

지역 노동시장 인적자원의 직업생활 실태분석 -부산지역 대졸 및 직업훈련기관 출신자를 중심으로-

정주영 · 박철민[†]

(부산대학교 · [†] 제주산업정보대학교)

An Analysis on the Vocational Life of Human Resources in Busan

Ju-Young JUNG · Choel-Min PARK[†]

Pusan National University · [†] Jeju College of Technology

(Received July 20, 2007 / Accepted December 6, 2007)

Abstract

The study aims at analyzing practices of vocational life of human resources in Busan.

This study adopted a questionnaire method in research of university(14), college(12) and public & private vocational training institute(10) in Busan areas for empirical analysis. Analyzing items are consist of two parts. The one is employment life and job-seeking activity, the other is career development and future plan in career.

The major findings of this study are summarized as follows. First, employees have had a 2-3 times job transfer experiences. Second, difficulties of job-seeking activity are lack of information and experience. Third, the best wanted region for job transfer is Seoul etc.

Key Words : Busan Region, Vocational life, Human Resources, Educational Institutes, Vocational Training Institute

I. 서론

지식정보화사회에서 국가와 지역의 경쟁력은 인적자원에 의하여 결정되며, 이러한 맥락에서 Drucker는 21세기에서는 지식이 중심 자본이며, 지식 노동자가 사회의 가치와 규범을 결정하는 존재가 될 것이라고 했다(이재규, 2002). 이러한 시대적 요구 속에서 우리나라의 교육시장에서 양성된 인적자원이 노동시장으로 어떻게 이행되는

가에 대한 정보를 제공해 주는 취업자들의 통계는 국가차원의 인적자원 수급 관리에 필수적이고 핵심적인 인프라 정보를 제공해 준다고 할 수 있다. 게다가 전반적인 교육체계가 산업의 변화를 수용하기 위해서는 산업환경 내에서의 취업동향 및 관련정보를 수집하고 분석하여 교육방향 설정을 지원할 수 있는 정보의 필요성이 점점증되고 있다.

이와 같이 국가 차원의 취업자 통계정보는 교육과 노동 시장 간의 이행과정을 밝히는 중요한

[†] Corresponding author : 011-9046-9251, cmpark@jeju.ac.kr

정보로서 데이터 수집과 아울러 조사결과와 활용도를 극대화하기 위하여 정밀한 분석연구가 되고 있지만 부산지역에 한정된 조사는 거의 전무한 실정이다.

따라서 본 연구는 부산지역의 고등교육기관과 직업훈련기관 출신자들을 대상으로 취업자 실태를 조사하여 지역사회 및 지역 노동시장이 필요로 하는 인적자원을 양성하고 배출하는데 필요한 정보를 제공하고자 한다. 이를 통해 지역의 주요 인적자원 제도 및 정책 수립에 직·간접적으로 기여하고 조사결과를 토대로, 경력 계획 및 준비, 경력개발의 방향에 관한 시사점과 개선책을 도출하여 지역인적자원의 양성 및 수급관리에 기여하고자 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 지역 노동시장의 인력수급 정책·지역 간 노동이동에 대한 문헌을 검토한 후, 지역대학과 직업훈련기관에서 배출된 인적자원의 직업생활 실태조사, 즉, 취업생활과 구직활동, 경력개발과 직장전환 등을 조사, 분석하였다.

본 연구의 범위는 부산지역 소재 2/4년제 고등교육기관의 졸업생 및 지역 직업훈련기관의 교육프로그램을 이수한 사람 중 취업하여 재직하고 있는 사람들을 대상으로 하였다. 그리고 지역 고등교육기관과 직업훈련기관 졸업자(이수자)들의 직업생활을 보다 동태적으로 파악하기 위해 2002년~2004년 졸업자를 대상으로 조사가 이루어 졌다.

II. 이론적 고찰

1. 지역의 노동이동과 인적자원개발

노동이동은 근로자들의 지역 간 이주, 산업 간 이동, 직종 간 이동, 직업 간 이동, 기업 간 이동으로 나눌 수도 있고, 근로자의 자발적인 의사에 의해 일어나는 자발적 노동이동과 사용자의 강제에 의해 일어나는 비자발적 이동으로 나눌 수도

있다. 또한, 임금격차설, 취업기회설, 직업탐색론으로도 구분할 수 있다(전재식, 2002).

서진기(2001)는 노동이동을 일반적으로 노동이동(labor mobility) 혹은 노동유출입(labor turnover)으로 구분하기도 한다. 여기서 노동이동은 노동자가 한 지역으로부터 다른 지역으로, 어떤 직업에서부터 다른 직업으로, 어떤 산업형태에서 다른 산업형태로 이동하는 것을 말하고 노동유출입은 하나의 조직범위내의 구성원이 되거나 구성원자격을 잃어버리는 것을 의미한다.

노동이동에 대해서 국내외 선행연구를 더 살펴보면, Ellwood(1982)는 학교교육을 마친 이후에 미취업상태가 오랫동안 지속될 경우 상처효과(scarring effects)가 발생할 수 있다고 지적하고 있다. 또한 Lynch(1989)는 미국의 National Longitudinal Survey(NLS)자료를 이용해서 미취업 상태의 청년층을 대상으로 취업상태의 청년층 근로자 집단과 비교 구성한 자료를 바탕으로 청년층의 첫 일자리 진입과 재취업확률을 연구한 결과 재취업확률은 남녀 모두 실업기간이 길수록 낮아지고, 직업교육 등을 받으면 높아지는 결과를 보여 주었다.

Andrews, Bradley, 그리고 Upward(2001)는 구직자와 공석(vacancy)간 일 궁합(job match)의 가능성을 추정한 결과는 다음과 같다. 첫째, 소수민족들은 고용에 차별을 받았지만 여성들은 그렇지 않았다. 둘째, 일 궁합의 가능성은 교육수준에 영향을 받지 않았다. 셋째, 높은 임금을 제시한 사람들은 일 궁합의 가능성이 낮았다. 넷째, 공석기간이 길어질수록, 청년층 실업자가 늘어날수록, 일 궁합의 가능성은 떨어졌다. 다섯째, 직업탐색기간이 길수록 일 궁합의 가능성은 높아졌다.

