경북지역 청년일자리 미스매치 해소방안
연 구 용 역

2017년 12월

경상북도
GYEONGSANGBUK-DO

영남대학교
Yeungnam University

경북지역 청년일자리 미스매치 해소방안 연구용역

2017년 12월

경상북도 GYEONGSANGBUK-DO

영남대학교 Yeungnam University

경북지역 청년일자리 미스매치 해소방안 연구용역

연 구 진

연구책임자 : 이 희 용 교 수 (영남대학교)
연 구 원 : 박 억 두 실 장 (대구한의대학교 PRIME사업단)
이 미 나 박 사 (경상북도경제진흥원 일자리 혁신팀)
연구보조원 : 송 민 주 연구원 (영남대학교)
연 구 자 문 : 안 성 익 교 수 (영남대학교)

< 목 차 >

Ⅰ. 연구의 개요 ····· 1
1. 연구의 배경 및 목적 ····· 1
1) 연구의 배경 ····· 1
2) 연구 추진의 목적 ····· 1

2. 연구의 범위 및 방법 ····· 1
1) 연구의 범위 ····· 1
2) 연구의 추진과정 ····· 1

Ⅱ. 기존 연구 분석 및 해외사례 분석 ····· 3
1. 기존 연구 동향 정리 ····· 3

2. 해외주요 국가의 청년인력 고용정책 사례 분석 ····· 4
1) 독일 ····· 4
2) 미국 ····· 5
3) 영국 ····· 6
3) 일본 ····· 7
4) 프랑스 ····· 7
5) 호주 ····· 8
6) 덴마크 ····· 8
7) 시사점 ····· 9

Ⅲ. 경북청년일자리 동향 및 사업실태 분석 ····· 10
1. 지역 여건과 특성 ····· 10
1) 지역적 여건 분석 ····· 10
2) 산업구조 및 인력수급의 특징 ····· 12
3) 경북 지역 고용여건 분석 ····· 21
4) 경북 지역 교육 통계 분석 추세 분석 ····· 27
5) 소 결 ····· 28

2. 청년 고용 및 일자리 미스매치 관련 정책 분석 ····· 28
1) 중앙정부차원 ····· 28
2) 서울시 ····· 32
3) 대구시 ····· 33
4) 경상북도 ····· 34

3. 경북도 청년 일자리 정책 추진 방향 ····· 35
1) 경북 청년 일자리 상황 진단 ····· 35
2) 경북 청년 일자리 정책 방향 ····· 36

Ⅳ. 경북 청년일자리 미스매치의 실태조사 분석 ····· 39
1. 관련 문헌연구 및 연구방법 설계 ····· 39
1) 선행연구에 따른 일자리 미스매치 연구방법 분석 결과 ····· 39
2) 연구방법 설계 ····· 39

2. 1차 설문조사 ····· 43
1) 구직자 데이터 분석 결과 ····· 43
2) 재직자 데이터 분석 결과 ····· 52
3) 인사담당자 데이터 분석 결과 ····· 59
4) 응답자간 비교 : 구직자, 재직자, 인사담당자 ····· 66
5) 구직자 응답 내 하위 집단 간 비교 ····· 77

3. 심층인터뷰 ····· 83
1) 분석결과 ····· 83
2) 미스매치 분야별 세부 의견 분석과 이에 따른 정책적 제언 ····· 85

Ⅴ. 경북 청년일자리 미스매치 개선방안 ····· 113
1. 개선방안 ····· 113
1) 경북 청년취창업 플랫폼 필요 ····· 113
2) 효율적 지원사업을 위한 정책 수혜자의 구분 필요 ····· 114
3) 교육 및 훈련의 중요성 ····· 115
4) 임금보상의 중요성 ····· 117
5) 체계적이고 구인-구직자 몰입형 인식개선 사업 필요 ····· 117
6) 중장기적인 인프라 구축 사업 필요 ····· 118

2. 경북 청년정책 사업 추진을 위한 단계별 접근 ····· 118
1) 추진전략 ····· 119
2) 세부사업 ····· 122

[붙임 1] 인터뷰 전사록&코딩원본 ····· 128
[붙임 2] 심층인터뷰 질문지 ····· 224
[붙임 3] 설문지 ····· 228

< 표 목 차 >

[표 Ⅱ-1] 일자리 관련 연구 동향 ····· 3
[표 Ⅱ-2] OECD 기준 청년 일자리 정책 ····· 4
[표 Ⅱ-3] 학교 수행 프로그램 및 정책 ····· 4
[표 Ⅱ-4] WIOA 프로그램 ····· 5
[표 Ⅲ-1] 연도별 전국-경북 1인당 소득, 소비 ····· 10
[표 Ⅲ-2] 연도별 경북 인구수 및 외국인 인구 ····· 11
[표 Ⅲ-3] 경북 연령별 순이동 인구 및 외국인 인구수 비교 ····· 12
[표 Ⅲ-4] 전국-경북 연도별지역내총생산 및 성장률 추이 ····· 13
[표 Ⅲ-5] 전국-경북 연도별 지역내총생산 및 성장률 추이 ····· 14
[표 Ⅲ-6] 경북 연도별 업종별 총생산 및 산업기여도 ····· 15
[표 Ⅲ-7] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여도 변화 추이 ····· 16
[표 Ⅲ-8] 경북 연도별 서비스및기타업종 내 업종별 총생산 기여도 변화 추이 ····· 18
[표 Ⅲ-9] 2016년 기준 경북 시도 및 업종별 취업자 현황 ····· 19
[표 Ⅲ-10] 연도별 전국 및 경북 취업자수 ····· 21
[표 Ⅲ-11] 시도별 취업자 기여율(2016년 기준) ····· 21
[표 Ⅲ-12] 경북 연령별 취업기여율 변화추이 ····· 22
[표 Ⅲ-13] 전국-경북 고용률 변화 추이 ····· 23
[표 Ⅲ-14] 전국-경북 실업률 변화 추이 ····· 24
[표 Ⅲ-15] 경북 연도-연령별 실업자 변화 추이 ····· 25
[표 Ⅲ-16] 연도별 전국-주요시도별 구인배수 추이 ····· 26
[표 Ⅲ-17] 전국 시도별 대학교 수 및 인구백만명당 대학교 수 ····· 27
[표 Ⅲ-18] 일자리 정책 5년 로드맵 도출의 주요 배경 ····· 28
[표 Ⅲ-19] 서울시 청년일자리 정책 배경 ····· 32
[표 Ⅲ-20] 대구시 청년일자리 정책 배경 ····· 33
[표 Ⅲ-21] 경북도 청년일자리 정책 배경 ····· 34
[표 Ⅲ-22] 경북도 전국 대비 일자리 주요 지표 ····· 36
[표 Ⅳ-1] 일자리 미스매치 선행연구 연구방법 ····· 39
[표 Ⅳ-2] 설문조사 내용, 방법, 조사대상 정리 ····· 40
[표 Ⅳ-3] 설문문항 구성 ····· 41
[표 Ⅳ-4] 설문조사 내용, 방법, 조사대상 정리 ····· 41
[표 Ⅳ-5] 심층인터뷰 질문지 구성 ····· 42
[표 Ⅳ-6] 구직자 일반적 특성 ····· 43
[표 Ⅳ-7] 구직자의 일반적 현황 ····· 45
[표 Ⅳ-8] 취업결정 요소에 대한 중요도 인식 (1) ····· 47
[표 Ⅳ-9] 취업결정 요소에 대한 중요도 인식 (2) ····· 49
[표 Ⅳ-10] 향후 취업시 전공관련 분야 취업 여부 ····· 51

[표 Ⅳ-11] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점 ····· 51
[표 Ⅳ-12] 희망 연봉 수준 ····· 52
[표 Ⅳ-13] 재직자 일반적 특성 ····· 52
[표 Ⅳ-14] 현직장 취업 결정요소의 중요도 (1) ····· 54
[표 Ⅳ-15] 현직장 취업 결정요소의 중요도 (2) ····· 56
[표 Ⅳ-16] 전공 관련 분야 취업 여부 ····· 57
[표 Ⅳ-17] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점 ····· 58
[표 Ⅳ-18] 취업 준비 당시 희망한 연봉 수준 ····· 58
[표 Ⅳ-19] 현재 연봉 수준 ····· 59
[표 Ⅳ-20] 인사담당자 일반적 특성 ····· 60
[표 Ⅳ-21] 취업결정 요인에 대한 중요도 인식 (1) ····· 61
[표 Ⅳ-22] 취업결정 요인에 대한 중요도 인식 (2) ····· 63
[표 Ⅳ-23] 지난 1년 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부 ····· 65
[표 Ⅳ-24] 지난 3개월 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부 ····· 65
[표 Ⅳ-25] 집단 간 차이검증을 위한 분산분석 결과 ····· 66
[표 Ⅳ-26] 구직정보원 비교 ····· 72
[표 Ⅳ-27] 취업에 중요한 요소 ····· 73
[표 Ⅳ-28] 전공과 취업 후 진로의 연계성 ····· 75
[표 Ⅳ-29] 중소기업 취업에서 불편한 사항 ····· 75
[표 Ⅳ-30] 중소기업 기피 이유에 대한 집단 비교 ····· 77
[표 Ⅳ-31] 취업결정요소의 중요도 집단간 차이 분석: 성별 ····· 79
[표 Ⅳ-32] 취업결정요소의 중요도 집단간 차이 분석: 거주지 ····· 80
[표 Ⅳ-33] 취업결정요소의 중요도 집단간 차이 분석: 최종학력 ····· 82
[표 Ⅳ-34] 심층인터뷰를 통한 경북지역 청년 일자리 미스매치 원인 분석 결과 ····· 83
[표 Ⅳ-35] 경상북도 일자리사업 범주화 결과 ····· 104
[표 Ⅳ-36] 요구 분석결과 ····· 105
[표 Ⅳ-37] 미스매치 원인 및 정책요구에 따른 경상북도 정책 관련성 매트릭스 분석 ····· 111
[표 Ⅳ-38] 응답 빈도분석 반영(안) ····· 112
[표 Ⅴ-1] 일자리 미스매치에 정보활용 ····· 113
[표 Ⅴ-2] 경북청년 취창업 통합플랫폼 팔정각의 주요내용 ····· 119
[표 Ⅴ-3] 글로벌 관리자 주요내용 ····· 127

< 그 림 목 차 >

[그림 Ⅰ-1] 연구 분석 과정 ····· 2
[그림 Ⅰ-2] 연구 추진 과정 ····· 2
[그림 Ⅲ-1] 연도별 전국-경북 1인당 소득, 소비 ····· 10
[그림 Ⅲ-2] 연도별 경북 인구수 및 외국인 인구 ····· 11
[그림 Ⅲ-3] 경북 순이동 인구 및 외국인 인구수구 ····· 11
[그림 Ⅲ-4] 경북 연령별 순이동 인구 및 외국인 인구수 비교 ····· 12
[그림 Ⅲ-5] 전국-경북 연도별지역내총생산 및 성장률 추이 ····· 13
[그림 Ⅲ-6] 전국-경북 연도별 지역내총생산 및 성장률 추이 ····· 14
[그림 Ⅲ-7] 경북 연도별 업종별 총생산 및 산업기여도 ····· 15
[그림 Ⅲ-8] 경북 연도별 업종별 총생산 및 산업기여도 변화 추이 ····· 16
[그림 Ⅲ-9] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여도 변화 추이 ····· 17
[그림 Ⅲ-10] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여률 변화 추이 ····· 17
[그림 Ⅲ-11] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여률 변화 추이 ····· 19
[그림 Ⅲ-12] 2016년 기준 경북 시도 및 업종별 취업자 현황 ····· 20
[그림 Ⅲ-13] 2016년 기준 시도 업종별 취업자 비율 및 기여률 ····· 20
[그림 Ⅲ-14] 경북 연도별 취업자수 ····· 21
[그림 Ⅲ-15] 시도별 취업자 기여율(2016년 기준) ····· 22
[그림 Ⅲ-16] 경북 연령별 취업기여율 변화추이 ····· 22
[그림 Ⅲ-17] 경북 취업자 연령별 기여율 변화 추이 ····· 23
[그림 Ⅲ-18] 전국-경북 고용률 변화 추이 ····· 23
[그림 Ⅲ-19] 경북 시군 취업자 기여율 ····· 24
[그림 Ⅲ-20] 전국-경북 실업률 변화 추이 ····· 24
[그림 Ⅲ-21] 경북 연도-연령별 실업자 변화 추이 ····· 25
[그림 Ⅲ-22] 연도별 전국-주요시도별 구인배수 추이 ····· 26
[그림 Ⅲ-23] 전국 시도별 대학교 수 및 인구백만명당 대학교 수 ····· 27
[그림 Ⅲ-24] 문재인정부 일자리 정책 5년 로드맵 구성 ····· 29
[그림 Ⅲ-25] 문재인정부 일자리 상황 진단(자료 : 제3차 일자리위원회 자료, 2017.10.18.) ····· 29
[그림 Ⅲ-26] 문재인정부 일자리 상황 진단(자료 : 제3차 일자리위원회 자료, 2017.10.18.) ····· 30
[그림 Ⅲ-27] 문재인정부 일자리 상황 진단(자료 : 제3차 일자리위원회 자료, 2017.10.18.) ····· 30
[[그림 Ⅲ-28] 문재인정부 부서별 일자리 정책 역할분담 및 방향 ····· 31
[그림 Ⅲ-29] 서울시 청년희망 일자리 정책 ····· 32
[그림 Ⅲ-30] 대구시 청년희망 일자리 정책 ····· 33
[그림 Ⅲ-31] 경북 청년일자리 정책 ····· 34
[그림 Ⅲ-32] 2016년 산업계관점 일반직무역량 ····· 38
[그림 Ⅳ-1] 성별 ····· 44
[그림 Ⅳ-2] 거주지 ····· 44
[그림 Ⅳ-3] 최종학력 ····· 44

[그림 Ⅳ-4] 전공계열 ····· 44
[그림 Ⅳ-5] 졸업학교 소재지 ····· 45
[그림 Ⅳ-6] 취업경험 ····· 45
[그림 Ⅳ-7] 현재상태 ····· 45
[그림 Ⅳ-8] 선호하는 취업처 ····· 47
[그림 Ⅳ-9] 취업처 선택 시 어떠한 요인 중요 생각 ····· 47
[그림 Ⅳ-10] 향후 어떤 직무로 취업 희망 ····· 47
[그림 Ⅳ-11] 취업 시 고려할 수 있는 직장 위치 ····· 47
[그림 Ⅳ-12] 향후 어떤 직종에 취업 희망 ····· 47
[그림 Ⅳ-13] 임금수준 ····· 48
[그림 Ⅳ-14] 퇴직금, 상여금 지급여부 ····· 48
[그림 Ⅳ-15] 근로시간 ····· 49
[그림 Ⅳ-16] 복지후생제도 ····· 49
[그림 Ⅳ-17] 일과 적성의 적합성 ····· 49
[그림 Ⅳ-18] 일의 강도 ····· 49
[그림 Ⅳ-19] 직장이 나에게 제공하는 발전 가능성 ····· 50
[그림 Ⅳ-20] 직장의 안전성 ····· 50
[그림 Ⅳ-21] 교통 및 접근성 ····· 50
[그림 Ⅳ-22] 주변주거환경 ····· 50
[그림 Ⅳ-23] 부모나 가족 친구의 직장에 대한 의견 ····· 50
[그림 Ⅳ-24] 향후 취업시 전공관련 분야 취업 여부 ····· 51
[그림 Ⅳ-25] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점 ····· 51
[그림 Ⅳ-26] 희망 연봉 수준 ····· 52
[그림 Ⅳ-27] 성별 ····· 53
[그림 Ⅳ-28] 최종학력 ····· 53
[그림 Ⅳ-29] 전공계열 ····· 53
[그림 Ⅳ-30] 이전직장경험 ····· 53
[그림 Ⅳ-31] 현 직장업종 ····· 54
[그림 Ⅳ-32] 현재직무 ····· 54
[그림 Ⅳ-33] 임금수준 ····· 55
[그림 Ⅳ-34] 퇴직금, 상여금 지급여부 ····· 55
[그림 Ⅳ-35] 근로시간 ····· 55
[그림 Ⅳ-36] 복지후생제도 ····· 55
[그림 Ⅳ-37] 일과 적성의 적합성 ····· 55
[그림 Ⅳ-38] 일의 강도 ····· 55
[그림 Ⅳ-39] 직장이 나에게 제공하는 발전 가능 ····· 56
[그림 Ⅳ-40] 직장의 안전성 ····· 56
[그림 Ⅳ-41] 교통 및 접근성 ····· 57
[그림 Ⅳ-42] 주변 주거환경 ····· 57

[그림 Ⅳ-43] 부모나 가족, 친구의 직장에 대한 의견 ····· 57
[그림 Ⅳ-44] 전공 관련 분야 취업 여부 ····· 57
[그림 Ⅳ-45] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점 ····· 58
[그림 Ⅳ-46] 취업 준비 당시 희망한 연봉 수준 ····· 59
[그림 Ⅳ-47] 현재 연봉 수준 ····· 59
[그림 Ⅳ-48] 조직형태 ····· 60
[그림 Ⅳ-49] 응답자 직위 ····· 60
[그림 Ⅳ-50] 업종 ····· 61
[그림 Ⅳ-51] 채용형태 ····· 61
[그림 Ⅳ-52] 6개월 이내 대졸 신규채용 여부 ····· 61
[그림 Ⅳ-53] 대졸 신규채용 여부 ····· 61
[그림 Ⅳ-54] 채용하고자 하는 분야 ····· 61
[그림 Ⅳ-55] 임금수준 ····· 62
[그림 Ⅳ-56] 퇴직금, 상여금 지급 여부 ····· 62
[그림 Ⅳ-57] 근로시간 ····· 63
[그림 Ⅳ-58] 복지후생제도 ····· 63
[그림 Ⅳ-59] 일과 적성의 적합성 ····· 63
[그림 Ⅳ-60] 일의 강도 ····· 63
[그림 Ⅳ-61] 직장이 나에게 제공하는 발전 가능성 ····· 64
[그림 Ⅳ-62] 직장의 안전성 ····· 64
[그림 Ⅳ-63] 교통 및 접근성 ····· 64
[그림 Ⅳ-64] 주변 주거 환경 ····· 64
[그림 Ⅳ-65] 부모님 가족, 친구의 직장에 대한 의견 ····· 64
[그림 Ⅳ-66] 지난 1년 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부 ····· 65
[그림 Ⅳ-67] 지난 3개월 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부 ····· 65
[그림 Ⅳ-68] 임금의 중요도 비교 ····· 68
[그림 Ⅳ-69] 기타보상의 중요도 비교 ····· 68
[그림 Ⅳ-70] 근로시간의 중요도 비교 ····· 68
[그림 Ⅳ-71] 복리후생의 중요도 비교 ····· 69
[그림 Ⅳ-72] 일과의 적합성 중요도 비교 ····· 69
[그림 Ⅳ-73] 일의 강도 중요도 비교 ····· 70
[그림 Ⅳ-74] 자신의 발전가능성 중요도 비교 ····· 70
[그림 Ⅳ-75] 직장안정성의 중요도 비교 ····· 70
[그림 Ⅳ-76] 교통 및 접근성 중요도 비교 ····· 71
[그림 Ⅳ-77] 주거환경의 중요도 비교 ····· 71
[그림 Ⅳ-78] 회사의 이미지 중요도 비교 ····· 72
[그림 Ⅳ-79] 취업정보원 사용비율 비교 ····· 73
[그림 Ⅳ-80] 취업에 중요한 요소 비교 ····· 74
[그림 Ⅳ-81] 중소기업 취업 애로사항 비교 ····· 76

[그림 Ⅳ-82] 전공공부가 취업 및 업무에 도움된 정도 ····· 76
[그림 Ⅳ-83] 중소기업기피 이유 집단 간 비교 ····· 78
[그림 Ⅳ-84] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 임금수준 ····· 81
[그림 Ⅳ-85] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 기타보상 ····· 81
[그림 Ⅳ-86] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 복리후생 ····· 81
[그림 Ⅳ-87] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 주거환경 ····· 81
[그림 Ⅳ-88] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 임금수준 ····· 83
[그림 Ⅳ-89] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 기타보상 ····· 83
[그림 Ⅳ-86] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 복리후생 ····· 83
[그림 Ⅳ-87] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 직장안정성 ····· 83
[그림 Ⅴ-1] 중소기업 취업 애로사항 비교 ····· 114
[그림 Ⅴ-2] 임금수준 ····· 115
[그림 Ⅴ-3] 복리후생 ····· 115
[그림 Ⅴ-4] 근로시간 ····· 115
[그림 Ⅴ-5] 직장안정성 ····· 115
[그림 Ⅴ-6] 2016년 산업계관점 일반직무역량 ····· 116
[그림 Ⅴ-7] 중소기업기피 이유 집단 간 비교 ····· 117
[그림 Ⅴ-8] 경북 청년정책 사업 중단기 로드맵 ····· 119
[그림 Ⅴ-9] 경북 일취월장 추진전략 수립 절차 ····· 121

Ⅰ. 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 목적

1) 연구의 배경

○ 청년일자리 정책실패는 생산성 저하, 세대 간 갈등초래, 성장 동력 상실 등으로 국가소멸 이전 지자체 소멸 가능성이 제기됨

- 경기침체와 양극화에 더해 국가의 저 출산 정책 실패는 인구절벽으로의 결과, 장기적으로 국가소멸의 결과를 초래할 것으로 예상

○ 청년 실업자로 불리는 청년 니트족(NEET : Not in Employment, Education, Training) 중 특히 대학을 졸업한 고학력 니트족에 대한 분석과 이에 관한 종합적 대책이 필요함

○ 이에 우리 지역 청년 실업율의 가장 큰 원인인 경북 청년일자리 구인 및 구직자간 일자리 미스 매치와 경북 일자리 정책의 정책 수요자와 공급자간 미스 매치를 종합 분석해 경북 청년일자리 정책 현황과 개선방안을 도출하고자 함

2) 연구 추진의 목적

○ 새 정부의 일자리 및 노동정책의 핵심으로 공공부문과 청년 일자리 창출을 통한 소득주도의 경제성장모델 구축이 핵심 목표임

○ 경북 지역 청년인구 감소 및 청년일자리 수요-공급 미스매치 발생으로 인한 청년층의 인구 유출이 심각한 수준이며 경북지역 일자리 미스매치 실태파악 후 대응 전략 수립이 필요함

2. 연구의 범위 및 방법

1) 연구의 범위

가) 공간적 범위

○ 경상북도 전역

나) 내용적 범위

○ 경북지역 청년층의 경제활동, 취업활동, 교육실태, 생활실태, 지역인식 등의 현황파악을 통한 현재 정책의 만족도와 보완점을 도출함 (임금・정보・기술 미스매치 등 형태별 분석)

○ 원인분석을 통한 유기적 해결방안 제시함 (지방자치단체, 기업, 노동계, 교육계 등 기관별 역할분담 방안제시 등)

다) 시간적 범위

○ 2017년

라) 문헌조사

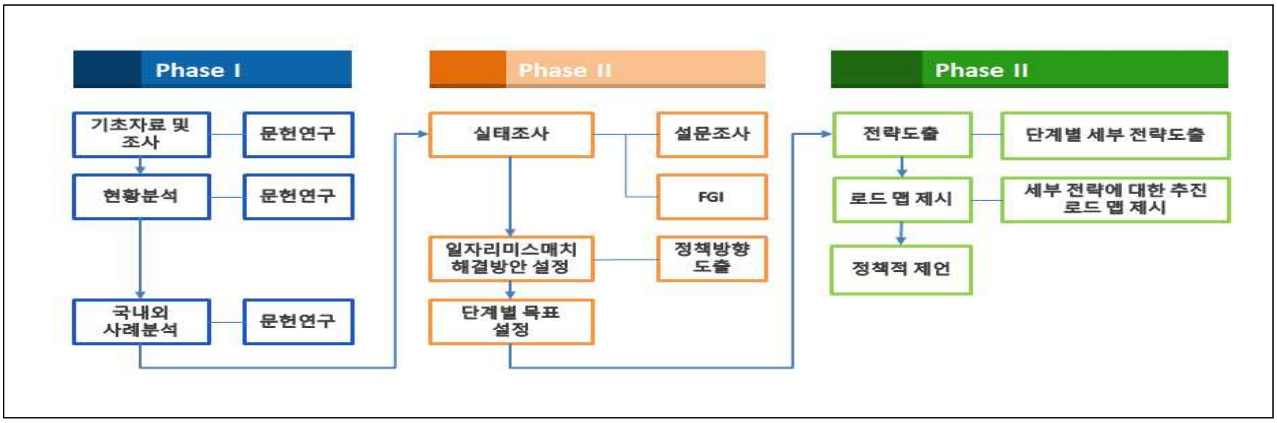
○ 경북지역 일자리 미스매치 관련 전략 수립을 위해 관련 기관의 통계자료, 보도자료 및 사업보고서, 논문을 중심으로 자료를 수집・분석함

- 한국고용정보원, 고용노동부, 한국농촌경제연구원, 산업연구원, 대구경북연구원 등

마) 설문조사

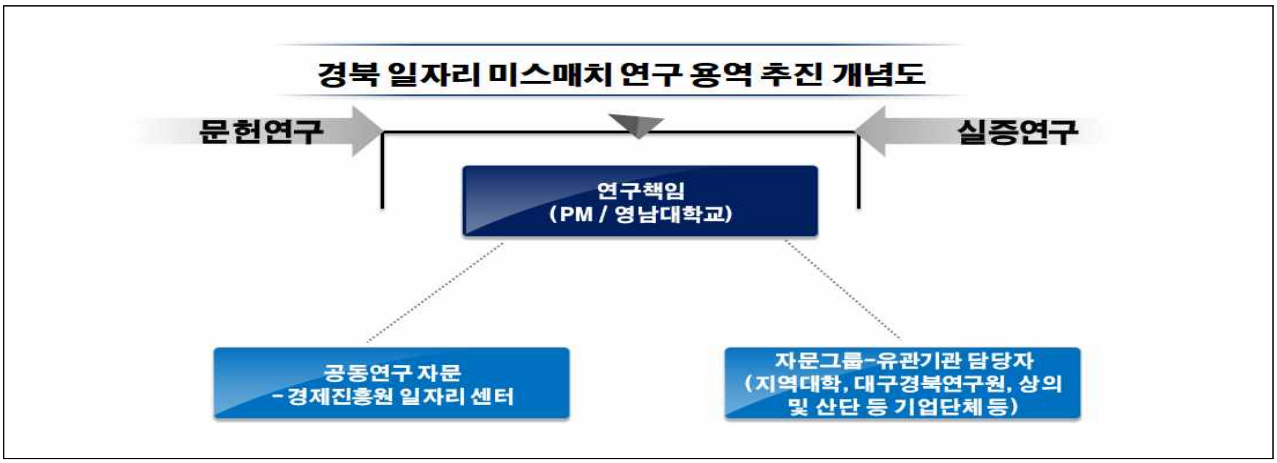
○ 경북지역 구직자, 재직자, 인사담당자를 대상으로 설문조사를 실시하여 지역 내 일자리 미스매치 현상에 대한 실태조사 및 원인을 파악함

- 설문조사를 통해 일자리 정책대안 마련을 위한 세부 항목들을 도출・분석하고 이를 바탕으로 향후 추진지원방향 및 중장기 발전 전략을 수립 제시하고자 함



[그림 Ⅰ-1] 연구 분석 과정

2) 연구의 추진과정



[그림 Ⅰ-2] 연구 추진 과정

Ⅱ. 기존 연구 분석 및 해외사례 분석

1. 기존 연구 동향 정리

○ 일자리 미스매치 관련 기존 연구들의 경우 기초 통계자료를 활용하여 청년층 고용 및 위업 현황을 분석하고 이에 따른 고용촉진 방안을 제시하는 연구가 대부분임

- 고용구조 분석을 통해 일자리 미스매치 원인 분석 및 관련 정책분석을 분석하여 향후 정부정책 수립에 필요한 기초자료 및 추진방안을 도출함

○ 고용노동부 및 산하 기관에 의한 실태조사 내용을 살펴보면 구조적요인, 제도적요인, 교육적 요인 등에 의해 일자리 미스매치현상이 나타나고 있으며 이에 따른 고용문제가 지속적으로 제기되고 있는 상황임

- 산업수요와 교육 간의 미스매치, 단기적이고 불안정한 양적 일자리 창출, 관련 정책의 홍보 부족 등의 요인으로 고용 미스매치의 현상이 심화되고 있음

[표 Ⅱ-1] 일자리 관련 연구 동향

제목	기관	연구목적
대구·경북 지역 청년층 고용구조와 일자리 확대방안	대구경북연구원	대구·경북 지역 청년층 고용 및 취업구조분석을 통해 이에 따른 일자리 확대 방안 연구
경북지역 고용구조 분석을 통한 청년층 고용촉진 방안	대구경북연구원	경북지역 청년층 실업문제의 해결을 위해 지역 고용구조를 청년층을 중심으로 분석하여 실업률의 원인을 진단하고 고용촉진방안 제시
한국의 고용현황과 일자리 미스매치	경기개발연구원	일자리 미스매치 원인 분석과 이를 통한 정책 제안
경남 청년일자리 미스매치 실태조사	경상남도	경남 청년 일자기 공급과 수요 사이에 발생하는 불일치 실태와 원인을 파악/분석하고 새로운 일자리 창출을 위한 다양한 방안과 대책 수립
광주산업단지 일자리 미스매치 해소방안	고용노동부	산업단지 제조업체를 중심으로 일자리 미스매치와 청년층 실업문제가 심각한 사회문제로 지속되고 있는 상황에서 지역산업단지 기업 근로자와 청년 구직자들의 중소기업에 대한 인식 및 미스매치 요인 분석을 통해 일자리 정책방안 도출
2015 구인과 채용정보를 활용한 노동수요 및 미스매치 분석	한국고용정보원	일자리 미스매치 현황 분석을 통해 정부 정책 수립에 필요한 기초자료 제공
일자리 창출 중심의 지역정책의 방향과 과제	산업 연구원	양질의 일자리 창출을 위해서는 지역산업 육성정책과의 연계가 필요하다는 공감대 확산되고있어 이와 연계한 지역 일자리 창출 모색 필요
중소기업 인력미스매치와 청년층 인력 활용 방안	지식경제부 (다산경제연구원)	청년고용 문제의 원인 민 관련 정책 분석을 통한 정책 방안 제시
대구경북 청년일자리 미스매치 원인과 해소방안	대구경북지역발전 협의회	지역 청년인력 미스매치 원인과 해소를 위한 실질적인 조사 분석 시행

2. 해외주요 국가의 청년인력 고용정책 사례 분석

○ OECD(2013)에 따르면, 청년 일자리 정책은 청년 실업률을 감소시키는 정책과 장기적인 고용 전망을 확대하는 정책으로 구분됨

[표 Ⅱ-2] OECD 기준 청년 일자리 정책

정책구분	세부내용
청년 실업률 감소	• 청년 일자리의 수요를 발굴/창출 • 실직 청년에게 적절한 수입제공 • 저숙련 청년의 취업 장벽 해소 지원 • 인턴과 같은 일자리 탐색기회 확대 • 인적 자원 개발의 기회를 확대하여 개인의 역량 제고 지원
청년의 장기적 고용전망 확대	• 직업교육 지원 • 직업교육의 실요성 제고 • 취약계층 청년에 대한 제도 정비

* 자료 : 해외 선진국가의 청년 일자리 정책과 지방 정부의 역할, 2016

○ 청년 실업률을 감소시키는 정책으로는 청년 일자리의 수요를 발굴·창출하고 실직 청년에게 적절한 수입제공, 저숙련 청년의 취업 장벽 해소를 지원하는 정책들로 추진됨

- 또한 인턴과 같은 일자리 탐색기회를 확대하고, 인적 자원개발의 기회확대를 통한 개인 역량 제고를 지원함

○ 또 다른 하나는 정책은 청년의 장기적인 고용 전망을 확대하는 정책으로 직업 세계에 대한 교육을 통해 일찌감치 자신의 직업적 전망을 갖도록 지원하고, 직업교육의 실효성을 높여 학교에서 직장으로의 이전이 원활하도록 하고 사회적으로 배제되기 쉬운 취약계층 청년을 배려하거나 제도를 정비하는 부분도 이에 포함하고 있음

1) 독일

○ 최근 독일은 직업교육의 다양화, 교육과정의 유연화, 소외계층에 대한 교육훈련 강화를 통해 이원화된 작업훈련 시스템을 발전시키기 위한 노력을 하고 있으며 산업현장(3일)과 학교 수업(2일)을 통한 3년제 직업 훈련과정을 운영함

○ 이원적 직업훈련제도(Dual System)는 특성상 학교와 직장 두 단계가 필요하며, 학교는 훈련시장으로의 이행으로 훈련장소를 찾는 과정이고, 다른 하나는 직업훈련에서 직장으로의 이행으로 훈련 후 고용으로 연결되는 과정으로 진행됨

[표 Ⅱ-3] 학교 수행 프로그램 및 정책

구분	세부내용
Jobstarter 프로그램	직업훈련 협약을 이행하기 위하여 지역 차원의 거버넌스를 개선하는 데 초점

EQJ(EinstigsqualifizierungJugendlicher) 프로그램	훈련장소를 찾지 못한 25세 이하 청년들에게 보조금을 지불하고, 훈련장소를 제공한 기업들에게 인센티브를 부여
직업자격 전망 프로그램	양성훈련에서 배제된 청년층을 직업훈련에 포함
양성훈련 인센티브	훈련수당 및 훈련 보너스를 제공

○ 이원적 직업훈련제도가 비판을 받음에도 불구 지속되고 있는 것은 직업훈련 협약을 통한 훈련장소 공급의 확대, 훈련 직종의 개발과 현대화, 모듈개발 등을 통한 잠재적 이탈자의 통합, 양성훈련과 다른 직업훈련 또는 교육과의 연계 강화 등 프로그램 내외에서 지속적인 개선을 추구하고 있음

○ 이러한 지속적인 혁신활동은 학교 교육과 기업에서의 현장실습이 조화된 이원화된 직업훈련 교육을 통해 숙련된 인력 배출을 하고 있으며 사회, 경제, 교육제도 정착 및 중요 교육 분야로 간주되고 있음

2) 미국

○ 미국의 청년층 고용정책은 훈련보다도 정규 교육제도를 중심으로 추진하고 훈련은 민간 자율에 맡기는 경향이 있으며 이는 주정부마다 다양하여 세금 공제나 보조금 등의 지원을 포함하고 있음

- 2000년대 말 미국 발 금융위기 이후 미국 내 경제상황이 회복되면서 고용시장에 대한 기대감이 높아지고 있지만 청년 실업률의 경우 일반 실업률(30대 이상)에 비해 여전히 높은 수준임
- 청년실업의 경우 사회불안 및 경제 활력 저하 등을 초래하는 만큼 미국 고용 정책은 주로 저소득층 및 비진학 청년 등의 사회적 취약계층을 대상으로 추진됨

○ 대표적인 WIOA(Workforce Innovation and Opportunity Act) 프로그램은 14~24세 사이의 취약계층 청년을 대상으로 지식, 기술, 정보를 제공하여 취업을 돕도록 지원하는 국가사업임

- 경제적, 교육적 취약 청년을 대상으로 고교졸업 학력 취득 및 대학 진학을 목표로 한 학업 성취도 향상, 각종 직종 관련 교육과 직업 훈련을 지원함
- 또한 직장 체험 및 일자리 기회를 제공함으로써 숙련된 인력을 배출해낼 뿐만 아니라, 지역의 사업주들이 이들을 채용할 경우 세제혜택을 받는 등의 지역 연계 정책을 지원함

[표 Ⅱ-4] WIOA 프로그램

구분	Youth Program	Job Corps	YouthBuild
대상	14~21세 저소득 저학력 취약층	16~24세 저소득 저학력 취약층	16~24세 저소득 저학력 취약층

구분	Youth Program	Job Corps	YouthBuild
내용	학업, 하계취업기회, 지원, 후속지원, 직업훈련 등	교육, 기술 및 직업훈련, 직장경험, 재활 및 상담, 기숙사 제공	교육 및 직업훈련, 건설분야 취업 관리 감독, 멘토링,후속지원

* 자료 : https://www.doleta.gov/performance/results/#etaqr

○ 미국에서는 주정부가 연간 집행계획을 할 때 관련기관 간 협업을 포함하도록 하여 청년 고용·훈련사업이 현장에서 효율적으로 집행될 수 있도록 하고, 연방사업을 관리하는 20여개의 원스톱 센터가 파트너로 참여함

- 또한 사업운영기관인 위탁조직 간 워킹그룹을 조직하여 지역 정책적 논의와 연구를 위한 고용관련 포럼까지 운영하고 있음

○ 청년층의 노동 시장 진입을 위해 교육 및 직업 훈련과정을 지원하고 지역과 연계한 민간 기업의 확대를 유도하는 등 사회적 선순환을 지향하는 방향으로 제도를 추진중

- 지역경제 및 노동시장 중심의 지역 구분과 사업 단위, 훈련수요 조사만이 아닌 지역의 자산 파악과 지도 구성, 지역 정체성 및 비전에 대한 공유 등 실질적 실효성 제고 차원에서 운영되고 있는 것이 특징임

3) 영국

○ 영국은 복지로부터 노동시장으로의 이행 프로그램으로 18-24세의 실업자는 강제적으로 참여하여 취업으로 연결하는 정책패키지인 청년뉴딜정책(1998년 실시)과 일자리를 창출하기 위해 사업주에게 임금 인센티브를 제공하는 청년계약제도(2011년 실시)를 통해 청년고용 정책을 추진함

- (청년뉴딜정책<the New Deal for Young People>) 6개월간 실업상태에 있는 청년은 실업급여의 수혜를 계속 유지하기 위해서는 이 프로그램에 반드시 들어와야 하는 조건을 부여하고, 전문지도 교사들의 1대 1 밀착 상담과 체계적 훈련을 통해 취업이 될 때까지 지원해주는 제도임

- (청년계약정책<Youth Contract Policy>) 정부의 워크프로그램에 참가한 18-24세 청년실업자를 고용하는 사업주에게 1인당 최고 2,275파운드 지급하여 고용을 장려하는 제도임

○ 영국 정부의 청년 계약제도는 하나의 정책브랜드로 여러 가지 청년고용 정책수단(청년 니트족에 대한 지원, 임금 보조금, 잡 센터 직원의 관리, 견습 수당 등)을 통합하여 종합적인 서비스를 제공하고 있는 것이 특징임

○ 영국의 경우, 저숙련·저임금 일자리 고용에 청년층 일자리가 집중되고 경쟁 가능성 증가, 직무 유경험자를 원하는 사용자, 그에 따른 기회부족 등 편중 등의 일자리 문제를 해결하기 위해 학습과 근로를 병행할 수 있는 형태의 견습생 제도를 도입·장려하고 있음

- 하지만 사업의 진행과정에 런던 지역의 경우 관내 사업자들이 견습생보다는 인턴 십을 선호한다는 점을 파악하여 조금 더 유연한 인턴십 제도 도입을 모색함

○ 최근 대기업에게 견습세를 부과하여 그 재원으로 2020년까지 견습직 청년 일자리 300만 개 창출을 목표로 사업 참여자, 위탁사업자, 고용사업주 각각에게 노동성과에 따라 보상을 하는 방식을 선택하여 운영하고 있음

3) 일본

○ 베이비붐 세대의 자녀세대인 에코세대가 노동시장에 진입함에 따라 일본은 '일자리 부족' 으로 청년 고용 정책을 파악하고 있지만, 근본적인 문제는 청년층이 원하는 양질의 일자리 부족으로 청년 일자리의 질을 높이는 정책을 병행하고 있음

○ 이에 청년층에게 안정적인 일자리를 제공하는 청년고용 촉진법을 개정하여 단순 고용 촉진을 도모하는 것이 아닌, 각자의 능력을 발휘할 수 도록 직업선택과 직업 능력 개발 및 향상에 관한 사항들을 종합적으로 고려한 대책으로 발전시킴

○ 일본은 다양한 직업훈련을 통해 직업인을 육성하는 듀얼시스템과 청년고용 시 기업에 보조금을 지원하는 트라이 얼 제도를 청년고용정책으로 도입함

- 듀얼시스템은 고졸이하의 사람들을 대상으로 5개월, 1년, 2년 코스 등의 다양한 직업훈련 프로그램을 제공하고, 훈련방법도 1주에 2일은 학습, 3일은 실습으로 구성하여 현장 실무에 맞게 제공함
- 수행기관도 학교, 기업, 업종별 단체 등에 맡김으로써 지역과 노동시장 수요에 맞게 실시하고 있음

○ 신규졸업자와 기업졸자에 대한 취업 활동 지원은 공공직업안전소인 헬로우 워크가 담당하고 있으며 구인정보 제공 및 취직지원 세미나, 면접회 등 구직활동지원과 함께 전문 상담원의 구직상담을 지원함

- 특히 프리터, 니트를 위한 구직활동 지원을 위해 지자체와의 협력을 통해 지역 청년 취업기관과의 네트워크를 구축하고, 전문적인 상담과 네트워크를 활용하여 다양한 형태의 취업지원을 제공함
- 취직 후에도 정착지원 및 블랙기업에 대한 조사를 함께 실시함

○ 또한 청년창업 지원을 위해 일본정책금융공사를 통해 저금리 정책자금을 융자하고 있으며, 창업 예비자 및 창업 5년 미만 사업자를 대상으로 사업계획의 적정성 여부를 심사하여 무담보 신용보증 지원을 실시함

- 엔젤투자자의 역할이 중요하다는 점을 인식하고, 엔젤투자제도를 운용하고 있으며, 창업 이후 3년 이내의 창업기업에 엔젤투자를 하는 경우, 투자시점에서는 (출자액-2,000엔) 상당의 금액을 소득공제하며, 소득공제 상한액은 총소득액의 40% 또는 1,000만 엔 중 낮은 금액을 적용함

4) 프랑스

○ 청년층의 장기적인 직업전망을 갖도록 하기 위해 도전과 탐색의 기회를 제공하는 일자

리 정책을 제공하고 있으며, 2015년 '더 자유롭게, 그러나 더 안전하게' 라는 모토를 담은 고용정책을 통해 견습생제도와 구직자 직업교육, 기업부담 감소의 세 가지 내용을 정책을 수립함

- 중소기업에서 계약직(6개월 이상)이나 정규직 청년을 고용했을 때 최대 2년 동안 연 2,000유로를 기업으로 지원함

○ 또한 각 지역마다 다양한 정책을 제시하고 시범활용 하도록 유도하여 지역 간 경쟁을 통해 고용 활성화에 긍정저인 영향으로 작용할 수 있도록 재량권 제공함

5) 호주

○ VET는 학교와 직업훈련이 병행되는 형태로 직업교육훈련이 발달한 유럽 국가들에서 VET를 운영되고 있으며 호주가 가장 체계적으로 운영 중임

○ 연방정부와 주정부와의 협력 하에 인적자원의 이동능력 제고, 직업교육 및 훈련에 대한 투자증대, 공공직업 훈련과 훈련비용의 가치 극대화의 목표로 진행하고 있음

○ 또한 고숙련 인력 양성을 위한 과정과 직무능력 중심의 훈련을 통해 산업계나 기업 요구 충족을 위한 시스템을 운영하고 있으며, 정부재원은 공공훈련 기관 뿐 아니라 민간 기관에도 배정되어 훈련기관 간 경쟁을 유도함

6) 덴마크

○ 청년층의 능력 및 자격을 향상시키는 가이드 프로그램을 운영하고 있으며 이는 간단한 가이드와 능력 증대 프로그램, 교육과 훈련 등의 수단으로 활용됨

- 정보교류, 기업 내 근로 경험, 구직활동, 면접 인터뷰, 일자리 시험 등과 함께 교육 활동도 포함하고 있음

○ 주로 청년가이드센터(Youth Guidance center)를 중심으로 중앙정부와 지방정부는 센터를 지원하고, 센터 근무자들은 학교로 찾아가서 취업을 지원하고, 센터・고용지원센터・학교가 함께 회의를 통해 프로그램을 진행하는 등 중앙정부・지방정부・교육기관・고용지원센터・청년가이드센터가 모두 협력하는 체제를 구축함

○ 최근 덴마크 정부에서는 청년층에 대한 즉각적인 지원을 위해 18세~19세 청년에 대해서 실업 1주일 이후에 개별상담을 진행하고 2주 이내 상태 진단, 한달 이내에 교육 기회 또는 일자리를 제공하는 가이드 제도를 강화함

- 또한 18세~30세에 대한 특별조치로, 고용지원센터에서 12개월 이상 공공지원을 받은 30세 이하 청년들이 민간 프로그램에 참여하도록 지원하고, 새롭게 졸업하는 30세 이하 청년층에 대해서는 실업한 지 6주 후에 고용지원센터에 등록하도록 하여 개별 프로바이더에게 연결하여 장기 실업을 방지하기 위한 조치를 시행・지원함

7) 시사점

○ 독일의 청년고용정책은 이원적 직업훈련으로 직업교육은 조기 직업교육 경로와 진학경로(인문계열)로 학생 구분하고 있으며, 이러한 이원적 직업훈련을 발전시키기 위해 직업교육훈련의 다양화, 교육과정의 유연화, 소외계층에 대한 교육 훈련을 강화하고 있음

○ 미국은 경우 정부의 직접적인 개입이 제한적이고 훈련보다는 정규교육에서 훈련은 민간자율에 맡기는 경향이 있으며, 주정부마다 다양한 지원 수행

○ 미국과 영국은 최저임금인상 및 유연 근로제 확대 등 유연성을 강조하고 있으며, 영국의 경우 대기업에 견습세를 부과하여 이를 새로운 청년일자리 창출에 사용할 계획을 가지고 사업을 추진중

- 직업훈련 프로그램의 경우 능력 불일치를 완화시켜 미스매치 해소에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨

○ 일본은 다양한 직업훈련을 통해 직업인을 육성하는 듀얼시스템과 청년고용 시 기업에 보조금을 지원하는 트라이 얼 제도를 청년고용정책으로 도입하여 구직자와 구인기업 두 측면에 대한 지원을 하고 있음

Ⅲ. 경북청년일자리 동향 및 사업실태 분석

1. 지역 여건과 특성

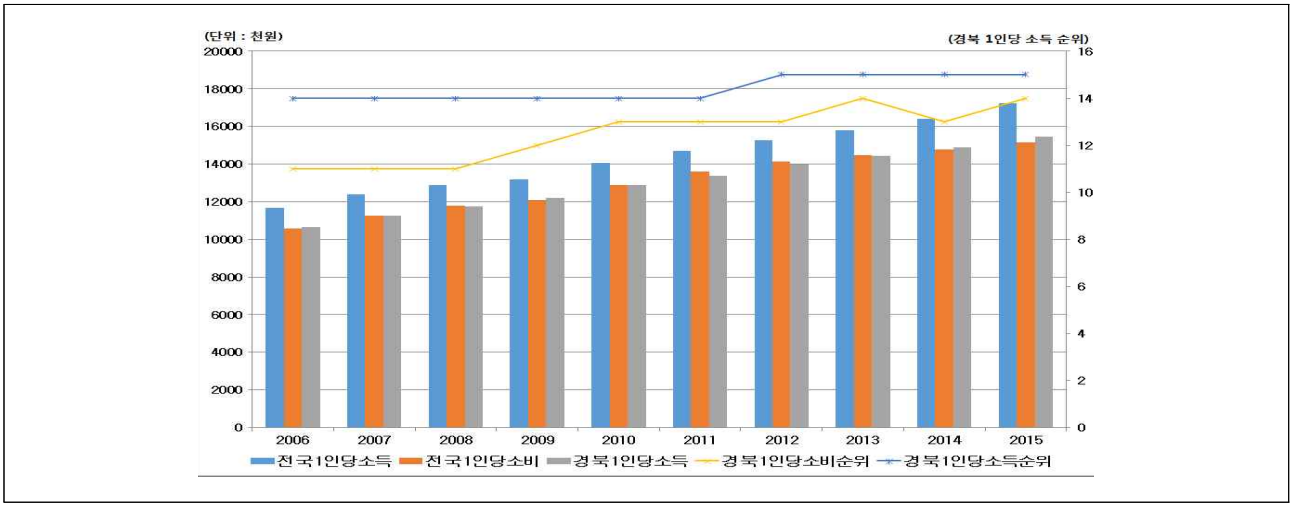
1) 지역적 여건 분석

○ 경북은 1인당소득 및 소비가 증가 추세에 있으나 전국 16개 시도 중 2015년 기준 1인당 소득 15위, 소비 14위로 최하위권으로 상당히 취약한 수준임

[표 Ⅲ-1] 연도별 전국-경북 1인당 소득, 소비

(단위, 천원)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
전국1인당소득	11,656	12,407	12,883	13,173	14,068	14,706	15,256	15,799	16,394	17,222
전국1인당소비	10,586	11,251	11,800	12,073	12,872	13,598	14,129	14,471	14,780	15,157
경북1인당소득	10,670	11,260	11,764	12,212	12,883	13,395	13,966	14,435	14,901	15,462
경북1인당소비순위	11	11	11	12	13	13	13	14	13	14
경북1인당소득순위	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15



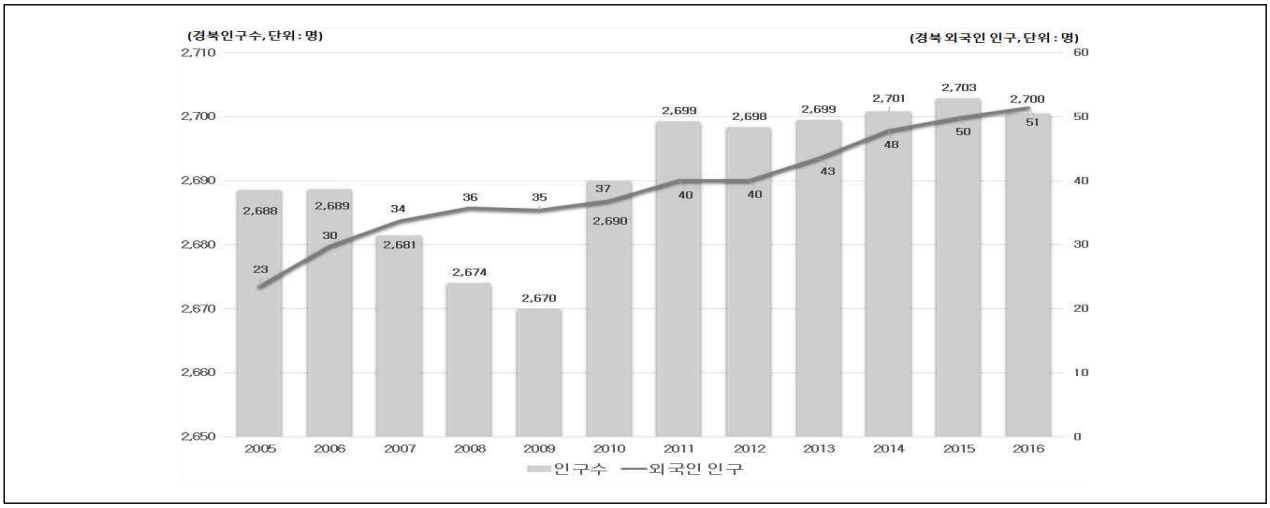
[그림 Ⅲ-1] 연도별 전국-경북 1인당 소득, 소비

가) 인구 특성

- 경북의 인구는 지속적인 증가추세에 있으며 특히 외국인 인구수가 2005년에 비해 2016년은 1배 이상의 인구로 빠른 속도로 증가하고 있음

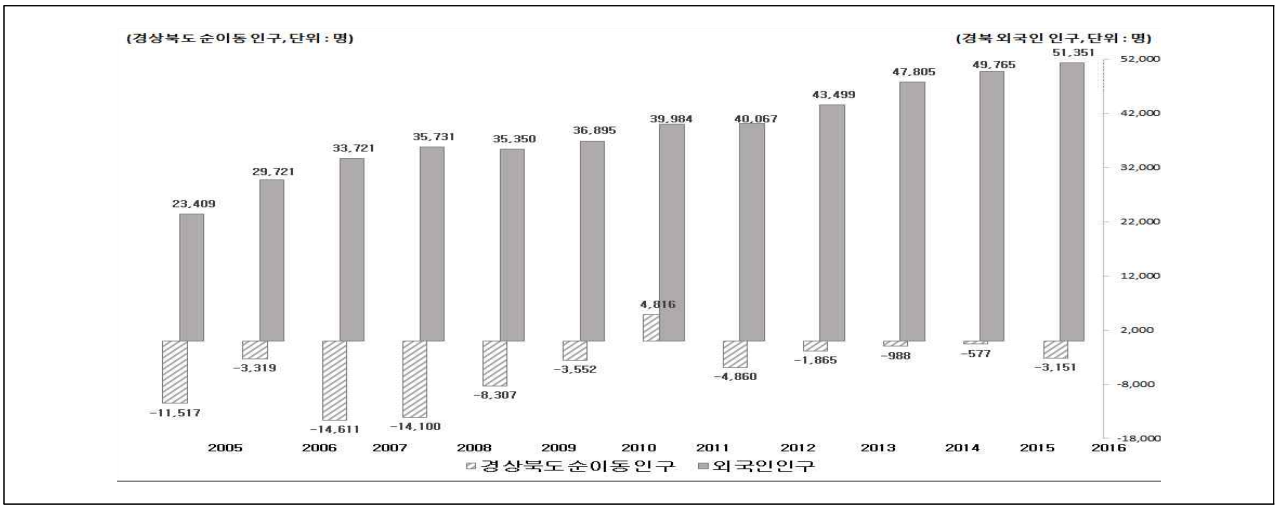
[표 Ⅲ-2] 연도별 경북 인구수 및 외국인 인구

연도	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
인구수	2,688,491	2,688,577	2,681,364	2,673,931	2,669,876	2,689,920	2,699,195	2,698,353	2,699,440	2,700,794	2,702,826	2,700,398
외국인 인구	23,409	29,721	33,721	35,731	35,350	36,895	23,409	29,721	33,721	35,731	35,350	36,895



[그림 Ⅲ-2] 연도별 경북 인구수 및 외국인 인구

○ 경북 인구의 연도별 순이동으로 살펴보면 2011년 순증가를 제외하고 유입보다는 유출이 많은 순유출을 보여지고 있으며 특히 이러한 도내 인구의 순유출을 외국인 인구 순증가로 상쇄시키고 있는 특징이 있음



[그림 Ⅲ-3] 경북 순이동 인구 및 외국인 인구수구

○ 경북 순이동 인구의 연령별로 좀 더 상세히 살펴보면 41-64세 연령대 인구는 순증가 이지만 15세에서 40세 인구는 매년 순유출을 보이고 있음

○ 경제활동인구 중 청년을 포함 한 15-40세 인구가 매년 순유출 되고 이를 외국인으로 충당하고 있으며 이는 도 경제성장동력의 큰 상실을 보여지고 있음

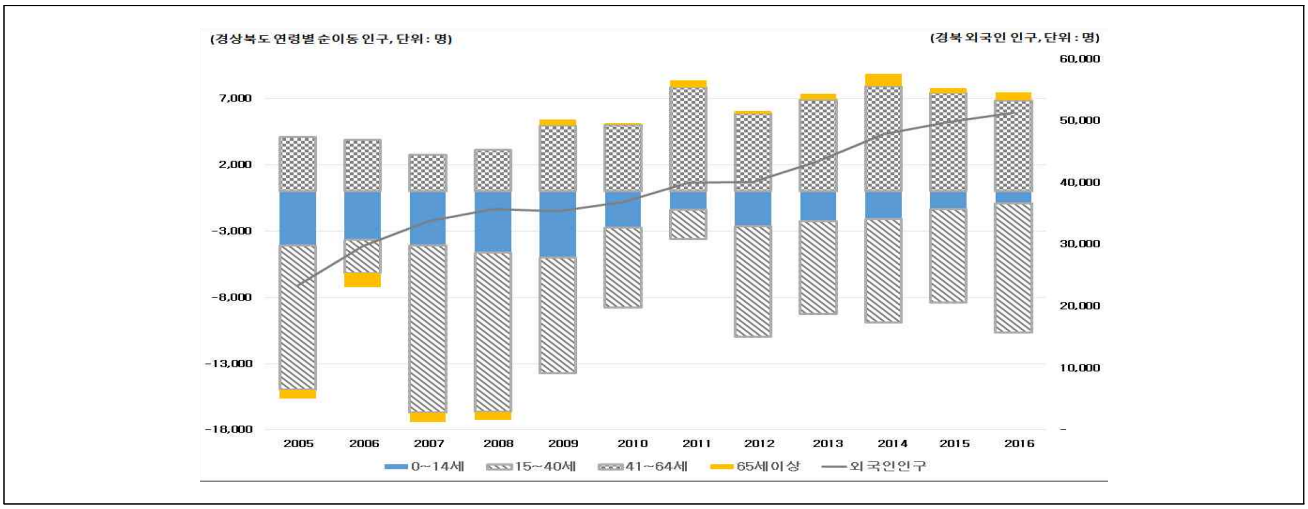
○ 경제활동인구 중 청년을 포함 한 15-40세 인구가 매년 순유출 되고 이를 외국인으로 충당하고 있으며 이는 도 경제성장 동력의 큰 상실을 보여 지고 있음

○ 또한 65세 인구는 큰 규모는 아니지만 지속적으로 늘고 있는 상황으로 귀농 등의 농업 일자리 사업의 영향으로 보여짐

○ 따라서 지속적인 도 경제성장을 위해서는 청년 포함한 15-40세 인구유출, 41세 이상의 중장년층과 외국인의 인구유입에 따른 적절한 대책이 필요함

[표 Ⅲ-3] 경북 연령별 순이동 인구 및 외국인 인구수 비교

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
순이동 인구	-11,517	-3,319	-14,611	-14,100	-8,307	-3,552	4,816	-4,860	-1,865	-988	-577	-3,151
외국인 인구	23,409	29,721	33,721	35,731	35,350	36,895	39,984	40,067	43,499	47,805	49,765	51,351
0~14세	-4,100	-3,655	-4,052	-4,620	-4,968	-2,721	-1,395	-2,621	-2,235	-2,098	-1,341	-917
15~40세	-10,87	-2,514	-12,640	-12,009	-8,772	-6,014	-2,184	-8,348	-7,028	-7,795	-7,030	-9,708
41~64세	4,136	3,881	2,784	3,154	4,982	5,042	7,877	5,893	6,942	7,950	7,453	6,876
65세이상	-677	-1,031	-703	-625	451	141	518	216	456	955	341	598
외국인 인구	23,409	29,721	33,721	35,731	35,350	36,895	39,984	40,067	43,499	47,805	49,765	51,351



[그림 Ⅲ-4] 경북 연령별 순이동 인구 및 외국인 인구수 비교

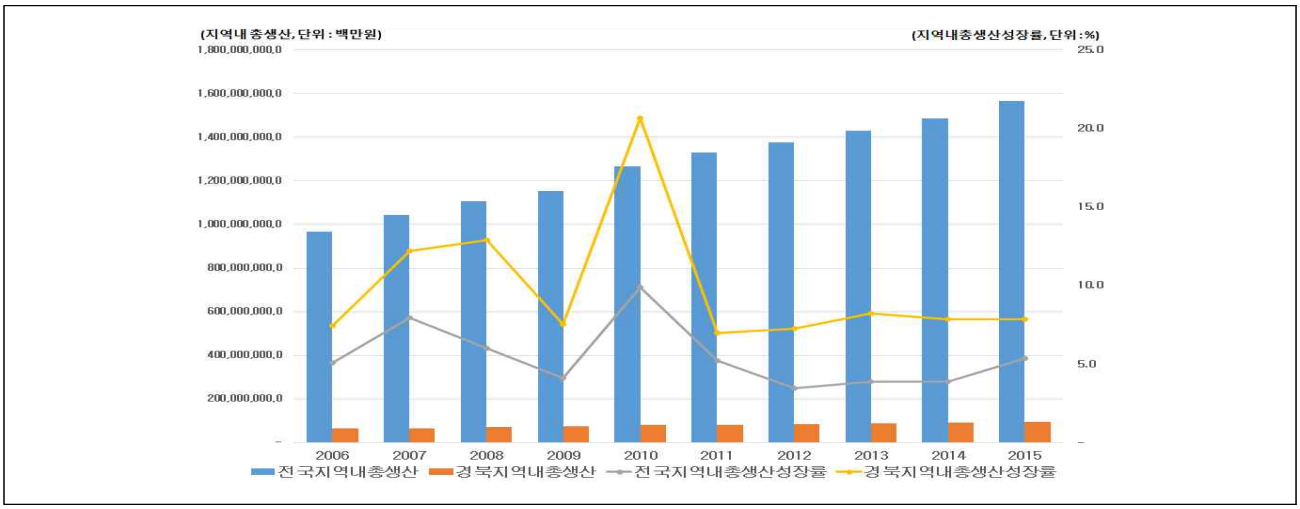
2) 산업구조 및 인력수급의 특징

가) 산업구조분석 -제조업 및 서비스업 사업체수 변화 추이

○ 경북지역내총생산은 지속적인 성장추세에 있으며 지역내총생산 성장률도 전국 성장률 보다는 증가하고 있는 추세임

[표 Ⅲ-4] 전국-경북 연도별지역내총생산 및 성장률 추이

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
전 국 지역내 총생산	966,660,363	1,043,255,209	1,105,721,686	1,151,367,336	1,265,146,117	1,330,888,239	1,377,040,530	1,430,254,931	1,485,504,665	1,565,247,799
전 국 총생산 성장률	5.1	7.9	6.0	4.1	9.9	5.2	3.5	3.9	3.9	5.4
경 북 지역내 총생산	63,294,822	65,989,788	70,558,824	72,972,984	80,839,023	82,276,360	85,401,035	89,132,373	92,697,180	94,987,663
경 북 총생산 성장률	2.4	4.3	6.9	3.4	10.8	1.8	3.8	4.4	4.0	2.5

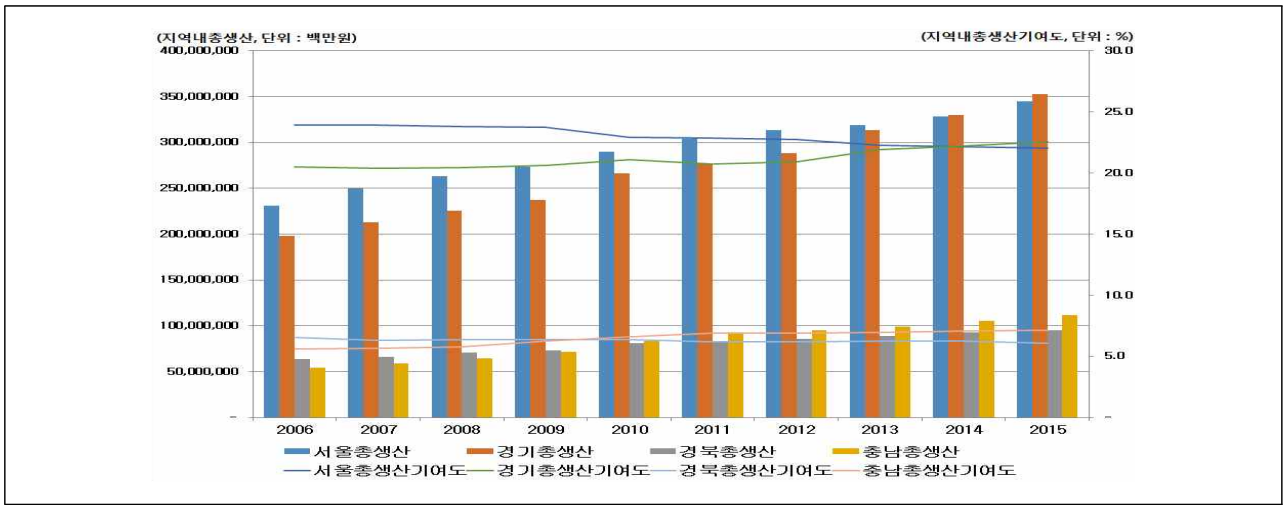


[그림 Ⅲ-5] 전국-경북 연도별지역내총생산 및 성장률 추이

- ○ 지역 내 총생산을 기준으로 여타 시도와 비교를 해 보면 지역내총생산 규모로 보면 서울이나 경기에 비해 1/4 수준이며 절대규모의 차이는 해가 갈수록 더욱 커지고 있는 상황임
- ○ 지역 내 총생산 규모가 비슷한 충남과 비교할 시에 2010년을 기점으로 절대액과 시도별 기여율의 역전을 보여줌
- ○ 이는 수도권정비계획법 등 수도권 규제에 따른 서울 및 경기 소재 대기업들의 충청으로의 이전, 행정중심도시 세종시 개발, 오송국가산업단지 중심의 화장품 및 바이오산업 기업의 유치 등이 큰 영향으로 작용함
- ○ 이러한 충청 중심의 행정, 신산업 중심 정책은 기존 경북이 갖고 있던 철강 및 비금속의 기초 소재, 부산항 중심의 항만물류 등의 생산요소우위가 점차 상실되고 있으며 이러한 결과는 경북의 산업 공동화, 인구유출, 지역 내 생산 저하 등 뚜렷한 정책 대안의 미 수립 시 저성장의 결과로 귀결됨

[표 Ⅲ-5] 전국-경북 연도별 지역내총생산 및 성장률 추이

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
서 울 총생산	231,223,819	249,484,652	262,999,605	273,198,815	289,718,721	303,812,518	313,478,525	318,607,001	328,660,905	344,426,006
서 울 총생산 기여도	23.9	23.9	23.8	23.7	22.9	22.8	22.8	22.3	22.1	22.0
경 기 총생산	197,973,110	212,643,897	225,736,482	237,318,530	266,562,114	276,154,982	288,146,769	313,670,611	329,558,989	352,856,905
경 기 총생산 기여도	20.5	20.4	20.4	20.6	21.1	20.7	20.9	21.9	22.2	22.5
경 북 총생산	63,294,822	65,989,788	70,558,824	72,972,984	80,839,023	82,276,360	85,401,035	89,132,373	92,697,180	94,987,663
경 북 총생산 기여도	6.5	6.3	6.4	6.3	6.4	6.2	6.2	6.2	6.2	6.1
충 남 총생산	54,335,237	59,031,320	64,066,529	71,756,116	83,166,818	91,816,385	95,307,922	99,154,337	105,002,395	111,265,147
충 남 총생산 기여도	5.6	5.7	5.8	6.2	6.6	6.9	6.9	6.9	7.1	7.1



[그림 Ⅲ-6] 전국-경북 연도별 지역내총생산 및 성장률 추이

나) 경북 산업추세 분석

○ 경북의 산업은 과거 제조업을 중심으로 성장 발전하였고 이와 더불어 서비스 및 기타 업종이 제조업과 동반 성장하는 산업구조를 보였음

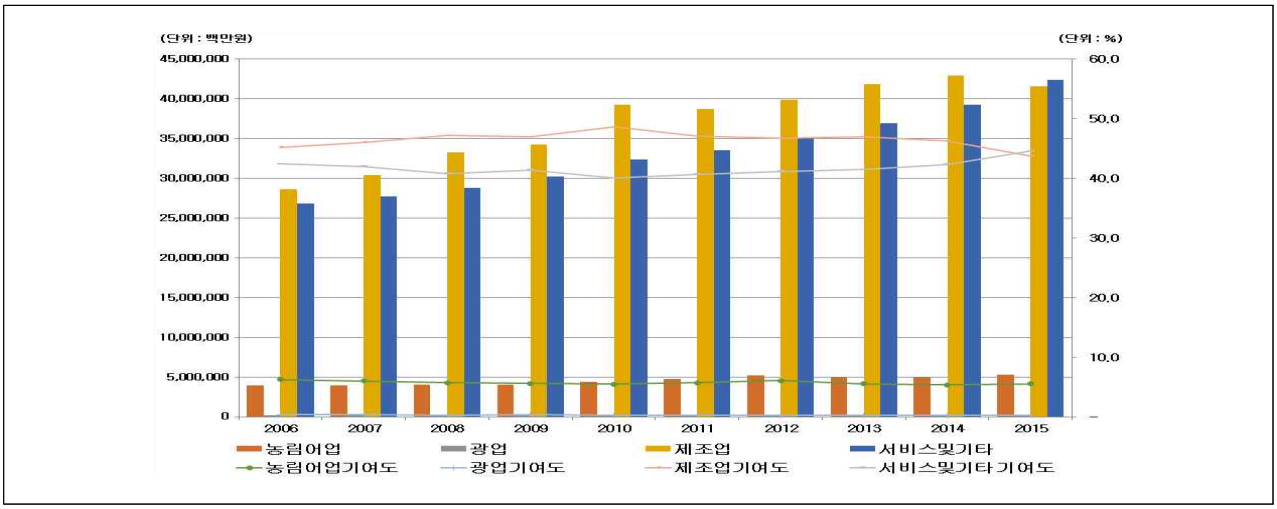
○ 특히 농림어업분야 역시 지역 내 5%의 총생산 기여를 하면서 산업으로의 비중을 유지하고 있는 특징을 보여주고 있음

○ 특히 산업구조의 특이점은 제조업의 성장 둔화세 속에 서비스 및 기타 업종이 2015년 기준으로 경북 지역내총생산내에서 차지하는 비중이 제조업을 추월하였다는 점으로 이

는 특히 지역내 주요 산업기반인 제조업의 몰락을 보여주는 상징적인 의미가 있음

[표 Ⅲ-6] 경북 연도별 업종별 총생산 및 산업기여도

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
농림어업 총생산	3,950,480	3,962,322	4,020,154	4,067,979	4,422,498	4,706,071	5,163,769	4,950,322	4,954,533	5,255,302
농림어업 총생산 기여도	6.2	6.0	5.7	5.6	5.5	5.7	6.0	5.6	5.3	5.5
광업 총생산	199,464	205,725	212,734	245,911	194,736	222,189	183,170	212,459	231,566	231,199
광업 총생산 기여도	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
제조업 총생산	28,598,038	30,374,043	33,298,115	34,243,632	39,272,587	38,710,657	39,876,612	41,855,203	42,892,947	41,556,887
제조업 총생산 기여도	45.2	46.0	47.2	46.9	48.6	47.0	46.7	47.0	46.3	43.7
서비스 및기타 총생산	26,828,655	27,705,223	28,800,474	30,204,924	32,359,309	33,488,013	35,143,708	36,956,429	39,241,575	42,349,608
서비스 및 기타 총생산 기여도	42.4	42.0	40.8	41.4	40.0	40.7	41.2	41.5	42.3	44.6

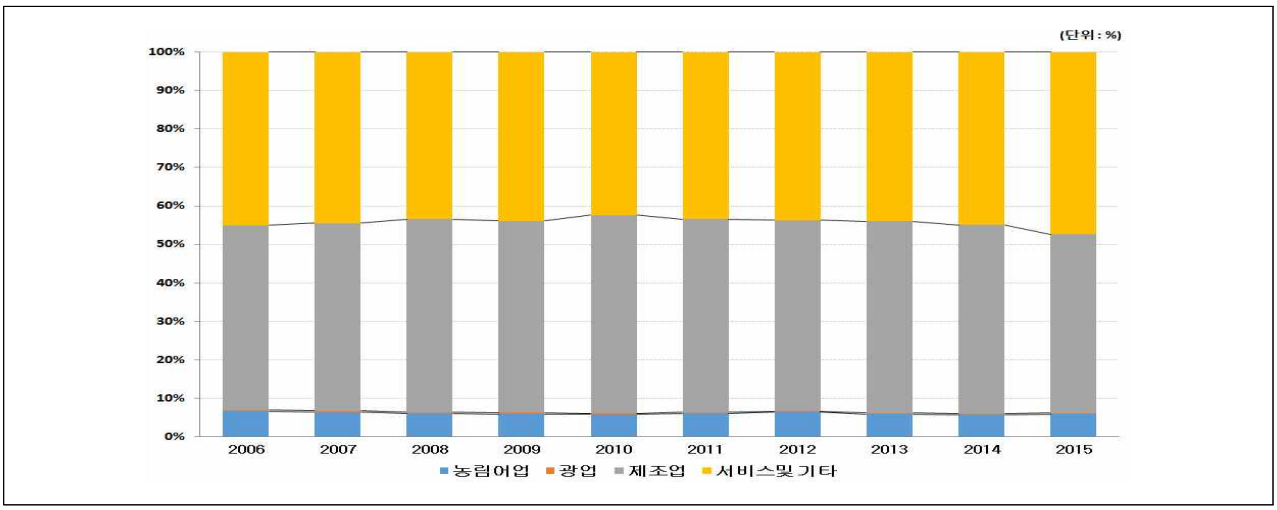


[그림 Ⅲ-7] 경북 연도별 업종별 총생산 및 산업기여도

○ 경북 제조업 내 업종별로 살펴보면 2006년의 경우 제조업종 중 전기전가 및 정밀기기 제조업과 비금속광물 및 금속제품 제조업 중심의 산업구조를 보였음

○ 특히 제조업의 규모면에서 성장세 둔화가 보여 지고 있으며 생산유발효과가 큰 업종의

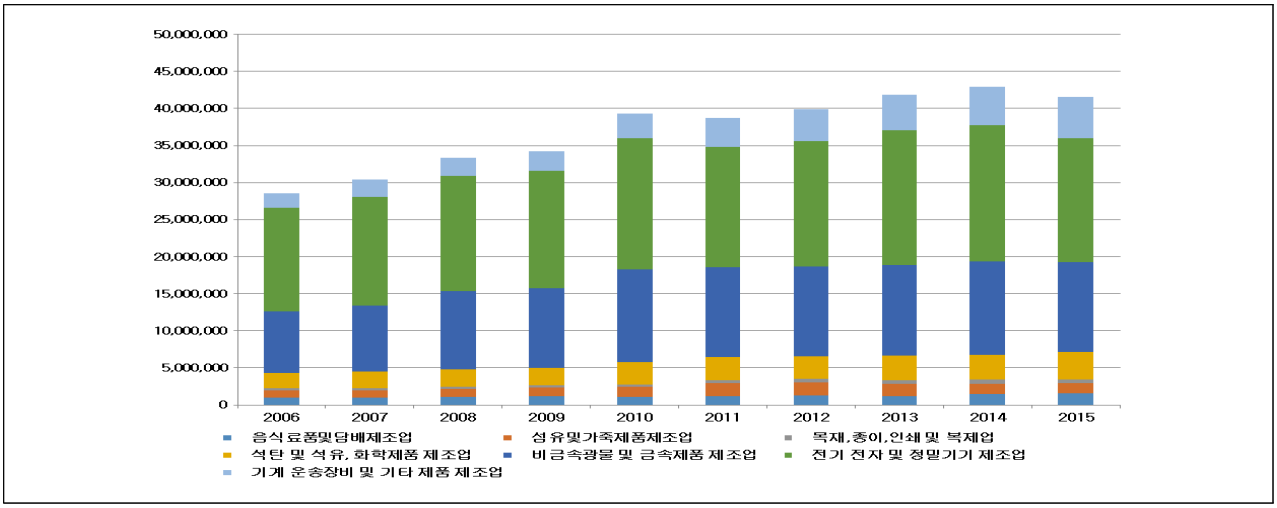
하락이 상당히 우려되는 부분임



[그림 Ⅲ-8] 경북 연도별 업종별 총생산 및 산업기여도 변화 추이

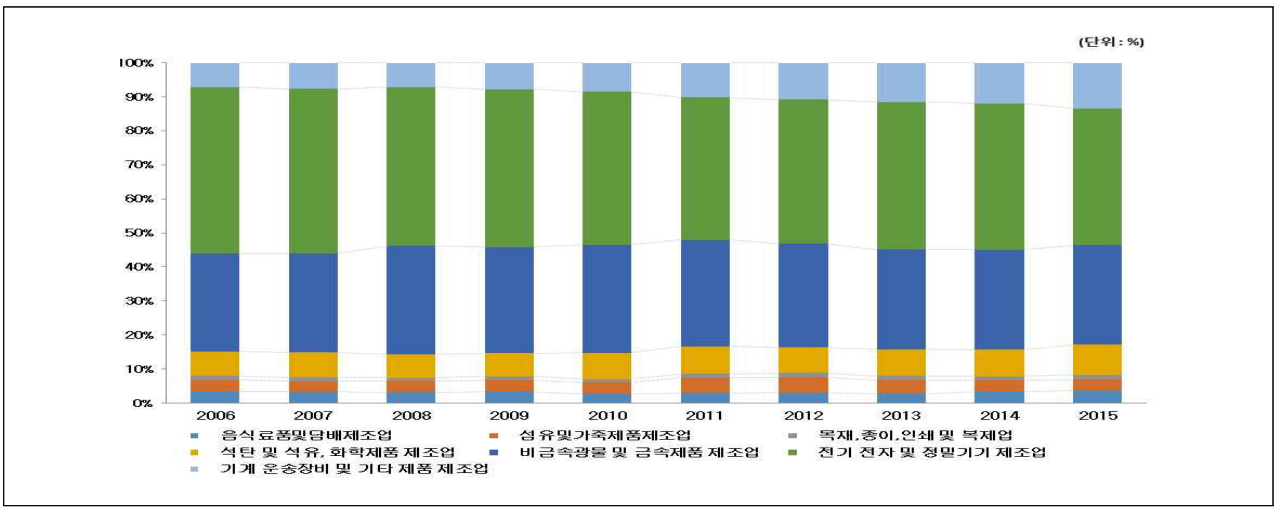
[표 Ⅲ-7] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여도 변화 추이

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
음식료품 및 담배 제조업	955,859	995,085	1,060,927	1,151,901	1,104,697	1,140,510	1,239,329	1,161,316	1,435,281	1,550,876
섬유 및 가죽제품 제조업	986,485	939,748	1,117,478	1,169,609	1,306,359	1,761,899	1,771,948	1,644,202	1,434,720	1,346,344
목재, 종이, 인쇄 및 복제업	333,056	356,572	305,501	368,556	362,240	448,002	523,842	524,924	524,744	556,147
석탄 및 석유, 화학제품 제조업	2,056,342	2,227,106	2,309,671	2,326,000	3,028,053	3,098,480	2,991,458	3,288,780	3,343,722	3,697,273
비금속광물 및금속제품 제조업	8,248,626	8,844,864	10,585,266	10,698,105	12,470,106	12,118,443	12,142,644	12,301,136	12,590,733	12,124,806
전기전자 및정밀기기 제조업	13,977,923	14,695,115	15,550,649	15,891,418	17,673,241	16,231,305	16,921,691	18,098,410	18,440,396	16,722,140
기계운송장비 및 기타 제품제조업	2,039,747	2,315,553	2,368,623	2,638,043	3,327,891	3,912,018	4,285,700	4,836,435	5,123,351	5,559,301
서비스 및 기타	26,828,655	27,705,223	28,800,474	30,204,924	32,359,309	33,488,013	35,143,708	36,956,429	39,241,575	42,349,608



[그림 Ⅲ-9] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여도 변화 추이

○ 하지만 전기전자 및 정밀기기 제조업과 금속광물 및 금속제품 제조업의 지속적인 하락세를 보여주고 있으며 이는 지역내 LG, 삼성 등 주역 대기업의 도외 이전이 큰 영향을 미쳤을 것으로 분석됨



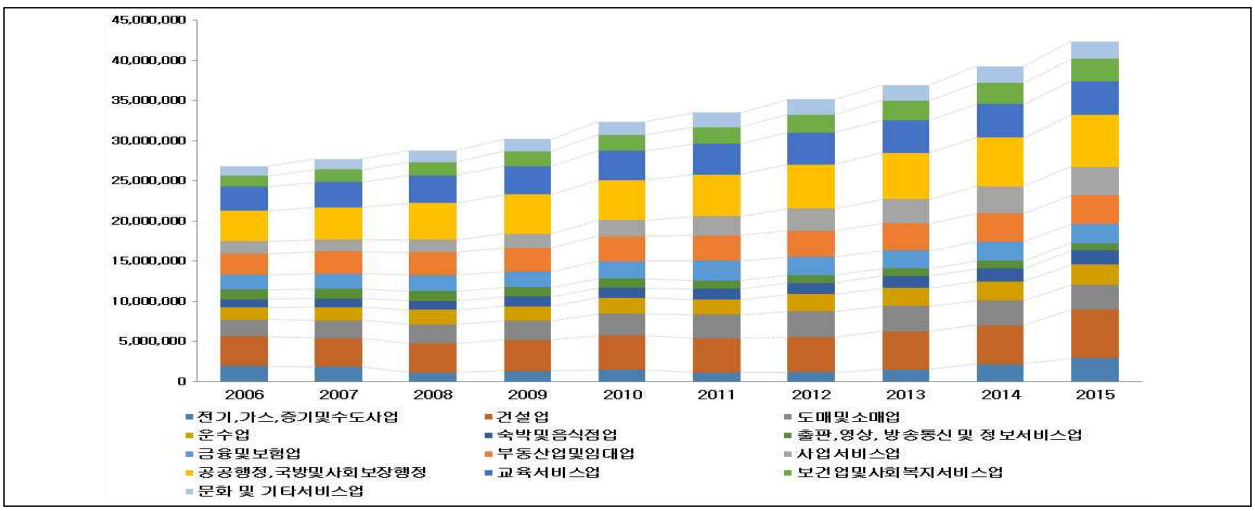
[그림 Ⅲ-10] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여률 변화 추이

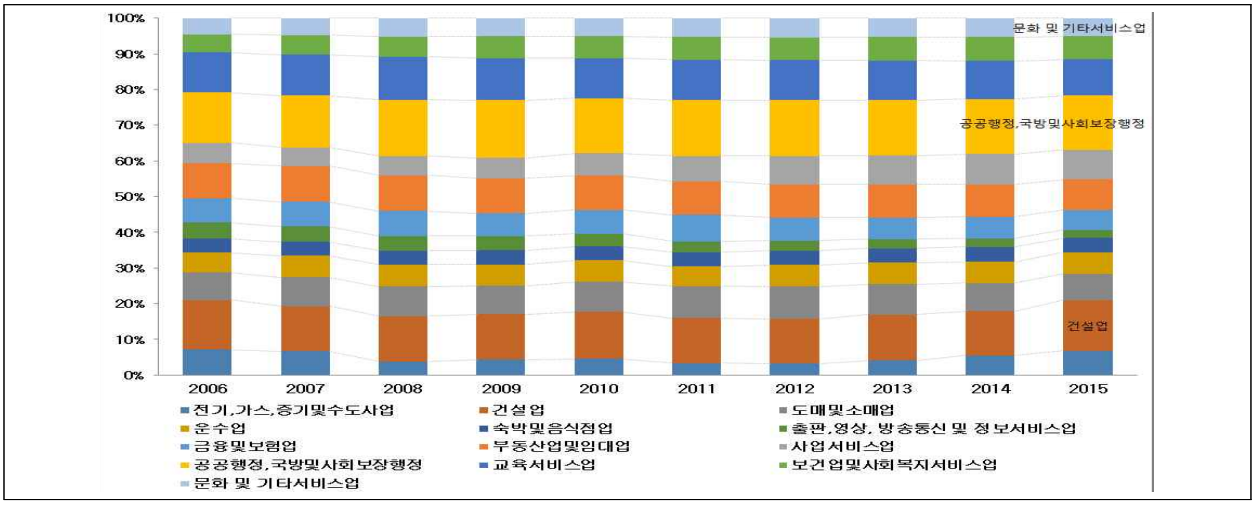
○ 경북 서비스 및 기타업종은 제조업 둔화세를 상쇄시켜며 지속적인 상승세를 보여주고 있음

○ 2015년의 도내 지역총생산의 제조업을 역전시켰으며 문화 및 기타서비스업, 공공행정, 건설업 등의 성장세가 돋보였음

[표 Ⅲ-8] 경북 연도별 서비스및기타업종 내 업종별 총생산 기여도 변화 추이

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
전기,가스,증기및수도사업	1,962,596	1,922,973	1,856,469	1,084,393	1,321,252	1,458,969	1,124,876	1,153,584	1,519,780	2,183,259
건설업	3,497,504	3,717,031	3,511,112	3,685,707	3,844,531	4,270,553	4,241,142	4,390,339	4,750,403	4,832,996
도매 및 소매업	2,014,611	2,068,252	2,222,274	2,367,353	2,391,523	2,722,171	2,973,809	3,191,586	3,141,043	3,092,681
운수업	1,457,051	1,496,537	1,663,531	1,769,657	1,812,118	1,965,673	1,836,875	2,116,245	2,218,606	2,360,207
숙박 및 음식점업	953,483	1,033,367	1,078,094	1,119,974	1,199,878	1,242,775	1,345,760	1,405,534	1,500,279	1,620,142
출판,영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,185,044	1,220,336	1,219,556	1,204,171	1,192,915	1,144,905	1,031,342	970,372	935,249	953,308
금융 및 보험업	1,664,433	1,839,837	1,907,736	2,004,664	1,916,775	2,182,363	2,488,795	2,285,660	2,258,663	2,364,976
부동산업및임대업	2,511,303	2,617,804	2,754,787	2,876,228	2,981,619	3,094,667	3,143,142	3,242,832	3,391,400	3,532,232
사업 서비스업	1,344,509	1,531,508	1,438,275	1,552,873	1,711,153	2,023,320	2,380,659	2,799,974	2,992,281	3,358,796
공공행정, 국방및사회보장행정	3,571,385	3,805,660	4,055,891	4,547,306	4,896,296	4,980,971	5,216,409	5,497,871	5,769,517	6,064,687
교육 서비스업	2,801,230	2,989,218	3,157,981	3,470,661	3,549,035	3,651,413	3,814,230	3,937,031	4,071,120	4,187,276
보건업 및 사회복지 서비스업	1,240,059	1,358,208	1,511,332	1,628,525	1,847,418	1,977,074	2,114,975	2,264,734	2,442,431	2,610,354
문화및기타 서비스업	1,184,532	1,227,924	1,328,185	1,488,962	1,540,411	1,644,455	1,775,999	1,887,946	1,965,657	2,080,661





[그림 Ⅲ-11] 경북 연도별 제조업 내 업종별 총생산 기여률 변화 추이

다) 노동시장구조 분석

○ 2016년 기준 경북 내 가장 높은 취업자를 보여주는 시군은 포항, 구미, 경주, 경산, 칠곡 순이었음

○ 특히 이중 포항, 구미, 경산, 경주, 칠곡을 제외하고는 15 - 29세 청년 취업을 흡수하고 있지 못하는 문제를 나타내고 있음

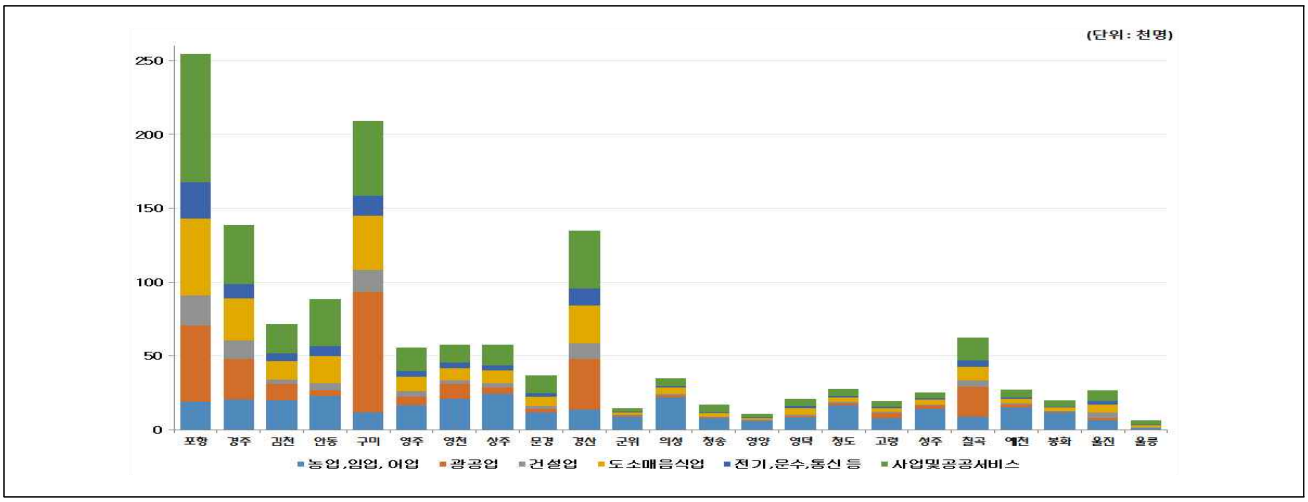
○ 이는 경북의 제조업의 성장둔화로 주력산업 시도의 청년 취업자 감소 및 청년실업의 문제가 심각해 줌을 보여주고 있음

[표 Ⅲ-9] 2016년 기준 경북 시도 및 업종별 취업자 현황

(단위 : 천명, %)

구분	계	농업, 임업 및 어업	광공업	건설업	도소매·음식숙박업	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공서비스 및 기타	시군 취업기여율
포항	254.4	19.1	51.4	20.4	52.3	24.2	87.0	17.9
경주	139.0	20.2	27.8	12.3	28.5	9.7	40.4	9.8
김천	71.7	19.7	11.3	2.7	12.8	5.3	19.9	5.1
안동	88.6	22.9	3.7	4.9	18.4	6.8	31.9	6.3
구미	209.1	11.6	81.5	15.2	36.8	13.5	50.5	14.8
영주	55.3	16.4	5.8	4.2	9.5	3.9	15.6	3.9
영천	57.8	20.7	10.2	2.4	8.4	3.9	12.2	4.1
상주	57.8	24.3	4.3	3.1	8.3	3.4	14.3	4.1
문경	36.7	11.6	2.7	1.7	6.4	2.2	12.1	2.6
경산	134.9	13.7	34.1	10.7	25.6	11.8	39.0	9.5
군위	14.5	9.0	0.8	0.5	1.6	0.4	2.2	1.0
의성	35.1	21.8	1.5	1.1	4.4	1.0	5.3	2.5
청송	16.9	7.8	0.4	0.7	2.3	0.7	4.9	1.2
영양	10.7	6.0	0.2	0.5	1.0	0.4	2.6	0.8
영덕	20.7	8.1	1.1	1.2	4.4	1.2	4.7	1.5
청도	27.8	16.5	1.7	0.8	3.0	0.9	4.8	2.0

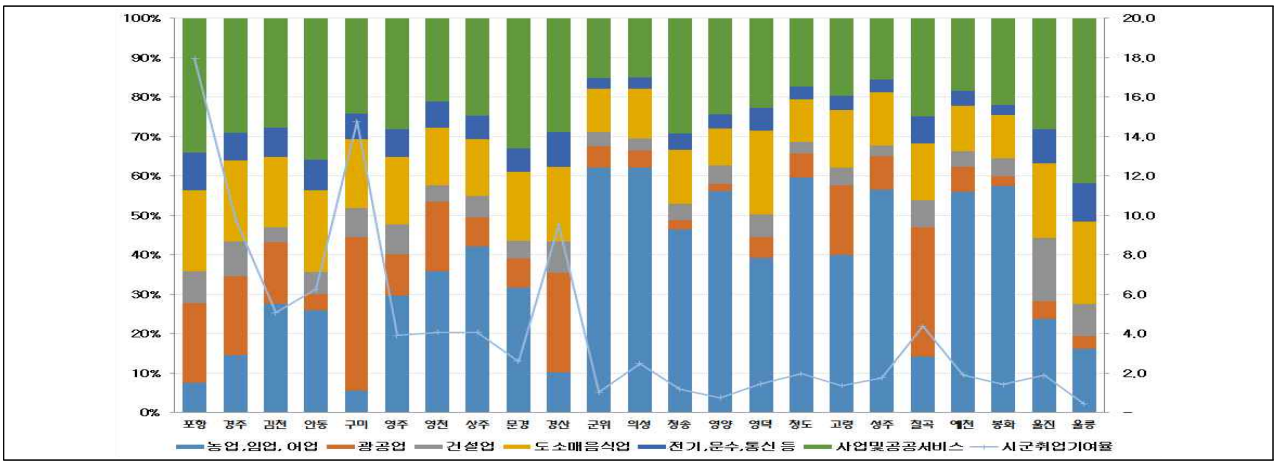
구분	계	농업, 임업 및 어업	광공업	건설업	도소매·음식 숙박업	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공 서비스 및 기타	시군 취업기여율
고령	19.3	7.7	3.4	0.9	2.8	0.7	3.8	1.4
성주	25.0	14.2	2.1	0.7	3.4	0.8	3.9	1.8
칠곡	62.1	8.8	20.4	4.3	8.9	4.3	15.5	4.4
예천	27.1	15.1	1.7	1.1	3.1	1.0	5.0	1.9
봉화	20.1	11.5	0.5	0.9	2.2	0.5	4.4	1.4
울진	26.9	6.4	1.2	4.3	5.1	2.3	7.6	1.9
울릉	6.1	1.0	0.2	0.5	1.3	0.6	2.6	0.4



[그림 Ⅲ-12] 2016년 기준 경북 시도 및 업종별 취업자 현황

○ 시도별 업종별 취업자를 살펴보면 특히 경북은 농업, 임업, 어업의 비중이 상당히 높은 것을 보여주고 있음

○ 생산유발효과가 지극히 낮고 신규 일자리가 적은 농업, 임업, 어업 부분이 높은 점은 상당히 우려됨과 동시에 군위, 의성, 영덕, 청도, 성주, 예천, 봉화, 상주 등 농업, 임업, 어업이 절대 비중이 높은 시군의 경우 업종에 대한 다각적인 대책이 필요함



[그림 Ⅲ-13] 2016년 기준 시도 업종별 취업자 비율 및 기여률

3) 경북 지역 고용여건 분석

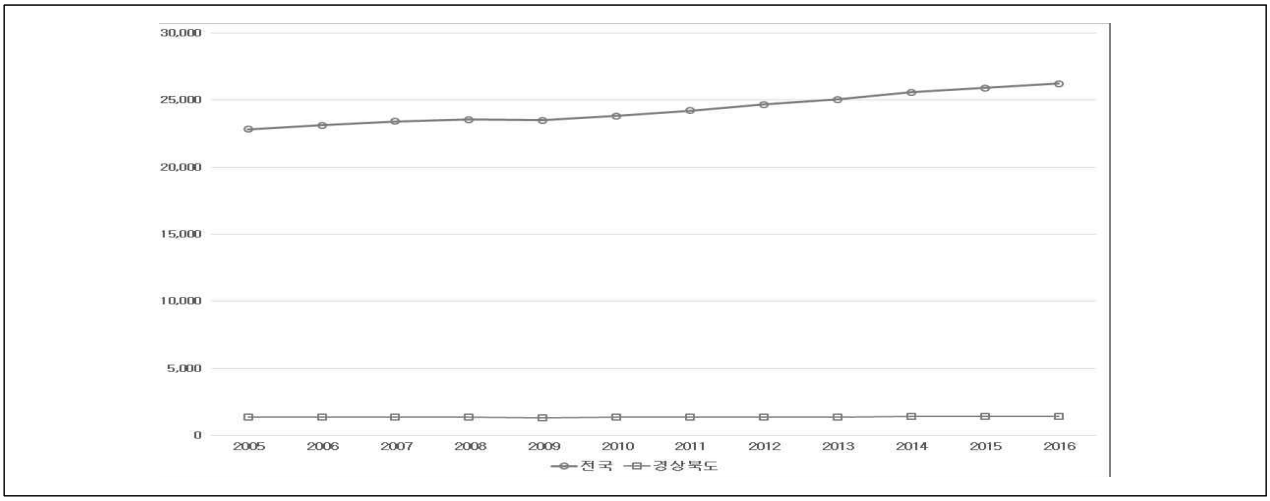
라) 경북 지역 고용 통계 분석 추세 분석

○ 전국 취업자수는 상세 추세에 있으나 경북의 경우 하락 추세를 보여주고 있음

[표 Ⅲ-10] 연도별 전국 및 경북 취업자수

(단위 : 천명)

시도별	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전국	22,856	23,151	23,433	23,577	23,506	23,829	24,244	24,681	25,066	25,599	25,936	26,235
경상북도	1,364	1,363	1,348	1,353	1,347	1,361	1,358	1,377	1,386	1,420	1,412	1,420



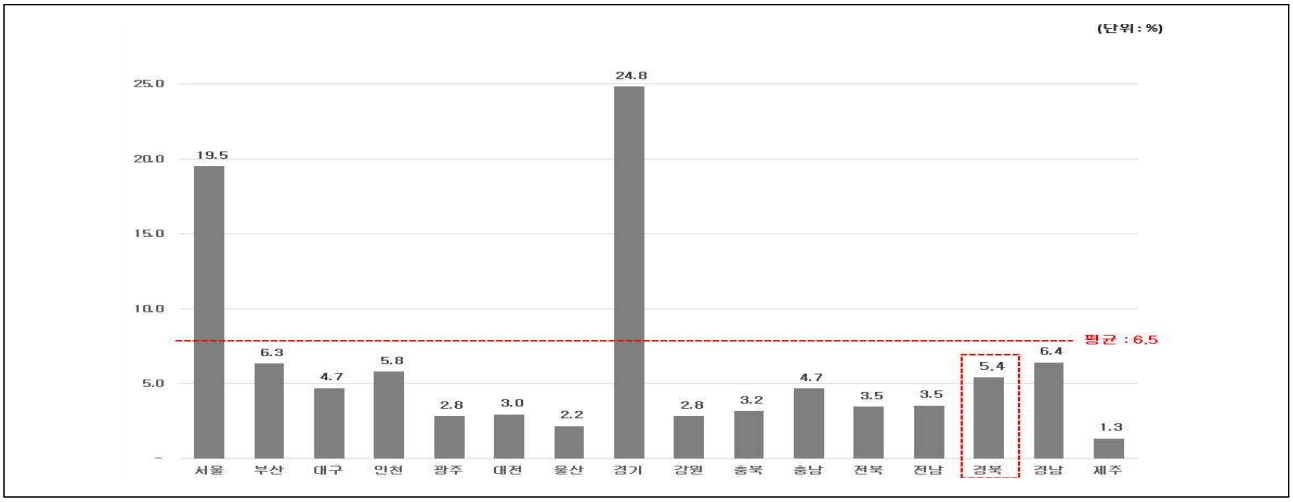
[그림 Ⅲ-14] 경북 연도별 취업자수

○ 2016년 기준 시도별 취업자 기여율을 살펴보면 경기와 서울이 절대다수를 차지하고 있는 상황이며 전국 평균인 6.5 미만인 5.4를 보여주고 있으며 부산이나 경남에 비해서도 낮은 수준임

○ 서울과 경기를 제외 하고는 모든 시도에서 전국 평균 미만으로 취업자들의 수도권 집중화 현상을 단적으로 보여주고 있음

[표 Ⅲ-11] 시도별 취업자 기여율(2016년 기준)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
19.5	6.3	4.7	5.8	2.8	3.0	2.2	24.8	2.8	3.2	4.7	3.5	3.5	5.4	6.4	1.3



