

## 광주지역 중소기업 구인구직자간 일자리 인식차이 해소방안\*

김 봉 진\*\* 김 일 태\*\*\*

본 연구의 주요 목적은 광주광역시 소재 중소기업에 대한 구인·구직자 간의 일자리 인식차이의 원인을 파악하여 이를 해소하기 위한 정책적 시사점을 도출하는데 있다. 특히 광주지역의 중요한 인구구조적인 특징으로서 대학생·청년층 인구유입으로 인한 청년일자리의 문제에 논의의 초점을 두고자 한다.

연구를 위해 광주지역의 중소기업을 대상으로 고용인식조사 및 광주지역의 대학생 취업인식조사를 실시한 자료를 분석하였고, 추가로 광주광역시 관내 일자리관련 중개기관, 기업협회, 훈련 및 교육기관, 광주광역시 교육청, 전문계고 교사 등을 면접조사 하였다.

조사결과 광주지역 중소기업은 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치에 직면하고 있으며, 구인·구직자간 인식의 격차가 매우 큰 것으로 조사되었다. 광주지역의 중소기업 일자리 미스매치를 해소하기 위해서는 먼저, 보상의 미스매치 해소를 위해 중소기업의 근로조건 개선, 구인활동의 방향 전환이 요구되며, 두 번째로 숙련의 미스매치 해소를 위해 현장인력 훈련 프로그램의 내실화가 요구되고, 마지막으로 정보의 미스매치 해소를 위해 우량 중소기업 인증제도 등의 도입이 요구된다고 할 것이다.

### I. 서 론

통상적으로 중소기업이라 함은 중소기업기본법 시행령에 정의한 바와 같이 제조업종의 경우 상시근로자 300명 미만 또는 자본금 80억원 이하의 규모를 가진 사업체를 의미한다. 이와 같은 기준을 적용하면 2010년말 현재 광주광역시 소재 제조업체의 99.8%가 중소기업에 해당된다. 이는 광주에서의 기업지원정책은 중소기업을 대상으로 시행되는 것이 가장 타당하다는 논리적 근거가 될 수 있다. 현재 광주지역뿐만 아니라 전국의 대다수의 중소기업이 직면하고 있는 다양한 문제요인 가운데 큰 비중을 차지하는 부문은 대부분의 중소기업들이 구인난을 경험하고 있다는 문제일 것이다. 그간 다양한 중소기업 지원정책의 시행을 통하여 지역산업발전의 핵심역량으로서 인력수급에 대한 관심이 증가되고 있으며 각종 직업능력교육 및 인력양성사업 등이 시행되었음에도 불구하고 노동수요측면에서 지역의 중소기업은 인력확보가 원활치 않은 실정이다.

반면, 호남권의 중추도시로서 광주광역시는 대학 등 교육서비스 기능이 집중되어 청년층 인구의 유입이 증가되는 추세로 청년실업의 문제에 더욱 민감하다고 할 수 있고, 더불어 고학력의 청년인구는 대기업 및 공공부문 등의 안정된 직장을 선호하는 경향이 더욱 높아 청년층 인구 대비 중소기업의 인력난이 더욱 심각한 문제로 부각되고 있는 실정이다. 더욱이 지표로 나타내는 명목상의 실업률이 양호한 추세를 보이고 있으나 불완전고용 상태를 나타내는 구직단념자 등 공식적인 통계에 집계되는 않는 실업자들이 많아 실질적인 실업률 등 고용 상황은 더욱 심각할 것으로 추정된다. 특히 청년층의 실업문제는 더욱 심각한 수준에 이르는 것으로 추정되고 있다.

이러한 측면에서 본 연구의 주요 목적은 광주지역의 중소기업에서의 일자리 미스매치의 원인을 파악하여 이를 해소하기 위한 정책적 시사점을 도출하는데 있다. 특히 광주지역의 중요한 인구구조적인 특징으로서 청년층 인구유입으로 인한 청년실업의 문제에 논의의 초점을 두고자 한다.

\* 본 논문은 2012년 2월 “2012년도 경제학공동학술대회(지역경제학회)”에서 발표한바 있으며, 수정·보완하여 재구성한 것임

\*\* 광주발전연구원 산업경제연구실 연구위원

\*\*\* 전남대학교 경제학부 교수

연구를 위해 광주지역의 중소기업을 대상으로 고용인식조사 및 광주지역의 대학생 취업인식조사를 실시한 자료를 분석하였고, 추가로 광주광역시 관내 일자리관련 중개기관, 기업협회, 훈련 및 교육기관, 광주광역시 교육청, 전문계고 교사 등을 면접조사 하였다.<sup>1)</sup>

본 연구의 결과를 토대로 향후 광주지역의 고용정책 수립에 정책적 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

## II. 광주지역 경제·산업 구조

통계청 ‘인구주택총조사’에 따르면 2005년 기준 광주지역 총인구는 1,414천명(전국 비중 3.0%)으로 조사되었으며, 2010년 ‘인구주택총조사’ 잠정 집계결과에 따르면 광주지역의 총인구는 1,469천명으로 나타나 전국 비중 3.04%를 차지하며, 2005년 대비 55천명 증가한 것으로 나타나는 것으로 조사되었다.

