



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2007년 8월
경영학석사 학위논문

조선 인력 양성 방안에
관한 연구
- 서남권을 중심으로 -

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

강 창 구

2007년 8월
경영학석사 학위논문

조선 인력 양성 방안에 관한 연구

- 서남권을 중심으로 -

*A Study on the Educational Program to Solve
Manpower of the Shipbuilding Industry in
Western-southern Region*

2007년 8월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

강 창 구

조선 인력 양성 방안에
관한 연구
- 서남권을 중심으로 -

지도교수 윤 종 록

이 논문을 경영학 석사학위 청구논문으로 제출합니다.

2007년 4월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

강 창 구

강창구의 경영학 석사학위 논문을
인준합니다

심사위원장 조선대학교 교수 김안규



심사위원 조선대학교 교수 윤종록



심사위원 조선대학교 교수 이청호



2007년 6월

조선대학교 경영대학원

목 차

ABSTRACT	v
I. 서론	1
1. 연구 배경	1
2. 연구목적 및 필요성	8
II. 이론적 배경	11
III. 서남권지역 산업인력 전망	18
1. 서남지역의 미래 인구추계	18
2. 취업 및 창업 의향	19
3. 최근 직장 근무기간	19
IV. 조선인력 수급에 대한 실증 분석	22
1. 설문조사대상 업체 현황	22
2. 기업체 인력 및 직업훈련 수요조사	22
V. 분석결과 및 조선인력 양성의 시사점	43
1. 인력수요 전망	43
2. 노동시장 정책	44
3. 고용안정 정책	46
VI. 결론	49
참고문헌	51

ABSTRACT

A Study on the Educational Program to Solve Manpower of the Shipbuilding Industry in Western-southern Region

Chang-goo, gang

Advisor : Prof. Jong-roug, Youn

Department of Business Administration

Graduate School of Business Administration Chosun
University

It is commonly agreed that the shipbuilding industry in Korea contributes to the national wealth in various ways.

This study is to solve a crisis facing our nation to secure competitive power of the shipbuilding industry in western-southern region.

To solve manpower problems of the shipbuilding industry, first of all, it is very impotent to cultivate men of talent.

Therefore, educational program to make expert in the field is necessary. This study suggests solutions for phenomena and problem in western-southern region..

The results have proven the significance of the shipbuilding industry in western-southern region. and how much it improves business performance by the safety growth. Moreover, there are suggestions of the secure competitive power causes .

This study gives a great meaning in analyzing a real case of the western-southern region. and suggesting solutions. It will be helpful for the shipbuilding industry in the long run.

In this study, to solve competitive power of the shipbuilding industry in western-southern region, the problem is presented and drawn up a revitalization plan.

I. 서 론

1. 연구배경

조선산업은 인류의 역사와 더불어 지속적으로 발전되어온 대표적 전통산업 이면서도 끊임없는 발전이 요구되고 있는 산업이다. 특히, 지구상에는 각종 자원이 편재되어 있고 산업 또한 편재되어 있어서 지속적인 자원 이동의 증가를 요구하고 있으며 선박은 이를 담당하는 유일한 운송수단으로 자리를 지킬 것이 분명하다.

거친 해상상태에서 자연환경을 극복하며 정시운항을 보장할 수 있어야하며 번잡한 해역에서도 충돌 등의 해양사고를 일으키지 않아야할 뿐 아니라 사고를 당하더라도 기름유출로 인한 해양오염을 극소화하는 친환경적 설계가 지속적으로 요구되고 있다.

우리나라 조선산업의 실질적인 시작은 군사혁명 정부가 국가경제를 이끌어 나아갈 국가기간 산업으로 조선산업을 선정되어, 철강산업, 석유화학공업 등과 어깨를 같이하며 국가의 산업화를 이끌어 나아갈 대표적 산업으로 선정되어 국제경쟁에 뛰어들 수 있었다.

1970년대 초반에 조선입국을 기치로 내세운 현대중공업이 울산에 자리하면서 조선산업은 국민적 꿈을 간직한 산업이 되었다. 이와 같은 조선산업에 대한 국민적 여망이 있었기에 젊고 우수한 인재들이 조선공학에 뜻을 두는 계기가 되었으며 조선산업을 발전시키는 원동력이 되었다. 이러한 힘을 바탕으로 선진국의 견제가 있었음에도 설계기술 자립에 성공함으로써 조선산업이 세계역사에 유례가 없는 눈부신 발전을 이룩할 수 있었다.

1980년대 초반에는 현대적 조선소가 자리 잡기 시작한지 불과 10년 만에 선박설계에 관한 대표적 국제회의인 PRADS를 개최하였으며, 석유과동이후 침체기에 들어있는 세계조선 산업계의 인사들에게 활기에 차있는 한국의 조선산업을 보여줌으로서 충격을 느끼게 한 바 있었다.

1990년대에는 일본과 선두를 치열하게 다투는 세계조선의 강자가 되었으며 다시 10년이 지난 2000년대 초반에 이르러서는 이미 일본을 앞질러 명실상부한 세계 제1의 조선국이 되었다.⁽¹⁻⁵⁾

전라남도도 조선산업이 고용창출효과가 크다는 점에서 착안, 추진하고 있는 조선산업 클러스터 조성사업이 뿌리를 내리고 있다. 도는 더 많은 조선업체의 유치를 위해 신규 조선산업 단지를 확대하고 기능인력을 양성하는 등 인프라 구축에 소매를 걷고 나섰다.

실제 전라남도에는 해남 화원에 대한조선을 비롯해 진도 군내에 고려조선, 신안 지도에 신안중공업 등 3개 중형 조선소가 유치됐고 대불산단에 현대미포조선 등 59개의 기자재 업체가 가동을 하고 있다.

특히 해남 화원에 중형조선소를 건설중인 대한조선은 1차 3만7,000평에 이어 2단계로 총 30여만평 규모로 확대 조성할 계획이다. 또한, 최근 서남해안 16개 후보지를 대상으로 타당성 용역을 실시하고 중형급 조선소 입지 5곳과 소형급 조선소 입지 4곳을 확정했다.

중형급 조선소 입지로 확정된 곳은 서부권에 해남 문내(180만평), 신안 지도(30만평), 신안 압해(18만평) 등 3곳과 중남부권에 고흥 도양(15만평), 동부권에 여수 돌산(12만평) 등 모두 5곳이다.

또 소형급 조선소 입지는 서부권에 해남 황산(3만6,000평), 중남부권에 장흥 회진(3만평), 동부권에 여수 돌산(2만8,000평) 등 모두 4곳이다.⁽⁶⁻⁹⁾

전남도는 “전남이 중형 조선사업클러스터로 급부상하면서 관련업체 투자자의 방문이 잇따르고 있다”며 “조선산업 클러스터가 본격 구축될 경우 오는 2025년까지 연간 9,220억원의 생산유발효과와 함께 1만2,000여명의 고용창출 효과를 거둘 수 있을 것”이라고 밝혔다.

조선산업의 비중은 다른 산업에 대하여 절대적인 우위에 있는 산업으로 자리를 잡고 있다. 또한 매출액면에서 매년 100억불이상을 유지하고 있으며 국산화율이 높아 80%이상의 외화 가득률을 가지는 대표적 산업이 되었다.

조선산업의 본질은 기술력을 바탕으로 다양한 분야의 기술을 종합하여 선

박 또는 해양구조물이라는 복합 대형 시스템을 구축하는 산업이다. (10-15)

철강과 같이 직접적으로 사용되는 소재산업이나 조선 기자재 산업뿐만 아니라 설계, 구매, 생산에 활용되는 IT 산업 그리고 선박을 활용하는 해운업, 수산업, 군수 산업, 수주에 필요한 금융 산업 등 다양한 산업을 조화롭게 아우를 수 있을 때 비로소 세계시장에서 경쟁할 수 있는 산업으로서 뜻을 둔 젊은이들이 정열을 불태우며 국가 경제 전반을 이끌 수 있는 산업이다.

그럼에도 불구하고 조선산업은 단순히 선박 또는 해양구조물을 노동집약적으로 조립 생산하는 후진국 형 사양산업으로 본질이 폄하되고 있음은 매우 가슴 아픈 실정이다.

독자적 기술로 당당하게 경쟁하여 얻은 우리의 경쟁력을 환율, 저임금 등의 기술외적 요인에 있는 것으로 보는 시각이 있으며, 원천기술인 설계기술 보다는 조선소 건설이 뒤늦게 이루어졌기에 가공 및 건조공정이 합리화될 수 있었고 그로인하여 가격경쟁력이 떨어져서 수주의 원동력이 되었다고 평가되고 있다.

뿐만 아니라 지금까지 수출한 다수의 선박이 부가가치가 상대적으로 낮은 일반 선박이라는 점을 강조하며 수출성장을 저가수주에 기반을 둔 부당한 양적인 팽창으로 판단하는 EU를 비롯한 선진국들의 WTO 제소와 같은 수단으로 집중적인 견제를 받게 되기도 하였다.

이와 같이 우리나라의 대표적 국가 기간산업인 조선산업에 대한 잘못된 인식으로 인하여 젊은 세대에게 매력을 주지 못하고 있다. (16-21)

조선산업은 기술 집약형이라는 특질을 가지고 있어서 인력 수급, 기술개발, 생산시설의 합리화 등에 실패하면 급속히 쇠퇴하며 재도약이 불가능하다는 특징도 가지고 있다.

조선산업의 이와 같은 특징으로 어렵게 얻어낸 세계 1위의 기술 경쟁력을 지속적으로 유지·발전시키기 위하여 지난날 조선선진국들이 경쟁력을 상실하게 된 원인을 분석하여 같은 길을 걷지 않도록 철저한 대비책을 수립해야 한다.

일본에서는 1950년대에 전-용접 블록 건조공법을 포함한 서구의 선진 조선 기술을 도입하고, 생산 기술을 고도화시킬 수 있었기에 1960년대에 이르러 세계 제1의 조선국이 되었다.

그러나 1980년대 이후 전통 산업에 대한 사회적 경시 현상과 타 산업과 비교하였을 때 저임금이며 노동환경이 나쁘다는 문제점 등으로 인하여 조선공학 교육으로 우수 기술 인력을 흡수하는데 실패하였다.

또한, 단기 불황을 극복하는 방편으로 기존 기술 인력 및 생산 시설의 감축을 조선회사 별로 강행함으로써 회사는 도산을 면할 수 있었으나 조선산업이 경쟁력을 유지하는데 필요한 적정규모를 유지하는데 실패하였다. 이로 인해 일본은 기존 기술 인력이 노령화되는 것을 막을 수 없었으며 1990년대 후반에 이르러서는 가격경쟁력이 표준화된 우수선박을 중심으로 제조자 입장에 입각하여 수주활동을 집중함으로써 생산원가를 감축하려는 편향된 노력을 하여 왔다.

결과적으로 단기적 선가경쟁에서는 선두를 지킬 수 있었으나 조선 기술 인력의 고령화로 이어져서 신기술 개발은 물론 선주의 다양한 요구 사항을 반영할 수 있는 유연한 선박 설계 및 건조 능력을 상실하게 되었다.

이는 일본에 앞서 영국, 미국, 프랑스 등의 조선기술 선진 국가들에서 조선산업이 쇠락하게 된 사례에서 이미 입증된 바 있다.⁽²²⁻²⁷⁾

한편, 중국은 1970년대의 우리나라경제성장 과정을 본받아 대규모 고용창출 효과가 있으며 타 산업에 큰 파급 효과를 가지는 조선산업을 국가 기간산업으로 육성하기 위하여 막대한 시설투자를 강행하고 있다.

한편, 세계 1위의 조선국가인 우리나라는 세계조선 시장에서 저가를 경쟁력으로 선박을 수주하고 생산하는 것이 아니라 기술력을 바탕으로 우수한 선박을 개발함으로써 세계의 조선 기술 발전을 선도하여야 한다는 국제적 의무를 가지게 되었다.

실제로 최근 ISO, IMO 등의 국제기구는 한국의 역할을 강력하게 요구하고 있어서 기술력을 중심으로 하는 새로운 도약을 이끌어갈 인재확보가 절실히

요구되는 시점에 놓여 있다.(28-31)

근래에 이르러 우리의 조선산업은 EU 등으로부터 끊임없이 통상 분쟁을 제기 받고 있어서 산업에 대한 정부의 직접지원이 사실상 불가능하게 되었으며, 선진국들은 자국의 조선산업을 보호하는 수단으로 조선과 관련된 핵심기술의 유출을 적극적으로 제한하고 있어 과거와 같이 선진기술의 도입이나 모방에 의한 차세대 고부가가치 선박 개발은 더 이상 불가능한 상태이다.

우리의 조선산업이 독자적인 조선기술 개발과 차세대 우수 조선기술 인력 육성에 실패하는 경우 지난날의 우리 경험을 본받아 조선공학 교육과 연구 활성화를 위하여 막대한 투자를 하고 있는 중국에게 세계 1위 조선국가의 위치를 넘겨 줄 가능성이 매우 높다.

미래 조선 핵심기술 개발은 물론 IT 기술 접목 등에 의한 선박 설계·생산의 효율성과 유연성 제고가 시급히 필요하며, 이는 국가 차원의 차세대 조선기술개발을 위한 기반구축과 차세대 고급 기술 인력이 원활하게 수급되도록 교육환경구축을 위해 정부의 과감한 정책적 지원이 요구된다.