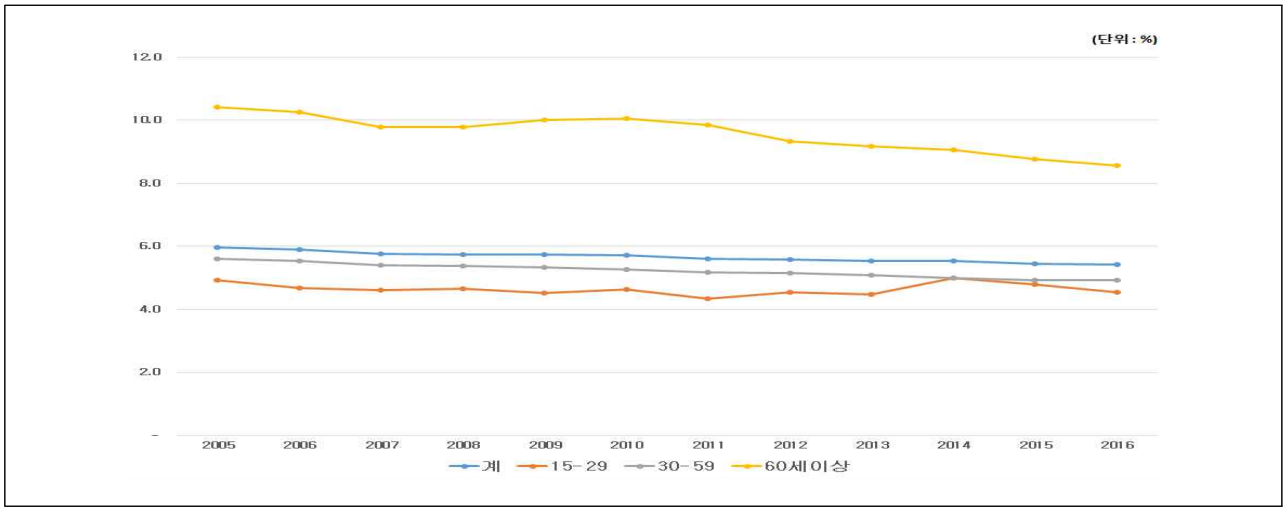
[그림 Ⅲ-15] 시도별 취업자 기여율(2016년 기준)

○ 특히 경북은 2016년 기준 연령별로 취업기여율을 살펴보면 15-29세인 청년 취업기여율이 가장 낮고 60세 이상의 노령인구의 취업기여율이 높은 특징을 보여주고 있음

○ 이는 앞서 살펴본 경북 시군별 업종별 취업자의 비율에서 보는바와 같이 노령인구 중심의 농업, 임업, 어업 분야의 인구유입 및 취업자가 타 시도에 비해 높은 현상을 보여주고 있는 것으로 지역 내 경제성장 동력이 갈수록 쇠퇴하고 있는 현상을 보여주고 있어 심각한 상황임

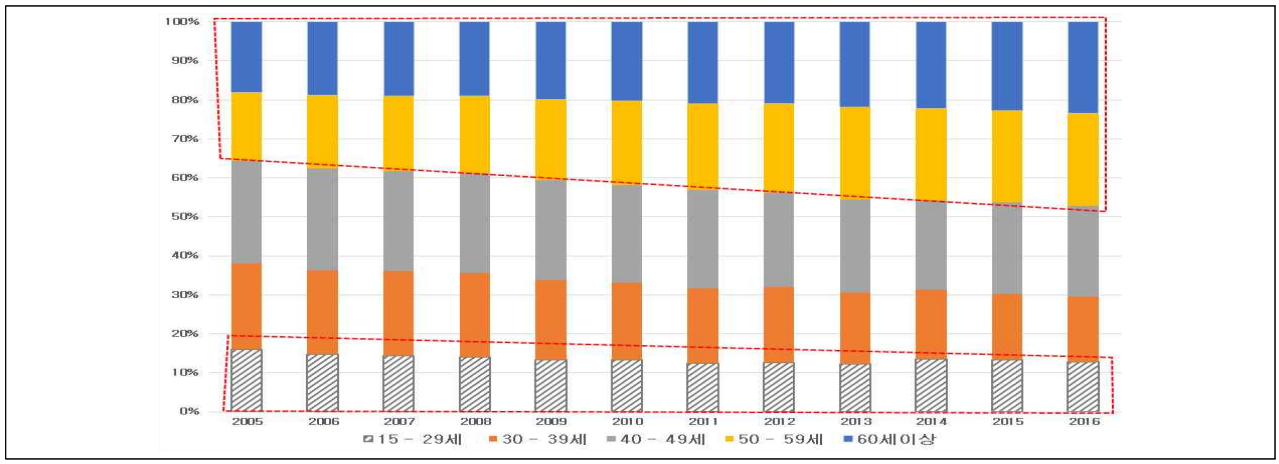
[표 Ⅲ-12] 경북 연령별 취업기여율 변화추이

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
경북	6.0	5.9	5.8	5.7	5.7	5.7	5.6	5.6	5.5	5.5	5.4	5.4
15-29	4.9	4.7	4.6	4.7	4.5	4.6	4.3	4.6	4.5	5.0	4.8	4.5
30-59	5.6	5.5	5.4	5.4	5.3	5.3	5.2	5.2	5.1	5.0	4.9	4.9
60세이상	10.4	10.3	9.8	9.8	10.0	10.0	9.8	9.3	9.2	9.1	8.8	8.6



[그림 Ⅲ-16] 경북 연령별 취업기여율 변화추이

○ 또한 이러한 추세는 15-29세 청년층 취업자의 비율도 함께 줄고 있어 그 심각성이 더하다고 할 수 있음

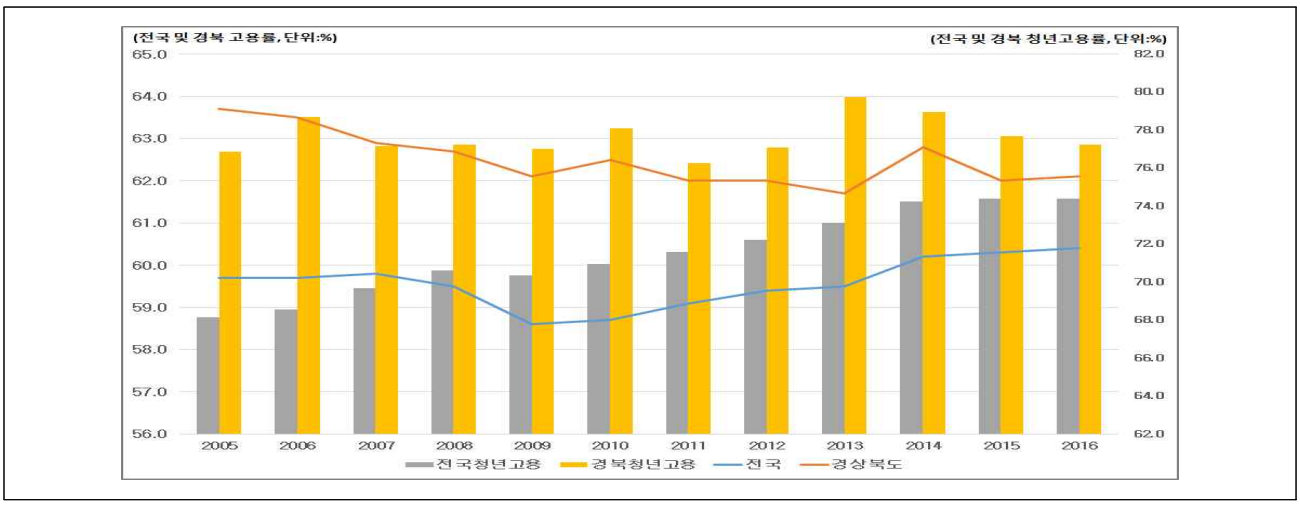


[그림 Ⅲ-17] 경북 취업자 연령별 기여율 변화 추이

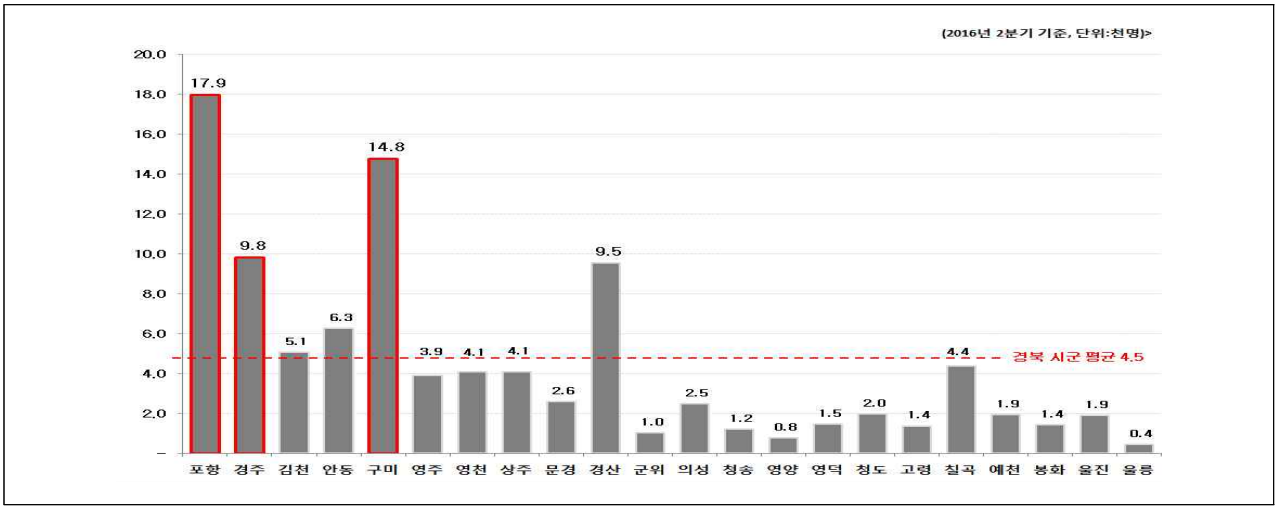
○ 청년 고용률을 볼 때 전국과 비교해 보면 전국적으로 청년 고용률은 증가 추세이나 경북은 감소 추세로 전국적인 현상과 반비례 하고 있음

[표 Ⅲ-13] 전국-경북 고용률 변화 추이

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전국 고용률	59.7	59.7	59.8	59.5	58.6	58.7	59.1	59.4	59.5	60.2	60.3	60.4
전국 청년 고용률	68.1	68.5	69.7	70.6	70.3	71.0	71.6	72.2	73.1	74.2	74.4	74.4
경북 고용률	63.7	63.5	62.9	62.7	62.1	62.5	62.0	62.0	61.7	62.8	62.0	62.1
경북청년 고용	76.8	78.7	77.2	77.2	77.0	78.1	76.3	77.1	79.8	79.0	77.7	77.2



[그림 Ⅲ-18] 전국-경북 고용률 변화 추이

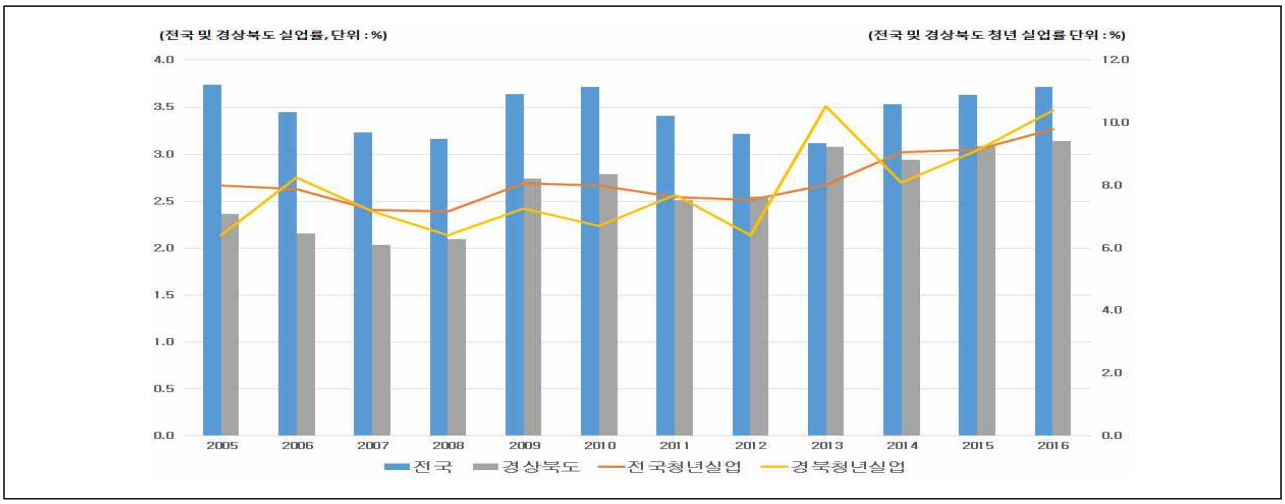


[그림 Ⅲ-19] 경북 시군 취업자 기여율

○ 2016년 기준 경북의 청년 실업률은 2013년의 전국 청년실업률을 큰 폭으로 역전하여 2016년 역시 전국 보다 높은 청년실업률을 보여주고 있음

[표 Ⅲ-14] 전국-경북 실업률 변화 추이

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전국실업률	3.7	3.4	3.2	3.2	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7
전국청년 실업률	8.0	7.9	7.2	7.2	8.1	8.0	7.6	7.5	8.0	9.1	9.2	9.8
경북실업률	2.4	2.2	2.0	2.1	2.7	2.8	2.5	2.5	3.1	2.9	3.1	3.1
경북청년 실업률	6.4	8.3	7.2	6.4	7.3	6.7	7.7	6.4	10.5	8.1	9.1	10.4



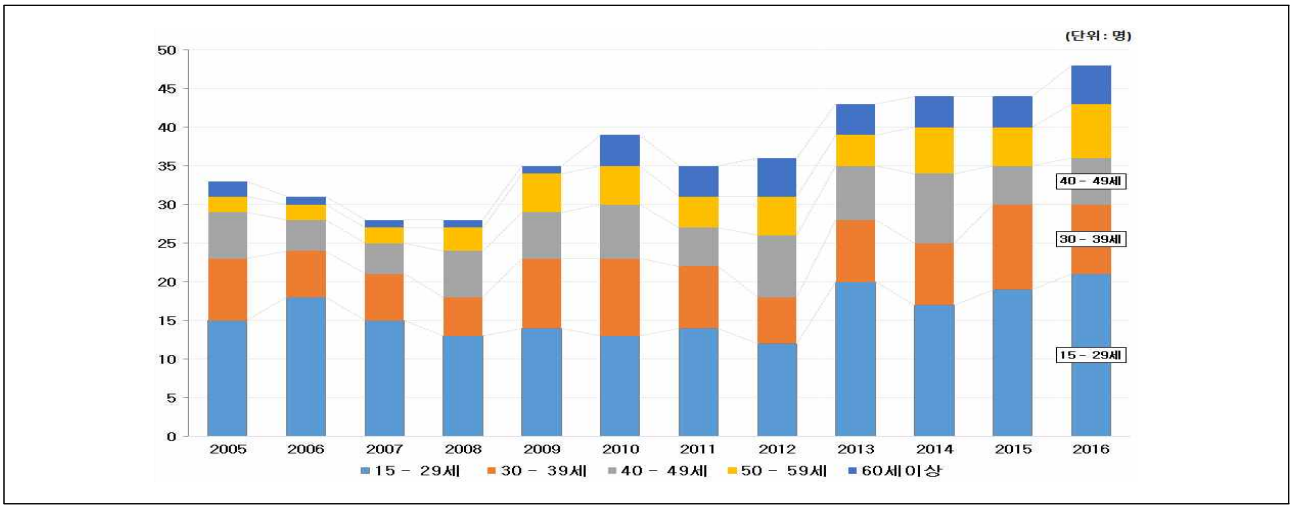
[그림 Ⅲ-20] 전국-경북 실업률 변화 추이

○ 경북의 연도별 실업자를 좀 더 상세히 살펴보면 실업자의 절대수의 증가와 함께 15-29

세 청년실업자가 지속적으로 상승을 하고 있음

[표 Ⅲ-15] 경북 연도-연령별 실업자 변화 추이

시도별	연령 계층별	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전국 실업자	계	887	827	783	770	888	919	855	820	807	937	977	1,012
전국 연령별 실업자	15-19세	35	25	21	22	25	28	27	22	26	25	29	26
	20-29세	352	340	306	293	322	312	293	291	305	360	368	407
	15-29세	387	365	327	315	347	340	320	313	331	385	397	433
	30-39세	210	190	198	193	220	214	202	176	175	183	181	184
	40-49세	165	152	135	142	163	166	145	138	133	153	158	145
	50-59세	93	86	87	88	114	120	110	115	107	134	145	143
	60세이상	32	35	36	31	44	79	77	77	61	81	95	105
경북 실업자	계	33	30	28	29	38	39	35	36	44	43	45	46
경북 연령별 실업자	15-19세	2	2	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1
	20-29세	13	16	13	12	13	12	13	12	18	16	18	20
	15-29세	15	18	15	13	14	13	14	12	20	17	19	21
	30-39세	8	6	6	5	9	10	8	6	8	8	11	9
	40-49세	6	4	4	6	6	7	5	8	7	9	5	6
	50-59세	2	2	2	3	5	5	4	5	4	6	5	7
	60세이상	2	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	5



[그림 Ⅲ-21] 경북 연도-연령별 실업자 변화 추이

○ 연도별 구인배수[1]를 살펴보면 전국적인 구인배수는 상세추세에 있으나 타 시도에 비해 경북은 구인배수의 절대수치가 낮은 상황으로 일자리를 구하기가 힘든 상황임과 동시에 타 시도에 비해 일자리 구하기가 매우 낮은 상황임

○ 또한 구인배수의 추세 역시 개선의 여지가 보여주지 않아 신규 일자리 창출을 한계로

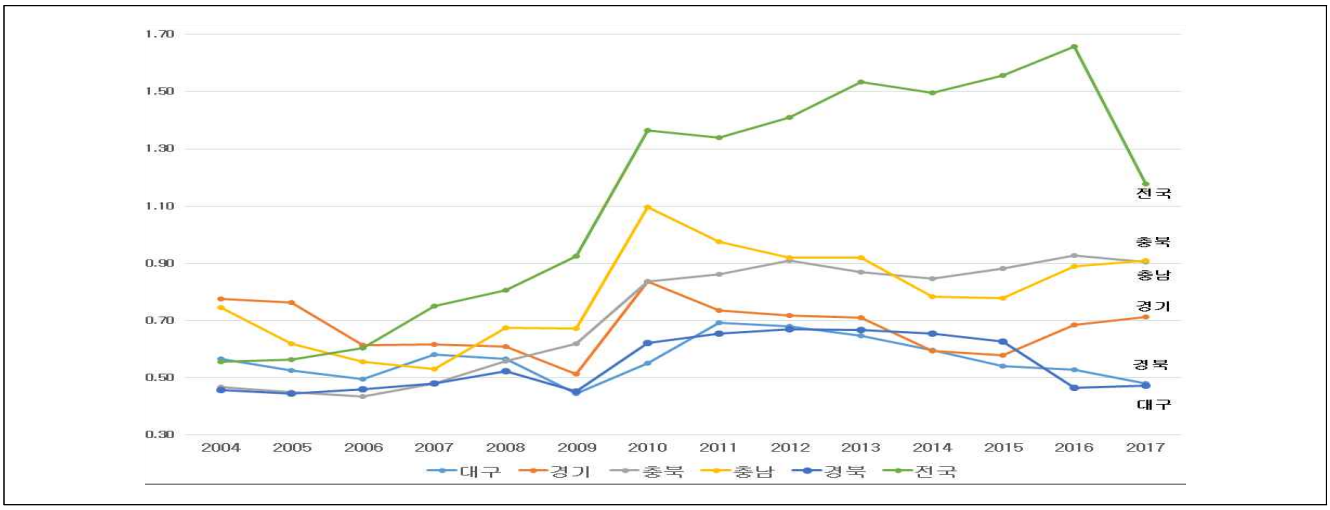
1) 구인배수=신규구인인원/신규구직건수(구인배수가 낮을수록 구직이 어려움)

추세적으로 하락추세를 보여 경제성장의 한계 및 둔화를 보여주고 있음

○ 전국 주요 시도별로 구인배수를 살펴보면 전통적으로 서울과 경기가 높은 구인배수를 보였으며 앞서 언급한 수도권정비계획법 등 수도권 규제에 따른 서울 및 경기 소재 대기업들의 충청으로의 이전, 행정중심도시 세종시 개발, 오송국가산업단지 중심의 화장품 및 바이오산업 기업의 유치 등의 영향으로 충청도가 2008년을 기점으로 경기도를 추월하며 일자리 구하기 쉬운 시도를 수치상으로 보여주고 있음

[표 Ⅲ-16] 연도별 전국-주요시도별 구인배수 추이

연도	전국	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
2004	0.56	0.50	0.46	0.57	0.64	0.44	0.37	0.68	0.78	0.30	0.47	0.75	0.38	0.24	0.46	0.64	0.42
2005	0.56	0.45	0.39	0.53	0.60	0.34	0.37	0.59	0.76	0.25	0.45	0.62	0.34	0.28	0.45	0.58	0.38
2006	0.60	0.43	0.43	0.50	0.55	0.45	0.40	0.66	0.61	0.28	0.44	0.56	0.34	0.31	0.46	0.60	0.37
2007	0.75	0.50	0.43	0.58	0.52	0.44	0.36	0.74	0.62	0.32	0.48	0.53	0.36	0.40	0.48	0.67	0.47
2008	0.81	0.47	0.41	0.57	0.52	0.42	0.41	0.71	0.61	0.29	0.56	0.68	0.43	0.57	0.52	0.77	0.48
2009	0.93	0.42	0.30	0.45	0.46	0.31	0.35	0.47	0.51	0.30	0.62	0.67	0.36	0.56	0.45	0.54	0.46
2010	1.37	0.52	0.40	0.55	0.71	0.47	0.51	0.66	0.84	0.44	0.84	1.10	0.44	0.59	0.62	0.85	0.64
2011	1.34	0.50	0.47	0.69	0.63	0.56	0.49	0.86	0.74	0.46	0.86	0.98	0.57	0.83	0.65	1.04	0.80
2012	1.41	0.55	0.51	0.68	0.67	0.65	0.41	1.06	0.72	0.51	0.91	0.92	0.60	0.87	0.67	1.09	0.81
2013	1.53	0.45	0.50	0.65	0.64	0.62	0.45	1.15	0.71	0.59	0.87	0.92	0.59	0.87	0.67	1.02	0.88
2014	1.50	0.43	0.58	0.60	0.53	0.54	0.39	0.90	0.59	0.62	0.85	0.78	0.59	0.85	0.66	1.01	1.15
2015	1.56	0.38	0.60	0.54	0.56	0.55	0.45	0.86	0.58	0.69	0.88	0.78	0.54	0.94	0.63	1.03	1.25
2016	1.66	0.39	0.52	0.53	0.59	0.72	0.40	0.74	0.68	1.02	0.93	0.89	0.59	0.82	0.47	0.86	1.25
2017	1.18	0.41	0.45	0.48	0.57	0.68	0.35	0.54	0.71	0.86	0.90	0.91	0.68	0.79	0.47	0.67	1.15



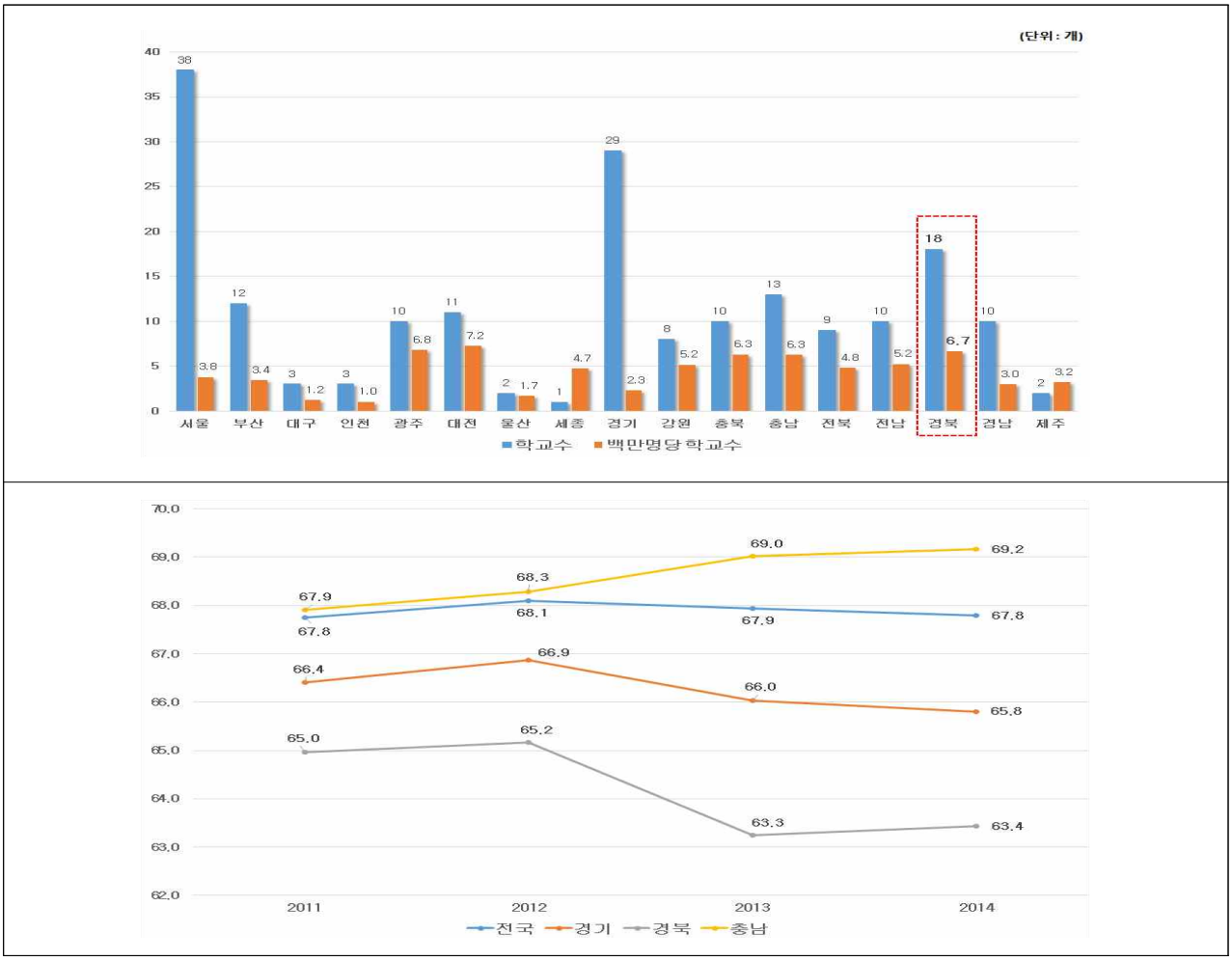
[그림 Ⅲ-22] 연도별 전국-주요시도별 구인배수 추이

4) 경북 지역 교육 통계 분석 추세 분석

- 경북의 대학교 수는 18개로 서울과 경기 다음으로 전국에서 많은 대학교가 있으며, 인구 백만명당 대학교수 또한 6.7개로 인구대비 대학교 수도 많은 편임
- 이러한 고학력 인구의 많은 배출은 앞서 본 것과 같이 타 시도에 비해 낮은 청년층의 취업으로 인해 청년층 실업률을 높이는 결과를 초래하고 있음
- 또한 많은 고학력 청년층은 경북의 낮은 구인배수에서 본 것과 같이 도내 일자리가 더욱 구하기 힘든 상황에 따라 지속적으로 도외로 순유출 되고 있어 청년실업자 문제와 함께 청년유출이란 이중고로 심각한 문제라 할 수 있음

[표 Ⅲ-17] 전국 시도별 대학교 수 및 인구백만명당 대학교 수

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
학교수	38	12	3	3	10	11	2	1	29	8	10	13	9	10	18	10	2
백만명당 학교수	3.8	3.4	1.2	1.0	6.8	7.2	1.7	4.7	2.3	5.2	6.3	6.3	4.8	5.2	6.7	3.0	3.2



[그림 Ⅲ-23] 전국 시도별 대학교 수 및 인구백만명당 대학교 수

5) 소 결

○ 경북은 전통적인 전기전자, 금속, 자동차의 제조업과 타 시도 대비 높은 농업, 임업, 어업 중심을 기반으로 한 산업적 배경을 가지고 있었음

- 전통적인 제조업 산업기반은 인구유입과 고학력 수요와 정책배려에 따른 다수의 대학교 설립의 결과로 귀결

○ 하지만 전통적 제조업은 산업적인 고도화와 성장둔화에 따른 과거 비용우위 중심에서 이른바 4차 산업혁명으로 정의되는 차별화 우위 중심으로의 산업적인 패러다임변화에 따라 생산요소 입지에도 큰 변화를 불러왔음

○ 이러한 산업의 패러다임 변화로 과거 경북이 누렸던 생산요소 입지우위는 점차 사라짐에 따라 주요 산업 및 대기업들은 국내적으로는 서울, 경기 또는 충청으로의 생산입지 이전 국외적으로는 글로벌 생산기지 구축에 따라 경북 산업공동화 현상이 발생됨

○ 이러한 산업공동화는 신규 일자리 창출의 한계와 함께 지역 내 다수의 대학교로 인해 고학력 청년배출로 인해 경북 청년들은 일자리를 찾기 위해 서울경기, 충청 등 타시도로의 이동 또는 일자리를 찾지 못해 실업자를 양산하고 있음

- 중앙정부-지방정부 간 정책 미스매칭 : 중앙정부는 수도권 집중 해소를 위해 세종시를 중심으로 한 충청도를 신산업 중심지로의 집중 육성, 이로 인해 경북 전통산업의 공동화 현상이 발생됨

- 지역 학력 미스매칭 : 경북은 타 시도 대비 많은 대학교 수를 가지고 있어 고학력 청년의 구조적인 학력 미스매칭 현상이 발생됨

- 업종 미스매칭 : 경북의 산업구조 상 농업, 임업, 어업 등의 1차 산업이 타 시도에 비해 높은 비중과 제조업의 고도화 추구하지 못해 청년들이 기피하는 금속 및 기초소재 등의 3D제조업이 높은 비중으로 업종 미스매칭 발생, 3D 업종의 기피는 지속적인 외국인 인구 유입의 결과로 나타나고 있음

2. 청년 고용 및 일자리 미스매치 관련 정책 분석

1) 중앙정부차원

가) 중앙정부의 청년일자리 정책 현황

○ 2017년 10월 18일 대통령 직속 일자리위원회에서 일자리 정책 5년 로드맵을 발표함

[표 Ⅲ-18] 일자리 정책 5년 로드맵 도출의 주요 배경

분야	주요내용
일자리 창출	저성장 고착화 등으로 일자리 창출기반 지속 약화
일자리 질	노동시장 이중구조, 근로환경 열악 등 고용의 질 저하

취업계층	고용의 양적·질적 악화 → 취업애로, 소득양극화 심화
향후여건	4차 산업혁명 등에 대비한 패러다임 변화 필요

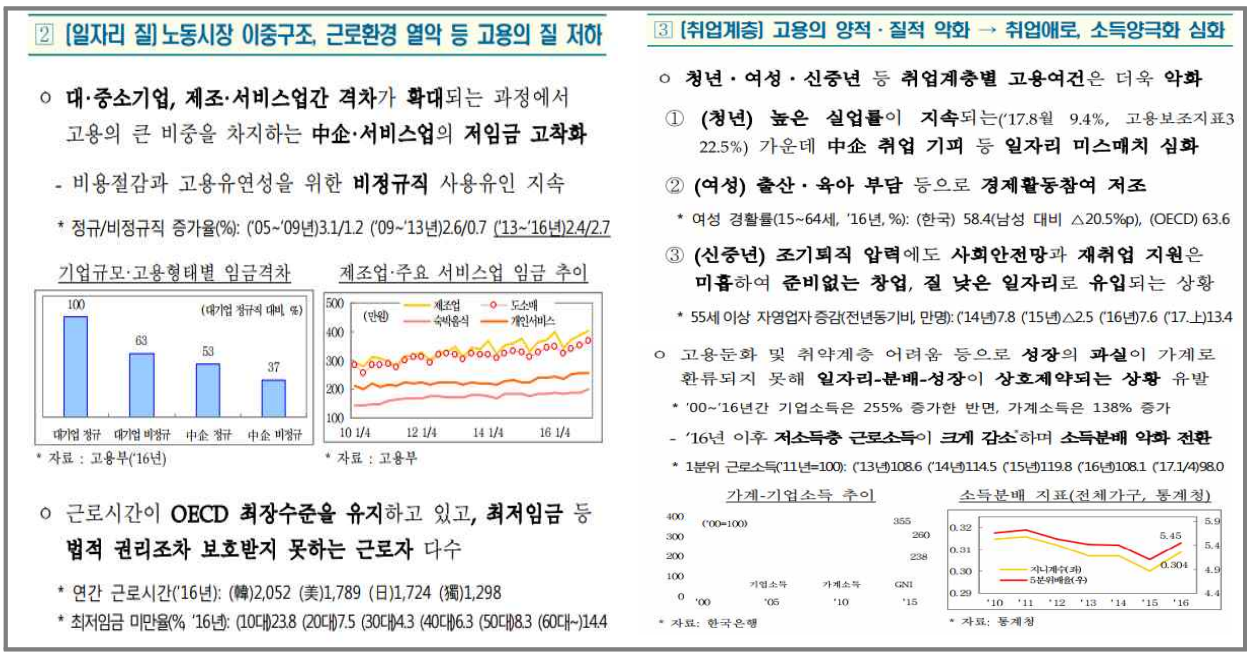
[그림 Ⅲ-24] 문재인정부 일자리 정책 5년 로드맵 구성

나) 중앙정부의 일자리 상황 진단

○ 제조업 부진과 서비스업 생산성 정체에 따른 기업규모에 상관없이 양질 일자리 창출에 어려움

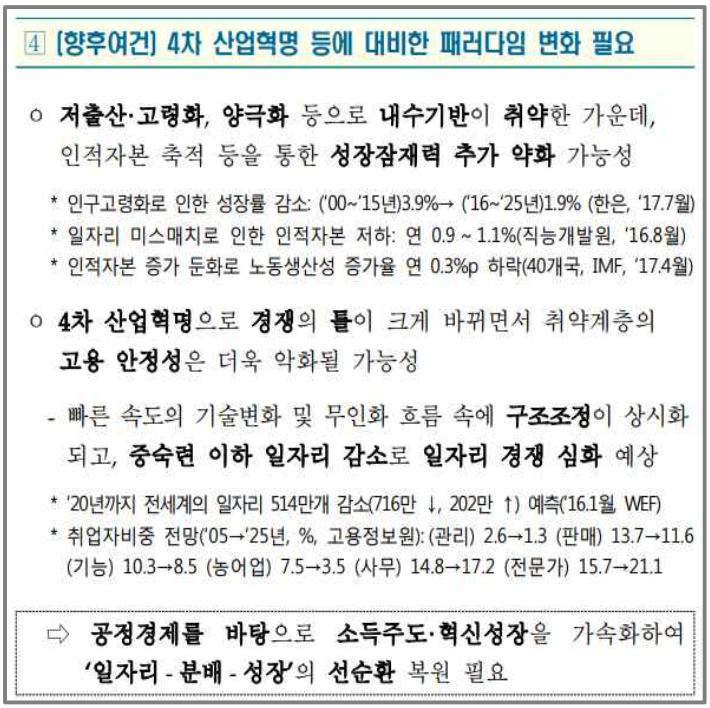
[그림 Ⅲ-25] 문재인정부 일자리 상황 진단(자료 : 제3차 일자리위원회 자료, 2017.10.18.)

○ 노동시장의 양극화와 취업계층별 심각한 일자리 상황을 진단함



[그림 Ⅲ-26] 문재인정부 일자리 상황 진단(자료 : 제3차 일자리위원회 자료, 2017.10.18.)

○ 향후 일자리 여건의 방향은 4차 산업혁명과 같은 산업 패러다임 변화에 대응한 공정경제를 바탕으로 한 선순환 복원의 필요성을 강조함



[그림 Ⅲ-27] 문재인정부 일자리 상황 진단(자료 : 제3차 일자리위원회 자료, 2017.10.18.)

다) 중앙정부의 청년일자리 정책 특징

○ 일자리 창출을 위한 양적, 질적 개선 추구 위한 다양한 정책적 대안을 제시하고 있음

○ 또한 일자리 정책을 국가 최우선 과제로 선정하여 대통령 직속 위원회 설치를 통한 추진 방식은 국가의 핵심 정책에 대한 적극적 추진 의지를 보여주는 것으로 판단됨

○ 이는 일자리는 단순 창출과 지원 뿐 만이 아니라 출산, 보육, 주거, 복지 등 다양한 분야와 연계되어 있어 이러한 추진방식은 매우 적절해 보이며 향후 경북의 청년 일자리 정책 역시 중앙정부와 동일한 공동 정책과제 선정 및 추진이 필요해 보임

[그림 Ⅲ-28] 문재인정부 부서별 일자리 정책 역할분담 및 방향

라) 중앙정부 일자리 정책을 통해 본 경북의 대응방안

○ 경북만의 산업경쟁력 제고 및 신산업 및 서비스업 일자리 창출에 있어 중앙정부 일자리 정책과의 연계를 통한 추진이 필요함

○ 주력 산업인 제조업의 고도화를 통한 일자리 창출을 추진하는 중앙정부의 정책에 따라 반도체, 디스플레이, 석유화학 등의 집중지원 산업에 지역이 포함되어 함께 추진되어나가는 방향의 설정이 필요하며, 친환경, 스마트 카, ICT 신산업, 드론, 스마트시티 등 4차 산업혁명 선도 신산업 일자리 창출 분야에서도 지역 산업적 기반, 인적기반에 대한 객관적 평가와 준비를 통하여 중앙정부 일자리 정책에 직접적인 수혜가 이루어질 수 있도록 준비하여야 함

○ 따라서 중앙정부의 주요한 정책분야에 따라 구미를 중심으로 한 ICT 신산업, 칠곡, 영천, 경산, 경주의 자동차 부품 및 기초소재를 중심으로 한 스마트 카, 상주, 예천, 군위,

의성, 청송, 영양, 봉화 등의 농업 중심 친환경 분야의 지역 및 산업별 육성전략의 매칭이 필요함

○ 또한 국가 단위 산업경제의 필수이지만 3D 제조업으로 청년들로부터 외면 받고 있는 기초소재, 염색가공 등의 뿌리산업의 중장기 발전전략 수립이 필요할 것으로 나타남

2) 서울시

가) 서울시 청년일자리 정책 배경

○ 서울시는 전국 최고 수준의 물가 및 주거비용에 따라 주거 및 소득보전을 위한 정책이 특징적임

○ 전국 최고수준의 자치단체로 충분한 자치재원이 가능한 장점을 최대한 살려 이른바 살자리로 분류되는 주거 및 생활안정지원을 하고 있음

[표 Ⅲ-19] 서울시 청년일자리 정책 배경

분야	주요내용
일자리	일자리 진입 지원 및 안전망 구축
설자리	청년 사회참여 기회 확대 및 역량강화
살자리	청년 주거 및 생활안정지원
놀자리	청년활동생태계 조성 및 정책기반 확대

[그림 Ⅲ-29] 서울시 청년희망 일자리 정책

나) 서울시 청년일자리 정책 특징

○ 지방자치단체임에도 불구하고 청년일자리 해결 위한 중앙정부 못지않은 다양한 분야에 관한 해결책을 제시함

○ 청년일자리 정책 수립 시 모든 이해 당사자 참여로 정책의 신뢰도 향상과 정책의 지속 가능성에 크게 기여하고 있으며, 단기적이고 단발적인 사업이 아닌 미래지향적인 중장기 발전 중심의 사업이란 점에서 긍정적임

3) 대구시

가) 대구시 청년일자리 정책 배경

○ 대구시 일자리 청책은 정책의 네이밍에서 알 수 있듯 청년을 중심으로 한 일자리 지원, 결혼기피현상 완화, 문화를 중심으로 한 정책임

[표 Ⅲ-20] 대구시 청년일자리 정책 배경

분야	주요내용
일자리	사회초년생, 장기미취업자, 창업자 대상 지원
가족형성	결혼기피현상완화, 일가정양립 사회적 분위기 조성 필요
문화와 참여	문화를 통한 청년이 참여하는 청년도시 조성 필요
청년유입	청년이 모여드는 도시 조성

나) 대구시 청년일자리 정책 특징

○ 청년 계층의 소통과 참여는 긍정적으로 볼 수 있으나, 일자리 진입을 위한 단순 매칭 중심이라는 점과 청년일자리 사업에 구인자인 기업대상 및 참여 부족으로 일자리 근본 해결에 한계점이 있음

○ 특히 전국 최하위 수준인 지역내총생산과 소득수준 등의 경제지표를 볼 때 청년 일자리 창출과 청년인력의 유출을 막기 위해서는 보다 더 적극적인 정책이 필요하다고 판단됨

[그림 Ⅲ-30] 대구시 청년희망 일자리 정책

4) 경상북도

가) 경북도 청일자리 정책의 배경

○ 도민행복 지속가능한 일자리 창출이란 비전으로 6대 중점추진 분야로 직접일자리 창출, 구직자 취업지원, 직업훈련, 창업지원, 공공행정 지원, 투자유치 일자리 정책을 수립함

[표 Ⅲ-21] 경북도 청년일자리 정책 배경

분야	주요내용
일취월장	청년분야 7대 전략과제 발굴 발굴 및 시행의 종합계획 수립
청년자립	부족임금보조 및 대출지원 통한 청년 자립 유도
청년문화	청년 문화 조성 필요
청년소통	청년 소통기구로 참여 유도

나) 경북도 청년 일자리 정책의 현황

○ 정책 참여확대를 위한 청년생활임금보장, 고용촉진을 위한 청년기업스킨쉽사업, 문화활성화를 위한 문화거리 및 공방 지원, 청년기본조례 등을 핵심사업으로 볼 수 있음

[그림 Ⅲ-31] 경북 청년일자리 정책

○ 청년의 지역정착을 위해 '청년기본조례'를 제정(2017.12.12.)하였으며 청년기본조례를 통해 경북도는 청년층(15세~39세) 고용촉진・창업지원・생활안정・문화예술 활성화 등을 지원하기로 함

- '청년정책위원회'와 '청년정책참여단'을 구성해 청년의 다양한 의견을 수렴할 ㅇ 메정이며, '청년발전기금'을 통해 청년시설과 단체를 지원하는 내용을 포함하였음
- 인구 감소에 따른 지차체 소멸에 대비하기 위해 청년의 지역정착, 마을공동체 활성화

등의 지원근거를 마련하였음

다) 경북도 청년 일자리 정책의 특징

○ 구인배수 및 주요 일자리 지표 최하위 수준의 심각한 상황에도 불구하고 이를 극복 할 수 있는 킬링 컨텐츠가 부족한 것으로 분석되며, 킬링컨텐츠 부재와 일맥상통하는 부분으로 미스매칭의 근본 원인 해결을 위한 구인-구직자간 몰입형 정책의 방향설정이 필요함

○ 이와 함께 경북 전체 권역 내 시군별 및 업종별 타켓 육성전략의 보완이 필요하며, 지역 기반 및 문화가 서울 및 경기 등에 비해 매우 저조한 상황이지만 타시도 정책 대비 청년문화사업 부족한 상황임

○ 타시도 대비 높은 대학수에 불구하고 청년들이 주로 활동하는 지역대학과의 심층 사업 부재하며, 경북이란 지역의 광활한 지역적 특징을 감안한 정보 미스매칭 해소를 위한 다양한 정보화 개선 사업이 부족함

라) 시사점

○ 경북은 전통적인 제조업 중심의 산업기반 성장세에 따른 인구유입, 정책배려 등으로 다수의 대학 설립되어 있지만 산업 패러다임 변화 대응하지 못하고 전통 제조업 몰락에 따른 다양한 문제에 직면함

○ 산업고도화 실패 -> 산업변화 대응 실패 -> 제조업 이탈 -> 청년 고학력 역외 이동 또는 실업 -> 우수인재 미확보 -> 지역기업 및 산업 경쟁력 악화 -> 산업경쟁력 취약 -> 산업공동화 가속화란 악순환 결과를 초래함

○ 따라서 경북 청년일자리 정책은 이와 같은 악순환 고리를 끊을 수 있는 구인-구직자간 몰입형 정책이 필요한 상황임

3. 경북도 청년 일자리 정책 추진 방향

1) 경북 청년 일자리 상황 진단

○ 정부의 일자리 진단과 큰 차이 없이 구인배수가 최저와 각종 일자리 지표에서 일자의 양적·질적 취약성을 보임과 물론이고 경제성장의 동력이라 할 수 있는 청년 일자리 정책의 차별화 필요함

○ 이를 위하여 일자리의 질적 강화를 위한 기업 경쟁력 강화 정책과 양적 취약성 개선을 위한 수요자 및 공급자들의 다양한 미스매치 원인 분석이 시급한 것으로 판단됨

[표 Ⅲ-22] 경북도 전국 대비 일자리 주요 지표

구분		15세이상인구	경제활동인구	취업자	실업자	비경제활동 인구	경제활동 참가율	실업률	고용률
전국	전체	43,416	27,247	26,235	1,012	16,169	62.8	3.7	60.4
	15 - 19세	3,006	266	240	26	2,739	8.9	9.8	8.0
	20 - 29세	6,422	4,153	3,746	407	2,269	64.7	9.8	58.3
	30 - 39세	7,559	5,824	5,640	184	1,735	77.1	3.2	74.6
	15 - 24세	6,083	1,855	1,657	198	4,228	30.5	10.7	27.2
	15 - 29세	9,428	4,420	3,985	435	5,008	46.9	9.8	42.3
경북	전체	2,287	1,466	1,420	46	821	64.1	3.1	62.1
	15 - 19세	147	11	10	1	136	7.4	9.1	6.5
	20 - 29세	297	191	171	20	106	64.2	10.5	57.7
	30 - 39세	330	248	239	9	82	75.2	3.6	72.6
	15 - 24세	297	91	80	11	206	30.7	12.1	26.8
	15 - 29세	444	201	181	21	242	45.4	10.4	40.7

2) 경북 청년 일자리 정책 방향

가) 경북 청년일자리 컨트롤 타워 필요

○ 중앙정부의 일자리 위원회와 같은 단순 일자리 뿐 만이 아니라 일자리와 청년창업 정책에 동반 수반되는 복지, 고용, 주거 및 환경, 교통 인프라 등 다양한 정책을 조율 및 협의 할 수 있는 보다 강력한 예산과 권한을 가진 컨트롤 타워가 필요함

○ 특히 부서 간 업무의 구분도 중요하지만 과도한 업무 구분은 정책 수혜자에게는 오히려 더욱 혼란만 가중시키고 이른바 부서 간 칸막이 효과로 정책적 효과로 저하 될 수 있음

○ 따라서 컨트롤 타워를 중심으로 수요자 중심으로의 정책입안과 실행이 중요

나) 경북 청년일자리 정책에 청년의 적극 참여 필요

○ 서울시와 같이 정책의 입안부터 시행 및 평가에 이르기까지 청년과 함께 의사결정참여를 하면 좋겠지만 현실적인 시간과 지역적 한계로 인해 정책 전 과정은 아니더라도 정책 모니터링 또는 주기적인 만족도 조사 등을 통한 참여는 필요함

다) 경북 지역 및 업종 특화 임금 보조 정책 필요

○ 청년 일자리 미스매치 해결을 위한 임금 보조를 위한 보편적 복지와 함께 외국인으로의 대체되고 있는 업종, 농축산 업종이 높은 지역 업종에 청년유입을 위한 추가적인 임금 보조 정책의 선택적 복지 정책도 필요함

- 외국인 노동자로 대체되고 있는 기초소재, 염색가공 등의 뿌리산업과 자동차 부품 생산 등의 3D제조업에 일정부분 임금 보조 정책 필요하며 단, 해당 업종 선정시 업종 전체가 아닌 지속가능성이 어느 정도 보장된 기업에 선별적으로 지원할 필요성이 있음

- 농축산 업종은 상기에서 언급 된 상주, 예천, 군위, 의성, 청송, 영양, 봉화와 같은 농축산 업종이 높은 지역을 우선 선정하고 이와 더불어 중앙정부 주도의 신산업 분야인 친환경 창업지원사업과의 병행 필요함

라) 경북 몰입형 청년일자리 정책

(1) 경북 청년일자리 온라인 모듈을 통한 지리적 극복 필요

○ 온라인을 통해 청년들의 기본적인 학력, 전공, 경력, 관심분야, 직무기술서 등의 기본 정보를 수집함

○ 온라인을 통한 성격검사, 심리검사, 직업적성검사 등의 다양한 검사는 물론이고 취업·진로 등의 고민 상담과 심리상담 등을 지원하는 일자리 마인드 케어 서비스가 필요할 것으로 예상됨

(2) 청년 교육기능 지원

○ 교육부 주관하에 각 산업계에서 요구되는 직무역량과 일반직무역량을 [그림 Ⅲ-26] 과 같이 발표하였으며, 직무역량은 대학에서 담당하고 기업에서 요구되는 일반직무역량은 경북 청년을 대상으로 체계적으로 교육을 실시해 기업이 원하는 인재로의 육성하는 가칭 「경북 청년 인증제」를 실시함

○ 온라인 시스템에 일반직무역량을 수행하는 과정과 결과물을 기업에서 볼 수 있는 시스템 구축으로 구인-구직자간 미스매치 해소에 기여할 수 있음

(3) 기업 경쟁력 강화 및 일자리 체험 지원

○ 도내 일자리의 질적 강화를 위한 기업 경쟁력 강화의 일환으로 기업들의 수요나 도내 농업, 관광산업을 발전시킬 수 있는 다양한 프로그램 모듈화 하여 온라인 시스템에 탑재할 필요가 있음

○ 이 프로그램에 참여하는 도내 청년은 상기의 「경북 청년 인증제」를 수료한 학생들로 한정하여 청년 일자리 정책의 참여유도와 기업 경쟁력 강화를 하고자 함

○ 특히, 대학생 참여하는 이 사업은 도내 지역 대학과의 협력하여 대학생부터 경북 청년 일자리 정책의 이해도를 높이고 지역의 양질의 인재로 키우는데 기여할 것으로 판단됨

직업기초능력 영역		정 의
	하위영역	
1. 의사소통능력		업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
	문서이해 능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람이 작성한 글을 읽고 그 내용을 이해하는 능력
	문서작성 능력	업무를 수행함에 있어 자기가 뜻한 바를 글로 나타내는 능력
	경청능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람의 말을 듣고 그 내용을 이해하는 능력
	의사표현 능력	업무를 수행함에 있어 자기가 뜻한 바를 말로 나타내는 능력
	기초외국어 능력	업무를 수행함에 있어 외국어로 의사소통할 수 있는 능력
2. 수리능력		업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력
	기초연산 능력	업무를 수행함에 있어 기초적인 사칙연산과 계산을 하는 능력
	기초통계 능력	업무를 수행함에 있어 필요한 기초 수준의 백분율, 평균, 확률과 같은 통계 능력
	도표분석 능력	업무를 수행함에 있어 도표(그림, 표, 그래프 등)가 갖는 의미를 해석하는 능력
	도표작성 능력	업무를 수행함에 있어 필요한 도표(그림, 표, 그래프 등)를 작성하는 능력
3. 문제해결능력		업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
	사고력	업무와 관련된 문제를 인식하고 해결함에 있어 창조적, 논리적, 비판적으로 생각하는 능력
	문제처리 능력	업무와 관련된 문제의 특성을 파악하고, 대안을 제시, 적용하고 그 결과를 평가하여 피드백하는 능력
4. 자기개발능력		업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력
	자아인식 능력	자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고, 이를 바탕으로 자신에게 필요한 것을 이해하는 능력
	자기관리 능력	업무에 필요한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하는 능력
	경력개발 능력	끊임없는 자기 개발을 위해서 동기를 갖고 학습하는 능력
5. 자원관리능력		업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력
	시간자원관리능력	업무수행에 필요한 시간자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 시간자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력
	예산자원관리 능력	업무수행에 필요한 자본자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자본자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
	물적자원관리능력	업무수행에 필요한 재료 및 시설자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 재료 및 시설자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력
	인적자원관리능력	업무수행에 필요한 인적자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 인적자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
6. 대인관계능력		업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
	팀웍능력	다양한 배경을 가진 사람들과 함께 업무를 수행하는 능력
	리더십능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람을 이끄는 능력
	갈등관리 능력	업무를 수행함에 있어 관련된 사람들 사이에 갈등이 발생하였을 경우 이를 원만히 조절하는 능력
	협상능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람과 협상하는 능력
	고객서비스능력	고객의 요구를 만족시키는 자세로 업무를 수행하는 능력
7. 정보능력		업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
	컴퓨터활용능력	업무와 관련된 정보를 수집, 분석, 조직, 관리, 활용하는데 있어 컴퓨터를 사용하는 능력
	정보처리 능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미 있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하는 능력
8. 기술능력		업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
	기술이해능력	업무 수행에 필요한 기술적 원리를 올바르게 이해하는 능력
	기술선택능력	도구, 장치를 포함하여 업무 수행에 필요한 기술을 선택하는 능력
	기술적용능력	업무 수행에 필요한 기술을 업무 수행에 실제로 적용하는 능력
9. 조직이해능력		업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
	국제감각	주어진 업무에 관한 국제적인 추세를 이해하는 능력
	조직체제이해능력	업무 수행과 관련하여 조직의 체제를 올바르게 이해하는 능력
	경영이해능력	사업이나 조직의 경영에 대해 이해하는 능력
	업무이해능력	조직의 업무를 이해하는 능력
10. 직업윤리		업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관
	근로윤리	업무에 대한 존중을 바탕으로 근면하고 성실하고 정직하게 업무에 임하는 자세
	공동체 윤리	인간 존중을 바탕으로 봉사하며, 책임있고, 규칙을 준수하며 예의 바른 태도로 업무에 임하는 자세

[그림 Ⅲ-32] 2016년 산업계관점 일반직무역량

Ⅳ. 경북 청년일자리 미스매치의 실태조사 분석

1. 관련 문헌연구 및 연구방법 설계

1) 선행연구에 따른 일자리 미스매치 연구방법 분석 결과

○ 기존 선행연구에서는 대부분의 경우 전국단위 패널조사 결과를 대상으로 얻은 자료를 요약하거나 그 결과를 일반화하기 위하여 통계학적 원리와 기법을 활용하고 있음

- 즉, 통계학적 방법론은 고용과 관련한 사회과학연구 분야에 있어서 중요하고 보편적인 방법론으로 활용되고 있음

[표 Ⅳ-1] 일자리 미스매치 선행연구 연구방법

연구자	데이터 수집방법	연구지역	연구대상	연구방법
이재성(2016)	• 통계청 경제활동인구조사 통계 등	• 전국	• 대졸청년	• 기초통계 현황분석
이춘근(2015)	• 통계청 고용통계 등	• 전국	• 청년	• 기초통계 현황분석
정태훈, 최창훈(2015)	• 한국고용정보원 워크넷 데이터	• 대구, 경북	• 구직자, 구인기업(워크넷 가입자)	• Sahin et al.(2014) 방법론을 이용한 미스매치 지수 계산(회귀분석)
박진희, 이재성(2015)	• 통계청 고용통계 등	• 전국	• 구직자, 구인기업	• 기초통계 현황분석
김을식 외(2012)	• 통계청 고용통계 등	• 전국	• 청년	• 기초통계 현황분석
황진호(2012)	•한국고용정보원 '대졸자직업이동경로조사' 패널 자료(2009)	• 울산	• 대졸청년	• 기초통계 현황분석
이만기(2008)	•한국고용정보원 '대졸자직업이동경로조사' 패널 자료(2009)	• 전국	• 대졸청년	• 직업훈련경험이 일자리(학력, 기술, 전공, 지식)적합도에 미치는 영향, 회귀분석
곽소희(2007)	•한국고용정보원 '대졸자직업이동경로조사' 패널자료(2011-2013)	• 전국	• 청년	• 성향점수 매칭법을 통한 로짓분석
김안국(2003)	• 한국노동패널	• 전국	• 임금근로자	• 임금함수 회귀분석

2) 연구방법 설계

○ 경상북도의 경우 동·서·남·북부권역별로 지역적 특성과 산업적 특성이 분명하다는 특징을 가지고 있기 때문에 전국단위 패널조사에서 일률적으로 얻은 통계자료를 그대로 신뢰하기에는 무리가 따른다고 볼 수 있으며, 통계학적 오류를 최소화하기 위해서는 표

본추출 방법에서부터 신중한 고려가 필요함

- 연구방법론적 측면에서도 통계학적 방법뿐만 아니라 현상학에 바탕을 둔 귀납적 방법인 질적연구를 통해 일자리 미스매치의 맥락 및 해석까지 이끌어 낼 필요성이 있음

○ 앞서 2장에서 경상북도의 권역별 특징을 분석한 결과 경상북도는 '도심', '복합형', '농촌형'으로 구분이 가능하기 때문에 이에 따라 권역을 구분하여 조사할 필요성이 있으며, 구직자·청년취업자·중소기업 인사담당자가 생각하는 일자리 미스매치에 대한 생각을 업종별 및 지역별로 비교·분석하여 정리해 볼 필요성이 있음

○ 따라서 본 연구에서는 청년인력 공급측면과 수요측면의 미스매치 원인규명을 위해 경상북도 권역별 특징 및 업종별 특징 등을 고려하여 설문조사를 비롯한 심층인터뷰를 통해 경상북도의 일자리 미스매치의 원인을 분석하고자 함

○ 조사개요

- 조사기간 : 2017. 10. 23. ~ 2017. 10. 31.
- 설문조사 내용 및 방법, 조사대상

[표 Ⅳ-2] 설문조사 내용, 방법, 조사대상 정리

구분	실태조사 방법
설문조사 대상	• 공급측인 취업준비생(전문대 및 4년제 대학 재학생) 및 실업자(구직자), 중소기업 취업자 수요측인 중소기업의 인사담당자를 대상으로 실시 • 각 설문조사 대상을 지역별(도심, 복합형, 농촌형) 군집표집 형태로 표본 추출
설문조사 내용	• 설문조사에서는 정보의 미스매치 및 숙련의 미스매치, 보상의 미스매치를 중심으로 경북청년과 중소기업간 미스매치 실태를 파악하는데 중점을 둠 • 심층인터뷰I에서는 경북청년-중소기업간 미스매치 해소를 위한 정부 정책에 대한 중소기업의 인식 및 만족도, 향후 참여의향 등을 조사
설문조사 방법	• 취업준비생과 구직자(실업자)는 웹 패널 조사를 실시 • 중소기업 취업자와 중소기업 인사담당자에 대한 조사는 면접, 팩스, 이메일 조사 병행
심층인터뷰 방법	• 연구진이 직접 심층 인터뷰 실시 • 인터뷰의 모든 내용은 전사하여 내용분석 실시 ; Crosswell(2008)의 내용분석 절차에 따라 범주화

가) 1차 조사 : 설문조사

(1) 설문지 개발

○ 설문문항 및 질문지 구성

- 미스매치 원인을 중심으로 한 질문지 구성

[표 Ⅳ-3] 설문문항 구성

구분	내용		문항번호		비고
	구직자(재직자) 질문내용	인사담당자 질문내용	구직자(재직자용)	기업인사담당자용	
[질적 미스매치] 일반적 현황	희망 직종	인력부족 직종	Ⅱ-4	Ⅱ-2, 6	최강식 외(2014) 송부용외(2011)
	희망 직무		Ⅱ-5	Ⅱ-6	최강식 외(2014) 김을식 외(2012)
	취업결정요소	채용결정요소	Ⅱ-7	Ⅱ-9	최강식 외(2014)
[정보의 미스매치] 채용정보	정보획등 방법	정보제공 방법	Ⅲ-8	Ⅱ-8	최강식 외(2014)
	취업에 필요한 스펙 및 경험	채용에 필요한 스펙 및 경험	Ⅲ-9	Ⅱ-10, Ⅳ-25, 26	송부용외(2011) 김을식외(2012)
	구인정보의 부족한 정보	채용정보 제공 범위	Ⅲ-11	Ⅳ-27	최강식 외(2014) 송부용외(2011)
[정책적 미스매치] 교육·훈련 프로그램 이용 현황	이전 교육경험의 실용성	이전 교육경험의 실용성	Ⅳ-12, 13	Ⅲ-12, 13	송부용 외(2011)
	인턴제도의 경험	인턴제도의 활용	Ⅳ-14, 16, 17	Ⅲ-14, 16, 17	송부용외(2011)
	산학연계 활동 내용	사학연계 활동의 활용	Ⅳ-15	Ⅲ-15	송부용외(2011)
[공간적 미스매치] 취업기준	필요자격증	선호 자격증	Ⅴ-19	Ⅳ-20	송부용외(2011)
	구직시 중요한 기업정보	구인 애로사항 원인	Ⅴ-20	Ⅳ-23	김을식외(2012)
[정책적 미스매치] 미스매치 대책	중소기업 기피 이유		Ⅵ-22	Ⅳ-23, 24, Ⅴ-28	최강식 외(2014) 김을식 외(2012)
	중소기업 기피 해결대책	중소기업 기피 해결대책	Ⅵ-23	Ⅴ-29	
	필요한 복리후생제도	필요한 복리후생제도	Ⅵ-24	Ⅴ-30	김을식 외(2012)
기타	취업고려 직장위치	-	Ⅱ-6		
	연봉수준	-	Ⅴ-21		최강식 외(2014)

(2) 자료 분석 방법

○ 표본선택

[표 Ⅳ-4] 설문조사 내용, 방법, 조사대상 정리

구분		설문조사	심층인터뷰
조사내용		정보의 미스매치, 스킬 미스매치, 보상 미스매치	경북청년-중소기업간 미스매치 해소를 위한 경상북도 정책
구직자	취업준비생 (대졸예정자)	• 샘플 : 149(웹 패널 조사) - 지역 : 도심, 복합, 농촌	• 대학 4학년 재학생 : 5명 (영남대, 금오공대, 대구대, 동양대, 안동대)

구분	설문조사	심층인터뷰
중소기업 취업자 (만39세 미만)	• 샘플 : 50(팩스, 이메일 병행) - 업종 : 제조업, 비제조업 - 지역 : 도심, 복합, 농촌	• 10인 미만 중소기업 취업자 1명 (도심 1명) • 10인 이상 99인 미만 중소기업 취업자 2명 (도심 1명, 복합 1명)
중소기업 인사담당자	• 샘플 : 20(팩스, 이메일 병행) - 업종 : 제조업, 비제조업 - 지역 : 도심, 복합, 농촌	• 10인 미만 중소기업 인사담당자 1명 (도심 1명) • 10인 이상 99인 미만 중소기업 인사담당자 3명 (도심 1명, 복합 1명, 농촌 1명)
총계	219명	12명

나) 2차 조사 : 심층인터뷰

(1) 현장선택 및 인터뷰 참여자 선정

○ 도심, 복합, 농촌에 위치한 10인미만 중소기업과 10인 이상 중소기업 인사담당자

○ 윤리적 문제에 대한 고려

- 연구의 윤리적 준거에 따라 연구 참여자에게 정보사용에 대한 동의를 구하는 절차를 따름
- 연구 참여자들의 신원에 대해서는 익명으로 처리하고, 인터뷰의 내용은 연구자료 이외에 어떤 목적으로도 사용되지 않을 것임을 분명

다) 자료수집방법 및 자료 유형

○ 경상북도 지역별(도심, 복합, 농촌형) 중소기업을 군집표집하여 기업의 업종별, 규모별 인사담당자와 직접 만나 인터뷰 형식으로 진행함

- 상세질문지는 1차 설문조사 완료 후 설문조사 결과를 바탕으로 하여 문항을 구성함

[표 Ⅳ-5] 심층인터뷰 질문지 구성

구분	내용	
	구직자(재직자) 질문내용	인사담당자질문내용
취업목표	• 인생목표 및 취업목표 • 취업희망 직종 및 직군	• 인력부족 직군
취업준비	• 취업준비 과정	• 직원채용 기준 • 입사전 필요한 교육과정 • 입사전 필요한 경험
구직/구인 애로사항	• 선호하는 구직채널 • 구직시 고려사항 • 일반적인 구직 애로사항	• 선호하는 구인채널 • 직원 복지혜택 등 • 일반적인 구인 애로사항
기타	• 정책적 건의사항	• 정책적 건의사항

라) 자료 분석 방법

○ 모든 인터뷰 내용은 전사를 원칙으로 하고, 전사한 내용은 Creswell(2008)의 내용분석 절차에 따라 분석함

- Creswell(2008)의 내용분석 절차는 인터뷰한 전체내용을 읽고 의미를 이해하면서 내용의 핵심아이디어를 오른쪽 빈 공간에 적은다음, 핵심아이디어중 의미 있는 내용을 박스로 묶어 구절로 표현한 다음 다시 읽으면서 내용을 확인하고 코딩화하는 작업으로서, 비슷한 코드 그룹을 짓고 불필요한 코드는 삭제하고 코드들이 겹치지 않게 코드의 수를 줄여나가는 방식으로 분석함

2. 1차 설문조사

1) 구직자 데이터 분석 결과

가) 구직자의 기본 현황

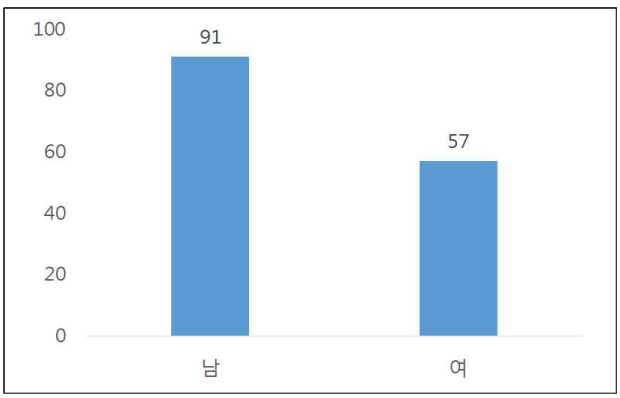
[표 Ⅳ-6] 구직자 일반적 특성

구분	구분	명(수) (총 149명)	%
성별	남	91	61.5
	여	57	38.5
	결측	1	0.7
거주지	도심형	89	59.7
	복합형	15	10.1
	농촌형	2	1.3
	P4	41	27.5
	결측	1	0.7
최종학력	인문계고	72	48.3
	전문/특성고	1	0.7
	2/3년제대학졸	6	4.0
	4년제대학졸	69	46.3
	결측	1	0.7
전공계열	인문사회	81	54.4
	자연	13	8.7
	공학	38	25.5
	의학	0	4.7
	예체능	7	4.7
	고교(재학)졸업	9	6.1
	결측	1	0.7
졸업학교소재지	경북	88	59.1
	대구	48	32.2
	서울	2	1.3
	수도권	0	0
	그 외 지역	10	6.7

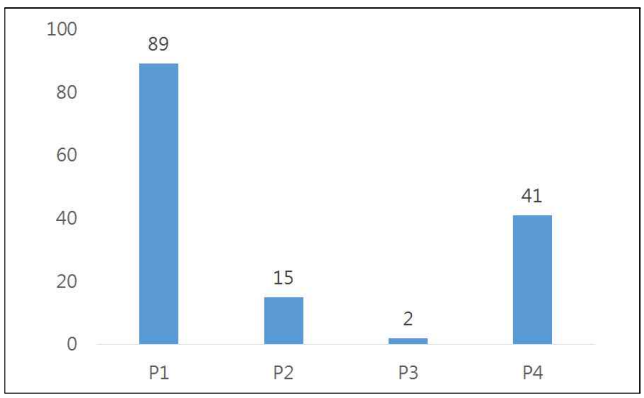
구분	구분	명(수) (총 149명)	%
	결측	1	0.7
취업경험	없음	119	79.9
	1년미만	17	11.4
	1년~3년미만	9	6.0
	3~5년미만	2	1.3
	5년이상	0	0
	결측	2	1.4
현재상태	A1	102	68.5
	A2	38	25.5
	A3	3	2.0
	A4	0	0
	A5	0	0
	A6	0	0
	A7	1	0.7
	A8	3	2.0
	결측	2	1.4

1) 거주지 특성_P1=[도심형] 포항, 구미, 경주, 경산, 김천, 칠곡; P2=[복합형] 안동, 영주, 영천, 상주; P3=[농촌형] 군위, 의성, 청송; P4=기타

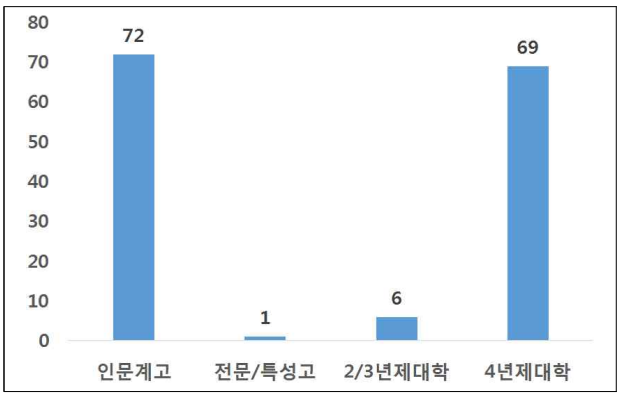
2) 현재상태_A1=학생; A2=졸업이후 구직활동(취업준비); A3=행정인턴; A4=R&D분야 위촉 연구원; A5=예체능분야 인턴 또는 보조사; A6=제빵, 요리, 미용, 간호, 캐드 학원생; A7=예비창업자(또는 창업1년 이내); A8=기타



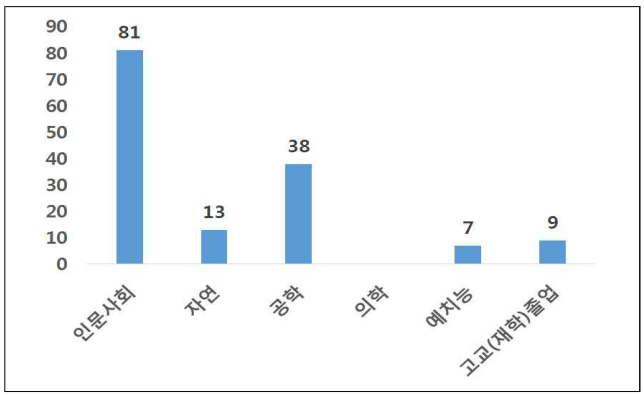
[그림 Ⅳ-1] 성별



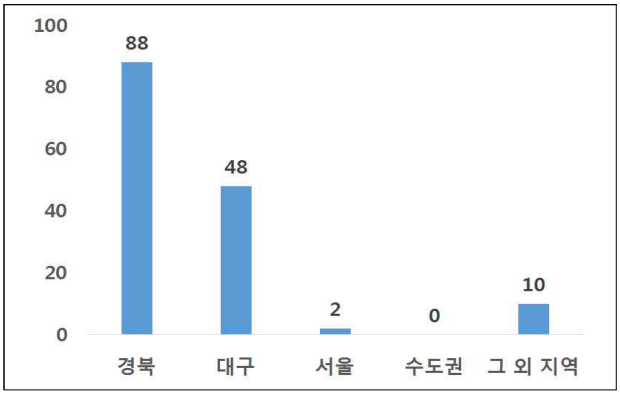
[그림 Ⅳ-2] 거주지



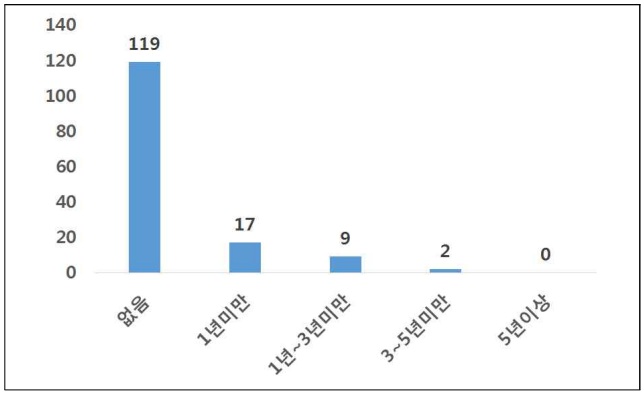
[그림 Ⅳ-3] 최종학력



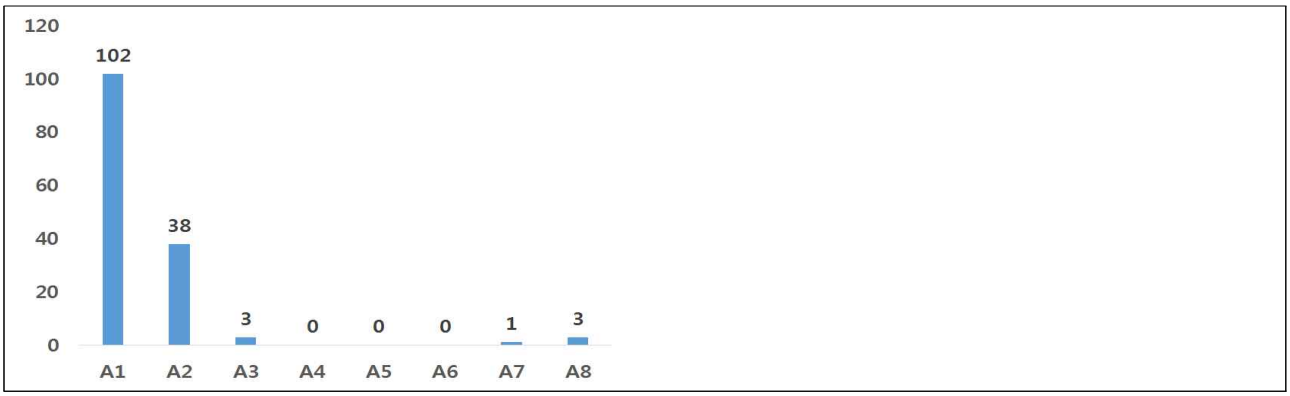
[그림 Ⅳ-4] 전공계열



[그림 Ⅳ-5] 졸업학교 소재지



[그림 Ⅳ-6] 취업경험



주) 현재상태_A1=학생; A2=졸업이후 구직활동(취업준비); A3=행정인턴; A4=R&D분야 위촉 연구원; A5=예체능분야 인턴 또는 보조사; A6=제빵, 요리, 미용, 간호, 캐드 학원생; A7=예비창업자(또는 창업1년 이내); A8=기타

[그림 Ⅳ-7] 현재상태

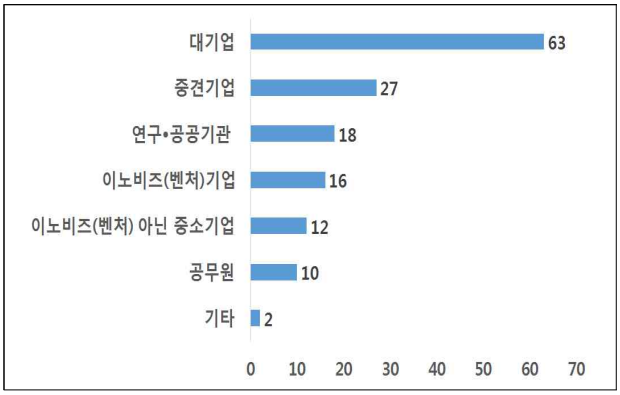
나) 구직자의 기본 현황

[표 Ⅳ-7] 구직자의 일반적 현황

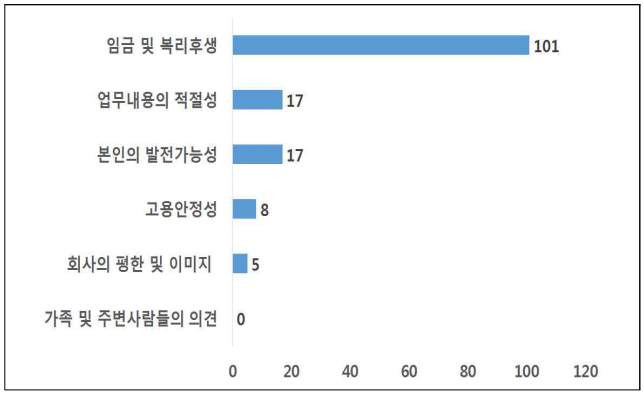
문 항	구 분	명(수) 총(149)	%
선호하는 취업처는 어디?	이노비즈(벤처)기업	16	10.7
	이노비즈(벤처)아닌중소기업	12	8.1
	중견기업	27	18.1
	대기업	63	42.3
	연구・공공기관	18	12.1
	공무원	10	6.7
	기타	2	1.3
	결측	2	1.3
취업처 선택 시 어떠한 요인을 가장 중요하게 생각?	임금 및 복리후생	101	67.8
	고용안정성	8	5.4
	본인의 발전가능성	17	11.4
	업무내용의 적절성	17	11.4
	회사의평한및이미지	5	3.4
	가족 및 주변사람들의 의견	0	0.0
	결측	1	0.7

향후 어떤 직무로 취업 희망?	관리직	29	19.5
	사무직	54	36.2
	기술/기능직	24	16.1
	단순/노무직	2	1.3
	판매/서비스	22	14.8
	연구개발	10	6.7
	기타	7	4.7
	결측	1	0.7
취업을 고려할 수 있는 직장 위치?	서울	25	16.8
	서울 인근 수도권	18	12.1
	대구	59	39.6
	경남	3	2.0
	기타 광역시	11	7.4
	경북	31	20.8
	결측	2	1.3
향후 어떤 직종에 종사 희망?	A1	27	18.1
	A2	16	10.7
	A3	14	9.4
	A4	2	1.3
	A5	5	3.4
	A6	3	2.0
	A7	14	9.4
	A8	2	1.3
	A9	9	6.0
	A10	0	0
	A11	6	4.0
	A12	1	.7
	A13	4	2.7
	A14	7	4.7
	A15	2	1.3
	A16	3	2.0
	A17	0	0
	A18	11	7.4
	A19	2	1.3
	A20	0	0
	A21	0	0
	A22	0	0
	A23	20	13.4
	결측	1	0.7

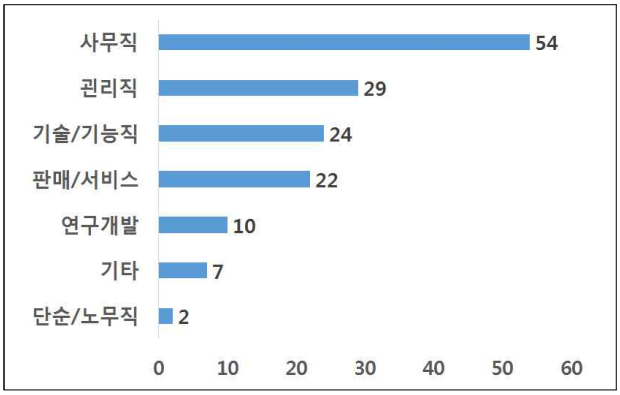
주) 희망 직종_ A1 경영/회계; A2 금융/보험; A3 교육 및 자연/사회과학연구; A4 법률/경찰/소방/교도; A5 보건 및 의료; A6 사회복지 및 종교; A7 문화/예술/디자인/방송; A8 운전 및 운송; A9 영업 및 판매; A10 경비 및 청소; A11 미용/숙박/여행/오락 및 스포츠; A12 음식서비스; A13 건설; A14 기계; A15 재료; A16 화학; A17 섬유 및 의복; A18 전기/전자; A19 정보통신; A20 식품가공; A21 환경/인쇄/목재/가구/공예; A22 농림어업 관련; A23 특별히 희망하는 직종을 정하지 않음



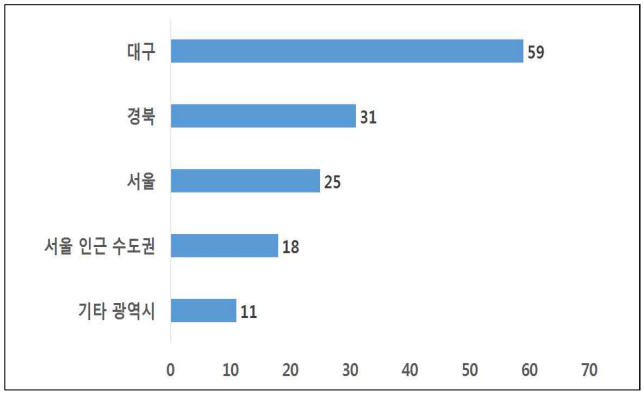
[그림 Ⅳ-8] 선호하는 취업처



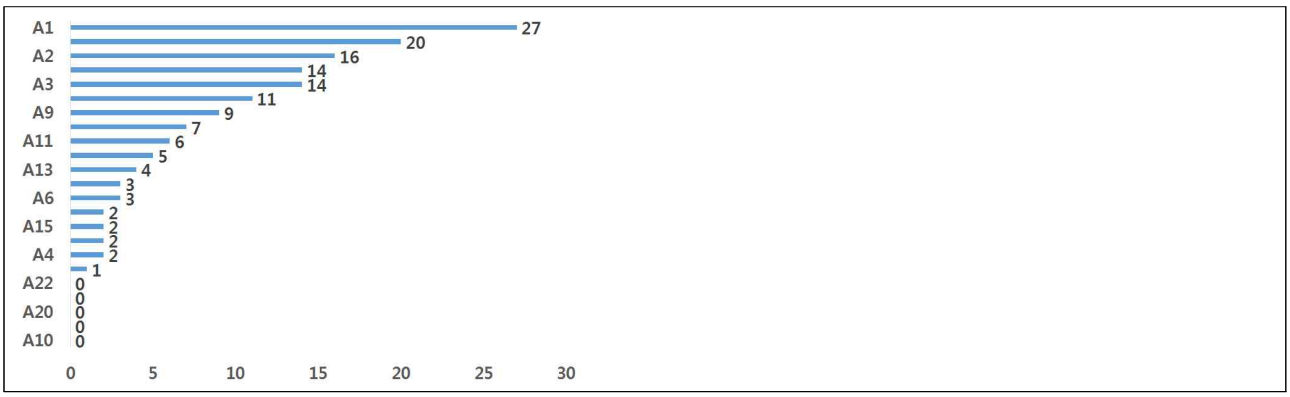
[그림 Ⅳ-9] 취업처 선택 시 어떠한 요인 중요 생각



[그림 Ⅳ-10] 향후 어떤 직무로 취업 희망



[그림 Ⅳ-11] 취업 시 고려할 수 있는 직장 위치



주) 희망 직종_ A1 경영/회계; A2 금융/보험; A3 교육 및 자연/사회과학연구; A4 법률/경찰/소방/교도; A5 보건 및 의료; A6 사회복지 및 종교; A7 문화/예술/디자인/방송; A8 운전 및 운송; A9 영업 및 판매; A10 경비 및 청소; A11 미용/숙박/여행/오락 및 스포츠; A12 음식서비스; A13 건설; A14 기계; A15 재료; A16 화학; A17 섬유 및 의복; A18 전기/전자; A19 정보통신; A20 식품가공; A21 환경/인쇄/목재/가구/공예; A22 농림어업 관련; A23 특별히 희망하는 직종을 정하지 않음

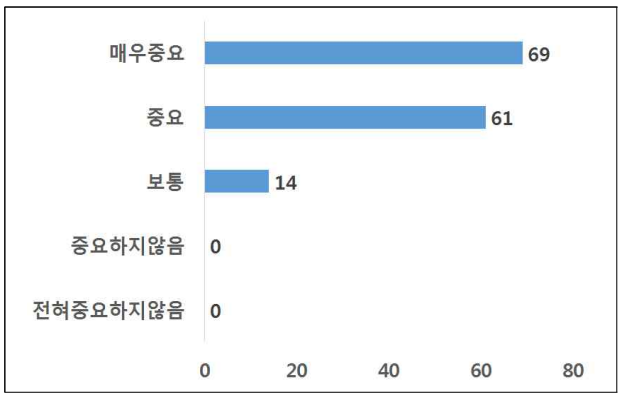
[그림 Ⅳ-12] 향후 어떤 직종에 취업 희망

[표 Ⅳ-8] 취업결정 요소에 대한 중요도 인식 (1)

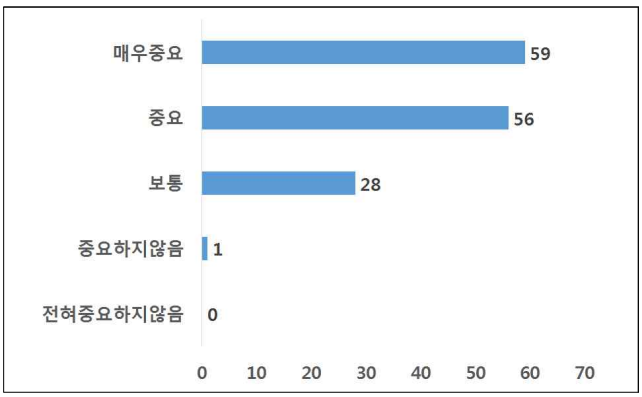
문항	구분	명(수) 총(148)	%
임금수준	1	0	0
	2	0	0
	3	14	9.5
	4	61	41.2
	5	69	46.6

문항	구분	명(수) 총(148)	%
퇴직금, 상여금 지급 여부	1	0	0
	2	1	.7
	3	28	18.9
	4	56	37.8
	5	59	39.9
근로시간	1	1	.7
	2	4	2.7
	3	31	20.9
	4	53	35.8
	5	55	37.2
복지후생제도(출산, 육아, 휴가일수 등)	1	0	0.0
	2	0	0.0
	3	24	16.2
	4	58	39.2
	5	57	38.5
일과 적성의 적합성	1	0	0.0
	2	3	2.0
	3	34	23.0
	4	40	27.0
	5	67	45.3
일의 강도	1	1	.7
	2	4	2.7
	3	61	41.2
	4	50	33.8
	5	28	18.9

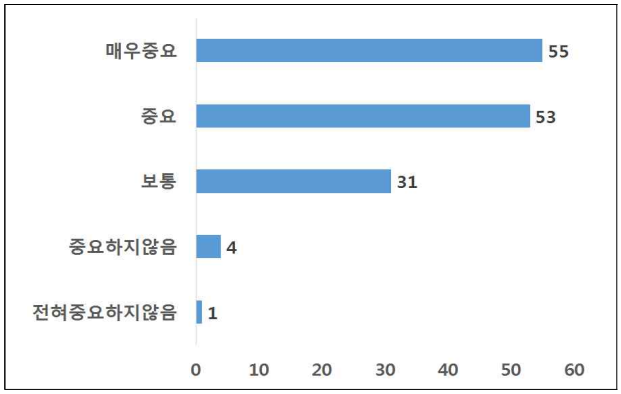
주) 1=전혀 중요하지 않다; 2=중요하지 않다; 3=보통이다; 4=중요하다; 5=매우중요하다



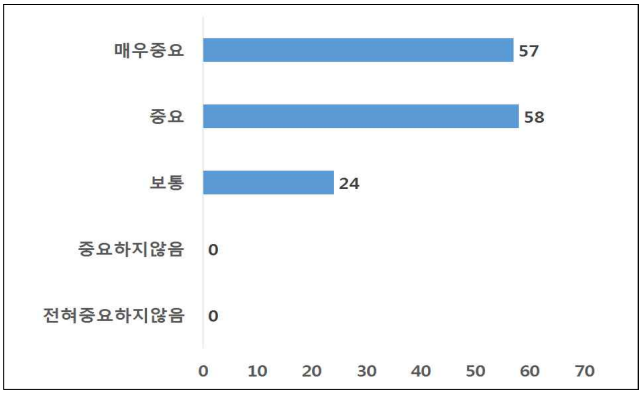
[그림 Ⅳ-13] 임금수준



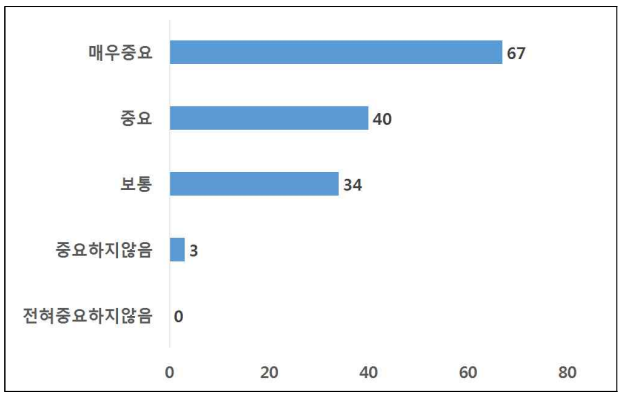
[그림 Ⅳ-14] 퇴직금, 상여금 지급여부



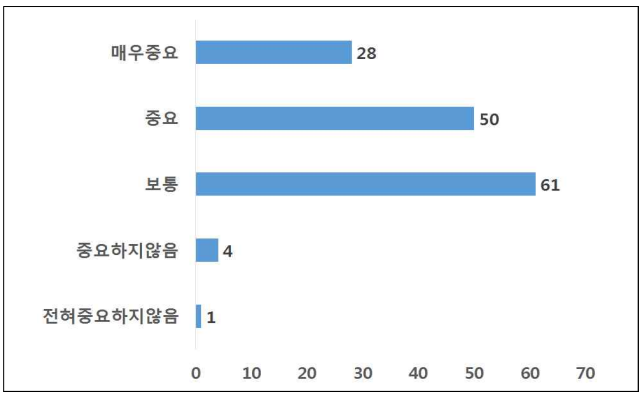
[그림 Ⅳ-15] 근로시간



[그림 Ⅳ-16] 복지후생제도



[그림 Ⅳ-17] 일과 적성의 적합성



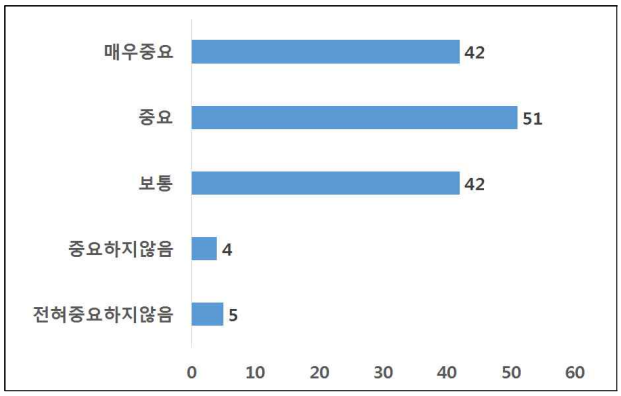
[그림 Ⅳ-18] 일의 강도

[표 Ⅳ-9] 취업결정 요소에 대한 중요도 인식 (2)

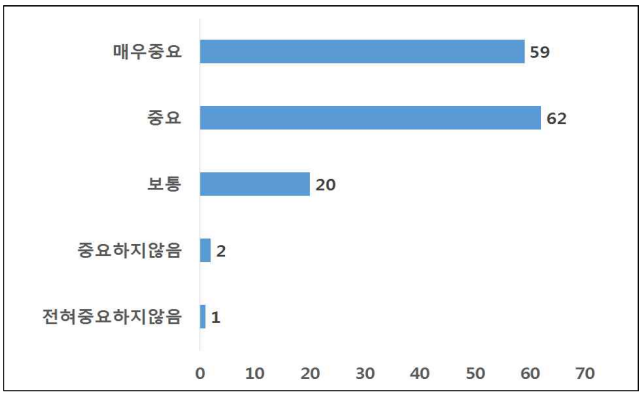
문항	구분	명(수) 총(148)	%
직장이 나에게 제공하는 발전가능성	1	5	3.4
	2	4	2.7
	3	42	28.4
	4	51	34.5
	5	42	28.4
직장의 안전성	1	1	.7
	2	2	1.4
	3	20	13.5
	4	62	41.9
	5	59	39.9
교통 및 접근성	1	2	1.4
	2	15	10.1
	3	51	34.5
	4	61	41.2
	5	15	10.1
주변 주거환경	1	1	.7
	2	20	13.5
	3	70	47.3

문항	구분	명(수) 총(148)	%
	4	43	29.1
	5	10	6.8
부모나 가족 친구의 직장에 대한 의견	1	15	10.1
	2	42	28.4
	3	53	35.8
	4	26	17.6
	5	8	5.4

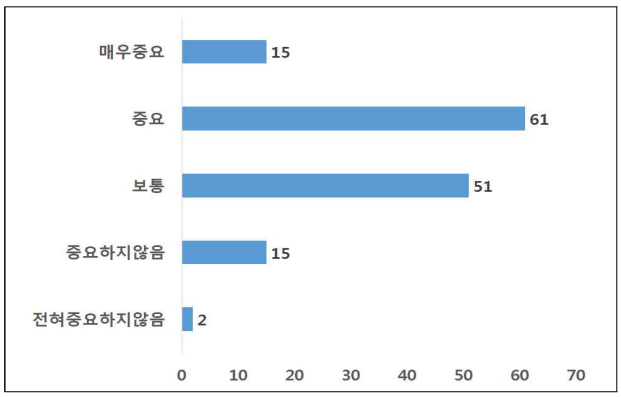
주) 1=전혀 중요하지 않다; 2=중요하지 않다; 3=보통이다; 4=중요하다; 5=매우중요하다



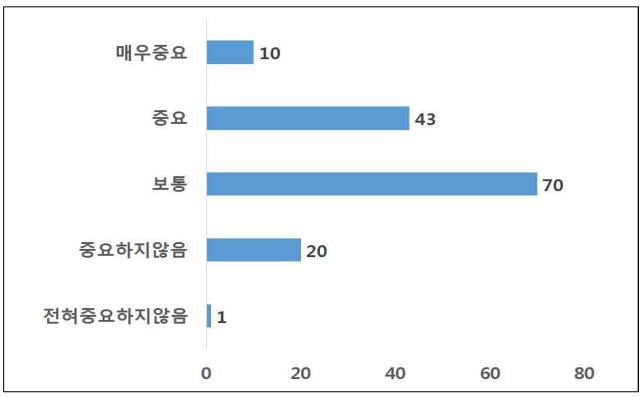
[그림 Ⅳ-19] 직장이 나에게 제공하는 발전 가능성



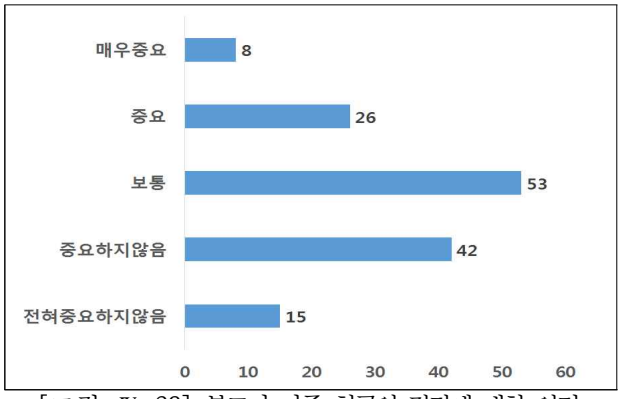
[그림 Ⅳ-20] 직장의 안전성



[그림 Ⅳ-21] 교통 및 접근성



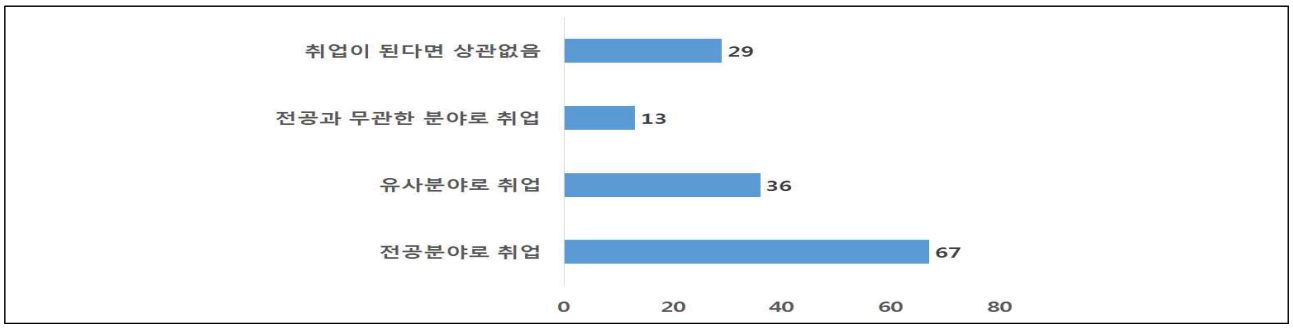
[그림 Ⅳ-22] 주변주거환경



[그림 Ⅳ-23] 부모나 가족 친구의 직장에 대한 의견

[표 Ⅳ-10] 향후 취업시 전공관련 분야 취업 여부

문항	구분	명(수) (총148명/결측3)	%
향후 취업시 귀하는 전공관련 분야로 취업할 예정입니까?	전공분야로 취업	67	45.3
	유사분야로 취업	36	24.3
	전공과 무관한 분야로 취업	13	8.8
	취업이 된다면 상관없음	29	19.6

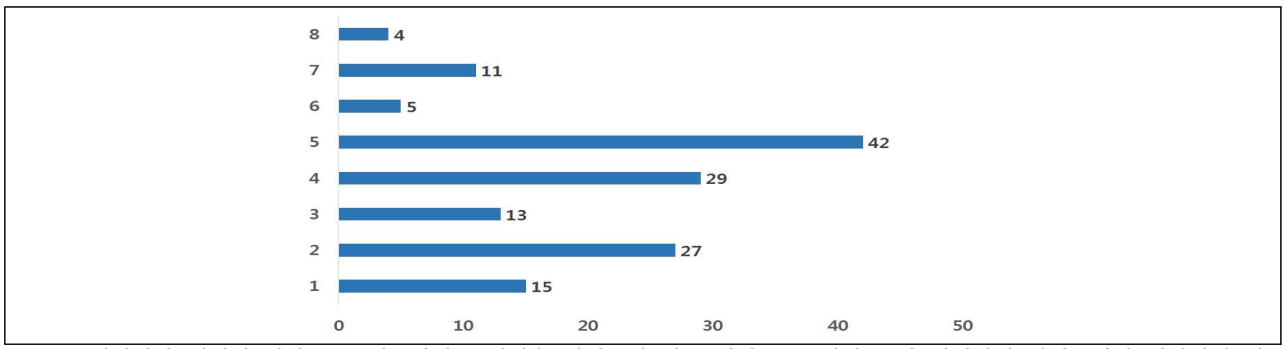


[그림 Ⅳ-24] 향후 취업시 전공관련 분야 취업 여부

[표 Ⅳ-11] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점

문항	구분	명(수) (총148명)	%
귀하가 중소기업의 구인정보 중에서 가장 부족하게 느끼신 점은 무엇입니까?	1	15	10.1
	2	27	18.2
	3	13	8.8
	4	29	19.6
	5	42	28.4
	6	5	3.4
	7	11	7.4
	8	4	2.7

1) 1=구인시기가 일정치 않다; 2=구인조건에 '협의후 결정'이 너무 많다; 3=구인직종 및 신청자의 자격요건이 명확하지 않다; 4=급여수준(연봉)이 명확하지 않다; 5=근로시간, 휴무 등 근로조건에 대한 정보가 부족하다; 6=기업의 복리후생에 대한 정보가 부족하다; 7=회사의 종업원수, 매출액, 영업이익 등 회사에 대한 정보가 부족하다; 8=기타



