

청년층의 구인난과 중소기업 구인난 불일치 분석 및 해소방안



김영생*
한국직업능력개발원
yk281@krivet.re.kr

우리사회는 고학력 청년층의 취업률 저하와 50대 이상의 취업률 증가라는 전례가 없는 현상에 직면하고 있다. 1998년 IMF외환위기 이후 본격화된 청년층 실업은 이후 경제성장회복에도 불구하고 해결되지 못하였고, 2008년 미국과 유럽발 국제 신용위기를 거쳐 더욱 심화되고 구조화되고 있다. 또한 세계에서 유례를 찾아보기 어려운 70-80%에 달하는 대학진학율은 고학력 청년층의 구직난을 더욱 심화시키고 있다. 하지만, 청년인력의 구직난 속에서도 중소기업은 필요한 인력을 확보하지 못하고 외국인 인력에 의존도가 높아지고 있는 등 구직난과 구인난의 불일치 현상이 심각하다. 이러한 불일치 현상은 국가적인 인적자원의 경쟁력과 미래 성장동력을 약화시키고 있다. 불일치의 문제로 인해 기업은 필요한 인력을 확보하지 못하여서 외국으로 이전하는 경우가 증가하고 있고, 청년구직자는 원하는 취업을 하지 못하고 비정규직을 전전하거나 학교졸업을 늦추어 경제적 자립을 미루고 있는 등 다

* 저자 학력, 경력 및 최근 연구:

- 미국 뉴욕시 컬럼비아 대학교 인적자원개발 전공박사
- 한국직업능력개발원 연구위원, 일자리 위원회 전문위원 역임
- “고용창출 우수기업 사례연구”, “구인구직 불일치 해소를 위한 산학연계 시스템”

양한 문제의 악순환의 원인이 되고 있다. 따라서 구인구직 불일치 해소는 가장 중요한 국가정책 목표는 물론 사회적 과제가 되었다. 이 글에서는 이러한 구인구직 불일치 문제의 심각성을 분석하고, 앞으로 이를 해결하기 위한 방안을 모색하고자 한다.

중소기업의 구인난과 청년층 구직난의 심각성

중소기업의 구인난의 대표적 지표로 사용되는 부족률은 제조업이 4.2% (필요한 인력의 4.2%가 미충원상태임)로 가장 심각한 수준이며 산업별로 4.2~1% 수준이다. 특히 문제가 되는 부분은 핵심전문인력의 부족으로 부족률이 책임급 15.5%, 연구원급 12.1% 수준으로 일반 인력보다 더 심각한 상태이다. 이러한 연구개발 인력 부족은 중소기업이 경쟁력 강화에 결정적인 장애요인으로 작용하고 있다.

<표 1> 학력별 기술개발 전문인력 부족률

(단위: %)

규모별	박 사	석 사	학 사	기 타	전 체
중소제조업	15.5	12.1	7.3	8.8	8.8
첨단기술업종	5.1	8.4	4.9	5.0	5.7
고기술업종	19.7	13.7	8.5	15.1	10.8
중기술업종	28.8	17.4	8.4	7.2	9.9
저기술업종	14.1	10.6	6.4	5.4	7.1
소기업	19.7	15.4	8.9	12.6	11.0
중기업	7.1	6.5	4.3	3.2	4.7

자료: 「2009년 중소기업 기술통계조사」 중소기업청, 중소기업 중앙회 2010.

대기업은 혁신주도형이나 중소기업은 아직도 요소투입형에 정체되어 대기업과 중소기업의 혁신역량의 양극화가 확대되는 추세이다. 현재 부족인원은 227,730명이며 이중 30명 미만의 소규모 사업장이 58%, 30~99가 23%로 대부분을 차지하여 규모가 작을수록 중소기업의 인력난이 기증되고 있었다. 직종별로는 화학, 식품, 기계 재료 관련직이 부족률이 높았다. 기업의 38%가 구인난을 겪고 있었다.

