

지역 노동시장 문제의 수렴과 분화*

- 현장조사 결과를 중심으로 -

송민수 · 정재우**

I. 머리말

수도권과 비수도권 노동시장의 격차가 점차 확대되고 있다. 하지만 지역 노동시장 상황을 잘 빠르게 파악할 수 있는 방법은 매우 부족하다. 『경제활동인구조사』는 취업자 수, 고용률, 실업률 등 거시지표만을 제공하여 지역별 노동시장을 심도 있게 분석하는 데 적합하지 않다. 『지역별 고용조사』 또한 상반기 조사 결과가 하반기에 발표되는 등 이용에 한계가 있다. 지역 노동시장 상황을 심층적으로 시의성 있게 파악하기 위해 발품을 팔아야 하는 이유다. 본 조사는 정성적 방법을 통해 최근 지역 노동시장 상황을 심층적으로 점검하고자 하였다. 이를 통해 각 지역 노동시장의 현황 및 시사점을 도출하고, 고용률 70% 목표달성을 지원하고자 한다.

본 현장조사는 고용과 관련된 지역 현안, 그리고 고용률 제고를 위한 의견 수렴에 중점을 두고 진행되었다. 전자의 경우, 각 지역 노동시장의 과제, 계층별 현황, 고용 문제의 원인, 향후전망 등의 내용을 포함하였다. 후자에는 현 정부 정책의 문제점, 고용률 제고를 위해 정부가 할 일과 민간이 할 일, 기타 건의사항 등의 내용을 담았다.

현장조사는 해당 지역 관계자 간담회를 통해 이루어졌다. 이는 지역 노동시장 동향에 대한 현장의 목소리를 담는 데 주력하고자 함이다. 대상 지역은 연구의 목적과 기간을 고려하여 선정하였다. 우선, 전국의 고용률 비교를 통해 고용률이 낮은 지역 세 곳(광주, 부산, 대전)과 고용률이 높은 지역(전남)¹⁾을 선정하였다. 다음으로는 근로시간이 가장 긴

* 이 글은 노동시장분석센터 위탁사업 가운데 『정성분석 결과보고서』(남재량 · 송민수 · 정재우, 2013)의 일부를 요약 · 정리한 것이다.

** 송민수=한국노동연구원 책임연구원(song@kli.re.kr), 정재우=한국노동연구원 연구원(jungx315@kli.re.kr).

1) 고용률이 가장 높은 지역은 제주다(2012년 하반기 기준). 하지만 제주에는 고용센터 등 네트워크가 없어 둘째로 고용률이 높은 전남을 선정하였다.

지역(울산)과 거시지표를 통해 특이사항이 발견되는 지역(전북²⁾)을 선정하였다. 부산의 경우, 경제 규모, 인구 밀도 등을 고려하여 세 곳(부산청, 부산동부, 부산북부)으로 나누어 현장조사를 진행하였다. 광주에서는 한국은행, 발전연구원, 경충, 금형산업진흥회 관계자, 기아자동차 협력업체 임원, 고용센터 관계자 등을 대상으로 지역산업과 고용 문제에 대한 심층 인터뷰를 하였다. 부산에서는 관광협회, 정보산업진흥원, 게임협회, 디자인협회, 자동차부품, 기계공업, 직물공업, 패션칼라산업, 장립도금, 신발산업협회 관계자 등을 대상으로 부산지역의 주요 산업과 고용 현황에 대한 심층 인터뷰를 하였다. 전북에서는 자동차 산업 전문가들을 대상으로 인터뷰를 하였다. 울산에서는 발전연구원, 경충 관계자를 대상으로, 대전에서는 한국은행, 상공회의소, 발전연구원 관계자 등을 대상으로 간담회를 가졌다. 전남의 경우, 목포와 순천을 방문하여 산단 관계자, 중소기업 협력업체 임원, 경충, 상공회의소, 고용센터 관계자 등 10여 명과 함께 간담회를 하였다. 회의체 구성, 면담자 섭외 등은 고용노동부 노동시장 분석과의 협조를 통해 이루어졌다.

현장조사를 통해 살펴본 각 지역노동시장의 상황은 통념과 많은 차이가 있었다. 특히 거시지표를 통한 지역별 고용상황과 현장의 감은 매우 달랐다. 예컨대, 2012년 하반기 고용률의 경우, 전남이 제주 다음으로 가장 높으며, 광주가 가장 낮게 나타난다. 고용률 수치만을 보게 되면 전남에는 양질의 일자리가 많아 전반적인 삶의 질이 높고, 광주는 그 반대일 것이라고 판단하기 쉽다. 하지만 현실은 다르다.

“전남과 광주를 고용률만 가지고 비교하는 것은 무리가 있습니다. 두 지역이 그렇게 차이가 나는 것은 도농 간의 차이, 즉 지역적인 차이에 기인합니다. 농촌 같은 경우에는 농사 일을 하시는 분들, 이런 분들은 다 취업자로 잡히기 때문에 당연한 귀결이구요. 광주의 경우에는 교육 도시, 즉 학업을 위해서 올라오는 분들이 많이 있고, 이런 분들이 지금 취업자가 아닌 비경제활동인구로 남아 있기 때문에 그런 부분이 있습니다.” (광주발전연구원 관계자)

“고용률이 낮게 나타나는 데에 따라서는 여러 가지 변수가 있습니다. 고학력화이기 때문에 적절한 데 취업을 많이 하지 않아서, 또 이 지역에 그것과 맞물려 있는 것이 비경제활동 인구가 높습니다. 그래서 오히려 실업률은 낮고, 고용률도 낮고, 실업률도 낮는데, 대부분 보면 고용률이 낮으면 실업률은 좀 높을 것 아니냐 이렇게 생각할 수가 있었는데, 이쪽에 실업률이 낮은 것이 좋은 지표가 아니라고 봅니다. 오히려 더 문제가 많다고 봅니다. 왜냐 하면 실업률에 들어가는 인력을 보면 구직 활동을 하고 있어야 실업자로 나오기 때문에, 실질적으로 비경제활동인구층에 그냥 머물러 있는 사람이 그만큼 많다는 거예요.” (광주고용센터 관계자)

2) 전북의 주력산업은 자동차다. 최근 완성차 생산은 감소 추세지만, 자동차 및 트레일러 제조업의 고용은 꾸준히 증가하고 있다. 이와 같은 특이 동향의 구체적 원인을 파악하기 위해 전북을 방문했다.

