

광양지역 청년 일자리 미스매치 실태와 해결방안: 광양제철소 협력사를 사례로

이정록*

Current Status and Solutions of Youth Job Mismatch in Gwangyang Area: A Case of the POSCO Outsourcing Partners

Jeong-Rock Lee*

요약: 우리나라 대표적인 철강도시에 해당하는 광양시에서 광양제철소 협력사(59개사)는 지역 내 일자리 창출에 중요한 역할을 하고 있다. 하지만 광양제철소 협력사는 구인난을 겪고 있다. 이 연구의 목적은 광양제철소 협력사를 사례로 취업 및 고용과 관련한 구직자와 구인자(고용주) 간 미스매치 속성을 분석하는 것이다. 9개 요인에 대한 미스매치 분석 결과, 협력사에 대한 인지도, 기업·취업정보 접근성, 취업정보 취득경로, 취업선호 요인 등에서 분명한 미스매치가 존재하였다. 반면에 취업기피 요인, 구인·구직난의 경험 등에서는 미스매치가 나타나지 않았다. 미스매치 해결방안으로는 광양제철소협력사협회 역할 재정립, 노사상생·협력을 위한 역량강화사업 추진, 마스터플랜과 연계한 관련사업의 단계적 추진 등이 도출되었다.

주요어: 청년층, 일자리 미스매치, 구직자, 광양제철소 협력사, 광양지역

Abstract: The POSCO Outsourcing Partners(POSOP) consisted of 59 companies plays an important role in creating jobs in Gwangyang City of Jeonnam Province, the representative steel city of Korea. However POSOP are suffering from a job shortage. The purpose of this study is to analyze the mismatch between job-seekers and job-openers in relation to employment in Gwangyang City. As a result of the job-mismatch analysis of nine factors, there was a clear mismatch in recognition of suppliers, access to corporate and employment information, employment information acquisition path, and employment preference factors. However, there was no mismatch in the factors of employment avoidance and difficulty in the job-seeking and recruitment process. As solutions to the mismatch, it proposes to redefine the role of POPOS, promote capacity building projects for labor-management co-prosperity and cooperation, and gradually promote related projects in connection with the master plan related a comprehensive plan for youth jobs.

Key Words : youth, job-mismatch, job-seekers, POSCO Outsourcing Partners(POSOP), Gwangyang area

이 논문은 노사발전재단의 재정지원을 받아 수행한 『2018년 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 결과보고서(전라남도 광양시: 청년 일자리 미스매칭 해소를 위한 컨설팅)』에 수록된 내용 일부를 재구성하고 수정·보완한 것임.

* 전남대학교 지리학과 교수 (Professor, Department of Geography, Chonnam National University, jrlee@jnu.ac.kr)

1. 서론

1) 연구배경과 목적

최근 일자리 창출은 국내외 모든 지역의 주요 관심사이다(이정록, 2019). 특정 지역에서 지속적인 일자리 창출은 지역의 노동시장 구조변화, 지역경제 활성화, 지역인구의 유동성과 정주성, 지역발전 등과 관련되기 때문에 중요하다(문남철, 2010; 이원호, 2016; 이정섭, 2011; 이정석·은석인, 2013). 일자리 창출과 관련한 최근 등장한 연구 흐름 중 하나가 노동시장에서 구인과 구직 간 미스매치 문제이다(송부용·김영순·김기영, 2011; 송영남, 2012; 송영조·이연우, 2017; 이성균, 2015; 최창곤, 2017).

‘일자리 미스매치(job-mismatch)’란 일자리를 찾는 구직자와 원하는 고용자를 채용하려는 구인자 간에 발생하는 조건의 불일치를 의미한다(송부용·김영순·김기영, 2011). 일자리를 포함한 노동시장 미스매치 문제는 해당 지역의 산업과 고용구조, 근린주거 환경 등 사회적 관계를 비롯한 여러 요인이 복합적으로 얽혀 있기 때문에(이성균, 2015) 일자리가 만들어지는 실질적인 공간인 시·군 차원에서 미스매치를 분석하는 작업은 매우 중요하다. 그렇지만 전국 및 광역시·도 차원에서 노동시장 미스매치를 분석한 연구는 비교적 많은 반면, 시·군 단위 지역적 차원의 연구는 그렇게 않다.

이런 배경에서 이 연구는 우리나라의 대표적인 철강 및 항만도시에 해당하는 전남 광양시를 사례로 청년 일자리 미스매치를 실증적으로 분석하였다. 광양시는 1981년 광양제철소 입지가 결정되고 1987년 광양제철소 제1기 시설이 완공되면서 포항과 함께 우리나라 대표적인 철강도시로 성장하였고(이정록, 2016; 2019; 2020), 광양시는 전남지역 도시 중 인구규모로 5위(15만4천여 명) 도시가 되었고, 재정자립도(2017년) 35.63%, 재정자주도(2017년) 70.7%로 전남에서 가장 잘 사는 도시로 성장하였다.

광양시는 철강도시답게 제1차 금속 제조업(2016년 기준)은 전체 제조업 고용의 57.1%, 제조업 매출액의 84.4%, 전 산업 매출액의 55.7%를 차지하여 지역경제를 지탱하는 핵심 산업이다. 특히 제1차 금속 제조업에 해당하는 광양제철소 협력사(59개사)는 9,300~9,500여 명을 고용하고 있어 지역 내에서 일자리 창출의 핵심이다(이정록, 2019). 하지만 광양제철소 협력사는 고용이 매우 안정적이고, 급여와 후생복지가 다른 중소기업에 비해 손색이 없음에도 불구하고 ‘지방에 위치한 중소기업’이라는 선입견 때문에 구인난을 겪고 있다.

이 연구는 광양제철소 협력사는 왜 구인난에 처해 있고, 광양지역 청년층은 왜 구직난을 겪고 있는가 하는 문제의식에서 출발하였다. 이 연구의 목적은 광양지역 경제와 고용의 핵심인 광양제철소 협력사들이 구인난을 겪고 있고, 동시에 광양지역에서 취업하기를 선호하는 청년 구직자들이 구직난에 처해 있는 이유를 파악하여, 청년 일자리 미스매치를 해소하기 위한 지역사회 대응과제를 제안하는 것이다. 또한 이 연구는 광양지역 일자리에 대한 잠재적 구직자의 선호도 분석(이정록, 2019)의 후속 작업으로 진행되었다.

이 연구는 광양지역에서 일자리 창출의 핵심 인큐베이터 역할을 하는 광양제철소 협력사를 사례로 구직자, 재직 근로자, 고용주들이 인식·평가하는 청년 일자리 미스매치의 특징을 고찰한다는 점에서 선행연구와 차별적인 속성이 있다.