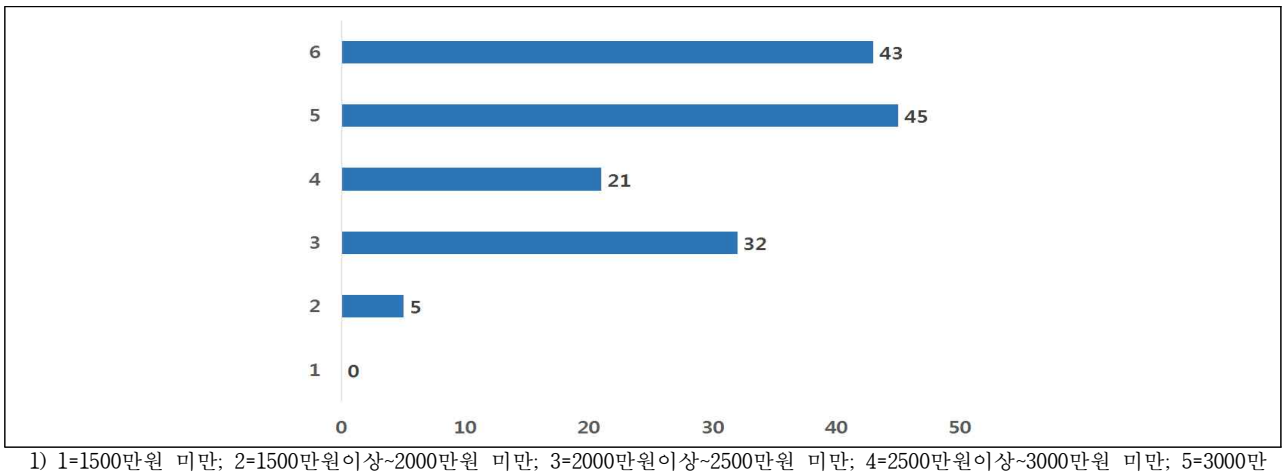
1) 1=구인시기가 일정치 않다; 2=구인조건에 '협의후 결정'이 너무 많다; 3=구인직종 및 신청자의 자격요건이 명확하지 않다; 4=급여수준(연봉)이 명확하지 않다; 5=근로시간, 휴무 등 근로조건에 대한 정보가 부족하다; 6=기업의 복리후생에 대한 정보가 부족하다; 7=회사의 종업원수, 매출액, 영업이익 등 회사에 대한 정보가 부족하다; 8=기타

[그림 Ⅳ-25] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점

[표 Ⅳ-12] 희망 연봉 수준

문항	구분	명(수) (총148명/결측2)	%
귀하가 희망하는 연봉 수준은 어느 정도 입니까?	1	0	0
	2	5	3.4
	3	32	21.6
	4	21	14.2
	5	45	30.4
	6	43	29.1

1) 1=1500만원 미만; 2=1500만원이상~2000만원 미만; 3=2000만원이상~2500만원 미만; 4=2500만원이상~3000만원 미만; 5=3000만원이상~3500만원 미만; 6=3500만원 이상



1) 1=1500만원 미만; 2=1500만원이상~2000만원 미만; 3=2000만원이상~2500만원 미만; 4=2500만원이상~3000만원 미만; 5=3000만원이상~3500만원 미만; 6=3500만원 이상

[그림 Ⅳ-26] 희망 연봉 수준

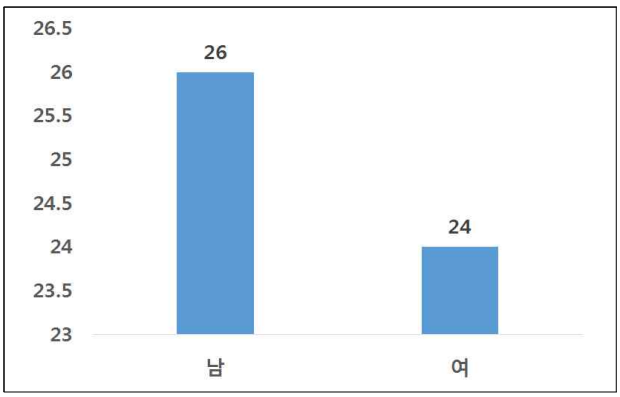
2) 재직자 데이터 분석 결과

가) 재직자의 기본 현황

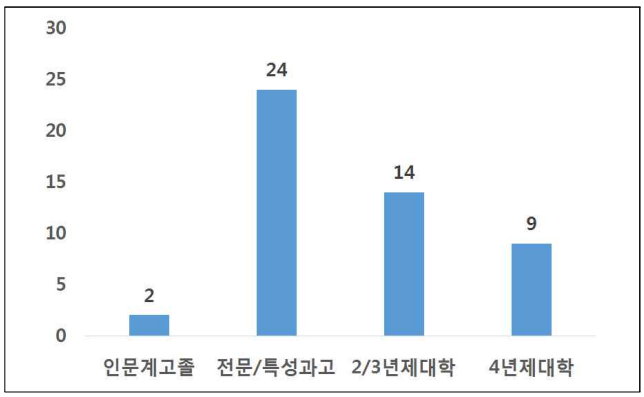
[표 Ⅳ-13] 재직자 일반적 특성

문항	구분	명(수) 총50명	%
성별	남	26	52
	여	24	48
최종학력	인문계고졸	2	4.0
	전문/특성과고	24	48.0
	2/3년제대학	14	28.0
	4년제대학	9	18.0
	결측	1	2.0
전공계열	인문사회	15	30.0
	자연	1	2.0
	공학	20	40.0
	의학	0	0.0

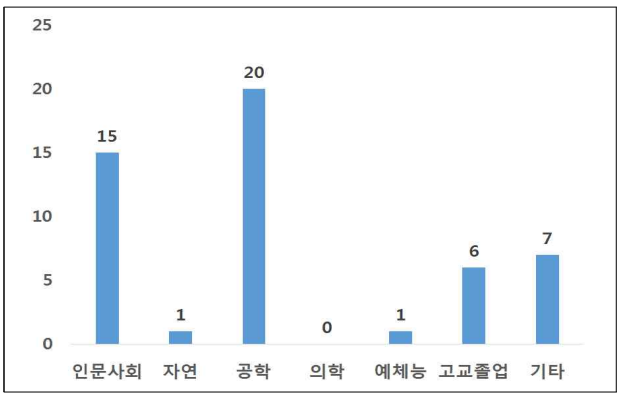
문항	구분	명(수) 총50명	%
	예체능	1	2.0
	고교졸업	6	12.0
	기타	7	14.0
이전직장경험	없음	18	36.0
	1년 미만	7	14.0
	1~3년미만	11	22.0
	3~5년미만	5	10.0
	5년이상	9	18.0
현직장업종	제조업	35	70.0
	서비스업	15	30.0
현재직무	관리직	4	8.0
	사무직	14	28.0
	기술/기능	17	34.0
	단순/노무	8	16.0
	판매/서비스	0	0
	연구개발	3	6.0
	기타	4	8.0



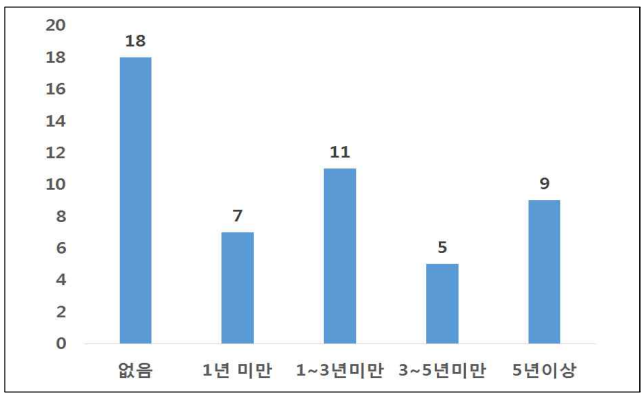
[그림 Ⅳ-27] 성별



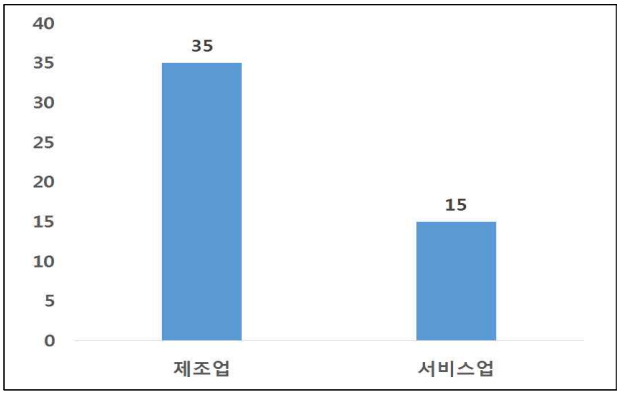
[그림 Ⅳ-28] 최종학력



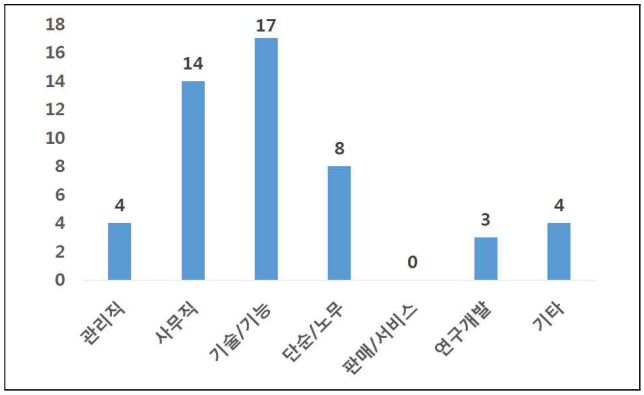
[그림 Ⅳ-29] 전공계열



[그림 Ⅳ-30] 이전직장경험



[그림 Ⅳ-31] 현 직장업종



[그림 Ⅳ-32] 현재직무

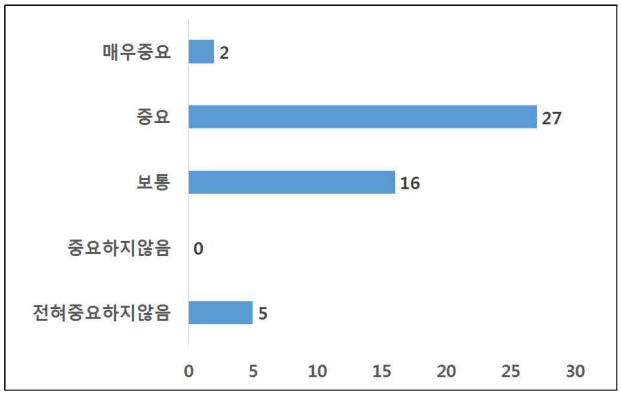
나) 재직자의 일반 현황

[표 Ⅳ-14] 현직장 취업 결정요소의 중요도 (1)

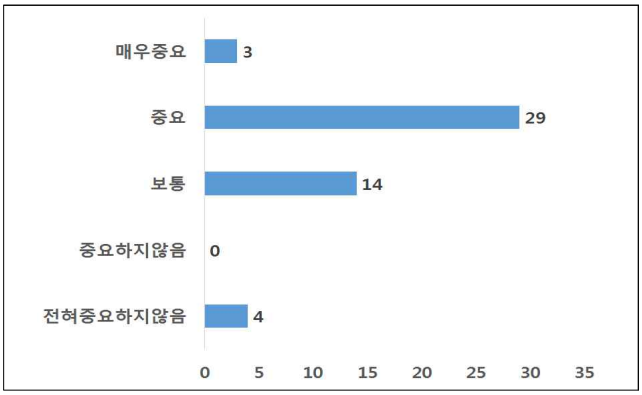
문항	구분	명(수) 총50명	%
임금수준	1	5	10.0
	2	0	0
	3	16	32.0
	4	27	54.0
	5	2	4.0
퇴직금,상여금지급여부	1	4	8.0
	2	0	0
	3	14	28.0
	4	29	58.0
	5	3	6.0
근로시간	1	1	2.0
	2	0	0
	3	15	30.0
	4	20	40.0
	5	14	28.0
복지후생제도	1	2	4.0
	2	6	12.0
	3	15	30.0
	4	22	44.0
	5	5	10.0
일과 적성의 적합성	1	0	0
	2	2	4.0
	3	12	24.0
	4	23	46.0
	5	13	26.0
일의 강도	1	0	0
	2	1	1

문항	구분	명(수) 총50명	%
	3	18	18
	4	28	28
	5	3	3

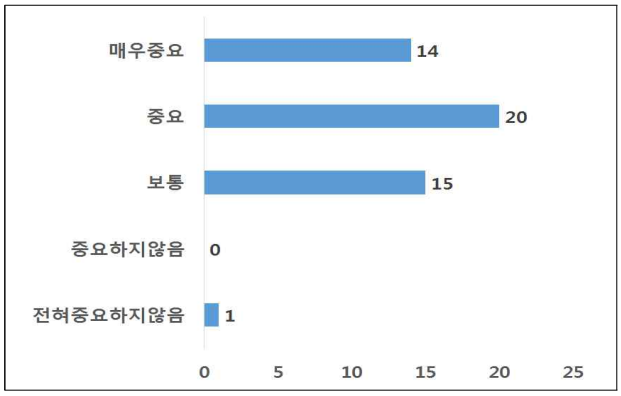
주) 1=전혀 중요하지 않다; 2=중요하지 않다; 3=보통이다; 4=중요하다; 5=매우중요하다



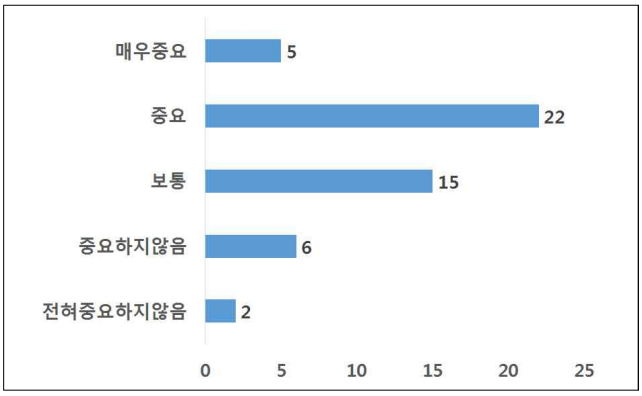
[그림 Ⅳ-33] 임금수준



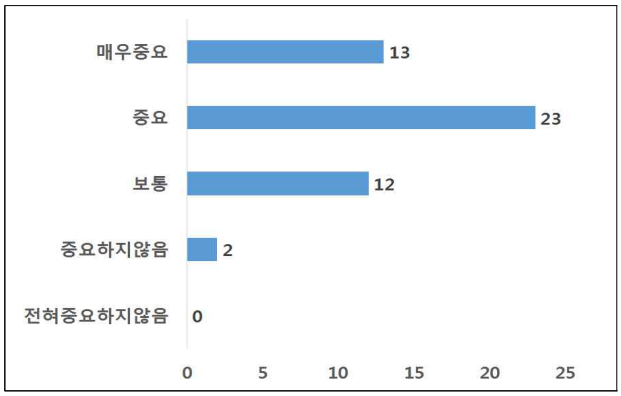
[그림 Ⅳ-34] 퇴직금, 상여금 지급여부



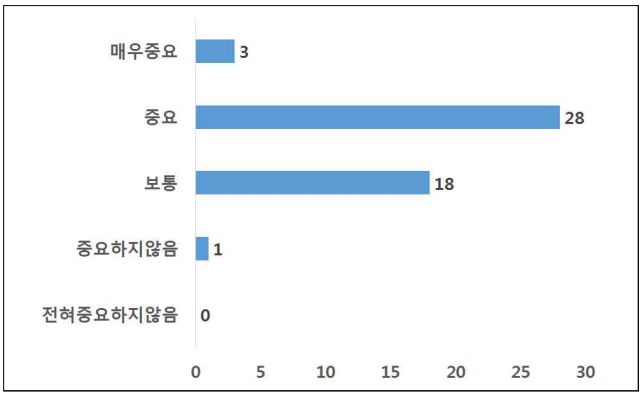
[그림 Ⅳ-35] 근로시간



[그림 Ⅳ-36] 복지후생제도



[그림 Ⅳ-37] 일과 적성의 적합성

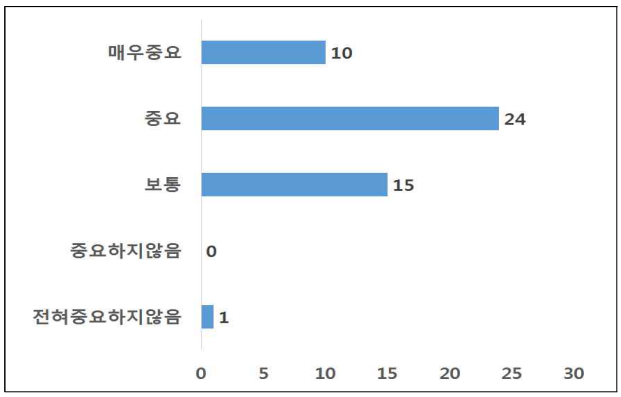


[그림 Ⅳ-38] 일의 강도

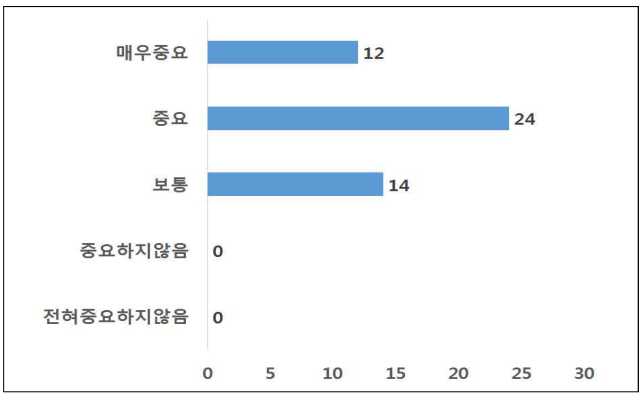
[표 Ⅳ-15] 현직장 취업 결정요소의 중요도 (2)

문항	구분	명(수) 총50명	%
직장이 나에게 제공하는 발전 가능성	1	1	2.0
	2	0	0
	3	15	30.0
	4	24	48.0
	5	10	20.0
직장의 안전성	1	0	0
	2	0	0
	3	14	28.0
	4	24	48.0
	5	12	24.0
교통및접근성	1	1	2.0
	2	2	4.0
	3	12	24.0
	4	24	48.0
	5	11	22.0
주변 주거환경	1	3	6.0
	2	9	18.0
	3	24	48.0
	4	10	20.0
	5	4	8.0
부모나가족,친구의직장에대한의견	1	6	12.0
	2	6	12.0
	3	18	36.0
	4	19	38.0
	5	1	2.0

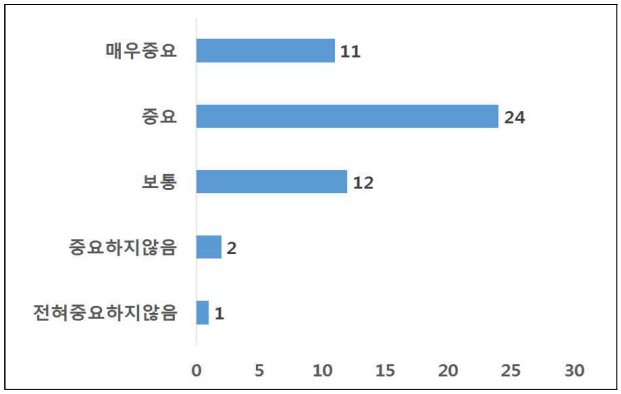
주) 1=전혀 중요하지 않다; 2=중요하지 않다; 3=보통이다; 4=중요하다; 5=매우중요하다



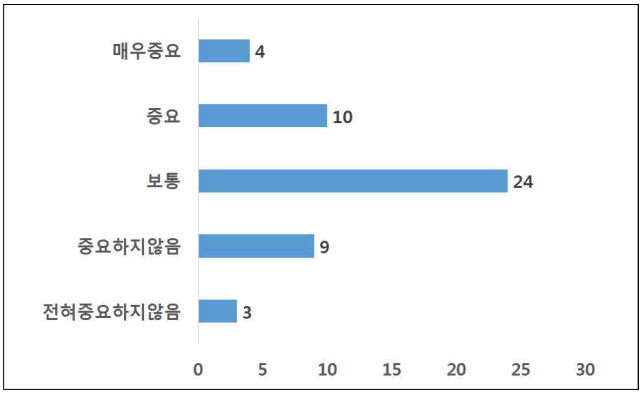
[그림 Ⅳ-39] 직장이 나에게 제공하는 발전 가능



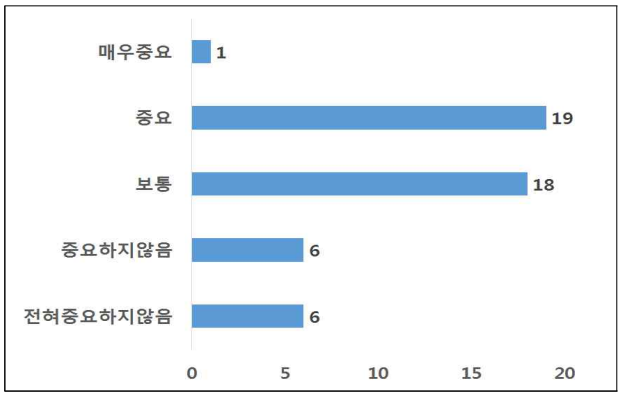
[그림 Ⅳ-40] 직장의 안전성



[그림 Ⅳ-41] 교통 및 접근성



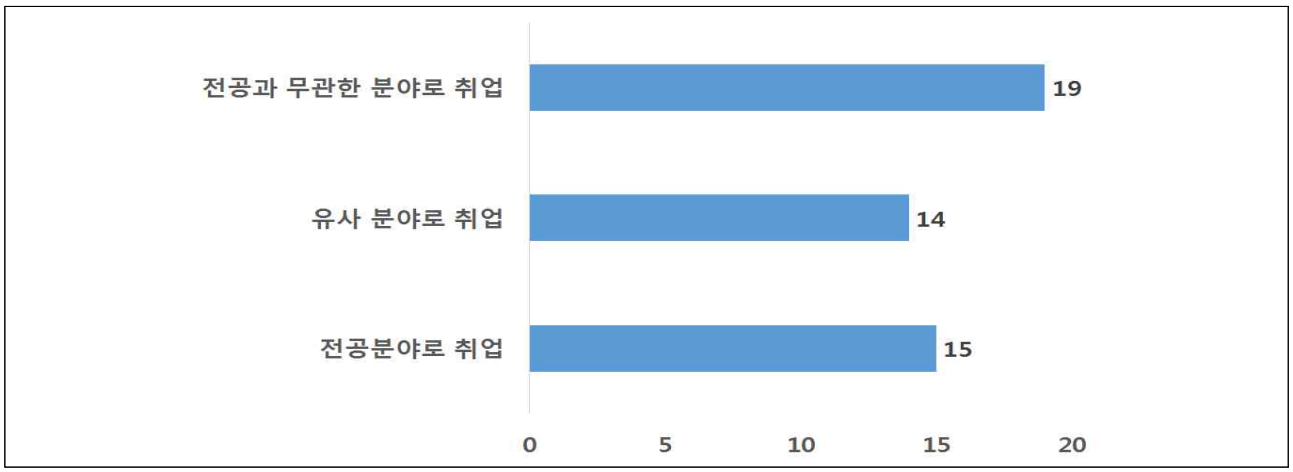
[그림 Ⅳ-42] 주변 주거환경



[그림 Ⅳ-43] 부모나 가족, 친구의 직장에 대한 의견

[표 Ⅳ-16] 전공 관련 분야 취업 여부

문항	구분	명(수) (총50명)	%
귀하는 현재 본인의 전공관련 분야로 취업하셨습니까?	전공분야로 취업	15	30.0
	유사 분야로 취업	14	28.0
	전공과 무관한 분야로 취업	19	38.0
	결측	2	4.0

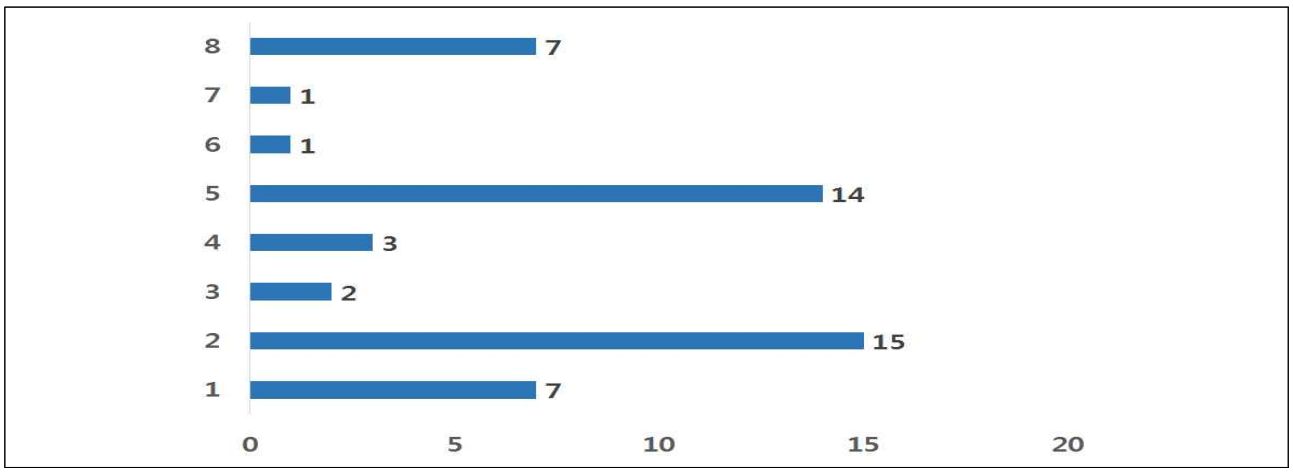


[그림 Ⅳ-44] 전공 관련 분야 취업 여부

[표 Ⅳ-17] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점

문항	구분	명(수) (총50명)	%
귀하가 취업을 준비할 당시 중소기업의 구인정보 중에서 가장 부족하게 느끼신 점은 무엇입니까?	1	7	14.0
	2	15	30.0
	3	2	4.0
	4	3	6.0
	5	14	28.0
	6	1	2.0
	7	1	2.0
	8	7	14.0

주) 1=구인시기가 일정치 않다; 2=구인조건에 '협의후 결정'이 너무 많다; 3=구인직종 및 신청자의 자격요건이 명확하지 않다; 4=급여수준(연봉)이 명확하지 않다; 5=근로시간, 휴무 등 근로조건에 대한 정보가 부족하다; 6=기업의 복리후생에 대한 정보가 부족하다; 7=회사의 종업원수, 매출액, 영업이익 등 회사에 대한 정보가 부족하다; 8=기타



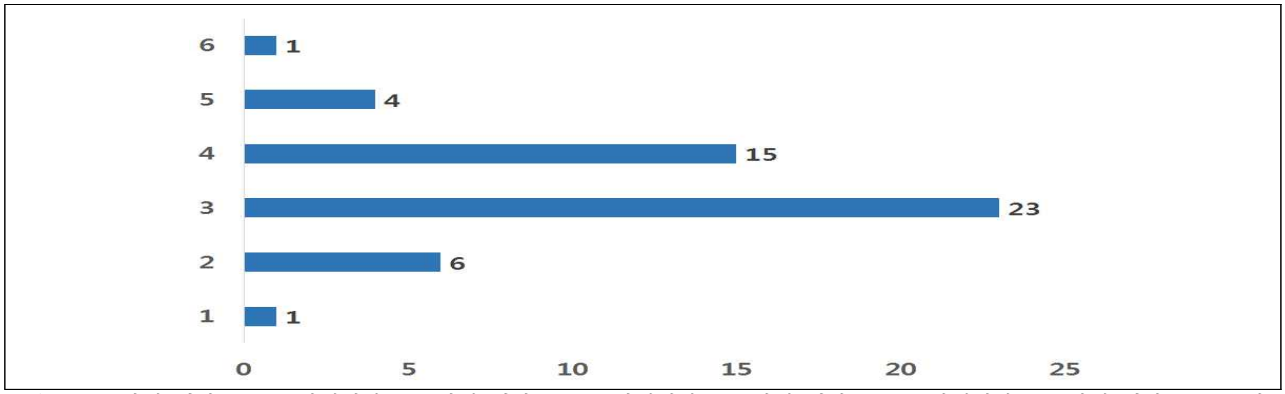
주) 1=구인시기가 일정치 않다; 2=구인조건에 '협의후 결정'이 너무 많다; 3=구인직종 및 신청자의 자격요건이 명확하지 않다; 4=급여수준(연봉)이 명확하지 않다; 5=근로시간, 휴무 등 근로조건에 대한 정보가 부족하다; 6=기업의 복리후생에 대한 정보가 부족하다; 7=회사의 종업원수, 매출액, 영업이익 등 회사에 대한 정보가 부족하다; 8=기타

[그림 Ⅳ-45] 중소기업 구인정보 중에서 가장 부족하게 느낀점

[표 Ⅳ-18] 취업 준비 당시 희망한 연봉 수준

문항	구분	명(수) (총50명)	%
귀하가 취업 준비당시 희망한 연봉수준은 어느 정도입니까?	1	1	2.0
	2	6	12.0
	3	23	46.0
	4	15	30.0
	5	4	8.0
	6	1	2.0

주) 1=1500만원 미만; 2=1500만원이상~2000만원 미만; 3=2000만원이상~2500만원 미만; 4=2500만원이상~3000만원 미만; 5=3000만원이상~3500만원 미만; 6=3500만원 이상



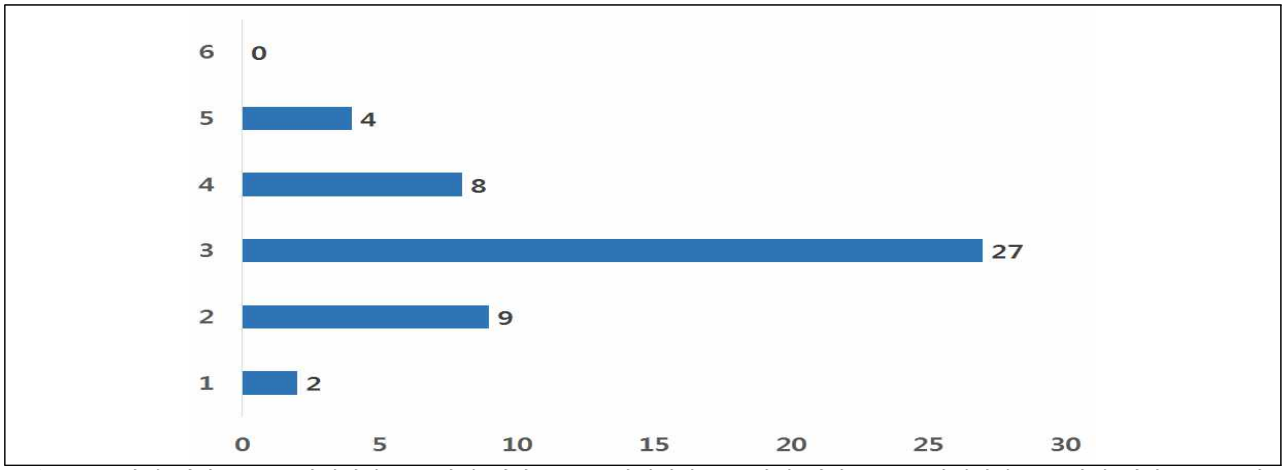
주) 1=1500만원 미만; 2=1500만원이상~2000만원 미만; 3=2000만원이상~2500만원 미만; 4=2500만원이상~3000만원 미만; 5=3000만원이상~3500만원 미만; 6=3500만원 이상

[그림 Ⅳ-46] 취업 준비 당시 희망한 연봉 수준

[표 Ⅳ-19] 현재 연봉 수준

문항	구분	명(수) (총50명)	%
귀하의 현재 연봉수준은 어느 정도입니까?	1	2	4.0
	2	9	18.0
	3	27	54.0
	4	8	16.0
	5	4	8.0
	6	0	0.0

주) 1=1500만원 미만; 2=1500만원이상~2000만원 미만; 3=2000만원이상~2500만원 미만; 4=2500만원이상~3000만원 미만; 5=3000만원이상~3500만원 미만; 6=3500만원 이상



주) 1=1500만원 미만; 2=1500만원이상~2000만원 미만; 3=2000만원이상~2500만원 미만; 4=2500만원이상~3000만원 미만; 5=3000만원이상~3500만원 미만; 6=3500만원 이상

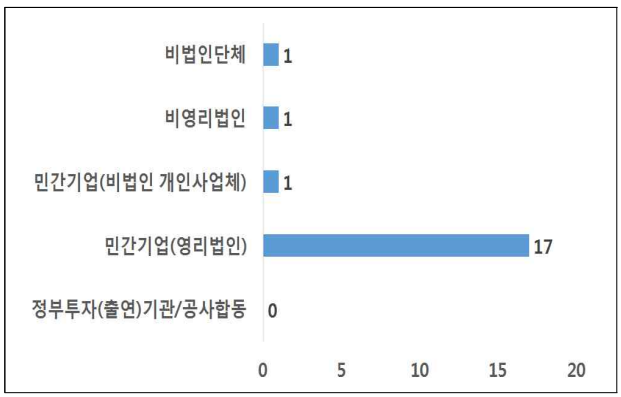
[그림 Ⅳ-47] 현재 연봉 수준

3) 인사담당자 데이터 분석 결과

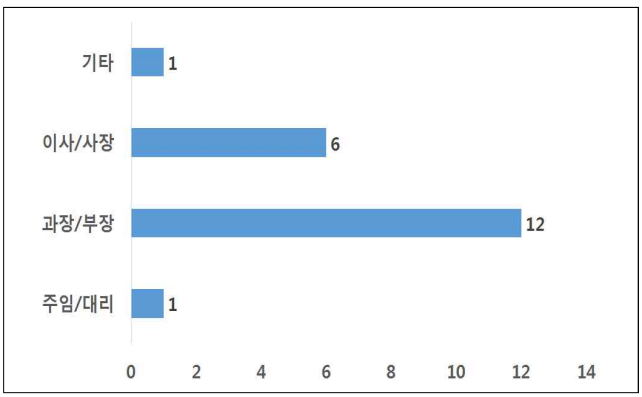
가) 인사담당자 일반적 특성

[표 Ⅳ-20] 인사담당자 일반적 특성

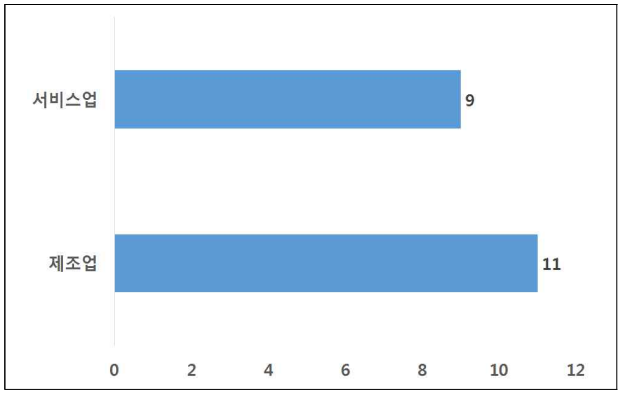
문항	구분	명(수) (총20명)	%
귀사의 조직형태는?	정부투자(출연)기관/공사합동 민간기업(영리법인)	17	85.0
	민간기업(비법인 개인사업체)	1	5.0
	비영리법인	1	5.0
	비법인단체	1	5.0
응답자직위	주임/대리	1	5.0
	과장/부장	12	60.0
	이사/사장	6	30.0
	기타	1	5.0
업종	제조업	11	55.0
	서비스업	9	45.0
귀사의 채용형태?	공채	4	20.0
	수시채용	16	80.0
귀사는 지금부터향후 6개월정도이내에대졸신규인력을 채용할계획이있습니까?	있다	12	60.0
	없다	8	40.0
귀사에서 대졸 신규 인력을 채용하고자 하는 분야는 무엇입니까?	관리직	2	10.0
	사무직	1	5.0
	기술/기능직	11	55.0
	단순/노무직	4	20.0
	판매/서비스	0	0
	연구개발	2	10.0
	기타		
채용하고자 하는 분야의 학력?	학력무관	11	55.0
	고졸	1	5.0
	전문대학 졸업	2	10.0
	대학졸업	6	30.0
	대학원이상	0	0



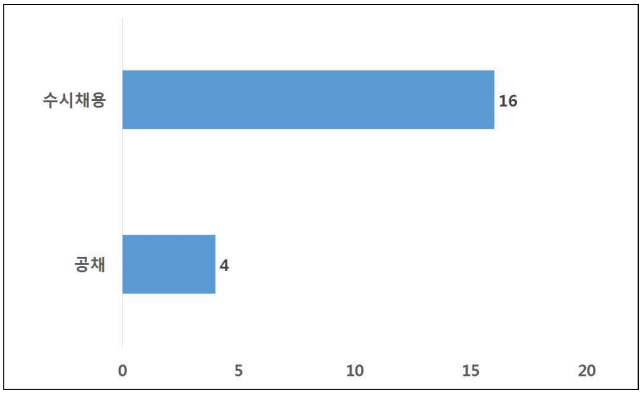
[그림 Ⅳ-48] 조직형태



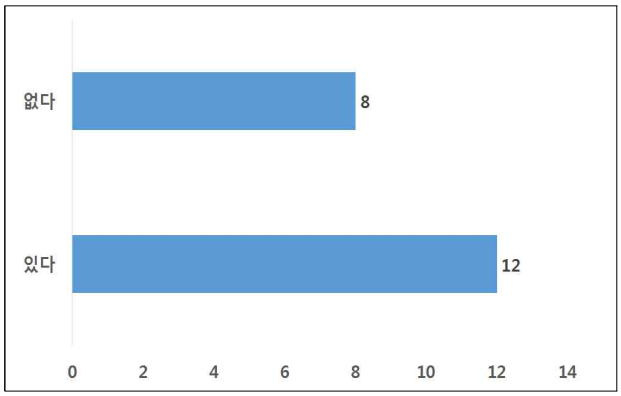
[그림 Ⅳ-49] 응답자 직위



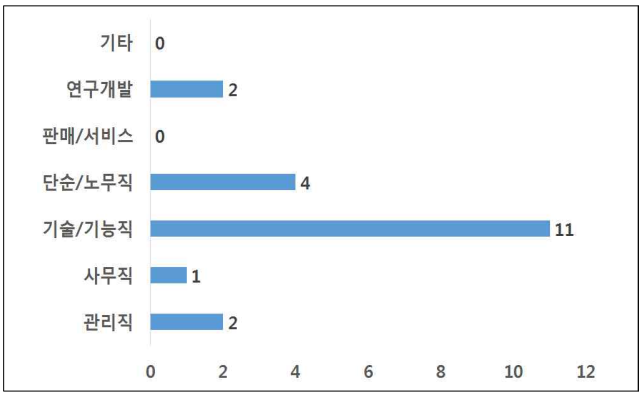
[그림 Ⅳ-50] 업종



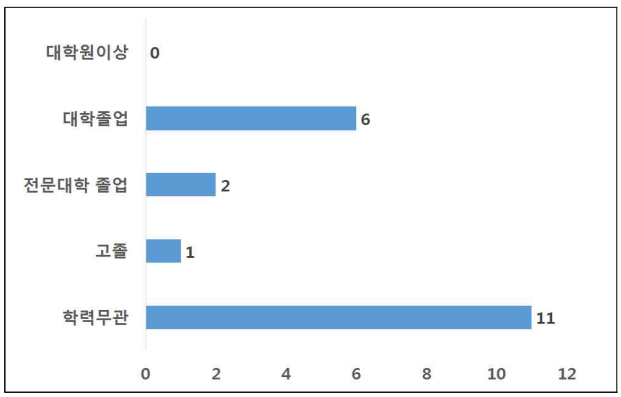
[그림 Ⅳ-51] 채용형태



[그림 Ⅳ-52] 6개월 이내 대졸 신규채용 여부



[그림 Ⅳ-53] 대졸 신규채용 여부



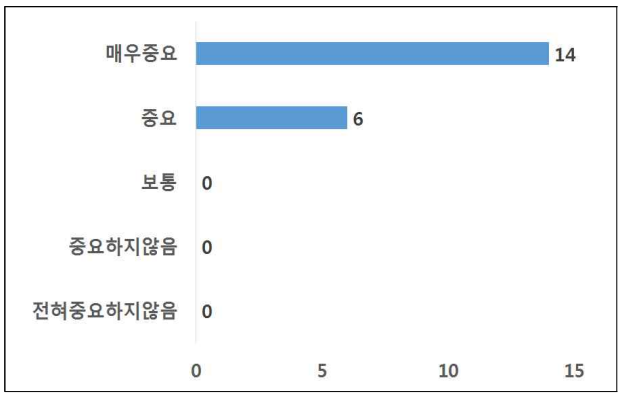
[그림 Ⅳ-54] 채용하고자 하는 분야

나) 인사담당자 기본 현황

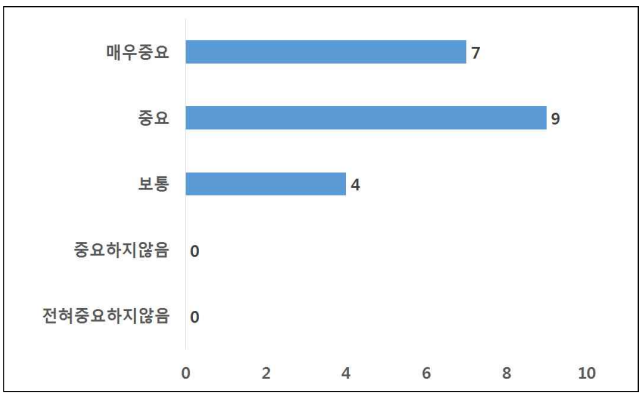
[표 Ⅳ-21] 취업결정 요인에 대한 중요도 인식 (1)

문항	구분	명(수) 총20명	%
임금수준	전혀중요하지않음	0	0
	중요하지않음	0	0
	보통	0	0
	중요	6	30.0
	매우중요	14	70.0

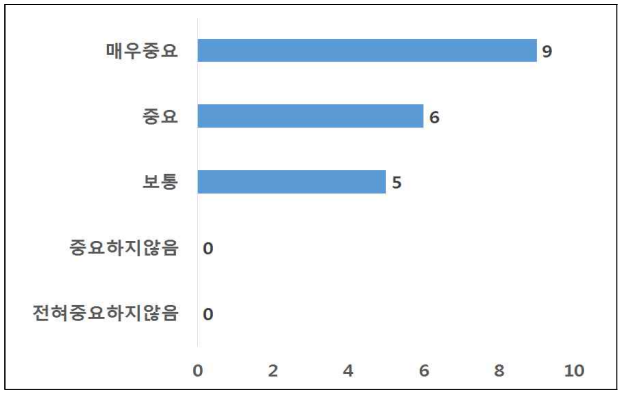
문항	구분	명(수) 총20명	%
퇴직금,상여금지급여부	전혀중요하지않음	0	0
	중요하지않음	0	0
	보통	4	20.0
	중요	9	45.0
	매우중요	7	35.0
근로시간	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	0	0.0
	보통	5	25.0
	중요	6	30.0
	매우중요	9	45.0
복지후생제도	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	0	0.0
	보통	7	35.0
	중요	11	55.0
	매우중요	2	10.0
일과 적성의 적합성	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	0	0.0
	보통	3	15.0
	중요	16	80.0
	매우중요	1	5.0
일의 강도	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	1	5.0
	보통	6	30.0
	중요	13	65.0
	매우중요	0	0.0



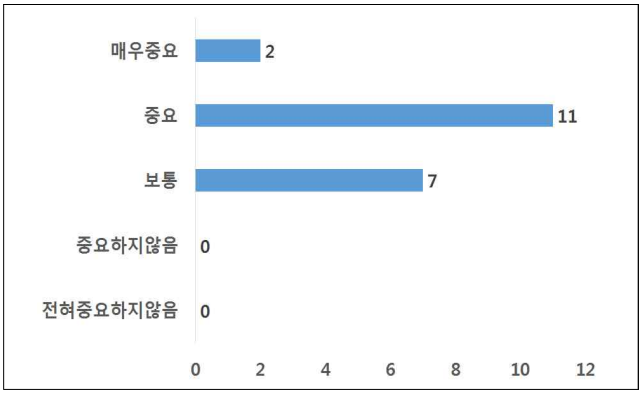
[그림 Ⅳ-55] 임금수준



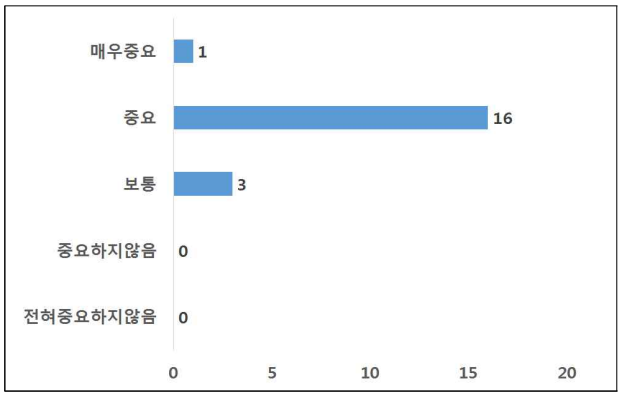
[그림 Ⅳ-56] 퇴직금, 상여금 지급 여부



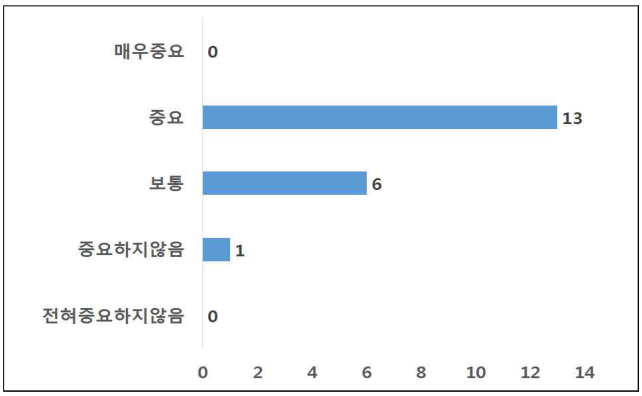
[그림 Ⅳ-57] 근로시간



[그림 Ⅳ-58] 복지후생제도



[그림 Ⅳ-59] 일과 적성의 적합성

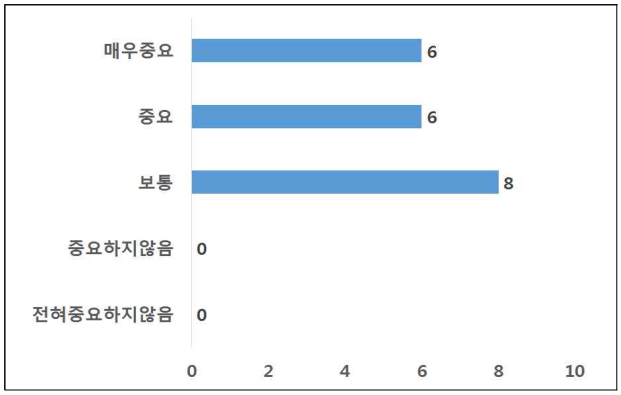


[그림 Ⅳ-60] 일의 강도

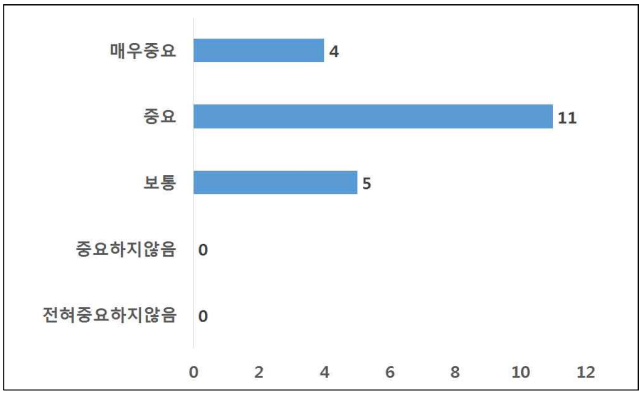
[표 Ⅳ-22] 취업결정 요인에 대한 중요도 인식 (2)

문항	구분	명(수) 총20명	%
직장이 나에게 제공하는 발전 가능성	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	0	0.0
	보통	8	40.0
	중요	6	30.0
	매우중요	6	30.0
직장의 안전성	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	0	0.0
	보통	5	25.0
	중요	11	55.0
	매우중요	4	20.0
교통및접근성	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	0	0.0
	보통	12	60.0
	중요	8	40.0
	매우중요	0	0.0
주변 주거환경	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	4	20.0

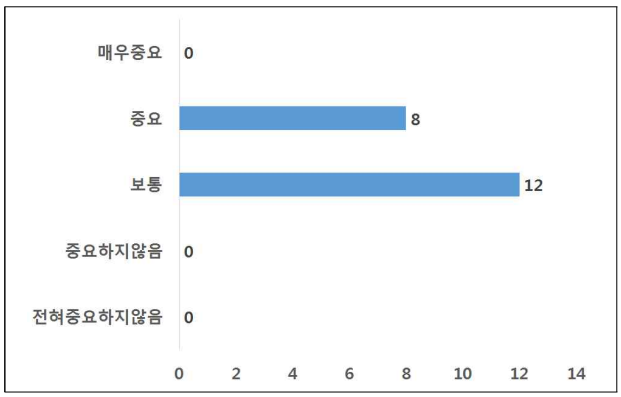
문항	구분	명(수) 총20명	%
	보통	9	45.0
	중요	7	35.0
	매우중요	0	0.0
부모나가족,친구의직장에 대한의견	전혀중요하지않음	0	0.0
	중요하지않음	1	5
	보통	15	75
	중요	3	15
	매우중요	1	5



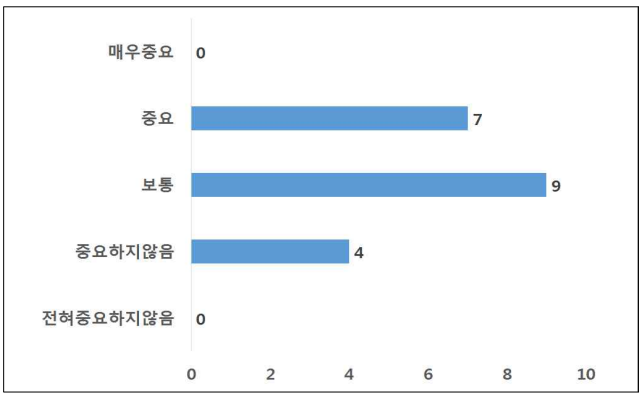
[그림 Ⅳ-61] 직장이 나에게 제공하는 발전 가능성



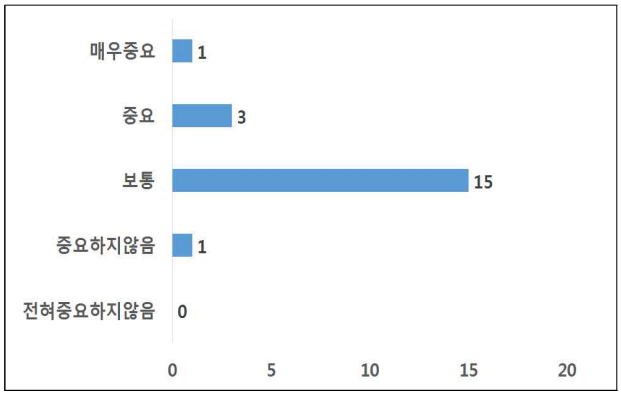
[그림 Ⅳ-62] 직장의 안전성



[그림 Ⅳ-63] 교통 및 접근성



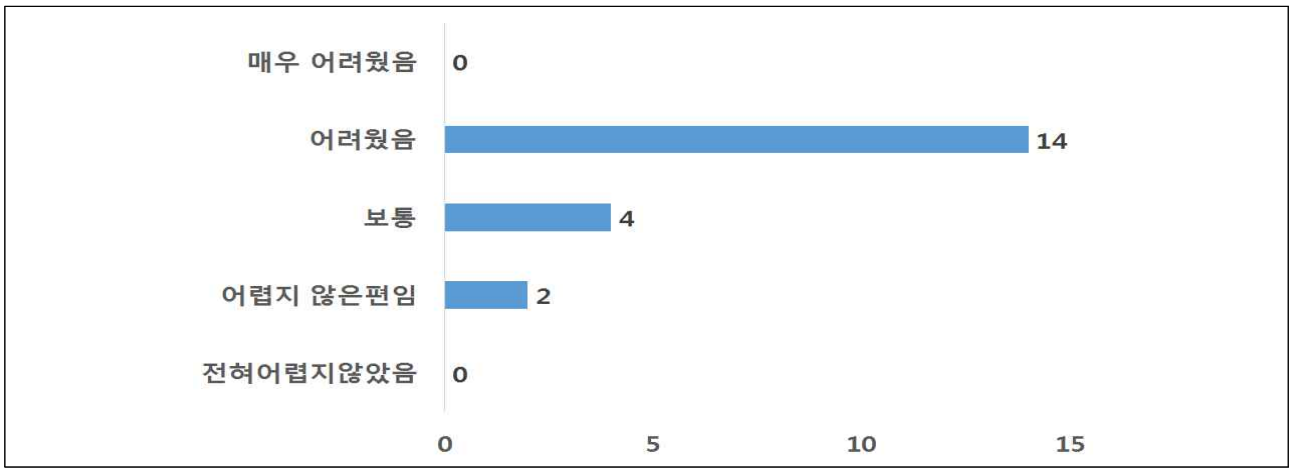
[그림 Ⅳ-64] 주변 주거 환경



[그림 Ⅳ-65] 부모님 가족, 친구의 직장에 대한 의견

[표 Ⅳ-23] 지난 1년 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부

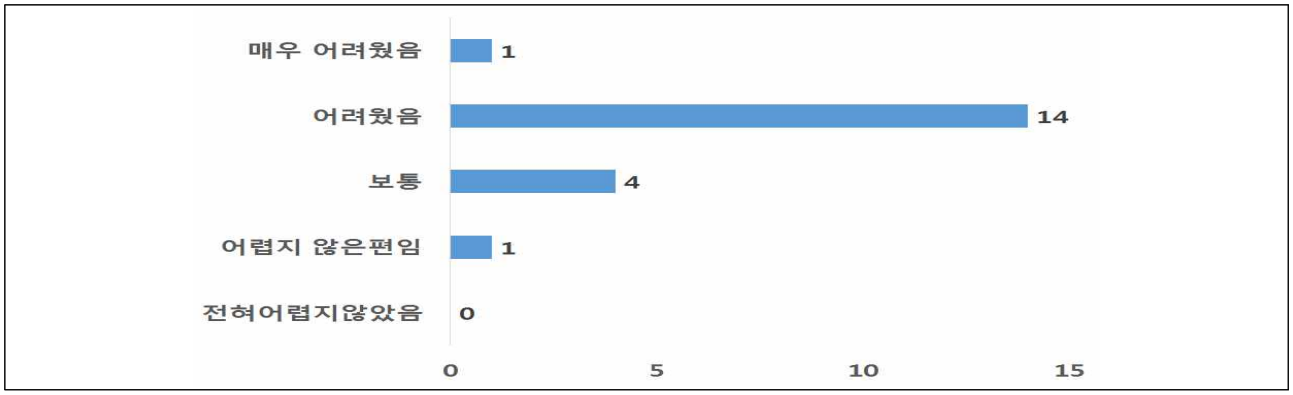
문항	구분	명(수) (총20명)	%
귀사는 지난 1년간 원하는 신규 또는 경력 인정 채용이 쉽게 이루어졌습니까?	전혀어렵지않았음	0	0
	어렵지 않은편임	2	10.0
	보통	4	20.0
	어려웠음	14	70.0
	매우 어려웠음	0	0.0



[그림 Ⅳ-66] 지난 1년 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부

[표 Ⅳ-24] 지난 3개월 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부

문항	구분	명(수) (총20명)	%
귀사는 지난 3개월간 원하는 신규 또는 경력 인정 채용이 쉽게 이루어졌습니까?	전혀어렵지않았음	0	0.0
	어렵지 않은편임	1	5
	보통	4	20
	어려웠음	14	70
	매우 어려웠음	1	5



[그림 Ⅳ-67] 지난 3개월 간 원하는 신규/경력 인력 채용이 원활하게 이루어진 여부

4) 응답자간 비교 : 구직자, 재직자, 인사담당자

가) 분석 개요

○ 본 연구는 구직자, 재직자, 인사담당자로부터 자료를 수집하였으며, 구직자는 취업경력이 없기 때문에 의사결정에서 상당히 비현실적인 측면이 많이 반영되어 있을 것이라고 예상할 수 있으며, 이에 비해 재직자는 이미 취업한 상태이고 많은 정보를 가지고 있으므로 보다 더 현실적으로 판단할 가능성이 높음

○ 인사담당자는 자신의 경험뿐만 아니라 폭넓은 정보와 회사의 정책까지 반영한 응답을 하였을 것이라고 예상되며, 이 세 집단의 응답값의 평균이 차이가 난다는 것은 정보의 미스매치가 크다는 것을 의미하므로, 세 집단의 비교가능한 문항을 대상으로 하여 집단 간 평균값을 실시

○ 설문 구성에서 구직자, 재직자, 인사담당자의 응답이 서로 매치되는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우가 많았으며, 분석은 기본적으로 응답자가 다르더라도 서로 매치되는 응답을 중심으로 비교 분석함

- 세 종류의 응답자가 서로 매치되지 않고, 두 종류의 응답자만 매치되더라도 비교 실시

나) 취업 결정 요소의 중요도 비교: 구직자, 재직자, 인사담당자

○ 본 연구에서 취업결정에 영향을 미치는 요소를 임금수준, 기타보상(퇴직금, 상여금 등), 복리후생, 일과의 적합성, 일의 강도, 본인의 발전가능성, 직장의 안정성, 교통 및 접근성, 주변 주거환경, 회사 이미지(주변 사람의 회사에 대한 의견)으로 구분하고, 각 결정요소에 대해서 본인 생각하는 중요도를 '1(전혀 중요하지 않다), 2(중요하지 않다), 3(보통), 4(중요하다), 5(매우 중요하다)'와 같이 리커드 5점 척도로 응답하도록 함

○ 이렇게 수집된 자료를 응답자 집단별로 평균을 산출하여 집단 간 평균값 비교를 분산분석(ANOVA: analysis of variance)를 통해 실시함

○ 분산분석은 '집단 간 차이가 있는 집단 쌍이 적어도 하나 이상 있는가'를 파악해 내는 분석방법으로, [표Ⅳ-23]은 이러한 분산분석을 실시한 결과임

○ 분석결과 임금수준, 기타보상, 복리후생, 교통 및 접근성, 회사 이미지에서 응답자 집단 간 차이가 유의하게 있는 것으로 나타났으며 집단 간 차이를 구체적으로 확인하기 위해서 집단 평균을 그래프로 표시함

[표 Ⅳ-25] 집단 간 차이검증을 위한 분산분석 결과

구분		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	집단 간 차이
임금수준	집단-간	38.530	2	19.265	31.072	.000	유의함
	집단-내	131.442	212	.620			
	전체	169.972	214				

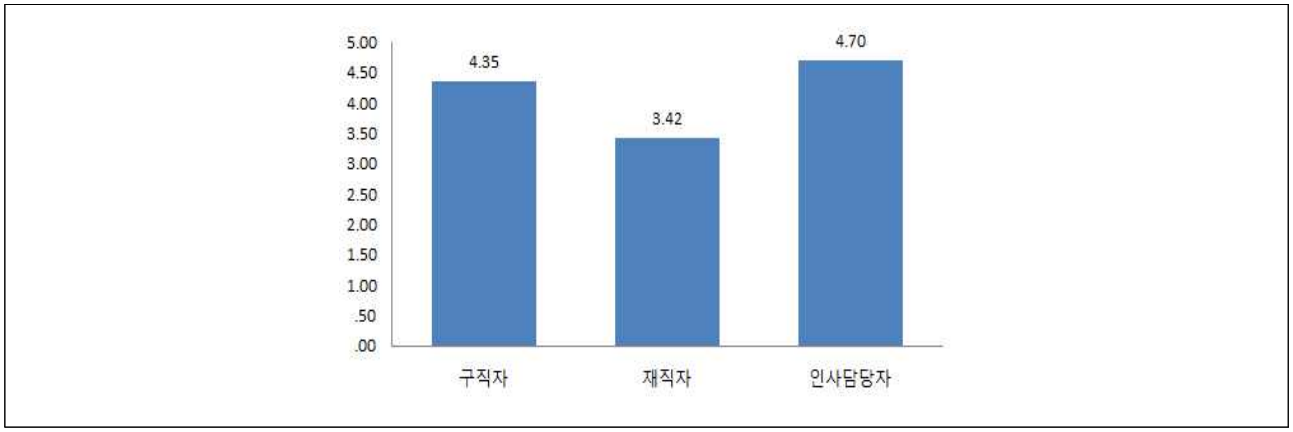
구분		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	집단 간 차이
기타보상	집단-간	15.224	2	7.612	10.367	.000	유의함
	집단-내	155.660	212	.734			
	전체	170.884	214				
근로시간	집단-간	1.302	2	.651	.778	.461	유의하지 않음
	집단-내	177.321	212	.836			
	전체	178.623	214				
복리후생	집단-간	22.861	2	11.430	16.311	.000	유의함
	집단-내	145.063	207	.701			
	전체	167.924	209				
일과의 적합성	집단-간	2.521	2	1.261	1.650	.195	유의하지 않음
	집단-내	161.972	212	.764			
	전체	164.493	214				
일의 강도	집단-간	.084	2	.042	.063	.939	유의하지 않음
	집단-내	140.130	212	.661			
	전체	140.214	214				
발전 가능성	집단-간	.140	2	.070	.073	.929	유의하지 않음
	집단-내	202.492	212	.955			
	전체	202.633	214				
직장 안정성	집단-간	2.630	2	1.315	1.971	.142	유지하지 않음
	집단-내	141.463	212	.667			
	전체	144.093	214				
교통 및 접근성	집단-간	5.449	2	2.725	3.529	.031	유의함
	집단-내	163.686	212	.772			
	전체	169.135	214				
주변 주거환경	집단-간	1.584	2	.792	1.027	.360	유의하지 않음
	집단-내	163.411	212	.771			
	전체	164.995	214				
회사 이미지	집단-간	5.346	2	2.673	2.558	.080	경제수준에서 유의함
	집단-내	221.510	212	1.045			
	전체	226.856	214				

주) 신뢰구간 90% p<.10, 신뢰구간 95% P<.05, 신뢰구간 99% p<.01, 신뢰구간 99.9% p<.001

○ 임금수준의 중요도에 대한 응답자 집단 간 차이는 유의한 것으로 분석(F=31.072, p<.001)되었으며, 취업 결정에서 임금수준의 중요성은 인사담당자, 구직자, 재직자 순서로 높게 인식하는 것으로 나타남

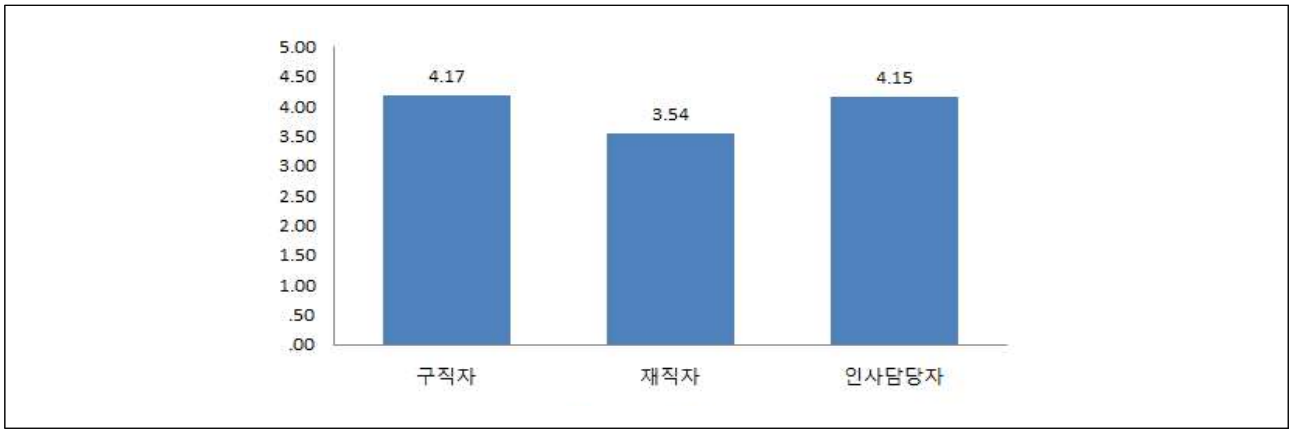
○ 직장에서 월급 이외에도 명절상여금, 휴가비 등의 현금 보상에 대해서 응답자 집단별 차이를 분석해 본 결과, 집단 간 차이가 유의한 것으로 분석됨 (F=10.367, p<.001)

○ 임금수준의 경우와 유사하게 중요도를 가장 낮게 대답한 집단은 재직자 집단이었으며,



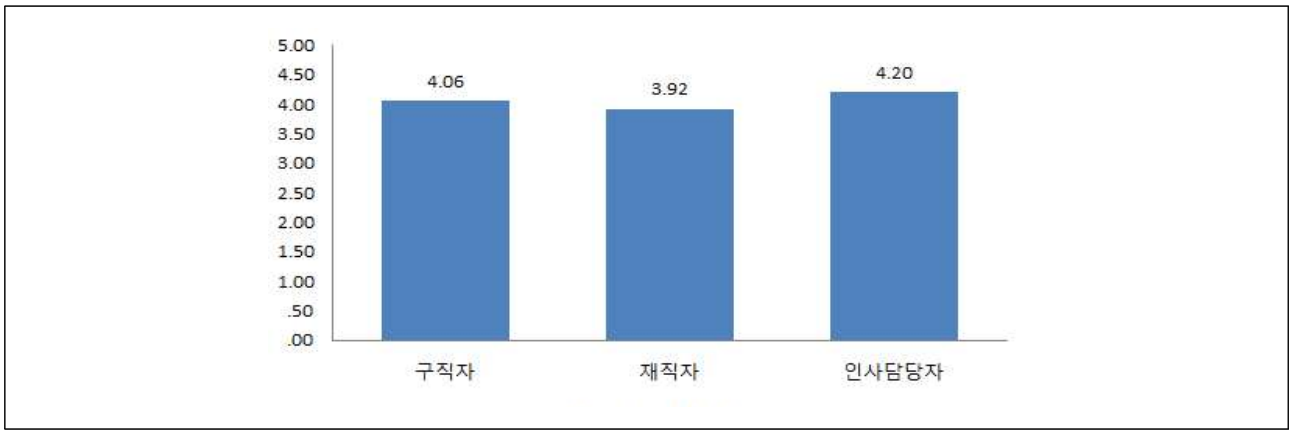
[그림 Ⅳ-68] 임금의 중요도 비교

구직자와 인사담당자의 중요소 인식 차이는 거의 없는 것으로 조사됨

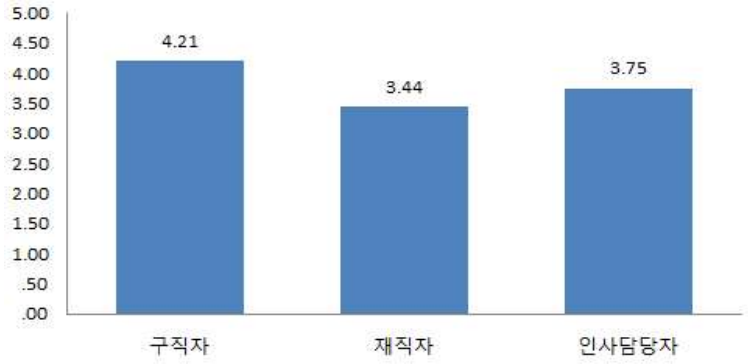


[그림 Ⅳ-69] 기타보상의 중요도 비교

○ 근로시간의 중요도에 대해서는 집단 간 차이가 유의하지 않는 것으로 나타남



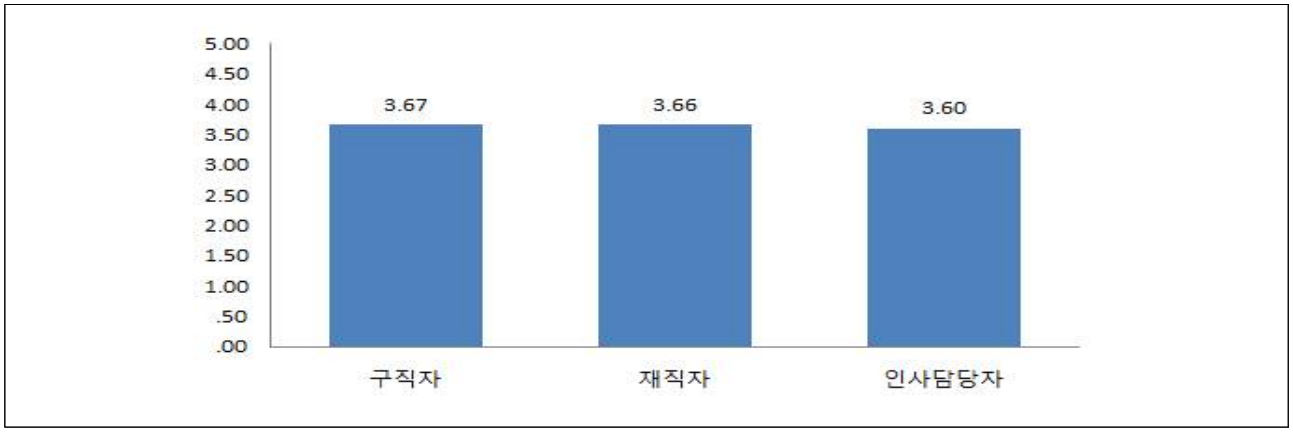
[그림 Ⅳ-70] 근로시간의 중요도 비교



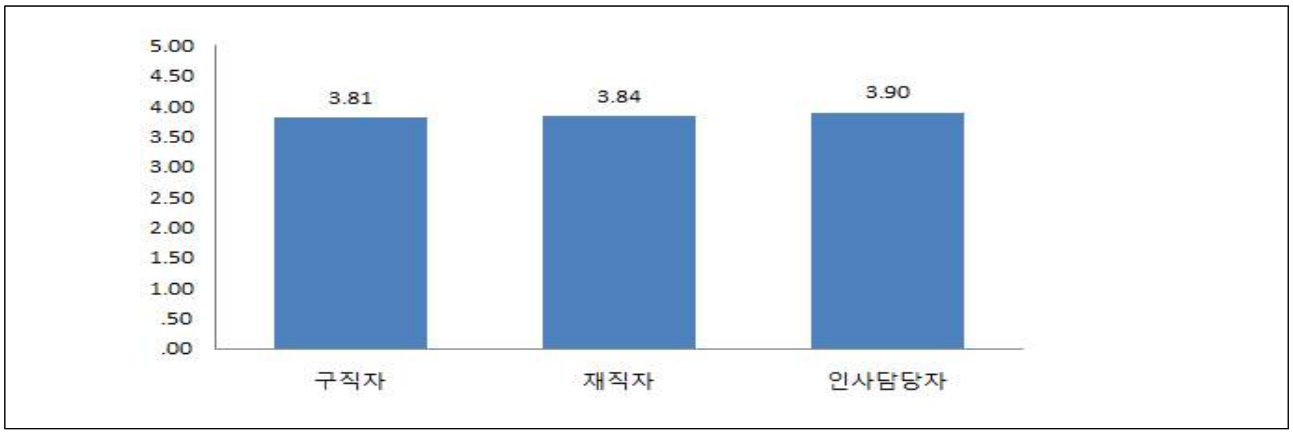
[그림 Ⅳ-71] 복리후생의 중요도 비교

- 복리후생의 중요도는 집단 간 차이가 유의한 것으로 분석됨(F=16.311, p<.001)
- 구직자 응답값의 평균은 4.21인데, 비해 재직자와 인사담당자의 평균값은 3.44와 3.75로 모두 3점 대에 머물고 있음
- 일과의 적합성의 중요도, 일의 강도 중요성, 자신의 발전 가능성, 직장의 안정성 모두 집단 간 차이의 유의한 것으로 나타나지 않았으며, 최근 취업 교육에서 일과의 적합성과 자신의 발전 가능성이 매우 강조되고 있어서 구직자에게도 그 중요성이 수용된 것으로 보임
- 일의 강도와 자신의 발전가능성는 일반적으로 임금수준과 대체될 수 있는 개념이므로, 실제 경험한 재직자와 구직자의 차이가 상당히 있을 것으로 예상되지만, 적어도 이 조사에서는 그 차이가 유의하지 않음
- 그리고 직장의 안정성은 최근 취업난을 반영하듯이, 응답집단 간 차이가 거의 없는 것으로 나타남

[그림 Ⅳ-72] 일과의 적합성 중요도 비교



[그림 Ⅳ-73] 일의 강도 중요도 비교

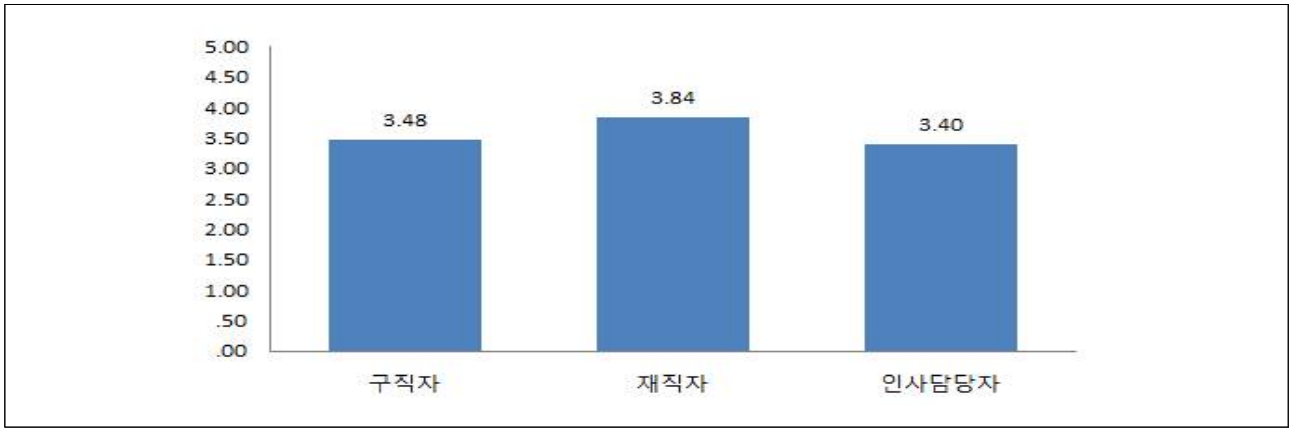


[그림 Ⅳ-74] 자신의 발전가능성 중요도 비교

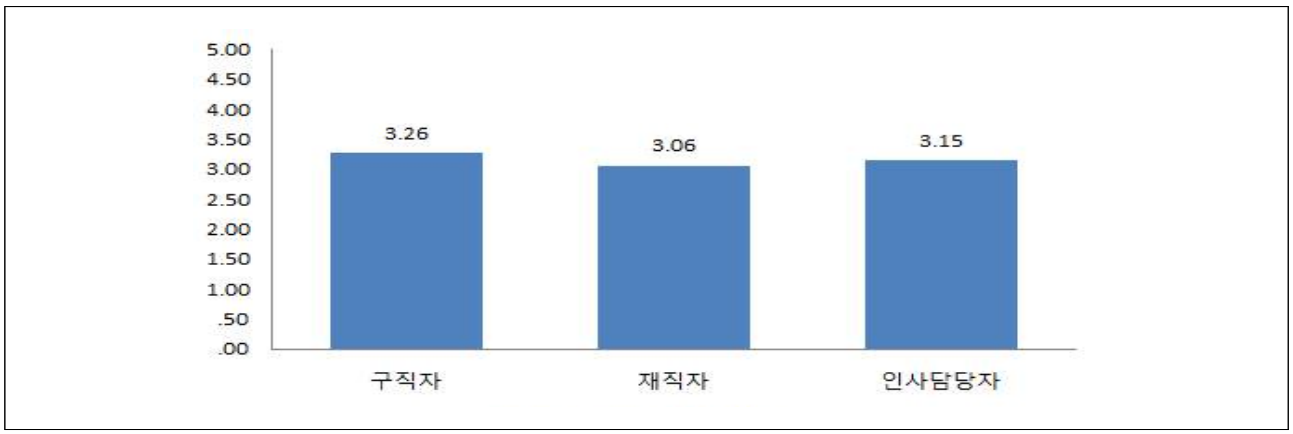
[그림 Ⅳ-75] 직장안정성의 중요도 비교

○ 교통 및 접급성의 중요성에 대해서는 응답자 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타남 ($F=1.027$, $p<.05$).

○ 개별 집단별로 평균을 살펴보면, 이의 중요성을 가장 높게 대답한 집단은 재직자로 취업 이전에는 이에 대한 고려 정도가 낮지만 입사 이후 실제 불편을 겪게 되면서 이의 중요도를 높게 평가하는 것으로 파악됨



[그림 Ⅳ-76] 교통 및 접근성 중요도 비교

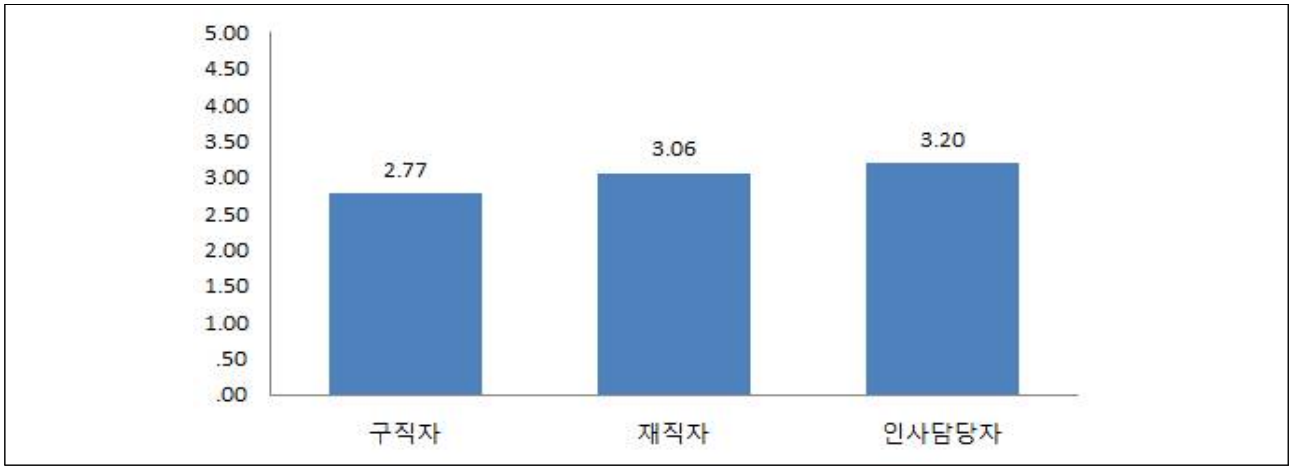


[그림 Ⅳ-77] 주거환경의 중요도 비교

○ 마지막으로 회사 이미지의 중요성에 대한 집단 간 인식 차이를 분석해 본 결과, 집집단 간 차이가 경계수준에서 유의한 것으로 분석됨($F=2.558$, $p<.08$)

○ 정보가 상대적으로 부족한 구직자가 회사 이미지를 더욱 중요하게 여길 것으로 생각됨에도 불구하고, 이의 중요성을 가장 낮게 인식하고 있는 집단은 구직자로 나타남

○ 반면, 취업 이후, 경쟁 혹은 관련 회사에 대한 정보를 더 많이 갖게 된 재직자와 가장 광범위하게 정보를 가진 인사담당자 집단으로 갈수록 중요성을 높게 인식하고 있으며 이를 통해 구직자가 가진 기업에 대한 정보가 상당히 취약하다는 것을 확인할 수 있음



[그림 Ⅳ-78] 회사의 이미지 중요도 비교

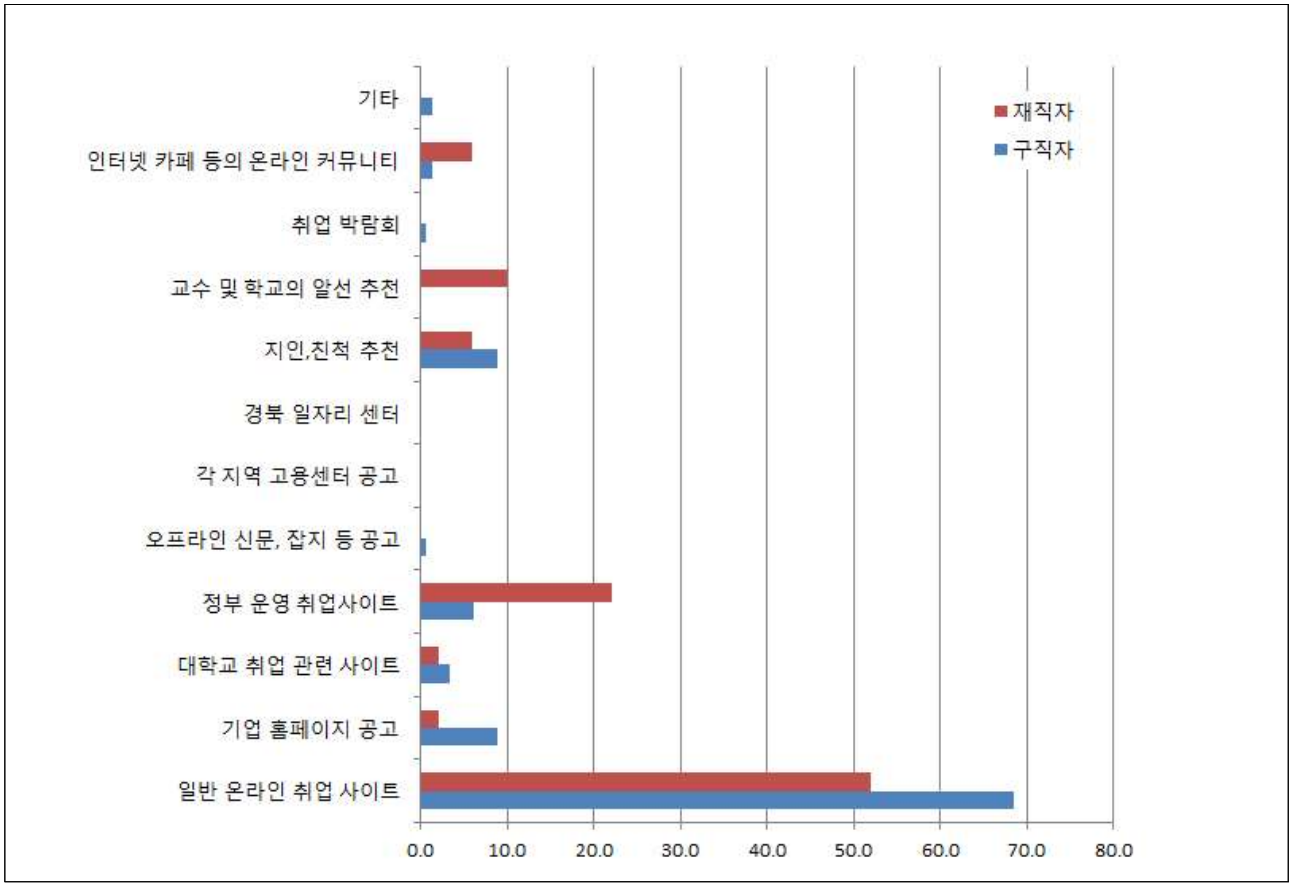
다) 채용 정보 획득에서의 집단 간 비교: 구직자와 재직자

○ 구직 과정에서 취업관련 정보를 주로 어디에서 얻었는가에 대해서 조사한 결과를 구직자 집단와 재직자 집단으로 구분하여 비교함

[표 Ⅳ-26] 구직정보원 비교

번호	구직 정보원	구직자		재직자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
1	일반 온라인 취업 사이트	100	68.5	26	52.0
2	기업 홈페이지 공고	13	8.9	1	2.0
3	대학교 취업 관련 사이트	5	3.4	1	2.0
4	정부 운영 취업사이트	9	6.2	11	22.0
5	오프라인 신문, 잡지 등 공고	1	.7	0	0.0
6	각 지역 고용센터 공고	0	.0	0	0.0
7	경북 일자리 센터	0	.0	0	0.0
8	지인,친척 추천	13	8.9	3	6.0
9	교수 및 학교의 알선 추천	0	0.0	5	10.0
10	취업 박람회	1	.7	0	0.0
11	인터넷 카페 등의 온라인 커뮤니티	2	1.4	3	6.0
12	기타	2	1.4	0	0.0
합계		146	100	50	100
결측		2			

○ 구직자 집단과 재직자 집단의 차이를 효과적으로 비교하기 위해서, 각 정보원별 사용비율을 하나의 그래프에 표시하였으며, 구직자는 민간 추업 사이트 혹은 기업 홈페이지를 많이 이용하는 반면, 재직자는 정부운영사이트(워크넷)나 대학에서 제공하는 정보원을 많이 이용한 것으로 확인됨



[그림 Ⅳ-79] 취업정보원 사용비율 비교

라) 취업 결정 요소에 대한 중요도 인식 집단간 차이: 구직자와 재직자

○ 취업에 중요하다고 생각하는 요소를 어떻게 인지하고 있는가를 확인하기 위해서 아래 11가지 항목 중에서 가장 중요한 것을 고르라고 응답자에게 요구하였으며 그 결과, 1순위로 선택한 것들의 빈도와 비율을 산출함

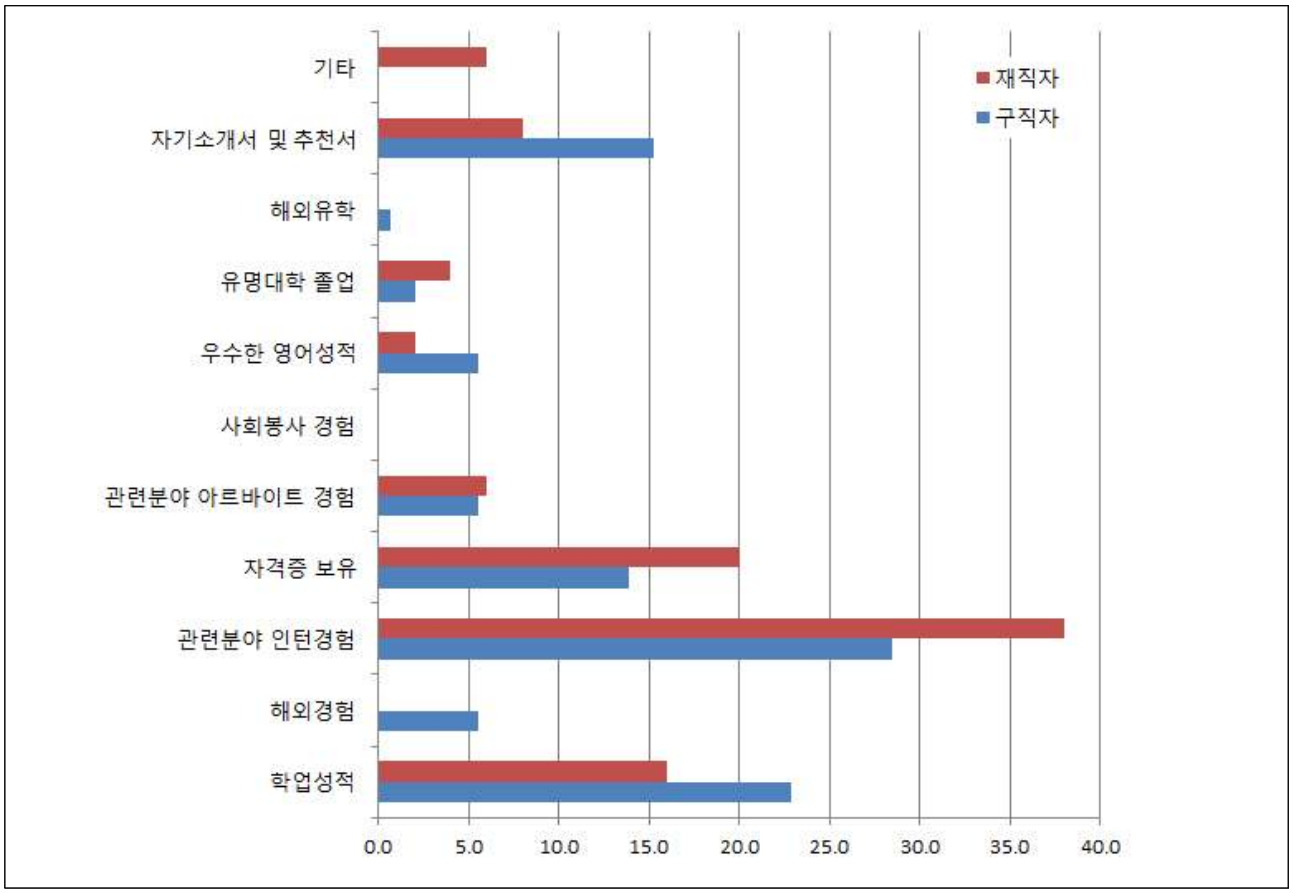
[표 Ⅳ-27] 취업에 중요한 요소

번호	구직 정보원	구직자		재직자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
1	학업성적	33	22.9	8	16.0
2	해외경험	8	5.6	0	0.0
3	관련분야 인턴경험	41	28.5	19	38.0
4	자격증 보유	20	13.9	10	20.0
5	관련분야 아르바이트 경험	8	5.6	3	6.0
6	사회봉사 경험	0	0.0	0	0.0
7	우수한 영어성적	8	5.6	1	2.0
8	유명대학 졸업	3	2.1	2	4.0
9	해외유학	1	.7	0	0.0
10	자기소개서 및 추천서	22	15.3	4	8.0

번호	구직 정보원	구직자		재직자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
11	기타	0	0.0	3	6.0
합계		144	100	50	100.0
결측					

○ 취업 경험 이전 상태에 있는 구직자와 취업 경험이 있는 재직자가 응답한 바를 효과적으로 비교하기 위해서 하나의 그래프로 표시하였으며, 그래프에서 볼 수 있듯이, 재직자와 구직자 집단 간 차이가 확연하게 드러나는 것이 확인됨

○ 재학생을 포함한 구직자들은 학업성적, 영어 성적, 자기소개서 등의 형식적 요건을 중요하다고 생각하는 반면, 재직자는 인턴경험, 자격증 등과 같이 직무 관련 경험 및 자격요건이 중요하다고 생각하고 있는 것을 보임



[그림 Ⅳ-80] 취업에 중요한 요소 비교

마) 전공과 취업 후 진로의 연계성 비교: 구직자와 재직자

○ 구직자에게 전공한 분야와 관련하여 취업희망 분야를 '전공분야 취업 희망', '유사분야 취업 희망', '전공무관 분야 취업 희망', '취업되면 상관없음'으로 구분하여 선택하여 응답하도록 함

○ 재직자에게는 실제 취업한 분야와 대학 전공의 관련성을 ‘전공분야 취업’, ‘유사분야 취업’, ‘전공무관 분야 취업’, ‘상관없음’으로 구분하여 선택하도로 하였다. 아래 결과에서 보듯이, 구직자가 전공 및 전공유사 분야 취업을 원하는 비율이 71.0%인데 비해, 실제 취업한 재직자가 전공 및 전공 유사 분야에 취업한 비율은 58.0%로 나타남

[표 Ⅳ-28] 전공과 취업 후 진로의 연계성

번호	구직 정보원	구직자		재직자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
1	전공분야로 취업 (희망)	67	46.2	15	30.0
2	유사 분야로 취업 (희망)	36	24.8	14	28.0
3	전공과 무관한 분야로 취업 (희망)	13	9.0	19	38.0
4	취업이 된다면 상관없음	29	20.0	2	4.0
전체		145	100.0	50	100.0
결측					

바) 중소기업 취업에서 아쉬운 점 비교: 구직자와 재직자

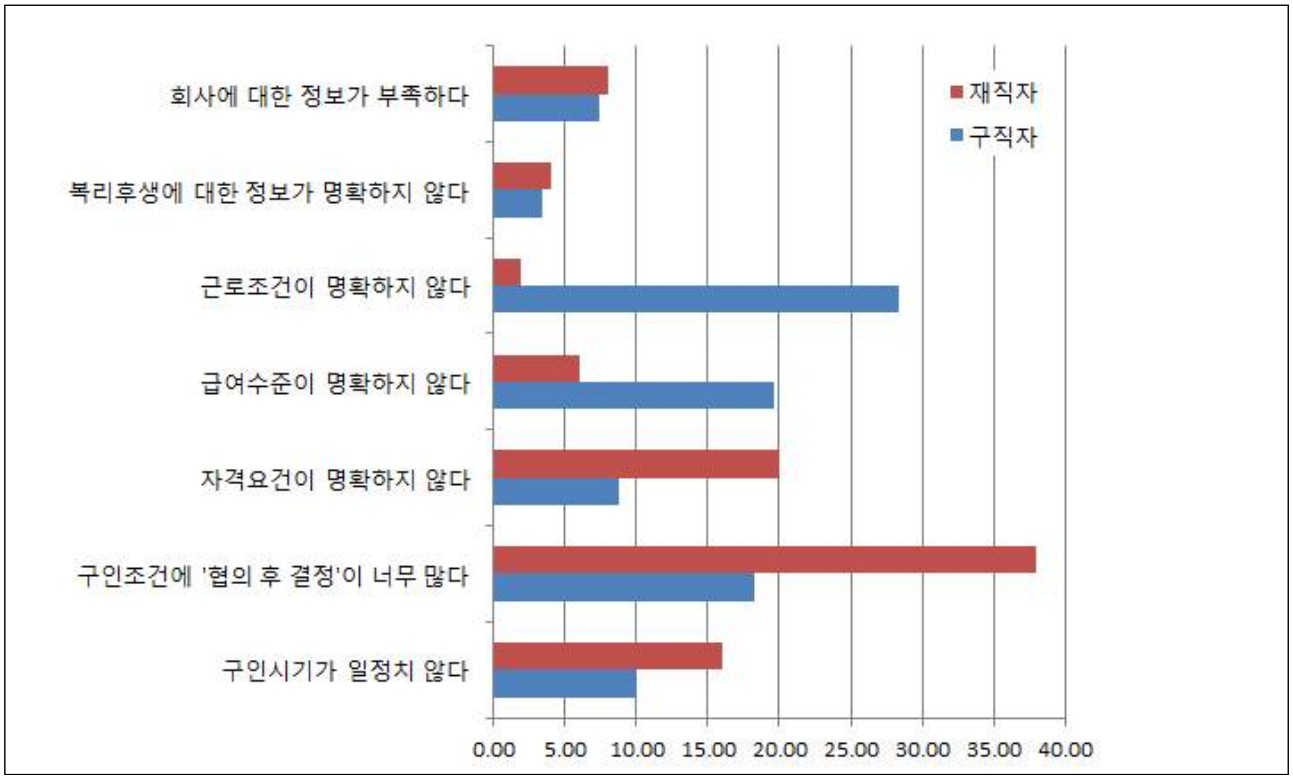
○ 전체 고용에서 중소기업은 높은 비중을 차지하고 있으며 구직자 대부분이 대기업을 선호지만 고용한파로 인해 최근 중소기업 취업을 희망하는 경우가 늘어나고 있음

○ 하지만 중소기업은 많은 부분에서 대기업에 비해서 취약한 편이고, 그 중에서도 특히 인적자원관리 분야에 가장 취약한 편임

[표 Ⅳ-29] 중소기업 취업에서 불편한 사항

번호	구직 정보원	구직자		재직자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
1	구인시기가 일정치 않다	15	10.10	8	16.0
2	구인조건에 ’협의 후 결정’이 너무 많다	27	18.20	19	38.0
3	자격요건이 명확하지 않다	13	8.80	10	20.0
4	급여수준이 명확하지 않다	29	19.60	3	6.0
5	근로조건이 명확하지 않다	42	28.40	1	2.0
6	복리후생에 대한 정보가 명확하지 않다	5	3.40	2	4.0
7	회사에 대한 정보가 부족하다	11	7.40	4	8.0
8	기타	4	2.70	3	6.0
합계		146	100	50	100
결측		2.0			

○ 재직자에 비해서 구직자가 어려움을 호소한 영역은 ‘근로조건의 불명확한 명시, ’ 급여수준의 불명확한 명시‘이고, 재직자 어려움 호소한 영역은 ’ 협의 후 결정의 남발‘, 자격조건의 불명확한 명시’로 나타남

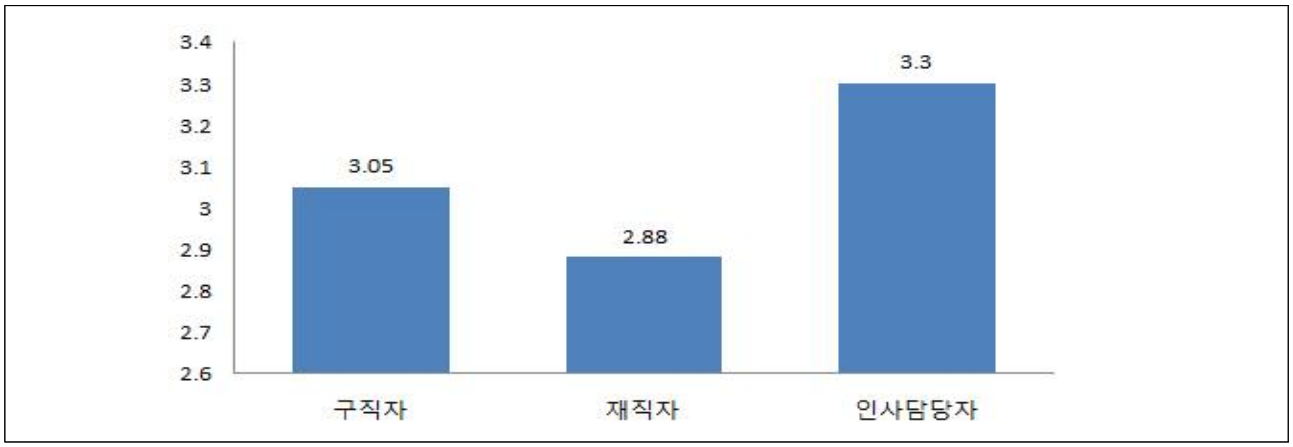


[그림 Ⅳ-81] 중소기업 취업 애로사항 비교

사) 교육 및 취업 프로그램 이용에 대한 집단 비교: 구직자와 재직자

○ 구직자에게는 전공공부가 취업에 되는 정도를 답하게 하고, 재직자와 인사담당자에게는 업무에 도움되는 정도를 '1(전혀 도움되지 않음), 2(도움이 않됨), 3(보통), 4(도움외 됨), 5(매우 도움이 됨)' 과 같이 리커드 5점 척도로 응답하도록 함

○ 피고용인인 구직자와 재직자에게는 전공의 공부의 도움 정도가 중간값인 3(보통)에 머물고 있지만, 사용자의 입장에 가까운 인사담당자는 이보다 높게 나타남



[그림 Ⅳ-82] 전공공부가 취업 및 업무에 도움된 정도

아) 중소기업 기피 이유에 대한 집단비교 : 구직자, 재직자, 인사담당자

○ 아래 항목과 같이 중소기업을 기피하는 이유를 구분하고, 그 이유를 1위부터 3위까지 선택하게 하였으며 이렇게 응답한 값 중에서 '임금이 낮아서' 라는 항목이 1순위로 나타남

[표 Ⅳ-30] 중소기업 기피 이유에 대한 집단 비교

번호	항목	구직자		재직자		인사담당자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
1	임금이 낮아서	88	60.3	29	58.0	10	50.0
2	고용안정성과 지속성이 낮아서	18	12.3	6	12.0	1	5.0
3	부정적 이미지 때문에	11	7.4	4	8.0	1	5.0
4	대기업으로의 이직이 힘들어서	0	0	0	0.0	0	0.0
5	복리후생 수준이 낮아서	15	10.1	2	4.0	1	5.0
6	접근성과 교통이 불편해서	0	0	0	0.0	0	0.0
7	작업환경이 나빠서	5	3.4	0	0.0	5	25.0
8	주거환경이 나빠서	0	0	0	0.0	2	10.0
9	자녀교육 때문에	0	0	0	0.0	0	0.0
10	장래비전이 맞지 않아서	2	1.4	2	4.0	0	0.0
11	장시간근무때문에	5	3.4	4	8.0	0	0.0
12	정규직 전환이 힘들어서	0	0	0	0.0	0	0.0
13	기타	0	0	0	0.0	0	0.0
14	중소기업을 기피하지 않음	2	1.4	3	6.0	0	0.0
전체		146	100.0	50	100.0	20	10.0
결측		2					

