한국경제지리학회지 제22권 제3호 2019(337~350)

지역 일자리에 대한 잠재적 구직자의 선호도 분석: 광양제철소 협력사를 사례로

이정록*

Potential Job Seekers' Preferences on the Local Jobs: A Case of the POSCO Outsourcing Partner Cooperation in Gwangyang City

Jeong-Rock Lee*

요약 : 전남 광양시는 우리나라를 대표하는 철강 도시 중 하나이다. 광양제철소는 지역경제 핵심이며, 광양제철소 협력사 59개사는 9,300~9,500명을 고용하여 일자리 창출의 인큐베이터 역할을 하고 있다. 하지만 20~30대 연령층의 지속적인 이직으로 구인난을 겪고 있다. 이 연구 목적은 잠재적 구직자를 대상으로 구인난을 겪고 있는 광양제철소 협력사에 대한 인지 및 취업 선호도를 분석하는 것이다. 이를 위해 표본집단을 전남 동부 지역, 광주권, 수도권으로 구분하여 설문조사를 통해 자료를 수집·분석하였다. 광양제철소 협력사에 대한 인지도는 낮았고, 기업·취업 정보에 대한 인지도는 매우 낮았다. 이런 낮은 인지도는 광양시를 포함한 전남 동부 지역에 거주하는 잠재적 구직도 동일하였다. 하지만 협력사 취업 선호도는 비교적 높았다. 협력사에 대한 잠재적 구직자의 낮은 인지도는 구직자에게 구직난을, 협력사에게는 구인난을 겪게 하는 배경 중 하나로 판별되었다. 구직난과 구인난 간 미스매칭을 해소하기 위한 지역노동시장을 고려한 장소기반 정책이 필요한 것으로 밝혀졌다.

주요어 : 잠재적 구직자, 취업 선호도, 광양제철소 협력사, 전남 동부 지역, 광양시

Abstract : The Gwangyang City of Jeonnam Province, is one of the steel cities representing the Korea. Gwangyang Steelworks are the core of the local economy, and 59 firms of POSCO Outsourcing Partner Cooperation(POSPA) have been employed 9,300 to 9,500 peoples, and have been acted as an central incubator for job creation. POSPA, however, are suffering from the retirement of company in young age group, in their 20s and 30s. The purpose of this study is to analyze potential job seekers' perceptions and job preferences for POSPA are suffering from job openings. In order to this research purpose, it used questionary survey, and sample groups were divided into three areas, the Eastern Jeonnam Province, Gwangju, and the Seoul metropolitan area. Potential job seekers' perceptions for POSPA was low, and perceptions on firm and job opportunity information was lower. This characteristics were the same as those of respondents living in eastern South Jeolla Province. Potential job seekers, however, showed high preference for finding job at POSPA. A place-based policy considering the local labor market is needed to

이 논문은 노사발전재단 재정지원을 받아 수행한 『2018년 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 결과보고서(전라남도 광양시: 청년 일자리 미스매칭 해소를 위한 컨설팅)』에 수록된 내용 일부를 재구성하고 수정·보완한 것임

* 전남대학교 지리학과 교수(Professor, Department of Geography, Chonnam National University, jrlee@jnu.ac.kr)

http://dx.doi.org/10.23841/egsk.2019.22.3.337

resolve the mismatch between the difficulty of finding a labor and the difficulty of finding a job.

Key Words : potential job seeker, preference of employment, POSCO Outsourcing Partner Cooperation (POSPA), Eastern Jeonnam Province, Gwangyang City

1. 서론

1) 연구배경과 목적

일자리 창출은 국내외적인 관심사 중 하나이며, 우리나라도 예외가 아니다. 특히 문재인 정부는 '양질의 일자리' 창출을 국정 핵심 과제로 설정하고 일자리정책5개년계획을 수립해 다양한 정책과 세부 프로그램을 추진하고 있지만 효과는 여전히 미지수이다. 그럼에도 불구하고 지속적인 일자리 창출과 그에 따른 지역 내 고용 안정화는 중앙정부는 물론이고 지자체의 핵심 과제이다.

특정 단위 지역에서 일자리의 안정적인 창출은 지역경제 활성화와 직결되는 매우 중요한 문제이다. 왜냐하면 특정 지역 내에서 일자리가 안정적·지속적으로 만들어지고 공급되면 지역 인구의 역외 유출을 방지하여 지역 정주인구의 안정성를 꾀할 수 있고, 나아가 지역경제의 안정적인 운용이 가능하기 때문이다(이정섭, 2011; 이정섭·은석인, 2013). 뿐만 아니라 특정 단위 지역을 중심으로 하나의 지역노동시장이 형성되면, 특정 지역노동시장을 중심으로 광역적 일자리 창출 정책을 추진하여(이원호, 2016) 광역적 지역발전과 성장을 도모할 수도 있다.

지역노동시장 관점에서 보면(박종훈·이경재, 2018; 박진희, 2005; 안은경·이희연, 2015; 이상일·심상완, 2012; 이상호, 2008; 이원호, 2016; 이정섭, 2011; 이정섭·은석인, 2013; 최창곤, 2011; 홍성우, 2009), 전남 광양시는 광양만권이라는 지역노동시장을 형성하는 핵이다. 왜냐하면 광양시는 1987년 POSCO 광양제철소가 준공(제1기 설비), 1997년 광양항 컨테이너부두 개항, 2003년 광양만권경제자유구역 지정 등으로 우리나라를 대표하는 임해형 철강·항만관련 공업도시로 성장하였기 때문이다(이정록, 2016). 그리고 광양시는 석유화학 부분으로 특화된 여수국가산단이 위치한 여수시와 함께 광양만권에서 일자리를 지속적으로 만들어내는 인큐베이터 역할을 하고 있다.

광양시에서 일자리를 만들어내는 핵심 주체는 광양제철소와 광양제철소 협력사이다. 중견 및 중소기업으로 구성된 59개 광양제철소 협력사(2018년 8월 현재)는 9,300~9,500여 명을 고용하고 있고, 근무환경과 급여수준이 양호한 '괜찮은 기업'으로 평가받고 있다. 그럼에도 불구하고 광양제철소 협력사는 이직과 퇴직 등 이유로 매년 800여 명 내외의 직원을 채용하고 있다. 그리고 직원 채용 과정에 구인난을 겪고 있는 실정이다.

급여수준이 양호한 '괜찮은 기업'으로 평가를 받는 광양제철소 협력사가 구인난을 겪고 있는 이유는 무엇일까? 젊은 잠재적 구직자들은 광양제철소 협력사 취업에 대해 어떤 인식을 가지고 있는가? 우호적인가 아니면 비우호적인가? 잠재적 구직자의 거주지가 광양제철소 협력사 취업 선호도와 태도에 어떤 영향을 미치는가? 하는 문제의식에서 이 연구는 출발하였다. 이 연구는 광양지역 기업에서 발생하는 청년 일자리의 미스매칭, 구인난을 겪고 있는 기업과 구직난에 직면한 잠재적 구직자의 미스매칭을 파악하기 위한 작업의 일환으로 광양지역 중소기업에 대한 잠재적 구직자의 인식과 선호도를 고찰한 것이다.

