

정책연구
2016-14

청년층 지역노동시장 구조와 일자리 창출 방안

- 대구지역을 중심으로 -

이규용·강동우·고영우·전 인

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(이규용) 1
제1절 문제제기	1
1. 청년고용 문제와 지역	1
2. 청년정책의 표준화에 따른 지역차원 대응의 한계	5
3. 연구목적	8
제2절 연구의 방법 및 보고서의 구성	10
제2장 대구권역의 청년층 고용 및 임금구조	(고영우) 12
제1절 대구권역 사업체 현황과 특징	12
제2절 대구권역 청년층 고용구조	17
1. 고용지표	18
2. 취업자 수	21
제3절 대구권역 청년층 임금구조	24
1. 월평균 임금	25
2. 시간당 임금	28
3. 저임금근로자	31
제4절 소 결	33
제3장 대구권역의 청년층 노동공급과 지역이동	(강동우) 35
제1절 대구권역 청년층의 특성	35
1. 분석대상	35

2. 지역별 청년층의 연령, 성별 및 학력 특성	36
3. 지역별 청년층의 경제활동상태	38
제2절 대구권역 청년층의 이동 특성	42
1. 대구 및 경북의 통근 및 통학 특성	42
2. 대구 전출 청년층의 지역이동에 따른 특성	47
3. 대구 전입 청년층의 지역이동에 따른 특성	56
제3절 소 결	64

제4장 대구지역의 청년층 경력형성 및 지역 간 이동의 임금

효과	(이규용) 67
제1절 청년층 노동시장 경력과 임금소득 격차	67
1. 분석자료 및 분석방법	67
2. 대구 및 전국의 임금10분위별 분포의 변화	68
제2절 대졸 청년층의 지역 간 이동과 임금격차	75
1. 분석자료와 기초통계	75
2. 지역 내 취업과 타 지역 취업 간 임금10분위별 분포	76
제3절 지역 내 취업과 지역 외 취업의 임금효과 실증분석	86
1. 기초통계	86
2. 임금함수 추정결과	87
3. 로짓모형 추정결과	88
제4절 요약 및 시사점	91

제5장 대구권역 청년층 제조업 채용시장의 특징과 시사점 :

실태조사 결과를 중심으로	(이규용) 94
제1절 조사의 목적 및 개요	94
제2절 설문조사 주요 결과	96
1. 신규인력 채용 및 이직동향	96

2. 신규인력 채용경로 및 채용 시 고려사항	99
3. 업무수행능력 평가와 숙련에 요구되는 근속기간	102
4. 청년정책 원인 진단 및 정책에 대한 인지도	104
제3절 조사결과의 시사점	106

제6장 대구지역 청년고용정책 전달체계 평가와 시사점

..... (전 인)	108
제1절 문제제기	108
제2절 대구광역시 청년 일자리 정책: 사업 프로그램, 운영주체, 목표집단 및 수요기업	111
1. 중앙정부 청년고용대책과 대구지역 중앙정부(고용노동부) 청년고용사업	111
2. 대구광역시 자체 청년고용대책 및 창업지원	120
제3절 대구광역시 청년 일자리 정책의 전달체계와 이해관계 주체의 역량	124
제4절 청년 일자리 정책의 성과와 지속되는 지역청년문제	132
1. 청년 일자리 정책의 성과	132
2. 지속되는 지역청년문제: 정책의 사각지대	139
제5절 요약 및 결론	142

제7장 요약 및 결론

제1절 연구의 요약	146
제2절 지역단위의 청년고용정책 과제: 지역청년정책의 방향과 대구시의 과제	150
1. 지역고용여건에 부합하는 청년층 고용 및 인적자원개발 정책 ...	152
2. 장소성에 기반한 청년층 노동시장 이행촉진 및 지원	153
3. 고용취약계층에 대한 보다 적극적인 정책개입	154

4. 재정지원 청년 일자리 정책의 실효성 제고	155
---------------------------------	-----

5. 지역단위의 청년고용정책 거버넌스 구축 및 전달체계의 효율화	156
--	-----

참고문헌	158
------------	-----

[부록 1] 기초통계	161
-------------------	-----

[부록 2] 설문지	167
------------------	-----

표 목 차

<표 2- 1> 규모별 사업체 수 비중	13
<표 2- 2> 규모별 종사자 수 비중	14
<표 2- 3> 규모별 종사자 수 비중(남성/여성)	14
<표 2- 4> 규모별 임금근로자 비중	15
<표 2- 5> 규모별 임금근로자 비중(남성/여성)	17
<표 2- 6> 청년층(20~34세) 고용지표	18
<표 2- 7> 청년층(20~34세) 성별 고용지표	19
<표 2- 8> 청년층(20~34세) 연령대별 고용지표	20
<표 2- 9> 청년층(20~34세) 학력별 고용지표	21
<표 2-10> 청년층(20~34세) 종사상지위별 취업자 수	21
<표 2-11> 청년층(20~34세) 성 · 종사상지위별 취업자 수	22
<표 2-12> 청년층(20~34세) 산업별 취업자 수	23
<표 2-13> 청년층(20~34세) 직업별 취업자 수	24
<표 2-14> 청년층(20~34세) 전체/성별/학력별 3개월 월평균 임금 ..	25
<표 2-15> 청년층(20~34세) 성 · 종사상지위별 3개월 월평균 임금 ..	26
<표 2-16> 청년층(20~34세) 산업별 3개월 월평균 임금	27
<표 2-17> 청년층(20~34세) 직업별 3개월 월평균 임금	27
<표 2-18> 청년층(20~34세) 전체/성별/학력별 평균 시간당 임금	28
<표 2-19> 청년층(20~34세) 성 · 종사상지위별 평균 시간당 임금 ...	29
<표 2-20> 청년층(20~34세) 산업별 평균 시간당 임금	30
<표 2-21> 청년층(20~34세) 직업별 평균 시간당 임금	30
<표 2-22> 청년층(20~34세) 전체/성별/학력별 저임금근로자 비중 ..	31
<표 2-23> 청년층(20~34세) 산업별 저임금근로자 비중	32
<표 2-24> 청년층(20~34세) 직업별 저임금근로자 비중	33

<표 3- 1> 지역별 청년층의 인구학적 특성	37
<표 3- 2> 지역별 청년층의 학력 특성	38
<표 3- 3> 지역별 청년층의 경제활동별 비율	39
<표 3- 4> 지역별 · 연령별 ‘일하지 않았음’ 비율	40
<표 3- 5> 지역별 청년층의 근사실업률 추정치	41
<표 3- 6> 대구 및 경북 청년 통근자의 통근 목적지별 비율	44
<표 3- 7> 대구 및 경북으로 통근하는 청년층의 현재 거주지별 비율 ..	45
<표 3- 8> 대구 및 경북 청년 통학자의 통학 목적지별 비율	46
<표 3- 9> 대구 및 경북으로 통학하는 청년층의 현재 거주지별 비율	47
<표 3-10> 대구 전출 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2000년) ...	49
<표 3-11> 대구 전출 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2010년) ...	50
<표 3-12> 대구 전출 청년층의 지역별 학력 특성(2000년)	51
<표 3-13> 대구 전출 청년층의 지역별 학력 특성(2010년)	52
<표 3-14> 대구 전출 청년층의 지역별 경제활동 특성(2000년)	53
<표 3-15> 대구 전출 청년층의 지역별 경제활동 특성(2010년)	54
<표 3-16> 대구 전출 청년층의 시기별 · 학력별 경제활동 ‘있음’ 비율과 변화	55
<표 3-17> 대구 전입 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2000년) ...	57
<표 3-18> 대구 전입 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2010년) ...	58
<표 3-19> 대구 전입 청년층의 지역별 학력 특성(2000년)	59
<표 3-20> 대구 전입 청년층의 지역별 학력 특성(2010년)	60
<표 3-21> 대구 전입 청년층의 지역별 경제활동 특성(2000년)	61
<표 3-22> 대구 전입 청년층의 지역별 경제활동 특성(2010년)	62
<표 3-23> 대구 전입 청년층의 시기별 · 학력별 경제활동 ‘있음’ 비율과 변화	63
<표 4- 1> 대구 및 전국 임금근로자의 임금10분위 분포의 변화	68
<표 4- 2> 대구 및 전국 2008년 기준 25~29세 코호트의 성별 임금10분위 분포 변화	70

<표 4- 3> 전국 2008년 기준 25~29세 코호트의 학력별 임금10분위 분포 변화	72
<표 4- 4> 전국 2008년 기준 25~49세 연령층의 고졸 대비 대졸 임금수준(비율)	74
<표 4- 5> 출신대학 소재지 및 직장소재지(1차조사) 교차빈도 (백분율)	76
<표 4- 6> 성별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_전국 1차조사 현 직장 기준	77
<표 4- 7> 성별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_1차조사 현 직장 기준(서울소재대학 졸업생 제외) ..	78
<표 4- 8> 학교급별 타지역취업과 지역 내 취업자의 임금10분위 분포_서울소재대학 졸업생 제외 1차조사 현 직장 기준 ..	79
<표 4- 9> 1차조사와 3차조사 간 임금계층 이동_서울소재대학 졸업생 제외 1차조사 현 직장 기준	79
<표 4-10> 1차조사와 3차조사 기업규모별 월평균 임금_서울소재대학 졸업생 제외	80
<표 4-11> 1차조사와 3차조사 간의 종사상지위별 변화_서울소재대학 졸업생 제외	80
<표 4-12> 1차조사와 3차조사 간의 상용직 여부별 변화_서울소재대학 졸업생 제외	81
<표 4-13> 성별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_대구	82
<표 4-14> 학교급별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_대구	83
<표 4-15> 학교급별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금계층 이동 현황_대구	83
<표 4-16> 1차조사와 3차조사 기업규모별 월평균 임금_대구	84
<표 4-17> 1차조사와 3차조사 간의 종사상지위별 변화_대구	85
<표 4-18> 1차조사와 3차조사 간의 상용직 여부별 변화_대구	85
<표 4-19> 요약통계_전국	86

<표 4-20> 요약통계_대구	87
<표 4-21> 임금합수_모형별 추정결과	88
<표 4-22> 임금하위 30분위에 관한 로짓분석 모형별 추정결과 (한계효과)	89
<표 4-23> 임금하위 30분위의 지속가능성에 관한 로짓분석 결과 (한계효과)	90
<표 5- 1> 조사표본 업체의 분포	95
<표 5- 2> 종업원 구성	95
<표 5- 3> 채용인력의 연령별 분포	96
<표 5- 4> 채용인력의 연령별 · 직종별 분포	97
<표 5- 5> 신규채용 경쟁률	98
<표 5- 6> 신규채용 경쟁률	98
<표 5- 7> 연령별 · 직종별 이직률	99
<표 5- 8> 신규인력 채용경로	99
<표 5- 9> 청년층 신입직원의 출신지역	100
<표 5-10> 청년층 신규인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항 (1순위)	101
<표 5-11> 청년층 채용 및 인력관리의 어려움	102
<표 5-12> 청년층 신입사원의 업무수행에 대한 평가	103
<표 5-13> 직무능력을 갖추기 위해 요구되는 근속기간	103
<표 5-14> 근속연수별 연봉수준	104
<표 5-15> 청년고용 문제의 원인에 대한 인식	104
<표 5-16> 청년고용 프로그램에 대한 인지 여부	105
<표 5-17> 정보가 전달되지 않는 이유	106
<표 6- 1> 청년 고용절벽 해소 종합대책(54개)	112
<표 6- 2> 청년 고용절벽 해소 종합대책(고용노동부 소관 23개) ...	113
<표 6- 3> 대구지역 청년고용사업 현황(2015년)	115
<표 6- 4> 청년 일자리 프로그램의 대학 운영기관(2015년)	116

<표 6- 5> 대구지역 고용노동부 청년 일자리사업: 운영주체, 목표집단 및 수요기업	120
<표 6- 6> 대구광역시 자체 청년 일자리 주요 사업(2015년)	121
<표 6- 7> 대구광역시 주요 벤처창업 사업 및 추진기관(2015년) ...	122
<표 6- 8> 대구시 자체 청년 일자리사업 및 창업지원: 운영주체, 목표집단 및 수요기업	124
<표 6- 9> 대구광역시 주요 청년 일자리사업 운영주체(2015년)	128
<표 6-10> 대구광역시 일자리창출 성과(2015년)	132
<표 6-11> 대학 운영기관의 청년 일자리사업 성과	133
<표 6-12> 고용센터 주관의 청년 일자리사업 성과	135
<표 6-13> 대구광역시 주관의 청년 일자리사업 성과	137
<표 6-14> 대구지역 창업지원사업 주요 성과	138
 <표 7- 1> 국가적·지역적 수준의 행동지침을 위한 정책원칙	151

그림목차

[그림 1-1] 한국과 OECD의 고용률 및 실업률, 성과 연령에 따른 고용격차(2007~2015년)	2
[그림 6-1] 대구광역시 일자리창출본부 구조(2015년)	125
[그림 6-2] 대구광역시 고용노사민정협의회 구조(2015년)	126
[그림 6-3] 대구광역시 청년 고용서비스 네트워크(2016년)	127

요 약

본 연구는 대구라는 특정지역의 청년고용 문제에 대한 분석을 통해 중앙정부의 청년고용정책이 지역별 유연성과 재량권을 갖도록 할 필요성이 있음을 보이기 위한 연구목적하에 지역의 청년노동시장에 대한 심층적인 분석 및 청년정책 방안을 모색하였다. 대구지역을 연구대상으로 선정한 이유는 다음과 같다. 한국노동연구원은 그동안 지역 차원의 일자리 문제를 지속적으로 다루어 오면서 2013년에 부산광역시와 광주광역시 일자리 연구를 수행하였고, 2015년에는 전국 지역을 대상으로 산업기반지역, 농어촌지역, 기타 지역을 구분하고 각 유형별 대표지역을 선정하여 지역고용전략 사례연구를 수행하였다. 2016년도에는 제주도와 대구를 연구지역으로 선정하고 제주도의 지역고용정책 전반에 대한 연구를, 대구지역에 대해서는 청년고용 문제 연구를 수행하고자 하였다. 대구는 상대적으로 많은 지역 대학 수에 비해 산업기반시설이 충분하지 않아 청년층 유출이 특히 많은 지역이다. 이에 따라 지역단위에서 양질의 일자리 창출과 청년층 기반 확보가 타 지역에 비해 특히 어려운 지역여건을 지니고 있다. 이러한 대구 지역노동시장의 특징을 고려할 때, 청년고용 문제 해결을 위해서는 중앙정부와 지자체 간 청년일자리 협력이 더욱 필요하며, 이러한 대구의 사례연구는 타 지역의 청년고용 문제 해결에도 중요한 정책함의를 제공할 수 있을 것이라 판단되어 연구지역으로 선정하였다.

분석의 주요 결과는 다음과 같다. 제2장은 대구지역 청년노동시장의 고용 및 임금구조에 대해 분석하였다. 먼저 대구광역시의 고용지표는 전반적으로 전국평균 수준에 비해 열악하지 않은 것으로 나타나지만, 통근 등을 고려하여 인근 경상북도 시군 지역까지 분석

대상을 확장할 경우 고용지표의 수준이 전국평균 이하 수준으로 하락함을 확인할 수 있었다. 성별로는 남성의 고용지표가 다른 지역에 비해 상대적으로 더 열악한 수준인 것으로 나타났으며, 대구지역에는 20대 초반의 청년층이 상대적으로 노동시장에 많이 진출하여 있는 것으로 확인되었다. 대구권역의 청년층 임금구조를 살펴본 결과, 대구광역시 및 인근 경북 시군을 포함한 대구권역의 청년층은 서울 및 다른 광역시와 비교하여 현저히 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 시간당 임금을 비교해도 마찬가지로 나타나기 때문에, 단순히 단시간 근로자의 비중이 높아서 나타난 결과로 보기에는 어려움이 있다. 아울러, 청년층 코호트의 실질임금 변화를 통해서도 다른 지역과의 차이가 좁혀지지 않는 것으로 나타난 바, 대구지역의 낮은 임금 수준은 청년층에만 국한되는 특징은 아닐 것이다. 그렇다면 대구지역의 임금 수준은 왜 낮은 것일까? 지역별로 산업구조가 상이하기 때문일 것으로 판단하기 쉬우나, 산업별 취업구조를 살펴보면 대구지역에서 다른 지역에 비해 특이한 점을 찾아보기 어렵다. 다음으로 고려될 수 있는 것은 사업체의 규모일 것 인바, 사업체 규모별 종사자 수 비중을 살펴본 결과에 의하면, 대구지역의 경우 서울 및 다른 광역시와 비교했을 때, 영세 소규모 사업체의 종사자 수 비중이 현저히 높다는 것을 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라, 대규모 사업체의 종사자 수 비중은 다른 지역에 비해 상당히 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이로부터, 대구지역에는 상대적으로 근로조건이 열악한 영세 소규모 사업체의 일자리가 많으며, 이러한 이유로 지역의 평균임금 수준이 다른 지역들보다 낮고, 이것이 지역 내 인재를 타 지역으로 유출시키고 지역 내에서 취업을 고려하는 청년층의 눈높이 차이를 야기하는 원인으로 작동되고 있음을 유추해 볼 수 있다.

제3장에서는 2000년 및 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)을 이용하여 대구권역 청년층의 지역 간 유출입 현황과 지역 간 이주에 따른 경제활동상태를 분석하였다. 대다수 청년층이 고등

학교 졸업 후 취업시장에 진입하고, 최근 취업시기가 지연되는 경향을 고려하여 20~34세를 분석의 대상으로 선정하였다. 또한 이주와 관련된 인구총조사 자료가 시도 수준에서만 파악이 되는 점을 고려하여 16개 시도 행정경계를 기준으로 대구시와 기타 지역을 구분하고, 대구시를 중심으로 대구권역 청년층의 유출입 및 경제활동을 분석하였다.

대구시 청년노동공급의 특징은 고졸 이후 취업을 목적으로 하거나 대학에 재학하는 청년층 비율이 타 지역에 비해 상대적으로 대구시에서 더 높다는 점이다. 학력수준별 비율을 살펴보면 고졸 이하 45.5%, 4년제 대졸자 30%, 4년제 미만 대졸자 24.5%로 나타났는데, 4년제 미만 대졸자 비율은 제주도와 울산에 이어서 세 번째로 높은 수준이다. 이 학력수준 특성은 대구지역에서 노동공급의 초기 숙련 수준이 저숙련과 고숙련 사이에 위치할 가능성이 큰 점을 보여주고 있다. 대구권역의 청년층 전출입에 따른 경제활동실태를 보면 지역 이동이 가능했던 대구 출신 청년층의 경제활동상황이 대구 잔류 청년층보다 확연히 긍정적이었음을 보이고 있다. 이러한 결과는 제4장에서 분석한 타 지역으로의 이동에 따른 임금효과가 지역에 머무른 계층보다 더 양호함을 보여주는 분석결과와 맥을 같이한다. 이는 인재유출 문제를 어떻게 볼 것인가에 대한 정책과제를 제기하고 있다.

제4장은 청년층 경력형성에 따른 인적자본 축적과 성과의 향상 및 지역 간 이동에 따른 임금효과를 대구와 전국을 비교하여 분석하였다. 분석결과에 따르면 대구지역의 경우 2008년 시점에서 소득분포가 전국평균에 비해 불리하였지만, 7년이 경과한 2015년에는 연령코호트 기준으로 전국평균에 비해 빠르게 개선된 것으로 나타났다. 2008년 25~29세 코호트가 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 17.0%로서 전국 9.4%에 비해 크게 높은 것으로 나타났으며, 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 저소득계층 비율은 8.5%로서 전국의 9.1%에 비해 오히려 더 낮아져 소득개선을 보였음이

확인되었다. 2008년 25~29세 코호트가 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 6.9%로서 전국 17.0%에 비해 크게 낮았으나, 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 고소득계층 비율은 48.1%로 전국 56.4%에 근접한 것으로 나타났다. 전반적으로 대구지역 청년층의 경우 대졸 이상의 학력은 전국평균에 비해 저소득계층에 속할 가능성이 전반적으로 높고 노동시장 경력이 축적돼도 개선되지 않으나, 고졸은 노동시장 경력 축적과 더불어 전국평균에 비해 소득계층 상승이 급속히 이루어지는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 대구지역 청년층 고용문제의 초점을 대졸 고학력자의 노동시장 이행촉진 지원에 맞추어야 함을 시사한다. 지역 간 이동에 따른 임금 분포를 분석한 결과에 따르면 지역 내 취업은 저임금계층으로 귀속될 확률이 높을 뿐만 아니라 저임금계층에서 벗어나지 못하고 지속될 가능성 역시 높은 것으로 나타났는데, 대구지역의 경우 전국평균에 비해 이러한 확률이 높은 편에 속하는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 출신대학 소재지와 상이한 타 지역 취업이 지역 내의 일자리 부족이라는 Push 요인에 의한 것이라기보다는 지역 밖에서 더 좋은 일자리를 찾으려는 Pull 요인이 작용한 결과로 해석되기는 하지만, 대구지역의 청년노동시장이 타 지역에 비해 양질의 일자리 창출기반이 약화되어 있음을 보여주며, 따라서 지역의 인재유출 문제에 대한 정책대안의 제시가 필요함을 시사한다.

제5장은 대구지역 제조업 채용시장의 특징을 통해 청년고용정책 방향에 대한 시사점을 도출하였다. 주요 조사결과는 다음과 같다. 1) 2014~2016년 3년 기간 동안 조사대상 업체의 연도별 총 채용규모가 2014년 4,369명이고 2015년에는 4,786명, 그리고 2016년(1~8월)에는 4,149명으로 연도별로 거의 변동이 없다. 이는 다른 말로 표현하면 특별한 여건이 개선되지 않는 한 채용수요가 확대되지 않고 있음을 의미한다. 따라서 일자리의 질을 개선하는 문제와 더불어 노동수요를 늘리는 정책이 유효성을 갖고 있음을 시사한다. 이는 기존 사업장의 확장에 따른 일자리 수요창출과 기업생성에 따른 일자리

창출 두 방안이 모두 유효할 것임을 암시한다. 2) 청년층 신규인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항(1순위)으로 직종에 관계없이 가장 많은 비중을 차지하는 항목이 ‘학과 전공과 해당 직무와의 관련성’으로 나타나, 대졸자 취업지원 프로그램으로서 다양한 직무능력 함양이나 인턴십 제도를 통한 일경험 등이 근로자의 동기부여에는 도움이 되겠으나 실제로 기업의 채용유인으로 작용하지 못하고 있음을 시사한다. 3) 현재 대구지역에서 실시되고 있는 주요 청년고용 프로그램에 대한 인지도, 활용 여부 및 만족도에 대한 평가결과에서 알 수 있듯이 청년취업인턴제(75.6%)를 제외하고는 인지도가 높지 않으며 인지도가 높은 청년취업인턴제도 수혜자 비율은 전체 응답 기업의 18.3%이고 취업성공패키지는 6.4%에 불과하다. 이는 정책의 낮은 체감도와 지역단위 정책실효성 제고의 한계를 의미하는 것으로, 기업의 일자리 창출을 확대할 수 있는 정책수단으로서 충분하지 않음을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

끝으로 제6장은 대구지역 사례를 중심으로 중앙정부 및 지자체의 청년일자리 사업별 목표대상, 전달체계와 수행기관 역량, 사업성과 및 정책 사각지대에 대해 분석하였으며 이를 기반으로 정책시사점을 도출하고 있다. 여기서의 분석은 현장 사례연구에 기반한 정책의 문제점을 진단하고 정책개선방안의 방향성을 모색하고 있다.

이러한 연구결과를 토대로 본 연구는 다음의 정책방향을 제시하였다.

1. 지역고용여건에 부합하는 청년층 고용 및 인적자원개발 정책강화

정책대상의 범위 문제이다. 통근과 통학을 모두 고려한 대구권역에는 대구시 전체와 함께 인접 경북지역도 포함될 필요가 있을 것으로 보인다. 특히 대구권역 청년층 일자리 정책은 대구시 소재 대학 뿐만 아니라 경북 소재 대학도 포괄하여 정책을 수립할 필요가 있다.

대구지역의 산업특성은 근로조건이 상대적으로 열악한 영세 소규모 사업체의 비중이 높고, 이곳에서 일하는 종사자 역시 많은 지역이 대구지역이기 때문에, 임금 지불능력이 낮은 영세 소규모 사업체에 대한 보조 및 알선 정책이 지속되어야 할 것으로 사료된다. 아울러, 대구지역 내 강소기업을 보다 체계적으로 육성하고, 대규모 사업체 유치를 위해 적극적으로 노력함으로써, 상대적으로 근로조건이 열악하지 않은 일자리를 창출할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

대구지역의 노동공급 특성은 4년제 미만 대졸자 비율이 제주도와 울산에 이어서 세 번째로 높은 수준이라는 점이다. 이 학력수준 특성은 대구지역에서 노동공급의 초기 숙련수준이 저숙련과 고숙련 사이에 위치할 가능성이 큰 점을 보여주고 있다. 이는 대구의 산업 수요 구조를 볼 때 현재의 여건에 비추어 시장에서 요구되는 추가적인 훈련수요나 인적자원개발의 수요가 크지 않음을 의미한다. 즉 인적자원개발 정책이 낮은 숙련의 범용성 있는 훈련정책이 되어서는 안 됨을 시사한다. 오히려 숙련을 향상시키고 대구의 전략산업이나 첨단산업 발전에 요구되는 고급인력 양성기반을 산업발전과 함께 도모하는 것이 청년층의 양질의 일자리 창출에 기여하게 될 것이다.

또한 일자리의 내용 면에서 보면 중앙정부(고용노동부) 청년일자리 사업은 중소기업 현장연수, 인턴십, 직업훈련 및 취업진로상담·알선 등으로 다수 소형/전문대학과 소수 대형 4년제 대학이 참여하고 있으며 거의 모든 사업에서 핵심 수요자는 지역 중소기업이다. 중소기업의 일자리 질을 어떻게 개선할 것인가에 대한 정책처방 없이 중소기업 지원형 일자리 창출모델을 지속하는 것은 예산의 사중손실을 가져올 가능성이 크다. 이는 다른 말로 표현하면 정부지원이 없더라도 현 수준의 일자리 창출 및 매칭이 가능할 것이라는 점이다. 추가적인 일자리 확대모델과 일자리의 질 개선을 위한 정책패러다임의 전환이 필요하다. 이는 기존의 중소기업 일자리를 정책을 통해 어떻게 보다 좋은 일자리로 만들어 나갈 것인가의 문제로 근로

기준법 준수, 기업문화개선, 복리후생제도 확대, 중소기업 경쟁력 강화와 보상체계 연계 등의 정책이 보다 심도 있게 논의될 필요가 있다.

2. 장소성에 기반한 청년층 노동시장 이행촉진 및 지원

대구권역의 청년층 진출입에 따른 경제활동실태를 보면 지역이동이 가능했던 대구 출신 청년층의 경제활동상황이 대구 잔류 청년층보다 확연히 긍정적이었음을 보이고 있다. 이러한 결과는 제4장에서 분석한 타 지역으로의 이동에 따른 임금효과가 지역에 머무른 계층보다 더 양호함을 보여주는 분석결과와 맥을 같이한다. 이는 인재 유출을 어떻게 볼 것인가의 문제이다.

이러한 분석결과는 대구지역의 청년고용정책과 관련하여 두 가지 정책시사점을 제시한다. 첫째, 초기노동시장 성과도 중요하지만 노동시장 경력형성을 통해 소득분배가 개선될 수 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고 대구지역은 타 지역에 비해 이동에 따른 성과가 상대적으로 낮아 대구의 노동시장 여건이 타 지역에 비해 양호하지 않음을 보여주고 있다. 이러한 분석결과는 결과적으로 초기노동시장 진입을 높이는 것도 중요하지만 노동시장 진입 이후 경력형성을 통해 좀 더 양질의 일자리로 나아가는 방향으로 청년일자리 정책이 전환되어야 함을 시사한다. 경력형성에 따른 상향이동이 제한된다면 결과적으로 초기노동시장 진입도 어려울 뿐만 아니라 대구 이외 지역으로의 청년 유출이 확대되는 결과로 나타나기 때문이다.

둘째, 앞의 분석시사점과 연계되는 것으로 대구지역의 경우 학교 졸업 이후 지역 외의 취업이 지역 내 취업보다 높은 성과를 보여주고 있다는 점에서 청년층 유출이 지속될 수밖에 없음을 나타내고 있다. 이는 대구지역에서 보다 양질의 일자리기반을 만들어야 함을 의미하기도 하지만, 단기적으로 이러한 여건을 구축하는 것이 쉽지 않기 때문에 두뇌순환의 의미에서 대구 이외의 지역으로 유출된 인재

가 인적자본 투자를 통해 다시 대구지역으로 순환하는 정책도 병행할 필요가 있음을 시사한다. 이런 점에서 인재 유출을 방지하는 원칙도 중요하지만, 많은 청년들이 타 지역으로 이동하고 시간이 흘러 다시 고향으로 귀환하는 순환형태를 고려하면 이들이 지역으로 다시 유입될 수 있도록 네트워킹을 강화하고 지역 내 정착도를 높이기 위한 유인을 모색하는 것도 정책방안으로서 검토할 필요가 있다. 이런 점에서 대구광역시 자체 일자리사업이 고학력 지역인재유출 방지와 중소기업 구인난 해소를 위한 사업으로 구성되어 있는 점은 긍정적이다. 전자의 대상 청년은 지역 상위권 4년제 대졸자가 중심이 되었고 후자는 특성화고·전문대학의 기능 인력이었다. 창업지원은 중앙정부/민간 지원 사업으로 이루어졌으며 특정 청년층을 대상으로 하지 않고 예비창업자/신규창업자의 사업계획을 선정하여 지원하였기 때문에 불특정 다수의 청년층을 대상으로 하고 있다. 따라서 정책의 유효성을 보다 높이는 것이 필요하다.

3. 고용취약계층에 대한 보다 적극적인 정책개입

대구지역 청년일자리 사례는 중앙정부와 대구시 정책에 분명히 사각지대가 있음을 보여주었다. 정부 정책과 전달체계의 틀은 전통적인 국가인적자원개발의 틀 속에 청년을 삽입한 것과 크게 다르지 않았다. 청년실업의 핵심 대상층 가운데 하나인 고학력 4년제 인문계열 졸업자를 대상으로 한 최근 정책대안 역시 동일한 틀 속에 이루어지고 있다. 또한 취업준비생 기간 동안 지속적인 실패로 인해 구직을 포기하는 청년 니트족에 대한 중앙정부 대책은 사실상 부재하다. 지역에서 시행된 중앙정부 및 지자체의 청년 일자리사업들 가운데 현재 높은 청년실업의 대상이라 불리고 공무원 준비 혹은 구직포기 상태에 진입한 청년 니트를 위한 정책적 방향이나 구체적인 사업 프로그램 역시 없다. 이는 향후 청년 일자리 정책과 사업들이 현재처럼 진행될 경우, 청년 실업률은 개선되기 어렵고 엄청난 정부

예산 투입은 오히려 중복투자와 비효율성을 낳을 수 있다는 것을 의미한다.

많은 경우 청년고용정책은 프로그램에 참여하는 대상 중심으로 이루어지고 있고, 이로 인해 정책지원이 필요한 대상에게 정책이 지원되는 것이 아니라 프로그램에 적합한 인력을 중심으로 정책이 실현됨으로써 경우에 따라서는 크리밍 현상이 발생하고 있다. 이는 대구지역에서도 예외가 아니다. 따라서 청년고용정책 대상 집단의 선택과 집중이 필요하다. 여기에는 다음의 세 집단을 집중적으로 대상화할 필요가 있다. 첫째, 정책의 사각지대인 청년니트 정책의 적극 마련이다. 둘째, 노동시장 진입에 어려움을 겪는 미취업자, 비정규직, 고용불안정 계층에 대한 정책지원 강화이다. 셋째, 노동시장 진입 후 보다 나은 일자리로의 이행을 희망하는 청년층에 대한 정책 프로그램의 내실화이다. 현재와 같이 범용성 있는 사업 내 훈련정책을 통해서는 이들의 경력지원을 촉진하는 데 한계가 있을 수밖에 없으며, 결과적으로 인재 유출과 같은 현상에 직면할 수밖에 없다. 정책 패러다임을 바꾸어야 할 필요가 있다.

4. 재정지원 청년일자리 정책의 실효성 제고

청년 일자리사업 성과를 살펴보면, 고용노동부 사업의 양적 성과는 상당히 이루어졌다. 2015년 대학청년고용센터, 취업성공패키지, 청년취업인턴제 등 사업의 양적 성과는 각각 취업자 3,569명, 1만 5,056명, 1,741명이었다. 하지만 좀 더 자세히 살펴보면 사업의 성과가 프로그램 성과인지, 대학의 성과인지, 지속가능한 일자리인지 명확하지 않았다. 운영주체가 대학인 사업 중 한 개 민간위탁기관이 수행한 사업들이 다수인 점을 감안하면, 해당 민간위탁기관이 이러한 성과를 모두 달성했다는 것은 불가능한 일이며 취업자 성과는 매우 과대 포장된 것이라 할 수 있다. 청년취업인턴제는 높은 양적 성과를 보였지만 취업 후 6개월 내 이직률이 높아 사업 실효성에

대한 비판을 받았다. 대구시 자체 사업의 경우, 고학력 지역인재 유출방지를 위한 사업들은 수십~수백 명을 신규고용한 기업을 선정하여 지원하였고, 전문인력 지원은 45명, 공공기관 취업은 7명으로 나타났다. 중소기업 구인난 해소 사업은 350여 명의 취업을 달성하였다. 대구시 자체 사업은 양적 성과 측면보다 지역 중견기업과 경쟁력 있는 기업들을 지역사회에 알리고 대학생들에게 지역 우량기업 정보를 제공했다는 점에서 큰 의의가 있었다. 창업지원의 경우, 309개 창업 및 736명의 고용효과를 달성하였다. 그럼에도, 이들 창업기업의 매출규모는 매우 낮은 수준으로 향후 생존가능성에 대한 평가는 그리 밝지 못했다. 이러한 문제는 정책프로그램 평가의 미흡, 지역단위 청년일자리 정책의 재량권 제약, 일자리 최종 전달체계의 역량부족, 공급자 위주의 일자리 정책실행에 따른 수요자 체감도 저하 등으로부터 기인하며, 이는 지역단위의 일자리 사업이 안고 있는 문제와 궤를 같이한다. 결국 이 문제를 해소하기 위해서는 재정지원 일자리 사업의 분권화와 지역단위에서의 일자리 사업 기획 및 추진에 관한 역량강화가 핵심이라고 볼 수 있으며, 이런 점에서 다음에서 언급할 청년층 고용거버넌스의 구축 및 싱크탱크 기능을 활용한 정보 인프라의 구축이 매우 중요하다.

5. 지역단위의 청년고용정책 거버넌스 구축 및 전달체계의 효율화

대구지역 청년 일자리 정책의 전달체계와 수행기관 역량을 살펴보면, 최상위 지역고용 거버넌스는 상징적 역할에 머물렀으나 대구시와 고용센터의 사업 효율성 및 효과성을 위한 운영상 협력과 상호조정은 잘 이루어졌다. 2015년 대구시는 원스톱일자리지원센터를 직영으로 전환하면서 고용센터와의 논의를 통해 고용존, 고용센터 일자리 지원활동, 대학창조일자리센터를 연결하고 2016년 대구고용복지플러스센터를 고용센터에 설치하여 유사 청년 일자리사업의 공

동추진 및 사업조정을 이루어냈다. 개별 운영주체의 역량을 살펴보면, 전문대학과 4년제 대학 모두 취업지원 프로그램들을 가지고 있었기 때문에 고용노동부 사업을 수행할 수 있는 기본 역량은 갖추었다. 하지만 여러 대학들은 자체 보유인력의 한계를 외주화하면서 극복하였고 민간위탁 전문기관(갬컴)이 고용노동부의 여러 가지 사업들을 수행하게 되었다. 민간위탁 전문기관이 대학, 고용센터, 지자체 사업들을 위탁받아 수행함에 따라 결과적으로 한 개 민간위탁 전문기관이 유사한 여러 정부사업들의 최종 수행기관이 된 셈이었다. 고용센터와 대구시 주관 사업의 경우, 두 기관은 지역 기업들의 참여를 이끌어낼 수 있는 정보와 네트워크 및 영향력을 가지고 있었다. 그럼에도, 정보전달과정에서 기업체 담당자들의 의도적인 정보 누락과 무관심 또한 존재하였다. 창업지원 수행주체는 경북대학교, 디지털산업진흥원 및 창조경제혁신센터가 중심이 되었다. 경북대학교와 디지털산업진흥원은 전자공학, 정보통신, 소프트웨어, 문화콘텐츠 등 분야에서 오랜 경험과 노하우를 가지고 있었다. 다만 디지털산업진흥원의 경우, 전문성과 별도로 여러 정부부처의 많은 사업들을 수행해야 했기 때문에 창업지원의 질적 수준에는 한계를 가지고 있었다. 창조경제혁신센터는 정부와 삼성의 지원하에 창업 지원을 제공할 역량을 갖추고 있었다.

이런 점에서 청년고용정책을 기획하고 실행할 수 있는 청년고용정책의 컨트롤 타워 기능을 강화할 필요가 있다. 적어도 청년고용정책의 전담기구인 사업프로그램을 집행하는 집행기능이 아닌 정책기획기능 위주의 역할을 수행하여야 하며, 이러한 정책기능을 지원하기 위한 일자리 정보 인프라 구축, 노동시장에 기반한 정책기획기능이 가능하도록 정책평가와 정보 분석의 상시화가 이루어져야 한다. 정책의 사각지대문제 해소, 전달체계의 효율화, 노동시장 이행촉진을 위한 정책지원, 일자리사업 프로그램의 성과 제고 등 모든 정책이슈는 결과적으로 정책거버넌스와 관련되어 있다. 아울러 광중형 모델과 같이 파트너십을 통한 청년일자리 창출모델이 가능하기 위

해서는 지역 내 파트너십에 기초한 실행가능한 일자리 창출모형을 기획할 필요가 있다. 청년고용정책의 문제는 프로그램의 제안이 아닌 실행가능한 정책모델로서 자리잡아 나가야 하는 것이다.

제 1 장 서 론

제1절 문제제기

1. 청년고용 문제와 지역

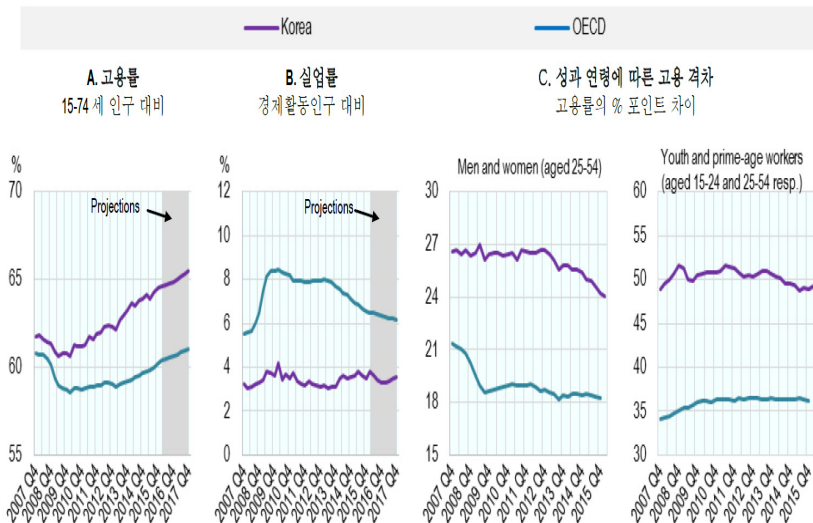
급속한 고령화가 진행되고 있는 상황에서 청년층의 노동력은 핵심자산으로 인식된다. 그러나 청년층은 경험 및 노하우 부족으로 인해 노동시장으로의 진입에 어려움을 겪고 있을 뿐 아니라 경기변동에도 취약한 특성을 보인다(주OECD대한민국대표부, 2011: 2). 2008년 발생한 국제경제위기는 전 세계적으로 고용부진이라는 결과를 가져왔고, 그 중에서도 청년층은 국제경제위기의 부정적인 영향을 가장 크게 받은 그룹 중 하나로 현재까지도 충분한 일자리 기회를 제공받지 못한 채 구직자로 남아 높은 실업률을 보이고 있다(김문희, 2015: 98).

최근 청년층 고용동향을 보면 전반적으로 고용상황이 악화되고 실업률은 점차 높아지고 있다. 청년층의 고용상황이 좋지 못한 것은 한국만의 문제가 아닌 프랑스, 독일, 미국 등 선진국의 경우에도 공통적으로 나타나고 있는 현상으로서, OECD 평균 청년층 실업률은 전체 실업률의 2배 정도 더 높게 나타나고 있다. 2016년 5월 기준으로 한국의 실업률은 OECD 국가들 중 아이슬란드와 일본에 이어 세 번째로 낮은 실업률을 보

이며, 특히 15~74세 고용률은 OECD 평균보다 약 4%포인트가량 높게 나타나고 있다(Employment Outlook, 2016).

그러나 한국은 대상별 양질의 일자리에 대한 노동력 내 취업기회 균등 문제로 인해 노동시장 분절(labour market segmentation)이 지속적으로 나타나는 구조적인 문제를 내포하고 있을 뿐 아니라 고용률의 증가와 더불어 청년층의 실업률이 함께 증가하고 있고(Employment Outlook, 2016), 실제 청년층이 체감하고 있는 체감실업률은 이보다 더 극대화된 현상으로 나타나고 있다는 점에서 청년고용 대책의 마련이 시급하다고 볼 수 있다. 또한 Employment Outlook(2016)에 따르면, 핵심 생산연령의 남성과 여성 간 고용률 격차가 OECD 평균인 18.3%포인트보다 높은 24.2%포인트로, 그 격차가 여전히 크게 나타나고 있어 여성 및 청년의 고용기회 확대를 위한 정부의 정책적인 노력이 더욱 요구되는 상황이라고 볼 수 있다.

(그림 1-1) 한국과 OECD의 고용률 및 실업률, 성과 연령에 따른 고용격차
(2007~2015년)



주: OECD weighted average.

자료: OECD Economic Outlook No 99, June 2016, <http://dx.doi.org/10.1787/9572784d-en>; OECD Employment database (www.oecd.org/employment/database); OECD calculations based on quarterly national accounts.

청년층 노동시장 진입이 어려운 까닭은 무엇보다 전 세계적인 경제위기 상황이 청년들로 하여금 노동시장에의 접근을 어렵게 만들었을 뿐 아니라 실업률의 증가 추세가 기업들로 하여금 새로운 인력창출 대신 기존 인력을 유지하려는 경향을 가져왔기 때문이다. 이에 신규취업은 감소하고 상대적으로 기술수준이 낮은 청년층의 해고율이 높아짐에 따라 청년층은 취업 자체에 어려움을 겪고 있는 것이다(김문희, 2015: 98). 또한 OECD의 분석에 따르면, 경제위기 상황에서 청년층, 특히 NEET족이 경험하는 장기간의 실업은 이후의 삶에 있어 미래의 소득수준이나 기술가치, 고용가능성 및 직업만족도와 행복감, 건강상태 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이는 “낙인효과(scarring effects)”로 이어질 수 있다는 점에서 문제의 심각성이 제기된다(OECD-LEED, 2013: 8).

이에 고령화가 진행되고 있는 OECD 국가들 사이에서 청년세대의 노동시장에서의 기술 및 재능기여에 대한 중요성은 날로 높아지고 있으며, 국가 차원에서뿐 아니라 지역, 공동체 등에서도 청년층의 고용시장 진입이 중요하게 논의되고 있다(OECD-LEED, 2013: 8). 2013년 개최된 각료이사회에서는 이러한 높은 청년실업 및 불완전고용의 현 상황을 극복하고 청년층으로 하여금 적절한 기술을 갖추게 하며, 고용장벽을 제거함으로써 노동시장에서 더 나은 성과를 생산해낼 수 있도록 청년층의 장기적인 고용 관점을 강화시키자는 내용의 “OECD Action Plan for Youth”와 관련한 핵심 조치들에 합의하였으며(OECD, 2013: 7), G20 노동고용장관회의에서 역시 청년고용 증진 문제가 주요 사안으로 다뤄지고 있다(김문희, 2015: 98).

이렇듯 청년고용 문제는 OECD 국가들 전반에 걸쳐서도 중요한 이슈로 떠오르고 있는 한편, 최근에는 OECD 및 EU 주요국들 사이에서 청년고용 문제를 국가 차원의 정책적 접근을 넘어서 지역 차원의 국지적인 접근을 통해 해결하고자 하는 흐름을 보이고 있다(OECD-LEED, 2014). 청년 실업 문제가 특히 지역적으로 중요한 의미를 갖는 것은, 경제침체로 인한 많은 문제들이 지역 내에서 발생하기 때문이다.

지역 중심의 청년고용정책을 다루고 있는 OECD LEED프로그램의 사례 연구는 크게 두 가지 핵심주제를 가지고 진행되는데, 하나는 지역 청

년고용전략의 거버넌스적 관점에 대한 것이고, 다른 하나는 NEET층에게 효과적으로 접근하고 청년들의 노동시장으로의 진입을 돕기 위한 지역적 수준의 수단과 전략들에 대한 것이다. 그 중에서도 지역에서 청년들을 대상으로 수행되는 정책수단과 접근법에 대한 내용은 OECD에서 주요하게 여기는 정책대상별로 어떤 정책수단을 통해 지원해야 하는지를 다루고 있다.

2013년 OECD에서 발간한 『Local Strategies for youth Employment』에서는 OECD LEED프로그램을 통해 청년층이 고용, 교육, 직업훈련 등에 진입할 수 있도록 지역적 차원에서 성공적으로 지원한 사례들에 대해 소개하고 있다. 또한 EU에서 2012년에 발간된 『Youth in Action : Focus on Youth employment』를 통해 유럽 각 국가와 지역 내에서 성공적으로 수행되었던 청년고용 증진 프로그램들을 구체적인 사례로 제시하고 있으며, 2015년에는 유럽연합의 도시문제 전문연구기관인 얼백트(URBACT)에서 『Job generation for a jobless generation』이라는 보고서를 통해 유럽 청년들의 일자리 현황을 파악하고 이들의 고용지원을 위해 도시 차원에서 지원해야 할 일들에는 어떤 것들이 있는지 살펴보고 있다(배효정, 2016: 109). 지역 차원에서 청년고용 증진을 위한 노력이 선행되어야 한다는 이러한 논의는 최근 국내에서도 중요한 이슈로 떠오르고 있으며, 중요한 이슈로 떠오르고 있는 만큼 OECD 혹은 EU 등 해외국가들의 여러 가지 정책사례들이 이미 많은 연구들에서 소개되고 있다.¹⁾

지역 차원에서의 청년고용정책 접근의 필요성은 우선 통계적으로 나타나는 청년층 지역고용지표의 차이에서 확인할 수 있다. 2015년 기준으로 청년층 고용률(15~29세)을 보면 충남(46.2%), 서울(44.6%), 경기(43.8%), 충북(42.8%) 등 광의의 의미에서 범 수도권 지역은 40% 이상의 고용률을 보이고 있는 데 비해, 강원(33.8%), 전남(34.4%), 전북(35.0%), 경남(35.5%), 광주(36.2%) 등은 상위 지역에 비해 많게는 10% 이상의 고용률 격차를 보이고 있다. 청년층 실업률도 강원도의 경우 고용률은 광역자치단체에

1) 국내에 소개된 이에 대한 최근의 연구는 김문희(2015), 김성호(2013), 강은영 외(2015), 노사정위원회(2014), 배효정(2016), 정승(2014), 주OECD대한민국대표부(2011) 등을 참조하라.

서 가장 낮은 데 비해 실업률(12.8%)은 가장 높은 수준이며 전북의 경우 고용률은 세 번째로 낮으며 실업률(5.6%)은 두 번째로 낮은 수준이다. 고용률이 낮은 강원도와 전북의 실업률은 서로 다른 양상을 보이고 있음을 알 수 있다. 이러한 현상이 발생하는 이유는 지역의 산업구조나 지리적 여건, 그리고 노동시장 수급구조의 차이 등에 기인한다고 볼 수 있다. 이는 중앙단위의 표준화된 정책처방으로는 지역의 차별적 청년층 고용문제를 완화하는 데 한계가 있음을 시사한다.

2. 청년정책의 표준화에 따른 지역차원 대응의 한계

지역별 청년고용성과의 차이에도 불구하고 중앙정부의 청년고용대책에서는 지역별 특성이나 차별화를 반영하는 정책은 거의 찾아볼 수 없다. 2000년 이후 정부는 거의 매년 청년고용종합대책을 수립하여 왔다. 2014년 이후 중앙정부에서 발표한 청년고용대책의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 2015년 4월 15일에 발표한 중앙정부의 청년일자리 대책의 핵심은 ‘청년층의 조기취업 촉진 및 장기근속 유도에 주력’이다. 정책대책으로는 일자리 단계별 청년고용대책을 3단계로 구분하여 제시하고 있다. 첫째, 교육훈련단계이다. 여기에는 학교 직업교육개편(채용연계형 현장실습, 일과 학습병행제도), 기업참여형 교육확대(한국형 직업학교 육성, 특성화고·마이스터고 확산), 직업훈련제도 개편(청년실업자 훈련 등)이 있다. 둘째, 구직·취업단계이다. 여기에는 취업지원 강화(청년친화적 정보서비스 제공), 청년인턴제 대상기업 확대 및 다양화, 저소득층 지원 내실화 등이 있다. 셋째, 근속전직 단계로 중소기업 장기근속 유도과 군입대 경력단절 방지이다.

2015년 7월 27일 발표한 정책은 ‘가시적 일자리 창출 및 미스매치 해소, 정책효과성 제고를 통한 청년 고용절벽 해소’이다. 주요 추진과제는 크게 세 가지로 첫째, 정년연장 등에 따른 단기고용충격 완화, 둘째, 현장 중심의 인력양성 등 미스매치 해소, 셋째, 청년 고용지원 인프라 확충 및 효율화이다.

2016년 4월 27일에도 청년일자리 대책이 발표되었는데 정책 핵심은 ‘청

년층 고용애로 해소를 위하여 기존의 일자리 공급자인 기업중심 일자리 정책에서 수요자인 청년 중심으로 정책방향성을 지향하는 것으로 되어 있다. 주요 대책으로는 첫째, 기업인력수요 발굴을 통한 직접취업으로 연계하여 청년일자리 정책의 실효성 및 체감도를 제고하는 것이다. 둘째, 청년의 중소기업 취업 및 근속을 위한 경제적 지원을 통해 청년 구직자의 대기업 쏠림 완화 및 대·중소기업 간 격차를 완화하는 것이다. 셋째, 청년 눈높이에 맞는 진로지도이다. 넷째, 취업에 꼭 필요한 정보를 연계하여 수요자 맞춤형으로 전달한다.

2016년 8월에 발표한²⁾ 2017년도 청년일자리 창출 재정지원 방향은 크게 4가지로 요약할 수 있다. 첫째, 청년선호 일자리 지원으로 유망산업분야 일자리 창출기반 확충과 사회서비스형 일자리 창출이다. 둘째, 창업지원으로 창업성공패키지 신규도입, 대학창업펀드 신설이다. 셋째, 취업역량 제고로 사회맞춤형 학과 투자확대와 일학습병행제 활성화이다. 넷째, 취업·장기근속 지원으로 취업성공패키지 등 청년취업지원 대폭 확대, 청년내일채움공제 제도 도입이다.

이와 같이 정부는 최근 지속적으로 청년고용정책을 발표하여 왔으며 정책방향에 따라 기존사업의 재구축, 신규사업의 도입, 예산의 조정 등을 수행하여 왔다. 가령, 2017년도 재정지원일자리 사업계획에 반영된 청년 일자리 확대를 위한 정책내용은 크게 다음의 다섯 가지로 요약된다. 첫째, 청년 선호·사회서비스 일자리 창출방안으로 청년이 선호하는 유망산업 일자리 창출기반 확충 및 생활체육지도자, 박물관 관리 등 체육, 문화, 예술분야 사회서비스형 일자리 창출 지원 확대(2,372억 원→2,528억 원), 경찰, 해경, 교원, 공무원 등 공공부문 일자리 확충(+3,397명 증원)이다. 둘째, 창업지원 확대이다. 이를 위한 사업내용으로 청년 창업자에게 교육, 사업화, 자금, 보육 등 창업 전 단계를 연계 지원하는 ‘창업성공패키지’ 프로그램 신규 도입(500개 팀, 500억 원), 창업 선도대학을 확대하여 대학(원)생들의 창의적 아이디어가 실제 사업화로 이어질 수 있도록 지원, 청년 전용 창업자금 융자 등 창업기업에 대한 자금 지원규모 확대(1조 4,500억 원→1조 6,500억 원)가 계획되어 있다. 셋째, 미스매치 해소를 위

2) 기획재정부, ‘일자리 우선! 경제활력 우선! 2017년 예산안’ 2016.8.

한 청년 취업역량 제고이다. 이를 위한 사업방향으로 조기취업 유도를 위해 재학단계부터 기업체험 및 근로체험의 기회 확대, 청년 선호 및 사회 수요 맞춤형 교육과정 신설, 선취업·후진학 제도 활성화를 위한 일학습병행제 참여기업 수 확대가 계획되어 있다. 넷째, 취업 및 장기근속 지원이다. 이를 위해 취업성공패키지(13만 명→16만 명) 등 민간부문 청년 취업지원 확대 및 취업지원 인프라 확충, 청년내일채움공제를 현재 청년인턴 수료자에서 취업성공패키지, 일학습병행 수료자까지 확대(1만 명→5만 명)하는 방안이 계획되어 있다.

