

시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

시흥 스마트허브
청년 고용 실태와 활성화
방안

CONTENTS

제1장. 조사 개요	1
제2장. 실태조사 결과	7
제1절. 사업체 일반 현황	9
제2절. 고용 및 인력 채용 현황	13
제3절. 청년 근로자 일자리 현황	26
제4절. 근무 환경 실태	47
제5절. 정부 고용 지원 정책에 관한 인식	59
제3장. 청년 고용활성화를 위한 정책 수요조사 FGI	79
제1절. FGI 조사 개요	81
제2절. 대학의 사업 운영 현황 및 개선 의견	82
제3절. 산업체의 청년 일자리 현황 및 정책 제언	87
부록1. FGI 스크립트	93
부록2. 실태조사 설문지	227

표 목차

표 1-1 조사 항목	3
표 1-2 조사 대상 산업 및 업종 총화 결과	4
표 1-3 직무 구분 및 정의	5
표 1-4 응답자 특성	5
표 2-1 설립연도	9
표 2-2 산업단지 입주 여부	11
표 2-3 매출액 규모(2024년 기준)	12
표 2-4 총 근로자 수 (합계)	13
표 2-5 총 근로자 수 (평균)	14
표 2-6 인력 총족 수준	16
표 2-7 인력부족으로 영향이 있는 직무	17
표 2-8 근로자의 이직 및 퇴직 문제 여부	18
표 2-9 인력부족 발생 사유 (1순위)	20
표 2-10 인력부족 발생 사유 (종합순위)	21
표 2-11 인력부족 대처 방안 (1순위)	23
표 2-12 인력부족 대처 방안 (종합순위)	23
표 2-13 인력 채용 시 어려움 정도	25
표 2-14 청년 근로자 유무	26
표 2-15 청년 근로자 수 (합계)	27
표 2-16 청년 근로자 수 (평균)	28
표 2-17 청년 근로자 부족인원 유무	29
표 2-18 청년 근로자 부족인원 (합계)	30
표 2-19 청년 근로자 부족인원 (평균)	31
표 2-20 청년 근로자 이직률	32
표 2-21 청년 근로자 신규 채용 계획	33
표 2-22 청년 근로자 예상 채용 규모 (합계)	34
표 2-23 청년 근로자 예상 채용 규모 (평균)	35
표 2-24 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소 (1순위)	36
표 2-25 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소 (종합순위)	37
표 2-26 청년 근로자 채용 시 우선 고려 전공 (복수응답)	38
표 2-27 청년 근로자 채용 시 고용형태	40

표 목차

표 2-28 신입사원 초임 연봉 수준	41
표 2-29 청년 근로자 역량 향상을 위한 지원 (복수응답)	42
표 2-30 경력개발경로 및 승진 제도 운영 여부	44
표 2-31 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움 (1순위)	45
표 2-32 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움 (종합순위)	46
표 2-33 유연근무제 운영 여부	47
표 2-34 시간 외 근무 발생 빈도	49
표 2-35 연차 사용 시 적용 프로세스	50
표 2-36 성과급 및 인센티브 제도 운영 여부	51
표 2-37 제공하는 복지제도 (복수응답)	53
표 2-38 근무 환경 수준 (5점 평균)	54
표 2-39 정기적 채널 운영 여부	55
표 2-40 직장 내 괴롭힘 대응 절차 및 제도 운영 여부	57
표 2-41 외국인 직원을 위한 지원 (복수응답)	58
표 2-42 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약 (1/2)	59
표 2-43 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약 (2/2)	60
표 2-44 청년 고용 관련 지원 정책 만족도 요약 (5점 평균)	62
표 2-45 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_1) 청년 일자리 도약 장려금	63
표 2-46 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_2) 일학습 병행	64
표 2-47 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_3) 조기취업형 계약학과	65
표 2-48 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_4) 미래 내일 일경험 사업	67
표 2-49 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_5) 청년내일채움공제	68
표 2-50 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_6) 경기 청년일자리 매치업 취업지원	69
표 2-51 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향	71
표 2-52 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 시 기대사항 (1순위)	72
표 2-53 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 시 기대사항 (종합순위)	73
표 2-54 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향이 없는 이유	74
표 2-55 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원 (1순위)	76
표 2-56 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원 (종합순위)	76
표 3-1 FGI 그룹 구성	82

그림 목차

그림 2-1 설립연도	9
그림 2-2 산업단지 입주 여부	10
그림 2-3 매출액 규모(2024년 기준)	12
그림 2-4 근로자 고용 현황(2025년 6월 30일 기준)	13
그림 2-5 인력 충족 수준	15
그림 2-6 인력부족으로 영향이 있는 직무	17
그림 2-7 근로자의 이직 및 퇴직 문제 여부	18
그림 2-8 인력부족 발생 사유	20
그림 2-9 인력부족 대처 방안	22
그림 2-10 인력 채용 시 어려움 정도	24
그림 2-11 청년 근로자 유무 및 현황	26
그림 2-12 청년 근로자 부족인원 유무 및 현황	29
그림 2-13 청년 근로자 이직률	32
그림 2-14 향후 1년 내 청년 근로자 신규 채용 계획 및 규모	33
그림 2-15 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소	36
그림 2-16 청년 근로자 채용 시 우선 고려 전공 (복수응답)	38
그림 2-17 청년 근로자 채용 시 고용형태	39
그림 2-18 신입사원 초임 연봉 수준	41
그림 2-19 청년 근로자 역량 향상을 위한 지원 (복수응답)	42
그림 2-20 경력개발경로 및 승진 제도 운영 여부	43
그림 2-21 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움	45
그림 2-22 유연근무제 운영 여부	47
그림 2-23 시간 외 근무 발생 빈도	48
그림 2-24 연차 사용 시 적용 프로세스	50
그림 2-25 성과급 및 인센티브 제도 운영 여부	51
그림 2-26 제공하는 복지제도 (복수응답)	52
그림 2-27 근무 환경 수준 (5점 평균)	54
그림 2-28 정기적 채널 운영 여부	55
그림 2-29 직장 내 괴롭힘 대응 절차 및 제도 운영 여부	56
그림 2-30 외국인 직원을 위한 지원 (복수응답)	58

그림 목차

그림 2-31 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약	59
그림 2-32 청년 고용 관련 지원 정책 만족도 요약 (5점 평균)	61
그림 2-33 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_1) 청년 일자리 도약 장려금	63
그림 2-34 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_2) 일학습 병행	64
그림 2-35 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_3) 조기취업형 계약학과	65
그림 2-36 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_4) 미래 내일 일경험 사업	66
그림 2-37 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_5) 청년내일채움공제	68
그림 2-38 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_6) 경기 청년일자리 매치업 취업지원	69
그림 2-39 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향	70
그림 2-40 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 시 기대사항	72
그림 2-41 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향이 없는 이유	74
그림 2-42 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원	75

시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

I. 조사 개요

I. 조사 개요

1. 조사 배경 및 목적

- 시흥시는 수도권 내 최대 규모의 산업단지를 보유하고 있음에도 불구하고 청년층의 산업단지 유입과 고용 수준이 지속적으로 정체되고 있으며, 이로 인해 지역 산업단지의 만성적인 청년 인력 부족 문제 및 기업의 인력 미스매치 문제가 지속적으로 발생하고 있음
- 본 조사는 시흥시 산업단지의 이러한 구조적 인력 문제에 대응하기 위해 추진되었으며, 기업의 인력 수요와 고용 실태를 정확히 진단하고 관련 정책에 대한 인식 수준을 파악함으로써 청년이 일하고 싶은 기업 환경 조성을 위한 정책적 기반을 마련하는 데 목적이 있음

2. 조사 설계

- 조사 대상: 시흥시 소재의 종사자 5인 이상 제조업 사업체
- 조사 방법: 구조화된 설문지를 이용한 이메일/팩스/전화조사
- 조사 기간: 2025년 9월 17일 ~11월 13일 (약 2개월)
- 조사 주관: 시흥시 일자리총괄과, 경기도일자리재단 남부사업본부
- 조사 기관: (주)유퍼런스

3. 조사 항목

<표 1-1> 조사 항목

구분	조사 항목
사업체 일반현황	- 사업체명, 대표자명, 조직형태, 사업형태, 사업자등록번호, 법인등록번호, 매출액, 주 생산품 - 설립연도, 소재지, 산업단지 입주 여부, 산업단지 입주 연도
고용 및 인력 채용 현황	- 근로자 현황(국적별, 근로유형별) - 인력수급의 적정성, 인력부족의 영향이 가장 큰 직무, 근로자의 이직 및 퇴직의 문제 정도 - 인력부족 발생 사유, 인력부족 대처 방안, 인력 채용의 어려움 정도
청년 근로자 일자리 현황	- 청년(만19~39세) 근로자 현황(직무별, 근로유형별) - 청년 근로자 직무별 부족 인원 및 이직률 - 청년 인력에 대한 신규 채용 계획 및 직무별 예상 채용 규모 - 청년 인력 채용 시 가장 중요한 요소 - 청년 인력 고용 시 우선적으로 고려하는 전공 - 청년 채용 시 고용 형태 및 초임 연봉 수준 - 청년 직원의 직무역량 향상을 위한 지원 사항 - 청년을 위한 경력개발경로/승진제도 유무 - 청년 근로자 채용 및 고용 유지 애로사항

구분	조사 항목
근무 환경 실태	- 유연근무제 운영 여부, 시간 외 근무 발생 빈도, 연차(휴가) 프로세스, 성과급/인센티브 제도 유무 - 제공하는 복지제도 실태, 근무환경 수준, 경영진-직원 소통 채널 운영 - 직장 내 괴롭힘 예방 현황, 외국인 직원을 위한 지원 제도 운영 현황
지원정책 의견	- 정부 청년 고용 관련 정책 인지도, 참여도, 만족도 - <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향 및 기대 효과, 참여 의향이 없는 이유 - 청년 근로자의 장기근속을 위해 필요한 정부 지원 및 건의사항

4. 조사 대상 정의

1) 산업 정의

- 본 조사는 한국표준산업분류의 'C. 제조업(10~34)' 분야 사업체를 조사 대상으로 함
- 산업의 특성에 따라 6가지 업종 분야로 총화하여 조사 결과를 분석
 - 화학/플라스틱 제조업, 금속 제조업, 전기/전자 장비 제조업, 기계장비 제조업, 자동차 및 운송장비 제조업, 기타 제조업

<표 1-2> 조사 대상 산업 및 업종 총화 결과

업종 총화		업종 총화	
KSIC(2)	KSIC 중분류	KSIC(2)	KSIC 중분류
1. 화학/플라스틱 제조업		6. 기타 제조업 ¹	
20	화학 물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	10	식품 제조업
22	고무 및 플라스틱제품 제조업	11	음료 제조업
2. 금속 제조업		12	담배 제조업
23	비금속 광물제품 제조업	13	섬유제품 제조업; 의복 제외
24	1차 금속 제조업	14	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업
25	금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	15	가죽, 가방 및 신발 제조업
3. 전기/전자 장비 제조업		16	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외
26	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	17	펄프, 종이 및 종이제품 제조업
27	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	18	인쇄 및 기록매체 복제업
4. 기계장비 제조업		19	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업
29	기타 기계 및 장비 제조업	21	의료용 물질 및 의약품 제조업
5. 자동차 및 운송장비 제조업		28	전기장비 제조업
30	자동차 및 트레일러 제조업	32	가구 제조업
31	기타 운송장비 제조업	33	기타 제품 제조업

1 산업용 기계 및 장비 수리업(KSIC 34)은 산업 특성을 고려하여 본 조사 대상에서 제외함

2) 인력 구분 및 유형

- 전체 근로자: 소속 사업체에서 연구개발, 기술직, 생산, 사무, 서비스 등의 업무를 수행하면서 직접 월급, 일당을 받고 있는 고용된 인력으로, 정규직과 비정규직 근로자를 포함
* 단, 해당 사업체의 도급 및 하청업체 소속 직원들은 제외
- 외국인 근로자: 소속 사업체에서 풀타임 근로 중인 외국 국적의 근로자
- 청년 근로자: 소속 사업체에서 근무하는 만19~39세 근로자
- 부족인원 : 2025년 6월 말 기준, 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위하여 현재보다 더 필요하다고 느끼는 인원

3) 직무 정의

- 본 조사에서 직무는 연구개발직, 생산기술직, 생산기능직, 사무관리직, 영업 및 마케팅직, 기타의 6개로 정의

<표 1-3> 직무 구분 및 정의

직무(범위)	직무 정의
연구개발직	제품기획, 연구기획, 설계, 시험 및 검증, 신기술개발, 엔지니어링 지원
생산기술직 (대졸 엔지니어)	생산기획, 공정기술 개발 및 최적화, 생산관리, 제어·자동화, 생산 관련 엔지니어링
생산기능직 (조립/가공/AS)	현장작업(조립·가공·용접 등), 품질검사 및 관리, 설비 유지 보수, A/S
사무관리직 (기획/인사/회계)	기획, 인사·노무·교육, 재무·회계·경리, 총무, 정보기술(IT·전산), 구매·자재
영업 및 마케팅직	국내영업, 해외영업, 마케팅 전략, 시장조사, 고객관리(CRM), 홍보·브랜드 관리
기타	기타(운전, 청소, 경비 등)

5. 응답 사업체 특성

<표 1-4> 응답자 특성

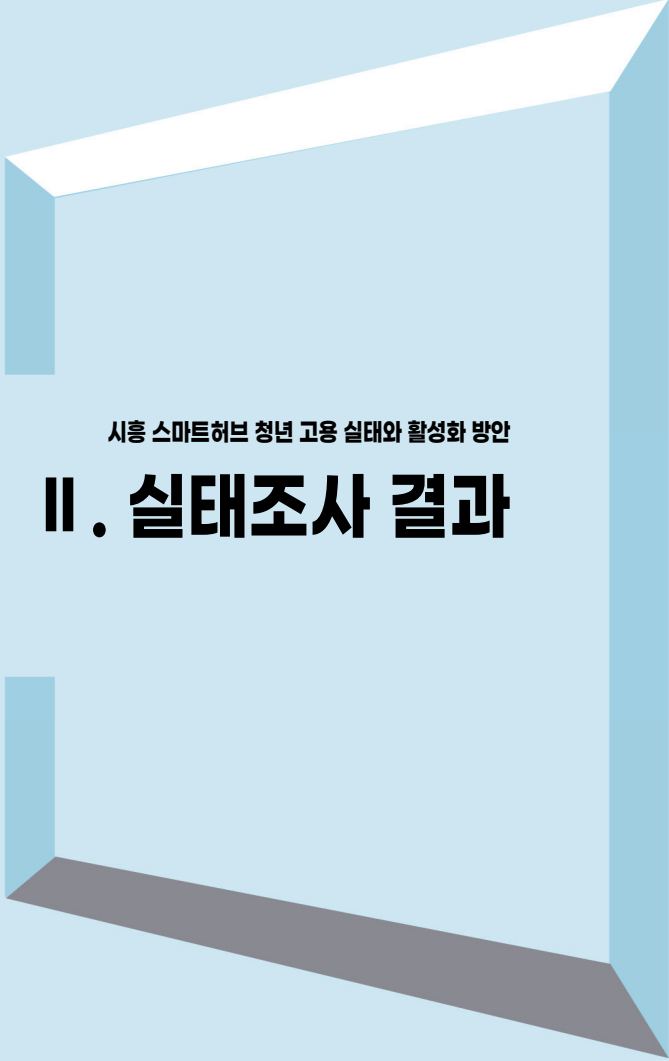
구분	사례수(개)	비율(%)	
전체	505	100.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	8.9
	금속 제조업	165	32.7
	전기/전자 장비 제조업	58	11.5
	기계장비 제조업	145	28.7
	자동차 및 운송장비 제조업	30	5.9
	기타 제조업	62	12.3

	구분	사례수(개)	비율(%)
종사자 규모	5~9인	148	29.3
	10~19인	164	32.5
	20~49인	127	25.1
	50~99인	41	8.1
	100인 이상	25	5.0
조직 형태	개인사업자	98	19.4
	법인사업자	407	80.6
사업장 형태	단독사업체	436	86.3
	본사	51	10.1
	지사/공장	18	3.6
매출액 규모	10억 원 미만	48	9.5
	10억 원~50억 원 미만	249	49.3
	50억 원~100억 원 미만	78	15.4
	100억 원~500억 원 미만	97	19.2
	500억 원 이상	33	6.5

6. 일러두기

※ 본 조사결과에 대한 분석 및 해석 시 다음과 같은 사항에 유의하여야 함

- 각 통계표 내 비율은 소수점 둘째자리에서 반올림되었으므로 세목과 그 총계가 일치되지 않는 경우가 있으며, 표기된 비율로 단순 합산·계산할 경우 오차가 발생할 수 있음
- 일부 설문 문항에 따라 중복으로 응답 된 문항이 있으므로 그 합계는 100%가 넘을 수도 있음
- 본 보고서는 응답자의 특성에 따라 교차분석을 했으나, 통계적으로 의미를 부여하는 표본 수 30개에 못 미치는 분석은 해석에 유의하여야 함
- 통계표 상 ‘-’는 ‘해당사항 없음’을 의미하는 기호이며, ‘0’과 구분됨



시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

II. 실태조사 결과

II. 실태조사 결과

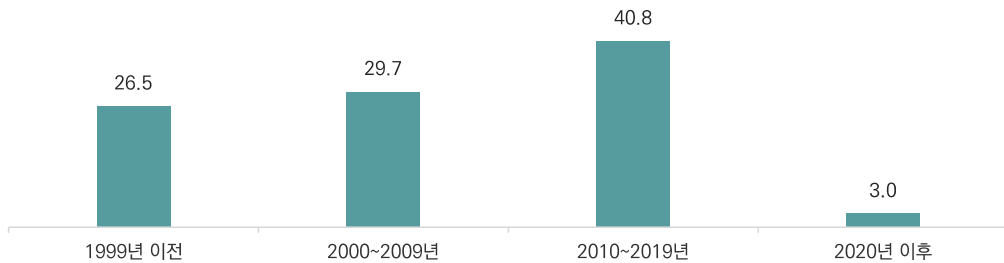
제1절. 사업체 일반 현황

1. 설립연도

- 응답 기업의 설립 현황을 살펴보면, '2010~2019년'에 설립된 기업이 40.8%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 다음으로 '2000~2009년'(29.7%), '1999년 이전'(26.5%), '2020년 이후'(3.0%) 순으로 나타남

[그림 2-1] 설립연도

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-1> 설립연도

(단위: 개, %)

구분	사례수	1999년 이전	2000년~2009년	2010년~2019년	2020년 이후	
전체	505	26.5	29.7	40.8	3.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	40.0	22.2	35.6	2.2
	금속 제조업	165	30.9	25.5	39.4	4.2
	전기/전자 장비 제조업	58	20.7	34.5	44.8	0.0
	기계장비 제조업	145	25.5	36.6	35.2	2.8
	자동차 및 운송장비 제조업	30	20.0	30.0	50.0	0.0
	기타 제조업	62	16.1	25.8	53.2	4.8
	종사자 규모	5~9인	148	16.9	24.3	54.1
10~19인		164	18.3	34.8	43.3	3.7
20~49인		127	33.1	29.1	36.2	1.6

구분		사례수	1999년 이전	2000년~2009년	2010년~2019년	2020년 이후
	50~99인	41	46.3	34.1	19.5	0.0
	100인 이상	25	72.0	24.0	4.0	0.0
조직 형태	개인사업자	98	32.7	36.7	25.5	5.1
	법인사업자	407	25.1	28.0	44.5	2.5
사업장 형태	단독사업체	436	23.6	29.8	43.1	3.4
	본사	51	43.1	31.4	25.5	0.0
	지사/공장	18	50.0	22.2	27.8	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	16.7	22.9	56.3	4.2
	10억 원~50억 원 미만	249	18.5	28.1	49.4	4.0
	50억 원~100억 원 미만	78	23.1	33.3	42.3	1.3
	100억 원~500억 원 미만	97	40.2	38.1	19.6	2.1
	500억 원 이상	33	69.7	18.2	12.1	0.0

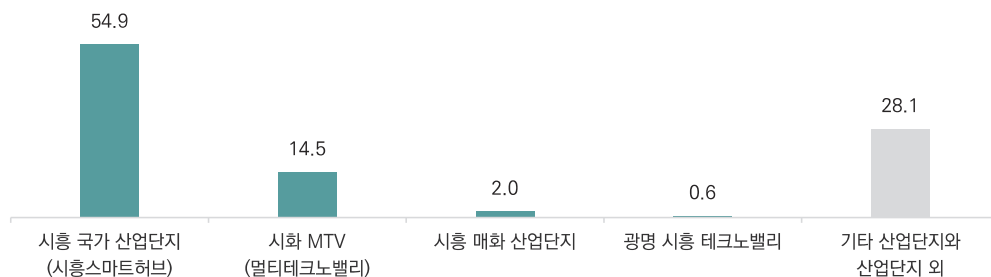
base: 전체(n=505)

2. 산업단지 입주 여부

- 응답 기업의 산업단지 입주 여부를 살펴보면, '시흥 국가산업단지(시흥스마트허브)'가 54.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '시화 MTV(멀티테크노밸리)'(14.5%), '시흥 매화 산업단지'(2.0%), '광명시흥 테크노밸리'(0.6%) 순으로 나타남. 한편, '기타 산업단지와 산업단지 외'라고 응답한 기업은 28.1%를 차지함
- 업종별로 살펴보면, 자동차 및 운송장비 제조업에서 '시흥 국가 산업단지(시흥스마트허브)'가 70.0%, 기계장비 제조업에서 '시화 MTV(멀티테크노밸리)'가 24.8%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-2] 산업단지 입주 여부

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-2> 산업단지 입주 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	시흥 국가 산업단지 (시흥스마트허브)	시화 MTV (멀티테크노밸리)	시흥 매화 산업단지	광명 시흥 테크노밸리	기타 산업단지와 산업단지 외	
전체	505	54.9	14.5	2.0	0.6	28.1	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	62.2	11.1	2.2	0.0	24.4
	금속 제조업	165	62.4	12.1	0.6	0.6	24.2
	전기/전자 장비 제조업	58	50.0	8.6	6.9	3.4	31.0
	기계장비 제조업	145	48.3	24.8	2.1	0.0	24.8
	자동차 및 운송장비 제조업	30	70.0	6.7	3.3	0.0	20.0
	기타 제조업	62	41.9	8.1	0.0	0.0	50.0
	종사자 규모	5~9인	148	43.2	7.4	1.4	0.7
10~19인		164	57.9	11.0	2.4	0.6	28.0
20~49인		127	63.8	18.1	2.4	0.0	15.7
50~99인		41	51.2	36.6	2.4	2.4	7.3
100인 이상		25	64.0	24.0	0.0	0.0	12.0
조직 형태	개인사업자	98	51.0	10.2	3.1	0.0	35.7
	법인사업자	407	55.8	15.5	1.7	0.7	26.3
사업장 형태	단독사업체	436	54.6	13.1	1.6	0.5	30.3
	본사	51	52.9	25.5	5.9	2.0	13.7
	지사/공장	18	66.7	16.7	0.0	0.0	16.7
매출액 규모	10억 원 미만	48	43.8	4.2	2.1	0.0	50.0
	10억 원~50억 원 미만	249	52.6	10.4	1.6	0.4	34.9
	50억 원~100억 원 미만	78	64.1	12.8	2.6	1.3	19.2
	100억 원~500억 원 미만	97	58.8	24.7	2.1	1.0	13.4
	500억 원 이상	33	54.5	33.3	3.0	0.0	9.1

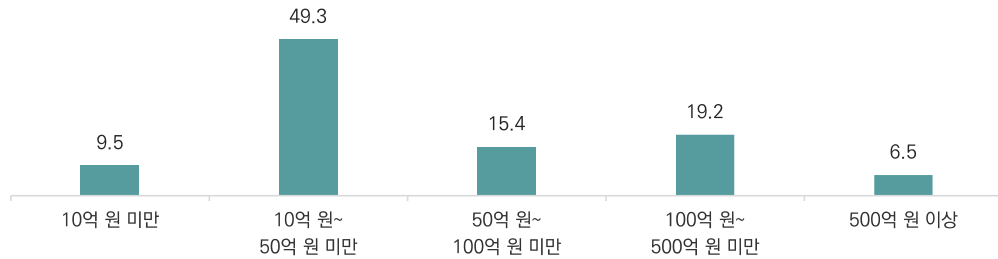
base: 전체(n=505)

3. 매출액 규모

- 2024년 기준, 사업체 총 매출액은 합계 9조 243억 원, 평균 약 178억 원으로 나타남
- 매출액 규모별로 살펴보면, '10억 원~50억 원 미만'이 49.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '100억 원~500억 원 미만'(19.2%), '50억 원~100억 원 미만'(15.4%), '10억 원 미만'(9.5%), '500억 원 이상'(6.5%) 순으로 나타남

[그림 2-3] 매출액 규모(2024년 기준)

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-3> 매출액 규모(2024년 기준)

(단위: 개, %, 억 원)

구분	사례수	10억 원 미만	10억 원~50억 원 미만	50억 원~100억 원 미만	100억 원~500억 원 미만	500억 원 이상	합계 (억 원)	평균 (억 원)	
전체	505	9.5	49.3	15.4	19.2	6.5	90,243	178.7	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	8.9	42.2	17.8	15.6	15.6	10,688	237.5
	금속 제조업	165	7.9	52.7	15.2	17.0	7.3	38,942	236.0
	전기/전자 장비 제조업	58	10.3	55.2	8.6	20.7	5.2	10,592	182.6
	기계장비 제조업	145	10.3	52.4	17.2	15.9	4.1	12,597	86.9
	자동차 및 운송장비 제조업	30	13.3	20.0	10.0	46.7	10.0	12,074	402.5
	기타 제조업	62	9.7	46.8	19.4	21.0	3.2	5,349	86.3
종사자 규모	5~9인	148	27.0	63.5	6.1	3.4	0.0	3,452	23.3
	10~19인	164	4.9	72.0	12.8	9.8	0.6	7,871	48.0
	20~49인	127	0.0	29.1	36.2	30.7	3.9	22,117	174.1
	50~99인	41	0.0	0.0	4.9	68.3	26.8	16,874	411.6
조직 형태	100인 이상	25	0.0	0.0	0.0	36.0	64.0	39,929	1,597.1
	개인사업자	98	23.5	73.5	2.0	0.0	1.0	2,340	23.9
사업장 형태	법인사업자	407	6.1	43.5	18.7	23.8	7.9	87,903	216.0
	단독사업체	436	10.8	55.0	15.8	15.6	2.8	45,859	105.2
	본사	51	2.0	17.6	15.7	41.2	23.5	30,741	602.8
	지사/공장	18	0.0	0.0	5.6	44.4	50.0	13,643	757.9

base: 전체(n=505)

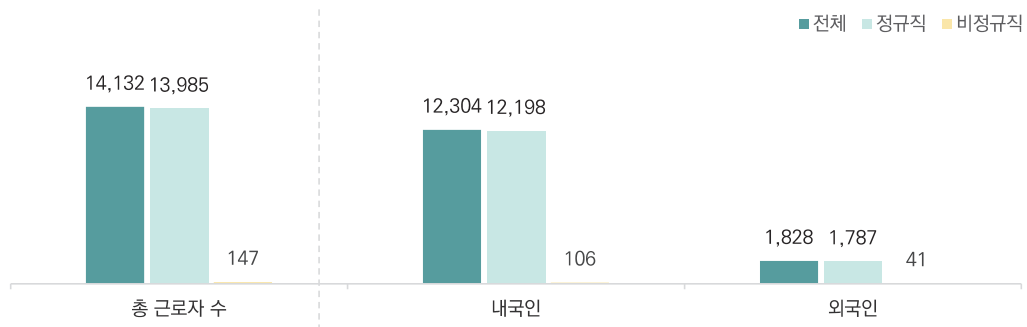
제2절. 고용 및 인력 채용 현황

1. 근로자 고용 현황

- 2025년 6월 30일 기준, 사업체 총 근로자 수는 14,132명으로 나타났으며, 그중 정규직이 13,985명, 비정규직이 147명으로 나타남
 - 업종별로 평균 근로자 수를 살펴보면, 자동차 및 운송장비 제조업에서 전체 근로자가 46.9명으로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타났으며 근로자 전체 근로유형이 정규직인 것으로 나타남
- 국적별로는 내국인 근로자 12,304명, 외국인 근로자 1,828명으로 나타났으며, 대부분 정규직으로 근무하는 것으로 조사됨
 - 내국인 근로자: 전체 12,304명 중 정규직 12,198명(99.1%)
 - 외국인 근로자: 전체 1,828명 중 정규직 1,787명(97.8%)

[그림 2-4] 근로자 고용 현황(2025년 6월 30일 기준)

(단위: 명)



base: 전체(n=505)

<표 2-4> 총 근로자 수 (합계)

(단위: 개, 명)

구분	사례수	전체 근로자			내국인 근로자			외국인 근로자			
		전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	
전체	505	14,132	13,985	147	12,304	12,198	106	1,828	1,787	41	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	1,454	1,425	29	1,309	1,286	23	145	139	6
	금속 제조업	165	4,618	4,548	70	3,738	3,697	41	880	851	29
	전기/전자 장비 제조업	58	1,791	1,787	4	1,607	1,603	4	184	184	0
	기계장비 제조업	145	3,474	3,441	33	3,182	3,155	27	292	286	6

구분	사례수	전체 근로자			내국인 근로자			외국인 근로자			
		전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	
자동차 및 운송장비 제조업	30	1,406	1,406	0	1,222	1,222	0	184	184	0	
	기타 제조업	62	1,389	1,378	11	1,246	1,235	11	143	143	0
종사자 규모	5~9인	148	985	955	30	925	896	29	60	59	1
	10~19인	164	2,141	2,118	23	1,849	1,836	13	292	282	10
	20~49인	127	3,801	3,764	37	3,126	3,109	17	675	655	20
	50~99인	41	2,724	2,704	20	2,300	2,283	17	424	421	3
	100인 이상	25	4,481	4,444	37	4,104	4,074	30	377	370	7
조직 형태	개인사업자	98	1,029	1,002	27	869	852	17	160	150	10
	법인사업자	407	13,103	12,983	120	11,435	11,346	89	1,668	1,637	31
사업장 형태	단독사업체	436	10,079	9,988	91	8,717	8,660	57	1,362	1,328	34
	본사	51	3,176	3,128	48	2,783	2,742	41	393	386	7
	지사/공장	18	877	869	8	804	796	8	73	73	0
매출액 규모	10억 원 미만	48	334	317	17	304	293	11	30	24	6
	10억 원~50억 원 미만	249	3,176	3,142	34	2,746	2,717	29	430	425	5
	50억 원~100억 원 미만	78	1,760	1,750	10	1,487	1,479	8	273	271	2
	100억 원~500억 원 미만	97	4,592	4,557	35	3,783	3,769	14	809	788	21
	500억 원 이상	33	4,270	4,219	51	3,984	3,940	44	286	279	7

base: 전체(n=505)

<표 2-5> 총 근로자 수 (평균)

(단위: 개, 명)

구분	사례수	전체 근로자			내국인 근로자			외국인 근로자			
		전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	
전체	505	28.0	27.7	0.3	24.4	24.2	0.2	3.6	3.5	0.1	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	32.3	31.7	0.6	29.1	28.6	0.5	3.2	3.1	0.1
	금속 제조업	165	28.0	27.6	0.4	22.7	22.4	0.2	5.3	5.2	0.2
	전기/전자 장비 제조업	58	30.9	30.8	0.1	27.7	27.6	0.1	3.2	3.2	0.0
	기계장비 제조업	145	24.0	23.7	0.2	21.9	21.8	0.2	2.0	2.0	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	30	46.9	46.9	0.0	40.7	40.7	0.0	6.1	6.1	0.0
	기타 제조업	62	22.4	22.2	0.2	20.1	19.9	0.2	2.3	2.3	0.0
종사자 규모	5~9인	148	6.7	6.5	0.2	6.3	6.1	0.2	0.4	0.4	0.0
	10~19인	164	13.1	12.9	0.1	11.3	11.2	0.1	1.8	1.7	0.1
	20~49인	127	29.9	29.6	0.3	24.6	24.5	0.1	5.3	5.2	0.2
	50~99인	41	66.4	66.0	0.5	56.1	55.7	0.4	10.3	10.3	0.1

구분	사례수	전체 근로자			내국인 근로자			외국인 근로자			
		전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	
100인 이상	25	179.2	177.8	1.5	164.2	163.0	1.2	15.1	14.8	0.3	
조직 형태	개인사업자	98	10.5	10.2	0.3	8.9	8.7	0.2	1.6	1.5	0.1
	법인사업자	407	32.2	31.9	0.3	28.1	27.9	0.2	4.1	4.0	0.1
사업장 형태	단독사업체	436	23.1	22.9	0.2	20.0	19.9	0.1	3.1	3.0	0.1
	본사	51	62.3	61.3	0.9	54.6	53.8	0.8	7.7	7.6	0.1
	지사/공장	18	48.7	48.3	0.4	44.7	44.2	0.4	4.1	4.1	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	7.0	6.6	0.4	6.3	6.1	0.2	0.6	0.5	0.1
	10억 원~50억 원 미만	249	12.8	12.6	0.1	11.0	10.9	0.1	1.7	1.7	0.0
	50억 원~100억 원 미만	78	22.6	22.4	0.1	19.1	19.0	0.1	3.5	3.5	0.0
	100억 원~500억 원 미만	97	47.3	47.0	0.4	39.0	38.9	0.1	8.3	8.1	0.2
500억 원 이상	33	129.4	127.8	1.5	120.7	119.4	1.3	8.7	8.5	0.2	

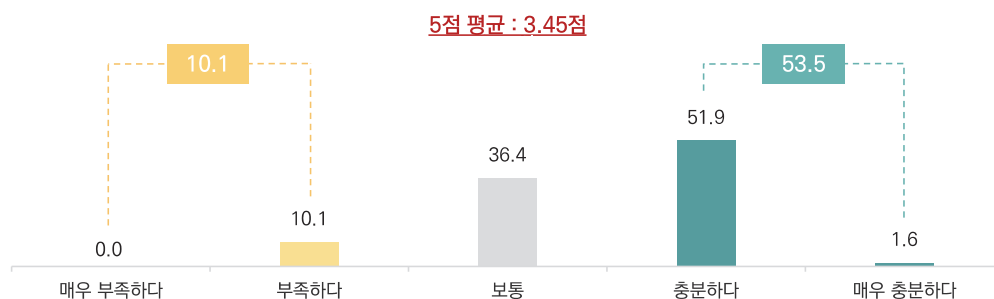
2. 인력 부족 현황

1) 인력 충족 수준

- 인력 충족 수준은 '충분함'(53.5%)이 '부족함'(10.1%) 대비 높게 나타났으며, 5점 평균 점수로 환산한 결과 3.45점으로 나타남
 - 업종별로 살펴보면, 자동차 및 운송장비 제조업에서 5점 평균이 3.27점으로 다른 업종 대비 상대적으로 낮게 나타남
 - 종사자 규모별로 살펴보면, 10~19인 규모에서 5점 평균이 3.55점으로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-5] 인력 충족 수준

(단위: %, 점)



base: 전체(n=505)

〈표 2-6〉 인력 충족 수준

(단위: 개, %, 점)

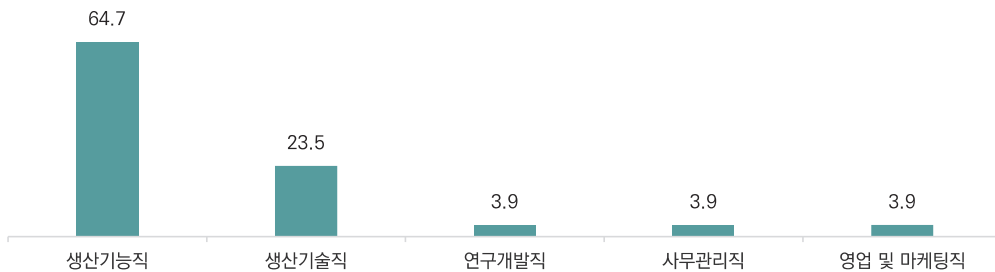
구분	사례수	매우 부족하 다	부족하 다	보통	충분하 다	매우 충분하 다	종합			5점 평균 (점)	
							부족 (④+⑤)	보통 (③)	충분 (①+②)		
전체	505	-	10.1	36.4	51.9	1.6	10.1	36.4	53.5	3.45	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	-	11.1	28.9	60.0	0.0	11.1	28.9	60.0	3.49
	금속 제조업	165	-	9.1	35.2	51.5	4.2	9.1	35.2	55.8	3.51
	전기/전자 장비 제조업	58	-	3.4	46.6	48.3	1.7	3.4	46.6	50.0	3.48
	기계장비 제조업	145	-	11.0	37.9	51.0	0.0	11.0	37.9	51.0	3.40
	자동차 및 운송장비 제조업	30	-	13.3	46.7	40.0	0.0	13.3	46.7	40.0	3.27
	기타 제조업	62	-	14.5	27.4	58.1	0.0	14.5	27.4	58.1	3.44
	종사자 규모	5~9인	148	-	8.8	40.5	50.7	0.0	8.8	40.5	50.7
10~19인		164	-	5.5	36.0	56.7	1.8	5.5	36.0	58.5	3.55
20~49인		127	-	8.7	33.9	55.9	1.6	8.7	33.9	57.5	3.50
50~99인		41	-	29.3	26.8	39.0	4.9	29.3	26.8	43.9	3.20
100인 이상		25	-	24.0	44.0	28.0	4.0	24.0	44.0	32.0	3.12
조직 형태	개인사업자	98	-	9.2	37.8	53.1	0.0	9.2	37.8	53.1	3.44
	법인사업자	407	-	10.3	36.1	51.6	2.0	10.3	36.1	53.6	3.45
사업장 형태	단독사업체	436	-	8.9	36.2	53.4	1.4	8.9	36.2	54.8	3.47
	본사	51	-	19.6	35.3	41.2	3.9	19.6	35.3	45.1	3.29
	지사/공장	18	-	11.1	44.4	44.4	0.0	11.1	44.4	44.4	3.33
매출액 규모	10억 원 미만	48	-	8.3	45.8	45.8	0.0	8.3	45.8	45.8	3.38
	10억 원~50억 원 미만	249	-	6.0	36.5	56.6	0.8	6.0	36.5	57.4	3.52
	50억 원~100억 원 미만	78	-	12.8	33.3	48.7	5.1	12.8	33.3	53.8	3.46
	100억 원~500억 원 미만	97	-	16.5	35.1	47.4	1.0	16.5	35.1	48.5	3.33
	500억 원 이상	33	-	18.2	33.3	45.5	3.0	18.2	33.3	48.5	3.33

2) 인력부족으로 영향이 있는 직무

- 인력부족으로 인해 조업에 가장 큰 영향이 있는 직무로는 ‘생산기능직’이 64.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘생산기술직’(23.5%), ‘연구개발직’, ‘사무관리직’, ‘영업 및 마케팅직’(각 3.9%) 순으로 나타남

[그림 2-6] 인력부족으로 영향이 있는 직무

(단위: %)



base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

<표 2-7> 인력부족으로 영향이 있는 직무

(단위: 개, %)

구분	사례수	생산기능직	생산기술직	연구개발직	사무관리직	영업 및 마케팅직	
전체	51	64.7	23.5	3.9	3.9	3.9	
업종	화학/플라스틱 제조업	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	금속 제조업	15	80.0	13.3	0.0	6.7	0.0
	전기/전자 장비 제조업	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	기계장비 제조업	16	68.8	18.8	0.0	0.0	12.5
	자동차 및 운송장비 제조업	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0
	기타 제조업	9	44.4	44.4	11.1	0.0	0.0
종사자 규모	5~9인	13	84.6	7.7	0.0	0.0	7.7
	10~19인	9	55.6	22.2	11.1	0.0	11.1
	20~49인	11	54.5	45.5	0.0	0.0	0.0
	50~99인	12	58.3	25.0	0.0	16.7	0.0
	100인 이상	6	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0
조직 형태	개인사업자	9	77.8	11.1	0.0	0.0	11.1
	법인사업자	42	61.9	26.2	4.8	4.8	2.4
사업장 형태	단독사업체	39	61.5	28.2	5.1	2.6	2.6
	본사	10	70.0	10.0	0.0	10.0	10.0

구분	사례수	생산기능직	생산기술직	연구개발직	사무관리직	영업 및 마케팅직
지사/공장	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10억 원 미만	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10억 원~50억 원 미만	15	80.0	13.3	6.7	0.0	0.0
50억 원~100억 원 미만	10	40.0	50.0	0.0	0.0	10.0
100억 원~500억 원 미만	16	50.0	31.3	0.0	12.5	6.3
500억 원 이상	6	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0

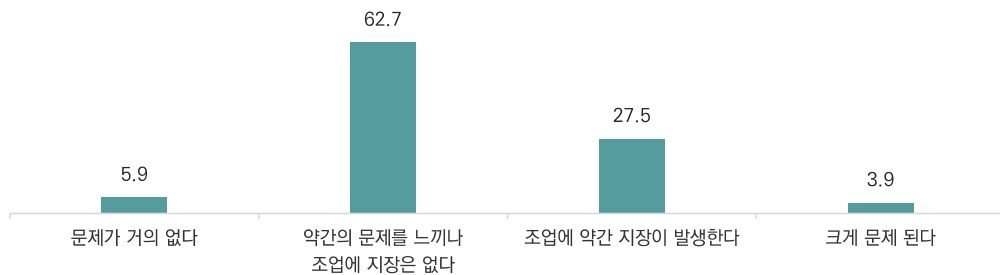
base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

3) 근로자의 이직 및 퇴직 문제 여부

- 인력부족 문제와 관련한 근로자의 이직 및 퇴직 문제로 ‘약간의 문제를 느끼나 조업에 지장은 없다’는 응답이 62.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘조업에 약간 지장이 발생한다’(27.5%), ‘문제가 거의 없다’(5.9%), ‘크게 문제 된다’(3.9%) 순으로 나타남

【그림 2-7】 근로자의 이직 및 퇴직 문제 여부

(단위: %)



base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

<표 2-8> 근로자의 이직 및 퇴직 문제 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	문제가 거의 없다	약간의 문제를 느끼나 조업에 지장은 없다	조업에 약간 지장이 발생한다	크게 문제 된다
전체	51	5.9	62.7	27.5	3.9
화학/플라스틱 제조업	5	20.0	80.0	0.0	0.0
금속 제조업	15	13.3	33.3	53.3	0.0
업종 전기/전자 장비 제조업	2	0.0	50.0	0.0	50.0
기계장비 제조업	16	0.0	75.0	25.0	0.0

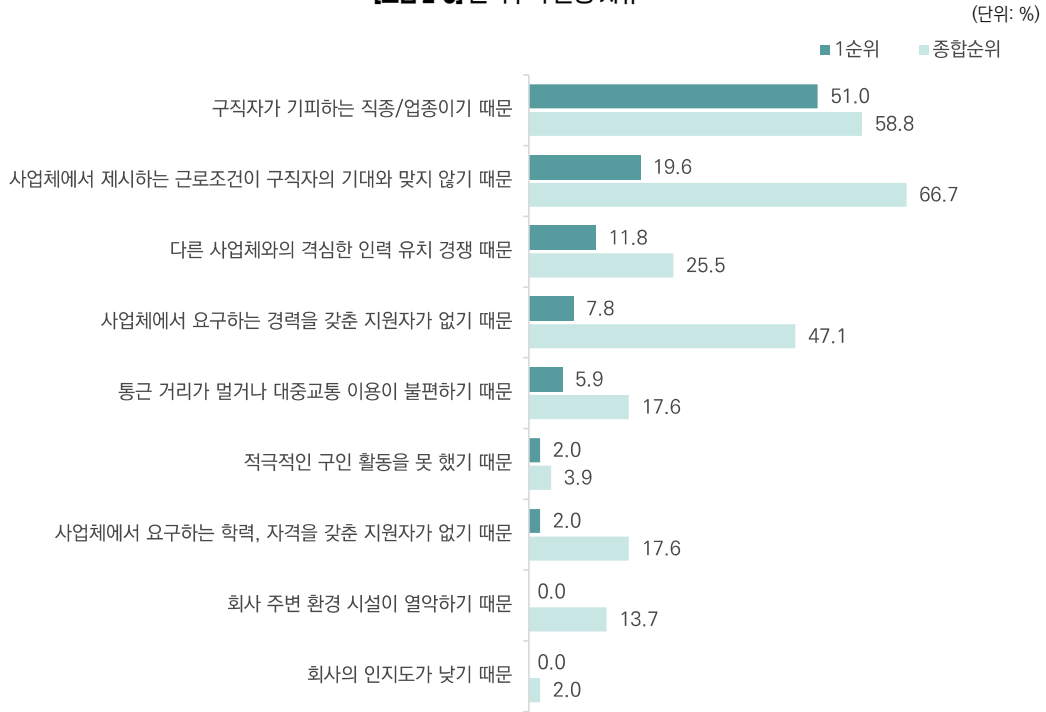
구분	사례수	문제가 거의 없다	약간의 문제를 느끼나 조업에 지장은 없다	조업에 약간 지장이 발생한다	크게 문제 된다	
자동차 및 운송장비 제조업	4	0.0	100.0	0.0	0.0	
기타 제조업	9	0.0	66.7	22.2	11.1	
종사자 규모	5~9인	13	0.0	61.5	38.5	0.0
	10~19인	9	11.1	77.8	11.1	0.0
	20~49인	11	9.1	45.5	45.5	0.0
	50~99인	12	8.3	66.7	16.7	8.3
	100인 이상	6	0.0	66.7	16.7	16.7
조직 형태	개인사업자	9	11.1	88.9	0.0	0.0
	법인사업자	42	4.8	57.1	33.3	4.8
사업장 형태	단독사업체	39	5.1	64.1	25.6	5.1
	본사	10	10.0	50.0	40.0	0.0
	지사/공장	2	0.0	100.0	0.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	4	0.0	75.0	25.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	15	6.7	60.0	33.3	0.0
	50억 원~100억 원 미만	10	10.0	50.0	40.0	0.0
	100억 원~500억 원 미만	16	6.3	68.8	12.5	12.5
	500억 원 이상	6	0.0	66.7	33.3	0.0

base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

4) 인력부족 발생 사유

- 인력부족이 발생하는 사유로는 1순위 기준, '구직자가 기피하는 직종/업종이기 때문'이 51.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '사업체에서 제시하는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문'(19.6%), '다른 사업체와의 격심한 인력 유치 경쟁 때문'(11.8%), '사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문'(7.8%) 등의 순으로 나타남
- 종합순위 기준으로 살펴보면, '사업체에서 제시하는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문'이 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '구직자가 기피하는 직종/업종이기 때문'(58.8%), '사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문'(47.1%) 등의 순으로 나타났고 '사업체에서 요구하는 학력, 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문'이 17.6%로 1순위 응답 대비 높게 나타남

[그림 2-8] 인력부족 발생 사유



base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

<표 2-9> 인력부족 발생 사유 (1순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	구직자가 기피하는 직종/업종이기 때문	사업체에서 제시하는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	다른 사업체와의 격심한 인력 유치 경쟁 때문	사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	통근 거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	적극적인 구인 활동을 못 했기 때문	사업체에서 요구하는 학력, 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	
전체	51	51.0	19.6	11.8	7.8	5.9	2.0	2.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	5	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	금속 제조업	15	60.0	13.3	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0
	전기/전자 장비 제조업	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	기계장비 제조업	16	50.0	18.8	12.5	12.5	6.3	0.0	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 제조업	9	44.4	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1
종사자 규모	5~9인	13	76.9	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~19인	9	55.6	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1
	20~49인	11	18.2	18.2	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0

구분	사례수	구직자가 기피하는 직종/업 종이기 때문	사업체에서 제시하는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	다른 사업체와 의 격심한 인력 유치 경쟁 때문	사업체 에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	통근 거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	적극적 인 구인 활동을 못 했기 때문	사업체에서 요구하는 학력, 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	
	50~99인	12	50.0	8.3	8.3	25.0	8.3	0.0	0.0
	100인 이상	6	50.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
조직 형태	개인사업자	9	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	법인사업자	42	42.9	21.4	14.3	9.5	7.1	2.4	2.4
사업장 형태	단독사업체	39	53.8	15.4	12.8	10.3	2.6	2.6	2.6
	본사	10	40.0	40.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	지사/공장	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	15	66.7	20.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7
	50억 원~100억 원 미만	10	20.0	20.0	30.0	10.0	10.0	10.0	0.0
	100억 원~500억 원 미만	16	43.8	18.8	12.5	18.8	6.3	0.0	0.0
	500억 원 이상	6	50.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0

base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

<표 2-10> 인력부족 발생 사유 (종합순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	사업체에서 제시하는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	구직자 가 기피하 는 직종/업 종이기 때문	사업체 에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	다른 사업체 와의 격심한 인력 유치 경쟁 때문	사업체 에서 요구하는 학력, 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	통근 거리가 멀거나 대중교 통 이용이 불편하 기 때문	회사 주변 환경 사실이 열악하 기 때문	적극적 인 구인 활동을 못 했기 때문	회사의 인지도 가 낮기 때문
전체	51	66.7	58.8	47.1	25.5	17.6	17.6	13.7	3.9	2.0
업종	화학/플라스틱 제조업	5	80.0	40.0	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	금속 제조업	15	40.0	73.3	33.3	33.3	6.7	26.7	20.0	6.7
	전기/전자장비 제조업	2	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0
	기계장비 제조업	16	87.5	56.3	62.5	12.5	12.5	12.5	6.3	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	4	75.0	75.0	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기타 제조업	9	55.6	55.6	44.4	44.4	33.3	11.1	22.2	0.0
	5~9인	13	84.6	84.6	7.7	15.4	15.4	0.0	7.7	7.7
종사자 규모	10~19인	9	55.6	66.7	55.6	11.1	33.3	0.0	11.1	0.0
	20~49인	11	63.6	27.3	63.6	45.5	9.1	27.3	18.2	9.1
	50~99인	12	66.7	58.3	66.7	25.0	8.3	33.3	8.3	0.0
	100인 이상	6	50.0	50.0	50.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0

구분	사례수	사업체에서 제시하는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	구직자가 기피하는 직종/업종이기 때문	사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 자원자가 없기 때문	다른 사업체와의 격심한 인력 유치 경쟁 때문	사업체에서 요구하는 학력, 자격을 갖춘 자원자가 없기 때문	통근 거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	회사 주변 환경 시설이 열악하기 때문	적극적인 구인 활동을 못 했기 때문	회사의 인지도가 낮기 때문	
조직 형태	개인사업자	9	66.7	88.9	0.0	0.0	33.3	0.0	11.1	11.1	0.0
	법인사업자	42	66.7	52.4	57.1	31.0	14.3	21.4	14.3	2.4	2.4
사업장 형태	단독사업체	39	69.2	64.1	38.5	30.8	17.9	15.4	5.1	5.1	0.0
	본사	10	50.0	40.0	80.0	10.0	20.0	20.0	40.0	0.0	10.0
	지사/공장	2	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	4	75.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	15	66.7	80.0	20.0	13.3	33.3	6.7	13.3	6.7	0.0
	50억 원~100억 원 미만	10	70.0	30.0	60.0	50.0	10.0	20.0	10.0	10.0	0.0
	100억 원~500억 원 미만	16	68.8	50.0	68.8	31.3	6.3	25.0	18.8	0.0	6.3
	500억 원 이상	6	50.0	50.0	66.7	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0

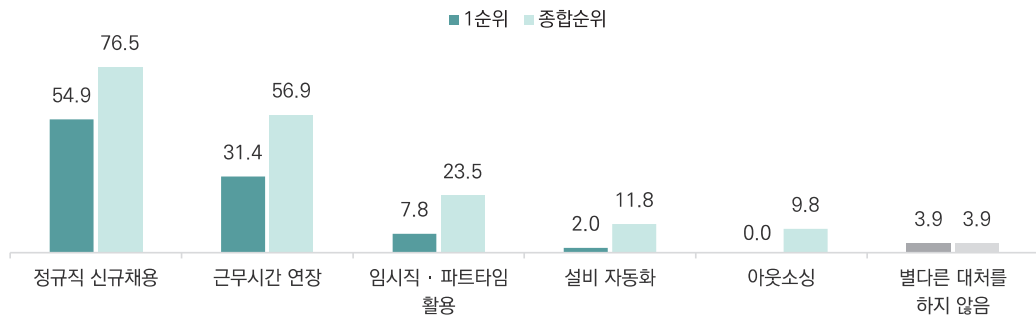
base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

5) 인력부족 대처 방안

- 인력부족 대처 방안으로는 1순위 기준, '정규직 신규채용'이 54.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '근무시간 연장'(31.4%), '임시직·파트타임 활용'(7.8%) 등의 순으로 나타남
- 종합순위 기준도 마찬가지로 '정규직 신규채용'(76.5%)과 '근무시간 연장'(56.9%)이 높은 비중을 차지함
- 인력부족과 관련하여 '별다른 대처를 하지 않는다'는 응답은 3.9%에 그침

[그림 2-9] 인력부족 대처 방안

(단위: %)



base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

<표 2-11> 인력부족 대처 방안 (1순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	정규직 신규채용	근무시간 연장	임시직· 파트타임 활용	설비 자동화	별다른 대처를 하지 않음	
전체	51	54.9	31.4	7.8	2.0	3.9	
업종	화학/플라스틱 제조업	5	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	금속 제조업	15	60.0	33.3	0.0	6.7	0.0
	전기/전자 장비 제조업	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기계장비 제조업	16	68.8	25.0	6.3	0.0	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	4	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0
	기타 제조업	9	44.4	33.3	22.2	0.0	0.0
종사자 규모	5~9인	13	61.5	15.4	23.1	0.0	0.0
	10~19인	9	77.8	11.1	11.1	0.0	0.0
	20~49인	11	54.5	36.4	0.0	0.0	9.1
	50~99인	12	58.3	41.7	0.0	0.0	0.0
조직 형태	100인 이상	6	0.0	66.7	0.0	16.7	16.7
	개인사업자	9	55.6	0.0	44.4	0.0	0.0
사업장 형태	법인사업자	42	54.8	38.1	0.0	2.4	4.8
	단독사업체	39	53.8	28.2	10.3	2.6	5.1
	본사	10	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
매출액 규모	지사/공장	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	10억 원 미만	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	15	73.3	13.3	13.3	0.0	0.0
	50억 원~100억 원 미만	10	40.0	40.0	10.0	0.0	10.0
	100억 원~500억 원 미만	16	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
500억 원 이상	6	33.3	33.3	0.0	16.7	16.7	

base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

<표 2-12> 인력부족 대처 방안 (종합순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	정규직 신규채용	근무시간 연장	임시직· 파트타임 활용	설비 자동화	아웃소싱	별다른 대처를 하지 않음	
전체	51	76.5	56.9	23.5	11.8	9.8	3.9	
업종	화학/플라스틱 제조업	5	80.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0
	금속 제조업	15	73.3	60.0	20.0	40.0	13.3	0.0
	전기/전자 장비 제조업	2	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기계장비 제조업	16	93.8	50.0	12.5	0.0	6.3	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	4	50.0	75.0	50.0	0.0	0.0	25.0
	기타 제조업	9	66.7	66.7	22.2	0.0	22.2	0.0

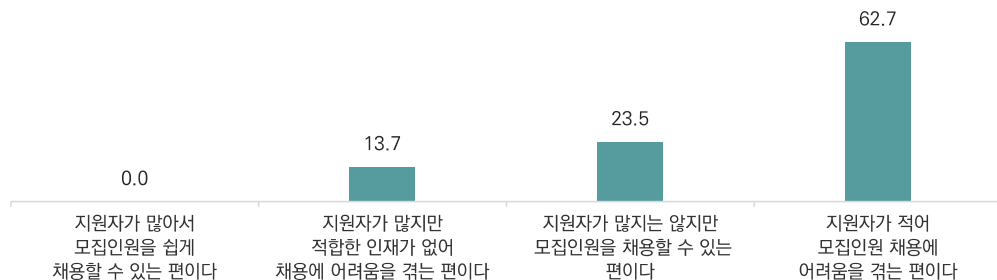
구분	사례수	정규직 신규채용	근무시간 연장	임시직· 파트타임 활용	설비 자동화	아웃소싱	별다른 대처를 하지 않음	
종사자 규모	5~9인	13	76.9	30.8	46.2	7.7	7.7	0.0
	10~19인	9	88.9	66.7	11.1	11.1	0.0	0.0
	20~49인	11	72.7	45.5	9.1	9.1	0.0	9.1
	50~99인	12	83.3	75.0	33.3	8.3	16.7	0.0
	100인 이상	6	50.0	83.3	0.0	33.3	33.3	16.7
조직 형태	개인사업자	9	77.8	44.4	66.7	22.2	11.1	0.0
	법인사업자	42	76.2	59.5	14.3	9.5	9.5	4.8
사업장 형태	단독사업체	39	79.5	56.4	25.6	7.7	7.7	5.1
	본사	10	70.0	60.0	10.0	30.0	20.0	0.0
	지사/공장	2	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	4	75.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	15	80.0	53.3	26.7	13.3	6.7	0.0
	50억 원~100억 원 미만	10	70.0	50.0	10.0	0.0	0.0	10.0
	100억 원~500억 원 미만	16	81.3	75.0	25.0	12.5	18.8	0.0
	500억 원 이상	6	66.7	50.0	16.7	33.3	16.7	16.7

6) 인력 채용 시 어려움 정도

- 인력 채용 시 어려움을 느끼는 정도로는 ‘지원자가 적어 모집인원 채용에 어려움을 겪는 편이다’가 62.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘지원자가 많지는 않지만 모집인원을 채용할 수 있는 편이다’(23.5%), ‘지원자가 많지만 적합한 인재가 없어 채용에 어려움을 겪는 편이다’(13.7%) 순으로 나타남
- ‘지원자가 많아서 모집인원을 쉽게 채용할 수 있는 편이다’라는 응답은 나타나지 않음

[그림 2-10] 인력 채용 시 어려움 정도

(단위: %)



base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

〈표 2-13〉 인력 채용 시 어려움 정도

(단위: 개, %)

구분	사례수	지원자가 많아서 모집인원을 쉽게 채용할 수 있는 편이다	지원자가 많지만 적합한 인재가 없어 채용에 어려움을 겪는 편이다	지원자가 많지는 않지만 모집인원을 채용할 수 있는 편이다	지원자가 적어 모집인원 채용에 어려움을 겪는 편이다	
전체	51	-	13.7	23.5	62.7	
업종	화학/플라스틱 제조업	5	-	0.0	40.0	60.0
	금속 제조업	15	-	0.0	13.3	86.7
	전기/전자 장비 제조업	2	-	100.0	0.0	0.0
	기계장비 제조업	16	-	12.5	31.3	56.3
	자동차 및 운송장비 제조업	4	-	50.0	25.0	25.0
	기타 제조업	9	-	11.1	22.2	66.7
	종사자 규모	5~9인	13	-	0.0	0.0
10~19인		9	-	22.2	44.4	33.3
20~49인		11	-	0.0	18.2	81.8
50~99인		12	-	25.0	33.3	41.7
100인 이상		6	-	33.3	33.3	33.3
조직 형태	개인사업자	9	-	0.0	11.1	88.9
	법인사업자	42	-	16.7	26.2	57.1
사업장 형태	단독사업체	39	-	15.4	17.9	66.7
	본사	10	-	0.0	50.0	50.0
	지사/공장	2	-	50.0	0.0	50.0
매출액 규모	10억 원 미만	4	-	0.0	0.0	100.0
	10억 원~50억 원 미만	15	-	13.3	13.3	73.3
	50억 원~100억 원 미만	10	-	0.0	30.0	70.0
	100억 원~500억 원 미만	16	-	25.0	31.3	43.8
	500억 원 이상	6	-	16.7	33.3	50.0

base: 인력이 부족한 사업체(n=51)

제3절. 청년 근로자 일자리 현황

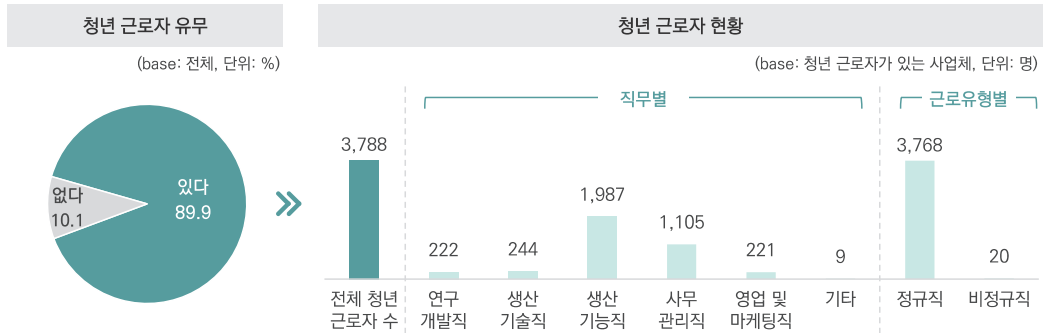
1. 청년 근로자 현황

1) 청년 근로자 유무 및 현황

- 2025년 6월 30일 기준, 청년 근로자가 있다는 응답은 89.9%, 청년 근로자가 없다는 응답은 10.1%로 나타남
- 청년 근로자 현황을 직무별로 살펴보면, 전체 청년 근로자 3,788명 중 ‘생산기능직’이 1,987명으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘사무관리직’(1,105명), ‘생산기술직’(244명) 등의 순으로 나타남
 - 업종별 평균 청년 근로자 수를 살펴보면, 자동차 및 운송장비 제조업에서 ‘생산기능직’이 7.8명, ‘사무관리직’에서 4.1명으로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
- 청년 근로자 현황을 근로유형별로 살펴보면, ‘정규직’이 3,768명으로 대부분을 차지함

[그림 2-11] 청년 근로자 유무 및 현황

(단위: %, 명)



base: 전체(n=505) | 청년 근로자가 있는 사업체(n=454)

<표 2-14> 청년 근로자 유무

(단위: 개, %)

구분	사례수	있음 (%)	없음 (%)	
전체	505	89.9	10.1	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	86.7	13.3
	금속 제조업	165	86.1	13.9
	전기/전자 장비 제조업	58	89.7	10.3
	기계장비 제조업	145	91.7	8.3
	자동차 및 운송장비 제조업	30	90.0	10.0

구분	사례수	있음	없음	
기타 제조업	62	98.4	1.6	
종사자 규모	5~9인	148	74.3	25.7
	10~19인	164	92.7	7.3
	20~49인	127	99.2	0.8
	50~99인	41	100.0	0.0
	100인 이상	25	100.0	0.0
조직 형태	개인사업자	98	79.6	20.4
	법인사업자	407	92.4	7.6
사업장 형태	단독사업체	436	88.5	11.5
	본사	51	98.0	2.0
	지사/공장	18	100.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	70.8	29.2
	10억 원~50억 원 미만	249	85.5	14.5
	50억 원~100억 원 미만	78	100.0	0.0
	100억 원~500억 원 미만	97	99.0	1.0
	500억 원 이상	33	100.0	0.0

base: 전체(n=505)

〈표 2-15〉 청년 근로자 수 (합계)

(단위: 개, 명)

구분	사례 수	전체 청년 근로자 수	직무별						근로유형별		
			연구개발 발직	생산기술 직	생산기능 직	사무관리 직	영업 및 마케팅 직	기타	정규 직	비정규 직	
전체	454	3,788	222	244	1,987	1,105	221	9	3,768	20	
업종	화학/플라스틱 제조업	39	428	62	52	207	77	30	0	422	6
	금속 제조업	142	1,244	4	58	712	413	57	0	1,234	10
	전기/전자 장비 제조업	52	507	17	23	314	130	23	0	506	1
	기계장비 제조업	133	872	99	74	371	261	67	0	869	3
	자동차 및 운송장비 제조업	27	382	20	20	210	112	20	0	382	0
	기타 제조업	61	355	20	17	173	112	24	9	355	0
종사자 규모	5~9인	110	222	3	6	133	74	6	0	217	5
	10~19인	152	528	27	57	233	182	20	9	522	6
	20~49인	126	1,016	70	51	535	305	55	0	1,008	8
	50~99인	41	742	46	48	391	195	62	0	741	1
	100인 이상	25	1,280	76	82	695	349	78	0	1,280	0
조직 형태	개인사업자	78	196	7	8	115	61	5	0	186	10
	법인사업자	376	3,592	215	236	1,872	1,044	216	9	3,582	10
사업장 형태	단독사업체	386	2,543	176	171	1,303	728	156	9	2,523	20

구분	사례 수	전체 청년 근로자 수	직무별						근로유형별		
			연구개발직	생산기술직	생산기능직	사무관리직	영업 및 마케팅직	기타	정규직	비정규직	
본사	50	912	38	49	458	307	60	0	912	0	
지사/공장	18	333	8	24	226	70	5	0	333	0	
매출액 규모	10억 원 미만	34	72	0	6	53	13	0	0	64	8
	10억 원~50억 원 미만	213	744	52	57	358	236	32	9	741	3
	50억 원~100억 원 미만	78	471	26	27	241	160	17	0	471	0
	100억 원~500억 원 미만	96	1,336	81	58	750	350	97	0	1,327	9
	500억 원 이상	33	1,165	63	96	585	346	75	0	1,165	0

base: 청년 근로자가 있는 사업체(n=454)

<표 2-16> 청년 근로자 수 (평균)

(단위: 개, 명)

구분	사례 수	전체 청년 근로자 수	직무별						근로유형별		
			연구개발직	생산기술직	생산기능직	사무관리직	영업 및 마케팅직	기타	정규직	비정규직	
전체	454	8.3	0.5	0.5	4.4	2.4	0.5	0.0	8.3	0.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	39	11.0	1.6	1.3	5.3	2.0	0.8	0.0	10.8	0.2
	금속 제조업	142	8.8	0.0	0.4	5.0	2.9	0.4	0.0	8.7	0.1
	전기/전자 장비 제조업	52	9.8	0.3	0.4	6.0	2.5	0.4	0.0	9.7	0.0
	기계장비 제조업	133	6.6	0.7	0.6	2.8	2.0	0.5	0.0	6.5	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	27	14.1	0.7	0.7	7.8	4.1	0.7	0.0	14.1	0.0
	기타 제조업	61	5.8	0.3	0.3	2.8	1.8	0.4	0.1	5.8	0.0
종사자 규모	5~9인	110	2.0	0.0	0.1	1.2	0.7	0.1	0.0	2.0	0.0
	10~19인	152	3.5	0.2	0.4	1.5	1.2	0.1	0.1	3.4	0.0
	20~49인	126	8.1	0.6	0.4	4.2	2.4	0.4	0.0	8.0	0.1
	50~99인	41	18.1	1.1	1.2	9.5	4.8	1.5	0.0	18.1	0.0
	100인 이상	25	51.2	3.0	3.3	27.8	14.0	3.1	0.0	51.2	0.0
조직 형태	개인사업자	78	2.5	0.1	0.1	1.5	0.8	0.1	0.0	2.4	0.1
	법인사업자	376	9.6	0.6	0.6	5.0	2.8	0.6	0.0	9.5	0.0
사업장 형태	단독사업체	386	6.6	0.5	0.4	3.4	1.9	0.4	0.0	6.5	0.1
	본사	50	18.2	0.8	1.0	9.2	6.1	1.2	0.0	18.2	0.0
	지사/공장	18	18.5	0.4	1.3	12.6	3.9	0.3	0.0	18.5	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	34	2.1	0.0	0.2	1.6	0.4	0.0	0.0	1.9	0.2
	10억 원~50억 원 미만	213	3.5	0.2	0.3	1.7	1.1	0.2	0.0	3.5	0.0
	50억 원~100억 원 미만	78	6.0	0.3	0.3	3.1	2.1	0.2	0.0	6.0	0.0
	100억 원~500억 원 미만	96	13.9	0.8	0.6	7.8	3.6	1.0	0.0	13.8	0.1
	500억 원 이상	33	35.3	1.9	2.9	17.7	10.5	2.3	0.0	35.3	0.0

base: 청년 근로자가 있는 사업체(n=454)

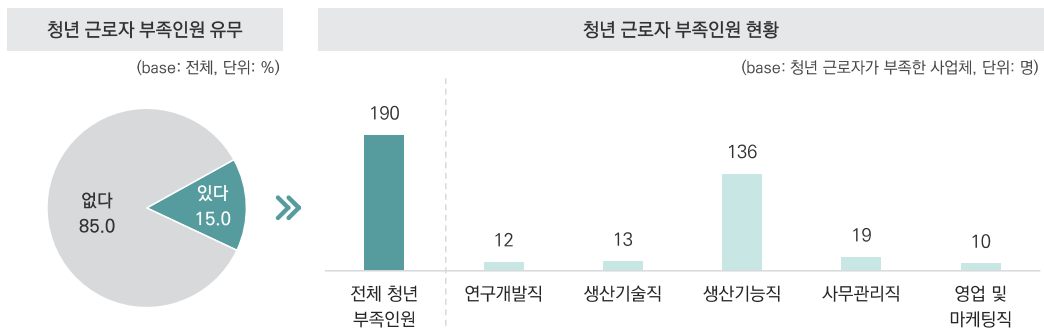
2. 청년 근로자 부족인원 현황

1) 청년 근로자 부족인원 유무 및 현황

- 2025년 6월 30일 기준, 청년 근로자 중 부족인원이 있다는 응답이 15.0%, 부족인원이 없다는 응답이 85.0%로 나타남
- 청년 근로자 부족인원 현황을 직무별로 살펴보면, 총 청년 부족인원 190명 중 '생산기능직'이 136명으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '사무관리직'(19명), '생산기술직'(13명), '연구개발직'(12명), '영업 및 마케팅직'(10명) 순으로 나타남

[그림 2-12] 청년 근로자 부족인원 유무 및 현황

(단위: %, 명)



base: 전체(n=505) | 청년 근로자가 부족한 사업체(n=76)

<표 2-17> 청년 근로자 부족인원 유무

(단위: 개, %)

구분	사례수	있음 (%)	없음 (%)	
전체	505	15.0	85.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	17.8	82.2
	금속 제조업	165	13.3	86.7
	전기/전자 장비 제조업	58	13.8	86.2
	기계장비 제조업	145	15.9	84.1
	자동차 및 운송장비 제조업	30	16.7	83.3
	기타 제조업	62	16.1	83.9
	종사자 규모	5~9인	148	14.9
10~19인		164	12.2	87.8
20~49인		127	12.6	87.4
50~99인		41	24.4	75.6
100인 이상		25	32.0	68.0
조직	개인사업자	98	12.2	87.8

구분		사례수	있음	없음
형태	법인사업자	407	15.7	84.3
사업장 형태	단독사업체	436	14.7	85.3
	본사	51	17.6	82.4
	지사/공장	18	16.7	83.3
매출액 규모	10억 원 미만	48	14.6	85.4
	10억 원~50억 원 미만	249	13.7	86.3
	50억 원~100억 원 미만	78	12.8	87.2
	100억 원~500억 원 미만	97	18.6	81.4
	500억 원 이상	33	21.2	78.8

base: 전체(n=505)

〈표 2-18〉 청년 근로자 부족인원 (합계)

(단위: 개, 명)

구분	사례수	전체 청년 근로자 수	연구개발 직	생산기술 직	생산가능 직	사무관리 직	영업 및 마케팅직	기타	
전체	76	190	12	13	136	19	10	0	
업종	화학/플라스틱 제조업	8	21	0	2	17	0	2	0
	금속 제조업	22	54	0	0	42	10	2	0
	전기/전자 장비 제조업	8	18	0	3	10	5	0	0
	기계장비 제조업	23	56	7	8	35	3	3	0
	자동차 및 운송장비 제조업	5	14	3	0	9	1	1	0
	기타 제조업	10	27	2	0	23	0	2	0
종사자 규모	5~9인	22	35	1	3	31	0	0	0
	10~19인	20	45	2	6	32	2	3	0
	20~49인	16	35	1	4	19	5	6	0
	50~99인	10	31	2	0	22	7	0	0
	100인 이상	8	44	6	0	32	5	1	0
조직 형태	개인사업자	12	28	0	2	24	0	2	0
	법인사업자	64	162	12	11	112	19	8	0
사업장 형태	단독사업체	64	153	12	13	111	9	8	0
	본사	9	25	0	0	14	9	2	0
	지사/공장	3	12	0	0	11	1	0	0
매출액 규모	10억 원 미만	7	13	1	2	10	0	0	0
	10억 원~50억 원 미만	34	66	3	6	54	1	2	0
	50억 원~100억 원 미만	10	23	0	5	16	1	1	0
	100억 원~500억 원 미만	18	58	2	0	39	11	6	0
	500억 원 이상	7	30	6	0	17	6	1	0

base: 청년 근로자가 부족한 사업체(n=76)

〈표 2-19〉 청년 근로자 부족인원 (평균)

(단위: 개, 명)

구분	사례수	전체 청년 근로자 수	연구 개발직	생산 기술직	생산 기능직	사무 관리직	영업 및 마케팅직	기타	
전체	76	2.5	0.2	0.2	1.8	0.3	0.1	0.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	8	2.6	0.0	0.3	2.1	0.0	0.3	0.0
	금속 제조업	22	2.5	0.0	0.0	1.9	0.5	0.1	0.0
	전기/전자 장비 제조업	8	2.3	0.0	0.4	1.3	0.6	0.0	0.0
	기계장비 제조업	23	2.4	0.3	0.3	1.5	0.1	0.1	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	5	2.8	0.6	0.0	1.8	0.2	0.2	0.0
	기타 제조업	10	2.7	0.2	0.0	2.3	0.0	0.2	0.0
종사자 규모	5~9인	22	1.6	0.0	0.1	1.4	0.0	0.0	0.0
	10~19인	20	2.3	0.1	0.3	1.6	0.1	0.2	0.0
	20~49인	16	2.2	0.1	0.3	1.2	0.3	0.4	0.0
	50~99인	10	3.1	0.2	0.0	2.2	0.7	0.0	0.0
조직 형태	100인 이상	8	5.5	0.8	0.0	4.0	0.6	0.1	0.0
	개인사업자	12	2.3	0.0	0.2	2.0	0.0	0.2	0.0
사업장 형태	법인사업자	64	2.5	0.2	0.2	1.8	0.3	0.1	0.0
	단독사업체	64	2.4	0.2	0.2	1.7	0.1	0.1	0.0
	본사	9	2.8	0.0	0.0	1.6	1.0	0.2	0.0
매출액 규모	지사/공장	3	4.0	0.0	0.0	3.7	0.3	0.0	0.0
	10억 원 미만	7	1.9	0.1	0.3	1.4	0.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	34	1.9	0.1	0.2	1.6	0.0	0.1	0.0
	50억 원~100억 원 미만	10	2.3	0.0	0.5	1.6	0.1	0.1	0.0
	100억 원~500억 원 미만	18	3.2	0.1	0.0	2.2	0.6	0.3	0.0
500억 원 이상	7	4.3	0.9	0.0	2.4	0.9	0.1	0.0	

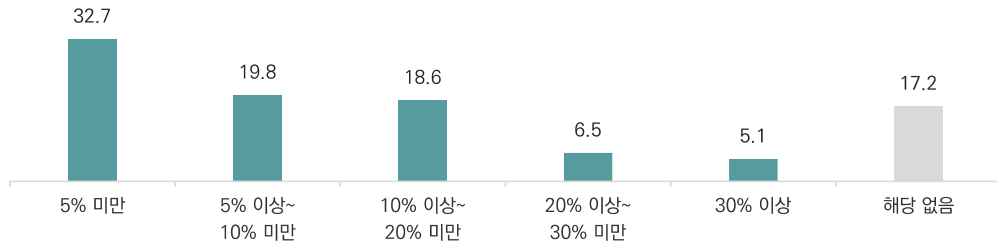
base: 청년 근로자가 부족한 사업체(n=76)

