

지역산업과 고용

2022 | vol.6

▶ 이슈분석

- 사회적경제 현황과 취약계층 고용의 특징 | 나주몽
- 경제위기와 사회적기업의 회복력 | 이은수
- 사회적기업의 주요 경영성과 현황과 분석 | 박철훈

▶ 지역사례

- 지역 돌봄 서비스의 미래 “휴먼케어” | 송유정
- 지역사회서비스 공급의 선순환 “복지동행” | 김광제
- 지역 사회적경제의 파트너 “충북사회적경제센터” | 진현호

▶ 일반연구

- 산업별 청년취업자의 학력·기술·전공 미스매치와 임금효과 분석 | 황광훈·조용운

▶ 행정통계로 본 지역고용

▶ 지역-산업 고용동향



편집자의 글

2022년 한해도 저물고 있다. 전쟁과 물가상승으로 경제전망은 어둡기 그지없고, 코로나19도 여전히 기승을 부린다. 지방소멸, 청년유출, 조선업 고용위기, 올해 다루었던 주제들도 지역 일자리 분야의 무거운 주제이었다.

겨울호 주제는 '사회적 경제'를 다루기로 했다. 지역의 희망은 어디에서 출발해야 할까? 뉴노멀 시대, 양질의 일자리가 감소하고 사회경제적 불평등이 증가하는 가운데, 대안적 모델로 사회적 경제가 주목받고 있다. 굳이 이런 담론을 언급하지 않더라도 이미 적지않은 사람들이 도시와 농촌을 막론하고 풀뿌리 지역공동체 곳곳에서 연대와 협력, 공유의 가치를 뿌리내리기 위한 몸짓을 펼치고 있다. 어쩌면 지역과 일자리, 청년을 서로 연결하는 희망의 씨앗은 허리를 굽히고 구체적인 현실을 들여다보면서 찾는 것이 더 나올 수 있다.

심층연구의 첫 번째 원고(나주몽, 전남대학교)와 두 번째 원고(이은수, 한국사회적기업진흥원)는 모두 코로나19와 같은 경제 위기 상황에서 사회적경제가 일자리의 양과 질적 측면 모두에서 긍정적인 기여를 했음을 밝히고 있다. 이은수는 첫째, 사회적기업은 코로나19 위기 기간에도 오히려 신규 인증기업의 수가 증가하여 큰폭의 고용창출 효과를 가졌다. 둘째, 사회적기업 고용은 경기충격에 독립적이며, 우리나라 총고용률 증가율보다 큰 폭으로 고용증가율이 확대되고 있다. 사회적기업의 평균임금은 2020년에 2007년보다 76.4% 증가하였으며, 코로나19 위기상황에서도 일반근로자 및 취약계층 근로자의 평균 근로시간을 확대하여 임금보전을 통한 근로자의 고용과 임금의 안정성을 확보하였다.

사회적경제는 특히 수도권 집중이 심화되는 상황에서 지역의 일자리 창출에 중요한 역할을 하고 있다. 나주몽에 따르면 전체 사회적기업 중 비수도권 비중은 60%가 넘으며, 취약계층 근로자의 비중도 60%를 넘는다. 인구 10만 명 당 사회적경제기업 수로 보았을 때, 강원(116.2개)과 전북(108.7개)이 가장 많아 제조업 비중이 높지 않은 지역에서 중요한 일자리 창출의 원천이 되고 있다. 더욱이 강원과 같이 사회적 경제가 활성화된 지역은 취약계층 및 일반인 노동자 모두 다른 지역보다 평균임금이 높아 일자리의 질 측면에도 기여하고 있음을 확인할 수 있었다.

세 번째 원고(박철훈, 지역과 소셜비즈) 역시 경상북도 사례를 통해 사회적기업이 최근 물가 및 글로벌 공급망 위기, 임금 인상 등 비용 악화 요인에도 불구하고, 취약계층과 청년,

여성의 고용에 긍정적으로 기여하고 있음을 확인하고 있다. 또한 사회적 기업의 수익성은 다소 악화되었으나, 매출액은 역대 최대 수준을 기록하였으며, 각종 재정지표도 코로나19 이전 수준을 회복하였다.

지역 사례는 편집간사인 오윤석 연구원이 그동안의 경험을 바탕으로 지역현장을 발로 뛰면서 취재한 결과를 정리한 것이다.

첫 번째 지역 사례는 지역 돌봄 서비스부문 우수사례인 ‘휴먼케어’로 지역 고용을 통한 지역 돌봄 서비스 제공을 통해 지역 고용 창출 및 사회 서비스 제공을 실천하고 있다.

두 번째 지역사례는 지역 기반 사회 서비스부문 우수사례인 ‘복지동행사회적협동조합’으로 지역 사회복지시설 위탁운영을 통해 지역 기반의 사회 서비스 체계를 만들고 있다.

세 번째 지역사례는 지역 사회적경제 중간지원 부문의 우수사례인 ‘충북사회적경제 지원센터’로 충북지역 사회적경제기업에 대한 수립 컨설팅 및 지역 협력, 지속 가능한 사업 모델 발굴을 수행하고 있다.

본문의 연구와 사례들은 사회적경제가 지역과 고용 사이에 얽힌 실타래를 풀어낼 수 있는 중요한 실마리가 될 수 있음을 보여준다. 물론 개선해야 할 과제도 적지 않다. 무엇보다 사회적경제와 사회적경제기업에서 창출되는 고용의 많은 비중은 정부지원에 의존하고 있다. 이 때문에 사회적기업의 취약성과 고용지속성에 대해 우려하는 목소리가 있다. 나주몽도 지적하고 있듯이, 사회적기업이 자생력을 유지하면서 지속가능한 사회적 목적을 실현하기 위해서는 정부의 정책지원보다는 사회적경제의 생태계를 형성하고 진화시켜 나가는 것이 중요하다.

이것으로 2022년 『지역산업과 고용』은 마무리한다. 2023년 새해에는 새로운 희망을 들고 더 나은 모습으로 독자들에게 인사할 것이다.

지역산업과 고용

2022 | vol.6

Contents

■ 편집자의 글	2
■ 이슈분석	
• 사회적경제 현황과 취약계층 고용의 특징: 사회적기업을 중심으로 나주몽	8
• 경제위기와 사회적기업의 회복력: 고용과 임금을 중심으로 이은수	20
• 사회적기업의 주요 경영성과 현황과 분석: 경상북도 사례를 중심으로 박철훈	40
■ 지역사례	
• 지역 돌봄 서비스의 미래 “휴먼케어” 송유정	54
• 지역사회서비스 공급의 선순환 “복지동행” 김광제	59
• 지역 사회적경제의 파트너 “충북사회적경제센터” 진현호	65
■ 일반연구	
• 산업별 청년취업자의 학력·기술·전공 미스매치와 임금효과 분석 황광훈·조용운	70
■ 행정통계로 본 지역고용	
• 한국사회적기업진흥원 자료로 살펴본 사회적경제기업의 고용	102
■ 지역-산업 고용동향	
• 지역별 고용보험 피보험자 변동 현황	114
• 지역고용이슈	119

이슈분석

- 회적경제 현황과 취약계층 고용의 특징:
사회적기업을 중심으로 | 나주몽
- 경제위기와 사회적기업의 회복력:
고용과 임금을 중심으로 | 이은수
- 사회적기업의 주요 경영성과 현황과 분석:
경상북도 사례를 중심으로 | 박철훈

