

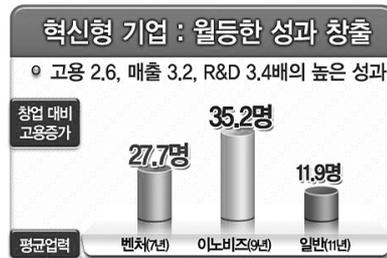
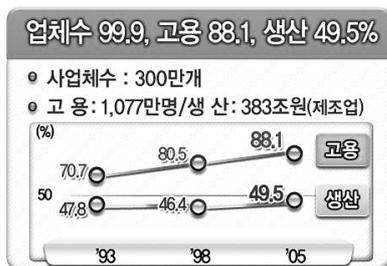
중소제조업의 인력 현황 및 향후 정책 방향

최 광 문*

1. 중소기업의 중요성과 인력 문제

중소기업은 전체 사업체수의 99.9%, 고용의 88.1%를 차지하는 등 국민경제에서 절대적 비중을 차지하고 있어 우리경제의 뿌리이자 국가 경쟁력 제고의 근간이라 할 수 있다. 특히 우리 경제가 외환위기 이후 구조조정 과정을 겪으면

서 대기업의 일자리가 연평균 11만명씩 줄어드는 등 고용흡수력이 크게 약화되고 IT 산업에 의존하게 되면서 국내 산업간 분업연관이 약화되는 등 고용 없는 성장(Jobless Growth)의 문제에 직면하고 있으나, 중소기업은 지난 1998년 이후 2005년까지 연평균 44만개의 일자리를 창출하는 등 고용창출자로서의 역할이 더욱 부각



* 중소기업청 인력지원팀 행정사무관(e-mail: ckm7777@smba.go.kr)



되고 있으며, 급변하는 경제상황 및 기술발전에 대한 적절한 대응을 위해 조직의 유연성을 갖춘 중소기업의 필요성이 점차적으로 증대되고 있다.

이러한 중소기업의 중요성에 대한 인식과 함께 정부에서는 중소기업 육성에 많은 재정 지원을 하고 있으나 대기업과의 격차로 인해 많은 중소기업이 시장에서 성과를 나타내고 있지 못하고 있으며 이에 따른 설비투자의 지속적 감소, 연구개발에 대한 투자 미흡 등으로 인해 생산성 격차가 더욱더 커지고 있는 현실이다.

최근 세계경제가 지식기반경제로의 급속한 진전을 이루고 있는 상황에서 중소기업의 재도약 및 경쟁력 강화를 위해서는 우수한 인력의 확보와 인적자원의 효율적 활용이 선결과제라 할 수 있으나 실제로 중소기업은 인력유입 요건, 인적자원의 개발 및 활용에 있어 대기업에 비해 매우 취약한 기반을 가지고 있어 중소기업 육성을 위한 효율적 인력지원정책이 필요하다 할 것이다.

2. 중소기업의 인력 현황(2006 중소기업 인력실태조사 결과)

1) 인력구성 현황

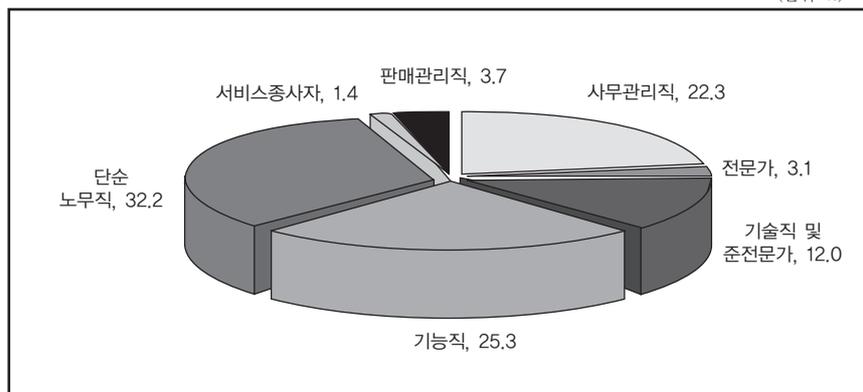
중소기업청이 2006년 9월부터 11월까지 1만 개 중소기업체를 대상으로 인력 실태조사를 실시한 결과, 중소기업체에 근무하는 인원은 2,200,937명으로 기업당 평균 19.67명이 근무하는 것으로 나타났으며, 직종별 인력구성을 살펴보면 단순노무직이 32.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고 기능직 25.3%, 사무관리직 22.3%, 기술직 및 준전문가 12.0% 순으로 나타났다.