2) 청년 근로자 이직률

- 2024년 기준 청년 이직률은 '5% 미만'이 32.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '5% 이상~10% 미만'(19.8%), '10% 이상~20% 미만'(18.6%), '20% 이상~30% 미만'(6.5%), '30% 이상'(5.1%) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 기계장비 제조업에서 '20% 이상~30% 미만'이 15.9%, '30% 이상'이 11.0%로 비교적 높게 나타나 다른 업종에 비해 이직률이 높은 것을 확인할 수 있음

[그림 2-13] 청년 근로자 이직률

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-20> 청년 근로자 이직률

(단위: 개, %)

구분	사례수	5% 미만	5% 이상~10% 미만	10% 이상~20% 미만	20% 이상~30% 미만	30% 이상	해당 없음
전체	505	32.7	19.8	18.6	6.5	5.1	17.2
업종	화학/플라스틱 제조업	45	48.9	20.0	4.4	2.2	22.2
	금속 제조업	165	41.8	27.3	12.7	0.6	13.9
	전기/전자 장비 제조업	58	44.8	25.9	1.7	1.7	22.4
	기계장비 제조업	145	24.1	9.7	20.7	15.9	11.0
	자동차 및 운송장비 제조업	30	23.3	16.7	30.0	6.7	3.3
	기타 제조업	62	9.7	19.4	50.0	8.1	0.0
종사자 규모	5~9인	148	28.4	11.5	8.8	2.0	47.3
	10~19인	164	36.0	18.9	20.1	7.9	9.8
	20~49인	127	35.4	28.3	22.8	7.9	0.8
	50~99인	41	34.1	22.0	24.4	14.6	0.0
	100인 이상	25	20.0	28.0	36.0	4.0	12.0
조직 형태	개인사업자	98	34.7	20.4	11.2	4.1	27.6
	법인사업자	407	32.2	19.7	20.4	7.1	5.9
사업장 형태	단독사업체	436	30.7	18.3	19.5	7.1	4.8
	본사	51	52.9	19.6	13.7	2.0	9.8
	지사/공장	18	22.2	55.6	11.1	5.6	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	27.1	14.6	6.3	2.1	50.0
	10억 원~50억 원 미만	249	30.9	18.1	17.7	4.4	6.4
	50억 원~100억 원 미만	78	38.5	21.8	19.2	11.5	2.6
	100억 원~500억 원 미만	97	37.1	22.7	22.7	9.3	2.1
	500억 원 이상	33	27.3	27.3	30.3	9.1	6.1

base: 전체(n=505)

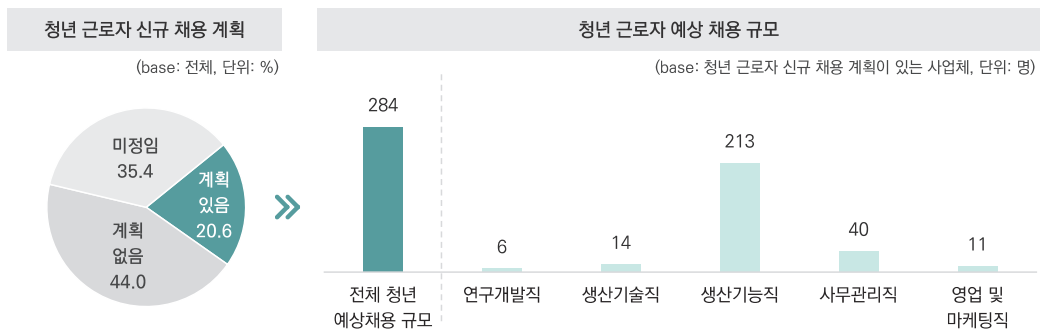
3. 청년 근로자 신규 채용 현황

1) 향후 1년 내 청년 근로자 신규 채용 계획 및 규모

- 향후 1년 내인 2026년 이내 청년 근로자 신규 채용 계획으로는 ‘계획 있음’이 20.6%, ‘미정임’이 35.4%, ‘계획 없음’이 44.0%로 나타남
- 청년 근로자 예상 채용 규모를 직무별로 살펴보면, 총 청년 예상 채용 규모인 284명 중 ‘생산기능직’이 213명으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘사무관리직’(40명), ‘생산기술직’(14명), ‘영업 및 마케팅직’(11명), ‘연구개발직’(6명) 순으로 나타남

[그림 2-14] 향후 1년 내 청년 근로자 신규 채용 계획 및 규모

(단위: %, 명)



base: 전체(n=505) | 청년 근로자 신규 채용 계획이 있는 사업체(n=104)

<표 2-21> 청년 근로자 신규 채용 계획

(단위: 개, %)

구분	사례수	계획 있음	계획 없음	미정임	
전체	505	20.6	44.0	35.4	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	17.8	44.4	37.8
	금속 제조업	165	26.7	37.6	35.8
	전기/전자 장비 제조업	58	31.0	41.4	27.6
	기계장비 제조업	145	13.8	51.0	35.2
	자동차 및 운송장비 제조업	30	16.7	43.3	40.0
	기타 제조업	62	14.5	46.8	38.7
	종사자 규모	5~9인	148	18.9	59.5
10~19인		164	15.9	36.6	47.6
20~49인		127	20.5	48.0	31.5
50~99인		41	34.1	24.4	41.5
100인 이상		25	40.0	12.0	48.0
조직	개인사업자	98	23.5	39.8	36.7

	구분	사례수	계획 있음	계획 없음	미정임
형태	법인사업자	407	19.9	45.0	35.1
	단독사업체	436	18.8	45.6	35.6
사업장 형태	본사	51	33.3	27.5	39.2
	지사/공장	18	27.8	50.0	22.2
매출액 규모	10억 원 미만	48	16.7	62.5	20.8
	10억 원~50억 원 미만	249	18.9	42.2	39.0
	50억 원~100억 원 미만	78	17.9	51.3	30.8
	100억 원~500억 원 미만	97	25.8	39.2	35.1
	500억 원 이상	33	30.3	27.3	42.4

base: 전체(n=505)

<표 2-22> 청년 근로자 예상 채용 규모 (합계)

(단위: 개, 명)

	구분	사례수	전체 청년 근로자 수	연구 개발직	생산 기술직	생산 기능직	사무 관리직	영업 및 마케팅직	기타
	전체	104	284	6	14	213	40	11	0
업종	화학/플라스틱 제조업	8	21	0	0	19	0	2	0
	금속 제조업	44	108	0	3	85	18	2	0
	전기/전자 장비 제조업	18	71	0	3	47	19	2	0
	기계장비 제조업	20	41	5	8	24	2	2	0
	자동차 및 운송장비 제조업	5	13	0	0	11	1	1	0
	기타 제조업	9	30	1	0	27	0	2	0
종사자 규모	5~9인	28	46	0	2	44	0	0	0
	10~19인	26	57	0	7	45	2	3	0
	20~49인	26	56	4	4	32	10	6	0
	50~99인	14	61	2	0	44	13	2	0
	100인 이상	10	64	0	1	48	15	0	0
조직 형태	개인사업자	23	47	0	3	41	1	2	0
	법인사업자	81	237	6	11	172	39	9	0
사업장 형태	단독사업체	82	203	6	13	154	21	9	0
	본사	17	56	0	1	38	15	2	0
	지사/공장	5	25	0	0	21	4	0	0
매출액 규모	10억 원 미만	8	18	0	2	16	0	0	0
	10억 원~50억 원 미만	47	88	2	6	77	1	2	0
	50억 원~100억 원 미만	14	32	2	5	21	3	1	0
	100억 원~500억 원 미만	25	93	2	1	60	22	8	0
	500억 원 이상	10	53	0	0	39	14	0	0

base: 청년 근로자 신규 채용 계획이 있는 사업체(n=104)

<표 2-23> 청년 근로자 예상 채용 규모 (평균)

(단위: 개, 명)

구분	사례수	전체 청년 근로자수	연구 개발직	생산 기술직	생산 기능직	사무 관리직	영업 및 마케팅직	기타	
전체	104	2.7	0.1	0.1	2.0	0.4	0.1	0.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	8	2.6	0.0	0.0	2.4	0.0	0.3	0.0
	금속 제조업	44	2.5	0.0	0.1	1.9	0.4	0.0	0.0
	전기/전자 장비 제조업	18	3.9	0.0	0.2	2.6	1.1	0.1	0.0
	기계장비 제조업	20	2.1	0.3	0.4	1.2	0.1	0.1	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	5	2.6	0.0	0.0	2.2	0.2	0.2	0.0
	기타 제조업	9	3.3	0.1	0.0	3.0	0.0	0.2	0.0
종사자 규모	5~9인	28	1.6	0.0	0.1	1.6	0.0	0.0	0.0
	10~19인	26	2.2	0.0	0.3	1.7	0.1	0.1	0.0
	20~49인	26	2.2	0.2	0.2	1.2	0.4	0.2	0.0
	50~99인	14	4.4	0.1	0.0	3.1	0.9	0.1	0.0
조직 형태	100인 이상	10	6.4	0.0	0.1	4.8	1.5	0.0	0.0
	개인사업자	23	2.0	0.0	0.1	1.8	0.0	0.1	0.0
사업장 형태	법인사업자	81	2.9	0.1	0.1	2.1	0.5	0.1	0.0
	단독사업체	82	2.5	0.1	0.2	1.9	0.3	0.1	0.0
	본사	17	3.3	0.0	0.1	2.2	0.9	0.1	0.0
매출액 규모	지사/공장	5	5.0	0.0	0.0	4.2	0.8	0.0	0.0
	10억 원 미만	8	2.3	0.0	0.3	2.0	0.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	47	1.9	0.0	0.1	1.6	0.0	0.0	0.0
	50억 원~100억 원 미만	14	2.3	0.1	0.4	1.5	0.2	0.1	0.0
	100억 원~500억 원 미만	25	3.7	0.1	0.0	2.4	0.9	0.3	0.0
500억 원 이상	10	5.3	0.0	0.0	3.9	1.4	0.0	0.0	

base: 청년 근로자 신규 채용 계획이 있는 사업체(n=104)

4. 청년 근로자 채용 조건

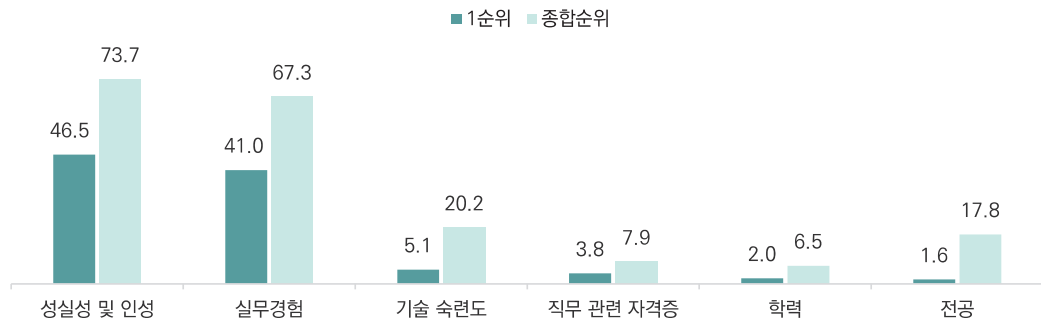
1) 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소

- 청년 근로자 채용 시 가장 중요하게 평가하는 요소로는 1순위 기준, '성실성 및 인성'이 46.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '실무경험'(41.0%), '기술 숙련도'(5.1%), '직무 관련 자격증'(3.8%) 등의 순으로 나타남
- 종합순위 기준도 마찬가지로 '성실성 및 인성'이 73.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '실무경험'(67.3%), '기술 숙련도'(20.2%) 등의 순으로 나타났고, '전공'이 17.8%로 1순위 기준(1.6%)에 비해 높게 나타남

- 업종별로 살펴보면, 전기/전자 장비 제조업에서 '기술 숙련도'가 15.5%, '학력'이 8.6%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남(1순위 기준)
- 종사자 규모별로 살펴보면, 5~9인 규모에서 '성실성 및 인성'이 83.8%, 100인 이상 규모에서 '실무경험'이 88.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남(종합순위 기준)

[그림 2-15] 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-24> 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소 (1순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	성실성 및 인성	실무경험	기술 숙련도	직무 관련 자격증	학력	전공	
전체	505	46.5	41.0	5.1	3.8	2.0	1.6	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	57.8	24.4	4.4	8.9	0.0	4.4
	금속 제조업	165	48.5	36.4	6.7	4.8	2.4	1.2
	전기/전자 장비 제조업	58	41.4	25.9	15.5	6.9	8.6	1.7
	기계장비 제조업	145	42.1	53.1	2.1	1.4	0.0	1.4
	자동차 및 운송장비 제조업	30	56.7	40.0	3.3	0.0	0.0	0.0
	기타 제조업	62	43.5	51.6	0.0	1.6	1.6	1.6
	종사자 규모	5~9인	148	55.4	30.4	6.8	4.1	2.0
10~19인		164	45.1	41.5	5.5	3.0	2.4	2.4
20~49인		127	42.5	46.5	3.9	5.5	1.6	0.0
50~99인		41	46.3	43.9	4.9	0.0	2.4	2.4
100인 이상		25	24.0	68.0	0.0	4.0	0.0	4.0
조직 형태	개인사업자	98	61.2	30.6	6.1	1.0	1.0	0.0
	법인사업자	407	43.0	43.5	4.9	4.4	2.2	2.0
사업장 형태	단독사업체	436	47.5	41.1	5.0	3.2	1.8	1.4
	본사	51	39.2	45.1	2.0	7.8	3.9	2.0
	지사/공장	18	44.4	27.8	16.7	5.6	0.0	5.6

구분	사례수	성실성 및 인성	실무경험	기술 숙련도	직무 관련 자격증	학력	전공	
매출액 규모	10억 원 미만	48	68.8	22.9	6.3	0.0	2.1	0.0
	10억 원~50억 원 미만	249	47.8	39.0	5.6	4.0	2.4	1.2
	50억 원~100억 원 미만	78	44.9	41.0	6.4	3.8	1.3	2.6
	100억 원~500억 원 미만	97	41.2	48.5	3.1	5.2	1.0	1.0
	500억 원 이상	33	24.2	60.6	3.0	3.0	3.0	6.1

base: 전체(n=505)

〈표 2-25〉 청년 근로자 채용 시 최우선 평가 요소 (종합순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	성실성 및 인성	실무경험	기술 숙련도	전공	직무 관련 자격증	학력	
전체	505	73.7	67.3	20.2	17.8	7.9	6.5	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	68.9	62.2	28.9	28.9	8.9	2.2
	금속 제조업	165	78.8	57.6	25.5	8.5	9.1	7.3
	전기/전자 장비 제조업	58	74.1	46.6	34.5	12.1	15.5	15.5
	기계장비 제조업	145	68.3	80.7	9.0	29.0	4.8	3.4
	자동차 및 운송장비 제조업	30	76.7	76.7	23.3	13.3	6.7	3.3
	기타 제조업	62	74.2	80.6	11.3	16.1	4.8	8.1
	종사자 규모	5~9인	148	83.8	59.5	29.1	10.1	6.8
10~19인	164	69.5	66.5	19.5	20.1	7.9	9.1	
20~49인	127	70.9	71.7	14.2	21.3	9.4	7.1	
50~99인	41	70.7	73.2	9.8	22.0	7.3	7.3	
100인 이상	25	60.0	88.0	20.0	24.0	8.0	0.0	
조직 형태	개인사업자	98	84.7	59.2	26.5	9.2	5.1	6.1
	법인사업자	407	71.0	69.3	18.7	19.9	8.6	6.6
사업장 형태	단독사업체	436	74.1	67.4	21.1	17.2	7.6	6.0
	본사	51	72.5	64.7	7.8	27.5	7.8	11.8
	지사/공장	18	66.7	72.2	33.3	5.6	16.7	5.6
매출액 규모	10억 원 미만	48	95.8	56.3	33.3	4.2	0.0	4.2
	10억 원~50억 원 미만	249	73.1	63.1	22.1	18.1	7.6	7.6
	50억 원~100억 원 미만	78	78.2	66.7	14.1	20.5	9.0	6.4
	100억 원~500억 원 미만	97	67.0	75.3	14.4	19.6	12.4	6.2
	500억 원 이상	33	54.5	93.9	18.2	24.2	6.1	3.0

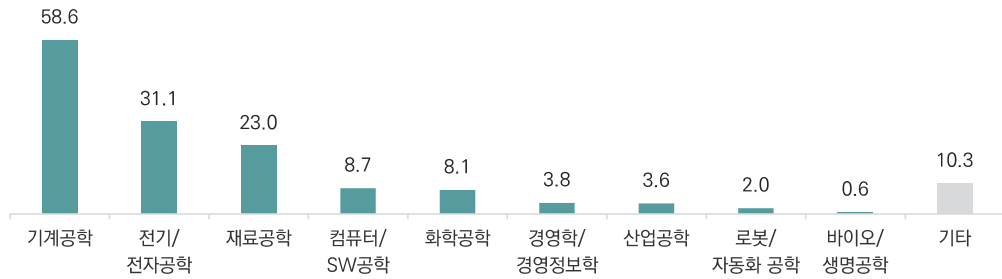
base: 전체(n=505)

2) 청년 근로자 채용 시 우선 고려 전공

- 청년 근로자 채용 시 우선적으로 고려하는 전공은 ‘기계공학’이 58.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘전기/전자공학’(31.1%), ‘재료공학’(23.0%), ‘컴퓨터/SW공학’(8.7%), ‘화학공학’(8.1%) 등의 순으로 나타남
- 대부분의 업종에서 ‘기계공학’ 수요가 높았으며, 업종 특성을 반영하여 화학/플라스틱 제조업에서는 ‘화학공학’, 전기/전자 장비 제조업에서는 ‘전기/전자공학’ 등의 수요가 상대적으로 높게 나타남
- 기타 응답으로는 ‘섬유 공학’, ‘식품 공학’, ‘전공 무대사항 없음’ 등의 의견이 제시됨

[그림 2-16] 청년 근로자 채용 시 우선 고려 전공 (복수응답)

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-26> 청년 근로자 채용 시 우선 고려 전공 (복수응답)

(단위: 개, %)

구분	사례 수	기계공학	전기/전자공학	재료공학	컴퓨터/SW공학	화학공학	경영학/경영정보학	산업공학	로봇/자동차공학	바이오/생명공학	기타	
전체	505	58.6	31.1	23.0	8.7	8.1	3.8	3.6	2.0	0.6	10.3	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	26.7	8.9	31.1	2.2	51.1	2.2	0.0	0.0	2.2	11.1
	금속 제조업	165	60.6	11.5	27.9	9.7	6.1	3.0	7.3	0.0	0.0	14.5
	전기/전자 장비 제조업	58	50.0	77.6	17.2	22.4	1.7	5.2	0.0	3.4	1.7	0.0
	기계장비 제조업	145	86.9	33.8	17.2	6.9	0.7	2.1	0.0	0.7	0.0	7.6
	자동차 및 운송장비 제조업	30	60.0	56.7	13.3	3.3	0.0	10.0	0.0	20.0	0.0	3.3
	기타 제조업	62	17.7	37.1	27.4	4.8	9.7	6.5	9.7	1.6	1.6	17.7
종사자 규모	5~9인	148	65.5	23.0	14.9	4.1	6.1	4.7	2.0	0.7	0.7	13.5
	10~19인	164	58.5	29.3	28.0	11.0	7.3	2.4	4.9	1.2	0.6	6.7

구분	사례 수	기계 공학	전기/전자 공학	재료 공학	컴퓨터/SW 공학	화학 공학	경영학/경영정보 학	산업 공학	로봇/자동 화 공학	바이오/생명 공학	기타
20~49인	127	54.3	37.0	23.6	8.7	10.2	3.1	2.4	3.1	0.8	11.8
50~99인	41	41.5	41.5	26.8	19.5	9.8	7.3	4.9	4.9	0.0	12.2
100인 이상	25	68.0	44.0	28.0	4.0	12.0	4.0	8.0	4.0	0.0	4.0
조직 형태											
개인사업자	98	66.3	22.4	26.5	7.1	6.1	1.0	3.1	0.0	1.0	10.2
법인사업자	407	56.8	33.2	22.1	9.1	8.6	4.4	3.7	2.5	0.5	10.3
사업장 형태											
단독사업체	436	59.6	32.3	22.2	7.8	6.7	3.2	2.8	2.1	0.5	10.3
본사	51	47.1	21.6	31.4	11.8	19.6	7.8	11.8	2.0	0.0	11.8
지사/공장	18	66.7	27.8	16.7	22.2	11.1	5.6	0.0	0.0	5.6	5.6
매출액 규모											
10억 원 미만	48	60.4	27.1	12.5	8.3	8.3	0.0	2.1	0.0	0.0	10.4
10억 원~50억 원 미만	249	62.7	28.5	24.1	8.4	6.4	2.0	2.4	1.6	0.0	9.2
50억 원~100억 원 미만	78	53.8	30.8	25.6	5.1	6.4	6.4	5.1	3.8	1.3	12.8
100억 원~500억 원 미만	97	51.5	40.2	23.7	11.3	11.3	8.2	5.2	2.1	1.0	11.3
500억 원 이상	33	57.6	30.3	21.2	12.1	15.2	3.0	6.1	3.0	3.0	9.1

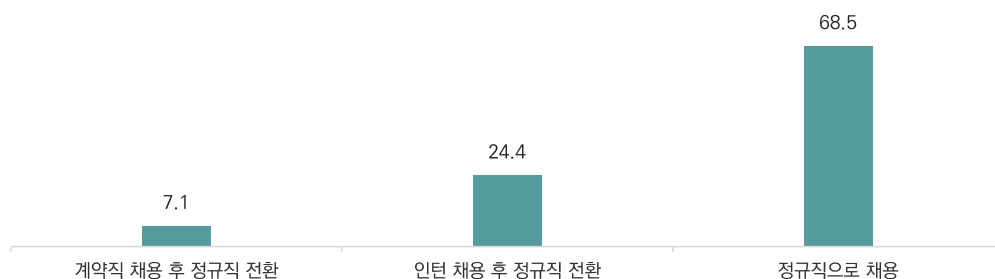
base: 전체(n=505)

3) 청년 근로자 채용 시 고용형태

- 청년 근로자 채용 시 고용형태로는 '정규직으로 채용'이 68.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '인턴 채용 후 정규직 전환'(24.4%), '계약직 채용 후 정규직 전환'(7.1%) 순으로 나타남
- 100인 이상 규모에서 '인턴 채용 후 정규직 전환'이 40.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

【그림 2-17】 청년 근로자 채용 시 고용형태

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-27> 청년 근로자 채용 시 고용형태

(단위: 개, %)

구분	사례수	계약직 채용 후 정규직 전환	인턴 채용 후 정규직 전환	정규직으로 채용	
전체	505	7.1	24.4	68.5	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	8.9	13.3	77.8
	금속 제조업	165	6.7	18.8	74.5
	전기/전자 장비 제조업	58	6.9	17.2	75.9
	기계장비 제조업	145	4.1	29.7	66.2
	자동차 및 운송장비 제조업	30	3.3	30.0	66.7
	기타 제조업	62	16.1	38.7	45.2
	종사자 규모	5~9인	148	6.8	18.2
10~19인		164	6.1	27.4	66.5
20~49인		127	11.0	23.6	65.4
50~99인		41	0.0	26.8	73.2
100인 이상		25	8.0	40.0	52.0
조직 형태	개인사업자	98	6.1	22.4	71.4
	법인사업자	407	7.4	24.8	67.8
사업장 형태	단독사업체	436	7.1	24.8	68.1
	본사	51	9.8	21.6	68.6
	지사/공장	18	0.0	22.2	77.8
매출액 규모	10억 원 미만	48	6.3	18.8	75.0
	10억 원~50억 원 미만	249	8.4	26.1	65.5
	50억 원~100억 원 미만	78	6.4	21.8	71.8
	100억 원~500억 원 미만	97	5.2	21.6	73.2
	500억 원 이상	33	6.1	33.3	60.6

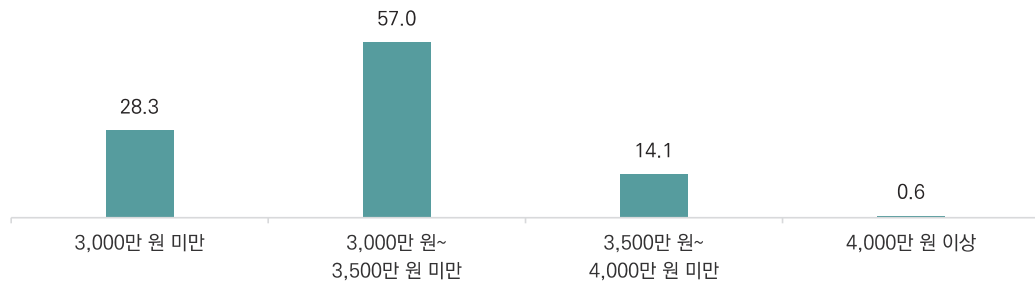
base: 전체(n=505)

4) 신입사원 초임 연봉 수준

- 대졸 신입사원 초임 연봉 수준으로는 '3,000만 원~3,500만 원 미만'이 57.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '3,000만 원 미만'(28.3%), '3,500만 원~4,000만 원 미만'(14.1%), '4,000만 원 이상'(0.6%) 순으로 나타남

【그림 2-18】 신입사원 초임 연봉 수준

(단위: %)



base: 전체(n=505)

〈표 2-28〉 신입사원 초임 연봉 수준

(단위: 개, %)

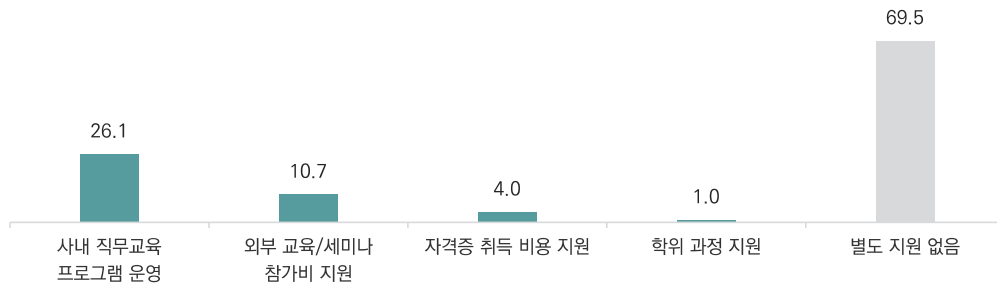
구분	사례수	3,000만 원 미만	3,000만 원~ 3,500만 원 미만	3,500만 원~ 4,000만 원 미만	4,000만 원 이상	
전체	505	28.3	57.0	14.1	0.6	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	22.2	53.3	22.2	2.2
	금속 제조업	165	43.0	50.3	6.1	0.6
	전기/전자 장비 제조업	58	36.2	58.6	5.2	0.0
	기계장비 제조업	145	18.6	57.2	24.1	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	30	13.3	56.7	26.7	3.3
	기타 제조업	62	16.1	75.8	8.1	0.0
종사자 규모	5~9인	148	35.1	60.8	4.1	0.0
	10~19인	164	32.3	53.0	14.6	0.0
	20~49인	127	21.3	63.8	15.0	0.0
	50~99인	41	17.1	53.7	24.4	4.9
	100인 이상	25	16.0	32.0	48.0	4.0
조직 형태	개인사업자	98	44.9	52.0	3.1	0.0
	법인사업자	407	24.3	58.2	16.7	0.7
사업장 형태	단독사업체	436	28.4	58.5	12.8	0.2
	본사	51	25.5	49.0	25.5	0.0
	지사/공장	18	33.3	44.4	11.1	11.1
매출액 규모	10억 원 미만	48	43.8	56.3	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	249	33.3	57.8	8.8	0.0
	50억 원~100억 원 미만	78	19.2	64.1	16.7	0.0
	100억 원~500억 원 미만	97	20.6	54.6	24.7	0.0
	500억 원 이상	33	12.1	42.4	36.4	9.1

5. 청년 근로자 역량 향상을 위한 지원

- 청년 근로자의 직무 역량 향상을 위한 ‘별도 지원이 없다’는 의견이 69.5%로 다소 높은 비중을 차지함
- 지원 제도가 있는 경우 ‘사내 직무교육 프로그램 운영’이 26.1%로 가장 높게 나타났으며, ‘외부 교육/세미나 참가비 지원’(10.7%), ‘자격증 취득 비용 지원’(4.0%), ‘학위 과정 지원’(1.0%) 순으로 나타남
- 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 전반적으로 지원한다는 응답이 높게 나타났으며, 종사자 규모가 커질수록 ‘별도 지원 없음’ 응답이 낮게 나타남

[그림 2-19] 청년 근로자 역량 향상을 위한 지원 (복수응답)

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-29> 청년 근로자 역량 향상을 위한 지원 (복수응답)

(단위: 개, %)

구분	사례수	사내 직무교육 프로그램 운영	외부 교육/세미나 참가비 지원	자격증 취득 비용 지원	학위 과정 지원	별도 지원 없음	
전체	505	26.1	10.7	4.0	1.0	69.5	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	40.0	4.4	0.0	0.0	60.0
	금속 제조업	165	21.2	12.7	5.5	1.8	73.9
	전기/전자 장비 제조업	58	34.5	17.2	3.4	0.0	56.9
	기계장비 제조업	145	34.5	10.3	4.1	1.4	61.4
	자동차 및 운송장비 제조업	30	23.3	6.7	3.3	0.0	73.3
	기타 제조업	62	3.2	6.5	3.2	0.0	93.5
종사자 규모	5~9인	148	13.5	2.7	1.4	0.0	85.1
	10~19인	164	22.0	5.5	2.4	0.6	75.0
	20~49인	127	28.3	11.8	3.9	0.8	63.8
	50~99인	41	51.2	29.3	7.3	4.9	41.5

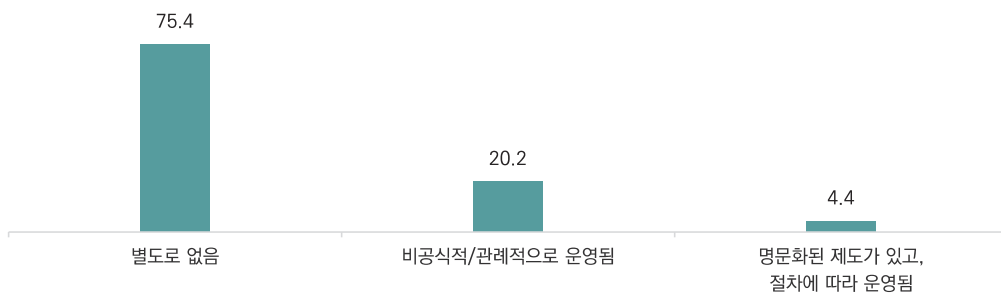
구분	사례수	사내 직무교육 프로그램 운영	외부 교육/세미나 참가비 지원	자격증 취득 비용 지원	학위 과정 지원	별도 지원 없음	
100인 이상	25	76.0	56.0	24.0	4.0	16.0	
조직 형태	개인사업자	98	14.3	3.1	1.0	0.0	83.7
	법인사업자	407	29.0	12.5	4.7	1.2	66.1
사업장 형태	단독사업체	436	21.3	8.3	3.0	0.5	74.8
	본사	51	54.9	23.5	9.8	3.9	35.3
	지사/공장	18	61.1	33.3	11.1	5.6	38.9
매출액 규모	10억 원 미만	48	4.2	2.1	0.0	0.0	93.8
	10억 원~50억 원 미만	249	16.5	4.4	0.4	0.0	80.7
	50억 원~100억 원 미만	78	37.2	7.7	5.1	1.3	56.4
	100억 원~500억 원 미만	97	39.2	21.6	8.2	1.0	53.6
	500억 원 이상	33	66.7	45.5	21.2	9.1	27.3

6. 경력개발경로 및 승진 제도 운영 여부

- 청년 근로자를 위한 명확한 경력개발경로 및 승진 제도가 '별로도 없다'는 응답이 75.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '비공식적/관례적으로 운영됨'(20.2%), '명문화된 제도가 있고, 절차에 따라 운영됨'(4.4%) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 전기/전자 장비 제조업에서 '명문화된 제도가 있고, 절차에 따라 운영됨'이 12.1%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
- 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 '명문화된 제도가 있고, 절차에 따라 운영됨'이 28.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

【그림 2-20】 경력개발경로 및 승진 제도 운영 여부

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-30> 경력개발경로 및 승진 제도 운영 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	별도로 없음	비공식적/관례적으로 운영됨	명문화된 제도가 있고, 절차에 따라 운영됨	
전체	505	75.4	20.2	4.4	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	88.9	4.4	6.7
	금속 제조업	165	63.6	32.1	4.2
	전기/전자 장비 제조업	58	46.6	41.4	12.1
	기계장비 제조업	145	87.6	10.3	2.1
	자동차 및 운송장비 제조업	30	90.0	6.7	3.3
	기타 제조업	62	88.7	9.7	1.6
종사자 규모	5~9인	148	83.8	15.5	0.7
	10~19인	164	78.0	20.7	1.2
	20~49인	127	70.9	22.8	6.3
	50~99인	41	63.4	26.8	9.8
조직 형태	100인 이상	25	52.0	20.0	28.0
	개인사업자	98	78.6	20.4	1.0
사업장 형태	법인사업자	407	74.7	20.1	5.2
	단독사업체	436	78.7	18.8	2.5
	본사	51	54.9	33.3	11.8
매출액 규모	지사/공장	18	55.6	16.7	27.8
	10억 원 미만	48	85.4	14.6	0.0
	10억 원~50억 원 미만	249	79.1	20.1	0.8
	50억 원~100억 원 미만	78	74.4	24.4	1.3
	100억 원~500억 원 미만	97	70.1	21.6	8.2
500억 원 이상	33	51.5	15.2	33.3	

base: 전체(n=505)

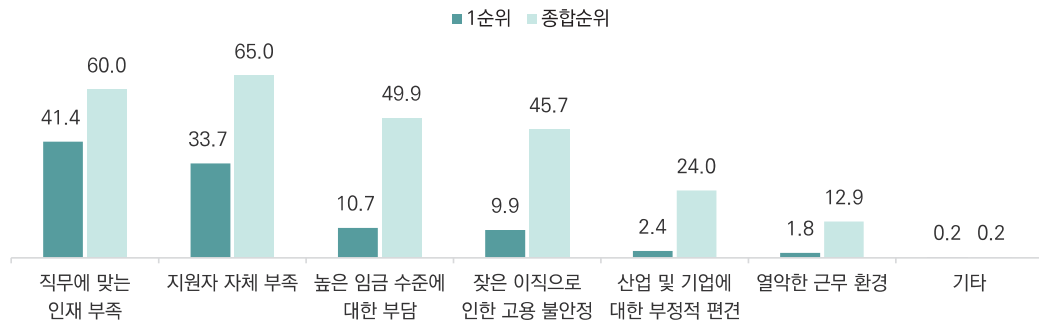
7. 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움

- 청년 근로자 채용 및 고용 유지에 있어 가장 큰 어려움은 1순위 기준, '직무에 맞는 인재 부족'이 41.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '지원자 자체 부족'(33.7%), '높은 임금 수준에 대한 부담'(10.7%), '잡은 이직으로 인한 고용 불안정'(9.9%) 등의 순으로 나타남
- 종합순위 기준으로 살펴보면, '지원자 자체 부족'이 65.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직무에 맞는 인재 부족'(60.0%), '높은 임금 수준에 대한 부담'(49.9%), '잡은 이직으로 인한 고용 불안정'(45.7%) 등의 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 전기/전자 장비 제조업에서 '잡은 이직으로 인한 고용 불안정'이 19.0%, '산업 및 기업에 대한 부정적 편견'이 8.6%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남(1순위 기준)

- 종사자 규모별로 살펴보면 5~9인 규모에서 '지원자 자체 부족'이 79.1%, 100인 이상 규모에서 '직무에 맞는 인재 부족'이 76.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남(종합순위 기준)

[그림 2-21] 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-31> 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움 (1순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	직무에 맞는 인재 부족	지원자 자체 부족	높은 임금 수준에 대한 부담	찾은 이직으로 인한 고용 불안정	산업 및 기업에 대한 부정적 편견	열악한 근무 환경	기타
전체	505	41.4	33.7	10.7	9.9	2.4	1.8	0.2
업종	화학/플라스틱 제조업	45	48.9	28.9	6.7	11.1	4.4	0.0
	금속 제조업	165	35.2	33.3	12.1	13.9	2.4	3.0
	전기/전자 장비 제조업	58	24.1	29.3	13.8	19.0	8.6	5.2
	기계장비 제조업	145	44.1	40.0	9.7	5.5	0.7	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	30	40.0	33.3	16.7	6.7	0.0	0.0
	기타 제조업	62	62.9	27.4	6.5	1.6	0.0	1.6
종사자 규모	5~9인	148	23.0	48.6	12.8	10.8	4.1	0.7
	10~19인	164	44.5	29.9	11.0	9.8	2.4	2.4
	20~49인	127	53.5	27.6	8.7	9.4	0.0	0.8
	50~99인	41	53.7	29.3	7.3	2.4	0.0	7.3
	100인 이상	25	48.0	8.0	12.0	20.0	8.0	0.0
조직 형태	개인사업자	98	27.6	46.9	13.3	8.2	3.1	1.0
	법인사업자	407	44.7	30.5	10.1	10.3	2.2	2.0
사업장 형태	단독사업체	436	40.1	34.9	10.8	10.1	2.5	1.4
	본사	51	47.1	27.5	9.8	9.8	0.0	5.9
	지사/공장	18	55.6	22.2	11.1	5.6	5.6	0.0
매출액	10억 원 미만	48	20.8	45.8	14.6	12.5	4.2	2.1

구분	사례수	직무에 맞는 인재 부족	지원자 자체 부족	높은 임금 수준에 대한 부담	찾은 이직으로 인한 고용 불안정	산업 및 기업에 대한 부정적 편견	열악한 근무 환경	기타	
규모	10억 원~50억 원 미만	249	37.3	38.2	10.0	10.0	2.8	1.6	0.0
	50억 원~100억 원 미만	78	44.9	34.6	12.8	5.1	1.3	1.3	0.0
	100억 원~500억 원 미만	97	55.7	23.7	8.2	10.3	0.0	2.1	0.0
	500억 원 이상	33	51.5	9.1	12.1	15.2	6.1	3.0	3.0

base: 전체(n=505)

〈표 2-32〉 청년 근로자 채용 및 고용 유지 시 어려움 (종합순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	지원자 자체 부족	직무에 맞는 인재 부족	높은 임금 수준에 대한 부담	찾은 이직으로 인한 고용 불안정	산업 및 기업에 대한 부정적 편견	열악한 근무 환경	기타	
전체	505	65.0	60.0	49.9	45.7	24.0	12.9	0.2	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	57.8	71.1	57.8	53.3	20.0	17.8	0.0
	금속 제조업	165	63.0	53.9	38.2	40.6	27.3	12.7	0.0
	전기/전자 장비 제조업	58	69.0	58.6	50.0	44.8	36.2	15.5	0.0
	기계장비 제조업	145	69.7	57.9	58.6	46.2	16.6	11.7	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	30	63.3	63.3	46.7	60.0	23.3	6.7	3.3
	기타 제조업	62	61.3	72.6	56.5	46.8	24.2	12.9	0.0
종사자 규모	5~9인	148	79.1	39.2	45.3	55.4	24.3	14.9	0.0
	10~19인	164	60.4	64.6	54.3	44.5	26.2	15.2	0.0
	20~49인	127	60.6	73.2	52.8	39.4	19.7	8.7	0.0
	50~99인	41	58.5	65.9	48.8	36.6	24.4	12.2	0.0
	100인 이상	25	44.0	76.0	36.0	44.0	28.0	8.0	4.0
조직 형태	개인사업자	98	72.4	50.0	52.0	45.9	23.5	12.2	0.0
	법인사업자	407	63.1	62.4	49.4	45.7	24.1	13.0	0.2
사업장 형태	단독사업체	436	66.5	58.3	52.3	46.3	24.8	12.6	0.2
	본사	51	54.9	70.6	31.4	39.2	19.6	17.6	0.0
	지사/공장	18	55.6	72.2	44.4	50.0	16.7	5.6	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	87.5	37.5	45.8	50.0	31.3	10.4	0.0
	10억 원~50억 원 미만	249	67.1	57.8	52.6	49.0	24.1	12.0	0.0
	50억 원~100억 원 미만	78	65.4	59.0	55.1	33.3	25.6	19.2	0.0
	100억 원~500억 원 미만	97	56.7	76.3	43.3	44.3	19.6	11.3	0.0
	500억 원 이상	33	39.4	63.6	42.4	48.5	21.2	12.1	3.0

base: 전체(n=505)

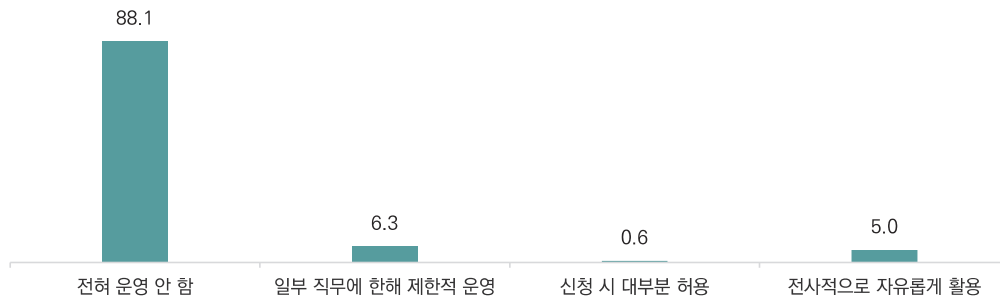
제4절. 근무 환경 실태

1. 유연근무제 운영 여부

- 유연근무제 운영 여부로는 '전혀 운영 안 함'이 88.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '일부 직무에 한해 제한적 운영'(6.3%), '전사적으로 자유롭게 활용'(5.0%), '신청 시 대부분 허용'(0.6%) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 자동차 및 운송장비 제조업에서 '전사적으로 자유롭게 활용'이 26.7%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
- 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 '일부 직무에 한해 제한적 운영'이 32.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-22] 유연근무제 운영 여부

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-33> 유연근무제 운영 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	전혀 운영 안 함	일부 직무에 한해 제한적 운영	신청 시 대부분 허용	전사적으로 자유롭게 활용	
전체	505	88.1	6.3	0.6	5.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	93.3	4.4	2.2	0.0
	금속 제조업	165	93.9	6.1	0.0	0.0
	전기/전자 장비 제조업	58	89.7	8.6	1.7	0.0
	기계장비 제조업	145	82.8	5.5	0.0	11.7
	자동차 및 운송장비 제조업	30	63.3	6.7	3.3	26.7
	기타 제조업	62	91.9	8.1	0.0	0.0
종사자 규모	5~9인	148	95.3	2.7	0.0	2.0
	10~19인	164	96.3	2.4	0.0	1.2

구분	사례수	전혀 운영 안 함	일부 직무에 한해 제한적 운영	신청 시 대부분 허용	전사적으로 자유롭게 활용
20~49인	127	84.3	7.9	2.4	5.5
50~99인	41	65.9	14.6	0.0	19.5
100인 이상	25	48.0	32.0	0.0	20.0
조직 형태					
개인사업자	98	96.9	2.0	0.0	1.0
법인사업자	407	86.0	7.4	0.7	5.9
사업장 형태					
단독사업체	436	88.8	5.5	0.2	5.5
본사	51	86.3	11.8	0.0	2.0
지사/공장	18	77.8	11.1	11.1	0.0
매출액 규모					
10억 원 미만	48	93.8	4.2	0.0	2.1
10억 원~50억 원 미만	249	94.4	3.6	0.0	2.0
50억 원~100억 원 미만	78	91.0	3.8	0.0	5.1
100억 원~500억 원 미만	97	80.4	9.3	1.0	9.3
500억 원 이상	33	48.5	27.3	6.1	18.2

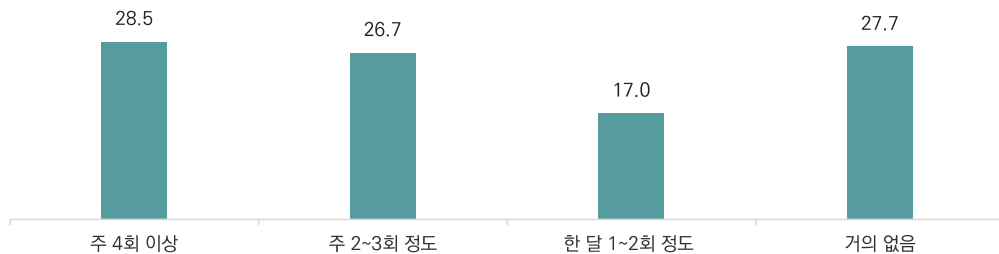
base: 전체(n=505)

2. 시간 외 근무 발생 빈도

- 근로자의 시간 외 근무 발생 빈도는 ‘주 4회 이상’이 28.5%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘거의 없음’(27.7%), ‘주 2~3회 정도’(26.7%), ‘한 달 1~2회 정도’(17.0%) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 기계장비 제조업에서 ‘주 4회 이상’이 48.3%로 가장 높게 나타났으며, 전기/전자 장비 제조업에서는 ‘거의 없음’이 53.4%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
- 종사자 규모별로 살펴보면, 20~49인 규모에서 ‘주 4회 이상’이 44.1%로 가장 높게 나타났으며, 50~99인 규모에서는 ‘주 2~3회 정도’가 51.2%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-23] 시간 외 근무 발생 빈도

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-34> 시간 외 근무 발생 빈도

(단위: 개, %)

구분	사례수	주 4회 이상	주 2~3회 정도	한 달 1~2회 정도	거의 없음	
전체	505	28.5	26.7	17.0	27.7	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	13.3	35.6	22.2	28.9
	금속 제조업	165	20.6	27.3	18.2	33.9
	전기/전자 장비 제조업	58	3.4	19.0	24.1	53.4
	기계장비 제조업	145	48.3	21.4	13.1	17.2
	자동차 및 운송장비 제조업	30	40.0	23.3	13.3	23.3
	기타 제조업	62	32.3	40.3	14.5	12.9
	종사자 규모	5~9인	148	13.5	18.9	27.7
10~19인		164	31.7	29.9	13.4	25.0
20~49인		127	44.1	20.5	12.6	22.8
50~99인		41	22.0	51.2	9.8	17.1
100인 이상		25	28.0	44.0	12.0	16.0
조직 형태	개인사업자	98	21.4	25.5	26.5	26.5
	법인사업자	407	30.2	27.0	14.7	28.0
사업장 형태	단독사업체	436	30.3	25.5	17.2	27.1
	본사	51	17.6	35.3	17.6	29.4
	지사/공장	18	16.7	33.3	11.1	38.9
매출액 규모	10억 원 미만	48	10.4	16.7	22.9	50.0
	10억 원~50억 원 미만	249	28.1	25.3	18.9	27.7
	50억 원~100억 원 미만	78	33.3	29.5	11.5	25.6
	100억 원~500억 원 미만	97	37.1	28.9	17.5	16.5
	500억 원 이상	33	21.2	39.4	6.1	33.3

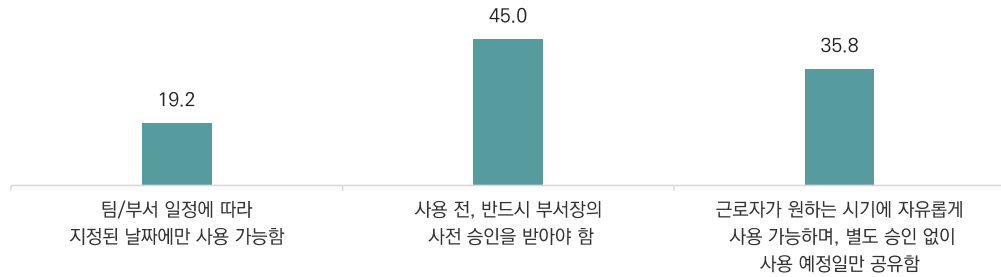
base: 전체(n=505)

3. 연차 사용 시 적용 프로세스

- 연차 사용 시 적용 프로세스로는 ‘사용 전, 반드시 부서장의 사전 승인을 받아야 함’이 45.0%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘근로자가 원하는 시기에 자유롭게 사용 가능하며, 별도 승인 없이 사용 예정일만 공유함’(35.8%), ‘팀/부서 일정에 따라 지정된 날짜에만 사용 가능함’(19.2%) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 전기/전자 장비 제조업에서 ‘근로자가 원하는 시기에 자유롭게 사용 가능하며, 별도 승인 없이 사용 예정일만 공유함’이 53.4%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타났다. ‘팀/부서 일정에 따라 지정된 날짜에만 사용 가능함’ 응답은 나타나지 않아 다른 업종 대비 상대적으로 자유롭게 연차 사용이 가능한 것으로 나타남

【그림 2-24】 연차 사용 시 적용 프로세스

(단위: %)



base: 전체(n=505)

〈표 2-35〉 연차 사용 시 적용 프로세스

(단위: 개, %)

구분	사례수	팀/부서 일정에 따라 지정된 날짜에만 사용 가능함	사용 전, 반드시 부서장의 사전 승인을 받아야 함	근로자가 원하는 시기에 자유롭게 사용 가능하며, 별도 승인 없이 사용 예정일만 공유함	
전체	505	19.2	45.0	35.8	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	24.4	46.7	28.9
	금속 제조업	165	6.7	56.4	37.0
	전기/전자 장비 제조업	58	0.0	46.6	53.4
	기계장비 제조업	145	25.5	40.0	34.5
	자동차 및 운송장비 제조업	30	23.3	33.3	43.3
	기타 제조업	62	50.0	29.0	21.0
종사자 규모	5~9인	148	8.8	66.9	24.3
	10~19인	164	25.0	37.2	37.8
	20~49인	127	28.3	38.6	33.1
	50~99인	41	14.6	31.7	53.7
	100인 이상	25	4.0	20.0	76.0
조직 형태	개인사업자	98	13.3	59.2	27.6
	법인사업자	407	20.6	41.5	37.8
사업장 형태	단독사업체	436	20.9	46.1	33.0
	본사	51	5.9	39.2	54.9
	지사/공장	18	16.7	33.3	50.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	8.3	75.0	16.7
	10억 원~50억 원 미만	249	22.1	47.0	30.9
	50억 원~100억 원 미만	78	19.2	41.0	39.7
	100억 원~500억 원 미만	97	20.6	34.0	45.4
	500억 원 이상	33	9.1	27.3	63.6

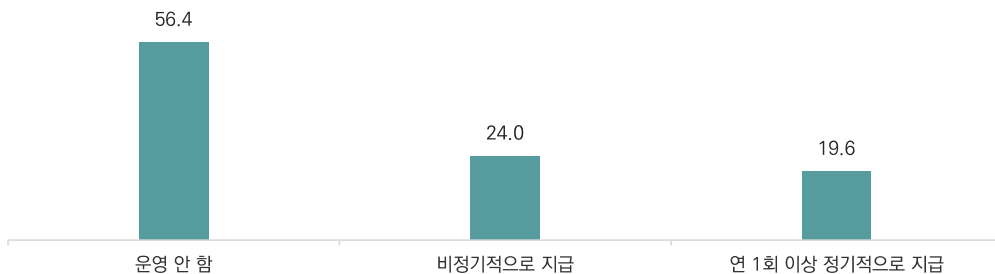
base: 전체(n=505)

4. 성과급 및 인센티브 제도 운영 여부

- 임금 인상 외 별도의 성과급 및 인센티브 제도 운영 여부로는 ‘운영 안 함’이 56.4%로 과반을 차지했으며, 다음으로 ‘비정기적으로 지급’(24.0%), ‘연 1회 이상 정기적으로 지급’(19.6%) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 화학/플라스틱 제조업에서 ‘운영 안 함’이 71.1%, 자동차 및 운송장비 제조업에서 ‘연 1회 이상 정기적으로 지급’이 36.7%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-25] 성과급 및 인센티브 제도 운영 여부

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-36> 성과급 및 인센티브 제도 운영 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	운영 안 함	비정기적으로 지급	연 1회 이상 정기적으로 지급	
전체	505	56.4	24.0	19.6	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	71.1	22.2	6.7
	금속 제조업	165	54.5	32.7	12.7
	전기/전자 장비 제조업	58	53.4	34.5	12.1
	기계장비 제조업	145	55.9	17.9	26.2
	자동차 및 운송장비 제조업	30	53.3	10.0	36.7
	기타 제조업	62	56.5	12.9	30.6
	종사자 규모	5~9인	148	77.7	15.5
10~19인		164	59.1	24.4	16.5
20~49인		127	47.2	29.1	23.6
50~99인		41	24.4	34.1	41.5
100인 이상		25	12.0	28.0	60.0
조직 형태	개인사업자	98	68.4	21.4	10.2
	법인사업자	407	53.6	24.6	21.9

구분		사례수	운영 안 함	비정기적으로 지급	연 1회 이상 정기적으로 지급
사업장 형태	단독사업체	436	60.1	20.2	19.7
	본사	51	37.3	43.1	19.6
	지사/공장	18	22.2	61.1	16.7
매출액 규모	10억 원 미만	48	87.5	8.3	4.2
	10억 원~50억 원 미만	249	62.7	22.9	14.5
	50억 원~100억 원 미만	78	55.1	26.9	17.9
	100억 원~500억 원 미만	97	41.2	27.8	30.9
	500억 원 이상	33	12.1	36.4	51.5

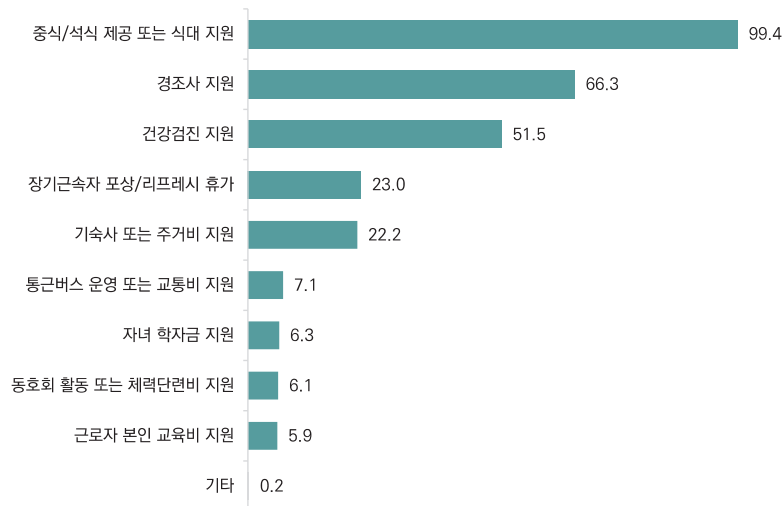
base: 전체(n=505)

5. 제공하는 복지제도

- 제공하는 복지제도로는 ‘중식/석식 제공 또는 식대 지원’이 99.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘경조사 지원’(66.3%), ‘건강검진 지원’(51.5%), ‘장기근속자 포상/리프레시 휴가’(23.0%) 등의 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 모든 업종에서 ‘중식/석식 제공 또는 식대 지원’ 복지를 대부분 제공하고 있으며, 전기/전자 장비 제조업에서 ‘경조사 지원’이 94.8%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남

【그림 2-26】 제공하는 복지제도 (복수응답)

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-37> 제공하는 복지제도 (복수응답)

(단위: 개, %)

구분	사례 수	중식/석식 제공 또는 식대 지원	경조사 지원	건강 검진 지원	장기근속자 포상/리프레시 휴가	기숙사 또는 주거비 지원	통근버스 또는 교통비 지원	자녀 학자금 지원	동호회 활동 또는 체력단련비 지원	근로자 본인 교육비 지원	기타
전체	505	99.4	66.3	51.5	23.0	22.2	7.1	6.3	6.1	5.9	0.2
업종	화학/플라스틱 제조업	45	95.6	51.1	71.1	11.1	8.9	8.9	4.4	2.2	0.0
	금속 제조업	165	100.0	84.2	41.2	31.5	35.8	7.9	6.1	4.2	5.5
	전기/전자 장비 제조업	58	100.0	94.8	10.3	41.4	15.5	10.3	8.6	1.7	8.6
	기계장비 제조업	145	100.0	51.7	62.8	17.9	15.9	6.2	6.2	7.6	7.6
	자동차 및 운송장비 제조업	30	96.7	60.0	63.3	13.3	33.3	6.7	16.7	23.3	6.7
	기타 제조업	62	100.0	40.3	71.0	8.1	11.3	3.2	1.6	6.5	4.8
종사자 규모	5~9인	148	99.3	75.7	25.0	15.5	8.1	0.7	1.4	0.7	2.0
	10~19인	164	100.0	53.7	59.1	19.5	15.9	4.3	3.7	1.2	4.3
	20~49인	127	98.4	62.2	67.7	24.4	34.6	7.9	6.3	4.7	9.4
	50~99인	41	100.0	78.0	58.5	39.0	39.0	9.8	14.6	19.5	7.3
	100인 이상	25	100.0	96.0	64.0	56.0	56.0	56.0	40.0	56.0	20.0
조직 형태	개인사업자	98	100.0	69.4	40.8	12.2	14.3	3.1	2.0	0.0	2.0
	법인사업자	407	99.3	65.6	54.1	25.6	24.1	8.1	7.4	7.6	6.9
사업장 형태	단독사업체	436	99.5	63.5	51.6	19.3	18.8	5.0	4.1	4.8	5.0
	본사	51	98.0	82.4	47.1	41.2	41.2	17.6	15.7	11.8	9.8
	지사/공장	18	100.0	88.9	61.1	61.1	50.0	27.8	33.3	22.2	16.7
매출액 규모	10억 원 미만	48	100.0	77.1	20.8	10.4	4.2	2.1	0.0	0.0	6.3
	10억 원~50억 원 미만	249	100.0	61.4	49.8	17.7	14.9	2.4	0.8	0.4	2.0
	50억 원~100억 원 미만	78	97.4	64.1	57.7	17.9	24.4	6.4	6.4	5.1	10.3
	100억 원~500억 원 미만	97	99.0	68.0	61.9	36.1	39.2	12.4	14.4	13.4	7.2
	500억 원 이상	33	100.0	87.9	63.6	54.5	48.5	36.4	33.3	39.4	21.2

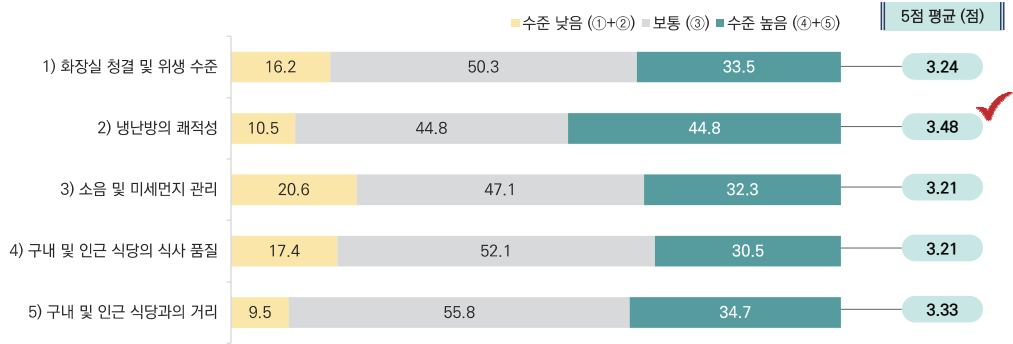
base: 전체(n=505)

6. 근무 환경 수준

- 근무 환경 수준을 살펴보면, '냉난방의 쾌적성'이 5점 평균 3.48점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '구내 및 인근 식당과의 거리'(3.33점), '화장실 청결 및 위생 수준'(3.24점), '소음 및 미세먼지 관리', '구내 및 인근 식당의 식사 품질'(각 3.21점) 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 전반적으로 자동차 및 운송장비 제조업에서 근무 환경 수준이 다른 업종 대비 상대적으로 낮게 나타남

[그림 2-27] 근무 환경 수준 (5점 평균)

(단위: %, 점)



base: 전체(n=505)

<표 2-38> 근무 환경 수준 (5점 평균)

(단위: 개, 점)

구분	사례수	화장실 청결 및 위생 수준	냉난방의 쾌적성	소음 및 미세먼지	구내 및 인근 식당의 식사 품질	구내 및 인근 식당과의 거리	
전체	505	3.24	3.48	3.21	3.21	3.33	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	3.02	3.27	3.07	3.02	3.04
	금속 제조업	165	3.45	3.67	3.39	3.42	3.49
	전기/전자 장비 제조업	58	3.48	3.90	3.47	3.26	3.50
	기계장비 제조업	145	3.12	3.33	3.08	3.08	3.30
	자동차 및 운송장비 제조업	30	2.87	3.10	2.83	2.93	2.93
	기타 제조업	62	3.08	3.27	3.11	3.15	3.23
종사자 규모	5~9인	148	3.25	3.49	3.09	3.21	3.25
	10~19인	164	3.12	3.35	3.05	3.11	3.32
	20~49인	127	3.24	3.49	3.43	3.24	3.36
	50~99인	41	3.46	3.73	3.49	3.29	3.51
	100인 이상	25	3.68	3.80	3.44	3.48	3.44
조직 형태	개인사업자	98	3.12	3.36	3.09	3.13	3.23
	법인사업자	407	3.27	3.51	3.24	3.22	3.35
사업장 형태	단독사업체	436	3.19	3.43	3.14	3.15	3.29
	본사	51	3.63	3.80	3.75	3.55	3.55
	지사/공장	18	3.56	3.78	3.61	3.61	3.72
매출액 규모	10억 원 미만	48	3.13	3.33	3.04	3.06	3.21
	10억 원~50억 원 미만	249	3.17	3.43	3.12	3.14	3.29
	50억 원~100억 원 미만	78	3.32	3.51	3.27	3.31	3.41
	100억 원~500억 원 미만	97	3.30	3.57	3.44	3.27	3.40
	500억 원 이상	33	3.61	3.70	3.39	3.45	3.42

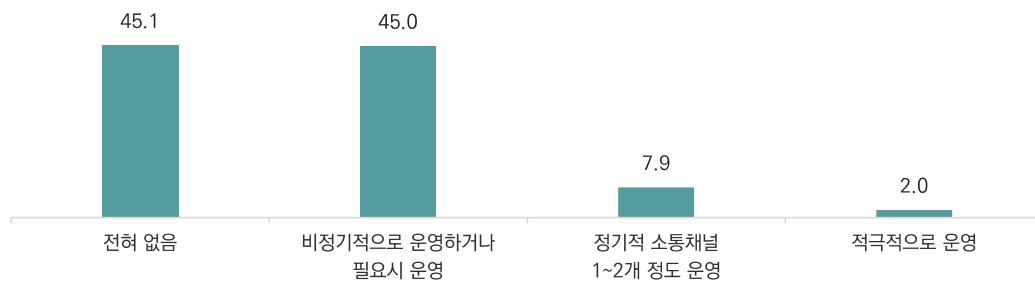
base: 전체(n=505)

7. 정기적 채널 운영 여부

- 경영진과 직원 간의 소통을 위한 정기적인 채널 운영 여부로는 '전혀 없음'이 45.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '비정기적으로 운영하거나 필요시 운영'(45.0%), '정기적 소통채널 1~2개 정도 운영'(7.9%), '적극적으로 운영'(2.0%) 순으로 나타남
- 전기/전자 장비 제조업에서 '정기적 소통채널 1~2개 정도 운영'이 22.4%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-28] 정기적 채널 운영 여부

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-39> 정기적 채널 운영 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	전혀 없음	비정기적으로 운영하거나 필요시 운영	정기적 소통채널 1~2개 정도 운영	적극적으로 운영	
전체	505	45.1	45.0	7.9	2.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	64.4	28.9	6.7	0.0
	금속 제조업	165	28.5	58.8	11.5	1.2
	전기/전자 장비 제조업	58	24.1	53.4	22.4	0.0
	기계장비 제조업	145	57.9	35.9	2.1	4.1
	자동차 및 운송장비 제조업	30	46.7	50.0	0.0	3.3
	기타 제조업	62	64.5	30.6	3.2	1.6
종사자 규모	5~9인	148	35.8	58.8	4.1	1.4
	10~19인	164	55.5	40.9	2.4	1.2
	20~49인	127	48.8	40.9	8.7	1.6
	50~99인	41	46.3	29.3	24.4	0.0
	100인 이상	25	12.0	36.0	36.0	16.0
조직 형태	개인사업자	98	43.9	51.0	3.1	2.0

구분	사례수	전혀 없음	비정기적으로 운영하거나 필요시 운영	정기적 소통채널 1~2개 정도 운영	적극적으로 운영	
사업장 형태	법인사업자	407	45.5	43.5	9.1	2.0
	단독사업체	436	48.2	45.0	5.0	1.8
	본사	51	31.4	41.2	23.5	3.9
	지사/공장	18	11.1	55.6	33.3	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	31.3	66.7	2.1	0.0
	10억 원~50억 원 미만	249	51.4	43.8	4.0	0.8
	50억 원~100억 원 미만	78	43.6	46.2	6.4	3.8
	100억 원~500억 원 미만	97	45.4	41.2	12.4	1.0
	500억 원 이상	33	21.2	30.3	36.4	12.1

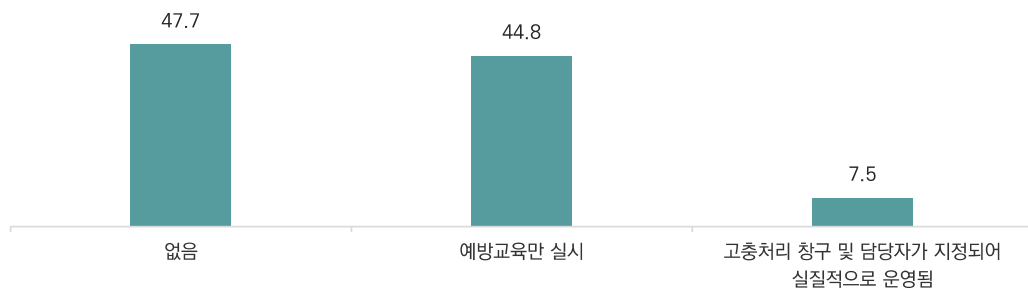
base: 전체(n=505)

8. 직장 내 괴롭힘 대응 절차 및 제도 운영 여부

- 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위한 공식적인 절차나 제도가 ‘없다’는 응답이 47.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘예방교육만 실시’(44.8%), ‘고충처리 창구 및 담당자가 지정되어 실질적으로 운영됨’(7.5%) 순으로 나타남
- 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 ‘고충처리 창구 및 담당자가 지정되어 실질적으로 운영됨’이 40.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-29] 직장 내 괴롭힘 대응 절차 및 제도 운영 여부

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-40> 직장 내 괴롭힘 대응 절차 및 제도 운영 여부

(단위: 개, %)

구분	사례수	없음	예방교육만 실시	고충처리 창구 및 담당자가 지정되어 실질적으로 운영됨	
전체	505	47.7	44.8	7.5	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	60.0	33.3	6.7
	금속 제조업	165	28.5	60.0	11.5
	전기/전자 장비 제조업	58	34.5	55.2	10.3
	기계장비 제조업	145	58.6	36.6	4.8
	자동차 및 운송장비 제조업	30	53.3	43.3	3.3
	기타 제조업	62	74.2	22.6	3.2
	종사자 규모	5~9인	148	63.5	35.1
10~19인		164	46.3	50.0	3.7
20~49인		127	43.3	47.2	9.4
50~99인		41	34.1	46.3	19.5
조직 형태	100인 이상	25	8.0	52.0	40.0
	개인사업자	98	57.1	39.8	3.1
사업장 형태	법인사업자	407	45.5	45.9	8.6
	단독사업체	436	50.9	44.0	5.0
매출액 규모	본사	51	33.3	45.1	21.6
	지사/공장	18	11.1	61.1	27.8
	10억 원 미만	48	72.9	25.0	2.1
	10억 원~50억 원 미만	249	50.6	46.2	3.2
	50억 원~100억 원 미만	78	48.7	44.9	6.4
100억 원~500억 원 미만	97	38.1	48.5	13.4	
500억 원 이상	33	15.2	51.5	33.3	

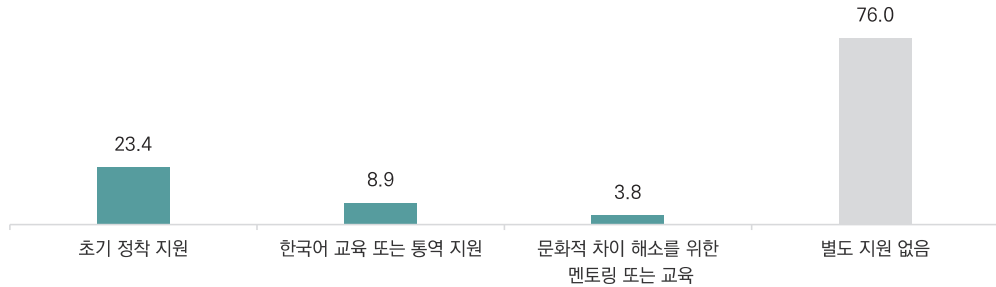
base: 전체(n=505)

9. 외국인 직원을 위한 지원

- 외국인 직원을 위한 ‘별도 지원이 없다’는 의견이 76.0%로 다소 높은 비중을 차지함
- 지원 제도가 있는 경우 ‘초기 정착 지원’이 23.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘한국어 교육 또는 통역 지원’(8.9%), ‘문화적 차이 해소를 위한 멘토링 또는 교육’(3.8%) 순으로 나타남
 - 업종별로 살펴보면, 금속 제조업에서 전반적으로 외국인 직원을 위한 지원이 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
 - 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 전반적으로 외국인 직원을 위한 지원이 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-30] 외국인 직원을 위한 지원 (복수응답)

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-41> 외국인 직원을 위한 지원 (복수응답)

(단위: 개, %)

구분	사례수	초기 정착 지원	한국어 교육 또는 통역 지원	문화적 차이 해소를 위한 멘토링 또는 교육	별도 지원 없음	
전체	505	23.4	8.9	3.8	76.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	8.9	4.4	4.4	86.7
	금속 제조업	165	38.2	13.3	5.5	61.8
	전기/전자 장비 제조업	58	15.5	5.2	1.7	84.5
	기계장비 제조업	145	18.6	8.3	4.8	80.7
	자동차 및 운송장비 제조업	30	36.7	20.0	0.0	63.3
	기타 제조업	62	6.5	0.0	0.0	93.5
	종사자 규모	5~9인	148	6.8	2.7	0.0
10~19인		164	24.4	14.0	6.1	75.6
20~49인		127	33.9	9.4	1.6	66.1
50~99인		41	36.6	4.9	7.3	58.5
100인 이상		25	40.0	16.0	16.0	60.0
조직 형태	개인사업자	98	19.4	10.2	5.1	80.6
	법인사업자	407	24.3	8.6	3.4	74.9
사업장 형태	단독사업체	436	21.8	9.4	3.7	77.8
	분사	51	33.3	5.9	3.9	66.7
	지사/공장	18	33.3	5.6	5.6	61.1
매출액 규모	10억 원 미만	48	10.4	8.3	2.1	89.6
	10억 원~50억 원 미만	249	18.5	8.0	3.2	81.1
	50억 원~100억 원 미만	78	23.1	9.0	2.6	76.9
	100억 원~500억 원 미만	97	39.2	12.4	6.2	59.8
	500억 원 이상	33	33.3	6.1	6.1	63.6

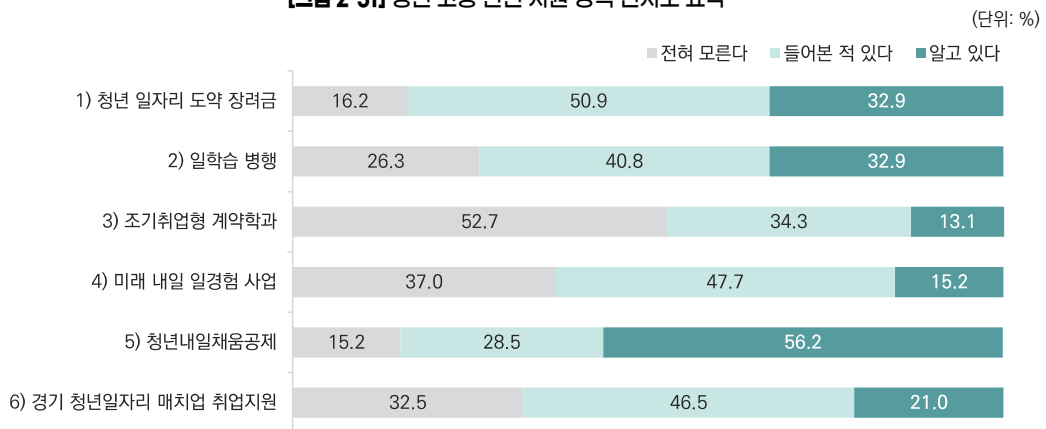
base: 전체(n=505)

제5절. 정부 고용 지원 정책에 관한 인식

1. 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약

- 청년 고용 관련 지원 정책에 대한 인지도를 정책별로 살펴보면, ‘청년내일채움공제’의 인지 비율이 84.8%로 가장 높게 나타남(‘알고 있다’ 56.2% + ‘들어본 적 있다’ 28.5%)
- 반면, ‘조기취업형 계약학과’(47.3%)와 ‘미래 내일 일경험 사업’(63.0%)은 상대적으로 낮은 인지도를 보임
- 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 전반적으로 모든 정책에 대한 인지도가 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-31] 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약



base: 전체(n=505)

<표 2-42> 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약 (1/2)

(단위: 개, %)

구분	사례 수	청년 일자리 도약 장려금			일학습 병행			조기취업형 계약학과			
		전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	
전체	505	16.2	50.9	32.9	26.3	40.8	32.9	52.7	34.3	13.1	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	22.2	51.1	26.7	26.7	35.6	37.8	66.7	28.9	4.4
	금속 제조업	165	14.5	37.6	47.9	24.2	43.6	32.1	49.7	35.8	14.5
	전기/전자 장비 제조업	58	24.1	36.2	39.7	25.9	32.8	41.4	62.1	22.4	15.5
	기계장비 제조업	145	15.9	57.2	26.9	29.7	45.5	24.8	53.8	32.4	13.8
	자동차 및 운송장비 제조업	30	13.3	66.7	20.0	30.0	43.3	26.7	53.3	40.0	6.7