○ 우선, 구직자의 기피 이유를 비율이 높은 순서대로 나열해 보면, '낮은 임금', '낮은 고용안정성', '낮은 수준의 복리후생' 순으로 높은 비율을 나타냄

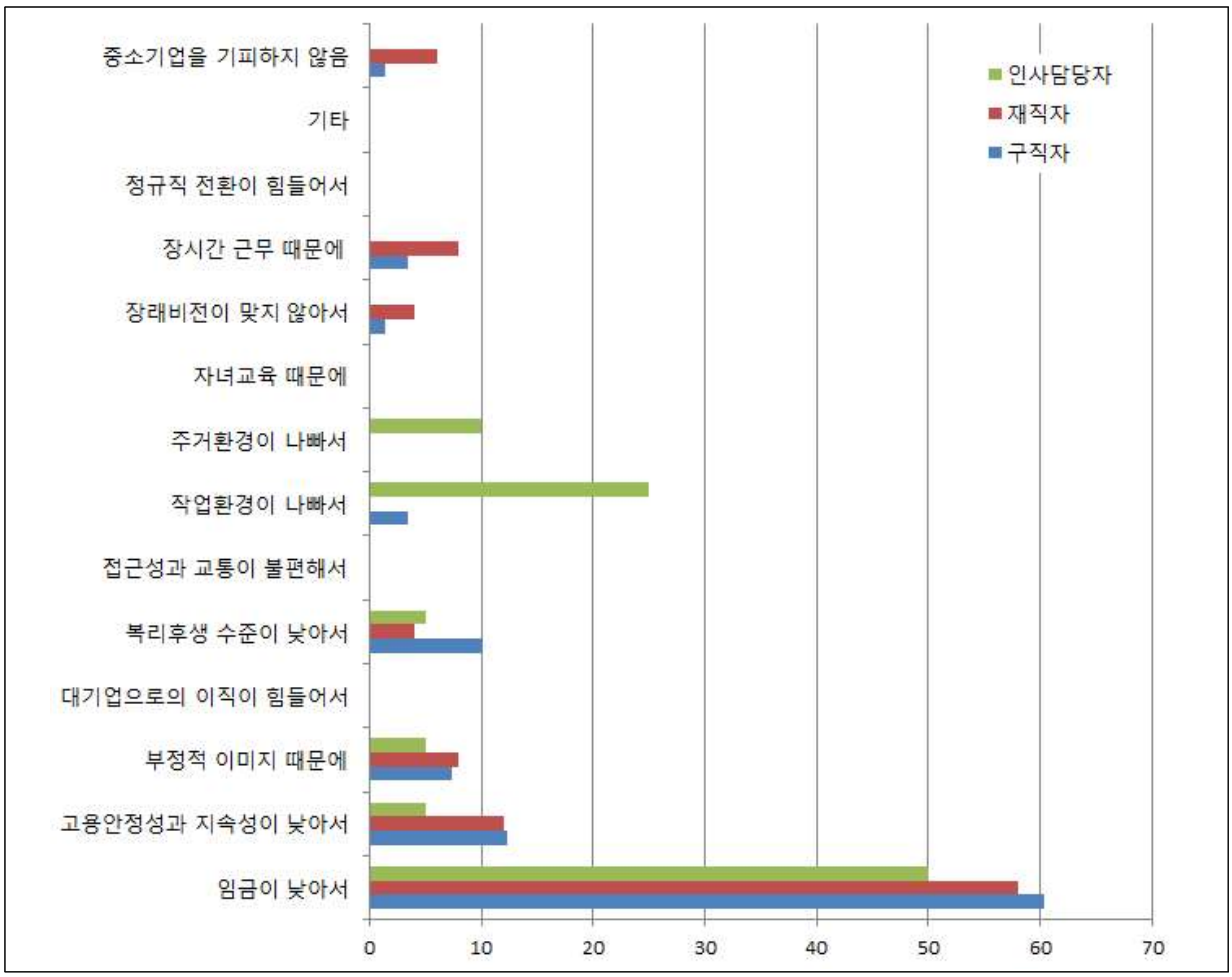
○ 재직자에서는 '낮은 임금', '낮은 고용안정성', '장시간 근로' 마지막으로 인사담당자의 응답에서는, '낮은 임금', '열악한 작업환경', '열악한 주거환경' 순서이다. 세 집단 모두 공통적이면서 압도적으로 높게 '낮은 임금'을 주된 이유로 나타남

5) 구직자 응답 내 하위 집단 간 비교

가) 분석 개요

○ 본 조사에서는 응답자는 구직자, 재직자, 인사담당자로 구분하였으며, 응답자별 표본 크기를 보면, 구직자 표본 크기는 n=149, 재직자 표본 크기는 n=50, 인사담당자 표본크기는 n=20으로, 재작자와 인사담당자의 표본이 충분히 크지 않아서 하위 집단간 비교가 어렵지만, 구직자는 충분히 크지는 않지만 하위 집단 간 비교를 할 수 있는 정도이어서

집단 비교를 실시함



[그림 Ⅳ-83] 중소기업기피 이유 집단 간 비교

○ 연속형으로 대답한 응답값에 대해 유의미하게 집단 간 차이를 보일 것으로 예상되는 하위 집단 구분 기준을 설정하여 분산분석을 통해서 집단 간 차이를 분석하였으며, 집단 구분 기준을 예로 들면, 성별, 거주지, 최종학력, 졸업학교 소재지 등으로 구분함

나) 취업 결정 요소의 중요도 차이 분석

○ 재직자에게 임금수준, 기타보상, 근로시간, 복리후생, 적성, 자신의발전가능성, 직장의안전성, 교통및접근성, 주변주거환경, 회사이미지가 취업을 결정하는데, 얼마나 중요한가를 묻고, “1”(전혀 중요하지 않다), “2”(중요하지 않다), “3”(보통이다), “4”(중요하다), “5”(매우 중요하다) 중에서 하나를 선택하여 응답하도록 하였으며, 응답한 값이 성별, 거주지, 최종학력, 졸업학교 소재지에 따라서 차이가 있는가를 분석함

(1) 성별에 따른 차이

○ [표Ⅳ-28]는 성별에 따른 집단 간 차이를 분산분석을 통해서 분석한 결과로 표에서 확인할 수 있듯이, 어느 항목도 성별에 따라서 유의한 차이를 보이지 않음

[표 Ⅳ-31] 취업결정요소의 중요도 집단간 차이 분석: 성별

구분		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	집단차이
임금수준	집단-간	1.057	1	1.057	1.890	.171	유의하지 않음
	집단-내	80.005	143	.559			
	전체	81.062	144				
기타보상	집단-간	1.348	1	1.348	1.901	.170	유의하지 않음
	집단-내	101.342	143	.709			
	전체	102.690	144				
근로시간	집단-간	.186	1	.186	.211	.647	유의하지 않음
	집단-내	126.255	143	.883			
	전체	126.441	144				
복리후생	집단-간	.058	1	.058	.088	.767	유의하지 않음
	집단-내	90.935	138	.659			
	전체	90.993	139				
일적성부합정도	집단-간	.031	1	.031	.036	.850	유의하지 않음
	집단-내	125.320	143	.876			
	전체	125.352	144				
일의강도	집단-간	.101	1	.101	.127	.722	유의하지 않음
	집단-내	114.009	143	.797			
	전체	114.110	144				
나의발전가능성	집단-간	.011	1	.011	.010	.921	유의하지 않음
	집단-내	155.962	143	1.091			
	전체	155.972	144				
직장의 안정성	집단-간	.029	1	.029	.039	.843	유의하지 않음
	집단-내	106.564	143	.745			
	전체	106.593	144				
교통및접근성	집단-간	.102	1	.102	.121	.728	유의하지 않음
	집단-내	120.064	143	.840			
	전체	120.166	144				
주거환경	집단-간	.271	1	.271	.366	.546	유의하지 않음
	집단-내	105.770	143	.740			
	전체	106.041	144				
회사이미지	집단-간	1.031	1	1.031	.919	.339	유의하지 않음
	집단-내	160.459	143	1.122			
	전체	161.490	144				

주) 신뢰구간 90% p<.10, 신뢰구간 95% P<.05, 신뢰구간 99% p<.01, 신뢰구간 99.9% p<.001

(2) 거주지에 따른 차이

○ 거주지를 “도심형”(예로 포항, 구미, 경주, 경산, 김천, 칠곡), “복합형”(예로 안동, 영주, 영천, 상주), “농촌형”(예로 군위, 의성, 청송), “기타”로 구분하여, 거주지별 집단 간 차이가 있는가를 분석함

○ 아래 [표Ⅳ-29]를 살펴보면 일부 항목에서 집단간 차이가 있는 것으로 나타났으며 구체적으로 임금수준, 기타보상, 복리후생, 주거환경에서 집단간 차이가 유의하게 나타남

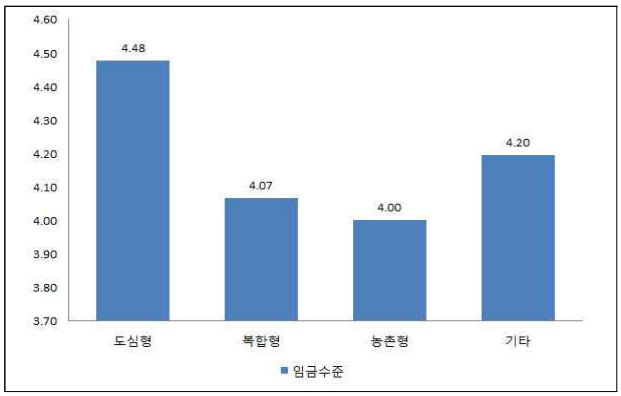
○ 금전적 보상과 관계가 깊은 항목은 임금수준, 기타보상, 복리후생에서 도시 거주자가 중용도를 가장 높게 인식하고 있고, 주거형태는 농촌형에서 가장 높게 인식하는 것으로 조사됨

[표 Ⅳ-32] 취업결정요소의 중요도 집단간 차이 분석: 거주지

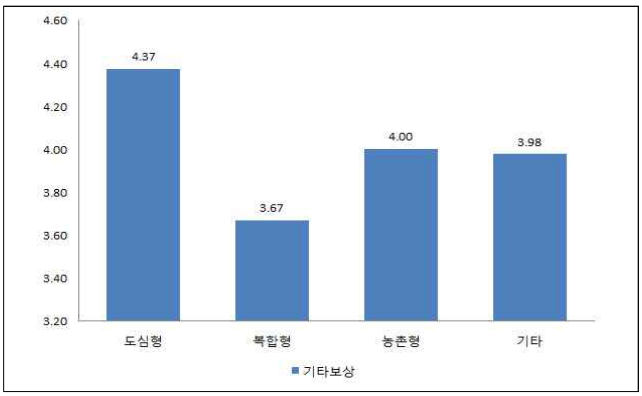
항목		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	집단차이
임금수준	집단-간	3.813	3	1.271	2.316	.078	경계수준에서 유의함
	집단-내	76.826	140	.549			
	전체	80.639	143				
기타보상	집단-간	8.904	3	2.968	4.497	.005	유의함
	집단-내	92.402	140	.660			
	전체	101.306	143				
근로시간	집단-간	2.821	3	.940	1.073	.363	유의하지 않음
	집단-내	122.735	140	.877			
	전체	125.556	143				
복리후생	집단-간	4.199	3	1.400	2.214	.089	경계수준에서 유의함
	집단-내	85.326	135	.632			
	전체	89.525	138				
일-적성 부합 정도	집단-간	2.746	3	.915	1.051	.372	유의하지 않음
	집단-내	121.893	140	.871			
	전체	124.639	143				
일의강도	집단-간	.248	3	.083	.102	.959	유의하지 않음
	집단-내	113.752	140	.813			
	전체	114.000	143				
나의 발전가능성	집단-간	3.057	3	1.019	.942	.422	유의하지 않음
	집단-내	151.499	140	1.082			
	전체	154.556	143				
직장의 안정성	집단-간	2.583	3	.861	1.160	.328	유의하지 않음
	집단-내	103.972	140	.743			
	전체	106.556	143				
교통 및 접근성	집단-간	3.494	3	1.165	1.424	.238	유의하지 않음
	집단-내	114.478	140	.818			
	전체	117.972	143				
주거환경	집단-간	8.435	3	2.812	4.055	.008	유의함

항목		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	집단차이
	집단-내	97.058	140	.693			
	전체	105.493	143				
회사이미지	집단-간	2.404	3	.801	.706	.550	유의하지 않음
	집단-내	159.033	140	1.136			
	전체	161.438	143				

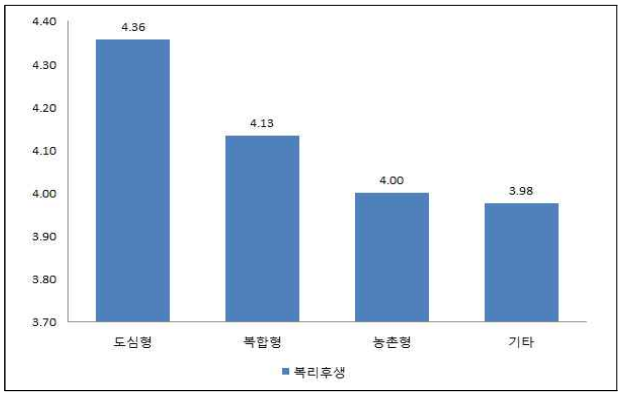
주) 신뢰구간 90% p<.10, 신뢰구간 95% P<.05, 신뢰구간 99% p<.01, 신뢰구간 99.9% p<.001



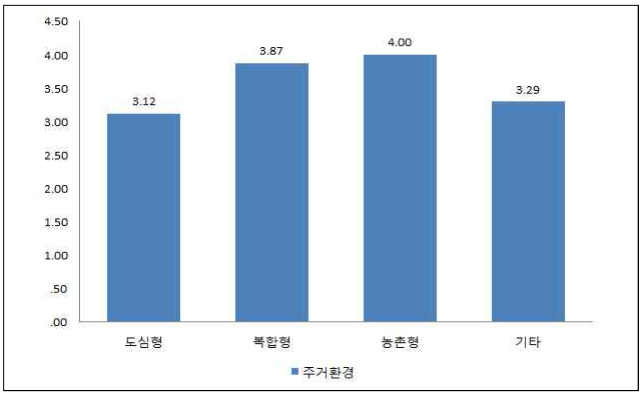
[그림 Ⅳ-84] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 임금수준



[그림 Ⅳ-85] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 기타보상



[그림 Ⅳ-86] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 복리후생



[그림 Ⅳ-87] 취업결정 요소 중요도 비교: 거주지, 주거환경

(3) 최종학력에 따른 차이

○ 최종학력을 인문계 고졸, 특성고 졸, 2/3년제 대졸, 4년제 대졸 이상으로 구분하였으며, 이렇게 구분된 4개 집단 간 차이가 유의한 항목을 확인해 본 결과, 임금수준, 기타보상, 복리후생, 직장안정성에서 집단 간 차이가 유의하게 나타남

○ 앞의 경우와 마찬가지로 현금보상과 관련성이 높은 임금수준, 기타보상, 복리후생에서 중요도 인식 차이가 있는 것으로 나타났으며, 장기적 안목에서 볼 때, 직장안정성도 결국 경제적 요인으로 볼 수 있으므로, 직장안정성도 같은 맥락에서 파악됨

○ 네 항목에서 대해서 순서의 비슷한 패턴을 보이고 있으며, 관련 항목 모두에 대해서 가장 높은 값을 보인 집단은 2/3년제 대졸 집단임

- 그 다음이 인문계 고졸이고, 그 다음이 4년제 대졸이상이고, 가장 낮게 중요도를 표시

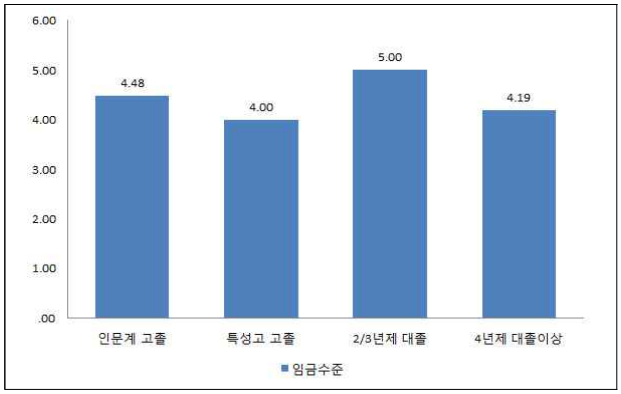
한 집단은 특성고 고졸로 분석됨

○ 장기적 발전보다는 당자의 경제적 수익에 우선 순위를 두고 진로를 선택한 2/3년제 대졸과 인문계 고졸이 취업에서도 역시 경제적 요인에 대해서 가장 높게 중요도를 두고 있는 것으로 확인됨

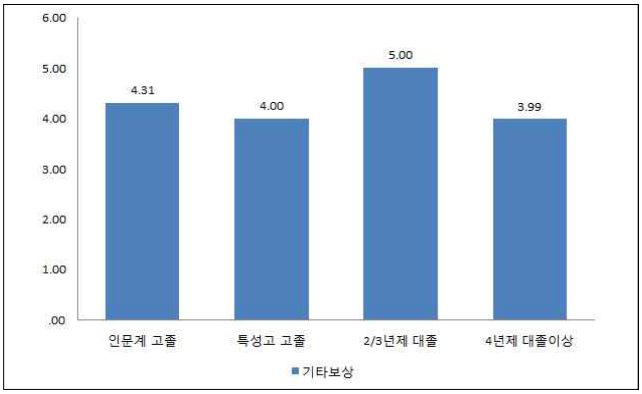
[표 Ⅳ-33] 취업결정요소의 중요도 집단간 차이 분석: 최종학력

항목		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	집단차이
임금수준	집단-간	4.793	3	1.598	2.954	.035	유의함
	집단-내	76.269	141	.541			
	전체	81.062	144				
기타보상	집단-간	6.521	3	2.174	3.187	.026	유의함
	집단-내	96.169	141	.682			
	전체	102.690	144				
근로시간	집단-간	1.204	3	.401	.452	.717	유의하지 않음
	집단-내	125.238	141	.888			
	전체	126.441	144				
복리후생	집단-간	7.463	3	2.488	4.050	.009	유의함
	집단-내	83.530	136	.614			
	전체	90.993	139				
일-적성 부합정도	집단-간	2.220	3	.740	.847	.470	유의하지 않음
	집단-내	123.132	141	.873			
	전체	125.352	144				
일의 강도	집단-간	.807	3	.269	.335	.800	유의하지 않음
	집단-내	113.303	141	.804			
	전체	114.110	144				
나의 발전가능성	집단-간	4.244	3	1.415	1.315	.272	유의하지 않음
	집단-내	151.729	141	1.076			
	전체	155.972	144				
직장의 안정성	집단-간	7.720	3	2.573	3.670	.014	유의함
	집단-내	98.873	141	.701			
	전체	106.593	144				
교통 및 접근성	집단-간	2.385	3	.795	.952	.417	유의하지 않음
	집단-내	117.780	141	.835			
	전체	120.166	144				
주거환경	집단-간	.807	3	.269	.361	.782	유의하지 않음
	집단-내	105.234	141	.746			
	전체	106.041	144				
회사 이미지	집단-간	3.694	3	1.231	1.100	.351	유의하지 않음
	집단-내	157.796	141	1.119			
	전체	161.490	144				

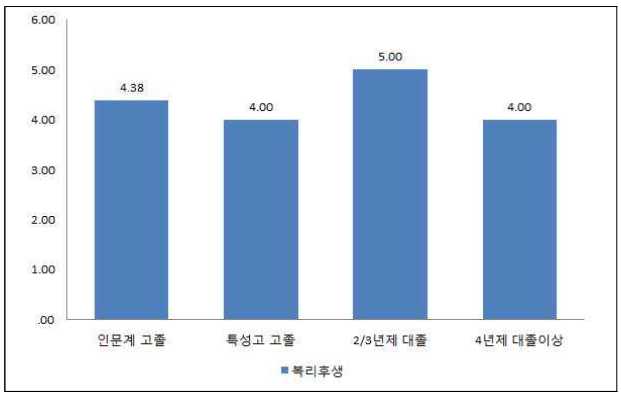
주) 신뢰구간 90% p<.10, 신뢰구간 95% P<.05, 신뢰구간 99% p<.01, 신뢰구간 99.9% p<.001



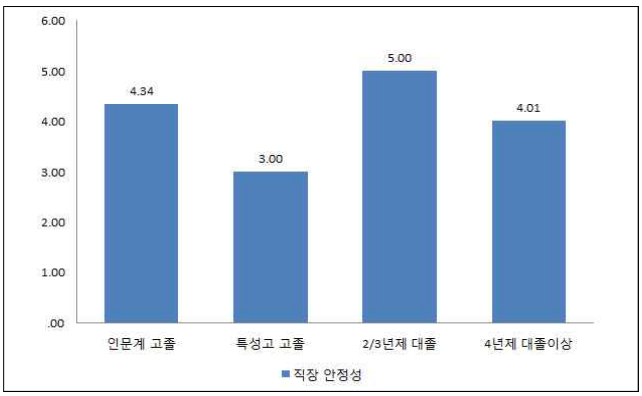
[그림 Ⅳ-88] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 임금수준



[그림 Ⅳ-89] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 기타보상



[그림 Ⅳ-86] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 복리후생



[그림 Ⅳ-87] 취업결정 요소 중요도 비교: 최종학력, 직장안정성

3. 심층인터뷰

1) 분석결과

○ 심층인터뷰를 통하여 경북지역 청년 일자리 미스매치 원인분석을 수행한 결과는 아래의 [표Ⅳ-31] 와 같이 요약될 수 있음

[표 Ⅳ-34] 심층인터뷰를 통한 경북지역 청년 일자리 미스매치 원인 분석 결과

미스매치 유형	내 용	분석결과 및 개선사항(정책반영 요구사항)
1. 양적미스매치	1) 학력 및 자격미스매치	①직종에 따른 인력 편중 현상에 대한 해결 요구
		②직무에 대한 정확한 안내 요구
	2) 구인·구직 결정요소 미스매치	③비전에 대한 명확한 제시 필요
		④구직자 역량검증방법에 대한 요구
2. 질적미스매치	3) 직무미스매치	⑤전공(학력)관련 일자리에 대한 요구
		⑥현장에 바로 적용되는 직업숙련도 요구
	4) 직업능력향상 프로그램 미스매치	⑦현실성 있는 산학연계 프로그램 개발
		⑧취업 관련 교육의 전문성에 대한 요구
3.	5) 청년복지미스매치	⑨복지카드 혜택범위 확대에 대한 요구

미스매치 유형	내 용	분석결과 및 개선사항(정책반영 요구사항)
정책적미스매치		⑩청년고용 촉진기업 혜택 확대에 대한 요구
	6) 정책참여 채널 미스매치	⑪정책사업 홍보에 대한 요구
		⑫고용관련 건의 등 소통창구 활성화에 대한 요구
4. 보상미스매치	7) 임금 및 복리후생제도의 미스매치	⑬임금 및 복지후생제도의 미스매치 해소
5. 공간적미스매치	8) 주거환경 등 인프라 미스매치	⑭거주지역의 안전성 및 거주비용 절감에 대한 요구
		⑮인프라 구축에 대한 요구
		⑯농촌 및 농축산업에 대한 요구
6. 기타	9) 채용 정보획득 및 제공방법의 미스매치	⑰구인 · 구직 정보획득 및 제공 방법의 투명성 요구
		⑱기업 기본정보 상시 제공에 대한 요구
		⑲중소기업 인식개선에 대한 요구

가) 양적 미스매치

○ 양적 미스매치는 ‘학력 및 자격 미스매치’와 ‘구인·구직 결정요소의 미스매치’로 조사됨

- 첫째, ‘학력 및 자격미스매치’는 특정 직종에 인력이 편중되면서 발생한 구인미스매치와 중소기업에서 담당하게 될 직무에 대한 정확한 안내의 부재에 따른 구직미스매치가 발생하고 있었음
- 둘째, ‘구인·구직결정요소의 미스매치’는 기업의 비전 등 구직을 희망하게 되는 결정적 요소와 구직자 역량 검증을 통한 구인결정요소간의 소통부재가 원인이 되어 미스매치가 발생하고 있었음

나) 질적 미스매치

○ 질적 미스매치는 ‘직무 미스매치’와 ‘직업능력향상 프로그램 미스매치’로 조사됨.

- 첫째, ‘직무 미스매치’는 전공(학력)과 관련된 일자리를 희망하는 청년들의 요구와 숙련된 직무능력을 갖춘 인재의 영입을 희망하는 기업의 요구가 상충되어 미스매치가 발생되고 있었음
- 둘째, ‘직업능력 향상 프로그램 미스매치’는 직무미스매치를 해결하기 위한 대안으로 운영되고 있는 프로그램의 문제점이 대두되면서 발생한 미스매치로서, 현실성 있는 산학연계 프로그램 개발과 교육과정의 전문성이 담보되어야 할 필요성에 대해 구직자와 기업이 공감대 형성됨

다) 정책적 미스매치

○ 정책적 미스매치는 ‘청년복지혜택 미스매치’와 ‘정책참여 채널 미스매치’로 조사됨.

- 첫째, ‘청년복지혜택 미스매치’는 청년복지카드 혜택과 같은 직접보상 체계와 청년고용 촉진기업 고용환경개선과 같은 간접보상 영역에서 수혜대상의 폭이 좁다는 문제에서 발생
- 둘째, ‘정책참여 채널 미스매치’는 여러 가지 정책 사업이 이루어지고 있음에도 불구하고 이에 대한 안내가 부족하고 세부 정책 사업에 대한 의견 개진이 용이하지 않다는 문제에서 발생됨

라) 보상미스매치

- ‘보상의 미스매치’는 임금 및 복지후생제도에 대해 청년구직자(재직자)와 기업 간의 의견차가 분명하였음

마) 공간적 미스매치

○ 공간적 미스매치는 ‘보상의 미스매치’, ‘주거환경 등 인프라 미스매치’와 ‘농업 및 농축산업 분야 미스매치’로 조사됨

- ‘주거환경 등 인프라 미스매치’는 경상북도의 지리적·경제적 여건상 발생한 문제로서 청년구직자(재직자)와 기업 모두 거주비 및 거주지역 안전에 대한 고려와 주변 인프라 시설이 확충될 필요성에 대해 공감함

바) 기타

○ 기타 ‘채용정보 획득 및 제공방법의 미스매치’가 발생하고 있는 것으로 조사됨

- 청년들은 구인정보의 구체성 및 투명성에 대한 요구와 함께 기업 기본정보를 알고 싶어하였으며, 기업에서는 일부내용은 수용하겠지만 회사 내부사정상 모든 것을 공개하기는 어렵다는 입장 차이를 보임

2) 미스매치 분야별 세부 의견 분석과 이에 따른 정책적 제언

(1) 직종에 따른 인력편중 현상 해결에 대한 요구

○ 높은 대학진학률과 고학력화로 대학교육과 노동시장 수요의 불일치 등의 영향으로 직종에 대한 인력 편중현상이 발생됨

- 기업에서는 공통적으로 도심, 복합, 농촌지역 등 지역적 특성 및 산업분야 전반을 막론하고 단순노무직 인력난에 대해 심각성을 주장하였음

구매, 영업, 기타 직종... 이렇게 공고를 내면 1명 뽑는데도 100명이 지원을 해요. 그런 직종들은 생각보다 잘 와요. 그런데 생산직은 오려는 사람이 없죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

- 외국인 노동자가 단순노무직종을 대체한다 하더라도 회사의 장기적 발전과 비전에는 큰 도움이 되지 않기 때문에 기업에서는 청년 구인을 희망하는 것이 일반적임

단순직종이라고 해도 그게 다 기술 인력이예요. 그런데 그분들 나이가 전부 60이 넘으신 분들이 대부분인데, 퇴직을 하시면 바톤을 이어받을 청년이 없다는게 문제죠. 우리 회사가 지속 가능한 기업이 되어야 한다는 생각에 청년층을 선호하지만 실질적으로 청년을 구하기 어렵죠. 외국인들은 한시적인거니까... (10인이상, 농촌, 인사담당자)

- 반면, 청년구직자들은 자신의 교육수준과 역량에 비해 직무수준이 낮다고 판단되는 직무분야에는 구직을 고려하지 않는 것으로 나타났음

대학까지 졸업해서 굳이 제가 그런 일을 할 필요가 있을까요? 더 나은 직종이 아닌 이상 4년 동안 배운게 이건데, 다른 직종으로 고민하는 건 어렵죠. (도심, 구직자, 22세 여)

○ 직종에 따른 차별화된 정책마련 필요

- 현실적으로 구인난이 상대적으로 심각한 현장직에 대한 임금 지원 등이 필요하다는 의견

사실 지금은 정부지원이 직군 구분 없이 이루어지는 경우가 많아요. 그냥 몇 년 근무하면 돈으로 얼마정도 보상하고 그 정도? 그런데 그건 형평성에도 맞지 않고, 현실을 모르는 탁상행정이죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

○ 단순/노무직 경력개발 관리 및 복지처우 개선을 위한 정책 마련

- 대부분의 기업에서는 단순 노무직의 구인난이 가장 심각하다고 응답하였음
- 청년 구직자들이 단순 노무직에 종사하기를 꺼려하는 가장 큰 이유는 미래 비전에 대한 막연한 두려움이 전제 되어 있는 것으로 분석됨

제조업 현장직으로 가면 평생 그것만 해야 하잖아요. 단순한 반복 작업.... 대학까지 나와서 현장직에 있으면 배우는것도 없고 미래가 없는거 아닌가요? (복합, 재직자, 33세 남)

힘든것도 있겠지만, 3D업종은 비전이 없잖아요. 어디가서 당당하게 3D업종에서 일 했다고 자랑하기도 그렇고, 3D업종에서 일하다가 좋은 직장으로 이직도 어렵고 그러니 더 안오는 거겠죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

○ 청년들이 선호하는 기업(대기업, 공공기관 등) 이직시 가산점 제도 도입

- 3D업종에 재직한 경력을 인정하는 사회적 분위기가 필요하다는 부분에 대해 청년구직자와 인사담당자 모두 공감함
- 이에 대한 대안으로 청년들이 선호하는 기업(대기업, 공공기관 등) 이직시 가산점 제도를 도입하는 등의 정책 마련이 필요함

조선소에서 알바를 했었는데, 저는 거기에서 배운게 정말 많았거든요. 그런데 취업할 때는 그다지 도움이 안 됐던 것 같아요. 결국 그 시간에 스펙을 더 쌓는게 중요했었던 거죠. (도심, 구직자, 23세 남) *힘든 것도 있겠지만, 3D업종은 비전이 없잖아요. 어디 가서 당당하게 3D업종에서 일 했다고 자랑하기도 그렇고, 3D업종에서 일하다가 좋은 직장으로 이직도 어렵고 그러니 더 안오는 거겠죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)*

- 청년들이 단순 노무직에 취업을 희망하게 하기 위해서는 단순노무직이라고 하더라도 미래 비전을 제시할 수 있는 경력개발 관리 시스템을 마련하는 것이 필요하며, 실질적으로 단순 노무직 현장경력이 인정받을 수 있는 사회적 분위기 조성이 필요하다고 보여짐
- 한편, 청년들은 단순노무직에 종사하는 것이 직장 내에서도 신분상 차별을 받을 수 있는 위치로 하락하는 것이라는 인식을 가지고 있었음

제가 그런 일을 하면 회사 안에서나 밖에서나 그 정도 사람으로 밖에 평가 못 받는거잖아요. (복합, 구직자, 25세 여)

- 이에 대한 대안으로 단순/노무직에 종사하는 청년들에게 별도의 복지혜택 등을 부여함으로써, 단순 노무직 직종이 결코 사회적으로 차별받는 신분이 아니라는 인식을 심어줄 수 있는 정책적 대안이 필요하다고 보여 짐

○ 특정 직무에 대한 인력편중 현상은 사회구조 전반에 원인들이 복합적으로 작용한 결과이기 때문에 광역단위 시·도 단위에서 해결책을 찾는 것 보다는 국가차원에서 해결해야 할 문제라고 사료됨

(2) 직무에 대한 정확한 안내 요구

○ 직무에 대한 모호한 안내는 학력 및 자격 미스매치를 가중시키는 요인으로 작용

- 채용사이트에 단편적으로 제시되어 있는 직무뿐만 아니라 핵심직무와 부수적으로 담당하게 될 기타 직무에 대한 명확한 공개 요구에 대해 청년구직자와 인사담당자는 입장 차이를 보임

- 직무에 대한 명확한 공개가 이루어지지 않아 청년구직자들은 기업에 취업했을 때, 본인들이 담당하게 될 직무에 대한 고려 없이 이력서를 제출하는 경우가 있다고 응답하였음

> *상경대 학생들이나 일반 문과생들은 일반 행정업무는 다 할 수 있으니까 관리직이나 사무직 전부다 낼 수 있죠. 그런데 정확하게 어떤 일을 하는지는 모르는 채 내는 거예요, (복합, 구직자, 25세 여)*

- 기업에서도 청년들의 요구에 대해 인지하고 있었지만, 어느 정도 수준에서 직무수준을 공개해야 할지 모호한 부분이 있다고 응답함

> *저희는 최대한으로 안내하고 있다고 봐요. 어떤 정보가 더 필요한지 여부는 개인에 따라 다르니까, 다 맞춰 드리기는 힘들죠. (10인이상, 도심, 인사담당자)*

○ 결국 기업에서는 면접 시 혹은 입사 시에 직무에 대한 안내를 하고 있지만, 이로 인해 신입사원 근속기간이 1개월 이내로 짧아지는 결과를 초래함

○ 이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로서, 청년구직자들이 요구하는 정보공개 수준을 반영한 구인 가이드라인을 제작할 필요성이 있음

○ 기업에 대한 구체적 직무 정보를 공유할 수 있는 채널 마련

- 대졸 구직자들은 중소기업이라고 하더라도 관리직 및 사무직 등에 지원하는 비율이 높음을 알 수 있음

> *구매, 영업, 기타 직종... 이렇게 공고를 내면 1명 뽑는데도 100명이 지원을 해요. 그런 직종들은 생각보다 잘 와요. 그런데 생산직은 오려는 사람이 없죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)*
>
> *상경대 학생들이나 일반 문과생들은 일반 행정업무는 다 할 수 있으니까 관리직이나 사무직 전부다 낼 수 있죠. (복합, 구직자, 25세 여)*

- 관리직 및 사무직 등에 지원 비율이 높은 이유는 대졸구직자들이 채용사이트에 미리 입력해 놓은 이력서를 큰 고민 없이 온라인상에서 쉽게 제출할 수 있기 때문이라는 의견이 다수였음

> *온라인상에서 구직활동을 할 때 제 레이더에 들어온 기업이라고 하더라도 어떤 기업인지 크게 궁금하지 않아요. 알고 싶어도 알길도 없구요. 그래서 그냥 일단 원서를 넣어 놓고 보는거예요. 연락오면 그냥 면접가서 저도 회사를 면접 보고, 연락이 안 오면 그냥 마는거구요...(복합,구직자,25세 여)*

이력서가 마음에 들어서 연락을 해 보면 면접보러 안 오는 경우도 더러 있어요. 간절해서 내는 건 아니라는거죠. 요즘은 이력서 내는게 인터넷에서 클릭 한번만 하면 되는 거니까, 너무 쉬워요. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

- 구직자들은 중소기업에 대한 명확한 정보에 대한 요구가 있었음
- 기업에 대한 정보는 적극적으로 구직활동을 하는데 도움이 될 수 있을 것이라는 공통적인 의견임

임금은 도대체 얼마인지... 휴게시간은 어떻게 적용되는지 복지는 어떤지 이력서 제출 전에 정확하게 알고 싶은데, 입사하기 전까지는 알 수 있는 방법이 없어요. (복합, 구직자, 25세 여)

대기업은 기업문화 같은게 인터넷상에서 공유가 되잖아요. 그런데 중소기업은 가보기 전에는 모르는거죠. 재직중인 사람들과 실제적인 이야기를 나눌 수 있는 기회가 있으면 좋을 것 같아요. (도심, 구직자, 23세 남)

○ 기업규모나 지역적 여건 등을 막론하고 중소기업에서는 기술/기능직의 경우 경력직을 선호하는 것을 알 수 있음
- 중소기업에서 경력직을 선호하는 이유는 신입사원의 재교육비용발생에 대한 부담감과 교육 효과성, 그리고 교육 완료 후 퇴사에 대한 부담감 등을 제시함

기술직의 경우에는 경력직을 선호하는 편이죠. 왜냐하면 회사 여건상 신입사원을 뽑아서 교육시킬 시간적 여유가 없어요. 이런 상황에서 실컷 가르쳐 놨는데 회사를 그만둔다고 하면 기업입장에서는 정말 손실이 큽니다. 10인이상, 도심, 인사담당자)

신입사원들 복불복이예요. 잘 뽑으면 좋은거고 잘 못 뽑으면 난감한 상황이 벌어지죠. 단편적인 예로, 컴퓨터 자격증이 있다고 해서 뽑았는데 자격증만 가지고 있지 실제로 컴퓨터 활용능력이 많이 부족한 청년들이 많아요. 기술직도 그거하고 유사한거죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

- 따라서 중소기업의 기술/기능직의 미스매치를 해소하기 위해서는 각 기업의 기술 인력에 대한 요구사항 등을 수렴하여 구직자들을 대상으로 한 명확한 직무 안내가 필요함

(3) 기업 비전에 대한 명확한 제시 요구

○ 기업 비전에 대한 안내 부재는 청년구직자들이 중소기업에 취업을 결정하지 못하는 가장 큰 미스매치 요인으로 작용함
- 청년구직자들은 개인의 비전과 회사의 비전이 동일하거나 유사할 때, 중소기업으로의

취업을 고려할 의향이 있다고 응답함

저는 회사의 비전과 개인의 비전이 맞아야 회사도 성장하고, 개인도 성장할 수 있다고 생각해요. 그러니까, 회사에 대해 정확하게 알 필요가 있죠. (도심, 구직자, 23세 남)

- 기업에서는 비전에 대해 청년들이 적극적으로 알아보지 않으려 한다고 응답함.

전화상이든지 청년이 물어보면 그냥 그대로 물어보면 대답을 해줘요. 어디에다가 탑재 하는것도 웃겨요. 개인마다 비전영역이 다를텐데 그걸 어떻게 다 안내해요? 그런데, 연락이 안 오는게 더 문제죠. 청년들은 중소기업에 관심이 없다는거죠. (10인이상, 도심, 인사담당자)

- 한편, 일부 기업에서는 회사의 현 상황을 고려하여 비전을 부풀리거나 축소하는 것에 대해 조심스럽다는 입장을 보였음

요즘 저희회사 뿐만 아니라 모든 중소기업 경기가 어렵잖아요. 경기가 어려워서 장담할 수가 없어요. 면접에 오면 같이 해보자. 이정도 수준이죠 (10인이상, 농촌, 인사담당자)

○ 결과적으로 기업비전에 대한 안내부재는 청년구직자로 하여금 중소기업 입사지원 자체를 고민하게 만드는 요소로서 작용됨

○ 이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로서 '직무에 대한 명확한 안내 요구'의 제언에서처럼, 청년구직자들이 요구하는 정보공개 수준을 반영한 구인 가이드라인을 제작할 필요성이 있다고 사료됨

○ 또한 기업에서는 비전을 어떻게 제시할지 등에 대한 고민이 필요할 것이라고 보여 짐

(4) 구직자 역량 검증 방법에 대한 요구

○ 각 중소기업에서 필요로 하는 직무분야에 적합한 인재인지 검증할 방법의 부재는 청년구직자와 기업 간의 미스매치 요인으로 작용함

- 중소기업의 인력난이 심각하다고 하더라도 각 기업에서는 필요한 인재에 대한 요구가 어느 정도 분명한데, 지원자 개인의 역량을 평가할 방법이 부족하다고 공통적으로 응답함

어떤 사람인지 알 길이 없어요. 그냥 감으로 뽑는거죠. 사실 의지가 중요하긴 하지만, 그래도 어느정도 갖추고 있는 사람이 필요하죠. (10인미만, 복합, 인사담당자)

신입사원들 복불복이예요. 잘 뽑으면 좋은거고 잘 못 뽑으면 난감한 상황이 벌어지죠. 단편적인 예로, 컴퓨터 자격증이 있다고 해서 뽑았는데 자격증만 가지고 있지 실제로 컴퓨터 활용능력이 많이 부족한 청년들이 많아요. 기술직도 그거하고 유사한거죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

- 중소기업에서는 신입사원을 채용하고 싶지만, 대기업과 같은 사내 교육시스템 등이 부재한 현실 때문에 신입사원 보다는 경력직사원을 선호하는 경향이 뚜렷하다는 특징을 보임

경력직을 선호하는 편이죠. 왜냐하면 회사 여건상 신입사원을 뽑아서 교육시킬 시간적 여유가 없어요. (10인이상, 도심, 인사담당자)

○ 청년구직자와 기업간의 미스매치 간극을 줄이기 위한 노력으로서, 각 기업에서는 신입사원에게 필요한 역량에 대한 구체적인 정보제공이 필요하며, 정책적으로는 역량 검증 시스템을 마련할 필요성이 있음

(5) 전공(학력) 관련 일자리에 대한 요구

○ 고학력화 추세와 경기 침체 등으로 본인의 학력보다 낮거나 전공과 무관한 일자리 미스매치 현상으로 개인의 능력을 제대로 살리지 못하는 원인이 되고 인적자원을 낭비하는 부작용을 초래함

- 청년구직자들은 전공 관련 일자리 미스매치 현상에 대해 심각성을 느끼고 있었으며, 본인의 학력보다 낮은 직무나 전공과 무관한 일자리에 대해서는 취업할 의지가 없다고 응답함

대학까지 졸업해서 굳이 제가 그런일을 할 필요가 있을까요? 더 나은 직종이 아닌 이상 4년동안 배운게 이건데, 다른 직종으로 고민하는건 어렵죠.(도심, 구직자, 22세 여)

- 이러한 사회적 현상을 반영하여 기업에서는 더욱더 사회초년생 보다 경력직을 선호하는 경향을 보임

전공자라고 하더라도 초년생들은 아직 준비가 덜 된 사람들이 많아요. 오히려 경력직들이 더 겸손하다고 해야 할까요? (10인이상, 농촌, 인사담당자)

○ 전공(학력)관련 일자리 미스매치 현상은 '직종에 따른 인력편중현상 해결에 대한 요구' 의 제언에서처럼, 사회구조 전반에 원인들이 복합적으로 작용한 결과이기 때문에 광역단위 시·도에서 해결책을 찾는 것 보다는 국가차원에서 해결해야 할 문제라고 보여짐

(6) 현장에 바로 적용할 수 있는 직업능력에 대한 요구

○ 현장에서 바로 적용할 수 있는 직업능력에 대한 요구가 산업계 전반에서 이루어지고 있는 만큼, 특성화 고등학교 및 대학에서는 졸업 후 현장에서 바로 일할 수 있는 인력을 양성하고 있지만 여전히 학교교육과 산업현장은 괴리가 여실함

- 비슷한 스펙을 갖춘 사람이라고 하더라도 업무역량 등 직업능력 부분에서는 차이를 보이기 때문에 구직기업 입장에서는 청년채용의 어려움을 토로함

이게 똑같은 연령, 똑같은 학력이라고 하더라도 사람 개인에 따라 업무역량에 대한 편차가 너무 심해요. (10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)

- 이에 따라 기업에서는 현장인력으로 바로 투입할 수 있는 경력직 선호 현상이 뚜렷한 특징이 고착화됨

기술직의 경우에는 경력직을 선호하는 편이죠. 왜냐하면 회사 여건상 신입사원을 뽑아서 교육시킬 시간적 여유가 없어요. 이런 상황에서 실컷 가르쳐 놨는데 회사를 그만둔다고 하면 기업입장에서는 정말 손실이 큽니다. 10인이상, 도심, 인사담당자) *요즘은 경력자우대 공고가 많으니까 청년으로서는 더욱 위축될 수 밖에 없죠. 결국은 열정페이로 일 하라는건가? 그런 생각도 들고... (도심, 구직자, 24세 남)*

○ 학교 교육과 산업현장의 직업능력 요구에 대한 괴리가 해결되지 않는 이유는 여러 가지가 있겠지만, 본질적으로 산업현장의 요구와 구직자들의 요구를 분석하여 교육프로그램에 적용하는 노력이 더욱 필요하다고 보여짐

(1) 현실성 있는 산학연계 프로그램에 대한 요구

○ 청년들의 산업 현장 적응력을 높이기 위한 대안으로 각 특성화고등학교 및 대학에서는 산학연계프로그램을 운영하고 있으나, 그 실효성에 대해서는 구직자 및 기업 모두 의구심을 가짐

- 청년들은 기업에서 제공하는 현장실습 등의 프로그램이 체계적으로 이루어진다기 보다

는 각 기업의 상황에 맞춰서 이루어지기 때문에 어떤 기업에서 현장실습을 하는지 여부에 따라 현장실습의 질이 달라진다고 응답함

방학 때마다 현장실습에 참여 했는데, 친구들마다 다 달라요. 어떤 친구들은 단순작업만 하다 오고, 어떤 친구들은 프로젝트에 참여하기도 하고 그러는데 그 갭이 너무 커요. 도심, 구직자, 23세 남)

- 기업의 여건에 따라 현장실습의 질이 달라진다는 점에 대해서는 기업에서도 공감하고 있는 부분이었음

회사에서는 하루하루 주어진 미션을 해결하느라 너무 바빠요. 학생들을 챙길 시간이 없어요. (중략) 마음은 학생들을 가르쳐서 우리 식구로 만들고 싶은데, 여력이 안 되네요.(10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)

○ 현장실습의 질이 달라진다는 것은 청년구직자들의 역량향상을 저해하는 요인으로 작용한다는 점에서 심각한 문제라고 보여짐

○ 따라서 현장실습기관에서 책임감을 가지고 프로그램을 운영하는 노력이 수반되어야 할 것으로 사료며, 현장실습기관에서 책임감을 가질 수 있도록 정책적 지원이 보다 다양해져야 할 것으로 보임

(2) 취업 관련교육의 전문성에 대한 요구

○ 각 대학에서는 취업률 제고를 위해 다양한 취업 관련 교육과정을 운영하고 있으며, 경상북도 또한 예산을 투입하여 청년구직자들을 대상으로한 교육과정 운영을 지원 하고 있으나, 그 효과성은 미미한 상태임

- 대학이나 경상북도에서 제공하는 취업 관련교육에 참여한 청년구직자들은 교육과정 대부분의 세부 컨텐츠가 유사하다는 점을 지적하며, 아쉬움을 나타냄

취업관련 교육이 다 거기서 거긴 것 같아요. 물론 할 때마다 새롭긴 한데.... 교육과정이 일률적이라고 해야 할까요? (도심, 구직자, 24세 남)

- 이와 같은 문제에 대해서는 기업에서도 인식하고 있었음

교육을 받고 왔다고 하더라도 우리회사하고 맞는 교육은 잘 없는 것 같아요. 현실적이지 않은 교육이 대부분이죠. 교육을 할꺼면 교육이 뭐가 필요한지 조사를 해서 제대로 된 눈높이에 맞춘 전문성 있는 교육이 필요하다고 생각해요. (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)

○ 여러 가지 원인이 있겠지만 이러한 교육과정은 대부분 운영주체 단독으로 운영하는 경우가 많기 때문에 교육과정 구성자체가 운영주체의 성격에 따라 단편적인 내용으로 구성될 가능성이 높음

○ 따라서 교육과정을 보다 효과적으로 운영하기 위해서는 민·관·산·학등 여러 주체들이 인력양성 협력체계를 더욱 공고히 하여 산업 패러다임에 맞춰 현장의 요구를 빠르게 반영해야할 필요성이 있다고 보여짐

(3) 청년복지 혜택 범위확대에 대한 요구

○ 경상북도에서는 중소기업에 종사하는 청년근로자의 근로의욕 고취와 장기근속을 유도하고, 대기업에 비해 상대적으로 열악한 청년근로자 복지 향상을 위하여 청년복지카드 지원사업을 제공하고 있음

○ 청년구직자(재직자)와 기업 모두 이러한 혜택이 반드시 필요한 부분이라는 점에서 공감하면서도 지원혜택을 받기 위한 자격요건 등에 대해서는 완화할 필요가 있다고 건의함

- 도내 중소기업 재직자들은 복지카드 혜택이 당해년도 입사자들에게만 제한된다는 점에서 아쉬움을 나타냈으며, 전년도 연말에 입사한 입사자까지도 혜택을 받을 수 있도록 정책적 고려가 필요하다고 지적함

저는 입사한지 1년이 안 됐는데, 내년에는 신청 못 하잖아요. 2018년 입사자부터 신청 받을 테니까.... 복지혜택을 받는 건데 너무 까다로와요. (도심, 재직자, 32세 남)

- 청년구직자들은 복지카드 혜택이 취업자뿐만 아니라 취업준비생까지도 고려해야 필요성에 대해서 건의함

자격증 같은걸 딸 때, 경북에서는 시험을 볼 수 없는 경우가 있어요. KTX나 계속 서울 같은데 왔다갔다 하니까 사실 비용적인 측면에서 부모님한테 죄송한게 많았던 것 같아요. 취준생들한테도 서울처럼 복지카드 같은걸 주면 좋을 것 같아요. (도심, 구직자, 27세 여)

- 기업에는 복지카드 혜택 범위의 확장에 대한 필요성은 공감하고 있었지만, 현실적으로 채용이 어려운 직무(직종)에게 우선순위를 부여하는 방법에 대한 고려가 필요하다고 건의함

지금은 사실 지원제도가 직무구분이 없거든요. 몇 년 근무하면 얼마 주고, 지원해 주는게? 그런데 생산직을 더 지원해 주면 생산 공장은 도움이 많이 될꺼라고 생각합니다.(10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)

○ 이러한 모든 의견을 모두 수용하기는 어렵겠지만, 당해 연도로 제한하였던 재직기간에 대한 완화와 지원 대상을 세분화하여 차등적으로 복지혜택을 부여하는 방법에 대한 고려는 필요하다고 사료됨

(4) 청년고용 촉진기업 혜택 확대에 대한 요구

○ 경상북도에서는 도내 중소기업이 당해 연도에 청년을 5인이상 고용한 경우에 대해서 사업장의 고용환경개선비를 제공하고 있음

- 청년 재직자들은 중소기업 고용환경 개선이 필요한 부분에 대해 본인들의 입장에서 의견을 제시함

여직원 휴게실같은 여직원전용 편의시설이 좀 열악한 건 사실이예요. 그런 복지도 좀 필요하죠. (도심, 재직자, 26세 남)

- 기업에서는 고용환경 개선이 필요하다는 것에 대해서는 공감하지만 기업 경영 여건상 직원 휴게시설 등 복지시설 확충이 쉽지 않다는 점을 토로함
- 이에 따라 '청년고용 촉진기업 지원 사업' 의 중요성 및 필요성은 인식하고 있지만 실질적으로 혜택을 받기에는 까다로운 구조를 가지고 있다고 지적함

회사경영이 어려운 상황에서 어렵게 5명을 채용했어요. 그런데 이게 연말 연초가 걸려서, 당해 연도 사업으로 사업혜택을 못 받는 경우도 있다는 거죠. 청년을 고용해도 기업입장에서는 혜택을 받기가 쉽지가 않아요. 정부지원도 운이 필요한 거죠. (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)

○ 청년구직자(재직자)와 기업 모두 고용환경개선에 대한 지원이 반드시 필요한 부분이라는 점에서 공감하였으며, 기업에서는 지원혜택을 받기 위한 자격요건 등에 대해서는 완화할 필요가 있다고 건의함

(5) 정책사업 홍보에 대한 요구

○ 청년과 중소기업 간의 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위하여 경상북도 뿐만 아니라 중앙정부에서도 여러 가지 정책 사업을 펼치고 있지만, 실제로 그 수혜대상인 청년과 기업은 어떤 정책이 있는지 잘 모르는 경우가 많았음

- 재직자들은 취업준비기간 동안 구직을 목표로 하는 기업에 대해 조사하는 과정은 있지만, 경상북도 내에서 취업을 할 경우 도에서 제공하는 혜택이 무엇인지 조사를 하지 않는 것이 일반적이라고 응답함

취직 준비생 입장에서 '내가 어떤 회사에 취직하겠다.' '이 회사에 취직하려면 뭐가 필요하겠다.'이런걸 알아보지 '경북에 이런 제도가 있구나...' 솔직히 이것까지는 안 알아보잖아요. 도심, 재직자, 32세 남)

- 이에 따라 기업에 취업을 하고 난 후에도 정책사업의 수혜를 받고 있지 못한 것으로 나타남

복지카드 이런것도 저는 괜히들으면 가슴만 아파요. 몰라서 신청을 못했으니까 (복합, 재직자, 30세 남)

- 입직단계의 중소기업 재직자들은 시간상의 여건이 충분치 않아 정책 홍보자료를 접할 기회가 부족하다고 응답하면서, 사소한 혜택이라도 개별적으로 연락을 취해주기를 건의함

사소한 혜택이라도 문자로 알려주는게 좋죠. (도심, 재직자, 32세 남)

- 또한 기업에서도 경상북도에서 제공하는 복지혜택을 직원들에게 알리고 싶어도 정보가 부족하다는 점을 토로함

기업에서는 직원들이 적극적이지 않으면 정보도 잘 없을 뿐만 아니라 사업에 지원하기도 쉽지 않아요. (10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)

○ 실제로 각 정책사업들에서는 여러 가지 홍보 채널을 활용하여 홍보 노력을 기울이고 있지만, 사업 특성에 따라 가장 확실한 방법이 무엇인지에 대한 고민은 이루어져야 할 것으로 사료됨

(6) 고용정책 건의 등 소통창구 활성화에 대한 요구

○ 경상북도 청년인구 감소는 기성세대와 청년들의 소통부재로 인한 괴리감에서 기인한 결과로 볼 수 있음

○ 실제로 경상북도에는 청년단체가 부재한 상황이기 때문에 고용정책이 만들어지더라도 그 파급효과는 미미할 수밖에 없고, 이에 따라 정책에 대한 관심도가 낮아진 결과를 초래함

- 인터뷰에 참여한 청년들은 정부정책 및 경상북도 정책에 관심이 없다고 응답하였음

아무생각 없어요. 지금 코 앞에 닥친 일이 산더민데, 정책 같은 거 고민할 세가 어디 있겠어요. 그런 거에 익숙하지도 않고, 아이디어를 낸다고 해서 저한테 돌아오는 혜택이 가시적 인 것도 아닌 것 같고... (도심, 구직자, 24세 남)

- 정책에 대한 관심 부재는 기업의 인사담당자들도 공통적으로 나타난 현상이었음

정책적 아이디어가 있다고 하더라도 어디에 말 할 때가 없어요. 고용노동부에 뜬금없이 전화해서 건의할 수도 없는 노릇이구요. (10인이상, 도심, 인사담당자)

○ 경상북도 전체에 만연되어 있는 청년 고용정책 등 관심의 부재를 해결하기 위해서는 경상북도의 문제를 진단하고 지역에 맞는 청년고용정책을 발굴하기 위한 상시시스템 마련하여, 고용정책 수혜자들이 정책을 만들어 가는데 자발적으로 참여할 수 있는 분위기 조성이 필요하다고 사료됨

(7) 임금 및 복지후생제도의 미스매치 해소 요구

○ 대기업과 중소기업 간의 임금 및 복지제도 격차 축소에 대한 요구는 우리나라 사회전반에서 이루어지고 있는 공통적인 현상임

○ 임금 및 복지제도 격차의 원인은 우리나라 사회·경제 등 시스템적 요인이 복합적으로 작용한 결과이기 때문에 본질에 대한 해석과 함께 국가 차원에서 다루어져야 할 문제라고 보여 짐

○ 현재 일부 지자체에서는 자체예산을 들여 임금 등을 보조해 주는 정책을 펼치고 있으나, 관련 정책들이 장기적으로 지속될지 여부에 대해서는 의구심을 가질 수밖에 없는 상황임

- 경상북도내 청년들 또한 임금 및 복지제도 격차에 대해서 불만을 토로 하고 있었음

중소기업은 업무량 대비 대기업대비 연봉도 너무 적어요. (복합, 구직자, 26세 여)

최소 3천만원 초반은 받아야 한다고 생각해요. (도심,재직자,32세 남)

- 이러한 청년들의 의견에 대해 기업의 인사담당자들은 개인의 역량에 따라 책정할 문제로 보여진다고 응답하였음

우리가 3천만원 딱 공고를 내 놓고, 그 수준이 안 되는 사람이 와서 그걸 요구하면 우리는 입장이 난처하잖아요. 그러다 보니까 면접 후 결정, 회사 내규에 따름. 이렇게 갈 수 밖에 없죠. 면접만 봐서는 사

실 몰라요. 한두달 정도 일을 시켜봐야 어느정도 연봉을 책정하면 되겠다는 확신이 서죠. (10인이상. 제조업, 복합, 인사담당자)

○ 일부 타 시·도에서는 청년들의 자산 형성을 도와주는 '일하는 청년 마스터 통장' 등 여러 가지 정책들이 유행처럼 번지고 있으나, 지자체 예산이 투입되어 운영되고 있는 만큼 장기적 관점에서 지속성이 가능한지 여부를 검토해야 할 필요성 있다고 보여 짐

○ 또한 이처럼 임금 및 복지수준을 대기업과 유사한 수준으로 보조하기 위한 대안으로 정책을 마련한다 하더라도, 이러한 정책들이 단순 임금보조 사업이 되지 않도록 사례관리와 금융컨설팅 등 다양한 사후관리 시스템 마련이 필요할 것으로 사료됨

○ 한편, 근무시간 등의 근무여건 및 복지에 대한 의견도 청년과 기업 간의 격차가 있음을 알 수 있음

- 청년들은 근무시간을 명확하게 고지하고, 그 시간에 맞춰 근무할 수 있는 환경 조성이 필요하다고 응답함

아무래도 nine to six하고 싶죠. 돈을 많이 주셔도 받아도 장시간 근무하고 싶지는 않아요. (도심, 재직자, 32세 남)

- 이에 대해 기업에서는 회사 경영여건상 근무시간 연장이 불가피 하다고 응답하였음.

직무에 따라 어느정도의 차이는 있겠지만 저희 회사의 경우 통상 근로시간이 좀 길죠. 업무량도 많고... 그런데 그걸 해결해 줄 수 있는 방법이 없어요. (10인이상, 도심, 인사담당자)

○ 근로시간에 대한 명확한 기준 제시 필요

- 중소기업의 경우 적은 인력으로 업무를 수행하는 과정에서 근로시간이 연장되는 등의 불가피한 상황이 많이 발생하고 있다는 점을 고용주 및 근로자가 동시에 인식하고 있음에도 불구하고 대책이 부족한 것이 현실임

직무에 따라 어느 정도의 차이는 있겠지만 저희 회사의 경우 통상 근로시간이 좀 길죠. 업무량도 많고... 그런데 그걸 해결해 줄 수 있는 방법이 없어요. (10인이상, 도심, 인사담당자)

○ 중소기업 근무환경개선을 위한 정책적 지원 필요

- 2017년 현재 경상북도에서 운영 중인 '청년고용촉진기업지원사업'은 전년도 대비 고용수진(인원)을 유지하면서 2017년 청년고용실적이 5명 이상인 기업에 대해 근로환경 개선 및 작업환경 개선비용을 지원해 주는 사업으로서, 사업의 필요성에 대한 공감대

는 형성되었으나 실질적으로 혜택을 받을 수 있는 기업은 한정되어 있다는 것이 현장의 목소리였음

촉진기업지원사업이 있기는 하지만 그런 지원을 받는 회사들은 회사 여력이 되니까 직원을 채용한거고, 우리 같은 경우는 좀 힘들어요. 회사 운영도 힘든데 근무환경개선이 가능하겠어요? 역차별이라고 봅니다. (10인이상, 도심, 인사담당자)

(8) 거주지역의 안전성 및 거주비 절감에 대한 요구

○ 경상북도는 수도권에 비해 주거비가 차지하는 비율이 높지 않음에도 불구하고, 구직 청년들은 주거비에 대한 고려가 필요하다고 응답함

- 경상북도의 구직청년들은 거주지역의 안전성 및 거주비 절감을 이유로 부모와 함께 생활하기를 원하는 경우가 많았음

가족이랑 사는게 집값도 아낄 수 있고 안전한 것 같아요. 집 구하는 것도 막막하고 (도심, 구직자, 22세 여) *집에서 부모님이랑 같이 살면 집값이외에 부대비용도 안 들고 오히려 돈을 모을 수 있겠죠. (도심, 재직자, 32세 남)* *기숙사는 다른사람들이랑 같이 살아야 하잖아요. 있어도 그냥 임시거처 수준이죠. 그래서 있어도 들어가기 싫어요. 그냥 연봉을 더 받는게 좋죠. (도심, 재직자, 26세 여)*

- 구인기업에서도 지역의 청년들을 원한다고 응답하였음

저희가 격지에 있다 보니까, 출퇴근이 가능한지가 정말 중요하거든요. 인근에 살고 있는지 그걸 가장 중요하게 보고 있습니다. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

(9) 인프라 구축에 대한 요구

○ 경상북도는 동・서・남・북부권을 중심으로 산업구조가 뚜렷하다는 특징을 가지고 있기 때문에 타 도시에 비해 산업 경쟁력은 가지고 있지만, 청년들이 원하는 인프라가 부족하여 인력수급에는 경쟁력이 부족한 현상을 보이고 있음

- 청년구직자(재직자)들은 경상북도 내 구직희망 활성화를 위해서는 교통 및 병원시설 등의 인프라가 확충되어야 한다고 응답하였음

경주는 버스 배차간격이 일정치 않아요. 그래서 이동을 하려고 해도 자차가 아닌 이상 거리에 버리는 소요시간이 너무 많아요. 경주도 이런데, 시골(다른지역)은 더 불편하죠. (복합, 구직자, 26세 여)

영천에 산부인과는 있는데 출산할 수 있는 병원은 없어요. 다들 출산은 대구쪽으로 가서 하더라구요. (중략) 애기가 저녁에 급하게 아프면 소아과 응급 병원도 없어요. (복합, 재직자, 33세 남)

- 한편, 산업단지에 입주해 있는 기업 이외의 경상북도 내 많은 중소기업들은 지역민들과 마찰이 적은 외곽지역에 위치하여 있는 경우가 많기 때문에 교통 및 병원시설 등 인프라와는 거리가 있는 환경임을 아쉬워 하였음

저희 입지요건이 보시다피히 시내에서도 한참 떨어진 곳이다 보니까 직원 채용하기가 어려워요. 화학공장이니까 시내 근처로 이사하기도 쉽지 않고... (중략) 혁신도시에 산업단지같은걸 조성한다고 하던데, 공장입지조건 등에 대한 지원을 한다면 아무래도 고용이 늘지 않을까요? (10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)

○ 이에 따라 경북도내 청년인구 유입과 산업현장의 인력수급을 위해서는 산업단지 주변 인프라구축이 반드시 필요하다고 보여짐

(10) 농촌 및 농축산업에 대한 요구

○ 농업에 대한 인식개선 필요

- 청년들은 농업과 농사를 동치 시켜 생각하는 경향 크기 때문에 단순히 힘든 일로 인식하고 있었음

농사하면 힘든 이미지도 있고 약간 침체되는거잖아요. 그러니까, 돈도 잘 안될 것은 그런것도 있고, 저희 아빠가 농사를 짓고 계시거든요. 그래서 좀 도와드려 봤는데 저랑 잘 안맞아요. (도심, 구직자, 22세 여)

농사는 무조건 힘들다고 부모님이 늘 말씀해 오셨어요. 그래서 별로 고민해 본적이 없는 것 같아요. (도심, 구직자, 23세 남)

- 농업의 비전 등에 대해 알고 있는 지식수준이 낮아서 농어분야로의 취・창업을 고려해 보지 않고 있었음

농업분야로 가면 어떤 비전이 있는지 알면 고려해 볼 용의가 있는데, 그쪽을 전혀 몰라요. 저한테는 지금 농업에 대한 지식이 전혀 없어요. (도심, 구직자, 23세 남)

○ 농촌지역에서 창업을 희망하는 청년에 대한 자금지원 필요

- 농업에 대해 현실적인 고민을 가지고 있는 청년의 경우 자금지원 등의 요구가 분명하였음

> *트렉터 같은게 얼마나 비싼줄 아세요? 농사도 돈 없으면 못 지어요. 농사도 젊다고 몸만 들어가서 할수 있는 일이 아니예요. (복합, 재직자, 33세 남)*
>
> *처음부터 수익이 날순 없잖아요. 그것도 어떻게 보면 창업이고, 도박이예요. 수익이 날 때까지 저는 뭘 먹고 사나요? (복합, 구직자, 26세 여)*

(11) 구인・구직 정보획득 및 제공방법의 투명성 요구

○ 구인・구직자 모두 편의성 등을 이유로 사설 구인・구직 사이트(잡코리아, 사람인, 인크루트 등)를 활용하고 있다고 응답하였으나, 사이트에 등록하는 정보의 범위에 대해서는 의견 차이를 보임

- 구직청년들은 홈페이지 상에 등록되어 있는 구인정보는 제한적이라는 점에서 아쉬움을 나타내며, 기업에서 원하는 인재의 역량과 자질 등을 명확하게 기재해 준다면 구직활동에 도움이 될 수 있을것이라고 응답함

> *전부다 두리뭉실해요. 홈페이지 상에 기업에서 필요한 직원수나 필요한 평균스펙 같은게 공지되긴하는데, 그런거 보다는 솔직히 어떤어떤 인재가 필요하다. 토익은 얼마 이런식으로 정확하게 고지하고, 임금은 세전세후 각종 수당 포함해서 얼마준다고 정확하게 고지하면 진짜 가고 싶은 사람 진짜 실수요자한테 돌아갈 기회가 많아질 수 있지 않을까 (복합, 구직자, 26세 여)*

- 또한 직무, 임금, 복지혜택 등이 무엇인지 상세히 기재 할 것에 대해 요구하였음

> *임금은 도대체 얼마인지... 휴게시간은 어떻게 적용되는지 복지는 어떤지 이력서 제출 전에 정확하게 알고 싶은데, 입사하기 전까지는 알 수 있는 방법이 없어요. (복합, 구직자, 25세 여)*

- 기업에서는 구직자 개인에 따라 역량의 차이가 크기 때문에 임금 등을 투명하게 공개할 수 없다고 응답하였음

> *우리가 3천만원 딱 공고를 내 놓고, 그 수준이 안 되는 사람이 와서 그걸 요구하면 우리는 입장이 난처하잖아요. 그러다 보니까 면접 후 결정, 회사 내규에 따름. 이렇게 갈 수 밖에 없죠. (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)*

- 뿐만 아니라 회사 임금 등을 외부에 노출시키는 것은 회사 내부 사정을 오픈하는 결과와 동일시되기 때문에 쉽지 않은 결정이라고 응답하였음

아무래도 내규, 회사임금이라는 부분은 외부에 노출 시키는게 꺼려지죠. 회사 내부상황이 오픈되는 거니까요.(10인이상, 제조업, 도심, 인사담당자

○ 청년구직자와 기업의 뚜렷한 입장 차이를 좁히기 위해서는 기업의 입장과청년구직자들이 요구하는 정보공개 수준을 절충한 구인·구직 가이드라인을 제작하여 안내할 필요성이 있다고 사료됨

(12) 기업 기본정보 제공에 대한 요구

○ 구직자와 기업 모두 기업의 정보를 공유할 수 있는 채널이 마련되야 할 필요성에 대해서 공감함

- 중소기업은 대기업에 비해 기업의 정보를 열람하기 어렵기 때문에 중소기업에 취업을 고려하고 있는 청년구직자들은 그 기업이 비전을 갖춘 내실 있는 기업인지 등을 알고 싶어 하였음

채용정보는 주로 인터넷으로만 알아봤어요. 인터넷이 그나마 자세하잖아요. 그 회사가 어떤 회산지 튼튼한지 자세한 정보는 어디에도 없어요. 그런 정보도 사실 다 필요한데 말이죠.(도심, 재직자, 32세 남) *대기업은 기업문화 같은 게 인터넷상에서 공유가 되잖아요. 그런데 중소기업은 가보기 전에는 모르는거죠. 재직중인 사람들과 실제적인 이야기를 나눌 수 있는 기회가 있으면 좋을 것 같아요. (도심, 구직자, 23세 남)*

- 기업에 대해 알 수 있는 방법이 많지 않기 때문에 청년구직자들은 일단 이력서부터 제출하고 취업을 고민한다고 응답함

온라인상에서 구직활동을 할 때 제 레이더에 들어온 기업이라고 하더라도 어떤 기업인지 크게 궁금하지 않아요. 알고 싶어도 알길도 없구요. 그래서 그냥 일단 원서를 넣어 놓고 보는거예요. 연락오면 그냥 면접가서 저도 회사를 면접 보고, 연락이 안 오면 그냥 마는거구요... (복합, 구직자, 25세 여)

- 이에 따라 회사 정보 공개에 대한 필요성은 기업에서도 공감함

한 달 이내에 적응 못하면 한달 이내에 그만두는 직원들이 굉장히 많구요, 한달이상 간 직원들은 2~3년 근무를 하는 것 같습니다. 사실이 친구들도 기업 상황을 잘 모르는 상태에서 들어 왔기 때문에 이해는 합니다만, 회사입장에서는 리스크가 크죠. (10인이상, 농촌, 인사담당자)

○ 기업에서는 회사정보를 노출시키는 것이 조심스럽다는 입장과 함께 구직자 눈높이에 맞춘 정보를 공개할 사이트가 마땅치 않다고 응답하였음

저희 회사는 물어보면 대답은 하는데, 내규상 원만하면 그런거를 노출시키지 말라고 하는 그런게 있으니깐, 노출을 안 시키죠. (중략) 회사임금이라는 부분은 외부에 노출시키는 시키는 게 꺼려지죠. 회사 내부상황이 오픈 되는거니까요. (10인이상, 제조업, 도심, 인사담당자

회사에 대해서 홍보하고 싶어도 홍보할 장소나 사이트가 없어요. 매년 취업박람회에 참가하고는 있는데 허탕예요. 청년들이 안 오는걸요 뭐.(10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자) (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)

(13) 중소기업 인식개선에 대한 요구

○ 중소기업에서는 중소기업에 대한 사회적인 인식이 청년구직자들이 중소기업의 취업 의사에 영향을 미치고 있다는 판단 하에 여러 가지 복지혜택을 늘리고 있지만, 아직 그 효과성에 대해서는 확신을 가지지 못하고 있었음

- 대기업 취업목표를 가진 청년구직자들은 중소기업에 취업하는 것에 대한 고려를 전혀 하지 않는 것으로 나타났음

아직은 메이저가 아니면 별로 가고 싶은 생각이 없어요. 연봉이나 복지 모든 측면에서 대기업이랑 중소기업은 차이가 크잖아요. 그리고 저는 솔직히 중소기업을 잘 몰라요. (도심, 구직자, 27세 여)

- 청년구직자들은 중소기업의 취업을 꺼리는 이유로 임금의 격차 및 복지혜택의 부재를 들고 있음

중소기업은 업무량 대비 대기업대비 연봉도 너무 적어요. (복합, 구직자, 26세 여)

아무래도 nine to six하고 싶죠. 돈을 많이 주셔도 받아도 장시간 근무하고 싶지는 않아요. (도심, 재직자, 32세 남)

- 일부 중소기업에서는 임금의 격차를 줄이고, 복지혜택을 늘리기 위해 노력하고 있지만 중소기업에 대한 전반적인 인식 때문에 자신들의 노력이 결실로 돌아오지 못 하고 있다고 응답하였음

> *우리회사도 복지를 위해 정말 많이 노력하고 있고, 많은 복지혜택을 주고 있습니다. 그리고 연봉이 적냐? 그것도 아닙니다. 하지만 회사측에서 아무리 노력해도 채용이 잘 안 됩니다. 중소기업의 인식 자체가 안 좋기에, 청년들이 알고싶어 하는 것 같지도 않고... (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)*

○ 중소기업 인식개선은 일부 기업의 노력으로만 해결될 수 없는 만큼 우수 기업에 대한 홍보가 다각적으로 이루어져야 할 필요성이 있음

○ 또한 구직자뿐만 아니라 일반 학생 및 학부모를 대상으로 한 프로그램을 운영하여 사회전반에서 중소기업에 인식이 개선될 수 있도록 하는 노력 필요함

[표 Ⅳ-35] 경상북도 일자리사업 범주화 결과

구분	경상북도 일자리 사업	
	유사사업 범주화 결과	세부 사업명
직접 일자리 창출	공공기관 직무체험	공공기관 직무체험
	해외취업 지원	경북청년 해외취업 지원
직업능력개발훈련	청년-기업 매칭 협력	청년-기업 매칭 협력사업
		청년취업 미래첨단기술 인력양성
	취업역량 강화	권역별 대학연합 취업캠프
		전문대학 취업역량 강화
고용 서비스	일자리 박람회	일자리 박람회
		일자리 Job는날
	청년 잡 클리닉(컨설팅)	청년 잡(job) 클리닉
		청년 면접 이미지 컨설팅
		구직자 동행면접・내방면접
고용 장려금	경북청년 복지카드	경북청년 복지카드 지원
	청년고용 촉진기업	청년고용 촉진기업 지원
창업지원	도시청년시골파견제	청년 유턴일자리 지원
		청년 마을일자리 지원
	청년창업지원	시군청년예비창업지원
		경북청년청년CEO 심화육성지원
		클라우딩
		청년창조오디션 공모
일자리인프라 구축	취업포털연계 확산	취업포털연계 확산
기타	청년정책 공청회	2017 청년정책 타운홀 미팅 운영
	일자리 인식개선	고교졸업자 일자리 인식개선

[표 Ⅳ-36] 요구 분석결과

미스매치 원인	범주화		세부내용 (정책요구)	인터뷰 원문	
	상위범주	하위범주		재직자(신입사원) 및 구직자	기업 인사담당자
양적 미스매치	학력 및 자격 미스매치	구인 미스매치	직종에 따른 인력편중현상 해결에 대한 요구	대학까지 졸업해서 굳이 제가 그런일을 할 필요가 있을까요? 더 나은 직종이 아닌 이상 4년동안 배운게 이건데, 다른 직종으로 고민하는건 어렵죠.(도심, 구직자, 22세 여)	구매, 영업, 기타 직종... 이렇게 공고를 내면 1명 뽑는데도 100명이 지원을 해요. 그런 직종들은 생각보다 잘 와요. 그런데 생산직은 오려는 사람이 없죠. 10인이상, 농촌, 인사담당자)
				제조업 현장직으로 가면 평생 그것만 해야 하잖아요. 단순한 반복 작업.... 대학까지 나와서 현장직에 있으면 배우는것도 없고 미래가 없는거 아닌가요? (복합, 재직자, 33세 남)	-
		구직 미스매치	직무에 대한 정확한 안내 요구	상경대 학생들이나 일반 문과생들은 일반 행정업무는 다 할 수 있으니까 관리직이나 사무직 전부다 낼 수 있죠. 그런데 정확하게 어떤 일을 하는지는 모르는 채 내는 거예요. (복합, 구직자, 25세 여)	저희는 관련학과가 아니면 채용이 힘들어요. 전문지식 같은 거를 좀 보거든요. 저희는 최대한으로 안내하고 있다고 봐요. 어떤 정보가 더 필요한지 여부는 개인에 따라 다르니까, 다 맞춰 드리기는 힘들죠. 10인이상, 도심, 인사담당자)
	구인・구직 결정요소의 미스매치	구직 결정요소의 미스매치	비전에 대한 명확한 제시 요구	저는 회사의 비전과 개인의 비전이 맞아야 회사도 성장하고, 개인도 성장할 수 있다고 생각해요. 그러니까, 회사에 대해 정확하게 알 필요가 있죠. 도심, 구직자, 23세 남)	요즘 저희회사 뿐만 아니라 모든 중소기업 경기가 어렵잖아요. 경기가 어려워서 장담할 수가 없어요. 면접에 오면 같이 해보자. 이정도 수준이죠 10인이상, 농촌, 인사담당자) 전화상이든지 청년이 물어보면 그냥 그대로 물어보면 대답을 해줘요. 어디에다가 탑재 하는것도 웃겨요. 개인마다 비전영역이 다를텐데 그걸 어떻게 다 안내해요? 그런데, 연락이 안 오는게 더 문제죠. 청년들은 중소기업에 관심이 없다는거죠. 10인이상, 도심, 인사담당자) 비전에 대한 안내는 회사에 입사한 신입사원들을 대상으로 교육을 해요. 구인공고를 낼 때 약간 홍보성처럼 적기도 하지만 대체적으로 구인광고를 낼 때, 우리회사의 비전 같은걸 홍보하기에는 역부족이죠. 10인이상, 도심, 인사담당자)
		구인 결정요소의	구직자 역량	-	어떤 사람인지 알 길이 없어요. 그냥 감으로 뽑는

		미스매치	검증방법에 대한 요구		거죠. 사실 의지가 중요하긴 하지만, 그래도 어느 정도 갖추고 있는 사람이 필요하죠. 10인미만, 복합, 인사담당자) 신입사원들 복불복이예요. 잘 뽑으면 좋은거고 잘못 뽑으면 난감한 상황이 벌어지죠. 단편적인 예로, 컴퓨터 자격증이 있다고 해서 뽑았는데 자격증만 가지고 있지 실제로 컴퓨터 활용능력이 많이 부족한 청년들이 많아요. 기술직도 그거하고 유사한거죠. 10인이상, 농촌, 인사담당자)
질적 미스매치	직무 미스매치	전공지식 미스매치	전공(학력)관련 일자리에 대한 요구	대학까지 졸업해서 굳이 제가 그런일을 할 필요가 있을까요? 더 나은 직종이 아닌 이상 4년동안 배운게 이건데, 다른 직종으로 고민하는건 어렵죠.(도심, 구직자, 22세 여)	전공자라고 하더라도 초년생들은 아직 준비가 덜 된 사람들이 많아요. 오히려 경력직들이 더 겸손하다고 해야 할까요? 10인이상, 농촌, 인사담당자)
		숙련정도의 미스매치	현장에 바로 적용할 수 있는 직업능력에 대한 요구	요즘은 경력자우대 공고가 많으니까 청년으로서는 더욱 위축될 수 밖에 없죠. 결국은 열정패이로 일 하라는건가? 그런 생각도 들고...(도심, 구직자, 24세 남)	기술직의 경우에는 경력직을 선호하는 편이죠. 왜냐하면 회사 여건상 신입사원을 뽑아서 교육시킬 시간적 여유가 없어요. 이런 상황에서 실컷 가르쳐 놨는데 회사를 그만둔다고 하면 기업입장에서는 정말 손실이 큽니다. 10인이상, 도심, 인사담당자)
				어차피 회사 들어가도 인서울학생이나 지방대생이나 신입사원은 똑같은 신입사원이잖아요. 곧바로 업무를 못하잖아요. 다 다시 배워야지 회사에서 일 할 수 있는 사람이 될 수 있는거 아닌가요? (도심, 구직자, 24세 남)	이게 똑같은 연령, 똑같은 학력이라고 하더라도 사람 개인에 따라 업무역량에 대한 편차가 너무 심해요. (10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)
	직업능력향상 프로그램 미스매치		현실성 있는 산학연계 프로그램에 대한 요구	방학 때마다 현장실습에 참여 했는데, 친구들마다 다 달라요. 어떤 친구들은 단순작업만 하다 오고, 어떤 친구들은 프로젝트에 참여하기도 하고 그러는데 그 갭이 너무 커요. 도심, 구직자, 23세 남)	회사에서는 하루하루 주어진 미션을 해결하느라 너무 바빠요. 학생들을 챙길 시간이 없어요. (중략) 마음은 학생들을 가르쳐서 우리 식구로 만들고 싶은데, 여력이 안 되네요.(10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)
			취업 관련교육의 전문성에 대한	취업관련 교육이 다 거기서 거긴 것 같아요. 물론 할 때마다 새롭긴 한데.... 교육과정이 일률적이라고 해야 할까요? (도심, 구직자, 24	교육을 받고 왔다고 하더라도 우리회사하고 맞는 교육은 잘 없는 것 같아요. 현실적이지 않은 교육이 대부분이죠. 교육을 할꺼면 교육이 뭐가 필요

			요구	세 남)	한지 조사를 해서 제대로 된 눈높이에 맞춘 전문성 있는 교육이 필요하다고 생각해요. (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)
정책적 미스매치	청년복지혜택 미스매치	직접보상의 미스매치	복지카드 혜택 범위확대에 대한 요구	저는 입사한지 1년이 안 됐는데, 내년에는 신청 못 하잖아요. 2018년 입사자부터 신청 받을 테니까.... 복지혜택을 받는 건데 너무 까다로와요. 도심, 재직자, 32세 남)	-
				자격증같은걸 딸 때, 경북에서는 시험을 볼 수 없는 경우가 있어요. KTX나 계속 서울 같은데 왔다갔다 하니까 사실 비용적인 측면에서 부모님한테 죄송한게 많았던 것 같아요. 취준생들한테도 서울처럼 복지카드 같은걸 주면 좋을 것 같아요.도심, 구직자, 27세 여)	지금은 사실 지원제도가 직무구분이 없거든요. 몇년 근무하면 얼마주고, 지원해 주는게? 그런데 생산직을 더 지원해 주면 생산 공장은 도움이 많이 될꺼라고 생각합니다.(10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)
		간접보상의 미스매치	청년고용 촉진기업 혜택 확대에 대한 요구	여직원 휴게실같은 여직원전용 편의시설이 좀 열악한 건 사실이예요. 그런 복지도 좀 필요하죠. (도심, 재직자, 26세 남)	회사경영이 어려운 상황에서 어렵게 5명을 채용했어요. 그런데 이게 연말 연초가 걸려서, 당해년도 사업으로 사업혜택을 못 받는 경우도 있다는 거죠. 청년을 고용해도 기업입장에서는 혜택을 받기가 쉽지가 않아요. 정부지원도 운이 필요한 거죠. (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)
	정책참여 채널 미스매치		정책 사업 홍보에 대한 요구	취직 준비생 입장에서 '내가 어떤 회사에 취직하겠다.' '이 회사에 취직하려면 뭐가 필요하겠다.' 이런걸 알아보지 '경북에 이런 제도가 있구나...' 솔직히 이것까지는 안 알아보잖아요. 도심, 재직자, 32세 남) 사소한 혜택이라도 문자로 알려주는게 좋죠. 도심, 재직자, 32세 남) 복지카드 이런것도 저는 괜히들으면 가슴만 아파요. 몰라서 신청을 못했으니까 복합, 재직자, 30세 남)	기업에서는 직원들이 적극적이지 않으면 정보도 잘 없을 뿐만 아니라 사업에 지원하기도 쉽지 않아요. (10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)
			고용정책 건의 등 소통창구 활성화에 대한	아무생각 없어요. 지금 코 앞에 닥친 일이 산더민데, 정책 같은거 고민할 세가 어디 있겠어요. 그런거에 익숙하지도 않고, 아이디어를	정책적 아이디어가 있다고 하더라도 어디에 말 할 때가 없어요. 고용노동부에 뜬금없이 전화해서 건의할 수도 없는 노릇이구요. 10인이상, 도심, 인

			요구	낸다고 해서 저한테 돌아오는 혜택이 가시적인것도 아닌 것 같고... (도심, 구직자, 24세 남)	사담당자)
보상의 미스매치	임금 및 복지후생제도의 미스매치		임금 및 복지후생제도의 미스매치 해소 요구	중소기업은 업무량 대비 대기업대비 연봉도 너무 적어요. (복합, 구직자, 26세 여)	우리가 3천만원 딱 공고를 내 놓고, 그 수준이 안 되는 사람이 와서 그걸 요구하면 우리는 입장이 난처하잖아요. 그러다 보니까 면접 후 결정, 회사 내규에 따름. 이렇게 갈 수 밖에 없죠. 면접만 봐서는 사실 몰라요. 한두달 정도 일을 시켜봐야 어느정도 연봉을 책정하면 되겠다는 확신이 서죠. (10인이상. 제조업, 복합, 인사담당자)
				아무래도 nine to six하고 싶죠. 돈을 많이 주셔도 받아도 장시간 근무하고 싶지는 않아요. 도심, 재직자, 32세 남)	직무에 따라 어느정도의 차이는 있겠지만 저희 회사의 경우 통상 근로시간이 좀 길죠. 업무량도 많고... 그런데 그걸 해결해 줄 수 있는 방법이 없어요. 10인이상, 도심, 인사담당자)
공간적 미스매치	주거환경 등 인프라 미스매치	거주지역 미스매치	거주지역의 안전성 및 거주비절감에 대한 요구	저가족이랑 사는게 집값도 아낄 수 있고 안전한 것 같아요. 집 구하는것도 막막하고 (도심, 구직자, 22세 여) 집에서 부모님이랑 같이 살면 집값이외에 부대비용도 안 들고 오히려 돈을 모을 수 있겠죠. 도심, 재직자, 32세 남) 기숙사는 다른사람들이랑 같이 살아야 하잖아요. 있어도 그냥 임시거처 수준이죠. 그래서 있어도 들어가기 싫어요. 그냥 연봉을 더 받는게 좋죠. 도심, 재직자, 26세 여)	저희가 격지에 있다 보니까, 출퇴근이 가능한지가 정말 중요하거든요. 인근에 살고 있는지 그걸 가장 중요하게 보고 있습니다. 10인이상, 농촌, 인사담당자)
		인프라 미스매치	인프라 구축에 대한 요구	영천에 산부인과는 있는데 출산할 수 있는 병원은 없어요. 다들 출산은 대구쪽으로 가서 하더라구요.(중략) 애기가 저녁에 급하게 아프면 소아과 응급 병원도 없어요. (복합, 재직자, 33세 남) 경주는 버스 배차간격이 일정치 않아요. 그래서 이동을 하려고 해도 자차가 아닌 이상 거리에 버리는 소요시간이 너무 많아요. 경주도	저희 입지요건이 보시다피히 시내에서도 한참 떨어진 곳이다 보니까 직원 채용하기가 어려워요. 화학공장이니까 시내 근처로 이사하기도 쉽지 않고... (중략) 혁신도시에 산업단지같은걸 조성한다고 하던데, 공장입지조건 등에 대한 지원을 한다면 아무래도 고용이 늘지 않을까요? (10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)

				이런데, 시골(다른지역)은 더 불편하죠. (복합, 구직자, 26세 여)	
		농촌 및 농축산업 분야 미스매치	농촌 및 농축산업에 대한 요구	농사하면 힘든 이미지도 있고 약간 침체되는 거잖아요. 그러니까, 돈도 잘 안될 것은 그런 것도 있고, 저희 아빠가 농사를 짓고 계시거든요. 그래서 좀 도와드려 봤는데 저랑 잘 안 맞아요. 도심, 구직자, 22세 여) 농사는 무조건 힘들다고 부모님이 늘 말씀해 오셨어요. 그래서 별로 고민해 본적이 없는 것 같아요. 도심, 구직자, 23세 남)	트렉터 같은게 얼마나 비싼줄 아세요? 농사도 돈 없으면 못 지어요. 농사도 젊다고 몸만 들어가서 할수 있는 일이 아니예요. (복합, 재직자, 33세 남)
기타	채용 정보획득 및 제공방법의 미스매치		구인・구직 정보획득 및 제공방법의 투명성 요구	전부다 두리뭉실해요. 홈페이지 상에 기업에서 필요한 직원수나 필요한 평균스펙 같은게 공지되긴하는데, 그런거 보다는 솔직히 어떤 어떤 인재가 필요하다. 토익은 얼마 이런식으로 정확하게 고지하고, 임금은 세전세후 각종 수당 포함해서 얼마준다고 정확하게 고지하면 진짜 가고 싶은 사람 진짜 실수요자한테 돌아갈 기회가 많아질 수 있지 않을까 (복합, 구직자, 26세 여)	이게 똑같은 연령, 똑같은 학력이라고 하더라도 사람 개인에 따라 업무역량에 대한 편차가 너무 심해요. 경력 있는 사람은 좀 더 줘야 할꺼고 그래서 저희는 최저 미니멈 정도만 표시를 할 수 밖에 없어요(10인이상, 제조업, 농촌, 인사담당자)
				임금은 도대체 얼마인지... 휴게시간은 어떻게 적용되는지 복지는 어떤지 이력서 제출 전에 정확하게 알고 싶은데, 입사하기 전까지는 알 수 있는 방법이 없어요. (복합, 구직자, 25세 여)	아무래도 내규, 회사임금이라는 부분은 외부에 노출시키는게 꺼려지죠. 회사 내부상황이 오픈되는 거니까요.(10인이상, 제조업, 도심, 인사담당자 우리가 3천만원 딱 공고를 내 놓고, 그 수준이 안되는 사람이 와서 그걸 요구하면 우리는 입장이 난처하잖아요. 그러다 보니까 면접 후 결정, 회사 내규에 따름. 이렇게 갈 수 밖에 없죠. (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)
			기업 기본정보 제공에 대한	채용정보는 주로 인터넷으로만 알아봤어요. 인터넷이 그나마 자세하잖아요. 그 회사가 어떤 회산지 튼튼한지 자세한 정보는 어디에도	한달 이내에 적응 못하면 한달 이내에 그만두는 직원들이 굉장히 많구요, 한달이상 간 직원들은 2~3년 근무를 하는 것 같습니다. 사실 이 친구들

		요구	없어요. 그런 정보도 사실 다 필요한데 말이죠. 도심, 재직자, 32세 남)	도 기업 상황을 잘 모르는 상태에서 들어 왔기 때문에 이해는 합니다만, 회사입장에서는 리스크가 크죠. 10인이상, 농촌, 인사담당자)
			온라인상에서 구직활동을 할 때 제 레이더에 들어온 기업이라고 하더라도 어떤 기업인지 크게 궁금하지 않아요. 알고 싶어도 알길도 없구요. 그래서 그냥 일단 원서를 넣어 놓고 보는거예요. 연락오면 그냥 면접가서 저도 회사를 면접 보고, 연락이 안 오면 그냥 마는거구요... (복합, 구직자, 25세 여)	이력서가 마음에 들어서 연락을 해 보면 면접보러 안 오는 경우도 더러 있어요. 간절해서 내는건 아니라는거죠. 요즘은 이력서 내는게 인터넷에서 클릭 한번만 하면 되는거니까, 너무 쉬워요. 10인이상, 농촌, 인사담당자)
			-	저희 회사는 물어보면 대답은 하는데, 내규상 원만하면 그런거를 노출시키지 말라고 하는 그런게 있으니깐, 노출을 안 시키죠. (중략) 회사임금이라는 부분은 외부에 노출시키는 시키는 게 꺼려지죠. 회사 내부상황이 오픈 되는거니까요. (10인이상, 제조업, 도심, 인사담당자
			대기업은 기업문화 같은게 인터넷상에서 공유가 되잖아요. 그런데 중소기업은 가보기 전에는 모르는거죠. 재직중인 사람들과 실제적인 이야기를 나눌 수 있는 기회가 있으면 좋을 것 같아요. 도심, 구직자, 23세 남)	회사에 대해서 홍보하고 싶어도 홍보할 장소나 사이트가 없어요. 매년 취업박람회에 참가하고는 있는데 허탕예요. 청년들이 안 오는걸요 뭐.(10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자) (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)
		중소기업 인식개선에 대한 요구	아직은 메이저가 아니면 별로 가고 싶은 생각이 없어요. 연봉이나 복지 모든 측면에서 대기업이랑 중소기업은 차이가 크잖아요. 그리고 저는 솔직히 중소기업을 잘 몰라요.도심, 구직자, 27세 여)	우리회사도 복지를 위해 정말 많이 노력하고 있고, 많은 복지혜택을 주고 있습니다. 그리고 연봉이 적냐? 그것도 아닙니다. 하지만 회사측에서 아무리 노력해도 채용이 잘 안 됩니다. 중소기업의 인식 자체가 안 좋기에, 청년들이 알고싶어 하는 것 같지도 않고... (10인이상, 제조업, 복합, 인사담당자)

[표 Ⅳ-37] 미스매치 원인 및 정책요구에 따른 경상북도 정책 관련성 매트릭스 분석

구분	요구분석 결과		경상북도 일자리 정책												
			직접일자리창출		직업능력개발훈련		고용서비스		고용장려금		창업지원		일자리 인프라구축	기타	
	상위범부	하위범주	공공기관 직무체험	해외취업 지원	청년기업 매칭협력	취업역량 강화	일자리 박람회	청년 잡 클리닉 (컨설팅)	청년 복지카드 지원사업	청년 고용촉진 우수기업	도시청년 시골파견제	청년 창업지원	취업 포털 연계	청년 정책 타운홀 미팅	일자리 인식 개선
양적 미스매치	학력 및 자격 미스매치	구인 미스매치	△	△	○	△	○	○	△	△	△	△	○	○	◎
		구직 미스매치	△	◎	○	○	○	○	△	△	△	△	○	○	△
	구인·구직 결정요소의 미스매치	구직 결정요소의 미스매치	△	△	△	○	○	△	△	△	△	△	○	△	△
		구인 결정요소의 미스매치	△	○	△	△	○	△	△	△	△	△	○	△	△
질적 미스매치	직무 미스매치	전공지식 미스매치	△	△	○	◎	△	△	△	△	△	△	△	△	△
		숙련정도의 미스매치	○	△	○	○	△	△	△	△	△	△	△	△	△
	직업능력향상 프로그램 미스매치		○	△	◎	○	△	△	△	△	△	△	△	△	△
정책적 미스매치	청년복지혜택 미스매치	직접보상의 미스매치	△	△	△	△	△	△	◎	△	△	△	△	△	△
		간접보상의 미스매치	△	△	△	△	△	△	△	◎	△	△	△	△	△
	정책참여 채널 미스매치		△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	◎	△
공간적 미스매치	보상의 미스매치	임금 및 복리후생제도의 미스매치	△	◎	△	△	△	△	◎	◎	△	△	△	△	△
	주거환경 등 인프라 미스매치	거주지역 미스매치	△	◎	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
		인프라 미스매치	△	◎	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
기타	채용 정보획득 및 제공방법의 미스매치		△	◎	◎	○	◎	◎	△	△	△	△	◎	○	△

[표 Ⅳ-38] 응답 빈도분석 반영(안)

미스매치 원인	범주화		세부내용	재직자 및 구직자(8)		기업 인사담당자(4)		계(12)	
	상위범주	하위범주	(정책요구)	빈도	%	빈도	%	빈도	%
양적 미스매치	학력 및 자격 미스매치	구인 미스매치	직종에 따른 인력편중현상 해결에 대한 요구	2	25%	1	25%	3	25%
		구직 미스매치	직무에 대한 정확한 안내 요구	1	13%	1	25%	2	17%
	구인·구직 결정요소의 미스매치	구직 결정요소의 미스매치	비전에 대한 명확한 제시 요구	1	13%	3	75%	4	33%
		구인 결정요소의 미스매치	구직자 역량 검증방법에 대한 요구	0	0%	2	50%	2	17%
질적 미스매치	직무 미스매치	전공지식 미스매치	전공(학력)관련 일자리에 대한 요구	1	13%	1	25%	2	17%
		숙련정도의 미스매치	현장에 바로 적용할 수 있는 직업능력에 대한 요구	2	25%	2	50%	4	33%
정책적 미스매치	직업능력향상 프로그램 미스매치		현실성 있는 산학연계 프로그램에 대한 요구	1	13%	1	25%	2	17%
			취업 관련교육의 전문성에 대한 요구	1	13%	1	25%	2	17%
	청년복지혜택 미스매치	직접보상의 미스매치	복지카드 혜택 범위확대에 대한 요구	2	25%	1	25%	3	25%
		간접보상의 미스매치	청년고용 촉진기업 혜택 확대에 대한 요구	1	13%	1	25%	2	17%
	정책참여 채널 미스매치		정책 사업 홍보에 대한 요구	2	25%	1	25%	3	25%
			고용정책 건의 등 소통창구 활성화에 대한 요구	1	13%	1	25%	2	17%
공간적 미스매치	보상의 미스매치	임금 및 복지후생제도의 미스매치	임금 및 복지후생제도의 미스매치 해소 요구	2	25%	2	50%	4	33%
	주거환경 등 인프라 미스매치	거주지역 미스매치	거주지역의 안전성 및 거주비절감에 대한 요구	3	38%	1	25%	4	33%
		인프라 미스매치	인프라 구축에 대한 요구	2	25%	1	25%	3	25%
기타	채용 정보획득 및 제공방법의 미스매치		구인·구직 정보획득 및 제공방법의 투명성 요구	2	25%	3	75%	5	42%
			기업 기본정보 제공에 대한 요구	3	38%	4	100%	7	58%
			중소기업 인식개선에 대한 요구	1	13%	1	25%	2	17%

Ⅴ. 경북 청년일자리 미스매치 개선방안

1. 개선방안

1) 경북 청년취창업 플랫폼 필요

○ 경북 청년일자리 실태조사에서 구직-구인자 모두 경북 일자리 센터에서의 일자리 정보원으로의 전혀 인지하지 있지 못함

[표 Ⅴ-1] 일자리 미스매치에 정보활용

연번	구직 정보원	구직자		구인자	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
1	일반 온라인 취업 사이트	100	68.5	26	52.0
2	기업 홈페이지 공고	13	8.9	1	2.0
3	대학교 취업 관련 사이트	5	3.4	1	2.0
4	정부 운영 취업사이트	9	6.2	11	22.0
5	오프라인 신문, 잡지 등 공고	1	.7	0	0.0
6	각 지역 고용센터 공고	0	.0	0	0.0
7	경북 일자리 센터	0	.0	0	0.0
8	지인,친척 추천	13	8.9	3	6.0
9	교수 및 학교의 알선 추천	0	0.0	5	10.0
10	취업 박람회	1	.7	0	0.0
11	인터넷 카페 등의 온라인 커뮤니티	2	1.4	3	6.0
12	기타	2	1.4	0	0.0
합계		146	100	50	100

○ 기존연구에서도 일자리 미스매치에 정보활용은 선망직장에 관한 정(+)의 영향을 주는 연구결과[2)]로 정보활용 수준과 범위 확장의 필요성을 강조하고 있으며, 특히 지방 중소기업들의 보다 적극적인 정보공개의 필요성을 언급하고 있음

○ ICT 기반의 지방 중소기업들의 적극적인 정보공개 필요성은 아래의 심층설문결과에서도 근무시간이나 조건 등의 명확한 공개의 요구가 있었음

전부다 두리뭉실해요. 홈페이지 상에 기업에서 필요한 직원수나 필요한 평균스펙 같은게 공지되긴하는데, 그런거 보다는 솔직히 어떤 어떤 인재가 필요하다. 토익은 얼마 이런식으로 정확하게 고지하고, 임금은 세전세후 각종 수당 포함해서 얼마준다고 정확하게 고지하면 진짜 가고 싶은 사람 진짜 실수요자한테 돌아갈 기회가 많아질 수 있지 않을까 (구직자, 26세, 여, 석O란)

임금은 도대체 얼마인지... 휴게시간은 어떻게 적용되는지 복지는 어떤지 이력서 제출 전에 정확하게 알고 싶은데, 입사하기 전까지는 알 수 있는 방법이 없어요. (복합, 구직자, 25세 여) (구직자, 25세, 여, 박O미)