대형 복합 시스템인 선박이나 해양구조물을 설계하고 건조하기 위해서는 기계공학, 전기공학, 산업공학, 재료공학 등의 수많은 학문 분야의 지식이 요구되고 있으나 이들 어느 학문 분야도 조선해양산업 전반을 시스템이라는 관점에서 접근하여 이끌어가는 것은 사실상 불가능하므로 조선산업의 장차를 짚어져야할 핵심 기술 인력은 조선해양공학 교육과정을 통하여 양성되어야한다.

그러나 조선산업 종사자에 대한 보수를 살펴보면 국내의 인기 있는 다른 분야와 비교할 수준의 대우를 유지하기 어렵고, 또한 산업특성상 지방 근무가 요구되어 생활·교육·문화 환경 등이 수도권과 비교하여 열악할 뿐 아니라 산업분야에 대한 사회적 인식이 종사자에게 긍지를 주지 못하는 이유 등으로 외면당하고 있다. (32-36)

우리의 조선업계는 세계 1위의 생산물량을 담당하기 위한 기능직 충원과 함께 조선기술 개발을 위한 기술직 인력을 지속적으로 충원할 계획이며, 특

히 조선공학 기술 인력은 대학졸업자보다는 차세대 고부가가치 조선기술 개발을 담당하게 될 대학원 졸업이상의 고급기술인력 채용이 두드러지게 증가되어 2010년에는 현재의 2배 이상 인력을 충원할 것을 계획하고 있음을 확인할 수 있다.

그러나 이공계 기피 현상과 전통산업 경시 현상 등으로 인하여 대학에서 양성되는 우수 조선기술 인력은 점차 줄어들고 있을 뿐 아니라 주요 대학에서 양성되는 대학원과정에 재학생수가 절대적으로 부족하고 학생수의 증가도 기대하기 어려운 형편이어서 기업에서 자연적으로 발생하는 퇴직인원의 대체 충원을 고려하지 않더라도 기업이 필요로 하는 고급 조선기술 인력의 충원이 사실상 불가능할 것으로 전망된다.⁽³⁷⁻⁴¹⁾

앞으로 우리나라의 조선산업을 책임질 우수 조선기술 인력의 원활한 수급 대책을 마련하지 못한다면, 일본이 조선 기술인력 육성에 실패하여 가격경쟁력을 생산성 향상으로 지켜왔으나 인력의 노령화로 인하여 더 이상의 기술 및 가격경쟁력을 가지지 못하게 된 것과 마찬가지로 후발 중국이 우리 조선산업의 경쟁력을 위협하는 가장 큰 위험 요소로 작용할 것임이 자명하다.

또한, 기업체에서 요구하는 차세대 고부가가치 조선기술을 개발할 능력과 자질을 갖춘 대학원 출신 이상의 고급 기술자 수급을 원활하게 하기 위해서는 조선공학 전공 석사 및 박사과정 학생의 사기를 진작하는 한편, 장학금과 생계비 등을 지원하여 수학기간 중 산학 연계연구 등에 적극 참여케 하고, 국제학술 동향의 조기파악이 가능하도록 지원하며 병역 특례제도와 연계하여 조기 인력양성이 가능하도록 하는 정부의 인력 양성지원 시책을 적극적으로 확대 운영하는 것이 필요하다.

서남권의 현대삼호중공업이 지난해 1천 5백억원 이상 흑자를 내고 국내 조선대기업의 수주량이 세계 5위권까지 휩쓸고 있는 호황국면 속에서도 협력업체는 도산하고 있다.

인력이 부족해서 인건비는 올라가고 전문공정에 관계없이 닥치는대로 일감을 확보해서 작업 능률은 떨어지는 것이 선박블럭 제작업체 부도의 가장 큰

원인이다. 1차 외주업체가 다시 재하도급을 줘서 단가가 일단 저하가 되고 조선업이 활성화돼서 물량이 늘어나서 기능인력이 부족하다보니까 인력을 구하느라 고임금으로 하다보니까 단가는 낮아지고 있는 것이다. 협력업체가 전문 공정에 관계없이 이 회사, 저 회사에서 일감을 확보해 일을 맡기다보니 작업의 숙련도를 높일 수가 없었다는 것이다.⁽⁴¹⁻⁴³⁾

우리 조선산업의 지속적 세계 1위 유지는 물론이고 지금까지는 경제적 여건이 불분명하여 투자를 서두르지 않았던 호화 유람선, 초고속선, 쇄빙 상선, 레저용 소형선박 등 차세대 고부가가치 선박 시장을 신규로 개척하기 위한 기술개발에 내딛는다면 의욕이 있는 젊은 인재들을 불러들일 수 있는 매력의 요인으로 작용할 것으로 기대된다.

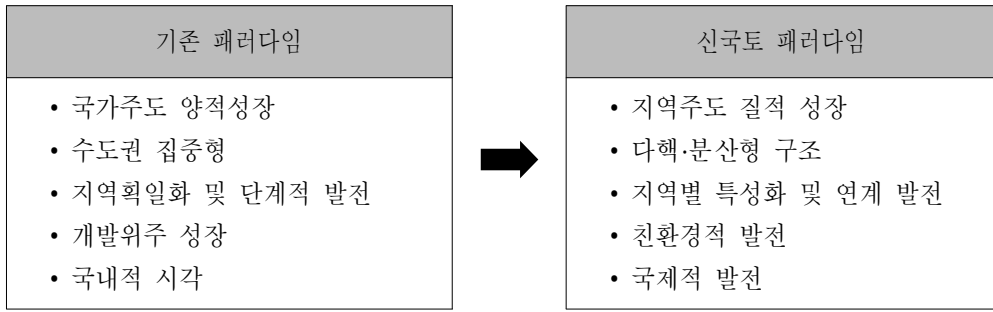
우리들의 노력으로 조선기술에 대한 올바른 인식을 불러일으킬 수 있다면 차세대 우수 기술 인력을 조선산업으로 끌어들이고 육성함으로써 소득 3만불 시대를 이끄는 21세기형 첨단기술 산업으로 거듭나고, 세계 1위 경쟁력을 지속적으로 유지할 수 있을 것이다. 그러므로 고속화, 대형화, 고급화를 지향하는 미래 고부가가치 선박 기술 개발과 이를 추진하는 과감한 투자 강화가 필요하다.

경쟁력 확보를 위해서는 보다 많은 요인이 있으나, 무엇보다 시급하고 당면 과제로서 우수한 전문인력을 양성하여 새로운 선형을 개발하고, 공법 개선과 효율적 선박 건조 관리를 통하여 선박 건조 원가를 줄이고 고부가가치 선을 선점하여 나아가야한다. 이를 위하여, 본 논문에서는 서남권 조선업 전문인력 양성의 문제점을 파악하고 활성화 방안을 제시하고자 한다.

2. 연구목적 및 필요성

1) 여건 변화

지금 세계는 정보화, 세계화와 더불어 지방화가 동시에 진행되는 세계화(Globalization)의 시대를 맞이하고 있다. 그리고 동아시아의 역동적 발전 진행, 고속형 국토로의 전환, 지역균형발전 특별법 제정 등으로 신국토 패러다임이 필요한 시기이다. 따라서 국토경영의 패러다임이 기존 패러다임에서 신국토 패러다임으로 전환이 시도되고 있다.



【그림 3】 국토경영의 패러다임 변화

목포권은 서해안고속도로 개통, 호남선철도개량(KTX 운행), 무안국제공항건설, 목포신의 항건설, 광주-무안 고속도로 건설진행, 목포-광양고속도로 건설진행, 남해안 관광일주도로 건설계획 등으로 접근성이 향상되고 있으며, 이와 함께 전남도청의 남악신도시로 이전, 국가 균형발전 전략으로서 일명 「J 프로젝트의 추진」, 기업도시건설, 해양관광레저 개발 등으로 목포지역은 국토중심지역으로 부각될 것이며, 이에 따른 새로운 지역발전전략의 수립이 요구되고 있다. 또한 중국경제의 고도성장으로 서남권에 속한 목포지역이 전략적 산업기지로 부상하고 있으며, 최근 현대삼호중공업, 현대미포조선 등이 입지함에 따른 대불산업단지의 활성화가 이루어지면서 목포지역의 산업구조가 발전적인 방향으로 변동하고 있다.

이상과 같이 목포지역에 있어서 접근성 증대, 산업구조의 변화 등이 이루어지면서 지역내 노동시장의 구조도 변화하고 있다.

2) 연구 목적

지역혁신체계의 구축 및 지역전략산업의 육성 등에 의한 목포지역의 성장 발전은 3대 생산요소의 하나인 노동에 대한 적절한 수급조절 및 우수한 인력개발에 의해서 뒷받침 되어져야 할 것이다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 목적 및 목표를 설정하였다.

첫째로 국가균형발전전략 및 지역혁신전략의 측면에서 서남권 조선업의 인적 자원이 합리적으로 배분될 수 있는 노동시장의 구조와 위상을 제시하고자 한다.

둘째로 국내외적인 개방과 시장경쟁에 대응하기 위해서는 목포지역 차원의 조선노동인력 시장에서 어떠한 인력수급정책이 수립되어야 할 것인가를 검토한다.

셋째로 인적자원의 산업별, 직종별, 업종별로 적정한 배분이 이루어질 수 있는 방안을 제시하여 목포지역 조선산업 노동인력시장의 안정성과 효율성이 높아지도록 한다.

넷째로 목포지역 조선업 노동시장의 유연안정성(flexicurity) 제고, 노동생산성 향상 등을 위한 적극적 조선노동시장 정책과제와 그 추진방안을 제시한다.

다섯째로 교육과 직업훈련, 그리고 취업 등이 체계적으로 이루어질 수 있는 목포지역의 고용·능력개발 추진체계 등을 제시하고자 한다.

3) 연구 필요성

국가균형개발의 차원에서 거론되고 있는 목포지역의 각종개발사업(J프로젝트, 기업도시건설, 신 외항건설, 조선소 클러스터, 신도청의 입지, 대불산업단지의 활성화 등)을 효율적으로 추진하기 위해서는 이 사업에 필요한 적절한 노동인력의 수급전망이 필요하다.

따라서, 지역에 필요한 노동의 적정 공급은 단기적으로 이루어질 수가 없는 바, 중·장기적인 인력수급 전망하에서 조직적이고 계획적으로 양질의 인력이 육성되지 않으면 안되며, 지역경제 및 지역노동시장의 활성화는 노동시장의 유연안정성에 의해서 뒷받침되어야 한다. 이를 위해 목포지역에서는 노동력수요기반의 개발과 더불어 인적자원의 개발과 활용을 위한 목포지역 고용·능력개발 추진체계의 수립과 활성화가 필요하다.

지역노동시장은 지리적·공간적으로 시장이 분할된 분단노동시장(Segregated Labor Market)의 특성을 지니고 있으며, 신고전학과 모형에서 가정하고 있는 바와 같은 노동의 동질성을 전제로 하는 지역노동시장에 대한 분석은 현실적 적합성을 결여하고 있고, 특히 목

포지역은 산업화과정에서 저성장 및 저발전이 이루어진 곳이라는 점 등에 비추어 볼 때, 목포지역 노동시장의 특수성을 감안하여 지역적 적합성을 갖는 연구가 필요하다.

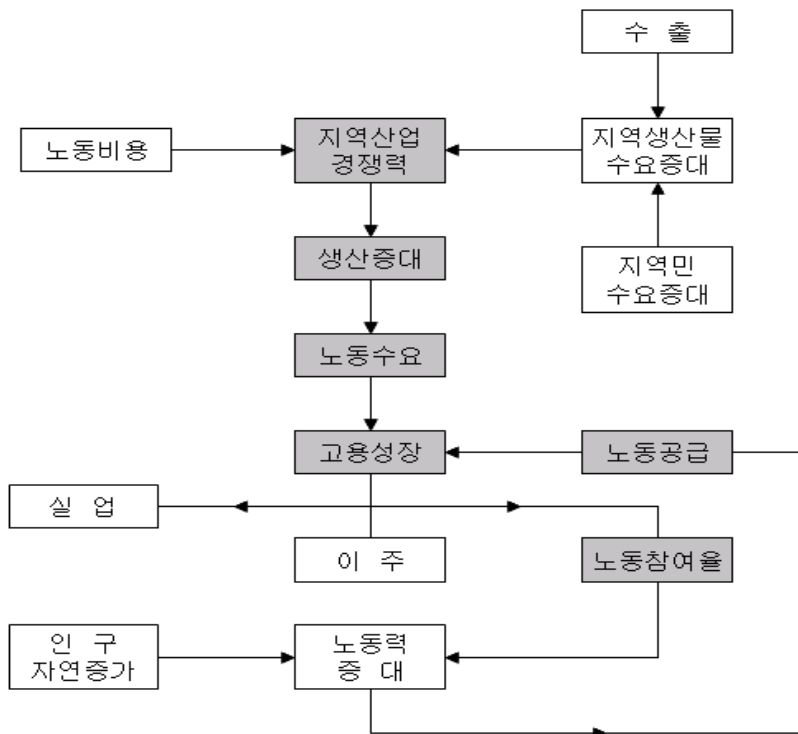
지방분권과 지역혁신이 제도화되면서 각종 정책이 탈중앙화를 지향하고 있으며, 이제 지역의 발전은 환경변수의 제약하에서 지역주체가 어떻게 대응하느냐에 따라 결정되므로 지역 노동시장도 지역민이 주체가 되어 적극 개입해야 하며, 향후 전략적 산업입지가 될 목포지역의 중·장기 인력수급 전망, 직업훈련 수급전망, 적극적 노동시장정책의 과제 개발 등이 시급한 실정이다.

우리나라의 지역불균형 발전의 한 요인으로 인적자본(Human Captial)과 인적자원(Human Resources)의 불균형적 배분을 들 수 있다. 따라서 목포지역의 성장과 발전에 휴먼웨어(Human Ware)가 작용하는 역할에 대한 연구가 필요하다.