구분	사례 수	청년 일자리 도약 장려금			일학습 병행			조기취업형 계약학과			
		전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	
기타 제조업	62	11.3	77.4	11.3	22.6	32.3	45.2	38.7	46.8	14.5	
종사자 규모	5~9인	148	39.9	42.6	17.6	51.4	33.1	15.5	70.3	19.6	10.1
	10~19인	164	6.7	59.8	33.5	21.3	44.5	34.1	54.9	33.5	11.6
	20~49인	127	7.1	53.5	39.4	12.6	45.7	41.7	38.6	44.9	16.5
	50~99인	41	7.3	51.2	41.5	12.2	46.3	41.5	48.8	41.5	9.8
	100인 이상	25	0.0	28.0	72.0	4.0	28.0	68.0	12.0	60.0	28.0
조직 형태	개인사업자	98	21.4	48.0	30.6	35.7	39.8	24.5	62.2	27.6	10.2
	법인사업자	407	15.0	51.6	33.4	24.1	41.0	34.9	50.4	35.9	13.8
사업장 형태	단독사업체	436	17.9	52.1	30.0	28.2	40.8	31.0	53.2	33.3	13.5
	본사	51	3.9	45.1	51.0	13.7	41.2	45.1	45.1	43.1	11.8
	지사/공장	18	11.1	38.9	50.0	16.7	38.9	44.4	61.1	33.3	5.6
매출액 규모	10억 원 미만	48	37.5	47.9	14.6	56.3	37.5	6.3	72.9	18.8	8.3
	10억 원~50억 원 미만	249	20.1	51.4	28.5	30.1	41.4	28.5	57.4	30.1	12.4
	50억 원~100억 원 미만	78	10.3	55.1	34.6	20.5	46.2	33.3	51.3	35.9	12.8
	100억 원~500억 원 미만	97	3.1	53.6	43.3	12.4	37.1	50.5	36.1	49.5	14.4
	500억 원 이상	33	9.1	33.3	57.6	9.1	39.4	51.5	39.4	39.4	21.2

base: 전체(n=505)

〈표 2-43〉 청년 고용 관련 지원 정책 인지도 요약 (2/2)

(단위: 개, %)

구분	사례 수	미래 내일 일경험 사업			청년내일채움공제			경기 청년일자리 매치업 취업지원			
		전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	
전체	505	37.0	47.7	15.2	15.2	28.5	56.2	32.5	46.5	21.0	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	55.6	33.3	11.1	17.8	20.0	62.2	37.8	42.2	20.0
	금속 제조업	165	33.9	44.8	21.2	18.8	35.8	45.5	32.1	48.5	19.4
	전기/전자 장비 제조업	58	37.9	37.9	24.1	8.6	37.9	53.4	36.2	36.2	27.6
	기계장비 제조업	145	36.6	51.7	11.7	15.2	23.4	61.4	31.7	51.7	16.6
	자동차 및 운송장비 제조업	30	43.3	43.3	13.3	13.3	13.3	73.3	40.0	43.3	16.7
	기타 제조업	62	29.0	67.7	3.2	11.3	25.8	62.9	24.2	43.5	32.3
종사자 규모	5~9인	148	56.1	38.5	5.4	27.0	31.1	41.9	58.8	33.8	7.4
	10~19인	164	28.7	53.7	17.7	11.6	31.1	57.3	21.3	62.8	15.9
	20~49인	127	30.7	51.2	18.1	10.2	23.6	66.1	22.8	45.7	31.5
	50~99인	41	34.1	46.3	19.5	9.8	19.5	70.7	22.0	36.6	41.5
	100인 이상	25	16.0	48.0	36.0	4.0	36.0	60.0	16.0	36.0	48.0
조직	개인사업자	98	41.8	48.0	10.2	19.4	38.8	41.8	41.8	45.9	12.2

구분	사례 수	미래 내일 일경험 사업			청년내일채움공제			경기 청년일자리 매치업 취업지원			
		전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	전혀 모른다	들어본 적 있다	알고 있다	
형태	법인사업자	407	35.9	47.7	16.5	14.3	26.0	59.7	30.2	46.7	23.1
사업장 형태	단독사업체	436	37.8	48.4	13.8	16.3	29.1	54.6	34.4	47.0	18.6
	본사	51	27.5	45.1	27.5	7.8	23.5	68.6	15.7	45.1	39.2
	지사/공장	18	44.4	38.9	16.7	11.1	27.8	61.1	33.3	38.9	27.8
매출액 규모	10억 원 미만	48	62.5	35.4	2.1	33.3	37.5	29.2	62.5	31.3	6.3
	10억 원~50억 원 미만	249	37.3	48.6	14.1	17.3	28.1	54.6	35.7	49.0	15.3
	50억 원~100억 원 미만	78	28.2	57.7	14.1	9.0	29.5	61.5	21.8	53.8	24.4
	100억 원~500억 원 미만	97	34.0	44.3	21.6	8.2	26.8	64.9	21.6	46.4	32.0
	500억 원 이상	33	27.3	45.5	27.3	9.1	21.2	69.7	21.2	33.3	45.5

base: 전체(n=505)

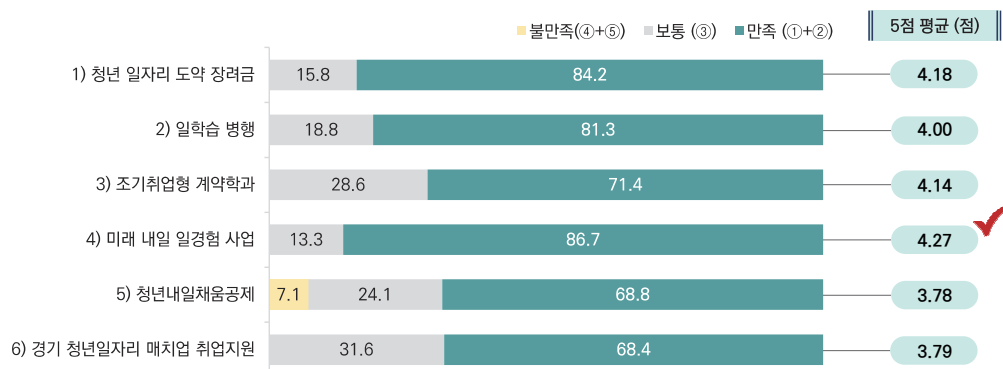
2. 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도

1) 청년 고용 관련 지원 정책 만족도 요약 (5점 평균)

- 청년 고용 관련 지원 정책의 만족도를 살펴보면, '미래 내일 일경험 사업'이 5점 평균 4.27점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '청년 일자리 도약 장려금'(4.18점), '조기취업형 계약학과'(4.14점), '일학습 병행'(4.00점) 등의 순으로 나타났으며, '청년내일채움공제' 정책에서만 '불만족' 응답이 7.1% 나타남

[그림 2-32] 청년 고용 관련 지원 정책 만족도 요약 (5점 평균)

(단위: %, 점)



base: 각 정책 참여 근로자가 존재하는 사업체

<표 2-44> 청년 고용 관련 지원 정책 만족도 요약 (5점 평균)

(단위: 개, 점)

구분	청년 일자리 도약 장려금		일학습 병행		조기취업형 계약학과		미래 내일 일경험 사업		청년내일채움 공제		경기 청년일자리 매치업 취업지원		
	사례 수	5점 평균	사례 수	5점 평균	사례 수	5점 평균	사례 수	5점 평균	사례 수	5점 평균	사례 수	5점 평균	
전체	57	4.18	32	4.00	7	4.14	15	4.27	141	3.78	19	3.79	
업종	화학/플라스틱 제조업	0	-	2	3.00	0	-	0	-	12	2.83	1	3.00
	금속 제조업	25	4.28	15	4.27	5	4.60	7	4.57	38	4.03	5	4.00
	전기/전자 장비 제조업	11	4.09	8	3.75	1	3.00	4	4.00	16	4.25	2	4.50
	기계장비 제조업	16	4.13	5	3.80	1	3.00	4	4.00	48	3.65	3	3.33
	자동차 및 운송장비 제조업	1	3.00	1	4.00	0	-	0	-	11	3.82	3	3.67
	기타 제조업	4	4.25	1	5.00	0	-	0	-	16	3.81	5	3.80
종사자 규모	5~9인	4	4.50	2	4.00	0	-	1	4.00	20	3.70	1	4.00
	10~19인	13	4.23	9	4.11	4	4.25	5	4.00	39	3.69	3	4.67
	20~49인	19	4.21	7	4.14	1	4.00	4	4.25	51	3.88	6	3.67
	50~99인	8	3.88	6	3.83	1	3.00	3	4.67	23	3.65	6	3.67
	100인 이상	13	4.15	8	3.88	1	5.00	2	4.50	8	4.13	3	3.33
조직 형태	개인사업자	7	4.43	4	4.50	2	5.00	1	5.00	14	3.64	3	4.67
	법인사업자	50	4.14	28	3.93	5	3.80	14	4.21	127	3.80	16	3.63
사업장 형태	단독사업체	36	4.17	25	4.08	6	4.17	10	4.00	117	3.79	13	3.92
	본사	16	4.25	6	3.67	1	4.00	5	4.80	19	3.68	5	3.60
	지사/공장	5	4.00	1	4.00	0	-	0	-	5	3.80	1	3.00
매출액 규모	10억 원 미만	0	-	0	-	1	3.00	0	-	3	4.00	1	5.00
	10억 원~50억 원 미만	17	4.35	13	4.08	3	4.67	7	4.14	57	3.72	4	4.00
	50억 원~100억 원 미만	10	4.30	2	4.00	1	4.00	1	4.00	31	3.90	2	4.00
	100억 원~500억 원 미만	19	3.95	10	4.10	2	4.00	4	4.25	35	3.74	8	3.88
	500억 원 이상	11	4.18	7	3.71	0	-	3	4.67	15	3.80	4	3.00

base: 각 정책 참여 근로자가 존재하는 사업체

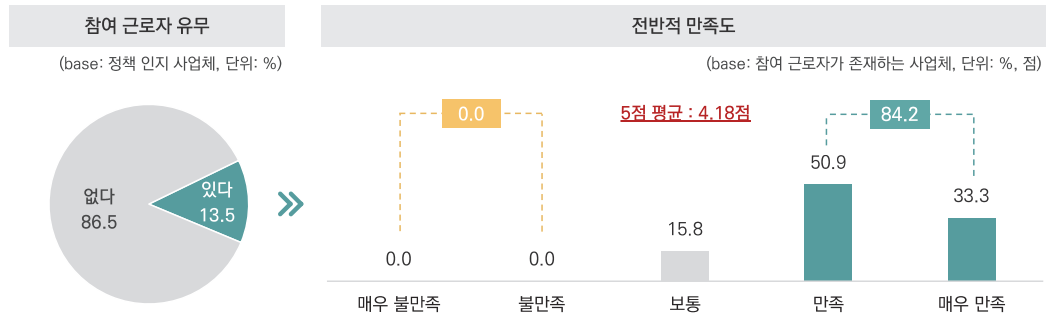
* 사례 수 30개에 못 미치는 분석은 해석에 유의하여야 함

2) 청년 일자리 도약 장려금

- 청년 일자리 도약 장려금 정책 참여 근로자가 있는 사업체는 정책 인지 사업체의 13.5%로 나타남
- 청년 일자리 도약 장려금 정책 만족도는 '만족'(50.9%), '매우 만족'(33.3%), '보통'(15.8%) 순으로 나타났으며, 5점 평균 점수로 환산한 결과, 4.18점으로 나타남

[그림 2-33] 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_1) 청년 일자리 도약 장려금

(단위: %, 점)



base: 정책 인지 사업체(n=423) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=57)

<표 2-45> 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_1) 청년 일자리 도약 장려금

(단위: 개, %, 점)

구분	사례수	참여 근로자 유무		전반적 만족도					5점 평균 (점)		
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족		매우 만족	
전체	423	86.5	13.5	57	-	-	15.8	50.9	33.3	4.18	
업종	화학/플라스틱 제조업	35	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	금속 제조업	141	82.3	17.7	25	-	-	4.0	64.0	32.0	4.28
	전기/전자 장비 제조업	44	75.0	25.0	11	-	-	18.2	54.5	27.3	4.09
	기계장비 제조업	122	86.9	13.1	16	-	-	25.0	37.5	37.5	4.13
	자동차 및 운송장비 제조업	26	96.2	3.8	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
	기타 제조업	55	92.7	7.3	4	-	-	25.0	25.0	50.0	4.25
종사자 규모	5~9인	89	95.5	4.5	4	-	-	0.0	50.0	50.0	4.50
	10~19인	153	91.5	8.5	13	-	-	0.0	76.9	23.1	4.23
	20~49인	118	83.9	16.1	19	-	-	10.5	57.9	31.6	4.21
	50~99인	38	78.9	21.1	8	-	-	37.5	37.5	25.0	3.88
	100인 이상	25	48.0	52.0	13	-	-	30.8	23.1	46.2	4.15
조직 형태	개인사업자	77	90.9	9.1	7	-	-	0.0	57.1	42.9	4.43
	법인사업자	346	85.5	14.5	50	-	-	18.0	50.0	32.0	4.14
사업장 형태	단독사업체	358	89.9	10.1	36	-	-	19.4	44.4	36.1	4.17
	본사	49	67.3	32.7	16	-	-	6.3	62.5	31.3	4.25
	지사/공장	16	68.8	31.3	5	-	-	20.0	60.0	20.0	4.00
매출액 규모	10억 원 미만	30	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	10억 원~50억 원 미만	199	91.5	8.5	17	-	-	0.0	64.7	35.3	4.35
	50억 원~100억 원 미만	70	85.7	14.3	10	-	-	0.0	70.0	30.0	4.30
	100억 원~500억 원 미만	94	79.8	20.2	19	-	-	31.6	42.1	26.3	3.95
	500억 원 이상	30	63.3	36.7	11	-	-	27.3	27.3	45.5	4.18

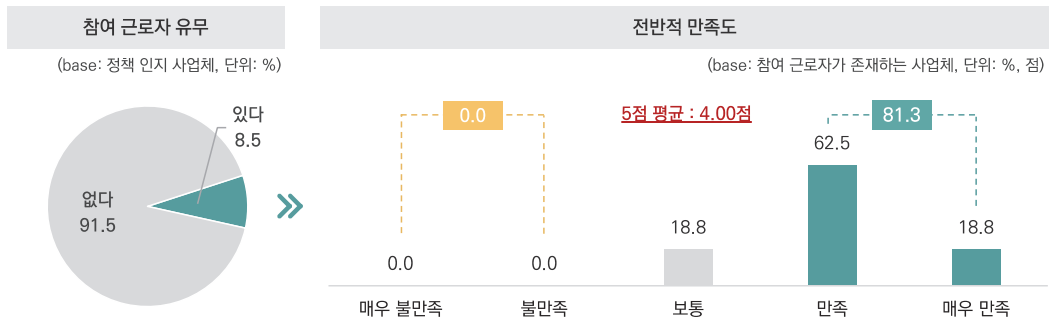
base: 정책 인지 사업체(n=423) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=57)

3) 일학습 병행

- 일학습 병행 정책 참여 근로자가 있는 사업체는 정책 인지 사업체의 8.5%로 나타남
- 일학습 병행 정책 만족도는 ‘만족’(62.5%), ‘매우 만족’, ‘보통’(각 18.8%) 순으로 나타났으며, 5점 평균 점수로 환산한 결과, 4.00점으로 나타남

[그림 2-34] 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_2) 일학습 병행

(단위: %, 점)



base: 정책 인지 사업체(n=376) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=32)

<표 2-46> 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_2) 일학습 병행

(단위: 개, %, 점)

구분	사례수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체	376	91.5	8.5	32	-	-	18.8	62.5	18.8	4.00	
업종	화학/플라스틱 제조업	33	93.9	6.1	2	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
	금속 제조업	125	88.0	12.0	15	-	-	6.7	60.0	33.3	4.27
	전기/전자 장비 제조업	43	81.4	18.6	8	-	-	25.0	75.0	0.0	3.75
	기계장비 제조업	106	95.3	4.7	5	-	-	20.0	80.0	0.0	3.80
	자동차 및 운송장비 제조업	21	95.2	4.8	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	기타 제조업	48	97.9	2.1	1	-	-	0.0	0.0	100.0	5.00
종사자 규모	5~9인	72	97.2	2.8	2	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	10~19인	132	93.2	6.8	9	-	-	11.1	66.7	22.2	4.11
	20~49인	112	93.8	6.3	7	-	-	0.0	85.7	14.3	4.14
	50~99인	36	83.3	16.7	6	-	-	33.3	50.0	16.7	3.83
	100인 이상	24	66.7	33.3	8	-	-	37.5	37.5	25.0	3.88
조직 형태	개인사업자	64	93.8	6.3	4	-	-	0.0	50.0	50.0	4.50
	법인사업자	312	91.0	9.0	28	-	-	21.4	64.3	14.3	3.93
사업장 형태	단독사업체	317	92.1	7.9	25	-	-	16.0	60.0	24.0	4.08
	본사	44	86.4	13.6	6	-	-	33.3	66.7	0.0	3.67

구분	사례수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
지사/공장	15	93.3	6.7	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00	
매출액 규모	10억 원 미만	21	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	10억 원~50억 원 미만	177	92.7	7.3	13	-	-	7.7	76.9	15.4	4.08
	50억 원~100억 원 미만	63	96.8	3.2	2	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	100억 원~500억 원 미만	85	88.2	11.8	10	-	-	20.0	50.0	30.0	4.10
	500억 원 이상	30	76.7	23.3	7	-	-	42.9	42.9	14.3	3.71

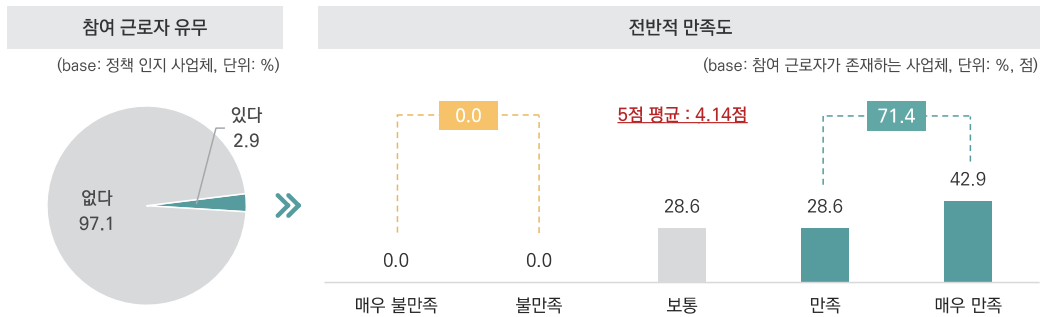
base: 정책 인지 사업체(n=376) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=32)

4) 조기취업형 계약학과

- 조기취업형 계약학과 정책 참여 근로자가 있는 사업체는 정책 인지 사업체의 2.9%로 나타남
- 조기취업형 계약학과 정책 만족도는 ‘매우 만족’(42.9%), ‘만족’, ‘보통’(각 28.6%) 순으로 나타났으며, 5점 평균 점수로 환산한 결과, 4.14점으로 나타남

[그림 2-35] 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_3) 조기취업형 계약학과

(단위: %, 점)



base: 정책 인지 사업체(n=239) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=7)

<표 2-47> 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_3) 조기취업형 계약학과

(단위: 개, %, 점)

구분	사례수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체	239	97.1	2.9	7	-	-	28.6	28.6	42.9	4.14	
업종	화학/플라스틱 제조업	15	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	금속 제조업	83	94.0	6.0	5	-	-	0.0	40.0	60.0	4.60
	전기/전자 장비 제조업	22	95.5	4.5	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
	기계장비 제조업	67	98.5	1.5	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00

구분	사례 수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
자동차 및 운송장비 제조업	14	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-	
기타 제조업	38	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-	
종사자 규모	5~9인	44	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	10~19인	74	94.6	5.4	4	-	-	25.0	25.0	50.0	4.25
	20~49인	78	98.7	1.3	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	50~99인	21	95.2	4.8	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
	100인 이상	22	95.5	4.5	1	-	-	0.0	0.0	100.0	5.00
조직 형태	개인사업자	37	94.6	5.4	2	-	-	0.0	0.0	100.0	5.00
	법인사업자	202	97.5	2.5	5	-	-	40.0	40.0	20.0	3.80
사업장 형태	단독사업체	204	97.1	2.9	6	-	-	33.3	16.7	50.0	4.17
	본사	28	96.4	3.6	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	지사/공장	7	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
매출액 규모	10억 원 미만	13	92.3	7.7	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
	10억 원~50억 원 미만	106	97.2	2.8	3	-	-	0.0	33.3	66.7	4.67
	50억 원~100억 원 미만	38	97.4	2.6	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	100억 원~500억 원 미만	62	96.8	3.2	2	-	-	50.0	0.0	50.0	4.00
	500억 원 이상	20	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-

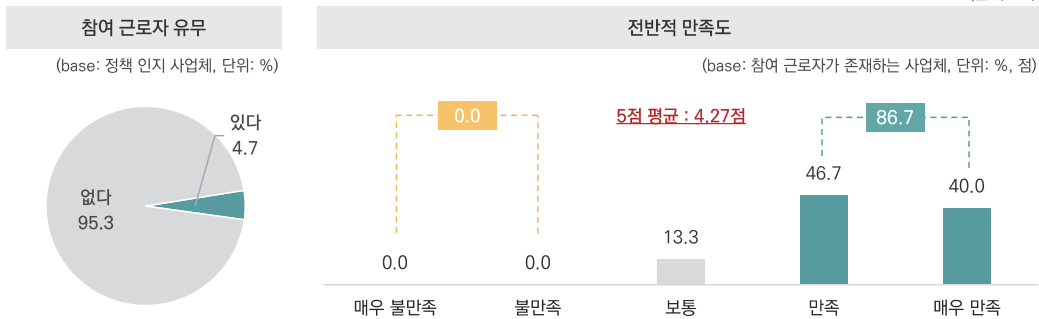
base: 정책 인지 사업체(n=239) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=7)

5) 미래 내일 일경험 사업

- 미래 내일 일경험 사업 정책 참여 근로자가 있는 사업체는 정책 인지 사업체의 4.7%로 나타남
- 미래 내일 일경험 사업 정책 만족도는 ‘만족’(46.7%), ‘매우 만족’(40.0%), ‘보통’(13.3%) 순으로 나타났으며, 5점 평균 점수로 환산한 결과, 4.27점으로 나타남

[그림 2-36] 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_4) 미래 내일 일경험 사업

(단위: %, 점)



base: 정책 인지 사업체(n=318) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=15)

<표 2-48> 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_4) 미래 내일 일경험 사업

(단위: 개, %, 점)

구분	사례수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체	318	95.3	4.7	15	-	-	13.3	46.7	40.0	4.27	
업종	화학/플라스틱 제조업	20	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	금속 제조업	109	93.6	6.4	7	-	-	0.0	42.9	57.1	4.57
	전기/전자 장비 제조업	36	88.9	11.1	4	-	-	25.0	50.0	25.0	4.00
	기계장비 제조업	92	95.7	4.3	4	-	-	25.0	50.0	25.0	4.00
	자동차 및 운송장비 제조업	17	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	기타 제조업	44	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
종사자 규모	5~9인	65	98.5	1.5	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	10~19인	117	95.7	4.3	5	-	-	20.0	60.0	20.0	4.00
	20~49인	88	95.5	4.5	4	-	-	25.0	25.0	50.0	4.25
	50~99인	27	88.9	11.1	3	-	-	0.0	33.3	66.7	4.67
	100인 이상	21	90.5	9.5	2	-	-	0.0	50.0	50.0	4.50
조직 형태	개인사업자	57	98.2	1.8	1	-	-	0.0	0.0	100.0	5.00
	법인사업자	261	94.6	5.4	14	-	-	14.3	50.0	35.7	4.21
사업장 형태	단독사업체	271	96.3	3.7	10	-	-	20.0	60.0	20.0	4.00
	본사	37	86.5	13.5	5	-	-	0.0	20.0	80.0	4.80
	지사/공장	10	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
매출액 규모	10억 원 미만	18	100.0	0.0	0	-	-	0.0	0.0	0.0	-
	10억 원~50억 원 미만	156	95.5	4.5	7	-	-	14.3	57.1	28.6	4.14
	50억 원~100억 원 미만	56	98.2	1.8	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	100억 원~500억 원 미만	64	93.8	6.3	4	-	-	25.0	25.0	50.0	4.25
500억 원 이상	24	87.5	12.5	3	-	-	0.0	33.3	66.7	4.67	

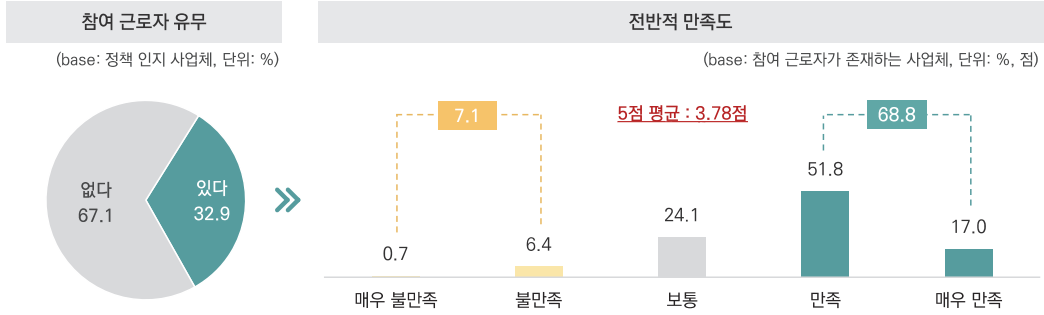
base: 정책 인지 사업체(n=318) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=15)

6) 청년내일채움공제

- 청년내일채움공제 정책 참여 근로자가 있는 사업체는 정책 인지 사업체의 32.9%로 나타남
- 청년내일채움공제 정책에 만족한다는 의견은 68.8%로 불만족 의견(7.1%)에 비해 높게 나타났으며, 5점 평균으로 환산한 결과, 3.78점으로 나타남

[그림 2-37] 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_5) 청년내일채움공제

(단위: %, 점)



base: 정책 인지 사업체(n=428) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=141)

<표 2-49> 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_5) 청년내일채움공제

(단위: 개, %, 점)

구분	사례 수	참여 근로자 유무		전반적 만족도					5점 평균 (점)		
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족		매우 만족	
전체	428	67.1	32.9	141	0.7	6.4	24.1	51.8	17.0	3.78	
업종	화학/플라스틱 제조업	37	67.6	32.4	12	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0	2.83
	금속 제조업	134	71.6	28.4	38	2.6	0.0	21.1	44.7	31.6	4.03
	전기/전자 장비 제조업	53	69.8	30.2	16	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	4.25
	기계장비 제조업	123	61.0	39.0	48	0.0	10.4	22.9	58.3	8.3	3.65
	자동차 및 운송장비 제조업	26	57.7	42.3	11	0.0	0.0	18.2	81.8	0.0	3.82
	기타 제조업	55	70.9	29.1	16	0.0	0.0	18.8	81.3	0.0	3.81
	종사자 규모	5~9인	108	81.5	18.5	20	0.0	5.0	35.0	45.0	15.0
10~19인		145	73.1	26.9	39	2.6	12.8	12.8	56.4	15.4	3.69
20~49인		114	55.3	44.7	51	0.0	3.9	23.5	52.9	19.6	3.88
50~99인		37	37.8	62.2	23	0.0	4.3	34.8	52.2	8.7	3.65
100인 이상		24	66.7	33.3	8	0.0	0.0	25.0	37.5	37.5	4.13
조직 형태	개인사업자	79	82.3	17.7	14	0.0	7.1	35.7	42.9	14.3	3.64
	법인사업자	349	63.6	36.4	127	0.8	6.3	22.8	52.8	17.3	3.80
사업장 형태	단독사업체	365	67.9	32.1	117	0.9	6.0	23.1	53.0	17.1	3.79
	본사	47	59.6	40.4	19	0.0	10.5	26.3	47.4	15.8	3.68
	지사/공장	16	68.8	31.3	5	0.0	0.0	40.0	40.0	20.0	3.80
매출액 규모	10억 원 미만	32	90.6	9.4	3	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	4.00
	10억 원~50억 원 미만	206	72.3	27.7	57	1.8	5.3	28.1	49.1	15.8	3.72
	50억 원~100억 원 미만	71	56.3	43.7	31	0.0	12.9	9.7	51.6	25.8	3.90
	100억 원~500억 원 미만	89	60.7	39.3	35	0.0	2.9	28.6	60.0	8.6	3.74
	500억 원 이상	30	50.0	50.0	15	0.0	6.7	26.7	46.7	20.0	3.80

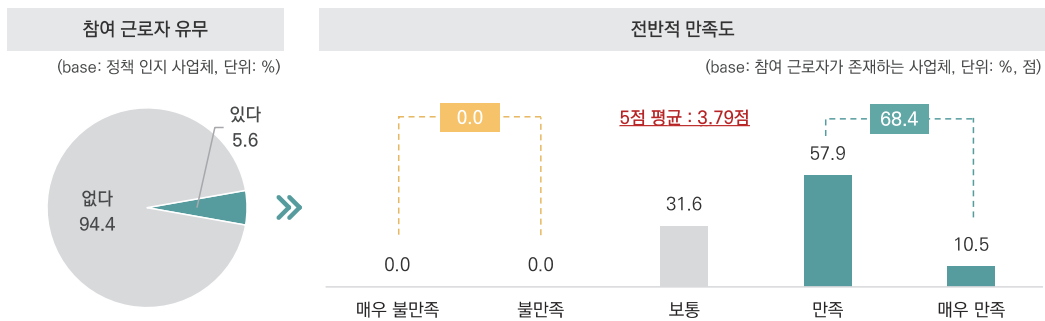
base: 정책 인지 사업체(n=428) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=141)

7) 경기 청년일자리 매치업 취업지원

- 경기 청년일자리 매치업 취업지원 정책 참여 근로자가 있는 사업체는 정책 인지 사업체의 5.6%로 나타남
- 경기 청년일자리 매치업 취업지원 정책 만족도는 ‘만족’(57.9%), ‘보통’(31.6%), ‘매우 만족’(10.5%) 순으로 나타났으며, 5점 평균 점수로 환산한 결과, 3.79점으로 나타남

[그림 2-38] 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_6) 경기 청년일자리 매치업 취업지원

(단위: %, 점)



base: 정책 인지 사업체(n=341) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=19)

<표 2-50> 청년 고용 관련 지원 정책 참여 유무 및 만족도_6) 경기 청년일자리 매치업 취업지원

(단위: 개, %, 점)

구분	사례 수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체	341	94.4	5.6	19	-	-	31.6	57.9	10.5	3.79	
업종	화학/플라스틱 제조업	28	96.4	3.6	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
	금속 제조업	112	95.5	4.5	5	-	-	20.0	60.0	20.0	4.00
	전기/전자 장비 제조업	37	94.6	5.4	2	-	-	0.0	50.0	50.0	4.50
	기계장비 제조업	99	97.0	3.0	3	-	-	66.7	33.3	0.0	3.33
	자동차 및 운송장비 제조업	18	83.3	16.7	3	-	-	33.3	66.7	0.0	3.67
	기타 제조업	47	89.4	10.6	5	-	-	20.0	80.0	0.0	3.80
종사자 규모	5~9인	61	98.4	1.6	1	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	10~19인	129	97.7	2.3	3	-	-	0.0	33.3	66.7	4.67
	20~49인	98	93.9	6.1	6	-	-	33.3	66.7	0.0	3.67
	50~99인	32	81.3	18.8	6	-	-	33.3	66.7	0.0	3.67
조직 형태	100인 이상	21	85.7	14.3	3	-	-	66.7	33.3	0.0	3.33
	개인사업자	57	94.7	5.3	3	-	-	0.0	33.3	66.7	4.67
	법인사업자	284	94.4	5.6	16	-	-	37.5	62.5	0.0	3.63

구분	사례 수	참여 근로자 유무		전반적 만족도						5점 평균 (점)	
		없음	있음	사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
사업장 형태	단독사업체	286	95.5	4.5	13	-	-	23.1	61.5	15.4	3.92
	본사	43	88.4	11.6	5	-	-	40.0	60.0	0.0	3.60
	지사/공장	12	91.7	8.3	1	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00
매출액 규모	10억 원 미만	18	94.4	5.6	1	-	-	0.0	0.0	100.0	5.00
	10억 원~50억 원 미만	160	97.5	2.5	4	-	-	25.0	50.0	25.0	4.00
	50억 원~100억 원 미만	61	96.7	3.3	2	-	-	0.0	100.0	0.0	4.00
	100억 원~500억 원 미만	76	89.5	10.5	8	-	-	12.5	87.5	0.0	3.88
	500억 원 이상	26	84.6	15.4	4	-	-	100.0	0.0	0.0	3.00

base: 정책 인지 사업체(n=341) | 참여 근로자가 존재하는 사업체(n=19)

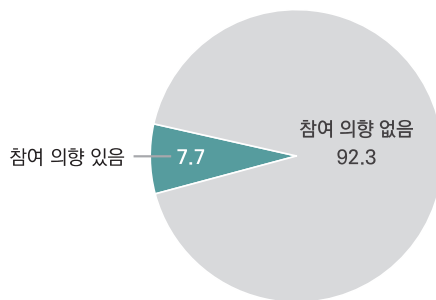
3. <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 인식

1) 사업 참여 의향

- 시흥시 청년 엔지니어 육성 사업에 참여할 의향이 있다는 응답은 7.7%, 참여할 의향이 없다는 응답은 92.3%로 나타남

[그림 2-39] <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-51> <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향

(단위: 개, %)

구분	사례수	참여 의향 있음	참여 의향 없음	
전체	505	7.7	92.3	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	11.1	88.9
	금속 제조업	165	8.5	91.5
	전기/전자 장비 제조업	58	5.2	94.8
	기계장비 제조업	145	6.9	93.1
	자동차 및 운송장비 제조업	30	3.3	96.7
	기타 제조업	62	9.7	90.3
	종사자 규모	5~9인	148	4.1
10~19인		164	7.3	92.7
20~49인		127	12.6	87.4
50~99인		41	7.3	92.7
100인 이상		25	8.0	92.0
조직 형태	개인사업자	98	8.2	91.8
	법인사업자	407	7.6	92.4
사업장 형태	단독사업체	436	6.7	93.3
	본사	51	13.7	86.3
	지사/공장	18	16.7	83.3
매출액 규모	10억 원 미만	48	6.3	93.8
	10억 원~50억 원 미만	249	7.2	92.8
	50억 원~100억 원 미만	78	6.4	93.6
	100억 원~500억 원 미만	97	10.3	89.7
	500억 원 이상	33	9.1	90.9

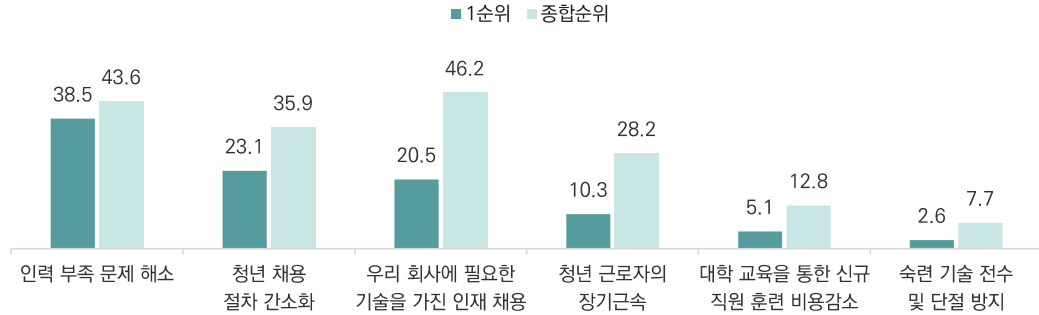
base: 전체(n=505)

2) 참여 시 기대사항

- 사업 참여 의향이 있는 경우 사업을 통해 기대하는 것으로는 1순위 기준, '인력 부족 문제 해소'가 38.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '청년 채용 절차 간소화'(23.1%), '우리 회사에 필요한 기술을 가진 인재 채용'(20.5%), '청년 근로자의 장기근속'(10.3%) 등의 순으로 나타남
- 종합순위 기준으로 살펴보면, '우리 회사에 필요한 기술을 가진 인재 채용'이 46.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '인력 부족 문제 해소'(43.6%), '청년 채용 절차 간소화'(35.9%), '청년 근로자의 장기근속'(28.2%) 등의 순으로 나타남

[그림 2-40] <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 시 기대사항

(단위: %)



base: 사업 참여 의향이 있는 사업체(n=39)

<표 2-52> <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 시 기대사항 (1순위)

(단위: 개, %)

구분	사례 수	인력 부족 문제 해소	청년 채용 절차 간소화	우리 회사에 필요한 기술을 가진 인재 채용	청년 근로자의 장기근속	대학 교육을 통한 신규 직원 훈련 비용 감소	숙련 기술 전수 및 단절 방지	
전체	39	38.5	23.1	20.5	10.3	5.1	2.6	
업종	화학/플라스틱 제조업	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	
	금속 제조업	14	42.9	21.4	21.4	7.1	0.0	7.1
	전기/전자 장비 제조업	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
	기계장비 제조업	10	40.0	20.0	10.0	20.0	10.0	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타 제조업	6	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0
종사자 규모	5~9인	6	16.7	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0
	10~19인	12	41.7	16.7	8.3	16.7	8.3	8.3
	20~49인	16	37.5	31.3	25.0	0.0	6.3	0.0
	50~99인	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
조직 형태	개인사업자	8	37.5	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0
	법인사업자	31	38.7	19.4	22.6	9.7	6.5	3.2
사업장 형태	단독사업체	29	37.9	20.7	20.7	10.3	6.9	3.4
	본사	7	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0
	지사/공장	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
	10억 원~50억 원 미만	18	27.8	27.8	11.1	22.2	5.6	5.6
	50억 원~100억 원 미만	5	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	100억 원~500억 원 미만	10	50.0	20.0	30.0	0.0	0.0	0.0
	500억 원 이상	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

base: 사업 참여 의향이 있는 사업체(n=39)

〈표 2-53〉 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 시 기대사항 (종합순위)

(단위: 개, %)

구분	사례 수	우리 회사에 필요한 기술을 가진 인재 채용	인력 부족 문제 해소	청년 채용 절차 간소화	청년 근로자의 장기근속	대학 교육을 통한 신규 직원 훈련 비용 감소	숙련 기술 전수 및 단절 방지
전체	39	46.2	43.6	35.9	28.2	12.8	7.7
업종	화학/플라스틱 제조업	5	20.0	80.0	40.0	20.0	20.0
	금속 제조업	14	42.9	50.0	21.4	28.6	0.0
	전기/전자 장비 제조업	3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3
	기계장비 제조업	10	40.0	40.0	40.0	20.0	30.0
	자동차 및 운송장비 제조업	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	기타 제조업	6	66.7	16.7	66.7	33.3	0.0
	종사자 규모	5~9인	6	50.0	16.7	33.3	33.3
10~19인		12	33.3	41.7	25.0	33.3	16.7
20~49인		16	50.0	43.8	37.5	31.3	12.5
50~99인		3	33.3	100.0	66.7	0.0	0.0
100인 이상		2	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
조직 형태	개인사업자	8	25.0	50.0	37.5	25.0	12.5
	법인사업자	31	51.6	41.9	35.5	29.0	12.9
사업장 형태	단독사업체	29	44.8	44.8	31.0	31.0	13.8
	본사	7	57.1	28.6	42.9	28.6	14.3
	지사/공장	3	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	3	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0
	10억 원~50억 원 미만	18	38.9	33.3	38.9	38.9	5.6
	50억 원~100억 원 미만	5	40.0	40.0	40.0	0.0	40.0
	100억 원~500억 원 미만	10	50.0	60.0	30.0	30.0	20.0
	500억 원 이상	3	66.7	66.7	66.7	0.0	0.0

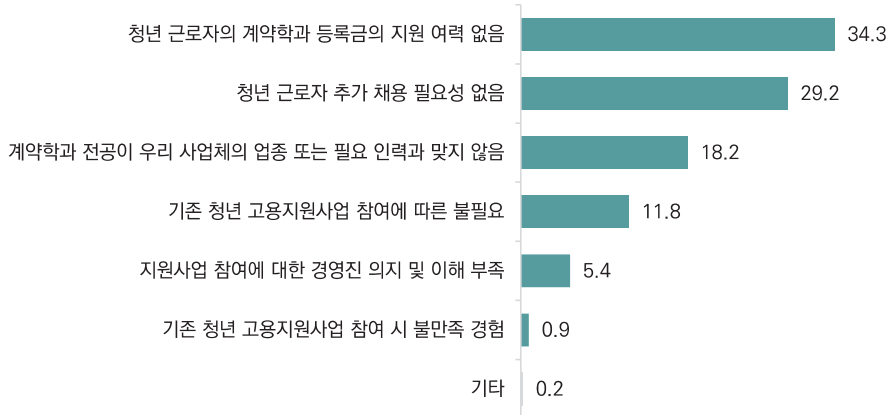
base: 사업 참여 의향이 있는 사업체(n=39)

3) 참여 의향이 없는 이유

- 사업 참여 의향이 없는 이유로는 ‘청년 근로자의 계약학과 등록금의 지원 여력 없음’이 34.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘청년 근로자 추가 채용 필요성 없음’(29.2%), ‘계약학과 전공이 우리 사업체의 업종 또는 필요 인력과 맞지 않음’(18.2%), ‘기존 청년 고용지원사업 참여에 따른 불필요’(11.8%) 등의 순으로 나타남
 - 업종별로 살펴보면, 화학/플라스틱 제조업에서 ‘청년 근로자의 계약학과 등록금의 지원 여력 없음’이 60.0%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
 - 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 ‘기존 청년 고용지원사업 참여에 따른 불필요’가 39.1%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타남

[그림 2-41] <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향이 없는 이유

(단위: %)



base: 사업 참여 의향이 없는 사업체(n=466)

<표 2-54> <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업> 참여 의향이 없는 이유

(단위: 개, %)

구분	사례수	청년 근로자의 계약학과 등록금의 지원 여력 없음	청년 근로자 추가 채용 필요성 없음	계약학과 전공이 우리 사업체의 업종 또는 필요 인력과 맞지 않음	기존 청년 고용지원 사업 참여에 따른 불필요	지원사업 참여에 대한 경영진 의지 및 이해 부족	기존 청년 고용지원 사업 참여 시 불만족 경험	기타	
전체	466	34.3	29.2	18.2	11.8	5.4	0.9	0.2	
업종	화학/플라스틱 제조업	40	60.0	30.0	2.5	5.0	2.5	0.0	0.0
	금속 제조업	151	19.2	33.8	20.5	19.9	5.3	1.3	0.0
	전기/전자 장비 제조업	55	14.5	23.6	29.1	18.2	10.9	1.8	1.8
	기계장비 제조업	135	41.5	32.6	12.6	8.1	4.4	0.7	0.0
	자동차 및 운송장비 제조업	29	51.7	17.2	20.7	0.0	10.3	0.0	0.0
	기타 제조업	56	50.0	19.6	25.0	3.6	1.8	0.0	0.0
종사자 규모	5~9인	142	43.7	24.6	19.0	8.5	3.5	0.0	0.7
	10~19인	152	35.5	28.9	16.4	9.2	7.9	2.0	0.0
	20~49인	111	30.6	33.3	19.8	10.8	5.4	0.0	0.0
	50~99인	38	26.3	31.6	13.2	21.1	5.3	2.6	0.0
	100인 이상	23	0.0	34.8	26.1	39.1	0.0	0.0	0.0
조직 형태	개인사업자	90	45.6	23.3	16.7	8.9	5.6	0.0	0.0
	법인사업자	376	31.6	30.6	18.6	12.5	5.3	1.1	0.3
사업장 형태	단독사업체	407	37.8	27.5	18.7	9.8	5.2	0.7	0.2
	본사	44	6.8	40.9	11.4	29.5	9.1	2.3	0.0
	지사/공장	15	20.0	40.0	26.7	13.3	0.0	0.0	0.0

구분	사례수	청년 근로자의 계약학과 등록금의 지원 여력 없음	청년 근로자 추가 채용 필요성 없음	계약학과 전공이 우리 사업체의 업종 또는 필요 인력과 맞지 않음	기존 청년 고용지원 사업 참여에 따른 불필요	지원사업 참여에 대한 경쟁진 의지 및 이해 부족	기존 청년 고용지원 사업 참여 시 불만족 경험	기타
매출액 규모	10억 원 미만	45	40.0	24.4	13.3	15.6	6.7	0.0
	10억 원~50억 원 미만	231	39.4	26.4	20.3	6.1	6.5	0.9
	50억 원~100억 원 미만	73	32.9	32.9	16.4	12.3	5.5	0.0
	100억 원~500억 원 미만	87	26.4	32.2	17.2	18.4	3.4	2.3
	500억 원 이상	30	13.3	40.0	16.7	30.0	0.0	0.0

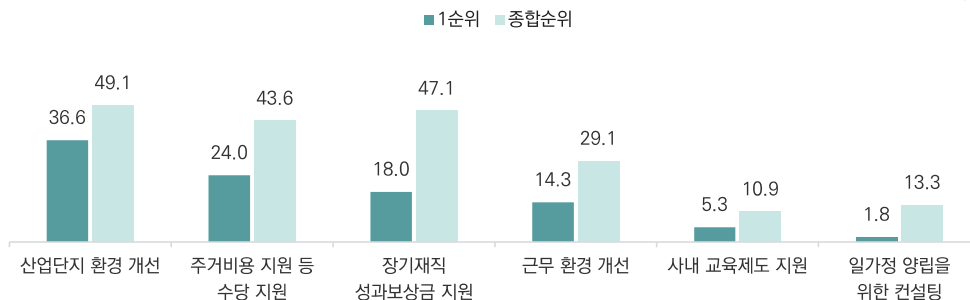
base: 사업 참여 의향이 없는 사업체(n=466)

4. 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원

- 청년 근로자의 장기근속을 위해 추가적으로 필요하다고 판단하는 정부 지원으로는 1순위 기준, '산업단지 환경 개선'이 36.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '주거비용 지원 등 수당 지원'(24.0%), '장기재직 성과보상금 지원'(18.0%), '근무 환경 개선'(14.3%) 등의 순으로 나타남
- 종합순위 기준도 마찬가지로 '산업단지 환경 개선'이 49.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '장기재직 성과보상금 지원'(47.1%), '주거비용 지원 등 수당 지원'(43.6%), '근무 환경 개선'(29.1%) 등의 순으로 나타남
- 업종별로 살펴보면, 자동차 및 운송장비 제조업에서 '산업단지 환경 개선'이 76.7%, 전기/전자 장비 제조업에서 '사내 교육제도 지원'이 25.9%로 다른 업종 대비 상대적으로 높게 나타남 (종합순위 기준)
- 종사자 규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 '산업단지 환경 개선'이 52.0%로 다른 규모 대비 상대적으로 높게 나타났으며, 5~9인 규모에서는 '장기재직 성과보상금 지원'이 27.7%로 가장 높은 비중을 차지함(1순위 기준)

[그림 2-42] 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원

(단위: %)



base: 전체(n=505)

<표 2-55> 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원 (1순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	산업단지 환경 개선	주거비용 지원 등 수당 지원	장기재직 성과보상금 지원	근무 환경 개선	사내 교육제도 지원	일가정 양립을 위한 컨설팅	
전체	505	36.6	24.0	18.0	14.3	5.3	1.8	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	40.0	15.6	22.2	17.8	4.4	0.0
	금속 제조업	165	24.8	41.2	15.2	8.5	7.3	3.0
	전기/전자 장비 제조업	58	32.8	19.0	20.7	10.3	13.8	3.4
	기계장비 제조업	145	39.3	13.1	22.8	20.7	2.8	1.4
	자동차 및 운송장비 제조업	30	63.3	20.0	3.3	13.3	0.0	0.0
	기타 제조업	62	50.0	16.1	16.1	16.1	1.6	0.0
종사자 규모	5~9인	148	25.7	23.0	27.7	16.9	4.7	2.0
	10~19인	164	43.3	18.3	13.4	17.7	5.5	1.8
	20~49인	127	40.2	30.7	12.6	9.4	5.5	1.6
	50~99인	41	29.3	26.8	22.0	14.6	7.3	0.0
	100인 이상	25	52.0	28.0	12.0	0.0	4.0	4.0
조직 형태	개인사업자	98	28.6	24.5	20.4	18.4	6.1	2.0
	법인사업자	407	38.6	23.8	17.4	13.3	5.2	1.7
사업장 형태	단독사업체	436	36.7	23.9	17.2	15.8	4.4	2.1
	본사	51	35.3	29.4	25.5	2.0	7.8	0.0
	지사/공장	18	38.9	11.1	16.7	11.1	22.2	0.0
매출액 규모	10억 원 미만	48	20.8	22.9	33.3	16.7	6.3	0.0
	10억 원~50억 원 미만	249	39.4	21.7	15.3	16.5	5.2	2.0
	50억 원~100억 원 미만	78	30.8	29.5	19.2	15.4	1.3	3.8
	100억 원~500억 원 미만	97	39.2	26.8	15.5	9.3	9.3	0.0
	500억 원 이상	33	45.5	21.2	21.2	6.1	3.0	3.0

base: 전체(n=505)

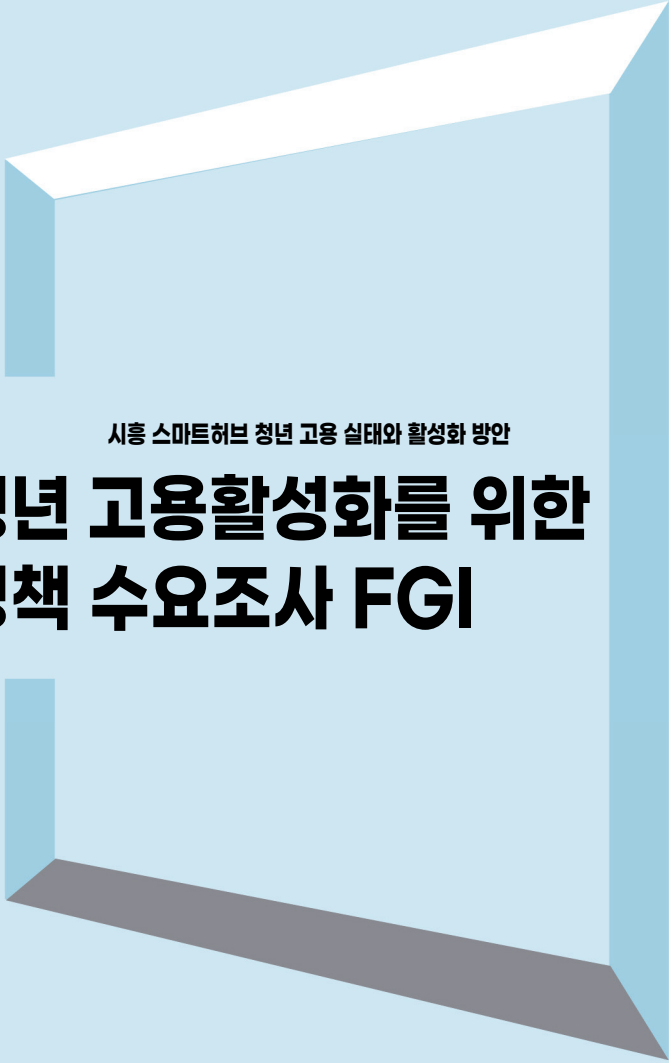
<표 2-56> 청년 근로자의 장기근속을 위한 정부 지원 (종합순위)

(단위: 개, %)

구분	사례수	산업단지 환경 개선	장기재직 성과보상금 지원	주거비용 지원 등 수당 지원	근무 환경 개선	일가정 양립을 위한 컨설팅	사내 교육제도 지원	
전체	505	49.1	47.1	43.6	29.1	13.3	10.9	
업종	화학/플라스틱 제조업	45	57.8	57.8	35.6	31.1	6.7	8.9
	금속 제조업	165	38.8	42.4	54.5	22.4	18.2	14.5
	전기/전자 장비 제조업	58	44.8	39.7	46.6	19.0	20.7	25.9
	기계장비 제조업	145	52.4	51.7	31.0	37.2	13.1	6.2
	자동차 및 운송장비 제조업	30	76.7	40.0	46.7	33.3	3.3	0.0
	기타 제조업	62	53.2	51.6	45.2	33.9	3.2	4.8

	구분	사례수	산업단지 환경 개선	장기재직 성과보상금 지원	주거비용 지원 등 수당 지원	근무 환경 개선	일가정 양립을 위한 컨설팅	사내 교육제도 지원
종사자 규모	5~9인	148	40.5	44.6	45.9	37.2	12.8	9.5
	10~19인	164	54.3	43.9	40.2	31.7	13.4	10.4
	20~49인	127	49.6	48.8	51.2	22.0	9.4	11.8
	50~99인	41	46.3	58.5	31.7	22.0	19.5	19.5
	100인 이상	25	68.0	56.0	32.0	12.0	24.0	4.0
조직 형태	개인사업자	98	45.9	40.8	45.9	36.7	9.2	11.2
	법인사업자	407	49.9	48.6	43.0	27.3	14.3	10.8
사업장 형태	단독사업체	436	49.8	46.8	44.0	30.5	11.7	9.4
	본사	51	47.1	54.9	37.3	17.6	23.5	17.6
	지사/공장	18	38.9	33.3	50.0	27.8	22.2	27.8
매출액 규모	10억 원 미만	48	35.4	47.9	43.8	37.5	12.5	12.5
	10억 원~50억 원 미만	249	51.0	44.2	42.2	34.1	12.4	10.0
	50억 원~100억 원 미만	78	44.9	47.4	52.6	28.2	6.4	5.1
	100억 원~500억 원 미만	97	51.5	51.5	44.3	18.6	17.5	14.4
	500억 원 이상	33	57.6	54.5	30.3	12.1	24.2	18.2

base: 전체(n=505)



시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

III. 청년 고용활성화를 위한 정책 수요조사 FGI

III. 청년 고용활성화를 위한 정책 수요조사 FGI

1. 제1절. FGI 조사 개요

1. 조사배경 및 목적

- 시흥산업단지의 제조업 중심 산업구조와 청년층의 직무·근무환경 선호 간 괴리로 인한 청년 인력 부족 및 인력 미스매치 문제가 지속됨. 이에 시흥시는 청년 엔지니어링 사업과 조기취업형 계약학과 등 다양한 청년 고용 지원정책을 추진하고 있음
- 본 심층인터뷰는 사업 운영 현황과 추진 과정에서 나타난 성과 및 한계를 파악하고, 향후 사업의 확대 가능성과 지속 가능성을 확보하기 위한 개선 과제를 도출하고자 실시함
- 아울러 시흥산업단지 내 빈 일자리에 적합한 청년 인재를 안정적으로 공급하기 위해, 학생과 산업체의 요구를 분석하고 사업의 실효성을 제고할 수 있는 지원체계를 마련하고자 함

2. 조사 개요

- 조사 대상 : 조기 계약학과 운영대학 교수진 및 청년 고용 관련 정책 사업 참여 경험 유무별 산업체
- 조사 방법 : 집단심층인터뷰(FGI: Focus Group Interview)
- 조사 기간 : 2025년 11월

3. 조사 내용

- (지원 사업 운영 현황) '조기취업형 계약학과' 운영 현황 및 사업 지속·확대 방안
- (지원 사업 활성화 방안) 기업의 사업 참여 활성화 및 모집 방안, 학생 모집 및 장기근속 유도 방안
- (청년 일자리 현황) 청년 채용에 대한 인식 및 일자리 현황
- (대응전략 및 지원방안) 효과적인 대응전략 및 정부·지자체 지원 정책에 대한 제언

4. 그룹 구성

〈표 3-1〉 FGI 그룹 구성

순번	그룹	구성	참석자 소속	참석자 구분
1	1그룹	조기 계약학과 운영대학 교수진	대학(교수)	A
2			대학(교수)	B
3			대학(교수)	C
4			대학(교수)	D
5	2그룹	청년 고용 관련 정책 사업 참여 경험 산업체	산업체	E
6			산업체	F
7			산업체	G
8			산업체	H
9	3그룹	청년 고용 관련 정책 사업 참여 미경험 산업체	산업체	I
10			산업체	J
11			산업체	K
12			산업체	L
13			산업체	M

제2절. 대학의 사업 운영 현황 및 개선 의견

1. 조기취업형 계약학과 운영 현황

1) 조기취업형 계약학과의 차별성

- 1학년은 학업에 전념하고 2~3학년 때 기업 근무와 학업을 병행하여, 3년 만에 졸업이 가능하다는 점이 학생에게는 유리한 반면, 기업은 등록금 일부 (50%) 부담 및 채용 후 최소 1년(군 복무 시 3년) 후 인력 활용 가능성에 부담을 느끼며, 일학습병행 제도 보다 금전적 혜택이 적다고 인식함
- IT·미디어 등 인기 분야 기업은 등록금 부담과 채용 후 1년 이상 대기해야 하는 점을 가장 큰 참여 허들로 인식하는 경향이 있음
- 조기취업형 계약학과는 다른 계약학과(재교육형, 채용조건형)와 달리, 사전에 기업과 학생 간 채용 협의가 완료되지 않은 상태에서 시작하여 기업이 학생을 충분히 검증하지 못하는 차이가 있음
- 시흥산단 내 기업 규모를 고려할 때, 기업의 교육비 부담과 20인 이상 규모 조건이 있는 일학습병행제보다 조기취업형 계약학과가 더 적합하다고 판단함

2) 기업 참여 현황

- 시흥·안산 산업단지 내 제조업 기업은 인력난으로 참여에 호의적이거나, 학생 지원율은 낮음. 반면, IT·미디어 등 학생 선호 분야 기업은 등록금 지원과 1년 후 인력 활용 조건에 부담을 느껴 참여가 저조함
- 일부 대학에서 교육부 사업비를 활용하여 참여 기업에 R&D 사업비를 지원하여 등록금 부담금을 완화하고 참여를 유도하였으나, 사업비 종료 시 참여가 급감하는 문제가 발생함
 - R&D 사업비 지원은 기업의 자발적 참여 유도를 위한 방안이며, 모든 기업이 신청하는 것은 아님
 - 대학 사업비를 활용한 R&D 사업비 지원이 기업 참여에 긍정적 영향을 주었으나, 지원 종료 후 참여율이 확연히 감소함

3) 학생 만족도

- 학생 및 학부모는 대체로 만족하는 분위기지만 학과별 편차가 존재함
- 기업의 질과 학교 교과목 - 실무 간 연계성이 학생의 만족도를 좌우하는 핵심 요인으로 작용함
 - 학생 만족도는 학과별 편차가 크며, 특히 디자인 및 소프트웨어 전공 학생들이 실무 연계성에 민감하게 반응하며, 좋은 기업에 다니는 학생들의 만족도는 매우 높게 나타남
 - 1학년 시점의 교육 만족도는 정규 과정보다 높으나, 기업 배치 후에는 기업 환경에 따라 만족도가 상이하여 평가가 어렵다는 의견이 있음(C)

2. 사업 지속 및 확대 방안

1) 사업의 필요성 및 성과

- 조기취업형 계약학과 제도는 성공적으로 평가되며, 특히 경기도 일자리재단의 지원 사업을 통해 기업 협약 및 학생 모집이 수월해지는 긍정적 효과가 있었음
 - 2019년부터 운영해 온 조기취업형 계약학과 사업은 매우 성공적이라고 평가하나, 운영상의 애로사항은 존재함
 - 일자리재단의 지원 프로그램을 통해 시흥 지역 기업들의 참여가 용이해졌고, 학생들도 관련 혜택으로 인해 기업 선택 시 선호도가 높아짐

2) 지속 운영의 중요성 및 타 사업 연계

- 교육부의 직접적인 재정 지원이 종료되더라도, 이미 정착된 제도를 폐지하는 것은 학교 입장에서 큰 손실이므로 자체적으로 계속 운영할 계획이며, 경기도 일자리재단의 연계 지원이 큰 도움이 될 것으로 기대함
 - 경기도 일자리재단과 같은 주관기관이 정책 방향을 먼저 설정하고 가이드를 제공하면, 대학이 이에 맞춰 학과 운영을 효율적으로 조정할 수 있음을 제안함
- 타 사업(P-TECH² 등)과 연계하여 시흥시 기업에 본 제도를 확대 적용할 가능성을 생각해야 한다고 언급됨
 - “예를 들어서 P-TECH 사업을 저희도 운영하고 있는데 거기도 이제 CNG 기업들하고 연계가 많이 있거든요. 이 좋은 제도를 거기도 소개해주면 좋을 것 같은데 라는 생각을 우선 했었고요”(C)
- 현재 RISE 체계³의 목표와 방향성이 다소 불분명하여 대학 입장에서 사업 방향 설정이 어려운 면이 있으므로, 시/도 차원에서 명확한 정책 방향(타겟 산업, 연령층 등)을 제시하면, 대학이 그에 맞춰 학과 구조를 조정하고 운영 방향을 설정할 수 있다는 입장을 나타냄
 - 과거 전문대 사업은 중소기업과 중장년층을 명확한 타겟으로 설정했으나, RISE 체계에서는 이러한 방향성이 아직 정립되지 않았음을 지적하며 아쉬움을 드러냄
 - 지자체 예산이 투입되는 고용부 사업의 성공 경험을 바탕으로, RISE 체계 안에서 지자체가 주도적으로 사업을 기획하고 확장할 가능성이 있다고 판단됨
- 조기취업형 계약학과가 청년, 기업, 대학을 연계하는 바람직한 모델이라는 점에 공감하며, 제조업 외 돌봄, 케어 서비스 등 다양한 기술 분야로 학과를 확대할 필요가 있음

3. 기업 참여 활성화 및 모집 방안

1) 기업 발굴의 어려움

- 교수 개인의 역량에 의존하는 현재의 기업 발굴 방식은 한계가 있으며, 교수들의 피로도가 매우 높다는 점에 대다수가 공감하며, 특히 영세 기업이 많은 첨단소재, 화학공학 분야는 기업 모집이 더욱 어려움
 - 현재 기업 발굴 방식은 교수 개인 네트워크에 의존하여 연속성이 부족하고 한계가 명확함

2 P-TECH(고숙련 일학습병행): 직업계고 학생이 「고교 일학습병행(산학일체형 도제학교)」을 마친 뒤 취업을 이어가면서 전문대학 등에서 일학습병행을 할 수 있도록 지원하는 제도

3 RISE/라이즈 체계(지역혁신중심 대학지원체계): 지자체의 대학지원 권한 확대와 규제 완화를 통해 지자체 주도로 대학을 지원하여 지역과 대학의 동반 성장을 추진하는 체계

- 교수들이 개인 역량으로 기업을 섭외해야 하기 때문에 학생 모집보다 기업 모집의 어려움이 훨씬 크다는 불편함이 있음

2) 지자체 역할의 필요성

- 시흥시, 경기도 일자리재단 등 유관 기관이 지역 내 기업 DB를 활용하여 우수 기업을 발굴하고 대학과 적극적으로 연계해주는 역할이 절실히 필요함
 - 사업 성공 여부는 우수한 협약기업 발굴에 달려있다고 평가됨
 - 경기도나 지자체가 경제 단체 등과 협력하여 기업 수요조사를 선행하고 정보를 대학과 공유하는 방식의 필요성을 제기함
- 첨단소재, 화학공학 분야는 기업이 영세하여 모집이 어려운 반면, 건축 IT 분야는 협회와의 연계를 통해 안정적으로 인원을 충원하고 있음을 비교하며 기관 간 협력의 중요성을 강조함
 - 산업별 협회나 시흥상공회의소 등과 협력하여 기업을 모집하는 것이 효과적일 것임
- 학생과 기업 간 문제발생 시, 명확한 처리 지침이 부재하여 학교가 대응에 어려움을 겪고 있으며, 경기도 일자리재단이 타 대학 사례 공유 및 해결책을 제시하는 컨트롤 타워 역할의 필요성을 강조함
 - 사업 주관기관 변경으로 발생하는 문제와 운영 지침에 대한 명확한 유권해석 부재로 현장 혼란이 가중됨
 - 학생과 기업 간 분쟁 해결을 위한 노무 상담 서비스 지원이 필요함
 - 일자리 박람회 등을 통해 구직 희망자를 모집한 경험을 바탕으로, 경기도일자리재단의 구직자 DB를 활용한 홍보 연계를 제안함

3) 예산 지원 방안

- 기업 규모에 따른 예산 차등 지원 필요성에 공감하며, 10인 미만 소공인이 다수를 차지하는 시흥시 특성을 고려하여 이들 기업에 대한 지원을 우선순위에 두어야 한다는 의견이 지배적임
 - 인건비, 시제품 제작비 등 기업이 실질적으로 필요로 하는 부분에 대한 지원 확대가 효과적일 것이라 예상함
- 예산의 효과적 집행을 위해 소공인 등 영세 기업에 지원을 집중하고, 기업 규모에 따라 지원 비율을 차등 적용하는 정책적 고민이 필요함을 주장함
 - 기업 규모에 따라 경기도 기업 지원금의 체감 효과가 다르며, 과거 소프트웨어 업종에서 인건비 사용이 가능해진 후 참여 기업이 크게 증가한 사례를 언급하며, 기업의 필요에 맞춘 지원

방식 개선의 중요성을 강조함

- 대책 사업 종료 후 학과가 자립하기 위해 지자체의 지원이 필수적이며, 특히 행정인력 인건비, 노무 상담, 보증보험료 지원 등이 시급함
 - 사업 종료 후에도 행정 인력 인건비 등 일부 재정 지원이 있다면 안정적으로 운영 가능함

4. 학생 모집 및 장기근속 유도 방안

1) 신입생 모집 홍보

- 특성화고 졸업생 등 수능 미응시자가 많으므로 수능 성적을 반영하지 않는 학생부종합전형의 특징을 적극적으로 알려야 한다는 데 의견을 모음
 - 과거 수능 성적을 반영했으나 특성화고 학생 지원율이 낮아, 현재는 수능을 폐지하고 학생부 종합전형으로만 선발함
- 고등학교 대상 홍보는 수시 전(9월 이전)에 집중하고, 일자리 박람회나 '잡아봐' 사이트 등을 활용해 구직 청년과 기업 대상 홍보를 강화하는 방안이 논의됨
 - 9월 수시 전형 시작 이후 홍보는 효과가 낮으므로, 홍보 시기를 반드시 수시 전으로 앞당겨야 함을 강조함
 - “시기가 안 좋아요. 지금 시기가, 9월 수시 전에 가서 얘기를 해야지. 이번에 가서 얘기를 하니 까 관심이 없는 거예요. 다들, 정시 볼 사람도 있겠지만 관심이 없어요. 그래서 교육하는 시기를 1학기에 하던가 최소한 수시 전에 9월에 가서 해야 되겠다”(A)

2) 장기근속 유도방안

- 졸업 후 학생들의 잦은 이직 및 타 지역 이동이 사업의 안정성을 저해하는 주요 문제점이라는 데 공감하며, 의무 근로 기간 연장에 상응하는 학생 지원이 병행된다면, 학생들이 이를 수용하고 지역 내 장기 근속으로 이어져 정주 인구 확보에 도움이 될 것임
 - 현재 통상적인 의무 근로 기간은 1년이며, 이를 2년으로 연장하려면 등록금 지원 확대 등 학생에게 더 큰 혜택이 제공되어야 함을 강조함
 - 혜택 강화와 의무 기간 연장이 결합되면, 학생들이 졸업 후 최대 4년간 지역에 머물게 되어 정주 효과가 극대화될 것으로 전망함
- 학생들이 졸업과 동시에 이직하여 장기근속하지 않는 점을 기업의 가장 큰 어려움으로 인식하며, 학생의 의무 근속 기간을 늘리거나, 장기근속 학생을 고용하는 기업에 경기도 차원의 추가 인센티브 제공 정책 마련을 제안함

- 조기취업형 계약학과는 청년, 기업, 대학이 상생하는 개념이 중요하며, 학생들에게 경력 개발의 중요한 발판이 될 수 있다고 나타냄

3) 사업 운영 관련 제도 및 행정 문제

- 교비로 채용된 계약직 행정인력은 2년 후 퇴사해야 하므로 안정적인 학생 지원이 어려워, 사업비 형태의 인건비 지원을 통한 고용 안정 확보를 강조함
- 인건비 축소는 학생에게 제공되는 행정 서비스의 질적 저하로 이어질 수 있음을 우려함
- 계약 정원제는 기존 학과 정원의 20% 내에서 정원 외로 학생을 추가 선발하는 제도로, 정부 지원 없이 운영되며, 소규모 학과는 추가 선발 인원이 적어 독립된 교육과정 운영이 비효율적이라는 비판이 나타남

제3절. 산업체의 청년 일자리 현황 및 정책 제언

1. 청년 채용에 대한 인식과 일자리 현황

1) 청년 채용의 어려움 및 원인

- 제조업 현장의 고강도 업무, 열악한 근무 환경(기름때 등), 오래된 기술 등으로 인해 청년들의 기피 현상이 두드러짐
- 힘든 일을 기피하는 성향으로 인해 버티지 못하고 퇴사하는 경우가 많아 현재는 청년 채용을 상당 부분 포기한 상태임
- 청년들은 손에 기름때가 묻는 제조업 현장 근무를 기피하며, 서비스직과 같이 깔끔한 환경에서 일하는 것을 선호한다는 의견이 나타남
- 현장에서 직접 기술을 배워야 하는 업무 특성상, 경력이 없는 청년들이 적응에 어려움을 느끼고 기피하는 경향이 있음
- 높은 연봉과 좋은 복지를 제시해도 지원자를 찾기 어렵거나, 지원자 중 적합한 인재를 발굴하기 힘든 상황임
- 어렵게 채용한 청년 인력의 잦은 이직과 낮은 근속 연수도 문제점으로 지적됨
- 병역특례 인력은 특례 기간이 끝나면 학업이나 더 나은 조건을 찾아 이직하는 경향이 뚜렷함

- 2~3년차 청년 직원이 '버티고 있다' 라고 표현될 정도로 장기 근속이 어려운 현실이며, 잦은 입·퇴사가 반복됨
- 대부분 온라인 채용 플랫폼을 통해 상시 채용을 진행하나, 청년 구직자의 지원이 매우 저조하여 심각한 구인난을 겪고 있음
- 뿌리산업 및 제조업 현장직은 열악한 근무 환경 인식으로 인해 청년 기피 현상이 두드러지는 상황임
- 개발 직무 역시 시화공단의 지리적 한계로 인해 IT 단지에 비해 선호도가 낮아 인재 확보에 어려움이 있음
- 면접 불참 비율이 높고, 정부 취업 활동 수당 조건 충족만을 위해 형식적으로 지원하는 경우가 많아 실제 채용으로 이어지기 어려움

2) 산업단지 근무 환경 및 인프라

- 대중교통 접근성이 떨어져 자차 보유가 사실상 필수적이며, 이는 사회초년생에게 경제적 부담으로 작용함
- 자차 이용 시 20~30분 거리가 대중교통으로는 1시간 30분이 소요되는 등 교통 인프라가 매우 열악함
- 산업단지 내 도로가 협소하고 불법 주차가 많아 차량 통행에 어려움이 있음
- 식당, 카페 등 편의시설이 부족하여 근무 환경 만족도가 낮고, 퇴근 후 동료와 시간을 보낼 장소가 마땅치 않음
- 대부분 자차, 자전거, 전동 킥보드 등을 이용하며, 공단 내 도로는 1~2차선으로 비좁고 주차된 차들로 통행이 어려움
- 공단 인근 주거 시 마트 등 생활 편의시설 또한 부족하다고 지적됨
- 대중교통 접근성이 떨어지는 공단 지역의 특성상 출퇴근의 어려움이 큰 장벽으로 작용함
- 대중교통 접근성이 가장 큰 장벽이며, 원거리 거주 청년들은 기숙사 제공 여부를 중요하게 문의하는 등 주거 문제 해결이 채용의 주요 관건이라는 의견이 나타남

3) 중장년 및 외국인 인력 채용

- 내국인이 기피하는 고강도 단순 반복 업무는 대부분 외국인 인력으로 대체되고 있는 상황임
- 10kg 이상의 중량물을 반복적으로 다루는 업무는 중장년층이 체력적으로 버티기 힘들어, 입사 후 일주일을 채우지 못하고 퇴사하는 경우가 대부분임

- 외국인 근로자들은 잔업 및 특근을 통한 높은 수입을 선호하여, 업무 강도가 높아도 이직률이 낮은 경향을 보임
- 청년 채용의 대안으로 중장년층 및 경력 전환 인력 채용에 대해 긍정적인 입장을 나타냄

4) 인력부족으로 인한 구인이 되지 않는 환경

- 만성적인 구인난으로 인해 기존 인력의 업무 강도가 높아지는 상황임
- 마이스터고 등 특성화고와의 산학협력을 통해 인재를 확보하려 하나, 채용 시기가 맞지 않아 어려움을 겪는 사례가 있음
 - 인천 마이스터고와 연계하여 특례 인력을 채용하려 했으나 시기를 놓쳐 실패했으며, 현재 개발 및 제조 인력 모두 공석인 상태로 기존 인력들이 업무를 분담함(K)
 - 회사의 특성상 한 사람이 여러 업무를 담당해야 하고 복합적인 지식이 필요해 신입 교육에 어려움이 많아, 현재는 청년 직원이 없는 상태임(L)

2. 인력 유지를 위한 기업의 노력 및 근무 환경

1) 인력 유지를 위한 기업의 노력

- 청년 및 핵심 인력의 이탈을 방지하기 위해 주거비 지원, 면접비 지급, 사내 복지 시설 확충 등 다양한 노력을 기울이고 있음
 - 지방 출신 청년 직원들을 위해 '중소기업 기숙사 임차비 지원 사업'을 활용하여 월세를 지원하고, 회사 차원에서 보증금과 관리비 일부를 추가 지원함(E)
- 청년층은 높은 급여도 중요하지만, 화장실 청결도, 개인 시간 보장 등 근무 환경의 질을 매우 중요하게 생각함
 - 사업주의 마인드에 따라 회사의 안전 및 환경 수준이 결정되며, 환경 개선을 강조하는 경영진의 태도가 긍정적 영향을 준다는 의견을 제시함
 - 급여가 높아도 개인 시간이 보장되지 않는 과도한 근무는 기피하며, 화장실이 더러웠다면 회사 선택에 부정적인 영향을 미쳤을 것임(H)
 - 청년들이 머물고 싶은 문화적 분위기 조성이 중요하며, 특히 화장실과 같은 기본적인 환경 개선이 필요함을 느끼며 사업주의 열린 마인드가 가장 중요한 요소라고 생각함(F)
- 깨어있는 경영진의 열린 소통 방식과 직원을 존중하는 태도가 청년들의 인식에 큰 영향을 미침

2) 급여 및 복지

- 대부분 명확한 직급 테이블이나 호봉제 없이, 개인별 성과에 따른 연봉 협상 방식으로 급여를 책정함
- 대체적으로 최저임금보다 조금 높은 수준의 급여를 받고 있는 상황임
- 젊은 직원들의 장기근속 유도를 위해 기숙사 제공 등 주거 안정 지원에 대한 필요성을 공감하고, 일부 기업은 이를 시행 중임
 - 인턴은 세전 월 250만원으로 시작하고 정규직 전환 시 연봉 협상을 진행하며, 기숙사 제공 시 보증금, 월세, 관리비까지 모두 회사가 지원함(K)
 - 신입 월급은 세전 240만원이며, 별도 고정성과급 240% 및 추가 성과급이 있음. 외국인 직원에게는 기숙사를 제공함(J)

3) 제조업 자동화 도입의 어려움

- 심각한 구인난으로 인하여 제조업 자동화 도입에 대한 의견이 제시되었으나, 현재 제조업은 다품종 소량 생산 체제로 변화하여, 제품 생산 시마다 설비 재설정이 빈번하게 발생함. 이로 인해 로봇 등을 이용한 완전 자동화는 투자 대비 효율성이 떨어져 도입이 어려운 상황임
 - 다품종 소량 생산 구조로 인해 일률적인 로봇 자동화 적용이 어려움
 - 소량의 다품종 제품을 생산하는 구조에서는 자동화 설비를 계속 재설정해야 하므로 효율이 떨어져 도입이 힘들(F)
- 장기적으로는 자동화가 필요하지만, 중소기업 입장에서는 막대한 투자 비용 부담으로 인해 저렴한 외국인 인력 활용을 지속할 수밖에 없는 딜레마가 존재함
 - 다품종 소량 생산 특성상 금형과 지그가 계속 바뀌기 때문에, 자동화 설비에 투자해도 새로운 부품이 들어오면 또 다시 투자해야 하는 악순환으로 투자금 회수가 어려움(E)