이와 같은 청년대책들은 분명히 참여자의 폭을 확대하고 정책효과를 높이는 데 기여할 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 이러한 정책대안들이 지역단위에서 안고 있는 청년고용 문제에 체감도 있게 집행되는 것은 쉽지 않을 것으로 보인다. 그 이유는 대부분의 중앙단위 정책이 각 부처의 소관하에 책정된 정책프로그램을 단위사업별로 수행하고 있음으로 해서 1) 정책대상별 구체적이고 실효성 있는 촘촘한 정책지원 프로그램의 마련, 2) 지역별 노동시장 여건을 고려한 예산 및 프로그램의 유연화라는 관점에서 정책성과를 제고하기가 쉽지 않기 때문이다. 특히 단위사업별 성과관리가 이루어지고 있음으로 해서 대상자의 다양한 정책수요를 반영하기보다는 취업을 제고라는 동일한 목표를 제시하고, 이로 인해 경우에 따라서는 취업성과가 높은 집단에 정책지원이 이루어지는 크리밍현상이 발생하기도 한다.

더 나아가 이러한 정책들 중 지역의 노동시장 여건을 반영한 차별화된 프로그램을 갖는 정책은 거의 찾아보기 힘들며, 대부분 산업기반형 도시 중심형 일자리 정책으로 인해 정책공급과 지역별 정책수요자 간 미스매치 현상을 야기할 가능성이 크고, 경우에 따라서는 농어촌 지역과 같이 기업참여가 많지 않은 지역에 거주하는 청년들은 프로그램 참여를 위해 지역에서 벗어날 수밖에 없는 현상을 초래할 가능성이 있다. 이에 따라 지역고용전략에서 강조하는 장소기반형 일자리 정책이 아닌 프로그램 중심의 일자리 정책으로 인해 일자리 정책과 지역산업발전이라는 정책의 파급성을 도모하는 것도 쉽지 않다.

한편, 개별 지역에서 수행하고 있는 청년일자리 정책은 지역의 특성을

반영한 정책이 수립 집행되고는 있으나 지역별 예산의 편차, 일자리 추진 역량의 한계 등으로 어려움을 겪고 있다. 지자체 단위에서 수행하고 있는 청년일자리 정책을 살펴보면 다음과 같다.³⁾ 경기도의 경우 도내 대학들을 활용한 청년 창업·취업지원 및 문화콘텐츠 관련 창업지원, 경기청년 뉴딜사업, 취업예약형 전공과정 지원, 스타트업 캠퍼스 운영, 경기문화 창조 허브 사업 등이 있다. 충남도는 2010년부터 청년 창업사업으로 매년 약 120팀을 지원하고 있다. 광주시는 지역인재 육성 및 지역기반시설을 활용한 창업지원 사업, 자동차 R&D 인력양성 및 취업지원, 청년문화기획자 육성, 광주지식산업센터의 청년창업 거점공간 구축·운영 등의 사업을 수행하고 있다. 울산시는 제조업 기반의 창업, 지역기업과 연계한 취업 강화사업, 제조업 창업공간 토크팩토리 조성, 지식기술 청년창업 지원 사업, 지역기업-청년 교류 활성화사업 등을 수행하고 있다. 한편, 사업의 성격을 둘러싸고 논란이 빚어졌던 서울시의 청년수당 지원사업 등도 있다.⁴⁾ 지방정부의 사업들도 개별 사업중심의 정책수행으로 인해 지역의 노동시장 여건, 청년층의 정책수요를 고려한 청년대상별 청년종합대책의 실효성 차원에서 한계가 있다.

중앙정부와 지방정부에서 많은 청년정책들이 수행되고 있지만 청년일자리 문제의 체감도를 완화하는 데 한계가 있는 현실은 청년정책의 방향에 대한 논의의 확장이 필요함을 시사한다. 이에 따라 현재의 청년고용대책의 예산 확대 및 현재와 같은 방식으로 사업프로그램의 신설이 이루어질 경우 청년고용 문제를 완화할 수 있을 것인가라는 근본적인 질문에 진지하게 답할 필요가 있다.

3. 연구목적

이러한 문제인식에 기초하여 본 연구는 다음의 연구목적을 갖고 연구

3) “2016년도 국민대통합과제 제1차 현안점검 - 청년일자리 지원정책”, 2016. 5. 국민대통합위원회, p.7에서 발췌.

4) 중앙정부와 지방자치단체에서 실시하고 있는 청년일자리 정책에 대해서는 대한민국 정부, 「2016년 한권으로 통하는 대한민국 청년지원 프로그램」 참조.

를 수행하고자 한다. 대구라는 특정지역의 청년고용 문제에 대한 분석을 통해 중앙정부의 청년고용정책이 지역별 유연성과 재량권을 갖도록 할 필요성이 있음을 보이하고자 한다. 지역마다 다른 노동시장환경을 갖고 있기 때문에 정책대상별 차별화가 필요하다는 점이다. 이는 정책대상의 포괄성(정책대상 집단별), 정책수단의 지역적 여건의 고려 필요성이다. 특히 많은 청년고용정책이 지역단위에서 실시되고 있지만 지역에서의 청년고용대책의 재량권이나 유연성을 높이는 정책방안을 모색하기 위해서는 무엇보다 지역의 청년노동시장에 대한 심층적인 분석이 필요하며, 본 연구는 이러한 정책목표에 부합하기 위한 분석을 수행하고자 한다.

대구지역을 연구대상으로 선정한 이유는 다음과 같다. 먼저 그동안 우리 연구원의 지역고용연구의 일환으로 지역별 연구를 수행하여 왔으며 특정지역을 선정한 연구가 지속적으로 이루어져 왔다. 2013년에는 부산광역시와 광주광역시를 선정하여 연구를 수행하였으며 2015년에는 전국 지역을 대상으로 산업기반지역, 농어촌지역, 기타 지역으로 구분하여 이에 적합한 지역을 선정하여 지역고용전략 사례연구를 수행하였다. 2016년도에는 제주도와 대구를 대상으로 제주도의 경우 지역고용정책 전반에 대한 연구를, 그리고 대구지역에 대해서는 청년고용 문제를 선택하였다.

대구를 지역청년일자리 정책 연구지역으로 선정한 이유는 상대적으로 대학이 많은 데 비해 산업기반시설이 적으며 이에 따라 청년층 유출이 많은 특성으로 인해 지역단위에서 양질의 일자리 창출, 청년층 기반 확보방안이 더 어려운 현실적 여건으로 중앙정부와 지자체 간 청년일자리 협력의 필요성이 보다 강조될 수 있는 사례지역이 되는 점을 고려하였다. 지역별 사례연구의 일환으로 지역연구가 수행되고 있는데, 청년고용 문제를 들여다보는 데 대구지역이 상대적으로 타 지역보다 적합한 것으로 판단하였기 때문이다.

여기서의 연구는 지역단위에서의 청년일자리 문제에 대한 인식 및 정책방향에 대한 보편적인 결론을 도출할 수 있을 것이며, 아울러 특정지역이 갖는 장소적 특성을 반영할 필요가 있음을 제언할 것이다.

제2절 연구의 방법 및 보고서의 구성

지역단위의 청년고용정책 문제를 파악하고 적절한 정책대안을 모색하기 위한 목적으로 수행하는 본 연구는 크게 다음의 두 가지 질문으로부터 출발한다. 첫째, 청년고용 문제를 야기하는 많은 원인들이 있으며 이에 대해서는 그동안 많은 연구가 수행되어 왔다. 본 연구는 이러한 연구의 확장에 기초하여 지역이라는 장소성에 초점을 맞추고 다음의 질문을 제기한다. 즉, 지역별·청년별 청년고용 문제의 차별성에 기초하여 지역단위의 특수성을 반영하는 정책수요에 부합하는 지역 청년문제의 차별성이 존재하는가? 둘째, 지역에서 수행하는 청년정책들이 이러한 정책수요에 부합하여 제대로 작동하고 있는가?

이 두 질문은 지역별 청년고용정책, 나아가 지역단위의 일자리 정책을 수립함에 있어 중앙정부의 표준화한 정책과 지역여건에 부합하는 지역단위 일자리 정책의 보완성(또는 차별성) 간 조화를 요구하는 정책수요에 부합하는 기본적인 문제인식이라고 볼 수 있다. 이 이슈에 접근하기 위해서는 향후 많은, 그리고 다양한 분석들이 이루어지기를 기대하며, 본 연구에서는 크게 다음의 기초적인 세 가지 이슈를 중심으로 분석을 하고자 한다. 1) 지역단위에서의 청년층에 대한 노동수요 구조이다. 이는 전통적인, 그리고 교과서적인 논의이기는 하지만 주요 고용지표, 고용동향, 임금구조, 그리고 이러한 요소를 규정하는 환경적 요인인 지역산업구조를 중심으로 살펴본다. 다만 연구범위의 광범위함으로 인해 기본적으로 정형화되어 있는 이슈를 중심으로 정리한다. 2) 지역 청년층들의 노동공급 구조와 전입 및 전출과 같은 이동 이슈이다. 지역의 노동시장 여건에 따라 노동시장 권역의 설정이 다르며, 지역별로 전입과 전출의 특징에서 차이를 보이고 있고 전입자 및 전출자의 경제활동 상태도 차이를 보인다. 지역의 입장에서 전입과 전출자에 대한 인적자원개발이나 정착지원정책은 지역고용정책의 주요한 요소이다. 3) 지역에서의 노동시장 경력형성의 가능성과 이에 따른 성과이다. 그동안의 청년층 일자리 정책이 주로 취업률

이라는 초기 노동시장 성과에 초점을 맞추었다면 향후에는 노동시장 진입이후의 경력개발로 이동할 필요가 있다. 이는 숙련형성과 지역산업발전에 기여하기 때문이며, 이러한 기여는 결과적으로 개인들의 노동시장 성과를 제고하고 나아가 지역발전에 기여할 수 있기 때문이다.

이상의 내용들은 본 연구의 제2장과 제3장, 그리고 제4장에서 다루게 된다. 이에 추가적으로 본 연구에서는 간단한 설문조사를 통해 대구지역에서의 청년층 채용시장의 특징을 살펴보고 청년층 채용과정에서 무엇이 쟁점으로 되고 있는지를 살펴보았다.

다음으로 지역단위에서 수행되는 중앙정부 및 지방정부의 일자리 정책의 전달체계에 대한 이슈이다. 이를 구체적인 정책의 전달체계를 중심으로 살펴보고 이러한 정책들이 지역단위의 다양한 정책수요에 제대로 부합하는지를 평가하는 것이 본 연구에서 주로 다루게 될 내용이다. 한편, 청년정책의 차별성은 실제로 지역단위에서 이루어지고 있는 일자리 정책의 포괄성이나 수혜비율, 수혜대상의 적절성 등을 평가할 수 있는 자료의 확보가 전제되어야 한다. 이에 관한 정보는 현재 재정지원일자리 사업의 참여자 데이터베이스인 일모아 시스템에 내재되어 있는 정보를 통해 상당부분 해결할 수 있다. 이와 관련하여 본 연구진은 관할 정부부처에 자료를 신청하였으나 아쉽게도 해당 자료를 받지 못하였으며, 따라서 이 부분에 대한 분석은 추후 과제로 남긴다.

제 2 장

대구권역의 청년층 고용 및 임금구조

제1절 대구권역 사업체 현황과 특징

본 절에서는 대구권역의 청년층 고용 및 임금구조를 살펴보기에 앞서 노동수요를 규정하는 사업체의 특성에 대해 살펴본다. 구체적으로 통계청의 『전국사업체조사』 자료를 활용하여 대구권역 사업체 및 종사자의 규모별 구조를 살펴보고자 한다. 선행 연구들의 결과에 의하면, 대구지역의 임금수준이 다른 지역에 비해 상당히 낮은 것으로 나타났다. 그렇다면 이러한 결과는 왜 나타나는 것일까? 우선 산업구조의 차이를 생각해 볼 수 있다. 만약 산업별 취업자 수 비중 분포가 서울을 비롯한 다른 지역과 비교하여 두드러진 차이는 없다면, 지역별 임금의 차이를 규모에 따른 사업체구조의 차이로 바라볼 수 있을 것이다. 예컨대, 상대적으로 임금수준이 열악한 영세 소규모 사업체의 비중이 다른 지역에 비해 높다면, 대구지역의 평균임금 수준이 낮은 이유가 상당 부분 설명될 수 있을 것이다. 이에 본 절에서는 통계청의 『전국사업체조사』 자료를 활용하여, 대구권역 및 다른 지역의 사업체 규모별 종사자 수 비중을 비교분석하고자 한다.

<표 2-1>은 사업체 규모별 사업체 수 비중을 지역별로 보여주고 있다. 대구지역의 5인 미만 사업체 수 비중은 84.1% 수준으로 다른 지역에 비해 상대적으로 높다는 것을 확인할 수 있다. 하지만 5~19인 수준의 소규

모 사업체 수 비중은 다른 지역보다 높지 않은 것으로 나타났다. 이로부터 대구지역의 평균임금 수준이 낮은 이유가 대부분 영세사업체에서 기인했을 가능성이 있음을 유추할 수 있다.

이러한 가능성은 사업체 규모별 종사자 수 비중을 살펴보면 보다 명확하게 확인할 수 있다. <표 2-2>는 사업체 규모별 종사자 수 비중을 지역별로 구분하여 보여주고 있다. 사업체 수 비중과 마찬가지로, 대구지역 5인 미만 사업체에 종사하는 근로자의 비중이 33.9% 수준으로 다른 지역에 비해 적게는 3%포인트, 많게는 11.5%포인트 정도 높은 것으로 확인되었다. 아울러, 사업체 수 비중에서는 크게 차이가 나지 않았던 5~19인 수준의 소규모 사업체에 근무하는 종사자 수 비중도 대구지역이 약 24.4% 정도로 다른 지역들에 비해 높다는 것을 확인할 수 있다. 또한, 대구지역 300인 이상 대규모 사업체의 종사자 수 비중은 8.5% 수준으로 다른 지역에 비해 현저히 낮다는 것을 쉽게 발견할 수 있다. 특히, 울산(22.6%)과 비교하면 무려 14.1%포인트 수준의 비중 차이가 있을 정도로 대구지역의 경우 대규모 사업체 비중이 상당히 낮은 수준임을 확인할 수 있다. 결국 이러한 대구지역의 특징으로 말미암아, 대구지역의 임금수준이 전반적으로 낮음을 유추해 볼 수 있다.

<표 2-1> 규모별 사업체 수 비중

(단위: 개, %)

	사업체 수	1~4인	5~9인	10~19인	20~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
전국	3,812,820	81.30	10.87	4.24	2.39	0.75	0.36	0.05	0.04
대구권역	247,031	83.30	9.78	3.75	2.16	0.67	0.28	0.03	0.03
대구	198,764	84.10	9.46	3.51	1.95	0.65	0.27	0.03	0.03
서울	812,798	80.23	11.69	4.52	2.27	0.71	0.44	0.07	0.08
부산	277,713	82.76	10.03	3.93	2.12	0.74	0.33	0.04	0.03
인천	183,595	80.96	10.89	4.46	2.49	0.79	0.33	0.04	0.04
광주	111,285	82.46	10.47	3.76	2.19	0.73	0.33	0.03	0.03
대전	109,535	82.84	10.03	3.86	2.03	0.77	0.36	0.05	0.05
울산	78,638	81.82	9.95	3.80	2.59	1.18	0.52	0.07	0.06

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 전국사업체조사 2014년 원자료.

〈표 2-2〉 규모별 종사자 수 비중

(단위: 개, %)

	종사자 수	1~4인	5~9인	10~19인	20~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
전국	19,899,784	28.07	13.26	10.75	13.66	9.91	10.70	3.37	10.27
대구권역	1,112,209	32.68	13.86	11.06	14.44	10.16	9.44	2.58	5.79
대구	866,599	33.94	13.78	10.66	13.43	10.28	9.40	2.63	5.87
서울	4,739,883	24.93	12.72	10.14	11.49	8.42	12.14	4.70	15.47
부산	1,325,781	30.85	13.33	10.88	13.34	10.67	10.70	3.33	6.89
인천	931,822	28.19	13.69	11.62	14.78	10.74	10.11	3.07	7.79
광주	537,822	30.78	13.73	10.18	13.64	10.36	10.45	2.53	8.33
대전	556,297	28.74	12.49	9.98	12.26	10.27	11.31	4.00	10.95
울산	506,899	22.52	9.83	7.76	12.34	12.55	12.41	3.69	18.90

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 전국사업체조사 2014년 원자료.

〈표 2-3〉 규모별 종사자 수 비중(남성/여성)

(단위: 개, %)

	종사자 수	1~4인	5~9인	10~19인	20~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
남성									
전국	11,503,584	25.49	12.58	10.83	13.83	9.49	11.88	3.91	11.99
대구권역	628,360	30.91	13.72	11.35	14.68	9.67	10.23	3.13	6.31
대구	478,260	32.71	13.53	10.85	13.58	9.71	10.05	3.18	6.39
서울	2,679,567	24.13	11.55	9.69	11.45	7.87	13.53	5.19	16.57
부산	734,121	28.39	12.99	11.10	13.50	10.33	12.21	3.81	7.68
인천	533,792	25.97	12.93	11.66	15.05	9.85	11.39	3.41	9.75
광주	295,618	28.72	13.27	10.68	14.26	9.69	10.62	2.44	10.32
대전	306,984	26.72	11.55	10.09	12.16	9.47	11.80	4.61	13.61
울산	328,866	16.07	7.70	6.87	11.64	12.67	14.44	4.87	25.75
여성									
전국	8,396,202	31.62	14.18	10.64	13.43	10.48	9.09	2.64	7.92
대구권역	483,849	34.97	14.05	10.67	14.12	10.79	8.42	1.88	5.11
대구	388,339	35.45	14.09	10.42	13.24	10.99	8.60	1.97	5.23
서울	2,060,316	25.97	14.24	10.71	11.55	9.12	10.32	4.05	14.04
부산	591,660	33.90	13.76	10.62	13.15	11.08	8.83	2.74	5.91
인천	398,030	31.15	14.70	11.57	14.43	11.95	8.40	2.62	5.17
광주	242,204	33.29	14.28	9.57	12.88	11.18	10.25	2.65	5.91
대전	249,313	31.23	13.64	9.85	12.39	11.25	10.70	3.25	7.69
울산	178,033	34.43	13.77	9.43	13.64	12.32	8.67	1.51	6.23

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 전국사업체조사 2014년 원자료.

<표 2-3>은 사업체 규모별 종사자 수 비중을 성별로 보여주고 있다. 성별에 상관없이, 대구지역의 경우 5인 미만 영세 소규모 사업체에 종사하는 근로자의 비중이 다른 지역에 비해 높다는 것을 쉽게 발견할 수 있다. 그런데 비중의 지역별 차이는 여성보다 남성의 경우에 더 크게 나타남을 확인할 수 있다. 다시 말해서, 여성의 경우 대구지역 5인 미만 사업체의 종사자 수 비중이 다른 지역에 비해 낮기는 하지만 그 차이가 크지 않은 반면, 남성의 경우에는 상당히 큰 차이를 보이는 수준임을 확인할 수 있다. 예컨대, 대구지역 5인 미만 사업체의 남성 종사자 수 비중은 32.7% 수준으로 울산지역의 16.1% 수준의 두 배에 달하는 것으로 나타났다.

이상의 결과로부터, 대구지역 영세 소규모 사업체의 종사자 수 비중이 다른 지역에 비해 높은 것을 확인할 수 있었으며, 대구지역의 평균임금 수준이 낮은 이유를 이로부터 유추할 수 있다. 하지만 임금 수준을 논의하는 데 있어서는 그 분석 대상을 임금근로자로 한정하여 분석하기 때문에, 사업체 규모별 임금근로자의 비중을 살펴볼 필요가 있다.

<표 2-4> 규모별 임금근로자 비중

(단위: 개, %)

	임금근로자 수	1~ 4인	5~ 9인	10~ 19인	20~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500인 이상
전국	15,208,766	13.83	14.96	12.88	15.70	11.88	13.16	4.25	13.34
대구권역	800,379	15.65	16.47	14.02	17.48	12.93	12.12	3.46	7.87
대구	609,932	16.59	16.64	13.65	16.08	13.21	12.15	3.57	8.12
서울	3,811,854	13.11	13.87	11.74	12.78	9.65	14.21	5.64	19.00
부산	965,924	15.23	15.60	13.40	15.34	12.96	13.71	4.32	9.45
인천	701,967	13.55	15.58	13.99	17.25	13.04	12.54	3.91	10.14
광주	396,216	16.34	16.25	12.56	15.30	12.31	12.99	3.18	11.08
대전	418,389	14.06	14.29	12.00	13.60	12.13	14.12	5.24	14.56
울산	404,075	9.96	10.44	8.67	13.18	14.54	14.95	4.55	23.70

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 전국사업체조사 2014년 원자료.

<표 2-4>는 사업체 규모별 임금근로자 비중을 지역별로 비교하여 보여주고 있다. 앞서 살펴본 전체 종사자 수 비중과 유사한 경향을 임금근로자 비중에서도 발견할 수 있다. 전반적으로 작은 규모의 사업체에 근무하는 임금근로자의 비중이 다른 지역에 비해 높고, 대규모 사업체의 임금근로자 비중이 다른 지역에 비해 낮은 것이 대구지역의 특징임이 확인되었다. 다만 전체 종사자 수의 경우와는 달리, 50인 미만의 수준까지 비교적 다른 지역에 비해 임금근로자의 비중이 많이 낮다는 것을 확인할 수 있었으며, 500인 이상 대규모 사업체의 임금근로자 비중이 현저하게 낮다는 특징을 갖는 것으로 나타났다. 결국, 사업체 규모별 임금근로자 비중을 살펴본 결과에서도 대구지역의 경우 상대적으로 임금 등 근로조건이 열악한 영세 소규모 사업체의 임금근로자 비중이 높은 것으로 나타났으며, 이로부터 대구지역의 임금수준이 전반적으로 낮게 유지되고 있는 이유를 유추해 볼 수 있다.

<표 2-5>는 사업체 규모별 임금근로자 비중을 성별로 구분하여 보여주고 있다. 앞선 결과들과 마찬가지로, 남성과 여성 모두 대구지역 소규모 사업체의 임금근로자 비중이 다른 지역에 비해 높고, 대규모 사업체의 임금근로자 비중은 다른 지역보다 낮음을 확인할 수 있다. 그러나 그 격차에 있어서는 성별로 다소 다른 경향을 보이는 것으로 나타났다. 여성의 경우에는 전반적으로 소규모 사업체에서의 임금근로자 비중이 다른 지역에 비해 높지만 그 차이가 크지는 않은 것으로 나타났으며, 500인 이상 대규모 사업체에서의 임금근로자 비중은 오히려 대구지역보다 낮은 지역도 존재하는 것으로 확인되었다. 반면, 남성의 경우에는 소규모 사업체에서의 임금근로자 비중이 여성보다 크게 지역별 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 특히 500인 이상 대규모 사업체의 남성 임금근로자 비중에서는 대구지역이 다른 지역보다 현저히 낮은 수준임을 쉽게 발견할 수 있다. 이러한 결과로부터, 대구지역의 평균임금 수준이 다른 지역에 비해 낮은 이유는 상대적으로 영세 소규모 사업체의 종사자 수가 많기 때문이며, 성별로는 여성보다 남성에 기인하는 효과가 더 크다는 것을 유추해 볼 수 있다. 앞 절의 임금수준에 대한 분석에서도 여성보다 남성의 평균임금이 더 많은 차이를 보였다는 점에서 두 결과가 일치된다고 할 수 있을 것이다.

〈표 2-5〉 규모별 임금근로자 비중(남성/여성)

(단위: 개, %)

	임금근로자 수	1~ 4인	5~ 9인	10~ 19인	20~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500인 이상
남성									
전국	9,062,182	11.59	13.66	12.69	16.37	11.32	14.42	4.81	15.14
대구권역	462,359	13.55	15.66	14.19	18.57	12.22	13.21	4.09	8.51
대구	341,629	14.43	15.72	13.81	17.33	12.45	13.18	4.23	8.85
서울	2,167,133	11.50	12.32	11.21	13.31	9.20	15.94	6.24	20.28
부산	550,989	12.96	14.54	13.35	16.31	12.37	15.36	4.89	10.23
인천	413,042	11.26	14.13	13.65	18.19	11.89	14.16	4.29	12.44
광주	225,219	14.08	15.06	12.82	16.79	11.47	13.23	3.07	13.48
대전	235,826	11.70	12.71	11.81	14.27	11.32	14.52	5.96	17.71
울산	281,226	6.09	7.51	7.28	12.72	14.08	16.51	5.69	30.12
여성									
전국	6,146,584	17.13	16.87	13.16	14.72	12.71	11.30	3.43	10.68
대구권역	338,020	18.53	17.57	13.78	15.98	13.90	10.64	2.59	7.00
대구	268,303	19.34	17.80	13.44	14.49	14.18	10.84	2.73	7.18
서울	1,644,721	15.24	15.91	12.44	12.09	10.25	11.92	4.85	17.30
부산	414,935	18.23	17.01	13.48	14.05	13.73	11.52	3.56	8.43
인천	288,925	16.82	17.66	14.49	15.90	14.68	10.23	3.38	6.85
광주	170,997	19.31	17.82	12.22	13.33	13.42	12.67	3.31	7.92
대전	182,563	17.11	16.32	12.24	12.73	13.17	13.60	4.32	10.50
울산	122,849	18.79	17.16	11.87	14.24	15.59	11.39	1.93	9.03

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 전국사업체조사 2014년 원자료.

제2절 대구권역 청년층 고용구조

본 절에서는 통계청의 『지역별 고용조사』 자료를 활용하여 대구권역 청년층의 고용구조를 살펴보고자 한다. 일반적으로 청년층이라 하면 15~29세 연령대를 의미하지만, 본 분석에서는 연령대를 약간 조정하여 20~34세 연령대를 분석대상으로 한다. 이는 현재 대부분의 청년들이 고등

학교 졸업 이후에 노동시장에 진입할 뿐만 아니라, 대학 진학 이후에도 잦은 휴학 및 대학원 진학 등의 사유로 취업시기를 늦추고 있는 현상을 반영하고자 함이다. 또한, 본 연구에서는 대구광역시를 연구의 주된 공간적 대상으로 삼고 있으나, 통근·통학은 대구광역시 인근 경상북도 지역 간에도 빈번히 일어나고 있는 점을 고려하여, 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)을 포함하는 대구권역의 고용구조를 함께 살펴보고자 한다.

1. 고용지표

<표 2-6>은 20~34세 연령대로 정의된 청년층의 고용지표를 보여주고 있다. 대구광역시의 생산가능인구는 약 46만 5,000명 수준으로 6개 광역시 중 부산(66만 3,000명)과 인천(60만 1,000명) 다음인 것으로 나타났다. 경제활동참가율은 66.7% 수준으로 전국 평균(65.9%) 수준보다 높은 것으로 나타나지만, 대구권역으로 측정하면 65.1% 수준으로 전국 수준보

<표 2-6> 청년층(20~34세) 고용지표

(단위: 천 명, %)

	생산가능 인구	경제활동 인구	경제활동 참가율	취업자	고용률	실업자	실업률
전국	10,156	6,688	65.9	6,303	62.1	385	5.8
대구권역	579	377	65.1	356	61.5	21	5.5
대구	465	310	66.7	293	63.0	17	5.5
서울	2,313	1,622	70.1	1,531	66.2	91	5.6
부산	663	431	65.0	406	61.2	25	5.8
인천	601	424	70.5	392	65.2	32	7.5
광주	319	201	62.9	190	59.5	11	5.5
대전	339	231	68.0	220	64.8	11	4.6
울산	220	143	64.9	135	61.5	8	5.3

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.
 자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

다 다소 낮게 나타남을 확인할 수 있다. 대구광역시의 고용률은 63.0% 수준으로 부산(61.2%), 광주(59.5%), 울산(61.5%)보다 높은 것으로 나타나지만, 대구권역으로 그 범위를 넓히면 61.5% 수준으로 전국 평균(62.1%)보다도 낮아진다. 이렇듯 대구광역시만을 대상으로 하면 전체적으로 전국 평균 수준보다 양호한 고용지표를 나타내는 반면, 인접 경상북도 시군까지 포함한 대구권역의 고용지표는 전국 평균 수준보다 낮아짐을 발견할 수 있다.

〈표 2-7〉은 청년층의 성별 고용지표를 보여주고 있다. 성별로 구분하여도 대구권역의 고용지표보다 대구광역시의 고용지표가 양호한 것으로 나타났다. 고용률의 경우, 여성은 대구 및 대구권역 모두 전국 평균 수준보다 높게 나타난 반면, 남성은 대구 및 대구권역 모두 전국 평균 수준보다 낮은 것으로 나타났다. 따라서 성별 고용률 차이는 전국 평균 수준보다 작다는 것을 확인할 수 있다. 특히, 대구광역시의 차이(5.8%포인트)는 서울(4.4%포인트)과 부산(5.0%포인트) 다음으로 작은 수치이다.

〈표 2-7〉 청년층(20~34세) 성별 고용지표

(단위: %)

	남성			여성		
	경제활동참가율	고용률	실업률	경제활동참가율	고용률	실업률
전국	71.4	67.1	6.0	60.2	57.0	5.4
대구권역	68.9	64.7	6.2	61.2	58.3	4.7
대구	70.3	66.0	6.1	63.3	60.2	4.9
서울	72.8	68.5	5.9	67.8	64.1	5.3
부산	67.1	63.7	5.1	62.8	58.7	6.5
인천	76.9	70.4	8.5	64.0	59.9	6.4
광주	66.8	62.7	6.1	59.2	56.3	4.8
대전	73.5	68.9	6.3	62.3	60.7	2.6
울산	76.0	72.8	4.2	51.8	48.1	7.1

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-8〉 청년층(20~34세) 연령대별 고용지표

(단위: %)

	경제활동참가율			고용률			실업률		
	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세
전국	45.8	72.4	76.5	41.7	67.5	74.1	9.0	6.9	3.3
대구권역	45.1	74.3	75.8	41.5	68.5	74.3	8.0	7.8	1.9
대구	46.5	76.2	77.0	42.8	70.3	75.5	8.1	7.9	2.0
서울	49.3	73.4	81.4	45.1	68.2	78.9	8.7	7.1	3.1
부산	44.5	72.4	77.0	40.3	67.8	74.5	9.4	6.4	3.2
인천	54.7	75.8	78.5	49.7	68.0	75.1	9.0	10.3	4.4
광주	37.6	68.9	80.6	35.6	62.8	78.2	5.3	8.8	3.0
대전	50.4	74.2	77.8	47.8	69.4	75.8	5.2	6.5	2.5
울산	43.8	75.0	73.5	39.7	69.9	71.8	9.4	6.8	2.2

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-8〉은 청년층의 연령대별 고용지표를 제시하고 있다. 대구 및 대구권역 모두 연령대가 증가할수록 경제활동참가율과 고용률은 증가하고 실업률은 감소함을 확인할 수 있다. 특히, 대구의 25~29세 연령대 경제활동참가율(76.2%)과 고용률(70.3%)은 서울을 비롯한 다른 모든 광역시보다 높은 것으로 나타났다. 이것으로부터 대구광역시의 경우 20대 초반의 청년층이 상대적으로 많이 노동시장에 진출해 있음을 유추할 수 있다.

〈표 2-9〉는 청년층의 학력별 고용지표를 보여주고 있다. 지역별로 다소 차이가 있기는 하지만, 대부분의 지역에서 경제활동참가율과 고용률은 고졸이하 학력에서 가장 낮고 전문대졸 학력에서 가장 높은 것으로 나타났다. 반대로 실업률은 고졸이하 학력에서 가장 높고 전문대졸 학력에서 가장 낮음을 확인할 수 있다. 또한 대구의 학력별 고용률을 살펴보면, 고졸이하 학력에서는 43.1% 수준으로 광주(42.0%)를 제외하면 가장 낮은 수준인 것으로 나타난 반면, 전문대졸(80.1%)과 대졸 이상(76.7%) 학력에서는 다른 광역시보다 높은 고용률이 측정되었다.

〈표 2-9〉 청년층(20~34세) 학력별 고용지표

(단위: %)

	경제활동참가율			고용률			실업률		
	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상
전국	49.6	80.0	78.2	46.2	76.3	73.9	6.8	4.6	5.5
대구권역	46.4	81.9	79.6	43.2	78.7	75.3	7.0	3.9	5.4
대구	46.6	83.2	81.2	43.1	80.1	76.7	7.4	3.7	5.5
서울	51.4	83.6	80.5	48.0	79.9	76.1	6.6	4.5	5.5
부산	47.2	80.7	78.5	44.4	76.0	74.2	5.9	5.8	5.6
인천	59.1	81.3	81.2	53.6	76.1	76.1	9.2	6.4	6.4
광주	45.0	78.6	77.6	42.0	75.7	73.4	6.6	3.7	5.4
대전	51.9	80.9	80.1	48.5	79.1	76.7	6.6	2.3	4.2
울산	51.7	75.1	75.9	48.6	71.9	71.9	5.9	4.3	5.3

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

2. 취업자 수

〈표 2-10〉은 종사상지위별 취업자 수 및 그 비중을 보여주고 있다. 모든 지역에서 상용, 임시, 자영업, 일용, 무급가족의 순으로 취업자 수가 많

〈표 2-10〉 청년층(20~34세) 종사상지위별 취업자 수

(단위: 천 명, %)

	상용		임시		일용		자영업		무급가족	
	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중
전국	4,262	67.6	1,292	20.5	205	3.3	429	6.8	115	1.8
대구권역	231	64.9	82	23.0	13	3.7	23	6.4	7	2.1
대구	191	65.4	69	23.6	10	3.4	18	6.0	5	1.7
서울	990	64.7	351	23.0	48	3.1	120	7.9	21	1.3
부산	248	61.1	113	27.8	14	3.4	26	6.5	5	1.2
인천	242	61.8	114	29.0	12	3.0	22	5.6	3	0.7
광주	122	64.5	43	22.9	4	2.3	16	8.5	3	1.8
대전	136	61.9	56	25.5	8	3.8	16	7.3	3	1.5
울산	99	73.0	25	18.4	5	3.3	6	4.5	1	0.7

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

음을 확인할 수 있다. 대구 및 대구권역의 경우에도 상용근로자의 비중이 가장 높은 것으로 나타나지만, 그 비중이 다른 지역들에 비해 상대적으로 높은 편은 아니라는 것을 쉽게 발견할 수 있다. 이러한 특징은 임시근로자의 비중에서도 나타나는 반면, 무급가족종사자의 비중은 상대적으로 다른 지역들에 비해 높은 것으로 나타났다.

<표 2-11>은 청년층의 종사상지위별 취업자 수를 성별로 구분하여 제시하고 있다. 앞서 살펴본 결과와 마찬가지로, 성별로 구분하여 살펴봐도 상용근로자의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 대구의 경우에도 성별에 상관없이 상용근로자의 비중이 가장 큰 것으로 나타났는데, 그 비중

<표 2-11> 청년층(20~34세) 성·종사상지위별 취업자 수

(단위: 천 명, %)

		상용		임시		일용		자영업		무급가족	
		취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중
전국	남성	2,317	67.7	651	19.0	126	3.7	271	7.9	58	1.7
	여성	1,945	67.6	640	22.2	79	2.8	157	5.5	57	2.0
대구권역	남성	117	62.3	42	22.3	10	5.3	14	7.6	5	2.5
	여성	114	67.8	40	23.7	3	1.9	8	5.0	3	1.7
대구	남성	94	61.9	37	24.1	8	5.2	10	6.9	3	2.0
	여성	98	69.2	33	23.0	2	1.4	7	5.1	2	1.3
서울	남성	472	63.6	168	22.6	26	3.6	67	9.0	9	1.2
	여성	519	65.8	184	23.3	22	2.7	53	6.8	11	1.5
부산	남성	130	60.4	56	25.8	9	4.3	18	8.3	2	1.2
	여성	118	61.8	57	30.1	5	2.4	8	4.4	2	1.3
인천	남성	136	63.6	55	25.7	7	3.3	15	7.0	1	0.3
	여성	106	59.5	59	32.9	5	2.5	7	3.8	2	1.2
광주	남성	65	66.2	20	20.3	3	3.3	9	9.3	1	1.0
	여성	57	62.6	23	25.8	1	1.2	7	7.6	3	2.8
대전	남성	74	62.4	28	23.3	5	4.4	10	8.8	1	1.2
	여성	62	61.4	28	28.0	3	3.1	6	5.6	2	1.9
울산	남성	65	75.5	13	14.7	4	4.3	5	5.4	0	0.1
	여성	33	68.6	12	25.1	1	1.6	1	2.9	1	1.8

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

의 크기를 다른 지역과 비교하면 성별로 상이한 특징을 보인다. 남성의 경우 상용근로자의 비중이 61.9% 수준으로 부산(60.4%)을 제외하면 가장 낮음을 확인할 수 있다. 반면, 여성의 상용근로자 비중은 69.2% 수준으로 다른 모든 지역보다 월등히 높은 것으로 나타났다. 남성의 경우에는 일용근로자의 비중(5.2%)과 무급가족종사자의 비중(2.0%)이 상대적으로 다른 지역들에 비해 높다는 것을 쉽게 발견할 수 있다.

<표 2-12>는 청년층의 산업별 취업자 수 및 비중을 보여주고 있다. 전국 평균 수준과 비교했을 때, 대구 및 대구권역에서는 사업·개인·공공·기타서비스업 분야의 취업자 비중이 상대적으로 높은 반면, 전기·운수·통신·금융업 분야의 취업자 수 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 광공업의 경우 대구는 전국 단위의 수준과 유사한 것으로 나타나지만, 인접지역을 포함한 대구권역에서는 그 비중이 높아짐을 확인할 수 있다.

<표 2-12> 청년층(20~34세) 산업별 취업자 수

(단위: 천 명, %)

	농림어업		광공업		건설업		전기/운수/통신/금융		도소매/음식숙박		사업/개인/공공/기타	
	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중
전국	55	0.9	1,255	19.9	227	3.6	773	12.3	1,486	23.6	2,507	39.8
대구권역	4	1.2	79	22.2	12	3.2	31	8.8	84	23.5	146	41.1
대구	1	0.2	57	19.5	9	3.0	27	9.2	72	24.4	128	43.7
서울	0	0.0	127	8.3	45	2.9	258	16.9	443	28.9	658	43.0
부산	0	0.1	74	18.3	15	3.7	56	13.8	116	28.6	144	35.5
인천	1	0.2	89	22.6	11	2.8	50	12.7	106	26.9	136	34.8
광주	1	0.5	34	17.9	7	3.5	24	12.8	45	23.9	79	41.4
대전	0	0.2	23	10.6	9	4.0	26	11.7	48	22.0	113	51.5
울산	0	0.0	53	39.4	6	4.7	7	5.4	25	18.8	43	31.7

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-13〉 청년층(20~34세) 직업별 취업자 수

(단위: 천 명, %)

	관리/전문직		사무직		서비스/판매		농림어업		생산직	
	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중
전국	1,953	31.0	1,597	25.3	1,342	21.3	48	0.8	1,362	21.6
대구권역	99	27.7	94	26.5	74	20.9	3	0.9	85	24.0
대구	86	29.3	81	27.5	65	22.1	0	0.2	61	21.0
서울	563	36.8	452	29.5	378	24.7	0	0.0	138	9.0
부산	117	28.9	102	25.0	105	26.0	0	0.0	81	20.1
인천	112	28.5	101	25.8	92	23.5	1	0.2	87	22.1
광주	62	32.9	44	23.0	44	23.2	1	0.3	39	20.6
대전	72	32.9	53	24.1	48	21.8	0	0.0	47	21.2
울산	32	24.0	27	20.0	24	17.8	0	0.0	52	38.2

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

<표 2-13>은 청년층의 직업별 취업자 수 및 비중을 제시하고 있다. 대구의 관리·전문직 비중(29.3%)은 전국 평균(31.0%) 수준보다는 낮지만, 부산(28.9%), 인천(28.5%), 울산(24.0%)보다는 높은 것으로 나타났다. 그러나 대구권역으로 범위를 확대하여 살펴보면, 울산(38.2%)을 제외하고는 다른 지역들보다 관리·전문직의 비중(27.7%)이 낮음을 확인할 수 있다. 반면, 대구권역에서는 생산직의 비중(24.0%)이 전반적으로 다른 지역들보다 높은 것으로 나타났는데, 실제로 울산(38.2%)을 제외하면 가장 높은 비중을 갖는다. 특히, 대구에서 대구권역으로 대상이 확대되면 다른 직종과 달리 생산직의 비중이 크게 증가함을 쉽게 발견할 수 있다. 이로부터, 대구보다는 대구 인근에 제조업 중심의 산업단지들이 형성되어 있음을 유추해 볼 수 있다.

제3절 대구권역 청년층 임금구조

본 절에서는 통계청의 『지역별 고용조사』 자료를 활용하여 대구권역

청년층의 임금구조를 살펴보고자 한다. 통계청의 『지역별 고용조사』에서는 임금근로자들을 대상으로 최근 3개월 평균임금을 조사한다. 따라서 해당 조사항목을 활용하여 대구 및 대구권역의 평균임금 수준을 분석하고자 한다. 아울러, 주업에 투입한 주당 근로시간을 활용하여 계산한 시간당 임금의 평균수준을 비교하고자 한다. 그리고 월평균 임금 수준을 이용하여 저임금근로자의 비중은 다른 광역지역과 어떤 차이가 있는지를 살펴보고자 하며, 마지막으로 2010년 기준 청년(20~34세) 코호트의 실질임금 추이를 다른 지역과 비교분석하고자 한다.

1. 월평균 임금

<표 2-14>는 청년층의 최근 3개월 월평균 임금을 제시한다. 대구 및 대구권역의 평균임금 수준은 각각 179만 4,000원과 179만 8,000원 수준으로 전국 평균 수준(202만 9,000원)은 물론 다른 광역시들보다도 낮은 수준임을 확인할 수 있다. 이는 성별로 구분하여도 마찬가지이다. 특히 남성의 경우 다른 광역시들보다 대구 및 대구권역의 임금수준이 상당히 낮은 것으로 나타났다. 학력별로 구분하여 임금수준을 살펴보면 대구 및 대구

<표 2-14> 청년층(20~34세) 전체/성별/학력별 3개월 월평균 임금

(단위: 만 원)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
전국	202.9	222.0	180.7	159.8	194.5	238.5
대구권역	179.8	196.4	162.0	140.9	177.4	212.0
대구	179.4	194.2	163.9	135.3	175.3	213.1
서울	215.3	232.5	199.4	151.2	189.3	254.8
부산	181.0	202.8	157.3	132.0	180.6	214.3
인천	193.6	212.7	171.3	157.6	201.1	227.9
광주	191.7	212.4	169.2	153.1	191.9	216.4
대전	184.2	202.1	163.9	145.3	171.2	217.3
울산	229.3	258.6	177.9	205.1	227.4	251.9

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.
 자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-15〉 청년층(20~34세) 성·종사상지위별 3개월 월평균 임금

(단위: 만 원)

	상용			임시			일용		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전국	229.3	249.4	205.2	133.2	145.8	120.4	94.1	112.6	64.9
대구권역	206.9	226.9	186.2	116.8	130.6	102.3	96.9	113.7	43.4
대구	206.6	226.3	187.7	115.0	128.2	100.2	101.8	117.7	40.5
서울	248.1	267.7	230.3	139.9	153.1	127.8	89.0	108.1	65.6
부산	212.7	240.3	182.1	124.3	134.5	114.3	77.3	86.0	59.6
인천	223.4	240.4	201.7	138.6	154.8	123.6	109.6	131.0	75.9
광주	219.0	242.7	191.8	127.3	134.7	121.0	67.2	79.4	32.3
대전	214.1	234.0	190.5	124.8	133.1	116.7	96.2	116.2	64.0
울산	255.7	282.8	202.7	144.4	170.1	117.8	121.8	135.3	59.9

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

권역의 학력별 평균임금 수준은 다른 지역들에 비해 현저히 낮음을 쉽게 발견할 수 있다. 이로부터, 대구지역의 일자리는 보수적 측면에서 상대적으로 열악한 가능성이 있음을 유추해 볼 수 있다.

<표 2-15>는 청년층의 종사상지위별 임금수준을 성별로 구분하여 보여주고 있다. 상용근로자 및 임시근로자의 임금수준은 대구 및 대구권역이 다른 지역들보다 낮은 반면, 일용근로자의 임금수준은 오히려 다른 지역들보다 상대적으로 높은 수준임을 확인할 수 있다. 따라서 대구 및 대구권역의 평균 임금수준이 다른 광역시들보다 낮은 것은 대부분 상용 및 임시근로자의 낮은 임금수준에서 기인하는 것으로 사료된다. 성별로 구분하여 살펴봐도 이러한 특징은 유사하게 나타난다.

<표 2-16>과 <표 2-17>은 각각 청년층의 산업별 평균임금 수준과 직업별 평균임금 수준을 지역별로 비교하여 제시하고 있다. 앞서 살펴본 것과 마찬가지로, 대구 및 대구권역의 임금수준은 산업분야 및 직종에 상관없이 전반적으로 다른 광역시에 비해 낮은 수준임을 쉽게 발견할 수 있다. 이러한 결과로부터, 대구 및 대구권역의 열악한 일자리는 어느 특정

산업 또는 직업에 집중되어 있는 것이 아니라, 전 산업·전 직종에 걸쳐서 나타나는 지역적 특성일 가능성이 있음을 유추할 수 있다.

〈표 2-16〉 청년층(20~34세) 산업별 3개월 월평균 임금

(단위: 만 원)

	광공업	건설업	전기/운수/ 통신/금융	도소매/ 음식숙박	사업/개인/ 공공/기타
전국	229.5	213.3	236.6	164.0	198.9
대구권역	204.1	189.2	205.2	149.5	176.6
대구	202.3	189.1	207.2	148.8	178.2
서울	239.6	223.9	254.4	178.0	217.6
부산	206.8	186.1	206.8	142.8	184.8
인천	211.3	240.8	223.8	161.3	190.6
광주	224.1	215.4	224.6	145.0	187.8
대전	211.5	188.7	203.2	155.9	185.2
울산	276.0	215.0	236.5	167.4	202.6

주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

2) 취업자 수가 현저히 적은 농림어업은 분석에서 제외함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-17〉 청년층(20~34세) 직업별 3개월 월평균 임금

(단위: 만 원)

	관리/전문가	사무직	서비스/판매	생산직
전국	226.4	215.6	155.4	195.6
대구권역	199.0	189.1	138.2	179.2
대구	201.5	188.7	137.8	174.7
서울	244.0	231.8	161.7	176.6
부산	210.3	190.1	134.7	182.4
인천	211.2	211.5	155.6	186.7
광주	209.8	209.4	149.9	182.8
대전	211.2	184.5	146.8	176.5
울산	242.1	234.2	163.7	245.7

주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

2) 취업자 수가 현저히 적은 농림어업 숙련직은 분석에서 제외함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

2. 시간당 임금

<표 2-18>은 청년층의 평균 시간당 임금을 보여주고 있다. 앞서 살펴본 3개월 월평균 임금 수준과 마찬가지로, 대구 및 대구권역의 평균 시간당 임금 수준은 모두 9,900원으로 전국 평균 수준(1만 1,100원)은 물론 다른 광역시들보다도 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이는 성별로 구분하면 다소 차이를 보이는데, 남성의 경우 다른 광역시들보다 대구 및 대구권역의 시간당 임금 수준이 상당히 낮은 것으로 나타난 반면, 여성의 경우에는 전국 평균 수준(1만 400원)보다는 낮지만 부산(9,200원) 및 대전(9,400원) 등의 광역시보다는 다소 높은 것으로 나타났다. 학력별로 구분하여 시간당 임금 수준을 살펴보아도 대구 및 대구권역의 학력별 평균 시간당 임금 수준은 다른 지역들에 비해 현저히 낮음을 쉽게 발견할 수 있다. 이로부터, 시간당 임금을 통해 살펴보아도 대구지역의 일자리는 여전히 열악할 가능성이 있음을 유추해 볼 수 있다.

<표 2-18> 청년층(20~34세) 전체/성별/학력별 평균 시간당 임금

(단위: 만 원/시간)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
전국	1.11	1.17	1.04	0.88	1.03	1.32
대구권역	0.99	1.02	0.94	0.79	0.91	1.18
대구	0.99	1.02	0.96	0.78	0.90	1.20
서울	1.20	1.25	1.16	0.87	1.02	1.43
부산	1.01	1.10	0.92	0.79	0.96	1.19
인천	1.06	1.12	0.98	0.85	1.09	1.26
광주	1.06	1.14	0.98	0.87	1.01	1.21
대전	1.02	1.08	0.94	0.80	0.96	1.20
울산	1.22	1.33	1.03	1.10	1.17	1.37

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-19〉 청년층(20~34세) 성·종사상지위별 평균 시간당 임금

(단위: 만 원/시간)

	상용			임시			일용		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전국	1.21	1.28	1.12	0.85	0.85	0.85	0.72	0.77	0.63
대구권역	1.08	1.14	1.01	0.77	0.75	0.78	0.75	0.83	0.47
대구	1.08	1.14	1.02	0.77	0.74	0.80	0.78	0.86	0.47
서울	1.33	1.40	1.27	0.91	0.89	0.93	0.70	0.77	0.61
부산	1.13	1.24	0.99	0.80	0.80	0.80	0.78	0.88	0.57
인천	1.19	1.24	1.11	0.81	0.85	0.78	0.77	0.83	0.68
광주	1.17	1.27	1.05	0.82	0.77	0.86	0.66	0.68	0.60
대전	1.15	1.24	1.04	0.76	0.74	0.79	0.68	0.73	0.58
울산	1.33	1.43	1.13	0.88	0.96	0.79	0.81	0.88	0.52

주: 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-19〉는 청년층의 종사상지위별 시간당 임금 수준을 성별로 구분하여 제시하고 있다. 앞서 살펴본 월평균 임금 수준에서는 상용근로자 및 임시근로자의 임금수준은 대구 및 대구권역이 다른 지역들보다 낮은 반면, 일용근로자의 임금수준은 오히려 다른 지역들보다 상대적으로 높은 것으로 나타났는데, 시간당 임금을 통해 살펴보아도 이러한 경향은 유지됨을 쉽게 확인할 수 있다. 그러나 일용근로자의 시간당 임금 수준을 성별로 구분하여 살펴보면, 여성의 경우 다른 광역시와 비교하여 현저히 낮은 평균 시간당 임금 수준을 보유하는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 대구 및 대구권역의 평균 시간당 임금 수준은, 남성 일용근로자를 제외하고, 모든 종사상지위에서 다른 광역시들보다 낮은 것으로 나타났음을 확인할 수 있다.

〈표 2-20〉과 〈표 2-21〉은 각각 청년층의 산업별 평균 시간당 임금 수준과 직업별 평균 시간당 임금 수준을 지역별로 비교하여 보여주고 있다. 앞서 월평균 임금을 살펴본 것과 동일하게, 대구 및 대구권역의 시간당 임금 수준은 산업분야 및 직종에 상관없이 다른 광역시에 비해 낮은 수준임을 확인할 수 있다.

〈표 2-20〉 청년층(20~34세) 산업별 평균 시간당 임금

(단위 : 만 원/시간)

	광공업	건설업	전기/운수/ 통신/금융	도소매/ 음식숙박	사업/개인/ 공공/기타
전국	1.18	1.12	1.29	0.90	1.14
대구권역	1.01	1.00	1.10	0.82	1.03
대구	1.01	1.00	1.11	0.82	1.04
서울	1.28	1.18	1.39	0.98	1.26
부산	1.08	0.96	1.13	0.82	1.08
인천	1.10	1.20	1.21	0.87	1.10
광주	1.17	1.17	1.22	0.79	1.10
대전	1.11	1.01	1.09	0.85	1.05
울산	1.42	1.15	1.37	0.93	1.11

주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

2) 취업자 수가 현저히 적은 농림어업은 분석에서 제외함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-21〉 청년층(20~34세) 직업별 평균 시간당 임금

(단위 : 만 원/시간)

	관리/전문가	사무직	서비스/판매	생산직
전국	1.29	1.18	0.86	1.01
대구권역	1.16	1.02	0.77	0.91
대구	1.18	1.02	0.77	0.89
서울	1.40	1.28	0.89	0.92
부산	1.21	1.05	0.79	0.95
인천	1.22	1.15	0.83	0.97
광주	1.22	1.13	0.83	0.96
대전	1.18	1.05	0.83	0.91
울산	1.32	1.33	0.89	1.25

주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

2) 취업자 수가 현저히 적은 농림어업 숙련직은 분석에서 제외함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

이러한 결과로부터, 대구 및 대구권역 일자리의 보수수준이 열악한 것은 특정한 산업 및 직업 등이 편중되어 있거나, 단시간근로자가 많아서 나타난 현상도 아니며, 지역적 특성에 기인한 결과일 가능성이 있음을 유추할 수 있다.

3. 저임금근로자

〈표 2-22〉는 청년층의 저임금근로자 비중을 보여주고 있다. 대구 및 대구권역의 저임금근로자 비중이 각각 27.6%와 27.7% 수준으로 부산(28.1%)을 제외하면 다른 모든 지역보다 높은 수준인 것으로 나타났다. 이는 대구 및 대구권역의 평균임금 수준이 다른 광역시들에 비해 상대적으로 낮았음을 감안하면 당연한 결과일 수 있다. 성별로 구분하여 살펴봐도 이러한 특징은 그대로 나타난다. 여성보다는 남성의 경우에 대구의 저임금근로자 비중이 다른 광역시들에 비해 현저히 높은 수준임을 확인할 수 있다. 학력별로 살펴보면, 고졸이하 학력의 저임금근로자 비중이 다른 지역에 비해 대구에서 현저히 높은 것으로 나타난 반면, 전문대졸 및 대졸이상 학력에서는 대구의 저임금근로자 비중이 상대적으로 높기는 하지만 그 차이가 크지는 않은 것으로 나타났다.

