

지역노동시장 문제의 수렴과 분화: 현장조사 결과를 중심으로

송민수(한국노동연구원 책임연구원)

정재우(한국노동연구원 연구원)

1 서론

1. 배경과 목적

- ◎ 수도권과 비수도권 노동시장의 격차가 점차 확대
- ◎ 지역노동시장 상황을 시의성 있게 파악할 수 있는 방법은 매우 부족
 - 경제활동인구조사는 취업자 수, 고용률, 실업률 등 거시지표의 제공기능만 수행하여 지역별 노동시장 상황을 깊이 있게 분석할 수 없음
 - 지역노동시장별로 양적인 고용조사가 수행되고는 있지만, 상반기 조사 결과가 하반기에야 발표되는 등 이용에 한계가 있음
- ◎ 이러한 한계를 극복하고 지역노동시장 상황을 심층적으로 시의성 있게 파악하기 위해서는 양적인 방법과 질적 방법이 병행되어야 함

- ◎ 본 현장조사는 정성적 방법을 통해 최근 지역노동시장 상황을 심층적으로 점검하고자 함
 - 이와 같은 방법을 통해 각 지역노동시장의 현황 및 시사점을 도출하여 고용률 70% 목표달성을 지원하고자 함

2. 내용과 방법

- ◎ 본 현장조사는 고용 관련 지역 현안과 고용률 제고를 위한 의견 수렴에 중점을 두고 진행함
 - 세부적으로 고용 관련 지역 현안은 각 지역노동시장의 과제, 계층별 현황과 과제, 고용 문제의 원인, 향후 전망 등의 내용을 포함
 - 고용률 제고를 위한 제언은 현 정부 정책의 문제점, 고용률 제고를 위해 정부가 할 일과 민간이 할 일, 기타 건의사항의 내용 등을 담음
- ◎ 현장조사는 해당 지역 관련자들을 대상으로 한 전문가 간담회를 통해 이루어짐
 - 지역노동시장 동향에 대한 현장의 목소리를 담는데 주력함
- ◎ 연구의 목적과 기간 등을 고려하여 현장조사 대상 지역을 선정
 - 우선 전국의 고용률 비교를 통해 고용률이 낮은 지역(광주, 부산, 대전)과 고용률이 가장 높은 지역(전남)¹⁾을 선정
 - 다음으로는 근로시간이 가장 긴 지역(울산)과 거시지표를 통해 특이사항이 발견되는 지역(전북)을 선정
 - 부산의 경우, 경제 규모, 인구 밀도 등을 고려하여 세 곳(부산청, 부산동부, 부산북부)으로 나누어 현장조사를 진행
 - 회의체 구성, 면담자 섭외 등은 고용노동부 노동시장분석과의 도움으로 이루어짐

1) 고용률이 가장 높은 지역은 제주이지만, 제주에는 고용센터 등 네트워크가 없어 전남을 선정하였음.

〈표 1〉 현장조사 개요

지역	일자 및 시간	장소	피면담자
전북(군산)	11월 22일(금) 14:00	전북자동차기술원	김태경(전북자동차기술원) 최태정(전북자동차기술원) 김영근(전북자동차기술원) 이충재(전북자동차기술원)
광 주	12월 06일(금) 10:00	광주고용센터	노정우(한국은행광주전남본부), 문경년(광주발전연구원), 민준철(광주테크노파크), 윤영현(광주경영자총협회), 최병철(한국금형산업진흥회), 김용구(기아자동차)
부 산	12월 10일(화) 10:00	부산청	박성하(부산관광협회), 박용현(부산직물공업협동조합), 박도현(폐선갈라산업협동조합), 황정상(부산장림도금사업협동조합)
부산동부	12월 10일(화) 15:00	부산정보산업진흥원	정문섭(부산정보산업진흥원), 김충렬(부산계임협회), 서무성(동남권디자인협회), 황보문찬(부산경남자동차부품협동조합)
부산북부	12월 11일(수) 10:00	부산북부고용센터	정화섭(부산시기계공업협동조합), 최병국(부산조선해양기자재협동조합), 권승민(부산자동차부품공업협동조합), 권창오(한국신발산업협회)
울 산	12월 11일(수) 15:00	울산고용센터	정승(울산발전연구원), 최은영(한국산업단지공단울산지사), 박병관(울산석유화학공단협의회)
대 전	12월 12일(목) 10:00	대전청	김경근(한국은행대전충남본부), 오종수(대전상공회의소), 홍성효(충남발전연구원)
전남(목포)	12월 12일(목) 16:00	목포고용센터	고창희(대불산단), 송두용(삼호중공업), 최금식(현대삼호중공업협력업체협의회), 김상곤(한국농업경영인회전남연합회)
전남(여수)	12월 13일(금) 10:00	순천고용센터	최영근(순천고용센터), 오기만(전남경총), 안년식(광양상공회의소), 강영식(여수상공회의소)

3. 거시지표와 현실 간 괴리

◎ 현장조사를 통해 살펴본 각 지역노동시장의 상황은 통념과 많은 차이가 있음

- 특히 거시지표를 통한 지역별 고용상황과 현장의 감은 매우 다름
- 예컨대, 2012년 하반기 고용률의 경우, 전남이 제주 다음으로 가장 높았고, 광주가 가장 낮음. 이러한 고용률 수치만을 보게 되면 전남에는 양질의 일자리가 많아 전반적인 삶의 질이 높고, 광주는 그 반대일 것이라고 판단하기 쉽지만 사정은 사뭇 다름

“전남과 광주를 고용률만 가지고 비교하는 것은 무리가 있습니다. 두 지역이 그렇게 차이가 나는 것은 도농간의 차이, 즉, 지역적인 차이에 기인합니다. 그래서 농촌 같은 경우에는 농사일을 하시는 분들을 다 취업자로 보기 때문에 당연한 결과이고요. 광주 같은 경우에는 교육 도시, 즉 학업을 위해서 올라오는 분들이 많이 있습니다. 이런 분들이 지금 취업자가 아닌 비경제활동인구로 남아 있기 때문에 고용률이 낮은 것입니다.” (광주발전연구원 관계자)

“이쪽 지역에 취업자는 늘어남에도 불구하고 고용률이 항상 낮은 것이 문제가 되지 않습니다. 그런데 이쪽에 15세 이상 인구 비중이 지금 고용률을 산출하는 모수로서, 매월고용동향을 보면 전국에 다른 지역보다 평균치가 굉장히 높게 나타납니다. 그러니까 모수가 커지다 보니까, 그만큼 취업자가 늘어나는 데도 불구하고 고용률이 굉장히 낮게 나타나구요. 고용률이 낮게 나타나는 데에 따라서는 여러 가지 변수가 있습니다. 아까도 이야기했던 고학력화 현상 때문에 적절한 데 취업을 많이 하지 않아서, 또 이 지역에 그것과 맞물려 있는 비경제활동인구가 높습니다. 그래서 오히려 실업률은 낮고, 고용률도 낮습니다. 대부분 보면 고용률이 낮으면 실업률은 좀 높을 것 아니냐 이렇게 생각할 수가 있겠는데, 이쪽에 실업률이 낮은 것이 좋은 지표가 아니라고 봅니다. 오히려 더 문제가 많다고 봅니다. 왜냐하면 실업률에 들어가는 인력을 보면 구직활동을 하고 있어야 실업자로 나오기 때문에 실질적으로 비경제활동인구층에 그냥 머물러 있는 사람이 그만큼 많다는 거예요.” (광주고용센터 관계자)

- ◎ 이처럼 지역노동시장 현황을 제대로 파악하기 위해서는 거시지표의 활용뿐 아니라 발품을 팔아 현장의 목소리에 귀 기울이는 과정이 더욱 절실히 요구됨
- 본 연구는 해당 지역 전문가들의 지식과 견해, 이해와 경험을 바탕으로 지역노동시

장 동향에 대한 심층적 정보를 얻고자 함

- ◎ 40여 명의 관계자들과의 간담회를 통해 파악한 9개의 지역노동시장에는 공통적 문제점과 지역별 차이점이 공존
 - 즉, 비수도권 지역노동시장 문제의 수렴과 분화가 동시에 진행
- ◎ 지역노동시장의 공통적인 문제점으로는 좋은 일자리의 부족, 인력수급의 미스매치, 양극화 등이 있음