이처럼 현실과 지표 사이에는 괴리가 있다. 그러므로 지역노동시장 현황을 제대로 파악하기 위해서는 거시지표의 활용뿐 아니라, 현장의 목소리에 더욱 가까이 귀를 기울여야 한다. 본 조사는 해당 지역 전문가들의 지식과 견해, 이해와 경험을 바탕으로, 지역 노동시장 동향에 대한 심층적 정보를 얻고자 하였다. 40여 명의 관계자들과의 간담회를 통해 파악한 9개 지역의 노동시장에는 공통적 문제점과 지역별 차이점이 공존했다. 즉 비수도권 지역노동시장 문제의 수렴과 분화가 동시에 진행되고 있었다. 지역노동시장의 공통적 문제점으로는 좋은 일자리의 부족, 인력 수급의 미스매치, 양극화 등이 있다.

II. 지역노동시장의 공통적 문제점

1. 좋은 일자리의 부족

수도권을 제외한 대부분 지역에는 기본적으로 좋은 일자리가 부족하다. 간담회에 참석한 많은 전문가들은 괜찮은 일자리의 필요성을 강조하였으며, 대기업 유치, 지역에 대한 정부의 투자 확대를 호소하였다.

“광주는 주로 고용 여지가 있는 업체들이 영세한 중소기업체들이 많기 때문에, 근로조건이 라든가, 고용 환경이나 작업 환경이 상당히 열악합니다.” (광주발전연구원 관계자)

“저희들이 실제 IT나 CT 쪽에 보면 150만 원을 넘지를 못해요, 사실은 그만큼 환경이 열악하다는 것이죠. 그러니까 싼 노동자를 쓰겠다는 것은 아닌데, 기업의 구조가 10억 이상 되는 곳이 많이 없다 보니까 굉장히 열악한 부분이 있어서... 사장님들 연봉이 2천 안 되게 가져가고 법인 등록 되어 있는 게 굉장히 많아요. 다 마찬가지로일 거예요. 그런 상황에서 직원들을 더 많이 줄 수 있는 상황도 못 되고 있어요.” (부산정보산업진흥원 관계자)

“타 지역보다 대전 지역은 임금이 상당히 낮습니다. 대졸 초임이 보통 130~140만 원 되니까. 그렇기 때문에 근로자들 역시 구직을 할 때 우선 근로조건이 뛰어나고 물어볼 때 임금을 얼마 주냐, 시간은 몇 시간 근무하냐, 1주일에 몇 일 노느냐, 이 세 가지 조건 중에서 한 가지라도 충족되지 않으면 안 합니다.” (대전충남경영자총협회 관계자)

“전라북도에서도 기업유치가 단연 화두입니다. 지역 입장에서는 대기업이 아니더라도 기업들을 유치해야 하거든요. 기업이 5년 안에 계속 있든지 돌아가야 경기가 돌아가죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“목포에 있는 조금 큰 향토기업들이 다 없어졌어요. 남은 것은 외지에서 온 현대삼호중공업, 여기에서 관련 협력업체들과 연관되어 가지고 지역경제를 버티고 있지, 다른 기업은 없어요. 정부 차원에서, 지역균형발전 차원에서 유통기업 같은 대기업을 목포 쪽에 유치함으로써, 지역경제가 발전하고 인구수도 변하고 교육환경도 좋아지고 고용 창출도 되죠.” (목포상공회의소 관계자)

“대기업을 유치하는 것에 대해서 우리가 중앙회 나가서 국회의원들하고도 간담회도 하고 그러는데, 지방은 하나같이 자기네 동네에다 대기업을 유치해 달라고 그러는데, 그거는 어렵더라고요. 그런데 여기는 다른 지역보다 더 절실하고, 아까 말씀하신 대로 진짜 절실해요.” (정동중공업 관계자)

2. 인력 수급의 불일치

다음은 인력 수급과 공급의 미스매치 문제다. 본 조사의 대상인 9개 지역에서는 대체로 취업난과 인력부족 현상이 공존하는 것으로 나타났다. 많은 중소기업들이 구인난을 겪고 있는 가운데, 마땅한 일자리를 찾지 못해 고전 중인 주체들도 늘고 있었다. 청년들의 3D 업종 기피 현상은 갈수록 심화되는 한편, 중소기업들은 숙련공과 같은 적절한 인력을 찾지 못해 고심하고 있었다. 정도의 차이가 있긴 하지만 수도권을 제외한 대부분 지역들은 공통적으로 인력 수급 미스매치 문제로 몸살을 앓고 있다.

“중소기업의 문제가 어제 오늘의 일이 아니고, 오래 전부터 이게 문제가 돼 가지고 지금 까지 오고 있는 것입니다. 그동안 많은 사람과 많은 돈을 투자하면서 노력이 들어갔거든요. 그런데도 개선이 안 되고 있습니다. 여전히 더 악화되고 있고. 한쪽에서는 실업률이 높다, 한쪽에서는 사람이 없어서 죽겠다. 그러니까, 이런 문제가 왜 발생하는 건지. 국가에서는 이런 것들을 모르는 건지 진짜로.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“젊은 친구들은 처음부터 수도권으로 가든지, 이직하면 수도권으로 가든지 둘 중 하나예요. 중소기업에서 줄 수 있는 임금과 이 친구들이 원하는 것과 안 맞는다는 것이죠.” (부산 정보산업진흥원 관계자)

“일단 여러 가지 현재 문제는 결국 미스매치인 것 같아요. 중소기업에는 사람이 없어요. 사람은 없고, 놓고 있는 사람은 많은데 안 하려고 하고.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