<표 2> 기업에서 느끼는 구인난의 정도

	전체	업종		지역		
		제조업	비제조업	서울	수도권	비수도권
(응답자의 수)	(509)	(253)	(256)	(173)	(153)	(183)
전혀 어려움이 없다	76.0	27.0	49.0	25.0	20.0	31.0
	14.9	10.7	19.1	14.5	13.1	16.9
어려움이 없는 편	124.0	52.0	72.0	41.0	34.0	49.0
	24.4	20.6	28.1	23.7	22.2	26.8
보통	136.0	73.0	63.0	51.0	38.0	47.0
	26.7	28.9	24.6	29.5	24.8	25.7
어려움이 있는 편	118.0	66.0	52.0	37.0	44.0	37.0
	23.2	26.1	20.3	21.4	28.8	20.2
매우 어려움이 많다	55.0	35.0	20.0	19.0	17.0	19.0
	10.8	13.8	7.8	11.0	11.1	10.4
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

우리나라의 전체 실업률 추이를 보면, 2002년 이후에는 3%대를 유지하고 있으나 나 15~29세까지의 청년 실업률만을 보면 7~8%대의 매우 높은 수준에 머무르고 있음을 볼 수 있다. 특히 세계 금융위기 이후에는 8.1% 정도로 높은 수준에 있다. 대졸 이상의 고학력 청년실업률이 2009년 7.0%, 그 중 전문대졸 이상의 청년실업이 6.6%, 4년제 대학교졸 이상의 청년실업률은 7.3%로 심각한 수준이다. EU의 경우는 세계 금융위기 이후 우리나라보다 더욱 심각하여 21.4%, 특히 스페인은 44.5%를 기록할 정도이며 미국의 경우도 '09년 10월 청년 실업률이 19.1%를 기록하고 있는 등 전 세계 국가의 문제가 되었다.

구인구직 불일치의 원인 분석

청년층이 선호하는 취업처로 가장 선호되는 곳은 대기업, 공공기관, 중견기업 순서이다. 특히 대기업과 공공기관을 선호하는 비중이 조사대상자의 70%를 상회할 정도로 취업생들의 대부분은 이러한 기업기간을 선호한다. 반면에 중견기업 12.8%, 중소기업은 9.8%에 불과하다. 대기업과 공공기관의 인력수요를 감안할 때 이러한 불균형은 구직난의 가장 큰 원인이다.

<표 3> 청년층이 선호하는 취업처

(단위: %)

구분	창업	공공기관	대기업	중소기업	중견기업
비중	6.6	31.2	39.6	9.8	12.8

자료: '구직구인난 불일치 해소를 위한 산학연계형 직업교육 시스템', 2010, 직업능력개발원

이러한 청년층의 구직난의 원인에 대한 분석결과는 아래와 같이 요약할 수 있다.

- ① 청년층은 급여가 높은 대기업·공공기관을 선호하고 있으며,
- ② 대학생은 취업을 위한 노력이 부족하고, 특히 취업 성과가 높은 취업지원 정책을 잘 활용하지 못하고 있으며
- ③ 중소기업을 선호하지 않고, 만약에 중소기업에 취업한다면 급여 문제, 장래비전 문제의 해결을 선결과제로 꼽고 있는 반면,
- ④ 본인들이 취업이 잘 되지 않고 있는 가장 큰 이유로 학력, 기능 및 자격이 맞지 않아서, 전공불일치를 50% 이상 선택하고 있어 스스로 취업에 벽을 느끼고 있고,
- ⑤ 대학의 교과과정이 산업체의 수요와 불일치하고 있다.

<표 4> 대학생이 원하는 직장을 구하지 못하는 이유

(단위: %)

		학력, 기능 및 자격이 맞지 않아서	일자리와 전공이 맞지 않아서	수입이나 보수가 맞지 않아서	경력이 부족해서	일자리에 대한 정보를 얻기가 힘들어서	근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	주거지역과 너무 멀리 떨어져 있어서	일자리가 부족해서
전체		35.3	16.4	15.3	12.2	10.4	8.0	1.3	1.1
학 구 분	4년제 대학교	35.7	15.3	14.0	11.9	11.9	8.8	1.1	1.3
	전문 대학교	34.3	19.3	18.6	12.9	6.4	6.1	1.8	0.7
성 별	남 성	36.2	16.0	14.6	11.0	10.8	8.7	1.6	1.1
	여 성	33.8	17.0	16.5	14.3	9.7	6.8	0.8	1.1

자료: '구직구인난 불일치 해소를 위한 산학연계형 직업교육 시스템', 2010, 직업능력개발원

반면에 구인자, 특히 중소기업 입장에서의 구인난 분석결과를 종합하면 다음과 같다.