<표1> 총조사인구

(단위 : 천명)

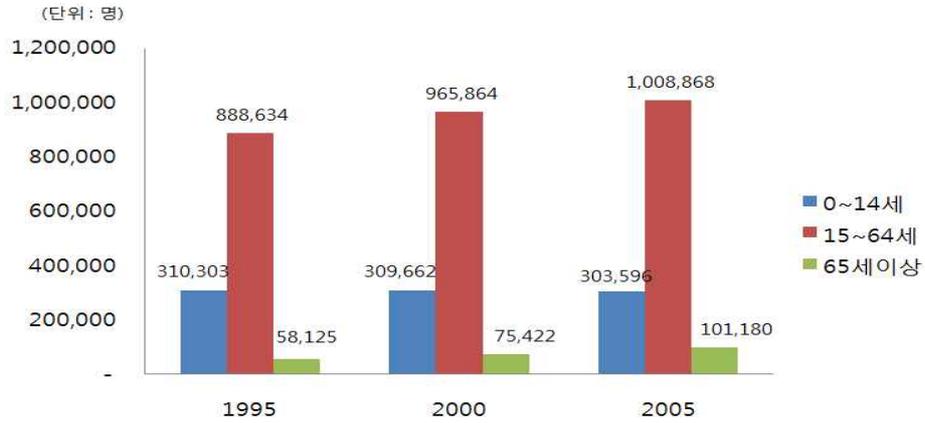
지역	1995년			2005년			2010년		
	총인구	남자	여자	총인구	남자	여자	총인구	남자	여자
전국	44,554	22,357	22,196	47,041	23,466	23,576	48,219	24,045	24,174
서울	10,217	5,131	5,086	9,763	4,837	4,925	9,708	4,774	4,934
부산	3,810	1,898	1,912	3,513	1,736	1,777	3,403	1,674	1,729
대구	2,445	1,232	1,214	2,456	1,227	1,229	2,444	1,213	1,231
인천	2,304	1,163	1,141	2,518	1,263	1,255	2,638	1,325	1,313
광주	1,257	627	630	1,414	701	712	1,469	727	742
대전	1,271	642	629	1,439	721	718	1,495	749	747
울산	-	-	-	1,045	538	507	1,082	558	524

자료: 광주발전연구원(2011) “100대 지수로 바라본 광주의 과거 및 현재 모습”

주 : 2010년인구주택총조사 잠정 집계결과는 가구명부 입력자료를 기준으로 집계한 자료로 최종 결과와의 차이가 있을 수 있음

광주지역의 연령 계층별 인구 구조를 살펴보면 0~14세 유소년 인구는 1995년 310,303명, 2000년 309,662명, 2005년 303,596명(2000년 대비 1.95% 감소)으로 감소추세를 보이고 있으며, 15세~64세의 생산가능인구는 1995년 888,634명, 2000년 965,864명, 2005년 1,008,868명(2000년 대비 4.45% 증가)으로 조사되었다. 15세~64세 인구의 주요 증가요인으로는 광주지역이 호남권의 중추도시로서 대학 등 교육서비스가 집중되어 있기 때문인 것으로 유추할 수 있다. 광주지역 65세 이상 고령인구는 1995년 58,125명, 2000년 75,422명, 2005년 101,180명으로 2000년 대비 34.1% 증가한 것으로 조사되었다.

1) 본 연구는 김봉진 외(2012) “2011년도 광주광역시·고용노동부의 지역 일자리 공시제 연구사업 결과보고서” 연구에서 제시된 설문 조사의 일부내용을 인용하였으며, 추가적인 조사 및 연구를 통하여 수정·보완한 것임



자료: 광주발전연구원(2011) "100대 지수로 바라본 광주의 과거 및 현재 모습"

<그림1> 연령 3계층별 인구

광주지역의 지역내총생산 규모는 2000년 13,134천만원, 2004년 17,392천만원, 2008년 21,745천만원으로 타 광역시와 비교하여 볼 때 가장 적은 규모의 지역내총생산을 기록하고 있다. 2000년 대비 2009년 약 8,611천만원이 증가함으로써 약 65.5% 증가한 것으로 조사되었다.

<표2> 지역내총생산

(단위:천만원)

지역	2000	2005	2006	2007	2008
전국	603,733	869,305	912,926	983,030	1,028,500
서울	151,356	208,899	220,135	236,517	248,383
부산	34,127	48,069	49,434	52,680	56,182
대구	21,860	28,756	30,244	32,261	32,714
인천	27,122	40,398	43,311	47,780	47,827
광주	13,134	18,896	20,299	21,281	21,745
대전	14,008	20,030	20,802	22,186	23,218
울산	28,959	41,697	43,214	48,059	52,408

자료: 광주발전연구원(2011) "100대 지수로 바라본 광주의 과거 및 현재 모습"

2009년 광주지역 취업자수는 647천명으로 전년대비 9천명이 증가하여 약 1.4% 증가한 것으로 조사되었고, 15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율을 나타내는 고용률(취업인구비율)은 2009년 56.4%로 전년대비 0.1% 상승하였으나, 전국 평균 고용률의 58.6% 보다 낮은 수준이며, 2009년 실업률은 3.8%로 전국 평균 실업률 3.6% 보다 높은 편인 것으로 조사되었다.

<표3> 취업자수 및 고용률

(단위 : 천명, %)

지역	구분	2000	2002	2004	2006	2008	2009
전국	취업자수	21,156	22,169	22,557	23,151	23,577	23,506
	고용률	58.5	60.0	59.8	59.7	59.5	58.6
광주	취업자수	553	603	604	619	638	647
	고용률	53.4	56.7	55.5	55.5	56.3	56.4

자료: 광주발전연구원(2011) "100대 지수로 바라본 광주의 과거 및 현재 모습"

경제활동참가율 및 고용률 등 노동관련 경제지표는 전국수준보다 다소 낮은 것으로 조사되었으나, 지속적으로 개선되고 있는 것으로 조사되었다.