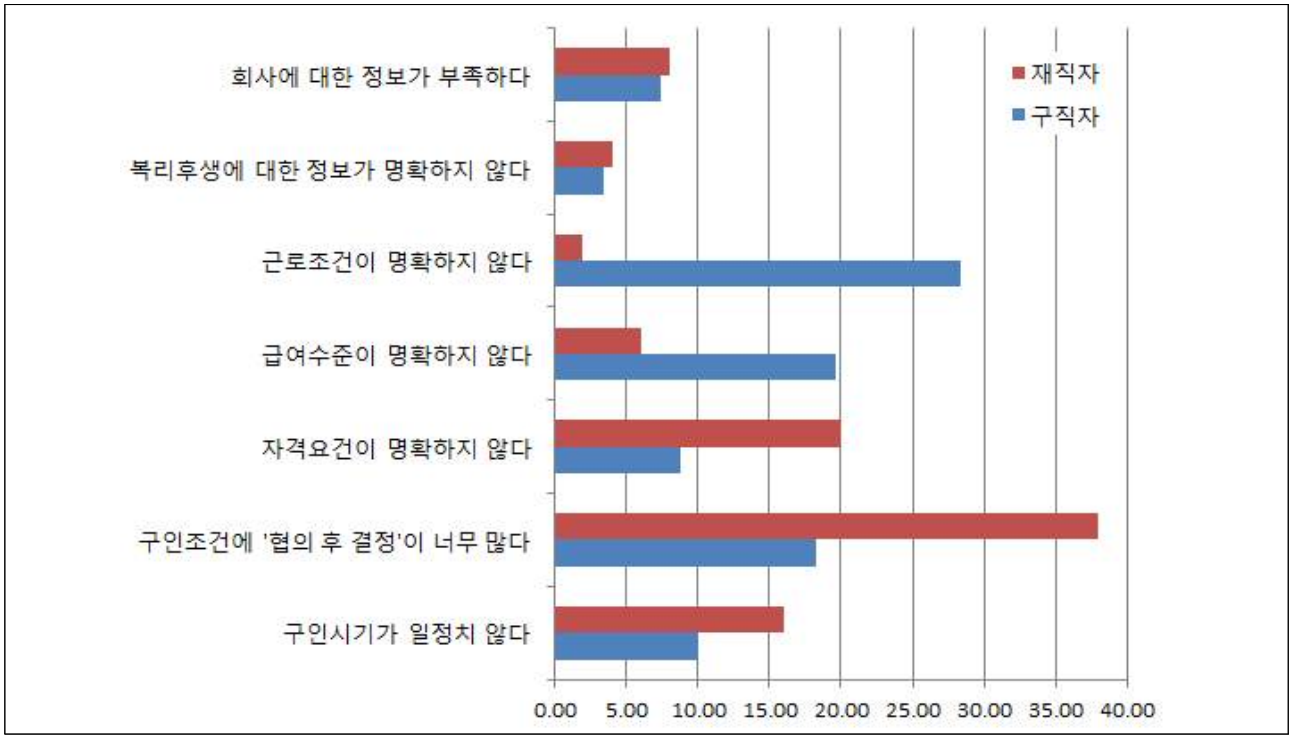
채용 공고 시 정확한 근무시간 이나 초과근무 시간은 정확히 적혀 있지 않았습니다.현실적으론 아무래도 nine to six하고 싶죠. 돈을 많이 받아도 장시간 근무하고 싶지는 않아요. (재직자, 32세 남, 박O웅)

2) 송영조, 이연우, 청년 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도 요인데 대한 영향 분석과 정보활용 정책방향, 고용직업능력개발연구 20권 2호, 2017, p80

○ 따라서 단기적으로 시급한 것은 경북 청년 취창업 플랫폼의 개선 및 구축이 필요함

- 경북 취창업 플랫폼은 구인-구직자간의 내실 있는 DB화가 필요하며 특히, 경북 청년의 경우 단순 등록이 아닌 등록 시 청년들의 심리검사, 직업선호도, 직업적합성 등의 보다 다양하고 심층적인 정보수집 기능이 필요함
- 충분하고 성의 있는 답변을 한 청년들에게는 그에 상응하는 온라인 토익 및 다양한 산업계에서 요구하는 일반 직무 교육을 제공하는 서비스 통해 충분한 유입을 유도함
- 기업들의 경우 등록 기업들에 대해 기본적인 다양한 사업지원 혜택의 부여를 통해 경북 청년 취창업 플랫폼에서의 구인-구직자의 보다 충분한 정보를 바탕으로 상담 및 매칭을 할 수 있는 새로운 플랫폼의 구축이 필요함

○ 실태조사 분석의 결과에서도 알 수 있듯 근로조건, 급여수준, 자격요건, 구인시기 등의 보다 명확하고 표준화된 정보전달이 매우 중요함

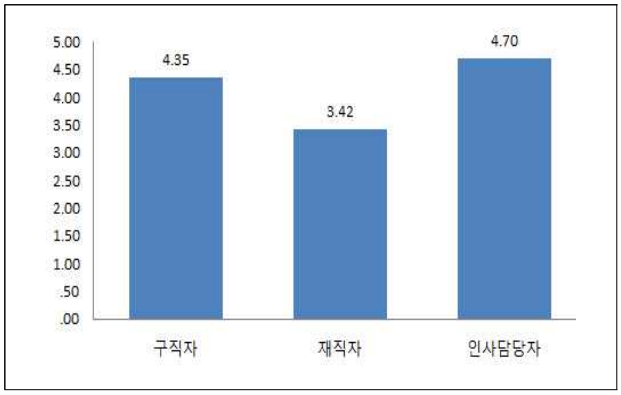


[그림 Ⅴ-1] 중소기업 취업 애로사항 비교

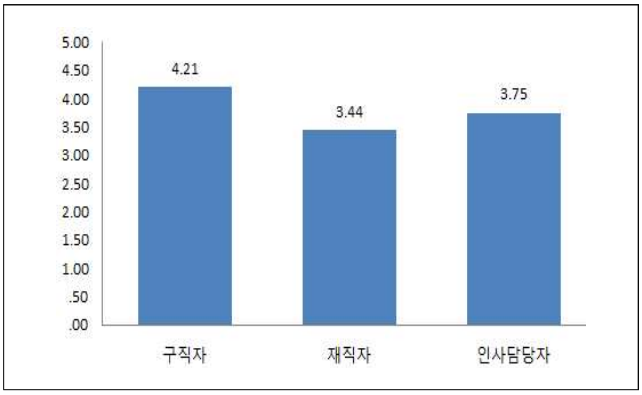
2) 효율적 지원사업을 위한 정책 수혜자의 구분 필요

○ 정책 수혜자는 취업 전 구직자, 일반 및 기술직의 재직자, 3D제조업 및 농축산업 재직자 또는 예비 창업자로 구분이 필요함

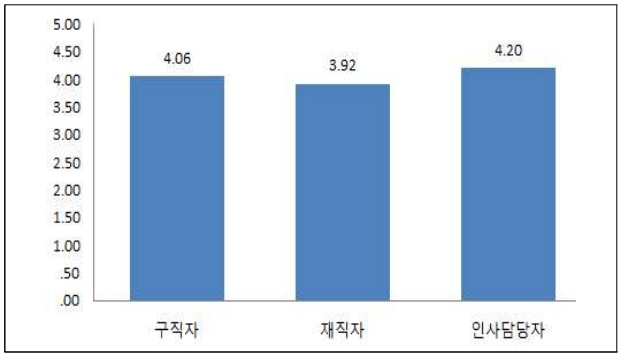
- 정책 수요자들은 그들이 처한 경제적·사회적 여건에 따른 정책별 중요성 및 시급성 등 다양한 차이를 보이고 있기 때문에 정책 수혜자들의 구분에 따른 맞춤형 정책시행을 통해 충분한 정책적 효과를 기대함



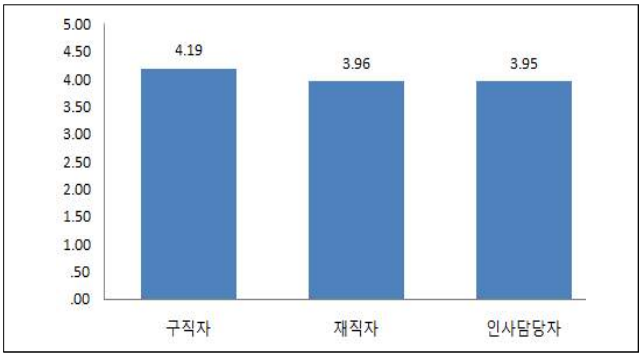
[그림 Ⅴ-2] 임금수준



[그림 Ⅴ-3] 복리후생



[그림 Ⅴ-4] 근로시간



[그림 Ⅴ-5] 직장안정성

3) 교육 및 훈련의 중요성

○ 정책 수혜자 별 맞춤형 교육이 필요함과 동시에 현재 시행중인 기업 현장실습은 중소기업의 부족한 인력상황 및 여건을 감안 했을 때 현실적인 대안이 되지 못함

> *취업관련 교육이 다 거기서 거긴 것 같아요. 물론 할 때마다 새롭긴 한데.... 교육과정이 일률적이라고 해야 할까요?* (구직자, 24세, 남, 강O태)
>
> *교육을 받고 왔다고 하더라도 우리 회사하고 맞는 교육은 잘 없는 것 같아요. 현실적이지 않은 교육이 대부분이죠. 교육을 할꺼면 교육이 뭐가 필요한지 조사를 해서 제대로 된 눈높이에 맞춘 전문성 있는 교육이 필요하다고 생각해요.* (10인이상, 제조업, 인사담당자, 이O대)
>
> *회사에서는 하루하루 주어진 미션을 해결하느라 너무 바빠요. 학생들을 챙길 시간이 없어요. (중략) 마음은 학생들을 가르쳐서 우리 식구로 만들고 싶은데, 여력이 안 되네요.*(10인이상, 제조업, 인사담당자, 김O기)

○ 장기적으로 국가단위의 현장실습체계 구축이 필요하나 국가단위 현장실습체계 도입 전 정책 수혜자별 맞춤형 교육 및 훈련의 수단이 필요함

- 업종별로 다양한 교육 및 훈련이 필요하나 취업전 구직자에게는 [그림Ⅴ-6] 2016년 산업계관점 일반직무역량과 같이 정부에서 기업을 대상으로 조사한 일반직무역량을 충실한 사전 교육을 통해 기업에서의 불필요한 신입직원 교육의 부담의 경감이 필요
- 또한 일반직무역량 교육은 경북청년의 최소 인재상을 구성하는 기본요소로 보다 다양

한 구인-구직자간 몰입사업의 기본요건을 통해 체계적 역량지원은 물론이고 기타 취업 관련 교육과의 차별화이자 경북만의 청년사업의 기본이 될 것으로 판단됨

○ 특히 교육 및 훈련은 질적 미스매치 해소에 필수적인 요소로 향후 보다 다양한 업종별 교육 및 훈련에 관한 수요조사와 이를 반영하는 지속적인 사업화 노력이 필요할 것으로 판단됨

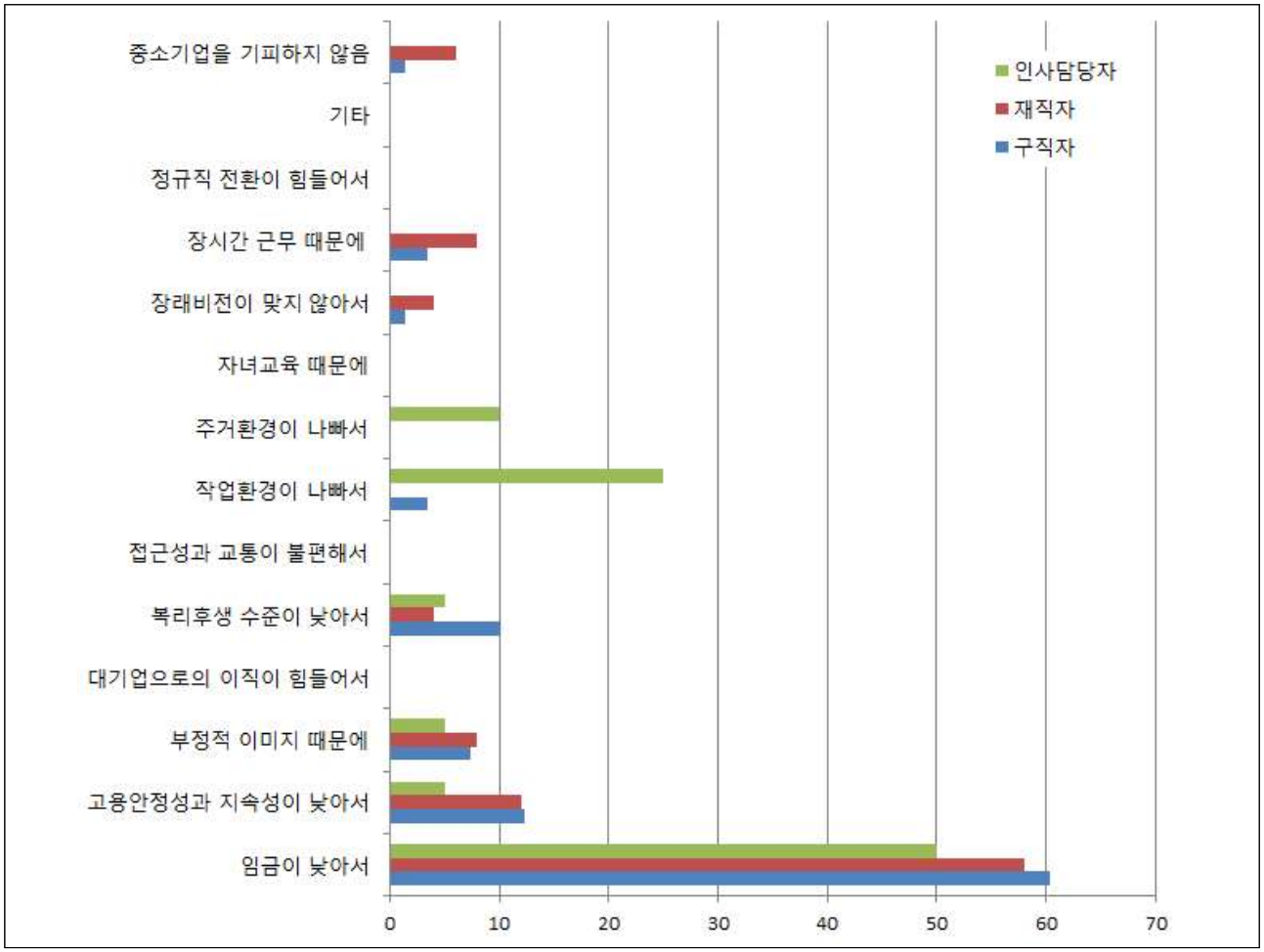
직업기초능력 영역		정 의
	하위영역	
1. 의사소통능력		업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
	문서이해 능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람이 작성한 글을 읽고 그 내용을 이해하는 능력
	문서작성 능력	업무를 수행함에 있어 자기가 뜻한 바를 글로 나타내는 능력
	경청능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람의 말을 듣고 그 내용을 이해하는 능력
	의사표현 능력	업무를 수행함에 있어 자기가 뜻한 바를 말로 나타내는 능력
	기초외국어 능력	업무를 수행함에 있어 외국어로 의사소통할 수 있는 능력
2. 수리능력		업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력
	기초연산 능력	업무를 수행함에 있어 기초적인 사칙연산과 계산을 하는 능력
	기초통계 능력	업무를 수행함에 있어 필요한 기초 수준의 백분율, 평균, 확률과 같은 통계 능력
	도표분석 능력	업무를 수행함에 있어 도표(그림, 표, 그래프 등)가 갖는 의미를 해석하는 능력
	도표작성 능력	업무를 수행함에 있어 필요한 도표(그림, 표, 그래프 등)를 작성하는 능력
3. 문제해결능력		업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
	사고력	업무와 관련된 문제를 인식하고 해결함에 있어 창조적, 논리적, 비판적으로 생각하는 능력
	문제처리 능력	업무와 관련된 문제의 특성을 파악하고, 대안을 제시, 적용하고 그 결과를 평가하여 피드백하는 능력
4. 자기개발능력		업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력
	자아인식 능력	자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고, 이를 바탕으로 자신에게 필요한 것을 이해하는 능력
	자기관리 능력	업무에 필요한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하는 능력
	경력개발 능력	끊임없는 자기 개발을 위해서 동기를 갖고 학습하는 능력
5. 자원관리능력		업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력
	시간자원관리능력	업무수행에 필요한 시간자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 시간자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력
	예산자원관리 능력	업무수행에 필요한 자본자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자본자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
	물적자원관리능력	업무수행에 필요한 재료 및 시설자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 재료 및 시설자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력
	인적자원관리능력	업무수행에 필요한 인적자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 인적자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
6. 대인관계능력		업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
	팀웍능력	다양한 배경을 가진 사람들과 함께 업무를 수행하는 능력
	리더십능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람을 이끄는 능력
	갈등관리 능력	업무를 수행함에 있어 관련된 사람들 사이에 갈등이 발생하였을 경우 이를 원만히 조절하는 능력
	협상능력	업무를 수행함에 있어 다른 사람과 협상하는 능력
	고객서비스능력	고객의 요구를 만족시키는 자세로 업무를 수행하는 능력
7. 정보능력		업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
	컴퓨터활용능력	업무와 관련된 정보를 수집, 분석, 조직, 관리, 활용하는데 있어 컴퓨터를 사용하는 능력
	정보처리 능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미 있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하는 능력
8. 기술능력		업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
	기술이해능력	업무 수행에 필요한 기술적 원리를 올바르게 이해하는 능력
	기술선택능력	도구, 장치를 포함하여 업무 수행에 필요한 기술을 선택하는 능력
	기술적용능력	업무 수행에 필요한 기술을 업무 수행에 실제로 적용하는 능력
9. 조직이해능력		업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
	국제감각	주어진 업무에 관한 국제적인 추세를 이해하는 능력
	조직체제이해능력	업무 수행과 관련하여 조직의 체제를 올바르게 이해하는 능력
	경영이해능력	사업이나 조직의 경영에 대해 이해하는 능력
	업무이해능력	조직의 업무를 이해하는 능력
10. 직업윤리		업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관
	근로윤리	업무에 대한 존중을 바탕으로 근면하고 성실하고 정직하게 업무에 임하는 자세
	공동체 윤리	인간 존중을 바탕으로 봉사하며, 책임있고, 규칙을 준수하며 예의 바른 태도로 업무에 임하는 자세

[그림 Ⅴ-6] 2016년 산업계관점 일반직무역량

4) 임금보상의 중요성

○ 중소기업기피 중 임금은 구인자, 재직자, 구직자의 모든 집단에서 가장 중요한 요소로, 기업 임금의 인상의 한계가 있다면 임금의 보상 및 보전이 일자리 미스매치의 가장 중요한 요소라 할 수 있음

○ 일자리 미스매치의 다양한 문제들을 상쇄시킬 수 있는 가장 효율적인 수단으로 경북이 처한 심각한 청년 일자리 미스매치 해소를 감안한다면 필수적인 조치임



[그림 Ⅴ-7] 중소기업기피 이유 집단 간 비교

○ 따라서 중소기업 취업을 위한 임금의 보상 또는 보전이 필요하며, 현재 경북이 처한 3D 제조업 분야에서의 외국인 인구로의 대체 및 청년기피현상, 농업분야의 성장정체 및 인식 개선을 위한 업종 및 지역별 보상 및 보전이 필요함

5) 체계적이고 구인-구직자 몰입형 인식개선 사업 필요

○ 기존 중소기업 인식개선 사업은 구인자 또는 구직자의 단방향 지원사업으로 상호이해증진을 위한 몰입형 인식개선 사업이 부족한 상황임

○ 단발성 인식개선 사업으로 충분한 정책효과를 달성하지 못하고 비효율적인 사업이 대부

분임

○ 따라서 중속기업 인식개선사업은 구인-구직자가 참여함과 동시에 사업의 연속성이 필요하며, 구인-구직자간 인식개선 사업의 예시는 다음과 같음

■ 경북CEO비전특강-경북청년 경북휴가 정책 연계 - 경북CEO비전특강은 경북내 성공하고 비전 있는 중소기업 CEO가 구직자인 경북 청년들을 대상으로 성공담, 기업요구 인재상, 기업 비전 등을 주제로 특강, 이를 통해 구직자와 구인자가 상호 이해 증진 - 경북CEO비전특강을 한 그 CEO에게 해당기업의 우수 근로자를 추천받아 경북내 경북휴가를 보내주는 사업을 통해 경북 우수 근로자를 우대하는 분위기 조성과 경북 관광활성화도 기여 - 경북CEO비전특강의 내용과 경북청년 경북휴가 후기 내용은 다시 경북 청년 플랫폼에 온라인 탑재하여 이를 다시 공유 및 홍보

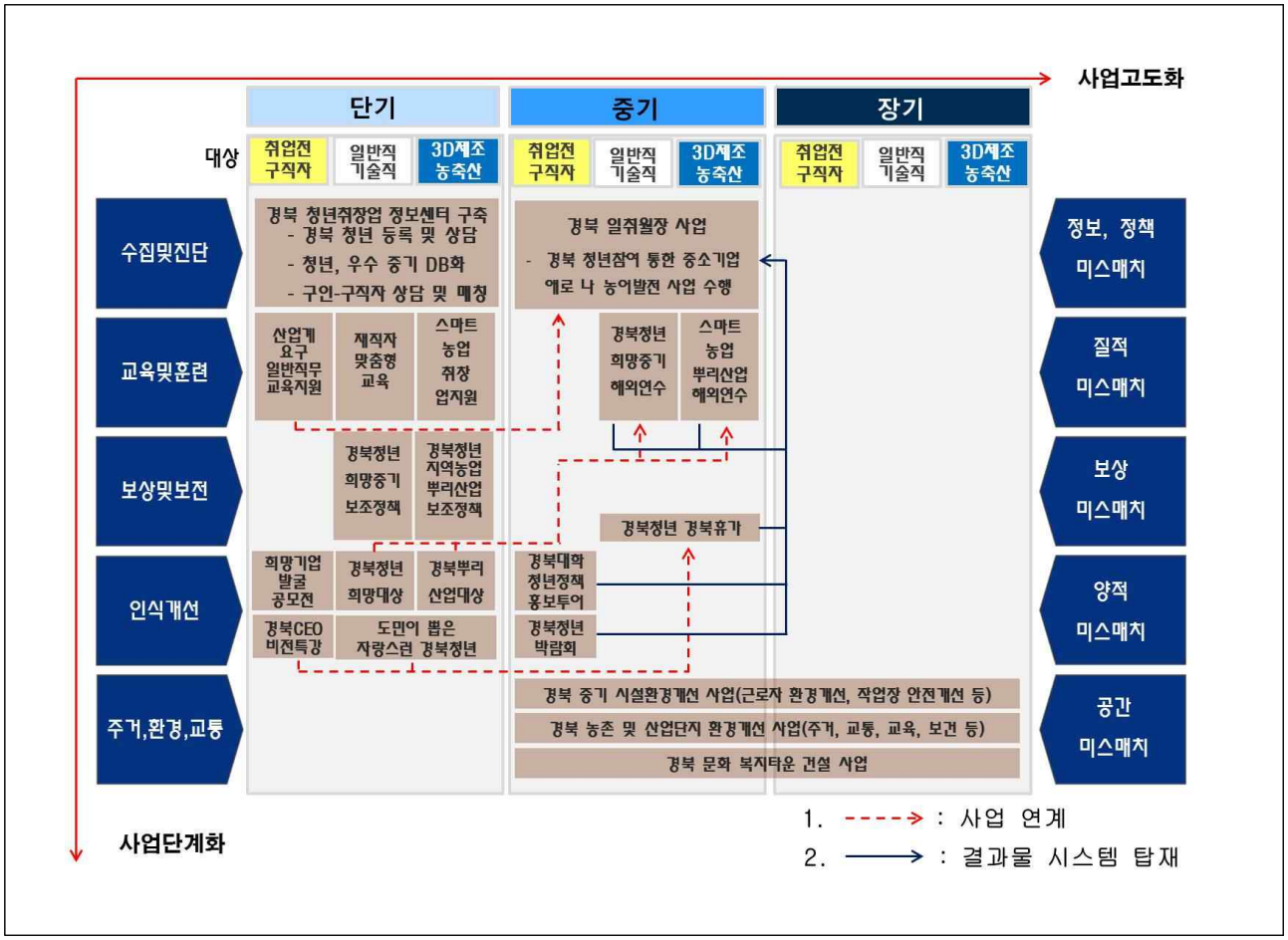
6) 중장기적인 인프라 구축 사업 필요

○ 경북은 지리적으로 넓고 교통의 편의성이 부족함과 동시에 교육, 보육, 문화 등의 다양한 인프라가 필요하며, 이러한 인프라 부족은 심층면접에서도 구직자, 재직자 등에서 다양한 의견으로 표출되었음

저희가 격지에 있다 보니까, 출퇴근이 가능한지가 정말 중요하거든요. 인근에 살고 있는지 그걸 가장 중요하게 보고 있습니다. (10인이상, 인사담당자, 김O기) *경주는 버스 배차간격이 일정치 않아요. 그래서 이동을 하려고 해도 자차가 아닌 이상 거리에 버리는 소요시간이 너무 많아요. 경주도 이런데, 시골(다른지역)은 더 불편하죠.* (구직자, 26세 여, 석O란) *영천에 산부인과는 있는데 출산할 수 있는 병원은 없어요. 다들 출산은 대구쪽으로 가서 하더라구요. (중략) 애기가 저녁에 급하게 아프면 소아과 응급 병원도 없어요.* (재직자, 33세 남, 김O훈) *저희 입지요건이 보시다피 시내에서도 한참 떨어진 곳이다 보니까 직원 채용하기가 어려워요. 화학공장이니까 시내 근처로 이사하기도 쉽지 않고... (중략) 혁신도시에 산업단지같은걸 조성한다고 하던데, 공장입지조건 등에 대한 지원을 한다면 아무래도 고용이 늘지 않을까요?* (10인이상, 제조업, 인사담당자, 김O기)

2. 경북 청년정책 사업 추진을 위한 단계별 접근

○ 경북 청년정책 사업의 성공적인 안착을 위해 사업의 단계화와 고도화를 위한 중장기 로드맵은 [그림 Ⅴ-8] 과 같음



[그림 Ⅴ-8] 경북 청년정책 사업 중단기 로드맵

1) 추진전략

가) 경북청년 취창업 통합플랫폼 네이밍 가안「팔각정(八角亭)」

○ 경북청년 취창업 통합플랫폼의 네이밍은 불교에서 중생이 열반의 세계로 나아가기 위해 실천수행 해야 하는 8가지의 길 또는 방법에서 착안하여 경북 청년의 성공적인 취창업을 위한 8가지 분야를 지원하는 것을 의미함

○ 최근 신세대들의 인터넷 용어인 "각(성공각, 취업각)" 이란 용어와 마지막으로 정(亭)은 공간적 특성상 개방된 공간을 갖도록 만들어져 탁 트인 느낌을 주는 정자의 용어에서 차용함

○ 따라서 팔각정(八角亭)은 경북청년의 성공적인 취창업을 위해 필요한 모든 것을 지원하고 누구나 이용 가능한 온-오프라인 개방 공간을 나타냄

[표 Ⅴ-2] 경북청년 취창업 통합플랫폼 팔정각의 주요내용

구분	분야	내용
1	교육	질적 미스매치 해결을 위한 취업을 위한 일반직무는 물론이고, 재직자는 물론이고 업종별 맞춤형 교육지원

구분	분야	내용
2	기부	경북 청년 취창업을 지원하기 위한 각계각층의 재능기부를 지원하는 공간
3	보상	경북청년 미스매치 현상을 줄이기 위한 보상 미스매치의 신청과 정보를 제공하는 공간
4	정보	경북 청년 취창업 분야의 다양한 정책정보는 물론이고 최근 취창업 트렌드 등 다양한 정보를 제공 하는 공간
5	상담	청년들의 다양한 진로고민과 심리상담 등을 제공하는 공간
6	매칭	구인-구직자간 최적의 일자리를 연결해주는 공간
7	홍보	일자리 미스매치 현상 개선을 위해 정책홍보는 물론이고 지역 우수 중소기업 및 재직자, 청년 등을 홍보하는 공간
8	소통	일자리 미스매치 관련하여 다양한 정책적 의견 제시는 물론이고 구인, 구직자들의 다양한 의견을 상호 나누는 공간

○ 특히 소통공간의 중요성은 심층면접 결과에서도 알 수 있음

아무생각 없어요. 지금 코 앞에 닥친 일이 산더민데, 정책 같은거 고민할 세가 어디 있겠어요. 그런거에 익숙하지도 않고, 아이디어를 낸다고 해서 저한테 돌아오는 혜택이 가시적인것도 아닌 것 같고... (구직자, 24세 남,강O태)

정책적 아이디어가 있다고 하더라도 어디에 말 할 때가 없어요. 고용노동부에 뜬금없이 전화해서 건의할 수도 없는 노릇이구요. (10인이상, 인사담당자, 남, 이O시)

(1) 모바일

- 온라인 홈페이지와 연동된 어플리케이션 또는 모바일 홈페이지
- 경북 청년 신청접수, 교육 및 기능 홍보, 소통공간으로의 기능
- 특히 취창업 성공후기는 영상으로의 제작 통한 홍보 필수
- 페이스북, 카카톡 옐로우페이지, 블로그 등 다양한 SNS와 연동

(2) 온라인

- 경북 청년취업의 핵심적 기능 공간
- 모바일에서 부족한 상담, 매칭, 기부, 우수 중소기업홍보 등의 추가적인 기능 수행
- 취창업 성공한 이력추적관리 위한 DB구축 기능 탑재
- 등록한 경북청년은 기존의 다양한 경력과 더불어 팔각정을 통해 취득한 교육, 훈련, 다양한 수행성과를 경력관리 시스템에 탑재
- 우수한 유망중소기업(경북PRIME상품 선정기업, 중소기업대상 수상기업, 신성장기업 등)은 기업업종, 규모, 복지혜택 등 다양한 정보를 사전에 등록하도록 유도하고 등록한 기업에게 우수한 경북청년의 열람권 부여
- 경북청년 열람권 가진 기업은 경북청년의 경력관리 열람할 수 있도록 하여 구직자인 청년의 역량을 사전에 충분히 판단 할 수 있는 근거를 제시
- 이를 통해 보다 많은 정보를 공개한 우수 기업에게 우수인력을 확보 할 수 있는 우선

권을 부여하여 여타 기업들에게도 구인자들이 원하는 보다 많은 정보 공개를 유도

- 기타 다양한 보상신청은 물론이고 상담, 적성검사, 심리검사 등 경북청년 모든 기능 지원

(3) 오프라인

- 행정지원은 물론이고 보다 쉽게 접근하고 청년들이 이용할 수 있는 학습 및 창의활동 공간을 제공이 중요
- 특히 청년들의 접근성과 활용성을 고려하여 지역 대학내 설치가 필수적이며, 접근성과 충분한 공간제공을 할 수 있는 대학선정이 필요
- 진로상담은 물론이고 다양한 심리적 치료연계와 모의면접, 진로 및 적성 컨설팅 등 온라인에서 부족한 다양한 1:1 매칭 컨설팅 지원

나) 경북 일취월장사업

○ 일취월장의 네이밍은 경북청년 사업의 네이밍으로 이미 홍보를 위한 다양한 예산과 노력을 기울인 점을 감안하여 폐기보다는 경북 청년정책의 세부 사업 네이밍으로 활용함

[그림 Ⅴ-9] 경북 일취월장 추진전략 수립 절차

○ 이를 통해 청년들은 취업 전 다양한 분야의 경험과 노하우를 습득하고, 노력에 대한 일정 급여 획득, 향후 취창업 진로 선택에 기여, 일자리 양적 미스해치 해소에 기여 등 다양한 효과를 기대 할 수 있음

○ 특히 이를 통해 서울, 경기, 성남에서 추진 중에 있는 청년사업의 보편적 복지 중심의 사업이 아닌 청년들의 교육과 훈련 실행함에 따른 지원의 선택적 복지이자 도의 당면과제를 공유하고 함께 발전시키는 경북도만의 차별화 된 사업으로 자리매김이 가능할 것으로 기대됨

○ 향후 도내 각 부서별로 흩어져 있는 청년대상 공모사업의 일취월장 전략주제로의 편입 통한 통합 운영할 필요가 있음

2) 세부사업

가) Catch the 강소기업 프로젝트 (대학생 기자단)

(1) 사업배경 및 목적

○ 지역 청년의 경우 중소기업에 대한 정보가 절대적으로 부족한 상황으로 이로 인해 취업 시 지역 기업을 부정적으로만 인식하고 있는 실정이 반복되고 있는 상황임

○ 지역 청년들의 유출 및 일자리 미스매치 문제의 근본적인 해결을 위해 중소기업에 대한 '정보제공' 방식을 고민해 필요가 있으며, 청년의 눈으로 지역 중소기업의 현황을 평가·판단 할 수 있는 기회를 제공할 필요성이 제기됨

○ 경북지역 청년들이 주도하는 중소기업 정보 공유 체계를 구축하여 청년 구직자들의 인식개선 및 지역 우수 중소기업과 지역 청년의 일자리 미스매칭을 해소하는 것을 목적으로 함

(2) 사업개요

○ 사업대상 : 경북지역 대학생

○ 주요내용 :

- 대학생 기자단 운영 : 각 지역 대학교를 대상으로 대학생 기자단 선발
- 지역 우수 중소기업 취재 : 지역 강소기업 및 우수 중소기업에 대한 기업 취재
- 경북 좋은 일자리 블로그 : 중소기업 고용환경 정보 제공
- 월간 매거진 발행 및 배포
- "일하기 좋은 중소기업"선정 : "일하기 좋은 중소기업" 위원회와 대학생 기자단을 통해 "일하기 좋은 중소기업"을 선정하고 관련 기업을 대상으로 현판식 및 TV 기획 홍보
- 경북지역 청년일자리 관련 아이디어 기획 및 평가 : 경북지역에서 시행하고 있는 청년 일자리 관련 사업 아이디어 제안 및 기존 사업에 대한 평가·확인

(3) 기대효과

○ 지역 우수기업을 구직자의 눈으로 바라보고, 구직자의 입장에서 기업 고용환경을 평가함으로 대기업으로만 편중되어 있던 기존 일자리에 대한 시야를 넓힐 수 있는 기회를 제공함

○ 지역 중소기업에 대한 청년들의 인식을 개선하고, 지역 우수 인재가 수도권 및 대기업으로 집중되는 현상을 완화함으로 향후, 지역 기업에 우수 인재 공급이 가능함

○ 기업 차원에서는 지역 청년 인재들에게 지역 우수기업에 대한 가치를 홍보할 수 있는 기회를 제공하고, 국가 전체 차원에서 지역 중소기업 인식제고를 통한 지역 인력 선순

환 구조 형성 및 선진적인 취업·채용문화를 확산하는 계기를 마련함

나) 농어촌 프로보노 양성 프로그램

(1) 사업배경 및 목적

○ 경북지역은 생산유발효과가 낮고 신규 일자리가 적은 농업, 임업, 어업의 비중이 높은 만큼, 농림수산업 관련 지식기반 농업사회 및 지역 농림수산업의 경쟁력 강화를 위한 새로운 비즈니스 모델 개발이 필요함

○ 실제 농림수산업의 고령화, 산업단지 및 택지조성 등으로 해당 산업과 관련 전공 졸업자들의 취업률이 점차 감소하고 있는 상황에서 농림수산업의 성장 및 전문 인력의 진입이 급감하고 있는 상황임

○ 이에 농림수산업 관련 종사인구와 취업자수 감소에 따른 문제해결을 위해서 휴경지 제공, 농업기술전수, 판매 마케팅 등 관련 교육 등의 관련 산업과 인력에 대한 육성 방안 마련이 필요함

(2) 사업개요

○ 사업대상 : 경북지역 2, 4년제 대학 관련 전공 미취업자 대상

○ 주요내용 :

- 경북지역 대학 관련 전공자를 대상으로 농림수산관련 교육을 지원하여 경북 6차 산업 활성화 및 전문가 양성 프로그램 제공
- 관련 산업분야의 경영(무역), FTA, IT 법률(행정), 관광 등 교육내용을 세분화하고 교육 후 농어촌 지역 산업 활성화를 위한 ‘ 프로보노’형 전문가 및 기업 형태로 운영

  * 프로보노 : 직업을 통해 익힌 기술, 지식을 공공의 목적을 위해 제공하는 자원봉사 활동

- 향후 휴경지제공 및 기술전수 뿐만 아니라 판매마케팅 및 브랜딩 등 고부가가치 창출을 위한 성장 기반 구축·지원

  * 마을 문화·체험 프로그램, 관광상품, 숙박 등을 직접 기획하고 추진함으로써 마을 일자리 창출은 물론 고부가가치 창출

(3) 기대효과

○ 농림수산업 취업 및 창업지원을 통해 단순 생산·판매를 하는 것이 아닌 FTA, IT, 법률, 관광 등 다양한 분야에 대한 전문가 집단을 육성함으로써 경북지역 농림수산업의 고부가가치를 창출 할 수 있는 기반을 조성할 수 있음

○ 고령화 된 농촌지역에 새로운 원동력을 제공함으로써 소득창출은 물론 대·내외 경제환경 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 시스템 구축이 가능함

○ 이 외에도 향후 농림수산업 기반의 지역개발을 통해 지역 공동체와 마을 주민 중심의 관광, 숙박, 체험프로그램 등 일자리 창출은 물론 기타 유관사업과의 연계를 통해 정부

지원사업의 효율성을 제고할 수 있음

다) 경북 청년 마을 일자리 인턴제

(1) 사업배경 및 목적

○ 한국고용정보원 자료(2017년 기준)에 따르면 중소기업에 취업한 청년층의 첫 직장 평균 근속기간은 19개월로 2006년 21개월 대비 점점 짧아지는 것으로 조사됨

○ 첫 직장을 그만두는 사유로는 '근로여건 불만족' 이 2004년 39.4%에서 2017년 51.0%로 크게 상승하였으며, 이는 취업 시 근로조건에 대한 정확한 정보제공 및 장기근속 할 수 있는 근로환경 개선의 필요성을 나타내는 것으로 이에 대한 정책적 지원방안이 필요함

○ 이를 위해 미취업 청년층을 대상으로 인턴제를 실시하여 실무경험은 물론 중소기업 정규직으로 정착하기 위한 기회를 제공함으로써 청년의 중소기업 장기근속을 유도하고자 함

(2) 사업개요

○ 사업대상 : 경북지역 2, 4년제 대학 졸업예정자 및 미취업자 대상

○ 주요내용 :

- 경북지역 졸업예정자 및 미취업 대상자를 대상으로 중소기업 인턴제 실시
- 청년근로자의 장기근속을 위하여 인턴제 참여자인 청년층을 대상으로 청년취업지원금을 지급하며, 현금지원방식과 자산형성지원방식 두가지 방법으로 임금지원
- 이 외에도 실무형 인재육성·지원을 위해 중소기업 채용된 청년층을 대상으로 한 직무관련 교육훈련을 제공하여 기업 맞춤형 인재육성 지원

(3) 기대효과

○ 중소기업의 인턴 채용 기회를 통해 정규직으로의 취업가능성을 높이고 중소기업의 장기근속과 함께 인식개선을 위한 기회를 제공함

○ 경북 중소기업의 경우, 중소기업에 대한 청년층의 부정적 인식과 채용된 인력의 잦은 이직 등의 인력난 심각한 상황에서 해당 인턴제를 통해 우수인력을 고용하고 유지할 수 있는 기회는 물론 임금지원을 통해 중소기업의 부담을 덜 수 있음

○ 또한 직무에 필요한 훈련기회를 제공함으로써 중소기업에서 원하는 인재를 맞춤형으로 양성할 수 있는 프로그램을 제공하여 사업의 효율성을 제고시킴

○ 맞춤형 인재육성을 프로그램을 통해 기업과 취업준비생간 직무에 대한 미스매치 현상을 줄일 수 있으며, 양질의 일자리 확보는 물론 청년층의 직무능력과 정규직 취업가능성을 제고하여 실업률을 해소 할 수 있음

라) 청년 창업 재능마켓 (마케팅 플랫폼 또는 조합)

(1) 사업배경 및 목적

○ 청년 창업자의 역량강화 및 네트워크 구축을 위해서는 창업단계별 지원이 필수적이며 이를 위해 지자체 차원의 지원이 필요함

○ 성공적인 창업을 위해서는 마케팅이 중요한 전략으로 인식되고 있지만 창업 기업에서는 비용, 시간 등 어려움으로 자사 능력만으로 성장·발전 시키기에는 어려운 여건으로 창업기업, 지자체 등과의 교류·협력을 통해 성과를 창출하는 방향으로 사업추진이 필요함

○ 마케팅을 위해 필요한 디자인의 경우에도 1인 디자이너 기업이나 프리랜서 디자이너의 경우 영업방식이나 회사운영에 대한 경험이 부족한 만큼 기존 디자인 기업과의 경쟁에서 어려움이 존재하는 상황임

○ 이를 위해 경북지역 청년 창업자와 디자인 재능을 공유 할 수 있는 경북 지역의 재능마켓 플랫폼을 구축하여 청년창업 활성화를 위한 기반을 구축하고자 함

* 재능마켓 : 공유경제의 일종으로 무형의 재능을 공유하는 플랫폼 (물질적인 재화 뿐만 아니라 개인의 재능을 교육이나 서비스를 통해 판매하는 방식도 포함됨)

(2) 사업개요

○ 사업대상 : 청년 창업자, 디자이너 (1인 디자이너 기업, 프리랜서)

○ 주요내용 :

- 청년 창업지원 플랫폼을 구축하여 창업기업에서 필요로 하는 로고디자인, 제품디자인, 패키지디자인, 홈페이지제작, 편집디자인 등의 디자인 제작 지원
- 청년 창업자와 1인 디자이너 기업 및 프리랜서 디자이너를 대상으로 한 플랫폼 구축을 통해 수요자와 공급자를 연결·교류할 수 있는 커뮤니티 제공함으로써 창업활성화를 위한 기반 구축

(3) 기대효과

○ 창업 기업들이 모여 협업하면서 발전할 수 있도록 지원함으로써 청년 창업자의 경우 마케팅 진행에 필요한 다양한 홍보물에 대한 비용 절감, 1인 디자이너 기업이나 프리랜서 디자이너에게는 새로운 일자리를 창출할 수 있는 비즈니스 모델을 제공함

○ 일자리를 연계·창출할 수 있는 시스템을 제공함으로써 청년실업 문제를 해결 할 수 또 다른 방법인 청년 창업의 활성화 및 시너지 효과 기대할 수 있음

마) 찾아가는 일자리 상담소

(1) 사업배경 및 목적

○ 지역적 특성과 구직자의 맞춤형 취업서비스를 위한 정책적 지원방안이 필요한 상황에서 일자리 창출과 취업률 제고를 목표로 현장중심 취업지원 서비스를 추진할 필요성이 있음

○ 도심지역 보다 지역적 취약점이 있는 복합, 농촌 지역의 취업지원서비스의 접근성을 높이고, 지역 내 구직자를 발굴 · 지원할 수 있는 중소기업과 구직자를 연결해줄 수 있는 지원프로그램이 필요한 상황임

○ 이를 위해 '찾아가는 일자리 상담소' 를 기획·운영함으로써 구직자에게 일자리 상담, 일자리 정보제공, 취업교육은 물론 중소기업 정보제공 등 구직자 맞춤형 취업지원서비스를 제공할 계획임

(2) 사업개요

○ 사업대상 : 경북지역 구직자

○ 주요내용 :

- 구직자 취업연계를 위한 일자리 버스 운영
- 지역적 제약으로 소외되기 쉬운 구직자나 지역을 찾아 직업상담과 함께 관련 취업지원 서비스 제공
- 취업알선은 물론 진로 상담과 함께 적절한 일자리 정보 제공, 이력서 작성방법, 면접 등 지원
- 이 외에도 버스를 활용하여 중소기업과 구직자간 현장면접 서비스 제공

(3) 기대효과

○ 구인난을 겪고 있는 중소기업체와 구직자간 연계를 위한 프로그램을 수립하여 맞춤형 일자리 서비스를 제공함

○ 이를 통해 중소기업과 구직 인력 간 미스매치 해소 등의 양질의 일자리 제공은 물론 지역주민의 고용창출에 기여할 수 있는 지원 기반을 조성할 수 있음

○ 중소기업체가 밀집한 지역이나 대학가, 복합·농촌지역을 중심으로 '찾아가는 일자리 상담소' 를 추진하고 경북지역 일자리 관련 유관기관들과의 연계를 통해 다양한 채용의 기회를 제공함

바) 글로벌 관리자

(1) 사업배경 및 목적

○ 2016년 기준, 총 336개사 해외 현지 법인 및 지사 운영 중에 있으며 베트남(129), 중국(49), 미국(34) 순으로 전체의 63%가량 차지하고 있음

- 실제 2010년 이후 경북지역 기업들의 대기업 공장이전, 인건비 등의 해외 직접 투자는 매년 지속적으로 늘어나고 있음

○ 현재 경북에서 시행중인 경북 청년무역사관학교의 교육과정을 팔각정 교육내용의 한 분야로 흡수 통합 후 수료자를 대상으로 한 경북 글로벌 관리자로의 양성을 목표로 사업을 추진하고자 함

(2) 사업개요

○ 사업대상 : 경북지역 구직자

○ 주요내용 :

○ 팔각정에 사전 등록한 기업 해외시장개척에 적극적인 기업으로부터 수요조사를 하여 해외시장동향조사, 글로벌 타켓 조사, 해외시장박람회 조사대행, 해외박람회 지원 등 지원

[표 Ⅴ-3] 글로벌 관리자 주요내용

분야	내용
해외시장동향조사	- 업종별 해외 협회, 해외 특정분야 학술지, 업종별 특수 잡지, 해외 현지 언론 등의 업종별 특별한 동향 번역 등록 - 해외 현지 경북 유학생, 현지 교포 등을 활용한 업종별 특이한 문화, 동향 등 탑재
글로벌타켓지원	- 기업수요에 의해 단순 동향이 아닌 심층적인 글로벌타켓시장조사, 해외진출방안 등을 수행하기 위한 팀별 과제 수행 - 경력관리 시스템에 이를 수행한 성과 탑재
해외시장박람회 조사대행	- 기업수요를 바탕으로 한 해외박람회를 대신 참관하여 유망 바이어리스트 수집, 현지 동향, 현지 바이어 상담 대행 등 수행 - 해외박람회 별 결과보고서를 팔각정 시스템에 탑재하여 기업들에게는 해외정보를 제공 - 경력관리 시스템에 이를 수행한 성과 탑재
해외박람회 지원	- 기업수요를 바탕으로 한 해외박람회를 함께 참가하여 박람회 부스 설치 및 홍보 지원 - 경력관리 시스템에 이를 수행한 성과 탑재

○ 글로벌 관리자에 관한 인적구성원의 열람, 과제 신청, 다양한 결과물의 열람권은 팔각정에 사전 등록 후 기업들의 다양한 정보를 공개한 기업에게만 권한을 부여하여 기업 DB구축에 기여

○ 청년층의 글로벌 관리자 양성과정을 통해 지역 청년들의 진로 및 취업 선택권 확대를 위한 지원시스템을 수립・지원함

[붙임 1] 인터뷰 전사록

요구분석 (A(구직자)-1)

■ 일시 : 2017. 11. 16.
■ 인터뷰 참여자 : 석00

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 지금부터 인터뷰를 시작하도록 하겠습니다. 인터뷰 내용은 모두 녹취될 예정이며, 녹취를 하는 이유는 인터뷰 내용을 제가 다 기억을 할 수가 없어요. 연구자인 제가 연구실로 돌아가서 반복적으로 들으면서 중요한 의미가 있다라고 판단되는 내용에 대해서는 별도로 기록하는 절차가 필요합니다. 대답은 생각나는대로, 편안하게 본인의 생각을 말씀해 주시면 됩니다. 인터뷰 자료는 경상북도 청년 일자리 정책과 도내 중소기업과 청년간의 일자리 미스매치 현상을 어떻게 해결하면 좋을지 등에 대한 연구 기초자료로 활용될 예정입니다. 지금부터 본격적으로 인터뷰를 시작하겠습니다.
  나이가 어떻게 되십니까?
- 석 0 0 : 스물일곱이요.
- 이미나 : 몇 년생이신거죠?
- 석 0 0 : 91년생이요.
- 이미나 : 중고등학교 다닐 때 꿈이 뭐였어요?
- 석 0 0 : 선생님요.
- 이미나 : 지금은 그 길과 좀 다른 길을 걷고 계신데, 꿈을 이루지 못하게 된 가장 큰 이유가 뭐라고 생각하십니까?
- 석 0 0 : 원래는 대구대 사범대에 다니고 있었는데, 사범대에 다니면서 학원에서 강사로 아르바이트도 해 보고 하는 과정에서 적성에 맞지 않는 것 같아서 편입학을 해서 지금 전공으로 오게 되었어요.
- 이미나 : 그럼, 원래 대구대 사범대에 계시다가 영대로 편입을 하게 되신거예요? 지금 그러면, 몇 학년이세요?
- 석 0 0 : 저는 지금 대학은 졸업하고, 대학원 다니다가 휴학하고 취업을 준비하고 있어요.
- 이미나 : 그럼 대학원을 끝까지 안 하시고 취업을 준비하시게 됐어요?
- 석 0 0 : 원래 작년에도 취업을 준비 했었는데, 면접에서 계속 떨어지고 그래서 진로를 고민하다가, 대학원에 가면 그래도 조금 길이 한 길 정도 더 열릴꺼라고 생각하고 대학원을 진학 했는데, 올해 정권이 바뀌면서 일자리가 늘어난다고 해서 휴학을 하고 취업을 준비하고 있습니다.
- 이미나 : 지금의 인생 목표라고 해야 할까요? 꿈이 뭐예요?
- 석 0 0 : 지금은 취업이 가장 중요하다고 생각해서, 취업이 꿈이예요. 지금 금융권 쪽으로 취업을 준비 하고 있는데, 만약에 금융권 쪽으로 취업을 한다면 은행원이 되는 것이

꿈입니다.
- 이미나 : 은행원이 되면 행복할꺼라고 확신하시나요?
- 석 0 0 : 물론 안에 들어가면 스트레스 같은것도 많다고 듣긴 했는데, 그래도 우선은 계속 목표하고 있는 거기 때문에 목표를 이룬다면 행복하지 않을까 기대 합니다.
- 이미나 : 금융권을 선택하게 된 가장 큰 이유는 뭐예요?
- 석 0 0 : 제일 큰 이유는 제가 국민은행에서 인턴을 했는데, 인턴 전에는 아무런 생각이 없었는데, 인턴을 하다 보니까 사람들 만나고 그런것도 적성에 맞는 것 같고, 원래 경제학을 좋아했는데 금융상품을 추천하기 위해서 공부하고 그런 과정에서 입사하고 싶다는 생각을 하게 된 것 같습니다.
- 이미나 : 본인이 꿈꾸는 삶과 취업 목표가 일치한다고 생각하세요?
- 석 0 0 : 어느정도는 일치한다고 생각합니다.
- 이미나 : 지금 취업목표를 이루기 위해서 가장 크게 노력하고 있는 부분이 뭐라고 생각하세요?
- 석 0 0 : 자기소개서하고 시험준비를 계속 했고, 최근에는 면접을 중점적으로 준비하고 있습니다.
- 이미나 : 자기소개서 준비하면서 어려운 점은 뭐 였나요?
- 석 0 0 : 회사마다 요즘은 탈스펙이라고 해서, 신상이나 자격증 같은게 입력되지 않기 때문에 자기 소개서 비중이 커졌기 때문에 다른 사람들이랑은 조금 다르면서도 나를 나타낼 수 있는 뻔하지 않은 내용으로 적는 것이 가장 힘든 것 같습니다.
- 이미나 : 지금 금융권에 재직하고 싶다고 하셨는데, 메이저 금융권 말고 지방에 있는 소규모 금융회사는 고려해 보신적 없으신가요?
- 석 0 0 : 아니요. 없어요.
- 이미나 : 왜 없어요?
- 석 0 0 : 우선은 임금 같은것도 그렇고, 지방으로 메이저 아닌 곳으로 갈수록 영업압박이나 영업압박대비 연봉도 너무 적고, 그리고 작은 곳일수록 요구하는 것이 많은데, 제가또 취업준비 금융권 준비는 대기업 위주로 하고 있는데, 대기업의 경우 자격증보다는 경험을 더 중요하게 생각을 해서 그쪽으로 방향을 맞췄기 때문에 자격증도 부족하고, 나이도 이미 너무 많고, 여러 가지 측면에서 오히려 서류 같은걸 내도 잘 안 된다고 다들 그러셔서 그냥 메이저만 바라보고 있습니다.
- 이미나 : 그래서 아얘 메이저가 아닌 이상은 관심이 없으신건가요?
- 석 0 0 : 네. 아직은 메이저가 아니면 별로 가고 싶은 생각이 없어요. 연봉이나 복지 모든 측면에서 대기업이랑 중소기업은 차이가 크잖아요. 그리고 저는 솔직히 중소기업을 잘 몰라요.
- 이미나 : 아까, 메이저급이 아닌 작은 기업에는 임금적인 문제가 있다고 하셨는데, 본인이 생각하는 최저 연봉은 어느정도 생각하세요?
- 석 0 0 : 4천정도 생각합니다.
- 이미나 : 4천정도 생각하고 계신다라고 한다면, 지방에 있는 중소 업계에서 3천을 제시 했어요. 그런데 경상북도에서 내가 원하는 연봉의 갭 만큼 갭을 채워 준다고 한다면 생각을 달리 해 볼 수는 있나요?
- 석 0 0 : 어느정도는 해 보겠지만, 제가 경주에 거주하고 있어서 지역적인 것을 고려 했을

때, 제가 타지에 나가서 근무를 하게 되었을 때 주거비나 그런것들이 문제가 돼서 4천 정도라고 이야기를 했는데, 만약에 출퇴근이 가능하다라고 한다면 어느정도 그런것들이 해결된다고 한다면 중견 정도도 가능하긴 합니다.

- 이미나 : 그러면 지방에 있는 중소 금융업계에 가기가 꺼려지는 이유는 그럼 임금이라는 말씀이신가요?
- 석 0 0 : 임금하고, 보통 지방에 있는 그런 은행을 예로 들면, 지역 단위농협이라든지, 신협, 새마을금고 이런데가 있는데 이런대들은 보통 순환근무를 하지 않거든요. 대구 신협 방촌지점이라고 하면 방촌지점에서 계속 근무해야 하는데 지점마다 분위기가 다 다른데, 수직적인 분위기인데다가 후배들한테 듣다 보면 문화 같은 것들이 순환근무하는 일반 대기업 보다는 힘들다는 이야기를 많이 들어서, 그런것들도 하나의 요인이 되지 않을까 싶습니다.
- 이미나 : 취업목표를 달성하는데 내가 메이저 기업에 취업을 할꺼다. 라고 목표를 정했잖아요. 요즘 심적으로나 물질적으로나 뭐든 좋습니다. 나를 가장 힘들게 하는 어려움이 있다고 한다면, 그게 뭘까요?
- 석 0 0 : 부담감인 것 같습니다.
- 이미나 : 그 부담감은 왜 생겼다고 생각해요?
- 석 0 0 : 주위에서 제가 계속 취업을 준비하고 있다는 걸 알고, 인턴도 세 번이나 했다는것도 주위에서 다 알고, 주위에서 제가 취업준비를 열심히 하고 그런걸 다 아니까, 좋은데 갈 수 있을 것 같다고 그런 격려의말, 응원의 말을 많이 해 주는데 그런것들이 모두 부담감으로 작용하고 있는 것 같습니다.
- 이미나 : 격려 차원의 말들 조차도 나에게는 부담감이 되었다. 그거 외에는 힘들었던 경험이나 어려움이 있나요?
- 석 0 0 : 물질적인 부분에 있어서는 부모님이 계속 다 지원을 해 주셔서 부담감 까지는 없는데, 죄송한 마음은 커요. 지금은 정부에서 하는 무슨 청년희망재단? 뭐 그런게 있는데, 거기서 왔다갔다 인적성 검사 같은거 할 때 쓰라고 60만원정도 지원해줘요. 교통비 같은게 지원이 되니까 부담감이적었는데, 작년까지만 해도 사실 그런게 있는지도 몰랐고, KTX나 계속 서울 같은데 왔다갔다 하니까 사실 비용적인 측면에서 부모님한테 죄송한게 많았던 것 같아요.
- 이미나 : 취업준비한지는 얼마나 되셨나요?
- 석 0 0 : 취업준비한지는 1년 좀 넘은 것 같아요.
- 이미나 : 1년 넘는동안 부모님께서 모든면에서 아낌없는 지원을 해 주신건가요?
- 석 0 0 : 네.
- 이미나 : 정신적으로든? 뭐든?
- 석 0 0 : 네. 부모님께서 용돈을 따로 주시는게 아니고 그냥 필요할 때 쓰라고 카드를 주셨어요. 체크카드에 돈을 넣어주시고, 신용카드 주시고 하셔서, 제가 써야 할 때 편안하게 쓰라고 주셔서 그런거에 대해서는 부담감은 없었는데, 대신 제가 인턴을 방학때 마다 해서 인턴 할 때랑 인턴 끝나고는 계속 그 돈으로 생활을 하고, 끝나고 나면 다시 부모님한테 지원을 받고...
- 이미나 : 아까 취업을 준비 할 때 주위사람들이 응원해 주는 것 자체로도 사실 나에게는 심리적으로 부담이라고 말씀하셨는데, 그게 나뿐만 아니라 다른 친구들에게도 공통으

로 겪는 어려움이나 힘듦이라고 생각을 하시나요?

- 석 0 0 : 네. 좀 그런 것 같더라구요. 제 친구들도 보면 부모님들도 요즘 하도 청년 실업이나 그런것들이 문제가 되니까, 그냥 자식들한테 약간 그런말 잘 안하시려고 하는 것 때문에, 그냥 격려차 잘 하고 있지? 그정도 물어보시는데, 친구들도 모두다 그런 것 자체가 부담스럽다고 얘기들 많이 해요.
- 이미나 : 그런 어려움이 있다면, 스스로 어떻게 극복하고 계세요? (11:45)
- 석 0 0 : 저는 사실 원서지원 같은 걸 많이 하면은 만약에 붙는 데도 있고 떨어지는 데도 있잖아요. 그러면 떨어지는 날 저는 더 찾아보고 한 개씩 더 쓰거든요. 심적으로 부담스러우니까. 애들은 다 카드라고 하거든요, 쓸 수 있는 카드가 점점 줄어드니까 그 카드를 채우겠다 이래서 저도 지금도 사실 면접보고 결과를 앞두고 있는데도 불안하거나 그런 부담감이 있으니까 오늘도 인턴 같은 거 이제 쓰고 채용 찾아보고 남아있는거 있으면 조금씩 더 쓰면서 그런 부담감을 덜려고 하는 것 같아요.
- 이미나 : 지금 내가 이렇게 마음적으로 힘들어 하는거에 대해서 뭔가 도움이 필요하다라고 생각하세요?
- 석 0 0 : 사실 다른 사람의 도움보다는 그냥 친구들끼리 같이 사실 다른 처지에 있는 친구들은 공감을 못하는 경우가 많거든요. 특히 같은걸 준비하지 않는 친구들은 왜 그걸 그렇게까지 목 메서 하나라고 말하는 친구도 많고 오히려 그런 도움 같은 거 측면에서는 같은 거 준비하는 친구들끼리 얘기하고서로 공감해주면서 그렇게 심적으로도 좀 도움도 주고 그리고 면접이나 아니면 시험있을 때 정보같은 거 교환하고 그렇게 하면서 도움 주고 받고 하는거 같습니다.
- 이미나 : 네, 아까 내 카드를 하나 더 만들기 위해서 뭐 검색을 하신다 뭐 하나더 원서를 쓰신다 그렇게 말씀을 해주셨는데 그러면 구직정보 같은건 주로 어디서 검색을 하시는지요
- 석 0 0 : 저는 사기업이나 공기업이나 전반적인 그런 채용같은 거는 자소셜닷컴이라고 있거든요. 거기서 공고하고 그리고 자소서 항목 같은게 다 나와서 그쪽으로 보고 그 다음에 까페같은 거는 독금사나 공준모 이런거 있거든요. 대기업 준비하는데랑 독금사 금융사 준비하는데 그쪽으로 해서 정보를 보는거 같아요.
- 이미나 : 공기업 금융권은 사실 몇 개 안되잖아요.
- 석 0 0 : 네
- 이미나 : 아까 말씀하신 은행원과는 다른 직무같은데 공기업의 문을 두드리게 되는 이유는 뭐에요?
- 석 0 0 : 공기업은 사실 제가 한전에서도 인턴을 해서 조금 공기업은 학점, 영어 이런것들을 많이 보는데 그런 거 측면에서 서류가 잘되는 편이라서 계속 그쪽으로....
- 이미나 : 학점은 어느정도 되세요?
- 석 0 0 : 학점은 4점대...
- 이미나 : 영어점수는 어느 정도세요?
- 석 0 0 : 토익을 900이상
- 이미나 : 네. 좋습니다. 아까 보니까 은행권 이야기를 하시다가 갑자기 공기업 얘기를 하셨어요. 공기업은 어디어디 위주로 원서를 내셨어요?
- 석 0 0 : 신용보증기금하고 이번에는 사실 거의 안냈어요. 신용보증기금 하나

- 이미나 : 그러면 나하고 전혀 상관없는 원자력연구원이라던지 그런 전혀 상관없는 분야의 공기업이라도 티오가 나서 내가 지원을 할 의향이 있어요?
- 석 0 0 : 어 근데 티오가 나고 그게 그냥 일반 행정업무면은 사실 상경대 학생들이나 일반 문과생들한테 있어서 일반행정업무는 다 할 수 있으니까 낼수는 있는데 사실 제일 가고 싶은 1순위는 아닌 거 같아요.
- 이미나 : 1순위는 아닌데 고려는 해 볼 의향이 있다.
- 석 0 0 : 네
- 이미나 : 왜 고려를 해야되겠다고 생각하셨죠?
- 석 0 0 : 작년에는 진짜 가고 싶은 은행 두세군데만 내서 거기에 올인을 했는데 사실 그 금융권이 준비하는 사람들이 워낙 많은데 사실 티오는 적은 편이라서 메이저 은행은 여섯군데 밖에 없고 길이 좁으니까 작년에 떨어지고 나니까 약간 길이 좁다는 생각을 많이 했어요. 그래서 조금 더 넓힐 필요가 있다고 생각해서 그래서 올해 이제 한국전력공사 인턴도 하고 그 길을 넓힐려고 했고 어 사실 하고 싶은거만 할 수 없으니까 나이도 그렇고 이제 학교를 졸업한지도 이제 좀 되고 했으니까 은행이면 좋겠지만 굳이 은행이 아니어도 상관없다는 생각을 한거 같아요.
- 이미나 : 자 은행이 아니어도 상관없다는 생각을 하셨는데 그 은행이 아니라면에 중소기업은 포함인가요? 포함이 아닌가요?
- 석 0 0 : 중소기업은 사실 생각은 별로 없어요.
- 이미나 : 왜요?
- 석 0 0 : 저는 사실 제일 중요하게 생각하는게 약간 적성하고 임금 그다음에 레벨이거든요 근데 이중에 한가지라도 사실 충족시키면은 한두가지정도는 충족시켜야 된다고 생각하는데 중소기업은 사실 임금적인 측면도 그렇고 그다음에 늦게까지 일하는 경우가 많고 그리고 사실 중견기업에 낼려고 작년부터 낼려고 하는게 있었어요. 자동차부품회사 이런데 내려고 물어보니까 거기 다니는 현직 친구들이 여자는 잘 안뽑는다 그리고 여자는 결혼하면 나가야 한다 그러고 제가 지금 27인데 결혼 안하면 상관없겠지만 면접가서 결혼 안한다고 하면 믿어주지도 않을뿐더러 그러니까 다들 내지 말라고 그러더라고요. 어차피 몇 년하면 그만둬야 하는데 차라리 오래근문할 수 있는 공기업이나 금융권으로 준비하는게 여자는 더 나은거 같다 이런 말을 많이 들어서 사실 생각을 안한 것도 있는 거 같아요
- 이미나 : 좀 중소기업을 꺼려하는 거 같아요. 그 이유가 여자로서 커리어를 쌓는데 있어서 조금 내 의지와 상관없는 제재를 당할까봐
- 석 0 0 : 네. 그런것도 솔직히 있죠.
- 이미나 : 네. 그런 부분도 있고 임금이 작다라는 부분 그리고 시간외로 근무하는 시간이 길어질 경우에 대한 우려, 그리고 또 뭐가 있나요?
- 석 0 0 : 그거 말고는 사실 없는거 같은데 근데 사실 중소기업 같은 경우에도 남자를 선호하는 경우가 많거든요 제가 지금은 사실 그래서 않내는데 예전엔는 작년이랑 4학년 2학기 때랑 중견기업도 몇군데 냈어요. 면접간데도 있고 오히려 서류에서 떨어지는 경우가 많았거든요 근데 똑같이 냈는데 대기업 서류는 많이 붙었어요. 중소기업은 오히려 떨어지더라고요. 그게 나이 때문인지 여자여서 그런지 모르겠는데 오히려 안된다는 생각을 하니까 원서는 안내게 되고 오히려 대기업이나 은행쪽이나 이런데

는 서류를 내면은 되고 시험도 되고 하니까 오히려 그쪽을 많이 쓰게 되는거 같아요. 제 친구들도 여자애들도 다 약간 그런식이에요. 중소 중견을 가고 싶은데 가고 싶은 때도 있는데 어짜피 안뽑으니까 그러니까 차라리 준비할려면 중소기업이 아니라 그냥 후배만 해도 증권사 텔러 계약직인데도 일이년 계약하고 정직으로 전환해주는데 사실 임금은 중소기업 정도밖에 안되는데 어짜피 중견 중소에서 여자를 선호하지 않으니까 그쪽으로 가는 경우도 많아요.

- 이미나 : 자 구직정보를 검색을 하실 때 있잖아요. 검색을 하실 때 제일 먼저 보는게 뭐에요?
- 석 0 0 : 티오랑 직무, 직무 먼저 보고 티오를 보는거 같아요.
- 이미나 : 티오보고 직무보고 그리고요
- 석 0 0 : 근데 이게 어디냐에 따라 다른거 같아요. 제가 만약에 처음 들어보는 기업이거나 그러면은 밑에 내려서 솔직히 근무시간은 다 적어놔도 그게 사실이 아니니까 안보고 연봉을 보긴 하는데 거의 다 보면 회사 내규에 따름 아니면 협의 후 결정 이런데도 많더라고요. 그래서 그냥 아는데면은 뭐 cj이나 삼성이런데면은 인터넷에 검색하면은 바로 나오니까 굳이 그러데까지 않보고 그냥 직무하고 지역을 좀 보긴 하는거 같아요.
- 이미나 : 지역
- 석 0 0 : 네
- 이미나 : 그리고 회사 이름같은 거는 좀 보시나요?
- 석 0 0 : 네 보는 거 같아요.
- 이미나 : 회사 이름은 왜 보는거 같아요?
- 석 0 0 : 그 회사 이름을 보고 솔직히 아는 기업같으면은 만약에 좀 작은 회사라도 경주에 사는데 경주에서 사실 다른 지역사람들은 잘 모르는 회사들도 있잖아요. 에코플라스틱이나 다스, 지금은 다스 많이 알아도 다스 이런거는 원래 타지역사람들은 잘 모르는데 그래도 경주사람이니까 내리다가 이름 딱 들어봤으면은 그래도 한번 더 눌러보게 되고 하는거 같아요.
- 이미나 : 기업 인지도도 많이 작용을 한다.
- 석 0 0 : 네. 그게 보편적인 인지도가 아니더라도 내가 알고있는 그런 인지도?
- 이미나 : 아까 했었던 질문이랑 약간 중복이 되는데요. 취업을 준비하는 지역이 지금 1순위로 생각하는 취업 지역이 어디에요?
- 석 0 0 : 대구 경북이요
- 이미나 : 경상북도를 취업을 희망하게 된 이유 가장 큰 이유는 뭐에요?
- 석 0 0 : 집 가까이 사고 싶다는거가 제일 큰거 같아요
- 이미나 : 고향을 떠나기 싫다 나는 경북인이다 경북에 뼈를 묻겠다
- 석 0 0 : 사실 타지역가도 상관은 없는데 사실 연봉이 4천 5천 이렇게 되면은 다른데 가서 살아도 월세같은거에 대한 부담도 솔직히 좀 적고 근데 서울에나 부산가서 사는데 어짜피 자취를 해야 하니까 그런 방값이나 주거비 같은게 부담이 되니까 아무래도 부모님 근처에 사는게 좋을 것 같아서.... 친구들도 여기 다 근처에 있고
- 이미나 : 친구들도 다 여기 근처에 있다. 자 경상북도에 인프라가 충분히 갖춰져있다고 보나요?

- 석 0 0 : 별로 그렇게 생각하진 않는거 같아요. 몇 개 지역에는 물론 대구나 포항 몇 개는 잘 갖춰져 있는데 구미 이런데는 공장이 많으니까 그런데 영주 이런데 가면은 사실 문화적인 거나 기본적인 영화관 이런것도 솔직히 경주만 하더라도 영화관이 별로 없거든요 연극을 볼 수 있는 것도 거의 없고 그런 거랑 또 버스간격 지하철은 물론 없을뿐더러 그런 것들을 복합적으로 봤을 때 타 도시 보다는 인프라가 덜 되어 있지 않나 하는 생각이
- 이미나 : 그러면 내가 생각하는 가장 시급한 인프라는 뭐라고 생각해요? 경주의 경우 경산의 경우 타도시의 경우 따로 나눠서
- 석 0 0 : 경주는 버스 배차간격이 사실 그렇게 일정하지 않거든요. 그래서 친구들이랑 15분 거리에 있는 동국대가 있는데 거기는 걸어 가기에 멀고 버스타면 금방인데 버스타면 10분 정도 밖에 안걸리는데 정확한 배차간격이 적혀 있어도 잘 안오고 이러니까 이런 경우가 너무 많아서 그냥 택시타거나 자가운전해서 가거나 이런 경우가 많아서 그런 것 좀 갖춰졌으면 좋겠다는 생각을 많이 했어요. 경산같은 경우에는 사실 지하철이 다니니까 대구와의 접근성은 좋은데 반면에 경산도 영남대를 제외한 다른곳에서는 지하철도 안다니고 버스나 이런거에 있어서 교통이 불편하다는 생각 많이 했어요. 문화적인 것도 마찬가지고 대구로 나가야 모든 것을 해결할 수 있으니까
- 이미나 : 자 그럼 교통이 가장 중요한 인프라다고 생각을 하신다. 자 원점을 돌아갈게요. 내가 지금 취업을 준비하는데 있어서 가장 크게 영향을 미친게 뭐라고 생각하세요?
- 석 0 0 : 직무인거 같아요.
- 이미나 : 직무. 그 직무가 내 적성에 맞는 거 같다. 그 적성에 맞다라고 생각하게 된 계기가 뭐였죠?
- 석 0 0 : 우선 아까도 말씀드렸는데 제가 인턴경험들이 몇 개 있어서 인턴을 하다보니까 원래는 은행인턴을 두 번째로 했는데 인턴을 하고 한국전력공사에서 또 다르게 인턴을 했는데 하다 보니까 인턴인데도 불구하고 하는 업무가 있잖아요. 그리고 보고 느끼는 그런 것들이 있는데 저는 사실 공기업이나 이런 것들이 막 사람들이 다 그러거든요. 은행보다는 한전이 더 좋지 않나 막 이러는데 제가 생각했을 때 그냥 직무 자체가 뭐 그게 되면 하고 설명하고 상품하고 교육 받고 이런 것들 프로세스 자체가 저한테 더 잘맞는 거 같다는 생각을 오히려 한전인턴하면서 더 느꼈던 것 같아요.
- 이미나 : 자, 지금 4차산업혁명시대가 도래하면서 전부다 사이버로 금융업무를 대체한다 이런기사들이 계속 터지고 있어요. 그런 기사를 봤을 때는 어떤 마음이 들던가요?
- 석 0 0 : 사실 점포를 계속 줄여가고 있고 제가 인턴했을때도 희망퇴직같은거 많이 받아서 저와 같이 근무하셨던 계장님도 나가셨거든요 그런거 보면서 지점통폐합되고 하면서 이제 은행들이 점점 사향사업이라고 사실 생각을 하긴 하는데 그래도 제가 하고 싶은 쪽은 외환이나 기업 여신쪽이라 여신쪽은 아직까지는 디지털화될수 있는 부분이 아니라서 점점 텔러는 사라지겠지만 벵커는 살아남을 수 있다는 기사들을 많이 봤기 때문에 그런거에 있어서의 불안감 같은 거는 없는거 같아요.
- 이미나 : 내가 살아남을 수 있다는 확신이 있나요?
- 석 0 0 : 아직까지는 있는 거 같아요. 자기가 전문성 계발하고 이제 또 은행 수신 업무는 디

지털화되더라도 여신업무쪽에서는 잘 제가 공부하고 경쟁력만 갖추면 살아질 분야가 아니기 때문에 적어도 제가 어느정도 나이가 들 때까지는 할 수 있는 업무라고 생각합니다.

- 이미나 : 은행을 꿈꾸시는 분들을 보면은 캐피탈쪽 이런데는 별로 선호를 안하시더라고요.
- 석 0 0 : 어 네.
- 이미나 : 본인도 그래요?
- 석 0 0 : 저는 선호 안하는건 아닌데 거기서 요구하는 자격증이 있는데 제가 없어가지고 어짜피 안되서 지원도 안하는거라...
- 이미나 : 그러니까 금융쪽이면 어디든 갈 의사는 있다는 의미인가요?
- 석 0 0 : 보통 금융 말하면은 은행 증권 보험 그다음 캐피탈 쪽으로 다 하는데 사실 여신 쪽 아까 제가 대출같은 거 하고 싶다고 했는데 그쪽은 캐피탈 쪽으로 대기업 그냥 뭐 일반 메이저 계열사로 캐피탈을 다 가지고 있거든요. 그런데가 오히려 은행보다 더 좋다고 알고 있거든요. 그래서 가면 좋지만 사실 조금 뽑고 이제 인서울 쪽으로 보통 그게 다 있으니까 인서울에 있는 애들을 뽑고 이러니까사실 지방대 출신한테까지 기회는 잘 안올거 같아요.
- 이미나 : 자 좋습니다. 인터뷰 빨리 끝나겠네요. 다른 질문들이 있는데 이거는 본인하고는 질문인거 같아요. 지금 취업 준비하는데 있어서 나의 가장 큰 원동력은 뭐라고 생각해요?
- 석 0 0 : 음 원동력은 가족?
- 이미나 : 가족
- 석 0 0 : 네
- 이미나 : 가족이 왜요?
- 석 0 0 : 어 아까 좀 부담스럽다고 했는데 그런 부담스러운 것 때문에 열심히 하는 것도 있는 것 같고 좀 계속 서포트를 많이 해주시니까 그만큼 부응하고 싶다는 생각 이런 것도 있고 하니까 좀 더 열심히 하게 되는 거 같아요.
- 이미나 : 자 경상북도에서는 청년일자리정책들을 되게 많이 하고 있거든요 혹시 뭐뭐 하고 있는지 아세요?
- 석 0 0 : 아 사실 잘 모르는데 근데 그거는 알고 있어요. 그 취업한지 얼마안된 중소기업 천만원 미만의 임금을 받는 그 사람들이 일년이내인가 그 신청하면은 50만원씩 두 번인가 그 수당인가 복지까지 맞아요 그거 준다고 들었어요
- 이미나 : 어디서 들었어요.
- 석 0 0 : 그거 사실 인터넷에서도 봤고 그 친구가 신문사 다니는데 그 친구가 자기가 신청해서 했더라고요. 그래서 중소기업 다니는 친구들 몇 명한테 그거 가르쳐줬거든요. 그래가지고 그거 센터에서 하고 있더라고요.
- 이미나 : 네 마지막 질문입니다. 경상북도 내에 청년실업이나 일자리미스매치현상을 해소하기 위해서 이런 정책을 펼쳐주면 청년입장에서 너무 좋을 것 같다라는 그런 아이디어 있으세요??
- 석 0 0 : 사실 그거 중소기업이나 이런데 정보를 알 때 보면은 사실 정보가 잘 안나와요 그 특히 영세한 기업일수록 잘 없는데 그냥 머 도청안에서 정보를 교류할 수 있는 자소셜닷컴에서 봣다는거처럼 도청안에서 만들어서 임금이라던지 머 그런것들을 정

확하게 정보같은 거를 고시해 주면은 중소기업 취업하고 싶은 사람들은 여기가서 찾아볼수 있다는 인식이 있다면 좀 더 서로 윈윈할 수 있지 않을까

- 이미나 : 자소서 닷컴 같은 경우에는 어는 정도까지 기업의 정보를 오픈하나요?
- 석 0 0 : 어. 거기는 기업의 정보를 많이 오픈하진 않아요. 근데 조금 좀더 좀 영세한 기업은 안나오거든요 자기설정을 할 수 있는 있는데 그래서 보통 유통기업과 대기업 위주로 많이 올라오기 때문에 사람들이 그렇게 추가적인 정보를 요구하진 않는거 같아요. 그냥 들어본 데를 위주로 하니까 근데 모 사람인이나 이런 인쿠르트 잡코리아 그런데 있어서 보면은 전부다 두리뭉실해요. 홈페이지 상에는 기업에서 필요한 직원수나 필요한 평균 스펙 같은게 공지되어 있긴 한데, 그것 보다는 솔직히 어떤어떤 인재가 필요하다. 토익은 얼마 이런식으로 자기네 어떤어떤 인재가 필요하다고 정확하게 다 고지하고, 임금도 솔직히 정확하게 고지하고 이러면은 정말 진짜 가고 싶은 사람 진짜 실수요자한테 돌아올 기회가 돌아갈 수 있지 않을까
- 이미나 : 그런 생각이시다
- 석 0 0 : 네 정보가 좀 부족하니까
- 이미나 : 기타 다른 질문들이 있는데요 본인하고는4 조금 거리가 있는게 같아요. 내가 3d업종에 대해서 물어보기도 좀 그렇고 관심도 없을거고 그래서 이것으로 인터뷰를 마치도록 하겠습니다.
- 석 0 0 : 네 감사합니다.

요구분석 (A(구직자)-2)

■ 일시 : 2017. 11. 21.
■ 인터뷰 참여자 : 김00

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 지금부터 인터뷰를 시작할건데요. 사전에 공지한 바와 같이 녹음을 해요. 근데 신경은 안써도 되고
- 김 0 0 : 네.
- 이미나 : 이름이 뭐에요?
- 김 0 0 : 김 0 0입니다.
- 이미나 : 김 0 0, 몇 년생이에요?
- 김 0 0 : 95년생이요
- 이미나 : 95년생
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 지금 금오공대 컴퓨터공학과를 다니고 있는데 원래 꿈이 컴퓨터 공학자였어요?
- 김 0 0 : 아니요
- 이미나 : 그러면 컴퓨터공학과 왜 갔어요?
- 김 0 0 : 사범대에 가고 싶었는데 떨어져서 갈데가 없었는데 언니가 컴퓨터 공학과이었어서 언니가 갈데 없으면 컴공이 비전도 좋고 수업하기도 나름 괜찮다해서 그래서 선택하게 되었어요.
- 이미나 : 형제가 어떻게 되요?
- 김 0 0 : 언니한명 있어요.
- 이미나 : 언니는 뭐해요?
- 김 0 0 : 언니는 음향제작과 나와서 그냥 회사다니고 있어요.
- 이미나 : 언니는 지금 집에서 통학해요?
- 김 0 0 : 아뇨 서울에서 자취해요
- 이미나 : 그러면 집에는 어른들이랑 지선학생이라만 살고 있는 거에요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그러면 졸업이 몇 달 안남았잖아요. 졸업해도 경상북도에 계속 살거에요?
- 김 0 0 : 직장이 딴 데로 구해지면 딴데로 가고 싶은데
- 이미나 : 지금 생각하고 있는 직장의 레벨이라고 해야 될까요? 그런건 어떻데 생각하고 있어요?
- 김 0 0 : 대기업은 뭔가 안될 것 같고
- 이미나 : 대기업은 왜 안 될 것 같아요?
- 김 0 0 : 뭔가 안될 것 같아요
- 이미나 : 왜

- 김 0 0 : 뭔가 다른 사람에 비교하면 제가 없는게 너무 많은 것 같아요
- 이미나 : 뭐가 부족하다고 생각해요? 본인이
- 김 0 0 : 어학점수나 전공지식이 부족한 것 같아요
- 이미나 : 어학점수도 부족하고 전공지식도 부족하고 또
- 김 0 0 : 그리고 딱히 생각이 안나요
- 이미나 : 어학점수는 어느 정도 돼요?
- 김 0 0 : opi1이에요.
- 이미나 : 그리고 전공학점은 몇이에요?
- 김 0 0 : 3.7?
- 이미나 : 그러면 관련 자격증은 있어요?
- 김 0 0 : 지금 따고 있어요
- 이미나 : 뭐 따고 있어요?
- 김 0 0 : 정보처리기사 필기까지 합격했고 실기
- 이미나 : 정보처리기사는 컴퓨터공학과 굳이 안나와도 다 따는 자격증 아니에요?
- 김 0 0 : 근데 컴퓨터공학과 나왔으면 기본적으로 있어야 하는 자격증이라는 말이 많아서 일단 따려구요.
- 이미나 : 근데 그거를 미리 딸 생각을 안했어요
- 김 0 0 : 이게 사학년부터
- 이미나 : 가능해요?
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그게 그런게 있구나. 처음부터 질문할게요. 원래 꿈이 교대였다고 했어요. 교대였던 이유가 뭐에요.
- 김 0 0 : 그냥 사람들 가르쳐주 는게 재밌었던 것 같아요.
- 이미나 : 근데 그 꿈을 접게된 이유는?
- 김 0 0 : 갑자기 흥미가 없어졌어요.
- 이미나 : 왜?
- 김 0 0 : 뭔가 공부하니까 생각보다 많이 힘들었던 것 같아요.
- 이미나 : 어떤 점이 힘들었죠?
- 김 0 0 : 그냥 하는데 성적이 잘 않나오니까
- 이미나 : 결국은 성적 때문에 포기한 게 가장 큰 요인으로 작용했나요?
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그 성적 때문에 포기했을 때 기분이 어땠어요?
- 김 0 0 : 근데 그 당시에는 학업에 대한 스트레스가 심했으니까 별 다른 생각은 없었던 것 같아요.
- 이미나 : 자 구미에 살고 있는데 구미에 있는 대학에 진학을 했어요. 진학을 할 때 어떤 요인이 가장 크게 본인한테 작용을 했어요? 언니였나요?
- 김 0 0 : 엄마가 컸던 것 같아요.
- 이미나 : 엄마가 왜?
- 김 0 0 : 언니가 학교를 약간 서울쪽에 가니까 너무 외로워해서 차라리 공대를 갈거면 금오공대도 괜찮으니까 가라고 해서 갔었던 것 같아요.

- 이미나 : 금오공대에 진학한거에 대해서는 후회는 없었어요?
- 김 0 0 : 학교에 대한 후회는 없어요. 과에 대한 후회는 있어도
- 이미나 : 왜 과에 대한 후회는 왜 생겼어요?
- 김 0 0 : 생각보다 컴퓨터가 저랑 안맞는거 같아요
- 이미나 : 컴퓨터가 안맞는다고 느끼는 이유가 뭐에요?
- 김 0 0 : 처음에 C언어를 공부했는데 생각한는 사고방식이 좀 다른거 같아요.
- 이미나 : 당연하지 컴퓨터와 사람이 같을 수가 있나. 그럼 내 인생의 목표는 현재는 뭐에요?
- 김 0 0 : 현재는 취직하는 게
- 이미나 : 인생의 목표
- 김 0 0 : 인생의 목표요? 어떤
- 이미나 : 그러니까 10년후에 나는 어떻게 살고 있을 것 같아요? 내 나이쯤 되면
- 김 0 0 : 저 그냥 평범하게 직장다니고 싶어요
- 이미나 : 그냥 평범하게 직장다니고 싶어? 어디에서?
- 김 0 0 : 저는 원래는 대전을 제일 가고 싶었어요.
- 이미나 : 대전은 왜?
- 김 0 0 : 이유는 생각이 안나는데 언제부턴가 목표가 대전이었던 것 같아요.
- 이미나 : 지금도
- 김 0 0 : 네. 지금도 알아보고 있어요. 대전이 연구소가 많아서 대학원을 가야 갈 수 있는 데가 많아서 지금은 잠시 언니가 서울쪽에 있으니까 경기도나 서울 생각하고 있어요.
- 이미나 : 경기도나 서울
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 엄마버리고 간다 이거지. 그냥 평범하게 직장생활하며 살고 싶다. 인생을
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 서울에 가면 언니랑 같이 살껀가요?
- 김 0 0 : 그렇겠죠? 아무래도 그래야 집값도 아낄 수 있고 언니가 사는 곳이 안전한 것 같아요. 집 구하는 것도 막막하고....
- 이미나 : 그러면 취업목표로 잡고있는 대략적인 기업의 레벨. 중소기업이라고 해도 어떤 업종에 어떤 집무에 몇 명정도 다니고 있고 연봉수준은 어느정도 되는
- 김 0 0 : 전 일단 개발은 안맞는 거 같으니까 일단 관리직으로 가고 싶어요. 데이터베이스 관리나 아니면 서버관리는 좀 무리일 것 같고 일단 그런 관리직으로 가고 싶어요. 연봉은 2400은 넘었으면 좋겠어요.
- 이미나 : 2400은 매우 소박한 꿈이네요.
- 김 0 0 : 근데 이게 소박한 것 같은데 처음엔 생각보다 많이 주는데가 없는 것 같아요.
- 이미나 : 그래서 내 몸값은 처음이니까 처음엔 2400부터 시작하겠다
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 아....가고싶어하는 회사 규모가 있어요?
- 김 0 0 : 공기업이나 공공기업에 가고 싶은데 거기는 경력이 많이 쌓여야 잘 뽑힌데요. 그리고
- 이미나 : 누가 그래요?

- 김 0 0 : 자료조사를 해보면 인터넷으로
- 이미나 : 인터넷으로
- 김 0 0 : 네. 그리고 전산직이 티오가 잘 안나서 많이 경쟁력이 쎄니까 일단 처음에 가긴 힘들 것 같고 너무 들어가기가 어렵잖아요 그래서 처음에는 중소기업이나 중견기업 가서 하고 싶어요
- 이미나 : 지금 인생의 목표하고 취업목표하고 비슷하게 가고 있는거 같아요, 물흐르는 것처럼
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 자 그러면 본인은 지금 취업을 위해 하고 있는 노력들이 있을 거에요 나름대로 제일 중점적으로 하고 있는 노력이 뭔가요?
- 김 0 0 : 지금 일단 전공을 배우긴 했어도 기억이 잘 안나잖아요
- 이미나 : 왜그래? 난 기억 다 나는데
- 김 0 0 : 기억이 잘 안나서 약간 그런 것 좀 복습하는 개념으로 하고 지금 이거 행정인턴이 끝나면 자격증 따려고요
- 이미나 : 지금은 자격증 안따요?
- 김 0 0 : 지금은 집에 가면 자기 바빠서 시간이 주말
- 이미나 : 이 사람아 나도 안잔다 나도 나 오늘 아침에 다섯시반에 일어났다. 나도 안잔다. 미인은 잠꾸러기다
- 김 0 0 : 안자면 진짜현기증 나요
- 이미나 : 아니야 정신력이야 그래서 지금 전공공부하고 있고 자격증 따고 있고
- 김 0 0 : 자격증은 잠시 중단
- 이미나 : 자 전공공부한다는게 목표치가 분명하지 않고 막연해요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 안하고 있다는 얘기네
- 김 0 0 : 틈틈이
- 이미나 : 틈틈이 정말 하고 있어요?
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 어떤 전공공부를 위주로 하나요??
- 김 0 0 : 일단 C언어 공부를 주로 하고 있어요
- 이미나 : C언어는 왜 해?
- 김 0 0 : 저희가 일단 가도 관리직을 가고 싶은데 생각보다 관리직 자리가 많이 없으니까 개발직으로 들어가게 될 수 도 있잖아요. 그때를 대비해서
- 이미나 : 그래서 C언어. 그래 열심히 하세요. 나도 C언어 하거든
- 김 0 0 : 어떻게요
- 이미나 : 뭐 어떻게 해. 그냥하지. 난 못하는게 없거든. 다했어. 아 좋습니다. 지금 취업 목표를 위해서 본인이 노력하고 있는 것 중에 제일 어려운 점이 뭐에요?
- 김 0 0 : 음....
- 이미나 : 심리적인 것도 좋고 뭐든 좋습니다. 지금 현재 어려움
- 김 0 0 : 저 영어를 진짜 못해요. 학창시절 때부터 .그래서 지금도 영어공부가 너무 힘들어요.

- 이미나 : 영어를 제대로 해본 적이 없는 거 아니에요
- 김 0 0 : 제대로가
- 이미나 : 한 두세달 동안 영어책만 보고 앉아가지고 하루에 여덟시간씩 그거 안하면 영어 영원히 못하거든
- 김 0 0 : 그래요
- 이미나 : 영어가 어렵다
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그거 말고
- 김 0 0 : 생각보다 정보가 많이 없어요
- 이미나 : 어떤 정보가 없어요
- 김 0 0 : 선배들의 취업사례 같은게 많이 못 얻으니까 어떤 식으로 해야될지가 모르겠거요.
- 이미나 : 학교에서 그런거 안내 안해주나요
- 김 0 0 : 취업 상담해주는데가 있는데 저희 과를 집중적으로 자세히는 아닌 것 같아요. 그쪽도 약간 모호해요. 얘기해 주는게
- 이미나 : 그렇구나. 그게 제일 어려운 점인 것 같다. 근데 그거를 다른친구들도 공통적으로 어려워 하는거 같나요
- 김 0 0 : 네 제 주변은 그렇게 생각하는 거 같아요
- 이미나 : 그래서 본인은 어떻게 노력하고 있어요? 그 어려움을 극복하기 위해서
- 김 0 0 : 정보를 얻을 수 있는게 인터넷밖에 없잖아요. 취업카페같은데 가입해서 정보를 얻으려고 노력해요.
- 이미나 : 정보를 얻으려고. 거기서는 정보얻는게 수월한가요?
- 김 0 0 : 수월하진 않은 것 같아요. 사람이 많은 만큼 좀 필요없는 정보도 많은 것 같아서 걸러내는게 쉽지 않은 것 같아요.
- 이미나 : 알짜배기 정보가 없네
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그렇구나. 그러면 어떤 도움을 받고싶어요. 국가의 도움이 됐는 학교의 도움이 됐든
- 김 0 0 : 저는 그냥 제 전공에 선배들이 어떤 식으로 어떤 회사를 가서 무슨 일을 하고 이런걸 알고 싶어요 회사에서 무슨일 하는지도 모호해요. 홈페이지 가면 직무 설명이 있다고 하는데 그걸 읽어봐도 잘 모르겠어요.
- 이미나 : 그렇구나. 그런 것들에 대해서 기업이랑 연결해주는 그런게 있었으면 좋겠어요.
- 김 0 0 : 네 잠시 체험 같은 거라도 있었으면 좋겠어요.
- 이미나 : 체험을 언제쯤 했으면 좋겠어요? 1234학년중에서
- 김 0 0 : 2학년 2학기 3학년 1학기
- 이미나 : 그때쯤? 왜?
- 김 0 0 : 그때야 전공수업도 어느 정도 들었을 상태고 취업에 다가가볼 상태이니까 그때 체험하면서 진로를 결정하는 것도 괜찮을 것 같아요.
- 이미나 : 아까 구직정보를 카페에서 물어본다고 그랬잖아요, 카페말고 다른 사이트나 루트는 없나요?
- 김 0 0 : 음..... 아직까지는
- 이미나 : 뭐 사람인이나 이런데 없어?

- 김 0 0 : 그런데 채용공고를 주로 보지 다른 정보는 잘 안찾아본 것 같아요
- 이미나 : 아... 취업준비를 안했네. 사람인에 들어가면 자소서 양식이랑 회사에서 요구하는 스펙같은게 나와
- 김 0 0 : 그런 것들도 찾아봤는데 저희과 사람들이 올리는게 싫나봐요. 경영 이런거는 합격 자소서가 많이 올라오는데 제가 가는 데이터베이스 관리 이런데는 자소서가 거의 없어요.
- 이미나 : 그래요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그러면은 지금 취업할때가 어디있나 검색은 종종 할거 아니에요 안해?
- 김 0 0 : 지금 잘 안해요
- 이미나 : 지금은 잘 안해? 할생각도 없고. 여기 경상북도경제진흥원 안에 일자리 종합센터라는데가 있어요. 저런게 있는지 알고 있었나요?
- 김 0 0 : 저 여기와서 처음 알았어요.
- 이미나 : 저기서 일자리 상담할 생각 있어요?
- 김 0 0 : 일자리 상담이요? 괜찮아요
- 이미나 : 지금 인턴하면서 한달정도 지켜봤을 때 상담할 마음이 들던가요?
- 김 0 0 : 그쪽이랑 아예 교류가 없으니까
- 이미나 : 왜 가서 어디 취업할 때 없어요 물어보면 되지
- 김 0 0 : 웃음이 나는지 모르겠어요
- 이미나 : 상담하시는 분들이에요 전부다
- 김 0 0 : 상담은 그 노동청에서 하는 취업성공패키지
- 이미나 : 여기서도 해
- 김 0 0 : 그거 들었어요
- 이미나 : 노동청에서 하는 패키지는 노동부에서 하는 거고 여기서 하는 거는 경상북도에서 하는 거에요
- 김 0 0 : 저번에 김민규팀장님이 무슨 서류 작성하라 해서 한번 작성했었어요.
- 이미나 : 구직신청서. 경상북도에서 취업을 별로 안하고 싶다고 그랬어. 구미에서 왜?
- 김 0 0 : 계속 구미에서만 있으니까 견문이 좁아지는 거
- 이미나 : 구미에서 태어났어요? 선산에서 태어나서 선산에서 초중고 다니고, 대학교도 다니고.
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 경상북도 살면서 제일 불편하게 뭐에요?
- 김 0 0 : 일단 구미는 지하철이 없잖아요. 그래서 그런면도 힘들고 뭔가 문화적인 면이 좀 부족한거 같아요
- 이미나 : 문화, 어떤 문화를 원하며 그런 문화를 보안할려면 어떻게 해줘야 할까? 나라에서
- 김 0 0 : 구미에 할만한 장소가 없는게 크지 않을까요?
- 이미나 : 장소? 왜? 장소 많아. 어떤 문화를 원해요
- 김 0 0 : 저 뮤지컬도 보고싶고 아니면 연극같은 그런것도 보고 싶어요
- 이미나 : 마당극 가끔 하더만.... 그것도 뮤지컬이지...코리안뮤지컬. 그래요
- 김 0 0 : 네

- 이미나 : 그런거 보고 싶은데 공연도 보고 싶은데 세련된 차도녀로 살아보고 싶다는 건가요
- 김 0 0 : 그런걸 겪어보지 못했으니까 좀 가까운데서 접해보고 싶은데 서울은 너무 머니까 못보는게 많은거 같아요
- 이미나 : 그런거 못보니까 속상해요
- 김 0 0 : 조금
- 이미나 : 언제 속상하다 느꼈어요
- 김 0 0 : 보고싶은 공연이 있는데 멀어서 교통이나 숙박이 좀 불리하잖아요 그럴 때 가끔씩
- 이미나 : 좋아요. 지금 중소기업에 취업을 고려하고 있다고 했어요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 중소기업에 취업을 고려하게 된 가장 큰 이유는 뭐에요?
- 김 0 0 : 아무래도 대기업을 생각 안하니까 그 밑에 있는 중소기업을 생각한 것 같아요
- 이미나 : 그렇구나, 아까 본인의 임금이 2400이라고 얘기했어요. 근데 2400말고 본인이 생각했을 때 대학을 졸업하고 중소기업 가면은 요정도 임금 받아야 되겠다 생각하는 임금의 수준이 있나요?
- 김 0 0 : 아무래도 자취를 할 경우에는 월세도 나가니까 3000이상
- 이미나 : 3000이상은 되어야 한다. 그렇다면은 본인이 얘기한 2400만원이라 600만원이라는 갭이 발생을 했어요. 그 60만원을 경상북도에서 보조를 해준다면 굳이 구미가 아니더라고 경상북도 안에서 취업을 할 생각이 있나요? 경산이 됐든
- 김 0 0 : 네. 그건
- 이미나 : 정말?
- 김 0 0 : 전 굳이 장소에 딱히 구해받지는 않는데 일단 지금 구미를 벗어나고 싶은거는 계속 여기서 살았으니까 벗어나고 싶은가봐요
- 이미나 : 그럼 구미만 벗어나면 돼요? 의성 봉화 청송도 괜찮고
- 김 0 0 : 여기서 더 촌으로 가는건 좀
- 이미나 : 그래요.
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 좋아요. 자 여기서 더 촌으로 가는건 싫다 그랬어. 그러면 주위에 백화점도 있고 극장도 있고 잘생긴 총각들도 많이 돌아다니고 그런데 가고 싶다는 거잖아. 그럼 가장 중요하게 생각하는 인프라가 있다면 어떤 인프라가 갖춰진데 가고 싶어요?
- 김 0 0 : 약간 다양한 경험을 할 수 있는데가 좋을 것 같아요
- 이미나 : 다양한 경험을 할 수 있는데? 도서관. 선산도서관
- 김 0 0 : 책으로 보는 것과 직접 보는 것은 다르잖아요.
- 이미나 : 선산도서관 다양한 경험을 할 수 있어
- 김 0 0 : 그건 초등학생이 그거 아니에요?
- 이미나 : 아니야 안가봤어요
- 김 0 0 : 아니요 가보긴 했는데 하는게 다 좀
- 이미나 : 내가 선산도서관에 가서 책을 읽으라고
- 김 0 0 : 책은 읽죠
- 이미나 : 책을 읽어야 다양한 간접 경험을 할 수가 있지. 선산도서관에 책 괜찮게 있어요. 그 정도면 . 그시골에서. 자 지금 데이터베이스관리직쪽으로만 이야기를 했어요. 그런

데 만약에 여기 취업이 안돼. 백번을 넣었는데 원서를 다 떨어졌어 그러면 지금 외국인근로자가 많이 하고 있는 직군들이 있잖아요. 단순작업같은 위험한 작업이 같은 흔히 말해서 3D업종이라고 하죠. 이런데 가서 일할 의향은 있나요?