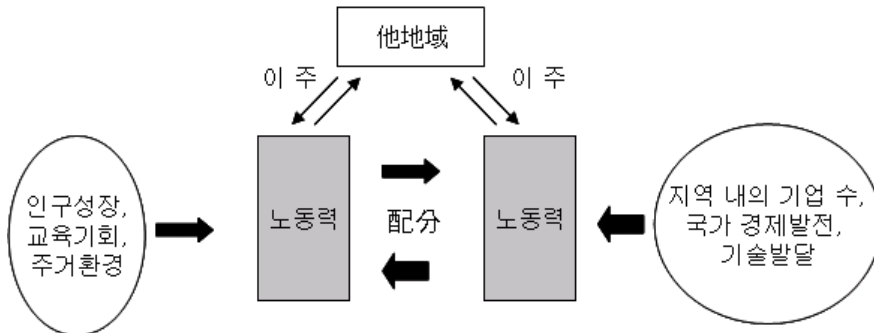
II. 이론적 배경

서남권 지역 노동시장에 대한 기존의 이론과 선행 연구에 대한 검토를 위해 지역노동시장의 형성과 2중 구조, 지역고용성장 측정이론, 지역노동정책에 대한 학설 등이 활발히 검토되고 있다.

또한 생산시장과 지역노동시장의 관계를 보면, 지역고용성장은 지역생산증대에 대한 의존성이 높으며, 지역생산은 지역생산자의 경쟁력에 의존하고 있으며, 지역고용성장은 특정지역의 인구집중을 야기하고, 지역노동시장은 지역균형성장면에서 역할을 담당하고 있다.



【그림 2-1】 지역생산시장과 지역노동시장의 관계



【그림 2-2】 지역노동시장 체계

목포지역의 경제환경과 노동시장의 변화를 살펴보면, 노동력 수요구조의 변화, 노동력 공급구조의 변화, 노동조건의 변화 등에 의존하고 있다.

지역노동시장에 관한 국내외의 이론과 문헌을 고찰하고, 기업, 교육기관, 직업훈련기관 등을 대상으로 설문조사를 실시하며, 공공기관의 발행한 관련 통계자료를 분석하여 서남권 노동수요의 전망에 대응하여 적절한 노동공급대책의 수립이 필요하며, 산업별, 직종별, 연령별, 학력별, 노동인력공급대책 방안 등이 요구되고 있다.

이와 같이 서남권 조선인력 양성 방안에 대한 연구를 위해서는 설문지 배포 후 조사자의 직접방문 면접조사와 조사대상업체에 대해서 조사 이전에 전화로 사전 접촉한 후 직접 업체를 방문하여 면접조사를 실시하며, 정량적 조사(설문지 조사)와 정성적 조사(면접에 의한 인력수급에 대한 문제점)를 실시하는 것이 일반적이다.

설문지상의 조사내용은 사업체의 경우, 사업체 일반현황, 이직·인력충원현황 및 향후 계획, 지역직업능력개발 정책환경 및 정책방향 등의 조사가 요구되며, 교육훈련기관의 경우, 기관 현황과 직원 및 시설 현황, 노동부 지원 실업자훈련 개설 희망관련 조사, 노동부 지원 실업자훈련 개설 희망관련 그리고 기타 일반 설문조사가 병행되어야 한다. 또한, 개인 대상 교육훈련 요구조사를 위해 직업경험(취업 및 창업) 관련 질문, 취업이나 창업 관련 질문, 교육훈련 이수경험 관련 질문, 희망 교육훈련 관련 질문, 응답자의 특성 관련 질문을 실시함으로써 서남권 조선인력 수요창출의 기초자료로 활용하여 조선인력양성을 실시하여야 한다.

서남권 경제환경과 노동시장의 변화는 사업체와 그 종사자가 감소하는 경향을 나타내고 있으므로, 노동력의 수요 기반인 사업체와 그 종사자의 동향을 통해 노동력 수요 구조를 조사하여야 한다. 목포지역의 사업체와 종사자는 목포시에 집중되어 있으며, 2006년 기준으로 목포지역의 사업체는 47,533개소이고, 종사자는 163,794명인데, 그 중 목포시가 각각 38.8%, 38.4%를 차지하고 있다.

목포시 다음으로 사업체가 많은 곳은 해남군, 완도군, 영암군 등의 순서임. 영암군은 사업체 비중에서는 목포지역에서 네 번째 위치에 있지만 종사자는 두 번째 위치에 있는데, 이는 목포지역 통계에서 지극히 예외적인 값으로 (주)현대삼호중공업의 영향 때문으로 풀이된다.

<표 2-1> 2005년 목포지역 시군별 사업체 및 종사자 현황

(단위: 개소, 명, %)

시군별	사업체		종사자		사업체 당 종사자
	개소	100%	명	100%	
계	47,533	100.0	163,794	100.0	3.4
목포시	18,977	39.9	64,082	39.1	3.4
장흥군	3,276	6.9	10,154	6.2	3.1
강진군	3,130	6.6	9,502	5.8	3.0
해남군	5,382	11.3	18,041	11.0	3.4
영암군	3,490	7.3	19,059	11.6	5.5
무안군	3,426	7.2	12,801	7.8	3.7
완도군	4,227	8.9	14,459	8.8	3.4
진도군	2,606	5.5	7,251	4.4	2.8
신안군	3,019	6.4	8,445	5.2	2.8

자료 : 전남, 2006 전남통계연보. 2006통계연보(시군별)

목포지역에서 노동력 수요자인 사업체가 최근 감소하고 있고, 종사자 수는 큰 폭으로 감소하였으며, 이는 목포지역의 노동력 수요기반이 취약함을 보여주는 것이다.

노동력 수요의 요체라 할 수 있는 공단으로 목포지역에는 국가산단, 지방산단, 농공단지가 있으며, 이의 활성화와 확대 발전은 노동력 수요에 있어서 매우 중요한 요소이다. 최근 목포지역에서 국가산단과 지방산단의 활성화는 노동력 수요를 증가시킬 수 있는 가능성을 보여주고 있다. 목포지역에는 국가산단이 영암군에 1개 있으며, 입주업체는 2004년 110개, 2005년 137개, 2006년 153개로 증가하였다. 종업원 수도 같은 기간에 1,918명에서 2,504명으로 증가하였으며, 불과 2년 사이에 입주업체는 43개 증가하고, 종업원수는 586명이 증가하였다.(표 2-2) 이같이 목포지역의 국가산단은 최근에 상당히 활성화되고 있어 노동수요를 창출하고 있는 것으로 보인다.

<표 2-2> 목포지역 연도별 국가산단 현황

(단위: 개소, 명, %)

지역	연도	단지 수	입주업체 수	종업원 수	입주업체 당 종업원 수
영암	2004	1	110	1,918	17.4
	2005	1	137	2,089	15.2
	2006	1	153	2,504	16.4

자료 : 전남통계정보시스템.

입주업체당 종업원 수는 20명이하로 나타났으며, 2004년 17.4명에서 2005년 15.2명, 2006년 16.4명임. 2005년에서 2006년 사이에 추가 입주한 업체는 16개인데, 추가로 증가한 종업원 수는 415명이어서 추가 입주업체당 추가 종업원 수는 약 26명으로 나타났다. 최근에 입주한 업체는 비교적 많은 종업원을 고용하고 있는 것으로 보인다.

목포지역 지방산단은 목포와 영암에 각각 1개가 있으며,(표2-3) 지방산단 전체로 보면, 입주업체가 2004년 8개에서 2006년 38개로 증가하였다. 그리고 같은 기간에 종업원 수도 6,237명에서 7,631명으로 증가하였으며, 목포지역 지방산단에 입주업체와 종업원수의 증가는 향후 노동력에 대한 수요가 계속 증가할 가능성을 보여주고 있다.

목포의 지방산단 입주업체는 소규모 업체이며, 입주업체는 2004년 6개에서 2006년 36개로 증가하였고, 입주업체당 종업원 수는 같은 기간에 30.8명에서 8.6명으로 감소하였으며, 소규모업체가 많아서 노동력 수요에 한계를 보여주고 있다.

한편 영암의 지방산단 입주업체는 대규모 업체로서, 2개의 업체가 입주해있는데, 종업원 수가 2004년 6,052명에서 2006년 7,322명으로 증가하였고, 같은 기간에 약 1,270명이 증가하였는데 대형 사업장이어서 많은 노동력을 필요로 하고 있다.

<표 2-3> 목포지역 연도별 지방산단 현황

(단위: 개소, 명, %)

구분	연도	단지 수	입주업체 수	종업원 수	입주업체 당 종업원 수
합계	2004	2	8	6,237	779.6
	2005	2	10	6,141	614.1
	2006	2	38	7,631	200.8
목포	2004	1	6	185	30.8
	2005	1	8	271	33.9
	2006	1	36	309	8.6
영암	2004	1	2	6,052	3,026.0
	2005	1	2	5,870	2,935.0
	2006	1	2	7,322	3,661.0

자료 : 전남통계정보시스템

목포지역에서 신안군을 제외한 모든 시·군에는 농공단지가 적어도 1개 있다.(표2-4) 시·군별 농공단지를 보면, 무안군이 3개로 가장 많고, 그 다음이 영암군과 완도군이 각각 2개, 그리고 나머지 지역은 각각 1개이다. 목포지역에는 모두 12개의 농공단지가 있다.

농공단지의 입주업체를 보면 2004년 293개에서 2005년 311개로 증가하였으며, 2006년에는 281개로 감소하였고, 2006년 기준으로 입주업체가 가장 많은 지역은 무안군으로 87개 업체이고 그 다음이 완도군으로 82개 업체이며, 그 다음은 목포시로 47개 업체이다.

농공단지의 종업원수를 보면 2004년 4,253명에서 2005년 4,012명으로 감소하였다가 2006년에는 4,583명으로 증가하였고, 이는 입주업체의 변동과는 정반대의 상황을 보여주고 있다.

2006년 기준으로 종업원수가 가장 많은 지역은 완도군으로 1,412명이고, 그 다음이 무안군으로 1,105명이며, 그 다음은 목포시로 1,073명으로 나타났다.

입주업체당 종업원수는 목포지역 전체로 보면 2004년 14.5명, 2005년 12.9명, 2006년 16.3명으로 나타났으며, 입주업체의 규모가 작아 2006년 기준으로 입주업체당 종업원수가 10명 이하인 지역은 장흥군, 강진군, 해남군, 진도군 등이고, 20명 이상인 지역은 목포시, 영암군 등임. 영암군의 경우 2006년 기준 입주업체당 종업원 수가 34.8명으로 다른 지역에 비해 가장 많은 것으로 나타났다.

목포지역 농공단지의 입주업체가 일정하지 않고 매년 변동하는 현상은 농공단지 입주업체의 경영전반이 안정되어 있지 않음과 노동력 수요 능력이 크지 않음을 보여주는 것으로 생각되며, 예를 들어, 무안군의 경우 농공단지의 종업원수가 2004년 1,423명에서 2005년 1,175명으로 2006년 1,105명으로 계속 감소하고 있고, 입주업체당 종업원 수도 같은 기간에 18.0명에서 12.7명으로 감소하였다.

<표2-4> 목포지역 연도별 농공단지 현황

(단위: 개소, 명, %)

구 분	연도	단지 수	입주업체 수	종업원 수	입주업체 당 종업원 수
합계	2004	12	293	4,253	14.5
	2005	12	311	4,012	12.9
	2006	12	281	4,583	16.3
목포시	2004	1	47	1,102	23.4
	2005	1	46	1,042	22.7
	2006	1	47	1,073	22.8
장흥군	2004	1	15	62	4.1
	2005	1	15	91	6.1
	2006	1	11	59	5.4
강진군	2004	1	13	86	6.6
	2005	1	13	94	7.2
	2006	1	13	84	6.5
해남군	2004	1	16	107	6.7
	2005	1	21	107	5.1
	2006	1	16	129	8.1
영암군	2004	2	24	673	28.0
	2005	2	25	626	25.0
	2006	2	19	661	34.8
무안군	2004	3	79	1,423	18.0
	2005	3	87	1,175	13.5
	2006	3	87	1,105	12.7
완도군	2004	2	93	761	8.2
	2005	2	98	833	8.5
	2006	2	82	1412	17.2
진도군	2004	1	6	39	6.5
	2005	1	6	44	7.3
	2006	1	6	60	10.0

자료 : 전남통계정보시스템

Ⅲ. 서남권지역 산업인력 전망

1. 서남지역의 미래 인구추계

목포지역 1시 8군의 인구증감 추세에 있어서 1990년을 기점으로 2003년도에 이르기까지의 경향을 이용하여 미래(2010년, 2015년)의 인구를 추계한 것으로, 추계방식은 등차급수식, 등비급수식, 지수함수식 등으로 조사되었다.(표 3-1)

<표 3-1> 목포지역의 인구추계

(단위: 명, %)

연도별 지역별	1990	2003	등차급수식		등비급수식		지수함수식	
			2010	2015	2010	2015	2010	2015
목포시	253,423	241,460	235,375	231,029	235,275	230,955	235,286	230,974
무안군	90,579	63,681	53,518	46,258	52,691	46,023	52,677	46,002
영암군	68,815	63,267	60,521	58,560	60,486	58,576	60,453	58,520
해남군	134,295	90,197	74,286	62,921	72,773	62,428	72,806	62,477
강진군	70,579	44,747	35,914	29,605	35,022	29,399	34,999	29,366
장흥군	68,288	48,002	40,307	34,811	39,689	34,649	39,708	34,676
완도군	85,793	61,258	51,824	45,086	51,089	44,876	50,673	44,252
진도군	54,616	38,382	32,229	27,835	31,735	27,705	31,750	27,726
신안군	102,241	50,769	37,016	27,192	34,832	26,613	34,837	26,621
계	928,629	701,763	620,990	563,297	613,592	561,224	613,189	560,614