<표4> 광주광역시 고용지표 현황

(단위 : 천명, %)

구분	취업자		실업자		경제활동참가율		실업률		고용률	
	광주	전국	광주	전국	광주	전국	광주	전국	광주	전국
'10.6월	677	24,280	27	878	60.4	62.0	3.9	3.5	58.1	59.8
'11.6월	687	24,752	24	839	60.1	62.4	3.3	3.3	58.1	60.3

자료: 통계청 고용통계조사 인용, 광주광역시 일자리창출 활성화대책 자료 참조

광주지역 전체 취업자 수는 2004년 604천명, 2006년 619천명, 2008년 638천명, 2009년 647천명으로 집계되었으며, 2004년 대비 7.1% 증가하였다. 산업별로 보면 농림어업의 경우 2004년 26천명에서 2009년 13천명으로 약 50%가 감소하였으며, 광주지역 전체 취업자 수의 2.0%의 비중을 차지한 것으로 조사되었다. 광공업의 경우 2004년 78천명에서 2009년 84천명으로 약 7.7% 증가하였으며, 광주지역 전체 취업자 수의 13%의 비중을 차지한 것으로 조사되었다. 마지막으로 기타 서비스업의 경우 2004년 500천명에서 2009년 550천명으로 약 10% 증가하였으며 광주지역 전체 취업자 수의 85.0%비중을 보이는 것으로 조사되었다.

<표5> 산업별 취업자

(단위 : 천명)

지역	구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009
전국	계	22,557	22,856	23,151	23,433	23,577	23,506
	농업, 임업 및 어업	1,824	1,813	1,781	1,723	1,686	1,648
	광공업	4,192	4,146	4,073	4,031	3,985	3,859
	SOC 및 기타서비스업	16,542	16,897	17,298	17,679	17,906	17,998
광주	계	604	619	619	633	638	647
	농업, 임업 및 어업	26	26	21	18	11	13
	광공업	78	82	77	77	72	84
	SOC 및 기타서비스업	500	511	521	538	555	550

자료: 광주발전연구원(2011) "100대 지수로 바라본 광주의 과거 및 현재 모습"

2009년말 기준 광주지역 전체 사업체 수는 약 99,148개사로 종사자 수는 약 488,781명으로 조사되었고, 이중에서 종사자 규모 기준 1~4명인 사업체가 82,545개사로 전체 사업체 수의 약 83%를 차지하며, 이들 1~4명인 사업체에 종사하는 종사자 수는 약 148,210명으로 전체 사업체 종사자의 약 30%를 차지하는 것으로 조사되었다. 종사자 규모 기준 1~4명인 사업체를 포함하여 종사자 규모 기준으로 10인 이하 사업체에 근무하는 비중이 전체의 약 42%를 차지하는 것으로 조사되었다.

또한 2009년말 기준 광주지역 전체 제조업체 수는 약 7,333개사로 종사자 수는 약 71,489명으로 조사되었고, 전체 사업체 중에서 제조업체가 차지하는 비중은 업체기준 약 7.3%, 종사자기준 약 14.6%인 것으로 조사되었다. 광주지역 제조업체 중에서 종사자 규모 기준 1~4명인 사업체가 5,299개사로 전체 사업체 수의 약 22.0%를 차지하며, 이들 사업체에 종사하는 종사자 수는 약 10,231명으로 전체 제조업체 종사자의 약 14%를 차지하는 것으로 조사되었다. 1~4명인 사업체를 포함하여 종사자 규모 기준으로 10인 이하 제조업체에 근무하는 비중이 전체의 약 23%를 차지하는 것으로 조사되었다. 또한 제조업체 종사자 규모 기준 10인~19인 사업체에 근무하는 비중이 약 11%, 20인~49인 14%, 50인~99인 10%, 100인~299인 13% 인 것으로 조사되어, 광주지역 제조업체 종사자의 약 50%는 50인 이하 사업장에 종사하는 것으로 조사되었다.

<표6> 학력별 고용구조

	교육정도별	2006		2010		비교 증감율(%)
		취업자수 (천명)	비중 (%)	취업자수 (천명)	비중 (%)	
전국	계	23,151	100.0	23,829	100.0	2.9
	초졸이하	2,973	12.8	2,594	10.9	-12.7
	중졸	2,605	11.3	2,342	9.8	-10.1
	고졸	9,774	42.2	9,618	40.4	-1.6
	대졸이상	7,799	33.7	9,275	38.9	18.9
	전문대졸	2,398	10.4	2,913	12.2	21.5
	대학교졸이상	5,400	23.3	6,362	26.7	17.8
광주	계	619	100.0	664	100.0	7.3
	초졸이하	51	8.2	51	7.7	0.0
	중졸	57	9.2	52	7.8	-8.8
	고졸	242	39.1	256	38.6	5.8
	대졸이상	269	43.5	306	46.1	13.8
	전문대졸	78	12.6	97	14.6	24.4
	대학교졸이상	191	30.9	209	31.5	9.4

자료 : 통계청 국가통계포털(KOSIS) 경제활동인구조사 통계

학력별 고용구조의 특징으로 2006년 대비 2010년의 경우 대졸 취업자 비중이 높아져 전국적으로 취업자의 고학력 추세가 점점 증가하는 것으로 유추할 수 있다. 전국 기준으로 고졸 취업자는 2006년 9,774천명 수준에서 2010년 9,618천명으로 1.6% 감소하였고, 취업자 수의 구성을 보면 고졸 취업자가 가장 높은 구성 비율을 보이고 있으나 대졸 취업자의 구성 비율이 증가하여 고졸 취업자와 대졸 취업자의 차이가 점차 좁혀지고 있는 추세인 것으로 조사되었다. 한편, 광주의 경우 또한 고졸 취업자 수는 2006년 242천명에서 2010년 256천명으로 5.8% 증가하였으나 취업자 구성 비율을 보면 2010년 기준 고졸 38.6%, 대졸 46.1%로 대졸 취업자의 구성 비율이

높아져 더욱 높아진 것으로 조사되었다.