“대전 지역 청년 고용 부진은 일자리 수가 부족한 것뿐만 아니라, 구인과 구직 간의 미스매칭 등이 주로 기인한 것으로 보이고요. 지역의 대학생 70%가 대기업이라든지 공기업 취업을 희망하는 반면에, 대기업 취업자 비중은 11.2%에 불과한 상황입니다. 그래서 대졸자들이 선호하는 전문직이라든지 사무직의 비중도 적은 편입니다. 또한 지역 내 청년들의 취

업 정보 부족 등도 청년 고용 부진을 가중시키는 것으로 저희는 보고 있고요.” (한국은행 대전충남본부)

“일이라는 것이 특정 엘리트나 상당히 고기능, 고숙련, 그 다음에, 높은 지식을 가진 사람들에 대해서는 일자리가 많이 나오는데, 그 일자리가 한정되어 있습니다. 이제 지역에 있는 청년들은 지역 중소기업체들을 선호하지 않습니다.” (광주발전연구원 연구위원)

중소기업 구인난의 원인은 다양하다. 대표적으로 저임금, 주거·교통 등 중소기업의 열악한 근무여건, 그에 따른 3D업종 일자리 기피 현상, 그리고 중소기업에 대한 사회적 편견의 확산 등이 있다. 이러한 요인들은 악순환을 거듭하며 중소기업 구인난을 가중시키고 있다.

“정말로 대기업하고 중소기업 임금 차이가 너무 큰 거예요, 지금.” (기아자동차 협력업체 관계자)

“가장 큰 문제는 급여나 환경적인 요인이죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“우리 중소기업으로 취업을 안 하는 경우가, 이제 여러 가지가 있어요. 사회적인 문제 등 여러 가지가 있는데, 고등학교나 대학을 졸업해 가지고 중소기업에 취업을 한다, 그 다음에, 지방기업에 취업한다. 도태되었거나 좀 문제가 있거나, 이런 사람들이 지역 기업으로 가고 중소기업으로 간다는 사회 인식이 되어 있어요. 그렇게 취업하면 장가도 못 간다 이런 이야기가 나오기도 합니다. 그렇기 때문에, 부모들도 안 보내요. 부모들도.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“사실 제조업이 부산도 마찬가지로요. 제조업중, 녹산 같은데, 되게 멀리 있죠. 중기청도 거기 있거든요, 부울 중기청이라고 해서. 테크노파크라고 R&D 지원하는 기관도 거기 있고 그런데 접근성이 좋지 않아서...” (부산정보산업진흥원 관계자)

“현장에 일이 있어도 사람이 없어요. 거기에는 대중교통, 접근성 이런 게 좀 불편하고 이렇습니다.” (경남자동차부품 협동조합 관계자)

“그 친구들이 비록 협력업체에 들어왔다 하더라도, 그 어떤 긍지와 바람을 갖고 일할 수 있는 여건과 제도를 만들어줘야 하는데. 그게 어렵습니다.” (여수상공회의소 관계자)

“숙련공은 당연히 부족하구요. 저숙련공도 뽑기가 쉽지가 않거든요. 기업의 규모가 작고 열악하기 때문에 수도권으로 빠져나가지 전북지역에 안남아 있거든요.” (전북자동차기술원 관계자)

“연구개발 인력의 경우, 지역에서 뽑기가 어렵습니다.” (대덕이노폴리스 관계자)

“조선 설계 쪽은 수요가 좀 많은데, 갈 만한 인적자원이 없어서 저희도 애를 먹은 적이 있거든요. 같은 조선 업종에서도 그런 양극화가 조금 있긴 하더라고요.” (광주지방고용노동청 관계자)

구인난이 심각해지는 상황에서 중소기업을 운영하는 경영진 중 상당수는 내국인을 대신해서 채용 가능한 외국인력 쿼터 증원을 선호하는 것으로 나타났다.

“내국인들이 뭔가 마음이 떠나가 있으니, 다른 직장에 비해서 메리트가 없잖아요, 힘들고. 그런 반면에, 애네들은 자기 나라에서 받는 것보다 굉장히 많이 받고, 대기업의 협력업체니까 꾸준히 하니, 여러 가지 채워주고 식사 제공하고 하니. 그런데 외국인들의 비율이 정해져 있어서 굉장히 어려워요.” (정동중공업 관계자)

“외국인들이 좋은 게 뭐냐면, 우리 한국 사람들은 근로자들 보면 8시간 중에서 마지막 출퇴근 이내 1시간 정도는 이렇게 준비를 하거든요, 1시간 정도 이상은. 외국인들은 그냥 그대로 투입, 올인 되는 거죠, 집중력이 좀 높아요, 기능은 떨어져도. 그러니까 일 잘해요, 또 개네들이 보면 대개 교육받은 친구들이거든요. 그 나라에서는 그래도 똑똑하다고 하는 친구들이 많이 와요, 자체가, 또 젊고. 그러니까 기능공으로 쓰면 일은 잘하니까, 오히려 그 점은 더 평가해서, 요즘은 더 선호하고, 오히려 더 할당을 많이 달라, 어차피 고용이 안 되는 상황에서는, 좀 더 배정을 많이 해달라고 하는 곳도 많이 있습니다.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

“단순 업무뿐만 아니라 한 파트를 맡겨도 충분히 해낼 정도로 지금 외국인 근로자 수준이 올라왔다고 합니다. 예전에는 싸서 썼지만 이제는 제 값 다 줘도 외국인 씁니다.” (부산 조선해양기자재 협동조합 관계자)

하지만 외국인력의 활용은 숙련의 단절, 내국인 근로자와의 갈등 등 다양한 문제점 또한 내포하고 있는 것으로 나타났다. 외국인 근로자들과 함께 일하는 내국인들이 소외감을 느끼는 경우도 있다.

“어느 기업 같은 경우는 외국인 근로자가 어느 정도 숙련이 되면 근로자가 한국 사람이 들어오면 인수인계도 하고 그래야 하는데 그런 게 전혀 없다고 하더라고요. 자기들만 딱 알고 있고…” (전북자동차기술원 관계자).