이병희(2001)는 청년층의 낮은 노동시장 참여는 학교에서 노동시장으로의 이행이 길기 때문이라고 주장하고 있으며, 안주협·홍서연(2001)은 청년실업의 문제를 구조적인 것으로 봐야한다고 주장하고 있다. 또한 양심영(2000)은 1998년과 1999년을 비교하여 고졸 청년층을 대상으로 그 특성

과 신규취업에 대한 양태 및 취업경험이 있는 미취업자들에 대한 재취업에의 영향요인을 연구하였으며, 류기철(2000)은 취업형태를 정규직 임금근로, 비정규직 임금근로 및 자영업의 세 가지 유형으로 구분하여 남자근로자들의 전직에 따른 취업형태 변화와 재취업 시 취업형태 결정 요인에 대한 분석을 행하였다.

2. 노동시장의 인력수급정책

지역노동시장이란 일정한 지역 내에서 근로자와 사용자가 만나는 시장으로 노동시장이 작동하는 장소의 범위가 어떤 것이 효율적이냐에 따라 그 영역(boundaries)이 정해지는 것이다. 지역노동시장에서 최근 중요시되는 상황을 살펴보면 첫째, 상품 및 인력시장의 지역 간 연결이 강화되고 지역 시장의 상대적 우위와 특색이 강조되고 있다. 둘째, 지역 특성에 따른 정책이 요청되고 있다. 셋째, 노동시장정책의 탈중앙화가 효율성과 형평성을 조화시켜 지역사회의 응집력을 높이고 있다(정인수·전병유·임상훈, 2003).

한편, 지역파트너십에 의한 지역노동시장의 운영이 우수한 성과를 가져온다는 연구결과도 볼 수 있다(OECD, 1997). 이는 지역노동시장정책이 지역파트너십에 기반할 경우 유연성과 자기조정 능력을 발휘할 수 있기 때문이며, 이러한 역량이 발휘될 때, 인력의 수급불일치 문제가 해소될 수 있다. 지역경제의 발전이 원활히 이루어지 위해서는 지역산업의 필요에 부합되는 인적자원이 양성되고 공급되는 구조가 형성되어야 함을 뜻한다.

3. 고등교육기관 및 직업훈련기관의 취업실태

고등교육기관의 연도별 취업률을 살펴보면, 고등교육 기관('03년 8월, '04년 2월) 졸업자 527,546명 중 취업자는 317,487명, 진학자는 45,939명, 입대자는 6,297명, 취업률은 전체적으로

66.8% 수준으로 나타났다. 취업률을 학교별로 살펴보면, 전문대학 77.2%, 대학교 58.7%로 2003년 대비 각각 2.5%, 0.5% 감소하였다.

최근 10년간 대학졸업자수와 취업률의 변동추이를 비교해 보면, 졸업자수는 2004년 한해를 제외하고는 17만 여명이 증가한 것에 비해, 취업률은 최근 3년간 지속적으로 감소하고 있는 추세이다.

지난 10년간 전문대학과 대학의 취업률은 최대 22.4%(2001년), 최소 10.8%(1994년), 평균 16%의 차이로 전문대학이 상대적으로 높은 취업률을 유지하고 있으며, 최근 3년간은 18%를 약간 웃도는 수준에서 차이를 보이고 있다. 또한 취업률의 증가 및 감소추이는 매년 거의 동일한 양상을 보이고 있다.

<표 1> 연도별 취업률

(단위 : 명, %)

구분	연도	졸업자	취업자	진학자	입대자	취업률
대학	1970	194,884	101,105	15,360	5,265	58.0
	1975	198,946	110,246	17,030	4,575	62.2
	1980	205,106	116,237	20,320	4,078	64.3
	1985	216,503	118,242	24,008	4,156	62.8
	1990	221,825	100,843	25,362	2,837	52.1
	1995	231,031	108,490	27,277	2,789	54.0
	2000	240,997	122,709	27,194	2,362	58.0
	2001	269,286	139,958	28,409	2,189	58.6
	2002	274,577	150,934	30,831	2,204	62.5
	2003	228,765	156,063	32,477	2,324	61.5
전문대학	1970	128,366	73,665	8,417	12,936	68.8
	1975	143,075	88,843	9,972	13,339	74.2
	1980	155,326	102,648	13,874	10,135	78.2
	1985	175,965	115,096	14,671	8,901	75.5
	1990	196,551	114,035	16,591	8,174	66.4
	1995	212,726	128,308	16,867	7,459	68.1
	2000	223,489	159,960	14,817	7,149	79.4
	2001	232,972	170,986	16,430	5,426	81.0
	2002	239,114	173,356	18,729	5,539	80.7
	2003	246,789	176,044	20,328	5,442	79.7
2004	226,886	160,906	15,037	3,338	77.2	

출처: 교육인적자원부·한국교육개발원(2004). 교육통계연보

직업훈련기관에서 실시되고 있는 직업훈련은 비효율성으로 인해 실질적 효과가 미약하다는 비판을 받고 있다(이현주, 2004).

지난 5년간 직업훈련 이수자의 취업률 추이를 살펴보면 아래 <표 2>와 같이 나타나 있다. 수료자중 취업한 비율인 취업률은 1999년의 56.3%에 비하여 2002년에는 25.3%로 격감하였으며, 이러한 추세는 중도탈락자의 취업도 고려한 취업률에도 지속되고 있다. 또 실업자 재취업훈련 수료 후 90일 이내의 취업률이 훈련의 성과를 나타내는데 보다 나은 지표라는 관점에서 취업률3을 중심으로 취업률을 살펴보면 1999년의 13.9%에 비하여 2000년에는 실업률의 하락과 더불어 17%로 증가하며 2001년에는 17.9%로 최고에 이르다가 2002년에는 다소 감소하여 16.5%로 감소하고 있다.

<표 2> 연도별 취업률 추이

(단위 : 명, %)

	1999년	2000년	2001년	2002년
취업률1(%)	56.3	50.3	44.4	25.3
취업률2(%)	57.5	50.8	43.9	23.8
취업률3(%)	13.9	17.0	17.9	16.5

※ 자료: 실업자재취업훈련DB(1999~2003)

- 취업률1 = (수료후 취업자/수료자)×100

- 취업률2 = ((수료후취업자+중도탈락 후 취업자)/입학자)×100

- 취업률3 = (수료후 90일 이내 취업자/수료자)×100

특히 부산지역의 경우, 실업대책의 일환으로 실시한 실업자 직업훈련과 부산지방노동청을 비롯한 5개 기관들이 훈련종류별로 체계적인 역할 분담 없이 훈련과정을 개설함으로써 훈련생과 훈련기관의 혼란뿐만 아니라 예산 배분의 경우도 비효율성을 초래하고 있고, 대학, 직업훈련기관, 사설학원에서 동일한 과정을 중복 개설하는 등 각 훈련기관의 특성을 살릴 수 있는 고유한 훈련 과정이 부족하다는 지적이 있었다(김재동, 2003).

