

이 과제는 2016년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

청년고용의무제 고용영향평가 연구



고용노동부



한국노동연구원

본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2016년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관기관 : 한국노동연구원

연구시행기관 : 부경대학교 산학협력단

연구진

연구책임자: 류장수 (부경대학교 교수)

참여연구자: 박성익 (경성대학교 교수)

조장식 (경성대학교 교수)

곽소희 (부산인적자원개발원 책임연구원)

연구보조원: 서선영 (부경대학교 고용인적자원개발연구소 연구원)

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구 내용 및 방법	2
1. 연구 내용	2
2. 연구 방법	3
제2장 청년고용의무제의 개요 및 고용연계성	4
제1절 청년고용의무제의 개요	4
제2절 청년고용의무제의 고용연계성	6
제3장 양적 고용효과의 측정 및 분석	9
제1절 기존 관련문헌 및 사례조사	9
1. 기존 관련 문헌	9
2. 로제타 플랜	11
제2절 공공기관 및 지방공기업의 주요 특성 분석	16
1. 연구내용 및 방법	16
2. 공공기관 및 지방공기업의 정의 및 현황	20
제3절 공공기관의 청년고용 실태분석	31
1. 공공기관 신규채용 현황	31
2. 공공기관 고용의 질 현황	43
3. 공공기관 청년채용비율 실적 변동 범주에 따른 청년채용 현황	45
제4절 지방공기업의 청년고용 실태분석	51
1. 지방공기업 신규채용 현황	51
2. 지방공기업 고용의 질 현황	63

3. 지방공기업 청년채용비율 변동 범주에 따른 청년채용 현황	66
제5절 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석	71
1. 회귀분석 모형	71
2. 회귀분석 결과	76
3. 청년고용의무제의 청년고용 증대효과 추정	81
제4장 청년고용의무제에 관한 설문조사 분석	82
제1절 조사개요	82
1. 목적 및 주요내용	82
2. 표본설계	83
제2절 공공기관 설문조사 분석	84
1. 일반현황	84
2. 청년고용의무제도 준수 여부 및 원인	86
3. 신규 채용된 청년의 고용의 질	103
4. 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성	112
제3절 지방 공기업 설문조사 분석	118
1. 일반현황	118
2. 청년고용의무제도 준수 여부 및 원인	119
3. 신규 채용된 청년의 고용의 질	134
4. 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성	141
제5장 청년고용의무제에 관한 심층분석	147
제1절 조사개요	147
제2절 공공기관 FGD 결과	149
1. 청년고용의무제 참여 우수 공공기관	149
2. 청년고용의무제 참여 부진 공공기관	165
제3절 지방공기업 FGD 결과	177
1. 청년고용의무제 참여 우수 지방공기업	177
2. 청년고용의무제 참여 부진 지방공기업	197

제6장 결론	208
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	208
1. 양적 고용효과의 분석	208
2. 질적 고용효과의 분석	215
제2절 정책과제 및 예산반영 방안	226
1. 청년고용의무제 시행기간 연장 추진	226
2. 정원의 신규배정(TO) 확대 등 청년고용 확대를 위한 내외부 환경 조성	228
3. 청년고용 우수사례 발굴과 청년고용 DB구축·관리의 체계화	230
참고문헌	232
[부록 1] 실태조사 설문지	235
[부록 2] FGD 설문지	239

표 목 차

〈표 2- 1〉 고용연계성평가의 평가항목과 평가지표의 설정 원칙	6
〈표 3- 1〉 최초고용협약(First Job Agreement)의 내용	14
〈표 3- 2〉 자료출처별 주요 분석대상 변수	19
〈표 3- 3〉 공공기관의 분류	21
〈표 3- 4〉 지역별 공공기관 현황	22
〈표 3- 5〉 지역별 공공기관 임직원 현황	24
〈표 3- 6〉 주무기관별 · 지역별 공공기관 현황	26
〈표 3- 7〉 지방공기업법 적용 대상사업	28
〈표 3- 8〉 지역별 지방공기업 현황	29
〈표 3- 9〉 지역별 지방공기업 임직원 현황	30
〈표 3-10〉 공공기관 연도별 · 유형별 신규채용 인원 추이	32
〈표 3-11〉 공공기관 연도별 · 유형별 청년 신규채용 인원 추이	33
〈표 3-12〉 공공기관 연도별 · 지역별 신규채용 인원 추이	34
〈표 3-13〉 공공기관 연도별 · 지역별 청년 신규채용 인원 추이	35
〈표 3-14〉 공공기관 연도별 · 주무기관별 신규채용 인원 추이	35
〈표 3-15〉 공공기관 연도별 · 주무기관별 청년 신규채용 인원 추이	36
〈표 3-16〉 공공기관 청년채용비율 분포 현황 및 추이	37
〈표 3-17〉 2015년 공공기관 정원 대비 신규채용인원 비율 분포	38
〈표 3-18〉 공공기관 연도별 · 유형별 청년채용비율 분포 현황 및 추이 ...	38
〈표 3-19〉 공공기관 연도별 · 지역별 청년채용비율 분포 현황 및 추이 ...	39
〈표 3-20〉 공공기관 연도별 · 주무기관별 청년채용비율 분포 현황 및 추이	40
〈표 3-21〉 공공기관 연도별 · 평균근속기간별 청년채용비율 분포 현황 및 추이	42
〈표 3-22〉 공공기관 지역별 · 유형별 평균임금 현황	43
〈표 3-23〉 공공기관 지역별 · 유형별 신입사원 초임 현황	44

<표 3-24> 공공기관 평균임금 수준별·청년채용비율 분포 현황 (2015년 기준)	44
<표 3-25> 공공기관 신입사원 초임 수준별·청년채용비율 분포 현황 (2015년 기준)	45
<표 3-26> 그룹별 공공기관의 수와 특성	49
<표 3-27> 그룹별 공공기관의 수와 특성	50
<표 3-28> 지방공기업 연도별·유형별 신규채용 인원 추이	52
<표 3-29> 지방공기업 연도별·유형별 청년 신규채용 인원 추이	53
<표 3-30> 2015년 지방공기업 정원 대비 신규채용인원 비율 분포 (클린아이)	54
<표 3-31> 2015년 지방공기업 정원 대비 신규채용인원 비율 분포 (고용노동부)	55
<표 3-32> 지방공기업 연도별·지역별 신규채용 인원 추이	55
<표 3-33> 지방공기업 연도별·지역별 청년 신규채용 인원 추이	56
<표 3-34> 지방공기업 청년채용비율 분포 현황 및 추이	58
<표 3-35> 지방공기업 연도별·유형별 청년채용비율 분포 현황 및 추이	58
<표 3-36> 지방공기업 연도별·지역별 청년채용비율 분포 현황 및 추이	60
<표 3-37> 지방공기업 연도별·평균근속기간별 청년채용비율 분포 현황 및 추이	62
<표 3-38> 지방공기업 지역별·유형별 평균임금 현황	63
<표 3-39> 지방공기업 지역별·유형별 신입사원 초임 현황	64
<표 3-40> 지방공기업 임금수준별 청년채용비율 분포 현황 (2015년 기준)	65
<표 3-41> 지방공기업 신입사원 초임 수준별 청년채용비율 분포 현황 (2015년 기준)	66
<표 3-42> 그룹별 지방공기업의 수와 특성	69
<표 3-43> 그룹별 지방공기업의 수와 특성	70
<표 3-44> 회귀분석에 사용되는 변수	72
<표 3-45> 회귀분석 모형에 대한 가정 비교	76

<표 3-46> 공공기관 및 지방공기업 전체 회귀분석 결과	77
<표 3-47> 공공기관 회귀분석 결과	79
<표 3-48> 지방공기업 회귀분석 결과	80
<표 3-49> 청년고용의무제로 인한 고용증대 효과 추정 결과	81
<표 4- 1> 공공기관 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도	87
<표 4- 2> 공공기관 청년고용의무비율 준수가 어려운 원인(다중응답) ...	89
<표 4- 3> 공공기관 청년고용의무비율 적정선 1	90
<표 4- 4> 공공기관 청년고용의무비율 적정선 2	91
<표 4- 5> 공공기관 청년고용의무제 어려운 정도 대비 청년의무고용비율적정선	92
<표 4- 6> 공공기관 신규채용 대상 청년의 적합도	93
<표 4- 7> 공공기관 신규채용된 청년과 중장년층 특성 비교	95
<표 4- 8> 공공기관 청년고용의무제 어려운 정도 대비 신규채용 대상으로 청년 적합성	96
<표 4- 9> 공공기관 청년의무 준수를 위해 필요한 사항(다중응답)	98
<표 4-10> 청년고용의무제가 청년 실업률 해소 도우에 필요정도	101
<표 4-11> 공공기관 청년고용의무제 어려운 정도 대비 실업해소를 위해 필요정도	103
<표 4-12> 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 청년 업무능력	103
<표 4-13> 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 청년 임금수준	105
<표 4-14> 공공기관 신규채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무능력 정도	107
<표 4-15> 공공기관 신규채용된 비정규직 청년 대비 정규직 청년 임금수준	108
<표 4-16> 공공기관 비정규직 업무능력 대비 임금수준	110
<표 4-17> 비정규직(계약직 인턴) 청년을 채용하는 이유(다중응답) ...	110
<표 4-18> 유사 규모 및 업종 민간기업 대비 직원 노동강도	112
<표 4-19> 직원의 1주일 평균초과근무시간	114

<표 4-20> 공공기관 초과근로가 발생한다면 가장 큰 이유	115
<표 4-21> 초과근로를 줄였을 때 추가적인 고용증대 효과(다중응답) ..	117
<표 4-22> 지방공기업 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도(다중응답)	120
<표 4-23> 지방공기업 청년고용의무비율 준수 어려운 원인	122
<표 4-24> 지방공기업 청년고용의무비율 적정선	123
<표 4-25> 지방공기업 청년고용의무제 어려운 정도*청년고용비율적정선 ..	125
<표 4-26> 지방공기업 신규채용 대상 청년의 적합도	125
<표 4-27> 지방공기업 청년고용의무제 어려운 정도 대비 신규채용대상으로 청년적합성	126
<표 4-28> 특성별 지방공기업 신규채용된 청년과 중장년층 비교	128
<표 4-29> 지방공기업 청년의무 준수를 위해 필요한 사항	130
<표 4-30> 청년고용의무제가 청년 실업률 해소에 도우에 필요정도	132
<표 4-31> 지방공기업 청년고용의무제 어려운 정도 대비 실업해소를 위해 필요정도	133
<표 4-32> 유사 규모·업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 청년 업무능력	134
<표 4-33> 유사 규모·업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 청년 임금수준	136
<표 4-34> 지방공기업 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무능력 정도	137
<표 4-35> 지방공기업 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 임금수준	138
<표 4-36> 지방 공기업 비정규직 업무능력*임금수준	139
<표 4-37> 지방공기업 비정규직(계약직 인턴) 청년을 채용하는 이유(다중응답)	140
<표 4-38> 지방공기업 직원의 노동 강도의 강한 정도	141
<표 4-39> 지방공기업 직원의 1주일 평균초과근무시간	142
<표 4-40> 지방공기업 초과근로가 발생한다면 가장 큰 이유	144
<표 4-41> 지방공기업 초과근로를 줄였을 때 추가적인 고용증대 효과 (다중응답)	145

<표 5- 1> FGD 그룹	148
<표 5- 2> FGD 그룹 참여자	149
<표 5- 3> 청년고용의무제 참여 우수 공공기관 FGD 참여 현황	150
<표 5- 4> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 우수 공공기관	151
<표 5- 5> 청년고용의무제 시행의 필요성 - 우수 공공기관	153
<표 5- 6> 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 우수 공공기관	160
<표 5- 7> 청년고용의무제 참여 부진 공공기관 FGD 참여	165
<표 5- 8> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 부진 공공기관	166
<표 5- 9> 청년고용의무제 시행 필요성 - 부진 공공기관	170
<표 5-10> 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 부진 공공기관	176
<표 5-11> 청년고용의무제 참여 우수 지방공기업 FGD 참여 현황	178
<표 5-12> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 우수 지방공기업	179
<표 5-13> 청년고용의무제 시행의 필요성 - 우수 지방공기업	184
<표 5-14> 청년고용의무제 적정 비율 - 우수 지방공기업	190
<표 5-15> 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 우수 지방공기업	193
<표 5-16> 청년고용의무제 참여 부진 지방공기업 FGD 참여 현황	197
<표 5-17> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 부진 지방공기업	198
<표 5-18> 청년고용의무제 시행의 필요성 - 부진 지방공기업	201
<표 5-19> 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 부진 지방공기업	205

그림목차

[그림 2- 1] 청년 고용 노력 의무규정 적용기관	5
[그림 3- 1] 청년채용비율 실적 변동에 따른 공공기관 그룹분류	46
[그림 3- 2] 공공기관 그룹별 분포	47
[그림 3- 3] 지방공기업 그룹별 분포	68
[그림 3- 4] 청년고용의무제 지방공기업 그룹별 분포	73
[그림 4- 1] 주요 조사단계	84
[그림 4- 2] 특성별 공공기관 설문조사 응답 현황	85
[그림 4- 3] 공공기관 청년고용의무비율 준수를 위한 항목별 필요성	97
[그림 4- 4] 특성별 지방공기업 설문조사 응답 현황	118
[그림 4- 5] 신규채용된 청년과 중장년층 비교	127
[그림 4- 6] 지방공기업 청년고용의무비율 준수를 위한 항목별 필요성 ..	129

요 약

1. 연구 목적 및 연구 내용

가. 연구 목적

- 심각한 청년 실업문제 해결과 맞물려 현재 공공기관과 공기업에 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년으로 채용하도록 의무화하는 청년고용의무제에 대한 관심이 높아지고 있음.
 - 현재 「청년고용촉진특별법」에 의하면, 30인 이상 등 일정 기준에 해당되는 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관, 지방공기업(지방공사, 지방공단)은 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년을 채용해야 하며, 이는 노력 조항이 아니라 의무 조항임.
 - 다만 2016년까지 한시적으로 적용되는 조항이며, 현재 연장 여부가 중요한 쟁점 중 하나임.
- 청년고용의무제에 대한 관심이 점증하고 있으며, 특히 대기업에도 확대 적용하자는 요구가 있음에도 불구하고 청년고용의무제 시행에 따른 고용창출효과에 대한 엄밀한 분석은 부족한 실정이라는 점에서 청년고용의무제 유지·확대 필요성을 판단하기 위한 객관적 자료를 제시할 필요가 있음.
- 본 평가연구 과제는 2014년부터 실시되고 있는 공공기관 대상 청년고용의무제가 청년 순고용 창출에 어떠한 영향을 미치는지를 계량분석, 실태조사 등을 통해 평가하는데 목적이 있음.

나. 주요 연구 내용

- 청년고용의무제의 개요 및 고용연계성
- 양적 고용효과의 측정 및 분석
- 청년고용의무제에 관한 설문조사 분석
- 청년고용의무제에 관한 심층분석
- 정책과제 및 예산반영 방안

2. 청년고용의무제의 개요 및 고용연계성

가. 청년고용의무제의 개요

- 청년고용의무제는 청년 실업난 완화를 위해 일정 기준에 해당되는 공공기관과 공기업이 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년으로 채용하도록 의무화한 제도를 의미함.
 - 2004년에 「청년실업해소특별법」이 제정되면서 정부투자기관 및 정부출연기관의 청년 채용(매년 정원의 3% 이상) 노력의무가 규정되었으며, 적용대상은 정부투자기관, 정부산하기관 중 일부 기관(단체), 정부 출연연구기관(과학기술분야), 특정연구기관이 있음.
 - 2009년에 「청년고용촉진특별법」으로 개정되면서 30인 이상 공공기관으로 청년고용노력 의무대상이 확대되어, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 뿐만 아니라 「지방공기업법」에 따른 지방공기업까지 포함되었음.
 - 2013년 4월 임시국회에서 여야 합의로 「청년고용촉진특별법」상 공공기관 등의 청년고용 관련 ‘노력’조항을 ‘의무’조항으로 개정하여 2014년부터 2016년까지 한시 적용되고 있음.
- 2015년 청년고용의무제 대상 기관은 408개소로 2014년 391개소에 비해 17개소 증가하였으며, 청년 신규채용 규모는 총 정원

32만 3,843명의 4.8%인 1만 5,576명으로 2014년의 1만 4,356명(4.8%) 대비 1,220명 증가하였음.

- 2015년 기관별 청년 신규채용 규모는 공공기관이 정원의 5.2%인 1만 4,387명, 지방공기업이 정원의 2.6%인 1,189명을 채용하였으며, 의무기준인 정원의 3% 이상 이행기관은 286개소로 전체의 70.1% 수준이었음.
- 의무 미이행기관은 122개소(공공기관 66, 지방공기업 56)였으며, 37개소(공공기관 15, 지방공기업 22)는 청년 신규고용인원이 전혀 없었고, 이 중 24개소(공공기관 6, 지방공기업 18)는 신규고용 자체가 전무하였음.

나. 청년고용의무제의 고용연계성

- 청년고용의무제의 고용연계성 평가는 청년고용의무제가 고용유지 및 창출 가능성 등에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 파악하는 과정임.
- 청년고용의무제가 고용에 미치는 효과는 첫째, 직접적인 정부 고용정책으로의 효과, 둘째 정책 대상 측면에서 효과, 셋째 정책수단 측면에서의 효과를 들 수 있음.
- 고용정책은 적극적 노동시장 정책의 하나로서 산업 자체의 육성을 통한 경제성장의 도모를 피하는 산업정책과는 구분되며, 생계 지원, 인간의 최소한의 삶의 질 보장 등을 추구하는 복지정책과도 차이가 있음.
- 정책대상 측면에서 고용연계성 효과는 고용정책의 세부 대상인 여성, 청년, 중장년, 장애인 등이 청년고용의무제 시행에 따라 어떻게 영향을 주고받는지에 대한 효과임.
- 정책수단 측면에서는 직접일자리, 직업능력개발지원, 각종 고용지원 제도 등의 정책수단이 청년고용의무제 시행에 따라 영향을 미치는지에 관한 것임.

- 청년고용의무제 시행은 앞서 언급한 직접적인 정부고용정책, 정책 대상 측면, 정책 수단 측면에서 모두 영향을 미친다고 볼 수 있으나 특히 정책 대상 측면에서 영향을 미칠 것으로 판단됨.
- 청년고용의무제는 청년층을 대상으로 하기 때문에 청년고용이 늘어남에 따라 그 외 정책대상들의 고용은 상대적으로 위축될 수 있음.
 - 청년고용의무제 실시 의무화에 따라 청년 채용이 증대되고, 이에 따라 청년의 소득 증대는 결혼, 출산 등의 사회적 편익이 발생하고, 소비가 증대되는 순효과를 기대할 수 있음.
 - 그러나, 청년고용의무제 실시에 따라 중장년층의 채용이 감소하게 되고, 이는 가구 내 소득이 감소하고 이에 따라 소비가 감소하여 경제 전반에 부정적인 영향을 미칠 수 있음.
- 청년고용의무제가 타 정책대상의 고용효과를 축소시키지 않고(혹은 최소화) 청년층의 고용 확대에 연결할 수 있는 정책적 수단이 마련되어야 함.

3. 양적 고용효과의 분석

가. 공공기관 및 지방공기업의 주요 특성 분석

- 연구 분석은 네 개의 자료 출처, 고용노동부의 공공기관 및 지방공기업의 청년고용현황 조사, 국회의 공공기관 고용현황 조사, 중앙정부가 관리하는 공공기관의 경우에는 경영정보시스템(알리오: www.alio.go.kr), 그리고 지방정부가 관리하는 지방공기업의 경우에는 클린아이(www.cleaneye.go.kr)를 이용함.
- 공공기관이란 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조 1항 각호의 요건에 해당하여 기획재정부장관이 지정한 기관을 의

미함(알리오, 공공기관 경영정보공개 시스템).

- 2016년 현재 전국의 공공기관은 321개이고, 분석대상인 청년고용의무제가 적용되는 2015년 기준 공공기관은 276개임. 전체의 86.0%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남.
 - 모든 30개 공기업에서 청년고용의무제가 적용되고 있으며, 준정부기관 중에서 기금관리형 16개는 전부, 위탁집행형은 73개 중 71개(97.3%)에서 청년고용의무제가 적용되고 있음. 그러나 기타 공공기관의 경우는 202개 중에서 159개(78.7%)에만 청년고용의무제가 적용되는 것으로 나타남.
 - 청년고용의무가 적용되는 공공기관 임직원 27만 3,242명 중에서 공기업 비중이 37.9%로 가장 높으며, 준정부기관 비중은 28.0%, 기타 공공기관 비중은 34.2%인 것으로 나타남.
- 지방공기업이란 지방자치단체가 주민의 복리증진을 목적으로 직접·간접으로 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 사업을 담당하는 기업을 의미함.
- 2016년 현재 전국의 지방공기업은 410개이지만, 분석대상인 청년고용의무제가 적용되는 지방공기업은 132개임. 전체 중에서 33.4%의 지방공기업이 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남.
 - 전국 지방공기업 임직원의 78.1%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남. 이는 공공기관의 경우와 비교하면 낮은 수치임.

나. 공공기관의 청년고용 실태분석

- 공공기관의 연도별·유형별 전체 신규채용 현황을 보면, 1개 공공기관 당 2011~12년에는 47.1명, 2014~15년에는 61.2명을 신규채용한 것으로 나타나, 전체 신규채용 규모가 늘어난 것을 알

수 있음.

- 1개 공공기관 당 2011~12년에는 37.5명, 2014~15년에는 51.2명의 청년을 신규채용한 것으로 나타나, 청년 신규채용 규모가 늘어났음을 알 수 있음. 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중이 2011~12년에는 79.5%에서 2014~15년 83.7%로 상승한 것으로 나타남. 그 이유는 청년고용의무제가 적용된 공공기관 전체에서 청년채용비중이 전반적으로 높아진 것으로 판단됨.

○ 공공기관의 청년채용비율의 평균을 보면, 2011년 6.09%, 2012년 6.23%, 2014년 6.28%, 2015년 6.85%로 매년 상승하는 추세인 것을 알 수가 있음. 이는 청년고용의무제의 채택으로 청년채용비율이 증가한 때문인 것으로 해석할 수 있음. 그러나 표준편차를 보면 해마다 감소하지는 않는 것으로 나타나, 공공기관 간의 청년채용비율의 격차가 더 축소되고 있지는 않는 것을 알 수 있음.

- 2011~12년에는 3% 미만의 기관 비중이 33.9%였으나, 2014~15년에는 21.0%인 것으로 나타나, 청년채용비율 3% 이상을 달성하는 기관수가 크게 늘어난 것을 알 수 있음.

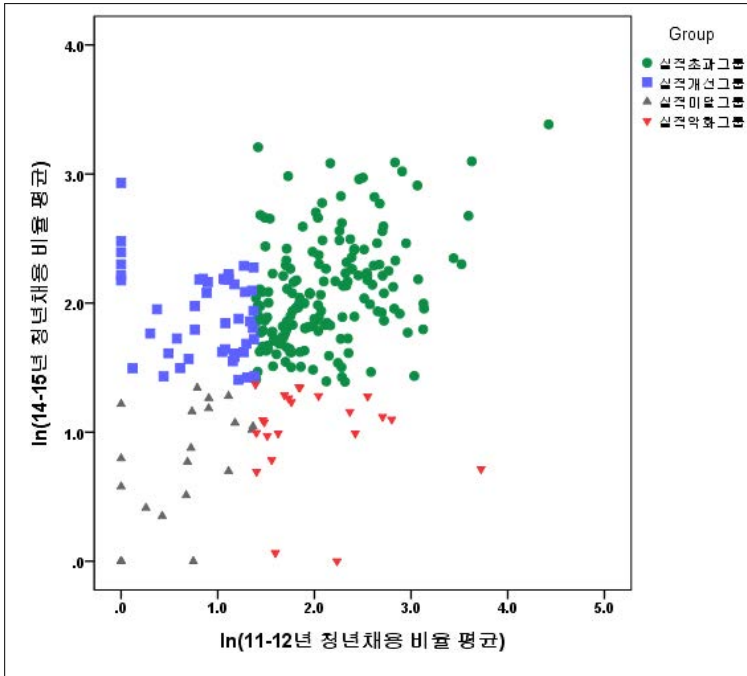
○ 공공기관의 2015년 정원 대비 신규채용인원 비율 분포를 보면, 전체 276개 기관 중 32개 기관(11.6%)은 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함.

○ 2011~12년과 2014~15년 기간 중 청년고용 의무채용비율인 3%의 충족여부를 기준으로 각 공공기관을 4개의 범주로 구분할 수 있음.

- 양 기간 모두 실적초과 그룹인 Group I이 168개(65.4%)로 가장 많고, 그 다음이 실적개선 그룹인 Group II 46개(17.9%), 실적악화 그룹인 Group IV 22개(8.6%), 그리고 실적미달 그룹인 Group III 21개(8.2%)의 순서임.

- 준수장형 공공기관을 제외하면, 공공기관의 Group I과 Group

II의 비중이 80%를 상회하고 있는 것으로 나타나 대부분의 의 무비율을 충족하고 있음을 알 수 있음.

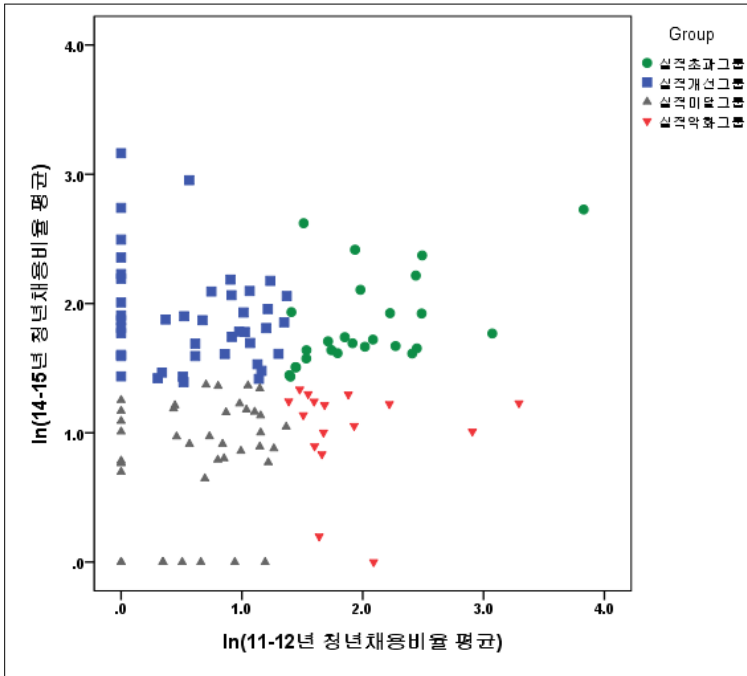


다. 지방공기업의 청년고용 실태분석

- 1개 지방공기업 당 2011~13년에는 15.1명, 2014~15년에는 16.2명을 신규채용한 것으로 나타나, 전체 신규채용 규모가 다소 증가한 것을 알 수 있음.
- 1개 지방공기업 당 2011~13년에는 5.2명, 2014~15년에는 11.0명의 청년을 신규채용한 것으로 나타나, 청년 신규채용 규모가 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있음.
- 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 고용노동부의 청년 신규채용 인원이 더 적은 것을 알 수

있음. 이는 고용노동부의 신규채용인원 산정 기준이 클린아이보다 더 엄격하기 때문인 것으로 판단됨. 동 기간 중 청년 신규채용비율을 구하면, 클린아이 68.2%, 고용노동부 60.8%인 것으로 나타나, 고용노동부 기준에 의한 청년 신규채용비율이 더 낮은 것을 알 수 있음.

- 전체 127개 기관 중 32개 기관(25.2%)에서는 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함.
 - 고용노동부 자료를 보면, 전체 132개 기관 중 38개 기관(28.8%)에서는 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함.
 - 지방공기업의 경우 공공기관보다 청년채용비율이 전반적으로 낮은 것으로 나타났는데, 그 요인의 하나는 신규채용인원이 정원의 3%에 미치지 못하는 지방공기업이 많기 때문인 것으로 파악됨.
- 2011~12년과 2014~15년 기간 중 청년고용 의무채용비율인 3%의 충족여부를 기준으로 지방공기업을 4개의 범주로 구분할 수 있음.
 - 실적개선 그룹인 Group II가 43개(34.4%)로 가장 많고, 그 다음으로 양 기간 모두 실적미달 그룹인 Group III 40개(32.0%), 실적초과그룹인 Group I 26개(20.8%), 그리고 실적악화 그룹인 Group IV가 16개(12.8%)의 순서인 것을 알 수 있음. 이로부터 2014~15년 기간 중 실적미달인 Group III과 IV의 비중이 44.8%로 거의 절반에 달하는 것을 알 수 있음. 이러한 실적은 공공기관에 비하여 볼 때, 매우 미흡한 수준임.



라. 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석

○ 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인을 분석하기 위한 종속변수는 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율임.

- 독립변수로는 청년의무제 적용여부 변수, 지역더미, 임금(평균 임금 및 신입사원 초임), 공공기관 및 지방공기업 유형 더미, 정원대비 정규직 비율, 평균근속년수, 임직원 총계, 정원 대비 신규채용인원 비율과 정원 대비 신규채용인원 비율 3% 미만 더미 등을 사용함.
- 청년고용의무제 적용효과 변수는 청년고용의무제의 정책효과를 측정하기 위한 변수임. 동 변수의 값은 2011년과 2012년은 0, 2014년은 1, 2015년은 2의 값을 부여함. 동 변수의 추정치가

양수로서 유의하면, 청년고용의무제는 효과가 있을 뿐만 아니라, 해마다 그 효과가 커진다는 것을 의미하는 것으로 해석할 수가 있음.

- 분석모형은 회귀모형에서 u_i 와 ϵ_{it} 의 가정에 따라 POLS(pooled ordinary least squares) 모형, 확률효과(RE; random effect model) 모형, 일반화추정방정식(GEE; generalized estimating equations) 모형으로 설정함.
- 공공기관 및 지방공기업 전체를 대상으로 한 회귀분석 결과를 모형별로 정리한 결과는 다음과 같음.
 - 세 모형은 전부 유의하고 설명력도 양호한 것으로 나타남.
 - 청년고용의무제 적용효과 변수 계수의 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 청년고용의무제 적용으로 청년채용비율이 높아졌으며, 해마다 그 효과가 더 커진다는 결론을 내릴 수가 있음. 단, 이 결과는 청년고용의무제가 적용된 이후의 2개년도 만을 대상으로 도출된 것이므로, 보다 중장기적인 효과에 대해서는 추가로 분석할 필요가 있음.
 - 공공기관더미의 추정치도 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 지방공기업에 비하여 공공기관의 청년채용비율이 유의하게 더 높은 것을 알 수 있음.
 - 전 직원의 평균보수액에 대한 추정치는 모든 모형에서 0보다 작고 매우 유의한 것으로 나타남. 이는 전 직원의 평균 보수가 높은 직장은 안정적인 것이기 때문에, 퇴직하는 인원이 적어서 신규채용 TO가 적고, 그 때문에 청년채용비율이 낮은 것으로 추정됨.
 - 신입 직원의 평균보수액에 대한 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남.
 - 정원대비 신규채용비율 3% 미만 더미는 그 추정치가 모든 모형에서 0보다 작고 매우 유의한 것으로 나타남. 정원대비 신규채

용비율이 3% 미만일 경우, 청년채용비율이 낮을 수밖에 없기 때문에 당연한 결과인 것으로 해석됨.

- 정원대비 신규채용비율 더미는 그 추정치가 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 정원대비 신규채용비율이 높을수록, 청년채용비율이 높아질 여지가 있기 때문에 당연한 결과인 것으로 해석됨.
- 전체적으로 모든 모형의 결과가 유사하고, 유의도도 유사하게 나타나는 것을 알 수 있음.

마. 청년고용의무제의 청년고용 증대효과 추정

- 청년고용의무제가 청년고용을 어느 정도 증대시키는 것인지 추정한 결과는 다음과 같음.
 - 본 연구에서는 청년고용의무제 정책효과 변수를 의무제 시행 이전인 2011년과 2012년은 0, 의무제 시행 이후인 2014년은 1, 2015년은 2로 한 회귀모형을 설정한 후 고용효과의 크기를 추정하였음.
 - 추정 결과, 2011~12년 평균대비 2014년은 1,010.2~1,036.2명, 2015년은 2,120.5~2,177.7명이 증가한 것으로 추정됨.

4. 질적 고용효과의 분석

가. 설문조사 분석결과

공공기관

- 설문조사에 응답한 253개 기관과 제3장에서 분석한 공공기관 현황 자료를 결합한 후 설문조사 결과를 분석함.
 - 총 253개 공공기관 중 9개 기관이 제외된 244개 기관이 매칭됨.

- 결합된 최종 공공기관은 244개 기관이며, 특성별 현황을 살펴보면 유형별로는 '기타공공기관', 주무부처별로는 '기타', 규모별(정원)은 '400명'이상, 임금수준은 '40% 미만', 신규채용비율 '5~10% 미만', '실적초과그룹'이 가장 많은 것으로 나타남.
- 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도는 평균 3.4점으로 보통 3점에 비해 약간 높은 것으로 나타나 청년고용의무비율 준수가 어려운 편인 것을 알 수 있음. 또한 공공기관이 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪는 이유는 내부적인 문제이기 보다는 신규배정(TO) 등의 외부적 환경에 따른 부분이 큰 것으로 나타남.
- 공공기관 청년고용의무비율 적정선에 대해서는 122개 기관(50.4%)이 '3% 유지(현행 비율)'가 적정하다고 응답하였고, 107개 기관(44.2%)은 '2% 이하'가 적정하다고 응답함에 따라 대부분의 공공기관이 현행유지 비율 유지 혹은 그 이하의 비율이 적절하다고 여김.
- 공공기관 신규채용대상 청년의 적합도에 대해서는 3.5점으로 '보통이다'인 3점보다 높게 나타났음. 또한 신규채용된 청년과 신규채용된 중장년층을 동일수준 4점과 비교했을 때, 청년이 양호한 항목은 성장가능성(5.3점), 학력(4.2점), 자세 및 인성(4.2점), 기관충성도(4.1점)이며, 중장년이 청년보다 양호한 항목은 기술(3.4점), 지식(3.5점), 업무능력(3.5점) 순으로 나타남.
- 한편, 청년고용의무 준수가 어려운 기관은 신규채용대상으로서 청년이 부적합하다고 판단하는 비율이 높았으며, 청년고용의무 비율 준수를 위해 필요한 항목으로는 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대'가 가장 필요한 것으로 나타남.
- 청년고용의무제가 청년실업 해소를 위해서 필요한 정도는 평균 3.2점으로 보통 3점을 약간 상회함. 또한 청년고용의무 준수에 어려움을 겪는 기관일수록 청년 실업 해소를 위해 청년고용의무제의 필요성을 낮게 인식하였음.

- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 업무능력은 평균 3.3점으로 민간기업과 ‘비슷하다’ 기준인 3점보다 다소 높은 편이나 임금수준은 평균 2.7점으로 낮은 편임.
- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무 능력은 2.6점으로 ‘비슷하다’ 3점에 못 미쳐 신규 채용된 정규직 청년에 비해 미흡한 것으로 하며, 임금수준도 낮은 편임.
- 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 ‘일시적으로 직원이 필요’가 105개 기관(41.7%)이며, 다음으로 ‘정규직 신규배정(TO)부족’이 82개 기관(32.5%) 순임.
- 유사한 규모, 업종, 민간 기업 대비 직원의 노동강도에 대해 평균 3.2점으로 ‘비슷하다’ 3점에 비해 약간 높게 나타났으며, 평균초과 근무시간은 5.5시간이며, ‘기관업무의 특성상 불가피한 초과근로’가 발생하는 가장 큰 원인으로 나타남. 또한 초과근로를 줄였을 시 고용증대 효과는 크지 않은 것으로 나타남.

□ 지방공기업

- 공공기관과 동일하게 지방공기업도 설문조사에 응답한 125개 기관과 제3장에서 분석한 지방공기업 현황 자료를 결합 후 설문조사 결과를 분석함.
 - 총 125개 공공기관 중 2개 기관이 제외된 123개 기관이 매칭됨.
- 지방공기업 123개 기관의 특성별 현황을 살펴보면 먼저 유형별로는 ‘공사’보다는 ‘공단’이 많고, 규모별(정원)로는 ‘200명 이상’, 임금수준별은 평균보수액의 ‘40% 미만’, 정원대비 신규채용비율은 ‘5~10% 미만’, 청년실적 그룹은 ‘Group II(실적개선 그룹)’, ‘수도권’이 가장 많은 것으로 나타남.
- 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도는 평균 3.8점으로 ‘보통’ 3점에 비해 높은 것으로 나타나 지방공기업에서 청년고용의무비율

준수가 어려움을 알 수 있음. 특히 공공기관 3.3점인 것을 감안하면, 지방공기업이 공공기관에 비해 더욱 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪고 있음.

- 공공기관과 마찬가지로 지방공기업도 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪는 이유는 내부적인 문제이기 보다는 신규배정(TO) 등의 외부적 환경에 따른 부분이 큰 것으로 나타남.

- 지방공기업 청년고용의무비율 적정선에 대해 84개 기관(68.3%)이 '2%이하'가 적절하다고 응답하였고, 38개 기관(30.9%)은 '3%유지(현행비율)'가 적절하다고 응답하여 공공기관에 비해 청년고용의무비율이 낮아야 한다고 생각함.
- 지방공기업에서 신규채용대상 청년의 적합도에 대해서는 3.6점으로 '보통' 3점보다 높고, 공공기관에 비해서도 높은 편임. 또한 신규채용된 청년과 중장년층을 동일수준 4점과 비교했을 때, 청년이 양호한 항목은 성장가능성(5.4점), 학력(5.1점), 자세 및 인성(4.1점), 지식(4.1점)이며, 중장년이 청년보다 양호한 항목은 기술(3.3점), 업무능력(3.7점), 기관충성도(3.9점)순으로 나타남.
- 청년고용의무 비율 준수를 위해 필요한 정도는 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대'가 가장 높은 것으로 나타남.
- 지방공기업에서 청년고용의무제가 청년 실업률 해소 도우에 필요한 정도는 평균 3.0으로 '보통'수준임. 이는 공공기관 3.2점에 비해 낮은 수준으로 지방공기업에서 청년고용의무제를 통한 실업률 해소의 필요성을 높게 인식하고 있지 않은 것으로 나타남.
- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 업무능력은 평균 3.2점으로 민간기업과 '비슷하다' 기준인 3점보다 약간 높은 편이나 임금수준은 평균 2.5점으로 낮은 편임.
- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무 능력은 2.5점으로 '비슷하다' 3점에 못 미쳐 신규 채용된 정규직 청년에 비해 미흡한 것으로 하며, 임금수준도 낮은 편임.

- 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 ‘일시적으로 직원이 필요’가 58개 기관(51.8%)이며, 다음으로 ‘고용유연성 확보’가 29개 기관(25.9%)임.
- 유사한 규모 업종 민간 기업 대비 직원의 노동강도에 대해 평균 2.9점으로 비슷한 것으로 나타났으며, 평균초과근무시간은 7.6시간으로 공공기관 5.5시간에 비해 긴 편임. 초과근무 발생 사유는 ‘기관업무의 특성상 불가피한 초과근로’가 발생하는 가장 큰 원인으로 나타남. 또한 초과근로를 줄였을시 고용증대 효과는 크지 않은 것으로 답변함.

나. FGD 분석결과

공공기관

- 신규 채용 형태
 - 공공기관 부문 우수기관의 신규 채용의 형태는 대부분 정규직을 채용하는 형태이며, 연 2회 정도 정기적인 채용을 진행하거나, T/O 발생에 따라 비정기적으로 인력을 충원하는 방식임.
 - 공공기관 부문 부진기관의 신규 채용의 형태는 경력직 채용에 비해 신입 채용을 선호하는 경향을 보였으며, 기관의 사업 특성에 따라 비정기적인 공개 채용을 진행하는 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)
 - 공공기관 부문 우수기관의 2016년도 만 34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황은 조사 대상 5개 기관 평균 약 11.7%로 현행의 청년고용의무제 비율인 3%를 크게 상회하고 있음.
 - 공공기관 부문 부진기관이더라도 2016년도 만 34세 이하 미취업자 채용 현황은 조사 대상 5개 기관 평균 약 3.1%이나, 일부 기관에서는 청년고용의무 비율을 2014년, 2015년에 이어

2016년에도 달성하지 못한 것으로 나타남.

- 공공기관 부문 우수기관의 청년고용의무제 준수 방안
 - 자연발생적 요인으로 청년고용의무제를 달성한 경우 외에 기관의 신규 출범 및 확장에 따른 구조적 요인, 정부의 권장사항, 경영진의 의지가 뒷받침되었기 때문인 것으로 나타남.
- 공공기관 부문 부진기관의 청년고용의무제 미준수 이유
 - 정원 부족뿐 만 아니라 각 기관의 사업 특수성으로 인해 청년고용의무제를 미준수한 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 시행의 필요성
 - 공공기관 부문 우수기관에서는 청년고용의무제 시행이 필요하다고 응답함.
 - 공공기관 부문 부진기관 중 2개 기관에서는 청년고용의무제 시행이 필요하다고 찬성하였으며, 3개 기관에서는 반대하는 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 시행이 필요한 이유
 - 공공기관 부문 우수기관은 청년실업문제 해결, 조직문화 변화를 위해 필요하다고 응답함. 또한, 공공기관으로서 청년실업 문제를 해결해야 하며, 청년고용의무제를 운영함으로써 상대적으로 취약계층인 청년층을 고려하는 것에 의의를 두고 있는 것으로 나타남.
 - 공공기관 부문 부진기관 또한 청년고용의무제 시행을 통해 조직의 보수적 문화를 변화시키고, 청년실업문제를 해결하는 방안으로 필요하다고 응답하였음. 다만, 모든 공공기관에 대한 일괄적인 기준 적용이 아니라, 기관의 특성을 고려한 적용이 필요하다고 응답함.
- 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유
 - 공공기관 부문 부진기관의 일부 기관에서 청년고용의무제 시행이 불필요하다고 응답하였으며, 채용의 객관적인 지표가 변화해

가고 있으므로 나이 제한을 둘 필요가 없으며, 평균연령이 높은 기관의 경우 신규 채용 시 청년고용의무제가 아니더라도 청년을 채용할 수밖에 없다는 점을 이유로 제시함.

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 공공기관 부문 우수기관은 신규 채용 대상으로 청년이 적합하다고 대부분 응답하였으며, 이는 젊은 조직 문화 형성을 통해 기관의 분위기 쇄신이 가능하며, 신입 직원의 조직 충성도가 높기 때문인 것으로 나타남.
- 공공기관 부문 부진기관에서는 신규 채용 대상으로 청년이 적합하다는 의견과 부적합하다는 의견으로 나누어 짐. 청년이 신규 채용 대상으로 적합하다고 응답한 주된 이유는 우수기관과 마찬가지로 조직문화의 변화가 필요하기 때문이며, 정년퇴직 인원 발생에 따라 업무의 선순환이 필요하기 때문임. 청년이 신규 채용으로 부적합하다고 응답한 경우, 대졸이 아닌 고졸에 한정하여 부적합한 것으로 나타났으며, 고졸의 경우 군 입대 문제가 가장 곤란하기 때문인 것으로 나타남.

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항

- 청년고용의무제 참여 우수기관은 청년고용의무제 이행에 있어서 특별한 애로사항은 없는 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 참여 부진기관에서 청년고용의무제를 이행하는데 있어 인건비 및 정원 부족이 가장 큰 애로사항임.

○ 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항

- 청년고용의무제 참여 우수기관에서는 청년고용의무제를 지속적으로 이행하기 위해서는 청년고용의무제 비율 산정 방식을 '정원 대비 청년고용 비율'에서 '채용인원 대비 청년고용 비율'로 변경이 필요하다고 응답함.
- 청년고용의무제 참여 부진기관에서 제시한 개선사항으로는 채용인원대비 비율로의 개선, 해당 제도에 대한 적용 제외 기준의

개선 등이 있음.

- 청년고용의무제 참여 우수기관의 대부분에서 청년고용의무제의 적정 비율을 '신규 채용인원의 30~40%'로 응답하였으며, 일부 기관에서는 '채용인원 대비 50%'까지 가능하다는 의견임.
- 청년고용의무제 참여 부진기관의 경우 청년고용의무제에 대한 적정 비율은 참여 기관마다 상이하게 나타났으나, 공통적으로 우수 기관과 마찬가지로 '정원 대비 비율'이 아니라 '채용인원 대비'로 기준을 변경할 것을 제안함.
- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대해 청년고용의무제 참여 우수 5개 기관 중 2개 기관은 찬성, 3개 기관은 반대로 응답함.
 - 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 찬성하는 이유로는 채용 규모가 큰 민간 기업에서 청년실업문제를 해결하고, 이러한 사회적 의무를 공공기관과 공동으로 함께 한다는 의미에서 민간 기업으로의 확대에 동의하는 것으로 나타남.
 - 민간 기업으로의 청년고용의무제 시행에 반대하는 이유로는 공공기관이 청년실업 관련 사회적 의무를 다하는 것은 타당하지만, 직무의 전문성이 더 큰 민간 기업으로까지 강제하는 것은 오히려 부담이 될 수 있기 때문임. 다만, 중소기업이 아닌 대기업에 청년고용의무제를 적용하는 것은 청년실업이라는 사회적 문제 해결을 위해서는 의미가 있을 것이라는 의견도 제시함.
- 청년고용의무제 참여 부진기관 5개 기관 중 2개 기관은 찬성, 3개 기관은 반대로 응답함.
 - 청년고용의무제 참여를 민간 기업으로 확대하는 것을 반대하는 이유는 민간 기업의 경우 채용을 사업주의 자율에 맡겨야 하며, 수요와 공급을 따르는 노동시장까지 정부가 의무화한다는 것은 부작용만 작용하기 때문임.
 - 일부 기관에서는 청년고용의무제를 민간 기업뿐만 아니라, 공공기업 적용에도 반대하는 것으로 나타남. 청년실업을 해결하기 위

해서는 근본적으로 기업이 성장해야 하는데, 단기성과를 위한 청년고용의무제는 오히려 기업의 성장을 저해하는 악순환으로 이어진다는 의견을 제시함.

- 청년고용의무제 참여 우수기관에서는 청년고용의무제 외에 미취업자 채용을 위해 필요한 정책으로 채용형 인턴과의 연결, NCS 정책의 변화, 정보 제공의 장 마련, 기관장의 적극적인 주도 등을 제시함.
 - NCS 채용제도에 대해서는 대부분의 기관에서 NCS 체계가 교육기관과 공공기관을 연결하지 못하고 있어 부정적인 입장이었음.
- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 청년 미취업자 채용을 위해서 각 기관의 채용담당자가 채용 자체에 집중할 수 있는 여건 마련과 인재 DB를 구축하는 정책을 제시함.

□ 지방공기업

- 신규 채용 형태
 - 지방공기업 부문 우수기관의 신규 채용의 형태는 대부분 결원이 발생하면 수시로 채용하는 형태이며, 고용 형태별 결원에 따라 해당 고용 형태로 다시 채용하는 방식임. 예산 및 신규 사업의 확대가 없는 한 신규 채용은 어려운 실정임.
 - 지방공기업 부문 부진기관의 대부분이 T/O 발생에 따라 비정기적으로 인력을 충원하였으며, 현재 정원 초과로 신규 채용이 이루어지지 않는 상황임.
- 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)
 - 2016년에는 지방공기업 부문 참여 우수 5개 기관 평균 약 4.0% 이상 청년을 채용하고 있어 청년고용의무제 비율인 3%를 상회하고 있음. 반면, 2014년에는 2015년 대비 청년고용의무 채용 비율이 낮았음.

- 지방공기업 부문 참여 부진 5개 기관의 2016년 청년고용 비율은 평균 약 5.3%로 높게 나타났으나, 3개 기관을 제외한 2개 기관의 청년고용비율은 의무 비율보다 낮았음. 2014년과 2015년의 청년고용의무제 시행 현황은 각각 정원대비 평균 2.2%, 0.6%이었음.

○ 지방공기업 부문 우수기관에서는 청년고용의무제를 준수하기 위해서는 정원의 T/O가 우선되어야 하는 것으로 나타남.

- 기관의 사업 확장 및 예산 확보와 기간제 근로자 퇴직 시 상용근로자로 대체하여 채용하는 등 채용기회의 발판을 마련하여 청년 채용을 위해 노력함.

- 자연 발생적 원인으로 면접 시 중·장년층보다 청년층이 채용 시험 성적이 우수하여 청년층을 주로 채용할 수 있었으며, 중·장년층 대비 인건비 부담이 적으면서 발전 가능성이 높은 청년층을 선호함에 따라 청년고용의무제를 준수할 수 있었음.

- 이와 함께, 공공기관 부문 참여 우수기관과 마찬가지로 경영진 및 실무진의 청년층 고용에 대한 관심과 의지가 필요한 것으로 나타남.

○ 지방공기업 부문 부진기관이 청년고용의무제를 준수하지 못한 이유는 정원 축소 혹은 T/O 부족으로 신규 채용이 어려웠기 때문이며, 예산 문제로 인하여 인원 확대 역시 불가능한 실정임.

○ 청년고용의무제 시행의 필요성

- 5개 지방공기업 부문 우수기관 중 2개 기관은 청년고용의무제 시행을 찬성하였으며, 3개 기관은 반대함.

- 지방공기업 부문 부진기관 중 3개 기관은 청년고용의무제 시행을 찬성하였으며, 2개 기관은 반대함.

○ 청년고용의무제 시행이 필요한 이유

- 지방공기업 부문 우수기관에서는 청년고용의무제를 통해 안정적인 일자리를 창출하고, 취업준비생의 관심이 높은 공기업 및

공공기관에서 선도적으로 청년을 고용하면 민간 기업으로까지 확산되기 때문에 필요하다고 응답함.

- 지방공기업 부문 부진기관 중 청년고용의무제가 필요하다고 응답한 경우, 청년실업난에 대한 공기업의 책임과 젊은 인력 채용을 통한 조직 활성화 때문에 필요한 것으로 나타남.

○ 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유

- 지방공기업 부문 우수기관 중 청년고용의무제 시행이 불필요하다고 응답한 경우 제도의 취지는 찬성하지만, 제도의 효율성과 제도 시행 방식 때문에 반대하는 것으로 나타났으며, 이미 많은 고용할당제가 있기 때문에 추가 고용할당제인 청년고용의무제를 반대하는 것으로 나타남.
- 지방공기업 부문 부진기관 중 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유로 해당 제도가 실효성이 낮을 뿐만 아니라, 청년고용할당이 오히려 만 34세 이상의 구직자에게는 역차별이 될 수 있기 때문임. 또한, 능력적인 측면에서도 청년보다는 중·장년층을 선호하는 경향을 보임.

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 지방공기업 부문 우수기관 중 일부에서는 기관의 특성, 업무 및 직군에 따라 인재 특성이 다르기 때문에 그 특성에 맞는 인재 채용 및 기존 구성원과의 화합을 더 우선시하여 채용하고 있다고 함. 신규 채용의 대상으로 청년이 적합 이유로 경력직 채용 시 발생할 수 있는 인건비, 승진, 기존 인력과의 불화 및 업무의 활성화와 청년층의 발전 가능성을 고려하면 청년층이 신규 채용으로 적합하기 때문임.
- 지방공기업 부문 부진기관 중 일부에서는 신규 채용 대상으로 청년이 적합하며, 그 이유는 해당 기관에 적합한 인재로 육성할 수 있기 때문이며, 청년층의 새로운 시각을 통해 조직을 발전시키기 때문이라고 응답함. 반면, 신규 채용으로 청년층이 부적합

하다고 응답한 기관의 경우 입사 후 자립할 때까지 육성시킬 여건이 되지 않고, 대부분의 기관이 규모가 작은 편으로 인력 필요 분야는 경력이 필수로 요구되며, 이에 따라 청년보다는 시설 운영 등에 바로 투입이 가능한 경력직을 선호하는 것으로 나타남.

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항

- 지방공기업 부문 우수기관에서는 예산문제와 정부부처간의 이견으로 정책 시행에 어려움이 있으며, 실적평가에 반영되는 부분이 애로사항인 것으로 나타남. 또한, 이미 정원이 채워진 상황에서 T/O 및 결원 없이 청년고용의무제를 준수하기 어려움.
- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 현재 정원이 초과되어 있어 신규 채용 여력이 없는 것이 애로사항으로 나타남.

○ 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항

- 지방공기업 부문 우수기관에서는 크게 3가지 개선사항을 제시함. ① 공공기관과 마찬가지로 청년고용의무제 비율을 '정원 대비 비율'에서 '채용 정원의 비율'로 변경, ② 기관별로 일괄적인 강제할당이 아닌 기관의 특성 및 규모에 따라 비율 차등 적용, ③ 예산 및 정원의 권한을 가진 지방자치단체의 인식 변화 및 예산 지원이 필요함.
- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 청년고용의무제를 이행하기 위해서는 기관 규모에 따라 의무고용 비율을 다르게 적용하거나, '정원 대비 비율'의 개선이 필요하며, 우수기관에 대한 인센티브 제공이 필요함. 또한, 신규 채용의 어려움과 상관없이 청년고용비율을 의무적으로 달성해야 한다면, 별도 정원을 채용하는 대신 인건비 지원을 요청하기도 함.

○ 청년고용의무제 비율의 적절성

- 지방공기업 부문 우수기관에서는 청년고용의무제 비율에 대해서 각자 다른 의견을 제시하고 있으나, 공통적으로 청년고용의무제 비율을 '채용 인력 대비 비율'로 변경이 필요한 것으로 나

타남.

- 청년고용의무제 참여 부진기관의 대부분이 '채용인원의 30%'를 적절한 비율로 제시함.
- 지방공기업 부문 우수기관에서는 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대해 찬성이 2개 기관, 반대가 3개 기관으로 나타남.
 - 찬성하는 경우 청년실업 문제 해결을 위해 민간 기관도 참여해야 하기 때문이며, 민간 기업도 시행하기 위해서는 강제할당식이 아닌 자율 참여 유도형으로 시행해야 한다는 의견임. 민간 기업에서 청년고용의무제 참여를 시행하기 위해서는 청년고용의무 비율 충족에 따른 지원금 및 다양한 혜택 등의 인센티브 부여를 통한 점진적인 확대가 필요함.
 - 민간기업으로의 청년고용의무제 시행에 반대하는 이유로는 공공기관의 안착이 우선되어야 되기 때문이며, 과도한 규제로 청년고용의무제에 대한 홍보 및 지원 등을 통한 공감대 형성이 우선적으로 필요하다는 의견임. 또한, 민간 기업에서 청년고용의무 비율을 유지하기 위해 중·장년의 퇴직 발생 가능, 양질의 일자리 창출에 도움이 되지 않는 등의 이유로 민간 기업으로의 확대를 반대함.
- 민간 기업의 청년고용의무제 시행과 관련해서는 청년고용의무제 참여 부진기관 3개가 찬성, 2개 기관이 반대하는 것으로 나타남.
 - 찬성하는 기관의 경우 제도를 공공기관에만 국한하면 청년층이 공공기관에만 몰릴 수 있다는 우려와 함께, 민간 기업 신규 채용의 경우 청년일 확률이 높기 때문에 민간 기업으로의 확대를 찬성함.
 - 반대하는 기관의 경우 민간 기업에게 인센티브를 보장하지 않는 한 청년고용의무제는 준수되기 어려울 것으로 예상되기 때문에 반대함.
- 지방공기업 부문 우수기관에서는 미취업자 청년층 채용을 위한 정

책으로 첫째, 직접적인 인건비 지원, 둘째, 직업고용상담센터의 활성화 및 교육제도(실업교육, 학습제도)의 활성화를 통한 청년층의 고용 증대, 셋째, 지자체의 청년고용 사업 이양으로 지역 맞춤형 인재 양성을 제시함. 기타 의견으로 청년인턴의 장기화, 경영평가 가점 상향 조정 등이 있음.

- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 미취업자 청년층 채용을 위한 정책으로 공공기관에 대한 신규 사업장 확보와 임의 사업 경로 마련을 제안함.

5. 정책과제 및 예산반영 방안

가. 청년고용의무제 시행기간 연장 추진

- 청년고용의무제 실시로 인해 공공기관과 지방공기업의 청년채용자수가 증가하는 등 청년고용의무제 실시효과가 긍정적으로 나타나고 있음.
 - 먼저 공공기관의 청년고용 실태를 보면, 의무제 이전인 2011~12년 기간동안에는 1개 공공기관당 연간 청년 신규채용자수는 37.5명이었지만 의무제 실시기간인 2014~15년 기간동안 1개 공공기관당 연간 청년 신규채용자수는 51.2명으로 크게 늘어났음.
 - 공공기관의 정원 대비 청년채용 비중의 경우 의무제 이전인 2011~12년에는 3% 미만 기관 비중이 33.9%였으나, 2014~15년에는 21.0%로 크게 감소하였음.
 - 지방공기업의 청년채용자수 역시 청년고용의무제 실시기간인 2014~15년 기간동안 1개 지방공기업당 연간 청년채용자수는 11.0명으로 2011~13년의 5.2명에 비해 크게 증가하였고, 2011~13년 기간에 비해 2014~15년 기간의 신규채용자 증

청년의 비중이 상당 정도로 상승하였음.

- 지방공기업의 경우에도 정원 대비 청년채용 비중이 의무제 실시 이후 크게 개선된 지방공기업 비중이 높아지는 등 청년고용의무제 실시효과가 가시적으로 나타나고 있음.
- 청년고용의무제가 청년고용을 어느 정도 증대시켰는지 회귀모형을 분석한 결과, 의무제 시행 이전인 2011~12년 평균대비 의무제 시행 이후인 2014년은 1,010.2~1,036.2명, 2015년은 2,120.5~2,177.7명이 증가한 것으로 추정됨.
- 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석에서도 청년고용의무제는 효과가 있을 뿐만 아니라 해마다 그 효과가 커지는 것으로 나타났음.

○ 2014년부터 시행되고 있는 청년고용의무제 효과가 긍정적으로 나타나고 있는 한편, 청년고용 상황은 향후 몇 년간 더욱 악화될 가능성이 높아 현재 2016년까지 한시적으로 시행하기로 되어 있는 청년고용의무제를 3년간 연장하여 2019년까지 시행할 필요가 있음.

- 2016년 청년 실업률(1~11월 평균)은 9.9%로 외환위기 영향으로 청년실업률이 급격히 상승했던 1998년, 1999년 이후 최고치를 기록하고 있음.
- 향후 국내의 경기회복 둔화 전망으로 노동수요가 위축되고 있는 반면에, 일자리 수요가 높은 25~29세 인구는 지속적으로 증가할 것으로 전망됨(2016년 3,337천명 → 2017년 3,409천명 → 2018년 3,490천명 → 2019년 3,556천명 → 2020년 3,592천명).
- 현재의 열악한 청년고용 상황이 향후 몇 년간 더욱 악화될 것이라는 전망을 고려할 때 2016년까지 한시적으로 공공기관 및 지방공기업에 대해 적용하고 있는 청년고용의무제를 3년간 연장하여 2019년까지 시행하도록 함.

○ 청년고용의무제가 공공기관에서의 청년고용을 증가시킨 것은 분

명하지만, 다른 연령층 채용을 대체한 효과도 존재할 수 있기 때문에 청년고용채용 비율 상향이나 민간 대기업에의 실시 여부에 대해서는 신중한 접근이 필요함.

- 청년고용의무제 실시에 의해 청년고용이 증가한 것은 통계적으로 확인되지만, 그렇다고 총고용의 증가로 바로 연결하는 것은 무리가 있음.
- 청년고용의무제가 실시됨으로써 적용대상기관에서는 청년고용의무를 충족시키기 위해 증원 여부와 관계없이 35세 이상 채용 대신에 34세 이하의 청년을 채용하는 이른바 대체효과도 있으므로 청년고용채용 비율 상향 여부 결정은 청년층 고용확대뿐만 아니라 전체 노동시장에 대한 상황을 함께 고려해야 함.
- 특히 민간대기업에 대해 시행하는 문제는 민간기업의 채용 자율성 개입에 관한 법적 판단, 연령구성 측면에서의 왜곡 가능성 등을 검토한 후 결정해야 할 것임.

나. 정원의 신규배정(TO) 확대 등 청년고용 확대를 위한 내외부 환경 조성

- 청년고용의무제 시행 이후 공공기관 및 지방공기업의 청년고용 확대를 위한 많은 노력에도 불구하고 이들 기관에 대한 정원 자체가 주무 부처 및 지자체에 의해 결정되기 때문에 자체 노력의 성과를 보는 데에는 기본적인 한계가 존재함.
- 고용노동부의 전수 조사 결과에 의하면, 2015년에 의무기준인 정원의 3% 이상 이행기관은 286개소로 전체의 70.1% 수준으로서 나머지 약 30%의 기관들은 의무기준인 3%조차 충족하지 못하였음.
- 청년고용의무제 적용대상 기관들을 대상으로 한 설문조사 및 FGD 결과, 의무비율인 3%를 충족하지 못한 가장 중요한 이유

로 주무 부처 및 지자체에서 정원을 관리하고 있으며 TO 자체를 증원해 주지 않거나 증원해 주더라도 의무비율을 충족시키는 데에는 한계가 있다는 점을 들고 있음.

- 최근 임금피크제 도입으로 인한 인건비 절감분을 활용하여 그만큼 청년 채용하는 것을 가능하게 하고 있으나 인건비 절감분이 적어 청년 채용으로까지 연결되지 못하고 있는 실정임.
- TO 제한이라는 기본적 한계를 고려하여 공공기관 및 지방공기업들은 '정원 대비 청년고용 비율' 대신에 '채용인원 대비 청년고용 비율'을 산식으로 할 것을 제안하고 있음.

○ 기획재정부, 행정자치부, 지방자치단체등 공공기관 및 지방공기업의 정원을 관리하고 있는 기관들이 청년고용 문제의 심각성을 고려하여 향후 3년간 증원에 집중 투자하는 것이 필요함.

- 정원 제한이라는 외부환경으로 인해 청년고용의무제 적용대상 기관들은 '정원 대비 청년고용 비율' 대신에 '채용인원 대비 청년고용 비율'을 산식으로 활용할 것을 제안하고 있지만, 이 경우 청년고용의무제 도입취지가 상당 정도 훼손된다는 점에서 현재와 같이 '정원 대비 청년고용 비율' 산식을 그대로 활용하여야 함.
- 대신 공공기관 및 지방공기업의 정원을 관리하고 있는 정부기관들과 지방자치단체들은 공공기관 및 지방공기업에 대한 예산의 증액·조정을 통해 향후 3년간 정원을 최대한 늘려주는 방향으로 정책을 추진하도록 함.

○ 정원 확대와 함께 경영평가 가중치 상승을 통한 적용대상 기관장들의 책무감 제고, 청년고용 증대를 위한 추가 정책방안을 마련하도록 함.

- 현재 청년미취업자 고용 실적은 공공기관 경영평가의 '정부권장 정책' 평가지표에 포함되어 있기는 하지만 상용형 시간제 근무 실적, 장애인 의무 고용, 국가유공자 우선채용, 중소기업제품, 전통시장 온누리 상품권 구매, 온실가스 감축 및 에너지 절약과

같은 세부 평가지표들 중의 하나로 포함되어 있어 충분한 효과를 보기 어렵다는 점에서 가중치를 보다 상향할 필요가 있음.

- 임금피크제 실시에 따른 인건비 절감분을 청년채용에 활용하게 하는 방안이 한계가 많다는 점을 고려하여 최근 정부가 추진하고 있는 '시간선택제 전환 지원금', '대체인력 지원금' 등을 인건비로 활용할 수 있는 근거규정을 마련하고 지원금을 인건비로 활용하여도 인건비 상승에 따른 불이익이 없도록 경영평가 등 관련 규정을 조속히 개정함으로써 청년고용 채용을 증가시키도록 해야 함.

다. 청년고용 우수사례 발굴과 청년고용 DB구축·관리의 체계화

○ 정원 관리에 대한 규제 등 외부 환경의 어려움에도 불구하고 청년고용의무를 충족시키려는 다양한 방안들이 기관별로 시행되고 있으며, 이에 대한 우수사례(Best Practices)를 발굴하여 워크숍이나 자료집 발간 등을 통해 정보를 공유할 필요가 있음.

- 청년고용의무제 적용대상 기관 중 다수 기관들이 청년고용의무제 실시가 청년실업문제 해결과 조직문화 변화에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것으로 판단하고 청년고용 확대를 위한 노력을 기울이고 있음.

- 타 기관들이 벤치마킹할 수 있도록 공공기관들의 우수사례들을 선정하고 우수사례들을 창출한 기관들에 대해 (가칭) '청년고용 우수 공공기관'으로 인증하고 인센티브를 제공함으로써, 우수사례들을 확산시키도록 함.

○ 공공기관 및 지방공기업의 청년채용 자료를 추가하거나 엄밀하게 관리하도록 함.

- 실태조사 참여 기관들은 기획재정부와 고용노동부 등 관련 부처들이 청년고용의무제 관련 회의 개최, 지침 제공, 자료 요구 등

을 별도로 하고 있어 관리를 일원화할 것을 제안하고 있음.

- 중앙정부가 관리하는 공공기관의 경우에는 기획재정부의 경영정보시스템(알리오)에 주요 정보들이 입력되어 있지만, 청년고용 실태를 알 수 있는 자료가 없어 청년고용의무제 이행 여부를 파악하기 위해서는 고용노동부가 적용대상 공공기관들에 대해 청년고용 관련 자료를 해마다 별도로 요구할 수밖에 없음.
- 지방정부가 관리하는 지방공기업의 주요 경영자료들은 행정자치부의 클린아이에 입력되어 있고 알리오와 달리 청년고용에 관한 자료가 생성되어 있지만 청년고용의무제 이행 여부 파악을 위해 필요한 조건보다 완화된 자료라 고용노동부는 지방공기업의 청년고용 상황을 엄밀히 파악하기 위해 매년 조사를 하고 있는 실정임.
- 기획재정부, 행정자치부, 고용노동부는 청년고용의무제 취지에 정확히 맞는 청년고용 자료 내용을 함께 확정하여 알리오와 클린아이에 입력하도록 함으로써 매년 고용노동부가 적용대상 공공기관 및 지방공기업에 자료를 요청하는 일이 없도록 함과 동시에 적용대상 기관 역시 중복 업무를 하지 않도록 해야 함.

제 1 장

서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

- 최근 청년 고용난은 심각한 수준이며, 그 원인 역시 일시적인 것이 아니라 구조적인 사안으로 되고 있어 청년층 고용 확대를 위한 정부의 정책이 매우 필요한 시점임.
 - 정부는 2015년 7월 청년고용절벽 해소대책, 2016년 4월 청년고용대책 등에서 다양한 대책을 마련하고 있지만, 청년 고용난은 해결될 기미를 보이지 않고 있음.
 - 이러한 상황을 반영하여 청년 실업문제 해결을 위해 보다 강력한 대책을 정부에 요구하는 목소리도 커지고 있음.
- 심각한 청년 실업문제 해결과 맞물려 현재 공공기관과 공기업에 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년으로 채용하도록 의무화하는 청년고용의무제에 대한 관심이 높아지고 있음.
 - 현재 「청년고용촉진특별법」에 의하면, 30인 이상 등 일정 기준에 해당되는 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관, 지방공기업(지방공사, 지방공단)은 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년을 채용해야 하며, 이는 노력 조항이 아니라 의무 조항임.
 - 다만 2016년까지 한시적으로 적용되는 조항이며, 현재 연장 여부가

중요한 쟁점 중 하나임.

- 청년고용의무제에 대한 관심이 집중하고 있으며, 특히 대기업에도 확대 적용하자는 요구가 있음에도 불구하고 청년고용의무제 시행에 따른 고용창출효과에 대한 엄밀한 분석은 부족한 실정이라는 점에서 청년고용의무제 유지·확대 필요성을 판단하기 위한 객관적 자료를 제시할 필요가 있음.
- 본 평가연구 과제는 2014년부터 실시되고 있는 공공기관 대상 청년고용의무제가 청년 순고용 창출에 어떠한 영향을 미치는지를 계량분석, 실태조사 등을 통해 평가하는데 목적이 있음.

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

- 청년고용의무제의 개요 및 고용연계성(제2장)
 - 청년고용의무제의 개요
 - 청년고용의무제의 고용연계성
- 양적 고용효과의 측정 및 분석(제3장)
 - 기존 관련문헌 및 사례조사
 - 공공기관 및 지방공기업의 주요 특성 분석
 - 공공기관 및 지방공기업의 청년고용 실태 분석
 - 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석
 - 청년고용의무제의 청년고용 증대효과 추정
- 청년고용의무제에 관한 설문조사 분석(제4장)
 - 조사 개요
 - 설문조사 분석: 공공기관, 지방 공기업
- 청년고용의무제에 관한 심층분석(제5장)

- 조사 개요
- FGD 분석: 공공기관, 지방 공기업
- 결론(제6장)
 - 연구결과 요약 및 시사점
 - 정책과제 및 예산반영 방안

2. 연구 방법

- 공공기관의 청년고용 실태 등 공공기관의 주요 특성 분석을 위해 정부에서 조사, 수집한 관련 자료를 활용함.
 - 고용노동부의 공공기관 및 지방공기업의 청년고용현황 조사
 - 국회의 공공기관 고용현황 조사
 - 중앙정부가 관리하는 공공기관의 경우에는 경영정보시스템(알리오: www.alio.go.kr)
 - 지방정부가 관리하는 지방공기업의 경우에는 클린아이 (www.cleaneye.go.kr)
- 공공기관의 청년채용비율 결정요인 분석을 위해 회귀분석 모형을 활용함.
 - 종속변수는 공공기관의 청년채용비율임.
 - 독립변수는 청년의무제 적용여부 변수, 지역더미, 임금(평균임금 및 신입사원 초임), 공공기관 및 지방공기업 유형 더미, 정원대비 정규직 비율, 평균근속년수, 임직원 총계, 정원 대비 신규채용인원 비율, 정원 대비 신규채용인원 비율 3% 미만 더미임.
- 질적 분석을 위해 공공기관들을 대상으로 설문조사와 FGD(Focus Group Discussion) 분석을 실시함.
 - 청년의무고용대상 공공기관 및 지방공기업을 대상으로 종사자 현황, 청년고용의무제도 준수 여부 및 원인, 신규채용된 청년의 질, 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성 등에 관한 설문조사를 실시함.
 - 청년의무고용대상 공공기관 및 지방공기업의 인사담당자들을 대상으로 한 심층분석을 위해 FGD를 실시함.

제 2 장

청년고용의무제의 개요 및 고용연계성

제1절 청년고용의무제의 개요

- 청년고용의무제는 청년 실업난 완화를 위해 일정 기준에 해당되는 공공 기관과 공기업이 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년으로 채용하도록 의무화한 제도를 의미함.
- 2004년에 「청년실업해소특별법」이 제정되면서 정부투자기관 및 정부출연기관의 청년 채용(매년 정원의 3% 이상) 노력의무가 규정되었으며, 적용대상은 정부투자기관, 정부산하기관 중 일부 기관(단체), 정부 출연연구기관(과학기술분야), 특정연구기관이었음.
- 2009년에 「청년고용촉진특별법」으로 개정되면서 30인 이상 공공기관으로 청년고용노력 의무대상이 확대되어, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 뿐만 아니라 「지방공기업법」에 따른 지방공기업까지 포함되었음.
- 2013년 4월 임시국회에서 여야 합의로 「청년고용촉진특별법」상 공공기관 등의 청년고용 관련 ‘노력’조항을 ‘의무’조항으로 개정하여 2014년부터 2016년까지 한시 적용되고 있음.

[그림 2-1] 청년 고용 노력 의무규정 적용기관



자료: 고용노동부(2015.5.21.), 『2014년 공공기관 청년 신규고용 의무 이행 현황』.

- 2015년 청년고용의무제 대상 기관은 408개소로 2014년 391개소에 비해 17개소 증가하였으며, 청년 신규채용 규모는 총 정원 32만 3,843 명의 4.8%인 1만 5,576명으로 2014년의 1만 4,356명(4.8%) 대비 1,220명 증가하였음¹⁾
- 대상기관(개소) : (2009) 382 → (2010) 394 → (2011) 392 → (2012) 401 → (2013) 413 → (2014) 391 → (2015) 408
 - ※ 2015년 51개 기관 적용 제외(신규지정기관 등)
- 2015년 기관별 청년 신규채용 규모는 공공기관이 정원의 5.2%인 1만 4,387명, 지방공기업이 정원의 2.6%인 1,189명을 채용하였으며, 의무기준인 정원의 3% 이상 이행기관은 286개소로 전체의 70.1% 수준이었음.
- 의무 미이행기관은 122개소(공공기관 66, 지방공기업 56)였으며, 37개소(공공기관 15, 지방공기업 22)는 청년 신규고용인원이 전혀 없었고, 이 중 24개소(공공기관 6, 지방공기업 18)는 신규고용 자체가 전무하였음.

1) 고용노동부(2016.7.6), 『2015년 공공기관 청년고용의무 이행결과』 보도자료 참조.

제2절 청년고용의무제의 고용연계성

- 청년고용의무제 고용연계성 평가항목에 따른 평가
 - 청년고용의무제의 고용연계성 평가는 청년고용의무제가 고용유지 및 창출 가능성 등에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 파악하는 과정임.
 - <표 2-1>의 고용연계성 평가의 평가항목과 평가지표의 설정 원칙의 구체적인 평가 지표 및 평가 방법을 참조함.