2 지역노동시장의 공통적 문제점

1. 좋은 일자리의 부족

- ◎ 수도권을 제외한 대부분 지역들에는 기본적으로 좋은 일자리가 부족함
 - 간담회에 참석한 많은 분들이 대기업 유치, 지역에 대한 정부의 투자 확대를 호소함

“지역 입장에서는 대기업이 아니더라도 기업들을 유치해야 하거든요. 기업이 5년 안에 계속 있든지 해야 경기가 돌아가죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“목포에 있는 조금 큰 향토기업들이 다 없어졌어요. 남은 것은 외지에서 온 현대삼호중공업, 여기에서 관련 협력업체들과 연관되어 가지고 지역 경제를 버티고 있지, 다른 기업은 없어요. 그래서 정부차원에서, 지역균형발전차원에서 유통기업 같은 대기업을 목포 쪽에 유치함으로써 해서 지역경제가 발전하고 인구 수도 변하고 교육환경도 좋아지고 고용 창출도 되고, 여러 가지 escalating이 되거든요, 시너지 효과가. 정말로 이걸 좀 좋게 써가지고 이쪽 지역이 살기 좋은 지역으로, 여기 청정지역입니다, 살기 좋아요, 공기도 좋고, 산수도 수려하고.” (목포상공회의소 관계자)

“대기업을 유치하는 것에 대해서 우리가 중앙회 나가서 국회의원들 하고도 간담회도 하고 그러는데, 각 지역마다 자기네 지역 고향에 가면 다 그렇다니까, 자기네 동네에다

대기업을 유치해 달라고 그러는데, 그거는 어렵더라고요. 그런데 여기는 다른 지역보다 더 절실하고, 아까 말씀하신 대로 진짜 절실해요. 저도 서울에, 수도권에 가다보면 평택서부터는 항상 밀리는데, 군산 밑으로 내려오면 차가 없어요. 내려올 때 보면 고속도로에 차가 없어요. 너무 이게 지역 불균형이고. 그게 참 낭비입니다. 서울은 서울대로 또 얼마나 복잡합니까. 정신이 없더라고요.” (정동중공업 관계자)

“유통기업들을 대기업 이런 데서 우리 목포 지역에다 유치할 수 있도록 정부에서 검토 해주면 좋지 않을까 생각합니다. 또 여기가 시골이라 산업단지를 조성하고자 하면 얼마든지 땅은 있으니까, 국토균형발전이나 지역균형발전 차원에서 이 열악한 지역을. 생각해 보세요.” (목포상공회의소 관계자)

“지금 F1 경기를 하고 있지 않습니까, 영암에 내년에는 못할 수도 있는데. 그래서 실 것 아닙니까 시설을 해놓고, 지금 현재 수주도 못하고 그러니까, 현대자동차에 공짜로 줘 버리고 그 대신 현대자동차를 이쪽에 좀 유치하면 어떨까요?” (목포상공회의소 관계자)

“전라북도에서도 기업 유치가 단연 화두입니다. 기업유치를 앞에만 두고 이야기를 하다보면 이런 이런 산업들이 없다 이렇게 이야기가 나오면 도에서는 유치를 하기 위해서 나아가는 것이거든요. 앞으로도 전북 같은 경우는 많이 와야죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“이 쪽 지역은 제일 끝단입니다, 지도에서 보면. 어떻게 보면 머리도 되고 역으로 꼬리도 되고 그런 거죠. 그래서 목포가 호남선 출발역이자 종착역입니다. 그런데 이쪽에 기업 유치를 하는 것은 수도권 중앙과 많이 떨어져 있기 때문에, 또한 교육 조건이나 문화 환경이나 이런 것이 굉장히 열악해서 아주 불리한 여건이거든요. 그러니까 이런 지역적 여건을 감안해서 이쪽에 기업을 유치가 되게 하고, 공업 용지를 좀 싸게 준다거나, 세제 혜택을 준다거나, 여러 가지 인센티브를 정부에서 많이 활용해야 기업이 유치되지 않을까, 저는 이렇게 말씀을 드리고 싶습니다.” (목포상공회의소 관계자)

2. 인력수급의 불일치

- ◎ 정성분석 대상 지역들에서는 대체로 취업난과 인력부족 현상이 공존하는 것으로 나타남
 - 중소기업은 구인난을 겪고 있는 한편, 마땅한 일자리를 찾지 못해 고전중인 주체들도 늘고 있음
 - 청년들의 3D업종 일자리 기피 현상은 갈수록 심화
 - 중소기업들의 경우, 숙련공과 같은 적절한 인력을 찾지 못하여 고심하고 있음
 - 수도권을 제외한 대부분 지역들은 공통적으로 인력수급 미스매치 문제를 겪고 있는 것으로 보임

“일단 여러 가지 현재 문제는 결국 미스매치인 것 같아요. 중소기업에는 사람이 없어요. 사람은 없고, 실업률은 높는데 안하려고 하고. 그게 어떻게 정책적으로 미스매치가 해결되느냐 하는 부분이, 아마 여러 가지 대안을 만들어서 해결을 해야 되지 않겠느냐 그렇게 생각을 합니다.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

“중소기업의 문제가 어제 오늘의 일이 아니고, 오래 전부터 문제가 되가지고 지금까지 오고 있는 것입니다. 그런데 그동안의 많은 사람과, 그 다음에 많은 돈을 투자해서, 많은 노력이 들어갔거든요. 그런데도 개선이 안 되고 있습니다. 여전히 더 악화되고 있고. 그 다음에, 한쪽에서는 사람이 없다, 실업률이 높다. 그 실업률을 낮춰야만 한다고, 많은 것과 재원을 투자해 가지고 지금 사업을 하고 있어요. 그런데 한쪽에서는 사람이 없어서 죽겠다. 그러니까, 이런 문제가 왜 발생하는 건지. 국가에서는 이런 것들을 모르는 건지 진짜로.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“광주 같은 경우에, 주로 고용 업체들이, 영세한 중소기업체들이 많기 때문에 근로조건이라든가, 고용 환경이라든가, 작업 환경이라든가 이런 부분이 상당히 어렵습니다. 그래서 이제 지역에 있는 청년들이 선호하지를 않는 거죠. 저, 지역 중소기업체들을 선호하지 않기 때문에 이렇게 나타나는 부분들이 있다고 봅니다.” (광주발전연구원 연구위원)

“거시적인 측면에서 본다고 한다면, 상당히 일이라는 것이 특정 엘리트나 상당히 고기

능, 고속련, 그 다음에 높은 지식, 고지식 이런 쪽 사람들에 대해서는 일자리가 많이 나오는데, 그 일자리가 한정되어 있습니다. 일자리들에 대해서 나올 수 있는 방법이 지금은 우리 경제시스템 내에는 없다고 봐요. 지금 상태에는. 아무리 고용률을 70%까지 올리고자 하더라도, 올리고자 하는 의지가 있다고 하더라도, 이런 경제시스템이 바뀌지 않는 한 그건 불가능하다고 저는 보고 있거든요.” (광주발전연구원 연구위원)

◎ 한편 중소기업의 인력부족 현상은 숙련공 부분과 저숙련 영역 모두에서 나타남

“숙련공은 저희가 보았을 때 전반적으로 다 부족한 것 같고요. 이번 산업연구원에서의 조사 분석의 핵심이 숙련공이었어요. 숙련 쪽은 우리가 봤을 때는 전반적으로 다 필요한 부분이고요. 고령화도 이야기가 많이 나오는데 고령화가 깊고요. 반면에 젊은 층의 공급이 어렵습니다. 지역 부품업체 자체가 규모가 작다보니까요. 자동차 같은 경우에 승용차의 1차 벤더면 몇 천억, 조 단위까지 올라가는 경우도 있고요. 버스 트럭 쪽의 1차 벤더들은 커야 승용차의 3차 벤더거든요. 승용차의 2차 벤더도 못한 기업들이 승용차의 1차 벤더라고 보시면 됩니다. 그렇기 때문에 숙련공은 당연히 부족한 경우고요. 그렇다 보니 신입 젊은 층의 유입도 쉽지가 않거든요. 근무환경이나 기업규모가 크지 않으니깐. 지역 쪽에서는 그런 미스매칭을 소화하려고 특성화 고교를 많이 돌리거든요. 그럼에도 불구하고 기업의 규모가 작고 열악하기 때문에 양성이 되더라도 지역에 남아 있지 않고 수도권으로 빠져나가지 전북지역에 안남아 있거든요.” (전북자동차기술원 관계자)