Ⅲ. 연구 방법

본 연구에서는 부산지역 청년층을 대상으로 직접방문 설문조사를 실시하였다. 주요대상은 부산 지역 대학 졸업생과 지역 직업훈련기관 훈련생으로 하였으며, 2002년부터 2004년도 졸업자를 대

상으로 하였다.

표본추출은 지역 4년제 대학(14개)과 지역의 2년제 대학(12개), 부산지방노동청에서 추천하는 지역 공공기관 및 공적지원 민간인력양성기관의 훈련생들 일부분을 대상으로, 목적지향적 추출방법(purposive sampling)을 활용하였다.

조사방법은 1) 지역 4년제 대학 출신자를 표본 추출하여 설문조사(14개 대학), 2) 지역 2년제 대학 출신자를 표본 추출하여 설문조사(12개 대학), 3) 지역 공공직업훈련기관 및 정부지원 민간인력양성기관 출신자를 표본 추출하여 설문조사(10기관)하였다.

한편 직업생활 분석을 위한 설문 구성은 1) 인적 사항(성별, 연령, 최종학력 등), 2) 취업생활 정보(졸업 후 첫 직장 여부, 직장이동 횟수, 근무형태, 소속된 직종, 구직의 애로사항, 현 직장의 만족도, 현 업무와 대학전공과의 일치도 등), 3) 경력개발 정보(현 직장 근무여부, 향후 진로계획, 재취업시 희망직종, 타 지역에서 직장이동 여부, 자격증 취득 여부, 직장체험 프로그램 참여 여부 등) 등으로 구성하였다.

분석방법은 단순 빈도분석을 이용하였다. 따라서 엄밀한 통계적 의미를 부여하기 어려운 한계가 있음을 밝혀둔다.

조사기간은 2006년 5월부터 10월까지(총 6개월)였으며, 지역노동시장의 인적자원 직업생활 조사에서 고등교육기관을 졸업한 남자는 434명(36.3%)이며, 여자는 761명(63.7%)이었다. 그리고 직업훈련기관 이수자 중 남자는 42명(42.0%)이었으며, 여자는 58명(58.0%)이었다.

<표 3> 설문 참여자의 성별 구성

(단위 : 명, %)

구 분	고등교육기관	직업훈련기관
남	434 (36.3)	42 (42.0)
여	761 (63.7)	58 (58.0)
전 체	1195 (100.0)	100 (100.0)

고등교육기관을 졸업한 자의 연령 분포로는

20~29세 679명(56.8%), 30~39세 467명(39.1%), 40세 이상 49명(4.1%)으로 나타났다. 직업훈련기관은 20~29세 49명(49.0%), 30~39세 39명(39.0%), 40세 이상 12명(12.0%)이었다.

<표 4> 설문 참여자의 연령

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
20~29세	679 (56.8)	49 (49.0)
30~39세	467 (39.1)	39 (39.0)
40세 이상	49 (4.1)	12 (12.0)

최종학력은 고등교육기관이 4년제 대졸 648명(54.2%), 전문대졸 505명(42.3%), 대학원졸 39명(3.3%)으로 나타났다. 직업훈련기관은 전문대졸 38명(38.0%), 4년제 대졸 26명(26.0%), 고졸이하 13명(13.0%)이었다.

<표 5> 설문참여자의 최종학력

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
고졸이하		13 (13.0)
전문대졸업	505 (42.3)	38 (38.0)
4년제 대학졸업	648 (54.2)	26 (26.0)
대학원졸업	39 (3.3)	4 (4.0)
기타	3 (0.3)	19 (19.0)
전 체	1195 (100.0)	100 (100.0)

IV. 연구 결과

1. 취업생활 및 구직활동 분석

가. 졸업 후 첫 직장 여부

고등교육기관 졸업 후 첫 직장 여부의 결과를 연령별로 보면 20대는 '첫 직장이다'가 높았으나, 340대 이상은 다른 직장에서 일을 한 경우가 높게 나타났다.

학력별로 보았을 경우, 전문대졸업자의 경우 다른 직장에서 일한 경우가 많았으나, 4년제 대학졸업자와 대학원졸업자는 현 직장이 졸업 후 첫 직장이라고 응답한 경우가 높게 나타났다.

직업훈련기관 수료 후 첫 직장 여부를 묻는 질문에 대해 학력별로 비교해 보았을 때, 고등학교

<표 6> 연령별, 학력별 졸업 후 첫 직장여부 (고등교육기관)

(단위 : 명, %)				
구 분		그렇다	다른 직장에서 일을 했었다	전 체
연령별	20 ~ 29세	443 (52.2)	406 (47.8)	849 (100.0)
	30 ~ 39세	78 (25.9)	223 (74.1)	301 (100.0)
	40세 이상	5 (14.7)	29 (85.3)	34 (100.0)
학력별	전문대졸업	177 (35.1)	327 (64.9)	38 (100.0)
	4년제 대학졸업	327 (50.8)	317 (49.2)	26 (100.0)
	대학원 졸업	22 (56.4)	17 (43.6)	4 (100.0)

졸업자와 전문대졸업자는 '다른 직장에서 일을 했었다.'라는 답변이 높게 나타난 반면에 4년제 대학졸업자와 대학원졸업자는 현재 직장이 첫 직장이라는 응답이 높았다.

<표 7> 학력별 수료 후 첫 직장 여부 (직업훈련기관)

(단위 : 명, %)				
구 분		그렇다	다른 직장에서 일을 했었다	전 체
학력별	고등학교졸업	9 (28.1)	23 (71.9)	32 (100.0)
	전문대졸업	12 (31.6)	26 (68.4)	38 (100.0)
	4년제 대학졸업	15 (57.7)	11 (42.3)	26 (100.0)
	대학원졸업	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)

나. 직장이동 횟수

'다른 직장에서 일을 했었다.'라고 응답한 사람 중 직장 이동 횟수를 묻는 질문에서 고등교육기관 졸업자는 2번이 293명(43.4%), 3번 224명(33.2%)으로 그 뒤를 이었다. 마찬가지로 직업훈련기관 출신자도 2번 24명(41.0%), 3번 15명(25.0%) 순이었다.