<표 2-1> 고용연계성평가의 평가항목과 평가지표의 설정 원칙

평가항목		평가지표	평가지표의 해설	평가방법
정책 고용 연 계 성	고용 적합성	- 정책 집행으로 나타나는 고용 특성	- 정책 집행으로 나타나는 고용상의 특징	정량, 정성
		- 정책 집행의 고용 적합성	- 정책집행에 고용 창출 고려 여부	정량, 정성
	고용유지	- 정책의 고용 지속성	- 정책 시행 중 혹은 수혜 종료 후 고용유지 가능성	정량, 정성
	일자리 형태	- 창출되는 일자리의 고용형태	- 창출되는 일자리의 고용형태 (상용직, 일용직 여부)	정량, 정성

출처 : 고용노동부(2012), 「고용영향평가 가이드라인」.

- 청년고용의무제의 고용적합성
 - 청년고용의무제의 시행은 청년층의 실업문제가 심각한 현 상황에서, 공공기관 및 지방공기업에 대하여 청년층 고용할당(employment quota) 의무를 부과하여 청년층 고용을 증가시키려는 것이 주요 목적임.
 - 따라서 기존 청년층 고용비율보다 높은 의무고용 비율을 설정하면, 공공기관 및 지방공기업이 이 비율만큼 청년층을 추가로 고용하게 되고 그 결과 청년층 고용의 증가효과를 기대할 수 있음.
 - 그러나 전체 공공기관과 지방공기업의 정원이 증가하는 것이 아니라면, 그에 상응하는 만큼 중장년층의 일자리가 줄어들 가능성이 크다

는 문제가 존재함.

- 아울러 우수한 청년층이 중소기업을 기피함으로써, 중소기업의 인력난이 더 가중될 수 있는 우려가 존재함.

○ 청년고용의무제의 고용유지

- 현행 청년고용의무제는 양질의 일자리로 평가할 수 있는 공공기관 및 지방공기업에 대하여 적용되는 것이므로, 정책의 시행으로 인하여 기존에 발생하였던 청년고용은 정책 종료 이후에도 지속적으로 유지될 가능성이 매우 큰 것으로 평가됨.
- 그러나 청년고용의무제가 폐지된다면, 향후에는 청년고용의무제로 인하여 추가로 고용될 수 있는 청년고용효과는 사라지게 될 것임. 그 크기는 청년고용의무제로 인한 청년층 고용의 증가 크기에 달려 있게 될 것임. 그에 대한 크기 추정은 3장에서 다루게 될 것임.

○ 청년고용의무제의 일자리 형태

- 현행 청년고용의무제도는 공공기관과 공기업에 매년 정원의 3% 이상을 34세 이하 미취업자 청년으로 채용하도록 의무화하는 것으로서 정규직 취업자만을 취업자로 인정하고 있음.
- 따라서 동 제도로 인하여 청년층에게 창출되는 일자리는 전반적으로 매우 양질의 일자리로 평가할 수 있음.

○ 보다 구체적인 고용적합성, 고용유지, 일자리형태 등은 제3장 양적 고용효과의 측정 및 분석과 제4장 질적·구조적 고용효과의 측정 및 분석을 통해 고용연계성을 검토할 것임.

□ 청년고용의무제 고용연계성 검토 범위

- 청년고용의무제가 고용에 미치는 효과는 첫째, 직접적인 정부 고용정책으로의 효과, 둘째 정책 대상 측면에서 효과, 셋째 정책수단 측면에서의 효과를 들 수 있음.
- 고용정책은 적극적 노동시장 정책의 하나로서 산업 자체의 육성을 통한 경제성장을 도모하는 산업정책과는 구분되며, 생계 지원, 인간의 최소한의 삶의 질 보장 등을 추구하는 복지정책과도 차이가 있음.

- 정책대상 측면에서 고용연계성 효과는 고용정책의 세부 대상인 여성, 청년, 중장년, 장애인 등의 효과가 청년고용의무제 시행에 따라 어떻게 영향을 주고받는지에 대한 효과임.
- 정책수단 측면에서는 직접일자리, 직업능력개발지원, 각종 고용지원 제도 등의 정책수단이 청년고용의무제 시행에 따라 영향을 미치는지에 관한 것임.
- 청년고용의무제 시행은 앞서 언급한 직접적인 정부고용정책, 정책 대상 측면, 정책 수단 측면에서 모두 영향을 미친다고 볼 수 있으나 특히 정책 대상 측면에서 영향을 미칠 것으로 판단됨.
- 청년고용의무제는 청년층을 대상으로 하기 때문에 청년고용이 늘어남에 따라 그 외 정책대상에 대한 고용은 상대적으로 위축될 수 있음.
 - 청년고용의무제 실시 의무화에 따라 청년 채용이 증대되고, 이에 따라 청년의 소득 증대는 결혼, 출산 등의 사회적 편익이 발생하고, 소비가 증대되는 순효과를 기대할 수 있음.
 - 그러나, 청년고용의무제 실시에 따라 중장년층의 채용이 감소하게 되고, 이는 가구 내 소득이 감소하고 이에 따라 소비가 감소하여 경제 전반에 부정적인 영향을 미칠 수 있음.
- 청년고용의무제가 타 정책대상의 고용효과를 축소시키지 않고(혹은 최소화) 청년층의 고용 확대로 연결할 수 있는 정책적 수단이 마련되어야 함.

양적 고용효과의 측정 및 분석

제1절 기존 관련문헌 및 사례조사

1. 기존 관련 문헌

□ 기존연구

- 청년 노동시장 진입, 고용문제에 대한 선행연구는 다양한 측면에서 찾을 수 있으나, 청년 고용할당제에 대한 직접적인 분석을 한 연구는 부족한 편임.
- 따라서 청년고용할당제 신규고용현황, 청년고용과 관련한 고용영향평가 기존연구, 공공기관 청년 채용을 다룬 연구 등 범위를 확대하여 살펴보고자 함.
- 청년고용과 관련 있는 고용영향평가 연구는 박성재 외(2014), 류장수 외(2014), 박성재 외(2015)가 있음.
 - 박성재 외(2014)는 정부에서 진행하는 청년고용관련 사업별 현황을 검토하였으며, 류장수 외(2014)는 대학 창업 교육에 따른 고용효과를 분석하였고, 박성재 외(2015)는 청년 해외 취업 프로그램인 K-MOVE 사업 실태 및 문제점을 파악하였음.
- 청년고용의무제의 청년층 고용에 대한 효과를 주목하여, 청년고용 문제

를 해결하기 위해서는 민간 대기업에 대해서도 청년고용의무제를 도입하여야 한다는 주장이 정치권을 중심으로 제기되고 있음.

- 청년고용의무제를 민간 대기업에게 확대 적용할 경우의 청년고용증대 효과에 대한 분석은 많지 않음. 이론적인 분석을 시도한 것은 변양규(2011)와 이인재(2016) 등이 있음.
 - 변양규(2011)는 동 제도가 벤치마킹한 벨기에의 '로제타플랜(Rosetta Plan)'을 살펴본 결과, '청년의무고용할당제'는 고학력 청년노동력이 풍부한 우리나라의 경우 실업률 감소라는 실질적이고 장기적인 효과를 나타내기 어려울 뿐만 아니라 사중손실(deadweight loss)을 발생시키고 중소기업 인력난만 가중시킬 것으로 판단된다는 주장을 제시하고 있음. 따라서 '청년의무고용할당제'보다는 중소기업에 취업하는 청년에게 소득세 감면을 제공하고 청년층을 고용하는 중소기업에 세제혜택을 부여하는 방식의 청년실업정책이 바람직한 것으로 판단하고 있음.
 - 이인재(2016)는 청년고용할당제를 300인 이상 대규모 사업체에 대해 3% 이상의 청년층 신규채용의무를 부과하는 방안을 검토하면서 이 제도의 제약을 받는 사업체는 전체의 1/4에 불과할 것이라는 추정 결과를 제시하고 있음. 아울러 민간 대기업에 적용할 경우, 고용할당 의무의 부과가 기업의 고용패턴에 미치는 효과는 생각처럼 단순하지 않기 때문에, 청년층 고용할당제의 민간부문 도입은 긍정적 효과보다는 부정적 효과가 클 것이라는 견해를 제시하고 있음.
 - 그러나 청년고용의무제에 대한 이론적인 분석은 공공기관과 지방공기업에 대한 청년고용의무제의 객관적인 성과평가를 토대로, 민간기업에게 확대 적용할 경우에 어떠한 효과가 발생할 것인지를 추정할 필요가 존재함. 이러한 측면에서 볼 때, 본 연구 결과의 시사점을 감안하여, 민간 대기업에 청년고용의무제를 도입할 지에 대하여 검토하는 것이 필요한 것으로 생각됨.
- 그 밖에 청년고용할당과 관련이 있는 공공기관 지역청년 채용에 관한 연구로는 류장수 외(2012), 류장수 외(2015)가 있음.

- 특히 류장수 외(2015)에서는 공공기관 지역인재 채용 실태뿐만 아니라 공공기관내 청년인턴 채용 현황도 함께 분석함. 분석결과 부산지역내 이전대상 공공기관 비수도권 채용인재 청년인턴은 지속적으로 증가하고 있으나, 채용의 질(임금수준)은 비수도권 인재 비중이 높은 기관에서 상대적으로 더 나쁘다는 점을 발견함.
- 공공기관 지역청년 채용에 관한 정책 방안으로 ①공공기관 직원 채용시 지역인재 채용권고제에서 채용할당제로 전환 ②부산지역 소재 중앙부처 공공기관의 부산인재 채용비율 상향 추진 ③부산시-공공기관-대학 공동으로 '부산 미래인재 트리플-윈 제도(가칭)' 실시 등을 제안하였음.
- 비록 류장수 외(2015)가 공공기관 지역인재 채용에 초점을 맞추고 있지만, 연구범위가 공공기관만을 대상으로 청년채용할당제를 분석함에 따라 상당부분의 연구 내용을 참고할 수 있을 것으로 판단됨.

2. 로제타 플랜2)

□ 로제타 플랜의 배경 및 내용

- 로제타 플랜은 영화 로제타가 주목을 받은 이후 벨기에에서 심각한 청년층 실업에 대해 인식하고 이를 개선하기 위한 정책에서 출발함.
 - 영화 '로제타'는 17세 소녀 로제타가 겪는 만성적인 실업 문제를 고발한 내용임.
- 로제타 플랜은 두 가지 파트로 구성
 - activation programme
 - 'pathways to integration(통합경로)' 를 제공해 주는 실행 프로그램으로 오리엔테이션부터 교육훈련을 포함하며, 프로그램 안에는 대학 캠퍼스 내에서 실업방지 캠페인도 있음.

-
- 2) The Belgian 'Rosetta Plan': appealing to corporate responsibility in the fight against youth unemployment (Ides Nicaise), Leven, May 2001 페이퍼를 요약한 것임.

- 최초고용협약 (First Job Agreement:FJA)
 - 고용주에게 노동력의 3%까지 청년층을 의무적으로 고용하도록 함. 3%가 넘는 기업에게는 인센티브를, 지키지 못하는 기업에게는 패널티 부여함.
- 로제타 플랜 당시 벨기에의 실업문제
 - Labour Force Survey (Eurostat, 2000)에 의하면 EU전체 실업률은 18.3%인데 비해 25세 이하 그룹의 22.6%가 실업상태임. 또한 청년층은 매우 불균등한 분배에 직면함. 실업률은 저학력자 30.4%, 중급 수준 20.1%, 높은 학력은 14.4%수준이었음.
 - 지역별로는 Brussels and Wallonia에서 평균 청년층 실업률은 Flanders에 비해 2배 혹은 2.5배 높음. 남녀사이의 평균 실업률은 유사한 반면, 여성간의 교육수준에 의한 분배는 남성간보다 더욱 불평등했음(Ministry of Labour 1998).
 - 지역 간에서도 청년층내에 저학력과 고학력의 차이는 Wallonia에 비해 Flanders가 훨씬 높음. 또한 소수민족(특히 Moroccan and Turkish 청년층) 실업률이 높았음(Nicaise et al., 1995).
- 로제타 플랜 이전 청년 실업정책
 - learn fare 시스템으로 불리는 실업정책으로 청년들을 대상으로 사회보장 혜택을 받는 대신 학교에 복귀하거나 직업훈련에 참여하도록 하였으나, 훈련 시스템이 복잡했고, 구직자의 수요를 맞추기가 어렵다는 한계점이 존재
- 기존 정책의 비판에 따라 아이디어를 전환함. 즉 기존에 청년 구직자에게만 있던 의무를 부분적으로 고용주와 정부에게 이전함.
 - 로제타 플랜은 적극적 복지 국가(active welfare state)를 표방하면서 청년구직자, 기업, 정부가 책임을 공유하도록 함.
- 한국에서 적용하고 있는 청년고용할당제와 관련이 있는 내용은 로제타 플랜 중 최초고용협약(First Job Agreement : FJA, 이하 FJA)이며, 주요 내용은 다음과 같음.
 - 로제타 플랜의 특징은 청년 실업이 고착되는 것을 방지하기 위해 가

능한 빨리 일자리와 직업훈련의 기회를 제공함.

- FJA 수혜대상은 그룹은 3그룹으로 나누어짐.
 - 1그룹은 실업상태가 6개월이 지나지 않은, 최근 학교를 떠난 청년
 - 2그룹은 25세 미만 청년 구직자
 - 3그룹은 30세 이하 모든 구직자임.
- 1그룹은 우선지원대상이며, 1그룹이 채워지지 않으면 2, 3 그룹이 순차적인 지원대상이 됨.
- 로제타 플랜 중 중요한 특징은 근로자수 50명 이상 민간 기업의 고용주들은 근로자의 3%에 해당하는 인원을 청년실업자들로 추가적으로 고용해야 한다는 점임. 또한 추가 고용시 기존 인력은 해고가 금지됨.
 - 비영리 민간부분과 공공부분은 의무 채용비율 1.5% 완화, 구조조정이나 경영이 어려운 경우는 전부 혹은 일부 면제함.
- 고용주가 청년의무고용을 위반했을 시에 고용주는 매일 3,000BEF(한화 기준 약 9만 5천 원 정도) 벌금을 부과하며, 청년은 적극적으로 프로그램에 참여해야하며, 적절한 일자리 제의를 수락해야 함.
 - 만약 FJA 수혜대상인 청년이 연속으로 2회 이상 합리적인 이유 없이 일자리 제의를 거절하면 사회보장 혜택은 중지됨.
- 청년 고용시 고용주는 최소 1년 이상 지속되는 일자리로 고용해야 함
 - 근로계약 체결 조건
 - (1) 최소 1년 이상 지속되는 정규 일자리(전일제, 반일제, 무기 계약 등 포함)
 - (2) 훈련-고용 계약: 파트타임근로와 파트타임 훈련이 결합된 고용형태로 계약기간은 1년에서 3년 사이
 - (3) 도제(apprenticeship) 계약이며 계약기간은 1년에서 3년 사이
 - 근로계약은 거의 대부분 98%가 (1)번 형태임.³⁾
- FJA 수혜자의 주요 특성
 - FJA 목표집단 중 25세 미만 구직자 비중이 가장 높은 51.8%, 성별

3) 고용형태의 나머지 2% 정도는 훈련-고용계약(파트타임 근로와 파트타임 훈련이 결합된 고용형태로 계약기간은 1년에서 3년사이)와 도제(apprenticeship)계약으로 1~3년 사이계약기간인 형태임.

로는 남성이 여성보다 높은 57.5%, 교육수준은 고졸이상이 66.3%, 거주지역은 Flanders 지역이 70.0%로 가장 높음.

- 30세 미만 청년 실업자와 비교해보면 상대적으로 고학력, Flanders 지역에 혜택이 집중되었음.

○ FJA 수혜자의 성과

- 시행 1년 후 당초 목표인 45,000개를 상회한 50,000개의 FJA 계약이 체결되었고, 3년 동안에 약 12만 6천개의 일자리가 창출될 것으로 추정되며 이는 청년 노동력의 약 4~5%에 해당함.

○ 아래의 <표 3-1>은 FJA의 내용을 요약 정리한 것임.

<표 3-1> 최초고용협약(First Job Agreement)의 내용

시기	- 2000년 4월 시작
목표	- 학교에서 직장으로의 이행 촉진을 통한 청년층의 장기 실업 방지
수단	- 강제적 고용쿼터 - 민간영리 기업: 노동력 3%는 최초 고용협약에 해당하는 청년층으로 구성해야 함 - 공공부문은 1.5%
계약형태	- 무기계약 또는 기간제 계약, 풀타임 또는 반일제 이상의 파트타임(단, 계약기간은 1년 이상이 되어야 함) - 훈련-고용계약, 계약기간은 1~3년 - 도제계약, 계약기간 1~3년
목표집단	- 최근 6개월 이내에 학교를 떠난 25세 미만 청년 구직자 그러나 지역 노동시장의 고용사정에 따라 25세 이하 청년 구직자, 또는 30세 이하 청년 구직자로 대상이 확대 될 수도 있음.
제도의 경제적 유인	- 쿼터 목표 미달성 시 벌금 부과 - 쿼터 초과시 사회보험료 사용자 기여분 감면(감면액은 저숙력 청년 고용시, 최초 고용합의 종료후 계속 고용시 증액)
임금수준	- 기업에서 동일한 기능을 수행하는 근로자의 임금

출처: 이인재(2012) p.92 재구성.

□ 로제타 플랜의 순고용효과

○ Nicaise(2001)는 로제타 플랜의 효과에 대한 명확한 분석은 포함하고 있지 않음. 단, 타 연구에서 로제타 플랜의 순고용효과는 미비한 것으로 추정되는 연구는 다수 있음⁴⁾

4) 변양규(2011), 청년 의무고용할당제에 대한 논의 및 시사점.

- 플란드르 고용자 협회(Flemish Employer's Federation)는 여러 가지 제약과 행정적 비용 때문에 순고용효과는 없다는 결과를 발표함 Vlaams Economisch Verbond(2001).
- Malfait & Vandenbrande(2001) 역시 상대적으로 고학력 노동력이 풍부한 플란드르지방의 경우 로제타플랜에 의한 사중손실이 크고 순고용효과가 없다는 연구 결과 제시
- 로제타 플랜과 유사한 'Youth Employment Plan'를 분석한 Koevoets(2000)도 고학력 노동력이 풍부한 경우 사중손실이 크고 순고용효과가 미미하다는 결과를 얻음.
- 변양규(2011)는 로제타 플랜의 장기적 청년 실업률 감소효과는 불분명하다고 지적함.

□ 로제타 플랜 제도 변화

- 실제 벨기에의 청년실업률은 로제타 플랜이후 급격히 하락했지만 2003년 이후 청년 실업률이 급격히 상승함에 따라 2004년 이후 로제타 플랜은 제도적 변화를 맞이하게 됨.
- 로제타 플랜의 한계점
 - 수혜 대상 청년층에게 저능력자라는 사회적 낙인 효과를 주는 등 부작용을 남김.
 - 중장년층이 청년층에게 밀려 일자리를 얻지 못하는 역차별 현상 발생
 - 나쁜 일자리 제공에 따른 청년층의 직장 이탈에 따라 실업률이 다시 급격히 상승하는 현상을 경험함.
- 2004년 이후 제도변화 내용⁵⁾
 - 2004년 이후 제도 변화를 맞게 되어 첫째, 제도의 목표 집단을 변화시킴.
 - 학교를 떠난지 6개월 미만인 청년을 주요 대상에서 26세 미만의 청년으로 대상을 확대함.
 - 둘째, 고용쿼터의 의미가 변화됨. 고용쿼터는 일정 비율을 목표 집단

5) 이인재(2012) 논의를 인용함.

에서 채용해야 한다는 것에서 현재 기업이 고용하고 있는 근로자 중 청년 근로자의 비중으로 변화됨. 이에 따라 실질적인 기업의 고용의 무가 크게 완화, 실제 청년고용의무가 더 이상 기업을 크게 제약하지 않음.

- 셋째, 사회보험료 사용자 기여분 감면의 대상은 저숙련 청년(즉, 미성년자 또는 고등학교 미졸업자)에 한정됨. 저숙련 청년의 고용촉진이 라는 정책 목표에 보다 초점을 맞춤.
- 2006년 이후 쿠틀에 대한 연령제한이 25세로 하향 조정, 공공부분도 사적부분과 같이 3%로 조정되고, 해당청년층에 대한 사회보험료 감면 기간이 확대됨.
- 로제타 플랜은 한국의 청년고용할당제가 벤치마킹한 제도였고, 제도 초기에 큰 성과를 거두었음. 그러나 로제타 플랜 자체의 한계점으로 인해 대폭 수정 보완되었음.

제2절 공공기관 및 지방공기업의 주요 특성 분석

1. 연구내용 및 방법

- 공공기관 및 지방공기업의 청년고용 실태 분석에 앞서 우선 공공기관 및 지방공기업의 정의와 주요 특성에 대해 먼저 알아볼 필요가 있음.
 - 본 절에서는 우선 공공기관과 지방공기업의 정의 및 현황을 제시하고, 공공기관과 지방공기업의 주요 특성을 분석함.
 - 다음 제3절과 제4절에서는 각각 공공기관과 지방공기업의 연도별 고용현황을 살펴보고, 청년고용의 실태를 분석함.
- 연구 분석은 네 개의 자료 출처, 고용노동부의 공공기관 및 지방공기업의 청년고용현황 조사, 국회의 공공기관 고용현황 조사, 중앙정부가 관리하는 공공기관의 경우에는 경영정보시스템(알리오 : www.alio.go.kr),

그리고 지방정부가 관리하는 지방공기업의 경우에는 클린아이(www.cleaneye.go.kr)를 이용함.

- 고용노동부의 공공기관 및 지방공기업의 청년고용현황 조사에는 연도별 채용실적(정원, 신규채용, 청년채용)이 정리되어 있음. 그러나 2014년과 2015년 자료만 존재한다는 문제가 있음. 그런데 국회의 공공기관 고용현황 조사자료를 활용하면, 공공기관의 2011년과 2012년 청년고용현황 자료를 추출하여 분석할 수가 있음. 공공기관의 2013년 청년고용현황 자료를 구할 수 없다는 한계가 존재하지만, 그럼에도 불구하고 청년고용의무제의 실시 이전과 이후의 공공기관 청년채용현황을 비교할 수 있기 때문에, 본 연구에서는 이 자료들을 활용하도록 함.
 - 중앙정부가 관리하는 알리오에는 기관명, 주무기관, 기관성격, 소재지(16개 시도), 이전기관 대상여부, 임직원 수(2012~16), 신규채용 및 청년인턴 채용현황(2012~16), 직원 평균보수현황(2012~16) 등의 많은 변수가 존재함. 그러나 청년고용현황을 직접적으로 파악할 수 있는 변수가 없다는 단점이 존재함. 그러므로 공공기관명을 활용하여 고용노동부의 청년고용현황 조사 및 국회의 공공기관 현황조사와 결합함으로써, 공공기관의 특성과 청년고용 실태 간의 관계를 분석하도록 함.
 - 지방정부가 관리하는 클린아이에도 기관명, 기관성격, 소재지(16개 시도), 임직원 수(2007~16), 분야별 직원현황, 신규채용현황, 직원 평균보수현황(2007~16) 등의 많은 변수가 존재함. 그리고 고용노동부와 집계기준이 다소 상이하기는 하지만, 청년고용현황을 직접적으로 파악할 수 있는 청년 신규채용현황도 존재함. 그러므로 기관명을 활용하여 고용노동부의 청년고용현황 조사와 결합함으로써, 지방공기업의 특성과 청년고용 실태 간의 관계를 분석하도록 함.
- 고용노동부의 청년고용현황 조사, 국회의 공공기관 고용현황 조사, 알리오, 그리고 클린아이의 자료는 이용가능한 시계열이 서로 상이하다는 문제가 존재함.

- 2004년에 청년고용 노력조항이 처음 법으로 제정되고, 2014년에 노력조항이 의무조항으로 개정되었기 때문에, 2004년부터의 자료를 분석하는 것이 가장 이상적이라고 할 수 있음.
 - 그러나 고용노동부의 청년고용현황 조사는 법이 의무조항으로 개정된 2014년과 2015년의 자료밖에 없음. 그렇기 때문에 의무조항으로 개정되기 전인 2011년과 2012년의 청년고용현황은 국회의 공공기관 고용현황 조사를 활용하여 분석을 하도록 함.
 - 클린아이 자료의 경우에는 2007년부터 자료 이용이 가능하기는 하지만, 공공기관의 시계열자료와의 일치성을 확보하는 것이 정책효과 분석에 더 적절할 것이라는 인식 하에, 2011년 이후의 자료만 분석에 활용하도록 함.
- 고용노동부의 청년고용현황 조사, 국회의 공공기관 고용현황 조사, 알리오, 그리고 클린아이의 자료는 시계열이 일치하지 않는 것만 아니라, 이용 가능한 변수에도 다소의 차이가 존재함.
- 알리오에는 청년고용현황에 대한 정보가 없으나 공공기관의 특성에 대한 다양한 변수들이 있음. 그리고 클린아이에는 청년고용현황에 대한 정보만이 아니라 지방공기업의 특성에 대한 다양한 변수들이 있음. 그런데 알리오와 클린아이의 변수는 동일한 변수명이라고 하더라도 집계기준이 서로 상이하기 때문에, 고용노동부의 청년고용현황 조사와 국회의 공공기관 고용현황 조사와 서로 일치하지 않는 경우가 존재함.
 - 네 개의 자료를 기관명을 기준으로 결합시켰는데, 변수 값이 서로 상이한 경우에 가장 우선시한 자료는 고용노동부의 청년고용현황 조사와 국회의 공공기관 고용현황 조사임. 그리고 그 다음으로 알리오의 변수를 기준으로 클린아이의 변수를 결합하도록 하였음.
 - 본 연구에서 활용된 주요 분석대상 변수에 대한 설명은 <표 3-2>에 정리되어 있음.

〈표 3-2〉 자료출처별 주요 분석대상 변수

출 처	변수 분류	변수명	시계열
고용노동부	청년채용	정원, 신규채용, 청년채용	2014~15
국회	청년채용	신규채용, 청년채용	2011~12
알리오	기관특성 임직원 수 신규채용 인건비	공공기관 유형, 주무부서, 소재지, 설립년도 등 임원 수, 정원, 정규직 인원, 임직원 총계 등 정규직 신규채용, 청년인턴 채용, 유연근무현황 등 직원평균보수, 신입사원 초입 등	2012~16
클린아이	기관특성 인원현황 신규채용 인건비	공공기관 유형, 주무부서, 소재지, 설립년도 등 정원, 정규직 인원, 직원 총계 등 총 신규채용, 청년 및 여성 채용 등 직원평균보수, 신입사원 초입 등	2007~16

- 알리오에 등록되어 있는 공공기관과 청년고용의무제 대상 공공기관의 수에는 차이가 존재함. 그에 따라 분석대상을 명확하게 설정할 필요가 있음.
 - 고용노동부의 조사에 의하면, 청년고용의무제 대상 공공기관이 2015년 276개, 2014년 270개이므로 청년고용 현황의 분석은 동 공공기관을 대상으로 함.
 - 그런데 알리오에 의하면, 공공기관은 연도별로 지정되므로 매년 그 수가 변할 수 있음. 2016년 현재 공공기관으로 지정된 기관의 수는 321개임. 사업자등록번호를 이용하여 고용보험DB와 알리오 자료를 매칭한 결과, 2015년 기준으로는 273개, 2014년 기준으로는 259개가 매칭되어 각각 98.9%와 95.9%의 매칭률을 기록함. 그러므로 기관특성 변수와 결합하여 분석할 때는 알리오와 매칭되는 공공기관만을 대상으로 분석하도록 함.
- 클린아이에 등록되어 있는 지방공기업과 청년고용의무제 대상 지방기업의 수에도 차이가 존재함. 그에 따라 분석대상을 명확하게 설정할 필요가 있음.
 - 청년고용의무제 대상 지방공기업은 2015년 132개, 2014년 121개인 것으로 나타남. 그러므로 청년고용 현황을 분석하는 데 있어서는 동 지방공기업을 대상으로 분석함.

- 그런데 클린아이에 자료가 수록되어 있는 지방공기업의 수는 2014년 396개, 2015년 397개인 것으로 나타남. 고용보험DB와 클린아이의 자료를 사업자등록번호를 이용하여 매칭한 결과, 2015년과 2014년 정부 100% 매칭되는 것으로 나타남. 그러므로 지방공기업의 경우는 청년고용의무제가 적용되는 모든 공기업을 대상으로 분석하도록 함.
- 자료출처별, 연도별로 분석대상 공공기관 및 지방공기업의 수에는 차이가 존재함.
 - 청년고용의무제 적용 예외 공공기관수나 지방공기업 수의 변동이나 기관의 통합 및 신설 등으로 인하여 고용노동부의 청년고용의무제 적용기관수는 해마다 다소간의 변동이 존재함.

2. 공공기관 및 지방공기업의 정의 및 현황

가. 공공기관

- 공공기관이란 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조 1항 각호의 요건에 해당하여 기획재정부장관이 지정한 기관을 의미함(알리오, 공공기관 경영정보공개 시스템).
- 공공기관은 크게 공기업과 준정부기관, 기타 공공기관으로 분류됨.
 - 공기업은 직원 정원이 50인 이상이고, 자체 수입액이 총수입액의 2분의 1 이상인 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관임. 공기업은 시장형과 준시장형으로 분류되며, 전자는 자산규모가 2조원 이상이고, 자체 수입액이 85% 이상, 후자는 시장형 공기업이 아닌 공기업임.
 - 준정부기관은 직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관임. 기금관리형과 위탁집행형으로 분류되며, 기금관리형은 국가재정법에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁 받은 준정부기관을 칭하며, 위탁집행형은 기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관을 말함.

- 기타 공공기관은 공기업, 준정부기관이 아닌 공공기관임.

〈표 3-3〉 공공기관의 분류

	내 용
공기업	직원 정원이 50인 이상이고 자체 수입액이 총수입액의 2분의 1 이상인 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관
시장형	자산규모가 2조원 이상이고, 총수입액 중 자체 수입액이 85% 이상인 공기업(한국 석유공사, 한국가스공사 등)
준시장형	시장형 공기업이 아닌 공기업(한국관광공사, 한국방송광고공사 등)
준정부기관	직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관
기금관리형	국가재정법에 따라 기금을 관리하거나, 기금의 관리를 위탁 받은 준정부기관(서울올림픽기념국민체육진흥공단, 한국문화예술회원 등)
위탁집행형	기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관(한국교육학술정보원, 한국과학창의재단 등)
기타 공공기관	공기업, 준정부기관이 아닌 공공기관

자료 : 공공기관 경영정보시스템(알리오, www.alio.go.kr).

- <표 3-4>는 지역별 공공기관수 현황을 나타낸 것임. 2016년 현재 전국의 공공기관은 321개이고, 분석대상인 청년고용의무제가 적용되는 2015년 기준 공공기관은 276개임. 전체의 86.0%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남.⁶⁾
- 전체 공공기관 중에서 공기업은 30개(9.4%)이며, 준정부기관은 89개(27.7%), 기타 공공기관은 202개(62.9%)로서 기타 공공기관의 수가 가장 많은 것을 알 수 있음. 공기업 중에서 시장형은 14개(4.4%), 준시장형은 16개(5.0%)이며, 준정부기관 중에서 기금관리형은 16개(5.0%), 위탁집행형은 73개(22.7%)임. 지역별로 보면, 수도권이 155개(48.3%)로 가장 많고, 그 다음이 충청권 69개(21.5%), 동남권 38개(11.8%)의 순서임.
- 청년고용의무제가 적용되는 공공기관 중에서 공기업은 30개(10.9%)

6) 2015년 현재 청년고용의무제 적용대상인 공공기관 중에서 한국승강기안전관리원과 한국승강기안전기술원은 2016년 현재 한국승강기안전공단으로 통합되었으며, 국민생활체육회도 2016년 현재 대한체육회에 통합되어 기관수가 정확히 일치하지 않는 문제가 존재함.

로 나타나 모든 공기업에서 청년고용의무제가 적용되는 것을 알 수 있음. 준정부기관 중에서 기금관리형 16개는 전부, 위탁집행형은 73개 중 71개(97.3%)에서 청년고용의무제가 적용되는 것으로 나타남. 그러나 기타 공공기관의 경우는 202개 중에서 159개(78.7%)에만 청년고용의무제가 적용되는 것으로 나타나 상대적으로 그 비율이 낮은 것을 알 수 있음. 지역별로 보면, 강원, 제주에서는 모든 공공기관에서 청년고용의무제가 적용되는 것으로 나타나고 있으며, 수도권에서는 155개 중에서 128개(82.6%)만이 청년고용의무제가 적용되어 그 비율이 가장 낮은 것으로 나타남. 다른 지역에서는 청년고용의무제가 적용되는 기관의 비율이 90% 내외의 수준을 기록하고 있는 것으로 나타남.

〈표 3-4〉 지역별 공공기관 현황

(단위: 개, 행%)

		합 계	공기업		준정부기관		기타 공공 기관
			시장형	준 시장형	기금 관리형	위탁 집행형	
전 체	전국	321	4.4	5.0	5.0	22.7	62.9
	수도권	155	1.9	2.6	2.6	19.4	73.5
	동남권	38	13.2	7.9	15.8	21.1	42.1
	충청권	69	2.9	4.3	0.0	23.2	69.6
	호남권	22	4.5	4.5	13.6	36.4	40.9
	대경권	23	8.7	8.7	8.7	26.1	47.8
	강원, 제주	14	7.1	21.4	7.1	35.7	28.6
청년고용 의무적용 기관	전국	276	5.1	5.8	5.8	25.7	57.6
	수도권	128	2.3	3.1	3.1	21.9	69.5
	동남권	34	14.7	8.8	17.6	23.5	35.3
	충청권	60	3.3	5.0	0.0	26.7	65.0
	호남권	20	5.0	5.0	15.0	40.0	35.0
	대경권	20	10.0	10.0	10.0	30.0	40.0
	강원, 제주	14	7.1	21.4	7.1	35.7	28.6

자료: 알리오 (www.alio.go.kr).

- <표 3-5>는 지역별 공공기관 임직원 현황을 나타낸 것임. 고용노동부의 자료에는 청년고용의무제가 적용되지 않는 기관의 경우 임직원 현황이 없기 때문에, 여기서는 알리오의 임직원 현황자료를 이용함. 따라서 동일한 기관이라고 하더라도 고용노동부의 정원과 비교하면 약간의 차이가 존재함.
- 2015년 현재 전국의 공공기관 임직원 수는 27만 8,801명이고, 분석 대상인 청년고용의무제가 적용되는 2015년 현재 공공기관 임직원 수는 27만 3,242명임. 전국 공공기관 임직원의 98.0%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타나, 기관수 측면에서 보다 임직원 수 측면에서 청년고용의무제의 적용을 받는 기관의 비중이 훨씬 더 큰 것을 알 수 있음. 즉, 상대적으로 규모가 큰 기관에게는 대부분 청년고용의무제가 적용되는 것으로 해석할 수 있음.
- 전체 공공기관 임직원 27만 8,801명 중에서 공기업 비중이 37.1%로 가장 높으며, 준정부기관 비중은 27.5%, 기타 공공기관 비중은 35.3%인 것으로 나타남. 공기업 중에서 시장형은 19.1%, 준시장형은 18.0%이며, 준정부기관 중에서 기금관리형은 7.2%, 위탁집행형은 20.3%임. 지역별로 보면, 충청권이 6만 6,018명(23.7%)으로 가장 많고, 그 다음이 수도권 6만 419명(21.7%), 호남권 5만 2,257명(18.7%)의 순서임.
- 청년고용의무가 적용되는 공공기관 임직원 27만 3,242명 중에서 공기업 비중이 37.9%로 가장 높으며, 준정부기관 비중은 28.0%, 기타 공공기관 비중은 34.2%인 것으로 나타남. 공기업 중에서 시장형은 19.5%, 준시장형은 18.4%이며, 준정부기관 중에서 기금관리형은 7.4%, 위탁집행형은 20.6%임. 지역별로 보면, 충청권이 6만 4,107명(23.5%)으로 가장 많고, 그 다음이 수도권 5만 8,515명(21.4%), 호남권 5만 1,915명(19.0%)의 순서임.
- 공공기관 중에서 규모가 큰 기관은 거의 대부분 청년고용의무제가 적용되기 때문에, 모든 지역에서 전체 공공기관 대비 청년고용의무제 적용 기관의 임직원 비율은 매우 높은 것으로 나타남. 그 비율이 가장

낮은 지역은 수도권으로 96.8%이며, 가장 높은 지역은 강원, 제주로
서 100%인 것으로 나타남.

<표 3-5> 지역별 공공기관 임직원 현황

(단위 : 명, 행%)

		합 계	공기업		준정부기관		기타 공공 기관
			시장형	준 시장형	기금 관리형	위탁 집행형	
전 체	전국	278,801	19.1	18.0	7.2	20.3	35.3
	수도권	60,419	7.6	3.2	3.5	17.2	68.5
	동남권	37,416	22.0	17.8	25.2	9.0	25.9
	충청권	66,018	6.8	51.2	0.0	9.1	32.9
	호남권	52,257	39.6	0.2	10.7	25.0	24.5
	대경권	32,663	44.8	16.6	7.8	8.2	22.6
	강원, 제주	30,028	2.0	7.4	1.7	70.5	18.4
청년고용 의무적용 기관	전국	273,242	19.5	18.4	7.4	20.6	34.2
	수도권	58,515	7.9	3.3	3.6	17.3	67.9
	동남권	36,597	22.5	18.2	25.8	8.9	24.6
	충청권	64,107	7.0	52.7	0.0	9.4	30.9
	호남권	51,915	39.8	0.2	10.7	25.2	24.1
	대경권	32,080	45.6	16.9	7.9	8.4	21.2
	강원, 제주	30,028	2.0	7.4	1.7	70.5	18.4

자료 : 알리오 (www.alio.go.kr).

○ <표 3-6>은 공공기관이 많은 순서대로 주무기관의 공공기관수 현황을 나타낸 것임. 공공기관의 소재지는 전부 현재 소재지를 기준으로 작성한 것임. 이하의 표에서도 특별한 언급이 없으면 전부 현재 소재지 기준으로 표를 작성하였음.

- 전체 공공기관 중에서 가장 많은 공공기관을 산하 기관으로 두고 있는 정부 부서는 미래창조과학부로서 43개(13.4%)의 공공기관을 두고 있음. 그 다음이 산업통상자원부 40개(12.5%), 문화체육관광부 32개(10.0%)의 순서임.
- 청년고용의무제가 적용되는 공공기관 중에서 가장 많은 공공기관을

산하 기관으로 두고 있는 정부 부서는 산업통상자원부로서 37개 (13.4%)의 공공기관을 두고 있음. 그 다음이 미래창조과학부 33개 (12.0%), 문화체육관광부 29개(10.5%)의 순서임.

〈표 3-6〉 주무기관별 · 지역별 공공기관 현황

(단위 : 개, 행%)

		합 계	미래창조과 학부	산업통상자 원부	문화체육관 광부	국무 조정실	국토 교통부	보건 복지부	교육부	기타
전 체	전국	321	13.4	12.5	10.0	7.5	7.2	6.9	6.5	36.1
	수도권	155	9.7	8.4	14.8	4.5	6.5	9.7	3.9	42.6
	동남권	38	5.3	15.8	7.9	5.3	7.9	0.0	7.9	50.0
	충청권	69	29.0	7.2	0.0	20.3	5.8	4.3	2.9	30.4
	호남권	22	13.6	22.7	22.7	4.5	4.5	4.5	13.6	13.6
	대경권	23	13.0	30.4	0.0	0.0	17.4	4.3	17.4	17.4
	강원, 제주	14	0.0	28.6	7.1	0.0	7.1	14.3	21.4	21.4
청년고용 의무적용 기관	전국	276	12.0	13.4	10.5	6.5	8.3	6.5	7.2	35.5
	수도권	128	9.4	8.6	15.6	3.9	7.8	10.2	3.9	40.6
	동남권	34	2.9	14.7	8.8	2.9	8.8	0.0	8.8	52.9
	충청권	60	28.3	8.3	0.0	18.3	6.7	3.3	3.3	31.7
	호남권	20	5.0	25.0	25.0	5.0	5.0	5.0	15.0	15.0
	대경권	20	10.0	35.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	15.0
	강원, 제주	14	0.0	28.6	7.1	0.0	7.1	14.3	21.4	21.4

자료 : 알리오(www.alio.go.kr).

나. 지방 공기업

- 지방공기업이란 지방자치단체가 주민의 복리증진을 목적으로 직접·간접으로 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 사업을 담당하는 기업을 의미함(지방공기업법).
 - 지방공기업법 제1조의 목적에 의하면, 지방자치단체가 직접 기업을 설치·운영(행정조직형태)하거나, 법인을 설립(지방공사·공단, 민관공동출자법인)하여 경영하는 기업을 대상으로 기업 운영에 필요한 사항을 정하여 지방자치발전 및 주민복리증진에 기여함을 목적으로 하는 것으로 규정되어 있음.
- 지방공기업법을 적용받는 경영형태는 직접경영(지방직영기업)과 간접경영(지방공사·공단)의 두 가지로 분류됨.
 - 직접경영(지방직영기업)은 지방자치단체가 직접 사업수행을 위해 공기업특별회계를 설치, 일반회계와 구분하여 독립적으로 회계를 운영하는 형태로 조직·인력은 지방자치단체 소속(상수도, 하수도, 공영개발, 지역개발기금 등)임.
 - 간접경영(지방공사·공단)은 지방자치단체가 50% 이상 출자한 독립법인으로 지방자치단체와 별도 독립적으로 운영되며 종사자의 신분은 민간인임.
- 지방공기업의 특징은 다음의 다섯 가지로 요약될 수 있음.
 - 사업영역: 주민의 복리증진을 위한 공익사업으로서 수익성이 있는 사업 중 지방공기업법 제2조에서 정한 사업
 - 경영원칙: 공익성과 수익성의 조화, 독립채산원칙
 - 예산회계: 기업회계기준에 의한 복식부기 예산관리 및 회계 운영
 - 채용조달: 수익자 및 원인자 부담원칙
 - 관리책임: 지방직영기업 → 관리자 지정, 지방공사(공단) → 사장(이사장) 임명
- 지방공기업법 적용 대상사업은 <표 3-7>과 같음.

〈표 3-7〉 지방공기업법 적용 대상사업

	내 용
의무적용사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대통령령이 정하는 일정규모기준이상이면 의무적으로 법을 적용 1. 상수도사업(간이상수도사업 제외): 1일생산능력 1만톤 이상 2. 공업용수도사업: 1일생산능력 1만톤이상 3. 궤도사업(도시철도사업 포함): 보유차량 50량이상 4. 자동차운송사업: 보유차량 30대이상 5. 지방도로사업: 도로관리연장 50km이상 또는 유료터널·교량 3개소이상 6. 하수도 사업: 1일 처리능력 1만톤 이상(하수처리장시설 구비) 7. 주택사업: 주택관리 연면적 또는 주택건설 면적 10만㎡이상 8. 토지개발사업: 조성면적 10만㎡이상
임의적용사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경상경비의 5할이상을 경상수입으로 총당할 수 있는 아래사업을 지방지역기업, 지방공사·공단이 경영하는 경우 조례가 정하는 바에 의하여 법적용 가능 1. 민간인의 경영참여가 어려운 사업으로서 주민복지증진 기여, 지역경제 활성화나, 지역개발촉진에 이바지할 수 있다고 인정되는 사업 2. 의무적용 대상사업중 당연적용사업기준에 미달하는 사업 3. 체육시설의 설치·이용에 관한 법률에 의한 체육시설업 및 관광진흥법에 의한 관광사업(여행업 및 카지노업 제외)

자료: 클린아이(www.cleaneye.go.kr).

- <표 3-8>은 지역별 지방공기업 수 현황을 나타낸 것임. 2016년 1월 1일 현재 전국의 지방공기업은 410개이지만 분석 가능한 자료가 있는 지방공기업은 395개인 것으로 나타남. 그리고 분석대상인 청년고용의 무체가 적용되는 2015년 기준 지방공기업은 132개임. 전체 중에서 33.4%의 지방공기업이 청년고용의무체의 적용을 받는 것으로 나타남.
- 전체 지방공기업 중에서 광역단위 지방공기업은 92개(23.3%), 기초단위 지방공기업은 303개(76.7%)로 나타나 기초단위 지방공기업이 훨씬 더 많은 것을 알 수 있음. 그리고 광역 단위에서는 공단이 48개(52.2%)로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타난 반면에, 기초 단위에서는 직영이 227개(74.9%)로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타남. 지역별로 보면, 수도권이 157개(39.7%)로 가장 많고, 그 다음이 충청권 61개(15.4%), 동남권 55개(13.9%)의 순서임.
- 청년고용의무체가 적용되는 지방공기업 중에서 광역이든 기초든 직영은 하나도 없는 것으로 나타남. 그 이유는 직영의 경우는 직원이 공무원이라서 청년고용의무체가 적용되지 않기 때문임. 광역단위 중에서 공사는 19개 중에서 18개(94.7%)가, 공단은 48개 중에서 46개

(95.8%)가 청년고용의무제가 적용되는 기업인 것으로 나타나 그 비율이 매우 높은 것을 알 수 있음. 기초단위 중에서도 공사는 41개 중에서 37개(90.2%)가, 공단은 35개 중에서 31개(88.6%)가 청년고용의무제가 적용되는 기업인 것으로 나타나 그 비율이 높은 편임을 알 수 있음. 즉, 지방공기업의 경우 직영을 제외하면, 대부분의 지방공기업에서 청년고용의무제가 적용되는 것을 알 수 있음. 지역별로 보면, 직영을 제외할 때, 광역 단위에서는 큰 차이가 나타나지 않으나, 기초 단위에서는 비교적 차이가 존재하는 것으로 나타남.

〈표 3-8〉 지역별 지방공기업 현황

(단위 : 개, 행%)

		합 계	광역				기 초			
			소 계	직영	공사	공단	소 계	직영	공사	공단
전 체	전국	395	92	27.2	20.7	52.2	303	74.9	13.5	11.6
	수도권	157	47	12.8	14.9	72.3	110	66.4	18.2	15.5
	동남권	55	18	33.3	22.2	44.4	37	75.7	16.2	8.1
	충청권	61	11	63.6	27.3	9.1	50	80.0	8.0	12.0
	호남권	48	8	37.5	37.5	25.0	40	90.0	7.5	2.5
	대경권	44	8	37.5	25.0	37.5	36	75.0	13.9	11.1
	강원, 제주	30	0	0.0	0.0	0.0	30	76.7	10.0	13.3
청년 고용 의무 적용 기관	전국	132	64	0.0	28.1	71.9	68	0.0	54.4	45.6
	수도권	73	39	0.0	15.4	84.6	34	0.0	55.9	44.1
	동남권	19	11	0.0	36.4	63.6	8	0.0	75.0	25.0
	충청권	11	4	0.0	75.0	25.0	7	0.0	28.6	71.4
	호남권	9	5	0.0	60.0	40.0	4	0.0	75.0	25.0
	대경권	12	5	0.0	40.0	60.0	7	0.0	42.9	57.1
	강원, 제주	8	0	0.0	0.0	0.0	8	0.0	50.0	50.0

자료 : 클린아이(www.cleaneye.go.kr).

- <표 3-9>는 지역별 지방공기업 임직원 현황을 나타낸 것임. 고용노동부의 자료에는 청년고용의무제가 적용되지 않는 기업의 경우 임직원 현황이 없기 때문에, 여기서는 클린아이의 임직원 현황자료를 이용함. 따라서 동일한 기업이라고 하더라도 고용노동부의 정원과 비교하면 약간

의 차이가 존재함.

- 2015년 현재 전국의 지방공기업 임직원 수는 5만 6,260명이고, 분석대상인 청년고용의무제가 적용되는 지방공기업 임직원 수는 4만 3,947명임. 전국 지방공기업 임직원의 78.1%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타나, 기업 수 측면에서 보다 임직원 수 측면에서 청년고용의무제의 적용을 받는 기업의 비중이 훨씬 더 큰 것을 알 수 있음. 즉, 상대적으로 규모가 큰 지방공기업에게 청년고용의무제가 적용되는 것으로 해석할 수 있음.
- 전체 지방공기업 중에서 광역단위 지방공기업 임직원은 4만 980명(72.8%), 기초단위 지방공기업은 1만 5,280명(17.2%)로 나타나, 기초단위 지방공기업 수가 더 많기는 하지만 임직원 수는 광역 단위 지방공기업 임직원 수보다 훨씬 더 적은 것을 알 수 있음. 그리고 광역

〈표 3-9〉 지역별 지방공기업 임직원 현황

(단위 : 명, %)

		합 계	광역				기 초			
			소 계	직영	공사	공단	소 계	직영	공사	공단
전 체	전국	56,260	40,980	14.0	65.6	20.5	15,280	40.0	35.2	24.9
	수도권	35,206	27,058	11.0	68.0	21.0	8,148	28.3	47.0	24.8
	동남권	8,948	6,849	19.2	60.7	20.0	2,099	35.1	27.8	37.2
	충청권	2,771	1,604	25.5	59.3	15.2	1,167	68.0	13.1	18.9
	호남권	2,807	1,602	20.7	52.8	26.5	1,205	73.3	16.7	10.0
	대경권	5,602	3,867	17.7	65.2	17.1	1,735	51.0	19.6	29.5
	강원, 제주	926	0	0.0	0.0	0.0	926	54.8	29.2	16.1
	청년 고용 의무 적용 기관	전국	43,947	35,010	0.0	76.5	23.5	8,937	0.0	59.0
수도권	29,611	23,841	0.0	76.8	23.2	5,770	0.0	65.9	34.1	
동남권	6,826	5,522	0.0	75.3	24.7	1,304	0.0	44.7	55.3	
충청권	1,527	1,195	0.0	79.6	20.4	332	0.0	42.2	57.8	
호남권	1,570	1,270	0.0	66.6	33.4	300	0.0	59.7	40.3	
대경권	3,994	3,182	0.0	79.2	20.8	812	0.0	37.1	62.9	
강원, 제주	419	0	0.0	0.0	0.0	419	0.0	64.4	35.6	

자료 : 클린아이(www.cleaneye.go.kr).

단위에서는 공사의 임직원 비중이 65.6%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타난 반면에, 기초 단위에서는 직영이 40.0%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타남. 지역별로 보면, 수도권이 62.6%로 비중이 가장 크고, 그 다음이 동남권 15.9%의 순서임.

- 청년고용의무제가 적용되는 지방공기업 중에서 직영은 하나도 없기 때문에, 전국 지방공기업 임직원의 78.1%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남. 이는 공공기관의 경우와 비교하면 낮은 수치임. 지역별로 보면, 수도권에서는 전체 임직원 대비 청년고용의무제가 적용되는 지방공기업 임직원의 비율이 84.1%이지만, 다른 지역에서는 그 비율이 상대적으로 매우 낮은 것으로 나타남. 특히, 강원, 제주에서는 그 비율이 45.2% 수준에 불과한 것으로 나타남.

제3절 공공기관의 청년고용 실태분석

- 제3절의 서술에서는 청년고용의무 적용대상 공공기관만을 대상으로 분석하도록 함. 연도별로 지정된 공공기관의 수가 상이할 뿐만 아니라 이용가능한 자료의 수에도 차이가 있기 때문에, 연도별로 분석 대상 공공기관의 수는 차이가 남.

1. 공공기관 신규채용 현황

- <표 3-10>은 공공기관의 연도별·유형별 전체 신규채용 현황을 나타낸 것임.
- 2012년에는 청년고용의무제가 적용되는 259개 공공기관에서 1만 2,094명을 신규채용한 것으로 나타남. 그중 기타공공기관의 신규채용 비중이 41.9%로 가장 많고, 그 다음이 위탁집행형 21.7%, 시장형 공기업 16.1%의 순서로 나타남.

- 2015년에는 청년고용의무제가 적용되는 272개 공공기관에서 1만 7,263명을 신규채용한 것으로 나타남. 그중 기타공공기관의 신규채용 비중이 49.3%로 가장 높고, 그 다음이 위탁집행형 20.7%, 시장형 공기업 18.0%의 순서인 것으로 나타남.
- 2개 기간을 비교해보면, 1개 공공기관 당 2011~12년에는 47.1명, 2014~15년에는 61.2명을 신규채용한 것으로 나타나, 신규채용 규모가 늘어난 것을 알 수 있음. 공공기관 유형별 신규채용 비중을 보면, 각 년도에 그 순서는 거의 동일하지만 2015년에는 여타 년도에 비하여 기타공공기관의 신규채용비중이 비교적 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있음.

〈표 3-10〉 공공기관 연도별·유형별 신규채용 인원 추이

(단위 : 개, 명, 행%)

연 도	적용대상기관 수	신규채용					
		합 계	공기업		준정부기관		기타 공공 기관
			시장형	준 시장형	기금 관리형	위탁 집행형	
평 균	259	12,210	15.7	9.7	8.8	24.1	41.7
2011	259	12,326	15.2	6.8	10.1	26.5	41.4
2012	259	12,094	16.1	12.6	7.6	21.7	41.9
평 균	265	16,208	18.7	7.2	7.0	21.9	45.4
2014	258	15,153	19.3	7.9	8.3	23.1	41.4
2015	272	17,263	18.0	6.4	5.6	20.7	49.3

○ <표 3-11>은 공공기관의 연도별·유형별 청년 신규채용 현황을 나타낸 것임.

- 2012년에는 청년고용의무제가 적용되는 259개 공공기관에서 9,889명의 청년을 신규채용한 것으로 나타남. 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중은 81.8%인 것으로 나타남. 그중 기타공공기관의 신규채용 비중이 38.8%로 가장 높고, 그 다음이 위탁집행형 20.7%, 시장형 공기업 18.2%의 순서인 것으로 나타남.
- 2015년에는 청년고용의무제가 적용되는 272개 공공기관에서 1만 4,334

명의 청년을 신규채용한 것으로 나타남. 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중은 83.0%로 2012년 대비 1.2%p 높아진 것으로 나타남. 그중 기타공공기관의 신규채용 비중이 46.7%로 가장 높고, 그 다음이 위탁집행형 20.7%, 시장형 공기업 19.8%의 순서인 것으로 나타남.

- 2개 기간을 비교해보면, 1개 공공기관 당 2011~12년에는 37.5명, 2014~15년에는 51.2명의 청년을 신규채용한 것으로 나타나, 청년 신규채용 규모가 늘어난 것을 알 수 있음. 공공기관 유형별 청년 신규채용 비중을 보면, 각 년도에 그 순서는 거의 동일하지만 2015년에는 여타 년도에 비하여 기타공공기관의 청년 신규채용비중이 비교적 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있음.
- 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중이 2011~12년에는 79.5%에서 2014~15년 83.7%로 상승한 것으로 나타남. 그 이유는 청년 고용의무제가 적용된 공공기관 전체에서 청년채용비중이 전반적으로 높아진 것 때문으로 판단됨.
- 2014년과 2015년 연속해서 청년고용의무제 적용기관인 250개를 기준으로 청년 신규채용 인원을 구해보면, 2014년 1만 2,742명, 2015년 1만 3,376명인 것으로 나타나 동일 기관 기준으로 청년 신규채용이 늘어난 것을 알 수 있음. 이는 청년고용의무제의 효과가 나타난 것으로 해석할 수 있음.

<표 3-11> 공공기관 연도별·유형별 청년 신규채용 인원 추이

(단위 : 개, 명, 행%)

연도	적용대상기관수	신규채용					
		합계	공기업		준정부기관		기타 공공기관
			시장형	준시장형	기금관리형	위탁집행형	
평균	259	9,711	18.3	10.4	9.6	20.6	41.2
2011	259	9,532	18.4	6.6	11	20.4	43.5
2012	259	9,889	18.2	14.2	8.2	20.7	38.8
평균	265	13,566	20.2	7.7	7.3	21.9	43.2
2014	258	12,798	20.5	8.4	8.5	23.0	39.6
2015	272	14,334	19.8	6.9	6.0	20.7	46.7

- <표 3-12>는 공공기관의 연도별·지역별 전체 신규채용 현황을 나타낸 것임.
- 2012년의 신규채용인원 비중을 보면, 수도권의 신규채용 비중이 27.9%로 가장 높고, 그 다음이 충청권 19.2%, 동남권 17.8%의 순서인 것으로 나타남.
- 2015년의 신규채용인원 비중을 보면, 수도권의 신규채용 비중이 25.6%로 가장 높고, 그 다음이 충청권 18.3%, 호남권 17.3%의 순서인 것으로 나타남.
- 2개 기간의 지역별 신규채용 비중을 보면, 그 순서도 거의 동일하고 비중에도 커다란 차이가 없는 것을 알 수 있음.

<표 3-12> 공공기관 연도별·지역별 신규채용 인원 추이

(단위 : 개, 명, 행%)

연 도	적용 대상 기관수	신규채용						
		합 계	수도권	동남권	충청권	호남권	대경권	강원, 제주
평 균	259	12,210	26.9	15.2	18.6	16.0	10.9	12.6
2011	259	12,326	25.8	12.5	17.9	15.4	12.5	15.8
2012	259	12,094	27.9	17.8	19.2	16.6	9.2	9.3
평 균	265	16,208	23.9	13.6	19.0	18.0	13.2	12.4
2014	258	15,153	22.2	14.6	19.6	18.7	12.3	12.6
2015	272	17,263	25.6	12.6	18.3	17.3	14.0	12.1

- <표 3-13>은 공공기관의 연도별·지역별 청년 신규채용 현황을 나타낸 것임.
- 2012년의 청년 신규채용인원 비중을 보면, 수도권의 신규채용 비중이 25.1%로 가장 높고, 그 다음이 동남권 19.6%, 충청권 18.4%의 순서인 것으로 나타남.
- 2015년의 청년 신규채용인원 비중을 보면, 수도권의 신규채용 비중이 23.2%로 가장 높고, 그 다음이 호남권 18.7%, 충청권 17.2%의 순서인 것으로 나타남.
- 2개 기간의 지역별 신규채용 비중을 보면, 그 순서와 비중에 약간의 차이가 존재하는 것을 알 수 있음.

<표 3-13> 공공기관 연도별·지역별 청년 신규채용 인원 추이

(단위: 개, 명, 행%)

연 도	적용 대상 기관수	신규채용						
		합 계	수도권	동남권	충청권	호남권	대경권	강원, 제주
평 균	259	9,711	26.1	16.7	17.3	16.9	11.7	11.5
2011	259	9,532	27.0	13.7	16.2	15.9	13.9	13.2
2012	259	9,889	25.1	19.6	18.4	17.8	9.5	9.7
평 균	265	13,566	22.0	14.3	18.1	19.3	13.7	12.9
2014	258	12,798	20.7	15.2	18.9	19.8	12.6	12.9
2015	272	14,334	23.2	13.4	17.2	18.7	14.8	12.8

○ <표 3-14>는 공공기관의 연도별·주무기관별 신규채용 현황을 나타낸 것임.

- 2012년의 신규채용인원 비중을 보면, 산업통상자원부의 신규채용 비중이 24.8%로 가장 높고, 그 다음이 국토교통부 17.0%, 교육부 14.4%의 순서인 것으로 나타남.
- 2015년의 신규채용인원 비중을 보면, 산업통상자원부의 신규채용 비중이 28.4%로 가장 높고, 그 다음이 교육부 19.1%, 보건복지부 9.5%의 순서인 것으로 나타남.
- 2개 기간의 지역별 신규채용 비중을 보면, 그 순서와 비중에 약간의 차이가 존재하는 것을 알 수 있음.

<표 3-14> 공공기관 연도별·주무기관별 신규채용 인원 추이

(단위: 개, 명, 행%)

연 도	적용대상 기관 수	신규채용								
		합 계	미래부	산업통상 자원부	문화부	국무조 정실	국토교 통부	교육부	보건복 지부	기타
평 균	259	12,210	5.1	23.2	1.7	1.2	13.3	16.6	12.0	27.0
2011	259	12,326	4.3	21.6	1.2	1.2	9.5	18.8	13.0	30.4
2012	259	12,094	5.9	24.8	2.1	1.2	17.0	14.4	10.9	23.6
평 균	265	16,208	5.7	27.4	1.8	1.6	11.6	17.8	11.2	23.2
2014	258	15,153	4.9	26.3	1.7	1.5	14.3	16.4	12.9	22
2015	272	17,263	6.4	28.4	1.9	1.6	8.8	19.1	9.5	24.3

- <표 3-15>는 공공기관의 연도별·주무기관별 청년 신규채용 현황을 나타낸 것임.
- 2012년의 청년 신규채용인원 비중을 보면, 산업통상자원부의 청년 신규채용 비중이 27.1%로 가장 높고, 그 다음이 국토교통부 17.7%, 교육부 14.9%의 순으로 나타남.
- 2015년의 청년 신규채용인원 비중을 보면, 산업통상자원부의 신규채용 비중이 31.2%로 가장 높고, 그 다음이 교육부 18.5%, 보건복지부 9.8%의 순으로 나타남.
- 2개 기간의 지역별 신규채용 비중을 보면, 그 순서와 비중에는 약간의 차이가 존재하는 것을 알 수 있음.

<표 3-15> 공공기관 연도별·주무기관별 청년 신규채용 인원 추이

(단위 : 개, 명, 행%)

연 도	적용대 상기관 수	신규채용								
		합 계	미래부	산업통상 자원부	문화부	국무조 정실	국토교 통부	교육부	보건복 지부	기타
평 균	259	9,711	4.1	26.0	1.6	0.8	14.0	18.5	12.7	22.5
2011	259	9,532	3.7	24.8	1.0	0.8	10.2	22.0	14.4	23.0
2012	259	9,889	4.5	27.1	2.1	0.7	17.7	14.9	11.0	21.9
평 균	265	13,566	4.5	29.5	1.5	1.3	11.4	18.0	11.6	22.4
2014	258	12,798	3.9	27.7	1.2	1.3	14.1	17.5	13.4	20.9
2015	272	14,334	5.0	31.2	1.7	1.3	8.7	18.5	9.8	23.9

- <표 3-16>은 공공기관의 연도별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.
- 청년채용비율의 평균을 보면, 2011년 6.09%, 2012년 6.23%, 2014년 6.28%, 2015년 6.85%로 매년 상승하는 추세인 것을 알 수가 있음. 이는 청년고용의무제의 채택으로 청년채용비율이 증가한 때문인 것으로 해석할 수 있음. 그러나 표준편차를 보면 해마다 감소하지는 않는 것으로 나타나, 공공기관 간의 청년채용비율의 격차가 더 축소 되고 있지는 않는 것을 알 수 있음.

- 2012년의 청년채용비율 분포를 보면, 3% 이상의 청년채용비율을 달성한 기관의 비중이 67.9%인 것을 알 수 있음. '5~10% 미만'의 청년채용비율에 해당하는 기관의 비중이 30.6%로 가장 높은 것으로 나타남.
- 2015년의 청년채용비율 분포를 보면, 3% 이상의 청년채용비율을 달성한 기관의 비중이 76.4%로 나타나 2012년 대비 8.5%p 상승한 것으로 나타남. 2012년과 마찬가지로 '5~10% 미만'의 청년채용비율에 해당하는 기관의 비중이 33.3%로 가장 높은 것을 알 수 있음.
- 2개 기간을 비교하면, 2011~12년에는 3% 미만의 기관 비중이 33.9%였으나, 2014~15년에는 21.0%인 것으로 나타나, 청년채용비율 3% 이상을 달성하는 기관수가 크게 늘어난 것을 알 수 있음.

〈표 3-16〉 공공기관 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, %)

연 도	적용 대상 기관수	청년채용 비율						평균	표준 편차
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
2011	248	19.4	6.5	9.7	21.0	23.8	19.8	6.09	6.51
2012	252	13.9	6.7	11.5	21.0	30.6	16.3	6.23	5.74
2011~12	500	16.7	6.6	10.6	21.0	27.2	18.1	6.16	6.12
2014	270	6.7	5.2	6.7	30.7	34.8	15.9	6.28	4.64
2015	276	10.1	5.4	8.0	22.8	33.3	20.3	6.85	6.07
2014~15	546	8.4	5.3	7.3	26.7	34.1	18.1	6.57	5.41

주: 2011~12년과 2014~15년은 해당 기간의 합산 분포임.

- 신규채용인원 전원을 청년으로 채용한다고 가정할 때, 정원 대비 청년 채용비율이 얼마가 될 것인지는 청년채용의무 비율 3%의 적절성여부에 중요한 척도가 될 수 있음. 2015년 신규채용인원 1만 7,263명의 <표 3-5> 2015년 정원 27만 3,242명 대비 비율을 구하면, 6.3%인 것으로 나타나서 3% 목표 설정이 적절한 것으로 평가할 수 있음.
- <표 3-17>은 공공기관의 2015년 정원 대비 신규채용인원 비율 분포를 나타낸 것임. 정원 대비 신규채용인원이 3%에 미치지 못하는 공공

기관의 경우는 신규채용을 늘리지 않는 한, 청년고용할당제의 의무조항인 3% 고용을 충족시킬 수 없을 것임.

- 전체 276개 기관 중 32개 기관(11.6%)은 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함. 정원 대비 신규채용인원 비율이 3%이하인 공공기관의 비중은 동남권이 26.5%로 가장 높고, 그 다음이 강원, 제주 21.4%, 수도권 11.7%의 순서로 나타남.

<표 3-17> 2015년 공공기관 정원 대비 신규채용인원 비율 분포

(단위: 개, %)

	정원	신규 채용 인원	채용인원 대비 정원비율							
			기관수	1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	
지역	수도권	59,198	4,427	128	5.5	2.3	3.9	14.1	37.5	36.7
	동남권	37,919	2,235	34	11.8	5.9	8.8	14.7	26.5	32.4
	충청권	66,026	3,167	60	1.7	1.7	0.0	26.7	33.3	36.7
	호남권	51,984	2,985	20	5.0	0.0	0.0	30.0	35.0	30.0
	대경권	32,147	2,425	20	5.0	0.0	5.0	30.0	35.0	25.0
	강원, 제주	30,085	2,090	14	14.3	0.0	7.1	7.1	42.9	28.6
	합 계	277,359	17,329	276	5.8	2.2	3.6	18.8	35.1	34.4

- <표 3-18>은 공공기관의 연도별·유형별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.

<표 3-18> 공공기관 연도별·유형별 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, 행%)

연도/유형	적용대 상기관 수	청년채용 비율							평균
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
'11	시장형	14	14.3	0.0	7.1	21.4	50.0	7.1	5.68
	준시장형	14	35.7	0.0	14.3	35.7	7.1	7.1	5.16
	기금관리형	13	7.7	7.7	7.7	46.2	23.1	7.7	4.66
	위탁집행형	63	15.9	9.5	7.9	19.0	25.4	22.2	6.65
	기타공공기관	144	20.8	6.3	10.4	18.1	22.2	22.2	6.11
	합 계	248	19.4	6.5	9.7	21.0	23.8	19.8	6.09

〈표 3-18〉의 계속

연도/유형	적용대 상기관 수	청년채용 비율							
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	평균	
'12	시장형	14	14.3	7.1	7.1	7.1	64.3	0.0	5.30
	준시장형	14	7.1	21.4	14.3	21.4	14.3	21.4	5.40
	기금관리형	13	7.7	7.7	0.0	53.8	30.8	0.0	4.24
	위탁집행형	65	9.2	6.2	9.2	20.0	36.9	18.5	7.35
	기타공공기관	146	17.1	5.5	13.7	19.9	26.0	17.8	6.07
	합 계	252	13.9	6.7	11.5	21.0	30.6	16.3	6.23
'14	시장형	14	0.0	0.0	0.0	35.7	57.1	7.1	6.15
	준시장형	14	14.3	7.1	21.4	21.4	21.4	14.3	4.37
	기금관리형	15	0.0	13.3	0.0	46.7	40.0	0.0	4.73
	위탁집행형	68	4.4	2.9	7.4	30.9	41.2	13.2	6.03
	기타공공기관	148	8.1	4.7	6.8	29.1	32.4	18.9	6.72
	합 계	259	6.6	4.6	6.9	30.5	35.9	15.4	6.27
'15	시장형	14	28.6	0.0	7.1	50.0	7.1	7.1	3.60
	준시장형	16	12.5	6.3	0.0	43.8	31.3	6.3	5.01
	기금관리형	16	0.0	6.3	12.5	50.0	31.3	0.0	4.27
	위탁집행형	69	4.3	2.9	5.8	21.7	40.6	24.6	7.65
	기타공공기관	158	11.4	7.0	9.5	16.5	33.5	22.2	7.22
	합 계	273	9.9	5.5	8.1	23.1	33.7	19.8	6.84

○ 〈표 3-19〉는 공공기관의 연도별·지역별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.

〈표 3-19〉 공공기관 연도별·지역별 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, 행%)

연도/지역	적용대 상기관 수	청년채용 비율							
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	평균	
'11	수도권	112	18.8	3.6	9.8	15.2	26.8	25.9	6.90
	동남권	32	21.9	12.5	6.3	28.1	25.0	6.3	4.32
	충청권	55	14.5	12.7	14.5	23.6	18.2	16.4	5.83
	호남권	17	29.4	0.0	11.8	17.6	23.5	17.6	6.30
	대경권	19	26.3	0.0	5.3	47.4	21.1	0.0	3.47
	강원, 제주	13	15.4	7.7	0.0	7.7	23.1	46.2	8.29
	합 계	248	19.4	6.5	9.7	21.0	23.8	19.8	6.09

〈표 3-19〉의 계속

연도/지역	적용 대상 기관수	청년채용 비율							평균
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
'12	수도권	115	17.4	5.2	11.3	13.0	29.6	23.5	7.07
	동남권	32	9.4	3.1	9.4	28.1	40.6	9.4	5.95
	충청권	56	8.9	12.5	16.1	25.0	25.0	12.5	5.51
	호남권	17	11.8	5.9	11.8	23.5	41.2	5.9	5.83
	대경권	19	15.8	10.5	5.3	47.4	15.8	5.3	4.44
	강원, 제주	13	15.4	0.0	7.7	15.4	46.2	15.4	5.76
	합 계	252	13.9	6.7	11.5	21.0	30.6	16.3	6.23
'14	수도권	117	8.5	6.0	7.7	21.4	36.8	19.7	6.73
	동남권	34	8.8	5.9	8.8	23.5	32.4	20.6	6.28
	충청권	57	1.8	5.3	5.3	40.4	42.1	5.3	5.70
	호남권	18	0.0	0.0	5.6	38.9	38.9	16.7	6.51
	대경권	20	10.0	0.0	0.0	60.0	30.0	0.0	4.90
	강원, 제주	13	7.7	0.0	15.4	30.8	15.4	30.8	6.35
	합 계	259	6.6	4.6	6.9	30.5	35.9	15.4	6.27
'15	수도권	127	11.8	5.5	6.3	20.5	37.0	18.9	6.99
	동남권	32	15.6	9.4	9.4	18.8	28.1	18.8	5.91
	충청권	60	5.0	6.7	11.7	26.7	25.0	25.0	6.96
	호남권	20	5.0	0.0	10.0	25.0	45.0	15.0	6.95
	대경권	20	5.0	0.0	10.0	35.0	35.0	15.0	7.28
	강원, 제주	14	14.3	7.1	0.0	21.4	35.7	21.4	6.41
	합 계	273	9.9	5.5	8.1	23.1	33.7	19.8	6.84

○ 〈표 3-20〉은 공공기관의 연도별·주무기관별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.

〈표 3-20〉 공공기관 연도별·주무기관별 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, 행%)

연도/주무부서	적용 대상 기관수	청년채용							평균
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
'11	미래부	28	17.9	10.7	17.9	25.0	25.0	3.6	4.03
	산업부	36	16.7	2.8	8.3	25.0	33.3	13.9	5.51

〈표 3-20〉의 계속

연도/주무부서		적용 대상 기관수	청년채용						평균
			1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	
'11	문체부	25	40.0	0.0	4.0	16.0	20.0	20.0	5.78
	국무조정실	18	11.1	16.7	22.2	22.2	16.7	11.1	5.15
	국토부	20	30.0	10.0	15.0	25.0	15.0	5.0	3.20
	교육부	21	4.8	0.0	4.8	14.3	38.1	38.1	8.79
	보건복지부	16	12.5	6.3	12.5	6.3	25.0	37.5	9.12
	기타	84	19.0	7.1	6.0	22.6	20.2	25.0	6.78
	합 계	248	19.4	6.5	9.7	21.0	23.8	19.8	6.09
'12	미래부	28	10.7	3.6	28.6	32.1	14.3	10.7	4.69
	산업부	36	13.9	5.6	13.9	13.9	44.4	8.3	6.06
	문체부	25	16.0	12.0	4.0	24.0	24.0	20.0	6.60
	국무조정실	18	27.8	5.6	16.7	16.7	22.2	11.1	4.13
	국토부	20	10.0	10.0	10.0	25.0	35.0	10.0	5.06
	교육부	21	14.3	4.8	9.5	14.3	47.6	9.5	6.55
	보건복지부	17	11.8	0.0	17.6	17.6	23.5	29.4	7.44
	기타	87	12.6	8.0	5.7	21.8	29.9	21.8	7.08
합 계	252	13.9	6.7	11.5	21.0	30.6	16.3	6.23	
'14	미래부	28	7.1	0.0	10.7	53.6	25.0	3.6	4.50
	산업부	37	0.0	2.7	2.7	40.5	51.4	2.7	5.63
	문체부	27	7.4	11.1	11.1	22.2	25.9	22.2	6.68
	국무조정실	18	0.0	0.0	0.0	55.6	27.8	16.7	6.99
	국토부	21	14.3	9.5	4.8	33.3	23.8	14.3	5.46
	교육부	21	9.5	9.5	0.0	9.5	38.1	33.3	7.79
	보건복지부	18	0.0	0.0	16.7	11.1	33.3	38.9	9.19
	기타	89	9.0	4.5	7.9	24.7	40.4	13.5	6.06
합 계	259	6.6	4.6	6.9	30.5	35.9	15.4	6.27	
'15	미래부	33	9.1	9.1	18.2	33.3	15.2	15.2	5.00
	산업부	37	10.8	2.7	2.7	35.1	32.4	16.2	6.23
	문체부	29	13.8	3.4	20.7	13.8	27.6	20.7	6.53
	국무조정실	18	5.6	0.0	5.6	16.7	61.1	11.1	6.58
	국토부	23	21.7	8.7	4.3	34.8	17.4	13.0	4.89
	교육부	20	0.0	10.0	0.0	5.0	45.0	40.0	9.23
	보건복지부	18	5.6	11.1	5.6	16.7	44.4	16.7	6.88
	기타	98	10.2	4.1	6.1	20.4	35.7	23.5	7.83
합 계	276	10.1	5.4	8.0	22.8	33.3	20.3	6.85	

○ <표 3-21>은 공공기관의 연도별·평균근속기간별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.