〈표 2-22〉 청년층(20~34세) 전체/성별/학력별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
전국	20.5	15.0	26.8	36.5	16.4	10.9
대구권역	27.7	21.6	34.2	48.1	21.9	15.6
대구	27.6	22.6	32.8	51.7	21.3	15.0
서울	18.5	14.4	22.2	38.0	16.0	9.8
부산	28.1	21.7	35.0	51.5	20.7	15.6
인천	21.6	15.8	28.4	35.2	13.4	12.2
광주	25.0	17.6	33.1	43.7	21.8	14.3
대전	25.5	19.6	32.2	44.4	23.7	13.1
울산	14.7	8.2	26.2	24.9	11.7	7.6

주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.

2) 저임금근로자는 임금수준이 월평균 임금 전국 중위수의 2/3 미만인 임금근로자로 정의함.

자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

<표 2-23>과 <표 2-24>는 청년층의 저임금근로자 비중을 각각 산업별, 직업별로 제시하고 있다. 전반적으로 전 산업·전 직종에 걸쳐서 대구 및 대구권역의 저임금근로자 비중이 다른 지역에 비해서 높은 것으로 나타났다. <표 2-23>에 제시된 바와 같이 산업별 저임금근로자 비중을 살펴보면, 대구 및 대구권역의 광공업 분야 저임금근로자 비중이 다른 지역에 비해 현저히 높은 반면, 다른 산업 분야에서는 상대적으로 높기는 하지만 그 차이가 크지는 않다는 것을 쉽게 발견할 수 있다. <표 2-19>에 제시된 직업별 저임금근로자 비중을 살펴보면, 대구 및 대구권역의 경우 사무직과 서비스·판매직에서는 저임금근로자 비중이 다른 지역에 비해 현저히 높은 것으로 나타났음을 확인할 수 있다.

<표 2-23> 청년층(20~34세) 산업별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	광공업	건설업	전기/운수/ 통신/금융	도소매/ 음식숙박	사업/개인/ 공공/기타
전국	9.2	12.6	10.6	35.4	22.0
대구권역	16.1	22.2	19.7	44.1	27.6
대구	16.4	21.0	20.0	43.9	26.5
서울	11.4	7.5	8.2	29.6	17.7
부산	15.2	14.9	16.2	47.0	26.9
인천	11.0	4.8	11.2	34.4	24.5
광주	8.3	12.1	19.4	47.3	24.5
대전	11.9	25.5	16.3	36.4	26.1
울산	3.5	14.5	17.4	34.4	18.3

- 주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.
 2) 저임금근로자는 임금수준이 월평균 임금 전국 중위수의 2/3 미만인 임금근로자로 정의함.
 3) 취업자 수가 현저히 적은 농림어업은 분석에서 제외함.
 자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

〈표 2-24〉 청년층(20~34세) 직업별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	관리/전문가	사무직	서비스/판매	생산직
전국	14.8	13.4	40.6	19.6
대구권역	18.9	20.3	53.1	27.2
대구	17.5	20.2	53.4	28.0
서울	12.4	11.0	36.0	24.9
부산	19.0	18.5	52.2	24.7
인천	18.0	12.0	38.4	21.3
광주	18.7	16.2	45.7	25.2
대전	16.2	19.9	44.8	28.9
울산	8.9	9.6	39.7	10.8

주: 1) 대구권역은 대구광역시와 인접한 경상북도 6개 시군(영천시, 경산시, 청도군, 고령군, 성주군, 칠곡군)이 포함된 지역을 의미함.
 2) 저임금근로자는 임금수준이 월평균 임금 전국 중위수의 2/3 미만인 임금근로자로 정의함.
 3) 취업자 수가 현저히 적은 농림어업 숙련직은 분석에서 제외함.
 자료: 통계청, 지역별 고용조사 2015년 하반기 원자료.

제4절 소 결

지금까지 본 장에서는 대구권역 청년층의 노동시장 구조를 살펴보았다. 먼저 대구광역시의 고용지표는 전반적으로 전국 평균 수준에 비해 열악하지 않은 것으로 나타나지만, 통근 등을 고려하여 인근 경상북도 시군 지역까지 분석대상을 확장할 경우 고용지표의 수준이 전국평균 이하 수준으로 하락함을 확인할 수 있었다. 성별로는 남성의 고용지표가 다른 지역에 비해 상대적으로 더 열악한 수준인 것으로 나타났으며, 대구지역에서는 20대 초반의 청년층이 상대적으로 노동시장에 많이 진출하여 있는 것으로 확인되었다.

다음으로 대구권역의 청년층 임금구조를 살펴본 결과, 대구광역시 및 인근 경북 시군을 포함한 대구권역의 청년층은 서울 및 다른 광역시와 비

교하여 현저히 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 시간당 임금을 비교해도 마찬가지로 나타나기 때문에, 단순히 단시간근로자의 비중이 높아서 나타난 결과로 보기에는 어려움이 있다. 아울러, 청년층 코호트의 실질임금 변화를 통해서도 다른 지역과의 차이가 좁혀지지 않는 것으로 나타난바, 대구지역의 낮은 임금수준은 청년층에만 국한되는 특징은 아닐 것이다.

그렇다면 대구지역의 임금수준은 왜 낮은 것일까? 지역별로 산업구조가 상이하기 때문일 것으로 판단하기 쉬우나, 산업별 취업구조를 살펴보면 대구지역에서 다른 지역에 비해 특이한 점을 찾아보기 어렵다. 다음으로 고려될 수 있는 것은 사업체의 규모일 것인바, 사업체 규모별 종사자 수 비중을 살펴본 결과에 의하면, 대구지역의 경우 서울 및 다른 광역시와 비교했을 때, 영세 소규모 사업체의 종사자 수 비중이 현저히 높다는 것을 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라, 대규모 사업체의 종사자 수 비중은 다른 지역에 비해 상당히 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이로부터, 대구 지역에는 상대적으로 근로조건이 열악한 영세 소규모 사업체의 일자리가 많으며, 이러한 이유로 지역의 평균임금 수준이 다른 지역들보다 낮고, 이것은 지역 내 인재를 타 지역으로 유출시키고 지역 내에서 취업을 고려하는 청년층의 눈높이 차이를 야기하는 원인으로 작동되고 있음을 유추해 볼 수 있다.

이상의 결과로부터 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 우선, 청년층을 대구지역에 머무르게 하기 위해서는 임금수준 등의 근로조건을 제고할 필요가 있을 것이다. 특히, 근로조건이 상대적으로 열악한 영세 소규모 사업체의 비중이 높고, 이곳에서 일하는 종사자 역시 많은 지역이 대구지역이기 때문에, 임금 지불능력이 낮은 영세 소규모 사업체에 대한 보조 및 알선 정책이 지속되어야 할 것으로 사료된다. 아울러, 대구지역 내 강소기업을 보다 체계적으로 육성하고, 대규모 사업체의 유치에 적극적으로 노력함으로써, 상대적으로 근로조건이 열악하지 않은 일 자리를 창출할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

제 3 장

대구권역의 청년층 노동공급과 지역이동

이 장에서는 대구권역의 청년층 노동공급과 지역 간 유출입에 대해 살펴본다.

제1절 대구권역 청년층의 특성

1. 분석대상

본 장에서는 대구권역 청년층의 지역 간 유출입 현황과 지역 간 이주에 따른 경제활동상태를 시도 지역 간 비교를 통해 살펴본다. 일반적으로 청년층은 15~29세 연령층을 지칭하나(김유빈, 2015), 대다수의 청년층이 고등학교를 졸업하고 취업시장에 진입하며, 최근 취업시기가 지연되는 경향을 고려하여 20~34세를 분석의 대상으로 선정한다. 대구권역의 공간적 정의는 연구목적과 가용자료에 따라 상이할 수 있다. 예를 들어 윤윤규 외(2012)는 인구총조사 자료의 지역 간 통근 행태를 기준으로 지역 노동시장권 식별을 시도하였는데, 이 연구에서는 대구시, 경산시, 구미시를 각각 개별 지역노동시장권으로 구분하기로 하였다. 본 연구에서는 학력에 따른 지역 간 유출입과 경제활동상태 파악에 중점을 두고 있으며,

이를 파악할 수 있는 최근 미시자료는 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)이 유일하였다. 그러나 이 자료의 거주지 이동에 대한 정보는 시도 지역수준에서만 파악이 되기 때문에 보다 세부적인 대구권역 분석에는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 가용자료의 제약을 고려하여 인구총조사 자료에서 식별 가능한 16개 시도의 행정경계를 기준으로 대구시와 기타 지역을 구분하고, 대구시를 중심으로 대구권역 청년층의 유출입 및 경제활동을 분석하고자 한다.

2. 지역별 청년층의 연령, 성별 및 학력 특성

대구시에 거주하는 20~34세 청년층의 연령 및 성별 인구학적 특성을 파악하기 위하여 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여) 자료를 이용하여 시도별 현황을 분석하였고 그 결과는 <표 3-1>과 같다. 2010년 전국 청년층 총 인구는 955만 2,000명으로 이 중 약 54%인 513만 7,000명은 서울시, 인천시, 경기도 등 수도권에 거주하는 것으로 나타났다. 대구시에는 약 5%인 47만 4,000명이 거주하고, 경북에는 약 4%인 42만 5,000명이 거주하는 것으로 나타났다. 20~34세 청년층을 5세 단위 코호트로 구분하였을 때, 20~24세, 25~29세 및 30~34세의 전국 평균 비율은 각각 25.7%, 35.9%, 38.4%로 연령이 증가함에 따라 코호트별 구성 비율 역시 증가하는 경향을 보였다. 이러한 경향은 서울 및 부산을 제외하고 전 지역에서 동일하게 나타났다. 대구시 연령 코호트의 특징은 20~24세 비율이 28.3%로 대전시 다음으로 전국에서 가장 높다는 점이다. 이 결과는 고등학교 졸업 후 취업시장에 진입하거나, 대학교에 진학하는 청년층 비율이 타 지역에 비해 대구시에서 특히 높음을 보여주고 있다. 성별 비율의 경우 남성 비율이 49% 수준으로 전국 평균과는 큰 차이를 보이지 않았으나, 7대 대도시 중에서는 울산 다음으로 높은 것으로 나타났다.

<표 3-2>는 시도 지역별 20~34세 청년층의 학력별 특성을 나타내고 있다. 학력별 비율의 전국 평균을 살펴보면, 고졸 이하 비율이 46.8%로 가장 높고, 4년제 대학졸업 이상 비율이 32.3%, 4년제 미만 대졸자 비율이 20.9%로 가장 작은 비율을 보였다. 이러한 경향은 경북과 제주를 제외

하고 동일하게 나타났다. 대구시의 특징으로는 4년제 미만 대졸자 비율이 24.5%로 제주도 및 울산에 이어서 타 지역보다 높은 비율을 보인다는 것이다. 대구시의 인접지역이 포함된 경북 역시 24.5%로 높은 비율을 보였다. 제주도의 지리적 특성 및 울산의 산업적 특성을 고려할 때, 이 결과는 대구와 경북 지역에서 노동공급의 초기 숙련수준이 저숙련과 고숙련 사이에 위치할 가능성이 큰 점을 보여준다.

〈표 3-1〉 지역별 청년층의 인구학적 특성

(단위: 천 명, %)

시도	20~34세 인구	20~24세 비율	25~29세 비율	30~34세 비율	남성 비율	여성 비율
전국	9,552	25.7	35.9	38.4	48.7	51.3
서울	2,314	24.9	38.2	37.0	47.3	52.7
부산	670	28.1	36.3	35.6	48.3	51.7
대구	474	28.3	35.1	36.6	49.0	51.0
인천	552	26.5	35.9	37.6	48.8	51.2
광주	307	27.4	35.6	37.0	47.8	52.2
대전	317	29.1	34.8	36.0	48.1	51.9
울산	204	23.1	35.9	41.1	50.2	49.8
경기	2,271	24.5	35.1	40.4	48.0	52.0
강원	230	28.0	33.5	38.4	51.5	48.5
충북	272	27.7	35.1	37.2	50.6	49.4
충남	357	26.6	34.6	38.8	51.9	48.1
전북	290	28.1	34.5	37.5	50.0	50.0
전남	236	23.5	35.2	41.3	50.6	49.4
경북	425	25.8	35.3	38.9	50.4	49.6
경남	544	23.0	35.5	41.5	50.5	49.5
제주	89	24.9	35.3	39.7	48.9	51.1

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

〈표 3-2〉 지역별 청년층의 학력 특성

(단위: 천 명, %)

시도	20~34세 인구	고졸 이하 비율	4년제 미만 대학졸업 비율	4년제 대학졸업 이상 비율
전국	9,552	46.8	20.9	32.3
서울	2,314	41.1	18.1	40.8
부산	670	47.3	20.6	32.1
대구	474	45.5	24.5	30.0
인천	552	52.2	22.5	25.3
광주	307	44.7	21.8	33.5
대전	317	47.3	17.6	35.1
울산	204	45.9	25.8	28.2
경기	2,271	47.4	21.1	31.5
강원	230	54.4	18.7	26.9
충북	272	53.5	19.9	26.6
충남	357	55.0	20.7	24.4
전북	290	50.7	18.6	30.8
전남	236	51.0	22.9	26.1
경북	425	51.1	24.5	24.3
경남	544	46.6	23.8	29.6
제주	89	42.8	30.6	26.6

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

3. 지역별 청년층의 경제활동상태

대구시 20~34세 청년층의 경제활동상태를 파악하기 위해서 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여) 자료를 이용하여 시도별 경제활동상태를 분석하였고 결과는 <표 3-3>과 같다. ‘주로 일하였음’으로 응답한 전국 평균 비율은 55.8%이며 ‘일하지 않았음’으로 응답한 비율은 37.9%로 나타나 전반적으로 주로 일한 청년층의 비율이 높은 것으로 집계되었다. 지역별로 살펴볼 경우, 대부분의 지역에서 주로 일한 비율이 51% 이상을 보였지만, 전북과 대구는 51% 미만으로 나타나 전국에서 가장 낮은 수준을 보였다. 일하지 않은 비율에서는 대구가 43.6%로 가장 높은 비율을 보

여, 특히 대구시에 거주하는 청년층의 경제활동상태가 부정적인 것으로 나타났다. <표 3-4>는 청년층 연령 코호트별 ‘일하지 않았음’ 비율을 나타내고 있는데, 20~24세 코호트에서 대구의 비율이 67.8%로 전국 시도 중 가장 높고, 25~29세 코호트에서는 35.4%로 전북에 이어 두 번째로 높은 비율을 보였다. 30~34세 코호트에서는 32.8%로 전국 시도 중 가장 높은 비율을 보여 전 연령대에서 대구시에 거주하며 일하지 않은 청년층의 비율이 높은 것으로 확인되었다.

<표 3-3> 지역별 청년층의 경제활동별 비율

(단위: 천 명, %)

시도	20~34세 인구	주로 일하였음	가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음	일을 하여 왔으나, 휴가 등으로 잠시 쉬고 있음	일하지 않았음
전국	9,552	55.8	4.0	2.4	37.9
서울	2,314	57.4	4.8	2.6	35.2
부산	670	51.9	3.8	2.0	42.3
대구	474	50.6	3.9	2.0	43.6
인천	552	57.5	3.8	2.4	36.4
광주	307	51.7	4.0	2.7	41.7
대전	317	51.3	4.6	2.1	42.0
울산	204	58.0	2.6	2.4	37.0
경기	2,271	57.6	4.0	2.5	36.0
강원	230	51.9	3.6	2.5	42.1
충북	272	54.1	3.4	1.8	40.6
충남	357	55.5	3.6	2.1	38.9
전북	290	50.1	4.4	2.3	43.2
전남	236	56.4	3.6	2.6	37.3
경북	425	56.0	2.6	2.2	39.1
경남	544	57.0	2.9	2.2	37.9
제주	89	60.7	4.2	2.1	33.1

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

〈표 3-4〉 지역별·연령별 ‘일하지 않았음’ 비율

(단위: 천 명, %)

시도	20~34세 인구 중 일하지 않았음 비율	20~24세 인구 중 일하지 않았음 비율	25~29세 인구 중 일하지 않았음 비율	30~34세 인구 중 일하지 않았음 비율
전국	37.9	61.4	31.0	28.6
서울	35.2	61.0	28.9	24.3
부산	42.3	65.7	34.6	31.8
대구	43.6	67.8	35.4	32.8
인천	36.4	56.2	30.1	28.4
광주	41.7	67.2	34.8	29.4
대전	42.0	65.2	33.2	31.7
울산	37.0	58.7	30.4	30.6
경기	36.0	57.7	29.1	28.7
강원	42.1	67.2	34.4	30.4
충북	40.6	64.3	33.3	30.0
충남	38.9	62.2	31.9	29.1
전북	43.2	66.8	37.0	31.2
전남	37.3	59.1	32.6	29.0
경북	39.1	61.0	31.4	31.7
경남	37.9	60.5	30.3	31.8
제주	33.1	57.8	28.6	21.6

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

<표 3-5>는 일하지 않은 20~34세 청년층 중에서 구직활동을 한 인구수가 일할 의도를 가진 청년층(① 일을 하였거나, ② 틈틈이 일하였거나, ③ 잠시 일을 쉬고 있거나, ④ 구직활동을 한 청년층)에서 차지하는 비율로 정의된 근사실업률 추정치를 계산한 결과를 보이고 있다. 전국 평균 근사실업률 추정치는 14.1%이며 부산을 제외한 전 지역에서 17% 미만으로 추정되었다. 그러나 대구시의 경우, 전국 시도 중 가장 높은 17.8%의 추정치를 보여서 대구지역 청년층의 고용여건이 타 시도에 비해 특히 부정적임을 확인할 수 있다.

〈표 3-5〉 지역별 청년층의 근사실업률 추정치

(단위: 천 명, %)

시도	인구 수: 주로 일하였음 (A)	인구 수: 가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음 (B)	인구 수: 일을 하여 왔으나, 휴가 등으로 잠시 쉬고 있음 (C)	인구 수: 일하지 않았으나, 구직활동 하였음 (D)	근사실업률 추정치 $\left(\frac{D \times 100}{A+B+C+D}\right)$
전국	5,327	380	226	972	14.1
서울	1,328	111	60	216	12.6
부산	348	25	13	81	17.3
대구	240	18	9	58	17.8
인천	317	21	13	58	14.2
광주	159	12	8	34	16.1
대전	163	15	7	34	15.6
울산	119	5	5	19	12.7
경기	1,309	90	56	225	13.4
강원	119	8	6	23	14.5
충북	147	9	5	30	15.7
충남	198	13	8	31	12.3
전북	145	13	7	33	16.8
전남	133	8	6	22	13.1
경북	238	11	10	45	14.9
경남	311	16	12	55	14.0
제주	54	4	2	7	10.6

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

제2절 대구권역 청년층의 이동 특성

1. 대구 및 경북의 통근 및 통학 특성

본 절에서는 대구시 20~34세 청년층의 통근 및 통학 이동의 특성을 파악하기 위해서 2000년 및 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)의 시도 간 통근 및 통학자료를 분석하였다. <표 3-6>은 대구 및 경북에 거주하면서 통근을 하는 청년층의 통근 목적지별 비율을 2000년과 2010년에 대해 나타내고 있다. 대구에서 출발하는 청년 통근자는 2000년 총 30만 5,000명이었으며, 이 중 대구 내 통근비율이 92.2%였고 경북으로의 통근은 7%였다. 그러나 2010년에는 통근자가 25만 4,000명으로 감소하였고, 대구 내 통근비율 역시 89.9%로 다소 감소하였다. 대구 내 통근이 감소하는 대신, 경북으로의 통근이 8.6%로 2000년에 비해 1.6%포인트 증가하였고, 서울, 경기, 경남으로의 통근이 증가한 것으로 나타났다. 경북에서 출발하는 청년 통근자는 2000년 29만 8,000명으로 경북 내 통근은 94.1%, 대구로의 통근이 4.7%로 나타났다. 2010년의 경북 출발 통근자는 25만 명으로 감소하였으나, 경북으로의 통근비율이 93.9%로 조금 감소하였고, 대구로의 통근은 4.8%로 다소 증가하였으나 큰 변화는 없었다. 이 기간 동안 울산과 경남으로의 통근이 0.1%포인트 소폭 증가하는 특징을 보였다.

<표 3-7>은 대구 및 경북을 통근 목적지로 하는 청년층의 통근비율을 현재 거주지별로 나타내고 있다. 2000년 대구를 통근 목적지로 하는 청년 통근자는 총 29만 7,000명이며, 이 중 94.8%가 대구에서 출발한 것으로 나타났다. 경북에서 대구로 통근하는 비율이 4.8%로 다음으로 큰 비중을 차지하였다. 2010년에는 대구로의 통근자가 24만 2,000명으로 감소하였고, 이 중 대구 내에서의 통근 비중이 94.4%로 다소 감소하였으나 큰 변화를 보이지는 않았다. 경북에서 대구로의 통근비율은 5.0%로 0.2%포인트 증가하였다. 이 기간에 울산 및 경기에서 대구로의 통근비율은 각각

0.1%포인트 소폭 증가하였다. 경북으로 통근하는 청년 통근자는 2000년 30만 6,000명으로, 이 중 경북 내 통근이 91.6%였으며, 대구에서 경북으로의 통근이 7.0%였다. 2010년에는 경북으로의 통근자가 26만 4,000명으로 감소하였으며, 경북 내 통근이 89%로 2.6%포인트 감소하였다. 반면 대구에서 경북으로의 통근비율은 8.2%로 1.2%p 증가하였으며, 울산에서 경북으로의 통근이 1.6%, 경기 및 경남에서 경북으로의 통근이 각각 0.2%로 나타났다. 이상 확인한 대구 및 경북의 통근 행태는 두 지역 간의 통근 연계성이 2000~2010년 기간 동안 다소 강화되었으나, 여전히 대구 내 통근, 경북 내 통근이 대부분임을 나타내고 있다.

<표 3-8>은 대구 및 경북에서 거주하는 20~34세 청년층 통학자의 통학 목적지별 비율을 나타내고 있다. 2000년 대구에서 출발하는 통학자는 9만 6,000명이며, 이 중 65.8%가 대구 내에서 통학하였고, 33.7%는 경북으로 통학하였다. 2010년에는 대구 출발 통학자가 10만 2,000명으로 증가하였고, 대구 내에서 통학이 70.1%로 증가한 반면, 경북으로의 통학은 28.2%로 감소하였다. 이 기간에 서울로의 통학 비중이 0.9%, 부산 및 경기로의 통학이 각각 0.3% 및 0.2%로 증가한 특징을 보였다. 경북에서 출발한 통학자는 2000년 5만 9,000명이었으며, 이 중 88.9%는 경북 내에서, 9.6%는 대구로 통학하였다. 2010년에는 경북 출발 통학자가 6만 7,000명으로 증가하였고, 경북 내 통학비율 역시 89.7%로 다소 증가하였다. 그러나 대구로의 통학은 7.8%로 비중이 감소하였고, 대신 서울(0.7%), 부산(0.6%), 대전(0.3%)의 비중이 증가한 특징을 보였다.

<표 3-9>는 대구 및 경북으로 통학하는 청년층의 현재 거주지별 비율을 나타내고 있다. 2000년 대구로 통학하는 청년층은 7만 명으로, 이 중 90.4%가 대구 내에서 통학하였고, 8.1%는 경북에서 대구로 통학하였다. 2010년에는 대구로의 통학자가 7만 9,000명으로 증가하였으며, 대구 내 통학자 비율이 91%로 소폭 증가한 반면, 경북에서 대구로의 통학 비중은 6.7%로 감소하였다. 경북으로 통학하는 청년층은 2000년 8만 9,000명으로, 이 중 경북 내 통학 비중은 58.7%, 대구에서 경북으로의 통학비율은 36.4%로 나타났다. 2010년에는 경북으로의 통학자가 9만 3,000명으로 증가하였고, 경북 내 통학자 비율도 64.5%로 증가하였다. 그러나 대구에서

경북으로의 통학자는 31%로 감소한 반면, 서울(0.6%), 부산(0.8%), 경남(0.5%)에서 경북으로 통학한 비율이 다소 증가한 것으로 나타났다.

이상의 통근 및 통학 행태를 종합해 볼 때, 통근 범위로 파악되는 대구 권역은 대구시로 한정하더라도 큰 무리가 없을 것으로 판단되나, 통근 및 통학을 기준으로 할 경우 대구권역은 대구시 전체와 함께 인접 경북지역이 포함될 필요가 있는 것으로 판단된다. 특히 대구시 거주 청년층이 경북지역으로 유의미한 비중의 통학 행태를 보이는 만큼, 대구권역 청년층 일자리 정책은 대구시 소재 대학뿐만 아니라 경북 소재 대학도 포괄할 필요가 있을 것으로 판단된다.

〈표 3-6〉 대구 및 경북 청년 통근자의 통근 목적지별 비율

(단위: 천 명, %)

통근 출발지	2000		2010	
	대구	경북	대구	경북
통근자 수	305	298	254	250
통근 목적지별 비율				
서울	0.1	0.1	0.3	0.1
부산	0.1	0.1	0.1	0.1
대구	92.2	4.7	89.9	4.8
인천	0.0	0.0	0.0	0.0
광주	0.0	0.0	0.0	0.0
대전	0.0	0.0	0.1	0.0
울산	0.1	0.5	0.1	0.6
경기	0.1	0.1	0.2	0.1
강원	0.0	0.0	0.0	0.1
충북	0.1	0.2	0.0	0.2
충남	0.0	0.0	0.0	0.0
전북	0.0	0.0	0.0	0.0
전남	0.0	0.0	0.1	0.0
경북	7.0	94.1	8.6	93.9
경남	0.3	0.1	0.5	0.2
제주	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 통계청, 2000년 및 2010년 인구총조사.

〈표 3-7〉 대구 및 경북으로 통근하는 청년층의 현재 거주지별 비율

(단위: 천 명, %)

	2000		2010	
통근 목적지	대구	경북	대구	경북
통근자 수	297	306	242	264
현재 거주지별 비율				
서울	0.0	0.0	0.0	0.1
부산	0.1	0.3	0.1	0.4
대구	94.8	7.0	94.4	8.2
인천	0.0	0.0	0.0	0.0
광주	0.0	0.0	0.0	0.0
대전	0.0	0.0	0.0	0.1
울산	0.0	0.8	0.1	1.6
경기	0.0	0.0	0.1	0.2
강원	0.0	0.1	0.0	0.1
충북	0.0	0.2	0.0	0.1
충남	0.0	0.0	0.0	0.0
전북	0.0	0.0	0.0	0.0
전남	0.0	0.0	0.0	0.0
경북	4.8	91.6	5.0	89.0
경남	0.2	0.0	0.2	0.2
제주	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 통계청, 2000년 및 2010년 인구총조사.

〈표 3-8〉 대구 및 경북 청년 통학자의 통학 목적지별 비율

(단위: 천 명, %)

	2000		2010	
통학 출발지	대구	경북	대구	경북
통학자 수	96	59	102	67
통학 목적지별 비율				
서울	0.0	0.1	0.9	0.7
부산	0.1	0.2	0.3	0.6
대구	65.8	9.6	70.1	7.8
인천	0.0	0.0	0.0	0.0
광주	0.1	0.0	0.0	0.0
대전	0.0	0.2	0.1	0.3
울산	0.1	0.4	0.1	0.4
경기	0.1	0.1	0.2	0.1
강원	0.0	0.0	0.0	0.0
충북	0.0	0.2	0.1	0.1
충남	0.0	0.0	0.1	0.1
전북	0.0	0.0	0.0	0.0
전남	0.0	0.0	0.0	0.0
경북	33.7	88.9	28.2	89.7
경남	0.2	0.3	0.1	0.2
제주	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 통계청, 2000년 및 2010년 인구총조사.

〈표 3-9〉 대구 및 경북으로 통학하는 청년층의 현재 거주지별 비율

(단위: 천 명, %)

	2000		2010	
통학 목적지	대구	경북	대구	경북
통학자 수	70	89	79	93
현재 거주지별 비율				
서울	0.1	0.2	0.1	0.6
부산	0.3	0.6	0.3	0.8
대구	90.4	36.4	91.0	31.0
인천	0.0	0.1	0.0	0.1
광주	0.0	0.0	0.1	0.0
대전	0.0	0.1	0.1	0.0
울산	0.5	3.1	0.3	1.8
경기	0.1	0.3	0.3	0.5
강원	0.0	0.0	0.0	0.1
충북	0.0	0.2	0.1	0.1
충남	0.0	0.1	0.1	0.0
전북	0.0	0.0	0.0	0.0
전남	0.0	0.0	0.0	0.0
경북	8.1	58.7	6.7	64.5
경남	0.6	0.3	0.8	0.5
제주	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 통계청, 2000년 및 2010년 인구총조사.

2. 대구 전출 청년층의 지역이동에 따른 특성

대구권역에서 타 지역으로 이동한 20~34세 청년층의 인구 및 학력, 경

제활동의 특성을 파악하기 위하여 대구시를 중심으로 2000년 및 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)의 1년 전 거주지 자료를 분석하였다. 인구총조사 2%샘플에는 시도 지역수준에서 1년 전 거주지 자료와 5년 전 거주지 자료가 함께 제공된다. 그러나 5년 전 거주지 자료를 이용하여 분석할 경우, 이동 후 학력수준에 변화가 있을 가능성이 크다고 판단된다. 이 경우 분석결과를 토대로 어떤 학력수준의 청년층이 대구를 떠났는지 확인하는 데 어려움이 따르게 된다. 이주 후 학력수준이 변화하는 경우를 최소화하기 위해서, 대구 전출 청년층의 특성은 20~34세 청년층 중 1년 전 거주지가 대구인 샘플만을 이용하여 분석하였다.

<표 3-10>과 <표 3-11>은 1년 전 대구시에 거주한 20~34세 청년층의 현재 거주지별 연령 및 성별 특성을 각각 2000년 및 2010년 기준으로 나타내고 있다. 1년 전 대구에 거주한 청년층은 2000년 62만 6,300명이었으나 2010년에는 47만 6,600명으로 감소하였다. 1년 전에 대구에 거주하고, 현재도 대구에 거주하는 비율은 2000년 94.4%에서 2010년 93.5%로 감소하여 대구 청년층의 전출 비율이 0.9%포인트 증가한 것으로 나타났다. 가장 많은 대구 청년의 전출 목적지는 경북(2000년 2.3%, 2010년 2.6%)으로 지리적 인접성이 지역 이동에 중요한 영향을 끼친 것으로 판단된다. 다음으로 많은 비율을 보인 목적지는 서울(2000년 1.0%, 2010년 1.1%) 및 경기(2000년 0.7%, 2010년 0.9%)로 구직이 주요 전출요인으로 판단된다. 이외에 경남(2000년 0.4%, 2010년 0.5%), 울산(2000년 0.3%, 2010년 0.4%), 부산(2000년 및 2010년 0.3%) 등이 주요 전출 목적지에 포함되었는데, 지리적 인접성, 구직, 문화적 동질성 등이 영향을 끼쳤을 것으로 판단된다. 현재 거주지로 이주한 청년층의 연령구조를 살펴보면, 2000년과 2010년 모두 25~29세 코호트의 비율이 20~24세 및 30~34세 코호트보다 더 많은 비율을 보여, 이 연령층의 이동성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 울산, 서울, 경기를 전출 목적지로 한 경우 이 연령층의 비율이 2000년에는 53% 이상, 2010년에는 45% 이상으로 나타나 25~29세 코호트의 구직 관련 이주가 많았던 것으로 판단된다. 성별 특성을 살펴보면 대구 잔류 청년층은 2000년과 2010년 모두 여성 비율이 높게 나타났다. 비 대구 지역으로 전출한 경우, 2000년에는 대체로 여성의 비

율이 높았으나, 2010년에는 남성 비율이 높아진 특징을 보였다. 2010년의 경우, 서울, 경기, 경북으로 이주한 청년층에서 남성 비율이 8%포인트 이상 더 높게 나타났다.

〈표 3-10〉 대구 전출 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2000년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	현재 거주지 비율	현재 거주지별 연령 및 성별 비율				
			20~24세	25~29세	30~34세	남성	여성
1년 전 대구 거주자 합계	626.3						
현재 거주지							
서울	6.1	1.0	30.7	54.5	14.8	49.1	50.9
부산	1.8	0.3	22.8	43.1	34.1	37.9	62.1
대구	591.4	94.4	29.9	35.3	34.7	46.6	53.4
인천	0.5	0.1	11.5	55.1	33.3	44.9	55.1
광주	0.2	0.0	23.9	0.0	76.1	50.8	49.2
대전	0.7	0.1	0.0	77.8	22.2	33.8	66.2
울산	1.9	0.3	12.3	57.3	30.4	43.5	56.5
경기	4.2	0.7	15.3	53.5	31.2	39.6	60.4
강원	0.2	0.0	0.0	86.0	14.0	49.8	50.2
충북	0.3	0.1	58.0	14.2	27.8	44.1	55.9
충남	1.0	0.2	25.5	54.0	20.5	48.0	52.0
전북	0.5	0.1	20.1	38.7	41.2	41.3	58.7
전남	0.1	0.0	0.0	71.4	28.6	0.0	100.0
경북	14.5	2.3	29.3	42.4	28.2	45.9	54.1
경남	2.6	0.4	39.9	27.6	32.5	37.1	62.9
제주	0.1	0.0	38.0	29.2	32.8	62.0	38.0
비 대구지역 합계	34.8	5.6	26.4	46.5	27.1	44.1	55.9

자료: 통계청, 2000년 인구총조사.

〈표 3-11〉 대구 전출 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2010년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	현재 거주지 비율	현재 거주지별 연령 및 성별 비율				
1년 전 대구 거주자 합계	476.6		20~24세	25~29세	30~34세	남성	여성
현재 거주지							
서울	5.4	1.1	34.8	51.4	13.8	57.0	43.0
부산	1.6	0.3	24.0	27.6	48.4	53.8	46.2
대구	445.5	93.5	28.0	35.2	36.8	48.6	51.4
인천	0.7	0.2	31.8	29.1	39.0	37.3	62.7
광주	0.2	0.0	52.6	47.4	0.0	53.5	46.5
대전	0.3	0.1	34.6	50.2	15.3	48.9	51.1
울산	1.7	0.4	20.5	62.9	16.6	46.4	53.6
경기	4.5	0.9	16.9	45.0	38.1	55.5	44.5
강원	0.3	0.1	15.7	32.7	51.6	52.0	48.0
충북	0.6	0.1	19.3	43.2	37.5	72.7	27.3
충남	0.9	0.2	12.8	45.1	42.1	52.6	47.4
전북	0.2	0.1	43.4	18.4	38.1	59.0	41.0
전남	0.1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
경북	12.2	2.6	30.1	38.9	31.1	54.4	45.6
경남	2.3	0.5	29.9	44.4	25.7	43.8	56.2
제주	0.1	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
비 대구지역 합계	31.1	6.5	27.7	43.2	29.1	53.7	46.3

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

2000년 및 2010년 기준 대구 전출 청년층의 학력 특성은 <표 3-12> 및 <표 3-13>과 같다. 대구 잔류 청년층의 경우 고졸 이하 비율은 2000년 62.3%에서 2010년 45.3%로 감소한 반면, 4년제 미만 대졸의 비율은 17.9%→24.9%, 4년제 대졸 이상은 19.8%→29.8%로 증가하였다. 대졸자 비율의 증가는 비 대구지역으로 전출한 청년층에서도 발견되는데, 4년제 미만 대졸의 비율은 20.0%→20.7%, 4년제 대졸 이상은 32.4%→40.7%로 증가한 것으로 나타났다. 2000~2010년 기간 동안 대구 출신 청년층의 전반적인

고학력화가 있었던 것으로 파악되며, 타 지역으로 진출한 청년층의 경우, 4년제 대졸 이상의 비율이 상대적으로 많아진 것으로 나타났다. 2010년 기준으로, 서울, 경기, 울산을 진출 목적지로 할 때 4년제 대졸 이상의 비율이 48% 이상으로 나타나 구직을 위한 고숙련 청년층의 진출이 많은 것으로 판단된다. 반면 경북으로 진출한 청년층의 경우, 다른 주요 진출 목적지보다 4년제 대졸자 비율이 낮은 특징을 보였다.

〈표 3-12〉 대구 진출 청년층의 지역별 학력 특성(2000년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	현재 거주지 비율	현재 거주지별 학력별 비율		
1년 전 대구 거주자 합계	626.3		고졸 이하	4년제 미만 대학졸업	4년제 대학졸업 이상
현재 거주지					
서울	6.1	1.0	34.9	16.6	48.5
부산	1.8	0.3	35.9	24.3	39.8
대구	591.4	94.4	62.3	17.9	19.8
인천	0.5	0.1	77.8	11.3	10.9
광주	0.2	0.0	50.8	0.0	49.2
대전	0.7	0.1	24.3	7.4	68.3
울산	1.9	0.3	44.4	25.2	30.4
경기	4.2	0.7	42.3	10.9	46.9
강원	0.2	0.0	35.8	50.2	14.0
충북	0.3	0.1	85.8	14.2	0.0
충남	1.0	0.2	50.3	25.9	23.8
전북	0.5	0.1	59.6	30.4	10.1
전남	0.1	0.0	63.6	0.0	36.4
경북	14.5	2.3	53.1	22.5	24.4
경남	2.6	0.4	58.5	20.5	21.0
제주	0.1	0.0	32.8	67.2	0.0
비 대구지역 합계	34.8	5.6	47.6	20.0	32.4

자료: 통계청, 2000년 인구총조사.

〈표 3-13〉 대구 전출 청년층의 지역별 학력 특성(2010년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	현재 거주지 비율	현재 거주지별 학력 비율		
1년 전 대구 거주자 합계	476.6		고졸 이하	4년제 미만 대학졸업	4년제 대학졸업 이상
현재 거주지					
서울	5.4	1.1	36.7	10.1	53.2
부산	1.6	0.3	43.4	13.9	42.7
대구	445.5	93.5	45.3	24.9	29.8
인천	0.7	0.2	51.5	13.5	35.0
광주	0.2	0.0	53.5	0.0	46.5
대전	0.3	0.1	31.8	18.3	49.8
울산	1.7	0.4	36.5	13.6	49.9
경기	4.5	0.9	33.3	18.7	48.0
강원	0.3	0.1	0.0	38.1	61.9
충북	0.6	0.1	57.5	0.0	42.5
충남	0.9	0.2	31.5	43.6	24.9
전북	0.2	0.1	84.4	0.0	15.6
전남	0.1	0.0	100.0	0.0	0.0
경북	12.2	2.6	39.6	27.6	32.8
경남	2.3	0.5	37.8	22.7	39.5
제주	0.1	0.0	50.0	50.0	0.0
비 대구지역 합계	31.1	6.5	38.6	20.7	40.7

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

<표 3-14>와 <표 3-15>는 대구로부터의 전출 이후 경제활동 특성을 2000년과 2010년에 대해서 나타내고 있다. 2000년 대구 잔류 청년의 경우, 경제활동 ‘있음(주로 일하였음 또는 가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음)’의 비율이 51.4%였지만 타 지역으로 전출한 경우에는 56.4%의 상대적으로 높은 비율을 보였다. 2010년에도 유사한 결과가 발견되었는데, 2010년 대구 잔류 청년 중에서 경제활동 ‘있음’의 비율이 54.9%인 반면 타 지역 전출의 경우에는 63.4%로 나타났다.

〈표 3-14〉 대구 전출 청년층의 지역별 경제활동 특성(2000년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수		현재 거주지별 경제활동 비율		
1년 전 대구 거주자 합계	626.3	현재 거주지 비율	있음 (주로 일하였음+가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음)	일을 하여 왔으나, 휴가 등으로 잠시 쉬고 있음	일하지 않았음 (가사, 학업 등)
현재 거주지					
서울	6.1	1.0	62.2	0.9	36.9
부산	1.8	0.3	48.8	0.0	51.2
대구	591.4	94.4	51.4	0.4	48.3
인천	0.5	0.1	66.2	0.0	33.8
광주	0.2	0.0	74.6	0.0	25.4
대전	0.7	0.1	42.3	0.0	57.7
울산	1.9	0.3	59.0	2.9	38.1
경기	4.2	0.7	52.0	0.0	48.0
강원	0.2	0.0	49.8	0.0	50.2
충북	0.3	0.1	42.9	0.0	57.1
충남	1.0	0.2	64.9	0.0	35.1
전북	0.5	0.1	36.7	0.0	63.3
전남	0.1	0.0	35.0	0.0	65.0
경북	14.5	2.3	55.8	0.0	44.2
경남	2.6	0.4	60.3	2.0	37.8
제주	0.1	0.0	70.8	0.0	29.2
비 대구지역 합계	34.8	5.6	56.4	0.5	43.2

자료: 통계청, 2000년 인구총조사.

〈표 3-15〉 대구 전출 청년층의 지역별 경제활동 특성(2010년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수		현재 거주지별 경제활동 비율		
1년 전 대구 거주자 합계	476.6	현재 거주지 비율	있음 (주로 일하였음+가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음)	일을 하여 왔으나, 휴가 등으로 잠시 쉬고 있음	일하지 않았음 (가사, 학업 등)
현재 거주지					
서울	5.4	1.1	65.2	4.1	30.6
부산	1.6	0.3	66.9	5.5	27.6
대구	445.5	93.5	54.9	2.0	43.1
인천	0.7	0.2	56.7	15.0	28.3
광주	0.2	0.0	73.7	0.0	26.3
대전	0.3	0.1	65.4	0.0	34.6
울산	1.7	0.4	62.5	3.5	34.0
경기	4.5	0.9	65.5	9.1	25.5
강원	0.3	0.1	70.8	0.0	29.2
충북	0.6	0.1	73.4	0.0	26.6
충남	0.9	0.2	44.8	6.7	48.5
전북	0.2	0.1	56.6	0.0	43.4
전남	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0
경북	12.2	2.6	61.2	3.0	35.9
경남	2.3	0.5	70.8	1.0	28.2
제주	0.1	0.0	100.0	0.0	0.0
비 대구지역 합계	31.1	6.5	63.4	4.3	32.3

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

〈표 3-16〉 대구 전출 청년층의 시기별·학력별 경제활동 ‘있음’ 비율과 변화

(단위: %)

유형	연도	학력별 경제활동 ‘있음’ 비율			
		전체	고졸 이하	4년제 미만 대학 졸업	4년제 대학 졸업 이상
1년 전 대구 거주, 현재 대구 거주	2010	54.9	38.8	68.4	68.0
	2000	51.4	42.7	65.2	66.0
	차이 (A)	3.5	-3.9	3.2	2.0
1년 전 대구 거주, 현재 타 지역 거주	2010	63.4	44.4	74.5	75.8
	2000	56.4	45.0	67.1	66.5
	차이 (B)	7.0	-0.6	7.4	9.3
	A-B	-3.5	-3.3	-4.2	-7.3

자료: 통계청, 2000년 및 2010년 인구총조사.

〈표 3-16〉은 대구로부터 전출한 청년층의 시기별·학력별 경제활동 ‘있음’의 비율과 변화를 나타내고 있다. 2000~2010년 기간에 경제활동 ‘있음’의 비율 변화를 전체 청년층에 대해서 살펴보면, 1년 전 대구에 거주하였고 현재에도 대구에 거주하는 청년층은 경제활동 ‘있음’의 비율이 3.5%포인트(=54.9%-51.4%) 증가한 반면, 타 지역으로 전출한 청년층의 비율은 7.0%포인트(=63.4%-56.4%) 증가한 것으로 나타나 전반적으로 대구를 떠난 청년층의 경제활동 성과가 잔류의 경우보다 긍정적인 것으로 나타났다. 이를 학력별로 세분화해서 살펴보면, 고졸 이하 계층에서 대구 잔류 청년층의 비율 변화는 -3.9%p(=38.8%-42.7%), 전출 청년층의 비율 변화는 -0.6%포인트(=44.4%-45.0%)로 나타나 대구에 잔류한 고졸 이하 청년층의 경제활동 성과가 상대적으로 더욱 악화된 것으로 나타났다. 4년제 미만 대졸의 경우, 대구 잔류 청년층은 3.2%포인트, 전출한 청년층은 7.4%포인트 비율이 증가하여 전출의 경우에 경제활동의 상대적 성과가 보다 긍정적이었다. 4년제 대졸 이상 청년층의 경우에도 대구 잔류 청년층은 2.0%포인트, 전출 청년층은 9.3%포인트 증가하여 전출의 경우에 경제활동의 상대적 성과가 보다 양호하였다. 이상의 결과는 모든 학력 수준

에서 대구 잔류 청년보다 타 지역으로 진출한 경우에 경제활동 성과가 긍정적이며, 특히 학력수준이 높아질수록 시기 변화에 따른 성과 개선이 더욱 커지는 결과를 보이고 있다. 이상 확인한 기술통계 분석에는 타 지역에서의 구직이 먼저 결정된 이후에 이주한 경우가 포함되기 때문에 대구에서 타 지역으로 이동하는 것이 반드시 경제활동 가능성을 높인다는 것을 의미하지는 않는다. 그러나 지역 이동이 가능했던 대구 출신 청년층의 경제활동 상황은 확연히 대구 잔류 청년층보다 긍정적인 것으로 판단된다.

3. 대구 전입 청년층의 지역이동에 따른 특성

타 지역에서 대구권역으로 전입한 20~34세 청년층의 인구 및 학력, 경제활동의 특성을 파악하기 위하여 2000년 및 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)에서 대구에 거주하는 청년층 샘플을 추출한 후, 이들의 1년 전 거주지를 기준으로 인구 및 학력, 경제활동 특성을 분석하였다. <표 3-17>과 <표 3-18>은 각각 2000년과 2010년 기준으로 현재 대구에 거주하는 20~34세인 청년층의 1년 전 거주지별 연령 및 성별 특성을 나타내고 있다. 대구에 거주하는 청년층은 2000년 62만 2,600명으로 이 중 1년 전에도 대구에 거주한 비율은 95%였으며, 5%가 외국을 포함한 타 지역에서 전입한 것으로 나타났다. 2010년에는 대구 거주 청년층의 규모가 47만 3,500명으로 감소하였으며, 이 중 1년 전에도 대구에 거주한 비율은 94.1%, 타 지역에서 전입한 비율은 5.9%로 비중이 다소 증가하였다. 1년 전 거주지 중 경북(2000년 2.5%, 2010년 2.1%), 서울(2000년 0.5%, 2010년 1%), 경기(2000년 및 2010년 0.6%), 경남(2000년 0.3%, 2010년 0.5%)과 외국(2000년 0.1%, 2010년 0.5%)이 상대적으로 큰 비중을 보였다. 대구로 전입한 청년층의 연령구조를 살펴보면, 대구 출신 청년층의 경우에는 2000년과 2010년 모두 20~24세 연령 코호트의 비중이 30% 미만인 반면, 타 지역 출신 전입 청년층은 20~24세 연령 코호트의 비중이 30% 이상이었고, 2010년에는 각 연령대 비율이 약 33%로 비슷한 특징을 보였다. 이러한 특징은 2010년 경북 및 경기에서 전입한 청년층에서 동일하게 발견되었다. 반면 2010년 서울 및 경남에서 전입한 청년층의 경우 30~34세

코호트의 비율이 41% 이상으로 높게 나타났다. 외국에서 전입한 경우, 2000년에는 30~34세 코호트의 비율이 가장 높았으나(53.9%), 2010년에는 20~24세 코호트 비율이 가장 높게 나타났다(54.6%). 성별 특성을 살펴보면 대구 잔류 청년층은 여성 비율이 높은 반면, 타 지역에서 전입한 청년층은 대체로 남성 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히 2010년에 경기 출신은 27.4%포인트, 서울 출신은 19.6%포인트 차이로 남성 비율이 더 많았다. 반면 외국에서 전입한 청년층의 경우, 2000년에는 남성 비율이 10.6%포인트 높았으나, 2010년에는 여성 비율이 28.8%포인트 더 많은 특징을 보였다.

〈표 3-17〉 대구 전입 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2000년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	1년 전 거주지 비율	1년 전 거주지별 연령 및 성별 비율				
현재 대구 거주자 합계	622.6		20~24세	25~29세	30~34세	남성	여성
1년 전 거주지							
서울	2.8	0.5	31.6	39.0	29.4	46.3	53.7
부산	2.1	0.3	20.0	60.1	20.0	42.9	57.1
대구	591.4	95.0	29.9	35.3	34.7	46.6	53.4
인천	0.3	0.0	33.4	33.8	32.8	67.5	32.5
광주	0.1	0.0	49.5	0.0	50.5	100.0	0.0
대전	0.5	0.1	40.4	10.6	49.0	39.8	60.2
울산	1.4	0.2	46.3	23.5	30.2	46.3	53.7
경기	3.8	0.6	39.8	41.0	19.2	65.7	34.3
강원	1.0	0.2	70.6	10.2	19.1	75.4	24.6
충북	0.4	0.1	58.1	41.9	0.0	42.2	57.8
충남	0.2	0.0	0.0	66.0	34.0	0.0	100.0
전북	0.3	0.1	17.5	34.0	48.6	32.1	67.9
전남	0.2	0.0	24.4	75.6	0.0	50.2	49.8
경북	15.3	2.5	29.4	36.2	34.4	51.3	48.7
경남	2.1	0.3	22.3	29.7	48.0	46.5	53.5
제주	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0	50.5	49.5
외국	0.6	0.1	18.4	27.7	53.9	55.3	44.7
비 대구지역 합계	31.2	5.0	31.9	36.4	31.7	51.9	48.1

자료: 통계청, 2000년 인구총조사.

〈표 3-18〉 대구 전입 청년층의 지역별 연령 및 성별 특성(2010년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	1년 전 거주지 비율	1년 전 거주지별 연령 및 성별 비율				
현재 대구 거주자 합계	473.5		20~24세	25~29세	30~34세	남성	여성
1년 전 거주지							
서울	4.7	1.0	24.8	34.2	41.0	59.8	40.2
부산	1.1	0.2	25.8	48.1	26.1	45.2	54.8
대구	445.5	94.1	28.0	35.2	36.8	48.6	51.4
인천	0.5	0.1	32.2	33.9	33.9	54.7	45.3
광주	0.2	0.0	32.0	33.7	34.3	33.7	66.3
대전	0.4	0.1	13.5	20.2	66.4	86.1	13.9
울산	0.8	0.2	31.3	40.0	28.7	65.0	35.0
경기	2.9	0.6	33.4	33.1	33.5	63.7	36.3
강원	0.7	0.1	77.3	22.7	0.0	82.4	17.6
충북	0.5	0.1	39.5	36.7	23.8	76.0	24.0
충남	0.7	0.2	40.5	0.0	59.5	74.6	25.4
전북	0.2	0.0	26.9	49.8	23.3	50.7	49.3
전남	0.4	0.1	0.0	54.5	45.5	73.2	26.8
경북	10.1	2.1	31.5	34.6	33.8	52.7	47.3
경남	2.2	0.5	25.5	29.2	45.3	53.3	46.7
제주	0.0	0.0	-	-	-	-	-
외국	2.6	0.5	54.6	31.3	14.1	35.6	64.4
비 대구지역 합계	28.0	5.9	32.7	33.4	33.9	55.9	44.1

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

2000년 및 2010년 대구 전입 청년층의 학력 특성은 <표 3-19> 및 <표 3-20>과 같다. 대구 출신 청년층의 경우 고졸 이하 비율이 2000년 62.3%, 2010년 45.3%로 가장 많았고, 4년제 대졸 이상, 4년제 미만 대졸 순으로 많은 비율을 보였다. 그러나 2000년에 비해 2010년에 4년제 미만 및 4년제 대졸 이상의 비율이 증가한 특징을 보였다. 타 지역 출신 청년층의 경우에도 2000년과 2010년 모두 고졸 이하 비율이 가장 많았고, 4년제 대졸

이상, 4년제 미만 대졸 순으로 많은 비율을 보였다. 또한 2000년에 비해 2010년에 4년제 미만 및 4년제 대졸 이상의 비율이 증가한 특징을 보였다. 출신 지역별로 살펴보면 2000년과 2010년 두 기간 모두 서울과 경북 출신 4년제 대졸자 비율이 대구 출신의 경우보다 높은 비율을 보였다. 경기 출신은 대구 출신 경우보다 고졸 이하 비율이 더 많았다.

〈표 3-19〉 대구 전입 청년층의 지역별 학력 특성(2000년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	1년 전 거주지 비율	1년 전 거주지별 학력 비율		
현재 대구 거주자 합계	622.6		고졸 이하	4년제 미만 대학졸업	4년제 대학졸업 이상
1년 전 거주지					
서울	2.8	0.5	52.2	9.2	38.5
부산	2.1	0.3	43.0	17.6	39.3
대구	591.4	95.0	62.3	17.9	19.8
인천	0.3	0.0	82.5	0.0	17.5
광주	0.1	0.0	100.0	0.0	0.0
대전	0.5	0.1	19.9	30.6	49.5
울산	1.4	0.2	65.4	11.7	22.9
경기	3.8	0.6	80.7	9.7	9.6
강원	1.0	0.2	80.1	0.0	19.9
충북	0.4	0.1	57.0	0.0	43.0
충남	0.2	0.0	66.0	34.0	0.0
전북	0.3	0.1	67.0	33.0	0.0
전남	0.2	0.0	0.0	24.4	75.6
경북	15.3	2.5	56.3	21.0	22.7
경남	2.1	0.3	60.6	10.1	29.3
제주	0.1	0.0	100.0	0.0	0.0
외국	0.6	0.1	37.2	9.1	53.7
비 대구지역 합계	31.2	5.0	58.8	16.0	25.1

자료: 통계청, 2000년 인구총조사.

