 전라북도에 있는 모든 문화관광자원 및 정보를 체계적이고 종합적으로 개발하고 이를 위한 DB 작업이 수행하기 위한 인력고용이 이루어져야 한다. 전라북도의 문화기반시설현황, 지역별 언어, 설화, 방언, 문화재정, 전문인력, 관광자원 등을 체계적으로 정리하고 전북도민 및 외부인들이 쉽게 접근하고 이용이 가능한 형태로 개발하고 지속적으로 자료가 업그레이드될 수 있도록 한다. 이 사업을 수행하기 위해 전문조사인력의 양성이 필요하기 때문에 청년들의 일자리가 창출이 가능하다.

<표 V-8> 문화관광자원 DB구축 일자리 사업

문화관광자원 DB구축		
사업명	세부설명	해당사군
전북문화 지식정보 네트워크 및 DB구축 (관련 자료 멀티미디어 DB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>무형문화재 관련자료 DB구축</li> <li>민속자료 DB구축</li> <li>지역 설화, 민담자료 DB구축</li> <li>지역 축제 프로그램 DB구축</li> <li>문화시설 운영 프로그램 DB구축</li> <li>문화예술인의 DB구축</li> <li>전주 전통소리문화 종합정보시스템 구축</li> <li>지역별 판소리, 풍물콘텐츠의 데이터베이스화 구축</li> <li>문화관련 기업체 DB구축</li> </ul>	전 사군
전통한옥마을을 중심으로 경기전, 풍남문, 전라강영, 객사로 이어지는 구도심 도시 육성	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화9재해설사 고용</li> <li>다양한 체험 장소 및 상품 개발 제공(여행사와의 상호연계를 통한 민, 관, 업체가 네트워크구축 판매 실시: 전북관광협회)</li> </ul>	전 주
'서동설화' 문화컨텐츠 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>서동요, 선화공주 등을 이용한 캐릭터 사업</li> <li>드라마 무대, 소품, 대본 등을 제공하여 고대 결혼을 통한 역사성 재현</li> <li>사랑과 편화를 주고받는 결혼식 문화 창출</li> </ul>	익 산

### (2) 자동차부품 및 기계, 생물산업 DB구축

자동차부품 산업은 전북지역의 혁신 사업으로 발전 가능성 및 잠재력이 높은 것으로 평가되고 있다. 산업체 및 R&D 혁신자원의 집적화를 통한 전북 자동차부품 및 기계 산

업 육성을 통해 일자리 창출을 모색하는 것에 초점을 두고, 자동차부품 기계 산업의 발전을 위해서 인력, 자원, 유통, 기술 등의 다양한 부문에 대한 데이터베이스가 구축되어야 한다. 이를 통해 새로운 응용상품의 개발 및 사업 영역의 확대가 가능하기 때문이다. 따라서 장기적인 측면에서 핵심사업을 육성하고 기업 지원을 위해 인력을 고용하여 데이터베이스를 구축함으로써 일자리 창출의 효과를 가져 올 수 있다. 전북 자동차부품생산의 고용효과는 2007년에 18,123명 2010년에 6,684명으로 예측되며, 지역산업진흥사업을 통한 고용창출 효과는 2004년에 4,330명 2005~2007년에 14,338명으로 예측되어 지속적인 일자리 창출이 기대된다.

<표 V-9> 전북 자동차부품생산의 고용효과

단위: 억원, 명, %

	효과 및 비중	2007년	2010년
	생 산	유 발 효 과	22,272.6
전국대비 점유비중		38.6	8.6
부가가치	유 발 효 과	7,208.4	2,598.4
	전국대비 점유비중	35.1	8.6
고 용	유 발 효 과	18,123	6,684
	전국대비 점유비중	32.3	8.1

자료: 산업연구원. (2001). 전북지역 자동차부품 및 기계산업 육성방안. p.341-342 참고하여 재작성

<표 V-10> 전북 지역산업진흥사업을 통한 고용창출 효과

단위: 명

사 업 명	고용창출효과	
	2004년	2005~2007년
자동차부품산업혁신센터구축	418	2,449명
자동차부품단지 지정 및 집적화단지조성	3,258	9,774
기계산업리서치센터구축	365	1,204
지역특화기술개발사업	217	651
지역전략산업기획단운영	72	260
합 계	4,330	14,338

자료: 전북전략산업기획단 내부자료.

생물관련 기업의 원활한 생산활동 지원과 생물 산업 육성을 위한 다양한 자원의 발굴 등 생물산업 지원을 위한 기초 작업이 선행되어야 한다. 전라북도는 농림어업비중이 13.5%로 전국 평균의 3배이고 제조업 분야별 비율 중 식품분야가 37.6%를 차지하고 있다.



전라북도는 생물산업의 효율적 육성 및 추진을 위하여 한약재 도소매상 및 한약재 물류시설, 국제발효엑스포, 약초재배기술지도 및 단지조성 등의 사업을 추진, 계획하고 있어 집중적인 육성이 이루어질 전망이다. 따라서 생물 산업과 같은 성장업종은 개발기술의 신속한 상용화와 전문성 등이 필요하기 때문에 적정한 인력의 투입과 지속적인 인프라 구축이 이루어져야 한다. 특히 타시도와의 경쟁이 발생하고 있는 시점에서 경쟁력과 비교우위를 확보하기 위해서 인력의 공급 및 투입을 통해 지역 발전과 동시에 일자리 창출 효과를 기대할 수 있다. 전라북도에서 생물산업을 육성할 경우 총 1만6,564명 정도의 고용효과가 발생할 것으로 예상되고 있어 지속적인 육성이 이루어져야 한다.

<표 V-11> 전북 생물산업 육성사업의 고용효과

사업명	세부 사업명	생산	부가가치	고용
전통과학식품 산업 육성	발효산업 육성	252	50	352
	건강보조/기능성식품 육성	252	36	352
	개발/마케팅	610	196	950
	축제 개최	13	8	60
생물화학산업 육성	아파트형공장	262	106	295
	고분자 생분해성 산업 육성	225	50	275
	임상센터 건축	495	200	557
	장비/R&D	673	300	825
한방산업 육성	대사물질센터 건축	247	100	278
	장비 구축	471	210	578
	산업단지 조성	3,712	1,000	2,676
	약초원 조성	1,820	1,000	650
	한방자원 R&D센터 건축	247	100	278
	장비 구축	252	100	352
	인삼 R&D센터 건축	495	200	557
	장비 구축	252	100	352
	지역 특성화 대학원 건립	370	110	250
	장비 구축	379	150	528
	전문 인력양성	674	300	500
	정보지원센터 건축	619	250	695
	장비 구축	379	150	528
	사이버 약령시 개설	132	40	163
	테마단지 조성	742	200	534
	전문도서관 건립	495	200	557
	장비 구축 및 서적 구입	252	75	300
	노화방지임상실험센터 건립	619	250	695
	장비 구축	125	50	175
	SMO 설립	866	350	974
장비 및 R&D	379	150	528	
의료/실버/문화단지 조성	1,237	330	750	

자료: 산업연구원, (2003). 생물산업의 지역산업진흥사업 추가반영에 대한 타당성조사, p.162.

자동차 부품 및 기계, 생물 산업의 고용효과는 지속적인 성장 가능성이 예측되어 이에 대한 집중적인 투자가 필요하다. 또한 산업의 육성을 위해서 기본적인 DB 작업의 선행되어야 하고 이를 통한 전문 인력의 양성이 전제되어야 한다. 따라서 일자리 창출 사업도 전략산업인 자동차 부품 및 기계, 생물 산업 등의 육성 일환으로 계획적으로 운영되고 집행되어야 한다. 이러한 과정을 통해 단기, 중기, 장기적인 일자리 창출이 가능하다.

<표 V-12> 자동차부품 및 기계, 생물산업 DB구축 일자리 사업

자동차부품 및 기계, 생물산업 DB구축		
사업명	세 부 설 명	해 당 시·군
자동차부품 및 기계산업 DB	· 중소기업 자동차 및 기계부품 설계·해석 원스톱 기술지원 네트워크 구축, 운영 - 상시운용 인원 10~15명 수준의 종합 설계·해석 지원 체계 구축	전주
	· CAx 전문인력 및 현장인력 양성사업 - 현장 전문가의 발굴 및 육성 - 교육 프로그램 개발 및 네트워크 구축	
	· 영세한 지역 내 자동차부품 및 기계 산업체 정보화 지원 - 관련 포털서비스 시스템 구축 - ERP, 홈페이지, 전자상거래 기반 구축	
	· 인력, 장비, 기술력 DB 및 커뮤니티, 네트워크 구축	
	· 물류 정보시스템 및 수송 네트워크 기반 구축	
	· 기업정보화 및 단지 통합 네트워크 구축	
	· 기업정보화 및 단지 통합 네트워크 구축	
생물산업 DB	· 바이오 관련 산업의 One-Stop 체계 구축	전주
	· 바이오제품 신제품 발표회 및 전시회 지원	
	· 품목별, 제품별로 신제품 발표회	
	· 생물기업의 제품별 국내외 홍보 전시회 지원(김치, 된장, 발효, 등)	
	· 전통발효식품의 외국제품과의 비교 전시회 개최 - 발효식품엑스포와 연계	
· 엑스포 개최지 및 참가 주체간 연계시스템 구축		

### (3) 지연산업 DB구축

지역특성에 적합한 지연산업 육성을 통해 일자리 창출 효과를 극대화하고 지역이 보유하고 있는 자원의 발굴, 산업 육성, 인력 활용 등을 통한 장기적 자립능력 추진함으로써 지역의 자립적 경쟁력 확보와 안정적인 일자리 창출을 지속적으로 가져올 수 있다. 지연산업의 육성을 위한 작업과 고용창출의 연계는 지역의 안정적 인구 정착을 가져올 수 있으며 지역발전의 중요한 매개체 역할을 수행한다.