이슈분석

1

사회적경제 현황과 취약계층 고용의 특징: 사회적기업을 중심으로

나주몽 | 전남대학교 교수

코로나19 이후 글로벌 경제위기로 인한 경기침체 및 실업률 증가와 더불어 고용 없는 성장 기조가 지속되면서 공공성을 지향하는 사회적경제를 통한 일자리 창출 가능성에 대해 기대와 우려가 교차하는 상황이다. 본 고에서는 고용관점에서 사회적경제 현황을 살펴보고, 특히 사회적기업의 취약계층 고용 특성을 통해 코로나19 전후의 사회적 가치 창출의 현주소를 고찰하였다. 첫째, 수도권 사회적경제기업 비중은 전체 사회적경제기업의 40.6%를 차지한 것으로 나타났으나 사회적경제기업은 비수도권 지역으로 더 확산되어 있다고 볼 수 있다. 더욱이 사회·경제적으로 어려운 환경에 직면한 상황에서 사회적경제기업에 정부의 정책자금 지원은 고용에 있어 버팀목의 기능을 보여주었다. 둘째, 사회적기업의 고용현황을 보면 일반인 근로자보다도 취약계층근로자의 비중이 높았다. 더욱이 코로나19의 여파로 취약계층근로자 비중이 2018년에 61%에서 2020년에는 59.9%로 다소 낮아졌지만 3년 평균이 60.7%를 차지하고 있어 사회적기업의 취약계층 비중은 상대적으로 높아 사회적 성과를 나타냈다. 셋째, 지역별 취약계층 및 일반인 평균임금과 평균 근로시간을 보면 취약계층 평균임금은 강원이 가장 높았고 경북, 경기도는 평균임금과 평균 근로시간 모두 평균 이상인 것으로 나타났으나 서울은 평균임금이 가장 낮은 수준으로 나타났다.

1 서론

최근 저성장 기조의 뉴노멀 시대에 세계적으로 실업률 증가와 빈부격차 심화로 인해 양극화가 고착화하는 가운데 사회·경제적 변화 대응 전략으로서 연대와 협력을 기반으로 하는 사회적경제에 대한 관심이 증가하고 있다. 더욱이 코로나19 이후 글로벌 경제위기로 인한 경기침체 및 실업률 증가와 더불어 고용 없는 성장 기조가 지속되면서 공공성을 지향하는 사회적경제를 통한 일자리 창출 가능성에 대해 기대와 우려가 교차하는 상황이다.

우리나라는 그동안 범부처 차원의 사회적경제 활성화 방안 마련 등 다양한 노력을 기울인 결과, 사회적경제기업의 양적 성장을 달성한 것으로 평가하고 있다. 그러나 개별기업 재정지원 중심에서 벗어나 사회적경제기업의 자생력 제고와 지속성장을 위한 지역 기반 생태계 강화의 중요성이 대두되고 있다(나주몽 외, 2022). 특히 2020년 상반기에 코로나19의 영향으로 국내뿐만 아니라 전 세계적으로 심각한 위기 상황을 겪고 있는 상황에서 취약계층의 고용을 추구하는 사회적기업을 통해 정부 지원정책에 의한 취약계층 고용변화의 특징을 면밀하게 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 고에서는 시계열 자료를 통해 사회적경제 현황을 살펴보고, 특히 사회적기업의 취약계층 고용 특성을 통해 코로나19 전후의 사회적 가치 창출의 현주소를 고찰하고자 한다.

2 본론

가. 사회적경제의 현황

1) 사회적경제의 현황과 추이

우리나라의 사회적경제는 전통적 협동조합, 사회적협동조합, 사회적기업, 마을기업, 공제조합, 그리고 경제적 지원활동을 주로 수행하는 비영리재단법인, 사단법인, 민간 비영리단체 등이 경제활동을 통해 사회적 가치를 창출하고 있다. 이들 사회적경제 조직은 지역에 기반하고 시장에서 활동하지만 지역의 공공적 과제 실현을 주요 목적으로 하고 있으며, 시장에서의 경제활동을 통해 조합원의 공동이익을 주요 목적으로 활동하는 조직으로 매우 다양한 활동을 보여주고 있다.

사회적경제기업은 2000년 이후 한국의 부처별로 마련된 근거 법령에 따라 정부 주도로 급격한 양적 성장을 이루어 왔다. 여기서 사회적경제기업은 사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업을 말하는데 실제 사회적경제기업 수는 2012년 2,394개에서 2021년 29,873개로 12배 가량 증가하였다.

사회적경제의 성장을 살펴보기 위해 사회적경제기업을 중심으로 2016년부터 2020년까지 최근 추이를 살펴보면 다음과 같다.

사회적경제기업은 2016년에 14,916개였던 것이 2017년부터 연평균 13.8%씩 증가하여 2020년 기준 사회적경제기업 수는 24,983개로 양적인 증가를 이루었다. 특히 2020년은 코로나19 확산 등의 영향으로 전년 대비 사회적경제기업 수 증가율은 소폭 감소하였으나, 그럼에도 불구하고 13.4%의 증가율을 보였다.

표 1 사회적경제기업 운영현황(2016~2020)

(단위: 개, %)

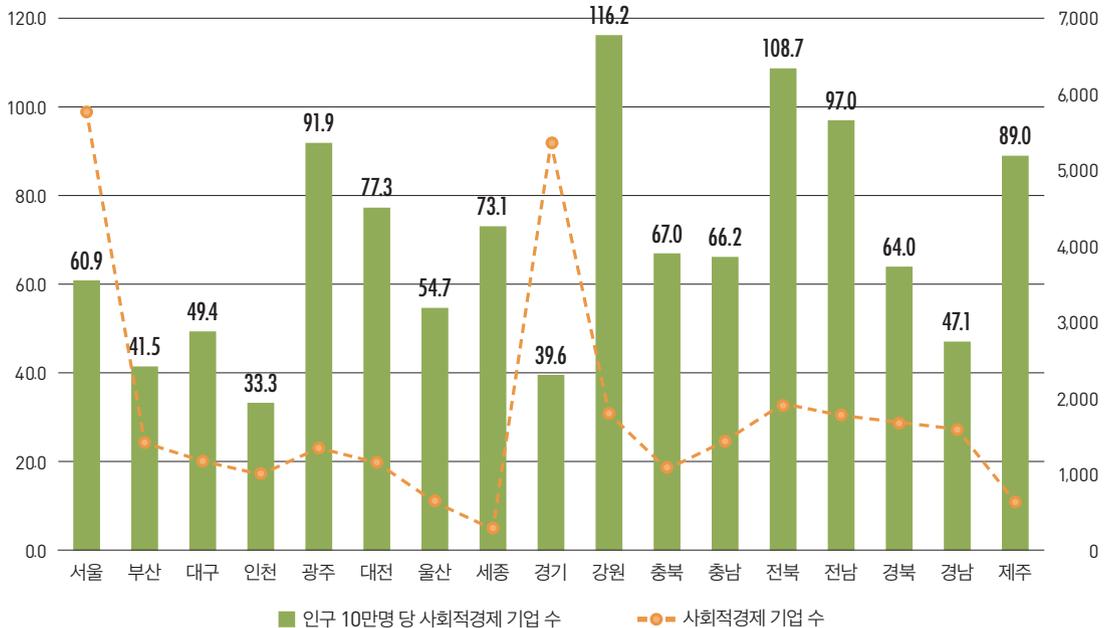
구분	2016	2017	2018	2019	2020
사회적기업	1,713	1,877	2,122	2,435	2,777
협동조합	10,640	12,540	14,550	16,869	19,492
마을기업	1,377	1,442	1,514	1,556	1,652
자활기업	1,186	1,092	1,211	1,176	1,062
합계	14,916	1,6951 (13.6%▲)	19,397 (14.4%▲)	22,036 (13.6%▲)	24,983 (13.4%▲)

자료: 고용노동부(2021) 보도자료, 이재희(2021)

코로나19 발생 이후 2년이 지난 2021년 말 기준으로 전국의 사회적경제기업의 유형별 설립 현황은 다음과 같다. 사회적경제기업은 2021년 말 기준 전국에 29,873개인 것으로 나타났으며, 이 중에서 22,137개가 협동조합으로 74.1%를 차지하고 있다. 그 다음으로 사회적기업 5,022개소(16.8%), 마을기업 1,652개소(5.5%), 자활기업 1,062개소(3.6%) 순이다.

