

고용위기, 일자리 창출방안은?

주제 : 공공고용서비스를 통한 취업률 향상방안

일시_ 2009년 4월 9일(목) 14:00~17:00

장소_ 은행회관 2층 국제회의실(컨벤션홀)

주최_ 한국고용정보원

진행순서

13:30 ~ 14:00 등 록

14:00 ~ 14:20 개회 및 인사말 (정인수 한국고용정보원 원장)

14:20 ~ 15:30 사회: 조우현(숭실대학교 교수)

1 주제 취업률 제고를 위한 공공고용서비스 개선방안

- 박명수 (한국고용정보원 연구개발본부장)

2 주제 고용보험자료를 활용한 사업체 채용실태 분석 - 청년층을 중심으로

- 전병유 (한신대학교 교수)

3 주제 소프트매칭 기법을 이용한 취업률 제고

- 김형래 (한국고용정보원 부연구위원)

15:30 ~ 15:45 휴 식

15:45 ~ 17:00 지정 토론 (가나다 순)

토론자: 김종각 (한국노총 정책본부장)

이대창 (학술진흥재단 전문위원)

이동응 (한국경영자총협회 전무)

이우룡 (노동부 고용서비스기획관)

윤진호 (인하대학교 교수)

자유 토론

17:00 폐 회

목 차

1 주제

취업률 제고를 위한 공공고용서비스 개선방안 1

박명수 (한국고용정보원 연구개발본부장)

1. 노동시장 현황 3
2. 고용서비스의 의의와 이용률 현황 5
3. 취업률 제고를 위한 고용서비스 개선방안 6

2 주제

고용보험자료를 활용한 사업체 채용실태 분석 - 청년층을 중심으로 23

전병유 (한신대학교 교수)

1. 서 론 25
2. 채용 실태와 채용비율 결정 요인 분석 26
3. 채용경로 실태와 고용안정 효과 분석 37
4. 맺음말 43

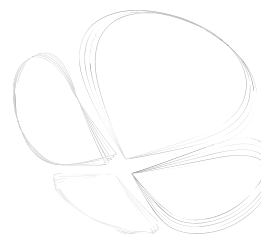
3 주제

소프트매칭 기법을 이용한 취업률 제고 45

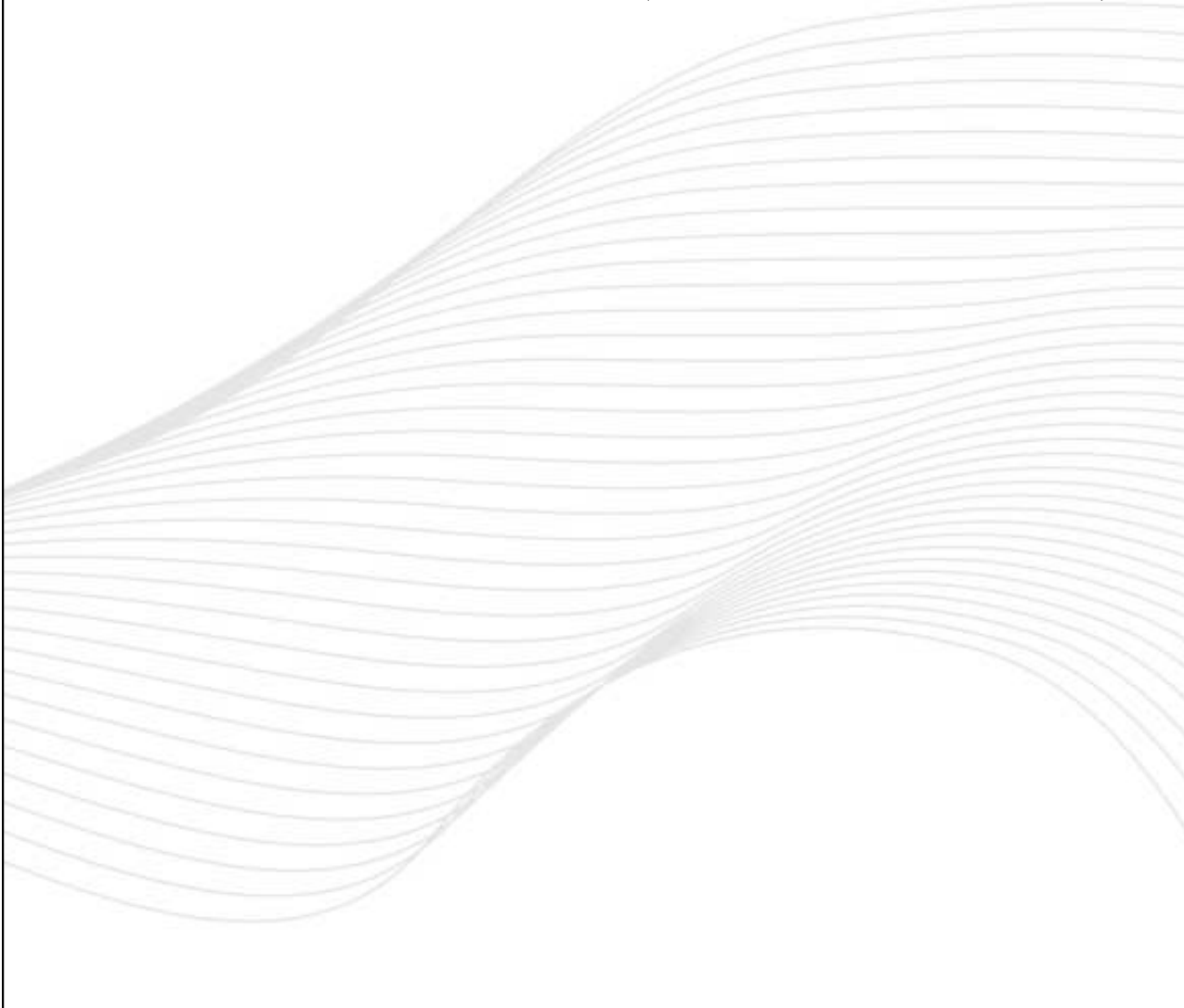
김형래 (한국고용정보원 부연구위원)

1. 연구의 필요성 47
2. 연구 방법 48
3. 설문 및 조사 방법 53
4. 결과 분석 54
5. 결 론 65

취업률 제고를 위한 공공고용서비스 개선방안



박명수 (한국고용정보원 연구개발본부장)



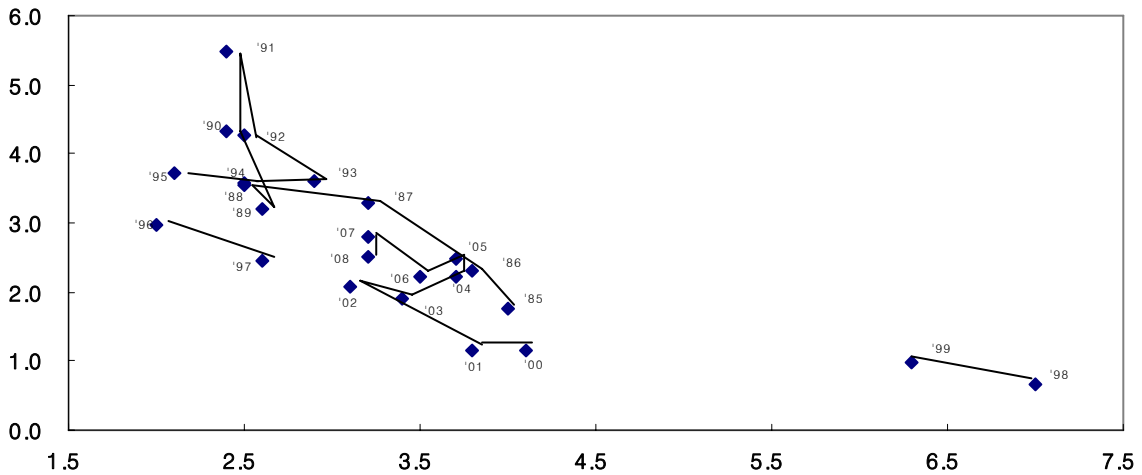
취업률 제고를 위한 공공고용서비스 개선방안

박명수(한국고용정보원 연구개발본부장)

1. 노동시장 현황

- (취업난 속에 구인난 지속) 경제위기로 기업의 채용동결 또는 규모 축소 등으로 취업난이 심화되는 가운데 실업자의 구직난과 중소기업을 중심으로 한 구인난이 동시에 일어나고 있음
 - '08. 3/4분기 5인 이상 사업체에서 충원하지 못한 내국인 인력은 8.9만명으로 미충원율은 21%¹⁾
 - (규모별) 5~9인 2만명(28%), 10~29인 2.4만명(23%), 30~99인 2.3만명(22%), 100~299인 1.3만명(20%), 300인 이상 8천명(11%) (괄호 안은 미충원율)
 - (업종별) 제조업 33천명, 사업서비스업 16천명, 도소매·음식숙박업 12천명, 운수업 12천명 수준
- (노동시장 유연성 저하) 인력부족률과 실업률의 관계를 통해 노동시장 유연성을 나타내는 베버리지(Beveridge) 커브를 분석하면,
 - 1985~95년 궤적에 비해 1996~2002년의 궤적은 원점을 향해 이동하였다가 2003~08년에는 다시 바깥쪽으로 이동한 것으로 나타나 노동시장의 효율성 저하를 보여줌

1) 노동부 『노동력수요동향조사』, 2008



[그림 1] 인력부족률과 실업률 추이 (1985~2008)

- (경제활동인구의 14% 이상이 고용서비스의 잠재수요) '07년 360만명 정도가 직장이동 또는 구직활동을 하고 있으며, 이는 경제활동인구의 14.4%를 차지
- 제조업 감소 서비스업 증대 등 산업구조의 변화, 생산구조의 지식기반화 등으로 인해 노동시장이 빠르게 변화하면서 노동시장 유연성 요구 증대
- 산업구조의 고도화와 아울러 동일 산업 및 직종에서 머무는 기간이 짧아지면서, 새로운 산업과 직업으로 이동하려는 취업자가 전체 직장이동자의 44% 수준

<표 1> 직장이동자 및 구직자 (2007)

(단위: 천명, %)

연도	평소 취업자 및 평소 구직자	직장이동자 및 평소 구직자	직장이동자 및 평소 구직자	
			직장이동자	평소 구직자
'07	24,861 (100.0)	3,585 (14.4)	2,336 (9.4)	1,249 (5.0)
'06	24,473 (100.0)	3,480 (14.2)	2,188 (8.9)	1,292 (5.3)

자료: 통계청, 인력실태조사, 각년도

주: 1년간 취업기간과 구직기간의 합이 6개월이상인 사람 중 취업기간이 구직기간보다 길면 평소 취업자이고, 짧으면 평소구직자임

〈표 2〉 산업 직업간 직장이동 (2007)

(단위: 천명, %)

직장이동자	산업간 이동		직업간 이동	
	동일산업	타산업	동일직업	타직업
2,336 (100.0)	1,301 (55.7)	1,035 (44.3)	1,303 (55.8)	1,033 (44.2)

자료: 통계청, 인력실태조사, 2008

2. 고용서비스의 의의와 이용률 현황

- (수급 미스매치 최소화하는 고용서비스) 노동시장 구조변화에 발맞추어 인력 조정 및 배분이 이루어지지 못할 경우 구조적 실업이 발생하므로 인력수급 미스매치를 최소화시키는 고용서비스를 통해 노동시장의 효율성을 높일 수 있음
 - 시장의 실패를 보완하기 위해 정부의 적극적 개입을 통해 구인, 구직의 결합을 유도하는 것은 개인이 아닌 국가적 차원에서 해결해주어야 할 과제이고 이것이 공공고용서비스의 목적
- (고용정책 수단으로서의 고용서비스) 인적자원의 양성 못지않게 양성된 인력의 배치와 활용이 중요
 - 고용서비스 대상 또한 근로자의 전생애에 걸쳐 지속가능한 취업능력 또는 고용능력(고용가능성)을 증진시킬 수 있는 방안 마련으로 확대
- (선진국에 비해 낮은 활용도) 고용지원센터를 통해 구인, 구직과 취업이 이루어지고 있는데, 우리나라의 고용서비스의 이용률은 유럽국가에 비해 아직 상대적으로 낮은 수준

〈표 3〉 고용서비스의 노동시장 비중 국제비교

(단위: %)

국가	구인인원/임금근로자	취업건수/임금근로자
한국 (2007)	7.2	3.7 (1.2) ^{주)}
프랑스 (1999)	12.6	11.0
독일 (1999)	11.9	8.6
일본 (1999)	11.0	3.2
영국 (1999)	11.3	5.9
미국 (1998)	5.8	1.5

자료: OECD 『Innovations in Labour Market Policies: The Australian Way』 (2001) 141쪽, 한국은 『워크넷 구인구직 및 취업동향』(고용정보원, 2008)

주: 괄호 안은 센터의 개입이 적은 본인취업 경우를 제외한 수치

3. 취업률 제고를 위한 고용서비스 개선방안

3.1 구인서비스 개선방안

가. 현황

- '98년 이후 고용서비스 제공이 본격화되면서 지난 10년간 고용서비스를 활용한 구인 및 취업은 각각 3배, 4배로 빠르게 확대됨

〈표 4〉 구인 및 취업 실적^{주)} (1998~2008)

(단위: 천명, 천건, %)

	1998	2003	2008	$\frac{2008}{1998}$
신규구인자수	417	961	1,250	3.0배
취업건수	156	522	636	4.1배
임금근로자수	12,296	14,402	16,206	1.3배

자료: 고용정보원, 워크넷DB
통계청, 경제활동인구조사 (2008)

주: 구인등록의 유효기간은 최대 2개월이고 기간만료 후 재등록가능하므로 구인인원이 중복 포함될 수 있음

- 대기업에 비해 사회적 인지도에서 상대적으로 열세인 소규모 기업체에서 인력채용시 고용지원센터의 도움을 필요로 함

〈표 5〉 사업체 규모별 구인 현황

(단위: 천명, %)

	신규구인인원 ('07)		임금근로자 ('06)	
	인원	(%)	인원	(%)
계	1,151	(100.0)	10,021	(100.0)
10인미만	416	(36.1)	3,041	(30.3)
10~29인	297	(25.8)	2,166	(21.6)
30~99인	225	(19.6)	1,922	(19.2)
100~299인	99	(8.6)	1,304	(13.0)
300인이상	113	(9.8)	1,589	(15.9)

자료: 고용정보원, 『워크넷 구인구직 및 취업동향』(2008)
 노동부, 『사업체노동실태현황』(2008)

- 고용지원서비스를 통한 구인시 업체가 느끼는 불편사항으로, 적합한 인원 알선이 되지 않음이 27%, 구직자의 정확한 정보 미기재가 18%, 취업의사가 없는 구직자를 연결해주는 것이 17%를 차지하여 업체가 원하는 인력알선이 핵심²⁾
 - 고용지원센터에서 구인서비스 제공시 기업이 필요로 하는 적절한 인력을 연결시켜주고, 업체가 구직자에 대해 사전에 알수 있도록 하는 것이 가장 중요

2) 오성욱, 『고용지원센터 이용 구인기업의 재이용촉진을 위한 구인서비스 향상 방안』, 고용정보원, 2008

〈표 6〉고용지원센터 이용시 구인업체의 불편사항

(단위: 개소, %)

불편사항	응답업체	
계	343	(100.0)
적합한 인력 알선이 되지 않음	94	(27.4)
구직자의 정확한 정보가 기재되어있지 않음	63	(18.4)
취업의사가 없는 구직자를 연결	58	(16.9)
구인 구직자의 직종과 적성이 세분화되지 않음	24	(7.0)
빠른 채용이 어려움	9	(2.6)
전화통화가 어려움	16	(4.6)
실업급여자 선별 안됨	9	(2.6)
사이트 이용방법이 복잡하고 어려움	7	(2.0)
접수 신청시 입력사항이 복잡	7	(2.0)
기타	63	(18.4)

자료: 오성욱, 『고용지원센터 이용 구인기업의 재이용촉진을 위한 구인서비스 향상 방안』, 고용정보원, 2008

주: 서울, 경인, 충청지역 10개 고용지원센터를 이용한 구인업체(343개 업체)를 대상으로 이용시 불편사항에 대한 조사 결과

나. 개선방안

○ 구직자 관련정보의 내실화

- 구인업체가 원하는 인력이 알선될 수 있도록 구직자 정보가 충실히 담겨질 수 있도록 하는 것이 필요

○ 구직자 정보제공과 관련된 서비스를 능동적으로 지원

- 구인접수서비스, 구인접수 후 안내서비스, 채용진행사항 점검 및 진척사항 안내 등과 관련한 구인서비스 등을 구인업체에 적극 홍보하여 서비스 받을 수 있도록 하는 것이 필요
- 구인서비스를 강화하기 위해 구인업체의 각종 취업행사, 구인정보에 대한

홍보 등을 통해 구인서비스 역량을 강화할 필요가 있으며 채용마감관리 등 구인업체에 대한 보다 체계적 고객관리가 필요

- 필요한 인력을 빠른 시일 내에 채용할 수 있도록 필요한 구인정보를 제공해주는 것이 필요
 - 구체적인 인재 추천을 희망하는 경우에는 적합한 인재알선을 하여주는 등 구인업체에 맞춤형 서비스를 제공
 - 구인업체와 센터 상담원 간에 1:1 맞춤서비스를 통해 해당업체에 적합한 인재를 적극 추천할 수 있는 시스템 구축 필요
- 구인알선 수준을 넘어 고용창출을 유도하는 방안으로써
 - 고용안정지원금 제도를 홍보하고, 이를 통해 당장 인력 채용 여유가 많지 않은 구인업체가 고용안정지원금과의 연계를 통해 구인을 촉진하도록 유도

3.2 구직서비스 개선방안

가. 현황

- 현재 취업중인 청년층을 대상으로 직장을 얻기까지 가장 어려웠던 점에 대한 설문조사에서 남녀 모두 '취업정보의 부족이나 정보를 몰라서'를 가장 큰 요인으로 지적
 - 이어서 '경력 부족', '보수가 맞지 않아서', '본인의 적성을 몰라서' 순서로 응답

〈표 7〉 현직장 구하는데 어려웠던 점

(단위: 점)

내용	전체	남자	여자
취업정보 부족 또는 몰라서	22.8	21.8	23.2
경력이 부족해서	17.5	20.0	15.8
보수가 맞지 않아서	17.1	17.8	16.6
본인의 적성을 몰라서	12.3	10.2	14.4
근무환경, 시간 등 조건이 맞지 않아서	8.3	6.8	10.0
학력, 요구자격이 맞지 않아서	7.9	10.7	5.7
외모, 신체적 결함, 자신감 부족 때문	3.2	2.7	3.2
창업자금 부족	1.8	3.0	0.8
성차별 때문	0.7	0.2	1.1
없음	8.5	6.7	9.1

자료: 고용정보원, 「청년패널 기초분석보고서」, 2009. 2.