“조선 설계 쪽 같은 경우는 수요가 좀 많은데, 조선 설계로 갈 만한 인적자원이 없어서 지고 저희도 애를 먹은 적이 있거든요. 같은 조선 업종에서도 그런 양극화가 조금 있긴 하더라고요. 설계 부분에 있어서는 인원이 조금 더 많이 필요한데 내년에도 또 많이 필요하다고 말씀하시더라고요. 1차적으로 특성화고도 굉장히 꺼려하는 쪽이에요.” (광주지방고용노동청 관계자)

◎ 중소기업 구인난의 원인은 다양함

- 그중에서 대표적인 것은 저임금, 주거 및 교통 등 중소기업의 열악한 근무여건, 그

리고 그에 따른 3D업종 일자리 기피 현상 등임

- 이러한 환경은 악순환을 거듭하며 중소기업 구인난을 가중시키고 있음

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

“미스매칭의 가장 큰 이유는 제가 봤을 때는 급여나 환경적인 요인이 크다고 생각하거든요. 이런 것들 때문에 학생이나 교사는 우리 학생이 이 정도면 수도권에서는 시간당 얼마를 주는데 전북에서는 최저시급을 주기 때문에 어렵다 이거거든요. 기업체 사장님들은 학생이 와도 우리 회사에서는 가장 기본적인 것부터 하지 않으면 장기를 못 시킨다고 하거든요. 그럼 서로 미스매칭인거죠.” (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. 이런 것들은 애들이 염두해 두고 있지 않습니다. 이런 경우는 아주 그 그룹에서 도태되었거나 좀 문제가 있거나, 이런 사람들이 지역 기업으로 가고 중소기업으로 간다, 이런 사회 인식이 되어 있어요. 심지어는 그런 경우에 취업을 하다고 하면은 장가도 못 간다 이런 이야기가 나오기도 합니다. 그렇기 때문에 부모들도 안 보내요. 부모들도.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“결국에는 이게 고용센터에서도 해결이 안 되는 부분이 현재 노동을, 계약을 할 수 있는 시장이 미스매치가 일어나는 거거든요. 관광도 다 마찬가지로일 텐데, 눈높이가 높고, 경쟁력을 봐서는 사실 좀 낮춰야 되는데. 상대방인 중국이나 글로벌, 동남아에서 어떤 값싸게 나오는 부분을 임금 높고 하면 어떻게 맞추니까, 경쟁력이 없어지잖아요.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

“우리 임금 문제로 들어가 보면, 대기업으로 갈라고 할 수밖에 없습니다. 나부터도 대기업에 가려고 할 거예요. 현장에서 우리 한 번 봐 볼까요. 현장에서 잘해야 연봉이 한 3천 2~3백 가져갑니다. 지금 현재 기아나 삼성은 다 1억이 넘었습니다. 1/3입니다. 실례로 이번에 기아자동차에서 사람을 뽑았어요. 정직도 아닌, 그 안에 들어가는 용역사

를 뽑았어요. 근데 우리 직원들 5명이 거기 지원을 한 거예요. 그런데 기아 임금에 80%를 주는 거예요. 그러면 우리 봉급에 50%가 더 많아지게 되는 거예요. 그럼 나부터도 가죠. 내가 할 말이 없는데, 내가 그 사람한테 그렇게 보장을 못하는데, 너 가지 마라, 내가 그 말을 어떻게 합니까.” (기아자동차 협력업체 관계자)

“저희들이 실제 IT나 CT쪽에 보면 150만 원을 넘지를 못해요, 사실은 그만큼 환경이 열악해요. 그러니까 썩 노동자를 쓰겠다는 것은 아닌데, 기업의 구조가 10억 이상 되는 곳이 많이 없다 보니까 굉장히 열악한 부분이 있습니다. 노동시장을 만들어 가는 것도 되게 중요하겠지만, 산업과 동시에 이루어져야 이게 고용률하고 매칭이 되는데, 항상 미스매칭이라는 이야기가 나오는 게 영세기업은 10억도 안 되는, 그러니까 사장님들 연봉이 2천 안 되게 가져가고 법인등록되어 있는 게 굉장히 많아요, 사실은 다 마찬가지로 지일 거예요. 그런 상황에서 직원들을 더 많이 줄 수 있는 상황도 못 되고 있어요.” (부산정보산업진흥원 관계자)

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

“한 업체는 다 온다는 이야기를 듣고, 또 2월에 입주하는 효성전기라고 있습니다. 거기 인원이 한 몇 백 명이 오거든요. 거기는 한 3~4군데가 있어서 하는데, 우리 쪽으로 다 오기로 되었으니까 인력은 다 온다는 얘기인데. 거기에 보면 고용 70% 이렇게 이야기를 하는데, 현장에는 일이 있어도 사람이 없어요. 그리고 거기에는 대중교통, 접근성 이런 게 좀 불편하고 이렇습니다.” (경남자동차부품 협동조합 관계자)

“노동시장의 안정성을 구하려면 그 친구들이 비록 협력업체에 들어왔다 하더라도 그 어떤 긍지와 바람을 갖고 일할 수 있는 여건과 제도를 만들어줌으로써, 그 중에 또 열심히 하는 사람은 경력직 사원이 됐든 뭐했든 본사로 이렇게 취업될 수 있는 여건을 만들지라도 대부분의 다른 분들은 고통을 겪고 있기 때문에 그런 고통을 해소해줘야 되지 않겠느냐는 생각을 합니다.” (여수상공회의소 관계자)

- ◎ 구인난에 따라 중소기업을 운영하는 경영진 중 상당수는 채용가능한 외국인력 쿼터 증원을 선호하는 것으로 나타남

“내국인들이 뭔가 마음이 떠나가 있으니, 다른 직장에 비해서 메리트가 없잖아요, 힘들고. 그런 반면에 애네 들은 자기 나라에서 받는 것보다 굉장히 많이 받고, 대기업의 협력업체니까, 꾸준히 하니까, 여러 가지 재워주고 식사 제공하고 하니까. 그런데 외국인들의 비율이 정해져 있어서 굉장히 어려워요, 외국인들을 뽑는 게 제한이 많습니 다.” (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 똑똑 하다고 하는 친구들이 많이 와요, 자체가, 또 젊고. 그러니까 기능공으로 쓰면 일은 잘 하니까, 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)

- ◎ 한편 외국인력의 활용은 숙련의 단절, 내국인 근로자와의 갈등 등 다양한 문제점 또한 내포하고 있는 것으로 보임

- 외국인 근로자들과 함께 일하는 내국인들이 소외감을 느끼는 경우도 종종 있음

“그리고 어느 기업 같은 경우는 외국인 근로자가 어느 정도 숙련이 되고 한국 사람이 들어오면 인수인계도 하고 그래야 하는데 그런게 전혀 없다고 하더라고요. 자기들만 딱 알고 있고, 그런 애로점도 있다고 합니다.” (전북자동차기술원 관계자)

“일을 하는 마인드가 좀 차이가 있어요. 외국인들은 만약 자기의 정기적인 시간 외에 추가 일이 나와서 야근한다든가 휴일근무하는 것을 좋아합니다. 어쨌든 고생하는 것은 돈을 모아야 하기 때문이니까. 한국인들은 주변에 친구도 많고 이런 게 있으니 정해진 시간 외에 일을 안 하려고 해요. 그러니까 외국인들이 조금 더 받아가는 부분은 야

근도 하거나 하니까 그렇고, 한국인들은 돈을 적게 받더라도 나는 내 편하게 살겠다 하는 부분이 있거든요.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

“실제 노동부에서는 기업주 편보다는 근로자 편이거든요, 특히나 한국인 편보다는 외국인 편입니다. 제가 이런 말씀드리기는 뭐하지만, 그만큼 복지가 혜택이 안 간다고 보고, 대변을 해주는데, 사실은 역차별이 되는 거죠. 그런데 보통 3년 계약으로 오게 되면, 1년만 하면, 1년 동안은 딱 일을 하면서 귀동냥을 해서 주변에 네트워크가 있으니까, 외국인 노동자들은 돈을 버는 목적이기 때문에 옮겨 버린다고요. 그러니까 한참 있다가 어느 날 안 나오면, 이게 한국 사람들은 저 언제쯤 그만 두겠습니다, 준비를 하세요 이렇게 예고를 해주는데, 외국인들은 안 나오면 어디 갔는지 찾지를 못하고 그런 상황입니다.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