2) 인력부족 현황

2006년도 중소기업체 전체의 인력 부족률은 3.79%로 총 86,900명의 인력이 부족한 것으로 조사되었다. 직종별로 살펴보면 기능직 인력 부족률이 6.19%로 가장 높고, 다음으로 전문가 5.46%, 기술직 및 준전문가 4.55% 등의 순으로

〈그림 1〉 직종별 인력 구성 현황

(단위: %)





〈표 1〉 직종별 인력 구성 및 부족률

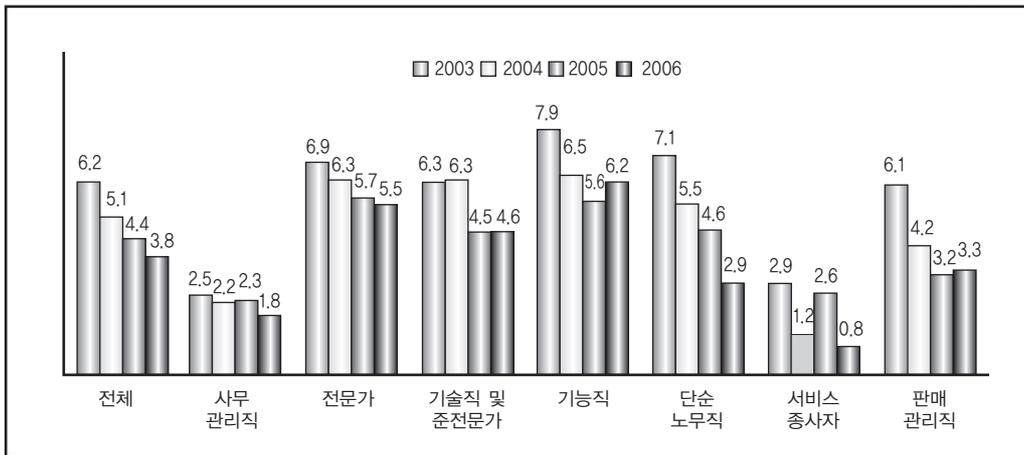
(단위: 명, %)

구분	전체	사무관리직	전문가	기술직 및 준전문가	기능직	단순노무직	서비스종사자	판매관리직
현인원	2,200,937	490,604	68,712	264,270	557,275	707,835	31,379	80,862
부족인원	86,651	8,910	3,972	12,607	36,777	21,340	255	2,790
합계	2,287,588	499,514	72,684	276,877	594,052	729,175	31,634	83,652
부족률	3.79	1.78	5.46	4.55	6.19	2.93	0.81	3.34

주: 인력부족률 = 부족인원/(현인원+부족인원)×100

〈그림 2〉 직종별 인력부족률 추이(2003~2006)

(단위: %)



인력부족을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 2003년 이후 대부분의 직종에서 인력부족률이 감소하는 추이를 보이고 있다.

소제조업 인력부족률을 조사한 결과 총 97,701 명의 인력부족이 예상되어, 인력부족률이 다소 상승할 것으로 전망되었다.

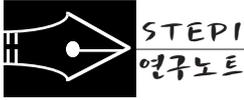
한편 향후 1년간('06. 9월~'07. 8월말)의 중

〈표 2〉 인력부족률 전망

(단위: 명, %)

구분	전체	사무관리직	전문가	기술직 및 준전문가	기능직	단순노무직	서비스종사자	판매관리직
현인원	2,200,937	490,604	68,712	264,270	557,275	707,835	31,379	80,862
향후 1년 이내 부족인원 전망	97,701	13,696	5,384	14,502	30,354	28,206	1,108	4,451
향후 1년 이내 인력부족률 전망(a)	4.25	2.72	7.27	5.20	5.17	3.83	3.41	5.22
2006년 인력부족률(b)	3.79	1.78	5.46	4.55	6.19	2.93	0.81	3.34
a-b	0.46	0.94	1.81	0.65	△1.02	0.90	2.60	1.88