－ 평균근속기간이 길수록 청년채용비율의 평균이 대체적으로 낮아지는 현상이 발생하는 것을 알 수 있음.

<표 3-21> 공공기관 연도별·평균근속기간별 청년채용비율 분포 현황 및 추이
(단위: 개, %)

연도/유형	적용대 상기관 수	청년채용 비율							평균
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
'11	5년미만	43	16.3	2.3	7.0	11.6	14.0	48.8	10.26
	5~10년미만	53	20.8	0.0	5.7	13.2	37.7	22.6	7.53
	10~15년미만	85	15.3	10.6	12.9	23.5	24.7	12.9	5.08
	15~20년미만	63	23.8	9.5	11.1	28.6	19.0	7.9	3.79
	20년이상	4	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	2.13
	합 계	248	19.4	6.5	9.7	21.0	23.8	19.8	6.09
'12	5년미만	42	16.7	4.8	2.4	9.5	23.8	42.9	9.37
	5~10년미만	56	17.9	3.6	7.1	16.1	32.1	23.2	7.56
	10~15년미만	91	11.0	4.4	13.2	19.8	42.9	8.8	5.74
	15~20년미만	57	12.3	12.3	17.5	36.8	17.5	3.5	3.88
	20년이상	6	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	2.03
	합 계	252	13.9	6.7	11.5	21.0	30.6	16.3	6.23
'14	5년미만	36	8.3	0.0	11.1	5.6	33.3	41.7	9.3
	5~10년미만	57	3.5	5.3	5.3	28.1	35.1	22.8	7.6
	10~15년미만	104	4.8	3.8	4.8	33.7	43.3	9.6	5.8
	15~20년미만	56	12.5	5.4	8.9	44.6	26.8	1.8	4.2
	20년이상	6	0.0	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	4.2
	합 계	259	6.6	4.6	6.9	30.5	35.9	15.4	6.3
'15	5년미만	40	7.5	7.5	10.0	12.5	25.0	37.5	11.3
	5~10년미만	57	8.8	1.8	7.0	14.0	38.6	29.8	7.7
	10~15년미만	112	5.4	3.6	7.1	20.5	44.6	18.8	6.8
	15~20년미만	56	17.9	8.9	10.7	44.6	16.1	1.8	3.5
	20년이상	7	28.6	28.6	0.0	28.6	14.3	0.0	2.6
	합 계	272	9.6	5.5	8.1	23.2	33.8	19.9	6.9

2. 공공기관 고용의 질 현황

- <표 3-22>는 2015년 기준 공공기관의 지역별·유형별 평균임금 현황을 나타낸 것임.
- 전국의 평균임금이 64.9백만 원인 것으로 나타남. 평균임금이 가장 높은 공공기관의 유형은 시장형 77.2백만 원이고, 그 다음이 준시장형 73.8백만 원, 기금관리형 73.2백만 원의 순서인 것으로 나타남.
- 지역별로 보면, 평균임금이 가장 높은 지역은 대경권 71.6백만 원이고, 그 다음이 충청권 71.4백만 원, 동남권 70.0백만 원의 순으로 나타남.

<표 3-22> 공공기관 지역별·유형별 평균임금 현황

(단위 : 백만 원)

	기관수	유형					
		평균	공기업		준정부기관		기타 공공기관
			시장형	준시장형	기금관리형	위탁집행형	
전국	272	64.9	77.2	73.8	73.2	61.8	63.4
수도권	126	60.0	76.4	77.7	78.3	58.8	58.1
동남권	32	70.0	77.0	74.0	74.2	60.7	68.5
충청권	60	71.4	81.5	74.8	0.0	62.6	74.2
호남권	20	65.4	78.8	70.3	59.7	65.9	64.7
대경권	20	71.6	81.2	80.6	81.5	70.2	65.6
강원, 제주	14	59.5	62.5	63.8	70.0	61.3	50.7

- <표 3-23>은 2015년 기준 공공기관의 지역별·유형별 신입사원 초임 현황을 나타낸 것임.
- 전국의 평균임금이 32.3백만 원인 것으로 나타남. 평균임금이 가장 높은 공공기관의 유형은 시장형과 기금관리형 34.6백만 원이고, 그 다음이 위탁집행형 32.2백만 원의 순서인 것으로 나타남.
- 지역별로 보면, 평균임금이 가장 높은 지역은 충청권 34.7백만 원이고, 그 다음이 대경권 34.2백만 원, 동남권 32.3백만 원의 순서인 것으로 나타남.

<표 3-23> 공공기관 지역별·유형별 신입사원 초임 현황

(단위: 백만원)

	적용 대상 기관수	유형					
		평균	공기업		준정부기관		기타 공공 기관
			시장형	준 시장형	기금 관리형	위탁 집행형	
전국	272	32.3	34.6	31.4	34.6	32.2	32.0
수도권	126	31.4	35.9	33.8	36.4	31.6	30.9
동남권	32	32.3	32.7	31.6	35.0	30.2	31.9
충청권	60	34.7	35.0	29.5	0.0	32.9	35.8
호남권	20	30.7	31.9	30.3	32.0	30.2	30.6
대경권	20	34.2	37.9	33.5	35.3	37.6	30.7
강원, 제주	14	29.9	35.5	28.7	32.5	32.3	25.6

○ <표 3-24>는 공공기관의 2015년 기준 평균임금 수준별·청년채용비율 분포 현황을 나타낸 것임.

- 청년채용 비율의 구간별로 평균임금의 격차는 그렇게 크지 않은 것으로 나타남. 단, '10% 이상'의 청년을 신규채용하는 공공기관의 경우는 평균임금이 상대적으로 낮은 것으로 나타남.

<표 3-24> 공공기관 평균임금 수준별·청년채용비율 분포 현황(2015년 기준)

(단위: 개, 백만원, %))

		청년채용 비율					
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상
기관수		26	15	22	63	92	56
평균 임금 (백만원)	평균	61.8	69.7	69.7	70.5	63.8	58.2
	최소값	41.2	42.8	35.1	31.3	36.7	29.2
	최대값	83.4	98.8	104.9	98.7	97.7	104.7
	중위값	60.0	68.4	67.0	70.3	62.2	57.7
	표준편차	12.7	16.2	20.1	14.5	14.2	13.2
평균 보수액범주 (%)	40% 미만	10.9	3.6	5.5	14.5	32.7	32.7
	40~50%	11.1	7.4	7.4	14.8	40.7	18.5
	50~60%	3.6	3.6	10.7	28.6	35.7	17.9
	60~70%	14.3	7.1	3.6	25.0	39.3	10.7
	70% 이상	7.4	7.4	12.3	34.6	29.6	8.6

- '10% 이상'의 청년을 신규채용하는 공공기관의 경우, 평균보수액이 높은 기관일수록 청년 신규채용비율이 급격하게 낮아지는 것으로 나타남. '3~5% 미만'의 청년을 신규채용하는 공공기관의 경우, 평균보수액이 높은 기관일수록 청년 신규채용비율이 높아지는 경향이 존재함.
- <표 3-25>는 공공기관의 2015년 기준 신입사원 초임 수준별·청년채용비율 분포 현황을 나타낸 것임.
- 청년채용 비율의 구간별로 평균임금의 격차는 그렇게 크지 않은 것으로 나타남. 단, '1% 미만'의 청년을 신규채용하는 공공기관의 경우는 평균임금이 상대적으로 낮은 것으로 나타남.
- '1% 미만'의 청년을 신규채용하는 공공기관의 경우, 평균보수액이 높은 기관일수록 청년 신규채용비율이 급격하게 낮아지는 것으로 나타남.

<표 3-25> 공공기관 신입사원 초임 수준별·청년채용비율 분포 현황(2015년 기준)
(단위: 개, 백만원, 행%)

		청년채용 비율					
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상
기관수		27	15	22	63	92	56
평균 임금 (백만원)	평균	29.1	32.5	33.2	33.6	32.4	31.9
	최소값	21.6	24.5	23.2	21.3	19.0	21.3
	최대값	36.1	48.3	47.0	48.5	44.8	44.5
	중위값	29.9	30.3	32.9	33.3	31.6	31.4
	표준편차	4.4	6.6	6.7	5.1	5.3	5.3
평균 보수액범주 (%)	40% 미만	15.3	6.9	11.1	15.3	30.6	20.8
	40~50%	17.9	3.6	7.1	7.1	46.4	17.9
	50~60%	9.1	9.1	0.0	24.2	33.3	24.2
	60~70%	9.1	6.1	3.0	30.3	30.3	21.2
	70% 이상	4.6	3.7	10.1	29.4	33.0	19.3

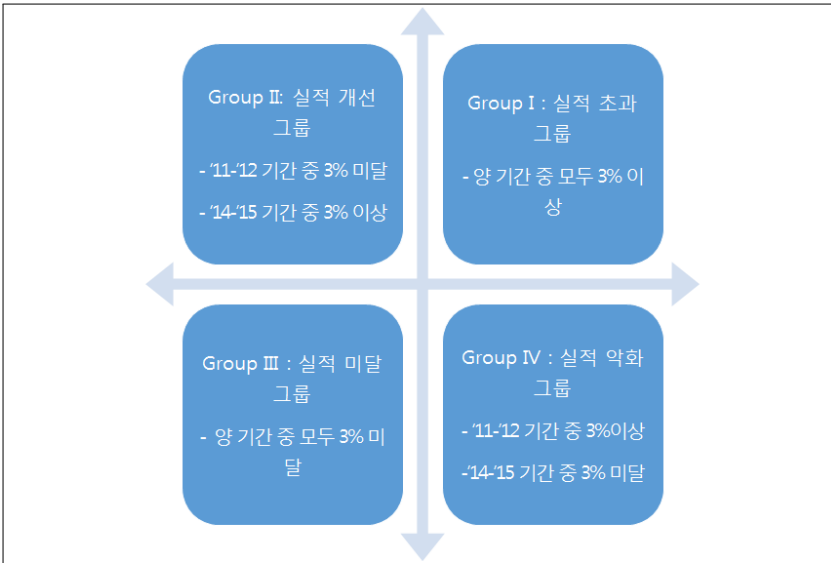
3. 공공기관 청년채용비율 실적 변동 범주에 따른 청년채용 현황

- 지금까지 공공기관의 청년채용비율에는 공공기관별로 큰 차이가 존재

하는 것을 파악할 수 있었음. 그런데 청년고용 의무채용비율인 3%를 달성하였는지, 아닌지를 기준으로 각 공공기관이 청년채용의무를 얼마나 성실히 준수하였는지, 준수를 하지 못하였다면 그 제약요인에는 어떤 것이 있었는지를 분석할 필요가 존재함.

- 2011~12년과 2014~15년 기간 중 청년고용 의무채용비율인 3%의 충족여부를 기준으로 각 공공기관을 [그림 3-1]과 같이 4개의 범주로 구분할 수 있음.

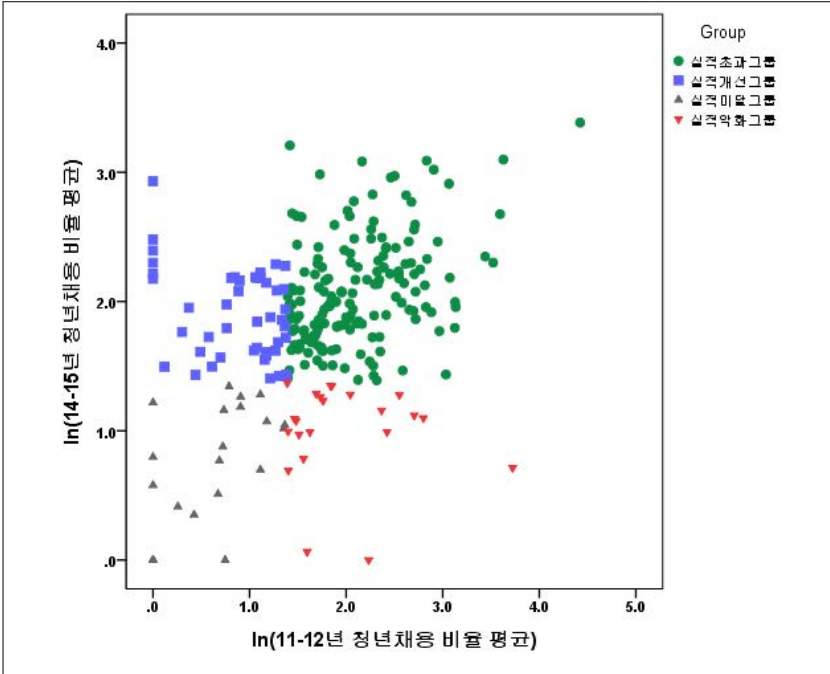
[그림 3-1] 청년채용비율 실적 변동에 따른 공공기관 그룹분류



- [그림 3-2]는 2011~12년(x축)과 2014~15년(y축) 기간 중 공공기관의 청년채용비율을 산점도로 표시한 것임. 양 축 모두 $\ln(1+\text{청년채용비율})$ 의 값을 구하여 산점도를 구하도록 하였음.
- 그림으로부터 공공기관이 어떻게 분포하여 각 그룹별 공공기관 현황이 어떠한지를 개략적으로 파악할 수가 있음.
- 우선 양 기간 모두 실적초과 그룹인 Group I의 개수가 가장 많고, 그 다음으로 실적개선 그룹인 Group II의 수가 많은 것으로 알 수

있음. 그러나 양 기간 중 모두 실적에 미달한 Group III와 실적악화 그룹인 Group IV에 해당하는 공공기관의 수도 적지 않은 것을 알 수 있음.

[그림 3-2] 공공기관 그룹별 분포



- <표 3-26>(행% 기준)과 <표 3-27>(열% 기준)은 [그림 3-2]의 내용을 각 그룹별로 공공기관의 수와 기관의 특성을 정리한 것임.
 - 우선 양 기간 모두 실적초과 그룹인 Group I이 168개(65.4%)로 가장 많고, 그 다음이 실적개선 그룹인 Group II 46개(17.9%), 실적악화 그룹인 Group IV 22개(8.6%), 그리고 실적미달 그룹인 Group III 21개(8.2%)의 순서인 것을 알 수 있음.
 - 우선 <표 3-26>의 행% 비중을 보면, 준시장형 공공기관을 제외하면, 공공기관의 Group I과 Group II의 비중이 80%를 상회하고 있는 것으로 나타나 대부분이 의무비율을 충족하고 있는 것을 알 수 있음.

- 지역별로 보면, 동남권과 강원, 제주에서 Group III와 Group IV의 비중이 20%를 초과하여 상대적으로 의무비율 충족 기관의 비중이 낮은 것을 알 수 있음.
- 정원대비 신규채용인원 비율별로 보면, Group I 과 Group II에는 3% 미만 기업들이 없는 것으로 나타남. 이는 2014~15년 기간 중 Group I 과 Group II는 청년채용비율 3%를 초과 채용하여 나타났기 때문으로 당연한 현상임. Group III와 Group IV의 경우는 원천적으로 3% 이상의 청년채용을 할 수 없는 공공기관수가 많지는 않지만 9개인 것으로 나타남. 반면에 정원대비 신규채용인원 비율이 3% 이상인 데도 불구하고, 청년채용비율 3%에 미달하는 공공기관의 수가 상당히 많은 것으로 나타남.
- 평균근속기간별로 보면, 근속기간이 15년 이상인 공공기관에서 Group III와 Group IV에 속하는 기관의 비중이 큰 것으로 나타남. 특히, 근속기간 20년 이상 공공기관의 경우, 71.4%가 Group III에 해당되는 것으로 나타남.
- 평균보수액 범주별로 보면, 평균보수액이 40~50%와 70% 이상인 공공기관에서 Group III와 Group IV에 속하는 기관의 비중이 상대적으로 큰 것으로 나타남.
- <표 3-27>의 열% 비중을 보면, 각 그룹 내에서 각 특성별로 해당되는 범주에 속하는 기관의 비중을 파악할 수 있음.

〈표 3-26〉 그룹별 공공기관의 수와 특성(행%)

(단위 : 개, 행%)

		Group I	Group II	Group III	Group IV	합 계
기관수		168	46	21	22	257
유형	시장형	71.4	14.3	0.0	14.3	14
	준시장형	56.3	12.5	18.8	12.5	16
	기금관리형	85.7	7.1	7.1	0.0	14
	위탁집행형	73.4	17.2	4.7	4.7	64
	기타공공기관	60.4	20.1	9.4	10.1	149
지역	수도권	65.3	17.8	9.3	7.6	118
	동남권	61.3	12.9	6.5	19.4	31
	충청권	63.2	17.5	10.5	8.8	57
	호남권	72.2	27.8	0.0	0.0	18
	대경권	73.7	21.1	5.3	0.0	19
	강원, 제주	64.3	14.3	7.1	14.3	14
정원대비 신규채용 인원 비율	1% 미만	0.0	0.0	75.0	25.0	4
	1~2% 미만	0.0	0.0	100.0	0.0	3
	2~3% 미만	0.0	0.0	50.0	50.0	2
	3~5% 미만	30.4	21.7	23.9	23.9	46
	5~10% 미만	71.9	19.0	2.5	6.6	121
	10% 이상	82.7	16.0	0.0	1.2	81
평균근속 기간	5년미만	75.0	6.3	0.0	18.8	32
	5~10년미만	73.7	15.8	3.5	7.0	57
	10~15년미만	72.9	19.6	4.7	2.8	107
	15~20년미만	42.6	24.1	16.7	16.7	54
	20년이상	14.3	14.3	71.4	0.0	7
평균 보수액범 주 (%)	40% 미만	69.6	14.7	5.9	9.8	102
	40~50%	63.0	14.8	11.1	11.1	27
	50~60%	66.7	29.2	4.2	0.0	24
	60~70%	72.4	10.3	13.8	3.4	29
	70% 이상	57.3	22.7	9.3	10.7	75

주: 정원 대비 신규채용인원 비율은 2014~15년의 평균 값이고, 평균근속기간과 평균보수액 범주는 2015년의 값을 기준으로 산출한 것임.

〈표 3-27〉 그룹별 공공기관의 수와 특성(열%)

(단위 : 개, 열%)

		Group I	Group II	Group III	Group IV	합 계
기관수		168	46	21	22	257
유형	시장형	6.0	4.3	0.0	9.1	14
	준시장형	5.4	4.3	14.3	9.1	16
	기금관리형	7.1	2.2	4.8	0.0	14
	위탁집행형	28.0	23.9	14.3	13.6	64
	기타공공기관	53.6	65.2	66.7	68.2	149
지역	수도권	45.8	45.7	52.4	40.9	118
	동남권	11.3	8.7	9.5	27.3	31
	충청권	21.4	21.7	28.6	22.7	57
	호남권	7.7	10.9	0.0	0.0	18
	대경권	8.3	8.7	4.8	0.0	19
	강원, 제주	5.4	4.3	4.8	9.1	14
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	0.0	0.0	14.3	4.5	4
	1~2% 미만	0.0	0.0	14.3	0.0	3
	2~3% 미만	0.0	0.0	4.8	4.5	2
	3~5% 미만	8.3	21.7	52.4	50.0	46
	5~10% 미만	51.8	50.0	14.3	36.4	121
	10% 이상	39.9	28.3	0.0	4.5	81
평균근속 기간	5년미만	14.3	4.3	0.0	27.3	32
	5~10년미만	25.0	19.6	9.5	18.2	57
	10~15년미만	46.4	45.7	23.8	13.6	107
	15~20년미만	13.7	28.3	42.9	40.9	54
	20년이상	0.6	2.2	23.8	0.0	7
평균 보수액범 주 (%)	40% 미만	42.3	32.6	28.6	45.5	102
	40~50%	10.1	8.7	14.3	13.6	27
	50~60%	9.5	15.2	4.8	0.0	24
	60~70%	12.5	6.5	19.0	4.5	29
	70% 이상	25.6	37.0	33.3	36.4	75

주: 정원 대비 신규채용인원 비율은 2014~15년의 평균 값이고, 평균근속기간과 평균보수액 범주는 2015년의 값을 기준으로 산출한 것임.

제4절 지방공기업의 청년고용 실태분석

- 제4절에서는 청년고용의무 적용대상 지방공기업만을 대상으로 분석하도록 함. 연도별로 지정된 지방공기업의 수가 상이할 뿐만 아니라 이용 가능한 자료의 수에도 차이가 있기 때문에, 연도별로 분석 대상 지방공기업의 수에는 차이가 존재함.

1. 지방공기업 신규채용 현황

- <표 3-28>은 지방공기업의 연도별·유형별 전체 신규채용 현황을 나타낸 것임.
 - 우선 클린아이 자료를 보면, 2013년에는 청년고용의무제가 적용되는 121개 지방공기업에서 1,946명을 신규채용한 것으로 나타남. 그중 광역단위의 신규채용이 1,206명(62.0%)으로 높고, 기초단위의 신규채용이 740명(38.0%)인 것으로 나타남. 광역과 기초단위 모두에서 공사와 공단의 신규채용 비중이 유사한 것으로 나타남.
 - 2015년에는 청년고용의무제가 적용되는 132개 지방공기업에서 2,300명을 신규채용한 것으로 나타남. 그중 광역단위의 신규채용이 1,416명(61.6%)으로 높고, 기초단위의 신규채용이 884명(38.4%)인 것으로 나타남. 광역과 기초단위 모두에서 공사와 공단의 신규채용 비중이 유사한 것으로 나타남.
 - 2개 기간을 비교해보면, 1개 지방공기업 당 2011~13년에는 15.1명, 2014~15년에는 16.2명을 신규채용한 것으로 나타나, 신규채용 규모가 다소 증가한 것을 알 수 있음.
 - 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 고용노동부의 신규채용 인원이 더 적은 것을 알 수 있음. 이는 고용노동부의 신규채용인원 산정 기준이 클린아이보다 더 엄격하기 때문인 것으로 판단됨.

〈표 3-28〉 지방공기업 연도별·유형별 신규채용 인원 추이

(단위: 개, 명, 행%)

연 도	적용대상 기관수	합 계	광 역			기 초			
			소 계	공 사	공 단	소 계	공 사	공 단	
	평균	120	1,811	1,032	37.9	62.1	779	45.6	54.4
클린아이	'11	118	1,910	913	29.4	70.6	997	42.7	57.3
	'12	121	1,577	977	34.5	65.5	600	43.8	56.2
	'13	121	1,946	1,206	49.9	50.1	740	50.3	49.7
	평균	127	2,046	1,586	53.5	46.2	821	51.3	48.8
	'14	121	2,512	1,755	56.8	43.2	757	52.6	47.4
	'15	132	2,300	1,416	50.1	49.9	884	49.9	50.1
고용노동 부	평균	127	2,172	1,424	50.7	49.3	748	61.2	38.8
	'14	121	2,260	1,578	56.4	43.6	682	57.5	42.5
	'15	132	2,084	1,270	45.0	55.0	814	64.9	35.1

○ <표 3-29>는 지방공기업의 연도별·유형별 청년 신규채용 현황을 나타낸 것임.

- 우선 클린아이 자료를 보면, 2013년에는 청년고용의무제가 적용되는 121개 지방공기업에서 902명의 청년을 신규채용한 것으로 나타남. 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중은 46.4%인 것으로 나타남. 이 비율은 공공기관의 2012년 청년 신규채용비율 81.8%보다 많이 낮은 것을 알 수 있음.
- 2015년에는 청년고용의무제가 적용되는 132개 지방공기업에서 1,276명의 청년을 신규채용한 것으로 나타남. 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중은 55.5%로 2013년 대비 9.1%p 높아진 것으로 나타남.
- 2개 기간을 비교해보면, 1개 지방공기업 당 2011~13년에는 5.2명, 2014~15년에는 11.0명의 청년을 신규채용한 것으로 나타나, 청년 신규채용 규모가 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있음.
- 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 고용노동부의 청년 신규채용 인원이 더 적은 것을 알 수 있음. 이는 고용노동부의 신규채용인원 산정 기준이 클린아이보다 더 엄격하기

때문인 것으로 판단됨. 동 기간 중 청년 신규채용비율을 구하면, 클린 아이 68.2%, 고용노동부 60.8%인 것으로 나타나, 고용노동부 기준에 의한 청년 신규채용비율이 더 낮은 것을 알 수 있음.

〈표 3-29〉 지방공기업 연도별·유형별 청년 신규채용 인원 추이

(단위: 개, 명, 행%)

연 도	적용대상 기관수	합 계	광 역			기 초			
			소 계	공 사	공 단	소 계	공 사	공 단	
클린아이	평균	120	622	224	50.5	49.5	397	45.0	55.0
	'11	118	482	248	40.7	59.3	234	39.3	60.7
	'12	121	481	130	52.3	47.7	351	45.3	54.7
	'13	121	902	29	58.6	41.4	607	50.4	49.6
	평균	127	1,396	333	56.8	43.2	1,064	62.5	37.6
	'14	121	1,516	282	50.4	49.6	1,234	63.8	36.2
	'15	132	1,276	383	63.2	36.8	893	61.1	38.9
고용노동부	평균	127	1,320	1,001	63.4	36.6	320	62.4	37.7
	'14	121	1,451	1,198	67.5	32.5	253	52.2	47.8
	'15	132	1,189	803	59.3	40.7	386	72.5	27.5

- 신규채용인원 전원을 청년으로 채용한다고 가정할 때, 정원 대비 청년 채용비율이 얼마가 될 것인지는 청년채용의무 비율 3%의 적절성 여부에 중요한 척도가 될 수 있음. 2015년 신규채용인원 2,084명의 <표 3-9> 2015년 정원 43,947명 대비 비율을 구하면, 4.7%인 것으로 나타나서, 신규채용을 늘리지 않는 한, 공공기관의 경우보다 3% 목표를 달성하는 것이 더 어려운 것을 알 수 있음.
- <표 3-30>(클린아이)과 <표 3-31>(고용노동부)은 2015년 지방공기업 정원 대비 신규채용인원 비율 분포를 나타낸 것임. 주목해야 할 점은 앞서 공공기관 <표 3-17>에 비해 정원 대비 신규채용인원이 3%를 미치지 못하는 기관의 비중이 높다는 점임.
 - 우선 클린아이 자료를 보면, 전체 127개 기관 중 32개 기관(25.2%)에서는 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함. 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%이하인 지방공기업의 비중은 동남권

이 36.9%로 가장 높고, 그 다음으로 충청권과 대경권이 33.3%의 순으로 나타남.

- 고용노동부 자료를 보면, 전체 132개 기관 중 38개 기관(28.8%)에 서는 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함. 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%이하인 지방공기업의 비중은 강원, 제주가 50.0%로 가장 높고, 그 다음으로 대경권 33.3%, 동남권이 31.7% 순으로 나타남. 여기에서도 청년채용기준이 더 엄격한 고용노동부 기준에 의할 때, 청년 신규채용비율을 달성하지 못한 지방공기업의 비중이 클린아이의 경우에서보다 더 높은 것을 알 수 있음.
- 지방공기업의 경우 공공기관보다 청년채용비율이 전반적으로 낮은 것으로 나타났는데, 그 요인의 하나는 신규채용인원이 정원의 3%에 미치지 못하는 지방공기업이 많기 때문인 것으로 파악됨.

〈표 3-30〉 2015년 지방공기업 정원 대비 신규채용인원 비율 분포(클린아이)
(단위: 개, %)

	정원	신규 채용 인원	정원대비 신규채용인원 비율							
			기관 수	1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	
지역	수도권	29,611	1,492	72	9.7	6.9	5.6	11.1	27.8	38.9
	동남권	6,826	236	19	21.1	0.0	15.8	10.5	21.1	31.6
	충청권	1,527	215	9	0.0	0.0	33.3	0.0	11.1	55.6
	호남권	1,570	183	8	0.0	12.5	0.0	25.0	37.5	25.0
	대경권	3,994	138	12	25.0	8.3	0.0	16.7	33.3	16.7
	강원, 제주	419	36	7	14.3	0.0	0.0	14.3	28.6	42.9
	합 계	43,947	2,300	127	11.8	5.5	7.9	11.8	26.8	36.2

○ <표 3-32>는 지방공기업의 연도별·지역별 전체 신규채용 현황을 나타낸 것임.

- 우선 클린아이 자료에 의하면, 2013년의 신규채용인원 비중은 수도권의 신규채용 비중이 61.8%로 가장 높고, 그 다음이 동남권 20.3%, 충청권 5.8%의 순서인 것으로 나타남.

〈표 3-31〉 2015년 지방공기업 정원 대비 신규채용인원 비율 분포(고용노동부)

(단위: 개, %)

	정원	신규 채용 인원	정원대비 신규채용인원 비율							
			기관 수	1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	
지역	수도권	30,475	1,358	73	17.8	5.5	4.1	21.9	20.5	30.1
	동남권	6,987	239	19	21.1	5.3	5.3	15.8	26.3	26.3
	충청권	2,117	126	11	0.0	0.0	18.2	9.1	54.5	18.2
	호남권	1,913	179	9	11.1	11.1	0.0	33.3	22.2	22.2
	대경권	4,174	157	12	25.0	8.3	0.0	16.7	25.0	25.0
	강원, 제주	818	25	8	25.0	0.0	25.0	12.5	37.5	0.0
	합계	46,484	2,084	132	17.4	5.3	6.1	19.7	25.8	25.8

- 2015년의 신규채용인원 비중을 보면, 수도권의 신규채용 비중이 64.9%로 가장 높고, 그 다음이 동남권 10.3%, 충청권 9.3%의 순서인 것으로 나타남.

〈표 3-32〉 지방공기업 연도별·지역별 신규채용 인원 추이

(단위: 개, 명, 행%)

연도	적용대상 기관수	신규채용							
		합계	수도권	동남권	충청권	호남권	대경권	강원, 제주	
클린아이	평균	120	1,811	61.7	17.2	7.4	2.6	5.4	5.6
	'11	118	1,910	52.7	17.3	11.6	0.8	8.8	8.7
	'12	121	1,577	70.6	14.0	4.8	3.7	3.3	3.6
	'13	121	1,946	61.8	20.3	5.8	3.4	4.1	4.6
	평균	127	2,406	61.6	11.1	7.0	5.4	11.4	3.5
	'14	121	2,512	58.4	11.9	4.6	2.8	16.9	5.4
	'15	132	2,300	64.9	10.3	9.3	8.0	6.0	1.6
고용노동부	평균	127	2,172	59.7	11.6	4.3	5.7	14.7	4.1
	'14	121	2,260	54.2	11.7	2.6	2.7	21.9	6.9
	'15	132	2,084	65.2	11.5	6.0	8.6	7.5	1.2

- 2개 기간의 지역별 신규채용 비중을 보면, 그 순서 및 비중에 다소간의 변동이 생긴 것을 알 수 있음.
- 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 서로 간에 다소의 차이가 발생하는 것을 알 수 있음.
- <표 3-33>은 지방공기업의 연도별·지역별 청년 신규채용 현황을 나타낸 것임.
- 우선 클린아이 자료에서 2013년의 청년 신규채용인원 비중을 보면, 수도권 신규채용 비중이 58.9%로 가장 높고, 그 다음이 동남권 21.7%, 충청권 5.4%의 순서인 것으로 나타남.
- 2015년의 청년 신규채용인원 비중을 보면, 수도권 신규채용 비중이 68.7%로 가장 높고, 그 다음이 동남권 11.5%, 충청권 8.8%의 순서인 것으로 나타남.
- 2개 기간의 지역별 신규채용 비중을 보면, 그 순서와 비중에 다소간의 변동이 있는 것을 알 수 있음.

<표 3-33> 지방공기업 연도별·지역별 청년 신규채용 인원 추이

(단위 : 개, 명, 행%)

연 도		적용대상 기관수	신규채용						
			합 계	수도권	동남권	충청권	호남권	대경권	강원, 제주
클린아이	평균	120	621.7	55.2	22.8	7.5	4.8	5.0	4.8
	'11	118	482	41.7	29.5	11.4	1.7	8.7	7.1
	'12	121	481	64.9	17.3	5.8	7.9	1.7	2.5
	'13	121	902	58.9	21.7	5.4	4.7	4.7	4.7
	평균	127	1,396	62.9	12.1	7.0	0.7	13.8	1.9
	'14	121	1,516	57.0	12.7	5.1	1.3	21.6	2.3
	'15	132	1,276	68.7	11.5	8.8	3.6	6.0	1.5
고용노동 부	평균	127	1,320	61.0	11.6	4.6	3.0	18.0	1.9
	'14	121	1,451	52.0	12.4	3.1	2.3	27.8	2.3
	'15	132	1,189	69.9	10.8	6.0	3.7	8.2	1.4

- 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 서로 간에 다소의 차이가 발생하는 것을 알 수 있음.
- <표 3-34>는 지방공기업의 연도별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.
 - 우선 클린아이 자료에서 청년채용비율의 평균을 보면, 2011년 2.6%, 2012년 3.0%, 2013년 5.4%, 2014년 4.7%, 2015년 5.2%로 전반적으로 증가 추세인 것을 알 수 있음. 특히, 2013년에 신설된 기관의 청년채용비율이 이례적으로 높았던 경우를 제외하면, 매년 청년채용비율의 비중이 증가하고 있는 것을 알 수 있음. 따라서 청년고용의무제의 채택으로 청년채용비율이 증가한 것으로 해석할 수 있음.
 - 2013년의 청년채용비율 분포를 보면, 3% 이상의 청년채용비율을 달성한 기업의 비중이 54.6%인 것을 알 수 있음. 이는 2012년 공공기관의 청년채용비율 81.8%보다 매우 작은 것임. '1% 미만'의 청년채용비율에 해당하는 기관의 비중이 29.4%로 가장 큰 것을 알 수 있음.
 - 2015년의 청년채용비율 분포를 보면, 3% 이상의 청년채용비율을 달성한 기관의 비중이 60.7%로 나타나 2013년 대비 6.1%p 상승한 것으로 나타남. '5~10% 미만'의 청년채용비율에 해당하는 기관의 비중이 26.8%로 가장 높은 것을 알 수 있음.
 - 2개 기간의 청년채용 비중분포의 변동을 보면, 2011~13년 중에는 3% 미만 지방공기업의 비중이 60.3%에서 2014~15년 중에는 41.8%로 크게 감소한 것을 알 수 있음. 따라서 청년고용의무제의 채택으로 청년채용비율이 증가한 것으로 해석할 수 있음.
 - 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 서로 간에 다소의 차이가 발생하는 것을 알 수 있음. 특히, 고용노동부의 기준에 의하면 2014~15년 중에 3% 미만 지방공기업의 비중이 45.5%인 것으로 나타나, 클린아이 기준보다 고용노동부 기준에 의할 때, 기준을 달성하지 못한 지방공기업의 비중이 더 큰 것을 알 수 있음. 이는 앞에서도 언급했듯이, 고용노동부의 청년채용기준이 더 엄격하기 때문인 것으로 판단됨.

- 공공기관의 경우와 비교할 때, 지방공기업은 신규채용 규모의 제한 등으로 인하여 청년채용의무비율 준수가 더욱 어렵다는 결론을 내릴 수가 있음.

〈표 3-34〉 지방공기업 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, %)

연도	적용대상 기관수	청년채용 비율							평균	표준 편차
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상			
클린 아이	'11	116	47.4	15.5	5.2	17.2	9.5	5.2	2.56	3.99
	'12	119	43.7	17.6	5.9	15.1	9.2	8.4	2.97	4.99
	'13	119	29.4	6.7	9.2	19.3	19.3	16.0	5.42	7.76
	누적	354	40.2	13.3	6.8	17.2	12.7	9.9	3.65	5.58
	'14	120	31.7	5.0	7.5	16.7	24.2	15.0	4.67	4.52
	'15	127	18.1	12.6	8.7	19.7	26.8	14.2	5.21	5.40
	누적	247	24.9	8.8	8.1	18.2	25.5	14.6	4.94	4.96
고 용 동 부	'14	121	30.6	8.3	9.9	24.8	19.0	7.4	3.79	4.36
	'15	132	22.0	11.4	9.1	26.5	25.8	5.3	4.04	3.78
	누적	253	26.1	9.9	9.5	25.7	22.5	6.3	3.92	4.06

- 〈표 3-35〉는 지방공기업 연도별·유형별 청년채용비율 분포를 현황 및 추이를 나타낸 것임.

〈표 3-35〉 지방공기업 연도별·유형별 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, 행%)

연도/유형	적용대 상기관 수	청년채용 비율							평균		
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상				
클린 아이	'11	광역	공사	17	88.2	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	.29
			공단	42	54.8	11.9	9.5	11.9	11.9	0.0	1.73
	기초	공사	31	35.5	12.9	6.5	25.8	9.7	9.7	3.39	
		공단	26	23.1	26.9	0.0	26.9	11.5	11.5	4.42	
	합계		116	47.4	15.5	5.2	17.2	9.5	5.2	2.56	

〈표 3-35〉의 계속

연도/유형			적용대 상기관 수	청년채용 비율							
				1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	평균	
클린 아이	'12	광역	공사	18	55.6	16.7	5.6	5.6	11.1	5.6	2.91
			공단	42	33.3	23.8	4.8	21.4	2.4	14.3	3.88
		기초	공사	33	48.5	9.1	6.1	9.1	21.2	6.1	2.63
			공단	26	46.2	19.2	7.7	19.2	3.8	3.8	1.98
	합 계			119	43.7	17.6	5.9	15.1	9.2	8.4	2.97
	'13	광역	공사	18	50.0	16.7	0.0	16.7	5.6	11.1	3.59
			공단	42	21.4	0.0	7.1	33.3	21.4	16.7	5.34
		기초	공사	31	25.8	9.7	12.9	9.7	29.0	12.9	5.16
			공단	28	32.1	7.1	14.3	10.7	14.3	21.4	6.98
	합 계			119	29.4	6.7	9.2	19.3	19.3	16.0	5.42
	'14	광역	공사	18	50.0	11.1	0.0	16.7	11.1	11.1	2.84
			공단	41	14.6	9.8	4.9	22.0	26.8	22.0	5.91
		기초	공사	33	45.5	0.0	9.1	9.1	24.2	12.1	3.90
			공단	28	28.6	0.0	14.3	17.9	28.6	10.7	4.93
	합 계			120	31.7	5.0	7.5	16.7	24.2	15.0	4.67
'15	광역	공사	18	22.2	11.1	11.1	27.8	16.7	11.1	4.44	
		공단	46	13.0	17.4	10.9	15.2	30.4	13.0	5.30	
	기초	공사	34	17.6	8.8	5.9	23.5	26.5	17.6	5.52	
		공단	29	24.1	10.3	6.9	17.2	27.6	13.8	5.17	
합 계			127	18.1	12.6	8.7	19.7	26.8	14.2	5.21	
고용 동 부	'14	광역	공사	18	50.0	16.7	5.6	11.1	11.1	5.6	2.37
			공단	42	16.7	11.9	9.5	28.6	21.4	11.9	4.74
		기초	공사	33	36.4	3.0	12.1	18.2	21.2	9.1	3.94
			공단	28	32.1	3.6	10.7	35.7	17.9	0.0	3.11
	합 계			121	30.6	8.3	9.9	24.8	19.0	7.4	3.79
	'15	광역	공사	18	27.8	11.1	11.1	22.2	22.2	5.6	3.48
			공단	46	17.4	19.6	8.7	28.3	21.7	4.3	3.97
		기초	공사	37	18.9	8.1	5.4	21.6	35.1	10.8	5.18
			공단	31	29.0	3.2	12.9	32.3	22.6	0.0	3.09
	합 계			132	22.0	11.4	9.1	26.5	25.8	5.3	4.04

○ <표 3-36>은 지방공기업의 연도별·지역별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.

<표 3-36> 지방공기업 연도별·지역별 청년채용비율 분포 현황 및 추이

(단위: 개, 행%)

연도/지역		적용대상 기관수	청년채용 비율						평균	
			1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
클린 아이	'11	수도권	63	46.0	19.0	3.2	23.8	6.3	1.6	1.92
		동남권	17	47.1	11.8	11.8	0.0	23.5	5.9	3.18
		충청권	9	44.4	0.0	0.0	11.1	22.2	22.2	6.48
		호남권	8	75.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	.77
		대경권	9	22.2	33.3	11.1	22.2	0.0	11.1	3.24
		강원, 제주	10	60.0	0.0	10.0	10.0	10.0	10.0	2.88
		합 계	116	47.4	15.5	5.2	17.2	9.5	5.2	2.56
	'12	수도권	63	39.7	20.6	6.3	15.9	7.9	9.5	3.17
		동남권	19	36.8	5.3	15.8	21.1	10.5	10.5	4.10
		충청권	9	44.4	33.3	0.0	0.0	11.1	11.1	2.36
		호남권	8	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	2.46
		대경권	10	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	.58
		강원, 제주	10	60.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	2.88
		합 계	119	43.7	17.6	5.9	15.1	9.2	8.4	2.97
	'13	수도권	63	22.2	9.5	12.7	23.8	19.0	12.7	5.33
		동남권	19	21.1	5.3	5.3	10.5	36.8	21.1	6.83
		충청권	10	50.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0	4.27
		호남권	8	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	25.0	4.84
		대경권	10	40.0	0.0	10.0	30.0	20.0	0.0	2.64
		강원, 제주	9	44.4	0.0	0.0	22.2	0.0	33.3	7.87
		합 계	119	29.4	6.7	9.2	19.3	19.3	16.0	5.42
	'14	수도권	64	20.3	6.3	6.3	25.0	25.0	17.2	5.47
		동남권	18	27.8	5.6	16.7	11.1	27.8	11.1	4.48
		충청권	10	40.0	0.0	10.0	10.0	10.0	30.0	4.99
호남권		8	75.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	1.38	
대경권		10	40.0	10.0	0.0	0.0	40.0	10.0	3.93	
강원, 제주		10	60.0	0.0	10.0	0.0	20.0	10.0	2.96	
합 계		120	31.7	5.0	7.5	16.7	24.2	15.0	4.67	

〈표 3-36의〉 계속

연도/지역		적용대상 기관수	청년채용 비율						평균	
			1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
클린 아이	'15	수도권	72	16.7	15.3	4.2	22.2	27.8	13.9	5.58
		동남권	19	26.3	5.3	5.3	21.1	26.3	15.8	4.80
		충청권	9	0.0	22.2	22.2	0.0	33.3	22.2	6.05
		호남권	8	12.5	0.0	25.0	37.5	12.5	12.5	4.79
		대경권	12	25.0	16.7	16.7	8.3	33.3	0.0	3.25
		강원, 제주	7	28.6	0.0	14.3	14.3	14.3	28.6	5.20
	합 계	127	18.1	12.6	8.7	19.7	26.8	14.2	5.21	
고 노 연 애 부	'14	수도권	64	23.4	9.4	12.5	32.8	14.1	7.8	3.79
		동남권	19	26.3	10.5	15.8	10.5	31.6	5.3	3.87
		충청권	10	40.0	10.0	0.0	20.0	20.0	10.0	3.28
		호남권	8	62.5	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5	4.66
		대경권	10	30.0	10.0	10.0	20.0	20.0	10.0	4.41
		강원, 제주	10	50.0	0.0	0.0	10.0	40.0	0.0	2.85
	합 계	121	30.6	8.3	9.9	24.8	19.0	7.4	3.79	
	'15	수도권	73	21.9	12.3	6.8	28.8	23.3	6.8	4.23
		동남권	19	26.3	10.5	5.3	21.1	31.6	5.3	4.24
		충청권	11	9.1	9.1	18.2	27.3	36.4	0.0	4.08
		호남권	9	22.2	0.0	22.2	33.3	11.1	11.1	3.86
		대경권	12	25.0	16.7	0.0	25.0	33.3	0.0	3.59
		강원, 제주	8	25.0	12.5	25.0	12.5	25.0	0.0	2.56
합 계	132	22.0	11.4	9.1	26.5	25.8	5.3	4.04		

○ 〈표 3-37〉은 지방공기업의 연도별·평균근속기간별 청년채용비율 분포 현황 및 추이를 나타낸 것임.

－ 평균근속기간이 길수록 청년채용비율의 평균이 낮아지는 경향이 발생하는 것을 알 수 있음.

〈표 3-37〉 지방공기업 연도별·평균근속기간별 청년채용비율 분포 현황 및 추이
(단위: 개, 행%)

연도/유형		적용 대상 기관수	비율						평균	
			1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상		
클린 아이	'11	5년미만	45	35.6	15.6	4.4	20.0	13.3	11.1	3.81
		5~10년미만	48	52.1	14.6	8.3	16.7	8.3	0.0	1.74
		10~15년미만	14	50.0	21.4	0.0	21.4	0.0	7.1	2.33
		15~20년미만	9	77.8	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	1.11
		20년이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		합 계	116	47.4	15.5	5.2	17.2	9.5	5.2	2.56
	'12	5년미만	45	35.6	15.6	6.7	15.6	13.3	13.3	3.72
		5~10년미만	47	48.9	19.1	6.4	14.9	2.1	8.5	2.77
		10~15년미만	20	45.0	25.0	0.0	15.0	15.0	0.0	1.98
		15~20년미만	5	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	3.15
		20년이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	.22
		합 계	119	43.7	17.6	5.9	15.1	9.2	8.4	2.97
	'13	5년미만	37	16.2	2.7	8.1	21.6	24.3	27.0	8.91
		5~10년미만	50	32.0	6.0	14.0	12.0	22.0	14.0	4.52
		10~15년미만	22	36.4	9.1	0.0	36.4	9.1	9.1	3.20
		15~20년미만	8	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	2.18
		20년이상	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	.53
		합 계	119	29.4	6.7	9.2	19.3	19.3	16.0	5.42
	'14	5년미만	29	24.1	3.4	10.3	17.2	24.1	20.7	5.45
		5~10년미만	59	32.2	3.4	10.2	16.9	23.7	13.6	4.65
		10~15년미만	23	34.8	4.3	0.0	17.4	26.1	17.4	4.71
		15~20년미만	8	50.0	12.5	0.0	12.5	25.0	0.0	2.30
		20년이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.24
		합 계	120	31.7	5.0	7.5	16.7	24.2	15.0	4.67
'15	5년미만	26	3.8	15.4	7.7	19.2	26.9	26.9	7.31	
	5~10년미만	68	20.6	8.8	7.4	17.6	32.4	13.2	5.24	
	10~15년미만	24	20.8	20.8	16.7	20.8	12.5	8.3	3.60	
	15~20년미만	8	37.5	12.5	0.0	25.0	25.0	0.0	3.17	
	20년이상	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.24	
	합 계	127	18.1	12.6	8.7	19.7	26.8	14.2	5.21	

〈표 3-37〉의 계속

연도/유형		적용 대상 기관수	비율							
			1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	평균	
고용 노동 부	'14	5년미만	23	17.4	0.0	13.0	30.4	26.1	13.0	5.7
		5~10년미만	65	33.8	10.8	6.2	26.2	15.4	7.7	3.5
		10~15년미만	24	25.0	4.2	20.8	20.8	25.0	4.2	3.6
		15~20년미만	8	62.5	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	1.5
		20년이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
		합계	121	30.6	8.3	9.9	24.8	19.0	7.4	3.8
	'15	5년미만	27	3.7	7.4	7.4	37.0	29.6	14.8	5.8
		5~10년미만	70	22.9	11.4	10.0	24.3	27.1	4.3	3.9
		10~15년미만	24	29.2	20.8	12.5	20.8	16.7	0.0	2.9
		15~20년미만	8	37.5	0.0	0.0	25.0	37.5	0.0	4.0
		20년이상	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.2
합계		130	20.8	11.5	9.2	26.9	26.2	5.4	4.1	

2. 지방공기업 고용의 질 현황

○ 〈표 3-38〉은 2015년 기준 지방공기업의 지역별·유형별 평균임금 현황을 나타낸 것임.

〈표 3-38〉 지방공기업 지역별·유형별 평균임금 현황

(단위: 개, 명, %)

	적용 대상 기관수	합계	광역			기초		
			소계	공사	공단	소계	공사	공단
전국	132	41.9	41.8	56.9	35.8	42.0	45.5	38.1
수도권	73	39.2	36.6	56.9	32.9	42.1	45.8	37.5
동남권	19	43.9	46.2	54.5	41.4	40.8	41.7	38.1
충청권	11	45.1	54.4	57.3	45.9	39.7	48.9	36.0
호남권	9	51.0	52.8	55.3	49.0	47.9	51.3	41.1
대경권	12	47.7	51.0	64.0	42.4	45.3	51.7	40.4
강원, 제주	8	39.4	-	-	-	39.4	38.8	40.0

- 전국의 평균임금이 41.9백만 원인 것으로 나타남. 평균임금이 가장 높은 지방공기업의 유형은 광역시 공사 56.9백만 원이고, 그 다음이 기초단위 공사 45.5백만 원의 순서인 것으로 나타남.
- 지역별로 보면, 평균임금이 가장 높은 지역은 호남권 51.0백만 원이고, 그 다음이 대경권 47.7백만 원의 순서인 것으로 나타남.
- <표 3-39>는 2015년 기준 지방공기업의 지역별·유형별 신입사원 초임 현황을 나타낸 것임.
- 전국의 평균임금은 25.0백만 원인 것으로 나타남. 평균임금이 가장 높은 지방공기업의 유형은 광역시 공사 27.5백만 원이고, 그 다음이 기초단위 공사 26.4백만 원의 순서인 것으로 나타남.
- 지역별로 보면, 평균임금이 가장 높은 지역은 호남권 26.9백만 원이고, 그 다음이 대경권 25.4백만 원의 순서인 것으로 나타남.

<표 3-39> 지방공기업 지역별·유형별 신입사원 초임 현황

(단위: 개, 백만원)

	적용 대상 기관수	합 계	광역			기 초		
			소 계	공 사	공 단	소 계	공 사	공 단
전국	132	25.0	24.3	27.5	23.0	25.7	26.4	25.0
수도권	73	24.9	23.7	27.8	23.0	26.3	27.0	25.4
동남권	19	25.0	24.3	27.0	22.8	25.9	25.9	25.7
충청권	11	25.1	25.1	25.9	23.0	25.0	27.6	24.0
호남권	9	26.9	26.5	27.9	24.4	27.6	27.5	27.9
대경권	12	25.4	25.4	29.2	22.9	25.5	25.5	25.5
강원, 제주	8	23.1	-	-	-	23.1	23.0	23.1

- <표 3-40>은 지방공기업의 2015년 기준 평균임금 수준별·청년채용 비율 분포 현황을 나타낸 것임.
- 특별한 패턴이 부각되지 않으나, 고용노동부의 기준에 의할 때 3%에 미달하는 지방공기업의 수가 더 많은 것을 다시 한 번 확인할 수 있음.

〈표 3-40〉 지방공기업 임금수준별 청년채용비율 분포 현황(2015년 기준)

(단위: 개, 백만원, 행%)

		청년채용 비율						
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	
클린 아이	기관수	23	16	11	25	34	18	
	평균 임금 (백만원)	평균	45.3	41.0	44.8	41.8	41.9	38.0
		최소값	29.1	27.4	33.6	28.6	26.6	25.5
		최대값	70.6	54.7	60.1	63.8	73.3	54.7
		중위값	41.1	39.8	41.9	40.5	40.6	35.9
		표준편차	11.3	9.1	8.4	9.5	11.9	8.5
	평균 보수액 범주 (%)	40% 미만	12.0	12.0	4.0	16.0	32.0	24.0
		40~50%	33.3	25.0	8.3	25.0	8.3	0.0
		50~60%	15.4	0.0	15.4	30.8	23.1	15.4
		60~70%	15.4	7.7	15.4	30.8	30.8	0.0
70% 이상		23.1	15.4	10.3	15.4	25.6	10.3	
고 노 동 부	기관수	27	15	12	35	34	7	
	평균 임금 (백만원)	평균	45.2	39.4	45.0	40.0	41.9	38.7
		최소값	30.1	27.4	34.9	28.5	25.5	27.7
		최대값	70.6	54.7	60.1	63.8	73.3	50.8
		중위값	41.1	38.3	41.6	37.7	40.4	36.2
		표준편차	10.3	9.7	8.8	9.5	11.7	8.9
	평균 보수액 범주 (%)	40% 미만	9.6	13.5	7.7	32.7	28.8	7.7
		40~50%	53.8	15.4	0.0	15.4	15.4	0.0
		50~60%	15.4	0.0	15.4	30.8	30.8	7.7
		60~70%	23.1	7.7	7.7	38.5	23.1	0.0
70% 이상		25.6	12.8	12.8	17.9	25.6	5.1	

○ <표 3-41>은 지방공기업의 2015년 기준 신입사원 초임 수준별·청년 채용비율 분포 현황을 나타낸 것임.

－ 청년채용 비율의 구간별로 평균임금의 격차는 별로 없는 것으로 나타남.

〈표 3-41〉 지방공기업 신입사원 초임 수준별 청년채용비율 분포 현황(2015년 기준)
(단위: 개, 백만원, 행%)

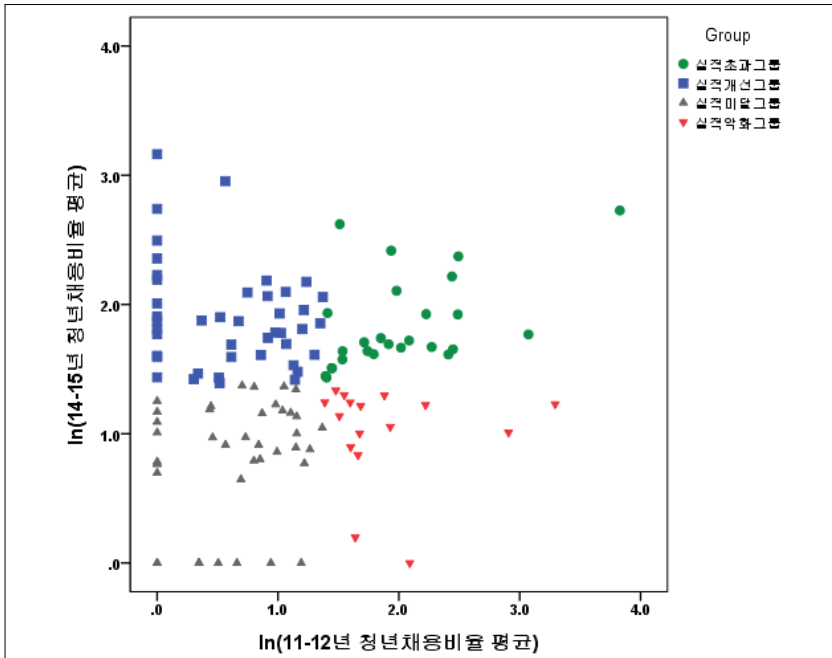
		청년채용 비율						
		1% 미만	1~2% 미만	2~3% 미만	3~5% 미만	5~10% 미만	10% 이상	
클린 아이	기관수	23	16	11	25	34	18	
	평균 임금 (백만원)	평균	24.8	26.3	24.8	25.0	24.2	25.3
		최소값	14.9	18.8	21.8	18.2	17.9	20.9
		최대값	29.9	37.5	29.0	31.1	34.5	37.2
		중위값	24.8	25.1	24.2	25.1	23.1	24.5
		표준편차	3.9	5.2	2.6	3.5	3.7	4.2
	평균 보수액 범주 (%)	40% 미만	17.6	11.8	7.8	15.7	35.3	11.8
		40~50%	15.4	0.0	15.4	23.1	23.1	23.1
		50~60%	7.7	23.1	7.7	23.1	7.7	30.8
		60~70 %	15.4	0.0	7.7	30.8	30.8	15.4
70% 이상		24.3	18.9	8.1	18.9	21.6	8.1	
고용 등 부	기관수	27	15	12	35	34	7	
	평균 임금 (백만원)	평균	24.7	24.4	25.4	25.3	25.2	24.6
		최소값	14.9	18.8	21.8	17.9	18.4	22.4
		최대값	34.4	32.1	30.0	37.6	34.5	27.6
		중위값	23.4	23.1	25.1	24.3	25.2	24.6
		표준편차	4.2	3.5	2.6	4.7	3.8	1.7
	평균 보수액 범주 (%)	40% 미만	25.0	15.4	3.8	26.9	25.0	3.8
		40~50%	23.1	0.0	15.4	30.8	23.1	7.7
		50~60%	7.7	23.1	30.8	7.7	7.7	23.1
		60~70%	0.0	0.0	15.4	46.2	38.5	0.0
70% 이상		25.6	10.3	5.1	25.6	30.8	2.6	

3. 지방공기업 청년채용비율 변동 범주에 따른 청년채용 현황

- 공공기관의 경우와 마찬가지로 지방공기업의 경우도 청년고용 의무채용비율인 3%를 달성하였는지, 아닌지를 기준으로 각 지방공기업이 청년채용의무를 얼마나 성실히 준수하였는지, 준수를 하기 어려운 제약요인에는 어떤 것이 있었는지를 분석할 필요가 존재함.

- 공공기관의 경우와 마찬가지로 분석의 통일성을 위하여, 2011~12년과 2014~15년 기간 중 청년고용 의무채용비율인 3%의 충족여부를 기준으로 각 지방공기업을 4개의 범주로 구분함.
- 여기에서의 분석에서는 2011~12년의 청년채용비율은 클린아이의 자료를 사용하였고, 2014~15년의 청년채용비율은 고용노동부의 자료를 사용하였음. 그런데 앞에서 수차례 청년채용여부에 대한 고용노동부의 기준이 클린아이의 기준보다 엄격하다는 것을 언급한 바 있음. 즉, 클린아이보다 고용노동부의 기준에 의할 때 동일한 기관, 동일한 시기라고 하더라도 청년채용비율이 더 낮게 나타난 바 있음. 그러므로 지방공기업에 대한 범주별 분석에서 2011~12년보다 2014~15년의 청년채용비율이 향상된 것으로 나타나면, 그 결과는 확실히 청년채용비율이 높아진 것으로 해석할 수가 있는 것임. 본 분석에서 서로 다른 기준을 사용한 이유는 고용노동부의 자료가 더 신뢰할 만한 자료임에도 불구하고 2011~12년의 자료는 존재하지 않기 때문임. 그러므로 본 분석의 결론은 클린아이 자료만을 사용하는 경우보다 청년고용의무제의 효과를 더 보수적으로 측정된 것이라고 판단할 수 있음.
- [그림 3-3]은 2011~12년(x축)과 2014~15년(y축) 기간 중 공공기관의 청년채용비율을 산점도로 표시한 것임. 양 축 모두 $\ln(1+\text{청년채용비율})$ 의 값을 구하여 산점도를 구하도록 하였음.
- <표 3-42>(행% 기준)와 <표 3-43>(열% 기준)은 [그림 3-3]의 내용을 각 그룹별로 지방공기업의 수와 기관의 특성별로 정리한 것임.
 - 우선 실적개선 그룹인 Group II가 43개(34.4%)로 가장 많고, 그 다음으로 양 기간 모두 실적미달 그룹인 Group III 40개(32.0%), 실적초과그룹인 Group I 26개(20.8%), 그리고 실적악화 그룹인 Group IV가 16개(12.8%)의 순서인 것을 알 수 있음. 이로부터 2014~15년 기간 중 실적미달인 Group III과 IV의 비중이 44.8%로 거의 절반에 달하는 것을 알 수 있음. 이러한 실적은 공공기관에 비하여 볼 때, 매우 미흡한 수준임.

[그림 3-3] 지방공기업 그룹별 분포



- 우선 <표 3-42>의 행% 비중을 보면, Group I과 Group II의 비중이 55% 내외인 것을 알 수 있음.
- 지역별로 보면, Group I과 Group II의 비중이 Group III과 Group IV의 비중이 대체로 유사한 것을 알 수 있음.
- 정원대비 신규채용인원 비율별로 보면, 그 비율이 3% 미만인 경우 전부 Group III 혹은 Group IV에 속하는 것을 알 수 있음. 그런데 정원 대비 신규채용인원 비율이 3%를 넘는 지방공기업의 경우에도 Group III과 Group IV에 속하는 경우가 다수 있는 것으로 나타남.
- 평균근속기간별로 보면, 근속기간이 낮은 지방공기업일수록 Group I과 Group II에 속하는 비중이 큰 것을 알 수 있음. 이는 새로 신설되는 지방공기업의 경우, 청년을 신규채용하는 경우가 많기 때문인 것으로 판단됨.
- 평균보수액 범주별로 보면, 평균보수액이 많은 지방공기업일수록

Group III와 Group IV에 속하는 비중이 큰 것으로 나타남.

- <표 3-43>의 열% 비중을 보면, 각 그룹 내에서 각 특성별로 해당되는 범주에 속하는 기관의 비중을 파악할 수 있음.

<표 3-42> 그룹별 지방공기업의 수와 특성(행%)

(단위: 개, 행%)

		Group I	Group II	Group III	Group IV	합 계
기관수		26	43	40	16	125
유형	공사	20.8	34.0	30.2	15.1	53
	공단	20.8	34.7	33.3	11.1	72
지역	수도권	21.1	33.8	32.4	12.7	71
	동남권	16.7	44.4	22.2	16.7	18
	충청권	55.6	11.1	33.3	0.0	9
	호남권	0.0	50.0	12.5	37.5	8
	대경권	9.1	45.5	45.5	0.0	11
	강원, 제주	25.0	12.5	50.0	12.5	8
정원대비 신규채용 인원 비율	1% 미만	0.0	0.0	90.9	9.1	11
	1~2% 미만	0.0	0.0	80.0	20.0	5
	2~3% 미만	0.0	0.0	66.7	33.3	15
	3~5% 미만	17.4	30.4	30.4	21.7	23
	5~10% 미만	30.8	46.2	15.4	7.7	39
	10% 이상	31.3	56.3	9.4	3.1	32
평균근속 기간	5년미만	47.8	26.1	13.0	13.0	23
	5~10년미만	19.4	32.8	31.3	16.4	67
	10~15년미만	4.2	45.8	50.0	0.0	24
	15~20년미만	0.0	37.5	37.5	25.0	8
	20년이상	0.0	0.0	100.0	0.0	1
평균 보수액범 주 (%)	40% 미만	27.1	37.5	25.0	10.4	48
	40~50%	30.8	23.1	38.5	7.7	13
	50~60%	30.8	23.1	23.1	23.1	13
	60~70%	18.2	27.3	36.4	18.2	11
	70% 이상	5.3	39.5	42.1	13.2	38

주: 정원 대비 신규채용인원 비율은 2014~15년의 평균 값이고, 평균근속기간과 평균보수액 범주는 2015년의 값을 기준으로 산출한 것임.

〈표 3-43〉 그룹별 지방공기업의 수와 특성(열%)

(단위 : 개, 열%)

		Group I	Group II	Group III	Group IV	합 계
기관수		26	43	40	16	125
유형	공사	42.3	41.9	40.0	50.0	53
	공단	57.7	58.1	60.0	50.0	72
지역	수도권	57.7	55.8	57.5	56.3	71
	동남권	11.5	18.6	10.0	18.8	18
	충청권	19.2	2.3	7.5	0.0	9
	호남권	0.0	9.3	2.5	18.8	8
	대경권	3.8	11.6	12.5	0.0	11
	강원, 제주	7.7	2.3	10.0	6.3	8
신규채용 인원대비 정원비율	1% 미만	0.0	0.0	25.0	6.3	11
	1~2% 미만	0.0	0.0	10.0	6.3	5
	2~3% 미만	0.0	0.0	25.0	31.3	15
	3~5% 미만	15.4	16.3	17.5	31.3	23
	5~10% 미만	46.2	41.9	15.0	18.8	39
	10% 이상	38.5	41.9	7.5	6.3	32
평균근속 기간	5년미만	44.0	14.3	7.5	18.8	23
	5~10년미만	52.0	52.4	52.5	68.8	67
	10~15년미만	4.0	26.2	30.0	0.0	24
	15~20년미만	0.0	7.1	7.5	12.5	8
	20년이상	0.0	0.0	2.5	0.0	1
평균 보수액범 주 (%)	40% 미만	52.0	42.9	30.0	31.3	48
	40~50%	16.0	7.1	12.5	6.3	13
	50~60%	16.0	7.1	7.5	18.8	13
	60~70%	8.0	7.1	10.0	12.5	11
	70% 이상	8.0	35.7	40.0	31.3	38

주 : 정원 대비 신규채용인원 비율은 2014~15년의 평균 값이고, 평균근속기간과 평균보수액 범주는 2015년의 값을 기준으로 산출한 것임.

제5절 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석

1. 회귀분석 모형

- 공공기관의 청년채용비율 결정요인의 분석을 위해 본 절에서는 회귀분석을 실시함.
- <표 3-44>는 공공기관의 청년채용비율 결정요인을 분석하기 위한 변수임.
 - 종속변수는 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율임. 그런데 단순히 청년채용비율을 종속변수로 사용한 것이 아니라, $\ln(1+\text{청년채용비율})$ 을 종속변수로 사용하였음.
 - 독립변수로는 청년의무제 적용여부 변수, 지역더미, 임금(평균임금 및 신입사원 초임), 공공기관 및 지방공기업 유형 더미, 정원대비 정규직 비율, 평균근속년수, 임직원 총계, 정원 대비 신규채용인원 비율과 정원 대비 신규채용인원 비율 3% 미만 더미 등을 사용함.
 - 본 분석에서는 연도별 효과를 통제하기 위한 연도별 더미변수를 사용하지 않음. 그 이유는 연도별 더미변수를 사용하여 회귀분석을 한 결과, 다중공선성(multi-colinearity)이 발생하여 실제 추정결과에는 연도별 더미변수의 추정치가 누락되기 때문임. 이는 청년채용비율을 결정하는 변수로서 연도별 효과가 그렇게 유의하지 않다는 것을 의미하는 것임.
- <표 3-44>의 변수설정에 대한 추가적인 설명은 다음과 같음.
 - 청년고용의무제 적용효과 변수는 청년고용의무제의 정책효과를 측정하기 위한 변수임. 동 변수의 값은 2011년과 2012년은 0, 2014년은 1, 2015년은 2의 값을 부여함. 동 변수에 대한 대안으로 청년고용의무제가 적용되기 전인 2011년과 2012년은 0, 적용된 이후인 2014년

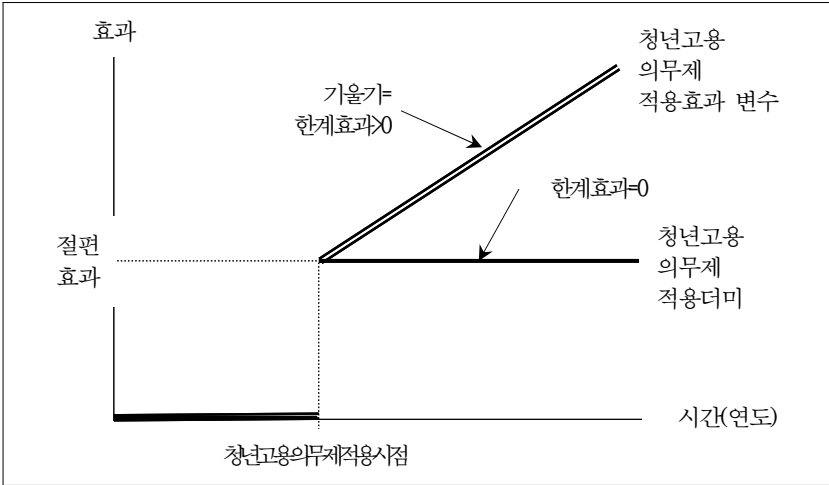
〈표 3-44〉 회귀분석에 사용되는 변수

	변수명	값
종속변수	청년채용 비율	$\ln(1+\text{청년채용 비율})$
독립변수	청년고용의무제 적용효과 변수	0=2011, 2012, 1=2014, 2=2015
	지역 더미	0=비수도권, 1=수도권
	임금	평균임금 신입사원 초임
	공공기관 유형더미	0=기타공공기관, 시장형, 준시장형, 기금관리형, 위탁집행형
	지방공기업 유형 더미	0=공단, 1=공사 0=기초단위, 1=광역단위
	정원 대비 정규직 비율	비율 값
	평균근속년수	평균근속년수
	정규직 직원 총계	정규직 직원 총계
	정원대비 신규채용인원 비율	비율 값
	정원대비 신규채용인원 비율 3% 미만 더미	0=3% 이상, 1=3% 미만

과 2015년은 1의 값을 부여하는 것을 고려할 수도 있음. 실제로 청년고용의무제 적용더미를 활용하여도, 계수값은 양수로서 매우 유의한 것으로 나타남. 그러나 청년고용의무제 적용더미의 경우에는 청년고용의무제가 적용됨에 따라 해마다 청년채용비율이 증가하는 효과를 파악할 수 없다는 단점이 존재함. 그러한 문제점을 인식하여 본 연구에서는 청년고용의무제의 절편효과뿐 만 아니라 한계효과도 같이 파악할 수 있도록 청년고용의무제 적용효과 변수를 설정함. 동 변수의 추정치가 양수로서 유의하면, 청년고용의무제는 효과가 있을 뿐만 아니라, 해마다 그 효과가 커진다는 것을 의미하는 것으로 해석할 수 있음. 본 연구의 청년고용의무제 적용효과 변수와 청년고용의무제 적용더미의 개념상 차이는 [그림 3-4]에 나타나 있음.

- 그밖의 변수는 청년고용의무제 적용효과 변수의 계수 추정치가 의미가 있는지를 정확히 측정하기 위한 통제변수임. 이 중에서 정원 대비 신규채용인원 비율의 계수 추정값은 양수, 정원 대비 신규채용인원 비율 3% 미만 더미의 계수 추정값은 음수로 나타날 것으로 예상됨.

[그림 3-4] 청년고용의무제 지방공기업 그룹별 분포



○ 본 절에서 회귀식은 다음과 같음.

$$Y_{it} = \alpha_0 + \beta Pol + \sum \alpha_d X_{it}^d + u_i + \epsilon_{it} \quad (1)$$

여기서 Y_{it} : 청년채용비율

Pol (청년고용의무제 적용효과 변수) : 2012, 2013=0, 2014=1, 2015=2

X_{it}^d : 독립변수(지역더미, 평균임금, 신입사원 초임, 공공기관 및 지방공기업 유형더미, 정원대비 정규직 비율, 평균근속년수, 임직원 총계 등)

u_i = 패널효과, ϵ_{it} = 오차항, ρ_{st} = 연도 s 와 t 년에서 오차항의 상관계수

○ 분석모형은 회귀모형 (1)에서 u_i 와 ϵ_{it} 의 가정에 따라 POLS(pooled ordinary least squares) 모형, 확률효과(RE : random effect model) 모형, 일반화추정방정식(GEE : generalized estimating equations) 모형으로 설정함.

○ POLS 모형

- 청년채용비율의 결정요인을 분석하기 위해 회귀식 (1)에서 모든 기관 i 에 대해서 관찰되지 않는 내재적 속성(패널효과) $u_i = 0$ 을 가정함. 또한, i 번째 기관 내의 연도별 오차항에 대한 상관관계 $\rho_{st} = 0 (s \neq t)$ 을 가정함.
- 또한 오차항의 분포는 정규분포를 가정함. 즉 모든 기관 i 와 모든 연도 t 에 대해서 $\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_e^2)$ 를 가정함.
- 즉 POLS 모형은 오차항이 정규분포를 따라야 한다는 엄격한 가정과 함께 모든 기관에 대해서 관찰되지 않는 내재적 속성(패널효과)을 고려하지 않고, 기관 내의 연도별 오차항에 대한 상관성도 고려하지 않음으로써 기관 내의 효과와 기관 간의 효과를 함께 해석하지 못한다는 단점이 있음.