3. 양극화

- ◎ 대부분의 비수도권 지역노동시장에서는 양극화 현상이 감지됨
 - 양극화는 다양한 분석수준에서 진행되는 복층적 구조를 가지고 있음
 - 대표적으로 수도권과 지역 간, 대기업과 중소기업 간, 그리고 근로자 간의 양극화 등이 나타남

- ◎ 수도권과 지역 간 양극화
 - 이제까지 일자리의 창출 및 증감 대부분이 수도권 중심으로 이루어져 옴
 - 이러한 현상은 지역 간 인력수급 불균형을 심화시켜 왔으며, 지방 거주자들의 절망과 소외감으로 이어지고 있음

“최근에 정부정책이 방금 전에 말씀대로 대기업 위주로 많이 나가다 보니까 그 사람들이 소외받고, 여러 가지 자금이라든지 운영상 어려움을 겪다 보니 갈수록 쇠퇴하는 거죠. 이걸 다시 한 번 정부차원에서 강력하게 제도로 뒷받침할 수 있는 활성화 방안을 만들어서 했으면 좋겠어요. 우리 여수 같은 경우도 화양 농공단지가 하나 있지만, 거기 예를 들면 하수도관이라든지 상수도관이라든지 생산하는, 관을 생산하는 공장이 있어

요, 예를 들면 거기서 나오는 제품, 하수도관 상수도관을 지자체인 여수시나 또는 국가 여러 기관이 수의계약으로 사주도록 되어있음에도 불구하고 그것을 안 사주는 이유가 또 여러 가지 있겠지만, 사주지 않기 때문에 지금 고용을 위해서 애를 쓰지만 사업이 안 되니까 전체적으로 쇠퇴하는 그런 현상이 오는 거예요.” (여수상공회의소 관계자)

“우리 금형산업도. 현재 우리 금형 인력들을 보면, 지역 기관에서 양성하고 있어요. 근데, 양성을 하고 있는데, 우리 지역에 양성한 인력들이 우리 지역으로 다 흡수되는 것이 아닙니다. 다 중앙으로 올라가버립니다, 다 중앙으로.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“그러니까 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. 게임기업도 보면 개발자들이 수도권에 있는 것 중에 20% 정도가 부산 출신들이에요, 또 20%가 부산 출신이 수도권에 있어요. 왜, 여기 일자리가 없으니까, 내려오고 싶은데. 그래서 저희들도 연합 프로젝트라든지 여러 가지를 하고 있습니다만 안 내려오죠, 임금조건이나 이런 것들이 안 맞기 때문에, 고향에 오고 싶지만.” (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. 산업화를 시킬 수 있는 그런 지원정책을 좀 과감하게 줘야 되지 않겠나, 최소한 부산시에서 하는 행사만이라도 여기에 있는 기업들한테 다 줘야 되지 않겠나.” (부산 동부 고용센터 관계자)

“조달청에 3억 이상이면 중앙 조달을 하게 되어 있는데, 3억 이하면 지방 조달을 합니다. 조달청에 법이 돼 있어서 저희 같은 경우에도 분할 발주 얘기도 하고 지역에 줄려고 굉장히 노력을 합니다만 정부 정책 자체가 조달청, 아까 입찰을 얘기했는데 수의계약은 절대로 안 되고요, 1천만 원 이상이면, 1천만 원 이하도 세 개 이상 수의 견적을 받아야 되는 상황이고, 그런 것들 때문에 지역 기업이 3억만 넘어가도 못 받아 오는 거죠. 왜냐하면 수도권하고 붙어서 못 이기거든요. 장비도 수도권이 더 싸고, 이걸 또 받아와야 돼서 납품을 해야 하는 그런 상황이 벌어지면 더더구나 힘든 상황이죠. 계약법

에 있는 사항이라서.” (부산정보산업진흥원 관계자)

◎ 전북과 전남 지역민들의 소외감은 타 지역에 비해 상대적으로 더욱 큰 것으로 보임

“지금의 어려움이라고 하면 조금 더 가야하는데 지역적으로 보면 영남이나 수도권에 비하면 아직도 부족하거든요. 조금 더 가야 하는데 점점 더 어려워지는게 저희의 어려움이라고 생각합니다.” (전북자동차기술원 관계자)

“그래서 아까 이야기한 우리 광주 지역이 고용률이 낮다 이거는 중앙집권적이기 때문에 서울로 다 가버려요, 서울 지역으로. 그러니까 우리 지역에서는 이렇게 사람도 부족한데, 더 이제 악순환이죠.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“지역산업별 불균형이 심하다 보니까, 수도권 같은 데 가면 IT나 인터넷 첨단 분야에서 상당히 중소기업도 활성화 되어 있고, 대기업을 중심으로 해서 상생하고 있는데, 여기는 사실 딱 하나씩, 하나씩 그게 되어 있기 때문에, 하여튼 공단이 융화를 시킬 수 있는 접목을 시켜서 같이 일의 효율성을 제공하는 데는 상당히 뒤떨어진다, 그래서 다양한 노동시장을 확보하기가 어렵습니다. 그렇기 때문에 광양 같은 데는 글로벌 기업이 있는 데도 불구하고 사실 15만이라는 인구를 가지고 근로자가 10만 가까이 채울 수 있어야 되는데도, 못하고 있는 것은 또 사실입니다.” (광양상공회의소 관계자)

“전북지역은 수도권과 교육이 다른게요. 여기는 제조업과 관련되는 사람들은 1인 다역을 하거든요. 왜냐하면 인력이 적기 때문에. 저 위에 지역은 한 두사람 빠지더라도 일이 되요. 교육을 하더라도, 장기 집체교육을 하더라도 평일날 교육을 하더라도 교육 수요가 나와요. 그렇지만 이 지역은 그렇지 않거든요. 한명이 빠지면 여러 가지 일들이 돌아가지가 않아요. 주말엔 교육을 할 수가 없거든요.” (전북자동차기술원 관계자)

◎ 수도권과 지역 간 양극화와 더불어 대기업과 중소기업 간의 격차가 더욱 확대

- 비수도권 지역노동시장 내의 중소기업 경영진 상당수는 대기업과 달리 마땅한 인력을 구할 수 없는 데에서 오는 절망감을 느끼고 있음

“물론 우리 국내 청년들과 같이 일했으면 좋겠지만 그 사람들이 여길 안 와요. 우리 같은 협력업체에는 안 와요. 그래서 외국인들을 고용할 수 있는, 특히 전남지역에 하면 외국인들이 와서도 소기의 성과를 다 거둘 수 있고, 수도권에 있는 것보다, 아무래도 우리 대기업에서 이렇게 하니까.” (정동중공업 관계자)

“중소기업의 사장들님 입장에서 보면요. 초임이라고 자꾸 이렇게 이야기를 하는데, 이렇게 보면은요 자, 사회 초년생들이 취업할 때 어디를 제일 먼저 선택합니까? 제일 좋은 대기업을 선택해 가지 않습니까? 차근차근 들어가고요. 어디도 갈 수 없는 사람들이 중소기업에 가요. 어디도 갈 수 없는 사람, 그 경우는 어떤 경우냐면, 노동의 질이 안 좋은 사람들이 마지막에 오는 거 아닙니까? 이런 사람들의 초임을 어디 다른 데 주는 것처럼 줄 수는 없는 것이죠. 노동의 질이 안 좋은데, 노동의 질이 좋은 사람과 동일하게 준다. 이걸 논리적으로 안 맞는 것이죠. 우리 중소기업은 자꾸 초임이 얼마냐고 물어보면 사장님들 입장이 난처합니다.” (한국금형산업진흥회)