이 연구의 목적은 광양시에 입지한 광양제철소

협력사 취업에 대한 젊은 잠재적 구직자의 인식과 취업 선호도를 고찰하는 것이다. 이를 위해 노동시장이 형성되는 지리적·공간적 맥락(하인츠 파스만·페더 모이스부르거, 2002)을 중시하여 잠재적 구직자의 거주지 분포와 광양제철소 협력사에 대한 인식·선호도 간에는 어떤 관련성이 있는가를 집중적으로 분석하였다. 특정 지역을 중심으로 지역노동시장이 존재하니까 장소기반 정책이 필요하다는(이원호, 2016) 관점을 수용하여 잠재적 구직자의 거주지와 취업 대상지(도시) 선호도 사이에는 밀접한 관련성이 있다는 전제에서 출발하였다.

2) 선행연구 검토

지역노동시장에서 일자리 창출과 관련한 연구는 노동경제학을 비롯한 여러 사회과학 분야에서 이루어지고 있지만 지리학에서 관련연구는 그렇게 많지 않다. 제조업의 흥망으로 흥하는 도시와 망하는 도시가 속출하고 일자리의 공간적 이동과 지리적 차이가 활발하게 나타나지만(엔리코 모테리, 2014) 국내에서 행해진 일자리에 대한 지리학적 접근은 많지 않고 대부분의 연구는 일자리의 지역 간 차이에 집중되어 있다. 일자리 창출과 소멸에 대한 지역 간 격차(문남철, 2009), 일자리 수급 불균형과 지역 간 차이(이정섭, 2011), 일자리 미스매치를 해소하기 위한 지역노동시장에 대한 장소성 분석(이원호, 2016), 지역노동시장별 일자리 창출 격차와 일자리 질 비교(안은경·이희연, 2015) 등이 대표적이다.

이 연구와 관련한 연구주제, 특히 잠재적 구직자가 취업을 선호하는 지역 또는 기업에 대한 인식과 선호도를 고찰한 연구에는 많지 않다. 전남대학생을 대상으로 출신지와 취업지를 비교 분석한 연구(안영진, 2001; 2013)가 있고, 지리학 이외의 분야에서는 구직자의 취업 선호도에 대한 연구가 비교적 많으며, 졸업대학 소재지와 구직 선호 유형 연구(최재우·강운선, 2015)가 대표적이다. 따라서 이 연구의 특정 지역 일자리 및 지역 기업에 대한 잠재적 구직자의 인식과 태도를 거주지별로 구분하여 접근한다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

3) 연구방법과 자료

이 연구에서는 잠재적 구직자가 갖는 광양시에 입지한 광양제철소 협력사에 대한 인식과 평가를 분석하기 위하여 구조화된 설문지를 이용하였다. 설문지 구성은 크게 3가지로 구성되었는데, 구직 준비 관련 사항, 중소기업에 대한 인식 및 선호 근무지, 취업 대상인 광양제철소 협력사에 대한 인식 및 선호도 평가 등이다. 그리고 설문조사 과정에는 응답한 잠재적 구직자의 이해를 돕기 위하여 광양제철소 협력사에 대한 정보(협력사 회사명과 업무내용, 신입사원 평균 연봉), 우리나라 중소기업 신입직원 평균 연봉 등에 대한 정보를 설문지에 제공하였다.

설문조사는 전남고용노동연구원에 의뢰하여 2018년 7월 15일부터 8월 20일까지 실시하였다. 설문조사를 위한 표본집단 배분은 순천시를 포함한 전남 동부지역, 광주권, 수도권 3개 권역으로 구분하고, 이들 권역에 소재한 고용지원센터, 직업전문학교, 폴리텍 대학 등의 교육·훈련기관에서 교육을 받는 잠재적 구직자를 대상으로 하였다. 거주지별

표 1. 응답자의 거주지 분포

구분		빈도(%)
전남 동부 지역	광양시	86(30.1)
	순천시	14(4.9)
	여수시	10(3.5)
	그 외 시·군	7(2.4)
광주권	광주광역시	50(17.5)
	광주 이외 시·군	13(4.5)
수도권		106(37.1)
합계		286(100.0)

잠재적 구직자의 인식과 태도를 비교를 위해 3개 권역의 표본집단은 각각 100명으로 설정하여 전체 표본집단은 300명으로 한정하였다.

하지만 최종 분석에 사용된 유효한 표본은 권역별로 약간 차이가 나타났다. 응답자의 거주지 분포를 보면, 전남 동부 지역이 전체의 40.9%이고, 광주권 22.0%, 수도권 37.1%로 나타났고, 이중 광양시가 30.1%로 가장 많은 비율을 나타냈고, 응답자의 38.5%가 광양만권(여수·순천·광양) 거주자로 확인되었다(표 1 참조).

2. 광양제철소 협력사 구성과 특징

1) 광양제철소 협력사 구성

광양제철소는 부지면적 2,089만㎡, 근로자수 6,250명, 조강 생산량 2,077만 톤(자동차 강판 900만 톤) 등으로 단위 제철소로 세계 최대 규모로 평가받고 있다. 광양제철소는 포항제철소와 달리 자동차 강재, 고강도 열연, 고급 API 강재, 후판 등을 주로 생산하는 소품종 다양방식을 채택하고 있으며, 최근에는 세계 최고 수준의 자동차 강판 전문 제철소를 지향하고 있다(https://www.posco.co.kr/homepage/docs/kor5/jsp/company/posco/s91a6020110c.jsp).

일반적으로 제철소의 철강 생산은 제선→제강→연속주조→압연 공정 등을 순차적으로 거치기 때문에 광양제철소 협력사도 전술한 생산 공정과 관련된 회사들로 구성되어 있다. 광양제철소 협력사는 59개사로 구성되어 있고, 협력사는 업부 영역에 따라 크게 7개 그룹으로 구분된다. 총 근로자수는 9,399명(2018년 5월 현재)이다.[1] 제선·제강·연주·압연 공정과 관련한 조업 지원 관련회사가 16개사이고, 고용자수도 3,998명으로 가장 많은 비율을 점하고 있다(표 2 참조).