2) 선행연구 검토

노동시장에서 구인·구직의 미스매치 관련연구는 다양한 학문분야에서 행해지고 있다. 하지만 많은 연구가 미스매치를 만들어내는 요인 분석에 집중하고, 공간적 미스매치에 대한 접근은 상대적으로 저조한 편이다(이정현·이희연, 2015; 이원호, 2016). 또한 연구지역의 스케일은 시·군 단위의 지역적 차원이 아니라 전국적 차원에서 주로 많이 행해졌다(김을식, 2013; 이원호 2016; 이정섭, 2011; 차운아·정태훈, 2015; 최창곤, 2017).

전국적 차원과 달리 지역적 차원에서 미스매치에 대한 접근은 단위 지역의 경제구조, 노동의 수요와 공급구조 등을 이해할 수 있고(이성균, 2015), 관련정책 수립에도 유용한 시사점을 제공하기 때문에 의미가 있다. 그렇지만 국내 선행연구 중 김봉진·김일태(2012), 김형근·임영언·김일태(2020), 송부용·김영순·김기영(2011), 이성균(2015), 최창곤(2011), 조강철·윤대혁(2012) 등은 광역시·도 단위 사례연구이고, 시·군 단위 사례연구로는 청주를 사례로 한 신옥희(2011)가 대표적이다.

한편 이 연구의 사례지역이 포함된 광양만권과 관련된 선행연구에서 김소라·김선명·유일(2016)은 보상·숙련·정보 등 3가지 요인에서 미스매치가 발생한다고 주장하였다. 유일·김소라(2017)는 숙련도와 구인·구직 정보에서 결정적인 미스매치가 존재한다고 설명하였다. 전술한 선행 연구는 광양지역 청년 일자리 미스매치 분석에 시사점을 제공한다.

이 연구는 선행연구에서 제시한 구직·구인 간 미스매치 요인을 분석작업에 고려하였기 때문에 방법론에서 선행연구와 유사하다. 하지만 이 연구는 재직 근로자를 포함시켜 3자 간 미스매치를 분석결과를 바탕으로 해결방안을 제시했다는 점에서 광양만권 일자리 미스매치를 접근한 선행연구와 차별적이라 할 수 있다.

3) 연구방법과 자료

광양지역 청년 일자리의 미스매치 특성을 분석하기

표 1. 구직자와 근로자의 거주지 분포

구분	구직자(%)	근로자(%)
광양시	86(30.1)	71(71.0)
순천시	14(4.9)	24(24.0)
여수시	10(3.5)	1(1.0)
광주광역시	50(17.5)	2(2.0)
전남*	20(6.9)	1(1.0)
수도권	106(37.1)	-
합계	286(100.0)	100(100.0)

* 광양·순천·여수를 제외한 전남 거주자

위하여 광양제철소 협력사의 일자리 속성에 대해 구직자·근로자·고용주를 대상으로 설문지 방법을 원용하였다.¹⁾

구직자에 대한 설문조사 표본집단은 한국폴리텍대학·고용지원센터·직업전문학교 등 교육훈련기관의 교육생(이정록, 2019) 또는 교육 수료자를 대상으로 하였다. 표본집단 300명은 광양만권, 광주광역시와 주변 지역, 수도권 등 3개 권역에 균등 배분하였고, 설문조사를 통해 수집된 286개 사례를 분석에 활용하였다(표 1 참조). 근로자 표본집단은 현재 광양제철소 협력사에 근무하는 입사 5년 이내의 근로자 100명으로 설정하였고, 이를 활용하였다. 고용주에 대한 설문조사에는 59개 협력사 중 51개사가 참여하였다.²⁾

또한 설문조사에서 파악하지 못한 구인·구직관련 미스매치의 구조적·실재적 속성을 파악하기 위하여 광양만권에서 교육훈련기관에서 교육을 받고 있는 잠재적 구직자, 현재 광양제철소 협력사에 근무하는 근로자, 그리고 광양제철소 협력사 관계자(고용주)를 대상으로 면접 조사도 실시하였다.

4) 광양제철소 협력사의 현황과 이직률 추이

광양제철소 협력사란 제철소의 철강 생산을 위한 제선·제강·주조·압연 공정, 관련설비 정비, 제품 운송 등에 참여하는 파트너사를 말하며, 59개사(2018년 5월 기준)로 구성되어 있다(표 2 참조). 협력사에 근무하는

표 2. 광양제철소 협력사 현황(2018년 5월 현재)

구분	개소	근로자(명)
제선, 제강, 연주공장 조업 지원	7	1,934
열연, 냉연, 후판공장 조업 지원	9	2,064
부원료, 슬래그 등 운송·처리 작업	7	978
기계정비 지원	10	1,638
전기, 저장, 조명 정비 작업	8	1,057
수처리, 환경, 방호 등 지원 작업	11	796
연와보수, 노재정비 지원 작업	7	932

근로자수는 9,399명이고, 제철소의 핵심 생산공정에 해당하는 제선·제강·연주·압연 등 조업지원 기업(16개사)이 전체 근로자수의 42.5%(3,998명)를 차지하였다(이정록, 2019).

광양제철소 협력사에 근무하는 근로자의 연령별 구성을 보면, 40대 연령층이 29.9%로 가장 많고, 30대(28.4%), 50대(22.3%), 20대(15.4%), 60대(4.0%) 등의 순이다. 20대와 30대 연령층이 전체의 43.8%를 차지하여 청년층 근로자 구성비는 비교적 높는데, 문제는 이직하는 청년층이 비교적 많아 협력사들은 구인난을 겪고 있다는 점이다.

최근 5년간 광양제철소 협력사 근로자의 이직률 분포를 보면, 20대 연령층이 가장 많고 연령이 증가할수록 상대적으로 낮았다(표 3 참조). 특히 20대 연령층의 이직률 평균은 41.8%, 30대는 31.8%로 20대와 30대가 전체의 73.6%를 차지하였으며, 20대 연령층의 이직률이 증가 추세라는 점이 특징적이다. 20대와 30대 연령층의 높은 이직률은 협력사가 구인난을 겪는 결정적인 동인이라 할 수 있다. 실제로 59개 협력사 중 50개 협력사가 2018년 상반기에 525명을 채용하였고, 하반기에 225명을 채용할 계획을 세웠다. 요약하면 20대와 30대의 높은 이직률 때문에 광양제철소 협력사는 구인난을 겪고 있는 상황이다.

2. 청년 일자리 미스매치에 대한 분석

1) 중소기업 취업에 대한 미스매칭

(1) 중소기업 취업 선호도

광양지역에 위치한 광양제철소 협력사에 대한 잠재적 구직자의 인식은 비교적 우호적이었다. 중소기업 취업에 대한 인식에서 구직자들은 괜찮다(44.6%), 보통이다(33.2%), 매우 괜찮다(10.4%), 괜찮지 않다(10.1%), 전혀 괜찮지 않다(1.7%) 순으로 응답하였다. 한편 재직 근로자는 괜찮다(36.0%), 보통이다(33.0%), 괜찮지 않다(24.0%), 매우 괜찮다(5.0%), 전혀 괜찮지 않다(2.0%) 순으로 응답하였다.