주 : 1990~2003년까지의 인구변화를 참고하여 추계함

자료 : 각 시군, 통계연보에 의거 작성함

1) 목포시

2003년 → 2010년 → 2015년

- 등차급수식 : 241,460명 → 235,375명 → 231,029명
- 등비급수식 : 241,460명 → 235,275명 → 230,955명
- 지수합수식 : 241,460명 → 235,286명 → 230,975명

2) 목포지역(1시 8군)

2003년 → 2010년 → 2015년

- 등차급수식 : 701,763명 → 620,990명 → 563,297명
- 등비급수식 : 701,763명 → 613,592명 → 561,224명
- 지수합수식 : 701,763명 → 613,189명 → 560,614명

2. 취업 및 창업 의향

취업이나 창업 의향에 대한 질문에서, 전체 응답자 중 92.3%(108명)가 취업, 3.4%(4명)가 창업에 뜻을 두고 있는 것으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 24세 이하, 40~44세, 45~49세의 연령층에서 전원(100.0%)이 취업을 희망하며, 35~39세 및 55세 이상의 연령층에서도 각각 90.0%(10명) 및 92.9%(13명)의 높은 비율로 취업을 희망하고 있으며, 창업 의향을 가진 남성 비율이 여성에 비해 높게 나타나고 있다.(표 3-2)

3. 최근 직장 근무기간

최근 직장에서의 근무기간에 대한 질문에서, 전체 응답자의 61.0%(50명)가 3년 이내의 직장근무의 경력이 있는 것으로 나타났다. 연령별로 보면 20대 연령층에서 3년 이내의 직장근무경력의 비율이 높아 24세 이하의 경우 100%(6명), 25~29세의 경우 84.7%(11명)를 차지하고 있으며, 성별 경향을 보면 3년 이내의 근무경력에서 남성이 59.7%로 여성 63.4% 보다 상대적으로 비율이 낮으나, 10년 이상의 경우 여성은 전무하나 남성은 11.5%를 나타냈다.

특히 수입이 100만원 미만인 경우에 있어서는 6개월~1년 이내의 근무기간이 다른 근무기간에 비해서 가장 높은 비율(16.7%)을 보임. 학력에 따른 근무기간 분포에서는 큰 차이가

보이지 않으며, 고르게 분포되어 있다.(표 3-3)

<표 3-2> 취업 희망자

(단위: 명, %)

구 분		취 업	창 업	둘 다 원하지 않음	
전 체		117(100.0)	108(92.3)	4(3.4)	5(4.3)
연 령 별	24세이하	25(21.4)	25(100.0)		
	25-29세	29(24.8)	27(93.1)	2(6.9)	
	30-34세	14(12.0)	11(78.6)	1(7.1)	2(14.3)
	35-39세	11(9.4)	10(90.9)		1(9.1)
	40-44세	8(6.8)	8(100.0)		
	45-49세	10(8.5)	10(100.0)		
	50-54세	6(5.1)	4(66.7)	1(16.7)	1(16.7)
	55세이상	14(12.0)	13(92.9)		1(7.1)
성 별	남 성	68(58.1)	62(91.2)	3(4.4)	3(4.4)
	여 성	49(41.9)	46(93.9)	1(2.0)	2(4.1)
학 력 별	중졸/고교중퇴	28(23.9)	25(89.3)		3(10.7)
	고졸/전문대중퇴	24(20.5)	22(91.7)	2(8.3)	
	전문대졸/대학중퇴	20(17.1)	20(100.0)		
	대졸이상	45(38.5)	41(91.2)	2(4.4)	2(4.4)
결혼여부	미 혼	61(52.1)	58(95.1)	2(3.3)	1(1.6)
	기 혼	54(46.2)	48(88.9)	2(3.7)	4(7.4)
	별거/이혼/사별	2(1.6)	2(100.0)		
가정위치	가구책임집	40(34.2)	36(90.0)	2(5.0)	2(5.0)
	배 우 자	13(11.1)	11(84.6)		2(15.4)
	가족구성원	56(47.9)	53(94.6)	2(3.6)	1(1.8)
	독 신	8(6.8)	8(100.0)		
수 입	100만원미만	60(51.3)	(95.0)	(1.7)	(3.3)
	100-199만원	19(16.2)	(78.9)	(15.8)	(5.3)
	200-299만원	19(16.2)	(100.0)		
	300만원이상	19(16.2)	(89.5)		(10.5)

<표 3-3> 최근 직장 근무기간

(단위: 명, %)

구 분		6개월 이내	6개월 ~1년이내	1~2년 이내	2~3년 이내	3~4년 이내	4~5년 이내	5~8년 이내	8~10년 이내	10년 이상	
전체		82(100.0)	6(7.3)	11(13.4)	20(24.4)	13(15.9)	9(11.0)	5(6.1)	8(9.8)	4(4.9)	6(7.3)
연령별	24세이하	6(7.3)		1(16.7)	3(50.0)	2(33.3)					
	25-29세	13(15.9)	1(7.7)	1(7.7)	6(46.2)	3(23.1)	2(15.4)				
	30-34세	14(17.1)		2(14.3)	1(7.1)	5(35.7)	2(14.3)	1(7.1)	1(7.1)	2(14.3)	
	35-39세	11(13.4)	1(9.1)	2(18.2)	5(45.5)	1(9.1)				1(9.1)	1(9.1)
	40-44세	8(9.8)	1(12.5)	1(12.5)	1(12.5)	2(25.0)	1(12.5)		2(25.0)		
	45-49세	10(12.2)	2(20.0)	1(10.0)	1(10.0)		4(40.0)		1(10.0)		1(10.0)
	50-54세	6(7.3)		1(16.7)	3(50.0)			1(16.7)	1(16.7)		
55세이상	14(17.1)	1(7.1)	2(14.3)				3(21.4)	3(21.4)	1(7.1)	4(28.6)	
성별	남성	52(63.4)	4(7.7)	9(17.3)	11(21.2)	7(13.5)	7(13.5)	2(3.8)	5(9.6)	1(1.9)	6(11.5)
	여성	30(36.6)	2(6.7)	2(6.7)	9(30.0)	6(20.0)	2(6.7)	3(10.0)	3(10.0)	3(10.0)	
학력별	중졸/ 고교중퇴	28(34.1)	3(10.7)	3(10.7)	3(10.7)	3(10.7)	3(10.7)	2(7.1)	6(21.4)	1(3.6)	4(14.3)
	고졸/ 전문대중퇴	23(28.0)	3(13.0)	3(13.0)	5(21.7)	1(4.3)	3(13.0)	3(13.0)	1(4.3)	2(8.7)	2(8.7)
	전문대졸/ 대학중퇴	17(20.7)		3(17.6)	7(41.2)	4(23.5)	1(5.9)		1(5.9)	1(5.9)	
	대졸이상	14(17.1)		2(14.3)	5(35.7)	5(35.7)	2(14.3)				
결혼여부	미혼	26(31.7)	1(3.8)	3(11.5)	10(38.5)	8(30.8)	1(3.8)	1(3.8)	1(3.8)		1(3.8)
	기혼	54(65.9)	4(7.4)	7(13.0)	10(18.5)	5(9.3)	8(14.8)	4(7.4)	7(13.0)	4(7.4)	5(9.3)
	별거/이혼/ 사별	2(2.4)	1(50.0)	1(50.0)							
가정위치	가구책임집	40(48.8)	3(7.5)	9(22.5)	6(15.0)	2(5.0)	4(10.0)	3(7.5)	6(15.0)	2(5.0)	5(12.5)
	배우자	13(15.9)	1(7.7)		3(23.1)	3(23.1)	3(23.1)	1(7.7)		2(15.4)	
	가족구성원	22(26.8)		2(9.1)	10(45.5)	7(31.8)	1(4.5)	1(4.5)	1(4.5)		
	독신	7(8.5)	2(28.6)		1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)		1(14.3)		1(14.3)
수입	100만원미만	48(58.5)	5(10.4)	8(16.7)	5(10.4)	5(10.4)	6(12.5)	4(8.3)	7(14.6)	2(4.2)	6(12.5)
	100-199만원	12(14.6)		2(16.7)	7(58.3)	1(8.3)			1(8.3)	1(8.3)	
	200-299만원	12(14.6)	1(8.3)		4(33.3)	4(33.3)	2(16.7)	1(8.3)			
	300만원이상	10(12.2)		1(10.0)	4(40.0)	3(30.0)	1(10.0)			1(10.0)	

IV. 조선인력 수급에 대한 실증 분석

1. 설문조사대상 업체 현황

1) 지역별 조사대상 업체수

<표 4-1> 지역별 조사대상 업체수

(단위: 개소)

구 분	목포	강진	무안	영암	신안	완도	장흥	해남	진도	계
업체수	53	4	14	22	4	8	2	12	1	120
구성비	44.2	3.3	11.7	18.3	3.3	6.7	1.7	10.0	0.8	100

2) 조사 진행사항

기업체의 경우, 목포지역 120개 업체를 조사대상으로 하였으며, 교육훈련기관은 (재)한국 직업전문학교를 비롯한 10개 기관을 조사대상으로 하였고, 개인대상 교육훈련 요구조사를 위해 조사대상 목표량은 100여명의 실업자를 대상으로 하였고, 목포지방노동사무소 고용안정센터에서 실업인정을 받기 위한 사람을 대상으로 하였다.

2. 기업체 인력 및 직업훈련 수요조사

기업체 인력 및 직업훈련수요조사는 노동부 ‘노동력수요동향조사’ 대상 사업체에 대하여 이루어졌으며, 노동력수요동향조사 대상 기업체는 농업, 수렵업, 임업 및 어업부문을 제외한 전 산업의 전체 근로자(상용, 임시·일용, 외국인근로자) 5인 이상 기업체를 대상으로 이루어지고 있다.

이를 위한 표본설계는 적절한 표본의 규모를 산출하기 위하여 신뢰구간 추정식을 사용하였다.

$$n = \frac{N}{\left(\frac{e}{k}\right)^2 \frac{N-1}{F(1-P)} + 1}$$

n = 적정 표본의 크기 N = 모집단의 크기
 e = 유의수준 P = 모집단의 비율 (일반적으로 0.5로 사용)
 k = 신뢰수준 계수

이에 따라 목포지역 사업체에 대한 95% 신뢰수준에서의 적정 표본수는 약 120개로 산정 되었으며, 업종별, 종사자 규모별 할당, 산업대분류(제조업은 중분류)를 기준으로 사업체수를 기준으로 한 비례할당 원칙에 의거. 단, 인력수급 조사이므로 종사자규모가 큰 기업 및 지역 내 집중 전략사업에 대해서는 오버 샘플링을 실시하였다.

조사대상 사업체 현황을 보면, 조사대상 사업체를 목포지역 사업체의 분포 및 노동력수요 동향조사 대상 사업체와 비교하면 다음과 같다.(표4-2) 과소 표집된 규모는 5~9인 사업체이며, 과다 표집된 규모의 순서는 30~99인, 100인 이상, 10~29인 순으로 나타났다.

<표 4-2> 종업원 규모별 모집단 및 표본업체 현황(사업체수 기준)

(단위 : 개소, %)

전 체		종업원 규모				종업원 규모			
		5-9인		10-29인		30-99인		100인 이상	
사업체기초 통계조사	표본	사업체기초 통계조사	표본	사업체기초 통계조사	표본	사업체기초 통계조사	표본	사업체기초 통계조사	표본
6,358 (100.0)	116 (100.0)	3,840 (60.4)	25 (21.6)	1,936 (30.5)	41 (35.3)	518 (8.2)	35 (30.2)	64 (1.0)	15 (12.9)

주1(표본집단) : 사업장 규모는 조사시점 기준이지만, 조사결과 5인 미만 업체로 드러난 5개 업체는 분석 편의상 5~9인 범주에 포함시킴(이들 사업장도 표본추출 시점엔 5인 이상이었음)

주2(모집단) : 한국표준산업분류 상의 A 농업 및 임업(01~02), N 공공행정, 국방 및 사회보장행정(76) 등의 사업체는 제외함.

자료: 통계청, 2006사업체기초통계조사(원자료).