○ RE(random effect model) 모형

- 청년채용비율의 결정요인을 분석하기 위한 회귀식 (1)에서 패널효과 u_i 를 고려하여 기관 내의 효과와 기관 간의 효과를 동시에 분석함. 이를 위해 $u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$ 와 $Cov(X_{it}^d, u_i) = 0$ 를 가정함.
- 또한 오차항 ϵ_{it} 를 정규분포를 따르며, 모든 기관에 대해서 연도별 상관성은 존재하지 않는 것으로 가정함. 즉 $\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_e^2)$ 이고 $\rho_{st} = 0, s \neq t$ 을 가정함.
- RE 모형은 범주형 독립변수일지라도 회귀계수의 추정이 가능하고, 기관들의 측정되지 않는 내재적 속성을 고려한다는 점에서 장점이 있으나 $u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$ 와 $\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_e^2)$ 의 가정을 만족해야 하는 단점이 있음

○ GEE(generalized estimating equations) 모형

- POLS 모형과 확률효과 모형은 오차항과 패널효과가 정규분포를 따라야 한다는 것 이외에 추가적인 가정이 필요함. 그러나 GEE 모형은 종속변수의 분포에 대한 가정이 필요 없음. 또한 주요 통계적 가정들(독립변수와 종속변수 사이의 연결함수, 종속변수의 분포형태 등)이

알려져 있지 않거나 또는 위반되는 경우에도 최소한의 정보(종속변수의 주변분포 및 관찰된 상관관계 구조)만을 사용하여 유사우도함수(quasi-likelihood function)에 근거한 일관성 있는 점근적 추정량(consistent and asymptotic estimates)을 확보할 수 있다는 장점이 있음.

- 그리고 종속변수들 간의 상관구조는 가상관행렬(working correlation matrix)을 통해 모형화하며, 잘못된 형태의 가상관행렬이 적용되더라도 모형의 모수에 대한 추정량과 추정량의 분산에 대한 일치추정량을 얻을 수 있다는 장점이 있음.
- 따라서 회귀식 (1)에서 모든 기관에 대해서 패널효과는 고려하지 않으며($u_i = 0$), 오차항 ϵ_{it} 는 정규분포를 따르지 않는 것으로 가정함. 또한 i 번째 기관 내의 연도별 측정값에 대한 상관성을 나타내는 $\rho_{st} \neq 0 (s \neq t)$ 을 가정함.
- GEE 모형은 종속변수들에 대한 분포와 연도별 종속변수들 간의 상관구조에 대한 엄격한 가정으로부터 자유롭다는 점에서 장점이 있으나, 기관들의 관측되지 않는 내재적 속성을 고려하지 못한다는 단점이 있음.

○ <표 3-45>는 3가지 모형에 대한 가정을 비교한 것임.

- POLS 모형은 오차항이 정규분포를 따라야 한다는 엄격한 가정과 함께, 모든 기관에 대해서 관측되지 않는 내재적 속성(패널효과)을 고려하지 않고, 기관 내의 연도별 측정값에 대한 상관성도 고려하지 않음으로써 기관 내의 효과와 기관 간의 효과를 함께 해석하지 못한다는 단점이 있음.
- RE 모형은 기관들의 측정되지 않는 내재적 속성을 고려한다는 점에서 장점이 있으나 $u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$ 와 $\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_e^2)$ 의 엄격한 가정을 만족해야 하는 단점이 있음.
- GEE 모형은 종속변수들에 대한 분포와 연도별 종속변수들 간의 상관구조에 대한 엄격한 가정으로부터 자유롭다는 점에서 장점이 있으나, 기관들의 관측되지 않는 내재적 속성을 고려하지 못한다는 단점이 있음.

〈표 3-45〉 회귀분석 모형에 대한 가정 비교

POLS	RE	GEE
$u_i = 0$ $\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_\epsilon^2)$ $\rho_{st} = 0$	$u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$ $Cov(X^d, u_i) = 0$ $\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_\epsilon^2)$ $\rho_{ts} = 0$	$u_i = 0$ $\epsilon_{it} \not\sim N(0, \sigma_\epsilon^2)$ $\rho_{ts} \neq 0$

2. 회귀분석 결과

- 〈표 3-46〉은 공공기관 및 지방공기업 전체를 대상으로 한 회귀분석 결과를 모형별로 정리한 것임.
- 세 모형은 전부 유의하고 설명력도 양호한 것으로 나타남. POLS의 경우는 F 값 210.71, R^2 0.59인 것으로 나타나고, RE의 경우는 F 값 1,906.81, R^2 0.59인 것으로 나타남. 그리고 GEE모형에 의하면, χ^2 가 2,010.14인 것으로 나타남. 유의확률은 모두 0.01인 것으로 나타남.
- 세 모형의 회귀분석 결과는 채용한 가정의 다소간의 차이에도 불구하고, 매우 유사한 것으로 나타남. 따라서 어느 모형을 사용하더라도 큰 문제는 없는 것으로 판단됨.
- 청년고용의무제 적용효과 변수 계수의 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 청년고용의무제 적용으로 청년층 채용비율이 높아졌으며, 해마다 그 효과가 더 커진다는 결론을 내릴 수가 있음. 단, 이 결과는 청년고용의무제가 적용된 이후의 2개년도만을 대상으로 도출된 것이므로, 보다 중장기적인 효과에 대해서는 추가로 분석할 필요가 있음.
- 공공기관더미의 추정치도 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 지방공기업에 비하여 공공기관의 청년채용비율이 유의하게 더 높은 것을 알 수 있음.
- 수도권더미의 추정치는 모든 모형에서 0보다 작은 것으로 나타났으나 유의하지는 않음.

〈표 3-46〉 공공기관 및 지방공기업 전체 회귀분석 결과

변 수	POLS		RE		GEE	
	회귀 계수	유의 확률	회귀 계수	유의 확률	회귀 계수	유의 확률
상수	1.00	0.00	0.95	0.00	0.99	0.00
청년고용의무제 적용효과	0.09	0.00	0.10	0.00	0.10	0.00
공공기관 더미	0.43	0.00	0.44	0.00	0.43	0.00
수도권 더미	-0.01	0.87	-0.00	0.96	-0.01	0.70
평균보수액	-5.65	0.00	-5.05	0.01	-5.46	0.00
신입직원 평균보수액	9.16	0.02	6.74	0.14	8.60	0.04
정원대비 정규직비율	0.00	0.03	0.00	0.02	0.00	0.03
정원대비 신규채용 3% 미만 더미	-1.15	0.00	-1.09	0.00	-1.11	0.00
정원대비 신규채용비율	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00
평균 근속년수	4.72	0.00	4.10	0.03	4.51	0.01
정직원 수	0.00	0.06	0.00	0.20	0.00	0.14
R^2	0.59		0.59		-	
F-value / χ^2 -value)	210.71***		1,906.81***		2,010.14***	
n	1,468		1,468		1,468	

주: ***은 0.01의 확률로 유의하다는 것을 의미함.

- 전 직원의 평균보수액에 대한 추정치는 모든 모형에서 0보다 작고 매우 유의한 것으로 나타남. 이는 전 직원의 평균 보수가 높은 직장은 안정적인 것이기 때문에, 퇴직하는 인원이 적어서 신규채용 TO가 적고, 그 때문에 청년채용비율이 낮은 것으로 추정됨.
- 신입 직원의 평균보수액에 대한 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남.
- 정원대비 정규직비율의 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남.
- 정원대비 신규채용비율 3% 미만 더미는 그 추정치가 모든 모형에서 0보다 작고 매우 유의한 것으로 나타남. 정원대비 신규채용비율이 3% 미만일 경우, 청년채용비율이 낮을 수밖에 없기 때문에 당연한 결과인 것으로 해석됨.

- 정원대비 신규채용비율 더미는 그 추정치가 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 정원대비 신규채용비율이 높을수록, 청년채용비율이 높아질 여지가 있기 때문에 당연한 결과인 것으로 해석됨.
 - 평균근속년수가 길수록 모든 모형에서 청년채용비율이 높은 것으로 나타남.
 - 정직원 수가 많을수록 청년채용비율이 높은 것으로 나타났지만, 모형에 따라서 유의하지는 않은 것으로 나타남.
 - 전체적으로 모든 모형의 결과가 유사하고, 유의도도 유사하게 나타나는 것을 알 수 있음.
- <표 3-47>은 공공기관과 지방공기업의 분석결과가 서로 다를 수 있다는 점, 그리고 공공기관 내에서도 유형별로 분석결과가 다를 수 있다는 점을 고려하여, 공공기관만을 대상으로 회귀분석한 결과를 모형별로 정리한 것임.
- 세 모형은 전부 유의하고 설명력도 양호한 것으로 나타남. POLS의 경우는 F 값 115.23, R^2 0.58인 것으로 나타나고, RE의 경우는 F 값 1,417.92 R^2 0.58인 것으로 나타남. 그리고 GEE모형에 의하면, χ^2 가 1,412.60인 것으로 나타남. 유의확률은 모두 0.01인 것으로 나타남.
 - 계수값의 크기에 약간의 차이는 있지만, <표 3-46>의 전체 기관을 대상으로 한 결과와 매우 유사한 것을 알 수 있음. 특히, 청년고용의 무제 적용효과 변수 계수의 추정치는 역시 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 청년고용의무제 적용으로 청년층 채용비율이 높아졌으며, 해마다 그 효과가 더 커진다는 결론을 내릴 수가 있음.
 - <표 3-46>과 다른 것은 우선 수도권 더미의 계수 추정치가 양수값으로 변화하였다는 것임. 그러나 유의하지는 않은 것으로 나타나서 별 차이는 존재하지 않는다는 것으로 해석할 수 있음.

〈표 3-47〉 공공기관 회귀분석 결과

변 수		POLS		RE		GEE	
		회귀 계수	유의 확률	회귀 계수	유의 확률	회귀 계수	유의 확률
상수		1.46	0.00	1.41	0.00	1.41	0.00
정책효과		0.04	0.06	0.04	0.06	0.04	0.06
수도권 더미		0.04	0.24	0.06	0.30	0.04	0.34
평균보수액		-6.77	0.00	-6.61	0.00	-7.05	0.00
신입직원 평균보수액		10.80	0.01	11.00	0.03	11.70	0.01
정원대비 정규직비율		0.00	0.11	0.00	0.26	0.00	0.11
정원대비 신규채용 3% 미만 더미		-1.20	0.00	-1.08	0.00	-1.14	0.00
정원대비 신규채용비율		0.03	0.00	0.03	0.00	0.02	0.00
평균 근속년수		5.95	0.00	5.73	0.01	6.17	0.00
정직원 수		0.00	0.11	0.00	0.27	0.00	0.22
공공기관유형	시장형	0.18	0.02	0.21	0.12	0.19	0.06
	준시장형	0.09	0.26	0.09	0.48	0.10	0.29
	기금 관리형	0.08	0.26	0.12	0.32	0.09	0.35
	위탁 집행형	0.09	0.02	0.12	0.06	0.11	0.03
R^2		0.58		0.58		-	
F-value / χ^2 -value)		115.23***		1,417.92***		1,412.60***	
n		1,085		1,085		1,085	

주: ***은 0.01의 확률로 유의하다는 것을 의미함.

- 공공기관의 유형별 더미 추정값을 보면, 기타 공공기관에 비하여 다른 공공기관들의 청년채용비율이 높은 것으로 나타난 것을 알 수 있음. 그러나 유의도는 전반적으로 낮은 수준임.
- 〈표 3-48〉은 지방공기업만을 대상으로 회귀분석한 결과를 모형별로 정리한 것임.
- 세 모형은 전부 유의하고 설명력도 양호한 것으로 나타남. POLS의 경우는 F 값 48.81, R^2 0.58인 것으로 나타나고, RE의 경우는 F 값 528.80, R^2 0.59인 것으로 나타남. 그리고 GEE모형에 의하면, χ^2 가 560.69인 것으로 나타남. 유의확률은 모두 0.01인 것으로 나타남.

- 계수값의 크기와 유의도 등에 약간의 차이는 있지만, <표 3-46>과 <표 3-47>의 결과와 매우 유사한 것을 알 수 있음. 여기에서도 청년고용의무제 적용효과 변수 계수의 추정치는 역시 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 청년고용의무제 적용으로 청년층채용비율이 높아졌으며, 해마다 그 효과가 더 커진다는 결론을 내릴 수가 있음.

<표 3-48> 지방공기업 회귀분석 결과

변 수	POLS		RE		GEE		
	회귀 계수	유의 확률	회귀 계수	유의 확률	회귀 계수	유의 확률	
상수	1.22	0.00	1.22	0.00	1023	0.00	
정책효과	0.23	0.00	0.23	0.00	0.23	0.00	
수도권 더미	-0.08	0.20	-0.09	0.24	-0.08	0.19	
평균보수액	-5.45	0.26	-5.33	0.31	-4.99	0.29	
신입직원 평균보수액	2.49	0.80	0.14	0.99	1.62	0.87	
정원대비 정규직비율	-0.00	0.72	-0.00	0.81	-0.00	0.69	
정원대비 신규채용 3% 미만 더미	-1.12	0.00	-1.13	0.00	-1.13	0.00	
정원대비 신규채용비율	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	
평균 근속년수	0.00	0.73	0.00	0.71	0.00	0.73	
정직원 수	7.09	0.83	6.78	0.86	7.72	0.81	
지방공기업 유형	공사더미	0.23	0.00	0.25	0.01	0.23	0.00
	광역단위 더미	0.21	0.00	0.21	0.01	0.21	0.00
R^2	0.58		0.59		-		
F-value / χ^2 -value)	48.81***		528.80***		560.69***		
n	383		383		383		

주: ***은 0.01의 확률로 유의하다는 것을 의미함.

- <표 3-47>과 다른 것은 우선 수도권 더미의 계수 추정치가 음수값으로 변화하였다는 것임. 그러나 유의하지는 않은 것으로 나타나서 별 차이는 존재하지 않는다는 것으로 해석할 수 있음. 그리고 정원대비 정규직비율의 추정치가 음수값으로 나타났으나, 이 역시 유의하지

가 않아서 큰 의미를 두기는 어려움.

- 지방공기업의 유형별 더미 추정값을 보면, 공사가 공단에 비하여, 공역단위가 기초단위에 비하여 청년채용비율이 높은 것으로 나타났고 매우 유의한 것을 알 수 있음.

3. 청년고용의무제의 청년고용 증대효과 추정

- 본 연구의 회귀분석 결과에서 나타나듯이, 청년고용의무제가 청년고용을 증대시킨다는 결과를 얻을 수 있었음. 여기서 어느 정도의 고용효과를 증대시키는 것인지를 추정할 필요가 존재함.
 - 본 연구에서는 청년고용의무제 정책효과 변수를 의무제 시행 이전인 2011년과 2012년은 0, 의무제 시행 이후인 2014년은 1, 2015년은 2로 한 회귀모형을 설정한 후 고용효과 크기를 추정하였음.
 - 청년고용의무제가 청년고용 증대에 효과가 있다는 가설을 검정하기 위하여, 정책효과 변수를 투입하여 그 계수의 추정치가 0보다 크고 유의한 것인가를 살펴볼 필요가 존재함. 본 연구의 결과 추정계수가 0보다 유의하게 크게 나온 것이기 때문에, 그 추정치를 활용하여 청년고용의무제의 고용증대 효과를 추정할 수 있음.
 - <표 3-49>는 종속변수가 청년채용비율의 로그 값인 것을 감안하여, 두 경우·세 모형별로 2011~12년 평균값 대비 청년의무고용제로 인한 청년고용 증가분을 계산한 것임.
 - 동 결과에 의하면, 2011~12년 평균대비 2014년은 1,010.2~1,036.2명, 2015년은 2,120.5~2,177.7명이 증가한 것으로 추정됨.

<표 3-49> 청년고용의무제로 인한 고용증대 효과 추정 결과

변 수		연도관련 회귀계수	'11~'12년 평균	'14년 추정치	'15년 추정치	'11~12년 평균대비 14년 증가분	'11~12년 평균대비 15년 증가분
정책효과 ('11, '12=0, '14=1, '15=2)	POLS	0.094		11,202	12,312	1,010.2	2,120.5
	RE	0.096	10,192	11,228	12,369	1,036.2	2,177.7
	GEE	0.096		11,221	12,353	1,029.0	2,161.9

제4장

청년고용의무제에 관한 설문조사 분석

제1절 조사개요

1. 목적 및 주요내용

□ 설문조사 목적

- 고용영향평가 사업의 대상인 ‘청년고용의무제’에 따른 질적 구조적 고용 효과를 측정하기 위하여 전국의 공공기관 및 지방공기업을 대상으로 청년고용의무제에 관한 설문조사를 실시함.

□ 설문조사 내용은 다음과 같음.

- 청년고용의무제도 준수 여부 및 원인에 대한 조사
 - － 청년고용의무비율의 준수 현황
 - － 청년고용의무비율 적정선
 - － 신규채용된 청년과 신규채용된 중장년 항목별 비교
 - － 청년고용의무비율의 준수를 위한 항목별 필요도
- 신규채용된 청년의 고용의 질에 대한 조사

- 신규채용된 정규직 청년의 업무능력
- 신규채용된 기관 정규직 청년과 민간기업 채용 인력 비교
- 정규직 청년과 비정규직 청년 비교
- 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성에 대한 조사
 - 민간기업과의 노동 강도 비교
 - 평균 초과 근무 시간
 - 초과 근무 축소에 따른 고용증대 효과

2. 표본설계

□ 조사대상 및 표본

- 청년고용의무대상 공공기관 및 지방공기업
 - 2014년, 2015년 청년고용의무대상 공공기관 430개 기관 전수조사
 - 공공기관 296개 기관, 지방공기업 134개 기관

□ 조사방법 및 기간

- 조사방법: 이메일/팩스 조사
- 조사기간: 2016년 9월 26일~11월 4일

□ 유효표본

- 조사대상 430개 기관 가운데 회수된 유효 표본은 377개 기관(87.7%)
임.

□ 조사 주요 단계

- 조사 주요단계는 다음과 같음.

[그림 4-1] 주요 조사단계

조사준비	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 컨택포인트 협조 요청 - 고용노동부 공문 요청 - 조사표에 2014년, 2015년 인력현황 기입을 위한 인력 DB 요청
자료수집	<ul style="list-style-type: none"> - 메일 / FAX로 자기 기입식 자료 수집 - 기간내 자료 수집을 위한 독려 전화 실시
자료분석	<ul style="list-style-type: none"> - 응답된 자료 에디팅 및 자료분석 - 응답된 자료 신뢰성 분석

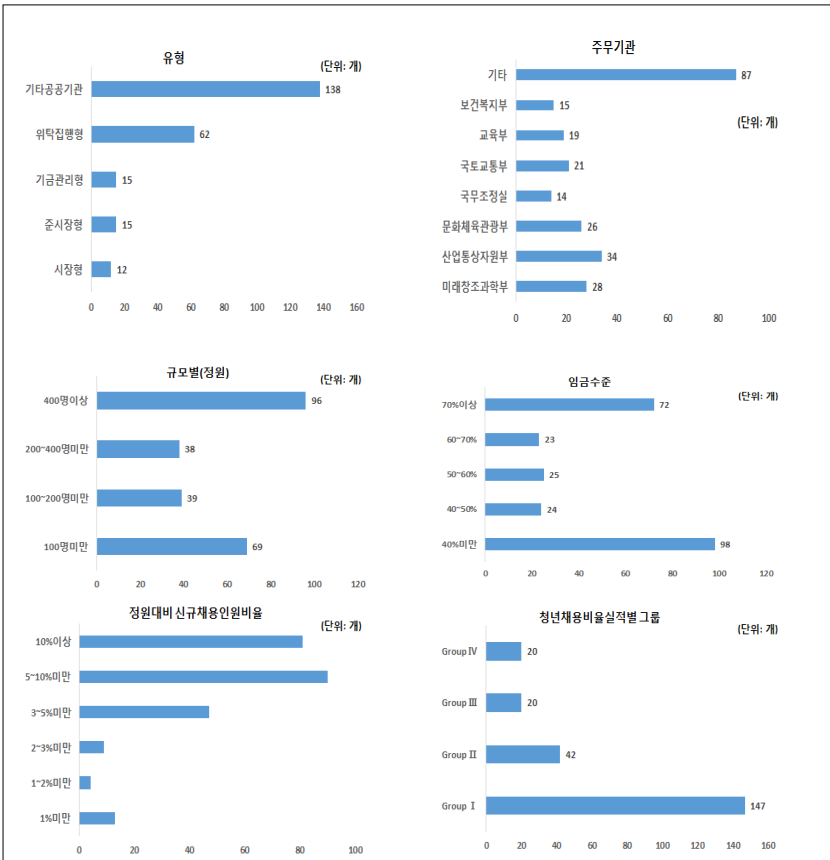
제2절 공공기관 설문조사 분석

1. 일반현황

- 설문조사에 응답한 253개 기관과 제3장 양적 고용효과의 측정 및 분석의 제3절에서 분석한 공공기관 현황 자료를 결합후 설문조사 결과를 분석함.
 - 총 253개 공공기관 중 9개 기관이 제외된 244개 기관이 매칭됨.
- 결합된 최종 공공기관은 244개 기관이며, 특성별 현황을 살펴보면 유형별로는 '기타공공기관', 주무부처별로는 '기타', 규모별(정원)은 '400명 이상, 임금수준은 '40% 미만', 신규채용비율 '5~10% 미만', 'Group I (실적초과그룹)'이 가장 많은 것으로 나타남.
 - 기관유형별로는 '기타공공기관'이 138개로 57.0%이며, 다음으로 '위탁집행형' 62개 기관 25.6%순임.
 - 주무부처별로는 '기타'가 87개 기관 35.7%이며, 다음으로 '산업통상자원부' 34개 기관 13.9%순으로 나타났으며, 기관 규모별(정원) '400명 이상' 이 96개 기관으로 39.7%였으며, 다음으로 '100명 미만' 69개 기관 28.5%임.
 - 임금수준별은 평균보수액의 '40% 미만'인 기관이 가장 많은 98개 기

- 관으로 40.5%를 차지하고 다음으로 '70% 이상'이 72개 기관 29.8%임.
- 신규채용실적 비율별로는 비율이 높은 기관의 응답기관이 많았는데 '5~10% 미만'이 가장 많은 90개 기관 36.9%를 차지하였고, 다음으로 '10% 이상'이 33.2%순임.
 - 앞서 3장에서 분류한 실적 그룹별로 응답기관수를 살펴보면, 'Group I (실적초과그룹)'이 147개 기관 64.2%로 과반수 이상을 차지하며, 다음으로 'Group III (실적개선그룹)'이 42개 기관 18.3%임. <표 3-26>의 그룹별 공공기관수와 비교해보면, 실적과 관계없이 설문조사 회수율은 유사한 것으로 나타남.

[그림 4-2] 특성별 공공기관 설문조사 응답 현황



2. 청년고용의무제도 준수 여부 및 원인

- 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도는 평균 3.4점으로 보통 3점에 비해 높은 것으로 나타나서 공공기관에서 청년고용의무비율 준수가 어려운 편인 것을 알 수 있음. 특히 지역 특성 대경권을 제외한 모든 특성에서 3점 이상을 보여, 대부분의 공공기관이 청년고용의무비율 준수에 어려움을 느끼고 있음.
 - 유형별로는 ‘시장형’이 상대적으로 어려움 정도가 낮으며(3.1점) 가장 어렵다고 응답한 유형은 ‘준시장형(3.6점)’임. 다만, 유형간에 큰 차이 없이 모두 보통(3점) 이상임.
 - 주무기관별로는 ‘국무조정실(3.9점)’, ‘문화체육관광부(3.7점)’순으로 공공기관 청년고용의무비율 준수에 어려움을 느끼고 있으며, 상대적으로 ‘산업통상자원부(3.1점)’, ‘기타(3.3점)’는 어려움 정도가 타 주무부처에 비해 정도가 낮음.
 - 규모별(정원)로는 ‘200명 미만’이 ‘200명 이상’에 비해 어려움의 정도가 더 큰 것으로 나타났으며, 임금수준별로는 평균보수액의 60%이하가 그 이상에 비해 더 어려움을 느끼는 것으로 나타남.
 - 정원대비 신규채용비율은 신규채용비율이 ‘1% 미만’인 기관이 가장 어려움을 느끼며(3.8점), ‘3~5% 미만’, ‘5~10 미만’이 상대적으로 어려움이 덜함. 신규채용비율이 상당히 낮은 공공기관은 청년고용의무비율준수에 어려움이 큰 이유는 신규채용 자체가 얼마 되지 않아 청년을 고용할 수 있는 여력이 없음에 따른 것으로 봄.
 - 청년채용비율 실적별로는 ‘GroupⅡ(실적개선그룹)’가 3.4점으로 가장 낮고, ‘GroupⅣ(실적악화그룹)’가 3.9점으로 가장 높아 실적이 나쁜 기관일수록 청년고용의무 비율 준수가 어려운 것으로 나타남.
 - 지역별로는 ‘대경권’만 보통이하인 2.7점으로 청년채용의무비율 준수가 상대적으로 용이한 것으로 나타났으며, ‘강원, 제주권’이 3.7점으로 가장 높음.

〈표 4-1〉 공공기관 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	쉬움 (①~②)	보통 (③)	어려움 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	3.1	1.2	33.3	33.3	33.3	12
	준시장형	3.6	1.0	6.7	53.3	40.0	15
	기금관리형	3.3	0.7	6.7	66.7	26.7	15
	위탁집행형	3.3	0.8	12.9	53.2	33.9	62
	기타공공기관	3.5	1.0	12.3	36.2	51.4	138
주무 기관별	미래창조과학부	3.5	0.9	10.7	42.9	46.4	28
	산업통상자원부	3.1	1.0	26.5	44.1	29.4	34
	문화체육관광부	3.7	0.9	3.8	34.6	61.5	26
	국무조정실	3.9	0.7	0.0	28.6	71.4	14
	국토교통부	3.6	0.9	4.8	47.6	47.6	21
	교육부	3.6	1.0	10.5	47.4	42.1	19
	보건복지부	3.5	0.7	13.3	26.7	60.0	15
	기타	3.3	1.0	14.9	49.4	35.6	87
규모별 (정원)	100명 미만	3.6	1.0	14.5	29.0	56.5	69
	100~200명 미만	3.6	0.9	5.1	35.9	59.0	39
	200~400명 미만	3.3	1.0	15.8	50.0	34.2	38
	400명 이상	3.3	0.9	13.5	54.2	32.3	96
임금 수준별	40% 미만	3.5	1.0	10.2	38.8	51.0	98
	40~50%	3.4	1.0	16.7	41.7	41.7	24
	50~60%	3.7	0.8	0.0	52.0	48.0	25
	60~70%	3.2	1.0	26.1	34.8	39.1	23
	70% 이상	3.3	0.9	15.3	50.0	34.7	72
정원 대비 신규채용 인원비율	1% 미만	3.8	1.3	15.4	15.4	69.2	13
	1~2% 미만	2.7	1.0	50.0	25.0	25.0	4
	2~3% 미만	3.6	1.4	22.2	22.2	55.6	9
	3~5% 미만	3.4	0.9	14.9	44.7	40.4	47
	5~10% 미만	3.4	0.8	8.9	53.3	37.8	90
	10% 이상	3.5	1.0	12.3	39.5	48.1	81
청년 채용 비율 실적 별 그룹	Group I	3.4	0.9	12.9	46.9	40.1	147
	Group II	3.3	0.7	14.3	45.2	40.5	42
	Group III	3.6	1.2	15.0	30.0	55.0	20
	Group IV	3.9	1.2	10.0	10.0	80.0	20
지역별	수도권	3.5	1.0	12.2	40.0	47.8	115
	동남권	3.3	1.1	13.8	48.3	37.9	29
	충청권	3.6	0.9	8.2	42.9	49.0	49
	호남권	3.4	0.9	11.8	41.2	47.1	17
	대경권	2.7	0.6	31.6	63.2	5.3	19
	강원, 제주권	3.7	0.9	7.7	38.5	53.8	13
합 계(평균)		3.4	0.9	31	105	106	242

- 공공기관 청년고용의무비율 준수가 어려운 가장 큰 원인은 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정(TO)인원 부족’이라고 응답한 기관이 79개 기관(69.9%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘경영정상화·업무축소 등으로 인한 신규채용 곤란’이 15개 기관(13.3%)순임.
 - 유형별로 볼 때 유형과 관계없이 모든 공공기관이 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’이 가장 많았고 특히 ‘위탁집행형’은 전체 응답 기관 중 85.7%를 차지함.
 - 주무기관별, 규모별(정원)로 모두 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’이 가장 많음.
 - 임금수준별로도 주요 원인의 순위 변동은 없으나 평균보수액이 상대적으로 높을수록 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’에 대한 비중이 상대적으로 낮고(68.0%), ‘지원한 청년층 중 채용적합자가 적어서’의 비중(12.0%)이 타 임금수준에 비해 높음 편임.
 - 정원대비 신규채용비율로 볼 때 신규채용비율이 낮은 기관에서 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’의 비중이 상당히 높게 나타나 공공기관에서 신규채용비율이 주요 원인이 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’에 기인한 것으로 보임.
 - 청년채용비율 실적 그룹별로 살펴보면 모든 그룹에서 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’의 비중이 가장 높지만, Group I(실적초과 그룹) 혹은 Group II(실적개선 그룹)는 상대적으로 비중이 낮은 편이며, Group III(실적미달 그룹)와 Group IV(실적악화그룹)는 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’의 사유의 비중이 높게 나타남. 실적미달과 실적악화 그룹의 상당수가 신규배정인원 문제로 인해 실적이 나쁜 것으로 예상할 수 있음.
 - 지역별로도 모두 ‘정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족’이라는 응답이 가장 많음.
- 공공기관이 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪는 이유는 내부적인 문제이기 보다는 신규배정(TO)등의 외부적 환경에 따른 부분인 것으로 나타남.

〈표 4-2〉 공공기관 청년고용의무비율 준수가 어려운 원인(다중응답)

(단위 : 개, %)

		정원충족 은정원대비 신규배정인 원(TO)부족	경영정상화 · 업무축소 등으로 인한 신규채용 곤란	인건비 부담	청년층 지원 적용	지원한 청년층 중 채용적합 자가 없어서	합 계
유형	시장형	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	4
	준시장형	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	6
	기금관리형	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	4
	위탁집행형	85.7	9.5	9.5	0.0	0.0	21
	기타공공기관	70.4	14.1	5.6	5.6	9.9	71
주무기관별	미래창조과학부	61.5	0.0	0.0	15.4	23.1	13
	산업통상자원부	70.0	40.0	20.0	0.0	0.0	10
	문화체육관광부	93.8	6.3	6.3	0.0	0.0	16
	국무조정실	80.0	0.0	0.0	10.0	10.0	10
	국토교통부	80.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10
	교육부	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5	8
	보건복지부	66.7	22.2	11.1	0.0	0.0	9
	기타	74.2	16.1	6.5	0.0	6.5	31
규모별 (정원)	100명 미만	74.4	17.9	10.3	2.6	5.1	39
	100~200명 미만	78.3	17.4	4.3	0.0	4.3	23
	200~400명 미만	92.3	0.0	15.4	0.0	0.0	13
	400명 이상	61.3	12.9	0.0	9.7	16.1	31
임금 수준별	40% 미만	72.0	16.0	10.0	4.0	6.0	50
	40~50%	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10
	50~60%	83.3	8.3	8.3	0.0	8.3	12
	60~70%	77.8	11.1	0.0	0.0	11.1	9
	70% 이상	68.0	12.0	0.0	8.0	12.0	25
정원대비 신규채용인원 비율	1% 미만	77.8	22.2	11.1	0.0	0.0	9
	1~2% 미만	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	2~3% 미만	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	5
	3~5% 미만	68.4	15.8	5.3	5.3	15.8	19
	5~10% 미만	76.5	14.7	0.0	2.9	5.9	34
10% 이상	71.8	10.3	12.8	5.1	7.7	39	
청년채용비 율실적별 그룹	Group I	71.2	15.3	6.8	1.7	6.8	59
	Group II	70.6	17.6	5.9	11.8	5.9	17
	Group III	81.8	0.0	9.1	0.0	18.2	11
	Group IV	81.3	12.5	0.0	6.3	6.3	16
지역별	수도권	81.8	12.7	5.5	3.6	3.6	55
	동남권	63.6	18.2	9.1	0.0	9.1	11
	충청권	62.5	12.5	8.3	8.3	12.5	24
	호남권	75.0	12.5	0.0	0.0	12.5	8
	대경권	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	강원, 제주권	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3	7
합 계		79	15	7	4	8	106

- 공공기관 청년의무고용비율 적정선에 대해서는 122개 기관(50.4%)이 '3% 유지(현행 비율)'가 적절하다고 응답하였고, 107개 기관(44.2%)이 '2% 이하'가 적절하다고 응답함에 따라 대부분의 공공기관이 현행유지 비율 유지 혹은 그 이하의 비율이 적절하다고 여김.
 - 유형별로는 '시장형(41.7%)', '위탁집행형(54.8%)', '기타공공기관(51.4%)'은 '3% 유지(현행비율)'가 적절하다고 응답하였으며, '준시장형'은 '2% 이하(66.7%)'가 가장 많음.
 - 주무기관별로 살펴보면 '국무조정실(57.1%)', '교육부(57.9%)', '보건복지부(80.0%)', '기타(55.2%)'가 '3% 유지(현행 비율)'가 적절하다고 응답한 반면, '산업통상자원부(47.1%)', '문화체육관광부(65.4%)', '국토교통부(57.1%)'는 '2% 이하'가 적정선으로 생각함.
 - 규모별(정원)로는 '400명 이상' 기관 55.2%가 '3% 유지(현행비율)'가 적절하다고 응답한 반면 '100~200명 미만' 기관 중 61.5%는 '2% 이하'가 적절하다고 보고 있음.

〈표 4-3〉 공공기관 청년고용의무비율 적정선 1

(단위 : 개, 행%)

		2%이하	3%유지 (현행 비율)	4%	5%	6%	합 계
유형	시장형	33.3	41.7	16.7	0.0	8.3	12
	준시장형	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	15
	기금관리형	46.7	46.7	6.7	0.0	0.0	15
	위탁집행형	41.9	54.8	1.6	1.6	0.0	62
	기타공공기관	43.5	51.4	0.0	1.4	3.6	138
주무 기관별	미래창조과학부	46.4	46.4	0.0	7.1	0.0	28
	산업통상자원부	47.1	38.2	8.8	0.0	5.9	34
	문화체육관광부	65.4	34.6	0.0	0.0	0.0	26
	국무조정실	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	14
	국토교통부	57.1	38.1	0.0	0.0	4.8	21
	교육부	36.8	57.9	0.0	0.0	5.3	19
	보건복지부	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	15
	기타	39.1	55.2	1.1	1.1	3.4	87
규모별 (정원)	100명 미만	42.0	53.6	0.0	1.4	2.9	69
	100~200명 미만	61.5	33.3	2.6	0.0	2.6	39
	200~400명 미만	44.7	47.4	0.0	5.3	2.6	38
	400명 이상	39.6	55.2	3.1	0.0	2.1	96

- 한편, 정원대비 신규채용인원 비율이 낮을수록 '2% 이하'가 적절하다고 응답하였으며, 3% 이상 기관에서는 청년고용의무비율이 '3% 유지(현행비율)'가 적절하다고 응답함. 이는 청년채용비율 실적 그룹에서도 유사하게 나타나, Group I (실적초과 그룹), Group II (실적 개선 그룹)에서는 '3% 유지(현행비율)'가 적절하다고 판단하지만, Group III (실적 미달 그룹), Group IV (실적 악화그룹)는 '2% 이하'가 적절하다고 응답함.

〈표 4-4〉 공공기관 청년고용의무비율 적정선 2

(단위 : 개, 행%)

		2%이하	3%유지 (현행 비율)	4%	5%	6%	합 계
임금 수준별	40% 미만	48.0	45.9	1.0	1.0	4.1	98
	40~50%	37.5	54.2	0.0	4.2	4.2	24
	50~60%	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	25
	60~70%	52.2	43.5	0.0	0.0	4.3	23
	70% 이상	40.3	54.2	4.2	1.4	0.0	72
정원대비 신규 채용인원비율	1% 미만	61.5	23.1	0.0	0.0	15.4	13
	1~2% 미만	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	4
	2~3% 미만	55.6	22.2	11.1	11.1	0.0	9
	3~5% 미만	42.6	51.1	4.3	0.0	2.1	47
	5~10% 미만	42.2	55.6	0.0	0.0	2.2	90
	10% 이상	43.2	50.6	1.2	2.5	2.5	81
청년채용비율 실적별 그룹	Group I	40.1	54.4	2.7	1.4	1.4	147
	Group II	45.2	52.4	0.0	0.0	2.4	42
	Group III	55.0	40.0	0.0	0.0	5.0	20
	Group IV	60.0	25.0	0.0	5.0	10.0	20
지역별	수도권	42.6	51.3	1.7	2.6	1.7	115
	동남권	37.9	51.7	0.0	0.0	10.3	29
	충청권	53.1	44.9	2.0	0.0	0.0	49
	호남권	58.8	41.2	0.0	0.0	0.0	17
	대경권	21.1	68.4	5.3	0.0	5.3	19
	강원, 제주권	53.8	46.2	0.0	0.0	0.0	13
합 계		107	122	4	3	6	242

- 지역별로는 수도권, 동남권, 대경권은 '3% 유지(현행비율)'의 응답기관이 가장 많고, 그 외 지역은 '2% 이하'가 가장 많아 지역별로 차이가 있음.
- 청년고용의무 준수 어려운 정도에서 어려움(매우 어렵다+어렵다)을 느끼는 기관의 73.1%가 청년고용의무비율 적정선이 '2% 이하'여야 한다고 생각함. 즉 청년고용의무 준수 비율이 어려운 기관에서는 청년고용의무비율이 현행보다 낮아야 한다고 판단하고 있음.

〈표 4-5〉 공공기관 청년고용의무제 어려운 정도 대비 청년의무고용비율적정선
(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					소 계
		매우 쉽다	쉽다	보통이다	어렵다	매우 어렵다	
청년 의무 고용 비율 적정성	2%이하	0	0.9	25.9	46.3	26.9	108
	3% 유지 (현행비율)	1.6	15.6	61.5	17.2	4.1	122
	4%	25	50	25	0	0	4
	5%	33.3	33.3	33.3	0	0	3
	6% 이상	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	7
	소 계	6	25	106	72	35	244

- 공공기관 신규채용대상 청년의 적합도에 대해서는 3.5점으로 '보통이다'인 3점보다 높음. 구체적으로 '적합(적합하다+매우적합하다)'이 136개 기관으로 56.1%이고 '보통'이 84개 기관(34.7%)임.
- 유형별로는 '시장형'이 신규채용 대상으로서 청년층의 적합도를 가장 높게 평가했으며(4.0점) 주무기관별로는 '산업통상자원부(3.9점)', 규모별(정원)로는 '400명이상(3.6점)', 임금수준별로는 평균보수액의 '70% 이상(3.6점)', 정원대비 신규채용비율은 '1~2% 미만(3.8점)', 그룹별로는 Group I(실적초과 그룹) 및 Group IV(실적 악화 그룹)가 각각 3.6점, 지역별로는 '대경권'이 3.8점으로 청년층 적합도가 타 특성에 비해 높게 나타남.
- 신규채용에 있어 청년 채용적합도는 특성에 따라 상이한 차이가 보이기

않음. 다만 정원대비 신규채용비율이 낮은 기관에서 신규채용에 청년이 적합하다고 판단하는 평균이 높음에 따라 향후 신규채용이 늘어난다면, 청년고용의무제 준수는 더 용이할 것으로 보임.

〈표 4-6〉 공공기관 신규채용 대상 청년의 적합도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	부적합 (①~②)	보통 (③)	적합 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	4.0	0.6	0.0	16.7	83.3	12
	준시장형	3.9	0.5	0.0	13.3	86.7	15
	기금관리형	3.7	0.6	0.0	33.3	66.7	15
	위탁집행형	3.6	0.8	3.2	37.1	59.7	62
	기타공공기관	3.4	0.9	14.5	37.7	47.8	138
주무 기관별	미래창조과학부	3.1	0.9	17.9	53.6	28.6	28
	산업통상자원부	3.9	0.6	0.0	20.6	79.4	34
	문화체육관광부	3.2	1.0	15.4	42.3	42.3	26
	국무조정실	3.1	0.9	14.3	50.0	35.7	14
	국토교통부	3.7	0.7	4.8	28.6	66.7	21
	교육부	3.6	1.0	21.1	15.8	63.2	19
	보건복지부	3.4	0.9	6.7	46.7	46.7	15
기타	3.6	0.8	5.7	32.2	62.1	87	
규모별 (정원)	100명 미만	3.3	0.9	15.9	37.7	46.4	69
	100~200명 미만	3.4	0.9	10.3	38.5	51.3	39
	200~400명 미만	3.7	0.6	2.6	28.9	68.4	38
	400명 이상	3.6	0.8	6.3	32.3	61.5	96
임금 수준별	40% 미만	3.5	0.9	13.3	30.6	56.1	98
	40~50%	3.5	0.8	4.2	41.7	54.2	24
	50~60%	3.3	0.7	8.0	48.0	44.0	25
	60~70%	3.5	0.6	0.0	56.5	43.5	23
	70% 이상	3.6	0.8	8.3	26.4	65.3	72

〈표 4-6〉의 계속

		평균	표준편차	부적합 (①~②)	보통 (③)	적합 (④~⑤)	합 계
정원대비 신규채용인원 비율	1% 미만	3.6	0.9	7.7	15.4	76.9	13
	1~2% 미만	3.8	0.5	0.0	25.0	75.0	4
	2~3% 미만	3.6	0.5	0.0	44.4	55.6	9
	3~5% 미만	3.6	0.8	6.4	27.7	66.0	47
	5~10% 미만	3.4	0.8	8.9	41.1	50.0	90
	10% 이상	3.5	0.9	12.3	33.3	54.3	81
청년채용비율실적별 그룹	Group I	3.6	0.8	8.2	34.7	57.1	147
	Group II	3.3	1.0	14.3	33.3	52.4	42
	Group III	3.5	0.8	10.0	40.0	50.0	20
	Group IV	3.6	0.9	10.0	20.0	70.0	20
지역별	수도권	3.5	0.9	9.6	37.4	53.0	115
	동남권	3.6	0.9	6.9	31.0	62.1	29
	충청권	3.4	0.8	12.2	36.7	51.0	49
	호남권	3.6	0.9	5.9	35.3	58.8	17
	대경권	3.8	0.7	5.3	15.8	78.9	19
	강원, 제주권	3.5	0.8	7.7	38.5	53.8	13
합 계		3.5	0.8	22	84	136	242

- 신규채용된 청년과 신규채용된 중장년층을 동일수준 4점과 비교했을 때, 청년이 양호한 항목은 성장가능성(5.3점), 학력(4.2점), 자세 및 인성(4.2점), 기관충성도(4.1점)이며, 중장년이 청년보다 양호한 항목은 기술(3.4점), 지식(3.5점), 업무능력(3.5점) 순으로 나타남.
- 유형, 주무기관, 규모(정원), 임금수준, 정원대비신규채용비율, 청년 채용비율 실적그룹, 지역의 각 특성별 결과는 <표 4-7>이며, 큰 차이는 보이지 않음.

〈표 4-7〉 공공기관 신규채용된 청년과 중장년층 특성 비교

(단위 : 점, 개)

		학력	지식	기술	업무 능력	자세 및인성	기관충 성도	성장가 능성	합 계
유형	시장형	4.6	4.1	4.2	4.7	4.4	4.4	5.1	12
	준시장형	4.5	3.9	3.4	3.7	4.1	3.7	5.6	15
	기금관리형	4.8	3.7	3.5	3.5	4.8	4.7	5.7	15
	위탁집행형	4.3	3.7	3.4	3.4	4.3	4.1	5.6	62
	기타공공기관	4.1	3.4	3.3	3.5	4.1	4.0	5.2	138
주무 기관별	미래창조과학부	3.7	3.6	3.4	3.6	4.1	4.1	5.2	28
	산업통상자원부	4.5	3.8	3.9	4.0	4.4	4.5	5.4	34
	문화체육관광부	4.3	3.0	2.9	2.8	4.0	3.4	5.3	26
	국무조정실	3.2	2.6	2.9	3.4	4.0	4.1	5.3	14
	국토교통부	4.2	3.6	3.2	3.6	3.9	4.1	5.3	21
	교육부	4.4	3.7	3.7	3.9	4.6	4.4	5.2	19
	보건복지부	4.5	3.5	3.8	3.9	4.3	4.2	5.3	15
	기타	4.4	3.7	3.4	3.4	4.2	4.1	5.3	87
규모별 (정원)	100명 미만	4.2	3.2	3.1	3.3	4.0	3.9	5.2	69
	100~200명 미만	4.1	3.3	3.1	3.2	4.2	4.2	5.6	39
	200~400명 미만	4.3	3.8	3.6	3.6	4.4	4.1	5.2	38
	400명 이상	4.3	3.8	3.6	3.9	4.3	4.2	5.3	96
임금 수준별	40% 미만	4.3	3.5	3.4	3.5	4.1	4.1	5.3	98
	40~50%	4.5	3.7	3.7	3.7	4.8	4.2	5.3	24
	50~60%	3.9	3.5	3.3	3.3	4.1	3.6	5.4	25
	60~70%	4.4	3.5	3.2	3.1	4.0	4.1	5.3	23
	70% 이상	4.1	3.6	3.5	3.8	4.2	4.3	5.3	72
정 원 대 비 신규채용인 원비율	1% 미만	4.9	4.2	3.7	4.4	4.2	3.9	5.7	13
	1~2% 미만	5.3	3.3	2.8	3.0	4.0	3.0	5.5	4
	2~3% 미만	3.9	3.2	2.9	3.1	4.9	4.6	5.4	9
	3~5% 미만	4.4	3.7	3.5	3.7	4.3	4.2	5.3	47
	5~10% 미만	4.0	3.4	3.4	3.4	4.1	4.2	5.2	90
	10% 이상	4.2	3.6	3.4	3.6	4.2	4.0	5.4	81
청년채용비 율 실 적 별 그룹	Group I	4.2	3.6	3.4	3.5	4.1	4.1	5.2	147
	Group II	4.1	3.2	3.4	3.4	4.2	4.1	5.5	42
	Group III	4.5	3.8	3.3	3.8	4.1	3.9	5.7	20
	Group IV	4.1	3.5	3.1	3.5	4.6	4.5	5.2	20
지역별	수도권	4.1	3.5	3.3	3.5	4.2	4.0	5.3	115
	동남권	4.5	3.7	3.6	3.7	4.2	4.1	5.4	29
	충청권	4.2	3.5	3.4	3.7	4.1	4.0	5.2	49
	호남권	4.5	3.9	3.4	3.7	4.2	3.8	5.4	17
	대경권	4.4	3.4	3.3	3.1	4.2	4.8	5.4	19
	강원, 제주권	4.4	3.8	3.6	3.9	4.8	4.6	5.5	13
평 균		4.2	3.5	3.4	3.5	4.2	4.1	5.3	242

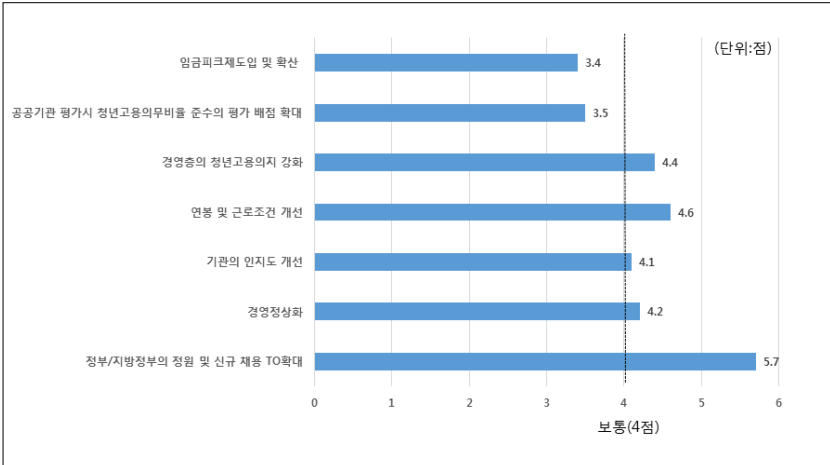
- 청년고용의무 준수 어려운 정도에서 어려움(매우 어렵다+어렵다)을 느끼는 기관의 87.5%가 신규채용대상으로서 청년이 ‘매우 부적합하다’고 응답함. 반면 청년고용의무제도 준수가 용이(쉽다+매우쉽다)하다고 응답한 기관에서는 신규채용대상으로서 청년에 대해 다소 긍정적으로 판단함.

〈표 4-8〉 공공기관 청년고용의무제 어려운 정도 대비 신규채용 대상으로 청년 적합성
(단위: 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					소 계
		매우 쉽다	쉽다	보통이다	어렵다	매우 어렵다	
신규채용대상으로서 청년 적합성	매우부적합하다	0	0	125	75.0	125	8
	부적합하다	0	0	21.4	28.6	50	14
	보통이다	0	6	48.8	33.3	11.9	84
	적합하다	3.3	14	44.6	25.6	12.4	121
	매우적합하다	11.8	17.6	41.2	17.6	11.8	17
	소 계	6	25	106	72	35	244

- 공공기관 청년고용의무비율 준수를 위해 필요한 항목을 살펴보면 ‘정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대’가 필요성이 가장 높게 나타나 5.7점이며, 다음으로 ‘연봉 및 근로조건 개선’ 4.6점, ‘경영층의 청년 고용의지강화’ 4.4점, ‘경영정상화’ 4.2점, ‘기관의 인지도 개선’이 4.1점 순임.
- 반면 ‘임금피크제 도입 및 확산(3.4점)’, ‘공공기관 평가시 청년의무비율 준수의 평가배점 확대(3.5점)’ 등은 필요성이 낮은 것으로 나타남.

[그림 4-3] 공공기관 청년고용의무비율 준수를 위한 항목별 필요성



○ <표 4-9>는 특성별 청년고용의무비율 준수를 위한 항목 필요성에 대한 것임.

- 유형별로 볼 때 ‘정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대’가 모든 유형에서 가장 필요한 것으로 나타났으며, 다음으로 ‘기금관리형’, ‘위탁집행형’, ‘기타공공기관’은 ‘연봉 및 근로조건 개선’이 다음으로 필요한 것으로 나타난 반면, ‘준시장형’은 ‘경영정상화(4.9점)’, ‘시장형’은 경영층의 ‘청년고용의지 강화(4.3점)’가 필요한 것으로 나타남.
- 주무기관별로도 ‘정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대’가 모든 주무기관에서 가장 필요한 것으로 응답하였으며, 규모별(정원), 임금수준, 정원대비 신규채용인원비율, 청년채용실적별 그룹, 지역 모두 유사하게 ‘정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대’가 가장 필요한 것으로 나타났음.

〈표 4-9〉 공공기관 청년의무 준수를 위해 필요한 사항(다중응답)

(단위: 개, 점)

		정부/지방정부 의 정원 및 신규 채용 TO확대	경영정상화	기관의 인지도 개선	연봉 및 근로조건 개선	경영층의 청년고용의지 강화	공공기관 평가시 청년고용의무 비율 준수의 평가 배점 확대	임금피크제도 입 및 확산	합 계
유형	시장형	6.0	4.1	3.3	3.3	4.3	3.1	3.7	12
	준시장형	5.9	4.9	4.0	4.7	4.5	3.6	4.3	15
	기금관리형	6.3	4.4	3.7	4.7	4.1	3.5	2.9	15
	위탁집행형	5.7	4.2	4.2	5.1	4.5	3.5	3.3	62
	기타공공기관	5.6	4.1	4.2	4.6	4.4	3.5	3.3	138
주무 기관별	미래창조과학부	5.5	3.8	3.7	4.2	4.1	3.4	3.4	28
	산업통상자원부	5.5	4.0	3.5	4.2	4.3	3.1	3.0	34
	문화체육관광부	6.2	4.8	4.2	5.1	4.9	3.5	3.0	26
	국무조정실	5.9	4.1	4.4	5.1	4.4	3.5	3.3	14
	국토교통부	5.7	4.6	4.4	4.3	4.7	3.5	4.4	21
	교육부	5.0	3.7	4.2	4.3	4.1	3.3	3.1	19
	보건복지부	5.7	4.3	4.6	5.1	4.8	4.1	2.9	15
	기타	5.7	4.3	4.2	4.9	4.3	3.6	3.5	87

〈표 4-9〉의 계속

		정부/지방정부의 정원 및 신규 채용 TO확대	경영정상화	기관의 인지도 개선	연봉 및 근로조건 개선	경영층의 청년고용의지 강화	공공기관 평가시 청년고용의무비율 준수의 평가 배점 확대	임금피크제도 입 및 확산	합 계
규모별(정 원)	100명 미만	5.8	4.3	4.4	4.8	4.6	3.6	3.3	69
	100~200명 미만	6.0	4.6	4.2	4.9	4.5	3.4	3.4	39
	200~400명 미만	5.6	4.1	4.0	4.8	4.3	3.5	3.3	38
	400명 이상	5.5	4.0	3.9	4.4	4.3	3.5	3.4	96
임금 수준별	40% 미만	5.8	4.4	4.3	5.0	4.6	3.6	3.4	98
	40~50%	5.4	4.1	4.0	4.6	4.7	3.9	3.6	24
	50~60%	5.4	4.2	4.1	4.8	4.4	3.6	3.1	25
	60~70%	5.1	3.8	3.6	4.3	4.0	3.2	3.4	23
	70% 이상	5.9	4.1	3.9	4.3	4.2	3.3	3.4	72
정원 대비 신규 채용 인원 비율	1% 미만	6.5	5.5	4.1	4.5	5.0	3.2	4.0	13
	1~2% 미만	4.8	4.3	4.8	5.3	5.3	4.8	3.8	4
	2~3% 미만	5.7	3.8	4.1	4.3	4.3	3.9	3.1	9
	3~5% 미만	5.6	3.9	3.7	4.0	4.1	3.3	3.3	47
	5~10% 미만	5.7	4.2	4.1	4.7	4.3	3.4	3.4	90
	10% 이상	5.6	4.3	4.3	5.0	4.6	3.6	3.3	81

〈표 4-9〉의 계속

		정부/지방정부 의 정원 및 신규 채용 TO확대	경영정상화	기관의 인지도 개선	연봉 및 근로조건 개선	경영층의 청년고용의지 강화	공공기관 평가시 청년고용의무비율 준수의 평가 배점 확대	임금피크제도 입 및 확산	합 계
청년 채용 비율 실적 별 그룹	Group I	5.7	4.2	4.1	4.6	4.4	3.5	3.4	147
	Group II	5.3	4.1	4.0	4.9	4.6	3.5	3.5	42
	Group III	5.6	4.2	4.0	4.5	4.4	3.7	3.6	20
	Group IV	6.1	4.3	3.9	4.2	4.2	3.3	3.1	20
지역별	수도권	5.8	4.2	4.3	4.8	4.6	3.6	3.4	115
	동남권	5.6	4.6	4.1	4.7	4.4	3.6	3.6	29
	충청권	5.6	3.9	3.9	4.4	4.0	3.2	3.1	49
	호남권	5.5	4.1	3.6	4.3	4.1	3.3	3.4	17
	대경권	5.9	4.4	4.4	4.8	4.7	3.5	3.6	19
	강원, 제주권	5.3	4.1	3.4	4.2	3.8	3.3	3.2	13
평 균		5.7	4.2	4.1	4.6	4.4	3.5	3.4	242

- 청년고용의무제가 청년 실업률 해소 도움에 필요한 정도는 평균 3.2점으로 '보통' 3점을 약간 상회함.
 - 유형별로는 '위탁집행형' 3.3점, '기타공공기관' 3.3점으로 필요하다고 느끼고 있으며, 주무기관별로는 '국토교통부'가 3.5점으로 가장 높은 반면 '문화체육관광부'는 2.9점으로 가장 낮음. 규모별(정원)로는 그다지 큰 차이가 없음.
 - 한편, 임금수준별, 정원대미 신규채용인원 비율별로도 큰 차이가 없으며, 청년 채용 비율 실적별 그룹을 살펴보면, 'Group I(실적초과그룹)', 'Group II(실적개선 그룹)'가 타 그룹에 비해 필요성을 높다고 응답하였으며, 지역별로는 '수도권(3.4점)'과 '대경권(3.4점)'이 필요하다고 응답함.

〈표 4-10〉 청년고용의무제가 청년 실업률 해소 도움에 필요정도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	불필요 (①~②)	보통 (③)	필요 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	3.2	0.9	16.7	41.7	41.7	12
	준시장형	3.3	0.9	13.3	40.0	46.7	15
	기금관리형	3.0	0.9	26.7	40.0	33.3	15
	위탁집행형	3.3	0.8	12.9	41.9	45.2	62
	기타공공기관	3.3	0.8	15.2	45.7	39.1	138
주무 기관별	미래창조과학부	3.3	0.9	17.9	35.7	46.4	28
	산업통상자원부	3.4	0.8	14.7	32.4	52.9	34
	문화체육관광부	2.9	1.0	23.1	53.8	23.1	26
	국무조정실	3.3	0.7	14.3	42.9	42.9	14
	국토교통부	3.5	0.7	4.8	47.6	47.6	21
	교육부	3.0	0.9	21.1	57.9	21.1	19
	보건복지부	3.2	0.7	13.3	53.3	33.3	15
	기타	3.3	0.8	13.8	43.7	42.5	87
규모별 (정원)	100명 미만	3.3	0.9	17.4	40.6	42.0	69
	100~200명 미만	3.2	0.9	17.9	38.5	43.6	39
	200~400명 미만	3.3	0.8	10.5	47.4	42.1	38
	400명 이상	3.2	0.8	14.6	47.9	37.5	96

〈표 4-10〉의 계속

		평균	표준편차	불필요 (①~②)	보통 (③)	필요 (④~⑤)	합 계
임금 수준별	40% 미만	3.3	0.9	12.2	44.9	42.9	98
	40~50%	3.3	0.7	8.3	58.3	33.3	24
	50~60%	3.1	0.9	28.0	28.0	44.0	25
	60~70%	3.3	0.9	17.4	34.8	47.8	23
	70% 이상	3.2	0.8	16.7	45.8	37.5	72
정원대비 신규 채용인원비율	1% 미만	3.3	0.9	7.7	46.2	46.2	13
	1~2% 미만	3.8	0.5	0.0	25.0	75.0	4
	2~3% 미만	3.0	1.0	22.2	44.4	33.3	9
	3~5% 미만	3.3	0.8	17.0	36.2	46.8	47
	5~10% 미만	3.2	0.7	14.4	52.2	33.3	90
	10% 이상	3.3	0.9	16.0	40.7	43.2	81
청년채용비율 실적별 그룹	Group I	3.3	0.8	15.0	40.1	44.9	147
	Group II	3.3	0.8	14.3	45.2	40.5	42
	Group III	3.2	0.8	15.0	50.0	35.0	20
	Group IV	3.1	0.8	15.0	55.0	30.0	20
지역별	수도권	3.4	0.8	9.6	45.2	45.2	115
	동남권	3.1	0.9	13.8	58.6	27.6	29
	충청권	3.1	0.9	24.5	38.8	36.7	49
	호남권	3.2	0.9	23.5	35.3	41.2	17
	대경권	3.4	0.8	10.5	36.8	52.6	19
	강원, 제주권	2.9	1.0	30.8	38.5	30.8	13
합 계		3.2	0.8	37	106	99	242

- 공공기관에서 청년고용의무 준수가 어려운 기관일수록 청년 실업해소를 위해 청년고용의무제의 필요성을 낮게 인식한 반면, 상대적으로 다소 쉽다고 느끼는 기관일수록 실업해소를 위한 대안으로 청년고용의무제가 필요하다고 인식함.

〈표 4-11〉 공공기관 청년고용의무제 어려운 정도 대비 실업해소를 위해 필요정도
(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					
		매우 쉽다	쉽다	보통이다	어렵다	매우 어렵다	소 계
실업해소를 위해 필요 정도	매우불필요하다	0	0	55.6	11.1	33.3	9
	불필요하다	0	7.1	39.3	28.6	25	28
	보통이다	2.8	8.3	46.3	33.3	9.3	108
	필요하다	2.2	12	41.3	29.3	15.2	92
	매우필요하다	14.3	42.9	28.6	0	14.3	7
	소 계	6	25	106	72	35	244

3. 신규 채용된 청년의 고용의 질

- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 업무능력은 평균 3.3점으로 민간기업과 '비슷하다' 기준인 3점보다 다소 높음.
- － 유형별로는 '기금관리형'에서 신규 채용된 공공기관 청년이 민간기업에 비해 업무능력이 가장 높다고 평가하였으며(3.5점), 주무기관별로는 '미래창조과학부'와 '기타'가 각각 3.4점으로 가장 높고, 규모별(정원)로는 '400명 이상'일 때 업무능력이 타 규모에 비해 높다고 판단함.
- － 임금수준별, 정원대비 신규채용인원 비율, 청년채용비율 실적 그룹, 지역별로는 전반적인 특징이 유사하며, 눈에 띄는 차이는 없음.

〈표 4-12〉 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 청년 업무능력
(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	미흡 (①~②)	비슷함 (③)	뛰어남 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	3.3	0.5	0.0	66.7	33.3	12
	준시장형	3.3	0.7	6.7	66.7	26.7	15
	기금관리형	3.5	0.5	0.0	53.3	46.7	15
	위탁집행형	3.4	0.7	6.5	54.8	38.7	62
	기타공공기관	3.3	0.6	4.3	62.3	33.3	138

〈표 4-12〉의 계속

		평균	표준편차	미흡 (①~②)	비슷함 (③)	뛰어남 (④~⑤)	합 계
주무 기관별	미래창조과학부	3.4	0.7	7.1	50.0	42.9	28
	산업통상자원부	3.3	0.5	2.9	67.6	29.4	34
	문화체육관광부	3.3	0.5	3.8	61.5	34.6	26
	국무조정실	3.3	0.5	0.0	71.4	28.6	14
	국토교통부	3.2	0.8	14.3	57.1	28.6	21
	교육부	3.2	0.4	0.0	78.9	21.1	19
	보건복지부	3.0	0.8	13.3	66.7	20.0	15
	기타	3.4	0.6	2.3	55.2	42.5	87
규모별 (경원)	100명 미만	3.3	0.7	5.8	60.9	33.3	69
	100~200명 미만	3.2	0.5	5.1	74.4	20.5	39
	200~400명 미만	3.3	0.6	5.3	60.5	34.2	38
	400명 이상	3.4	0.6	3.1	54.2	42.7	96
임금 수준별	40% 미만	3.2	0.6	5.1	66.3	28.6	98
	40~50%	3.4	0.7	4.2	62.5	33.3	24
	50~60%	3.4	0.5	0.0	60.0	40.0	25
	60~70%	3.1	0.5	8.7	73.9	17.4	23
	70% 이상	3.5	0.7	4.2	47.2	48.6	72
정 원 대 비 신 규 채 용 인원비율	1% 미만	3.7	0.9	0.0	53.8	46.2	13
	1~2% 미만	3.8	0.5	0.0	25.0	75.0	4
	2~3% 미만	3.2	0.7	11.1	55.6	33.3	9
	3~5% 미만	3.3	0.7	8.5	57.4	34.0	47
	5~10% 미만	3.3	0.6	4.4	63.3	32.2	90
	10% 이상	3.3	0.5	2.5	63.0	34.6	81
청 년 채 용 비 율 실 적 별 그룹	Group I	3.3	0.6	4.1	61.2	34.7	147
	Group II	3.2	0.6	9.5	57.1	33.3	42
	Group III	3.7	0.8	0.0	50.0	50.0	20
	Group IV	3.3	0.6	5.0	70.0	25.0	20
지역별	수도권	3.3	0.7	4.3	60.9	34.8	115
	동남권	3.4	0.5	0.0	58.6	41.4	29
	충청권	3.3	0.6	6.1	57.1	36.7	49
	호남권	3.3	0.8	11.8	52.9	35.3	17
	대경권	3.4	0.7	5.3	57.9	36.8	19
	강원, 제주권	3.2	0.4	0.0	84.6	15.4	13
합 계		3.3	0.6	11	146	85	242

- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 청년임금수준은 평균 2.7점으로 민간기업과 ‘비슷하다’의 기준인 3점에 미치지 못해 임금수준은 민간 기업에 비해 낮은 것으로 나타남.
- 유형별로는 특히 ‘위탁집행형(2.7점)’, ‘기타공공기관(2.7점)’이 낮은 편이며, 주무기관별로는 ‘국토교통부(2.4점)’가 가장 낮게 나타났으며, 규모별(정원)로는 큰 차이는 없으나 다만 ‘400명 이상’인 경우 타 규모에 비해 상대적으로 민간 기업에 가까운 수준임(2.9점).
- 임금수준별로는 임금이 낮을수록 즉 평균보수액 범주가 ‘40% 미만’일 때 2.6점으로 가장 낮게 나타남. 임금수준이 낮은 공공기관은 신규채용하는 정규직 청년의 임금수준도 낮은 것을 알 수 있음.
- 지역별로는 ‘대경권’ 소재 공공기관을 제외한 모든 지역 공공기관의 임금수준이 민간기업에 비해 낮은 편임.

〈표 4-13〉 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 청년 임금수준
(단위: 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	적음 (①~②)	비슷함 (③)	많음 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	2.9	0.3	8.3	91.7	0.0	12
	준시장형	2.9	0.6	26.7	60.0	13.3	15
	기금관리형	2.8	0.6	26.7	66.7	6.7	15
	위탁집행형	2.7	0.7	37.1	54.8	8.1	62
	기타공공기관	2.7	0.7	31.2	60.1	8.7	138
주무 기관별	미래창조과학부	2.7	0.7	31.0	60.7	8.3	28
	산업통상자원부	2.9	0.6	25.0	60.7	14.3	34
	문화체육관광부	2.9	0.4	14.7	82.4	2.9	26
	국무조정실	2.6	0.8	38.5	53.8	7.7	14
	국토교통부	2.4	0.9	57.1	28.6	14.3	21
	교육부	2.9	0.7	28.6	52.4	19.0	19
	보건복지부	2.7	0.7	26.3	68.4	5.3	15
	기타	2.7	0.7	33.3	60.0	6.7	87
규모별 (정원)	100명 미만	2.7	0.7	33.3	60.9	5.7	69
	100~200명 미만	2.6	0.8	40.6	50.7	8.7	39
	200~400명 미만	2.7	0.7	30.8	59.0	10.3	38
	400명 이상	2.8	0.6	23.7	68.4	7.9	96

〈표 4-13〉의 계속

		평균	표준편차	적음 (①~②)	비슷함 (③)	많음 (④~⑤)	합 계
임금 수준별	40% 미만	2.6	0.7	38.8	55.1	6.1	98
	40~50%	2.7	0.6	33.3	62.5	4.2	24
	50~60%	2.7	0.5	32.0	64.0	4.0	25
	60~70%	2.9	0.5	21.7	69.6	8.7	23
	70% 이상	2.9	0.7	22.2	63.9	13.9	72
정원대비 신규채용인원 비율	1% 미만	3.0	0.8	15.4	61.5	23.1	13
	1~2% 미만	3.0	0.8	25.0	50.0	25.0	4
	2~3% 미만	2.6	0.7	55.6	33.3	11.1	9
	3~5% 미만	2.9	0.4	17.0	78.7	4.3	47
	5~10% 미만	2.7	0.6	31.1	62.2	6.7	90
	10% 이상	2.6	0.8	38.3	53.1	8.6	81
청년채용비율 실적별 그룹	Group I	2.7	0.7	30.6	61.2	8.2	147
	Group II	2.6	0.7	35.7	59.5	4.8	42
	Group III	3.1	0.6	15.0	60.0	25.0	20
	Group IV	2.6	0.5	40.0	60.0	0.0	20
지역별	수도권	2.6	0.7	35.7	58.3	6.1	115
	동남권	2.7	0.6	31.0	65.5	3.4	29
	충청권	2.8	0.7	30.6	57.1	12.2	49
	호남권	2.8	0.6	29.4	58.8	11.8	17
	대경권	3.1	0.6	15.8	63.2	21.1	19
	강원, 제주권	2.8	0.4	15.4	84.6	0.0	13
합 계		2.7	0.7	75	149	20	242

- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무 능력은 2.6점으로 ‘비슷하다’ 3점에 못 미쳐 신규 채용된 정규직 청년에 비해 미흡한 것으로 나타남.
- 유형별로는 ‘준시장형’이 2.4점으로 가장 낮고 주무기관별로는 ‘미래 창조과학부(2.5점)’, ‘보건복지부(2.5점)’가 가장 낮으며, 규모별(정원)로는 ‘200~400명 미만’이 가장 낮은 2.5점임.
- 정원대비 신규채용인원 비율, 청년채용비율 실적별 그룹, 지역은 큰 차이가 없음.

〈표 4-14〉 공공기관 신규채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무능력 정도
(단위: 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	미흡 (①~②)	비슷함 (③)	뛰어남 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	2.9	0.5	16.7	75.0	8.3	12
	준시장형	2.4	0.5	60.0	40.0	0.0	15
	기금관리형	2.8	0.7	33.3	53.3	13.3	15
	위탁집행형	2.5	0.5	45.9	54.1	0.0	62
	기타공공기관	2.6	0.6	40.0	54.8	5.2	138
주무 기관별	미래창조과학부	2.5	0.6	53.6	39.3	7.1	28
	산업통상자원부	2.6	0.6	39.4	57.6	3.0	34
	문화체육관광부	2.7	0.5	30.8	65.4	3.8	26
	국무조정실	2.6	0.6	50.0	42.9	7.1	14
	국토교통부	2.6	0.6	38.1	61.9	0.0	21
	교육부	2.9	0.5	16.7	77.8	5.6	19
	보건복지부	2.5	0.5	46.7	53.3	0.0	15
	기타	2.6	0.6	43.5	51.8	4.7	87
규모별 (정원)	100명 미만	2.7	0.6	30.9	63.2	5.9	69
	100~200명 미만	2.6	0.6	43.6	51.3	5.1	39
	200~400명 미만	2.5	0.6	48.6	48.6	2.7	38
	400명 이상	2.6	0.6	44.7	52.1	3.2	96
임금 수준별	40% 미만	2.7	0.5	32.0	64.9	3.1	98
	40~50%	2.8	0.6	26.1	65.2	8.7	24
	50~60%	2.7	0.6	32.0	64.0	4.0	25
	60~70%	2.5	0.6	47.8	52.2	0.0	23
	70% 이상	2.5	0.6	60.0	34.3	5.7	72
정원대비 신 규채용인원 비율	1% 미만	2.6	0.5	38.5	61.5	0.0	13
	1~2% 미만	2.8	0.5	25.0	75.0	0.0	4
	2~3% 미만	2.8	0.5	25.0	75.0	0.0	9
	3~5% 미만	2.6	0.6	48.9	44.4	6.7	47
	5~10% 미만	2.6	0.6	42.7	52.8	4.5	90
	10% 이상	2.6	0.6	37.0	59.3	3.7	81
청년채용비 율실적별 그 룹	Group I	2.6	0.6	40.7	54.5	4.8	147
	Group II	2.7	0.6	33.3	61.9	4.8	42
	Group III	2.5	0.5	55.0	45.0	0.0	20
	Group IV	2.6	0.6	47.4	47.4	5.3	20
지역별	수도권	2.6	0.6	41.6	55.8	2.7	115
	동남권	2.7	0.6	31.0	69.0	0.0	29
	충청권	2.5	0.6	53.1	42.9	4.1	49
	호남권	2.9	0.7	26.7	53.3	20.0	17
	대경권	2.7	0.7	36.8	52.6	10.5	19
	강원, 제주권	2.6	0.5	38.5	61.5	0.0	13
합 계		2.6	0.6	98	130	10	242

- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 임금수준은 2.6점으로 ‘비슷하다’ 3점 이하로 신규 채용된 정규직 청년에 비해 낮은 임금을 받는 것으로 나타남.
- 유형별로는 ‘준시장형’에서 가장 낮은 2.3점이며, 주무기관별로는 ‘국토교통부’가 2.4점으로 가장 낮음. 규모별, 임금수준별 차이는 눈에 띄지 않음.
- 한편, 정원대비 신규채용인원 비율은 낮은 편(2% 미만)일 때 비정규직 청년의 임금 수준이 더 낮으며(1% 미만 2.4점, 1~2% 미만 2.0점), 청년 채용 비율 실적별 그룹은 Group IV(실적 악화)에서 2.4점으로 타 그룹에 비해 낮은 편임.
- 지역별로는 동남권이 2.3점으로 가장 낮음.