중소기업 취업에 대한 인식은 잠재적 구직자가 재직 근로자에 비해 긍정적이었다. 또한 '보통'이란 인식까지 포함하면 구직자의 73.5%가 중소기업 취업을 고려하겠다고 평가하였다. 반면에 근로자의 인식은 상대적으로 낮았으며, 특히 '괜찮지 않다'가 24.0%라는 사실이 이를 증명한다. 한편, 설문조사에 응한 구직자들의 취업 희망 지역은 수도권(32.7%), 전남 동부지역(26.3%), 광주광역시 및 주변지역(20.9%) 순으로 나타났다. 하지만 수도권을 제외하면 지역 내의 중소기업 취업에 대한 인식도 그렇게 나쁘지 않았다.

표 3. 협력사 근로자의 연령별 이직률 추이(2013~2017)

(단위: 명, %)

구분	20대	30대	40대	50대	60대	합계
2013	278(38.7)	242(33.7)	93(12.9)	77(10.7)	29(4.0)	719(100.0)
2014	289(36.4)	269(33.8)	95(11.9)	111(14.0)	31(3.9)	795(100.0)
2015	362(42.6)	262(30.8)	88(10.4)	104(12.2)	34(4.0)	850(100.0)
2016	387(41.7)	277(29.8)	84(9.0)	135(14.5)	46(5.0)	929(100.0)
2017	409(48.9)	262(31.4)	72(8.6)	66(7.9)	27(3.2)	836(100.0)
평균	345(41.8)	262(31.8)	86(10.4)	99(12.0)	33(4.0)	825(100.0)

(2) 중소기업 취업에서 고려요인

중소기업 취업에서 고려하는 요인에 대한 인식을 보면 (표 4 참조), 잠재적 구직자와 근로자 간에는 유사한 성향을 보였지만 사용자는 다르게 인식하였다. 즉 중소기업 취업에서 고려 요인에 대해 구직자, 재직 근로자, 고용주 간 미스매치가 존재하였다.

구직자는 임금(31.0%), 기업 발전 가능성(19.5%), 고용 안정성(17.5%), 작업 환경(11.8%) 등을 중요하게 인식하였다. 재직 근로자들도 임금(48.0%), 기업 발전 가능성(17.0%), 작업환경(12.0%), 고용 안정성(11.0%) 등의 순으로 인식하여 근로자는 임금을 가장 중요한 요소로 평가하였지만, 구직자는 임금보다도 다른 요소를 상대적으로 중요시하였다.

그러나 고용주(기업관계자)는 고용안정성(52.9%)을 가장 중요시하였고, 기업 발전 가능성(19.6%), 임금(13.7%), 복지 후생(7.8%) 등의 순으로 평가하였으며, 구직자와 재직 근로자가 중요시하는 작업환경은 그렇게 중요한 요인으로 판단하지 않았다. 전술한 고용주의 인식 중에서 고용 안정성과 관련한 속성, 즉 “광양제철소

협력사는 다른 중소기업에 비해 평생직장이라는 고용 안정성을 유지하고, 발전 가능성도 많다”라는 인식³⁾은 광양의 지역경제에서 중소기업의 고용구조가 차지하는 중요성을 고려할 때 현실적인 응답이라 할 수 있다.

2) 광양제철소 협력사에 대한 구직·구인의 미스매칭

(1) 광양지역 일자리에 대한 인식

광양지역의 일자리에 대한 구직자·근로자·고용주 간 인식의 미스매치를 분석하였다(표 5 참조). 구직자의 61.3%는 일자리를 찾는데 어려움이 있다고 응답하였고, 현재 협력사에 근무하는 근로자도 전체의 47.0%가 현재의 일자리를 찾는데 어려움이 있었다고 응답하였다. 고용주도 비슷한 경향을 보였는데, 전체 응답자의 50.9%는 구인난을 겪고 있다고 응답하였다. 즉, 구직자와 고용주 간 약간의 미스매치가 존재하였다.

특히 재직 근로자는 물론이고 구직자가 협력사 취업에 대해 긍정적으로 선호함에도 불구하고 구직자는 광양지

표 4. 중소기업 취업에서 고려요인

구 분	구직자(%)	근로자(%)	고용주(%)
기업 발전 가능성	19.5	17.0	19.6
임금 수준	31.0	48.0	13.7
후생·복지 수준	9.1	5.0	7.8
고용 안정성	17.5	11.0	52.9
작업 환경	11.8	12.0	-
직장 내 근로자 간 관계	3.0	7.0	2.0
자기 개발 프로그램	2.0	-	-
전공·적성과 일치	3.4	-	2.0
도시환경·도시문제	.3	-	2.0
출퇴근 용이성	2.4	-	-

표 5. 광양지역 구직·구인환경에 대한 인식

구 분	구직자(%)	근로자(%)	고용주(%)	구 분
많은 어려움이 있(었)다	24.0	10.0	2.0	전혀 어렵지 않다
약간 어려움이 있(었)다	37.3	37.0	27.5	어렵지 않은 편이다
보통이(었)다	30.7	35.0	19.6	보통이다
어려움이 없(었)다	3.5	9.0	43.1	채용에 어려움이 있다
전혀 어려움이 없(었)다	4.5	9.0	7.8	채용에 많은 어려움이 있다

역에서 일자리를 찾는데 어려움이 있다고 인식하는 미스매치가 존재하였다. 뿐만 아니라 협력사가 전남 동부지역에 있는 다른 중소기업에 비해 고용 안정성, 기업 발전 가능성, 임금 등이 상대적으로 양호함에도 불구하고 고용주는 구인난을 경험하는 미스매치가 존재하였다.

한편, 직업훈련기관에서 교육훈련 경험에 대해 재직 근로자들은 구직활동에 유용하였다고 평가하였고, 고용주도 직무수행 능력에 도움이 된다고 평가하였다. 따라서 협력사의 구인난 해소는 물론이고 광양지역에서 일자리를 창출하기 위해서는 관련기업에서 필요한 교육훈련을 지원하는 프로그램 도입 등이 중요한 과제로 도출되었다.

(2) 협력사 취업 선호도

광양제철소 협력사에 대한 취업 선호도는 구직자·재직 근로자 간에 큰 차이는 없었다. 적극적인 취업 성향을 비교하면, 구직자는 33.1%, 재직 근로자는 44.5%로 분석되었다. 특히 '보통'의 선호도까지 포함하면 구직자의 73.1%, 재직 근로자의 69.8%가 광양제철소 협력사의 취업에 호의적인 평가를 하였다(표 6 참조).

또한 협력사 취업 추천과 관련하여 재직 근로자의 42.0%는 잠재적 구직자들에게 취업을 추천하겠다고 응답하였다. 특히 재직 기업에 대한 만족도가 높은 근로자 경우, 전체 응답자의 86.8%가 잠재적 구직자에게 광양제철소 협력사 취업을 '권유할 의향이 있다'고 응답하였다. 이런 결과는 재직 근로자들이 협력사 취업에 긍정적으로 평가한다는 뜻이며, 이는 재직 기업에 대한 만족도가 비교적 높다는 것을 의미한다.