표 2. 업무 영역에 의한 광양제철소 협력사 분류 및 구성 회사

구분	업무 영역	개소	근로자(명)	구성 회사
조업지원1 그룹	제선, 제강, 연주공장 조업 지원	7	1,934	전남기업, 광희, 광양기업, 동후, 무창, 에이프로젠KIC, 포트엘
조업지원2 그룹	열연, 냉연, 후판공장 조업 지원	9	2,064	프롬스, 대진, 성광기업, 유양기술, EG테크, 포렌, 포에이스, 포스코엠텍, 포스플레이트
운송·가공 그룹	부원료, 슬레그 등 운송·처리 작업	7	978	삼진기업, 대주기업, 부국산업, 서강기업, 성암산업, 태운, 화인
기계정비 그룹	제철소 기계정비 작업	10	1,638	메인테크, 건우, 서희건설, 원창, 에어릭스, 에프엠씨, 케이원테크, 피엠에스, 티엠씨, 혁성실업
전기정비 그룹	제철소 전기, 저장, 조명 정비 작업	8	1,057	이엠테크, 남양이엔에스, 두양전력, 씨엠테크, 유니테크, 중앙전력, 코렘, 포스코아이씨티
임가공·환경 그룹	수처리, 환경, 방호 등 지원 작업	11	796	신진기업, 경원, 광양조경, 궤도공영, 드림피아, 엠알씨, 진평, 코스원, 포스코휴먼스, 호남석회공업, 효석
내화물 그룹	연와보수, 노재정비 지원 작업	7	932	두원기업, 광양로공업, 세강산업, 시오엠테크, 알엠테크, 조선내화, 포스코컴텍

자료: 광양제철소협력사협회 내부자료(2018년 5월 현재)

2) 협력사 고용규모

광양제철소 협력사 59개 기업의 총근로자수(2018년 5월 현재)는 9,399명으로 광양시 전체 제조업 종사자수(2016년 기준)의 58.3%를 차지한다. 광양시 제조업 고용에서 광양제철소 협력사가 차지하는 위상과 역할을 추정할 수 있는 근거이다. 협력사의 종사자 규모별 특징을 보면, 100~199인 사업체 21개사(35.6%), 50~99인 사업체 14개사(23.7%), 200~299인 사업체 13개사(22.0%) 등의 순이며, 이들 규모(50~299인) 기업이 협력사의 대부분(81.2%)을 차지하고 있다.

한편 기업규모별 총근로자수 분포를 보면, 100~199인 사업체의 총근로자수는 3,387명(36.0%), 200~299인 사업체는 3,091명(32.9%), 500인 사업체는 1,205명(12.8%), 50~99인 사업체는 1,043명(11.1%) 등이다. 근로자수에서는 200인 이상을 고용하는 16개 사업체가 협력사 전체 근로자수의 50%를 정도를 차지하여 전술한 기업 구성과는 약간 상이한 특징을 보인다(표 3 참조).

협력사 중 100인 이상을 고용하는 사업체(37개사)가 8,076명(전체의 86%)을 고용하고 있고, 이는 광양지역 제조업 근로자수(2016년 기준)의 50%에 해당한다. 특히 광양시 제조업 근로자수의 50% 정도를 광양제철소 협력사 중 100인 이상 사업체(37개사)가 창출하는 것은 전국 평균(44.2%)[2]보다 월등하게 많아 협력사는 종사자 규모가 비교적 큰 중소기업에 해당하고, 이들 기업이 광양시 일자리를 지속적으로 만들고 있다고 할 수 있다. 또한 2016년 기준 광양시 제1차 금속 제조업 사업체수(47개사) 및 종사자수(9,206명)의 대부분을 광양제철소 협력사가 차지하고 있다.

또한 59개 협력사는 매년 800명 내외의 신입사원을 채용하는 것으로 밝혀졌다. 설문조사 결과, 59개 협력사 중 50개사가 2018년도에 채용할 인원은 총 750명이며, 이 중 상반기에 525명을 채용하였고, 하반기에 225명을 추가로 채용할 계획인 것으로 조사되었다. 상반기에 채용된 인원의 대부분은 정규직(73.3%)이고, 학력구분은 고졸(초대졸 포함) 이상(64.7%)이 대졸자(8.7%)보다 많았다.[3] 따라서 광양제철소 협력사에서는 청년 일자리를 포함한 신규 고용수요를 매년 일정 규모로 만들어내고 있기 때문에, 협력사가 필요로 하는 청년층 구직자를 위한 교육과 양성, 일자리 주선 및 청년층의 지역 내 고용확대 관련 프로그램 도입 등과 관련된 대책 수립이 필요한 것으로 분석되었다.

3) 협력사 급여 수준

광양제철소 협력사 59개사 중에서 임의 추출방식으로 조사된 7개 협력사를 대상으로 신입사원(입사 1년차)의 연봉 자료를 면접조사를 통해 수집하였다. 7개 협력사의 신입사원 연봉 총액은 기본금 기준 2,463만 원이었고, 수당·성과금을 합산한 연봉

표 3. 광양제철소 협력사의 고용규모별 분포와 총근로자수(2018년 5월 기준)

구분	10~19	20~49	50~99	100~199	200~299	300~499	500인~	합계
사업체 (%)	1 (1.7)	7 (11.9)	14 (23.7)	21 (35.6)	13 (22.0)	1 (1.7)	2 (3.4)	59 (100.0)
근로자* (%)	11 (0.1)	269 (2.9)	1,043 (11.1)	3,387 (36.0)	3,091 (32.9)	393 (4.2)	1,205 (12.8)	9,399 (100.0)

* 일부 기업은 다른 사업장(본사 포항 공장 등) 근로자도 포함되어 있음
자료: 광양제철소협력사협회 내부자료

총액은 3,610만 원으로 조사되었다. 신입사원의 월별 급여 평균(기본금 기준)은 205만 원, 수당과 성과금을 합산한 월별 급여 평균은 300만 원으로 집계되었다. 협력사 유형별로는 조업지원, 운송가공, 기계정비 그룹 등이 많았고, 전기정비 그룹은 중간 수준이며, 임가공·환경 그룹은 상대적으로 낮았다. 입사 2년차 연봉 총액은 각각 2,572만 원(기본금 기준), 3,789만 원(상여금 등 포함)이었고, 월별 급여 평균은 각각 214만 원, 315만 원으로 조사되었다(표 4 참조).