주: 2007년 현재 15~29세 10,206명 대상

- 우리나라 취업자의 대부분은 개인적 통로(인맥)를 통하여 취업하는 것이 현실로서 고용서비스 활용은 매우 저조한 실정
 - 주된 취업경로로 공공·민간 직업알선기관을 활용하는 비율은 졸업/중퇴 청년층 취업자의 경우 6.1%에 불과하고, 고령층(55~79세)의 경우에는 26.7%임

〈표 8〉 청년층 및 고령층의 구직경로

(단위: 천명, %)

	계	공공 및 민간 직업알선기관 ¹⁾	개인적 인맥 ²⁾	신문,잡지, 인터넷 등	직접 취업 ³⁾	자영업 준비 등
청년층	3,471 (100.0)	213 (6.1)	1,486 (42.8)	942 (27.1)	831 (23.9)	-
고령층	1,025 (100.0)	274 (26.7)	484 (47.2)	99 (9.6)	110 (10.7)	59 (5.8)

자료: 통계청, 경찰부가조사 (2008. 5)

주: 1) 청년층의 경우 학교내 취업소개기관, 직업(취업)박람회 등이 추가됨

2) 가족, 친구, 친지, 해당직장 근무자, 학교 선생님 추천 등이 포함됨

3) 해당 사업체로의 문의 방문, 공채, 특채 등이 포함됨

- 이에 따라 '98년 이후 10년간 임금근로자수는 1.3배 증가한데 비해, 구직서비스 수요는 1.1배 증가에 그침

〈표 9〉 고용서비스 활용 실적^{주)} (1998~2008)

(단위: 천명, 천건, %)

	1998	2003	2008	$\frac{2008}{1998}$
신규구직자수	2,232	1,575	2,362	1.1배
임금근로자수	12,296	14,402	16,206	1.3배

자료: 고용정보원, 워크넷DB

통계청, 경제활동인구조사 (2008)

주: 구인과 구직등록의 유효기간은 각각 최대 2개월, 3개월이고 기간만료 후 재등록가능하므로 구인 및 구직인원에는 구인업체 및 구직자가 중복 포함될 수 있음

나. 개선방안

- 인적자원 양성과 활용의 시장기능이 제대로 작동하기 위해서는 인력과 일자리를 포함한 갖가지 정보 제공이 충실히 이루어져야 함
 - 교육훈련, 구인구직에 관련된 각종 정보들이 학생, 구직자, 기업에 제대로 제공될 때 인적자원의 효율적 개발과 활용이 가능
- 구직자 개인별 취업지원 및 알선 서비스 제공의 효과성을 높이기 위한 방안으로 구직자 대상별로 중점지원 프로그램을 발굴하여 서비스 강화가 필요
 - 장기실업자를 대상으로 하는 경우, OECD국가의 취업프로그램 성과분석 결과에 의하면, 재취업훈련이 취업알선에 비해 비용투입이 두 배 정도 되지만 그만큼 더 많은 실적을 내지 못하고 있으므로, 취업알선이 재취업훈련에 비해서 비용-효과측면에서 훨씬 효과적이라는 결론을 도출³⁾
 - 우리나라에서는 구직자의 고용가능성을 높일 수 있는 핵심 요인은 직업의식,

3) Dar, A. and Indermit S. Gill, "Evaluating retraining programs in OECD countries: Lessons learned," The World Bank Research Observer, vol. 13, no. 1 (February 1998), pp.79-101

구직대응성, 정신건강, 직업탐색, 구직기술 다섯 가지 요인으로 파악되었는데, 고용지원센터에서 제공하는 취업지원서비스 가운데 집단 및 개별심층상담프로그램이 고용가능성을 가장 효과적으로 높이는 것으로 조사됨⁴⁾

- 구직서비스를 좀 더 쉽게 활용할 수 있는 방안으로 직업정보의 접근성과 고객 친화적 환경조성을 위해 정보통신 기술의 발달을 적극 활용하여 취업관련 정보에 대해 유비쿼터스 서비스 제공해야 함
 - 고용지원센터를 방문하지 않아도 즉석에서 새로운 일자리정보 등을 휴대폰 등을 통해서도 받을 수 있도록 서비스 내용 강화
 - 구직자는 언제 어디서나 인터넷 등을 통해 각종 노동시장 정보 등을 검색할 수 있도록 해야 할 것임

3.3 워크넷 서비스 개선방안

가. 현황

- 워크넷은 구직자와 구인업체에게 일자리 정보와 인재 정보를 신속하게 제공함으로써 효율적인 구직 정보의 소통이 가능할 수 있도록 만들어진 국가 고용정보의 인프라 역할 담당
 - 오프라인의 고용지원센터와 연계를 통하여 취약계층의 효과적인 지원뿐만 아니라 인터넷을 활용하는 계층을 대상으로 한 다양한 일자리 정보를 제공
- 워크넷을 통한 구인 및 구직 비중은 급속히 확대되어 왔음
 - 채용실적이 있는 구인업체의 경우 75.7%가 인터넷상의 워크넷 인재정보를 보고 채용하는 경우로 가장 많았으며 고용지원센터의 상담원 소개로 채용하는 경우는 16.7%로 조사됨⁵⁾

4) 오성욱, 『구직서비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구』, 고용정보원, 2008

5) 오성욱, 『고용지원센터 이용 구인기업의 재이용촉진을 위한 구인서비스 향상 방안』, 고용정보원, 2008

- 구직자의 경우 워크넷을 통한 구직비중은 '03년 이후 빠르게 증가하였다가 '05년 이후 더 이상 증가하지 못하고 정체 상태

〈표 10〉 구인 및 구직경로에서 워크넷 점유율

(단위: %)

	'03	'04	'05	'06	'07	'08
구인	3.1	29.1	39.2	46.6	50.0	46.2
구직	4.0	13.0	18.5	17.5	17.8	19.8

자료: 고용정보원, 『노동시장통합정보시스템』

주: 워크넷을 통하지 않은 구인 및 구직경로에는 고용지원센터를 포함하여 지자체 취업정보은행, 일일취업센터 등 및 취업관련사무소를 방문하여 직접 신청하는 경우로 구성

- 온라인 구직자는 오프라인 구직자에 비해 나이가 젊고 고학력자 성향이 많아 워크넷 이용 구직자는 고용지원센터의 이용자와 구분됨⁶⁾
 - 고용지원센터는 실업급여 수급자와 취약계층을 대상으로 서비스를 제공하고 있으며 대부분의 서비스가 이들에게 특화되어 있지만, 워크넷은 인터넷을 이용하여 정보를 획득하는 젊은 구직자들의 비율이 높음
- 인터넷 이용이 활발한 청년층 워크넷 이용자는 다른 민간 취업정보 사이트와의 비교를 통하여 이용 여부를 결정하는 성향
 - 워크넷 이용자를 증가시키고 사이트 방문자의 지속적인 재방문을 이끌어 내기 위해서는 유행에 민감하고 즉각적인 반응에 익숙한 온라인 이용자의 특성에 맞추어 사이트를 보다 감성적으로 개선하는 작업이 필요
 - 이용자의 편리 및 만족도 증가를 위해 민간 취업정보 사이트의 특성을 벤치마킹할 필요가 있으며 다양하고 재미있는 콘텐츠의 개발이 요구됨
- 워크넷은 공공서비스 성격으로 인해 개인정보의 보호에서는 수요자로부터 좋은 이미지를 가지고 있지만 취업정보의 풍부성과 브랜드 측면에서는 긍정

6) 김균, 『온라인 구직자 특성 연구』, 고용정보원, 2008

- 적인 이미지를 형성하지 못하고 일반 구직자들이 거리감을 느끼고 있음
 - 좋은 일자리를 찾으려는 젊은 구직자들의 성향에 따라 다양한 취업정보를 확보하고 취업지원 프로그램 교육과 직업훈련 등을 제공하는 등 고객을 다변화시켜 이들의 욕구를 수용할 필요가 있음
 - 민간 취업정보 사이트와의 차별화를 추구하며 소외된 계층을 위한 취업정보 사이트로의 이미지뿐만 아니라 다양한 계층을 위한 취업정보를 제공하는 사이트로 자리매김이 필요
- 워크넷은 구직자 스스로 정보탐색을 통해 구인업체의 요구가 본인의 적성 및 자격과 맞는지를 그 자리에서 판단
- 구인업체 검색과정에서 구인업체의 요구에 본인이 어느 정도 부합하는지를 판단할 수 있도록 하고, 어느 분야의 능력 또는 자격에서 얼마 정도 부족한지를 인식하여 본인 스스로 자질, 능력을 배양할 수 있는 시그널을 받을 수 있도록 하는 시스템 구축이 필요
 - 구인업체와 관련하여 구직자 본인의 성향, 자질, 능력을 분석, 통합하여 본인의 특성에 기초한 구직활동을 계획하고, 지원하며, 평가하는 일종의 CRM(Customer Relationship Management) 기능을 워크넷에 구현하는 것임
- 활발한 워크넷 활용이 이루어지면, 현재 제조업에 편중되어있는 고용서비스 수요자를 서비스업을 포함한 다양한 산업으로 다양화할 수 있을 것임

〈표 11〉 산업별 구인 현황

(단위: 천명, %)

	신규구인인원 ('07)		임금근로자 ('07.3)	
계	1,151	(100.0)	15,731	(100.0)
농림·어업	14	(1.2)	167	(1.1)
광공업	518	(45.0)	3,542	(22.5)
건설업	88	(7.6)	1,412	(9.0)
도소매·음식숙박업	148	(12.9)	3,036	(19.3)
사업·개인·공공서비스 및 기타	316	(27.4)	5,845	(37.2)
전기·운수·통신·금융	67	(5.8)	1,730	(11.0)

자료: 고용정보원, 『워크넷 구인구직 및 취업동향』(2008)
 통계청, 『경제활동인구 근로형태별 부가조사』(2009)

3.4 고용지원센터 인력 및 예산 확충

- 고용지원센터의 업무는 다양한 직업심리검사, 고용동향 및 일자리 정보제공, 직업훈련정보 제공, 심층상담을 통한 개인 특성을 고려한 취업을 지원
 - 서비스의 질적 측면에서는 실업급여 지급과 고용보험 피보험자 관리 등 행정적인 업무에 치중하여 맞춤형 취업지원이 어려운 실정
- 취업지원 서비스 질을 제고할 수 있는 방안은 적정 규모의 상담직 공무원을 확보·유지하고 이들의 업무 효율을 높여나가는 것
 - 고용지원센터가 선진국에 비해 제 기능을 발휘하지 못하고 있는 가장 커다란 이유 중 하나가 적정 규모의 우수한 직업상담원을 적시에 확보하지 못하는데 있음
- 구직자가 고용지원센터를 방문하면 구직자의 특성에 따라 유형화하고 그에 상응하는 취업지원서비스를 제공하는 수요자별 특화 고용서비스를 제공하는 것으로 되어 있지만, 취업지원 인력의 부족으로 인해 제대로된 서비스를 제공하고 있지 못하는 실정

〈표 12〉 고용서비스 인력 및 예산 국제비교 (2006)

(단위: 명, %)

구분	한국 ¹⁾	영국	미국	프랑스	독일	스웨덴	일본
PES 직원수	2,859	70,407	70,000	27,118 (100.0)	74,099 (100.0)	11,206 (100.0)	12,158 (100.0)
관리직	-	-	-	(17.1)	(14.4)	(19.4)	(14.0)
구인구직담당	-	-	-	(80.2)	(85.6)	(77.8)	(86.0)
직원 1인당 경제활동인구	8,293	384	2,188	1,238	479	467	3,705
GDP 대비 취업알선서비스 투자 비중(%) ²⁾	0.01	0.14	0.01	0.17	0.13	0.08	0.01

자료: ILO Overview WAPES Members Survey 2006

OECD Employment Outlook 2008, pp.360~366

주: 1) 한국 PES 직원수는 2008년

2) 고용지원서비스 예산 가운데 일부인 취업알선관련 서비스가 GDP에서 차지하는 비중으로 일본, 영국, 미국은 2006~07년, 나머지는 2006년 기준

○ 취업지원 인력의 부족으로 진정한 의미의 취업지원서비스가 어려움

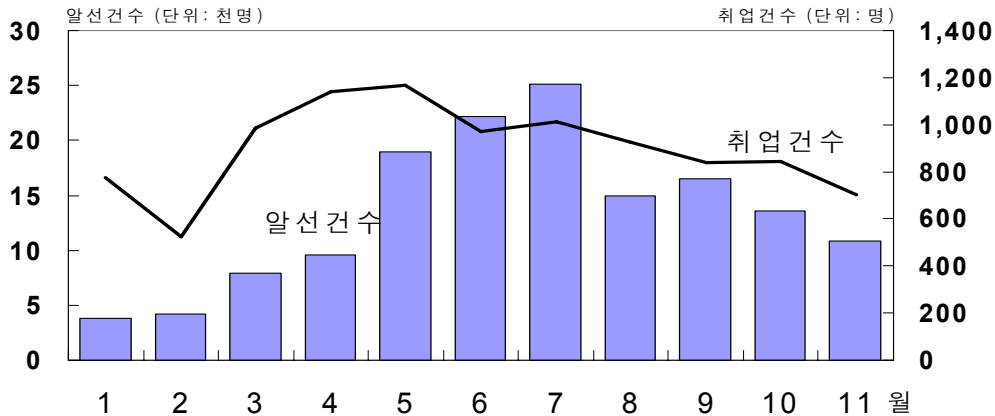
- 접수된 구인 구직신청 인증 입력 및 구인구직연결 시스템 활용, 단순 조회, 알선만으로도 근무시간 중 처리 불가
- 현재의 고용위기 상황에서 방문자 급증으로 인해 1인당 100건 이상의 알선 업무를 처리하는데다, 시간 외 근무를 하는 경우가 대부분이어서 전화상담 후 알선은 극히 어려운 실정
- 선진국의 경우 최소 상담시간은 구직자 1인당 20~30분 소요되며, 이 경우 하루 처리인원은 20명 정도 수준이 바람직

○ 취업지원 분야에 직원을 현재보다 2배 증원하면 고용지원센터 전체의 취업 건수도 현재 수준보다 14만 정도 증가 예상⁷⁾

- [사례] A종합센터는 직원 12명을 배치하여 각 직종별로 전문화된 취업지원을 하도록 하였고 그 결과 '08년 전국최고 수준의 실적을 달성

7) 2008년도 고용지원센터의 상담 등에 의한 취업건수만을 보면 14만건이므로 단순산술적으로 취업상담자를 2배로 늘리면 그만큼 더 취업할 수 있으리라고 예상

- [사례] B종합센터에서는 '08년 2월까지 2명이었던 취업지원서비스 전담자가 3월부터 5명으로 충원되자 알선건수는 6.6배 증가하고 취업건수는 2.2배 증가하였고, 이후 10월부터 인력을 다른 업무에 투입하면서 실적이 연초 수준으로 하락⁸⁾

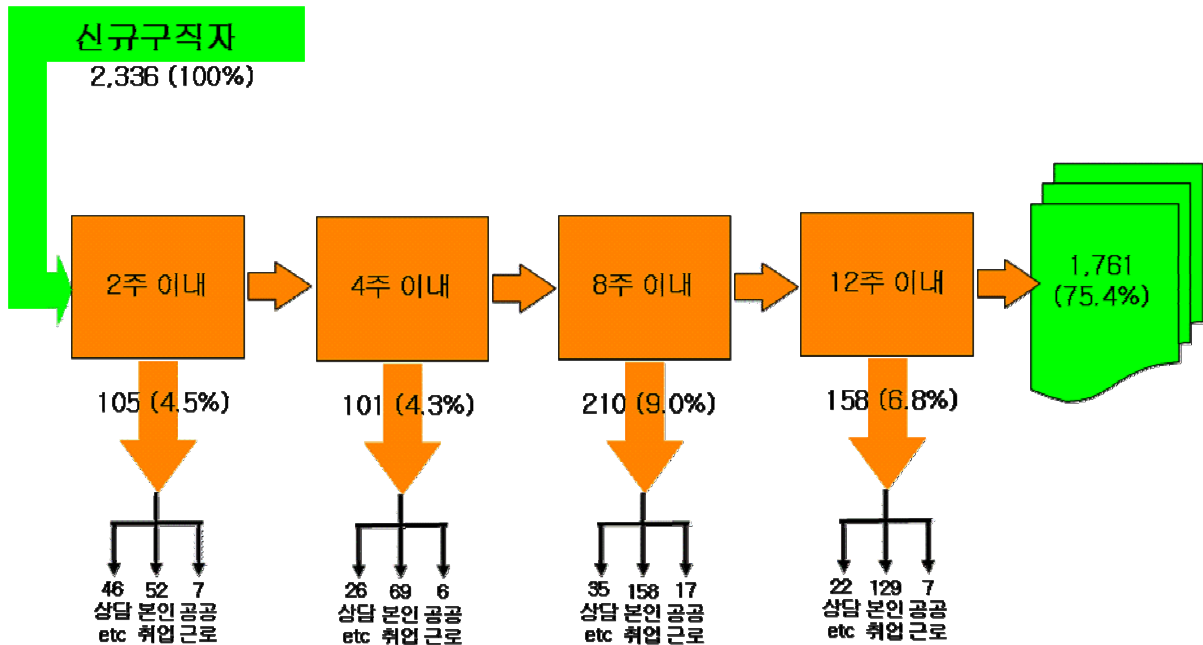


[그림 2] B센터의 취업지원 전담자 배치에 따른 실적 추이 (2008년)

- 신규구직자를 구직등록 기간 경과에 따라 차별화된 구직서비스 제공될 수 있어야 할 것임
 - 기간이 지날수록 실업급여의 지급액이 늘어난다는 점을 감안하면 취업알선 실적은 구직기간 초기에 가장 높고 이후 점차 감소하는 추이가 경제적 측면에서 효율적이라는 논리
 - '08. 1~12월 실적을 보면 신규로 구직을 신청한 총 2,336천명 가운데 4주 이내 취업이 8.8%, 4~8주 9.0%, 8~12주 6.8%의 성과를 보이고 있어, 구직등록 후 취업까지 처음 8주는 기간 경과에 따른 취업성과는 큰 차이가 없음
 - 신규 구직등록자를 대상으로 초기에 취업 실적을 높일 수 있도록 집단상담 프로그램 제공을 강화하고, 기간 경과에 따라 미취업자를 대상으로 조기취업이 안되는 원인을 파악하여 개별심층상담 등을 제공하도록 해야 할 것임

8) 이상현, 『고용지원센터컨설팅 결과보고서』, 고용정보원, 2008

(단위: 천명)



자료: 고용정보원, 워크넷 통계

[그림 3] 고용서비스를 통한 구직자 취업 추이 (2008년)

3.5 지역 특성 반영 프로그램 운영

- 고용지원센터가 허브가 되어 지역의 다양한 기관들의 협력을 통해 지역고용 문제를 해결하기 위해 노력이 필요하고, 이를 위해 지역밀착형 고용지원서비스체제 확립이 필요
 - 획일적인 정책실행이 아닌 정책사업의 계획단계부터 각 센터의 전략에 맞춰 모든 센터의 역량을 높일 수 있도록 함
 - 지역특성과 환경을 고려한 센터만의 전략수립 필요
- [사례] 상시구인업체의 구인난을 개선하기 위해 정부나 지자체 차원에서 도움을 줄 수 있는 효과적인 방법으로)
 - 부산 녹산국가산업단지의 경우 거주지역에서 산업단지로의 출퇴근 대중교

9) 김진희, 『고용지원센터, 상시구인업체 및 구직자에 대한 현장방문 출장보고서』, 고용정보원, 2009

통이 매우 불편하여 인근지역 사람들만 취업하거나, 거주지가 먼 경우 취업을 포기하고 있어 예산지원을 통해 셔틀버스 7대를 출퇴근시간에 지하철역에 순회운행중임

- 인천 남동공단을 끼고 있는 경인종합고용지원센터는 3D 일자리이어서 항상 빈자리가 있는 상황에서 정보제공 강좌 개설하여 일자리에 대한 구체적인 정보 제공

○ 고용지원센터의 운영자율권이 확대되어야 함

- 고용사정은 지역별로 상이하고 지역 유관기관의 성격도 다르기 때문에, 지역의 고용환경에 맞는 서비스와 제공방식을 각 고용지원센터에서 자율적으로 결정할 수 있도록 보장
- 각 지역의 실정에 맞는 경영목표를 부여하고 업무성과를 평가하여 센터 및 직원의 역량을 극대화 달성토록 함

3.6 민간고용서비스와의 연계 시스템 보완

○ 2006년부터 민간고용서비스의 활성화와 공공고용서비스의 효율화를 목표로 민간고용서비스 협력사업을 실시

- 선진국에서는 90년대 말부터 독일, 영국, 프랑스, 네델란드, 호주, 미국 등을 중심으로 부족한 공공 고용서비스의 적극적인 확충을 목표로 민간 고용서비스의 역할을 확충하고 있는 추세

○ 노동부는 취업지원서비스 민간위탁 사업을 실시하고 점차 확대해 나가고 있으며, 민간위탁의 성격은 민간의 전문성을 활용한다는 측면보다는 부족한 공공고용서비스 인력을 보충한다는 측면이 강함¹⁰⁾

10) 어수봉, 『고용서비스 선진화 - 민간고용서비스를 중심으로』, 서비스산업 선진화를 위한 공개 토론회 -고용지원분야-, 한국개발연구원, 2009. 3. 11.