“중소기업은요. 저 같은 경우를 이야기하면, 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 못해요. 그리고 기계 하나 잘못해 놓으면, 로봇 하나 딱 받아 쳐 놓으면, 한 1억 날아갑니다. 모르겠어요. 금형 쪽에는 연삭기라든가, 밀링이라든가, NC라든가, 어떻게 움직이시는지는 모르겠지만 우리는 거의 라인이 로봇으로 움직입니다. 로봇 하나 조작이라든가 프로그램을 잘 못 손대 놓으면, 자기들끼리 부딪혀버리면, 한 대만 날아가면 되는데 두 대가 날아갑니다. 그러면 2억 날아갑니다.” (기아자동차 관계자)

◎ 중소 협력업체들에 대한 원청의 영향력은 상상 이상으로 막강함

- 협력업체들의 생산 시스템은 원청의 시스템에 의해 규정
- 심지어 중소기업의 생산활동이 원청의 노사관계에 큰 영향을 받음

“조그마한 중소기업들은 자체적으로 협의를 하고 거기서 마무리를 짓죠. 대기업의 영향을 많이 받다보니까. 대기업이 하면 여기도 해야 하는 거고, 안하면 여기도 안하는

거고 노사가 똑같이 인식하는 거죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“우리는 우리 공장 나름대로 돌아가는 시스템이 아닙니다. 모기업의 시스템으로 돌아 갑니다. 모기업에서 노조위원장을 뽑는다든가, 대의원을 뽑는다든가, 노사에서 쉬어버 리면 우리도 같이 쉬어야 돼요. 우리는 오더 자체가 4시간 분량밖에 안나옵니다. 4시 간 전에 발주 쥐가지고, 그 안에 들어가야 됩니다.” (기아자동차 협력업체 관계자)

“유통 구조상의 문제가 콘텐츠나 특히 영화/영상/게임 쪽은 대기업의 횡포가 좀 심하 죠. 사실은 자동차도 좀 그런 게 있긴 합니다. 저도 여기 오기 전에 자동차 쪽에 한 8년 정도 있었기 때문에 생리를 잘 압니다만, 평균임금이 오르면 결국 중소기업의 단가 까 버리잖아요” (부산정보산업진흥원 관계자)

“현대 협력사 분들이 오셨다 가셨는데, 어느 정도 유지해주는 것은 좋은데 갑자기 늘어 나는 물량에 대해서는 그렇다고 미리 사람들을 뽑아 놓을 수 있는 것도 아니고, 100개 중 에 한개가 불량이 났을 때 부담 비용이 만만치도 않은데 물량이 200개로 늘어났을 때 3~4개가 불량이 나면 문제고, 피로도도 쌓여가고, 이런 부분들 때문에 계획이 조금 뒤 처지고 있다고 하고요. 인원을 뽑으려고 해도 사람이 많지 않기 때문에 어려움을 겪는 다고 합니다.” (전북자동차기술원 관계자)

“지금 미래를 한 치 앞도 못 내다보는 상황에서, 기업에서 우리가 어떻게 고용을 늘리 겠다, 사실 답변할 수 있는 사람이 아무도 없죠. 대기업도 모르는데 설마 그 밑에 협력 업체에서 우리 비전은 어떻고 우리는 어떻게 하겠다 그런 것을 선뜻 말할 수 있는 CEO 가 몇이나 되겠습니까. 그래서 그만큼 시대적 환경이 그렇기 때문에, 그런 리스크를 정 부나 대기업에서 적극적인 상생협력의 그런 차원에서 지원이라든가 여러 가지 좋은 환 경을 만들어 줄 필요가 있다 이런 생각이 듭니다.” (광주경영자총협회 관계자)

◎ 대기업의 움직임에 따라 해당 지역 근로자들의 직장 또는 직종 이동 또한 빈번히 발생

“지금 광주 같은 경우는 삼성전자가 이제 빠져 나간다는 그런 이야기도 있었지만은, 다 행히도 기아자동차가 지금 자동차 대수를 늘려가고 있는 상태입니다. 그러니까 이제

삼성전자의 많은 분들이 기아로 넘어가는 추세가 되었는데, 금형이라는 게 가전제품에 들어가는 금형하고 자동차에 들어가는 금형이 그렇게 크게 다르지는 않습니다. 왜냐하면 광주에 있는 기업들이 기술력은 있기 때문에 맞춰갈 수는 있는데, 그게 이제 이렇게 이동을 하다보니까, 지속적으로 왔다 갔다 하시는 분들이 생기니까요. 좀 어렵습니다.” (광주테크노파크 관계자)

◎ 중소기업은 채용 자체도 어렵지만 고용유지에 큰 어려움을 겪고 있음

- 저임금과 열악한 근무 환경은 이직률을 높이는 주요 원인임

“평균 근속일수가 9개월 밖에 안 됩니다. 평균적인 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. 버티는 인원들이 많으면 많을수록 그 회사가 지속적으로 인력을 충원을 하는 건데, 솔직히 지금 그런 경우는 거의 없고요.” (광주테크노파크 관계자)

“저희도 디자인 전문을 하지만 디자인 하면 전문직이라고 생각을 하시는데, 사실 일을 해보면 3D 업종에 가까울 정도로 거의 노가다에 가까운 작업을 하고 있습니다. 그렇다 보니까 젊은 친구들이 들어와서 일을 하다보면 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.” (동남권디자인 협회 관계자)

◎ 중소기업 근로자의 고령화 문제도 점차 심각해질 것으로 예상됨

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

◎ 양극화는 지역 간, 기업 간 뿐만 아니라 근로자들 가운데에서도 진행

- 근로자들 간 양극화는 넓게는 같은 지역 내에 거주하는 근로자들 간, 좁게는 같은

직장 내에서 함께 근무하는 근로자들 간의 갈등으로 구분될 수 있음

- 원하청 관계, 종사상 지위 등에 따라 일종의 계급사회가 형성되는 등 근로자들 간의 대립이 심각한 지역도 있는 것으로 보임
- 일부 지역에서는 대규모의 산업단지가 조성되었음에도 불구하고 해당 지역인들의 취업률이 매우 낮아 외지인들과의 갈등이 심화되고 있는 것으로 나타남

“울산지역에서 갈등이 심한 게 이제 대기업 다니시는 분들이랑 중소기업 다니시는 분들이랑 그 갈등이 조금 더 심하다고, 그 부분은 학생들만 해도 그런 게 있다고 하더라고요. 아버님이 어떤 직장을 다니시는지 거기에 따라서, 오히려 그런 부분이 더 심한 것 같습니다. 아버지 직업, 어느 아파트 사느냐에 따라 학생들 사이에서 왕따도 생기고, 같은 아파트라도 산업단지 부근에 대기업에 다니는 사람이 있고, 협력업체에 다니는 사람이 있고 그런 얘기도 저도 들은 것 같긴 해요.” (울산발전연구원 관계자)

“초창기에는 하도 경쟁률이 높다 보니까, 거의 지역인들이 취업을 못했어요. 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 띠
- 이는 현대자동차 사내하청 사례에서 경험한 바와 같이 많은 위험요소를 내포

“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, 제가 서두에 말씀드린 대로 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)

“물론 뭐 울산에 있는 대기업들이 많습니다. 현재 대기업에 종사하시는 분들은 퇴근시간 되면 옷도 강하게 다 입고 이렇게 다 하시지만, 협력업체 직원들은 참 이렇게 옷을, 이런 현장에 출퇴근할 때 나오실 때나 일반 사옥에서 나오시고 마트 같은데, 그런 데서 보면 저희들도 마음적으로 미안해지만, 굉장히 명암이 이렇게 많이 조성이 되지 않았

나 그렇게 생각을 합니다.” (울산 경총 관계자)

- ◎ 이와 같이 좋은 일자리의 부족, 인력수급의 불일치, 양극화 현상 등은 비수도권 대부분의 노동시장이 공통적으로 안고 있는 대표적인 문제점임
- 지역노동시장의 특정 문제들은 수렴하는 동시에 각 지역별 특성에 따라 분화함

3 지역별, 업종별 특수성

- ◎ 이번 현장조사는 40여 명의 관계자와 면담을 통해 지역별, 업종별로 분명한 차이점이 존재한다는 사실과 그 차이는 그 지역의 산업구조 특성, 고용구조, 기타 지역 고유의 특성 등에서 기인한다는 것을 파악할 수 있는 계기였음