〈표 4-15〉 공공기관 신규채용된 비정규직 청년 대비 정규직 청년 임금수준
(단위: 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	적음 (①~②)	비슷 (③)	많음 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	2.8	0.6	33.3	58.3	8.3	12
	준시장형	2.3	0.6	60.0	40.0	0.0	15
	기금관리형	2.5	0.6	60.0	33.3	6.7	15
	위탁집행형	2.5	0.6	50.8	47.5	1.6	62
	기타공공기관	2.7	0.6	30.4	68.1	1.5	138
주무 기관별	미래창조과학부	2.7	0.6	32.1	64.3	3.6	28
	산업통상자원부	2.6	0.6	48.5	45.5	6.1	34
	문화체육관광부	2.7	0.5	26.9	73.1	0.0	26
	국무조정실	2.9	0.4	14.3	85.7	0.0	14
	국토교통부	2.4	0.7	47.6	52.4	0.0	21
	교육부	2.7	0.8	33.3	55.6	11.1	19
	보건복지부	2.5	0.5	53.3	46.7	0.0	15
	기타	2.5	0.6	44.7	55.3	0.0	87
규모별 (정원)	100명 미만	2.6	0.6	33.8	66.2	0.0	69
	100~200명 미만	2.5	0.6	43.6	56.4	0.0	39
	200~400명 미만	2.5	0.7	48.6	48.6	2.7	38
	400명 이상	2.6	0.6	39.4	56.4	4.3	96

〈표 4-15〉의 계속

		평균	표준편차	적음 (①~②)	비슷 (③)	많음 (④~⑤)	합 계
임금 수준별	40% 미만	2.6	0.6	38.1	61.9	0.0	98
	40~50%	2.6	0.7	39.1	56.5	4.3	24
	50~60%	2.6	0.7	44.0	52.0	4.0	25
	60~70%	2.6	0.6	39.1	60.9	0.0	23
	70% 이상	2.6	0.6	40.0	55.7	4.3	72
정원대비 신규채용인원 비율	1% 미만	2.4	0.7	53.8	46.2	0.0	13
	1~2% 미만	2.0	0.0	100.0	0.0	0.0	4
	2~3% 미만	2.5	0.5	50.0	50.0	0.0	9
	3~5% 미만	2.6	0.6	40.0	57.8	2.2	47
	5~10% 미만	2.7	0.5	33.7	64.0	2.2	90
	10% 이상	2.6	0.7	40.7	56.8	2.5	81
청년채용비율 실적별 그룹	Group I	2.6	0.6	37.9	59.3	2.8	147
	Group II	2.7	0.6	31.0	66.7	2.4	42
	Group III	2.6	0.5	45.0	55.0	0.0	20
	Group IV	2.4	0.7	52.6	47.4	0.0	20
지역별	수도권	2.6	0.5	38.1	61.1	0.9	115
	동남권	2.3	0.7	55.2	44.8	0.0	29
	충청권	2.7	0.6	36.7	59.2	4.1	49
	호남권	2.9	0.6	26.7	60.0	13.3	17
	대경권	2.5	0.6	47.4	52.6	0.0	19
	강원, 제주권	2.7	0.5	30.8	69.2	0.0	13
합 계		2.6	0.6	94	139	5	242

- 신규 채용된 비정규직 청년의 정규직 대비 업무능력과 임금수준 관계를 살펴보면, 업무능력이 미흡할수록 임금수준이 정규직대비 낮은 수준임.
- － 업무능력이 ‘미흡(매우 미흡하다+미흡하다)’인 경우 임금수준은 ‘매우 적다’가 50%수준인 반면 업무능력이 뛰어난 경우 임금수준은 높은 편임.

〈표 4-16〉 공공기관 비정규직 업무능력 대비 임금수준

(단위 : 개, 행%)

		신규 채용된 비정규직 청년의 정규직 대비 업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
신규채용된 비정규직 청년의 정규직 대비 임금수준	매우적다	12.5	37.5	37.5	12.5	0.0	8
	적다	1.1	47.7	47.7	3.4	0.0	88
	비슷하다	0.7	35.3	61.2	2.9	0.0	139
	많다	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0	5
	매우많다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	3	95	132	10	0	240

- 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 '일시적으로 직원이 필요'가 105개 기관(41.7%)이며, 다음으로 '정규직 신규배정(TO)부족'이 82개 기관(32.5%)순임.
- 유형별로는 모든 유형에서 '일시적으로 직원 필요'가 가장 많았으며 특히 '준시장형'은 62.5%를 차지함. 주무기관별로는 '미래창조과학부', '문화체육관광부', '국무조정실', '교육부'는 '정규직 신규배정(TO)부족'으로 인한 경우가 가장 많았으나, 그 외 기관은 '일시적으로 직원 필요'가 가장 많음.
- 그 외 모든 특성에서 '일시적으로 직원 필요'가 가장 비중이 높게 나타남.

〈표 4-17〉 비정규직(계약직 인턴) 청년을 채용하는 이유(다중응답)

(단위 : 개, 행%)

		정규직 신규배정(TO)부족	일시적으로 직원필요	고용유연성 확보	채용후 성과평가후 정규직 채용	합 계
유형	시장형	16.7	50.0	8.3	25.0	12
	준시장형	18.8	62.5	12.5	6.3	16
	기금관리형	50.0	31.3	12.5	6.3	16
	위탁집행형	28.6	44.4	12.7	14.3	63
	기타공공기관	35.2	38.6	13.8	12.4	145

〈표 4-17〉의 계속

		정규직 신규배정(T O)부족	일시적 으로 직원필요	고용유연성 확보	채용후 성과평가후 정규직 채용	합 계
주무 기관별	미래창조과학부	46.4	32.1	17.9	3.6	28
	산업통상자원부	11.4	60.0	11.4	17.1	35
	문화체육관광부	44.8	31.0	10.3	13.8	29
	국무조정실	57.1	35.7	7.1	0.0	14
	국토교통부	22.7	36.4	4.5	36.4	22
	교육부	55.6	27.8	5.6	11.1	18
	보건복지부	31.3	43.8	18.8	6.3	16
	기타	26.1	44.6	17.4	12.0	92
규모별 (경원)	100명 미만	36.8	39.5	10.5	13.2	76
	100~200명 미만	30.8	46.2	15.4	7.7	39
	200~400명 미만	33.3	35.9	17.9	12.8	39
	400명 이상	28.6	43.9	13.3	14.3	98
임금 수준별	40% 미만	30.4	52.2	0.0	17.4	107
	40~50%	36.0	52.0	8.0	4.0	23
	50~60%	30.4	39.1	13.0	17.4	25
	60~70%	33.8	45.9	14.9	5.4	23
	70% 이상	31.3	43.8	18.8	6.3	74
정원 대비 신규채용 인원비율	1% 미만	0.0	50.0	0.0	50.0	16
	1~2% 미만	25.0	25.0	12.5	37.5	4
	2~3% 미만	34.8	37.0	15.2	13.0	8
	3~5% 미만	33.3	46.2	7.5	12.9	46
	5~10% 미만	32.2	39.1	18.4	10.3	93
	10% 이상	34.9	41.4	12.5	11.2	87
청년 채용 비율 실적 별 그룹	Group I	29.2	43.8	12.5	14.6	152
	Group II	30.0	35.0	25.0	10.0	48
	Group III	25.0	55.0	5.0	15.0	20
	Group IV	29.8	43.8	13.2	13.2	20
지역별	수도권	33.3	40.0	13.3	13.3	121
	동남권	40.4	36.5	13.5	9.6	30
	충청권	33.3	53.3	6.7	6.7	52
	호남권	31.6	42.1	10.5	15.8	15
	대경권	26.7	33.3	20.0	20.0	19
	강원, 제주권	32.5	41.7	13.1	12.7	15
합 계		82	105	33	32	252

4. 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성

- 유사한 규모 및 업종 민간기업 대비 직원의 노동강도에 대해서는 평균 3.2점으로 '비슷하다' 3점에 비해 약간 높게 나타나고 있음.
- 유형별로는 '준시장형'이 3.4점으로 노동강도가 가장 강하다고 느끼고 있는 반면 '시장형', '기타공공기관'은 3.1점으로 민간기업과 유사하다고 응답함.
- 정원대비 신규채용인원 비율을 살펴보면 신규채용인원 비율이 낮은 '1% 미만'인 공공기관에서 가장 업무강도가 높다고 판단함.

〈표 4-18〉 유사 규모 및 업종 민간기업 대비 직원 노동강도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	강하지않음 (①~②)	비슷 (③)	강함 (④~⑤)	합 계
유형	시장형	3.1	0.3	0.0	91.7	8.3	12
	준시장형	3.4	0.5	0.0	60.0	40.0	15
	기금관리형	3.3	0.7	6.7	66.7	26.7	15
	위탁집행형	3.2	0.5	4.8	72.6	22.6	62
	기타공공기관	3.1	0.7	11.6	63.8	24.6	138
주무 기관별	미래창조과학부	3.0	0.6	10.7	71.4	17.9	28
	산업통상자원부	3.2	0.6	2.9	73.5	23.5	34
	문화체육관광부	3.1	0.5	7.7	73.1	19.2	26
	국무조정실	3.0	0.6	14.3	71.4	14.3	14
	국토교통부	3.2	0.7	4.8	66.7	28.6	21
	교육부	3.0	0.7	15.8	63.2	21.1	19
	보건복지부	3.2	0.7	13.3	53.3	33.3	15
	기타	3.3	0.6	6.9	64.4	28.7	87
규모별 (정원)	100명 미만	3.2	0.7	10.1	60.9	29.0	69
	100~200명 미만	3.1	0.4	5.1	79.5	15.4	39
	200~400명 미만	3.1	0.7	10.5	65.8	23.7	38
	400명 이상	3.2	0.6	7.3	66.7	26.0	96

〈표 4-18〉의 계속

		평균	표준편차	강하지않음 (①~②)	비슷 (③)	강함 (④~⑤)	합 계
임금 수준별	40% 미만	3.1	0.7	13.3	59.2	27.6	98
	40~50%	3.2	0.5	4.2	75.0	20.8	24
	50~60%	3.4	0.6	0.0	60.0	40.0	25
	60~70%	3.0	0.4	8.7	87.0	4.3	23
	70% 이상	3.2	0.6	5.6	72.2	22.2	72
정원대비 신규채용인원 비율	1% 미만	3.5	0.5	0.0	53.8	46.2	13
	1~2% 미만	3.3	0.5	0.0	75.0	25.0	4
	2~3% 미만	3.0	0.5	11.1	77.8	11.1	9
	3~5% 미만	3.0	0.6	8.5	80.9	10.6	47
	5~10% 미만	3.2	0.6	7.8	65.6	26.7	90
	10% 이상	3.2	0.7	9.9	61.7	28.4	81
청년채용비율 실적별 그룹	Group I	3.1	0.6	8.2	71.4	20.4	147
	Group II	3.3	0.6	9.5	54.8	35.7	42
	Group III	3.2	0.7	10.0	60.0	30.0	20
	Group IV	3.3	0.6	5.0	65.0	30.0	20
지역별	수도권	3.2	0.7	9.6	60.9	29.6	115
	동남권	3.1	0.7	13.8	62.1	24.1	29
	충청권	3.1	0.5	4.1	79.6	16.3	49
	호남권	3.1	0.5	5.9	76.5	17.6	17
	대경권	3.2	0.4	0.0	84.2	15.8	19
	강원, 제주권	3.2	0.7	15.4	53.8	30.8	13
합 계		3.2	0.6	20	163	59	242

- 직원의 1주일 평균초과근무시간은 5.5시간 수준(표준편차 4.4)이며 유형별로는 ‘준시장형(10시간)’, 주무기관별로는 ‘교육부(7.3시간)’, 규모별(정원)로는 ‘400명 이상(6.3시간)’, 임금수준별로는 ‘40% 미만(5.8시간)’, 정원대비 신규채용인원 비율별로는 ‘1~2% 미만(11.6시간)’, 청년채용그룹별로는 ‘Group III(실적미달그룹, 6.6시간)’, 지역별로는 ‘충청권(6시간)’에서 초과근무시간이 보다 긴 것으로 나타남.

- 노동 강도가 강하다고 응답한 ‘준시장형’, ‘400명 이상’ 규모는 평균초

과근무시간에서도 길게 나타나고 있음.

〈표 4-19〉 직원의 1주일 평균초과근무시간

(단위 : 개, 시간)

		평균	표준편차	합 계
유형	시장형	3.6	1.9	12
	준시장형	10.0	9.1	15
	기금관리형	6.1	4.5	15
	위탁집행형	4.9	3.6	62
	기타공공기관	5.3	3.9	138
주무기관별	미래창조과학부	5.0	5.0	28
	산업통상자원부	4.3	3.1	34
	문화체육관광부	5.0	3.9	26
	국무조정실	3.4	3.6	14
	국토교통부	8.5	8.0	21
	교육부	7.3	4.8	19
	보건복지부	6.1	3.6	15
	기타	5.4	3.4	87
규모별 (정원)	100명 미만	5.5	3.8	69
	100~200명 미만	4.5	2.9	39
	200~400명 미만	4.9	4.1	38
	400명 이상	6.3	5.5	96
임금수준별	40% 미만	5.8	4.2	98
	40~50%	4.8	3.4	24
	50~60%	7.0	6.4	25
	60~70%	4.0	3.2	23
	70% 이상	5.2	4.6	72
정원대비 신규채용인 원 비율	1% 미만	6.8	5.2	13
	1~2% 미만	11.6	12.7	4
	2~3% 미만	4.0	3.4	9
	3~5% 미만	5.3	5.1	47
	5~10% 미만	5.1	3.6	90
	10% 이상	5.7	4.1	81
청년채용비율실적별 그룹	Group I	5.5	4.4	147
	Group II	5.2	3.3	42
	Group III	6.6	7.4	20
	Group IV	4.9	2.7	20
지역별	수도권	5.4	3.7	115
	동남권	5.7	3.6	29
	충청권	6.0	6.5	49
	호남권	5.7	4.5	17
	대경권	4.7	3.5	19
	강원, 제주권	5.0	4.1	13
합 계		5.5	4.4	242

- 다음으로 초과근로가 발생하는 가장 큰 이유는 '기관업무의 특성상 불가피한 초과근로'가 162개 기관(69.8%)이며, 다음으로 '업무를 수행하는 직원의 수가 작아서'가 65개 기관(28.0%)으로 나타남.
 - 유형별로는 모든 유형에서 '기관업무의 특성상 불가피한 초과근로'가 가장 많았고, 특히 '시장형'에서 가장 비중이 높은 72.7%임.
 - 주무기관별로도 모든 특성에서 '기관업무의 특성상 불가피한 초과근로'가 가장 많았고, 특히 '미래창조과학부'는 80.0%임.
 - 그 외 규모별, 임금수준별, 정원대비 신규채용인원 비율, 청년채용비율 실적별그룹, 지역별에서도 유사한 특징을 보임.

〈표 4-20〉 공공기관 초과근로가 발생한다면 가장 큰 이유

(단위 : 개, 행%)

		기관업무의 특성상 불가피한 초과근로	업무를 수행하는 직원의 수가 작아서	초과근로로 인한 초과수당 지급을 원해서	합 계
유형	시장형	72.7	27.3	0.0	11
	준시장형	66.7	33.3	0.0	15
	기금관리형	60.0	40.0	0.0	15
	위탁집행형	69.5	28.8	1.7	59
	기타공공기관	71.2	25.8	3.0	132
주무 기관별	미래창조과학부	80.0	20.0	0.0	25
	산업통상자원부	75.0	25.0	0.0	32
	문화체육관광부	65.4	30.8	3.8	26
	국무조정실	63.6	36.4	0.0	11
	국토교통부	61.9	38.1	0.0	21
	교육부	68.4	10.5	21.1	19
	보건복지부	60.0	40.0	0.0	15
	기타	70.6	29.4	0.0	85
규모별 (정원)	100명 미만	58.2	38.8	3.0	67
	100~200명 미만	75.0	22.2	2.8	36
	200~400명 미만	63.9	33.3	2.8	36
	400명 이상	77.4	21.5	1.1	93

〈표 4-20〉의 계속

		기관업무의 특성상 불가피한 초과근로	업무를 수행하는 직원의 수가 작아서	초과근로로 인한 초과수당 지급을 위해서	합 계
임금수준별	40% 미만	63.3	32.7	4.1	98
	40~50%	79.2	20.8	0.0	24
	50~60%	56.5	39.1	4.3	23
	60~70%	81.0	19.0	0.0	21
	70% 이상	77.3	22.7	0.0	66
정원대비 신규채 용인원 비율	1% 미만	84.6	15.4	0.0	13
	1~2% 미만	100.0	0.0	0.0	4
	2~3% 미만	50.0	37.5	12.5	8
	3~5% 미만	68.2	31.8	0.0	44
	5~10% 미만	73.0	24.7	2.2	89
	10% 이상	64.5	32.9	2.6	76
청년채용비율실적 별 그룹	Group I	68.6	28.6	2.9	140
	Group II	72.5	27.5	0.0	40
	Group III	78.9	21.1	0.0	19
	Group IV	60.0	35.0	5.0	20
지역별	수도권	65.5	33.6	.9	113
	동남권	60.7	28.6	10.7	28
	충청권	75.6	24.4	0.0	45
	호남권	80.0	20.0	0.0	15
	대경권	77.8	16.7	5.6	18
	강원, 제주권	84.6	15.4	0.0	13
합 계		162	65	5	232

○ 고용확대를 위해 초과근로를 최대한 줄였을 때 추가적인 고용증대 효과가 어느 정도 나타날 수 있는지에 대해 특성별로 응답한 결과는 다음과 같음.

- ‘줄일 수 있으나 고용증대 효과 없음’이라고 응답한 기관이 가장 많은 114개 기관(48.9%)이며 다음으로 ‘줄일 수 있고 고용증대 효과가 있으나 인건비 예산 증가가 큼’이 62개 기관(26.6%)으로 나타남.
- 이러한 현상은 특성별로도 큰 차이가 나타나지 않음.

〈표 4-21〉 초과근로를 줄였을 때 추가적인 고용증대 효과(다중응답)

(단위 : 개, 행%)

		업무특성상 초과근로를 더 이상 줄이기 어려움	출일 수 있으나 고용증대효 과 없음	출일 수 있고 고용증대효 과있으나 인건비 예산 증가가 큼	출일 수 있고 고용증대효과도 크고 인건비 예산 증가도 크지 않음	합 계
유형	시장형	36.4	36.4	27.3	0.0	11
	준시장형	20.0	33.3	46.7	0.0	15
	기금관리형	13.3	46.7	40.0	0.0	15
	위탁집행형	23.7	54.2	22.0	0.0	59
	기타공공기관	23.3	49.6	24.8	2.3	133
주무 기관별	미래창조과학부	20.0	68.0	8.0	4.0	25
	산업통상자원부	28.1	46.9	25.0	0.0	32
	문화체육관광부	30.8	57.7	7.7	3.8	26
	국무조정실	16.7	41.7	41.7	0.0	12
	국토교통부	28.6	42.9	28.6	0.0	21
	교육부	26.3	52.6	21.1	0.0	19
	보건복지부	6.7	60.0	33.3	0.0	15
기타	22.4	41.2	35.3	1.2	85	
규모별(정 원)	100명 미만	16.2	51.5	30.9	1.5	68
	100~200명 미만	22.2	52.8	22.2	2.8	36
	200~400명 미만	22.2	50.0	27.8	0.0	36
	400명 이상	29.0	45.2	24.7	1.1	93
임금 수준별	40% 미만	24.5	49.0	24.5	2.0	98
	40~50%	16.7	50.0	33.3	0.0	24
	50~60%	25.0	58.3	16.7	0.0	24
	60~70%	19.0	57.1	23.8	0.0	21
	70% 이상	24.2	42.4	31.8	1.5	66
정 원 대 비 용 신 규 채 용 인원비율	1% 미만	30.8	61.5	7.7	0.0	13
	1~2% 미만	25.0	50.0	25.0	0.0	4
	2~3% 미만	12.5	87.5	0.0	0.0	8
	3~5% 미만	25.0	52.3	20.5	2.3	44
	5~10% 미만	24.7	43.8	30.3	1.1	89
10% 이상	20.8	46.8	31.2	1.3	77	
청 년 채 용 비 율 실 적 별 그 룹	Group I	27.7	41.8	29.1	1.4	141
	Group II	17.5	55.0	27.5	0.0	40
	Group III	21.1	63.2	10.5	5.3	19
	Group IV	10.0	70.0	20.0	0.0	20
지역별	수도권	21.9	46.5	29.8	1.8	114
	동남권	10.7	57.1	32.1	0.0	28
	충청권	26.7	46.7	26.7	0.0	45
	호남권	26.7	46.7	26.7	0.0	15
	대경권	16.7	61.1	16.7	5.6	18
	강원, 제주권	53.8	46.2	0.0	0.0	13
합 계		54	114	62	3	233

제3절 지방 공기업 설문조사 분석

1. 일반현황

○ 공공기관과 동일하게 지방공기업도 설문조사에 응답한 125개 기관과 제3장 양적 고용효과의 측정 및 분석의 제3절에서 분석한 지방공기업 현황 자료를 결합 후 설문조사 결과를 분석함.

－ 총 125개 공공기관 중 2개 기관이 제외된 123개 기관이 매칭됨.

[그림 4-4] 특성별 지방공기업 설문조사 응답 현황



- 지방공기업 123개 기관의 특성별 현황을 살펴보면 먼저 유형별로는 ‘공사’보다는 ‘공단’이 많고, 규모별(정원)은 ‘200명 이상’, 임금수준별은 평균보수액의 ‘40% 미만’, 정원대비 신규채용비율은 ‘5~10% 미만’, 청년실적 그룹은 ‘Group II (실적개선 그룹)’, ‘수도권’이 가장 많은 것으로 나타남.
- 임금수준이 평균보수액의 ‘40% 미만’, 신규채용비율이 ‘5~10% 미만’이 가장 많이 응답한 점은 공공기관과 유사함. 단, 청년 채용비용실적별 그룹에서 공공기관은 ‘Group I (실적초과그룹)’의 비중이 가장 많은 반면, 지방공기업은 ‘Group II (실적개선그룹)’가 가장 많음.

2. 청년고용의무제도 준수 여부 및 원인

- 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도는 평균 3.8점으로 ‘보통’ 3점에 비해 높은 것으로 나타나 지방공기업에서 청년고용의무비율 준수가 어려움을 알 수 있음. 특히 공공기관 3.3점인 것을 감안하면, 지방공기업이 공공기관에 비해 더욱 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪고 있음.
- 유형별로는 ‘공사’가 ‘공단’에 비해 상대적으로 점수가 높으나, 모두 ‘보통(3점)’ 이상임.
- 규모별(정원)로는 ‘50~100명 미만’이 가장 높은 4.0점으로 가장 어려움을 느끼고 있으며, 타 그룹에서도 모두 ‘보통(3점)’ 이상임.
- 정원대비 신규채용비율의 경우 신규채용비율이 ‘1% 미만’인 기관이 가장 어려움을 느끼며(4.4점) ‘3~5% 미만’, ‘5~10 미만’이 상대적으로 어려움이 덜함.
- 청년채용비율 실적별로는 ‘Group I (실적개선그룹)’이 3.4점으로 가장 낮게 나타났으며, 지역별로는 동남권이 가장 낮은 3.4점임.
- 특성별 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도를 살펴보면, 모든 항목에서 공공기관에 비해 지방공기업이 더 어렵다고 느끼고 있음.

〈표 4-22〉 지방공기업 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도(다중응답)

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	쉬움 (①~②)	보통 (③)	어려움(④ ~⑤)	합 계
유형	공사	3.7	0.8	3.9	41.2	54.9	51
	공단	3.8	1.0	8.3	26.4	65.3	72
규모별 (정원)	50명 미만	3.5	0.8	9.1	36.4	54.5	11
	50~100명 미만	4.0	0.9	8.6	17.1	74.3	35
	100~200명 미만	3.7	0.8	2.6	44.7	52.6	38
	200명 이상	3.7	1.0	7.7	33.3	59	39
임금 수준별	40% 미만	3.8	0.9	8.2	24.5	67.3	49
	40~50%	3.9	0.8	0.0	33.3	66.7	12
	50~60%	3.8	0.7	0.0	38.5	61.5	13
	60~70%	3.5	0.8	0.0	69.2	30.8	13
	70% 이상	3.7	1.0	11.4	28.6	60	35
정원대비 신규채용인 원비율	1% 미만	4.4	0.8	0.0	18.2	81.8	11
	1~2% 미만	4.2	0.8	0.0	20.0	80	5
	2~3% 미만	3.7	0.6	0.0	38.5	61.5	13
	3~5% 미만	3.6	0.9	10.5	36.8	52.6	19
	5~10% 미만	3.7	1.0	7.5	35.0	57.5	40
	10% 이상	3.7	0.9	8.6	31.4	60	35
청년채용비 율실적별 그룹	Group I	3.4	0.9	12.5	45.8	41.7	24
	Group II	3.9	0.9	7.3	24.4	68.3	41
	Group III	3.9	1.0	2.6	34.2	63.2	38
	Group IV	3.8	0.6	0.0	23.1	76.9	13
지역별	수도권	3.8	0.9	5.9	29.4	64.7	68
	동남권	3.4	0.9	11.1	50.0	38.9	18
	충청권	3.9	1.0	10.0	20.0	70	10
	호남권	4.2	0.7	0.0	11.1	88.9	9
	대경권	3.5	1.2	9.1	54.5	36.4	11
	강원, 제주권	3.9	0.7	0.0	28.6	71.4	7
합 계		3.8	0.9	8	40	75	123

○ 지방공기업 청년고용의무비율 준수가 어려운 가장 큰 원인은 '정원 혹

- 은 정원대비 신규배정(TO)인원 부족으로'라고 응답한 기관이 가장 많은 53개 기관(70.7%)이었고, 다음으로 '경영정상화·업무축소 등으로 인한 신규채용 곤란'이 16개 기관(21.3%)순으로 나타남.
- 유형별로 볼 때 '공사'와 '공단' 관계없이 모든 지방공기업이 '정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족'이 가장 많았고 특히 '공사'는 78.6%를 차지함.
 - 규모별(정원)별로도 주요 원인이 '정원 혹은 정원대비 신규대비 배정인원(TO)부족'이 가장 많았고 특히 '200명 이상'에서는 73.9%임.
 - 임금수준별로도 주요 원인을 '정원 혹은 정원대비 신규대비 배정인원(TO)부족'이 가장 많았고, 특히 임금이 평균보수액의 '70% 이상'인 지방공기업의 85.7%가 앞서 언급한 원인 때문인 것으로 응답함.
 - 정원대비 신규채용비율로 볼 때 '1% 미만'은 '경영정상화, 업무 축소 등으로 인한 신규채용 곤란'이 가장 많았으나(55.6%), 그 외 범주에서는 모두 '정원 혹은 정원대비 신규대비 배정인원(TO)부족'이 원인으로 응답한 비율이 가장 높음.
 - 청년채용비율 실적 그룹별로 살펴보면 모든 그룹에서 '정원 혹은 정원대비 신규 배정인원(TO)부족'의 비중이 높으나, 특히 Group I (실적초과그룹)과 Group II (실적개선그룹)가 각각 70.0%, 78.6%로 타 그룹에 비해 응답한 기관이 많음.
 - 지역별로도 모두 '정원 혹은 정원대비 신규배정인원(TO)부족'이라는 응답이 가장 많음.
- 공공기관과 마찬가지로 지방공기업도 청년고용의무비율을 준수에 어려움을 겪는 이유는 내부적인 문제이기 보다는 신규배정(TO)등의 외부적 환경에 따른 부분이 큰 것으로 나타남.

〈표 4-23〉 지방공기업 청년고용의무비율 준수 어려운 원인

(단위 : 개, 행%)

		정원충족 혹은 정원대비 신규배정인 원(TO)부족	경영정상화 · 업무축소 등으로 인한 신규채용 곤란	인건비 부담	청년층 지원 적음	지원한 청년층 중 채용적합 자가 없어서	합 계
유형	공사	78.6	17.9	7.1	0.0	3.6	30
	공단	66.0	23.4	12.8	2.1	4.3	51
규모별 (정원)	50명 미만	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0	6
	50~100명 미만	73.1	19.2	11.5	0.0	0.0	27
	100~200명 미만	65.0	30.0	10.0	5.0	5.0	23
	200명 이상	73.9	17.4	8.7	0.0	8.7	25
임금 수준별	40% 미만	66.7	18.2	9.1	3.0	3.0	33
	40~50%	50.0	37.5	12.5	0.0	12.5	9
	50~60%	75.0	37.5	12.5	0.0	0.0	10
	60~70%	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	4
	70% 이상	85.7	19.0	9.5	0.0	0.0	24
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	44.4	55.6	11.1	0.0	0.0	10
	1~2% 미만	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4
	2~3% 미만	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	8
	3~5% 미만	70.0	20.0	10.0	10.0	10.0	12
	5~10% 미만	73.9	21.7	13.0	0.0	0.0	25
10% 이상	71.4	9.5	14.3	0.0	9.5	22	
청년채용 실적변동 범주	Group I	70.0	10.0	20.0	10.0	0.0	11
	Group II	78.6	14.3	14.3	0.0	3.6	31
	Group III	62.5	25.0	8.3	0.0	8.3	25
	Group IV	60.0	50.0	0.0	0.0	0.0	11
지역별	수도권	63.6	20.5	15.9	2.3	4.5	47
	동남권	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	7
	충청권	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7
	호남권	87.5	50.0	0.0	0.0	0.0	11
	대경권	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4
	강원, 제주권	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	5
합 계		53	16	8	1	3	81

- 지방공기업 청년의무고용비율 적정선에 대해 84개 기관(68.3%)이 '2%이하'가 적절하다고 응답하였고, 38개 기관(30.9%)은 '3% 유지(현행비율)'가 적절하다고 응답하여 공공기관에 비해 청년의무고용비율이 낮아야 한다고 생각함.
- 유형별로는 공사 공단 모두 '2% 이하'가 적절하다고 응답한 비중이 높으며, 규모별(정원)로는 '50명 미만'을 제외한 모든 규모에서 '2% 이하'가 적절하다고 응답하였음.
- 임금수준별로도 모든 구간에서 '2% 이하'가 적절하다고 응답하였고, 특히 임금수준이 평균보수액 '70% 이상'인 구간의 경우 74.3%가 '2% 이하'가 적절하다고 응답함.
- 정원대비 신규채용인원 비율에서도 모든 구간에서 '2% 이하'가 가장 적절하다고 응답하였으며, 특히 '1% 미만'인 구간의 81.8%가 '2% 이하'가 적절하다고 응답함. 신규채용인원이 적은 지방공기업에서는 청년고용의무비율 적정선에 대해서도 현행 수준보다 낮은 수준을 원함.
- 청년채용실적별 그룹은 모든 그룹에서 '2% 이하'가 적절하다고 응답함. 'Group IV(실적 악화 그룹)'에서는 92.3%가 '2% 이하'가 적절하다고 응답한 반면 'Group I(실적초과 그룹)'은 58.3%만 '2% 이하'가 적절하다고 판단해 실적이 낮은 그룹에서 청년고용의무 비율이 현 재보다 낮아야 한다고 응답한 기관이 많은 것으로 나타남.

〈표 4-24〉 지방공기업 청년고용의무비율 적정선

(단위: 개, 행%)

		2%이하	3%유지 (현행 비율)	4%	5%	6%	합 계
유형	공사	70.6	29.4	0.0	0.0	0.0	51
	공단	66.7	31.9	0.0	1.4	0.0	72
규모별 (정원)	50명 미만	45.5	45.5	0.0	9.1	0.0	11
	50~100명 미만	65.7	34.3	0.0	0.0	0.0	35
	100~200명 미만	76.3	23.7	0.0	0.0	0.0	38
	200명 이상	69.2	30.8	0.0	0.0	0.0	39

〈표 4-24〉의 계속

		2%이하	3%유지 (현행 비율)	4%	5%	6%	합 계
임금 수준별	40% 미만	67.3	30.6	0.0	2.0	0.0	49
	40~50%	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	12
	50~60%	61.5	38.5	0.0	0.0	0.0	13
	60~70%	53.8	46.2	0.0	0.0	0.0	13
	70% 이상	74.3	25.7	0.0	0.0	0.0	35
정원대비 신규채용인 원비율	1% 미만	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0	11
	1~2% 미만	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	5
	2~3% 미만	61.5	38.5	0.0	0.0	0.0	13
	3~5% 미만	84.2	15.8	0.0	0.0	0.0	19
	5~10% 미만	60.0	37.5	0.0	2.5	0.0	40
	10% 이상	65.7	34.3	0.0	0.0	0.0	35
청년채용비 율실적별 그룹	Group I	58.3	41.7	0.0	0.0	0.0	24
	Group II	68.3	29.3	0.0	2.4	0.0	41
	Group III	68.4	31.6	0.0	0.0	0.0	38
	Group IV	92.3	7.7	0.0	0.0	0.0	13
지역별	수도권	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	68
	동남권	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	18
	충청권	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	10
	호남권	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9
	대경권	54.5	36.4	0.0	9.1	0.0	11
	강원, 제주권	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	7
합 계		84	38	0	1	0	123

- 청년고용의무 준수 어려운 정도에서 어려움(매우 어렵다+어렵다)을 느끼는 기관의 79.8%가 청년고용의무비율 걱정선이 '2% 이하'여야 한다고 응답함. 이는 공공기관에서 어려움을 느끼는 73.1%에 비해 지방공기업이 상대적으로 높은 비중을 보이고 있음.
- 지방공기업 신규채용대상 청년의 적합도에 대해서는 3.6점으로 '보통'인 3점 보다 높고 구체적으로 '적합(적합하다+매우 적합하다)'이 67개 기관으로 54.5%이고 '보통'이 52개 기관(42.2%)임.

〈표 4-25〉 지방공기업 청년고용의무제 어려운 정도*청년고용비율적정선

(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					
		매우 쉽다	어렵다	보통이다	쉽다	매우 쉽다	소 계
청년의 무고용 비율 적정성	2%이하	0	1.2	19	46.4	33.3	84
	3%유지 (현행비율)	2.6	15.8	60.5	21.1	0	38
	4%	0	0	0	0	0	0
	5%	0	0	100	0	0	1
	6% 이상	0	0	0	0	0	0
	소 계	1	7	40	47	28	123

- 유형별로는 차이가 없으며, 규모별로는 규모가 작은 '50명 미만'에서 신규채용 대상으로 청년층의 적합도가 가장 높게 나타났고(4.0점) 그 외 특성 항목에는 뚜렷한 차이가 보이지 않음.

〈표 4-26〉 지방공기업 신규채용 대상 청년의 적합도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	부적합 (①~②)	보통 (③)	적합 (④~⑤)	합 계
유형	공사	3.6	0.6	2.0	39.2	58.8	51
	공단	3.6	0.9	4.2	44.4	51.4	72
규모별 (정원)	50명 미만	4.0	0.9	0.0	36.4	63.6	11
	50~100명 미만	3.5	0.7	2.9	57.1	40.0	35
	100~200명 미만	3.6	0.8	2.6	50.0	47.4	38
	200명 이상	3.7	0.8	5.1	23.1	71.8	39
임금 수준별	40% 미만	3.6	0.9	6.1	44.9	49.0	49
	40~50%	3.7	0.7	0.0	41.7	58.3	12
	50~60%	3.2	0.4	0.0	76.9	23.1	13
	60~70%	3.5	0.8	7.7	38.5	53.8	13
	70% 이상	3.9	0.6	0.0	28.6	71.4	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	3.9	0.5	0.0	18.2	81.8	11
	1~2% 미만	3.6	0.5	0.0	40.0	60.0	5
	2~3% 미만	3.9	0.8	0.0	30.8	69.2	13

〈표 4-26〉의 계속

		평균	표준편차	부적합 (①~②)	보통 (③)	적합 (④~⑤)	합 계
	3~5% 미만	3.4	0.8	5.3	57.9	36.8	19
	5~10% 미만	3.8	0.8	2.5	35.0	62.5	40
	10% 이상	3.4	0.8	5.7	54.3	40.0	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	3.3	0.8	12.5	50.0	37.5	24
	Group II	3.7	0.7	0.0	41.5	58.5	41
	Group III	3.8	0.8	2.6	34.2	63.2	38
	Group IV	3.5	0.7	0.0	53.8	46.2	13
지역별	수도권	3.5	0.8	5.9	47.1	47.1	68
	동남권	3.7	0.6	0.0	33.3	66.7	18
	충청권	3.8	0.8	0.0	40.0	60.0	10
	호남권	3.7	0.7	0.0	44.4	55.6	9
	대경권	4.0	0.8	0.0	27.3	72.7	11
	강원, 제주권	3.9	0.9	0.0	42.9	57.1	7
합 계		3.6	0.8	4	52	67	123

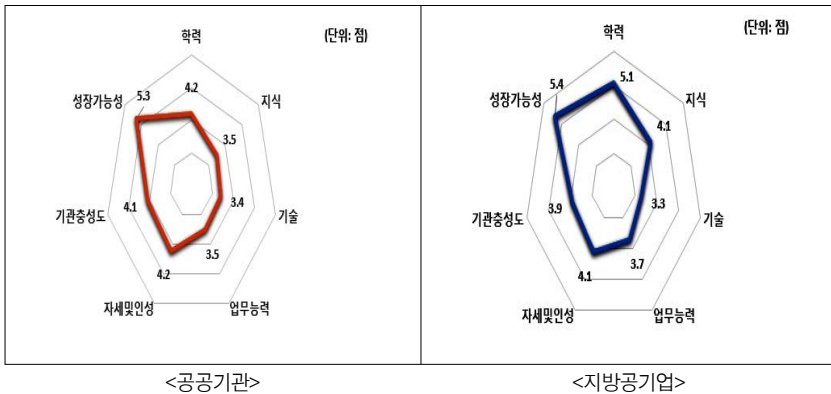
- 지방공기업에서 청년고용의무 준수가 어려운 정도와 신규채용대상으로서 청년의 적합성은 큰 관계가 없는 것으로 나타나, 앞서 공공기관에서 청년고용의무 준수가 어려운 기관이 청년 신규채용이 부적합하다고 응답한 결과와 대비됨. 즉 지방공기업에서는 청년이 신규채용대상으로 적합하지만, 다른 원인으로 청년고용의무 준수가 어려운 것으로 판단됨.

〈표 4-27〉 지방공기업 청년고용의무제 어려운 정도 대비 신규채용대상으로 청년적합성
(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					소 계
		매우 쉽다	어렵다	보통 이다	쉽다	매우 쉽다	
신규채 용대상 으로서 청년 적합성	매우 부적합하다	0	100	0	0	0	1
	부적합하다	0	0	33.3	33.3	33.3	3
	보통이다	0	3.8	30.8	48.1	17.3	52
	적합하다	0	5.9	37.3	29.4	27.5	51
	매우적합하다	6.3	6.3	25	37.5	25	16
소 계		1	7	40	47	28	123

- 신규채용된 청년과 중장년층을 동일수준 4점과 비교했을 때, 청년이 양호한 항목은 성장가능성(5.4점), 학력(5.1점), 자세 및 인성(4.1점), 지식(4.1점)이며, 중장년이 청년보다 양호한 항목은 기술(3.3점), 업무능력(3.7점), 기관충성도(3.9점) 순으로 나타남.
- [그림 4-5]의 공공기관과 비교한 결과를 살펴보면, 지방공기업은 공공기관에 비해 학력, 성장가능성 항목에서 청년층이 중장년층보다 더 높다고 응답한 반면, 기관충성도는 청년층보다 중장년층이 더 양호하다고 판단함.

[그림 4-5] 신규채용된 청년과 중장년층 비교



주: 평점이 높을수록 청년층이 중장년층에 비해 양호한 것을 의미함.

- <표 4-28>은 특성별 지방공기업 신규 채용된 청년과 청장년층을 비교한 것임.
- 유형별로는 큰 차이가 없으며, 규모별(정원)로는 정원이 상대적으로 많은 '100~200명 미만' 구간 이후부터 학력과 성장가능성 등이 중장년층에 비해 청년층이 높다고 응답함.
- 임금수준, 정원대비 신규채용인원 비율 등은 큰 특징이 보이지 않으며, 청년채용비율 실적별 그룹별로는 타 그룹에 비해 'Group IV(실적 악화 그룹)'에서 학력이 중장년층에 비해 청년층이 양호하다고 응답함(5.5점).

〈표 4-28〉 특성별 지방공기업 신규채용된 청년과 중장년층 비교

(단위 : 개, 점)

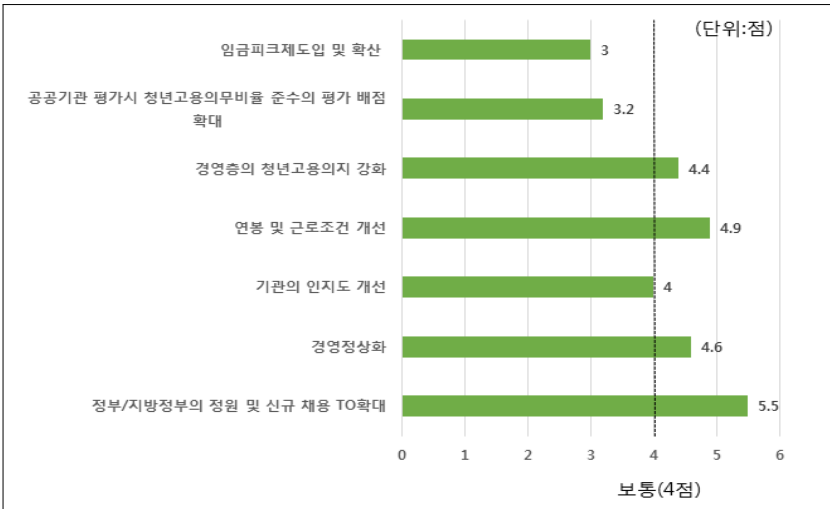
		학력	지식	기술	업무능력	자세 및 인성	기관충성도	성장가능성	합계
유형	공사	5.0	4.2	3.4	3.6	4.5	4.2	5.6	51
	공단	5.1	4.1	3.2	3.7	3.8	3.6	5.2	72
규모별 (정원)	50명 미만	4.9	4.0	3.4	3.9	4.4	4.0	5.2	11
	50~100명 미만	4.9	4.1	3.1	3.4	4.1	3.8	5.4	35
	100~200명 미만	5.2	4.4	3.3	3.6	3.9	3.9	5.1	38
	200명 이상	5.2	3.9	3.4	3.9	4.2	3.9	5.7	39
임금 수준별	40% 미만	5.0	3.9	3.0	3.6	3.9	3.6	5.1	49
	40~50%	4.9	4.3	2.8	3.1	3.6	3.9	5.9	12
	50~60%	5.5	4.8	3.4	3.8	4.2	3.9	5.0	13
	60~70%	4.8	3.8	3.4	3.8	3.9	3.9	5.4	13
	70% 이상	5.1	4.3	3.8	3.9	4.5	4.2	5.7	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	5.0	4.1	3.5	3.5	4.8	4.5	5.7	11
	1~2% 미만	4.8	3.8	3.6	4.0	4.2	4.0	5.8	5
	2~3% 미만	5.6	4.5	3.3	3.7	4.4	4.3	5.8	13
	3~5% 미만	5.3	4.2	3.4	3.6	4.1	4.1	5.2	19
	5~10% 미만	4.9	4.1	3.5	4.0	4.2	4.0	5.5	40
	10% 이상	5.0	4.1	2.9	3.3	3.7	3.3	5.0	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	4.6	3.8	2.8	3.1	3.8	3.6	5.3	24
	Group II	5.0	4.1	3.4	3.8	4.0	3.8	5.2	41
	Group III	5.3	4.4	3.5	3.8	4.3	4.2	5.6	38
	Group IV	5.5	4.3	3.5	4.2	4.5	4.2	5.5	13
지역별	수도권	4.9	3.9	3.0	3.5	3.9	3.7	5.1	68
	동남권	5.5	4.3	3.4	3.9	4.3	3.8	5.7	18
	충청권	4.5	4.2	3.7	3.4	3.8	4.2	5.4	10
	호남권	5.1	4.1	3.6	3.9	4.3	4.2	5.3	9
	대경권	5.9	5.2	3.8	4.1	4.8	4.3	6.1	11
	강원, 제주권	4.6	4.7	3.4	4.1	4.3	4.6	5.9	7
평균		5.1	4.1	3.3	3.7	4.1	3.9	5.4	123

○ 지방공기업 청년고용의무비율 준수를 위해 필요한 항목을 살펴보면 '정

부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대'가 가장 높은 5.5점이며, 다음으로 '연봉 및 근로조건 개선' 4.9점, '경영정상화' 4.6점, '경영층의 청년고용의지강화' 4.4점 순임.

- 반면 '임금피크제 도입 및 확산(3점)', '공공기관 평가시 청년의무비율 준수의 평가배점 확대(3.2점)' 등은 필요성이 낮은 것으로 나타남.

[그림 4-6] 지방공기업 청년고용의무비율 준수를 위한 항목별 필요성



○ <표 4-29>는 특성별 청년고용의무비율 준수를 위한 항목 필요성에 대한 것임.

- 유형별로는 '공사'가 '공단'에 비해 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 확대'가 필요한 것으로 응답했으며, 규모별로는 '200명 이상'의 규모별(정원)에서 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대'가 5.9점으로 가장 필요성을 높게 인식함.
- 임금수준별로는 평균보수액 '70% 이상' 구간에서 가장 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대' 필요성을 높게 응답하였고, 신규채용비율, 청년채용비율실적별 그룹에서도 유사한 현상으로 특성간 차이는 크지 않음.

〈표 4-29〉 지방공기업 청년의무 준수를 위해 필요한 사항

(단위 : 개, 점)

		정부/지방정부의 정원 및 신규 채용 TO확대	경영정상화	기관의 인지도 개선	연봉 및 근로조건 개선	경영층의 청년고용의지 강화	공공기관 평가시 청년고용의무비율 준수의 평가 배점 확대	임금피크제도 입 및 확산	합 계
유형	공사	6.0	4.8	4.3	5.2	4.5	3.2	3.2	51
	공단	5.1	4.4	3.8	4.6	4.3	3.1	2.8	72
규모별(정원)	50명 미만	5.4	4.4	4.6	4.9	4.6	3.2	3.9	11
	50~100명 미만	5.6	4.9	4.0	4.9	4.2	2.9	2.4	35
	100~200명 미만	4.9	4.3	4.0	4.8	4.2	3.5	3.1	38
	200명 이상	5.9	4.6	4.0	4.8	4.7	3.1	3.1	39
임금 수준별	40% 미만	5.0	4.4	3.8	4.8	4.2	3.0	2.6	49
	40~50%	5.9	5.1	4.1	4.3	4.5	3.0	2.7	12
	50~60%	5.3	4.9	4.6	4.8	4.7	2.9	3.1	13
	60~70%	5.4	4.8	4.2	5.0	4.7	3.8	3.2	13
	70% 이상	6.0	4.4	4.0	5.0	4.5	3.4	3.5	35
정원대비신 규채용비율	1% 미만	5.7	5.3	4.0	4.7	4.4	2.7	3.3	11
	1~2% 미만	6.6	4.0	4.4	4.6	5.2	3.4	4.2	5
	2~3% 미만	5.2	4.8	4.3	4.8	4.5	3.2	3.0	13
	3~5% 미만	4.9	4.0	3.8	4.6	4.2	2.9	2.8	19
	5~10% 미만	5.7	4.4	4.1	4.8	4.4	3.3	2.9	40
	10% 이상	5.4	4.9	4.0	5.1	4.5	3.2	2.8	35

〈표 4-29〉의 계속

		정부/지방정부의 정원 및 신규 채용 TO확대	경영정상화	기관의 인지도 개선	연봉 및 근로조건 개선	경영층의 청년고용의지 강화	공공기관 평가시 청년고용의무비율 준수의 평가 배점 확대	임금피크제 도입 및 확산	합 계
청년채용 비율실적별 그룹	Group I	5.0	4.0	3.5	4.5	4.0	3.0	2.5	24
	Group II	5.8	4.7	4.1	5.2	4.4	3.2	2.9	41
	Group III	5.4	4.8	4.2	4.7	4.5	3.2	3.4	38
	Group IV	5.4	4.6	4.7	4.8	4.8	2.7	2.5	13
지역별	수도권	5.3	4.6	3.9	4.8	4.6	3.0	2.8	68
	동남권	5.6	4.7	4.2	4.8	4.0	3.4	3.4	18
	충청권	5.8	4.1	3.7	5.1	4.2	3.5	2.8	10
	호남권	5.6	4.4	4.1	4.8	4.0	2.4	2.9	9
	대경권	5.8	4.8	4.5	4.9	4.5	4.3	3.5	11
	강원, 제주권	5.6	5.0	5.1	5.1	4.4	2.7	3.3	7
평 균		5.5	4.6	4.0	4.9	4.4	3.2	3.0	123

- 지방공기업에서 청년고용의무제가 청년 실업률 해소 도우에 필요한 정도는 평균 3.0으로 '보통' 수준임. 이는 공공기관 3.2점에 비해 낮은 수준으로 지방공기업에서 청년고용의무제를 통한 실업률 해소에 대한 필요성을 높게 인식하고 있지 않은 것으로 나타남.
- 유형별로는 큰 차이가 없고, 규모별(정원)로는 규모가 큰 '200명 이상'에서는 3.3점으로 '보통(3점)' 이상 값이 나온 반면, '50~100명 미만'은 2.7점으로 보통 이하라고 응답한 비중이 높음.
- 임금수준별로는 임금수준이 대체로 낮을수록 청년고용의무제가 필요하지 않다고 응답하는 경향이 있어 평균보수액 '40% 미만'의 경우 2.8점으로 '보통'이하임.

〈표 4-30〉 청년고용의무제가 청년 실업률 해소에 도우에 필요정도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	불필요 (①~②)	보통 (③)	필요 (④~⑤)	합 계
유형	공사	3.1	0.9	21.6	47.1	31.4	51
	공단	3.0	0.9	26.4	41.7	31.9	72
규모별 (정원)	50명 미만	3.0	1.0	27.3	36.4	36.4	11
	50~100명 미만	2.7	1.0	37.1	40.0	22.9	35
	100~200명 미만	3.0	0.8	23.7	55.3	21.1	38
	200명 이상	3.3	0.9	12.8	38.5	48.7	39
임금 수준별	40% 미만	2.8	0.9	30.6	51.0	18.4	49
	40~50%	3.1	1.2	25.0	33.3	41.7	12
	50~60%	3.0	0.7	23.1	53.8	23.1	13
	60~70%	3.3	0.9	15.4	30.8	53.8	13
	70% 이상	3.2	0.9	20.0	37.1	42.9	35
정원대비 신규채용인 원비율	1% 미만	3.0	1.1	27.3	45.5	27.3	11
	1~2% 미만	3.4	0.5	0.0	60.0	40.0	5
	2~3% 미만	3.2	0.7	15.4	46.2	38.5	13
	3~5% 미만	2.9	0.9	31.6	42.1	26.3	19
	5~10% 미만	3.2	0.9	20.0	40.0	40.0	40
	10% 이상	2.8	1.0	31.4	45.7	22.9	35

〈표 4-30〉의 계속

		평균	표준편차	불필요 (①~②)	보통 (③)	필요 (④~⑤)	합 계
청년채용비 율실적별 그룹	Group I	2.8	0.9	33.3	54.2	12.5	24
	Group II	3.0	0.9	22.0	46.3	31.7	41
	Group III	3.2	0.9	23.7	34.2	42.1	38
	Group IV	3.1	0.6	15.4	61.5	23.1	13
지역별	수도권	2.9	0.9	27.9	44.1	27.9	68
	동남권	3.2	0.9	16.7	44.4	38.9	18
	충청권	2.7	0.9	40.0	40.0	20.0	10
	호남권	3.2	0.7	11.1	55.6	33.3	9
	대경권	3.4	1.2	18.2	36.4	45.5	11
	강원, 제주권	3.3	0.8	14.3	42.9	42.9	7
합 계		3.0	0.9	30	54	39	123

- 지방공기업에서 청년고용의무 준수가 어려운 기관일수록 청년 실업해소를 위해 청년고용의무제의 필요성을 낮게 인식한 반면, 상대적으로 청년고용의무제 준수가 용이하다고 느끼는 기관에서는 실업해소를 위한 대안으로 청년고용의무제가 필요하다고 응답함.

〈표 4-31〉 지방공기업 청년고용의무제 어려운 정도 대비 실업해소를 위해 필요정도
(단위: 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					소 계
		매우 쉽다	쉽다	보통 이다	어렵다	매우 어렵다	
실업 해소를 위해 필요 정도	매우 불필요하다	0	12.5	25	25	37.5	8
	불필요하다	0	9.1	13.6	45.5	31.8	22
	보통이다	0	1.9	29.6	42.6	25.9	54
	필요하다	2.8	8.3	44.4	33.3	11.1	36
	매우필요하다	0	0	100	0	0	3
	소 계	1	7	40	47	28	123

3. 신규 채용된 청년의 고용의 질

- 유사 규모·업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 업무능력은 평균 3.2점으로 민간기업과 '비슷하다'의 기준인 3점보다 약간 높음.
 - 유형별로는 큰 차이가 없으며, 규모별(정원)로 볼 때 '200명 이상'이 3.4점으로 타 규모에 비해 높은 편임. 이는 규모가 큰 지방공기업에 신규 채용된 정규직 청년의 업무 능력이 유사 규모 업종 민간 기업에 비해 뛰어나다고 느끼는 것을 의미함.
 - 임금수준별로는 임금이 높은 '70% 이상'에서 3.4점으로 업무능력이 가장 높다고 평가하고 있으며, 정원대비 신규채용인원비율은 1% 미만에서 3.5점으로 신규채용인원 비율은 낮을수록 유사규모업종 민간기업 대비 신규채용 정규직 청년의 업무 능력이 뛰어나다고 응답함.
 - 청년채용비율 실적별 그룹별로는 큰 차이가 없으며, 지역별로는 '동남권'이 가장 높은 3.6점임.

〈표 4-32〉 유사 규모·업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 청년 업무능력 (단위: 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	미흡 (①~②)	비슷함 (③)	뛰어남 (④~⑤)	합 계
유형	공사	3.3	0.6	2.0	66.7	31.4	51
	공단	3.1	0.6	9.7	70.8	19.4	72
규모별 (정원)	50명 미만	3.2	0.4	0.0	81.8	18.2	11
	50~100명 미만	3.1	0.4	5.7	80.0	14.3	35
	100~200명 미만	3.2	0.7	13.2	63.2	23.7	38
	200명 이상	3.4	0.6	2.6	61.5	35.9	39
임금 수준별	40% 미만	3.1	0.6	10.2	75.5	14.3	49
	40~50%	3.2	0.6	8.3	66.7	25.0	12
	50~60%	3.1	0.6	15.4	61.5	23.1	13
	60~70%	3.3	0.5	0.0	69.2	30.8	13
	70% 이상	3.4	0.6	0.0	62.9	37.1	35

〈표 4-32〉의 계속

		평균	표준편차	미흡 (①~②)	비슷함 (③)	뛰어남 (④~⑤)	합 계
정원대비 신규채용인 원비율	1% 미만	3.5	0.7	0.0	63.6	36.4	11
	1~2% 미만	3.4	0.5	0.0	60.0	40.0	5
	2~3% 미만	3.4	0.7	0.0	69.2	30.8	13
	3~5% 미만	3.2	0.5	5.3	73.7	21.1	19
	5~10% 미만	3.2	0.5	5.0	70.0	25.0	40
	10% 이상	3.1	0.6	14.3	68.6	17.1	35
청년채용비 율실적별 그룹	Group I	3.3	0.5	4.2	66.7	29.2	24
	Group II	3.0	0.6	14.6	65.9	19.5	41
	Group III	3.3	0.6	2.6	63.2	34.2	38
	Group IV	3.2	0.6	0.0	92.3	7.7	13
지역별	수도권	3.0	0.5	11.8	75.0	13.2	68
	동남권	3.6	0.6	0.0	50.0	50.0	18
	충청권	3.3	0.5	0.0	70.0	30.0	10
	호남권	3.2	0.4	0.0	77.8	22.2	9
	대경권	3.5	0.8	0.0	63.6	36.4	11
	강원, 제주권	3.4	0.5	0.0	57.1	42.9	7
합 계		3.2	0.6	8	85	30	123

- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 청년임금수준은 평균 2.4점으로 민간기업과 '비슷하다'의 기준인 3점에 미치지 못해 임금수준은 민간 기업에 비해 낮은 것으로 나타남. 더욱이 공공기관의 평균 2.7점에 비해서도 낮은 수준임.
- 유형별로는 '공사'에 비해 '공단'의 임금수준이 더 낮다고 응답하였으며(2.3점), 임금수준이 낮은 지방공기업일수록 유사 규모 업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 청년 임금 수준이 낮다고 응답한 기관이 많아 '40% 미만'은 평균 2.1점임.
- 정원대비 신규채용인원 비율은 채용인원 비율이 낮거나(1% 미만), 높은(10% 이상) 기관이 유사 규모 업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 청년 임금수준이 낮다고 응답함.

〈표 4-33〉 유사 규모·업종 민간기업 대비 지방공기업 신규채용 정규직 청년 임금수준
(단위: 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	적음 (①~②)	비슷함 (③)	많음 (④~⑤)	합 계
유형	공사	2.6	0.7	45.1	47.1	7.8	51
	공단	2.3	0.7	61.1	37.5	1.4	72
규모별 (정원)	50명 미만	2.6	1.0	36.4	45.5	18.2	11
	50~100명 미만	2.4	0.6	54.3	45.7	0.0	35
	100~200명 미만	2.3	0.7	57.9	42.1	0.0	38
	200명 이상	2.5	0.7	56.4	35.9	7.7	39
임금 수준별	40% 미만	2.1	0.7	71.4	26.5	2.0	49
	40~50%	2.3	0.7	75.0	16.7	8.3	12
	50~60%	2.6	0.8	38.5	53.8	7.7	13
	60~70%	2.8	0.4	23.1	76.9	0.0	13
	70% 이상	2.6	0.6	40.0	54.3	5.7	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	2.2	0.4	81.8	18.2	0.0	11
	1~2% 미만	2.8	0.8	40.0	40.0	20.0	5
	2~3% 미만	2.5	0.7	38.5	61.5	0.0	13
	3~5% 미만	2.4	0.7	47.4	52.6	0.0	19
	5~10% 미만	2.6	0.7	40.0	52.5	7.5	40
	10% 이상	2.1	0.7	74.3	22.9	2.9	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	2.3	0.8	66.7	25.0	8.3	24
	Group II	2.4	0.8	48.8	46.3	4.9	41
	Group III	2.4	0.6	52.6	44.7	2.6	38
	Group IV	2.5	0.5	46.2	53.8	0.0	13
지역별	수도권	2.3	0.7	66.2	29.4	4.4	68
	동남권	2.6	0.8	38.9	55.6	5.6	18
	충청권	2.5	0.5	50.0	50.0	0.0	10
	호남권	2.6	0.5	44.4	55.6	0.0	9
	대경권	2.7	0.8	27.3	63.6	9.1	11
	강원, 제주권	2.6	0.5	42.9	57.1	0.0	7
합 계		2.4	0.7	67	51	5	123

○ 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무 능력을 묻는 설문

문항에서 평균은 2.5점으로 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년의 업무능력은 미흡한 것으로 나타남. 이는 공공기관 결과와 유사함.

〈표 4-34〉 지방공기업 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무능력 정도
(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	미흡 (①~②)	비슷함 (③)	뛰어남 (④~⑤)	합 계
유형	공사	2.5	0.5	55.3	42.6	2.1	51
	공단	2.6	0.6	44.6	52.3	3.1	72
규모별 (정원)	50명 미만	2.5	0.5	54.5	45.5	0.0	11
	50~100명 미만	2.5	0.6	48.6	48.6	2.9	35
	100~200명 미만	2.6	0.5	42.9	57.1	0.0	38
	200명 이상	2.5	0.6	54.8	38.7	6.5	39
임금 수준별	40% 미만	2.5	0.6	47.8	50.0	2.2	49
	40~50%	2.6	0.8	58.3	25.0	16.7	12
	50~60%	2.5	0.5	46.2	53.8	0.0	13
	60~70%	2.5	0.5	50.0	50.0	0.0	13
	70% 이상	2.5	0.5	50.0	50.0	0.0	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	2.6	0.7	50.0	40.0	10.0	11
	1~2% 미만	2.5	0.6	50.0	50.0	0.0	5
	2~3% 미만	2.6	0.5	41.7	58.3	0.0	13
	3~5% 미만	2.6	0.5	35.3	64.7	0.0	19
	5~10% 미만	2.4	0.6	61.8	35.3	2.9	40
	10% 이상	2.6	0.6	45.7	51.4	2.9	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	2.6	0.7	52.4	38.1	9.5	24
	Group II	2.4	0.5	55.3	44.7	0.0	41
	Group III	2.5	0.6	45.5	51.5	3.0	38
	Group IV	2.6	0.5	38.5	61.5	0.0	13
지역별	수도권	2.5	0.6	48.4	46.9	4.7	68
	동남권	2.6	0.5	43.8	56.3	0.0	18
	충청권	2.4	0.5	55.6	44.4	0.0	10
	호남권	2.7	0.5	28.6	71.4	0.0	9
	대경권	2.3	0.5	66.7	33.3	0.0	11
	강원, 제주권	2.4	0.5	57.1	42.9	0.0	7
합 계		2.5	0.6	55	54	3	123

- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 임금수준은 2.5점으로 신규 채용된 정규직 청년에 비해 낮은 임금을 받는 것으로 나타남
 - ‘공사가’ ‘공단’에 비해 다소 더 낮으며, 규모별(정원)로는 ‘200명 이상’이 가장 낮은 2.3점임.

〈표 4-35〉 지방공기업 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 임금수준
(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	적음 (①~②)	비슷함 (③)	많음 (④~⑤)	합 계
유형	공사	2.4	0.5	55.3	44.7	0.0	51
	공단	2.5	0.6	50.8	46.2	3.1	72
규모별 (정원)	50명 미만	2.4	0.5	63.6	36.4	0.0	11
	50~100명 미만	2.4	0.6	54.3	45.7	0.0	35
	100~200명 미만	2.7	0.6	31.4	62.9	5.7	38
	200명 이상	2.3	0.5	71.0	29.0	0.0	39
임금 수준별	40% 미만	2.4	0.6	54.3	45.7	0.0	49
	40~50%	2.5	0.5	50.0	50.0	0.0	12
	50~60%	2.5	0.7	61.5	30.8	7.7	13
	60~70%	2.5	0.5	50.0	50.0	0.0	13
	70% 이상	2.6	0.6	46.4	50.0	3.6	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	2.6	0.5	40.0	60.0	0.0	11
	1~2% 미만	2.3	0.5	75.0	25.0	0.0	5
	2~3% 미만	2.4	0.7	50.0	50.0	0.0	13
	3~5% 미만	2.7	0.6	35.3	58.8	5.9	19
	5~10% 미만	2.4	0.6	61.8	35.3	2.9	40
	10% 이상	2.4	0.6	54.3	45.7	0.0	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	2.5	0.5	47.6	52.4	0.0	24
	Group II	2.5	0.6	52.6	44.7	2.6	41
	Group III	2.4	0.6	57.6	39.4	3.0	38
	Group IV	2.6	0.5	38.5	61.5	0.0	13
지역별	수도권	2.5	0.6	46.9	51.6	1.6	68
	동남권	2.3	0.6	62.5	37.5	0.0	18
	충청권	2.6	0.5	44.4	55.6	0.0	10
	호남권	2.6	0.5	42.9	57.1	0.0	9
	대경권	2.4	0.7	66.7	22.2	11.1	11
	강원, 제주권	2.1	0.4	85.7	14.3	0.0	7
합 계		2.5	0.6	59	51	2	123

- 지방공기업에 신규채용된 비정규직 청년의 정규직 대비 업무능력과 임금수준 관계를 살펴보면, 업무능력이 미흡할수록 임금수준이 정규직대비 낮은 수준임.
- 업무능력이 ‘미흡(매우 미흡하다+미흡하다)’인 경우 임금수준은 ‘매우 적다’가 50% 수준인 반면 업무능력이 뛰어난 경우 임금수준이 정규직과 비슷함. 다만, 공공기관에 비해 차이가 크지 않음.

〈표 4-36〉 지방 공기업 비정규직 업무능력*임금수준

(단위 : 개, 행%)

		신규 채용된 비정규직 청년의 정규직 대비 업무능력					소 계
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	
신규 채용된 비정규직 청년의 정규직대비 임금수준	매우 적다	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	2
	적다	1.8	63.2	31.6	3.5	0.0	57
	비슷하다	0.0	31.4	66.7	2.0	0.0	51
	많다	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	2
	매우 많다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	1	54	54	3	0	112

- 지방공기업이 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 ‘일시적으로 직원이 필요해서’가 58개 기관(51.8%)이며, 다음으로 ‘고용유연성 확보’가 29개 기관(25.9%)임.
- 공공기관과 비교해서 1순위는 동일하지만, 공공기관에서는 2순위가 ‘정규직 신규배정(TO)부족임’에 반해 지방공기업은 ‘고용유연성 확보’에 응답한 기관이 많음.
- 특성별 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 지역별 특성에 ‘대경권’을 제외하고 모두 ‘일시적으로 직원 필요’가 가장 많았으며 세부적으로 큰 차이를 보이지 않음.

〈표 4-37〉 지방공기업 비정규직(계약직 인턴) 청년을 채용하는 이유(다중응답)
(단위 : 개, 행%)

		정규직 신규배정(TO) 부족	일시적 으로 직원필요	고용 유연성확보	채용후 성과평가후 정규직 채용	합 계
유형	공사	12.8	53.2	27.7	8.5	48
	공단	15.4	50.8	24.6	12.3	67
규모별 (정원)	50명 미만	9.1	54.5	18.2	18.2	11
	50~100명 미만	20.0	51.4	17.1	11.4	35
	100~200명 미만	14.3	45.7	34.3	8.6	36
	200명 이상	9.7	58.1	29.0	9.7	33
임금 수준별	40% 미만	17.4	47.8	23.9	10.9	46
	40~50%	0.0	58.3	33.3	8.3	12
	50~60%	30.8	38.5	23.1	15.4	14
	60~70%	16.7	66.7	16.7	16.7	14
	70% 이상	7.1	57.1	28.6	7.1	28
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	0.0	40.0	40.0	20.0	10
	1~2% 미만	0.0	75.0	0.0	25.0	4
	2~3% 미만	16.7	41.7	33.3	16.7	13
	3~5% 미만	0.0	64.7	17.6	17.6	17
	5~10% 미만	17.6	61.8	20.6	2.9	35
	10% 이상	22.9	40.0	31.4	8.6	36
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	9.5	76.2	14.3	0.0	21
	Group II	23.7	39.5	31.6	7.9	39
	Group III	6.1	51.5	30.3	12.1	33
	Group IV	15.4	53.8	15.4	23.1	14
지역별	수도권	17.2	50.0	25.0	10.9	66
	동남권	18.8	50.0	25.0	12.5	17
	충청권	0.0	77.8	22.2	0.0	9
	호남권	0.0	57.1	42.9	0.0	7
	대경권	22.2	22.2	44.4	11.1	9
	강원, 제주권	0.0	71.4	0.0	28.6	7
합 계		16	58	29	12	115

4. 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성

- 유사한 규모 및 업종 민간기업 대비 직원의 노동강도에 대한 설문에 대해서는 평균 2.9점으로 나타남.
 - 공공기관은 3.2점으로 민간기업에 비해 직원의 노동강도가 높게 나타난 반면, 지방공기업은 약간이나마 낮게 나타남.
 - 청년채용비율 실적 그룹별로는 'Group III(실적미달그룹)'이 2.8점인 반면, 그 외 그룹은 유사하다고 판단함.

〈표 4-38〉 지방공기업 직원의 노동 강도의 강한 정도

(단위 : 개, 점, 행%)

		평균	표준편차	강하지않음 (①~②)	비슷 (③)	강함 (④~⑤)	합 계
유형	공사	3.0	0.6	15.7	68.6	15.7	51
	공단	2.9	0.6	20.8	69.4	9.7	72
규모별 (정원)	50명 미만	2.8	0.8	36.4	45.5	18.2	11
	50~100명 미만	2.9	0.6	17.1	74.3	8.6	35
	100~200명 미만	2.8	0.6	26.3	63.2	10.5	38
	200명 이상	3.1	0.5	7.7	76.9	15.4	39
임금 수준별	40% 미만	2.9	0.6	18.4	69.4	12.2	49
	40~50%	2.9	0.5	16.7	75.0	8.3	12
	50~60%	2.6	0.5	38.5	61.5	0.0	13
	60~70%	2.9	0.6	23.1	61.5	15.4	13
	70% 이상	3.1	0.5	11.4	71.4	17.1	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	2.9	0.3	9.1	90.9	0.0	11
	1~2% 미만	2.8	0.4	20.0	80.0	0.0	5
	2~3% 미만	2.7	0.8	30.8	61.5	7.7	13
	3~5% 미만	3.1	0.7	21.1	52.6	26.3	19
	5~10% 미만	2.9	0.5	17.5	72.5	10.0	40
	10% 이상	3.0	0.6	17.1	68.6	14.3	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	3.0	0.6	16.7	62.5	20.8	24
	Group II	3.0	0.6	19.5	65.9	14.6	41
	Group III	2.8	0.5	21.1	76.3	2.6	38
	Group IV	3.0	0.6	15.4	69.2	15.4	13

〈표 4-38〉의 계속

		평균	표준편차	강하지않음 (①~②)	비슷 (③)	강함 (④~⑤)	합 계
지역별	수도권	29	0.6	17.6	69.1	13.2	68
	동남권	29	0.4	11.1	83.3	5.6	18
	충청권	29	0.6	20.0	70.0	10.0	10
	호남권	29	0.6	22.2	66.7	11.1	9
	대경권	30	0.6	18.2	63.6	18.2	11
	강원, 제주권	27	0.8	42.9	42.9	14.3	7
합 계		29	0.6	23	85	15	123

○ 지방공기업 직원의 1주일 평균초과근무시간은 7.6시간 수준(표준편차 6.0)으로 공공기관 5.5시간에 비해 긴 편임. 특이한 점은 노동 강도는 공공기관이 더 강하게 나타났으나, 초과근무시간은 지방공기업이 더 긴 것으로 나타남.

- 유형별로는 ‘공단’이 7.9시간, 규모별(정원)로는 ‘100~200미만’이 8.4시간, 임금수준별로는 ‘임금 40% 미만’이 8.8시간, 정원대비 신규 채용인원비율로는 ‘2~3% 미만’이 10.2시간, 실적그룹별로는 ‘Group IV(실적악화 그룹)’, 지역별로는 ‘호남권’이 9.2시간으로 초과근무가 가장 긴 것으로 나타남.
- 임금수준이 낮은 경우 일부의 경우 초과근무를 통한 추가적인 부가급여 형태의 임금보전을 위한 초과근무가 많을 것으로 예상됨. 이는 〈표 4-40〉의 ‘초과근로로 인한 초과 수당 지급을 원해서’가 타 범주 대비 높은 비중이라는 점에서도 일부 나타남.

〈표 4-39〉 지방공기업 직원의 1주일 평균초과근무시간

(단위: 개, 시간)

		평균	표준편차	합 계
유형	공사	7.2	5.0	51
	공단	7.9	6.7	72
규모별 (정원)	50명 미만	6.9	5.2	11
	50~100명 미만	7.8	5.5	35
	100~200명 미만	8.4	6.5	38
	200명 이상	6.8	6.3	39

〈표 4-39〉의 계속

		평균	표준편차	합 계
임금 수준별	40% 미만	8.8	7.3	49
	40~50%	8.7	7.5	12
	50~60%	7.7	5.0	13
	60~70%	5.1	2.5	13
	70% 이상	5.9	3.4	35
정원대비 신규채용인원 비율	1% 미만	6.4	2.3	11
	1~2% 미만	5.4	3.8	5
	2~3% 미만	10.2	9.3	13
	3~5% 미만	7.9	6.2	19
	5~10% 미만	5.6	3.8	40
	10% 이상	9.4	6.9	35
청년채용비율 실적별 그룹	Group I	7.9	7.2	24
	Group II	7.5	5.7	41
	Group III	6.8	6.3	38
	Group IV	9.2	4.7	13
지역별	수도권	8.4	7.2	68
	동남권	6.5	3.3	18
	충청권	6.2	3.7	10
	호남권	9.2	6.6	9
	대경권	5.5	2.9	11
	강원, 제주권	6.5	4.8	7
합 계		7.6	6.0	123

○ 다음으로 지방공기업에서 초과근로가 발생하는 가장 큰 이유는 '기관업무의 특성상 불가피한 초과근로'가 92개 기관(76.7%)이며, 다음으로 '업무를 수행하는 직원의 수가 작아서'가 17개 기관(14.2%)으로 나타났다.

－ 규모별로는 '200명 이상' 지방공기업의 88.9%가 '기관업무의 특성상 불가피한 초과근로'에 응답해 가장 높은 비율을 보임.

〈표 4-40〉 지방공기업 초과근로가 발생한다면 가장 큰 이유

(단위 : 개, 행%)

		기관업무의 특성상 불가피한 초과근로	업무를 수행하는 직원의 수가 작아서	초과근로로 인한 초과수당 지급을 위해서	합 계
유형	공사	77.1	14.6	8.3	51
	공단	76.4	13.9	9.7	72
규모별 (정원)	50명 미만	72.7	27.3	0.0	11
	50~100명 미만	65.7	22.9	11.4	35
	100~200명 미만	76.3	13.2	10.5	38
	200명 이상	88.9	2.8	8.3	39
임금 수준별	40% 미만	67.3	18.4	14.3	49
	40~50%	100.0	0.0	0.0	12
	50~60%	76.9	15.4	7.7	13
	60~70%	100.0	0.0	0.0	13
	70% 이상	71.9	18.8	9.4	35
정원대비 신규채용 인원비율	1% 미만	72.7	9.1	18.2	11
	1~2% 미만	75.0	25.0	0.0	5
	2~3% 미만	83.3	0.0	16.7	13
	3~5% 미만	73.7	21.1	5.3	19
	5~10% 미만	92.3	2.6	5.1	40
	10% 이상	60.0	28.6	11.4	35
청년채용 비율실적 별 그룹	Group I	83.3	12.5	4.2	24
	Group II	67.5	20.0	12.5	41
	Group III	83.3	8.3	8.3	38
	Group IV	76.9	7.7	15.4	13
지역별	수도권	80.6	10.4	9.0	68
	동남권	66.7	16.7	16.7	18
	충청권	77.8	11.1	11.1	10
	호남권	55.6	33.3	11.1	9
	대경권	80.0	20.0	0.0	11
	강원, 제주권	85.7	14.3	0.0	7
합 계		92	17	11	123

- 고용확대를 위해 초과근로를 최대한 줄였을 때 추가적인 고용증대 효과가 어느 정도 나타날 수 있는지에 대해 특성별로 응답한 결과는 다음과 같음.
 - ‘줄일 수 있으나 고용증대 효과없음’이라고 응답한 기관이 가장 많은 53개 기관(43.8%)이며 ‘업무 특성상 초과근로를 더 이상 줄이기 어려움’이 47개 기관(38.8%)로 나타남.
 - 특히, 정원 대비 신규채용인원 비율이 비교적 높은 ‘5~10미만’, ‘10% 이상’ 범주의 각각 48.7%, 42.9%는 ‘업무 특성상 초과근로가 더 이상 줄이기 어려움’이 가장 많음.
 - 그룹 실적별로는 ‘Group I (실적초과 그룹)’에서 ‘업무 특성상 초과근로가 더 이상 줄이기 어려움’이 가장 많았으나, 그 외 그룹에서는 ‘줄일 수 있으나 고용증대 효과없음’에 가장 많이 응답함.