〈표 3-20〉 대구 전입 청년층의 지역별 학력 특성(2010년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수	1년 전 거주지 비율	1년 전 거주지별 학력 비율		
현재 대구 거주자 합계	473.5		고졸 이하	4년제 미만 대학졸업	4년제 대학졸업 이상
1년 전 거주지					
서울	4.7	1.0	36.5	15.4	48.0
부산	1.1	0.2	51.3	11.0	37.7
대구	445.5	94.1	45.3	24.9	29.8
인천	0.5	0.1	77.3	0.0	22.7
광주	0.2	0.0	65.7	0.0	34.3
대전	0.4	0.1	13.5	13.5	73.1
울산	0.8	0.2	57.7	15.5	26.8
경기	2.9	0.6	51.7	24.6	23.7
강원	0.7	0.1	77.0	14.0	9.0
충북	0.5	0.1	64.6	22.9	12.4
충남	0.7	0.2	49.2	17.4	33.4
전북	0.2	0.0	50.7	23.3	26.0
전남	0.4	0.1	42.6	14.8	42.6
경북	10.1	2.1	44.6	20.6	34.8
경남	2.2	0.5	58.0	20.2	21.8
제주	0.0	0.0	-	-	-
외국	2.6	0.5	63.6	12.4	24.0
비 대구지역 합계	28.0	5.9	48.9	17.9	33.2

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

〈표 3-21〉과 〈표 3-22〉는 대구 전입 이후의 경제활동 특성을 2000년과 2010년에 대해서 나타내고 있다. 2000년 대구 출신 청년의 경우, 경제활동 ‘있음’의 비율이 51.4%였으며, 타 지역에서 전입한 경우에는 52.1%

의 비율을 보였다. 2010년 대구 출신 청년 중에서 경제활동 ‘있음’의 비율이 54.9%인 반면 타 지역 출신의 경우에는 47.6%로 낮은 수준을 보였다.

〈표 3-21〉 대구 전입 청년층의 지역별 경제활동 특성(2000년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수		1년 전 거주지별 경제활동 비율		
현재 대구 거주자 합계	622.6	1년 전 거주지 비율	있음(주로 일하였음+가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음)	일을 하여 왔으나, 휴가 등으로 잠시 쉬고 있음	일하지 않았음
1년 전 거주지					
서울	2.8	0.5	42.5	3.9	53.6
부산	2.1	0.3	57.9	0.0	42.1
대구	591.4	95.0	51.4	0.4	48.3
인천	0.3	0.0	50.6	0.0	49.4
광주	0.1	0.0	49.5	0.0	50.5
대전	0.5	0.1	30.2	0.0	69.8
울산	1.4	0.2	26.6	3.6	69.8
경기	3.8	0.6	48.4	2.8	48.7
강원	1.0	0.2	35.4	0.0	64.6
충북	0.4	0.1	56.8	0.0	43.2
충남	0.2	0.0	67.3	0.0	32.7
전북	0.3	0.1	50.2	0.0	49.8
전남	0.2	0.0	50.2	0.0	49.8
경북	15.3	2.5	58.1	0.3	41.6
경남	2.1	0.3	49.1	0.0	50.9
제주	0.1	0.0	50.5	0.0	49.5
외국	0.6	0.1	63.5	0.0	36.5
비 대구지역 합계	31.2	5.0	52.1	1.0	46.8

자료: 통계청, 2000년 인구총조사.

〈표 3-22〉 대구 전입 청년층의 지역별 경제활동 특성(2010년)

(단위: 천 명, %)

	20~34세 인구 수		1년 전 거주지별 경제활동 비율		
현재 대구 거주자 합계	473.5	1년 전 거주지 비율	있음(주로 일하였음+가사, 학교(학원) 등 다른 활동을 하면서 틈틈이 일하였음)	일을 하여 왔으나, 휴가 등으로 잠시 쉬고 있음	일하지 않았음
1년 전 거주지					
서울	4.7	1.0	46.1	2.5	51.4
부산	1.1	0.2	38.9	0.0	61.1
대구	445.5	94.1	54.9	2.0	43.1
인천	0.5	0.1	54.7	0.0	45.3
광주	0.2	0.0	33.7	0.0	66.3
대전	0.4	0.1	51.6	0.0	48.4
울산	0.8	0.2	35.9	0.0	64.1
경기	2.9	0.6	54.8	0.0	45.2
강원	0.7	0.1	47.3	0.0	52.7
충북	0.5	0.1	12.4	11.6	76.0
충남	0.7	0.2	25.5	0.0	74.5
전북	0.2	0.0	23.8	0.0	76.2
전남	0.4	0.1	73.2	0.0	26.8
경북	10.1	2.1	53.6	2.3	44.1
경남	2.2	0.5	59.5	0.0	40.5
제주	0.0	0.0	-	-	-
외국	2.6	0.5	25.9	2.2	71.8
비 대구지역 합계	28.0	5.9	47.6	1.6	50.7

자료: 통계청, 2010년 인구총조사.

〈표 3-23〉 대구 전입 청년층의 시기별·학력별 경제활동 '있음' 비율과 변화

(단위: %)

유형	연도	학력별 경제활동 '있음' 비율			
		전체	고졸 이하	4년제 미만 대학 졸업	4년제 대학 졸업 이상
1년 전 대구 거주, 현재 대구 거주	2010	54.9	38.8	68.4	68.0
	2000	51.4	42.7	65.2	66.0
	차이 (A)	3.5	-3.9	3.2	2.0
1년 전 타 지역 거주, 현재 대구 거주	2010	47.6	32.2	63.2	62.0
	2000	52.1	41.9	68.6	65.6
	차이 (B)	-4.5	-9.7	-5.4	-3.6
	A-B	8.0	5.8	8.6	5.6

자료: 통계청, 2000년 및 2010년 인구총조사.

〈표 3-23〉은 대구로 전입한 청년층의 시기별·학력별 경제활동 '있음'의 비율과 변화를 나타내고 있다. 2000~2010년 기간에 경제활동 '있음'의 비율 변화를 전체 청년층에 대해서 살펴보면, 대구 출신 청년층은 경제활동 '있음'의 비율이 3.5%p(=54.9%-51.4%) 증가한 반면, 타 지역에서 전입한 청년층의 비율은 -4.5%p(=47.6%-52.1%) 감소한 것으로 나타나 전반적으로 대구로 전입한 청년층의 경제활동 성과가 잔류의 경우보다 부정적인 것으로 나타났다. 이를 학력별로 세분화해서 살펴보면, 고졸 이하 계층에서 대구 출신 청년층의 비율 변화는 -3.9%포인트, 전입 청년층의 비율 변화는 -9.7%포인트로 나타나 대구 출신 고졸 이하 청년층의 경제활동 성과가 상대적으로 양호한 것으로 나타났다. 4년제 미만 대졸의 경우, 대구 잔류 청년층은 3.2%포인트, 전출한 청년층은 -5.4%포인트로 나타나 전입한 경우에 경제활동의 상대적 성과가 보다 부정적이었다. 4년제 대졸 이상 청년층의 경우에도 대구 출신 청년층은 2.0%포인트, 전입 청년층은 -3.6%포인트로 경제활동의 상대적 성과가 전입인 경우에 보다 부정적이었다. 이상의 결과는 모든 학력 수준에서 대구 출신 청년층보다 타

지역에서 진입하는 경우에 경제활동 성과가 보다 부정적이며, 특히 4년제 미만 대졸의 경우에 가장 성과 변화가 좋지 않았다.

제3절 소 결

본 장에서는 2000년 및 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)을 이용하여 대구권역 청년층의 지역 간 유출입 현황과 지역 간 이주에 따른 경제활동상태를 분석하였다. 대다수 청년층이 고등학교 졸업 후 취업시장에 진입하고, 최근 취업시기가 지연되는 경향을 고려하여 20~34세를 분석의 대상으로 선정하였다. 또한 이주와 관련된 인구총조사 자료가 시도 수준에서만 파악이 되는 점을 고려하여 16개 시도 행정경계를 기준으로 대구시와 기타 지역을 구분하고, 대구시를 중심으로 대구권역 청년층의 유출입 및 경제활동을 분석하였다.

2010년 인구총조사 자료에 따르면 대구시의 20~34세 청년층은 47만 4,000명이며 이 중 20~34세 비율이 28.3%로 나타나 16개 시도 중 두 번째로 높은 비율을 보였다. 이 결과는 고졸 이후 취업을 목적으로 하거나 대학에 진학하는 청년층 비율이 타 지역에 비해 상대적으로 대구시에서 더 높음을 의미한다. 학력수준별 비율을 살펴보면 고졸 이하 45.5%, 4년제 대졸자 30%, 4년제 미만 대졸자 24.5%로 나타났는데, 4년제 미만 대졸자 비율은 제주도와 울산에 이어서 세 번째로 높은 수준이다. 이 학력수준 특성은 대구지역에서 노동공급의 초기 숙련수준이 저숙련과 고숙련 사이에 위치 할 가능성이 큰 점을 보여주고 있다.

2010년 기준으로 대구시 청년층의 경제활동상태를 살펴보면 주로 일 하였던 청년층의 비율이 51% 미만으로 전국에서 가장 낮은 수준이며, 일하지 않은 청년층 비율이 43.6%로 전국에서 가장 높았다. 또한 근사실업률 추정치가 17.8%로 전국에서 가장 높은 것으로 나타나, 대구지역 청년층의 고용여건이 타 시도에 비해 특히 부정적임을 확인할 수 있었다.

대구시를 중심으로 통근 및 통학 자료를 분석한 결과, 2010년 기준으로

대구 내 통근비율이 94.4%, 경북에서 대구로의 통근은 5%, 대구에서 경북으로의 통근은 8.2%로 나타나 통근 범위로 파악되는 대구권역은 대구 시로 한정하더라도 분석에 큰 무리가 없을 것으로 보인다. 그러나 통학의 경우, 대구 내 통학자 비율이 91%, 경북에서 대구로의 통학이 6.7%, 대구에서 경북으로의 통학비율이 31%로 나타나, 통근과 통학을 모두 고려한 대구권역은 대구시 전체와 함께 인접 경북지역도 포함될 필요가 있을 것으로 보인다. 특히 대구권역 청년층 일자리 정책은 대구시 소재 대학뿐만 아니라 경북 소재 대학도 포괄할 필요가 있는 것으로 판단된다.

대구 전출 청년층의 지역 이동을 분석한 결과, 2010년 기준으로 1년 전 거주지가 대구였던 청년층은 47만 6,600명이며, 이 중 6.5%가 대구에서 타 시도로 이주한 것으로 나타났다. 가장 많은 청년층 이주자의 전출 목적지는 경북이었으며, 서울, 경기, 경남, 울산, 부산의 순서로 전출비율이 많았다. 전출 목적지의 특성을 고려하였을 때, 지리적 인접성, 구직, 문화적 동질성 등이 대구 출신 청년층의 전출 목적지 선택에 영향을 주었을 것으로 판단된다. 전출 청년층의 연령구조를 살펴보면 25~29세 코호트 비율이 20~24세 및 30~34세 코호트보다 더 많은 비율을 보여, 이 연령층의 이동성이 상대적으로 높은 것으로 보인다. 전출 청년층의 학력 특성을 살펴보면, 4년제 대졸 이상의 비율이 상대적으로 많았고, 특히 서울, 경기, 울산을 전출 목적지로 할 때 4년제 대졸 이상 비율이 높아 구직을 위한 고숙련 청년층의 전출이 많은 것으로 보인다. 전출 이후 경제활동상태를 살펴보면, 대체로 대구 잔류 청년층보다 전출 청년층에서 경제활동 '있음'의 비율이 더 높게 나타났다. 이 결과는 지역 이동이 가능했던 대구 출신 청년층의 경제활동상황이 대구 잔류 청년층보다 확연히 긍정적이었음을 보이고 있다.

대구 전입 청년층의 지역 이동을 분석한 결과, 2010년 기준으로 1년 전 타 지역에 거주하였다가 현재 대구에 거주하는 청년층은 47만 3,500명이며, 이 중 5.9%가 외국을 포함한 타 지역에서 전입한 것으로 나타났다. 전입자의 출신 지역으로 경북이 가장 많았으며, 서울, 경기, 경남 및 외국의 비율이 많았다. 평균적으로 타 지역에서 대구로 전입한 청년층의 연령 코호트별(20~24세, 25~29세, 30~34세 코호트) 비율은 비슷했으나, 출신

지역에 따라 차이를 보였다. 전입 청년층의 학력수준을 살펴보면 고졸 이하와 4년제 대졸 이상의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 전입 후 경제활동상태를 살펴보면, 전입 청년층의 경제활동 ‘있음’의 비율이 대구 출신보다 낮게 나타났다. 전반적으로 대구시 내에서 대구 출신보다 타 지역 출신 청년층의 경제활동이 부정적인 것으로 확인되었다.

제 4 장

대구지역의 청년층 경력형성 및 지역 간 이동의 임금효과

이 장에서는 청년층의 노동시장 경력과 지역 간 이동에 따르는 효과분석을 임금소득 격차를 중심으로 살펴보고자 한다. 이러한 분석은 지역 내에서 경력을 쌓아갔을 때 격차를 얼마나 완화할 수 있는지, 그리고 상위 계층으로 이동 가능한지, 혹은 지역 간 노동이동이 이러한 격차 완화에 얼마나 기여하고 있는지를 보여줄 것이다.

제1절 청년층 노동시장 경력과 임금소득 격차

이 절에서는 대구지역 청년층의 노동시장 경력이 축적됨에 따라 임금소득 분배에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

1. 분석자료 및 분석방법

2008년에 25~29세인 코호트는 2015년에는 32~36세가 되므로 이 연령구간의 임금10분위 분포를 추적하였다. 임금10분위수는 해당연도의 전국 임금근로자로부터 계산하였다. 분석자료는 통계청의 ‘지역별 고용조사’ 2008년, 2015년(상반기) 자료를 이용하였으며 소득자료가 제공되는 임금근로자로 국한하여 분석하였다. 최근자료 시점을 기준으로 하여 2015

년을 선택하였으며, 시간적 격차를 고려하고 지역별 고용조사 자료의 작성시점, 2009년의 경우 경기침체기였던 점 등을 고려하여 출발시점으로 2008년을 선택하였다.

2. 대구 및 전국의 임금10분위별 분포의 변화

가. 성별 임금10분위별 분포의 변화

청년층 분석에 앞서서 전체 임금근로자의 임금10분위별 분포를 살펴보고 하자. <표 4-1>에서 보듯이 2008년과 2015년의 전국 임금근로자 임

<표 4-1> 대구 및 전국 임금근로자의 임금10분위 분포의 변화

(단위: 명, %)

		2008	2015	2008~2015
전국	1분위	(8.9)	(9.2)	(0.3)
	2분위	(8.9)	(3.8)	(-5.1)
	3분위	(3.1)	(7.2)	(4.1)
	4분위	(16.9)	(10.4)	(-6.5)
	5분위	(4.8)	(9.7)	(4.9)
	6분위	(17.2)	(10)	(-7.2)
	7분위	(11.2)	(11)	(-0.2)
	8분위	(8.9)	(11.3)	(2.4)
	9분위	(9.9)	(10.7)	(0.8)
	10분위	(10.2)	(16.8)	(6.6)
	계	(100.0)	(100.0)	
대구	1분위	(11.1)	(10.2)	(-0.9)
	2분위	(12.1)	(4.4)	(-7.7)
	3분위	(3.7)	(7.9)	(4.2)
	4분위	(19.9)	(11.0)	(-8.9)
	5분위	(5.0)	(10.9)	(5.9)
	6분위	(17.2)	(9.7)	(-7.5)
	7분위	(11.0)	(10.8)	(-0.2)
	8분위	(6.8)	(12.0)	(5.2)
	9분위	(7.2)	(9.3)	(2.1)
	10분위	(6.1)	(13.7)	(7.6)
	계	(100.0)	(100.0)	-

자료: 통계청, 2008년 및 2015년 지역별 고용조사.

금10분위수별 분포를 살펴보면 다음과 같은 특징이 나타난다. 임금 3분위 이하의 저소득층은 2008년 21.9%에서 2015년 20.2%로 -0.7%포인트 감소한 반면, 임금 8분위 이상 고소득층은 2008년 29.0%에서 2015년에 38.8%로 9.8%포인트 증가하였다. 2008~2015년의 기간 중 중간소득층(임금 4,5,6,7분위)은 8.8%포인트 감소하였다.

이에 비해 2008년과 2015년의 대구 임금근로자 임금10분위수별 분포를 살펴보면 다음과 같은 특징을 보인다. 임금 3분위 이하의 저소득층은 2008년 26.9%(전국 21.9%)에서 2015년 22.5%(전국 20.2%)로 4.4%포인트(전국 -0.7%p) 감소한 반면, 임금 8분위 이상 고소득층은 2008년 20.1%(전국 29.0%)에서 2015년 35.0%(전국 38.8%)로 14.9%포인트(전국 9.8%포인트) 증가하였다. 2008~2015년의 기간 중 임금 4,5,6,7분위는 5.5%포인트(전국 -8.8%포인트) 감소하였다. 2015년 기준으로 대구지역(35.2%)의 8분위 이상 상위소득 계층은 여전히 전국규모(38.8%)에 비해 다소 적지만 2008년 시점과 2015년 시점을 비교할 때 연령 코호트 기준으로 전국 평균에 비해 개선폭은 큰 것으로 나타났다.

이제 2008년 기준 25~29세 청년 코호트의 노동시장 경력이 축적됨에 따른 임금분포의 변화를 살펴보도록 하자. 2008년 25~29세 여자 코호트가 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 12.0%로서 남자의 6.9%에 비해 크게 높은 것으로 나타났다. 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 저소득계층 비율은 여자 14.5%, 남자 2.8%로 격차가 확대되었다. 이는 성별 임금격차와 더불어 여자의 경우 결혼, 출산, 육아 등으로 노동시장에서 이탈한 후 재취업하는 경우가 많은 반면, 남자는 노동시장 경력이 지속적으로 축적됨에 따른 차이로 해석된다. 2008년 25~29세 여자 코호트가 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 13.0%로서 남자의 21.3%에 비해 크게 낮으며, 7년이 경과한 2015년에 여자 코호트의 고소득계층 비율은 36.4%로서 남자의 67.9%에 비해 여전히 낮은 것으로 나타났다. 여자의 경우 남자에 비해 저소득계층에 속할 가능성이 높고 시간이 경과하더라도 소득계층의 상향이동에 한계가 있는 것으로 보인다. 남자의 경우에는 노동시장 경력이 축적됨에 따라 소득계층이 개선되는 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 대구 및 전국 2008년 기준 25~29세 코호트의 성별 임금10분위 분포 변화

(단위: %)

		전국			대구		
		남자	여자	계	남자	여자	계
2008	1분위	(3.0)	(3.1)	(3.0)	(4.2)	(3.7)	(3.9)
	2분위	(2.7)	(5.9)	(4.3)	(6.8)	(8.6)	(7.8)
	3분위	(1.2)	(3.0)	(2.1)	(1.1)	(8.5)	(5.2)
	4분위	(13.7)	(24.3)	(19.1)	(18.4)	(31.4)	(25.7)
	5분위	(7.6)	(10.3)	(9.0)	(13.3)	(11.0)	(12.1)
	6분위	(32.3)	(26.9)	(29.5)	(33.0)	(21.3)	(26.5)
	7분위	(18.3)	(13.6)	(15.9)	(11.7)	(12.1)	(11.9)
	8분위	(12.8)	(7.7)	(10.2)	(7.0)	(1.9)	(4.1)
	9분위	(5.9)	(3.8)	(4.8)	(2.6)	(1.4)	(1.9)
	10분위	(2.6)	(1.5)	(2.0)	(1.9)	-	(0.8)
	계	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
2015	1분위	(0.6)	(5.1)	(2.3)	-	(8.7)	(3.6)
	2분위	(0.4)	(2.8)	(1.3)	(0.3)	(2.2)	(1.1)
	3분위	(1.7)	(6.6)	(3.5)	(1.7)	(6.9)	(3.8)
	4분위	(2.3)	(11.3)	(5.6)	(2.0)	(14.3)	(7.1)
	5분위	(4.5)	(11.1)	(6.9)	(6.0)	(12.2)	(8.6)
	6분위	(7.7)	(12.7)	(9.6)	(10.2)	(14.0)	(11.8)
	7분위	(14.8)	(14.0)	(14.5)	(19.5)	(11.2)	(16.1)
	8분위	(22.4)	(14.4)	(19.5)	(25.7)	(10.7)	(19.5)
	9분위	(22.7)	(12.0)	(18.8)	(19.7)	(9.4)	(15.5)
	10분위	(22.8)	(10.0)	(18.2)	(14.9)	(10.4)	(13.1)
	계	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
2008~ 2015	1분위	(2.3)	(2.0)	(0.8)	(-4.2)	(5.0)	(-0.3)
	2분위	(-2.3)	(-3.1)	(-3.0)	(-6.5)	(-6.4)	(-6.7)
	3분위	(0.5)	(3.6)	(1.4)	(0.6)	(-1.6)	(-1.4)
	4분위	(-11.4)	(-12.9)	(-13.4)	(-16.4)	(-17.1)	(-18.6)
	5분위	(-3.1)	(0.8)	(-2.1)	(-7.3)	(1.2)	(-3.5)
	6분위	(-24.5)	(-14.1)	(-19.9)	(-22.8)	(-7.4)	(-14.7)
	7분위	(-3.5)	(0.4)	(-1.4)	(7.8)	(-0.9)	(4.1)
	8분위	(9.6)	(6.6)	(9.2)	(18.7)	(8.8)	(15.4)
	9분위	(16.7)	(8.2)	(13.9)	(17.1)	(8.0)	(13.6)
	10분위	(20.3)	(8.6)	(16.1)	(13.1)	(10.4)	(12.2)
	계	-	-	-	-	-	-

자료: 통계청, 2008년 및 2015년 지역별 고용조사.

다음으로 대구지역 25~29세 청년 코호트의 노동시장 경력이 축적됨에 따른 임금변화를 살펴보도록 하자. 2008년 대구지역 25~29세 여자 코호

트가 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 20.9%(전국 12.0%)로서 남자의 12.0%(전국 6.9%)에 비해 크게 높은 것으로 나타났다. 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 저소득계층 비율은 여자 17.8%(전국 14.5%), 남자 1.9%(전국 2.8%)로 격차가 확대되었다. 2008년 대구지역 25~29세 여자 코호트가 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 3.3%(전국 13.0%)로서 남자의 11.5%(전국 21.3%)에 비해 낮으며, 7년이 경과한 2015년에 여자 코호트의 고소득계층 비율은 30.5%(전국 36.4%)로서 남자의 60.4%(전국 67.9%)에 비해 여전히 낮은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 대구지역 역시 전국과 마찬가지로 여자의 경우 남자에 비해 저소득계층에 속할 가능성이 높고 시간이 경과하더라도 소득계층의 상향이동에 한계가 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 남자의 경우에는 노동시장 경력이 축적됨에 따라 소득계층이 개선되는 것으로 나타났는데 남자 청년층의 경우 대구지역 취업 시 저소득계층이 될 확률이 높지만, 노동시장 경력의 축적과 더불어 저소득층에서 벗어나는 비율이 많아지고 있음을 알 수 있다.

나. 학력별 임금10분위별 분포의 변화

다음으로 2008년 기준 25~29세 청년 코호트의 노동시장 경력이 축적됨에 따른 임금변화를 학력별로 분석한 결과를 살펴보도록 하자. 2008년 전국의 25~29세 학력 코호트별로 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 고졸 15.2%, 전문대졸 7.5%, 4년제 대졸 이상 6.3%이다. 7년이 경과한 2015년에 학력 코호트별 저소득계층에 속하는 비율을 보면, 고졸 12.4%, 전문대졸 6.8%, 4년제 대졸 이상 4.1%로 학력이 높아질수록 저소득계층에 속할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다.

2008년 25~29세 학력 코호트별로 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 고졸 8.1%, 전문대졸 11.6%, 4년제 대졸 이상 28.1%이며, 7년이 경과한 2015년에 학력 코호트별 고소득계층에 속하는 비율을 보면, 고졸 35.7%, 전문대졸 49.6%, 4년제 대졸 이상 70.9%로 학력이 높아질수록 고소득계층에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 전반적으로 청

년층의 경우 학력이 낮을수록 저소득계층에 속할 가능성이 높으나 노동 시장 경력의 축적에 따라 소득계층이 개선되고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-3〉 전국 2008년 기준 25~29세 코호트의 학력별 임금10분위 분포 변화
(단위: %)

		전국			대구		
		고졸 이하	전문대졸	4년제 이상	고졸 이하	전문대졸	4년제 이상
2008	1분위	(5.4)	(1.5)	(2.2)	(10.5)	(1.3)	(1.9)
	2분위	(7.0)	(3.4)	(2.9)	(15.4)	(4.8)	(5.5)
	3분위	(2.8)	(2.7)	(1.2)	(6.5)	(6.5)	(2.3)
	4분위	(25.1)	(22.0)	(12.2)	(20.6)	(32.4)	(20.8)
	5분위	(11.6)	(10.3)	(5.9)	(14.1)	(16.3)	(4.4)
	6분위	(29.5)	(34.8)	(25.9)	(22.2)	(27.1)	(29.3)
	7분위	(10.5)	(13.8)	(21.7)	(5.8)	(8.7)	(21.6)
	8분위	(5.1)	(8.4)	(15.6)	(1.5)	(2.5)	(8.7)
	9분위	(2.1)	(2.4)	(8.7)	(2.3)	-	(4.2)
	10분위	(0.9)	(0.9)	(3.7)	(1.1)	(0.3)	(1.3)
	계	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
2015	1분위	(4.2)	(2.1)	(1.2)	(7.8)	(3.0)	(1.8)
	2분위	(2.4)	(1.1)	(0.8)	(0.9)	(0.7)	(1.5)
	3분위	(5.8)	(3.6)	(2.1)	(3.3)	(5.7)	(2.8)
	4분위	(10.3)	(6.7)	(2.6)	(8.4)	(10.4)	(4.0)
	5분위	(10.4)	(8.5)	(4.2)	(11.1)	(10.6)	(5.9)
	6분위	(14.0)	(11.4)	(6.2)	(13.9)	(12.3)	(10.3)
	7분위	(17.1)	(17.0)	(11.9)	(17.5)	(16.4)	(15.1)
	8분위	(17.8)	(22.7)	(19.0)	(21.5)	(22.5)	(16.4)
	9분위	(11.3)	(16.5)	(24.0)	(9.9)	(10.8)	(21.6)
	10분위	(6.6)	(10.4)	(28.0)	(5.6)	(7.7)	(20.7)
	계	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
2008~ 2015	1분위	(-1.2)	(0.7)	(-0.9)	(-2.7)	(1.7)	(-0.1)
	2분위	(-4.5)	(-2.3)	(-2.1)	(-14.5)	(-4.2)	(-4.0)
	3분위	(3.0)	(0.9)	(0.9)	(-3.2)	(-0.8)	(0.4)
	4분위	(-14.9)	(-15.3)	(-9.6)	(-12.2)	(-21.9)	(-16.8)
	5분위	(-1.2)	(-1.9)	(-1.7)	(-3.0)	(-5.7)	(1.5)
	6분위	(-15.4)	(-23.4)	(-19.6)	(-8.2)	(-14.9)	(-19.0)
	7분위	(6.6)	(3.2)	(-9.8)	(11.7)	(7.7)	(-6.5)
	8분위	(12.7)	(14.3)	(3.4)	(20.0)	(20.0)	(7.7)
	9분위	(9.2)	(14.1)	(15.2)	(7.6)	(10.8)	(17.4)
	10분위	(5.8)	(9.6)	(24.3)	(4.5)	(7.4)	(19.3)
	계	(-)	(-)	(-)	-	-	-

자료: 통계청, 2008년 및 2015년 지역별 고용조사.

다음으로 동일한 방법으로 대구지역을 분석한 결과를 보면 2008년 대구지역의 25~29세 학력 코호트별 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 고졸 32.4%(전국 15.2%), 전문대졸 12.7%(전국 7.5%), 4년제 대졸 이상 9.7%(전국 6.3%)이다. 7년이 경과한 2015년에 학력 코호트별 저소득계층에 속하는 비율을 보면, 고졸 12.0%(전국 12.4%), 전문대졸 9.4%(전국 6.8%), 4년제 대졸 이상 6.0%(전국 4.1%)로 학력이 높아질수록 저소득계층에 속할 확률이 낮아지지만 전국 평균에 비해서는 전문대졸 이상의 경우 저소득층 비율이 더 많은 것으로 나타났다.

대구지역 25~29세 계층의 학력 코호트별로 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율을 보면 고졸 4.9%(전국 8.1%), 전문대졸 2.8%(전국 11.6%), 4년제 대졸 이상 14.3%(전국 28.1%)이다. 7년이 경과한 2015년에 학력 코호트별 고소득계층에 속하는 비율을 보면, 고졸 37.0%(전국 35.7%), 전문대졸 40.9%(전국 49.6%), 4년제 대졸 이상 58.7%(전국 70.9%)로 나타났다는데, 고소득계층에 속하는 비율의 증가는 빠르나 상대적으로 전문대졸 이상 학력의 경우 전국 평균에 비해서는 더 낮다. 전반적으로 대구지역 청년층의 경우 대졸 이상의 학력은 전국 평균에 비해 저소득계층에 속할 가능성이 전반적으로 높고 노동시장 경력이 축적돼도 전국 평균에 비해 개선폭이 크지 않은 데 비해, 고졸은 노동시장 경력 축적과 더불어 전국 평균에 비해 소득계층 상승이 빠르게 나타나고 있음을 알 수 있다.

다음으로 연령별·학력별 임금격차의 변화를 살펴보도록 하자. 전국단위 연령 코호트의 성별, 학력별 월평균 임금을 살펴보면 연령이 높을수록 학력 간 임금격차가 확대되는 것으로 나타나며, 동일 연령 코호트를 추적하여 비교하더라도 학력 간 임금격차는 노동시장 경력의 축적과 더불어 축소되지 않고 확대되는 현상을 보인다. 25~29세 청년계층만 한정하여 보면 25~29세 남자 코호트의 경우 고졸 대비 4년제 대졸 이상의 월평균 임금은 2008년 1.179배에서 2015년 1.213배로 확대되었으며, 이러한 결과는 남자와 여자 모두에게 유사한 패턴으로 나타나고 있다.

대구지역을 대상으로 볼 때 연령별·학력별 격차의 확대가 전국과 마찬가지로 확대되고 있음이 확인된다. 그런데 대구지역의 경우 흥미로운 점은 25~29세 남자 코호트의 고졸 대비 4년제 대졸 이상의 월평균 임금

〈표 4-4〉 전국 2008년 기준 25~49세 연령층의 고졸 대비 대졸 임금수준(비율)

			전국		대구	
			전문대졸/ 고졸	4년제 이상/ 고졸	전문대졸/ 고졸	4년제 이상/ 고졸
남자	2008	25~29세	1.123	1.179	1.065	1.293
		30~34세	1.118	1.221	1.184	1.187
		35~39세	1.225	1.286	1.091	1.516
		40~44세	1.246	1.350	1.451	1.127
		45~49세	1.326	1.340	1.575	1.124
		계	1.117	1.377	1.126	1.399
	2015	25~29세	1.117	1.213	1.097	1.129
		30~34세	1.183	1.278	1.212	1.317
		35~39세	1.217	1.347	1.192	1.348
		40~44세	1.282	1.346	1.199	1.396
		45~49세	1.343	1.398	1.423	1.481
		계	1.172	1.338	1.170	1.374
여자	2008	25~29세	1.133	1.228	1.200	1.190
		30~34세	1.219	1.346	1.264	1.518
		35~39세	1.294	1.409	1.725	1.178
		40~44세	1.246	1.613	1.020	2.020
		45~49세	1.469	1.518	1.105	1.802
		계	1.271	1.367	1.294	1.394
	2015	25~29세	1.195	1.348	1.098	1.478
		30~34세	1.260	1.375	1.240	1.477
		35~39세	1.248	1.398	1.321	1.295
		40~44세	1.324	1.410	1.302	1.579
		45~49세	1.388	1.538	1.109	2.659
		계	1.287	1.391	1.260	1.531
계	2008	25~29세	1.105	1.196	1.080	1.215
		30~34세	1.133	1.278	1.221	1.275
		35~39세	1.293	1.358	1.297	1.430
		40~44세	1.358	1.468	1.508	1.311
		45~49세	1.503	1.423	1.555	1.310
		계	1.180	1.416	1.216	1.423
	2015	25~29세	1.128	1.266	1.055	1.233
		30~34세	1.217	1.348	1.229	1.383
		35~39세	1.277	1.438	1.341	1.328
		40~44세	1.377	1.434	1.274	1.516
		45~49세	1.472	1.496	1.542	1.695
		계	1.251	1.402	1.259	1.438

자료 : 통계청, 2008년 및 2015년 지역별 고용조사.

은 2008년 1.293배(전국 1.179배)에서 2015년 1.129배(전국 1.213배)로 축소된 것으로 나타났다. 이러한 현상은 이 연령계층 코호트의 학력별 임금상승률 차이에 기인한다. 이 연령계층의 2008년 전국단위의 임금수준은 166만 원이며 2015년에는 252만 원으로 연평균 6.1% 증가율을 보이고 있으며 학력별로는 고졸 이하가 5.1%, 전문대졸 5.4%, 그리고 대졸 이상은 6.3%를 보였다. 이에 비해 대구지역 25~29세 연령계층의 임금수준은 2008년 141만 원에서 2015년에는 230만 원으로 연평균 7.2%의 임금증가율을 보였다. 이를 학력별로 보면 같은 기간에 이 연령 코호트에서 고졸 이하는 6.9%, 전문대졸은 6.58%, 그리고 대졸 이상은 7.2%의 연평균 임금증가율을 보였다. 즉, 대구지역 청년층 코호트의 임금수준은 두 연도 모두 전국 평균에 비해 낮지만 임금증가율은 더 빠르게 나타난 데다 고졸의 임금증가율이 더 높아 상대적 격차가 줄어든 것으로 나타난 것이다.

제2절 대졸 청년층의 지역 간 이동과 임금격차

이 절에서는 청년층의 지역 간 이동이 임금에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

1. 분석자료와 기초통계

청년층의 지역 간 이동에 따르는 노동시장성과를 분석하기 위해 한국 고용정보원의 ‘대졸자 직업이동 경로조사’ 7차조사의 1차연도 및 3차연도 추적조사를 이용하였다. 노동력의 지역 간 이동과 지역 간 임금격차에 관한 분석 목적상 임금근로자로 국한하였다. 분석대상은 교육대학교 졸업생을 제외한 전문대 및 4년제 대학교 졸업생이며, 연령은 조사시점 기준만 34세 이하로 제한하였다.

전체 분석대상 24만 9,153명 중 출신대학 소재지와 1차조사 시점의 현 직장 소재지가 일치하는 대졸자는 10만 9,468명으로 43.9%를 차지하고

〈표 4-5〉 출신대학 소재지 및 직장소재지(1차조사) 교차빈도(백분율)

(단위 : %)

		1차조사 직장소재지																	
		서울	부산	대구	대전	인천	광주	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계	
출신 대학 소재지	서울	72.7	0.5	0.3	0.6	2.9	0.2	0.2	18.1	0.5	0.4	1.3	0.2	0.7	0.6	0.5	0.0	100.0	
	부산	10.1	57.3	0.6	0.6	1.0	0.2	3.7	5.2	0.5	0.2	0.9	0.3	0.4	2.8	15.7	0.5	100.0	
	대구	11.9	2.0	48.2	0.5	0.0	0.2	1.2	7.3	2.0	1.0	1.3	0.5	0.2	20.2	3.2	0.3	100.0	
	대전	39.9	0.6	0.0	26.9	0.9	0.2	0.3	24.9	0.0	0.0	3.8	0.4	0.5	0.6	1.2	0.0	100.0	
	인천	13.4	0.0	0.4	1.2	46.5	1.4	0.7	10.0	0.8	1.7	2.3	5.0	14.7	0.3	1.0	0.5	100.0	
	광주	20.1	0.5	0.5	44.2	2.6	44.2	0.3	8.4	1.4	7.5	10.4	0.2	0.8	1.6	0.9	0.4	100.0	
	울산	9.3	3.4	0.0	0.0	0.0	0.6	70.0	5.5	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	5.4	3.1	0.9	100.0	
	경기	49.7	0.5	0.0	0.5	6.2	0.1	0.2	37.8	0.5	0.7	1.5	0.4	0.4	0.7	0.4	0.2	100.0	
	강원	30.6	0.2	0.5	0.6	2.4	0.2	0.0	16.9	44.1	0.5	1.8	0.3	0.0	1.3	0.6	0.0	100.0	
	충북	28.6	0.0	0.2	3.5	4.7	0.1	0.9	17.8	1.8	35.5	3.9	0.4	0.6	1.3	0.6	0.2	100.0	
	충남	36.8	0.8	0.1	4.7	5.3	0.0	0.5	25.2	0.8	1.8	20.1	1.5	0.4	0.6	0.9	0.4	100.0	
	전북	19.0	0.3	0.6	2.7	1.1	1.1	0.2	11.4	1.5	0.8	4.1	51.4	3.1	1.3	0.7	0.8	100.0	
	전남	12.4	1.2	0.3	1.5	2.3	7.5	0.2	12.6	2.8	0.9	3.0	6.8	44.1	1.2	3.0	0.3	100.0	
	경북	14.1	3.6	19.3	1.3	1.6	0.0	5.4	10.4	2.5	2.6	1.3	0.2	0.6	33.3	3.5	0.2	100.0	
	경남	11.1	10.4	0.9	0.0	0.3	0.2	2.3	5.9	1.5	0.8	1.2	0.0	0.7	1.9	62.9	0.0	100.0	
	제주	8.9	2.5	0.0	0.5	1.4	0.4	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	80.4	100.0	
	계	35.6	5.9	4.3	2.0	4.5	2.8	2.2	17.9	2.8	2.6	3.4	2.9	2.1	4.7	4.8	1.6	100.0	

자료 : 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

있다. 출신대학 소재지와 1차조사 시점의 직장소재지가 일치하는 비율이 가장 높은 지역은 제주(80.4%), 서울(72.7%), 울산(70.0%) 등의 순이다. 출신대학 소재지와 1차조사 시점의 직장소재지가 일치하는 비율이 가장 낮은 지역은 충남(20.1%), 대전(26.9%), 경북(33.3%) 등의 순이다.

2. 지역 내 취업과 타 지역 취업 간 임금10분위별 분포

가. 전 국

지역 내 취업(=출신대학 소재지와 1차조사 시점의 직장소재지가 일치하는 경우)과 타 지역 취업(=출신대학 소재지와 1차조사 시점의 직장소

재지가 불일치하는 경우)으로 구분하여 임금10분위 분포를 성별로 분석하였다. 임금하위 30분위에 속하는 비율은 타 지역 취업이 25.9%, 지역 내 취업이 31.1%로서 지역 내 취업이 높고, 임금상위 30분위에 속하는 비율은 타 지역 취업 30.1%, 지역 내 취업 28.9%로 타 지역 취업이 높은 것으로 나타났다. 성별로 보면 전체적인 결과는 대체로 남녀가 유사하나, 임금상위 30분위에 속할 확률은 남자의 경우 지역 내 취업보다 타 지역 취업이 높았으나, 여자는 지역 내 취업이 타 지역 취업보다 소폭 높게 나타났다.

이러한 결과는 지역 내 취업보다는 타 지역 취업의 임금효과가 더 높다는 것으로서, 타 지역 취업이 지역 내의 일자리 부족이라는 푸시(Push) 요인에 의한 것이라기보다는 지역 밖에서 더 좋은 일자리를 찾으려는 풀(Pull) 요인이 작용한 결과인 것으로 해석된다. 다만, 여자의 경우에는 타 지역에서 적극적으로 기회를 찾기보다는 지역 내에서 취업기회를 찾는 경향이 강하기 때문에 임금상위 30분위에 속할 확률에 있어서 지역 내 취업이 타 지역 취업보다 소폭 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 성별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_전국 1차조사
현 직장 기준

(단위: 명, %)

		임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
남자	타 지역취업	12,457(16.0)	33,866(43.5)	31,457(40.4)	77,780(100.0)
	지역 내취업	11,346(20.6)	22,331(40.5)	21,433(38.9)	55,111(100.0)
	계	23,804(17.9)	56,197(42.3)	52,890(39.8)	132,891(100.0)
여자	타 지역취업	23,679(38.3)	27,681(44.7)	10,544(17.0)	61,905(100.0)
	지역 내취업	22,716(41.8)	21,487(39.5)	10,154(18.7)	54,357(100.0)
	계	46,395(39.9)	49,168(42.3)	20,699(17.8)	116,262(100.0)
계	타 지역취업	36,136(25.9)	61,547(44.1)	42,001(30.1)	139,685(100.0)
	지역 내취업	34,062(31.1)	43,818(40.0)	31,587(28.9)	109,468(100.0)
	계	70,199(28.2)	105,365(42.3)	73,589(29.5)	249,153(100.0)

자료: 한국고용정보원, ‘대졸자 직업이동 경로조사’.

〈표 4-7〉 성별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_1차조사 현
직장 기준(서울소재대학 졸업생 제외)

(단위: 명, %)

		임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
남자	타 지역취업	11,602(16.6)	31,776(45.4)	26,554(38.0)	69,932(100.0)
	지역 내취업	8,783(22.5)	18,617(47.7)	11,671(29.9)	39,070(100.0)
	계	20,385(18.7)	50,392(46.2)	38,225(35.1)	109,002(100.0)
여자	타 지역취업	22,074(39.3)	25,339(45.1)	8,780(15.6)	56,193(100.0)
	지역 내취업	17,166(50.1)	13,945(40.7)	3,133(9.1)	34,244(100.0)
	계	39,240(43.4)	39,284(43.4)	11,913(13.2)	90,436(100.0)
계	타 지역취업	33,676(26.7)	57,115(45.3)	35,334(28.0)	126,125(100.0)
	지역 내취업	25,949(35.4)	32,562(44.4)	14,803(20.2)	73,314(100.0)
	계	59,624(29.9)	89,677(45.0)	50,138(25.1)	199,439(100.0)

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

그러나 대학서열화가 심각하고 서울지역에 상위권 대학이 집중적으로 분포하고 있으며 서울지역에 취업하는 고임금 지역 내 취업의 비율이 높아질 수 있으므로 서울지역을 제외하고 분석한 결과를 같이 비교하여 살펴보도록 하자. 분석결과를 보면, 지역 내 취업에 비해 타 지역 취업의 임금소득계층 증대효과가 훨씬 뚜렷하게 나타나며, 여자의 경우도 남자와 마찬가지로 타 지역 취업의 임금효과가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.⁵⁾

〈표 4-8〉은 서울소재 대학을 제외하고 지역 내 취업과 타 지역 취업으로 구분하여 임금10분위 분포를 학력별로 분석한 결과이다. 서울소재 대학을 제외하지 않고 전체 대학을 모두 분석한 경우와 비교하여 전문대는 큰 차이가 없었으나, 4년제는 격차가 뚜렷하게 나타나고 있다. 즉, 4년제의 경우 임금하위 30분위에 속할 확률은 지역 내 취업에 비해 타 지역 취업이 낮고, 임금상위 30분위에 속할 확률은 지역 내 취업에 비해 타 지역 취업이 높은 것으로 분석되었다.

5) 이하에서는 서울소재 대학을 제외한 분석결과를 제시하며 서울지역을 포함한 분석은 부록에 수록한다.

〈표 4-8〉 학교급별 타지역취업과 지역 내 취업자의 임금10분위 분포_서울소재대학
졸업생 제외 1차조사 현 직장 기준

(단위: 명, %)

		임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
4년제	타 지역취업	17,804(21.7)	35,995(43.9)	28,255(34.4)	82,054(100.0)
	지역 내취업	12,980(32.2)	17,667(43.8)	9,704(24.0)	40,351(100.0)
	계	30,784(25.1)	53,662(43.8)	37,959(31.0)	122,405(100.0)
전문대	타 지역취업	15,872(36.0)	21,120(47.9)	7,080(16.1)	44,071(100.0)
	지역 내취업	12,968(39.3)	14,895(45.2)	5,099(15.5)	32,962(100.0)
	계	28,840(37.4)	36,014(46.8)	12,179(15.8)	77,033(100.0)
계	타 지역취업	33,676(26.7)	57,115(45.3)	35,334(28.0)	126,125(100.0)
	지역 내취업	25,949(35.4)	32,562(44.4)	14,803(20.2)	73,314(100.0)
	계	59,624(29.9)	89,677(45.0)	50,138(25.1)	199,439(100.0)

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

〈표 4-9〉는 서울소재 대학을 제외하고 지역 내 취업과 타 지역 취업으로 구분하여 1차조사와 3차조사의 임금10분위 분포를 분석한 결과이다. 1차조사 당시 지역 내 취업이고 임금하위 30분위에 해당될 경우 3차조사에서 여전히 임금하위 30분위에 속할 확률은 66.4%이고 타 지역 취업의 경우는 63.5%로 격차가 확대되었다. 지역 내 취업 시 저임금에서 벗어날 확률이 타 지역 취업과 비교하여 소폭 낮음을 알 수 있다.

〈표 4-9〉 1차조사와 3차조사 간 임금계층 이동_서울소재대학 졸업생 제외 1차조사 현 직장 기준

(단위: 명, %)

			3차조사			
			임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
1차조사	타 지역취업	임금하위30분위	21,383(63.5)	10,209(30.3)	2,084(6.2)	33,676(100.0)
		임금중위분위	10,257(18.0)	39,310(68.8)	7,548(13.2)	57,115(100.0)
		임금상위30분위	819(2.3)	10,767(30.5)	23,749(67.2)	35,334(100.0)
		계	32,459(25.7)	60,285(47.8)	33,381(26.5)	126,125(100.0)
	지역 내 취업	임금하위30분위	17,235(66.4)	7,417(28.6)	1,296(5.0)	25,949(100.0)
		임금중위분위	6,484(19.9)	22,341(68.6)	3,736(11.5)	32,562(100.0)
		임금상위30분위	216(1.5)	4,854(32.8)	9,733(65.8)	14,803(100.0)
		계	23,935(32.6)	34,613(47.2)	14,766(20.1)	73,314(100.0)
	계	임금하위30분위	38,618(64.8)	17,626(29.6)	3,380(5.7)	59,624(100.0)
		임금중위분위	16,741(18.7)	61,651(68.7)	11,284(12.6)	89,677(100.0)
		임금상위30분위	1,035(2.1)	15,621(31.2)	33,482(66.8)	50,138(100.0)
		계	56,394(28.3)	94,898(47.6)	48,146(24.1)	199,439(100.0)

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

〈표 4-10〉 1차조사와 3차조사 기업규모별 월평균 임금_서울소재대학 졸업생 제외
(단위: 만 원)

		3차조사		
		대기업	중소기업	계
1차조사	대기업	275	215	259
	중소기업	216	214	214
	계	259	214	233

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

〈표 4-11〉 1차조사와 3차조사 간의 종사상지위별 변화_서울소재대학 졸업생 제외
(단위: 명, %)

			3차조사				
			임금근로자		비임금근로	미취업	계
			중소기업	대기업			
1차 조사	임금 근로자	중소 기업	84,808(55.3)	20,237(13.2)	4,221(2.8)	44,101(28.8)	153,367(100.0)
		대기업	19,348(18.6)	58,010(55.6)	1,084(1.0)	25,815(24.8)	104,258(100.0)
	비임금근로		1,702(18.9)	421(4.7)	4,492(49.9)	2,390(26.5)	9,004(100.0)
	미취업		22,408(32.3)	13,863(20.0)	1,631(2.3)	31,556(45.4)	69,459(100.0)
	계		128,266(38.2)	92,531(27.5)	11,428(3.4)	103,862(30.9)	336,088(100.0)

1차조사 당시 중소기업 취업과 대기업 취업에 따른 3차조사 시점의 월 평균 임금을 비교해 보면 다음과 같은 특징을 볼 수 있다. 첫 입직자가 중소기업일 경우 대기업으로 이직하더라도 임금수준은 크게 개선되지 못하고 정체되는 것으로 나타났다. 1차조사, 3차조사 모두 대기업일 경우 임금 수준이 275만 원으로 여타의 경우에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다.

서울소재대학 졸업생을 제외하고 상용직 및 임시·일용직을 임금근로자로 하고 자영업자 및 무급가족종사자를 비임금근로자로 한 종사상지위별 지위변화는 다음과 같다. 1차조사 당시 중소기업 임금근로자는 총 15만 3,367명이고, 이 중 3차조사까지 상태를 유지한 경우는 55.3%인 8만 4,808명으로 나타났으며, 대기업 임금근로자가 된 경우는 13.2%, 비임금근로자는 2.8%, 마지막으로 미취업의 경우는 28.8%인 4만 4,101명으로 나타났다. 1차조사 당시 대기업 임금근로자였으나, 3차조사에서 중소기업 임금근로자가 된 경우는 18.6%이고 비임금근로자가 된 경우는 1%, 미취업

〈표 4-12〉 1차조사와 3차조사 간의 상용직 여부별 변화_서울소재대학 졸업생 제외
(단위: 명, %)

			3차조사				
			상용직		임시·일용직 및 비임금근로	미취업	계
			중소기업	대기업			
1차 조사	상용 직	중소기업	72,773(55.1)	16,162(12.2)	7,823(5.9)	35,366(26.8)	132,123(100.0)
		대기업	15,150(16.7)	52,237(57.7)	2,516(2.8)	20,616(22.8)	90,518(100.0)
	임시·일용직 및 비임금근로		8,909(20.3)	5,413(12.3)	13,341(30.3)	16,324(37.1)	43,988(100.0)
	미취업		18,445(26.6)	11,737(16.9)	7,720(11.1)	31,556(45.4)	69,459(100.0)
	계		115,276(34.3)	85,550(25.5)	31,400(9.3)	103,862(30.9)	336,088(100.0)

의 경우는 24.8%이며, 55.6%는 그대로 대기업 임금근로자 상태를 유지하였다.

서울소재대학 졸업생을 제외한 중소기업과 대기업의 상용직과 임시·일용직 및 미취업의 1차조사와 3차조사 교차빈도 분석결과는 다음과 같다. 1차조사에서 중소기업 상용직 중 3차조사에서 대기업 상용직이 된 경우는 12.2%, 1차조사에서 임시·일용직 중 3차조사에서 대기업 상용직이 된 경우는 12.3%로 유사한 수준을 보였다. 1차조사 당시 대기업 상용직은 9만 518명이었으며 이 중 3차조사에서 중소기업 상용직이 된 경우는 16.7%인 1만 5,150명, 대기업 상용직을 유지한 경우는 57.7%였으나, 임시·일용직으로 변환 경우는 2.8%, 미취업의 상태가 된 경우는 22.8%이다.

나. 대 구

이제 같은 방법으로 대구지역을 중심으로 지역 내 취업(=출신대학 소재지와 1차조사 시점의 직장소재지가 일치하는 경우)과 타 지역 취업(=출신대학 소재지와 1차조사 시점의 직장소재지가 일치하지 않는 경우)으로 구분하여 임금10분위 분포를 분석한 결과를 살펴보도록 하자.

대구소재 대학을 졸업한 청년층 임금근로자 중 임금하위 30분위에 속하는 비율은 타 지역 취업이 21.1%(전국 25.9%), 지역 내 취업이 42.4%(전

〈표 4-13〉 성별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_대구

(단위: 명, %)

		임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
남자	타지역취업	508(13.3)	1,355(35.4)	1,962(51.3)	3,826(100.0)
	지역내취업	815(27.2)	1,104(36.9)	1,075(35.9)	2,995(100.0)
	계	1,324(19.4)	2,460(36.1)	3,037(44.5)	6,821(100.0)
여자	타지역취업	851(32.5)	1,139(43.6)	624(23.9)	2,615(100.0)
	지역내취업	1,725(57.5)	1,093(36.4)	181(6.0)	3,000(100.0)
	계	2,576(45.9)	2,233(39.8)	805(14.3)	5,614(100.0)
계	타지역취업	1,360(21.1)	2,495(38.7)	2,586(40.1)	6,441(100.0)
	지역내취업	2,540(42.4)	2,198(36.7)	1,256(21.0)	5,995(100.0)
	계	3,900(31.4)	4,692(37.7)	3,843(30.9)	12,435(100.0)

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

국 31.1%)로서 지역 내 취업이 높고, 임금상위 30분위에 속하는 비율은 타 지역 취업 40.1%(전국 30.1%), 지역 내 취업 21.0%(전국 28.9%)로 타 지역 취업이 높다. 전국과 비교하여 타 지역 취업의 임금효과가 높아 Push 요인보다는 Pull 요인에 의한 타 지역 취업이 높은 것으로 해석된다. 성별로 보면 남녀가 유사한 경향을 보이고 있으며, 특히 여자의 경우 타 지역 취업 시 임금상위 30분위에 속할 확률이 지역 내 취업보다 크게 높은 것으로 나타났다.

대구지역의 대졸 임금근로자를 대상으로 지역 내 취업과 타 지역 취업으로 구분하여 임금10분위 분포를 학력별로 분석한 결과를 살펴보면도록 하자. 전문대와 4년제 모두 임금하위 30분위에 속할 확률은 지역 내 취업에 비해 타 지역 취업이 낮게 나타났고, 임금상위 30분위에 속할 확률은 지역 내 취업에 비해 타 지역 취업이 더 높았다.