<표7> 광주광역시 제조업 업종별 생산액 추이(2000~2009)

(단위 : 십억원)

	2000	2003	2006	2009	연평균 증가율(%)
제조업(10~33)	8,616	9,677	17,346	20,752	11.1
식료품	398	250	413	495	3.4
음료	275	421	234	288	2.7
담배					0.0
섬유제품; 의복제외	300	244	230	338	3.6
의복/의복액세서리/모피제품	32	33	18	16	-6.1
가족/가방/신발	1				-7.7
목재/나무제품(가구제외)	28	22	26	41	7.8
펠프/종이/종이제품	75	89	92	111	7.4
인쇄/기록매체	17	34	40	52	20.8
코크스/연탄/석유정제품					0.0
화학물질/화학제품(의약품 제외)	22	17	36	72	23.9
의료용 물질/의약품					0.0
고무제품/플라스틱제품	942	983	1,522	1,616	7.0
비금속 광물제품	90	83	74	117	4.2
1차 금속	92	322	589	819	30.2
금속가공제품(기계/가구 제외)	435	498	862	1,252	16.8
전자부품/컴퓨터/영상/음향/통신장비	595	693	1,205	1,348	15.6
의료/정밀/광학기기/시계	14	27	31	81	36.4
전기장비	1,963	2,197	3,769	5,243	12.1
기타 기계/장비	728	909	1,228	1,531	9.5
자동차/트레일러	1,884	2,140	6,344	6,692	20.0
기타 운송장비					0.0
가구	17	76	178	188	44.4
기타 제품	14	16	19	7	-0.1

주 : 통계청 제9차 산업분류에 따른 종사자 10인 이상 사업체 기준임  
자료 : 통계청 국가통계포털(KOSIS)

광주광역시 제조업 생산액은 2000년 8,616십억원에서 2009년 20,752십억원으로 연평균 약 11.1%씩 증가하였고, 향후 10년간(2010~2021) 성장추세를 추계한 결과 연평균성장률을 이용하여 추정한 경우 연평균 11.1%씩 성장하여 2021년에는 2009년 대비 약 3.5배 성장한 72,600십억원 규모로 추정되었다. 다른 방법으로 지수평활법을 이용하여 추정한 경우 연평균 10.39%씩 성장하여 2009년 대비 약 3.3배 성장한 69,642십억원 규모로 추정되었고, 추세조정 지수평활법을 이용하여 추정한 경우 연평균 10.68%씩 성장하여 2009년 대비 약 3.4배 성장한 72,480십억원 규모로 추정되었다. 이를 토대로 광주지역의 제조업부문의 고용규모도 연평균 11.1%씩 성장하여 3.3배~3.5배 수준으로 성장할 것으로 유추할 수 있다.<sup>2)</sup>

한편 중소기업이 경험하고 있는 인력부족 정도를 추계하기 위하여 중소기업청의 2011년도 중소기업 인력실태조사 결과를 인용하여 보면, 전국 중소기업의 전체 종사자수는 2,088천명이며, 인력부족률은 전년대비 0.50%p 증가하여 약 3.01%가 부족한 것으로 조사되었다. 인력부족 직종별로는 연구직 5.43%, 기술직 4.74%, 기능직 3.89% 등의 순으로 조사되었다. 중소기업 중에서도 기업규모가 클수록 인력부족률이 하락하는 것으로 조사되었는데 조사대상 가운데 소기업의 인력부족률은 3.71%인 반면, 중기업의 인력부족률은 1.69%인 것으로 조사되었다. 따라서 중소기업의 인력부족 현상은 기업규모가 작을수록 더 큰 것으로 유추할 수 있다.

2) 김봉진(2011), 「광주광역시 산업입지 수요·공급계획 검토연구」 참조

### Ⅲ. 중소기업 일자리 인식차이 현황

#### 1. 중소기업 고용인식조사 결과

광주지역 중소기업의 고용인식조사를 통한 미스매치 원인을 분석하기 위하여 기업특성에 따른 표본추출 후 사업체 경영자 또는 인사담당자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 전화조사 및 면접조사를 진행하였다. 조사대상은 광주지역 제조업체 중에서 종사자 5인 이상 사업체 및 광주상공회의소 회원 사업체를 대상으로 업종 및 산업 특성의 분포를 고려하여 약 600개 사업체를 표본조사 하였으며, 수집된 표본은 354개로 회수율은 약 59%를 조사하였다. 조사기간은 2011년 10월에 3주간 실시하였다.

수집된 표본의 산업분류상의 면허업종을 기준으로 건설업 6.5%, 도소매 5.1%, 서비스업 1.7%, 제조업 83.6%, 무응답 3.1% 분포로 수집되었으며, 종업원 수를 기준으로 규모를 보면 5명 이하 8.2%, 6~20명 29.4%, 21~50명 31.4%, 51~99명 13.0%, 100명이상 14.7%, 무응답 3.4%로 조사되었다. 기업의 경영기간별로 5년 이하 16.1%, 6~10년 23.2%, 11~15년 20.6%, 16~20년 10.5%, 21년 이상 29.7%로 조사되었다.