사회적경제기업을 지역별로 보면, 인구가 기본적으로 많은 서울과 경기도 각각 5,794개소와 5,366개소로 많았으며 인천 635개소까지 포함한 수도권의 사회적경제기업이 전체 사회적경제기업의 40.6%를 차지한 것으로 나타났다. 그러나 2021년 말 주민등록인구 기준으로 전체 인구의 50.4%가 수도권에 집중되어 있는 현실을 감안한다면 오히려 사회적경제기업은 비수도권 지역으로 더 확산되어 있다고 볼 수 있다. 실제 인구 10만 명당 사회적경제기업 수를 비교해보면, 강원이 116.2개소로 가장 많고, 그 다음으로 전북 108.7개소, 전남 97.0개소, 광주 91.9개소 순으로 나타났다.

그림 1 한국 사회적경제기업의 지역별 현황(2021년 말 기준)



자료: 나주몽의(2022)

2) 사회적경제의 정책지원과 코로나19의 영향

사회적경제기업의 지원정책은 사회적기업 육성법(2007, 고용노동부), 협동조합 기본법(2012, 기획재정부), 국민기초생활보장법(자활기업, 2000, 보건복지부), 마을기업 육성사업 시행지침(마을기업, 2011, 행정안전부) 등을 근거로 각종 정부지원이 추진되고 있다. 또한 지방정부에서는 광역·기초지자체 단위의 조례에 근거하여, 구청장 및 시장은 기존 사회적경제 관련 민간법인이나 단체에 위탁하는 방식 또는 별도의 독립 법인을 설립하는 방식으로 사회적경제 지원센터를 설치하여 지역의 사회적경제를 지원하고 있다.

더욱이 코로나19 이후에 피해를 입은 사회적경제기업을 위한 정부의 지원정책은 경영 및 고용지원, 금융지원, 세제지원으로 구분되어 추진되었다. 금융지원 측면에서는 긴급경영안정자금과 특례보증 프로그램 등 대출 및 보증 지원을 중심으로 이루어졌으며, 경영 및 고용지원은 일자리안정자금 및 고용유지지원금을 중심으로, 세제지원은 국세 및 지방세에 대한 신고·납부 유예 등을 중심으로 추진되었다. (김진영·서지애, 2020).

이처럼 한국의 사회적경제기업은 정부의 다양한 지원정책을 통해 단기간 내에 지속적인 양적 성장을 이루어 왔다. 특히 2017년에 관계부처합동으로 발표된 “사회적경제 활성화 방안”의 부문·업종별 진출분야 확대 정책을 통해 사회적 목적을 추구하는 사회적경제기업의 양적 증가가 급속히 이루어졌다(이재희, 2021).

그러나 한국의 사회적경제기업은 정부의 지원에 의존하는 경향이 강하여 아직 질적인 수준이 향상되지 못하고 있다. 실제 기획재정부의 협동조합 실태조사에 의하면, 설립·인가된 협동조합 중 54.2%만 사업을 운영하고 있다. 기업 평균 당기순이익은 2014년 1,935만 원에서 오히려 2018년 1,458만 원까지 감소하였다. 또한 부채는 기업당 2014년 162만 원에서 2018년 12,094만 원까지 증가하였다(기획재정부, 2019). 사회적기업도 마찬가지로 기업당 평균 매출액이 2007년 911백만 원에서 2020년 554백만 원으로 감소하였으며, 기업당 평균 유급근로자 수도 2007년 50.8명에서 2020년 20.2명으로 감소하였다(나주몽외, 2022).

그럼에도 불구하고 최근 한국사회적기업진흥원이 ‘사회적경제기업 경기동향조사’ 자료를 사용하여 코로나19 이후 사회적경제기업의 경기 및 고용동향을 살펴보고, 특히 이러한 경기여건과 고용현황 변화에 정부 정책이 미친 영향을 경험적으로 확인하였다(김진영·서지애, 2020). 이에 대한 분석결과로 사회적경제기업의 자금·인력·판로(매출) 여건은 코로나19 확산으로 인해 악화되었으나, 고용유지지원금 또는 정부의 정책자금을 지원받은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 자금·인력·판로(매출) 여건 모두가 상대적으로 양호한 것으로 나타났다.

나. 사회적기업 취약계층 고용의 특징

1) 사회적기업의 현황

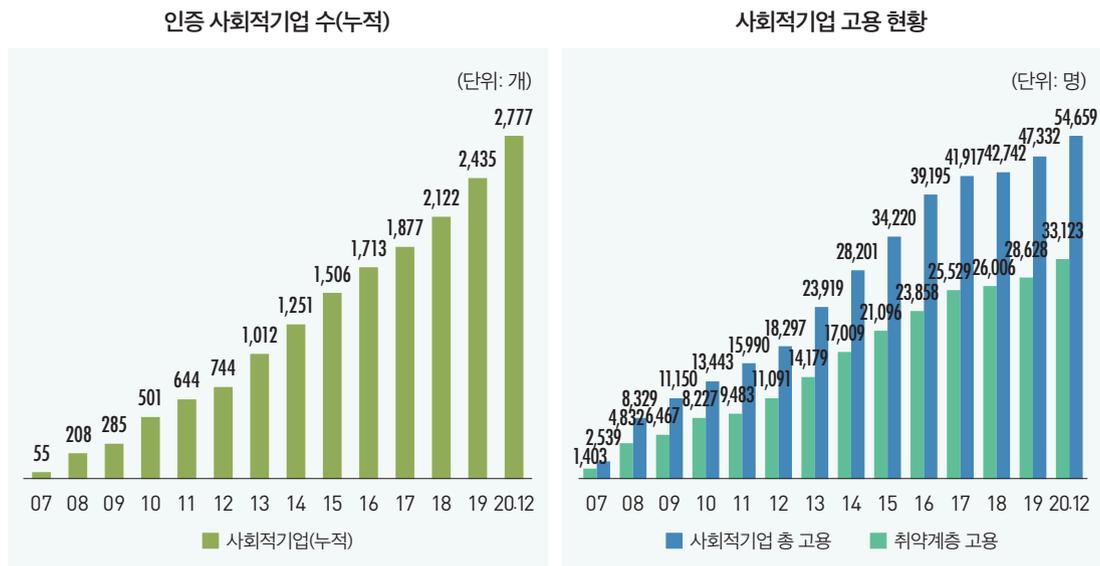
일반적으로 사회적기업은 영리기업과 비영리조직의 중간 형태로 사회적 목적을 우선적으로 추구하면서 재화·서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업·조직을 말한다(한국사회적기업진흥원, 2021). 그러나 한국에서 사회적기업은 2007년 제정된 「사회적기업육성법」에 의해 인증된 기업을 의미한다. 동법에 의한 사회적기업은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하여 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로 법에 따라 인증을 받은 자로 규정하고 있다(「사회적기업육성법」 제2조 제1항).