3. 정부 및 지자체 지원 정책에 대한 제언

1) 청년 지원 정책의 실효성

- 과거 시행된 청년내일채움공제가 청년들의 장기근속 유도에 가장 효과적이었으며, 다양한 정책을 운영하기보다, 실효성 높은 소수의 정책에 지원 금액을 높여 집중해야 한다는 의견이 제시됨
- 현재의 1~2년 지원은 단기적이며, 최소 3~5년으로 확대하고 현장직 등에는 차별화된 장기 지원책이 필요함

- 일학습병행(조기취업형 계약학과 등)은 청년들에게 매우 긍정적인 유인책이며, 5년 이상의 장기근속으로 이어질 수 있는 강력한 동기가 됨
- 회사에 다니면서 학사 학위를 취득할 수 있는 정책이 있다면, 최소 5년은 장기근속할 강력한 동기가 될 것임(H)
- P-TECH 연계 인재가 병역특례 중 이직 시 학위 과정을 이어갈 수 없는 구조적인 문제가 제기됨
- 지원금 신청 및 서류 제출 과정이 복잡하고, 동일 서류를 반복 제출해야 하는 비효율적인 절차 개선이 필요함
- 담당자가 적극적으로 정보를 찾아 건의해야 겨우 진행되는 경우가 많음
- 정책 종류가 너무 많고 내용이 어려워 담당자가 직원들에게 설명하는 것을 귀찮아 할 가능성이 높음(M)
- 담당자가 번거로운 일을 감수하고 사업을 추진할 동기가 부족하므로 인센티브가 필요하다는 의견이 제시됨

2) 정보 접근성 및 홍보 방안

- 정부 사업은 조건이 자주 바뀌고 이름도 변경되어 파악하기 어려우며, 정보를 아는 기업만 계속 혜택을 받는 문제가 발생함
- 팩스로 오는 정보는 대부분 버려지며, ERP 시스템이나 신뢰할 수 있는 기관을 통한 문자 알림 방식이 효과적임
- 모든 직원이 필수로 받는 법정 의무교육 시간에 정책 정보를 홍보하면 효과적일 것임(M)
- 세무서의 부가세 신고 안내문이나 건강보험공단의 알림톡 채널을 활용하는 방안을 제안함(K)

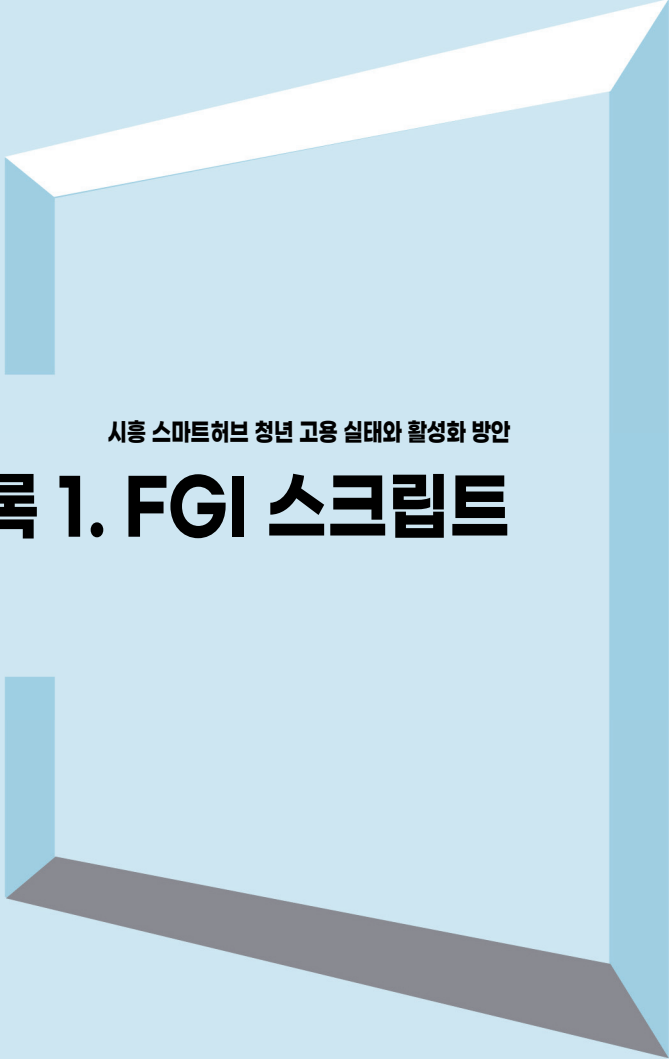
3) 정책 및 사업 제안

(1) 조기취업형 계약학과 사업에 대한 의견

- 관련 지식을 갖춘 인력을 조기에 확보할 수 있다는 기대감이 있으나, 학생이 실무에 즉시 기여할 수 있을지에 대한 우려와 중도 이탈 가능성에 대한 걱정이 공존함
- 관련 교육을 받은 인턴 채용 시 업무 이해도가 높아 약 30~40% 수준의 경력 효과를 보았던 경험을 바탕으로 사업에 긍정적인 기대를 나타냄(K)
- 학업 중인 학생의 실무 역량에 대한 의문을 제기하며, 과거 실습생처럼 회사에 불만족 시 쉽게 이직할 수 있다는 점에 대한 우려 또한 나타남

(2) 청년 고용 활성화를 위한 정책 제안

- 단순 임금 지원보다 청년들의 기술 숙련도 향상을 위한 전문화된 양성 교육 과정 지원이 필요함
 - 청년들이 자신의 적성을 파악하고 일의 즐거움을 느낄 수 있도록 돕는 것이 중요하며, 근본적으로 청년들의 직업관을 긍정적으로 변화시킬 정책적 접근이 필요
 - 단순 임금 지원보다 청년들이 전문가로 성장할 수 있도록 장기적인 교육 훈련 지원이 더 효과적일 것
- 청년 채용을 위해 교통이 편리한 지역으로의 회사 이전을 고려할 정도로 근무지 위치가 중요함
- 산업단지 인근에 청년들이 정착할 수 있는 공공임대주택과 같은 주거 지원 정책 마련이 시급하다는 의견이 제시됨
 - 공단 인근에 청년들을 위한 공공임대주택을 공급하여 제조업 종사자에게 입주 혜택을 제공하는 의견이 제시됨



시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

부록 1. FGI 스크립트

부록 1. FGI 스크립트

1. 1그룹(조기 계약학과 운영대학 교수진)

사회자 일단 취지는 저희 섭외하시는 연구팀으로부터 들으셨을 거라고 생각이 듭니다. 이제 저희가 현재 시흥산업단지에 빈 일자리, 비어있는 그 자리에 가급적 맞춤형 인재를 제공하기 위해서 이제 제 주변에 있는 어찌보면 대학교와 저희 경기도가 같이 협업하는 프로젝트를 좀 크게 가져가기 위해서 현재 올해 시행하고 있는 시흥청년엔지니어링 사업이 있거든요. 그 사업을 좀 더 저희가 확대할 수 있는 방안을 사실 찾는 게 주된 목적이라고 보시면 됩니다. 그 안에서 도대체 이러한 사업에 있어서의 개선점이 또 어떤 게 있고 그리고 현재 학생들의 니즈나 제조업에 있어서의 니즈나 사업체에서 원하는 그런 니즈에 대해서 아무래도 교수님들은 가장 접점이 가장 높고 하다 보니까 저희가 그런 부분의 의견을 좀 많이 듣고, 저희가 지금 진행하고자 하는 그리고 내년도에 좀 변경하고자 하는 어떤 사업에 있어서의 꼭 필요한 그런 부분을 아주 편안하게 말씀해 주시면 됩니다. 저희가 지금 질문 내용은 거기에 이제 붙어 있겠지만 좀 되게 양쪽으로 되게 많아 보이겠지만 사실 말씀하시는 내용에서 여러가지가 다 담겨 있을 거예요. 그래서 오늘은 크게 도입, 이런 조기취업형 계약학과라고 하는 이런 제도적인 부분에 있어서의 어떤 도입 부분에 있어서의 운영 상황, 그리고 사업에 대한 첫인상이라든가 필요성, 적합성 이런 부분에 대해서 한번 말씀해 주시고 그 다음에 이런 사업에 대한 지속 및 확대 방안 측면에서 또 그 부분에서 나는 이 부분은 조금 지속하지 않았으면 좋겠다. 이런 제도는 좀 별로다 라고 할 부분이 있으면 그것도 말씀해 주시면 됩니다. 그리고 이제 저희가 협력 거버넌스라고 해서 이름은 그럴듯한데 아무래도 행정제도적인 측면에서 약간 번거로운 점들이 있지 않습니까? 서류에 대한 제출이라든가 그런 부분도 있으실 거라고 생각이 들어서 그런 부분에 있어서의 운영방안에 있어서 개선점 그리고 조금 더 저희가 경기도에 어찌 보면 빈 일자리에 있어서의 외국인, 유학생뿐만 아니라 내국인, 청년들을 어떻게 하면 잘 일자리를 찾게끔 도움을 줄 수 있는 그런 방안으로서의 지금 현재 제도의 그런 모습들도 좀 말씀을 해주시면 저희가 다른 사업에서도 개발을 할 때 좀 큰 도움이 될 것 같습니다. 처음에 제 소개를 안 해드렸네요. 저는 경기도 일자리재단 일자리연구센터에서 이런 정책과 사업을 기획하는 주된 업무를 맡고 있는 사회자입니다. 만나서 반갑습니다. 그리고 지금 옆에 있는 저희 경기도 일자리재단

배석자A 남부교육팀의 배석자 A 입니다. 이렇게 많이 빈 분도 있고. 저희 이제 사업 브로슈어

많이 보셨을 것 같은데 그래도 참고 삼아 들고 왔습니다. 워낙 다양한 사람들이 있다가 지고 혹시 오늘 보시면서 참고 하시고 가져가세요. 짧게 한 십분만 저희 사업을 소개를 드리면 저희 사업은 어쨌든 기존에 조기취업형 계약학과 등록금을 지원하는 사업모델들은 경상남도나 전라남도 그쪽에서 자주 하고 있었던 모델인데요. 저희는 어쨌든 경기도 일자리재단이라는 일자리 전문기관이 이 사업에 이제 픽스된 만큼 저희가 할 수 있는 그 범위를 좀 넓히고자 노력을 했습니다. 단순히 등록금 지원 사업 모델이 아니라 고등학교 단계부터 저희가 학교를 찾아가서 진로 특강을 하고 그 다음에 조기취업형 계약학과 이제 면접 컨설팅을 지원하고 있고요. 올해 특강은 저희가 한 80회 정도 그 다음에 면접 컨설팅도 한 20여 회 정도 하는데 고등학교 단계부터 이 조기취업형 계약학과 라는 걸 알리기 위해서 노력을 하고 있고요. 그리고 또 여기도 참여하신 학교들이신데요. 저희 공동입학설명회도 온오프라인으로 같이 하면서 240여명 학생들 왔었고 저희가 특성화고들이 하는 박람회들이 있잖아요. 그런 박람회들도 저희가 부스 차려가지고 이런 제도 홍보하기 위해서 노력을 했습니다. 그리고 저희 사업은 이제 대학 단계에서는 저희가 등록금을 지원하고 학생들에게는 고용정주수당을 지급하는데요. 올해 하반기부터 6개월치가 지급이 나가고요. 내년도 예산도 시흥시에서 이제 확보가 된 상태입니다. 사실 시흥시가 아니라 안산시 인근 주변시들로 다 확장하기 위해서 노력을 지금 정말 경기도 쫓아다니면서 열심히 하고 있고요. 아무래도 이제 A대학 같은 경우도 이제 시흥에 픽스된 기업들이 많이 없으시다 보니까 저희가 확대하기를 누구보다 많이 기대주실 것 같습니다. 그래서 저희는 그렇게 고등학교 단계, 그 다음에 대학교 단계에서는 기업들을 지원하고 또 학생들을 지원하기 위해서 노력하고 있는데 저희의 작은 성과라고 본다면 기존의 2025학년도 입시에 시흥시 기업이 9개 기업이 참여했었던거거든요. 근데 이번에 수시에 이제 저희가 이제 3개 대학 이제 다 모아보니까 사실 과거대 기업수를 저희가 다 추산하지 않았음에도 기업 숫자가 23개 기업으로 늘어났습니다. 학생 숫자도 30명으로 늘어났고요. 그래서 저희가 하반기에 한 사업치고는 정말 기업인들에게 알리기 위해서 노력 많이 했다. 그런 거랑 협력 거버넌스 관계에 있어서도 시흥시에 저희가 이런 실태조사도 하고 모형연구도 하고요. 시흥 안산권내에 있는 그런 기업지원 사업 설명회들은 저희가 전부 다 참여하면서 사람을 홍보하기 위해서 노력을 했습니다. 이런 홍보하기 위한 노력 보다도 이제 내년에는 좀 더 거버넌스 단계에서 좀 더 깊이 있게 사업을 조금 추진해 보려고 하고 있어요. 그래서 고등학교와 대학, 기업 같이 이제 시스템적으로 아이들을 계속 이 지역에 정주시킬 수 있도록 그런 사업모델 만들기 위해서 노력해보겠습니다.

사회자 대충 아무래도 운영을 하시면서 사업에 또 참여하시는 또 대학이다 보니까 또 잘 아실 거라고 생각이 들어서 일단 교수님들 한 분 한 분을 제가 이제, 제가 말씀드린 것보다

한번 돌아가면서 아이스브레이크 차원에서 말씀 좀 부탁드립니다. 짧게 인사 부탁드리겠습니다.

- A 반갑습니다. 안녕하세요. A대학교 건축학부의 A구요. 저는 조기취업형 계약학과가 2018년에 보고 나서 19년부터 했는데 그때부터 참여를 했고요. 제가 학교 안에서 공학대학 안에 스마트융합공학부라는 부를 하나 만들어서 그 안에 5개의 전공을 지금 운영을 하고 있습니다. 정원은 150명이구요. 일단 자세하게 말씀드리겠지만 한마디로 저희는 굉장히 성공적인 사업인데 애로사항은 좀 있습니다. 일자리 이렇게 얘기할 수 있는 기회를 만들어 주셔서 많은 큰 토론이 됐으면 좋겠습니다.

사회자 물론입니다. 감사합니다. 예 다음으로 B대학

- B 안녕하세요. 저는 B대학교 B라고 합니다. A대학교 하고 같이 18년도에 사업을 시작을 같이 했고요. 19학년부터 지금 저희 올해 26학번 모집하고 있죠? 꽤 오랫동안 지금 운영이 되어온 상태이기 때문에 지금까지 아마 부족한 점이나 아쉬운 점 이런 것들을 많이 느끼게 될 것 같습니다. 제가 처음부터 운영팀장을 맡아서 꽤 오래 해오고 올해 한 9월부터 새로운 교수님한테 운영팀장을 맡기고 저는 수업에 열심히 임하고 있는 상태입니다. 그래서 지금 졸업작품 지도를 조기 취업하고 학생들을 일부 맡고 있어서, 그 간의 학생들의 애로 사항과 기업에서의 수많은 이슈들, 이런 것들은 많이 알고 있으나 어느 정도 해소가 가능할지는 잘 모르겠습니다만 이 자리를 통해서 서로 굉장히 좋은 의견을 나눌 수 있는 자리이기를 희망합니다. 전공은 디자인이구요, 산업디자인 쪽 전공입니다.

- C 예 안녕하세요. 저는 C대학교 C라고 합니다. 저는 이제 전자공학과 교수구요. 저희 학교는 21년도부터 조기취업 계약학과를 시작을 했습니다. 초창기에 4년제가 먼저 하고 A대학이랑 공학대학을 먼저 하시고 21년도에 교육부에서 전문대학교 5개를 선발을 해서 시작을 했고요. 그게 26년 2월 앞으로 한 네 달 있으면 종료가 됩니다. 저희는 이 주기 사업이 없고요. 이제 제 임기가 거기까지라는 것을, 그런데 이제 저희 사업단은 없어지더라도 아마 운영하시는 교수님들과 그 다음에 조기취업 계약학과는 계속 운영을 할 겁니다. 학교에도 운영해 보셔서 아시겠지만 이게 정착하기까지 많이 어려웠을 거라고 생각이 들고요. 저희도 그랬고요. 잘 정착해 놓은 것을 그냥 지원금이 없다고 버리고 나가기에는 학교 입장에서도 너무 아깝고 그런 면이 있어서 계속 운영을 할 예정입니다. 운영하면서 이렇게 또 마지막에 경기도 일자리재단에서 좋은 정책 지원을 해주셔서 저희 연계사업하는데 도움이 많이 될 거라고 생각이 드네요. 자세한 내용은 좀 이따 말씀드리겠습니다.

D 반갑습니다. 같은 우리 C님하고 같은 학교 D입니다. 저는 이제 우리 이제 시흥 안산에 가장 밀접한 산업단지과 연관된 학과예요. 컴퓨터기계융합과라고 자동제어 이런 거죠 기계설계하고 PLC 제어 이런 쪽 학과를 제가 맡고 있는데요. 이번에 일자리재단에서 이런 프로그램 해가지고 가장 수혜를 많이 봤죠. 어떻게 보면 우리 시흥에 있는 기업들도 참여가 많이 됐고 또 학생들도 시흥 기업을 선호하고 그래서 아마 우리 산업 현장과 또 학생들과 이런 관계를 아마 듣고 싶어서 저를 부른 것 같아요. 그래서 이번에 느낀 것도 좀 있고 또 보완할 수 있는 것 같아요. 차례대로 말씀 좀 드려 볼게요. 하여튼 이 제도를 통해서 기업들도 협약기업으로 참여하는 게 좀 수월해졌고요. 또 학생들도 기업을 선택함에 있어서 이런 메리트가 있기 때문에 그런 걸 좀 학생한테 선호하더라 이런 말씀을 드리고 싶습니다.

사회자 일단은 다들 참여하셨던 분이고 또 참여 업력이 또 길다 보니까 기본적으로 지금 사업 참여에 있어서의 인상은 다들 꼭 필요하고 일단 좋았더라는 게 제가 지금 느끼는 바인데 실제로 그러신 거죠? 그렇다고 했을 때 지금 이제 본격적인 질문에 들어가게 되면은, 저희가 정량적인 수치나 이런 거는 나중에 한번 따로 좀 받도록 하겠습니다. 참여 이렇게 학생 수나 개설 시기나 뭐 참여 인원이라든가 그런 부분은 저희가 좀 따로 요청을 좀 드리겠고요. 오늘 좀 정성적인 이런 편안한 그런 분위기에서, 그런 느낌도 그렇고 사업구조에 대한 거나 그런 부분에 대해서 조금 말씀을 해주시면 좋겠습니다. 일단은 지금 제가 말씀드린 것처럼 기존 계약학과라고 하는 부분과 조기취업 계약학과라고 하는 이 제도에 있어서의 크게 좀 차별점을 좀 말씀해 주실 수 있으시면 이거는 뭐 순서 없이 그냥 먼저 B교수님께서 업력이 좀 오래되셨으니 부탁드립니다.

B 계약학과 규정을 항상 강의를 하고 다니기 때문에, 교육부 직무연수에서 제가 계약학과 규정이 업데이트 될 때마다 강의를 하고 있습니다. 그래서 지금 중소기업 계약학과와 일학습병행 계약학과가 있고 그 다음에 일반 계약학과 어떤 지원 제도가 없이 학교 자체적으로 기업하고 협약을 맺어서 하는 일반 계약학과가 있고 조기취업형 계약학과 이렇게 한 지금 네 가지 유형이 있을 것 같습니다. 그래서 저희 대학은 네 가지 유형을 다 하고 있어요. 지금 네 가지 유형을 다 하고 있기 때문에 이 속에서 이제 해석의 차이와 여러 가지 다른 이슈들이 존재하고 있는 상황입니다. 그래서 기본적으로 고용부가 하는 일학습병행 계약학과와 경우는 입학과 동시에 또는 기존에 재직했던 분들 중에 오래되신 분들이 아니라 거의 1년 이내, 이게 해마다 사업마다 1년 이내로 제한할 거는 1년 이내 또는 6개월 이내로 제한할 거나 이미 3년 다닌 분들에게는 해당이 안 되는 거예요. 그런 분들은 그냥 일반계약학과에 혜택을 통해서 입학하시는 경우가 많고 사업을 통해서는 청년에 좀 방점을 둔 케이스가 일학습하고 조기취업형이라고 보시면 돼요. 그래서 입학할 때 당시부터 사실은 제일 타이트하고 엄격한 게 일학습이예요. 그

래서 고용부가 하고 있고 거의 1학년부터 4학년까지 내내 하고 있고 거기는 OJT 라는 회사에서 하는 수업의 양이 시간 베이스로 50% 정도 차지를 해야 되는 상황인 거예요. 학교에서는 50% 수업을 하고 그래서 기금, 결국에는 운영비 같은 경우는 고용부 예산으로 가지만 훈련비라는 개념으로 등록금을 대체해주고 있는 상황이기 때문에 그것은 고용부의 고용보험 기금 내에서 해결을 하고 있는 거라고 생각을 하시면 됩니다. 그래서 일학습병행 같은 경우는 굉장히 만약에 시간을 수업을 제대로 안 한다거나 이러면 형사고소까지 되는 엄격한 행정체계 하에서 학생들도 그런 부분이 힘들고 기업에서 해야 할 행정처리가 굉장히 많고요. 학생들도 힘들지만 학교에서도 행정처리가 굉장히 까다로운 그런 상황이라고 보시면 됩니다. 그리고 아이들이 4년 내내 그런 생활을 해야 되기 때문에 평일에는, 회사를 다니고 토요일, 일요일 또는 온라인 수업 1부를 통해서만 학점을 이수해야 되는 굉장히 제일 힘든 제도가 일학습병행 제도구요. 그 다음에

사회자 그거랑 했을 때 저희 조기취업형 장점은 애들이 다 단점이 여기있고, 다 장점인가요?

B 그렇지는 않아요. 1학년 때 일단 학교만 다니잖아요. 그래서 학생들이 1학년 때 풀로 학교만 다니다 보니까 일학습병행에 비해서 1년을 단축할 수 있는 조기졸업이라는 걸 할 수 있는 시간을 조금 확보해 놓은 상황이고 그리고 1학년 때는 풀로 학교를 다니지만 교육부에서 장학금을 주고 있는 그런 상황이기 때문에 기업이 참여하는데 있어서 맨 처음에 비교를 많이 했었어요. 왜냐면 일학습병행은 국가가 거의 다 등록금을 다 대주고 학생도 안 내고 기업도 안 내고 다 국가 돈으로 하는 건데 조기취업형은 기업이 2, 3학년 때는 50%를 내줘야 하는 상황인 거잖아요. 이것 때문에 맨 처음에 기업이 보는 혜택이 적다. 일학습에 비해서 이런 기업의 불만사항들이 굉장히 많았습니다. 그래서 학생들한테는 조기취업이 훨씬 더 유리한 상황인거고 1년 풀로 수업하고 2년을 회사 다니면서 수업을 하면 3년 만에 졸업이 가능한 상황이기 때문에 학생들 입장에서는 조기취업이 훨씬 좋은 거죠. 기업 입장에서는 지원금 체계 자체가 일학습이 먼저 시작했다 보니 그거와 비교를 해보면 기업이 얻는 것은 금전적으로는 없다.

사회자 그러면 지금 다 동일하게 생각하실 거고 그 부분에 있어서의 결국 기업의 자발적인 참여가 지금 수월한 학교가 있을 거고 그 과가 있을 거고 그렇지 않은 것도 있을 것 같은데 교수님은 어떠십니까?

C 일단은 지금 이 사업에서 포커싱하고 있는 시흥 안산MTV산업단지의 구 제조업 기업들은 창업 참여에 굉장히 호의적이예요.

사회자 호의적이세요?

C 어렵기 때문에, 근데 이제 학생들이 지원이 더 적죠. 근데 이제 학생들한테 인기가 많은 서울 경기권 시내에 있는 기업들 미디어라든가 이런 IT 기업 이런 데들은 등록금에 대한 부담이 굉장히 큼니다. 사람을 쓰는데 그래서 조기취업 사업에 참여하는데 좀 부담을 느끼는 게 첫 번째로 등록금이구요, 두 번째는 교수님께서 말씀해 주셨지만, 다른 계약학과 같은 경우에는 바로 뽑으면 일학습을 시작을 합니다. 바로 내가 사용할 사람을 바로 뽑는 장점이 있는데 조기 취업은 최소 1년 뒤에 남학생 같은 경우에는 군대 갔다 오면 3년 뒤에 채용이 되는 학생을 지금 뽑으라고 하니 뭘 보고, 뭐 이렇게 되는 거죠. 그래서 그 두 가지가 제가 봤을 때는 가장 큰 허들이라고 생각이 듭니다.

사회자 그랬을 때 참여가 일단은 제조기업은 시흥은 워낙 사람이 없어서 고의적이지만

C 일단 걸어놓으세요.

사회자 일단은 걸고 잠재적인 어찌 보면 나의 직원이라 생각하고

C 이제 저희도 미디어과를 운영을 하는데요. 거기 같은 경우에는 작년까지는 저희가 사업비에서, 학생들 나갈 때 부담 안 되게 R&BD사업을 같이 내보냈어요 기업 입장에서는 학생 받으면서 R&BD 사업을 조금이나마 지원을 받으니까 부담도 없고 안 할 이유가 없었죠. 그런데 이제 사업비가 총료가 되는 시점이 됐죠. 올해 뽑는 학생들은 그런 R&BD지원을 못 받으니까 이제 취업을 해서 나갈 때 확연히 참여가 줄었습니다.

B 얼마가 혹시? 1인당? 학생 1인당?

C 한 명 이제 가면 500만원 정도 지원을 했고요. 그 다음에 이제 좀 많아지면 뭐 천만원 넘기도 하고 그렇기도 하고 저희가 등록금 나가는 게 보통 기업부담금이 한 170, 180 정도 되고 기업부담금의 25%는 또 세제 혜택을 받거든요. 그건 150 미만이라고 보면, 뭐 500, 800 뭐 이렇게 내보내면 기업도 큰 부담은 없죠.

B 그리고 2, 3학년 때 저희가 훈련비 환급과정으로 들어가서, 기업이 낸 등록금보다 많이 주지는 않지만, 학생이 출석을 옛날에는 80% 이상이면 시간만큼을 계산을 해서 교육비로, 훈련비로, 기업에다가 환급을 해주는 제도를 같이 운영을 하고 있어요.

사회자 그러면 지금 이거 학교 자체 예산인 거잖아요. R&BD 아니에요?

배석자A 교육부에서 사업비를 내려주면 사업비를 그렇게 활용하셨다는 거죠.

사회자 아 그렇게 활용을 하신거군요. 그럼 어찌보면 학교 차원에서는 운영비 측면이 많이 줄은거잖아요. 그거를 생각을 하고 지금은 그렇죠. 투자를 하는 거죠. 어찌 보면 그거의 형태는 그러면 이쪽은 R&BD였고, B대학교는

B 저희는 R&D, R&D가 저희 R&D 비용이 지금 모든 대학 중에 가장 많이 잡는 대학이 예요. 사업비 중에서 R&D를 가장 많이 하는.

사회자 그럼 A대학교는 어떠세요.

A 똑같이 그렇게 비용이 있는데 업체를 다 하는 건 아니고요. 20개다 그러면 5개 정도 업체

B 예산을 다 잡아요.

사회자 학교마다 다른 거죠.

B 이거는 강제성이 있는 게 아니라. 기업에서 “아이 귀찮다. 그 정도는 그냥 우리가 감수 할게” 이런 기업들이 있고요. 그리고 그래도 다 들어오지는 않아요 계획서를 다 제출하지는 않으세요.

C 규정상 3천만 원 이내에서 지원을 할 수 있게끔 되어 있기 때문에 그 안에서 선정해서 굶직굶직하게 나가는 대학도 있고

B 그래서 아마 전문대에는 3천만 원으로 제한되어 있고 지금 대학은 4년제는 5천만 원으로 금액이 달라요. 기준치가 조금.

사회자 그러면 지금 과마다의 어떤 편차도 좀 많이 존재하는 편인가요?

C 어떤 면에서요?

사회자 아까 지원에 있어서 기업의 자발적인 일단 참여가 잘 되는 과가 있을 거고.

B 아 그게 과거에는 소프트웨어 쪽 업종 같은 경우는 인건비로 많이 쓰잖아요. 근데 인건

비 인정을 안 했었어요. 안 해줬다가 최근에 작년부터 인건비도 쓸 수 있게 해줄게요 하니까 그쪽 업종이 소프트웨어 업종들이 굉장히 많이 들어오더라고요. 그간에 안 한다고 하다가 인건비가 인정이 되는 순간 기업들은 시제품 제작비, 산업계에도 시제품 제작비로 하는데도 있고 인건비가 필요한 데가 있잖아요. 그래서 양쪽을 다 만족시켜주는 걸로 개선이 되다 보니 조금 지원은 더 적극적으로 변하기는 했습니다.

사회자 그게 어찌 보면 이거 계약학과 운영 조기취업형 계약학과 운영하면서 교육부가 개선을 좀 많이 반영을 한 거죠? 조금 조금씩?

D 결국은 R&BD를 주는 이유가 기업 입장에서 보면 경제적인 부담을 줄여준 거잖아요. 학생들한테 2학년 1학기 등록금 일부를 보전해 줘야 되니까, 근데 제가 이번에 보니까 이게 경기도에서 줄려고 하는 180%인가 주잖아요. 지원해 주잖아요. 일자리 기업, 시흥 기업한테 기업에서 받아들이는 게 좀 다르더 라고요. 그게 예를 들면 이제 이런 거죠. 우리가 이제 소공인이라고 하면 10인 이하잖아요. 기업체 제조업. 근데 제가 이번에 보니까 이제 어떤 기업은 인력을 한 네 명을 채용했어요. 근데 그 기업은 매출이 커요. 한 500억 정도 되잖아요. 이런 기업들은 그런 거 지금 얘기한 지원금에 대해서 별로 반응이 없어요. 혜택은 그래서 이제 이걸 어떻게 효과적인 예산집행이 돼야 될까? 그래서 결국은 이제 드리고 싶은 말씀은 소공인 이런 쪽을 우선으로 이제 그 아까 경기도 자금도 지원해 주면 효과가 좀 있을 것 같다는 거예요. 그게 또 오히려 또 80%면 90% 줄 수도 있고 아니면 기업 규모가 큰 데는 그걸 제외할 수도 있는 거잖아요. 어떻게 보면 효과적인 예산집행으로 보려면 그래야 기업들도 거기에 좀 받아들인 것도 좀 확 달는데 그 학생들한테 주는 일부 160만원, 170만원 되는 비용을 규모가 큰 데서는 그렇게 따지지 않더라는 거예요. 그렇게, 일반 소규모 업종 10인 왔다갔다하는 기업들은 굉장히 고마워해요. 그거를요. 그리고 그거에 대한 반응이 굉장히 좋아요. 그래서 그런 것도 어떻게 정책에서 좀 차등을 할 수 있을까 이것도 한번 고민할 필요가 있다는 거예요. 현장에서 받아들이는 걸 보면 그런 말씀을 드리고 싶은 거예요.

사회자 아무래도 시흥시 쪽이 소공인이라든가 규모가 작은 사업장이 많다 보니까 지역의 어떤 로컬과의 연계성이라든가 참여를 더 높이기 위한 하나의 방법을 말씀하시는 거죠? 지금 시흥시가 유난히 높아요. 저희가 보통은 이제 산업단지에 어떤 소규모, 규모별로 이렇게 업종을 만들어내면 시흥시가 유난히 10인 미만이 너무 많아요.

D 여기가 아마 70% 가까이 될 거예요. 시화공단 안에 있는 업종들이.

사회자 그래서 시흥시 산업진흥원에 저희가 협조를 받아서 리스트를 12,000개 정도를 뽑았을

때, 여기는 어마무시한 기록을 잡고 있어서 오히려 안산 쪽에 반월공단과는 확 차이가 나서 그래서 너무 유난히도 5인 미만 저희가 지금 업체가 여러분들 말고 기업체를 섭외하고 있는데 지금 12,000개 중에 3,000개 까지 끊는 게 전체 규모 대비 8명까지예요. 그러니까 나머지 9,000개 사업장이 다 8인 미만입니다. 너무 소규모입니다. 그러니까 4,000개까지 내려오면 다 5인 미만으로 들어가요. 여긴 너무 영세한 데가 너무 많아요. 그러다 보니까 저희가 지금 모집을 할 때 5인까지 끊어서 지금 섭외를 하는 것도 엄청 여기는 손이 많이 갑니다.

B 어쩔 수 없이 계약학과 규정상 5인 미만은 저희가 근로기준법을 위반으로 적용하지 않는 사업자입니다. 너무 많은 피해가 갈테니 제외시킨 상황이라 어쩔 수가 없을 것 같긴 해요.

사회자 그러다 보니까 더더욱이나 이런 사업을 통해서든 기업에 참여한 학생들이 또 가는 그렇게 순환을 하지 않으면 결국 사업장이 망하니까요. 거기에 절박함 때문에 저희가 지금 시흥산단이 제일 먼저 1순위에 들어온 게 이제 보통 시화 반월이라고 부르잖아요. 국가 1기 산업단지로서, 그때 그런 것들이 지금 이렇게 논의되는 거죠. 근데 전반적으로 교수님들 말씀으로는 지금 의견도 어찌 보면 합리적인 예산 배분인 거죠. 소공인들 쪽에 좀 더 몰아서 하기에는 근데 그들 자체가 사업장 경쟁이 치열했던 거죠. 다른 지역은 보통 5인과 10인 사이에 사업장이나 10인과 30인 사이에 어떤 갭이 좀 있는데 여기는 대다수가 지금 여기에 걸려 집중되어 있으니까, 저게 예산을 배분한다고 해도 사실 그들에게 다 가야 되는 구조가 되는 거죠 어찌 보면 그래서 그 부분이 좀 힘들 것 같습니다.

C 정책적으로는 그 소규모 사업단지를 타겟팅 하시는 것은 맞습니까?

배석자A 저희는 시흥시 기업이기만 하면 됩니다. 근데 대부분이 소기업인 것 같습니다.

C 제가 이제 이 말씀을 드리는 게 전문대 같은 경우에는 첫 번째 타겟팅이 두 가지였어요. 중소기업이라는 거 하고, 중장년층을 타겟팅으로 하라는 그게 이제 4년제와 다르게 전문대에 그렇게 했습니다. 그래서 지금 전기전자 컴퓨터계열 학과 운영하시는 분은 대부분 19살, 20살이 들어오지만 다른 과 같은 경우에는 4, 50대가 전반적으로 대부분을 차지하는 학과도 있어요. 그래서 자동차 진단 평가 하시는 분들은 그렇게 되는 곳도 있거든요. 사업이 종료가 되고 이제 라이즈로 들어갔잖아요. 라이즈는 또 관점이 아직은 정립이 안 됐는데 아직 불투명한 거예요. 중장년층? 그런 계획 없는데 그렇게 되고 이제 전국 단위 이런 거보다는 경기도면 되지 않아요? 이렇게 막연한 말씀 하시는 거

쥬. 산업은 그러면 어떻게 분류가 됩니까? 산업은 바이오, 이런 반도체 이런 분야면 좋겠지만 “아직 고민해 본 적이 없다”라고 말씀을 하시고 제 생각에는 일자리재단에서도 이러한 사업을 하시니 그러한 정책적인 면을 우리가 포커싱해야 되는 부분을 먼저 포커싱을 하시고 가이드를 해주시면 저희가 이제 학과 구조조정이나 여러 가지 운영상에서 좀 많이 반영이 될 것 같아요. 그런 부분들이.

배석자A 저도 이게 사업이 2년차, 3년차가 돼가면 좀 이렇게 저희가 축소시킬 것 같다는 축소라기보다는 포커싱을 시킬 것 같다는 생각이 드는 거예요. 지금은 사실은 제가 첫 출발은 산단의 제조업을 타겟으로 시작했는데 이번에 이제 지원 공고문 나가는 거 보시면 아시겠지만 사실 업종에 있어선 단 하나의 제한 조건도 두지 않고 인원에 대한 조건도 하나도 안 뒀거든요. 저희는 무조건 인원이 어쨌든 이게 사업할 가치가 있을 만한 인원 규모라는 것을 어쨌든 정책 입안자들에게 보여주는 게 되게 중요했거든요. 근데 지금은 되게 사실 소규모 적은 인원이거든요 인원이 좀 늘어나면 약간

C 기업은 중소기업하고 작은 기업들도 다 지원을 하면 반대쪽으로는 위쪽으로는 것이 있나요?

배석자A 올해는 사실을 것을 만들 필요가 없을 정도로 인원 규모가 너무 작습니다.

C 예를 들어서 대기업은 안 된다라던가

B 대기업이 안 되는 게 아니라 되는데 희망사다리 장학금의 지원대상이 안 되는 거예요. 그래서 만약에 그런 대기업이 들어올리도 없지만 들어온다고 하면 기업이 등록금을 내 주겠다고 하면 문제가 없어요.

배석자A 근데 저는 사실은 이게 기업지원 사업이 아니거든요. 저희가 볼 때는 시민의 입장에서, 대기업이 학생들 뽑아주면 저희가 160만원, 320만원이든 감사히 드리겠습니다. 사실은 크게 상관이 없을 것 같아요. 근데 이제 이게 정말 옆에서 보기에 저 기업이 저렇게 많은 돈을 가져가 할 정도로 예를 들어서 한 50명 학생을 뽑았다. 학생당 저희가 320만원씩 50명을 줘야 된다. 이런 상황이 되면 저희도 뭔가 사업의 구조를 다르게 디자인을 해보겠는데 지금은 고민할 숫자가 안 나와서 지금 무조건 시흥과 안산의 볼륨을 좀 키우고 싶다. 어쨌든 이런 사업을 함으로 인해서 기업과 학교를 연결시키는 효과가 있었다는 것을 저희가 증명을 좀 해보고 싶어요.

사회자 사업의 지속성 측면에서 교수님께서 말씀해 주신 부분은 정말 되게 타당하고 저희도

받아들이고 하고 싶은데 지금 라이즈 같은 경우가, 저희가 지금 경기도에서는 경과원에서 지금 그거를 진두지휘하는데 말씀하신 바대로 어떤 목표나 어떤 골 자체가 안 보이는 거예요. 그런데 운영하는 것을 보면 결국 중장년에 포커싱이 돼 있어요. 결국은 지금 앞으로 갈 모습이 약간의, 평생교육 쪽으로 지금 가고 있으니까요. 그러다 보니까, 이거를 대학이 어떻게든 지금 연계를 해서 이 부분, 왜냐하면 성과를 보일 때 그걸 피부로 와닿는 느낌, 체감을 느끼시는 도의원들께서 그 부분에 있어서 중장년에 대한 의견이 나오면 엄청 만족해하세요. 그러니까 이게 지금 예산상의 문제인 건데 결국에는, 이게 청년에 포커싱이 맞추고 자라나는 이 친구들을 어떻게든 저희가 노동시장에 끌어들이는 이걸로 가져가야 하는 게 아니라, 저희가 이제 막 의견을 주고 받잖아요. 그러면 결국 이 사람들은 이제 자기 연령대 본인들 연령대에서 바라봤을 때 노는 사람이 없게끔 만들어준 정책에 대한 선호가 높은 거예요.

C 지난번에 간담회를 했거든요. 경기도와? 장년층은 전혀 관심이 없으셔서.

사회자 그래서 신중년이라고 해서 다른 표현을 지금 또 가져오고 지금 중장년이라고 하지만 저희가 보통 이 연령대가 되게 애매한데 보통은 그래서, 약간 지금 경기도 내에서 갈피를 못 잡는다는 게 저희도 지금 그래서 느끼고 있는 거거든요. 왜냐하면 한쪽에서는 분명히 라이즈는 지역과 산업과 그다음 대학이라는 그 부분을 공통점을 만들어서 어떻게든 운영하려고 하는데 예산을 내리고 달고 하시는 그 의원님들께서 약간의 그런 부분을 조율함에 있어서 그걸 많이 좀 반영을 못하시는 게 있는 것 같아요. 그래서 그거는 어차피 저희의 관할이 바뀌어 가지고, 일단 저희 쪽에 조기취업형 계약학과는 무조건 대학, 청년 그런 타깃으로 무조건 삼고요. 그리고 이것에 대한 확장 유무는 지금 배석자 A도 말씀하셨듯이 저희가 최대한 잘 되는 쪽으로 미는 게 저희의 우선순위죠. 지금은 경쟁도 크게 없을 정도로 참여가 어찌 보면 저조한 편인 거고 그래서 어떻게 하면 좋은 모델이 지금 만들어지고 어느 학과가 사실 학생들의 니즈가 아니라 산업군에 저희가 처음에 출발이 산업이잖아요. 기업체 그 이유가 기업의 빈 일자리를 메워야 된다는 절박함 때문에 이거를 지금 미는 거니까 그래서 그 부분에 있어서의 타깃을 어떻게 잡느냐가 잡힐 것 같아요.

B 조기취업형은 연령 제한이 없어요 원래. 지원 자격 자체가 그냥 고졸의 자격만 취득하면 되는 분들이라서 연령 제한한 적이 없는데, 없는데도 불구하고 대부분, 사실 군필자들의 숫자가 좀 과거보다 늘어나긴 했어요. 군복입고 면접보는 친구들이 생각보다 많거든요. 확실히 늘어나긴 했지만 그렇다고 해서 30대는 너무 희박하고, 20대 후반까지는 있지만 30대 이상은 되게 흔치 않은 사안이에요.

배석자A 지금 교수님께서 말씀해 주신 건 저희 청년 나이는 39세까지거든요.

C 다 넘습니다. 다 40대, 50대를

사회자 자동차진단 분야가 그런거예요.

C 타겟팅을 한거고요. 사실은 시나 도에서 이제 지원하시는 정책적으로 방향성을 주시면 또 우리가 또 그런 학과들을 더 육성을 하고 그 정책에 맞게 운영을 하는 거지

B 그렇긴 하지만 이게 애초에 교육부가 내려준 예산이잖아요. 그렇죠 네 근데 그게 좀, 교육부 쪽의 의견과 과연 지자체의 의견이 조율 없이 정말 지자체에 다 맡기고 갈 거냐 이걸 잘 모르겠어요.

사회자 아 이거는 지금 제가 봤을 때 지금 약간 혼재되어 있는 것 같아요. 지금 교수님께서 말씀해 주신 부분에 있어서의 지금 현재 개설된 C대학교의 조기취업형 계약학과는 과가 지금 말씀하시면 4개 과에서 지금 컴퓨터 그 다음에, 기계 융합, 그렇죠? 예전에 어찌보면 기계공학과? 네, 자동화과, 그 다음 또 두 개 과가 어느거죠?

C 컴퓨터 기계공학이 있고요. 영상 콘텐츠과 있고 패션매니지먼트과 있고 마지막에 장년층에 많이 있는 과가 미래모빌리티과라고 해서 자동차 진단 평가하는 학과예요. 그러다 보니까 이제 속칭 우리가 딜러라고 하시는 분들도 많이 참여를 하고, 예, 그러니까 뭐 교육부에서 처음에 중장년층의 디지털 직무전환이라는 타이틀에는 맞았죠? 지금 맞았는데 시대가 또 5년이면 많이 바뀌었으니까 거기에 맞춰서 가이드를 해주시면 저희는 얼마든지 이걸 줄이고 이걸 늘리고 이렇게 할 의미가 있다라는 거죠.

사회자 그런 거죠 그럼 교육부는 아직 가이드가?

C 교육부는. 라이즈 센터와의 자리를 자꾸 마련을 해주세요. 거기랑 만나서 잘. 사실은 교육부에도 얼마 전에 왜 대기업이 안 됩니까? 안 되는 이유가 두 가지 있어요. 희망 사다리 장학금 하고 희망 사다리 안 받으면 되잖아요. 네 근데 제일 큰 문제는 교육부에서 사업을 공고 낼 때, 사업의 취지가 중소기업이라는 말이 들어와 있었어요. 제가 주장했던 것은 26학번이 일학습병행 나가는 시점은 2월에 사업 종료되고 3월에 입학하는 애들이다. 교육부의 그 가이드라인을 꼭 지켜야 되냐? 대기업 뽑으면 안 되냐? 라는 거였는데 거기에 대해서는 반박을 못하시고 라이즈가 어떤 생각을 하고 있는지 모른다. 라고 그 공을 라이즈한테 넘기셨어요. 라이즈는 더 이제 별로 생각이 아직은

없죠.

사회자 그러면 지금 A대 같은 경우도 지금 어찌보면 교수님 운영을 길게 하셨지 않습니까?

A 저희는 오늘 좀 얘기해 드리고 싶은 게 사실 이제 경기도 일자리재단으로, 산업기술진흥원에서 주관이 넘어가잖아요. 넘어가는데 산업기술진흥원하고 문제가 있었던게 가이드라인이 있지 않습니까? 가이드라인 지침에 따라서 운영을 하다보면 학생과 회사가 문제가 생겼을 적에 이걸 갖다가 산업기술진흥원에 물어봐도 거기서 확답을 못 주는 거죠. 굉장히 미묘한 문제인데 교육부는 답변이 거의 없고 그러면 이제 학교의 자체 운영지침을 마련해서 이렇게 해라라고 하지만 사실 근거가 다 돈이 없으니까 하기가 되게 어려워져서 그런 문제를 경기도 일자리재단이 라이즈에서 하는건지 경기도 일자리재단에서 하는건지 잘 모르겠지만 그 사업을 이관해 갔을 적에 아마 다른 학교들의 지침에, 좀 미흡한 부분을 같이 많이 얘기를 해서 즉각 즉각 풀어주는 그런게 좀 필요하겠단 그런 생각이 듭니다. 예를 들면 학생들이 회사하고 문제가 됐을 적에 여기는 만약에 퇴직을 하면 바로 재적이거든요. 근데 이제 퇴직사유가 회사가 문제가 있었을 경우도 있고 학생이 문제가 됐을 경우도 있고 그것을 이제 어떻게 이거를 유권해석을 하느냐 라고 했을 적에 이걸 잘 못해줘요. 교육부에서 이제 그것을 학교 자체 운영 지침을 좀 마련해서 하라고 할 때 학교도 책임을 못 지지 않습니까? 학부모는 자기 자식 포기하지 않겠다. 이렇게 나오니까 그래서 그런 미묘한 문제를 라이즈나 경기도일자리재단에서 이관했을 적에 그런 문제를 같이 공유해서 풀어줄 수 있는 그런 것을 좀 잘 해줬으면 좋겠다. 그런게 하나가 있구요. 두번째로는, 학생 모집이 어렵습니다. 학생 모집 보다는 기업 모집이 어렵습니다. 왜냐하면 이거가 출발할 적에 회사를 갖고 취직하는게 아니라 입시다. 이렇게 출발을 했는데 이제 교수님들은 회사하고 긴밀하게 연계가 안되어 있으니까 교수님 개인기량으로 가서 아는 분들한테 좀 부탁하다 보니까 교수님들이 너무 힘든 거예요. 학부모님하고 학생들은 좋아하는데 그래서 회사를 모으기가 어려웠던 겁니다. 그래서 저희는 30명 되던 것을 24명으로 줄이고 정원을 못 늘린다고 해서 150명 내에서 저희는 건축 쪽에서는 어떤 협회하고 얘기를 해서 협회는 많은 인원을 뽑아 줄 수 있다. 그러다 보니까 정원을 늘릴 때 이 사업에서는 아직까지 못 늘리고, 경기도 일자리 넘어가면 거기서 조정해서는 내려도 상관없다. 이런 방식으로 내려요. 그러다 보니까 지금 저희가 첨단소재, 화공이나 염색 이런쪽 반도체 소재, 그 다음에 로봇, ICT, 그 다음에 건축IT, 이제 BIM 그러는데 지속가능 건축융합이라고 이제 현장 품질관리 그런데 이제 건축 IT하고 지속가능 건축융합하고는 인원이 다 팍팍 잡니다. 그런데 이제 희한하게 첨단소재 화공쪽은 차지가 않아요. 그 이유가 너무 영세하다는 거예요. 한 명 뽑으면 그 다음에는 뽑기도 어렵고 문제 일어나는 것도 어렵고 그래서 굉장히 많다고 하는데 시흥의 상공회의소나 아니면 경기도일자리재단에서 업체 발굴하는

것을 많이 도와주시면, 큰 도움이 될 것 같아요. 교수님들이 이렇게 띄기가 어렵거든요. 그것을 잘 엮어주시면 효과가 나는데 저희 과에 000 학부장이 이번에 일자리재단, 시흥시에 얘기를 해서 몇 명 소개를 받았습시다. 업체를, 그래서 그쪽에 몇 명이 들어왔다는 거죠. 그래서 요번에 그런거를 좀 많이 얘기 좀 해달라고 기업이 얻는게 있는데 기업이 그게 중요한 것 같아요.

B 지금 TO가 작년보다 모아지는게 더 어려웠어요. 저희도.

사회자 그게 사업장이 지금 많이 어려워져서 그런거죠?

B 전반적으로 경기가 어렵다보니 TO를 확보를 못하는

A 그럼에도 불구하고 하여간 기업들이 적극적으로 이것을 참여할 수 있도록 연계를 해주는 프로그램도 만들고 소개도 시켜줬으면 좋겠고 그 다음에 이번에 기업의 시흥시 소재는 돈을 좀 지원해 준다고 했잖아요. 그거는 굉장히 좋다고 교수들이 평가를 하더라고요. 아까 그 기업의 규모에 따라서 지원하는 것도 좋은 얘기인데 일단 기업들이 문제를 일으키는 거 보면 등록금하고 계절학기 비용을 2, 3학년 때 지원을 받을 때 저희는 한 500만 원씩 1,000만 원 정도가 되는데, 1년에 기업들이, 그것을 조금 못 내는 기업들이 몇 개가 있고 또 그거를 지원해주면 좀 더 사람을 뽑겠다. 이런 데가 있어서 시흥시에서 이번에 지원해주는 기업을 지원해주는 것은 굉장히 도움이 될 것 같아요. 그래서 그런 것들을 좀 확대를 하면서, 기업체도 좀 소개시켜 주면 좋겠다. 그런 말씀을 드리고요. 아까 그 3년 졸업하면 의무기간을 저희는 주로 1년을 두거든요. 기업에서 1년 치를 등록금을 대줬으니까 졸업하고 1년인데 이것을 늘린다고 치게 되면 학생들이 그거는 법적으로 사실은 법에 의해서는 안된다고 하면 그 친구들은 기업에서 못 잡거든요. 아까 2년을 늘린다고 하는 얘기가 좀 있었는데 그렇게 되면 지원을 늘려주면 아마 학생들도 거기에 대해서 더 혜택을 가면 기업에서 2년을 더 잡으면 4년까지 늘어나잖아요. 그러면 아마 더 정주하는데 굉장히 큰 도움이 될 수 있을 것 같아요.

사회자 지금 그 늘리기 위해서 팀장님 저희가 정주에 대한 지원에 대한 것을 늘리는 수단으로 이용하잖아요. 졸업 후 2년을

배석자A 근데 이제 해당 기업으로 특정하지는 않고요. 그 시에 있는 기업에 근로하면 6개월 단위로 돈을 주겠다. 내가 어쨌든 연속근로 6개월 다 했으면 그 시에 있는 기업이 6개월 했으면 6개월 시점에 장하다 6개월 치 주고 6개월 시점에 장하다 이렇게

사회자 관내에만 있으면 되거든요.

배석자A 왜냐하면 이게 기업을 지원하려는 과가 아니라 사업 자체가 그냥 그 청년을 지원하려는 것 일자리를 지원하려는 목적을 살리는 거죠.

사회자 네네 기업이 아닙니다. 정주수당 그렇죠, 그러니까 시흥시도 인구가 전 지역이 다 인구 소멸이 들어가니까 시흥시가 자기 예산을 태우는 그 동력 자체가 말 그대로 정주하려는 사람들을 많이 확보하자는 거거든요.

D 기업에 계속 있어야 되는 게 아니고 관내에 있는 기업으로 옮겨도 됩니까?

배석자A 그 대신에 6개월이란 제한을 줬어요. 어디든 관내의 기업에 6개월 스트레이트로 쪽 근 무한 게 있으면 6개월 차에 30만원씩 6개월 모아서 180만원을 학생에게 주겠다 그러면 사실은, 아 조금 그만두려는 생각이 있어도 한 달만 더 다니면 공돈 180이 생긴다 하면 조금 참겠지 싶은게 있고

A 기업지원은요?

배석자A 기업지원은 저희가 등록금 지원해서 끝나는 겁니다.

A 등록금 지원을 해준다는 얘기죠?

배석자A 네 등록금 지원은 하고 학생들은 졸업 후 2년까지 2학년 때부터 졸업 후 2년까지로 그렸는데 올해 사업에서는 지금 졸업한 애들이 어쨌든 저희가 키운 애들이 아니다 보니까 그게 공고문에 안 담겨있고요. 사업모델 자체는 이거를 졸업 후 2년까지 줘서 어쨌든 계속

A 시흥시 소재 기업에

배석자A 이게 시흥시가 시비를 절반 태워서 그런데요. 저희가 안산시도 열심히 설득을 했는데 안산시가 내년 본예산은 못 태웠구요. 사업이 효과가 있다고 하면 내년 추경을 태우지 않을까.

A 그게 얼마예요?

배석자A 아이들에게는 30만원씩, 매월 30만원씩

A 재학기간 중에 기업에 지원해주는 거.

배석자A 등록금 학기당 80%요. 학기당 160만원? 그래서 세제혜택을 받으면 기업들이 거의 제로인 것 같아요.

B 1년에 360만원, 2년 하면 720만원까지 받는거죠?

배석자A 1년에 360만원

A 있으면 꽤 도움이 될 것 같아요.

B 많이 도움이 돼요.

배석자A 세제혜택을 저희가 정확하게 파악하지 못했지만, 대략 어쨌든 세무서 잘 신고하면 25% 받으신다고 그러셔서

B 수치적으로 그동안 저희 23, 24, 25학번 통틀어서 17명이었어요. 그런데 26학번 뽑는 인원만 15명이에요.

배석자A 저희도 그걸 정말 열심히 홍보를 했어요.

B 세 개 학년도에, 세 개 학년도에 시흥시 소재 기업에 들어와서 일자리를 다니고 있는 학생도 있고 지금 1학년도 있으니까요, 17명이었는데 이제 이거를 한 학번의 TO가 15명이 된 거예요. 이건 완전히 다른 수치거든요. 이 지원 제도가 같이 홍보가 되니까 시흥시 기업도 참여도가 높고 학생들도 지원하는데 있어서 조금 경쟁률이 A대학도 많이 올라갔겠지만 저희도 같이 올라갔어요. 작년보다 많이 올라갔어요.

사회자 그러니까 지금 제도에 대한 약간 이해가 달라서 제가 말씀을 부탁드렸던 거고, 예 지금 말씀하신 바대로 지금 저희가 기업 풀이나 그런 부분에 있어서의 연계를 사실 재단도 많이 협조를 하고 뭘 하려고 하지만 사실 기업 모집이 저희도 가장 어려운 과제거든요. 그런데 그거를 아무래도 로컬에 계신 분들께서 산학협력 차원에서 그래도 많이 알고 계시니까 그 풀을 제가 봤을 때 공동 풀을 모으는 게 저희도 필요하다고 느끼고 있어요. 그러니까 공동 DB를 사실상 모으고 저희가 보통은 그냥 공장, 팩토리 이런 사업체

이런 것들을 다 모으면 사실 DB는 다 마련할 수 있죠. 근데 결국 사업에 응할지 여부는 또 별개 얘기지 않습니까? 그리고 그게 그 사업장이 그 정도 능력을 갖추고 있는지도 사실 저희는 알 길이 없어서 그래서 저희도 함부로 이렇게 소개를 한다거나 그러지 못하고 이제 산악이라는 이러한 어떤 중간에 버퍼를 두고 도에서도 이런 작업을 하는 거죠. 근데 결국 DB관리는 저희 재단이 하는 게 저도 맞다고는 보는데 그거는 내년도에 이제 사업을 조금 더 확장해 가면서 올해 거랑 같이 태워서 지금 진행을 하고자 합니다. 그래서 지금도 시흥시 사업체를 대상으로 지금 설문이 나가고 있거든요. 그러면서 그 사업체의 약간의 퀄리티, 수준이라고 하는 거를 저희가 그 문항에 다 태워 넣어서 저희가 추천할 만한 사업장을 발굴하고 있어요. 지금. 그래서 그런 것들이 마련되면서 서로 지금 공유를 하는 걸로 그렇게 가져가는 게 저도 맞다고는 생각합니다.

C 왜 이 청년엔지니어 육성사업은 조기취업에 포커싱을 하시는 건가요? 처음에 질문을 드렸어야 되는데 예를 들어서 계약학과가 아까 4가지를 말씀해 주셨는데 그것들도 이제 다 시흥시 기업하고 연계가 돼서, 시흥 일자리를 연계하는 사업들이거든요 사실은. 조기 취업만을 포커싱하는 이유가 혹시 있는가 해서요.

배석자A 저는 사업 디자인이 올 초부터 해서 좀 급하게 짜진 건 있는데요. 저희는 사실은 고용부 사업에 지자체 예산이 투입될 경우에는 지자체에서 어떻게 좋은 푸싱을 하더라도 이 사업은 고용부 사업이었기 때문에 잘 됐던 거거든요, 근데 조기취업형 계약학과는 라이즈로 풀린다는 걸 저희도 올 초에 들으면서 라이즈로 풀리게 되면 경기도나 시흥 시에서의 운신의 폭이 넓어지고 저희가 어떻게 이걸 디자인하느냐에 따라서 지자체만의 단독 기획으로 어쨌든 저희가 좀 키울 수 있겠다고 생각을 하게 된 거 있고요. 그리고 이게 저도 기존 일학습병행제도는 어찌 됐든 이 회사가 애를 뵈은 다음에 되게 혜택을 주는 건데

B 재교육형이나 채용조건형이랑 차이가 커요, 나머지 3개 사업은요 조기취업형 같은 경우는 채용조건이 없는 거예요. 근데 나머지 사업은 재교육형이라는 의미는 뭐냐면 입시는 다르게 통하지만, 기업이 일단 마음에 드는 채용을 하는 친구를 이 친구를 대학에 보내고 싶어요라고 추천을 해줘서 하는 제도기 때문에 이 학생과 기업은 어차피 협의가 된 거예요. 마음에 드는 거예요. 일자리도 마음에 들고 사람도 마음에 들고 근데 우리 조기취업형은 채용 조건형이기 때문에 기업이 충분히 이 학생들에 대한 문서상의 개런티는 있지만, 이 학생을 검증하거나 이런 상태가 아니에요. 그래서 조금 차이가 있을 것 같아요.

사회자 교수님이 느끼시는 어떤 점이 여기서 걸리시나요?

C 왜 저희도 이제 학교 내에서 다른 계열학과들이 있는데 예를 들어서 P-TECH 사업도 저희도 운영하고 있는데 거기도 이제 CNG 기업들하고 연계가 많이 있거든요. 이 좋은 제도 거기도 소개시켜주면 좋을 것 같은데 라는 생각을 우선 했었고고요. 고용보험 이제 그런 이유였고 제가 이제 또 우려했던 부분은, 교육부에서 조기취업형 계약학과라는 것을 만들기에는 저희는 특별전형이니까 좀 수월하지만 4년제 같은 경우에는 일반전형이기 때문에 대기업 신고하고 이게 쉽지가 않잖아요. 학과를 만든다는 얘기일 수도 있거든요. 그러니까 학과를 다음 달에 만들게요 라고 해서 똑딱 만들 수 있는 게 아니잖아요. 저희는 전문대는 그게 좀 운신의 폭이 넓거든요. 그래서 나온 게 계약 정원제라는 게 있습니다. 그것을 독려하고 있어요.

B 계약 정원제는 근데 어쨌든 기존 학과에다가 얹혀가는 거잖아요.

사회자 네 그거 정원 외에 기존 학과에 얹혀가는 거라서

C 근데 이제 운영은 조기 취업처럼 운영할 수 있다라고 가이드를 하고 있거든요. 그래서 이제 저희는 그렇게 운영할 계획이 없습니다. 사실은 지금 사업이 종료되는 시점인데 만약에 이제 두 학교에서 어떠한 좀 정책적인 생각이 있다면 그것도 뭐, 포함을 해서 해석을 해야 될지.

B 근데 계약적 문제는 좀 의미가 있는 게요. 계약적 문제는 정부의 지원이 있는 게 아니에요. 그냥 일반 학과에 만약에 전자공학과가 있으면 이 전자공학과 원래 TO가 100명이예요. 100명인데 이 학과를 별도로 만들지 않고 기존 학과에다가, 학과에다가 20%, 20%까지 20명을 더 뽑는데 뽑는 조건이 뭐냐면 기업이 있어야 해요. 채용조건형처럼 기업하고 협약을 맺어서 이 친구가 여기에 입사시킬 거예요. 라고 하면 채용조건형으로 뽑는 거예요. 기존 학과에다가

사회자 그게 원래부터 있었던 제도인데

B 아니에요. 이번에 새로 생긴 거예요.

배석자A 근데 개네들은 1학년 때 지금은 60학점을 막 따게 하고, 다 개설시켜주잖아요. 그게 아니면 어떻게 가요?

B 일반 학과에 4년제하고 똑같이 운영하는 거예요.

배석자A 그냥 4년 후에 입사하는 거예요?

B 그렇죠.

배석자A 그건 너무 늦게 나오네요.

C 이거는 4년 뒤에 이제 본과 프로세스를 그대로 따르면 그렇게 되는 거고, 실질적으로 계약한 것처럼 운영을 해도 되는 건가요?

B 근데 인원수가 생각을 해보시면 20%라는 제한이 있잖아요. 인원이 100명이 되는 과는 20명까지 최대로 뽑을 수가 있어요. 근데 이 친구들을 별도의 가정이라고 하는 것은 학과가 50명밖에 정원이 없는 학과는 인원이 10명이란 말이에요 10명을 별도로 가져가기 쉽지가 않아요.

C 그래서 이제 그 제도 지침상에 학부로 이렇게 되어 있어서 전문대는 학부 개념이 크지 않기 때문에 저희는 참여하기가 쉽지 않지만

B 그래서 저희도 쉽지 않아서 학부까지 풀어놓은 거예요. 학과 단위가 아니라 학부까지 묶어서 크게 가져가고 해서 인원수를 교육을 할 만큼의 인원수로 확보할 수 있는 제도적인 걸 열어놓은 상태예요.

사회자 그거 참여하는 학교가 있나요?

B 아직까지 있긴 있는데

사회자 저는 안 할 것 같은데요?

B 다음 학기부터 3월부터 입학하는 데 있을 거예요. 지금 몇 개 정해진 데가 있어요. 제가 듣기로

배석자A 또 생각이 난 게 저희가 일학습병행이 아니라 조기취업형 타겟으로 잡는데요. 일학습병행은 기업에서 50% 교육을 시켜야 되잖아요. 그리고 20인 이하라는 어쨌든 가이드가 있고 20인 이상 기업 근데 시흥 산단은 20인 이상 기업 자체가 얼마 없고 저희가 딱 보니까 산업인력공단이 일학습병행 기업을 늘리려고 엄청 노력을 많이 했잖아요. 그래서 이미 그들이 굶어갈 기업은 다 굶어갔겠다. 그랬을 경우에,

B 심사를 해서 통과가 돼야 돼요.

배석자A 맞아요, 그래서 저희가 사실은 시흥산단을 타겟으로 할 경우에는 일학습병행을 할 만한 규모 있는 기업 자체가 없다라고 좀 판단을 해서 그럴 때는 시흥산단은 조기 취업형이 맞겠다 라고 조금 생각을 하게 됐어요. 작은 기업에는

C 제가 자꾸 원론적인 질문을 드리는데, 사업 맨 처음에 시작할 때 질문을 드렸어야 되는데 간담회를 제가 참석을 못했어요. 사실은, 저희가 이제 조기취업형 계약학과가 계약학과 설치 운영 기준 규정에 준하고 있는데요. 거기는 기업부담금만 100% 어디 지자체에서 지원해주고 이러는 게 안 되거든요. 저희도 이제 사업비를 쓰면서 학생들한테 특 지원해주고 기업들한테도 특 지원해주고 싶지만 그게 안 돼요.

A 반반돼야 되죠?

C 비율적으로 해야 됩니다.

B 아니 그게 지금 좀 오해하신 게 있는데, 고용부도 결국에는 기금을 등록금을 대신 내주는 것을 학생한테 준다고 하는 게 아니라 기업한테 준다고 하기 때문에 전액을 그동 안 줘어도 문제가 안 됐던 거예요. 기업이 50% 이상만 내주면 되는데 그건 학생한테 지원해준 게 아니라 기업한테 훈련비를 준 거다 라고 하는 개념이었기 때문에 그래요.

C 근데 이제 중기청 같은 경우에 저희 전문대는 지자체들이 많이 적극적으로 들어와 있는데요,

B 지자체가 100% 지원해도 문제없을 건데요?

C 아니요. 그것들이 질문이 많이 있었어요. 예를 들어서 지금 등록금이 100%면 개인 50%, 기업 50%, 그러면 솔직히 기업이 부담스러우니까 지자체에 들어와서 이 50%를 내줘 라고 해주고 싶은데, 근데 그게 여태까지는 저희가 못해서 확인을 해보시는 게 좋을 것 같아요.

B 아니요. 아니요. 지금 총남 라이즈가 그렇게 하고 있어요.

배석자A 보통은 교수님께서 생각하신 것처럼 학생들 부분도 같이 줄이긴 해요 근데 학생들이 제가 알기로는 이게 장학금 국장 신청이 되는 애들 아닌가요?

B 아뇨아뇨 그게 그거는 빼고예요. 학생부담금 액수가 정해지면 그것 중에서 장학금을 신청하는 것이지 기업의 물량까지 학생이 국가장학금 신청할 수 있어요.

배석자A 학생이 자기에게, 자기의 몫의 등록금에 대해서 국장을 신청할 수 있잖아요.

C 예를 들어서 경북지역 같은 경우에는 구미시가 40%인가 이렇게 내주거든요. 그럼 이제 나머지 60%에 대해서 기업 30%, 학생 30% 이렇게 갈라져 있어요.

B 아니요. 그거는 그렇게 어딘가 규정되어 있는 게 아니라 그들이 그렇게 선택을 한 거고요. 우리 계약학과 규정에는 지자체가 100%를 내준다고 문제가 되지 않아요. 기업 거를 50% 이상만 내주면 된다는 거죠. 학생한테 부담시키지 마라 50% 이상은 그게 포인트인 거예요.

C 저도 이제 그래갖고 옛날에 전문대학하고 교육부 간다는 것도 뜨거운 이슈가 있었고 그 다음에 이제 제가 우려가 됐던 거는 광의에 되게 보수적으로 해석을 하면 이 사업 또한 등록금을 지원해주는 지자체 펀딩이거든요. 그렇게 해석할 수 있기 때문에 그런 부분에 대해서, 좀 사업 운영하시다가 문제가 안 되도록 하시는 게 좋지 않을까 라는 생각을 해서 말씀 드렸습니다.

B 고용부 사례가 있어서.

사회자 그러니까 지금 염려 차원에서 말씀을 해주신 거잖아요.

배석자A 저는 약간 그 규정을 저도 교육부랑 논의할 때는 학생이 50%를 낼 수 없다고 해석을 했거든요.

B 학생이 방점이 찍힌 거예요?

배석자A 네 학생이 50%를 낼 수 없다. 원래는 사실 학생이 더 좋은 대학 그냥 저 걸쳐놓고 내가 100% 낼게 그래도 되는데, 학생은 50% 이상 낼 수 없다고 해석했다고 저도 교육부에서 들었어요.

B 그게 규정에 아예 써있어요. 학생은 50% 낼 수 없다. 왜냐하면 수도권이 아니라 비수도권은 기업도 50% 이하를 낼 수 미만으로 낼 수 있다는 규정으로 바뀌었잖아요. 규정이 개정됐단 말이에요. 그 얘기는 뭐냐면 기업이 50%에 대한 교육법 때문에 부담이

굉장히 많이 커서 참여율이 떨어지는데 이걸 기업에 어떻게 풀어줄 수 없냐 했더니, 이제 학과가 첨단학과이면서 비수도권인 학과에 참여하는 기업은 0%를 내도 된다는 의미로 바뀌었어요. 50% 미만으로 내도 된다고 바뀌었기 때문에 그 50% 누가 낼 건데? 학생들한테 내라고 하면 어떡할 거예요? 라는 것 때문에 그러나 단, 단서조항이 바뀐 게 학생은 50% 이상을 납부할 수 없다. 50% 누가 낼 건데요? 지자체가 내주면 된다. 아니면 대학이 내던가 대학이 내던가 이렇게 되던 거예요. 그래서, 기업이 초점이 아니에요.

- C 첨단산업의 정의는 어떻게 돼요?
- B 그건 또 그래서 규정에 고시 나와 있잖아요. 첨단학과에 해당하는 리스트가 나와있는데 그걸로 올해부터는 운영위원회 교육부의 운영위원회가 첨단학과에 대한 식별을 해준대요.
- A 근데 지금 이제 끝나시잖아요. 저희도 이제 2년 후 끝나는데, 끝나고 나서 자립을 해서 조기취업형 계약학과를 운영할 적에는 그런 규정을 안 지켜도 되지 않나요?
- B 아니죠. 계약학과라는 상황이면 지켜야죠. 정원 외에 계약학과면 정부지원이 있든 없든 일반계약학과도 다 지키고 있는 것처럼 지켜야 되는 거죠.
- A 학생이 50% 그거 이하를 내야 되는데 가천대가 그러면 4년제로 바뀌었고.
- B 바뀌어도 기업에 50% 이상 내주겠다는 의도겠죠.
- 사회자 가천대에는 그렇게 하고 있는 걸로 알고 있습니다. 1학년 때도 기업이 내줍니다.
- A 조기취업인데 그 기간을 줄인 그런 거가 아닌.
- B 사업이 아닌 게 없는 거죠. 사업이 끝나면 자체적으로 이 채용조건형학과, 운영하는 것인 거죠. 입시를. 혼합형으로 그냥 혼합형으로.
- A 조기 취업이 아니다.
- B 아니더라도 혼합형으로 그냥 운영하겠다는 의도로 저는 받아들여지거든요.
- A 그래서 이제 라이즈로 넘어가니까 좀 플렉시블하게 바뀔 수가 있을 것 같아요. 지금 굉

장히, 그래서 굉장히 엄격하게 돼 있어서 운신의 폭이 너무 좁아요.

사회자 지금 일학습병행제가 어찌 보면 지금 지자체를 만들고 하는 이유가 결국 일학습병행제가 제대로 안 굴러갔다는 것을 지금 다 어느 정도 공감을 하는 상황인 거예요. 일학습병행제가 경기가 좀 돈을 많이 그러니까 그거는 돈을 그냥 쏟아부어서 가능했던 건데 문제는 일학습병행제를 마치고 그 사업에 계속, 어찌 보면 효과를 누리려면 기업체가 계속 고용을 하고 이 사람들이 숙련도가 쌓이고 그렇게 해서 지금 말 그대로 그 결과들이 나와야 되는데 그러지는 않은 거예요. 현재 청년들이 현재 청년들의 이직 기간이 나 모든 어떤 구직 기간의 그 뒹뒹기, 메뚜기성의 그거를 보면은 애네들은 어디로 튈지 모른다는 거예요. 일하다가 그냥 확 관둬버리고 지금.

A 그러니까 이 조기취업을 굉장히 호의적으로 생각하는 거는 사업비도 붙지만, 저희 같은 경우는 150명 가까이를 일자리를 어쨌든 창출한 거 아니예요.

사회자 미리 만들어 놓는거죠.

A 일학습병행제도하고는 굉장히 다르죠.