- ① 중소기업이 원하는 인재를 찾기가 어렵고,
- ② 청년들의 눈높이가 너무 높으며, 중소기업이 청년의 눈높이를 맞추는데 근본적인 한계가 있고,
- ③ 특히 중소기업 생산직에는 청년들이 관심을 가지지 않고,
- ④ 산학연 인력양성은 산학 모두 준비가 부족하고,
- ⑤ 대학과 중소기업의 인식차이가 심하여 성과가 부족하다.

<표 5> 직종별 부족인력 확보 애로사항(복수응답)

(단위: %)

구분	지원자 없음	지원자 중 직무능력 갖춘자 없음	근무 여건 열악	해당직종, 업체, 장기 발전 가능성 없음	타 사업체의 인력유치 경쟁	회사 소재지의 지역적 조건 불	구직자에 대한 정보 부족
전체	29.2	70.8	26.6	8.5	14.4	13.6	13.5
전문가	17.0	75.0	26.4	5.7	16.9	10.8	10.2
기술 및 준전문가	30.8	69.3	26.3	7.7	11.8	13.8	15.1
기능직	44.3	59.8	18.2	17.6	12.4	14.5	2.9
단순노무	56.1	18.1	51.3	22.8	-	26.4	6.2

자료: 2008년 기준 중소기업실태조사결과, 2009, 중소기업청. 중소기업중앙회

불일치의 세가지 근본원인

대중소기업의 보상수준의 격차

국내 중소기업 인력난의 원인은 먼저 중소기업의 현재 보상 수준이 기대수준에 크게 미치지 못하는 점을 들 수 있다. 무한경쟁시대의 도래와 중소기업 보호정책 폐기의 흐름 속에서 중소기업 경영의 리스크는 높아지는 반면, 기대수익률은 낮아져(high-risk, low-return) 우수인력들이 중소기업 창업을 기피하고 있으며, 특히 부동산 투자와 같은 비생산적인 low-risk, high-return의 분야가 존재하여 창업 의욕이나 기업가 정신을 심각하게 훼손시키고 있는 실정이다. 또한, 기술 인력이나 마케팅 인력도 낮은 수준의 급여와 복지 때문에 중소기업을 기피하는 경향이 있다. 이와 더불어 중소기업은 장래성 부족과 보상 제도의 미비로 생애에 걸쳐 기대할 수 있는 임금도 낮은 수준이다. 현재의 임금수준이 낮

을 뿐만 아니라 생애에 획득할 수 있는 기대소득도 중소기업의 불투명한 미래 때문에 낮은 수준에 머물러 있기 때문에 중소기업의 인력난은 가중되고 있으며, 특히 열심히 일하고 좋은 성과를 올려도 정해진 월 급여 이상의 보상을 받기 어려운 보상제도 역시 우수인력의 중소기업 기피를 가져오는 요인이라고 할 수 있다.

대중소기업간 자기개발 기회의 격차

중소기업 인력난의 또 다른 요인으로, 기업이 필요로 하는 인력을 교육기관에서 육성하지 못하는 점을 들 수 있다. 중소기업은 기업 내에서도 능력개발의 기회가 많지 않아 핵심인력으로서의 양성이 쉽지 않다. 뿐만 아니라 빈번한 이직과 능력개발기회의 부족으로 창업에 필요한 숙련도 매우 부족한 상태이다. 기업의 장래비전이 불투명하기 때문에 중소기업에 취업한 인력도 오래 근속하지 않고 빈번히 이직을 하게 되는데, 「2008년 중소기업 인력실태조사보고서」에 따르면 우리나라 중소제조업 근로자들의 이직률은 10.8%에 달하며, 핵심인력이라고 할 수 있는 ‘전문가’의 이직률은 6.6%, ‘기술직 및 준전문가’의 이직률은 8.1%에 이른다. 이러한 빈번한 이직으로 숙련 축적이 되지 않아 고용불안이 심화되고 하향 취업 및 저숙련 중심의 영세 창업이 이루어지게 된다고 할 수 있다.

중소기업 구인구직 정보의 부족

중소기업 인력난의 또 다른 원인은 정보의 미스매치로 인해 우량 중소기업에 대한 정보가 취약하다는 점이다. 중소기업으로 인재가 유입되지 않는 것은 300만 개에 이르는 중소기업 중 어느 기업이 우량 중소기업인지를 판별하기 어려운 것도 한 요인이며, 현재 기업정보에 관한 DB는 대부분 비공개로 되어 있어 기업에 대해 정확한 판단을 할 수 있는 정보가 크게 부족한 실정이다.