- 김 0 0 : 아니요
- 이미나 : 왜 없어요?
- 김 0 0 : 그건 차라리 이런 데이터베이스 말고도 전공무관한거 있잖아요. 경리도 있고, 문서, 행정 이런것도 있는데... 대학까지 졸업해서 굳이 제가 그런일을 할 필요가 있을까요? 더 나은 직종이 아닌 이상 4년동안 배운게 데이터베이스 관리 이런건데, 다른 직종으로 고민하는건 어렵죠.
- 이미나 : 만약에 3D업종에 가면 월급을 많이 준다고 하면
- 김 0 0 : 그럼 젊을 때 잠깐
- 이미나 : 젊을 때 잠깐. 3D업종에 이정도 주면 갈게 하는 금액이 있어요?
- 김 0 0 : 3000이상
- 이미나 : 3000이상이면 고려해보겠다. 경상북도에서
- 김 0 0 : 3D가 3D도 복지 같은게 있을게 아니에요
- 이미나 : 있겠죠.
- 김 0 0 : 그럼 다 따져서
- 이미나 : 따져보고
- 김 0 0 : 네 근데 아직 제가 독립을 안해봐서 독립하면 얼마나 필요한지 간음이 안되서 연봉을 진지하게 생각해본 적이 없어요.
- 이미나 : 온실속 화초구나
- 김 0 0 : 네. 맞아요
- 이미나 : 선산온실. 온실속 화초라서 연봉을 고려해본 적이 없다. 자 그러면 6차산업이라고 하죠 농업임업어업 이런데 취업할 생각은 있나요?
- 김 0 0 : 저희 아빠가 농사를 짓고 있거든요 그래서 도와줘 봤는데 저랑은 안맞아요
- 이미나 : 앞으로의 농업은 아빠처럼 하는 농사가 아니에요. 스마트 농이고 당신이 배운 컴퓨터공학이랑 밀접해요. 오히려 컴퓨터공학을 전공하신 분들이 농업에 취업을 하면은 고소득농이 될 수가 있는 거죠 그리고 농업관련된 쪽에서 컴퓨터 공학 전공한 사람을 많이 뽑아요. 이쪽으로 준비를 하면은 훨씬 더 빠를 것 같은데 이건 나중에 녹음기 끄고 얘기합시다
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 농업분야에 취업하고나 창업하는데 고려하지 않는 가장 큰 이유는 뭔가요?
- 김 0 0 : 농업이라고 하면 힘든 이미지도 있고 약간 침체되는 거잖아요. 그러니까 돈도 잘 안될 것 같은 것도 있고 그렇네요
- 이미나 : 자 내가 취업준비하는데 있어 가장 큰 원동력이 뭐라고 생각하나요?
- 김 0 0 : 원동력. 독립
- 이미나 : 독립? 독립하겠다는 꿈. 선산을 벗어나겠다는 꿈.
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 지금 경상북도에서 청년일자리 정책을 되게 많이 하고 있어요. 뭐뭐가 있는 줄 알아요?

- 김 0 0 : 아니요
- 이미나 : 몰라
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그러면 나라에서 지원하고 있는 취업지원 같은
- 김 0 0 : 그건 알아요. 취업성공패키지 들었는데 무슨 협약 같은걸 맺고 중소기업에 취직하면 달마다 돈이 나온데요 정부에서
- 이미나 : IPP같은거 있잖아 학교에서 하잖아. 취업정보센터에 좀 가봐요. 네 수고하셨습니다.
- 김 0 0 : 네

요구분석 (A(구직자)-3)

■ 일시 : 2017. 11. 14.
■ 인터뷰 참여자 : 서00

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 아까 소개드린데로 전 경북경제진흥원에 이미나연구원입니다.
- 서 0 0 : 네
- 이미나 : 네 자 인터뷰를 시작하도록 하겠습니다. 93년생이라고 하셨잖아요. 정확히 나이가
- 서 0 0 : 25살입니다.
- 이미나 : 군대는 다녀오셨구요
- 서 0 0 : 네
- 이미나 : 그럼 지금 대학교 몇학년이에요
- 서 0 0 : 4학년이요
- 이미나 : 4학년이에요? 저 꿈이 뭐에요?
- 서 0 0 : 실상 나이는 먹어도 저랑 똑같은 또래 친구들에게 질문하셔도 꿈이 뭐에요 물어봐도 정확히 답 나오는 애들이 몇 없을 거라고 생각하고
- 이미나 : 하고 싶은게 뭐에요
- 서 0 0 : 그걸 못정했어요 아직도
- 이미나 : 근데요
- 서 0 0 : 근데 이 회사를 온거는 저 솔직히 말하면은 흐름이죠 남자는 이과가서 공대나와서 공대계열가면 공장계열에 취직이 잘 되니까
- 이미나 : 고등학교때도 이과전공했어요
- 서 0 0 : 그 흐름대로 따라온거 같아요. 집에서도 남자가 이과가면 뭐할까? 이과가서 취업이 잘 될려면 공대를 가야한다 공대를 나오면 공장계열에 취직이 잘된다
- 이미나 : 이과가 적성에 잘 맞았어요
- 서 0 0 : 실제적으로는 수학을 잘 않좋아했어요
- 이미나 : 수학을 별로 안좋아했는데 이과를 갔어요
- 서 0 0 : 그때는 부모님 영향이 컸죠. 전 처음에 문과를 말씀 드렸었는데 강하게 반대를 하셨고 저도 문과를 가는 특별한 이유 꿈이 있었으면 어필해서 부모님이 허락 하셨을 텐데 저도 설득을 못했어요. 부모님한테 그래서 이과를 갔고 이과를 가다보니까 이과에서는 공대진학률이 높죠
- 이미나 : 본인이 그 문과를 희망하게 되었던 이유가 뭐였어요
- 서 0 0 : 그때는 단순한 이유였어요. 국어계열이 성적이 잘 나왔었고 읽고 논술 서술하는게 더 재밌었거든요 수학문제 푸는 것 보다 단순한 이유였고 그 단순한 이유 하나만으로 문과를 가기에는 부모님이 납득하기가 어렵웠던거요
- 이미나 : 인생목표가 그럼 불분명한 상태에서 유성이라는 기업에 인턴으로 참여하고 계신거잖아요 후회는 없으세요?
- 서 0 0 : 후회는 없어요

- 이미나 : 그래요 자 그러면 유성이라는 기업에 인턴으로 오시기 전에 취업을 해야되겠다 생각한게 언제부터에요
- 서 0 0 : 군 전역이요
- 이미나 : 군 제대하자마자
- 서 0 0 : 저는 군 제대하자마자 LPP를 나가야 겠다 말씀을 드렸었어요. 말년 휴가를 나와서 학교에 이런 제도가 있다 이제도를 안하고 그냥 졸업하면은 특별히 졸업후 바로 취직을 할 수 있을 것 같지 않다 이걸 하겠다고 부모님께 말씀을 드렸고 부모님도 네 인생이니까 니가 하고싶은데로 해봐라.
- 이미나 : 형제가 어떻게 돼요
- 서 0 0 : 누나가 둘 있어요
- 이미나 : 누나 둘? 대개 예쁨받고 컸겠다.
- 서 0 0 : 나이차이가 좀 많이 나죠 누나가 엄마같고
- 이미나 : 저 밑에도 10살
- 서 0 0 : 저도 11살 차이나요
- 이미나 : 그래요
- 서 0 0 : 네
- 이미나 : 엄마가 또 있네
- 서 0 0 : 11살 차이 9살 차이나나 보니까 자주 못보는것도 있고 누나들이 다른 친구들의 누나들처럼 티격대고 싸우는게 아니고 인생조언이 날아오고 하니까
- 이미나 : 꼰대같지 않아요? 그런 조언을 해줄때마다
- 서 0 0 : 누나들이 그렇게 꼰대같이 조언하진 않아요 같이 먹을거 사러 가거 옷사러 가끔 누나한테 얘기하고 쇼핑할 때 데리고 가고 그대 그냥 던지듯이 누나가 사람은 그렇더라 니 나이때는 그렇더라 이런 얘기
- 이미나 : 좋은 누나들이네 자 그러면 군 전역하고 IPP하기 전에 취업을 위해서 뭔가를 준비해야겠다는 생각을 했을거 아니에요
- 서 0 0 : 네
- 이미나 : 어떤 준비를 해야겠다고 생각했어요
- 서 0 0 : 제가 군대가기 전에 학점을 많이 망쳐놨어요.
- 이미나 : 얼마였어요? 학점이?
- 서 0 0 : 2.1까지 나왔었어요. 그거를 전역하고 재수강하고 메꿔야겠다는 게 첫 번째 생각이었고 뭐가 되었든 자격증 하나라도 따서 이력서에 한칸이라도 늘려야 되지 않알까 학교 취업처에서 하는 캠프라든가 취업박람회가 있어요. 취업캠프도 혼자 1박2일자리 갔다오고 취업박람회도 두 번 갔다 왔거든요. 공부를 앉아서 끈덕지게 하는 스타일이 아니어서
- 이미나 : 가장 우선순위를 두고 노력했었던게 학점
- 서 0 0 : 네 학점을 4학년때는 좀 잘 나오기도 했고요
- 이미나 : 4학년때는 얼마나 나왔어요.
- 서 0 0 : 4.0나왔어요. 4학년때 그랬는데 근데 너무 망친게 많아서 그걸로도 커버가 잘 되더라고요. 지금 학점이 상태가 아니고요
- 이미나 : 전체 하면 3점 중반대 되겠네요.

- 서 0 0 : 아뇨 많인 않좋았어요 그래서 이거 IPP를 안나가고 재수강을 해야하나 고민을 했었는데 재수강해서 좀 높이는거 보다 기업에 나가서 취업을 하는게 저한테 더 이득이라고 판단해서 IPP로 나온거거든요
- 이미나 : 그랬구나 그러면 아직 취업이 완벽하게 된건 아니잖아요. 지금 현재 상황에서 제일 큰 어려움이라고 하면 뭐가 제일 힘들어요?
- 서 0 0 : 지금 일 배우는 거는 선배들한테 배우고 있는데 지금 그래도 특별하게 그런건 없어요. 제 친구같은 경우에는 지금 IPP 다른 기업으로 나가 있는데 그 기업 같은 경우는 취업연계같은 얘기를 한마디도 못들었데요. 사측으로 회사로부터 저희가 애초에 나온 유형 자체가 취업연계형으로 소개를 받고 나온거거든요 그런데 회사가 원하고 제가 원하면 자연스럽게 연계를 할 수 있는 구조인데 저같은 경우에는 좋게 봐주셔서 이사님이나 전무님이 확답을 주셨고 내년부터 다닐 생각이 있으면 같이 다니자고 얘기 해주셔서 취업 안될거라는 걱정은 안하고 있고 곧 될거라고 믿고 있고 그렇게 다니고 있고 친구같은 경우에는 회사측으로부터 아무말도 못듣고 있고 실제적으로 IPP 취업연계로 나가도 실습만 하고 짤리는 경우가 대다수 있거든요. 그리고 방학 때마다 현장실습에 참여 했는데, 친구들마다 다 달라요. 어떤 친구들은 단순작업만 하다 오고, 어떤 친구들은 프로젝트에 참여하기도 하고 그러는데 그 갭이 너무 커요.
- 이미나 : 실습할 때 비용은 받아요
- 서 0 0 : 노동부에서 40만원 받고 회사에서 96만원 받고
- 이미나 : 최저임금정도는 보존이 되네요
- 서 0 0 : 인턴개념이다 보니까 딱 최저만 받는 그런 제도로 되어있고
- 이미나 : 네
- 서 0 0 : 내년에 어디서 회사를 다녀야할까 교통수단을 어떤걸 해야할까
- 이미나 : 교통수단, 어디서 회를 다녀야 하나
- 서 0 0 : 집을 어디에 구해서 다녀야 될까 집은 전세를 잡아야 할까 월세를 잡아야 할까
- 이미나 : 회사에서 지원 해는 건 없어요?
- 서 0 0 : 회사에는 기숙사 같은 건 없고요
- 이미나 : 근데 집을 보니까 울산이던데 울산쪽에 가서 취업할 생각은 안해봤어요?
- 서 0 0 : 울산쪽에 가서 취업할 생각을 해봤는데 솔직히 말씀드리면 제가 쌓아놓은게 없어서
- 이미나 : 울산은 취업이 더 어려워요
- 서 0 0 : 취업이 어렵다기 보다는 지금 제가 졸업을 해서 제 스펙에 이력서를 던져서 붙을 거라는 자신이 없었어요.
- 이미나 : 여기는 자신 있어요?
- 서 0 0 : 여기는 자신이 있는게 아니라 IPP라는거 자체가 준비가 좀 덜된 학점이 좀 낮아도 회사랑 매칭을 시켜주기 때문에 사실상 이 회사도 졸업을 한 상태에서 원서를 내면 못들어올거라고 보거든요 학교측에서 이런 사업을 해서 학생들에게 기회를 좋긴 때문에 조금 부족한 상태에서도 회사에 와서 아주 열심히 일을하면 회사에 어필할 수 있는 게 되니까 기회를 준거라 생각하고 있죠. 이 기회를 제가 만약에 선택하라 않하고 혼자 알아서 하는 길을 선택했다고 하면 지금 제 학점의 스펙으로는 이력서 냈을 때 취업이 될거라고는 생각을 못하겠어요. 제가 쌓아 놓은 거라고

는 컴퓨터 자격증 하나에 영어도 없어요. 영어도 없고 학점도 그냥 그런 식이니까 4학년때는 스펙에 대한 스트레스도 많이 받고 끊임없이 4년제를 졸업했다는 이유로 눈이 높은 경우도 있고 연봉도 얼마정도는 받고 싶은데 이돈 받고는 안간다 하는 친구도 있고

- 이미나 : 원하는 연봉 수준이 어느 정도 돼요?
- 서 0 0 : 친구들 같은 경우 이제 자기들 공부를 했다 3점 중반대 나오는 친구는 3000을 원하죠
- 이미나 : 본인은 얼마나 원해요
- 서 0 0 : 저는 2000후반대로 원했었고 사측에서 지금 그 정도를 제시해줬어요.
- 이미나 : 여기서 얼마를 제시해주던가요
- 서 0 0 : 2800
- 이미나 : 2800?
- 서 0 0 : 제가 원하던 생각하던 수준의 연봉으로 만족하는 상태고
- 이미나 : 전자공학부 졸업했잖아요. 여기는 자동차만드는 회사잖아요. 근데 차이가 잇지 않아요? 원래 생각했던 직무분야랑
- 서 0 0 : 그런데 실제로는 전자공학과로 오긴 했지만 저희 대학가교 원서낼 대 전자공학과 기계공학과로 나눠서 넣었거든요 아무대나 되라라는 식으로 그때는 그렇게 했었는데 실상 전자를 왔는데 전자 선배들만 봐도 전자를 졸업했지만 전자로 가는 선배가 극히 드물어요
- 이미나 : 어디로 많이 가던가요
- 서 0 0 : 자동차 계열로 많이
- 이미나 : 자동차 계열로
- 서 0 0 : 지금 제가 친한 선배만 해도 자동차 업계로 가있고
- 이미나 : 경북안에 있는
- 서 0 0 : 1차사도 가있고 2차사도 가있고 조선소에 간 선배도 있고 귀뚜라미 보일러에 간 선배도 있고 전자업계에 간 선배가 크게 전자업계가 연봉이 좀 작고 퇴근이 늦다 갔다 퇴사한 선배도 있고 하니까
- 이미나 : 근무시간은 어떻게 되요?
- 서 0 0 : 8시부터 6시까지
- 이미나 : 그 잔업같은건 많지 않아요?
- 서 0 0 : 어느 회사든 일이 있을때는 좀 늦게 가고 일이 없을때는 일찍가고 제 사수들만 봐도 일이 없을때는 일찍 가시거든요 일이 많을 때는 어쩔수 없으니까
- 이미나 : 그렇군요 여기 IPP로 들어왔다고 했잖아요. 기업을 선택해서 들어왔나요?
- 서 0 0 : IPP를 처음 신청서를 제출하면 교수님이 경북지역에 이런기업들이 학교에서 컨텍으르 해놨고 니가 이중에 골라라 교수님이 아는 수준은 회사에서 준 회사 소개서 정도고 그 교수님도 그 회사에서 일을 해보신게 아니고 알아봐야 그 회사의 책임자분과 얘기한게 다기 땜에 저희가 알수 있는건 출근시간 퇴근시간 연봉 연매출 종업원수 이정도가 다거든요
- 이미나 : 지금 이 회사를 다니면서 회사에 대한 불만이 아니라 아 이런게 좀 안타깝다 그런거 있었어요? 교통편이든 문화시설이던 안에 예쁜 아가씨가 없어서 그런것들 아쉬

웠던점
- 서 0 0 : 크게 교통도 아침 출퇴근을 스타렉스로 제공을 해주시고
- 이미나 : 통근버스
- 서 0 0 : 통근을 제공해주시고 밥 다 나오고
- 이미나 : 아침 점심 저녁 다
- 서 0 0 : 저녁은 다섯시에 퇴근이 고정되어 있다 보니까 저녁은 안먹고 점심을 회사에서 제공을 해주는 상태이고 밥주고 잘곳은 어짜피 자취방 기간이 남아있으니까 거기서 살면 되고 크게 불만은 없어요.
- 이미나 : 여기보면 다 들이고 산이고 그렇잖아요
- 서 0 0 : 시가지에 있는 것보다 교통편이 불편하죠. 회사에 있다가 중간에 잠심 학교에서 들어오라 할때는 학교에 들어갈 때가 있는데 그럴때는 나갈방법이 없죠 방금도 아까 학교측에 서류하나 제출할 거 있다고 해서 사수한테 부탁해서 같이 나갔거든요 그런 번거로움이
- 이미나 : 같이 쉽게 나가주시던가요
- 서 0 0 : 네
- 이미나 : 착하시네 대게 바쁘실텐데
- 서 0 0 : 여기 다니겠다고 생각한것도 사람이 대개 좋으세요. 그것도 큰 이유중에 하나에요
- 이미나 : 그렇군요 자 중소기업에 취업을 해야되겠다고 생각한게 단순히 성적뿐이었어요?
- 서 0 0 : 중소기업이요
- 이미나 : 네
- 서 0 0 : 솔직히 말씀드리면 대구대 나와서 이 스펙에 대기업은 안되니까 첫 번째 이유고
- 이미나 : 왜 블라인드 채용하잖아요
- 서 0 0 : 그냥 제 실상 제 동기들하고 얘기를 해봐도 혼자 선을 그어놓고 있는 것도 있고 대구대니까 대기업은 안될거야 실제적으로 들어봐도 1차선에 가있는 선배나 어른분들 지인분의 얘기를 들어도 원서를 일정학교 이하는 원서를 거른다고 얘기 들었거든요 원서가 워낙 많이 들어오니까 학교를 필터를 걸어버린데요. 인사팀에서 만약에 경북대를 커트라인으로 걸어놨다. 그러면 경북대 이하 학교는 원서 자체에서 걸러지는 그런 걸로 제가 알고 있거든요
- 이미나 : 그렇지만은 않은 것 같던데 그래요?
- 서 0 0 : 학교로 많이 자르는 것도 그렇고 제 선배들 중에서도 대기업 선배가 극히 드물어요 그러다 보니까 대학생들 스스로가 대기업은 힘들지 않을까 하는 생각에 스스로 중소기업에 넣는 경우가 있고 계중에서 이제 학점도 높고 스펙도 잘 쌓아놓은 친구들은 대기업이나 중견기업을 동시에 두드리고 있고요
- 이미나 : 구직정보같은거 검색해 본적 있어요
- 서 0 0 : 사람인이나 그런쪽에서 자동차업계로 검색을 해봤고
- 이미나 : 왜 해봤어요?
- 서 0 0 : 그걸 알고 싶었어요 여기에 올려놓은 사람들은 커트라인을 얼마로 걸어놨을까 지금 평균적으로 어느정도 수준이 되야 내가 졸업을 하고 원서를 냈을 때 적어도 원서를 냈을 때 커트라인을 볼려고 검색했어요. 커트라인을 조사했었고 그 커트라인이 힘들거라고 예상해서

- 이미나 : 학교에 있는 취업처를 적극 활용한거네요.
- 서 0 0 : 네 취업처에서 취업박람회 취업캠프 다 나갔었고
- 이미나 : 근데 실질적으로 취업캠프 박람회 이런게 도움이 되던가요?
- 서 0 0 : 취업캠프 같은 경우에는 이제 IPP를 나올 때 자기소개서 써야 되거든요 그때 한두줄 더 늘릴 수 있는 그 정도 저기에 내가 갔다왔다 근데 직무에 대해 캠프하우스 전문가에 대해 조언을 구했고 이런이런 경로로 전문가 상담을 했다 내가 뭔가 노력을 했다를 한줄정도 더 적을수 있거든요
- 이미나 : 내가 취업을 어디에 하면 좋을까 검색을 해본적 있으세요 그런 정보를 어얻기위한 검색
- 서 0 0 : 보통 교수님이랑 상담하거나 선배들이랑 상담하게 되죠 교수님이랑 상담을 하게 되면 선배들은 어느 어느 계열로 나갔고 지금 어느 정도 돈을 받고 있고 그런 정보들을 듣고 그런 선배들한테 연락을 해도 교수님들은 어드정도 연봉을 받고 어디에 나가있다는 것까지만 알지만 선배들한테 연락을 하면은 회사의 상황을 알수 있죠. 일은 어느정도 강도로 하는지 회사가 힘든지 일은 어떤 정도인지 선배들이랑 교수님들을 제가 연락해서 이야기하는게 지금으로서는 제가 할 수 있는 가장 큰 방법이에요
- 이미나 : 여기 어느정도 다닐 생각이에요? 몇 년정도 생각하고 잇어요
- 서 0 0 : 지금 당장 신입이어서 몇 년을 딱히 정해놓진 않았고요 근데 회사쪽에서 저를 키워주신다고 하셨고 지금 회사에서 다른 사업도 진행하고 있고 신ㄱ사업도 하고 있고 그런 면에서 비전같은게 봐서 이제좀 더 있을 생각을 해요.
- 이미나 : 이 회사에서 가장 마음에 들었던 점이 뭐에요?
- 서 0 0 : 가장 마음에 들었던 건 비전
- 이미나 : 비전
- 서 0 0 : 저는 회사의 비전과 개인의 비전이 맞아야 회사도 성장하고, 개인도 성장할 수 있다고 생각해요. 그러니까, 회사에 대해 정확하게 알 필요가 있죠. 이번이 다른 회사 같은 경우에는 플라스틱 사출 금형제작 제친구 나간 회사만 봐서 금형만 하고 있거든요 저희회사 같은 경우에는 전무님이 다른 쪽 사업을 계속 알아보고 자동차는 자동차업 자체로 계속 하고 있지만 다른 경로는 알아보고 계시고 지금 실제로 로봇사업부로 법인도 설립한 상태이고 현재 하고 잇는 것만 안주하는게 아니라 다른 분야를 계속 시도한다는 거에서 안될 수도 있지만 해본다는게 긍정적으로 와닿은 상태이다
- 이미나 : 그렇군요. 만약에 불가피하게 여기 취업이 안됐어요. 지금 정규고용상태가 사실상 아니잖아요. 그러면 3D업종에 취업을 고려할 생각이 있어요
- 서 0 0 : 여기 안된다고 바로 3D를 가진 않겠지만 3D업종 알바를 해봤거든요
- 이미나 : 어떤 알바를 해봤어요
- 서 0 0 : 조선소 해부하는 알바를 했었는데 현대중공업에서 알바들이 도망가는 비율이 가장 높은 위험한 직종을 들어갔었거든요. 전역하고 4개월정동 일했었는데 힘들긴 정말 힘들었어요. 4개월 복학 전까지 일을 하긴 했었는데 못할 정도는 아니더라고요
- 이미나 : 할만하다
- 서 0 0 : 힘들긴 힘든데 정말 제가 1년동안 준비해서 했는데도 여기도 안되고 다른데도 안되

고 그러면 집에서 쓸데없이 뭘 하겠다고 눈치보고 앉아있느니 거길 다니면서 다른 데를 알아볼걸 같거든요

- 이미나 : 청년들이 3D안가는 이유가 어떤것들이 있을까요 경험자로서
- 서 0 0 : 위험하고 힘들죠
- 이미나 : 위험하고 힘들죠. 또
- 서 0 0 : 돈이 짜죠
- 이미나 : 돈이 짜다. 그러면 돈을 만약에 3D업종이 2400만원 정도 받는다 보통 그런데 정부에서 예를 들어 3000까지 보존해줄게 3500까지 보전해줄게 그런 식으로 딜을 한다면 어느 정도 수준이면 임금이 짜단 소리를 안들을 것 같아요?
- 서 0 0 : 글세요 제가 했던 일은 아무래도 공장이다 보니까 돈이 그렇게 짜진 않았거든요 180~200을 받고 일했었거든요 잔업까지 하고 그러면 저는 위험한 곳에 일하다 보니까 실수하면 떨어져 죽을 수 있는 곳에서 일을 했거든요 맞아죽거나 떨어져 죽거나 실제 제가 일하는 중에서 3명정도 사망을 했었고 위험한 데서 일을 했었어요. 그런데 보단 3D에도 위험하다고만 3D가 아니라 다른 계열이 있잖아요.
- 이미나 : 더러운것도 있고
- 서 0 0 : 서비스 오물 폐기처리 서비스쪽에도 3D가 있을거고 각자 기준이 다른데 임금 얼마라고 하기에는 분야별로 따로 정해야 하지 않을까
- 이미나 : 본인은 만약에 어느정도 주면은 저번에 했었던 조선배관일을 할게요 하고 갈거 같아요?
- 서 0 0 : 저는 3000에서 3200정도 초봉으로 주면
- 이미나 : 초봉으로
- 서 0 0 : 가지 않을까 저 개인적인 저는 그렇고... 그런데 3D업종에 사람이 필요해서 기업에서 그 분야로 청년을 모시고 간다고 한들, 그 분야에 재직한다고 해서 회사에서 더 대우 받고 사회적으로 더 인정 받는 건 아니잖아요. 그냥 그 정도 수준의 사람으로 대우 받겠죠. 회사에서 더 대접을 받는다면 모를까....
- 이미나 : 복지가 더 필요하다는 의미인가요?
- 서 0 0 : 네.
- 이미나 : 어떤복지?
- 서 0 0 : 일반 사무직보다는 좀 더 파격적이어야 겠죠?
- 이미나 : 좋습니다. 자 만약에 또 취업이 안돼 그러면 6차 산업이라고 하죠. 농업. 임업, 어업 분야로 취업할 생각은 있어요?
- 서 0 0 : 저는 농업쪽으로는 생각이 없고요
- 이미나 : 왜요
- 서 0 0 : 일단 고려해본적 자체가 없다는 것도 이유 중 하난데 부모님이 부모님 세대는 어렸을 때 다들 농업을 하시니까
- 이미나 : 지금 부모님이 농업을 하세요
- 서 0 0 : 아뇨 어렸을 때 이제 부모님 세대는 다 어렸을데 부모님들이 밭을 다 하셨으니까. 농사는 무조건 힘들다는걸 부모님은 늘 말씀해 오셨어요. 그래서 별로 고려해 본 적이 없어요. 어렸을 때 이러다 저러다 들어보면 그냥 취업이 안된다고 말을 드리기엔 차마 어렵더라고요 농업에 따져야 될게

- 이미나 : 농업도 이제 분야가 엄청나게 많거든요
- 서 0 0 : 애초에 조사를 안해봤다는 게 이유중 하나죠 농업분야로 가면 어떤 비전이 있는지 알면 고려해 볼 용의가 있는데, 그쪽을 전혀 몰라요. 저한테는 지금 농업에 대한 지식이 전혀 없어요.. 아무것도 조사된것도 없고
- 이미나 : 무슨 말인지 알겠어요 네 취업을 준비하는데 있어서 나한테 제일 힘을 줬었던 원동력이라고 해야할까요 나한테 가장 도움을 준 것이 뭐가 있을까요 외부에서 누가 힘을 준다든지 내 스스로 즐거웠던지
- 서 0 0 : 엄마
- 이미나 : 엄마가 왜요
- 서 0 0 : 저녁할 때 IPP 나간다 말씀 드렸을때도 그렇고 묵묵히 뒤에서 지켜봐주셨어요 저한테 취업에 대해 묻거나 하신적도 없고 그냥 니가 하기로 했으면 열심히 해봐라 묵묵히 봐주시고 필요한게 있으면 지원해주시고 했거든요
- 이미나 : 누나들한테도 그러셨어요? 과거에?
- 서 0 0 : 누나들한테도 그랬어요. 딱히 취업에 대해 스트레스를 안주셨어요. 스트레스 줘도 딱히 방법이 없다는걸 일찍 아셨어요
- 이미나 : 엄마 연세가 어느정도 되세요?
- 서 0 0 : 내년에 환갑
- 이미나 : 누나들 나이가 있으니까 경상북도에서 하고 있는 청년일자리 정책이 많아요. 어떤게 있는지 아세요?
- 서 0 0 : 학교측 취업처를 통해서만 알아보고 그 밖에 큰 분야에 못알아봤어요
- 이미나 : 아직 모르시고 경상북도 내에서 청년들이 중소기업에 안올라 그러잖아요. 그 오게 할수 잇는 아이디어 같은거 있어요?
- 서 0 0 : 근데 실상 중소기업을 학생들이 빨리 찾아볼려고 해서 제가 제대로 못알아본건지 몰라도 딱히 정보가 안나와요
- 이미나 : 어떤 정보를 원하는데
- 서 0 0 : 제가 울산에서 알아본 적이 있는데 울산에서 자동차 2차사를 찾아볼려고 했는데 방법을 모르겠는
- 이미나 : 어떻게 찾아야 하는지
- 서 0 0 : 네 그니까 위에 선생님 같은 경우에도 아시잖아요 어디를 찾으면 된다는걸 안다는걸 근데 그걸 학생들은 잘 몰라요 대기업만 어디어디 채용공고가 수시로 뜨니까 그쪽만 알지 실제적으로 지금 유성같은 경우에도 상반기 하반기 주기적으로 뽑는 곳이 아니거든요 사람이 필요할 때 그때 그때 사람인에 사람을 구하는 방식이고 대부분의 중소기업이 그렇다 들었고 여기를 학생들이 찾아가기는 막연한게 있어요. 지금 유성처럼 학교랑 컨텍이 되어있다거나 학교측을 통해서 소개가 되는데 학교랑도 컨텍이 안되어있고 어떤 사업이랑도 컨텍이 안되어 있다면 학생들이 막연하게 조사를 하기에는 사이트도 안떠있거든요 중소기업같은 경우에는 홈페이지도 만들어놓지 않은 경우가 많고 대학생들이 찾을수가 없죠 다른방법이 있다는걸 알지만 어디있는지 몰라요 찾아볼려고 해도
- 이미나 : 지금은 알아요?
- 서 0 0 : 솔직히 지금도 잘 몰라요. 학교측을 통해서 여기를 왔고 여기에 집중할려고 하기

때문에 더 이상 알아보지 않거든요. 이미 여기 ..... 먹은 상태여서 다른길을 더 알아보진 않았는데 제 동기들만 해도 몰라요 어디를 어떻게 검색해야 이 근방에 어느정도 중견기업이 있는지 거기가 채용을 하긴 하는지 회사에 대해 아무것도 몰라요. 근데 그렇다고 열심히 찾아볼려고도 안해요

- 이미나 : 왜
- 서 0 0 : 어느정도 되는 친구들은 사이트 찾으면 나오는 중견을 노리거나 아니면 중견도 못노리는 친구들은 이제와서 토익을 따네 자격증을 따네 하고 있기 때문에 실제적으로 잘 몰라요 저기 문자로 학교에서 날라오긴 해요 어디가 취업을 공고를 한다 제일 문제인 건 아마 학생들이 아까 말씀하셨듯이 중소에 별로 관심이 없어요. 본인이 준비가 안된걸 알면서도 중소에 관심이 없어요
- 이미나 : 친구들 중에 경상북도 떠날려고 하는 친구들 있어요?
- 서 0 0 : 제 친구들은 이제 대부분 집 주변에서 구할려고 하죠
- 이미나 : 집주변에서 구해요
- 서 0 0 : 안뜨는 친구들이 대부분이고
- 이미나 : 경북안에 있는 친구들 근데 뜨는 선배들 보면 왜 떠요
- 서 0 0 : 뜨는 선배들 보면 진짜 하다하다 안되면 뜨는 선배도 있고 여기보다 더 높은 연봉을 제시해서 타시로 가는 경우도 있고 비전보고 가는 선배도 잇고 여기서 받는거보다 저기가 돈을 더 받으니까
- 이미나 : 경북이 임금이 작다고 생각해요 다른데 보다
- 서 0 0 : 크게 비교를 해보진 않았는데 어느 기사보니까 전국에서 뒤에서 2번째라고 하더라고요 조사결과만 봤는데 그래서 낮구나 싶었는데 제가 비교를 하기에 제가 울산에 살다보니까 울산은 평균 상위 3등안에 들어가는 도시거든요 대기업이 많다보니까 대구랑 울산이랑 비교하기는 그렇죠
- 이미나 : 나중에 울산 다시 갈 생각은 있어요
- 서 0 0 : 없진 않아요. 제가 간다하고 갈수 있는 것도 아니고 안간다 해서 안가는 것도 아니고 지금은 여기 열심히 당기면서 향후 몇 년이 됐든 간에 그 후에 결정할 일인 것 같아요.
- 이미나 : 맞습니다. 오늘 많이 도와주셨어요 마지막 질문입니다. 경상북도에서 운영하고 있는 경북 일자리종합센터 들어보셨어요?
- 서 0 0 : 아뇨 처음 들었어요
- 이미나 : 처음들으셨어요? 거기서도 많이 매칭해 줘요

요구분석 (A(구직자)-4)

■ 일시 : 2017. 11. 24. 18:30~
■ 인터뷰 참여자 : 강00

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 신기하죠 이런거
- 강 0 0 : 그래서 한번
- 이미나 : 원래 다른 학생들도 할려고 했는데 전부다 오늘 며칠이더라 전부다 오늘 같은 과 학생들만 왔다고 그러데 그러면 의미가 없어
- 강 0 0 : 왜 딱 저 하신거에요?
- 이미나 : 원래는 지원을 받아요, 할사람 손들어 이렇게 원래 그렇게 하는게 맞는데 내가 오늘 컨디션이 넘 안좋아서 앉아있다가 학생 하나를 불러서 몇학년이세요 물어봤더니 3학년이래 아웃 4학년 어딨어 그랬더니 그 학생이 찍었어
- 강 0 0 : 아
- 이미나 : 원래는 이거에 대해서 설명을 하고 할 사람 손들어 보세요 한명을 뽑아서 하는게 맞는데 내가 오늘 컨디션이 너무 안좋은거야 이건 뭐냐면 내가 인터뷰하러 다닌 사람들이야 싸인 안받은 두명 더 있어서 지금까지 12명 했거든 여기다가 상품권 받았다고 학교이름 본인이름 싸인 지금부터 인터뷰를 시작하겠습니다. 집이 은평구에요??
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 왜 멀리까지 학교를 왔어요?
- 강 0 0 : 학교찾아보다가 과가 맘에 들어서
- 이미나 : 과가 맘에 든 이유가 있었어요
- 강 0 0 : 갈 수 있는 학교가 제한적이었고 그중에서 가장 평범하지 않은 걸루 골라서 왔어요.
- 이미나 : 자 어렸을 때 중고등학교 다녔을 때 꿈은 뭐였어요?
- 강 0 0 : 주로 하고싶은 직업 보다는 저희 아빠처럼 일하면서 살고싶다 생각했어요
- 이미나 : 아빠가 무슨일을 하셨는데요
- 강 0 0 : 방송국에서 카메라쪽 일을 하셨어요
- 이미나 : 금수저네
- 강 0 0 : 아니에요
- 이미나 : 그래요 아빠처럼 일하고 싶다 아빠처럼 일하고 싶다고 생각한 이유는 뭐에요?
- 강 0 0 : 그냥 엄마나 저나 부족함 없이 자랐으니까 금수저는 아닌데 딱히 갖고 싶었던게 없었거든요 제가 별로 그게 다 아빠랑 엄마 덕분이다 엄마아빠처럼 살고 싶다 나중에 그렇게 생각했어요
- 이미나 : 엄마아빠처럼 살고 싶다 엄마아빠가 즐기면서 사시나요?
- 강 0 0 : 즐기면서 사신다기보다는 제가 학생때는 고등학교 졸업하기 전까지는 저만 보시고

사셨어요
- 이미나 : 외아들이에요
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 외아들인데 여기가 경상북도인줄은 알고는 왔어요
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 그러면 엄마아빠랑 떨어져 살겠네
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 그래요 경북에 온거 후회해본 적 없어요
- 강 0 0 : 가끔 해요. 기차타고 서울 올라갈때 고등학교때 공부좀만 더 할걸
- 이미나 : 과를 선택할 때 특이해서 선택했다고 했잖아요
- 강 0 0 : 보통 대학교 고등학교때 선택하는거 보면 아예 들은 과를 많이 가잖아요 경영학과 건축과 대부분 친구를 이런 과를 선택해서 가는거 보고 공부못해서 멀리있는 학교 갈거 차라리 특색있는 과를 가자라고 생각한거 같아요.
- 이미나 : 이건 왜 특색있다라고 느껴졌죠?
- 강 0 0 : 저는 처음 들어본 과여가지고
- 이미나 : 그러면 보석 금속 이런거에 전혀 관심이 없다가 고3때 수능보고
- 강 0 0 : 수능보기전에 수시로 넣어서 왔어요
- 이미나 : 수시로 학교를 검색하다 보니까 어 이런것도 다있네 이렇게 된 건가요
- 강 0 0 : 고등학교 선생님이 동양대학교랑 무슨 잘 안다고 하더라고요 많이 보냈다고 우리 학교가 옛날부터 동양대학교로우리 고등학교가 여기학교 어떻겠니 아 괜찮은거 같네요 하고 수시를 여러군데 넣었어요. 붙은 곳이 세네곳 있었는데 나머지 세곳이 강원도였고 한곳이 여기였어요. 근데 제가 어렸을때부터 항상 부모님하고 방학마다 강원도로 놀러갔었거든요. 그래서 강원도는 놀러가는 곳이라는 인식 강했어요.놀러가는 곳으로 학교를 갈 수는 없잖아요, 그래서 여기로 학교를 온거에요 경상도로
- 이미나 : 지금은 어디로 취업하는 것을 목표로 하고 있어요?
- 강 0 0 : 저는 서울에 있는 그냥 주얼리 디자이너로 취직하고 싶어요
- 이미나 : 쥬얼리 디자이너 어렸을 때 꿈꿨던 삶과 쥬얼리디자이너가 비슷하다고 생각해요?
- 강 0 0 : 근데 어렸을 때 뭘 해서 무슨 직장을 가지고 산다기보다는 그냥 대부분 그러지 않나요 부모님은 영원히 계실 것 같고 그런것처럼 저도 그렇게 생각이 없었던 거 같아요
- 이미나 : 생각이 없었어 군대는 갔다 왔어요?
- 강 0 0 : 네.
- 이미나 : 군대 가지전에 내가 생각했었던 내 미래에 대한 것이 있었을 거고 군대 갔다와서 미래에 대한게 있었을 거에요. 그때와 지금이 다른가요 같은가요
- 강 0 0 : 안그래도 생각은 비슷해도 지금 상황이 군대 가기 전보다 더 초조하고 뭔가 더 해야할 것 같고 그렇죠
- 이미나 : 그래서 지금 뭐하고 있어요?
- 강 0 0 : 아무래도 원하는 직종이 디자이너다 보니까 포트폴리오 만들고 있고 교과목 개설한 거 중에 자소서랑 이력서 봐주는게 있거든요 그거 하고 있고 디자인 할 때 3D프린

터가 중요하잖아요 그거랑 관계된 강의 다 듣고 있어요
- 이미나 : 이런 취업캠프나 교육을 많이 들었다고 하셨어요. 그때 가졌던 불만사항 같은건 없었나요?
- 강 0 0 : 불만이라고 할껀 없고.... 취업관련 교육이 다 거기서 거긴 것 같아요. 물론 할 때마다 새롭긴 한데.... 교육과정이 일률적이라고 해야 할까요?
- 이미나 : 자, 경태학생은 포트폴리오를 어떻게 만드나요?
- 강 0 0 : 제가 학년부터 만들어온게 있을거 아니에요 졸업작품 하기 전까지. 그 작품중에 한 학기에 한 개씩 만들었는데 제가 보기에 어디 내놓을만하다 싶은 것들만 모아서 모으니까 6~7작품 되더라고요, 졸업작품까지 합쳐서 그래서 7개 짜맞추고 있어요
- 이미나 : 보석이 본인 적성하고 맞아요
- 강 0 0 : 근데 그거를 아직 일을 해보지 않아서 잘 모르겠는데 배운게 그거잖아요 안배운 다른 직장을 갖는 것 보다 이왕이면 배운 직종이 나은거 같아요 다른거 한다해서 다른게 맞을지 안맞을지 모르는 거잖아요
- 이미나 : 지금 취업하는데 있어서 조언을 해주시는 분이 계신가요??
- 강 0 0 : 네 저희 학교에 취업상담이 있거든요 거기서 상담 두달동안 받았어요
- 이미나 : 상담이 효과가 있었나요
- 강 0 0 : 상담의 효과로는 제가 약간 엄청나게 뛰어난 자질이 있는거 아니다보니까 진짜 내가 디자인을 해도 되나 생각이 많았거든요 상담을 하면서 원하는 직종이 뭐냐 물어보잖아요 그때 제가 제입으로 디자이너가 되고 싶습니다라고 처음으로 말을 했어요 말을 하고 나니가 말을 하기 전보다 더 하고싶어지는 거 같아요
- 이미나 : 아 나도 그랬었던 것 같다. 나도 옛날에 막연히 너 뭐할래 아 몰라 이랬는데 어느 순간부터 내가 하고싶은 것을 이야기하고부터는 그게 목표가 되고 방향이 되더라고요 말할 수 잇는 기회 참 좋은 것 같네요 그러면 지금 취업지원센터 선생님들 말고는 이 쥬얼리 업계에 대해서 조언을 해주시는 분이 따로 계시나요?
- 강 0 0 : 자소서 이력서 봐주신다는 교과목 교수님 있잖아요 그 교수님 일주일에 한번씩 만나서 면접관련 대비를 하거든요 그런거 얘기를 하면서 디자인직종은 지금 힘드니까 좀 더 열심히 해야한다 조언 많이 받고 있어요
- 이미나 : 지금 제가 들으면 아 그 기업 거기를 가고 싶어 하는 기업 있어요
- 강 0 0 : 저는 들으면 알고 이런 대기업을
- 이미나 : 나도 중소기업도 많이 알아요
- 강 0 0 : 지금 당장 꿈꾸진 않아요
- 이미나 : 그럼 경력을 쌓아서
- 강 0 0 : 네 월급이런거 보다는 경력을 쌓는데 중점을 두고 싶거든요
- 이미나 : 경력을 쌓아서. 근데 그 경력을 꼭 서울에서 쌓고 싶어요?
- 강 0 0 : 생각을 해보면 서울에 가면 집이 있죠. 밥이 있죠. 근데 만약에 경북이나 다른 지역을 가서 살면 일단 돈이 들잖아요. 근데 돈이 안들게 숙박을 잡아준데요. 그렇다고 해서 그 집이 엄마가 사는 그집보다 편하지 않고 저희 엄마가 해주는 밥보다 맛있지 않을게 분명하잖아요. 그래서 디 대부분 서울에 집이 있는 경우 서울로 가는거 아닐까요
- 이미나 : 보통 쥬얼리업체는 초봉이 어떻게 된데요?

- 강 0 0 : 쥬얼리 업계요
- 이미나 : 네
- 강 0 0 : 거의120 된데요
- 이미나 : 월
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 그러면은 경북에서 월 200줄게 숙식제공하고 200줄게
- 강 0 0 : 숙식 제공하고 200이요
- 이미나 : 응
- 강 0 0 : 그럼 고민을 해볼수 있을 거 같아요
- 이미나 : 월급이 단가가 1.5이상 세니까요
- 강 0 0 : 그래도 아마 대부분이면 만약에 120이라도 서울에 취직이 된다는 보장이 있으면 서울로 가지 않을까요?
- 이미나 : 왜
- 강 0 0 : 그럼 예를 들어서 한국에서 살면 월급을 300 받아요 미국가면 500준데요 그럼 미국 갈까요? 사람들이 다?
- 이미나 : 고민하겠지
- 강 0 0 : 고민해도 다 결국엔 300이란 돈이 서울에서 혼자 먹고 살고 할거할 수 있는 돈이라면 굳이 미국 안가지 않을까요? 돈이 있어서 할게 없는데
- 이미나 : 말 진짜 이쁘게 잘한다 어쩜 이렇게 인터뷰할 사람을 잘 골랐을까 그래요 좋아요. 지금 취업 준비하는데 있어서 포트폴리오도 만들고 취업캠프도 다니고 선생님이랑 면담도 하고 3D프린팅도 하고 여러가지로 준비하고 있다고 했어요. 그런 준비를 하는데 있어서 본인이 제일 우선순위로 두고 하고 있는 노력은 뭘까요? 나는 제일 이게 강해 하는거
- 강 0 0 : 저요.
- 이미나 : 나는 외모를 가꾸는걸 외모에 자신있어라든지 내가 가장 우선 순위로 두고 노력을 기울이고 있는 것이 있다라고 한다면 그게 뭘까요
- 강 0 0 : 저 3D프린팅 모델링 기술이나 다루는 법을 진짜 겉핥기로만 배웠거든요 계속 이걸 제대로 배울 의지가 있어서 지금 참여도 하고 4학년때까지 한번도 하지 않은 동아리 활동도 4학년2학기에 만들어진다는 소리에 가입도 하고 제 생각하기에는 그게 답일 것 같아요
- 이미나 : 3D프린팅 실무역량을 키우고 있다 3D프린팅 내가 잘 몰라서 그런데 자격증이 있나요
- 강 0 0 : 지금 생기고 있는거 같더라고요.
- 이미나 : 민간자격증으로
- 강 0 0 : 그래서 얼마전에민간자격증 하나 땄어요
- 이미나 : 본인이 취업준비하는데 있어서 최근에 생각하고 있는 어려운 점이 있다고 한다면 뭐가 어려워요
- 강 0 0 : 일단 접근 자체가 어려운 것 같아요
- 이미나 : 접근 자체가 어렵다
- 강 0 0 : 지금까지는 예를 들면 담임교수님 담임 선생님들이 다 있었잖아요 그 담임선생님이

있기 전에는 부모님이 있었고 근데 지금 저희가 해야 되는건 부모님이 살던 세대도 아니고 담임선생님이 하던 때도 아니잖아요. 완벽하게 공감할 수 있는 사람도 부족하고 본인이 취직할때랑 저희가 취직할때랑 많이 다르잖아요.완전히 다르니까 조언해주시는 한계도 존재하는 거 같아요. 멘토같은 것도 나이 많은 멘토선생님보다 당장 1 2년전에 취업했던 멘토선생님이 해주면 좋을 것 같아요

- 이미나 : 공감받는다 제일 어려움이라고 한다면 현실성 있는 조언을 해줄 사람이 없다 다들 옛날 구시대적인 얘기만 하고 앉았다
- 강 0 0 : 그것도 조언에서만 끝나도 좀 문제에요
- 이미나 : 조언에서만 안끝나고
- 강 0 0 : 좀 끌고 가줄 사람이 잇었음 좋겠어요
- 이미나 : 그래 너 작년에 들은 특강인데 요거 들으니까 좋더라 내가 밟았던 징검다리를 너도 따라와라 하는 선배가 있었으면 좋겠다
- 강 0 0 : 근데 어짜피 회사 들어가도 서울대생이나 동양대생이나 신입사원은 똑같은 신입사원이잖아요. 일 못하잖아요. 다 배워야지 할 수 있는 일이 아닌가요 대부분 일들이 회사 들어가면
- 이미나 : 그렇지
- 강 0 0 : 그래서 그런게 필요한거 같아요
- 이미나 : 그렇지
- 강 0 0 : 서울대는 극단적이긴 하지만
- 이미나 : 본인은 멘토라고 생각하는 사람은 있어요? 선배중에
- 강 0 0 : 선배자체랑 별로 안친해가지고
- 이미나 : 그러면 그 어려움을 어떻게 극복하고 있어요.
- 강 0 0 : 그래서 아직 극복 안하고 있어
- 이미나 : 극복 안하고 있어? 인터넷을 더 의지한다던지 이런 다른 방향으로 더 해볼수가 있잖아요
- 강 0 0 : 더 의지라고 할게 없는게 의지할게 인터넷밖에 없어요. 몇 번의 상담?
- 이미나 : 그렇구나 자 그러면 지금 현재 시점에서 본인한테 가장 필요한 정책적 지원이나 그런게 있다면 뭐가 필요할까요?
- 강 0 0 : 정책적 지원이요
- 이미나 : 나라에서 나를 위해서 나 어짜피 다 세금으로 낼건데 나한테 이런 것쯤 도와줬으면 좋겠다 경상북도에서라도 도와줬으면 좋겠따
- 강 0 0 : 딱히 없는거 같아요. 아무생각 없어요.
- 이미나 : 없어
- 강 0 0 : 저보다 어려운 사람들도 많은데 제가 무슨 도움을.... 지금 코 앞에 닥친 일이 산더미데, 정책 같은걸 고민할 세가 어디있겠어요. 그런거에 익숙하지도 않고, 아이디어를 낸다고 해서 저한테 돌아오는 혜택이 가시적인도 아닌 것 같고...
- 이미나 : 왜 그런거 잇잖아 각 과마다 선배들을 정기적으로 파견을 시켜주세요라든지 졸업한 선배들이 자기 차비 들여서 후배들에게 멘토링를 하겠어 차비라도 주면은 수당이라도 주면은 용돈이라도 번다 생각하고 일주일에 한번정도 시간내서 와가지고 얘기해주겠지 주말에

- 강 0 0 : 그런 경우도 있잖아요. 선배가 취직을 해서 창업을 해서 다시 돌아와서 애들을 뽑아간다던가 졸업반 애들을 그래봤자 어짜피 과탑만 뽑아가니까 그런 한계도 좀 있고 물론 과탑이 못된 본인들의 잘못도 있겠지만 좀 제한적인게 사실이잖아요
- 이미나 : 과탑이라고 해서 업계에서 감각적으로 훌륭한 역량을 낸다는 것도 편견인데
- 강 0 0 : 근데 제가 CEO래도 과탑 뽑아갈거 같아요. 아무래도 확률적으로 과탑이 낫겠죠
- 이미나 : 그래요 좋아요 자 지금 구직 정보같은거는 어디서 얻어요
- 강 0 0 : 주얼리신문이랑 사이트에 구직구인란이 있거든요. 귀금속경제신문 주얼리 신문이란데 구인구직란에 올라온 글 보고 보통 한페이지가 한 스무개다 하면은 한 17개가 세일직 구하고 1~2개정도가 3D프린팅 기사 구하고 1개가 디자이너 구하고 그런거 보면은 암울하죠
- 이미나 : 좋아요 내가 나중에 해줄 얘기가 하나 생겼네, 그런 구직 정보를 검색할 때 제일 먼저 보는게 뭐에요? 이 회사에서는 돈을 얼마나 주냐 어떤 일을 하냐 보잖아요 어디에 있냐
- 강 0 0 : 그거는 제가 보기에 경력이 있는 사람들이 보는 거구요 경력없는 사람들이 제일 먼저 보는게 경력자 우대인지 아닌지 신입을 다 안뽑더라고요.
- 이미나 : 요즘에
- 강 0 0 : 네. 요즘은 경력자 우대 공고가 많으니까 청년으로서는 더욱 위축될 수 밖에 없죠. 결국은 열정페이로 일 하라는건가? 그런생각도 들고...
- 이미나 : 본인의 이 난관을 어떻게 해쳐나갈 계획이에요?
- 강 0 0 : 저요 그래서 제가 말씀드린게 일단은 현실적으로 돈 싫어할 사람 어디 있겠어요 근데 돈보다 경력을 먼저 쌓고 싶다고 한게 그것 때문이에요.돈을 조금 줘도 경력을 쌓는게 우선이니까 그래야 다음에 취직할 때 돈 더 받고조건 따지죠
- 이미나 : 보석감정사 같은 자격증은 다봤어요
- 강 0 0 : 아뇨
- 이미나 : 왜 안땄어요?
- 강 0 0 : 그때가 딸라고 했을대가 마침 딱 군대에 가게 되가지고
- 이미나 : 아고야 그걸 땄어야지
- 강 0 0 : 근데 그거 엄청 어려워서 다 떨어지더라고요
- 이미나 : 뭐 어려워 내친구도 그냥 쉽게 따던데
- 강 0 0 : 어렵다던데
- 이미나 : 아니야 내가 어려우면 남들 다 어려워 남들 어려우면 나도 할 수 있는거야
- 강 0 0 : 네 그거는 좋은 자격증인거 같아요. 근데 어려워야지 땄을 때 값어치가 있죠
- 이미나 : 물론이죠 자 경상북도에서 취업을 희망하지 않는다고 했어요 경상북도에서 취업을 희망하지 않는 이유가 개인적인 이유가 가장 컸어요. 개인적인 이유 배재하고 다른 친구들도 경상북도에 취업하는걸 별로 좋아하지 않아요. 느끼죠
- 강 0 0 : 다 그렇겠죠
- 이미나 : 왜그런다고 봐요
- 강 0 0 : 집에 경상북도인 사람도 취업을 서울에서 하고싶어하는데
- 이미나 : 그러니까 왜 그러냐고
- 강 0 0 : 오히려 서울인 사람들은 지방하는 개념이 크게 전 없거든요 서울사람인지 아닌지

- 이미나 : 나도 서울사람이에요
- 강 0 0 : 별로 그렇게 생각 안하세요
- 이미나 : 전라도도 지방이고 부산도 지방이고 대구도 지방이고
- 강 0 0 : 제가 살면서 지방이라 말을 별로 써본적이 없는거 같아요. 근데 이상하게 경상도나 이런 전라도 사는 사람들은 서울에 사는 동경이 있더라고요 서울 가보고 싶다 군대에서 보면 세명빼고 일곱명이 지방애들이었거든요 왔나 잘 중간에서 만나던지 해야되잖아요 근데 굳이 자기들이 서울에서 모이고 싶다는 거에요. 그걸보고 동경이 크구나 느꼈어요.
- 이미나 : 중간인 대전에서 안만나고
- 강 0 0 : 울산애들이 서울까지 올라와서 놀재요. 그만큼 서울에 대한 동경이 크니까 서울에 취직하고 싶어하는거 아닐까요
- 이미나 : 서울이 왜 유명하지
- 강 0 0 : 티비에 나오는게 서울밖에 없잖아요
- 이미나 : 서울에 가면 예쁜 아가씨도 더 많을 거 같고 내가 갑자기 외모도 김수현 될거 같고. 옥탑방에 살아도 그녀들이 찾아올거 같고
- 강 0 0 : 경북에 취직하게 만들려면 경북이 부산만큼 발전해야 되지 않을까요
- 이미나 : 부산만큼
- 강 0 0 : 부산도 안가는데 부산애들도 서울에 가고 싶어하는데
- 이미나 : 그런가요? 그렇구나 난 서울에서 공부해 가지고 내려왔는데
- 강 0 0 : 저도 지방에서 공부하고 있어요
- 이미나 : 저기 대기업은 좀 힘들다고 했어요 본인이 중소기업을 계속 고려하고 있는데 가장 큰 이유가 업계 특성상 그렇다고 저는 판단이 들었거든요 업계 특성상 여기서 내 이름을 널리 알려야지만 뭐라 그래 반지업체 쥬얼리 업체들 유명한데 로이드 그런데 들어갈 수 있는거죠?
- 강 0 0 : 제가 경력을 쌓고 그러면요
- 이미나 : 응
- 강 0 0 : 그렇겠죠
- 이미나 : 지금은 로이드 그런데다가 원서 내볼 생각은 안해 봤어요?
- 강 0 0 : 취직은 할 수 있을 거에요. 근데 디자이너는 아닐거에요
- 이미나 : 디자이너는 아닐 것이다 좋아요 꿈이 있어서 좋네요 본인은 월급이 120만원정도 좋다고 했어요 지금 현재
- 강 0 0 : 줄거 같다
- 이미나 : 줄거 같다고? 그럼 본인이 원하는 연봉은 어느 정도 돼요
- 강 0 0 : 당연히 많을수록 좋기 하죠 근데 안될걸 아니까
- 이미나 : 아니 그래도 아이씨 이만큼은 줘야지 내가 그래도 4년이나 학교에서 배웠는데
- 강 0 0 : 생각이요? 월 180은 줘야줘
- 이미나 : 월 180?
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 세전 세후
- 강 0 0 : 뭐가 되든

- 이미나 : 아니 뭐가 되든이 아니라 세금 생각보다 많이 떼요
- 강 0 0 : 세금 어짜피 다른 어려운 사람들 돕고 하는데 쓰는거 아니에요
- 이미나 : 180에 이사람에 세금을 떼면 150정도 수령해요
- 강 0 0 : 경력쌓으면서 그 정도면 전 괜찮아요
- 이미나 : 열정페이여도 상관없다는건가요?
- 강 0 0 : 왜냐면 집이 없는것도 아니고
- 이미나 : 결혼할 생각은 없나요?
- 강 0 0 : 그러니까 경력쌓고 이직해야죠
- 이미나 : 결혼하기 전에경상북도에 백화점 극장 인프라가 너무 없긴 해요
- 강 0 0 : 맞아요
- 이미나 : 네 너무 없긴 해요 어떤 인프라가 제일 부족하다고 생각합니다.
- 강 0 0 : 저는 뭐가 부족한지는 모르겠고요
- 이미나 : 백화점 병원 극장 대중교통 이런 편의시설을 우린 인프라라고 통칭하거든요
- 강 0 0 : 저는 뭐가 필요한지 모르겠거든요 젊은 사람이 모이는게 중요한거 같은데 모이질 않아서 안모이니까 그런것도 안생기잖아요
- 이미나 : 홍대같은 거리 이런데가 없다는 거지
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 그러니까 젊음의 거리
- 강 0 0 : 모이는 데가 없잖아요 모이는게 있어야지 어 여기서 장사해야겠다
- 이미나 : 어떻게 하면 젊은이들이 모일까
- 강 0 0 : 수도이전?
- 이미나 : 수도이전? 자 강원도에 바닷가에 거기에 가면 대게 재밌다 축제도 재밌고 볼거리도 많고 그렇대 그런다 청년들이 거기 주말에 일부러 시간내서 갈까
- 강 0 0 : 여유있는 청년들은 가겠죠
- 이미나 : 여유있는 애들은
- 강 0 0 : 주말근무 없는 사람들
- 이미나 : 주말근무 없고 이런 애들
- 강 0 0 : 토요일일요일 쉬는 사람들은 가겠죠. 그리고 제가 생각해봤는데가장 중요한게 교통인거 같아요
- 이미나 : 요즘에 청년들 소카 이런거 다 끌고 다니던데 어린 애들도
- 강 0 0 : 그런거 말고 대중교통이라는게 쫙 뚫려 있으면 취업할려고 하지 않을까요 만약 경북에서 서울까지 한시간이면 간다 하면 하지 않을까요
- 이미나 : 불가능하지
- 강 0 0 : 한시간 반만에 간다면 하지 않을까요?
- 이미나 : 거기 동양대에서는 사실 가능하잖아요 한시간 반까지 수도권 되잖아요
- 강 0 0 : 저희 청량리가지 가는데 기차타고 2시간 반 걸려요
- 이미나 : 무궁화 타니까 그렇지
- 강 0 0 : 새마을 타도 그래요. KTX가 없잖아요.
- 이미나 : 그러니까 좋아요
- 강 0 0 : 근데 좀 있으면 해결되는거 아니에요? 교통은? 십몇년후면

- 이미나 : 나 어렸을때부터 해결된다고 들었는데 해결되는걸 못봤어요,. 지금 취업준비하는데 있어서 나한테 가장 힘이 되어주는 원동력이라고 한다면 그게 뭘가요? 외부 지원이든 가족들의 지원이 됐든 내가 뭔가를 내뱉은 말이 됐든
- 강 0 0 : 저랑 같이 아직 시험 안된 친구들
- 이미나 : 취업된 친구들은 왜요
- 강 0 0 : 취업되면 떠나잖아요 아무래도 학교가 풍기다 보니까 취업된 애들은 떠나니까 볼일이 없고 옆에 있는 애들이 의지가 되죠. 애도 아직 안됐구나 얘보다 빨리되자 이런 느낌 약간 얘 할 때 같이 됐으면 좋겠어요.
- 이미나 : (웃음)
- 강 0 0 : 할 때 같이 됐으면 좋겠어요 저는. 제가 먼저되고 이런 것 보다 다같이 딱 넘어갔으면 좋겠어요
- 이미나 : 먼저 되는게 더 좋지 않아요?
- 강 0 0 : 먼저 되는 것도 싫어요. 취업이 학생이어서 취업을 하고 싶은거 뿐이지 돈많은 학생이었으 면취업 안해도 상관없잖아요 힘든 일을 왜해요 그러니깐
- 이미나 : 힘든 일 왜해요 이랬잖아 쥬얼리 업계에 엄청난 바람이 불어서 영어도 안뽑고 디자이너도 안뽑아 그럼 어떻게 할거야 쥬얼리 업계가 완전 망했어
- 강 0 0 : 다른거 찾아야줘
- 이미나 : 다른거 어떻게 찾을거야
- 강 0 0 : 제품디자인이라던가
- 이미나 : 제품디자인
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 정확하게 과 이름이 뭐에요
- 강 0 0 : 보석귀금속학과에요
- 이미나 : 보석귀금속학과에요. 그러면 다시 공부를 해서 디자인 쪽으로
- 강 0 0 : 제가 공부하는 3D가 꼭 주얼리에만 국한된게 아니니까 그래서 공부하는 것도 있거든요. 그길 못했을 때 이걸로 딴데 갈수 있을까 하는 마음에 하는 것도 있어서
- 이미나 : 보험을 드는 거네요
- 강 0 0 : 네 아무래도 다른 데보다 주얼 리가 훨신 싸더라고요 임금이 그래서
- 이미나 : 만약에 3D업종이라고 하죠, 더럽고 힘들고 어려운거 그런 업종에서 연봉 진짜 많이 준데
- 강 0 0 : 저는 아니요
- 이미나 : 안해...
- 강 0 0 : 네
- 이미나 : 왜요?
- 강 0 0 : 전 돈 조금 벌어도 그냥 힘들지 않은 일
- 이미나 : 힘들지 않은 일요?
- 강 0 0 : 그런 신조어 생겼다던데
- 이미나 : 본인이 생각하기에 곱게 자랐나요?
- 강 0 0 : 험하게 자라지 않은 것 같아요.
- 이미나 : 신조어가 뭔데

- 강 0 0 : 기억은 안나는데 뜻이 돈을 적게 받아도 자기가 즐길거 즐기면서 살면서
- 이미나 : 덕업일치?
- 강 0 0 : 그것 같은데.... (웃음)
- 이미나 : 좋습니다. 그러면 이정도로 인터뷰 마칠게요

요구분석 (A(구직자)-5)

■ 일시 : 2017. 11. 24. 20:30~
■ 인터뷰 참여자 : 박00

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 지금부터 인터뷰를 시작하도록 하겠습니다. 구직활동을 하신지는 얼마나 되셨어요?
- 박 0 0 : 6개월 정도 된 것 같아요.
- 이미나 : 중견기업 이상을 목표로 하고 계시다고 하셨는데, 지금까지 몇 군데 원서를 제출 하셨나요?
- 박 0 0 : 5~6군데?
- 이미나 : 지원하시면서 가장 답답했더나 힘든점이 있으셨다면... 어떤점이 힘드셨나요?
- 박 0 0 : 임금은 도대체 얼마인지... 휴게시간은 어떻게 적용되는지 복지는 어떤지 이력서 제출 전에 좀 정확하게 알고 싶은데, 입사하기 전까지는 알 수 있는 방법이 없어서 그게 가장 답답했던 것 같아요. 상경대 학생들이나 일반 문과생들은 일반 행정업무는 다 할 수 있으니까 관리직이나 사무직 전부다 낼 수 있죠. 그런데 정확하게 어떤일을 하는지 모르는채 내는거예요.
- 이미나 : 그래서 유미 학생이 시도 했던 노력이라고 할까요? 답답함을 해결하기 위해서 했던 행동이 있었나요?
- 박 0 0 : 없었던 것 같아요.
- 이미나 : 왜요?
- 박 0 0 : 온라인상에서 구직활동을 할 때 제 레이더에 들어온 기업이라고 하더라도 어떤 기업인지 크게 궁금하지 않아요. 이게 계속 반복이 되는 상황이니까.. 알고 싶어도 알 길도 없구요. 그래서 그냥 일단 원서를 넣어 놓고 보는거예요. 연락오면 그냥 면접 가서 저도 회사를 면접 보고, 연락이 안 오면 그냥 마는거구요.
- 이미나 : 중견기업에 지원하려고 했던 이유는 뭔가요?
- 박 0 0 : 지난봄에 중소기업에 인턴을 갔었어요. 그런데 저는 해외업무 파튼데 안 하는게 없더라구요. 서무부터 각종 잔심부름까지... 그때 생각했죠. 큰 회사에 가야 겠다는 생각요. 그런데 큰 회사도 쉽지 않았던게... 제가 학점이 3. 후반대라서 대기업도 힘들고 학교 레벨도 그다지 높지 않고, 학과도 특수한 학과도 아니고.... 그래서 그냥 제가 할 수 있는 최선이 중견기업.... 중소기업에서 얻은 교훈이 컸던 것 같아요. 그때 제가 인턴을 하면서 느꼈던 점은 제가 이 일을 하면 회사 안에서나 밖에서나 이정도 사람으로 밖에 평가를 못 받겠구나.... 그렇잖아요. 그 일을 함으로 인해서 회사 안에서나 밖에서나 그 정도 사람으로 밖에 평가를 못 받는거잖아요.
- 이미나 : 지원서를 제출 하실 때 가장 유념해서 보는 채용공고 내용은 뭔가요?
- 박 0 0 : 아무래도 연봉이랑 복리후생, 회사 위치 그런거겠죠?
- 이미나 : 연봉은 어느정도 원하세요?

- 박 0 0 : 3천~3천5백?
- 이미나 : 이쪽 분야에서는 쉽지 않지 않을까요?
- 박 0 0 : 목표는 높이 잡는게 좋으니까
- 이미나 : 좋습니다. 회사 위치라고 하셨는데, 회사 위치는 어떤 곳을 원 하세요?
- 박 0 0 : 서울로 가고 싶지만 그냥 지금은 어느정도 절충해서 밤 9시에도 불빛이 환하게 있는 곳.... 그런곳을 선호해요.
- 이미나 : 도농복합지역이나 농촌지역으로의 취업은 고려해 보지 않으신거예요?
- 박 0 0 : 네.
- 이미나 : 왜요?
- 박 0 0 : 무섭잖아요. 그냥 저는 도시가 좋아요. 저만 그런게 아니라 여학생들은 거의다 이런 생각할껄요?
- 이미나 : 현재 유미 학생의 꿈은 뭔가요?
- 박 0 0 : 취업하는거요.
- 이미나 : 장기적인 목표는 뭔가요?
- 박 0 0 : 잘 모르겠어요. 그냥 주위에서 빨리 취업하라고 하니까...
- 이미나 : 누가요?
- 박 0 0 : 졸업한 선배들도 그러고, 부모님도 그러시고...
- 이미나 : 그건 본인의 꿈이 아니라 그들의 꿈 아닌가요?
- 박 0 0 : 저는 스트레스에 약해요. 그 말 한마디한마디가 다 스트레슨데, 빨리 취업을 하고 그 다음에 제가 하고 싶은걸 생각해 보고 싶어요.
- 이미나 : 최근에 취업목표를 달성하는데 제일 많이 기울이는 노력이 뭔가요?
- 박 0 0 : 토익이랑... 자격증이랑.... 이력서 열심히 쓰는거? 채용공고를 보면 지금은 채용 시즌이 아닌 것 같아요. 작은 회사들은 공고가 많이 나는데, 제가 원하는 중견기업은 공고가 많이 나질 않아서 그냥 지금은 자격증 공부를 하고 있어요.
- 이미나 : 토익은 어느정도 나오시나요?
- 박 0 0 : 그냥 800정도?
- 이미나 : 점수를 더 올리실껀가요?
- 박 0 0 : 아무래도 계속 공부를 해야 흐름이 깨지지 않으니까, 점수를 올린다는 개념이 아니라 유지한다는 개념인 것 같아요.
- 이미나 : 자격증은 어떤 자격증을 준비하시나요?
- 박 0 0 : 지금 가지고 있는건 컴활이랑 한국사.... 그리고 지금 준비하고 있는건 ERP....
- 이미나 : ERP는 왜요?
- 박 0 0 : 어차피 상경계열은 ERP를 능숙하게 다뤄야 하니까....
- 이미나 : 지금 취업목표를 달성하는데 있어서 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하세요?
- 박 0 0 : 막연함인 것 같아요. 1달 후의 나, 1년후의 나....
- 이미나 : 막연함?
- 박 0 0 : 제가 저에 대한 확신이 없는거죠.
- 이미나 : 왜요?

- 박 0 0 : 열심히는 하고 있지만, 미래가 불투명 하잖아요. 연봉을 얼마 받게 될지도 잘 모르겠고, 어떤 지역에 취업할지도 잘 모르겠고.... 어른들은 짜꾸 물어 보시는데 드릴 말씀도 없고.... 저희 집은 구민데요, 지금 구미에 가기가 싫어요. 계속 물어보시는데, 아직 드릴 말씀도 없고... 지금도 이런데, 졸업하고도 직장을 못 구하면 어쩌나... 걱정이 많이 되네요.
- 이미나 : 자, 계속 중견기업을 취업하신다고 말씀 하셨는데... 취업이 쉽지 않다면, 중소기업도 생각해 보실 용의가 있으신가요?
- 박 0 0 : 없어요.
- 이미나 : 그정도 급의 사람으로 평가 될까봐요?
- 박 0 0 : 그게 가장 크고 연봉이 적잖아요.
- 이미나 : 중소기업을 그냥 막연히 3D업종으로 생각하고 계시는건 아닐까요?
- 박 0 0 : 그런것도 있죠.
- 이미나 : 방금 연봉이 적다라고 말씀하셨는데, 예를 들어 볼게요. 예를 들어 중견기업 일반 사무직 연봉이 3천이라고 한다면 그 보다 중소기업에서 500~1000만원 더 드린다고 할게요. 그러면, 중소기업에 취업할 마음이 생길까요?
- 박 0 0 : 글세요. 일반 사무직이 3천인데 그보다 500~1000 더 받는다는 보장이 있으면 고민해 보겠죠. 그런데 길게는 안 할 것 같아요.
- 이미나 : 왜요?
- 박 0 0 : 그냥 그정도 사람으로 평가 될까봐요. 돈이 중요한게 아니예요. 돈도 중요하지만 비전도 있어야 할꺼고, 제가 원하는건 발전 가능성과 글세요.... 저도 제 미래와 꿈? 이런건 잘 모르겠지만 발전적인 삶을 살고 싶은데... 중소기업은 제가 인턴으로 경험했던 짧은 경험상 어려운 구조 인 것 같더라구요. 학교 다닐 때, 좀 더 열심히 할걸... 그런 후회도 계속 밀려오고....
- 이미나 : 반복적으로 계속 하고 싶은 일이 없다고 하셨는데... 혹시 6차산업분야에 치업을 고려해보실 의향은 있으신가요?
- 박 0 0 : 농사요?
- 이미나 : 농업이라고 하죠?
- 박 0 0 : 농사든 농업이든 시골에서 사는건 전혀 고려해 본적이 없어요. 농업에 종사한다고 해도 시골쪽에 딱히 연고도 없고, 아까도 이야기 했지만 불빛이 많지 않은 곳은 싫어요. 불빛도 많지 않은 동네에서 어디가서 살아요. 집을 구한다 해도 무서워서...
- 이미나 : 기숙사가 있을 수도 있잖아요.
- 박 0 0 : 저는 그냥 도시에서 살고 싶어요.
- 이미나 : 좋습니다. 취업을 준비하는데 있어서 나의 원동력이라고 해야 할까요? 그런게 있을까요?
- 박 0 0 : 그런건 없고 그냥 빨리 이 상황에서 벗어나고 싶어요.

요구분석 (B(중소기업 취업자)-1)

■ 일시 : 2017. 11. 10. 18:30~
■ 인터뷰 참여자 : 박00

□ 구분 : 10인미만 스타트업 강소기업 / 구미 / 도심

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 저는 경제진흥원에서 일한지 1월달에 입사했고 1월달 이전에는 서울에있다가 왔어요 와서 회사만 왔다갔다 하니까 여기 살고는 있는데 길을 잘 몰라요 그래서 길을 잘 모르니까 뭐 뻔한 질문 계속 할거에요 이름에 뭐에요
- 박 0 0 : 박 0 0
- 이미나 : 초중고 다 구미에서 다니신 거에요
- 박 0 0 : 네 대학교만 대구에서 다녔고요
- 이미나 : 대학은 어디
- 박 0 0 : 대구에 계명대
- 이미나 : 계대나오신거에요 그렇구나 그러면은 대구 이쪽에서 취업하실 생각은 없으셨어요
- 박 0 0 : 처음에 저는 겨우구미 대구권 안쪽으로 취직할려고 했었거든요 그런데 이제 대구에도 지금 회사 오기 전에대구에랑 이회사랑 면접 볼 기회가 있어가지고 고민했다고 그냥 집이 구미라서 구미로 취직하는걸로 했죠
- 이미나 : 저기 전공이 원래 뭐였어요
- 박 0 0 : 기계자동차공학
- 이미나 : 기계자동차 그게 하고 싶어서 그 과에 갔었던 거에요
- 박 0 0 : 네 어렸을대부터 약간 크게 공학 이런 쪽으로 이과 쪽으로 관심있었고 기계랑 특히 자동차를 좋아해가지고 기계자동차로 진학ㅇ르 했죠
- 이미나 : 고등학교는 어디 나왔어요
- 박 0 0 : 경부고 나왔어요
- 이미나 : 경부고 나왔고 그렇구나 그럼 어렸을대 하고 싶었었던 꿈을 찾다보니까 자동차과를 갔고 자동차과에서 관련 업종에 취업을 했네요.
- 박 0 0 : 지금 제가 학부라서 자동차 학부였거든요 자동차쪽으로 좀 못들어가가지고 관련 기계쪽으로 방향을 잡았죠 그래서
- 이미나 : 자동차쪽은 왜 못갔어요
- 박 0 0 : 자동차쪽은 대구랑 일단 좀 자동차쪽은 그때 제가 졸업할 당시에 대학교때 공부를 안해서 학점이 낮거든요 대구도 그렇고 구미는 자동차회사가 거의 없고 대구권에 있는 자동차 회사들은 그나마 대구에서 좋은 곳들이에요. 중소든 중견이든
- 이미나 : 그럼 취업준비를 많이해야 갈 수 잇는
- 박 0 0 : 그렇죠
- 이미나 : 그런데였구나. 그러면 본인이 목표했던 인생목표와 똑같아요

- 박 0 0 : 똑같진 않아도 학교다닌때 목표는 대기업 이런거였ㄴ느데 그냥 하다 보니까 못들어가서
- 이미나 : 못들어간거에 대해서 속상한거는 없었어요
- 박 0 0 : 속상한 거는 원래 대기업도 좋지만 대기업 보다는 공기업있잖아요 공기업쪽으로 했는데 하다가 좀 안되가지고 뭐 이렇게 입사했는데 입사해가지고 너무 지금도 너무 대기업쪽이나 공기업 쪽으로 못가가지고 후회하고 그런건 아닌데 가끔씩 대기업이나 공깅업 좀 큰회사 갔었으면 이렇지 않았을까 하죠
- 이미나 : 그런 기분을 느낄때가 언제에요
- 박 0 0 : 그런 기분 느낄때요. 그냥 회사규모가 작으니까
- 이미나 : 회사 규모가 어느 정도 돼요
- 박 0 0 : 지금 회사는 20명정도돼요
- 이미나 : 20명 정도
- 박 0 0 : 티비에서 보면 회식을 떠나서 같은 동기 라고 해야하나 동기들이라면 여러명이서 친하게 지내고 그런게 회사생활의 재미라고 생각되고 하는데 규모가 작은 회사에서느 그게 안되니까
- 이미나 : 그럼완전 막내에요
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 그렇구나 그러면 여기 오시기 전에 다른 곳에서도 직장생활을 하신 적이 있으신 거에요
- 박 0 0 : 네 세 번째 회에요
- 이미나 : 세 번째 회사에요. 처음에 다니셨던 회사는 어디에 있었어요
- 박 0 0 : 세군데 다 구미에요.
- 이미나 : 근데 왜 옮기셨어요
- 박 0 0 : 처음 회사는 들어갔는데 연봉이 생각보다 낮았어요.
- 이미나 : 어느정도 생각하셨는데요
- 박 0 0 : 2000 후반 생각했는데 그때 그 회사는 2000초반이었거든요 그런데 면접볼 때 당시에도 그런 얘기를 하면서 면접관 회사 이사분이 초봉은 작은데 다른 회사보다 인상폭이 크다 2~3년정도 있으면 다른 회사보다 나을거다 그래서 다녔죠. 대게 만족하고 사람도 좋고업무도 부서가 저랑 맞았는데 회사 일년다니니까 회사 사정이 안좋아서 연봉을 못올려주겠다고 하더라고요 그래서 그냥 주말에 한번 다른업체에 이력서를 넣어보니까 바로 빠르게 면접이랑 입사가 진행되어 가지고
- 이미나 : 두 번째 회사에서는 원하는 연봉만큼 받았어요
- 박 0 0 : 거의 수당은 다 쳐주고 원하던 연봉만큼 받았어요
- 이미나 : 2000후반대
- 박 0 0 : 네 2000후반대
- 이미나 : 거기서는 왜 그만뒀어요
- 박 0 0 : 일이 너무 힘들었어요
- 이미나 : 일이 너무 많아서
- 박 0 0 : 일이 너무 많았어요. 정말 한달에 세달있었거든요 한달에 한 이틀 쉬었는가
- 이미나 : 헤 밤에 맨날 야근하고

- 박 0 0 : 밤에 10시에 퇴근한다고 하면 그때는 그래도 중견이라서 동기도 있고 했는데 동기한테 10에 퇴근한다고 하면 칼퇴하네라면서 10에 퇴근해도 일찍가는거랑 보통퇴근하는식이라 돈도 돈인데 좀 힘들더라고요. 그래서 그만뒀어요.
- 이미나 : 그랬구나, 뭐 하는 회사였어요
- 박 0 0 : 주로 엘지디스플레이 쪽이랑 거래하면서 장비업체에요.
- 이미나 : 장비업체
- 박 0 0 : 기계만드는 업체에요
- 이미나 : 첫 번재 회사는
- 박 0 0 : 둘다 장비업체 설비업체
- 이미나 : 세 번째 다니는 데도 장비업체
- 박 0 0 : 아니요 세 번째 다니는 회사는 장비관리라고 해야하나 반도체 장비 엔지니어 장비관리도 하고 현장 라인분들 관리하고 현장 써포트 해주고
- 이미나 : 그럼 첫 번째 두 번째 세 번째 회사중에 그나마 나은 회사가 어디였어요?
- 박 0 0 : 첫 번째 회사랑 세 번재 회사랑
- 이미나 : 그나마
- 박 0 0 : 좋은거 같아요
- 이미나 : 경상북도가 다른 지역보다 임금수준이 대게 낮아요 그부분을 청년들이 대게 힘들어하잖아요. 그러면 임금 외에 경상북도에서 복지비라든지 그런걸 지원해 주면 좋겠죠
- 박 0 0 : 좋겟죠
- 이미나 : 그러면은 이상적으로 생각하는 연봉 수준이 있을거 아니에요 그거 어느 정도에요
- 박 0 0 : 3000 안팎이죠 사회 초년생으로써 일반적인 스펙이라고 해야 하나 그런걸 쌓았을떼 3000안팎
- 이미나 : 3000안팎
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 그정도 수준이면 만족하겠다.
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 경상북도 취업을 한거잖아요 아까 말씀하셨는데 구미에서 일하게 된게 집이 가까워서 말고 다른 이유 또 있어요
- 박 0 0 : 집이 가까워서 집이 가깝고 또 현실적으로 말씀드리고 타지역 가가지고 돈을 500만원 받는 것도 좋긴 하지만 집에서 부모님이랑 같이 살면서 출퇴근 하고 있거든요 그러면 월세도 안들고 부대비용도 안들고 해가지고 그래서 저는
- 이미나 : 그러셨구나 경상북도에 친구들이 왜 취업을 안할려고하는거 같아요
- 박 0 0 : 경상북도에요
- 이미나 : 다 떠나잖아요
- 박 0 0 : 제 주변에는 경상북도에 취업하는걸 싫어하는 친구는 없었던거 같았어요, 그냥 지금 한 친구는 포항에서 일하고 있는데 포항쪽은 별로다 그래가지고 구미나 대구쪽으로 이직 알아보고 싶어하는 친구도 있고
- 이미나 : 포항은 왜 별로래요
- 박 0 0 : 기억이 안나요

- 이미나 : 사람들이 힘들게 하나
- 박 0 0 : 아마 일이 힘들었던거 같아요 일이 힘들고 친구가 걔도 친한 친구들이 구미나 대구에 있으니까 그랬던 것 같기도 하고
- 이미나 : 네 그렇구나 본인이 학점이 낮았다고 했잖아요 커버할려고 노력했었던 적이 잇었어요
- 박 0 0 : 학점이 너무 낮아가지고 면접관분들이 만약에 서류통과가 된다면 면접관들이 학점이 왜 이렇게 낮냐고 물어볼게 뻔해서 그때를 대비할려고 자격증 전공지식이 부족하다고 생각할 거 같아가지고 제 과 관련된 자격증을 준비했었어요
- 이미나 : 어떤 자격증
- 박 0 0 : 기사 자격증 제방안전기사랑 산업안전기사
- 이미나 : 땄어요 대개 어렵던데
- 박 0 0 : 일년동안 그것만 하니가 되더라고요
- 이미나 : 그래도 자격증을 제1순위로 두고 준비하셨던거에요
- 박 0 0 : 자격증을 준비하고 영어도 남들만큼 할려고
- 이미나 : 그래요 그럼 영어도 점수 있어요
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 어느정도 돼요
- 박 0 0 : 토익 780이요
- 이미나 : 토익 780에 자격증 있고한데 중소기업다닌는게 어울하다거나 그런거 없어요?
- 박 0 0 : 솔직히 머 그런 생각이 들때도 있는데 그건 제 자만심이라 해야하나 다른 친구들 얘기 들어보면 더 준비도 많이 했구 학창시절 공부도 많이 했고 당장 이렇게 해도 결론은 제가 뭐든 노력을 안했으니까
- 이미나 : 대학교 졸업하고 바로 취업했어요
- 박 0 0 : 대학교 졸업하고 일년동안 자격증 따고 첫직장 바로 다니기 시작했어요
- 이미나 : 그럼 일년동안 제일 힘들었던건 뭐에요
- 박 0 0 : 특별히 힘들었던건 없었던거 같아요. 지금 생각해보면 좋았던거 같아요 그래도 사회 초년생으로서 아무것도 잘 모르고 막연히 지금 내가 열심히 하면은 취직 원하는데로 하겠지 이런생각 하면서 낮에는 공부하고 밤에는 친구들 만나고 크게 부담을 별로 안받아 가지고
- 이미나 : 집에서 부담 안줘요
- 박 0 0 : 한 일년동안 안줬던 것 같아요
- 이미나 : 집이 어렵진 않아요
- 박 0 0 : 부자는 아닌데 외동아들이어서 잘해줬던거 같아요
- 이미나 : 그렇구나 구미지역에 취업할 때 구직정보는 어디서 얻었어요
- 박 0 0 : 사람인 잡코리아 워크넷도 가끔씩
- 이미나 : 그냥 인터넷으로만 알아봤어요
- 박 0 0 : 네. 채용정보는 주로 인터넷으로만 알아봤어요. 인터넷이 그나마 자세하잖아요. 그 회사가 어떤 회산지 튼튼한지 자세한 정보는 어디에도 없어요. 그런 정보도 사실 다 필요한데 말이죠.
- 이미나 : 여기보면은 기업상담 해주는 기관들이 대게 많아요 취업상담해주는데 대학교 안에

도 있고요 그런데 이용할 생각은 안했어요
- 박 0 0 : 대학교 때는 그런데 이용하는 애들이 있었ㄴ느데 저는 그대 대학교대는 학점도 낮고 취직에 대한 생각이나 공부나 취직하는거나 개인적으로 거의 알아본 적이 거의 없어요
- 이미나 : 무슨 생각으로 살았어요
- 박 0 0 : 그냥 수업들으면 수업듣고 그냥 놀았어요
- 이미나 : 놀았어요
- 박 0 0 : 그냥 생각없이 놀았어요 특별히 생각없이
- 이미나 : 논 친구들 다 그냥 같이 놀았어요
- 박 0 0 : 아뇨 같이 논 친구들도 있고 노는 와중에 공부를 해가지고 괜찮은데 들어간 애도 있고 그렇죠
- 이미나 : 그러면은 사람인이나 그런데서 검색했다 그러셨잖아요. 검색할 때 제일 먼저 보는게 뭐였어요
- 박 0 0 : 구미
- 이미나 : 지역
- 박 0 0 : 지역이죠
- 이미나 : 그 다음은요
- 박 0 0 : 직무
- 이미나 : 직무
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 그 다음은
- 박 0 0 : 그 다음은 연봉이겠조
- 이미나 : 그런 순으로 봤다 근무시간같은 거는 고려했었어요
- 박 0 0 : 근무시간은 딱히 그당시엔 안봤구요 지금 앉아 생각해보니까 거기 적혀있는 근무시간이 맞는거 갖지 않더라고요
- 이미나 : 다 거짓말 같았다
- 박 0 0 : 다 당연히 모든 회사 다 주5일제 8시간 근무 이런식으로 해놓죠. 오히려 근런것보다 솔직하게 야간수당 특근수당 적어놓는데 오히려 더 괜찮은거 같아요. 취직하는 입장에서는 왜냐면은 수당이 붙는다고 하면 돈을 더 많이 버는 거니까 토요일 하루쯤은 출근할 수 있다 해서 그 회사에 지원할 수 있을 것 같기도 하고, 그런데 아무래도 나인투 식스 하고 싶죠. 돈을 많이 주셔도 장시간 근무하고 싶지는 않아요.
- 이미나 : 경상북도에서 경북 일자리종합센터라는걸 운영하고 있어요. 혹시들어는 봤어요
- 박 0 0 : 아뇨 처음 들어봤어요
- 이미나 : 처음 들어봤어요
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 구미 인수동에 있어요 복락공원 옆에
- 박 0 0 : 정말 처음들어봤어요
- 이미나 : 안타깝네 좋아요 주위의 친구들 중에 구직활동을 일년정도 했던 친구들이 있을 거에요 그 친구들이 공통점으로 뭘 힘들어 하던가요
- 박 0 0 : 부담감인거 같아요. 남들은 취직을 늦게 한 친구들 중에서도 분명히 걔네들 친구중

에 한두명이 취직을 했을 건데 걔들은 사회생활하는데 자기는 아직 일하고 있고 그런거 같아요 남들은 다 취직해서 일하고 잇는데 자기들은 비교된느 거에요
- 이미나 : 아까 했었던 질문 똑같은 건데요 서울 갈 생각 없었어요
- 박 0 0 : 서울은 만약에 특별히 서울을 꼬집어서 가겠다고 생각한 것도 그냥 경기도 권이나 윗지방에서 돈도 많이 주고 기숙사 지원이 된다 그러면은 지원했을거 같아요
- 이미나 : 근데 없었어요
- 박 0 0 : 큰기업들은 처음에 봤는데 안됐죠
- 이미나 : 왜 안된거 같아요
- 박 0 0 : 스펙이 약해서
- 이미나 : 본인의 스펙 중에서 뭐가 제일 약한거 같아요
- 박 0 0 : 학점이
- 이미나 : 학교 아니고 학점이
- 박 0 0 : 학교는 모르겠어요. 윗지방에서는 학교도 많이 보는 것 같은데 경북 작게는 대구권 안에서는 저희학교가 대게 좋은 학교는 아닌데 그 안에서는 공기업이나 중견이나 대구 일류권 회사에서는 아예 걸러낼 정도는 아닌 것 같더라고요 공대쪽이라서 그런가
- 이미나 : 그래요 경상북도에 취업을 하세요라고 이야기 하면은 거기 시골에서 뭘 해요 데이트할려고 해도 할데도 없고 이런식으로 얘기를 하는 청년들이 많아요 만약에 구미에 어떤 시설이 들어오면 청년들이 좋아할 것 같아요
- 박 0 0 : 어떤시설이요
- 이미나 : 백화점이 됐든 극장 큰게 됐든 경산이나 대구에는 있는에 여긴 없어서 안타깝다
- 박 0 0 : 시설보다는 백화점 건물 그런건 없는거 같은데 경북 구미 대구권이 임금 조금 제 생각에는 다른 지방에 비해 저조한 것 같고
- 이미나 : 임금이요
- 박 0 0 : 그리고 지하철 이거는 다른건데
- 이미나 : 지하철 지하철 하루종일 타고 다니지는 않을 건데
- 박 0 0 : 지하철
- 이미나 : 주변에 어떤
- 박 0 0 : 교통이
- 이미나 : 교통이 불편하다
- 박 0 0 : 구미는 교통이 불편하나는 것 같고 자기차 없으면 좀 다니기 힘든거 같다고
- 이미나 : 자 지금 경북에서 청년들 구하기가 정말 힘들어요 그래서 그 자리를 자구 외국인들이 채우고 있어요. 지금 다니는 회사에 외국인 있어요
- 박 0 0 : 아니요 없어요
- 이미나 : 지금은 없어요 전에 회사에서는요
- 박 0 0 : 전에 회사에도 없었어요 아 그 전에 회사는 조선족도 외국인인가 조선족이 있었어요
- 이미나 : 그런 외국인이 많으면 많을수록 청년들이 안갈려고 해요 그거를 3D업종이라고 이야기를 하고 있거든요
- 박 0 0 : 네

- 이미나 : 3D업종에 만약에 본인이 지금 회사에서 그만두게 된다면 외국인이 많이 재직하는 회사에 그 직무에 일할 의향이 있어요
- 박 0 0 : 아니요 없죠
- 이미나 : 왜 없어요
- 박 0 0 : 일단 직무가 다를거고
- 이미나 : 외국인들이 나가면 나중에 내가 하면 되잖아
- 박 0 0 : 3D업종은 딱히 직업을 무시하기 보다는 힘들다는 이미지가 잇으니까 그래서 3D니까 다른 비슷한 계열 사무직으로 가고 싶지 현장 위험하고 3D업종에서 일하고 싶지는 않아요
- 이미나 : 3D업종에서 돈을 많이 주면은요
- 박 0 0 : 돈을 많이 줘도 안갈거 같아요. 저번 회사에서 3D는 아니지만 육체적으로 일을 많이 해서 힘들었고 그런 일을 하다보니까 돈이 다가 아니구나 돈은 말그대로 보통 사회 초년생들 받는 임금이 2000중반에서4000대기업들 5000만원 6000만원 이렇게 준다 3D라고 개같이 일하겠는데
- 이미나 : 지금 받는게 3000인데 3500준다고 하면
- 박 0 0 : 그래도 안갈거 같아요
- 이미나 : 그럼 4000은
- 박 0 0 : 4000은 갈까말까 고민을 해볼거 같긴 해요
- 이미나 : 4000정도는 고민을 해보겠다
- 박 0 0 : 근데 현장직이라서 무시하기 보단느 현장에서 오래하다보면은 경력이 쌓여도 물론 임금이 오르겠지만 다른 회사로 이직을 한다거나 나이가 많이 들었을 때 내가 벌었던 걸로 다른 작은 회사라도 취직하기가 어려운거 같더라고요 미래라고 해야하나 경력을 쌓아도 그렇게
- 이미나 : 만약에 내가 나중에 역량을 키워서 다른데 이직하는데 도움이 되면은 고려를 해보겠는데 돈을 아무리 많이 줘도 크게 생각없다라는 거죠
- 박 0 0 : 네 역량을 이렇게
- 이미나 : 자 3D업종에 청년들이 잘 안갈라고 그래요 그럼 어떻게 하면 될까
- 박 0 0 : 그게 저는 그게 다 개인 생각이니까요 가게 할려면 돈을 정말 많이 주거나 말씀 들었던 것처럼 미래 역량을 키울수 있게 그리고 4년제 나온 친구들은 일단 사무직 쪽에 왠만하면 가려고 하죠 회사에서도 4년제는 현장직으로는 잘 채용을 아예 안하는 것으로
- 이미나 : 혹 사무직으로 뽑아가지고 현장에서 일 시키는 경우도 있잖아요
- 박 0 0 : 아 그런가요 그런 일단 대학교 나오고 일단 어찌됐든 현장직으로 일을 시키면 급여체계가 사무직 따라가서 손해라고 해야하나 왜냐현 현장직들은 정해진 시간 일하고 더 추가 야간수당이던가 수당이 붙는데 사무직 같은 경우는 1년의 수당을 결정해 놓잖아요 연봉제로
- 이미나 : 본인은 사무직이라고 한정시키고 취업준빌를 했었어요
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 왜요
- 박 0 0 : 어

- 이미나 : 현장직하면은 더 배우는게 많은 수도 있는데
- 박 0 0 : 그거는 솔직히 저희 아버지께서 그 뭐지 현장 일을 관리하는 큰회사에서 생산부장 그러거에요. 근데 썩 아버지가 그런 모습을 많이 보여주셔서 그런가 어렸을때부터 약간 너는 공부해가지고 화이트칼라라고 해야하나 사무직 그런일 하라면서 저도 당연히 제가 학생시절에는 대학교 가가지고 대학교를 나오면 무조건 사무직으로 일한다는 생각이 박혔었어요
- 이미나 : 그랬군요 만약에 6차산업 농사를 지라는게 아니라 농작물을 가공해가지고 팔고 그쪽으로도 진로를 전향할 생각 있어요.
- 박 0 0 : 그쪽은 재밌을거 같아요 돈만 많이 주면 저는
- 이미나 : 돈만 많이 주면돼요?
- 박 0 0 : 돈도 되고 괜찮을거 같아요 약간 또 어떻게 보면 현장직이랑 비슷하다고 해야하나 육체
- 이미나 : 그렇죠
- 박 0 0 : 농산물 약간은 제 기준으로는 저랑 좀 재밌을거 가지고
- 이미나 : 본인은 사업이 하면 재밌을거 같아요 아니면 직장생활ㅇ르 해도 재밌을거 같아요?
- 박 0 0 : 그런 분야를 떠나서 사업을 여유가 있다면 사업을 한번씩 다 해보고 싶죠 근데 사업이 아니더라도 회사 그런쪽으로 농산물 그쪽이요 계속 생각을 해도 재미있을거 같긴 해요
- 이미나 : 재밌을거 같다
- 박 0 0 : 네 농산물쪽으로
- 이미나 : 그러면 앞으로 농산물 이쪽으로 해가지고 지금 문재인정부가 민다고 하거든요 그쪽 연봉 어느정도면 갈 생각 있으세요
- 박 0 0 : 그쪽이요 모르겠어요.
- 이미나 : 내가 배운 직무하고 아무 상관 없어도
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 갈 의향 있어요?
- 박 0 0 : 아무 상관 없다고요
- 이미나 : 내가 학교에서 배운 전공이랑 지금까지 갈고 닦았었던 직장생활이랑 아무 상관없어도
- 박 0 0 : 일단 돈을 많이 준다 돈을 많이 주고 어떻게 보면 내가 지원할 회사가 내 전공이랑 대학교 상관이 없어도 내가 고려할 상황도 되지만 회사 뽑는 입장에서도 고려할 사항이잖아요. 만약 그쪽 회사에서 회사 전공이랑 우리 회사 분야랑 전공도 무관하고 학력도 다르지만 안맞지만 괜찮다 싶으면 가는거죠. 괜찮다고 하면
- 이미나 : 그거에 대해서는 흔들림은 없을거 같아요
- 박 0 0 : 흔들림이요
- 이미나 : 만약에 좋은 조건이라면
- 박 0 0 : 좋은 조건이라면 갈거 같은데요 재밌을 거 같은데요
- 이미나 : 단순 재밌을거 같아서
- 박 0 0 : 재미있을거 같기도 하고 농산물 그쪽이 한번 크면 잘 안망할 것 같아 가지고
- 이미나 : 안정적이고

- 박 0 0 : 안정적이고
- 이미나 : 지금 회사는 안정적이진 않아요?
- 박 0 0 : 지금 회사는 규모가 작은 회사는 처음인데 가끔씩 불안불안 할때가 있는 거 같아요
- 이미나 : 어떨때 불안해요
- 박 0 0 : 급여도 안밀리고 거래처에 영향을 받으니까
- 이미나 : 어떤 영향을요
- 박 0 0 : 거래처에서 예를 들면 갑자기 우리 회사 물건을 더 이상 안사겠다 얘기하면 그 기간동안 다른 사업처를 다른 거래처를 알아보거나 다른 아이템을 개발할 역량 회사의 역량이 있을까 하는 생각에
- 이미나 : 다른 거래처 본인이 알아보러 다녀요
- 박 0 0 : 저는 그런 쪽은 아니라
- 이미나 : 그럼 뭐해요
- 박 0 0 : 그냥 장비쪽 관리하고 사람을 회사 외적으로 한다기보다 회사 안에서 현장에서 라인 안에서만 사람이든 장비든 관리하면서 일을 하고 있어요 회사 외적으로 외부적으로는
- 이미나 : 외부적으로는 사람 따라 있고 내부적으로만 일을 하는
- 박 0 0 : 부서가 있고
- 이미나 : 지금 어떤 부서에요
- 박 0 0 : 기술개발팀
- 이미나 : 기술개발팀에서 뭐 만들어요
- 박 0 0 : 저희는 반도체패키징업체라서 반도체 칩을 사와서 이제 칩 자체만으로 아무것도 없으니까 칩에 와이어라고 연결을 하고 선을 연결하고 칩 안부서지게 포장하고 패킹 패키징 그런거죠 제가 설명을 말솜씨가 없어가지고 설명을 잘 못드리겠네요
- 이미나 : 천천히 얘기해도 돼요
- 박 0 0 : 칩 반도체가 티비보면 반도체 웨이퍼라고 혹시 보셨어요 동그란 원판에 막 반짝반짝하는 네모난 칩
- 이미나 : 씨디같은데 반짝반짝하는거
- 박 0 0 : 네. 그게 칩입니다. 그거를 받아봐서 사서 필름이라고 아 저희 카드 유심카드에 보시면 이렇게
- 이미나 : 뾰족뾰족 튀어나온거
- 박 0 0 : 휴대폰 유심카드나 신용카드에 요만한 네모난
- 이미나 : 디귿자로 되 있는
- 박 0 0 : 네모난
- 이미나 : 네모난 금박
- 박 0 0 : 네 네모난 금박안에 칩이 있어요. 금박뒷쪽에 침을 두고 금박이랑 칩을 연결해서 와이어로 연결하다 보니까 그 위에 레이징이라고 화학물질 있거든요 그것을 동그렇게 씌워요 더하고 우리는 이제 그상태로 카드만드는 회사나 그런 쪽에 판매를 하죠 그런거죠. 우리는 그 안에서 기술개발에 있다 보니까 칩 종류도 많고 칩이 붙는 금박 그런 종류도 많고 하니까 고객사에서 새로 어떤 칩이나왔는데 이칩을 써봐해가지고 이렇게만들어 달라 하면 거기에 맞게 조건같은 걸 찾아 가지고 만들

고 하는 그런 거죠 이제 기술개발이란게
- 이미나 : 취업준비하는데 나의 원동력이 뭐였어요? 가족지원이든지 아니면 자아실현에 대한 꿈에 부풀어있었다던지 아니면 학교에서 지원해준게 많았다던지 내게 도움을 가장 많이 줬었던 것은 뭐라고 생각해요
- 박 0 0 : 도움을 많이 줬던게 집에서의 지원이요
- 이미나 : 집에서의 지원
- 박 0 0 : 그때 아까 말씀드렸지만 일년동안 거의 공부하면서 집에서 부담안주고 준비하고 한군데 취직해가지고
- 이미나 : 집에서 만약에 스트레스를주면 어땠을 것 같아요
- 박 0 0 : 집에 스트레스요
- 이미나 : 네
- 박 0 0 : 스트레스를 줘도 제가 딱히 외부적으로 제 자신적으로 생각해서뭐가 마음에 안들면 스트레스는 많이 받는데 외부에서는 스트레스를 잘 안받아가지고
- 이미나 : 성격이 좋아요
- 박 0 0 : 성격이 나쁠때도 있고 좋을때도 있고 그렇죠
- 이미나 : 그 경상북도에서 청년들을 위해서 어떤 정책을 만들어줬으면 좋겠어요 아까 했었던 얘기이긴 한데
- 박 0 0 : 사소한 거라도 알려준다고 해야하나 문자로 고용센터 같은데서 문자로 이런 사소한 혜택이라도 이런 혜택이 있습니다 하면서
- 이미나 : 복지카드 혜택이 있습니다.
- 박 0 0 : 복지카드 이런것도 저는 괜히들으면 가슴만 아파요. 몰라서 신청을 못했으니까
- 이미나 : 그러니까
- 박 0 0 : 사실 정보가 없어요. 취직 취준생 입장에서 내가 어떤 회사에 최직하겠다 이 회사에 취직하려면 뭐가 필요한지 이런거 알아보지 구미에 경북에 이런 제도가 있구나 솔직히 이것까지는 안 알아보잖아요. 아까 박사님께서 말씀해주셔서 이제 복지카드를 알게 됐는데, 저는 내년에도 어차피 혜택을 못 받잖아요. 아직 입사한지 1년이 안 됐는데도 내년에는 신청을 못 하잖아요. 2018년 입사자부터 신청을 받을텐데... 복지혜택인데 너무 까다로와요.
- 이미나 : 보통 문자로 오면 스팸으로다 걸러버리잖아요
- 박 0 0 : 저는 스팸으로 안걸러지죠
- 이미나 : 그래요
- 박 0 0 : 새로 오는 문자들은 일단은 한통이라도 보낼 순 있잖아요 보내고 내가 문자를 스팸으로 생각하면 차단을 하겠지만 뭐 이런 문자도 오네 생각하면은 계속 놔두는 거고
- 이미나 : 문자가 갔으면 알림서비스가 있으면 좋겟다.
- 박 0 0 : 네
- 이미나 : 사실은 버스에도 광고를 붙이고 현수막도 경북전체에다 붙이고 티비광고고 때리고 그랬어요 라디오도 하고
- 박 0 0 : 그렇게 뭐 제 번호를 알고 계신 것처럼 그런 번호는 안되고 문자 한통으로 하는데 저는 좋은거
- 이미나 : 문자한통으로

- 박 0 0 : 문자나 문자 말고는 딱히 생각나는게 없네요. 메일도 취직하기 전에는 잘 안 볼거 같고
- 이미나 : 근데 이런 정보를 저는 사장님 통해서 알았거든요 근데 이렇게 알기전에는 쉽지가 않아요. 개인정보라서 어디다 등록을 해서 수시로 자기가 받아볼수 있게 만들었으면 좋겠다는 거죠. 전화번호를 내가 등록을 내가 해놓으면은 좋은 정보 있으면은
- 박 0 0 : 그렇게 하는게 좋겠어요
- 이미나 : 좋습니다. 바른생활 사나이라서 물어볼게 뭐 마땅치가 않네요 너무 바른생활이라서 이제 그냥 편하게 얘기할게요
- 박 0 0 : 네

요구분석 (B(중소기업 취업자)-2)

■ 일시 : 2017. 11. 14. 18:00~
■ 인터뷰 참여자 : 김00

□ 구분 : 10인이상 99인미만 / 서비스업(골프장 조경) / 영천 / 복합

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 저는 경제진흥원에서 근무하게 된지는 1년이 채 안되었고요 계속 서울인근에 있는 국책연구기관 돌아다니다가 남편따라서 내려왔어요. 와서 저도 구직란에 시달리다가 집에서 놀다가
- 김 0 0 : 그래도 공기업이잖아요 그럼 준공무원이에요?
- 이미나 : 준공무원 아니에요 저 계약직이에요 저도 계약직이에요. 보실래요 내 11월 스케줄.....
- 김 0 0 : 그런데 지금 문재인 정부가 국가직이라고 해야 하나 다 정규직으로
- 이미나 : 다 얘기는 하는데 전 정규직 시켜줘도 정규직 할 생각 없어요. 왜냐면 임금수준이 너무 안맞아요. 그 이런 지방 공기업에서 제시하는 임금이 3000만원이 안돼요. 근데 그거 받고 일할 순 없는거죠. 왜냐 그 일반 사무직이랑 좀 달라요. 그래서 차라리 프리랜서를 뛰는게 낫다는 이런 생각이 드니까 안하는 거죠. 그런게 있습니다.....저도 미스매치를 겪고 있고 오늘 여쭤볼 것은 직장생활 하시면서 내가 예전에 학교 다녔을 때 배웠던 것이 실질적으로 도움이 되셨는지 경상북도에 사시면서 직장인으로서 청년으로서 뭐 불편하신점 그리고 경상북도에 계속 사실건지. 현재 다니고 있는 직장에 대해서 어떻게 생각하시는지 계속 근속하실건지 그런 여러 가지들을 여쭬볼거에요. 천천히 물어볼거에요 대학에서 어떤 걸 전공하셨어요?
- 김 0 0 : 경주 동국대 조경학과를 나왔는데 편입했어요 원래는 대구에 있는 전문대를 나왔는데 전문대 나와서 서울에 취직했죠 보석쪽이었는데 일단은 졸업전에 취직하잖아요 가면은 일단 임금이 짜더라고요. 70만원 받았나. 일단 수습이라고는 하는데 일단 그렇게 받고 일단 친구랑 종로에 보증금 500에 월55만원 주고 그래 있다가
- 이미나 : 무슨 20년전 얘기를 듣는거 같아요.
- 김 0 0 : 언제지. 군대 제대하고 2007년인가 2008년 되겠다. 암튼 그래 있다가 도저히 돈도 안맞고 적성도 안맞고 전공은 보석감정이었는데 영업을 했어요. 다이아몬드 영업을 했는데 청담동도 다니고 압구정도 다니고 샵으로 돌아다니면서 다이아몬드 우리꺼 써달라고 하는 건데 일단 적성에 안맞도 돈도 안맞고 일단 내려왔죠 지방으로 고향이 경주거든요
- 이미나 : 아
- 김 0 0 : 그래서 뭐야 되겠나 생각하다가 서울에 있다보니까 자연적인게 생각나더라고요. 그래서 조경학과를 갔어요.
- 이미나 : 그때가 몇살이었어요
- 김 0 0 : 그때가 스물네다섯 될 것 같아요 편입했던 시기가 스물세살 때 제대해가지고 24살

에 서울갔다가 25살에 편입했어요. 그리고 27살에 조경학과 졸업하고 취직했어요
- 이미나 : 지금 직장이 조경학과 졸업하고 첫직장이에요
- 김 0 0 : 아니죠 골프장은 세번째에요
- 이미나 : 세 번째요? 이직이 생각보다 많으셨네요 이직이 많았던 이유가 뭐에요
- 김 0 0 : 첫째는 돈을 보장이 위쪽지방이 많더라고요
- 이미나 : 임금이요
- 김 0 0 : 밑에랑 차이 많이 나거든요 골프장은
- 이미나 : 네
- 김 0 0 : 보통 400 연봉 1000만원 안되게 차이나요. 밑에 지방이랑 윗쪽이랑
- 이미나 : 차이 많이 나네요 생각보다
- 김 0 0 : 네 암튼 그렇게 첨엔 돈보고 강원도 쪽으로 취직했었죠 조경학과 졸업하고 암튼 강원도 골프장에서 처음 제대로
- 이미나 : 지금 그럼 골프도 치세요
- 김 0 0 : 이제 배울려고요
- 이미나 : 아직 남들 치는거 구경만 했어요
- 김 0 0 : 그것도 흥미가 있어야 되는데 여태까지는 안와닿더라고요 지금 옮긴데는 직원들 복지가 좀 그런게 골프 맘대로 칠수 있는 분위기더라고요. 그러니까 나도 같이 쳐야겠다 그런 것도 있고
- 이미나 : 전에 직장에선 그런 문화가 없었어요?
- 김 0 0 : 이전에는 있는 데도 있고 없는데도 있었는데 지금 이쪽이 많이 자유로워요
- 이미나 : 여기 손님 많아요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 어디 CC라고 하셨죠?
- 김 0 0 : 오페
- 이미나 : 오페?
- 김 0 0 : 그리고 경상도에는 그러고 좀
- 이미나 : 들어봤는데 오페 CC
- 김 0 0 : 두군데 있어요
- 이미나 : 여기얼마에요 한번 라운딩하는데
- 김 0 0 : 19만원인가 좀 비싼편이라고 하더라고요
- 이미나 : 비싸네요
- 김 0 0 : 직원은 공짜로 치니까 캐디비만 내면
- 이미나 : 그러면 배워야지 무조건 배워야지
- 김 0 0 : 지금 이제 약간 좀 조용할 시기라서 직원들 많이 치러 다니더라구요
- 이미나 : 지금 배우세요
- 김 0 0 : 네 연습했었는데
- 이미나 : 한 일년만 하면 엄청 느실텐데
- 김 0 0 : 모르겠어요 알아봤는데 세달에 30 일년에 80만원
- 이미나 : 세달에 30이면 거저에요
- 김 0 0 : 레슨비 포함해서요

- 이미나 : 그러니까요 나같으면 무조건 한다 자 지금 퇴근이 되게 빨라요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 몇시에 출근하세요
- 김 0 0 : 원래 8시 출근인데 7시 반까지 하거든요 퇴근은 원래 6시인데 현장직이다 보니까 빨리 어두워지니까 조금씩 빨라져요.
- 이미나 : 여름에 더 늦어져요.
- 김 0 0 : 늦어지는 건 아니고 여름엔 6시에 퇴근하고 겨울에만 빨리 퇴근하고
- 이미나 : 지금 실례지만 연봉이 어느정도 되세요?
- 김 0 0 : 연봉이 유동적이거든요 저희가
- 이미나 : 왜요
- 김 0 0 : 휴무수당이라고 한달에 6개 쉴거를 4번 쉬면은 안쉰 것을 돈으로 받고 250받으면 얼마죠
- 이미나 : 월 250정도
- 김 0 0 : 세금떼고
- 이미나 : 월급외에 다른 인센티브는 없어요?
- 김 0 0 : 명절에 그냥 떡값으로 20 30정도
- 이미나 : 그렇구나 그 내가 학교 다닐 때 어렸을 때 그때 생각했었던 직장생활이랑 지금이랑 차이가 큰가요?
- 김 0 0 : 아 어렸을때는 제가 이제 그림 그리는 거랑 자동차 쪽을 좋아해서 어렸을 때 자동차디자인 이런 쪽으로 생각 많이 해봤어요. 고등학교 때까지. 근데 그게 현실적으로 그게 안되더라고요
- 이미나 : 왜 현실적으로 그게 안되었어요
- 김 0 0 : 그렇게 할려면 고등학교때부터 미술전공으로 부서에 들어가서 그렇게 해야 되는데 하여튼 좀 남들 흘러가는 시기에 흘러갔죠. 남들 공부하는 시기에 공부하고
- 이미나 : 지금 후회는 없어요?
- 김 0 0 : 글쎄요 근데 또 그쪽 길도 만만치 않으니까 모르겠네요
- 이미나 : 그 지금 옛날에 꿈꿨었던 내 꿈이랑 지금이랑 차이가 많죠? 아무래도
- 김 0 0 : 많죠
- 이미나 : 저도 그러니까.
- 김 0 0 : 그러니까 현실에 따라서
- 이미나 : 이직을 많이 하신 편이에요. 지금 나이에 비해서
- 김 0 0 : 4군데 다녔어요
- 이미나 : 네 지금 경북에서 일하신 적도 있고 경북이 아닌 적도 있었어요. 경북의 매력이 뭐라고 생각하세요? 직장으로서
- 김 0 0 : 매력보다 고향이니까 타지에 있는 것보다 편안하다는 것밖에 없는데
- 이미나 : 마음이
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 타지에 있을 때는 다른 불편함 점이 있었어요?
- 김 0 0 : 타지에 있으면은 아무래도 사투리, 강원도 원주에 있는데 거기는 다 서울말 쓰더라고요.