〈표 4-41〉 지방공기업 초과근로를 줄였을 때 추가적인 고용증대 효과(다중응답)
(단위 : 개, %)

		업무특성상 초과근로를 더 이상 줄이기 어려움	줄일수있으 나 고용증대효 과없음	줄일수있고 고용증대효 과있으나 인건비 예산 증가가 큼	줄일수있고 고용증대효 과도크고 인건비에산 증가도크지 않음	합 계
유형	공사	32.7	42.9	24.5	0.0	49
	공단	43.1	44.4	12.5	1.4	73
규모별 (정원)	50명 미만	45.5	54.5	0.0	0.0	11
	50~100명 미만	45.7	40.0	17.1	0.0	36
	100~200명 미만	21.1	52.6	23.7	2.6	38
	200명 이상	48.6	35.1	16.2	0.0	37
임금 수준별	40% 미만	38.8	46.9	14.3	2.0	50
	40~50%	58.3	25.0	16.7	0.0	12
	50~60%	38.5	53.8	7.7	0.0	13
	60~70%	30.8	53.8	15.4	0.0	13
	70% 이상	33.3	39.4	27.3	0.0	33

〈표 4-41〉의 계속

		업무특성상 초과근로를 더 이상 줄이기 어려움	줄일수있으 나 고용증대효 과없음	줄일수있고 고용증대효 과있으나 인건비 예산 증가가 큼	줄일수있고 고용증대효 과도크고 인건비예산 증가도크지 않음	합 계
정원대비 신규채용인 원비율	1% 미만	45.5	45.5	9.1	0.0	11
	1~2% 미만	20.0	60.0	20.0	0.0	5
	2~3% 미만	25.0	50.0	25.0	0.0	12
	3~5% 미만	21.1	68.4	10.5	0.0	19
	5~10% 미만	48.7	33.3	17.9	0.0	39
	10% 이상	42.9	37.1	20.0	2.9	36
청년채용비 율실적별 그룹	Group I	50.0	37.5	16.7	0.0	25
	Group II	35.0	45.0	17.5	2.5	40
	Group III	32.4	51.4	16.2	0.0	37
	Group IV	38.5	46.2	15.4	0.0	13
지역별	수도권	40.3	38.8	20.9	1.5	68
	동남권	44.4	44.4	11.1	0.0	18
	충청권	70.0	20.0	10.0	0.0	10
	호남권	22.2	66.7	11.1	0.0	9
	대경권	20.0	50.0	30.0	0.0	10
	강원, 제주권	14.3	85.7	0.0	0.0	7
합 계		47	53	21	1	122

제 5 장

청년고용의무제에 관한 심층분석

제1절 조사개요

□ 조사 배경 및 목적

- 현재 실시하고 있는 청년고용의무제에 대한 심층분석을 통해 청년고용의무제의 청년고용의 순 고용 창출과 고용의 질에 미치는 영향을 평가하고, 향후 제도 개선을 위한 보완점 및 정책의 효과성 제고 방안을 도출하고자 함.

□ 기대효과

- 정량조사와 별도로 관련기관의 정성조사를 통해, 기관별 현장에서 청년고용의무제에 대한 제도적 개선 및 애로사항을 파악하고 심도 있는 논의를 통해 정량조사에서 도출하지 못한 청년고용의무제 제도의 개선점 및 정책적 개선 방향을 발굴

□ 조사대상 및 방법

- 조사 기간: 10월 24일~10월 29일
- 조사 기관: (주)메트릭스코퍼레이션

○ 표본 설계

- 청년고용의무제 대상 공공기관 중 공공기관과 지방공기업으로 구분하였으며, 다시 각각 청년고용의무제 참여 우수기관과 부진기관으로 구분하여 2개 그룹으로 정성조사를 실시함.

<표 5-1> FGD 그룹

그룹명	참여자
1그룹	- 공공기관 부문 청년고용의무제 참여 우수기관 5개 - 공공기관 부문 청년고용의무제 참여 부진기관 5개
2그룹	- 지방공기업 부문 참여 우수기관 5개 - 지방공기업 부문 참여 부진기관 5개

○ 조사 방법 : 집단심층면접법(FGD; Focus Group Discussion)

□ 조사 내용

○ 청년고용의무제 참여 현황

- 2014년과 2015년도 청년고용의무제 참여 현황 파악
- 2016년도 청년고용의무제 참여 계획 및 현황 파악
- 청년고용의무제 준수 여부 파악

○ 청년고용의무제 제도 검토

- 청년고용의무제 시행 필요성 검토
- 청년고용의무제 참여 난이도 및 애로사항 검토

○ 청년고용의무제 효율성 강화를 위한 정책 방안

- 현행 청년고용의무제 비율의 적절성 검토
- 민간 기업에 대한 청년고용의무제 시행 관련 의견 도출
- 청년고용의무제 참여 확대를 위한 정책 방안 도출

○ 정성조사(FGD)의 현황은 다음과 같음.

- 총 2회에 걸쳐 20개의 청년고용의무제 대상 공공기관을 대상으로 조사를 실시하였으며, 참여자 현황은 다음과 같음.

〈표 5-2〉 FGD 그룹 참여자

그룹명	연번	기관명	기관유형	비고
1그룹	1	A기관	기타 공공기관	우수기관
	2	B기관	기타 공공기관	
	3	C기관	기타 공공기관	
	4	D기관	기타 공공기관	
	5	E기관	기타 공공기관	
	6	F기관	준시장형 공기업	부진기관
	7	G기관	기타 공공기관	
	8	H기관	준정부기관(위탁집행형)	
	9	I기관	기타 공공기관	
	10	J기관	준정부기관(기금관리형)	
2그룹	1	K기관	기타 공공기관	우수기관
	2	L기관	기타 공공기관	
	3	M기관	기타 공공기관	
	4	N기관	기타 공공기관	
	5	O기관	기타 공공기관	
	6	P기관	기타 공사	부진기관
	7	Q기관	시설환경경륜공단	
	8	R기관	시설환경경륜공단	
	9	S기관	도시철도공사	
	10	T기관	시설환경경륜공단	

제2절 공공기관 FGD 결과

1. 청년고용의무제 참여 우수 공공기관

가. 청년고용의무제 참여 현황 및 계획

○ 재직자 현황

〈표 5-3〉 청년고용의무제 참여 우수 공공기관 FGD 참여 현황

기관명	기관유형	담당자	정원
A기관	기타 공공기관	홍OO	92명
B기관	기타 공공기관	이OO	108명
C기관	기타 공공기관	임OO	109명
D기관	기타 공공기관	하OO	56명
E기관	기타 공공기관	김OO	284명

○ 신규 채용 형태

- 청년고용의무제 참여 우수 공공기관의 신규 채용 형태는 대부분 정규 직을 채용하는 형태이며, 연 2회 정도 정기적인 채용을 진행하거나 T/O 발생에 따라 비정기적으로 인력을 충원하는 방식임.
- 특히, B기관의 경우 올해 채용형 인턴제를 통해 신규 인력을 충원하였으며, 향후 신규 채용계획 또한 채용형 인턴제로 진행할 예정이라고 함.
 - 저희는 작년까지는 신입과 경력을 번갈아가면서 채용했지만 올해는 채용형 인턴으로 채용을 완료했습니다. 첫 번째 이유가 정부의 채용형 인턴 지침이고, 두 번째는 기관장의 의지였습니다. 조만간 있을 채용 역시 채용형 인턴으로 진행할 예정입니다. 신규 채용에서 경력직은 올해부터 뽑지 않기로 했는데, 경력이 필요한 업무에서 T/O가 나면 경력직 채용을 별도로 하면 됩니다. 따라서 저희는 신입직원채용을 원칙으로 하고 있습니다(B기관/ 이OO).
 - 우리 기관은 업무 특성 때문에 경력을 필요로 합니다. 하지만 약물역학이라는 분야가 생소하기 때문에 경력 있는 분들이 없어요. 경력직을 채용하고자 하지만 실제 채용을 진행하면 경력 있으신 분이 많지 않습니다. 그래서 낮은 직급으로 채용을 진행할 시 대부분 만 34세 이하로만 진행했고, 올해에는 상위 직급자들 채용이 필요하기에 경력직 채용도 일부 진행했습니다. 그래도 무난하게 청년고용의무제 달성에는 문제가 없을 것으로 생각합니다. 또한, 저희는 기관이 아직 안정화 단계로 들어서지 못한 상태라고 생각하기 때문에 정기적인 채용보다 부족한 T/O가 발생 하면 채우는 방식으로 채용하고 있습니다(D기관/ 하OO).
 - 저희는 채용을 진행하는 월이 고정되어 있는 것은 아니고, T/O가 나면 연 1

회나 2회 정도로 진행합니다. 채용인력은 주로 신입과 경력직을 같이 채용하고 있습니다(A기관/ 홍○○).

- 신규 채용 형태는 상하반기 나누어서 정규직을 채용하는 형태입니다. 연 2회 정기적으로 진행하는데, 최하직급으로 채용을 진행하다 보니 청년고용에 있어서는 조금 많이 활성화 되어 있는 상태입니다(C기관/ 임○○).

○ 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)

- 2016년도 만 34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황은 5개 기관 평균 약 11.7%로 현행의 청년고용의무제 비율 3%를 크게 상회하는 것으로 나타남.

<표 5-4> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 우수 공공기관

기관명	'14년 청년채용	'15년 청년채용	'16년 청년 채용 및 계획
A기관	4.0%	14.0%	12.0%
B기관	10.0%	14.5%	16.5%
C기관	14.0%	12.0%	11.0%
D기관	16.0%	34.0%	9.0%
E기관	0.0%	32.6%	9.9%

- 자료를 조사해보니 2014년도 4%, 2015년도 14% 이었습니다. 올해는 채용이 종료가 되었고, 12% 달성했습니다(A기관/ 홍○○).
- 2014년도 달성률은 약 10% 정도이며, 2015년도 14.5%입니다. 올해는 16.5%로 나왔습니다(B기관/ 이○○).
- 저희 달성률은 2014년도 14%, 2015년도 12%. 올해 11% 입니다(C기관/ 임○○).
- 저희는 2014년도 16%, 2015년도 34%, 올해 9% 달성했습니다(D기관/ 하○○).
- 2014년도는 0%, 2015년도 32.6% 올해 9.9% 달성했습니다(E기관/김○○).

나. 청년고용의무제 준수 방안

- 청년고용의무제를 우수하게 준수한 기관들의 준수 방안은 자연발생적

요인 이외에도 기관의 신규 출범 및 확장에 따른 구조적 요인, 정부의 권장사항, 경영진의 의지가 뒷받침된 것으로 나타남.

- C기관 및 B기관의 경우 기관의 신규 출범에 따라 T/O가 다수 발생하게 되었으며, 채용인원이 증가할수록 자연적으로 청년고용의무제의 할당비율을 충족할 수밖에 없다는 의견이 제시됨.
- 특히 안정화가 이루어지지 않은 신생기관은 주로 하위직급의 인력이 필요하기 때문에 청년고용의무제에 해당하는 연령대를 중심으로 채용이 진행되는 것으로 보임. 뿐만 아니라 인건비가 부족한 상황에서 신규직원 채용을 통해 인건비를 절약할 수밖에 없는 구조적 요인 또한 제시됨.

- 저희는 청년고용의무제를 해야 된다는 의무감을 가지고 추진한 것은 아닙니다. 이 비율이 '정원대비 몇 %'라고 되어 있기 때문에 채용인원이 많으면 달성률이 올라가고, 적으면 낮아지는 개념입니다(D기관/ 하○○).
- 우리 기관은 기존의 3개 기관이 통합 되어 출범된 기관입니다. 기존에 있던 인력상황이 하위 직급이 없던 상황이라 우선적으로 인력 구조를 하위직급으로 만들어야 했습니다. 따라서 청년채용이 많아질 수 있던 구조라고 생각합니다. 또한, 인원이 부족한 상태이기 때문에 기획재정부 측에서 저희 정원을 3년간 연 50명 늘렸습니다. 하지만 그에 수반되는 인건비도 같이 나와야 되는데, 저희가 기획재정부에서 직접적으로 인건비를 받는 구조는 아니기 때문에 인건비가 부족한 상태입니다. 따라서 상대적으로 신입 연봉이 낮으니까 경력보다는 신입채용으로 부족한 인건비를 메워나가는 케이스예요. 이런 구조적인 부분과 연결되어서 신규 채용이 많았다고 봅니다(C기관/ 임○○).
- 저희 기관 같은 경우 근래에 기관 규모가 커졌습니다. 작년에는 전북 지역에 특구가 설립되면서 신규 T/O가 많이 증가했습니다. 제 생각에는 기획재정부에서 신규 T/O를 얼마나 늘리느냐에 따라 달성률이 달라집니다. 이러한 측면에서 저희는 근래 신규 T/O가 많이 늘었기 때문에 자연스럽게 고용률도 올라갔던 케이스입니다(B기관/ 이○○).
- 국회 자료나 기획재정부 방침은 청년고용에 대해 상당히 압박하고 있는 상황입니다. 따라서 저희가 채용공고에 권장사항, 우대사항으로 만 15세에서 34세 이하를 기재하여 공고하고 있습니다. 이 부분에서 지원하시는 분들이 상당히 많기 때문에 달성률이 높았던 것으로 보입니다(C기관/ 임○○).

- 또한, 경영진 측에서 젊은 조직문화를 형성하고, 습득력과 조직 충성도가 높은 청년층 고용을 우선적으로 고려하는 것으로 나타남.
- 경영평가에 들어가는 부분도 있어서 경영진 분들이 채용을 할 때 우선적으로 고려하는 부분이 있습니다(C기관/ 임○○).
- 기본적으로 저희는 젊은 조직을 지향하는 기관장의 의지가 있었습니다. 젊은 층으로 조직을 구성해서 조금 더 다이나믹한 조직을 만들어 보자고 하셔서 작년까지 경력보다는 신입직원 위주로 채용했습니다. 올해도 채용형 인턴으로 진행하다 보니까 정원을 모두 청년으로 채용하게 되었습니다(B기관/ 이○○).
- 저희도 기관장께 '내부에서 계속 승진해나가는 것이 바람직하며, 따라서 신입을 채용해야 한다'는 요청을 계속 드리고 있습니다. 그래서 가급적이면 상위직급은 뽑지 않는다는 원칙을 가지고 있습니다(D기관/ 하○○).

다. 청년고용의무제 제도 검토

○ 청년고용의무제 시행의 필요성

- 청년고용의무제 시행의 필요성에 대해서는 FGD에 참여한 청년고용의무제 참여 우수기관이 모두 찬성하는 것으로 나타남.

〈표 5-5〉 청년고용의무제 시행의 필요성 - 우수 공공기관

기관명	기관유형	찬성	반대
A기관	기타 공공기관	○	
B기관	기타 공공기관	○	
C기관	기타 공공기관	○	
D기관	기타 공공기관	○	
E기관	기타 공공기관	○	

- 오히려 공공기관이기 때문에 청년채용이 필요하다는 입장입니다(D기관/ 하○○).
- 젊은 층이 들어와서 기존 재직자에 비해 성과를 더 내는 부분들도 있고, 특히 기존 중·장년층이 도태되지 않으려고 긴장하는 부분에 대해서는 더 좋은 것 같습니다(C기관/ 임○○).
- 청년들이 오면서 좀 성과도 내고 조직이 액티브해지니까 '소위 위에 고인 물'들이 조금 더 일을 하려고 하고, 자기계발도 하거나 업무 성과를 내려고

하는 부분들이 생겼습니다. 그런 부분에서 괜찮은 효과가 발생하지 않았나
생각되고, 그래서 청년고용의무제가 필요하다고 봅니다.(B기관/ 이○○)

- 청년고용의무제가 실효성이 있는지 없는지를 떠나 사회적으로 의미가 있다
고 생각합니다(A기관/ 홍○○).
- 우리 기관에서는 현재 시행하고 있는 청년고용의무제를 앞으로도 반드시 시
행해야 한다고 봅니다(E기관/김○○).

○ 청년고용의무제 시행이 필요한 이유

- 청년고용의무제 시행이 필요한 이유는 크게 청년실업문제 해결, 조직
문화 변화로 나누어짐. 청년고용의무제 참여 우수기관의 대부분이 청
년고용의무제를 시행해야 하는 이유로 공공기관으로서 청년실업문제
를 해결해야 한다고 응답하였음. 청년고용의무제를 운영함으로써 상
대적으로 취약계층인 청년층을 고려하는 것에 의의를 둠.

- 청년고용의무제가 필요한 이유는 현재 청년실업 문제가 심각한데 중소기업
이나 대기업의 경우 경력직을 더 많이 선호하다 보니 더욱더 심각해지는 것
같습니다. 기업의 경우 채용 후 현장에 바로 투입되어야 하기 때문에 경력직
을 선호하겠지만 공공기관은 청년채용이 더 필요하다는 입장입니다(D기관/
하○○).
- 공공기관으로서 청년실업에 대한 문제를 공감하고 이를 해결해야 한다고 생
각합니다(E기관/김○○).
- 실제로 저희 정규직원 채용 면접에 들어가 보면 아무 경력이 없는 그냥 대졸
자랑 3~4년이나 5~6년 정도 다른 공공기관에서 경력을 쌓으신 분들이랑
대답하는 걸 들어봤을 때 경력 있으신 분들을 확실히 더 뽑고 싶거든요. 그
런데 사회적으로 이렇게 청년고용의무제가 실효성이 있는지 없는지를 떠나
서, 이런 제도를 운영함으로써 상대적으로 약자일 수 있는 청년층을 고려한
다는 점에서 의미 있다고 생각합니다(A기관/ 홍○○).

- 청년층의 유입으로 기존 재직자들에 의한 조직의 고착화를 방지할 수
있으며, 중·장년층과 청년층이 상호 영향을 줄 수 있는 측면이 있다
는 의견이 제시됨.

- 다른 부분에서 조직 문화도 상당히 중요하다고 봅니다. 분명 연령대가 젊은 경우 조직 문화에 끼치는 영향들이 상당히 있습니다. 그들이 들어와서 기존에 있던 직원들을 긴장하게 만드는 부분도 있고, 더 열정 있게 만들어 가는 부분도 있기 때문에 이런 부분들은 계속 시행해야 되지 않을까 생각합니다 (C기관/ 임○○).
- 모든 공공기관들이 성과연봉제를 도입하는 과정 중에 있고, 이제는 그 자리에만 계속 눌러앉거나 이런 부분들을 퇴출시키려고 하는 분위기입니다. 아무래도 젊은 층이 들어오면 성과를 더 내는 부분들도 있고 사실 기존 층이 도태되지 않으려고 긴장하는 부분에 대해서는 좋은 것 같습니다(C기관/ 임○○).
- 제가 입사할 때 평균 연령이 40대 이상이었는데, 청년채용이 꾸준히 이뤄져서 올해 재직자 108명의 평균 연령이 약 37세입니다. 그 배경에는 기관장이 성과중심의 인사 운영을 하겠다고 공표를 하신 부분이 있습니다. 이런 부분에서 청년들이 많이 들어오니까 확실히 위에 오래 계셨던 분들한테는 동기 부여가 이루어집니다. 그리고 작년부터 직급의 철밥통을 깨자는 기조가 있었습니다. 책임급의 본부장 부서장을 하고 계신 분이 일을 못하면 당장 직원으로 떨어지고, 입사 5년차 직원이 업무 성과가 좋으면 팀장으로 발탁되는 경우가 많이 발생했습니다(B기관/ 이○○).

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 신규 채용으로 청년이 적합한 이유에 대해 젊은 조직문화 형성을 제시했으며, 경력직을 통해 상위직급 인력을 충원하기 보다는 신규 채용을 통한 내부승진을 선호하기도 함.
- 참여 기관 중 대부분이 경력직에 비해 신입 직원의 조직 충성도가 높은 것으로 판단하고 있으며, 따라서 보다 많은 이슈를 제기하는 등의 욕이 높은 청년층을 활용하여 기관의 분위기를 쇄신하고자 함.
 - 청년이 적합한 이유가 기관장 말씀에 의하면 '어쨌든 일을 시켜 보니까 경력직이나 신입직원이나 크게 차이가 없더라. 오히려 신입직원들이 회사에 대한 충성도도 있고, 하고자 하는 의욕도 있으니 어차피 결과물은 똑같더라. 그러니까 젊은 층으로 조금 더 다이나믹한 조직을 만들어 보자'라고 하셨습니다 (B기관/ 이○○).
 - 우리 기관의 업무와 관련된 대학교 학과가 없습니다. 따라서 직무가 어느 정

도 유사하면 채용하고, 그 이후에 직무교육을 통해서 역량을 강화하는 쪽으로 인재육성전략을 가지고 있습니다. 젊은 연령대가 아무래도 습득력이나 조직 충성도가 높기 때문에 되도록이면 그런 방향으로 채용을 해왔습니다(A기관/ 홍○○).

- 문화를 바꿔 나가는 것은 잘 모르는 사람이 바꾸는 것이라고 생각합니다. 청년이든 아니든 상관은 없지만, 청년들이 더 많은 이슈를 제기하기 때문에 더 적합하다고 봅니다. '이전 회사에서는 이렇게 안 했는데 여기는 왜 이렇게 해오'라고 얘기 할 수 있는 게 필요합니다. 예전에는 눈치 보느라 못 바꿔 나갔던 것들을 바꿔야 한다고 생각합니다(D기관/ 하○○).
- 중·장년층의 경력이나 경험이 필요하면 경력직 채용을 통해 충분히 충원이 가능할 것이고, 청년층이 채용됨으로써 장기적인 관점에서 기관의 분위기를 쇄신할 수 있는 원동력이 될 수 있다고 봅니다(E기관/김○○).
- 저희가 어쨌든 매년 새로운 방향으로 나아가야 되고 기획해야 되는데, 이런 부분에서 좀 더 창의적인 분야의 사람이 필요합니다. 아무래도 계속 이 업무를 해 오신 분들은 사고가 경직될 수밖에 없다고 봅니다. 우리 기관의 경우 전혀 다른 분야의 사람이 들어와서 새로운 아이디어를 제공했는데, 생각보다 창의적인 아이디어들이 많이 나왔습니다. 저희는 혁신적인 기관으로 변모를 해야 되는 그런 상황이니까 젊은 층들을 많이 채용해서 신선하고 새로운 아이디어를 들어 보려고 합니다(B기관/ 이○○).
- 저희도 기관장께서 '내부에서 계속 승진해나가는 것이 바람직하며, 따라서 신임을 채용해야 한다'는 요청을 계속 드리고 있습니다. 그래서 가끔적이면 상위직급은 뽑지 않는다는 원칙을 가지고 있습니다(D기관/ 하○○).

라. 청년고용의무제 참여 난이도 검토 및 개선사항

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항

- 청년의무제 참여 우수기관의 경우 청년고용의무제 이행에 있어서 특별한 애로사항은 없는 것으로 나타남.
- 애로사항은 없었습니다. 청년고용률을 맞추려고 했던 것이 아니라 자연스럽게 달성된 것이기 때문에 크게 애로사항은 없었던 것 같습니다(B기관/ 이○○).
- 지원자 대부분이 청년인 상황이라 애로사항은 딱히 없습니다. 아마 정원배정이 안 되는 경우가 가장 큰 애로사항으로 생각됩니다. 뽑을 사람이 없는데

달성률을 맞출 수 없습니다(D기관/ 하○○).

- 저희는 애로사항은 없었습니다(A기관/ 홍○○).
- 애로사항 없습니다(E기관/김○○).

○ 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항

- 청년고용의무제를 지속적으로 이행 시 개선사항에 대해서는 대부분 '정원 대비 비율'이 '채용인원 대비 비율'로 개선되었으면 좋겠다는 의견을 제시함.
- 정원 대비 비율은 신규 채용이 가능한 인원에 따라 수치가 바뀌기 때문에 T/O가 없는 해일 경우 청년고용률 지표 산정에 불리한 것으로 보임.
- 다른 지표랑 달리 청년고용은 정원대비 3%입니다. 저희가 어떤 해는 정원이 아예 안 나오는 해도 있고, 한두 명 나오는 해도 있습니다. 그래서 정원을 몇 명 채용하는가에 따라서 수치가 오르락내리락 하기 때문에 비수도권 지역 인재 같은 지표들처럼 '그 해 채용인원 대비 청년고용률'로 바꾸는 건 어떨까하는 생각이 듭니다. 저희가 달성률이 4%였던 때를 보면, 사실 이 때 4명 채용을 했는데 4명 중 3명이 청년이었습니다. 그래서 그 해에 채용된 인원만으로 보면 달성률이 계속 70~80%였다고 할 수 있습니다. 올해 달성률도 12%이지만, 실제로는 11명 중 11명을 모두 청년으로 채용하였습니다. 채용된 인원 대비로 하면 청년고용률이 100%지만 정원 대비로 계산하니 12%로 나옵니다(A기관/ 홍○○).
- 비율부분은 저도 동감합니다. T/O가 한 명도 없으면 그 해 달성률은 제로가 됩니다. 예를 들어, 총 채용인원 대비 30%라고 보는 게 낫다고 봅니다(B기관/ 이○○).
- 정원대비 몇 %가 아니라 채용인원대비 몇 %로 바꾸는 것에 대해서는 저도 동의합니다(D기관/ 하○○).
- 비율은 총 채용인원 대비가 가장 이상적이지 않을까 생각합니다(C기관/ 임○○).
- 청년고용의무제가 사회적으로 바람직하게 이행되기 위해서는 청년에 해당하는 나이의 범위를 조정해야 한다는 의견이 제시됨. 다만, 범위 조정 시 석·박사 학위가 필수로 요구되는 연구기관을 예외기관으로

설정하고, 기관의 분야에 따라 청년의 나이 범위를 조정하자는 구체적인 방안이 제시됨.

- 청년고용의무제이지만 경력이 3~4년 된다고 하더라도 만 34세가 안 될 겁니다. 이 제도가 의도하는 것은 바로 졸업해서 취업하는, 경력이 없는 진짜 청년을 키워나가는 것이라고 생각합니다. 하지만 저희 목표 달성 대상에 들어가는 친구들도 대부분 29세, 30세, 32세 정도이고, 다들 경력도 있습니다(D기관/ 하○○).
 - 일단 청년의 범위가 너무 넓습니다. 그 부분에 문제가 있다고 생각하는데, 진짜 청년을 채용함으로써 대졸에서 경력이 없는 친구들을 구제해주려고 한다면 약간 연령대 범위를 조정해야 하지 않나 생각이 듭니다. 만 34세면 거의 36세까지 지원이 가능한 건데 이게 좀 비현실적이지 않나하는 생각을 했습니다(B기관/ 이○○).
 - 실제 인사 담당하는 기관입장에서는 느슨한 게 좋습니다. 그런데 기준 말고 우리가 사회를 생각하면, 제도가 바람직하기 위해서는 조금 엄격한 게 좋다는 생각입니다. 실질적으로 효과가 있으려면 청년의 범위를 줄여야 한다고 봅니다(B기관/ 이○○).
 - 15~29세에서 34세로 늘어난 이유가 대학원을 졸업하는 친구들이 기회가 없기 때문에 늘어난 것으로 알고 있습니다. 그러면 분야를 나눠야 합니다. 우리 기관처럼 박사 학위 취득을 꼭 필요로 하는 곳에서는 기준을 34세로 놓고, 그게 굳이 필요 없는 곳은 29세 정도로 맞추는 것이 좋다고 생각합니다. 안정화 단계에서 신규 채용으로 운영해야 되는 기관들은 29세여도 문제없이 운영될 수 있다고 생각합니다. 비율은 50% 이상으로 책정할 수 있게 만들고, 일부 연구재단, 연구소들만 예외로 인정해주는 방식으로 가야 되지 않을까 싶습니다(D기관/ 하○○).
- 이외에도 청년고용의무제에 대해 고용 정책 순위를 강화하는 등 적극적인 관리가 필요하다는 의견이 제시되었으나, 동시에 현재 기관에 배정된 타 고용의무제 달성조차 버겁다는 의견도 제시됨.
- 사실 청년고용의무제를 상위 목표로 두고 이행 해야겠다 해서 한건 아니고 어떻게 하다 보니까 된 겁니다. 만약 고용노동부에서 이걸 적극적으로 하고 싶다면, 여성 고용 의무제와 같은 적극적 고용유치 제도와 같이 묶어서 조금

더 강화시켜야 하지 않을까 생각합니다. 명단 공표라든지 이러한 방식으로 조금 더 관리방안을 강화하는 쪽으로 가는 게 좋지 않을까 해요. 주관부처에서 좀 더 순위를 강화하는 게 좋지 않을까 싶습니다(A기관/ 홍○○).

- 저는 반대 의견인데요. 청년고용의무제를 조금 더 강화시켜야 한다고 말씀하셨는데 그렇게 되면 사실 공공기관에 배정된 고용의무제가 너무 많아집니다. 보훈대상자도 그렇고 장애인, 지역인재, 고졸채용, 이공계 채용 이런 부분들이 굉장히 많은 편입니다. 여기에 또 청년까지 포함시키면, 기관 입장에서는 각 분야에 대해서 별도로 다시 채용을 진행해야 되는 상황이 벌어질 수 있어요. 그래서 지금 현재 체제가 무리라거나 부담이 가지는 않는 선이라고 생각합니다(C기관/ 임○○).

마. 청년고용의무제 효율성 강화를 위한 정책 방안

○ 청년고용의무제 비율의 적절성

- FGD 진행 결과 청년고용의무제의 적절한 비율은 '신규 채용인원의 30~40%'로 나타남. 참여 기관 중 대부분이 적정비율을 현재의 정원 대비 비율이 아닌 '채용인원 대비 30~40%'로 제시했으며, 채용인원 대비 50% 이상이 가능하다는 의견도 제시됨.
- 현행 비율을 달성하지 못하는 기관일지라도 채용인원 자체가 적기 때문에 이를 충족시키지 못하는 것으로 판단했으며, 따라서 채용인원 대비로 비율을 규정한다면 30% 이상은 기본적으로 달성 가능하다는 의견이었음.
- 총 채용인원 대비로 30% 정도면 되지 않을까 합니다. 일단 1/3 정도를 청년으로 채용할 수 있게 하면 기관에서도 부담이 없지 않을까 합니다(B기관/ 이○○).
- 제가 정확한지는 모르겠지만 미래부 산하기관 여성과학부 채용목표가 30%인 것으로 알고 있습니다. 일부 협의된 기관이 저희 같은 경우 25%인데 이 경우나, 비수도권 지역인재도 조금 다르긴 하지만 법적으로 35%로 알고 있는데 이 경우를 고려한다면 30% 대 정도가 적당한 것 같습니다. 그 해 신규 채용인원의 30~40% 정도가 적당하다고 생각합니다(A기관/ 홍○○).
- 저는 30%도 낮은 것 같고, 총 채용인원의 50% 정도가 적절하다고 봅니다.

일단 30% 정도는 지금 현재 다 달성할 수 있는 상태일 뿐만 아니라, 만약 경력직이 되어서 필요한 걸 감안했을 때도 50% 이상 가능하다고 봅니다. 안 되는 경우면 고용 의지가 별로 없는 기관이라고 볼 수 있을 것 같아요. 지금 3%를 달성 못하는 기관들은 대부분 정원 때문에 채용인원이 적어서 달성 못하는 것 같고, 따라서 채용인원 대비로 달성률을 본다면 50% 정도는 달성 가능하다고 생각합니다(D기관/ 하○○).

- 총 채용인원의 35% 정도 생각을 하는데 다른 제도들도 같이 가야 된다고 생각합니다(C기관/ 임○○).

바. 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견

- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견은 5개의 기관 중 찬성이 2개 기관, 반대가 3개 기관으로 나타남.

〈표 5-6〉 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 우수 공공기관

기관명	기관유형	찬성	반대
A기관	기타 공공기관	○	
B기관	기타 공공기관		○
C기관	기타 공공기관		○
D기관	기타 공공기관		○
E기관	기타 공공기관	○	

- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 찬성하는 이유로는 채용 규모가 더 큰 민간 기업에서 청년실업문제를 해결하고, 이러한 사회적 의무를 같이해야 하므로 민간 기업으로의 확대에 동의하는 것으로 나타남.

- 아무래도 공공기관 채용 규모에 비해 민간 쪽이 더 많기 때문에, 사회적 의무를 다 같이 한다는 생각에서 민간 쪽에서도 해야 더 탄력을 받지 않을까 합니다. 임금피크제도 그렇고 공공에서 주로 리드를 했지만 민간 쪽으로 확대되는 것을 보니 확대하는 게 좋을 것 같습니다(A기관/ 홍○○).
- 청년실업 문제를 우리나라가 공감하여야 할 것이며, 이 문제를 해결하기 위해 공공기관 및 공기업뿐 만 아니라, 민간 기업까지 확대해야 할 것입니다

(E기관/ 김○○).

- 반대하는 기관의 경우 공공기관이 사회적 의무를 다하는 것은 타당하지만, 직무의 전문성이 더 큰 민간 기업으로까지 강제하는 것은 오히려 부담이 될 수 있다는 의견이 제시됨. 다만, 중소기업이 아닌 대기업에 청년고용의무제를 적용하는 것은 청년실업이라는 사회적 문제에 있어 의미가 있을 것 같다는 의견도 있었음.

- 저는 기본적인 경영권을 침해하지 않는 선에서 이루어져야 한다고 생각합니다. 공공기관이야 국민의 세금으로 운영이 되니까 사회적 의무를 다해야 되는 기관이기 때문에 이런 정책을 따라가는 게 맞긴 하지만, 그걸 굳이 민간 기업까지 강제를 하는 건 문제가 있지 않나 하는 생각이 듭니다. 그리고 물론 공공기관에서도 전문적인 지식을 요하는 기관도 있겠지만, 기본적으로 직무의 난이도에 있어서 민간보다는 공공이 청년을 채용하고 성장시키기에 더 좋은 환경이라고 봅니다. 그래서 경력직을 채용하든 나이 많은 사람을 채용하든 그런 부분까지 정부가 관여하는 건 아니라고 생각합니다(B기관/ 이○○).
- 민간 기업 같은 경우에는 기업 운영 목적이 이윤이기 때문에 어쨌든 신입을 채용해서 창출할 수 있는 이윤과 경력자를 채용해서 창출할 수 있는 이윤이 다를 것으로 봅니다. 그래서 사실 비교할 수 있는 부분이 아니라고 생각하고, 이를 민간 기업까지 전체적으로 강제성을 띄는 건 아닌 것 같습니다. 저희 기관 같은 경우는 직무 자체가 사실 신입이 할 수 있을 만한 업무이기 때문에 그렇게 큰 어려움은 없는데 민간 기업은 다르잖습니까. 전문분야나 다른 포커스가 있을 수 있기 때문에 아니라고 봅니다(C기관/ 임○○).
- 저도 동감합니다. 일단 부담을 주는 개념이 될 것 같아요. 민간 기업에 그걸 적용한다면 그 기업 자체도 부담이 되고, 안 그래도 중소기업에는 가지 않으려고 하는데 무조건 적용한다고 하면 안 되니까요. 대기업까지 적용하는 걸로 한다면 의미가 있을 것 같고, 중소기업까지 다 적용한다는 건 말이 안 맞는 것 같습니다(D기관/ 하○○).

사. 청년고용의무제 외 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책

○ 청년고용의무제 외에 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책으로는

채용형 인턴제와의 연결, NCS 정책의 변화, 정보 제공의 장 마련, 기관 장의 적극적인 주도 등이 제시됨.

- 인턴제는 체험형이 아닌 채용형 인턴제를 의미한다고 밝혔으며, 인턴 경력조차 없는 청년의 경우 미취업 확률이 경력직에 비해 높아지기 때문에 인턴제도 활성화에 대한 방안을 제시함.
- 경력직에 대한 역차별이 아니냐는 의견에는 같은 역량일 경우 우선순위를 고려할 뿐이지 역량미달임에도 불구하고 채용하는 것은 아니라는 주장임.

- 인턴제랑 연결하면 좋지 않을까 생각합니다. 인턴을 보면 경력이 있으신 분도 있고, 다른 기관에서 인턴 하다가 또 여기로 인턴 오신 분도 있고 그렇습니다. 인턴제 자체가 일단 사회 수련생의 느낌이라고 생각하는데, 인턴이나 경력 있는 사람 외에 진짜 대학이나 대학원 졸업 후 미취업 중인 청년들만 인턴으로 일단 할 수 있도록 제도를 만들어주면 좋지 않을까라는 생각이 듭니다 (B기관/ 이○○).

- 체험형 인턴이 좀 문제가 많이 될 것 같고, 만약에 채용형으로 뽑는다면 적어도 몇 %는 채용된다는 보장이 있기 때문에 긍정적인 방향으로 가는 것이 가능하다고 봅니다(D기관/ 하○○).

○ NCS 채용 제도에 대해서는 대부분의 참여기관이 NCS 체계가 교육기관과 공공기관을 연결하지 못하고 있다는 부정적인 입장이었음.

- 해당 제도를 적극적으로 활용하기 위해서는 대학의 교육적 기반부터 NCS 체계를 구축해야 채용시스템 또한 함께 변화할 수 있다는 의견이 제시됨.
- 뿐만 아니라 NCS 컨설팅 대상이었던 기관들 역시 부정적인 입장이었으며, NCS는 청년들이 갑자기 진로를 바꾸게 될 경우 다양한 변수를 반영하지 못한다는 의견 또한 제시되었음.

- 지금 NCS 채용 제도를 더 적극적으로 활용하고 그 기준에 맞는 교육을 해야 되는데 그게 쉽지 않은 것 같습니다. 교육 체계가 아직 안 바뀌어서 NCS로 뽑는다고는 하지만, 교육체계 자체는 NCS가 아니고 IQ테스트를 해서 오는 개념입니다. 그게 교육기관까지 모두 NCS 기반으로 바뀌지 않는 이상 어렵

지 않나 하는 생각도 듭니다(D기관/ 하○○).

- 지금 대학은 NCS 기반 교육체계가 아닙니다. 일단 4년제 대학에서 그걸 받아들이지 않고 있는데 채용을 NCS로 진행하면 지원자들이 어디서 NCS를 배웠다고 얘기할 수 없게 됩니다. NCS를 대학의 학과 과목으로 해도 내용 자체가 다릅니다. 그렇다고 능력 판단에 있어 학교의 과목 이수여부로 판단하는 건 아닌 것 같습니다. 만약 NCS 기반을 계속 유지한다면 대학도 NCS를 받아들여야 한다고 봅니다(D기관/ 하○○).
- 저희는 기재부에서 지원을 해줘서 올해 NCS 컨설팅을 받았습니다. NCS를 지금 하는 기관도, 안 하는 기관도 많이 있지만 대부분의 분위기가 컨설팅은 도움이 되지 않는다는 생각입니다. 채용기준이 다 자체적으로 있고 기존의 것을 바꾸기 싫어하는 경향이 있습니다(A기관/ 홍○○).
- 사실 저희도 NCS컨설팅 기업으로 올해 대상이 되어서 했었습니다. 이게 해당 직무에 대해서 어느 정도 경험이나 지식들을 사전에 준비해서 들어와야 하는 부분이지 않습니까. 만약에 청년층에서 진로가 바뀌었을 경우 다시 이것에 대한 준비만 해서 들어와야 된다는 부담이 클 것으로 보입니다. 그렇게 되면 청년 취업연령이 더 올라가는 것과 연결되는 것입니다(C기관/ 임○○).

○ 인지도가 낮은 공공기관의 경우 정보제공의 장 마련이 정책적으로 필요하다는 의견이 제시됨.

- 기관 차원에서 자체적으로 채용박람회를 진행할 시 예산 부족 문제가 발생할 뿐만 아니라, 청년층에게 충분한 정보가 제공되지 못하는 이중적인 문제가 발생한다는 의견이었음.

- 이걸 저희 기관에 해당하는 문제이자 제안사항입니다. 저희가 올해 6개 대학 리크루팅을 나갔는데, 사전 홍보도 미리 했지만 저희 기대보다 참석률이 높지 않았습니다. 저희가 원인을 분석해보니 저희 기관 인지도가 낮았던 것으로 판단했습니다. 청년들이 우리 기관에 대해서 잘 모르고 지원을 못하는 경우가 많이 있었습니다. 올해 기획재정부 주관으로 채용박람회를 하는데, 제일 싼 부스가 100만 원에서 300만 원 상당이었습니다. 그런데 저희가 올해 채용예산을 다 써서 예산이 없어서 못 가는 상황이었어요. 저희가 채용박람회를 가는 것이 청년들한테도 그렇고, 저희도 홍보할 수 있는 좋은 기회라고 생각합니다. 그런 곳에 가고 싶어도 예산이라는 현실적인 문제 때문에 가지

못했던 상황이 종종 있었습니다. 그래서 고용노동부에서 그런 자리를 만들어 준다면 우리 기관처럼 신생이거나 인지도가 적은 기관들 홍보도 되고, 청년들에게 정보를 제공할 수 있는 장이 마련되면 더 많이 지원할 수 있는 기회가 되지 않을까 그런 생각을 했습니다(A기관/ 홍○○).

○ 특히 FGD 참여기관 중 대부분이 기관장의 적극적인 주도가 필요하다는 의견을 제시함.

- 공공기관의 운영에 있어서 기관장의 의지는 가장 큰 부분을 차지한다고 할 수 있으므로 기관장의 인식 변화가 선행되어야 한다는 의견임
- 또한, 청년층 채용은 채용 이후 역시 중요하므로 청년 채용에 대한 긍정적인 성과를 통해 기관장의 인식을 변화시키고, 이를 위해 신규 인재를 육성해 나가는 방식이 필요하다는 의견이 제시됨.

- 공공기관이다 보니까 기관장의 의지가 큰 것 같습니다. 기관장을 설득하는 것과 이 제도가 필요하다는 논리를 잘 만드는 게 가장 중요한 것 같습니다. 아무리 제가 이러한 방식으로 해야 된다고 해도 위에서 승인이 안 떨어지면 결국 못하게 됩니다. 그래서 기관장에게 이런 부분을 잘 주시시키고 인식시키는 것이 선행되어야 한다는 생각을 합니다. 기관장의 인식이 가장 중요합니다(B기관/ 이○○).

- 청년층을 채용하고 나서가 중요한 것 같습니다. 채용 후에 경영자 층에서 청년층을 어떻게 보는가에 따라서 차후 신입직원들 채용에 영향을 미치게 됩니다. 어차피 채용할 것이라면, 채용 후에 이들을 육성하는 부분들이 상당히 중요합니다. 이들에 대한 교육훈련 같은 부분들을 조금 더 강화하고, 그럼으로써 청년층에 대한 이미지도 긍정적으로 변화한다면 어려움은 없을 것 같다는 생각이 듭니다(C기관/ 임○○).

- 앞의 의견에 모두 동의합니다. 일단 저도 말씀하신 대로 그 기관장이 어떻게 생각하느냐가 가장 중요한 건데, 여기서 기존 직원들의 의견들이 많이 반영이 되어야 할 것 같습니다. 전에 제가 있었던 기관의 경우 상위 직급만 채용해서 바로 아래 직급의 승진이 막히는 경우가 종종 있었습니다. 이런 취지로 접근을 해보면 신규로 청년층을 채용 후 성장시켜 나가는 것이 좋다는 설득을 해야 되지 않을까 합니다(D기관/ 하○○).

2. 청년고용의무제 참여 부진 공공기관

가. 청년고용의무제 참여 현황 및 계획

〈표 5-7〉 청년고용의무제 참여 부진 공공기관 FGD 참여

기관명	기관유형	담당자	정원
F기관	준시장형 공기업	진○○	6,026명
G기관	기타 공공기관	하○○	1,007명
H기관	준정부기관(위탁집행형)	김○○	918명
I기관	기타 공공기관	안○○	147명
J기관	준정부기관(기금관리형)	최○○	109명

○ 신규 채용 형태

- FGD 참여 기관의 신규 채용형태는 경력직 채용에 비해 신입 채용을 선호하는 경향을 보였으며, 기관의 사업 특성에 따라 비정기적인 공개채용을 진행하는 것으로 나타남.
- 다만, 청년고용의무제 부진기관인 만큼 대부분 사업영역 축소 및 정원초과로 신규 채용이 진행되지 않는 상황이지만, 채용 시 청년층 채용을 위해 노력 중인 것으로 보임.

- 저희가 2009년에 통합했는데 그 이후로 공개채용을 전혀 못하다가 2012년도에 최초로 신입사원 공채를 했습니다. 대졸 수준을 300명 정도 뽑았고, 고졸 수준을 200명 정도 채용했습니다. 그러나 그 후에는 채용을 못했습니다. 정원 대비 현원 차이가 나고, 퇴직이 발생하는 등 공석이 발생해야 채용을 진행하는데 일단 정원이 줄었습니다. 그러면 정원초과인 상태가 되니 자연 감소할 때까지 채용을 못합니다(F기관/ 진○○).
- 저희는 일단 신입사원 채용은 지금 두 번 밖에 안 했지만 청년 연령대를 채용하려고 하고 있습니다. 대부분 청년으로 채우는 경우가 많고, 통합 이후에 경력직은 저희가 뽑지 않습니다. 경력직이 굳이 필요하지 않습니다. 경력직이 많이 나가야 그 인력이 필요한데 이미 그 자리에 기존 직원들이 있기 때문에 채용할 필요가 없습니다(F기관/ 진○○).
- 저희는 교원직 같은 경우 공개채용으로 1년에 두 차례 정도 진행을 하고 있

고, 사무직은 1년에 한 차례 정도 채용형 청년인턴으로 채용해서 정규직 전환을 하고 있습니다(G기관/ 하○○).

○ 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)

- 2016년도 만 34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황은 5개 평균 약 3.1%이나, 일부 기관에서는 청년고용의무 비율을 2014년, 2015년에 이어 달성하지 못하고 있는 것으로 조사됨.

<표 5-8> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 부진 공공기관

기관명	'14년 청년채용	'15년 청년채용	'16년 청년채용 및 계획
F기관	0.0%	0.0%	2.0%
G기관	1.4%	1.1%	1.5%
H기관	0.3%	0.5%	3.0%
I기관	0.0%	0.0%	3.0%
G기관	1.0%	1.0%	6.0%

- 저희는 2014년과 2015년에는 공채가 없었습니다. 특별 채용이라고 해서 별 정직이나 연구직으로 채용이 되긴 하는데, 그게 알리오 채용 실적에는 잡히지만 청년 고용 실적이라고 보기에는 오류가 있습니다. 없다고 보면 되고, 올해 신입직원들 뽑아서 2% 정도입니다(F기관/ 진○○).
- 2014년은 1.4%입니다. 2015년은 1.1% 달성했고, 올해가 현재까지 1.5%입니다(G기관/ 하○○).
- 저희는 2014년 0.3%, 2015년 0.5%이고, 올해가 3%입니다(H기관/ 김○○).
- 2014년, 2015년이 0%이고, 금년에 3% 달성했습니다(I기관/ 안○○).
- 2014년 1% 달성, 2015년 1% 달성, 올해 6% 달성했습니다(G기관/ 최○○).

나. 청년고용의무제 미준수 이유

- 청년고용의무제 미준수 이유로는 기본적으로 정원 부족뿐 만 아니라 각 기관의 사업 특수성이 주요 영향을 미치는 것으로 나타남.
- G기관의 경우 주된 채용이 교원 직렬에서 이루어지기 때문에 사무 직렬에서 청년채용을 진행하더라도 정원 대비 청년 고용률은 부족할 수

밖에 없는 것으로 나타남.

- 제가 이걸 먼저 말씀을 드려야 될 것 같습니다. 저희는 주 직렬에서 채용이 진행되는데, 직렬 구성이 교원과 사무직원으로 이루어집니다. 하지만 대부분의 인원들이 교원입니다. 교원이 교수님들이죠. 지금 정원 중에 한 70% 가까이 교원이고, 그렇다고 해서 30%가 사무직원인 건 또 아닙니다. 사무직원이 지금 1/6 정도 될까 말까 하는 것 같은데 교원은 전반적으로 연령이 높을 수 밖에 없습니다. 사실은 채용할 때 고등교육법 등에 따르면 경력도 필요하고, 학력 등 여러 가지 사항이 필요합니다. 그래서 쉽지 않습니다. 사무직원은 이미 다 청년으로 채용을 했고, 사무직원 채용 시 어려운 점은 없었습니다. 저희가 올해만 봐도 사무직원 직렬별 정원 대비해서 2.2% 채용을 했고, 사무직원은 저희가 올해 26명 정원을 모두 그렇게 청년으로 채용했습니다. 작년에도 4%를 항상 넘고 있는데 교원에서 0% 대라서 평균으로 계산하면 낮아질 수밖에 없습니다. 사실 그 외의 사유는 없다고 보는 게 맞습니다.(G기관/ 하○○).

- F기관의 경우 정부의 개발 관련 사업이 있을 시에만 채용을 진행하는 등 비정기적인 채용으로 결원이 발생하지 않았고, 따라서 3년간 신규 채용 진행이 불가능했던 것으로 확인됨.

- H기관의 경우 대형화물 운전 관련 직군 위주로 채용하였고, 때문에 청년층의 지원이 부족했다는 의견이 제시됨. 그 외에도 공공기관 선진화에 따라 매각이 진행 중이거나 사업축소로 기획재정부에서 정원을 동결하여 더 이상 인원확대가 어려웠다는 의견이 제시됨.

- 일단 타 공사나 민간 기업들의 일반적인 구조는 들어오는 수와 나가는 수가 일정합니다. 저희는 공사 특성 상 개발 사업이 집중되는 시기가 있으면 그때 많이 뽑습니다. 그래서 1980년대 후반부터 1990년대 초반에 1기 신도시 사업 때 2천 명씩 채용했고, 그리고 채용이 없다가 그 이후에 정권이 바뀔 때마다 핵심 주택사업에 따라 채용하게 됩니다. 많이 채용했던 해의 사람이 나가는 년도에는 상당히 공석이 많이 발생하겠지만, 한동안 또 퇴직이 없습니다. 지금이 그런 시기입니다. 퇴직은 없는데 채용은 하라고 하는 그런 구조가 되는 겁니다. 그래서 저희는 준수하기 힘들다고 할 수 있습니다.(F기관/ 진○○).

- 기관의 사업축소로 인해 신규 채용이 억제되고 있는 상황입니다. 대형차량 운전업무 특성상 청년지원자가 거의 없는 상황이기도 합니다(H기관/ 김○○).
 - 저희는 공공기업 선진화 관련 매각이 진행 중인 기관으로 최소인력으로 운영하는 것을 원칙으로 하고, 인력 감축을 하고 있어서 준수할 수가 없습니다(I기관/ 안○○).
 - 기재부에서 정원은 동결한 채 무조건 연 3%를 청년으로 채용하라는 것은 이행하기 어렵습니다. 누군가가 퇴직을 해주지 않으면 채용의 여유가 없지 않습니다. 정원을 초과해서 채용을 한다고 해도 추가적인 인건비 문제, 경영평가 불이익 등 공공기관이 감내할 수 없는 상황이 되기 때문에 현실적으로 불가능합니다(G기관/ 최○○).
- 임금피크제와 관련해서는 G기관과 I기관의 경우 임금피크제 적용으로 정원이 증가할 수 있었고, 청년고용과 연결할 수 있었다는 의견이 제시됨. 반면, F기관의 경우 임금피크제를 통해 청년 고용률을 향상시키는 것에는 한계가 있다고 지적함.
- 제도적으로는 임금피크제가 작년부터 저희가 전 직렬에 다 들어가구요. 그러면서 별도 정원이 한 5명 정도 더 늘어난 것으로 알고 있는데요. 청년고용의 무제와 연관지어보면 실제로 채용은 더 됐어요. 그거까지 반영해서 더 할 수 있겠는 했습니다(G기관/ 하○○).
 - 제도적으로는 임금피크제가 작년부터 저희가 전 직렬에 다 들어갑니다. 그러면서 별도 정원이 한 5명 정도 더 늘어난 거로 알고 있는데, 청년고용의무제 하고 연관지어보면 실제로 이로 인해 채용은 더 됐습니다. 임금피크제 예산까지 반영해서 채용이 더 진행 될 수 있겠는 했습니다(G기관/ 하○○).
 - 2016년 임금피크제 시행으로 절감된 인건비 예산이 있습니다. 그걸로 청년 1명 정규직 신규 채용 2명을 해야 되는데, 기관 특수성에 따라 1명만 채용했습니다(I기관/ 안○○).
 - 임금피크제가 기존 직원 거 빼앗아서 채용하라고 강요하는 제도라고 생각합니다. 그런데 빼앗아 왔지만 빼앗는 것도 한계가 있습니다. 법이 정한 테두리 이상의 것을 빼앗을 수 없는데, 지금 무조건 빼앗아서 양도시키고 뽑으라는 겁니다. 하지만 회사입장에서는 내보내는 것도 절차를 통해 내보내야지 그냥 자를 수는 없습니다(F기관/ 진○○).

- 경영층은 청년고용의무제 이행에 대한 의지가 확고한 것으로 나타남. 다만, 사업영역이나 정원 문제 등에 의해 실질적인 이행이 어렵다는 의견임.
- 아무래도 경영진은 이게 법적인 것이기 때문에 신경을 많이 쓰고 있습니다. 많이 신경 쓰고 있지만 교원에서 청년채용은 어렵기 때문에 사무직원은 무조건 해야 된다는 생각을 많이 하고 있는 것 같습니다. 그런데 이번에도 면접이나 이런 거 올라온 걸 보니 현실적으로 불가능하다는 얘기가 나왔습니다. 학생들을 지도하기 위해서는 경력자가 더 낫다고 보고, 나이로 자를 수만은 없는 문제다 이런 이야기였습니다. 그래서 저희는 현행과 같은 선을 맞추기에는 인력구조상 불가능하다고 내부적으로도 얘기하고 있습니다(G기관/ 하○○).
- 경영층은 확고합니다. 경영층은 우리 회사의 구조적인 문제점을 누구보다 잘 알고 있습니다. 그래서 경영층에서도 매년 정기적으로 뽑는 방식으로 사업이 있던 없던 간에 선순환 구조로 만들어야 된다는 위기의식을 가지고 있습니다. 문제는 저희 공사 같은 경우에는 경영층의 의지로만 되는 게 아니라 기획재정부에서 저희 정원을 만들어줘야 한다는 것입니다. 저희가 뽑고 싶다고 해서 뽑을 수 없는 게 기획재정부 측에서 정원을 줄어버리면 저희가 계획을 다시 세워야 되는 입장이 되어 버립니다(F기관/ 진○○).

다. 청년고용의무제 제도 검토

○ 청년고용의무제 시행의 필요성

- 청년고용의무제 시행의 필요성에 대해서는 찬성하는 기관 2개, 반대하는 기관이 3개로 조사됨.

〈표 5-9〉 청년고용의무제 시행 필요성 - 부진 공공기관

기관명	기관유형	찬성	반대
F기관	준시장형 공기업	○	
G기관	기타 공공기관		○
H기관	준정부기관(위탁집행형)		○
I기관	기타 공공기관	○	
G기관	준정부기관(기금관리형)		○

○ 청년고용의무제 시행이 필요한 이유

- 청년고용의무제 시행이 필요한 이유는 조직의 보수적 문화를 청년층을 통해 변화시키고자 함이며, 청년실업문제 해결 또한 이유로 제시함. 다만, 모든 공공기관에 대한 일괄적인 기준 적용이 아니라, 기관의 특성을 고려한 적용이 필요하다는 의견임.
- 제가 찬성하는 이유는 다른 게 아닙니다. 저희가 워낙 고령화되어 있는 집단이다 보니까 아직도 1980년대, 1990년대 사고방식이 많이 통용됩니다. 그래서 인사 담당자 입장, 조직을 변화시켜야 하는 입장에서는 젊은 연령대가 들어와야 한다고 생각합니다. 특히, 건설 관련 업체들은 굉장히 보수적이어서 인사담당자 입장에서 좀 바꿔 보기 위해서 찬성을 한 겁니다. 단지 찬성은 하지만, 일괄적으로 기준을 적용하지 않아야 된다는 겁니다. 일단 비율을 낮추든지 기관별 기준을 달리 적용해 주는 게 좋다고 봅니다. 그래도 청년고용을 강제해주는 것은 각성차원에서 찬성합니다(F기관/ 진○○).
- 청년실업률 해결과 경제활동인구의 증가를 위해서는 필요하다고 생각합니다(I기관/ 안○○).

○ 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유

- 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유에 대해서는 채용에 있어서 객관적인 지표들이 변화해가고 있으므로 굳이 나이 제한을 설정할 필요가 없다는 의견이 제시됨.
- 또한, 평균연령이 높은 기관의 경우 신규 채용 진행 시 청년고용의무제가 아니더라도 청년을 채용할 수밖에 없다는 점을 이유로 제시함.
- 필요 없다고 생각합니다. NCS 기반 채용이라고 해서 학력이든 뭐든 타파하고 본인의 능력중심으로 직무기술 등 객관적인 지표들이 많이 사라졌습니다. 지원서 상의 학력도 사라지고 나이도 사라지고 여러 가지 벽이 사라지고 있다고 봅니다. 때문에 이제 그런 나이 제한이 딱히 필요가 없다고 생각합니다. 그냥 그 사람이 괜찮으면 뽑는 거고, 따라서 '청년을 의무로 고용해야 된다.' 이게 의미가 있을까라는 생각이 듭니다. 어리다고 좋은 것도 아니고 그렇다고 나이가 많다고 해서 나쁘지도 않다고 생각합니다(G기관/ 하○○).
- 우리 위원회와 같은 공공기관은 이미 직원들의 평균연령이 높고 재직 년수가

높기 때문에 신규 채용을 하게 되면 거의 예외 없이 청년을 채용하게 되어 있습니다. 청년고용의무제 때문에 청년을 채용하는 게 아니라 기관의 필요에 따라 채용을 하게 됩니다(G기관/ 최○○).

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 신규 채용 대상으로 청년이 적합한 이유는 정년퇴직 인원 발생에 따라 업무의 선순환이 필요하다는 점과 조직문화의 변화가 필요하다는 점이 주된 이유로 나타남.

• 저희는 어느 시점이 되면 2천명이 한꺼번에 나갑니다. 그러니까 업무적으로 숙달되어 있는 2천명이 갑자기 사라지게 되는 겁니다. 그러면 이 사람들에게 대한 뭔가 선순환적으로 승계가 되어야 되는데 이 사람들의 노하우가 공백이 발생됩니다. 그래서 청년층이 들어와서 숙달이 덜 됐더라도 기존 재직자가 나가기 전에 한 10년 동안 지식을 습득해서 또 다음 세대에 물려주고 하는 선순환이 필요합니다. 두 번째는 조직문화가 쉽게 바뀌지 않습니다. 인사제도에 대해서는 어디서나 불만이 많기 때문에 제도 개선 담당자들이 고심해서 정말 획기적인 제도를 만들어 놓아도 오래된 분들은 그걸 받아들이지 못합니다. 그래서 제도가 번질이 됩니다. 제도가 처음에 기획자의 의도대로 흘러가는 게 아니라 좋지 않은 방향으로 자꾸 흘러갑니다. 그런 의미에서 깨끗한 친구들이 들어와서 제도를 조금 더 활성화해서 발전시켜 주길 바랍니다(F기관/ 진○○).

• 사실 젊은 층이 들어오면 좋은 이유는 아무래도 저희 기관에 학생들이 있기 때문에 적합하다고 생각합니다. 그리고 저희가 대부분의 과정들이 기술이나 공학 쪽입니다. 이런 분야에서 새로운 것을 받아들이고 그것을 가르칠 수 있는 분들이 들어오면 정말 좋습니다. 사무직원들도 전반적으로 조직문화가 조금 더 젊게 빠르게 돌아갈 수 있는, 변화를 잘 받아들일 수 있는 그런 연령층이 들어오면 좋긴 합니다. 장점이라고 생각합니다(G기관/ 하○○).

• 저희는 재직 중인 직원들의 평균 재직년수가 높고 평균연령이 높습니다. 인사 정체가 심해서 역동적인 기관의 모습을 기대하기 어려우니까 청년 신규 채용을 통해 조직문화 활성화가 필요합니다(G기관/ 최○○).

• 골프장 특성상 서비스에 해당하고, 직원들의 장기근속으로 노령화가 진행되는 상황에서 기업이미지 변화와 후진양성을 위해 필요합니다(I기관/ 안○○).

- 청년이 신규 채용 대상으로 부적합하다는 입장의 경우, 대졸이 아닌 고졸로 한정하여 의견을 제시함. 배정된 고졸인원을 고려하여 채용을 하더라도 그들에게 적절한 업무가 없을 뿐만 아니라 남성의 경우 입사 후 군 입대 문제가 가장 곤란한 것으로 나타남.

- 청년층 전체가 부적합한 건 아닙니다. 공공기관들이 20%를 고졸로 뽑게 되어 있는데, 지금 공공기관이 다 마찬가지일 것입니다. 고졸을 정부에서 채용하라고 해서 20%를 어쩔 수 없이 채용했는데, 뭘 시켜야할지 모르겠습니다. 고졸을 비하하는 것은 아니지만 대졸과는 또 다른 게 대학교를 졸업하고 신입사원으로 들어온 친구들의 수준과 고등학교를 갓 졸업하고 들어온 친구들의 수준은 비교하기도 민망할 정도입니다. 이게 고졸 분들의 책임은 아니고 사회책임이라고 생각합니다. 훈련을 시켜 주지 않은 거니까 말입니다. 하지만 저희 입장에서는 애들을 당장 뭘 시켜야할지 당황스럽습니다. 결국 저희는 그래서 고졸 분들을 단순 반복 업무에 배치할 수밖에 없습니다. 사고가 나니까 이 분들한테 어떤 기안을 시키거나 공사 감독을 시킬 수가 없습니다. 기술적으로 채용한 분들은 공사 감독을 시킬 수가 없고, 사무직으로 채용한 분들은 사무직 자리에 앉아도 그 역할을 못하니까 단순 업무를 시킬 수밖에 없는 것입니다. 또한, 남성의 경우 입사하면 바로 군대에 갑니다. 회사 입사 시키자마자 80~90%가 군대를 갑니다. 군대에 입대해 있는 동안 또 휴직자가 되어 있는 거고, 그러면 저희는 또 기다려야 합니다. 그런 의미에서 일반 대졸수준의 청년고용의무제는 찬성을 하는데 고졸수준은 강제하지 말았으면 좋겠습니다(F기관/ 진○○).

라. 청년고용의무제 참여 난이도 검토 및 개선사항

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항 및 개선사항

- 청년고용의무제 이행에 있어서 애로사항 및 개선사항은 크게 채용인원 대비 비율로의 개선, 인건비 부족 문제, 해당 제도에 대한 적용 제외기준 개선으로 나타남.
- 특히 정원에 대한 애로사항이 제기되었는데, 사업영역을 고려한 정원 관리를 희망하는 것과 동시에 이러한 정원을 관리하는 기획재정부와 고용노동부의 권고사항이 합일되었으면 한다는 의견이 제시됨.

- 저희가 채용하고 싶다고 해서 채용할 수 없는 게 기획재정부에서 정원을 줄 여버리면 저희가 당초에 구상했던 계획을 다시 세워야 되는 입장이 됩니다. 기획재정부에서 줄이는 이유는 사업량이 줄어서인데, 저희가 사업량에 비해 정원이 너무 많다는 겁니다. 그런데 문제는 기획재정부 내에서도 입장이 충돌되고 있습니다. 기획재정부에서도 인력 운영 쪽은 저희 인력을 줄이려고 하고, 또 공공기관 채용 장려 쪽에서는 저희한테 채용박람회를 열어야 한다고 합니다. 채용을 할 수 없는 상황인데 말입니다. 뿐만 아니라 공공기관 안에서 초차 업무 공유가 이뤄지지 않고 있습니다. 마찬가지로 고용노동부는 채용을 하라고 하는데 기획재정부는 하지 말라고 하는 입장입니다. 중간에서 공공기관들이 골치 아프게 됩니다(F기관/ 진○○).
 - 그리고 비율이 6,000명중에서 180명을 뽑아야 3%가 달성됩니다. 그런데 100명인 기관에 3명 뽑으면 3%가 되지 않습니다. 그걸 일괄적으로 하지 않았으면 좋겠습니다. 그리고 아까 말씀 드렸듯이 저희는 타 공공기관과는 구조적으로 다릅니다. 2천 명씩 들어오는 해가 있었고 한 명도 채용하지 않은 해가 있는데 그렇게 맞추라고 하면 당연히 저희는 포기할 수밖에 없습니다(F기관/ 진○○).
 - 솔직하게 말씀 드리면, 저희 부서 내에서는 점수를 버리고 가자 할 정도로 불가능하다고 보고 있습니다. 저희는 그 정도로 어렵다고 보는데, 그 이유가 경력이 안 되기 때문에 당장 34세 이하의 지원자들이 없습니다. 그래서 사무 직원을 청년으로 실컷 채용해봤자 비율 맞추기는 쉽지 않습니다(G기관/ 하○○).
 - 기관 특성상 야간근무 및 주말근무가 필요하고, 서비스 접객업무 등 때문에 젊은 층에서 취업을 꺼려하는 경향이 있습니다(I기관/ 안○○).
- F기관의 경우 평균연령이 높을 수밖에 없는 구조적 요인이 작용하고 있는 상황임. 연령이 높을수록 호봉이 누적되어 상승하기 때문에 인건비 부족 문제는 결국 청년채용률 감소로 귀결되는 것으로 보임
- 저희도 평균연령이 높습니다. 저희는 워낙 정년을 채우는 연령들이 많기 때문에 평균연령이 40대 초반입니다. 그리고 아까 말씀 드렸듯이 1980년대 후반부터 90년대 초반에 신도시사업으로 2천명이 넘게 들어왔습니다. 그분들이 정원을 채우고 있어서 당연히 평균연령이 높아질 수밖에 없고, 게다가 그분들이 호봉의 상당부분을 차지하고 계십니다. 따라서 인건비 여력이 없게

됩니다(F기관/ 진○○).

- G기관의 경우 적용제외기준의 비율에 대한 개선을 제시함. 해당 기관은 교원이 주요 직렬을 구성하는 기관임에 따라 청년고용의무제 적용제외기준을 적용하려했으나 이에 대한 기준이 다소 높은 것으로 보임.

• 저희가 예전에도 건의를 드렸던 게 있습니다. 고용노동부 쪽에 했던 걸로 기억이 나는데, 청년고용촉진 특별법에 적용제외 기준이 있습니다. 그게 '시행령 제6조 전문적인 자격능력 또는 경력 등의 기준에 맞는 사람을 고용인원의 7할 이상 고용하는 경우'에는 적용제외기준이 됩니다. 그런데 사실 7할 이상 고용, 여기에 맞추기도 쉽지 않습니다. 사무직원이나 중등교사 이런 분들도 적지 않게 뽑기 때문에 쉽지 않습니다. 저희가 이 비율을 좀 낮춰달라고 건의했는데, 우선 저희가 6할 이상으로 고용하는 정도로 해도 사실 교원을 사무직원의 배 이상을 뽑아야 합니다. 하지만 아직까지 반영은 안 된 것 같고, 저희가 지속적으로 요청 드리고 있습니다(G기관/ 하○○).

- 기관의 사업 분야에 따라 청년의 나이를 조정하거나 각 기관이 인재 채용에 있어서 어느 정도 자율성이 부여되기를 희망함.

• 결국은 각 기관들의 특성을 좀 파악할 필요가 있다고 생각이 듭니다. 그게 최우선이 되어야 한다고 생각합니다. 굳이 나눈다면 직군에 따라서 연령대를 조금 다르게 봐준다든지 탄력적으로 운영을 할 수 있는 그런 제도가 기반이 됐으면 좋겠습니다(G기관/ 하○○).

• 기재부에서 기관 정원관리를 어느 정도 기관자체 판단으로 할 수 있도록 자율성을 주어야 합니다. 이미 정원이 다 차있는 기관에서는 청년고용의무를 채우는데 어려움이 계속 될 수밖에 없습니다(G기관/ 최○○).

마. 청년고용의무제 효율성 강화를 위한 정책 방안

○ 청년고용의무제 비율의 적절성

- FGD 진행 결과 청년고용의무제에 대한 걱정 비율은 참여 기관마다 각 다르게 나타났으나, 공통적으로 총 정원 대비 비율이 아닌 채용인

원 대비를 제시하였음.

- F기관의 경우 채용인원 대비 70%를 적정비율로 제시하였으며, G기관은 채용인원 대비 30%를 제시함.
- 다른 기관들 역시 마찬가지로 기준 자체를 변경할 필요가 있다는 입장이었으며, G기관의 경우 기관 규모에 따라 차등적인 비율 조정이 필요하다는 의견이었음.

- 신규 채용을 매년 할 수 있을지 불확실한 상황이기 때문에 신규 채용의 몇 %를 청년으로 했는지로 판단했으면 합니다. 신입사원 공채를 기준으로 했을 때는 공채대비 70% 정도까지는 용인할 수 있습니다(F기관/ 진○○).
- 저희도 신규 채용 대비로 갔으면 더 합리적일 거라고 생각합니다. 그렇게 된다면 어떤 부분에 상관없이 30% 이상하면 되지 않을까 합니다(G기관/ 하○○).
- 비율이 매우 부적절합니다. 기준자체의 변경 또는 개선이 필요합니다(H기관 / 김○○).
- 기관 규모에 따라 비율조정을 다시 해야 한다고 봅니다. 우리 같은 작은 기관은 1% 정도로 조정이 필요합니다. 예를 들어, 정원 100명 이하 기관은 1%로 하향 조정하는 식으로 말입니다(G기관/ 최○○).

바. 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견

- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견은 5개의 기관 중 찬성이 2개 기관, 반대가 3개 기관으로 나타남.

〈표 5-10〉 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 부진 공공기관

기관명	기관유형	찬성	반대
F기관	준시장형 공기업		○
G기관	기타 공공기관		○
H기관	준정부기관(위탁집행형)	○	
I기관	기타 공공기관	○	
G기관	준정부기관(기금관리형)		○

- 민간 기업으로의 확대에 반대하는 기관은 채용을 사업주의 자율에 맡

겨야 하며, 이에 대해 인위적인 잣대를 적용할 시 해당 기관은 적합한 인재를 양성하지 못하는 악순환으로 이어지게 된다는 의견임.

- 저는 무조건 민간 기업의 자율판단에 맡기는 게 낫다고 생각합니다. 채용은 어디까지나 사업주의 마음이라는 의견입니다(G기관/ 하○○).
- 정부가 민간 기업에까지 관여할 사항이 아니라고 판단했습니다. 민간의 수요 공급에 따른 자연스러운 노동시장까지 정부가 의무화한다는 것은 부작용만 초래할 수 있다고 판단됩니다(G기관/ 최○○).
- 저는 민간 기업에만 반대하는 건 아니고 공기업 적용에도 반대합니다. 특히, 지금 정부에서는 한시적으로 청년 채용을 많이 해야 되니 눈앞에 있는 과제만을 해결하기 위해 청년 채용을 강제하는 것 아닙니까. 하지만 실질적으로는 기업이 성장해야 청년들이 들어올 수 있습니다. 그렇기 위해서는 청년이든 장년이든 그 기업을 키울 수 있는 사람이 들어가야 되는 것입니다. 그런데 그런 인재가 아니라 정부에서 정해진 기준에 맞춘 사람들만 채용을 진행하면 이 기업이 잘 된다는 보장이 없습니다. 기업이 커져야 되는데 이런 식으로 진행하는 것은 악순환이라고 봅니다(F기관/ 진○○).