그렇지만 구직자의 거주지는 광양제철소 협력사 취업 선호도(적극 취업을 선호한다는 의향)와 높은 상관관계를 보였다. 즉, 광양시 거주자의 65.5%, 순천시 거주자의 64.3%가 협력사 취업을 선호하였다. 그러나 광양지역과 거리가 상대적으로 먼 여수시 거주자(30.0%), 순천·광양·여수를 제외한 동부권 거주자(28.9%)의 협력사 취업 선호도는 상대적으로 낮았다. 이런 특징을 고려하면, 광양제철소 협력사의 구인난 해소와 필요한 숙련인력을 효율적으로 공급받기 위해서는 광양·순천지역 거주자 중 협력사 취업을 선호하는 잠재적인 인력풀을 확보하는 방안이 요구된다.

(3) 협력사의 취업정보에 대한 인식

광양제철소 협력사 취업정보에 대한 인식을 분석한 결과, 구직자와 근로자 간에 커다란 미스매치가 나타났다. 구직자의 경우, '알고 있다' 5.6%, '보통이다' 20.4%, '모르고 있다' 73.9%로 분석되었다. 근로자의 경우, '알고 있다' 25.0%, '보통이다' 29.0%, '모르고 있다' 46.0%로 나타났다. 구직자는 광양제철소 협력사에 대한 전체적인 기업정보는 물론이고 취업정보에 많이 부족한 것으로 분석되었다. 반면에 재직 근로자의 기업정보 및 취업정보가 높은 것은 현재 협력사에 근무하고 있기 때문이다. 그러므로 구직자의 부족한 취업정보는 협력사의 구인난으로 전이되기 때문에 협력사 구인난을 해결을 위해서는 체계적인 기업홍보가 필요하다.⁴⁾

광양제철소 협력사 취업정보에 대한 취득경로를 분석한 결과, 구직자·근로자·사용자 간에 미스매치가 존재

표 6. 협력사에 대한 취업 선호도

구 분	구직자 (%)	근로자(%)	
		선호도*	추천의사**
취업 의향이 매우 높다	9.0	8.1	14.0
취업 의향이 있다.	24.1	36.4	28.0
보통이다	40.3	25.3	31.0
취업 의향이 없다	20.7	18.2	24.0
취업 의향이 전혀 없다	5.9	12.1	3.0

* '협력사에 입사하기 전, 협력사 취업을 선호했는가'의 응답 결과

** '구직자들에게 협력사 취업을 추천할 의향이 있는가'의 응답 결과

하였다(표 7 참조). 구직자들은 교육훈련기관(20.0%)이 가장 많고, 취업 사이트(17.4%), 주변 추천(15.2%) 등이었고, 재직 근로자는 주변 추천(29.3%), 취업사이트(20.2%), 교육훈련기관(16.2%) 등에서 정보를 얻어 취업한 것으로 나타났다. 반면에 협력사는 직원 채용 경로가 상이하였다. 즉, 신규 채용을 주로 '정부 운영 취업사이트(49.0%)'에 의존하였고, 주변 추천(25.5%), 일반 취업 사이트(11.8%) 등의 순이었다. 따라서 구직자와 구인자 간에 취업정보의 취득경로에 미스매치가 나타났다.

(4) 협력사 임금에 대한 인식

광양제철소 협력사가 지불하는 임금 수준에 대한 인식에서는 구직자·근로자·고용주 간에 미스매치가 존재하지 않은 것으로 분석되었다(표 8 참조). 3개 응답자 그룹에서 공통적으로 협력사의 임금 수준이 전국 중소기업보다 훨씬 많고, 광양만권 내 다른 중소기업에 비해서도 월등하게 높다고 인식하였다. 이러한 인식은 광양제

철소 협력사 신규 직원의 평균 연봉이 우리나라 전체 제1차 금속 제조업 종사자의 급여 총액보다 많았다는 사실을 고려하면 합리적·현실적인 평가라 할 수 있다.

하지만 협력사의 임금 수준에 대해 3개 그룹 간 약간의 차이가 있었다. 고용주는 전국 및 광양만권 중소기업에 비해 많다고(전국 비교 62.7%, 광양만권 비교 51.0%) 평가하였다. 재직 근로자는 상대적으로 낮게(전국 비교 40%, 광양만권 비교 28.0%) 평가하였고, 근로자 중 기업에 대한 만족도가 높은 응답자는 광양지역 다른 중소기업에 비해 협력사의 임금 수준이 상대적으로 높다(61.1%)고 응답하였다. 반면에 구직자는 고용주와 근로자의 중간 정도로 평가하였다.

한편 재직 근로자들은 광양제철소 협력사 임금 수준이 전국 및 광양만권 중소기업에 비해 분명히 많지만, 고용주나 잠재적 구직자와 비교하면 월등하게 낮은 것으로 인식·평가하고 있다. 특히 재직 근로자들이 협력사 연봉을 상대적으로 낮게 평가한 이유는 실질 임금에 대한

표 7. 협력사 취업정보 취득경로

구 분	구직자(%)	근로자(%)	고용주(%) [*]
일반 취업 사이트(잡코리아 등)	17.4	20.2	11.8
기업체 홈페이지 공고	5.2	6.1	0
인근 학교(교육훈련기관) 취업관련 사이트	3.5	2.0	7.8
정부 운영 취업 사이트(워크넷 등)	10.9	8.1	49.0
지역고용센터 내 오프라인 공고	6.5	6.1	0
직원, 지인, 친척 등의 추천	15.2	29.3	25.5
교육훈련기관(폴리텍, 훈련센터 등)	20.0	16.2	5.9
광양만권취업박람회 등	1.7	8.1	0
블로그, 카페 등 온라인 커뮤니티	1.3	0	0
기타	18.3	4.0	0

* 청년층을 포함한 신규 직원 채용 시 활용하는 경로임

표 8. 전국 및 광양만권과 비교한 협력사 임금 평가

구 분	구직자(%)		근로자(%)		고용주(%)	
	전국	광양만권	전국	광양만권	전국	광양만권
매우 높다	5.6	2.8	4.0	1.0	13.7	3.9
높다	42.0	38.3	36.0	27.0	49.0	47.1
비슷하다	45.5	51.7	39.0	48.0	33.3	37.3
낮다	5.6	6.2	14.0	22.0	3.9	11.8
매우 낮다	1.4	1.0	7.0	2.0	0	0

뿐만 또는 보다 많은 임금에 대한 기대감이 반영된 결과이다.