주: 인력부족률 = 부족인원/(현인원+부족인원)×100



〈표 3〉 직종별 부족인력확보 애로사항

직종	인력정보 부족	국내해당 인력없음	중소기업 근무기피	임금조건 불일치	작업환경 열악	회사소재지 등 지역여건	기타
전문가	17.5%	6.9%	39.8%	51.0%	15.2%	17.4%	3.5%
기술직 및 준전문가	10.6%	2.4%	33.7%	31.5%	18.5%	19.5%	3.3%
기능직	9.6%	4.2%	26.9%	21.7%	30.8%	17.7%	2.0%
단순노무직	11.4%	12.9%	30.5%	73.9%	36.1%	20.2%	3.4%

3) 부족인력 확보의 애로 사항

직종별 부족인력 확보의 애로사항에 대한 조사 결과 전문가의 경우 임금조건이 맞지 않다는 답변이 51.0%로 가장 높았고, 중소기업 근무기피 의식이 39.8%로 나타났으며, 기술직 및 준전문가의 경우 중소기업 근무기피 의식이 33.7%, 임금조건이 맞지 않다는 답변이 31.5%로 나타났으며, 기능직의 경우 작업환경의 열악 30.8%와 중소기업 근무기피 의식 26.9% 순으로 나타났으며, 단순노무직의 경우 임금조건이 맞지 않다는 답변이 73.9%로 매우 높았고 작업환경 열악이 36.1%로 나타났다.

4) 중소기업의 이직률

중소기업 인력부족의 주요 요인으로 작용하는 이직률에 관한 조사 결과 최근 1년간 이직

한 인력은 총 337,230명(이직률 15.0%)로 조사되었으나 2005년도의 이직률 19.3%(이직자 수 421,071명)에 비해 상대적으로 낮아진 것으로 나타났다.

이직의 주요원인으로는 개인사정 등 기타 요인이 70.9%로 가장 높고, 다음으로 근무조건 불일치가 43.6%로 높게 나타났으며, 대기업의 스카우트와 직장 상사와의 갈등은 각각 1.5%, 3.2%로 타 요인에 비해 비교적 낮은 것으로 나타났다.

5) 인력문제 해결 대책

중소제조업체들의 인력문제 해결 대책은 생산설비의 자동화 추진이 54.6%로 가장 높았고, 다음으로 사무자동화 추진 31.4%, 외국인력 활용 확대 30.0%, 여성인력 활용 확대 및 실버

〈표 4〉 직종별 이직률

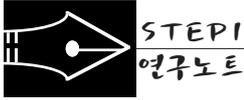
구분	전체	사무관리직	전문가	준전문가	기능직	단순노무직	서비스종사자	판매관리직
이직률	15.0%	11.1%	14.2%	12.0%	13.4%	18.9%	16.2%	25.2%

* 이직률 = 이직인원/05.9.1일 기준 현인원*100

〈표 5〉 이직 사유별 현황

대기업의 스카우트	유사기업 스카우트	타업종 선호	경영상 이유로 인원감축	상사와의 갈등	근무조건 불일치	개인사정 등 기타
1.5	15.4	13.5	17.7	3.2	43.6	70.9

* 중복응답



〈표 6〉 이직 사유별 현황

(단위: %)

생산설비 자동화	사무 자동화	외국인력 활용확대	여성인력 활용확대	해외이전 등 이전	병역대체 요원활용	사업전환 모색	실버인력 활용확대	기타
54.6	31.4	30.0	28.0	22.8	16.7	16.1	12.5	19.2

* 중복응답

인력 활용 확대가 각각 28.0% 및 12.5%로 조사되었다.

6) 교육·훈련 현황

신규 채용인력에 대한 교육·훈련 실시 기업의 비중은 전체 기업의 60.9%이고, 종사자 규모가 클수록 교육 실시기업 비중이 높은 것으로 나타났으며, 교육·훈련 형태는 현장사내교육(OJT)이 대부분(55.0%)인 것으로 나타났다.

또한, 임직원을 대상으로 교육·훈련을 실시

하는 기업의 비중은 전체 기업의 29.0%에 불과하고, 미 실시 기업이 71.0%로 매우 높은 실정인 것으로 나타났으며, 종사자 규모가 큰 기업일수록 직원 교육 실시 기업이 많은 것으로 나타났다.