<표 8> 직장 이동 횟수

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
1	52 (8.3)	4 (7.0)
2	293 (43.4)	24 (41.0)
3	224 (33.2)	15 (25.0)
4	60 (8.9)	4 (7.0)
5	46 (6.8)	5 (8.0)
6		1 (2.0)
7		3 (5.0)
10		3 (5.0)
전 체	675 (100.0)	59 (100.0)

성별로 직장 이동 횟수를 살펴보면, 남자는 2

번, 4번, 7번 순이다. 여자의 경우에는 3번, 2번, 1번순으로 나타났으며, 10번을 이동했다는 응답도 있었다. 그러나 사례수가 적어서 일반화에는 어려움이 있는 것으로 생각된다.

<표 9> 성별 직장 이동 횟수(직업훈련기관)

(단위 : 명, %)

구 분	1번	2번	3번	4번	5번	6번	7번	10번	전 체
성별	남	- (54.6)	12 (9.1)	2 (13.6)	3 (9.1)	2 (9.1)	-	3 (13.6)	22 (100.0)
	여	4 (10.8)	12 (32.4)	13 (35.2)	1 (2.7)	3 (8.1)	1 (2.7)	-	37 (100.0)

현 직장을 타 지역에서 이동한 이유에 대한 문항을 성별로 보았을 경우, 가장 높은 답변은 남녀 모두 수입 또는 보수라고 응답했다. 다음으로 남자의 경우에는 연고지 이동, 고용의 안정성 순이고 여자의 경우 고용의 안정성이 특히 낮게 나타났다. 연령별로는 20대, 30대, 40세 이상 모두 수입 또는 보수를 가장 우선적으로 중시하는 것으로 응답하였으나, 20대의 경우에는 17.3%가 고용의 안정성이 직장을 옮긴 이유로 응답했으며, 30대는 18.2%가 연고지 이동이라고 응답하였다.

<표 10> 성별, 연령별, 학력별 현 직장을 타 지역에서 옮긴 이유(고등교육기관)

(단위 : 명, %)

구 분	성 별		연령별			학력별		
	남	여	20~29세	30~39세	40세 이상	전문대 졸업	4년제 대학졸업	대학원 졸업
수입 또는 보수	55 (33.1)	66 (25.4)	65 (26.7)	48 (30.2)	7 (33.3)	58 (26.1)	60 (30.5)	3 (42.9)
교육 환경	2 (1.2)	20 (7.7)	15 (6.2)	6 (3.8)	-	12 (5.4)	9 (4.6)	1 (14.3)
연구지 이동	27 (16.3)	31 (11.9)	26 (10.7)	29 (18.2)	3 (14.3)	23 (10.4)	35 (7.8)	-
결 혼	7 (4.2)	19 (7.3)	14 (5.8)	10 (6.3)	2 (9.5)	17 (7.7)	8 (4.1)	1 (14.3)
사회적 인정	9 (5.4)	29 (11.2)	26 (10.7)	11 (6.9)	1 (4.8)	25 (11.3)	13 (6.6)	-
고용의 안정성	22 (13.3)	36 (3.8)	42 (17.3)	15 (9.4)	1 (4.8)	34 (5.3)	23 (11.7)	1 (14.3)
문화 혜택	16 (9.6)	25 (9.6)	23 (9.5)	16 (10.1)	1 (4.8)	23 (10.4)	18 (9.1)	-
기 타	28 (16.9)	34 (13.1)	32 (13.2)	24 (15.1)	6 (28.6)	30 (13.5)	31 (15.7)	1 (14.3)
전 체	166 (100.0)	260 (100.0)	243 (100.0)	159 (100.0)	21 (100.0)	222 (100.0)	26 (100.0)	7 (100.0)

학력별로 현 직장을 타 지역에서 옮긴 이유에 대해 살펴보면, 전문대졸, 4년제 졸, 대학원 졸 모두 수입 또는 보수가 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 높은 비율의 응답은 전문대졸업자는 사회적 인정이라고 응답했으며, 4년제 대학졸업자는 고용의 안정성이라고 응답했다. 성별, 연령별, 학력별 모두 수입 또는 보수를 타 지역에서 직장을 옮긴 이유 중에 가장 큰 비율로 나타났다.

다. 근무형태

현 근무처의 근무형태를 묻는 질문에 고등교육기관 졸업자는 정규직이 869명(72.9%)로 가장 높았으며, 계약직이라고 응답한 사람은 243명(20.4%)로 그 뒤를 이었다. 직업훈련기관 출신자도 고등교육기관 졸업자와 마찬가지로 정규직이 81명(81.0%)로 가장 높게 나타났고, 계약직이 13명(13.0%)로 나타났다. 근무형태는 고등교육기관 졸업자나 직업훈련기관과 크게 차이가 없었다.

<표 11> 근무형태

(단위 : 명, %)

구 분	고등교육기관	직업훈련기관
정규직	869 (72.9)	81 (81.0)
계약직	243 (20.4)	13 (13.0)
시간제근로	19 (1.6)	2 (2.0)
인턴사원	22 (1.5)	2 (2.0)
공공근로	2 (0.2)	0 (0.0)
기타	37 (3.1)	2 (2.2)
전 체	1192 (100.0)	100 (100.0)

라. 소속 직종

고등교육기관 졸업자 중 소속된 직종을 묻는 문항에 대한 응답을 성별로 살펴보면, 남녀 모두 행정관리직이 가장 높았지만, 남자는 기술직, 영업직 순으로 나타났으며, 여자는 서비스직, 전문직 순으로 나타났다.

학력별로는 전문대졸업자는 서비스직이 가장 높았으며, 그 다음으로 행정관리직, 전문직 순으로 나타났다. 4년제 대학졸업자는 행정관리직이 가장 높은 비율을 보였으며, 그 다음이 서비스직,

전문직 순이었다. 대학원졸업자는 기술직으로 응답한 사람이 가장 많았으며, 그 다음으로는 전문직, 행정직이었다.