- 하지만 역할분담을 통한 민간고용서비스 활성화 방안이 필요하다고 판단되며 이는 민간의 전문성을 활용하는 방향으로 이루어져야 할 것임
 - 예를 들어, 정신적 스트레스로 인한 실업자는 정신상담을 통한 취업상담 서비스가 이루어질 수 있도록 하고, 창업을 위한 학습과정이 필요한 경우는 창업지원 프로그램 제공, 자활프로그램 수요자는 외부의 전문과정에 의뢰하는 등을 상정할 수 있음
 - 구직자를 성별, 연령별, 특성별로 구분하여 이들에 각각의 특성에 맞는 프로그램을 센터에서 모두 제공할 수 없으므로, 이를 보완하는 차원에서 민간 위탁 사업이 모색되어야 할 것임
 - 최근 청년층 취업이 어려워지면서 대학의 취업센터 기능들이 강화되어 진로지도, 취업지도, 일자리 알선 등이 이루어지고 있는데, 대졸자라는 특수집단에 대해 민간고용서비스를 활성화한다는 차원에서 대학의 취업센터 지원 사업은 확대할 필요가 있음
- 고용지원센터와 여타 관련 기관들과의 효율적 연계가 보다 강화되어야 함
- 예컨대 취약계층에 대한 고용지원의 경우, 상담 및 관리에 머무르지 않고 피상담자에게 적합한 교육훈련기관을 소개하여 줄 뿐 아니라, 사후관리까지도 담당할 수 있는 단계에까지 도달하여야 함
 - 민간 고용지원기관과의 정보공유의 범위를 확대하고 업무영역을 합리적으로 조정하는 역할을 함으로써 고용지원센터가 지역고용의 허브(hub)기능을 담당하도록 함
- '09년부터 취업지원 프로그램 운영을 대부분 민간위탁기관에 맡기기 때문에 취업지원 프로그램 운영과 유관 부서간의 협력의 중요성은 더욱 중요¹¹⁾
- 취업지원프로그램을 통해 구직에 필요한 기술과 지식을 습득하고, 자신감

11) 장서영 외, 『직업진로지도사업 모니터링사업 연구보고서』, 고용정보원, 2008

- 을 높여서 취업에 실질적으로 도움이 되고 있음
- 취업지원 프로그램 참가만으로 취업으로 곧바로 연결될 수 있는 것은 아니고, 성과를 발휘하기 위해서는 프로그램 수료 후 높아진 구직 의욕을 구체적인 구직활동으로 연결시키고 구직 기술이 발휘될 수 있도록 하는 활동지도가 후속적으로 연계되어야 함
- 민간위탁기관 소속 프로그램 진행자의 경우 후속 서비스 제공이 본인의 업무에 포함되지 않기 때문에, 프로그램 수료자에게 후속 서비스를 제공하지 않고 있는 경우가 있으므로, 후속 서비스를 이들의 업무로 인정해 주고 필요한 물적 자원을 제공하는 것이 필요
- 또는 고용지원센터가 이어받아 프로그램 수료자들의 구직 활동 지원이 연속적으로 이루어질 수 있는 협력시스템 조성이 필요

3.7 고용지원센터와 워크넷의 이미지 통합

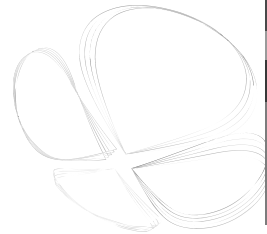
- 현재 고용지원센터와 연계된 이미지로 실업급여를 연상하는 경우가 다수 있음¹²⁾
 - 상당수의 방문자들이 구직정보 및 구직 알선 정보에 대한 내용을 사전에 인지하지 못하고 있으며, 방문 후에 다양한 구직 서비스 제공에 대한 정보를 획득함으로써 고용지원센터의 유용성을 인정하는 실정
- 구직자들이 고용지원센터를 적극 활용할 수 있도록 유도하기 위해서는 단순한 실업급여를 제공받는 곳이 아니라 취업에서 퇴직 후까지 직업과 관련된 토털 서비스를 제공받을 수 있는 곳이라는 이미지 구축이 필요
- 고용지원센터와 워크넷 이미지 통합을 통해 대국민 접근성 제고할 필요성이 있음
 - 고용지원센터와 워크넷은 동일 업무를 각각 오프라인, 온라인 상으로 수행

12) 김균, 『고용지원센터, 이미지 향상방안 현장방문 출장보고서』, 고용정보원, 2009

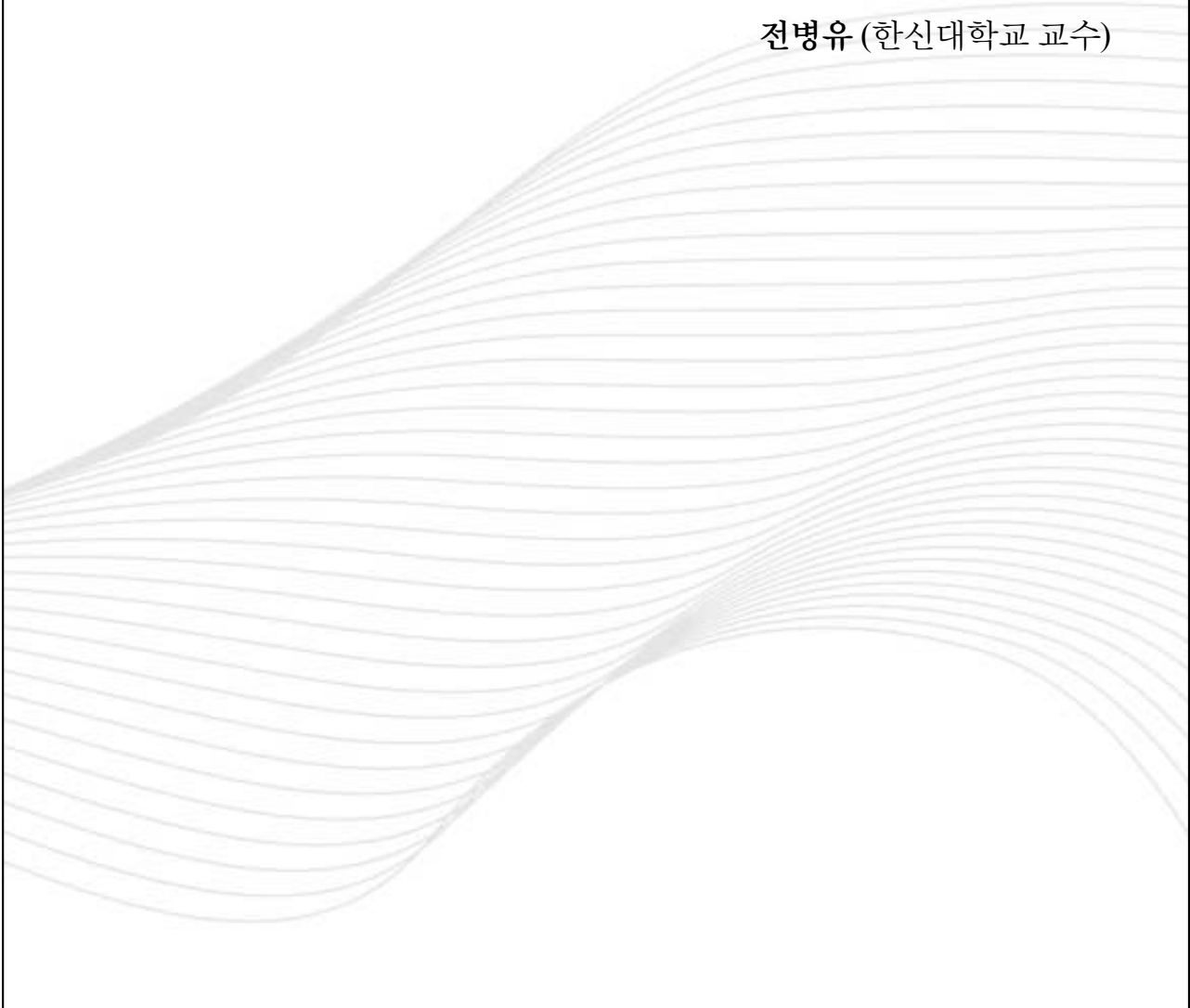
하지만, 전혀 별개의 명칭을 사용하고 있어 상호 연계되어 있다는 이미지를 불러일으키지 못하고 있음

- 구인구직 서비스 제공 측면에서 두 조직의 기능과 목표가 동일하다는 것을 통합된 이미지로 전달함으로써 대국민 홍보효과를 극대화
- 이를 위해 전략적인 브랜드 아이덴티티를 확립을 위한 통합 이미지 구축이 필요

고용보험자료를 활용한 사업체 채용실태 분석 - 청년층을 중심으로



전병유 (한신대학교 교수)



고용보험자료를 활용한 사업체 채용실태 분석

- 청년층을 중심으로

전병유(한신대학교 교수)

1. 서 론

- 최근 고용성과 부진의 상당 부분이 이직증가뿐만 아니라 채용부진에 기인한다는 문제가 제기되고 있고, 청년층 고용 문제는 이러한 채용 부진과 밀접한 관련을 가지고 있음
- 또한 경총을 비롯한 사측에서는 우리나라 대졸 초임이 여타 국가들에 비해서 상대적으로 높은 편이라고 문제를 제기하면서 ‘대졸초임삭감’을 통한 일자리 나누기와 채용 촉진이 필요하다는 주장이 제기되고 있어서, ‘대졸초임삭감’을 통한 채용촉진이라는 방향의 효과성을 평가해볼 필요가 있음
- 우리나라의 경우, 최근 수년간 고용서비스가 지속적으로 확대되었음에도, 공공고용서비스의 시장점유율은 여전히 낮은 편이고, 민간고용서비스도 효과적으로 작동하지 않고 있음. 고용서비스를 강화함으로써 노동시장의 효율성 특히 채용과 선발의 효율성과 효과성을 높일 필요가 있음
- 한편, 그동안 축적되어 온 고용보험 자료를 활용하여 우리나라 고용 문제의 원인을 좀 더 현장감있게 파악하고, 관련 정책의 효과성을 평가할 필요성도 제기되고 있음. 본 발표는 고용보험 자료를 활용해서 채용 실태, 특히 청년층 채용 실태에 관한 기초적인 분석을 시도해보고자 함

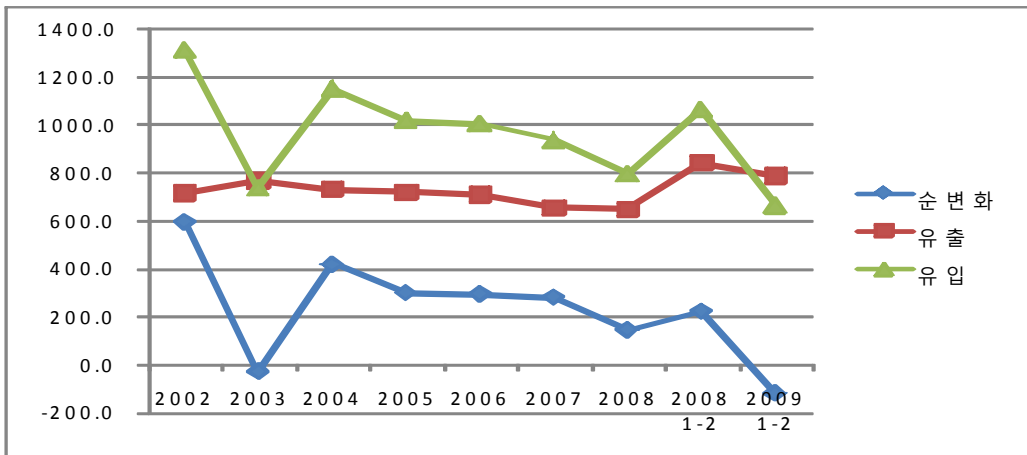
2. 채용 실태와 채용비율 결정 요인 분석

1) 채용 실태 추이와 현황

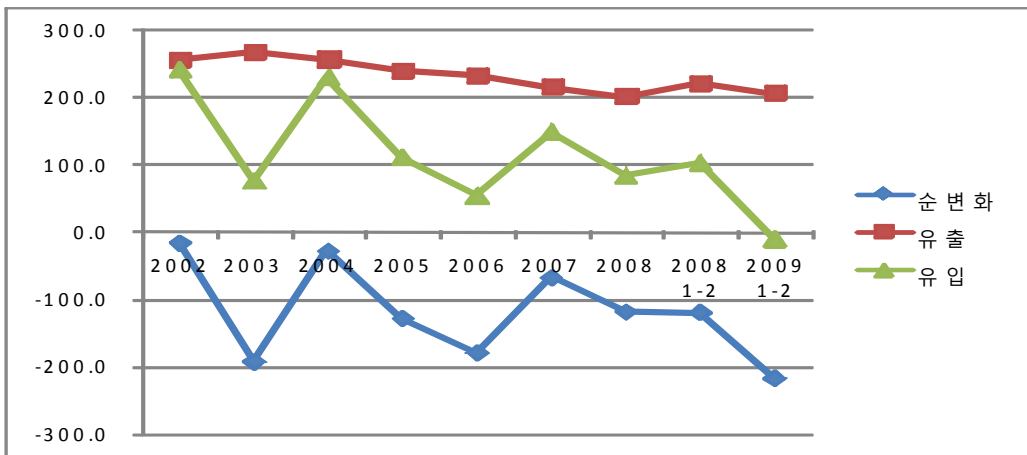
- [그림 1]에서 볼 때, 고용의 순변화는 유출(취업→미취업)보다는 유입(미취업→취업)에 의해서 주로 변화하는 것을 알 수 있음. 특히 청년층의 경우 고용 순변화가 유입에 의해서 더 영향을 받고, 대졸청년층의 경우에는 전적으로 고용순변화가 유출보다는 유입에 영향을 받는 것으로 보임

- <표 1>은 최근의 고용 성과 부진이 이직 증가뿐만 아니라 채용부진에도 기인함을 보여주고 있음.
 - 2009년 1-2월의 경우, 유출(취업→미취업)은 2008년 1-2월의 9%로 감소한 반면, 유입(미취업→취업)은 작년 동기간에 비해 62.4% 수준에 불과한 것으로 나타났음
 - 특히 청년층의 경우, 유출은 2009년 1-2월에 전년동기와 거의 비슷한 수준인 반면, 순유입증가분은 절대적으로 감소하고 있음. 이는 청년층의 채용 사정이 급속히 악화하고 있음을 보여주는 수치라고 할 수 있음.
 - 이는 2004년 이후 지속되어온 추세가 최근 경기악화와 더불어 더 심화하고 있는 것으로 보임

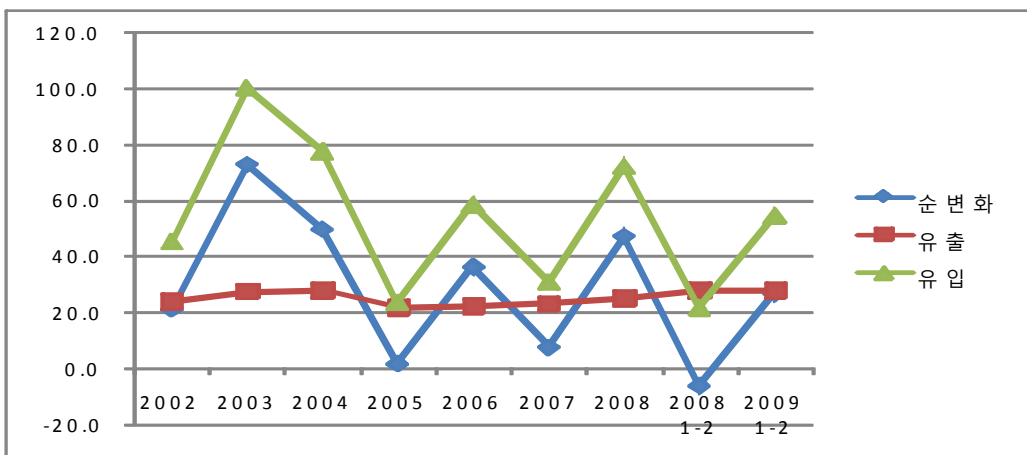
(전체 연령 계층)



(청년층)



(대졸청년층)



[그림 1] 고용변동의 순변화, 유입(미취업→취업), 유출(취업→미취업) 추이

〈표 1〉 고용증감-유출입분석

(단위: 천명)

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 1-2	2009 1-2	
취업자											
전체	순변화	596.7	-30.6	418.5	299.1	294.7	282.1	144.5	222.5	-122.5	
	유출	715.9	767.4	732.3	720.8	710.3	654.4	651.1	841.1	786.6	
	유입	1312.6	736.8	1150.8	1019.9	1005.0	936.5	795.6	1063.6	664.1	
연령별	30세미만	순변화	-15.8	-192.7	-27.9	-128.6	-179.6	-67.6	-118.4	-119.4	-217.8
		유출	256.3	267.4	256.8	239.2	232.8	215.8	201.8	221.2	206.5
		유입	240.5	74.7	228.9	110.6	53.2	148.2	83.4	101.9	-11.3
	40세미만	순변화	45.6	-26.4	-4.6	-59.3	13.6	-100.1	-25.7	-1.5	-139.7
		유출	144.9	148.9	136.4	133.0	130.4	113.9	113.7	130.3	123.1
		유입	190.5	122.6	131.8	73.8	144.0	13.8	88.0	128.8	-16.6
	50세미만	순변화	294.8	175.0	175.0	98.4	102.7	76.5	63.9	65.6	26.3
		유출	126.8	142.2	138.7	135.1	131.3	116.8	121.2	169.9	156.6
		유입	421.6	317.2	313.7	23-	234.1	193.3	185.1	235.6	182.9
	50세이상	순변화	272.0	13.9	275.9	388.5	357.9	373.1	224.8	277.3	209.0
		유출	187.8	208.8	200.3	213.4	215.8	207.9	214.3	319.6	300.3
		유입	459.9	222.7	476.2	602.0	573.8	581.0	439.2	596.9	509.3
임금근로자											
전체	순변화	522.4	221.1	491.5	291.2	365.5	419.6	235.9	336.0	69.5	
	유출	529.0	574.0	563.6	554.5	547.8	509.7	510.2	632.7	599.1	
	유입	1051.4	795.1	1055.1	845.6	913.3	929.3	746.1	968.7	668.6	
연령별	30세미만	순변화	23.1	-164.6	41.7	-95.8	-145.7	-43.1	-125.1	-128.8	-194.9
		유출	230.3	238.8	234.3	218.4	212.9	198.0	186.7	206.2	191.6
		유입	253.4	74.3	276.0	122.7	67.2	154.9	61.7	77.5	-3.3
	40세미만	순변화	125.9	86.9	96.2	73.3	101.1	4.0	77.3	73.0	-12.7
		유출	108.4	114.9	104.8	106.6	104.0	93.6	94.3	108.6	105.2
		유입	234.3	201.8	201.0	179.9	205.1	97.7	171.5	181.6	92.5
	50세미만	순변화	212.4	164.0	199.4	135.8	165.2	172.9	104.5	125.2	131.6
		유출	86.9	100.6	102.9	100.5	98.1	88.9	95.5	130.8	125.7
		유입	299.3	264.6	302.2	236.2	263.2	261.9	200.0	256.0	257.3
	50세이상	순변화	161.1	134.6	154.6	177.9	244.8	285.6	179.6	267.0	145.0
		유출	103.4	119.7	121.6	129.0	132.9	129.1	133.7	187.0	176.7
		유입	264.5	254.3	276.2	306.8	377.7	414.7	313.4	454.0	321.6

자료: 통계청, '경제활동인구조사', 각년도 원자료.

- <표 2>는 고용보험 자료를 활용하여, 채용비율(연초 피보험자수 대비 1년간 채용건수)을 나타낸 것임
 - 표에서 볼 때, 청년층의 채용비율은 2002년 48.7%에서 2008년 36.7%까지 감소하고 있고, 대졸청년층의 경우에도 15.2%에서 13.2%로 감소하고 있음. 대졸청년층의 감소폭이 상대적으로 작은 것은 청년층에서 대졸자의 비중이 지속적으로 높아지고 있기 때문인 것으로 파악됨
 - 청년층의 채용비율(전체 채용자 수 중에서 청년층채용자의 비율) 감소는 청년층 노동력의 감소라는 공급 측 요인과 청년층 노동력에 대한 기업의 채용 감소라는 수요 측 요인이 복합적으로 감소한 결과 임
 - 경활인구에서 청년층인구가 감소함에 따라서 청년층의 채용비율도 지속적으로 감소하고 있음을 확인할 수 있음. 즉 청년층 채용비율의 감소는 노동력 공급의 요인도 작용하고 있음. 그러나, 청년층 채용비율을 경활인구 대비 청년층의 비중으로 나누어볼 경우, 이 수치도 청년층의 경우 약간 감소하는 것으로 나타나고 있으나, 대졸자의 경우에는 상대적으로 큰 폭으로 감소하고 있음. 이는 대졸청년층에 대한 기업의 수요 감소가 상대적으로 크다는 것을 시사하는 것으로 판단됨.
 - 청년층의 채용비율 변화를 공급측 요인과 수요측 요인으로 구분해서 보기 위해서는, 요인분해 방법 등을 활용해서 추가적으로 더 분석해볼 수 있을 것임

〈표 2〉 사업체 특성별·인적특성별 대졸 청년층의 채용비율 추이

(단위: %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
청년층채용비율(A)	48.7	47.2	44.3	42.3	40.3	38.8	36.7
경향대비 청년층비중(B)	22.5	21.8	21.3	20.4	19.3	18.7	18.1
A/B	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.0
대졸청년층 채용비율(C)	15.2	15.1	14.6	13.9	13.1	12.3	13.2
경향대비 대졸청년층비중(D)	4.3	4.3	4.7	4.8	4.7	4.9	5.1
C/D	-	-	3.1	2.9	2.8	2.5	2.4

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB 원자료, 통계청, '경제활동인구조사', 각년도 원자료.