(5) 협력사 취업선호 및 기피요인 비교

광양제철소 협력사에 취업하기를 희망하는 요인에 대한 평가에서는 구직자·근로자·고용주 간 뚜렷한 인식 차이, 즉 미스매치가 존재하였다(표 9 참조). 다른 지역에 소재하는 중소기업에 비해 협력사 취업을 선호하는 요인으로, 구직자는 기업 발전 가능성(1순위), 고용 안정성(2순위), 양호한 임금(3순위), 높은 후생·복지 및 출퇴근 용이성(4순위)를, 재직 근로자는 고용 안정성(1순위), 양호한 임금(2순위), 기업 발전 가능성(3순위), 출퇴근 용이성(4순위)을, 고용주는 고용 안정성(1순위), 양호한 임금(2순위), 높은 후생·복지 및 전공·적성과 일치성(3순위) 등으로 분석되었다.

구직자는 협력사에 취업하려는 이유 중 하나로 기업의 발전 가능성을 가장 중요한 요인으로 평가한 반면, 고용주는 고용 안정성 때문에 구직자들이 협력사에 취업하기를 선호할 것으로 인식하여 두 집단 간 차이가 존재하였다.

또한 광양제철소 협력사 취업을 기피하는 요인을 분석한 결과, 기피요인에서 근로자와 고용주 간에는 미스매치가 나타나지 않았다. 그러나 광양만권에 거주하는 구

직자와 근로자 및 고용주 간에는 미스매칭이 존재하였다. 구직자는 출퇴근 용이성(1순위), 작업환경(2순위), 도시환경·도시문제(3순위), 임금수준(4순위) 등을 주요 요인으로 평가하였고, 광양·순천·여수 등 광양만권 거주자로 한정하면 작업환경(1순위), 도시환경·도시문제(2순위), 출퇴근 용이성(3순위), 임금수준(4순위) 등이 주요 요인이었다. 재직 근로자는 작업환경(1순위), 임금수준(2순위), 기업발전 가능성(3순위), 후생·복지수준(4순위) 등을, 고용주는 작업 환경(1순위), 임금수준(2순위), 기업발전 가능성(3순위), 전공·적성과 불일치(4순위) 등을 주요 요인으로 평가하였다.

구직자·근로자·고용주 모두는 핵심 기피요인으로 작업환경을 꼽았는데, 이는 철강생산과 관련한 제철소 협력사의 구조적인 속성에 기인한 결과이다. 따라서 기피요인을 해결한다면 청년의 구직난과 협력사의 구인난 문제도 해소할 수 있다. 그렇지만 이는 제철소라는 기업의 구조적인 속성에 해당되기 때문에 대안 설정이 현실적으로 어렵다. 이 때문에 작업환경 개선이라는 구조적인 문제보다는 적절한 임금체계 유지가 검토 가능한 대안이다.

한편 작업환경을 제외하고 구직자가 취업기피 요인으로 평가한 것은 광양시라는 도시공간의 정주여건이었다. 구직자들은 광양보다 정주여건이 상대적으로 좋은 순천

표 9. 협력사 취업선호 및 취업기피 요인

구 분	구직자(%)		근로자(%)		고용주(%)	
	선호	기피*	선호	기피	선호	기피
기업 발전 가능성	25.5	6.4(8.3)	16.0	7.1	3.0	11.8
임금 수준	21.6	7.9(10.4)	21.3	34.7	18.2	21.6
후생·복지 수준	10.8	6.1(3.7)	6.7	5.1	12.1	2.0
고용 안정성	22.1	3.2(1.6)	29.3	3.1	36.4	3.9
작업 환경	1.0	17.5(29.9)	-	38.8	6.1	51.0
직장 내 근로자 간 관계	1.5	1.4(0.0)	1.3	2.0	6.1	-
자기 개발 프로그램	2.0	2.1(5.5)	2.7	2.0	-	-
전공·적성과 일치	2.0	6.8(8.4)	2.7	2.0	12.1	5.9
도시환경·도시문제	2.9	10.7(18.3)	2.7	1.0	3.0	-
출퇴근 용이성	10.8	37.9(13.8)	17.3	4.1	3.0	3.9

* 괄호 안의 수치(%)는 광양만권 거주 응답자 결과임

에 거주하며 인근의 기업에 취업하기를 원하기 때문에 협력사 취업의 기피요인으로 도출되었다. 그러므로 광양 지역의 정주환경 개선 노력은 협력사의 구인난 해소와 광양지역의 안정적인 일자리 창출에 중요한 과제로 밝혀졌다.⁵⁾ 또한 설문조사에 응답한 협력사 재직 근로자의 24.0%가 순천시에 거주하는 정주행태를 고려할 때, 복지 차원에서 순천에 거주하는 근로자를 고려한 출퇴근 교통지원책은 구직난과 구인난 미스매치를 해소하는 현실적 대안이 될 수 있다.

3) 청년 일자리 미스매치 분석 종합

광양제철소 협력사를 대상으로 구인과 구직 간에 미스매치를 확인하기 위하여 9개 요인으로 구분하여 비교·분석하였다. 결과는 구직자·근로자·고용주 간에 미스매치가 존재한다는 점이다(표 10 참조).

구직자는 광양제철소 협력사 취업에 대해 평균 이상의 선호도(100점 만점에 52.4점)를 보였고, 전남 동부지역 거주자들의 취업 선호도가 특히 높았다. 반면에 광양제철소 협력사에 대한 인지도(100점 만점에 32.8점)는 취업 선호도보다 상대적으로 낮았다.

광양제철소 협력사에 근무하고 있는 재직 근로자들이 인식하는 현재 소속사에 대한 만족도는 비교적 높았는데, '만족한다'는 응답이 전체의 43%였고, '보통이다'라는

긍정적 응답을 포함하면 전체 79.0%가 긍정적인 만족도를 보였다. 협력사 취업 만족도는 100점 만점에 55.5점으로 분석되었다.

협력사 취업에 대한 구직자의 선호도, 협력사에 대한 재직 근로자의 만족도에도 불구하고, 구직자·근로자·고용주 모두 구인과 구직의 어려움을 겪고 있는 것으로 분석되었는데, 이는 청년 일자리 관련 구조적인 미스매치가 지역사회 내에 존재하고 있다는 것을 의미한다.

광양제철소 협력사 관련 구인·구직 미스매치는 기업 인지도, 기업정보 접근성, 취업정보 취득경로, 취업 선호 이유 등에서 나타났다. 구직자와 근로자 간 미스매치는 중소기업 선호도, 협력사 인지도, 기업정보 접근성, 취업정보 취득 경로, 취업 선호 이유 등에서 발생하였다. 구직자와 고용주 간 미스매치는 취업정보 취득경로, 취업 선호도 등에서 나타났다. 반면에 협력사 취업을 기피하는 요인 및 취업 유인 방안에 대한 평가에서는 구직자·근로자·고용주 간 미스매치가 나타나지 않았다. 하지만 재직 근로자와 사용자 간 존재하는 미스매치와 작업환경에 대한 근로자 불만은 협력사의 구인난을 만들어내는 요인이 되었다.