매출액 대비 인건비 비중은 28.7%로 나타나며, 종사자 규모가 30~99명인 사업체에서 인건비 비중(43.1%)이 가장 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.(표 4-3)

<표 4-3> 매출액 대비 인건비 비중

(단위: 개소, %)

구 분	전 체	종사자 규모			
		5~9명	10~29명	30~99명	100명 이상
응답사업체수	97	22	32	29	14
평균	28.7	28.8	18.1	43.1	19.8

매출액 대비 연구개발비 비중은 2.81%로 나타나고 있어 지역내 사업체의 연구개발비가 매우 저조함을 알 수 있다.(표 4-4)

<표 4-4> 매출액 대비 연구개발비 비중

(단위: 개소, %)

구 분	전 체	종사자 규모			
		5~9명	10~29명	30~99명	100명 이상
응답사업체수	16	-	4	6	6
평균	2.81	-	3.4	2.2	0.8

매출액 대비 교육훈련비 비중은 평균 0.099%로 나타나고 있으며,(표 4-5) 인건비 대비 교육훈련비 비중은 평균 1.21%로 나타났다.(표 4-6)

<표 4-5> 매출액 대비 교육훈련비 비중

(단위: 개소, %)

구 분	전 체	종사자 규모			
		5~9명	10~29명	30~99명	100명 이상
응답사업체수	29	4	10	8	7
평균	0.099	0.24	0.082	0.047	0.097

<표 4-6> 인건비 대비 교육훈련비 비중

(단위: 개소, %)

구 분	전 체	종사자 규모			
		5~9명	10~29명	30~99명	100명 이상
응답사업체수	31	3	12	9	7
평균	1.21	4.84	0.78	0.31	1.44

2006년 기준 사업체의 총 교육훈련비용 대비 노동부 고용보험 환급액 비율은 다음과 같다. 전체 비용중 노동부 고용보험 환급액 10% 미만과 30-40% 이하라고 응답한 경우가 각 26.7%(4개소)나 되고 있다.(표 4-7)

교육훈련비 대비 회사자체부담금 비율이 90~100%에 이른다는 응답이 58.1%(18개소)나 되고 있으며,(표 4-8) 정부의 지역특화지원사업을 지원받고 있거나 지원받은 경험이 있다고 응답한 사업체는 8.6%(10개소)에 지나지 않았다.(표 4-9)

<표 4-7> 2004년 교육훈련비 대비 노동부 고용보험 환급액 비율

(단위 : 개소, %)

구 분	업 체 수	비 율
응답사업체수	15	100
1-10% 이하	4	26.7
10-20% 이하	1	6.7
20-30% 이하	-	-
30-40% 이하	4	26.7
40-50% 이하	-	-
50-60% 이하	2	13.3
60-70% 이하	3	20.0
70-80% 이하	1	6.7
80-90% 이하	-	-
90-100% 이하	-	-

<표 4-8> 2004년 교육훈련비 대비 회사자채부담금 비율

(단위: 개소, %)

구 분	업체수	비 율
응답사업체수	31	100%
1-10% 이하	-	-
10-20% 이하	1	3.2
20-30% 이하	2	6.5
30-40% 이하	2	6.5
40-50% 이하	2	6.5
50-60% 이하	1	3.2
60-70% 이하	3	9.7
70-80% 이하	-	-
80-90% 이하	2	6.5
90-100% 이하	18	58.1

<표 4-9> 정부의 지역특화지원사업의 지원수혜 여부

(단위 : 개소, %)

구 분	업체수	비 율
전 체	116	100
지원을 받고 있다	7	6.0
현재는 받지 않으나, 과거에 지원받은 경험이 있다	3	2.6
지원을 받지 않으며, 과거에도 지원받은 경험이 없다	106	91.4

<표 4-10> 2007년-2010년 사업체 직업분류별 채용 증가전망

구 분	개 소(%)
응답사업체수(업종별 분류기준)	44(100.0)
1-10% 이하	9(20.5)
11-20% 이하	5(11.4)
21-30% 이하	3(6.8)
31-40% 이하	1(2.3)
41-50% 이하	7(15.9)
51-60% 이하	-
61-70% 이하	1(2.3)
71-80% 이하	1(2.3)
81-90% 이하	1(2.3)
91-100% 이하	6(13.6)
101% 이상	9(20.5)
평 균	79.66

감소할 것이라고 전망한 사업체 직업분류에 있어서 10% 이하로 전망한 사업체가 전체의 37.5%(9개)이며, 평균 26.88% 정도가 감소할 것이라고 전망하고 있다.(표 4-11)

<표 4-11> 2007년-2010년 사업체 직업분류별 채용 감소 전망

구 분	개 소(%)
응답사업체수	24(100.0)
1-10% 이하	9(37.5)
11-20% 이하	4(16.7)
21-30% 이하	3(12.5)
31-40% 이하	0
41-50% 이하	8(33.3)
51-60% 이하	0
61-70% 이하	0
71-80% 이하	0
91-100% 이하	0
101% 이상	0
평 균	26.88

이직 및 인력충원 현황 및 향후 계획을 보면, 조사대상 사업체의 총 근로자수는 9,008명으로 나타났으며, 이중 남성은 77.5%, 여성은 22.5%로 나타났다. 상용근로자의 성별 분포에 있어서도 남성이 79.4%, 여성이 20.6%이고, 기타 상용이외 근로자의 성별 비율에서는 여성이 58.5%, 남성이 41.5%로 여성의 비율이 높게 나타나고 있다.(표 4-12)

<표 4-12> 2005년 인력현황-근로자수(총계(남, 녀), 상용(남, 녀), 기타(남, 녀) 수 및 비율)

(단위: 개소, %)

구 분	근로자 유형					
	전 체		상 용		기 타	
	근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율
남	6,984	77.5	6,785	79.4	189	41.5
여	2,024	22.5	1,758	20.6	266	58.5
합 계	9,008	100.0	8,543	100.0	455	100.0

충원지역은 사업장 소재지역이 전체 72.0%(296개)로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 다음으로 전국단위 수요충원에 응답하였는데, 이는 표본사업체 중 사업체의 지역내 지사, 또는 영업소가 일부 포함되어 있기 때문으로 풀이된다.(표 4-13 참조)

<표 4-13> 수요충원지역

구 분	개 소(%)
사업장 소재지역(시/군/구)	296(72.0)
소재지가 속한 광역시/도 지역	17(4.1)
인접광역시/도 지역	10(2.4)
전국단위	88(21.4)
합계(응답사업체수-복수응답)	411(100.0)

인력 수급/교육훈련 현황을 보면, 사업체들의 평상시 인력채용방식은 ‘다른 기업으로부터 스카웃 또는 경력자 공개채용(26.8%)’과 ‘신규졸업자 채용후 체계적 교육훈련으로 양성(24.9%)’이 많은 것으로 나타나고 있다.(표 4-14)

<표 4-14> 수요충원방식

구 분	개 소(%)
신규졸업자 채용후 곧장 업무 배치	63(15.4)
신규졸업자 채용후 체계적 교육훈련으로 양성	102(24.9)
재직 근로자의 재교육/재배치를 통해 확보	56(13.7)
다른 기업으로부터 스카웃 혹은 경력자 공개채용	110(26.8)
외주/하청 등으로 해소	14(3.4)
거래기업(모기업)으로부터 인력지원	-
해외전문인력 유치	11(2.7)
외국인 근로자(산업연수생 포함) 채용	1(0.2)
기타 주위소개/구인광고(지역신문, 정보지)	53(12.9)
합 계(응답사업체수-복수응답)	410(100.0)

직업관련 교육기관의 졸업생 숫자가 노동시장 수요에 비해 부족하다고 응답한 경우보다도 대체로 비슷하거나 많다고 응답한 비율이 높게 나타났다.(표 4-15)

<표 4-15> 직업 관련 교육기관의 졸업생 숫자 대 수요 비율

(단위: 개소, %)

구분	사업장 소재 지역 (시/군)	소재지가 속한 광역시/도 지역	인접 광역시/도 지역	전국단위	국외
①대단히 부족	53(13.9)	30(8.6)	30(10.0)	43(15.8)	-
②다소 부족	79(20.7)	92(26.4)	63(21.1)	35(12.8)	1(25.0)
③비슷한 편	74(19.4)	87(25.0)	88(29.4)	65(23.8)	1(25.0)
④다소 많음	117(30.7)	98(28.2)	77(25.8)	69(25.3)	2(50.0)
⑤대단히 많음	58(15.2)	41(11.8)	41(13.7)	61(22.3)	-
응답사업체수(복수응답)	381(100.0)	348(100.0)	299(100.0)	273(100.)	4(100.0)

지역대학 우수인력양성에 대한 평가의 경우, 부정적 평가(매우 미흡, 다소 미흡)가 52.2% 이고 반면 긍정적 평가(다소 좋음, 매우 좋음)는 11.3%에 불과하였다.(표 4-16)

<표 4-16> 지역대학의 우수인력 양성

(단위: 개소, %)

구분		매우 미흡	다소 미흡	보통	다소 좋음	매우 좋음	
전체		115	20(17.4)	40(34.8)	42(36.5)	13(11.3)	-
산업별	제조업	36	7(19.4)	12(33.3)	14(38.9)	3(8.3)	-
	비제조업	79	13(16.5)	28(35.4)	28(35.4)	10(12.7)	-
규모별	5-9인	24	4(16.7)	10(41.7)	9(37.5)	1(4.2)	-
	10-29인	41	10(24.4)	14(34.1)	12(29.3)	5(12.2)	-
	30-99인	35	4(11.4)	12(34.3)	15(42.9)	4(11.4)	-
	100인 이상	15	2(13.3)	4(26.7)	6(40.0)	3(20.0)	-

지역 직업훈련기관의 인력양성기능에 대한 평가에 있어서도 부정적 평가(40.9%)가 긍정적 평가(11.3%) 보다 3.6배 이상 많게 나타났다.(표 4-17)

<표 4-17> 지역 직업훈련기관의 인력양성 기능

(단위: 개소, %)

구분		매우 미흡	다소 미흡	보통	다소 좋음	매우 좋음	
전체		115	16(13.9)	31(27.0)	55(47.8)	12(10.4)	1(0.9)
산업별	제조업	36	3(8.3)	8(22.2)	18(50.0)	6(16.7)	1(2.8)
	비제조업	79	13(16.5)	23(29.1)	37(46.8)	6(7.6)	-
규모별	5-9인	24	5(20.8)	9(37.5)	7(29.2)	3(12.5)	-
	10-29인	41	8(19.5)	9(22.0)	20(48.8)	4(9.8)	-
	30-99인	35	3(8.6)	10(28.6)	18(51.4)	4(11.4)	-
	100인 이상	15	-	3(20.0)	10(66.7)	1(6.7)	1(6.7)

고용안정센터의 서비스에 대한 평가를 보면 ‘미흡하다’는 부정적 평가는 전체의 32.1%이며, ‘좋다’는 긍정적 평가는 24.4%, 그리고 ‘보통’이라는 평가는 43.5%로 나타났다.(표4-18)

<표 4-18> 고용안정센터의 서비스

(단위: 개소, %)

구분		매우 미흡	다소 미흡	보통	다소 좋음	매우 좋음	
전체		115	9(7.8)	28(24.3)	50(43.5)	24(20.9)	4(3.5)
산업별	제조업	36	1(2.8)	3(8.3)	17(47.2)	13(36.1)	2(5.6)
	비제조업	79	8(10.1)	25(31.6)	33(41.8)	11(13.9)	2(2.5)
규모별	5-9인	24	3(12.5)	8(33.3)	12(50.0)	-	1(4.2)
	10-29인	41	4(9.8)	10(24.4)	17(41.5)	9(22.0)	1(2.4)
	30-99인	35	2(5.7)	9(25.7)	14(40.0)	9(25.7)	1(2.9)
	100인 이상	15	-	1(6.7)	7(46.7)	6(40.0)	1(6.7)

지역내 노·사·정·민 협력에 대한 평가에서도 부정적 평가(40.1%)의 비율이 긍정적 평가(13.9%)의 비율의 3배가 높게 나타났다.(표 4-19)

<표 4-19> 지역내 노·사·정·민 협력

(단위: 개소, %)

구분		매우 미흡	다소 미흡	보통	다소 좋음	매우 좋음	
전체		115	9(7.8)	37(32.3)	53(46.1)	15(13.0)	1(0.9)
산업별	제조업	36	3(8.3)	11(30.6)	16(44.4)	6(16.7)	-
	비제조업	79	6(7.6)	26(32.9)	37(46.8)	9(11.4)	1(1.3)
규모별	5-9인	24	1(4.2)	9(37.5)	14(58.3)	-	-
	10-29인	41	5(12.2)	8(19.5)	20(48.8)	7(17.1)	1(2.4)
	30-99인	35	2(5.7)	15(42.9)	13(37.1)	5(14.3)	-
	100인 이상	15	1(6.7)	5(33.3)	6(40.0)	3(20.0)	-

노·사간 협력에 대한 평가에 있어서는 긍정적 평가(좋음)이 29.6%로 부정적 평가 26.9%보다 약간 높은 비율을 나타내고 있다.(표 4-20)

<표 4-20> 노·사간 협력

(단위: 개소, %)

구분		매우 미흡	다소 미흡	보통	다소 좋음	매우 좋음	
전체		115	5(4.3)	26(22.6)	50(43.5)	26(22.6)	8(7.0)
산업별	제조업	36	2(5.6)	8(22.2)	14(38.9)	8(22.2)	4(11.1)
	비제조업	79	3(3.8)	18(22.8)	36(45.6)	18(22.8)	4(5.1)
규모별	5-9인	24	-	5(20.8)	14(58.3)	3(12.5)	2(8.3)
	10-29인	41	4(9.8)	8(19.5)	14(34.1)	11(26.8)	4(9.8)
	30-99인	35	1(2.9)	8(22.9)	18(51.4)	7(20.0)	1(2.9)
	100인 이상	15	-	5(33.3)	4(26.7)	5(33.3)	1(6.7)

지역직업능력개발의 정책방향을 보면 지역 직업능력개발 정책방향 중 가장 중요한 정책방향에 대한 응답 결과를 살펴보면, ‘지역특화산업에 필요한 인력양성’이 55.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘지역중소기업의 인력양성 및 능력개발’이 32.2%, 그리고 ‘지역내 취약계층의 능력개발’이 12.2%로 나타났다.(표 4-21)

지역 직업능력개발 정책방향 중 가장 중요한 정책방향에 대해서 가장 효과적으로 달성할 수 있는 정책 수단에 대한 응답 결과를 살펴보면, 제 1순위로 가장 높은 비율을 보인 항목은 41.7%를 보인 ‘지역직업능력개발을 위한 행·재정지원’이며, 다음으로는 ‘지방대학의 우수인력 양성기능 활성화’ 항목이 30.4%이다.(표 4-22)