전체적으로 볼 때 전문대에 비해 4년제의 임금분포가 유리한 것으로 나타났다. 임금하위 30분위에 속할 확률은 4년제의 경우 타 지역 취업 14.1%(전국 21.1%), 지역 내 취업 38.7%(전국 26.6%)이고, 전문대는 타 지역 취업 27.6%(전국 35.6%), 지역 내 취업 46.0%(전국 38.9%)이다. 임금상위 30분위에 속할 확률은 4년제의 경우 타 지역 취업 56.3%(전국 37.0%), 지역 내 취업 34.2%(전국 36.5%)이고, 전문대는 타 지역 취업 25.0%(전국 16.2%), 지역 내 취업 7.9%(전국 15.6%)이다.

〈표 4-14〉 학교급별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포_대구
(단위: 명, %)

		임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
4년제	타지역취업	439(14.1)	919(29.5)	1,752(56.3)	3,110(100.0)
	지역내취업	1,154(38.7)	807(27.1)	1,019(34.2)	2,979(100.0)
	계	1,593(26.2)	1,726(28.3)	2,770(45.5)	6,089(100.0)
전문대	타지역취업	920(27.6)	1,576(47.3)	834(25.0)	3,331(100.0)
	지역내취업	1,387(46.0)	1,391(46.1)	238(7.9)	3,015(100.0)
	계	2,307(36.4)	2,966(46.7)	1,072(16.9)	6,346(100.0)
계	타지역취업	1,360(21.1)	2,495(38.7)	2,586(40.1)	6,441(100.0)
	지역내취업	2,540(42.4)	2,198(36.7)	1,256(21.0)	5,995(100.0)
	계	3,900(31.4)	4,692(37.7)	3,843(30.9)	12,435(100.0)

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

〈표 4-15〉 학교급별 타지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금계층이동 현황_대구
(단위: 명, %)

			3차조사			
			임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
1차 조사	타 지역 취업	임금하위30분위	860(63.2)	423(31.1)	76(5.6)	1,360(100.0)
		임금중위분위	479(19.2)	1,692(67.8)	323(12.9)	2,495(100.0)
		임금상위30분위	78(3.0)	523(20.2)	1,985(76.8)	2,586(100.0)
		계	1,418(22.0)	2,638(41.0)	2,384(37.0)	6,441(100.0)
	지역 내 취업	임금하위30분위	1,791(70.5)	654(25.7)	95(3.7)	2,540(100.0)
		임금중위분위	417(19.0)	1,406(64.0)	374(17.0)	2,198(100.0)
		임금상위30분위	49(3.9)	410(32.6)	798(63.5)	1,256(100.0)
		계	2,258(37.7)	2,469(41.2)	1,267(21.1)	5,995(100.0)
	계	임금하위30분위	2,652(68.0)	1,077(27.6)	171(4.4)	3,900(100.0)
		임금중위분위	897(19.1)	3,098(66.0)	698(14.9)	4,692(100.0)
		임금상위30분위	127(3.3)	933(24.3)	2,783(72.4)	3,843(100.0)
		계	3,675(29.6)	5,108(41.1)	3,652(29.4)	12,435(100.0)

자료: 한국고용정보원, '대졸자 직업이동 경로조사'.

<표 4-15>는 대구지역 대졸 임금근로자를 대상으로 지역 내 취업과 타 지역 취업으로 구분하여 1차조사와 3차조사의 임금10분위 분포를 분석한 결과이다. 1차조사 당시 지역 내 취업이고 임금하위 30분위에 해당

〈표 4-16〉 1차조사와 3차조사 기업규모별 월평균 임금_대구

(단위: 만 원)

		3차조사		
		대기업	중소기업	계
1차조사	대기업	291	198	273
	중소기업	226	205	208
	계	282	204	241

자료: 한국고용정보원, ‘대졸자 직업이동 경로조사’.

될 경우 3차조사에서 여전히 임금하위 30분위에 속할 확률은 70.5%(전국 63.3%)이고 타 지역 취업의 경우는 63.2%(전국 62.6%)로 소폭 낮다.

전국 평균은 지역 내 취업과 타 지역 취업 간에 저임금에서 탈출할 확률은 큰 차이가 없었으나, 대구지역의 경우에는 타 지역 취업에 비해 지역 내 취업의 경우 임금하위 30분위의 저임금상태가 지속될 가능성이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 1차조사 당시 중소기업 취업과 대기업 취업에 따른 3차조사 시점의 월평균 임금을 비교해 보면 다음과 같은 특징을 볼 수 있다. 전국과 비교하여 뚜렷한 차이는 보이지 않으나, 대기업과 중소기업 간 임금격차가 전국에 비하여 큰 것이 특징이다. 이에 따라 1차조사에서 중소기업 취업자 중 3차조사에서 대기업에 취업한 경우 중소기업에 계속 머무른 경우에 비해 임금이 10% 가까이 상승한 것으로 나타났다.

대구지역 중소기업과 대기업의 상용직 및 임시·일용직을 임금근로자로 하고 자영업자 및 무급가족종사자를 비임금근로자로 한 종사상지위별 변화는 다음과 같다. 1차조사와 3차조사의 종사상지위별 변화를 살펴보면, 1차조사 당시 중소기업 임금근로자이면서 3차조사에서 여전히 중소기업 임금근로자인 경우는 55.8%이며, 대기업 임금근로자는 9.6%, 비임금근로자인 경우는 2.6%, 미취업의 경우는 32%로 전국과 비교할 때 대기업 임금근로자로 이동하는 변화는 적게 나타나고 미취업으로 이동하는 변화는 높게 나타났다. 1차조사 당시 대기업 임금근로자였으나, 3차조사에서 중소기업 임금근로자는 15%이며 비임금근로자가 된 경우는 0.3%, 미취업의 경우는 20.1%이다.

〈표 4-17〉 1차조사와 3차조사 간의 종사상지위별 변화_대구

(단위: 명, %)

			3차조사				
			임금근로자		비임금 근로자	미취업	계
			중소기업	대기업			
1차 조사	임금	중소기업	4,812(55.8)	824(9.6)	228(2.6)	2,761(32.0)	8,624(100.0)
	근로자	대기업	1,128(15.0)	4,861(64.6)	25(0.3)	1,511(20.1)	7,526(100.0)
	비임금근로자		97(16.5)	21(3.6)	210(35.8)	259(44.1)	587(100.0)
	미취업		1,502(35.2)	787(18.4)	148(3.5)	1,830(42.9)	4,266(100.0)
	계		7,539(35.9)	6,493(30.9)	611(2.9)	6,361(30.3)	21,003(100.0)

〈표 4-18〉 1차조사와 3차조사 간의 상용직 여부별 변화_대구

(단위: 명, %)

			3차조사				
			상용직		임시·일용직 및 비임금근로	미취업	계
			중소기업	대기업			
1차 조사	상용직	중소기업	4,084(55.9)	698(9.6)	446(6.1)	2,079(28.5)	7,307(100.0)
		대기업	844(12.7)	4,296(64.6)	146(2.2)	1,361(20.5)	6,648(100.0)
	임시·일용직 및 비임금근로		468(16.8)	414(14.9)	809(29.1)	1,090(39.2)	2,781(100.0)
	미취업		1,268(29.7)	634(14.9)	534(12.5)	1,830(42.9)	4,266(100.0)
	계		6,664(31.7)	6,042(28.8)	1,936(9.2)	6,361(30.3)	21,003(100.0)

대구지역 중소기업과 대기업의 상용직과 임시·일용직 및 미취업의 1차조사와 3차조사 교차빈도 분석결과는 다음과 같다. 1차조사에서 중소기업 상용직 중 3차조사에서 대기업 상용직이 된 경우는 9.6%, 임시·일용직의 경우는 6.1%, 미취업의 경우는 28.5%로 같은 경우의 전국 평균과 비교할 때 대기업 상용직으로의 전환은 낮으나 임시·일용직 및 미취업으로의 전환은 약간 높은 특징을 보였다. 1차조사 당시 대기업 상용직은 6,648명이었으며 이 중 3차조사에서 중소기업 상용직이 된 경우는 12.7%인 844명, 현상을 유지한 경우는 64.6%였으나 임시·일용직으로 변환 경우는 2.2%, 미취업의 상태가 된 경우는 20.5%이다.

제3절 지역 내 취업과 지역 외 취업의 임금효과 실증분석

1. 기초통계

여기서는 지역 내 취업과 지역 외 취업의 임금효과에 대한 실증분석을 시도하였으며 기초통계는 <표 4-19> 및 <표 4-20>과 같다.

<표 4-19> 요약통계 전국

변수명	서울지역 포함						서울지역 제외					
	지역 내취업			타 지역취업			지역 내취업			타 지역취업		
	관측치	평균	표준 편차	관측치	평균	표준 편차	관측치	평균	표준 편차	관측치	평균	표준 편차
전문대더미 (전문대=1,4년제=0)	4324	0.366	2.424	5438	0.332	2.386	2699	0.450	2.593	4810	0.349	2.442
성더미 (여자=1,남자=0)	4324	0.497	2.516	5438	0.443	2.518	2699	0.467	2.601	4810	0.446	2.545
연령(만나이)	4324	26.2	12.1	5438	26.2	11.9	2699	26.067	12.903	4810	26.163	12.093
1차조사 월평균 임금 (만 원)	4324	188.8	453.8	5438	192.7	429.9	2699	174.667	415.353	4810	188.962	419.423
1차조사 기업체 종업원 수(명)	4276	571.2	3266.2	5359	595.6	3327.7	2673	484.438	3225.430	4737	565.171	3308.340
상용직더미 (상용직=1, 임시·일용직=0)	4169	0.864	1.728	5283	0.892	1.570	2596	0.863	1.795	4682	0.890	1.603
1차조사와 3차조사 직장일치 더미 (일치=1,불일치=0)	4324	0.61	2.455	5438	0.599	2.484	2699	0.593	2.561	4810	0.584	2.525
3차조사 월평균 임금 (만 원)	4324	235.3	535.9	5438	238.6	529.5	2699	217.364	492.112	4810	232.708	502.328
1차조사 기업체 종업원 수(명)	4324	293.4	2448.5	5438	320.9	2595.2	2699	221.007	2179.480	4810	294.572	2501.520
1차조사 임금상위 30분위더미 (해당=1, 아님=0)	4324	0.289	2.280	5438	0.301	2.324	2699	0.202	2.093	4810	0.280	2.300
3차조사 임금상위 30분위더미 (해당=1, 아님=0)	4324	0.286	2.273	5438	0.291	2.302	2699	0.201	2.091	4810	0.265	2.259
1~3차조사 임금분위 상승 (해당=1, 아님=0)	4324	0.294	2.292	5438	0.295	2.311	2699	0.297	2.382	4810	0.293	2.331
1~3차조사 임금상승분(만 원)	4324	46.4	396.0	5438	45.9	410.3	2699	42.697	382.645	4810	43.746	383.953

〈표 4-20〉 요약통계_대구

변수명	지역 내취업			타 지역취업		
	관측치	평균	표준편차	관측치	평균	표준편차
전문대더미 (전문대=1, 4년제=0)						
성더미(여자=1, 남자=0)	195	0.503	2.779	219	0.517	2.716
연령(만나이)	195	0.500	2.779	219	0.406	2.669
1차조사 월평균 임금(만 원)	195	26.008	13.992	219	25.818	12.950
1차조사 기업체 종업원 수 (명)	195	171.570	473.943	219	209.586	424.273
상용·직더미 (상용·직=1, 임시·일용·직=0)	191	540.111	3669.910	218	781.988	3708.050
1차조사와 3차조사 직장일치 더미 (일치=1, 불일치=0)	182	0.840	2.046	218	0.922	1.459
3차조사 월평균 임금(만 원)	195	0.536	2.772	219	0.642	2.606
1차조사 기업체 종업원 수 (명)	195	212.760	472.088	219	253.269	549.628
1차조사 임금상위 30분위더미 (해당=1, 아님=0)	195	255.454	2694.400	219	493.703	3295.390
3차조사 임금상위 30분위더미 (해당=1, 아님=0)	195	0.210	2.263	219	0.402	2.664
1~3차조사 임금분위 상승 (해당=1, 아님=0)	195	0.211	2.270	219	0.370	2.625
1~3차조사 임금상승분 (만 원)	195	0.340	2.633	219	0.232	2.295
	195	41.190	372.898	219	43.684	52.692

2. 임금함수 추정결과

지역 내 취업과 타 지역 취업의 임금효과 분석을 위하여 1차조사 당시의 현 직장 월평균 임금을 기준으로 임금함수 추정을 위한 회귀분석을 실시하였다. 회귀식은 전체적으로 유의하였으며, 지역별로 추정한 4개의 추정식 모두 설명계수가 0.3을 상회하여 설명력이 높게 나타났다. 설명변수로는 대학교육을 포착하는 전문대 더미, 전공대분류 더미 등이, 인적 속성으로 성더미, 연령, 연령제곱 등이, 기업체 속성으로 현 직장 기업체 종사자 수, 종사상지위 더미 등이 포함되었다. 지역취업여부 더미를 포함하여 다른 요인들을 통제한 후에 지역 내 취업과 타 지역 취업의 임금효과를 분석하였다.

〈표 4-21〉 임금함수_모형별 추정결과

	전국	서울제외 전국	대구
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	-0.029** (0.01)	-0.004 (0.011)	0.015 (0.049)
전공대분류 더미(자연, 공학=1, 기타=0)	0.025** (0.009)	0.036*** (0.01)	-0.084 (0.045)
전공대분류 더미(교육, 예체능계=1, 기타=0)	0.039*** (0.01)	0.049*** (0.011)	0.026 (0.052)
성더미(여자=1, 남자=0)	-0.044*** (0.011)	-0.063*** (0.012)	-0.075 (0.048)
연령(만)	0.170*** (0.032)	0.128*** (0.035)	0.089 (0.144)
연령제곱	-0.002*** (0.001)	-0.002* (0.001)	-0.001 (0.003)
현 직장 기업체 종사자 수(명)	0.000*** (0)	0.000*** (0)	0.000*** (0)
종사상지위 더미(상용직=1, 임시·일용직=0)	0.704*** (0.012)	0.638*** (0.013)	0.692*** (0.057)
지역취업여부 더미 (지역 내취업=1, 타 지역 취업=0)	-0.009 (0.008)	-0.060*** (0.009)	-0.215*** (0.038)
상수	1.646*** (0.441)	2.308*** (0.479)	2.772 (1.957)
관측치	9329 (0.396)	7183 (0.37)	396 (0.482)
r ²	0.396 (3801.8)	0.37 (2678.6)	0.482 (150.2)
ll	-3801.78	-2678.576	-150.246

주: * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

지역취업 더미변수는 전국을 추정한 모형에서는 유의한 효과가 없었고, 서울제외 전국, 대구 모형에서는 음의 효과를 보여주고 있다. 서울제외 전국의 경우 지역 내 취업 시 타 지역 취업에 비해 임금이 6.0% 낮은 효과를 보였으며, 대구는 21.5% 낮은 것으로 나타났다.

3. 로짓모형 추정결과

지역 내 취업과 타 지역 취업에 따른 저임금계층 확률의 차이를 분석하기 위하여 1차조사 당시의 현 직장 월평균 임금을 기준으로 임금하위 30

〈표 4-22〉 임금하위 30분위에 관한 로짓분석 모형별 추정결과(한계효과)

	전국	서울제외 전국	대구
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	6.8	6.0	-33.6
전공대분류 더미(자연, 공학=1, 기타=0)	-9.6	-16.5**	45.4
전공대분류 더미(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-17.9***	-22.0***	-25.7
성더미(여자=1, 남자=0)	21.6**	45.0***	34.2
연령(만)	-81.6***	-74.9***	-92.3**
연령제곱	2.7***	2.2***	4.3**
현 직장 기업체 종사자 수(명)	0***	0.0***	-0.1***
종사상지위 더미(상용직=1, 임시·일용직=0)	-93.2***	-91.8***	-95.7***
지역취업여부 더미 (지역 내취업=1, 타 지역취업=0)	24.7***	49.2***	222.5***

주: 각각의 추정결과식은 부표를 참조.

분위에 포함될 확률에 관한 로짓분석을 실시하였다. 종속변수는 임금하위 30분위에 속하면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 이항변수의 특성을 갖는다. 설명변수로는 대학교육을 포착하는 전문대 더미, 전공대분류 더미 등이, 인적 속성으로 성더미, 연령, 연령제곱 등이, 기업체 속성으로 현 직장 기업체 종사자 수, 종사상지위 더미 등을 포함하였다. 지역취업여부 더미를 포함하여 다른 요인들을 통제한 후에 지역 내 취업과 타 지역 취업의 임금효과를 분석하였으며, 결과 해석의 편의를 위하여 설명변수 1단위 증가 시의 한계효과(marginal effect)로 계산하였다.

지역취업여부 더미변수는 모든 모형에서 양의 효과를 나타내어 지역 내 취업 시 임금하위 30분위에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 전국 자료를 이용하여 분석할 경우 지역 내 취업 시 타 지역 취업에 비해 임금하위 30분위에 속할 확률이 24.7% 높아지는 것으로 나타났다. 서울제외 전국의 경우 같은 수치가 49.2%, 대구는 222.5%로 매우 높게 나타나 지역 내 취업 시 저임금계층으로 빠질 확률이 높음을 시사한다.

지역 내 취업과 타 지역 취업에 따른 저임금계층 고착가능성의 차이를

〈표 4-23〉 임금하위 30분위의 지속가능성에 관한 로짓분석 결과(한계효과)

	전국	서울제외 전국	대구
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	46.3***	40.0***	-26.7
전공대분류 더미(자연, 공학=1, 기타=0)	-31.4***	-35.4***	37.8
전공대분류 더미(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-26.3***	-33.2***	-18.6
성더미(여자=1, 남자=0)	72.6***	110.0***	185.3***
연령(만)	-77.7***	-67.6***	-85.3*
연령제공	2.4***	1.8***	3.1
현 직장 기업체 종사자 수(명)	-0.1***	-0.1***	-0.1***
종사상지위 더미(상용직=1, 임시·일용직=0)	-73.9***	-71.5***	-73.4***
지역취업여부 더미 (지역 내취업=1, 타 지역취업=0)	8.3***	31.0***	114.6***

주: 각각의 추정결과식은 부표를 참조.

분석하기 위하여 1차조사의 현 직장 월평균 임금을 기준으로 임금하위 30분위에 속한 자가 3차조사에서도 계속해서 임금하위 30분위에 속할 확률에 관한 로짓분석을 실시하였다. 종속변수는 1차조사 및 3차조사 모두에서 임금하위 30분위에 속하면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 이항변수의 특성을 갖는다. 설명변수로는 대학교육을 포착하는 전문대 더미, 전공대분류 더미 등이, 인적 속성으로 성더미, 연령, 연령제공 등이, 기업체 속성으로 현 직장 기업체 종사자 수, 종사상지위 더미 등을 포함하였다. 지역취업여부 더미를 포함하여 다른 요인들을 통제한 후에 지역 내취업과 타 지역 취업의 임금효과를 분석하였으며, 결과 해석의 편의를 위하여 설명변수 1단위 증가 시의 한계효과(marginal effect)로 계산하여 제시하였다.

지역취업여부 더미변수는 모든 모형에서 양의 효과를 나타내어 지역 내 취업 시 타 지역 취업에 비해 저임금의 지속성이 높은 특징을 보이고 있다. 전국 자료를 이용하여 분석할 경우 지역 내 취업 시 타 지역 취업에 비해 1~3차조사기간 중 임금하위 30분위의 지속 확률이 8.3% 높아

지는 것으로 나타났다. 서울제외 전국의 경우 같은 수치가 31.0%이며 대구는 114.6%로 나타났다. 요약하면 지역 내 취업 시 저임금계층의 지속 가능성이 높으며, 대구의 경우 전국 평균에 비해 높은 편에 속하는 것으로 분석되었다.

제4절 요약 및 시사점

이 장에서는 청년층의 저임금이 낙인효과(scar effect)로 지속되는 것이 아니라 노동시장 경력이 축적됨에 따라 개선되는 것으로 나타났음을 보여주었다. 청년층의 저임금이 노동시장 경력이 축적됨에 따라 변화하는 양상을 살펴보기 위하여 연령코호트별 분석을 한 결과에 따르면 2008년 25~29세 코호트가 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 9.4%로서 분석대상 연령코호트 전체의 12.4%에 비해 낮은 것으로 나타났다. 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 저소득계층 비율은 9.1%로서 -0.3%포인트 낮아져 큰 변화는 없는 것으로 나타났다. 2008년 25~29세 코호트가 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 17.0%로서 분석대상 연령코호트 전체의 35.5%에 비해 크게 낮은 것으로 나타났으며 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 고소득계층 비율은 56.4%로서 크게 높아졌고, 분석대상 전체 연령코호트의 50.7%에 비해서도 높게 나타났다. 전반적으로 청년층의 경우 학력이 낮을수록 저소득계층에 속할 가능성이 높으나, 노동시장 경력의 축적에 따라 학력별로 다소간의 차이는 있다 해도 전체적으로 소득계층이 개선되는 것으로 분석되었다.

대구지역의 경우 2008년 시점에서 소득분포가 전국 평균에 비해 불리하였지만, 7년이 경과한 2015년에는 연령코호트 기준으로 전국 평균에 비해 빠르게 개선된 것으로 나타났다. 2008년 25~29세 코호트가 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 17.0%로서 전국 9.4%에 비해 크게 높은 것으로 나타났으며, 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 저소득계층 비율은 8.5%로서 전국의 9.1%에 비해 오히려 더 낮아져 소득개선을

보였음이 확인되었다.

2008년 25~29세 코호트가 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 6.9%로서 전국 17.0%에 비해 크게 낮았으나 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 고소득계층 비율은 48.1%로 전국 56.4%에 근접한 것으로 나타났다. 전반적으로 대구지역 청년층의 경우 대졸 이상의 학력은 전국 평균에 비해 저소득계층에 속할 가능성이 전반적으로 높고 노동시장 경력이 축적돼도 개선되지 않으나, 고졸은 노동시장 경력 축적과 더불어 전국 평균에 비해 소득계층 상승이 급속히 이루어지는 것으로 나타났다.

또한 지역 간 이동에 따른 임금분포를 분석한 결과에 따르면 지역 내 취업은 저임금계층으로 귀속될 확률이 높을 뿐만 아니라 저임금계층에서 벗어나지 못하고 지속될 가능성 역시 높은 것으로 나타났는데, 대구지역의 경우 전국 평균에 비해 이러한 확률이 높은 편에 속하는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 출신대학 소재지와 상이한 타 지역 취업이 지역 내의 일자리 부족이라는 Push 요인에 의한 것이라기보다는 지역 밖에서 더 좋은 일자리를 찾으려는 Pull 요인이 작용한 결과인 것으로 해석된다.

이러한 분석결과는 대구지역의 청년고용정책과 관련하여 두 가지 정책 시사점을 제시한다. 첫째, 초기노동시장 성과도 중요하지만 노동시장 경력형성을 통해 소득분배가 개선될 수 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고 대구지역은 타 지역에 비해 이동에 따른 성과가 상대적으로 낮아 대구의 노동시장 여건이 타 지역에 비해 양호하지 않음을 보여주고 있다. 이러한 분석결과는 결과적으로 초기노동시장 진입을 높이는 것도 중요하지만 노동시장 진입 이후 경력형성을 통해 좀 더 양질의 일자리로 나아가는 방향으로 청년일자리 정책이 전환되어야 함을 시사한다. 경력형성에 따른 상향이동이 제한된다면 결과적으로 초기노동시장 진입도 어려울 뿐만 아니라 대구 이외 지역으로의 청년 유출이 확대되는 결과로 나타나기 때문이다. 둘째, 앞의 분석시사점과 연계되는 것으로 대구지역의 경우 학교 졸업 이후 지역 외의 취업이 지역 내 취업보다 높은 성과를 보여주고 있다는 점에서 대구의 청년층 유출이 지속될 수밖에 없음을 나타내고 있다. 이는 대구지역에서 보다 양질의 일자리기반을 만들어야 함을 의미하기도 하지만, 단기적으로 이러한 여건을 구축하는 것이 쉽지 않기 때문에 두뇌

순환의 의미에서 대구 이외의 지역으로 유출된 인재가 인적자본 투자를 통해 다시 대구지역으로 귀환하는 정책도 병행할 필요가 있음을 시사한다. 이런 점에서 인재유출을 방지하는 원칙도 중요하지만 많은 청년들이 타 지역으로 이동한 뒤 시간이 흘러 다시 고향으로 귀환하는 순환형태를 고려하면, 이들이 지역으로 다시 유입될 수 있도록 네트워킹을 강화하고 지역 내 정착도를 높이기 위한 유인을 모색하는 것도 정책방안으로서 검토할 필요가 있다.

제 5 장

대구권역 청년층 제조업 채용시장의 특징과 시사점 : 실태조사 결과를 중심으로

앞에서는 지역 차원의 청년고용정책 방안 모색을 위한 청년층 지역노동시장의 수요구조, 공급구조, 경력형성 및 지역 간 노동이동과 이에 따른 성과 등에 대한 분석을 통해 정책시사점을 도출하였다. 이 장에서는 상대적으로 고용안정성이 높은 대구권역 제조업부문에서의 청년층 채용 실태에 대한 분석을 통해 인력의 매칭 및 채용시장의 특징을 분석하고 정책시사점을 도출하고자 한다.

제1절 조사의 목적 및 개요

대구지역 제조업 부문에서 청년층 인력채용시장의 특징 및 시사점을 도출하기 위해 실태조사를 수행하였다. 주요 조사항목은 크게 다음과 같다. 첫째, 대구권역 제조업부문의 채용실태에 대한 내용으로 어떤 연령계층에 대한 수요가 높은지를 살펴보았다. 나아가 청년층 채용시장에서의 노동시장 경쟁상태에 대한 실태를 파악하였다. 둘째, 제조업 부문에서의 이직동향 및 이에 따른 기업의 어려움에 대한 내용이다. 셋째, 채용된 청년층 인력에 대한 기업의 평가를 통해 교육훈련 투자의 필요성에 대한 시사점을 도출하였다. 넷째, 청년층 노동시장 진입 이후 경력형성에 따른

임금상승 동향을 현재의 직군을 중심으로 간접적으로 파악하였다. 다섯째, 추가적으로 청년층 고용정책에 대한 수요를 파악하였다. 본 실태조사에서 사무관리기술직은 대졸 학력의 업무를 요구하는 것으로 규정하였고 생산관련직 업무는 학력과 무관한 업무로 하였다.

실태조사는 9월 중에 조사회사를 통해 수행하였으며, 조사표본은 대구 및 인접지역의 제조업을 대상으로 하였다. 최종 회수된 사업체의 업종별 분포는 <표 5-1>과 같다.

〈표 5-1〉 조사표본 업체의 분포

		사 례 수
전 체		360
업종별 분포	경공업	85
	중화학공업	275
사업체 규모	10인 미만	59
	10~29인	129
	30~99인	117
	100인 이상	55
지역	대구	271
	대구 이외 지역	89

〈표 5-2〉 종업원 구성

(단위: %)

		29세 이하	30~34세	35~49세	50세 이상	계
전체	계	17.3	20.5	43.5	18.7	100.0
	남자	16.3	20.5	44.5	18.7	100.0
	여자	20.1	20.3	40.9	18.7	100.0
고용형태	정규직	17.4	20.2	43.8	18.6	100.0
	비정규직	14.9	25.8	38.5	20.9	100.0
		29세 이하	30~34세	35~49세	50세 이상	전체
전체	남자	69.3	73.7	75.1	73.5	73.5
	여자	30.7	26.3	24.9	26.5	26.5
고용형태	정규직	95.7	93.8	95.6	94.5	95.0
	비정규직	4.3	6.2	4.4	5.6	5.0
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

조사대상업체의 종업원 구성비를 보면 29세 이하가 17.3%이고, 30~34세는 20.5%로 34세 이하의 청년층이 37.8%를 차지하고 있다. 가장 많은 연령대는 35~49세 연령계층으로 43.5%를 차지하고 있으며 50세 이상은 18.7%이다. 연령별 특징을 보면 29세 이하 계층의 여성 비율은 30.7%이며 연령이 많아질수록 여성 비율이 감소하고 50세 이상에서는 약간 증가하고 있다. 비정규직 비중은 5.0% 수준이다.

제2절 설문조사 주요 결과

1. 신규인력 채용 및 이직동향

2014~2016년 3년 동안 조사대상업체의 채용률은 22.2%, 23.6%, 19.9%로 2016년에 다소 하락하였는데 이는 조사시점이 9월이기 때문에 연간실적을 반영하지 못한 결과이다. 연도별 총 채용규모는 유사한데 2014년 조사

〈표 5-3〉 채용인력의 연령별 분포

	구분	29세 이하	30~34세	35세 이상	계
2014	전 체	27.6	27.9	44.6	100.0(4,369명)
	사무관리기술직	29.5	32.9	37.6	100.0(1,686명)
	생산관련직	26.3	24.7	49.0	100.0(2,683명)
2015	전 체	26.3	26.2	47.5	100.0(4,786명)
	사무관리기술직	27.0	33.7	39.3	100.0(1,679명)
	생산관련직	26.0	22.1	51.9	100.0(2,683명)
2016	전 체	26.7	24.6	48.8	100.0(4,149명)
	사무관리기술직	30.4	39.0	30.6	100.0(1,188명)
	생산관련직	25.2	18.8	56.0	100.0(2,961명)

〈표 5-4〉 채용인력의 연령별·직종별 분포

(단위 : %)

	전체	29세 이하	30~34세	35세 이상
2014	사무관리기술직	41.4	45.5	32.5
	생산관련직	58.6	54.5	67.5
	전 체	100.0	100.0	100.0
2015	사무관리기술직	36.0	45.2	29.0
	생산관련직	64.0	54.8	71.0
	전 체	100.0	100.0	100.0
2016	사무관리기술직	32.6	45.4	18.0
	생산관련직	67.4	54.6	82.0
	전 체	100.0	100.0	100.0

대상업체의 총 채용인력은 4,369명이고 2015년에는 4,786명, 그리고 2016년(1~8월)에는 4,149명이다. 대구지역 제조업부문의 채용수요는 매년 안정적임을 알 수 있다. 이는 다른 말로 표현하면 특별한 여건이 개선되지 않는 한 채용수요가 확대되지 않고 있음을 의미한다. 연도별 채용된 인력의 연령별 분포를 보면 35세 이상의 경력직 채용비율이 높다. 이는 생산직의 영향이기도 하지만 사무관리직도 상대적으로 30대 이상 연령의 채용비율이 더 많음을 알 수 있다.

채용인력의 직종별 분포를 보면 최근 3년간 두 가지 특징이 나타난다. 첫째, 최근에 가까울수록 29세 이하 청년층의 경우 생산관련직 채용비율이 증가하고 있다는 점이다. 둘째, 30~34세의 경우 29세 청년층에 비해 사무관리기술직의 채용비율이 더 많다는 점이다.

지난 3년간 신규인력 채용경쟁률을 조사하였다. 경쟁률은 1) 전체 경쟁률(응모자 수/모집인원 수)과 2) 서류전형 후 경쟁률(서류전형 통과 인력/모집인원 수)로 파악하였다. 사무관리기술직의 모집경쟁률은 13.9%이고 서류전형을 통과한 인력의 경쟁률은 3.7%이다. 생산관련직은 각각 9.96%와 3.03%이다. 사업체 규모별로 보면 규모가 클수록 경쟁력이 높아지고 있음을 알 수 있다.

〈표 5-5〉 신규채용 경쟁률

(단위: %)

		사무관리기술직		생산관련직	
		경쟁률 1	경쟁률 2	경쟁률 1	경쟁률 2
전 체		13.94	3.74	9.96	3.03
사업체 규모	10인 미만	7.62	2.71	5.35	2.40
	10~29인	8.94	2.87	5.96	2.45
	30~99인	13.50	4.02	10.31	3.27
	100인 이상	33.15	6.28	23.04	4.50

주: 경쟁률 1=응모자 수/모집인원 수, 경쟁률 2=서류전형 통과인력/모집인원 수.

〈표 5-6〉 신규채용 경쟁률

(단위: %)

	사무관리기술직	생산관련직
사례 수	100.0(360)	100.0(358)
모집인원의 대부분을 충원하였다	53.9	46.6
모집인원의 상당부분을 충원하였다	38.1	40.8
모집인원의 절반 정도를 충원하였다	3.9	6.4
모집인원의 절반 이하를 충원하였다	0.6	2.2
모집인원을 거의 충원하지 못하였다	0.6	1.1
응답 거부	0.8	1.4
신규채용 없음	2.2	1.4

〈표 5-6〉은 지난 3년간 청년층 신규채용의 모집인원 대비 충원율에 대한 응답결과이다. 대부분의 응답업체에서 모집인원의 대부분 및 상당부분을 충원한 것으로 나타나 모집과정에 큰 애로사항이 없는 것으로 조사되었다. 표로 제시하고 있지는 않지만 모집 대비 충원율이 낮은 사업체를 대상으로 해당 이유를 질문한 결과 사무관리기술직(21개 기업) 직무능력에 적합한 인력부족, 자격을 갖춘 인력의 지원부족 등이 상대적으로 많았으며 생산직(8개 기업)도 유사한 응답을 보여주었다.

〈표 5-7〉은 연령별·직종별 이직률 추이를 보여주고 있다. 사무관리

〈표 5-7〉 연령별 · 직종별 이직률

(단위 : %)

	29세 이하			30~34세			35세 이상		
	전체	사무 관리직	생산 관련직	전체	사무 관리직	생산 관련직	전체	사무 관리직	생산 관련직
2014	2.65	1.24	1.42	2.91	1.09	1.81	5.18	0.73	4.45
2015	2.60	1.22	1.38	3.08	1.04	2.04	6.00	1.02	4.98
2016	2.79	1.11	1.69	2.62	0.96	1.66	5.53	0.79	4.73

직의 경우 전반적으로 이직률이 매우 낮으며 연령이 많아질수록 이직률이 하락하는 추이를 보여주고 있다. 이에 비해 생산관련직은 연령이 높아질수록 이직률이 높아지며 특히 35세 이상에서는 청년층에 비해 3배가량의 높은 이직률을 보여주고 있다.

2. 신규인력 채용경로 및 채용 시 고려사항

일반적으로 취업지원과 관련하여 가장 강조되고 있는 것 중의 하나가 고용서비스 확충이다. 기업체의 청년층 채용경로를 보면 사무관리직이나 생산직 모두 고용부 워크넷을 가장 많이 활용하고 있으며, 그 다음으로 인터넷 게시를 활용하고 있고 이 두 수단을 활용하는 비율이 사무관리직의 경우 73.6%에 이르며 생산관련직 또한 64.6%에 이른다.

〈표 5-8〉 신규인력 채용경로

(단위 : %)

	사무관리기술직	생산관련직
사례 수	100.0(360)	100.0(360)
고용부 워크넷	41.7	37.2
인터넷 게시(고용부 워크넷 제외)	31.9	27.4
신문, 라디오, TV 등 매체	13.6	16.2
학교나 학원에 요청	8.1	4.5
직원 추천이나 연고	3.6	10.6
민간취업알선업체	0.6	2.8
국공립 직업안정기관	0.3	0.6
공공훈련기관	0.3	0.8

〈표 5-9〉 청년층 신입직원의 출신지역

(단위 : %)

		사례 수	주로 지역학교 졸업생이다	주로 지역출신이 면서 수도권 등 타 지역 졸업생이다	주로 타 지역 출신이면서 타 지역 졸업생이다	채용 없음
사무관리기술직		360	89.7	8.3	1.4	0.6
기업체 규모	10인 미만	59	98.3	0.0	0.0	1.7
	10~29인	129	89.9	7.8	1.6	0.8
	30~99인	117	95.7	3.4	0.9	0.0
	100인 이상	55	67.3	29.1	3.6	0.0
생산관련직		358	97.2	1.7	0.6	0.6
기업체 규모	10인 미만	58	98.3	0.0	0.0	1.7
	10~29인	128	96.9	2.3	0.0	0.8
	30~99인	117	98.3	.9	0.9	0.0
	100인 이상	55	94.5	3.6	1.8	0.0

대구권역 제조업의 경우 신규인력의 대부분을 주로 지역학교 졸업생으로 채용하고 있는 것으로 나타났다. 사무관리직의 경우 지역학교 졸업생이라고 응답한 비율이 89.7%이며 생산직의 경우는 97.2%로 조사되었다. 다만 100인 이상 규모의 경우 사무관리직 인력채용 시 타 지역 졸업생을 채용하는 비중도 29.1%로 나타났다. 그러나 생산관련직은 대부분 지역학교 졸업생을 채용하고 있다.

청년층 신규인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항(1순위)으로 직종에 관계없이 가장 많은 비중을 차지하는 항목은 ‘학과 전공과 해당 직무와의 관련성’으로 나타났으나 직종별로 차이가 있다. 사무관리직의 경우 ‘학과전공과 해당직무와의 연관성’이 63.9%로 전체의 약 3분의 2를 차지하며 그 다음으로 ‘인성(성격 및 성향)’ 14.4%, 그리고 ‘출신학교’와 ‘지원 회사 및 해당직무에 대한 사전지식 및 관심 정도’가 각각 6.4%로 조사되었다. 직업훈련 수료, 숙련 및 직무능력이라고 응답한 비율은 0.8%에 불과하며, 인턴 등의 직장경험도 1.4%에 불과하다. 직무능력이 낮게 나타난 것은 학과전공과 해당직무와의 연관성에서 이미 응답하였기 때문에 추가적인 훈련 등을 통한 직무능력의 필요성을 강조하지 않은 결과로 판단된다. 이러한 조사결과는 대졸자 취업지원 프로그램으로서 다양한 직무능

력 함양이나 인턴십 제도를 통한 일경험 등이 근로자의 동기부여에는 도움이 되겠으나 실제로 기업의 채용유인으로 작용하지 못하고 있음을 시사한다.

생산관련직의 경우는 ‘학과 전공과 해당 직무와의 연관성’이 37.2%로 3분의 1을 약간 상회하며, 그 다음으로 ‘직업훈련 수료, 숙련 및 직무능력’ 28.5%, ‘인성(성격 및 성향)’ 16.5%, 그리고 ‘인턴 등의 직장경험’과 ‘지원 회사 및 해당 직무에 대한 사전지식 및 관심 정도’가 각각 5.9%로 나타나 사무관리직과 차이를 보이고 있다. 생산직의 경우 실무경험이 보다 강조되고 있음을 알 수 있다.

〈표 5-10〉 청년층 신규인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항(1순위)

(단위: %)

사무관리기술직		생산관련직	
사례 수	100.0 (360)	사례 수	100.0 (358)
학과 전공과 해당 직무와의 연관성	63.9	학과 전공과 해당 직무와의 연관성	37.2
인성(성격 및 성향)	14.4	직업훈련수료, 숙련 및 직무능력	28.5
출신학교	6.4	인성(성격 및 성향)	16.5
지원회사 및 해당 직무에 대한 사전지식 및 관심 정도	6.4	인턴 등의 직장경험	5.9
학교 성적	1.9	지원회사 및 해당 직무에 대한 사전지식 및 관심 정도	5.9
국제화 역량(외국어 시험 점수, 해외연수 경험 등)	1.9	특별한 고려사항 없음	2.0
인턴 등의 직장경험	1.4	출신학교	1.1
특별한 고려사항 없음	1.4	미래 비전 및 포부	1.1
봉사활동 등의 다양한 사회활동경험	1.1	학교 성적	0.8
직업훈련수료, 숙련 및 직무능력	0.8	국제화 역량(외국어 시험 점수, 해외연수 경험 등)	0.6
미래 비전 및 포부	0.3	봉사활동 등의 다양한 사회활동경험	0.6

〈표 5-11〉 청년층 채용 및 인력관리의 어려움

(단위: %)

	전 체
사례 수	100.0(360)
인력에 대한 정보 부족	4.7
중소기업 근무기피 경향	26.4
낮은 급여와 복지	43.6
열악한 근무환경	4.4
자질 갖춘 인력의 부족	10.3
장래 전망 불투명	2.2
과도한 업무강도	1.7
잡은 이직	1.7
근면성/성실성 부족	5.0

〈표 5-11〉은 청년층 채용 및 인력관리상의 어려움에 대한 응답결과이다. 가장 많은 응답으로 ‘낮은 급여와 복지’(43.6%)이며 그 다음으로 ‘중소기업 근무기피 경향’(26.4%)의 순이다. 본 설문조사의 결과에 따르면 대구지역 제조업들은 인력확보의 어려움이 많지 않고, 이직률 또한 높지 않지만 ‘낮은 급여와 복지’ 문제를 채용 및 인력관리상의 애로요인으로 지적하고 있어 이 이슈는 일반적인 중소기업의 인식을 반영하고 있는 것으로 해석된다.

3. 업무수행능력 평가와 숙련에 요구되는 근속기간

채용된 청년층 신규인력의 업무수행에 대한 평가결과를 보면 불만족이라고 응답한 비율은 거의 없으며, 다소 불만족이라고 응답한 비율은 사무관리직이 13.9%, 그리고 생산관련직은 이보다 높은 20.4%이다. 보통이라는 응답비율이 전체의 3분의 2가량을 차지하며 만족한다는 비율은 사무관리직이 20.9%이고 생산관련직은 19.3%이다. 전반적으로 볼 때 보통수준의 만족도를 갖고 있다고 볼 수 있다.

〈표 5-12〉 청년층 신입사원의 업무수행에 대한 평가

(단위: %)

사무관리기술직		생산관련직	
사례 수	100.0(360)	사례 수	100.0(358)
불만족	0.6	불만족	-
다소 불만족	13.9	다소 불만족	20.4
보통이다	64.7	보통이다	60.3
다소 만족	20.3	다소 만족	18.7
매우 만족	0.6	매우 만족	0.6
5점 평균	3.06	5점 평균	2.99

〈표 5-13〉 직무능력을 갖추기 위해 요구되는 근속기간

(단위: %)

사무관리기술직		생산관련직	
사례 수	100.0(360)	사례 수	100.0(358)
3개월 이내	9.7	3개월 이내	9.8
3~6개월 이내	25.0	3~6개월 이내	15.6
6~12개월 이내	21.9	6~12개월 이내	19.6
1~2년 사이	36.9	1~2년 사이	39.9
2년 이상	6.4	2년 이상	15.1

불만이라고 응답한 업체를 대상으로 그 이유를 질문하였다. 응답업체는 86개 기업이다. 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 ‘지식·기술이 부족하다’(36.0%)이며, 그 다음으로 잦은 이직 31.4%, 일에 대한 열정부족 22.1%, 불성실한 근무태도 10.5% 순으로 조사되었다.

한편, <표 5-14>는 조사대상기업의 근속연수별 연봉수준을 조사한 결과로 직종 간 차이나 임금증가율의 차이가 크지 않다. 사무관리기술직의 경우 초임을 100으로 하였을 때 3년 근속이 119.2, 5년 근속은 145.9이고, 10년 근속 시 초임에 비해 2배가량 증가하는 것으로 나타났으며, 생산관련직도 이와 유사하다. 물론 이 조사가 신규인력이 받을 미래임금의 현재가치를 측정한 것이 아니고 현재 수준에서의 근속별 임금을 반영하는 것이기 때문에 향후에 다소 달라질 개연성은 있으나 큰 변화는 없을 것으로 판단된다.

〈표 5-14〉 근속연수별 연봉수준

(단위: 원)

사무관리기술직			생산관련직		
사례 수	360		사례 수	360	
초임	2175.63	100.0	초임	1998.21	100.0
3년 근속자	2594.08	119.2	3년 근속자	2405.93	120.4
5년 근속자	3174.40	145.9	5년 근속자	2974.99	148.9
7년 근속자	3798.62	174.6	7년 근속자	3563.86	178.4
10년 근속자	4397.94	202.1	10년 근속자	4172.85	208.8

4. 청년정책 원인 진단 및 정책에 대한 인지도

〈표 5-15〉는 청년고용 문제의 원인에 대해 전국단위와 대구지역으로 구분하여 질문을 한 결과이다. 공통적으로 ‘경기둔화에 따른 전반적인 일자리 창출력 둔화’를 주된 원인으로 지적하고 있지만, 전국단위에서는 71.9%로 매우 높은 비율을 차지한 데 비해 대구지역에서는 50.6%로 상대

〈표 5-15〉 청년고용 문제의 원인에 대한 인식

(단위: %)

전국		대구지역	
사례 수	100.0 (360)	사례 수	100.0 (360)
경기둔화에 따른 전반적인 일자리 창출력 둔화	71.9	경기둔화에 따른 전반적인 일자리 창출력 둔화	50.6
구직자와 기업 간 눈높이 불일치	11.1	상대적으로 일자리 창출력이 높은 중소기업의 근로조건 열악	19.2
상대적으로 일자리 창출력이 높은 중소기업의 근로조건 열악	5.8	구직자와 기업 간 눈높이 불일치	13.3
고학력화에 따른 인력수급 미스매치 심화	3.9	기업의 청년층 신규채용 감소	4.7
청년층 직업의식	2.5	청년층 직업의식	4.4
노동시장의 양극화에 따른 양질의 일자리 부족	2.2	고학력화에 따른 인력수급 미스매치 심화	3.1
기업의 청년층 신규채용 감소	1.9	노동시장의 양극화에 따른 양질의 일자리 부족	2.8
일자리 정보 부족	0.6	청년층의 직무능력 부족	1.1
		일자리 정보 부족	0.8

적으로 낮다. 그 다음으로 전국단위의 경우 ‘구직자와 기업 간 눈높이 불일치’(11.1%) 순으로 나타난 데 비해 대구지역에서는 ‘상대적으로 일자리 창출력이 높은 중소기업의 근로조건 열악’(19.2%), ‘구직자와 기업 간 눈높이 불일치’(13.3%)의 순으로 나타나 청년층 일자리 원인에 대해 다소 차이를 보이고 있다.

<표 5-16>은 주요 청년고용 프로그램에 대한 인지도, 활용 여부 및 만족도에 대한 평가결과이다. 제시된 6개의 프로그램 가운데 가장 높은 인지도를 보이고 있는 것은 청년취업인턴제(75.6%)이며 그 다음으로 취업성공패키지(43.1%)이다. 여타 사업에 대해서는 30% 미만의 인지도를 보이고 있다. 그러나 인지도가 높은 청년취업인턴제도 수혜자 비율은 전체 응답기업의 18.3%이고 취업성공패키지는 6.4%에 불과하다. 제도를 활용하는 기업체의 비율이 적어 활용도나 만족도에 대한 평가가 조심스럽기는 한데, 대체로 5점 척도 기준으로 중간 이상의 평점을 보여주고 있다.

<표 5-16> 청년고용 프로그램에 대한 인지 여부

(단위: %)

구인지원 프로그램	인지 여부 (360)		수혜경험 (360)		항목	5점 척도
	안다	모름	유	무		
청년취업인턴제	75.6	24.4	18.3	81.7	활용도	3.27
					만족도	3.39
강소기업탐방 프로그램	22.8	77.2	0.6	99.4	활용도	3.0
					만족도	4.0
청년강소기업체험 프로그램	15.8	84.2	1.1	98.9	활용도	3.0
					만족도	2.75
취업성공패키지	43.1	56.9	6.4	93.6	활용도	3.17
					만족도	3.22
일학습병행제	28.9	71.1	1.7	98.3	활용도	3.33
					만족도	3.83
세대간상생고용 지원사업	17.5	82.5	0.8	99.2	활용도	3.33
					만족도	3.0

〈표 5-17〉 정보가 전달되지 않는 이유

(단위: %)

	전 체
사례 수	100.0(126)
CEO와 경영진의 무관심	7.9
회사 담당자의 업무부담 가성정에 따른 정보 미제공	15.9
지원금만 받고자 하는 회사의 기회주의 때문	17.5
제공되는 정보의 부정확성	31.0
정보 홍수	27.8

끝으로 대구광역시에서 실시 중인 고용창출 지원사업 정보들이 CEO 등 경영진들에게 전달되는지 여부에 대해 응답업체의 65%가 “예”라고 응답하였으며 35.0%는 “아니오”라고 응답하여 3분의 2가량만 전달되고 있는 것으로 나타났다. 그 이유는 ‘제공되는 정보의 부정확성’(31.0%)과 ‘정보 홍수’(27.8%)로 나타났다.

제3절 조사결과와 시사점

본 장의 실태조사는 대구권역에 소재한 제조기업의 청년층 인력에 대한 수요 특성을 중심으로 살펴보았다. 실태조사에서 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 대구권역은 상대적으로 중소기업 중심이며 청년들의 취업수요를 충족시켜주는 대기업이 많지 않고, 중소기업의 근로조건도 상대적으로 열악한 상태이다. 그럼에도 불구하고 조사대상기업의 모집경쟁률은 기업 규모와 관계없이 높은 경쟁률을 보이고 있고 기업도 필요인력의 대부분을 충원하고 있다. 이는 중소기업의 근로조건에 따른 미스매치 문제가 있지만 초과노동공급에 따른 일자리 부족 문제가 있음을 시사하고 있으며 낮은 이직률에서도 이러한 현상을 추론할 수 있다. 특히 2014~2016년 3년 동안 조사대상업체의 연도별 총 채용규모가 2014년 4,369명이고 2015

년에는 4,786명, 그리고 2016년(1~8월)에는 4,149명으로 연도별로 거의 변동이 없다. 이는 다른 말로 표현하면 특별한 여건이 개선되지 않는 한 채용수요가 확대되지 않고 있음을 의미한다. 따라서 일자리의 질을 개선하는 문제도 중요하지만 노동수요를 늘리는 정책이 보다 유효성을 갖고 있음을 시사한다. 이는 기존 사업장의 확장에 따른 일자리 수요창출과 기업생성에 따른 일자리 창출 두 방안이 모두 유효할 것이다.

둘째, 청년층 신규인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항(1순위)으로 직종에 관계없이 가장 많은 비중을 차지하는 항목은 ‘학과 전공과 해당 직무와의 관련성’으로 나타났으나 직종별로 차이가 있다. 사무관리직의 경우 ‘학과전공과 해당직무와의 연관성’이 63.9%로 전체의 약 3분의 2를 차지하며 그 다음으로 ‘인성(성격 및 성향)’ 14.4%, 그리고 ‘출신학교’와 ‘지원회사 및 해당 직무에 대한 사전지식 및 관심 정도’가 각각 6.4%로 조사되었다. 직업훈련 수료, 숙련 및 직무능력이라고 응답한 비율은 0.8%에 불과하며, 인턴 등의 직장경험도 1.4%에 불과하다. 직무능력이 낮게 나타난 것은 학과전공과 해당직무와의 연관성에서 이미 응답하였기 때문에 추가적인 훈련 등을 통한 직무능력의 필요성을 강조하지 않은 결과로 판단된다. 이러한 조사결과는 대졸자 취업지원 프로그램으로서 다양한 직무능력 함양이나 인턴십 제도를 통한 일경험 등이 근로자의 동기부여에는 도움이 되겠으나 실제로 기업의 채용유인으로 작용하지 못하고 있음을 시사한다.

셋째, 현재 대구지역에서 실시되고 있는 주요 청년고용 프로그램에 대한 인지도, 활용 여부 및 만족도에 대한 평가결과에서 알 수 있듯이 청년 취업인턴제(75.6%)를 제외하고는 인지도가 높지 않으며, 인지도가 높은 청년취업인턴제도 수혜자 비율은 전체 응답기업의 18.3%이고 취업성공 패키지는 6.4%에 불과하다. 이는 중앙 차원에서의 물량 할당이 총량적으로는 의미가 있으나 지역에 따라서는 수혜율이 낮음을 보여주고 있다. 그러나 이 결과가 물량을 확대하는 것이 필요함을 의미하지는 않는다. 정책의 낮은 체감도와 지역단위 정책실효성 제고의 한계를 의미하는 것으로 기업의 일자리 창출을 확대할 수 있는 정책수단으로서 충분하지 않음을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

제 6 장

대구지역 청년고용정책 전달체계 평가와 시사점

제1절 문제제기

2016년 6월 현재 대구지역 청년(15~29세) 실업률 14.4%. 대구 청년실업률은 역대 최고치를 기록하였고 전국 평균 10.3%보다도 약 4%포인트 정도 높았다. 국가적으로 청년 일자리와 청년 실업문제가 핵심 이슈인 가운데 대구는 그 심각성이 가장 높은 지역이라 할 수 있다. 청년실업률은 2000년대 후반부터 부산과 함께 10% 수준을 보여 왔고, 매년 청년 유출 인구는 7,000여 명 수준을 기록하였다. 지난 20년간 1인당 지역 내총생산 전국 최하위, 100대 기업이 없는 유일한 도시, 저임금·장시간 노동 지역, 청년실업 및 청년유출 최상위 도시 등 거시통계 추이는 대구지역 청년 노동시장이 여타 광역대도시와 비교하여 매우 암울한 수준에 있음을 보여 주고 있다(영남일보, 2014.12.10., 12.24., 2016.07.13).