제1차 금속 제조업에 해당하는 조업지원 1·2 그룹 신입사원의 월별 급여(기본금 기준)는 203만 원(연봉 2,439만원), 수당·성과금을 합산한 월별 급여 평균은 315만 원(연봉 3,785만 원)으로 조사되

표 4. 광양제철소 협력사 근로자 평균 연봉 총액 비교

구분	유형	1인당 연봉 유형	총액(만원)	비 고
조업지원 1 (A사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	1,848	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,960	교대 근무 8시간 기준
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	1,872	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	4,008	교대 근무 8시간 기준
조업지원 1 (B사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,589	4조 2교대 (시간외 32시간)
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,705	
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,880	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	4,100	
조업지원 2 (C사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,244	4조 2교대
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,690	
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,273	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,765	
운송·가공 (D사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,650	계약직 4조 3교대
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,730	
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,830	정규직 4조 3교대
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,995	
기계정비 (E사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	3,020	교대 근무 없음 (상주)
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,780	
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	3,052	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,820	
전기정비 (F사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,920	교대 근무 없음 (상주)
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,585	
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	3,035	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,699	
임가공·환경 (G사)	입사 1년차	기본금에 근거한 연봉 총액	1,973	4조 3교대
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	2,821	
	입사 2년차	기본금에 근거한 연봉 총액	2,059	
		수당·성과급 등을 포함한 연봉 총액	3,133	

자료: 면접조사에 의함

표 5. 광양제철소 협력사와 중소기업 신입사원 연봉 비교

구분		총액(만원)
광양제철소 협력사*	조업 지원(3개사)	3,785(2,227)**
	운송·가공(1개사)	3,730(2,650)**
	기계 정비(1개사)	3,780(3,020)**
	전기 정비(1개사)	3,585(2,920)**
	임가공·환경(1개사)	2,821(1,973)**
	평균	3,540(2,558)**
중소기업(잡코리아, 2018년 9월)***		2,730
중소기업(사람인, 2008년 6월)****		2,534

* 학력(대졸 여부와 무관)을 고려하지 않은 대졸 신입사원
** 기본금에 근거한 연봉(기본 상여금) 총액(수당과 성과금이 포함되지 않은 연봉)
*** 대졸 신입사원 연봉 총액(인센티브가 포함되지 않음)
**** 대졸 신입사원 연봉 총액

었다. 협력사의 고용규모(근로자수 기준)와 유사한 우리나라 중소기업 100~199인 사업체의 월별 급여 평균(2016년)과 비교해도 협력사의 월별 급여 평균[4]이 많았다. 또한 광양제철소 협력사와 동종 업종인 제1차 금속 제조업 종사자의 월별 급여 평균[5]보다 많았다. 따라서 협력사의 급여 조건은 유사한 기업 규모(100−199인) 및 동종 업종인 제1차 금속 제조업의 월별 급여 평균보다 많은 것으로 분석되었다.

한편 광양제철소 협력사에 종사하는 신입사원[6]의 연봉 총액을 우리나라 중소기업에 입사하는 대졸사원의 초임과 비교하면, 협력사의 신입사원 연봉이 상대적으로 많다는 사실을 확인할 수 있다(표 5 참조). 특히 대졸 신입사원 초봉과 비교해서, 기계정비 관련기업의 연봉은 잡코리아 조사 결과보다 많았고, 운송·가공 관련기업도 비슷한 수준을 보였다. 대졸 여부를 고려하지 않는다면, 광양제철소 협력사의 신입사원 초봉은 전국 중소기업 평균연봉과 비교하여 전체적으로 높다고 할 수 있다.

3. 중소기업에 대한 잠재적 구직자의 인식과 선호도

1) 구직 활동 및 취업 경험

잠재적 구직자의 구직 활동 여부에 대해서는 전체 응답자의 69.0%가 최근 1~2년 사이에 구직 활동을 한 경험이 있었고, 31.0%는 구직 활동을 하지 않은 것으로 나타났다. 전체의 69%가 구직 활동에 뛰어들었지만 직장을 얻지 못한 것으로 밝혀졌다. 그리고 응답자의 61.3%는 구직 활동 과정에서 '어려움을 겪었다'고 응답하였다. 이런 사실은 잠재적 구직자들이 '구직난'을 경험하고 있다는 점을 반증한다.

잠재적 구직자들이 최종학교를 졸업한 이후 현재까지 구직을 위해 준비한 기간을 보면, 24개월 이상이 27.4%로 가장 많았고, 6개월 미만(23.5%), 6~12개월(21.8%), 12~18개월(20.4%), 18~24개월(6.0%) 등의 순으로 조사되었다. 설문조사에 참여한 잠재적 구직자 중 취업 경험(비정규직 포함)이 있는 응답자가 전체의 92.3%로 높았다.[7] 취업 경험이 있는 응답자들 중 근무 업종은 기술·기능직과 판매·서비스직이 동일하게 26.8%로 가장 높았고, 일반적인 사무·관리직(24.6%), 단순·노무직(15.2%) 순이었다.

2) 중소기업에 대한 인식과 취업 선호도

잠재적 구직자들이 중소기업에 대한 인식과 취업 선호도를 분석한 결과, 인식과 선호도는 비교적 높았다. 중소기업에 대한 인식은 100점으로 환산하면 63.0점이었고, 취업 선호도는 72.1점으로 인식보다 선호도가 상대적으로 높게 나타났다. 응답자 거주지별로 중소기업에 대한 인식을 비교하면, 전남 동부지역 및 수도권 거주자가 광주권 거주자보다 상

표 6. 거주지별 중소기업에 대한 인식과 취업 선호도

구분	기업 인식(%)				취업 선호도(%)			
	전남 동부	광주권	수도권	합계	전남 동부	광주권	수도권	합계
매우 괜찮다	13 (13.3)	8 (8.0)	10 (10.0)	31 (10.4)	23 (23.5)	15 (15.0)	20 (20.0)	58 (19.5)
괜찮다	44 (44.9)	43 (43.0)	46 (46.0)	133 (44.6)	52 (53.0)	54 (54.0)	55 (55.0)	161 (54.0)
보통이다	30 (30.6)	38 (38.0)	31 (31.0)	99 (33.2)	23 (23.5)	22 (22.0)	24 (24.0)	69 (23.2)
괜찮지 않다	11 (11.2)	9 (9.0)	10 (10.0)	30 (10.1)	–	6 (6.0)	1 (1.0)	7 (2.3)
전혀 괜찮지 않다	–	2 (2.0)	3 (3.0)	5 (1.7)	–	3 (3.0)	–	3 (1.0)
합계	98	100	100	298	98	100	100	298

대적으로 높게 나타났다. 취업 선호도의 경우, 전남 동부지역이 가장 높고(76.5%), 수도권(70.0%), 광주권(69.0%) 순으로 나타났다. 전체적으로 잠재적 구직자들은 중소기업에 대해 긍정적으로 인식하고 있고, 취업에 적극적인 관심을 갖고 있는 것으로 분석되었다(표 6 참조)

중소기업 취업에서 잠재적 구직자들이 중요하게 고려하는 요소를 파악하기 위하여 10개 지표를 이용하였다. 임금과 급여(31.0%), 기업 발전 가능성(19.5%), 고용 안정성(17.5%), 작업(근로) 환경(11.8%), 복지·후생제도(9.1%), 전공·적성 일치성(3.4%), 회사 내 가족적인 분위기(3.0%), 출퇴근 용이성(2.4%), 자기 개발을 비롯한 프로그램(2.0%), 도시 주거 안정성(0.3%) 등의 순으로 나타났다. 잠재적 구직자들은 임금과 급여(1순위), 기업 발전 가능성(2순위), 고용 안정성(3순위) 등을 중요한 요소로 평가하였다.