사. 청년고용의무제 외 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책

- 미취업자 청년층의 채용을 위해 추가로 필요한 정책에 대해서는 각 기관의 채용담당자가 채용 자체에 집중할 수 있는 여건 마련과 인재 DB 구축이 제시됨.
 - F기관의 경우 정원 및 현원에 대한 반복적인 공시자료 제작에 상당한 시간을 할애할 수밖에 없다는 의견을 제시했으며, 업무의 효율성을 향상시켜 채용담당자가 청년채용에 대한 고민을 할 수 있도록 여건이 마련되었으면 한다는 입장임.
 - I기관의 경우 인재 DB가 구축되어 기관 차원에서 청년 채용이 직접적으로 가능했으면 한다는 의견을 제시함.
- 일단 공공기관은 알리오에 정원, 현원이 다 공시됩니다. 저는 사실 공시담당 이기도한테 공시를 하는 이유가 국민들한테 다 공개한다는 것도 있지만, 동시에 그 자료를 누구든지 볼 수 있고 쓸 수 있는 그런 자료도 됩니다. 그럼에

도 불구하고 기관에 알리오 공시자료랑 똑같은 걸 또 요구합니다. 알리오 자료를 취합하기 싫은 게 아닐까 생각됩니다. 따라서 우리가 정부 기준에 의해서 하고 있는 자료 활용부터 제대로 해주시면 좋겠습니다. 공시자료에 분명히 정원 현원이 나오는데, 이 공시자료를 파악함으로써 이 기관이 올해 이 정도는 뽑을 수 있겠다는 판단이 누구나 가능합니다. 그런데 그 자료 자체를 활용하지 않고, 항상 비율 준수를 못한 이유에 대해서 물어봅니다. 그것도 정부 측에서 만든 양식으로 요구합니다. 그런데 똑같은 양식이 아니라 다 다른 양식을 조금씩 바꿔서 요구합니다. 저희 같은 담당자들은 사실 어떻게 하면 우리가 청년층을 많이 확보할 수 있을까 고민해야 되는데, 그 고민하는 시간에 정부 수 백 군데에서 오는 자료를 만들고 있습니다. 그렇게 1년이 가게 되고 그러면 또 책임을 묻습니다. 미준수 이유에 대한 자료를 제출 하라고 그런 식으로 말입니다. 결론은 정부에서도 기준에 활용할 수 있는 자료는 그냥 활용해서 보고, 너무 많은 자료요청은 하지 말아주셨으면 좋겠습니다. 채용담당자는 채용을 고민해야 된다고 생각합니다(F기관/ 진○○).

- 한 가지만 더 말씀 드리겠습니다. 고용노동부와 기획재정부가 같이 움직여주시길 바랍니다. 회의를 하거나 지침을 내릴 때에도 고용노동부 실무 담당자와 기재부 실무 담당자가 항상 같이 주관해주면 좋겠습니다(F기관/ 진○○).
- 인재 DB 구축을 통해 청년층이 취업을 원할 경우 사이트에 이력서를 등록하고 회사에선 채용 시 지원요청을 할 수 있는 시스템이 있었으면 좋겠습니다(I기관/ 안○○).

제3절 지방공기업 FGD 결과

1. 청년고용의무제 참여 우수 지방공기업

가. 청년고용의무제 참여 현황 및 계획

○ 신규 채용 형태

- 청년고용의무제 참여 우수 공기업의 신규 채용 형태는 대부분 결원이

〈표 5-11〉 청년고용의무제 참여 우수 지방공기업 FGD 참여 현황

기관명	기관유형	담당자	정원
K기관	시설환경경륜공단	맹○○	23명
L기관	시설환경경륜공단	안○○	205명
M기관	시설환경경륜공단	신○○	183명
N기관	도시개발공사	김○○	84명
O기관	시설환경경륜공단	김○○	196명

발생하면 수시로 채용하는 형태이며, 비정규직이 결원 생기면 비정규직 충원, 정규직이 결원이 생기면 정규직 충원 형태임. 신규 채용 시 예산 및 신규 사업의 확대가 없으면 인력충원이 어려운 상황임.

- 결원이 발생하면 채용하는 형태입니다(K기관/ 맹○○).
- 저희도 같습니다. 결원 발생 시 수시채용 위주로 하고 있고, 단순노무 같은 경우에는 연령 구분을 안 하는데 기술이나 전문분야에 있는 직종은 40세 이하를 선호합니다. 어떻게 보면 전문분야는 노하우도 필요하지만 열정적으로 해야 될 부분이 있기 때문에 40세 이하를 많이 채용합니다. 최근 3년 동안 정규직은 없었습니다. 예산도 없고 정원도 없었습니다. 무기 계약직 비율이 40% 정도 되고 나머지는 기간제를 채용했습니다(L기관/ 안○○).
- 저희도 보통 결원이 있을 때나 사업이 들어 왔을 때 채용을 합니다. 작년에는 청년고용을 퍼센트에 맞게 했는데, 많이 했습니다(M기관/ 신○○).
- 채용은 지금 정원이 다 안 차있어서 한 5명 정도 수준에서 계속 연차적으로 뽑고 있습니다. T/O가 있는데 한 번에 채용하게 되면 승진 문제 등이 있어서 연차적으로 뽑고 있는 상태입니다(N기관/ 김○○).
- 정규직은 주로 20~30대 위주로 채용하고, 비정규직은 기간제 근로자로 40세 이상을 채용합니다(O기관/ 김○○).

○ 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)

- 2016년도 만 34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황은 5개 기관 평균 약 4.0% 이상으로 청년고용의무제 비율인 3%를 상회하는 것으로 나타남. K기관의 경우, 연말 채용계획이 잡혀 있어 추후 청년채용 비율이 높아질 가능성이 있음.
- 2014년도에는 2015년 대비 상대적으로 청년고용 채용 비율이 낮으

며, L기관과 M기관은 2014년도에 청년고용의무제 비율이 미달인 것으로 나타남.

〈표 5-12〉 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 우수 지방공기업

기관명	'14년 청년채용	'15년 청년채용	'16년 청년채용 및 계획
K기관	6.0%	7.0%	4.0% + α
L기관	0.0%	10.0%	4.0%
M기관	미달	충족	4.0%
N기관	4.0%	7.0%	4.0%
O기관	12.2%	8.8%	3.4%

- 2016년도 청년채용 비율이 현재 4%이며, 올해 연말 채용계획이 있어서 추가로 어떻게 될지는 잘 모르겠습니다. 저희는 2015년도에 7%, 2014년도가 6%입니다(K기관/ 맹○○).
- 저희도 4%이며, 더 이상 없습니다. 저희는 2014년도는 0%입니다. 2015년에 10% 했습니다. 2014년도에는 채용이 없었습니다. 채용은 있었는데 기간제만 채용했기 때문에 해당사항이 안됐고, 작년 같은 경우에는 신규 사업을 4개를 받으면서 채용수가 발생을 해서 20명 정도 채용을 했어요. 그렇기 때문에 예상외로 실적이 좋게 나타났습니다(L기관/ 안○○).
- 저희도 4% 정도로 알고 있는데요, 올해는 더 이상 없고 내년에는 좀 예상하고 있어요. 저희는 청년을 많이 채용을 한건 작년하고 올해로 비율이 그다지 높지 않습니다. 2015년도는 충족하는 것 같은데 2014년도에는 비율 충족이 어려웠던 것 같습니다(M기관/ 신○○).
- 저희도 4% 정도입니다. 저희는 2015년도가 7%였고, 2014년도가 4% 정도 했던 것 같습니다(N기관/ 김○○).
- 2016년에는 3.4%입니다. 저희는 2014년 12.2%였고 2015년도 8.8%입니다(O기관/ 김○○).

나. 청년고용의무제 준수 방안

- 청년고용의무제를 우수하게 준수한 기관들의 준수 방안으로는 정원의 T/O가 생기는 전제 조건이 우선임.

- 기관의 사업 확장 및 예산확보와 기간제 근로자 퇴직 시 상용근로자로 대체하여 채용하는 등 채용기회의 발판을 마련하여 청년 채용을 위해 노력함.
 - 채용 시 청년층의 지원이 상대적으로 높은 신규직 채용 청년층이 기존 중·장년층과 비교했을 때, 우수한 면접 능력 및 시험성적 등 자연 발생적 요인이 있었음.
 - 경력직의 높은 연봉 및 대우 등 기관의 인건비 부담과 청년층의 발전 가능성을 고려했을 때, 인력채용 시 청년층 선호가 청년고용의무제 비율을 준수하는 방법으로 조사됨.
- 청년고용의무제 노하우라기보다는 결원이 발생해야만 채용을 할 수 있는 겁니다. 채용 진행 시 실질적으로 원서접수를 받아보면 대부분 청년층 접수비율이 가장 높고, 현재 기관의 인력구조상 경력직을 뽑는 게 아니라 신입직원을 뽑는 것이기 때문에 이런 나이대가 되는 겁니다. 면접 시 청년고용의무제를 면접위원에게 사전에 미리 얘기를 하게 되면 대부분 특별한 사유가 있지 않는 한 채용하게 되고, 점수도 청년층이 우세하게 나옵니다. 실제로 면접을 보면, 청년층에 속하는 응시자들이 훨씬 더 면접 기술이 뛰어나죠. 따라서 나이나 경력이 있더라도 실질적으로 발전가능성 때문에 청년을 뽑는 경우가 많습니다. 자연적으로는 나이가 어려서 유리한 점도 있습니다(K기관/ 맹○○).
 - 저희 같은 관리기관(시설환경경륜공단)은 대형 사업 기관입니다. 지자체나 설립주체에서 사업을 주지 않으면 무한정 인원을 늘릴 수 없는 구조입니다. 작년에는 사업이 늘어났기 때문에 금년도도 사업을 늘리는 방향으로 많이 접근을 했습니다. 그리고 채용공고상에 저희가 청년을 우대한다는 내용을 크게 적고, 실질적으로 채용절차에 들어갔을 때에는 내부적으로 인사위원들에게 청년가점을 많이 주는 방식으로 해서 그나마 청년정책을 지킨 게 아닌가 싶습니다(L기관/ 안○○).
 - 올해는 기간제 근로자가 중도 퇴직을 하게 될 경우 청년층 위주로 기간제보다 상용직을 채용해서 정규직으로 인정받게끔 만들었습니다. 따라서 기간제 근로자가 나갈 경우 상용정규직을 뽑았기 때문에 올해도 적정수준을 유지할 수 있었습니다(L기관/ 안○○).
 - 저희도 두 기관이랑 비슷한 상황입니다. 채용할 때 면접관들에게 말씀 드리기도 했고, 말씀하신 것처럼 지원자가 젊은 층이 더 많기도 했고, 면접 시 젊

은 층들의 면접 점수가 훨씬 높고 하다 보니 저희도 청년층 위주로 채용하게 되었습니다(M기관/ 신○○).

- 저희는 채용할 때 면접관 분들한테 청년들 뽑아달라고 말씀을 안 드려도 되는 게 시험을 보고 들어오기 때문에 이직하신 분들은 시험성적이 좋지 않습니다. 그래서 시험을 보고 나면 청년층의 비율이 높아집니다. 이직하는 분들과 이제 막 졸업해서 시험 준비 하는 젊은 친구들과는 경쟁이 안 됩니다. 따로 직장 다니면서 공부하기도 어렵고 해서 결국 면접에는 청년층만 남게 됩니다. 경력직을 명시해서 10년 이상 근무한 사람 이렇게 채용하지 않는 이상 청년층이 면접까지 오는데 큰 어려움이 없습니다. 앞으로도 저희는 T/O가 남아있어서 향후 2년 정도는 괜찮을 것으로 보이는데, 이제 그 이후에 정원이 꽉 찼을 때 어떻게 3%를 확보 하느냐가 문제입니다. 정원이 차면 일단 공공기관들은 달성 불가능이라고 보면 될 것 같습니다(N기관/ 김○○).
- 채용 시 가급적 청년층으로 채용 합니다(O기관/ 김○○).
- 무조건 젊은 층이 잘해서 뽑는 건 아니고, 기관별로 법적고용의무 준수가 있습니다. 장애인이나 국가유공자와 같이 청년고용의무제도 법률에 준하기 때문에 어떻게 보면 기관에서는 부담입니다. 이왕이면 말씀하신 대로 청년 채용이 공채는 상관없지만, 수시채용은 동일한 조건일 경우 청년을 채용하는 것으로 그들이 더 잘했다는 건 아닙니다. 경력직에 좋으신 분들이 있는데도 불구하고 저희 실적 우려 때문에 청년층이나 장애인, 국가유공자를 채용할 수밖에 없는 상황입니다(L기관/ 안○○).
- 처음 설립했을 때에는 경력직을 채용했는데 지금은 경력직을 채용하면 내부적으로 얘기가 나옵니다. 경력직에 대한 대우가 처음 들어오는 신규 분들이랑 약간 연봉 산정에서부터 차이가 있어서 이왕이면 신규로 채용해서 기존 인력의 불만을 없애려고 하는 분위기입니다. 따라서 계약직이 아닌 이상 청년이 거의 99% 채용됩니다. 대부분 경력직 분들은 경력인정을 받아서 호봉이 올라가기 때문에 꺼리는 경우가 종종 있습니다(N기관/ 김○○).
- 저희도 기술직의 경우에는 전기자격증처럼 자격증 관련으로 경력직 채용이 가능하지만, 올해 공고를 낸 건 초임 신규 채용이었습니다. 경력직을 채용하면 아까 말씀대로 호봉이 높다 보니 예산도 맞출 겸 공고사항에 청년고용부분을 명시를 하다 보니 그렇게 채용된 것 같습니다(M기관/ 신○○).

— 청년고용의무제를 준수하기 위해서는 무엇보다 경영진의 관심 및 의

지가 필요한 것으로 나타남. 채용 구조상 청년고용이 힘든 직군도 경영진의 청년고용의무제를 인지하고 관심이 있으면, 청년 채용에 영향을 미치는 것으로 조사됨.

- 경영진이 바뀌게 되면 항상 이런 부분을 보고합니다. 예를 들면, 대부분 일반 경영진들은 의무고용비율이라고 하면 장애인이나 국가유공자 밖에 생각을 안 합니다. 청년이라든가 이런 걸 다 설명을 해드려야만 나중에 실제로 채용이 진행 됐을 때 의지를 가지고 할 수 있는 부분입니다. 시설관리 인력을 뽑는 경우 청년 채용이 상당히 어렵습니다. 대부분 다 경력을 가진 사람들이 지원하다 보니 신입임에도 불구하고 경력이 있는 분들이 많이 지원합니다. 청년이 아닌 사람을 채용할 수 밖에 없는 구조지만 면접관들이 최종적으로 결정을 할 때는 물어보십니다. 우리가 청년비율이 몇 %가 되는지 확인 후 결정합니다(K기관/ 맹○○).
 - 2014년 같은 경우에는 저희가 사서를 가장 많이 채용 했었는데 그때는 말씀하신 것처럼 경영진의 의지가 강했습니다. 그분이 독특하신 분이래 청년고용에 대해서 상당히 깨어 있으신 분이었습니다. 그래서 적극적으로 진행했던 부분입니다. 물론 많이 채우지는 못했었지만 그래도 그런 의지가 반영되어서 그 의무 고용비율이 지켜진 것으로 보입니다(K기관/ 맹○○).
 - 저희는 관련 서류를 올리면 저희보다 경영진이 더 잘 챙깁니다. 공문을 보실 때 하나하나 챙기다 보니까 저희가 채용공고를 낼 때 먼저 챙겨주시는 부분입니다. 또한, 경영진이 바뀌면서 사업이 조금씩 들어오는데, 추가적으로 청년고용의무제를 먼저 챙기다 보니 저희가 실적이 좀 높았던 것으로 생각됩니다(M기관/ 신○○).
 - 저희 경영진은 별로 신경을 안 쓰셔서 쫓아다니면서 계속 말씀을 드려야 합니다. 경영진들이 정책을 심도 있게 보지 않는데, 법적비율이기 때문에 이 부분은 굉장히 중요해서 신경을 써주셔야 합니다. 채용을 할 때 인재상이나 그런 부분은 경영진의 의지가 반영이 될 수가 있습니다. 왜냐하면 채용 시 경영진들이 1차 구직자들에게 대한 요약정보(이력서)를 보시기 때문에 법적사항에 대해서 굉장히 잘 알고 계셔야 하는데 신경을 안 씩니다(L기관/ 안○○).
- 청년고용의무제를 준수하기 위해 인건비 감축이나, 임금피크제 같은 제도는 효율성이 없는 것으로 조사되었으며, 실질적으로 임금피크제

를 통해 확보된 예산으로는 신규 채용인력의 인건비 충당이 어려움.

- 임금피크제 대상자가 10명이 생겼다면 10명에 대한 별도정원이 있는 것으로 보고 거기에 청년을 채용해라 이런 식입니다. 하지만 실질적으로는 예산이 뒷받침되지 않으면 청년채용이 이뤄지기 힘들다고 볼 수 있습니다. 지방공기업들 임금피크제 대상자들이 임금이 엄청나게 많은 것이 아니기 때문에 그 분들 임금을 10%, 20% 감액한다고 청년채용 인건비가 충족 되는 것이 절대 아닙니다. 때문에 임금피크제와 청년고용 연계는 사실 허울이라고 생각합니다(K기관/ 맹○○).
- 같은 의견입니다. 저희도 임금 피크제가 한 명이다 보니 그 한명의 삭감된 임금으로는 채용을 정말 할 수가 없습니다. 저희는 이거와 별개로 오히려 거꾸로 시니어를 활용하려고 합니다. 오히려 사업상 시니어를 써서 지원금을 받는 편이 저희한테는 사업을 운영하기에 더 적합하다고 봅니다(M기관/신○○).
- 저희는 신규 사업을 할 때 위탁을 주는 기관에서는 인건비를 최대한 절감해서 계획을 짭니다. 저희 같은 경우에는 그 사업을 받을 때 조건으로 정규직에 준해서 예산을 올리는 협의를 합니다. 그래서 최대한 인건비를 많이 받아내서 정규직을 채용하고 있습니다. 임금피크제도 말씀하신 거랑 비슷합니다. 임금피크제가 들어간다고 해도 최대 30%인데 그걸 가지고 정규직을 채용할 수는 없습니다. 허울뿐이죠(L기관/ 안○○).
- 지금 지방 공기업이 다른 공공기관처럼 임금이 고액연봉자가 있고 그런 게 아닙니다. 저희도 계산해봤는데 2018년도부터 임금피크제가 한 명이 발생하는데 이런 임금으로는 2021년도가 되어서야 한명을 채용할 수 있는 예산이 만들어집니다. 이게 효용성은 전혀 없는 것 같습니다(N기관/ 김○○).

다. 청년고용의무제 제도 검토

○ 청년고용의무제 시행의 필요성

- 청년고용의무제 시행의 필요성에 대해서는 찬성하는 기관 2개, 반대하는 기관이 3개로 조사됨.

〈표 5-13〉 청년고용의무제 시행의 필요성 - 우수 지방공기업

기관명	기관유형	찬성	반대
K기관	시설환경경륜공단		○
L기관	시설환경경륜공단	○	
M기관	시설환경경륜공단	○	
N기관	도시개발공사		○
O기관	시설환경경륜공단		○

○ 청년고용의무제 시행이 필요한 이유

– 안정적인 일자리를 창출하고, 취업준비생의 관심이 높은 공기업 및 공공기관의 채용에서부터 청년고용의무제를 시행해야만 민간 기업으로 제도 확대 및 홍보가 될 수 있다는 의견과 청년 실업문제의 해결을 위한 방안으로 청년고용의무제도의 의미 및 취지를 위해서 공공기관의 동참이 필요하다는 의견이 있었음.

- 저희는 작은 지방공기업입니다. 채용에 대해서 공고를 내면 관내에 있고, 공공기관이다 보니까 안정적인 일자리로 생각하기 때문에 지역에 있는 청년들이 굉장히 관심이 많습시다. 이것마저 저희 같은 작은 공기업이 동참하지 않는다면 청년고용제도에 대한 법이나 제도가 의미가 없을 것 같습니다. 이렇게 안정적으로 일자리를 창출하는 부분이 공공부분인데 공공기관에서 나서지 않으면 민간은 더 힘들 것 같습니다. 이걸 공공부분에서 반드시 해야 된다고 생각합니다. 그래야 민간 기업에 따뜻한 온기라도 가고 이런 제도가 있다고 홍보라도 됩니다. 모든 정책은 공공에서 시작하기 때문에 민간으로 가기 위해서는 공공기관이 반드시 참여하는 게 옳다고 봅니다(L기관/ 안○○).
- 저도 필요하다고는 생각합니다. 지금 거꾸로 청년들은 집에서 쉬고 나이 드신 분들이 나와서 취업을 하시는데 그런 부분에 대해서는 필요하다고 생각합니다. 하지만 이렇게 청년고용 비율이 실정에 맞지 않으며, 너무 강제성이 있다 보니 현실적으로 저희하고 맞지 않습니다. 어떻게 보면 중립이긴 하지만 그래도 필요는 하다고 생각하고, 이런 비율 완화가 필요합니다. 저희가 매년 채용을 할 수 있는 시스템이라면 이 비율이 크지 않다고 생각하는데, 이런 작은 공기업은 이것도 부담스럽습시다(M기관/ 신○○).

○ 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유

- 청년고용의무제도의 취지는 찬성하지만, 제도의 효율성 부분과 제도 시행 방식 때문에 반대한다는 의견과 이미 많은 고용할당제도(보훈 제도, 장애인 제도)가 있기 때문에 정책에 반대한다는 의견이 있었음
- 개선사항으로 정원의 3%가 아닌, 채용 시 채용인력에 대한 할당제도가 더 합리적이라는 의견임. 기타 의견으로는 공공기관에서 청년고용의무제를 시행 할 시 중앙 정부부처도 동참할 것을 요청함. 현재 40~50대의 인력의 공무원 시험 준비는 사회적 비용 낭비와 청년고용 취지와 맞지 않는다는 의견임.

- 정부가 어떤 사회문제가 있어서 정책을 시행 했으면 그 정책이 효과가 있어야 할 것 같은데, 지금 청년고용의무 비율 2~3%로는 누구나 쉽게 달성할 수 있고 큰 효과가 없는 것 같습니다. 그렇다고 해서 2~3% 높으면, 일부기관에는 압박으로 작용하기 때문에 오히려 그에 따른 역차별 문제도 발생할 수 있습니다. 그래서 이 정책 자체가 효과가 떨어지는 정책이 아닌가라는 생각입니다(N기관/ 김○○).
- 청년고용을 활성화한다는 부분에는 찬성 하는데 그 방식에 있어서는 부정적입니다. 지금 한정된 예산안으로 할 수 있는 여러 가지 정책이 있는데, 그 중 이 정책은 효과가 없지 않나 생각됩니다(N기관/ 김○○).
- 저도 정책의 취지자체를 부정하는 건 아닙니다. 실질적으로 이걸 실행하는데 있어서의 현황에 대해 부정적인 의견입니다. 예를 들면 정원이 다 차고 채용이 발생하지 않는 경우에 이 3%를 못 채우면 미달성기관이 됩니다. 예를 들면, 채용인원의 20~30% 한다거나 이렇게 운영하는 게 훨씬 더 실질적인 것 같습니다. 그렇게 된다면 비율을 조정해서 실질적으로 지금보다 더 많은 청년고용을 이끌어낼 수 있다고 봅니다. 지금처럼 이 정원의 몇 %에서는 실질적으로 정원을 늘리는 건 사실상 불가능하기 때문에 그런 부분에 있어서 부정적인 입장입니다(K기관/ 맹○○).
- 청년고용을 확대한다고 하면 저는 공무원부터 했으면 좋겠습니다. 공무원들 같은 경우에는 이런 할당이 없습니다. 공무원들은 지금 나이 제한이 완전히 없어져서 40대, 50대 분들도 9급으로 들어옵니다. 그런 경우를 좀 제한하면 오히려 더 늘어날 수 있다고 생각합니다(K기관/ 맹○○).
- 저도 같은 의견입니다. 오히려 공무원 같은 경우 지금 사회적 비용도 발생하

고 있습니다. 40대, 50대까지도 시험공부를 하고 있고, 이런 게 다 어떻게 보면 사회적 비용이라고 생각합니다. 차라리 공공기관이 아니라 공무원부터 나이 제한을 한다고 하면 이러한 사회적 비용 문제가 해소되기도 하고, 제도의 취지 자체를 볼 때 어쩔 수 없이 공공기관이 먼저 시행해야 된다고 보기 때문에 공무원들도 같이 동참을 해야 된다는 겁니다(N기관/ 김○○).

- 보훈비율, 장애인비율 등 기존의 의무고용비율 제도가 많이 있습니다. 청년 고용의무제도 시행에 반대합니다(O기관/ 김○○).

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 신규 채용으로 청년의 적합성 여부는 기관의 특성에 따라 다르고, 업무 및 직군에 따라 인재 특성이 다르기 때문에 그 특성에 맞는 인재 채용 및 기존 구성원과의 화합을 더 우선시하여 채용하는 것으로 조사됨.

- 신규 채용의 대상으로 청년이 적합한 이유로는 경력직 채용 시 발생할 수 있는 연봉(인건비), 승진, 기존 인력과의 불화합 등을 고려하였을 때, 청년층이 신규 채용으로 적합하다는 의견임. 업무의 활성화와 청년층의 발전 가능성을 고려할 때 청년층이 적합함.

- 사실 대부분의 조직 구조가 기존에 있던 직원들을 배려한다고 하면 신규인력을 충원하는 것이 더 좋습니다. 청년을 채용하는 게 승진이나 이런 부분에서 재직자들에게 훨씬 더 유리합니다. 기존인력이 있는 중간에 경력직이 들어오게 되면, 나이나 연령이 업히는 애매한 상황이 발생합니다. 기존 직원도 불만이고 경력직도 불만이고 이런 상황이 발생할 수밖에 없어서 신규 채용에는 청년이 더 적합합니다(K기관/ 맹○○).

- 앞서 말씀드렸듯이 저희는 회사 분위기가 처음 설립됐을 때는 경력직을 뽑았지만, 지금은 경력직을 뽑게 되면 내부적으로 얘기가 나오고 연봉 등의 문제 때문에 청년층을 선호합니다(N기관/ 김○○).

- 신규의 조화 및 직장 내 업무의 활성화를 위해서 청년층이 적합합니다. 달리 부적합하다고 생각하지 않습니다(O기관/ 김○○).

- 신규 채용의 대상으로 청년이 적합하지 않는 이유로는 결원이 발생하는 직군, 업무 특성 및 기존인력의 구성형태에 따라 청년층의 적합성

이 달라짐. 노하우나 기술특성이 필요한 직군에 청년고용의무제 비율 준수를 위해 청년층을 채용한 경우도 발생함. 기관의 특성상 다양한 사업을 시행하고 있고, 업무의 성격도 다양하여 청년층이 적합하지 않는 업무도 있고, 기존의 구성원하고 청년층이 화합하지 못하는 직군(주차관리, 공원관리)도 있기 때문에 청년층 채용에 신중해야 함.

- 결원 채용 시 굳이 청년이 아니어도 되긴 합니다. 때로는 연세 드시거나 업무상 노하우가 있으신 분이 필요하지만 어쩔 수 없이 청년을 뽑아야 되는 경우가 있습니다. 사업의 특성상 기존의 구성원들하고 청년층이 잘 어울리면 좋겠는데 못 어울리는 경우가 있어서 그렇습니다. 주차관리 쪽이라든가 그런 쪽은 젊은 청년이 좋아하지 않기도 합니다(L기관/ 안○○).
- 저희는 사업이 아까 말씀하신 것처럼 정확하게 구분되는 것 같습니다. 주차 업무나 공원 녹지 같은 업무는 연세가 있으신 분들이 들어오게 되고 다른 분야에서는 젊은 층이 많이 지원하다 보니 저희 같은 경우에는 명확하게 구분됩니다(M기관/ 신○○).

라. 청년고용의무제 참여 난이도 검토 및 개선사항

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항

- 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항으로는 근본적으로 예산 문제와 정부부처간의 이견으로 정책시행에 대한 어려움 및 실적평가에 대한 고충이 있는 것으로 조사됨.
- 기존 인력 및 채용된 인력은 정년까지 고용해야 하므로, 이미 정원이 채워진 상황에서 T/O 및 결원 없이는 청년고용의무 비율을 준수하기 어렵다는 의견임.
- 기타 의견으로는 예산이 확보되어도, 상위기관에서 인력 채용에 대한 권한이 있기 때문에 기관에서는 인력채용에 대한 어려움이 있다는 의견이 있음.
- 여기 계신 분들이 다 지방 공기업에서 오셨는데, 지방 공기업은 고용노동부가 무서운 게 아니라 행정자치부가 무섭습니다. 그런데 주관부처가 지침이나 관리하는 시점이 다 다릅니다. 이것을 통일했으면 좋겠습니다. 성과 연봉제

도 그렇고 임금피크제도 그렇지만 기관마다 다 다르기 때문에 이런 정부정책을 일관성 있게 시행되어야 하는데 그게 없습니다(L기관/ 안○○).

- 조금 전에 말씀하신 것처럼 부처 간 실적 관리에 대한 상당한 이견이 있습니다(K기관/ 맹○○).
- 한번 채용하면 정년까지 무조건 고용해야 되는 종신 고용입니다. 기관입장에서는 솔직히 부담스러운 건 맞습니다. 왜냐하면 필요가 없는데 청년고용의무 비율을 3%를 채우려고 채용한 인원이 있습니다. 그런데 그 직원은 이제 1년 지나니 회사에서 필요 없게 됐습니다. 경영상의 이유로 해고를 하면 좋겠지만, 그게 안 되니까 청년고용의무제도는 기관 입장에서 리스크가 있어요(L기관/ 안○○).
- 저도 같은 의견입니다. 새로운 사람을 한번 뽑아서 정년까지 간다는 문제도 있지만, 우리가 정원이 딱 차 있는 상태에서 청년 고용을 위해서 지금 계신 분들을 자를 수는 없습니다. 이것도 하나의 고용의 경직성이죠(N기관/ 김○○).
- 저희는 예산을 받아서 기관에게 주는 방식이 아니라 저희가 출자 받은 돈으로 사업을 해서 운영수익이 나면 그걸로 기관을 운영합니다. 때로는 우리 기관의 예산이 남아서 우수한 인력 또는 청년을 더 채용 싶어도 상위 기관에서 T/O를 잡고 있기 때문에 더 늘릴 수가 없습니다. 그래서 T/O를 늘려서 청년 고용에 이바지하고 싶어도 T/O를 상위기관에서 관리하기 때문에 어쩔 수 없습니다(N기관/ 김○○).
- 예산 및 정원 부족이 애로사항입니다(O기관/ 김○○).

○ 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항

- 청년고용의무제를 성공적으로 이행하기 위한 개선사항으로는 크게 3개로 내용이 도출됨 ① 청년고용의무제 비율을 정원의 3%가 아닌 채용인력에 대한 비율로 조정, ② 기관별로 일괄적인 강제할당이 아닌 기관의 특성 및 규모에 따른 비율의 차등 적용 필요, ③ 예산 및 정원의 권한을 가진 지방자치단체의 인식변화 및 예산 지원이 필요함.
- 이 제도에 대해서 조금 보완해야 될 사항이 단순히 법률만 제정하고 지침만 내린다고 해결되는 부분은 아닙니다. 채용인원에 대해서 몇 % 달성하라는 지침이 차라리 현실적이지 정원 비율은 보여주기 식 정책이 아닌가 생각합니다(L기관/ 안○○).

- 여기 오신 기관자체가 어떻게 보면 크다면 크고 작다면 작다고 봅니다. 그리고 정기간채가 없는 데도 많습니다. 그럴 바에는 법률에 제한을 받는 기관에 청년고용을 명시해서 효율을 높이는 것이 더 낫습니다. 한전이나 LH는 특별법이 있지 않습니까. 그런 기관들은 채용 인력수도 많고, 정기간채도 많습니다(L기관/ 안○○).
- 저는 아까 말씀 드렸드시피 채용인원에 대한 비율, 청년고용 비율을 정하는 게 가장 현실적이라고 보고 있습니다(K기관/ 맹○○).
- 기관 규모를 고려해서 기관이 100명 이하면 몇 %, 200명 이하면 몇 % 이런 방식으로 하는 게 낫습니다. 인원이 많을수록 유동성이 크기 때문에 정원 차이가 있습니다. 정원이 클수록 청년을 고용할 수 있는 여력이 조금 더 있을 수 있기 때문에 규모를 감안해서 정책을 내렸으면 좋겠습니다. 채용 시 인원의 비율을 정한다거나 아니면 기관의 규모나 다른 판단할 수 있는 부분을 반영하여 차등을 줌 준다거나 이런 게 좋을 것 같습니다(N기관/ 김○○).
- 저도 매년 3%를 채용하는 부분은 개선되면 좋겠습니다. 지금 장애인 고용 같은 경우 몇 %를 계속 유지하면 점수를 받듯이 이것도 똑같이 그냥 정원의 몇 % 채용을 유지하고 있으면 점수를 주는 것으로 바뀌었으면 좋겠습니다. 매년 채용은 저희가 부담스럽습니다(M기관/ 신○○).
- 예산 및 정원의 권한을 가진 지방자치단체의 인식변화가 필요합니다(O기관/ 김○○).
- 저희 지방공기업 예산편성지침이라고 내려오는 게 있습니다. 만약 청년고용 의무제를 제대로 하고자 하는 의지가 있다면 법으로 예산이라든지 정원을 아예 못을 박고, 인건비를 예비비로 해서 ‘청년들을 확보해라. 정원도 몇% 확보해라’ 이런 식으로 내려주면 됩니다(L기관/ 안○○).
- 지금 지자체들이 대부분 인센티브 사업에 목을 매고 있습니다. 산하 공공기관에서 의무고용비율을 지킬 수 있게 얼마나 예산지원을 해주고 정원을 늘려주게 했는가에 대해 평가하게 하면 됩니다(K기관/ 맹○○).

마. 청년고용의무제 효율성 강화를 위한 정책 방안

○ 청년고용의무제 비율의 적절성

- FGD 참석한 기관들은 청년고용의무제 비율에 대해서는 각자 다른 의견을 보이고 있음. 대다수 공통의견은 청년고용의무제 비율을 ‘채용

인원 대비 비율'로 변경해야 한다는 것임.

〈표 5-14〉 청년고용의무제 적정 비율 - 우수 지방공기업

기관명	기관유형	비율	비고
K기관	시설환경경륜공단	2%	축소
L기관	시설환경경륜공단	5%	확대
M기관	시설환경경륜공단	3%	현행 유지
N기관	도시개발공사	2%	축소
O기관	시설환경경륜공단	2%	축소

- L기관 인력 담당자는 청년고용의무제의 취지 및 목적을 위해서는 정원대비 5%로 확대해야 한다는 의견임. 청년인력의 사고유연성 및 업무습득력을 고려할 경우, 결원이 발생 시 청년으로 대처하면 5% 달성이 가능하다는 의견임. 채용인력 대비 10%가 적정하다는 의견도 있었음.

- 저는 정원 기준으로 봤을 때는 5%까지 확대가 필요하다고 생각합니다. 이 법 자체가 청년실업 문제인데 일반기준의 청년들에게 한번이라도 직장의 기회를 주자고 하면 의지만 있다면 더 높여야겠죠. 1차 때 3% 했으면 2차에는 5% 정도까지 했으면 합니다. 물론 5%는 가능합니다. 결원이 발생하면 다 청년을 뽑아주면 됩니다. 청년층은 저희가 중요하게 생각하는 게 경력직보다 사고유연성이 높고 업무습득력도 굉장히 빠르기 때문에 가능합니다(L기관/ 안○○).
- 현실적으로 봤을 때 저희가 채용에 연령제한이 현재 없습니다. 그러다 보니 채용을 할 때 청년 비중을 강제로 높일 수는 없고 10% 정도만 유지해주면 될 것 같습니다. 사업의 특성에 따라서 고령자가 필요한 경우도 있고 여성이 필요한 경우도 있어요. 단순히 청년만 높이는 건 맞지 않다고 봅니다. 청년은 현실적으로 채용인원의 10% 정도, 대신 목표는 정원의 한 5% 정도 그러면 가능할 것 같습니다(L기관/ 안○○).

- M기관 인력 담당자는 정원과 현원이 차이가 있어 청년고용의무제를 현행유지가 가능하다는 의견임. 하지만, 청년고용의무제의 적절한 정

책은 채용인력 대비 비율이 더 적합하다는 의견임.

- 저희 같은 경우에는 사업이 계속 들어오거나 퇴직자가 있는 경우 지금 제시된 3%는 충분히 충족할 수 있습니다. 정원과 현원의 차이가 크기 때문에 현행 유지는 가능합니다(M기관/ 신○○).
 - 정원보다 현원이 한 26~27명이 적습니다. 그런데 이사장님 마인드가 무조건 결원이 생긴다고 채용하지 않으십니다. 사업을 운영하다 보니까 여유인력도 있었고 지금 다 비슷하겠지만 가인원도 있다 보니 그런 것 같습니다. 그리고 아까 말씀 드렸듯이 저희는 시니어를 활용하려고 하다 보니 현원이 적습니다. 이런 경우가 계속 발생이 된다면 저희도 충분히 충족할 수는 있는데, 가인원이 매년 발생하지 않다 보니 정확하지 않습니다. 아까 말씀하신 것처럼 채용인원 대비 비율을 지정했으면 좋겠습니다. 채용인력 대비 50% 이상은 가능하다고 생각합니다(M기관/ 신○○).
- 청년고용의무제의 비율 축소를 원하고 있는 3개 기관은 적정 비율이 2%라는 의견임. 현재는 3%를 유지 할 수 있지만, 향후 정원이 채워지고 결원이 발생 하지 않을 경우, 청년고용의무 비율 유지가 힘들 수 있어 현행보다 비율을 낮춰야 한다는 의견이 지배적임. 기타 의견으로는 청년고용의무제 비율을 기관규모별로 차등 적용 및 정원 대비 청년고용의무비율제가 아닌 채용인력 대비 청년고용의무 비율제로 변경을 원하고 있으며, 적정 비율은 채용인력 대비 50%라는 의견이 있음.
- 향후 지속적으로 시행한다고 하면, 나중에 지키지 못할 기관들이 상당히 많이 나올 거라고 봅니다. 말씀하셨다시피 정원이 모두 충원되었고, 결원이 발생하지 않는 경우가 분명히 발생합니다. 그 기간을 조금 더 길게 가져간다고 보면 2% 정도가 적정하다고 생각하고, 채용인원도 사실 공공기관에서 너무 신경을 쓰고 불편해하면 안 된다고 봅니다(K기관/ 맹○○).
 - 일단 지금 정책에서의 3%보다 낮은 2% 정도 했으면 좋겠습니다. 지금 실적이 좋지만 앞으로 저희 정원이 다 차면 사실 달성하기 어렵습니다. 최대한 낮아졌으면 좋겠고, 만약에 바꾼다면 채용인원의 50%도 달성이 쉬울 것 같고 효과성이 있으려면 채용인원의 80% 라든가 90% 해도 사실 불가능할 것

같지는 않습니다(N기관/ 김○○).

- 공개채용을 진행하는 기관들은 대부분 시험을 보고 들어오기 때문에 젊은 사람들만 들어옵니다. 또 기관 규모로 비율을 차등하자는 것도 국가공기업 같은 경우에는 전체 효과성이 크니까 그런 겁니다. 그 기관에 정책이 적용 됐을 때는 3% 정도를 유지하더라도 효과성이 적은 100명 이하 지방공기업은 이런 기관들은 경직성 때문에 청년고용의무제 비율을 낮춰서 차등을 하는 게 좋을 것 같습니다. 아니면 정원이 딱 차있는데 위에서 정원을 안 늘려주면 있는 사람을 해고하거나, 임금을 나누는 수밖에 없습니다. 솔직히 지금 현재 우리 공공기관 쪽은 임금 나누는 게 쉽지 않아요. 지금 일하는 사람을 명예퇴직을 시킬 수도 없고, 어떻게 할 수 있는 방법이 없습니다. 임금피크제도 아까 얘기한 것처럼 큰 기관에서 임금피크제 대상이 5명, 6명, 10명 정도 되면 10%, 20% 모아서 한명 채용이 되지만, 저희는 정원이 70명인데 임금피크제 대상자가 3년 뒤 1명, 5년 뒤에 1명입니다. 이런 경우에는 채용이 불가능합니다. 지금 임금피크제 대상되신 분들도 연봉이 높은 편이 아니기 때문에 그 비용으로 그 예산으로 채울 수는 없는 상황입니다(N기관/ 김○○).

- 정원의 3%는 조금 과도합니다. 2% 내외가 좋을 것 같습니다(O기관/ 김○○).

- 청년층의 이직률이 높기 때문에, 청년의 결원이 발생하며 청년 채용으로 대처하여 청년고용의무제 비율을 지키고 있는 것으로 조사됨. 청년의 이직 사유로는 임금이나 혜택 수준이 낮고, 청년층이 생각했던 업무와는 다른 실질적인 업무의 괴리감 때문인 것으로 나타남.

- 청년들의 이직률이 훨씬 더 높습니다. 그래서 청년 결원이 발생하면, 저희가 계속 그 비율을 맞추고 있었던 겁니다. 이직 사유로는 본인이 화이트칼라를 지향하고 왔다가 그런 실질적인 업무량 괴리감을 느껴서 나가는 경우가 많습니다. 예를 들면 민원 응대할 때 본인이 참는 정도라든가 이런 경우에서도 청년들은 많이 배웠고 자격증은 많지만, 현장에서의 그런 실질적인 업무 수행능력이 떨어집니다. 그러다 보니 여기에 지쳐서 나가는 친구들의 경우가 많습니다(K기관/ 맹○○).

- 급여부분도 있습니다. 일단 최하직급에 호봉도 낮다 보니 그런 부분 때문에 버티다가 이직하는 경우가 있습니다(M기관/ 신○○).

- 제가 봤을 때는 임금이 제일 큼니다. 사회 통념상 거의 공무원 초임이라고

생각하시면 됩니다. 그 정도 수준을 맞춰준다고 하면 젊은 친구들은 머리가 좋기 때문에 자신이 미래 가치를 계산해보고 그냥 포기해버립니다(L기관/ 안○○).

- 저희도 청년층 이직률이 20~30%입니다. 급여는 광역자치단체 산하에 있는 기관이기 때문에 공무원 급여 수준이랑 비슷합니다. 높지 않은데 그렇다고 또 공무원연금 혜택도 없고, 공무원 수준으로 봉사한다고 해서 급여가 작게 책정되어 있으니까 110대 1이런 경쟁률을 뚫고 들어와도 근무하다 보면 기회만 있으면 이직시도를 하고, 시험을 통해서 들어 왔기 때문에 쉽게 중앙 공기업이나 이쪽으로 갑니다. 급여가 진짜 지방 공기업은 중앙공기업이랑 비교도 안 됩니다. 중앙 공기업 연봉 순위에서 맨 마지막 두 번째 기업이 우리 지방공기업 급여와 비슷합니다(N기관/ 김○○).

바. 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견

- 민간 기업의 청년고용의무제 확대 시행에 대한 의견으로는 2개 기관은 민간 기업 청년고용의무제 시행에 대해 찬성을 하였고, 나머지 3개 기관은 반대함.

〈표 5-15〉 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 우수 지방공기업

기관명	기관유형	찬성	반대
K기관	시설환경경륜공단	○	
L기관	시설환경경륜공단		○
M기관	시설환경경륜공단	○	
N기관	도시개발공사		○
O기관	시설환경경륜공단		○

- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 찬성하는 이유로는 청년실업 문제 해결을 위한 방안으로 민간 기업도 참여를 해야 한다는 의견임. 하지만, 우선적으로 공공기관이 먼저 청년고용의무제에 대해 확실히 정착이 되고 그 뒤에 민간 기업도 시행 되어야 한다는 전제조건이 있음.
- 현재의 강제할당식의 정책 시행이 아닌, 자율 참여 유도형 방식으로 정책을 시행해야 한다는 의견이 있었음. 민간 기업에서 청년고용의무

제를 시행하기 위해서는 청년고용의무 비율 충족에 따른 지원금 및 다양한 혜택 등의 인센티브 부여를 통한 점진적인 확대가 필요하다고 판단됨.

- 민간 기업 시행에 찬성은 하는데 거의 실효성은 없는 게 문제입니다. 취지 자체는 상당히 좋습니다. 민간 영역까지 청년고용 확대가 된다고 하면 말씀하신 대로 청년층 상당히 제 주변에서도 거의 취업을 못하고 있는 친구들이 있습니다. 그런데 어떤 비율이나 시행시기를 말씀 드리기 좀 어렵지만 실제로 민간에 적용하려면 저희 공공기관과는 다른 방향으로 접근해야 한다고 봅니다. 지금은 공공기관은 다 강제로 시행되고 있지 않습니다. 강제가 아니라 참여 유도형으로 정책이 시행되어야 한다고 봅니다. 예를 들면, 청년고용의무 비율을 얼마나 충족하느냐에 따라서 지원금을 주는 정책이라든가 이런 방향으로 유도를 하면, 상당히 시간이 흘러야만 정립이 될 수 있습니다. 민간도 공공기관처럼 비율을 딱 정해서 해야 된다면 절대 불가능할거라고 봅니다(K기관/ 땡○○).
 - 공기업이 먼저 우선 정착해야 되는 건 맞는데 지금 보면 청년실업자가 너무 많습니다. 그러다 보니까 직업도 한계가 있고 그런 부분 때문에 저는 민간기업의 청년고용의무제 시행에 대해 찬성합니다. 민간 기업 시행 시기는 아까 말처럼 저희 공공기관이 먼저 정착이 되고 어느 정도 체계가 잡혀야지 민간도 말할 수 있지 않을까 생각합니다(M기관/ 신○○).
- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 반대하는 이유로는 공공기관이 우선적으로 청년고용제도에 대해 안착이 되어야 한다는 의견과 과도한 규제에 청년고용의무제에 대한 홍보 및 지원 등을 통한 공감대 형성이 우선적으로 필요하다는 의견이 있었음. 또한, 민간 기업에서 청년고용의무 비율을 유지하기 위해 중장년의 퇴직이 발생할 수 있어 또 다른 사회적 문제를 야기 할 수 있으므로, 민간 기업의 청년고용의무제 시행을 반대하는 것으로 나타남. 기타 의견으로는 민간 기업의 청년고용의무제 시행은 양질의 일자리 창출에 도움이 되지 않는다는 의견도 있었음.
- 과도한 규제인 것 같으며, 자연스럽게 인식변화가 가능하도록 공감대 형성이

우선인 것 같습니다. 청년고용의무제에 대한 홍보 및 지원 등이 필요할 것 같습니다(O기관/ 김○○).

- 우선 공공기관에 안착된 후 민간에서 시행하는 것이 순서에 맞습니다. 예를 들어, 주 5일제도 공공기관이 먼저 안착이 되고 민간에 권유했습니다. 공공기관이 먼저 안착이 되어서 아무 의견이 없을 때 민간에 권유할 수 있는 상황이 된다고 봅니다. 공공기관에서도 정원 및 예산에 문제점이 있는데 기업도 마찬가지로 정원 및 예산 문제가 발생합니다. 그러면 기업에서도 청년을 채용하려면 기존의 중·장년층을 잘라내야만 그만큼의 수요가 만들어지니까 중·장년층의 퇴직을 요구하게 될 겁니다(L기관/ 안○○).
- 청년고용의무제라는 게 지금 지방 공기업 및 공공기관에 시행하는 이유가 양질의 일자리를 청년한테 제공한다는 이미지를 보여주려고 하는 것 같습니다. 하지만 대기업 같은 경우에는 양질의 일자리라고 할 수 있지만 사회 청년들이 들어갈 곳이 양질의 일자리를 제외하는 곳에서 찾지 못하는 건 아닙니다. 민간 영역으로 확대했을 때 대기업 빼고 중견 중소기업 같은 경우에는 지금도 사람을 못 구하는 데가 많은데 그 비율을 정해주고 채용하려 해야 양질의 일자리가 생겨난다는 것은 아닌 것 같습니다(N기관/ 김○○).

사. 청년고용의무제 외 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책

○ 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책으로는 첫째, 직접적인 인건비 지원이 필요하다는 의견이 지배적임. 인력채용에 따른 인건비 부담이 있기 때문에 지자체의 예산 지원이 필요함. 둘째, 직업고용상담센터의 활성화 및 교육제도(실업교육, 학습제도)의 활성화를 통한 청년층의 고용 증대 의견이 있었음. 셋째, 지자체의 청년고용 사업 이양으로 지역 맞춤형 인재 양성이 필요한 것으로 조사됨. 기타 의견으로는 청년인턴의 장기화, 경영평가 가점 상향 조정 등이 있었음.

- 정치적 이슈일 수도 있지만 그러니까 정부에서 하는 이런 청년층을 위한 사업을 과감하게 지자체 쪽으로 이양해줄 필요는 있다고 생각합니다. 청년교육 이라든가 실업교육, 학습제도, 청년 수당 등 그런 정책도 중앙에서 가이드라인을 정해서 지역에 맞춤형으로 시행하기도 합니다. 효과적인 청년고용정책을 시행할 수 있도록 관련 컨설팅을 해주는 방식으로 지자체에 권한을 넘겨주는 게 필요하지 않나 생각합니다(L기관/ 안○○).

- 고령자 채용하면 장려금 주듯이 미취업자 청년을 채용하면 기관에도 장려금을 주고 개인한테도 줬으면 좋겠습니다(M기관/ 신○○).
- 미취업 청년을 채용하려면 공기업에서는 인건비가 부담됩니다. 예산부분이 지원이 있어야만 가능한 부분이라 이러한 지원체계가 잘 됐으면 좋겠습니다(M기관/ 신○○).
- 같은 의견입니다. 부가설명 드리면 민간 기업에는 지원금을 조금 주는 것으로 알고 있습니다. 민간 기업에는 고용보조금을 주는데 정부예산으로 운영하는 기관에게는 안 줍니다(L기관/ 안○○).
- 저도 비슷한 이야기인데 지금 청년고용 관련해서 정부에서 집행한 예산내역이 보도 자료로 가끔 나옵니다. 그런데 그 돈으로 양질의 일자리를 창출해야 되니까 공공기관한테 그 예산을 쓸 수 있게 권한을 이양해서 정원을 늘리는 게 제일 빠르지 않을까 생각합니다(N기관/ 김○○).
- 지금 한참 성남시나 서울시 청년 수당이니 뭐니 상당히 말이 많은데, 청년수당을 직접적으로 지원을 해준다는 것 자체가 문제가 되는 겁니다. 실질적으로는 그 혜택을 받고 있는 청년들은 물론 공짜니까 당연히 좋아하겠지만, 성남시에서 많은 예산을 투자해서 시행함에도 불구하고 청년 고용률이 상승하지 않았습니다. 그 예산으로 각각 공기업이든 민간 기업이든 인건비를 지원해 주는 게 낫죠. 청년 수당을 받은 청년이 그 돈을 취업교육에 쓰지 않고, 본인들이 대부분 다 사적으로 이용하고 있습니다. 기관에게 직접 인건비를 지원하는 것이 실업률 제고에 훨씬 더 효과적일 것이라고 생각합니다(K기관 / 맹○○).
- 청년 취업자들이 대부분 아주 좋은 자리를 찾고 있어서 어려운 게 아닌가 이런 생각도 사실 좀 듭니다. 직업고용 상담 센터나 이런 걸 좀 더 활성화해서 수준 및 적성에 맞는 직장에 취업하는 게 더 낫지 않을까 합니다(N기관/ 김○○).
- 사실은 지금 청년인턴도 흐지부지된 상태이긴 합니다. 예전에 시행하다가 흐지부지된 이유가 대부분 와서 그냥 가만히 앉아있다 가거나 복사나 하고 실질적인 업무를 배우지 못해서입니다. 물론 인턴 기간이 상당히 짧아서 그런 것도 있습니다. 이 사람이 실질적으로 취업에 도움이 되거나, 아니면 직업 체험을 할 수 있도록 훈련시키는 기간으로 몇 달은 상당히 짧다는 거죠. 인턴 기간을 늘린다거나 이렇게 되면 상당히 좋은 효과를 거둘 수 있을 거라고 생각합니다. 지금 기간제 기간이 2년까지인데 청년인턴도 2년으로 한다거나 그렇게 되면 인턴도 다음 취업을 준비하거나 배울 수 있는 충분한 기간이 되고, 경제적으로도 그렇습니다. 그런 부분이 도입되면 청년취업에 좀 낫지 않

을까 생각합니다(K기관/ 맹○○).

- 저희도 청년인턴을 고용했었는데 기간이 짧다 보니까 소속감도 없고 그냥 본인 일만 하고 가면 된다는 그런 마인드를 가지고 있는 부분이 있었습니다(M기관/ 신○○).
- 경영평가 가점의 상향조정 또는 복리후생적인 예산지원이 필요하다고 생각합니다(O기관/ 김○○).

2. 청년고용의무제 참여 부진 지방공기업

가. 청년고용의무제 참여 현황

〈표 5-16〉 청년고용의무제 참여 부진 지방공기업 FGD 참여 현황

기관명	기관유형	담당자	정원
P기관	기타공사	박○○	66명
Q기관	시설환경경륜공단	모○○	103명
R기관	시설환경경륜공단	이○○	469명
S기관	도시철도공사	오○○	1,479명
T기관	시설환경경륜공단	동○○	137명

○ 신규 채용 형태

- FGD 참여 기관 중 대부분이 T/O 발생에 따라 비정기적으로 인력을 충원하였으며, 현재 정원 초과로 신규 채용이 이루어지지 않는 상태임.
- 채용은 결원이 생길 때마다 T/O에 의해서 그 때마다 계획을 세워서 추진하고 있습니다. 최초에 저희가 설립할 때는 대부분의 업무를 다 저희가 하려고 했지만, 사업장을 반환하면서 민간 사업자와 같이 사업을 추진하게 됐습니다. 저희가 민간 사업자와 일정부분 업무를 분할하다 보니 우리 기관에는 저희 사업만큼의 직원만 필요해서 현재 한 1/3 정도만 유지하는 상황입니다(P기관/ 박○○).
- 신규 채용 같은 경우에는 저희가 올해는 없습니다. 현재는 없는 상태이고, 결원일 때 채용을 진행하지만 그 외에는 특별하게 채용을 할 수가 없습니다. 이미 사업영역은 구축이 되어 있고, 사업별로 적정인원이 다 편성되어 있는 상태입니다. 거기서 결원이 발생하게 되면 충원할 수 있지만, 그 외 나머지

인원을 추가로 충원을 하면 잉여인력이 발생을 하게 됩니다. 그러다 보니 정기적으로 진행하기가 힘들다고 봅니다(Q기관/ 모○○).

- 채용은 저희가 신규 채용은 주로 다 공개모집으로 하고, 비정기적으로 하고 있습니다(R기관/ 이○○).

○ 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)

- 2016년도 만 34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황 및 계획은 5개 기관 평균 약 5.3%로 나타남.
- 2014년과 2015년의 청년고용의무제 시행 현황은 각각 정원대비 평균 2.2%, 0.6%의 시행 비율을 보임.

<표 5-17> 청년 채용 현황 및 계획(2014~16년) - 부진 지방공기업

기관명	'14년 청년채용	'15년 청년채용	'16년 청년채용 및 계획
P기관	0.0%	0.0%	1.5%
Q기관	4.6%	1.1%	0.0%
R기관	-	1.5%	3.0%
S기관	2.0%	1.2%	19.0%
T기관	3.0%	0.0%	3.0%

- 2014년 4.6%, 2015년 1.1% 달성하였고, 현재는 0%인데 저희가 정원이 10% 축소했습니다(Q기관/ 모○○).
- 2014년 0%, 15년 0%, 16년에 1~2% 사이로 달성했습니다(P기관/ 박○○).
- 금년에는 3% 정도이고, 2015년에는 1.5% 정도, 2014년은 제가 담당이 아니어서 정확히 모르겠습니다(R기관/ 이○○).
- 2014년 2%, 2015년 1.2%, 올해 19%입니다(S기관/ 오○○).
- 2014년 3%, 2015년 0%, 16년 3%입니다(T기관/ 동○○).

나. 청년고용의무제 미준수 이유

- FGD 진행 결과 해당 기관들이 청년고용의무제를 준수하지 못한 이유로 정원 축소 혹은 T/O 부족으로 신규 채용이 어려운 경우가 가장 크며, 예산 문제로 인하여 인원 확대 역시 불가능한 실정인 것으로 조사됨.

- 해당기관 대부분이 인력 충원을 필요로 하지 않는 상황이며, 필요한 경우에도 청년층이 기피하는 최하위 직급이거나 농촌지역인 것으로 나타남.

- 2014년, 2015년에는 신규 채용인원이 많지 않아 미달됐던 것이고, 2016년에는 도시철도 개통에 따른 신규인력채용이 많았습니다. 따라서 청년층의 지원율이 높아 준수할 수 있었습니다(S기관/ 오○○).
- T/O가 있어도 청년들이 기피하는 하위 직급이거나 기술직입니다. 우리기관의 정규직 중 대부분이 현장직입니다. 주차 관리원, 가로청소원, 복지택시라는 장애인 택시 등 대부분이 최하위 직급 분들입니다. 그래서 정년퇴직으로 발생하는 T/O가 거의 하위직에서 나오게 되는데, 이 경우 청년층을 채용하기는 어렵습니다. 반면, 상위직에서는 T/O가 아주 드물게 나옵니다. 일반 행정직이나 이런 부분들은 어떻게든 자체 내에서 소화를 할 수도 있습니다(R기관/ 이○○).
- 저희 기관이 있는 시가 다른 시와 규모면에서 차이가 상당히 큼니다. 그러다 보니 이 시 자체에서 운영할 수 있는 사업 영역이 크지가 않습니다. 사업영역이 한정되어 있어서 채용을 많이 할 수 없습니다. 그리고 또 하나는 저희가 농촌지역입니다. 농촌지역특색이 고령화입니다. 따라서 저희가 채용을 진행하면 가장 많이 지원하는 연령대가 4,50대이고, 2,30대는 찾아보기도 힘듭니다(Q기관/ 모○○).
- 만약 채용인원의 50%, 채용인원의 30% 이런 식이면 저희가 계속 해나갈 수 있습니다. 그런데 현재는 매년 3% 뽑으라고 하지 않습니까. 하지만 저희는 지금 채용 자체를 진행할 수 없습니다. 뿐만 아니라 저희도 군 단위라서 재정이 상당히 열악한 상황이며, 사업도 계속 적자가 나는 상황이라서 군에서 지원을 받고 있는 상황입니다. 신규 채용도 없는데 청년까지 채용이라고 하니 어찌할 방법이 없습니다(P기관/ 박○○).

- 또한 정원 축소로 인해 청년고용대상자 제외기업인 경우도 있었으며, 발생하는 T/O조차 장애인 혹은 보훈대상자와 같은 타 고용할당인원을 함께 고려해야하므로 해당 제도만을 준수하기 어려운 것으로 보임.

- 2014년에는 4.6%인데 당시에는 이직자가 많이 발생했습니다. 올해는 저희가 청년고용대상 제외기업입니다. 10% 이상의 정원이 축소됐을 때는 제외

대상기업에 해당되기 때문에 올해는 제외됐고, 채용 자체도 아예 전무한 상태입니다. 우선 저희가 법적으로 규제되는 사항이 상당히 많습니다. 예를 들어 장애인 고용 3% 이상 채워야 되고, 그 다음 국가유공자 6%도 채워야 합니다. 그 다음에 청년고용도 이제 3%를 채용해야 합니다. 그런데 중요한 건 저희가 정원으로 운영이 된다는 것입니다. 저희가 정원에 따라서 정부에서 예산을 받았고, 또 그 정원으로 유지가 되어야 되니까 결원이 생기지 않는 한 더 채용할 수 없는 상태입니다. 인건비 예산이 한정되어 있기 때문에 사람이 나가야만 사람을 채용하게 되는 겁니다. 그래서 채용계획이 잡히기가 쉽지 않습니다. 약 2년이나 격년에 한 번씩 채용계획이 잡히는데 T/O가 나뉘어야 한 두 명입니다. 어떻게든 채용하려면 신규 사업을 받아야 합니다. 신규 사업을 받지 않는 이상 인원 확대가 힘들다고 생각합니다(Q기관/ 모○○).

- 임금피크제와 관련된 의견도 제시되었는데, 임금피크제를 적용하여 발생하는 예산으로 청년고용의무제를 시행하기에는 현실적으로 힘든 것으로 나타남.

- 저희가 임금피크제 대상자가 작년 하반기에 한 명 생겼습니다. 그 다음 한 1년 후에 또 한 명이 생깁니다. 그 다음은 한 5년 후에 두 명입니다. 이 분들 재원을 모아서 그 재원으로 청년을 채용하라고 하지만 현실적으로는 힘들니다(Q기관/ 모○○).
- 솔직히 임금피크제가 지방 공단하고는 사실 안 맞는다고 생각됩니다. 저희도 정원이 422명이지만 임금피크제 적용이 안 되시는 분들이 상당히 많습니다. 임금피크제 적용대상자를 따지다 보면 그 턱에 걸려있는 사람도 많습니다. 그 분들에게 임금피크제를 적용하게 되면 그 급여보다 더 낮아지는 경우도 생겨서 저희도 행정자치부와 계속 의논해서 조절도 많이 했습니다(R기관/ 이○○).

다. 청년고용의무제 제도 검토

○ 청년고용의무제 시행의 필요성

- 청년고용의무제 시행의 필요성에 대해서는 참여 기관 중 3개 기관이 찬성했으며, 2개 기관은 반대하는 입장이었음.

〈표 5-18〉 청년고용의무제 시행의 필요성 - 부진 지방공기업

기관명	기관유형	찬성	반대
P기관	기타공사		○
Q기관	시설환경경륜공단		○
R기관	시설환경경륜공단	○	
S기관	도시철도공사	○	
T기관	시설환경경륜공단	○	

○ 청년고용의무제 시행이 필요한 이유

- 청년고용의무제를 찬성하는 기관은 청년실업난에 대한 공기업의 책임과 젊은 인력 채용을 통한 조직 활성화를 그 이유로 제시함.
 - 공기업의 책임이란 부분에서는 조금 필요하다고 생각합니다(R기관/ 이○○).
 - 청년고용의무제를 통해 청년실업난 해소에 기여를 함과 동시에 기업문화가 유연해지고 양질의 인력을 채용하여 기업의 인재상에 적합한 인력으로 발전시킬 수 있다고 생각합니다(S기관/ 오○○).
 - 능력 있고, 패기 있는 젊은 인력 채용으로 조직 활성화를 도모할 수 있다고 봅니다(T기관/ 동○○).

○ 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유

- 청년고용의무제 시행을 반대하는 기관의 경우 해당 제도가 실효성이 부족할 뿐만 아니라, 청년고용할당이 오히려 만 34세 이상의 구직자에게는 역차별이 될 수 있다는 의견이 제시됨. 또한 능력적인 측면에 있어서도 청년보다는 중·장년층을 선호하는 경향을 보임.
 - 사실 이 제도가 실효성은 없습니다(R기관/ 이○○).
 - 채용형 인턴이라든지 아니면 청년들이 입사하기 위해서 지원할 곳은 많다고 생각합니다. 하지만 만 34세를 넘은 사람들은 갈 데가 없습니다. 그래서 어떻게 보면 역차별이라고 할 수도 있는 부분입니다(P기관/ 박○○).
 - 36살에 이 기관으로 이직을 한다고 했을 때, 청년고용대상에 걸려서 입사를 못하는 케이스가 됩니다. 하지만 청년은 혼자 벌어서 혼자 먹고 삽니다. 36세 이상인 경우에는 부양가족이 있는데, 이 제도로 인해서 오히려 중·장년

층이 입사할 수 있는 기회 자체를 박탈시킨 부분도 있다고 봅니다(Q기관/ 모○○).

- 능력적인 부분을 본다고 하더라도 청년이 더 뛰어나다고 볼 수가 없습니다. 청년일수록 회사에 대한 충성도나 성실성이 중·장년층에 비해서 많이 떨어 집니다. 기관에서 같은 비용을 들인다고 했을 때 좀 더 능력 있고 그 다음에 경험 있는 직원을 뽑는 게 기업입장에서는 맞다고 봅니다(Q기관/ 모○○).

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 신규 채용 대상으로 청년이 적합한 이유에 있어서는 해당 기관에 적합한 인재로 육성할 수 있다는 점이 긍정적으로 작용했으며, 청년층의 새로운 시각을 통해 조직을 발전시키고자 함.

- 업무에 따라 다르지만 주된 업무를 수행함에 있어 청년 신규 채용이 적합하다고 생각합니다. 신규 채용으로 청년층을 채용함으로써 정년까지 오랜 기간 숙련과정을 통해 우리 기관에 필요한 인재로 업무능력을 발전시킬 수 있습니다(S기관/ 오○○).

- 젊은 층의 새로운 시각으로 업무 추진이 가능하며, 이러한 변화들이 조직 발전에 도움이 된다고 생각합니다(T기관/ 동○○).

○ 신규 채용 대상으로 청년이 부적합한 가장 큰 이유는 입사 후 자립할 때까지 육성시킬 여건이 되지 않기 때문임.

- 대부분의 기관이 규모가 작은 편으로 인력 필요 분야는 경력이 필요로 요구되며, 이에 따라 청년보다는 시설운영 등에 바로 투입이 가능한 경력직을 선호하는 경향을 보임.

- 저희 같은 경우에는 보통 단순노무직이나 시설고용직 관련된 부분은 청년층이 들어와도 상관없습니다. 그런데 기술직, 공연직, 행정직 같은 경우에는 경비 1명, 보일러 1명, 공연직도 각각 무대, 조명, 음향 1명씩 편성되어 있습니다. 이런 분야는 경력직으로 운영을 해야만 시설 운영이 가능한 부분이 있습니다(Q기관/ 모○○).

- 저희도 종종 신규직원을 뽑아서 일을 시키려고 자격을 선임했는데 일을 못하는 상황이 발생합니다. 시설 경험은 하나도 없고, 시험만 잘 보는 친구들이

들어오니까 그런 겁니다. 입사해도 이 친구들을 또 이전에 있던 선임자가 일정 기간 알려줘야 되고 또한, 그 친구가 혼자서 자립할 수 있을 때까지 기다려야 됩니다(R기관/ 이○○).

- 경영진 입장에서는 시행하려는 의지에도 불구하고 T/O 부족 등 현실적으로 힘들다는 의견임.
- 저희는 경영진 의지가 강해서 금년에는 다 청년채용으로 시행했습니다. 하지만 의지가 있어도 현실은 안 됩니다(R기관/ 이○○).
- 저희는 경영층에서 하라고 적극 권장을 하고 있는데, 오히려 제가 말리고 있습니다. 정규직 T/O가 한 명이 초과되어 있는 상태인데, 거기다 3명을 또 뽑으면 세 명에 대한 잉여인력이 발생하게 됩니다. 올해만 그러는 게 아니라 내년에도 또 3명을 또 뽑아야 되는데, 이러면 잉여인력을 해소할 수가 없습니다. 그렇기 때문에 저희가 경영평가 과정에서 마이너스 되는 건 알고 있지만 실질적으로 어쩔 수 없는 겁니다(Q기관/ 모○○).

라. 청년고용의무제 참여 난이도 검토 및 개선사항

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항

- FGD에 참여한 청년고용의무제 부진기관의 애로사항은 정원이 초과된 상태라는 점이며, 신규 채용인원을 확대할 경우 예산 부족문제로 연결되는 것으로 나타남.
- 매년 정원의 3%를 신규 채용 하는데 어려움이 있습니다. 정년퇴직에 의한 퇴사자가 발생하지 않는 한 정해진 정원범위를 초과하게 됩니다(S기관/ 오○○).
- 내년에도 하라고 강요하면 저희는 일정 부분 포기하고 갈 수밖에 없는 입장입니다. 아니면 신규 사업이 들어오든지 누군가 나가기를 원하는 수밖에 없습니다. 실제 이 상태에서 강요한다고 하더라도 해결하지 못하는 부분입니다. 저희 입장에서는 감점을 감수하든지, 아니면 그게 더 강화가 되면 누군가 퇴사하기를 간절히 기도하는 수밖에 없습니다(Q기관/ 모○○).
- 만약에 청년채용을 하더라도 예산 부분이 가중이 안 되면 그 범위 내에서 할 수 있습니다. 그런데 전년 대비 금년에 인건비도 오르는데다가 신규 채용을

추가로 하게 되면 그 인건비도 별도로 나가게 되니 이것이 애로사항입니다 (R기관/ 이○○).

○ 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항

- 청년고용의무제 이행의 개선사항으로는 비율에 대한 문제가 가장 크게 대두되었고, 우수기관에 대한 인센티브 제도에 대한 의견이 제시됨.
- 세부적으로는 기관 규모에 따라 의무고용비율을 다르게 적용하거나, 정원대비 비율이 채용인원 대비 비율로 개선됐으면 한다는 의견이었음. 또한 신규 채용의 어려움과 상관없이 청년고용비율을 의무적으로 달성해야 한다면 별도 정원으로 채용하는 대신 인건비 지원을 요청하기도 함.

- 기업규모(정원)에 따라 의무고용비율을 차등적용하면 좋을 것 같습니다 (S기관/ 오○○).
- 제가 주관적으로 말씀 드리면 저희는 일단 채용자체가 비정기적입니다. 매년 하는 게 아니기 때문에 비율자체에 정원을 두지 말았으면 합니다. 만약 채용 인원의 50%를 한다고 하면 저희가 채용할 의향이 있습니다. 그런 식으로 해주시면 좋기도 하고, 그게 저희 입장에서는 훨씬 더 준수할 가능성이 있습니다(Q기관/ 모○○).
- 그렇지 않을 경우에는 별도정원을 두고, 그 별도 정원에 대한 인건비는 지자체가 지는 게 아니라 2년 정도는 정부에서 지원해줬으면 좋겠습니다. 지자체단체가 재정이 열악한데 마이너스를 하면서도 채용하라고 강요하는데, 채용 시 더 마이너스되는 부분을 정부에서 지원을 해줄 필요가 있다고 생각합니다(R기관/ 이○○).
- 청년고용의무제의 기업 참여율을 높이기 위해 패널티를 부과하는 것보다는 달성 시 청년고용우수기관으로 인증해주거나 성과를 평가하여 지원금을 제공하는 등 인센티브 제도를 도입하는 것이 필요하다고 생각합니다(S기관/ 오○○).

마. 청년고용의무제 효율성 강화를 위한 정책 방안

○ 청년고용의무제 비율의 적절성

- FGD 참여기관 중 대부분이 '채용인원의 30%'를 적절한 비율로 제시함.
- 다만, S기관의 경우 청년고용의무제를 고정비율로 적용하기보다는 규모에 따라 차등 적용하는 것이 적절하다는 의견을 제시함.
 - 제 의견은 채용기준 30%가 적당합니다(Q기관/ 모○○).
 - 저도 비슷합니다. 30% 정도인데 물론 채용했을 때의 기준입니다(R기관/ 이○○).
 - 기관들이 달성이 쉬울 정도로 비율이 낮으면 30% 정도로 낮게 하는 것이 좋지 않을까 싶습니다(P기관/ 박○○).
 - 고정비율로 적용하는 것은 적절하지 않다고 봅니다. 기업의 규모가 큰 경우 정원대비 3%의 인원을 매년 신규 채용 그것도 청년으로만 채용하는 데는 한계가 있습니다. 그래서 기업규모(정원)에 따라 의무고용비율을 차등 적용하면 좋을 것 같습니다(S기관/ 오○○).

바. 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견

- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견은 5개의 기관 중 찬성이 3개 기관, 반대가 2개 기관으로 나타남.

〈표 5-19〉 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대한 의견 - 부진 지방공기업

기관명	기관유형	찬성	반대
P기관	기타공사	○	
Q기관	시설환경경륜공단		○
R기관	시설환경경륜공단	○	
S기관	도시철도공사		○
T기관	시설환경경륜공단	○	

- 찬성하는 기관의 경우 제도를 공공기관에만 국한하는 것은 청년층이 공공기관에만 몰릴 수 있다는 우려와 함께, 민간 기업 신규 채용의 경우 지원자가 청년일 확률이 높기 때문에 확대를 찬성하는 것으로 나타남.
- T기관의 경우 청년실업문제를 제시했으며, 따라서 민간 기업으로의 확대를 통하여 이를 해결하고자 함.

- 어차피 민간기업도 거의 다 청년채용이라고 생각합니다. 신입직원은 다 청년으로 채용이 됩니다. 대기업 채용하면 신규직원 모집 00명, 000명 이렇게 진행되는 상태이기 때문에 찬성을 하든 안하든 같은 결과라고 생각합니다. 그래서 찬성하는 측면도 있습니다(R기관/ 이○○).
 - 똑같이 기회를 줘야 된다고 생각합니다. 기업도 소규모 기업은 부담스러울 수 있습니다. 그런데 지금도 청년들이 공공기관이나 공무원 쪽으로 몰리는 현상이 있는데 나이제한 부분도 영향을 끼칠 거라고 생각합니다. 할 것 같으면 골고루 하는 게 정책적으로 좋지 않을까 싶습니다(P기관/ 박○○).
 - 우리나라 청년실업자가 상당히 높은 것으로 알고 있습니다. 이러한 정책은 민간 기업까지 확대되면 우리나라가 좀 더 발전될 거라 생각합니다(T기관/ 동○○).
- 반대하는 기관의 경우 민간 기업에게 인센티브를 보장하지 않는 한 청년고용의무제는 준수되기 어려울 것 같다는 의견임.
- 달성에 따른 인센티브가 적절하게 보장되지 않는 한 민간 기업에서 고용의무를 달성하기는 더 어려울 것 같습니다(S기관/ 오○○).

사. 청년고용의무제 외 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책

- 청년고용의무제 이외에도 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책으로는 공공기관에 대한 신규사업장 확보와 임의 사업 경로 마련을 제시함.
- 청년고용의무제 부진기관 대부분은 청년층 채용을 위해서는 제도보다 일자리 확보가 우선되어야 한다는 의견임.
- 따라서 인원을 확대할 수 있는 신규사업장 마련이 가장 핵심적인 사안이었으며, 그렇지 않을 경우 필요인력을 자체적으로 충원할 수 있도록 임의 사업 경로 확보를 희망하기도 함.
- 사실 청년채용에서 미취업자가 됐든 청년의무제가 됐든 가장 중요한 건 일자리 확보 부분입니다. 그런데 운영되는 사업장마저도 반환을 시키고 있는데, 오히려 신규사업장을 만들어줘야 저희가 채용을 진행할 수 있습니다. 그런 여건 자체를 마련해주지 않고 신규 채용을 강요하면 힘들 수밖에 없습니다.