주: 청년층 채용비율은 전체 채용자 수에서 청년층의 채용자수 비율을 나타냄

□ 채용의 결정 요인

- 채용은 노동력 공급자인 근로자 개인의 의사결정(구직)과 노동의 수요자인 기업의 의사결정(구인)이 결합됨으로서 결정된다고 할 수 있음. 따라서 채용에 관한 엄밀한 분석을 위해서는 구직함수와 구인함수를 추정하고 양자를 일반균형적인 모델에서 풀어야 함. 그러나, 본 발표에서는 엄밀한 의미에서의 구직, 구인, 일자리매칭 함수를 모델화하고 이에 기초해서 채용 결정 요인을 분석하기보다는, 사업체에서 채용을 결정하는 데 있어서 영향을 미치는 다양한 요인들의 효과를 활용가능한 변수들을 사용하여 분석하고자 함.
- 특히, 사업체의 채용 의사 결정에서 가장 중요한 것은 역시 가격변수인 '입직시 임금(초임)'이라고 할 수 있을 것임. 또한 최근 사회적으로도 대졸초임삭감을 통한 고용창출이라는 이슈가 제기되고 있는 만큼, 입직시임금이 채용에 어떠한 영향을 미치는지를 검토하고자 함.

- 또한 사업체의 여러 특성들 사업체의 규모와 산업 뿐만 아니라, 사업체가 속한 기업의 특성이나 그 기업의 경영성과와 재무성과 등이 채용에 어떻게 영향을 미치는지를 보고자 함. 예를 들어, 영업활동이 활발하다고 하더라도, 기업의 재무성과가 불안할 경우 채용이 미루어질 수도 있을 것임.
- 사업체를 단위로 해서 간단한 회귀분석을 함으로써 채용에 영향을 미치는 요인들의 효과를 평가해보기로 함
 - 종속변수로는 ‘채용비율(종업원수 대비 채용건수)’을 사용하기로 함. 1년 동안 발생한 채용건수를 연초의 종업원수로 나눈 값을 사용함.
 - 설명변수로는 가격변수로서 ‘입직시임금(초임)’과 기업의 재무성과로서 금융압박 정도를 나타내는 변수로서 자산 대비 부채비율이나 자산대비 현금흐름 등의 지표로 활용할 것임. 한편 사업체의 내부노동시장의 정도를 나타내는 지표로서 ‘사업체의 전체 종업원 평균근속년수’ 등을 하나의 지표로 활용할 것임. 또한 사업체의 노동력 유동 정도를 나타내는 변수로서 ‘이직비율’을 통제변수로 활용할 것임. 즉 사업체에서 이직비율이 높을수록, 채용비율도 높을 것이기 때문임. 이 외에 사업체의 다양한 특성들을 통제 변수로 활용할 것임.

□ 자료

- 사업체의 채용과 이직에 관한 자료는 고용보험DB에서 직업력(Job History, Job Spell Records) 자료를 구성함으로써 구할 수 있음
- 반면, 사업체의 다양한 특성에 관한 정보는 고용보험DB만을 가지고 모두 파악할 수 없음. 따라서, 한국신용평가정보의 기업정보 자료를 고용보험DB에 결합하여 사용하였음
- 자료 분석의 범위는 종업원수(피보험자수)가 30인 이상인 사업체로 한정해서

분석하였음. 이를 한국신용평가정보와 결합하는 과정에서 표본 수는 크게 줄어들었고, 표본도 제조업의 비중이 높은 방식으로 구성되었음

- 한편, 고용보험DB의 경우, 2006년부터 입직시임금을 파악하지 않고 있음. 따라서 분석 대상 기간은 고용보험이 적용대상 확대로부터 어느 정도 안정화 되었다고 판단되는 2002년 이후부터 2005년까지로 한정했음

□ 기초통계

- <표 3>은 사용된 자료의 기초통계를 보여주고 있음. 전체 사업체수는 2002년부터 2005년까지 15,671개임
 - 300인 이상 사업장이 6.25%이고 제조업이 57.2%로 대규모제조업 사업장을 중심으로 구성된 표본으로 생각할 수 있음.
- 채용비율(연초 종업원수 대비 1년간 채용건수 비율)은 연평균 37.4% 수준이고, 청년층의 경우 23.1%, 대졸청년층의 경우 10.5% 수준임. 이직비율도 비슷한 수준으로 전체 41.4%, 청년층 21.8%, 대졸청년층 9.3% 수준임.
 - 초임로그값의 사업체당 평균은 전체근로자를 대상으로 할 경우 14.23(164만원), 청년층이 14.04(131만원), 대졸청년층이 14.13(143만원) 수준으로 나타났다음
 - 사업체의 평균근속년수는 3.9년 정도인 것으로 나타났다음.
- 기타 기업의 경영성과나 재무사정을 보면, 매출증가율이 약 11.2%, 명목임금 증가율이 10.0% 수준인 것으로 나타났다음. 재무사정을 보면, 자산대비현금흐름이 약 5.0%, 자산대비부채는 34.9%, 자산대비이자지급은 2.7% 수준임

〈표 3〉 기초통계

변수	변수명		단위	평균	표준편차
htr	채용비율	전체	%	37.425	37.554
hyr		청년	%	23.120	24.256
hcr		대졸청년	%	10.541	13.668
ftr	이직비율	전체	%	41.401	33.476
fyr		청년	%	21.779	20.835
fcr		대졸청년	%	9.279	12.074
lwg	입직시임금 (초임)	전체	로그(월평균임금)	14.234	0.378
lywg		청년	로그(월평균임금)	14.046	0.300
luwg		대졸청년	로그(월평균임금)	14.128	0.304
ten	평균근속년수		년	3.912	2.811
large	300인이상사업장		%	64.476	47.860
medium	100~299인사업장		%	21.332	40.967
GONG	공기업		%	2.048	14.165
salesinc	기업경영성과	매출증가율	%	11.237	40.610
wageinc		임금증가율	%	10.020	32.818
invrate		유형고정자산증가율	%	12.239	77.095
lsales		매출액로그값		16.891	1.763
cf	기업채무사정	자산대비현금흐름	%	4.989	19.854
da		자산대비부채	%	34.861	101.530
ds		자산대비이자지급	%	2.695	9.439
maf	산업	제조업	%	57.239	
util		전기가스	%	2.942	
cnst		건설업	%	6.617	
bser		사업서비스	%	6.611	
dist		유통서비스	%	20.841	
pser		개인서비스	%	15.825	
socs		사회서비스	%	0.447	
y2003		연도더미	2003년	%	25.659
y2004	2004년		%	24.453	
y2005	2005년		%	23.145	

□ 분석결과

- <표 4>는 전체채용비율, 청년층채용비율, 대졸청년층의 채용비율 등을 각각 종속변수로 한 회귀분석 결과를 보여주고 있음
- 먼저 사업체의 입직시임금(초임) 수준이 채용비율에 미치는 영향을 보면, 전체연령계층을 대상으로 할 경우에는 입직시임금 회귀값이 유의하게 (-)의 값을 가지는 것으로 나타났지만, 청년층의 경우 유의하지 않으며, 대졸청년층의 경우 입직시임금의 회귀값이 유의하게 (+)의 값을 가지는 것으로 나타났음
 - 이는 달리 이야기하자면 기업들이 핵심인력을 확보하는 차원에서 대졸청년층에게 상대적으로 높은 임금을 제공하는 것으로 해석할 수도 있을 것임.
- 다른 변수들은 대체적으로 상식적인 수준의 결과들을 제공하고 있음
 - 이직률이 높은 사업체일수록 채용률은 당연히 높은 것으로 나타났음. 사업체의 인력유동성이 높을수록 채용비율은 당연히 높아질 것임
 - 사업체의 평균근속년수는 사업체의 내부노동시장의 특성을 나타내는 지표로 해석할 수 있을 것임. 평균근속년수가 길수록, 채용비율은 당연히 낮아지는 것으로 나타나고 있음
 - 임금증가율도 당연히 채용비율을 낮추는 것으로 나타나고 있으나, 대졸청년층의 경우 그 회귀값이 상대적으로 낮은 것으로 나타났음. 대졸청년층의 채용에서는 임금 변수가 상대적으로 덜 중요하게 고려되는 것으로 해석할 수 있을 것임
 - 기업형태별로 볼 경우, 상장기업의 경우 대졸청년층의 채용비율이 유의하게 높은 것으로 나타났음.
 - 기업의 재무사정을 나타내는 변수들의 경우, 자산대비 현금흐름 즉 이익이 많이 나는 기업들이 채용비율이 높은 것으로 나타났고 자산대비 부채나 이

자지급의 비율이 높은 기업들은 채용비율이 낮은 것으로 나타났음. 기업의 신규채용에는 기업의 재무사정도 영향을 미치는 것으로 보임

- 연도별 추이를 볼 경우, 채용비율이 2003년의 경우 경기상황에 가장 좋지 않아서 낮은 채용비율을 보인 반면, 이후 약간씩 높아지는 것으로 판단됨. 채용비율은 경기변동의 영향을 민감하게 받는 것으로 보이는데, 청년층의 경우 매출액증가액 변수와 연도더미 변수의 회귀값을 볼 때, 다른 변수들을 통제할 경우 상대적으로 경기에 덜 민감하게 반영하는 것으로 해석할 수 있음. 경기변동에 따른 청년층 채용의 문제에 대해서는 좀 더 추가적이고 다양한 분석들이 이루어질 필요가 있는 것으로 판단됨

〈표 4〉 사업체의 채용비율 결정요인에 관한 회귀분석

변수	변수명	전체			청년층			대졸청년층		
		회귀값	표준편차	유의도	회귀값	표준편차	유의도	회귀값	표준편차	유의도
Intercep		56.066	(11.188)	***	-17.097	(8.166)	**	-39.244	(4.644)	***
lwg	입직시임금(초임)	-5.640	(0.778)	***	0.352	(0.582)		2.630	(0.330)	***
ftr	이직률	0.680	(0.009)	***	0.838	(0.009)	***	0.727	(0.009)	***
ten	평균근속년수	-2.111	(0.131)	***	-0.754	(0.080)	***	-0.424	(0.048)	***
large	300인이상사업장	4.818	(1.118)	***	1.611	(0.665)	**	1.619	(0.395)	***
medium	100~299인사업장	2.021	(0.969)	**	0.653	(0.577)		0.583	(0.341)	*
GONG	공기업	3.769	(2.246)	*	0.666	(1.350)		0.727	(0.822)	
SJS	상장기업	-0.751	(0.954)		-0.437	(0.571)		1.141	(0.340)	***
KSDQ	등록기업	-0.047	(0.941)		-0.201	(0.562)		0.207	(0.333)	
maf	제조업	1.209	(1.121)		0.634	(0.672)		-0.347	(0.403)	
util	전기가스	1.220	(1.767)		-0.092	(1.059)		-0.056	(0.633)	
cnst	건설업	-0.704	(1.458)		-0.450	(0.876)		0.616	(0.524)	
bser	사업서비스	3.234	(1.815)	*	2.834	(1.088)	***	2.066	(0.642)	***
dist	유통서비스	-0.480	(1.504)		0.349	(0.901)		1.302	(0.533)	**
pser	개인서비스	2.808	(1.339)	**	1.337	(0.801)	*	1.266	(0.471)	***
socs	사회서비스	-0.976	(5.064)		-0.728	(3.010)		1.141	(1.895)	
salesinc	매출증가율	0.130	(0.007)	***	0.079	(0.004)	***	0.036	(0.002)	***
wageinc	임금증가율	-0.064	(0.008)	***	-0.039	(0.005)	***	-0.015	(0.003)	***
invrate	유형고정자산증가율	0.032	(0.003)	***	0.019	(0.002)	***	0.011	(0.001)	***
lsales	매출액로그값	2.335	(0.263)	***	1.185	(0.158)	***	0.426	(0.095)	***
cf	자산대비현금흐름	0.161	(0.019)	***	0.119	(0.011)	***	0.067	(0.007)	***
da	자산대비부채	-0.023	(0.015)		-0.021	(0.009)	**	-0.021	(0.005)	***
ds	자산대비이자지급	-0.403	(0.131)	***	-0.143	(0.078)	*	-0.019	(0.046)	
y2003	2003년	-3.310	(0.707)	***	-2.116	(0.422)	***	-0.998	(0.252)	***
y2004	2004년	-2.806	(0.729)	***	-2.113	(0.436)	***	-1.288	(0.262)	***
y2005	2005년	-1.161	(0.748)		-1.444	(0.447)	***	-0.580	(0.268)	**
R-Square		0.478			0.571			0.523		
No. of Obs		15,671			15,671			15,671		

주: *** 1%에서 유의, ** 5%에서 유의, * 10%에서 유의

3. 채용경로 실태와 고용안정 효과 분석

1) 채용경로 실태

- 고용보험DB에는 사업체에서 신규 채용이 이루어질 경우 채용경로를 공개채용, 직업안정기관, 학교, 연고, 기타 등으로 구분해서 등록했었음. 그러나 이 항목이 2006년 이후부터는 등록하지 않고 있음. 워크넷DB를 활용하면 좀 더 자세한 채용경로 등을 분석할 수 있지만, 아직 워크넷DB의 경우 전체 근로자를 대표하기에는 대표성이 부족하다는 문제를 안고 있기 때문에, 일단 고용보험DB의 2002-2005년 자료를 활용하여 채용경로 실태를 간단히 보기로 함.
- 전체 채용 중에서 기타나 Missing인 경우가 거의 50%에 달하고 있음. 나머지 50% 중에서 보면, 공채가 2005년 기준으로 38.3% 정도이고 그 다음이 연고 채용이 10.3% 수준임. 직업안정기관에 의한 채용은 3%대에 불과한 것으로 나타나고 있고, 학교를 매개로 한 채용도 매우 낮은 비중을 차지하고 있음. 추세로 보면, 연고채용의 비중이 약간씩 감소하는 것으로 나타나고 있음.
- 청년층의 경우에는 기타나 Missing 처리된 데이터가 약 40% 정도이고, 나머지 60%에서 공채의 비중이 2005년의 경우 약 46.2%, 연고채용이 8.3% 정도임. 직업안정기관을 경유하는 채용비중도 3%대 수준임. 이는 대졸청년층의 경우에도 거의 유사함. 다만, 연고채용비중이 약간 낮다는 점 이외에는 큰 차이가 없음

<표 5> 채용 경로 추이(2002~2005년)

(단위: %)

		2002	2003	2004	2005
전체	공채	31.9	37.7	39.3	38.3
	직업안정기관	3.3	2.8	3.0	3.2
	학교	1.1	1.2	1.2	1.1
	연고	12.7	13.0	11.7	10.3
	기타	50.1	44.3	42.9	43.2
	missing	0.9	1.0	1.9	3.8
청년층	공채	37.4	44.7	46.9	46.2
	직업안정기관	3.7	3.3	3.4	-
	학교	2.0	2.2	2.3	2.2
	연고	10.5	10.4	9.4	8.3
	기타	46.1	39.0	37.4	37.3
	missing	0.3	0.4	0.6	2.5
대졸 청년층	공채	40.2	48.2	49.4	47.6
	직업안정기관	4.0	3.2	3.6	-
	학교	1.7	2.0	2.0	2.0
	연고	9.2	9.0	8.3	7.5
	기타	44.5	37.3	36.4	37.2
	missing	0.4	0.3	0.4	2.2

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB 원자료.

- 한편, 통계청의 경제활동인구조사 자료를 보면, 구직자의 구직경로가 조사되고 있음
 - 2008년과 2009년의 경우를 <표 5>에서 볼 때, 공공 및 민간 직업알선기관을 경유하는 비중이 2009년 2월에 21.5%로 고용보험에서 파악되는 수치보다 훨씬 높은 수치를 보여주고 있음
 - 신문, 잡지 등 대중매체를 이용한 구직 비중이 가장 높은 수치를 나타내고 있는 반면, 학교를 통한 구직은 2.4% 수준으로 고용보험DB의 수치와 유사

하게 매우 낮은 수치를 나타내고 있음. 친구, 친척, 동료 등 연고를 통한 구직은 27.7% 수준임.

- 최근 들어, 직업알선기관을 통한 구직의 비중이 크게 증가하고 있는 것으로 나타나고 있음. 이는 경기침체의 효과일 수도 있다고 판단됨

〈표 6〉 실업자의 구직경로 및 구직방법

(단위; 천명, %)

		200801	200802	200803	200804	200805	200806	200807	200808	200809	200810	200811	200812	200901	200902
전체		774	819	809	784	753	764	769	764	722	736	750	787	848	924
구 직 경 로	공공직업알선기관	8.2	7.6	9.0	11.1	10.8	11.2	10.0	9.4	9.4	8.8	8.8	9.5	11.0	13.1
	민간직업알선기관	10.0	8.3	8.6	8.4	8.5	7.2	8.0	7.7	6.7	7.1	8.4	8.6	8.3	8.4
	대중매체 (신문잡지광고등)	43.9	45.0	45.8	43.1	46.6	46.8	49.0	47.0	45.7	47.1	49.8	49.3	49.6	46.2
	학교, 학원추천	3.7	3.7	3.7	4.3	2.3	1.6	1.2	1.4	1.2	1.4	2.0	2.2	2.3	2.4
	친척, 친구, 동료등	31.7	32.3	29.9	30.7	28.7	30.9	29.8	32.3	34.2	32.0	28.9	29.0	27.3	27.7
	기타	2.4	3.1	3.1	2.5	3.1	2.3	1.9	2.3	2.8	3.6	2.2	1.4	1.5	2.2
구 직 방 법	시험응시	5.2	4.2	4.7	5.1	4.8	4.0	3.3	2.5	2.7	2.7	3.7	2.1	2.2	2.9
	구직등록, 구직응모 (공공민간알선기관)	25.4	25.0	26.5	29.5	25.0	26.3	25.3	24.6	23.7	23.2	23.0	24.3	26.7	27.0
	사업체문의방문	60.2	60.4	58.1	57.3	61.4	62.7	64.2	66.3	65.1	64.0	64.5	65.0	63.0	61.9
	자영업준비	5.1	5.5	5.9	4.0	5.1	3.8	4.0	-	6.0	6.8	6.1	5.3	4.7	4.4
	기타	4.1	4.8	4.7	4.2	3.6	3.1	3.3	3.1	2.5	3.2	2.7	3.2	3.4	3.7

자료: 통계청, '경제활동인구조' 각년도 원자료.

2) 채용경로의 고용안정 효과 분석

- 채용경로가 신규채용자의 고용안정에 어느 정도 효과를 가지는지를 보기 위해, 신규채용자의 '1년간 직장유지여부'를 종속변수로 하는 간단한 로짓분석을 해보기로 함
- 앞에서 사용한 자료의 사업체들을 대상으로 하여 그 사업체에서 신규로 채용된 근로자들을 분석대상으로 함. 전체 채용건수는 2002년에서 2005년까지 약 100만 건을 넘는 것으로 나타났음

- 설명변수로는 채용경로를 각각 더미변수로 만들어서 로짓회귀분석에 포함시켰고, 통제변수로는 개인의 특성변수와 사업체의 특성변수들을 동시에 사용하였음. 개인특성변수로는 성, 연령, 학력, 직종 등을 사용하였으며, 사업체특성변수로는 앞서와 마찬가지로 사업체의 규모와 산업 특성, 기업체 특성 변수, 사업체의 평균이직률과 평균근속년수 등을 사용하였음
- 분석 결과를 보면, 채용경로의 경우 전체적으로 유의도가 매우 불규칙하기는 하지만, 연고를 통한 채용이 다른 경로에 의한 채용에 비해서 1년간 직장유지율이 높은 것으로 나타났음. 가장 낮은 것은 학교소개를 통한 채용의 경우로 나타났음. 이는 전체연령계층을 대상으로 하나 청년층만을 대상으로 하나 결과가 비슷하였음. 공개채용의 경우 연고 다음으로 직장유지율이 높은 것으로 나타났음. 학교 소개를 통한 채용이 직장유지율이 높지 않은 이유에 대해서는 어떻게 해석해야 할지는 좀 더 구체적인 분석이 필요할 것으로 보임. 직업안정기관을 통한 채용의 경우도 상대적으로 직장유지율이 높지 않은 것으로 나타났음. 한편 대졸청년층의 경우에는 전반적으로 채용경로가 직장유지확률에 미치는 효과는 청년층이나 전체연령계층과 비슷하게 나오지만, 유의도는 크지 않은 것으로 나타났음
 - 채용경로에 따른 직장유지율 분석의 한계는 계층별로 채용경로를 선택하는 차이가 분명히 존재한다는 것임. 즉, 채용경로 변수의 경우 근본적인 선택편의(selection bias)가 존재하게 됨. 상대적으로 취약한 계층이 학교소개나 직업안정기관을 활용한다고 한다면, 이들의 직업유지율 성과는 체계적으로 낮아질 수 있기 때문임. 따라서, 좀 더 엄밀한 분석을 위해서는 이러한 선택편의를 교정한 분석 방법론을 활용해야 할 것으로 판단되나, 현재 고용보험DB 자료만 가지고는 이러한 분석 방법론을 활용하기에는 변수들의 한계가 있음.
 - 또한 앞서도 보았듯이, 학교를 통한 채용이나 직업안정기관을 통한 채용의 경우 전체 채용경로에서 차지하는 비중이 매우 낮은 것으로 나타나고 있음.