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

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

“전북 쪽은 주력산업이 자동차인데요. GM 같은 경우는 가동중단이어서 지금도 어렵고, 현대자동차 때문에 노조 때문에 어려움을 겪다 보니 중기업들을 기준으로 봤을 때는 굉장히 어렵거든요, 지금이 고용에 대한 측면으로 보면 어려움이 있고요. 그나마 지금 경기는 안 좋지만 기술개발은 해야겠다고 하는 의견은 있는데 고용과 연결하긴 어렵습니다. 다른 지역도 어렵지만 전북은 자동차가 주력이기 때문에 더 어려운 상황입니다.” (전북자동차기술원 관계자)

- ◎ 이처럼 일부 지역노동시장은 하나의 업종, 또는 몇몇 대기업에 대한 의존도가 매우 높음
 - 이러한 산업구조는 취약할 수밖에 없음
 - 현재 제한된 아이템으로 호황을 누리고 있는 지역이라고 할지라도 한치 앞을 예측하기 어려운 상황임

“광주의 특징이 뭐냐면 기아자동차, 삼성전자, 대우 백색 가전 이런 대기업, 총생산에서 대기업이 차지하는 비중, 그 다음에 수출에 차지하는 비중이 거의 70~80%를 차지하고 있습니다. 그래서 이런 부분이 광주 지역의 입장에서는 좋은 부분도 있습니다. 대기업 경기가 좋을 때는 좋은 부분도 있지만, 금융위기라든가, 재정난이라든가 회계 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 현 상황에서 고용도 상대적으로 죽는 이런 현상이 나타나거든요. 그래서 이런 부분들을 지역에서 어떻게 수정해 낼 것인가, 이것이 아주 중요합니다.” (광주발전연구원 관계자)

“현대삼호중공업 조선 구조가 현대중공업이 거의 주식을 가지고 있어서 수주권이 없어요, 여기가 사실상 현대중공업이 수주를 받아가지고 이쪽에 전부 다 오더를 줍니다. 제작 오더를 때리죠. 그러면 목표는 사실상 독자경영하는 대기업이 없다는 뜻이에요. 어떻게 보면 현대중공업의 목포 공장 밖에 안 돼요.” (목포상공회의소 관계자)

“먼저 지역노동시장 과제는 지금 철강에 관련된 경기 불황으로 인해서 신규 경력직이나 채용 규모가 너무 감소하고 있는 것은 사실입니다. 왜냐하면 우리 지역은 철강산업이 60~70% 이상 차지하고 있기 때문에 여수는 각 계의 그룹이 다 들어와 있지만, 우리는 주력사업이 이거고, 또 항만사업이고 이래 가지고, 상당히 고용이 침체되고 있다고 생각해요.” (광양상공회의소 관계자)

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

- ◎ 하나의 업종, 또는 몇몇 대기업에 대한 의존도가 높은 지역은 경기변동에 따라, 호황일 때는 인력부족난을, 불황일 때는 일자리 부족난을 연속적으로 겪고 있음

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

- ◎ 제조업의 기술발전은 생산성 향상에는 고무적이지만, 고용에는 대체로 부정적 영향을 미치는 것으로 보임

“오히려 갈수록 지금 새롭게 공장을 증축한다거나 개보수해서 자동화시키는 것으로만 들어 가면 현재보다 감축할 수 있는 요인이 되는 거죠.” (여수상공회의소 관계자)

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

“우리가 주로 다른 데 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 필요하지 않는 것 같습니다.” (경남자동차부품 협동조합 관계자)

- ◎ 제조업 일부 업체, 특히 중소기업의 특수 영역에서는 자동화에도 불구하고 여전히 많은 일손을 필요로 함

- 일부 제조업, 상당수의 중소기업들은 여전히 고용창출 여지가 있는 것으로 판단됨

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

“환경은 금형기업들이 사용하는 장비, 설비가 전부 자동화 설비입니다. 이 자동화 설비

라는 것은 관리가 필요하거든요. 어떤 관리가 필요하냐면 온도라든지 습도라든지 환경을 잘 유지해 줘야 그 기계가 유지가 될 수 있습니다.” (한국금형산업진흥회 관계자)

“현장에서 자동화도 많이 가 있고, 컴퓨터도 가지만, 그래도 현장에 인력 운영이 되어야 하는데, 중소기업에 인력이 많이 소요됩니다.” (패션칼라산업 협동조합 관계자)

“자동화가 할 수 있는 일이 있고 못하는 일이 있는데, 지금이 맥시멈이에요, 지금이 맥시멈입니다. 그 부분에 대해서는 기술이 아무리 발전해도 없다고 봅니다. 예 없어요. 그런 겁니다.” (남부산업 관계자)

“산업이 고도화되고, 요즘은 디자인산업이 발달하고, 소비자의 또 눈이 다양하고 맞춰줘야 하기 때문에, 과거에는 형상이 단순했다면 굉장히 복잡함을 요구하거든요. 그걸 표현하는 것이 금형기술입니다. 그러니까 갈수록 굉장히 고도화되죠.” (한국금형산업진흥회 관계자)

- ◎ 제조업 비중이 높은 지역일수록 여성의 고용률이 낮은 것으로 나타남
 - 고용률을 높이기 위해서는 지역별 산업 포트폴리오 다양화가 필요함
 - 아울러 제조 업종에서도 여성 고용을 적극 모색할 필요가 있음
 - 직업교육 확대를 통한 여성 경제활동 활성화가 중요할 것으로 판단됨

“저희가 아무래도 서비스산업보다는 금속, 철강산업에 관련된 산업이 많다 보니까요. 전북지역의 여성 고용률이 상당히 낮을 수밖에 없죠.” (전북자동차기술원 관계자)

“전업 주부가 많고. 그리고 다른 문제는 산업구조들이 문제가 울산은 아무래도 큼니다, 아무래도 제조업 기능이 크다 보니까. 주로 여성들이 경제활동에 참가하는 업종이 많은 쪽이 서비스업, 유통업 그런 쪽인데 울산의 경우에는 그런 부분이 아무래도 부족하다 보니까 다른 지역에 비해서 훨씬 낮은 참가율을 보이고 있습니다. 전반적으로 조금 옮겨서 얘기를 하면, 울산의 경우 혁신도시가 바로 옆에 생기면서 거기에 백화점도 들어서고 또 다른 유통업도 울산에서 발전을 시키려고 지원 사업들을 벌이고 있기 때문에 아무래도 그쪽에서 여성의 고용률이 높아지지 않을까, 그렇게 생각을 하고 있어

요.” (울산발전연구원 관계자)

“우리 여수 산단의 특성상 여성 고용 비율이 극히 낮습니다. 1만 8천 명 중에서 여성 고용이 한 540명 정도. 그러니까 1%가 채 못 되는 아주 적은 수치인데, 그건 산단의 특성상 어쩔 수 없는 것이지만, 정부가 정책적으로 이런 지역에 대한 여성 고용 비율을 높이는 방안을 연구해 줬으면 좋겠고요.” (여수상공회의소 관계자)

“여성들이 하여튼 전문직이 없는 한 들어가서 일할 수 있는 곳은 서비스직 밖에 없다, 이렇게 얘기를 드리고 싶고.” (광양상공회의소 관계자)

“경인지역이나, 특히 선진 금형기술이 발달한 일본이나 독일 같은 경우는 여성 인력이 많습니다. 그런데 우리 광주만 특이한 경우예요, 여성 인력이 없어요. 그래서 금년도에 최초로 제가 여성 인력을 현장으로 끌어들이야겠다는 생각에 여성 단체들과 금형기술에 대해 접촉을 하고 있고, 최초로 금년에 금형인력 한 30명 정도를 교육을 했어요. 그런데 해보니까 교육기관이나 현장과는 맞지 않은 커리큘럼을 했고요, 그런 경우도 있긴 합니다만. 우리 지역의 여성들이, 특히 기계산업에 대해서 전혀 아는 게 없어요. 그래서 이제 이런 부분들을 홍보를 확대하고 해서 앞으로 좀 여성 인력을 많이 금형 쪽으로 끌어들이려고 노력을 많이 할 계획입니다.” (한국금형산업진흥회 관계자)

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

“여수 산단 기업들이 여성에 대한 고용 의지가 없죠. 그게 또 문제입니다.” (여수상공회의소 관계자)