사회적기업은 인증·지정되면서 각 기업의 성과보고서를 관리부처에 제출하기 때문에, 협동조합, 마을기업, 자활기업 등 다른 사회적경제기업 유형에 비해 관련 데이터가 상대적으로 잘 구축되어 있다. 한국

사회적기업진흥원이 제공하는 한국 사회적기업의 현황은 다음과 같다(나주몽외, 2022).

「사회적기업육성법」이 제정된 2007년 이래 사회적기업은 초기 55개소 인증을 시작으로, 2020년 말 기준 2,777개소가 인증되어 활동하였다. 사회적기업의 총고용자 수는 2007년 2,539명에서 2020년 54,659명까지 증가하였다. 특히 사회적기업은 전술한 바와 같이 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. 이에 따라 사회적기업에 고용된 취약계층은 2007년 1,403명에서 2020년 33,123명으로 증가하였다. 2020년 기준으로는 전체 사회적기업 근로자 중 60.6%가 취약계층 근로자인 것이다. 즉 사회적기업은 장애인·경력단절여성·고령자 등 노동시장 진입이 어려운 사람들에게 일자리를 제공하는 중요한 사회적 역할을 수행하고 있다는 것을 알 수 있다.

그림 2 사회적기업의 연도별 추이(기업 수, 고용)



자료: 나주몽외(2022)

사회적기업이 주로 활동하는 사회서비스 업종분야는 문화·예술 9.9%, 청소 9.1%, 교육 8.9%, 사회복지 4.5%, 환경 4.4%, 간병·가사지원 3.5%, 관광·운동 2.4%, 보건 1.6%, 보육 0.6%, 산림보전 및 관리 0.5%, 문화재 0.4%, 고용 0.4%, 기타 54.8% 순으로 나타났다. 여기서 기타는 제조·판매업, 식품업(식음료, 도시락 등), 생활용품(화장품, 비누 등)이다.

2) 사회적기업의 취약계층 고용 추이

사회적기업은 복합적인 정책목표를 가지지만 기본적으로 일자리 창출 특히, 취약계층에 대한 일자리 창출을 중요한 목적으로 설정해 왔다. 취업 곤란을 겪는 취약계층에 일자리를 제공하고 이들을 지역사회에 통합하는 것은 중요한 사회적 성과이다. 이에 한국사회적기업진흥원의 2022년 사회적기업 성과보고서를 중심으로 최근 고용 추이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 취약계층 근로자 및 일반인 근로자의 수는 최근 2018년에서 2020년 사이에 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 사회적기업의 총근로자 수는 2018년에 42,742명에서 2020년에 55,407명으로 증가했다. 2020년에 사회적기업의 유급근로자 중에서 취약계층 근로자는 33,206명으로 59.9%를 차지하고 있는 반면 일반인 근로자는 22,201명으로 40.1%를 차지하고 있어 사회적기업은 일반인 근로자보다도 취약계층 근로자의 비중이 높은 것으로 나타났다. 비록 코로나19의 여파로 취약계층 근로자 비중이 2018년에 61%에서 2020년에는 59.9%로 다소 낮아졌지만 3년 평균이 60.7%를 차지하고 있어 사회적기업의 취약계층 비중은 상대적으로 높다고 할 수 있다.

또한 기업당 평균 취약계층 근로자 수는 2018년에 12.7명에서 2020년에 12.1명으로 코로나19로 인해 기업당 평균 고용인원도 다소 감소하였다.

표 2 사회적기업에 있어 취약계층과 일반인 근로자 추이

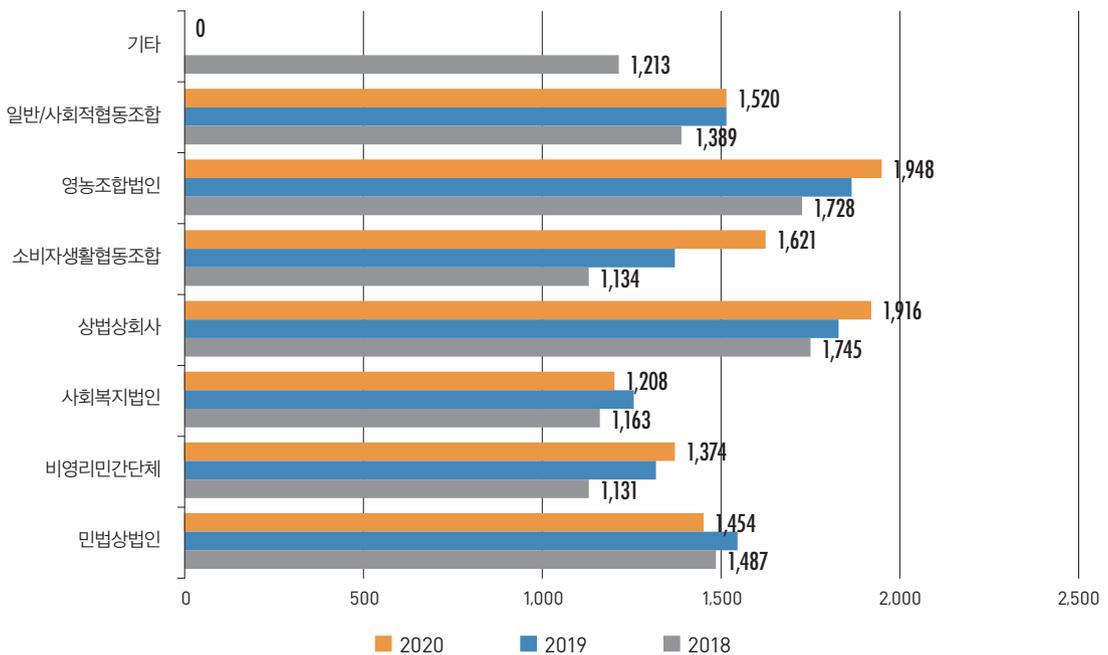
(단위: 명, %)

구분	2018	2019	2020
취약계층 근로자	26,086 (61.0)	30,073 (61.3)	33,206 (59.9)
일반인 근로자	16,656 (39.0)	18,990 (38.7)	22,201 (40.1)
총유급근로자 합계	42,742 (100)	49,063 (100)	55,407 (100)
기업당 평균 취약계층 근로자	12.7	12.8	12.1

둘째, 사회적기업의 조직형태별 취약계층 근로자의 평균임금을 살펴보면 다음과 같다. 사회적경제의 조직형태는 민법상법인, 비영리민간단체, 사회복지법인, 상법상회사, 소비자생활협동조합, 영농조합법인, 일반/사회적협동조합, 기타로 구분할 수 있다.

사회적기업의 조직형태에서 평균 이상의 임금을 나타낸 조직은 영농조합법인, 상법상회사이며, 또한 평균 이상의 근로시간 역시 2020년 소비자생활협동조합을 제외하면 영농조합법인과 상법상회사로 나타났다. 조직형태별 취약계층의 평균임금이 낮은 조직은 사회복지법인과 비영리민간단체로 나타났다.