지역 직업능력개발 정책방향의 효과적인 정책수단의 제2순위에 대한 응답결과에서는 역시 ‘지역직업능력개발을 위한 행·재정지원’ 항목의 비율이 26.1%로 가장 높고, 다음으로 ‘지역내 동종업체간 협력지원’(19.1%), ‘지방대학의 우수인력 양성기능 활성화’(13.9%)의 순으로 나타났다.(표 4-23)

<표 4-21> 지역 직업능력개발 정책방향

(단위: 개소, %)

구 분		지역 중소기업의 인력양성 및 능력개발	지역 전략·특화산업에 필요한 인력양성	지역내 취약계층의 능력개발	
전체		115	37(32.2)	64(55.7)	14(12.2)
산업별	제조업	36	18(50.0)	15(41.7)	3(8.3)
	비제조업	79	19(24.1)	49(62.0)	11(13.9)
규모별	5-9인	24	6(25.0)	13(54.2)	5(20.8)
	10-29인	41	14(34.1)	22(53.7)	5(12.2)
	30-99인	35	14(40.0)	18(51.4)	3(8.6)
	100인 이상	15	3(20.0)	11(73.3)	1(6.7)

<표 4-22> 지역 직업능력개발 정책방향 중 가장 효과적인 정책 수단(1순위)

(단위: 개소, %)

구 분		지역 직업능력개 발을 위한 행·재정 지원	지방대학의 우수인력 양성 기능 활성화	지역 직업훈련 기관의 인력양성 기능	고용안정 센터 서비스 혁신	지역내 동종업체 간 협력 지원	지역내 노·사· 정·민 협력지원	노·사 협력 지원	
전체		115	48(41.7)	35(30.4)	14(12.2)	-	6(5.2)	11(9.6)	1(0.9)
산업별	제조업	36	15(41.7)	9(25.0)	8(22.2)	-	2(5.6)	2(5.6)	
	비제조업	79	33(41.8)	26(32.9)	6(7.6)	-	4(5.1)	9(11.4)	1(1.3)
규모별	5-9인	24	13(54.2)	2(8.3)	3(12.5)	-	2(8.3)	3(12.5)	1(4.2)
	10-29인	41	14(34.1)	18(43.9)	5(12.2)	-	3(7.3)	1(2.4)	
	30-99인	35	13(37.1)	10(28.6)	5(14.3)	-	1(2.9)	6(17.1)	
	100인 이상	15	8(53.3)	5(33.3)	1(6.7)	-	-	1(6.7)	

<표 4-23> 지역 직업능력개발 정책방향 중 가장 효과적인 정책 수단(2순위)

(단위: 개소, %)

구 분		지역 직업능력개발 을 위한 행·재정 지원	지방대학의 우수인력양 성 기능 활성화	지역 직업훈련기 관의 인력양성 기능	고용안정센 터 서비스 혁신	지역내 동종업체 간 협력 지원	지역내 노·사· 정·민 협력지원	노·사 협력 지원	
전체		115	30(26.1)	16(13.9)	18(15.7)	9(7.8)	22(19.1)	12(10.4)	8(7.0)
산업별	제조업	36	10(27.8)	7(19.4)	6(16.7)	2(5.6)	8(22.2)	1(2.8)	2(5.6)
	비제조업	79	20(25.3)	9(11.4)	12(15.2)	7(8.9)	14(17.7)	11(13.9)	6(7.6)
규모별	5-9인	24		3(12.5)	6(25.0)	3(12.5)	6(25.0)	3(12.5)	3(12.5)
	10-29인	41	13(31.7)	4(9.8)	6(14.6)	4(9.8)	8(19.5)	5(12.2)	1(2.4)
	30-99인	35	14(40.0)	6(17.1)	2(5.7)	2(5.7)	5(14.3)	3(8.6)	3(8.6)
	100인 이상	15	3(20.0)	3(20.0)	4(26.7)	-	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)

지역직업능력개발정책 정책추진의 장애요인을 살펴보면 다음과 같다.

지역우수인력의 외부유출에 대해서는 ‘문제가 된다’는 부정적 평가가 65.2%로 높으며, ‘문제가 되지 않는다’는 긍정적 평가는 13.9%에 불과하다.(표 4-24)

<표 4-24> 지역우수인력의 외부유출

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	1(0.9)	15(13.0)	24(20.9)	50(43.5)	25(21.7)
산업별	제조업	36	1(2.8)	4(11.1)	6(16.7)	17(47.2)	8(22.2)
	비제조업	79	-	11(13.9)	18(22.8)	33(41.8)	17(21.5)
규모별	5-9인	24	-	4(16.7)	6(25.0)	11(45.8)	3(12.5)
	10-29인	41	1(2.4)	7(17.1)	11(26.8)	19(46.3)	8(19.5)
	30-99인	35	-	11(31.4)	6(17.1)	14(40.0)	9(25.7)
	100인 이상	15	-	4(26.7)	2(13.3)	9(60.0)	5(33.3)

지역기업의 인식부족에 대한 평가는 부정적 평가가 69.5%이고, 긍정적 평가는 6.1%에 지나지 않는다.(표 4-25)

<표 4-25> 지역기업의 인식부족

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	-	7(6.1)	28(24.3)	58(50.4)	22(19.1)
산업별	제조업	36	-	3(8.3)	5(13.9)	18(50.0)	10(27.8)
	비제조업	79	-	4(5.1)	23(29.1)	40(50.6)	12(15.2)
규모별	5-9인	24	-	-	7(29.2)	11(45.8)	6(25.0)
	10-29인	41	-	3(7.3)	11(26.8)	20(48.8)	7(17.1)
	30-99인	35	-	1(2.9)	9(25.7)	18(51.4)	7(20.0)
	100인 이상	15	-	3(20.0)	1(6.7)	9(60.0)	2(13.3)

중앙과 지방의 정책연계 부족에 대한 평가는 부정적 평가가 58.3%이고, 긍정적 평가는 0.9%에 불과하였다.(표 4-26)

<표 4-26> 중앙과 지방의 정책연계 부족

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	-	1(0.9)	47(40.9)	50(43.5)	17(14.8)
산업별	제조업	36	-	-	14(38.9)	15(41.7)	7(19.4)
	비제조업	79	-	1(1.3)	33(41.8)	35(44.3)	10(12.7)
규모별	5-9인	24	-	1(4.2)	9(37.5)	12(50.0)	2(8.3)
	10-29인	41	-	-	11(26.8)	23(56.1)	7(17.1)
	30-99인	35	-	-	20(57.1)	8(22.9)	7(20.0)
	100인 이상	15	-	-	7(46.7)	7(46.7)	1(6.7)

지역내 관련기관들 간 연계 부족에 대한 평가는 부정적 평가가 52.2%이고, 긍정적 평가는 7.9%로 나타났다.(표 4-27)

<표 4-27> 지역내 관련기관들 간 연계 부족

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	1(0.9)	8(7.0)	46(40.0)	50(43.5)	10(8.7)
산업별	제조업	36	1(2.8)	3(8.3)	12(33.3)	14(38.9)	6(16.7)
	비제조업	79	-	5(6.3)	34(43.0)	36(45.6)	4(5.1)
규모별	5-9인	24	-	2(8.3)	9(37.5)	11(45.8)	2(8.3)
	10-29인	41	1(2.4)	1(2.4)	17(41.5)	19(46.3)	3(7.3)
	30-99인	35	-	3(8.6)	14(40.0)	14(40.0)	4(11.4)
	100인 이상	15	-	2(13.3)	6(40.0)	6(40.0)	1(6.7)

능력개발 시설·인프라·재정 부족에 대한 평가는 ‘문제가 된다’ 는 부정적 평가는 63.4% 이고, ‘문제가 되지 않는다’ 는 긍정적 평가는 2.6%로 나타났다.(표 4-28)

<표 4-28> 능력개발 시설·인프라·재정 부족

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	1(0.9)	2(1.7)	39(33.9)	45(39.1)	28(24.3)
산업별	제조업	36	-	2(5.6)	12(33.3)	16(44.4)	6(16.7)
	비제조업	79	1(1.3)	-	27(34.2)	29(36.7)	22(27.8)
규모별	5-9인	24	-	-	11(45.8)	10(41.7)	3(12.5)
	10-29인	41	-	-	13(31.7)	17(41.2)	11(26.8)
	30-99인	35	1(2.9)	-	14(40.0)	8(22.9)	12(34.3)
	100인 이상	15	-	2(13.3)	1(6.7)	10(66.7)	2(13.3)

지자체의 관심 및 역량 부족에 대한 평가는 ‘문제가 된다’ 는 부정적 평가가 54.8%이고, 긍정적 평가는 3.5%에 불과했다.(표 4-29)

<표 4-29> 지자체의 관심 및 역량 부족

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	1(0.9)	3(2.6)	48(41.7)	52(45.2)	11(9.6)
산업별	제조업	36	1(2.8)	1(2.8)	15(41.7)	14(38.9)	5(13.9)
	비제조업	79	-	2(2.5)	33(41.8)	38(48.1)	6(7.6)
규모별	5-9인	24	-	-	10(41.7)	12(50.0)	2(8.3)
	10-29인	41	1(2.4)	1(2.4)	19(46.3)	16(39.0)	4(9.8)
	30-99인	35	-	2(5.7)	12(34.3)	16(45.7)	5(14.3)
	100인 이상	15	-	-	7(46.7)	8(53.3)	-

중앙정부의 지속적인 지원 미흡에 대한 평가는 부정적 평가가 58.2%이고, 긍정적 평가는 2.6%에 불과하다.(표 4-30)

<표 4-30> 중앙정부의 지속적인 지원 미흡

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	-	3(2.6)	45(39.1)	45(39.1)	22(19.1)
산업별	제조업	36	-	2(5.6)	13(36.1)	15(41.7)	6(16.7)
	비제조업	79	-	1(1.3)	32(40.5)	30(38.0)	16(20.3)
규모별	5-9인	24	-	-	12(50.0)	9(37.5)	3(12.5)
	10-29인	41	-	1(2.4)	16(39.0)	18(43.9)	6(14.6)
	30-99인	35	-	1(2.9)	13(37.1)	10(28.6)	11(31.4)
	100인 이상	15	-	1(6.7)	4(26.7)	8(53.3)	2(13.3)

중앙집권적 정책에 대한 평가는 ‘문제가 된다’ 는 부정적 평가가 52.1%이고, ‘문제가 되지 않는다’ 는 긍정적 평가는 5.2%에 불과함.(표 4-31)

<표 4-31> 중앙집권적 정책

(단위: 개소, %)

구분		전혀 문제 안됨	별로 문제 안됨	보통	다소 문제가 됨	매우 심각하게 문제가 됨	
전체		115	-	6(5.2)	49(42.6)	38(33.0)	22(19.1)
산업별	제조업	36	-	3(8.3)	16(44.4)	10(27.8)	7(19.4)
	비제조업	79	-	3(3.8)	33(41.8)	28(35.4)	15(19.0)
규모별	5-9인	24	-	1(4.2)	11(45.8)	10(41.7)	2(8.3)
	10-29인	41	-	2(4.9)	13(31.7)	16(39.0)	10(24.4)
	30-99인	35	-	2(5.7)	18(51.4)	8(22.9)	7(20.0)
	100인 이상	15	-	1(6.7)	7(46.7)	4(26.7)	3(20.0)

기타 목포지역발전에 필요한 부분 및 장애요인은 다음과 같다.(표 4-32, 표 4-33)

<표 4-32> 목포지역 직업능력개발을 활성화하는데 있어서의 장애요인과 발전방안

연 번	내 용
1	대불공단 활성화로 고용창출 시급(각종 행정적 규제완화 및 공장부지 처리장에 관한 임대 방안 강구)
2	목포지역 대학 및 전문대 수업실습 시간 부족으로 전문가능력력 양성이 어려우니 교육과정 이수를 위한 수업시수단위 최대 확보
3	생계우선자(가계책임자) 직업능력개발을 위한 교육 및 소득보전
4	일자리 창출을 위한 중소기업 유치 및 기존기업 현행유지를 위한 다양한 지역내 개별능력개발 교육 프로그램 제시
5	지역내 인재(인력)에 대한 지속적인 교육기관 및 프로그램 설치
6	지역민에 대한 장기적인 안정정책 및 지원 미비
7	지역특성상 직업선택 폭이 좁으며, 조선업에 대한 집중 지원 필요

<표 4-33> 목포지역경제발전을 위해 반드시 필요한 부분

연번	내 용
1	전남관광산업의 체계적 구축
2	구도심 존폐위기에 대한 인식
3	대기업과 중소기업의 지원 차등화 및 인력유지, 관리비 등 정책지원금의 지원
4	대불산단의 생산성있는 공장과 근로자의 타도시 유출이 없이 인재 및 교육사업이 될 수 있도록 중앙정부 노력이 필요
5	목포-광주간 고속, 산업도로 개설 및 정비
6	목포지역 관광산업 코스개발로 지역 서비스업체 활성화
7	지역발전에 대한 지역주민의 정서가 반영되어진 정책 생산
8	보육사업의 장래를 위해서 교사들에 대한 지원책이 부족하며, 운동기구, 학습자료 등 자료제공이 절실히 필요함
9	사회복지분야에 대한 적절한 지원 및 인력공급체계 시급
10	인구유입을 위한 기본계획 및 정책적인 노력 필요
11	자치단체 고급인력이 외부로 유출되지 않을 정도의 산업기반시설 확충
12	전국적인 교통망 체계 확충
13	전문적인 교육기관으로 기업체 고용인력으로 실업문제 해결
14	중앙정부의 관심과 자치단체의 재정지원
15	중소기업, 대기업간 균형입주 및 과다경쟁 방지위해 판매단가 전국적인 확정단가 유지
16	중앙정부 지역전략산업계획에 의해 자치단체 활성화를 위한 지원과 발전전략을 동시에 세워야 함
17	지방의 경제형태에 알맞게 정부지원이나 지자체간 협력하에 자치단체장이 교체에도 변하지 않는 부동적인 정책이 필요
18	지역경제발전을 위해서 지역간 단합, 지역직업개발능력 향상을 위한 훈련기관의 인력양성 장기계획 마련
19	지역내 기존기업 살리기 위한 적극적인 노력
20	지역여건에 맞는 특화산업개발
21	도서지역주민 교통비 체계 개선, 연안여객선 운임 정부지원
22	지역이양사업으로 국고보조금 지원
23	해양,도서지역으로 산업발전에 기여할 수 있도록 환경보전 및 대어민지원도 필요

인력충원계획은 훈련수요를 직종으로 보면, 목포지역 [기업체 인력 및 직업훈련 수요 조사]에서 외부훈련 수요 인원이 1명 이상인 사업장은 1개로 대형조선업체의 협력업체임. 그리고 그 직종도 운송장비정비원 하나 밖에 없음. 나머지 직종은 외부훈련수요가 없는 것으로 조사되었다. 훈련분야는 운송장비제조이고 훈련직종은 조선분야임. 조사값은 15명이고, 추정값은 21명으로 나타났다. (표 4-34).