<표 12> 성별, 학력별 소속된 직종 (고등교육기관)

(단위 : 명, %)

구 분	성 별		학 력 별		
	남	여	전문대 졸업	4년제 대학졸업	대학원 졸업
행정관리직	88 (20.5)	218 (28.8)	113 (22.5)	186 (29.0)	5 (12.8)
기술직	85 (19.8)	22 (2.9)	21 (4.2)	70 (10.9)	16 (41.0)
전문직	70 (16.3)	144 (19.0)	91 (18.1)	114 (17.8)	9 (23.1)
영업직	73 (17.0)	31 (4.1)	26 (5.2)	77 (12.0)	1 (2.6)
서비스직	69 (16.0)	204 (27.0)	147 (29.3)	123 (19.2)	3 (7.7)
농림어업직	1 (0.2)	4 (0.5)	4 (0.8)	1 (0.2)	-
제조생산직	14 (3.3)	9 (1.2)	15 (3.0)	8 (1.2)	-
단순노동직	4 (0.9)	14 (1.9)	9 (1.8)	9 (1.4)	-
기 타	26 (6.0)	110 (14.6)	76 (15.1)	54 (8.4)	5 (12.8)
전 체	430 (100.0)	756 (100.0)	502 (100.0)	642 (100.0)	39 (100.0)

성별, 학력별로 본 직업훈련기관 출신자들의 소속 직종의 유형 중, 남자는 기술직, 제조생산직 순이었다. 여자는 전문직, 서비스직 순으로 나타났다.

<표 13> 성별, 학력별 소속 직종(직업훈련기관)

(단위 : 명, %)

구 분	성 별		학 력 별			
	남	여	고등학교 졸업	전문대 졸업	4년제 대학졸업	대학원 졸업
행정관리직	4 (9.5)	9 (15.5)	3 (9.4)	6 (15.8)	4 (15.4)	-
기술직	13 (31.0)	3 (5.2)	5 (15.6)	6 (15.8)	5 (19.2)	-
전문직	6 (14.3)	19 (32.8)	7 (21.9)	10 (26.3)	5 (19.2)	3 (75.0)
영업직	1 (2.4)	1 (1.7)	1 (3.1)	1 (2.6)	-	-
서비스직	7 (16.7)	11 (19.0)	7 (21.9)	5 (13.2)	6 (23.1)	-
농림어업직	-	2 (3.4)	-	1 (2.6)	1 (3.8)	-
제조생산직	8 (19.0)	4 (6.9)	7 (21.9)	4 (10.5)	1 (3.8)	-
단순노동직	-	-	-	-	-	-
기 타	3 (7.1)	9 (15.5)	2 (6.3)	5 (13.2)	4 (15.4)	1 (6.3)
전 체	42 (100.0)	58 (100.0)	32 (100.0)	38 (100.0)	26 (100.0)	4 (100.0)

학력별로 보았을 때 고졸의 경우 전문직, 서비스직, 제조생산직 비율이 가장 높게 나타났고 전문대졸의 경우에도 전문직이 가장 많이 응답을 했으며, 행정관리직, 기술직에도 높은 비율을 보여주고 있다. 4년제 대졸자의 경우를 보면, 서비스직이 가장 높고 기술직, 전문직, 행정관리직이 높은 비율로 나타났다.

마. 구직의 애로사항

구직 시 어려웠던 점은 고등교육기관의 경우 취업에 대한 정보부족 259명(21.8%), 수입 또는 보수가 맞지 않아서 180명(15.1%), 적성을 파악하기 못해서 165명(13.9%) 순이었다. 직업훈련기관의 경우 경험부족이 20명(20.0%), 취업정보부족이 18명(18.0%), 수입 또는 보수가 맞지 않아서가 16명(16.0%)으로 구직의 어려운 점을 설명하였다.

<표 14> 구직의 애로사항

(단위 : 명, %)

구 분	고등교육 기관	직업훈련 기관
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	259 (21.8)	18 (18.0)
본인의 적성을 파악하지 못해서	165 (13.9)	11 (11.0)
경험이 부족해서	214 (18.0)	20 (20.0)
성차별 때문에	11 (0.9)	1 (1.0)
학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	116 (9.7)	14 (14.0)
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	3 (0.3)	0 (0.0)
수입 또는 보수가 맞지 않아서	180 (15.1)	16 (16.0)
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	122 (10.3)	12 (12.0)
창업자금이 부족해서	8 (0.7)	1 (1.0)
기타	111 (9.3)	7 (7.0)
전 체	1190 (100)	100 (100)

바. 직장 만족도

현재의 직장에 대한 만족도는 고등교육교육기관은 만족 286명(23.9%), 매우만족 47(3.9%), 불만족 234명(19.6%), 매우 불만족 52(4.4%), 보통 576명(48.2%)으로 절반 정도가 '그저 그렇다'고 응답하였다. 직업훈련기관의 경우도 보통 51명(51.1%)으로 고등교육기관과 비슷하게 나타났다.

사. 현 업무와 대학 전공과의 일치도

<표 15> 현 직장 만족도

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
매우 만족	47 (3.9)	4 (4.0)
만족	286 (23.9)	23 (23.0)
보통	576 (48.2)	51 (51.0)
불만족	234 (19.6)	18 (18.0)
매우 불만족	52 (4.4)	4 (4.0)
전 체	1195 (100)	100 (100)

고등교육기관의 경우 대학에서 배운 내용과 현재의 업무가 일치한다 528명(44.2%), 관계가 없다고 생각한다 463명(38.7%)으로 나타났다. 직업훈련 기관의 경우 직업훈련기관에서 배운 내용과 현재의 업무가 일치한다 64명(64.0%), 관계가 없다고 생각한다 25명(25.0%)으로 나타나 고등교육기관에 비하여 일치도가 높은 것으로 나타났다. 이는 기능위주의 기술교육적 특징으로 인해 맞춤형 교육이 가능한 데 원인이 있는 것으로 추론된다.

<표 16> 현 업무와 대학 전공과의 일치도

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
매우 밀접함	256 (21.4)	29 (29.0)
다소 밀접함	272 (22.8)	35 (35.0)
보통	203 (17.0)	11 (11.0)
별로 관계없음	170 (14.2)	11 (11.0)
전혀 관계없음	293 (24.5)	14 (14.0)
전 체	1194 (100)	100 (100)

2. 경력개발 및 향후계획 분석

가. 현 직장 계속 근무 여부

고등교육기관의 경우 설문에 응답한 응답자 중 807명(67.6%)이 현재의 직장에 계속 근무하겠다고 응답하였고, 387명(32.4%)이 계속근무하지 않겠다고 응답하였다. 직업훈련기관의 경우 73명(73.0%)가 계속 근무 하겠다고 응답하였고, 27명(27.0%)이 계속 근무하지 않겠다고 응답하였다.