잠재적 구직자가 취업을 선호하는 지역은 수도권(32.7%), 전남 동부 지역(26.3%), 광주시 및 주변 지역(20.8%), 어느 곳이든 상관없다(16.5%), 전남 서부 지역(3.7) 등의 순으로 나타났다. 하지만 취업 선호 지역은 응답자의 주거지와 높은 관련성을 보였는데, 수도권 응답자의 78.0%, 광주권 응답자의 57.0%, 전남 동부 지역 응답자의 76.3%는 해당 지역에서 취업하기를 선호하였다(표 7 참조). 특히 전남 동부 지역에 거주하는 잠재적 구직자는 전남 동부 지역에서, 수도권에 거주하는 잠재적 구직자는 수도권에서 취업하기를 원하는 것으로 분석되었다.

표 7. 거주지별 취업 선호 지역

구분	전남 동부 (%)	광주권 (%)	수도권 (%)	합계 (%)
수도권	5 (5.1)	14 (14.0)	78 (78.0)	97 (32.7)
광주 및 주변 지역	3 (3.1)	57 (57.0)	2	62 (20.8)
전남 동부 지역	74 (76.3)	2 (2.0)	2 (2.0)	78 (26.3)
전남 서부 지역	–	11 (11.0)	–	11 (3.7)
어느 곳이든 상관없다	15 (15.5)	16 (16.0)	18 (18.0)	49 (16.5)
합계	97	100	100	297

표 8. 협력사에 대한 인지도 및 기업·취업정보 인지도

구분		전남 동부 (%)	광주권 (%)	수도권 (%)	합계 (%)
잘 알고 있다	협력사에 대한 인지도	30 (30.3)	–	–	30 (10.0)
	기업·취업 정보 인지도	6 (6.1)	1 (1.0)	–	7 (2.3)
알고 있다	협력사에 대한 인지도	26 (26.3)	12 (12.0)	4 (4.0)	42 (14.0)
	기업·취업 정보 인지도	10 (10.1)	–	–	10 (3.3)
보통이다	협력사에 대한 인지도	21 (21.2)	10 (10.0)	6 (6.0)	37 (12.4)
	기업·취업 정보 인지도	40 (40.4)	16 (16.0)	5 (5.0)	61 (20.4)
모른다	협력사에 대한 인지도	14 (14.1)	33 (33.0)	25 (25.0)	72 (24.1)
	기업·취업 정보 인지도	35 (35.3)	33 (33.0)	25 (25.0)	93 (31.1)
잘 모른다	협력사에 대한 인지도	8 (8.1)	45 (45.0)	65 (65.0)	118 (39.5)
	기업·취업 정보 인지도	8 (8.1)	50 (50.0)	70 (70.0)	128 (42.8)
합계		99	100	100	299

4. 협력사에 대한 잠재적 구직자의 인지 및 선호도

1) 협력사에 대한 인지도

광양제철소 협력사에 대한 인지도를 조사하기 위해 전체적인 기업 인지도와 기업·취업 정보 관련 인지도로 구분하여 분석하였다. 협력사에 대한 전반적인 인지도는 '모른다'(63.6%), '알고 있다'(24.0%), '보통이다'(12.4%) 등으로, 협력사에 대한 인지도가 상당히 낮은 것으로 나타났다. 전체적인 인지도는 32.8점(100점 만점)으로 비교적 낮았는데, 이런 낮은 인지도는 구직자의 구직활동에 어려움을 제공한 것으로 추정할 수 있다.

거주지와 인지도를 비교하면, 전남 동부 지역 거주자 56.6%는 협력사에 대해 알고 있다고 응답하였지만, 광주권(12.0%)과 수도권(4.0%) 응답자 인지도는 매우 낮았다(표 7 참조). 협력사의 구인난을 해소하기 위해서는 잠재적 구직자를 대상으로 협력사에 대한 인지도를 높이는 작업이 필요한 것으로 밝혀졌다.

기업·취업 정보에 대한 전체적인 인지도는 22.8점(100점 만점)으로 기업 인지도보다 상대적으로 낮았다. 취업 대상인 협력사의 기업·취업 정보에 관한 인지도를 구체적으로 살펴보면, '모른다'(73.9%), '보통이다'(20.4%), '알고 있다'(5.7%) 등의 순으로 잠재적 구직자의 인지도는 낮았고, 이들 정보에 대한 접근도 제한적인 것으로 밝혀졌다. 기업·취업 정보를 취득한 경로는 주로 '교육훈련기관에서 직접 채용'(20.0%), 일반 온라인 취업 사이트(17.4%), 직원·지인·친척 등의 추천(15.2%), 정부 운영 취업 사이트(10.9%) 등이었고, 기업체 홈페이지, 학교 취업 사이트, 고용센터 내 오프라인 공고, 취업 박람회, 온라인 커뮤니티(블로그, 카페 등) 등을 통한 정보 취득은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

기업·취업 정보에 대한 인지도와 응답자 거주지 간에는 관련성이 있는 것으로 나타났다. 전남 동부 지역 응답자의 기업·취업 정보 인지도(16.2%)는 광주권(1.0%)과 수도권(0.0%)에 비해 상대적으로 높았다. '보통이다'는 인지도 또한 전남 동부 지역(40.4%)이 광주권(16.0%)과 수도권(5.0%)에 비교해서 높았다. 협력사에 대한 전체적인 인지도보다 기업·취업 정보에 대한 인지도가 훨씬 낮다는 분석 결과는 광양지역 일자리 미스매칭 해소, 특히 협력사 구인난 해소를 위해서는 협력사 기업 정보와 취업 정보를 잠재적 구직자에게 효율적으로 제공하는 대안 모색이 필요하다고 할 수 있다.

2) 협력사 급여 수준에 대한 인식과 평가

협력사 급여(연봉) 수준에 대한 인지 및 평가 태도를 분석하기 위하여 우리나라 중소기업 신입직 연봉[8]과 협력사의 신입직 연봉[9]을 비교할 수 있는 자료를 설문지에 제시하였다. 잠재적 구직자의 47.6%는 광양제철소 협력사 평균 연봉이 국내 중소기업 평균보다 상대적으로 높다고 인식하였다. 평가도는 61.2점(100점 만점)을 보여 많은 응답자가 협력사 평균 연봉을 긍정적으로 평가하였다.