지난 수년간 지자체, 지역 연구기관 및 학계는 청년 이슈를 포함한 지역 산업 및 노동시장 실태분석(예: 이재훈, 2011; 김영철·박노광, 2011; 김용현, 2012, 2015; 권우현 외, 2013; 전인 외, 2013, 2015; 엄창옥·박우식, 2014; 이승협 외, 2015; 이상호, 2016)을 통해 지역의 수요·공급상 구조적 문제점을 지적해왔다. 저숙련균형(Low Skills Equilibrium), 숙련과잉(Skills Surplus)의 대구지역 노동수급 상황을 요약하면, 우선 수요 측

면에서 지역주력산업인 자동차부품산업은 대·중소기업 원·하청 간 불균형 관계 속에서 70여 개 중견기업과 대다수 중소/영세 협력업체들로 구성되어 있고, 섬유업종 또한 일부를 제외하곤 대부분 중소기업들이다. 도소매, 숙박/음식점업 사업체들도 소규모 영세성을 특징으로 하고 있다. 주력산업인 제조업 임금수준은 규모에 상관없이 8대 주요 광역지자체 가운데 최하위이며 노동시간은 상대적으로 더 길어서 저임금·장시간 노동의 대표적 사례가 되고 있다. 지역 주력산업이 원·하청의 수직·종속적 관계의 틀 속에서 기술 경쟁력보다 저원가 경쟁우위 전략을 유지하는 상황에서 이를 극복할 수 있는 대안은 여전히 요원하다(전인 외, 2015; 이승협 외, 2015).

공급 측면에서 대구와 인근 경산지역에는 대형 4년제 대학교와 전문대학 등 고등교육기관들이 다수이며 많은 대구 거주 학생들이 동일 생활권 내에서 대학을 다니고 있다(이재훈, 2011). 거의 모든 대학에서 취업률 제고를 위해 지역 우수기업 소개, 취업진로 및 면접 스킬 등 프로그램을 제공하지만 저학년 학생들은 취업이나 미래진로에 대한 관심이 매우 낮고 고학년 학생들은 양질의 일자리로 인식되는 대기업, 공기업 혹은 공무원에 높은 관심을 가지고 있다. 학생들의 지역정주 의지는 높지만 지역의 중견·중소기업에 대한 정보를 찾고자 하는 노력은 상대적으로 미온적이다. 학생들의 기대임금, 기대 근로시간 및 복지제도와 지역 기업의 현실 간 높은 간극을 인식할수록 학생들은 양질의 일자리를 위해 더 많은 스펙 쌓기 혹은 공무원 시험 준비를 하는 경향이 있다. 취업경쟁력이 높고 이동성이 높은 청년집단은 수도권으로 취업 혹은 진학을 선택하고, 지역 정주의지가 높은 일부 상위권 및 다수 중하위권 학생들은 지역 중견·중소기업에 취업할 의사가 있으며 이들의 역내 취업률도 높은 편이다. 하지만 고 스펙상태에서 취업준비생으로 1년 이상 시간을 보내는 청년들은 역량보다 낮은 임금을 받고 중소기업에서 일하면서 이직을 준비하는 경우가 많다. 그 밖에도 미취업 졸업자들, 특히 고학력 인문사회계열 여성 졸업자들은 구직을 포기한 니트로 있거나 공무원 취업 준비 혹은 단기 아르바이트 등을 하는 경우가 많다(김용현, 2015; 이상호, 2016; 노경윤, 인터뷰 2016.08.02).

이러한 상황에서, 기존 대구지역 일자리 정책은 고학력 청년을 대상으로 하지 않았다. 지역맞춤형 일자리사업은 주로 취약계층, 경단여성, 장기 실업자, 고령자를 대상으로 ‘저숙련-단기 교육훈련-취업알선’ 프로세스를 통해 저숙련·저임금 노동시장의 수급문제를 해소하는 역할을 하였다(전인, 2015). 최근 청년실업의 문제가 심각해지면서 고용노동부는 적극적으로 청년을 대상으로 한 사업들을 기획하였고, 사업방식은 기존 사업의 진행 프로세스와 유사한 패턴으로 진행되었다. 대구광역시도 자체적으로 2016년을 ‘청년도시 대구’ 원년으로 선포하면서 청년실업 해소를 최우선의 정책과제로 선정하였다. 상당한 예산과 인력이 투입되었지만, 청년 일자리 문제는 쉽게 전환점을 찾지 못하였다. 현 상황에서 “청년 정책의 접근방식과 사업 프로그램의 방향을 어떻게 설정하고 추진해야 중장기적으로 청년 일자리 문제를 해소할 수 있을 것인가?”라는 근본적인 질문을 다시 가지게 한다.

이러한 맥락에서, 다음과 같은 핵심 질문을 가지고 대구지역 사례를 살펴보고자 한다. 첫째, 정부(고용노동부) 및 대구광역시는 청년 일자리 정책과 프로그램의 목표 대상을 어떻게 설정하였는가? 즉, 정책 방향과 사업 프로그램(대상, 수행기관, 청년층 특징)이 현재 청년실업 해소를 위한 대안으로 적합하게 설정되어 있는가를 살펴보아야 한다. 둘째, 전달체계상 정부와 지자체의 의도가 지역 수행기관에 의해 제대로 집행되고 있는가? 이를 위해, 지역고용 거버넌스의 구조 및 주요 운영기관 주체들의 특성과 역량을 검토해야 한다. 셋째, 사업 프로그램이 지역 청년문제 해결에 실효적인가? 이는 해당 사업들에 대한 세부적 평가가 필요하지만 시간·자료 제약으로 본 연구의 영역을 넘어선 부분이기에 포괄적 평가를 통해 방향성에 대한 논의에 초점을 두고자 한다. 마지막으로, 정책과 사업 프로그램의 사각지대는 없는가? 그 대안은 무엇이며 어떻게 접근할 것인가? 이는 세 번째 질문에 대한 검토를 통해 현재 정책 사각지대를 파악하고 ‘왜’ 그러한지에 대한 논의를 진행하고자 한다.

기본적으로 본 사례연구는 기존 정책의 프로세스, 사업 프로그램 및 성과에 대한 비판적 접근을 지양하고자 한다. 그 이유는 양질의 일자리가 부족한 대구지역 산업구조와 노동시장의 제약 상황에서 공공정책만으

로 대구지역 청년 노동시장 문제를 근본적으로 해소하기에는 한계가 있다는 것을 인정해야 하기 때문이다. 본 사례는 보다 중장기적으로 기존 접근방식의 한계를 넘어서 청년정책의 방향을 어떻게 설정해야 할 것인지에 초점을 두고 현재의 평가를 통해 미래를 고민하고자 한다.

제2절 대구광역시 청년 일자리 정책 : 사업 프로그램, 운영주체, 목표집단 및 수요기업

1. 중앙정부 청년고용대책과 대구지역 중앙정부(고용노동부) 청년고용사업

정부는 청년고용 활성화를 위해 범정부적 차원에서 수차례 고용대책을 마련하였고 매년 1조 원 이상의 예산을 투입하였다. 청년층 대책은 1) 훈련 및 인력양성 사업, 2) 고용촉진을 위한 보조금 사업, 3) 직접일자리 사업, 4) 창업지원 및 해외취업 지원 등 다양한 정책 프로그램들로 구성되었다. 청년고용정책은 주로 직업훈련과 한시적 단기 일자리창출의 두 흐름으로 추진되었다. 다양한 프로그램들의 추진에도 불구하고, 청년실업률은 2012년 7.5%에서 2015년 9.5%로 증가하고 사업 프로그램들이 장기적 고용으로 연결되지 못하면서 다양한 문제제기들이 이루어졌다: 사업의 목표 집단에 대한 불명확성(강순희, 2015), 한시적 직접일자리 사업에 대한 높은 예산 투입 대비 청년대상 창업지원에 대한 저예산 투입, ‘중소기업 청년인턴제’의 사업주 보조금 이슈 등. 특히, 중소기업 청년인턴제는 보조금 지급 악용, 높은 중도탈락률과 신규 고용창출 미흡 등이 끊임없이 제기되었다(강순희, 2015; 세계일보, 2015.10.19; 이데일리, 2015.10.22; 경향신문, 2016.02.15; 서울경제, 2016.07.03; 헤럴드경제, 2016.08.05.; 영남일보, 2015.06.25).

2015년 정부는 청년고용대책 모니터링을 통해 청년 고용절벽 해소 중

합대책을 마련하였다. 정부의 방향은 1) 재정투입을 통한 청년 일자리 확대, 2) 산업수요에 맞는 인력양성 시스템 구축과 대학 체질개선 및 3) 부처·지자체별 유사·중복 사업의 통폐합을 통한 효율화로 설정되었다. 단기대책은 공공부문 일자리 창출, 장기대책은 제도개선을 통한 노동시장 구조 재편으로 설정되었고 정부는 민간의 자발적이고 실질적인 역할과 참여를 이끌고자 하였다. 중앙단위에서는 민관합동 대책을 통한 일자리 사업 점검 및 모니터링, 그리고 협력방안을 모색하고, 지역단위에서는 창조경제혁신센터 주관기업과 지역 상공회의소 등 상호협력하에 지역별 세부 추진방안 마련(고용존 프로그램), 고용디딤돌, 중견기업 인턴제 등을 발굴 추진하는 것으로 설정하였다(주무현·강은영·이상호·장혜정, 2015).

〈표 6-1〉 청년 고용절벽 해소 종합대책(54개)

대분류	중분류	소분류 주요 내용	개수
정년연장 등에 따른 단기 고용충격 완화(26)	공공부문 청년고용	공공: 교원명예퇴직, 시간선택제, 간호, 대체교사, 유치원교사 확대	14
	민간부문 청년 일자리 창출 지원	민간: 청년고용 증대세, 임금피크제 지원금, 대기업 직업훈련 신설 등	8
	일자리 친화적 경제구조 조성	대학평가, 계약학과 확대, 대학 일학 습병행제	4
현장중심의 인력양성 등 미스매치 해소(19)	현장 중심의 교육 강화	중장기 인력수급전망, 프라임사업 세부내용 확정	8
	산업수요에 기반한 대학체질 개선	중소기업재직자 주택특별공급, 산업단지통근버스/공동어린이집 등	2
	중소기업 취업촉진	중소기업재직자 주택특별공급, 산업단지통근버스/공동어린이집 등	9
청년고용지원 인프라 확충 및 효율화(9)	청년일자리 사업재편	청년일자리사업 통폐합, 일자리연령대상확대, 일자리사업 사전협의제	3
	청년 고용지원서비스 전달체계 효율화	청년패키지신설, 청년고용+센터 확대, 청년포털	3
	청년 해외취업 촉진	해외취업지원 시스템 개선, 전문인력 진출 확대, K-Move사업 재정비	3

자료: 주무현 외(2015), 청년고용대책이행사항 모니터링 및 실효성 제고방안, 기획재정부·한국고용정보원, p.22.

중앙정부의 범부처를 포함한 종합대책 가운데 고용노동부의 주요 내용들은 다음과 같이 분류되었다. <표 6-2>에서 보는 바와 같이, 전체 종합대책들 가운데 중앙정부 차원의 거버넌스 운용 및 제도개편 관련 내용(예: 중분류-공공부문 청년고용, 일자리 친화적 경제구조 조성, 산업수요에 기반한 대학체질 개선, 중소기업 취업촉진, 청년일자리 사업재편, 청년 해외취업 촉진)이 절반 정도를 차지하였다.

<표 6-2> 청년 고용절벽 해소 종합대책(고용노동부 소관 23개)

대분류	중분류	고용부 소분류 주요 내용	개수
정년연장 등에 따른 단기 고용충격 완화	공공부문 청년고용	공공기관 의무적 청년고용비율조항의 일몰기한 연장	1
	민간부문 청년일자리 창출 지원	세대 간 상생고용 지원제도 신설 임금피크제 지원금 연장/청년인턴제 개편·확대/고용디딤돌 프로그램 지원 대학 재학생 훈련 확대	5
	일자리 친화적 경제구조 조성	취업규칙 변경절차·기준 명확화 근로계약 기준·절차 명확화 비정규직 규제 합리화/사회안전망 강화	4
현장중심의 인력양성 등 미스매치 해소	현장 중심의 교육 강화	산학일체형 도제학교 확대 재학생 대상 일학습병행제 지원 강화	2
	산업수요에 기반한 대학체질 개선	중장기 인력수급 전망 세분화(고용부, 교육부)	1
	중소기업 취업촉진	중기 밀집지역 공동어린이집 설치·운영 지원 강화	1
청년고용지원 인프라 확충 및 효율화	청년일자리 사업재편	청년 일자리사업 통폐합 등(고용부 등) 재정지원 대상 청년 연령기준 확대 일자리 사업 사전협의제 신설	3
	청년 고용지원서비스 전달체계 효율화	청년내일찾기 패키지 신설 대학창조일자리센터 확대 통합전산망 구축	3
	청년 해외취업 촉진	해외취업 지원시스템 개선(고용부 등) 전문인력 진출 확대(고용부 등) K-Move 사업 재정비(고용부 등)	3

자료: 주무현 외(2015), 청년고용대책이행사항 모니터링 및 실효성 제고방안, 기획재정부·한국고용정보원, pp.33~37 재정리.

구체적인 청년대책 사업으로 연결되는 내용은 민간부문 청년 일자리 창출지원(세대 간 상생고용 지원, 임금피크제 지원금 연장, 청년인턴제, 고용디딤돌 사업, 재학생 훈련 확대 등), 현장 중심의 교육 강화(산학일체형 도제학교, 일학습 병행제 등), 청년 고용지원서비스 전달체계 효율화(청년내일찾기 패키지, 대학창조일자리센터 등)에 포함되어 있었다. 고용노동부 소관 대책의 내용을 중심으로 재분류하면 ‘… 단기 고용충격 완화’는 수요자(기업) 지원을 통한 청년 취업, ‘… 미스매치 해소’는 산학 협력을 통한 청년 취업, 그리고 ‘… 인프라 확충 및 효율화’는 공급자(대학) 지원을 통한 청년 취업으로 요약될 수 있다. 정부대책이 대-중-소분류 체계로 나누어지고 있지만 소분류 사업에서도 어떤 청년이 목표 대상인지는 구체화되지 않았다.

그럼에도 불구하고, 사업개요와 지원 대상을 살펴보면 대략적으로 어떤 청년층을 대상으로 사업이 추진되는지 추론할 수 있다. 민간부문 청년 일자리 창출지원의 소분류 내용들은 청년취업-중소기업 사업주 보조금 지원, 청년-중소기업 현장기술 습득과 취업, 청년 취업교육 및 알선의 내용으로 구성되었다. 이러한 프로그램에 적합한 대상 청년 집단은 대체로 1) 지역이동성이 낮고 대기업 취업경쟁력이 낮거나, 2) 중소기업에 취업할 의지가 높거나, 3) 제조업의 현장 생산기술을 어느 정도 습득할 수 있는 집단이 중심이 될 수밖에 없다. 종합해보면 고용노동부의 청년대책은 고임금·양질의 일자리는 민간 시장영역이 되고, 정책개입의 영역은 ‘청년 → 일자리 프로그램(사업주 보조금, 현장기술 교육훈련, 대학연계 취업 지원) → 중소/중견기업 취업’을 통한 청년 일자리 문제해결을 도모한 것이었다. 대구지역 고용노동부 청년고용사업 추진 사례를 살펴보면, 정부 청년 일자리 정책의 프로그램 방향과 대상이 보다 명확하게 나타난다.

첫째, 청년취업인턴제는 청년취업과 중소기업 구인난 해소를 목표로 하였다. 청년취업인턴제에 참여한 중소기업은 인턴에게 제공하는 급여의 일부를 최대 3개월간(월 60만 원 한도) 지원받고, 이후 해당 인턴을 정규직으로 전환하면 6개월간 연장하여 지원받을 수 있다. 인턴 종료 후 정규직으로 1년 이상 근무한 청년은 취업지원금을 받게 된다. 대구지역 노동시장에서 임금과 근로조건이 상대적으로 좋지 못한 중소기업들의 구인난은

〈표 6-3〉 대구지역 청년고용사업 현황(2015년)

사업		지원내용
청년취업인턴제	개요	미취업 청년: 인턴 기회 및 취업가능성 제고 중소기업: 구인난 해소
	지원내용	기업지원금: 3개월간 최대 180만 원, 정규직 전환지원금: 정규직 전환 후 12개월 이상 고용 시 최대 300만 원, 취업지원금: 제조업 생산직 300만 원, 그 외 업종 180만 원
강소기업탐방 프로그램	개요	지역 강소기업 탐방을 통한 중소기업 인식제고, 정보 제공
	지원내용	참여자 1인당 1일 8만 원(5시간 이상)
청년 강소기업 체험 프로그램	개요	청년 강소기업 현장연수
	지원내용	연수수당 월 40만 원, 기업연수지원경비 월 5만 원
대학청년고용센터	개요	대학생 진로상담, 취업알선(대학_민간전문기관 컨소시엄)
	지원내용	대학: 컨설턴트 인건비 40~60% 부담 컨설턴트 인건비: 월 250만 원, 운영비 지원
대학창조일자리 센터	개요	대학 내 취업·창업지원 통합 및 연계
	지원내용	1개소당 연간 총 사업비 5억 원(인건비, 프로그램 운영, 운영경비) 정부(50%), 대학(25%), 지자체(25%) 매칭 부담
집단상담 프로 그램 및 진로특강	개요	취업준비생 대상 취업의욕 및 면접 스킬 프로그램
취업성공패키지	개요	취업취약계층 그룹별 취업지원계획에 따른 진단·경로 설정→의욕·능력증진→취업알선 방식의 취업지원 프 로그램 참여대상: 저소득층(만 15~64세), 중·장년층(만 35~64 세), 청년층(만 18~34세)
일학습병행제	개요	채용 후 교육훈련제공 방식의 일터기반 기업주도 교육 훈련
	지원내용	훈련비, 현장교사 및 HRD 담당자 수당, 학습근로자 지원 교육훈련 프로그램 개발 및 학습도구 지원
세대 간 상생고용 지원사업	개요	임금피크제 도입 기업의 청년 신규채용 인건비 지원
	지원내용	임금피크 대상 근로자 1인+신규채용 청년(15~34세) 1인 1쌍당 연 1,080만 원 2년 지원(대기업, 공공기관 연 540 만 원)

자료: 대구고용센터(2016), 2015년도 대구지역 청년고용사업 추진현황, 자료.

잘 알려진 상황이다. 필요인력이 부족한 지역 중소기업에 이 제도는 인턴 활용 및 인건비 절감이라는 유익한 프로그램이지만, 낮은 임금과 좋지 못한 근로조건하에서 인턴을 경험한 다수 청년층에게는 장기근속할 유인이 되지 못했다. 즉, 장기근속을 선택할 집단은 저임금을 수용할 수 있고, 개인역량이 상대적으로 낮거나 하향취업하거나(소위 ‘눈높이’를 낮추거나) 지역정주 의지가 있는 청년층이었다. 하지만 이는 정부의 정책개입이 없이도 지역 노동시장 수요-공급의 시장원리에 따라 취업이 이루어질 수 있는 현실을 감안할 때, 보조금 지급을 통한 일자리 창출 성과가 실제 정책효과인지는 다소 불명확한 측면이 있었다.

둘째, 청년 취업의 해결을 위한 수행주체는 지역 대학이 중심이 되었다. 이는 고용노동부의 전통적인 ‘실업자-민간/공공 직업훈련기관-취업알선’ 프로세스를 ‘대학생-대학-취업알선’의 방식으로 변환한 것이었다. 교육부 사업과 유사한 측면도 있지만, 고용노동부는 일자리 수요-공급 측면에서 교육보다 취업 연계에 필요한 역할을 대학이 수행하도록 지원하였다.

예를 들어, 강소기업탐방 프로그램과 청년강소기업 체험프로그램은 대학이 학생들에게 지역 강소기업 이해 확산과 산학 네트워크를 통한 취업 기회 확대를 제공하는 것이었다. 전문대학이나 4년제 대학교들은 이미 교

〈표 6-4〉 청년 일자리 프로그램의 대학 운영기관(2015년)

사업	운영기관
강소기업탐방 프로그램	대경대학교, 대구가톨릭대학교, 대구한의대학교, 수성대학교, (주) 커리어스타 등 5개 기관
청년 강소기업 체험 프로그램	호산대학교, 경일대학교, 대경대학교, 대구가톨릭대학교, 대구과학대학교, 대구대학교, 대구보건대학교, 대구한의대학교, 수성대학교, 영진전문대학, 계명대학교, 계명문화대학교, 영남이공대학교
대학청년고용 센터	대구공업대학교, 대경대학교, 수성대학교, 계명대학교, 영남대학교
대학창조일자리 센터	계명대학교, 영진전문대학, 구미대학교(경북)(2015년) 영남이공대학교, 대구대학교(경북), 동국대학교 경주캠퍼스(경북), 한동대학교(포항)(2016년)

자료 : 대구고용센터(2016), 2015년도 대구지역 청년고용사업 추진현황, 재가공.

육부 등 여러 정부부처사업 및 자체 예산을 투자하여 취업률 제고를 위해 유사한 프로그램들을 개발하여 시행해오고 있었다. 이는 대학 교육이 청년실업의 원인 중 하나로 간주되고, 교육부의 대학 구조조정 및 재정지원 정책 핵심 지표가 취업률이 되었기 때문이다. 특히 소형 4년제 대학 및 전문대학에 취업률은 신입생 확보와 대학 생존의 핵심 지표였다. 두 사업 프로그램은 대학에서 시행하고 있는 기업정보 제공 및 현장인턴십을 정부 예산을 활용하여 추진할 수 있는 기회를 제공하였다. 다만 두 사업 모두 중소기업 취업을 목표로 하고 있다는 점에서 적극 관심을 보일 대학은 소형 4년제 대학교 및 전문대학이 되었다. <표 6-4>에서처럼, 사업 운영 기관은 지역 소형/전문대학이 대다수를 차지하였다. 강소기업탐방 프로그램 운영기관 중 4개 대학은 청년 강소기업체험 프로그램에 모두 참여하고 있으며 지역 최고 대학이라 할 수 있는 경북대학교는 참여하지 않았다. 바꾸어 말하면, 두 사업의 핵심 대상 집단은 자격과 역량 수준이 높은 고학력 대졸자들이 아니라 전문대 학생 혹은 중하위권 학생들이 중심이 되었음을 보여주었다.

대학청년고용센터는 학생들의 진로상담, 취업알선 등의 역할을 수행하도록 설계되었다. 민간전문기관과 대학이 컨소시엄을 구성하고 민간 컨설턴트들이 대학 내에서 학생들의 취업상담을 진행하도록 하였다. 대학은 민간 컨설턴트 인건비 40~60% 이상을 부담하고, 정부는 인건비(150, 125, 100만 원), 운영비(800만~1,000만 원), 프로그램 운영비(500만~600만 원)를 지원하였다. 3개 전문대학과 2개 4년제 대학 등 총 5개 대학이 참여하였다. 이 가운데 수성대학교와 대경대학교는 강소기업 탐방 및 체험 프로그램 사업에도 참여하였다. 민간 컨설턴트들은 방문하는 학생들을 대상으로 자기소개서, 적성검사, 면접스킬 등 취업에 필요한 기본적인 내용을 교육하였다.

2015년부터 확대 시행된 대학창조일자리센터는 학생들에게 정부지원 대책(취업성공패키지, 청년인턴제, 고용디딤돌, 강소기업탐방 등)에 적극 참여하도록 유도하고, 진로지도·취업지원·인프라 구축 및 사후관리(졸업생 취업관리, 외부 교육지원)를 제공하는 원스톱 고용서비스라는 점을 강조하였다. 특히, 정부지원 청년고용대책에 대학생들의 적극적 참여를

유도할 수 있다는 차별화된 장점을 가지고 있었다. 총 5억 원 사업 규모로 정부(50%), 대학(25%), 지자체(25%)가 매칭하여 부담하고, 인건비, 취업프로그램 운영비 및 운영경비를 지원하였다. 사업 초기단계에서 그 성과를 예단하는 것은 쉽지 않지만 일반 대학생들이 타 대학에서 운영하는 대학창조일자리센터를 스스로 방문하는 일들은 예외적인 상황으로 선정 대학 학생들이 주요 목표 집단이 되었다. 일부 선정대학(예: 구미대학교)은 대기업 출신 컨설턴트들이 타 대학을 방문하면서 취업준비에 대한 정보를 제공하였으나 지속적인 컨설팅으로 이어지지는 못했다. 다른 전문대학은 재학생 및 졸업자 취업을 위한 사업들을 진행하였고 이들의 취업채널은 주로 지역 중소기업(주로 제조업)을 대상으로 하였다. 사업 운영 측면에서, 대형 대학인 계명대학교와 대구대학교는 직접 운영하지 않고 갬콤프(주)(수년간 고용노동부의 다양한 정책사업을 통해 성장한 지역 취업알선 전문기업)과 업무협약을 통해 외주형태로 사업을 진행하여 컨설턴트들이 학생들의 취업지도를 담당하였다. 흥미롭게도, 갬콤프는 취업성공패키지 사업의 민간위탁 운영기관이기도 하였다. 후술하겠지만, 대구지역에서 갬콤프는 민간위탁 혹은 민간 컨소시엄 방식으로 진행된 여러 고용노동부 사업(취업교육, 알선 부문)의 핵심 수혜자인 동시에 서비스 제공자가 되었다.

셋째, 취업성공패키지(취성패)는 저소득층, 중·장년층, 청년층으로 구분하여 사업을 추진하였다. 개인별 취업지원계획에 따라 진단·경로설정(1단계) → 의욕·능력증진(2단계) → 취업알선(3단계)으로 통합적 지원프로그램을 제공하는 것이었다. 청년층 대상 청년내일찾기 사업은 고등·대학교 마지막 학년 학생, 고졸 이하 비진학 청년, 대졸 이상 미취업자 등에 초점을 두었다. 학생들은 민간 컨설턴트(직업상담사)와 적성검사를 통해 취업계획을 수립하고, 직업훈련 프로그램, 중소기업 인턴제, 고용디딤돌, 해외취업지원 등 정부 지원사업에 참여하여 특정 기능직 역량을 쌓은 후(선택사항), 입사지원서 작성 및 면접 스킬을 습득하고 취업알선 서비스를 받는 것이었다. 참여 학생들에게는 참여수당이 제공되었다. 사업 대상은 모든 청년층을 대상으로 하고 있지만 제공되는 서비스 수준은 표준화된 직업상담과 일반적인 직업훈련 프로그램을 통한 취업알선으로 지역 상위권 대학 졸업예정자와 대졸자들의 관심을 이끌어내기 어려운 사업이

었고, 주 대상은 특정 직무의 교육훈련과 저임금 일자리를 수용할 수 있는 청년층이 되었다.

마지막으로 일학습병행제는 도제직 훈련을 도입하여 현장에서의 교육 훈련을 통해 산업현장에 필요한 실무 인력의 숙련향상과 고용창출을 달성하고자 하였다. 기존 평가에 의하면(전승환·이한별, 2015), 일학습병행제는 제조업 현장 기능인력 양성이 핵심인 사업 프로그램이며, 중소기업들이 주로 이 사업에 참여하고 학습근로자 임금수준은 대략 200만 원 미만이었다. 학습근로자들은 마이스터고, 고졸, 전문대학 졸업생들이 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 대구 지역에서도 참여기업들은 제조업 중소기업들이 참여하였고 훈련생들 역시 유사한 모습을 보여주고 있었다. 일학습병행제는 현장 기능인력으로 일하고자 하는 집단(특성화고·마이스터고, 전문대) 혹은 4년제 대학의 경우 중소기업 기능직 업무를 하고자 하는 대졸자 집단이 되었다. 세대 간 상생고용 지원사업은 임금피크제 도입과 청년고용을 연결시킨 사업이었다. 지역 제조업 중소기업들은 장기 근속자의 경험, 노하우 및 높은 조직충성도가 여전히 필요한 상황에서 임금피크제 도입 필요성이 매우 낮았다. 즉, 이 사업은 주로 대기업이나 공공기관의 임금피크제에만 초점을 둔 사업으로 어떤 청년층을 대상으로 하는지 등 목표 집단이나 방향성은 사실상 불명확하였다.

대구지역에서 정부의 청년 일자리사업 프로그램들을 요약하면 <표 6-5>와 같이 정리될 수 있다. 공급채널은 주로 대학과 기업이며 사업을 통해 취업으로 연결될 수 있는 수요채널은 주로 제조업 중소기업들이었다. 사업 프로그램의 핵심 특성은 진로상담과 취업알선 중심으로 이루어져 있었다. 운영기관은 주로 소형/전문대학들이 사업을 추진하였고, 소수의 대형 4년제 대학교들이 참여하는 구조를 취하였다. 특히, 생존경쟁이 치열한 소형/전문대학들은 자체 예산이 아니라 정부예산을 통해 학생 취업을 제고할 수 있기 때문에 매우 경쟁적으로 여러 고용노동부 사업을 유치하고자 하였다. 자연스럽게 핵심 사업대상 청년층은 운영대학 학생 혹은 졸업생이 되었다. 또한, 핵심 수요채널이 중소기업인 상황에서 사업에 적극 관심을 보일 청년층은 지역정주 의지가 있고 지역 중소기업에 취업할 의지가 있는 학생이나 취업준비생이 핵심 대상이 되었다.

〈표 6-5〉 대구지역 고용노동부 청년 일자리사업 : 운영주체, 목표집단 및 수요기업

사업	청년 일자리 사업 프로그램 구조			사업에 적극 관심을 보일 청년층 집단		
	공급자 특성		핵심 수요자 (기업)	타 지역이 동성	취업 경쟁력	핵심 대상
	운영기관	프로그램 핵심 특성				
청년취업인턴제	고용센터	인턴-정규직 전환	중소 기업	低	중·하	생산직 희망자
강소기업 탐방프로그램	소형·전문대학 중심 소수 대형대학	기업탐방	중소 기업	低	불명확	운영대학 재학생
청년강소기업 체험프로그램	소형·전문대학 중심 소수 대형대학	현장실습	중소 기업	低	불명확	운영대학 재학생
대학청년고용센터	3개 전문대학 2개 대형대학	진로상담, 취업알선	중소 기업	低	중·하	진입 예정자
대학창조일자리센터	1개 전문대/1개 대형대학(민간위탁(갬콤))	정부사업참여 진로상담, 취업알선	중소 기업	低	중·하	진입 예정자
취업성공패키지(청년내일찾기)	민간위탁기관(갬콤)	진로상담, 취업알선	중소 기업	低	중·하	불특정 청년층
일학습병행제	한국산업인력공단	선취업_현장 교육훈련	중소 기업	低	중·하	생산직 희망자
세대 간 상생 고용지원사업	고용센터	임금피크제 매칭	공공 기관	불특정	청년층	불명확

2. 대구광역시 자체 청년고용대책 및 창업지원

대구광역시 기존 일자리 사업은 일자리공시제의 추진체계하에서 진행되어 왔다. 일부는 중앙정부의 정책과 연계되고 일부는 자체 시비를 활용하여 일자리 정책을 추진하였다. 직업능력개발 훈련과 관련해서는 고용노동부의 지역산업맞춤형 사업과 지역산업맞춤형 일자리 창출지원 사업을 중심으로 진행되었고, 창업지원은 중소기업청 및 미래부 지원을 받은 스마트벤처 창업학교, 창업선도대학 육성, 창업보육센터 등의 사업이 추진되었다. 중앙부처 일자리 사업과 별개로 대구광역시 자체적으로 다양한 사업 프로그램이 진행되었다.

2015년 대구광역시 자체 청년 일자리 정책은 지역 노동시장 미스매치 해소에 초점을 두었다. 지역의 상대적 저임금과 미흡한 근로여건, 고학력 인력의 지역유출, 관리·전문·사무직 선호 일자리 부족 등의 지역 상황에서 대구광역시 차원에서는 지역청년 유출방지에 초점을 두고 ‘양질의 일자리’ 사업과 중소기업 구인난 해소 중심의 일자리 사업을 추진하였다. <표 6-6>에서 보는 바와 같이, 대구광역시 자체 주요 청년 일자리사업은 양질의 일자리를 제공하는 기업을 ‘고용친화 대표기업’으로 선정하여 환경개선자금을 제공하고 시 차원의 우대를 제공하고자 하였다. 또한, 청년 고용과 기업 보조금을 연계한 ‘창조 전문인력 채용지원’의 대상을 연구개발, 혁신 등 핵심인력 채용으로 국한하여 대상을 차별화하였다.

지역 이전 공공기관과 대구 소재 4년제 대학 간 연계활동 역시 경북대와 계명대 졸업예정자 가운데 우수한 학생들을 선발하여 학생들이 이전 공공기관에 대한 이해와 취업준비를 심도 있게 할 수 있도록 지원하였다. 다만 참여 학생들 중 실제 취업과 연계되기 위해서는 높은 취업경쟁력을 필요로 하였다. 이와 같은 세 가지 대구시 자체 사업은 주로 고학력 지역

<표 6-6> 대구광역시 자체 청년 일자리 주요 사업(2015년)

사업		지원내용
고용친화 대표기업 지원	개요	임금/복지수준 우수기업을 고용친화 대표기업(고용의 질 우수기업)으로 선정하여 인센티브 제공
	지원 내용	1단계: 환경개선자금(2,000만 원), 인턴·채용장려금 지원 2단계: 중소기업육성 전 시책사업으로 확대, 지원우대
창조 전문인력 채용지원	개요	기업 핵심인재 채용기업 지원
	지원 내용	지원 대상: R&D, 경영혁신, 창업벤처 분야 핵심인력 채용 분야별, 업종별 연봉 30%를 최대 1,080만~1,500만 원 2년간 지원
이전 공공기관 맞춤형 인력양성	개요	혁신도시 이전 공공기관과 협의체 구성. 대학-공공기관 협약 체결 및 채용문 확대
	지원 내용	대상: 경북대, 계명대 졸업예정자(100명) 내용: 공공기관 실무자 특강, 취업교육
기업수요 산업인력 양성	개요	특성화고, 전문대학-중소기업 매칭
	지원 내용	특성화고, 전문대학-업종별 사업주단체(대경기계금속조합, 금형조합, 패션칼라조합, 대구경총) 간 일자리 알선

자료: 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적.

청년층을 양질의 일자리를 통해 지역에 정주시키고자 하는 의도로 진행되었다. 이와 함께, 기업수요 산업인력양성 사업은 중소기업-현장 기능인력 매칭을 위해 지역 사업주단체-특성화고 및 전문대학 졸업자 간 취업 알선 활동을 지원하였다. 이 사업은 실행이 용이하고 높은 양적 성과를 달성할 수 있는 내용이었다.

대구광역시가 다른 정부부처와 연계한 대표적인 청년 일자리 사업 가운데 하나는 창업이다. 대구광역시는 ‘창업 1등 도시, 대구’ 건설을 목표로 설정하여 창조경제혁신센터(C-Lab) 중심의 창업지원, 스마트벤처창업학교, 창조경제단지 조성 등 창업지원을 적극 도모하였다. 대구광역시에 투입된 창업조성 사업들은 중소기업청, 미래부, 고용노동부 등 각 부처지원을 통해 추진되었다. 창업지원의 중심 역할을 담당하는 주요 수행기관

〈표 6-7〉 대구광역시 주요 벤처창업 사업 및 추진기관(2015년)

사업	수행기관	지원 내용 (대상: 예비창업자, 청년창업자, 창업기업 등)
C-Lab 창업공모 프로그램	창조경제혁신센터	6개월 사무공간, C-Fund 조성 사업비 지원, 2,000만 원~최대 3억 원, 1대1 멘토링
스마트벤처 창업학교	경북대 산학협력단	사업비(최대 1억 원) 지원, 시설·인프라, 교육·멘토링, 분야별 지원
크리에이티브 팩토리	경북대 산학협력단	단계별 맞춤형 지원 - 선정절차에 따라 지원단계, 지원금액 결정
청년창업지원사업	디지털산업진흥원	문화콘텐츠, IT분야 중심 창업교육, 멘토링, 창업지원(1,000만 원 이내)
스마트콘텐츠 상용화지원	디지털산업진흥원	스마트 콘텐츠 기술개발 및 시제품 제작지원, 사업화 지원
스마트 창작터	디지털산업진흥원	ICT분야 창업교육, 아이템 시장검증, 시제품 제작 지원
ICT창업성장 지원센터	디지털산업진흥원	ICT분야 창업교육, 아이템 시장검증, 시제품 제작 지원
로봇창업 맞춤형지원사업	한국로봇산업진흥원	창업지원금, 입주공간, 멘토링 스쿨
창업선도대학 육성사업	계명대, 영남이공대	창업교육 및 동아리지원, 창업아이템 사업화, 대학별 자율특화 프로그램, 창업지원단 운영
연구소기업 설립	대구연구개발특구본부	

자료: 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적; 매일신문, 2015.4.22. 재정리.

은 경북대학교와 디지털산업진흥원이 되었다. 경북대학교 전자공학분야는 오랜 역사와 전통을 가지고 있으며 산학협력 분야에서도 상당한 경험과 역량을 갖추고 있었다. 2001년 대구시 출자출연기관으로 설립된 디지털산업진흥원은 소프트웨어, 정보통신 및 문화콘텐츠 분야 산업육성 및 창업지원을 위한 수많은 국가사업을 수행해왔다. 수행기관들은 선발된 예비창업자 혹은 스타트업 기업에 분야별 특성에 맞는 사업화자금, 창업교육, 아이템 개발, 시제품 제작지원 및 창업 행정지원을 제공하였다.

마지막으로 대구시는 창조경제혁신센터를 활용하여 삼성의 지원하에 C-Lab(삼성 엑셀러레이팅 창업육성 프로그램) 사업을 추진하였다. 삼성 C-fund 조성 및 삼성 partners day를 추진하여 예비창업자 발굴, 양성, 투자 등 지원을 제공하고자 하였다. 청년창업 분야는 특정 청년층 대상이 아니라 사업계획서 심사를 통해 우수하다고 판단되는 창업활동을 지원하는 형태로 진행되었다. 즉, 청년창업 지원은 불특정 청년층이 대상 집단이었다(대구광역시, 2016; 디지털산업진흥원, 2016).

대구광역시 자체 청년일자리 사업의 특징은 <표 6-8>과 같이 요약될 수 있다. 중앙정부 사업 프로그램과 차별화되는 점은 우수한 청년층 유출방지를 목적으로 하였다는 점이다. 임금·근로조건이 우수한 기업, R&D·경영혁신 등 핵심인재 채용 기업 및 공공기관 취업을 위한 사업 프로그램들의 목표 집단은 상당한 취업경쟁력을 갖춘 우수 인적자원이라는 점에서 명확하게 정의될 수 있었다. 중소기업 인력난 해소를 위한 매칭 사업은 일반적인 일자리 사업들과 유사하지만, 지역 중소 사업주단체들이 노동 수요-공급의 허브 기능을 할 수 있도록 했다는 점에서 특징적이었다. 회원사의 노동 수요-공급문제 해결은 사업주단체의 고유한 역할 중 하나이지만 현실적으로 지역 사업주단체의 영세성 및 역량부족으로 이러한 기능은 외부 지원 없이 불가능하였다. 대구시의 사업주단체를 활용한 노동 수요-공급 매칭 사업은 사업주단체의 기능 강화와 회원사의 구인난 해소를 위해 유용한 방식이 되었다. 마지막으로 창업지원은 대학과 디지털산업진흥원 및 창조경제혁신센터에서 정부 및 민간지원을 통해 추진되었고, 불특정 청년층을 대상으로 사업계획에 기반하여 청년창업 지원을 제공하였다.

〈표 6-8〉 대구시 자체 청년 일자리사업 및 창업지원 : 운영주체, 목표집단 및 수요 기업

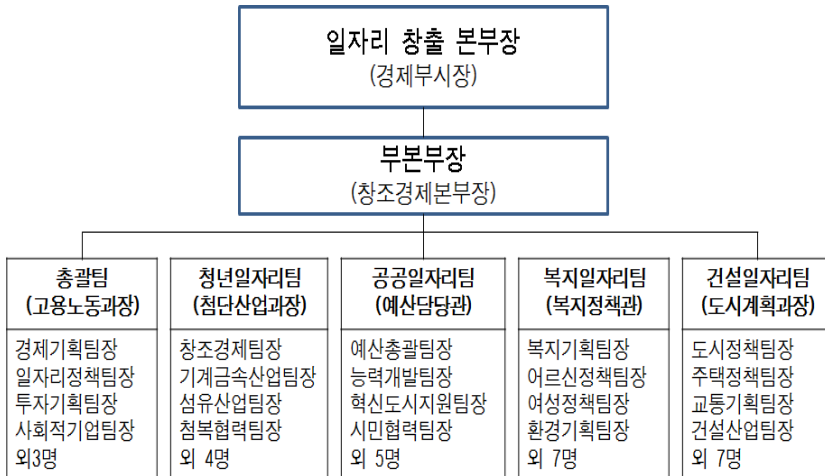
사업	청년 일자리 사업 프로그램 구조			사업에 적극 관심을 보일 청년층 집단		
	공급자 특성		핵심 수요자 (기업)	타 지역이 동성	취업 경쟁력	핵심 대상
	수행(선정)주체	프로그램 핵심특성				
고용친화 대표기업 지원	대구시	환경개선 자금지원	중소·중견 기업	中·高	상	불특정
창조 전문인력 채용지원	대구시	인건비 지원	중소혁신·중견기업	中·高	상	고학력 전문인력
이전 공공기관 맞춤형 인력양성	대학-공공기관	정보제공	공공기관	高	상	4년제 대졸
기업수요 산업인력 양성	특성화고, 전문대-사업주단체	취업매칭	중소기업	低	중·하	생산직 희망자
각종 창업지원	대학, 대구시 출자출연기관, 창조경제혁신센터	창업지원	창업가, 스타트업 기업	불명확	불명확	불특정

제3절 대구광역시 청년 일자리 정책의 전달체계와 이해관계 주체의 역량

지역의 고용 거버넌스는 지역 노사민정 주체의 이해를 수렴하고 방향을 설정하는 데 중요한 역할을 수행할 수 있다. 대구광역시 고용정책 거버넌스는 크게 네 가지 형태로 구조화되었다: 1) 대구시 각 부처를 중심으로 구성된 일자리창출본부, 2) 다양한 이해관계자로 구성된 대구고용노사민정협의회, 3) 지역 교육훈련 및 인력양성 정책과 관련된 대구지역인적자원개발위원회, 4) 효율화를 위한 지역 고용서비스 네트워크.

대구시 일자리창출본부는 5개 팀으로 구성되었으며 관련 부처 과장을

(그림 6-1) 대구광역시 일자리창출본부 구조(2015년)

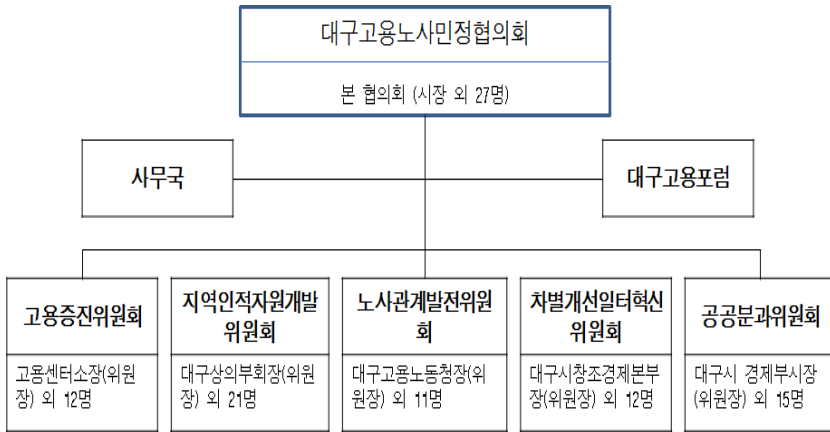


자료 : 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적.

팀장으로 한 태스크포스 형태로 조직되어 분야별 일자리 사업을 담당하도록 하였다. 총괄팀은 고용노동과를 중심으로 일자리 창출 총괄, 종합계획, 실적 평가 등 일자리 사업의 전반적인 총괄기능을 담당하였다. 청년일자리팀은 주로 기업유치, 창업지원, 기업지원 등의 부서에서 지역 산업과 청년 일자리를 연결하도록 지원하는 역할을 담당하였다. 그 밖에, 공공일자리팀은 공공부문 일자리, 복지일자리팀은 여성·장애인·취약계층 재정지원 일자리, 건설일자리팀은 SOC 건설을 통한 일자리 부문을 담당하도록 하였다. 개별 팀은 해당분야의 일자리사업을 추진하고 총괄팀에서 필요한 경우 회의를 통해 의견교환을 하였으며 한 해 동안 달성된 성과를 종합적으로 정리하였다.

대구광역시 고용노사민정협의회는 일자리정책, 노사관계, 지역경제 활성화 등 종합 심의·의결하는 기능을 하도록 하였다. 본 협의회는 고용증진위원회, 지역인적자원개발위원회, 노사관계발전위원회, 차별개선일터혁신위원회, 공공분과위원회 등 5개 분과위원회로 구성되었다. 지역고용 거버넌스 이슈는 이미 학계와 실무에서 오랫동안 그 역할과 한계에 대해 논의되어 왔고 현재 수준에 대해서도 잘 알려져 있다. 대구 노사민정협의회의 역할 역시 지역단위에서 대외적·상징적 수준의 거버넌스를 유지하는

(그림 6-2) 대구광역시 고용노사민정협의회 구조(2015년)



자료: 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적.

들을 벗어나지는 못하고 있었다. 분과위원회 역시 특정 의제를 발굴하고 지역의 현안을 논의하는 수준은 매우 제한적이었다. 주요한 활동은 일자리 관련 토론회, 선포식 등을 넘어서지 못하였다. 이로 인해, 지역 청년정책의 방향, 의제 발굴 및 실질적 사업 프로그램의 개발이 고용노사민정협의회를 통해 추진되지는 않았다.

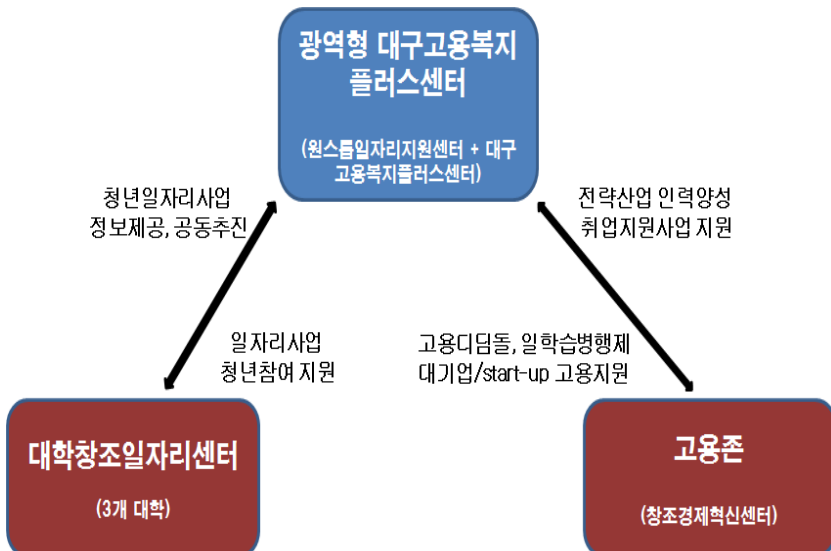
대구지역인적자원개발위원회는 대구상공회의소가 운영을 담당하였고 노사민정 관계자 21명으로 구성되어 활동하였다. 지역인자위는 지역 인적자원개발과 관련하여 훈련수요 조사분석, 훈련과정 설계, 훈련기관 선정, 모니터링 등을 담당하였다. 대구지역 인자위 활동은 제조업 분야 미취업자 직업훈련, 재직자 직무능력향상교육 등 현장기능인력 교육훈련과 연관되어 있었다. 이로 인해 지역 청년 일자리 정책의 전달체계에서는 다소 거리가 있었다.

현실적으로 청년일자리 기관 간 네트워킹은 고용센터와 대구광역시 간 협업과 노력을 통해 구체화되었다. 2015년 대구시는 윈스톱일자리지원센터를 위탁에서 직영으로 전환하고 청년 전담창구 개설, 청년공감 기업탐방 등을 운영하면서 민간 위탁기관보다 질적으로 높은 성과를 보여주었다. 2014년 민간위탁의 취업자 성과(1,267명)는 센터직영(1,156명)보다 111명 많지만, 청년 일자리는 센터직영 47.5%, 위탁 34.7%, 기술생산·사무

회계 일자리는 센터직영 50.1%, 위탁 34.2%로 질적으로 향상되었다. 또한, 대구시는 창조경제혁신센터 내 ‘고용존’을 설치하여 매월 소규모 ‘청년-기업 만남의 날’을 개최하고 정부사업(고용디딤돌, 일학습병행제 등)을 활용할 수 있도록 하였다.

2015년 9월 대구시는 고용센터와 본격적인 논의를 통해 원스톱일자리지원센터, 고용존, 고용센터의 일자리 지원활동, 대학창조일자리센터 간 연계를 통해 청년일자리 사업의 효율성과 효과성을 향상시키고자 하였다. 11월, 대구시와 고용센터는 공간적 통합과 기능적 협업의 관점에서 대구시 원스톱일자리지원센터를 ‘광역형 대구 고용복지 플러스 센터’로 확대하여 고용센터 내에 설립하기로 하였고, 2016년 7월 개소하였다. 대구시와 고용센터는 유사 청년 일자리사업의 공동 추진과 협업 시범 모델을 구축하고자 하였다. 예를 들어, 고용센터(채용박람회, 강소기업체험, 구인발굴)와 원스톱센터(리쿠르트 투어, 청년공감기업탐방, 구인기업 발굴) 간 유사사업 공동추진 및 규모 확대를 계획하였다. 또한 고용센터, 여성새일센터(여성, 취약계층)와 원스톱센터(청년전담) 취업상담 업무를 분담하였다(대구광역시, 2015, 2016).

(그림 6-3) 대구광역시 청년 고용서비스 네트워크(2016년)



〈표 6-9〉 대구광역시 주요 청년 일자리사업 운영주체(2015년)

	사업 프로그램	운영 주체					
		대학	고용센터	민간위탁기관	대구시	사업주단체	출자출연기관
중앙정부 (고용노동부)	강소기업탐방 프로그램	●					
	청년강소기업 체험프로그램	●					
	대학청년고용센터	●					
	대학창조일자리센터	●		●			
	취업성공패키지(청년내일찾기)			●			
	일학습병행제(한국산업인력공단)						
	청년취업인턴제		●				
대구시	세대 간 상생고용지원사업		●				
	고용친화 대표기업 지원				●		
	창조 전문인력 채용지원				●		
	공공기관 맞춤형 인력양성				●		
기업수요 산업인력양성							
창업지원							
중앙정부 (타부처)	스마트벤처창업학교	●					
	크리에이티브팩토리	●					
	창업선도대학육성사업	●					
	청년창업지원사업						●
	스마트콘텐츠상용화지원						●
	스마트창작터						●
	ICT창업성장지원센터						●
	로봇창업 맞춤형지원사업 (한국로봇산업진흥원)						
	C-Lab 창업공모프로그램 (창조경제혁신센터)						

자료: 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적; 대구고용센터(2016), 2015년도 대구지역 청년고용사업 추진현황, 자료 재정리.

최상위 지역 고용거버넌스가 상징적 역할과 지역 고용문제의 담론을 다루고 있는 반면 실제 중앙정부와 대구시 청년 일자리 사업주체 간 네트워크는 고용센터와 대구시가 보다 현실적인 측면에서 협력 모델을 구축하고자 하였고 추진된 각 사업의 수행주체를 종합해보면 <표 6-9>와 같다. 고용노동부 중심의 청년 일자리사업은 고용센터, 대학(전문대 중심, 4년대 대학 일부) 및 민간위탁기관(갬콤)이, 대구시 사업은 대구시, 지역소

재 사업주단체들이 운영주체가 되었다. 창업지원 사업은 대학, 출자출연 기관(디지털산업진흥원) 및 창조경제혁신센터가 청년 창업을 지원하였다. 출자출연기관인 디지털산업진흥원은 대구시의 예산지원 없이 미래부, 문화부 등의 각종 프로젝트 사업들을 통해 운영비를 조달하고 성과평가를 받는 형태로 운영되었다.

사업 운영기관의 역량은 중앙정부의 정책목표와 방향이 현장에서 구현되고 청년층의 노동시장 이행을 이끌어내는 중요한 요소라 할 수 있다. 중앙정부(고용노동부) 청년 일자리 사업들(강소기업탐방 프로그램, 청년 강소기업 체험프로그램, 대학청년고용센터, 대학창조일자리센터)은 다수 소형/전문대학과 일부 4년제 대형 대학교에서 진행되었다. 기본적으로 현장중심 전문인력 양성기관인 소형/전문대학들은 경험과 노하우를 갖추고 있어 고용노동부 사업을 상대적으로 쉽게 수행할 수 있었다. 치열한 생존 경쟁을 펼치고 있는 전문대학 입장에선 각종 정부사업 유치는 대외홍보와 예산확보에 큰 도움이 되었다. 4년제 대형 대학 역시 취업률 향상을 위해 자체 취업지원 예산과 다양한 프로그램들을 활용하고 있었지만 수십여 개 학과 특성을 고려한 취업교육을 제공하기 어렵고 학년별로 많은 재학생들에게 맞춤형 지원을 제공할 인력과 자원은 한계가 있었다. 이들 대학에 고용노동부 사업유치는 대외홍보와 예산 확대의 관점에서 유용하였다.