<표 V-13> 지역별 지연산업 DB 구축 일자리 사업

지역별 지연산업 DB구축		
사업명	세부설명	해 당 시·군
귀금속보석 인력양성	· 국제적인 보석감정사 양성 · 보석산업의 상담원 양성 - 컨벤션홀, 보석가공체험장 네트워크	익산
니트산업 DB 철기상품개발 및 인력양성	· 블라인드 및 로만셰이드용 섬유소재의 표준화 및 Database화 · 생활철기 디자인개발 및 전시	남원
허브산업 DB	· 생산능력 파악 및 판매 전략을 위한 기초 DB구축 및 상시적 운영	부안
젓갈산업	· 수산 발효식품의 생산·판매 망 구축, 품질 인증, 지역별 특산물 브랜드, 포장 및 포장 디자인 개선, 경영 기술 컨설팅 및 산업 인력 재교육, 지역 관광 자원과 연계, 수해양산업 분야 정보 시스템 구축	

### 3) 부가사업

#### (1) 지역 고용혁신클러스터 정보지원체제 구축

##### ○ 배경 및 필요성

- 산업자원부는 국가균형발전을 위해 자립형 지방화를 통한 지속성장을 위해 혁신 클러스터화 사업을 적극 추진
- 낙후된 지역경제로 인한 인구유출 등의 위협에 벗어나기 위해서 산업집적을 통한 혁신클러스터 구축이 필요
- 자동차부품 및 기계 산업은 전북의 성장 잠재력이 높은 전략산업으로 혁신클러스터 구축
- 산업단지 혁신클러스터를 위해 협력적 인적 네트워크 및 지원을 위한 지원체제 구축이 무엇보다도 필요하며 이를 통한 인력 고용을 통한 일자리 창출 효과 극대화 추진

##### ○ 사업개요

- 지 역: 군산시
- 사업내용
  - 산업체에 필요한 정보 창출, 경영/기술 콘텐츠 생산 및 기술코디네이터 사업 추진
  - 산업단지 클러스터 정보수요조사
  - 기술 및 경영 정보 생산 및 제공
  - 정보유통 및 지원 체제 구축을 통한 e-클러스터 추진

- 산·학·연 기술 교류 포럼 운영
- 사업주체
  - 한국산업단지공단 서남지역본부 군산지부
  - 사업비 : 5억원(시비 1억5천원, 도비 1억5천원, 민자 2천원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
지역고용혁신 클러스터 정보지원체제 구축	-	5	5	5	15

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 60명(각 년도 20명; 15명, 임시고용 5명)
- 사업의 지속적 추진으로 인한 정식 고용인원의 증대

(2) 지연산업 지역특산품주(복분자) 재배 생산을 통한 고용 창출

○ 배경 및 필요성

- 지역특산품주는 지역 경제 활성화에 큰 영향을 미침
- 전북 시군은 지역특산품의 개발을 위한 노력을 투입하고 있으며 특히 고창의 복분자는 경쟁력 있는 상품으로 평가 받고 있음
- 2003년 복분자 생산 양은 1,825톤으로 계속적으로 증가하고 있으며 공급보다는 수요가 많은 실정이며 05년에는 약 2,500톤이 생산될 것으로 전망되며 재배면적도 200ha가 증가할 것으로 전망
- 원료 복분자 생산은 대부분 노지 재배로 생산량(250Kg/10a)이 낮으며 수확기가 정마철과 겹쳐 체계적인 관리를 위해 재배지 조성이 필요함
- 고창군 복분자 산업과 연계하여 복분자 재배를 통한 농가소득 향상과 복분자 재배를 통해 일자리 창출

○ 사업개요

- 지 역: 고창군
- 사업내용
  - 복분자 생산량의 확대를 위해 고창군 농업기술센터에 복분자 전담 조직이 형성됨
  - 양질의 복분자 생산 및 관리를 위한 집중적 관리
  - 생산비 절감, 생산량 증대, 고품질화로 경쟁력 강화

- 연중 복분자 생산으로 농업소득 향상 및 고용창출 효과 극대화
- 농가소득의 증대로 농촌 정주 기반 안정화
- 사업주체
  - 고창군 농업기술센터(사업비: 2억원\_군비 1억원, 도비 1억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
지역특산품주 재배생산을 통한 고용창출	-	2	2	2	6

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 69명(각년도 23명; 복분자 전담관리사 3명, 고정작업인부 20명)
- 연중 지속적인 일자리 창출 효과: 3,000명 이상(10명×300일)

(3) 복분자 축제 개최

○ 배경 및 필요성

- 복분자를 테마로 한 지역축제를 개최함으로써 고용창출 효과 극대화
- 복분자 축제를 청보리밭 축제 등과 연계하여 추진할 경우 농가소득 향상 및 지역 이미지의 향상 기대
- 복분자 축제를 준비하고 관광상품을 개발하기 위해 전문인력의 고용이 필요함
- 복분자 축제를 지속적으로 준비하고 연계 프로그램을 개발함으로써 장소 상품화 추진

○ 사업개요

- 지 역: 고창군 일원
- 사업내용
  - 복분자 축제 조직위원회 구성
  - 청보리밭 축제와 연계한 통합적 관리를 통한 상품개발
  - 관광코스의 개발과 지역참여 프로그램 개발
- 사업주체 : 고창군(사업비: 1억원\_ 군비 5천만원, 도비 5천만원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
복분자 축제개최	-	1	1	-	2

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 26명(각년도 13명; 복분자 축제 조직원 3명, 행사진행요원 10명)
- 연중 지속적인 일자리 창출 효과: 300명 (3명×100일)

(4) 김제 지연산업(파프리카 선별, 포장, 유통)의 기반화

○ 배경 및 필요성

- 파프리카는 전국 최초로 국내 재배 및 일본 시장 개척 성공으로 경쟁력 확보
- 김제 농산무역에서 국내산 파프리카의 집하, 선별, 포장, 수출까지 전 과정을 처리하고 있으나 인력이 부족한 상태
- 지연산업의 육성을 통해 파프리카 유통 거점 확보 및 농업소득의 활력 개척을 통해 노동력 활용으로 일자리 창출

○ 사업개요

- 지 역: 김제시
- 사업내용
  - 파프리카의 집하, 선별, 포장 등의 과정을 통한 양질의 품질 관리
  - 고용창출을 통한 농업소득 향상 및 고용창출 효과 극대화 추진
  - WTO, FTA에 대응하는 산업의 육성과 지역경제 활성화 추진
- 사업주체: 김제농산무역(사업비: 2억원\_군비 1억원, 도비 1억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
김제파프리카 선별, 포장유통	-	2	2	1	5

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 60명(각년도 20명; 상시고용인원 20명)
- 연중 지속적인 일자리 창출 효과: 4,000명 이상(20명×200일)

(5) 무진장 지역 문화관광자원 해설사

○ 배경 및 필요성

- 무진장 지역은 문화 및 관광자원이 풍부하여 관광객들의 방문 증가
- 무진장 지역은 리조트, 용담댐, 금강 발원지 뜬봉샘 등 각종 관광자원이 산재하여 있으나 이를 체계적으로 관리하고 운영할 수 있는 인력이 전무한 상태로 관광객들에게 만족을 가져다주지 못하고 있는 상태임
- 무진장 지역의 문화 및 관광자원을 해설하고 관광객들에게 매력적인 요소를 자극할 수 있는 문화관광자원 해설사 고용을 통한 일자리 창출 효과 극대화

○ 사업개요

- 지 역: 무주군, 진안군, 장수군
- 사업내용
  - 무주, 진안, 장수의 문화관광자원 및 역사에 대한 해설을 통한 이미지 향상
  - 무주, 진안, 장수일원 및 농가체험마을과 연계한 체험, 숙박형 관광 유도
  - 일자리 창출을 통한 무주, 진안, 장수의 정착화 유도
- 사업주체: 무주군, 진안군, 장수군 문화관광과
- 사업비 : 2억원(군비 1억원, 도비 1억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
무진장 문화관광자원해설사	-	2	2	2	6

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 33명(각년도 11명; 문화관광자원해설사 6명, 임시해설사 5명)
- 연중 지속적인 일자리 창출 효과: 600명(6명×100일)

(6) 군산 세계 철새 해설사

○ 배경 및 필요성

- 군산 하구둑에 철새를 조망하고자 하는 관광객들의 증가하고 있어 명소로 자리 잡고 있음
- 2004 군산세계철새관광페스티벌이 개최되며 연중 지속적으로 개최될 전망으로 관광객 수요가 증가할 전망임
- 학생들의 교육기행 및 체험활동 목적 방문자 수 증가
- 현재 금강철새생태환경관리사업소가 축제 개최 및 시설 등을 관리하고 있으며 철새에 관련된 해설 및 관광객의 수요 대응은 주로 학예연구사 1인만이 담당하고 있어 관광객의 요구에 부응하지 못하고 있는 상태
- 관광객들을 대상으로 체계적으로 설명할 수 있는 철새 해설사의 고용이 필요하며 이를 통해 일자리 창출이 가능함

○ 사업개요

- 지 역: 군산시
- 사업내용
  - 군산 철새에 대한 해설을 통한 교육적 효과 극대화
  - 철새에 관련 상품 개발
  - 철새에 대한 기록물 제작
- 사업주체: 금강철새생태환경관리사업소(사업비: 2억원\_군비 1억원, 도비 1억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
군산세계철새해설사	-	2	1	1	4

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 39명(각년도 13명; 철새해설사 3명, 임시해설사 10명)
- 연중 지속적인 일자리 창출 효과: 300명(3명×100일)



(7) 허브산업의 육성을 위한 분화재배

○ 배경 및 필요성

- 남원허브엑스포를 통한 이미지 형성과 허브산업의 전략적 연계 상품화 추진
- 고부가가치 허브 산업 육성을 통한 농가소득 증대 및 고용창출
- 허브 식물 재배를 위한 허브 육묘장 시설의 설치로 일자리 창출 가능성 확대

○ 사업개요

- 지 역: 남원시
- 사업내용
  - 지리산 허브 밸리 조성에 필요한 허브 식물 육묘 납품
  - 허브의 상품 개발을 통한 다양한 허브 식물 생산
  - 지속적인 허브 생산을 통한 농가소득 및 고용창출
  - 허브의 관심도 및 인지도 제고를 통한 관광 상품화
- 사업주체: 남원시 농업기술센터(사업비: 2억원\_시비 1억원, 도비 1억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
허브산업 육성을 위한 분화재배	2	2	2	-	6

○ 향후 기대효과

- 일자리 창출: 66명(각년도 22명; 원예종묘사 2명, 임시고용 20명)
- 허브 산업 육성과 허브 밸리의 연계를 통한 지속적 고용창출 효과 극대화
- 연중 지속적 고용효과 발생 :1,500명(5명×300일=1,500명)

(8) 중소기업체 인력지원 사업

○ 배경 및 필요성

- 중소기업체의 인력지원 사업은 사업의 성과와 목표의 달성 측면에서 성공 가능성을 보인 프로그램으로 지속적인 추진이 필요

- 2004년도 전북 지역 시군을 대상으로 실시하였으나 2005년도에는 사업의 파급 효과가 적정한 전주, 군산, 익산 지역을 대상으로 실시
- 지속적인 중소기업의 인력 지원 사업을 실시함으로써 중소기업의 안정화와 일자리 창출 가능성 확대

○ 사업개요

- 지역: 전북 지역
- 사업주체: 취업지원 및 실업담당 부서(사업비: 10억원\_시비 5억원, 도비 5억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
중소업체 인력지원사업	10	8	-	-	18

(9) 맞춤형 기술인력 사업

○ 배경 및 필요성

- 인문계 출신으로 기술 자격이 없는 청년 실업자를 대상으로 교육 실시
- 기업이나 기관에 요구하는 맞춤형 기술교육을 단기로 실시하여 수요자 전원의 취업 유도를 통한 일자리 능력 함양
- 일자리 창출의 지속적 추진과 고용효과를 창출하기 위해서 중소기업 및 관련 기관들이 밀집되어 있는 시 지역으로 중심으로 사업 전개 필요

○ 사업개요

- 지역: 전북지역
- 사업주체: 취업지원 및 실업담당 부서(사업비: 16억원\_시비 8억원, 도비 8억원)

○ 연차별 예산소요 내역

단위: 억원

사업비 내역	2005년	2006년	2007년	2008년	계
맞춤형 기술인력사업	16	10	-	-	26

#### 4) 재정계획

일자리 창출 사업에 대한 재정 계획은 19개 사업으로 2008년까지 총 298억원이 소요된다. 국비 23억원, 도비 181억원, 지방비 94억원 등의 투자 비용이 소요된다. 05년에는 28억원, 06년 101억원, 07년 91억원, 08년 78억원 등의 순차적 투자가 요구된다.