“한국 근로자들이 소외감 느낄 때가 있죠. 일을 하는 마인드가 좀 차이가 있어요. 외국인들이 더 많이 보면 기분이 어떨겠어요. 사실은 역차별이 되는 거죠.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

3. 양극화 현상

비수도권 지역노동에서는 대부분 양극화 현상이 감지되었다. 양극화는 다양한 수준에서 복층적으로 나타난다. 대표적으로는 지역 간, 대기업과 중소기업 간, 그리고 근로자 간의 양극화 등이 있다.

우선, 지역 간 양극화에 대해 살펴보도록 하자. 이제까지 일자리의 창출 및 증감 대부분이 대도시 중심으로 이루어져 왔다. 지역 간 인력수급 불균형의 심화는 지방 거주자들의 탄식과 소외감으로 귀결된다. 특히 전북과 전남 지역민들의 소외감은 상대적으로 더욱 커 보였다.

“수도권하고 붙어서 못 이기거든요. 장비도 수도권이 더 싸고.” (부산정보산업진흥원 관계자)

“최근에 정부정책이 대도시, 대기업 위주로 많이 나가다 보니까 지방 사람들이 소외받고, 여러 가지 자금이라든지 운영상 어려움을 겪다 보니까 자꾸 갈수록 쇠퇴되는 거죠.” (여수상공회의소 관계자)

“IT나 콘텐츠 게임 쪽은 거의 서울 수도권에 집중되어 있다고 보면 되고요. 특히 게임 같은 경우는 80%가 수도권에 있고, 20%가 지방에 나누어 있는데, 부산이 한 2% 수준. 게임 기업도 보면 개발자들 수도권에 있는 것 중에 20% 정도가 부산 출신들이에요, 또, 20%가 부산 출신이 수도권에 있어요. 왜, 여기 일자리가 없으니까, 내려오고 싶은데 안 내려오죠. 고향에 오고 싶어도” (부산정보산업진흥원 관계자)

“최소한 부산시 행사만이라도 여기에 있는 기업들에게 다 줘야 되는 것 아니냐. 사실은 큰 행사라든지를 한다면 수도권에 있는 기업들에게 다 가죠. 그렇다 보니까, 안 그렇겠습니까, 구직자 분들도 다 그쪽으로 가고자 하는 그런 마음이 들겠죠.” (부산 동부 고용센터 관계자)

“현재, 우리 금형 인력들을 보면 지역 기관에서 양성하고 있어요. 근데, 우리 지역에서 양성한 인력들이 다 중앙으로 올라가버립니다. 다 중앙으로” (한국금형산업진흥회 관계자)

“군산 밑으로 내려오면 차가 없어요. 내려올 때 보면 고속도로에 차가 없어요. 너무 이게 지역 불균형이고.” (정동중공업 관계자)

“지역적으로 보면 아직도 영남이나 수도권에 비하면 부족하거든요. 점점 더 어려워집니다. 여기는 제조업과 관련된 사람들은 1인 다역을 하거든요. 왜냐하면 인력이 적기 때문에. 저 위에 지역은 한두 사람 빠지더라도 일이 돼요. 그렇지만 이 지역은 그렇지 않거든요. 한 명이 빠지면 일이 돌아가지가 않아요.” (전북자동차기술원 관계자)

수도권과 지역 간 양극화와 더불어, 대기업과 중소기업 간의 격차가 더욱 확대되고 있는 것으로 판단된다. 비수도권 지역 노동시장 내의 중소기업 경영진 상당수는 대기업과 달리 마땅한 인력을 구할 수 없는 데에서 오는 절망감을 느끼고 있었다.

“물론 우리 국내 청년들과 같이 일했다면 좋겠지만 그 사람들이 여길 안 와요. 우리 같은 협력업체에는 안 와요.” (정동중공업 관계자)

“어디도 갈 수 없는 사람들이 중소기업에 가요. 어디도 갈 수 없는 사람, 그 경우는 어떤 경우냐면, 노동의 질이 품질이 안 좋은 사람들이 마지막에 오는 거 아닙니까? 우리 중소기업은 자꾸 초임이 얼마냐고 물어보면, 사장님들 입장이 난처합니다.” (한국금형산업진흥회)

“저는 신입을 뽑을래, 돈 더 주고 경력을 뽑을래 하면 저는 경력자를 뽑습니다. 왜냐하면, 대학생이라든가 어디 공고 졸업해 갔고 오면, 솔직히 말해서 한 1년 동안은 뒷바라지 하느라고 아무것도 못 해요. 그리고 기계 하나 잘못해 놓으면, 로봇 하나 딱 받아쳐 놓으면, 한 1억 날라갑니다.” (기아자동차 협력업체 관계자)

중소 협력업체들에 대한 원청의 영향력은 상상 이상으로 막강했다. 협력업체들의 생산 시스템은 원청의 시스템에 의해 규정되었다. 심지어 중소기업의 생산활동이 원청의 노사 관계에 큰 영향을 받고 있었다.

“조그마한 중소기업들은 자체적으로 협의를 하고 거기서 마무리를 짓죠. 대기업의 영향을 많이 받다 보니까. 거기가 하면 여기도 해야 하는 거고, 안 하면 여기도 안 하는 거고 노사가 똑같이 인식하는 거죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“우리는 우리 공장 나름대로 돌아가는 시스템이 아닙니다. 모기업의 시스템으로 돌아갑니다. 모기업에서 노조위원장을 뽑는다든가, 대의원을 뽑는다든가, 노사에서 쉬어버리면, 우리도 같이 쉬어야 돼요.” (기아자동차 협력업체 관계자)

“유통구조상의 문제가 콘텐츠나 특히, 영화/영상/게임 쪽은 대기업의 횡포가 좀 심하죠. 자동차업계도 마찬가지지만, 평균 임금이 오르면 결국 중소기업의 단가 까버리잖아요” (부산정보산업진흥원 관계자)

양극화는 지역 간, 기업 간뿐만 아니라 근로자들 사이에서도 진행되고 있었다. 근로자들 간 양극화는 넓게는 같은 지역 내에 거주하는 근로자들 간, 그리고 좁게는 같은 직장 내에서 함께 근무하는 근로자들 간의 갈등으로 구분될 수 있다. 원하청관계, 종사상 지위 등에 따라 일종의 계급사회가 형성되는 등 근로자들 간 대립이 심각한 지역도 있는 것으로 보인다. 일부 지역에서는 대규모의 산업단지가 조성되었음에도 불구하고 해당 지역인들의 취업률이 매우 낮아, 외지인들과의 갈등이 심화되고 있는 것으로 나타났다.