교육·훈련을 미 실시 이유로는 업무공백 우려(43.7%), 직원교육 관련 예산 부족(28.5%), 교육훈련에 대한 정보의 부족(22.0%) 및 효과적인 교육 프로그램 부재(19.7%)순으로 조사되었다.

〈표 7〉 신규채용인력 교육·훈련 현황

(단위: %)

구분	현장사내 교육(OJT)	외부전문가 초빙	대학·연구소 등 교육 전문기관 위탁	거래처 등 파견	직업훈련 기관위탁	선진 외국 기업 위탁	실시하지 않음
전국	55.0	0.6	0.5	2.4	2.4	0.0	39.1
5~19인	50.1	0.4	0.4	2.4	1.7	0.0	44.8
20~49인	67.5	0.7	1.2	2.2	3.4	0.1	24.9
50~99인	70.6	1.8	0.4	2.8	7.0	0.0	17.4
100~299인	77.8	1.3	0.5	2.8	4.9	0.4	12.3

〈표 8〉 직원대상 교육·훈련 실시여부

(단위: %)

구분	직원 교육 실시여부		교육 실시 대상직원			
	실시함	미 실시	임원급 이상	중간관리자	일반직원	비정규직
전국	29.0	71.0	18.0	51.1	74.9	9.4
5~19인	21.7	78.3	15.8	47.1	69.9	9.8
20~49인	45.0	55.0	18.3	52.3	79.1	7.8
50~99인	59.0	41.0	25.7	59.6	84.2	11.9
100~299인	72.6	27.4	24.0	65.6	85.9	9.8

* 교육 실시 대상직원은 중복응답



7) 여성 인력 활용 문제

중소제조업체 중 향후 여성인력 채용 계획이 있는 기업은 59.4%였으며, 여성인력을 채용할 분야로는 제조 등 생산직이 29.8%, 인사·경리 등 사무관리직이 23.1% 등의 순으로 나타났다.

〈표 9〉 직종별 여성인력 활용 계획 (단위: %)

구분	사무 관리직	제조 등 생산직	생산 지원분야	서비스 분야	영업직	계획 없음
비율	23.1	29.8	3.4	1.3	1.8	40.6

* 중복응답

여성인력 채용시 가장 중요하게 생각하는 평가요소로는 장기근속 가능 여부가 29.7%로 가장 높았고, 다음으로 철저한 직업의식 26.3%, 전문지식 및 기술보유가 14.1% 등의 순으로 나타났다. 또한, 중소기업체중 60.8% 기업이 여성인력 활용에 애로를 겪고 있으며, 애로요인으로는 작업조건이 맞지 않음(29.5%) 및 잔업 등 조업 한계(14.1%)가 대부분을 차지한 것으로 나타났다.

8) 중소기업 인력난의 주요 요인

중소기업 인력 확보의 어려움은 공급 측면의 원인과 수요 측면의 원인이 복합된 구조적인 문제로 볼 수 있다.

첫째 공급 측면 원인으로는 고학력화 경향으로 전문계고 졸업생의 대학진학률이 급증하면

서, 중소기업의 기능인력 공급원이 감소되고 있고, 교과과정과 중소기업 현장수요간 연계가 미흡하여 직무 불일치(Job and Skill Mismatch) 현상이 발생하고 있으며, 중소기업에 대한 부정적 인식, 안정적 직장 선호 풍조 등에 따른 청년들의 국가기관, 대기업 취업 선호현상을 들 수 있다.

* 실업계고 대학 진학률(%): (95) 19.2 → (00) 42.0 → (05) 67.6 → (06) 68.6

* 청소년층(15세~24세)의 직장 선호도(06년, 통계청) : 국가기관 33.5%, 대기업 17.1%, 전문직기업 15.4%, 공기업 11.0%, 자영업 9.8%, 벤처·중소기업 5.7%, 해외취업 2.8%

둘째 수요 측면 원인으로는 대기업과 비교할 때 낮은 임금 및 복리후생 등의 열악한 근로조건을 중소기업 취업을 막는 주요 원인으로 볼 수 있으며, 낮은 임금과 복리후생 및 열악한 근무환경 등의 근로조건은 중소기업 재직 근로자의 이직을 유발하여, 인력 상황을 더욱 악화시키고 있는 것으로 볼 수 있다.