- 그러나, 이러한 한계에도 불구하고, 학교를 통한 채용이나 직업안정기관을 통한 채용 등이 직업안정에 큰 기여를 하지 못하고 있는 것은 사실인 것으로 보여짐
- 다른 변수들이 신규채용의 직장유지에 미치는 영향을 대체로 상식적인 수준에서 결과가 나온 것으로 판단되나, 좀 더 검토가 필요한 분석 결과들이 나타났음
 - 사업체의 평균이직률은 신규채용자의 직장유지확률에 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타났고, 기존근로자의 평균근속년수가 길수록 신규채용자의 직장유지확률이 오히려 낮아지는 경향도 나타났음. 기업의 내부노동시장적 특성과 신규채용자의 고용안정 여부 등에 대해서는 좀 더 추가적인 분석이 이루어질 필요가 있다고 판단됨
 - 성별로 볼 경우, 전체연령계층이나 전체청년층을 대상으로 할 경우, 남성의 직장유지확률이 높은 것으로 나타났으나, 대졸청년층 신규채용자의 경우, 통계적으로 유의하지는 않으나, 오히려 여성의 직장유지율이 높은 것으로 나타났음.
 - 사업체규모나 기업특성과 같은 변수들이 신규채용자의 직장유지확률에 큰 영향을 주지는 못하는 것으로 나왔음. 다만, 상장기업의 경우 유의하게 신규채용자의 직장유지확률이 높고, 공기업도 높기는 하지만 청년층을 대상으로 할 경우 외에는 유의도가 높지 않은 것으로 나타났음
 - 업종별로 볼 때에, 신규채용자의 직장유지확률에 유의한 차이가 있지는 않은 것으로 보임.
 - 연도별로 볼 때에, 시간이 지날수록 직장유지확률이 큰 폭으로 떨어지는 것으로 나타나고 있음. 신규채용자의 고용안정성이 갈수록 떨어지는 것으로 볼 수 있음

〈표 7〉 신규채용 근로자의 1년간 직장유지확률에 관한 로짓회귀분석 결과

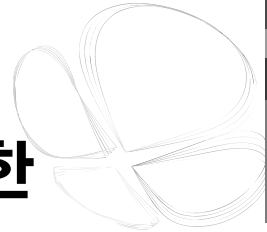
변수	변수명	전체			청년층			대졸청년층		
		회귀값	표준편차	유의도	회귀값	표준편차	유의도	회귀값	표준편차	유의도
Intercept		-1.924	(0.208)	***	-5.897	(0.941)	***	-5.050	(2.202)	**
r1	공개채용	-0.008	(0.039)		-0.187	(0.052)	***	-0.097	(0.093)	
r2	직업안정기관	-0.112	(0.080)		-0.210	(0.095)	**	-0.044	(0.195)	
r3	학교	-0.626	(0.108)	***	-0.643	(0.119)	***	-0.286	(0.238)	
r4	연고	0.225	(0.065)	***	0.149	(0.086)	*	0.209	(0.189)	
gender	남성더미	0.153	(0.037)	***	0.076	(0.052)		-0.122	(0.108)	
age	연령	0.116	(0.011)	***	0.491	(0.082)	***	0.498	(0.186)	***
agesq	연령제곱	-0.002	(0.000)	***	-0.010	(0.002)	***	-0.010	(0.004)	***
o1	관리직	0.570	(0.141)	***	0.537	(0.377)		0.647	(0.508)	
o2	전문직	0.566	(0.082)	***	0.670	(0.111)	***	0.540	(0.189)	***
o3	사무직	0.702	(0.051)	***	0.677	(0.065)	***	0.551	(0.147)	***
o4	서비스직	0.733	(0.156)	***	0.396	(0.202)	*	0.654	(0.287)	**
o5	생산직	0.210	(0.044)	***	0.134	(0.059)	**	-0.146	(0.191)	
e4	전문대졸	0.156	(0.054)	***	0.186	(0.062)	***		0.000	
e5	대졸	0.420	(0.051)	***	0.514	(0.063)	***		0.000	
ftr	이직률	0.000	(0.001)		-0.001	(0.001)		-0.003	(0.004)	
ten	평균근속년수	-0.033	(0.009)	***	-0.024	(0.011)	**	-0.036	(0.019)	*
large	300인이상사업장	0.005	(0.063)		-0.061	(0.083)		0.101	(0.145)	
medium	100-299인사업장	-0.007	(0.063)		-0.015	(0.084)		0.097	(0.146)	
GONG	공기업	0.207	(0.134)		0.511	(0.192)	***	0.327	(0.318)	
SJS	상장기업	0.261	(0.061)	***	0.268	(0.080)	***	0.296	(0.136)	**
KSDQ	등록기업	0.112	(0.065)	**	0.126	(0.084)		0.210	(0.153)	
maf	제조업	-0.113	(0.076)		-0.140	(0.101)		-0.380	(0.197)	*
util	전기가스	0.109	(0.122)		0.250	(0.167)		-0.052	(0.298)	
cnst	건설업	0.012	(0.098)		-0.008	(0.130)		-0.005	(0.259)	
bser	사업서비스	0.255	(0.099)	**	0.247	(0.129)	**	0.151	(0.241)	
dist	유통서비스	0.013	(0.092)		-0.087	(0.123)		-0.354	(0.237)	
pser	개인서비스	-0.001	(0.078)		0.063	(0.103)		-0.122	(0.186)	
socs	사회서비스	-0.226	(0.261)		-0.607	(0.355)	**	0.393	(0.853)	
y2003	2003년	0.065	(0.047)		0.176	(0.061)	***	0.135	(0.114)	
y2004	2004년	-0.133	(0.049)	***	-0.041	(0.064)		-0.035	(0.115)	
y2005	2005년	-0.590	(0.045)	***	-0.552	(0.059)	***	-0.258	(0.111)	**
-2 Log L		20243.7			12040.5			3730.9		
관측치		1,000,055			692,845			321,514		

주: *** 1%에서 유의, ** 5%에서 유의, * 10%에서 유의

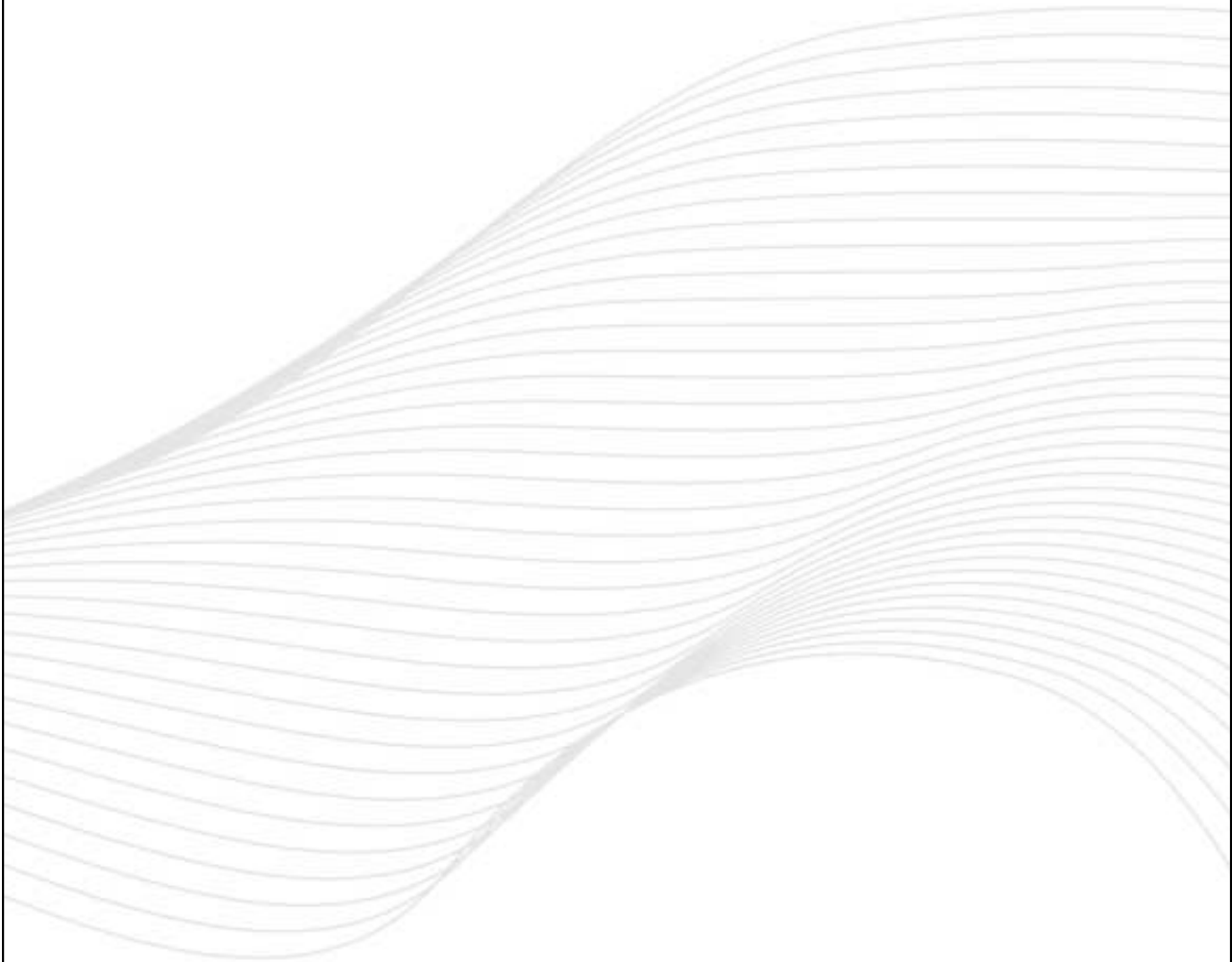
4. 맺음말

- 본 발표문은 고용보험 자료를 활용하여 사업체의 채용 실태 분석을 위한 기초적이고 일차적인 작업의 결과임
 - 현재 고용보험 자료만을 가지고는 채용 실태에 관한 체계적인 분석에는 한계가 있음. 따라서 워크넷 자료를 이용하여 다양한 내용을 보완적으로 분석할 필요가 있고, 다양한 보조적인 자료를 결합하여 좀 더 입체적으로 분석할 수 있는 방법을 모색할 필요가 있음
- 몇 가지 분석 결과를 요약해보자면 다음과 같음.
 - 청년층 특히 대졸청년층의 고용 성과의 경우, 노동력 유동 측면에서 이직보다는 채용에 의해서 매우 밀접하게 영향을 받는 것으로 나타나고 있음. 이는 청년층의 경우 채용의 결정 요인에 대한 좀 더 심층적인 연구의 필요성을 제기하는 것임
 - 청년층 채용비율이 계속 감소하고 있음. 이는 청년노동력의 감소 속도보다 더 빠르게 진행되고 있음. 즉 청년층에 대한 수요 감소가 채용 감소라는 형태로 나타나고 있는 것으로 판단됨
 - 채용경로 측면에서 보면, 연고를 통한 채용의 경우 직장유지율이 가장 높고 학교소개를 통한 경우 가장 낮음. 고용서비스를 통한 경우에도 상대적으로 높지 않은 것으로 나타나 직업안정에 큰 기여를 하지 못하고 있는 것으로 분석되어 이 부분에서 고용서비스의 개선이 요구됨
 - 채용 경로를 볼 때, 공개채용이나 대중매체 등에 의존하는 방식의 비중이 매우 크고 연고채용의 비중도 높은 편임. 공공이나 민간의 직업알선기구를 활용하는 채용이나 구직 방법 등은 여전히 제한적으로만 이루어지고 있음. 그럼에도, 최근 경기침체가 지속되면서 직업알선기구에 대한 수요가 증가하고 있음. 따라서, 경제위기 시에 직업알선기구의 역할을 공공이든 민간이든 크게 확대할 필요성이 높다고 판단됨

소프트매칭 기법을 이용한 취업률 제고



김형래 (한국고용정보원 부연구위원)



소프트매칭 기법을 이용한 취업률 제고

김형래(한국고용정보원 부연구위원)

1. 연구의 필요성

- 국제 경제 위기에 실업률 해소를 위해 ‘취업사이트’ 및 ‘직업상담원’이 취업정보 매칭에서 직업코드를 널리 사용하고 있으므로 취업률 제고에 미치는 실제적 영향 및 효과적 활용 방안 연구 필요
 - 구직자가 자신이 원하는 직업이 무엇인지 명확히 파악하지 못하는 경우 직업 코드를 이용한 직접적인 검색은 취업률 제고에 미치는 효용성이 낮을 수 있음
 - 구직·구인자 간의 직업코드에 대한 시각차이로 인해 해석의 오류 발생
 - 기존 직업코드를 이용한 검색 효과 제고를 위해 관련 직업 정보를 함께 제공할 경우 결과의 정확성이 저조하다는 불만 초래
- 구직자에게 필요한 취업정보를 신속하게 제공하기 위해 지역, 임금 등의 항목 정보를 정확하게 수집하고 효과적으로 상호 연계 활용하는 방안 연구 필요
 - 경력, 거리, 임금 등과 같이 범위를 입력하는 항목과 학력, 고용형태와 같이 중복 선택이 가능한 항목의 경우 사용자가 예측한 결과와 실제 결과 값 간에 차이 발생 가능(예, “경력 2년 이상” 은 경력 10년을 포함, “임금 120만원 이상”은 임금 500만원도 포함함)
 - 사용자가 원하는 조건을 자세히 입력 할수록(조건을 많이 입력 할수록) 매칭 결과가 적게 나타나므로 효과적인 상호 연계 활용 방안 검토 필요

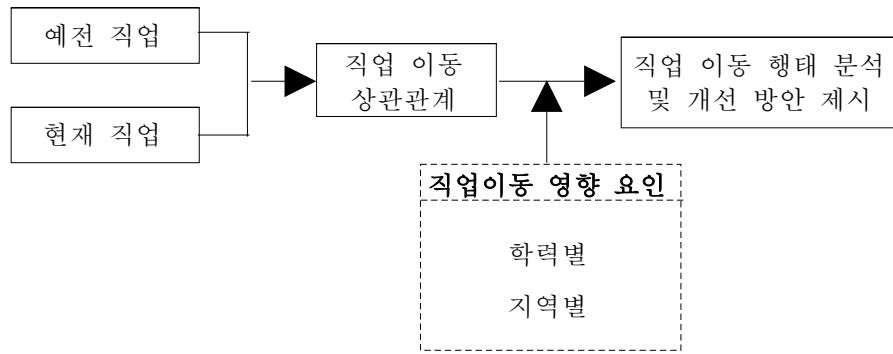
- 본 연구는 구직자의 직업이동 행태 및 웹 사용성 분석을 기반으로 하여 효과적인 매칭 기법을 선별하고자 함
 - 직업이동 상관관계 분석을 통해 구직자의 직업 이동 행태와 직업코드가 취업정보 매칭에 미치는 효용성 분석
 - 사용자에게 필요한 취업정보를 효과적으로 제공하기 위해 취업정보 시스템 이용 행태 분석
 - 매칭을 제고를 위한 매칭 기법 선별을 위해 하드매칭과 소프트매칭 비교
- 본 논문의 기여도
 - 구직자가 이직 시 다양한 직업으로 이동함을 발견(직업이동 분포도 이용)
 - 다양한 직업 이동 분포의 원인에 대해, 직업코드가 부정확하기 보다는 사회 현상적 특징에 가까운 것으로 판명됨
 - 취업 정보 시스템 사용자가 경력, 임금, 거리 등의 범위 조건과 중복 옵션 선택이 가능한 항목 이용 시 직관성, 예측성, 예방성 향상을 위한 방안 제시
 - 직업이동 행태가 다양하고 다양한 조건을 중요도에 따라 종합적으로 결합하여 매칭 결과를 도출하기 위해서는 소프트매칭이 효과적임

2. 연구 방법

가. 직업 코드 활용 측면

- 직업코드를 통한 매칭의 경우 구직자 스스로가 원하는 직업을 인식하지 못해 자신에게 필요한 정보를 찾지 못하는 효용성 저조와 사용자마다 코드 자체에 대한 해석 차이로 인한 오류 발생 가능
 - 대졸자에게 원하는 직업이 무엇이냐고 묻는다면 ‘무엇이든 배우면 다 할 수 있다’고 답변, 50대 아주머니의 경우 아기보기, 식당보조, 발매기, 우유배달

- 등 다양한 직업이 가능하다는 것은 사용자에게 필요한 정보는 특정 직종의 직업이라기보다는 경력을 개발할 기회를 제공하고 생활을 영위할 임금을 제공하는 직업임
- 고용자는 구직자가 경리직을 중심으로 하면서 마케팅과 회계 업무를 병행하는 것으로 생각하여 ‘경리’직을 뽑겠지만, 구직자는 영업에 비중을 두어 ‘마케팅’에 중심을 두어 인식하는 차이가 발생 할 수 있으며, 이러한 차이는 구직자와 구인자가 직업코드를 통해 만나는 기회를 낮춤
 - 구직 행태 분석이 필요한 이유는 구직자가 원하는 직업을 정확히 파악하고 있으며 대체적으로 전문성을 보유하고 있어 이전 직업과 유사 직업으로 이동하는 경우와 구직자가 원하는 직업을 파악하지 못하는 경우에는 각각에 적합한 취업 정보 매칭 지원 방식을 사용하여야 하기 때문임
 - 구직 행태를 조사하기 위해서는 구직자가 어떤 직업에서 어떤 직업으로 이동하는 지에 대한 직업이동 행태를 조사함
 - 구직자가 어떤 직업을 구할 지에 대한 미래 자료를 구하긴 불가능하므로, 근로자의 과거 직업과 현재 직업에 대한 연구 자료를 사용함
 - 취업사이트의 구직·구인자 매칭 기록 자료를 이용한 방법은 오프라인 취업상담원의 안내에 영향을 받을 수도 있고, 취업사이트의 기존 추천 일자리 로직(맞춤 추천 알고리즘, 광고 효과 등)에 영향을 받을 수 있어 사용 시 공정한 결과를 구하기 어려움
 - 따라서, 대한민국 전체 근로자를 대상으로 예전(바로 직전)과 현재의 직업에 대한 설문 조사가 보다 정확한 직업 이동 패턴 결과를 제시함
 - 결과에 대한 원인 파악을 위해 학력별, 지역별 직업이동 패턴 분석을 실시하며 연구방법을 [그림 1]에 도해함



[그림 1] 직업 이동 행태 분석

나. 사용성 측면

- 취업 정보 시스템 사용자가 다양한 조건을 자세하게 입력할수록 보다 원하는 정보에 가까운 매칭 결과가 제공될 경우 사용자 만족도 제고 가능
 - 검색 조건 재설정으로 인한 불편을 최소화하며 취업 정보 검색에 소모되는 시간을 줄임
 - 다량의 취업정보를 보유 하여도 검색 결과가 없을 경우 정보가 부족한 것으로 오해한 사용자 이탈 예방
- 취업 정보 검색 조건 입력 시 사용자의 직관적 인식과 매칭 결과에 차이가 적어야 하며, 조건을 원하는 대로 상세하게 설정할 수 있는 자율성을 높여야 함
 - 2년 이상의 경력을 보유한 구직자가 구직 시 경력을 보상받기 위해 검색 조건을 “2년 이상”으로 직관적으로 선택하며, 자신과 관련이 무관한 “10년 이상” 경력은 나타날 것을 예상하지 않으나 시스템은 모두 함께 제공함
 - 고용형태에 “상용직, 계약직, 일용직”이 있을 경우 일반적으로 상용직을 선호하지만, 없을 경우 계약직이라도 나타나도록 매칭 조건을 설정하기 어려움
- 취업정보 검색과 인재정보 검색에서 직관성, 예측성, 예방성 측면에서 조사
 - 사용자가 검색 조건을 입력하거나 정보 검색 수행 과정에서 기능을 직관적