“울산 지역에서 갈등이 심한 게 이제 대기업 다니시는 분들이랑 중소기업 다니시는 분들이랑 그 갈등이 조금 더 심하다고, 그 부분은 학생들이만 해도 그런 게 있다고 하더라고요. 아버님이 어떤 직장을 다니시는데 따라서, 오히려 그런 부분이 더 심한 것 같습니다. 아버지 직업, 어느 아파트에 사느냐에 따라 학생들 사이에서 왕따도 생기고, 같은 아파트라도 산업단지 부근에 대기업에 다니는 사람이 있고, 협력업체 다니는 사람이 있고.” (울산발전연구원 관계자)

“종전에는 초창기에는 하도 경쟁률이 높다 보니까, 거의 지역인들이 취업을 못 했어요. 그래서 지역에서 굉장히 문제화시키고 꾸준하게 이슈화를 시키고 지금도 사실 고용문제 때문에 지역하고 갈등이 좀 있죠.” (여수상공회의소 관계자)

같은 직장 내에서 함께 근무하는 근로자들 간의 갈등은 보다 직접적인 성격을 띠고 있다. 이는 현대자동차 사내하청 사례에서 경험한 바와 같이 많은 위험요소를 내포하고 있다.

“현장에 들어가서 보면 굉장히 갈등을 많이 느끼죠, 이질감을 많이 느끼고 같은 현장에서 본사 정규직하고 협력업체 직원들하고 같이 일을 하는데 오히려 그 친구들보다도 더 일을 많이 하고 고생을 함에도 불구하고, 여러 가지 여건이 60~70%밖에 못 미치기 때문에 그걸 박차고 나와서 나도 본 회사에 들어가야 되겠다. 취업 준비를 위해서 그만두는 경우가 굉장히 많죠.” (여수상공회의소 관계자)

“대기업에 종사하시는 분들은 퇴근시간 되면 옷도 깨끗하게 입고 다 하시지만, 협력업체 직원들은 참 이렇게 옷을, 이런 현장에 출퇴근할 때 나오실 때나 일반 사옥에서 나오시고 마트 같은데, 그런 데서 보면 저희들도 마음적으로 미안하지만, 굉장히 명암이 이렇게 많이 조성이 되지 않았나, 그렇게 생각을 합니다.” (울산 경총 관계자)

4. 기타 공통된 문제점

지역 중소기업들은 채용 자체도 어렵지만, 고용유지에 큰 어려움을 겪고 있었다. 저임금과 열악한 근무 환경 때문에 이직률이 높은 것이다. 게다가, 청년층의 고용유지가 어렵기 때문에 사업장 내 고령화도 심각한 것으로 나타났다.

“평균 근속 일수가 9개월밖에 안 됩니다. 그러니까 이유를 따져 봤을 때는, 일단 하청업체다 보니까, 모사에서 뭔가를 해달라고 하면 그걸 맞춰줘야 되잖아요. 그러면 작업도 많고 그에 대해서 이제 사장님들은 강행군을 하시겠죠. 버티는 인원들이 별로 없거든요.” (광주 테크노파크 관계자)

“저희도 디자인 전문을 하지만 디자인 하면 전문직이라고 생각을 하시는데, 사실 일을 해보면 3D 업종에 가까울 정도로 거의 노가다에 가까운 작업을 하고 있습니다. 그렇다 보

니까 젊은 친구들이 들어와서 일을 하다 보면 자기들이 배울 때 느꼈던, 그리고 자기들이 생각했던 부분과 상당히 괴리를 느끼다 보니까 힘든 부분에서 못 견디고 나가는 경우도 많고요. 그래서 이쪽 업종이 이직이 좀 잦습니다.” (동남권디자이너협회 관계자)

“우리 공장에 현재 180여 명이 있는데요. 병역특례 15명, 외국인 노동자 10명 빼면 평균 연령이 46세입니다. 그 사람들이 일할 수 있는 기간이 10년이 안 됩니다. 그러면 그 다음엔 누가 할 것이냐 이거죠. 젊은 사람들이 없어요.” (기아자동차 협력업체 관계자)

“젊은 인력이 충원이 안 되고 전반적으로 고령화되고 있다. 이게 어떤 방향으로 전개가 되냐면, 외국인 근로자로 이어집니다.” (부산 조선해양기자재 협동조합 관계자)

이와 같이 좋은 일자리의 부족, 인력수급의 불일치, 양극화 현상, 그리고 고용유지와 고령화 이슈 등은 비수도권 대부분의 노동시장이 공통적으로 안고 있는 대표적인 문제점들이다. 이처럼, 지역노동시장의 특정 문제들은 수렴하는 동시에, 각 지역별 특성에 따라 분화한다.

Ⅲ. 지역별, 업종별 특수성

이제 지역별, 업종별로 상이한 문제점에 대해 살펴보도록 하자. 이번 현장조사는 40여 명의 관계자들과의 면담을 통해 지역별, 업종별로 분명한 차이점이 존재한다는 사실을 알 수 있었다. 그리고 그 차이는 그 지역의 산업구조, 고용구조, 기타 지역 고유의 특성 등에서 기인한다는 것을 파악할 수 있었다.