<표 V-14> 일자리창출사업 기간별 투자계획

단위: 억원

사업구분	사업명	기간별투자금액				재원(05-08)				
		05	06	07	08	국비	도비	시비	민자	소계
제도지원	에코톱프로그램	-	10	10	10	-	30	-	-	30
	청년YES-HI 프로그램	-	5	5	5	5	10	-	-	15
	직업전담관리사	-	-	5	5	3	7	-	-	10
	특별세액공제 입찰참여	-	10	10	10	5	25	-	-	30
	임금피크제	-	-	2	2	-	2	2	-	4
	생산직고용촉진	-	2	2	3	-	4	3	-	7
	BBH취업정보시스템구축	-	10	2	2	-	14	-	-	14
중점사업	문화관광자원 DB구축	-	30	-	-	-	15	15	-	30
	자동차부품및기계, 생물산업 DB구축	-	-	40	-	10	15	15	-	40
	자연산업 DB구축	-	-	-	30	-	15	15	-	30
부가사업	복분자축제	-	1	1	-	-	1	1	-	2
	지역특산품 재배확대	-	2	2	2	-	3	3	-	6
	파프리카 선별,포장,유통	-	2	2	1	-	2.5	2.5	-	5
	무진장 문화관광해설사	-	2	2	2	-	3	3	-	6
	군산세계철새해설사	-	2	1	1	-	2	2	-	4
총계	혁신클러스터정보지원 체제구축	-	5	5	5	-	7.5	7.5	-	15
	허브분화재배	2	2	2	-	-	3	3	-	6
	중소업체인력지원	10	8	-	-	-	9	9	-	18
	맞춤형 기술인력	16	10	-	-	-	13	13	-	26
	18개사업	28	101	91	78	23	181	94	0	298

## 제 3 절 사회적 일자리창출 프로그램 개발

사회적 일자리창출 프로그램은 현재 여건 하에 추진하기 어려우나 향후 기대되는 부문으로 전라북도 시·군에서 독자적으로 사회적 일자리 창출 프로그램을 청년실업의 해소 정책으로 고려할 때 참고가 될 수 있는 프로그램들이다.

### 1. 적극적 사회적 일자리 창출 프로그램

#### (1) 사이버 기상 캐스터 지원 육성

사이버 기상 캐스터는 기상정보를 기상청에서 받아 인터넷을 통해 기상정보를 제공하는 일을 하거나 기업의 마케팅 활동에 필요한 고부가가치의 기상정보를 만드는 일을 하게 한다. 기상정보는 산업 활동에 지대한 영향을 줄 것을 예상된다.

#### (2) 음악치료사 및 미술치료사

현대인의 질병 중에는 스트레스가 원인이 되어 심리적, 정신적 우울증에 거리는 경우가 많아지고 있다. 음악치료사나 미술치료사의 경우 음악과 미술을 통해 심리적, 정신적 안정감과 원인을 찾아 치료를 담당하고 있어 병원이나 사회복지회관, 기업 등에 취업이 가능하다.

#### (3) 베타 테스터 지원

전북 지역의 게임 관련 업체나 기업을 대상으로 새로 개발한 인터넷 게임을 써보고 개선책을 찾아주는 역할을 담당하는 것으로 게임에 익숙해져 있는 게임 매니아의 경우 가능할 것으로 본다.

#### (4) 다이어트메이트

다이어트메이트는 현대인들이 가장 고민하는 비만과 체력 관리 등을 포괄적으로 담당하는 역할을 수행할 수 있다. 고객의 비만을 1:1로 관리해 주고 체계적으로 체지방 관

리, 다이어트 식단 제공, 유산소 운동프로그램 지원을 할 수 있다. 헬스센터나 스포츠 센터, 비만클리닉 등에서 인턴으로 취업하여 상담 및 지원을 담당할 수 있다.

#### (5) 문화서비스코디네이터 고용

문화서비스코디네이터는 문화자원의 가치 향상과 여가에 대한 중요성이 인식됨에 따라 문화서비스를 적절하고 효율적으로 제공하고 운영할 필요성이 증가하고 있다. 지역의 문화를 창출할 수 있는 지역의 박물관, 미술관, 문예예술회관, 지방문화원 등 지역문화시설 등이 전문 인력이 부족한 상태이므로 전문 인력을 채용하거나 지역대학 졸업생 등을 인턴으로 채용하여 인력양성과 문화서비스 질 향상이 가능하다.

문화서비스코디네이터를 통해 아동양육시설 아동들을 대상으로 분야별 전문예술인 강사들이 방문하여 다양한 문화예술교육의 프로그램을 운영하고 현장체험교육기회를 확대해나가도록 한다.

#### (6) 파일럿 프로젝트

전북지역에 있는 건설회사와 연계하여 청년층을 대상으로 직업훈련 및 취업알선 및 직업적응 훈련을 통해 일자리 창출을 한다. 파일럿프로젝트는 건설회사에 필요한 기술 인력의 양성과 경력자 육성을 목적으로 일정한 기간동안 지원한다.

#### (7) 독거노인을 위한 전화지원서비스 및 방문도우미

전북지역의 고령화 진입으로 인하여 독거노인이 증가하고 있어 독거노인의 말벗이 되어주고 긴급 상황에 대처하기 위해 제공되는 전화서비스와 지원서비스를 전담 하는 방문도우미를 운영하여 노인의 중요성과 노인복지 서비스의 향상에 기여할 수 있다.

#### (8) 사이버 교육 지원단

불우한 환경에 노출되어 있는 소년·소녀 가정과 청소년들을 대상으로 인터넷, 게임, DVD 등에 대한 교육을 지역 사회복지기관과 연계하여 IT 문화를 접할 수 있는 교육 기회를 청년실업자들을 인턴으로 채용하여 지원한다.

### (9) 청소년 문화 존(zone) 프로그램 강사

청소년들의 다양한 체험기회와 여가활용, 교육기회의 확대 등을 위하여 청소년 관련 기관, 단체, YMCA, YWCA, 교육청 등에 채용하여 기관, 시설, 공간 등에서 청소년들의 문화적 감성과 창조적 능력을 개발을 지원하도록 청년실업자들을 채용하여 운영한다. 청소년의 퓨전문화, 역사문화, 과학 및 문화산업, 영상 및 영화, 체험 등의 다양한 프로그램을 개발하고 운영이 가능하다.

### (10) 여행코디네이터

주5일 근무제의 시행과 여가 가치의 인식 확대로 인하여 관광 및 여행에 대한 관심이 증가하고 있다. 여행코디네이터는 소비자의 취미와 특성에 따라 적합한 맞춤형 여행 코스를 추천하고 새로운 여행 상품을 개발하는 역할을 한다. 잠재적 여행객의 재정과 여행 취향 그리고 휴가 일정 등을 고려하여 여행 스케줄을 관리한다. 여행사나 복지관 등을 통하여 여가설계사의 기능을 수행할 수도 있다.

### (11) 유치원, 어린이 집 독서 지도사

유아들의 독서 습관 형성 및 올바른 독서 능력에 대한 교육 및 훈련에 대한 중요성이 부각되고 있으나 이를 체계적으로 지원하고 육성하는 시스템이 마련되어 있지 않고 주로 사교육비 지출에 의존하는 경향이 발생하고 있다. 따라서 유치원이나 어린이집을 대상으로 한 독서 지도사 채용을 유도, 지원하는 프로그램의 운영이 필요하다. 독서 지도사의 선발은 전라북도과 시·군 자치단체가 주도로 하여 운영하여 독서 지도사에 응모하기 위해서는 유치원 교사 자격증을 소지하거나 이에 상응한 학력을 소지한 자를 대상으로 특정 기관에서 소정 기간 동안의 교육 및 훈련을 이수한 자를 우선적으로 채용을 유도함으로써 장기적으로 어린이집 및 유치원 교사의 정식화를 유도할 수 있다.

### (12) 초등학교 방과후 학습 교사

초등학생들의 방과 후 특기 적성 교육이 실시되고 있어 다양한 분야에 대한 특기 적성 교육 프로그램의 운영이 가능한 상태이다. 방과 후 특기 적성 교육을 위한 청년실업

자나 잠재적 실업자 등을 중심으로 초등학교 방과 후 특기 적성교사를 고용하여 특기 적성 교육의 효율성을 증대시킬 수 있다. 특기적성교육에 대한 수요를 학부모들로부터 수렴하여 각 시군 교육청에 수집, 분석하여 필요한 프로그램을 결정하고 프로그램에 따른 인력을 고용하고 지원하는 형태로 운영한다. 지원자의 조건은 대졸 이상의 학력을 소지한 자로서 각 분야의 자격증과 경험을 지니고 있는 자들을 우선적으로 고용하도록 유도하고 학습 결과에 대한 정기적 평가를 통해 지원여부를 결정하도록 한다.

### (13) 유아휴직에 따른 대체인력 채용

남성이나 여성 근로자들의 육아휴직이 법적으로 인정되고 있으나 휴직으로 인한 불이익 발생을 우려하거나 사업주의 인식 부족으로 활용 정도가 저조한다. 따라서 사업주 및 사업체의 인식 전환을 위한 홍보 활동을 강화하고 육아 휴직에 따른 사업주의 부담 완화를 위하여 신규 대체 인력을 고용할 수 있도록 유도하고 채용 비용을 지원함으로써 잠재 인력을 활용할 수 있도록 한다.

### (14) 공공시설 개장시간 탄력적 운용

박물관, 미술관 등 전북 지역의 공공기관이 운영하는 문화기반시설 등의 운영 및 개관 시간이 평균 18:00으로 한정되어 있어 직장인 및 학생 등의 평일 이용이 제한되어 있다. 일과 후 일반인들이 각종 문화서비스를 지원받을 수 있도록 행정 서비스를 확대할 필요가 있다. 따라서 문화기반시설의 운영에 있어 전시 기능에서 벗어나 문화가 창출되고 연출될 수 있는 상시 공간으로서 다양한 프로그램을 개발하고 시간을 탄력적으로 운영함으로써 고용창출을 유도할 수 있을 것이다.

## 2. 취업 위주의 전문 인력 양성 프로그램

### (1) 미스터리 샤퍼(shopper) 지원

미스터리 샤퍼는 손님을 가장하고 대리점이나 직영 매장에 방문해 매장의 업무 효율성이나 친절도 등에 대해 평점을 매기는 역할을 하는 사람이다. 전라북도청, 시·군청,

공공기관 등에서 인턴 채용이 가능하며 일부 기업의 프랜차이즈 본부나 지점을 통해서 이 제도를 활용할 수 있다. 미스터리 사파는 대학교 졸업자나 취업예정자들에게 공공기관의 업무나 일자리에 대한 사전 이해와 친절 서비스에 대한 교육이 가능하여 현장에 직접 투입될 경우 서비스 아카데미 교육 강사 등으로 취업이 가능하다.