- 으로 정확하게 이해할 수 있어야 함
- 조건 값을 입력하는 과정이나 입력한 조건에 대한 결과를 예측할 수 있어야 함
- 사용자의 과실을 미연에 예방하고 실수나 오류 발생 시 쉽게 극복할 수 있도록 지원하여야 함

다. 정보 매칭 기술 비교

- 정보 매칭 기술에는 크게 하드 매칭(hard matching) 과 소프트 매칭(soft matching)의 두 가지 방식이 있음
 - 워크넷 및 민간 취업정보 시스템에서 기존 사용하는 모든 매칭 방식은 하드 매칭임
 - 소프트매칭은 하드매칭에 비해 계산량이 상대적으로 많아 개발이 쉽지 않았으나 하드웨어 장비의 사양이 높아짐에 따라 선진국(독일, 영국, 프랑스, 벨기에, 네덜란드, 스웨덴, 미국 등)을 중심으로 넓게 사용되고 있음
- 하드매칭은 사용자가 입력한 조건에 모두 정확하게 부합되는 결과만 제공
 - 사용자가 검색결과에 대해 직관적으로 이해할 수 있지만, 단점으로는 검색 결과가 논리적인 정확성은 높아도 사용자에게 유용성은 낮을 수 있음
 - 사용자가 원하는 검색조건을 정확하게 입력하지 못할 경우(또는 너무 많은 조건을 이용할 경우) 사용자가 원하는 정보가 많이 있다고 하더라도 발견하지 못하는 경우가 발생
- 소프트매칭은 정확하게 매칭되는 정보만을 제공하는 것이 아니라 직업 간 유사성 상관관계 및 입력 조건에 가중치를 적용하여 사용자가 원하는 관련 정보를 함께 제공하는 방식임
 - 검색 조건에 입력된 값의 적합 여부를 가부가 아닌 유사성을 확률로 계산하여 조건 값과 데이터의 값이 정확하게 부합되지 않더라도 함께 도출됨

- 개인이나 직종에 따라 일자리 검색 항목의 중요성에 차이가 있으며, 이러한 항목별 중요도에 따른 가중치를 사용하여 검색 결과의 순위를 결정함
 - 구직자에게 필요한 정보를 찾기 위해 입력된 조건 만을 사용하는 것이 아니라 채용정보의 여러 가지 채용조건과 이력서의 입사 희망 조건을 양방향으로 이용
- 소프트매칭에서 관련 직업의 유사성을 나타내기 위해 사용하는 직업 상관관계 테이블은 구직자가 입력한 직업 코드와 구인자(고용자)가 채용공고에 입력한 직업 코드와 매칭 가능성을 나타내며 [그림 2]에 도해함
- 구직자가 ‘웹전문가’라는 직업을 검색할 시 채용공고에서 ‘웹전문가’란 직업과의 상관관계는 100%이고 ‘프로그래머’란 직업도 관련이 높음으로 유사도를 75%(높은 상관관계)로 나타내며, ‘교사’와 ‘강사’는 직업 유사성 또는 직업이동 비율이 낮음으로 25%(낮은 상관관계)로 표시함
 - 생성된 테이블을 통해 취업정보 매칭 시 ‘웹전문가’ 카테고리 내의 일자리 정보를 우선적으로 추천하고 ‘프로그래머’의 일자리는 차 순위로 매칭 됨
 - 직업 간 유사 상관관계의 높고 낮음은 직업연구 전문가의 전문 지식, 직업상담 전문가의 경험, 직업 이동 비율, 시스템 사용성 등의 정보를 종합적으로 고려하여 설정함

		고용자 입력 직종				
		교사	강사	웹전문가	프로그래머	행정
구 직 자 입 력 직 종	교사	100%	25%			
	강사	25%	100%			
	웹전문가			100%	75%	
	프로그래머			75%	100%	
	행정					100%

[그림 2] 구직자와 구인자 간의 직업 코드 상관관계 테이블

○ 하드매칭과 소프트매칭의 비교

- 소프트매칭은 하드매칭의 문제점을 보완한 방식으로서 사용자가 입력한 조건보다는 사용자에게 관심 있는(필요한) 정보가 무엇일 지에 대한 측면에서 접근하여 결과에 대한 만족도와 정보 활용도를 높이는 방식임
- 소프트매칭은 직업 유사성을 직업 상관관계 테이블을 통해 나타내고 항목별 중요도를 종합적으로 고려함으로 직업 상담 전문가의 노하우를 취업 정보 매칭 시스템에 반영 가능

3. 설문 및 조사 방법

가. 직업 이동 분포 조사

- 직업이동 행태 분석을 위해 한국고용정보원에서 수행된 2007년도 산업·직업별 고용구조 조사(OES) 데이터를 이용함
 - 전체 조사 표본은 103,813건이며 이중 직업을 이동한 응답자는 1,950건을 분석에 이용함
 - 조사 참석자의 남녀 비율이 각각 67%, 33%로 나타남
- OES 데이터가 직업 코드 효과성을 평가하기에 적합 여부를 평가함
 - 직업별로 일자리 수가 너무 적을 경우(1-3개) 직업 이동 분포 패턴을 살피기 어렵지만, 조사한 결과 7(=1,950/275)개로 나타나 직업별 일자리 수의 분포 조사가 가능함
 - 직업 분류는 한국고용직업분류(KECO) 코드의 대·중·소·세 분류 단계(각각 7, 24, 119, 392개의 직업분류항목을 가짐) 중 세분류 단계를 이용
 - 이직자중 예전 직업 건수는 275건이고 현재 직업 건수는 257개로서 서로 유사하여 전체적인 이동 행태 조사에 무리가 없음

- 직업코드를 통한 정보 검색 효용성을 평가하기 위해 전체 샘플 분포와 일자리 수에 따른 직업 분포 추이를 조사함
 - 샘플 분포 비율은 전체 일자리 사례가 포함된 직업 매트릭스 셀 수를 통해 조사하며, 일자리 사례가 너무 한 방(셀)에 몰려있을 경우 일자리 변별이 어려워지지만, 사례가 너무 여러 방에 분산될 경우 구직자와 구인자가 적합한 방에서 만나는 자체가 어려워 짐
 - 샘플 수가 많을 경우 다른 결과를 나타낼 것이라는 의견이 있을 수 있으므로 일자리 이동 샘플이 적은 직업과 많은 직업을 비교하여 데이터 샘플 개수가 증가함에 따라 이동된 고유의 직업 개수는 몇 개인지를 조사하며, 직업 코드 내 데이터 샘플 규모가 증가함에 따라 이동된 고유의 직업 개수도 함께 증가할 것으로 예상되지만 이동된 고유의 직업 개수가 계속 증가하기 보다는 빠르게 수렴되어야 조회의 효과성이 높음

나. 웹 사용성 조사

- 구직자를 위한 채용정보 검색 조건 항목의 사용성을 조사함
 - 주요 민간 취업사이트를 벤치마킹하여 표본이되는 워크넷의 채용정보에서 사용하는 10개의 조건 항목을 조사함(근무지역, 학력, 직종, 임금, 고용형태, 기업유형, 사원수, 나이, 자격면허)

4. 결과 분석

가. 직업 이동 분포

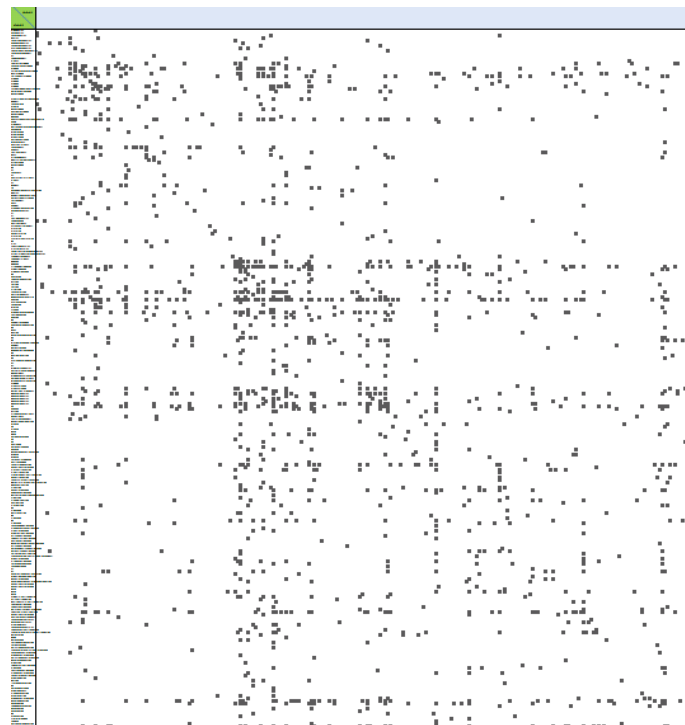
- 직업 간 이동 패턴을 파악하기 위해 예전 직업과 현재 직업 간에 직업 이동 분포를 조사함

	0121. 경영지원 관리자	0124. 금융 및 보험 관리자	0131. 교육 관리자	0140. 문화·예술·디자인 및 영상관련 관리자	0151. 건설 및 광업 관련 관리자	0152. 제품 생산 관련 관리자	0181. 음식서비스 관련 관리자	0182. 숙박·여행·여흥·오락 및 스포츠 관련 관리자	0190. 환경·철소 및 광비 관련 관리자	0212. 경영 및 진단 전문가	0213. 정부 및 공공 행정 전문가	0231. 광고 및 홍보 전문가	0234. 행사 기획자	0241. 기획 및 마케팅 사무원	0242. 인사 및 교육·훈련 사무원	0243. 총무 사무원	0246. 관세행정 사무원	0248. 국가·지방 및 공공행정 사무원	0251. 자재관리 사무원	0252. 생산 및 품질 관리 사무원	0261. 무역 사무원	0262. 운송 사무원	0271. 회계 사무원	0272. 경리 사무원	0281. 안내/접수 사무원 및 전화 교환원
0121. 경영지원 관리자																									
0122. 정부 행정 관리자	1																								
0124. 금융 및 보험 관리자	1																								
0131. 교육 관리자																									
0140. 문화·예술·디자인 및 영상관련 관리자																									
0151. 건설 및 광업 관련 관리자																									
0152. 제품 생산 관련 관리자				1					1					1											
0171. 영업 및 판매 관련 관리자																									
0181. 음식서비스 관련 관리자																									
0190. 환경/철소 및 광비 관련 관리자																		1							
0212. 경영 및 진단 전문가																									
0213. 정부 및 공공 행정 전문가																									
0231. 광고 및 홍보 전문가		1																							
0234. 행사 기획자																									
0241. 기획 및 마케팅 사무원	1													6	1										
0242. 인사 및 교육/훈련 사무원																									
0243. 총무 사무원								1						1	2										
0246. 관세행정 사무원																									
0248. 국가/지방 및 공공행정 사무원																	1								
0251. 자재관리 사무원														1				2	1	2				2	
0252. 생산 및 품질 관리 사무원																			2						2
0261. 무역 사무원										1					1										
0262. 운송 사무원																						1			
0271. 회계 사무원																							1	1	
0272. 경리 사무원									1								1						9	1	
0281. 안내/접수 사무원 및 전화 교환원																							1	1	

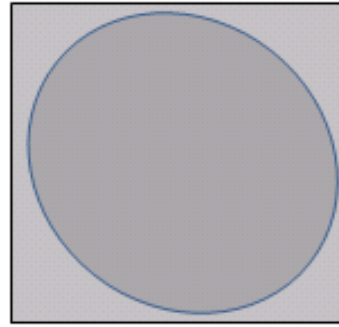
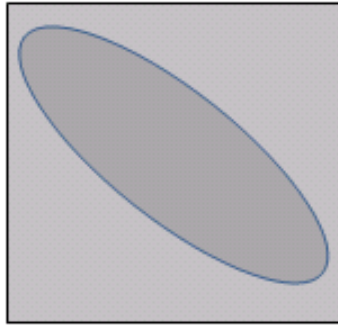
[그림 3] 직업 이동 상관관계 테이블

- 일자리 사례가 ‘직업 이동 상관관계 테이블’에 분포된 형태는 직업에 따른 구직자의 직업이동을 보여주는 주요 자료가 되며, [그림 3]에 도해된 테이블에서 세로축은 이전 직장의 직업 코드이고 가로축은 현재 직장의 직업 코드이며 각 셀의 값은 이동 사례로서 직업 이동 패턴을 한눈에 파악 가능함
- 예전직업과 현재직업 같은 동일직업으로 이동 내역을 조사한 결과 5.8% (=115/1,950*100)만이 동일 직업으로 이동함
- 전체 일자리 정보 샘플의 직업코드별 분산 정도를 조사한 결과 1,950건의 일자리 이직 사례를 담기 위해 사용된 방의 수는 1,527개로 나타났으며, 이는 78%의 사례가 각각의 방을 사용함을 의미함

- 1,527개의 직업 코드 방에 있는 일자리 수를 평균한 결과 1.3 (=1,950/1,527)으로 나타나 전반적으로 일자리가 각 방에 홀로 흩어져 있음을 볼 수 있으며, 이러한 결과의 원인은 일자리 사례 수가 적어서라기보다는 일자리의 흩어진 분포가 넓기 때문임(중복 가능 수는 평균 7이기 때문임)
- [그림 4]의 분포도에는 세로와 가로축에 각각 예전 직업과 현재 직업을 표시하고 각 셀에 값이 있을 경우 검게 표시하여 전체 분포를 나타낸 결과 구직자가 직업 이동시 다양한 직업으로 이동한다는 것을 분석 결과는 나타냄
 - 유사직업간의 이동 밀집도가 높은 경우 [그림 5]의 a)와 같이 대각선을 축을 중심으로 밀집된 행태를 보이며 이동 밀집도가 낮은 경우 b)와 같이 매트릭스 전체에 널리 분포된 행태를 보이게 되는데, [그림 4]를 유사 직업 간 밀집도에 따른 두 가지 모델에 비교하였을 경우 매트릭스 전체에 넓게 분포된 행태에 가깝게 나타남



[그림 4] 직업 이동 분포도



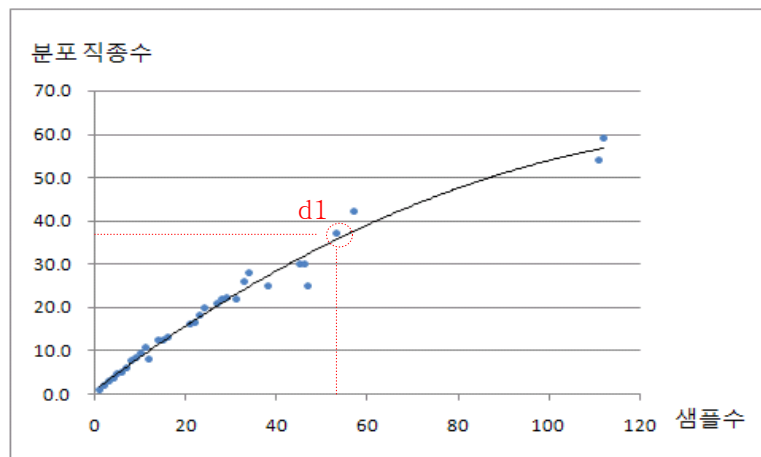
a) 유사 직업간 밀집도가 높음 b) 유사 직업간 밀집도가 낮음

[그림 5] 유사 직업 간 밀집도를 나타내는 모델 비교

나. 직업 코드 내 샘플 규모에 따른 직업 분포 추이

- 일자리 사례가 직업 코드의 방에서 만나는 중복 평균이 1.3으로 나타난 것에 대해, 일자리수가 많은 직업과 적은 직업에 따른 중복 평균의 차이점을 조사할 필요가 있음
 - 일자리 사례 수가 많은 직업에서는 일자리가 많이 모여 중복 평균이 높고 직종 코드의 활용 효과가 높을 것이라고 생각할 수 있음
 - 샘플 건 수당 직업 분포 추이를 [그림 6]에 도해하여, 가로축은 각 직업 코드 별로 일자리 사례가 들어가 있는 수(오른쪽을 갈 수록 일자리 사례 수가 많은 직업임)이며 세로축은 그 직업 코드의 일자리 사례가 분포되어있는 직업 코드의 수임
 - 가령, 점 d1은 일자리 사례가 52여개인 직업이 38개 정도의 직업코드에 걸쳐서 분포되었다는 의미로, “직업이동상관관계 테이블”에서 기존에 “자재관리사무원”으로 일하던 사람이 52명이었다고 하였을 경우, 이 사람들이 현재 “운송사무원”, “보험설계사” 등과 같은 38개의 다른 직업에 걸쳐서 일하고 있다는 의미임

- 각 점을 잇는 선을 커브곡선을 이용하여 그렸을 경우 분포 직종 수 40까지 동일한 기울기로 증가함을 볼 수 있으며, 40-60에서는 점차 수렴되는 것으로 보지만, 포물선의 수렴 지점(포물선의 성장 기울기가 꺾이는 지점으로 d1 근처로 볼 수 있음)이 낮을수록 바람직함
 - 왜냐하면, 수렴지점이 40이라는 의미는 분포 직종 수가 40이 될 때까지 샘플 수에 따라 지속적으로 증가함을 의미하며, 구직자는 관련 일자리를 찾기 위해 그만큼 많은 다른 직업 코드를 찾아야 함을 의미하기 때문임
- 수렴 지점이 얼마가 가장 적절한 지는 사용자의 이용 패턴에 따라 결정되나, 일반적으로 취업정보를 검색하는 구직자가 10개 이내의 직업코드를 기억하기 힘들다고 가정할 시 분포 직종 수가 10인 지점에서 수렴 형태를 보일 경우 직업코드 효용성이 높다고 볼 수 있음



[그림 6] 샘플 건수 당 직업 분포 추이

다. 직업 이동 분포가 다양한 원인 분석

- 위의 장에서 확인된 직업 이동 분포가 넓은 원인을 파악하기 위해 연령별, 학력별에 따른 직업이동 행태를 분석함
 - 추정 가능한 직업 이동 분포가 넓은 원인은 다음과 같음: ‘구직자의 이직 행

태가 다양한 직업에 걸쳐서 나타나는 사회적 현상이다’ 또는 ‘직업 코드가 일반 사용자에게 사용하기 어려워 나타난 문제이다’

- 연령별 직업 이동자 분포 비율을 <표 1>에 나타내었으며, 연령은 20대 미만, 20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상으로 분류하였고, 각각에 대해 응답자 수와 직업 이동자 수를 나타내며, 이동자 비율은 전체 응답자 중 직업 이동자의 비율을 나타냄
 - 전반적으로 연령이 높아질수록 직업 이동자 비율이 낮아짐을 볼 수 있음: 30대(633명)의 응답자수가 20대(411명) 보다 높지만 이동자 비율은 4.46에서 2.68로 급격히 낮아짐을 볼 수 있음
 - 젊을수록 새로운 기회를 추구하는 경향이 높고 아직 기술을 습득하는 단계이기 때문에 직업 이동자 비율이 높은 것으로 추정됨

<표 1> 연령별 직업 이동자 비율

(단위: 명, %)

연령	전체		직업 이동자		이동자 비율
	명	비율	명	비율	
합계	103,813	100%	1,950	100%	1.88%
20미만	58	0%	2	0%	3.45%
20대	9,212	9%	411	21%	4.46%
30대	23,589	23%	633	32%	2.68%
40대	29,978	29%	574	29%	1.91%
50대	20,992	20%	229	12%	1.09%
60이상	19,984	19%	101	5%	0.51%

- 학력별 직업이동 분포는 <표 2>에 나타내었으며, 학력은 중졸이하(무학), 고등학교, 2년제 대학, 3년제 대학, 4년제 대학으로 구분하였고 각각에 대한 전체 응답자와 직업 이동자를 기록함
 - 학력별 직업 이동자 비율을 조사한 결과 “중졸이하(무학)”을 제외하고는 학력이 높을수록 직업이동자의 비율이 대체적으로 낮게 나타남을 볼 수 있음

- “중졸이하(무학)” 응답자의 인구 분포 비율은 40대 이상이 91.2%를 차지하였으며 50대 이상이 57%를 차지하였으므로, 연령이 높을수록 이직 비율이 낮아지는 것을 감안한다면 “중졸이하(무학)”의 직업 이동자 비율이 낮은 이유는 연령대가 높기 때문으로 해석 할 수 있음
- 고령자의 학력이 낮은 이유는 1970년대 이후 대한민국이 경제 성장을 이룩하면서 교육의 기회가 널리 확대된 사회적 변화를 원인으로 해석할 수 있음