따라서 광양제철소 협력사에서 만들어낼 청년 일자의 미스매치를 해소하기 위해서는 잠재적 구직자를 대상으로 광양제철소 협력사에 적극적인 기업·취업정보 제공, 광양제철소 협력사 취업을 가로막는 장애 요인

표 10. 구인과 구직 관련 미스매치 분석 결과

미스매칭 요인		구직자	근로자	고용주	미스매치
인지도*		32.8	42.0	-	○
기업·취업 정보 접근성*		22.8	42.0	-	○
취업정보 취득 경로		훈련기관	주변 추천	취업사이트	○
취업 선호도	취업 선호도*	52.4	-	-	△
	취업 추천 권유 의사*	-	56.5	65.2	
취업 선호 요인		발전가능성	고용 안정성	고용 안정성	○
임금(급여)*		61.2	54.0	68.2	△
취업 기피 요인		작업환경	작업환경	작업환경	X
구인·구직 어려움 경험 여부*		68.2	57.5	56.9	X

* 매우 긍정(100점), 긍정(75점), 보통(50점), 부정(25점), 매우 부정(0점) 등으로 전환한 수치임

제거를 위한 협력사 및 지역사회 차원의 노력 등이 필요한 과제로 도출되었다. 특히 협력사 내 작업환경 개선을 위한 문제 해결 또는 이를 만회하기 위한 대안 지원책 모색은 중장기적 관점에서 접근할 필요가 있다고 판단한다.

3. 일자리 미스매치 해소를 위한 주요 방안

1) 광양제철소협력사 역할 재정립

광양제철소 협력사에 속한 59개사는 우량한 중소기업으로 구성되어 있고, 현재 9,300~9,500여 명의 고용을 유지하여 광양지역 일자리 창출에 크게 기여하고 있다. 또한 퇴직과 설비 증설 등의 이유로 매년 800명 내외의 신규 일자리가 만들어져 신입사원 중심으로 채용을 하고 있는 실정이다.

광양제철소 협력사는 광양지역에서 양질의 청년 일자리를 지속적으로 창출하고 있고, 전남 동부지역에 연고를 가진 청년 구직자들이 협력사에 취업하기를 선호하고 있다. 그러나 광양제철소협력사협회(POSOP) 활동은 적극적이지 않고 소극적이며, 동시에 포스코 본사의 경영 방침에 종속·의존돼 있는 것이 사실이다.

따라서 지역사회와 주민이 갖는 광양제철소 협력사에 대한 이미지 개선, 협력사 경영활동과 근로환경에 대한 홍보, 협력사 관련 청년 일자리 미스매치 해소 등을 효율적으로 추진하기 위해서는 협력사협회의 역할 재정립이 전제되어야 한다. 이를 위한 사업으로 광양제철소 퇴직자를 활용한 '잡 아카데미(Job-Academy)' 사업, 협력사협회가 주체된 기업 홍보활동 강화, 협력사협회가 주도하는 기업문화 개선활동 전개 등을 고려할 수 있다.

실제로 퇴직자를 활용한 '잡 아카데미' 운영은 고령화 시대의 현실적인 대안이 될 수 있다. 왜냐하면 광양시에는 현재 광양제철소 퇴직자들이 1,900여 명이상 거주하

고 있고,⁶⁾ 향후 매년 200명 내외의 은퇴자가 발생할 예정인데, 이들 인력자원을 지역발전에 활용하면 일자리 미스매치와 노사상생에 기여할 수 있기 때문이다.⁷⁾

그러므로 광양제철소 퇴직자를 중심으로 잠재적 청년 구직자를 대상으로 취업관련 교육·상담·지도, 협력사에 필요한 인력 양성과 공급, 광양제철소와 협력사 대한 지역사회와 주민 대상 홍보활동 등의 활동을 펼치는 가칭 '광양제철소 오비 잡 아카데미'를 개설·운영하는 것은 현실적 대안이 될 수 있다.

2) 노사상생·협력을 위한 역량강화사업 추진

광양지역 고용구조에서 제조업이 차지하는 비중은 매우 크며, 제조업 중에서도 광양제철소와 직접 관련된 제1차 금속 제조업체가 제조업 고용의 57.0%, 제조업 매출액의 84.0% 정도를 만들어내는 구조를 가지고 있기 때문에 제조업 부문에서 청년 일자리를 어떻게 만들어 낼 것인가 하는 문제는 광양지역 일자리 정책의 핵심과제라 할 수 있다.

광양지역은 광양제철소를 중심으로 경제발전과 도시성장이 이루어진 전형적인 기업도시이며(이정록, 2016), 광양제철소와 직접 연계된 협력사는 광양지역 고용에 중요한 역할을 하고 있다. 특히 협력사는 중소기업에 해당하지만 잠재적 구직자들이 인식하는 취업선호도가 52.4점(100점 만점에서)으로 평균 이상이기 때문에 협력사의 역할에 따라 광양지역 일자리 창출은 지속성을 확보할 수 있다.

그러므로 광양제철소 협력사가 청년 일자리를 지속적으로 만들어내고, 현재의 고용구조를 유지·확대하기 위해서는 광양지역의 노사가 협력하고 상생할 수 있는 지역 사회 분위기를 조성하고 함께 노사협력·상생을 만들어낼 주체들의 역량강화가 전제되어야 한다. 전술한 방향이 청년 일자리의 지속적인 창출과 일자리 관련 미스매칭 문제를 해소하는데 도움이 되기 때문이다.

이를 위한 실질적인 사업으로 가칭 '광양지역 노사상생을 위한 고용포럼(광생포럼)' 운영, 가칭 '광양지역 좋은 일터 만들기 아카데미' 운영, 광양상공회의소 중심

광양지역 중소기업 사랑운동 전개, 광양시 지역고용 거버넌스 구축과 운영 등을 고려할 수 있다.

3) 마스터플랜과 연계한 단계적 추진

광양제철소 협력사들은 광양에서 일자리 창출의 핵심적인 역할을 수행하고 있지만, 협력사들은 광양제철소 기업경영 방향과 직접적으로 연결되어 있고, 광양제철소 기업활동은 광양시라는 지역사회에 연계되어 있기 때문에 협력사들이 만들어낸 일자리와 일자리 창출을 위한 미스매칭 해소는 단순히 협력사 자체의 문제가 아닌 광양이라는 사회의 문제이다.

특히 노사상생을 통한 청년 일자리 창출이란 의제는 개별 협력사가 안고 있는 구조적 속성, 협력사에 근무하는 근로자들이 지역사회에 요구하는 문제, 광양에서 취업을 희망하는 잠재적 청년 구직자들이 협력사와 지자체에 요구하는 사항 등이 얽혀 있기 때문에 개별적인 협력사 차원이 아닌 지역사회 전체적인 차원에서 접근하는 것이 필요하다. 그러므로 국가적 현안과제로 등장하고 있는 청년층 일자리 문제는 향후 광양시 인구 정착 및 변화에 결정적인 영향을 미치는 사항이기 때문에 청년 일자리 창출의 걸림돌로 작용하는 여러 미스매칭을 해소하기 위해서는 광양제철소 협력사를 비롯하여 지역 내 여러 이해당사자들이 협업을 필수적이다.