이를 통해 볼 때, 구직난으로 인해 직장이동이 용이하지 않다는 점을 시사해 주고 있다.

<표 17> 현 직장 근무 여부

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
계속 근무 하겠다	807 (67.6)	73 (73.0)
계속 근무하지 않겠다	387 (32.4)	27 (27.0)
전 체	1194 (100)	100 (100)

나. 향후 진로 계획

고등교육기관의 경우 회사에 계속 다니지 않겠다고 응답한 사람 중 직업 전환 203명(51.7%), 개인사업 및 창업 41명(10.4%), 취업을 위한 직업훈련 및 준비가 38명(9.7%)순으로 나타났다. 직업훈련기관의 경우 직업전환 9명(33.3%), 개인사업 및 창업 준비 5명(18.5%), 취업을 위한 직업훈련 4명(14.8%)순으로 나타났다.

<표 18> 향후 진로 계획

(단위 : 명, %)		
구 분	고등교육기관	직업훈련기관
상급학교로의 진학	21 (5.3)	1 (3.7)
유학	27 (6.9)	0 (0.0)
편입학	19 (4.8)	1 (3.7)
직업전환	203 (51.7)	9 (33.3)
취업을 위한 직업훈련 및 준비	38 (9.7)	4 (14.8)
개인사업 및 창업	41 (10.4)	5 (18.5)
결혼	17 (4.3)	2 (7.4)
군입대	3 (0.8)	1 (3.7)
기타	24 (6.1)	4 (14.8)
전 체	393 (100)	100 (100)

이를 <표 18>과 연계하여 해석하면, 현재 직장에는 계속 근무하지만 언젠가 기회가 되면 직장을 옮기고 싶다는 강한 의지의 표명으로 해석된다.

다. 재취업 시 희망 직종

직장전환 과정에서 취업을 희망하는 직종은 무엇인가라는 질문에서 고등교육기관의 경우 전체 364명 중 전문직이 160명(43.9%), 행정관리직이 79명(21.4%), 서비스직이 38명(10.4%) 순으로 나타났다. 직업훈련기관의 경우는 전문직 8명(34.8%), 행정관리직 5명(21.7), 영업직 4명(17.4) 순으로 나타났다.

<표 19> 취업희망 직종

(단위 : 명, %)

구 분	고등교육기관	직업훈련기관
행정관리직	79 (21.7)	5 (21.7)
기술직	31 (8.5)	2 (8.7)
전문직	160 (43.9)	8 (34.8)
영업직	11 (3.0)	4 (17.4)
서비스직	38 (10.4)	3 (13.0)
농·림·어업직	1 (0.2)	0 (0.0)
제조생산직	4 (1.0)	0 (0.0)
단순노무직	0 (0.0)	0 (0.0)
상관없다	18 (4.9)	1 (4.3)
기타	22 (6.0)	0 (0.0)
전 체	364 (100.0)	23 (100.0)

직장전환 과정에서 취업을 희망하는 직종을 살펴보면, 남자는 전문직, 영업직 순이고 여자의 경우, 전문직과 행정관리직을 모두 선호하는 것으로 나타났다. 연령별로 직장전환 과정에서 취업을 희망하는 직종을 살펴보면, 20-29세는 전문직, 행정관리직을 선호하는데 비해, 30-39세는 전문직, 영업직을 주로 선호하는 것으로 나타났다.

<표 20> 성별, 연령별, 학력별 취업희망 직종 (직업훈련기관)

(단위 : 명, %)

구 분	성별		연령별			학력별			
	남	여	20~29	30~39	40 이상	고등학교 졸업	전문대졸	대학교졸	대학원졸
행정관리직	2 (15.4)	3 (30.0)	4 (28.6)	1 (12.5)	-	2 (22.2)	1 (14.3)	1 (16.7)	1 (100)
기술직	-	2 (20.0)	2 (14.3)	-	-	-	2 (28.6)	-	-
전문직	5 (38.5)	3 (30.0)	5 (35.7)	3 (37.5)	-	2 (22.2)	3 (42.9)	3 (50.0)	-
영업직	3 (23.1)	1 (10.0)	1 (7.1)	3 (37.5)	-	3 (33.3)	1 (14.3)	-	-
서비스직	2 (15.4)	1 (10.0)	1 (7.1)	1 (12.5)	1 (100)	1 (11.1)	-	2 (33.3)	-
농림어업직	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제조생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-
단순노무직	-	-	-	-	-	-	-	-	-
상관없다	1 (7.7)	-	1 (7.1)	-	-	1 (11.1)	-	-	-
기타	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전 체	13 (100)	10 (100)	14 (100)	8 (100)	1 (100)	9 (100)	7 (100)	6 (100)	1 (100)

학력별로 직장전환 과정에서 취업을 희망하는 직종을 살펴보면, 고졸은 영업직을 선호하는데

비해, 전문대졸과 대졸자들은 전문직을 선호하였다.

라. 타 지역으로 직장이동 여부

직장을 전환할 때의 타 지역으로의 이동여부를 묻는 질문에서 고등교육기관의 경우, 타 지역으로 가겠다 506명(42.4%), 가지 않겠다 528명(44.2%)순으로 나타났고, 직업훈련기관의 경우, 타 지역으로 가겠다 42명(42.0%), 가지 않겠다 43명(43.0%) 순으로 나타났다. 이에 비해 직장전환 시 지역이동을 고려하지 않는다가 고등교육기관은 158명(13.2%), 직업훈련기관은 15명(15.0%)로 나타났다.

<표 21> 타 지역으로 직장이동 여부

(단위 : 명, %)

구 분	고등교육기관	직업훈련기관
타 지역으로 가겠다	506 (42.4)	42 (42.0)
타 지역으로 가지 않겠다	528 (44.2)	43 (43.0)
상관없다	158 (13.2)	15 (15.0)
전 체	1192 (100.0)	100 (100.0)

학력별로 지역이동 여부를 비교한 결과, 전문대졸 응답자와 대졸 응답자의 경우는 타 지역으로 가겠다고 높은 비율을 차지하는데 비해, 대학원졸의 경우는 타 지역으로 가지 않겠다고 높은 비율을 차지하였다. 이는 전문대졸의 경우 직장이동을 하더라도 별다른 큰 변화를 기대하기 어려운 점을 인식하고 있는 데 원인이 있는 것으로 생각된다.