〈표 2〉 학력별 직업 이동자 비율

(단위: 명, %)

최종 학력	전체		직업 이동자		이동자 비율
합계	103,813	100%	1,950	100%	1.88%
중졸이하(무학)	29,792	29%	305	16%	1.02%
고등학교	37,517	36%	948	49%	2.53%
2년제 대학	9,424	9%	283	15%	3.00%
3년제 대학	631	1%	13	1%	2.06%
4년제 대학	22,313	21%	372	19%	1.67%
석사	2,738	3%	25	1%	0.91%
박사	696	1%	3	0%	0.43%
모름/무응답	702	1%	1	0%	0.14%

- 결론으로 직업 이동자의 직업 선택 폭이 넓은 주요 원인으로서는 구직자의 기본적인 구직 행태가 다양한 직업으로 이동하기 때문으로 해석됨
 - 직업코드에 대한 이해가 상대적 높을 것으로 예상되는 젊은 층의 이직율이 높게 나타나고, 직업 코드에 대한 지식이 상대적으로 낮을 것으로 예상되는 고령자 층의 직업 이동이 낮게 나타남으로 인해, 직업 코드에 대한 낮은 이해로 인한 원인보다는 사회 현상적 특징이 주요 원인으로 보임
 - 이러한 구직 행태를 감안한다면 구직자가 입력한 희망 직업 코드에 1:1로 매칭 되는 방식으로 일자리 정보를 제공하기 보다는, 직업 이동이 가능한 다양한 직업 코드의 일자리 정보를 다양한 검색 조건(지역, 학력, 임금, 고

용형태 등)과 결합하여 제공하는 것이 효과적이라고 사료됨

- 구직 행태가 다양하다는 것이 직업 코드의 필요성이 낮다는 의미는 아니며, 지속적으로 사회의 노동 시장의 변화에 맞추어 새롭게 생겨나는 직업과 사라지는 직업을 조사 정의하고 일반 사용자가 직업명을 통해 직관적으로 이해하여 의미에 대한 혼돈이 적도록 직종에 대한 연구와 개발이 필요함
 - 직업 이동 분포가 넓은 사회적 특성이 바람직한 형태가 아니라면 발생 원인과 향후 개선 방안에 대한 사회 과학적 측면에서 추가 조사가 필요함

라. 웹 사용성 분석

- 채용정보 검색을 위한 입력 조건 항목을 [그림 7]에 도해하였으며, 일부 항목에 있어 직관성, 예측성, 예방성에서 개선의 여지가 있는 것으로 나타남
 - ‘경력’ 항목은 9가지의 세부 옵션을 선택 가능하며, 구직자가 2년 정도의 경력을 보유할 경우 2년의 경력을 보상받기위해 직관적으로 ‘2년이상’을 선택하지만, 시스템은 10년 이상의 경력까지 모두 제공하여 구직자가 이해한 것과 차이를 나타내어 직관성이 약함
 - ‘학력’ 항목은 고용자가 단순직무 수행을 위해 ‘중졸’로 설정할 경우, 석사 이상의 학력을 가진 구직자에게도 노출되어 상호 기대 결과 간에 혼돈이 발생하므로, 지능적인 방식을 통해 시스템 상에서 상호 보완하는 방식이 필요함
 - ‘임금’ 항목은 범위로 입력 가능하지만, 두 가지 조건 모두를 입력하기에는 번거로워 240만 원 이상으로 입력할 경우 구직자의 능력과는 거리가 있는 임금 500만 원 이상도 함께 매칭 되어 구직자의 기대와 차이를 나타내며 이러한 오류를 사전에 예방 필요
 - ‘고용형태’ 항목의 경우 구직자가 상용직을 선호하지만 계약직도 함께 매칭

검색키워드	<input type="text"/>	* 키워드, 지역, 직종, 구인 등록번호 등이 검색 가능합니다.
근무지역	1. <input type="text"/>	<input type="button" value="지역찾기"/> <input type="button" value="지우기"/>
	2. <input type="text"/>	<input type="button" value="지역찾기"/> <input type="button" value="지우기"/>
	3. <input type="text"/>	<input type="button" value="지역찾기"/> <input type="button" value="지우기"/>
경력	<input type="checkbox"/> 신입 <input checked="" type="checkbox"/> 경력 1년이상 <input type="button" value="선택"/>	<input type="button" value="선택"/>
학력	<input type="checkbox"/> 전체 <input type="checkbox"/> 초졸이하 <input type="checkbox"/> 중졸 <input type="checkbox"/>	3개월미만 2~3년) <input checked="" type="checkbox"/> 대졸(4년) <input type="checkbox"/> 석사
직종	1. <input type="text"/>	<input type="button" value="직종명검색"/> <input type="button" value="지우기"/>
	2. <input type="text"/>	<input type="button" value="직종명검색"/> <input type="button" value="지우기"/>
	3. <input type="text"/>	<input type="button" value="직종명검색"/> <input type="button" value="지우기"/>
임금(월급 환산)	<input type="radio"/> 관계없음 <input checked="" type="radio"/> (180 만원이상 ~ 만원이하)	
고용형태	<input checked="" type="checkbox"/> 상용직 <input type="checkbox"/> 시간제 <input type="checkbox"/> 계약직 <input type="checkbox"/> 파견근로	
기업유형	<input type="checkbox"/> 관계없음 <input checked="" type="checkbox"/> 대기업 <input type="checkbox"/> 일반기업 <input type="checkbox"/> 공공기관	
사원수	<input type="button" value="10인 ~ 30인"/>	
나이	<input type="text"/> 세	장애인 채용
자격면허	<input type="text" value="기계제작기술사"/>	<input type="button" value="자격면허찾기"/> <input type="button" value="지우기"/>
		* 보유 자격면허를 선택하시면 자격면허에 맞는 채용 정보를 확인할 수 있습니다.
등록기간	<input type="text"/> ~ <input type="text"/>	<input type="radio"/> 오늘 <input type="radio"/> 3일 <input type="radio"/> 1주 이내 <input type="radio"/> 2주 이내 <input type="radio"/> 한달 <input checked="" type="radio"/> 전체

[그림 7] 채용정보 조건 입력 화면의 사용성 조사

- 되도록 옵션 설정이 어려움
- ‘기업유형’ 항목도 위와 마찬가지로 구직자가 대기업을 선호하지만 일반 중소기업도 함께 매칭 되도록 상호 우선순위를 설정하기 어려움
 - ‘사원수’ 항목은 직업의 안정성을 위해 규모가 어느 정도 있는 회사를 희망할 경우 사용하도록 제공하는 옵션이지만 ‘10인 ~ 30인’을 선택할 경우 100인 이상의 회사는 제외되어 사용자의 기대치와는 다른 결과를 제공함

- ‘자격면허’ 항목은 ‘기계제작기술사’를 원하는 채용정보만을 검색할 수 있는 매우 세분화된 기술이지만, 검색결과가 나타나지 않을 경우 사용자가 재검색으로 인한 불편함을 예방할 조치 필요

마. 매칭을 제고를 위한 매칭 기법 선별

- 구직자의 구직 행태와 사용성 검증에서 나타난 문제점을 해결 할 수 있는 효과적인 직업코드의 활용 방안과 매칭 기법을 제시하여 취업률을 제고하고자 함
- 매칭 기법을 선별함에 있어 선택 조건은 다음과 같음:
 - 구직자의 직업 선택 범위가 넓음으로 구직자가 직업 코드 정보를 기억하는 부담을 최소화하는 다양한 지원 필요
 - 직업정보를 기억해야하는 부담을 최소화하기 위한 방편으로 관련 일자리 정보를 함께 제공할 경우 결과의 정확성 유지 필요
 - 구직자가 입력한 다양한 조건(지역, 직종, 임금, 학력 등)을 동시에 고려하여 계산된 채용정보 결과 제공 필요
- 하드 매칭 기법은 구직자가 선택한 직업에 맞는 직업만을 보여주기 때문에 구직자가 원하는 직업이 여러 가지일 경우 검색해야 할 직업의 수가 많아져 사용이 번거로워짐
 - 구직자가 직업을 검색하면서 자신에게 맞는 모든 직업코드를 찾아야하는 부담을 부과함(긴급한 구직자의 경우 40 - 60건의 직종 검색 예상)
 - 워크넷과 같이 900여개의 세분화된 직종코드를 이용하는 경우 그러한 부담은 더욱 커지게 됨
- 소프트매칭은 구직자가 입력한 직업에서 이동 가능한 모든 직업을 유사성 정도에 따라 제공 가능함
 - 정보의 범람과 정보의 부정확성이란 문제를 우려할 수 있지만 정렬을 통해

해결 가능성

- 정보의 범람이란 너무 많은 매칭 결과가 나타나 사용자가 미처 모두 살펴볼 수 없게 되는 것으로, 일자리가 적은 특수 직업의 경우 문제가 되지 않겠지만 일자리가 많은 “경리”직의 경우 이미 많은 일자리 검색 결과가 나타나기 때문에 다른 이직 가능한 일자리는 제공해보아도 다 살펴볼 수 없는 문제임
 - 정보의 부정확성이란 관련 없는 정보가 너무 많이 나타난다는 것으로, 입력된 조건과 관련이 적은 직업이 상단에 나타날 경우 사용자에게 불편함을 초래하는 문제임
 - 정보 검색자는 상위 20개만 살펴보는 경우가 보통이므로 상위 20개만 정확한 결과를 제공한다면 정보의 범람과 부정확성의 문제가 해결됨
- 소프트매칭의 기능은 다양한 조건을 결합하여 매칭 할 시 보다 효과적임
- 직업 상관관계 테이블과 다양한 조건을 활용한 매칭을 효과적으로 지원 가능한 소프트 매칭 기술을 직업 매칭에 활용 시 사용자의 요구에 맞는 취업 정보를 제공하여 취업율을 제고할 것임
 - “경리”직 일자리가 많은 경우 다른 조건을 결합하여 재 정렬되므로, 가령 구직자가 직종 보다는 지역이나 임금 정도를 중요시 할 경우 거주지 근처에 “전화 상담원”라는 직업을 사용자의 요구에 맞게 상위에 배치하여 취업 가능성을 높임
- 구직자가 필요한 직업에 대한 지식이 부족한 경우에도 효과적인 지원이 가능함
- “간호조무사” 직을 하던 여직원이 이직을 희망할 경우 “간병인”이란 직업을 그 순간 생각하지 못할 수 있으나, 구직자에게 관련 있는 직업을 함께 제시함으로 구직자의 선택의 폭이 넓어져 취업률이 제고될 것으로 예상됨

5. 결 론

- 구직자의 직업이동 행태를 분석하기 위해 한국고용정보원에서 수행하는 산업·직업별 고용구조 조사(OES) 데이터를 이용하여 직업 코드 상에서의 직업 이동 분포 및 직업 코드 내 일자리 건수 당 직업 분포 추이를 조사함
 - 본 논문에서는 구직자의 구직 행태에 나타나는 특성에 맞는 효과적인 직업 매칭 기법을 찾아내는데 목적이 있음
- 직업코드 상에서의 직업 이동 분포를 조사한 결과 직업이동이 매트릭스 전체에 넓게 분포됨을 보였으며, 동일 직업으로 이직한 경우는 5.8%(=115/1,950*100)에 불과함
 - 일자리의 중복 또한 1.3(가능한 평균값 은 7)에 불과하여 구직자가 이직 시 특정 직업군으로 이동한 대기 보다는 다양한 직업으로 흩어지는 형태는 나타남
- 일자리 수가 적은 직업과 많은 직업의 직업 분포 추이를 분석한 결과, 특정 직업 코드 내의 사례 수에 무관하게 다양한 직업으로 흩어지는 지는 것으로 나타남
 - 조사결과 분포 직종 수가 40~60건이 될 때까지 샘플 수에 따라 지속적으로 증가하는 것으로 나타남
 - 취업정보를 검색하는 구직자가 10개 이내의 직업코드를 사용하기(기억하고 있거나 재검색함) 힘들다고 가정할 시 이러한 높은 수렴지점은 하드매칭 기법을 사용할 경우 사용자에게 반복된 재 조건검색을 요구하고 다양한 직업에 대한 기존 지식을 요구하는 불편함을 가중하게 됨
- 직업 이동 분포가 다양한 원인을 연령별, 학력별 직업 이동 분포를 통해 조사

한 결과 연령과 학력이 낮을수록 높은 직업 이동률을 나타냄

- 직업코드에 대한 이해가 높을 것으로 예상되는 젊은 층의 이직이 높고 직업 코드에 대한 지식이 낮을 고령자 층의 이직이 낮게 나타나, 높은 직업 이동 분포의 원인은 직업 코드에 대한 이해의 부족보다는 사회 현상의 특징에 가까운 것으로 해석됨

○ 구직자의 직업 이동 분포가 넓은 경우 취업률 제고를 위해서는 소프트매칭이 효과적인 것으로 나타남

- 직업 코드 상관관계 테이블과 다양한 조건을 결합한 직업 검색을 효과적으로 지원 가능한 소프트 매칭 기술을 직업 매칭에 활용 시 사용자의 요구(필요)에 맞는 취업정보를 지능적으로 맞춤 제공 가능할 것으로 보임
- 구직자에게 요구하는 직업 지식 부담 해소, 정확성을 유지하면서 관련 정보를 함께 제공, 다양한 조건을 가중치에 따라 결합이 가능한 측면에서 소프트매칭이 하드매칭 보다 적합하게 나타남

○ 본 논문의 기여도를 요약한다면

- 구직자가 이직 시 다양한 직업으로 이동함을 밝힘(직업이동 분포도 다이어그램을 통해 폭넓은 이동분포를 도해함)
- 이직 시 다양한 직업 선택의 원인에 대해서는 연령이 낮을수록(직업 코드에 대한 이해가 높음) 이직율이 높기 때문에 직업 코드의 품질보다는 사회 현상의 특징에 가까운 것으로 밝힘
- 취업 정보 시스템 사용자가 경력, 임금, 거리 등의 조건 입력 시 직관성, 예측성, 예방성 측면에서 개선 가능성 제시
- 직업이동 행태가 다양할 경우 매칭율을 높이고 직업코드를 효과적으로 활용하기 위한 매칭 기법(소프트매칭)을 선별 추천함

○ 향후 연구 방향으로는

- 구직자가 다양한 직업으로 이동하는 현상이 경력개발에 지장을 주는 문제점이라면 이에 대한 해결 방안 마련을 위해 사회과학적 조사가 필요함
- 소프트매칭의 직업코드 간 유사성 상관관계 테이블 구성 시, 통계적인 자동추출방법과 직업 코드 전문가의 지식을 결합하는 방안에 대해 추가 연구가 필요함

소프트매칭을 이용한 취업률 제고: 직업이동 분포와 웹 사용성 분석

2009.4



연구 필요성

- ‘취업사이트’ 및 ‘직업상담원’의 역할 증대
 - 국제경제위기, 청년실업, 고령자취업, 여성취업
- 직업코드의 사용도가 높아 효용성 조사 필요
 - 내가 원하는 직업이 무엇일까?(나는 누구일까?)
 - 구직자와 구인자간에 시각차이(예, 경리, 마케팅)
 - 직업 코드를 잘못 이해하는 오류(직업 정의)
- 매칭률 제고를 위한 지원 방안 마련 필요
 - 조건을 자세히 입력 할수록 원하는 정보가 제공되도록
 - 조건 입력 시 사용자 혼돈을 최소화 하도록 인터페이스 개선 가능(예, 경력 3년 이상)



한국고용정보원

채용정보 검색 조건

간편검색

> 원하는 조건을 설정하여 간편하게 채용정보를 검색하실 수 있습니다.
> 키워드를 입력하시면 더욱 정확한 검색결과를 확인하실 수 있습니다.

근무지역: 서울특별시 지역선택

직종: **간호사** 직종명검색 **경력** 신입 경력 검색

학력: 전체 초졸이하 중졸 고졸 대졸(2~3년) 대졸(4년) 석사 박사 학력무관

등록기간: 오늘 3일 1주 이내 2주 이내 한달 전체

검색키워드:

구분: 상용 일용

검색건수 : 총 1 건 정렬방식 : 등록일순 | 정확도순

회사명 | 채용제목 / 임금 / 근무지역 / 연령 | 학력 / 경력 | 등록일 | 마감일

(주)서린시스템 Application 1,800 만원 | 서울 강남구 | 만 23~30세 [인종] 대졸(2~3년) 09-02-23 09-04-22
신입

- $200(\text{지역수}) \times 700(\text{직종수}) \times 10(\text{경력 구분수}) \times 8(\text{학력}) \times 5(\text{등록기간}) \times 2(\text{구분}) = 11\text{백만경우의수}$
- 경우의 수가 일자리 수(130,000건) 보다 많아 검색결과건수가 1이상일 확률이 낮음

내부망 알선 결과

The screenshot shows the HRD-Net job search results page. The search criteria are highlighted with a red box:

다양한 검색조건

업종	업	주요번호	710
구직연증번호	K10051	알선수	0
SMS 수신대부	수신 거부	알선가능수	10
활약내용1	타지역 및 여론조사 전문가	구직등록사유	실업연계
활약내용2	인물과방송구입	활약지역1	서울
활약내용3	인물과방송구입	활약지역2	경기 고양시

Below the table, there is a section for "구직/구인연결" and "구인자랑알선" with a red box around the text: "검색 조건에 맞는 데이터가 없습니다."

연구 방법

- 예전직업과 현재직업의 직업이동 상관관계 분석
 - 취업상담원의 안내 영향 제거
 - 추천일자리 로직(광고, 맞춤정보 등) 영향 제거
- 취업정보 시스템의 사용성 분석
 - 사용자가 입력하는 조건에 대한 직관성
 - 결과에 대한 예측성



한국고용정보원

연구 범위

- 직업 이동 행태와 직업코드의 효과성
 - 직업 이동 상관관계 분석 기법 이용
- 구직 행태 분석과 HCI 지원 방안
 - 구직자가 원하는 취업 정보를 효과적으로 제공
 - 사용자의 기대와 원하는 조건을 정확히 입력 받는 방안
- 매칭율 제고를 위한 매칭 기법 선별
 - 하드매칭과 소프트매칭 비교



한국고용정보원

실험 데이터

- 한국고용정보원 직업이동조사(OES 2007년)
 - 전체 표본수(남자: 63%, 여자: 37%) : 103,813
 - 직업 이동수(남자: 67%, 여자: 33%) : 1,950 (2%)
- 사용 직업 코드(KECO 세분류 : 392)
 - 예전 직업수 : 275 ※ KECO : 한국고용직업분류
 - 현재 직업수 : 257
- 채용정보 조건 입력에 대한 사용성 조사
 - 워크넷 외부망 채용정보 검색 조건 입력 화면



한국고용정보원

평가 방법

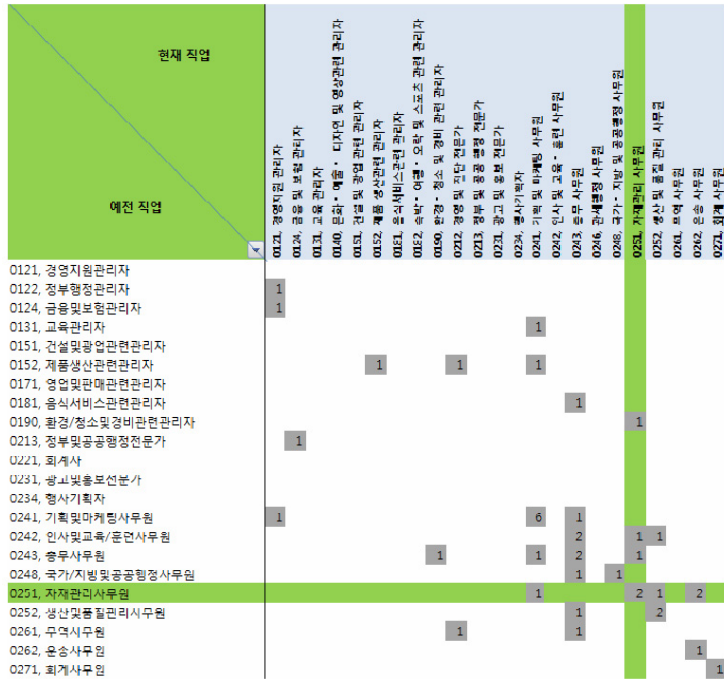
- 직업이동 분포
 - 동일 직업으로 이동 분포
 - 유사직업으로의 이동 분포
- 직업이동 행태 원인 분석
 - 연령, 학력별 이동 분포 비교
- 웹 사용성 분석
 - 직관성(직관적 이해), 예측성(결과 예측),
예방성(오류예방) 측면에서 조사



한국고용정보원

직업이동 경로

-직업 이동 건수를
맵에 표시
(예, "자재관리사
무원" 동일직업으로
이동 건수는 2
건임)



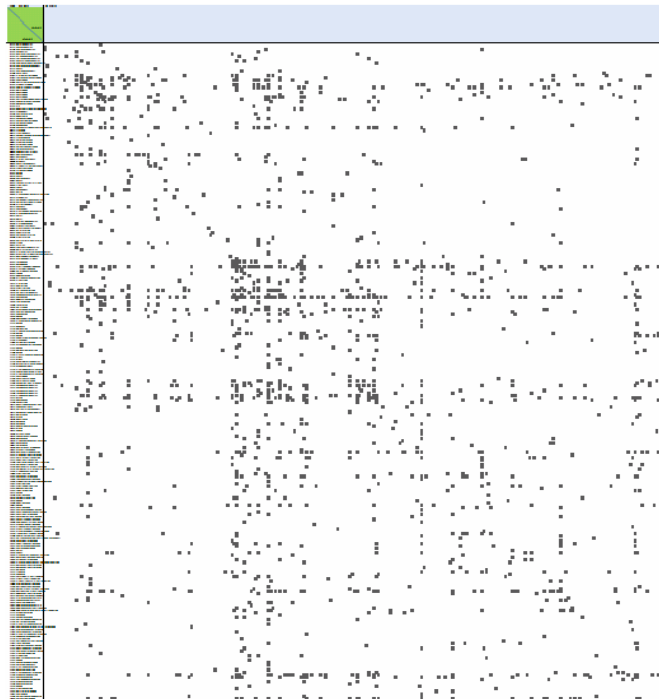
직업이동 분포

-경력 연결이 낮음
=5.8%=동일경력이동/이동건수(115/1950)
→직업지식필요, 여러 개의 직업을 찾아야 하는 불편 초래

-직업 이동 분산이 높음
=78%가 각자의 방을 사용
=1.3=이동건수/표시된 셀수(1950/1527)
→직업코드가 관련 구인/구직자를 한방에 모아 주는 역할이 약함

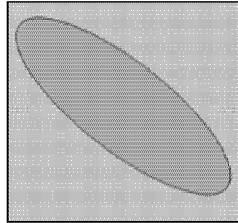
-유사직업간 밀집도 낮음

-다음과 같은 분포에서 보통 몇 개의 직업을 찾아야 할까?