## (2) 인터넷중독예방상담센터의 상담사

인터넷 중독의 심각성으로 인해 사회 문제가 되고 있다. 인터넷 중독은 청소년, 성인 등 까지 포괄적으로 이루어지고 있어 중독을 예방하고 치료할 수 있는 센터의 설치가 필요하다. 인터넷 중독 현상은 사이버상에서 게임, 채팅, 사이버 포로노, 도박 등 광범위하게 발생하고 있으며 경제적 손실을 초래하기도 하다. 따라서 전북 지역은 인터넷 중독으로 인해 고민하고 있는 비율이 16.5%(통계청, 2002년) 정도로 나타나고 있어 지속적인 관심과 치료를 위한 센터의 설치가 필요하다. 센터의 설치를 위해서는 인터넷중독상담사의 채용이 필요하다. 인터넷중독상담사는 심리학, 사회학 등의 분야에서 전공한 자를 대상으로 소정의 교육을 이수한 자를 채용함으로써 일자리의 창출 효과를 가져 올 수 있다.

## (3) 문화예술사업의 평가 전문가

전라북도의 문화예술지원기금을 통해 지원을 받아 운영하는 문화예술단체 및 기관들에 대한 정기적인 평가를 수행하게 되어 있으며 사업도 수백 개에 이르고 있다. 행사기간도 작게는 3~4일부터 한 달이상 개최되는 행사도 있어 정밀한 평가의 수행이 어렵다. 따라서 행사기간동안 평가를 전문적으로 수행할 있는 인력을 고용하도록 지원하여 일정한 훈련과 교육을 이수한 자를 선발하여 현장에 투입하고 지속적으로 평가 결과에 대한 토의와 논의를 통해 전문가를 양성한다. 이 사업의 수행을 위해 필요한 인력을 고용할 수 있어 일자리 창출의 효과를 기대할 수 있다.

## (4) 주민자치센터의 운동 처방사

주민자치센터의 기능은 주민들의 건강과 취미, 교육 활동을 통해 평생 학습의 개념을 가지고 있다. 특히 각 시·군 지역의 주민자치센터는 헬스실을 운영하고 있으나 실질적



인 기능은 소실된 상태이다. 그러나 운동 처방이나 정기적 교육 등을 통해 헬스실을 운영하게 되면 효율성이 높아지고 많은 주민들이 참여하고 이용하게 될 것이다. 따라서 일정한 교육을 이수한 자나 관련 전공을 이수한 자를 대상으로 체계적인 건강 관리를 유도하도록 한다.

#### (5) 부당거래 실태조사 전문 인력

전북 지역의 상거래를 문란하게 하고 부정식품의 거래를 사전에 차단하여 지속적인 감시활동을 통한 건전 거래 문화 육성 및 안전한 식품의 유통을 위해 정확한 조사 인력이 필요하다. 부당거래 실태조사의 전문 인력은 관련 전공자들을 중심으로 하여 정기적으로 실태조사를 실시하여 문제점을 지적함으로써 안정적인 거래 관계를 형성할 수 있도록 유도하는데 중요한 역할을 수행한다.

#### (6) 유급 산불 감시원 및 산악 구조원

전북지역은 자연조건이 다른 지역보다 훌륭한 자원을 보유하고 있으며 국립공원 및 다수의 산을 보유하고 있는 지역이다. 그러나 산불로 인한 자원의 손실 및 인명의 피해가 발생하고 있어 체계적인 재해 관리 및 인명 피해의 보호를 위한 관리가 절실하게 요구된다. 따라서 유급 산불 감시원이나 산악 구조원을 고용함으로써 취약지역에 대한 보호 및 산악인에 대한 안전을 보장할 수 있다.

#### (7) 지방세정 표준통합정보관리체제 구축 전문 인력

전라북도, 각 시·군간 지방세정 통합연계체제구축으로 지방세정의 투명성 제고 및 국민의 알권리 제공할 필요가 있다. 지방세에 대한 불신이 큰 이유 중에 하나는 정확한 통합정보시스템이 구축되지 않아 잘못된 징수가 발생하고 있기 때문이다. 따라서 신뢰성 있고 투명한 지방세정 관리를 위해서는 표준통합정보관리체제의 구축이 필요하다. 이는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 인력의 고용을 통해 이루어질 수 있어 일자리 창출이 가능하다.

## (8) 간병서비스 확대를 통한 간병 전문인력

전통적으로 가족에 의해 이루어졌던 서비스가 고령화 추세에 따른 복지수요 증대와 여성의 노동시장 참여 증대에 따라 전문적인 지원체계가 강화하여 사회서비스 시스템의 재구축이 필요해지고 있다. 특히 고령화 사회 진입과 맞벌이 부부의 증가로 장기요양보호가 필요한 노인의 간병수발이 중요한 사회문제로 대두되었다. 최종증과 중증 외상노인들에 대한 간병 수발 인력은 2007년에 144천명, 2008년에 150천명이 필요할 것으로 전망되고 있다. 따라서 노인 서비스 질을 보장하고 효과성을 제고하기 위해 전문인력을 양성하고 고용함으로써 일자리 창출이 가능하다.

## (9) 기록물 정리 및 목록 전산화

도시·군 등의 공공기관, 학교도서관, 문화기반시설 등에 보유하고 있는 기록물이나 목록을 체계적으로 정리하고 데이터 베이스화 함으로써 효율적인 정보의 재창출과 생산이 가능하도록 할 필요성이 제기되고 있다. 따라서 기록물 정리 및 목록 전산화를 추진하기 위해 전문적 교육과 기술을 습득하고 있는 인력을 고용하도록 촉진한다.

## (10) 행정서포터즈 운영

전북 지역 대학생들의 신규 졸업자 및 졸업예정자, 재학생 등을 대상으로 직장체험의 기회를 확대하고 직업능력개발 및 경력 형성의 기회를 제공함으로써 적극적인 직업의식을 고취하기 위해 행정서포터즈를 행정기관에서 적극적으로 운영할 필요가 있다. 행정서포터즈는 최근 기업의 채용 패턴이 경력자 중심으로 채용 관행이 변화함에 따라 청소년들에게 다양한 현장연수의 지원하여 경험을 축적하도록 기회를 제공하는 중요한 정책이다. 따라서 현재의 청년실업의 문제를 해결하기 위해서는 행정기관이 적극적으로 청소년 행정서포터즈를 활용하여 경력기회를 확대할 수 있도록 하여야 한다. 사회복지, 사무관리분담, 재활프로그램 운영, 보건 및 건강증진, 기록물 및 행정자료 전산화, 민원안내 등의 서비스 부문에 연수 기회를 확대함으로써 공직에 대한 이해의 확대 및 중요도를 인식하게 함으로써 건전한 직업의식을 고취하도록 하여야 한다.

### (11) 소상공인 및 청소년 창업 강좌

새로운 일자리를 창출하기 위한 창업 분위기를 형성하고 적극적으로 지원할 수 있는 프로그램을 운영하여 교육시킬 필요가 있다. 일반적 창업의 개념, 방법, 아이템 창출 방안, 실현 방안 등 구체적인 내용을 중심으로 예비 창업자의 성공적 창업을 위한 소상공인 창업 강좌 및 청소년 창업 교실을 개설하고 사업계획서 작성, 업종 및 입지선정, 세무상담, 마케팅 등 소기업의 경영능력 향상 및 소상공인의 창업활동을 적극적으로 지원한다.



# 제 VI 장

## 결론

- 제 1 절 요약
- 제 2 절 정책적 시사점



## 제 VI 장 결 론

### 제 1 절 요약

본 연구는 전북지역의 청년실업의 현황분석, 노동시장의 전망, 설문조사 등을 통해 전북지역 일자리 창출 방안을 연구하는데 목적을 두었다. 청년실업의 해소를 위한 일자리 창출은 정부의 노력과 지역사회의 공동 협력을 바탕으로 경제활동인구의 증가를 가져온다는 의미를 가지고 있다. 일자리 창출에 대한 중앙정부의 정책은 대부분 사회적 일자리 창출에 초점을 두고 성장, 고용, 복지의 선순환 구조를 정착시키고 확산시킴으로써 노동시장의 구조개선, 경제주체 인식 제고에 목적을 두고 있다. 마찬가지로 각 시·도의 일자리창출 정책은 주로 제도개선과 사회적 일자리 창출에 초점을 두고 재정지원을 수행하고 있으나 특별한 정책이나 사업을 구상하지 못하고 있는 실정이다. 그러나 전라북도 타 시·도의 일자리 창출 정책에 비하여 적극적이면서 장기적인 측면에서 일자리를 연계하는 프로그램을 중심으로 운영하여 그 성과가 높은 것으로 평가되고 있다.

전북지역 청년실업에 직·간접적으로 영향을 미치고 있는 것은 전북 노동시장이다. 전북 노동시장은 인구유출과 생산인력의 고령화 현상이 부각되고 있으며 산업구조를 보면 1차 산업의 비중이 다른 산업 보다 높고 제조업부문의 취업자가 감소하고 있으며 특히 전산업 부문의 취업계수가 하락할 것으로 분석되었다. 전북지역의 사업장 규모별 일자리 창출 및 소멸분석결과 일자리 총 창출의 비중은 10인 이상 29인 이하의 사업장에 높게 나타났다. 또한 실업계 고등학교와 고등교육기관의 실업률은 실업계 62.2%, 전문대학 28.0%, 대학교 47.5%로 타 지역보다 높게 나타났다. 전북지역 출신자가 전북지역에 취업한 비중은 전문대학 62.9%, 대학교 49.3%로 전문대학의 전북지역 취업 확률이 다소 높게 나타났다. 청년실업의 원인을 정확하게 파악하기 위하여 기업체, 취업자, 대학생 등을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 대학생들과 기업체간의 임금 및 직무에 대한 인식 격차가 발생하고 있어 이에 대한 눈높이 조정 교육 프로그램 운영이 필요하다. 이는 청년실업의 증가에 직·간접적으로 영향을 미치고 있어 전북 이탈의 원인을 제공할 수 있다. 현황분석 및 설문조사 결과 특징은 몇 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 대학생들의 눈높이 조정 실행 방안을 대학교에서 적극적으로 운영할 필요성이 제기되었다. 기업체와

대학생들간의 임금이 희망연봉에 미치지 못하고 있어 취업할 경우에도 임시 직장으로 생각됨에 따라 직장전환의 원인이 된다. 둘째, 생산직 취업이나 고용확대를 위한 제도적 지원방안의 마련 필요성이다. 기업체에서 부족한 직종으로 생산직을 뽑고 있으나 대학생들은 생산직을 기피하는 것으로 나타났다. 현실적으로 생산직 취업을 꺼려하는 사회적 분위기와 인식의 변화가 전제되어야 하지만 제도적 지원등 정책적 대안 마련이 필요하다. 셋째, 서비스 수요의 증가에 따라 사회적 일자리 육성과 일자리 공유의식의 필요성이 제기 되었다. 산업별 취업계수 전망에 대한 분석 결과 3차 산업중 개인, 공공서비스 부문에 대한 하향세가 완만할 것으로 예측되어 사회적 일자리 육성에 관심을 기울여야 한다.

## 제 2 절 정책적 시사점

일자리창출 방안은 현실적이면서 전북지역에 직접적인 영향을 미칠 수 있으며 장기적인 파급효과를 가져올 수 있는 대안의 마련에 초점을 두었다. 그에 대한 방안으로 다음과 같은 정책적 시사점을 도출하였다.