인력 과부족 현황을 묻는 질문에 대해 적정하다는 응답이 59.0%로 가장 많았으며, 부족 36.4%, 과잉 2.8%, 무응답 1.7% 순으로 조사되었고, 인력이 부족하다고 응답한 기업을 대상으로 부족한 분야를 묻는 질문에 대한 응답으로는 ‘생산기능직’이 64.6%로 가장 높게 나타났으며 ‘현장 기술직’ 20.5%, 사무관리직 4.7%, 연구개발직 4.7%, 영업·마케팅직 3.1%, 기타 2.4% 순으로 조사되어 대체로 생산현장의 기능 및 기술 인력이 부족한 것으로 조사되었다. 하반기에 신규인력을 채용할 계획을 묻는 질문에서 하반기에 채용했다는 응답이 46.6%로 가장 높게 나타났으며 채용하지 않았고 계획도 없다는 응답이 26.3% 채용계획이 있다는 응답이 25.7% 무응답 1.4% 순으로 조사되었다.

신규인력 채용 시 가장 어려운 점을 묻는 질문에서 구직자들의 눈높이를 맞추기 어렵다는 응답이 43.5%로 가장 높게 나타났으며, 중소기업 취업기피로 인해 지원자가 부족함 21.8%, 지원자 중 원하는 인력이 없음 16.1%, 최종합격자가 쉽게 이직함 12.1%, 기타 5.1%, 무응답 1.4% 순으로 조사되었다.

유사한 질문으로 대학생들이 중소기업 취업을 기피하는 사유가 무엇이라고 생각하는지에 대한 응답으로는 ‘임금 및 복리후생 수준이 낮아서’가 59.0%로 가장 높게 나타났으며, 일반 사회의 중소기업에 대한 낮은 인식이 23.7%, 미래 비전이 불투명해서 10.7%, 고용이 불안정해서 2.3%, 기타 2.0%, 능력개발 기회가 부족해서 1.7% 순으로 조사되었다.

다음으로 대졸 신입사원에 지급하는 연봉에 대한 질문에서 1500~2000만원 미만 50.6%로 가장 높게 나타났으며 2000~2500만원 미만 33.1%, 2500~3000만원 미만 5.9%, 1500만원 미만 3.4%, 3000만원 이상 1.7% 순으로 조사되었으며, 고졸 신입사원에게 지급하는 연봉을 묻는 질문에서 1500~2000만원 미만 64.4%로 대졸 신입사원 연봉을 묻는 질문의 응답 확률(50.6%) 보다 높게 조사되었고, 2000~2500만원 미만 16.2%, 1500만원 미만 12.0%, 2500~3000만원 미만 2.0%, 3000만원 이상 0.9% 순으로 조사되었다.

실제 직무와 신입사원이 익히고 있는 것과의 미스매치로 인해 발생하는 문제를 묻는 질문에서 신입사원 직무교육기간의 장기화로 인한 인력공백이 39.8%로 가장 높게 나타났으며, 신입사원이 실무 투입 후 저지른 업무상의 실수로 인한 기업 측의 손실 20.3%, 신입사원과 실무경험이 많은 기존 직원과의 사내 갈등 13.0%, 신입사원 직무 교육에 투입되는 비용 10.2%, 기타 8.8% 순으로 조사되었다. 더불어 기업의 관점에서 실제 직무에 대한 신입사원들의 적응능력 향상을 위한 과제를 묻는 질문에서 기업과의 산학연계에 대한 대학 및 전문계 고등학교의 열린 자세 및 적극

적인 협력이 42.9%로 가장 높게 나타났으며 산학연계 강화를 유도하기 위한 정부의 인센티브 제공 31.6%, 산학연계의 바람직한 모델을 기업이 직접 개발하고 보급 8.2%, 대학 교수 또는 전문계 고등학교 교사, 학생 및 행정부처의 자발적인 노력 7.1%, 기타 4.2% 순으로 조사되어 기업체가 주도적으로 자신들의 요구에 맞는 인력을 양성할 수 있는 산학연계에 대한 욕구가 높은 것으로 조사되었다.

다음으로 직원교육훈련 실시에 대한 질문에 신규·재직사원 모두에게 실시함이 65.5%로 가장 높게 나타났으며, 신규·재직사원 모두 실시하지 않음 20.1%, 기존재직사원에게만 실시함 7.6%, 신규사원에게만 실시함 5.6% 순으로 조사되었다. 교육훈련을 실시하지 않는다고 응답한 기업을 대상으로 이유를 질문한 결과 업무특성상 교육이 필요하지 않아서와 인력부족으로 업무공백 우려가 31.3%로 가장 높게 나타났으며, 인력을 육성해도 쉽게 이직해 버려서 13.4%, 적당한 교육프로그램이 없어서 11.9%, 재원이 부족해서 4.5%, 기타 4.5%, 경영진의 관심부족 1.5% 순으로 조사되었다.

다음으로 신규 인력 채용 시의 경로를 묻는 질문에서 노동부 고용지원센터를 통해서가 48.3%로 가장 높게 나타났으며 신문 광고를 통해서 23.7%, 주변 인맥을 통해서 18.6%, 인터넷 사이트 17.2%, 민간 취업 알선업체를 통해서 9.3%, 채용설명회나 채용박람회를 통해서 4.2%, 회사 홈페이지 공고 4.0%, 캠퍼스 리쿠르팅을 통해서 2.5%, 기타 2.0% 순으로 조사되었다.

다음으로 신규 인력 채용 시 제공하는 주요 채용정보를 복수 응답으로 설문한 결과 빈도수가 가장 높은 부분은 급여수준으로 21.1%로 나타났으며, 복리후생제도 19.4%, 직무소개 15.9%, 응시자격요건 13.7%, 선발인원 10.5%, 회사생활 안내 5.6%, 재무 등 회사정보 4.3%, 회사미래 비전 4.0%, 교육훈련제도 2.1%, 승진제도 2.0%, 기타 0.4% 순으로 응답하였다.