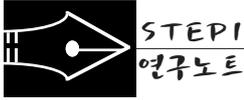
* '06년 기준 중소기업의 임금은 대기업의 65%, 근로시간은 106%

* '06년 기준 월 평균 이직률 : 중소기업 (2.67%), 대기업(1.52%)

〈표 10〉 여성인력 활용 애로요인

구분	작업조건 불부합	잔업 등 조업한계	낮은 생산성	고용조건등 관리곤란	별도시설 설치 부담	기타	애로사항 없음
비율(%)	29.5	14.1	8.1	5.4	2.3	1.4	39.2

* 작업조건 불부합 사례 : 시간제 근무 선호, 교대제 근무 곤란, 고강도 노동 곤란 등



3. 정책적 시사점

1) 숙련을 요하는 직종 및 소기업 중심 대책 마련 필요

중소제조업의 인력부족률은 감소 추세에 있으나 핵심인력인 전문가, 기술직 및 준전문가의 부족현상은 개선되지 않고 있으며, 기능직의 경우 전년에 비해 증가하고 있어 고급인력 중심의 맞춤형 인력 양성 정책 등 대책 마련이 필요할 것으로 보인다. 또한, 중소기업중 종업원 20인 미만인 소기업이 85,344개로 많은 비중을 차지(76.3%)하고 있으며, 이들 기업의 인력부족률은 6.38%로 가장 높은 상황을 감안할 때 향후 정부의 인력지원 사업은 소기업 중심으로 전개함이 바람직할 것으로 보인다.

2) 중소기업 재직자의 교육·훈련 참여 확대 방안 마련 필요

중소제조업 중 임직원 대상 교육·훈련 실시 기업 비중은 29.0%에 불과하므로 중소기업의 교육·훈련 참여 확대 방안 마련 필요하다고 보며, 특히 종업원 20인 미만의 직원교육 실시기업은 21.7%에 불과 하므로 기업의 교육훈련 미실시 사유를 감안한 맞춤형, 현장밀착형 교육·훈련 활성화 방안 마련이 필요할 것으로 보인다.

3) 인력대체 활성화를 위한 여건마련 필요

여성인력 활용 확대와 고령화 시대에 대비한 실버인력 활용 활성화를 위하여 여성 및 실버인력 채용의 기회와 장(場)을 확대하는 시책의 전개와 아울러 여성 및 실버인력에 대하여 업무 수행 능력은 물론 현장 적응능력 향상에 관한 교육의 실시와 아울러 여성 및 실버인력 채용 우수 사례

의 발굴·홍보 등이 필요할 것으로 보인다.

4. 향후 정부의 정책방향 및 맺음말

중소기업의 인력난을 해결하기 위해서는 청년층과 국민의 중소기업을 바라보는 막연한 부정적인 시각이 바뀔 수 있도록 “중소기업 바로 알기” 운동을 대대적으로 전개할 계획입니다.

이와 아울러 중소기업인력지원 특별법 개정(금년 7월 3일 국회 본회의 의결)내용에 맞추어 내년부터는 맞춤형 인력양성 사업의 지원대상을 현행 공고생에서 전문대생까지 확대하고, 청년채용 패키지 사업의 지원대상을 현행 미취업 청년에서 29세 이상 미취업자, 여성, 군 제대자 등으로 확대함은 물론 특성화 전문계고 육성사업을 새로이 추진하는 등 청년과 중소기업을 연계하는 프로그램을 강화할 계획이다.

또한 중소기업 재직 근로자를 위한 연수 프로그램의 개선 및 인력구조고도화 사업의 지원대상을 현행 조합에서 중소기업 관련단체까지 확대하여 중소기업 재직근로자의 직무능력 향상을 꾀하는 한편, 중소기업 재직 근로자의 자긍심 함양 및 장기재직을 유도하는 사업도 전개해 나갈 계획이다. 그러나 정부의 지원도 중소기업 스스로의 노력과 병행되지 않았을 때에는 효과를 거두기 어렵다. 중소기업도 중장기 경쟁력의 원천은 다름 아닌 '사람'이라는 인식을 갖고, 우수 인력이 유입될 수 있는 여건을 조성하는 한편, 재직 근로자가 능력을 향상할 수 있도록 기회를 제공하는 것에 투자를 아끼지 말아야 할 것이다.

【참고문헌】

중소기업청, 2006년도 중소기업인력실태조사.