“금형 쪽에는 인력에 대한 특수성이 좀 있습니다. 금형 산업은 다른 산업과 좀 다른 점이 기술집약적인 산업입니다. 그러니까, 인력을 특수한 플랜을 거쳐서 교육을 시켜서, 이렇게 현장에 투입을 해야 되는 그런 사전 준비 과정이 필요한 산업입니다. 금형산업이, 이러니까 사람 확보가 어렵습니다. 다른 데보다.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“목포는 현대삼호중공업을 필두로 한 협력업체 위주로 경제가 돌아가기 때문에, 조선 경기가 지금까지 불안정해지면 목포 경제가 많이 침체 상태가 되어버립니다. 전 분야가 전 산업이 다. 이런 특수한 사정이 있고, 이를 타개하기 위해서는 다른 업종의 유수 큰 기업이 여기 들어와야 한다. 다른 업종의 조선 업종 말고. 그렇게 해야 우리 목포권이 자립할 수 있다고 보고 있습니다.” (목포상공회의소 관계자)

“전북 쪽은 주력산업이 자동차인데요. GM 같은 경우는 가동중단이어서 지금도 어렵고,

협력업체들은 말할 것도 없죠. 다른 지역도 어렵지만 전북은 자동차가 주력이기 때문에 더 어려운 상황입니다.” (전북자동차기술원 관계자)

이처럼 일부 지역 노동시장은 하나의 업종, 또는 몇몇 대기업에 대한 의존도가 매우 높다. 이러한 산업구조는 취약할 수밖에 없다. 무한경쟁시대에서 현재 일부 주력제품으로 호황을 누리고 있는 지역이라고 할지라도 한 치 앞을 예측하기 어려운 상황이다.

“현대삼호중공업 조선 구조가 현대중공업이 거의 주식을 가지고 있어서 수주권이 없어요. 여기가 사실상. 현대중공업이 수주를 받아가지고 이쪽에 전부 다 오더를 줍니다. 제작 오더를 때리죠. 그러면 목포는 사실상 독자 경영하는 대기업이 없다는 뜻이에요. 어떻게 보면 현대 중공업의 목포 공장밖에 안 돼요.” (목포상공회의소 관계자)

“먼저 지역노동시장 과제는 지금 철강에 관련된 경기 불황으로 인해서 신규 경력직이나 채용 규모가 너무 감소하고 있는 현실입니다. 우리 지역은 전부 철강 산업이 60% 이상 70% 이상이 차지하고 있기 때문에 여수는 각계의 그룹이 다 들어와 있지만, 우리는 주력 사업이 이거고 또 항만 사업이고 이래가지고, 상당히 고용이 침체되고 있고요.” (광양상공회의소 관계자)

“정말 이 목포 지역에는 조선 이외에는 아무것도 없습니다, 진짜. 기업단지 이것도 없어요.” (목포상공회의소 관계자)

이와 같이 하나의 업종, 또는 몇몇 대기업에 대한 의존도가 높은 지역은 경기변동에 따라, 호황일 때는 인력부족난을, 불황일 때는 일자리부족난을 연속적으로 겪고 있다.

“목포는 주업종이 조선 업종이기 때문에, 앞으로 조선 경기가 살아나기 때문에 상당히 인력이 생산인력이 모자랄 것으로 예상이 됩니다.” (목포상공회의소 관계자)

“광주의 특징이 뭐냐면, 기아자동차, 삼성전자, 대우 백색 가전 이런 대기업, 총생산에서 대기업이 차지하는 비중, 그 다음에 수출에 차지하는 비중이 거의 70~80%를 장악하고 있어요. 대기업 경기가 좋을 때는 좋은 부분도 있지만, 금융위기라든가, 재정난이라든가 쇼크가 발생했을 때는 상당히 어려움에 처할 수도 있습니다, 우리 지역 경제가. 이런 부분들을 어떻게 수선을 할 것인가. 지금 삼성전자 같은 경우엔 저부가가치 제품들은 해외 생산을 하고 있고, 그 여파에 따라서 삼성전자 협력업체들은 일감이 없어지고, 이런 상황에서 고용도 상대적으로 죽는 이런 현상이 나타나거든요. 그래서 이런 부분들을 지역에서 어떻게 수정해낼 것인가, 이것이 아주 중요합니다.” (광주발전연구원 관계자)

한편 서비스업 또는 지식기반산업과는 달리, 제조업의 기술발전은 생산성 향상에는 고무적이지만, 고용에는 대체로 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

“오히려 갈수록, 지금 새롭게 공장을 증축한다거나 개보수해서 자동화시키는 것으로 만

들어 가면 현재보다 감축할 수 있는 요인이 되는 거죠.” (여수상공회의소 관계자)

“효성도 자동화되어 있기 때문에 고용률이 높지 않기 때문에, 주변에 다른 기업들이 와 줘야 고용이 느는 거거든요.” (전북자동차기술원 관계자)

“외지에 있는 업체들이 와서 전부 다 자동화를 많이 하더라고요. 사실은 업체에 인력도 그리 많지는 않아요. 아까 그 고무 쪽에도 자동화를 하기 때문에 나머지 끝자리만 사람이 조금 그렇게 하지, 인력을 많이 필요를 하지 않는 것 같습니다.” (경남자동차부품 협동조합 관계자)

그럼에도 불구하고 제조업 일부 업체, 특히 중소기업의 특수 영역에서는 여전히 많은 일손을 필요로 하고 있었다. 이는 일부 제조업, 그리고 많은 중소기업들은 여전히 고용창출 여지가 있음을 시사한다.