광양지역에서 청년 일자리를 지속적으로 창출·유지하기 위해서는 광양이라는 전체적인 관점에서 청년 일자리 창출·유지를 위한 마스터플랜(광양시 청년 일자리 중장기 계획)이 수립되어야 한다. 그리고 이 플랜에 근거하여 지역사회 여러 주체들(협력사, 지자체, 상공회의소, 노동계, 시민사회단체, 지역주민 대표 등)이 논의·토론하여 일자리 관련 미스매치 해소를 위해 실행 프로그램을 도출하고, 이를 단계적으로 추진하는 것이 바람직하다. 이를 위한 실질적인 사업으로 '광양시 노사상생형 일자리 창출 종합계획' 수립, 지역 내 일자리 관련 교육·훈련기관 역할강화와 네트워킹, 노사상생·협력작업을 통한 일자리 창출 시범사업 등을 고려할 수 있다.

4. 결론 및 시사점

전남 광양시는 광양제철소 입지로 도시가 성장하였고, 광양제철소와 관련기업의 활동에 지역경제가 영향을 받는 전형적인 기업도시의 속성을 갖고 있다(이정록, 2016; 2020). 뿐만 아니라 광양제철소와 협력사는 지역경제와 일자리를 창출하는 핵심적인 역할을 수행한다(이정록, 2019). 그런데 지역경제와 일자리 창출에 중요한 역할을 하고 있는 광양제철소 협력사는 매년 구인난을 겪고 있고, 광양지역에서 구직하려는 잠재적 구직자는 반대로 구직난을 경험하고 있다. 이런 문제의식에서 출발한 이 연구는 광양제철소 협력사를 사례로 대한 구직자·근로자·고용주(구인자) 간 일자리 인식에 대한 미스매치를 분석하였다.

광양제철소 협력사는 9,300~9,500여 명을 고용하고 있기 때문에 광양지역 일자리 창출의 핵심이라 할 수 있다. 그렇지만 협력사는 급여수준이 동종의 중소기업에 비해 많고, 고용도 매우 안정적임에도 불구하고 청년층 이직률이 최근 증가추세를 보이고 있어 협력사들은 필요한 적정 인력을 채용하는데 어려움을 겪고 있다. 최근 5년간 전체 이직자 중에서 청년층(20~30대)이 차지하는 비율은 73.5% 정도였다. 광양지역에서 청년 일자리의 미스매치, 특히 광양제철소 협력사와 관련한 미스매치는 구직자·근로자·구직자(고용주) 간 미스매치가 존재하기 때문이었다.

구직자·근로자·구직자 간 미스매치를 9개 요인으로 구분하여 분석 결과, 협력사에 대한 인지도, 기업·취업정보 접근성, 취업정보 취득경로, 취업선호 요인 등에서 분명한 미스매치가 존재하였고, 작업환경의 열악성이란 협력사의 구조적인 속성이 만들어낸 취업기피 요인, 구인·구직난의 경험 등에서는 미스매치가 나타나지 않았다.

광양제철소 협력사와 관련한 구직·구인 간 미스매치를 해결하기 위한 첫 번째 방안은 광양제철소협력사협회(POSOP)의 위상 강화와 역할 재정립이다. 관련과제로

는 광양제철소 퇴직자를 활용한 ‘잡 아카데미(Job-Academy)’ 운영, 협력사협회가 주체가 되어 협력사 홍보활동 강화, 협력사협회가 주도하는 다양한 유형의 기업문화 개선활동 전개 등을 제안할 수 있다. 두 번째 방안은 노사상생·협력을 위한 역량강화사업 추진이다. 이를 위한 관련과제로는 가칭 ‘광양지역 노사상생을 위한 고용포럼(광생포럼)’ 운영, 가칭 ‘광양지역 좋은 일터 만들기 아카데미’ 운영, 광양상공회의소 중심 광양지역 중소기업 사랑운동 전개, 광양시 지역고용 거버넌스 구축 및 운영 등을 고려할 필요가 있다. 세 번째 방안은 ‘광양시 일자리종합계획’ 등 마스터플랜과 연계한 사업의 단계적 추진이다. 관련과제로는 ‘광양시 노사상생형 일자리 창출 종합계획’ 수립, 노사상생·협력작업을 통한 일자리 창출 시범사업, 일자리 관련 교육·훈련기관의 네트워크 지원사업 등을 제안할 수 있다.

또한 광양지역 청년 일자리 미스매칭을 해소하기 위한 단기과제로는 광양제철소 협력사 인력채용에 적합한 맞춤형 교육훈련 프로그램 운영, 잠재적 구직자를 대상으로 한 광양제철소 협력사에 기업·취업정보 제공, 광양제철소 협력사 취업을 가로막는 장애 요인 제거를 위한 협력사 및 지역사회 차원의 노력 등을 고려해야 한다.

이 연구는 광양지역 청년 일자리 창출에서 중요한 역할을 하는 광양제철소 협력사를 사례로 구직·구인 간 미스매칭을 분석하였다. 하지만 일자리 미스매치에 대한 인식과 평가라는 연구설계와 방법론의 한계로 전체적인 미스매치이 구조적 속성을 파악하는 데는 한계가 있었다.

주

- 1) 구직자와 광양제철소 협력사에 재직하는 근로자에 대한 설문조사는 전남고용노동연구원에 의뢰하여 실시하였고, 협력사 고용주(또는 업무 관계자)에 대한 설문조사는 광양제철소협력사협회의 도움으로 진행하였다. 설문조사 기간은 2018년 7월 15일부터 8월 23일까지 진행되었다.
- 2) 설문조사에 참여한 51개 협력사 분포를 보면, 조업지원1(제선·제강) 10개사, 조업지원2(냉연·압연) 6개사, 기계정비 11개사, 전기정비 6개사, 운송·가공 5개사, 입가공·환

경 9개사, 내화물 4개사 등으로, 제선·제강 및 기계정비 그룹에 속하는 기업의 참여 비율이 상대적으로 많았고, 내화물과 운송·가공 그룹이 상대적으로 적었다.