- ◎ 부산 등 일부 지역에서는 역외 유출, 업체들의 해외이전 문제도 심각한 수준인 것으로 나타남

- 이는 지방경제 붕괴로 이어질 수 있어 지역주민들의 불안감을 가중시키고 있음
 “특히 부산에는 IT, CT 관련 대학이 13개나 있어요. 나오는 인력이 1년에 IT, CT 관련해서 한 3천 명이 되는데, 일자리를 1천 개도 못 만들어내는 상황에서 3천 개를 만들어낼 수도 없는 상황이거든요. 그러다 보면 저희는 굉장히 역외 유출이 많습니다. 역외 유출이 굉장히 심각한 상황이고요. 언론이나 이런 데서 나는 것에 따라서 학생들은 굉장히 고임금을 많이 원하고 있거든요.” (부산정보산업진흥원 관계자)

“그러니까 우리 부산 같은 경우에는 외국어를 잘하는 인력들은 제가 알기로는 거의 서울 쪽으로 나가고 있다는 거예요. 같은 업계에 있다 하더라도 서울에는 그만큼 외국 사람들이 관광을 올 때에, 서울은 호텔이라든지 여행사, 그리고 즐길 거리가 많아요. 많기 때문에 그 쪽으로 다가고, 우리 부산 같은 경우에는 부산이 서울에 비해서는 호텔도 적지만, 사실 관광을 나가면 먹거리, 볼거리, 즐길 거리 이걸 따지거든요. 그런데 부산은 거의 경유 지역으로 생각해 버리거든요, 외국인 입장에서 볼 때. 여기에 머물지 않고 있기 때문에 그만큼 인력을 쓸 필요성이 없습니다.” (부산관광협회 관계자)

“최근 영국에서도 또 들어왔거든요. 이런 식으로 지금 제안이 계속 들어와서 대기업도 지금 흔들리기 시작하고 있고, 중소기업은 물론. 굉장히 지금 심각하게 가고 있어요. 그래서 저는 그 부분을 산업적 측면, 물론 자동차도 있고 굴뚝산업일 때도 물론 좋은 방향이 있었겠지만 과거 정권에서도, 나쁜 방향은 이걸 악순환을 선순환으로 이렇게 보호할 수 있는 장치를 걸면 되는데, 이 산업을 죽이자고 덤비니까 지금 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 이 쪽부터 시작해서 부산에서 서비스 하고 있잖아요, 이쪽으로 하고 있는데. 그냥 기업을 옮겨와라, 모든 걸 다 지원해 줄테니, 이렇게 나오고 있거든요.” (부산정보산업진흥원 관계자)

- ◎ 각 지역의 사회문화적 특성은 해당 지역 기업들의 노사관계에도 일정 정도 영향을 미치는 것으로 판단됨

“노사관계 문제는 솔직히 얘기해서 이쪽 사정이 바닷가 사람이고 그렇다 보니까 조금 부드럽지가 않아요. 말도 투박하고 여러 가지 문제도 있고, 임금수준도 전국 수준에 비해서 조금 낮고 하다 보니까 굉장히 억척스럽고 그래요, 솔직히 성격적으로 거칠고. 거기에도 또 현대삼호중공업도 민노총 소속이라 굉장히 강경노조예요. 대기업들이 꺼리는 것이, 인식이 이쪽 지역이 굉장히 강성노조 이미지가 강하기 때문에 노사분규 때문에 꺼리는 대기업들이 있는 것 같아요.” (목포상공회의소 관계자)

4 맺음말

- ◎ 본 연구는 수도권과 비수도권 노동시장의 격차가 점차 확대되고 있는 현실에서 양적 지표만으로는 지역노동시장을 제대로 파악할 수 없다는 문제의식에 따라 정성적 방법을 활용
 - 고용률이 낮은 지역과 높은 지역, 근로시간이 가장 긴 지역, 특이 동향이 발견되는 지역 전문가들을 대상으로 심층 인터뷰를 진행했으며, 이를 통해 최근 지역노동시장 상황을 점검함
- ◎ 비수도권 지역노동시장 대부분에는 좋은 일자리가 부족했으며, 인력수급 불일치와 양극화 현상이 공통적으로 나타남
- ◎ 지역노동시장의 고용창출을 위한 노력은 앞으로도 계속되어야 할 것임
 - 정부는 단기적 일자리 창출 정책을 지양하고, 지속가능한 양질의 일자리 창출을 위해 노력해야 함
 - 기업 유치를 통한 지역의 고용창출, 세제감면이나 재정 지원을 통한 기업지원정책 또한 지속될 필요가 있음
 - 이를 위해 면밀한 사전조사, 유희용지의 개발, 사업공단의 조성 등이 선행되어야 함
 - 아울러 지역 맞춤형 일자리사업의 강화, 전략산업 육성, 첨단산업단지 공급 등을 통한 고용창출 노력 또한 계속되어야 할 것임

- ◎ 신규일자리 창출뿐 아니라 기존 일자리 유지 방안에 대한 노력도 병행되어야 함
 - 중소기업 중에는 구인 자체가 어려운 기업이 있는 반면, 지속적으로 채용을 하지만 이직률이 높은 기업들이 존재함
 - 중소기업 지원정책은 이 두 대상 집단을 구분하여 각각 적절한 지원을 할 필요가 있음
 - 특히 후자의 기업들에게는 우선 이직의 원인에 대한 면밀한 조사를 바탕으로 그에 따른 지원책이 마련되어야 할 것임
 - 예컨대 경쟁력은 있지만, 열악한 입지조건, 교통 여건 등으로 애로를 겪고 있는 기업들에게는 셔틀버스 운행, 기숙사 확충 등의 지원이 마련되어야 할 것임
 - 인력관리에 문제를 겪고 있는 업체들에게는 인적자원관리 역량 강화를 위한 지원을 통해 장기근속을 유도하고, 고용유지를 활성화할 수 있도록 해주어야 함
 - 고용노동부가 주관하는 일자리현장지원단 활동 또한 지속적으로 추진되어야 함

“중소기업에 오래 근무할수록, 정부에서 흔히 말하는 연금 같이 만들어 가지고, 장기근속을 유도하고, 메리트를 주고, 그래야 아까 말대로 젊은 사람들이 들어와서, 나도 대기업 다니는 거 못지않아라는 것을 느껴야 하는데, 그런 것이 없어요. 예를 들어 1년 근무하면 중소기업 연금 얼마, 2년 근무하면 얼마, 3년 근무하면 얼마, 이런 식으로, 계속 그 사람이 중소기업에 찾아오고, 1년씩 또 다니면서 내가 이거 더 받아갈 수 있구나라는 것이 있어야 해요. 사회전체적인 인식 변화라든가 교육부터 시작해서 이걸 전체 다 흔들기는 흔들어야 되는 부분인데” (광주경영자총협회 관계자)

- ◎ 중소기업 인력난 문제를 해결하기 위해서는 정부, 대기업과 중소기업, 그리고 구직자들 모두의 노력이 필요함
 - 사회복지시스템의 정비, 원하청 관계에 대한 제도개선, 중소기업의 근로환경개선 및 역량강화, 그리고 중소기업에 대한 고정관념 타파 등 구직자들의 의식전환 노력이 병행되어야 할 것임

“가능하면 우리 국민들이 합의를 할 수 있다고 하면 보편적인 복지를 이루면서, 거기에 대해서 국민들이 충분히 비용을 댈 수 있는 세금책이라든가 그런 것들을 갖추면서, 대

기업에서 일하면 중소기업에서 일하는 것보다 3~4배 더 받더라, 이런 어떤 임금 격차의 사회가 없어지는 그런 시스템이 되어야 한다는 거죠. 즉 중소기업에서 일하든 대기업에서 일하든 세금을 내고, 남는 가치분소득은 적어도 대기업하고 중소기업하고 그 차이가 100~150% 이 수준에 놓이는 그런 경제시스템, 사회시스템이 되어야 된다고, 저는 보고 있습니다.” (광주발전연구원 관계자)