첫째, 대학생 눈높이 조정실행을 위한 프로그램의 운영이 필요하다. 대학교에서는 다양한 취업 프로그램을 개발하여 대학생들의 교육과 학습 기회를 확대하고 있다. 그러나 대부분 취업 프로그램은 외부특강, 진로 및 취업강좌 프로그램 등으로 진행되고 있어 대학생들의 능력과 적성 등을 고려한 취업 프로그램의 개발이 요구된다. 기업체를 중심으로 연계 교육이나 맞춤형 학습, 실무테크닉 등 실무와 기업체의 수요에 적합한 인재의 발굴이 중요하다. 또한 고등학교와 대학교간의 직업 연계 교육과정 시스템을 운영하여 직업의 중요성과 직업관의 인식, 직업선택 능력 함양 등을 통해 사전적인 학습이 이루어 질 수 있도록 하여야 한다. 취업 능력 함양을 위해 대학교에서 다양한 형태의 학제를 운영하여 특성화된 커리큘럼의 개발과 프로젝트 실무 중심의 인재를 육성하며, 이를 뒷받침하기 위한 EWT(Education-Work-Training) Chance 프로그램을 통해 대학교육, 기업체 훈련, 일자리 연계 등을 집중 관리한다. 또한 창의적 졸업(CGPC)나 산학협력 전담 교수제의 도입을 고려해 볼 필요가 있다.

둘째, 취업을 촉진하고 연계할 수 있는 제도적 지원 방안이 선행되어야 한다. 제도적 지원 방안은 청년실업의 구조적 문제를 벗어나고 취업 활성화를 위한 방향을 제시한다



는 점에서 의미가 있다. 제도적 지원 방안은 주로 현황분석이나 설문조사, 인터뷰 등의 과정을 통하여 도출하였다. 전체적인 취업지원 서비스 제공을 준비하고 관리하기 위해 직업전담관리사의 운영을 바탕으로 하여 4단계 과정을 통해 사전, 사후적 관리가 이루어지는 청년 YES-HI 프로그램을 운영할 필요가 있다. 또한 생산직 고용촉진을 위한 차등 지원을 확대함으로써 안정적인 취업 기회를 보장할 필요가 있으며 청년실업자를 고용할 경우 특별세액공제나 공공기관 입찰 참여 우선권을 부여할 필요가 있다.

셋째, 지역혁신의 기반을 중심으로 한 일자리 창출 전략이 필요하다. 지역혁신은 국가균형발전 차원에서 지방정부의 자생력을 극대화하고 역량을 강화하기 위해 추진하고 있는 중요한 전략부문이다. 지역혁신의 운영과 추진 방향에 따라서 지방정부의 여건의 개선 및 기업 유치, 지역 경제의 활성화가 예측된다. 따라서 전북지역의 일자리 창출 사업을 발굴하기 위해서 당연히 이 부문에 대한 관심과 지원이 요구된다. 따라서 3단계 과정을 통해 문화관광자원, 자동차부품 및 기계, 생물산업, 지역별 지연산업 등을 증장기적 일자리 창출을 지속적으로 추진한다. 또한 부가적인 측면에서 혁신클러스터 정보지원체계 구축, 허브 산업 육성 등을 통해 지역의 역량을 강화하고 지속적인 일자리를 창출한다.

이 연구는 전북 지역의 청년실업의 현황 및 실태, 일자리 창출 방안을 제시하였다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 이 연구에서 제시한 일자리 창출 사업은 시간상 한계를 가지고 있으며 정부의 여건변화에 따라 달라질 수 있다. 따라서 향후 청년실업을 해소하고 안정적인 일자리 창출을 위해서는 환경 변화에 따른 제도개선과 정책수단에 대한 심층적 연구가 이루어져야 한다. 동시에 사업의 발굴이나 대안의 마련은 지속적인 평가 작업과 조정 메커니즘 활용의 노력이 수행되어야 한다. 아울러 지역내의 혁신 주체들인 대학, 시민단체, 정부, 기관, 기업 등의 일자리 창출을 위한 역량을 강화하고 파트너십, 협력 분위기와 일자리 공유의식 문화의 형성이 매우 중요하다. 일자리 창출은 지역 시스템의 전반적인 개편과 더불어 지역발전을 통한 인재 발굴 등에 관심을 기울여 한다.





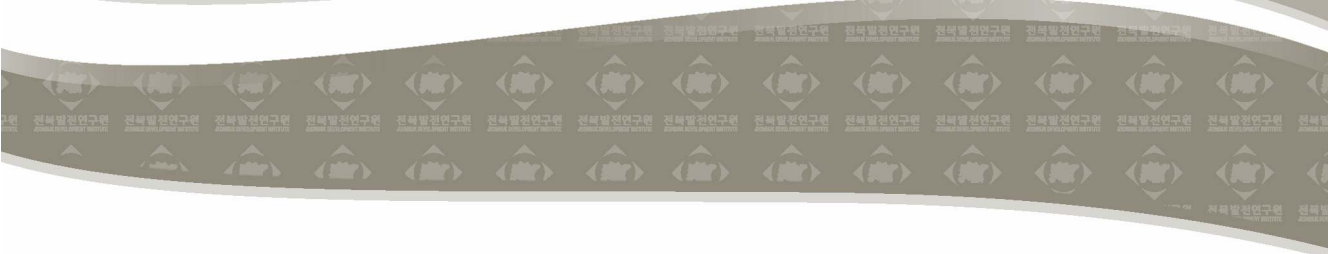
# 참고문헌



## 참 고 문 헌

- 김석진·양희승. (2004). 청년실업 증장기 전망과 정책과제. LG 경제연구원.
- 이규용·김용현. (2003). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. 「노동정책연구」, 3(2): 69-94.
- 이상우·정권택. (2003). 청년실업 증가의 문제점과 대응방안. 「삼성경제연구소」.
- 신동균·박진희. (1999). 일자리 창출과 소멸. 「분기별 노동동향분석」. 노동연구원.
- 전병유·박찬임·장지연·정인수·황덕순·황수경. (2003). 「사회적 일자리 창출방안 연구」. 노동연구원.
- 전병유·김혜원. (2003). 「디지털경제와 일자리 창출」. 노동연구원
- 정인수·전병유·임상훈. (2003). 「지역노동시장연구」. 노동연구원.
- 최바울. (2004). 「청년실업, 해결책은 있는 가」. 나라경제. 1월호
- 최영섭. (2003). 「청년실업문제의 구조적 원인분석과 증장기 정책방향」. 산업연구원.
- 황준욱. (2003). 「미국 프랑스의 고용창출지원프로그램 연구」. 노동연구원.
- Broersma Lourence & Gautier Pieter. (1997). Job Creation and Job Destruction by Small Firms: An Empirical Investigation for the Dutch Manufacturing Sector. Small Business Economics, 9: 211-224.
- Horbulk Theodore M. (2001). The Social Cost of Labor in Rural Development: Job Creation Benefits Re-examined. Agricultural Economics, 24: 199-208.
- Kirchhoff Bruce A & Greene Patricia G. (1998). Understanding the Theoretical and Empirical Content of Critique of U.S. Job Creation Research. Small Business Economics, 10: 153-169.
- Konings Jozef, Lechmann Hartmut, Schaffer Mark E. (1996). Job Creation and Job Destruction in a Transition Economy: Ownership, Firm Size, and Gross Job Flows in Polish Manufacturing 1988-91. Labour Economics, 3: 299-317.
- Potter, J.G. (1995). Manufacturing Branch Plants as Source of New Job Creation: Evidence from Devon and Cornwall. Geoforum, 26(2): 139-152.

- Raman Gomez-Salvador, Julian Messina, Gionvanna Vallanti. (2004). Gross Job Flows and Institutions in Europe. *Labor Economics*, 11: 469-485.
- Ryan, P.(2001). "The school-to-work Transition: A Cross-National Perspective", *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXIX, March: 34-92.
- Schur, Lisa. (2003). Employment and the Creation of an Active Citizenry. *British Journal of Industrial Relations*, 41(4): 775-771.
- Spletzer, J.R, Faberman, R.J, Talan, D.M, & Clayton, R.L. (2004). Business Employment Dynamics: New Data on Gross Job Gains and Losses. *Monthly Labor Review*, April: 29-42.
- Tether, B.S. & Massini, S. (1998). Employment Creation in Small Technological and Design Innovators in the U.K. during the 1980s. *Small Business Economics*, 11: 353-370.
- Wren, Colin. (1998). Subsidies for Job Creation Is Small Best?. *Small Business Economics*, 10: 273-281.



# 부록





= 전북 일자리 창출방안 연구를 위한 =  
**전북지역 청년층 인력수급 실태 및 수요전망 설문조사**

**(대학생 및 취업대상자용)**

- 본 설문은 전북발전연구원에서 수행 중인 「전북 일자리 창출방안 연구」를 위해 전북지역 청년층 인력수급 실태를 조사하여 수요전망을 예측하고자 대학생을 대상으로 실시하는 설문입니다.
- 이 조사는 전북지역 청년층 실업 원인에 대한 정확한 진단과 전북지역 청년층 고용 문제 해결을 위한 정책대안 제시를 위한 것입니다.
- 본 설문에 응답하신 내용은 연구목적에만 이용되며, 어떠한 경우에도 응답자에게 피해를 주는 경우가 없을 것을 약속드립니다.
- 바쁘시더라도 전북지역 청년 고용문제 해결을 위해 **빠진 문항없이** 응답해 주시면 감사하겠습니다. 본 조사에 관하여 의문사항이 있으시면 아래의 번호로 연락하여 주십시오.

☎ 연 락 처 : TEL 063-276-2067 | 063-276-2079  
FAX 063-276-2069

2004. 5.



전라북도



개발연구원

**귀하의 일반사항에 대한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 1**    귀하의 학위 과정은 무엇입니까?

	(1) 대학	(2) 대학원
가. 학교 유형	<input type="checkbox"/> ① 4년제 대학 <input type="checkbox"/> ② 2-3년제 대학 <input type="checkbox"/> ③ 공업대학 <input type="checkbox"/> ④ 교육대학 <input type="checkbox"/> ⑤ 기타	<input type="checkbox"/> ① 일반대학원 <input type="checkbox"/> ② 특수대학원 <input type="checkbox"/> ③ 전문대학원 <input type="checkbox"/> ④ 기타
나. 학위 과정		<input type="checkbox"/> ① 석사과정 <input type="checkbox"/> ② 박사과정 <input type="checkbox"/> ③ 석·박사 통합과정

**문 2**    귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성  
 ② 여성

**문 3**    귀하는 현재 몇 학기째 재학 중 이십니까? (휴학중인 경우, 이전 이수학기 기재)

- ① 1학년 1학기     ② 1학년 2학기     ③ 2학년 1학기     ④ 2학년 2학기  
 ⑤ 3학년 1학기     ⑥ 3학년 2학기     ⑦ 4학년 1학기     ⑧ 4학년 2학기

**문 4**    귀하는 전과를 하신 적이 있습니까?

- ① 있다    → **문 4-1부터**  
 ② 없다    → **문 5 부터**

**문 4-1** 귀하가 전과를 한 이유는 무엇입니까?

- ① 전공이 적성에 맞지 않아서
- ② 전공분야에 대한 취업문이 좁아서
- ③ 전공분야는 임금 등의 보수가 적어서
- ④ 자기 개발을 위해서
- ⑤ 새로운 공부를 하고 싶어서
- ⑥ 기타 ( )