사회자 그러니까 그게 약간 행정상의 문서로서 보여주기도 있어요. 제가 볼 때는 나오지 않았는데 결과가 근데 미리 이제 계약을 해냈다는 이유만으로 사실 보여주기도 어느 정도는 있는데 그에 비하면 예산이 상대적으로 적게 들어가잖아요. 네, 엄청 적게 들어가는 거죠. 그러다 보니까 이거를 진행을 하고 일학습병행제에 있어서는 경기도도 그런 유사한 IPP 사업들 되게 이름을 바꿔서 진행을 했는데 결과적으로 학부모도 만족을 하고 학생도 어느 일정 부분 만족을 하고 난 기업체도 어느 정도 만족을 하기 위한 지금 그 공통의 어떤 꼴을 찾다 보니까 지금 저희로서도 조기취업형이라고 하는 이 모델이 그래도 합리적인 거다라고 가정하는 거죠. 그래서 말씀하신 바에 대한 대답은 될 것 같은데 여기서 연령이라고 하는 부분이 경기도가 청년의 범위가 39세이다 보니까 문제는 기업체에서 39세가 되는 청년한테 등록금을 내줄 사람은 없단 말이에요. 제가 봤을 때 거기에서의 지금 약간, 지금 오늘도 제가 도의원 때문에 좀 한소리 듣고 왔는데 사중손실 얘기를 듣고 왔거든요. 그러니까 도의원이 이제 또 어디서 뭘 얘기를 들으셨는지 투입해도 돈 넣어도 다 말짱이다. 이제 얘기를 하면서 전체를 다 디스해버리는 거예요. 사업들을, 일자리 사업에 대한 전반적인 것을, 이제 그런데 그 결정적인 거는 나이인 거예요. 나이. 그러니까 지금 고령자에 대한 취업 지원금이나 지금 저희가 나이에 대한 열어놨잖아요. 지금 열어놨고 경기도도 지금 생활기술학교니 무슨 학교니 이렇게 하면서 하는데 청년들한테도 이렇게까지 돈을 투여해서 해도 애네들 결국엔 기업이 오

래 안 머문다. 지금 그거를 전제를 갖고 말씀을 하시는 거예요. 근데 그렇게 안 되도록 하는 게 교육하는 저희들이 하는 책임이고 그 역할인데, 그거를 이제 한 번에 몰아서 지금 다 너네 그거 다 소용없어 80%는 다 사중 손실이야 이러면서 70% 오늘 막 숫자를 꺼내 들더라고요. 오전에 또 어디서 얘기를 들으셨는지 그래서 지금 말씀하신 바에 따르면 저희가 이 사업을 아까 처음에도 말씀드렸지만 더 확장을 하거나 더 좋게 이렇게 발전을 시키기 위한 어떤 방안으로서 아까 교수님께서 말씀하신 기업에 대한 인센티브적인 것이 어찌 보면 교수님이 말씀하신 어느 타깃을 놓고 정책적인 타깃이라는 게 여기서 작용을 할 것 같아요. 그러면 교수님이 말씀하신 기업체에 저희가 조금 더 인센을 주거나 무게를 좀 더 둔다면 기업에게 가지만 현재 지금 설계되어 있는 저희 재단의 그 모습은 학생 정주할 수 있는 청년에게 조금 더 방점이 찍혀 있거든요. 그랬을 때 약간 효과성을 놓고 보면은 어느 측면이 좀 더 맞다고 일단 일선에서 느끼시는지, 오늘 좀 조용하신 D님 어떻게

- D 이 사업의 성공 여부는 가장 중요한 것처럼 기업 협약기업 발굴에 있다고 봐요. 우수한 기업을 어떻게 발굴하느냐가 관건인 것 같아요. 그래야 학생들이 올 수도 있고 거기 참여가 되는데 사실 아까 우리 교수님이 말씀하신 것처럼 참여기업 발굴이라는 게 쉽지 않잖아요. 지금은 대부분 다 교수 개인의 네트워크, 개인의 역량? 이런 거에 집중되어 있어요. 그래서 이걸 어떻게 우리가 경기도나 지자체를 통해서 정보를 받고 학교가 이걸 좀 이번에 예를 들면 우리가 하는 것보다 경기도나 지자체가 지금 시흥에 경제 단체가 한 16개 정도 있어요. 또 사단법인도 한 다섯 개 정도 있거든요. 기업인들의 모인 곳이 이런 것들을 저희가 접근하기 어려워요. 그리고 또 간다 해도 한시적이예요. 그게 연속성이 없다는 거예요. 올해 가서 내년에는 안 돼요. 그래서 이런 거를 저는 정책에 좀 반영해서 가지고 이번에, 경기도나 지자체가 이런 경제단체들과 협의를 아까 말씀하신 것처럼 협의를 하든 미팅을 가지고 수요조사를 먼저 하시는 거죠. 필요한 수요조사 기업군을 그런 기업군 정보를 우리 학교와 같이 동의했으면 좋겠다 그런 방법이 뭐가 있을까? 요거 이제 좀 말씀드리고 싶은 거예요. 그러면 우수한 기업들이 발굴이 될 거 아니예요? 참여가 될 거고 아직 잘 모르기 때문에 못하는 기업들이 많아요. 예를 들면 올해 같은 경우에 이제 시흥시 일자리 박람회라는 걸 했었어요 올해 5월달에, 제가 거기 가서 기업들을 7개를 발굴했어요. 그분들이 다 몰라. 이 제도를, 근데 그 기업이 그 정도 나오는 기업은 소규모 기업이 아니예요. 대부분 다 20인 이상, 50인, 60인 되는 기업들이예요. 그래서 이분들한테 조기 취업형 계약학과를 처음 듣는다는 거예요. 대부분이 다 그래서 이거를 어떻게 이제 지자체나 도 차원에서 이런 것들을 기업을 발굴할 수 있는 그런, 사전 정보를 수집해서 우리한테 학교는 좀 줬으면 좋겠다 이거를. 그러면 교수들이 좀 하기 쉽잖아요. 발굴도 되고 이것이 이제 가장 이 사업의 성과를 좀 보는 게 요지일 것 같고요. 이제 또 기업 입장에서 가장 염려하는 게 뭐냐

그러면 학생들이 졸업 후에 정주하지 않는다는 거예요. 다 가버린다는 거예요. 졸업함과 동시에 오랫동안 지속하지 않는다는 거예요. 이거를 어떻게 잡아둘 수 있느냐 근데 아까 이제 그 6개월 이상, 지자체 같은 그룹에 있으면 뭐 준다고 그랬잖아요. 그래서 기업 입장에서는 학생들이 오랫동안 두게 하는 방법인데 그것도 좋은 방법이잖아요. 그래서 예를 들면 그 학생이 시흥시에 협약에 대해서 매칭돼서 졸업까진 했어요. 근데 다른 지자체 안산으로 갔어요. 옮겼어 그럼 그걸 어떻게 할 건가? 이 학생들한테는 그게 혹시 뭐 다시 그걸 부담을 하게 하는 건지 아니면 그냥 끝나는 거잖아요. 그거는 학생들한테, 책임을 묻지 않잖아요. 그래서 어쨌든 간에 큰 차원에서 뭐 중소기업이니까 성향은 없겠죠.

배석자A 큰 틀에서 보면 어쨌든 후불로 주는 의미가 6개월을 잘 다녔다 장하다 끝. 그거였죠.

D 그 다음에 그래서 학생들한테 학생들이 그 기업이 오랫동안 정주할 수 있도록 하는 방안이 뭘까? 그러다가 그런 제 그 기한을 좀 늘린다든가 아니면, 기업들한테도 이 학생들을 계속 지속적으로 데리고 있어 뭔가 인센티브 더 주는 방법, 또 차원에서 이런 정책적으로 그런 걸 좀 고민하면 좋지 않을까? 이런 두 가지 문제 그러면 좀 이게 좀 공론되지 않을까.

A 교수님 말씀하신 그 교수 개인 네트워크라는 게 1, 2년은 유효했는데 제가 6년 해보니까 너무 어려운 거예요. 그래서 아까 제가 얘기했던 저희는 이제 제가 협회 철근 콘크리트 공사 협회라는 데를 한번 알아서 가서 얘기를 했더니 자기네가 알아서 36명을 모아주겠다. 자기네 일자리가 없는데 30명을 매년 모아줄 테니 자기네들이 이걸 좀 해달라는 거예요. 그러니까 지금 얘기하신 대로 시흥상공회의소 있잖아요. 거기한테 얘기를 해서 거기는 기업체 정보도 있고 기업이 생생을 굉장히 원하기 때문에 그것만 모아주 시면, 그러면 이제 교수님들이 가서 얘기를 하는 게 좋을 것 같아요.

D 그 방법이 참 필요해요.

배석자A 저희가 하반기 시흥시 얼마전 박람회할 때는 참여기업이 70개 사 넘었거든요. 저희가 잘 리플렛 돌리면서 설명을 했습니다. 그리고 저희가 그런 기업들 모였을 때 협의회 때도 저희가 다 발표 드리고 했는데, 그러니까 보통은 그렇게 기업들이 협회할 때는 저희한테 그냥 자료만 주시면 깔고 할게요. 막 그러는데 이 제도 자체가 진짜 PT를 하고 설명을 해야 이해를 하지 쿼터가 일 하셨다니깐 이런 장점이 있습니다. 시흥시를 위해 제발 들어와 주세요. 약간 오버를 해야 그런 설명을 들어도 이해 못해요.

D 아니 그런 정보를 학교한테 주면 되잖아요. 이럴 때인데 C대학교가 와서 딱 발표하십시오. 예전에 우리 시청에서 했잖아요. 그런 역할을, 경기도나 지자체가 만들어 주시면 좋잖아요. 그러면 그러면 그 자리에서 바로 신청서도 받고 정보도 간략하게 받은 다음에 일단 기업을 방문해 봐야 되잖아요? 기업을 방문해서 아니니까 그래서 그런 기업까지 방문하기까지 어렵다는 거예요. 정보 찾기가 그래서 이것을 어떻게 푸느냐가 지금 이 사업의 성과가 달렸을 거라고 생각돼요. 우수한 기업들이 오고 또 의지가 있는 사장들이잖아요. 대표들이 참여한다는 것은 그러니까 당연히 학생들도 귀하게 여길 것이고 그래서 그렇게 좀 필요하지 않을까 라는 생각이 듭니다.

B 그래서 이번에 사실 그동안 보지 못한 저희 그 시흥시 소재에 대안으로써 그동안 보지 못한 굉장히 적극적인 사실 사업이긴 해요. 그동안 저희 이 사업 지금 벌써 8년차잖아요. 근데 정말 이번 사례가 지자체에서 뭔가 기업과 학생에게 해주겠다는 건 첫 사례인 것 같고 그래서 되게 수치적으로도 성과가 이미 몇 달 만에 나온 상황이기도 하고요. 그리고 기업발굴에 대한 이제 대학들의 부활이라는 것은 이걸 끝임이 없겠지만.

A 경기도 차원에서는 시흥도 있고 안산도 있고 경기도 많잖아요. 그렇죠? 이렇게 확대를 좀 적극적으로 하면.

사회자 아까 말씀하셨지만, 안산도 끌어들이고 싶었는데.

A 일단 올해 아니 그래도 일자리 창출과가 공무원분들 계시잖아요. 그분들도 해야될 역할이니까.

배석자A 근데 이게 되게 약간 선입견이 처음에 조금 크게 바라보고 한번 발 담궜다가 이거 기하급수적으로 되게 이렇게 약간 장기간 가야 되는 연속 사업이잖아요. 그러니까 아이들도 사실 이 졸업 후 2년 지원한다는 것도 저희 자료 보시면 다시 아시겠지만 이게 짧게 예정, 예정 이렇게 써있는 게 사업비 4년 확보를 못해서 그렇잖아요. 그러니까 이제 뭐 사실 이런 데서도 애들 규모가 너무 커지면 어떡해? 뭐 이제 다음 시장에 와서 이거 감당 못한다 그러면 어떡해? 막 이런 걱정들을 하시는데 사실은 그렇게 기하급수적으로 안 커지더라고요. 이게 100명, 200명 이렇게 안 커지겠더라고요. 왜냐면 대학의 크기가 있어버려서 그래서 사실 저희도 괜찮은 시스템이다. 그렇게 걱정하지 말고 들어오셔라.

B 왜냐하면 우리 얘기는 정원이라는 게 정해져 있으니까 대학한테는, 갑자기 커지지 않아요.

배석자A 저는 사실 이거는 이제, 지금 걱정하는 거는 청년 엔지니어 육성 이렇게 하다 보니까 사실 조금 규모가 커지고 하면 지금 가지고 계신 패션이나 미용 이런 쪽은 제외시키는 방향을 예산 짤 때 검토할 수 있겠다 나중에는 근데 어쨌든 현재는 무조건 불륨이 커야 되니까 청년 엔지니어라고 해서 지원금 나간 애들이 미용사여도 아직은 괜찮고요. 그리고 지금은 어쨌든 조금 이게 유의미한, 그 프로세스다라는 걸 어필하려고 노력하고 있는데 총남이 44개 학과를 이번에 만들었거든요?

B 거기는 라이즈 자체의 메인 사업 아이템이

배석자A 근데 좀 총남은 수시 때 망했다고 총청남도 사무관이 전화와가지고 나 죽을 것 같은데 어떡해 이렇게 해서 저도 어쨌든

B 한기대가 6대1 경쟁률을 확보를 했는데. 그동안 순천향대가 말아먹었잖아요, 아니 또 너무 작은 대학이 다 순천향대가 거의 다 공주대는 석사만 해요, 석박만 해요. 그러니까 이게 국립대들은 연구성과가 필요하기 때문에 석박이 유리한 거예요. 석박을 하고 사립대들은 교비가 중요하기 때문에 일반 학부를 하는 거죠 요구사항이 다른 거예요. 대학마다. 그래서 이제 거기서 성과의 차이가 존재하는 거고 한기대는 학부도 하고 석박도 해요.

배석자A 44개 학과가 한꺼번에 생기면서 약간 네임밸류 약한 대학들이 조금 기업 모집할 때 기업까지는 어떻게 도에서 푸시해서 모집이 됐는데 아이들이 인센티브로 여길 만한 게 아니다 보니까 좀 수시가 좀 안 좋게 끝나서 근데 저희는 의원님들한테 설명할 때 또 그런 것도 정직하게 말씀을 드리면서 그럼에도 경기도는 괜찮은 인프라의 대학들이 많기 때문에 훨씬 잘할 수 있다. 개네가 44개 학과를 만들었다는 것만 해도 이 프로세스가 어쨌든 괜찮은 프로세스라는 걸 개네들도 검증한 거 아니냐,

사회자 그러면 지금 말씀하신 내용에서 제가 이제 중복되는 거 체크하면 이 부분에서 지금 성과를 논의 하잖아요. 보통 성과 관리 측면에서 이제 오래 되신 지금 다들 5년 넘으셨으니까 지금 성과 관리 측면은 어떻게 된다고 보세요? 이 부분에 대한 불만이라든가 저희가 어떻게 지금 성과를 마련했으면 좋겠다든가 이게 참 성과 지표 잡기는 되게 어려운 사실 사업이거든요.

A 조기취업예요? 아니면

사회자 예. 조기취업.

- A 에 저희 조기취업은 평가하는 항목이 있지 않습니까? 연차평가에
- 사회자 그거에 대한
- A 거기에 성과 지표가 있기 때문에
- 사회자 그 지표는 그냥 합당하다고 생각하세요? 교수님 느끼시기에
- B 여기까지는 취업률 뭐 취업률 잡는 거나 학생들? 제일 중요하죠. 총원율과 취업률이죠? 총원율과 취업률에 있어서는, 예, 그래도 이제 수도권에게 요구하는 비율이라는 게 존재합니다. 수도권이나 충청권이나에 따라서 약간 기대치라는게 있어서 조금 성과에 예상한거에 못 미친다 그러면 질책이 들어오죠. 교육부에 불려간 적도 있습니다.
- A 일단은 총원율이죠. 그 다음에 이제 한 6년, 8년 됐으니까 유지 취업률 그런 것들을 성과로 집어넣어야겠죠.
- 사회자 그러면 항상 추적으로 관리를 하세요? 그게 평가. 평가점수에서 고노부 거는 애초에 잡히니까
- B 목표치가 있고요. 목표치를 달성했냐 안 했냐로 다 평가가 있어요.
- 사회자 그러데 저희가 보통 고용유지율을 평가를 할 때 이제 전화를 안 받거나 이런 경우도 있지 않습니까?
- B 유지율 보다는 지금 현재 상황에서는 지금 1학년 학생 있잖아요. 1학년 입학한 학생이 2학년 혼합형이기 때문에 채용조건형으로 들어와서 재교육형으로 전환한 학생의 비율이 결국에는 유지율이라기보다는 고취업률의 지표가 먼저 들어와 있어요. 유지율 지표는 현재 없어요.
- A 아 근데 그거가 2학년 올라가서 취업이 안된다는 건 재적이잖아요.
- B 아 그렇지 않죠. 6개월의 유예기간이 있잖아요. 6개월의 유예기간이 있어서 우리가 성과평가 할 시기에는 학생이 재직자가 아닐 수 있지만 이제 8월 말까지만 말이에요.
- A 6개월이 끝나면 취업을 못하면 또 재적이잖아요. 그러니까 제가 보기에는 무조건 취업

률은 100%인데 그 다음에 이제 아까처럼 지속적으로 회사를 다녔느냐는 어차피 회사와 긴밀히 연결을 했기 때문에 지금 다 졸업한 학생들이 꽤 있거든요. 그거는 조사를 극대화해 해서.

사회자 이미 다 하고 계시는 거죠?

B 네 그렇죠. 그거는 그 KIAT에서 해마다 하는겁니다. 학번별로 아예 그냥 마스터 파일 이렇게 학번별로 다 세팅되어 있어서 거기다 채워야 되는 파일들이 와요.

사회자 그러니까요. 차라리 그렇게 관리가 되면 저희가 오히려 낫죠. 저희도 이 사업에 대한 지속성을 가져갈 때 애초에 중앙정부가 이렇게 관리를 하고 있는 사업이면 저희도 어떤 거를 진행함에 있어서 막힘이 없이 진행할 수 있으니 그런 차원에서도 설명 드렸고, 아까 이제 교수님께서 약간의 이제 지금 말씀을 좀 못하셨던 부분, 이제 실제 운영을 하시면서 답답했던 아까 좀 말씀해주셨지만

A 그 문제하고요. 이제 아마 라이즈로 넘어가면서 주관이 조기취업에 문제가 굉장히 많아요.

사회자 그 문제를 좀 꼬집어 주시면.

A 그런 아니 그 하도 많기 때문에, 그때그때 일어나는 사항에 대해서, 운영사항에 지침에 대해서 명확하지 않은 유권해서 해줘야 되는데 책임 안 지시잖아요. 그러면, 운영지침으로 하라고 했는데 학교에서도 굉장히 부담스러운 거예요. 이게 지침에 맞나 안 맞나 그런거 하고요. 지금 얘기하는데 올해 끝나시는 거잖아요. 저희도 2년 후에 끝나게 됐을 적에 그러면 이것을 교육부나 라이즈에서 그러면 또 다시 사업을 연장을 할 건지 이걸 명확하게 얘기를 안 해주는 거예요.

A 걱정하는 것은 사실 아까 말씀 하신대로 자립을 하면 걱정을 안하는데 그래도 자립이라는 것은 뭐냐? 그렇죠. 그러니까 그 사실은 등록금이 들어오는 사업이기 때문에 우리는 사실은 인원이 정원이기 때문에 등록금으로만 운영은 가능해요. 근데 이제 예를 들면 지금 행정원들이나 사람들을 뽑은 사람들이 있기 때문에 학교 입장에서는, 만약에 지금처럼 교육부에서 11억 이렇게 아니라 몇억, 2, 3억이라도 계속 지원해줄게 그러면 행정원들을 운영할 수 있다면 그것만이 돼도 이 사업이 학교에서는 끌여가기가 쉽거든요. 근데 여기다 얘기할 건 아닌 것 같아요.

배석자A 그거는 저희가 아니지만 또 중요한 것은 저희의 볼륨이 커질수록, 라이즈 사업도 경기

도에 담당부서가 따로 있거든요. 관심을 가지고 거기에서도 당연히 여기에 조금만 수저 얹어줘도 애 실적 내가 끌어가겠구나. 거기까지 가야죠.

C 그건 진짜 여기다 말씀드릴 거 아니어도 제가 너무 간절해 갖고 하면서

배석자A 아니 여기에 말씀해 주셔도 딱

C 모든 지자체들이 요새 조기취업형 계약학과 사업에 관심이 많습니다. 그래서, 라이즈 사업에 별도 예산을 편성을 해요. 그렇죠. 하물며 서울도 8억인가 9억을 편성을 했어요. 경기도를 제외하고는 라이즈 사업이 꼭지별로 예산을 따로 책정을 했고 그걸 4쪽 지 쓴 대학, 5쪽지 쓴 대학 수주 금액이 다릅니다. 예를 들어서 구미대 같은 경우에는 4쪽지 조기취업까지 엮어서 40억 정도 받은 걸로 알고 있고요. 그걸 빼면 덜 받고 근데 경기도는, 10쪽지든 한 쪽지든 다 모아서 4년제는 20억이죠? 그 다음에 이제 전문대는 14억 아니면 20억 둘 중에 A타입, B타입 이거거든요. 기존의 링크 사업보다도 작은 돈이에요. 조기 취업 사업보다도 작은 돈이에요.

사회자 이거 누가 설계한 거예요 도대체?

배석자A 라이즈가 그냥 경기도 자체 볼륨이 작죠? 지방에 싹 다 몰아주고

C 경기도에 대학이 많다고 N분의 1 하면 별로 없다고 했는데 그러면 이제 사업별로 운영될 수 있는 만큼의 운영자금이 있는 게 아니고 그냥 다 모아서 요금액 1+1+1+1=1을 만들어내는 사업이에요. 그래서 사실은 지금 여기서 이제 청년 엔지니어링 육성 사업에서는 저는 솔직히 저희 대학이 자립하기 위해서, 기업을 지원하는 것도 좋지만 저희가 행정적으로 여태까지 기업에 지원해줬던 것들이 있어요. 그런 것들을 좀 지원을 해주시면 A대학도 그렇고 저희도 그렇고 자립하는데 도움이 많이 될 것 같아요.

사회자 저희가 지금 라이즈가 경기도 경과원에서 본부가 있는데 그들도 이러한 기획을 하는 건 아니라고 제가 들었거든요.

배석자A 맞아요. 거기는 운영센터.

사회자 네 거기는 운영센터고, 지금 경기도는 라이즈 사업장이예요. 선장이 지금 없어요.

A 그게 왜 그런거냐면, 지금 사기업 현장에서 보면 그게 아까 링크하고 연결된 이걸로 라

이즈를 태웠기 때문에 이게 지금 조기취업은 다른 사업 단위였거든요. 링크하고는 완전히 별개잖아요. 그러니까 링크하는 분들이 라이즈를 타다 보니까 여기에 일몰되면 이거는 교육부에서 돈 안 주면 링크 사업에는 없다. 이런 개념이에요. 그러다 보니까 지금 조기 취업하는 사람들은 발만 동동 구르는 거죠. 그래서 왜 안 깨워주냐 이렇게 생각하거든요.

- B 교육부에서 지금 라이즈가 잘 안돌아가잖아요. 라이즈가 안 돌아가서 약간 조기 취업형이 특히 만약에 컨트롤이 안 돼서 여기서 사라진다고 했을 때 교육부가 이 사업을 회수해 갈 거냐, 아예 애초에 교육부는 조기 취업형을 라이즈 줄 생각이 없었어오.

사회자 네, 따로 만든 이유가

- B 과가 다 달랐잖아요 이 과 입장에서는 이게 메인 사업이란 말이에요. 메인 사업인데 이걸 라이즈로 태우기 싫었는데 어쩔 수 없이 위에서 넘기라고 하니깐 넘어간 상황인데 지금 와서 보니 총남은 아예 이걸 키우고 있고 경기도는 아예 손 떼고 싶어 가지고 그러고 있고 이런 상황이 이제 보이면 사실 총남 라이즈는 어차피 교육부 사업은 아니었으니까, 이 사업으로 시작된 거건 아니잖아요. 그래서 이거를 회수해 간다 갈 수도 있다라는 누가 오느냐 그 부서에 누가 오느냐에 따라서 아예 가져갈 수도 있다라는 설도 있었어요.

사회자 그러면 그걸 다 빼고 그냥 교수님 생각하시기에 바람직한 모델로서 저 개인 연구자 입장에서는 사실 이게 정말 로컬에 연계된거잖아요. 사실 이런 게 라이즈 사업이어야 한다고 저는 생각을 해요. 그래서 저희가 이거를 확대를 최대한 해보자라고 해서 지금 예산을 최대한 받들려고 하는 거고 라이즈도 저희의 말을 하나도 안 듣기 때문에 그래서 지금 이렇게 지자체에 시비를 좀 태우시고 이렇게 각 지자체마다 지금 모집을 한다는 게 그거거든요. 그러니까요. 그래서 교수님들께서도 그게 바람직한 길이다 라고 모델이라고 생각을 하시면 제가 좀 가서 강력하게 좀 한번 주장을 해보겠습니다. 재단의 입장에서 저희가 그렇게 지금 동의를 하시는 걸까요? 그러면은 지금 조기 취업형 계약학과의 모델로서 라이즈 사업에 어떤 예산의 배분을 어느 정도는 여기에 확보를 하는 게, 저는 그게 더 맞다고 보는데 아니면 오산대학교 교수님들도 제가 인터뷰 몇 번을 해봤는데 아니 도대체 이제 거기는 이거예요. 왜 제조업만 미느냐? 라고 하는 측면에서 약간의 좀 그것만 있지 나머지는 다 기술이잖아요. 결국 돌봄도 기술이고 뭐 어떠한 케어적인 서비스를 한다 해도 다 기술적이니까 그런 것들을 다 학과에 태우면 되지 않겠냐? 그러면 이것도 다 계약학과로 맺어서 진행해도 된다고 보시더라고요.

B 꼭 조기 취업형이어야 한다라는 개념보다는 계약학과의 형태를 띄어서 학생들 청년 일자리와 기업과 대학이 함께 가야 된다는 그 개념이 들어간 어떤 사업을

배석자A 약간 이 사업의 조금 장점은 제가 어필할 때는 부모님들도 고개 조금 들고 쳐다볼 때는 뭐였냐면, 보통 선취업 후진학 이거 학생들에게 매력없다 이거랑 대한민국이 전반적으로 잘 살게 됐다. 애들이 19살에 취업하는 걸 애들도 원하지 않고 학부모도 원하지 않더라. 그래서 1년 동안에 학사 생활을 하고 그 다음에 취업한다는 이게 기업인의 입장에서 너무 짜증나는 부분이었는데 기업인이 아닌 사람 입장에서 볼 때는, 뭔가 어쨌든 다르다. 기존 거랑 다르긴 하다. 그리고 애들이 좋아하겠다. 그리고 이렇게 자기 자식만 생각해도 여기 A대, 가천대가 붙었다고 하면 또 눈빛이 달라지는 거예요. 물론 다른 대학을 차별한 건 아니지만 어쨌든, 그 지역 내 계약학과 TO를 늘려준다고? 우리 동네 애들에게 유리, 완벽하게 유리한 건 아니지만 어쨌든 우리 동네 기업과 연결되면 우리 동네 기업 우리 동네 대학 우리 아이들 뭔가 연결고리를 이것만큼 만들어 줄 수 있는 방법은 없겠다 하시더라고요. 그래서 이게 전체 계약학과에 다 적용돼도 좋긴 한데 약간 저희가 조금 이렇게 좀 더 이렇게 디자인해가지고 맞춤형으로 보여주는 게 솔깃하게 만들어진 기업이니까.

B 또 이게 먹히는 이유가 트렌드가 지금 서울에 있는 좋은 대학과 대기업이라는 게 깨졌잖아요. 그게 깨지면 그 다음 우선순위는 뭐냐 내 집에서 다닐 수 있는 내 집에 가장 가까운 대학과 기업인 거예요. 멀리 힘들게 지하철 1시간 반씩 하고 다니면서 출퇴근 하는 거에 대해서 요즘 학생들을 되게 힘들어해요. 학생들 진짜 힘들어해요. 출근이 너무 힘들대요. 지하철 못타겠대요. 이게 일상생활 자체를 힘겹게 살아본 적이 없던 말이에요. 지금 20살 21살 학생들은 그래서 이렇게 집도 가깝고 학교랑 뭐 이렇게 다 가까운 자기 지역에서 편리한 교통이 있는 곳이 있다면 어차피 인서울과 대기업 못 갈건데 라고 하면 선택의 방향이 변할 수 있다는 사실이었어요.

배석자A 근데 또 경력형 인재를 뽑는다는 것을 부모님들도 이제는 아시는 것 같아요. 하도 말을 많이해서 어디라도 경력을 따라가고.

B 저희과 학생 두 명이 대기업에 갔어요. 조기취업형 통해서 최근에 아모레퍼시픽 들어가고 NHN, KCP 들어가고, 이게 뭐 일이야? 무슨 일이야? 그랬더니 여기서 우리가 맨 처음에 배정해준 그 회사 다니고 또 한 2, 3년 거기를 더 다니고 버텨서 4년, 5년에 자기 경력을 만드니까 대기업에 붙더라는 사실인 거예요. 그렇죠 아직 젊은데 그리고 너무 아 이게 효과가 있을 수 있구나 그래서 이게 경력 채용이라는 부분에 있어서 이게 메리트가 된다는 사실을 애들이 알았어요.

사회자 그런 게 퍼져가면 좋은 현상인거죠.

A 그 다음에 두 가지만 더, 이거 제가 수원공고를 한번 가라고 해서 한번 갔는데 시기가 안 좋아요. 지금 시기가 9월 수시 전에 가서 얘기를 해야지. 그 요번에 가서 얘기를 하니깐 관심이 없는 거예요. 다들, 정시 볼 사람도 있겠지만 관심이 없어요. 그래서 이 시기를 교육하는 시기를 1학기 하던가 최소한 수시 전에 9월에 가서 해야 되겠다.

B 8월 중반인가?

배석자A 올해 사업을 6월에 들어가서

사회자 홍보방안이죠. 홍보방안

A 홍보가 굉장히 실망을 했어요. 관심이 없어요. 그 다음에 두 번째는 아까 유학생 이야기 했잖아요. 유학생이 하나는 이제 저희는 일반 유학생도 있지만 조기취업에 20명 정원이 있는데 이 학생들이 인턴이나 그 다음에 이제 3.5년 끝나고 나서 이제 취업을 하는게 좋은데 공무원은 아니지만 이 연계를 아마 일자리재단에서 유학생에 관한 것을 어떻게 지금 생각하고 있는지.

사회자 지금 저희 외국인 일자리 지원센터가 올 8월에 개소를 했거든요. 그게 대학에는 소개가 됐을 거라고 생각이 드는데 거기에 보면 이제 본인이 등록을 해놓으면 저희 쪽 상담사가 이제 그 전공에 맞춰서 전화 연락을 가는 지금 현재 운영을 하고 있어요. 졸업할 예정이거나 그래서 그 친구들에 대한 서비스가 올해 이제 시작이 되었고 그래서 외국인 유학생이 그 대상이 제일 우선순위고 나머지는 이제 다른 체류비자 받으시는 분들 그러니까 E7 중에서도 왜 이직을 좀 하고자 하는 분들도 저희로 대상이 되기도 하고 그래서 비자로 따지면 H2, F4, 지금 D2, 지금 그 D10에 있는 친구들은 다 대상이 됩니다. 그래서 그 친구들에 대한 서비스는 지금 향후 내년에도 더 확대될 방안이기는 해요. 그런데 이제 법제적으로 비자가 지금 문제가 가장 크죠. 외국인 유학생은 그래서, 네 현재 지금 D2인데, 그 구직하는 그 신분이 있지 않습니까? D10으로 내려와서 다시 올라가야 되는 그런 것들에 있어서 어떻게 하면 지금 쉽게 풀 수 있을지 그리고 인턴이 지금 어렵잖아요. 그래서 지금 경력을 쌓을 수 있는 인턴을 어떻게 하면 지금 저희가 광역형 비자로서 풀어 나아갈지를 지금 중앙정부에 건의를 하는 중이에요. 그러니까 산업 5시간 규정을 지켜야 돼요, 그래서 그러니까 제일 억울한 게 외국인 친구가 자기네 대사관에서 일을 하는 것도 유학생이잖아요. 유학생인데 시간 제한도 그런데 거기서 일 월급을 받아야 되잖아요. 그러니까 유학생 신분이면 안 되는 거예요. D2

비자는, 애는 무조건 D10으로 내려와 있어야 되는 거예요. 그러면 애는 비자를 또 바꿔야 되는 거예요.

B 그러니까 이게 현장실습이라는 제도를 통하지 않으면 다 안 되는 거예요. D2신분에서 현장실습으로 인해서 받는 것만 가능해요.

사회자 그래서 학교에서 진행하는 그 낮 시간의 현장 실습까지만 허용을 해주는데 근데 문제는 이 친구들이 생활비도 벌어야 되고 해야 되잖아요. 그러다 보니까 지금 그 부분이 문제가 많이 되는 것을 어떻게든 경기도가 광역형으로 풀어야 되겠다고 생각을 하고 있으나 현재까지 아무도 안 움직인 거죠. 거기에 이제 저희 재단이 좀, 아 저 답답한 공무원들 이래가지고 지금 제가 거기 일선에서 지금 중앙정부랑 얘기를 하고 있거든요. 그래서 이재명 정부가 되면서 그래도 비자의 가르마를 조금 법무부와 고용노동부로 지금 약간 일원화 시키는 것도 진행중이고, 올 12월에 지금 그 가이드가 나온다고 합니다. 그래서 나오는데 제일 먼저 타깃으로 보는 건 E9비자, 그 고용허가제 그 사람들이 가장 먼저 타깃이다 보니까 그거부터 처리를 하고 또 다시 이제 정부에서 한 발짝 나갈 것 같긴 해요. 근데 이제 우리나라 시선 자체가 애네들 다 불법체류자로 다 간주하고 비자를 만들다 보니까 그래서 세상에 이런 나라 없지 않습니까? 비자가 200개가 넘는 나라가 어디 있습니까? 그래서 그걸 가지고 지금 지난주도 월요일에 저희가 올라가서 한번 세계 부르짖고 왔거든요. 그런데 그거에 대한 좀 안 좋은 거를 체감을 하고 계시더라고요. 현재 다행히 사회 수석부터 해서 그 밑에 산하기관 장들께서 그래서 그거에 관해서 저희가 그래도 대한민국에서 1호 일자리 기관인데 제일 크기도 하고 제일 활발하게 그래도 사업을 하니까 그래서 저희 쪽의 의견이 우선이다라고 해서 저희가 가서 좀 얘기를 한 상황이에요. 그래서 제일 먼저 저희도 잠재적으로 외국인 유학생들이 결국 대한민국 노동시장을 끌고 갈 건데 그 부분에 있어서는 저희가 좀 선제적으로 뭔가를 해봐야 되겠다 싶어서 올해 그 사업으로 외국인 노동자 일자리 지원센터를 지금 현재 운영 중이고 근데 여기서도 가장 힘든 게 이제 구인처, 기업체 발굴이 쉽지 않습니다.

B 결국 계약학과는 제일 쓰니까 기업 발굴이죠.

사회자 저희도 그래서 거기에 아예 열어놨거든요. 그냥 구인등록을 하십시오. 구직은 유학생들이 하겠지만 구인등록을 하시는 기업체들은 다 여기에 먼저 넣으세요 라고 해서 지금 홍보 중인 거예요, 그래서 저희도 좀 그걸 많이 알려야 되겠다라고 지금 얘기를 하는데 아까 말씀해주신 지금 홍보방안에 있어서도 지금 조기취업형 계약학과와 홍보의 그런 시기는 수시 전이 가장 베스트다 그 부분 새겨두고 지금까지가 이게.

C 제가 여쭙보고 싶은 게 있는데요. 저희가 입시 홍보를 할 때 특성화고나 고등학교도 가지만, 일자리 박람회에서 구직을 하려는 친구들을 많이 데려오는 경향이 있어요. 그리고 거기 있는 기업들을 데려오기도 하고요. 왜냐하면 바로 사람이 필요한 기업들이니까요. 근데 반대로 얘기하면 경기도 일자리재단에서도 일자리 연계해주는 사업을 운영하시잖아요. 그런 부분에 조기취업에 대한 홍보가 일어나도록 좀 끼워 넣을 수 없을까라는 생각을 하거든요. 그러니까 이거 한 4년 전에 시흥시에도 좀 부탁을 드렸던 부분이었는데 그때 당시에는 조기취업에 대한 정보가 상호 간에 많이 부족해서 이게 제대로 안 됐어요.

배석자A 저희가 접촉하는 DB가 보통 고용보험 구직자 DB랑, 그 다음에 이제 잡아바의 이제 그런 청년 수당 받은 사람들이나 저희 재단을 통해서 뭔가 지원사업 참여한 사람들의 DB를 접촉해서 이제 문자 발송 같은 거 하는데 저도 약간 이게 맨날 헛갈리면서 여쭙 봐야 될 것 같아요. 이게 수능을 오래 안 본 친구들도 지원할 수 있나요?

B 그럼요.

배석자A 그러면 사실은 말씀하신 대로 구직자들 20대 구직자들한테 푸시를 해볼까요?

B 정시는 저희 수능 없었어요. 정시 조기취업형은, 예전에 수능 봤다가 망해가지고, 수능을 아예 없애고 그냥 저희는 학생부종합전형으로 합니다.

B 수능하는데 없을 거예요. 다 수능을 저희가 최초로 해봤는데 망했어요 왜냐하면 특성화고 애들이 수능 안 보는 애들이 많으니까

C 그 재단에서는 어떻게 보면 시흥시에 있는 학생들이 연락이 많이 가고 기업들도 많이 연계가 될 테니까요,

사회자 DB가 그렇게 풍성하지 않습니다. 저희는 그 잡아바를 통해서 친구들이 등록한 고용보험DB빼고 저희가 일반 도민 대상으로 하는 사이트가 열려 있잖아요. 그러니까 잡아바라고 하는 그 사이트에 본인이 내가 경기도에 어떤 서비스를 받고자 하는 사람들은 다 회원 가입을 해야 돼요. 그럼 이제 자기가 회원 가입을 할 때 자기 신분을 체크를 해놓거든요. 그럼 거기에 구직자라고 등록된 친구들한테 다 레터가 나갑니다. 그래서 나갔는데 그 인원이 각 시군별로 쪼개면 사실 그렇게 많지는 않은 거예요. 그리고 잡아바가 지금 저희 가입자 회원 가입자 수가 한 150만 이렇게 된다고 하더라도, 이게 전 연령을 갖고 있어서 그래서 원하시는 대로 지금 다 레터를 보내거나 구직자들에게 알

림을 하는 것은 전혀 문제가 되지 않고요. 전혀 그거는 저희가 꼭 들어가서 말해놓고 오겠습니다.

- C 그거는 여러 학생들에게는 이런 것들 기업협약, 팜플렛 같은 것들 각 대학마다 있을 거거든요 해주시면 좋을 것 같아요. 그 다음에 이제 아까 저희는 이제 올해로 종료가 되고 A대학교는 2년 뒤에 종료가 된다고 하셨는데 그러면 이제 자립하기 위해서 어떤 도움이 필요할까 고민을 해봤거든요. 제가 운영하면서 그 겪었던 문제 중에 하나가 다른 계약학과와 다르게 여기에 참여하는 기업하고 학생들이 중간에 이제 좀 흐드러지면 너무 피해가 커요, 그러니까 학생은 그냥 학교가 잘리는 거와 동시에 1,300만원의 채무가 생겨요. 이거는 변제가 안 돼요. 그러면 기업은 이 채무를 변제 이런 게 안 생기도록 하기 위해서 자진 퇴사가 아니고 기업의 사정으로 퇴직 처리를 해주어야 하는데 그러면 또 나중에 무슨 혜택받는 게 좀 끊어져요. 나중에 이제 청년 지원, 그 사업적인 것들이 기업한테 조금 그런 불이익이 또 생기거든요. 그러다 보니까 여기서 원만한 타협이 안 되면 소송이 갑니다. 그래서 제가 이제 한 5년째 되면서 내가 노무상담사인가? 라는 생각을 느끼기도 할 정도로 많은 큰 문제들이 많이 생깁니다. 그럴 때 이제 저희가 도움을 받았던 게 KIAT에서 간접비를 뽑아 받아서 노무상담 서비스를 운영을 했어요. 노무사를 운영을 했는데 상담까지만 운영을 했고요. 그때 학교에서 간혹 1년에 한 건 정도, 상담 이상의 좀 뭔가 자문이 필요할 때가 있어요. 사실 자문 이상이 필요할 때도 있고 근데 이게 라이프로 넘어갔던 말이에요. 그래서 그 부분이 또 앞으로 계속 유지가 될지가 좀 불투명한데 이런 것도 이제 지자체에서 좀 원만하게 기업들과 학생들 네트워크 측면에서 해주시면 좋지 않겠나, 그 다음에 두 번째는 사업비가 있을 때는 보증보험료를 저희가 내주게 된 게 기업이 등록금을 내주는 것에 대해서 보증보험을 들 수가 있어요. 학생이 도망가면 받을 수 있도록

사회자 등록금을 보증보험을 해줘요?

- C 예, 그러니까 희망사다리도 보증보험을 가입하잖아요? 서울보증보험에 내가 거기에 가입을 하잖아요. SGI 그러면 이제 학생이 돈을 안 내면, 장학재단이 보증보험사에서 돈을 갚는 거잖아요. 갖고 오는 거잖아요. 근데 일학습병행기간 동안에는 기업이 등록금을 내주잖아요. 여기에 대한 보증보험을 가입을 할 수가 있어요, 그게 25학년부터, 25학번에는 선택이었고요, 26학년부터는 필수라고 사업 운영 지침에 명시가 돼있어요.

B 아 저희는 다른 것 같아요. 지침이

C 아니 이거 4년제도 다 들어갔는데

사회자 아니 일단 기업이 요구를 하면 기업이 본인이 등록금을 내주면서 자기도 보증보험에 가입을 해놔요?

C 그거를 여태까지 사업비로 들어줬습니다. 사업비로 들어줬고 기업은 이제 등록금 내준 거에 대해서 보증보험을 확보를 하고, 그렇게 운영하라고 산기평에서 가이드가 나왔으니까요. 근데 이제 사업비가 없으면 이런 부분들이 조금 애매해질 것 같아요. 그래서 실질적으로 기업 지원하는 측면에서 여러 부분들도 좀 갑자기 생각이 났어요. 대학 측면에서는 여기까지 될런지 모르겠는데 행정인력 인건비가 지원되면 더할 나위 없이 감사드리겠죠. 아무래도 교비로만 운영이 되면 축소되고 축소되고... 이제 인건비가 축소된다는 얘기는 학생들한테 지원되는 행정 절차가 이제 되게 좀 품질이 낮아진다는 얘기니까요.

사회자 교수님 그러면 보증보험 건 있잖아요. 이거는 이렇게 발생한 사례가 종종 있나요? 아니면 자주 보이나요?

C 종종 있다는 얘기는 학생들이 자퇴를 하는 얘기인가요? 결격 사유가 생겨서 자퇴하는 경우가 있습니다.

사회자 그게 년에 굳이 따지자면은?

C 자기가 제 발로 가지고 나가.

사회자 근데 그 친구는 채무를 지고 나가는 거잖아요.

C 그렇게 되면 그러니까 장학재단 장학금을 뺏어내고 나가는 경우가 1년에 한 건 정도씩은 있고요. 한 건에서 두 건 정도 되는 거고요. 그 다음에 이제 아까 같이 분쟁이 생겨서, 학생은 네가 잘못해서 내가 나가는 거야. 기업은 네가 자발적으로 나간다고 했잖아. 그러다가 이제 분쟁이 조정되고 났더니 학생이 잘못됐더라 라는 게 생기는 경우가 있는데 다행히 이제 보증보험은 25학년부터 선택적으로 들었기 때문에 그 케이스는 24학번이라 해당은 안 됐어요. 근데 해당이 될 수도 있죠. 앞으로는

B 25학번이면, 지금이 25학년도니까, 지금 25학년도 학생이지만 기업이 등록금을 내주는 건 26년도부터 잼아요. 그럼 아직 건이 발생이 안됐네요? 보증보험도 아직 가입을 안했겠죠. 아직 등록금을 안 내줬는데 26년부터.

사회자 그래서 지금 제가 물어보는 거예요.

C 제가 한번 확인해볼게요. 작년에 저희가 사업비로 희망하는 기업을.

배석자A 근데 되게 짧은 기간 보증이네요. 보통은 등록금 내고 3개월 안에, 그 학기 교육이 끝나잖아요. 8월에도 끝내고 12월에 끝나는데

사회자 근데 저희가 그러지 않을 것 같은데.

C 8월이니깐요, 한 반년 가죠. 그래도.

B 그리고 전문대는 특히 한 학기밖에 해당이 안되고 4년제는 4학기가 해당이 되거든요. 이런 사례가.

사회자 저는 약간 보증보험이라는 체계가 있다는 것 자체가 신기해서요.

B 저도 지금 처음 듣는데 지침이 바뀐지 얼마 안 된 것 같고 아직까지 사례가 발생한 것 같지가 않아요.

C 그럼 그럴 수도 있어요. 제가 지금 다른 거랑 헷갈렸을 수도 있는데, 근데 제가 알기로는 4년제도 동일하게 내려온 걸로 알고 있고 그래서 제가 KIAT에 그러면 지금 신입생은 어떻게 해야 됩니까? 라고 했더니 그 규정에는 해당이 안 되지만 가급적이면 들어라 라는 내용을 했었고요. 그래서 작년에 올 초에 나갔던 애들도 제가 보증보험을 해줬던 걸로 기억이 나거든요,

B 전혀. 저희는 전혀 말씀하지 않았습시다.

C 필수는 아니었어요.

배석자A 학교에 운영비에 지원이 같이 가면 좋겠다.

사회자 이거 라이즈에 좀 태웠으면 좋겠다 이 말씀이시잖아요. 이런 사례도 있고 비용이라는 게 지출이 이런 항목으로 나갈 수 있다는 걸 오늘 지금 알게 된 거죠. 저희도 어찌 보면은

C 근데 이제 앞으로 저희도 사업이 종료되고 사업이 종료되는 학교들은 교비를 이렇게 쓰지는 않을 거거든요. 그런 부분에 대해서 기업지원을 해주면

사회자 약간 기업체 부담이 좀 많이 덜어지니까 그래서

B 결국 저도 이걸 딱 보면서 라이즈도 저렇게 불투명한 상황이면 우리가 언젠가는 대학들이 자립이라는 걸 할 수 밖에 없는 때가 올 거잖아요. 그 경우 과연 우리가 잘 운영을 하려면 지자체가 지금 해주시려고 지원해주시려고 하는 이런 노력들이 있는데, 그 중에 정말 말씀하신 대로 우리 학과를 운영할 수 있는 행정인력에 대한 인건비라도 그 정도라도 지원이 된다면 아무래도 아시다시피 계약직으로 2년 있다가 내보내야 된단 말이에요. 교비로 뽑으면 2년 있다가 무조건 내보내야 되는 상황이고 사업의 형태로 들어오면 그 사업이 운영되고 있는 한도에서는 내보내지 않아도 되기 때문에 안정적으로 서비스가, 이제 지원이 됩니다.

사회자 지금 여러 말씀 중에 지금 나온 걸로 저희가 일단 가늠을 하고, 마지막으로 저희가 하나만 여쭙보고 가면은 학생들의 만족도는 어떨까요? 다 좋아요?

A 학생하고 학부모는 좋아하는 것 같아요. 교수님들만 어려워하고 그런 것 같습니다.

사회자 여기에 일단 동의하시는 분?

D 맞아요.

사회자 어렵다고 생각하시는 분의 한마디만 듣겠습니다.

B 최근에 저희는 기업인재대학에서 만족도 조사를 했었어요. 학생하고 따로 크리에이터에서 만족도 조사를 하는데 그거랑 따로 만족도 조사를 했는데 학과별로 좀 편차가 있어요. 학과별로 편차가 있어서 디자인 쪽하고 소프트웨어 학생들이 조금 많이 까칠해요. 자동차는 안 까칠해요. 기계도 별로 안 까칠해요. 보통 보면, 기계에도 되게 무난한 학생들이 많아요. 근데 소프트웨어하고 디자인 애들이 성향이 굉장히 달라요. 까칠해서 그것과 애들의 만족도는 어느 부분에서 떨어지냐면 학교에서 가르치는 교과목하고 기업에 갔을 때 바로 써먹을 수 있는 교과목에 대한 일치도가 완전히 올라가기를 바래요. 자기가 여기서 배운 툴을 기업가서 그대로 바로 썼으면 좋겠는데 저희는 많은 기업들이 한꺼번에 한과를 운영하잖아요. 그러면 기업마다 언어는 툴이 다른데 그걸 다 가르칠 순 없단 말이에요. 그래서 많이 선호하는 걸 중심으로 가르치다 보면 거기에서 일치

가 안 된다고 compl레인하는 기업과 학생이 존재하고요. 그리고 기업에 대한 compl레인 학생들은. 기업 좀 좋은 기업 좀 데리고 와라 대놓고 이렇게

C 자기네들이 지정을 해서 입시를 봤는데도 불구하고 항상 저희는 1학년 때는 교육 만족도를 평가를 하는데 정규과보다는 높아요. 교육 만족도는 근데 이거는 저희가 부채질을 하면 안 될 것 같아서, 일학습병행이 6개월밖에 안됐는데 그때의 애들 만족도는 이제 이렇게 컨택을 해서 살펴보면 다 중구난방합니다. 어디는 기업이 너무 좋다고 얘기하는 친구도 있고 어디는 뭣도 안 좋고 뭣도 안 되고 뭐 자기 권리만 주장하는 학생도 있고 그 부분은 그래서 조금 좀 정형화되지 않은 내용인 것 같아요. 근데 교육 만족도 자체는 애들이 기업 모르고 막연한 생각에 공부만 할 때 1학년 때이기 때문에 그때는 나쁘지 않습니다.

B 정말 좋은 제도라고 말하는 학생들도 많아요. 정말 좋은 제도다. 그래서 이제 좋은 기업 다니는 학생들은 굉장히 좋고요. 결국 기업에 좌지우지되는 것 같아요.

사회자 맞쵸. 네 알겠습니다.

D 지금 39세까지만 적용되는 거죠?

배석자A 지금 시흥시랑 경기도가 조례가 다 청년이 만 39세라고 하고요. 근데 또 약간 단서 조항들이 대부분 뭐가 있냐면요. 군대 갔다 온 애들은 군대 기간만큼 뒤로 미뤄줘요. 그러면 또 만 42살까지 올라가쵸.

사회자 지금 18개월에 그 부분이 추가가 돼서 그 부분까지는 감안하면 됩니다. 그럼 일단 오늘 예, 오늘 긴 시간 말씀해 주셔서 감사드리고 혹시 개별적으로 진짜 궁금한 사항은 따로 좀 연락을 드리도록 하겠습니다. 수고하셨습니다. 감사합니다.

2. 2그룹(청년 고용 관련 정책 사업 참여 경험이 있는 사업체)

사회자 오늘은 좀 가벼운 마음으로 평소에 생각하셨던 것 그리고 직원들이 불만을 표출했던 것들 그런 것들 위주로 말씀해 주시면 될 것 같습니다. 저는 경기도 일자리 재단의 일자리 연구센터에서 일하고 있습니다.

배석자A 그리고 경기도 일자리 재단 A입니다.

사회자 오늘 오신 I님부터 해서 저희가 이제 질문마다 이렇게 시계방향, 반시계방향으로 돌면서 한 번씩 말씀을 듣겠습니다. 눈인사는 다 하셨을 것 같고, 오늘 이렇게 와주신 H님, 그리고 G님, 그리고 F님, E님. 만나서 반갑습니다. 그러면 일단 본인 소개부터, 본인이 속한 회사의 직업, 종류, 분야 그런 부분을 살짝 말씀해 주시면 저희가 조금 더 기업의 모습을 보고 좀 더 판단할 수 있을 것 같습니다. 회사의 규모라던가, 매출 정도라던가 그리고 일단 종사자 규모도 필요하고 외국인도 있으면 말씀해 주시면 좋고요. 시흥 시가 아무래도 외국인 노동자가 없으면 안 돌아가는 기업들도 많다 보니까 그런 점들도 같이 지금 정책을 만들고 있거든요. 그래서 뭐 없으면 없다고 솔직하게 말씀해 주시면 되고요. 도급이나 어떤 파견으로도 사람을 우리가 쓴다. 그리고 계절성이 필요하다든가 수주에 따라 달라진다라든가 그런 것들도 말씀해 주시면 저희한테 다 도움 될 것 같습니다. 편안하게 말씀해주시면 감사하겠습니다.

I 저희는 열처리하는 회사고요. 2020년도에 창업해서 5년 정도 됐고요. 그 다음 인원수는 한 23명 정도 되고요. 매출은 연매출 한 30억 좀 넘습니다. 저희가 2000년도부터 법인으로 전환했고 개인사업자 20년도 해서 업력은 한 25년 정도 됩니다. 그리고 저희는 제조업이다 보니까 청년들은 거의 없고요. 거의 외국인이 현장에서 대체하고 있는 제조업이고요. 저희는 청년 혜택이라고 해서 받은 경우는 내일 채용이라고 해서, 한 4년 전에 청년 한 명을 채용해 가지고 딱 2년 지나니까, 2년 후에는 퇴사했고요. 올해 같은 경우는 저희가 청년 일자리 자금이라나? 그게 이제 혜택이 돼서 6개월 근무하면 얼마, 1년 12개월 일하면 얼마, 2년까지 혜택이 있더라고요. 그래서 지금 한 5개월 정도 됐는데 일하는 게 어려운지 일단 6개월은 꾸역꾸역 버티고 있는 것 같아요 그래도 아직은 하고 있긴 하거든요. 제조업의 그런 어려움으로 정말 외국인 아니면 현장이 가동이 불가능할 정도로 저희는 그렇습니다.

사회자 열처리는 뿌리산업이기도 하고 그래서 그런 점이 있을 것 같습니다.

I 젊은 층이 와도 못 버티더라고요. 그렇게까지 힘든 일이 아니고 장치 산업이다 보니까 설비가 일하는 부분인데도 못 버티고.

사회자 이후에 또 질문드리겠습니다. 예 H님.

H 저는 H 이구요, 지금 일한지는 2년 정도 됐고 현재 직장은 제조업도 있긴 한데 제조업보다는 기계기기 교정 성적서 내드리는 업무가 주업무고, 제가 하는 업무는 장비를 입출고 해드리는 CS를 맡고 있고.

사회자 회사 규모는 어느 정도?

H 규모는 지금 좀 감소하고 있는데 한 17명 정도. 매출은 10억에서 점점 줄어들고 있는 중입니다.

사회자 그러면 일하는 구성은 청년들이 그래도 좀 있는 편일까요?

H 거의 대부분 다 청년이고요. 같은 직업에서는 저희가 좀 더 젊은 편이라고 하긴 하더라고요. 그리고 코로나 이후에 이 업종이 많이 생기다 보니까 파이를 많이 나눠먹고 있는 중이어서 좀 전체적으로, 감소하고 있는 상황입니다.

사회자 그럼 해외 라이선스를 가져와서 지금 국내 총판처럼 다 나눈 건가요?

H 그건 아닌데

사회자 그건 아닌데 왜?

H 이제 해외 업체가 다 인수를 하는 바람에 가격경쟁에서 밀리고 그 전에는 20개 있던 업체였는데 5년 만에 300개로 늘어났다고 얘기 하시던데. 외국인이 와서 할 수 있는 일이 아니라서 한 명도 없습니다.

사회자 알겠습니다. 네 그러면 G님 안녕하세요.

G 안녕하세요, 저희는 G기업은 전선 압출 금형, 금형 제작을 하는 회사인데 전선을 만들 때 쓰이는 특수 금형이기 때문에 완전히 주문제작 제품이에요. 업력은 법인 전환한지는 2000년도부터고 개인사업부터 하시면은 35년 이상 됐고 매출액은 많지 않아서 한 44~5

역 그 정도 선인데 이게 맞춤 제작이고 다 하나하나 일일이 수공으로 다 작업을 해야 되는 제품이라서 직원이 36명. 저희가 도제랑 P-TECH을 꾸준히 하고 있어서 학생 근로자가 3명 있어요. 저희는 회사가 그렇게 일반적인 기술이 아니라 좀 오래 일해야 되는 기술이라서 사실상 청년들이 일하기가 힘든데 저희가 P-TECH하고 도제를 꾸준히 하고 있기 때문에 36명 중에 청년 8명 정도 돼요.

사회자 그래도 꾸준히 매년 청년을 받으시나요?

G 경기스마트고등학교와 도제를 원년도부터 했기 때문에 그 아이들이 이제 P-TECH까지 연결해서 하고 병역특례까지 연결해서 하니깐 20대 초반까지는 많은 편이죠.

사회자 병역특례가 있으니까 기본적으로 군복무는 해결할 수 있잖아요.

G 대학도 다니고 병역특례까지 하려면 고등학교 졸업하고 3~4년 정도는 저희 회사를 다니죠. 그리고 사무직 같은 경우는 들어온 친구들이 한 7, 8년이상 꾸준히 근무하고 있어요.

사회자 그러면 약간 인력에 대한 공백이나 그런 우려는 있죠.

G 있어요. 저희 청년들은 어느 정도 시간이 지나면 남는 친구들도 있지만 거의 없고, 계속 단순하게 반복되는 일이다 보니까 다른 일을 찾아서 떠나는 경우가 많고, 기술이 그렇게 흔한 기술은 아니라서 특히나 수작업으로 해야되는 작업도 많고 그 기술을 갖고 있는 분들은 연세가 다 많으세요, 그런 부분에서 인력을 구하기 힘든 부분이죠. 젊은 친구들은 범용 기술이 아니다 보니까 회사에 취업을 안하려고 하는 겁니다.

사회자 약간 범용성에서는 조금 다른데, 그게 고유의 어떤 기술로서의 독보적인 위치를 그래도 회사가 가지고 있는 그런 입장이잖아요. 제조업 르네상스를 얘기하는 지금, 도제로 무조건 남겨야 되고, AI 전환을 꼭 지금 해야 된다는 그런 측면에서 또 후속 질문을 드리도록 하겠습니다. 네, F님.

F 저는 F기업 이라고, 매출은 한 250억 정도 될 것 같아요. 인원은 한 50명에서 왔다갔다 해요. 저희 회사는 밴드를 만드는 회사예요 포장 밴드.

사회자 그냥 고무 밴드요?

F 냉장고같은 상품을 보면 노란 끈으로 이렇게 막 묶는 거 있잖아요, 플라스틱 끈으로 묶는 거 있잖아요. 근데 그것도 아까 말씀 하셨지만 경쟁이 치열해요. 완전 소비재잖아요. 그러다 보니 특별한 기술이 있는 건 아니에요. 저희는 굉장히 오래된 회사예요. 1970 년대에 만들어져서 오래되다 보니까 거래처는 꾸준히 계속 들어오고, 그런 데다가 또 저희가 수출을 많이 해서 매출은 많은데 현장은 젊은 사람이 없어요. 사무실도 젊은 사람이 사실은 없어요.

사회자 그 젊다는 기준이 저희 경기도는 청년이 39세까지입니다. 만 39세가 청년 노동자 지원 사업에 해당하는 친구들이예요. 그래서 지금 40세 이하가 잘 없다는 것이죠?

F 40세 이하 있긴 있어요. 현장에는 유일하게 한명이 있고. 그 한국 사람이 진짜 한 10 명 손가락 안에 드는데 거기에 딱 한 명이 있어요. 그리고 나머지는 다 외국인이고. 그리고 사무실 같은 경우는 영업 파트에만 젊은 사람이 둘이 있어요, 말 그대로 진짜 39 살. 저희 같은 경우에 더더군다나 젊은 친구들이 선호하는 직업이 아니죠. 직무 자체가 무슨 기술을 요한다거나 이런 일이 아니고 기계로 나오는 거 단순히 포장해서 나가는 일이다 보니 좀 안 맞죠. 외국인이 할 수 밖에 없는 상태인거죠.

사회자 중장년을 채용을 계속해서 꾸준히 하는데도 안 모이나요? 아니면 그냥 일부러 외국인을 쓰시는 건가요.

F 중장년이 와서 못버텨요. 체력적으로, 왜냐하면 물건 자체가 뭐 1kg, 2kg 짜리가 아니라 기본 10kg 이거를 기계에서 계속 뽑아내는데 그거를 포장하고 이렇게 하는 일이, 사실은 그 연세에 하기는 이제 무리인거죠. 힘들죠

H 플라스틱 압출인가요?

F 그렇죠. 압출돼서 그게 무겁잖아요. 10kg, 11kg, 12kg 그런데 라인이 멈추면 안되니까 계속 돌아가고

사회자 그게 자동화가 될 법도 한데?

F 지금 그걸 생각을 하고 있어요. 근데 자동화가 왜 힘드냐면. 부지도 부지지만 기계 자체 투입하는 그 비용이 어마어마하게 들어가니까 그걸 이제 못하는 거죠. 중소기업은 사실 그걸 하기가 너무나 힘이 들어요.

사회자 그보다는 아직도 외국인 노동자 비용이 단가가 싸다?

F 저희도 시장을 길게 봤을 때는 자동화가 필요하죠, 그리고 인간이 하기에는 사실은 너무 힘든 일이에요. 기계가 하는 게 맞아요, 사람이 하루 종일 그걸 하는 게 사실 쉽지 않잖아요. 그러니까 기계가 하는 건 맞는데 투자비가 너무 들어가니까 이제 그걸 못 하는 거죠.

배석자A 그 노동자분들 다 거의 최저임금 세팅이잖아요?

F 그렇죠. 외국인들이에요. 한국인은 없어요

배석자A 한국분들은 사실 요양보호나 그런 걸 선택하시겠네요.

F 여자분들도 없고 다 남자분들이 할 수밖에 없는 일인데다가, 한국 사람이 올 수 없는 그런 일이에요. 와서 솔직히 그 일을 하겠어요? 그 힘든 일을 안 하죠. 그러니까 구인 공고는 내는데 지원하시는 분들이 대부분 50대가 많이 하세요. 그런 분들은 지원을 많이 하시는데 저희가 써봤지만 일주일도 못 버티세요.

사회자 안 해보셨던 일들이어서?

F 그리고 여건 자체가 한국인이 좀 있으면 대화가 좀 되는데 다 외국인이잖아요. 현장이 오히려 역차별인 거죠. 외국인이 더 많은데 자기들끼리는 막 이렇게 얘기를 하지만 사실 한국 사람은 얘기할 사람이 없는 거죠

사회자 그럼 현장이 지금 몇 명 정도 일하시는 거예요?

F 현장이 지금 한 30명, 30명에서 좀 넘는데, 기계를 잡는 분만 한국분이고 나머지는 이제 외국인.

사회자 30명이면 적어도 4개국은 넘게 있겠네요. 4개국은 넘게 있으니 그럼 E9으로 비자 받아서 쓰시는 건가요.

F E9으로 받았다가 외국인들이 일하기 좋은 요건이에요. 왜냐하면, 그 친구들의 목적은 돈을 많이 버는 거니까 일을 많이 하는 걸 원해요. 힘든 건 둘째치고 길면 5년 아니면 10년까지. 그러니까 이 친구들은 일을 많이 하는 걸 원하지 일 조금 해가지고 돈 조금

만 받는걸 원하지 않아요. 그러니까 이 친구들이 일하기에는 딱 알맞는 직업인 거예요. 여기가. 그래서 한 번 들어오면 안 나가요.

사회자 외국인들한테는 참 좋은데.

F 2교대 근무하는걸 선호해요. 외국에 나가 있는데 그걸 안하면 자기네들이 본국에 보낼 돈이 없으니까 그걸 선호하니까 저희 회사는 그게 딱 맞는 거예요. 힘들어도 안 나가요. 그러다보니 굳이 5년 다 채우고 또 다시 와요. 요즘은 또 비자도 많이 완화가 됐어요. E4로 바꾸고 또 좀 하다가 F 비자로도 바꾸고 이렇게 가능하니까 그렇게도 하더라고요.

사회자 저희 지금 재단에서 하고 있는 외국인 지금 행복 일터 지원사업에 안내셨죠? 그런 사업이 있는데 거기에 보면 지금 완전 모범적인 사례입니다.

F 외국인들이 안 떠나니 저희한테 너무 좋은 거죠.

배석자A 산재는 발생한 적 없나요?

F 그렇죠. 큰 사고 난 적은 거의 없어요. 왜냐면 무거운 것 드는 거 말고는 저희가 뭐 크게 산재가 날 만한게 없거든요.

사회자 제일 많은 끼임이라던가 그런 게 없어요?

F 끼임은 물론 발생할 수는 있는데 거의 끼임 단계에서는 한국분들이 그 기계를 만지게 하고 외국인들은 나오는 물건을 받고 포장하고 하는 거기 때문에 외국인들은 크게 산재는 없어요.

사회자 알겠습니다. 추후에 저희들이 경기도 다른 정책으로서 또 한번 질문 드리겠습니다. E님 안녕하세요.

E 반갑습니다. 저는 여기 근처에 정암동에서 왔고요. 인사 총무 쪽 일을 하고 있고요. 이제 인사 총무 쪽만 일만 지금 한 17년 정도 한 것 같은데요. 원래 고향은 화성이고 지금 사는 곳은 인천입니다. 여기 회사에 온지는 지금 한 3년 6개월 정도 됐고요. 지금 우리 회사 규모는 30인 미만 소기업이에요. 매출은 한 100억 정도 되고요. 외국인들은 없고 한국인들로만 되어있는데 작년 12월달부터 이제 20대 청년들을 계속 뽑았어요.

제가 6명을 뽑았고요. 뽑은 이유는 뭐냐면은 이제 경력자들이 나가다 보니까. 우리 회사 매출은 이제 그대로인데 어디서 줄일까 하다가 인건비도 줄이려고 경력자들은 나가고 신입사원을 뽑기 시작한 거예요. 근데 그렇게 하면 회사가 돌아갈 줄 알았죠, 근데 이제 남아있는 경력자들이 힘들어서 또 나가려고 하니까 이제 잡기 시작한 거예요. 그래서 좀 많이 힘들고 하지만 젊은 인력들을 키워서 좋은거는 뭐랄까 회사 분위기가 좀 화사해졌다고 할까.

사회자 회사가 주 업종이 업태가 어떤거죠?

E 저희 업종이 플랜트 계열에서 에어 드라이어라고 해서 집에 있는 건조기 있지 않습니까? 근데 공장용 건조기에요. 공장마다 거의 다 있을 거예요. 에어라고 하죠. 근데 우리가 갖고 있는 에어는 보통 물이 조금씩 나와요. 사실 그러면 안되거든요. 그러니까 수분기 제로인 그 물기 없는 공기를, 넣어주고 수분을 빨아들이는 거죠. 그걸 주로 하는 게 우리가 흔히 알고 있는 아람코입니다. 저희 회사가 아람코 벤더입니다. 우리가 세계적으로 몇 군데 안되는 벤더 중에 하나라고 소문내고 있고요.

사회자 중요하죠, 젊은 애들이 또 갈 수도 있는 거니까.

E 들어와서 또 안 나가더라고요. 1년 지나면 나갈 줄 알았는데. 잘 버티고 있어요. 저는 애들한테 처음부터 최소한 1년 이상 버텨달라, 너희들을 뽑으려고 내가 너무 힘들었는데 너희가 나가면 나는 또 뽑아야 되지 않겠냐? 도와달라 사정사정을 했죠. 그리고 시간 날 때 잡플래닛에 좀 좋은 글 좀 올려달라 했죠. 이 친구들은 엔지니어들이 많아요, 현장은 이제 인원들을 최소화하고 운영을 하는데, 금속을 가공하고 용접을 해요. 그 다음에 나가서 열처리하고 도장하고 들어와서 다시 조립하고 그리고 거기에 또 전기 계장 작업하고 다 세팅해서 나가거든요. 근데 저희는 90% 이상이 해외 수출입니다. 그래서 중동, 캐나다, 이탈리아하고 제가 모르는 곳도 많았죠. 근데 채용에서 좀 어려운 점이 있다면 여기는 경력을 갖추고 있지 않으면 직원들이 힘들어해요. 생산직이 몇 명 없으니까 이제 관리직만 얘기한다면, 기술적인 업무가 핵심적이거든요. 그래서 이제 기술부 인원들이 회사의 절반 가까이 되는 것 같아요. 지금 뽑은 인원들 중에 6명 중에 5명이 기술부 직원이고 한 명은 구매부 직원인데 구매부도 이제 기술부로 협업해가지고 일을 하기 때문에 두 명에서 세 명으로 늘리는 과정에서 신입사원을 뽑았고요. 직원에 따라서 일을 배우면서 스킬을 늘리고 우리 회사에서 일을 하면서 자기 연봉을 높이려는 취지도 되니까 좋은 것 같은데 회사 입장에서는 소기업인데 불구하고 연봉을 많이 주고, 또 그만큼 사람들에게 퍼포먼스를 보여달라는 그런게 있죠. 그만큼 직원들이 약간 부담스러워 하기도 하고요. 저는 기술적인 일을 하

지 않는 인사업무라서 약간 가까이 가기 어려운 것도 있고요. 지금 저희가 다행히도 10년 전부터 경기도랑 일을 시작했어요.

사회자 어떤 사업을 먼저? 그때 당시에 다른 직장에 계셨어요?.

E 예, 취업 장려금 시작할 때.

사회자 아 구직 지원금, 채용 장려금.

E 지금은 경기도 재단을 떠나 내일채움공제도 했었고요. 일자리도약장려금도 하고 있고요. 그 다음에 중년들을 위한 시니어 인턴 그것도 시도하려고 했었는데 이미 그분이 79세라서 퇴사를 하셨구요. 그분이 만 60정년인데 70대까지 다니셨어요.

사회자 그러면 계속 고용으로 회사가 고용을 한 거죠? 특별히 정년제가 회사가 있는데도 불구하고 그렇게 가신 거죠?

E 네. 그분이 기술이 있다 보니까 현장직인데 계속적으로 A/S도 하시고, 회사에서 직원들을 양성하시고, 70넘어서까지 하셨어요.

사회자 그러면 이번에 12월에 청년 채용을 할 때 어려움이 있으셨어요? 아니면 회사의 이름이 그래도 하고자 하는 기술력이 딱 분명하니까 지원자라던가 그런 거에 있어서 어려움이 좀 적으셨던 걸까요?

E 여기 계신 분들 다 똑같은 생각을 하실 것 같아요. 일단 가장 중요한 거는 요즘 대중교통이 밀접한 관계가 있고, 다음으로 거리가 머니까 숙소 제공 여부도 중요하고.

사회자 요즘 애들이 숙소 제공을 물어요?.

E 네.

사회자 시흥이라서 그런 건가요.

배석자A 혹시 청년이 어느 단계 청년이예요? 특성화고 졸업 청년이예요? 대학 졸업 청년이예요?

사회자 저희는 대학교 졸업. 4년제.

E 네, 기술직이나 엔지니어니까 공학 졸업생. 이제 뭐 전북에서 오고 경상도에서 오고 지방에서도 와요.

배석자A 그럼 기숙사가 돈을 많이 세이브 해줄 것 같아요 엄청나게.

E 우리가 이제 기숙사 임차비 지원에 이번에 채택이 되어서 다행히도 좀 나아졌어요.

사회자 어디에서 채택이 되신거예요? 기숙사 그거는.

E 경기도에서 주관하고 시에서 하고 있는 중소기업 임차비 지원사업.

I 그렇게 있어요? 그래서 월세지원이에요? 아니면 전세 지원이에요?

E 월세입니다.

I 월세예요?

E 무조건 월세여야 되구요. 기억하셨다가 하세요. 이게 신청하는 사람들이 많지 않으니까 웬만하면 다 되는 것 같아요.

I 어머 그래요?

E 이게 그리고요. 년 단위로 되는 게 아니라 10개월만.

사회자 저희는 원래 다 단년도 사업이라서 10개월만.

E 금액도 적지 않더라고요. 7~80% 정도.

사회자 그러니까 월세에 7~80%

E 저희는 원래 기숙사를 제공하다 보니까 회사에서 비용을 내고, 직원한테 비용을 내라고 하면 직원들이 오기 좀 그렇고 그래서 그거(임차비지원사업) 되고 나서 직원들한테 관리비 50% 지원해주고 나머지 월세 다 내주고 이런식으로 가고 있어요. 보증금도 다 해주고. 가까운데는 못하지만 차로 한 10분 거리네요. 거기가 좋은게 풀옵션이라고 해야될까? 내 옷만 입고 가면 그냥 자면 되니까.

사회자 네 그냥 레지던스로 하는 게 많죠.

E TV 있고 냉장고 있고 세탁기 있고. 직원들을 위해서 플옵션을 제가 준비했다고 이렇게 말하면서. 젊은 직원들이 되게 좋아해요 우리 회사를. 우리 회사는 회사 안에 정원이 있는 회사, 나무가 10그루 이상 있구요 그 벤치가 있는데 바베큐파티를 1년에 두 번씩 해요.

사회자 30인이면 충분히 가능할 것 같습니다. E님이 그거 주관하시는 거죠.

E 홈플러스 가까워요 저희 회사에서. 그래서 홈플러스에서 소고기, 돼지고기 100만원 이상 샅니다. 장어사기도 하고, 막 이만큼 사서 다 먹죠. 그렇게 직원들에게 제공하는데 좀 어려운데 있기는 하죠.

사회자 그래서 본래의 질문인 채용할 때 어려움이 없으셨어요? 다 적을 수 있을 거 아니에요? 채용기록에 우리 회사가 이런 것들은 제공한다고.

배석자A 지원자가 많아서 걱정이실 것 같아요.

E 지원자가 100명인데. 적합한 한 명을 찾아야 되니까 이게 힘든 거죠. 근데 그 한 명이 싫다고 하면 다시 리셋되니까.

배석자A 보통 전공의 기본 자격증까지 보시는 건가요?

E 아니요 안봐요. 여기는 화공과만 졸업하면 기본적으로 자기 스펙은 되는. 거기에 캐드 경험이 있습니다. 3D 까지 경험이 있으면 더 좋구요. 일단 캐드 경험이 있고 좀 잘한 다가 아니라 써봤다, 다룰 줄 알아요 라고 하면 신입으로 뽑습니다. 근데 이제 경력을 뽑는다면 플랜트 계통에서 3년 이상 된 사람. 그래서 제가 힘들었던게, 예전에는 전화 번호가 이력서에 공개가 되잖아요. 지금은 개인정보보호법때문에 공개가 안 되잖아요. 사람인, 워크넷 이런데를 통해서 전화번호 공개해주세요 사정사정해서 공개를 해주면 그때 전화를 하는거예요. 그래서 연결이 안되면 또 다시 찾아가지고 계속적으로 매일같이 몇개월동안 계속 전화를 하는거예요 그런 사람들도 많지 않으니까 찾아내고 이 사람들한테 전화하고 하는데 경영진한테 올리면 10명 중에 2명만 오케이. 그래서 면접보면 다 캔슬, 내일 다시 시작.

사회자 거의 뭐 매일 같이 구인을 하시는 분이시네요.

E 그래서 같이 일하는 직원들한테 미안하니까 저는 이제 그 사람들 퇴근하면 5시 반부터 내 인사업무가 시작이 돼요. 서칭을 그때부터 10시, 11시까지 하는 거죠. 저는 계속 미안하지만 우리 회사 와줄 수 있겠습니까? 이렇게 늦은 시간에 전화해서 죄송합니다 하면서.

배석자A 면접비는 나가나요?

E 저흰 줍니다.

배석자A 하긴 지방에서 올라오려면.

E 처음에 제가 제안을 드렸었죠. 인천에서 있을 때 거기 회사에서, 솔직히 저도 단돈 만 원 받고 그 회사들 몇 번 다녔는데. 면접비도 만원받고 그랬거든요. 30분 기다리고요. 딱 한 장 있는 것도 만 원짜리 보이니까. 그래서 우리 회사들이 작으니까 다른 회사 얘기하면서 만원만 봐도 되게 행복했었다 라고 얘기했죠. 그래서 한 장부터 시작합니다. 그래서 세 장이 됐다가 회사가 어려워지면서 2장으로 줄었습니다.

사회자 다시 파란색 2장으로.

E 근데 참 뭐라고 할까. 그래요, 주는거에 대해서 면접보러 온 사람들은 되게 만족해요.

사회자 그렇죠. 그래도 없는 회사가 훨씬 많으니까.

배석자A 존중해주는 느낌이. 그렇죠.

E 많이 들죠. 처음부터 전 얘기합니다. 얼마 안들었는데 더 드리는거 아니니 계속 쳐다보지 말자. 우리가 예의를 갖췄습니다. 조심히 들어가십시오. 하고 이제 드립니다.

사회자 그러면 지금 여기는 청년을 모시기 힘들고 G님 같은 경우도 청년들 어떻게 모시기가 되게 힘든가요?

G 지금 현재는 9명 정도 근무 하고 있긴 한데. 저희는 이제 범용 밀링 선반이라고 해서 그 작업을 하시는 분들이 거의 다 환갑이 넘으신 분들이 대부분이에요. PCNC 나 MCT도 있죠. 그쪽은 그래도 좀 40대까진 하시던 분들이 있는데, 사람을 구하기 힘들어서 저희는 이제 경력 무관, 학력 무관 해가지고 좀 젊은 친구들을 뽑아서 기술을 우

리가 다 가르쳐 주니까 처음부터 완전 하나하나 차근차근 가르쳐 드립니다. 이렇게 공고를 내도 지원 20대는 아예 없고요. 아예 없다고 보고 지원해 봐야 40대, 40대 중후반 이렇게 들어오시는 분들이 그나마 좀 어린 편, 대부분 환갑 넘으신 분들이 아직 일할 수 있는데 채용이 안 되니까 이렇게 오시는 분들이 대부분이라서 저희는 충분히 기술을 가르쳐서 열른 키우고 싶은데, 계신 분들도 점점 더 나이가 들어가고 있어서 키우고 싶은데 오는 인력이 없어서.

사회자 그러면 그 아까 말했던 도제제도던, 그런 제도로 수혈받는 인력 말고는 사실상 없다고 봐도 무난할까요?

G 현재 저희 회사에 있는, 90년대생 9명 도제로 온 친구들이 6명이구요. 도제나 아니면 병역특례로 뽑은 친구들이 6명이고 나머지 사무실의 3명은 사무실이다 보니까 대학 졸업 다 이제 전문대 졸업한 친구들이고, 기술은 캐드나 이런 걸, 그런 친구들은 이제 그 거랑 상관없이 취업을 하는 친구들이죠.