“중소기업들은 영세성을 탈피를 못하고 있어요. 특히 게임기업 같은 경우는 publisher가 붙기 때문에 수수료가 막 떨어져요. 그러면 예를 들어서 매출액이 한 50억을 올려도 실제 게임기업에 떨어지는 것은 한 17억 정도, 많이 계약을 잘 했을 경우, 나머지는 publisher, 즉 대기업에서 수수료를 다 떼어가 버리는 거죠. 카카오톡도 마찬가지로 스마트폰도 마찬가지겠지만, 온라인 게임도 마찬가지거든요. 그러니까 인건비 맞추기가 굉장히 힘든 산업구조를 가지고 있다, 이런 것들이 개선되어야만 중소기업이 많이 나와서 해외수출이라든지 이런 쪽으로 콘텐츠를 활성화시킬 수 있는데, 그런 것들을 대기업이 다 잡고 있기 때문에 그 쪽하고 손잡지 않으면, 그것도 감사합니다라고 해야 되는 상황이에요. 계약을 해주지 않으면 서비스를 못 해요, 개발을 해놓고도. 그런 산업구조가 있다 보니까, 노동시장하고 자연스럽게 연계가 되죠. 산업이 구조가 튼튼하지 못하니까, 노동시장도 열악할 수밖에 없고, 짠 임금을 쓸 수밖에 없고.” (부산정보산업진흥원 관계자)

“원초적인 것은 돈을 벌어야 되는 중소기업에서 인력이 필요한데, 애들한테 해줄 수 있는 부분들을 모사에 다 가지고 가버리기 때문이라고 보는 게 좋을 것 같아요. 맨 마지막에 있는 하청업체는 얼마 되지 않는 돈으로 애들한테 해줄 수 있는 부분을 해주고는 있지만, 그걸 받아들이는 입장에서는 부족하더라는 이런 개념 차이가 지금 많이 있는 것 같습니다.” (광주테크노파크 관계자)

“중소기업을 경영을 하든, 근무를 하든, 진짜 자부심을 가질 수 있는 그런 나라를 만들어 주었으면 좋겠어요. 대기업이 누구 자식이나, 있는 사람이 힘 있는 사람이, 그 사람들이 좋은 사람이 아니고, 다 같이 중산층이 잘 사는 그런 나라를 만들기 위해서는 중소기업을 하는 사람이든, 근무하는 사람이든 간에 자부심을 가져야 됩니다. 그런 사람

이 자부심을 갖기 위해서 정책을 좀 써줬으면 좋겠고, 잘해줬으면 좋겠어요.” (기아자동차 협력업체 관계자)

“상호간에 노력이 부족하다는 거죠. 이 사람들을 끌어들이 수 있는 기업의 뭔가가 있어야 하는데 그것도 부족하고, 애들이 여긴 좀 뒹냐, 환경이 열악하다는 고정 관념이 있기 때문에 가기 싫어하는 그런 것들을 깰 수 있는 그런 부분이 지금 부족합니다.” (광주 테크노파크 관계자)

- ◎ 앞선 연구들에 따르면, 인력수급 불일치 해소를 위해 노동수요 주체들이 가장 선호하는 것은 중소기업 임금보조정책임
 - 하지만 국내외의 사례를 통해 임금보조의 경제적 손실은 매우 높음을 알 수 있음
 - 따라서 다수의 연구자들이 제시하는 바와 같이 임금보조정책보다는 보조금이 없이 고용유지가 가능한 강소기업을 지원하고 확대해 나가는 정책이 필요함
 - 이를 위해 강소기업을 적극 발굴하고, 다양한 육성정책을 통해 이들을 지원해 주어야 함
 - 강소 중소기업에 대한 꾸준한 홍보, 취업알선의 내실화 또한 지속적으로 이루어져야 함
 - 이러한 과정을 통해 착한 중소기업에 대한 구직자들의 부정적 편견을 점진적으로 불식시켜 나가야 함

“지역에 있는 기업들을 디테일하고 집중적으로 세부화시켜 가지고 조선이면 조선 업종, 이런 식으로 홍보하고 그 부분에 대해서 설명해 주는 그런 어떤 것들이 있었으면 좋겠어요. 그렇게 해야 만이 고용이 창출되지 않습니까? 아 그래 저런 분야도 있겠구나! 그러면 나도 저런 거 한 번 해볼까? 하는 마음이 생기는데 전혀 모르니까요. 일반적으로 직장을 보면 모집인원 00명, 그 다음에 대졸자, 고졸 뭐 군필, 보수 얼마, 아웃라인이 그거 아닙니까. 그러다 보니까 몰라요.” (정동중공업 관계자)

“금형산업 하면은 3D, 아주 그 환경이 안 좋은 산업 이렇게 이야기들 하는데, 금형산업에 종사하는 분들이 홍보가 부족해서 그런 것 같은데 그렇지 않습니다. 환경은 금형기

업들이 사용하는 장비, 설비가 전부 자동화 설비입니다. 이 자동화 설비라는 것은 관리가 필요하거든요. 어떤 관리가 필요하냐면 온도라든지 습도라든지 환경을 잘 유지해 줘야 그 기계가 유지가 될 수 있습니다. 이러다 보니까 환경이 아주 깨끗해야 합니다. 그러한 환경에 처해 있습니다. 과거처럼 철공소 개념으로 생각해 가지고 아주 환경이 열악하고 기름이 흐르고 먼지가 많고 이런 생각은 잘못된 것이죠.” (광주 금형산업 관계자)

- ◎ 한편 현장조사 결과에서 보는 바와 같이 각 지역노동시장은 공통적 문제뿐 아니라 각기 다른 고유의 현안들을 안고 있음
 - 그러므로 연구의 대상을 특정 지역, 업종, 계층으로 세분화하는 작업이 필요함
 - 지역별 노동시장은 그 지역의 산업구조 특성, 고용구조, 기타 지역 고유의 특성 등에 큰 영향을 받게 되며, 특수한 현안들을 가지고 있음
 - 그러므로 각 지역별 강·약점, 산업구조, 고용구조, 사회문화적 특성에 대한 면밀한 조사가 선행되어야 하며, 이를 기반으로 한 대응책 마련이 제시되어야 함
- ◎ 현장조사를 통해 특정 업종 또는 기업에 대한 의존도가 높은 지역일수록 취약한 산업구조를 가지고 있음을 이해할 수 있음
 - 이러한 문제 해결을 위한 균형적 발전방안이 모색되어야 함
- ◎ 아울러 제조업의 기술발전이 고용에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 사실을 직시하고 새로운 고용창출 모델을 개발·확산해 나가야 할 것임
- ◎ 또한 제조업 비중이 높은 지역일수록 여성의 고용률이 낮아지는 것으로 나타남
 - 향후 지역별 산업 포트폴리오 다양화, 직업교육 확대를 통한 여성 경제활동 활성화가 더욱 중요한 과제로 대두될 것임
- ◎ 아울러 고용창출 여력이 큰 서비스업종에 대한 지원책이 마련되어야 할 것임
 - 창의적 아이디어와 혁신활동에 기반하여 서비스의 질을 향상시킬 수 있는 방안을

모색해야 함

- ◎ 지역노동시장 관련 기존 대부분의 정부정책은 각 지역별, 업종별 차이점에도 불구하고 형평성을 고려한 일률적 지원에 무게중심을 두어 옴
 - 하지만 정성분석 결과에 제시된 바와 같이 분명한 지역별 차이점이 존재함
 - 이런 문제점을 보완하기 위해서는 우선 지역별, 업종별, 계층별 고용현상을 심층적으로 풍부하게 기술하는 작업들이 선행되어야 할 것임
 - 이러한 현상기술적 이론의 지속적인 축적을 통해 현실을 정확히 파악하고 각 지역, 각 주체의 특성을 고려한 정밀한 정책이 추진되어야 할 것임

- ◎ 본 조사는 관련 전문가들의 지식과 경험으로부터 지역노동시장 현안에 대한 보다 구체적 맥락과 폭넓은 견해를 얻었다는 함의가 있음

- ◎ 한편 이번 현장조사는 노동수요 쪽 관련자들을 대상으로 한 조사였음
 - 이들의 주장은 대체로 경제활성화, 고용유연성 확대 등에 기울어진 측면이 있음

- ◎ 향후 조사에서는 청년층, 여성, 중고령자 등 실제로 노동공급을 담당하는 주체들이 겪고 있는 애로사항에 대한 세밀한 조사가 필요함

- ◎ 앞으로도 지역노동시장 현황을 제대로 파악하기 위한 보다 정밀한 현장조사가 지속적으로 이루어져야 함