그래서 제가 봤을 때는 공단에 대한 사업영역을 확대시켜 줄 필요성이 첫 번째라고 봅니다(Q기관/ 모○○).

- 방금 말씀하신 것과 비슷한 사항인데 저희도 마찬가지로 공공기관에 대한 지원이나 그 다음에 사업 영역을 확대시켜 주는 부분이 분명히 있어야 합니다. 그래야만 채용할 수 있기 때문입니다(P기관/ 박○○).
- 아니면 임의사업을 할 수 있는 경로를 만들어서 저희가 자체적으로 인력을 창출할 수 있는 제도적 장치나 사업영역을 확대시킬 수 있는 부분을 마련해 줘야만 실제로 일자리가 확보됩니다. 그게 이루어지지 않으면 청년채용 자체가 무의미합니다(Q기관/ 모○○).

○ 경영평가에 대한 의견 또한 제시되었는데, 해당 고용의무제 미준수로 지속적인 감점을 받아 폐쇄되는 경우 재직자와 청년층 모두 일자리를 상실하게 된다는 의견임. 따라서 기관의 상황과 규모에 따라 평가방법 제고의 필요성을 제기함.

- 저희 같은 지방 공단 자체가 폐쇄되는 데가 몇 군데 있었습니다. 지방 공단 전체적으로 봤을 때, 하위 순위를 여러 번 받으면 폐쇄까지 갑니다. 부실경영을 했다거나 또는 평가영역에 대해서 부실하게 평가를 받았다는 게 하위 순위의 이유가 됩니다. 이를 근거로 정부에서 지방공단을 해체시킵니다. 하지만 반대로 보면 한쪽에서는 그렇게 평가 점수를 낮게 주고 해체시키는데 한쪽에서는 채용을 하라고 합니다. 이 자체가 어폐가 있다고 봅니다. 따라서 평가지침들도 약간 변경을 시켜 줄 필요성이 있지 않을까라는 의견입니다. 평가등수가 내려가서 해체하게 되면 기존에 재직하고 있는 사람들 일자리마저도 빼앗는 계기가 됩니다. 그래서 그런 부분도 고려를 해줄 필요성이 있다고 봅니다(Q기관/ 모○○).

제1절 연구결과의 요약 및 시사점

1. 양적 고용효과의 분석

□ 기존 관련문헌 및 사례조사

- 청년고용과 관련 있는 고용영향평가 연구는 박성재 외(2014), 류장수 외(2014), 박성재 외(2015)가 있음.
- 벨기에에는 청년실업문제를 해소하기 위하여 로제타 플랜을 시행
 - 한국에서 적용하고 있는 청년고용할당제와 관련이 있는 내용은 로제타 플랜 중 최초고용협약(First job Agreement : FJA, 이하 FJA)임.
 - 근로자수 50명 이상 민간 기업의 고용주들은 근로자의 3%에 해당하는 인원을 청년실업자들로 추가적으로 고용해야 한다는 점임. 또한 추가 고용시 기존 인력의 해고가 금지됨.

□ 공공기관 및 지방공기업의 주요 특성 분석

- 연구 분석은 네 개의 자료 출처, 고용노동부의 공공기관 및 지방공기업의 청년고용현황 조사, 국회의 공공기관 고용현황 조사, 중앙정부가 관리하

는 공공기관의 경우에는 경영정보시스템(알리오: www.alio.go.kr), 그리고 지방정부가 관리하는 지방공기업의 경우에는 클린아이(www.cleaneye.go.kr)를 이용함.

- 공공기관이란 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조 1항 각호의 요건에 해당하여 기획재정부장관이 지정한 기관을 의미함(알리오, 공공기관 경영정보공개 시스템).
- 2016년 현재 전국의 공공기관은 321개이고, 분석대상인 청년고용의무제가 적용되는 2015년 기준 공공기관은 276개임. 전체의 86.0%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남.
 - 모든 30개 공기업에서 청년고용의무제가 적용되고 있으며, 준정부기관 중에서 기금관리형 16개는 전부, 위탁집행형은 73개 중 71개(97.3%)에서 청년고용의무제가 적용되고 있음. 그러나 기타 공공기관의 경우는 202개 중에서 159개(78.7%)에만 청년고용의무제가 적용되는 것으로 나타남.
 - 청년고용의무가 적용되는 공공기관 임직원 273,242명 중에서 공기업 비중이 37.9%로 가장 높으며, 준정부기관 비중은 28.0%, 기타 공공기관 비중은 34.2%인 것으로 나타남.
- 지방공기업이란 지방자치단체가 주민의 복리증진을 목적으로 직접·간접으로 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 사업을 담당하는 기업을 의미함.
- 2016년 현재 전국의 지방공기업은 410개이지만, 분석대상인 청년고용의무제가 적용되는 지방공기업은 132개임. 전체 중에서 33.4%의 지방공기업이 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남.
 - 전국 지방공기업 임직원의 78.1%가 청년고용의무제의 적용을 받는 것으로 나타남. 이는 공공기관의 경우와 비교하면 낮은 수치임.

□ 공공기관의 청년고용 실태분석

- 공공기관의 연도별·유형별 전체 신규채용 현황을 보면, 1개 공공기관

당 2011~12년에는 47.1명, 2014~15년에는 61.2명을 신규채용한 것으로 나타나, 전체 신규채용 규모가 늘어난 것을 알 수 있음.

- 1개 공공기관 당 2011~12년에는 37.5명, 2014~15년에는 51.2명의 청년을 신규채용한 것으로 나타나, 청년 신규채용 규모가 늘어난 것을 알 수 있음. 전체 신규채용 중에서 청년이 차지하는 비중이 2011~12년에는 79.5%에서 2014~15년 83.7%로 상승한 것으로 나타남. 그 이유는 청년고용의무제가 적용된 공공기관 전체에서 청년 채용비율이 전반적으로 높아진 것 때문으로 판단됨.

○ 공공기관의 청년채용비율의 평균을 보면, 2011년 6.09%, 2012년 6.23%, 2014년 6.28%, 2015년 6.85%로 매년 상승하는 추세인 것을 알 수가 있음. 이는 청년고용의무제의 채택으로 청년채용비율이 증가한 때문인 것으로 해석할 수 있음. 그러나 표준편차를 보면 해마다 감소하지는 않는 것으로 나타나, 공공기관 간의 청년채용비율의 격차가 더 축소되고 있지는 않는 것을 알 수 있음.

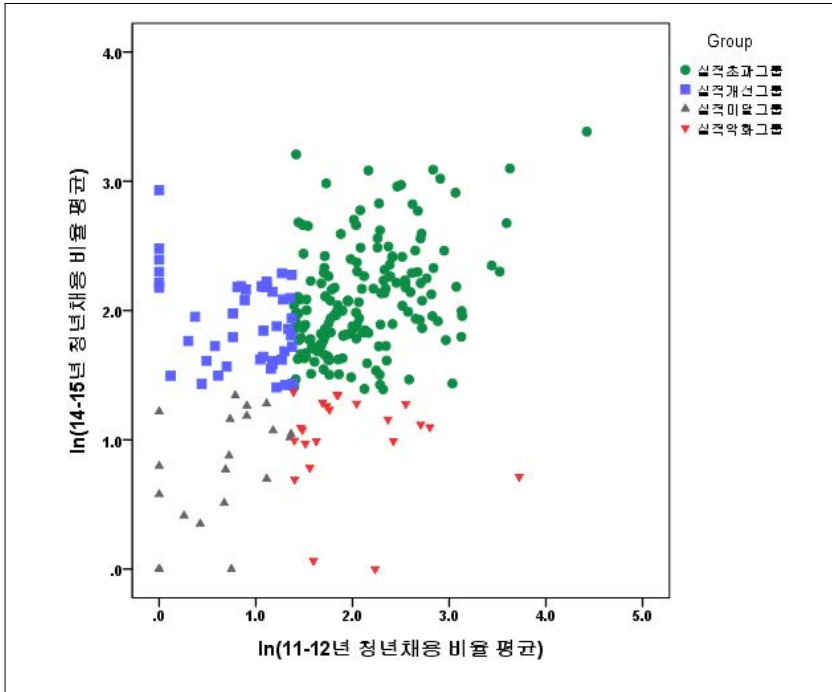
- 2011~12년에는 3% 미만의 기관 비중이 33.9%였으나, 2014~15년에는 21.0%인 것으로 나타나, 청년채용비율 3% 이상을 달성하는 기관수가 크게 늘어난 것을 알 수 있음.

○ 공공기관의 2015년 정원 대비 신규채용인원 비율 분포를 보면, 전체 276개 기관 중 32개 기관(11.6%)은 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함.

○ 2011~12년과 2014~15년 기간 중 청년고용 의무채용비율인 3%의 충족여부를 기준으로 각 공공기관을 4개의 범주로 구분할 수 있음.

- 양 기간 모두 실적초과 그룹인 Group I이 168개(65.4%)로 가장 많고, 그 다음이 실적개선 그룹인 Group II 46개(17.9%), 실적악화 그룹인 Group IV 22개(8.6%), 그리고 실적미달 그룹인 Group III 21개(8.2%)의 순서임.

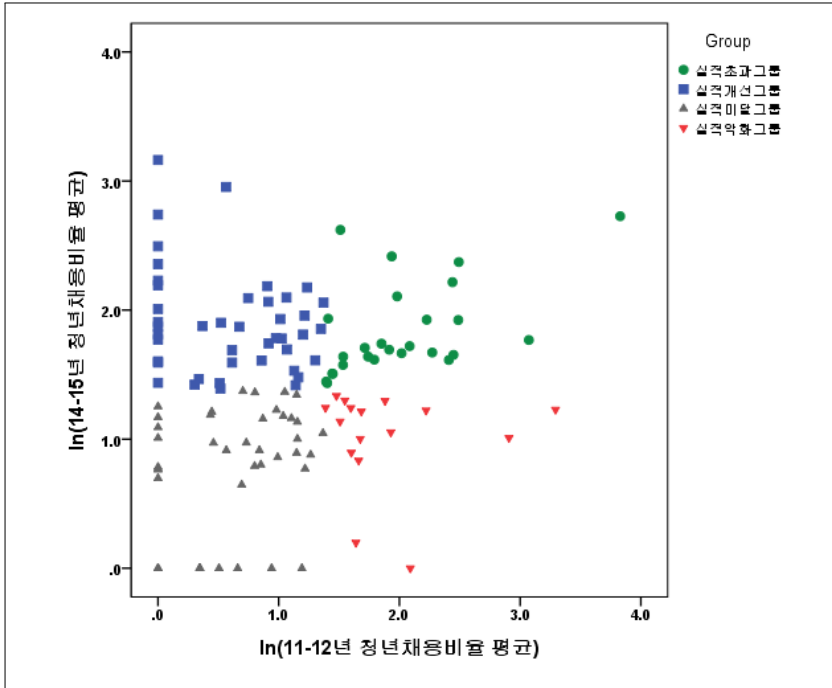
- 준시장형 공공기관을 제외하면, 공공기관의 Group I과 Group II의 비중이 80%를 상회하고 있는 것으로 나타나 대부분이 의무비율을 충족하고 있는 것을 알 수 있음.



□ 지방공기업의 청년고용 실태분석

- 1개 지방공기업 당 2011~13년에는 15.1명, 2014~15년에는 16.2명을 신규채용한 것으로 나타나, 전체 신규채용 규모가 다소 증가한 것을 알 수 있음.
- 1개 지방공기업 당 2011~13년에는 5.2명, 2014~15년에는 11.0명의 청년을 신규채용한 것으로 나타나, 청년 신규채용 규모가 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있음.
- 고용노동부 자료와 클린아이의 2014~15년 기간 자료를 비교하면, 고용노동부의 청년 신규채용 인원이 더 적은 것을 알 수 있음. 이는 고용노동부의 신규채용인원 산정 기준이 클린아이보다 더 엄격하기 때문인 것으로 판단됨. 동 기간 중 청년 신규채용비율을 구하면, 클린아이 68.2%, 고용노동부 60.8%인 것으로 나타나, 고용노동부 기준에 의한 청년 신규채용비율이 더 낮은 것을 알 수 있음.

- 전체 127개 기관 중 32개 기관(25.2%)에서는 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함.
 - 고용노동부 자료를 보면, 전체 132개 기관 중 38개 기관(28.8%)에서는 정원 대비 신규채용인원의 비율이 3%에 미치지 못함.
 - 지방공기업의 경우 공공기관보다 청년채용비율이 전반적으로 낮은 것으로 나타났는데, 그 요인의 하나는 신규채용인원이 정원의 3%에 미치지 못하는 지방공기업이 많기 때문인 것으로 파악됨.
- 2011~12년과 2014~15년 기간 중 청년고용 의무채용비율인 3%의 충족여부를 기준으로 지방공기업을 4개의 범주로 구분할 수 있음.



- 실적개선 그룹인 Group II가 43개(34.4%)로 가장 많고, 그 다음으로 양 기간 모두 실적미달 그룹인 Group III 40개(32.0%), 실적초과 그룹인 Group I 26개(20.8%), 그리고 실적악화 그룹인 Group IV

가 16개(12.8%)의 순서인 것을 알 수 있음. 이로부터 2014~15년 기간 중 실적미달인 Group III과 IV의 비중이 44.8%로 거의 절반에 달하는 것을 알 수 있음. 이러한 실적은 공공기관에 비하여 볼 때, 매우 미흡한 수준임.

□ 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석

- 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인을 분석하기 위한 종속변수는 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율임.
 - 독립변수로는 청년의무제 적용여부 변수, 지역더미, 임금(평균임금 및 신입사원 초임), 공공기관 및 지방공기업 유형 더미, 정원대비 정규직 비율, 평균근속년수, 임직원 총계, 정원 대비 신규채용인원 비율과 정원 대비 신규채용인원 비율 3% 미만 더미 등을 사용함.
 - 청년고용의무제 적용효과 변수는 청년고용의무제의 정책효과를 측정하기 위한 변수임. 동 변수의 값은 2011년과 2012년은 0, 2014년은 1, 2015년은 2의 값을 부여함. 동 변수의 추정치가 양수로서 유의하면, 청년고용의무제는 효과가 있을 뿐만 아니라, 해마다 그 효과가 커진다는 것을 의미하는 것으로 해석할 수가 있음.
- 분석모형은 회귀모형에서 u_i 와 ϵ_{it} 의 가정에 따라 POLS(pooled ordinary least squares) 모형, 확률효과(RE ; random effect model) 모형, 일반화추정방정식(GEE ; generalized estimating equations) 모형으로 설정함.
- 공공기관 및 지방공기업 전체를 대상으로 한 회귀분석 결과를 모형별로 정리한 결과는 다음과 같음.
 - 세 모형은 전부 유의하고 설명력도 양호한 것으로 나타남.
 - 청년고용의무제 적용효과 변수 계수의 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 청년고용의무제 적용으로 청년채용비율이 높아졌으며, 해마다 그 효과가 더 커진다는 결론을 내릴 수가 있음. 단, 이 결과는 청년고용의무제가 적용된 이후의 2개년도만을 대상으로 도출된 것이므로, 보다 중장기적인 효과에 대

해서는 추가로 분석할 필요가 있음.

- 공공기관더미의 추정치도 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 따라서 지방공기업에 비하여 공공기관의 청년채용비율이 유의하게 더 높은 것을 알 수 있음.
- 전 직원의 평균보수액에 대한 추정치는 모든 모형에서 0보다 작고 매우 유의한 것으로 나타남. 이는 전 직원의 평균 보수가 높은 직장은 안정적인 것이기 때문에, 퇴직하는 인원이 적어서 신규채용 TO가 적고, 그 때문에 청년채용비율이 낮은 것으로 추정됨.
- 신입 직원의 평균보수액에 대한 추정치는 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남.
- 정원대비 신규채용비율 3% 미만 더미는 그 추정치가 모든 모형에서 0보다 작고 매우 유의한 것으로 나타남. 정원대비 신규채용비율이 3% 미만일 경우, 청년채용비율이 낮을 수밖에 없기 때문에 당연한 결과인 것으로 해석됨.
- 정원대비 신규채용비율 더미는 그 추정치가 모든 모형에서 0보다 크고 매우 유의한 것으로 나타남. 정원대비 신규채용비율이 높을수록, 청년채용비율이 높아질 여지가 있기 때문에 당연한 결과인 것으로 해석됨.
- 전체적으로 모든 모형의 결과가 유사하고, 유의도도 유사하게 나타나는 것을 알 수 있음.

□ 청년고용의무제의 청년고용 증대효과 추정

- 청년고용의무제가 청년고용을 어느 정도 증대시키는 것인지 추정한 결과는 다음과 같음.
 - 본 연구에서는 청년고용의무제 정책효과 변수를 의무제 시행 이전인 2011년과 2012년은 0, 의무제 시행 이후인 2014년은 1, 2015년은 2로 한 회귀모형을 설정한 후 고용효과의 크기를 추정하였음.
 - 추정 결과, 2011~12년 평균대비 2014년은 1,010.2~1,036.2명, 2015년은 2,120.5~2,177.7명이 증가한 것으로 추정됨.

2. 질적 고용효과의 분석

가. 설문조사 분석결과

□ 공공기관

- 설문조사에 응답한 253개 기관과 제3장에서 분석한 공공기관 현황 자료를 결합한 후 설문조사 결과를 분석함.
 - 총 253개 공공기관 중 9개 기관이 제외된 244개 기관이 매칭됨.
- 결합된 최종 공공기관은 244개 기관이며, 특성별 현황을 살펴보면 유형별로는 '기타공공기관', 주무부처별로는 '기타', 규모별(정원)은 '400명' 이상, 임금수준은 '40% 미만', 신규채용비율 '5~10% 미만', '실적초과 그룹'이 가장 많은 것으로 나타남.
- 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도는 평균 3.4점으로 보통 3점에 비해 높은 것으로 나타남에 따라 공공기관에서 청년고용의무비율 준수가 어려운 편임. 또한 공공기관이 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪는 이유는 내부적인 문제이기 보다는 신규배정(TO)등의 외부적 환경에 따른 부분이 큰 것으로 나타남.
- 공공기관 청년고용의무비율 적정선에 대해서는 122개 기관(50.4%)이 '3% 유지(현행 비율)'가 적정하다고 응답하였고, 107개 기관(44.2%)은 '2% 이하'가 적정하다고 응답함에 따라 대부분의 공공기관이 현행유지 비율 유지 혹은 그 이하의 비율이 적절하다고 여김.
- 공공기관 신규채용대상 청년의 적합도에 대해서는 3.5점으로 '보통이다'인 3점보다 높게 나타났음. 또한 신규채용된 청년과 신규채용된 중장년층을 동일수준 4점과 비교했을 때, 청년이 양호한 항목은 성장가능성(5.3점), 학력(4.2점), 자세 및 인성(4.2점), 기관충성도(4.1점)이며, 중장년이 청년보다 양호한 항목은 기술(3.4점), 지식(3.5점), 업무능력(3.5점) 순으로 나타남.
- 한편, 청년고용의무 준수가 어려운 기관은 신규채용대상으로서 청년이 부적합하다고 판단하는 비율이 높았으며, 청년고용의무 비율 준수를 위

해 필요한 항목으로는 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대'가 가장 필요한 것으로 나타남.

- 청년고용의무제가 청년실업률 해소를 위해서 필요한 정도는 평균 3.2점으로 보통 3점을 약간 상회함. 또한 청년고용의무 준수에 어려움을 겪는 기관일수록 청년 실업 해소를 위해 청년고용의무제의 필요성을 낮게 인식하였음.
- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 업무능력은 평균 3.3점으로 민간기업과 '비슷하다' 기준인 3점보다 다소 높은 편이나 임금수준은 평균 2.7점으로 낮은 편임.
- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무 능력은 2.6점으로 '비슷하다' 3점에 못 미쳐 신규 채용된 정규직 청년에 비해 미흡한 것으로 하며, 임금수준도 낮은 편임.
- 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 '일시적으로 직원이 필요'가 105개 기관(41.7%)이며, 다음으로 '정규직 신규배정(TO) 부족'이 82개 기관(32.5%) 순임.
- 유사한 규모 업종 민간 기업 대비 직원의 노동강도에 대해 평균 3.2점으로 '비슷하다' 3점에 비해 약간 높게 나타났으며, 평균초과근무시간은 5.5시간이며, '기관업무의 특성상 불가피한 초과근로'가 발생하는 가장 큰 원인으로 나타남. 또한 초과근로를 줄였을시 고용증대 효과는 크지 않은 것으로 나타남.

□ 지방공기업

- 공공기관과 동일하게 지방공기업도 설문조사에 응답한 125개 기관과 제3장에서 분석한 지방공기업 현황 자료를 결합 후 설문조사 결과를 분석함.
 - 총 125개 공공기관 중 2개 기관이 제외된 123개 기관이 매칭됨.
- 지방공기업 123개 기관의 특성별 현황을 살펴보면 먼저 유형별로는 '공사'보다는 '공단'이 많고, 규모별(정원)로는 '200명 이상', 임금수준별은 평균보수액의 '40% 미만', 정원대비 신규채용비율은 '5~10% 미만',

청년실적 그룹은 'Group II (실적개선 그룹)', '수도권'이 가장 많은 것으로 나타남.

- 청년고용의무비율 준수가 어려운 정도는 평균 3.8점으로 '보통' 3점에 비해 높은 것으로 나타나 지방공기업에서 청년고용의무비율 준수가 어려움을 알 수 있음. 특히 공공기관 3.3점인 것을 감안하면, 지방공기업이 공공기관에 비해 더욱 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪고 있음 - 공공기관과 마찬가지로 지방공기업도 청년고용의무비율 준수에 어려움을 겪는 이유는 내부적인 문제이기 보다는 신규배정(TO)등의 외부적 환경에 따른 부분이 큰 것으로 나타남.
- 지방공기업 청년고용의무비율 적정선에 대해 84개 기관(68.3%)이 '2% 이하'가 적절하다고 응답하였고, 38개 기관(30.9%)은 '3% 유지(현행비율)'가 적절하다고 응답하여 공공기관에 비해 청년고용의무비율이 낮아야 한다고 생각함.
- 지방공기업에서 신규채용대상 청년의 적합도에 대해서는 3.6점으로 '보통' 3점보다 높고, 공공기관에 비해서도 높은 편임. 또한 신규채용된 청년과 중장년층을 동일수준 4점과 비교했을 때, 청년이 양호한 항목은 성장가능성(5.4점), 학력(5.1점), 자세 및 인성(4.1점), 지식(4.1점)이며, 중장년이 청년보다 양호한 항목은 기술(3.3점), 업무능력(3.7점), 기관충성도(3.9점)순으로 나타남.
- 청년고용의무 비율 준수를 위해 필요한 정도는 '정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO확대'가 가장 높은 것으로 나타남.
- 지방공기업에서 청년고용의무제가 청년 실업률 해소 도우에 필요한 정도는 평균 3.0으로 '보통'수준임. 이는 공공기관 3.2점에 비해 낮은 수준으로 지방공기업에서 청년고용의무제를 통한 실업률 해소에 대한 필요성을 높게 인식하고 있지 않은 것으로 나타남.
- 유사 규모·업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직 업무능력은 평균 3.2점으로 민간기업과 '비슷하다' 기준인 3점보다 약간 높은 편이나 임금수준은 평균 2.5점으로 낮은 편임.
- 신규 채용된 정규직 청년에 비해 비정규직 청년 업무 능력은 2.5점으로

‘비슷하다’ 3점에 못 미쳐 신규 채용된 정규직 청년에 비해 미흡하며, 임금수준도 낮은 편임.

- 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 ‘일시적으로 직원이 필요’가 58개 기관(51.8%)이며, 다음으로 ‘고용유연성 확보’가 29개 기관(25.9%)임.
- 유사한 규모 업종 민간 기업 대비 직원의 노동강도에 대해 평균 2.9점으로 비슷한 것으로 나타났으며, 평균초과근무시간은 7.6시간으로 공공기관 5.5시간에 비해 긴 편임. 초과근무 발생 사유는 ‘기관업무의 특성상 불가피한 초과근로’가 발생하는 가장 큰 원인으로 나타남. 또한 초과근로를 줄였을 시 고용증대 효과는 크지 않은 것으로 답변함.

나. FGD 분석결과

□ 공공기관

- 신규 채용 형태
 - 공공기관 부문 우수기관의 신규 채용의 형태는 대부분 정규직을 채용하는 형태이며, 연 2회 정도 정기적인 채용을 진행하거나, T/O 발생에 따라 비정기적으로 인력을 충원하는 방식임.
 - 공공기관 부문 부진기관의 신규 채용의 형태는 경력직 채용에 비해 신입 채용을 선호하는 경향을 보였으며, 기관의 사업 특성에 따라 비정기적인 공개 채용을 진행하는 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)
 - 공공기관 부문 우수기관의 2016년도 만 34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황은 조사 대상 5개 기관 평균 약 11.7%로 현행의 청년고용의무제 비율인 3%를 크게 상회하고 있음.
 - 공공기관 부문 부진기관이더라도 2016년도 만 34세 이하 미취업자 채용 현황은 조사 대상 5개 기관 평균 약 3.1%이나, 일부 기관에서는 청년고용의무 비율을 2014년, 2015년에 이어 2016년에도 달성하지 못한 것으로 나타남.

- 공공기관 부문 우수기관의 청년고용의무제 준수 방안
 - 자연발생적 요인으로 청년고용의무제를 달성한 경우 외에 기관의 신규 출범 및 확장에 따른 구조적 요인, 정부의 권장사항, 경영진의 의지가 뒷받침되었기 때문인 것으로 나타남.
- 공공기관 부문 부진기관의 청년고용의무제 미준수 이유
 - 정원 부족뿐만 아니라 각 기관의 사업 특수성으로 인해 청년고용의무제를 미준수한 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 시행의 필요성
 - 공공기관 부문 우수기관에서는 청년고용의무제 시행이 필요하다고 응답함.
 - 공공기관 부문 부진기관 중 2개 기관에서는 청년고용의무제 시행이 필요하다고 찬성하였으며, 3개 기관에서는 반대하는 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 시행이 필요한 이유
 - 공공기관 부문 우수기관은 청년실업문제 해결, 조직문화 변화를 위해 필요하다고 응답함. 또한, 공공기관으로서 청년실업 문제를 해결해야 하며, 청년고용의무제를 운영함으로써 상대적으로 취약계층인 청년층을 고려하는 것에 의의를 두고 있는 것으로 나타남.
 - 공공기관 부문 부진기관 또한 청년고용의무제 시행을 통해 조직의 보수적 문화를 변화시키고, 청년실업문제를 해결하는 방안으로 필요하다고 응답하였음. 다만, 모든 공공기관에 대한 일괄적인 기준 적용이 아니라, 기관의 특성을 고려한 적용이 필요하다고 응답함.
- 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유
 - 공공기관 부문 부진기관의 일부 기관에서 청년고용의무제 시행이 불필요하다고 응답하였으며, 채용의 객관적인 지표가 변화해가고 있으므로 나이 제한을 둘 필요가 없으며, 평균연령이 높은 기관의 경우 신규 채용 시 청년고용의무제가 아니더라도 청년을 채용할 수밖에 없다는 점을 이유로 제시함.
- 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유
 - 공공기관 부문 우수기관은 신규 채용 대상으로 청년이 적합하다고 대

부분 응답하였으며, 이는 젊은 조직 문화 형성을 통해 기관의 분위기 쇄신이 가능하며, 신입 직원의 조직 충성도가 높기 때문인 것으로 나타남.

- 공공기관 부문 부진기관에서는 신규 채용 대상으로 청년이 적합하다는 의견과 부적합하다는 의견으로 나누어 짐. 청년이 신규 채용 대상으로 적합하다고 응답한 주된 이유는 우수기관과 마찬가지로 조직문화의 변화가 필요하기 때문이며, 정년퇴직 인원 발생에 따라 업무의 선순환이 필요하기 때문임. 청년이 신규 채용으로 부적합하다고 응답한 경우, 대졸이 아닌 고졸에 한정하여 부적합한 것으로 나타났으며, 고졸의 경우 군 입대 문제가 가장 곤란하기 때문인 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항
 - 청년고용의무제 참여 우수기관은 청년고용의무제 이행에 있어서 특별한 애로사항은 없는 것으로 나타남.
 - 청년고용의무제 참여 부진기관에서 청년고용의무제를 이행하는 데 있어 인건비 및 정원 부족이 가장 큰 애로사항임.
- 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항
 - 청년고용의무제 참여 우수기관에서는 청년고용의무제를 지속적으로 이행하기 위해서는 청년고용의무제 비율 산정 방식을 ‘정원 대비 청년고용 비율’에서 ‘채용인원 대비 청년고용 비율’로 변경이 필요하다고 응답함.
 - 청년고용의무제 참여 부진기관에서 제시한 개선사항으로는 채용인원 대비 비율로의 개선, 해당 제도에 대한 적용 제외 기준의 개선 등이 있음.
- 청년고용의무제 참여 우수기관의 대부분에서 청년고용의무제의 적정 비율을 ‘신규 채용인원의 30~40%’로 응답하였으며, 일부 기관에서는 ‘채용인원 대비 50%’까지 가능하다는 의견임.
- 청년고용의무제 참여 부진기관의 경우 청년고용의무제에 대한 적정 비율은 참여 기관마다 상이하게 나타났으나, 공통적으로 우수기관과 마찬가지로 ‘정원 대비 비율’이 아니라 ‘채용인원 대비’로 기준을 변경할 것

을 제안함.

- 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대해 청년고용의무제 참여 우수 5개 기관 중 2개 기관은 찬성, 3개 기관은 반대로 응답함.
 - 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 찬성하는 이유로는 채용 규모가 큰 민간 기업에서 청년실업문제를 해결하고, 이러한 사회적 의무를 공공기관과 공동으로 함께 한다는 의미에서 민간 기업으로의 확대에 동의하는 것으로 나타남.
 - 민간 기업으로의 청년고용의무제 시행에 반대하는 이유로는 공공기관이 청년실업 관련 사회적 의무를 다하는 것은 타당하지만, 직무의 전문성이 더 큰 민간 기업으로까지 강제하는 것은 오히려 부담이 될 수 있기 때문임. 다만, 중소기업이 아닌 대기업에 청년고용의무제를 적용하는 것은 청년실업이라는 사회적 문제 해결을 위해서는 의미가 있을 것이라는 의견도 제시함.
- 청년고용의무제 참여 부진기관 5개 기관 중 2개 기관은 찬성, 3개 기관은 반대로 응답함.
 - 청년고용의무제 참여를 민간 기업으로 확대를 반대하는 이유는 민간 기업의 경우 채용을 사업주의 자율에 맡겨야 하며, 수요와 공급을 따르는 노동시장까지 정부가 의무화한다는 것은 부작용만 작용하기 때문임.
 - 일부 기관에서는 청년고용의무제를 민간 기업뿐만 아니라, 공기업 적용에도 반대하는 것으로 나타남. 청년실업을 해결하기 위해서는 근본적으로 기업이 성장해야 하는데, 단기성과를 위한 청년고용의무제는 오히려 기업의 성장을 저해하는 악순환으로 이어진다는 의견을 제시함.
- 청년고용의무제 참여 우수기관에서는 청년고용의무제 외에 미취업자 채용을 위해 필요한 정책으로 채용형 인턴과의 연결, NCS 정책의 변화, 정보 제공의 장 마련, 기관장의 적극적인 주도 등을 제시함.
 - NCS 채용제도에 대해서는 대부분의 기관에서 NCS 체계가 교육기관과 공공기관을 연결하지 못하고 있어 부정적인 입장이었음.

- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 청년 미취업자 채용을 위해서 각 기관의 채용담당자가 채용 자체에 집중할 수 있는 여건 마련과 인재 DB를 구축하는 정책을 제시함.

□ 지방공기업

○ 신규 채용 형태

- 지방공기업 부문 우수기관의 신규 채용의 형태는 대부분 결원이 발생하면 수시로 채용하는 형태이며, 고용 형태별 결원에 따라 해당 고용 형태로 다시 채용하는 방식임. 예산 및 신규 사업의 확대가 없는 한 신규 채용은 어려운 실정임.
- 지방공기업 부문 부진기관의 대부분이 T/O 발생에 따라 비정기적으로 인력을 충원하였으며, 현재 정원 초과로 신규 채용이 이루어지지 않는 상황임.

○ 청년고용의무제 참여 현황 및 계획(2014~16년)

- 2016년에는 지방공기업 부문 참여 우수 5개 기관 평균 약 4.0% 이상 청년을 채용하고 있어 청년고용의무제 비율인 3%를 상회하고 있음. 반면, 2014년에는 2015년 대비 청년고용의무 채용 비율이 낮았음.
- 지방공기업 부문 참여 부진 5개 기관의 2016년 청년고용 비율은 평균 약 5.3%로 높게 나타났으나, 3개 기관을 제외한 2개 기관의 청년고용비율은 의무 비율보다 낮았음. 2014년과 2015년의 청년고용의무제 시행 현황은 각각 정원대비 평균 2.2%, 0.6%이었음.

○ 지방공기업 부문 우수기관에서는 청년고용의무제를 준수하기 위해서는 정원의 T/O가 우선되어야 하는 것으로 나타남.

- 기관의 사업 확장 및 예산 확보와 기간제 근로자 퇴직 시 상용근로자로 대체하여 채용하는 등 채용기회의 발판을 마련하여 청년 채용을 위해 노력함.
- 자연 발생적 원인으로 면접 시 중·장년층보다 청년층이 채용 시험 성적이 우수하여 청년층을 주로 채용할 수 있었으며, 중·장년층 대

비 인건비 부담이 적으면서 발전 가능성이 높은 청년층을 선호함에 따라 청년고용의무제를 준수할 수 있었음.

- 이와 함께, 공공기관 부문 참여 우수기관과 마찬가지로 경영진 및 실무진의 청년층 고용에 대한 관심과 의지가 필요한 것으로 나타남.
- 지방공기업 부문 부진기관이 청년고용의무제를 준수하지 못한 이유는 정원 축소 혹은 T/O 부족으로 신규 채용이 어려웠기 때문이며, 예산 문제로 인하여 인원 확대 역시 불가능한 실정임.
- 청년고용의무제 시행의 필요성
 - 5개 지방공기업 부문 우수기관 중 2개 기관은 청년고용의무제 시행을 찬성하였으며, 3개 기관은 반대함.
 - 지방공기업 부문 부진기관 중 3개 기관은 청년고용의무제 시행을 찬성하였으며, 2개 기관은 반대함.
- 청년고용의무제 시행이 필요한 이유
 - 지방공기업 부문 우수기관에서는 청년고용의무제를 통해 안정적인 일자리를 창출하고, 취업준비생의 관심이 높은 공기업 및 공공기관에서 선도적으로 청년을 고용하면 민간 기업으로까지 확산되기 때문에 필요하다고 응답함.
 - 지방공기업 부문 부진기관 중 청년고용의무제가 필요하다고 응답한 경우, 청년실업난에 대한 공기업의 책임과 젊은 인력 채용을 통한 조직 활성화 때문에 필요한 것으로 나타남.
- 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유
 - 지방공기업 부문 우수기관 중 청년고용의무제 시행이 불필요하다고 응답한 경우 제도의 취지는 찬성하지만, 제도의 효율성과 제도 시행 방식 때문에 반대하는 것으로 나타났으며, 이미 많은 고용할당제가 있기 때문에 추가 고용할당제인 청년고용의무제를 반대하는 것으로 나타남.
 - 지방공기업 부문 부진기관 중 청년고용의무제 시행이 불필요한 이유로 해당 제도가 실효성이 낮을 뿐만 아니라, 청년고용할당이 오히려 34세 이상의 구직자에게는 역차별이 될 수 있기 때문임. 또한, 능

력적인 측면에서도 청년보다는 중·장년층을 선호하는 경향을 보임.

○ 신규 채용 대상으로 청년의 적합성 여부 및 이유

- 지방공기업 부문 우수기관 중 일부에서는 기관의 특성, 업무 및 직군에 따라 인재 특성이 다르기 때문에 그 특성에 맞는 인재 채용 및 기존 구성원과의 화합을 더 우선시하여 채용하고 있다고 함. 신규 채용의 대상으로 청년이 적합 이유로 경력직 채용 시 발생할 수 있는 인건비, 승진, 기존 인력과의 불화 및 업무의 활성화와 청년층의 발전 가능성을 고려하면 청년층이 신규 채용으로 적합하기 때문임.
- 지방공기업 부문 부진기관 중 일부에서는 신규 채용 대상으로 청년이 적합하며, 그 이유는 해당 기관에 적합한 인재로 육성할 수 있기 때문이며, 청년층의 새로운 시각을 통해 조직을 발전시키기 때문이라고 응답함. 반면, 신규 채용으로 청년층이 부적합하다고 응답한 기관의 경우 입사 후 자립할 때까지 육성시킬 여건이 되지 않고, 대부분의 기관이 규모가 작은 편으로 인력 필요 분야는 경력이 필수로 요구되며, 이에 따라 청년보다는 시설 운영 등에 바로 투입이 가능한 경력직을 선호하는 것으로 나타남.

○ 청년고용의무제 이행에 대한 애로사항

- 지방공기업 부문 우수기관에서는 예산문제와 정부부처간의 이견으로 정책 시행에 어려움이 있으며, 실적평가에 반영되는 부분이 애로사항인 것으로 나타남. 또한, 이미 정원이 채워진 상황에서 T/O 및 결원 없이 청년고용의무제를 준수하기 어려움.
- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 현재 정원이 초과되어 있어 신규 채용 여력이 없는 것이 애로사항으로 나타남.

○ 청년고용의무제를 이행하기 위한 개선사항

- 지방공기업 부문 우수기관에서는 크게 3가지 개선사항을 제시함. ① 공공기관과 마찬가지로 청년고용의무제 비율을 ‘정원 대비 비율’에서 ‘채용 정원의 비율’로 변경, ② 기관별로 일괄적인 강제할당이 아닌 기관의 특성 및 규모에 따라 비율 차등 적용, ③ 예산 및 정원의 권한을 가진 지방자치단체의 인식 변화 및 예산 지원이 필요함.

- 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 청년고용의무제를 이행하기 위해서는 기관 규모에 따라 의무고용 비율을 다르게 적용하거나, '정원 대비 비율'의 개선이 필요하며, 우수기관에 대한 인센티브 제공이 필요함. 또한, 신규 채용의 어려움과 상관없이 청년고용비율을 의무적으로 달성해야 한다면, 별도 정원을 채용하는 대신 인건비 지원을 요청하기도 함.
- 청년고용의무제 비율의 적절성
 - 지방공기업 부문 우수기관에서는 청년고용의무제 비율에 대해서 각자 다른 의견을 제시하고 있으나, 공통적으로 청년고용의무제 비율을 '채용 인력 대비 비율'로 변경이 필요한 것으로 나타남.
 - 청년고용의무제 참여 부진기관의 대부분이 '채용인원의 30%'를 적절한 비율로 제시함.
- 지방공기업 부문 우수기관에서는 민간 기업의 청년고용의무제 시행에 대해 찬성이 2개 기관, 반대가 3개 기관으로 나타남.
 - 찬성하는 경우 청년실업 문제 해결을 위해 민간 기관도 참여해야 하기 때문이며, 민간 기업도 시행하기 위해서는 강제할당식이 아닌 자율 참여 유도형으로 시행해야 한다는 의견임. 민간 기업에서 청년고용의무제 참여를 시행하기 위해서는 청년고용의무 비율 충족에 따른 지원금 및 다양한 혜택 등의 인센티브 부여를 통한 점진적인 확대가 필요함.
 - 민간기업으로의 청년고용의무제 시행에 반대하는 이유로는 공공기관의 안착이 우선되어야 되기 때문이며, 과도한 규제로 청년고용의무제에 대한 홍보 및 지원 등을 통한 공감대 형성이 우선적으로 필요하다는 의견임. 또한, 민간 기업에서 청년고용의무 비율을 유지하기 위해 중·장년의 퇴직 발생 가능, 양질의 일자리 창출에 도움이 되지 않는 등의 이유로 민간 기업으로의 확대를 반대함.
- 민간 기업의 청년고용의무제 시행과 관련해서는 청년고용의무제 참여 부진기관 3개가 찬성, 2개 기관이 반대하는 것으로 나타남.
 - 찬성하는 기관의 경우 제도를 공공기관에만 국한하면 청년층이 공공

- 기관에만 몰릴 수 있다는 우려와 함께, 민간 기업 신규 채용의 경우 청년일 확률이 높기 때문에 민간 기업으로의 확대를 찬성함.
- 반대하는 기관의 경우 민간 기업에게 인센티브를 보장하지 않는 한 청년고용의무제는 준수되기 어려울 것으로 예상되기 때문에 반대함.
 - 지방공기업 부문 우수기관에서는 미취업자 청년층 채용을 위한 정책으로 첫째, 직접적인 인건비 지원, 둘째, 직업고용상담센터의 활성화 및 교육제도(실업교육, 학습제도)의 활성화를 통한 청년층의 고용 증대, 셋째, 지자체의 청년고용 사업 이양으로 지역 맞춤형 인재 양성을 제시함. 기타 의견으로 청년인턴의 장기화, 경영평가 가점 상향 조정 등이 있음.
 - 청년고용의무제 참여 부진기관에서는 미취업자 청년층 채용을 위한 정책으로 공공기관에 대한 신규 사업장 확보와 임의 사업 경로 마련을 제안함.

제2절 정책과제 및 예산반영 방안

1. 청년고용의무제 시행기간 연장 추진

- 청년고용의무제 실시로 인해 공공기관과 지방공기업의 청년채용자수가 증가하는 등 청년고용의무제 실시효과가 긍정적으로 나타나고 있음.
 - 먼저 공공기관의 청년고용 실태를 보면, 의무제 이전인 2011~12년 기간동안에는 1개 공공기관당 연간 청년 신규채용자수는 37.5명이었지만 의무제 실시기간인 2014~15년 기간동안 1개 공공기관당 연간 청년 신규채용자수는 51.2명으로 크게 늘어났음.
 - 공공기관의 정원 대비 청년채용 비중의 경우 의무제 이전인 2011~12년에는 3% 미만 기관 비중이 33.9%였으나, 2014~15년에는 21.0%로 크게 감소하였음.

- 지방공기업의 청년채용자수 역시 청년고용의무제 실시기간인 2014~15년 기간동안 1개 지방공기업당 연간 청년채용자수는 11.0명으로 2011~13년의 5.2명에 비해 크게 증가하였고, 2011~13년 기간에 비해 2014~15년 기간의 신규채용자 중 청년의 비중이 상당 정도로 상승하였음.
 - 지방공기업의 경우에도 정원 대비 청년채용 비중이 의무제 실시 이후 크게 개선된 지방공기업 비중이 높아지는 등 청년고용의무제 실시효과가 가시적으로 나타나고 있음.
 - 청년고용의무제가 청년고용을 어느 정도 증대시켰는지 회귀모형을 분석한 결과, 의무제 시행 이전인 2011~12년 평균대비 의무제 시행 이후인 2014년은 1,010.2~1,036.2명, 2015년은 2,120.5~2,177.7명이 증가한 것으로 추정됨.
 - 공공기관 및 지방공기업의 청년채용비율 결정요인 회귀분석에서도 청년고용의무제는 효과가 있을 뿐만 아니라 해마다 그 효과가 커지는 것으로 나타났음.
- 2014년부터 시행되고 있는 청년고용의무제 효과가 긍정적으로 나타나고 있는 한편, 청년고용 상황은 향후 몇 년간 더욱 악화될 가능성이 높아 현재 2016년까지 한시적으로 시행하기로 되어 있는 청년고용의무제를 3년간 연장하여 2019년까지 시행할 필요가 있음.
- 2016년 청년 실업률(1~11월 평균)은 9.9%로 외환위기 영향으로 청년실업률이 급격히 상승했던 1998년, 1999년 이후 최고치를 기록하고 있음.
 - 향후 국내외 경기회복 둔화 전망으로 노동수요가 위축되고 있는 반면에, 일자리 수요가 높은 25~29세 인구는 지속적으로 증가할 것으로 전망됨(2016년 3,337천명 → 2017년 3,409천명 → 2018년 3,490천명 → 2019년 3,556천명 → 2020년 3,592천명).
 - 현재의 열악한 청년고용 상황이 향후 몇 년간 더욱 악화될 것이라는 전망을 고려할 때 2016년까지 한시적으로 공공기관 및 지방공기업에 대해 적용하고 있는 청년고용의무제를 3년간 연장하여 2019년까

지 시행하도록 함.

- 청년고용의무제가 공공기관에서의 청년고용을 증가시킨 것은 분명하지만, 다른 연령층 채용을 대체한 효과도 존재할 수 있기 때문에 청년고용 채용 비율 상향이나 민간대기업에의 실시 여부에 대해서는 신중한 접근이 필요함.
- 청년고용의무제 실시에 의해 청년고용이 증가한 것은 통계적으로 확인되지만, 그렇다고 총고용의 증가로 바로 연결하는 것은 무리가 있음.
- 청년고용의무제가 실시됨으로써 적용대상기관에서는 청년고용의무를 충족시키기 위해 증원 여부와 관계없이 35세 이상 채용 대신에 34세 이하의 청년을 채용하는 이른바 대체효과도 있으므로 청년고용채용 비율 상향 여부 결정은 청년층 고용확대뿐만 아니라 전체 노동시장에 대한 상황을 함께 고려해야 함.
- 특히 민간대기업에 대해 시행하는 문제는 민간기업의 채용 자율성 개입에 관한 법적 판단, 연령구성 측면에서의 왜곡 가능성 등을 검토한 후 결정해야 할 것임.

2. 정원의 신규배정(TO) 확대 등 청년고용 확대를 위한 내외부 환경 조성

- 청년고용의무제 시행 이후 공공기관 및 지방공기업의 청년고용 확대를 위한 많은 노력에도 불구하고 이들 기관에 대한 정원 자체가 주무 부처 및 지자체에 의해 결정되기 때문에 자체 노력의 성과를 보는 데에는 기본적인 한계가 존재함.
- 고용노동부의 전수 조사 결과에 의하면, 2015년에 의무기준인 정원의 3% 이상 이행기관은 286개소로 전체의 70.1% 수준으로서 나머지 약 30%의 기관들은 의무기준인 3%조차 충족하지 못하였음.
- 청년고용의무제 적용대상 기관들을 대상으로 한 설문조사 및 FGD 결과, 의무비율인 3%를 충족하지 못한 가장 중요한 이유로 주무 부처 및 지자체에서 정원을 관리하고 있으며 TO 자체를 증원해 주지 않거

나 증원해 주더라도 의무비율을 충족시키는 데에는 한계가 있다는 점을 들고 있음.

- 최근 임금피크제 도입으로 인한 인건비 절감분을 활용하여 그만큼 청년 채용을 가능하게 하고 있으나 인건비 절감분이 적어 청년 채용으로까지 연결되지 못하고 있는 실정임.
- TO 제한이라는 기본적인 한계를 고려하여 공공기관 및 지방공기업들은 '정원 대비 청년고용 비율' 대신에 '채용인원 대비 청년고용 비율'을 산식으로 할 것을 제안하고 있음.
- 기획재정부, 행정자치부, 지방자치단체 등 공공기관 및 지방공기업의 정원을 관리하고 있는 기관들이 청년고용 문제의 심각성을 고려하여 향후 3년간 증원에 집중 투자하는 것이 필요함.
 - 정원 제한이라는 외부환경으로 인해 청년고용의무제 적용대상 기관들은 '정원 대비 청년고용 비율' 대신에 '채용인원 대비 청년고용 비율'을 산식으로 활용할 것을 제안하고 있지만, 이 경우 청년고용의무제 도입취지가 상당 정도 훼손된다는 점에서 현재와 같이 '정원 대비 청년고용 비율' 산식을 그대로 활용하여야 함.
 - 대신 공공기관 및 지방공기업의 정원을 관리하고 있는 정부기관들과 지방자치단체들은 공공기관 및 지방공기업에 대한 예산의 증액·조정을 통해 향후 3년간 정원을 최대한 늘려주는 방향으로 정책을 추진하도록 함.
- 정원 확대와 함께 경영평가 가중치 상승을 통한 적용대상 기관장들의 책무감 제고, 청년고용 증대를 위한 추가 정책방안을 마련하도록 함.
 - 현재 청년미취업자 고용 실적은 공공기관 경영평가의 '정부권장정책' 평가지표에 포함되어 있기는 하지만 상용형 시간제 근무 실적, 장애인 의무 고용, 국가유공자 우선채용, 중소기업제품, 전통시장 온누리상품권 구매, 온실가스 감축 및 에너지 절약과 같은 세부 평가지표들 중의 하나로 포함되어 있어 충분한 효과를 보기 어렵다는 점에서 가중치를 보다 상향할 필요가 있음.
 - 임금피크제 실시에 따른 인건비 절감분을 청년채용에 활용하게 하는

방안이 한계가 많다는 점을 고려하여 최근 정부가 추진하고 있는 '시간선택제 전환 지원금', '대체인력 지원금' 등을 인건비로 활용할 수 있는 근거규정을 마련하고 지원금을 인건비로 활용하여도 인건비 상승에 따른 불이익이 없도록 경영평가 등 관련 규정을 조속히 개정함으로써 청년고용 채용을 증가시키도록 해야 함.

3. 청년고용 우수사례 발굴과 청년고용 DB구축·관리의 체계화

- 정원 관리에 대한 규제 등 외부 환경의 어려움에도 불구하고 청년고용 의무를 충족시키려는 다양한 방안들이 기관별로 시행되고 있으며, 이에 대한 우수사례(Best Practices)를 발굴하여 워크숍이나 자료집 발간 등을 통해 정보를 공유할 필요가 있음.
 - 청년고용의무제 적용대상 기관 중 다수 기관들이 청년고용의무제 실시가 청년실업문제 해결과 조직문화 변화에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것으로 판단하고 청년고용 확대를 위한 노력을 기울이고 있음
 - 타 기관들이 벤치마킹할 수 있는 방안을 모색·시행하고 있는 기관들의 사례들을 선정하고 우수사례들을 창출한 기관들에 대해 (가칭)'청년고용우수 공공기관'으로 인증하고 인센티브를 제공하며, 우수사례들을 확산시키도록 함.
- 공공기관 및 지방공기업의 청년채용 자료를 추가하거나 엄밀하게 관리하도록 함.
 - 실태조사 참여 기관들은 청년고용의무제 관련 회의 개최, 지침 제공, 자료 요구시 기획재정부와 고용노동부 등 관련 부처들이 별개로 하고 있어 일원화할 것을 제안하고 있음.
 - 중앙정부가 관리하는 공공기관의 경우에는 기획재정부의 경영정보시스템(알리오)에 주요 정보들이 입력되어 있지만, 청년고용 실태를 알 수 있는 자료가 없어 청년고용의무제 이행 여부를 파악하기 위해서는 고용노동부가 적용대상 공공기관들에 대해 청년고용 관련 자료를 해마다 별도로 요구할 수밖에 없음.

- 지방정부가 관리하는 지방공기업의 주요 경영자료들은 행정자치부의 클린아이에 입력되어 있고 알리오와 달리 청년고용에 관한 자료가 생성되어 있지만 청년고용의무제 이행 여부 파악을 위해 필요한 조건보다 완화된 자료라 고용노동부는 지방공기업의 청년고용 상황을 엄밀히 파악하기 위해 매년 조사를 하고 있는 실정임.
- 기획재정부, 행정자치부, 고용노동부는 청년고용의무제 취지에 정확히 맞는 청년고용 자료 내용을 함께 확정하여 알리오와 클린아이에 입력하도록 함으로써 매년 고용노동부가 적용대상 공공기관 및 지방공기업에 자료를 요청하는 일이 없도록 함과 동시에 적용대상 기관 역시 중복 업무를 하지 않도록 해야 함.

참고문헌

- 고용노동부(2012), 『고용영향평가 가이드라인』 고용노동부.
- _____ (2015), 『2014년도 공공기관 청년 신규고용 의무 이행 현황』.
- _____ (2015), 『한권으로 통하는 청년고용정책』.
- _____ (2016), 『2015년도 공공기관 청년고용의무 이행결과』.
- 김영철(2006), 『노동이동과 지역노동시장의 인력수급 구조변화 - 대구·경북을 중심으로』, 『지역사회연구』, 14(1).
- 김영철, 이민환(2003), 『지역인재의 수도권 대학 진학과 지역 경제력 유출 효과: 대구지역을 중심으로』, 『지역연구』, 19(2).
- 김중환(2015), 『부산지역 청년고용 활성화 방향과 지역주체의 역할』, 『청년고용포럼-부산지역인적자원개발위원회 공동 워크숍 자료집』, 고용노동부 청년고용포럼.
- 김중환 외(2013) 『부산광역시 인력수급 현황 및 중소기업 인력수급 불일치 해소 연구』, 부산광역시·부산고용포럼.
- 김형만 외(2004), 『지역인재채용장려제 도입을 위한 지방대생 민간기업 취업현황 파악 연구』, 미발표보고서.
- 류장수 외(2008), 『지역대학 취업실태 및 취업경로 분석』, 부산인적자원개발원.
- 류장수 외(2012), 『부산지역 청년층 역외유출 현황과 방지 방안에 관한 연구』, 부산광역시·고용노동부.
- 류장수 외(2013), 『공공기관의 지방 인재 채용실태 및 결정요인 분석』, 『산업관계연구』, 23(3).
- 류장수 외(2014), 『대학 창업교육 5개년 계획을 통한 청년창업 활성화 방안 고용영향평가연구』, 한국노동연구원.
- 류장수 외(2015), 『부산지역 공공기관의 지역청년 채용 실태와 확대 방안』, 부산광역시·부경대학교 인적자원개발노동연구원.

류장수(2005), 『지방대학 졸업생의 노동시장 성과 분석 - 수도권대학 졸업생과의 비교』, 『노동경제논집』, 28(2).

_____(2015), 『부산지역 인재육성 실태와 아시아 도시간 인재교류 협력 방안』, 『부산발전연구원 국제심포지엄 자료집』, 부산발전연구원.

박성재 외(2014), 『청년고용대책 고용영향평가 현장점검 보고서』, 한국노동연구원.

박성재 외(2015), 『K-MOVE사업 고용영향평가 현장점검 보고서』, 한국노동연구원.

박우식 외(2010), 『대구·경북지역 지역인재유출입 수지분석』, 대구경북연구원.

박우식 외(2011), 『지역인재 유출에 의한 경제력 유출 분석 - 대구 경북지역을 중심으로』, 『산업경제연구』 24(4).

변양규(2011), 『청년의무고용할당제에 대한 논의 및 시사점』, KERI Brief 한국경제연구원.

부산광역시(2015), 『제1회 부산광역시 청년일자리위원회 회의자료』.

윤윤규 외(2013), 『부산지역 노동시장 분석 및 고용정책방안 연구』, 한국노동연구원.

이병희 외(2005), 『교육과 노동시장 연구』, 한국노동연구원.

이인재(2012), 『청년의무고용제도의 분석』, 『THE HRD REVIEW』 15(1).

이효수, 남병탁(2008), 『대구경북지역 일자리변동 및 유출입 분석』, 『경제연구』, 26(2).

알리오 www.alio.go.kr

클린아이 www.cleaneye.go.kr

통계청, 국가통계포털 www.kosis.kr

Bruce A. Weinberg(2011), "Developing science : Scientific performance and brain drains in the developing world", Journal of Development Economics, 95, 95-104.

Iowa Civic Analysis network(2007), Brain Drain Initiatives, The University of Iowa.

Nicaise, I.,(2001) “The Belgian ‘Rosetta Plan’: Appealing to corporate responsibility in the fight against youth unemployment” Hoger instituut voor de arbeid, June, 2001.

Oded Stark · Christian Helmenstein · Alexia Prskawetz(1997), “A brain gain with a brain drain”, Economics Letters, 55, 227-234.

부 록 1

실태조사 설문지

ID

청년고용의무제의 고용영향평가를 위한 설문조사

안녕하십니까?

심각한 청년 실업문제를 해결하려는 노력의 일환으로 정부는 현재 공공기관과 공기업에 매년 정원의 3% 이상을 만34세 이하 미취업자 청년으로 채용하도록 의무하는 청년고용의무제를 실시하고 있습니다. 본 조사는, 고용노동부의 지원으로, 청년고용의무제가 청년의 순고용 창출과 고용의 질에 어떠한 영향을 미치는지를 평가하고, 시행 상의 사회적인 비용이나 애로 사항을 파악하여 정책의 효과성을 제고하기 위한 방안을 도출하는 데 목적이 있습니다.

바쁘시겠지만 잠깐이라도 시간을 내어 답변해 주시기를 부탁드립니다. 응답해주신 내용은 연구의 목적으로만 사용될 것이며, 본 조사의 설문내용은 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

바쁘신 시간에 적극 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

2016년 9월

☞ 본 조사와 관련된 문의나 의견이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

- 주관기관: 고용노동부, 한국노동연구원 / 부경대학교 산학협력단
- 조사수행기관: ㈜메트릭스코퍼레이션
강원목과장 (02-6244-0722)

※ 작성하신 설문지는 아래의 이메일이나 팩스로 보내주시십시오.

이메일 : wmkang@metrix.co.kr 팩스 : 02-6242-0700

0. 응답자 일반 현황

기관명		소재지	
응답자 성함		부서 / 직위	
연락처		이메일	

문6. 청년고용의무비율의 준수를 위해 아래의 각 항목이 필요한 정도를 ✓ 표시하여 주십시오.

항목	전혀 필요없음 <----보통 ----> 매우 필요함						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1) 정부/지방정부의 정원 및 신규채용 TO 확대	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 경영정상화	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3) 기관의 인지도 개선	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4) 연봉 및 근로조건 개선	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5) 경영층의 청년고용 의지 강화	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6) 공공기관 평가시 청년고용의무 비율 준수의 평가배점 확대	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7) 임금피크제 도입 및 확산	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

문7. 청년고용의무제가 청년의 실업을 해소를 위하여 어느정도 필요하다고 생각하십니까? ()

- ① 매우 불필요하다 ② 불필요하다 ③ 보통이다 ④ 필요하다
 ⑤ 매우 필요하다

2. 신규채용된 청년의 고용의 질에 대한 설문

문1. 귀 기관에 신규채용된 정규직 청년의 업무능력은 유사한 규모 및 업종의 민간기업에 채용된 청년의 업무능력에 비하여 어느 정도라고 생각하십니까? ()

- ① 매우 미흡하다 ② 미흡하다 ③ 비슷하다 ④ 뛰어나다
 ⑤ 매우 뛰어나다

문2. 귀 기관에 신규채용된 정규직 청년의 임금은 유사한 규모 및 업종의 민간기업에 채용된 청년의 임금에 비하여 어느 정도라고 생각하십니까? ()

- ① 매우 적다 ② 적다 ③ 비슷하다 ④ 많다 ⑤ 매우 많다

문3. 귀 기관에 신규채용된 비정규직 청년의 업무능력은 정규직으로 채용된 청년의 업무능력에 비하여 어느 정도라고 생각하십니까? ()

- ① 매우 미흡하다 ② 미흡하다 ③ 비슷하다 ④ 뛰어나다 ⑤ 매우 뛰어나다

문4. 동일한 업무를 수행한다고 할 때, 귀 기관 비정규직 채용 청년의 정규직 채용 청년 대비 임금 수준은 어떠합니까? ()

- ① 매우 적다 ② 적다 ③ 비슷하다 ④ 많다 ⑤ 매우 많다

문5. 비정규직(계약직 및 인턴) 청년을 채용하는 이유는 무엇입니까? ()

- ① 중앙/지방 정부가 정규직 신규배정(TO)인원을 적게 해서
② 일시적으로 직원이 필요하여
③ 고용의 유연성을 확보하기 위하여
④ 계약직이나 인턴으로 채용 후 성과를 보고 정규직으로 채용하기 위해서

3. 초과근무 해소로 인한 고용확대의 가능성에 대한 설문

문1. 귀 기관 직원의 노동강도는 유사한 규모 및 업종의 민간기업에 비해 강한 편입니까? ()

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 비슷하다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

문2. 귀 기관의 직원은 초과근무시간이 일주일 평균 어느 정도 됩니까?

초과근무시간: 일주일 평균 (시간)

문3. 귀 기관에서 초과 근로가 발생한다면, 가장 큰 이유가 무엇이라고 생각하십니까? ()

- ① 기관 업무의 특성상 불가피한 초과 근로
② 업무를 수행하는 직원의 수가 적어서
③ 초과근로로 인한 초과수당의 지급을 원해서

문4. 귀 기관에서 초과근로를 최대한 줄였을 때의 추가적인 고용증대 효과는 무엇입니까? ()

- ① 업무의 근본 특성상 초과 근로를 더 이상 줄이기 어려움
② 초과 근로를 줄일 수 있지만, 고용 증대효과는 크지 않음
③ 초과 근로를 줄일 수 있고, 고용 증대효과도 크지만, 인건비 예산의 증가가 큼
④ 초과 근로를 줄일 수 있고, 고용 증대효과도 크고, 그리고 인건비 예산의 증가도 크지 않음

♣ 성심성의껏 답변해 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다. ♣

부 록 2

FGD 설문지

ID

청년고용의무제의 제도에 대한 의견 조사

안녕하십니까?

본 조사는 청년고용의무제 고용영향평가조사의 일환으로 현재 실시하고 있는 청년고용의무제에 대한 심층분석을 통해 청년고용의무제의 청년고용의 순고용 창출과 고용의 질에 미치는 영향을 평가하고, 향후 제도 개선을 위한 보완점 및 정책의 효과성 제고 방안을 도출하고자 합니다.

정량조사와 별도로 관련기관의 의견 조사를 통해, 기관별 현장에서 청년고용의무제에 대한 제도적 개선 및 애로사항을 파악하고 심도있는 논의를 통해 정량조사에서 도출하지 못한 청년고용의무제 제도의 개선점 및 정책적 개선 방향 발굴하고자 합니다.

바쁘시겠지만 잠깐이라도 시간을 내어 답변해 주시기를 부탁드립니다. 응답해주신 내용은 연구의 목적으로만 사용될 것이며, 본 조사의 설문내용은 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

바쁘신 시간에 적극 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

2016년 10월

☞ 본 조사와 관련된 문의나 의견이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

- 주관기관 : 고용노동부, 한국노동연구원 / 부경대학교 산학협력단
- 조사수행기관 : ㈜메트릭스코퍼레이션

강원목과장 (02-6244-0722)

※ 작성하신 설문지는 아래의 이메일이나 팩스로 보내주십시오.

이메일 : wmkang@metrix.co.kr

팩스 : 02-6242-0700

0. 응답자 일반 현황

기관명		소재지	
응답자 성함		부서 / 직위	
연락처		이메일	

Part A. 청년고용의무제 참여 현황

<p>기관 소개</p>	<p>1) 귀하께서 소속되어 있는 기관명과 주요 업무를 소개해 주십시오.</p> <p>2) 귀 기관의 총 재직자 현황을 소개해 주십시오.</p> <p>3) 귀 기관의 주된 신규 채용 형태를 소개해 주십시오. (예: 주 채용 연령층, 채용형태(정규직, 비정규직(계약직, 인턴 등), 시간제 근로자 등) 등)</p>
<p>청년고용의무제 참여 현황 및 준수 여부</p>	<p>1) 귀 기관의 2016년도 현재 만34세 이하 미취업자 청년의 채용 현황 및 계획을 말씀해 주십시오.</p> <p>2) 귀 기관의 2014년과 2015년의 청년고용의무제 시행 현황을 말씀해 주십시오.</p> <p>3) 귀 기관에서 현재 청년고용의무제를 잘 준수하고 있다면, 어떠한 노력으로 잘 준수하게 되었는지 그 방법을 구체적으로 말씀해 주십시오.</p> <p>4) 귀 기관에서 청년고용의무제를 준수하고 있지 못하다면, 그 이유가 무엇인지 말씀해 주십시오.</p>

Part B. 청년고용의무제 제도 검토

<p>청년고용의무제 시행 필요성 검토</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 귀 기관에서는 현재 시행하고 있는 청년고용의무제에 대해 반드시 시행해야 한다고 생각하십니까? 2) 청년고용의무제를 반드시 시행해야 한다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 3) 청년고용의무제 시행이 불필요하다고 생각하신다면, 그 이유를 말씀해 주십시오. 4) 귀 기관의 업무를 수행하는데 신규채용으로 청년이 적합하다고 생각하십니까? 말씀해 주십시오. 5) 귀 기관에서는 신규채용으로 청년층이 적합하다고 생각하신다면, 그 이유를 말씀해 주십시오. 6) 귀 기관에서는 신규채용으로 청년층이 부적합하다고 생각하신다면, 그 이유를 말씀해 주십시오.
<p>청년고용의무제 참여 난이도 검토 및 개선사항 도출</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 귀 기관에서 청년고용의무를 이행하는 데 있어서 어려움이 있으신지, 어려움이 있으시다면 어느 정도인지 말씀해 주십시오. 2) 귀 기관이 청년고용의무를 이행하는데 있어서 어려움(애로사항)은 무엇인지 말씀해 주십시오. 3) 귀 기관이 청년고용의무를 이행하기 위해 반드시 개선되어야 할 부분(즉 건의사항)이 무엇인지 말씀해 주십시오.

Part C. 청년고용의무제 효율성 강화를 위한 정책 방안

청년고용의무제 정책방안 도출	<p>1) 귀 기관에서는 현행의 청년고용의무제 비율(정원대비 3%)이 적절하다고 생각하시는지 말씀해 주십시오.</p> <p>2) 현행의 청년고용의무제 비율이 부적절하다면 적절 비율을 말씀해 주십시오. (예 : 2% 이하, 3%(현행 유지), 4%, 5%, 6% 이상 등)</p> <p>3) 공공기관 및 공기업이 아닌 민간기업까지 청년고용의무제를 확대 시행하는 것에 대해 어떻게 생각하시는지 말씀해주시기 바랍니다. (※ 민간기업의 청년고용의무제 시행 여부, 민간기업의 청년층 채용 비율, 제도 적용 시기 등)</p> <p>4) 귀 기관에서 생각하시기에 청년고용의무제 외에 미취업자 청년층 채용을 위해 필요한 정책이 무엇인지 말씀해 주십시오.</p>
--------------------	---

Part D. 기타

추가 의견	<p>1) 귀 기관에서 지금까지 논의한 내용 외에 추가로 하시고 싶은 말씀이 있으면 자유롭게 말씀해 주시기 바랍니다.</p>
-------	---

부 표

〈부표 1〉 공공기관 청년고용의무 준수가 어려운 정도*노동강도

(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					소 계
		매우 어렵다	어렵다	보통이다	쉽다	매우 쉽다	
유사규모 및 업종 민간기업 대비 직원노동강도	전혀 강하지 않다	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	3
	강하지 않다	0.0	23.5	52.9	11.8	11.8	17
	비슷하다	14.0	29.9	45.1	9.8	1.2	164
	강하다	19.6	32.1	33.9	10.7	3.6	56
	매우 강하다	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	4
소 계		35	72	106	25	6	244

〈부표 2〉 지방공기업 청년고용의무 준수가 어려운 정도*노동강도

(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					소 계
		매우 어렵다	어렵다	보통이다	쉽다	매우 쉽다	
유사규모 및 업종 민간기업 대비 직원노동강도	전혀 강하지 않다	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1
	강하지 않다	9.1	50.0	31.8	9.1	0.0	22
	비슷하다	23.5	38.8	34.1	2.4	1.2	85
	강하다	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	15
	매우 강하다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
소 계		28	47	40	7	1	123

〈부표 3〉 공공기관 청년고용의무 준수가 어려운 정도*초과근무발생사유

(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					
		매우 어렵다	어렵다	보통이다	쉽다	매우 쉽다	소 계
초과근로 발생 사유	기관 업무의 특성상 불가피한 초과 근로	13.5	29.4	42.3	11.7	3.1	163
	업무를 수행하는 직원의 수가 적어서	13.6	28.8	50.0	6.1	1.5	66
	초과근로로 인한 초과수당의 지급을 원해서	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	5
	본인 필요, 발생하는 업무의 원활한 수행을 위함	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	2
	소 계	34	69	104	23	6	236

〈부표 4〉 지방공기업 청년고용의무 준수가 어려운 정도*초과근무발생사유

(단위 : 개, 행%)

		청년고용의무 준수가 어려운 정도					
		매우 어렵다	어렵다	보통이다	쉽다	매우 쉽다	소 계
초과근로 발생 사유	기관 업무의 특성상 불가피한 초과 근로	22.8	33.7	38.0	4.3	1.1	92
	업무를 수행하는 직원의 수가 적어서	23.5	47.1	11.8	17.6	0.0	17
	초과근로로 인한 초과수당의 지급을 원해서	18.2	72.7	9.1	0.0	0.0	11
	본인 필요, 발생하는 업무의 원활한 수행을 위함	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	소 계	27	47	38	7	1	120

<부표 5> 공공기관 유사규모업종대비 청년업무능력*임금수준

(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
유사규모 업종민간 기업 대비청년 임금수준	매우 적다	0.0	9.1	72.7	18.2	0.0	11
	적다	0.0	6.3	59.4	34.4	0.0	64
	비슷하다	0.7	3.4	63.1	28.9	4.0	149
	많다	0.0	0.0	40.0	50.0	10.0	20
	매우 많다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	1	10	148	77	8	244

<부표 6> 지방공기업 유사규모업종대비 청년업무능력*임금수준

(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
유사규모 업종민간 기업 대비 청년임금 수준	매우 적다	0.0	25.0	50.0	16.7	8.3	12
	적다	0.0	7.3	74.5	18.2	0.0	55
	비슷하다	0.0	2.0	66.7	27.5	3.9	51
	많다	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	5
	매우 많다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	0	8	85	27	3	123

<부표 7> 공공기관 유사규모업종대비 청년업무능력*비정규직대비업무능력

(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
비정규직 대비 정규직 업무능력	매우 미흡하다	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	3
	미흡하다	0.0	5.3	55.8	33.7	5.3	95
	비슷하다	.8	2.3	66.7	28.8	1.5	132
	뛰어나다	0.0	10.0	50.0	40.0	0.0	10
	매우 뛰어나다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	1	9	147	75	8	240

<부표 8> 지방공기업 유사규모업종대비 청년업무능력*비정규직대비업무능력

(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
비정규직 대비 정규직 업무능력	매우 미흡하다	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1
	미흡하다	0.0	9.3	70.4	16.7	3.7	54
	비슷하다	0.0	5.6	72.2	20.4	1.9	54
	뛰어나다	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	3
	매우 뛰어나다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	0	8	79	22	3	112

<부표 9> 공공기관 유사규모업종대비 청년업무능력*비정규직대비임금수준

(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
비정규직 대비정규 직임금수 준	매우 적다	0.0	0.0	62.5	25.0	12.5	8
	적다	1.1	3.4	55.7	35.2	4.5	88
	비슷하다	0.0	4.3	64.7	28.8	2.2	139
	많다	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	5
	매우 많다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	1	9	147	75	8	240

<부표 10> 지방공기업 유사규모업종대비 청년업무능력*비정규직대비임금수준

(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
비정규직 대비정규 직임금수 준	매우 적다	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	2
	적다	0.0	7.0	70.2	19.3	3.5	57
	비슷하다	0.0	5.9	72.5	19.6	2.0	51
	많다	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	2
	매우 많다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	합 계	0	8	79	22	3	112

〈부표 11〉 공공기관 유사규모업종대비 청년업무능력*비정규직채용사유(다중응답)
(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
비정규 직 채용사 유	중앙/지방 정부가 정규직 신규배정(TO)인원을 적게 해서	1.2	3.7	61.0	29.3	4.9	82
	일시적으로 직원이 필요하여	0.0	3.8	59.0	35.2	1.9	105
	고용의 유연성을 확보하기 위하여	0.0	0.0	73.5	20.6	5.9	34
	계약직/인턴 채용후 성과를 보고 정규직으로 채용하기 위해서	0.0	6.1	60.6	33.3	0.0	33
	합 계	1	9	147	75	8	240

〈부표 12〉 지방공기업 유사규모업종대비 청년업무능력*비정규직채용사유(다중응답)
(단위 : 개, 행%)

		유사규모업종 민간기업 대비 공공기관 신규채용 정규직업무능력					
		매우 미흡하다	미흡하다	비슷하다	뛰어나다	매우 뛰어나다	소 계
비정규 직 채용사 유	중앙/지방 정부가 정규직 신규배정(TO)인원을 적게 해서	0.0	12.5	75.0	6.3	6.3	16
	일시적으로 직원이 필요하여	0.0	5.2	69.0	25.9	0.0	58
	고용의 유연성을 확보하기 위하여	0.0	10.3	69.0	17.2	3.4	29
	계약직/인턴 채용후 성과를 보고 정규직으로 채용하기 위해서	0.0	8.3	75.0	8.3	8.3	12
	합 계	0	9	81	22	3	115

청년고용의무제 고용영향평가 연구

- 발행연월일 | 2016년 12월 24일 인쇄
2016년 12월 30일 발행
- 발행인 | 방 하 남
- 발행처 | **한국노동연구원**
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0143-9 (비매품)