- 이미나 : 그쪽도 아무래도
- 김 0 0 : 강원도말 안쓰고
- 이미나 : 근데 그사람들 강원도 말을 써도 자기네들이 쓰는지 잘 몰라요. 그리고 경상도분들이 강원도 말을 구분을 못하더라고요. 다 서울말인줄.....
- 김 0 0 : 그래서 첨에는 친구들이 막 약올리더라고요 그게0삼년 있었는데도 안고쳐져요
- 이미나 : 안되죠 어떻게 되요 그게 그 취업 준비하실 때 가장 크게 유념해서 준비하셨었던 부분이 있었어요.
- 김 0 0 : 일단은 내가 앞으로 조경이 보통 보면은 현장직으로 많이 가거든요 공사 아파트는 아파트 조경공사 아니면 설계 컴퓨터로 설계하는 아니면 관리 저처럼 골프장 관리한다던지. 근데 현장으로 가면 떠돌이 생활을 해야해요. 전국으로 돌아다녀야 해요. 그게 싫어가지고 골프장으로 간거죠. 골프장은 그냥 거기서 나무 관리만 해야 되니까. 그래서 일단 그냥 앞으로를 생각해서 그냥 가정을 생각해야 하니까 가족하고 같이 있을려고
- 이미나 : 거기 채용조건이 어떻게 됐었어요?
- 김 0 0 : 일단은 조경자격증하고 관련학과 하고 전문대 또는 대졸자 이렇게
- 이미나 : 그 조경자격증은 대학졸업할 때 하신 거에요
- 김 0 0 : 졸업하고 했어요. 몇 번 떨어지고
- 이미나 : 취업 준비하면서
- 김 0 0 : 그렇죠 일년정도 걸린 거 같아요.
- 이미나 : 일년정도 그거 준비하셨을때는 직장인이셨어요? 아니면
- 김 0 0 : 졸업하고 백수였죠
- 이미나 : 어느정도 백수였어요
- 김 0 0 : 일년정도
- 이미나 : 그때 가장 힘드셨던 것은 무엇이었어요
- 김 0 0 : 일단은 금전적으로 힘들죠. 집에서 다니긴 했어도 차도 있었고 다 부모님 용돈타서 한건데 뭐 차도 끌어야 하고
- 이미나 : 집에서 눈치 많이 줬어요?
- 김 0 0 : 아뇨 눈치는 안줬어요
- 이미나 : 아주 훌륭한 선생님일세
- 김 0 0 : 암튼 조경학과를 나왔는데 자격증은 있어야 어딜가더라고 내 그게 되니까 그걸 목표로 했쪼 그걸 목표로 하면서 다른 자격증 관련된거 포크레인이나 대형면허 따고
- 이미나 : 지금 그럼 자격증이 몇 개나 되세요
- 김 0 0 : 관련 아니면 여러 다
- 이미나 : 뭐 다
- 김 0 0 : 그전에 보석감정사도 있었고 제가 하여튼 제가 가는 길마다 관련된 자격증은 다 있었던 것 같은데요. 제가 강원도 골프장 그만두고 휴게소에서 일을 했거든요
- 이미나 : 어디 휴게소
- 김 0 0 : 여기 경산에. 그쪽에 하여튼 아는 사람이 장모님이 있어가지고 사위가 멀리 있으니까 가까이 두고 싶었는지 하여튼 채용하는데 홀에 두는 거에요. 판매직이 아니라 관리자 그래서 거기에 일년 했었어요.

- 이미나 : 거기서는 뭘 관리하셨어요
- 김 0 0 : 영업관리인데 휴게소 직원들 위생관리 판매품 그런거 판매용품 뭐 편의점, 핫바 이런거 재고 관리 이쪽으로 메뉴관리
- 이미나 : 그거는 왜 그만두셨어요
- 김 0 0 : 스트레스를 너무 많이 받아서 첫째는 그렇고 두 번째는 일년마다 휴게소를 옮겨다녀야 된다는거
- 이미나 : 아 그래요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그 휴게소만 있는 게 아니고
- 김 0 0 : 제가 있는데가 여섯군데 휴게소를 하고 있는데 일년마다 여기갔다가 저 티오나면 저기가야하고 그것도 싫었고 회식문화도 싫었고
- 이미나 : 회식이 많아요
- 김 0 0 : 그렇게 많지는 않은데 술문화가 제가 술을 잘 못먹어요 일단은 술문화가 그런게 있더라고요 회식도 크죠 제가 식당 이직하면서도 요즘은 또 그렇게 술을 강요는 안하는데 그렇게 안하는데도 있더라고요
- 이미나 : 스트레스 많이 받으셨다고 하셨는데 구체적으로 어떤 스트레스를 많이 받으셨나요?
- 김 0 0 : 휴게소가 도로공사에서 관리를 하거든요
- 이미나 : 네
- 김 0 0 : 도로공사에서 일반 기업한테 입찰을 줘가지고 5년 계약인가 그렇게 하는데 일년에 몇 번씩 도로공사에서 점검이 나오거든요 그 점검 때문에 힘들더라고요 제가 뭔 경고먹은 적도 있었죠
- 이미나 : 경고
- 김 0 0 : 편의점에서 유통기한 지난 과자가 하나 나온거에요 도로공사에서 점검하는데 그게 보니까 유통기한이 일년 지났더라고요
- 이미나 : 빼박이네
- 김 0 0 : 우리는 어떻게 한번씩 돌리거든요 안에 있는걸 밖으로 선입선출한다고 하죠 그걸 하는데도 그게 나와서 우리는 업체에서 실수로 들어온거 아니냐. 포장 포장제품이 아니고 손으로 만든 그런 과자라서 우리는 그렇게 생각했는데 그게 하여튼 그게 제가 징계를 먹었죠
- 이미나 : 회사 입사하기전에 일년정도 쉬셨다고 그랬는데 그때 제일 힘들었던게 금전적인거 말고 또 다른 것도 있었어요
- 김 0 0 : 금전적인거 힘든거는 그거죠 계속 집에 갔다 도서관 갔다 그것만 지금 뭐 자격증 딸때까지
- 이미나 : 그때도 연애는 하고 있었을꺼 아니에요
- 김 0 0 : 그렇죠 연애는 하고 있었죠
- 이미나 : 여자친구는
- 김 0 0 : 여자친구는 간호사인데 그때 일하고 있었죠
- 이미나 : 아 그분이랑 결혼하신 거에요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그 직장 옮기실때마다 채용정보같은거는 어디에서 구하셨어요?

- 김 0 0 : 일단은 그 관련 정보 그런게 있더라고요 골프장 같은 경우에는 골프협회가 있어요. 인터넷에 보면 거기 가면 골프장마다 구인구직 뽑는 사이트가 있어요 그럼 거기서 골프장은 거기서 다 봐고 대분분이 다 인터넷이죠
- 이미나 : 인터넷 주로 본 사이트가 골프협회
- 김 0 0 : 골프장은 골프협회고 아니면 사람인 이런데 휴대폰 어플로 일하면서 계속 봤죠
- 이미나 : 골프장 채용공고를 보시면서 가장 아쉬웠던 점은 무엇이셨나요?
- 김 0 0 : 연봉에 대한 정확한 명시가 없었어요.
- 이미나 : 연봉이요?
- 김 0 0 : 연봉은 추후 협상, 회사 내규에 따름이라고 적혀 있는 경우가 많아요. 솔직히 얼마를 준다는건 정확히 알수가 없죠. 그러니 그냥 일단 이것저것 조건이 맞으면 원서부터 밀어넣고 봤죠.
- 이미나 : 보시면서 제일 우선 순위로 봤었던게 지역 임금 이런 것들 중에 어떤 것을
- 김 0 0 : 일단은 지역 봐요
- 이미나 : 지역 경북지역으로. 경북지역 이외에는 생각해보신적 없으시고
- 김 0 0 : 없어요
- 이미나 : 지금 사모님 직장이 이 인근이에요
- 김 0 0 : 아뇨 놀고 있어요
- 이미나 : 그렇군요. 지역보시고 또 뭐 보셨어요
- 김 0 0 : 지역 다음에 임금이죠
- 이미나 : 임금 그리고
- 김 0 0 : 또 뭐 보지? 그런데 신입이냐 경력이냐 그거 보고 매출, 지역 돈 그게 다 아닐까요
- 이미나 : 그정도 보셨다
- 김 0 0 : 내가 가는 길은 정해져 있으니까
- 이미나 : 그 골프장으로 국한해서 보고나서부턴 골프장만 계속 검색을 하신거에요
- 김 0 0 : 그게 첫발을 디딘 데를 제가 계속 보게 되더라고요 첫발을 디딘게 강원도 있다가 휴게소 갔거든요 휴게소는 다른데 알아보기 전에 그만뒀어요. 그렇게 3달 있으니까 이제 골이 팍 나더라고요 그래가지고 급하게 알아봤는데 원래 했던 일이라고 골프장으로 다시
- 이미나 : 형제는 어떻게 되요
- 김 0 0 : 남동생 있습니다.
- 이미나 : 부모님이 두형제한테 큰 스트레스 안주셨나봐요. 취업에 관해서 남동생한테도 스트레스 안주세요?
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 아주 훌륭한 부모님이네요
- 김 0 0 : 그냥 부모님이 그냥 자식을 믿고 알아서 그냥 두는 거에요
- 이미나 : 부모님지지가 본인한테 본인 인생에 크게 작용을 했나요?
- 김 0 0 : 부모님 어떤거요
- 이미나 : 부모님 응원해 주시고 뒤에서 묵묵히 기다려 주시고 이런 것들이 본인인생에 도움이 됐다고 생각하세요?
- 김 0 0 : 일단 내 스스로 알아서 그냥 갈 수 있게끔 묵묵히 뒤에서 그냥

- 이미나 : 막 두드려 패고 그랬으면은 내가 저 잘됐을 것 같고 이런 생각 안해요?
- 김 0 0 : 그러면 벌써 그만뒀을 것 같은데요
- 이미나 : 왜요
- 김 0 0 : 그게 두드려 팬다고 해서 그게 됩니까
- 이미나 : 그래요
- 김 0 0 : 내가 싫은데
- 이미나 : 혹시 경상북도에서 운영하고 있는 일자리종합센터라고 들어보셨어요?
- 김 0 0 : 아뇨
- 이미나 : 못들어보셨어요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 이거 뭐냐하면요 나 골프장에 취직하고 싶어요 그러면
- 김 0 0 : 연결해주나요
- 이미나 : 네 연결을 해주고
- 김 0 0 : 그렇게 고용보험협회
- 이미나 : 비슷한데요 여기서는 직접 매칭을 시켜줄려고 하는 서비스가 있어요
- 김 0 0 : 근데 이런데 별로 않 좋은데 아니에요
- 이미나 : 왜 안좋아요 경상북도에서 운영하는데
- 김 0 0 : 운영하더라도 어짜피 여기도 실적 이런게 있을거 아니에요
- 이미나 : 그거야 지들 사정이지
- 김 0 0 : 그래요
- 이미나 : 내가 마음에 안들면 안가면 되는거지 내가 검색해야 할 것을 대행해 주는 거죠 내가 가가지고 인사담당자 만나서 얘기해볼거를 대신 하고와서 설명해 주는 거
- 김 0 0 : 좋은가요 그게
- 이미나 : 몰라요 저도 몰랐어요 있다고 그러더라고요. 지금 보면은 중소기업 다니잖아요. 더 큰데 블루원 CC 이런데
- 김 0 0 : 그런데도 옛날에 지원했었죠
- 이미나 : 그래요
- 김 0 0 : 블루CC 이 업계는 다 소문이 있어가지고 일단 블루원 CC 강원도 가기 전에 거기랑 경주에 코오롱 마우나오션 거기도이력서 내봤었거든요. 근데블루원은 연락이 없었고 코오롱은 스펙이 부담스럽답고 안뽑는데요.대졸 뽑기가 기본 대졸이 안필요한가보죠 제가 똔 조경기사까지 있으니까 그렇다 그러더라고요 제가 면접이라도 보게 해달라고 하니까 물어보고 연락준다더니 연락이 없더라고요.
- 이미나 : 블루원은 서류에서 왜 떨어졌다고 생각하세요
- 김 0 0 : 글쎄요 모르겠어요
- 이미나 : 기분 되게 나쁘지 않았어요? 감히 저것들이 나를 이렇게
- 김 0 0 : 모르겠어요블루원 여기가 대기업이라고 다 좋은거 아닌 것 같더라고요
- 이미나 : 왜요
- 김 0 0 : 블루원이 아웃소싱인지 모르겠는데 저번에 보니 아웃소싱 같았는데 골프장이 아웃소싱이 많거든요.
- 이미나 : 아 그래요

- 김 0 0 : 제가 그전에 영천CC도 이제 여기 옮기게 된 계기가 2월달에 아웃소싱으로 바뀌었어요. 골프장이 돈을 더 줄일려고 외주로 맡긴거죠. 거긴 제가 있기에는 미래가 없죠. 아웃소싱으로 바뀌었으니까 그래서 직영골프장 옆에 골프장으로 돈도 그렇고 직책도 그렇고 또 뛰어가지고
- 이미나 : 지금 직책은 어떻게 되세요
- 김 0 0 : 계장
- 이미나 : 계장 그럼 밑에 직원들 몇 명이에요 풀뽑는 이모들까지 다 합쳐서
- 김 0 0 : 그럼 많죠 모르겠어요 영천CC는 직원들이 2~30대가 다 직원들 뽑았는데 여기오니까 아저씨들이 많더라고요 골프장도 추세가 나이드신 분들 많아가지고 젊은 사람들 구하기가 힘들다고 하더라고요
- 이미나 : 그러면 중소기업에 취업하게 된 계기가 업계특성상 아웃소싱 아니면 중소기업이라 취업을 하셨다 이렇게 정리하면 될까요?
- 김 0 0 : 대기업 안가고요
- 이미나 : 네
- 김 0 0 : 근데 또 대기업은 문이 높기는 높죠 요구하는 것도 많고
- 이미나 : 어떤걸 요구하던가요
- 김 0 0 : 아무래도 삼성같은 경우에는 말그대로 삼성에서 보는 시험 있잖아요
- 이미나 : 조경에서도 그런게 있어요?
- 김 0 0 : 신입은 그렇게 뽑더라고요 경력직은 그런걸 안보겠는데 신입쪽으로는
- 이미나 : 그걸 왜 보지?
- 김 0 0 : 적어도 뭐라고 해야하지 다 그렇잖아요 걸러내기 위해서 뭐를 더 추가한다던지 기업에서 그냥 자격증만 있으면 아무나 다 들어올거 아니겠어요. 영어라도 특별하게 하거나 시험을
- 이미나 : 조경하는데 영어가 왜 필요하냐고
- 김 0 0 : 우리나라는 그게 문제잖아요
- 이미나 : 조경하는데 영어가 왜 필요하지
- 김 0 0 : 조경뿐만 아니라 다른 기술직도 그렇지 않아요 대기업들은
- 이미나 : 그렇죠
- 김 0 0 : 일단은 토익 몇점 이상 되야 서류가 되고 우리나라에
- 이미나 : 조경업계도 그래요 의외요
- 김 0 0 : 대기업은 그런거 같아요 보통 일반 대기업 말고는 자격증만 있으면 되는데
- 이미나 : 경상북도에 사시면서 가장 아쉬웠던 인프라 예를 들어서 병원 백화점 문화센터 이런 것들 뭐 어떤게 가장 직장생활하는데 이놈의 동네 너무 꼬졌어 하는 생각을 하셨나요
- 김 0 0 : 지금 경산에 있다고 왔는데 영천에 출산할 데가 없어요. 산부인과는 있는데
- 이미나 : 출산할 산부인과가 없어요
- 김 0 0 : 그전에는 경주에서 출산을 했거든요
- 이미나 : 둘째에요 벌써
- 김 0 0 : 아니 첫째에요 병원은 경산에 다니고 이제 부모님들 처갓집 다 경주에 있으니까 경주에 출산했어요. 영천에 물어보니까 출산은 영천에 없데요. 출산은 경주나 대구쪽

에 보통 대구쪽에 많이 가더라고요 일단 시골이다 보니까 출산, 산부인과
- 이미나 : 애기 다니는 병원 같은데는 가까운데 있어요
- 김 0 0 : 여기 소아
- 이미나 : 쪼그만 의원
- 김 0 0 : 네 그것도 문제죠 저녁에 급하게 애기가 아프면 응급 그게 없잖아요. 소아응급 병원이 좀 그렇죠
- 이미나 : 교통편 같은 거는
- 김 0 0 : 교통편은 서울부산 아니고서는 다 똑같죠
- 이미나 : 열린 사고네요
- 김 0 0 : 차없는면 안나가요
- 이미나 : 그러면 병원이 빨리 있었으면 좋겟다
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 만약에 지금 다니는 회사에서 변고가 생겨서 실업자가 됐어요. 그러면 3D업종에도 취업할 의사가 있으세요
- 김 0 0 : 네 조경으로 가야죠
- 이미나 : 조경으로
- 김 0 0 : 조경도 노가다는 노가다인데 제가 목달 그거는 안되니가 당장 갈 수는 있거든요 자격증이 있으니까 조경업체가 자격증이 있어야 큰 공사를 딸 수 있거든요. 일단은 일반 노가다는 안갈 것 같아요
- 이미나 : 일반 노가다는 안갈거 같다. 만약 그 노가다가 임금수준이 지금 받는거보다 훨씬 높다면은요
- 김 0 0 : 그래도 안갈거 같아요
- 이미나 : 안갈거 같다
- 김 0 0 : 앞으로 거기에 미래가 없잖아요
- 이미나 : 음...
- 김 0 0 : 평생 그 갈 것도 아니고
- 이미나 : 좋습니다. 지금 받는 임금 수준이 본인 역량에 대해서 많다고 생각하세요 적당고 생각하세요 적당하다고 생각하세요
- 김 0 0 : 적당하다라고 생각합니다.
- 이미나 : 알겠습니다. 취업 준비하시는데 있어서 나의 원동력
- 김 0 0 : 취업 준비하면서요
- 이미나 : 네 구직활동을 하시면서 가족이 됐든
- 김 0 0 : 첫째는 가족이죠 부모님이 등록금 해주셨지 학생인데 차도 해주고 차 유지비도 주시고 일단 그랬으니까 그렀네요 부모님도 시골에 계신데
- 이미나 : 지금 복지카드 신청하셔서 제가 복지카드 수령하신 분 명단 보고 다 걸러냈어요. 엑셀로
- 김 0 0 : 왜요
- 이미나 : 인터뷰할려고, 그 첫 번째로 뽑혔어요.
- 김 0 0 : 김씨라서 그런가
- 이미나 : 아니요. 그건 아니였고 다 코딩을 다시 했죠.

- 김 0 0 : 걸렀다고요
- 이미나 : 다 걸렀는데 나이 그리고 사는 곳 그리고 여기는 복합도시라고 분류를 했거든요 저희가. 그래서 나이, 사는 곳, 직군 서비스직종은 또 많지 않아요 의외로, 거의다 제조업 이런데 공장을 다니시는 분들이 많아서
- 김 0 0 : 어떻게 보면 골프장은 서비스인데 제가 일하는 것은 서비스업은 아닌데
- 이미나 : 서비스 맞아요
- 김 0 0 : 조경인데 서비스에요
- 이미나 : 골프장이잖아요
- 김 0 0 : 크게 보면 서비스지요 직장이
- 이미나 : 라운딩 하러 오시는 분들과 거의 마주칠 일이 거의 없죠
- 김 0 0 : 아는 사람이요
- 이미나 : 아니 일적으로 손님들이랑 고객응대를 한다던지
- 김 0 0 : 아....그런건 없는데 그냥 작업을 하다보면 양해를 구할 때가 있죠 시끄러운 기계로 한다거나 그러면 손님은 퍼팅하고 가면은 작업을 한다던가 아니면 지나가겠습니다 말하고 작업한다던가
- 이미나 : 사람을 상대하면서 겪는 어려움 같은 것은 많지 않으시겠네요.
- 김 0 0 : 네 그전에 휴게소가 특히 심했는데, 골프장은 현장이라서 별로
- 이미나 : 휴게소에서는 그럼 스트레스가 많으셨어요? 사람 대할때
- 김 0 0 : 컴플레인 좀 많이 들어오거든요 진상손님이 많아 가지고 한번은 간식코너 직원보고 어떤 아저씨가 고함을 지르며 오더라고요. 얘 당장 짤르라고 그래서 갔지. 가니까 막 화나 가지고 일단 걔가 성의 없이 줬다 이거에요. 커피를 핫바 주는 거를 그거 때문에 커피도 주면서 달래가지고 걔도 스무살이고 그래 가지고 애 어려서 아직 잘 모른다고 사정사정하고 달래가 그런 적도 있고 음식에서 뭐 나왔다고 그런 경우도 있고 많아요 고함치는 사람이 많잖아요. 휴게소는 특히 손님이 왕이라고 해야 하나 하여튼 뭐 개나 소나 다 오니까
- 이미나 : 거기는 또 지나가는 길목이라서 사람들이 점잖게 하는 사람들이 없어요 안볼 사람이라고 생각하니까
- 김 0 0 : 별의 별 사람 다 있더라고요 그래서 휴게소 다니고 난 뒤로 친절한 서비스직은 진짜 아닌거 같더라고
- 이미나 : 조경하셨으면 농업분야죠 6차산업분야 이쪽으로도 관심 가지셨었어요?
- 김 0 0 : 6차요
- 이미나 : 네
- 김 0 0 : 나무
- 이미나 : 뭐 나무 식용으로 해서 가공을 한다 이쪽으로 한번 생각해 보신적 있으세요
- 김 0 0 : 그게 좀 엉뚱한 방향으로 가는 것 같은데 아니에요?
- 이미나 : 엉뚱한 방향 맞아요. 이거 사이드 질문이에요
- 김 0 0 : 음 그거까진 생각 안해봤어요
- 이미나 : 그니까 농사지어봐야지 아니면은
- 김 0 0 : 아 그거는 생각해봤어요. 농사
- 이미나 : 농사는 왜 생각해 봤어요?

- 김 0 0 : 집에 부모님이 뭐 농사도 지으면서 사슴농장도 하시고 계신데
- 이미나 : 사슴농장이요
- 김 0 0 : 네 논도 있고 밭도 있고 그러니까 그거를
- 이미나 : 헤... 부르조아네
- 김 0 0 : 요즘에는 그 논이면 그거를 다른 것으로 활용하면 돈으로도 나온다 그러던가 하여튼 좀 자유로운가 보더라고요 아니면은 거기다가 나무를 심어가지고 묘목을 나무를 판다든지 그런 쪽으로
- 이미나 : 만약에 지금 하는 일이 병고가 생겨서 직장을 잃게 된다면 시골가서 그런 걸 활용해 볼 생각은 있어요?
- 김 0 0 : 그렇죠, 약간 저는 그래 생각해요. 부모님 하는게 보험이라고 생각하는 것도 있고
- 이미나 : 보험
- 김 0 0 : 이제 부모님이 닦아놓은 길이 있으니까 그렇다고 뭐 소득이 완전 뭐 시골 그거처럼 못사는 그 정도까지는 아니고 요즘 시골에도 보면 전부다 승용차에다가 트럭에다가 다들 부자예요. 그런데, 트렉터 같은게 얼마나 비싼줄 아세요? 농사도 돈 없으면 못지어요. 젊다고 몸만 들어가서 할 수 있는 일이 아니예요.
- 이미나 : 시골이 더 잘 살아요
- 김 0 0 : 트랙터에다가 다 그렇더라고요 대형차 한 대에다가 암튼 뭐 근데 젊었을 때 직장생활 하는 게 맞는 거 같고 그건 나이 들어서라도 부모님 계시니까 하면 되는 거니까 젊었을 때 직장생활하는게 맞다고 봐요
- 이미나 : 나중에 50넘어서는 생각해 볼 지언정 지금은 생각없다
- 김 0 0 : 네 지금은 아닌 것 같아요
- 이미나 : 고등학교 다니실 때 대학교 다니실 때 배웠었던 교과목들이 있잖아요 조경학과 그때 조경학과에서 배웠었던 교과에서 배웠었던 내용들이 있죠 지금 일하는 데에 도움이 돼요
- 김 0 0 : 다시 리셋됐죠. 학교는 학교 수업 거기서 그냥 끝나는 거 같아요. 실무랑 현장이랑 좀 많이 틀려요.
- 이미나 : 많이 달라요
- 김 0 0 : 네
- 이미나 : 그러면 학교에서 어떤 걸 가르쳐서 보내면 좋았을텐데 아쉬운 점 있어요?
- 김 0 0 : 제가 졸업하고 보니까 학교 교수도 자기성과를 내야하니까 일단은 안좋은 소리를 안하잖아요. 자기 학과에 애들을 모아야 하니까 학교 다닐때는 좋은 얘기만 하죠 맨날. 잘된 선배들 데리고 와가지고 허황된 꿈만 심어주고 근데 또 현실은 아예 아니더라고요 돈도 뭐 그렇고 조경업계가 영세한 데가 많다보니까 학생들이 원하는 그런 거랑 틀리죠 학생 때 원하던 내 그거랑 지금 현재 업계
- 이미나 : 학생때 원했던 건 뭐였어요
- 김 0 0 : 뭐라고 해야되지? 그냥 남들 직장 다니는 듯한 그런 복지아닌 복지에 정시퇴근에 그런 것도 그렇고 또 일하는 강도라 해야되나 그러니까 현장을 진짜 완전히 노가다인데 설계쪽으로 가면 맨날 밤새야 되고 컴퓨터로 작업해야 하는 직이고 학교 수업도 또 많이 안맞는거 같아요 학교에서는 설계 위주로 가르쳐주는데 제가 뭐 졸업작품도 다 설계작품으로 했거든요 근데 그게 저는 아예 연관이 없다 보니까

- 이미나 : 설계쪽으로는 나가실 생각 없어요
- 김 0 0 : 없어요
- 이미나 : 왜요
- 김 0 0 : 주변의 친구들을 보니까 설계 업체가 서울쪽으로 많이 몰려있고요 돈도 그렇게 많은 것도 아니고
- 이미나 : 설계쪽으로 가면 어느 정도 받아요?
- 김 0 0 : 서울에서는 200얼마 받으면 적잖아요. 그 정도 수준. 학교 수업이라 현장 그거랑 좀 안맞다
- 이미나 : 네 좋습니다. 경상북도에서 복지카드 뿐만 아니라 대개 많은 정책을 하고 있어요. 지금 재직하고 계시는 CC에도 만약에 내년도에 청년을 단시간 내에 다섯명 이상을 고용을 한다 그러면 화장실 수리보수비, 아니면은 헬스기구 살 수 있는 돈을 많게는
- 김 0 0 : 회사로 지원하다고요 다섯명 고용하면은요
- 이미나 : 그러면 회사에서는 네 그런게 있어요. 그니까 이 얘긴 왜 했냐면은 경상북도에 청년들이 자꾸 유출이 되잖아요. 다른 지역으로 부산 서울 충청권 이런데로 묶어놓기 위해서 어떤 정책적인 게 만들어 졌으면 좋을지 아이디어 같은게 있으세요?
- 김 0 0 : 경상도로 유입되게 하기 위한거
- 이미나 : 유입되게 하기 위한거, 아니면은 지금 청년들 일자리 미스매치되는거 그런거에 대한 해결할 수 있는 아이디어
- 김 0 0 : 이거는 기업들에 대표나 그런 사람들의 마인드가 바뀌어야 할 것 같더라고요
- 이미나 : 기업 대표의 마인드, 지금 어떤 게 좀 서운했어요? 회사생활 하시면서
- 김 0 0 : 아니요 보통 보면은 경상도 쪽이 뭐라고 해야되나 뭐라고 해야되지 뭐 악덕업체 그런거 있잖아요
- 이미나 : 사장이 왕인분들 그런거요
- 김 0 0 : 그렇죠 글쎄요 뭐가 있지? 약간 지방도 있는거 같아요 경상도 사람 약간 우락부락한 남자라 해야하나 그런 문화 경상도 문화 또 서울가면 나긋나긋하잖아요
- 이미나 : 나긋나긋한데 그게 더 무섭더라고요
- 김 0 0 : 글쎄 모르겠어요 일단 지금 뭐 사장님들이 보면 다 50대 그렇다보니까 막혔다고 해야 되나 특히 경상도 사람이 막혔다고 해야되나
- 이미나 : 네 좋습니다. 오늘 인터뷰는 여기서 마치도록 하겠습니다. 수고하셨습니다.

요구분석 (B(중소기업 취업자)-3)

■ 일시 : 2017. 11. 16. 19:00~
■ 인터뷰 참여자 : 오00

□ 구분 : 10인이상 99인미만 / 제조업 / 경산 / 도심

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 감사합니다. 그리고 이거는 제가 오늘 밤 답례품으로 연구진들이 준비하는데요 받으셨다고 사인만 해 주시면 돼요. 회사 이름 본인 이름 싸인. 지금부터 인터뷰를 시작할건데요 그냥 편하게 얘기 하시면 되고요 저랑 이야기 하는 거에 대해서 만약에 나중에 뭐 본인 음성이 인터넷에 돌아다니거나 안본인 실명이 모 돌아다닌다 하면은 바로 소송 하시면 돼요. 그럴 일은 전혀 없다 라는 거에요 지금부터 인터뷰 시작하겠어요.
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 지금 다니고 계시는 회사가 주식회사 화산이라는 곳인데요 입사하신 지는 얼마나 되셨어요
- 오 0 0 : 8월 21일 입사했습니다.
- 이미나 : 8월 21일 그러면 보자....구 십 십일 3개월 3개월 뜨네요
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 그 회사가 첫 직장이신가요?
- 오 0 0 : 아니에요
- 이미나 : 그럼 조금 있다가 이어서 질문 하도록 하고요. 원래 전공은 뭐셨어요?
- 오 0 0 : 저는 국제 통상학을 전공했어요.
- 이미나 : 국제 통상학. 어렸을 때 꿈은 뭐였어요?
- 오 0 0 : 꿈이요?
- 이미나 : 중고등학교 다닐 때. 국제통상학과에 진학하게 된 계기
- 오 0 0 : 원래는 대학 진학에 의의가 없었는데. 저때는 이제 고등학생들을 기업에서 키워서 대학을 보내는게 추세였어요.
- 이미나 : 몇 년생이시죠?
- 오 0 0 : 94년생
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 그렇게 할려고 했는데 부모님이랑 갈등이 좀 있어가지고 대학 진학을 했고 인문자율전공학부라고 전공이 없는 학과가 있어요.
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 그 학과에서 1년 동안 진로 탐색을 한 후 국제통상학부에 올라오게 됐고 다양한 사업단 활동이나 아니면 뭐 대외활동 이런거를 통해서 저는 해외영업이라는 직무에 적합하다고 개인적을 생각을 했어요. 그렇게 해서 지금 주식회사 화산에 해외영업

직무를 맡고 있습니다.
- 이미나 : 그러면 처음에 그 대학에 진학할 때는 그냥 백지상태였어요?
- 오 0 0 : 그냥 수능점수 맞춰서 갔죠.
- 이미나 : 수능점수 맞춰서
- 오 0 0 : 원래는 약간 건축쪽으로 가고 싶었고 대우조선해양이 뜰때였어요. 뜰때여서 그때 건축으로 가고 싶었는데 나중에 비전이 없다고 하셔가지고 대학을 오게 되었습니다.
- 이미나 : 학교다닐 때 문과였어요? 이과였어요?
- 오 0 0 : 저는 문과였어요.
- 이미나 : 문과였어요? 근데 건축쪽에 관심이 가게 된 이유가 뭐에요?
- 오 0 0 : 그때는 이과랑 문과를 따로따로 뽑았었어요
- 이미나 : 이과랑 문과를 따로따로 뽑았다.
- 오 0 0 : 네 그래서 회사측에서 커리큘럼이 따로 있었던 것 같아요.
- 이미나 : 그래요. 지금 하는 직무에 대해서 만족하세요?
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 어떤게 제일 마음에 들어요?
- 오 0 0 : 일단 다른 부서에 비해서 업무가 좀 자유롭고요
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 그리고 아무래도 3년동안 공부를 해왔던 부분이니까 아예 백지상태는 아니라고 생각하거든요. 그래서 뭔가 스스로 발전하고 있다는 느낌이 계속 들어서 그게 좋은거 같아요.
- 이미나 : 회사에서도 그런 비전을 계속 제시해 주던가요
- 오 0 0 : 회사에서도 자기 개발하라고 일이 맨날 있는게 아니잖아요. 바쁠때도 있고 일이 많을 때도 있겠지만 일이 없는 경우에는 저는 영어를 쓰는 지역을 담당하고 있거든요.
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 영어도 공부하고 시간나면 제2외국어도 하라고 그렇게 말씀하시고 다른 부서 국내영업 같은 경우에도 그분들 중국어 학원이랑 영어학원이라 다니고 계시거든요
- 이미나 : 내가 국제통상 그쪽으로 해서 취업을 해서 진로를 설정해야겠다 생각한게 언제부터에요
- 오 0 0 : 2학년 후반
- 이미나 : 2학년 후반. 그러면 3~4년 전부터 3년전부터
- 오 0 0 : 아니죠. 제가 저는 휴학안했어요.
- 이미나 : 휴학안했어요.
- 오 0 0 : 2년전
- 이미나 : 2년전부터
- 오 0 0 : 그럴거에요
- 이미나 : 그러면 내가 이길로 가면 행복하겠다라고 느꼈었던 거랑 지금 취업 목표를 어떻게 보면은 달성을 한거잖아요.취업을 했으니까 그 방향이 똑같다고 생각해요. 방향성이. 인생목표와 취업목표가 유사하게 가고 있다.

- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 음....그러면 지금 삶에 만족을 하시나요
- 오 0 0 : 네. 저는 나름 만족하는 거 같아요.
- 이미나 : 학교에 다닐 때 취직하려고 어떤 노력을 하셨어요?
- 오 0 0 : 취직을 할려고 대외활동 말씀하시는가요?
- 이미나 : 뭐든
- 오 0 0 : 대외활동하고 봉사하고 할수 있는건 다했던 것 같아요.
- 이미나 : 대외활동이라고 하신다면 어떤 대외활동을 하신거에요
- 오 0 0 : 사업단 활동도 했었고요
- 이미나 : 어떤 사업단이요
- 오 0 0 : G탭, 아시죠 ,G탭
- 이미나 : G탭
- 오 0 0 : G탭, 아시죠 ,G탭 거기도 이제 거긴 이제 산업통상자원부 소속이라서 무역을 전공하는 학생들과 그 다음에 무역을 해외영업쪽으로 가고싶어하는 학생들들을 모아가지고 그 역량을 키워주는 데에요. 중소기업과 함께 국내전시회나 해외전시회를 참석해서 직무능력을 향상시키는 저는 직접적으로 경험을 한거죠. 저학년때부터
- 이미나 : 대외활동도 하시고
- 오 0 0 : 그것도 하고 국제 홍보대사라고 해서요 교환학생들이나 외국에서 약간 임원분들 가서 안내해드리고 그런거랑 요즘 대학생들 많이 하는 봉사 같은거도 하고
- 이미나 : 그 외에는 다른 것 스펙관리라든가 따로 하신거 없었어요
- 오 0 0 : 그거는 뭐 토익이나 토익같은거 토익이나 아니면 전공자격증
- 이미나 : 전공자격증. 자 토익은 점수를 어느정도까지 맞추셨어요
- 오 0 0 : 저는 945점이에요
- 이미나 : 945점, 자격증은 뭐 따셨어요?
- 오 0 0 : 저는 무역영어랑 국제무역사 있어요.
- 이미나 : 토익도 900을 넘기셨고 국제무역사도 갖추셨고 학점도 괜찮았나요?
- 오 0 0 : 학점은 3점 중반대에요.
- 이미나 : 대기업에 대한 고려는 없었어요
- 오 0 0 : 있었죠, 근대 저는 딱 선을 그었어요 딱 10개 넣어보고 안되면 그냥 아예 안하는 걸로
- 이미나 : 10개 다 넣어보니까 다떨어졌어요?
- 오 0 0 : 네. 면접에서 다 떨어지더라고요. 근데 저는 준비하면서 느꼈어요. 제가 1,2년 준비한다고 해서 대기업에 갈 애가 아니구나 스스로 느꼈기 때문에
- 이미나 : 언제 느꼈어요?
- 오 0 0 : 면접을 가보니까 저희 학교에 애들도 있지만 다른 학교 애들고 있고 다른 지역도 있고 해외에서 온 친구들도 있잖아요. 해보면 대개 배운 애들도 많고 그래가지고 그냥 경쟁이 안된다고 생각이 들었어요.
- 이미나 : 본인의 역량이 다른사람에 비해 부족하다 이렇게
- 오 0 0 : 네 그것도 그렇고 그렇죠
- 이미나 : 왜 어떤점에서 부족하다고 느꼈어요

- 오 0 0 : 생각하는 사고가 틀린 것 같아요. 그러니까 어른들이 말씀하시잖아요. 사람은 큰물에서 놀아야 한다라든가. 면접장 들어가면은 서울권 친구들이 이야기 하는 걸 들어보면은 생각하는거 자체가 틀린 것 같아요. 그때 면접 질문이 cj였는데 컨테이너를 운송하는데 있어서 운송비용이 많이 들거든요 그 물류비용을 절감할 수 있는 방안을 제시하라고 했어요. 저는 아주 교과서적인 답변, 하부지역에 물류기지를 설치해서 고객의 니즈와 디멘들의 충족시키는 이런식으로 면접관쪽에서 수현씨 좋은 답변인데 너무 틀에 박힌 정석적 답변이라고 혹시 다른분들의 답변을 들어보겠습니다하고 그쪽 친구들한테 물어보셨어요.그니까 그쪽 친구들은 태양광을 이야기하면서 컨테이너가 철로 되어있거든요 그거를 태양광을 흡수할 수 있게 유리로 제작을 하면은 기름이나 석탄같은 연료를 사용하는 대신에 자연적인 거를 태양광이 흡수해서 그 에너지로 가는 거잖아요 그런식으로 이야기를 하더라고요. 아 다른애들이구나
- 이미나 : 중소기업을 선택하셨을 때 아쉬움같은 것도 있으셨어요?
- 오 0 0 : 아쉬움이요? 저는 운이 좋은 건지 모르겠는데 좋은 조건으로 들어와가지고 아 처음에 이직했던게 두 번째 직장이라고 했잖아요. 이직했던게 돈 때문이었거든요.
- 이미나 : 첫 번째 직장에서 돈때문에
- 오 0 0 : 돈이랑 비전이 없었어요. 회사가
- 이미나 : 첫번째 직장의 연봉은 어느정도였어요.
- 오 0 0 : 그때 2000 세금 따 떼고 월 185만원 나왔었어요.
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 그렇게 했는데 제가 들어간 조건이 그렇게 돈을 주셔서 야근을 안시키시면 할 의향이 있다고 말씀드렸거든요. 그렇게 들어갔는데 해외영업 직무 특성상 야근이 없을 수가 없어요.
- 이미나 : 그쵸. 밤에도 통화할 일도 있고
- 오 0 0 : 일을 보면은 신경쓰이니까 집에 가도 휴대폰으로 계속 하고 있는 거에요. 그러다 보니까 생각이 바뀌더라고요. 그래서 나오게 됐고 회사 규모 자체도 작았고 선배들한테 좀 물어보니까 중소기업을 갈려면 최소 연매출 100억이상은 돼야 된다고 공대 선배들이 얘기했어요. 그렇게 찾다 보니까 두 번째 직장을 구하게 됐죠
- 이미나 : 자 첫 번째 직장 얘기 계속 해볼게요. 첫 번째 직장에 들어간게 몇 살이었죠?
- 오 0 0 : 저는 24살이죠
- 이미나 : 24살. 그러면 첫 번째 직장에 잠깐 있었네요.
- 오 0 0 : 그쵸. 3개월 있었던거 같아요. 2월에 졸업을 해서 바로 갔을 거에요.
- 이미나 : 바로 가서
- 오 0 0 : 4월인가?
- 이미나 : 그 직장을 선택하게된 이유가 뭐에요 그당시에
- 오 0 0 : 그때 제가 경북대에서 공부를 하고 있었는데 그냥 개인공부 취업준비
- 이미나 : 그냥 경북대 도서관에서 이용하는 이용자
- 오 0 0 : 그렇죠. 하고 있었는데 너무 힘든거에요. 공부하는 그 자체가. 그 분위기도 너무 싫고 , 그래서 그냥 지금 내 상태가 어떤지 궁금해가지고 사람인에 넣었어요. 그냥 해외영업 클리하고 영업부 클릭하고 제가 원하는 업종, 관리 이런거 있잖아요 그냥

넣어서 그냥 걸렸어요. 그냥걸려서 간거에요
- 이미나 : 아무생각없이 넣었는데 한번에 된거에요
- 오 0 0 : 그 면접보고 면접본 그 장소에서 바로 아 마음에 든다고 일 같이 하자고
- 이미나 : 내일부터 출근하세요 이렇게 된거에요
- 오 0 0 : 언제부터 출근할 수 있어요 해서 그때 알바하고 있었거든요
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 그러면 사장님한테 말씀도 드리고 해야 해서 그 다음주였나
- 이미나 : 그럼 다니다 보니까 이건 아니라 라는 생각은 언제쯤햇어요?
- 오 0 0 : 그만두기 한달전이요
- 이미나 : 두달동안 아무생각 없었어요.
- 오 0 0 : 전시회를 갔었어요. 해외전시회를 출장
- 이미나 : 직원들이랑
- 오 0 0 : 직원저랑 대표님 두명이서 갔죠. 해외전시회를 갔는데 이제 어리고 어리죠
- 이미나 : 어리지
- 오 0 0 : 어리고 다른 업체대표님들이 보시기에는 수현씨 몰라요 저한테 관심이 있었나봐요. 그러니까 직원으로서 관심이 있었고 대표님이 저를 잘 안챙겼는데 보였나봐요. 아 대개 우리 회사로 하고 싶은데 너무 어리다 하면서 그래서 만약에 수현씨가 회사를 고를 때 있어서 제일 중요한 것은 자기 스스로라고 왜냐하면은 저 계속 폰만지면서 이메일보내고 힘들어 하니까 저혼자 업무를 다 하는 거잖아요, 그러니가 잘 해보라고 그게 제일 큰 계기였고 업체분 다른 업체분
- 이미나 : 다른 업체분들이 조언을 해주셨네요.
- 오 0 0 : 네 그렇게 말하고 근데 우리 이렇게 말한 것을 우리끼리만 아는 거 알죠 하고 팀에서 봐요 다른 업체 대표님들이 말해 주셨어요. 어른들이 그게 좀 컸죠 그때 아 스스로를 아껴야겠다 그런거를
- 이미나 : 돌아와서 한달간을 고심에 잠긴거에요?
- 오 0 0 : 고심에 안잠겼어요. 그냥 멍 평소대로 다니다가 계속 봤죠. 공고는 계속 보고 있었어요
- 이미나 : 그때부터 회사에서 폭풍검색?
- 오 0 0 : 골랐죠. 매출부터 보는 거죠 회사규모 100억, 넘는데가 별로 없더라고요, 그래서 집이 대구거든요 경대근처사니까 좀 가까운데 갔으면 좋겠는데 경대 근처에는 또 없어요. 그렇다고 계대까지는 가기는 싫고 그까지 가기는 싫고 그래서 이리로 온거죠.
- 이미나 : 진량쪽으로
- 오 0 0 : 여기도 대게 좋았어요. 여기도 면접보고 그 당일날 2차면접이 있었데요. 근데 저는 필요없다고 어 그래요?
- 이미나 : 여기 회사를 선택하게 된 결정적 계기는 뭐였어요?
- 오 0 0 : 저는 회사규모였고 면접보면서 대개 체계적인 거에요
- 이미나 : 어떤 게요
- 오 0 0 : 저는 영어권이니까 인성면접같은거 보고 영어 스크립트
- 이미나 : 영어스크립트

- 오 0 0 : 매뉴얼이라고 해야하나 저희는 제조 유통 다 하니까 제조메뉴얼을 주셨어요.그것을 읽고 해석해 보라고 제일 실무적인 거잖아요
- 이미나 : 영어못할까봐
- 오 0 0 : 그럴수도 있어요. 그걸하고 화성시험
- 이미나 : 화성시험. 밖에 있는 외국인이랑 인터부하는거 지켜보는 건가요?
- 오 0 0 : 선배들이 그랬어요. 아무리 좋은 회사 갔더라고 회사 안에 들어가서 회사사람들이 일하는 분위기를 좀 보라고 좋더라고요
- 이미나 : 조직문화가
- 오 0 0 : 네 사장님도 젊으시고 잘 가르쳐 주셨어요
- 이미나 : 지금 다니고 있는 회사에는 불만이 없나요?
- 오 0 0 : 불만이라고 할껀 없는데, 여직원 휴게실같은 여직원전용 편의시설이 좀 열악한 건 사실이예요. 그거 빼고는 뭐...
- 이미나 : 자, 지금 다니고 있는 회사는 주력 업종은 뭐에요?
- 오 0 0 : 업종이요 제조업
- 이미나 : 뭘 제조하나요
- 오 0 0 : 부탄가스 캡. 버너에 들어가는거 술집가면은 탄 시키면 그거에요 그거 재끼면 왠만하면 저희꺼에요.
- 이미나 : 아 화신
- 오 0 0 : 화산 화산
- 이미나 : 화산 아 본건 같아 어디서
- 오 0 0 : 마크...
- 이미나 : 아. 이거 지금 전 세계로 수출하고 있나요
- 오 0 0 : 네. 아 중국빼고. 중국은 아직이에요
- 이미나 : 전에 있던 회사는 뭐 만드는 곳이었어요.
- 오 0 0 : 맨홀뚜껑
- 이미나 : 그랬구나. 맨홀뚜껑을 만들던지 부탄가스를 만들던 나하고 상관없네 나는 그냥 중간에서 판매하는 다리만 되어주는 직무네요. 지금 다니고 있는 회사는 재밌어요
- 오 0 0 : 재미도 있고요 일단 배울점이 많은 거 같아요.
- 이미나 : 배울점이라고 하면 어떤 배울점을 말하는 건가요
- 오 0 0 : 일단 제가 제일 어리거든요. 해외영업부서에 저말고 다른사람이 있다는 것과 왜냐면 전 회사에서는 저 혼자였어요.
- 이미나 : 지금은 몇 명정도 있어요.
- 오 0 0 : 저랑 일본분 1명 중국어권 1명이랑 부장님 1명 4명
- 이미나 : 4명
- 오 0 0 : 근데 이제 부사장님이 어느정도 아시니까
- 이미나 : 한 5명
- 오 0 0 : 그쵸
- 이미나 : 5명이 팀웍이 잘 맞아요
- 오 0 0 : 저희는 괜찮아요
- 이미나 : 성비는 어떻게 구성되어 잇어요

- 오 0 0 : 부사장님 남성, 부장님 남성, 저희 3명 여자
- 이미나 : 실무는 다 여자들이 보네요
- 오 0 0 : 네. 그쵸
- 이미나 : 그 여성들끼리의 뭐 그런 트러블은 없어요?
- 오 0 0 : 없어요
- 이미나 : 나이대는 어떻게 구성되어 있어요.
- 오 0 0 : 저 24 중국어파트 30 일본분은33인가 34
- 이미나 : 그분들은 근속연수가 어떻게 되세요?
- 오 0 0 : 중국어권은 6개월 좀 넘었고요
- 이미나 : 얼마안되셧네요
- 오 0 0 : 거기는 서울에서 내려와가지고 일본분은 2년 조금 넘었어요.
- 이미나 : 전부다 오래된 멤버들은 아닌 것 같네요
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 당시에 회사 면접볼대 몇 대몇이었어요? 경쟁률이
- 오 0 0 : 면접을 일대일로 봤구요 그지원자 수가 대개 많았었어요
- 이미나 : 어느정도였어요?
- 오 0 0 : 마지막으로 봤을때가... 모르겠네요 아 근데 제가 첫출근이 8월 21일이라고 했잔아요 저 전에 있던 사람이 6월 쯤 나갔으니까 6월달부터 계속 면접을 봤었는데 못 뽑았다고 하셨거든요
- 이미나 : 왜요
- 오 0 0 : 뽑을 사람이 없었데요 그래도 100명은 안됐을까요?
- 이미나 : 100명
- 오 0 0 : 왜냐면 원래 있던 회사에선 23명이 면접봤거든요 그니까
- 이미나 : 100:1
- 오 0 0 : 근데 애들이 저처럼 그냥 막넣은 애들이 많기 때문에 근데 그 면접할때요 폴더를 가져오셨거든요. 제 이력서 있는 폴더요. 그때 이정도였으니까
- 이미나 : 100대 1 됐겠네 아 그래요 본인이 뽑히게 된 결정타는 뭐라고 보세요
- 오 0 0 : 그냥 밝아보였데요. 그뿐이 그렇게 말씀하셨어요. 제 답변중에 제일 맘에 들었떤 것은 그거였어요. 회사생활에서 제일 중요하게 뭐라고 생각해요 아 소통이라고 생각합니다. 자기가 소속되어 있는 부서 뿐만이 아니라 제조업이기 때문에 생산라인 큐씨라인 고객과 접점에 있는 영업팀까지 다 같은 소통이 이루어져서 인셉션을 구축해야 한다고 이것도 정석적인 답변이에요. 이것이 맘에 들으셨다고 그거랑 어리고 신입사원임에도 불구하고 좀 그런 페이가 없어서 좋았데요. 근데 그분은 엘지에 있다 나오신 분이거든요 요즘에는 뭐든 다 할 수 있습니다. 이렇게 말을 하는데 너는 안그래서 좋다고 아 그렇습니까
- 이미나 : 다시 처음부터 질물을 할거에요. 학교다닐 때 취업준비를 했다고 했어요. 경대도서관에서 공부하다 갑자기 공부하다 답답한 마음에 원서를 그냥 내봤고 지금까지 이어졌다고 얘기했어요. 그때 당시에 제일 힘들었던 건 뭐였어요 취업준비하면서 힘들었던거
- 오 0 0 : 지금 생각하면 그렇게 힘든것도 아닌데

- 이미나 : 그 당시에 뭐가 힘들었던 것 같아요
- 오 0 0 : 쓸데없는 것을 하고 있다는 생각을 했어요. 입력성 이런걸 풀잖아요 ACS 이런거 이것을 계속 붙으면 붙는건데 인생에 도움이 될게 없다고 생각했어요. 도형 종이 접기 그다음에 뭐가 나올지 하면 늘긴 늘어요. 뭔가 뭐하고 있지
- 이미나 : 시간낭비하는 것 같고 그럼 나를 가장 힘들게 했었던거 뭐라고 생각해요. ACS준비 하는거 말고는
- 오 0 0 : 음 그것 말고는 그냥 아 그런건 좀 있었어요. 부모님 졸업하면 당연히 취업되는 줄 알았나봐요. 계속 면접보고 대기업 면접보고 그랬으니까 근데 서울에서 면접보고 오는데 부모님 마음이 대개 않좋죠. 니 어짜피 요즘 잘난 애들이 많은데 니가 어떻게 가냐고 근처에 아무데나 가라고 그것 때문에 좀 그런것도 있었어요. 내가 못갈 줄 알았냐구 집 먼데 가냐 가까운데 가라고 하면서 근데 넣었는데 바로 된거에요
- 이미나 : 그게 상처가 되진 않았어요?
- 오 0 0 : 저는 별로 상처는
- 이미나 : 성격 대개 좋은가 보다
- 오 0 0 : 그 이후로는 부모님이 이제 이직이나 그런거에 대해서 터치하지 않으세요. 왜냐면 저 진짜 그만두고 바로 해외로 놀러 갔거든요 그래 갔다와
- 이미나 : 그러셨구나 자 좋습니다. 두 번째 직장 구할 때 계속 검색을 하셨다고 그러셨잖아요. 어디서 검색하셨어요?
- 오 0 0 : 저는 사람인
- 이미나 : 사람인 그런 컨텐츠들 중에서 사람인이 제일 잘 되어 있다고 생각하세요
- 오 0 0 : 중소기업은 그나마 종류가 많더라고요
- 이미나 : 다른사이트에 비해서
- 오 0 0 : 워크넷 이런데 있잖아요. 근데 사람인이 편해요
- 이미나 : 왜 편하지 잘 모르겠던데
- 오 0 0 : 그 이력서를 찔러보기를 많이 하니까 그냥 뿌리잖아요. 이력서 저장해놓고 밑에 그냥 기업명만 바꾸고 낸단 말이에요 그게 그냥 편하던데
- 이미나 : 워크넷에서도 그 기능이 있잖아요
- 오 0 0 : 진짜요
- 이미나 : 응
- 오 0 0 : 아무래도 광고의 효과가 큰거 같아요
- 이미나 : 사람인이요
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 지금 경상북도에 취업을 하셨어요. 경상북도에 취업을 하게 된 가장 큰 이유는 뭐에요
- 오 0 0 : 일단 집값을 아낄려구요
- 이미나 : 집값, 거주비용
- 오 0 0 : 그래서 자취도 안하고 있고
- 이미나 : 집갑 아낄려고 서울이나 다른 도시로 갈 생각은 원래 없었어요
- 오 0 0 : 네. 집값이 비싸니까
- 이미나 : 집갑이 비싸서

- 오 0 0 : 그리고 저는 원래 다니면서 생각한건데 외국계로 갈수 있다고 가고 싶다는 생각이 계속 들거든요 만약에 결혼을 한다면 평생 다녀야될 직장이 있다며 울산쪽으로 갈 거 같아요, 서울쪽은 안갈거 같아요.
- 이미나 : 울산을 왜요
- 오 0 0 : 거기에 놀러갔는데 좋더라고요
- 이미나 : 인프라가 잘 되어 있던가요 어떤 인프라가 마음에 들었어요?
- 오 0 0 : 솔직히 말씀드리면 도로가 좋았어요
- 이미나 : 도로가
- 오 0 0 : 잘닦여있더라고요
- 이미나 : 시원하게 닦여있어
- 오 0 0 : 그것고 그렇고 주말같은 경우에는 산이나 바다 있고 애들을 봐도 모난 애들이 없는 거 같아요. 거기가 다 잘 살아서 그렇긴 하겠지만 그래도 뭐 도시가 안정적인 것 같아요 분위기가 차분한거 같아요
- 이미나 : 도시가 세련됐어요?
- 오 0 0 : 세련은 대구가 더 됐죠 근데 조용하고 살기는 울산이 좋은 거 같아요
- 이미나 : 구체적으로 도로말고는 다른 인프라가 맘에 들었던 건 없었어요?
- 오 0 0 : 딴거 딱히. 거긴 중소기업도 별로 없잖아요.
- 이미나 : 지금 연봉이 어느정도 돼요?
- 오 0 0 : 다떼고 월 205만원 받고 있어요.
- 이미나 : 월 205만원이면 연봉이 대략 어디보자 떼기 전이면 어느정도일가요
- 오 0 0 : 얼마로 계약했지? 2700인가 2800인가 계약했어요
- 이미나 : 2700~2800정도 계약하셨어요? 사실상 그렇게 센 연봉은 사실상 아니네요.
- 오 0 0 : 근데 대구연봉에서 그렇게 주는데 없어요? 진짜요?
- 이미나 : 아 그래요 지금 연봉에 만족해요
- 오 0 0 : 저 하는거에 비해서 많이 받고
- 이미나 : 많이 받고 있다고 생각해요 원래 희망했던 연봉 수준이 있었을거 아니에요
- 오 0 0 : 아 3000 학년이 올라가면서 점점 포기하게 됐죠. 마지막 마지노선이 2800이었어요
- 이미나 : 2800? 비슷하게 들어갔네요
- 오 0 0 : 왜냐면 3500받고 중소기업해외영업파트 선배를 봤어요 여선배. 와 사람 사는게 아니더라고요 그래서 전 많이 포기했죠. 차라리 돈을 안받더라고 편안하게 일하는게 최고인거 같아요. 그런데 회사가 저희 회사 옆에 있는 거에요. 거기도 맨홀 만들어요.
- 이미나 : 그래요 그렇구나 네 좋습니다. 자 학교에서 되게 많은 공부를 했어요. 학교에서 배웠던 전공지식이 회사에 적용되던가요?
- 오 0 0 : 아니요
- 이미나 : 전혀 안돼요?
- 오 0 0 : 이런 서류가 존재한다 정도 적용이 되요. 근데 세부사항은 회사가서 처음 배웠어요.
- 이미나 : 다 처음 배웠어요?
- 오 0 0 : 저는 아마 지금.....자처햇을거 같아요.
- 이미나 : 내가 학교 다닐 때 이런 것 좀 배우고 회사에 왔으면 좋았을텐데 하는 거 있나요?

- 오 0 0 : 차라리 외국어를
- 이미나 : 외국어?
- 오 0 0 : 영어 말고 제2외국어 물론 교양수업이 있긴 하지만 왜냐하면 국제통상학과니까 무역하는데란 말이에요. 제2외국어가 있으면 더 열심히 하지 않았을까요?
- 이미나 : 제2외국어땜에 졸업못하는 학교도 있어요
- 오 0 0 : 차라리 그렇게 만드는게 더 좋을 것 같아요.
- 이미나 : 외국어를 조금 더 정확하게 조금더 확실하게 가르쳐 줬으면 좋았을 것 같다. 지금 회사의 복지 수준은 어느 정도에요?기숙사를 제공한다거나 아침에 출퇴근죠 옷은 주고,
- 이미나 : 옷 잠바 밥주고 옷주고 공부도 시켜주나요
- 오 0 0 : 아 비용은 안나와요
- 이미나 : 비용은 안주고 알아서 공부하라고 해요?
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 다른 교육은 시켜주는거 없어요?
- 오 0 0 : 없어요.
- 이미나 : 회사에서는 월급이랑 밥 말고 따로 받는게 없나요?
- 오 0 0 : 아 출장나가면 출장비 주고 그 명절이면 돈 주시고
- 이미나 : 얼마나
- 오 0 0 : 저는 45만원인가 그렇게 받았어요
- 이미나 : 떡값
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 회사에서 제공하는 기숙사는 따로 없어요?
- 오 0 0 : 없어요. 그런데 기숙사는 다른 사람들이랑 같이 살아야 하잖아요. 있어도 그냥 임시거처 수준이죠. 그래서 있어도 들어가기 싫어요. 그냥 연봉을 더 받는게 좋죠.
- 이미나 : 직원이 규모가 어떻게 되요?
- 오 0 0 : 생산라인 빼고 사무직은 넉넉하게 20명
- 이미나 : 20명
- 오 0 0 : 사무직.
- 이미나 : 생산라인은요
- 오 0 0 : 잘 모르겟어요
- 이미나 : 그래도 회사에 보면은 회사 규모 같은거 얘기할대 종업원 수 있잖아요 그런거 관심이 없어요?
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 왜 매출액은 관심이 있는데 종업원 수는 관심이 없어요?
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 그 회사는 언제 만들어졌는지 알아요?? 몇 년이나 된 회사에요
- 오 0 0 : 그게 잘 모르겠어요
- 이미나 : 그래 내일만 잘하면 되지 그러면 비슷한 질문이에요. 학교다닐 때 이런 경험을 했으면 직무하는데 도움이 됐을텐데 그런 경험들이 있나요?
- 오 0 0 : 더 열심히 놀걸

- 이미나 : 더 열심히 놀걸
- 오 0 0 : 직무요 음....차라리 중국어로 교환학생가는거
- 이미나 : 교환학생
- 오 0 0 : 그당시엔 시간낭비라고 생각했는데 괜찮은거 같아요
- 이미나 : 왜
- 오 0 0 : 진짜 다양한 사람을 만나더라고요.
- 이미나 : 지금 하고 있는 직무중에 외국어 말고 필요한 능력이 있어요
- 오 0 0 : 융통성, 외국어보다 융통성이 더 필요한거 같아요
- 이미나 : 융통성이라 한다면
- 오 0 0 : 저희는 이미 구축되어 있는 바이어들과 진행하거든요 장기적으로 그렇기 때문에 그냥 외국가가지고 밥먹면서 회의를 해요 그니까 그쪽 상황에 맞춰져야 하니까 그런 친구들은 공무원에 접한된 친구들 두르 뭐라해야하지 그냥 동글동글한 성격이 필요한 거 같아요. 그게 제일 중요한거 같아요.저희 부서사람들도 그렇고 영업이 다 그렇겠지만
- 이미나 : 지금 실무능력같은거는 뭐가 더 필요하다 느끼는거 있으세요?
- 오 0 0 : 외국어 무역지식?
- 이미나 : 무역지식? 무역지식은 학교에서 가르쳐 주던가요
- 오 0 0 : 그렇죠 가르쳐주죠 제가 습득을 안해서 그렇지
- 이미나 : 학교에서 가느쳐 주는 교과서적인 내용이 현장에서 맞아 떨어진다고 생각은 해요?
- 오 0 0 : 음....반은 있고 반은 불필요한 내용이죠
- 이미나 : 중소기업에 있는 청년들이 자꾸 이직을 해요
- 오 0 0 : 그쵸
- 이미나 : 그 이직하는 이유가 뭐라 생각해요
- 오 0 0 : 경영자들이 교육이 덜 된거 같아요
- 이미나 : 경영자들 교육 경영자들 마인드
- 오 0 0 : 그렇죠
- 이미나 : 경영자들이 어떤 마인드를 가지고 있는거 같아요?
- 오 0 0 : 예를 들어서 거래처는 대개 잘 챙기잖아요. 명절같은날 선물도 보내고 그런데 회사 직원들한테는 그만큼은 신경 안쓴다 말이에요.
- 이미나 : 내식구 챙기는걸 못하는거 같다
- 오 0 0 : 잘하는 데도 분명 많은데 그런걸 잘 못하는거 같아요. 그런거... 그거랑.. 그런데 보통 애들 나가는 경우가 상사랑 싸우거나 돈때문이잖아요. 그거 말고는 잘 모르겠는데요
- 이미나 : 근데 후배가 나와 비슷한 업종에 들어온다 그러면은 어떻게 준비하라고 코치해 줄 것 같으세요?니 알아서해 그럴거 같으세요
- 오 0 0 : 자격증 따라고 할 것 같아요
- 이미나 : 무슨 자격증?
- 오 0 0 : 기본적인 무역영어, 국제무역사 토익 900
- 이미나 : 자 보자 내가 회사에서 문제가 생겼어 불가피하게 회사를 그만뒀어 그러면 혹시 3D업종에

- 오 0 0 : 저는 생산직에 더 잘 맞아요
- 이미나 : 3D 업종에 지원할 의향이 있어요
- 오 0 0 : 저는 있죠 저는 지게차도 자격증도 딸거에요.
- 이미나 : 정말로요
- 오 0 0 : 저희 지게차 기사님도 원래 사무직이었는데 바꾸셨어요
- 이미나 : 왜요 ? 머리쓰기 싫어서?
- 오 0 0 : 그것까지 안물어봤어요. 그냥 그런분들이 종종 계시던데 제가 통역아르바이트 하던 곳에서도 많이 봤어요 전 원래 생산직이 나은 거 같아요.
- 이미나 : 생산직이 나은거 같다
- 오 0 0 : 제 친구들도 남자들은 오히려 생산직에 가고 싶어해요. 부모님이 현대 이런데 다니고 있으니까 현대는 자녀도 되니까
- 이미나 : 생산직이라고 해서 모두 3D업종이라고 할수 없죠. 3D업종 나랑 같이 일하는 사람들이 모두 외국인이야 그래도 할 생각 있어요.
- 오 0 0 : 상관없죠
- 이미나 : 내가 지금 막 하고 싶은 일이 있는데 그일을 하면 연봉이 2000 조금 넘어 연봉에 믹스매치가 발생을 했어요. 진짜 이돈 받고는 자존심 상해서 못다니겠다. 그러면은 만약에 나라나 경상북도에서 임금을 보존해 준다면 내가 생각하는 최대 연봉이 있을거 아니에요. 어느 정도가 가장 바람직한 연봉수준이라고 생각을 해요?
- 오 0 0 : 다 보조받고요?
- 이미나 : 네
- 오 0 0 : 보조받고 최대 많이 주면 좋은거 아니에요
- 이미나 : 많이 주면 좋지
- 오 0 0 : 280
- 이미나 : 월?
- 오 0 0 : 너무많다 250 그래야 3500
- 이미나 : 3500 경상북도에서 청년들한테 일자리정책을 많이 펼치고 있어요 뭐뭐 있는지 알아요?
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 뭐 있어요? 생각나는거
- 오 0 0 : 2년 적금들면
- 이미나 : 그건 나라에서 주는 거구
- 오 0 0 : 경제진흥원 3개월 이상 근무하면
- 이미나 : 복지카드
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 받았어요??
- 오 0 0 : 아니요 마감되었다고
- 이미나 : 늦게 알았구나 처음에 모집이 안되서 무지 고생했는데 신청하는 사람이 없어가지고
- 오 0 0 : 저는 이직하니까 아예 리셋되더라구요
- 이미나 : 그랬구나 또 다른거
- 오 0 0 : 학생때 중소기업 해가지고 인턴했다고 나중에 전환되면

- 이미나 : 취업장려금 주는거.
- 오 0 0 : 네
- 이미나 : 그정도. 경상북도에 청년들이 와서 취업을 하고 행복하게 직장생활을 할만한 정책적 아이디어 있어요? 뭐든 좋아요. 물질적인 지원이든 정신적이니 지원이든 나라에서 도움을 줬으면 좋겠다.
- 오 0 0 : 근데 애들이 경북에서 일 안할려고 해요
- 이미나 : 왜요? 왜 경북에서 일 안할려고 해요
- 오 0 0 : 일단 돈이 짜데요. 그리고 되게 보수적이래요
- 이미나 : 뭐가 보수적이래요
- 오 0 0 : 어른들 사고, 왜냐면 대표님들이나 윗분들이 부모님 세대잖아요 50대 이러니까 보수적인 복장같은 것도 많이 터치하나봐요. 저는 경험을 못해봤는데. 잡일. 저는 이해가 되요 시키면 한다
- 이미나 : 나는 대학도 졸업하고 이정도 스펙쌓아서 들어왔는데 막 이삿짐 나르라 그러고 그런것들
- 오 0 0 : 그렇게 생각하는 애들도 많고 그냥 싫어하는것도 있고 왜 그런지 모르겠는데 그냥 싫대요
- 이미나 : 그냥 경북이 싫데?
- 오 0 0 : 그런 이미지가 강한가봐요.
- 이미나 : 보수적이다
- 오 0 0 : 그쵸
- 이미나 : 꼰대들이 많다 그런 이미지가 강한 것 같아요
- 오 0 0 : 네 저희는 최저임금 안지켜도 아무도 고소 안하는데 서울애들은 무조건 고소하거든요 저희는 안하니까 그런것부터 보수적이라고 니들은 안된다고
- 이미나 : 경북문화에 대한 반발심 이런 것 들이 있는거 같다
- 오 0 0 : 요즘애들이 많죠
- 이미나 : 그러면 정책적 아이디어가 그거네
- 오 0 0 : 이미지개선이요
- 이미나 : 어른들교육
- 오 0 0 : 그쵸 많이 바꿔야 돼요
- 이미나 : 어른들 교육이 필요하다 청년을 어떻게 할 생각 말고 어른들 사고방식부터 고쳐라. 좋습니다. 네 뭐 대충 인터뷰는 끝난 거 같아요. 수고하셨습니다.
- 오 0 0 : 수고하셨습니다.

요구분석 (C(중소기업 인사담당자)-1)

■ 일시 : 2017. 11. 16. 13:00~
■ 인터뷰 참여자 : 이00

□ 구분 : 10인이상 99인미만 / 제조업 / 경산 / 도심

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 도움이 됩니다.
- 이 0 0 : 일단 뭐 그~
- 이미나 : 예, 기업을 대표해서 하시는 말씀이 아니라 회사를 대표해서 해주시는 말씀이 아니라 요즘 청년들에 대해서 개인적인 의견을 주시는 거기 때문에 아무런 그런 게 없습니다. 그리고 오늘 귀하신 시간 내주셔서 답례품으로 이거 드려요. 약소합니다. 3만원 밖에 안돼요. 근데 받으셨다고 사인 좀 해주셔야 해요.
- 이 0 0 : 하하하 ,알겠습니다. 이런 거 안주시고 오셔도 되는데 주시니까 받죠.
- 이미나 : 감사합니다. 네 만약에 뭐 과장님 실명이 인터넷에 돌아다니거나 언론사에서 과장님 이름을 아시고 '인터뷰 하셨 다면서요' 그러면서 찾아 오신다거나 그러면 저한테 소송하시면 되요. 네
- 이 0 0 : 주소지는
- 이미나 : 뭐 회사 거 적어 셔도 되고 집 주소 적어 셔도 되고 상관없습니다. 일전에 저희 회사에서 최 진 욱 연구원님이 찾아 뵙 다고 그런 거 같더라구 요. 과장님 차분하게 잘 도와주실 것 같은데 바쁘신데 괴롭히지 말아라 얘기를 하시는데 근데 저희가 과장님께 전화를 드릴 수밖에 없었던 게 지역별로 한번 필터링을 하구요 그리고 업종별로 필터링을 하고 그리구 직원규모별로 필터링을 해서 이제 몇 개가 안 나와요 그런 식 으로 하니까 그래서 지역 안배를 하다보니까 과장님한테 부탁드릴 부분이 있습니다. 그래서 오늘 진심으로 감사를 드립니다. 본격적으로 질문을 하도록 할께요. 과장님은 여기 회사에서 어느 정도 재직을 하셨나요?
- 이 0 0 : 전 한 11년
- 이미나 : 11년 차세요. 그러면 11년 동안 이 회사에서 맡으셨던 직무는 어떤 것 들이 있으셨어요.
- 이 0 0 : 구매, 총무, 인사
- 이미나 : 구매, 총무, 인사 두루두루 다방면에 다 관여를 하셨네요. 지금 이 회사 같은 경우에는 어떤 제품을 생산하는 회산가요?
- 이 0 0 : 일단 차폐기술 이란 게
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 그 방사선을 차폐한 섭외를 먼저 한 회사라서 차폐기술을 뭐 원격조정이나 ( )한 리플이트 이런 것들이 방사선 물질 취급 설비 그다음에 발전소에 들어가는 인제 기자제가 있습니다. 그리구 자동차 부품이 있어요

- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 프로테지율로는 각각 30% 정도씩 차지하고 있어요.
- 이미나 : 네에 지금 하시는 이 업종에 아 그 직원들이 자주 바뀌나요?
- 이 0 0 : 음~ 이직률이 좀 높은 편이죠
- 이미나 : 이직률이 높아요
- 이 0 0 : 네 높은 편이예요
- 이미나 : 지금 여기 회사도 마찬가지구요
- 이 0 0 : 그렇죠
- 이미나 : 이직률이 높은 이유가 뭐라고 생각하세요.
- 이 0 0 : 글쎄요 뭐 음 제가 생각 할 때는 음 결론적으로 얘기하면 일이 힘들죠.
- 이미나 : 어떻게 힘든가요?
- 이 0 0 : 직무에 따라 어느정도의 차이는 있겠지만 저희 회사의 경우 통상근로시간이 길죠. 업무량도 많고... 그런데 그걸 해결할 방법이 없어요.
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 저처럼 뭐 품질이 현재만 못하고 현장에 왔다 갔다 해야 하고 생산관리만 사무실에서 앉아서 컴퓨터만 두드리는 게 아니라 저희 업체는 현장이랑 거의 밀접하기 때문에 현장에서 인제 업무를 봐야하는 그래서 통상 이제 그 경력직분들도 채용을 하고 신입도 채용을 하는데 경력직분들 중에서 이직이 많아요. 어 다른 쪽 큰 회사에 있다가 퇴사를 했는데 저희 회사에 오니 중소기업이라는 시스템이 아 그렇구나 사용했다가 버리는 구나 이런 것도 좀 느끼시는 같고 오히려 신입으로 들어오시는 분들은 잘 모르세요. 그러니까 아 삶의 현장이 이렇구나! 그런 개념을 가지고 일을 하시는 사연들이 많으시고 경력직의 경우에는 내가 다녀본 회사랑 좀 다르네 뭐 이런 생각 때문에 중간에 이직을 하신 다든지 그런데 제가 말씀드리는 이직이라 하는 것은 사실은 사무직보다는 현장 직 이 더 심해요 지금 여기 이제 영남대 같은 데에서 산한협력단같은 곳에서 설문조사를 하시는 것으로 제가 볼때는 사무실분야에 중심이 되어 있지 싶은데
- 이미나 : 아니요 모든 직군 다 합니다.
- 이 0 0 : 모든 직군 다 해요
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 음 힘든 부분이 제일 크지 않을 까요 그러니까 힘들어도 이제 페이가 좀 많다고 하면은 힘든 거 참고 할 수는 있겠지만 일단은 기본적으로 인제 일에 강도라든지 이런 것들이 뭐 본인이 생각 했던 거랑 좀 다르고 음 많은 업무 평가라든지 이런 것들이 그리고 페이도 역시 이런 것 들이 본인이 생각 했던 거보다 작다라고 느끼면 뭐 그런 사유로 이직을 하면 다행인데
- 이미나 : 그러면 지금 페이 얘기하셨는데 지금 신입사원 임금이 어느 정도 책정되어 있나요?
- 이 0 0 : 어~ 지금 현재의 최저 시급 같은 경우에는 현장직 같은 경우는 3000 만원정도 가 되도록 연간 3000만원 되도록 페이가 설정되어 있고
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 그게 그렇게 되는 이유가 연장과 휴일도 포함되어있고

- 이미나 : 다 포함해서 3000인가요?
- 이 0 0 : 통상적으로 5시 반까지가 근무가 되겠지만 우리 회사 는 통상적으로 7시까지는 근무를 해야 된다. 내지는 8시 반까지 근무를 해야 된다. 그러한 내부규정이 있기 때문에 물론 본인이 일이 있으면 5시 반까지 하고 퇴근을 할 수도 있고 조퇴를 할 수도 있지만 기본적으로 그때까지 하면 통상 1시간 2.5시간 그러한 근무 시스템으로 간다 하면 최저 시급 같은 경우에도 지금 사무실 같은 경우에는 음 핸드테이블이 있죠. 4년제를 졸업하고 오는 신입사원경우에 3300만원 됩니다.
- 이미나 : 사무직이 훨씬 높네요?
- 이 0 0 : 조금 더 높죠.
- 이미나 : 음
- 이 0 0 : 근데 그렇죠.
- 이미나 : 그러면 현장 직에 비해서 사무직이 이직률이 조금 더 떨어지나요?
- 이 0 0 : 사무직 현장 직 이 이직률이 조금 더 높다고 할 수 있고 비슷하기는 한데 현장직이 조금 더 높다고 보여지고
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 사무직 같은 경우에는 이직률이 높긴 하지만 현장직 보다는 조금 더 낮아요
- 이미나 : 어 사무직이랑 현장 직 이랑 각각을 놓고 봤을 때 근속 연수가 보통 어느 정도 되는 거 같으세요?
- 이 0 0 : 그거는 한번 산정을 해봐야 알겠는데
- 이미나 : 대략적으로
- 이 0 0 : 대략적으로 글쎄요 근속 연수 그러니까 저 같은 경우가 회사에 오래 남아 있는 경우죠
- 이미나 : 네에
- 이 0 0 : 10년 이상 근속을 하고 있는 경우가 직원들이 사무직 같은 경우에는 30명 정도가 되는데 지금 10년 이상 근속하고 계시는 경우가 여섯 일곱 분 그렇게 밖에 안돼요
- 이미나 : 예
- 이 0 0 : 나머지 분들은 좀 된다 하더라도 저 말고는 근속 연수가 7년차 8년차 되는 분들이 두 세 친구가 있고 나머지는 연차가 얼마 안 되니까 평균적으로 5-6년 정도
- 이미나 : 5-6년요 현장 직 은요?
- 이 0 0 : 체크해봐야 정확하게 알겠지 만은 제가 생각했을 때에는 음~ 기존에 보통 한 5-6년은 될거 같 해요.
- 이미나 : 고용연수가 생각보다는 길다고 판단 되네요 제 생각에는
- 이 0 0 : 어 현장직 같은 경우에는 정말 오래 근무 한 분들이 계세요
- 이미나 : 네에
- 이 0 0 : 그분들 같은 경우에는 음 저보다는 더 오래 근무 하신 15-6년 정도 근무 하신 분들도 계시고 그렇기 때문에 어 최근에 신입으로 입사하신 분들중에 이직률이 높다 하더라고 평균적으로 보면 사무직이랑 비슷하지 않을까 하는 생각이 들어요
- 이미나 : 알겠습니다. 직원을 채용하실 때, 회사의 비전에 대해서는 어떻게 안내하시나요?
- 이 0 0 : 전화상이든지 청년이 물어보면 그냥 그대로 물어보면 대답을 해줘요. 어디에다가 탑재 하는것도 웃겨요. 개인마다 비전영역이 다를텐데 그걸 어떻게 다 안내해요?

그런데, 연락이 안 오는게 더 문제죠. 청년들은 중소기업에 관심이 없다는거죠.

- 이미나 : 청년들이 관심을 고취시키기 위한 정책적 아이디어는 있으실까요?
- 이 0 0 : 그런게 어딨겠어요. 그리고 있다고 하더라도 어디에 말 할 때가 없어요. 고용노동부에 뜬금없이 전화해서 건의할 수도 없는 노릇이구요.
- 이미나 : 직원 채용 하실 때 청년이랑 장년이 있다 그러면 어느쪽을 더 선호 하세요?
- 이 0 0 : 현장직의 주조분야 같은 경우에는 장년을 선호하고 가공 같은 경우에는 청년을 선호하고 그리구 인제 단순기능 같은 경우에는 외국인을 선호하고 사무직 같은 경우에는 당연히 신입을 선호하죠. 경력이 필요한 파트도 있긴 합니다만
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 통상적으로 채용 할 때는 신입을 더 선호 하죠
- 이미나 : 네. 청년 채용 하실 때 이력서를 쭉 검토 하실 거 아니예요 그때 제일 먼저 보시는게 뭐예요?
- 이 0 0 : 전공이죠
- 이미나 : 전공! 어떤 전공을 선호 하십니까?
- 이 0 0 : 기계 쪽, 금속 쪽, 신소재 쪽
- 이미나 : 전공 다음에 뭐 보세요?
- 이 0 0 : 그리고는 인제 어느 학교를 졸업했느냐
- 이미나 : 학교!
- 이 0 0 : 그리고는 인제 스펙을 보죠 학점이나 어 토익이나 그런데 그게 채용의 기준이 되진 않아요!
- 이미나 : 네에 그럼 채용의 기준이 되는 거는 뭐라고 생각하세요?
- 이 0 0 : 어 일단 사무직 같은 경우에는 사장님께서 직접면접을 보시고 제 기준이 아니라 사장님께서 채용 여부를 판단을 하죠
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 근데 제일 중요하게 판단을 하는 경우는 제가 판단을 했을 때는 지금 여기(책상 자료에 예시를 들며)에 인원이 필요해요
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : (탁탁 자료 가리키며)여기에 사람이 필요해요
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 연구를 수행하기 위한 기술 쪽 같은 곳에 인원이 필요하다 그러면
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 품질인원인데 품질에서도 기계장비를 해본 사람이 필요하다 그러면
- 이미나 : 네
- 이 0 0 : 그러면은 어 아무리 이제 학교를 잘 나오더라고 1-2년 정도 경력자를 이런 친구들을 채용을 하는 거죠
- 이미나 : 네에
- 이 0 0 : 기술연구 파트나 이런 쪽에서 인제 수행과제를 수행하는 인원이 필요하다면 물론 그 인원이 와가지고 그 업무를 수행 할 수 있는 능력은 없더라도 우리 선임자나 부서장이 업무를 맡길 수 있는 인제 부재 쪽이나 제조 쪽에 인원을 인제 그쪽으로 경력이 타 회사에서 경력이 있다면 좋구요. 그니까 목적에 맞는 판단을 해서요 그

렇다 보니까 사실 성적이 뭐 인제 뭐 토익점수가 낮고 그리고 이제 성적이 3.2-3.3 이정도 밖에 안된다 그런데도 채용하는 이유가 인제 고련 관련 쪽에 한 1-2년 있었고 관련 소재 공학과 출신이고 성적이 안 좋더라고 학교도 뭐 인제 중상위권 이상의 학교를 나왔다 하면 그 정도 선에서 아 인제 이 친구는 대로 보면 단순이 생각하는 업무를 잘 수행 할 수 있겠구나 생각을 판단해서 채용을 하죠.

- 이미나 : 네에
- 이 0 0 : 음 그런 식이기 때문에 인제 채용공고를 내 놓으면 학생들이 많이 이렇게 어 사실 사무직 같은 경우에는 이런 형태의 학생들이 많이 와요 많이 오는데
- 이미나 : 네에
- 이 0 0 : 목적에 맞는 인원은 인제 채용을 하기 가 좀 힘들어요. 뭐라고 말씀 드려야 하나요. 단순이 품질 인원을 뽑겠다 이러면 사무실에 와서 치수 측정하고 서류관리 하고 현장 가서 품질 측정하고 이런 거는 센스만 있는 친구면 고등학교 출신도 뽑을 수 있어요. 근데 그런 쪽에 인원들은 너무 이력서가 많이 와요.

요구분석 (C(중소기업 인사담당자)-2)

■ 일시 : 2017. 11. 13. 10:00~
■ 인터뷰 참여자 : 송00

□ 구분 : 10인이상 99인미만 / 제조업 / 구미 / 도심

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 어, 저기 프로밍이라고 하셨는데, 언제 프로밍이라고 불리셨어요?
- 송 0 0 : 7월
- 이미나 : 왜요?
- 송 0 0 : 어, 회사에서는 지급상황이 변한으로 알고 있는데 지급하지 않겠다는 내부적으로 있구요. 그래서요.
- 이미나 : 보니깐 되게 젊으세요?
- 송 0 0 : 아, 네
- 이미나 : 나이가 어떻게 되세요? 29이세요? 그러면은 청년이시기도 하면서 인사담당자까지도 하고 계시네요. 여기가 첫 직장이세요?
- 송 0 0 : 아,네, 첫직장이에요.
- 이미나 : 첫직장인데 인사담당을,
- 송 0 0 : 첫직장이긴 하죠.
- 이미나 : 대학졸업하고 바로 오신거예요?
- 송 0 0 : 네, 지금 4년 조금 넘었어요?
- 이미나 : 장기근속하셨네요. 그러면 인터뷰가 길어지는데,
- 송 0 0 : 아~
- 이미나 : 저는 이렇게 연세가 지긋하신 분이 나오실 줄 알았는데 29이라고 하시면, 그러면 부장님, 차장님 등이 없이 전부다 프로로~
- 송 0 0 : 아니, 부서장급, 팀장님 직급은 있어요, 그 밑에 부서원급은 다 프로예요.
- 이미나 : 다 프로예요?
- 송 0 0 : 예, 그위에 팀장급 이상은, 임원급 이상은 직함이 있으시고,
- 이미나 : 네
- 송 0 0 : 그 밑에 부서원급으로 들어가는 다 직함이 프로, 저희 회사가 에이에스텍라는 회사가 있는데, 이번년도부터 운영되는 회사인데, 모회사격인 관계사가 있어요.
- 이미나 : 그게 뭐예요?
- 송 0 0 : 모회사격인 제이에스텍이라는 회사인데, 천안이랑 인천이랑, 예전에는 구미에도 있어다가, 그 직원들이 다 올라갔다가 회사사정상 신규법인을 이쪽에다가 하고 직원들이 많이 내려오게 되었어요. 그래서 저도 제이에스텍이라는 회사에서 근무하다가 이쪽에 근무를 희망한다고 해서 내려와서
- 이미나 : 처음에는 제이에스텍에 입사를 하셨다가
- 송 0 0 : 자회사격, 관계사격, 좀 복잡하긴 한데, 이게 제이에스텍이라는 회사거든요.

- 이미나 : 네.
- 송 0 0 : 그래서 이쪽에서 근무하고 있어요.
- 이미나 : 아, 그렇게 되셨구나.
- 송 0 0 : 좀 복잡해요.
- 이미나 : 그러면은. 4년 되셨으면, 대학졸업하자마자 바로 입사를 하신거예요?
- 송 0 0 : 네, 졸업하자마자 바로 입사를 했어요.
- 이미나 : 아, 원래 전공을 살려서 온 거예요?
- 송 0 0 : 전공이 철도경영학이라는 전공인데,
- 이미나 : 네
- 송 0 0 : 저희 학교가 철도쪽으로 나가든지, 경영쪽으로 나가든지 선택을 해야되는데, 철도쪽은 다니다 보니깐, 아, 아닌것 같아서 경영쪽으로 수업을 듣고 회계같은 것도 좀 듣고 이야기 다루는 것도 좀 배우고해서, 인사담당자이긴 한데, 총무업무도 좀 많이하고 있구요
- 이미나 : 정확하게 이 회사가 뭐하는 회사예요? 제이에스티에스?
- 송 0 0 : 자동화장비 만드는 회사예요.
- 이미나 : 음
- 송 0 0 : 간단하게 자동화장비를 만드는 회사고, 보통 휴대폰액정 같은거 있잖아요.
- 이미나 : 예
- 송 0 0 : 액정칩 같은거를 붙여야 되는데 그런 과정을 자동화로 본딩을 해주는 자동화 큰 설비를 만드는 회사예요
- 이미나 : 음
- 송 0 0 : 액정이 와서 쉭~해서 붙여주고.
- 이미나 : 아~, 스마트팩토리 이런거.
- 송 0 0 : 스마트팩토리라고 해야 되나?
- 이미나 : 스마트팩토리를 지원해주는 회사인가요?
- 송 0 0 : 저희가 보통 대기업 같은 생산직라인 있잖아요, 그 생산직설비를 깔아주는거.
- 이미나 : 아, 회사 규모는 어느 정도 돼요?
- 송 0 0 : 제이에스테스를 기준으로 말씀을 드릴게요. 직원수 50명.정도.
- 이미나 : 직원수 50명정도. 그렇구나. 그러면 일단은, 청년이시기도 하잖아요.
- 송 0 0 : 네.
- 이미나 : 개인적인 질문, 청년입장에서 질문을 드릴거구요, 그 질문이 끝나고 나면은, 지금 인사담당을 하고 계시는데, 인사담당자 입장에서
- 송 0 0 : 두 개해야 되는 거예요?
- 이미나 : 네, 두 개 다 해야 돼요. 조금 시간이 길어질 것 같아서 말씀을 드렸습니다. 좀 개인적인 질문이 조금 많을 거예요.
- 송 0 0 : 네.
- 이미나 : 대학에서는 철도관련해서 공부하셨다고 하셨잖아요. 학교는 어디에서?
- 송 0 0 : 대전에 있는 우송대학교.
- 이미나 : 우송대학교요? 원래 연고가 경북에 있으셨어요?
- 송 0 0 : 아니요, 대전예요.