그림 3 사회적기업 조직형태별 취약계층 평균임금 추이

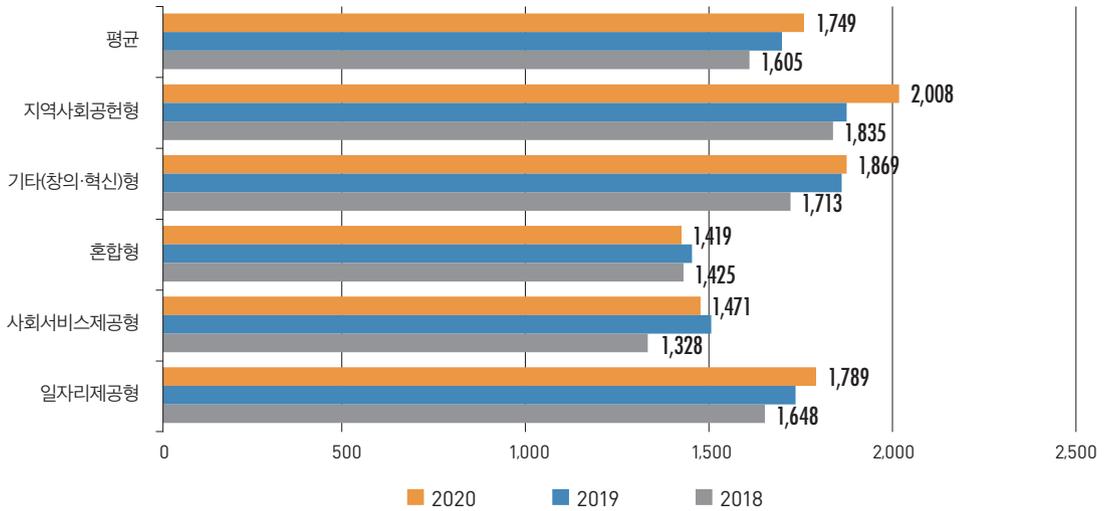


자료: 윤지성외(2021)

셋째, 인증유형별 취약계층 근로자의 평균임금을 살펴보면 다음과 같다. 사회적기업의 인증유형별 구분은 일자리제공형, 사회서비스제공형, 혼합형, 기타(창의·혁신)형, 지역사회공헌형으로 나눌 수 있다.

사회적기업의 평균임금 이상인 유형은 지역사회공헌형, 기타(창의·혁신)형, 일자리제공형으로 나타났다. 그리고 근로시간도 역시 평균임금과 유사하게 지역사회공헌형, 기타(창의·혁신)형, 일자리제공형이 평균 이상의 근로시간의 패턴을 보였다.

그림 4 사회적기업 인증유형별 취약계층 평균임금 추이



자료: 윤지성외(2021)

넷째 지역별 취약계층 및 일반인 평균임금과 평균 근로시간을 보면 취약계층 평균임금은 강원이 252만 6천 원으로 가장 높고 다음이 경북(201만 6천 원), 경기(194만 7천 원), 전남(180만 원), 전북(178만 9천 원)으로 나타났으며 서울은 148만 7천 원으로 가장 낮은 수준을 보였다.

한편 일반인 근로자 평균임금은 강원이 288만 4천 원으로 가장 높았으며 다음으로 경기 273만 7천 원, 경북 273만 6천 원, 제주 256만 6천 원, 광주 240만 5천 원으로 나타났다. 모든 지역에서 일반인 근로자의 평균임금이 취약계층의 평균임금을 상회하였다.

표 3 사회적기업에 있어 취약계층과 일반인 근로자 추이

(단위: 천 원, 시간)

	취약계층		일반인	
	평균임금	평균시간	평균임금	평균시간
강원	2,526	35.4	2,884	38.1
경북	2,016	34.6	2,736	40.2
경기	1,947	32.6	2,737	35.7
전남	1,800	34.4	2,277	38.3
전북	1,789	32.5	2,377	36.6
대전	1,754	35.6	2,221	36.8
제주	1,705	30	2,566	37.8
충남	1,689	32.6	2,127	34.9
충북	1,633	31.5	2,400	36.7
경남	1,623	31.7	1,923	32.1
울산	1,614	33.4	1,991	35.9
부산	1,607	32.3	2,012	35.9
광주	1,563	29.9	2,405	37.8
대구	1,559	30.9	1,837	33.3
인천	1,553	30.9	2,138	36.0
세종	1,491	31.4	2,270	36.3
서울	1,487	28.9	2,389	36.4
평균	1,727	32.3	2,311	36.4

자료: 윤지성외(2021)

김동근(2022)의 연구에서는 사회적기업의 패널자료를 이용하여 실증 분석한 결과, 일자리창출사업을 통한 정부의 재정지원은 전반적으로 고용 및 사회적 성과에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉 사회적기업은 취약·비취약계층 할 것 없이 사업 참여 근로자의 고용을 증가로 인한 총유급근로자 수를 증가시켜 고용 및 사회적 성과에 긍정적인 영향을 준 것으로 나타났다. 그러나 취약·비취약계층 할 것 없이 사업 참여로 인한 자체 근로자의 고용 감소 혹은 대체효과의 발생으로 재정낭비가 발생하는 것으로 나타나, 사회적기업의 취약성과 고용지속성에 대해서는 우려의 목소리를 내놓았다.

3 결론

본 고에서 사회적경제 현황과 사회적기업의 취약계층 고용 특성을 통해 본 코로나19 전후의 사회적 가치 창출의 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 수도권은 사회적경제기업 비중은 전체 사회적경제기업의 40.6%를 차지한 것으로 나타났으나 2021년 말 주민등록인구 기준으로 전체 인구의 50.4%가 수도권에 집중되어 있는 현실을 감안한다면 오히려 사회적경제기업은 비수도권 지역으로 더 확산되어 있다고 볼 수 있다. 즉 실제 인구 10만 명당 사회적경제기업 수를 비교해보면, 강원이 116.2개소로 가장 많고, 그 다음으로 전북 108.7개소, 전남 97.0개소, 광주 91.9개소 순으로 나타났다. 더욱이 코로나19 확산으로 인해 사회적경제기업의 자금·인력·매출 여건은 악화되었으나, 고용유지 지원금 또는 정부의 정책자금을 지원받은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 자금·인력·매출 여건 모두가 상대적으로 양호한 것으로 나타나 사회·경제적으로 어려운 환경에 직면한 상황에서는 정부의 정책자금 지원이 고용에 있어 버팀목으로 작용할 수 있다는 가능성을 보여주었다.

둘째, 사회적기업의 총근로자 수는 2020년에 55,407명으로 이중 취약계층 근로자는 59.9%를 차지하고 있어 사회적기업은 일반인 근로자보다도 취약계층 근로자의 비중이 높은 것으로 나타났다. 더욱이 코로나19의 여파로 취약계층 근로자 비중이 2018년에 61%에서 2020년에는 59.9%로 다소 낮아졌지만 3년 평균이 60.7%를 차지하고 있어 사회적기업의 취약계층 비중은 상대적으로 높아 사회적 성과를 나타냈다. 이것은 사회적 취약계층에 대한 복지수요를 국가가 충분히 지원하지 못하고, 기부와 자원봉사 등 민간의 자발적 참여도 저조한 상황에서 사회적기업이 소외계층을 대상으로 나눔의 가치를 추구하고 있는 것으로 판단된다.

셋째, 지역별 취약계층 및 일반인 평균임금과 평균시간을 보면 취약계층 평균임금은 강원이 가장 높았고 경북, 경기도는 임금과 시간 모두가 평균 이상인 것으로 나타났다. 그러나 서울은 평균임금이 가장 낮은 수준으로 나타났다. 특히 서울의 경우에는 사회적경제기업의 수는 가장 많은 반면 취약계층의 평균임금은 가장 낮아 사회적기업의 사회적 가치 창출 및 고용의 질 측면에서는 지방이 보다 우수하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 향후 사회적기업이 자생력을 유지하면서 지속가능한 사회적 목적을 실현하기 위해서는 정부의 정책지원에 의존하기보다는 사회적경제의 생태계 형성과 진화가 중요하다고 할 수 있다.

참고문헌

김동근(2022), 일자리창출사업을 통한 정부의 재정지원이 사회적 기업의 고용 및 사회적 성과에 미치는 영향: 패널데이터 분석을 중심으로, 기업과혁신연구, 45(1), 33-52.