그러나 응답자 거주지에 따라 연봉에 대한 평가는 차이를 보였다. 전남 동부 지역 응답자의 59.2%, 광주권 응답자의 42.7%, 수도권 응답자의 41.2%는 협력사 연봉 수준을 긍정적으로 평가하였다. 전남 동부 지역 응답자 평가가 매우 긍정적인 반면, 광주권과 수도권 응답자 평가는 상대적으로 낮았다. 협력사 연봉 수준이 우리나라 중소기업 평균 연봉과 비교해서 '보통이다'라는 응답도 수도권과 광주권이 전남 동부 지역보다 많았다(표 9 참조).

한편, 전남 동부 지역에 거주하는 응답자를 대상으로 광양만권(여수·순천 등)에 소재한 중소기업 신입직 근로자의 평균 연봉을 비교한 결과, 전체 응답자의 48.5%는 협력사 연봉이 광양만권(여수·순천 등) 중소기업보다 높다고 평가하였다고, '비슷하다'는 응답도 46.4%로 나타났다. 하지만 응답자 평가는 엇갈렸는데, 우리나라 중소기업 평균과 비교하여 협력사 연봉 수준은 높지만, 광양만권에 위치한 동일한 규모의 중소기업에 비해서는 그렇게 높지 않다고 평가하였다. 이는 여수국가산단 석유화학 관련 사업체와 비교한 결과라 추정된다. 즉 여수국가산단에 소재한 동일한 규모의 중소기업에 비해 상대적으로 근로 환경이 열악한 협력사 연봉 수준이 그렇게 많지 않다고 인식·평가한 결과라 할 수 있다.

3) 협력사에 대한 취업 선호도

광양제철소 협력사 취업 의향(계획)을 분석한 결과, 54.2점(100점 만점)으로 잠재적 구직자들은 협력사에 대해 비교적 긍정적인 선호도를 보였다(표 9 참조). 취업 선호도에 대한 우호적인 평가(33.1%)가 비우호적인 평가(26.6%)보다 많았고, 보통인 평가도 40.3%로 나타났다. 취업 선호도는 응답자

표 9. 광양제철소 협력사 급여 수준 평가 및 취업 선호도 결과

	협력사 급여 수준 평가(%)				협력사 취업 선호도(%)			
	전남 동부	광주권	수도권	합계	전남 동부	광주권	수도권	합계
매우 높다	10 (10.8)	1 (1.0)	5 (5.1)	16 (5.6)	20 (20.6)	–	6 (6.1)	26 (9.0)
높다	45 (48.4)	40 (41.7)	35 (36.1)	120 (42.0)	46 (47.4)	16 (16.8)	8 (8.2)	70 (24.1)
보통이다	31 (33.3)	47 (49.0)	52 (53.6)	130 (45.4)	23 (23.7)	46 (48.4)	48 (49.0)	117 (40.3)
낮다	7 (7.5)	6 (6.2)	3 (3.1)	16 (5.6)	6 (6.2)	24 (25.3)	30 (30.6)	60 (20.7)
매우 낮다	– –	2 (2.1)	2 (2.1)	4 (1.4)	2 (2.1)	9 (9.5)	6 (6.1)	17 (5.9)
합계	93	96	97	286	97	95	98	290

표 10. 광양제철소 협력사 취업을 고려하는 이유

구 분	전남 동부(%)	광주권(%)	수도권(%)	소계(%)
높은 기업 발전 가능성	18(20.9)	17(27.9)	17(29.8)	52(25.5)
높은 고용 안정성	23(26.7)	10(16.3)	12(21.05)	45(22.1)
양호한 임금 수준	12(14.0)	17(27.9)	15(26.3)	44(21.6)
높은 후생·복지 수준	10(11.6)	4	8(14.04)	22(10.8)
생활 근거지와 출퇴근 용이성	18(20.9)	3	1	22(10.8)
양호한 도시환경·주거문제	1	5	–	6(2.9)
자기개발 프로그램	1	3	–	4(2.0)
전공·적성과 일치	1	1	2	4(2.0)
직장 내 근로자 간 관계	2	–	1	3(1.5)
양호한 작업 환경	–	1	1	2(1.0)
합계	86	61	57	204

의 거주지에 뚜렷한 차이를 보였다. 우호적인 평가는 전남 동부 지역(68.0%)이 매우 높고, 광주권(16.8%)과 수도권(14.3%)은 현저하게 낮았다. 하지만 광주권과 수도권의 '보통이다' 응답을 고려하면 협력사에 대한 취업 선호도는 그렇게 낮다고 할 수 없다. 광양시와 협력사가 광주권과 수도권에 거주하는 잠재적 구직자에게 제공하는 구인 및 취업 유인정책에 따라 협력사 취업 선호도 평가가 달라 질 수 있기 때문이다.

협력사 취업을 선호·계획하는 응답자를 대상으로 이유를 분석한 결과, 전체적으로 기업발전 가능성(25.5%), 고용 안정성(22.1%), 양호한 임금 수준(21.6%) 등의 3가지 요인을 취업 선호의 중요한 이유로 응답하였다. 광주권과 수도권 응답자는 전술한 3가지 요인을 중요하게 인식한 반면, 전남 동부 지역 응답자는 고용 안정성(26.7%), 기업 발전 가능성(20.9%), 출퇴근 용이성(20.9%) 등을 취업하려는 이유로 들었다. 특히 전남 동부 지역 응답자가 취업 선호 배경으로 고용 안정성과 출퇴근 용이성을 꼽은 이유는 협력사에 취업하면 큰 정년까지 보장하는 고용 안정성에 대한 정보[10]를 가지고 있고, 거주지와 직장이 인접하여 출퇴근이 용이하기 때문으로 판단된다.

한편, 광양제철소 협력사 중에서 취업을 선호하는 유형은 '기계정비 그룹'이 45.7%로 가장 높았고, 조업지원 그룹(23.6%), 운송·가공 그룹(12.0%), 전기정비 그룹(11.1%) 등의 순으로 나타났다. 임가공·환경과 내화물 그룹에 대한 취업 선호도는 상대적으로 낮은 이유는 이들 부문의 급여가 전술한 다른 부문에 비해 상대적으로 적다는 인식 때문인 것으로 밝혀졌다.