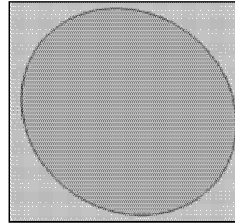


유사직업간 밀집도 분석

- 매트릭스 전체에 넓게 퍼진 형태를 보여, 유사 직업간 밀집도가 낮음



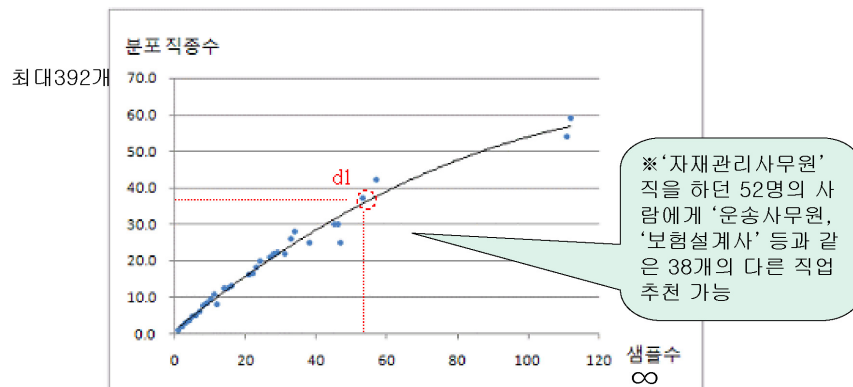
a) 유사 직업간 밀집도가 높음



b) 유사 직업간 밀집도가 낮음

샘플건수 당 직업 분포 추이

- 구직자가 적은 직업과 많은 직업 비교
- 종사자가 많았던 직업일수록 보다 다양한 직업으로 이동



직업 이동 행태 원인 분석

- 이동 분포가 넓은 이유는?
 - 구직자의 이직 행태가 다양한 직업에 걸쳐 나타나는 사회적 현상
 - 설문 응답자가 직업 코드를 이해하지 못해 나타난 문제(직업코드가 어려움)



한국고용정보원

연령별 직업 이동 비율

- 나이가 많을 수록 직업이동 비율이 낮음
- 20대는 새로운 기회 추구, 기술 습득 단계임

연령	전체		직업 이동자		이동자 비율
합계	103,813	100%	1,950	100%	1.88%
20미만	58	0%	2	0%	3.45%
20대	9,212	9%	411	21%	4.46%
30대	23,589	23%	633	32%	2.68%
40대	29,978	29%	574	29%	1.91%
50대	20,992	20%	229	12%	1.09%
60이상	19,984	19%	101	5%	0.51%



한국고용정보원

학력별 직업 이동자 비율

- 학력이 높을 수록 이직율이 낮은 경향을 보임
- 중졸이하와 고졸의 높은 40대 연령 분포가 직업 이동자 비율에 영향을 미침

최종 학력	전체		직업 이동자		이동자 비율
합계	103,813	100%	1,950	100%	1.88%
중졸이하(무학)	29,792	29%	305	16%	1.02%
고등학교	37,517	36%	948	49%	2.53%
2년제 대학	9,424	9%	283	15%	3.00%
3년제 대학	631	1%	13	1%	2.06%
4년제 대학	22,313	21%	372	19%	1.67%
석사	2,738	3%	25	1%	0.91%
박사	696	1%	3	0%	0.43%
모름/무응답	702	1%	1	0%	0.14%

연령	중졸이하 직업 이동자 연령 분포	
합계	305	100%
20대	8	3%
30대	19	6%
40대	104	34%
50대	102	33%
60이상	72	24%

연령	고졸 직업 이동자 연령 분포	
합계	948	100%
20미만	2	0%
20대	193	20%
30대	326	34%
40대	311	33%
50대	96	10%
60이상	20	2%

한국고용정보원

조건 입력 시 나타나는 문제점

검색키워드

* 키워드, 지역, 직종, 구인 등록번호 등이 검색 가능합니다.

근무지역
1.
2.
3.

경력 신입 경력 1년이상 2년이상 3년이상 4년이상 5년이상 10년이상 20년이상

학력 전체 초졸이하 중졸 고졸 대졸(4년) 석사

직종
1.
2.
3.

임금(월급 환산) 관계없음 < 240만원이상 ~ 만원이하)

고용형태 상용직 시간제 계약직 파견근로

기업유형 관계없음 대기업 일반기업 공공기관

사원수 10인 ~ 30인

나이 세 장애인 채용

자격면허 기계제작기술사
* 보유 자격면허를 선택하시면 자격면허에 맞는 채용 정보를 확인할 수 있습니다.

등록기간 ~
 오늘 3일 1주 이내 2주 이내 한달 전체

240만원 이상 받았으면...

소프트매칭 기법 선별

- 구직 시 기억해야 하는 직업정보 최소화 (40개 직업명을 기억하기 어려움)
- 직업코드에 맞는 정보 뿐만 아니라 관심 일자리 정보를 함께 제공
 - 관련 직업을 함께 제공 시 결과의 정확성 유지 필요
- 다양한 조건을 동시에 고려한 결과 제공



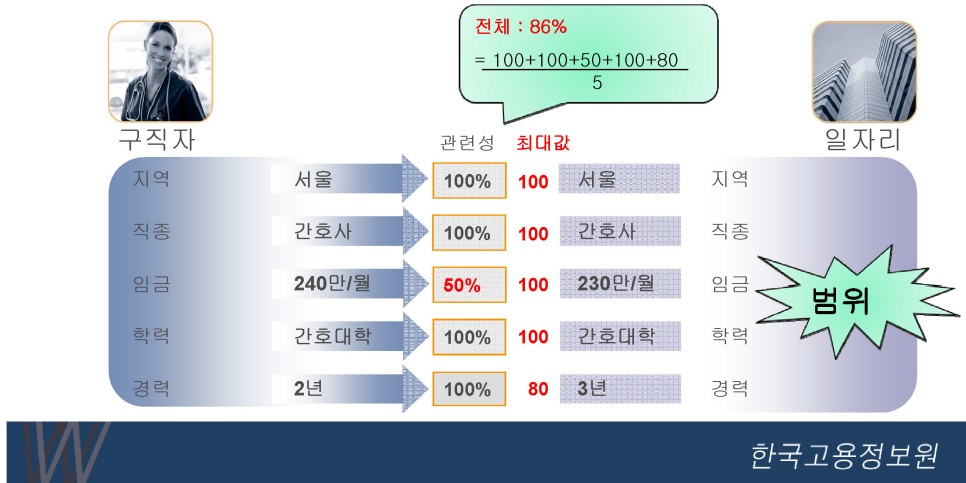
유사한 결과 제공

- 기존 조건 검색 방식 - 한가지 조건이 맞지 않을 경우 결과 비노출
- 소프트매칭 - 유사 정도에 따라 노출됨

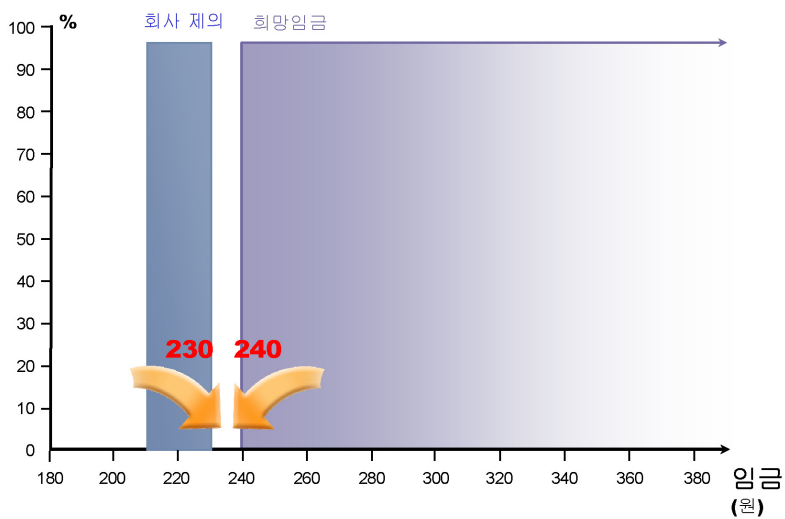


중요 항목에 가중치 적용

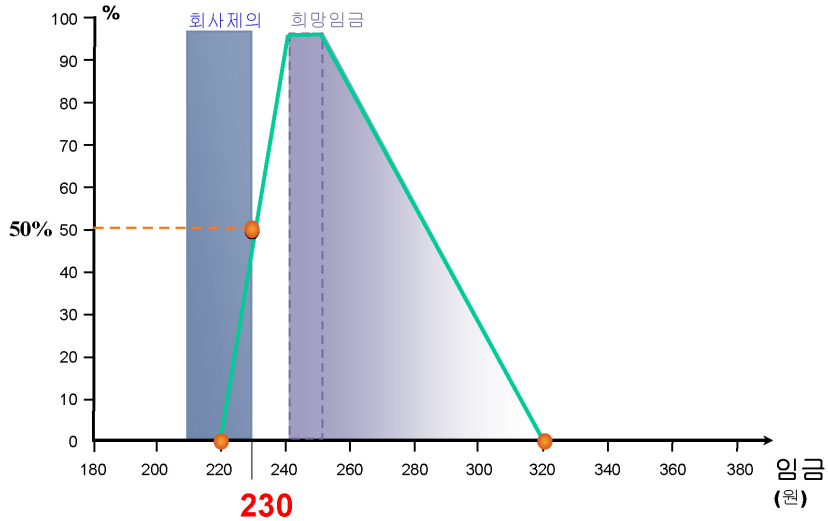
- 유사성 및 항목별 중요도에 따라 순위 조정 가능



기존 범위 조건

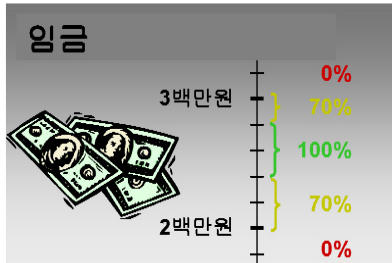
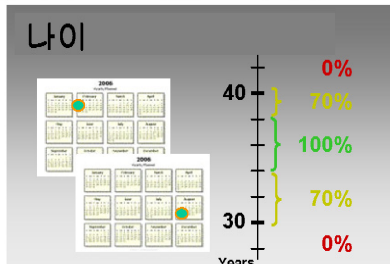
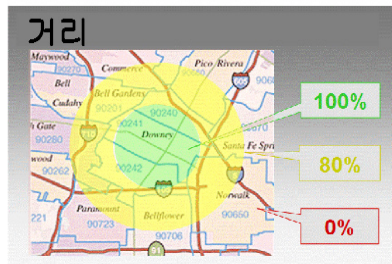


관심 정도에 따른 방법



한국고용정보원

융통성 있는 범위 조건 지정



요구 조건 범위를 융통성 있게 반영함으로써 검색 만족도 제고 (경력, 임금, 사원수, 나이, 역에서 거리, 거리)

한국고용정보원

직업 상관관계 테이블

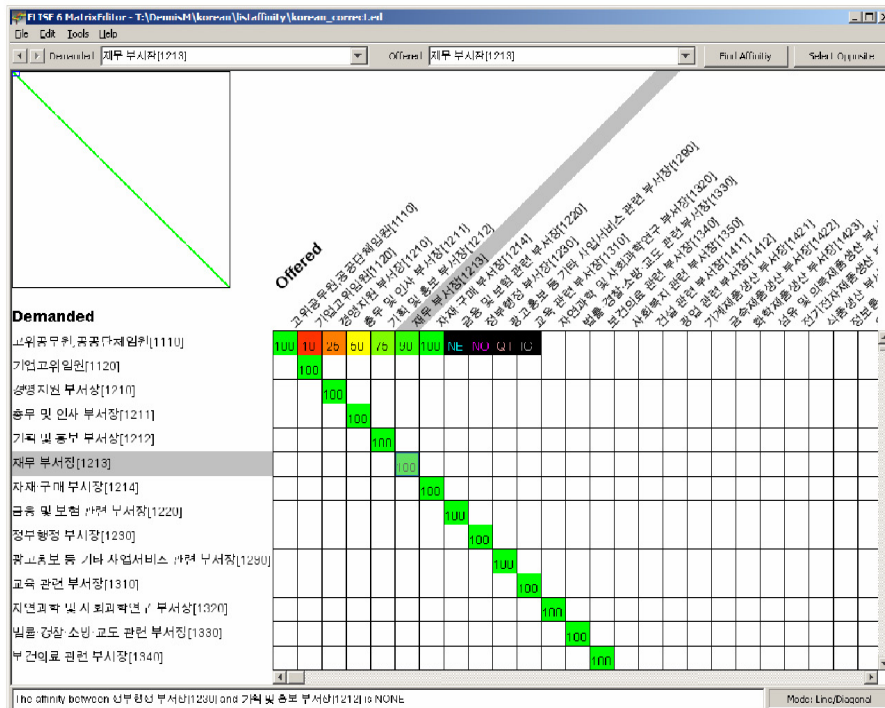
- 900여 개 직업에 대한 시장의 변화를 반영하고 직업 유사성 테이블을 관리할 조직 필요

* 셀 숫자 : 49만여개

고용자 입력 직종

		교사	강사	웹전문가	프로그래머	행정
구직자 입력직종	교사	100%	25%			
	강사	25%	100%			
	웹전문가			100%	75%	
	프로그래머			75%	100%	
	행정					100%

한국고용정보원



양방향 매칭

- 일자리 검색 시 고용자의 요구사항을 함께 반영
- 일자리1과 2중에서 검색조건에서는 일자리1이 좋지만, 고용자 요구사항을 감안하여 일자리2를 상위에 배치



구직자

일자리 검색 조건

지역	서울
직종	간호사
임금	250만원
근무 가능 시점	즉시가능
고용형태	상용직

이력서 내용

학력	대학(2년)
경력	5년



일자리1



일자리2

일자리 홍보 내용

지역	서울	서울
직종	간호사	간호사
임금	300만원	220만원
근무 가능 시점	즉시가능	즉시가능
고용형태	상용직	상용직

구인 조건

학력	대학(4년)	대학(2년)
경력	10년	3년

한국고용정보원

취업 상담 지원

구분	구직자 요구 조건	일자리 정보	연관성
거리	경기	경기	100%
직종	프로그래머	프로그래머	100%
임금	230만원	240만원	50%

회사	재용 제목	위치	연관성
삼성 SDS	프로그래머	서울	100%
LG 소프트웨어	프로그래머	서울	90%
한화오션시스템즈	프로그래머	서울	90%
삼양 식품	프로그래머	경기	84%
현대이산기술	프로그래머	경기	80%
국립중앙	개발/정밀분석가	강원	45%

부족한 기능이나 차이가 나는 경력을 보여주어 희망 직업 준비 가능

한국고용정보원

결론

- 직업코드 별 직업이동 행태 분석
 - 다양한 직업으로 분산(5.8%가 동일 직업으로 이동)
 - 매칭에 미치는 직업코드 효용성이 낮음
(분포 직업코드수의 수렴지점이 40으로 높음)
- 직업이동 행태 원인 분석
 - 직업 이동 행태가 다양한 것은 사회적 현상
- 채용정보 검색 사용성
 - 일부 항목의 직관성, 예측성, 예방성 개선 가능
- 고용 서비스 지원에 **소프트매칭 기법이 효과적**



한국고용정보원

향후 연구 방향

- 직업 전문가의 지식과 직업별 이동 비율 연계한 직업코드 상관관계 테이블 구축
- 취업 정보 매칭 입력 조건에 **소프트매칭 효과적 적용** 방안
- 넓은 직업 이동 분포 현상에 대한 사회 과학적 조사 필요(바람직한가? 해결방안은?)



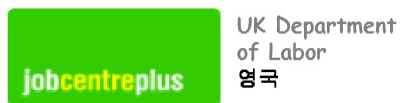
한국고용정보원

관련 조사

- 직업 이동
 - 박상철 & 김명소(2008) : 경력 유지와 임금과의 상관관계 조사
- 해외 사례
 - 벨기에: 5년 간의사용결과 상담원 만족도 높음
 - 프랑스: 기적적인 알선 서비스 개선 창출
 - 독일: 소프트매칭 적용시 만족도가 더 높음
 - 스웨덴: 취업정보 서비스 효과 제고를 위해서는 소프트매칭이 필수 요소임

한국고용정보원

기존 적용 국가



한국고용정보원

소프트매칭 시연



한국고용정보원

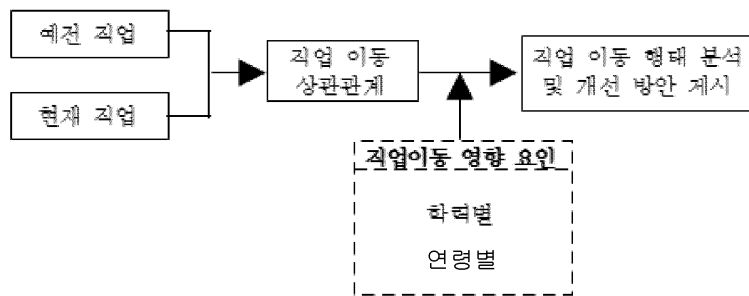
감사합니다
(질문과 답변)



한국고용정보원

별첨

연구 방법(How)



- 취업사이트의 정보 vs. 직업 이동 조사자료
 - 취업상담원의 안내 영향 제거
 - 추천일자리 로직(광고, 맞춤정보 등) 영향 제거

전문직 대비 비전문직

- 비전문직 일수록 직업이동 분산이 높은 경향을 보임

직업 코드	0641, 간호사	0681, 간호조무사
총합계	5	10
0282, 고객 상담 및 모니터 요원	-	1 (10%)
0321, 금융관련 사무원	-	1 (10%)
0330, 보험 설계사 및 간접투자증권 판매인	1 (20%)	2 (20%)
0641, 간호사	3 (60%)	1 (10%)
0682, 간병인	-	1 (10%)
1031, 상품판매원	-	1 (10%)
1041, 매장계산원 및 요금정산원	1 (20%)	1 (10%)
1322, 웨이터	-	1 (10%)
1962, 전자 부품 및 제품제조 기계 조작원	-	1 (10%)

한국고용정보원