<표 4-34> 훈련직종별 외부훈련기관 이수자 2006년 충원계획

훈련분야	훈련직종명	훈련코드	조사값	추정값
운송장비제조	조선분야	1002	15	21

주 : 목포지역 [기업체 인력 및 직업훈련 수요 조사]에서 외부훈련 수요 인원 1명 이상인 사업장은 1개로 대형조선업체의 협력업체임

조선업종의 인력수요는 조선업종의 인력수요 전망을 보면, 2006년 기준으로 9,037명이 조선업종 인력이며,(표 4-35) 조선소 클러스터에 따른 조선기능인력의 수요는 매우 많을 것으로 전망된다.

<표 4-35> 서남권 조선인력 현황(2006년 기준)

구 분	기술직	사무직	기능직	하도급	계
대형 1사	357	446	2377	4328	7508
소형 31사	125	184	294	926	1529
계	482	630	2671	5254	9037

조선기능인력의 수요는 2006년 2,141명, 2007년 2,575명, 2008년 2,476명으로 전망됨. 공급에 비해 초과수요가 2006년에는 951명 발생하고 2008년에는 1,286명으로 증가할 것으로 전

망되고 있고, 조선기능인력의 공급이 수요에 미치는 못하는 상황으로 전망된다.(표 4-36)

<표 4-36> 향후 서남권 조선 기능인력 수급 전망

구분		2006	2007	2008
수요(A)	기존업체	2141	1315	1216
	신규업체		1260	1260
	소계	2141	2575	2476
공급(B)	현대삼호	500	500	500
	목포기능대	650	650	650
	생산설계인력양성사업	40	40	40
	계	1190	1190	1190
초과수요(A-B)		951	1385	1286

V. 분석결과 및 조선인력 양성의 시사점

1. 인력수요 전망

목포지역에 소재하는 기존 기업의 인력정책 기조는 현행 인력 유지 또는 인력을 감축할 계획이며, 기존기업에서 인력수요의 확대를 기대할 수 없는 실정이다. 기존기업이 말하는 인력은 정규직을 뜻하므로 기존기업은 정규직을 현행수준으로 유지하거나 감축하고자 한다.

목포지역의 대표적인 대형조선소는 총량규모의 인사원칙을 관철하고 있으며, 정규직 이외의 인력수요, 즉 외주, 하도급 등에 대한 수요는 증가가 예상되나, 본 연구의 기업체 조사에 따른 목포지역 기존기업의 중·장기 인력 수요는 현행 수준을 유지하거나 증가될 것으로 전망된다. 2007~2010년 기간의 인력수요도 현행수준을 유지하거나 약간 증가시키는 것으로 조사되었으나, 정성적 분석의 결과와는 달리 2010년까지의 채용전망에 대해 현행 유지 또는 증가시키겠다는 응답한 기업체가 많았다. 서남권 소재 조선업체는 대부분 인력을 목포지역에서 충원하고자 하고 있다.

목포지역 조선업 부문에서는 경력사원에 대한 수요가 증가할 것으로 보이며, 대형조선소의 협력업체 등에서 중소형 조선업체의 경력사원을 스카웃하는 현상이 나타나고 있다. 조선소 클러스터에 따른 중형조선소의 활성화, 무안의 산업교역형 기업도시, 해남·영암의 관광레저형 기업도시 등이 구체화되면 목포지역의 인력수요는 대폭 증가할 것으로 전망된다.

조선업종의 기능인력과 관광관련 직종의 인력에 대한 수요가 증가할 것으로 전망되며, 산업교역형 기업도시 선정에 따라 물류유통과 무역자동화 등과 관련되는 인력에 대한 수요가 증가할 것으로 전망된다.

조선업종의 인력수요 전망을 보면, 조선기능인력의 수요는 2006년 2,141명, 2007년 2,575명, 2008년 2,476명으로 전망되며, 공급에 비해 초과수요가 2006년에는 951명 발생하고 2008년에는 1,286명으로 증가할 것으로 예상되므로 조선기능인력의 공급이 수요에 미치는 못하는 상황으로 전망된다.

전국적 추세에 따른 저출산과 노령화, 그리고 인구유출에 따라 인력공급능력의 저하가 전망되며, 목포지역은 노령인구가 상대적으로 많아서 인력의 질이 떨어질 가능성이 높다.

향후 인력공급에 비해 도청입지, 목포지역 개발계획 등에 따라 인력수요에 대한 증가가 더 많을 것으로 보이며, 향후 증가하는 인력수요를 충족시키기 위해서는 양적공급확대를 위해 외부로부터 양질의 노동력을 갖춘 청장년층의 인구유입이 이루어져야 한다.

직업교육기관과 산업체의 연계를 강화하고 교육훈련을 통해 기존 노동력의 질을 제고하여 질적 공급이 확대되어야 하며, 교육훈련기관 실태조사에 따르면, 2007~2010년에 개설하기를 희망하는 과정은 총 58개 과정으로 재취직훈련 26개, 취업훈련 20개, 정부위탁훈련 10개, 고용촉진훈련 2개 순이며, 자활직업훈련은 없는 것으로 나타났다. 총 훈련인원은 2,023명인데, 재취직훈련 900명, 취업훈련 680명, 정부위탁훈련 383명, 고용촉진훈련 60명으로 나타났다.

2. 노동시장정책

노동력의 수요구조의 변화로 사업체와 그 종사자의 감소경향, 사업체규모의 영세성, 산업구조의 취약성, 서남권 공단의 활성화 등의 문제를 지적할 수 있으며, 노동력 공급구조의 변화로서 총인구의 감소경향, 미래노동력 인구감소, 경제활동인구의 감소, 경제활동 핵심연령층 인구의 감소, 노령인구의 급격한 증가 등을 들 수 있다.

노동조건의 변화로서 전남의 평균에 미달되는 월평균 급여수준, 전남 평균에 미달되는 1인당 부가가치 수준 등이며, 도청입지, 조선소 클러스터, 무안의 산업교역기업도시 선정, 해남·영암의 관광레저형 기업도시 선정 등이 있다.

목포지역은 인력공급보다 일자리 창출이 긴급한 과제이므로 지역의 전략사업이 개발·강화되어야 하며, 인력수요를 충족시키기 위해서는 양적공급확대를 위해 외부로부터 양질의 노동력을 갖춘 청장년층의 인구유입책이 마련되어야 하고, 또한 교육훈련을 통해 기존 노동력의 질을 제고하여 질적 공급이 확대되어야 한다.

양질의 인력 수급구조를 갖추기 위해서는 산업체, 직업교육훈련기관, 학교(고교, 대학) 등이 협동차원과 네트워크보다 더 높은 수준의 연계가 강화되어야 한다.

실업자의 고학력화와 청년층화에 대응하여 유스워크넷(youth.work.go.kr)의 활용을 강화하고 청소년, 학생 직업, 진로가이드, 온라인학습, 직업심리검사, 창업 및 취업 등에 대한 정보를 제공하여야 한다.

직업훈련 기본 방향은 목포지역 인력수요에 기초한 직업훈련의 개발과 운영, 직업훈련 필

요자의 능력개발 요구에 맞는 훈련의 개발과 운영, 취업 유망 훈련직종의 개발과 운영, 취약 계층의 직업능력개발을 위한 훈련, 영세업체에 취업가능한 훈련직종, 소자본 창업이 가능한 훈련직종을 개발하고, 직업교육기관과 산업체의 연계를 강화하여 10인이상 사업장에서 수요 가능한 훈련직종 개발이 필요하다.

목포지역의 직업훈련 강화를 위하여 직업훈련정보망의 활용 강화를 위해 직업훈련정보망(HRD-Net)으로 노동부 및 한국산업인력공단 중앙고용정보원에서 운영하는 인적자원 개발 종합정보망을 활성화하고, 목포지역의 직업능력개발 관련하여 패널 데이터(Panel Data)를 비롯한 종합 DB를 구축하며, 100인 미만 사업장에서 필요로 하는 훈련직종 개발토록 한다.

100인 미만 사업장에서 인력부족률과 충원계획인원비율이 비교적 높으므로 직업훈련 중 중도에 탈락하는 순탈락률을 감소시키기 위한 방안의 개발이 요구되며, 순탈락률이 낮고, 취업률이 비교적 높은 여성가장 훈련을 확대하고, 자활훈련의 확대하여 양극화가 심화되고 있는 현실을 극복하도록 하며 자활훈련은 훈련도중의 순탈락률이 낮은 반면에 취업률이 매우 낮으므로 자활직업훈련생의 취업 제고책 요청된다.

직업별 직업훈련을 조율하여 직업훈련에서 연구개발직, 기술직, 영업직 등과 관련된 분야는 확대하고, 단순노무직, 기능직 등의 분야는 축소해야 한다. 목포지역 업체의 직업훈련의 필요성에 대한 인식 제고를 위해 기업체 조사에서 오직 한 업체만 외부훈련수요가 있다고 하였는데, 이는 목포지역 기업체가 외부 훈련에 대한 필요성을 느끼지 못함을 보여주는 것으로 보이며, 직업교육기관의 출신자에 대한 채용 사례가 거의 없는 것으로 나타났다.

자체훈련 수요의 외부훈련 수요로의 전환 방안 개발 요청되며, 목포지역의 재직자 훈련의 향상훈련 중 심중팔구는 자체훈련이므로 교육기능의 아웃소싱, 직업훈련의 전문화 등의 추세에 따라 기업체의 자체훈련을 외부훈련기관에서의 훈련을 통해 필요한 양질의 노동력을 확보하는 것이 경제적이다 판단된다.

지역 전략·특화 산업에 필요한 인력 양성을 위해 기업은 지역 직업능력개발 정책 중에서 지역 전략·특화 산업에 필요한 인력양성을 중요한 것으로 보고 있다. 목포지역에서는 조선 기능인력, 물류산업인력, 관광레저인력 등의 양성이 요청된다. 따라서 교육훈련 종류와 방법을 다양화할 필요가 있다.

신규졸업자에 대한 교육훈련 강화를 위해 인력수요 충원에 있어서 신규졸업자를 공장 업

무에 배치하는 경우보다는 체계적인 교육훈련으로 양성하는 경우가 많으며, 재취직훈련의 강화, 전직훈련의 강화, 그리고 교육훈련기관과 산업체의 연계를 강화해야 한다.

실업자 훈련의 초점은 창업보다는 취업이어야 하며, 조사에 응한 실업자 117명 중 취업을 희망하는 반면에 산업체는 교육훈련기관 출신을 선호하지 않는 것으로 나타났다.

따라서 취업을 희망하는 실업자가 교육훈련 후 취업할 수 있도록 교육훈련기관과 산업체의 연계가 강화되어야 하며, 실업자의 고학력화에 대응하는 훈련을 강화해야 한다.

목포지역에서 재직자에 대한 전문교육 기회를 제공하여 재직자의 전문교육을 위해 수도권 등으로 보내고 있는 것으로 나타났으며, 경력단절이 발생하지 않도록 재직자 훈련을 강화하여야 한다. 인력수요충원방식(복수응답)을 보면, ‘다른 기업으로부터 스카웃 또는 경력자 공개채용’이 많으며, 자체훈련을 통해 충원을 계획하는 경우에도 대부분의 사업체가 연령, 학력, 성별과는 무관하게, 경력자를 선호하고 있다. 훈련무관자의 충원을 계획하는 경우에도 30~40대의 비율이 가장 높으며, 성별, 학력의 경우 무관하게 채용할 예정이며, 경력자를 선호하고 있다.

3. 고용안정정책

목포지역의 고용안정화를 위하여 노동부 고용안정정보망(www.work.go.kr)과 한국직업정보시스템(know.work.go.kr)의 활용을 강화하며, 인력부족률이 높고 충원계획도 많은 것으로 조사된 100인 미만 사업장을 표적으로 하여 직업안정기능과 직업훈련을 강화해야 한다.