“지금 조선 업종이 보면 노동집약적인 산업이에요. 이건 다른 걸로, 기계로 대체할 수 없는, 물론 일부는 자동화가 되었다고 하지만 그것도 결국 사람의 손이 갈 수밖에 없어요. 이거는 아무리 기술이 발전해도 대체할 수 없는 그런 상황입니다, 이 업종이 노동집약적인 산업이다 보니까 그만큼 노동시장에서 수요를 많이 창출할 수 있는 그런 업종인데,” (남부 산업 관계자)

“환경은 금형 기업들이 사용하는 장비, 설비가 전부 자동화 설비입니다. 그러면은, 이 자동화 설비라는 것은 관리가 필요하거든요. 어떤 관리가 필요하냐면, 온도라든지 습도라든지 환경을 잘 유지해 줘야 그 기계가 유지가 될 수 있습니다. 이 기계들을 관리해 주는 사람들이 좀 더 필요하죠.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“현장에서 자동화도 많이 가 있고, 컴퓨터도 가지만, 그래도 현장에 인력 운영이 되지 않으면 돌아가지 않아요. 중소기업은 아직 인력이 많이 필요해요.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

한편 제조업 비중이 높은 지역일수록 여성의 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 고용률을 높이기 위해서는 지역별 산업 포트폴리오의 다양화가 필요하다. 아울러 제조업종에서도 여성 고용을 적극 모색할 필요가 있다. 직업교육 확대를 통한 여성 경제활동 활성화도 중요할 것으로 판단된다.

“저희가 아무래도 서비스 산업보다는 금속, 철강 산업에 관련된 산업이 많다 보니까요. 전북지역의 여성 고용률이 상당히 낮을 수밖에 없죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“전업 주부가 수가 많고. 그리고 다른 문제는 산업구조들이 문제가 울산은 아무래도 큼니다. 아무래도 제조업 기능이 크다 보니까. 주로 여성들이 경제활동에 참가하는 업종이 많

은 쪽이 서비스업, 유통 그런 쪽인데 울산의 경우에는 그런 부분이 아무래도 부족하다 보니까 다른 지역에 비해서 훨씬 낮은 참가율을 보이고 있습니다.” (울산발전연구원 관계자)

“우리 여수 산단의 특성상 여성 고용 비율이 극히 낮습니다. 1만 8천 명 중에서 여성 고용이 한 5백4십 명 정도. 그러니까 1%가 채 못 되는 아주 적은 수치인데... 여수 산단 기업들이 여성에 대한 고용 의지가 없죠. 그게 또 문제입니다.” (여수상공회의소 관계자)

“자동차 부품 쪽에서 아줌마들이 들어와서 일이 한 번 손에 익으면 더 잘하고 더 오래 계신데요. 또 이직을 하더라도, 손에 익은 것을 하는 것을 좋아해서 다시 돌아오시는 경우도 많고요. 이주머니를 많이 뽑지는 않는데 뽑아 놓으면 장기근속의 희망이 보인다고 하더라고요.” (전북자동차기술원 관계자)

부산 등 일부 지역에서는 역외 유출, 업체들의 해외이전 문제도 심각한 수준인 것으로 나타났다. 이는 자칫 지방경제 붕괴로 이어질 수 있어 지역주민들의 불안감을 가중시켰다.

“최근 영국에서도 또 들어왔거든요. 이런 식으로 지금 제안이 계속 들어와서 대기업도 지금 흔들리기 시작하고 있고, 중소기업은 물론. 외국에서는 이 산업을 잡아먹기 위해서, 콘텐츠를 잡아먹기 위해서 엄청나게 공격적으로 나와요. 특히 중국, 독일, 영국, 일본은 조금 덜 한데. 유럽 쪽이 특히 온라인 게임, 스마트폰 게임은 아직 우리나라처럼 발전은 안 됐습니다만, 온라인 게임은 굉장히 지금, 브라질 쪽 이쪽부터 시작해서, 부산에서 서비스하고 있잖아요, 이쪽으로 하고 있는데. 그냥 기업을 옮겨와라, 모든 걸 다 지원해 줄 테니, 이렇게 나오고 있거든요.” (부산정보산업진흥원 관계자)

“우리 신발은 고용 관련해서 보면 전체적으로 신발 인력들이 유통 쪽에는 있는데, 제조 쪽은 거의 flat한 상태로 있습니다. 4~5년까지 계속 해외로 공장이 이전되면서 인력이 다 빠져나갔죠. 그래서 우수 기업들 큰 제조업체들은 대부분 해외에 있습니다. 국내에서는 R&D 센터나 자재 공급 그런 수준이에요.” (한국신발산업협회 관계자)

“울산의 대기업들이 지금 구라파나 미주 쪽으로 생산기지를 많이 만들지 않았습니까? 그러다 보니까 그 밑에 핵심 1차 벤더는 모기업이 이전하게 되면, 부품 업체가 같이 동행해서 해외에 생산기지를 만들어 놓습니다. 그러다 보니까 자기들 관리 인원만 현장에 가서 시켜주고 관리를 하고 나머지는 다 현지인을 수용하고 있습니다. 그렇게 되면 국내의 생산 기반이 해외로 없어지게 되는 그런 효과도 있어요. 당연히 그러면 일자리가 줄어들고, 인력 창출을 다 해외에서 이루어지는 거라 봐야 되겠죠.” (한국산업단지공단 울산지사 관계자)

한편 각 지역의 사회문화적 특성은 해당 지역 기업들의 노사관계에도 일정 정도 영향을 미치는 것으로 판단된다.

“노사관계 문제는 솔직히 얘기해서 이쪽 사정이 바닷가 사람이고 그렇다 보니까 조금

부드럽지가 않아요. 말도 투박하고 여러 가지 문제도 있고, 임금 수준도 하여튼 전국 수준에 비해서 조금 낮고 하다 보니까 굉장히 억척스럽고 그래요. 솔직히 성격적으로 거칠고 거기에다 또 현대삼호중공업도 민노총 해가지고 굉장히 강경노조예요. 대기업들이 꺼리는 것이, 인식이 이쪽 지역이 굉장히 강성 노조 이미지가 강하기 때문에 노사분규 때문에 꺼리는 대기업들이 있는 것 같아요.” (목포상공회의소 관계자)

IV. 맺음말

본 연구는 수도권과 비수도권 노동시장의 격차가 점차 확대되고 있는 현실에서, 양적 지표만으로는 지역노동시장을 제대로 파악할 수 없다는 문제의식에 따라 정성적 방법을 활용하였다. 고용률이 낮은 지역과 높은 지역, 근로시간이 가장 긴 지역, 특이 동향이 발견되는 지역 전문가들을 대상으로 심층 인터뷰를 진행했으며, 이를 통해 최근 지역 노동시장 상황을 심층적으로 점검하고자 하였다. 비수도권 지역 노동시장 대부분에는 좋은 일자리가 부족했으며, 인력 수급 불일치와 양극화 현상이 공통적으로 나타나고 있었다.