사업을 수행할 자체 인력의 부족을 극복하기 위해 대학들은 외주를 통해 이를 해결하고자 하였다. 취업포털 업체였던 갬콤은 고용노동부 사업에 특화되어 취업·교육·진로상담 전문기업으로 성장하였다. 2011년 대학청년고용센터(잡영플라자) 개소 4개 학교(대구대, 영남이공대, 동양대, 대경대), 2012년 5개 학교(경일대, 대경대, 김천과학대, 선린대, 동국대)를 위탁 운영했고, 대구광역시 일자리센터(2013, 2014년), 수성구청 일자리센터(2013~2015년), 지역맞춤형 일자리창출 지원사업(2014년), 2015년 취업성공패키지, 대학창조일자리센터(계명대학교, 대구대학교) 등 지자체, 고용센터 및 대학의 위탁 운영기관 역할을 수행하였다(갬콤 홈페이지, <http://www.gemcom.co.kr>). 2014년 이후 고용노동부의 청년 일자리사업들이 본격적으로 확대되면서 지역 대형 대학교(대구가톨릭대학교, 경일

대학교, 경북대학교, 대구대학교 등)와 업무협약을 맺고 위탁운영을 하였다. 즉, 고용노동부 청년일자리 사업들 가운데 취업준비 교육(자기소개서, 면접스킬, 취업진로 등)의 핵심 운영기관이었다. 컨설턴트들의 경력은 직업훈련기관 상담사, 취업패 유경험자, 고용정보원 교육과정 수료자, 취업 컨설턴트, 상담심리, CS자격 소지자 등 진로상담과 면접을 위해 필요한 스킬을 제공할 수 있는 인력들이었다. 이들의 경험과 노하우는 취업알선 분야에서 어느 정도 경쟁력을 갖추고 있다고 볼 수 있다.

그럼에도, 여러 가지 한계점을 가지고 있었다. 컨설턴트들 역시 계약직 형태로 고용된 인력들이며 이들이 제공할 수 있는 컨설팅의 질적 수준은 초·중급 수준을 넘어설 수 없었다. A대학교 취업지원팀 인터뷰(2016.08.02)에 의하면,

“(민간 컨소시엄 형태 사업은) 외부 컨설턴트를 통해 운영되기 때문에 컨설턴트에 대한 질 관리는 되지 않는 상황이고 전국적으로 사업을 하다보니 컨설턴트를 구하기도 어려운 상황이기도 하다. 컨설턴트를 하시는 분들도 실무경험이 부족하고 직무에 대한 이해도도 떨어지는 상황이기 때문에 학생들이 실질적인 도움을 받기 어려운 상황도 있다. 학생들의 수준에 맞는 심도 있는 컨설팅이 어렵다. 취업의식이 낮은 학생들한테는 어느 정도 도움이 되지만 그 이상을 요구하는 학생들한테는 효과가 없게 된다.”

기본적으로 학생들의 전공이 다양하고, 각각의 역량 및 자격의 편차가 큰 상황에서 학생 개개인에 대한 맞춤형 서비스는 현실적으로 어렵고 가장 표준화된 진로상담, 진로적성검사, 자기소개서 요령, 면접 요령 등을 제공하는 것이었다. 심리상담 등을 통해 학생들에게 정서적으로 동기를 고취시켜주는 활동은 개별 컨설턴트의 인성과 역량에 따른 이타주의적 행동이었다. 이로 인해, 대기업과 같은 좋은 일자리를 준비하는 학생들에게 컨설팅 내용이 이미 숙지하고 있는 내용으로 현실적으로 큰 도움이 되지 않는었다. 즉, 대기업의 엄격하고 복잡한 선발과정을 감안할 때 단기 컨설팅으로 학생들이 높은 취업관문을 넘어서는 것은 어려운 일이었다.

고용센터와 대구시가 직접 시행하는 주요 사업들(청년취업인턴제, 세대 간 상생고용지원사업, 고용친화 대표기업 지원, 창조전문인력 채용지원)은 주로 청년고용에 대한 기업지원(인건비 보조금, 환경개선자금)이었

다. 고용센터와 대구시는 조직 특성상 지역 기업들의 DB와 정보를 확보할 수 있고 다양한 지역 유관기관 네트워크를 활용할 수 있다는 측면에서 주어진 영향력은 매우 높았다. 하지만 사업 담당부서가 책임지는 고유 업무들이 많고 1개 사업에 전념할 수 없는 현실이 존재하였다. 고용센터는 기업체 이메일, 대외 홍보, 간담회 등을 통해 사업을 홍보하는 방식이 일반적이었다. 정보 전달관점에서 사업홍보는 기업체 임원진 혹은 사장보다 주로 업체 담당자에게 전해졌다. 이 과정에서 정보의 차단이 종종 발생하였다. 기업체 실무자들은 각종 정부부처의 지원정책이 새로운 부가업무(사업계획서 작성, 행정처리, 평가 등)가 될 수 있기 때문에 경영진에게 보고하지 않는 경우가 빈번하였다(대구고용센터 집단인터뷰, 2016.08.03.; 이승협·전인·오선희, 2015).

창업영역은 경북대학교(스마트벤처창업학교, 크리에이티브팩토리 사업), 디지털산업진흥원(청년창업지원사업, 스마트콘텐츠상용화지원, 스마트창업터, ICT창업성장지원센터), 창조경제혁신센터(C-Lab 창업공모프로그램) 등이 중심이 되었다. 경북대학교는 전자분야에 오랜 강점과 전문성을 가지고 있었고 해당 분야의 창업지원 사업을 해오고 있었다. 또한 대구테크노파크와 오랫동안 강한 연계성을 가지고 있었기 때문에 ICT분야 창업지원을 제공할 역량과 지역 내 네트워크는 매우 강하였다. 디지털산업진흥원은 문화콘텐츠 분야를 핵심으로 미래부, 중기청, 문화부, 고용노동부 등 정부의 프로젝트 사업을 전담하였고, 2015년 총 41개 사업을 수행하였다. 디지털산업진흥원의 인적 구조는 정규직 23명, 비정규직 39명이었으며 대구시나 정부의 운영보조금이 없기 때문에 국가사업 운영비를 통해 비정규직을 고용하였다. 사업부 인력은 47명, 인당 프로젝트 수는 38개로 종업원들을 여러 프로젝트에 외형상 참여시키는 방식으로 낮은 임금을 보전하였다. 고용 불안정성하에서 종업원들은 장시간 노동을 하면서 다수의 프로젝트 사업들을 진행하였다. 이 과정에서, 각 부처별 상이한 평가기준에 따른 중간·최종 보고, 연중 각종 감사 및 평가를 받으면서 평가기준에 적합한 사업운용 능력을 보여주었다. 청년창업 관련 사업 역시 여러 국가사업의 일환으로 진행되었고 창업지원 노하우와 역량은 높지만 이것이 인큐베이팅 창업기업들의 지속가능한 생존과 성장을

담보하는 것은 아니었다(전인, 2016; 디지털산업진흥원 사업보고서, 2016).

제4절 청년 일자리 정책의 성과와 지속되는 지역청년문제

1. 청년 일자리 정책의 성과

대구광역시 일자리 사업들의 최종 결과는 일자리공시제를 통해 최종 결과물로 합산되었다. 2015년 일자리창출 목표달성은 <표 6-10>과 같이 요약될 수 있다. 다른 시군구와 마찬가지로, 취약계층 공공근로 중심의 단기 직접일자리창출이 차지하는 비중이 전체 일자리 실적(9만 2,359명) 가운데 절반 이상을 차지하면서(5만 1,314명) 가장 높았다. 다음으로, 기타(SOC 확충)가 3만 1,732명, 민간부문이 6,436명으로 나타났다. 직업능력 개발훈련 실적은 971명, 고용서비스 842명, 창업지원 648명, 고용장려금 지원 416명 등의 순으로 나타났다. 직업능력개발훈련은 주로 단기 교육훈련과 중소기업 취업알선 형태로 추진되어 왔다. 창업지원은 중앙정부 부처별 지원 사업들을 종합한 결과였다.

<표 6-10> 대구광역시 일자리창출 성과(2015년)

		2014년 실적	2015년 목표	2015년 실적	2015년 목표 달성도(%)	2014년 대비 2015년 실적(률)
전 체		86,235	91,216	92,359	101.3	7.1
정부 부문	소계	74,680	79,519	85,923	108.1	19.9
	직접일자리창출	54,329	46,281	51,314	110.9	-5.5
	직업능력개발훈련	899	1,300	971	74.7	8.0
	고용서비스	1,582	2,185	842	38.5	-46.8
	고용장려금	253	460	416	90.4	64.4
	창업지원	498	483	648	134.2	30.1
	기타(SOC 확충)	17,119	28,810	31,732	110.1	85.4
민간	기업유치/육성	11,555	11,697	6,436	55.0	-44.3

자료 : 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적.

〈표 6-11〉 대학 운영기관의 청년 일자리사업 성과

운영주체 사업	대학	기준별 성과			비고	
		배정	수료 수	수료평균		
강소기업 탐방프로그램	4개 대학	640명	648명	196명	대학배정인원 120~200명 수준	
	1개 민간기관	320명	330명			
청년강소기업 체험프로그램	9개 소형·전문 대학	130명	186명	22명	배정인원 10~25명	
	4개 대형 대학	80명	103명			
		상당	취업자 수	취업평균	비고	
대학청년고용 센터	3개 소형·전문 대학	9,683명	1,553명	714명	영남대 취업 1,797명 4개대학 평균 443명	
	2개 대형 대학	8,337명	2,016명			
		정부사업 참여	진로지도 참여	취업지원 참여	취업 인프라	사후 관리
대학창조일자 리센터	1개 전문대학	175명	2,832명	2,416명	92명	3,333명
	1개 대형 대학	1,153명	30,782명	2,028명	27,594명	4,042명

자료: 대구고용센터(2016), 2015년도 대구지역 청년고용사업 추진현황, 자료 재정리.

중앙정부와 대구시 자체 청년 일자리 사업들의 운영주체별 성과를 종합적으로 살펴보면 정책 프로그램의 전반적 흐름, 성과, 정책 실효성 및 정책 사각지대를 파악하는 데 도움이 될 것이다. 우선 대학이 수행한 고용노동부 4개 사업의 성과를 살펴보면 강소기업탐방 프로그램 총 예산은 약 7,700만 원이 투자되어 978명의 대학생이 참여하였고, 청년강소기업 체험프로그램(현장실습)은 약 2억 3,000만 원에 289명이 수료하였다. 두 사업의 경우 배정인원과 예산의 대학별 차이가 크지 않고 대학생들의 지역 노동시장으로의 이행을 위한 기회를 제공하였다는 점에서 의의가 있지만, 노동부 타 사업 및 타 부처 사업과 모집단의 중복가능성은 존재하였다.

대학청년고용센터는 대학이 공간·시설을 제공하고 민간전문기관이 컨설턴트를 배치하여 운영하는 방식으로 추진되었다. 5개 대학 총 상당실적은 1만 8,020명, 취업 3,569명을 기록하였다. 평균 취업성과 714명 가운데 계명대학교가 219명으로 가장 낮고 영남대학교는 1,797명으로 전체 성

과의 50% 정도를 차지하였다. 대학창조일자리센터는 대학청년고용센터의 발전적 형태로 청년에게 원스톱 고용서비스 제공을 목표로 하였다. 2015년 성과를 살펴보면 대형 대학인 계명대학교 성과가 영진전문대 성과보다 수적으로 높았다. 다만 취업지원 프로그램(취업특강, 취업캠프, 취업박람회, 기업설명회, 현장실습)과 사후관리(졸업생 취업관리)에는 큰 차이가 없었다.

대학청년고용센터와 대학창조일자리센터의 양적 성과가 실제 사업 프로그램 효과라고 볼 수 있는가에 대해서는 좀 더 신중할 필요가 있다. 두 사업 모두 기본적으로 민간 컨설턴트의 진로상담, 취업알선, 고용노동부 청년 일자리사업 참여 유도가 핵심이라 할 수 있다. 예를 들어, 계명대학교는 갬콤에 아웃소싱하여 사업을 수행하였다. 앞선 전달체계 구조에서 살펴본 것처럼, 대학들은 재학생 취업을 제고를 위해 다양한 프로그램들을 개발·운영하면서 겪고 있는 부족한 운용 인력과 예산을 두 사업을 통해 보완할 수 있었다. 민간 컨설턴트들이 제공하는 면접 스킬 향상이 중하위권 학생들의 지역 노동시장으로의 이행에 어느 정도 도움이 되는 것은 사실이다. 하지만 학생들의 취업은 대학이 수년간 제공한 교육과 학생 자신의 노력의 산물이지 해당 프로그램이 매개변수가 되어 취업으로 연결된다고 볼 수는 없었다. 이는 근본적으로 실업자 대상 고용대책 방식인 ‘실업자·교육훈련 기관의 교육훈련·취업알선·취업’의 등식을 청년 고용 대책에 그대로 적용하기 어렵다는 점을 의미한다. 즉, 대학청년고용센터의 취업실적은 해당 대학의 전반적 성과라 볼 수 있으며, 2015년 하반기에 선정된 대학창조일자리센터의 성과 또한 질적 성과라기보다 양적 포장 측면이 있는 대학의 포괄적 성과라 할 수 있었다.

다음으로 고용센터에서 주도한 취업성공패키지, 청년취업인턴제 및 세대 간 상생고용지원사업 성과를 살펴보면 다음과 같다. 취업성공패키지 사업은 취업취약계층에 대해 개인별 취업지원계획에 따라 3단계(진단·경로설정, 의욕·능력증진, 취업알선)에 이르는 통합 취업지원서비스 프로그램으로 노동시장 이행을 효율화하고자 하였다. 대구 사업은 갬콤과 미래잡센터에 대한 민간위탁을 통해 진행되었으며, 고용센터 공무원들 또한 직접 대외홍보 활동을 진행하였다. 2015년 취업패 전체 성과는 목표

인원 5만 7,464명 중 참여 4만 1명, 취업자 1만 5,056명이지만 청년내일찾기 성과는 구체적으로 나타나지 않았다. 청년내일찾기의 경우, 2015년 하반기 위탁기관과 고용센터에서 취성패 성공을 위해 지역대학들을 방문하여 졸업예정자를 대상으로 적극적으로 홍보하였다.

이 과정에서, 중하위권 대학이나 전문대학에서 학생들의 관심과 참여의지는 높았으나 주요 대형 대학(예: 경북대학교, 영남대학교) 학생들은 관심이 낮아 사업설명회에 참여하는 수가 소수에 불과하였다. 4학년들은 수당(용돈)을 받기 위해 참여하는 경우도 많이 있었다. 양질의 일자리(고임금, 좋은 근로조건)를 위해 취업준비를 하는 학생들에게 취성패 사업내용은 사실상 ‘눈높이 낮추기’로만 인식되었다. 결과적으로, 청년내일찾기 사업은 저임금과 미흡한 근로조건을 수용할 수 있는 장기 미취업자 혹은 특정직무의 교육훈련-취업을 희망하는 청년층만이 실질적 수혜자가 되었다.

청년취업인턴제 사업은 중소기업 채용장려금의 혜택으로 인해 인력난에 있는 지역 제조업 중소기업들에 생산직 근로자의 직접고용 대신 인턴과 정규직 전환을 병행할 수 있는 좋은 기회가 되었다. 하지만 중앙정부 평가 및 언론을 통해 청년취업인턴제의 부정수급 및 실효성 문제(영남일보, 2015.06.25; 세계일보, 2015.09.19; 경향신문, 2016.02.15; 서울경제, 2016.07.03)가 지속적으로 제기되면서 2017년 예산은 대폭 감소되었다. 세대 간 상생고용지원사업은 임금피크제를 도입한 기업이 제한적인 상황에서 현실적인 성과는 11개 사업장 83명으로 효과가 매우 미미하였다.

〈표 6-12〉 고용센터 주관의 청년 일자리사업 성과

사업	운영 주체	기준별 성과			
		목표인원	참여자	취업자	취업률
취업성공패키지	고용센터(민간 위탁기관 포함)	57,464	40,001	15,056	38%
		목표인원	채용인원	인턴수료	정규직 전환(전환율)
청년취업인턴제	고용센터	2,000	1,741	1,550	1,480(95%)
세대 간 상생고용지원사업	대구청, 고용센터	11개 사업장 83명(1억 4,100만 원 지원)			

자료: 대구고용센터(2016), 2015년도 대구지역 청년고용사업 추진현황, 자료 재정리.

대구광역시 사업은 고용노동부 사업과 비교하여 목표와 대상에서 차별화하여 추진되었다. 고용친화 대표기업 지원과 창조전문인력 채용지원 사업은 ‘우수한 역량을 지닌 청년유출 방지’에 주안점을 두고 진행되었다. 2015년 고용친화 대표기업 선정은 청년고용이 우수한 6개사를 선정하여 지원하였으며, 2016년에는 급여(대졸 초임 2,700만 원 이상), 근로시간 및 복지제도 등을 종합적으로 고려하여 대구에서 우수한 23개 회사들(제조업 20개, 서비스업 2개, 건설업 1개)을 선정하였다. 시는 이들 기업들에 고용환경개선 사업비(2,000만 원), 청년인턴제 지원, 대출금리 특별우대, 경영안정자금 지원, 해외전시회 참가 지원, 연구개발 지원 등의 혜택을 제공하였다. 이는 지역 대학생들에게 대구소재 최상위 기업들이 어떤 회사인지 명확한 정보를 제공하여 정보 미스매치 해소에 기여하였다. 창조전문인력 채용지원은 정부의 청년취업인턴제와 유사하지만 지원비율은 30%로 낮추고 지원한도를 1,500만 원으로 높게 책정하여 기업 핵심인재 채용 시 인건비를 지원하는 방식을 채택하였다. 즉, 기업 핵심인재 채용에 지역 우수 인적자원을 활용하도록 유도하는 것이었다. 수년 전부터 지역 중견·대기업 고용시장에서 수도권 중상위권 대졸자의 ‘지역 우수기업 진입-경력쌓기-대기업 경력직 이동’이 증가하면서 양질의 일자리 경쟁은 점차 치열해져갔다. 지역 인재의 지역 정주를 통한 지역경쟁력 축적 관점에서는 의미가 있는 사업이었다. 그럼에도, 채용된 인력의 고용유지 기간이 어느 정도 지속될 것인지는 추후 모니터링을 통해 그 실효성을 평가해야 할 것이다.

공공기관 맞춤형 인력양성은 대구시가 이전 공공기관으로 하여금 지역 인재를 채용하도록 유도하는 것이었다. 100명의 경북대, 계명대 졸업예정자들이 참여하여 교육을 받았으나 실제 공공기관 취업은 7명에 그쳤다. 마지막으로 기업수요 산업인력양성 사업은 지역 중소기업 인력난 해소를 위한 사업으로 양적 성과(350명 취업)에서는 타 사업보다 월등히 높은 취업성과를 보여주었다. 지역 사업주단체(대구경북기계금속조합, 금형조합, 패션칼라조합, 대구경영자총협회)와 연계해 회원사들의 구인난 해소에 도움을 주었다는 점에서 특징적이라 볼 수 있다. 하지만 사업내용이 전통적인 중앙정부 일자리 사업과 차별화되지 않았고, 생산직/기능직 일자리

〈표 6-13〉 대구광역시 주관의 청년 일자리사업 성과

	운영주체	성과
고용친화대표기업 지원	대구시	6개사(청년고용 우수기업 선정) 23개사(2016년 고용친화 대표기업 선정)
창조전문인력 채용 지원	대구시	65개사 지원협약체결, 45명 지급
공공기관 맞춤형 인력양성	공공기관-대학	경북대, 계명대 졸업예정자 100명 교육 7명 취업
기업수요 산업인력 양성	사업주단체-특성화고·대학	400여 명 양성, 350명 취업

자료: 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적 재정리; 뉴시스, 2016.07.18.; 한경, 2016.07.20.

라는 점에서 양적 성과는 높으나 고용의 질과 고용유지 측면에서는 기존 한계점을 여전히 내포하고 있었다.

중앙정부의 창조경제 활성화와 창업 붐 조성은 대구시 각종 사업으로 구체화되었다. 미래창조과학부와 중기청 지원 사업예산들이 증가하면서 대학 및 대구시 출자출연기관이 중심이 되어 진행된 창업지원 사업은 대략 9가지였다. ICT분야 창업지원과 산학협력 경험을 가진 경북대학교는 스마트벤처창업학교와 크리에이티브팩토리 사업을 진행하였고, 창업선도 대학육성사업은 계명대와 영남이공대가 수행하였다. 대구시 출자출연기관인 디지털산업진흥원이 4개 사업을 수행하였고 창조경제혁신센터가 C-Lab 창업공모프로그램을 진행하였다. 사업들의 창업과 고용성과는 309개사 창업, 742명 고용이 이루어진 것으로 나타났다.

정부의 적극적인 창업유도 정책과 이를 수행한 대학 및 주요 기관의 창업지원 사업들은 대외적으로 몇 개의 창업과 고용을 창출하였는가에 초점을 두었다. <표 6-14>의 창업성과를 살펴보면, 10개 사업으로 309개 창업이 이루어졌고 고용은 736명이 발생한 것으로 나타났다. 개별 사업별로 보면 1개 기업 평균 고용인력은 C-Lab 창업공모프로그램과 연구소기업을 제외하면 평균 3명 미만이다. 청년창업 지원사업은 60개 창업과 60명 고용으로 1인 기업인 셈이다. 사업의 추진과정은 대체로 공모형식을 통해 예비창업자를 모집·선발하고, 이들에게 공간, 창업교육 및 시제품

〈표 6-14〉 대구지역 창업지원사업 주요 성과

사업	운영기관			
		창업(개)	고용(명)	비고
스마트벤처창업학교	경북대 산학협력단	74	118	13년 개소
크리에이티브팩토리	경북대 산학협력단	34	54	15년 개소 (매출 34억 원)
창업선도대학육성사업	계명대, 영남이공대	49	98	매출 24억 원
청년창업지원사업	디지털산업진흥원	60	60	14년 개소
스마트콘텐츠상용화지원	디지털산업진흥원	5	15	11년 개소
스마트창작터	디지털산업진흥원	8	11	14년 개소
ICT창업성장지원센터	디지털산업진흥원	20	43	14년 개소
로봇창업 맞춤형지원사업	한국로봇산업진흥원	6	8	15년 개소
C-Lab 창업공모프로그램	창조경제혁신센터	36	132	14년 개소
연구소기업 설립	대구연개발특구본부	17	197	매출 108억 원
총합		309	736	

자료: 대구광역시(2016), 2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적.

개발 기회를 제공하였다. 이후 박람회, 경진대회 등을 통해 제품을 홍보하고 시장성을 확보케 하고자 하였다. 예를 들어, 청년창업지원사업은 청년 예비창업자에게 500만~800만 원의 지원금을 제공하고, 창업교육 및 기업가정신 특강 등을 제공하였으며 경진대회 등을 통해 창업을 유도하였다. 스마트창작터사업은 8개 팀을 선정하여 1억 4,400만 원을 지원하였다. 이들 팀은 IT기반 게임, 문화콘텐츠 앱 개발 등을 통해 창업이 이루어졌고, 다양한 지역연계 사업(창조경제혁신페스티벌, 청년창업 IR Day, 벤처창업박람회, 창업기업간담회, IT Job Innovation 공모전)에 참여시켜 대외홍보와 시장성을 확보케 하고자 하였다. ICT창업성장센터는 진흥원 내에 20개 기업을 선정하여 입주하도록 지원하고 시장진출을 위한 마케팅(전시홍보, 박람회 참가) 지원 및 입주기업 간 네트워크 활동을 지원하였다(대구디지털산업진흥원 사업보고서, 2016).

반면 창업 이후의 지속가능성에 대한 평가는 제대로 이루어지지 못했다. 한국대학신문(2016.08.30.)에 의하면, 중기청이 발표한 대학 내 창업기업은 2014년 637개에서 2016년 8월 현재 800여 개로 증가하였다. 대학생 창업기업 매출은 약 1,223만 원 수준이며 2012년 이후 5년간 생존기업은

9.8% 수준으로 나타났다. 대학신문은 창업의 외적 붐과 달리 내실은 매우 불안한 현실을 지적하였다. 대구 창업기업들의 성과를 단언하기는 어렵지만 일부 매출지표를 감안해보면 크리에이티브팩토리 창업기업 매출은 연간 평균 1억 원, 창업선도대학 창업기업은 연간 평균 5,000만 원 수준이었다. 연구소기업은 약 6억 4,000만 원이지만 종업원 197명을 감안하면 인건비는 매우 낮은 수준이 될 수밖에 없다. 개괄적 성과로 추론할 수 있는 것은 중앙정부의 청년창업 지원정책이 창업 수의 양적 지표 면에선 증가를 보여주겠지만 창업기업 창업자와 종업원의 급여는 낮은 수준이며, 이들 기업의 생존 및 잠재성장 가능성은 매우 불안정할 수 있음을 시사하였다.

2. 지속되는 지역청년문제 : 정책의 사각지대

대구지역 청년실업률 14.4%(2016년 6월). 중앙정부와 대구시의 다양한 청년 일자리 사업에도 불구하고 청년실업 통계를 산출한 이후 가장 높은 수치이다. 2016년 대구광역시시는 지난해보다 적극적으로 청년문제 해결을 위해 2015년 사업들을 강화하면서 유관기관들(대학, 고용센터 등)과 협업을 강조하고 있으며 새로운 사업을 추진하고 있으나 여전히 청년고용 상황은 개선되지 못하고 있다. 여기서 다시 살펴보아야 할 점은 전국 및 지역적으로 청년실업의 핵심 대상층은 누구인가, 그리고 중앙정부(고용노동부)의 청년고용대책이 지역으로 전달되는 과정에서 사업 대상층은 실제 누구로 설정되고 있는가, 대구시 자체 고용대책의 대상층은 누구인가를 재확인할 필요가 있다는 것이다. 이를 통해 사업 프로그램의 실효현상과 사각지대를 확인하여 정책 방향과 접근방식을 고민할 필요가 있다.

지금까지 알려진 청년실업의 구조적 요인(저성장, 노동시장 이중구조화, 학령기(20~24세) 연령대 비중 증가, 경력직 중심 노동수요 등)과 함께 대졸 인문계 전공자의 청년실업 문제가 두드러지게 주목되었다. 산업구조 측면에서 2000년대 이후 대기업들은 조직운영의 IT기반 시스템화, 현장 외주화, 주변업무 비정규직화, 기능별 아웃소싱 등 조직 유연화를 이루었다. 인문계열 신규채용의 필요성이 낮아지면서 신입사원 채용은

이공계열 중심으로 진행되었다. 예를 들어, 2013년 4대 그룹 신입사원 채용 인문/이공 비율은 삼성 20:80, 현대차 30:70, LG전자·화학·디스플레이 15:85, SK 30:70이었다(중앙일보, 2014.03.12). 대다수를 차지하는 중소기업들은 다수 현장기능 인력과 소수의 경영지원부서로 구성되어 있어 양질의 일자리를 희망하는 고학력 인문계 인적자원을 수용하기 어렵다. 고학력 인문계 인적자원을 수용하기 위해선 중견기업들이 많이 필요하지만 우리나라의 노동시장 이중구조화가 말해주듯 중견기업 수는 많지 않다.

주력 산업의 대기업들이 고용전략을 변화시키는 동안 대학 구조개편은 매우 더디게 진행되었고, 고학력 인문·사회·예체능 계열 정원은 오히려 증가하여 초과공급 상태가 되었다. 2014년 교육기본통계에 따르면, 4년제 대학 졸업자 중 인문·사회·교육·예체능 비중이 59%이지만 인문계열 취업률은 45.5%, 사회계열 54.1%, 예체능 41.4%로 타 분야(공학 65.6%)보다 취업률이 저조하였다. 인문계 청년실업 문제가 심각해지면서 2015년 정부는 인문계 전공자 취업촉진 방안을 제시하였다: 1) (저학년) 진로지도 교육과정, 직업경로 모형개발 및 정보제공, 2) 학과 구조개편(문·이과 통합형 교육, 융합교육), SW/IT기술 교육, 프로그래밍, 중소기업 취업연계, 3) 창업지원(관계부처합동보고서, 2015). 요약하면, 정부의 방향과 사업은 인문계 교육과 이공계 교육을 융합하는 것처럼 보이지만 실체는 각 부처의 기존 사업 프로그램에 ‘인문계열’을 물리적으로 재조합한 것이었다. 내용적으로 인문계 전공자 취업촉진 방안은 인문계열 학생들에게 취업을 위해 본인의 인문학 전공과 더불어 기능직 직업교육훈련(폴리텍, 사업주단체/민간 직업훈련기관)을 받고 일정 능력을 갖추게 한 후 중소기업 취업이나 창업을 유도하는 것이었다. 하지만 다수 인문/사회계열 재학생이나 졸업생 입장에선 전공과 무관한 SW/IT분야 기능훈련-중소기업 취업 혹은 창업 사업에 참여하는 것보다 상대적으로 각종 자격증, 공무원시험 준비가 덜 불안하고 안정적인 미래를 위한 합리적 선택이 될 것이다.

대구지역 청년실업의 구조적 원인은 대기업 부재에 따른 고임금 일자리 부족, 제조업 중소기업 중심의 산업구조, 서비스 업종의 영세성, 대구 및 인근지역 대학의 발달로 인한 지속적인 고학력 인적자원 배출 등으로

알려지고 있다. 상기 언급하고 있는 고학력 인문계열 대졸자의 낮은 취업률은 지역대학에 심각한 고민을 던져주고 있다. 반면 대구지역 청년일자리 정책(중앙정부, 대구시)의 주요 목표 집단과 취업수요는 고학력 인문/사회계열 학생 및 졸업자의 청년실업 이슈를 비껴가고 있었다. 고용노동부 청년대책은 소형·전문대학 중심이며 일부 대형 대학이 참여하고 있고 거의 모든 취업경로는 지역 제조업 중소기업으로 설정되었다. 대학청년고용센터와 대학창조일자리센터에 대형 대학이 참여하였으나 목표 대상이 불특정하여 취업자가 어떤 전공인지, 양적 성과가 프로그램 성과인지, 대학(혹은 학생)의 성과인지가 불명확하였다. 취업성공패키지 등 여러 사업들은 한두 군데 민간위탁기관이 전담하면서 고용센터의 프로세스 및 성과관리 개입 여지가 제한적이었고 취업의 질은 평가되지 못했다.

미래부, 중기청 등의 창업지원은 대학과 디지털산업진흥원에서 추진되었다. 대학은 해당 전공분야와 결합되어 창업과정이 주로 진행되었고, 디지털산업진흥원은 ICT, 문화콘텐츠 등 정부 정책사업 프로세스에 맞추어 일반 청년창업과정을 개발하고 추진하였다. 청년창업 분야에서는 우수한 사업계획을 지닌 청년 창업자를 선정하여 이들을 지원하는 것으로 특정 전공계열이나 집단을 한정하지 않았다. 대구시 자체 사업은 우수 지역인재 유출방지에 초점을 둔 사업(고용친화 대표기업 지원, 창조전문인력 채용지원, 이전공공기관 맞춤형 인력양성)과 중소기업 기능인력 매칭에 초점을 둔 사업이었다. 상기 사업들 가운데 지역에서 청년 니트 혹은 인문계열 졸업(예정)자에 초점을 둔 정책이나 사업은 없었다. 고용노동부 사업은 미취업 기능인력양성 프로세스의 틀을, 미래부나 중기청 창업지원 사업은 창업 수의 틀을 변화시키지 않았다. 청년실업의 핵심 대상으로 간주되고 있는 고학력 4년제 인문대 졸업(예정)자의 역량, 수준, 기대임금, 전통적인 취업경로 등을 감안한 접근방식은 중앙정부나 지자체에서 시도되지 못하였다. 청년유니온 대구지부 위원장(2016.08.02)에 의하면,

“청년들이 일자리가 없어서 스펙경쟁을 하는 것이 아니라 좀 더 나은 일자리를 얻기 위한 몸부림을 치고 있다고 생각한다. 즉, 더 나은 노동환경에서 일하기 위함이다. 그럼에도 불구하고 정부에서 내놓는 일자리는 인턴과 같은 불안정한 일자리들을 제공하고 있다고 생각한다. 안정적인 일자리를 만들기 위한 노력이

있어야 하는데, 그런 노력들이 부족하다고 생각한다.”

대졸 청년 니트(NEET, Not in Education, Employment and Training)의 심각성이 제기되고 있지만(남재량·김세움, 2013; 채창균 외, 2015; 김광석, 2015), 대구지역 청년 니트에 대해서는 기초 실태조차 제대로 파악되지 못하고 있으며 어떤 주체가 어떤 정책 프레임을 가지고 청년 니트를 노동시장으로 유도해야 하는지 논의조차 제대로 이루어지지 않고 있었다. 대졸 미취업자에 대한 정보는 각 대학마다 일정기간 확보하고 있는 것으로 보여진다. 지역 A대학의 경우, 졸업 후 1년 정도는 대학에서 졸업생 취업을 제고를 위하여 사후관리 활동이 진행되고 있으며 장기 미취업자에 대한 고민이 있음을 알 수 있다. A대학교 취업지원팀 인터뷰(2016.08.02.)에 의하면,

“미취업 졸업생의 경우는 1년 정도까지는 관리를 한다. 컨설턴트들에 담임제 형식으로 50명 정도씩 학생들을 매칭시켜주고 취업에 도움을 줄 수 있도록 관리하고 있다. (예전과 달리) 졸업 후 1년 뒤에 취업을 해도 당연하게 받아들이는 분위기가 형성되어 있다. 그만큼 취업이 어려워졌기 때문에 미취업 졸업생들까지 관리할 수밖에 없는 상황이다. 졸업 후 1년까지는 해보고 그 이후를 벗어나면 불안함을 느끼면서 눈높이 조정이 조금 되는 것 같다.”

“(니트족에 대한 대안으로) … 취업에 긴 시간을 투자했음에도 취업실패를 경험하는 학생들을 위해 특수대학원 형식의 재교육 프로그램을 만드는 것에 대한 논의도 있었다. 하지만 대학에서는 그렇게 하기 힘든 실정이다. 국고지원 사업을 못 따면 취업지원사업도 하기 어려운 상황이다. 지자체 지원을 받아서 대학 내에 프로그램을 진행할 수 있도록 하는 방향 등을 들 수 있을 것이다.”

제5절 요약 및 결론

본 장에서는 대구지역 사례를 중심으로 중앙정부 및 지자체의 청년일자리 사업별 목표대상, 전달체계와 수행기관 역량, 사업성과 및 정책 사

각지대에 대해 분석하였다. 먼저 중앙정부(고용노동부) 청년일자리 사업은 중소기업 현장연수, 인턴십, 직업훈련 및 취업진로상담·알선 등으로 다수 소형/전문대학과 소수 대형 4년제 대학이 참여하였다. 거의 모든 사업에서 핵심 수요자는 지역 중소기업이었다. 이러한 중앙정부 사업에 관심을 보일 청년층은 지역정주 의지가 높고, 대기업 취업경쟁력이 낮아 중소기업에 취업할 의지가 있으며 현장기능 업무를 습득하고 일할 수 있는 집단이 중심이 되었다. 대구광역시 자체 일자리사업은 고학력 지역인재 유출 방지와 중소기업 구인난 해소를 위한 사업으로 구성되었다. 전자의 대상 청년은 지역 상위권 4년제 대졸자가 중심이 되었고 후자는 특성화고·전문대학의 기능 인력이었다. 창업지원은 중앙정부/민간 지원 사업으로 이루어졌고, 특정 청년층을 대상으로 하지 않고 예비창업자/신규창업자의 사업계획을 선정하여 지원하였기 때문에 불특정 다수의 청년층을 대상으로 하였다.

둘째, 전달체계와 수행기관 역량을 살펴보면, 최상위 지역고용 거버넌스는 상징적 역할에 머물렀으나 대구시와 고용센터가 사업 효율성과 효과성을 위한 운영상 협력과 상호조정을 잘 이루었다. 2015년 대구시는 원스톱일자리지원센터를 직영으로 전환하면서 고용센터와의 논의를 통해 고용존, 고용센터 일자리 지원활동, 대학창조일자리센터를 연결하고 2016년 대구고용복지플러스센터를 고용센터에 설치하여 유사 청년 일자리사업의 공동추진 및 사업조정을 이루어냈다. 개별 운영주체의 역량을 살펴보면, 전문대학과 4년제 대학 모두 취업지원 프로그램들을 가지고 있었기 때문에 고용노동부 사업을 수행할 수 있는 기본 역량은 갖추었다. 하지만 여러 대학들은 자체 보유인력 한계를 외주화하면서 극복하였고 민간위탁 전문기관(갭콤)이 여러 가지 고용노동부 사업들을 수행하게 되었다. 민간위탁 전문기관이 대학, 고용센터, 지자체 사업들을 위탁받아 수행함에 따라 결과적으로 유사한 여러 정부사업들의 최종 수행기관은 한 개 민간위탁 전문기관이 되고 있었다. 고용센터와 대구시 주관 사업의 경우, 두 기관은 지역 기업들의 참여를 이끌어낼 수 있는 정보와 네트워크 및 영향력을 가지고 있었다. 그럼에도, 정보전달과정에서 기업체 담당자들의 의도적인 정보 누락과 무관심 또한 존재하였다. 창업지원 수행주체는 경북대

학교, 디지털산업진흥원 및 창조경제혁신센터가 중심이 되었다. 경북대학교와 디지털산업진흥원은 전자공학, 정보통신, 소프트웨어, 문화콘텐츠 등 분야에서 오랜 경험과 노하우를 가지고 있었다. 다만 디지털산업진흥원의 경우, 전문성과 별도로 여러 정부부처의 많은 사업들을 수행해야 했기 때문에 창업지원의 질적 수준은 한계를 가지고 있었다. 창조경제혁신센터는 정부와 삼성의 지원하에 창업지원을 제공할 역량을 갖추고 있었다.

마지막으로 청년 일자리사업 성과를 살펴보면, 고용노동부 사업의 양적 성과는 상당히 이루어졌다. 2015년 대학청년고용센터, 취업성공패키지, 청년취업인턴제 등 사업의 양적 성과는 각각 취업자 3,569명, 1만 5,056명, 1,741명이었다. 하지만 좀 더 자세히 살펴보면 사업의 성과가 프로그램 성과인지, 대학의 성과인지, 지속가능한 일자리인지 명확하지 못했다. 운영주체가 대학인 사업 중 한 개 민간위탁기관이 수행한 사업들이 다수인 점을 감안하면, 해당 민간위탁기관이 이러한 성과를 모두 달성했다는 것은 불가능한 일이며 취업자 성과는 매우 과대 포장된 것이라 할 수 있다. 청년취업인턴제는 높은 양적 성과를 보였지만 취업 후 6개월 내 이직률이 높아 사업 실효성을 비판받았다. 대구시 자체 사업의 경우, 고학력 지역인재 유출방지를 위한 사업들은 수십~수백 명을 신규고용한 기업을 선정하여 지원하였고, 전문인력 지원은 45명, 공공기관 취업은 7명으로 나타났다. 중소기업 구인난 해소 사업은 350명의 취업을 달성하였다. 대구시 자체 사업은 양적 성과 측면보다 지역 중견기업과 경쟁력 있는 기업들을 지역사회에 알리고 대학생들에게 지역 우량기업 정보를 제공했다는 점에서 큰 의의가 있었다. 창업 지원의 경우 309개 창업, 736명의 고용효과를 달성하였다. 그럼에도, 이들 창업기업의 매출규모는 매우 낮은 수준으로 향후 생존가능성에 대한 평가는 그리 밝지 못했다.

대구지역 청년 일자리 사례는 중앙정부와 대구시 정책에 분명히 사각지대가 있음을 보여주었다. 정부 정책과 전달체계의 틀은 전통적인 국가인적자원개발의 틀 속에 청년을 삽입한 것과 크게 다르지 않았다. 청년실업의 핵심 대상층 가운데 하나인 고학력 4년제 인문계열 졸업자를 대상으로 한 최근 정책 대안 역시 동일한 틀 속에 이루어지고 있다. 또한 취업준비생 기간 동안 지속적인 실패로 인해 구직을 포기하는 청년 니트층에

대한 중앙정부 대책은 사실상 부재하다. 지역에서 시행된 중앙정부 및 지자체 청년 일자리 사업들 가운데 현재 높은 청년실업의 대상이라 불리고 공무원 준비 혹은 구직포기 상태에 진입한 청년 니트를 위한 정책적 방향이나 구체적인 사업 프로그램 역시 없다. 이는 향후 청년 일자리 정책과 사업들이 현재처럼 진행될 경우, 청년 실업률은 개선되기 어렵고 엄청난 정부예산 투입은 오히려 중복투자와 비효율성을 낳을 수 있다는 것을 의미한다.

제 7 장

요약 및 결론

제1절 연구의 요약

청년 일자리 문제가 개선되지 않고 있으며 이는 정년연장, 에코세대의 노동시장 진입 등으로 향후 보다 심화될 전망이다. 청년 일자리 문제는 노동시장의 구조적인 측면도 있지만 정책의 비효율성에도 기인하며 특히 중앙정부의 표준화된 정책 접근으로는 지역단위의 청년고용 문제를 해소하는 데 한계가 있다. 지역단위에서 청년의 정착 및 청년 고용활성화는 청년 일자리 창출뿐만 아니라 지역 발전에도 매우 중요하다.

최근 OECD 및 EU 등 주요 선진국들은 지역 차원의 접근을 통해 청년 고용 문제의 해법을 모색하여 왔다. OECD-LEED는 청년층의 고용장벽 제거와 성공적인 노동시장 이행을 위해서 정부정책과 장소기반 정책이 국지적 수준에서 조화롭게 통합되고 결합되는 것이 중요하다고 지적(OECD-LEED, 2014)하고 있다.

우리나라 역시 청년고용 문제가 지역일자리 창출의 주요 이슈로 등장하면서 다양한 정책처방이 이루어지고 있으며, 특히 청년층 유출 방지에 초점을 맞춰 진행되고 있다. 그러나 양질의 일자리 부족 등으로 청년층 문제에 대한 적극적인 해법을 마련하는 데 한계가 있다. 또한 기존 일자리 정책의 강화나 프로그램 확대만으로는 이러한 문제를 해결하는 데 한

계가 있으며 유출방지 관점에서의 접근은 지역 간 노동이동의 제한이라는 부작용을 초래하는 문제가 있다. 지역단위의 청년층 일자리 문제 해소를 위한 일자리 창출전략의 새로운 접근이 요구되고 있는 것이다.

이에 본 연구는 지역단위에서의 청년일자리 창출 전략의 모색 및 지역 정착형 청년고용대책 방안을 모색하려는 시도로 대구지역을 대상으로 지역 청년노동시장의 특징에 대한 분석 및 지역단위에서 수행되는 청년일자리 정책에 대한 평가를 통해 지역단위에서의 청년고용정책 방향에 대한 시사점을 도출하였다.

분석의 주요 결과는 다음과 같다. 제2장은 대구지역 청년노동시장의 고용 및 임금구조에 대해 분석하였다. 먼저 대구광역시의 고용지표는 전반적으로 전국 평균 수준에 비해 열악하지 않은 것으로 나타나지만, 통근 등을 고려하여 인근 경상북도 시군 지역까지 분석대상을 확장할 경우 고용지표의 수준이 전국평균 이하 수준으로 하락함을 확인할 수 있었다. 성별로는 남성의 고용지표가 다른 지역에 비해 상대적으로 더 열악한 수준인 것으로 나타났으며, 대구지역에서는 20대 초반의 청년층이 상대적으로 노동시장에 많이 진출하여 있는 것으로 확인되었다. 대구권역의 청년층 임금구조를 살펴본 결과, 대구광역시 및 인근 경북 시군을 포함한 대구권역의 청년층은 서울 및 다른 광역시와 비교하여 현저히 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 시간당 임금을 비교해도 마찬가지로 나타나기 때문에, 단순히 단시간근로자의 비중이 높아서 나타난 결과로 보기에는 어려움이 있다. 아울러, 청년층 코호트의 실질임금 변화를 통해서도 다른 지역과의 차이가 좁혀지지 않는 것으로 나타난바, 대구지역의 낮은 임금수준은 청년층에만 국한되는 특징은 아닐 것이다. 그렇다면 대구지역의 임금수준은 왜 낮은 것일까? 지역별로 산업구조가 상이하기 때문일 것으로 판단하기 쉬우나, 산업별 취업구조를 살펴보면 대구지역에서 다른 지역에 비해 특이한 점을 찾아보기 어렵다. 다음으로 고려될 수 있는 것은 사업체의 규모일 것인바, 사업체 규모별 종사자 수 비중을 살펴본 결과에 의하면, 대구지역의 경우 서울 및 다른 광역시와 비교했을 때, 영세 소규모 사업체의 종사자 수 비중이 현저히 높다는 것을 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라, 대규모 사업체의 종사자 수 비중은 다

른 지역에 비해 상당히 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이로부터, 대구지역에는 상대적으로 근로조건이 열악한 영세 소규모 사업체의 일자리가 많으며, 이러한 이유로 지역의 평균임금 수준이 다른 지역들보다 낮고, 이것이 지역 내 인재를 타 지역으로 유출시키고 지역 내에서 취업을 고려하는 청년층의 눈높이 차이를 야기하는 원인으로 작동되고 있음을 유추해 볼 수 있다.

제3장에서는 2000년 및 2010년 인구총조사 2%샘플(인구가중치 부여)을 이용하여 대구권역 청년층의 지역 간 유출입 현황과 지역 간 이주에 따른 경제활동상태를 분석하였다. 대다수 청년층이 고등학교 졸업 후 취업시장에 진입하고, 최근 취업시기가 지연되는 경향을 고려하여 20~34세를 분석의 대상으로 선정하였다. 또한 이주와 관련된 인구총조사 자료가 시도 수준에서만 파악이 되는 점을 고려하여 16개 시도 행정경계를 기준으로 대구시와 기타 지역을 구분하고, 대구시를 중심으로 대구권역 청년층의 유출입 및 경제활동을 분석하였다.

대구시 청년노동공급의 특징은 고졸 이후 취업을 목적으로 하거나 대학에 진학하는 청년층 비율이 타 지역에 비해 상대적으로 대구시에서 더 높음을 의미한다. 학력수준별 비율을 살펴보면 고졸 이하 45.5%, 4년제 대졸자 30%, 4년제 미만 대졸자 24.5%로 나타났는데, 4년제 미만 대졸자 비율은 제주도와 울산에 이어서 세 번째로 높은 수준이다. 이 학력수준 특성은 대구지역에서 노동공급의 초기 숙련수준이 저숙련과 고숙련 사이에 위치할 가능성이 큰 점을 보여주고 있다. 대구권역의 청년층 전출입에 따른 경제활동실태를 보면 지역이동이 가능했던 대구 출신 청년층의 경제활동상황이 대구 잔류 청년층보다 확연히 긍정적이었음을 보이고 있다. 이러한 결과는 제4장에서 분석한 타 지역으로의 이동에 따른 임금효과가 지역에 머무른 계층보다 더 양호함을 보여주는 분석결과와 맥을 같이한다. 이는 인재유출문제를 어떻게 볼 것인가라는 정책과제를 제기하고 있다.

제4장은 청년층 경력형성에 따른 인적자본 축적과 성과의 향상 및 지역 간 이동에 따른 임금효과를 대구와 전국을 비교하여 분석하였다. 분석결과에 따르면 대구지역의 경우 2008년 시점에서 소득분포가 전국 평균에 비해 불리하였지만, 7년이 경과한 2015년에는 연령코호트 기준으로 전

국평균에 비해 빠르게 개선된 것으로 나타났다. 2008년 25~29세 코호트가 저소득계층(임금 3분위 이하)에 속하는 비율은 17.0%로서 전국 9.4%에 비해 크게 높은 것으로 나타났으며 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 저소득계층 비율은 8.5%로서 전국의 9.1%에 비해 오히려 더 낮아져 소득개선을 보였음이 확인되었다. 2008년 25~29세 코호트가 고소득계층(임금 8분위 이상)에 속하는 비율은 6.9%로서 전국 17.0%에 비해 크게 낮았으나 7년이 경과한 2015년에 이들 코호트의 고소득계층 비율은 48.1%로 전국 56.4%에 근접한 것으로 나타났다. 전반적으로 대구지역 청년층의 경우 대졸 이상의 학력은 전국 평균에 비해 저소득계층에 속할 가능성이 전반적으로 높고 노동시장 경력이 축적돼도 개선되지 않으나, 고졸은 노동시장 경력 축적과 더불어 전국 평균에 비해 소득계층 상승이 급속히 이루어지는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 대구지역의 청년층 고용문제를 대졸 고학력자의 노동시장 이행촉진 지원에 초점을 맞추어야 함을 시사한다. 지역 간 이동에 따른 임금분포를 분석한 결과에 따르면 지역 내 취업은 저임금계층으로 귀속될 확률이 높을 뿐만 아니라 저임금계층에서 벗어나지 못하고 지속될 가능성 역시 높은 것으로 나타났는데, 대구지역의 경우 전국 평균에 비해 이러한 확률이 높은 편에 속하는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 출신대학 소재지와 상이한 타 지역 취업이 지역 내의 일자리 부족이라는 Push 요인에 의한 것이라기보다는 지역 밖에서 더 좋은 일자리를 찾으려는 Pull 요인이 작용한 결과인 것으로 해석될 수 있다. 하지만 대구지역 청년노동시장의 문제는 타 지역에 비해 양질의 일자리 창출기반이 약한 지역 산업구조에서 기인한 결과로도 볼 수 있다. 따라서 이상의 결과는 지역의 인재유출문제에 대한 정책 대안의 제시가 필요함을 시사한다.

제5장은 대구지역 제조업 채용시장의 특징을 통해 청년고용정책 방향에 대한 시사점을 도출하였다. 주요 조사결과는 다음과 같다. 1) 2014~2016년 3년 동안 조사대상업체의 연도별 총 채용규모는 2014년 4,369명이고 2015년에는 4,786명, 그리고 2016년(1~8월)에는 4,149명으로 연도별로 거의 변동이 없다. 이는 다른 말로 표현하면 특별한 여건이 개선되지 않는 한 채용수요가 확대되지 않고 있음을 의미한다. 따라서 일자리의 질을

개선하는 문제와 더불어 노동수요를 늘리는 정책이 유효성을 갖고 있음을 시사한다. 이는 기존 사업장의 확장에 따른 일자리 수요창출과 기업생성에 따른 일자리 창출 두 방안이 모두 유효할 것이다. 2) 청년층 신규인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항(1순위)으로 직종에 관계없이 가장 많은 비중을 차지하는 항목은 ‘학과 전공과 해당 직무와의 관련성’으로 나타나 대졸자 취업지원 프로그램으로서 다양한 직무능력 함양이나 인턴십 제도를 통한 일경험 등이 근로자의 동기부여에는 도움이 되었으나 실제로 기업의 채용유인으로 작용하지 못하고 있음을 시사한다. 3) 현재 대구지역에서 실시되고 있는 주요 청년고용 프로그램에 대한 인지도, 활용여부 및 만족도에 대한 평가결과에서 알 수 있듯이 청년취업인턴제(75.6%)를 제외하고는 인지도가 높지 않으며, 인지도가 높은 청년취업인턴제도 수혜자 비율도 전체 응답기업의 18.3%이고 취업성공패키지는 6.4%에 불과하다. 이는 정책의 낮은 체감도와 지역단위 정책실효성 제고의 한계를 의미하는 것으로, 기업의 일자리 창출을 확대할 수 있는 정책수단으로서 충분하지 않음을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

끝으로 제6장은 대구지역 사례를 중심으로 중앙정부 및 지자체의 청년일자리 사업별 목표대상, 전달체계와 수행기관 역량, 사업성과 및 정책사각지대에 대해 분석하였으며 이를 기반으로 정책시사점을 도출하고 있다. 여기서의 분석은 현장 사례연구에 기반한 정책의 문제점을 진단하고 정책개선 방안의 방향성을 모색하고 있다.

제2절 지역단위의 청년고용정책 과제 : 지역청년정책의 방향과 대구시의 과제

OECD는 지역경제 및 고용개발(LEED: Local Economic and Employment Development) 프로그램을 통해 가입국의 지역사회 내에서 진행되고 있는 여러 가지 고용창출 방안 및 사례들을 분석하여 제시한다(김문희, 2015:

〈표 7-1〉 국가적·지역적 수준의 행동지침을 위한 정책원칙

1. 국가적 고용 및 훈련정책의 틀을 보다 지역노동시장 상황에 적합하게 만들 것
2. 보다 통합된 정책과 효과적인 전략들로 이어질 수 있도록 지역경제 내에서 파트너십을 구축하는 접근방식을 통해 지원할 것
3. 혁신적이고 진보적이며 분야 간 이동이 가능한 노동력을 만드는 데 우선권을 줄 것
4. 포괄적인 지역 직업정보 및 고용경로와 잘 연계된 훈련을 만들어냄으로써 생활주기를 통한 노동시장 이행을 지원
5. 작업장 내 보다 원활한 기술 활용을 위해 고용주들과 노동조합이 함께 일함으로써 생산성과 혁신을 고취
6. 노동력에서 배제될 수 있는 청년, 여성, 장년층, 장애인 및 이민자들과 같은 취약계층의 노동장벽을 낮추기 위해 장소를 기반(place-based)으로 하는 계획을 개발
7. 지역적 수준에서, 특히 사회적으로 혜택을 받지 못한 이들에게 적합한 사회적 보호를 보장
8. 지역경제 내·경제 간 네트워크를 강화하기 위해 사회 공공시설 및 기관에 투자
9. 사회적 기업 분야 및 혁신적 접근방식들에 대한 개발 지원
10. 지역노동시장 상황에 대한 종합적인 노동시장 정보 시스템을 개발함으로써 근거에 기반한 정책 지원

자료: OECD(2014), pp.11~12.

102). 2014년 멜버른에서 개최된 G20 회의를 준비하기 위해 발간된 보고서(OECD, 2014)에서 역시 지역단위 청년고용 지원의 중요성에 대해 강조하며 국가적, 그리고 지역적 차원에서 조치해야 할 정책원칙 10가지를 제시하고 있다(OECD, 2014: 11~12).