기업과 고용안정센터의 연계를 강화하고, 직업알선 기능 및 재직자 훈련의 강화하여 구인자와 구직자의 미스매치를 줄이고 재직중 훈련을 통하여 장기 근속을 유도하도록 한다.

최초 취업에서 취업자의 적성과 기능이 취업 현장과 잘 연계되도록 하여야 하며, 전직이 있는 실업자의 대부분은 실업자 훈련을 통해서 다른 직종으로 취업하기를 원하는 것으로 나타났다.

이와 같은 문제점을 해결하기 위한 기초자료로 활용하기 위해 다음과 같은 내용을 조사하여 연구분석을 실시하였다.

- (1) 조사대상 사업체의 총 근로자수는 9,008명으로 이중 남성은 77.5%, 여성은 22.5%로 나타났다. 상용근로자의 성별 분포에 있어서도 남성이 79.4%, 여성이 20.6%이며, 기타 상용이외 근로자의 성별 비율에서는 여성이 58.5%, 남성이 41.5%로 여성의 비율이 높게 나타나고 있다.
- (2) 전체 사업체 중 2010년까지 채용전망을 응답한 사업체는 116개소임. 먼저 증가할 것이라 전망한 경우는 44개개소이며, 현행유지라고 응답한 경우는 356개소, 감소라고 응답한 사업체는 24개임. 비교적 채용전망에 대해서 현행 유지 또는 증가한다는 응답이 높게 나타나는 것으로 보아서 노장의 수요측면에서 긍정적인 신호라고 볼 수 있다.
- (3) 사업체들의 평상시 인력채용방식은 ‘다른 기업으로부터 스카웃 또는 경력자 공개채용(26.8%)’과 ‘신규졸업자 채용 후 체계적 교육훈련으로 양성(24.9%)’이 많은 것으로 나타나고 있다.
- (4) 충원지역은 사업장 소재지역이 전체 72.0%(296개)로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 다음으로 전국단위 수요충원에 응답하였는데, 이는 표본사업체 중 사업체의 지역내 지사, 또는 영업소가 일부 포함되어 있기 때문으로 추정해 볼 수 있다.
- (5) 직업관련 교육기관의 졸업생 숫자가 노동시장 수요에 비해 부족하다고 응답한 경우보다도 대체로 비슷하거나 많다고 응답한 비율이 높게 나타났다.
- (6) 지역 직업능력개발 정책여건의 평가에 대해서 살펴보면, 지역 직업능력개발을 위한 행·재정 지원에 대한 평가의 경우 부정적 평가(매우 미흡하다, 다소 미흡하다)가 48.7%이고, 반면에 긍정적 평가(다소 좋음, 매우 좋음)는 8.7%에 불과함. 지역대학 우수인력양성에 대한 평가의 경우 부정적 평가(매우 미흡, 다소 미흡)가 52.2%이고 반면긍정적 평가(다소 좋음, 매우 좋음)은 11.3%에 불과하다.
- (7) 지역 직업훈련기관의 인력양성기능에 대한 평가에 있어서도 부정적 평가(40.9%)가 긍정적 평가(11.3%) 보다 3.5배 이상 많게 나타났다.
- (8) 고용안정센터의 서비스에 대한 평가를 보면 ‘미흡하다’는 부정적 평가는 전체의 32.1%이며, ‘좋다’는 긍정적 평가는 24.4%, 그리고 ‘보통’이라는 평가는 43.5%로 나타났다.
- (9) 지역 직업능력개발 정책방향 중 가장 중요한 정책방향에 대한 응답 결과를 살펴보면, ‘지역특화산업에 필요한 인력양성’이 55.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘지역중소기업의 인력양성

및 능력개발' 이 32.2%, 그리고 '지역내 취약계층의 능력개발'이 12.2%로 나타났다.

(10) 지역 직업능력개발 정책 추진의 장애요인을 살펴보면, 지역우수인력의 외부유출에 대해서는 '문제가 된다'는 평가가 65.2%로 높으며, '문제가 되지 않는다' 평가는 13.9%에 불과하다. 지역기업의 인식부족에 대해서는 '문제가 된다'는 평가가 69.5%이고, 그렇지 않다는 평가는 6.1%에 지나지 않는다. 능력개발 시설·인프라·재정 부족에 대해서 '문제가 된다'는 평가는 63.4%이고, '문제가 되지 않는다'는 평가는 2.6%로 나타났다.

VI. 결 론

교육훈련기관은 기회균등의 차원에서 목포지역에서 교육훈련을 받을 수 있는 기회를 제공해야 되며, 소규모 영세 업체에 취업 가능한 훈련 직종과 소자본 창업이 가능한 훈련직종을 선정·개설해야 한다. 훈련기관에서 자체적으로 훈련과정을 개발할 수 있도록 해야 하며, 훈련비 속에 직업훈련교사의 인건비가 별도로 책정될 수 있도록 바라고 있다.

기업체의 경우 인력충원상의 일반적 특성 및 경향을 지적할 수 없는 한계점이 존재하며, 업종과 개별 기업체의 사업경영상 특성, 형편 및 제반여건이 상이하며, 도시지역 또는 농촌 지역 등의 기업 입지상의 주변환경에 따라 인력충원상의 다른 특성을 보인다. 기업체 지배구조상의 유형에 따라 인력충원방식이 상이하며, (지점, 공기업 성격의 사업체는 중앙집중식 인력충원 방식임) 시대적 상황 또는 국가경쟁 및 지역경제의 형편에 따라 인력충원의 특성이 다르게 나타나고 있다.

그리고 이직률이 높아 대부분 빈번한 이직으로 인한 사업의 어려움을 호소고 있으며, 보편적으로 3D업종과 젊은 연령층에서 심한 이직 현상을 보이고 있다. 농촌 지역에 소재하는 기업체에서 많이 일어나는 현상으로 인력 공급면의 문제를 떠나서 높은 이직률로 인한 인력수급의 불균형이 일시적으로 나타나고 있다. 3D업종과 젊은층의 인력을 안정적으로 확보할 수 있는 방안 강구 및 인센티브의 부여 대책이 요망된다.

고령화 문제는 젊은층의 이직률이 높아짐에 따라 인력의 고령화가 보편적 상황이며, 단순생산직의 경우 여성 근로자의 고령화가 더욱 심화되고, 근로자의 고령화로 생산성의 저하를 가져올 수 있으므로 고령층 근로자에 대한 전반적 대책 및 재교육 문제를 검토해야 한다.

농어촌 지역의 인력확보 문제는 농어촌 지역에 소재하는 업체들에게는 업종의 종류를 떠나 전반적인 인력확보에 어려움이 존재하며, 이는 도시로의 인구이동 및 젊은층의 도시 선호 경향에 따른 것으로 이러한 농어촌 지역소재 기업체들에 대한 안정적 인력공급에 관해서 국가차원의 대책이 마련되어야 하며, 그 일환으로 병역특례자의 근무등과 같은 제도를 활성화할 필요성이 있다.

경력사원의 채용 문제는 '선박 및 보트건조업'에서 특히 경력사원의 스카우트 문제가 발생되고 있고, 특히 목포지역의 중소형 조선업체들은 경력사원을 대규모 선박제조업 및 그 하청

업체에게 빼앗기고 있는 일이 빈번하게 일어나고 있다.

따라서 수준 높은 조선기능공의 양성을 위해서는 몇몇 업체 등에서 그러한 기능공들의 기술수준이 타지역에 비해서 낮다고 평가하고 있으므로 조선 관련 기능공들의 기량제고를 위한 직업교육훈련이 필요하다.

목포지역은 초고령화로 진입하고 있어 향후 노동력의 부족이 예상되므로, 목포지역 고령노동력의 활성화 방안이 요구된다. 비정규직 근로자의 증가, 하도급 근로자의 증가로 목포지역 비정규직 근로자의 실태와 직업능력의 개발이 필요하며, 목포지역 여성노동시장의 전망과 과제로서 고령화 사회에 따른 노동력 부족, 여성의 경제활동능력 제고가 필요하며, 목포지역 대학졸업자의 취업경로를 분석하여 목포지역 인재의 역외유출, 목포지역 인재의 유인책이 도출되어야 한다.

참고문헌

1. 1936, *JMK* VII, p. 245; Asimakopulos, 1984/85, 1985c; Harcourt and O'Shaughnessy, 1985; Lim, 1990)
2. Asimakopulos, 1984/85, 1985c; Skidelsky, 1986; Minsky, 1990
3. 강순희 외(2000), 『직업능력개발사업의 성과분석』, 한국노동연구원.
4. 광주전남발전연구원, 『광주·전남지역 인적자원개발계획 로드맵 수립(요약보고서)』
5. 교육인적자원부·한국직업능력개발원(2005), 「제2차 국가인적자원개발계획(안)」.
6. 김우영(2004), 「우리나라 제조업의 고용성과와 일자리창출과제」, 한국노동경제학회, 2004년 추계학술대회.
7. 김주섭 외(2004), 『직업능력개발사업 효율성 평가분석』, 한국노동연구원.
8. 남기곤(1998), 「대전·충청지역의 노동시장구조」, 『지역사회연구』, 제6집, 한국지역사회학회.
9. 노민기(2005), 「한국의 지역노동시장 정책의 과제와 정책방향」, 한국노동연구원·OECD, 사회통합과 지역경쟁력을 위한 지역 고용·능력개발 전략에 관한 국제회의.
10. 류장수, 「한국의 지역 고용·인적자원개발 거버넌스 체제의 현황과 과제」, 한국노동연구원·OECD, 사회통합과 지역경쟁력을 위한 지역 고용·능력개발 전략에 관한 국제회의.
11. 박성재(2004), 「청년층의 취업준비노력이 노동시장 이행에 미친 영향」, 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
12. 산업자원부(2002), 『대불국가산업단지 활성화를 위한 마스터플랜 수립』, 산업자원부.
14. 안주엽(2002), 『중장기 인력수급전망: 2002~2010』, 한국노동연구원.
15. 어수봉(1997), 『21세기 노동시장 정책』, 한국노동연구원.

16. 윤석천·신광호(1996), 『중장기 산업인력 수급전망과 대책』, 한국기술교육대학교.
17. 이건철·형광석 외(1998.5), 『목포권 산업구조 개선에 관한 연구』, 목포시.
18. 이병희 외(2005), 『노동시장 현안과 정책과제』, 한국노동연구원.
19. 이효수, 「경쟁우위 및 사회통합을 위한 새로운 패러다임의 지역직업능력개발시스템」, 한국노동연구원·OECD, 사회통합과 지역경쟁력을 위한 지역 고용·능력개발 전략에 관한 국제회의.
20. 정인수·전병유·임상훈(2003), 『지역노동시장연구 - 실증분석과 선진국 사례를 중심으로-』, 한국노동연구원.
21. 홍성우·이건철(1998), 『광주·전남지역 노동시장과 정책과제』, 한국노동연구원.
22. 형광석(2004), 「서남지역 경제활성화와 일자리 창출 방안 - 서남지역 주민·노·사·정의 과제를 중심으로」, 『논문집』, 제28집, 제1호, 목포과학대학. 형광석·형영석(1999), 「목포지역 노동시장의 구조 분석 시론」, 『논문집』, 제23집, 제2호, 목포과학대학.
23. Borooah, Vani K. and Hart, M.(1995), *Labour Market outcomes and Economic Regional Studies*, 29(5).
24. Botham, R.(1983), "Local Authority Employment Subsidy," *The Planner*, 69(5).
25. Campbell, Mike and Duffy, K.(1992), *Local Labour Market*, Longman(Essex).
26. Crouch C., P. L. Gales, C. Trigilia and H. Voelzkow(2004), *Changing Governance of Local Economies: Responses of European Local Production Systems*, Oxford Univ. Press.
27. Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith(1994), *Modern Labor Economics*, 5th ed., HarperCollins College Publishers.

28. Janoski, T.(1996). "Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institution on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*.
29. Mackey, R. R.(1993), "Local Labour Markets, Regional Development and Human Capital," *Regional Studies*, 27(8).
30. OECD(1996), *The OECD Jobs Strategy: Enhancing the Effectiveness of Active Labor Market Policies*.
31. Amadeo, E. (1989). Keynes's Principle of Effective Demand. Edward Elgar. England.
32. Arestis, P. and Howells, P. (1996), "Theoretical Reflections on Endogenous Money: The Problem with 'Convenience Lending'", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 20, No. 5, September, pp. 539–551.
33. Blaug. M. (1985). *Economic Theory in Retrospect*. Fourth edition. Cambridge University Press
34. Bridel, P. (1991). saving equals investment. in J.Eatwell. M.Milgate & P.Newman (eds). *The New Palgrave:A Dictionary of Economics*. W.W. Norton. NewYork
35. Chick. V. (1983). *Macroeconomics after Keynes:A Reconsideration of the General Theory*. MIT Press. Cambridge. Massachusetts.
36. Cottrell. A. (1996). Post Keynesian Monetary Economics:A Critical Survey. *Cambridge Journal of Economics*.
37. Davidson, P. (1982), *Money and the Real World*, Second Edition, London: Macmillan.
38. Dutt, A.K. and E. Amadeo. (1990). Keynes's Third Alternative?.

Edward Elgar

39. Fisher. I. (1933). The debt-Deflation Theory of Great Depressions. *Econometrica*
40. Harcourt, G.C. and P.A. Riach(1997). A 'Second Edition' of the General Theory. Routledge
41. Kalecki. M. (1969). *Theory of Economic Dynamics*. Augustus M. Kelley Publishers. NewYork.
42. Keynes, J.M. (1936) The General Theory of Employment, Interest and Money London: Macmillan.
43. Keynes. J.M. (1937). The general theory of employment. Quarterly Journal of Economics. Feb.