- 이미나 : 대전이요? 어쩌다가 경북에 오시게 된 거예요?
- 송 0 0 : 취업, 대전이라는 도시가 약간 소비도시이다 보니깐, 큰회사도 있지만 취업이 좀 힘든 도시이기도 해요. 제가 구미라는 도시를 알게 된 계기가 여자친구 때문에, 여자친구가 구미사람이거든요.
- 이미나 : 아~
- 송 0 0 : 이쪽도 공단도 많고 대기업들도 당시에는 많고,
- 이미나 : 4년전만 해도,
- 송 0 0 : 침체되긴 했지만 좀 많고, 하다보기깐 취업의 발길을 대전에서만 하다가 좀 넓히게 되었죠, 거리가 그렇게 멀지는 않아요. 차 타면은 1시간 조금 넘으면 갈 수 있는 거리다 보니깐, 그래서 겸사겸사해가지구, 어떻게 면접을 보라고 했는데, 어떻게 돼가지구.
- 이미나 : 수도권이나 충청권에 비해서 임금수준이 그렇게 높은 편은 아니잖아요?
- 송 0 0 : 아, 제가 충청권까지는 정확하게 모르겠는데, 대전이라는 도시는, 임금이 큰 대기업을 빼고는, 임금이 높은 편은 아니예요.
- 이미나 : 구미랑 비교했을때 어느 정도 차이가 난다고 보시나요?
- 송 0 0 : 아, 저는 구미가 좀더 높다고는 개인적으로 보고 있어요.
- 이미나 : 아, 그래요. 실례지만 지금 연봉이, 여쭤봐도 돼요?
- 송 0 0 : 아, 지금 연봉은, 고정수당으로 나가는거는, 한 3천5백이상 되는데, 변동수당까지 좀더 들어가고, 저희가 이번에 성과급이 많이 나왔어요. 그래서 이번에는 좀 많이 플러스 되는 요인이 있었구요.
- 이미나 : 신입사원들 같은 경우는 임금수준이 어느 정도 되나요?
- 송 0 0 : 대졸 초임 4년제 군필자 기준은 2천8백에 플러스 알파
- 이미나 : 2천8백 플러스 알파. 그러면,
- 송 0 0 : 2년제 대졸은 2천6백 플러스 알파.
- 이미나 : 그러면, 프로밍까지 올라가려면 어느 정도 걸려요?
- 송 0 0 : 제가 4년되었다고 했으니깐
- 이미나 : 4년되면은 그정도 3천 중반대까지 올라갈 수 있는 거예요? 연봉이?
- 송 0 0 : 음, 우리가 4년제 기준이거든요?
- 이미나 : 네.
- 송 0 0 : 제가 4년제 군필 기준에, 4년을 회사생활 없이 다녔을 경우에 인사고가 기준이 존재하니깐, 인사고가에서 정말 징계를 받거나 그정도만 아니면, 될 것 같네요.
- 이미나 : 어, 원래 인생목표가 있을 거 아니예요?
- 송 0 0 : 예, 사실 뭐, 청년입장에서 그 직업, 내가 뭘 하고 싶다는 뚜렷한 목표를 가진 사람이 많이 없는 것 같아요. 제 주변에도. 정말 나는 이꿈을 위해서 뭘해야겠다고 하는 사람을 정말 없고, 저도 마찬가지는 해요. 정말 뚜렷한 목표보다는 대학도 졸업했으니깐 취업도 해야 되고 그런 이쪽분야에서 일은 하고 싶다 해서 그런 쪽으로 지원해서 지금은 일은 하고 있어요.
- 이미나 : 철도 전공하셨다고 하셨는데, 그러면 집에서는 어른들이 반대하시고 그런거는 없었어요? 중소기업에 간다고 했을때.
- 송 0 0 : 아니, 그런 거는 없었어요. 뭐, 취업난으로 취업하면 좋아하시죠. 하하~

- 이미나 : 하하, 그렇셨구나. 여기 이 회사에 입사하기 전에, 이제 취업을 해야되겠다고 생각을 하셨을 때, 어떤 준비를 하셨어요? 개인적으로.
- 송 0 0 : 음, 제가 문과다 보니깐, 아무래도 토익 조금 공부하고, 제가 학교에서 경영쪽으로 하면서 자격증반 공부를 많이 했었어요. 그래서 회계자격증, 회계관련자격증 땄고, 이알피, 더존이알피를 회사에서 많이 쓰니깐 더존이알피를, 인사랑 회계랑 물류, 생산 다, 자격증을 준비를 많이 했었어요.
- 이미나 : 가장 우선 순위를 둔 게 자격증이셨어요?
- 송 0 0 : 자격증이었죠? 제가 학교 다닐때에는 그렇게 인턴쉽이라든지, 저는 학교에서 많이 놀아가지구, 그런걸 많이 참여하기보다는 학교생활하면서 자격증을 수업 들으면서 딸 수 있느니깐 그런거를 많이 준비했었죠.
- 이미나 : 취업하면서 힘들었던 점은 뭐였어요?
- 송 0 0 : 음, 아무래도 제일 큰 거는 그거죠, 구직자가 원하는 조건이랑 회사에서 원하는 조건이 많이 다르다 보니깐 지원할 수 있는 눈높이가, 제가 이걸 듣고나서는 제일 처음 생각나는 거는 이거인 것 같아요. 제가 인사담당자로서는 우리 회사는 이것밖에 못 주는데, 요즘 입사하는 구직자분들은 눈높이수준 많이 높아져 이 갭이 많이 큰 것 같아요. 저도 입사이력서를 넣을 때 최소 받는 금액이라는 기준이 조금 있는데, 그거 이하로는 왠지 지원하기도 싫고 이게 아무래도 갭이 좀 있죠.
- 이미나 : 임금이라는 갭이 가장 컸다는 말씀이신거죠?
- 송 0 0 : 네.
- 이미나 : 자, 그거 외에는 취업준비하는데, 조금 힘들었다는거?
- 송 0 0 : 음, 준비하면서 힘들었던거, 아무래도 그런, 제가 스펙이 많이 부족하다고 느껴가지고, 스펙을 어떻게 좀더 쌓아야되나?
- 이미나 : 스펙이 왜 부족하다고 느끼셨어요?
- 송 0 0 : 음, 제가 대기업을 많이 지원하지는 않았어요. 제 스펙이 부족, 대기업에는 부족하고 느껴서, 영어도 많이 잘 안 되고, 해외연수 경험도 없었고. 어, 학벌이 좋은 것도 아니고, 어떤 분야에 대해서, 학생신분에서 되게 뛰어난 것도 아니고, 그런 부분은 좀 있었기 때문에 뭐, 중소, 중견으로 바로 그냥 제 현실에 맞춰서 지원을 많이 했었죠. 대기업도 지원을 했는데 서류전형에서 많이 떨어지긴 했었구요.
- 이미나 : 서류전형에 떨어졌을 때, 어떤 기분이 들었어요?
- 송 0 0 : 아, 그냥 떨어지는구나.
- 이미나 : 그럼 그냥 받아들었어요? 성격이 되게 좋으시구나. 하하.
- 송 0 0 : 네, 받아들었어요. 현실적이깐.
- 이미나 : 저, 그런, 떨어졌을 때, 나한테 정책적 지원이든 인적 지원이든 이런 게 뒷받침 되었으면 내가 좀 점핑하는데 도움이 될 수 있었을텐데 하고, 조금 아쉬웠거나 속상했던 것들이 있으세요?
- 송 0 0 : 제 생각에는 남 탓하는 것 같아요.
- 이미나 : 다 남 탓인 것 같아요?
- 송 0 0 : 제가 준비가 되고, 준비가 됐으면 붙었을텐데, 제가 뭐 준비를 안 한거.
- 이미나 : 자, 그럼, 두 가지 질문입니다. 본인이 취업을 준비할 때, 구직정보는 어디서 얻으셨어요?

- 송 0 0 : 사람인에서 많이 얻었어요.
- 이미나 : 사람인, 또 다른 통로는 없었어요?
- 송 0 0 : 주변 지인도 가끔 있긴 한데, 아무래도 포털사이트가 제일 크죠.
- 이미나 : 학교 교수님이 소개를 시켜준신다던가.
- 송 0 0 : 아, 그런 것도 있긴 한데, 그런 건 제가 사람인에서 얻는 전체적인 정보에 비하면 대개 소수라고 생각해요.
- 이미나 : 음, 아니면 취업센터가 학교에 있잖아요.
- 송 0 0 : 학교에 취업지원센터. 그쪽으로 많이 이용을 하진 않았어요.
- 이미나 : 왜 이용을 안 했어요?
- 송 0 0 : 그게 저희 학교는 잘, 제가 잘 알아보지도 않았고, 잘 되어있다고 그때 당시에는 생각이 안 들었던 것 같아요.
- 이미나 : 근데 문제는 모든 학생들이 그렇게 이야기를 해요. 지금 현시점에서도. 그게 참 문제이기 합니다.
- 송 0 0 : 예.
- 이미나 : 지금 인사담당자 입장에서 구직정보를 어디에다가 많이 올리시나요?
- 송 0 0 : 사람인, 학교. 그게 대부분이죠. 정말 안 될 때는 카페.
- 이미나 : 학교, 카페. 사람인에다 올리는 이유는 본인이 그걸 느꼈기 때문에 사람인거기에다 올리신거예요?
- 송 0 0 : 그것도 있고, 아무래도 대중적으로 많이 찾아볼 수 있는 게 그쪽이고, 그래서 지금은 회사가 사정이, 이번년에 신설되었다고 약간 말씀을 드렸잖아요. 사람인에서는 업력, 매출액에서 지금 저희 회사는 보잘것없는, 홈페이지도 없고, 그래서, 여기 내려와서는 채용을 학교쪽으로, 신입사원 같은 경우에는 학교쪽으로 구직을 좀더 연락을 많이 하고 있죠.
- 이미나 : 그 채용지원센터?
- 송 0 0 : 그쪽이나 그쪽보다는 담당학과로 연락하는 게 좀도 잘 되는 거 같아요?
- 이미나 : 어떤 과에다 주로 연락을 하세요?
- 송 0 0 : 저희가 필요한 학과, 재료같은 경우에는 기계과쪽, 제어같은 경우는 컴퓨터학과나 제어관련 학과.
- 이미나 : 주로 어느 학교에다?
- 송 0 0 : 2년제가 필요한 경우, 아무래도 그 주변에다, 구미대, 구미폴리텍, 영남이공대, 영진전문대, 계명대, 4년제가 필요한 경우에는 금오공대, 계명대, 영남대, 그런 쪽으로 아무래도 주변부터 연락을 하고 있죠.
- 이미나 : 본인이 아까 구직정보를 선택할 때 가장 유념에서 보셨다는 게 임금이라고 말씀하셨어요.
- 송 0 0 : 그렇죠. 근데 그게 잘 노출시키지 않죠. 회사에서 공고를 할 때 회사내규에 의거해서라고.
- 이미나 : 왜 노출을 안 시키시죠?
- 송 0 0 : 저희 회사는 물어보면 대답은 하는데, 내규상 원만하면 그런거를 노출시키지 말라고 하는 그런게 있으니깐, 노출을 안 시키죠. 학교에 보낼때는 그냥 노출시켜요. 직접적으로 학생들이 임금을 알고 들어와야된다고 생각해서. 학교쪽으로 보낼 때는

2년제는 뭐, 초봉2천에 플러스, 마이너스, 알파. 4년제는 2천8백에 플러스 알파. 사람인에는 회사내규로 이렇게.

- 이미나 : 사람인에는 회사내규로. 그거는 그냥 공공연한 관례예요?
- 송 0 0 : 아무래도 내규, 회사임금이라는 부분은 외부에 노출시키는 시키는 게 꺼려지죠. 회사 내부상황이 오픈되는거니까요. 그런식으로 관리를 많이 하고 있죠.
- 이미나 : 음. 전화로 문의가 들어오면 안내는 해 주시구요?
- 송 0 0 : 네. 저 같은 경우는 안내를 해줘요. 이 사람이 지원할 것 같으면 스스로 지원할 것 같으면 지원하라구, 솔직하게 말하는 게 맞는 것 같아요.
- 이미나 : 그 구직정보를 올리실 때 우선순위를 두시는 게 그러면 뭐예요? 임금이 제일? 관련학과?
- 송 0 0 : 제가 올릴 때, 관련학과. 저희는 관련학과가 아니면 채용이 힘들어요. 전문지식 같은 거를 좀 보거든요. 저희는 최대한으로 안내하고 있다고 봐요. 어떤 정보가 더 필요한지 여부는 개인에 따라 다르니까, 다 맞춰 드리기는 힘들죠. 관련학과랑, 음, 이쪽에서 거주가 가능하신분들이 대부분인데, 보통 멀리서 많이 오시지는 안잖아요. 이쪽 주변쪽으로 공고를 올리고, 그리고, 그런 식으로, 복리후생 같은 거 같이 올리고, 업로드 하고. 예.
- 이미나 : 네. 또 다른거는?
- 송 0 0 : 업로드 할 때 그 정도, 학과, 저희 회사 복리후생 시설, 뭐,. 이거 지원된다, 지원된다 하고, 임금은 회사내규로 올리고, 그 정도죠.
- 이미나 : 회사의 비전에 대한 안내는 어떻게 하고 계신가요?
- 송 0 0 : 비전에 대한 안내는 회사에 입사한 신입사원들을 대상으로 교육을 해요. 구인공고를 낼 때 약간 홍보성처럼 적기도 하지만 대체적으로 구인광고를 낼 때, 우리회사의 비전 같은걸 홍보하기에는 역부족이죠.
- 이미나 : 음. 혹시 경상북도에서 운영하고 있는 경북일자리종합센터에 대해서 들어보셨어요?
- 송 0 0 : 음, 이름은, 뭐, 들어본건 같은데, 일자리지원센터, 뭐, 매칭해주는 거 맞잖아요?
- 이미나 : 네, 맞습니다.
- 송 0 0 : 경제진흥원에서 그런 걸 하고 있는 건 알고 있어요.
- 이미나 : 그걸 알고 있으세요? 이용하실 생각은?
- 송 0 0 : 어, 잘 없는데, 여기도 경제진흥원이였나? 그때 연구원 한 분이 여기서 간담회 같은 걸 하셨는데, 구미코쪽에서. 그분도 경제진흥원 소속이였는지 잘 생각은 안 나는데, 가끔씩 이렇게 구직하시는 분 있으면 연락을 주세요라고 메일이 오면 그때 당시 구직활동을 하고 있으면 연락을 드리기는 해요.
- 이미나 : 아.
- 송 0 0 : 잘 이용하지는 않아요.
- 이미나 : 왜 잘 이용이 안 된다고 보세요?
- 송 0 0 : 음, 사실 이게 우리가 원하는 인재상을 매칭시키기가 어렵다고 우선 생각해요.
- 이미나 : 자체적으로 채용을 하고 싶다는 말씀인거죠.
- 송 0 0 : 아무래도 지원해주신 분들은 이제, 어떻게 보면 구직자분들이 구직이 안 돼서 그쪽에 의뢰를 하신거로 생각이 들기도 하고, 그 안에서 무조건 매칭을 시켜줘야 한다는 기업에 부합하지 않는데도 매칭을 시켜줘야 하는, 무리하게 매칭을 시켜주지 않

을까하는 개인적 생각이 들기도 하구요.

- 이미나 : 음, 부담스러우시다.
- 송 0 0 : 네, 네.
- 이미나 : 무슨 말씀인지 알겠습니다. 지금 경상북도에서 청년으로서 직장생활을 하고 계시잖아요? 자, 경상북도에서 일하시면서 제일 불편한 점은 뭐가 있었어요?
- 송 0 0 : 교통. 차가 2년 동안은 거의 없었거든요. 교통이 진짜 불편했던 것 같아요. 구미에서.
- 이미나 : 구미에서요.
- 송 0 0 : 그리고 저희가 통근버스가 없어요. 회사에. 신입사원들이 구미에서 회사를 다니면 교통이 항상 불편해요.
- 이미나 : 교통이 불편하고 또 다른거? 불편하신거? 뭐든 좋습니다. 집값관련해서도. 데이트를 하려구 해도 데이트할 때가 없다? 등 뭐든 좋습니다.
- 송 0 0 : 집값? 저는 교통이 제일 컸어요.
- 이미나 : 교통이 가장 나쁘셨고. 미용실에 갔더니 머리를 이상하게 깎아놓더라와 같은 것도 좋고.
- 송 0 0 : 그런 거는 너무 사소한 거 아닌가요?
- 이미나 : 너무 사소한 것도 상관없어요.
- 송 0 0 : 그래요?
- 이미나 : 구미가 싫은거? 경북이 싫은거?
- 송 0 0 : 싫었던거? 그렇게 부정적이지는 않았어요.
- 이미나 : 아, 그래요. 그럼 어떤 점이 좋으셨어요?

요구분석 (C(중소기업 인사담당자)-3)

■ 일시 : 2017. 11. 14. 13:00~
■ 인터뷰 참여자 : 이00

□ 구분 : 10인이상 99인미만 / 제조업 / 영천 / 복합

<< 녹취록 >>

- 이 0 0 : 우리가 3천만원 딱 공고를 내 놓고, 그 수준이 안 되는 사람이 와서 그걸 요구하면 우리는 입장이 난처하잖아요. 그러다 보니까 면접후 결정, 회사 내규에 따름. 이렇게 갈 수 밖에 없죠. 면접만 봐서는 사실 잘 몰라요. 한 두달 정도 일을 시켜 봐야 어느정도 주면 되겠다는 확신이 서죠..
- 이 0 0 : 회사에서는 하루하루 주어진 미션을 해결하느라 너무 바빠요. 학생들을 챙길 시간이 없죠. 그래도 저희 회사가 영천이라고는 하지만 그래도 경산이랑 가까워요. 그럼에도 불구하고 신입사원 구하기가 어렵죠. 해결방법이라고 해야 할까? 그래서 더 학생인턴에 메달리는 것도 있어요. 마음은 학생들을 가르쳐서 우리 식구로 만들고 싶은데, 여력이 안 되네요.
- 이 0 0 : 당장 회사경영이 어려운 상황에서 어렵게 5명을 채용했어요. 그런데 이게 연말 연초가 걸려서, 당해년도 사업으로 사업혜택을 못 받는 경우도 있다는 거죠. 청년을 고용해도 기업입장에서는 혜택을 받기가 쉽지가 않아요. 정부지원도 운이 필요한 거죠.
- 이 0 0 : 교육을 받고 왔다고 하더라도 우리회사하고 맞는 교육은 잘 없는 것 같아요. 현실적이지 않은 교육이 대부분이죠. 교육을 할꺼면 교육이 뭐가 필요한지 조사를 해서 제대로된 전문성 있는 교육이 필요하다고 생각해요.

요구분석 (C(중소기업 인사담당자)-4)

■ 일시 : 2017. 11. 22. 10:00~
■ 인터뷰 참여자 : 김00

□ 구분 : 10인이상 99인미만 / 제조업 / 농촌

<< 녹취록 >>

- 이미나 : 지금부터 인터뷰를 시작하도록 하겠습니다. 재영에서 지금 만들고 있는 주력상품이 뭔가요?
- 김 0 0 : 플라스틱 PVC바닥제라고 하는데, 예전에 모노륩 골드륩 장판 아시죠? 그 장판을 만드는 곳입니다.
- 이미나 : 지금 경상북도에서 사업장을 두고사업을 하신지는 얼마나 되셨어요?
- 김 0 0 : 2007년도 12월에 개업을 해서 사업장을 내서 2008년도에 공장을 상반기에 마무리 지었고, 지금 9년 정도 됐습니다.
- 이미나 : 그럼 9년동안 계속 경북 안에만 계셨던건가요?
- 김 0 0 : 예, 경북 안에 있었죠.
- 이미나 : 경상북도를 선택하시게 된 가장 큰 이유는 무엇인가요?
- 김 0 0 : 처음에는 우리가 한화 LNC라는 곳에서 오더를 받아서 일을 하고 있었는데, 거기서 이 근처에 공장을 건립을 해라. 그렇게 해서 상주하고 여기하고 몇 군데를 물색하다가 여기에다가 장판 공간을 하게 된겁니다.
- 이미나 : 지금 회사를 운영하면서 뭐 든 좋습니다. 어떤점이 가장 어려운가요?
- 김 0 0 : 가장 어려운거는 지금 여러 가지 있겠지만은 중소기업이다 보니까, 자금문제도 있을꺼고, 중소기업이다 보니까 대기업이랑 제품을 경쟁하게 되어 있어요. 우리경쟁업체가 LG하우시스, 한화 LNC, KCC 대기업입니다. 전부다. 중소기업은 사실 저희가 유일한데... 그러다 보니 자금력 이런데서 어려움이 있죠.
- 이미나 : 직원을 채용하실 때, 청년이 있을꺼고 장년이 있을꺼예요. 청년이랑 장년중 어느쪽을 더 선호하세요?
- 김 0 0 : 저희는 기존 인원이 주로 장년층으로 주로 구성되어 있어요. 저희가 공장을 설립할 때, 한화 LNC직원들이 저희쪽으로 많이 인수됐어요. 사실 청년층을 선호를 하는데 아시다시피 저희 입지요건이 보시다피히 시내에서도 한참 떨어진 곳이다 보니까 직원 채용하기가 어려워요. 화학공장이니까 시내 근처로 이사하기도 쉽지 않고... 청년장년 가리지 않습니다. 마음에서는 청년인데 청년 구하기가 하늘의 별따기니까 그냥 청년장년 가리지 않는거죠.
- 이미나 : 청년을 원하시는 이유가 있을까요?
- 김 0 0 : 아무래도 기존 기술 인력들이 나이들이 전부 60이 넘으신 분들이예요. 그분들이 퇴직을 하시면 청년들이 그 바톤을 이어 받아서 우리 회사가 지속 가능한 기업이 되어야 하는데, 그러다 보니까 청년층을 선호하게 되는데 실질적으로 구하기는 어렵죠. 외국인들은 한시적인거니까.... 우리가 제조 뭐 화학계통을 취급하는 제조업 업

체다 보니까 청년들이 깨끗한 공장, 사무실 같은곳을 원하지 공장에서 일하기를 원치 않거든요.

- 이미나 : 지금 재영에서는 3D업종과 유사하다는 인식이 되어 있는건가요?
- 김 0 0 : 네. 인식자체가 그렇게 되어 있는거죠. 플라스틱 업체다 보니까요.
- 이미나 : 그러면 지금 현재 신입사원 청년을 채용하시면은 연봉수준은 어느정도로 책정하고 계시나요?
- 김 0 0 : 직무에 따라 다른데, 직무가 구매냐, 영업이냐 생산이냐, 연구소냐에 따라 다른데, 정확하게 뭐라고 말씀드려야 할지 모르겠네요.
- 이미나 : 구매에서는 대략 어느정도 수준에서 초봉이 시작되나요?
- 김 0 0 : 구매 같은 경우에는 연봉 기준으로 3천만원 정도 잡고 있어요.
- 이미나 : 영업은요?
- 김 0 0 : 영업도 그 언저리입니다.
- 이미나 : 생산은요?
- 김 0 0 : 생산은 똑같은 근무시간을 한다고 한다면, 그것 보다는 좀 떨어지죠.
- 이미나 : 그럼 2천 중반대 정도 되나요?
- 김 0 0 : 저희는 오버타임이 좀 많다 보니까, 생산이 사실 연봉을 더 많이 받아가요. 오버타임 때문에.... 그런데 기본연봉으로 따지면 생산쪽이 3~4백만원 정도 더 받아간다고 봐야죠.
- 이미나 : 그럼 연구팀은요?
- 김 0 0 : 그것도 한 3천만원 기준요. 대졸자 기준
- 이미나 : 지금 구매, 영업, 연구소 같은 경우에는 3D업종이라고 청년들이 인식하지 않을 것 같아요. 생산직일 경우에 만약에 경상북도에서 구매나 영업 보다 사무직 보다 연봉을 더 많이 받을 수 있도록 청년들의 임금을 보조해 준다고 홍보해 준다면 재영이란 기업에 도움이 될 까요?
- 김 0 0 : 도움이 많이 될껍니다. 그건 굉장히 많이 도움될껍니다. 사실 지금은 정부지원이 직군 구분 없이 이루어지는 경우가 많아요. 그냥 몇 년 근무하면 돈으로 얼마정도 보상하고 그 정도? 그런데 그건 형평성에도 맞지 않고 현실을 모르는 탁상행정이죠. 현실적으로 생산직을 더 지원해 주면 생산 공장은 도움이 많이 될꺼라고 생각합니다.
- 이미나 : 채용을 하실 때, 보니까... 항시 채용 시스템일 것 같아요.
- 김 0 0 : 저희는 상시 채용 맞습니다. 대기업처럼 채용공고기간을 두는게 아니라 인력수급이 필요할 때 진행을 하고 있습니다. 저희는 1년내내 항시 채용입니다.
- 이미나 : 이력서가 들어오면 가장 먼저 보시는게 뭔가요?
- 김 0 0 : 저희가 격지에 있다 보니까, 출퇴근이 가능한지가 정말 중요하거든요. 인근에 살고 있는지 그게 가장 중요하구요, 아무래도 경력자를 선호하게 됩니다. 전공자라고 하더라도 초년생들은 아직 준비가 덜 된 사람들이 많아요. 오히려 경력직들이 더 겸손하다고 해야 할까요?
- 이미나 : 네. 지금 같이 일하고 있는 직원들 중에 학력비율이 대략적으로 어떻게 분포되어 있나요?
- 김 0 0 : 회사 전체적으로 봐서는 초대졸 이상이 절반, 그 이하가 절반입니다.

- 이미나 : 그 이하가 대체적으로 생산직군에 몰려 있겠네요.
- 김 0 0 : 대부분 고졸이신데, 대졸도 있습니다.
- 이미나 : 혹시 그 생산직군에 외국인 분들도 계시죠?
- 김 0 0 : 외국인도 고용하고 있습니다.
- 이미나 : 몇분정도 고용하고 계세요?
- 김 0 0 : 20명 정도 고용하고 있습니다.
- 이미나 : 우리가 전체 인원이 70명 정도 되는 것 같던데....
- 김 0 0 : 우리 전체 인원은 95~100명정도 됩니다. 파주에도 있기 때문에
- 이미나 : 거기에서 20명이 외국인이라고 한다면, 상당한 비중을 차지하고 있는 걸로 보이는데요. 외국인도 결코 적은 임금은 아닐텐데요...
- 김 0 0 : 차별을 둘 수 없으니까요.
- 이미나 : 외국인을 고용하시면서 힘드셨던 점은 없으셨나요?
- 김 0 0 : 글세, 우리는 전부 취업비자를 받아서 오는 직원들만 채용하는데, 외국인채용에 있어서는 크게 애로는 없었던 것 같아요. 가끔 언어가 안 통하니까 그거 말고는,.... 여기에 오는 외국인들이 대부분 교육수준이 높고, 여기에서 근무하다가 나갔다가 다시 들어온 직원들이 7~8명이 있어요. 기간이 만료되어 다시 갔다가 다시 들어온 인력들이 상당히 있거든요. 하여튼 외국인들이 내국인 보다 솔직히 일도 더 열심히 하고 더 좋은 측면이 있습니다.
- 이미나 : 청년들 채용할 때 겪으시는 가장큰 어려움이 지역위치상 지리적 여건이라고 말씀을 해주셨는데요, 그 어려움을 극복하기 위해서 회사측에서 어떤 노력을 하셨나요?
- 김 0 0 : 저희는 일단 김천시내에 계시는 분들은 통근비를 지원해 주고, 기숙사 시설을 본인들이 원하면 기숙사에 있다가 주말에만 집에 가고 그런 케이스가 많습니다.
- 이미나 : 기숙사도 지원을 해주세요?
- 김 0 0 : 기숙사와 삼시세끼를 다 지원합니다.
- 이미나 : 세끼를 다 주시는거예요?
- 김 0 0 : 매끼를 다 주고 있습니다. 격지에 있다보니까 기숙사 시설이 있고 그러니까 평일에는 그냥 다 여기 있더라구요.
- 이미나 : 계속 같은 질문인데요. 아까 직군을 구매, 영업, 생산, 연구소.. 이렇게 말씀해 주셨어요. 여기에서 인력이 가장 부족한 부서는 어디예요?
- 김 0 0 : 생산입니다.
- 이미나 : 외국인들이 채우고 있어도 생산이예요?
- 김 0 0 : 채우고 있어도 외국인들은 인원 제약이 있거든요. 우리가 채용하고 싶다고 마냥 채용하는게 아니라 내국인 숫자에 비례해서 채용한도가 정해져 있습니다. 우리 회사에서는 최대 21명
- 이미나 : 구매나 영업이나 연구소쪽에는 인력난이 심하지 않나요?
- 김 0 0 : 아무래도 그거는 공고를 내면 지원인력이 굉장히 많더라구요.
- 이미나 : 보통 경쟁률이 어느정도 되나요?
- 김 0 0 : 우리가 초이스를 하는거니까... 이력서를 구매, 영업, 기타 직종... 이렇게 공고를 내면 이력서가 한명 뽑는데 100명정도 지원을 하는데, 그런직종들은 잘 오는데 생산은 많지 않죠.

- 이미나 : 그런직종의 청년들을 뽑으실 때도 인근에 있는 친구들을 뽑으시는건가요?
- 김 0 0 : 거리상 위치가 또 중요하니까요. 굉장히 중요하죠. 기숙사가 있고 그래서 큰 제한은 없지만 그래도
- 이미나 : 아까 말씀하실 때 회사가 9년정도 됐다고 하셨잖아요. 대체적으로 장년들은 9년 장기재직을 하고 계실 것 같은데,
- 김 0 0 : 초창기부터 하신 분들이 60%이상 된다고 봐야죠. 거의다 계속 우리 식구죠. 안 옮기셔요.
- 이미나 : 2~30대 청년들의 보통 근속기간이 어느정도 될까요?
- 김 0 0 : 이게 한달이내에 적응 못하면 한달이내에 그만두는 직원들이 굉장히 많구요, 한달 이상 간 직원들은 2~3년 근무를 하는 것 같습니다. 사실 이 친구들도 기업 상황을 잘 모르는 상태에서 들어 왔기 때문에 이해는 합니다만, 회사입장에서는 리스크가 크죠. 한달이 넘어가면 좀 버티는데...
- 이미나 : 한달이 고비네요?
- 김 0 0 : 한달 버티면 계속 가는거고
- 이미나 : 평균 재직기간을 어떻게 산정할 수가 없네요?
- 김 0 0 : 한달 버티면 2~3년 가는거고.
- 이미나 : 생산직에 인력이 부족하다고 하셨는데, 여기는 이력서 조차도 잘 안 들어오나요?
- 김 0 0 : 예, 거의 안 들어와요. 그래서 저희는 그냥 벼룩시장 이런데 넣어요. 상시내도 안 돼서, 그냥 벼룩시장 내면 가끔 전화가 오고
- 이미나 : 그 친구들은 이력서를 내는 개념이 아니네요. 만약에 이 생산직군에 대해서 경상북도에서 인력채용하는데 있어서 정책적으로 지원을 해준다고 한다면, 어떻게 지원해 드리는게 도움이 될까요?
- 김 0 0 : 글세요. 이게 회사측면에서 보면은 인건비... 이걸 나가는 부분을 보조해 주는게 제일 좋겠죠.
- 이미나 : 인건비를 직접적으로? 채용공고를 벼룩시장이나 인터넷에 올리신다고 하셨는데, 신규직원을 채용하는데 선호하시는 그런 채널이 있을까요?
- 김 0 0 : 저희는 사무직은 잡코리아나 사람인을 선호하고, 생산직은 그쪽으로 내 봤자 아무런 소용이 없어서 벼룩시장 지역 벼룩시장을 선호합니다.
- 이미나 : 잡코리아 같은데 올리실 때, 어떤 수준으로 올리시는지... 회사정보에 대해서 어떤 항목들에 대해서 중점적으로 올리시는지, 회사를 홍보하실 때 강조하시는 부분..
- 김 0 0 : 요즘은 그런거 없겠지만 임금체불이라든가 그런거 있는 회사들이 있잖아요. 그런거는 안전하다. 그런걸 강조하죠.
- 이미나 : 그럼 숨기고 싶은, 이런것도 있으세요?
- 김 0 0 : 숨기는거요? 숨기는거는 어차피 와서 보면 다 아는데... 일을 해 보면 아는거죠.
- 이미나 : 청년들이 가장 하는 말이 인터넷에는 공개를 안 한데요. 회사 내규에 따름... 이정도로만 적어 놓고, 아니면 2~3천만원 정도.. 이렇게 올리는 기업들이 많다고 하더라구요.
- 김 0 0 : 이게 똑같은 연령, 똑같은 학력이라고 하더라도 사람 개인에 따라 편차가 너무 심해요. 경력 있는 사람은 좀 더 줘야 할꺼고 그래서 저희는 최저 미니멈 정도만 표시를 할 수 밖에 없어요.

- 이미나 : 청년들에게 회사의 비전에 대한 안내는 어떻게 하시나요?
- 김 0 0 : 그건 사실 요즘 저희회사 뿐만 아니라 모든 중소기업 경기가 어렵잖아요. 경기가 어려워서 장담할 수가 없어요. 면접에 오면 같이 해보자. 이정도 수준이죠.
- 이미나 : 경상북도에서는 현재 청년들을 대상으로 취업과 관련한 교육프로그램들을 많이 진행하고 있어요. 청년들이 학과 공부 이외에도 여러 가지 여러 가지 교육과정을 이수할 수 있는 시스템을 갖추고 있습니다. 각각 직군마다 다르게지만, 이런거는 회사에 입사하기 전에 미리 배우고 왔으면 좋겠다는 교육과정이나 프로그램이 있으신가요?
- 김 0 0 : 그게 직군마다 다 다르기 때문에 그걸 다 이야기 할 순 없잖아요. 어떻게 대답을 드려야 할지... 저희 회사는 병역 특례 회사로 지정이 돼서 한 3년정도 특성화고 학생들을 채용하고 있어요. 거기서 졸업하기 전에 5~6개월을 산학연계라 해서 근무를 시켜요. 그 비용이 많지는 않지만 일부 세재 혜텍도 있고 그렇거든요? 우리는 그 학생들 졸업하면 바로 채용하는 조건으로. 오히려 경상북도도 학생들이 바로 현장체험을 할 수 있겠끔하고, 그걸 지원해 줄 수 있으면 좋겠죠? 더 많은 답변을 드리고 싶은데, 난해하네요.
- 이미나 : 그럼 하나만 찝어 드릴게요. 영업으로 해 볼게요. 영업직군에 청년들이 입사하기 전에 어떤 경험이나 교육을 받고 왔으면 좋겠다. 그런게 있을까요?
- 김 0 0 : 신입사원들을 채용하면, 우리 기성세대와는 다르게 인성교육이 안 되어 있는 것 같더라구요. 채용하다보면, 기본 예의가 안 되어 있어요. 그런 사람들이 많아요. 학교에서는 옛날이나 지금이나 똑같은 교육을 시키겠지만, 저는 인성교육이 가장 중요하다고 생각해요.
- 이미나 : 그럼 구매나 영업이나 사무직 같은 경우에도 같은 맥락이겠네요?
- 김 0 0 : 그렇죠. 거기에서 영업의 경우, 경우에 따라 외국어가 필요하면 외국어를 추가로 요구할 수도 있고 그런거죠. 그런 모든게 기본적으로 되어야 겠죠? 사무직으로 보면 기본적으로 컴퓨터 활용, 엑셀이라든가, 그런데 자격증이 있다그래서 뽑아 놓으면, 잘 못 해요. 일반 사무직 같은 경우에는 컴퓨터가 밑바탕이 되어야 한다고 봐요.
- 이미나 : 기초능력을 확실하게 하고 들어와야 한다는 말씀이시죠?
- 김 0 0 : 회사에서는 엑셀 이런거 못 하면 일을 할 수가 없거든요.
- 이미나 : 연구소에는 직원이 몇 명인가요?
- 김 0 0 : 4명입니다.
- 이미나 : 4명 모두 대졸 이상이겠네요?
- 김 0 0 : 그렇습니다.
- 이미나 : 이친구들 같은 경우에는 전공이
- 김 0 0 : 저희는 다 화학전공자만 뽑습니다.
- 이미나 : 이 친구들 뽑으실 때 가장 먼저 본 이력이라고 한다면 뭘 먼저 보셨나요?
- 김 0 0 : 4명중에 2명은 경력직으로 뽑아서 바로 연구소에 합류가 된거고, 2명은 신입사원으로 뽑아서 아무런 경력이 없으니까 관련 자격증... 면접하면서 기본 소양을 보고 채용을 한거죠.
- 이미나 : 면접에서 당락을 좌우한거네요?
- 김 0 0 : 그렇죠.

- 이미나 : 연구소는 어디에 있나요?
- 김 0 0 : 사무실 밑에 있어요. 사무실 밑에 별도의 연구공간이 따로 있죠.
- 이미나 : 연구소 친구들도 김천 인근의 친구들인가요?
- 김 0 0 : 거의다 김천이예요.
- 이미나 : 연구직종은 다른 직종과는 다르게 전문성을 요한다고 생각을 하는데, 그 전문성 보다도 어떻게 보면 지역적 여건을 더 고려하신건가요?
- 김 0 0 : 아니요. 채용할 때 그런다 그랬잖아요. 기본적으로 갖출껀 갖춘 다음에 똑같은 조건이면 지역에 기반을 둔 사람들을 뽑죠.
- 이미나 : 지금 경상북도에서 미스매치를 해결하기 위해서 여러 가지 정책들을 실행하고 있습니다. 혹시 알고 있는 정책중에 알고계시는 정책이나 사업이 있으신가요?
- 김 0 0 : 작년인가? 제작년에 프라이드 상품 지원제도를 알게 돼서 그거 외에는 특별하게 뭐... 기업에서는 직원들이 적극적이지 않으면 정보도 잘 없을 뿐만 아니라 사업에 지원하기도 쉽지 않아요.
- 이미나 : 사실 촉진기업도 청년들이 중소기업에 갔을 때, 불만 같은걸 많이 토로해서 만들어진 사업이거든요. 그리고 저희가 교육훈련사업도 많이 운영하고 있어요. 그런데 기업에서는 사실상 잘 모르시더라구요.
- 김 0 0 : 그러기도 하고 사실은 교육시간으로 빼서 외부 교육시키기가 실제적으로는 어렵습니다.
- 이미나 : 그래서 입사하기 전에 시키는 교육들이 있어요.
- 김 0 0 : 그런건 좋네요.
- 이미나 : 그런데 생각보다 홍보가 잘 안 되고 있는 것 같습니다. 잘 모르시더라구요.
- 김 0 0 : 그거는 잘 모르겠습니다.
- 이미나 : 혹시 일자리 미스매치 현상 기업인 입장에서 청년들의 채용을 용이하게 하기 위해서 이루어졌으면 하는 정책적 아이디어가 있으실까요? 마지막 질문입니다.
- 김 0 0 : 회사입장에서만 답변하겠습니다. 청년들이 중소기업이라고 하면 막연히 3D그런 입장에서만 생각하는 것 같아요. 그러다 보니까 조금 아무래도 기피현상이 있는 것 같고, 김천 시내에도 혁신도시가 들어오면서 아무래도 쾌적한 환경에서 근무할 수 있는 회사들이 늘어나다 보니까 저희처럼 격지에 있는 회사들은 치고 나가기가 어렵거든요. 그래서 그렇다고 공장이 시내에 있을 수도 없잖아요. 외곽으로 나갈 수 밖에 없는데... 이번에 김천시청에서 이야기를 들어 보니까, 산업단지같은걸 조성한다고 하더라구요. 공장의 입지조건 등에 대한 지원을 한다면 아무래도 고용이 늘어나지 않을까 생각이 들거든요?
- 이미나 : 감사합니다. 이것으로 인터뷰를 마치도록 하겠습니다.

■ 기타의견

※ 기타, 연구에 도움을 주고 싶다는 ㈜재영 거래처 사장님 개인 의견

- 사장님 : 청년들이 왜 기를 쓰고 공무원, 대기업에 가려고 하겠습니까, 공무원은 나라에서 돈을 주고 최저임금 오르면 다 적용되고, 특근, 연차 다 받을 수 있는 환경이고, 대기업도 마찬가지로 법으로 정해진 테두리 안에서 무조건적으로 적용시키려고 해야 할 수 밖에 없고 기본적인 임금도 다 주는 거죠. 하지만 중소기업에서는 최저임금 조차 지켜지지 않는 곳이 많습니다. 쉽게 말해서 포괄임금제가 그냥 뭉퉁그려서 설명되고 있고 규정되고 있으니 그걸 악용하는데가 많은 거죠. 청년들이 왜 중소기업에 안가겠습니까? 첫 번째 이유는 돈이고, 두 번째 이유는 근무시간 때문입니다. 우리 회사도 복지를 위해 정말 많이 노력하고 있고, 많은 복지혜택을 주고 있습니다. 그리고 연봉이 적냐? 그것도 아닙니다. 하지만 회사측에서 아무리 노력해도 채용이 잘 안 됩니다. 중소기업의 인식 자체가 안 좋기에... 청년들이 우리회사를 알고 싶어하는 것 같지도 않고... 또 일반적으로 중소기업에서 다 안 좋은 쪽으로 법을 이용해서 악용을 해 놨으니 저희로서는 피해를 보고 있는 입장이죠. 돈을 적게 주려고 하면서 근무시간은 엄청나게 길고 그렇다고 근무시간을 길게 하고 일을 많이한다고 해서 돈을 더 많이 준다거나 특근비가 나온다거나 야근비가 나온다거나 하지 않으니까요. 왜냐 포괄임금제로 연봉제로 해서 그 안에 다 책정되어서 정해지니까요. 정책 대안을 마련하는 것 보다 그 인원을 가지고 중소기업을 점검해서 기본적으로 법적으로 안 되는 부분들을 개선하라고 하는 것이 일자리 미스매치를 해결하는데 가장 빠르고 쉬운 방법일 것 같습니다.

  아까 우리 회사는 여러 가지 복리후생 제도가 있다고 말씀 드렸습니다. 뭐가 있냐 하면, 휴무 휴가 주 5일근무제를 지키려 하는 것은 물론이고, 노동절 휴무, 반차, 연차휴가제도, 명절이나 하계휴가 같은 정기휴가, 규정에 의거해서 경조사 휴가, 우수사원 포상휴가가 있고, 수당도 보면 퇴직금제도, 임직원 대출 제도, 경조사 지원, 인센티브제, 장기근속자 포상, 우수사원 표창, 야근수당, 연차수당, 개선제안포상, 기념품 지급, 자녀 입학축하금, 자녀 학자금 지원 없는게 없어요. 대기업 수준이죠. 편의시설도 어지간 한건 다 있어요. 기숙사도 운영하죠. 외부에 휴게실, 흡연장 다 설치해 놨죠. 여직원 휴게실 있고, 식당 있고, 자판기 있고.... 그런데 문제가 뭐냐, 일단 중소기업에서 우리 회사처럼 복리후생제도가 있는 곳이 많지 않아요. 시간 되시면 조사 해 보세요. 경북권 중소기업중 몇 군데가 이런 복지혜택이 있는지.... 생각보다 많지 않을껍니다. 저도 궁금하네요. 복지를 늘린다. 교육을 시킨다. 다 좋아요. 그런데 제 생각엔 무엇보다 중소기업들이 기본을 지키고 있는지 아닌지 점검을 한다면, 그것만 해도 미스매치가 충분히 해소될 수 있을 것이라 생각됩니다.

[붙임 2] 심층인터뷰 질문지

경북 청년일자리 미스매치 해소방안 인터뷰 질문지 (구직자용)

(소요시간 120분 예상)

질문구분			시간 (분)	질문내용
취업목표	취업준비	애로사항		
●			10	<인사말 : 다과 / 라포형성> - 자기소개(인생목표(꿈) 등)
●			5	1. 본인의 인생목표와 취업목표가 같다고 생각하십니까? - (다르다면) 차이가 있다면 어떤 차이가 있습니까? - (다르다면) 차이가 발생하게 된 이유는 무엇입니까?
●	●	●	25	2. 취업목표를 위해 어떤 노력을 하셨습니까? - 취업목표를 달성하는데 가장 우선순위로 두고 있는 노력은 무엇입니까? 3. 취업목표를 달성하는데 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까? - 취업준비를 하는데 있어, 가장 어렵거나 나를 힘들게 했던 경험(사례는)? - 그 어려움이 나뿐만 아니라 다른 친구들에게도 공통된 어려움이라고 생각하십니까? - 본인은 그 어려움을 극복했다면 어떻게 극복하셨습니까? - 극복하지 못 했다면, 어떠한 도움이 필요하다고 생각합니까?(지원, 사람 등) 4. 구직정보는 주로 어디에서 어떻게 얻고 계십니까? - 구직을 희망하는 기업의 정보가 더 필요하다면 어떻게 하십니까? - 구직정보를 검색할 때 가장 우선순위로 두는 항목이 무엇입니까? (지역, 급여, 근무시간 등) - 경상북도에서 운영하고 있는 '경북일자리종합센터'에 대해서 들어본 적 있으십니까?
		●	10	5. 경상북도에서 취업을 희망하십니까? - 경상북도에서 취업을 희망하게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까? - 경상북도에서 취업을 희망하지 않게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까? (임금, 주변인프라, 주변인의 의견 등)
●		●	15	6. 중소기업에 취업을 고려하고 계십니까? - 중소기업에 취업을 희망하게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까? - 중소기업에 취업을 희망하지 않게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까? (임금, 주변인프라, 주변인의 의견 등) - 중소기업의 임금은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까? ; 임금이 적다고 생각할 경우, 경상북도에서 임금을 보조해 준다면 취업을 고려할 의사가 있습니까? ; 경상북도에 인프라(병원, 백화점, 극장, 대중교통 등)가 갖추어진다면 취업을 고려할 의사가 있습니까? ; 가장 우선순위로 생각하는 주변 인프라는 무엇입니까?

●		●	10	7. 외국인 근로자들이 대체하고 있는 직군(단순작업, 위험한작업 등)에 취업을 고려할 의사가 있습니까? - 취업을 고려하게 된 이유는 무엇입니까? - 취업을 고려하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까? - 외국인 근로자들이 대체하고 있는 직종의 선호도가 상승하기 위해서는 어떤 정책적 고려가 필요하다고 생각하십니까? ; 경상북도에서 외국인 근로자들이 많이 종사하고 있는 직군의 종사자들에게 임금을 보조해 준다면 취업을 고려할 의사가 있습니까? ; 임금은 어느정도 수준으로 보조가 필요하다고 생각하십니까?
●		●	15	8. 6차산업(농림어업)분야에도 취업을 고려하실 의향이 있습니까? - 6차산업분야에 취업을 희망하는 이유는 무엇입니까? - 6차산업분야에 취업을 저해하는 가장큰 이유는 무엇이라고 생각합니까?
			15	<기타> 9. 취업준비를 하는데 있어서 나의 원동력은 무엇입니까? (외부지원체제, 가족지원, 자아실현, 즐거움 등) 10. 경상북도에서 실행하고 있는 청년일자리 정책에는 어떤 것 들이 있는지 알고 계십니까? 11. 경상북도 내 청년실업 및 청년 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위한 새로운 아이디어가 있으십니까?

경북 청년일자리 미스매치 해소방안 인터뷰 질문지 (재직자용)
(소요시간 120분 예상)

질문구분			시간 (분)	질문내용
취업목표	취업준비	애로사항		
●			5	<인사말 : 다과 / 라포형성> - 자기소개(인생목표(꿈) 등)
●			5	1. 본인의 인생목표와 취업목표가 같다고 생각하십니까? - (다르다면) 차이가 있다면 어떤 차이가 있습니까? - (다르다면) 차이가 발생하게 된 이유는 무엇입니까?
●	●	●	15	2. 취업목표를 위해 어떤 노력을 하셨습니까? - 취업목표를 달성하는데 가장 우선순위로 두고 있는 노력은 무엇이었습까? 3. 취업목표를 달성하는데 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? - 취업준비를 하는데 있어, 가장 어렵거나 나를 힘들게 했던 경험(사례는)? - 그 어려움이 나뿐만 아니라 다른 친구들에게도 공통된 어려움이라고 생각하십니까? - 본인은 그 어려움을 극복했다면 어떻게 극복하셨습니까? 4. 구직정보는 주로 어디에서 어떻게 얻으셨습니까? - 구직을 희망하는 기업의 정보가 더 필요하다면 어떻게 하셨습니까? - 구직정보를 검색할 때 가장 우선순위로 두는 항목이 무엇이었습니까? (지역, 급여, 근무시간 등) - 경상북도에서 운영하고 있는 '경북일자리종합센터'에 대해서 들어본 적 있으십니까?
		●	10	5. 경상북도에서 취업을 희망하시게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까? - 경상북도에서 취업을 하겠다고 결심하게된 동기가 있으십니까?
●		●	15	6. 중소기업에 취업을 고려하게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까? 7. 현재 경상북도에서 직장생활을 하시는데에 대해서는 만족하십니까? - 경상북도에서 직장생활을 하시는데 겪는 가장 큰 어려움이 무엇입니까?
			15	<기타> 8. 취업준비를 하는데 있어서 나의 원동력은 무엇이었습니까? (외부지원체제, 가족지원, 자아실현, 즐거움 등) 9. 경상북도에서 실행하고 있는 청년일자리 정책에는 어떤 것 들이 있는지 알고 계십니까? 10. 경상북도 내 청년실업 및 청년 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위한 새로운 아이디어가 있으십니까?

경북 청년일자리 미스매치 해소방안 인터뷰 질문지 (기업담당자용)

(소요시간 70분 예상)

질문구분			시간 (분)	질문내용
구인애로사항	청년지원	구인지원		
			10	<인사말 : 다과 / 라포형성> - 자기소개 및 회사소개
●			5	1. 직원을 채용할 때 청년과 장년 중 어느 쪽을 더 선호하십니까? - 그 이유는 무엇입니까? 2. 직원을 채용할 때 가장 우선순위로 생각하는 기준은 무엇입니까?(외모, 학력, 성적, 외국어, 실무능력 등) - 이력서 검토시 중요하게 보는 순서대로 말씀해 주십시오.
●		●	30	3. 만39세 미만의 청년을 채용할 때 겪게 되는 가장 큰 어려움이 무엇입니까? - 가장 근본적인 어려움은 무엇이라고 생각하십니까? - 어려움을 극복하기 위해 어떠한 조치를 취하셨습니까? - 직원을 채용할 때 겪는 어려움이 특정 직군에 국한되어 있다면, 정부에서 지원해야할 정책적인 부분이 있다고 생각하십니까? ; 인력이 가장 부족한 부서는 어디입니까? - 직원을 채용할 때 어려움이 임금에 국한되어 있다면, 정부에서 지원해야할 정책적인 부분이 있다고 생각하십니까? 4. 신규직원을 채용할 시 선호하는 구인채널은 무엇입니까? - 선호하는 구인채널의 장점은 무엇입니까? - 가장 효과가 없었다고 생각되는 구인채널은 무엇입니까? - 경상북도에서 운영하고 있는 '경북일자리종합센터'를 이용해 보신적 있으십니까? - 구인정보를 구인채널에 등록시 어느 정도 수준으로 기재 하십니까? - 회사정보를 PR하기 위해 노력해 보신적이 있습니까? 어떤 노력을 기울였습니까?
●	●	●	10	5. 청년들이 귀사에 취업 전 이수했으면 좋겠다고 생각하는 교육과정이 있으십니까? 6. 청년들이 귀사에 취업 전 경험했으면 좋겠다고 생각하는 경험이 있다면, 무엇입니까?
	●		25	<기타> 7. 경상북도에서 실행하고 있는 청년일자리 정책에는 어떤 것 들이 있는지 알고 계십니까? 8. 경상북도 내 청년실업 및 청년 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위한 새로운 아이디어가 있으십니까?

[붙임 3] 설문지

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

※ 개인인적사항(이름 및 휴대폰번호)을 적어주신 분께는 커피전문점 기프트콘을 발송해 드립니다.

경북 청년일자리 미스매치 해소방안 설문조사(구직자용)

<용어의 정의>

□ 청 년 : 통계청 정의에 따른 15세에서 34세 사이의 청년계층을 의미함

□ 청년실업 : 15세에서 34세 청년계층의 경제활동인구 중에서 실업자를 의미함

□ 일 자 리 : 생계를 꾸려 나갈 수 있는 수단이자 직업 내지 직장을 의미하거나 또는 사람에게 소득을 발생시킬 수 있는 일을 말함

□ 일자리 미스매치(mismatch) : 일자리를 공급하는 구직 내지 고용을 바라는 희망자 (노동공급자)들의 일자리에 관한 의사와 조건과 이를 수용할 사용자 (수요자)의 의사나 조건이 불일치한 경우를 말함

안녕하십니까?

영남대학교 산학협력단에서는 경상북도의 의뢰를 받아 지역 내 심각한 청년과 기업 간 일자리 미스매치 현상에 관한 실태조사를 통해 그 원인을 파악하여 정책대안을 마련하고자 본 설문조사를 실시하고 있습니다. 본 조사를 통해 얻어진 자료는 경북 청년일자리 미스매치 완화를 위한 경북도 정책수립과 관련한 연구의 기초자료로 사용될 것입니다. 아울러 소중한 시간을 내주시어 응답해주시는 여러분의 응답내용은 연구를 위한 통계적 분석 이외에는 다른 용도로는 절대 전용하지 않을 것임을 약속드립니다. 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어주시어 설문에 진솔한 의견을 말씀해 주신다면 정말로 감사하겠습니다.

2017년 11월

※ 문의사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락 부탁드립니다.

▶ 문의 및 회신 : 이미나 책임연구원 (이메일) mn1011@hanmail.net

Ⅰ. 응답자 기본 현황

성별		연령		거주지	시(군) 동(읍. 면)
최종학력	① 인문계 고졸 ② 전문계/특성과고 고졸 ③ 2/3년제 대학 졸업 ④ 4년제 대학졸업 이상				
전공계열	① 인문사회 ②자연 ③공학 ④의학 ⑤예체능 ⑥고교(재학)졸업생 ⑦기타( )				
	※ 전공계열 참고 ● 인문사회 : 언어문학, 인문학, 법학, 사회과학, 경영경제, 교육 등 ● 자연 : 수학·물리·천문·지구, 화학·생명과학·환경, 농림·수산, 생활과학, 의료예과, 약학, 간호, 보건, 교육 등 ● 공학 : 건설, 기계, 전기·전자·컴퓨터, 재료, 화공·고분자·에너지, 산업·안전, 교육 등 ● 의학 : 의료, 기타 등 ● 예체능 : 무용·체육, 연극·영화, 미술, 음악, 응용예술 등				
졸업학교 소재지	① 경북 ② 대구 ③ 서울 ④ 수도권 ⑤ 그 외 지역				
취업경험	① 없음 ② 1년 미만 ③ 1년이상-3년미만 ④ 3년이상-5년미만 ⑤ 5년이상				
현재 상태	① 학생 ② 졸업 이후 구직활동(취업준비) ③ 행정인턴 ④ R&D분야 위촉연구원 ⑤ 예체능분야 인턴 또는 보조사 ⑥ 제빵, 요리, 미용, 간호, 캐드 학원생 ⑦ 예비창업자(또는 창업1년 이내) ⑧ 기타 ( )				

Ⅱ. 일반적 현황

1. 현재 학교 졸업 이후 총 구직기간은 얼마나 되십니까? 총(　　)년 (　　)개월

2. 귀하가 선호하는 취업처는 어디입니까?
① 이노비즈(벤처)기업 ② 이노비즈(벤처) 아닌 중소기업 ③ 중견기업 ④ 대기업
⑤ 연구・공공기관 ⑥ 공무원 ⑦ 기타 (　　)

3. 귀하는 취업처 선택 시 어떠한 요건을 가장 중요하게 생각하십니까?
① 임금 및 복리후생 ② 고용안정성 ③ 본인의 발전가능성 ④ 업무내용의 적절성
⑤ 회사의 평한 및 이미지 ⑥ 가족 및 주변사람들의 의견

4. 귀하는 향후 어떤 직종에 종사하시기를 희망하십니까?
① 경영/회계 ② 금융/보험 ③ 교육 및 자연/사회과학연구 ④ 법률/경찰/소방/교도
⑤ 보건 및 의료 ⑥ 사회복지 및 종교 ⑦ 문화/예술/디자인/방송 ⑧ 운전 및 운송
⑨ 영업 및 판매 ⑩ 경비 및 청소 ⑪ 미용/숙박/여행/오락 및 스포츠 ⑫ 음식서비스
⑬ 건설 ⑭ 기계 ⑮ 재료 ⑯ 화학 ⑰ 섬유 및 의복 ⑱ 전기/전자 ⑲ 정보통신
⑳ 식품가공 ㉑ 환경/인쇄/목재/가구/공예 ㉒ 농림어업 관련 ㉓ 특별히 희망하는 직종을 정하지 않음

5. 귀하는 향후 어떤 직무로 취업을 희망하고 계십니까?
① 관리직 ② 사무직 ③ 기술/기능직 ④ 단순/노무직 ⑤ 판매/서비스 ⑥ 연구개발 ⑦ 기타 (　　)

6. 귀하가 치업을 고려할 수 있는 직장의 위치는 어디입니까?
① 서울 ② 서울 인근 수도권 ③ 대구 ④ 경남 ⑤ 기타 광역시 ⑥ 경북
※ 경북을 선택할 경우 선호하는 시군도 함께 체크(√)해 주세요.
포항( ) 경주( ) 김천( ) 안동( ) 구미( ) 영주( ) 영천( ) 상주( ) 문경( ) 경산( ) 군위( )
의성( ) 청송( ) 영양( ) 영덕( ) 청도( ) 고령( ) 성주( ) 칠곡( ) 예천( ) 봉화( ) 울진( )

7. 귀하가 직장에 취업을 결정하는데 다음의 요소가 얼마나 중요합니까?

항목	전혀 중요하지않다	중요하지않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
임금수준	1	2	3	4	5
퇴직금, 상여금 지급 여부 (명절비, 휴가비 등 포함)	1	2	3	4	5
근로시간	1	2	3	4	5
복지후생제도 (출산휴가, 육아휴직, 휴가일수 등)	1	2	3	4	5
일과 적성의 적합성	1	2	3	4	5
일의 강도	1	2	3	4	5
직장이 나에게 제공하는 발전 가능성	1	2	3	4	5
직장의 안전성	1	2	3	4	5
교통 및 접근성	1	2	3	4	5
주변 주거환경	1	2	3	4	5
부모나 가족, 친구의 직장에 대한 의견 (회사 이미지 등)	1	2	3	4	5

Ⅲ. 채용 정보 획득

8. 귀하는 주로 어떤 경로를 통해서 일자리에 대한 정보를 획득하십니까? 자주 활용하는 방법을 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 일반 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인쿠르트 등) ② 기업 홈페이지 공고
③ 대학교 취업 관련 사이트 공고 ④ 정부 운영 취업사이트(워크넷 등) 공고
⑤ 오프라인 신문, 잡지 등 공고 ⑥ 각 지역 고용센터 내 공고
⑦ 경북 일자리 센터 ⑧ 지인, 친척 추천
⑨ 교수 및 학교의 알선 및 추천 ⑩ 취업 박람회
⑪ 인터넷 카페 등의 온라인 커뮤니티 ⑫기타 ( )

9. 귀하는 아래 사항 중 원하는 직장에 취업을 하는데 어떤 것이 가장 중요하다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 학업성적 ② 해외경험(어학연수, 교환학생, 여행 등)
③ 관련분야 인턴경험 ④ 자격증 보유
⑤ 관련분야 아르바이트 경험 ⑥ 사회봉사 경험
⑦ 우수한 영어성적 ⑧ 유명대학 졸업
⑨ 해외유학 ⑩ 자기소개서가 훌륭하거나 추천서를 보유한 자
⑪ 기타 ( )

10. 향후 취업시 귀하는 전공관련 분야로 취업할 예정입니까?
① 전공분야로 취업 ② 유사 분야로 취업 ③ 전공과 무관한 분야로 취업
④ 취업이 된다면 상관 없음

11. 귀하가 중소기업의 구인정보 중에서 가장 부족하게 느끼신 점은 무엇입니까?
① 구인시기가 일정치 않다 ② 구인조건에 '협의후 결정'이 너무 많다
③ 구인직종 및 신청자의 자격요건이 명확하지 않다 ④ 급여수준(연봉)이 명확하지 않다
⑤ 근로시간, 휴무 등 근로조건에 대한 정보가 부족하다 ⑥ 기업의 복리후생에 대한 정보가 부족하다
⑦ 회사의 종업원수, 매출액, 영업이익 등 회사에 대한 정보가 부족하다
⑧ 기타( )

Ⅳ. 교육 및 취업 프로그램 이용 현황

12. 귀하는 고등학교 또는 대학에서 배운 전공지식이 실재 취업을 했을 때 얼마나 도움이 될 것으로 예상하십니까?
① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않는 편임 ③ 보통 ④ 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

13. 고등학교 또는 대학에서 배운 전공지식이 향후 직장에서 도움이 되지 않을 것이라고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?
① 업무 경쟁력이 없기 때문에 ② 학교 수업은 이론 중심적이기 때문에
③ 실제업무와 관련성은 있지만 활용도가 낮기 때문에 ④ 전공지식을 필요로 하는 업무가 없기 때문에 ⑤ 기타

14. 귀하는 학교 재학시 산학연계 활동이나 인턴 제도를 경험한 적이 있습니까?
① 특정기업과 산학연계 활동 경험(→문항 15번에 응답해주십시오)
② 정부 및 공공기관이 운영하는 청년 인턴제도 경험(→문항 16번으로 이동해 응답해주십시오)
③ 회사 자체적으로 운영하는 인턴십 경험(→문항 16번으로 이동해 응답해주십시오)
④ 별도 활동 없었음(→문항 18번으로 이동해 응답해주십시오)

15. 귀하가 경험한 산학연계 활동은 주로 어떤 내용이었습니까? 그리고 해당 활동에 대해 얼마나 만족하셨습니까?

항목	활용 여부 (√)	만족도				
		매우만족 한다	만족하는 편이다	보통이다	불만족 한다	매우 불만족 한다
1. 기업과 학교간 공동 프로젝트 운영						
2. 학교내 해당 기업의 업무 관련 강의 개설						
3. 지정된 학교의 학생들을 인턴으로 채용						
4. 기타						
5. 산학연계 프로그램에 대한 전반적 만족도						

16. (인턴제도 이용 경험자)귀하가 경험한 인턴제는 주로 어떤 형태로 운영되었습니까?
① 거의 대부분 정규직으로 전환 ② 일정 비율로 정규직으로 전환하고 이 비율은 사전에 고지
③ 인턴 운영 중 회사 사정 등을 고려하여 정규직 전환 여부 및 비율을 결정
④ 특별히 정규직 전환을 보장하지 않음 ⑤ 기타( )

17. (인턴제도 이용 경험자)인턴제도를 통한 현장 경험에 대해 얼마나 만족하십니까?
① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않는 편임 ③ 보통 ④ 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

Ⅴ. 취업기준

18. 귀하는 취업을 위해 별도로 자격증을 취득하셨습니까?
① 예(→문항 19번에 응답해주십시오) ② 아니오(→문항 20번으로 바로 이동하여 응답해주십시오)

19. (문항 18번 ① 응답자 만)선호하는 자격증을 기재해 주십시오.

순번	자격증명
1	
2	
3	

20. 귀하는 취업을 위한 기업 정보 검색과정에서 가장 중요하게 생각한 부분이 무엇입니까? 다음 중에서 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 임금수준 ② 임금 및 보수(성과인센티브제도 등) ③ 근로시간
④ 복지후생제도 ⑤ 일과 적성의 적합성 ⑥ 일의 강도
⑦ 발전 가능성 ⑧ 직장 안정성 ⑨ 교통 및 접근성
⑩ 주변 주거환경 ⑪ 가족 및 주변인 평판 ⑫ 기타( )

21. 귀하가 희망하는 연봉수준은 어느 정도입니까?
① 1,500만원 미만 ② 1,500만원 이상 ~ 2,000만원 미만 ③ 2,000만원 이상 ~ 2,500만원 미만
④ 2,500만원 이상 ~ 3,000만원 미만 ⑤ 3,000만원 이상 ~ 3,500만원 미만 ⑥ 3,500만원 이상

Ⅵ. 청년 일자리 미스매치 대책

22. 청년들이 중소기업에 취업을 기피하는 이유가 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 임금이 낮아서
② 대기업에 비해 고용 안정성과 지속성이 부족해서
③ 중소기업에 대한 부정적 이미지가 강해서
④ 대기업 및 공기어븡로의 이직이 힘들어서
⑤ 복리후생 수준이 낮아서
⑥ 접근성이 떨어지고 교통이 불편해서
⑦ 작업환경이 좋지 않아서
⑧ 주거환경, 주거문제 때문에
⑨ 자녀보육, 교육문제 때문에
⑩ 장래비전이 맞지 않아서
⑪ 장시간 근무를 해야 해서
⑫ 정규직 전환이 힘들어서
⑬ 기타( )
⑭ 중소기업을 기피한다고 생각하지 않음

23. 경상북도 내 중소기업의 청년과 기업이 원활한 인력 매칭을 이룰 수 있도록 하기 위해 어떤 정책이 가장 필요하다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 기업의 선택적 복지비용 지원
② 청년 인턴제도 활용 범위 확장
③ 지역내 중소기업 구인 관련 홍보 전용 창구 마련
④ 채용 인원의 급여에 대한 지원
⑤ 외곽지역 교통비 지원 또는 전용 통근수당 지원
⑥ 산학연계 관련 프로그램 연계지원
⑦ 근로조건 개선을 위한 정책적 지원
⑧ 전문계/특성화고 학생 현장실습 연계 강화
⑨ 도내 대학의 취업 관련 부서와의 연계 지원
⑩ 장례비전 등 경력관리 컨설팅
⑪ 근무시간 제한
⑫ 정주여건 및 사회문화적 환경 조성 지원
⑬ 기타( )

24. 귀하는 취업하고자 하는 기업에 어떤 복리후생 복리후생제도가 꼭 있어야 한다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

① 식사비용
② 학비보조
③ 주택마련 지원
④ 사내근로복지기금지원
⑤ 경조사 지원
⑥ 휴양비용지원
⑦ 보육비 지원
⑧ 저축 장려금지원
⑨ 개인연금 및 생명보험 보험료 지원
⑩ 개인의료 및 상해보험료 지원
⑪ 특별휴가제도(출산, 유급, 생리, 경조사, 포상 등)
⑫ 육아휴직

Ⅶ. 기타

25. 경상북도 내 청년실업 및 청년 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위한 귀하의 새로운 아이디어나 정책적 제언이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오.

※ 대단히 수고 많으셨습니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서 감사합니다.

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

이름:
휴대폰번호:

※ 개인인적사항(이름 및 휴대폰번호)을 적어주신 분께는 커피전문점 기프트콘을 발송해 드립니다.

경북 청년일자리 미스매치 해소방안 설문조사(재직자용)

<용어의 정의>

□ 청　　년 : 통계청 정의에 따른 15세에서 34세 사이의 청년계층을 의미함

□ 청년실업 : 15세에서 34세 청년계층의 경제활동인구 중에서 실업자를 의미함

□ 일 자 리 : 생계를 꾸려 나갈 수 있는 수단이자 직업 내지 직장을 의미하거나 또는 사람에게 소득을 발생시킬 수 있는 일을 말함

□ 일자리 미스매치(mismatch) : 일자리를 공급하는 구직 내지 고용을 바라는 희망자 (노동공급자)들의 일자리에 관한 의사와 조건과 이를 수용할 사용자 (수요자)의 의사나 조건이 불일치한 경우를 말함

안녕하십니까?

영남대학교 산학협력단에서는 경상북도의 의뢰를 받아 지역 내 심각한 청년과 기업 간 일자리 미스매치 현상에 관한 실태조사를 통해 그 원인을 파악하여 정책대안을 마련하고자 본 설문조사를 실시하고 있습니다. 본 조사를 통해 얻어진 자료는 경북 청년일자리 미스매치 완화를 위한 경북도 정책수립과 관련한 연구의 기초자료로 사용될 것입니다. 아울러 소중한 시간을 내주시어 응답해주시는 여러분의 응답내용은 연구를 위한 통계적 분석 이외에는 다른 용도로는 절대 전용하지 않을 것임을 약속드립니다. 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어주시어 설문에 진솔한 의견을 말씀해 주신다면 정말로 감사하겠습니다.

2017년 11월

※ 문의사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락 부탁드립니다.

▶ 문의 및 회신 : 이미나 책임연구원 (이메일) mn1011@hanmail.net

Ⅰ. 응답자 기본 현황

성별		연령		거주지	시(군) 동(읍. 면)
최종학력	①인문계 고졸 ②전문계/특성과고 고졸 ③2/3년제 대학 졸업 ④4년제 대학졸업 이상				
전공계열	①인문사회 ②자연 ③공학 ④의학 ⑤예체능 ⑥고교(재학)졸업생 ⑦기타( )				
졸업학교 소재지	①경북 ②대구 ③서울 ④수도권 ⑤그 외 지역				
이전직장경험	①없음 ②1년 미만 ③1년이상-3년미만 ④3년이상-5년미만 ⑤5년이상				
현직장 종업원수	( )명		본사 소재지	시(군) 동(읍.면)	
현직장 창업년도	( )년				
현직장 업종	①제조업	<제조업 업종> ①일반 및 수송기계 ②로봇 · 메카트로닉스 ③자동차 ④조선 · 기자재 ⑤항공 · 우주 ⑥전기 · 가전 ⑦반도체 · IT ⑧의료기기 ⑨섬유 · 신발 · 타이어 등 생활산업 · 바이오 ⑩철강 · 금속 ⑪화학 · 신소재 ⑫전력 · 가스 ⑬기타 ( )			
	②서비스업	<서비스업 업종> ①전기 · 가스 · 증기 · 수도 ②하수 · 폐기물처리 · 원료재생 · 환경복원 ③건설업 ④도 · 소매업 ⑤물류 · 운수업 ⑥숙박 · 음식업 ⑦출판 · 영상 · 방송통신 · 정보 ⑧금융 · 보험업 ⑨부동산 · 임대업 ⑩전문 · 과학 · 기술서비스 ⑪사업시설관리 · 사업지원 ⑫교육서비스 ⑬보건 · 사회복지서비스 ⑭예술 · 스포츠 · 여가서비스 ⑮기타 ( )			
현재직무	①관리직 ②사무직 ③기술/기능직 ④단순/노무직 ⑤판매/서비스 ⑥연구개발 ⑦기타( )				

Ⅱ. 일반적 현황

1. 최종 학교 졸업 이후 총 구직기간은 얼마나 되셨습니까? 총(　　)년 (　　)개월

2. 귀하가 취업전 선호하였던 취업처는 다음중 어디입니까?
① 이노비즈(벤처)기업 ② 이노비즈(벤처) 아닌 중소기업 ③ 중견기업 ④ 대기업
⑤ 연구・공공기관 ⑥ 공무원 ⑦ 기타 (　　)

3. 귀하가 취업처 선택 시 가장 중요하게 생각한 요인은 무엇입니까?
① 임금 및 복리후생 ② 고용안정성 ③ 본인의 발전가능성 ④ 업무내용의 적절성
⑤ 회사의 평판 및 이미지 ⑥ 가족 및 주변사람들의 의견

4. 귀하는 취업전 어떤 직종에 종사하시기를 희망 하셨습니까?
① 경영/회계 ② 금융/보험 ③ 교육 및 자연/사회과학연구 ④ 법률/경찰/소방/교도
⑤ 보건 및 의료 ⑥ 사회복지 및 종교 ⑦ 문화/예술/디자인/방송 ⑧ 운전 및 운송
⑨ 영업 및 판매 ⑩ 경비 및 청소 ⑪ 미용/숙박/여행/오락 및 스포츠 ⑫ 음식서비스
⑬ 건설 ⑭ 기계 ⑮ 재료 ⑯ 화학 ⑰ 섬유 및 의복 ⑱ 전기/전자 ⑲ 정보통신
⑳ 식품가공 ㉑ 환경/인쇄/목재/가구/공예 ㉒ 농림어업 관련 ㉓ 특별히 희망하는 직종을 정하지 않음

5. 귀하는 취업전 어떤 직무로 취업을 희망하셨습니까?
① 관리직 ② 사무직 ③ 기술/기능직 ④ 단순/노무직 ⑤ 판매/서비스 ⑥ 연구개발 ⑦ 기타 (　　)

6. 귀하가 취업전 고려했던 직장의 위치는 어디입니까? (복수응답 가능)
① 서울 ② 서울 인근 수도권 ③ 대구 ④ 경남 ⑤ 기타 광역시 ⑥ 경북
※ 경북을 선택할 경우 선호하는 시군도 함께 체크(√)해 주세요.
포항( ) 경주( ) 김천( ) 안동( ) 구미( ) 영주( ) 영천( ) 상주( ) 문경( ) 경산( ) 군위( )
의성( ) 청송( ) 영양( ) 영덕( ) 청도( ) 고령( ) 성주( ) 칠곡( ) 예천( ) 봉화( ) 울진( )

7. 귀하가 현직장에 취업을 결정하는데 다음 요소가 얼마나 중요하게 작용하였습니까?

항목	전혀 중요하지않다	중요하지않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
임금수준	1	2	3	4	5
퇴직금, 상여금 지급 여부 (명절비, 휴가비 등 포함)	1	2	3	4	5
근로시간	1	2	3	4	5
복지후생제도 (출산휴가, 육아휴직, 휴가일수 등)	1	2	3	4	5
일과 적성의 적합성	1	2	3	4	5
일의 강도	1	2	3	4	5
직장이 나에게 제공하는 발전 가능성	1	2	3	4	5
직장의 안전성	1	2	3	4	5
교통 및 접근성	1	2	3	4	5
주변 주거환경	1	2	3	4	5
부모나 가족, 친구의 직장에 대한 의견 (회사 이미지 등)	1	2	3	4	5

Ⅲ. 채용 정보 획득

8. 귀하는 주로 어떤 경로를 통해서 일자리에 대한 정보를 획득하셨습니까? 자주 활용하신 방법을 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 일반 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인쿠르트 등) ② 기업 홈페이지 공고
③ 대학교 취업 관련 사이트 공고 ④ 정부 운영 취업사이트(워크넷 등) 공고
⑤ 오프라인 신문, 잡지 등 공고 ⑥ 각 지역 고용센터 내 공고
⑦ 경북 일자리 센터 ⑧ 지인, 친척 추천
⑨ 교수 및 학교의 알선 및 추천 ⑩ 취업 박람회
⑪ 인터넷 카페 등의 온라인 커뮤니티 ⑫기타 ( )

9. 원하는 직장에 취업을 하는데 아래의 사항중 어떤 것이 가장 중요하다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 학업성적 ② 해외경험(어학연수, 교환학생, 여행 등)
③ 관련분야 인턴경험 ④ 자격증 보유
⑤ 관련분야 아르바이트 경험 ⑥ 사회봉사 경험
⑦ 우수한 영어성적 ⑧ 유명대학 졸업
⑨ 해외유학 ⑩ 자기소개서가 훌륭하거나 추천서를 보유한 자
⑪ 기타 ( )

10. 귀하는 현재 본인의 전공관련 분야로 취업하셨습니까?
① 전공분야로 취업 ② 유사 분야로 취업 ③ 전공과 무관한 분야로 취업

11. 귀하가 취업을 준비할 당시 중소기업의 구인정보 중에서 가장 부족하게 느끼신 점은 무엇입니까?
① 구인시기가 일정치 않다 ② 구인조건에 '협의후 결정'이 너무 많다
③ 구인직종 및 신청자의 자격요건이 명확하지 않다 ④ 급여수준(연봉)이 명확하지 않다
⑤ 근로시간, 휴무 등 근로조건에 대한 정보가 부족하다 ⑥ 기업의 복리후생에 대한 정보가 부족하다
⑦ 회사의 종업원수, 매출액, 영업이익 등 회사에 대한 정보가 부족하다
⑧ 기타( )

Ⅳ. 교육 및 취업 프로그램 이용 현황

12. 귀하는 고등학교 또는 대학에서 배운 전공지식이 현재 직장에서 얼마나 도움이 되고 있다고 생각하십니까?
① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않는 편임 ③ 보통 ④ 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

13. 고등학교 또는 대학에서 배운 전공지식이 현재 직장에서 도움이 되지 않는다고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?
① 업무 경쟁력이 없기 때문에 ② 학교 수업은 이론 중심적이기 때문에
③ 실제업무와 관련성은 있지만 활용도가 낮기 때문에 ④ 전공지식을 필요로 하는 업무가 없기 때문에 ⑤ 기타

14. 귀하는 학교 재학당시 산학연계 활동이나 인턴 제도를 경험한 적이 있습니까?
① 특정기업과 산학연계 활동 경험(→문항 15번에 응답해주십시오)
② 정부 및 공공기관이 운영하는 청년 인턴제도 경험(→문항 16번으로 이동해 응답해주십시오)
③ 회사 자체적으로 운영하는 인턴십 경험(→문항 16번으로 이동해 응답해주십시오)
④ 별도 활동 없었음(→문항 18번으로 이동해 응답해주십시오)

15. 귀하가 경험한 산학연계 활동은 주로 어떤 내용이었습니까? 그리고 해당 활동에 대해 얼마나 만족하셨습니까?

항목	활용 여부 (√)	만족도				
		매우만족 한다	만족하는 편이다	보통이다	불만족 한다	매우 불만족 한다
2. 기업과 학교간 공동 프로젝트 운영						
2. 학교내 해당 기업의 업무 관련 강의 개설						
3. 지정된 학교의 학생들을 인턴으로 채용						
4. 기타						
5. 산학연계 프로그램에 대한 전반적 만족도						

16. (인턴제도 이용 경험자)귀하가 경험한 인턴제는 주로 어떤 형태로 운영되었습니까?
① 거의 대부분 정규직으로 전환 ② 일정 비율로 정규직으로 전환하고 이 비율은 사전에 고지
③ 인턴 운영 중 회사 사정 등을 고려하여 정규직 전환 여부 및 비율을 결정
④ 특별히 정규직 전환을 보장하지 않음 ⑤ 기타( )

17. (인턴제도 이용 경험자)인턴제도를 통한 현장 경험에 대해 얼마나 만족하십니까?
① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않는 편임 ③ 보통 ④ 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

Ⅴ. 취업기준

18. 귀하는 취업준비당시 취업을 위해 별도로 자격증을 취득하셨습니까?
① 예(→문항 19번에 응답해주십시오) ② 아니오(→문항 20번으로 바로 이동하여 응답해주십시오)

19. (문항 18번 ① 응답자 만)선호하는 자격증을 기재해 주십시오.

순번	자격증명
1	
2	
3	

20. 귀하가 취업활동 당시 기업 정보에서 가장 중요하게 생각한 것은 어떤 것이었는지 다음 중에서 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 임금수준 ② 임금 및 보수(성과인센티브제도 등) ③ 근로시간
④ 복지후생제도 ⑤ 일과 적성의 적합성 ⑥ 일의 강도
⑦ 발전 가능성 ⑧ 직장 안정성 ⑨ 교통 및 접근성
⑩ 주변 주거환경 ⑪ 가족 및 주변인 평판 ⑫ 기타( )

21. 귀하가 취업 준비당시 희망한 연봉수준은 어느 정도입니까?
① 1,500만원 미만 ② 1,500만원 이상 ~ 2,000만원 미만 ③ 2,000만원 이상 ~ 2,500만원 미만
④ 2,500만원 이상 ~ 3,000만원 미만 ⑤ 3,000만원 이상 ~ 3,500만원 미만 ⑥ 3,500만원 이상

22. 귀하의 현재 연봉수준은 어느 정도입니까?
① 1,500만원 미만 ② 1,500만원 이상 ~ 2,000만원 미만 ③ 2,000만원 이상 ~ 2,500만원 미만
④ 2,500만원 이상 ~ 3,000만원 미만 ⑤ 3,000만원 이상 ~ 3,500만원 미만 ⑥ 3,500만원 이상

Ⅵ. 청년 일자리 미스매치 대책

23. 청년들이 중소기업에 취업을 기피하는 이유가 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 임금이 낮아서
② 대기업에 비해 고용 안정성과 지속성이 부족해서
③ 중소기업에 대한 부정적 이미지가 강해서
④ 대기업 및 공기어븡로의 이직이 힘들어서
⑤ 복리후생 수준이 낮아서
⑥ 접근성이 떨어지고 교통이 불편해서
⑦ 작업환경이 좋지 않아서
⑧ 주거환경, 주거문제 때문에
⑨ 자녀보육, 교육문제 때문에
⑩ 장래비전이 맞지 않아서
⑪ 장시간 근무를 해야 해서
⑫ 정규직 전환이 힘들어서
⑬ 기타( )
⑭ 중소기업을 기피한다고 생각하지 않음

24. 경상북도 내 중소기업의 청년과 기업이 원활한 인력 매칭을 이룰 수 있도록 하기 위해 어떤 정책이 가장 필요하다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 기업의 선택적 복지비용 지원
② 청년 인턴제도 활용 범위 확장
③ 지역내 중소기업 구인 관련 홍보 전용 창구 마련
④ 채용 인원의 급여에 대한 지원
⑤ 외곽지역 교통비 지원 또는 전용 통근수당 지원
⑥ 산학연계 관련 프로그램 연계지원
⑦ 근로조건 개선을 위한 정책적 지원
⑧ 전문계/특성화고 학생 현장실습 연계 강화
⑨ 도내 대학의 취업 관련 부서와의 연계 지원
⑩ 장례비전 등 경력관리 컨설팅
⑪ 근무시간 제한
⑫ 정주여건 및 사회문화적 환경 조성 지원
⑬ 기타( )

25. 귀하는 기업에 어떤 복리후생 복리후생제도가 꼭 있어야 한다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

① 식사비용
② 학비보조
③ 주택마련 지원
④ 사내근로복지기금지원
⑤ 경조사 지원
⑥ 휴양비용지원
⑦ 보육비 지원
⑧ 저축 장려금지원
⑨ 개인연금 및 생명보험 보험료 지원
⑩ 개인의료 및 상해보험료 지원
⑪ 특별휴가제도(출산, 유급, 생리, 경조사, 포상 등)
⑫ 육아휴직

Ⅶ. 기타

26. 경상북도 내 청년실업 및 청년 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위한 귀하의 새로운 아이디어나 정책적 제언이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오.

※ 대단히 수고 많으셨습니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서 감사합니다.

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

이름:
휴대폰번호:

※ 개인인적사항(이름 및 휴대폰번호)을 적어주신 분께는 커피전문점 기프트콘을 발송해 드립니다.

경북 청년일자리 미스매치 해소방안 설문조사(기업인사담당자용)

<용어의 정의>

□ 청 년 : 통계청 정의에 따른 15세에서 34세 사이의 청년계층을 의미함

□ 청년실업 : 15세에서 34세 청년계층의 경제활동인구 중에서 실업자를 의미함

□ 일 자 리 : 생계를 꾸려 나갈 수 있는 수단이자 직업 내지 직장을 의미하거나 또는 사람에게 소득을 발생시킬 수 있는 일을 말함

□ 일자리 미스매치(mismatch) : 일자리를 공급하는 구직 내지 고용을 바라는 희망자 (노동공급자)들의 일자리에 관한 의사와 조건과 이를 수용할 사용자 (수요자)의 의사나 조건이 불일치한 경우를 말함

안녕하십니까?

영남대학교 산학협력단에서는 경상북도의 의뢰를 받아 지역 내 심각한 청년과 기업 간 일자리 미스매치 현상에 관한 실태조사를 통해 그 원인을 파악하여 정책대안을 마련하고자 본 설문조사를 실시하고 있습니다. 본 조사를 통해 얻어진 자료는 경북 청년일자리 미스매치 완화를 위한 경북도 정책수립과 관련한 연구의 기초자료로 사용될 것입니다. 아울러 소중한 시간을 내주시어 응답해주시는 여러분의 응답내용은 연구를 위한 통계적 분석 이외에는 다른 용도로는 절대 전용하지 않을 것임을 약속드립니다. 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어주시어 설문에 진솔한 의견을 말씀해 주신다면 정말로 감사하겠습니다.

2017년 11월

※ 문의사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락 부탁드립니다.

▶ 문의 및 회신 : 이미나 책임연구원 (이메일) mn1011@hanmail.net

Ⅰ. 기업일반현황

종업원수	( )명		본사 소재지	시(군) 동(읍.면)
창업년도	( )년		매출액	2016년기준 매출액 ( )백만원
조직형태	① 정부투자(출연)기관/공사합동기업 ②민간기업(영리법인) ③민간기업(비법인 개인사업체) ④비영리법인 ⑤비법인단체			
기타	□ 외국인 회사 □ 벤처기업 □ 이노비즈 기업 (※해당하는 곳에 모두 체크 √ 해 주십시오.)			
응답자직위	①주임 · 대리 ②과장 · 부장 ③이사 이상(사장 포함) ④기타( )			
업종 ※업종별 보기 중에 선택하여 택1	①제조업 ( )	<제조업 업종> ①일반 및 수송기계 ②로봇 · 메카트로닉스 ③자동차 ④조선 · 기자재 ⑤항공 · 우주 ⑥전기 · 가전 ⑦반도체 · IT ⑧의료기기 ⑨섬유 · 신발 · 타이어 등 생활산업 · 바이오 ⑩철강 · 금속 ⑪화학 · 신소재 ⑫전력 · 가스 ⑬기타 ( )		
	②서비스업 ( )	<서비스업 업종> ①전기 · 가스 · 증기 · 수도 ②하수 · 폐기물처리 · 원료재생 · 환경복원 ③건설업 ④도 · 소매업 ⑤물류 · 운수업 ⑥숙박 · 음식업 ⑦출판 · 영상 · 방송통신 · 정보 ⑧금융 · 보험업 ⑨부동산 · 임대업 ⑩전문 · 과학 · 기술서비스 ⑪사업시설관리 · 사업지원 ⑫교육서비스 ⑬보건 · 사회복지서비스 ⑭예술 · 스포츠 · 여가서비스 ⑮기타 ( )		

Ⅱ. 인력수요 및 인재상

1. 귀사의 현재 인력상황은 어떤 상태에 있습니까?
① 부족(→문항 2번에 응답해주십시오) ② 적정(→문항 3번에 응답해주십시오) ③ 과잉

2. 인력이 가장 부족한 부서는 어느 곳입니까?
① 관리직 ② 사무직 ③ 기술/기능직 ④ 단순/노무직 ⑤ 판매/서비스 ⑥ 연구개발 ⑦ 기타 ( )

3. 귀사는 과거에 비해 전체 고용자 수의의 변화추이가 어떻습니까?
① 늘었다 ② 줄었다 ③ 변함없다

4. 귀사의 채용 형태는 어떻습니까?
① 공채 ② 수시채용 ③ 기타 ( )

5. 귀사는 지금부터 향후 6개월 정도 이내에 대졸 신규인력을 채용할 계획이 있습니까?
① 있다 ② 없다

6. 귀사에서 대졸 신규 인력을 채용하고자 하는 분야는 무엇입니까?
① 관리직 ② 사무직 ③ 기술/기능직 ④ 단순/노무직 ⑤ 판매/서비스 ⑥ 연구개발 ⑦ 기타 ( )

7. 채용하고자 하는 분야의 학력?
① 학력무관 ② 고졸 ③ 전문대학 졸업 ④ 대학졸업 ⑤ 대학원 이상

8. 신입 또는 경력직원 채용 시 주로 어떤 경로를 통해 채용하고 계십니까? 자주 활용하는 방법을 순서대로 2가지만 골라주십시오.

신입채용	1순위		경력직채용	1순위	
	2순위			2순위	

① 일반 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인쿠르트 등)
② 기업 홈페이지 공고
③ 대학교 취업 관련 사이트 공고
④ 정부 운영 취업사이트(워크넷 등) 공고
⑤ 오프라인 신문, 잡지 등 공고
⑥ 각 지역 고용센터 내 공고
⑦ 경북 일자리 센터
⑧ 지인, 친척 추천
⑨ 교수 및 학교의 알선 및 추천
⑩ 취업 박람회
⑪ 인터넷 카페 등의 온라인 커뮤니티
⑫기타 ( )

9. 구직자들이 취업을 결정하는데 다음 요소가 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

항목	전혀 중요하지않다	중요하지않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
임금수준	1	2	3	4	5
퇴직금, 상여금 지급 여부 (명절비, 휴가비 등 포함)	1	2	3	4	5
근로시간	1	2	3	4	5
복지후생제도 (출산휴가, 육아휴직, 휴가일수 등)	1	2	3	4	5
일과 적성의 적합성	1	2	3	4	5
일의 강도	1	2	3	4	5
직장이 나에게 제공하는 발전 가능성	1	2	3	4	5
직장의 안전성	1	2	3	4	5
교통 및 접근성	1	2	3	4	5
주변 주거환경	1	2	3	4	5
부모나 가족, 친구의 직장에 대한 의견 (회사 이미지 등)	1	2	3	4	5

10. 귀사가 원하는 평균적인 인재상은 어떠합니까? 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 학업성적 ② 해외경험(어학연수, 교환학생, 여행 등)
③ 관련분야 인턴경험 ④ 자격증 보유
⑤ 관련분야 아르바이트 경험 ⑥ 사회봉사 경험
⑦ 우수한 영어성적 ⑧ 유명대학 졸업
⑨ 해외유학 ⑩ 자기소개서가 훌륭하거나 추천서를 보유한 자
⑪ 기타 ( )

11. 귀사가 전반적인 업부 주준을 고려하였을 때 적당한 신입 초임 연봉의 수준은 얼마입니까?

고졸	( )만원	2/3년 졸	( )만원	대졸	( )만원

Ⅲ. 교육 및 취업 프로그램 이용 현황

12. 고등학교 또는 대학교에서 배운 전공지식이 귀사에서 실제 업무를 보는 것에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?
① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않은 편임 ③ 보통 ④ 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

13. (12번 문항 ①, ②번 응답시)전공지식이 실제 업무에 도움이 되지 않는 이유는 무엇 때문이라고 생각하십니까?
① 업무 경쟁력이 없기 때문에 ② 학교 수업은 이론 중심적이기 때문에
③ 실제업무와 관련성은 있지만 활용도가 낮기 때문에 ④ 전공지식을 필요로 하는 업무가 없기 때문에 ⑤ 기타

14. 귀사는 산학연계 활동이나 정부 공공기관에서 운영하는 인턴제도를 활용하고 계십니까?
① 특정기업과 산학연계 활동 경험(→문항 15번에 응답해주십시오)
② 정부 및 공공기관이 운영하는 청년 인턴제도 경험(→문항 16번으로 이동해 응답해주십시오)
③ 회사 자체적으로 운영하는 인턴십 경험(→문항 16번으로 이동해 응답해주십시오)
④ 별도 활동 없었음(→문항 18번으로 이동해 응답해주십시오)

15. 귀사에서 활용하고 있는 산학연계 활동은 주로 어떤 내용으로 이루어지고 있습니까? 그리고 해당 활동에 대해 얼마나 만족하셨습니까?

항목	활용 여부 (√)	만족도				
		매우만족 한다	만족하는 편이다	보통이다	불만족 한다	매우 불만족 한다
3. 기업과 학교간 공동 프로젝트 운영						
2. 학교내 해당 기업의 업무 관련 강의 개설						
3. 지정된 학교의 학생들을 인턴으로 채용						
4. 기타						
5. 산학연계 프로그램에 대한 전반적 만족도						

16. (인턴제도 활용 기업)귀하가 경험한 인턴제는 주로 어떤 형태로 운영되었습니까?
① 거의 대부분 정규직으로 전환 ② 일정 비율로 정규직으로 전환하고 이 비율은 사전에 고지
③ 인턴 운영 중 회사 사정 등을 고려하여 정규직 전환 여부 및 비율을 결정
④ 특별히 정규직 전환을 보장하지 않음 ⑤ 기타( )

17. (인턴제도 활용 기업)인턴제도를 통한 현장 경험에 대해 얼마나 만족하십니까?
① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않는 편임 ③ 보통 ④ 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

18. (산학연계, 인턴제도 비활용기업)산학연계 프로그램이나 외부 인턴제도를 이용하지 않는 이유는 무엇입니까?
① 해당 프로그램으로 채용한 인력에 대한 불만족으로
② 해당 프로그램을 이용하지 않아도 채용이 쉽게 이루어지므로
③ 기업 규모가 해당 프로그램을 이용하는데 적합하지 않으므로
④ 기업 업종이 해당 프로그램을 이용하는데 적합하지 않으므로 ⑤ 기타( )

Ⅳ. 채용의 기준

19. 귀사에서는 신규 또는 경력 채용 시 선호하는 자격요건이나 자격증이 있습니까?
① 예(→문항 20번에 응답해주십시오) ② 아니오(→문항 21번으로 바로 이동하여 응답해주십시오)

20. (문항 18번 ① 응답자 만)선호하는 자격증을 기재해 주십시오.

항목	주요내용
특정 자격요건	
특정 자격증	

21. 귀사는 지난 1년간 원하는 신규 또는 경력 인정 채용이 쉽게 이루어졌습니까?
① 전혀 어렵지 않았음 ② 어렵지 않은 편임 ③ 보통 ④ 어려웠음 ⑤ 매우 어려웠음

22. 귀사는 지난 3개월간 원하는 신규 또는 경력 인정 채용이 쉽게 이루어졌습니까?
① 전혀 어렵지 않았음 ② 어렵지 않은 편임 ③ 보통 ④ 어려웠음 ⑤ 매우 어려웠음

23. (21번 문항 ①, ②번 응답시) 인력 채용이 쉬웠던 이유는 무엇 때문이라고 생각하십니까?

1순위		2순위		3순위	

① 타 기업 대비 급여수준이 높아서
② 타 기업 대비 출퇴근이 편리해서
③ 타 기업 대비 직원 복지수준이 높아서
④ 타 기업 대비 고용이 안정적이어서
⑤ 타 기업 대비 정규직 전환 가능성이 높아서
⑥ 타 기업 대비 작업 환경이 좋아서
⑦ 타 기업 대비 장시간 근로가 없어서
⑧ 타 기업 대비 장래 비전이 부합해서
⑨ 타 기업 대비 자녀 보육, 교육환경이 좋아서
⑩ 주거 문제가 없고 주거 환경이 좋아서
⑪ 기타( )

24. (21번 문항 ④, ⑤번 응답시) 인력 채용이 어려웠던 이유는 무엇 때문이라고 생각하십니까?

1순위		2순위		3순위	

① 타 기업 대비 급여수준이 낮아서
② 타 기업 대비 출퇴근이 불편해서
③ 타 기업 대비 직원 복지수준이 낮아서
④ 타 기업 대비 고용이 불안정해서
⑤ 타 기업 대비 정규직 전환 가능성이 낮아서
⑥ 타 기업 대비 작업 환경이 나빠서
⑦ 타 기업 대비 장시간 근로가 많아서
⑧ 타 기업 대비 장래 비전이 부합하지 않아서
⑨ 타 기업 대비 자녀 보육, 교육환경이 나빠서
⑩ 주거 환경이 나빠서
⑪ 기타( )

25. 이력서 검토 시 가장 중요한 순서대로 3가지만 선택하여 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 출신학교
② 전공
③ 학교성적
④ 외국어 시험성적(토익, 토플 등)
⑤ 회화 실력(영어, 일어, 중국어 등)
⑥ 업무관련 면허 및 자격증
⑦ 공인 고급 자격증(회계사, 변리사, 기술사 등)
⑧ 학교활동(동아리활동, 봉사활동 등)
⑨ 아르바이트 등 관련경험
⑩ 희망 연봉
⑪ 독특한 자기 홍보 방식(UCC, 블로그 등)
⑫ 대외 공모전 등의 수상실적
⑬ 기타( )

26. 최종 합격자 결정단계에서 지원자가 탈락되는 결정적 이유는 무엇입니까?

1순위		2순위		3순위	

① 귀사가 원하는 인재상과 맞지 않아서
② 원하는 직무와 전공이 불일치하기 때문에
③ 회사에서 원하는 스펙이 부족하여
④ 업무역량이 부족해 보여서
⑤ 성실성이 부족해 보여서
⑥ 진취성과 열정이 부족해 보여서
⑦ 장기적으로 근무할 것 같지 않아서
⑧ 리더십과 창의성이 부족해 보여서
⑨ 기타( )

27. 귀사에서는 신규인력을 채용하기 위해 가장 비중 있게 홍보하는 부분이 무엇입니까?

1순위		2순위		3순위	

① 기업비전
② 임금 및 보수(성과인센티브제도 등)
③ 복리후생제도
④ 교육제도(자기개발 부여기회 등)
⑤ 승진제도
⑥ 고용안정성
⑦ 교통 및 접근성
⑧ 작업환경
⑨ 단시간 및 적정 근로시간
⑩ 주변 주거환경
⑪ 자녀보육, 교육문제
⑫ 정규직 전환
⑬ 장래비전과의 부합성
⑭ 기타( )

Ⅴ. 청년 일자리 미스매치 대책

28. 청년들이 중소기업에 취업을 기피하는 이유가 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 임금이 낮아서
② 대기업에 비해 고용 안정성과 지속성이 부족해서
③ 중소기업에 대한 부정적 이미지가 강해서
④ 대기업 및 공기어븡로의 이직이 힘들어서
⑤ 복리후생 수준이 낮아서
⑥ 접근성이 떨어지고 교통이 불편해서
⑦ 작업환경이 좋지 않아서
⑧ 주거환경, 주거문제 때문에
⑨ 자녀보육, 교육문제 때문에
⑩ 장래비전이 맞지 않아서
⑪ 장시간 근무를 해야 해서
⑫ 정규직 전환이 힘들어서
⑬ 기타( )
⑭ 중소기업을 기피한다고 생각하지 않음

29. 경상북도 내 중소기업의 청년과 기업이 원활한 인력 매칭을 이룰 수 있도록 하기 위해 어떤 정책이 가장 필요하다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 기재해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	

① 기업의 선택적 복지비용 지원
② 청년 인턴제도 활용 범위 확장
③ 지역내 중소기업 구인 관련 홍보 전용 창구 마련
④ 채용 인원의 급여에 대한 지원
⑤ 외곽지역 교통비 지원 또는 전용 통근수당 지원
⑥ 산학연계 관련 프로그램 연계지원
⑦ 근로조건 개선을 위한 정책적 지원
⑧ 전문계/특성화고 학생 현장실습 연계 강화
⑨ 도내 대학의 취업 관련 부서와의 연계 지원
⑩ 장례비전 등 경력관리 컨설팅
⑪ 근무시간 제한
⑫ 정주여건 및 사회문화적 환경 조성 지원
⑬ 기타( )

30. 귀사가 제공하는 복리후생에는 어떤 것이 있습니까? 해당되는 사항을 모두 선택해 주십시오.

① 식사비용
② 학비보조
③ 주택마련 지원
④ 사내근로복지기금지원
⑤ 경조사 지원
⑥ 휴양비용지원
⑦ 보육비 지원
⑧ 저축 장려금지원
⑨ 개인연금 및 생명보험 보험료 지원
⑩ 개인의료 및 상해보험료 지원
⑪ 특별휴가제도(출산, 유급, 생리, 경조사, 포상 등)
⑫ 육아휴직

31. 경상북도 내 청년실업 및 청년 일자리 미스매치 현상을 해소하기 위한 귀하의 새로운 아이디어나 정책적 제언이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오.

※ 대단히 수고 많으셨습니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서 감사합니다.