김진영·서지애(2020), 코로나19 이후 한국 사회적경제기업의 경기여건 및 고용변화: 사회적경제기업 경기동향조사 자료를 중심으로, 한국사회적기업진흥원.

나주몽외(2022), 지속가능한 사회적경제 생태계, 전남대학교출판문화원.

윤지성외(2021), 2020 사회적기업 성과분석, 고용노동부·한국사회적기업진흥원.

이재희(2021), 사회적경제 협력 활성화 유형 및 특성 연구, 한국사회적기업진흥원.

한국사회적기업진흥원(2021) 2021 한손에 잡히는 사회적기업, 한국사회적기업진흥원.

이슈분석

2

경제위기와 사회적기업의 회복력: 고용과 임금을 중심으로

이은수 | 한국사회적기업진흥원

본 연구는 코로나19 등 경제위기에 따른 사회적기업의 회복력을 노동시장 중심으로 살펴보았다. 본 연구는 사회적기업의 고용과 임금의 회복력을 살펴보기 위해 사회적기업육성법 제정 이후 2007년부터 2020년까지 국내 경기변동과 노동시장을 분석하였다. 그 결과는 첫째, 경제위기 시 총고용률과 총실업률은 경기충격 후 1~2년 후 회복하며, 여성고용은 경기변동과 무관함을 발견하였다. 둘째 경기변동과 우리나라 총평균임금은 상호독립적이나, 코로나19 위기 시 2% 미만으로 물가상승은 미반영되었음을 알 수 있었다. 한편 경제위기와 사회적기업의 회복력을 살펴보면, 첫째, 사회적기업은 코로나19 위기기간에도 오히려 신규 인증기업의 수가 증가하여 큰 폭의 고용창출 효과를 냈다. 둘째, 사회적기업의 고용은 경기충격에 독립적이며, 고용증가율이 우리나라 총고용률 증가율보다 큰 폭으로 확대되고 있다. 마지막으로, 경제위기와 사회적기업의 임금회복력을 살펴보면 사회적기업은 평균임금이 2020년에 2007년보다 76.4% 증가하였으며, 코로나19 위기상황에서도 일반근로자 및 취약계층 근로자의 평균 근로시간을 확대하여 임금보전을 통한 근로자의 고용과 임금의 안정성을 확보하였다. 본 연구는 지역특화 연구, 업종특화 연구, 정교한 시계열 분석을 향후 연구과제로 제시하였다.

키워드: 경제위기, 사회적기업의 고용회복력, 사회적기업의 임금회복력

1 들어가며

1997년 외환위기, 2008년 미국발 금융위기와 더불어 코로나19의 경제위기는 이미 경제성장률과 노동시장의 변화에 밀접한 영향을 주었다. 최근 빠르게 변화하는 경제 환경 속에서 경제위기와 노동시장의 관계에 대한 관심은 더욱 증대되고 있다.

우리나라의 경기변동과 노동시장에 대한 연구는 1980년부터 축적된 데이터를 중심으로 경기변동과 고용 및 임금에 관한 연구가 본격적으로 진행이 되고 있다(박준성, 이은수, 2009). 경기변동에 따른 노동 시장 상황을 살펴보기 위한 고용현황 지표는 고용률과 실업률을 사용하며, 임금은 평균임금상승률 등을 사용하여 연구가 주로 이루어지고 있다.

한편, 코로나19의 지속적인 확산은 경기둔화와 더불어 사회적기업에도 지속가능성에 도전을 선사하였다. 최근에는 코로나19의 경제 위기상황에서 사회적기업의 회복력에 대한 관심이 높아지고 있는 실정이다(영국사회적기업협회, 2021). 즉 코로나19라는 세계적인 경제위기 상황에서 정부와 시장의 도움의 손길이 도달하지 못하는 계층에 대한 사회적기업의 역할과 중요성이 더욱 강조되고 있다(Weaver, 2020).

사회적기업은 사회문제를 해결하는 새로운 주체들 중에 주목받는 조직들이다. 사회적기업은 경제적 성과를 창출함과 동시에 사회문제 해결이라는 조직목표를 가진 특수한 조직이다(지수호 & 유두호, 2021).

특히 사회적기업은 취약계층, 여성에게 안정적인 일자리를 제공하고 경제위기 상황에서도 연대와 협력을 통해(조영복, 2021), 지속가능성을 확보하고 있다. 유럽의 Social Economy Europe(SEE)은 2020년 SEE Report에서 조사기관 중 71%의 기업이 코로나19가 고용 분야에 가장 큰 타격을 주었다는 연구결과를 제시하였다. 이와 같이 경제위기는 취약계층과 여성, 이민자 등에게 안정된 일자리를 제공하는 사회적기업에 도전을 선사하고 있으며, 경제위기에 사회적기업이 고유의 사회목적을 실현하면서 노동시장의 회복력을 가지는지에 대한 연구의 필요성이 더욱 대두되는 상황이다.

따라서 본 연구는 경제위기 상황에서 사회적기업의 노동시장 회복력을 알아보고자 한다. 본 연구의 목적은 첫째, 사회적기업의 회복력을 알아보기 위해 사회적기업의 회복력 연구를 살펴보고자 한다. 둘째, 사회적기업육성법 제정 이후 경기변동에 따른 국내 노동시장 분석을 실시하여 사회적기업의 노동시장 회복력 연구의 기초를 제공하고자 한다. 마지막으로, 본 연구는 국내 사회적기업의 경기변화에 따른 노동시장 회복력을 측정하기 위한 시계열 데이터 자료를 살펴보고 그 함의를 찾고자 한다.

2 사회적기업의 회복력

가. 회복력의 개념 및 연구동향

회복력(Resilience)의 개념은 생태학 분야에서 Holling(1973)에 의해 처음 제시된 이후, 심리학, 사회학, 조직학, 경제학 등 다양한 학문 분야에서 활용되고 있다. 회복력은 생태학뿐만 아니라 경제성장론에서도 그 유래를 찾을 수 있다(권진우 외, 2021).

다수의 학자가 추상적인 개념을 구체화하려는 노력을 시도했는데, Martin & Sunley(2015)가 제시한 회복력의 정의가 제일 보편적이다. 본 개념은 3가지로 구성되어 있다. 첫째, 회복탄력성을 충격 이전 수준 또는 경향으로 반등하는 것으로 본다. 둘째, 회복력을 충격을 흡수하는 능력이라고 정의하는 시각이다. 마지막으로, 회복력을 긍정적 의미의 적응력으로 보는 시각이다. 따라서 회복력은 하나의 경제 전체의 충격으로 경기하강의 폭이 감소하는 경우 얼마나 빨리 충격에서 회복하느냐이다(우영진·김의준, 2017).

한편 회복력과 자주 혼동하는 개념이 지속가능성 개념이다. 그러나 지속가능성 개념은 균형 이론에 근거하여 현존하는 자원의 효율적 활용 추구를 내포하는 데 비해 회복력(회복탄력성)의 개념은 급변하는 상황에서 발생하는 위기에 대처하고 불확실성을 초래하는 위협요인을 줄이는 데에 맞춰져 있다는 점에서 차이가 있다(전은주, 정봉현 & 나주몽, 2016; 권진우 외, 2021).

국내 회복력 연구는 2000년경 본격적으로 시작되었고, 초기에는 자연재해 중심으로 이루어지던 연구가 2008년 경제위기를 겪으면서 경제 분야로 확대되어 연구가 진행되어 왔다.