중소기업 인력난을 개선하기 위해 요구되는 지원정책의 필요도를 묻는 질문에서 중소기업 맞춤형 취업 알선 시스템 구축, 중소기업 이미지 개선을 위한 홍보강화, 중소기업 맞춤형 교육훈련 프로그램 개발, 우량 중소기업 인증 사업 확대, 중소기업 직장체험 프로그램 확대 순으로 응답하였다.

## 2. 대학생 취업인식 조사 결과

광주지역 대학생의 일자리 미스매치 원인을 분석하기 위하여 광주지역에 소재한 대학생들을 대상으로 중소기업 취업인식 조사를 실시하였다. 설문방법은 구조화된 설문지와 함께 훈련된 조사원을 통한 일대일 개별 면접 설문조사 방식으로 진행하였으며, 조사기간은 2011년 11월에 2주간 실시하였다.

진행된 설문의 표본 수는 총566개의 표본이 수집되었으며, 응답자 중 성별 구분으로는 남자 55.3%, 여자 44.7%로 조사되었다. 전공을 기준으로 계열별로 구분해 보면 공과대학 27.0%, 전자정보공과대학 16.4%, 사회대 16.1%, 경영대학 9.7%, 자연과학대학 7.4%, 인문대 6.2%, 농업생명과학대학 6.0%, 가정대 4.8%, 기타 3.7%, 사범대학 2.7% 순으로 표본조사 되었으며, 학년별로는 4학년 44.5%, 3학년 35.7%, 2학년 13.4%, 1학년 6.4% 순으로 취업과 직접적인 연관을 갖는 3, 4학년 대상으로 설문을 진행하였다.

먼저 대학생들이 가장 선호하는 취업처로 대기업 45.8%로 대부분을 차지하였으며, 공무원 공기업 및 공공기관 38.3%, 중견기업 13.1%, 중소기업 2.7%, 무응답 0.2% 순으로 조사되었다.

취업처 선택 시 중요하게 여기는 요건으로 임금 및 복리후생 47.9%로 가장 중요하게 생각하였으며, 고용안정성 23.0%, 능력개발 기회 11.0%, 회사의 미래비전 9.4%, 업무내용의 적절성 6.2%, 기타 1.8%, 회사의 인지도 0.9%로 조사되었다.

중소기업 취업박람회 참석여부를 묻는 질문에서 참여해본 경험이 없다는 응답이 67.7%, 참여

해 본 적이 있다는 응답이 32.3%로 조사되었고, 중소기업 설명회에 참여한 후 중소기업 취업에 대해 인식의 변화를 묻는 질문에서 중간이다가 49.7%로 가장 높게 나타났으며, 긍정적으로 변했다는 응답이 38.3%, 아니다는 응답이 10.4%로 조사되었다.

취업난이 계속될 경우 중소기업 취업의사를 묻는 질문에서 취업난이 계속되면 중소기업에 취업하겠다는 응답이 62.5%로 대부분을 차지하였으며, 취업난이 계속되어도 원하는 기업으로의 취업을 계속 시도하겠다는 응답이 24.9%, 취업난과 상관없이 중소기업에 취업할 생각이라는 응답이 11.1%, 무응답 1.4% 순으로 조사되었다.

중소기업 취업을 기피하는 이유를 묻는 질문에 임금 및 복리후생의 수준이 낮아서라는 응답이 39.2%로 가장 높았으며, 미래비전이 불투명해서 23.2%, 고용이 불안정해서 15.4%, 일반사회의 중소기업에 대한 낮은 인식 12.3%, 기타 3.2%, 무응답 0.6% 순으로 조사되었다.

반면에, 중소기업을 선호하는 이유를 묻는 질문에 주도적으로 능력을 발휘할 기회가 많을 것 같아서가 22.2%로 가장 높게 나타났으며, 기업 전반에 대한 다양한 업무를 배울 수 있어서 20.6%, 규모가 작아도 우량 중소기업이 많아서 20.6%, 새로운 분야를 개척하고 성장가능성이 많아서 12.7%, 경영진과 가까워 능력만 인정받으면 승진이 빠를 것 같아서 12.7%, 기타 3.2%, 무응답 7.9%로 조사되었다.

취업 시 희망연봉을 묻는 질문에서 3000만원 이상이 38.7%로 가장 높게 나타났으며, 2500~3000만원 미만 35.7%, 2000~2500만원 미만 19.1%, 1500~2000만원 미만 5.8%, 1500만원 미만 0.5%, 무응답 0.2% 순으로 조사되어 2500만원 이상을 희망하는 응답자가 74.4%로 조사되었다.

취업 정보를 얻는 경로에 대한 질문에서 인터넷 사이트 39.4%로 가장 높게 나타났으며, 채용 설명회나 채용박람회 21.2%, 주변 인맥을 통해서 21.0%, 캠퍼스 리쿠르팅을 통해서 7.2%, 노동부 고용지원센터를 통해서 4.6%, 민간 취업 알선업체를 통해서 3.7%, 신문 광고를 통해서 1.6%, 기타 0.9%, 무응답 0.4% 순으로 나타났다.

중소기업 취업과 관련해서 알고 싶은 기업 정보에 대한 질문에서 1순위에 대한 응답으로 급여 수준이 53.0%로 절반 이상을 차지하였고, 회사미래비전 13.6%, 복리후생제도 11.8%, 응시자격 요건 5.1%, 직무소개 4.8%, 재무 등 회사정보 4.4%, 회사생활안내 2.8%, 교육훈련제도 1.8%, 승진제도 1.6%, 선발인원 0.7%, 기타 0.4% 순으로 나타났다.