취업 전문기관 리크루트가 2004년 12월 서울소재 대학생을 대상으로 조사한 결과에 따르면 실업 상태에서 대기업지원을 포기할 의사가 있는 대학생에게 ‘중소기업을 지원할 때 어떤 어려움이 있냐’는 질문에 대해 ‘기업정보가 부족해 괜찮은 기업인지 아닌지 판단하기 어렵다.’가 38.1%로 중소기업에 대한 정보가 부족한 실정으로 특히 중소기업 정보가 부족하다. 이는 일자리의 87% 정도를 차지하는 중소기업의 취업정보 부족의 근본원인이 된다.

문제해결의 방향과 과제

구인구직 불일치 해소를 위해서는 먼저 대중소기업의 보상격차를 해소할 필요가 있다. 현재와 같은 보상격차가 유지된다면 다른 해결방안을 적용하기가 거의 불가능하다고 판단된다. 단기간에 임금격차의 해소는 어렵기 때문에 장기간에 걸친 생애기대 소득을 높일 수 있는 다양한 방안이 모색되어야 한다. 주택 분양시 우대, 중소기업 근로자 대상의 세금절약형 재형저축 개발, 장기간 근속시 중소기업 근로자 연금 개발을 고려할 수 있다. 또한 대중소기업간 상생협력으로 성과공유제와 같은 대중소기업간 공정성을 강화하는 제도적 보완도 필요하다. 이러한 경우 대기업 대비 70%정도로 중소기업 근로자의 소득이 가능할 경우 상당한 정도의 효과가 있을 것으로 기대한다.

두 번째 중소기업에 취업한 청년이 미래를 준비하며 경력을 개발할 수 있도록 능력개발 기회가 제공되어야 한다. 청년기에 중소기업에서 다양한 경험을 하는 동시에 자기개발을 할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 고용보험의 능력개발 기금을 활용하여 중소기업에 적합한 다양한 교육훈련 지원방식을 개발할 필요가 있다. 중소기업에서 청년을 키워 기술인으로 양성한다는 인식을 청년들에게 심어줄 수 있어야 한다.

셋째 중소기업 구인구직 정보의 활성화가 필요하다. 대다수의 청년층이 활용하는 구직사이트의 경우 대기업 중심으로 되어 있어서, 청년층이 원하는 수준의 중소기업의 구인구직 정보를 찾기 어렵다. 실제 한국직업능력개발원에서 실시한 대학재학중의 구직자와 중소기업 조사의 결과는 대학생이 원하는 취업조건을 갖춘 중소기업이 적어도 20% 이상되었다. 이러한 결과는 중소기업의 구직구인 정보만 제대로 공급될 경우 상당정도의 불일치 문제가 해결될 것으로 기대된다.

마지막으로 산학협력의 활성화가 중요하다. 산학협력은 일자리 창출 효과가 매우 높은 것으로 알려져 있다. 하지만 현재의 산학협력은 여러 가지 원인으로 인하여 그 가능성에 비해 일자리 창출효과는 미미하지만, 앞으로 산학협력의 실제적인 효과가 가시화 될 경우 중소기업 일자리 창출 증대효과가 상당한 수준에 이를 것이다. 이를 위해서 산학협력의 내실화가 시급하고, 특히 일자리 창출의 관점에서 산학협력을 조율할 필요가 있다. 청년 구직자의 중소기업 취업증대, 열린 혁신 시스템의 강화와 고용친화사업의 확장을 중심으로 산학협력을 발전시킬 필요가 있다. 특히 대기업보다는 중소기업 위주의 산학연계 프로그램을 강화해야 할 필요가 있다. 산학협력의 성공 모델은 중소기업에서도 성공사례가 나올 수 있

도록 운영할 필요가 있으며, 중소기업을 대상으로 한 취업기반 교육과정과 인재 양성 기반을 강화할 수 있어야 한다.

참고문헌

- 김영생 외(2010). 구인구직 불일치 해소를 위한 산학연계시스템. 한국직업능력개발원.
- 중소기업청(2008). 2008년 중소기업 인력실태조사보고서. 중소기업청.
- 통계청 경제활동인구조사 ea.nso.go.kr