사회자 약간 동종 업계 대비했을 때 연봉의 수준이 생각하시기에 많이 낮다고 판단되시는건지?

G 일단은 기본 들어왔을 때, 지금 제일 어린 아이들이 이제 20살이거든요. 이제 고등학교 졸업하고, 도제 막 끝나고 이제 P-TECH를 막 들어간 그런 친구들이 있는데 완전 최저 시급은 아니구요. 저희는 거기에다 플러스 몇 만원이라도 더 주는 정도. 병역특례 하는 친구도 있고, 병역특례를 보충역으로 뽑는 친구도 있는데 그 친구 들도 완전 최저 시급은 아니고 거기에 플러스 몇만원? 완전 개네들은 최저시급이 세팅이잖아요. 그거 보다는 아주 조금 더 많이 주는거 같아요.

E 많이주는 편이네요.

사회자 그래요?

E 최저시급이 워낙 높다 보니까 지금 최저시급으로 다 깔고 가려는 회사들이 대부분이더라구요. 내년엔 또 올라가니까.

G 저희 회사 특징이 잔업이 없어요 잔업이 없고. 진짜 바쁠 때 아니면은, 요즘도 잔업을 계속하고 있긴 한데 잔업이 주기적으로 있지가 않구요. 바쁠 때 좀 몰아서 잔업을 했다가 또 한동안 안했다 이러니까. 저희 회사 다니시는 분들은 큰 도움 바라지 않고 일을 편하게 하길 원하시는 분들이 좀 많은 편이에요.

- E 외국인들이 기피하는 회사네요?
- G 그렇죠. 외국인이 없어요. 물론 저희도 기피를 하지만 외국인도 잘 안 올려고 하니까. 저희는 잔업을 원하지 않는 분들 그런 분들이 좋으시죠.
- 사회자 그러면 40대이신 그런 분들이 약간 직종 전환을 위해서 약간 이 업계에 뛰어들었다고 하면 어떠세요? 그분들을 가르쳐서 성장시키고 하는데.
- G 좋죠. 요즘에 신규채용하신 분이 10월달에 신규채용하신 분이, 기술이 있는 쪽은 아니고 단순 사상 쪽이었는데. 사상도 저희 제품을 다루려면 저희 제품에 맞는 기술이 필요 하니까 그쪽 업무가 전혀, 없는 경험이 없는 분을 채용을 했거든요. 48세신데.
- 사회자 40중반쯤 되는.
- G 그 분 같은 경우는 굉장히 만족스럽다고 하세요. 저희 회사가 잔업도 없고 스트레스가 없어요. 내가 받은 제품에 대해서 그것만 일만 하면 되니까 누가 와가지고 참견하고 뭐 라하고 그런게 없는 회사다 보니까, 그런 거 굉장히 만족하시죠.
- 사회자 저희가 이게 중장년에 있어서도 저희가 정책을 개발하는 입장이어서. 사실 직무에 대한, 지금 많이들 산업전환 때문에 힘들어 하시잖아요. 특히 자동차 쪽이 심하거든요. 그러다 보니까 대량의 인력들이 지금 당장 노동시장에 나올 예정인 거예요. 그랬을 때 그분들에게 직무 전환에 있어서 이렇게 명맥을 이어가야 되는 지금 뿌리산업 쪽은, 아무래도 그런 분들이 들어가지 않으면, 젊은 애들은 어차피 안 가니까 그래서 저희가 그런 약간 사다리 같은 역할을 저희가 중간에서 하고 싶은 거예요. 이 재단도 그렇고 경기도도 그렇고 그래서 오늘 이런 자리가 되게 저희에게는 중요하거든요. 그래서 제가 이런 쪽으로 질문을 던져도 조금 양해해 주시기 바랍니다. 그러면은 지금 H 쪽은 그래도 젊은 친구들이 많은 상황이잖아요. 그러면은 이렇게 입사할 때 막 경쟁률이 있거나 그러지는 않았어요.
- H 대기업들은, 저희한테 대기업들은 좀 있는 걸로 알고 있는데 이런 작은 쪽으로는 그냥 경력 쌓으려고 갔다가 가는 수준이라 그렇게 세지는 않은 것 같아요 제가 느끼기에는
- 사회자 그러면 지금 들어온 친구들 그 주변인들 보시면 초대졸 친구들도 많이 들어가나요? 아니면 그냥 고등학교 졸업하고 바로 들어온 친구들도 있을까요?

H 적어도 전문대 졸업 해야 가능할 것 같기도 하고, 기초 지식이 있어야 돼가지고 그래서 그거 어느 정도 기계에 대한 이해가 필요해서 전문대 졸업은.

사회자 보통 이직에 대한 팀이라고 할까요? 어느 정도인 것 같아요 그 쪽은?

H 짧으면 2년 길면 3년에서 5년이면 또 이직을 좀 하고 싶어서 한다기보다 불만이 쌓이면 가시죠.

사회자 연봉인상률이나 이렇게 워낙 없다 보니까 그게 쌓여서 나간다고 봐야되는거죠?

H 그리고 또 스카웃도 많이 하시는 것 같기도 하고.

사회자 동종업계 쪽에서? 그러면 H기업은 저도 지금 생각해보니 그래도 꽤 예전에 이름을 날렸던 계측장비 회사였는데

H 저희 모 회사가 있는데 거기서 이렇게 나와가지고 하는 회사이기는 한데 잘하셨다고는 하시는데 이제 상황이 그렇네요.

사회자 지금은 코로나 이후에 바뀌었군요. 그래서 이쪽은 대전쪽에서도 애초에 모 업체가 있어서 그쪽에서 많이들 오기도 하고 그랬었던 것 같은데

H 과거인력은 잘 모르겠는데 이제 안양에서 크게 하셨고

사회자 그래서 충남 쪽에도 엄청 이렇게 대전이 워낙 그런 데가 많으니까 안양에서 커서 다 대주는 그래서 수도권 대학은 거의 이 장비를 썼었거든요. 그래서 CS 쪽은 좀 그래도 많이들 업무가 있던 걸로 기억하고, 여기서 이제 조금 경력을 쌓으면은 반도체 장비 CS 쪽으로도 많이들 옮겨가기도 하고 그랬는데 최근에는 이게 업계가 경쟁이 치열하다 보니까 그렇게 된 걸로 이해가 되네요. 외국인들은 어차피 못 들어가고 용어도 그렇고 다 한국CS이니까. 그러면 회사의 어떤 뽀뽀기식이나 회사에서 제공하는 복지가 특별히 좀 다른 게 있을까요 아니면 아예 그런 게 없을까요.

H 없다고 보는 게 맞을 것 같아요

사회자 맞을 것 같아요. 회사 사장이 점점 어려워지기도 해서 그러면 거의 2년 텀으로 사람은 늘 바뀔 것 같은데 그걸 용인하세요? 그냥 회사 사장님이나 이런 게 너무 당연하다.

H 당연히다고 보는 건 아니지만 잡을 수 있는 방법이 없다고 해야 될까요? 잡고는 싶은 데 지금도 이제 입찰이 하나 돼가지고 진행을 해야 되는데 케파가 좀 딸리다 보니까.

사회자 그러면 어떻게 그거를 총당을 하세요? 케파 지금 딸리고 사람이 부족한데 그럼 프리랜서 분을 어떻게 고용을 해서 하시나요? 아니면?

H 저희끼리 싸우면서 하는 거죠. 저희는 교정팀하고 관리팀인데 관리팀에서는 교정팀 일을 잘 모르기도 하고 교정팀은 이제 관리팀이 일을 모른다고 생각을 하고, 근데 이제 저희는 또 모회사 중간에 끼여지고 이렇게 압박을 받다 보니까 어떻게든 해내라 그래서, 우린 절대 못한다 하지만 근데 이제 어떻게든 이렇게 일정을 잘 조율해가지고

사회자 해내잖아요 그죠. 한국인의 종특이죠. 이번에 APEC 때도 그 후일담이 해외 바이어들이 이제 많이 오고 그랬는데 딱 한마디를 했다더라고요. 마지막에, 저희 정부부처 중소기업벤처기업부에 계신 분이 전하기를 “한국인은 전세계에 유일하게 납기일을 정확하게 지키는 국가다”. 예, 무슨 일이 있더라도 지키는 국가다. 거기서 오는 신뢰가 그냥 전 세계에 다 알려졌다고 할 정도로 요번에도 그 칭찬을 하고 갔다는 거예요.
그래서 요번 지금 캐나다 잠수함 그 건에 있어서도 그거를 우리가 말하기 전에 해외 바이어들께서 캐나다 총리한테 엄청 자랑을 해줬다는 거예요. 그래서 그런 정보를 확실히 느끼고 갔다. 그래서 이번 APEC은 참 뜻하지 않게 참 여러모로 얻는 게 많았다고 정부 관료들이 말씀을 하실만큼 우리나라 진짜 제조업은 대단합니다. 지금 그래서 지금 경기도도 그에 맞춰서 AI 강국에 경기도 펀딩을 어떻게든 만들어서 시에 투자를 하겠다는 지사님의 의지가 있습니다. 그래서 이런 얘기 들어보면 한국이란 나라가 참 잘해요. 그리고 I님은 회사의 청년들을 뽑기가 어려울 텐데 지금 1년 내내 전화를 거세요 아니면 어떻게?

I 아예 저희는 포기를 많이 했고요, 폴리텍 대학이나 그런 데서 졸업하는 인원들을 좀 처음에는 채용해 가지고 이렇게 일을 했었는데 버티질 못하더라고요. 그러니까 내가 이렇게 힘든 일을 해야 돼? 우리 아빠가 뭐 다른 일을 하는데 나 그 일 할 거야 굳이 이 일 안 할 거야 그러니까 예전 같으면 어르신들은 다 참고 할 일들을 젊은 사람들은 버티질 못하더라고요. 제가 구세대인지는 모르겠지만 그 정도 일은 할 수 있는데 그런 일조차도 수용이 안되더라고요.

사회자 그게 회사의 단순히 일 때문에 그런건가요? 회사의 입지나 위치나 이런 것들 때문인가요?

I 그렇기보다는 그냥 저희가 자동차 부품 열처리를 많이 하거든요. 소모품도 있고 큰 부품도 있지만 그걸 가지고 오면 준비 작업을 해서 설비에다 집어넣고 나오면 이제 해체하고 포장하고 출하하는 그런 단계인데, 근데 그런 과정들에서 일이 반복적이다 보니까 그런 것도 못하고 못 버티하고.

사회자 어찌보면 지금 G님 계시는 G기업 같은 경우는 사람 수공이 어떻게든 들어가야 되는데 그게 어찌보면 패턴이 없는 업무인 거죠. 정밀도를 좀 더 요구하고, 업무에 패턴은 있지만 그 각각이 다 정밀도를 요구해서 어찌보면 로봇이 되게 접근성이 떨어지는데 지금 어떻게 생각하세요? I님? I기업 분야는 그래도 패턴이 되게 뚜렷하잖아요. 그랬을 때 자동화로 넘길 때는 어떻게 가능할까요?

I 어려움이 있는 거죠.

사회자 투자 비용 때문에 그러신 거죠? 충분히 자동화는 가능한 하죠? 어떠세요?

I 그러니까 저희가 이룰테면 정말 수작업이 굉장히 많아요. 볼트 같은 경우는 그게 변형이 되지 않기 위해서 지그에다 일일이 다 꽃아 망에다 꽃는다고 생각하시면 그 일을 어떻게 자동으로 할 수 있는 방법이 쉽지 않아요.

사회자 하자면 가능한 하죠. 그런데 단지 지금 그거를 어찌 보면 제조업 시로 넘어가야 되는데 그 작업을 설계할 수 있는가 하는거죠.

F 사실 자동화를 하기가 너무 힘든 거죠. 세팅을 하는 시간이 많이 걸리고 사실 양이 많으면 자동화를 하기에 좋은데 일정한 양의 일정한 제품들이 쪽쪽쪽 나가면 자동화를 하기가 좋은데 적은 물량의 다품종, 흔히 말해서 자동화를 하기가 좀 힘든 거예요. 왜냐면 계속 세팅을 바꿔줘야 되니까 그 어려움도 있는 거죠.

E 자동차 관련 다품종으로 제가 자동차에서 오래 일했었는데 금형도 계속 바뀌고 그러다 보니까 투자를 하면 또 새로운거 들어오고 또 투자하고 그래서 더 안합니다.

사회자 그러니까 이 부분이 왜 중요하냐면은 뿌리산업 쪽에 이게 어찌 보시면 지금 공급이나 지원이 없으면 이게 사라지고 대한민국 제조업의 근간이 그냥 사라지잖아요. 그렇게 사라지다 보니까 그걸 어떻게든 막겠다고 저희가 지금 정부 부처랑도 얘기를 하는 게 어떻게 하면 이걸 자동화를 할 수 있을까? 그러려면 미국처럼 정말 대지가 넓다면 이 라인 다 깔아서 할 수가 있을 텐데 그래서 이제 그런 얘기가 나오고 있는 거죠. 왜냐면

지방 소멸은 계속 이루어지고 그럼 그쪽으로 아예 제조산단을 싹 다 옮겨 가는 것도 방법이다. 그러니까 경기도 제조업이 있어서의 그 장점이 있는데 이게 제조업이 무너지는 걸 볼 것이냐 아니면 이거를 어떻게든 살리기 위해서 이전을 할거냐. 왜냐면 일반 국가산단이 지방에서는 또 사라지다 보니까 거기는 지금 아예 공터란 말이에요. 그래서 그런 것들을 생각을 안 할 수가 없는 거예요. 데이터 센터를 수도권에 세우겠냐? 말이 안 되잖아요. 여기 전력 어떻게 공급할 건데 라는 것 때문에 그래서 지금, 저희가 정부 측이랑도 지금 한창 그 얘기를 논의하고 있어요. 그런데 이제 경기도에 저희가 그 실태를 말씀을 드려요. 경기도에 있는 자동차 부품 회사들은 말 그대로 일이 많을 때 그제 한 라인으로 많은게 아니다. 수출이 많다고 하면 말 그대로 뭐 신타페가 나간다. 신타페 나갈 때 이 라인 짝 깔았다가 다시 이거 제네시스 라인으로 다시 바꾸고, 다시 바꾸고 이런 걸로 사람들이 교대가 계속 일어나야 돼서 숙련공이 필요한 거다. 그냥 단순히 그냥 쏘나타 한 대만 쪽 뽑습니다 라고 하는 게 아니다. 그래서 한 공장에서 그 라인을 바꿔주고 교체하는 게 숙련공이라고 하는 그분들이 가진 전문성이고 그걸, 그 아까 말했던 납기일과 모든 생산성이 떨어지지 않는 선에서 그러면 밑에 벤더사, 소부장에 있는 그쪽들은 거기에 맞춰서 계속 공급이 되는 거다. 그래서 이걸 어떻게 정부가 풀어 줄 거냐를 놓고 지금 한창 얘기 중이거든요. 그래서 그런 부분에서 제가 이게 가능한지 여부가 어찌 보면 가장 기업체 내부에 계신 분들이 그걸 제일 잘 알잖아요. 그런 부분도 한 번쯤은 저희가 나중에 또 다른 걸로 한번 여쭙볼테니 그런 걸 좀 염두에 두시고 계시면 더 좋을 것 같습니다.

배석자A 경과원의 그런 자동화 지원 사업 같은 건 특별히 써 볼 생각은 안 하셨던 거죠? 워낙 많은 비용이 투자될 것 같고

사회자 내가 출자를 하거나 부품을 교체하거나 라인을 바꿀 때 드는 비용이 회사가 생각하는 약간의 그 선이 있을 거잖아요, 경과원이 그래도 돈을 꽤 수천만원을 그래도 지원을 하는데

배석자A 지금 말씀하신 정도로는 수천 수준이 아닌 로봇이 매우 비싼거죠?

I 그렇죠. 저희는 소량 다품종이기 때문에 같은 일률적이면 아마 로봇을 사용해서든 그런 사람이 대체 인력이 필요할 건데 그렇지 않기 때문에 아마 그게 좀 어렵지 않을까요?

사회자 그게 결국 다 사람 손을 하는 게 좀 더 생산성이 나온다. 이게 지금 국가 전체로 생산성 효율화 과정 때문에 이재명 대통령이 지시를 하셔서 가지고 어떻게 하면 생산성 고도화를 가느냐 생산성이 고도화 돼야지 4.5일제가 되든 4일제가 되든 어떻게든 뭐가 될

거잖아요. 그래서 지금 생산성 효율화 없이는 지금 아무것도 못한다고 해서 정부에서 4.5일제에 힘을 좀 뺀 거가 있거든요. 그냥 밀어붙이면 안 된다고 생각을 해서

I 저는 그렇게 생각해요. 저희는 주야간 24시간을 하기 때문에, 정말 4.5일제면 아이들만 좋은 거예요. 저희는 어쩔 수 없이 토요일 일요일 일을 해야 되거든요. 그러면 정말 다 특근에다가 주야에 정말 외국인만 24시간 일해야 해요. 매년 최저시급이 오르잖아요. 그러니까 정말 토요일, 일요일 일하죠, 주야하죠 그러면 애들 급여가 엄청납니다. 거기다 기숙사 다 제공하죠, 식비 다 제공하죠. 그런데도 우리 한국 청년들은 일을 안 하잖아요.

F 지금 말씀을 하시니까 갑자기 생각이 나더라고요. 지금 시화공단이 빠져나가는 공장들이 엄청 많아요 빈 공장도 엄청 많고요. 저희 회사 앞에 지금 몇 년째 문을 닫고 있어요 공장이 엄청 부지도 큰데.

사회자 그 전에 있었던 회사 이름 기억 하세요? 얼마나 오래 비어 있었으면.

F 보통 여기가 분양받을 때 1,000평, 2,000평, 막 3,000평 이렇게 분양을 받잖아요. 근데 제조업은 보통 2,000평은 해야 어느 정도 규모를 갖고 하는데 그러다 보면은 지금 남아있는 공장, 빈 공장들이 많단 말이에요. 근데 우리 왜 보면 주택사업 같은 거 보면 정부에서 그 빈 주택들 사들여서 그렇게 지원해주잖아요. 몇천만원씩 기업에 투자하지 말고 그런 빈 공장들을 정부가 매입을 하든 투자를 해서 그러니까 다품종 소량 하는 기업들은 그 업종별로 우리가 모여서 같이 하는 거죠. 옛날 협동조합처럼. 그러면 우리가 같은 업종이라면 1대1 너는 너 회사, 나는 나 회사가 아니라 협동조합처럼 이렇게 하는 것도 작은 업체들은 도움이 될 것 같은 거예요. 그러면 이제 자동화 기계를 몇 대 들이고 그걸 같이 공용으로 사용하는 거죠. 서로 조율을 하면서 공유하면 가능성이 있을 것 같은데... 만약에 정부에서 정말 돈을 들여서 지원을 하고 싶다. 그러면 빈 공장들 많잖아요. 진짜.

사회자 그러니까 저희도 지금 경기도 사업 중에 개별업체에 지원을 하는 것은 아무 소용이 없다고 의원들이 지적을 한 건이 8천만 원 들여서 기계를 바꿔놨는데 1년 6개월 지나니까 놓고 있더라. 운영이 안 되면. 말 그대로 그게 놓고 있더라. 이유가 그걸 수리해 줄 사람이 없어서. 해외 장비를 들여왔는데 A/S 받는데 시간이 너무 오래 걸려서, 그런 게 있어서 지금 이제 말씀대로 어떻게든 지그만 변형을 해서 라인은 똑같은 설비 나가는데 그 지그만 바꿔서 할 수 있는 거라면 말씀대로 하면 좋을 것 같습니다.

F 우리가 필요하면 그 라인을 사용하고 또 저쪽에서 그 라인을 사용하고 이러면 한 업체가 독단적으로 쓰는 것보다는. 그런 남은 공장들을 차라리 정부에서 어차피 돈 들고 투자할 거면 그렇게 투자를 해서 그 업종들을 가능한 한 곳에 가까운 이렇게 모이게끔 해서 운영하는 것도 저는 하나의 방법일 것 같아요.

사회자 그 얘기가 말씀하신 대로 지금 나오고 있고 얘기를 던졌죠 지금 던진 상황이에요 처음부터 제가 말씀드렸지만 지금 뿌리산업 쪽이 너무 청년이 없고 지금 후계자가 없으니까, 이 부분을 어떻게든 명맥을 가져가야 되는데

F 사실 솔직히 말해서 월급 많이 주면 안 오겠어요? 월급 많이 주면 올 거라고 생각해요.

사회자 청년들 안 옵니다. 지금 극명한 게 반도체 쪽이에요. 안 옵니다. 지금 화성 같은 경우에 반도체 기업 제조업 면담을 해보면 평균 신입사원 연봉이 4,200에 형성되어 있어요. 4,200인데 안 와요. 이유가 교통이 멀어서요. 화성에 그 아시잖아요 무슨 난개발처럼 되는 곳 가야 되는데 화성의 서쪽과 화성의 동쪽은 너무 달라서 여기는 서쪽이거든요. 지금 동쪽에 동탄 빼면 화성에 있는 반도체 기업들은 이렇게 호황이고 앞으로 전망도 있고 삼성 벤더라서 망하지도 않는데 왜 사람이 이렇게 안 오느냐 그래요.

배석자A 근데 출퇴근이 3시간은 걸릴 거라서 그랬다고 서쪽에 살면 되게 고립감 느끼거든요.

사회자 나가 살거나 거기 사는 거 같은데, H님 지금 91, 93년도 출생 그 정도 들어가지 않으세요?

H 나이요? 저는 96입니다.

사회자 죄송합니다. 근데 그 청년들 생각 어떠세요? 그런 것 같지 않아요?

H 사실 저도 돈 많이 주면 간다는 생각을 하고 있었는데 저만 그런지 몰라도 나만의 시간이 필요하기는 하죠. 월요일부터 일요일까지 다 일하는지는 모르겠지만 근데 토요일, 일요일까지 다 일을 해야 된다면 아무리 많이 줘도 안 가잖아요.

E 근데 이제 반도체들은 토요일날 다 해야 됩니다.

사회자 그래서 지금 한국에서 이제까지 해왔던 세대들이 해온 모습이 지금은 전혀 통하지 않

습니다. 그러니까 지금 최저 시급이라고 불리는 그 비용의 월급은 본인들이 배달을 하거나 택배를 해서라도 번다고 생각을 해서 그러니까

배석자B 요즘 MZ 들이 회사를 선택하는 주요 포인트 중의 하나가 화장실이래요.

사회자 화장실?

배석자A 네 화장실 거기서 되게 존중감을 느낀대요. 화장실 지저분하면, 매일매일 하루에 6번은 슬픈 거죠.

H 저는 별로 화장실 안 써서 잘 모르겠는데 더러웠으면 그런 생각이 들었을 것 같아요.

E 그러면 저희 회사는 인기 만점이어야 되는데. 한 달에 10번은 대표님한테 혼나요. 화장실 더럽다고

사회자 맞아요. 그 호텔식 화장실. 호텔 보면 높은 천장에 LED 라이트 비춰지는 리모델링만 해도 사람들이 보고 거기에 지원한다는 거예요. 그래서 척도가 화장실 비데에 화장실 조명이예요. 그러니까 아시는 거예요. 이 대표님은 그거 깨어있는 분이세요.

배석자A 지금 애들이 어릴 수도 있죠. 자녀들이 있으니까.

E 고객사들이 와서 화장실을 보고 우리한테 물건을 준다. 이런거죠.

사회자 아주 바람직한 생각이 있어요.

E 면접을 볼 때 잠깐 화장실을 갔는데 우리 회사에 들어오고 싶은 마음이 생길 것이다. 청소해.

G 저희는 1년 365일 냄새가 나는데

사회자 그러니까 그거부터 바꿔야 하는 게 가장 시급한 거예요.

배석자B 그런 곳에서 내가 일하고 있을 때 자괴감 같은 걸 느끼는데.

G 제가 도제하고 병역특혜를 받아보지 않아서 청년들 하고 얘기를 해보면 그래서 너는

여기를 그만두고 어딜 가려고 하니? 그러면 어차피 경기 서울권을 나와서 다 비슷비슷하게 도제를 하고 있는 친구들이 있을 거 아니에요? 그 친구들은 다 회사에 다니지, 공장은 안 다닌대요. 그러면 그 친구들 뭐하냐하니 차라리 핸드폰 가게를 가지, 여기서 일하면 이렇게 손톱에 까맣게 기름때가 낀다거나 막 그래요. 그걸 하기 싫은 거예요.

F 그게 더 좋은 것 같아요. 커피값 한 달에 몇십몇만 원씩 내도 그런 데 가서 일하고 싶어 하더라고요.

사회자 그래서 우리나라도 근로 환경이 계속 이렇게 바뀌어야 하는 게 맞고 화장실에서 냄새 난다고 하면 그걸 누가 하고 싶어 하겠습니까.

E 화성에서 일학습병행제 할 때 학생들 6명이 왔었거든요. 서울에 있는 고등학생들이 화성까지 와서, 출퇴근할 수 없잖아요. 그때 4층짜리 기숙사가 있었어요. 너무 좋아하더라고요. 뭐라고 할까. 이제 집을 떠나 일하고 숙소가 있고 하니까 너무 좋아하더라고요. 그래서 화성시도 그렇지만 여기도 그런 것 같더라고요.

사회자 시흥시도.

E 네 기숙사 제공이 최고 우선인 것 같아요.

사회자 많이 떨어져 있으니까. 그래서 경기도가 정주 지원금 주는 것도 사실상 저희가 도에 그런 얘기를 엄청 많이 했고 실제로 운영되는지는 오히려 지금 여기서 지금 체감을 하고, 청년들에 대한 교통비 지원금도 지금 끊겼잖아요. 그래서 그 산단 출퇴근 버스도 저희 재단에서 한참 운영을 하다가 지금은 수원. 경기도 딱 세 군데 지금 운영하는데 전에는 시에서 8코스 운영을 했었거든요. 그런데 점점 청년이 줄고 자차로 다니는 사람들이 많아지고 이러다 보니까 지금은 수원이랑 딱 세 군데만 이용하거든요. 그래서 가급적 청년들이 일하기 편한 환경으로 자꾸 뭔가를 제공을 해주고 싶은데 막상 지금 청년이 없습니다. 지금 저희는 도리어 이 노동시장에는 중장년을 또 끌어들이야 되고. 중장년분들은 일거리가 없어서 지금 당장에 50대분들은 막막해 하시잖아요 그래서 일단 청년 고용은 이정도로 일단 마무리하고.

이번에 조기 취업형 계약학과는 다 한 번씩 들어보셨을까요?

배석자A 한번 설명을 드리려고요. 사실 오늘 제가 따로 브로셔를 안 가져왔는데, 이번 조사를 하게 된 것도 시흥시에서 하는 청년 엔지니어 육성사업이라고, 조기취업형 계약학과를 기반으로 한 사업이에요. 재단에서 굉장히 여러 가지 청년 노동자 지원사업을 해왔었는데

데 이 조기취업형 계약학과는 학사학위라는 인센티브를 청년들한테 주는 거죠. 저희도 시도 안해 본 건데 괜찮다 그렇게 설계된 게 대학교 입시가 동일하게 진행되요. 대학교 입학 면접에 기업 인사담당자분이 교수님이랑 같이 들어오는데 보통 교수님들이 인사담당자 눈치 보고 오신다고 하시더라고요. 기업이 뽑고 싶어하는 학생을 뽑는데 1학년 때는 캠퍼스 생활을 합니다. 학교에서 60학점을 들어요. 1학년 때 굉장히 박세게 공부를 하고요. 3년 만에 학사를 졸업하는데 2학년 3학년 때는 주에 이틀 야간에 가는 거예요. 그래서 2학년 때부터 근로가 시작되는 거죠. 그래서 처음에 들었을 때는 아이들을 뽑은 다음에 1년 후에 회사에 간다는 거잖아요. 그래서 그게 되게 어려우시겠다 했더니 기존에 참여하던 기업 대표님들께서는 재작년에 뽑은 애가 올해에 들어오고 이런 식으로 지속해서 진행하면 1년 있다 들어오는 건 괜찮다고 말씀을 하시더라고요. 근데 이제, 애들을 계속 묶어놓고 싶어 하시잖아요. 왜냐하면 2학년 3학년 때는 아직 그래도 애들을 좀 가르치면서 훈련한다는 느낌이 들었으면 졸업 후에도 계속 묶어놓고 싶으신데 근데 또 저희는 사실 완벽한 기업지원 사업은 아니기 때문에 계속해서 애들을 내일채움공제처럼 묶을 필요는 없고 그래서 저희가 설계한 거는 아이들에게 6개월 단위로 180만원씩 지급하는, 매달 30만원씩 정주 수당을 주는데 그게 후불제인 거예요. 6개월 후불제로. 그래서 청년이 6개월 동안 해당 기업에 연속근로를 하면 6개월 차에 180만 원을 주겠다고 하는데 보통은 아이들이 학사학위가 묶여 있지 않아요. 3년 만에 조기 졸업하니까 1학년 때 학교 다니고 2학년, 3학년 2년이 묶여있거든요. 근데 저희가 졸업 후 2년까지 지급하는 걸로 해서 가능하다면 4년까지 그렇게 유지하는 모델로 만들었어요. 기존의 이 제도가 고용노동부 일학습병행제도보다 훨씬 청년 친화적인데 시흥시에서 많이 확산이 안됐던 거는 이 제도는 기업이 등록금의 50%를 내야 돼요. 계약학과라서. 그러니까 지금 시흥시는 안 들어가고 안산 큰 기업들, 서울시 기업들이 되려 많이 이용을 한 거죠. 근데 지금 이 제도를 시행하는 경기도 내 대학이 4개 대학이거든요. 근데 시흥시 근처에 있는 게 3개 대학인데 안산에 있는 한양대 에리카. 그리고 한국공학대, 경기과기대, 가천대 이렇게 4개가 해요. 그래서 사실 시에서 굉장히 가까이에서 이용할 수 있는 대학 인프라를 활용한 제도고, 또 고용노동부 일학습병행제도보다 장점이라면 고용노동부 제도는 아마 해보셨겠지만, 기업 인사담당자는 계속 뭔가 리포트도 써주고, 학점을 이수하는 걸 체크해줘야 되잖아요. 청년이 하는 행위는 기업에서 학점을 이수하는 행위니까. 그 대신에 업에서 수당을 받으시긴 했지만. 사실은 소기업은 그걸 담당해 줄 직원이 없으니까, 또 제도 자체가 20인 이상 기업이 들어갈 수 있는 제도거든요. 고용노동부 제도는. 근데 조기취업 계약학과 제도는 5인 이상이면 들어갈 수 있는 제도예요. 모든 교육은 다 대학에서 이루어고 시흥시 기업이면 기업이 내야 되는 등록금이 보통 1년에 400만원이거든요. 저희가 시도가 합쳐서 320만을 내주고 기업에서 80만원을 내는 건데요. 이 80만원이 또 세제 환급이 가능하다. 직원들에 대한 교육비를 낸 것이기 때문에 대학 등록금을 세무상 처리하면 다 환급받으신다고

하더라고요. 그래서 사실 등록금에 대한 부담을 시흥시 기업에 대해서 없애 드리고, 기업에 시흥시 청년이 세팅되면. 그 청년에게 매달 30만원씩을 주는데 6개월씩 묶어서 주겠다. 내가 힘들어도 좀 버텨보고 하면서 가보자. 그 대신에 동일 기업으로 6개월을 한정 짓는 거라서 사실 애들이 그 기업을 바꿔 탈 수도 있겠죠. 근데 이 제도가 처음에 협약을 하고 참여하셔도 면접에서 애들을 안 뽑아도 되고 뽑은 다음에 기업 상황이 굉장히 안좋아져서 우리가 고용하기 어렵다라고 대학에 전달하면 기업을 교체해드려요. 어떠한 패널티를 기업에 주는 제도는 아닙니다. 보통 서울에 있는 기업들은 등록금 부담 이런 것도 있는데 시흥시 기업들은 그 부담이 줄어요.

G 큰 금액이죠. 등록금을 절반 내준다는게. 그거 때문에 좀 어려워하시고 하셨는데 장점이 분명히 있는 제도 같더라고요. 그래서 저희가 설계를 해봤어요. 브로셔가 회사로 오고 전화도 한번 주셨더라고요. 그렇게 홍보도 하고 팩스를 넣었는데 읽어보셨냐고. 제가 꼼꼼히 읽어봤거든요. 근데 그게 시흥 제조업체랑 좀 안 맞는다고 제가 생각한게 일단 등록금을 받을 내주는데 거기서부터 일단 아웃이잖아요.

배석자A 그래서 저희가 다시 돌려드려요. 이번 2학기부터 입금해드렸어요.

G 일단 빌린다는 생각이 드니까, 저희 같은 중소기업에서 청년을 못 받는 거예요. 저희도 뿌리산업이지만 맥이 끊긴다고 하는 건 제조 현장에서 그런거지 사실 사무실에서는 그나마 청년을 뽑기가 수월하거든요. 근데 그런 친구들이 1년 동안 60학점을 들으면서 힘들게 공부하고 2년 동안 야간에도 공부도 하고 정말 힘들게 졸업하고 학사학위까지 땀인데 제조 현장에서 기름때 묻혀가면서 일하겠나구요. 그 친구들은 어차피 그 기간이 지나면 다 빠져나갈 아이들에게요. 저희는 그렇게 보는 거죠. 실효성이 좀 떨어진다.

E 그리고 남자 학생들 같은 경우에는 특례가 있잖아요.

배석자A 근데 그게 병역특례가 되면 그 기간 안에 병특이 끝나요. 병특이 흑시 되나요?

E 병특 같이 해요.

배석자A 그래서 애들이 학위랑 병특이 같이 2년 안에 끝나요. 병특이 되는 기업이면요. 보통 기업들이 그래서 병특까지 신청을 해놓고 그럼 애들이 또 기업을 골라서 면접을 보거든요, 그때 이제 병특되는 기업들은 아이들이 굉장히 선호하는 거죠.

E 병특 끊었어요. 저희 회사는.

G 병특이 1년에 한 명밖에 배정이 안돼요. 저희가 아무리 많은 인원을 신청하고 뿌리로 하나 해달라, 도제로 하나 해달라 이렇게 해도 두 명 배정받는 회사가 거의 없어요. 옛날에는 두 명까지 돼 있었는데 요즘은 거의 회사당 한 명밖에 안돼요. 이게 정체가 되는 거예요, 병역을 가야 될 애들은 있는데 병역을 못 가니까. 밀려있어요. 병역갈 애들이.

배석자A 그러니까 기존에 도제학교나 P-TECH에 대한 기본적인 만족도가 있으시면 새로운 제도 시도를 굳이 하실 필요는 없겠네요?

G 저희 회사 직원 중에 한국공학대에서 무슨 과정을 통해서 재직자 계약학과로 편입해서 학사학위를 받은 친구가 있어요. 거기는 저희가 회사에서 내는 부담금이 3만 얼마인가? 10만원도 채 안되는 돈으로 그 친구가 3, 4학년을 마쳐서 학사학위를 받았어요. 오히려 졸업하고 나면 1년간 의무로 우리 회사에 근무를 해야 돼요. 우리가 지원을 해줬기 때문에. 어떻게 보면 그게 훨씬 더 회사 입장에서 나올 수 있는 거죠. 기존에 이미 다니고 있는 청년이 전공된 자격증이 있는데 몇만 원 안 되는 돈으로 학교 보내주고 그리고 1년 동안 어차피 회사에 묶어둘 수 있는데 몇 십만원이나 되는 돈을 주고 1년 후에나 내가 채용할 수 있는데 그렇게 해서 우리 회사에 제조 현장에 남는다? 굉장히 힘들다고 봐요.

배석자A 그래도 뭔가 성장 가능성을 계속 제시해 주는 건 청년들한테 중요한 것 같아요. 왜냐면 사실 단순 반복적인 일을 하기엔 대한민국에 청년이 이제 20만명 밖에 안되니까.

G 이게 참 안타까운게 저희 회사에 다른데서 도제를 하고 P-TECH를 하다가, 그 회사에 불만이 많아서 P-TECH 도중에 저희 회사로 옮겼어요. 병역특례 도중에 저희 회사에 옮겼어요. 그 친구가 굉장히 똑똑한 학생이었어요. 졸업고사를 전체 학생들 중에 두 명이 통과했는데 그 중에 한 명이었고, 제도기술사 이런 자격도 취득한 학생이어서 회사에서는 잡아두고 싶으니까 한국공학대를 편입하면 지원을 해주겠다 그랬는데, 졸업하고 P-TECH을 처음 시작한 회사가 우리 회사가 아니기 때문에 안된다는 거예요. 방대한 서류를 다 준비해서 제출했는데 최종적으로 안된다고 해서 그 친구가 바로 그냥 퇴사를 해버렸어요. 그런 거는 좀 연계를 해가지고 해주면 저희도 좋고 학생도 좋고 그렇게 하면 좋은데 그런 문제점이 있더라고요.

사회자 이걸 교육부가 문제인 거예요. 설계가 잘못됐어요. 그렇네요. 한 번만 다시 확인할까요? 그 친구가 처음에 어떤 신분으로 왔었는지?

G 다른 회사에서도 도제를 하고, P-TECH를 하고 그리고 병특이 남은 기간 상황에 저희

회사에 나머지 기간을 채우려고 왔는데 병특이 끝나고 이 친구가 퇴사를 고민하니깐 그러면 한국공학대에 편입을 시켜주겠다 제안한거죠. 연계해서 할 수 있는 프로그램이 있었거든요. 그래서 편입을 하려고 서류까지 다 냈는데 최종적으로 P-TECH를 졸업한 회사와 현재 우리가 다시 편입을 하려는 회사가 달라서 안된다고.

배석자A P-TECH 끝난 후 1년 이런 걸 안 지켰나봐요?

G 그게 아니라 다니던 회사에 맞는 교육과정이 있는데 어쨌든 학교별로 맞춤 설계를 해서 기업별로 교과목 과정이 다르니까, 그 회사에 맞는 과정이 있다는거죠.

배석자A 편입이 아니라 1학년때부터 들어라 이렇게 되는거죠?

G 그렇죠. 1학년때부터 우리 회사에서 했으면 제가 이제 한국공학대로 편입이 됐는데 1학년때 다른 회사에 있다가 3, 4학년때 우리 회사로 와서 하는건 안된다는 것 같아요.

사회자 이걸 진짜 우리나라 교육부의 그냥 잘못된 설계 맞는 것 같아요.

배석자A 저희 사업은 그래서 저렇게 시범사업을 시작을 했어요. 올해 세팅을 해서 이번 학기부터 등록금 낸 시흥 기업인들한테 등록금 돌려주고요. 그 다음에 애들한테도 수당이 나가고 그렇게 인센티브를 주는 거죠. 시흥 지역 학생들이 지역 고등학교부터 지역 대학, 지역 기업을 연결하는 건데. 저희가 고등학교도 되게 홍보를 많이 하거든요. 근데 이 사업은 한양대 에리카나 한국공학대도 일반계 애들이 많이 가잖아요. 그러니까 사실 일반계 5대 5로 거의 가기 때문에 일반계 고등학교 특성화고면 가리지 않고 특장이랑 컨설팅 나가고 설명회하고 그렇게 해서 전방위로 홍보하고 있는데 어떻게 좀 미래 전망이 좀 있을까요?

G 사무직이나 그런 친구를 뽑기에는 괜찮은 것 같아요. 그런데 과가 자동차랑 반도체쪽으로 좀 한정되어 있는 것 같더라고요. 제가 받아본 데는 자동차하고 반도체 이런 쪽? 디자인 쪽이었나?

F 저희도 해봤어요. 근데 저희 회사랑 맞는 과가 없어요. 세 명인가 네 명을 추천을 받아서 저희 사장님이 가서 직접 면접도 보고 했는데, 과가 맞는 게 없어요.

배석자A 어떤 전공이 맞나요? 사실 저희가 한국공학대랑 경기과기대는 TO가 남았거든요. 어떤 전공을 개설해 달라고 강하게 요청하고, 기업 세팅하면 그 과가 생겨요. 근데 한양대

에리카는 풀 TO를 다 쓰고 있어요, 그러니까 혹시 어떤 전공이 필요할까요?

F 저희가 밴딩기라서 기계도 만들고 하는 게 있긴 있는데 주업무가 그게 아니다 보니까 거기에 올인을 못하는 거죠. 그러니 저희 입장에서는 지원이 나오니 쓰고는 싶은데 청년을 쓰고는 싶은데 맞는 과가 없는 거예요 우리 회사랑. 그래서 결국은 못 썼어요. 저희가 말씀드렸지만 단순한 일이고, 그거에 대한 영업을 하는 일인데 현재 과량은 맞지가 않더라고요.

사회자 시흥시에 지금 비슷한 업종에 있는 산업 사업체 분들이 꽤 많지 않으세요? 저희가 그 쪽은 아무래도 외국 인력으로 대체되는 시장이라고 생각을 하기 때문에 여기는 오히려 자동화가 답이라고 생각을 하고 있고 오히려 제조업종에서 이렇게 기술이 계속 명맥을 이어나가야 되는 분야와 다르지 않나 싶어요. 말씀하시는 대로. 그러면 지금 이 학과에 대해서 지금 들어보시고 G님께서서는 확실히 이거에 대해서 파악을 하고 계시네요. H님 어떠세요? 이 내용 들으셨을 때?

H 이쪽이랑 맞는지 모르겠는데 저희 경기과기대 한 학생이 지금 재직 중이거든요.

사회자 네, 졸업한 친구인가요?

H 졸업하기 전부터 한 것 같아요. 지금 3년 됐는데, 저는 뭐 디테일한 내막은 잘 모르는데 근데 좋은 것 같다고 생각을 했던 것 같거든요.

사회자 그 친구가 느끼기에.

H 네, 미리 지금 다니는 데까지 다닌다고 얘기를 하길래.

배석자A 그러니까 이게 첫 취업 연령을 당기는 게 좀 의미가 있다는 생각이 들었어요. 이 기업에 5년, 10년, 15년 이렇게 다니게 하는 목표가 있는 건 아닌데 어쨌든 빨리 취업을 하게 한다 경력을 쌓게 한다 근데 경력형 인재를 다른 기업도 선발하니까, 어쨌든 계속 수급될 수 있는 루트를 확보하는 거잖아요. 청년들이 이제 3년 후에 그만두든 4년 후에 그만두든 어쨌든 지속적으로 청년이 들어간다 이렇게 의미를 뒀는데.

사회자 그렇게 느끼는 사람도 있기도 하다 그렇습니다. I님은 어떠세요.

I 글썄요 저희하고는 좀 거리가 먼 것 같은데 저희가 워낙 청년들이 없다 보니까 외국인을 고용하는데요. E7 비자라고. 외국 전문대를 나오고 나서 그 회사에 취업을 하면 몇 년이더라, 10년인가를 근무할 수 있는, 그렇게 있어요.

사회자 E7-3 형인 것 같은데요

I 그래서 저희가 저기 군산 쪽에 교수님이 추천을 해주셔서 졸업한 우즈베키스탄 친구를 한 명을 데리고 왔어요. 그 친구가 열처리를 전공을 한 거죠. 우즈베키스탄에서 한국의 전문대에 와서 2년 공부하고 그래서 한국말도 엄청 잘하고 그리고 기술도 있고요. 그래서 추천도 받고 해서 그 친구가 근무를 하는데요. 이렇게 외국인 써봤더니 이슬람 친구였던 거예요. 그래서 기도하는 시간이 있는 거예요. 이게 저희하고 맞지를 않아요. 그러니까 저희는 시간이 정해져 있는데 그 친구만 그 라마단 때 금식도 하고요. 그래서 버티질 못해요. 외국인조차도 그럴것죠. 딱 너무 좋았어요. 한국말도 너무 잘하고 전공도 좋고요. 정말 저희한테 맞는 거예요. 그래서 저희가 정말 그 친구를 10년 넘게. 여기 한국에 있을 때까지 채용하겠다 그랬는데 다른 친구들한테 영향을 미치는 거예요.

사회자 몇 년 일을 하셨다가 나가셨나요? 몇 개월?

I 한 6개월 정도 일했어요.

사회자 그러면 분위기가 자꾸 흐려지죠?

배석자A 기도하느라 쉬니까 옆에서도 나도 쉬게 해줘요.

사회자 그러니까 그게 너무 긴 것 같아요. 저도 같이 일하는 동료가 이슬람교 있으셔서 하루 5번은 코란 방향으로 바라보면서 기도합니다. 그렇게 뺏기는 시간이 합치면 한 2시간 반? 이상 될 겁니다 거의. 이건 문화적인 차이를 어떻게 존중해 주기가 안 맞죠.

I 그래서 외국인조차도 전공하고 맞지만 붙잡을 수가 없더라고요.

사회자 청년은 더더욱이나 지금 어려운 거고, 계약학과를 한다 하더라도 지금 못 버텨내거나 사실상 이 제도를 활용하기 어렵고.

I 저희야 뭐 전공자가 진짜 와서 일해주면 정말 좋죠. 외국인보다 말도 통하지 않은 친구보다 훨씬 더 좋은데.

사회자 그러면 어떤 정책이 차라리 있으면 더 좋겠다는 걸 말씀해 주세요. 지금의 후속으로 청년 일자리 정책 정책에서 지금 이 사업장의 상황에 맞는?

I 청년 정책에서요? 혜택을 본 것은 그 내일채움해서 2년.

사회자 목돈 마련으로 묶어두는 것?

I 딱 2년 되니까 정말 그거 갖고는 그만두더라도요. 그래도 2년 채운 것보다는 한 5년 정도 딱 채우고 나가요.

사회자 내일채움공제도 괜찮았는데 5년.

E 그것도 하고 나갔어요.

사회자 그게 지금 사라졌잖아요.

E 지금 사라져서 그게 안타까운 게. 처음 스타트는 너무 좋았어요. 회사 부담없이 나라에서 회사 이름으로 넣어준다. 너무 좋았어요. 근데 나중에 조금씩 늘어서 회사 부담감이 커졌어요. 그러니까 회사들이 다 하나하나 안 해요. 그럴 수밖에 없는 것이 경영인들은 회사가 조금이라도 손해 보는 걸 싫어해요.

G 근데 그거는 약간 어떻게 보면 꿈수지만, 급여를 낮춰가지고 하는 건 안 되지만 내년 급여 인상에 약간 반영은 할 수 있잖아요. 다른 애들 10만원 올려주고 너는 5만원만 올려주고 대신 너 내일채움공제 이거 하고 있으니까 그렇게 해서라도 어쨌든 회사 입장에서 하고 싶은 거잖아요. 나라의 지원금도 나오니까.

사회자 맞아요.

G 그걸 활용해가지고 어쨌든 오랫동안 유지하고 싶은거죠, 중간에 박차고 나간 애도 있긴 하지만, 그 제도가 되게 좋았던 것 같아요.

사회자 그거 아쉬워 하시는 분들이 제일 많았던 것 같아요. 그게 5년짜리 2년짜리 3년형 이렇게 지금 다 넣어놔서, 윤석열 정부 때 그래도 나름 던졌는데, 그냥 다 일몰시켜 버려서.

E 지금 회사도 힘들고 이제 구직활동을 하는 것도 힘든데. 여러 가지를 복합적으로 하는 것보다 이제 한 두세 가지로 해서 그걸 이제 금액을 높여가면서 회사와 구직하는 인원들한테 혜택을 많이 줬으면 좋겠어요.

사회자 그게 구직하는 사람한테 주는 거랑 재직자에게 주는 거랑 다른 게, 이미 들어온 뒤에 청년 노동자 지원사업은 3개월 이상 일한 사람들에게만 자격요건이 들어가는 사업이거든요. 일부러 후불제를 다 주는 거죠. 3개월 이력 있으면 주고 이력 있으면 주고 지금 그런 식으로 한다고 했을 때 어떤 걸 좀 선호하시는지 말씀해 주시겠어요?

E 그 일자리 도약 장려금 6개월, 그거면 괜찮을 것 같아요.

사회자 청년 일자리도약장려금 그거는 재직한 뒤에 후불로 주는 거잖아요.

E 그게 괜찮은 것 같아요. 조금이라도 뭔가 잡을 수 있는 여지가 있고, 직원도 조금이라도 여기 다녀야겠다는 의지가 생기잖아요. 그래서 그게 괜찮은 것 같아요.

사회자 그게 지원이 이루어진다고 하면 지금 보시면 아시겠지만 2년 뒤에 딱 끊고 나가고 목돈 마련은 대다수가 만기가 되면 나가는 이런 식으로 되니까.

F 저는 그거는 다 일시적인 지원인 것 같아요. 어차피 그걸로 유인이 되진 않을 것 같아요, 그거는 일시적으로 한 2년 그냥 땀땀을 한 거죠. 그냥 부족한 인원 2년 묶어두고 2년 또 때우고, 또 2년. 이거는 그냥 밑 빠진 독에 물 붓기인 것 같아요.

사회자 그런 지원은 중소기업 임금 보전의 성격이 조금 더 강하다 싶고. 임금이 워낙 대기업에 비해서 워낙 열악하니까 그거에 대한 어찌 보면 국가적인 보상이라고 볼 수 있는 상황이고.

E 그렇게라도 붙잡고 싶은 경우가 생기는 거예요.

배석자 A 그러니까요. 청년을 어쨌든 집에서 꺼낸 거잖아요. 집에서 놓고 있는 청년에게 경력을 주는 거니까.

사회자 지금 아까 말씀대로 집에서 택배 알바하고 니트족 청년들을 시장으로 끌어내는 작업인 거고.

F 아까 말씀하신 게 제일 메리트가 있는 것 같아요. 청년들이 있을 만한 그런 분위기를 만들어 주는 게. 저도 돈이라고 생각을 했는데 아까 말씀 들어보니까 문화적인 분위기가 되게 중요하다는 생각이 드는 거예요.

사회자 지금 여기 같은 경우에 야간에 이렇게 오다 보면 말 그대로 완전 어둡잖아요.

F 컴컴하고 어디 사람 구경도 하기 힘들고.

사회자 신호등 딱 지나가는데 스쿠터 탄 사람도 있는 거예요.

F 진짜 그리고 제일 중요한 것은 사업주의 마인드 그게 제일 중요한 것 같아요.

사회자 여기 사업주분들은 엄청나게 깨어계시거든요.

E 사업주의 마인드가 회사의 안전이나 회사의 환경이나 달라져요. 우리 대표님이랑 회장님은 말 그대로 어마어마한 학력을 가지고 계셔서 뭐랄까. 글로벌한 환경에서 있었던 얘기들을 많이 하세요. 일본에 갔더니 화장실에 진짜 말 그대로 먼지 하나 없구나. 또 영국에 갔더니 어떨더라. 그런 얘기만 하세요. 한국 얘기 좀 하세요.

사회자 그 분이 미국은 안 가셨다. 미국 화장실은 진짜 최악인데.

E 직원 사원부터 부장까지 면접 직접 참석하세요.

사회자 아, 사원부터.

E 그다음에 직원들이 면접 보고 그 사람 면접 봤을 때 어떤 얘기 했는지 다 기억하세요. 전 무서워요.

사회자 화장실 청소 잘 하셔야겠네. 일단 그런 지금 정주 지원이랑 아까 일자리 도약 장려금에서 꾸준히 재직할 수 있는 그런 유인책이 현재 지금 짧다고 느끼시나요?

E 뭐랄까 약간 짧은 감이 좀 있어요. 1년 다음은 또 2년이니까 딱 2년 이렇게 생각할 수 있거든요. 최소 3년이면 좀 길게 느껴지거든요. 3년이라고 하면, 2년은 좀 짧은 감이 없잖아 있습니다.

G 말씀하신 조기 취업형 계약학과는 업무에 따라서 저희가 사무실 쪽에 구인난이 있다고 하면 굉장히 긍정적으로 검토할 것 같아요. 저희가 사실상 구인난을 느끼는 건 현장 쪽으로. 그런 쪽으로는 3년도 전 짧게 느껴지고, 한 5년 정도 유인책으로 급여 보전 수준의 어떤 지원 정책이 있으면 좋죠. 너 중소기업 가면 대기업하고 차이가 나는 만큼 정부에서 대신 조금 지원해 줄게 그런 게 있으면 좋겠어요.

배석자A 5년이면 거의 청년 장인 성장으로? 아니 5년을 일하면 장인이죠.

E 아까 말씀하신 것처럼 현장과 사무직이 차별화되는 것도 괜찮을 것 같아요. 부리산업 업종이 그렇잖아요. 우리는 용접이고 사람들이 정말 기피하거든요. 그리고 저희 회사에 용접하시는 분들은 60, 환갑이 다 넘었어요. 그리고 이제 뽑으면 그 사람들은 능력이 떨어지니까 금방 또 나가게 되고 그런 게 있습니다.

배석자A 근데 그 조기취업 계약학과 한양대 같은 경우에 20%가 그대로 대학원 진학도 했다고 그러더라고요. 대학원도 재직자들이 다닐 수 있게 대학원에서 세팅을 해준다더라고요. 야간으로. 근데 애들이 3년 만에 학사를 따니까 공부 더 하고 싶어 하고, 근데 지금 말씀해 주신 거 들어보니까 진짜 약간 처음부터 학·석사 통합 과정으로 설계하면 욕심이 나잖아요. 다니다 보니까 월급도 나오고.

G 사무실 쪽에 일하는 CAD하고 3D하고 이런 쪽의 구인을 원하면 굉장히 좋은 정책인 것 같아요.

배석자A P-TECH은 아이들이 느끼기에 학력으로 좀 아쉬운 게 있잖아요. 폴리텍학이니까, 근데 이 제도를 이용하는데 괜찮은 열매가 있는 거니까 그래서 한양대 에리카, 한국공학대라는 열매를 중소기업에서 어떻게 조금 더 편리하게 이용할 수 있을까가 저희 고민인 것 같아요.

G 저희 지금 그 P-TECH를 하고 있는 1학년 여학생이, "너는 이제 P-TECH 끝나면 뭐 할 거야?" 물어봤더니 저는 한국공학대에 편입하고 싶어요. 이렇게 얘기를 하더라고요. 만약에 그 친구가 간다고 하면 회사에서는 어느 정도 성실한 모습을 꾸준히 보여준다면 그런 꿈을 가질 수 있는거죠.

사회자 지금 한국공학대 말씀하시는 거죠? 한국공학대의 수준이 수도권에서의 이제 3등급 이상에 들어온다는 게 인지가 된 거죠. 그러다 보니까 괜히 지방대 국립대나 이런 것보다 수도권 또 인서울로 들어가는 것보다, 일하면서 할 수 있는 그 과정에서의 인기가 있

다. 과거에는 야간대학원이 일반대학원으로 안 했는데, 지금은 일반대학원으로, 지금 석사과정을 야간에 열어주는 게 너무 많아진 거예요. 젊은 Z 세대들이 일을 하면서 자기가 학업 수준을 올려야 되겠다는 욕구는 되게 많대요. 그런데 학교를 다니면서 꾸준히 석사를 가는 애들은 또 없어요. 그러니까 풀타임의 일반대학원은 들어오려는 사람이 적어요. 이게 지금 대학교에서 대학원 과정을 여는 교수님들이 되게 희한한 일이다. 분명히 일반대학원, 과거에 저 같은 경우는 전부 다 풀타임으로 저희가 다 전공을 이수해서 학위를 받았는데 지금은 그렇지 않아요. 그래서 이런 과정을 미리미리 여는 학교들을 애들이 또 알아보는 거예요. 그러니까 학력을 높여야 되겠다는 생각은 갖는다는 거죠. 조금이라도 욕심이 있는 친구들은 그런 거죠. 쓸데없이 가방끈을 길게 만드는 게 아니고 양극화가 되어서 오히려 실업계고 나온 친구들은 일찍 산업에 뛰어드는 길도 열리고 있어요. 그래서 미리 내 생활비 겸해서 어차피 노동자 월급 갖고는 지금과 같은 인플레이션을 못 채우니까 그냥 대학교 가느니 그 등록금 아껴서 내가 재테크를 하기 위한 시드머니로 쓰고, 그 다음에 내가 일하면서 학위는 따고, 나는 계속 경력을 쌓는다, 대학교 4년 동안 버릴 경력을 나는 지금 쌓는다. 그래서 지방 쪽은 오히려 지금 특성화고 쪽이 취업률이 높은 거예요. 지금 우리나라에 희한하게 다 양극화가 일어나고 있어요. 좀 다른 축인데 그게 일어나서 지금 말씀하시는 바를 딱 들으니까 아 역시나 이런 친구들이 나오는구나 기업 안에서도 그렇게 되네요.

G 사장님이 오늘 경기 스마트고 면접을 보고 오셨는데 지금 벌써 10년 넘게 하고 계신데, 아이들 성향이 올해는 좀 달라지는 것 같다고. 그전에는 너 여기 왜 왔냐 물으면 공부 못해서 왔어요 그랬는데 오늘 면접 보고 오는데 나름 뜻이 있어서 왔다네요.

사회자 그게 이제 자기가 생각하는 게 있는 뚜렷한 생각이죠. 있는 게 어디입니까.

F 없는 애들이 천지인데 지금 그 얘기를 역설적으로 보면 이제는 중소기업도 그런 아이들한테 인기가 있다는 얘기예요.

사회자 그렇죠. 그런 여건들이 되니까 인기가 있다는 얘기죠. 그것들을 좀 살려야 되는 것도 그래서 거기에 이제 들어온 사람들이 안 나가게끔 하는 것도 저희 역할이라고 생각하는 거죠.

F 일단 지원해야 한다는 얘긴데.

사회자 그래서 어떠세요? 다른 어떤 정책에 있었으면 좋겠다. 우리 H님은?

H 지금 말씀하시는 거 다 이렇게 길게 잡아 놓는 게 좋다고는 하는데.

사회자 어떠세요?

H 저도 전문대학교 졸업이라, 아까 말씀하신 대로 사회가 그렇게 만들었다고 하셨는데 일단 서류상 보면 그거를 회사에서 먼저 보잖아요, 그래서 이게 저도 원래 처음에 생각이 없다가 이거를 4년제로 올려볼까 이런 욕심이 어쩔 수 없이 생기죠. 부모님 돈으로 하기에는 너무 금액이 크고 자기 손으로 어떻게든 해보려고 학교도 다니면서 일을 하는 것 같은데 아까 말씀하신 그거 좀 저는 괜찮게 들렸거든요. 그렇게 학사랑 석사랑 연계 해서 하면 적어도 5년은 한 기업에서 일하면서 쪽 말씀하신 대로 이만큼 다녔는데 내가 여기를 관두고 나갈 수 있을까 그런 생각도 저 같으면 들 것 같거든요. 가더라도 같은 분야를 가지 다른 데를 가기는 힘들 것 같기도 하고. 전체적으로 나온 얘기들을 다 종합해 봤을 때는 괜찮은 게 많은 것 같다는 생각이 들었어요.

사회자 단지 사장님의 의지가 중요한 거죠? 사장님이 돈을 좀 대주고 사업에 들어가 주고 이래야 되는데 그죠?

H 투자 없이는 뭐 되는 게 없으니까 맞아요.

사회자 처음 이렇게 오래 인력을 유지하게 만들었던 게 2018년도에 청년 연금 사업이었어요. 그게 10년짜리 사업으로 설계를 했었고 3년 지나면 경기도 내의 기관으로는 이직을 해도 된 다였어요. 그 출발이 5000명이었는데 현재 한 1800명 정도 유지를 하고 있어요. 그 친구들이 8년 동안 이직을 안 했다는 거예요. 그래서 지금은 거의 그 분야에 마이스터가 돼 있죠. 진짜로 더는 자기는 옮기지 않는다. 회사가 폐업하지 않는 한에는. 그 회사에 고인물이 된거죠. 그리고 이제 제가 이만큼 성장했어요라고 얘기를 하는 친구들이 나온 거죠. 그 사업이 말 그대로 200% 짜리입니다. 그러니까 그게 2018년도부터 매월 30만원을 넣으면 도에서 30만원을 넣어줘요. 그래서 3,600만원을 자기 납부를 하죠. 10년 동안에 그러면 3,600만원이 또 돈으로 들어가요, 나머지는 퇴직연금인 거예요. 이제 그 회사에서 퇴직연금을 따지면 이게 쪽 쌓이잖아요. 그래서 그게 역 프로젝트예요. 그때 정말 최고봉이 열여덟에 들어간 친구예요. 지금 스물여섯인데 이 친구는 그러니까 엄마가 넣어준 거죠. 이 사업을 빨리 알고.

배석자A 어쨌든 그 친구는 계속 일을 한거잖아요.

사회자 계속 일을 하죠. 그게 아바 회사든 뭐가 됐든 그러니까 뭐가 됐든.

H 이게 제도를 만들 때 단기, 중기, 장기, 초장기 이런 식으로 만들기는 좀 어려운 거예요?

사회자 그게 바로 대한민국이 민선 제도가 있어서 그래요. 이 사업이 사라진 이유가 분명히 이 사업은 5년짜리 설계로 가져가면 3년 지나서 이직을 하고 5년의 만기를 떼려면 그 내일채움공제랑 똑같은 거예요. 그게, 그런데 그걸로 묶어놓기에는 내일채움공제는 건강 보험료 폭탄이 떨어져요. 그거는 갑자기 일시적 수령이 엄청나게 돼서 거기 세금이 엄청나게 때려칩니다. 그런데 이제 저희는 그걸 다 피해서 설계를 했죠, 제가 설계를 할 때 금융적 지식으로 절대 폭탄이 없도록 만들었는데 이재명 지사가 딱 되는 순간 이거는 소수가 특혜를 가져가는 거다 그래서 바로 날려버렸어요. 전임지사 사업을. 그게 대한민국 민선이 가지는 정책의 일관성이 없는 거예요.

G 저희 젊은 사람들 가끔씩 얘기 들어보면 그런 정책들이 이제 좋게 하려고 한 건데 의외로 역차별을 일으키는 정책이 있는 거예요.

사회자 일관성이 없으니까 혜택 받은 사람만 받아 가는 거예요. 그러니까 그런 거에 대한 불만도 있더라고요. 그래서 그 사업을 없애고 청년 복지 포인트 사업을, 청년 복지 포인트 받으시죠?

H 못 받은 것 같아요.

사회자 왜요? 신청 안 하셨어요?

H 제가 들어와서 다 봤는데 그 청년, 중소기업 청년 지원사업도 있잖아요 그거.

사회자 아 재직자 지원사업 그거 받으셨어요?

H 하려고 했다가 안 된다 그래서 못하고

사회자 안 돼요?

H 안된다 그래서 저는 내일 저축계좌만 하고 있거든요.

F 그건 정부 사업이고

H 이걸 또 다르구나.

사회자 이건 경기도 거예요. 청년들한테 신청하면 매달 얼마씩 주는 거예요. 10만 원씩 복지 포인트가 쌓이는 거예요. 120만 원.

I 근데 복지 포인트가 신청해도 안 되는 경우가 있나요?

사회자 복지 포인트는 연봉이 거의 건보료로 따지면 저희가 중위 150%라서 웬만한 청년들은 거의 다 돼요,

배석자A 월 390만원.

사회자 월 390만원, 청년들이 그렇게 받기 쉽지 않죠. 그래서 저희가 중소기업 청년들은 웬만 하면 다 되고 중소 재직자 월 20만 원 받는 거 그거는 이제 지역화폐로 오는 거 있거든요, 그거 같은 경우는 그보다는 훨씬 더 좀 커트라인이 높죠. 그러니까 건보료가 훨씬 더 낮아야 돼요, 월급으로 따지면. 290, 270선의 친구들이 그 사업에 들어와요. 그런데 복지 포인트는 320인 친구들도 받아 가요. 그래서 지금 민선 8기 끝나기 전에 한 번 더 지금 나간 걸로 알고 있는데 한번 꼭 보시고 '잡아봐' 라는 사이트를 꼭 들어가서확인해 보세요. 잡아봐! E님은 익숙하신가 봐요.

배석자A 어린이집 교사들도 해당돼서 다 받아요.

사회자 제가 나중에 명함 드릴 테니까 여기 QR 들어가시면 그게 다 보입니다. 모른다고 하시면 이걸 정말 안타까운 거예요.

H 저는 항상 이렇게 들어가서 쳐다보거든요. 항상 정책이 계속 뜨잖아요 경기도도 마찬가지고.

사회자 그러니까 보지만 마시고 일단 넣으세요.

배석자A 떨어졌습니다. 통보라도 할 수 있으니까 넣으세요.

사회자 이런 청년들이 꽤 있더라고요. 안 될 것 같으면 미리 포기하고.

G 청년들의 의외로 정보에 약해요.

F 공고문이 너무 어렵다고. 저희도 저희가 알려줘요.

- E 모르면 서로 물어보면 되는데 안 물어요. 근데 교류도 잘 없고.
- H 뭐 이렇게 정책이 나와 있으면 이걸 그대로 읽지 않거나, 유튜브 통해서 요약하고 그게 기본이거든요.
- F 저희가 알려줘요. 유일하게 20대 젊은 여자 청년이 한 명이 있는데 그 친구가 몰라요. 그리고 우리는 알아요. 그리고 한탄해 왜 중년들한테 혜택이 없는 거야? 중년이 사실이 중소기업에서 큰 역할을 하고 있는데, 중년들한테는 혜택이 없어요. 유일하게 작년에 새로 생긴 게 장년들 재직자 우대저축. 정부에서는 도와주는 건 없지만 회사가 거의 20% 정도를 내주고, 내가 납부한 금액에서 20%를 회사가 대신 내준 거 그거 이제 5년 동안 저축하면 이제 그만큼 또 받고 그게 이제 처음 나온 거거더라고요.
- 사회자 중장년 재직자 정책이 워낙 없어가지고.
- F 사실 중소기업에 다 40, 50대인데 우리는 아무것도 없는 거예요, 청년들은 교통비라도 나오는데 우리는 아무것도 없으니까 그래서 우리는 왜 이게 없어? 이랬는데 그게 작년에 처음 나왔대요.
- H 근데 이런 거를 회사에서 같이 이렇게 내는 경우가 좀 있잖아요. 종종 그런 거를 회사에서 반대해서 안 하게 되는 경우도 있죠
- 배석자A 경기도 사업들은 대부분 회사의 지원이 없이 설계를 해요. 가난한 회사가 너무 많아서 경기도 사업은 다 설계가 그래요.
- F 대부분 해줘도, 회사에서 그걸 내도 세금으로 다 공제를 받아요.
- 사회자 거기는 부지런한 회사일 거예요.
- F 그러니까 이제 관찮은 거죠. 회사도 손해 보는 건 없어요.
- 사회자 그래서 아까 사업주의 마인드와 의지가 가장 중요하다는게 정보는 계속 드리지만 결국에는 행정을 누군가 해야 되기 때문에.
- 배석자B 특별한 비용이 들어가지 않아도 행정적으로 많이 업무 부담이 될 수 있기 때문에 선호하지 않는 회사도 있더라고요.

G 사실 사업주분들은 잘 모르세요. 내가 뭐 청년들한테 이런 혜택을 주기 위해 제도를 찾아본다? 그런 일은 없잖아요. 제가 알면 제가 아는 거지, 근데 진짜 청년 재직자 이런 제도도 제가 '이런 거 있는데 너 내가 사장님한테 말씀드려줄게 너 할래? 이렇게 해서 하는데 행정적인 절차가 복잡하면 저도 솔직히 하고 싶지 않거든요. 나 좋은 일도 아닌데 굳이 그걸 얘기해서 내가 일만 늘어나면 하고 싶지 않을 수도 있거든요.

배석자B 지금 말씀을 들으니까 저도 생각이 났는데 5년 학·석사 연계해서 하는 부분이 제가 지난주에 인천 쪽에 뿌리산업에 재직 중인 청년들을 인터뷰했어요. 5년 이상 따로, 5년 이하 따로. 그랬더니 확실히 5년 이상은 분위기가 틀려요. 이분들의 마인드 자체가 틀려요. 다들 요즘 회사가 너무 어려워서요, 회사 걱정을 80%는 하세요. 그런데 나머지 5년 이하 되신 분들은 회사는 모르겠고 나의 월급이 너무 적고 복지가 어떻고 이런 말씀들을 많이 하시는데 확실히 5년쯤 이상 되신 분들은. 회사 걱정을 하시고 마인드 자체가 이미 그쪽으로 기울어 있죠.

배석자A 업계의 상황을 아니까 내 연봉에 대해서도 마냥 적다가 아니라 이 업계가 이 정도 상황에 내가 이 정도를 받을 수 있다.

배석자B 우리 회사가 잘 돼야 내 월급이 올라갈 수 있다. 이런 식의 마인드가 점점 장착이 되는 것 같아요. 그래서 그 5년이라는 기간은 꽤 중요한 것 같습니다.

사회자 그런 것들을 지금 말씀하신 반대로 5년이라는 취득의 시간이 들어갈 정도의 내가 이 업계에 종사자라는 소속감과 그런 마인드가 들기까지가. 사람이 습관이라는 것도 70일을 넘겨야 된다고 하는 것처럼 그런 거와 동일한 거 같아요. 그래서 3년은 아니에요. 3년은 내가 얼마든지 뒤통에 할 수 있는 시간인 거예요. 그러니까 정책적으로 장기적인 게 꾸준히 갈 수 있는 게 필요한데, 저희가 유일하게 아까 처음 말씀드렸던 복지 포인트는 그냥 이거는 1년짜리다. 그 이유가 청년 평균 이직기간이 8개월인 거예요. 6개월, 8개월, 한 달 이게 너무 많다 보니까, 기업체 사장님들께서 도대체 돌아서면 안 나온다고 전화한다 안 나온 건 태반이고 일주일 뒤에 전화 와서 저는 안 가겠습니다. 이러는 경우도 있고 그게 너무. 6년, 7년도 지나서 현재까지 벌어진 게 더 가속화 돼 가지고 그래서 1년짜리 애는 버리지 말고 그래도 감시다라고 지금 얘기를 하는 거거든요. 그래서 이걸로 버티겠지. 그러면 3만 명을 1년에 저희가 60%를 준다고 하면 유지율이 그래도 90%, 95% 돼요. 그러면 3만 명에 적어도 그 친구들은 이직하지는 않으니깐. 그런 식으로 제도가 지금 설계되고 있습니다. 그래서 약간 그런 점들이 있어서 꼭 해보시고 응시해 보시고 판단해 주시고. 그리고 아까 말씀하셨는데 도중에 이렇게 말씀하셨는데 행정력에 있어서 되게 불편한 점이 많다고 하셨잖아요, 그래서 좀 불편했

던 점을 말씀하신다면 어떤 점이 가장 불편할까요?

G 저희도 시니어 인턴 60세에 넘는 분을 한번 채용을 해가지고 시니어 인턴십을 한 적이 있습니다. 사실 저희 대표님은, 제가 시니어 인턴십을 신청해서 회사에 뭐 지원금이 들어온다 어쩌다, 그런 것도 잘 모르실 거예요. 시니어 인턴십 지원금을 적어 올리면 그냥 그런가보다 이렇게 생각하시고. 그거는 진짜 제가 다 알아서 하는 거거든요. 근데 그런 거 할 때 이번에 좀 편했던 게 수행기관이 있잖아요. 수행기관이 어떤 걸 하느냐에 따라서 그 수행기관에다 전화를 해서 문의를 했을 때 그 수행기관이 얼마나 나의 편의를 봐주면서 실행해주는지. 모든 것을 그쪽에서 시키는 대로 나는 그냥 조금만 하면 돼 이러면 내가 좀 편할 것 같아요. 근데 만약에 이런저런 서류 하고 이거하고 준비해서 보내주세요. 이런 식으로 했으면 아 뭐야, 됐어! 그냥 이렇게 생각할 수도 있거든요.

배석자A 이게 진짜 그렇더라고요. 제가 경기도 중장년 적합직무 고용지원금 베이비부모 고용지원사업했는데 하시는 분들이 아니 서류 아무리 잘 챙겨서 내봤자 이 돈은 회사 통장으로 들어가는데, 나한테 십 원 한 푼 안 들어오는데 내가 서류를 챙겨놓는 게 너무 귀찮아. 그래서 저희도 매니저를 많이 채용한 사업이어서 매니저분이 막 일했는데, 매니저분들에 대한 고마움을 표시한 그게 많으셨어요. 매니저가 친절하게 해주셨죠.

G 기간이 이번에 18개월 지났다고 안내 전화도 해주시고, 이렇게 예시 같은 것도 잘 해서 서류를 준비할 수 있게끔 너무 잘 도와주시니까, 그런 건 조금 편했어요. 서류도 그렇게 많지도 않고 3, 4개 이렇게 해가지고 준비하면 되고, 그런걸 도움을 매니저 같은 분들이 이렇게 잘 챙겨주시면 대표님이 나한테 시킨 일은 아니지만 그냥, 어쨌든 내 돈 벌리는 건 아니지만, 회사에서도 큰돈이 아니지만 할 수 있을 것 같아요.

배석자B 찾아와도 인센티브 안 주세요?

G 안 줘요. 제가 이거 해가지고 저희 이거 지원금 받게 됐어요. 이렇게 티를 내기도 좀 그렇잖아요.

배석자B 그 어떤 회사는 그런 인센티브를 받아오면 50%. 받아온 직원한테 50% 주고 회사에서 50% 가져가고 이럴 회사도 있어요. 그러면 직원들이 열심히 찾아오겠죠.

사회자 그러니까요, 사장의 마인드가 중요해요.

배석자A 맞아요, 그게 사업 설계할 때 필요한 것 같다고 느꼈어요, 되게 그런 말씀을 많이 하셨어요. 내 통장에 하나도 안 들어오는데 너무 귀찮아요. 그게 저희가 도제하고 P-TECH를 하는데 도제는 아무래도 아이들이 고등학생이라 어리니까 학교 선생님들이 굉장히 잘 챙겨주세요. 학습활동서 쓰는 것부터. 그 수업 시간 올리는 거 그런 것까지 선생님들이 다 세팅을 해놓고 전화해서 여기 이렇게 얼른 결과 돌려주시고요. 서류 붙여주시고요. 근데 P-TECH 같은 경우는 그런 게 좀 부족해요. 직원이 애들한테 복습 활동서 몇일째 빠졌더라. 좀 써라 이런 것까지 챙기고 해야되니까 되게 피곤해요. 그런 걸 좀 이렇게 알아서 기관에서 좀 챙겨주시면 회사에서 그런 걸.

수행기관이 이번에 어디 쓰셨어요? 시니어 엔터지. 근데 경기도 어떤 사업하는데, 회사로 서류 받으러 직접 갔다고 막 그러기에, 저희 직접 가서 받아봤다 막 이래서.

돈을 한 번 받아본 회사들은 잘 아시는데 처음에 그 허들이 힘든 것 같아요. 어떤 회사들도 진짜 서류를 보면 사진을 이렇게 찍어오신 거예요. 근데 손이 막 찍혀있어요, 한 번도 지원금을 안 타본 회사들은 너무 힘들어하시더라고요.

사회자 일단 가이드가 중요하고, 그걸 서포트하는 매니저도 중요하고. 또 어떤 아이디어가 있으세요. E님? 그래도 많은 사업을 해보신 경험으로.

E 옛날과는 다르겠지만 일학습병행제 할 때도 이사님이 잘 챙겨주시고. 지금 워낙 옛날과 다르게 너무 많은 지원도 많고 그래서 좀 아직까지는 크게 부족함이 없다는 생각을 하고 있는데.

사회자 그 임대료 지원사업 같은 경우 내는 서류가.