특히 전남 동부 지역에 거주하는 잠재적 구직자를 대상으로 한 면접조사 결과, 조업지원 그룹에 속하는 (주)광양기업에 대한 선호도가 매우 높았다. ㈜광양기업은 광양제철소 협력사 59개사 중 고용자 기준(2018년 8월 현재) 1순위로, 603명을 고용하고 있다.[11] 잠재적 구직자 및 협력사 재직자 중에서 ㈜광양기업에 취업하기를 선호하는데, 여기에는 급여 수준, 근무 조건, 직장분위기 등에서 다른 협력사에 비해 비교우위를 가지고 있는 것으로 밝혀졌다.[12]

5. 요약 및 결론

전남 광양시에 위치한 광양제철소 협력사 59개사들은 매년 800여 명의 신입 사원을 채용하고 있지만 여의치 않은 실정이다. 구직하려는 청년들은 많은 적정한 일자리를 찾지 못해 '구직난'에 처해 있고, 협력사들은 반대로 '구인난' 겪고 있다. 구직과 구인 간 미스매칭이 일어나고 있다. 지난 5년간 평균 이직율은 8~10% 정도였으며, 20~30대 연령층의 이직률은 이보다 훨씬 높다. 협력사에 입사하면 정년을 보장하기 때문에 고용 안정성이 매우 뛰어나고, 급여와 후생복지도 동일한 기업규모의 우리나라 중소기업 평균에 비해 매우 양호한데 왜 젊은 연령층은 협력사를 외면할까. '직장을 찾고 있는' 잠재적 구직자는 많은데, 왜 이들은 협력사의 문을 두드리지 않는가. 이런 문제의식에서 이 연구가 시작되었다. 그래서 협력사의 구인난 원인을 규명하기 위한 작업의 하나로 취업을 원하는 잠재적 구직자를 대상으로 협력사에 대한 인지 및 취업 선호도를 분석하였다.

설문조사에 참여한 잠재적 구직자의 61.3%는 구직 활동 중 어려움을 경험하였고, 중소기업 취업에 대해서는 매우 우호적인 인식(73.5%)을 가지고 있었다. 그리고 수도권 응답자 78.0%, 광주권 응답자 57.0%, 전남 동부 지역 응답자 76.3%는 자신의 거주지와 인접한 생활권에서 취업하기를 선호하였다. 광양시에 소재한 광양제철소 협력사에 대한 인지도는 32.8점(100점 만점)이었고, 협력사의 기업·취업정보에 대한 인지도는 22.8점(100점 만점)으로 매우 낮았으며. 전남 동부 지역에 거주하는 응답자 인지도도 동일하게 낮았다. 협력사에 대한 낮은 인지도는 협력사가 처한 구인난과 무관하지 않다고 판단한다. 하지만 협력사에 대한 급여(연봉) 수준에 대한 평가는 비교적 높았고(100점 만점에 61.2점), 취업 선호도 또한 54.2점(100점 만점)으로 그렇게 낮지 않았다.

광양제철소 협력사에 대한 낮은 인지도, 기업·취업정보에 대한 접근성 부족 등은 협력사가 구인난을 겪게 하는 요인으로 작용한 것으로 추론할 수 있다. 하지만 협력사의 급여 수준과 취업 선호도가 비교적 높고, 특히 전남 동부 지역에 거주하는 응답자의 인지 및 선호도는 다른 지역 응답자에 비해 상대적으로 월등하게 높다. 따라서 광양제철소 협력사의 구인난을 해소하고, 전남 동부 지역에 거주하는 잠재적 구직자의 구직난을 해소하기 위해서는 광양만권이라는 지역노동시장을 고려한 장소기반 정책(이원호, 2016)이 필요한 것으로 밝혀졌다. 특히 광양제철소 협력사 59개사는 9,300~9,500명을 고용하고 있고, 광양시 제조업 종사자수(2016년)의 58~59%를 차지하여 지역경제에서 차지하는 비중이 매우 크다. 하지만 지방에 위치한 중소기업, 광양제철소 협력사라는 기업계열 관계, 철강 생산 공정과 관련한 작업환경의 구조적 속성 등으로 구인난을 겪고 있는데, 이를 해결하기 위한 대안으로 광양제철소 협력사의 인지도를 제고시킬 수 있는 종합적인 기업홍보전략이 필요하다.

이 연구는 청년층의 지속적인 이직으로 구인난을 겪고 있는 광양제철소 협력사의 구인난 해소에 대안을 모색하기 위한 작업의 일환으로 잠재적 구직자를 대상으로 협력사에 대한 인지와 선호도를 분석하였다. 하지만 이 연구에서는 협력사의 구인난 해소를 위한 구체적인 방안을 제시하는 작업은 소홀하였다. 이와 관련한 내용은 후속 연구를 통해 접근하려고 한다.

주

1) 광양제철소협력사협회 조병철 회장(당시 포트엘주식회사 사장)과 면접조사(2018년 5월 30일)에 의하면, 광양제철소 협력사 59개사가 고용하는 총 근로자수는 이직 등에 따라

변동이 있지만, 대략 9300여 명 내외로 추정된다고 한다.

2) 전국 제조업에서 10인 이상 사업체의 종사자 규모별 분포(2016년 기준)를 보면, 100인 이상 사업체수(4,262개사)가 전체 사업체수(69,068개사)의 6.2%, 전체 종사자수(2,963,237명)의 44.2%(1,308,297명)를 차지한다(국가통계포털).

3) 비정규직 채용의 경우, 대졸자보다는 고졸(초대졸 포함) 채용인원이 상대적으로 많았으며, 일부기업은 2018년 하반기 채용인원 중에서 퇴직자를 재고용하는 계획도 있는 것으로 나타났다.

4) 중소벤처기업부 중소기업통계DB에 의하면, 우리나라 중소기업 사업체(근로자 100~199인)의 월별 급여 평균(2016년 기준)은 2,721,558원이고, 기본금(1,896,166원), 통상적 수당(141,762원), 기타 수당(125,831원), 초과 수당(419,538원), 특별급여(138,261원)으로 구성된다.

5) 중소벤처기업부 중소기업통계DB에 의하면, 1차 금속 제조업의 월별 급여 평균(2016년 기준)은 2,991,334원이고, 기본금(1,908,081원), 통상적 수당(221,926원), 기타 수당(133,844원), 초과 수당(491,308원), 특별 급여(236,175원)으로 구성된다.

6) 대졸과 상관없는 입사 1년차 사원을 말한다.

7) 설문조사 응답자 중 '정규직 취업 경험' 43.3%, '비정규직 취업 경험' 20.1%, 그 외에 '시간제 및 아르바이트의 경험' 28.9%였고, '취업 경험이 전혀 없다'는 응답자도 7.7%로 분석되었는데, 정규직 경험 응답자가 상대적으로 낮았다.

8) 응답자가 우리나라 중소기업 평균 연봉 수준을 이해하고 평가할 수 있는 다음의 내용을 설문지에 포함시켰다. "잡코리아가 9일 발표한 300명 미만 중소기업 429개사를 대상으로 조사한 결과를 보면, 중소기업의 초봉은 지난해보다 소폭 오른 것으로 나타났다. 4년 대졸자 기준(기본상여 포함, 인센티브 미포함) 올해 신입직 평균 연봉은 2,615만 원으로 지난해 2,543만 원보다 2.8% 증가했다.(출처: 한국대학신문, 2018.03.09.)(http://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=186583)

9) 응답자가 우리나라 중소기업 평균 연봉 수준을 이해하고 평가할 수 있는 다음의 내용을 설문지에 포함시켰다. "협력사란 광양제철소 조업을 지원하는 회사로, 조업지원, 기계정비, 전기정비, 임가공·환경, 운송·가공, 내화물 등 6개 그룹으로 구분되며, 50여 협력사(1개사 당 평균 근로자는 250명 내외)가 광양제철소 단지에서 활동한다. 급여는 연봉 개념(상여성과 격려금 등을 합한 금액)이며, 초봉은 약 3,000만 원 내외로 우리나라 중소기업 평균 급여보다 많으며, 큰 문제가 없으면 정년까지 근무하는 것이 관례로 되어 있다."