수도권과 비수도권 노동시장의 격차를 줄이기 위한 노력은 앞으로도 계속되어야 할 것이다. 특히 지방 노동시장의 고용창출을 위한 각별한 관심이 필요하다. 정부는 단기적 일자리 창출 정책을 지양하고, 지속가능한 양질의 일자리 창출을 위해 노력해야 할 것이다. 기업유치를 통한 지역의 고용창출, 세제감면이나 재정 지원을 통한 기업지원정책 또한 지속될 필요가 있다. 이를 위해 면밀한 사전조사, 유희용지의 개발, 사업공단의 조성 등이 선행되어야 할 것이다. 아울러, 지역 맞춤형 일자리 사업의 강화, 전략산업 육성, 첨단산업 단지 공급 등을 통한 고용창출 노력 또한 계속되어야 할 것이다.

신규일자리 창출과 더불어, 기존 일자리 유지 방안에 대한 노력이 병행되어야 한다. 중소기업 중에는 구인 자체가 어려운 기업이 있는 반면, 지속적으로 채용을 하지만 이직률이 높은 기업들이 있다. 중소기업 지원 정책은 이 두 대상 집단을 구분하여 각각 적절한 지원을 할 필요가 있다. 특히 후자의 기업들에겐 우선 이직의 원인에 대한 면밀한 조사를 바탕으로, 그에 따른 적절한 지원책이 마련되어야 할 것이다. 예컨대, 경쟁력은 있지만, 열악한 입지 조건, 교통 여건 등으로 애로를 겪고 있는 기업들에는 셔틀버스 운행, 기숙사 확충 등의 지원책이 마련되어야 할 것이다. 인력관리에 문제를 겪고 있는 업체들에게는 인적자원관리 역량 강화를 위한 지원을 통해 장기근속을 유도하고, 고용유지를 활성화할 수 있도록 해주어야 한다. 고용노동부가 주관하는 일자리현장 지원단 활동 또한 지속적으로 추진되어야 할 것이다.

중소기업 인력난 문제를 해결하기 위해서는 정부, 대기업과 중소기업, 그리고 구직자를 포함한 사회 구성원 모두의 노력이 필요하다. 사회복지시스템의 정비, 원하청 관계에 대한 제도개선, 중소기업의 근로환경개선 및 역량강화, 그리고 중소기업에 대한 의식의 전환 노력 또한 병행되어야 할 것이다.

앞선 연구들에 따르면, 인력수급 불일치 해소를 위해 노동수요주체들이 가장 선호하는 지원책은 중소기업 임금보조 정책이다. 하지만 국내외의 사례를 통해 임금보조의 사중손실은 매우 높음을 알 수 있다. 따라서 다수의 연구자들이 제시하는 바와 같이, 임금보조 정책보다는 보조금이 없이 고용유지가 가능한 강소기업을 지원하고, 확대해나가는 정책이 필요하다. 이를 위해 강소기업을 적극 발굴하고, 다양한 육성 정책을 통해 이들을 도와야 한다. 아울러, 강소 중소기업에 대한 꾸준한 홍보, 취업알선의 내실화 또한 지속적으로 이루어져야 한다. 이러한 과정을 통해 건전한 중소기업에 대한 구직자들의 부정적 편견을 점진적으로 불식시켜나가야 한다.

각 지역노동시장은 공통적 문제뿐 아니라 각기 다른 고유의 현안들을 안고 있다. 그러므로 연구의 대상을 특정 지역, 업종, 계층으로 세분화하는 작업이 필요하다. 지역별 노동시장은 산업구조 특성, 고용구조, 기타 지역 고유의 특성 등에 큰 영향을 받게 되며, 그에 따라 특수한 현안들을 갖게 된다. 따라서 각 지역별 강·약점, 산업구조, 고용구조, 사회문화적 특성에 대한 면밀한 조사가 선행되어야 하며, 이를 기반으로 한 대응책 마련이 제시되어야 한다. 예컨대, 금형 관련 숙련공이 부족한 광주의 경우, 금형 교육기관을 확충해야 할 것이다. 부산 등 역외 유출이나 기업들의 해외이전 문제가 심각한 지역에 대한 보다 상세한 조사와 대응책 마련이 필요하다.

지역노동시장 관련 기존 대부분의 정부정책은 각 지역별, 업종별 차이점에도 불구하고, 형평성을 고려한 일률적 지원에 무게중심을 두어 왔다. 하지만 정성분석 결과에 제시된 바와 같이, 분명한 지역별 차이점이 존재한다. 정책과 현실 간 괴리를 좁히기 위해서는 우선 지역별, 업종별, 계층별 고용 현상을 심층적으로 풍부하게 기술하는 작업들이 선행되어야 할 것이다. 이러한 현상기술적 이론의 지속적인 축적을 통해 현실을 정확히 파악하고 각 지역, 각 주체의 특성을 고려한 정밀한 정책이 추진되어야 할 것이다.

본 조사가 제기한 문제들은 이미 잘 알려진 상식적인 수준의 것으로 볼 수도 있다. 그럼에도 불구하고, 본 조사는 관련 전문가들의 지식과 경험으로부터 지역노동시장 현안에 대한 보다 구체적 맥락과 폭넓은 견해를 얻었다는 함의가 있다. 다만, 이번 조사의 대상자들 가운데 노동수요 쪽 관련자들이 많아, 상대적으로 형평성보다는 효율성을 강조하는 목소리가 높았음은 부정할 수 없다. 향후에는 청년층, 여성, 중고령자 등 실제로 노동공급을 담당하는 주체들이 겪고 있는 애로사항에 대한 세밀한 조사가 필요하다. 지역노동시장을 제대로 파악하기 위한 노력은 앞으로도 계속되어야 한다. **KLI**