<표 22> 학력별 타 지역으로 직장이동 여부 (고등교육기관)

(단위 : 명, %)

구 분	타지역으로 가겠다	타 지역으로 가지 않겠다	상관없다	전 체
전문대졸업	188 (37.4)	248 (49.3)	67(13.3)	503 (100.0)
4년제 대학졸업	297 (46.6)	265 (41.5)	76(11.9)	638 (100.0)
대학원졸업	16 (41.0)	15 (38.5)	8(20.5)	39 (100.0)

한편 직업훈련기관을 대상으로 학력별 지역이

동 여부를 비교한 결과 고졸자와 4년제 대졸자의 경우는 타 지역으로 가지 않겠다는 응답이 높은 반면, 전문대졸의 경우는 타 지역으로 가겠다고 높게 나타났다.

<표 23> 학력별 타 지역으로 직장이동 여부
(직업훈련기관)

(단위 : 명, %)

구 분	타 지역 으로 가겠다	타 지역으로 가지 않겠다	상관 없다	전 체	
학 력 별	고등학교 졸업	13 (40.6)	15 (46.9)	4(12.5)	32 (100.0)
	전문대졸업	19 (50.0)	13 (34.2)	6(15.8)	38 (100.0)
	4년제 대학졸업	9(34.6)	13 (50.0)	4(15.4)	26 (100.0)
	대학원졸업	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	4 (100.0)

직장 전환 시 가장 선호하는 지역에 관해 응답률을 살펴보면, 고등교육기관은 서울 302명(57.5%), 부산 98명(18.6%), 경남 60명(11.4%), 경기 12명(2.2%), 대전 10명(1.9%)의 순이었다. 직업훈련기관은 서울 18명(42.9%), 부산 9명(21.4%), 경남 7명(16.7%), 경기(7.1%)의 순이었다. 직장 전환 시 타 지역으로 가야한다면 이동하겠다는 응답자에게 직장 이동의 이유와 관련하여 질문한 결과 고등교육기관의 경우 응답자 490명 중 수입

<표 24> 직장전환 시 이동 희망 지역

(단위 : 명, %)

구 분	고등교육기관	직업훈련기관
서울	302 (57.5)	18 (42.9)
부산	98 (18.6)	9 (21.4)
대구	6 (1.1)	1 (2.4)
인천	2 (0.3)	1 (2.4)
광주	3 (0.5)	0 (0.0)
대전	10 (1.9)	1 (2.4)
울산	9 (1.7)	1 (2.4)
경기	12 (2.2)	3 (7.1)
강원	0 (0.0)	0 (0.0)
충북	0 (0.0)	0 (0.0)
충남	4 (0.7)	0 (0.0)
전북	0 (0.0)	0 (0.0)
전남	4 (0.7)	0 (0.0)
경북	5 (0.9)	0 (0.0)
경남	60 (11.4)	7 (16.7)
제주	9 (1.7)	1 (2.4)
전 체	525 (100.0)	42 (100.0)

또는 보수 163명(33.3%), 문화혜택 72명(14.7%), 연고지이동 70명(14.3%) 등으로 나타났다. 직업훈련기관의 경우도 수입 또는 보수 15명(39.5%), 연고지이동 5명(13.2%), 고용의 안정성 4명(10.5%) · 문화 혜택 4명(10.5%)의 순이었다. 따라서 보수가 직장이동의 가장 중요한 요인임을 알 수 있다.

V. 결 론

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 이를 취업생활 및 구직활동, 경력계획 및 향후계획 분야로 나누어 살펴본다.

먼저 취업생활 및 구직활동 분야이다.

첫째, 졸업 후 첫 직장여부 항목이다. 전문대졸자의 경우 다른 직장에서 일한 경우가 많았으나, 4년제 대학졸업자와 대학원졸업자는 현 직장이 졸업 후 첫 직장이라고 응답한 경우가 높게 나타났다. 이는 전문대졸의 경우 입직시기가 상대적으로 빠른 데 연유하는 것으로 생각된다.

둘째, 직장이동 횟수 항목이다. '다른 직장에서 일을 했었다'라고 응답한 사람 중 직장 이동 횟수를 묻는 질문에서 고등교육기관 졸업자, 직업훈련기관 출신자 공히 2-3번의 이동 경험을 같이 하고 있었다, 이를 통해 보면 통상 2-3번은 직장을 이동하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 근무형태 항목이다. 현 근무처의 근무형태를 묻는 질문에 고등교육기관 졸업자는 정규직 72.9%, 계약직 20.4% 나타났다. 한편 직업훈련기관 출신자는 정규직 81.0%, 계약직 13.0%로 나타나서 두 집단간 다소 차이가 있지만 70-80%는 정규직임을 알 수 있다.

넷째, 소속 직종 항목이다. 전문대졸업자는 서비스직이 가장 높았으며, 행정관리직, 전문직 순으로 나타났다. 4년제 대학졸업자는 행정관리직, 서비스직, 전문직 순이었다. 대학원졸업자는 기술직으로 응답한 사람이 가장 많았으며, 전문직, 행

정직이었다. 이를 통해 볼 때 고학력자일수록 상대적 전문성을 반영하여 점직하고 있음을 알 수 있다.

다섯째, 구직의 애로사항 항목이다. 고등교육기관의 경우 취업 정보부족 21.8%, 보수가 맞지 않아서 15.1%, 적성을 파악하기 못해서 13.9% 순이었다. 직업훈련기관의 경우 경험부족이 20.0%, 취업정보부족 18.0%, 보수가 맞지 않아서 16.0%로 나타나서 두 집단 공히 취업정보 파악, 경험부족, 보수문제를 들고 있었다.

여섯째, 직장 만족도 항목이다. 고등교육기관은 만족 27.8%, 불만족 24.0%, 보통 48.2%로 응답하였다. 직업훈련기관의 경우도 만족 27.0%, 불만족 22.0%, 보통 51.1%로 응답하여 두 집단 공히 보통 수준인 나타나고 있다.