- 3) 2018년 5월 30일 광양제철소협력사협회 회장(조병철 포트셀 사장)과 면접조사에 의함.
- 4) 광양제철소 협력사별 개별적인 기업홍보 활동도 중요하지만, ‘광양제철소협력사협회(POSOP)’가 중심이 되어 보다 적극적인 기업홍보 및 취업정보 제공 전략이 필요하다.
- 5) 구직자 대상 설문조사 결과, 광양시가 아닌 순천시에 거주하려는 이유에 대해 전체 응답자의 48.6%가 ‘순천의 주거환경이 광양보다 좋아서’ 그리고 21.8%가 ‘교육여건이 광양보다 좋아서’라고 응답하였다.
- 6) 광양제철소 및 협력사에서 퇴직한 인력 중에는 경영·관리·기술·교육·훈련 등의 분야에서 일정한 능력을 겸비하고 있지만 지역사회는 이들을 활용하지 못하고 있다. 반면에 많은 은퇴자들은 자신이 보유한 실무능력을 지역사회 발전을 위해 재능기부 차원에서 활용되기를 희망하고 있다 (출처: 2018년 5월 30일 광양제철소협력사협회 회장(조병철 포트셀 사장)과 면접조사에 의함).
- 7) 광양제철소 퇴직자를 중심으로 ‘포스코동우회광양지회’를 결성하여 친목도모, 경조사 부조, 봉사활동 등 소극적 활동은 하고 있지만 일자리 미스매치 해소와 관련한 활동에는 활용하지 못하고 있다.

참고문헌

- 김봉진·김일태, 2012, “광주지역 중소기업 구인구직자간 일자리 인식차이 해소방안,” 지역개발연구 44(1), pp.161-173.
- 김소라·김선명·유일, 2016, “지역별 구직자 분해를 통한 일자리 미스매치 분석 및 정책 제언: 광양만권역 사례를 중심으로,” 한국거버넌스학회보 23(1), pp.51-69.
- 김을식, 2013, “지역별 일자리 미스매치의 특징과 추이,” GRI 연구논총 15(3), pp.263-286.
- 김을식·김군수·윤은식, 2012, 일자리 미스매치 현장 실태 조사, 정책연구, 경기연구원.
- 김형근·임영언·김일태, 2020, “일자리 미스매치와 성별 임금격차에 따른 사회적 고용정책 방안 고찰: 대전지역 경력단절여성의 사례를 중심으로,” 한국과 국제사회 4(2), pp.139-160.
- 문남철, 2010, “대학 졸업자의 지역 간 취업이동과 지역발

- 전,” 국토지리학회지 44(4), pp.581-593.
- 배진한, 2012, “지역 일자리 미스매치의 원인과 대책,” 경남발전 120, pp.6-14.
- 사호석·우한성, 2020, “청년층 교육-일자리 매치의 공간적 특성과 결정요인에 관한 연구: 개인 특성 및 지역 환경 요인을 중심으로,” 대한지리학회지 55(5), pp.501-519.
- 송부용·김영순·김기영, 2011, “청년일자리 미스매치 요인 분석: 경남의 사례를 중심으로,” 한국지역경제연구 19, pp.287-312.
- 송영조·이연우, 2017, “청년 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도 요인에 대한 영향 분석과 정보활용 정책방향,” 직업능력개발연구 20(2), pp.61-88.
- 신옥희, 2011, 일자리 미스매치에 대한 연구: 청주시인력관리센터를 중심으로, 청주대학교 석사학위 청구논문.
- 안은경·이희연, 2015, “지역노동시장권별 창업에 의한 일자리 창출 격차 및 일자리 질 비교,” 한국경제지리학회지 18(2), pp.168-189.
- 양준석·전용일, 2012, “한국 지역노동시장에서의 일자리 미스매치에 관한 연구: 확률변경생산함수를 이용한 결합효율성 분석,” 한국경제지리학회지 15(4), pp.752-765.
- 유일·김소라, 2017, “광양만권 일자리 미스매치 완화를 위한 구직자와 재직자의 요구 분석,” 사회과학연구 56(2), pp.235-266.
- 유형관·김용규·신흥식, 2018, “우리나라 중소기업의 청년 일자리 미스매치 해소방안 연구,” 2018 한국무역학회 동계정책세미나 및 학술발표대회 자료집, pp.421-428.
- 이성균, 2015, “지역노동시장의 구조적 미스매치: 서울과 울산의 비교,” 경제와 사회 108, pp.137-165.
- 이원호, 2016, “장소기반 정책과 도시빈곤: 일자리 미스매치와 지역노동시장의 장소성 분석,” 대한지리학회지 51(1), pp.41-56.
- 이정록, 2004, “광양제철소의 입지와 지역의 인구변화: 1980~2001,” 한국경제지리학회지 7(1), pp.83-96.
- 이정록, 2016, “기업도시 인구이동과 인구구조의 변화: 광양시를 사례로,” 대한지리학회지 51(6), pp.837-851.
- 이정록, 2016, “기업도시 인구이동과 인구구조의 변화: 광양시를 사례로,” 대한지리학회지 51(6), pp.837-851.
- 이정록, 2019, “지역 일자리에 대한 잠재적 구직자의 선호도 분석: 광양제철소 협력사를 사례로,” 한국경제지리학회지 22(3), pp.337-350.
- 이정록, 2020, “광양만권 트라이앵글 도시의 공간구조 변화: 중심지형에서 네트워크형으로,” 한국경제지리학회지 23(1), pp.93-109.
- 이정섭, 2011, “일자리 수급 불균형과 불일치의 지역 간 차이에 관한 연구,” 국토지리학회지 45(3), pp.439-453.
- 이정섭·은석인, 2013, “전라북도 14개 시군의 일자리 창출과 직주불일치에 관한 연구: 지역별고용조사 자료를 중심으로,” 대한지리학회지 48(2), pp.239-258.
- 이정현·이희연, 2015, “광역경제권별 구인·구직의 지역 간 미스매치 특성 비교,” 지역연구 31(2), pp.79-100.
- 정태훈·최창훈, 2015, “대구경북 일자리 미스매치 측정,” 통계연구 20(2), pp.93-121.
- 조강철·윤대혁, 2012, 제주지역 노동수급 미스매치 현황 및 정책적 시사점, 한국은행 동향 연구보고서.
- 차운아·정태훈, 2015, “우리나라 노동시장의 미스매치 지수 측정,” 경제연구 33(4), pp.133-156.
- 최창근, 2011, “전북 지역노동시장 미스매치의 특징,” 지역고용연구 3(1), pp.29-46.
- 최창근, 2017, “일자리와 고용창출의 차이와 미스매치,” 경제연구 35(1), pp.99-113.
- Hensen, M. M., De Vries, M. R. and Cörvers, F., 2009, “The role of geographic mobility in reducing education-job mismatches in the Netherlands,” *Papers in Regional Science* 88(3), pp.667-683.
- 교신: 이정록, 61186, 광주광역시 북구 용봉로 77, 전남대학교 사회과학대학 지리학과, 전화: 062-530-2680, 팩스: 062-530-2689, 이메일: jrlee@jnu.ac.kr
- Correspondence: Jeong-Rock Lee, Department of Geography, Chonnam National University, 77 Yongbong-ro, Bukgu, Gwangju, 61186, Korea, Tel: 82-62-530-2680, Fax: 82-62-530-2689, E-mail: jrlee@jnu.ac.kr

최초투고일 2021년 02월 08일
수정일 2021년 03월 16일
최종접수일 2021년 03월 22일