**문 5** 귀하는 아르바이트나 직장체험활동 경험이 있으십니까?

- ① 있다 → **문 5-1부터**
- ② 없다 → **문 6 부터**

**문 5-1** 귀하는 아르바이트나 직장체험활동을 한 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 생활비를 벌려고
- ② 학비를 벌려고
- ③ 용돈이 필요해서
- ④ 부모님으로부터 독립하고 싶어서
- ⑤ 여가시간 활용을 위해
- ⑥ 졸업후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해
- ⑦ 주위(부모님 혹은 친지 등) 에서 시켜서
- ⑧ 기타 ( )

**다음은 앞으로의 진로에 대한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 6** 현재 재학중인 학교 졸업 후 귀하의 예상 진로는 무엇입니까?

- \_\_\_ ① 진학, 유학, 편입학 → **문 6-1부터**
- \_\_\_ ② 취업 → **문 6-2부터**
- \_\_\_ ③ 취업을 위한 직업훈련 및 준비 → **문 6-2부터**
- \_\_\_ ④ 개인사업 및 창업 → **문 6-2부터**
- \_\_\_ ⑤ 기타 ( )

**문 6-1** 진학, 유학, 편입학을 하려는 이유는 무엇입니까?

- \_\_\_ ① 전공이 적성에 맞지 않아서
- \_\_\_ ② 인지도가 높은 학교에 가고자
- \_\_\_ ③ 취업시까지 시간을 벌기 위해서
- \_\_\_ ④ 더 나은 직업을 얻기 위해서
- \_\_\_ ⑤ 새로운 공부를 하고 싶어서
- \_\_\_ ⑥ 기타 ( )

**문 6-2** 취업을 하시려는 주된 이유는 무엇입니까?

- \_\_\_ ① 희망직업 또는 직장이 현 학력수준으로 충분하기 때문에
- \_\_\_ ② 사회경험을 일찍 하기 위해서
- \_\_\_ ③ 돈을 일찍 벌기 위해
- \_\_\_ ④ 학비마련이 어려워서
- \_\_\_ ⑤ 가족을 부양하기 위해서
- \_\_\_ ⑥ 부모님 등 주변의 권유로 인해
- \_\_\_ ⑦ 기타 ( )

**문 7** 귀하는 현재 취업 준비를 하고 있습니까?

- \_\_\_ ① 그렇다 → **문 7-1부터**
- \_\_\_ ② 아니다 → **문 8 부터**

**문 7-1** 귀하가 취업준비를 시작한 시기는 언제부터입니까? \_\_\_\_\_ (학기)

**문 7-2** 귀하가 구직 정보를 얻는 주된 경로는 무엇입니까? (3개 선택)

1순위: _____	2순위: _____	3순위: _____
① 학교(교수님, 취업정보실 등)	⑧ PC통신, 인터넷	
② 신문, TV 등 언론매체	⑨ 회사에 직접 연락	
③ 생활정보지	⑩ 직업 및 취업박람회	
④ 부모 또는 친척	⑪ 학원	
⑤ 친구 또는 선후배	⑫ 현장실습/인턴쉽	
⑥ 공공취업알선기관	⑬ 기타( _____ )	
⑦ 사설취업알선기관		

**문 7-3** 귀하가 가장 자주 이용하는 인터넷 채용사이트는 무엇입니까?

- \_\_\_ ① 사설 온라인 채용정보업체
- \_\_\_ ② 노동부 고용안정 정보망(Work-net)
- \_\_\_ ③ 신문사 취업관련 채용사이트
- \_\_\_ ④ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

**다음은 취업선호도에 대한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 8** 귀하가 향후 취업하고 싶은 기업규모는 어느 정도입니까?

- \_\_\_ ① 30인 미만
- \_\_\_ ② 30인 이상 100인 미만
- \_\_\_ ③ 100인 이상 300인 미만
- \_\_\_ ④ 300인 이상 500인 미만
- \_\_\_ ⑤ 500인 이상 1000인 미만
- \_\_\_ ⑥ 1000인 이상

**문 9** 귀하가 향후 취업하고 싶은 지역은 어디입니까?

- ① 전북지역 → **문 10부터**
- ② 수도권, 서울지역 → **문 9-1부터**
- ③ 기타( ) → **문 9-1부터**
- ④ 어느 곳이든 상관없다. → **문 10부터**

**문 9-1** 귀하가 전북지역이 아닌 타지역을 희망하신 이유는 무엇입니까?

- ① 전북지역에는 지원할만한 마땅한 업체가 많지 않기 때문
- ② 전북지역은 연봉수준이 낮기 때문
- ③ 전북지역 미래에 대한 비전을 확신할 수 없기 때문
- ④ 전북지역은 근무환경이 열악하기 때문
- ⑤ 연고가 있는 곳으로 가기 위해서
- ⑥ 기타( )

**문 10** 귀하는 자신의 능력에 비추어 어느 정도 수준의 연봉을 원하십니까?

- ① 1,000만원 미만
- ② 1,000만원 이상 1,500만원 미만
- ③ 1,500만원 이상 1,800만원 미만
- ④ 1,800만원 이상 2,000만원 미만
- ⑤ 2,000만원 이상 2,300만원 미만
- ⑥ 2,300만원 이상 2,500만원 미만
- ⑦ 2,500만원 이상

**문 11** 귀하는 향후 선택할 직장의 근무시간은 어느 정도로 희망하고 계십니까?

평일(월~금): 하루평균 \_\_\_\_\_ (시간)

**문 12** 귀하가 향후 취업하고 싶은 업종 및 직종은 무엇입니까?

<b>(1) 업종:</b> _____	
1) 농수축산업	4) 전기, 가스 수도업
2) 광업	5) 건설업
31) 식, 음료 제조업	6) 도, 소매업
32) 신발, 고부제품 제조업	7) 음식, 숙박업
33) 섬유, 의류제조업	8) 운수, 창고 통신업
34) 석유, 화학제조업	9) 금융, 보험, 증권
35) 전기 전자제조업	10) 공무원, 정부투자기관
36) 자동차, 운송기기제조업	11) 무역
37) 제약, 화장품제조업	12) 출판, 광고
38) 기타 제조업	13) 컴퓨터 관련 서비스업
	14) 보건, 의료 서비스업
<b>(2) 직종:</b> _____	
1) 경영, 관리직	6) 농업 및 어업근로자
2) 전문직	7) 숙련공, 기능공
3) 기술 및 준전문직	8) 단순조립 기계조작근로자
4) 일반 사무직	9) 단순노무직
5) 서비스, 판매직	

**문 13** 청년층 고용확대를 위해 전북지역에 어떤 분야를 집중 개발 혹은 유치하는 것이 좋다고 생각하십니까?

1순위: _____	2순위: _____	3순위: _____
1) 농수축산업	4) 전기, 가스 수도업	
2) 광업	5) 건설업	
31) 식, 음료 제조업	6) 도, 소매업	
32) 신발, 고부제품 제조업	7) 음식, 숙박업	
33) 섬유, 의류제조업	8) 운수, 창고 통신업	
34) 석유, 화학제조업	9) 금융, 보험, 증권	
35) 전기 전자제조업	10) 공무원, 정부투자기관	
36) 자동차, 운송기기제조업	11) 무역	
37) 제약, 화장품제조업	12) 출판, 광고	
38) 기타 제조업	13) 컴퓨터 관련 서비스업	
	14) 보건, 의료 서비스업	





- \_\_\_③ 실직자들의 재취업 촉진을 위한 무료 직업훈련프로그램의 확대
- \_\_\_④ 구직활동을 원활히 하기 위한 공공 직업소개 및 취업정보망의 확충
- \_\_\_⑤ 정부의 새로운 일자리 창출 노력(중소기업, 창업자금 지원, 공공근로사업 등)
- \_\_\_⑥ 기업의 고용안정 노력(예: 인력재배치, 휴업수당 등)의 강화 및 지원
- \_\_\_⑦ 기타( )

**문 20** 현재 전북지역 청년층 실업문제의 가장 큰 원인은 어디에서 기인하는지에 관련하여 귀하의 고견을 부탁드립니다.

---



---



---

**문 21** 청년층 실업 해소를 위해 전북지역에서 노력해야 할 과제나 수립해야 할 정책과 관련하여 귀하의 고견을 부탁드립니다.

---



---



---

♥ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사드립니다 ♥

= 전북 일자리 창출방안 연구를 위한 =  
**전북지역 청년층 인력수급 실태 및 수요전망 설문조사**

[취업자용]

- 본 설문은 전북발전연구원에서 수행 중인 「전북 일자리 창출방안 연구」를 위해 전북지역 청년층 인력수급 실태를 조사하여 수요전망을 예측하고자 직장인을 대상으로 실시하는 설문입니다.
- 이 조사는 전북지역 청년층 실업 원인에 대한 정확한 진단과 전북지역 청년층 고용 문제 해결을 위한 정책대안 제시를 위한 것입니다.
- 본 설문에 응답하신 내용은 연구목적에만 이용되며, 어떠한 경우에도 응답자에게 피해를 주는 경우가 없을 것을 약속드립니다.
- 바쁘시더라도 전북지역 청년 고용문제 해결을 위해 **빠진 문항없이** 응답해 주시면 감사하겠습니다. 본 조사에 관하여 의문사항이 있으시면 아래의 번호로 연락하여 주십시오.

☎ 연 락 처 : TEL 063-276-2067 | 063-276-2079  
FAX 063-276-2069

2004. 5.



전라북도



· 전북발전연구원

**귀하의 일반사항에 대한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 1** 귀하가 현재 재직중이신 직장의 업종과 직종은 다음 중 어디에 해당되십니까?

<b>(1) 업종:</b> _____	
1) 농수축산업 2) 광업 31) 식, 음료 제조업 32) 신발, 고무제품 제조업 33) 섬유, 의류제조업 34) 석유, 화학제조업 35) 전기 전자제조업 36) 자동차, 운송기기제조업 37) 제약, 화장품제조업 38) 기타 제조업	4) 전기, 가스 수도업 5) 건설업 6) 도, 소매업 7) 음식, 숙박업 8) 운수, 창고 통신업 9) 금융, 보험, 증권 10) 공무원, 정부투자기관 11) 무역 12) 출판, 광고 13) 컴퓨터 관련 서비스업 14) 보건, 의료 서비스업
<b>(2) 직종:</b> _____	
1) 경영, 관리직 2) 전문직 3) 기술 및 준전문직 4) 일반 사무직 5) 서비스, 판매직	6) 농업 및 어업근로자 7) 숙련공, 기능공 8) 단순조립 기계조작근로자 9) 단순노무직

**문 2** 귀하는 현재 재직중이신 직장에서 얼마동안 근무하고 계십니까?

\_\_\_\_\_ (년) \_\_\_\_\_ (개월)

**문 3** 귀하의 현재 고용형태는 무엇입니까?

가. 임금근로자 _____ ① 정규직 _____ ② 비정규직	나. 비임금근로자 _____ ① 종업원을 둔 고용주 _____ ② 종업원이 없는 자영업자 _____ ③ 무급가족종사자
---	--

**문 4** 귀하가 재직중이신 사업체의 종업원 수는 얼마나 됩니까?

- ① 30인 미만                       ② 30인 이상 100인 미만  
 ③ 100인 이상 300인 미만       ④ 300인 이상 500인 미만  
 ⑤ 500인 이상 1000인 미만       ⑥ 1000인 이상