E 아 근데 그거는 아까 말씀하신 것처럼 머리 아플 것 같아요. 할 때마다 똑같은 것을 또 반복적으로 내야 돼요. 보텀 사이트 들어가서 하는 거라서 옛날 같은 경우에는 10년 전만 해도 모든 서류를 스캔 떠서 전화해서 보내는 형식이었는데, 지금은 사이트 들어가가지고 확인 받고 근데 여기서 하나하나 틀리면 보류되어서 처음부터 다시 해야 하고, 근데 이게 회차마다 반복. 다른 서류를 이렇게 리뉴얼해서 내는 건 이해가 되는데, 똑같은 것을 그대로 하는 게 많아요. 그러니까 임차비를 송금한 내역서, 급여 이체 내역 이런 것들은 이해가 되는데 처음에 냈던 뭐 승인서류 같은 것도 있잖아요. 그런 것들을 그대로 첨부해서 다시 내는 거예요.

배석자A 뭐 주소가 바뀌었다던가 그런 것들이요?

E 주소 바뀌거나 그런게 아니라, 우리가 처음에 신청할 때 신청받은 서류들, 그런게 있어요.

- 사회자 그건 그냥 클라우드에 저장되어 있으면 되는 거잖아요.
- E 네, 근데 꼭 굳이 그렇게 안하고 그냥 무조건 다 들어가더라도요. 그래서 보탬이라는 걸 처음 지원했는데 좀 어려운 걸 보겠습니다.
- F 지방 보조금 관리 시스템을 쓰시는구나.
- E 그거랑 비슷한게 RCM 이라고 나라에서, 중기부에서 주고 있는. 약간 비슷하더라도요. RCMS 아이리스, 그 아이리스랑 RCMS랑 연계가 되더라도요. 몰랐는데.
- 배석자A 지원 규모가 6명짜리 사업이었는데, 그 6명에 들어가셨네.
- 사회자 아무튼 저희가 이제 끝을 향해 가야 되는데 오늘 말씀 중에 나 말을 못해다, 이런 것 좀 있었으면 좋겠는데. 이런 것 좀 지원해 줬으면 좋겠다. 싶은 것들 말씀하십시오.
- E 전부터 하고 싶었던 얘기인데요.
- 사회자 아, 예 말씀하십시오. 이런 걸 얼마나 기다리셨어요.
- E 첫 직장 다니다가 교통사고로 후천적으로 다리에 장애를 가졌어요. 근데 이제 그런 생각이 들더라고요. 우리나라 장애인 채용공단? 가보기도 하고 또 내가 또 장애인을 채용해 보기도 했는데 종종 장애인에 대해서 이제 채용을 해주는데 지원금도 있고 이런 것들도 있어요. 근데 그 다음에 후속으로 이 사람이 퇴사했을 때는 지원해 주는 그런 게 부족해요.
- 배석자A 퇴사했을 때면 그 사람이예요? 아니면 회사예요?
- 사회자 그 사람이예요. 그러니까 장애인분들이 다음 일자리를 구하는 데 있어서의 연결고리나 일을 중점적으로 봐주는 데가 없다는 말인 거죠?
- E 왜 그러냐면 제가 이제 하는 일 자체는 사무직으로 들어갔는데 어쩔 수 없이 몸을 많이 쓰는 사무직인지 몰랐는데 사무직 직원들이 현장 일을 도와줘야 돼 그럼 가서 몸을 쓰잖아요. 그런데 이 사람은 정말 힘든데도 불구하고 똑같이 해야 해. 그러니까 나가는 사람들도 있어요. 제가 그런 건 아닌데 그런 사람도 있어요. 그런걸 보면서 느끼게 되더라고요. 아 이렇게 해서 저 사람이 나갔을 때는 혜택을 받을 수 있는 게 아무것도

없는데 근데 그 회사에서는 이 사람을 채용할 때 의무 채용에 따른 혜택이 있잖아요.

사회자 그렇네요. 반대로 생각하면 맞네요.

E 장애인은 회사에서 솔직히 그 직원한테 주는 사람들도 있어요. 근데 안주는 회사들이 더 많죠.

사회자 준다고 하면 퇴직금 말고 다른 걸 뭐 챙겨준다는 걸까요.

E 100인 이상 사업장은 의무 채용을 해서 신고를 하게 되어있던 말이에요. 그래서 신고를 안하고 채용을 안하게 되면은, 이게 과태료가. 1인당 이렇게 커요. 그래서 다줄 수는 없으니까 1인당 40, 50 이렇게 주는 데가 많아요. 저는 그걸 보고 입사를 한 적은 한 번도 없었는데 근데 알고 보니까 다른에서 그렇게 주는 회사도 많다고 하더라고요. 장애인이 퇴직했하는데 그 사람이 어디에 들어가지? 이런 얘기를 하는데 되게 안타깝더라고요. 그래서 그 생각이 그때 들었어요. 아 이런 사람들 나갈 때 뭔가 지원해주는 프로그램이 생기면 좋겠다.

사회자 그게 다른 일자리나 알선이나 이런 구직활동 지원금이라던가 근데 구직자의 신분으로는 사실 다 동일한데 퇴직 이후에는 사실 그냥 구직자잖아요. 그런데 그러면 서비스에 제약이 있는 건 아닌데요. 그러니까 경기도가 제공하는 직업훈련 교육이라던가 뭐 구직지원금이라던가 이런 거에 제약이 있는 건 아닌데 이분들이 그걸 지금 활용을 잘 못한다고 생각을 하시는 걸까요? 예 그렇죠. 정보력에 있어서가 그런 접근성이 많이 떨어져서 그렇다고 생각하시는 거죠.

E 이 사람들이 뭐 자기네들이 약간 그런게 있거든요. 피해 받고 있는 생각을 갖고 있으니까 시야가 좁다고 해야 되나.

사회자 그럴 수도 있고 그게 또 장애 등급마다 다르실 거고 어찌 보면은, 저희도 그 부분이 의원들이 지적을 많이 하셔서 이번에 일자리 박람회, 저희 재단에서 매년 하고 있거든요. 그런데 그거에 있어서 왜 이렇게 횡수가 일반 일자리 박람회보다 적으냐? 그것도 지적받고 뭐 따로 부스 설치나 그런 것들이 따로 있어야 되는 거 아니냐? 이런 것들도 말씀대로 나오기도 하거든요. 그런데 이제 말 그대로, 그런 거 안 느끼시고 그냥 구직자 박람회 가서 여기 장애인 특별관 없느냐. 라고 요구를 하신다면 차라리 더 당당하게 저희도 뭔가 설치하고 이렇게 할 수 있겠는데 또 이제 소수이신 분들이 또 말씀을 안하시다 보면 드러나지 않는데 저희도 그 점은 좀 챙기도록 그리고 저희가 정책에 있어

서 아무래도 지금 다 말씀을 안 하시는데 홍보가 부족했다라는 표현을 아무도 말씀을 안 하시는데. 사실, 잘 못 느끼시고 정보가 자신한테까지 안 온다고 생각하시는 경우도 많으실 거라고 봐요. 저희 재단 사업에 한 번이라도 들어오신 분들은 그래도 이렇게 꾸준하게 문자가 나가는데.

배석자B 비용 들어서 홍보하는 건 안 되는 거죠.

사회자 비용을 사용해서 홍보를 하고 있는데도 지금 이렇게 안 됩니다.

배석자A 경기도가 워낙 넓어서 홍보비 아시겠지만 너무 단가가 세잖아요. 사실 서울에서 광고하는 거랑 차이가 있어요.

사회자 서울은 9호선까지 썩 다 그냥 전광판만 하나씩만 넣어도 한 번씩 볼 수 있는 기회라도 생기는데 경기도는 뭐 자차부터 해서 기본적으로 현수막을 걸어도 티 하나 안 나고 30개 걸어도 시흥시민들이 잘 모르잖아요. 아무도 모르고 다들 카톡 푸시를 원하더라고요. 그런데 개인정보 때문에 저희는 그건 못 넣고, 그래서 잡아봐 회원이 되면 저희가 그래도 매번 푸시라도 보낼 수가 있어요. 그래서 잡아봐 가입을 꼭 하라는 이유가 딱 건 없고 무조건 저희가 푸시를 넣을 수 있으니까, 카톡 푸시가 가장 돈 안 들잖아요. 그게 가장 저렴한데, 나머지는 홍보비 부담이 있어요. 그래서 일단 홍보는 뭐 그렇다치고. 나머지 이제 마지막 한 건 시간이 많이 지났거든요. 없으시면 제가 여기서 정리하고요. 예 말씀하십시오.

H 이걸 궁금한 건데요 경기도 일자리재단에서 금융 관련 교육을 하기도 하시나요?

사회자 아 그런 교육은요 재단에 잡아봐 사이트를 보시잖아요? 그러면 직업훈련 란에 그걸 치시면 그걸 하는 기관들이 다 떠요.

H 아, 그럼 제가 그걸 직접 찾아 들어가는건죠?

사회자 네 온라인 교육들이 다 많아서, 그래서 이런 거죠. 청년들에게 믿을 만한 사이트를 알려주는 것도 저희들이 할 역할이거든요. 그래서 직업훈련 교육에 한국의 지식인들이 다 강의를 하는 곳이 되게 많아요. 그런 사이트가 되게 많은데 그중에서 하나가 지금 경기도민이시잖아요. 그죠? 그러면 GSEEK를 들어가세요. GSEEK, 사이트인데 GSEEK라고 찾으셔도 되고, 경기도 인재개발을 찾아주셔도 되고 GSEEK를 찾으셔도 되고 들어가시면 대한민국의 거의 내로라 하는 교수님들이 다 온라인 강의를 다 띄워놓습니다.

배석자A 경기도청에서 운영하는 사이트예요.

사회자 네, 경기도에서 지식 그런 것들을 도민들에게 많이 알려드려야 되는데, 경기도민이라면 누구나. 서울도 서울 지자체 사이트가 있고요, 다 있습니다. 전국 지자체에서는. 근데 이런 걸 이용하시는 분들이 너무 적으세요. 그러니까 한국이 그만큼 평생교육에 있어서 교육을 고등학교 때 안 시켜 놓은 거예요. 저는 제발 정말 제가 가서 강의를 하고 싶을 정도예요. 나라의 돈이 매년 수십억씩 그 콘텐츠 만드는데 쓰이는데 이걸 이용하는 사람들은 공무원이 제일 많이 이용할 겁니다. 아무튼 장시간 오늘 이렇게 긴 말씀 해주셔서 너무 감사드리고요. 저희가 또 의견 주신 부분은 또 추후에 이런 관련 분야의 뿌리 산업이라던가 중장년 일자리 사업 할 때 다시 한번 연락을 드릴 수 있을 것 같습니다. 오늘 긴 시간 고생 많으셨습니다.

3. 3그룹(청년 고용 관련 정책 사업 참여 경험이 없는 사업체)

사회자 시간이 거의 다 돼서 저희가 바로 시작을 하겠습니다. 여러분들께서도 늦은 시간에 참석해 주셔서 대단히 감사드리고요. 저는 이제 경기도 일자리재단이라는, 재단. 저희 처음 들으시는 건 아니시죠? 한 번쯤 다 들어보셨네요. 저희 일자리재단에 일자리 연구센터라는 부서가 있습니다. 정책을 만들고 도에 건의를 해서 직접 사업화 시키는 그런 역할을 하는 일자리 센터에 있는 사회자입니다.

배석자A 경기도일자리재단 A입니다.

사회자 네, 반갑습니다. 오늘은 일단 저희가 모시고자 했던 취지는 한번 설명을 들으셨을 겁니다. 아무래도 지금 현재 시흥산업단지 뿐만 아니라 기본적으로 제조업 쪽에 청년들이 워낙에 일자리를 안 찾기도 하고 그리고 빈 일자리도 많기도 해서, 그런 쪽에 있어서 어떻게 하면 도나 지자체가 좀 더 신경을 써서. 이렇게 고용활성화를 높일수 있나, 아니면 저희가 외국인 노동자분들이 필수적으로 결국에는 이 업계에 들어가게 될 텐데, 그런 측면에서 어떻게 하면은 그분들을 사회통합적인 차원에서 같이 산업에서 동지로서 활약할 수 있게끔 하느냐 그런 측면에서 여러분들의 생각을 듣고, 또 오늘 모신 분들은 저희가 정책 참여의 경험이 없는 분이라고, 저희가 안내를 받았거든요. 그래서 그 과거에도 정책을 한 번도 참여하지 않으셨을 것 같은데 혹시 이제 현재 지금 참여하는 사업이 없어서 그런 걸 수도 있어서 그런 측면에서 좀 다채롭게 여러분들께 조금 질문이 들어갈 것 같습니다. 그래서 그 점을 좀 양해해 주시면 좋겠고 저희가 지금 현재 진행되고 있는 시흥 청년엔지니어링 사업이라고 있는데 그 사업에 대한 안내와 함께 내년도 사업에 대한 소개도 같이 드리면서 정보도 좀 공유할 겸 해서 이제 여러분들을 모셨습니다. 오늘 한 분이 빠지셔서 저희가 보통 2시간이 딱딱 차는데 오늘은 좀 그보다는 좀 빨리 끝나지 않을까 생각이 듭니다만, 여러모로 좀 도움을 주시면 저희가 정책 설계에 큰 도움이 될 것 같습니다. 그래서 좀 시작하면서 약간의 아이스 브레이킹으로 이렇게 제 쪽으로 해서, M님부터 해서 한 번씩 본인 소개와 함께 이제 회사 소개가 우선인 거죠. 일단 M기업은 이름에서부터 열처리가 들려서 아무래도 뿌리산업인 기업인 것 같고, 그렇다면은 저희가 또 뿌리산업 육성과 관련해서도 저희가 지금 도에서 기획하는 것들이 있는데. 그런 측면에서 질문이 갈 것 같습니다. 그래서 오늘 이렇게, 제 기준으로는 시계 반대방향인데 시계 반대방향으로 한번씩 말씀 좀 부탁드립니다.

M 일어나서 해야되나요?

사회자 아닙니다. 앉아서. 오늘 되게 편안하게 그냥 편안하게 얘기하시면 됩니다, 부담없이 말씀해주시면 감사하겠습니다.

M 금속을 단단하게 하거나 가공하기 좋게 하거나 하는 그런 열처리하는 공정을 하고 있는 회사에 다니고 있고요. 거기에서 이제 영업부 대리로 재직하고 있는 M이라고 하고요. 다닌 지는 한 3년 정도 됐습니다. 저희 회사 소개 더 할까요.

사회자 예, 조금 더 얘기 해주셔도 됩니다. 회사 업력과 사업 규모와 종사자 규모도 같이 말씀해 주시면.

M 주야간으로 24시간 계속 돌아가고 있어요. 왜냐하면 저희가 이제, 전기로 거의 돌아가는데 가마솥 같은 것을 막 이렇게 끓여요. 근데 그게 한번 꺼지면 굉장히 전기료에 대한 소모가 많기 때문에 가급적이면 계속 이 롤을 돌려야 돼서. 그리고 한 20명 정도 되는 것 같고요. 전체 인원이. 규모는 그렇게 크지는 않은 것 같고. 매출액이 대략 한 달에 한 2억 정도 되는 것 같아요.

사회자 1년에 평균적으로 25억 남짓으로 왔다갔다 하는 건가요?

M 어떻게 보면 제가 신입사원이라고 볼 수도 있는데 그래서 그렇게 많이 얘기할 게 없네요.

사회자 근데 하시다보면 또 나올 수 있을 것 같습니다. 그러면 다음으로는 우리 K님.

K K기업에 K 이고요. 경영본부 맡고 있습니다. 저희 회사는 지금 한 15년쯤 됐고요. 저는 지금 한 11년쯤 됐고 저희 회사가 하는 거는 지금 뭐 다 아시는 것 같아요. 한국에서 만들고 있는 3000톤 잠수함이 있거든요. 거기에 저희 인버터가 나가요. 추진 진동기에 들어가는 인버터 만들어서, 지금 국방 쪽을 계속 하고 있다가 이제 뭐 좀 여유도 있고 그래서 저희가 다른 사업을 찾다가 지금 자율주행도 하고 있거든요. AGV 하고 AMR. 그래서 AMR 하게 된지는 이제 한 5년쯤 됐구요. 나가 있는 데는 르노코리아 같은 자동차 회사라든가 STI 반도체 그리고 자동차 부품회사 BMT, 한성식품 등이 있습니다. 그런데도 무인 공정으로 이송하는 장치 만들고 있고, 자동차 쪽으로 좀 많이 해서 이번에 두산로보틱스에서 운영하는 학과가 6개월 코스 짜리가 있거든요. 졸업한 학생들을 대상으로 두산로보틱스에서 로봇 관련된 수업을 가르쳐요. 6개월 동안. 그래서 이제 거기서 인원이 와서 저희가 인턴으로 받았어요.

사회자 그럼 기업체에서 그냥 바로 보내는 인턴을 하는 거라서 정부사업은 아닌가요.

K 네, 정부사업은 아니고 삼성에서도 해요. 삼성에서도 6개월 짜리 있고 국민은행에서도 하고 하는데가 많이 있는데, 그건 곳에서 저희 같은 회사에 연락이 많이 와서 저희가 거기 가서 회사 홍보하고 이력서 받고 저희하고 맞으면 인턴으로 뽑아서 6개월 정도 일을 하다가 회사하고 맞으면 정규직으로 채용하고 있고요. 저희는 지금 인원이 25명이고 매출액은 1년에 한 40억에서 50억 정도.

사회자 그럼 지금 사업 다각화를 한 지가 5년 정도 됐네요?

K 네 한 4, 5년쯤 됐습니다. 잠수함 같은 경우는 지금 저희가 장보고 수리 3,000톤급이 지금 잘 아시는 장보고함, 신창호함, 안무함에 저희가 5호기까지 납품해서 6호기 만들고 있고요. 원래 계획이 9호기까지 있고. 지금 요번에 얘기 나오는 캐나다 잠수함, 그거까지 되면 한 20년 정도는 걱정을 할 게 없습니다. 그런게 있어서 이제 다각화 하고 있죠.

사회자 그럴 수 있겠네요. 어떻게 보면 투자가 이미 이루어질 수 있는 구조가 만들어져 있으니 되게 재밌으시겠습니까. 그러면 이 정도 됐고 L님.

L 저는 L기업이라는 회사에서 차장을 맡고 있고요. 저희 업체는 한 26년 정도 됐고 환경 업체입니다. 각종 기업체들 배출시설이나 이런거에 관련해서 하고 있는데 저희가 모든 산업에 들어가는 시설들을 제조해서 납품하기도 하고 컨트롤링을 하는 업종이다 보니까 엔지니어링이나 이런 부품에 있어서 젊은 인력들이 필요한데 실질적으로 그런 인력들이 어떤 교육을 받은 채로 오는게 아니고 일단 와서 배워야 되는 상황인데. 그게 또 어느 정도 업력이 없거나 하면 굉장히 힘들어하는 경우가 많아서 젊은 친구들이 기피하는 경향이 있기도 하고요. 시장 자체도 약간 레드오션에 가까운 부분이라 저희도 어떤 기술개발이라든가 이런 걸 조금 해야 되는 부분입니다. 이번에 저희가 조달처는 혁신제품 최초로 집진기기 부품을 등록을 했어서 그런 부분을 조달청과 같이 이렇게 진행하는 부분이 있어서 저희 제품이나 이런거에 대한 비전은 있는데 젊은 인력 수급에 대한 부분에 있어서 조금 어려움이 있어 보입니다.

사회자 전체 인원이 회사 인원이?

L 저희는 12명 정도 되구요 매출은 한 30, 40억 정도 하고.

사회자 아니, 사람당 매출을 따졌을 때는 요즘에는 그렇게 부르잖아요. PBR 했다가 요즘에는 PCR로 넘어가고 매출을 기준으로 봤을 때는 엄청 높는데.

L 그렇긴 한데 저희가 책임 분야 자체가 일단 법적인 부분뿐만 아니라 실질적으로 공정 관계에 있어서 실제 오염물질이 바깥으로 배출되지 못하게 하는 또는, 이렇게 저감시키는 것까지도 다 개런티를 해야 되는 부분이기 때문에 그런 부분에서 사실 책임이 좀 있는 편입니다. 그래서 그거에 대해서 단가에 비해서 매출이 크다고 볼 수도 있는데 막상 단가 경쟁이 있어요, 참여하는 업체들이 워낙 많아서 시장적으로 보면 아까 말씀드린대로 레드오션에 가까워요. 업체들도 많고. 다른 업체들도 저희 경쟁사든가 협력사든가 이렇게 보면 대부분 연령대가 꽤 있으신 분들 위주로 사실 사업이 구동되다 보니까 저희도 좀 미래적인 부분을 봤을 때 어떤 돌파구가 필요하지 않나 이렇게 생각을 해서 다른 업체분들의 의견도 들을 겸해서 참여하게 됐습니다.

사회자 예 알겠습니다. 네 감사합니다.

J 네, 안녕하세요. J기업의 J입니다. 저는 J기업에서는 4년차 정도 됐구요. 그전에는 경영이랑 회계 인사를 총괄적으로 해서 한 10년 정도 경력이 있고. 저희 회사 같은 경우는 냉동고 쪽으로, 함온향습기가 주력 제품이고 거기에 들어가는 인버터압축기나 선풍기 팬이나 이런 냉동물품 수출입업무도 하고 있고요. 그리고 병원 음악실이나 수술실 같은데 설계 같은 거랑 보조 환경도, 데이터센터, 박물관, 음악실 이런, 용도에 맞춰가지고 설계를 해서 건조.

사회자 전반을 다 그냥 보는 것이구요.

J 네, 그런 건설업이 좀 많이 들어가 있는 제조업이에요. 저희 인원은 20명 정도고 연간 160억 정도 하고요, 최근에는 그 엔비디아가 차세대 그래픽카드 GPU 그래픽 카드 그거 때문에, 저희도 다이렉트 쿨링 시스템이라고 CPU를 다른 회사랑 해서 같이 개발하는 업무를 하고 있습니다.

사회자 어찌보면 또 다양한 먹거리를 찾아서 지금 개발하시는 거네요, 어찌보면 약간 두 분이 겹치면서도 여기는 집진에 좀 더 맞춰져 있고 이쪽은 공조에 좀 더 맞춰져 있고. L은 현상 유지나 환경오염에 관련된, 그렇죠. 책임 소재가 있다고 하시니까 바로 딱 와닿았거든요. 근데 J는 오히려 설치의 장치 위주예요. 어떻게 보면 사업이신 거고. 그리고 저희가 만나보면 정말 대한민국에는 제조업의 AtoZ 까지 다 갖고 있다라는 느낌이 확실히 좀 들기는 해요. 그래서, 지난번에 저희가 FGI 1차 진행을 했을 때가 부리산업 쪽에 열처리와 그쪽에 두 세 분이 계셨거든요. 그래서 열처리는 정말 이 로때문에 끝수 없어서 정말 돈 잡아먹는 기계잖아요. 그런 위주로 오늘 여러분들의 말씀을 좀 들을 수 있을 것 같습니다. 저희가 청년 문제 얘기를 안 할 수가 없잖아요. 그래서 최근에

청년 채용을 공채라는 건 없을 것 같은데 보통 채용을 어떤 식으로 진행하시는지 혹시?

M 그냥 잡코리아다가 올립니다. 그리고 특별히 청년을 채용해야지 그런 생각은 없으신 것 같아요. 저희 대표님은. 왜냐면 공단에서 제가 이번에 처음 일해봤는데 제가 마흔인데 굉장히 어린 편이거든요. 그리고 어린 친구들도 잘 일을 안 하려고 하고 워낙에 시설들이 좀 낙후되고 위험하고 그런 일들이 많으니까 특히나 열처리나 이런 뿌리산업은 더 그럴 겁니다. 사실 관심이 크게 없습니다. 그리고 채용공고를 내도 나이 많으신 분들이 주로 오세요. 현장에서 일하는 분들 말고 저희 영업부 쪽으로 채용공고를 내도 진짜로 영업하시다 오시는 분들은 거의 안들어오고 은퇴를 하셨다거나 아니면 사업을 하다가 좀 망하셨다거나.

사회자 정말 직업을 구해야 되는 중장년인 분들이 그냥 다 지원을 하신다고 보시는 거네요.

M 네, 그런 상황입니다.

사회자 그러면 이렇게 구인을 하는데 회사가 전적으로 힘들다거나 뭐 그런 경우는 잘 없으신가요?

M 항상 많아요. 항상 사람 구하는 건 굉장히 좀 힘든 것 같아요.

사회자 구인난에는 시달리는데 채용 심사를 한다거나 뭐 이런 걸로 어떻게 보면 회사가 시간을 빠지는 않으시는 거예요?

M 전혀 그런 거 없죠. 와주시면 감사한 거죠.

사회자 그러면 올해는 채용이 있었습니까?

M 지금도 하고 있어요.

사회자 그러면 그 공고 낸지는 얼마나 되셨나요?

M 한 두 달 정도 된 것 같아요.

사회자 근데 아직 한명도 지원자가 없었는 거예요? 아니면 맞는 인재가 없어요?

M 지원자도 없어요. 현장은 지금 뽑고 있거든요. 그런데 지원자도 없어서 파견직으로 해 주는 회사가 있더라고요. 외국인을 대상으로 파견을 해주는 업체가 있어서 거기를 한번 해봤는데, 거의 사기당하다시피 했어요. 그러니까 저희가 그 업체한테 돈을 주고 그 업체에서 사람을 뽑아서 보내잖아요. 그 업체에 돈을 보냈는데 자기는 돈이 없다는 거예요. 배째라는 식으로 나오고 그 외국인은 돈도 거의 못 받는 상황까지 오게 돼서 저희 회사에서 관리자가 전화해서 지금 뭐하는 거냐고 돈을 어떻게든 반이라도 보내서 어떻게든 달래보라고 그렇게 통화하고 그 정도 상황이 오는 수준까지 있으니까 참 사람 구하는 게 되게 어려워요.

사회자 K기업은 어떠십니까? 이사님.

K 이번에도 2명 뽑고 올해도 지금 2명 뽑고, 인원을 계속 뽑고 있는데 저희는 개발자 위주로 뽑고 있거든요.

사회자 아, 그러면 그때 인턴으로 있는 친구들을 대상으로 뽑으시는게 주된 거예요?

K 아니면 주는 경력직을 뽑고 있죠. 경력직을 뽑는데 저희가 지금 연구소 연구 인원만 12명이거든요. 거의 다 연구소 쪽으로 인원을 뽑고 있는데 지금 1년 동안 계속 공고를 내고는 있어요. 내고는 있는데 사람이 별로 없어요. 그러니까 연구직 같은 경우는 뭐 가산 디지털이나 구로나 그런 데서 일하기는 선호하지, 공단까지 오지는 않거든요. 그래서 저희가 기숙사 같은 것도 제공하는데 잘 오지는 않아요.

사회자 저희가 나중에 질문 드릴 건데 복지가 어떤 식으로 이루어지는지... 현재 기숙사를 제공을 하는데도 그런거죠?

K 지금 저희가 기숙사 4개가 있거든요. 그리고 지금 제조 인원도 지금 뽑고 있는데, 저희가 인천 마이스터고하고 연계해서 하고 있었어요. 그래서 올해 뽑으려고 했는데 시간이 조금 늦다 보니까 애들이 보통 요새 6~7월 되면 특례하는 회사하고 다 연계해서 빠져 나가거든요. 그래서 저희가 특례도 운영을 하고 있는데 지금 아직 인원을 못 뽑아가지고 제조 인원도 지금 뽑고 있습니다.

사회자 그러면. 그럼 지금도 계속 구인난이신 거예요? 그러면 1년 내내 어찌보면 그렇게 구인난으로 지내시는 거예요?

K 그렇죠.

사회자 계속 그렇게. 그러면 그 빈 일자리에 대한 업무 대체는 어떤 식으로 하세요?

K 업무 대체는 저희가 뭐 어차피 인버터라든가 무인 공정간 흐름을 하는 제조업이 아니다 보니까 바쁠 때는 일을 많이 하고 일이 없을 땐 조금 쉬고 그런 식으로 하고 있는 거고, 이제 저희가 무인 차량을 계속 하다 보니까 인원이 점점 필요해지는 거고 연구진 같은 경우도 AMR을 새로 하게 되면, 지금도 부산에 지금 두 팀이 가 있거든요. 후지킨코리아하고 BMT하고 출장을 나가 있어서, 출장나가는 인원도 좀 많고 지금 힘들게 일하고 있죠.

사회자 그렇죠. 출장에 나가면 젊은 사람들이 다 비선호 하잖아요?

K 그래서 외국인도 뽑고 있는데요. IT 쪽에서 외국인을 뽑고 있는데 예전에 베트남 다낭에 살던 사람 뽑았었는데 박사였거든요. 박사였는데 문제가 뭐냐하면 우리나라 말을 조금 한다 그랬는데, 밖에 나가서 살면은 자기네 사람들끼리만 커뮤니티가 있어서 거기서 얘기를 하다 보니까 한국어가 안 늘어요. 저희가 하고 의사소통이 잘 안되니까 1년 하다 그만뒀어요.

사회자 본인이 그냥 그만둔거예요? 그 사람은 올 때 E7-1비자?

K 그런 비자는 잘 모르겠어요. 부산대에서 거기서 박사학위 취득하고 와서.

사회자 그러면 전문 비자. 알겠네요.

K 그래서 지금도 외국인을 계속 뽑으려고 하는데 한국어가 되는 사람이 없어서 뽑기가 어렵네요.

사회자 우리나라는 그게 참 어렵죠. 한국어가 안되면 소통 자체가. 회사에서 영어를 주로 안 쓰니까 그게 더.

K 어차피 관련 용어는 쓸 수 있는데 다른 일을 시킬 때 좀 언어소통에 문제가 많으니까요.

사회자 사실 힘들죠. 그럼 지금도 외국인에 대한 채용은 열어놓고는 계시는 거죠?

K 지금 뭐 다른 데서 계속 자료는 받고 있는데, 요새는 예를 들면 뭐 베트남이나 그런데서 저희가 원하는 사람을 화상면접을 봐요. 화상면접을 봐서 저희가 이제 일에 대한 답을 주는 거죠. 뭐 도면을 그려봐라 라던가 프로그램을 짜봐라 그래서 어 괜찮다 그러면은 거기서 한국에 들어오기 전까지 한 2개월, 3개월을 한국어를 집중적으로 공부를 하고 들어오겠다라고 얘기는 하는데 의사소통에 문제가 좀 있으니까.

사회자 그럼 그렇게 시도한 청년들은 좀 있으세요?

K 면접 보러 온 사람은 두 명인가 있었어요.

사회자 근데 다들 한국어가 좀 서툴러서 그랬군요. 안그래도 저희가 지금 외국인 노동자 관련해서도 경기도가 지금 사업을 진행을 하려고 하는데, 제일 문제가 박사급들은 오히려 한국말을 학부생보다 더 못해서 그래서 가장 대상이 되는 게 인도, 베트남 그 다음에 조금 좀 괜찮다 싶으면 말레이 계통의 사람들이 그래도 젊은 청년들이 IT 쪽으로 워낙 관심은 높는데 그 나라에 산업이 없어서 한국이 들어오고 싶어 한다고 해서 저희가 그 쪽 관련된 사업을 계획 중인데 말씀 듣고 그러니까 확실히 있기는 있는데 그죠? 인재가 있기는 있는데, 문제는 언어네요.

K 그렇죠. 언어죠. 얘기를 하고 의사소통을 하고 협업을 하고 그래야 되는데 그런 사람은 진짜 딱 "1페이지에서부터 10페이지까지 작업을 하고" 그거밖에 안 하는 거예요. 연계해서 무언가를 하고 그러려면 서로 얘기를 하고 협의가 있어야 되는데 그런 게 어려운 거죠.

사회자 네, 알겠습니다. 우리 L님, L기업은 인원이 적어가지고.

L 저희 업체 같은 경우는 일단 인원이 적기 때문에 한 사람 한 사람이 많은 일을 해야 되는 시스템이거든요. 아까 말씀드린 대로 시장 자체가 너무 협소하다 보니까 가장 중요한 포인트는 어쨌든 저희 제품을 납품하는 데 있어서 실수가 용납되거나 이런 시스템이 아니에요. 일을 배우거나 여기서 역량을 키워서 뭔가를 하겠다라는게 사실상은 조금 어려운 상태이다 보니까. 안그러면 책임을 회사 전체로 떠안아야 하는 상황이고 하니 교육 시스템이나 연구에서 경력자들을 우선적으로 받으려고 하고 젊은 사람 중에서도 좀 경력이 있는 사람들을 채용하려는 경향이 있는, 업체 특성상 그렇거든요. 근데 저희 대표님이 어차피 공학대학교 교수님이시기도 해서 그래도 젊은 친구들을 좀 유인해 보자고 해서 한 2, 3년 전엔가 이렇게 뽑아서 20대 후반 30대 초반 친구들 한 두 명 뽑은 적 있구요. 설계팀, 영업팀 이렇게 해서 교육해가면서 일하려고 했는데 일단은

좋은 친구들이 굉장히 중요합니다.

사회자 L님 보시기에 상당히 경력을 요하잖아요. 그러면 한 몇 년 정도의 시장 경력이 그 업계에 있는 사람이 거기엔 지금 최적인가요?

L 최소 5년이요. 최소 5년 못 구하는 거 아닌가요. 그래서 저희들이 회사에서 키워서 역량을 늘릴 수 있는 방안을 마련하려고 상급자들 있잖아요 차장급이나 부장들이 교육시키는 방안으로 청년들을 채용해서 1~2년 같이 일을 했었는데, 힘들어요. 업종이 일단, 저희 분야가 아까 말씀드린 대로 기계 분야뿐만 아니라 법적인 분야도 알아야 되거든요. 그러니까 환경법을 어느 정도 숙지를 하고 있어야 저희 제품 어떤 걸 넣을 건지가 선택이 되는 거예요. 그래서 이제 위에 상급자들이 이렇게 설정을 해주면 아랫사람들이 그걸 이해해야 되는데 그게 왜 그렇게 되는지 환경과를 나온 친구도 이해를 못해요. 그래서 실무적으로 이게 이렇게 될 수 밖에 없다 그리고 이렇게 이렇게 되는 거다라고 하면 맥락을 못 잡아요. 젊은 친구들이. 이 공정에서 중요한 것은 오염물질이 이게 아니고 이거다라고 하는데 왜 이게 중점이 되는지 알려면 그래도 시설 공정에 대한 것을 어느 정도 각각 업체들이 어떤 특성이 있고 이런 정도로 체화되어 있어야 되는데, 그래서 저희 부장님도 그렇고 이사님도 그렇고 젊은 친구를 끼고 거의 가르치다시피 했는데도 젊은 친구들이 이해를 못하기도 하고 그걸 가르치는 이사님도 되게 힘들어요. 내가 이 나이에 이렇게 해야 되나? 부장님도 가르쳐도 이해를 못한다, 대학교 다시 다녀야겠다, 환경과 나와서 이게 뭐냐? 교육체제 자체를 비판을 하신다는 거죠.

사회자 설립자가 교수님이신데요.

L 저희 대표님 같은 경우에도 직원 교육한다고 회의실에서 젊은 친구들 모아놓고 여러 개발적인 부분을 말씀 하시지만 실무적인 것은 또 어려워서 저희 산업 자체에 젊은 친구들이 유입할 만한 요인이 없다라는 걸 어느 정도는 납득을 좀 한 상태거든요.

사회자 그게 지금 레드오션에 있는 모든 업계들이 그걸 느끼고 있는 거예요.

L 아, 그런가요? 저희는 또 특히나 경력직을 많이 요구하는 것이 저희 아이템을 조금 개선할 수 있는 방안이라든가 그런 것도 회사 내부적으로 좀 고민하고 있는 부분도 있고 해서, 저희는 일단 워크넷 같은 데에 일단 시기가 되면 연초에 올려놓습니다. 그래서 면접을 보는 친구들이 있어요. 저번에도 이렇게 해서 일단 면접을 보고 한 5일 정도 다니다가 너무 힘들 것 같다고 안오는 친구들도 있고 아니면 아예 회사 상태를 보고 아 여기는 일이 너무 많을 것 같다고 안 오는 친구들도 있고 그렇습니다.

사회자 잡플래닛에 이렇게 회사 후기 올라와 있나요? 업무량이 많을 경우에 바로 구직자들이 기피하잖아요.

L 저희가 업무량을 직접적으로 어필을 하거나 년 여기까지 해야 해 이렇게 강요하지는 않고요. 특히나 그 젊은 친구들 고용했을 때도 다른 직원들은 오버 워크를 해도 그 직원들은 시키지 않거든요. 왜냐하면 길러야 되니까.

사회자 근데 그걸 못버티고 나간다는 얘기죠?

L 본인이 다른 일을 찾겠다고 하는 친구들이 굉장히 많기도 하고 더 좋은 제안이 들어왔다고 하는 친구도 있고 해서 일단은 저희 산업 자체도 그렇고 저희 회사 입장에서도 그렇고 젊은 친구를 유인할 만한 매력은 없는 업종이다라는 걸 어느 정도 이제 인지한 상태예요.

사회자 샘플이 너무 적긴 한데요.

L 그렇게 이제 유인책을 좀 개선할 수 있을까하고 고민하고 있는 단계예요.

사회자 그러면 지금 저희가 경기도가 청년 나이가 39세까지인데 지금 회사에 청년이 있으십니까?

L 지금은 없죠. 왜냐하면 그 친구들이 20대 후반에서 30대 초반이었는데 그 친구들이 이제 다 나가고 그런 상황이니깐, 지금 가장 젊은 인원이 40대 초반.

사회자 대리님은 어떠세요? 지금 가장 어리신 거예요? 회사에서?

M 저보다 더 어린 친구가 있어요.

사회자 아 있긴 있어요? 그럼 전체 인원에서 한 명 있나요? 이사님은 어떠세요?

K 7명이요.

사회자 그럼 인턴 다 포함해서 아까 20명. 그 20명에 들어가서 그런 거니까 그러면 항상 거기는 그래도 인턴들이 차지를 해서 청년이 있네요.

K 인턴은 요번에 처음 뽑은 거고 제조업 애들이 지금 5명, 6명 그렇게 있어요. 특례 마 치면 또 그만두고 나가고.

사회자 아 병역특례, 그것도 일상이신 거예요? 병역특례 마치면 그만두는게?

K 보통 나가요. 병특 끝나고 나가니까 병특이 한 몇 개월 남았을 때는 대학교 다니거든요. 저희가 5시에 퇴근하는 것을 허락해 주기 때문에 지금 한 친구도 에리카에 다니고 있어요.

사회자 한양대 에리카요?

K 다니다가 학사따고 그러면 이제 그만두더라고요. 다른데 찾고.

사회자 어떻게 J님 J기업은 청년이 있을까요?

J 저희는 외국인 제외하고 말씀드릴게요. 저희 20명 중에 외국인은 다섯 명 이구요. 20대 후반이 2명, 30대 중후반이 2명이예요. 그리고 40대 중후반이 7명이예요. 그 위에 50대 후반이 2명 그리고 대표님랑 해서 감사님 제외하고. 여기도 그 위에 이제 40대 정도부터는 근속 연수가 15년? 이렇게. 저희도 16년 정도 됐는데 그만큼 되게 오래되신 분들이 많은데 그 밑에도 계속 들락날락 들락날락 그런 거죠. 그래서 이번에 20대 후반이 2년 3년차 정도 된 애가 지금까지 버티고 있어요.

사회자 3년차, 버틴다?

J 그리고. 이번 올해 5월에 생산직 쪽에 또 20대 후반이 뽑혔는데 아직까지는 잘 적응하고 다니고 있다고 하더라고요. 근데 저희도 채용하면서 제일 큰 문제점이 일단 앞서 말씀해주신대로 너무 연장자들이 이미 은퇴를 하셨거나 그러신 분들이 지원을 너무 많이 해주셔서 저희가 원하는 니즈의 인력 수요량은 맞지가 않고.

사회자 그 분들이 사실상 일은 하실 수 있는데 회사에서 꺼려요? 나이 때문에 꺼리시는 거예요? 아니면 일 배우는 것에서의 어려움 때문이에요?

J 그렇기 보다는 맞춰 줄 수가 없어서 그렇죠.

사회자 대우, 페이플? 근데 아예 다른 직무로 전환하시는 분들에게는 그걸 안 맞춰줘도 되는

거 아닌가요? 일반적, 통상적으로는.

J 그래도 더 오래 다닐 수 있고 그런 걸 생각을 하면, 아무래도 생산 쪽이랑 지금도 뽑는 거는 영어 할 수 있는 사람을 뽑는 거거든요. 저희는 해외 수출이 있는데 그중에 해외에 가서 건설을 하는 게 있어요. 이번에 LG 쪽에 미국에 사람들 다 끌려갔잖아요. 거기서 저희가 갔다 왔거든요. 그런 식으로 해외를 많이 나가서 영어도 할 수 있으면서 직접 현장에서 작업도 할 수 있는 그런 능력을 키워야 있는 사람을 뽑아야 돼서 어렵죠. 중소기업에서는 되게 하이클래스죠.

사회자 하이클래스죠.

J 일단 직원 왔을 때 저희랑 맞는 사람을 찾기가 힘들고 그리고 또 면접을 했을 때 연락도 없이 취소하는 사람도 되게 많고 채용하는 것이 되게 힘들고, 그리고 저희가 젊은 친구들 채용했을 때 위에 분들이 한 3~4개월을 아무것도 시키지 말고 그냥 데리고만 다니라고 해요. 일을 어려운 걸 아무것도 안 시키고 바로 이제 부사수 딱 붙여준 다음에 그 사람하고 계속 현장 다니고 어떤 식으로 영업하는지 어떤 식으로 일하는지만 보여주고 그 시간을 안정기에 들어갈 정도로 다져가는 식으로 사람들을 퇴사 안하게 하고 있는 것 같아요.

사회자 그러면 그 채용 공고 이렇게 올려놓고 그냥 지원하는 자들을 받는 거예요? 아니면 헤드헌팅을 통해서?

J 헤드헌팅은 써본 적은 없어요.

사회자 써본 적은 없으시고.

J 잡코리아랑 워크넷. 사람인. 이번에 처음으로 조기취업학과 학생 계약을 해서 내년 3월에 올 것 같은데 어떨지 모르겠네요 처음으로 해서.

배석자A 이거는 입시에 참여하신 거예요? 아니면 원래 다니는 애예요?

J 아예 처음 입학할 때 재작년인가 채용했어요.

배석자A 아 진짜 지금 1학년 다니고 있는 애군요? 좋은 선택을 하셨어요.

J 그래서 얼마 전에 연락 왔더라고요. 대표님한테 메일 보내고 회신받는 게 과제라고.

배석자A 한국공학대예요?

J 네 한국공학대요. 아니 저기 경기과학대요.

사회자 그럼 이제 1회 졸업생인 거네요? 그러면 이 사업 참여자로?

배석자A 저희 내년에도 사업하니까, 내년에 등록금을 재단에서 돌려드리고.

사회자 이 사업에 대한 혜택이 여러모로 큰데. 문제는 지금 청년이 없으니까 어떻게든 지금 끌고 가야 되는데.

J 제가 여기 시화공단에서 일한 지가 지금 4년 차인데 그 전에는 일했던 데가 가산디지털, 강남역, 교대역 그런 데에서만 일을 해서 차가 없어요. 그래서 그때 이직을 위해 구직 활동을 계속하면서 저는 집이 지금은 인천이지만 그때는 시흥이어서 이쪽 시화공단 쪽도 본 건데 조건이 괜찮아서고 일단 지원을 했었고 면접을 봤더니 차가 무조건 필요하다. 저도 그때 차 면허는 있었지만 차를 살까에 대한 고민을 아예 안 했던 시기죠. 원래는 안 했어요. 운전 연수도 해야 되고 아무리 중고차라고 해도 뽑아야 되는데 그런 것도 있고 그러면서 생각했던 게 제가 그래도 30대 초반이었으니까 지금쯤이면 차를 살 때가 됐다 이런 생각을 하는데 반면에 이제 20대인 친구들이 입사해서 그렇게 하기는 좀~

사회자 돈이 나가야 되니까요?

J 그 20대 친구들한테도 언제까지 차를 사겠다는 약속을 받고 입사를 하거든요.

배석자A 최저임금보다 조금 더 주시나요?

J 안 그래도 저도 궁금해요, 다른 회사 계신 분들의 회사의 초봉은 어느 정도인지.

사회자 안 그래도 질문할 거예요. 신입 초임을 어느 정도 생각하시는지? 왜냐하면 지금 L기업은 애초에 신입 답지 않은 신입을 뽑아야 되잖아요. 경력직에 준하는 사람을 뽑아야 되는데.

L 그것도 이제 젊은 친구에게는 기대치를 한참 낮췄습니다. 왜냐하면 경력이 있다고 해서 4년 차를 이제 설계로 채용 했는데, 생각보다 이제 도면 구성이라든가 이렇게 저희 스타일하고 좀 여러 가지 맞지가 않아서.

사회자 그래서 신입 급여는 어느 정도 생각하십니까?

L 저희는 원래가 200대 후반 세후.

사회자 아 세후요? 그러면 적어도 350 정도인 수준이니까.

L 저희는 사실, 단점이라면 단점인게 직급이 높은 사람과 낮은 사람의 임금 차이가 그렇게 크지 않아요.

사회자 성과급으로 커버하시나요? 그럴 수 있죠. 아무래도 프로젝트성의 과업이 많다 보니까.

L 직급이 낮은 사람이라고 해도 체급이 가볍지가 않거든요.

사회자 그렇게 따지면 좀 더 적은 것 같은데요.

L 일단 초임을 그렇게 한다고 해서 그게 쪽 5년 이렇게 지속되는 건 아니라 직급을 올려야 될 때 당연히 직급이 빠른 편입니다. 대리를 대기업처럼 5년씩 그렇게 오래 하는 게 아니고요. 사원이나 대리 기간을 1~2년씩 하면 마무리가 되고 바로 이제 과장급으로 움직이거든요. 통상 업무를 할 때 과장급이 사실은 필요한데 지금의 과장급은 40대 초반이예요. 저희 입장에서는 활동성 면에서도 그렇고 그게 필요해서.

사회자 K기업은 조금 다르실 것 같은데요. 인턴들에게는 급여를 어떻게 주고 있나요?

K 인턴은 처음이예요. 어차피 지금 저희 같은 경우는 50대가 열 명이거든요. 거의 다 경력직이기 때문에 기본급을 따로 생각을 안 했고 마이스터고 나온 학생들 같은 경우는 특례라서 최저임금에서 조금 더 올려 주는거고. 요번에 뽑은 인턴 같은 경우는 두산 로보틱스에서 얘기를 하는게 보통 250 얘기를 해서 저희 그렇게 인턴은 시작하고 있습니다.

사회자 세후요? 세전이잖아요. 그러면 최저임금 딱 그냥 그렇죠?

K 이제 시작하고 계약직 정규직으로 바뀌면 그때 이제 다시 논의해야 하는 건데.

사회자 그때 연봉협상을 통해서 진행을 하시는군요?

K 네 진행을 하는데 저희 같은 경우는 다 경력직이었다 보니까 그런걸 생각을 하지 않았었죠. 그걸 이제 해야 하는 거죠.

사회자 어찌보면 이제서야 좀 이렇게 체계를 잡는거고 그러면 병특하는 친구들과 마이스터고 친구들은 크게 뭐 차이는 없겠네요.

K 예 그렇죠. 마이스터고 애들이 다 병특을 하죠.

사회자 다 그렇게 해요?

K 그것 때문에 들어오는 거예요.

사회자 근데 혹시 여성은 없나요?

K 여성은 특례는 없잖아요. 병역특례는 없는데 마이스터고 출신으로 아예 여성은 없어요. 그리고 저희 같은 경우는 출장도 가야 되고 그런 일이 있다 보니까 그렇게 원하지는 않네요.

사회자 거의 그냥 회사 전체가 남초군요?

K 요번에 인턴은 여자 두 명 남자 한 명 뽑았어요.

사회자 그러니까요. 두산로보틱스 쪽에는 지금 여성 AI 쪽 사람들도 많이 몰렸다고 제가 들어서.

K 저희 딸도 인공지능 공학부 졸업했는데 요즘은 그쪽으로 여자들이 많이 가나요?

사회자 네, 많이 가서 그래서 제가 여성 때문에 물어본 거거든요. 그래서 그 정도면 이제 체계를 잡고 있고, 여기는 어떠십니까? 신인한테 주는 급여가?

M 제가 한 280정도 받았던 것 같아요.

사회자 세후?

M 네 세금 빼고.

배석자A 특근이나 초과근무를 하나요?

M 8시 반에 출근해서 7시에 퇴근하니까. 자세히는 모르겠는데, 아 그래도 저희 밥 두끼 줍니다.

사회자 그게 많이 주는 걸로 제가 이해를 해야 하는군요.

M 그리고 저보다 젊은 친구 있다고 그랬잖아요. 그 친구가 또 나간다고 그랬어요. 근데 사장님이 그 친구 붙잡으려고 기숙사가 원래 회사 내에 있는데 굉장히 지저분하거든요. 근데 사장님이 건물이 따로 있는데 따로 자기 건물에 있는 방을 비워서 거기에 그냥 공짜로 살라고 해주시고.

사회자 20대를 붙잡기 위해서.

K 저희는 기숙사 제공하는데 보증금 월세 관리비까지 다 내주거든요. 그러니까 오는 친구들이 있더라고요.

사회자 그러니까 다닐 수 있는 거죠.

M 20대도 아니에요. 35살이에요 여기에서는 굉장히 젊은 친구입니다.

사회자 요즘 친구들이 또 수지타산도 되게 빠르잖아요. 내가 얼마 벌고 얼마 쓰고 이런 거에 대해서. 얼마 저축하던 간에 어찌 보면 영리하게 회사를 다니는 거라고 볼 수 있죠. 어떠세요? J기업은? .

J 저희는 정말 안 좋구나라는 생각을 했어요, 일단 외국인들은 전부 기숙사랑 이런거 다 제공해 주고 점심만 지원을 해주고 야간을 하는 경우에는 저녁까지 지원을 해주는데. 외국인들 같은 경우 처음에는 그냥 시급제로 최저임금 계산해서 주고요. 이번에 20대에 새로 뽑은 친구들은 월급이 세전 240이에요.

사회자 세전이요?

J 네 세전 240만원이고

사회자 통상임금으로 다 묶었습니까? 어떻게 그게 가능하지?

J 세전 240에 고정성과급이 아마 다른데도 다 있으실 것 같긴 한데 그 외에 고정성과급 연 240%가 있거든요. 그 외에 성과급 따로 있고, 그러니까 고정 상여금이랑 성과급 따로 있고 저희가 그 차장급이 많다고 했잖아요. 15년 이상 되신 분들. 그렇게 되신 분들은 연봉이 최저 1억이 다 넘어요. 그러니까 총액수로 가면 적지는 않습니다.

사회자 계속 엄청 키우는군요. 그래서 이 40대 6명 그 이후부터는 대부분이 다 1억?

J 밑에 직원들에 대한 대우를 좀 좋게 해줘야 되겠다 싶네요.

사회자 이게 일본 시스템인데요. 전형적인 일본 시스템, 일본이 딱 3년까지는 그야말로 최저로 돌리다가 3년 지나고부터 이제 조금씩 조금씩 갭을 트는.

J 그래서 원래 저도 여기와서 신기했던 게 예전에 다녔던 곳은 급여체계가 연봉협상할 때 밑에 직원은 퍼센티지가 많이 올라서 금액이 많이 올라가고 위에 직원들이 동결되는 경우가 되게 많아요. 근데 여기는 그렇지 않더라고요.

사회자 0.8%, 0.2% 이렇게 돼서.

J 그래서 아 여기는 오래 다녀야지 했어요.

사회자 아니 근데 직급 테이블은 다 갖고 계시잖아요? 회사에 다 사내 규정으로 다들 단체협상 노조가 있을 것 같지는 않은데 그래도 보통 직급 체계는 다 가지고 있지 않으세요?

L 저희는 없어요. 저희는 업무 분장 때문에 직급 테이블 비슷하게 업무 분량을 나눠야 되는 부분이 있어서 그럼 다 성과 연봉제에서요.

사회자 호봉은 전혀 없는 거예요? 다 성과 연봉제?

K 호봉은 있고 연봉도 있는데 저희 이제 경력직 같은 경우가 특별한 사람을 많이 뽑아야 되기 때문에 다르게 급여를 주는 경우가 많이 있죠.

사회자 많이 그런 편이고.

K 왜냐하면 무인 이송 차량의 윗급 쪽을 하는 사람들이 별로 없어서. 그래서 급여를 좀 많이 해줬어요.

사회자 그럴 수밖에 없어요. 지금 경기도가 하는 사업의 큰 줄기 중에 하나가 계속고용이라는 게 있고, 고용장려금이라고 고용노동부에서 하는 정책들이 있지 않습니까? 그럼 그 정책에 왜 이렇게 못 들어오시느냐를 놓고 저희끼리 막 갑론을박을 하다가 그런 얘기 했거든요. 아니 중소기업이 누가 직급 테이블과 연봉 협상을 매년 따로따로 사람마다 하니? 통보지. 그런데 취업규칙이라는 걸 신고는 다 하지 않습니까? 회사들이 취업규칙에 정년 연장에 있어서 이 사람은 정년 연장을 폐지한다고 적어서 이걸 제출을 해야만 그 사업에 들어왔다고 해서 고용노동부는 지원을 해줘요, 그러니까 그런 회사가 몇 개 있냐고 하는거죠. 근데 공무원들은 그건 당연히 있는 거 아니냐? 정책을 이렇게 설계하는 거예요. 그래서 저희는 일자리재단이고 이런 온갖 이런 회의를 통해서 아닌 걸 알아서 지금 저희가 한창 싸우는 중이거든요. 그러니까 그거 풀어라. 저희는 그거죠. 이렇게 되면 사람들이 계속고용이 안 되고 기업은 원래 알아서 쓴다. 이 사람이 나이가 정년이 지났는데도 실력이 있으면 그냥 쓰잖아요. 그러면 이 사람 나이만 보고 이 사람의 고용 보험 가입 이력을 보면 그냥 연장이 된거고 계속고용하신 거잖아요. 얼마나 심플해요. 그런데 고용보험부는 취업규칙을 변경한 회사에 한해서만 장려금이 나가요. 그 제도로 수백만 원을 지원해줘요 근데 현실이 좀.

J 그렇게 되면 취업규칙이 근로자 기준에서 더 나빠지는 거 아니에요? 아까 고용 연장 뭐 이거요?

사회자 아니요 근로자가 나빠질 사항은 없고요. 회사가 그냥 귀찮은 거예요. 취업규칙이라는 걸 한번 변경하려면 노조가 있는 회사는 엄청 힘들고요. 노조가 있는 회사는 말 그대로 현대차 전원을 다 취업규칙을 고쳐야 되잖아요, 그러면 60세, 61세로 했던 정년을 우리 법은 60세니까 그러면 우리는 63세로 취업규칙을 다 바꾸면 거기 있는 모든 정규직 직원들이 다 대상이 돼버리는 거예요. 직원들은 편하죠. 근데 회사로서는 부담이 이제 어마어마한 거죠. 이게 그래서 중소기업은 그렇게 할 필요가 없다. 왜 정책을 이렇게 만드냐? 가장 쉬운 게 고용보험의 연장이잖아요. 그냥 연속적으로 이어지면 이 사람 계속 고용한 건데, 그래서 올 하반기 이재명 정부 들어오고부터 저희랑 지금 여름부터 계속 싸우는 게 지금 그 정책이거든요. 계속고용 장려금이 돈이 남는다는 거예요. 왜냐하면 이렇게 신고해서 처리할 수 있는 기관은 대기업밖에 없으니까 그런데 중소기업은 이미 알아서 다들 고용하시잖아요. 그러니까 정작 혜택 장려금을 받아야 할 사업장에는 못 가고 계속 고용되면 이제 정년 연장했을 때 가장 좋은 건 대기업이 좋죠, 그래서 그런 관점에서 지금 한국은행이 보고서를 내고 그런 차나에서 제가 말씀을 여쭙봤습니다. 지금 청년 채용 현황과 관련해서 지금 왜 안 오고 실상이 이렇다 하는 건 이제 다 네 분이 말씀해 주셔서 대충 파악이 되는데 회사에서 셔틀을 운영을 한다거나 약간 산업단지 내에 좀 몰려 있으니까 업체들끼리 협의체라든가 그런 거를 구성해서 셔틀을 운영한다든가, 출퇴근 버스를 한다거나 뭐 그런 거는 전혀 얘기된 게 없나요?

K 옛날에 시흥에 셔틀버스 있지 않았나요?

사회자 네, 시흥은 있어요. 근데 그게 점점 대수가 줄어들거든요. 이용하는 사람들이 적다고 해서, 저희 도에서나 지자체에서 그 사업을 뺐는데. 그렇다면은 사실 자차로 다닌다는 의미잖아요?

K 버스 타고 다니는데 그렇게 시에서 그렇게 하는 버스는 노선이 좀 복잡해지겠죠. 좀 많이 돌고 그러니까 이용을 안 하고 그냥 일반버스 이용하고.

J 저희 회사 같은 경우는 버스를 이용해도 걸어서 한 25분을 걸어야 돼서요.

사회자 일반 시내 버스요?

J 배차 간격도 너무 길고 그래서 그때 차를 사기로 한 거였거든요. 근데 그것뿐만 아니고 공단 안에 너무 아무것도 없어요. 커피를 마시려고 하면 20분 차를 타고 가야되고 밥을 먹으러 갈 때도 그렇게 가야되고, 끝나고 나서 동료들하고 치맥하고 싶어도 먹을 데가 없고. 그게 너무 환경이 안 좋아서 애들이 안 오는 거죠. 그게 싫어서 그래서 멀리

까지 강남 나가고 가산디지털 이런데 변화가 그쪽으로 목걸이 걸고 다니는 거죠.

사회자 어떻게 L님 동의하십니까.

L 저희 같은 경우는 일단 통근이나 이런거에 대해서 불편함이 없게 회사 차량의 일부를 사용할 수 있게 한다거나 아니면 자차를 이용하는 경우에는 영부증 첨부하면 바로 유류비를 제공을 했었구요. 카풀제도를 운영하는 직원들에 한해서는 유류비도 지원하고 이런식으로 해서 유동적으로 합니다. 저희는 여차피 인원이 많지 않으니까.

사회자 그렇죠.

L 일단 출근에 있어서는 가장 편하게 할 수 있는 방안을 그때그때 그냥 협의를 합니다.

사회자 그러면 총무나 회계하시는 분이 한 분이세요? 그러면 일이 되게 많겠네요. 지금 딱 들어도 엄청 일 많겠다는 생각 들지 않으세요? 아무튼 그렇고 K님은 어떠세요? 회사에서 어떻게 지원하는 차량이라던가 그런 것들 운영을 하십니까?

K 그런 건 없구요.

사회자 운영을 하는 건 아니고 다 차로 다니세요? 직원들은?

K 다 자차로 다니고 회사 차는 9대가 있죠. 그러니까 일반 임원이나 영업직이 사용하고

사회자 영업직은 있어야 될 것 같아요.

K 그 사람들은 차를 다 주고 나머지는 자차 이용하고. 그리고 지금 기숙사가 한라비발디 방 4개짜리 하나 하고 바로 옆에 메가 오피스텔 거기 방 2개짜리 3개 운영하고 있거든요. 기숙사 운영하고 있으니까.

사회자 가까워서 어떻게 보면 또 차를 이용 안하도록 해주는 거군요.

M 예. 저희도 기숙사에 사는 분들도 계시고요. 그리고 나머지는 다 자전거 아니면 그 아까 말했던 그 35살은 전동 킥보드 타고 다니시고 그리고 제가 납품을 하는 입장에서 버스가 없는 게 좀 좋기는 합니다. 왜냐하면 출퇴근 시간만 거의 돌아다니거든요. 버스가 다닐 때 납품하려면 좀 불편하긴 해요. 사실.

사회자 버스가 다니므로 해서 불편하다?

M 그렇죠. 빨리빨리 납품을 해야 되는데. 차도도 그렇게 넓은 편은 아니거든요.

사회자 요즘 왕복 4차도가 기본인 것 같던데.

J 아니 거기 말고. 공단 내부는 1대 1, 2대 1.

M 네, 좀 비좁기는 해요 한 차선은 다 주차를 다 해놔서. 주차된 차들이 많아요. 그래서 더 힘들죠.

M 큰 길도 있긴 있어요. 근데 버스가 없는 것도 제가 맨 처음에 다닐 때는 좀 불만이었거든요. 여기 왜 이렇게 버스가 없어? 맨날 술 먹으러 나갈 때도 대리타고 가야 되고, 근데 일을 해보니까 버스가 없으니까 납품하는 입장에서는 되게 편하구나, 납품하는 트럭이나 이런거 엄청 많이 돌아다니거든요. 그게 좀 생각나네요.

사회자 그게 약간 양날의 검 같은 거네요.

M 그런 거 같아요.

사회자 도로가 좁다 보니까 벌어지는 일인 거네요. 왜냐면 시화 MTB, 저쪽 해안쪽으로 가는 거는 도로가 되게 크게 있던데.

M 그래도 시화공단이 도로가 잘 돼 있는 편이에요. 다른데 뭐 그 인천이나 남동공단이나 이런데 가보면, 도시가 오래된 데일수록 되게 안 좋더라고요.

사회자 남동공단은 좀 많이 좁긴 하더라고요. 네 알겠습니다 이게 지금 그러면 이제 정책이라는 거 있지 않습니까? 그런 종류의 사업에 참여를 해보셨을 것 같은데 어떤가요? J님은 본인이 참여를 하셨을 것 같은데요.

J 할 수 있는 거는 다 했죠. 제일 처음 참여했던 거는 청년채용공제를 참여를 했는데.

사회자 그런 제도에서 어떤 점은 좋았는데 어떤 점은 별로였다 하는게 있을까요?

J 정책에 대해서 처음 알게 됐을 때 목돈 만들기 너무 좋더라는 생각이 들었는데 입사하

고 나서 몇 개월 내에 가입을 해야 된다는 그런 조건이 있었던 것 같아요. 근데 다니다가 퇴사하면 그 기회가 그냥 날아가는 거잖아요. 다시 가입을 못하잖아요.

사회자 그건 회사에서 들어주면 가능했었던 거죠.

J 그래요? 아니 다니다가 퇴사하고 다른 데로 이직했을 때.

사회자 그러면 그 회사에서 다시 가입해 줘야 되는 거죠. 개인이 하는 게 아니다 보니까. 혹시 내채공 이사님도 들어보셨을까요? 청년내일채움공제, 아니면 내일채움공제 들어보셨잖아요 이게 다 목돈 만들기에 있어 정부와 회사와 개인의 돈이 들어가는 거니까 당연히 회사에서 가입을 시켜주는 게 우선인 거고요, 내채공 같은 경우에는 특히나 이 청년에 대한 앞길을 좀 지원을 해주기 위해서 회사 돈을 불입을 해야 되는 부담이 있다 보니까 회사가 추천 인재를 해줘야 되거든요. 그래서 청년 내일채움공제도 2년짜리, 3년짜리가 5년짜리가 있었던 거고 내채공도 3년짜리 5년짜리 1년 하고 있었던 게 2년, 3년. 그런데 회사가 의지만 있으면 이 사람이 몇 번의 이직을 해도 사실상 가입은 가능한데 그러기 위해서는 회사가 서류를 엄청나게 또 만들어 줘야 되는 게 있죠. 물론 그건 상공회의소가 대체 작업을 많이 해줍니다만 그걸 모르고 이용 안 하시는 분들도 꽤 있거든요. 맞아요.

J 어쨌든 가입을 하고 1년 다녀서 그만뒀거든요.

사회자 본인 불입한 것만 탄거죠?

J 이거는 사실상 그 회사에 이제 묶어 놓기 위한 거죠. 좋은 정책이 맞나 그런 생각을 했었어요. 그리고 그 다음에 그 경기도 청년 노동자 지원사업.

사회자 청년 복지 포인트? 아니면 중소기업 제조?

J 네. 중소기업 재직자 지원용 포인트.

사회자 지역화폐로 20만원, 20만원, 20만원 분기별로 나오는 거 받으셨어요? 60만 원?

J 총 240만원을 받았거든요.

사회자 그렇죠. 2년 참여하셨네요.

J 근데 이거는 확실히 그 대기업이랑 급여 격차를 줄여주는데 그런 부분에 있어서는 도움이 되긴 했어요. 그거랑 비슷한 점이 기업 입장에서는 청년도약장려금.

사회자 청년도약장려금?

J 제가 입사하고 나서 그 청년도약장려금을 제가 담당자가 되어서 제 것을 제가 신청을 했는데 근데 과연 이 청년도약장려금을 기업한테 준다고 해서 이 혜택이 청년한테 가는가에 대해서는 좀 의문점이 들더라고요. 어차피 중소기업은 젊은 청년을 다 고용하고 싶어 하는데 그 기업에다가 청년도약청년금을 준다고 해서 혜택을 청년한테 더 주는 것 같지는 않아요.

사회자 그게 애초에 회사한테 가는 720만원의 장려금인 거잖아요?

K 취업을 시켜주는 게 도와준다고 생각하는 건가요?

사회자 그거보다는 원래 취지는 아까 말씀하셨던 경기도 청년 노동자 지원사업 그 설계자가 저예요. 그래서 그게 초반에는 30만원씩 주던 거여서 분기별로 90만원을 줬었는데 이 재명 도지사 시절 때 금액을 낮췄어요. 그래서 분기별 60만원이 됐던 거였고. 그 다음에 청년도약장려금도 말 그대로 청년의 고용이 너무 없으니까 정부가 요만큼이라도 지원을 해줄 테니 이 친구들한테 월급 깎지 말고 좀 더 지원을 해줘라는 측면으로 재직자한테 바로 줘야 될 거를 기업을 통해서 내보내라는 식으로 준 거예요. 경기도 사업과 차별화를 해야 되니까 정부에서 이제 머리를 그렇게 쓴 거죠. 저희 경기도는 직접 주니까 그래도 청년이 받잖아요. 그러니까 이 친구들이 내가 돈을 720만원을 포기할 바에야 2년간은 그래도 일하자 그렇게 생각할 수 있잖아요. 90만원씩을 하면은 어찌보면 돈이 크지 않습니까? 1년에 360만원, 2년에 720만원 근데 경기도의 초창기 모델을 베낀 거예요. 정부에서 그랬는데 재직자한테 주는 거는 뭔가 자기들한테는 안 맞는 거예요. 이 정권의 스타일상 그래서 기업체한테 주자라고 해서 그렇게 설계됐던 거예요.

J 근데 어쨌든 그런 생각이 들었어요.

사회자 근데 아무 혜택도 안 간다고 지금 판단하시는 거잖아요?

J 그 대상이건 아니건 다 똑같으니까. 이걸 받을 수 있는 청년이 먼저 우선 채용되면 좋겠죠.

사회자 그 연령대에 있는 청년이 우선으로는 채용이 되겠죠. 그런데 실질적으로 큰 도움은 없다?

J 실질적으로 근로자한테 도움은 별로 없는 것 같다.

사회자 정책적으로 회사의 입장에서도 그냥 인건비 보조적으로 지원을 받는다고는 생각을 하는 거겠죠? 신청하라고 대표님이 지시를 내렸을 때?

J 아니요 대표님 그거 관심 없어요. 있는지 없는지도 모르죠.

K 담당자가 알아서 해요. 시니어하고 비슷한 개념 아닐까요? 그러니까 저도 가끔 가서 그런 거 날라오잖아요. 중장년 채용하면 회사에다 얼마 동안 지원을 받죠. 중장년 쓰지 않으니깐 쓰라는 차원에서 주니까 그게 혜택이 중장년한테 갔다고 생각을 하는 거죠. 돈은 회사에서 받지만 일단 채용을 했으니깐.

사회자 맞아요. 중장년은 그 개념이 약간 다른 거예요. 여기는 지원은 많이 하는데 뽑지를 않으니깐 제발 뽑아라라고 돈을 지원하는 거고 청년은 급여가 너무 낮으니깐 어떻게든 좀 보전을 해줘라라는 측면인 거예요. 그래서 이제 두 가지 성격은 그런데 말씀대로 회사가 그거를 잘 쓰는가 그건 또 별개의 얘기라는 거고. 그거 말고는 다른 지금 회사에서 참여하고 있는 사업은 없으신가요?

J 제가 참여한 거는 이제 중소기업 청년 소득세 감면도 다 썼어요.

사회자 그건 개인이 장착하는 거죠?

J 네, 중소기업 청년 전세자금 대출도 했었는데 요즘에 근래에 없어졌다고 그러더라고요, 대출이. 근데 그것도 굉장히 좋았어요.

사회자 메리트가 큰거였는데 그것도.

J 좋았는데 없어서 좀 안타깝게 됐다 그런 생각을 했죠.

사회자 결국 남은 건 소득공제 그 정도밖에 없는 거네요? 그러면 대표님은 이런 데 관심이 아예 없으세요?

J 없어요.

사회자 그러면 실무자가 이런 거 좋은 거 있습니다 이렇게 건의해서 할 테면 해라 이런 식일까요?

J 이렇게 하겠습니다 하면 하라고 하죠. 그거 외에 이제 그 코로나 때도 유급휴가 주면은 회사로 돈 주는 게 있었어요. 그런 것도 관심 하나도 없었어요. 제가 입사 했을 때 코로나 시절이었거든요. 그걸 안 하고 있더라고요. 회사에 이런 게 있다 하니 진행하세요 그래서 제가 했어요. 선배님들 장려금에 큰 관심이 없어요.

배석자A 공통적인 의견이 있어요. 그러니까 저희가 실제 담당자들한테 뭔가 인센티브를 주도록 설계해야 사업이 잘 풀리겠다는 생각. 인사담당자님들이 이렇게 열심히 해서 신청해도 사실 내 주머니에 돈 하나도 안 들어오고 서류만 내야 된다 이런거죠. 그걸 진짜 모르세요.

사회자 전 회의에서도 똑같은 말씀이 있었거든요.

K 저희는 관심 많아요. 대표가 관심이 많은데 어떤 쪽에 관심이 있냐면 우리 회사 돈이 하나도 안 들어가는거.

사회자 그렇죠. 아무래도 지금처럼.

K 기업이 등록금 50%를 내거나 무슨 저축 같은 경우도 기업에서 30%인가 내야 되지 않아요? 그런 건 안 하고 6년 전인가 한 번 저희 여직원이 했었는데 그때는 여직원이 50% 나라에서 50% 였어요 기업이 하나도 없었어요, 그게 내채공의 그때 3배인가 그랬어요.

사회자 예 맞아요. 그때 기업은 이름만 두고 정부가 그걸 다 넣어줬어요.

K 그러니까 그런 건 다 해요 근데 이제 배움이나 뭐 그런 거 들어가는 거는 잘 안 해요.

M 그리고 회사마다 담당자가 있잖아요. 흔히 경리분들이나 인사 담당분들도 관심이 없을 것 같아요. 왜냐하면 지금 말씀하시는 게 다 너무 어려워요. 종류가 굉장히 많네요.

사회자 저도 몰랐는데 그래서 이런 정보의 장이 필요합니다.

M 이름도 엄청 많고 막 혜택도 되게 많고 거의 공부해야 되는 수준인데, 담당자분들이 이

게 귀찮아서 언제 다 공부해요? 일단 자기가 알아야 되고 열처리 회사는 정말 목숨 걸고 하는 그런 단순한 사람들한테 이거 설명을 해줘야 되는데 이거를 너무 귀찮아하지 않을까요? 담당자분들한테 이런 거 있으니깐 좀 해주세요 그러면은 아 왜 일을 만들어~ 이렇게 얘기할 것 같은데.

사회자 그게 인사 담당자분들은 오늘은 또 희한하게 어찌 보면은 한 분만 있고 다들 엔지니어 경영관리직에 오래 계신 분들인데 사실상 그 관련 커뮤니티에서 이런 정보를 되게 활발하게 주고 받으시거든요, 이게 기술개발 R&D 쪽 계신 분들은 특히나 관심이 없으셔서 어렵게 와닿으시는데 그분들한테 이런 거는 아주 아주 쉬운 정보입니다. 그래서 그게 경영관리직 역할이기도 하고 하니까 그래서 저희가 그 이렇게 대화를 나누면서 그분들에게 인센티브를 주도록 아예 설계를 해놓는게어떨까? 그분들이 자기 회사에 몇명을 저희 사업에 참여를 시켰다라고 하면 인원당 차라리 인센티브를 하다못해 20만원이라도 수고를 하셨으니 인사담당자가 받도록 설계를 어떻게든 해야되는 거죠.

K 할 필요 없을 것 같은데요? 그 돈이 회사로 가서 회사에서 직원한테 줘야 되는데 안 될 것 같은데요.

배석자B 그거를 이제 고민을 해야 되는 거예요. 실제로 그렇게 하는 회사들도 있긴 있어요, 직원들이 자발적으로 지원금을 찾아서 회사에 플러스 수익을 가져왔다 그러면 그 수익을 회사랑 직원이 반씩 나눠 갖는 거예요. 그런 회사가 그렇게 많지는 않더라고요.

사회자 그러니까 최근에 이제 Z 세대들이 이제 이 시장에 들어오잖아요. 노동시장에 들어와서 자기가 한 만큼에 대한 공정성과 정당성에 대한 대가를 요구 하거든요. 그러니까 내가 이렇게 일을 했는데 회사가 나에게 어떠한 인센티브를 주지 않는 시스템에 대한 불합리성을 얘기하죠. 이제 저희가 사업을 하다 보니까 아까 말했던 그 청년 노동자 지원 사업은 1년에 제가 설문 조사하는 대상이 무려 4만 5천명 정도 됩니다. 그러니까 경기도 사업중에서는 제일 큰 사업이에요. 그러다 보니까 그런 주관식 응답이 있어요. 우리 인사팀의 누구누구가 저희 회사 직원의 8명한테 이걸 소개시켜줘서 저희가 참여하게 됐습니다. 너무 좋은 사업이에요. 청년 복지 포인트 받는 친구들이 그렇더라고요. 그러니까 아직도 모르는 사람이 있다는 게 안타깝죠.

K 이런 걸 접할 때마다 저희가 항상 하는 얘기가 40대~50대는 그런걸 안주냐 하는거죠

사회자 지난번에도 그 말이 나왔죠. 지금 40대라서 아주 큰 것 같아요. 사실상 4~50대가 돈 제일 많이 들어가요. 모두 다 하는 말이 그거잖아요. 경제 활동을 열심히 하는 세대.

열심히 하기 때문에 이탈할 걱정이 없는 세대. 걱정이 없는 세대. 굳이 정부가 뭘 안해도 돼요. 왜냐하면 저희가 니트라고 얘기하는 집구석에 들어가 있거나 켄거루족일 수도 있고 암튼 계속 아무 일도 안 하려고 하는 그게 제일 큼니다, 그러면 이제 나라가 세수 걱정을 하고. 북유럽처럼 모든 인구는 다 일을 해야 돼서 노동 소득세를 내야 된다 이렇게 될 수도 있어요. 근데 그것도 저는 한 번쯤은 연구자로서 논의를 해봐야 된다고 생각을 해요. 그러니까 북유럽이라고 불리는 스웨덴이라는 나라가 지금 위기에 처해 있는데 이유가 자산소득세는 안 매기거든요. 그 나라가. 그러니까 잘못 설계가 되어 있는 거죠. 근데 그 나라 취지가 예전 사회주의에서 출발해서 무조건 노동을 다 하는 자에게 세금을 거둔다예요. 그런데 거기 부동산에는 아예 세금을 매기지 않거든요. 그러니까 양극화가 더 벌어져서 지금 현재는 그게 북유럽 사회에 큰 골칫거리가 됐어요. 그러니까 그것은 처음 설계할 때 잘못된건데 한국도 이제 뭐 좀 더 나아지면 또 그런 고민을 할는지. 일단 지금 제조업에 당장에 일할 사람이 없다는 것부터 걱정해야 되는 나라기 때문에 그래서 그런 측면이 있고 혹시 차장님은 회사에서 이렇게 참여하는 정책적 사업이나 그런건가요.