중소기업으로의 취업을 준비하는데 가장 어려운 점을 묻는 질문에서 중소기업에 대한 정보가 부족하다는 의견이 38.2%로 가장 높게 나타났으며, 어떤 중소기업이 우량기업인지 판단하기 어렵다는 의견이 37.6%, 중소기업에 대한 정보를 신뢰할 수 없다 23.1%, 기타 1.1% 순으로 조사되었다.

마지막으로 중소기업 인력난 개선을 위해 중소기업이 노력해야 할 점을 묻는 세부 질문에서 노력이 필요하다는 응답이 80%가 넘게 나타났으며, 응답자들이 중요하게 생각하는 순위를 매겨보면 ‘중소기업 이미지 개선을 위한 홍보 강화’가 가장 높게 나타났으며, ‘중소기업 경영 및 채용 정보 공개’, ‘중소기업 직장체험 프로그램 확대’, ‘근로자 처우개선을 위한 노력’, ‘근로자 능력개발 지원을 위한 노력’ 순으로 조사되었다.

### 3. 일자리 인식차이

광주지역 중소기업은 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치에 직면하고 있으며, 구인·구직자 간 인식의 격차가 매우 큰 것으로 조사되었다. 광주지역 중소기업 고용인식조사와 대학생 취업인식조사를 비교하여 보면 다음과 같은 인식차이가 있다.

먼저, 대학생들이 가장 선호하는 취업처로 대기업 45.8%로 대부분을 차지하였으며, 공무원 공

기업 및 공공기관 38.3%, 중견기업 13.1%순으로 분석의 대상이 되는 중소기업을 선호하는 비중은 2.7%에 불과하였고 특히, 취업처 선택시 중요하게 여기는 요건으로 임금 및 복리후생 47.9%로 가장 중요하게 생각하고 있으며, 응답자의 74.4%가 2500만원 이상을 희망하고 있는 것으로 조사되었으나, 광주지역 중소기업의 89.2%는 2500만원 미만을 지급하고 있음, 2500만원 이상 지급하는 중소기업은 7.6%에 불과한 것으로 조사되었다.

다음으로 중소기업에 기피하는 이유에 대한 응답으로 기업의 인사담당자는 낮은 급여수준 및 복리후생 수준, 중소기업에 대한 낮은 사회적 인식에 응답한 반면, 대학생들은 낮은 급여수준 및 복리후생 수준, 고용불안, 비전불투명 등의 요인을 응답한 것으로 조사되어 급여수준 및 복리후생에 대한 인식은 공유하고 있으나, 대학생들이 중요하게 생각하는 고용불안, 미래비전에 대해서는 기업체 담당자들이 중요하게 인식하지 못하고 있는 것으로 조사되었다.

대학생의 62.5%는 취업이 어려울 경우 중소기업에 취직할 의사가 있는 것으로 조사된 반면, 광주지역 중소기업은 구직자들의 눈높이를 맞추기가 어려움(43.5%), 중소기업 취업기피로 인한 인력채용 애로(21.8%), 지원자 중에서 원하는 인력이 없음(16.1%), 최종합격자의 이탈(12.1%) 등의 원인으로 인력 채용의 어려움이 있다고 응답하였다.

또한 대학생들은 중소기업 취업준비 시 중소기업에 대한 정보부족(급여수준, 회사의 미래비전, 복리후생제도 등)에 가장 어려움을 겪는 것으로 조사되었고, 우량 중소기업을 판단하기 어려움 등의 순으로 응답 하였으나 표본 조사된 광주지역 중소기업들은 채용 시 급여수준, 회사의 미래비전, 승진제도, 교육훈련제도, 선발인원 등의 공개에 소극적으로 대처하는 것으로 조사되었다.

더불어 채용정보 공개 경로 또한 대학생들은 인터넷사이트, 캠퍼스 리쿠르팅, 채용설명회, 채용박람회, 주변인맥 등을 선호하는 반면, 광주지역 중소기업은 고용센터 등의 제도화된 공공기관, 주변인맥, 신문광고 등을 가장 효과적인 수단으로 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

#### IV. 결론 및 정책적 시사점

보상의 미스매치를 해소하기 위해서 중소기업의 근로조건 개선이 요구된다. 수요자(청년)층이 취업 선택의 우선순위 요인으로 급여수준 및 복리후생 수준을 선택하였다는 점은 광주지역 중소기업들이 청년층의 신규취업자를 유인하기 위해서 급여수준 및 복리후생 수준을 개선해야 한다는 것을 의미한다. 그러나 광주지역 중소기업의 영세성 등의 구조적 특성으로 인하여 단기적으로 급여수준 및 복리후생수준을 상승시키기는 현실적으로 어려울 것으로 예상되며, 이에 대한 대안으로서 광주광역시 차원에서 정책적인 지원수단이 요구된다고 할 것이다. 물론 이때 해당 중소기업을 직접 현금지원하기 보다는 현물지원 등의 실질임금을 높여줄 수 있는 수단이 필요하다.

또한 중소기업의 구인활동에 대한 방향 전환이 필요하다고 할 수 있다. 광주지역 중소기업의 일자리 미스매치의 가장 중요한 문제는 급여 및 복리후생수준에 대한 현실적인 인식격차라고 할 수 있다. 그러나 광주지역 중소기업은 구조적으로 취업대상이 되는 대학생들의 임금 요구수준에 맞추어 임금 및 복리후생수준을 제공할 수 있는 여력이 없다고 할 수 있다. 즉 현실적으로 대학생들의 요구수준을 충족할 수 없다. 더불어 광주지역의 중소기업이 요구하는 직종은 대부분 기능 및 생산직종의 비중이 높아 대학생들이 선호하는 대기업 및 공기업과는 괴리가 발생된다고 할 수 있다. 따라서 광주지역 중소기업들은 신규인력 채용을 위해서 대학 졸업자보다는 지역의 전문계 고등학교의 졸업자 또는 졸업예정자를 대상으로 구인활동을 주력하는 것이 요구된다고 할 것이다.