**문 5** 귀하가 현재 다니시는 직장(직무)와 관련하여 아래 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까?

	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
가. 임금 또는 소득					
나. 취업의 안정성					
다. 하고 있는 직무내용					
라. 근로환경					
마. 근로시간					
바. 개인의 발전가능성					
사. 의사소통 및 인간관계					
아. 인사고과의 공정성					
라. 복지후생					

**문 6** 현 직장에서 주로 하는 일의 내용과 수준은 귀하의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?

- ① 낮은 수준이다                   ② 적정 수준이다                   ③ 높은 수준이다

**문 7** 현 직장에서 주로 하는 일의 내용과 수준은 귀하의 전공과 관련하여 어떻습니까?

- ① 전혀맞지 않다                   ② 그런대로 맞다                   ③ 아주 잘 맞다

**문 8** 귀하가 다니시는 현재 직장의 초임은 어느 정도이십니까?

- \_\_\_① 1,000만원 미만
- \_\_\_② 1,000만원 이상 1,500만원 미만
- \_\_\_③ 1,500만원 이상 1,800만원 미만
- \_\_\_④ 1,800만원 이상 2,000만원 미만
- \_\_\_⑤ 2,000만원 이상 2,300만원 미만
- \_\_\_⑥ 2,300만원 이상 2,500만원 미만
- \_\_\_⑦ 2,500만원 이상

**문 9** 귀하는 현재 직장의 근무시간은 어느 정도 되십니까?  
 평일(월~금): 하루평균 \_\_\_\_\_ (시간)

**문 10** 귀하께서 현 직장을 선택하실 때 가장 먼저 고려하였던 부분은 무엇입니까?

1순위: _____	2순위: _____
① 연봉수준	⑤ 회사 발전전망
② 복지혜택	⑥ 근무지역
③ 직무 적합성	⑦ 기타( _____ )
④ 회사규모 및 인지도	

**문 11** 귀하가 다니셨던 최종학교는 어느 지역에 소재해 있습니까?

- \_\_\_① 전주시 \_\_\_② 군산시 \_\_\_③ 익산시 \_\_\_④ 정읍시 \_\_\_⑤ 남원시
- \_\_\_⑥ 김제시 \_\_\_⑦ 완주군 \_\_\_⑧ 진안군 \_\_\_⑨ 무주군 \_\_\_⑩ 장수군
- \_\_\_⑪ 임실군 \_\_\_⑫ 순창군 \_\_\_⑬ 고창군 \_\_\_⑭ 부안군 \_\_\_⑮ 기타( \_\_\_\_\_ )

**문 12** 귀하가 재직중이신 사업장은 어느 지역에 소재해 있습니까?

- \_\_\_① 전주시 \_\_\_② 군산시 \_\_\_③ 익산시 \_\_\_④ 정읍시 \_\_\_⑤ 남원시
- \_\_\_⑥ 김제시 \_\_\_⑦ 완주군 \_\_\_⑧ 진안군 \_\_\_⑨ 무주군 \_\_\_⑩ 장수군
- \_\_\_⑪ 임실군 \_\_\_⑫ 순창군 \_\_\_⑬ 고창군 \_\_\_⑭ 부안군 \_\_\_⑮ 기타( \_\_\_\_\_ )

**문 13** 귀하는 현 직업을 자신의 평생직업으로 생각하고 계십니까?

\_\_\_① 예 → **문 13-1부터**

\_\_\_② 아니오 → **문 14부터**

**문 13-1** 평생직장으로 생각하고 있지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- \_\_\_① 보수가 적어서 \_\_\_② 적성에 맞지 않아서 \_\_\_③ 전공과 맞지 않아서  
\_\_\_④ 자신의 기술(기능)에 맞지 않아서 \_\_\_⑤ 학력수준과 맞지 않아서  
\_\_\_⑥ 발전가능성과 장래성이 부족해서 \_\_\_⑦ 기타

**문 14** 귀하는 15세 이후부터 한번이라도 수입을 목적으로 일자리(아르바이트포함) 또는 직장을 가진 적이 있습니까?

\_\_\_① 있다 → **문 14-1부터**

\_\_\_② 없다 → **문 15부터**

**문 14-1** 있으시다면, 만 15세 이후 총 몇 번이나 일자리 혹은 직장을 가졌습니까?  
\_\_\_\_\_(번)

**문 14-2** 그 중, 귀하께서 가장 오랫동안 몸담고 있었던 직장에서 얼마동안 근무하셨습니다?  
\_\_\_\_\_(년) \_\_\_\_\_(개월)

**문 14-3** 귀하는 그 중 가장 오랫동안 몸담고 있었던 직장에서의 월평균 소득은 어느 정도였습니까? \_\_\_\_\_(만원)

**문 14-4** 귀하가 그 직장을 그만두게 된 주된 이유는 무엇이었습니까? 한 가지만 선택하여 주십시오.

- \_\_\_① 학업을 계속하게 되어서 \_\_\_② 학교에서 배운 전공과 맞지 않아서  
\_\_\_③ 하는일이 적성에 맞지 않아서 \_\_\_④ 기술 및 기능이 부족해서  
\_\_\_⑤ 동료 또는 상관과의 불화 때문에 \_\_\_⑥ 보수, 승진 등의 불만 때문에

- \_\_⑦ 근무조건 또는 작업환경이 나빠서 \_\_⑧ 직장이나 직무가 전망이 없어서  
 \_\_⑨ 창업이나 개인사업을 하기 위하여 \_\_⑩ 폐업, 해고, 사업(일)종료로 인해서  
 \_\_⑪ 기타( )

**문 15** 귀하가 취직을 위하여 구직 정보를 얻었던 주된 경로는 무엇입니까? (3개 선택)

1순위: _____	2순위: _____	3순위: _____
① 학교(교수님, 취업정보실 등)	⑧ PC통신, 인터넷	
② 신문, TV 등 언론매체	⑨ 회사에 직접 연락	
③ 생활정보지	⑩ 직업 및 취업박람회	
④ 부모 또는 친척	⑪ 학원	
⑤ 친구 또는 선후배	⑫ 현장실습/인턴쉽	
⑥ 공공취업알선기관	⑬ 기타( )	
⑦ 사설취업알선기관		

**문 16** 귀하가 가장 자주 이용하셨던 인터넷 채용사이트는 무엇입니까?

- \_\_① 사설 온라인 채용정보업체  
 \_\_② 노동부 고용안정 정보망(Work-net)  
 \_\_③ 신문사 취업관련 채용사이트  
 \_\_④ 기타 ( )

**다음은 앞으로의 진로에 대한 질문입니다.**

※ 해당항목에 하여 주십시오.

**문 17** 귀하는 현 직장을 계속 다니실 예정이십니까?

- \_\_① 예 → **문 18부터**  
 \_\_② 아니오 → **문 17-1부터**

**문 17-1** 귀하의 앞으로의 계획은 어디에 해당합니까?

- \_\_\_ ① 진학, 유학, 편입학 → **문 18부터**
- \_\_\_ ② 직장전환(이직) → **문 17-2부터**
- \_\_\_ ③ 개인사업 및 창업 → **문 18부터**
- \_\_\_ ④ 기타 ( )

**문 17-2** 귀하는 직업전환을 위한 정보를 얻는 주된 경로 3가지를 순서대로 선택하여 주십시오.

1순위: _____	2순위: _____	3순위: _____
① 학교(교수님, 취업정보실 등)	⑧ PC통신, 인터넷	
② 신문, TV 등 언론매체	⑨ 회사에 직접 연락	
③ 생활정보지	⑩ 직업 및 취업박람회	
④ 부모 또는 친척	⑪ 학원	
⑤ 친구 또는 선후배	⑫ 현장실습/인턴쉽	
⑥ 공공취업알선기관	⑬ 기타( )	
⑦ 사설취업알선기관		

**다음은 전북지역 청년층 실업 전망 및 정책에 관한 질문입니다.**

※ 해당항목에 √하여 주십시오

**문 21** 귀하가 현재 다니시는 직장에는 노동조합이 있습니까?

- \_\_\_ ① 노동조합이 있고 활동이 활발하다.
- \_\_\_ ② 노동조합이 있지만 활동이 활발하지는 않다.
- \_\_\_ ③ 없다.

**문 22** 귀하가 생각하시기에 현 직장에 있는 노동조합이나 조합원 때문에 인력조정이나 인력구성의 변경이 어렵다고 생각하십니까?



① 매우 그렇다	② 그런편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다
-------------	---------	--------	-------------	----------------

**문 23** 귀하가 생각하시기에 기존 인력의 구조조정이 어렵기 때문에 청년층의 신규 채용이 어렵다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다	② 그런편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다
-------------	---------	--------	-------------	----------------

**문 24** 청년층 고용확대를 위해 전북지역에 어떤 분야를 집중 개발 혹은 유치하는 것이 좋다고 생각하십니까?

1순위: _____	2순위: _____	3순위: _____
1) 농수축산업	4) 전기, 가스 수도업	
2) 광업	5) 건설업	
31) 식, 음료 제조업	6) 도, 소매업	
32) 신발, 고부제품 제조업	7) 음식, 숙박업	
33) 섬유, 의류제조업	8) 운수, 창고 통신업	
34) 석유, 화학제조업	9) 금융, 보험, 증권	
35) 전기 전자제조업	10) 공무원, 정부투자기관	
36) 자동차, 운송기기제조업	11) 무역	
37) 제약, 화장품제조업	12) 출판, 광고	
38) 기타 제조업	13) 컴퓨터 관련 서비스업	
	14) 보건, 의료 서비스업	

**문 25** 전북지역 청년층 실업문제 해결을 위해 가장 시급한 해결과제는 무엇이라고 생각하십니까? (2가지 선택: 우선순위 기입)

- \_\_\_ ① 인턴제 활성화
- \_\_\_ ② 해외취업촉진정책 강화
- \_\_\_ ③ 실직자들의 재취업 촉진을 위한 무료 직업훈련프로그램의 확대

- \_\_\_④ 구직활동을 원활히 하기 위한 공공 직업소개 및 취업정보망의 확충
- \_\_\_⑤ 정부의 새로운 일자리 창출 노력(중소기업, 창업자금 지원, 공공근로사업 등)
- \_\_\_⑥ 기업의 고용안정 노력(예: 인력재배치, 휴업수당 등)의 강화 및 지원
- \_\_\_⑦ 기타( )

**문 26** 현재 전북지역 청년층 실업문제의 가장 큰 원인은 어디에서 기인하는지에 관련하여 귀하의 고견을 부탁드립니다.

---



---



---

**문 27** 청년층 실업 해소를 위해 전북지역에서 노력해야 할 과제나 수립해야 할 정책과 관련하여 귀하의 고견을 부탁드립니다.

---



---



---

♥ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사드립니다 ♥

= 전북 일자리 창출방안 연구를 위한 =  
**전북지역 청년층 인력수급 실태 및 수요전망 설문조사**

**[기업체 인력관리 책임자용]**

- 본 설문은 전북발전연구원에서 수행 중인 「전북 일자리 창출방안 연구」를 위해 전북지역 청년층 인력수급 실태를 조사하여 수요전망을 예측하고자 기업체를 대상으로 실시하는 설문입니다.
- 이 조사는 전북지역 청년층 실업 원인에 대한 정확한 진단과 전북지역 청년층 고용 문제 해결을 위한 정책대안 제시를 위한 것입니다.
- 본 설문에 응답하신 내용은 연구목적에만 이용되며, 어떠한 경우에도 응답자에게 피해를 주는 경우가 없을 것을 약속드립니다.
- 바쁘시더라도 전북지역 청년 고용문제 해결을 위해 빠진 문항없이 응답해 주시면 감사하겠습니다. 본 조사에 관하여 의문사항이 있으시면 아래의 번호로 연락하여 주십시오.