L 아까 말씀드린대로 대표님이 젊은 친구들에 대한 관심이 좀 많이 있으셔가지고, 월급 50% 지원하는 사업, 일자리 지원 사업인 경우가 있었던 것 같은데.

사회자 급여를 보전해주는 사업들은 아까 청년도약장려금도 사실 급여를 보장을 하라는 건데.

L 그런거에서 저희 대표님도 하시는 말씀인데 기업들이 보는 입장에서는 되게 유리하고 좋아요. 왜냐하면 월급을 보전해주고 이 기업들이 안정적인 월급을 지급할 수 있으니까. 근데 아까 말씀드렸지만 청년들이 여기 유인 요소가 없는데 이 돈을 받고서 별로 하고 싶은 마음이 없는데 기업만 고용하려고 한다고 해서 수요가 있다고 해서 공급이 없는데 이게 어떻게 유인요소가 되겠느냐 이런 말씀도 많이 하셨어요. 저희는 사실 기업 내부에서도 저희 아이템이나 이런 것들이 청년들에게 어떻게 어필할 수 있을까 지금 고민하는 단계이거든요. 사실 기업을 당연히 이렇게 해주면 기업은 더 고용하려고 하는게 맞죠. 그런 수요가 당연히 있는거고 저희도 혜택이 있으니까 당연히 그런 수요가 있는거고 한데 일단 아까 말씀드린대로 청년을 유인할 방법이 없어요.

사회자 그 유인은 아까 J님이 말씀하신 인프라적으로 환경적으로 안만들어져 있으니까 그것부터 사실 손대야 된다는 거죠.

L 어떻게 보면 직접 일하는 사람들에게 크나큰 혜택이 없는 것도 어떻게 보면 유인책이 없는 것도 아닌가 싶고 저희 대표님이 말씀하신게 맞구나.

사회자 아니, 맞죠. 사람이 안 오는 데는 다 그만한 이유가 있는 건데 사실 저희가 이제 산업 단지 연구를 올해 처음 하는 것도 아니고 제가 2019년도부터 쪽 이렇게 해오는데 갈 수록 사람이 더 없는 거예요. 근데 그 사업을 설계한 저로서는 그게 경기도 중소기업 중에서도 제조업에게만 주는 혜택이었어요. 그게 30만 원씩 월 지원해 준다는 게, 그 때 당시 청년들의 급여 수준이 2018년도 기준으로 그 혜택을 받아간 친구들의 월 급여가 190만원 선이었어요. 240만원이 보통의 그때 월급 수준이었는데 그 친구들은 이 사업에 당첨됐다고 하죠. 당첨된 친구들의 급여를 까보면 190만원, 185만원, 200만원 이 좀 안 되는 친구들이 그 사업에 다 당첨이 된 거예요. 그러니까 이 친구들한테 30 만원의 지원을 해준다는 거는, 그만큼 임금 보전을 하고 힘든 일을 함에 있어서의 대가를 얻기에 좋다고 생각을 했는데 문제는 지금 저희가 이제 그 사업을 열어서 이제 사람들을 모집하잖아요. 그 복지 포인트는 지금 320만원 받는 친구들도 받아가요.

M 왜 그러지?

사회자 그게 복지포인트는 제조업을 풀었거든요. 그냥 전 산업으로 복지 포인트를 풀었고 지금 제조업은 그보다 30만원 좀 떨어져요. 260~270만원 선에 있는 친구들이 그 사업에 당첨돼서 월 20만원의 혜택을 받아요. 일단 청년들이 그만큼 없어요. 경쟁률도 엄청 떨어져요. 지금 일하는 청년 자체가 없어지는 거예요. 그러니까 39세로 푼 것도, 사실상 경기도의 청년 연령이 말이 안 된다고 생각하실 수 있겠는데 34세까지 였다가 이게 39세로 간 이유도 그만큼 청년이 없는 거예요. 39세까지 풀었는데 아까 말씀하셨지만 40대가 코앞인데 당장 들어갈 돈은 더 많은데 그래서 나이를 보니까 진짜 39세인데 아직 270, 80 받는 청년들이 있는 거예요. 그럼 이 친구들에게는 지원을 해주는 게 맞죠. 어찌 보면 좀 더 그 업종에서 꾸준히 더 일하시고 더 숙련을 키워서 국가 발전에 이바지할 수 있는 엔지니어로 성장할 수 있는 기회를 주는 것도 맞다고 생각되어서 아직은 유지가 되는 사업인데 그런 측면에서 다각도로 모색을 하거든요. 이런 식으로. 그래서 이렇게 까고 보면 근데 이제 복지 포인트는 그냥 말 그대로 복지 포인트성인 거예요. 그냥 월에 10만원 정도 경기도가 제공해 줄 테니 1년 동안, 그래도 120만원이라는 복지 포인트를 받아서 쓰세요. 대기업은 가지는 복지인데 중소기업은 없으니까 그래서 일하는 재직자에게 주는 그런 정책을 현재 운영을 하고 있고 지금 그런 거에 있어서 지금 K기업에서는 청년분들이 그래도 계시니까 그래도 이런 사업 참여나 이런 걸 좀 독려를 하시지 않으세요?

K 복지 포인트요?

사회자 복지 포인트 그게 경기도 청년 노동자 지원 사업에, 경기도 청년 복지포인트라고 치시

면 나옵니다.

J 그거는 근로자가 직접 찾아야 돼요. 회사한테 오는 거는 회사에서 찾아야 되지만 그런 혜택은 근로자가 본인이 알아서 찾아야 돼요.

사회자 근데 요즘 친구들의 특징이 안 찾아요. 누가 정리해서 주어지지 않으면 주어지지 않으면 안 봐요.

K 맞아요. 그런데 또인턴 오기 전에 청년들이 인천 마이스터고 그래서 지역이 다 인천이에요.

J 아 그렇네 인천에도 동일한 게 있습니다.

사회자 예 인천에도 있어요.

J 근데 인천에서 살면서 경기도에서 일하면 안 돼요. 어떤 곳에서도 안 돼요.

사회자 경기도도 경기도에 살면서 경기도 내에 있어야 되거든요.

배석자A 주소지를 기숙사로 좀 옮겨요. 아니 120만 원씩 두 번인데 약간 그거 받는 시기까지 본인이 버티는 효과도 약간 있는 거 아니에요? 매우 크죠. 조금 더 다니면 내가 이 돈 챙기고 그만둬야지 하다가 1년 동안에 조금 더 버티기 지나가고.

배석자B 그런 의미이고 회사에서는 급여를 약간 보전해 준다는 느낌으로 많은 재직자들이 회사에서 추천을 해줘서 혜택을 해봤다 라고 얘기를 해요.

사회자 대다수가 회사 동료 지인 선후배 인사팀 이게 50%가 넘거든요.

배석자A 그렇게 유튜브 인스타를 많이 해도 본인의 알고리즘에 그거 못하는 거죠. 그런 걸 찾아본 적이 없어서

사회자 정확하지. 그게 정답이다. 알고리즘이 안 뜬다.

배석자B J님처럼 본인이 정말 열심히 찾아서 회사에서 만약에 이런 것들을 좀 정책적으로 계속 지원을 해주려고 노력을 한다 그러면 회사에 대한 충성도가 올라가지 않을까요?

K 예전에 5년 전이었나 5년 전이었나 한국산업인력공단에서 누가 온 거예요? 와서 막 얘기를 하다가 정책도 없고 그랬더니 월세지원이 있대요. 처음 들어서 저희 회사가 그때 기숙사 월세가 80인가 었어요. 그때 나라에서 2년 동안인가 80% 받았었어요.

사회자 지금도 있어요.

K 지금도 있어요?

사회자 네, 지금도 중소기업에 월세도 있는데 저희가 하다가 끊겼는데 지난번에 중소벤처기업부에서 진행하는 전국에 7개 수의 혜택을 주는데 거기 당첨된 기업이 있었어요.

K 그때 저희 그 인력공단에서 하다가 2년인가 하다가 끝났다고 생각했었거든요.

사회자 그래서 그런 게 있어서 경영관리부서가 일을 열심히 해야 되는 거죠.

M 경영관리부서가 또 나이들이 많네요.

사회자 아니요. 그게 워낙에 정보가 매년 뭐가 쏟아지니까 각 부처마다 회사가 가져가는 혜택들을 달리 찾아봐야 되는 게 그게 맹점이에요. 근데 그렇게 함으로 해서 어찌 보면 경쟁률을 낮출 수 있는 거죠. 저희 그때 다 듣고 깜짝 놀랐거든요. 그래서 찾아봤더니 세상이 전국 7개씩 회사만 혜택을 봤는데 그 중에 한 회사가 있었던 거예요. 저도 그게 다 끊긴 줄 알았거든요.

J 근데 또 특이한 게 저는 그런 게 있으면 이거에 해당되는지 확인해 가지고 근로자가 직접 신청하는 그런 거 있잖아요. 그거를 이제 막내들이 이렇게 있으니까 얘기를 해줘요. 알겠습니다 하고 나중에 물어보잖아요 안했대요. 관심이 없는거예요 그냥. 맞아요. 귀찮으니까 나중에 이려고서 안하고.

사회자 그렇죠. 맨날 얘기하죠. 아쉬운게 없는 사람이다. 그렇기도 하고.

L 담당자분들이 이렇게 보면 열심히 일을 안한다고 하기 보다는 대표님 같은 마음들을 갖고 있는 직원이 없다고 하잖아요. 적극적으로 회사를 위해서 뭐 금액을 낮춰야 되겠다 이렇게 해서 총무부서에서 일하시는 분들도 그렇게 일하시는 분들은 없거든요.

K 맞아요.

- L 그냥 주어진 일에서 자기가 할 일만 없는거지 적극적으로 찾아서 내가 이 회사의 관리 직에 있으니 이 비용을 좀 줄이는 방향으로 해봐야 되겠다. 이런 직업 자체가 변화를 싫어해요.
- K 어떤 게 문제냐면은 지금 얘기한 그런 많은 정보들이 우리에게 안 들어오는 거죠. 그러니까 열심히 진짜 찾아봐야 되는데 안 찾아봐도 뭔가 그런 정보가 올 수 있으면 좋은 건데.
- 사회자 그렇죠. 그게 지금 이제 두 번째 토픽이에요 도대체 어떻게 해야 이 정보가 다다를 수 있을까?
- M 일단 경리가 40대인데 관심이 있겠어요? 아니 공단에 일하시는 거래처가 다 나이가 많으세요.
- 배석자A 저희가 그 약간 사업이 자주 이름을 바꾸는 것도 조건이 바뀔 때마다 사업이 점 하나 찍고 돌아오는 식으로 설계를 계속 바꾸고 이름을 바꾸는 것도 있고 또 사업에서 홍보비가 크게 편성되는 걸 다들 굉장히 경계하고 지적하고 감사할 때 문제가 되고 하니깐 근데 특히 서울 같은 데는 사실, 현수막 한 100개만 걸어도 눈에 뵈는 거예요. 사람들이 다 화성보다 작는데 모여 살고 있으니까요. 천만이 다 돼도. 근데 저희는 뭐 서울보다 더 큰 땅이 화성이고 홍보비 자체 집행이 경기도 내에서는 훨씬 많이 해도 사실 그제 눈에 띄기가 좀 힘든 것도 있는 것 같아요. 사업이 힘든 지역이에요. 또 막 국비, 도비, 시비 매칭이 되니까 시마다 또 달라요. 어느 시는 매칭을 하고 내가 공모를 받아서 우리 시는 하는 것을 우리 시 바로 옆에 시는 시비 매칭 안 시켜서 안 하고.
- 사회자 경기도 사업만 놓고 보면 경기도는 이제 아시다시피 남북부 워낙 크기도 하고 거기에 홍보를 하기에는 사실 되게 어려워요. 그러니까 그 사업 같은 경우도 홍보인만 20억이 넘게 쓰는데 사실 20억이면 정말 수혜 대상을 수만 명을 더 할 수 있는 거죠. 그런 거에 이제 담당자도 사실 돈을 편성하기도 어렵고 그걸 시의회나 도의회에서도 받아주지도 않고요. 한번 남경필 지사 때여서 마지막 끝물이어서 한번 열심히 불사르셨어요. 근데 이제 유일하게 그 사업이 8년 동안 사라지지 않는 유일한 지금 경기도 청년사업 중 하나예요. 그래서 그런 점들이 있는데 저희가 어느 채널을 통해서 그 정보를 전달하는 게 좋을지 사실 경영관리에도 이사님 계시니까 어디가 좋으세요? 왜냐면 요즘에 전화는 스팸도 많고 피싱도 엄청 많고 그래서 저희가 만났던 분 중에 시흥시 소부장 협회라고 본인들끼리 협의체를 만드신 게 또 있더라고요. 그래서 회원사들끼리 저희는 시비나 이런 거 받지 않는다. 오로지 우리가 다 투자해서 그냥 회사들끼리만 연합을 해서

60개 사인가? 그렇게 해서 운영을 할 거니까 앞으로 소식지는 자기들한테 달라. 그러면 우리가 다 뿌리겠다라고 정말 확고하게 말씀하시더라고요. 피싱이 어마어마하다라는 거를 저는 그 회의에 가서 처음 알았거든요. 그래서 어느 채널이 가장 신뢰할 수 있는지?

J 저희가 경기인천기계공업 협동조합에 들어가 있는데 경기 인천에서 중소기업 뭐더라? 그쪽 공문은 거기 통해서 들어오더라고요.

사회자 기계공업협동조합이요?

J 거기 들어가 있는데 그 말씀하신 소부장 그거랑 비슷한.

사회자 그렇죠. 여기는 협동조합이고

J 그쪽으로 해서 저희는 공문을 다 올려요. 그런 거를 보고 근데 이제 팩스로 들어온다 이러면 거의 다.

사회자 휴지조각 되는 거고

J 왜냐하면 이거 담당하는 사람이 팩스 온 걸 계속 보는 것도 아니고 대부분 그냥 영업 하시거나 먼저 본 사람이 그냥 뭐야? 이려고 그냥 버리시는 경우가 좀 많으시고 근데 그 공문이 팩스로 오는 게 아니고 ERP가 따로 있어서 채널로 오거든요. 그래서 저한테 문자가 와요. 공문 도착했다고 그럼 들어가서 그걸 제가 보는 거죠.

사회자 우리 차장님이나 대리님 같은 경우는 어떤 걸 받으세요?

M 소식지나 이런 것들 전혀 받은 적이 없는 거 같은데요.

사회자 개인이 좀 이용하는 그런 소식지나 이런 거는 따로 없어요?

M 소식지요?

사회자 저 같은 경우도 사실 제가 화공과 전공으로 반도체 공장 엔지니어로 계속 일을 했었던데요. 그러다 보니까 저 같은 경우는 반도체협회 소식지라던가 한국전자기술연구원 뭐 이런 식의 IT, R&D 쪽이다 보니까 그쪽 소식지를 꾸준히 지금도 보면서 업계 동향을

좀 파악하면서 연구를 하는 편이거든요.

M 그냥 갑자기 생각난건데 직장마다 법정 의무교육 하잖아요. 그런데다 어떻게 좀 홍보식으로 꺼서 이렇게 하면 안될까요? 그건 무조건 받잖아요. 안 받으면 벌금 내잖아요.

사회자 그러면 4대 법정교육 온라인으로 받지 않으세요?

K 오프라인으로 오는 것도 있고 안오는 것도 있고 보통 보면 민간에서 오잖아요. 민간에서 그런거 부릴 수는 없죠?

M 그런가. 근데 한 30분 동안 교육하고 또 한 30분 동안은 무슨 막 크루즈 여행 같은 거 그런 거 홍보하고 그러더라고요. 민간이어서 그런가? 시간 안 채워도 그냥 써주는 거? 그런 거에다가 꺼가지고 하면 다 알게 되지 않을까요?

K 정부에서 그걸 부릴 수가 없으니까

사회자 그렇죠. 저도 지금 그건 참 좋은 아이디어신 것 같아요. 온라인 법정 교육은 무조건 어떻게든 보잖아요.

M 콘텐츠가 됐든 온라인으로 하면 사람들이 자세히 보나요?

사회자 잘 안 보긴 하죠. 저희도 틀어놓기만 하고.

배석자B 그럴 것 같은데 평가할 때는 봐야 되니까 평가 화면에서 보여지면?

사회자 그러면 욱하지 않을까요? 공공정책을 그렇게 홍보하면? 저는 욱할 것 같은데. 어떠세요 차장님은?

L 대표님이 일단 여과기 협동조합 이사장님이시기도 해서 여과기 협동조합이라고 해요. 여과기 집진시설이랑 필터 이런 것들을 전국에 70% 이상 납품하고 있는 업체들 컨소시엄이 있거든요. 그걸 통해서 사실은 저희 대표님이 경기도에서 나오는 그 지원 책자를 하시기도 하실 거예요.

사회자 그 두꺼운 이 책자요? 엄청 두꺼운 책자요. 그건 저도 뒤지다가 짜증나던데요.

L 찾아보라 찾아보라 그러니까 안 보이는데 회계 직원들은 아, 일단 이렇게 되는 부분이
라 저희는 사실 대표님이 좀 관심이 좀 있으실 것 같아요. 있으셔서 그런 통로를 갖고
있습니다.

사회자 어떻게 이사님 어느 채널이 가장 좋으세요?

K 딱히 떠오르는게 없네요. 중소벤처기업진흥공단?

사회자 메일로 받아보는 정기적 레터 이런거 있지 않으세요?

K 저희는 중소벤처기업진흥공단이나 뭐. 과제 같은거 하는데 그런 데서 연락오고 그렇습
니다.

사회자 아, 과제? 정책과제

K 그런데 메일로 그런거 밖에 없는데.

사회자 저희가 갈수록 예산이... 특히 올해가 지금 세수가 안 거쳐서 내년도 이런 사업들은 여
전히 이렇게 가는데 사실 홍보비 예산이 다 잘리는 마당이거든요. 그럼 더욱이나 이게
홍보가 어렵고 결국 이용했던 기업을 계속 이용하세요 이렇게 되니 계속 이용했던 기
업만 다시 또 재공고, 응모 이렇게 돼서 다수에게 혜택이 돌아가지가 않는 거예요. 그
래서 그 점이 너무 안타까워서 어떻게 하면 저희가 채널을 좀 다변화 해볼까를 고민하
고 있고 그 점에 대해서 이번에 그 실태 조사에서 한번 조사했어야 되는데 제가 뒤늦
게 생각이 나서... 젊은 친구들이야 사실 인스타그램, 카톡, 유튜브가 대세죠. 코로나 때
는 정책 홍보에서 유튜브가 단연 1등이었거든요. 어디를 통해서 이 정보를 접하세요하
면 그게 유튜브였어요. 근데 지금은 인스타그램이 그냥 압도적이예요. 인스타그램이 부각되고
유튜브, 페이스북 이런 애들도 다 내려가는 거예요. 그러니까 긴 동영상도 보기 싫다는
거예요.

J 요즘 보면은 정부 쪽 부처에서나 지역 행정 그쪽에서도 홍보를 하고 할 때 트렌드가
되게 웃기게 하잖아요.

사회자 약간 병맛으로.

J 그런게 빵 터지면 계속 이제 퍼지니까.

- 사회자 렐스가 계속되는 그런 것들을 노리는 것 같은데 문제는 게으른 청년들은 또 그것도 안 봐요. 자기 세계에 갇혀 있는 친구들은 아까 말했잖아요. 알고리즘이 안 뜨면 안 본다. 그 말이 딱 맞는 것 같아요.
- K 세무서나 그런 데서 업체에 부가가치세라든가 뭐 그런 거 보내잖아요. 그런 데다가 끼워서 보내는 게 낫지 않아요? 그거는 다 봐야 되니까 그런 데 끼워 오면 정보가 퍼지지 않을까요?
- 사회자 5월달 그 사업 부가가치세 내고 할 때? 그런 거 할 때?
- J 딱 앞면에다가 광고를 해서 얼마 지원 받으세요... 이런 거.
- K 지면 광고라도 첨부 해주면 모든 회사에 다 갈 것 같은데요.
- 사회자 그럼 세무서에 인력을 파견해야 된다는 문제가 있어요. 저희가 처음에 노동자 지원사업 할 때 거짓말 안 보태고 그때 진짜 전 직원이 달라붙어서 우편물을 적었거든요. 그래서 십몇만 장을 접었어요. 산업단지 업체들만 대상으로 그때 한번 뿌려보자 해서. 그런데 반송이 하하... 그때 진짜 생각만 해도
- K 국민건강보험공단 같은 데서도 카톡 오잖아요.
- 사회자 그것도 좋은 생각이시네요 오늘 참 여러모로 아이디어가 있네요. 정말 내년도 홍보 예산 때문에 지금 다들 난리거든요, 어떻게 하면 홍보를 할 수 있을까? 결국 세금을 넣는 이유가 효능감을 얻고자 지금 도민들에게 드리고자 하는 건데 아무튼 4대 보험 아주 좋은 말씀이세요. 그러면 일단 지금 참여는 어느 정도는 지금 하셨는데 아무래도 지금 M님은 그쪽 회사에서 뭘 참여하는지 파악이 안 되셔 가지고 지금 말씀을 못 하시는 거 같고. 다들 아시고는 계실텐데 아무래도 대상이 청년이 없어서 더더욱이나 조금 관심이 덜 하셨던 것 같아요. 인사 담당자의 게으름이나 이렇게 아니고 말 그대로 부가적인 일을 또 해야 되는 거잖아요. 아까 차장님 말씀대로 나한테 어떤 이득이 있는 것도 아닌데 그 더하기가 사실 쉽지는 않습니다. 청년들은 본인이 대상이 되잖아요. 그런데 하물며 3자가 해야 되는데 쉽지 않죠. 그러면 마지막으로 조기 취업형 계약학과 관련 얘기를 해보죠.
- 배석자A 해보시면 너무 잘하실 것 같은데 저희가 이 사업을 시흥시랑 처음 같이 시범사업을 기획하게 돼서 올해 5월부터 시작을 했는데요. 이 모델이 이제 기업인분들께 제가 이제

홍보를 나가고 하면 다들 괜찮게 설계했다는 말씀들은 주시더라고요. 근데 이제 시하고 재단이 이렇게 사업을 시작하고 다른 시로 전파하려고 하는 거는 저희도 처음이긴 하거든요. 그래서, 다시 한번 이렇게 오늘 오신 기업분들께 여쭙보고 사업의 또 확산 가능성을 좀 확인해 보려고 하는데요. 이 정책은 조기 취업형 계약학과라는 거예요. 기존의 노동부 일학습병행제 이런 모형들은 아실 거예요. 근데 이 제도가 시흥시 산단에 맞다고 생각하게 된 이유는, 기존의 일학습병행 모델들은 기업에서 직접 교육을 가르쳐주고 학습일지를 열심히 쓰고 그렇게 기업에서 해야 되는 공수들이 있으셨죠. 대신에 기업에서 내야 될 비용은 하나도 없고 되려 훈련교사로서 비용을 받으신 적도 있으실 거예요. 근데 저는 그게 이제 현재 고등학생들한테 핏이 좀 안 맞다고 느낀 게 대한민국은 이제 좀 잘 살게 됐잖아요 그래서 이제 대한민국 청년들이 숫자도 너무 적고 사실 19살부터 일하는 모델이 맞지 않는 것 같다 생각해요. 근데 이 제도는 1학년 때 캠퍼스 생활을 즐기거든요. 즐긴다고 하기에는 60학점을 이수하기 때문에 굉장히 바쁘지만 2학년부턴 이제 정해놓은 기업에 출근을 하게 되는데요. 2학년 3학년 2년 동안 야간이나 주말 활용해서 12학점 정도씩을 들어요. 그리고 계절학기를 계속 학교에서 맞춰서 운영하고 3년 만에 조기 졸업을 시킵니다. 이 아이들이 1학년 때는 전액 국비 장학금을 받고 그 대가로 졸업 후 1년 동안 대한민국에 있는 중소기업에서 근로해야 될 조건이 붙습니다. 그리고 2학년 3학년 때 기업들이 등록금의 절반을 내요. 이게 계약학과기 때문에 사실 이 등록금의 절반을 낸다는 모델을 시흥 산단에 있는 중소기업들이 받아들이기를 참 어려워하세요. 왜냐하면 일학습병행은 사실 무료로도 할 수 있었는데 이런 생각들도 하시고요. 근데 일학습병행은 그동안 조건이 20인 이상의 기업이었거든요. 근데 이 제도는 대학에서 교육을 다 하는 조건이기 때문에 5인 이상 기업들은 다 참여할 수 있어요. 그래서 저희 이제 시흥시랑 경기도가 같이 등록금이 아무래도 가장 큰 허들인 것 같다 그러니 등록금의 80%를 우리가 지원하자, 그래서 기업들이 등록금을 냈다는 그런 영수증을 제출하면 저희가 80%를 학기당 160만원, 연에 320만원을 돌려드리고요. 기업들이 사실 20%도 자부담하시는 게 아니라 본인들의 근로자에 대한 교육이기 때문에 세금 환급을 받으신대요. 세무서에 신고하면 거의 다 환급을 받으신다고 하시더라고요. 그리고 이제 저희도 아이들에 대한 지원도 좀 필요할 것 같다. 사실 일과 학습 병행을 한다는 게 보통 일이 아니잖아요. 주경야독을 아이들이 2학년 때부터 시작을 하는데 아이들에게 월 30만원씩 지급하자. 근데 저희가 생각한 조건은 6개월 단위로 후불로 주자. 아이들이 학교를 바꾸고 싶더라거나 기업을 바꾸고 싶다 이런 생각이 들 때도 연속적으로 동일한 기업에 6개월 근로할 경우에 180만원씩 지급하는데 이게 학교를 다니는 동안만 하는 게 아니라고 4년을 설계를 했어요. 처음에는 그래서 2학년 때부터 3학년까지 일학습병행의 시간 그 다음에 졸업한 후에 2년 이렇게 해서 180만원씩 저희가 1년에 두 번 그리고 4년 지급하면 1,440만원을 전혀 기업에 부담 없이 아이들에게 지급을 하는 조건으로 설계를 했는데 사실은 조기취업형 계약학과

라는 모델이 정말 어쨌든 배우고자 하는 아이들을 키우려는 회사에 적합한 것 같긴 하더라도요. 정말 청년이 없어요. 그래도 우리가 청년을 단순노동에 쓰겠다고 하는데 아이들이 사실은 버틸 수가 없는 그런 것 같고요. 대신에 기업에 좋은 조건은 언제든지 이게 해지되더라도, 대학에서 기업을 교체해주는 형식으로 가기 때문에 기업과 아이가 사이가 안 좋았을 때 대학이 중간에서 매니저 역할을 해주는 게 있고 아이들이 학교에 계속 다니기를 원하는데 퇴학당한 적은 없었다고 그러더라고요. 모든 학교들이 기업을 재매칭 시켜주는 관리를 계속 하면서 아이들이 한 번 다니면 학사학위라는 그동안 저희가 쥐본 적이 없는 인센티브가 붙기 때문에 좋아하는 것 같아요. 그렇게 제도를 한번 설계해 봤는데 이 제도가 시작한 지가 사실 오래되지는 않았어요. 그래서 고용노동부 일학습병행, 인력공단의 P-TECH 이런 제도들을 훨씬 더 많이 알고 계시긴 하죠. 이 제도는 교육부에서 2018년도부터 시작했던 제도고요. 조기취업형 계약학과를 홍보하는 의미도 있고 또 들어보시고 어떤 점을 저희가 또 더 지원해야 된다가나 어떤 점에서 기업한테는 허들이 될 수 있을지도 좀 궁금한데 말씀 부탁드립니다.

사회자 참고로 지난번 회의에서는 경영관리직을 원하는 학사 졸업 예정인, 학생들한테는 이게 되게 매력적으로 다가올 수 있는 사업이다라는 말씀을 주셨어요. 그런데 이제 엔지니어를 전공했다거나 이제 말 그대로 조금 더 기술력을 키워야 하는 친구들이 과연 이거에 매여 있을까? 이 사업 때문에 그 기업에 남거나 뭐 그런 거에 있어서는 좀 큰 유인 효과가 없거나 그리고 단순 작업이 많은 그런 또 사업장으로서 이 학력이 필요하지 않는데 굳이 이런 사업에 뛰어들 유인이 없다 그런 말씀도 하셨거든요. 그래서 우리 회사는 그래도 이런 과에 이런 친구들이 필요하다 아니면 앞으로의 시장 전망이나 그런 걸 봤을 때 이런 과가 있었으면 더 좋겠다 이렇게 말씀해 주셔도 좋고요. 그냥 자유롭게 의견을 남겨주시면 됩니다.

L 혹시 다른 데에서 이렇게 하셨을 때 엔지니어링 관련한 직종의 학과에도 적용을 해보신 사례가 있나요?

배석자A 지금 제가 드린 제도의 학과들은 현재 운영하고 있는 학과이고요. 근데 이게 계약학과이기 때문에 사실은 그 지역 산단에서 어느 정도의 수요가 있다고 대학이 판단하면 바로 다음해 부터 개설은 가능해요.

L 제가 이제 궁금한 거는 일단 회사에서 어떤 일을 하게 될 경우에, 회사에 요구하는 어떤 과업을 수행해야 하는데 아직 학업이 완료되지 않은 직원이 회사에서 이 친구에 대한 월급 부담이 없다고 하더라도 이 친구가 해줘야 될 업무 영역이 있는데 아직 배우고 있는 단계에 있는 친구가 실질적으로 어떤 회사에 도움이 될만한지 혹은 앞으로 가

능성이 있었던 있는 경우가 있었는지 싶어서요.

배석자A 회사마다 다르긴 한데 보통 특성화고나 마이스터고 졸업한 학생들 받던 학교에서는 자연스럽게 적용 되는거 같아요.

L 엔지니어링 분야가 아시겠지만 수준이 너무 높죠? 갭이 좀 있거든요.

K 저희 같은 경우는 지금 인턴을 쓰잖아요. 아무것도 모르는 애들이 00이고 우리 기술자가 100이라 그러면 그런 인턴 애들을 데리고 오면 우리가 하는 말은 이해하기 때문에 한 30~40정도의 경력이 된다고 봐요. 보니까 같이 이렇게 연계된 사람들을 뽑으면 훨씬 더 낫더라고요.

L 왜냐하면 저희는 이제 젊은 친구를 저희도 많은 기대를 하고 뽑은 게 아니거든요. 30이라고 고용을 했는데 이게 30도 안되는 거죠.

K 기대가 너무 높은 건가 봐요.

배석자A 아니요. 근데 이거 환경공학 쪽이신 거죠? 네. 저도 사실 아까 말씀 듣고 보니 환경공학이 현재는 없는 거거든요.

사회자 네 없어요.

배석자A 그래서 환경공학 쪽을 개설하도록 저희가, 학교에 제안을 해보면 수요가 나올까 그런 생각을 했어요.

L 환경 같은 경우에는 지금 사실 의무적으로 다 이렇게 해야되는 업무이기도 하고 점점 필요하죠.

사회자 그래서 법을 더 알아야 되고, 늘어나고 있는 겁니다.

L 사실 저희가 과도한 능력을 요구하는 게 아니거든요.

사회자 근데 학점 운영 연계해서 현장 실습 돌리잖아요. 공대는? 그거 이용 안해보셨어요?

L 저희는 이제 계약학과 뭐 이렇게 공학과.

사회자 대표님이 교수님이시니까 실습으로

L 실습 차원에서 저희가 한 3개월 근무하겠다고 이렇게 해주잖아요.

사회자 학점인정을 해주죠.

L 그 때 느끼셨던 그 친구들은 와서 그냥 때우다가 가는 거예요. 왜냐면 이 회사에 올게 아니기 때문에.

배석자A 근데 이 기획의 거는 근로계약을 체결하고 사실은 무조건 2년은 같이 간다고 생각하시고 뽑는 학생들이기 때문에 면접을 보고 뽑으신 거잖아요.

L 그렇기도 하지만 어쨌든 학생의 입장에서는 이런 회사가 많이 만들면 언제든지 교체 대상이 되는 거잖아요.

배석자A 바로 대체 기업이 6개월 안에 마련돼야 돼요. 6개월 안에 안 마련되면 퇴학당합니다. 그래서 보통은 학생들이 이제 그만두는 사례들은 진짜 단순 작업 시키거나 화장실 청소 시키거나 포장 많이 시키고 그러면 사실 학생들 입장에서는 자괴감도 들고 요즘 애들 버티기 힘들어 하잖아요.

L 그렇게 인력을 사용하고자 하는 기업이 있어요? 기껏 보조금을 지원받아 가지고 인력을 보유하고는 화장실 청소를 시킨다고요?

사회자 최저임금이긴 하나까요. 회사가 이제 잘못 이용한 거죠?

J 저희 회사도 막내가 화장실 청소해요.

L 저희는 철 일을 하기 때문에 고철을 처분한 비용으로 회사 청소를 외주를 주거든요.

사회자 바람직한 거죠.

L 직원들한테 회사에 청소를 시키거나 하는 일은 없어요.

사회자 그러니까 지금 제가 느낀 게 왜 그러냐면 지금 한양대 에리카 수준이나 가천대 수준 한국공학대는 죄송하지만 저도 잘 몰라요. 이 학교 학생들의 수준이 어떤지는 제가 잘

몰라서 그런데 저도 이제 이 학생들을 제가 현업에 있을 때 써봤잖아요. 이 친구들은 실습에 나오면 더 알고 가려고 마음먹은 애들이지, 그 회사에서 내가 심지어 돈을 받잖아요. 월급을 받으면서 실습 기회를 갖는 거잖아요. 그러면 따라 붙으려는 애들이 더 많아요.

L 그런 의욕이 있는 경우라면 좋죠. 저희는 이제 운영해 본 적은 없기 때문에

사회자 그래서 이 친구들이나 수도권에 있는 아주대나 경희대나 이런 친구들은 인턴 경력에 한 줄 써서 다른 엔지니어링 회사에 도약을 해야 되는 애들이 더 많다 보니까 오히려 의욕이 넘치는 친구들이 더 있는 편이고 이제 경기과학기술대나 한국공학대에는 저도 경험이 없어서 함부로 말씀 못 드리겠습니다만.

배석자A 조기취업형 계약학과라는 자체가 사실은 경기도 내에 딱 이 4개 대학이거든요. 지방은 훨씬 더 잘 운영이 되는데 경기도 내에서는 교육부가 많이 선정을 안 했었어요. 그리고 딱 4개가 운영을 하다 보니까 이걸 알고 지원한 애들은 저는 이제 예비대학도 가고 공동 입학설명회도 가고 하는데 애들 진짜 눈빛이 다르긴 해요. 왜냐면 진짜 일을 하면서 학교를 다니겠다는 의지도 있고, 그걸 본인이 찾아내고 면접도 기업인하고 대학교수님이 같이 들어오시잖아요. 그러니까 이게 기업마다도 경쟁률이 굉장히 달라요. 사실 참여하신다면 애들이 서칭해서 진짜 최고의 회사라고 경쟁률이 엄청날 거예요. 병특까지 된다고 하면 이 2학년~3학년 기간 안에 병특까지 끝나거든요. 월급 받으면서 학교 다니고 학사따고 병특을 끝내기 때문에.

사회자 마치고 대학원에 갈 일이 더 생길까봐 오히려 걱정이예요.

배석자A 그것보다는 저도 21살에 애가 저렇게 또 푹푹하게 이걸 찾아내고 이걸 지원해서 이걸 다 했는구나. 근데 이제 시화가 연봉 수준이 안 높잖아요. 그래서 여기서 너무 잘 사용하시는 대기업 배터리 대표님이 얘기를 했더니 특성화고 전기과 졸업한 아이를 한국공학대 전자공학 진학을 해서 채용을 하니까 너무 마음에 드는데 애들이 졸업 후에 바로 움직이더라. 그 아이들은 사실 대한민국 안에 중소기업만 다니면 국비 장학금 받았던 걸 안 돌려내도 되거든요. 그래서 연봉을 얼마를 주나요? 했더니 3천 준다는 거예요. 남자애가 군대가 끝나고 학사를 받고 전기기사까지 뺐는데 삼천이면 어쨌든 대한민국에서도 취업할 것 같은데 그래서 그 정도면 무조건 아직 하겠다 이 회사가 본인들은 정말 잘 대우해주고 아쉽고 하겠지만 그래서 저희가 애들을 임금 보전성 이거 얼마나 더 붙여야 되겠다라고 해서 30만 원씩 매달 지급하는 약간 그런 걸 계산하게 됐고요 사실은 시흥시에서도 30이 아니라 한 달에 50씩은 붙여야 시화 산단에 있다. 시흥시는 처

음부터 그렇게 말씀을 하셨어요.

L 처음에 말씀하신대로 이렇게 K기업 같이 병특까지 있는 경우에 그거는 이미 젊은 친구들로 유인할 요소가 있는 사업장이거든요. 제가 이제 궁금해하는 것은 유인요인이 없는 사업장인 경우에 어떻게 하나 싶은거죠.

사회자 그 유인요인이 회사 경쟁력이 유인이 되는 거죠.

L 그래서 아까 저희 입장에서는 이제 레드오션이라는 그런 말씀을 드렸는데 사실은 이 업종 자체가 이제 사실은 그렇다면 이 업종 자체가 미래가 없기 때문에 사업을 접어야 하느냐? 뭐 이런 문제로 되네요.

배석자A 저희는 환경쪽이 그동안 전공이 없어서 말씀 주시는데 환경쪽도 괜찮은가요?

L 환경이 굉장히 열악하기도 하고, 저희처럼 업체를 이렇게 꾸려서 하는 경우가 그렇게 많지가 않아요. 게다가 임시로 막 이렇게 고용해가지고 작업을 하기도 하고 그냥 환경 시설 자체가 그냥 1~2년 쓰고 버릴 시설을 만드는게 아니거든요. 한번 쓰면 10년~20년 쓰는 시설을 만든단 말이죠. 그래서 이제 개발팀 문제도 말씀을 드렸던거죠. 그렇게 중장기의 제조업을 가지고 있는 경우에 유입요소가 사실은 저희 입장에서도 없는데 이것을 제도적으로 할 수 있는 방안이 있는가 싶어요. 아까 혹시 엔지니어링 업체에서 그런 사례가 있느냐라고 여쭙본 이유가 요즘 아주 핫한 그런 곳 말고 기존에 이렇게 쪽 해왔던 업체를 위한 그런게 혹시 있었는지?

사회자 이게 아직은 저희가 지금 졸업생이 연계돼서 지금 진행한 사례가 경기도밖에 없어서 그 점은 우리가 말씀드리기가 어렵고 오히려 기존에 고용노동부가 했던 일학습병행 사업에서는 이제 같이 병행해서 가잖아요. 그랬을 때는, 이제 현대엔지니어링 산하에 밴더들 되게 많잖아요. 밑에 밑에 또 1차, 2차, 3차들 그런 쪽에서 실습형으로 고용을 하는 경우나 일학습병행을 사용한 적은 되게 많거든요. 근데 그때 불만을 토로한 것들이 너무 많아요. 그러니까 관리가 너무 어렵다 그래서 그 관리를 최소화할 수 있는 게 있으면 화공도 엔지니어링 엄청 들어가고 같이 가는데 다들 어떻게든 대기업에 가기 위해서는 결국 뒤통이를 지금 해야 되는 거고 그러려면 경력이 필요하니까 그 경력을 쌓기 위해요. 중소기업이 현재 유인책이 된다고 저는 봐요. 그리고 요즘 애들은 이제 흔히 말해서 배달의 민족이나 스타트업들이 다 경력직을 선호하는 걸 이미 안단 말이에요. 그래 놓으니까 어떻게든 자기 경력을 쌓는데 혈안이 돼 있어서 지금 지방 쪽은 특성화고에서 학사를 안 가는 애들이 되게 많은 거예요. 바로 그냥 경력으로 가는 거예요.

요. 실업계로 다 댈 다음에 지방에는 계약학과가 너무 많네? 그러니까 나 그냥 돈 받고 일하면서 학업 같이 할래 그런 친구들을 끌어오는 유인책을 회사가 만드는 게 더 좋지 않을까 저는 생각이 드는 거예요. 저는 그거는 회사 차원에서 한번 끌어올 유인책을 선전을 대대적으로 하면 우리 회사는 멀티플한 능력을 키워준다고 해서 홍보하는 게 더 낫지 않을까? 이런 생각이 들더라고요.

L 우리 회사에 계속 다녀라라는 느낌보다 그렇죠. 키워서 나가라.

K 키워서 나가라는 게 아니고 아까 얘기했던 것처럼, 키워서 이 인재가 쓸만한 인력이 되면은 회사에서 그걸로 대우를 해줘야 되거든요. 대우를 해주면 안 나간다니까

사회자 그렇게 막 움직이지 않아요. 아까 전에 화장실 얘기하셨잖아요. 지난번 회의 때 화두가 화장실이었어요. 왜냐하면 요즘 젊은 애들이 회사를 평가하는 기준이 화장실 사진이예요.

배석자A 고용노동부 청년고용기획과에서 일부러 화장실로도 조사를 했어요, 왜냐하면 본인들이 내년도 사업에 화장실 청소 용역 같은 것들을 산단에 기업들이 신청하면 내려보내는 국비사업까지 기획을 했거든요. 왜냐면 화장실이 지저분할 경우에는 스스로 존중을 못 받았다고 느끼고 아이들이 너무 힘들어 하니까.

사회자 웃지 마시고 이거 되게 민감한 사안이었어요.

배석자A 고용노동부가 진짜 사업 계획을 그걸 짰어요.

배석자B 회사의 빌딩에 건물이 지저분하거나 화장실 청소를 하면 자괴감을 느낀대요.

J 근데 그들은 맞아. MZ 수준에 대한 얘기고 이거는 좀 약간 다른 얘기지만 남녀 기준에서도 있잖아요. 여직원들 MZ가 특히 느끼는게 컵 쌓아놓은거 아래 여직원이 설거지 하잖아요.

사회자 맞아요. 난리도 아닙니다.

J 솔직히 설거지하고 분리수거 같은거 여직원들 해요. 남자들이 안해요.

L 여직원 따로 시키면 큰일나요.

사회자 약간 좀 대표님 교육이 필요해요.

J 어쨌든 결국에는 뭐 큰 회사 같은 경우는 리셉션이나 아니면 비서가 따로 있어서 그 사람이 응대를 하겠지만 그게 아니죠. 여직원이 하죠.

배석자B 10년 전에도. 시켰는데 지금도 시킨다고요?

J 그런 건 아직도 많아요. 저희만 많은게 아니에요.

K 산업단지 그런 데니까 화장실을 거기 회사에서 청소해주니까 저희가 안 하거든요. 관리공단 회사니까

배석자B 제가 지난달에 인천시에 있는 뿌리기업 청년들 대상으로 인터뷰를 좀 했는데요. 확실히 5년 이하 청년들이랑 5년 이상 청년들이랑은 마인드가 틀려요. 5년 이하인 청년들은 언제든 이직할 마음의 준비되어 있어요. 근데 5년 이상이 계신 분들은 회사가 커야 내가 크다라는 생각이 탑재되어 있어요. 그러니까 한 4~5년만 붙잡고 계시면 돼요.

J 진짜 못 다니겠다 하는 수준이 아니면 그냥 여기 페이가 괜찮은 거 같으면 내가 돈을 아껴야 어쨌든 회사한테 잘한다 이런 생각을 하게 돼요.

사회자 맞아요. 사장님은 그런 걱정을 미리 하실 필요가 없어요. 그냥 회사의 아이템을 지금 고민하신다고 하셨으니 강점을 최대한 키우시는 게 더 좋은 거고 지금 나머지 복지는 요정도 해주시고 계시네요.

사회자 조기취업형 계약학과 회사에 꼭 전달해주세요.

배석자A 한국공학대학교면 알고 계시지 않나요?

사회자 그러니까요.

배석자A 근데 한국공학대학교에도 사람이 많아서 사실 모르실 수 있어요.

사회자 그래서 수요가 이쪽 업계에 있으시다고 하시면 오히려 학교 측에 협의해서 엔지니어링 전공자를 대상으로 우리가 이런 인턴을 넣는다. 그게 화공과랑 환경은 사실 같이 가도 어느 정도 되는데 법이 좀 달라서 그렇지 그래서 저는 제가 볼 때는 어느 정도 가능성

이 높은 그런 것 같거든요. 그

L 일단 젊은 친구들이 이제 왔다가 그냥 가니 트라우마가 좀 있어요.

사회자 그게 코로나 세대가 다르고 지금 이제 코로나 겪었던 대학생들이 지금 이제 사회에 나오잖아요 이 친구들은 더 다릅니다. 정말 어떻게 보면 투명하다면 투명할까요.

배석자B 요즘은 대기업 인사 담당자분들을 만나봐도 똑같은 말씀만 하세요. 청년 채용하기 너무 힘들대요. 거기는 많이 오기는 온대요. 많이 오는데 그 중에 10%만 최종 면접에 온대요.

사회자 쓸만한 애들이 없다는 건가요?

배석자B 한 반 정도는 이력서 내달라고 연락해도 무응답, 아니면 면접 언제 언제 했는데 노쇼. 이래서 결국은 한 10%만 면접장에 나타난대요.

L 스펙에서 이미 본인이 알고 포기하나요?

사회자 아니에요. 그거랑은 별개로 의지가 없는거죠. 구직 의사가 별로 없어요. 저희가 이걸 괜히 뭐라 하는게 아니라 니트가 너무 심각합니다.

J 고용노동부에서 딱 정해준 그 취업 활동만 하면 주는 실업수당 있잖아요. 그 조건만 딱 달성하고 면접 안 나타나는 거죠. 그 다른데 여러군데 넣어봤다가 확인증 다른 곳에서 받았으면 여긴 안가는거죠.

배석자B 이쪽만 그런게 아니라 대기업에 계신 분들도 마상을 많이 입으셨어요.

사회자 현재 한국 중소기업을 어떻게든 정부가 살리고자 지금 계획을 잡고 있는 이 시기가 여러분들의 사업체들이 좀 더 오래 버틸 수 있는 그런 길이 되지 않을까, 싶어서 오늘 좀 길게 얘기를 했습니다. 끝으로 이런 정책이 있었으면 좋겠다 이런 거 좀 확인해주시면 좋겠다 싶으신 거 한 말씀씩만 하시죠. 오늘 대리님께서 말씀이 적으셔가지고 근데 열처리 쪽이 아무래도 사람이 너무 젊은 사람들이 안 가다 보니까 여기는 오히려 중장년을 대상으로 한 지원사업이 많이 필요하신 거 아니에요?

M 중장년분들은 아까도 말했다싶이 오히려 나이 많은 분들이 좀 많이 찾는 것 같고.

사회자 근데 그 숙련도를 익히기까지 보시기에 아무 것도 배운 적 없고 전공자가 아니에요. 사무직에 있던 분이 이 업계에서 그래도 일을 하고 싶다면 노후를 고려하면 어느 정도 걸릴까요? 기술을 익히는데?

M 제가 딱 그 케이스라고 보면 되는데요. 제가 원래 디자인 공부했다가 어떻게 여기 공단에 와서 지게차도 했는데 한 2년 정도 배우니까 잘 되더라고요.

사회자 젊으셔서 그러신 거 맞나요?

M 그럴 수도 있어요. 사람마다 차이가 있는데 저는 이거 연락 받고 그때부터 생각하고 지금 이렇게 여러 가지 얘기 나누시면서 생각이 딱 되는 게 정부에서 기업한테 막 유인책을 만들려고 막 이렇게 하는 거는 이게 과연 근본적인 해결책이 될까 싶어요. 계속 들어보니까 청년들 마인드를 바꿔야 될 것 같아 그게. 너무 어렵나? 이런 식으로 계속 오냐오냐 하면은 청년들만 더 어깨 붕이 높아지고 막 그래서,

J 청년들 어깨붕 올라가면 4~50대가 죽어나간단?

M 그러니까 이게 악순환이 반복되는 것 같아요.

사회자 지금 현재 부모 세대가 워낙에 고생을 안 시키려고 하시니까 그래요.

M 네 맞아요.

사회자 현재 50대~60대인 그 부모 세대들이 말 그대로 너무 내 아이는 고생하면 안돼라는 마인드라서

M 그리고 TV 같은데 죄다 양복입고 커피 한잔 들고 막 그런 드라마들만 계속 나오고 막 그러잖아요.

배석자A 제가 이번에 들었는데 시흥시에서 부모들이 시화산단에서 자녀가 일하는걸 제일 꺼리신대요.

M 아 진짜요?

배석자A 왜냐하면 더 약간 꺼리시는 오히려 이 주변에 많으신 것 같다는 그런 정성적인 이야기

들을 하시더라고요. 그래서 되려 인천 마이스터고에서 넘어오고 전북 기계공고에서 올라온 애들은 수도권이다 생각하고 그냥 올라오는 거죠. 여기서는 그냥 내 아이들 차라리 내 동네에서 창업하고 베이커리 카페라도 차리는 게 좋겠다고 생각하는.

J 사회공단 다닌다고 하는 이미지 자체가 부정적이죠.

M 그렇죠 맞아요. 그러니까 이게 자기가 뭘 원하는지 이걸 알아야 돼. 제 얘기 조금만 하자면요. 저는 부모님도 좀 젊었을 때 돌아가시고 형제자매도 없어가지고 애정결핍이 좀 심해요. 근데 제가 컴퓨터 그래픽을 배워서 맨날 컴퓨터 하면서 앉아서 일하다가 여기 와서 영업부로 일하니까 조금씩 사람들이 칭찬해주고 막 그러는 거예요. 거래처 사람들이 막 반겨주시고 또 되게 순수하시거든요. 공단 사람들이

사회자 계산도 없고

M 처음에 텃세가 좀 심해요. 젊은 친구들은 들어오면 금방 나가겠지 그런 이미지가 좀 많이 강하거든요. 근데 조금 버티고 있으니까 그게 저는 너무 신나가서 막 하는 거예요. 그러니까 일단은 청년들도 자기가 뭘 좋아하는지를 알아야 돼요.

사회자 그게 제일 필요한 거고 근데 바라는 점은 딱히 없다. 그렇게 이해해야 될까요? 이사님 어떠세요? 마지막으로 혹시.

K 그러니까 사람 뽑는 게 힘들긴 힘들어요. 힘든데, 그걸 어떻게 좀 맞춰줄 수 있는 방법이 있는가를 생각을 해봐도 진짜 별로 없어요. 저희도 지금 가산디지털 쪽으로 회사를 옮겨야 되나? 고민을 하고 있거든요.

사회자 판교에 있는 대다수 기업이 스타트업이 죄다 서울로 지금 들어갔거든요. 웬만큼 스타트업이 조금 성장했다 싶으면 이전해요. 그 이유가 대표님들이 사람을 못 뽑겠다. 판교까지 올 사람이 없대요.

K 급여가 더 작아도 여의도면 많이 몰리는데 이런 데는 안 오죠. 교통편도 어렵고.

사회자 바로 느끼시는군요.

K 저희 집이 인천 미추홀구인데 차타고 오면 2~30분이면 오거든요. 근데 대중교통으로 오면 1시간 반 봐야 돼요. 너무 힘들어요.

K 남동공단보다 시화공단이 급여가 조금 높은 이유가 남동공단은 교통이 좀 편하거든요. 시화공단이 좀 불편해서. 그래서 임금이 조금 조금 높고. 그래도 안오니까. 다른 뭔가 찾아야 되는데 쉽지는 않더라고요.

사회자 차장님한테 마지막으로.

L 일단 저희 관련해서 말씀을 드리면 저희가 엔지니어링도 하고 제조도 해요. 엔지니어라는게 좀 쟁이라고 하죠. 그러니까 본인의 역량이 되면 굉장히 열정적으로 변한단 말이죠. 저희는 사실 청년들이 와서 이렇게 좌절하고 하는 이유가 이게 처음부터 아까 말씀드렸지만 딱 맞닥뜨렸을 때 이게 범접할 수 없는 것처럼 보이거든요.

M 맞아요.

L 법도 해야 되고 기계도 알아야 되고 이게 엔지니어링도 해야 되고 이게 보니까 이거 10년, 20년을 해도 저 사람처럼 말을 못해. 이렇게 될 가능성이 많은 직업군이다 보니까 오히려 저희는 어렵고 기업도 기업인데 학교하고 이렇게 관공서라도 협력해서 그 방법을 찾아야죠.

사회자 기회를 더 많이 줘야 되는 거군요.

L 진짜 엔지니어링 전문가라고 할 수 있을만한 그러니까 한 2, 3학년만 돼도 어 이게 실무적으로도 굉장히 뛰어난 어? 이 친구는 뭐지? 라는 느낌이 돈을 줄 수 밖에 없게끔 만드는 유인책이 오히려 더 낮지 않느냐. 사실은 저희는 기업 쪽에서 이렇게 하기가 쉽지 않거든요. 단순하게 이렇게 월급을 지원해주는 측면이라던지 그것도 중요하긴 한데 그 기간만 젊은 친구들이 버티고 나간다고 하면 회사 입장에서는 어쨌든 유인책이 없는 거거든요.

사회자 어쩌면 양성 교육이 더 뒷받침돼서 아예 고급화된 인력이 나오게끔 교육과정이 되면 좋겠다?

L 돈을 더 지급할 수 있게끔 하면, 오히려 이런 생각을 하고 있습니다.

사회자 네 알겠습니다. 주임님 마지막에 이제 청년도 아니고.

J 요즘 보면은 여성전용 아파트 아니면 서울 청년 무슨 아파트, 경기 아파트 그런게 있잖

아요. 그런 부분에 혜택이 있는지 모르겠는데 그런 예를 들어서 시흥에 그런 공공아파트가 생기고 제조업에 다니는 경우에 조금 혜택을 줄 수 있는 그런 것도 있으면 어떨까 라는 생각이 들었어요.

사회자 그 산업단지, 임대형 기숙사 이런 것들은 지자체마다 갖는데 시흥시가 없으면 없을 겁니다.

J 공단에 가까운 그런 게 생기면 좋을 것 같아요.

사회자 지금 아까 오피스텔 말씀하셨던 그런 주변에 있는 주거가 공단 근처에?

J 자전거 아니면 킥보드라도 타고 다닐 수 있는 거리가 된다면 좋겠죠.

사회자 공공임대주택을 더 선호하신다는 얘기죠

J 그렇죠. 완전 기숙사 이런 거보다는 그러면 거기에 자리를 잡고 생활터전을 만들 수 있잖아요. 그래서 그런 건 어떤가 싶어요.

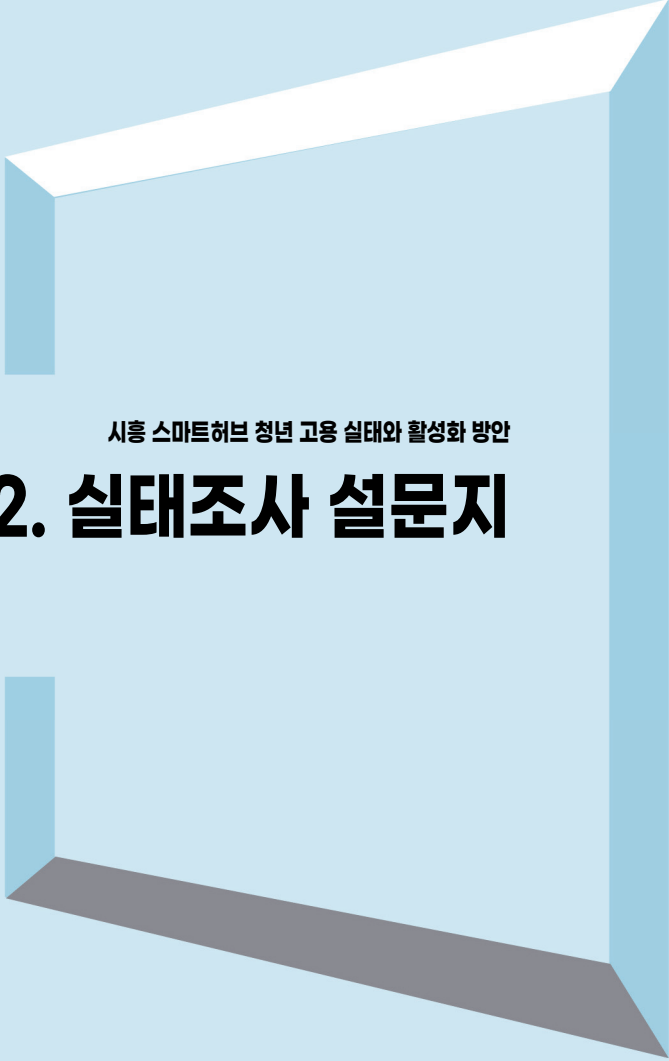
M 장 볼 때 어떻게 하죠? 멀리 나가야 될 텐데? 차가 필요할 텐데?

J 쿠팡 배송 그 청년주택에 많이 있어요.

사회자 요즘 온라인 장보기가 있어서 특별히 어렵지는 않을 듯요.

J 아니면 거북섬 쪽에도 많지 않나요?

사회자 거북섬에 놓고 있는 수많은 레지던스, 알겠습니다. 오늘 시간이 의외로 잘 갔네요. 오늘 늦은 시간까지 이렇게 말씀 주셔서 감사드리고요. 저희가 이제 조금 더 이런 정책을 다루는데 큰 도움이 될 것 같습니다. 오늘 고생하셨습니다.



시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

부록2. 실태조사 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호 등) ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다. ② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.	※ ID(실사관리번호)	※ LIST ID	※ NO

시흥 스마트허브 청년 고용활성화를 위한 기업 실태조사




안녕하십니까. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

본 조사는 시흥시와 경기도일자리재단이 시흥스마트허브 등 관내 산업단지의 청년 인력난을 해소하고, 청년 엔지니어를 안정적으로 육성하여 지역에 정주하도록 지원하기 위한 정책 수립의 기초자료로 활용됩니다.

바쁘신 업무에 잠시 시간을 내어 성실하게 답변해 주시면, **시흥시 미래 발전을 위한 정책 수립에 큰 도움이 될 것입니다.** 적극적인 협조에 진심으로 감사드립니다.

※ 본 조사는 통계법 제33, 34조에 의거하여 연구목적 위해서만 활용할 예정이며, 목적 외에는 절대 사용되지 않으며, 개인정보를 철저히 보호합니다.

2025년 9월

주관 기관	 시흥시 일자리총괄과 일자리지원팀 T. 031-310-6295	 경기도일자리재단 남부사업본부 남부교육팀 T. 031-270-9785
조사 기관	 김은태 연구원 (Tel. 02-6353-1491, Fax. 02-6953-1419 / E-mail. uruns@uruns.co.kr) ※ 본 조사와 관련한 문의사항은 ㈜유퍼런스로 연락 주시기 바랍니다.	

I 기업 일반 현황

1. 사업체명	2. 설립연도	년
3. 대표자명	4. 조직형태	① 개인사업자 ② 법인사업자
5. 사업자등록번호	6. 법인등록번호	
7. 사업형태	① 단독사업체 ② 본사 ③ 지사/공장 ④ 기타	
8. 사업체 소재지 (신주소)	▶ 건물번호, 건물 내 호수 등 최대한 자세히 기입해 주세요.	
8-1. 산업단지 입지여부 (복수응답)	① 시흥 국가 산업단지(시흥스마트허브) ② 시화 MTV(멀티테크노밸리) ③ 시흥 매화 산업단지 ④ 광명 시흥 테크노밸리 ⑤ 기타 산업단지와 산업단지 외	
8-2. 산업단지 입지연도	년	9. 매출액 (2024년 기준) 백만원
10. 주 생산품		

II 고용 및 인력 채용 현황

문1. 귀사에서 직접 고용하고 있는 근로자 현황을 2025년 6월 30일을 기준으로 작성해 주십시오.

구분	전체 근로자		내국인 근로자(N)	외국인 근로자2)
사업체의 전체1)	명		명	명
근로유형	정규직	명	명	명
	비정규직	명	명	명

주1) 전체 근로자가 소속 사업체에서 연구개발, 기술직 또는 생산, 사무, 서비스 등의 업무를 수행하면서 직접 월급, 일당을 받고 있는 고용된 인력으로 정규직과 비정규직 근로자를 포함함.(단, 해당 사업체의 도급 및 하청업체 소속 직원들은 제외)

2) 외국인 근로자는 풀타임 근로 기준으로 응답

문2. 귀사는 사업을 경영하는데 인력이 충분하십니까?

- ① 매우 충분하다 (→ 문3으로 이동) ② 충분하다 (→ 문3으로 이동) ③ 보통 (→ 문3으로 이동)
 ④ 부족하다 (→ 문 2-1로 이동) ⑤ 매우 부족하다 (→ 문2-1로 이동)

문2-1. (문2 ④,⑤응답자) 귀사에서 인력부족으로 인해 조업에 가장 큰 영향이 있는 직무는 무엇입니까?

- ① 연구개발직 ② 생산기술직(대졸 엔지니어)
 ③ 생산기능직(조립/가공/AS) ④ 사무관리직(기획/인사/회계)
 ⑤ 영업 및 마케팅직 ⑥ 기타 (구체적으로:)

문2-2. (문2 ④,⑤응답자) 귀사는 인력부족 문제와 관련하여 근로자의 이직 및 퇴직이 문제가 되고 있습니까?

- ① 문제가 거의 없다 ② 약간의 문제를 느끼나 조업에 지장은 없다
 ③ 조업에 약간 지장이 발생한다 ④ 크게 문제 된다

문2-3. (문2 ④,⑤응답자) 귀사에서 인력부족이 발생하는 사유는 무엇입니까? 우선순위로 3개까지 응답해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위
-----	-----	-----

- ① 적극적인 구인 활동을 못 했기 때문(회사의 노력부족)
 ② 다른 사업체와의 격심한 인력 유치 경쟁 때문(타회사 이직)
 ③ 구직자가 기피하는 직종/업종이기 때문
 ④ 사업체에서 제시하는 임금 수준 등의 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(근로조건)
 ⑤ 사업체에서 요구하는 학력, 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(전공)
 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(경력)
 ⑦ 통근 거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문(근로조건)
 ⑧ 회사 주변 환경(병원, 음식점, 금융기관 등) 시설이 열악하기 때문(근로조건)
 ⑨ 회사의 인지도가 낮기 때문
 ⑩ 기타 (구체적으로:)

문2-4. (문2 ④,⑤응답자) 귀사는 인력부족에 어떻게 대처하고 계십니까? 우선순위로 3개까지 응답해 주시기 바랍니다.

* 보기 ⑦ 선택 시 다른 보기는 선택할 수 없습니다.

1순위	2순위	3순위
-----	-----	-----

- | | |
|-----------------|----------------|
| ① 근무시간 연장 | ② 정규직 신규채용 |
| ③ 임시직 · 파트타임 활용 | ④ 아웃소싱 |
| ⑤ 설비 자동화 | ⑥ 기타 (구체적으로:) |
| ⑦ 별다른 대처를 하지 않음 | |

문2-5. (문2 ④,⑤응답자) 귀사의 인력 채용 시 어려움은 어느 정도입니까?

- ① 지원자가 많아서 모집인원을 쉽게 채용할 수 있는 편이다
- ② 지원자가 많지만 적합한 인재가 없어 채용에 어려움을 겪는 편이다
- ③ 지원자가 많지는 않지만 모집인원을 채용할 수 있는 편이다
- ④ 지원자가 적어 모집인원 채용에 어려움을 겪는 편이다

Ⅲ 청년 근로자 일자리 현황

문3. 귀사에서 근무하는 청년 근로자(만19세~39세)는 총 몇 명입니까? 또한 직무별 인력은 몇 명입니까? 2025년 6월 30일을 기준으로 작성해 주시기 바랍니다.

합계	청년 근로자(만19세~39세)					
	연구개발직	생산기술직 (대졸 엔지니어)	생산기능직 (조립/가공/AS)	사무관리직 (기획/인사/회계)	영업 및 마케팅직	기타 ()
명	명	명	명	명	명	명
명	정규직			비정규직		
	명			명		

[업무설명]

업무분야	해당 분야 설명
연구개발직	제품기획, 연구기획, 설계, 시험 및 검증, 신기술개발, 엔지니어링 지원
생산기술직	생산기획, 공정기술 개발 및 최적화, 생산관리, 제어·자동화, 생산 관련 엔지니어링
생산기능직	현장작업(조립·가공·용접 등), 품질검사 및 관리, 설비 유지 보수, A/S
사무관리직	기획, 인사·노무·교육, 재무·회계·경리, 총무, 정보기술(IT·전산), 구매·자재
영업 및 마케팅직	국내영업, 해외영업, 마케팅 전략, 시장조사, 고객관리(CRM), 홍보·브랜드 관리
기타	기타(운전, 청소, 경비 등)

문13. 귀사에서 근로자들이 연차(휴가)를 사용할 경우, 다음 중 어떤 프로세스를 적용하고 있습니까?

- ① 팀/부서 일정에 따라 지정된 날짜에만 사용 가능함
- ② 사용 전, 반드시 부서장(또는 직속 상사)의 사전 승인을 받아야 함
- ③ 근로자가 원하는 시기에 자유롭게 사용 가능하며, 별도 승인 없이 사용 예정일만 공유함

문14. 귀사는 임금 인상 외에 별도의 성과급 또는 인센티브 제도를 운영하고 있습니까?

- ① 운영 안 함
- ② 비정기적으로 지급
- ③ 연 1회 이상 정기적으로 지급

문15. 귀사에서 제공하는 복지제도를 모두 선택해 주십시오. (해당 항목 모두 선택)

① 기숙사 또는 주거비(전월세 이자 등) 지원 ()	② 통근버스 운영 또는 교통비 지원 ()	③ 중식/석식 제공 또는 식대 지원 ()	④ 자녀 학자금 지원 ()	⑤ 경조사 지원 (경조휴가, 경조금) ()
⑥ 동호회 활동 또는 체력단련비 지원 ()	⑦ 건강검진 지원 (법정 의무검진 외) ()	⑧ 장기근속자 포상/ 리프레시 휴가 ()	⑨ 근로자 본인 교육비 지원(학원비, 대학 등록금 등) ()	⑩ 기타 (구체적으로:)

문15-1. 귀사에서 근무하는 환경 수준은 어느 정도입니까?

근무환경	최고 수준	←	보통	→	최저 수준
1) 화장실 청결 및 위생 수준(비데 등)	⑤	④	③	②	①
2) 냉난방의 쾌적성(에어컨 등)	⑤	④	③	②	①
3) 소음 및 미세먼지(공기 질) 관리	⑤	④	③	②	①
4) 구내 및 인근 식당의 식사 품질	⑤	④	③	②	①
5) 구내 및 인근 식당과의 거리	⑤	④	③	②	①

문16. 귀사는 경영진과 직원 간의 소통을 위해 정기적인 채널(간담회, 멘토링 등)을 운영하고 있습니까?

- ① 전혀 없음
- ② 비정기적으로 운영하거나 필요시 운영
- ③ 정기적 소통채널(분기별, 사내 메신저를 통한 질의 응답 등) 1~2개 정도 운영
- ④ 적극적으로 운영(다양한 소통 채널, 정기 간담회, 멘토링 프로그램 등)

문17. 귀사는 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위한 공식적인 절차나 제도가 마련되어 있습니까?

- ① 없음
- ② 예방교육만 실시
- ③ 고충처리 창구 및 담당자가 지정되어 실질적으로 운영됨

문18. 외국인 직원을 위한 지원 제도를 운영하고 있습니까? (해당 항목 모두 선택)

① 초기 정착 지원 (비자, 숙소 등)	② 한국어 교육 또는 통역 지원	③ 문화적 차이 해소를 위한 멘토링 또는 교육	④ 별도 지원 없음
()	()	()	()

V 정부 고용 지원 정책에 관한 인식

문19. 귀사는 아래의 청년 고용 지원 정책에 대해 알고 계셨습니까? 정책 인지도와 함께, 귀사 근로자 중 해당 정책 사업에 참여한 인원이 있는지 여부를 응답해 주시고, 참여자가 있는 경우 만족도에 대해서도 답변해 주시기 바랍니다.

* 본 문항은 귀하 개인이 아닌 귀사의 전사적 상황을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

[청년 고용 관련 정책 사업 설명]

- **청년 일자리 도약 장려금** : 중소·중견기업이 청년(15~34세)을 정규직으로 채용하고 6개월 이상 고용 유지 시 지원
- **일학습 병행** : 기업 현장과 학교 교육 연계, 근로자가 일하면서 NCS 기반 훈련 이수시 전문학사·학사 학위 또는 국가공인 자격 취득 가능(근로자는 훈련지원금, 기업은 현장교사수당 지원)
- **조기취업형 계약학과** : 기업과 대학이 협약을 맺고 기업에서 대학과 함께 학생을 선발하고, 학생은 입학 당시에 채용이 약정된 상태에서 1학년은 학업에 전념하고, 2~3학년은 주간에는 기업 현장에서 근로하고, 야간 또는 주말에 학업을 병행하며 조기 졸업
- **미래 내일 일경험 사업** : 미취업 청년에게 현장중심 실무경험 프로그램을 제공(인턴형, 프로젝트형, ESG지원형, 기업탐방형)하여 직무 탐색 및 직무 역량 강화
- **청년내일채움공제**: 기업과 근로자가 공동 적립하여 장기재직한 근로자에게 성과보상금 형태 지급
- **경기 청년 일자리 매치업 취업지원** : 도내 미취업 청년과 중소기업 간 일자리를 매칭하고, 일경험(2개월) 운영에 필요한 인건비 일부를 기업 지원, 일경험 종료 후 정규직 채용 전환 유도

정책(사업)명	A. 인지 여부			B. 참여 근로자 유무		B-1. 전반적인 만족도 (B. 참여 근로자 '② 있음' 응답자만 응답)				
	전혀 모른 다	들어 본 적 있다	알고 있다	없음	있음	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
1) 청년 일자리 도약 장려금	①	②	③	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 일학습 병행	①	②	③	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 조기취업형 계약학과	①	②	③	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 미래 내일 일경험 사업	①	②	③	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 청년내일채움공제	①	②	③	①	②	①	②	③	④	⑤
6) 경기 청년일자리 매치업 취업지원	①	②	③	①	②	①	②	③	④	⑤

문20. 귀사는 <시흥시 청년 엔지니어 육성 사업>에 참여할 의향이 있습니까?

- <청년 엔지니어 육성 사업> 귀 사가 대학의 조기취업형 계약학과 입학 면접에 참여하여, 선발한 엔지니어와 채용을 약정하고, 1학년은 대학에서 학업에 전념한 후, 2~3학년은 귀사에서 안정적으로 주간에 근로하고 야간 또는 주말에 대학 교육을 병행할 수 있도록 지원하는 사업입니다. * 3년 근속 약정
- 시흥시와 경기도일자리재단은 기존 기업에서 부담한 계약학과 등록금(연 400만원 내외)을 연 80만원 수준으로 대폭 낮추고, 청년 근로자에게 고용 정주 수당을 최대 4년간(대학 2~3학년, 졸업 후 2년) 반기마다 180만원(월30만원) 지급하여, 안정적인 장기근속을 지원합니다.
- 현재, 한국공학대, 한양대(에리카), 경기과기대에서 로봇, 전자, 화학, 기계 등 공학계열의 조기취업형 계약학과를 운영하며, 참여기업을 모집 중입니다.

① 의향 있음 (→ 문20-1로 이동)

② 의향 없음 (→ 문20-2로 이동)

문20-1. (문20 ① 응답자) 사업 참여 의향이 있는 경우, 사업을 통해 기대하는 것은 무엇입니까?
우선순위로 2개까지 응답해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위
-----	-----

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ① 청년 채용 절차 간소화 | ② 인력 부족 문제 해소 |
| ③ 우리 회사에 필요한 기술을 가진 인재 채용 | ④ 청년 근로자의 장기근속 |
| ⑤ 숙련 기술 전수 및 단절 방지
(시간) 감소 | ⑥ 대학 교육을 통한 신규 직원 훈련 비용 |

⑦ 기타()

(→ 응답 후 문21로 이동)

문20-2. (문20 ㉔ 응답자) 사업 참여 의향이 없는 경우, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 청년 근로자의 계약학과 등록금(연80만원 수준)의 지원 여력 없음
- ② 청년 근로자 추가 채용 필요성 없음
- ③ 계약학과 전공이 우리 사업체의 업종 또는 필요 인력과 맞지 않음
- ④ 지원사업 참여에 대한 경영진 의지 및 이해 부족
- ⑤ 기존 청년 고용지원사업 참여에 따른 불필요
- ⑥ 기존 청년 고용지원사업 참여시 불만족 경험
- ⑦ 기타 (구체적으로: _____)

문21. 귀사가 청년 근로자의 장기근속을 위해 추가적으로 필요하다고 판단하는 정부 지원은 무엇입니까? 우선순위로 2개까지 응답해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위

- ① 근무 환경 개선(쾌적한 냉난방, 청결한 화장실, 휴게공간 등)
- ② 산업단지 환경 개선(교통, 주차, 문화체육공간 등)
- ③ 주거비용 지원 등 수당 지원
- ④ 장기재직 성과보상금 지원
- ⑤ 사내 교육제도 지원(컨설팅, 교육비 지급 등)
- ⑥ 일가정 양립을 위한 컨설팅(유연근무제, 출산·양육 지원 등)
- ⑦ 기타 (구체적으로: _____)

문22. 청년고용정책에 관련하여 재단 또는 정부에 건의하고 싶은 사항이 있으시다면 자유롭게 작성해주시길 바랍니다.

◇ 바쁘신 중에도 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ◇

개인정보 수집
- 개인정보의 수집·이용 목적 : 응답자 확인, 응답결과 검증을 위한 컨택 포인트 활용, 답례품 제공
- 수집하려는 개인정보의 항목 : 성명, 근무경력, 부서, 직위, 전화번호, 이메일
- 정보 제공기관 : 시흥시, 경기도일자리재단
- 개인정보의 보유 및 이용기간 : 조사 종료 후 1년

위 개인정보 수집에 동의하십니까? 동의를 거부할 권리가 있으며, 동의 거부 시 개인정보를 별도 보관하지 않습니다.

① 동의함

② 동의 안함

‘ 응답자 정보 ’

응답자 이름		부서		직위	
근무경력	년	연락처		이메일주소	

■ 연구책임	이혜민	경기도일자리재단 일자리연구센터 연구위원
■ 공동연구	오선주	유퍼런스 대표
	장연정	유퍼런스 부장
	김혜지	유퍼런스 대리
	김은태	유퍼런스 연구원
	최세인	유퍼런스 연구원

시흥 스마트허브 청년 고용 실태와 활성화 방안

발행인	윤덕룡
발행일	2025년 12월
발행처	경기도일자리재단 (14576) 경기도 부천시 부천로 143 KB증권빌딩(심곡동) 2층 Tel. 031-970-9600 Fax. 031-270-9734 홈페이지: www.gjf.or.kr
편집처	(주)디자인여백플러스 서울시 영등포구 선유로 70, 401호, 409호, 904호, 905호 Tel. 02-2672-1535 E-mail. yb1555@yeobaek.com
ISBN	979-11-94284-95-6

-
- 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