이러한 정책 틀은 국내의 지역 차원에서의 일자리 정책방향에 매우 유효한 틀을 제시하고 있으며, 본 연구의 결과로부터 도출되는 시사점과 크게 다르지 않다. 이를 몇 가지로 다시 요약하면 첫째, 지역고용여건에 부합하는 고용 및 인적자원개발 정책의 개발이다. 둘째, 장소성에 기반한 지역노동시장 참여자의 노동시장 이행촉진 및 지원정책이다. 셋째, 고용 취약계층에 대한 보다 적극적인 개입이다. 넷째, 지역노동시장 상황에 대한 보다 종합적인 정보인프라의 구축 및 이에 기반한 정책방향의 모색이

다. 다섯째, 일자리 정책의 거버넌스 구축 및 파트너십의 강화이다. 이에 기초하여 지역의 보편성과 대구지역의 특수성을 고려한 지역 차원의 청년고용정책을 제시하면 다음과 같다.

1. 지역고용여건에 부합하는 청년층 고용 및 인적자원개발 정책

정책대상의 범위의 문제이다. 통근과 통학을 모두 고려한 대구권역은 대구시 전체와 함께 인접 경북지역도 포함될 필요가 있을 것으로 보인다. 특히 대구권역 청년층 일자리 정책은 대구시 소재 대학뿐만 아니라 경북 소재 대학도 포괄하여 정책을 수립할 필요가 있다.

대구지역의 산업특성은 근로조건이 상대적으로 열악한 영세 소규모 사업체의 비중이 높고, 이곳에서 일하는 종사자 역시 많은 지역이 대구지역이기 때문에, 임금 지불능력이 낮은 영세 소규모 사업체에 대한 보조 및 알선 정책이 지속되어야 할 것으로 사료된다. 아울러, 대구지역 내 강소기업을 보다 체계적으로 육성하고, 대규모 사업체 유치에 적극적으로 노력함으로써, 상대적으로 근로조건이 열악하지 않은 일자리를 창출할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

대구지역의 노동공급 특성은 4년제 미만 대졸자 비율이 제주도와 울산에 이어서 세 번째로 높은 수준이라는 점이다. 이 학력수준 특성은 대구 지역에서 노동공급의 초기 숙련수준이 저숙련과 고숙련 사이에 위치할 가능성이 큰 점을 보여주고 있다. 이는 대구의 산업수요 구조로 볼 때 현재의 여건에 비추어 시장에서 요구되는 추가적인 훈련수요나 인적자원개발의 수요가 크지 않음을 의미한다. 즉 인적자원개발정책이 낮은 숙련의 범용성 있는 훈련정책이 되어서는 안 됨을 시사한다. 오히려 숙련을 향상시키고 대구의 전략산업이나 첨단산업 발전에서 요구하는 고급인력 양성 기반을 산업발전과 함께 도모하는 것이 청년층의 양질의 일자리 창출에 기여하게 될 것이다.

또한 일자리의 내용 면에서 보면 중앙정부(고용노동부) 청년일자리 사업은 중소기업 현장연수, 인턴십, 직업훈련 및 취업진로상담·알선 등으로 다수 소형/전문대학과 소수 대형 4년제 대학이 참여하고 있으며 거의

모든 사업에서 핵심 수요자는 지역 중소기업이다. 중소기업의 일자리 질을 어떻게 개선할 것인가에 대한 정책처방이 없는 중소기업 지원형 일자리 창출모델의 지속은 예산의 사중손실을 가져올 가능성이 크다. 이는 다른 말로 표현하면 정부지원이 없더라도 현 수준의 일자리 창출 및 매칭이 가능할 것이라는 점이다. 추가적인 일자리 확대모델과 일자리의 질 개선을 위한 정책패러다임의 전환이 필요하다. 이는 기존의 중소기업 일자리를 정책을 통해 어떻게 보다 좋은 일자리로 만들어 나갈 것인가의 문제로 근로기준법 준수, 기업문화 개선, 복리후생제도 확대, 중소기업 경쟁력 강화와 보상체계 연계 등의 정책이 보다 심도 있게 논의될 필요가 있다.

2. 장소성에 기반한 청년층 노동시장 이행촉진 및 지원

대구권역의 청년층 전출입에 따른 경제활동실태를 보면 지역이동이 가능했던 대구 출신 청년층의 경제활동상황이 대구 잔류 청년층보다 확연히 긍정적이었음을 보이고 있다. 이러한 결과는 제4장에서 분석한 타 지역으로의 이동에 따른 임금효과가 지역에 머무른 계층보다 더 양호함을 보여주는 분석결과와 맥을 같이한다. 이는 인재유출을 어떻게 볼 것인가의 문제이다.

이러한 분석결과는 대구지역의 청년고용정책과 관련하여 두 가지 정책 시사점을 제시한다. 첫째, 초기노동시장 성과도 중요하지만 노동시장 경력형성을 통해 소득분배가 개선될 수 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고 대구지역은 타 지역에 비해 이동에 따른 성과가 상대적으로 낮아 대구의 노동시장 여건이 타 지역에 비해 양호하지 않음을 보여주고 있다. 이러한 분석결과는 결과적으로 초기노동시장 진입을 높이는 것도 중요하지만, 노동시장 진입 이후 경력형성을 통해 좀 더 양질의 일자리로 나아가는 방향으로 청년일자리 정책이 전환되어야 함을 시사한다. 경력형성에 따른 상향이동이 제한된다면 결과적으로 초기노동시장 진입도 어려울 뿐만 아니라 대구 이외 지역으로의 청년 유출이 확대되는 결과로 나타나기 때문이다.

둘째, 앞의 분석시사점과 연계되는 것으로 대구지역의 경우 학교 졸업 이후 지역 외의 취업이 지역 내 취업보다 높은 성과를 보여주고 있다는 점에서 대구의 청년층 유출이 지속될 수밖에 없음을 나타내고 있다. 이는 대구지역에서 보다 양질의 일자리기반을 만들어야 함을 의미하기도 하지만, 단기적으로 이러한 여건을 구축하는 것이 쉽지 않기 때문에 두뇌순환의 의미에서 대구 이외의 지역으로 유출된 인재가 인적자본 투자를 통해 다시 대구지역으로 귀환하는 정책도 병행할 필요가 있음을 시사한다. 이런 점에서 인재유출을 방지하는 원칙도 중요하지만 많은 청년들이 타 지역으로 이동하고 시간이 흐른 뒤 다시 고향으로 귀환하는 순환형태를 고려하면, 이들이 지역으로 다시 유입될 수 있도록 네트워킹을 강화하고 지역 내 정착도를 높이기 위한 유인을 모색하는 것도 정책방안으로서 검토할 필요가 있다.

이런 점에서 대구광역시 자체 일자리사업이 고학력 지역인재유출 방지와 중소기업 구인난 해소를 위한 사업으로 구성되어 있는 점은 긍정적이다. 전자의 대상 청년은 지역 상위권 4년제 대졸자가 중심이 되었고 후자는 특성화고·전문대학의 기능 인력이었다. 창업지원은 중앙정부/민간 지원 사업으로 이루어졌으며 특정 청년층을 대상으로 하지 않고 예비창업자/신규창업자의 사업계획을 선정하여 지원하였기 때문에 불특정 다수의 청년층을 대상으로 하고 있다. 따라서 정책의 유효성을 보다 높이는 것이 필요하다.

3. 고용취약계층에 대한 보다 적극적인 정책개입

대구지역 청년 일자리 사례는 중앙정부와 대구시 정책에 분명히 사각지대가 있음을 보여주었다. 정부 정책과 전달체계의 틀은 전통적인 국가 인적자원개발의 틀 속에 청년을 삽입한 것과 크게 다르지 않았다. 청년실업의 핵심 대상층 가운데 하나인 고학력 4년제 인문계열 졸업자를 대상으로 한 최근 정책 대안 역시 동일한 틀 속에 이루어지고 있다. 또한 취업준비생 기간 동안 지속적인 실패로 인해 구직을 포기하는 청년 니트족에 대한 중앙정부 대책은 사실상 부재하다. 지역에서 시행된 중앙정부 및 지

자체 청년 일자리 사업들 가운데 현재 높은 청년실업의 대상이라 불리고 공무원 준비 혹은 구직포기 상태에 진입한 청년 니트를 위한 정책적 방향이나 구체적인 사업 프로그램 역시 없다. 이는 향후 청년 일자리 정책과 사업들이 현재처럼 진행될 경우, 청년 실업률은 개선되기 어렵고 엄청난 정부예산 투입은 오히려 중복투자와 비효율성을 낳을 수 있다는 것을 의미한다.

많은 경우 청년고용정책은 프로그램에 참여하는 대상 중심으로 이루어지고 있고, 이로 인해 정책지원이 필요한 대상에게 정책이 지원되는 것이 아니라 프로그램에 적합한 인력을 중심으로 정책이 시현됨으로써 경우에 따라서는 크리밍 현상이 발생하고 있다. 이는 대구지역에서도 예외가 아니다. 따라서 청년고용정책 대상 집단의 선택과 집중이 필요하다. 여기에는 다음의 세 집단을 집중적으로 대상화할 필요가 있다. 첫째, 정책의 사각지대인 청년니트 정책의 적극 마련이다. 둘째, 노동시장 진입에 어려움을 겪는 미취업자, 비정규직, 고용불안정 계층에 대한 정책지원 강화이다. 셋째, 노동시장 진입 후 보다 나은 일자리로의 이행을 희망하는 청년층에 대한 정책프로그램의 내실화이다. 현재와 같이 범용성 있는 사업 내 훈련 정책을 통해서 이들의 경력지원을 촉진하는 데 한계가 있을 수밖에 없으며 결과적으로 인재유출과 같은 현상에 직면할 수밖에 없다. 정책 패러다임을 바꾸어야 할 필요가 있다.

4. 재정지원 청년 일자리 정책의 실효성 제고

청년 일자리사업 성과를 살펴보면, 고용노동부 사업의 양적 성과는 상당히 이루어졌다. 2015년 대학청년고용센터, 취업성공패키지, 청년취업인턴제 등 사업의 양적 성과는 각각 취업자 3,569명, 1만 5,056명, 1,741명이었다. 하지만 좀 더 자세히 살펴보면 사업의 성과가 프로그램 성과인지, 대학의 성과인지, 지속가능한 일자리인지 명확하지 못했다. 운영주체가 대학인 사업 중 한 개 민간위탁기관이 수행한 사업들이 다수인 점을 감안하면, 해당 민간위탁기관이 이러한 성과를 모두 달성했다는 것은 불가능한 일이며 취업자 성과는 매우 과대 포장된 것이라 할 수 있다. 청년취업

인턴제는 높은 양적 성과를 보였지만 취업 후 6개월 내 이직률이 높아 사업 실효성을 비판받았다. 대구시 자체 사업의 경우, 고학력 지역인재 유출방지를 위한 사업들은 수십~수백 명을 신규고용한 기업을 선정하여 지원하였고, 전문인력 지원은 45명, 공공기관 취업은 7명으로 나타났다. 중소기업 구인난 해소 사업은 350명의 취업을 달성하였다. 대구시 자체 사업은 양적 성과 측면보다 지역 중견기업과 경쟁력 있는 기업들을 지역 사회에 알리고 대학생들에게 지역 우량기업 정보를 제공했다는 점에서 큰 의의가 있었다. 창업지원의 경우 309개 창업, 736명의 고용효과를 달성하였다. 그럼에도, 이들 창업기업의 매출규모는 매우 낮은 수준으로 향후 생존가능성에 대한 평가는 그리 밝지 못했다. 이러한 문제는 정책프로그램 평가의 미흡, 지역단위 청년일자리 정책의 재량권 제약, 일자리 최종 전달체계의 역량문제, 공급자 위주의 일자리 정책실행에 따른 수요자 체감도 저하 등의 문제로부터 기인하며, 이는 지역단위의 일자리 사업이 안고 있는 문제와 궤를 같이한다. 결국 이 문제를 해소하기 위해서는 재정지원 일자리 사업의 분권화와 지역단위에서의 일자리 사업 기획 및 추진에 관한 역량강화가 핵심이라고 볼 수 있으며, 이런 점에서 다음에서 언급할 청년층 고용거버넌스의 구축 및 싱크탱크 기능을 활용한 정보 인프라의 구축이 매우 중요하다.

5. 지역단위의 청년고용정책 거버넌스 구축 및 전달체계의 효율화

대구지역 청년 일자리 정책의 전달체계와 수행기관 역량을 살펴보면, 최상위 지역고용 거버넌스는 상징적 역할에 머물렀으나 대구시와 고용센터 간 사업 효율성 및 효과성을 위한 운영상 협력과 상호조정은 잘 이루어졌다. 2015년 대구시는 원스톱일자리지원센터를 직영으로 전환하면서 고용센터와의 논의를 통해 고용존, 고용센터 일자리 지원활동, 대학창조일자리센터를 연결하고 2016년 대구고용복지플러스센터를 고용센터에 설치하여 유사 청년일자리사업의 공동추진 및 사업조정을 이루어냈다. 개별 운영주체의 역량을 살펴보면, 전문대학과 4년제 대학 모두 취업지원 프로그램들을 가지고 있었기 때문에 고용노동부 사업을 수행할 수 있는

기본 역량은 갖추었다. 하지만 여러 대학들은 자체 보유인력 한계를 외주화하면서 극복하였고 민간위탁 전문기관(갬콤)이 여러 가지 고용노동부 사업들을 수행하게 되었다. 민간위탁 전문기관이 대학, 고용센터, 지자체 사업들을 위탁받아 수행함에 따라 결과적으로 유사한 여러 정부사업들의 최종 수행기관은 한 개 민간위탁 전문기관이 되고 있었다. 고용센터와 대구시 주관 사업의 경우, 두 기관은 지역 기업들의 참여를 이끌어낼 수 있는 정보와 네트워크 및 영향력을 가지고 있었다. 그럼에도, 정보전달과정에서 기업체 담당자들의 의도적인 정보 누락과 무관심 또한 존재하였다. 창업지원 수행주체는 경북대학교, 디지털산업진흥원 및 창조경제혁신센터가 중심이 되었다. 경북대학교와 디지털산업진흥원은 전자공학, 정보통신, 소프트웨어, 문화콘텐츠 등 분야에서 오랜 경험과 노하우를 가지고 있었다. 다만 디지털산업진흥원의 경우, 전문성과 별도로 여러 정부부처의 많은 사업들을 수행해야 했기 때문에 창업지원의 질적 수준은 한계를 가지고 있었다. 창조경제혁신센터는 정부와 삼성의 지원하에 창업지원을 제공할 역량을 갖추고 있었다.

이런 점에서 청년고용정책을 기획하고 실행할 수 있는 청년고용정책의 컨트롤 타워 기능을 강화할 필요가 있다. 적어도 청년고용정책의 전담기구인 사업프로그램을 집행하는 기능적 중심이 아닌 정책의 기획중심으로 이루어져야 하며, 이러한 정책기능을 지원하기 위한 일자리 정보 인프라 구축, 노동시장에 기반한 정책기획기능이 가능하도록 정책평가와 정보분석의 상시화가 이루어져야 한다. 정책의 사각지대문제 해소, 전달체계의 효율화, 노동시장 이행촉진을 위한 정책지원, 일자리 사업 프로그램의 성과 제고 등 모든 정책이슈는 결과적으로 정책거버넌스와 관련되어 있다. 아울러 광주형 모델과 같이 파트너십을 통한 청년일자리 창출모델이 가능하기 위해서는 지역 내 파트너십에 기초한 실행가능한 일자리 창출 모델을 기획할 필요가 있다. 청년고용정책의 문제는 프로그램의 제안이 아닌 실행가능한 정책모델로서 자리잡아 나가야 하는 것이다.

참고문헌

- 강순희(2015), 「청년일자리 사업 효율화 방안」, 『2015~2019년 국가재정운
용계획 : 일자리분야 토론회 자료』.
- 강은영 외(2015), 『해외지역고용사업 사례조사 I』, 한국고용정보원.
- 고용노동부(2015), 「최근 청년고용 동향 및 정책추진방향」, 보고자료.
- 관계부처합동보고서(2015), 「인문계 전공자 취업촉진 방안: 진로지도 강화
및 융합 기술교육훈련을 통한 직무능력 강화 및 취업경로 다각화」,
보고자료.
- 국가지표체계; 청년고용동향, 2016.8 갱신.
- 권우현 · 전인 · 안성익 · 노현국(2013), 「대구 · 경북지역 노동시장 분석」,
한국고용정보원.
- 김광석(2015), 「현안과 과제 : 청년니트족(NEET) 특징과 시사점」, 현대경
제연구원 보고서.
- 김문희(2015), 『OECD의 유럽 청년보장(Youth Guarantee)제도 사례 연구』,
글로벌리포트, 한국직업능력개발원.
- 김성호(2013), 『청년고용 문제에 대한 OECD의 정책제언과 시사점』.
- 김영철 · 박노광(2011), 「대구경북 중소기업의 일자리 미스매치에 관한 연
구」, 사회과학논총 30 (1), pp.41~66.
- 김용현(2012), 「대구경북지역 청년 역외유출 원인과 해소방안 연구」, 대구
경북연구원.
- 김용현(2015), 「대구경북 청년일자리 미스매치 원인과 해소방안: 현장 실
태조사를 중심으로」, 대구경북지역발전협의회 발제자료.
- 김유빈(2015), 「청년층 노동시장의 실태와 청년고용정책」, 월간 노동리뷰
2015년 7월호, pp.5~14, 한국노동연구원.
- 김을식(2015), 『청년고용 부진에 관한 진단과 처방』, 경기개발연구원.
- 남재량 · 김세움(2013), 「우리나라 청년(NEET)의 특징 및 노동시장 성과

- 연구」, 한국노동연구원.
- 노사정위원회 대외협력실(2014), 『EU 청년 고용 정책-주요사례, 유럽경제사회위원회(EESC)보고서』.
- 대구고용센터(2016), 『2015년도 대구지역 청년고용사업 추진현황』, 내부자료.
- 대구광역시(2016), 『2015년도 대구광역시 일자리대책 추진실적』, 내부자료.
- 디지털산업진흥원(2016), 『연간 사업보고서』, 디지털산업진흥원.
- 배효정(2016), 『청년실업 세대를 위한 일자리 창출: 유럽의 최근 고용정책을 중심으로』, 세계와 도시 13호, 한국직업능력개발원.
- 엄창옥·박우식(2014), 『대구 경북지역 노동시장의 구조적 특징에 관한 연구』, 지역사회연구 22 (3), pp.111~130.
- 윤윤규·배기준·윤미례·이상호·최효미·김준영·신인철·정준호(2012), 『한국의 지역노동시장권 2010』, 한국노동연구원.
- 이상호(2016), 「지역의 청년 일자리 실태와 정책 방안: 대구·경북지역을 중심으로」, 제2차 청년정책포럼 자료, 청년위원회.
- 이승협·전인·오선희(2015), 「대구지역 중소기업 고용환경 실태 및 개선 방안: 산업단지를 중심으로」, 한국고용노사관계학회.
- 이재훈(2011), 「대구·경북지역 인력수급불일치 현상진단과 해소방안에 대한 연구」, 대구경북연구원.
- 이주희(2015), 『금융위기 이후 청년층의 노동시장 도전과제와 관련 정책 사례』.
- 정 승(2014), 『‘글래스고’ 청소년 고용정책, 울산에 주는 시사점』, 울산발전연구원.
- 주무현·강은영·이상호·장혜정(2015), 「청년고용대책 이행사항 모니터링 및 실효성 제고방안」, 기획재정부·한국고용정보원.
- 전승환·이한별(2015), 「일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제」, 『한국직업능력개발원 이슈분석』, the HRD review, pp.6~29.
- 전 인(2016), 『출자출현기관 디지털산업진흥원 평가보고서』, 내부자료.
- 전인·이재훈·김승호·김기근·오선희(2013), 『대구·경북 인적자원개발 성과향상을 위한 정책 및 개선방안』, 영남대학교 산학협력단.

전인 · 오선희 · 김승호 · 김기근(2015), 『대구 · 경북지역의 사례연구를 통한 지역맞춤형 일자리사업의 개선방안』, 노동정책연구 15 (4), pp. 83~110.

채창균 · 민주홍 · 양정승 · 정지운(2015), 『청년 니트(NEET)의 실태와 정책적 시사점』, 이슈분석, 한국직업능력개발원.

영남일보, 중앙일보, 세계일보, 이데일리, 경향신문, 서울경제, 헤럴드경제 뉴시스, 2016.07.18.; 한경, 2016.07.20

주OECD대한민국대표부(2011), 『OECD 국가의 청년고용 정책과 시사점』. _____(2012), 『2012년 고용전망(Employment outlook 2012)요약』.

Employment Outlook(2016).

EU(2012), “Youth in Action Programme: Focus on Youth Employment.”

OECD(2013), “Local Strategies for youth Employment: Learning from Practice.”

_____ (2014), “Effective local strategies to boost quality job creation,” employment, and participation, LEED.

〔부록 1〕 기초통계

〈부표 3-1〉 지역별 청년층 인구학적 특성

(단위: 천 명, %)

시도	20~34세 인구	20~24세 비율	25~29세 비율	30~34세 비율	남성 비율	여성 비율
전국	9,552	25.7	35.9	38.4	48.7	51.3
서울시	2,314	24.9	38.2	37.0	47.3	52.7
부산시	670	28.1	36.3	35.6	48.3	51.7
대구시	474	28.3	35.1	36.6	49.0	51.0
인천시	552	26.5	35.9	37.6	48.8	51.2
광주시	307	27.4	35.6	37.0	47.8	52.2
대전시	317	29.1	34.8	36.0	48.1	51.9
울산시	204	23.1	35.9	41.1	50.2	49.8
경기도	2,271	24.5	35.1	40.4	48.0	52.0
강원도	230	28.0	33.5	38.4	51.5	48.5
충청북도	272	27.7	35.1	37.2	50.6	49.4
충청남도	357	26.6	34.6	38.8	51.9	48.1
전라북도	290	28.1	34.5	37.5	50.0	50.0
전라남도	236	23.5	35.2	41.3	50.6	49.4
경상북도	425	25.8	35.3	38.9	50.4	49.6
경상남도	544	23.0	35.5	41.5	50.5	49.5
제주도	89	24.9	35.3	39.7	48.9	51.1

자료: 통계청, 「2010 인구주택총조사」를 이용하여 필자가 작성함.

〈부표 4-1〉 학교급별 타 지역취업과 지역 내 임금근로자의 임금10분위 분포 전국 1차조사 현 직장 기준

(단위: 명, %)

		임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
4년제	타 지역취업	19,658(21.1)	39,213(42.0)	34,503(37.0)	93,373(100.0)
	지역 내취업	18,448(26.6)	25,578(36.9)	25,347(36.5)	69,373(100.0)
	계	38,105(23.4)	64,791(39.8)	59,850(36.8)	162,746(100.0)
전문대	타 지역취업	16,479(35.6)	22,334(48.2)	7,499(16.2)	46,312(100.0)
	지역 내취업	15,615(38.9)	18,240(45.5)	6,241(15.6)	40,095(100.0)
	계	32,093(37.1)	40,574(47.0)	13,739(15.9)	86,407(100.0)
계	타 지역취업	36,136(25.9)	61,547(44.1)	42,001(30.1)	139,685(100.0)
	지역 내취업	34,062(31.1)	43,818(40.0)	31,587(28.9)	109,468(100.0)
	계	70,199(28.2)	105,365(42.3)	73,589(29.5)	249,153(100.0)

〈부표 4-2〉 1차조사와 3차조사 간의 임금계층 이동 전국

(단위: 명, %)

			3차조사			
			임금하위30분위	임금중위분위	임금상위30분위	계
1차 조사	타 지역 취업	임금하위30분위	22,617(62.6)	11,079(30.7)	2,440(6.8)	36,136(100.0)
		임금중위분위	10,929(17.8)	41,817(67.9)	8,800(14.3)	61,547(100.0)
		임금상위30분위	877(2.1)	11,740(28.0)	29,385(70.0)	42,001(100.0)
		계	34,424(24.6)	64,636(46.3)	40,625(29.1)	139,685(100.0)
	지역 내 취업	임금하위30분위	21,545(63.3)	10,254(30.1)	2,263(6.6)	34,062(100.0)
		임금중위분위	8,353(19.1)	29,947(68.3)	5,519(12.6)	43,818(100.0)
		임금상위30분위	479(1.5)	7,624(24.1)	23,484(74.3)	31,587(100.0)
		계	30,377(27.7)	47,826(43.7)	31,266(28.6)	109,468(100.0)
	계	임금하위30분위	44,162(62.9)	21,333(30.4)	4,703(6.7)	70,199(100.0)
		임금중위분위	19,282(18.3)	71,764(68.1)	14,319(13.6)	105,365(100.0)
		임금상위30분위	1,356(1.8)	19,364(26.3)	52,869(71.8)	73,589(100.0)
		계	64,800(26.0)	112,461(45.1)	71,891(28.9)	249,153(100.0)

〈부표 4-3〉 1차조사와 3차조사 간의 기업체 종사자 수별 임금분위 전국

(단위: 명, %)

			3차조사							
			대기업				중소기업			
			임금하위 30분위	임금중위 분위	임금상위 30분위	계	임금하위 30분위	임금중위 분위	임금상위 30분위	계
1차 조사	대기 업	임금하위30분위	6,615(50.8)	4,170(32.0)	2,230(17.1)	13,015(100.0)	5,131(55.8)	3,535(38.5)	524(5.7)	9,191(100.0)
		임금중위분위	2,588(10.6)	16,834(68.9)	5,021(20.5)	24,443(100.0)	2,755(25.4)	6,626(61.1)	1,457(13.4)	10,838(100.0)
		임금상위30분위	317(0.7)	7,729(17.4)	36,502(81.9)	44,547(100.0)	426(7.2)	2,532(43.0)	2,929(49.7)	5,888(100.0)
		계	9,520(11.6)	28,732(35.0)	43,753(53.4)	82,006(100.0)	8,313(32.1)	12,694(49.0)	4,910(18.9)	25,917(100.0)
	중소 기업	임금하위30분위	4,781(57.5)	2,738(32.9)	739(9.5)	8,312(100.0)	26,719(69.5)	10,630(27.6)	1,107(2.9)	38,457(100.0)
		임금중위분위	2,274(18.5)	7,819(63.7)	2,175(17.7)	12,269(100.0)	11,290(20.1)	39,397(70.2)	5,444(9.7)	56,131(100.0)
		임금상위30분위	112(2.5)	1,882(41.9)	2,497(55.6)	4,491(100.0)	501(2.8)	7,021(38.6)	10,646(58.6)	18,168(100.0)
		계	7,167(28.6)	12,439(49.6)	5,466(21.8)	25,072(100.0)	38,510(34.2)	57,049(50.6)	17,197(15.3)	112,755(100.0)
	계	임금하위30분위	11,396(53.4)	6,908(32.4)	3,024(14.2)	21,328(100.0)	31,850(66.8)	14,166(29.7)	1,632(3.4)	47,648(100.0)
		임금중위분위	4,863(13.2)	24,653(67.2)	7,196(19.6)	36,712(100.0)	14,045(21.0)	46,024(68.7)	6,900(10.3)	66,969(100.0)
		임금상위30분위	429(0.9)	9,611(19.6)	38,998(79.5)	49,038(100.0)	927(3.9)	9,553(39.7)	13,575(56.4)	24,056(100.0)
		계	16,688(15.6)	41,171(38.4)	49,218(46.0)	107,077(100.0)	46,823(33.8)	69,743(50.3)	22,107(15.9)	138,673(100.0)

〈부표 4-4〉 1차조사와 3차조사 간의 월평균 임금 전국

(단위: 만 원)

		3차조사		
		대기업	중소기업	계
1차조사	대기업	294	223	277
	중소기업	225	217	218
	계	278	218	245

〈부표 4-5〉 1차조사와 3차조사 간의 종사상지위별 변화 전국

(단위: 명, %)

			3차조사				
			임금근로자		비임금근로자	미취업	계
			중소기업	대기업			
1차 조사	임금	중소기업	98,224(54.8)	23,647(13.2)	5,049(2.8)	52,272(29.2)	179,192(100.0)
	근로자	대기업	23,383(16.7)	81,868(58.4)	1,460(1.0)	33,394(23.8)	140,106(100.0)
	비임금근로자		2,020(17.4)	779(6.7)	5,739(49.5)	3,058(26.4)	11,597(100.0)
	미취업		27,154(31.1)	17,800(20.4)	2,094(2.4)	40,275(46.1)	87,323(100.0)
	계		150,782(36.1)	124,094(29.7)	14,343(3.4)	128,999(30.8)	418,218(100.0)

〈부표 4-6〉 임금하위 30분위 로짓분석_전국

임금하위 30분위(하위30분위=1, 기타=0)	회귀계수	z	P>z	%
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	0.065	0.867	0.386	6.8
전공(자연, 공학=1, 기타=0)	-0.10	-1.495	0.135	-9.6
(교육, 예체능계=1,기타=0)	-0.197**	-2.716	0.007	-17.9
성더미(여자=1,남자=0)	0.195**	2.531	0.011	21.6
연령	-1.69***	-7.029	0	-81.6
연령제곱	0.027***	5.919	0	2.7
1차조사 현 직장 기업체 종사자 수	-0.00***	-10.228	0	0
1차조사 임금근로자(상용직=1, 임시·일용직=0)	-2.68***	-33.584	0	-93.2
지역취업여부(지역내취업=1, 타지역취업=0)	0.22***	3.944	0	24.7
관측치	9,329			
LRchi2(9)	2,414.16			
Prob>chi2	0			
Loglikelihood=-	-4,122.6464			
PseudoR2	0.2265			

〈부표 4-7〉 임금하위 30분위 로짓분석_서울제의 전국

임금하위 30분위(하위30분위=1, 기타=0)	회귀계수	z	P>z	%
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	0.058	0.73	0.463	6.0
전공(자연, 공학=1, 기타=0)	-0.180**	-2.42	0.015	-16.5
(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-0.249***	-3.15	0.002	-22.0
성더미(여자=1,남자=0)	0.371***	4.33	0	45.0
연령	-1.383***	-5.25	0	-74.9
연령제곱	0.021***	4.33	0	2.2
1차조사 현 직장 기업체 종사자 수	0.000***	-7.79	0	0.0
1차조사 임금근로자(상용직=1, 임시·일용직=0)	-2.5***	-27.61	0	-91.8
지역취업여부(지역내취업=1, 타지역취업=0)	0.4***	6.4	0	49.2
관측치	7,183			
LRchi2(9)	1,780.08			
Prob>chi2	0			
Loglikelihood	-3,363.2365			
PseudoR2	0.209			

〈부표 4-8〉 임금하위 30분위 로짓분석_대구

임금하위 30분위(하위30분위=1, 기타=0)	회귀계수	z	P>z	%
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	-0.41	-1.10	0.274	-33.6
전공(자연, 공학=1, 기타=0)	0.37	1.05	0.295	45.4
(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-0.30	-0.77	0.444	-25.7
성더미(여자=1, 남자=0)	0.29	0.84	0.403	34.2
연령	-2.57**	-2.35	0.019	-92.3
연령제곱	0.04**	2.10	0.036	4.3
1차조사 현 직장 기업체 종사자 수	0.00***	-3.87	0	-0.1
1차조사 임금근로자(상용직=1, 임시·일용직=0)	-3.14***	-6.61	0	-95.7
지역취업여부(지역내취업=1, 타지역취업=0)	1.17***	4.01	0	222.5
관측치	396			
LRchi2(9)	155.5			
Prob>chi2	0			
Loglikelihood	-163.47301			
PseudoR2	0.3223			

〈부표 4-9〉 임금하위 30분위의 지속가능성에 관한 로짓분석_전국

저임금분위 지속*	회귀계수	z	P>z	%
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	0.38***	5.26	0.00	46.3
전공(자연, 공학=1, 기타=0)	-0.38***	-5.62	0.00	-31.4
(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-0.31***	-4.36	0.00	-26.3
성더미(여자=1, 남자=0)	0.55***	7.33	0.00	72.6
연령	-1.50***	-6.51	0.00	-77.7
연령제곱	0.02***	5.60	0.00	2.4
1차조사 현 직장 기업체 종사자 수	0.00***	-13.82	0.00	-0.1
1차조사 임금근로자(상용직=1, 임시·일용직=0)	-1.34***	-18.49	0.00	-73.9
지역취업여부(지역내취업=1, 타지역취업=0)	0.08	1.44	0.15	8.3
관측치	9,329.00			
LRchi2(9)	1,738.48			
Prob>chi2	0.00			
Loglikelihood	-4,166.89			
PseudoR2	0.17			

주: * 1차→3차조사 임금분위 상승(해당=1, 아님=0).

〈부표 4-10〉 저임금분위 로짓분석_서울제외 전국

저임금분위 지속*	회귀계수	z	P>z	%
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	0.34***	4.36	0.00	40
전공(자연, 공학=1, 기타=0)	-0.44***	-5.94	0.00	-35.4
(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-0.40***	-5.27	0.00	-33.2
성더미(여자=1, 남자=0)	0.74***	8.98	0.00	110
연령	-1.13***	-4.45	0.00	-67.6
연령제곱	0.02***	3.72	0.00	1.8
1차조사 현 직장 기업체 종사자 수	0.00***	-11.08	0.00	-0.1
1차조사 임금근로자(상용직=1, 임시·일용직=0)	-1.26***	-15.29	0.00	-71.5
지역취업여부(지역내취업=1, 타지역취업=0)	0.27***	4.36	0.00	31
관측치	7,183.00			
LRchi2(9)	1,359.93			
Prob>chi2	0.00			
Loglikelihood	-3,414.62			
PseudoR2	0.17			

주: * 1차→3차조사 임금분위 상승(해당=1, 아님=0).

〈부표 4-11〉 임금하위 30분위의 지속가능성에 관한 로짓분석_대구

저임금분위 지속*	회귀계수	z	P>z	%
전문대더미(전문대=1, 4년제=0)	-0.31	-0.86	0.39	-26.7
전공(자연, 공학=1, 기타=0)	0.32	0.92	0.36	37.8
(교육, 예체능계=1, 기타=0)	-0.21	-0.55	0.58	-18.6
성더미(여자=1, 남자=0)	1.05***	3.11	0.00	185.3
연령	-1.92**	-1.70	0.09	-85.3
연령제곱	0.03	1.45	0.15	3.1
1차조사 현 직장 기업체 종사자 수	0.00***	-3.74	0.00	-0.1
1차조사 임금근로자(상용직=1, 임시·일용직=0)	-1.32***	-3.56	0.00	-73.4
지역취업여부(지역내취업=1, 타지역취업=0)	0.76**	2.73	0.01	114.6
관측치	396.00			
LRchi2(9)	113.53			
Prob>chi2	0.00			
Loglikelihood	-171.25			
PseudoR2	0.25			

주: * 1차→3차조사 임금분위 상승(해당=1, 아님=0).

[부록 2] 설문지

통계법(제33조 비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

ID

※ LISTID

※ NO

대구·경북 지역 청년고용실태 조사

안녕하십니까?

한국노동연구원 지역고용연구실에서는 지역의 청년일자리 정책방안을 모색하는 연구를 수행 중에 있습니다. 동 연구과제를 수행하기 위한 일환으로 대구 및 경북지역에 소재하고 있는 사업체를 대상으로 지역단위에서의 청년고용실태에 관한 실태조사를 수행하고자 합니다. 본 조사는 지역단위에서 청년일자리 창출을 위한 제도 개선방안을 모색하기 위한 기초자료를 확보하기 위한 것입니다.

조사결과는 통계분석 및 제도개선방안 모색을 위한 기초자료로만 활용됩니다. 본 조사를 통하여 지역 내 청년일자리 창출에 기여할 수 있도록 적극 협조 부탁드립니다.

바쁘신 시간에 적극 협조해주셔서 대단히 감사합니다.

2016년 9월



한국노동연구원

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사기관 :
- ▶ 담당자 :
- ▶ 회신처 :

I. 사업체 일반현황

회사명			대표자명		
대표전화			Fax		
회사주소					
회사 형태 ()	① 주식회사 ② 유한회사 ③ 합자합명회사 ④ 개인회사 ⑤ 기타법인		입지 유형 ()	① 개별입지 ② 농공단지 ③ 국가산업단지 ④ 지방산업단지	
벤처기업 지정 여부 ()	① 지정 ② 미지정		상장 여부 ()	① 상장 ② 미상장	
업종 분류표 ()	① 음식료품 제조업 ② 담배 제조업 ③ 섬유제품 제조업 ④ 의복 및 모피제품 ⑤ 펄프, 종이, 종이제품 ⑥ 출판, 인쇄 및 기록매 제조업 제조업 체 복제업 ⑦ 코크스, 석유정제품 ⑧ 화합물 및 화학제품 ⑨ 고무 및 플라스틱제품 제조업 제조업 제조업 ⑩ 비금속 광물제품 제 ⑪ 1차 금속 제조업 ⑫ 조립금속제품 제조업 조업 ⑬ 기타 기계 및 장비 ⑭ 사무, 계산, 회계용 ⑮ 영상, 음향, 통신장비 제조업 기계 제조업 제조업 ⑯ 자동차 및 트레일러 ⑰ 기타 운송장비 제조업 ⑱ 가구 및 기타 제조업 제조업 ⑲ 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 ⑳ 기타 ()				
주력 사업 (생산제품)			설립년도	년	

작성자 정보	성 명		부서/직위	/
	전화번호		E-mail	

1. 귀사의 3년간 매출액 및 매출액 및 상시 종업원 수는 몇 명입니까?

구분	2013년 (12월말 기준)	2014년 (12월말 기준)	2015년 (12월말 기준)
상시 종업원 수(명)	명	명	명
매출액 (백만 원)	백만 원	백만 원	백만 원

2. 2016년 9월 현재 귀사의 종업원 구성에 대해 적어주시기 바랍니다.

연령		29세 이하	30~34세	35~49세	50대 이상
성별	계				
	남				
	여				
고용 형태	정규직				
	비정규직				

Ⅱ. 청년층 채용 현황과 평가

1. 지난 3년간 귀사의 인력 채용현황을 적어주시기 바랍니다.

	연령		29세 이하	30~ 34세	35세 이상
	성별				
2014년	전 체				
	사무관리기술직(대졸학력의 업무)				
	생산관련직 업무(학력과 무관)				
2015년	전 체				
	사무관리기술직(대졸학력의 업무)				
	생산관련직 업무(학력과 무관)				
2016년	전 체				
	사무관리기술직(대졸학력의 업무)				
	생산관련직 업무(학력과 무관)				

2. 지난 3년간 귀사의 이직률 적어주시기 바랍니다.

이직률=해당 연도의 이직자수/(연도말 종업원수+당해년도 총 이직자수)

*** 2016년의 경우 1~9월 이직자수/(9월말 종업원수+1~9월 이직자수)

	성 별	연 령	29세 이하	30~ 34세	35세 이상
2014년	전 체				
	사무관리기술직 등(대졸학력의 업무)				
	생산관련직 업무(학력과 무관)				
2015년	전 체				
	사무관리기술직(대졸학력의 업무)				
	생산관련직 업무(학력과 무관)				
2016년	전 체				
	사무관리기술직(대졸학력의 업무)				
	생산관련직 업무(학력과 무관)				

2-1. 귀사는 청년층 신규채용 인력의 이직이 문제가 되고 있습니까?

- 1) 매우 심각하다
- 2) 다소 심각하다
- 3) 보통이다
- 4) 별로 심각하지 않다
- 5) 전혀 심각하지 않다.

2-2. 위 문항에서 청년층의 잦은 이직이 문제가 되고 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각합니까? 가장 중요하다고 생각되는 문항을 적어주시기 바랍니다

- 1) 조직 부적응
- 2) 직무와 전공불일치

- 3) 급여 및 복리후생 불만
- 4) 진학(유학)
- 5) 공무원 및 공기업 취업 준비
- 6) 근무지역 및 근무환경에 대한 불만
- 7) 청년층의 직업의식
- 8) 기타 ()

3. 귀사에서 신규채용한 청년층 사무관리기술직과 생산관련직종 사자들의 연봉을 적어주시기 바랍니다. 초임 이후의 근속자의 연봉은 현재 귀사에서 근무하고 있는 인력 중 신입직원으로 입사하여 해당 연차에 속해 있는 인력들의 평균적인 연봉수준을 적어주시기 바랍니다.

	사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
초임	(만 원)	(만 원)
3년 근속자	(만 원)	(만 원)
5년 근속자	(만 원)	(만 원)
7년 근속자	(만 원)	(만 원)
10년 근속자	(만 원)	(만 원)

4. 귀사에서 지난 3년간 청년층 신규채용 경쟁률은 평균적으로 대략 어느 정도입니까. 경쟁률을 전체 경쟁률과 서류전형 통과된 후 경쟁률로 계산하여 적어주시기 바랍니다.

전체 경쟁률=응모자수/모집인원수

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()

서류전형 통과 후 경쟁률=서류전형 통과 인력/모집인원수

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()

5. 귀사에서 지난 3년간 청년층 신규채용의 모집인원 대비 충원율은 대체로 어떠합니까? 직종별로 응답하여 주시기 바랍니다.

충원율=실제 충원인원수/모집인원수

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()

- 1) 모집인원의 대부분을 충원하였다.
- 2) 모집인원의 상당부분을 충원하였다.
- 3) 모집인원의 절반정도를 충원하였다
- 4) 모집인원의 절반이하를 충원하였다
- 5) 모집인원을 거의 충원하지 못하였다.

5-1. 위 문항에서 모집인원에 비해 충원율이 낮았다면 그 이유는 무엇입니까?

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()

- 1) 지원자가 모집인원보다 많았으나 자격요건이나 직무능력에 적합한 인력이 다소 부족하여 필요인력의 충원이 충분하지 않았다.
- 2) 지원자가 모집인원보다 많았으나 자격요건이나 직무능력에 적합한 인력이 매우 부족하여 필요인력의 충원이 매우 부족하였다.
- 3) 지원자가 모집인원보다 적었으며 자격요건이나 직무능력에 적합

한 인력도 다소 부족하여 필요인력의 충원이 충분하지 않았다.

- 4) 지원자가 모집인원보다 적었으며 자격요건이나 직무능력에 적합한 인력도 많이 부족하여 필요인력의 충원이 매우 부족하였다.
- 5) 지원자가 모집인원보다 적어 자격요건이나 직무능력을 특별히 고려하지 않아 지원자를 대부분 채용하였으나 필요인력을 모두 채우지 못하였다.

6. 귀사에서 신규 채용한 사무관리기술직과 생산관련직종사자들의 출신지역은 어떠한가?

	사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
주로 지역학교 졸업생이다		
주로 지역출신이면서 수도권 등 타 지역 졸업생이다.		
주로 타 지역 출신이면서 타 지역 졸업생이다.		

6-1. 귀사에서 주로 지역학교 졸업생을 채용할 때 가장 중요한 결정요인은 무엇입니까?

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()

- 1) 학력 2) 연령
- 3) 학교(대학, 특성화고 등) 명성 4) 지원자 열의
- 5) 지원자 스펙 6) 지원자 태도 7) 적성(전공일치도)
- 8) 특별한 고려사항 없음 9) 기타()

7. 귀사에서는 청년층 신입사원을 주로 어떤 경로를 통해 모집하십니까? 우선 순위로 보기에서 3가지만 선택하여 주시기 바랍니다.

	사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
1 순위		
2 순위		
3 순위		

<보기>

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 신문·라디오·TV 등 매체 | 2. 인터넷 게시(고용부 워크넷 제외) |
| 3. 고용부 워크넷 | 4. 직원 추천이나 연고 |
| 5. 학교나 학원에 요청 | 6. 민간취업알선업체 |
| 7. 국공립 직업안정기관 | 8. 공공훈련기관 |
| 9. 기타, _____ | |

8. 귀사는 청년층 신입사원을 채용할 때 우선적으로 고려하는 사항은 무엇입니까? 보기에서 우선순위로 3가지만 선택하여 주시기 바랍니다.

	사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
1 순위		
2 순위		
3 순위		

- 출신학교
- 학과 전공과 해당 직무와의 연관성
- 학교 성적
- 직업훈련수료, 숙련 및 직무능력
- 국제화 역량(외국어 시험 점수, 해외연수 경험 등)
- 인턴 등의 직장경험
- 봉사활동 등의 다양한 사회활동경험
- 인성(성격 및 성향)
- 지원회사 및 해당 직무에 대한 사전지식 및 관심 정도
- 미래 비전 및 포부
- 기타()
- 특별한 고려사항 없음

9. 귀사에서 청년층 인력 채용 시 가장 어려운 점은 무엇입니까?

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()

- 1) 지원자가 모집인원에 비해 부족
- 2) 인력충원이 필요하지만 자금이 부족
- 3) 직무에 적합한 자격을 갖춘 인재가 부족
- 4) 최종합격자가 쉽게 이직함
- 5) 문제가 없음
- 6) 기타()

10. 최근 3년의 경험을 고려할 때 귀사에서 신규 채용한 청년층의 직무능력이나 숙련도에 대한 평가는 어떠합니까? 5점 척도를 보기에서 골라 입사초기와 1년 후 평가에 대해 적어주시기 바랍니다.

<보기> 1. 매우 불만족 2. 다소 불만족 3. 보통 4. 다소 만족 5. 매우 만족			
	평가항목	사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
입사초기	직무능력	()	()
	숙련수준	()	()
1년 후	직무능력	()	()
	숙련수준	()	()

11. 다음은 귀사의 신입사원 채용 선발기준에 관한 질문입니다. 설문 내용 중 가장 우선적으로 고려하는 사항을 우선순위로 3가지를 골라 주시기 바랍니다.

	사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
1 순위		
2 순위		
3 순위		

설 문 내 용
1) 특정업무에 대한 수행능력 중심으로 채용한다. (직무역량)
2) 특정수행능력보다는 전체적인 능력을 중심으로 채용한다.
3) 창의력이 탁월한 사람을 중점적으로 채용한다. (개발역량)
4) 도전정신이 강한 사람을 중심으로 채용한다.
5) 행동력, 추진력이 강한 사람을 중심으로 채용한다.
6) 책임감이 강한 사람을 중심으로 채용한다. (태도역량)
7) 직업의식과 사명감이 강한 사람을 중심으로 채용한다.
8) 인간관계가 원만한 사람을 중심으로 채용한다. (관계역량)
9) 협동심이 강한 사람을 중심으로 채용한다.

12. 귀사에 입사한 청년층 신입사원들의 업무수행에 대해 어떻게 평가하십니까?

- 1) 매우 불만족 → 문 11-1로 가시오
- 2) 다소 불만족 → 문 11-1로 가시오
- 3) 보통이다
- 4) 다소 만족
- 5) 매우 만족

문12-1. 신입사원의 업무수행에 대해 만족하지 못하신다면, 이유는 무엇입니까?

- 1) 지식·기술이 부족
- 2) 잦은 이직
- 3) 불성실한 근무태도
- 4) 일에 대한 열정 부족
- 5) 기타 ()

13. 귀사의 업무 특성을 고려할 때 신규 채용한 인력이 회사가 요구하는 기본적인 직무능력을 갖추기 위해서는 평균적으로 어느 정도 근속이 필요할 것으로 생각합니까?

사무관리기술직 (대졸학력의 업무)	생산관련직 업무 (학력과 무관)
()	()
1. 3개월 이내 2. 3~6개월 3. 6~12개월 4. 1~2년 사이 5. 2년 이상	

문 14. 귀사가 청년층 채용 및 인력관리에서 어떤 어려움이 있습니까? 가장 중요한 항목을 하나만 골라 주시기 바랍니다.

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1) 인력에 대한 정보 부족 | 2) 중소기업 근무기피 경향 |
| 3) 낮은 급여와 복지 | 4) 열악한 근무환경 |
| 5) 자질 갖춘 인력의 부족 | 6) 장래 전망 불투명 |
| 7) 과도한 업무강도 | 8) 잦은 이직 |
| 9) 근면성/성실성 부족 | |
| 10) 기타() | |

문 15. 귀사에서는 구인난을 경험한적 있으십니까?

- ① 그렇다. (→ 문15-1 문항으로 가세요) ② 그렇지 않다.

문15-1. 귀사에서 구인난을 경험하거나 발생하는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 구직자들이 관심을 가질만큼 유명한 기업이 아니기 때문
 ② 구직자들이 희망하는 평균 연봉이나 복지후생제도를 제공하지 않기 때문
 ③ 우리 기업이 원하는 구직자가 존재하지 않기 때문
 ④ 공공기관이나 대학에서 제공하는 취업교육 또는 취업지원프로그램의 실효성이 부족하기 때문
 ⑤ 우리 기업에 대한 정보가 부족하기 때문
 ⑥ 기타 ()

Ⅲ. 청년정책과제

1. 최근 청년실업이 사회적 문제로 되고 있습니다. 귀하가 생각하기에 우리나라 전체의 청년문제와 대구경북지역에서의 청년실업 문제의 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

전국수준의 청년문제	대구경북지역의 청년문제

- 1) 경기둔화에 따른 일자리 창출력 둔화
- 2) 기업의 청년층 신규채용 감소
- 3) 노동시장의 양극화에 따른 양질의 일자리 부족
- 4) 상대적으로 일자리 창출력이 높은 중소기업의 근로조건 열악
- 5) 구직자와 기업 간 눈 높이 불일치
- 6) 청년층의 직무능력 부족
- 7) 일자리 정보 부족
- 8) 청년층 직업의식
- 9) 고학력화에 따른 인력수급 미스매치 심화

2. 귀사는 구인지원 프로그램을 이용한 적이 있습니까?

- ① 이용한 적이 있다. (→ 설문지 **문2-1 문항**으로 가세요.)
- ② 이용한 적이 없다. (→ 설문지 **문2-2 문항**으로 가세요.)

문2-1. 구인 지원 프로그램에 대해 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다
- ② 만족하지 않는다
- ③ 보통이다
- ④ 만족한다
- ⑤ 매우 만족한다.

문2-2. 구인 지원 프로그램을 이용하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 구인 지원 프로그램에 대한 홍보가 부족하다.
- ② 현재 구인에 대한 관심이 없다.
- ③ 구인 지원 프로그램의 실효성에 대한 의문이 있다.
- ④ 기타 (

3. 정부(고용노동부)와 대구광역시는 다양한 청년층 고용창출 지원사업을 실시하고 있습니까? 이러한 프로그램에 대한 인지도, 활용여부 및 청년층 일자리 창출에 대한 기여 등에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

구인지원프로그램	인지여부		수혜 경험		항목	평가 (평가항목이 높을수록 높은 점수임)				
	안다	모름	유	무		1점	2점	3점	4점	5점
1. 청년취업인턴제	①	②	①	②	활용도	①	②	③	④	⑤
					만족도	①	②	③	④	⑤
2. 강소기업탐방프로그램	①	②	①	②	활용도	①	②	③	④	⑤
					만족도	①	②	③	④	⑤
3. 청년 강소기업체험 프로그램	①	②	①	②	활용도	①	②	③	④	⑤
					만족도	①	②	③	④	⑤
4. 취업성공패키지	①	②	①	②	활용도	①	②	③	④	⑤
					만족도	①	②	③	④	⑤
5. 일학습병행제	①	②	①	②	활용도	①	②	③	④	⑤
					만족도	①	②	③	④	⑤
6. 세대간 상생 고용지원 사업	①	②	①	②	활용도	①	②	③	④	⑤
					만족도	①	②	③	④	⑤

사업		지원내용
청년취업인턴제	개요	미취업 청년: 인턴기회 및 취업가능성 제고 중소기업: 구인난 해소
	지원 내용	기업지원금: 3개월간 최대 180만 원, 정규직 전환지원금: 정규직 전환 후 12개월 이상 고용시 최대 390만 원, 취업지원금: 제조업 생산직 300만 원, 그 외 업종 180
강소기업탐방 프로그램	개요	지역 강소기업 탐방을 통한 중소기업 인식제고, 정보 제공
	지원 내용	참여자 1인당 1일 8만 원(5시간 이상)
청년 강소기업 체험 프로그램	개요	청년 강소기업 현장연수
	지원 내용	연수수당 월 40만 원, 기업연수지원경비 월 5만 원
취업성공 패키지	개요	취업취약계층 그룹별 취업지원계획에 따른 진단·경로설정->의욕·능력증진->취업알선 방식의 취업지원 프로그램 참여대상: 저소득층(만15~64세), 중·장년층(만35~64세), 청년층(만18~34세)
일학습병행제	개요	채용후 교육훈련제공 방식의 일터기반 기업주도 교육훈련
	지원 내용	훈련비, 현장교사 및 HRD 담당자 수당, 학습근로자 지원 교육훈련 프로그램개발 및 학습도구 지원
세대간 상생 고용지원사업	개요	임금피크제 도입 기업의 청년 신규채용 인건비 지원
	지원 내용	임금피트 대상 근로자 1인+신규채용 청년(15~34세) 1인 1쌍당 연 1,080만 원 2년 지원(대기업, 공공기관 연 540만 원)

4. 정부, 대구광역시 고용창출 지원사업 등 지원사업 정보들이 CEO와 경영진에게 보고되고 있습니까?

- 1) 예 2) 아니오 → 4-1로 가시오

4-1. 경영진에게 보고되지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

- 1) CEO와 경영진의 무관심
- 2) 회사 담당자의 업무부담 가능성에 따른 정보 미제공
- 3) 회사의 지원금만 받고자 하는 기회주의 행동 불만
- 4) 제공되는 정보의 부정확성
- 5) 정보 홍수(여러 정부부처별 지원사업 홍보 메일)

※ 대단히 수고 많으셨습니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서
대단히 감사합니다.

◆ 執筆陣

- 이규용(한국노동연구원 선임연구위원)
- 강동우(한국노동연구원 부연구위원)
- 고영우(한국노동연구원 책임연구위원)
- 전 인(영남대학교 경영학과 교수)

청년층 지역노동시장 구조와 일자리 창출 방안 :
대구지역을 중심으로

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2016년 12월 24일 인쇄
2016년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 방 하 남 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2016 정가 8,000원

ISBN 979-11-260-0121-7