☎ 연 락 처 : TEL 063-276-2067 | 063-276-2079  
FAX 063-276-2069

2004. 5.



전라북도 · 전북발전연구원

회 사 명		표준산업분류코드					
회사 창립일	년 월	(2000년 개정 산업분류코드)	코드번호 모르실 경우 생산품서비스활동기재				

**다음은 사업체 일반현황에 관한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 1** 귀 사업장이 소재한 지역은 어디입니까?

- ① 전주시     ② 군산시     ③ 익산시     ④ 정읍시     ⑤ 남원시  
 ⑥ 김제시     ⑦ 완주군     ⑧ 진안군     ⑨ 무주군     ⑩ 장수군  
 ⑪ 임실군     ⑫ 순창군     ⑬ 고창군     ⑭ 부안군

**문 2** 귀 사업장은 협력업체입니까? 협력업체를 가진 모기업입니까?

- ① 협력업체     ② 모기업     ③ 해당없음

**문 3** 귀 사업장의 종업원 총수는 몇 명입니까?

- ① 20명 이하     ② 21~30명     ③ 31~50명     ④ 51~70명     ⑤ 71명 이상

**문 4** 귀 사업장의 종사자 중 비정규직이 차지하는 비율은 어느 정도입니까?

- ① 10% 이하     ② 11~20%     ③ 21~30%     ④ 31~40%     ⑤ 41% 이상

**문 5** 전체 비정규직 근로자 중 청년층(15~29세)이 차지하는 비율은 어느 정도입니까?

- ① 10% 이하     ② 11~20%     ③ 21~30%     ④ 31~40%     ⑤ 41% 이상

**문 6** 청년층(15~29세) 비정규직 근로자의 주요 근무형태별 비율은 어느 정도입니까?

	① 10% 이하	② 11~20%	③ 21~30%	④ 31~40%	⑤ 41% 이상
가. 기간제 계약직 근로					
나. 파견 및 용역 근로					
다. 시간제 파트타임 근로					
라. 기타( )					

**문 7** 귀사의 대졸 청년층 초임은 어느 정도입니까?

- \_\_\_ ① 50만원 이하 \_\_\_ ② 51~75만원 \_\_\_ ③ 76~100만원 \_\_\_ ④ 101~125만원  
 \_\_\_ ⑤ 126~150만원 \_\_\_ ⑥ 151~175만원 \_\_\_ ⑦ 176~200만원 \_\_\_ ⑧ 201만원 이상

**문 8** 귀사의 고졸 청년층 초임은 어느 정도입니까?

- \_\_\_ ① 50만원 이하 \_\_\_ ② 51~75만원 \_\_\_ ③ 76~100만원 \_\_\_ ④ 101~125만원  
 \_\_\_ ⑤ 126~150만원 \_\_\_ ⑥ 151~175만원 \_\_\_ ⑦ 176~200만원 \_\_\_ ⑧ 201만원 이상

**문 9** 귀사의 대졸 청년층 근무시간은 하루 평균 어느 정도입니까? \_\_\_\_\_ (시간)

**문 10** 귀사의 고졸 청년층 근무시간은 하루 평균 어느 정도입니까? \_\_\_\_\_ (시간)

**다음은 채용동태 및 전망에 관한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 11** 현재 귀사의 사업장에서 부족 인력은 몇 명 정도입니까? \_\_\_\_\_ (명)

**문 12** 현재 귀사의 사업장에서 부족 직종은 어느 부문입니까? \_\_\_\_\_ (명)

- \_\_\_ ① 경영, 관리직 \_\_\_ ② 전문직 \_\_\_ ③ 기술 및 준전문직

- \_\_\_④ 일반 사무직      \_\_\_⑤ 서비스, 판매직      \_\_\_⑥ 농업 및 어업근로자  
 \_\_\_⑦ 숙련공, 기능공      \_\_\_⑧ 단순조립 기계조작 근로자      \_\_\_⑨ 단순노무직

**문 13** 귀사의 연도별 채용계획은 어느 정도 규모로 하실 계획이십니까?

	① 2003년(실적)	② 2004년(전망)	③ 2005년(전망)
가. 경력자 채용	명	명	명
나. 신규자 채용	명	명	명

**문 14** 귀사의 신규자 채용 중 학력별 비율은 어느 정도로 계획하고 계십니까?

	① 2003년(실적)	② 2004년(전망)	③ 2005년(전망)
나. 대졸이상(전문대포함)	명	명	명
다. 고졸이하	명	명	명

**문 15** 귀사의 신규자 채용 중 성별 비율은 어느 정도로 계획하고 계십니까?

	① 2003년(실적)	② 2004년(전망)	③ 2005년(전망)
가. 남성	명	명	명
나. 여성	명	명	명

**문 16** 귀사의 신규자 채용 중 고용형태별 비율은 어느 정도로 계획하고 계십니까?

	① 2003년(실적)	② 2004년(전망)	③ 2005년(전망)
가. 정규직	명	명	명
나. 비정규직	명	명	명

**문 17** 귀사의 신규인력 채용계획에 있어 가장 큰 요인으로 작용하는 것은 무엇입니까?

- \_\_\_① 경기회복에 대한 기대      \_\_\_② 신규투자 증가      \_\_\_③ 결원 충원  
 \_\_\_④ 매출증가 등에 따른 생산가동률 증가      \_\_\_⑤ 기타

**문 18** 귀사의 신규인력 채용 중 직무형태별 비율은 어느 정도로 하실 계획이십니까?

	① 10% 이하	② 11~20%	③ 21~30%	④ 31~ 40%	⑤ 41% 이상
가. 기획					
나. 회계/재무					
다. 마케팅					
라. 영업					
마. 영업관리					
바. 고객상담(TM)					
사. 생산(현장직)					
아. 연구개발(R&D)					
자. IT/정보통신					
차. 디자인(웹디자인)					
카. 기타( )					

**문 19** 귀사에서는 청년층 인턴(공공근로포함) 채용계획이 있습니까?

	① 2003년(실적)	② 2004년(전망)	③ 2005년(전망)
가. 고졸이하	명	명	명
나. 대졸(재)이상	명	명	명

**문 20** 귀사의 채용방법은 다음 중 어떤 경로를 활용하실 계획이십니까?

	① 10% 이하	② 11~20%	③ 21~30%	④ 31~ 40%	⑤ 41% 이상
(1) 가. 공개채용					
방법 나. 특별채용					
가. 학교장의 추천					
나. 주위분의 추천					
다. 공공기관(고용안정센터)					
(2) 라. 학교기관(취업정보센터)					
경로 마. 구인광고(신문,잡지)					
바. 구인광고(인터넷)					
사. 직업훈련과정 수료자					
아. 기타( )					

**다음은 전북지역 청년층 실업 전망 및 정책에 관한 질문입니다.**

※ 해당항목에  하여 주십시오.

**문 21** 향후 전북지역 청년층 인력 채용 방향은 어떠할 것으로 판단하십니까?

- ① 줄어든 것이다. → **문 21-1부터**  
 ② 늘어날 것이다. → **문 21-2부터**  
 ③ 기타 ( ) → **문 22부터**

**문 21-1** 향후 전북지역 청년층 인력 채용이 줄어들 것으로 판단하신다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 불경기가 아닌 경영실패 등 다른 이유로 인한 사업부진  
 ② 불경기로 인한 사업부진  
 ③ 사업내용의 자동화, 전문화, 고도화 등에 따른 유희인력의 감원  
 ④ 생산성 향상 또는 경영합리화를 위한 조직개편  
 ⑤ 비용절감을 위한 노력  
 ⑥ 빅딜 등 기업의 통.폐합, 구조조정에 의한 감원  
 ⑦ 생산시설의 해외이전  
 ⑧ 사업의 전환이나 신사업의 추진  
 ⑨ 기타( )

**문 21-2** 향후 청년층 인력 채용이 늘어날 것으로 판단하시면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 사업 확대에 따른 인력수요 증가  
 ② 경기 회복에 따른 인력수요 증가  
 ③ 사업 내용의 전문화, 고도화에 따른 채용  
 ④ 사업의 전환이나 신사업의 추진



- \_\_\_⑤ 구조조정의 완료에 따른 신규 채용
- \_\_\_⑥ 정년퇴직, 자발적 이직 등 자연 발생한 결원의 충원
- \_\_\_⑦ 충원요인은 없으나 우수한 인재를 확보하기 위하여
- \_\_\_⑧ 연령별 인력구성을 젊게 가져가기 위해서
- \_\_\_⑨ 기타( )

**문 22** 청년층 고용확대를 위해 전북지역에 어떤 분야를 집중 개발 혹은 유치하는 것이 좋다고 생각하십니까?

1순위: _____	2순위: _____	3순위: _____
1) 농수축산업	4) 전기, 가스 수도업	
2) 광업	5) 건설업	
31) 식, 음료 제조업	6) 도, 소매업	
32) 신발, 고부제품 제조업	7) 음식, 숙박업	
33) 섬유, 의류제조업	8) 운수, 창고 통신업	
34) 석유, 화학제조업	9) 금융, 보험, 증권	
35) 전기 전자제조업	10) 공무원, 정부투자기관	
36) 자동차, 운송기기제조업	11) 무역	
37) 제약, 화장품제조업	12) 출판, 광고	
38) 기타 제조업	13) 컴퓨터 관련 서비스업	
	14) 보건, 의료 서비스업	

**문 23** 전북지역 청년층 실업문제 해결을 위해 가장 시급한 해결과제는 무엇이라고 생각하십니까? (2가지 선택: 우선순위 기입)

- \_\_\_① 인턴제 활성화
- \_\_\_② 해외취업촉진정책 강화
- \_\_\_③ 실직자들의 재취업 촉진을 위한 무료 직업훈련프로그램의 확대
- \_\_\_④ 구직활동을 원활히 하기 위한 공공 직업소개 및 취업정보망의 확충
- \_\_\_⑤ 정부의 새로운 일자리 창출 노력(중소기업, 창업자금 지원, 공공근로사업 등)
- \_\_\_⑥ 기업의 고용안정 노력(예: 인력재배치, 휴업수당 등)의 강화 및 지원
- \_\_\_⑦ 기타( )

**문 24** 현재 전북지역 청년층 실업문제의 가장 큰 원인은 어디에서 기인하는지에 관련하여 귀하의 고견을 부탁드립니다.

---

---

---

**문 25** 청년층 실업 해소를 위해 전북지역에서 노력해야 할 과제나 수립해야 할 정책과 관련하여 귀하의 고견을 부탁드립니다.

---

---

---

♥ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사드립니다 ♥

전발연 2004-R-08

## 전북 일자리창출 방안 연구

발행인 | 한 영 주

발행일 | 2004년 10월 31일

발행처 | 전북발전연구원

560-821 전북 전주시 완산구 서신동 766 KT-B

전화:(063)276-2060 팩스:(063)276-2069

본 출판물의 저작권은 전북발전연구원에 속합니다.