일곱째, 현 업무와 대학 전공과의 일치도 항목이다. 고등교육기관의 경우 일치한다 44.2%, 관계가 없다 38.7%로 나타났다. 직업훈련 기관의 경우 직업훈련기관에서 배운 내용과 현재의 업무가 일치한다 64.0%, 관계가 없다 25.0%로 나타나 고등교육기관에 비하여 일치도가 높은 것으로 나타났다. 이는 기능위주의 기술교육적 특징으로 인해 맞춤형 교육이 가능한 데 원인이 있는 것으로 해석하였다.

다음으로 경력개발 및 향후계획 분야이다.

첫째, 현 직장 계속 근무 여부 항목이다. 고등교육기관의 경우 67.6%가 계속 근무하겠다, 32.4%가 계속 근무하지 않겠다고 응답하였다. 직업훈련기관의 경우 73.0%가 계속 근무 하겠다, 27.0%가 계속 근무하지 않겠다고 응답하였다. 이는, 구직난으로 인해 직장이동이 용이하지 않은 것으로 해석하였다.

둘째, 향후 진로 계획 항목이다. 고등교육기관의 경우 회사에 계속 다니지 않겠다고 응답한 사람 중 직업 전환 51.7%, 개인사업 및 창업 10.4%, 취업을 위한 직업 훈련 및 준비가 9.7%순으로 나타났다. 직업훈련기관의 경우 직업전환 33.3%, 개인사업 및 창업 준비 5명18.5%, 취업을 위한 직

업훈련 14.8% 순으로 나타났다. 이를 통해 볼 때 창업보다는 이직을 더욱 선호하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 재취업 시 희망 직종 항목이다. 직장전환 과정에서 취업을 희망하는 직종은 무엇인가라는 질문에서 고등교육기관의 경우 전체 전문직이 43.9%, 행정관리직 21.4%, 서비스직이 10.4% 순으로 나타났다. 직업훈련기관의 경우는 전문직 34.8%, 행정관리직 21.7, 영업직 17.4 순으로 두 집단 공히 전문직 선호가 높게 나타나고 있었다.

넷째, 타 지역으로 직장이동 여부 항목이다. 학력별로 지역간 직장이동 여부를 비교한 결과, 전문대졸 응답자는 '타 지역으로 가지 않겠다'가 49.3%로, 대졸 및 대학원졸의 경우는 '타 지역으로 가겠다'가 각각 46.6%, 41.0%로 높은 비율을 차지하였다. 이는 전문대졸의 경우 직장이동을 하더라도 별다른 큰 변화를 기대하기 어려운 점을 인식하고 있는 데 원인이 있는 것으로 해석하였다. 특히 직장 이동시 가장 선호하는 지역을 보면, 고등교육기관, 직업훈련기관 공 서울지역을 들고 있었다. 직장 이동의 이유에 대해서는 보수가 가장 큰 비중을 차지하여 직장이동의 가장 중요한 요인임을 알 수 있었다.

이상의 분석결과를 중심으로 문제점을 보완하기 위해 다음과 같이 정책적 제언을 제시한다.

첫째, 타 직장보다는 최소한 동일 직장 내에서 직무가 전환되도록 유도하고 직장생활 충실화를 위한 직장내 경력개발 등 직장 교육프로그램의 활성화가 요구된다.

둘째, 전공과 직업 간의 불일치 현상의 완화를 위해 고등교육기관의 경우는 배출인원과 취업률 간의 수급불균형의 조정과 낮은 전공일치도 문제는 산업체의 수요에 부응하도록 대학의 교육과정 개발 및 운영, 정원정책의 합리화 등이 요구된다. 한편 직업훈련기관에서는 교육프로그램과 산업체 직무와의 연계성 제고를 위해 적극적인 관리가 필요하다.

셋째, 지방노동청 등 취업을 지원하는 정부기

관에서는 인터넷을 통한 구직정보 이용도를 높이기 위해 홍보노력을 강화해야 한다. 또한 직업훈련자 적성검사 및 개발 프로그램 등도 온라인화하는 통합 취업정보 네트워크 구축이 요구된다.

넷째, 지역 내 고등교육기관 졸업자, 직업훈련기관 이수자 취업통계를 시계열적으로 축적하고 이를 토대로 심도 있는 분석을 행하여, 가능한 많은 정보를 제공할 수 있는 체제를 갖추어야 한다.

마지막으로, 위와 같은 지역인재의 유출방지, 취업지원, 취업통계 구축 등에 대한 제도가 제대로 작동되기 위해서는 지자체, 지방노동청, 지방중소기업청, 교육기관협의체 등 지역단위 유관기관들이 유기적인 네트워크를 구축하고 거버넌스(governance) 시스템 구축이 매우 필요한 것으로 생각된다.

참고 문헌

교육인적자원부·한국교육개발원(2004). 교육통계 연감.
 김재동(2003). 실업자 직업훈련 제도의 개선방안에 관한 연구. 동아대학교 정책과학대학원석사논문.
 류기철(2000). 취업형태의 지속성에 관한 연구. 제2회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원·한국노동경제학회.

서진기(2001). 우리나라 노동이동의 특성과 그 정책적 함의에 대한 연구. 울산대경영대학. 4~8.
 안주협·홍서연(2001). 청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교. 3회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원·한국노동경제학회.
 양심영(2000). 고졸 청년층의 취업형태와 전환 결정요인에 관한 연구. 제2회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원·한국노동경제학회.
 이병희(2001). 청년층의 노동시장 이행과 경력형성. 분기별 노동동향분석. 한국노동연구원.
 이재규(2002). 21세기 지식경영. 서울:한국경제신문사.
 이현주(2004). 한국의 청년실업 대책에 관한 연구. 동의대학교대학원석사논문.
 전재식(2002). 청년층의 노동이동에 관한 연구. 직업능력개발연구. 5(1), 29~52.
 정인수·전병유·임상훈(2003). 지역노동시장 연구: 실증분석과 선진국 사례를 중심으로. 서울: 한국노동연구원.
 Andrews, M.J., Bradly, S., Upward, R.(2001). Estimating the probability of a match using microeconomic data for the youth labour market. Labour Economics, 8.
 Ellwood, D.(1982). Teenage unemployment: Permanent scars or temporary blemishes in freeman, R.B., & Wise, D.A. (eds.), The Youth Market Problem, Chicago Press.
 Lynch, L.M.(1989). The youth labor market in the eighties: Determinants of re-employment probabilities for young men and women. The Review of Economics and Statistics 1(1).
 OECD(1997). Local Management For More Effective Employment Police. OECD: Paris.