경제위기 상황에서의 회복력을 측정하는 경제 분야의 연구는 충격의 크기를 측정하거나 회복의 속도를 가늠하는 정량적 접근 방식이 사용되는 데 비해 경제 외 분야에서는 정성적인 접근 방식이 활발하게 이루어지고 있다.

경제적 회복력에 대한 많은 논의 중 결정 요인으로 빈번하게 등장하는 항목은 산업구조이다. 1990년~2011년 사이 15개 시도의 총부가가치 증감률과 취업자 수 증감률이 변화하는 양상을 토대로 지역 회복력을 진단한 결과 점차 수도권 대 비수도권의 구도가 깨지는 대신 산업구조 전환에 성공한 지역과 기존 산업구조에 갇힌 지역으로 구분되는 경향을 확인했다(김원배 & 신혜원, 2013).

한편 정혜진(2016)은 1990년~2015년 사이 발생한 세 번의 경제위기 시 지역의 고용 수준이 충격을 받는 정도에 통계적으로 유의미한 차이가 있었고 충격의 영향이 지속되는 현상이 충청권에서 분명히 나타났고 제조업 비중이 높음을 감안하여 제조업 경쟁력 제고가 필요하다는 주장을 하였다. 이와 같은 맥락에서 권진우 & 이슬(2020)은 개별 시군구의 회복력에 차이가 있으며, 시군구의 노력에 따라 회복력이 더

크다는 것을 확인하였다. 해당 연구는 전체 산업에서 제조업이 차지하는 비율을 높일 필요가 있고 상용직 근로자가 차지하는 비율이 높을수록 회복력이 높음을 제시하였다.

또한 권진우 외(2021)는 경기도 지역의 코로나19 위기상황에서의 고용현황 분석을 통해 코로나19 확산 이후에도 상용직 근로자는 꾸준히 증가하고 있으며, 남성에 비해 여성의 일자리 감소가 더 크다는 연구결과를 제시하였다.

위와 같은 선행연구를 살펴보면, 경기변동에 민감한 취약계층 일자리 및 여성 인력의 비율이 높은 사회적기업의 일자리가 경제위기 시 회복력이 있고 사회적·경제적 가치를 창출하는지에 대한 연구가 필요하다.

나. 사회적기업의 회복력 연구

사회적기업과 위기에 관한 연구는 주로 외상, 경제위기, 인종차별, 자연위기와와의 관계를 주제로 다양하게 이루어져 왔다(Weaver & Blakey, 2022). 최근 코로나19 이후 경제위기 상황에서 사회적기업의 회복력에 관한 연구는 주목받고 있다. 코로나19라는 세계적인 위기는 정부와 시장의 도움의 손길이 도달하지 못하는 계층에 대한 사회적기업의 역할과 중요성은 강조하고 있으나, 코로나19의 위기상황에서 사회적기업이 어떻게 대응하였는지에 대한 연구는 아직은 드물다(Weaver, 2020). 영국사회적기업협회는 격년으로 사회적기업 실태조사를 실시하고 있으며, 2021년에는 코로나19 대유행으로 인한 사회적기업의 도전과 회복력에 대한 설문조사를 실시하였다. 설문 항목은 회복력 측정을 위해 매출증가, 설립기업 수증가, 스케일링 업(종업원 규모, 평균매출, 시장점유율), 수출확대 등으로 구성해 진행하였다. 결과는 전체 사회적기업 중 44%가 매출액이 증가하였고 35%의 기업을 제외하고는 매출액이 현상유지되어 사회적기업의 높은 회복력을 입증하였다(영국사회적기업협회, 2021). 또한 코로나19 위기 상황에서도 전체 조사 대상 기업 중 수출 분야 매출도 2019년 17% 대비 2021년 22%로 증가하였으며, 스코틀랜드 내 사회적기업의 41%, 런던 내 사회적기업의 32%가 국제거래를 하고 있는 것으로 발표하였다.

Social Economy Europe(SEE)은 2020년 SEE Report에서 벨기에, 스페인, 폴란드, 핀란드 등 13개 국가 및 튀르키예(터키)와 유럽수준기구 1개가 협력하여 274개 사회적경제기업을 대상으로 코로나19 기간의 영향에 대한 연구를 실시하였다. 본 조사에서 응답기업의 71%는 코로나19가 기업의 고용 분야에 가장 큰 타격을 주었으며, 분야별로 살펴보면 사회서비스(14.5%), 교육 및 훈련(14%), 청소·보안 및 기타 개인 서비스(13%)가 큰 피해를 보았다고 응답하였다. 응답기업들은 회사 내 고용측면의 위기를 주로 일시적 실업(31.5%), 활동중단(18%) 근로시간 단축(14%) 등으로 대응해 극복했다고 하였다. 코로나19 이후 회사 비즈니스의 회복가능성에 대한 질문에서는 전체기업 중 43%는 '몇 달 안에 극복이 가능

하다'고 하였으나, 40%는 '회복가능성에 확신이 없다', 15%는 '회사 비즈니스의 회복이 어렵다'고 응답한 보고서를 제시하며 기존 중소기업에 포함한 정부지원보다 사회적경제조직에 적합한 지원제도의 설계가 필요함을 강조하였다.

한편, 주요 국제기구들은 사회적경제의 역할 확대와 통계 취합 등을 위한 권고안을 마련하고 있다. 특히, ILO는 2021년 코로나19 위기로부터 포용적이고 지속 가능하며, 회복력이 있는 인간 중심의 회복을 도모하기 위한 ILO 글로벌 행동을 촉구하였다. 이 같은 ILO의 선언은 사회연대경제가 지속가능한 개발, 사회정의, 양질의 일자리, 생산적인 고용 및 생활수준 개선을 위한 중요한 수단이며, 환경 문제를 해결하는 데도 일조함을 명시하고 있다(ILO, 2022).

국내에서는 조영복(2021)이 코로나19 상황의 국내 사회적경제의 상황을 살펴보고 미래과제를 도출하는 이론연구를 진행하였다. 본 연구는 지속적인 코로나19 위기상황에서도 사회적경제기업은 호혜와 협력을 통해 코로나19 위기를 극복하고 있다고 주장하며, 경제사회적 안정망을 구축하기 위해 사회적경제의 지속가능성 담보의 중요성을 강조하였다.

이와 같은 연구가 진행되고 있음에도 불구하고 사회적기업의 회복력에 관한 연구는 계량 시계열 확보의 어려움으로 횡단면적인 실태조사와 사례연구(Kishnani, 2021; Borzaga & Tallarini, 2021) 및 이론연구(조영복, 2021)가 주로 이루어지는 실정이다. 따라서 본 연구는 국내 사회적기업 시계열 흐름을 중심으로 경기변동에 따른 고용 및 임금의 회복력을 살펴볼 것이며, 특히 경제위기 시점에서 사회적기업의 노동시장의 회복력을 중점적으로 알아보고자 한다.

3 경제위기와 노동시장

가. 경기변동과 고용

코로나19의 발생과 확산은 전 세계적으로 노동시장에 큰 충격을 야기하였다(고영근 & 안태현). 특히 미국 등 전면 봉쇄 조치를 취한 국가에서는 대규모 실업 발생 및 고용충격이 발생했다. Nam & LEE(2021)는 경제활동인구조사 자료를 인구학적 셀 단위로 구성하여 코로나19가 고용률을 0.82% 감소시키고 실업률을 0.29% 증가시킨 것을 확인하였다.

임석희 & 송주연(2022)은 경제위기가 국민경제에 가장 큰 고통을 가져다주는 경로가 고용이라고 주장하였다.