더불어 대졸자의 경우 장기 미취업자 62.5%는 중소기업에 취직할 의사가 있는 것으로 조사되었으나, 기업체 현장 면접결과 이들의 경우 중소기업 생산현장에서 필요로 하는 기능을 습득하지 못하여 숙련도가 낮기 때문에 채용에 어려움이 있는 것으로 조사되었다. 따라서 대졸 장기 미취

업자를 중소기업에서 흡수할 수 있도록 현실적인 중소기업 맞춤형 교육훈련 프로그램이 요구된다고 할 것이다.

숙련의 미스매치 문제를 해결하기 위한 대안으로서 현장인력 훈련 프로그램의 내실화가 요구된다. 중소기업의 경우 중소기업 기피로 인하여 새로운 인력을 채용하는 것보다 현재 기업의 종사자를 필요한 기능을 습득, 숙달하도록 교육 훈련하는 것이 더욱 현실적이며 타당하다고 할 수 있다. 실제로 광주지역 기업체 면접조사결과, 지역의 중소기업의 경우 현장 인력의 보수교육의 필요성은 인식하고 있으나 현장 인력의 교육 훈련 시 필요한 대체인력을 구할 수 없기 때문에 교육 훈련 참여율이 매우 저조한 실정이다. 더불어 교육인력의 교육비를 지급하는 제도는 있으나, 대체인력의 인건비를 지급하는 제도가 갖추어져 있지 않아서 소규모 기업체의 비용부담이 증가하고 있다. 따라서 정부 또는 지자체 차원에서 교육훈련 시 필요한 대체인력의 인건비 보전 등 현장인력 교육 훈련 내실화를 위한 제도의 개선이 필요하다고 할 수 있다.

또한 맞춤형 훈련 프로그램 내실화가 요구된다고 할 수 있다. 현장에서 기능한 기능 및 기술을 전문계 고교 또는 관련 대학의 정규 수업과정에 포함하여 현장 맞춤형 훈련 프로그램이 도입될 필요가 있다. 이는 현실적으로 정규 교과 이외의 부가적인 훈련으로 인하여 교육에 참여한 학생들의 부담을 가중시키고 있기 때문에 교육훈련 지원성과가 미흡한 것에 대한 대안으로서 타당하다고 할 수 있다. 지역의 중소기업에서 필요한 기능을 지역의 전문계 고교 또는 대학의 관련학과에서 정규화하고, 특정 기업체와 특정 학과를 연계하고, 이를 체계화하기 위한 산학연계 프로그램의 내실화가 필요하다고 할 것이다.

정보의 미스매치 문제를 해결하기 위한 방안으로서 우량 중소기업 인증제도를 도입하여 지역의 중소기업에 대한 정보를 공신력 있는 지자체 또는 공공기관이 보증함으로써 정보의 미스매치로 인한 문제를 해결할 수 있을 것이다. 구직자들이 관심을 갖는 정보(급여수준, 복리후생, 재무상태, 미래비전 등) 등을 지역의 공신력 있는 기관 또는 지자체가 정보를 체계화하여 제공하고, 이를 증명할 수 있도록 우량 중소기업 인증 제도를 운영하고, 신뢰할 수 있는 중소기업 정보를 통하여 중소기업 맞춤형 취업알선 시스템을 구축, 통합형 중소기업 정보제공 시스템 구축 등이 필요하다고 할 것이다.

### 참고문헌

- 광주광역시(2012), 「광주광역시 일자리창출 활성화대책 자료」, 광주광역시 일자리창출과.
- 광주발전연구원(2011), 「100대 지수로 바라본 광주의 과거 및 현재 모습」, 광주발전연구원.
- 김봉진(2011), 「광주광역시 산업입지 수요·공급계획 검토 연구」, 광주광역시.
- 김봉진 외(2012), “지역기업의 고용인식조사를 통한 일자리창출 방안”, 「2011년도 지역일자리  
공시제 연구사업 결과보고서」, 광주광역시.
- 중소기업청(2011), 「2011년 중소기업실태조사 결과」, 중소기업청.

<Abstract>

## A Study on Solutions of the Job Understanding Difference between Job Openings and Job Seekers of Small and Medium Firm in Gwangju Metropolitan Area

Bongjin Kim\*, Iltae Kim\*\*

*\* Research Fellow, Gwangju Development Institute*

*\*\* Professor, Department of Economics, Chonnam National University*

This paper examines the causes of the job understanding difference between job openings and job seekers of small and medium firms in Gwangju area and derives policy implications to solve this problems. Specially this paper focuses on youth job problems of college students and the youth as the structure of population in Gwangju area.

This paper analyzes employment understanding survey of small and medium firms and employment understanding survey of college students in Gwangju area and interviews specialists related to job agency, firm associations, job training centers and educational institutions, education offices, professional high school teachers.

This paper shows that small and medium firms in Gwangju area face the mismatching of compensation, expertness, and information and that the survey provides great understanding difference between job openings and job seekers. To solve job mismatching, first, for compensation, small and medium firms improve job condition and change job openings direction. Second, for skill, firms insure the substantiality of training program in field human resources. Finally, for information, the system of certification is introduced in excellent small and medium firms.

논문접수일 : 2012년 06월 11일

심사완료일 : 2012년 06월 20일

게재확정일 : 2012년 06월 29일