10) 광양제철소 협력사들은 POSCO 포항 및 광양제철소의 생산현장에 근무하는 근로자와 동일한 근무조건을 보장하고, 특별한 문제가 없으면 정년(60세)을 보장하고 있다.

11) 1984년 설립된 (주)광양기업은 금속(제철소 제선분야 낙광탄 발생방지, 처리, ROLLER 교체) 가공, 폐기물 소각로 제조 및 용역 제공, 상하수도 설비공사, 폐기물시설 설비공사, 지정외 폐기물 처리 등의 사업을 담당하는 매우 견실한 중견기업으로 평가받고 있다. (주)광양기업은 동종업종 기업군에서 매출액 기준 2015년 2위(507.8억 원), 2016년 4위(485.6억 원), 2017년 4위(477.2억 원) 등으로 매우 알찬 중소기업으로 평가받고 있고(www.career.co.kr, 검색연월일: 2018년 9월 30일), (주)광양기업은 동종업종 기업군에서 매출액 기준 2015년 2위(507.8억 원), 2016년 4위(485.6억 원), 2017년 4위(477.2억 원) 등으로 매우 알찬 중소기업으로 평가받고 있고 있다(www.career.co.kr, 검색연월일: 2018년 9월 30일).

12) 2018년 9월 18일 광양시 광양만권일자리사업단에서 가진 협력사에 근무하는 신입 사원과 간담회(설민희/광양기업, 서동용/남양이엔에스, 최열/피엠에스 등)에서 확인된 사실이다.

참고문헌

김대중·경종수·정성훈, 2014, "산업구조 다양성과 고용창출 및 지역경쟁력 간 관계 분석," 한국경제지리학회지 17(4), pp.786-800.

김성락·김재훈, 2014, "연결망과 직업관이 일자리 질에 미치는 효과: 대졸 신규 입직자를 중심으로," 지역사회학 15(2), pp.127-154.

김영롱, 2019, "물리공간의 지리학에서 가상공간의 지리학으로: 정보통신지리학과 가상지리학의 연구동향과 가능성," 한국경제지리학회지 22(1), pp.70-83.

문남철, 2009, "일자리 창출과 소멸의 지역 간 격차에 관한 연구", 국토지리학회지 43(3), pp.423-433.

박소현·이금숙, 2016, "서울대도시권 지식서비스산업의 입지적 특성과 관련 업종별 고용기회 예측," 한국경제지리학회지 19(4), pp.694-711.

박영한·이정록·안영진 옮김, 2002, 노동시장의 지리학,

한울아카데미 (= Fassmann, H. and Meusburger, P., 1997, *Arbeitsmarktgeographie*, Teubner).

박종훈 · 이경재, 2018, "지역별 노동시장 산업구조분석을 통한 청년층 고용전략에 관한 연구," 한국지역개발학회지 30(6), pp.425-452.

박종훈 · 이경재 · 이성우, 2018, "지역 노동시장의 산업구조를 고려한 청년층 고용 활성화 방안에 관한 연구," 한국지역개발학회지 30(4), pp.133-159.

박진희, 2005, "지역노동시장은 존재하는가?," 노동리뷰 10, pp.60-70.

송철복 옮김, 2014, 직업의 지리학, 김영사 (=Moretti, E., 2013, *The New Geography of Jobs*, Mariner Books).

안영진, 2001, "전남대학교 졸업생의 취업구조와 지역발전," 한국경제지리학회지 4(2), pp.37-56.

안영진, 2013, "대학 졸업생의 취업구조 및 취업이동의 특성과 지역발전: 전남대학을 사례로," 국토지리학회지 47(3), pp.337-350.

안은경 · 이희연, 2015, "지역노동시장권별 창업에 의한 일자리 창출 격차 및 일자리 질 비교," 한국경제지리학회지 18(2), pp.168-189.

이상일 · 심상완, 2012, "지역노동시장 권역 식별과 그 정책적 함의: 경남 지역의 사례," 지역고용노동연구 4(1), pp.23-47.

이상호, 2008. "지역노동시장권(LLMAs)의 측정과 적용 가능성에 관한 연구," 노동정책연구 8(4), pp.147-182.

이원호, 2016, "장소기반 정책과 도시빈곤: 일자리 미스매치와 지역노동시장의 장소성 분석," 대한지리학회지 51(1), pp.41-56.

이정록, 2016, "기업도시 인구이동과 인구구조의 변화: 광양시를 사례로," 대한지리학회지 51(6), pp.837-851

이정섭, 2011, "일자리 수급 불균형과 불일치의 지역 간 차이에 관한 연구," 국토지리학회지 45(3), pp.439-453.

이정섭 · 은석인, 2013, "전라북도 14개 시군의 일자리 창출과 직주 불일치에 관한 연구: 지역별고용조사 자료를 중심으로," 대한지리학회지 48(2), pp.239-258.

최오금, 2005, "근로빈곤층의 '괜찮은 일자리(Decent Job)' 이동에 관한 연구: 임금일자리를 중심으로," 노동정책연구 5(1), pp.1-42.

최재우 · 강운선, 2015, "4년제 대학졸업 구직자의 구직선호 유형과 성별과 졸업대학 소재 지역에 따른 차이," 동아인문학 33, pp.633-652.

최창곤, 2011, "전북 지역노동시장 미스매치의 특징," 지역고용노동연구 3(1), pp.29-46.

홍성우, 2009, "광주지역 노동시장 특성과 일자리창출전략," 지역노동연구 19(2), pp.85-115.

IBK경제연구소, 2018, 좋은 일자리 창출 중소기업의 특성 분석.

https://www.posco.co.kr/homepage/docs/kor5/jsp/company/posco/s91a6020110c.jsp

교신: 이정록, 61186, 광주광역시 북구 용봉로 77, 전남대학교 사회과학대학 지리학과, 전화: 062-530-2680, 팩스: 062-530-2689, 이메일: jrlee@jnu.ac.kr

Correspondence: Jeong-Rock Lee, Department of Geography, Chonnam National University, 77 Yongbong-ro, Bukgu, Gwangju, 61186, Korea, Tel: 82-62-530-2680, Fax: 82-62-530-2689, E-mail: jrlee@jnu.ac.kr

최초투고일 2019년 9월 9일
수 정 일 2019년 9월 23일
최종접수일 2019년 9월 27일