일반적으로 남성고용이 여성고용보다 경기변동에 민감하게 반응한다(고용근 & 안태현, 2018). 이는 제조업 등 남성 고용비율이 높은 산업이 경기변동의 영향을 크게 받는 반면 여성 비중이 높은 서비스업은 경기변동에 덜 민감하기 때문이다(Albanesi & Sahin, 2018). 그러나 코로나19 경제위기에 따른 고용충격은 기존 경제위기와 다르게 여성고용에 더 큰 영향을 발생시킬 수 있다. 이와 같은 맥락에서 한국의 경제활동인구조사를 이용한 Kim(2021)은 코로나19가 고용에서 비경황 상태로의 이행에 있어서 성별 격차가 발생하고 이는 고용에서 실업으로의 이행 격차보다 두 배가량 크다고 주장하였다. 따라서 코로나19 등으로 인한 경제위기는 남성보다 여성고용의 불안을 더욱 고조시킬 것이며, 여성고용의 비율이 높은 사회적기업의 고용이 과연 코로나19 위기 등 경제위기 상황에서 고용유지 및 회복력이 있는지를 살펴보는 것은 중요하다.

나. 경기변동과 임금

코로나19가 임금에 미치는 영향을 분석한 이용관(2021)에 따르면, 코로나19로 인해 정규직과 비정규직의 노동시간 및 임금격차가 확대되었다. 본 연구에서는 코로나19 팬데믹 이후 비정규직의 노동시간이 상대적으로 감소하면서 이들의 임금소득 창출 기회가 축소되었음을 제시하였다.

한편 신동균 & 전병유(2002)는 실질임금의 경기순응성은 여성보다 남성에게 있어서 더 크게 나타난다고 주장하였다. 신동균(2003)은 남성은 내규재, 제조업, 건설업 등 경기순응성이 높은 고임금 산업에 과다 분포되어 있으며, 여성은 소매업, 서비스업 등 경기변동에 덜 민감한 산업에 분포되어 있어서라고 주장하였다. 그러나, 일반적인 경제위기와 다르게 코로나19 경제위기는 대면업무가 많은 소매업, 서비스업에 주로 종사하는 여성에게 타격이 클 가능성이 높으며, 여성, 취약계층이 많이 분포해 있는 사회적기업의 고용과 더불어 임금 측면에서도 경제위기 상황에서의 회복력 연구는 필요하다.

위와 같은 연구결과를 살펴볼 때 경기변동과 노동시장 연구는 주로 고용을 중심으로 이루어져 왔으며, 경기변동과 임금에 관한 연구는 상대적으로 적은 편이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 사회적기업의 경제위기 상황에 사회적기업의 임금을 보존하기 위한 노력을 통해 임금회복력을 가지는지에 대한 연구의 중요성이 대두된다.

4 국내 경기변동 노동시장 분석

본 연구는 경기변동 추이를 실질GDP성장률, 명목GDP성장률과 함께 살펴보았다. 특히, 경기변동 시계열¹⁾ 중 2008년 금융위기, 2012년 유럽발 재정위기, 2019년 코로나19 위기의 경기충격이 노동시장에 미치는 영향과 회복의 시기를 시계열 흐름으로 살펴보고 사회적기업의 회복력 지표와 비교하고자 한다.²⁾

가. 경기변동과 고용

사회적기업육성법 제정 이후 2007년~2021년 국내 주요 경기변동 변화에 따른 노동시장을 살펴보면, 제1기 2008년 금융위기, 제2기 2012년 유럽발 재정위기, 제3기 2019년 코로나19의 위기 전후 경제성장률과 고용률 하락 후 1~2년 주기로 회복을 경험하였다.

경기변동 시계열을 살펴보면, 2008년~2009년 경기충격이 계속되다가 2010년 회복되며, 유럽발 재정위기 전후 2011년~2012년 경기충격이 경제성장률 하락에 영향을 주고 2013년 회복되는 반면 코로나19 위기는 2020년 경제충격 이후 2021년 경기가 회복됨을 알 수 있다.

또한 경제위기의 충격에 따른 총고용은 제1기 2008년 하락 후 2009년까지 답보하다 2010년 회복하였으며, 제2기 2012년은 당해 연도 충격 후 2013년 회복의 국면에 접어들었다. 한편 제3기 코로나19 위기 시점에는 경기충격 이후 2020년 경기가 후행하고 2021년 빠른 회복이 이루어졌다. 경제위기의 충격에 따른 여성고용은 제1기 2008년~2010년 소폭 하락 후 2011년부터 2021년까지 소폭 상승하고 있어, 제1기 금융위기 이후 경기위기와 연동되지 않음을 알 수 있다.

다음으로 경제위기 충격과 총실업률의 관계를 살펴보면 제1기 경제위기(2008년) 이후 2008년 3.2%에서 2009년 3.6%로 상승하였으나, 제2기 경제위기(2012년) 이후 2012년 3.2%에서 2013년 3.1%로 오히려 소폭 하락하였다. 한편 제3기(2019년) 이후에는 2019년 3.8%에서 2020년 4.0%로 경기충격이 실업률을 높였다.

1) 경제위기(경기충격)는 제1기(2008년 금융위기), 제2기(2012년 유럽발 재정위기), 제3기(코로나19 위기)로 나누어 살펴보고자 함

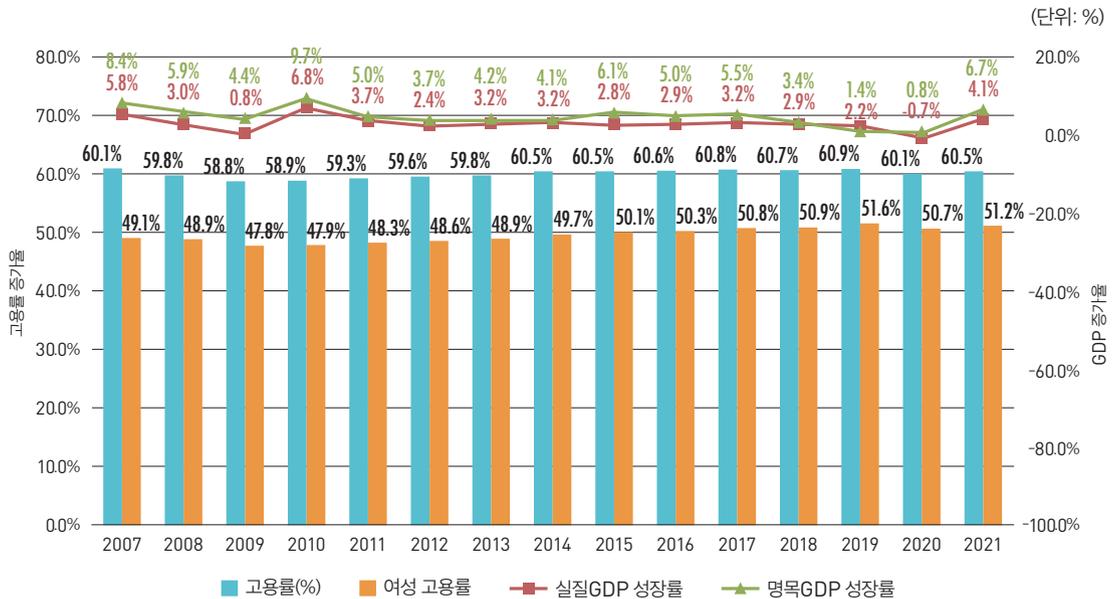
2) 노동시장 지표는 주로 노동시장 변화를 측정하는 고용률과 실업률 및 평균임금상승률과 종사자 지위별 취업자 변화를 경기변동 지표와 함께 측정하고자 함

경제위기 충격과 여성 실업률의 관계를 살펴보면 제1기 경제위기(2008년) 이후 2008년 2.6%에서 2009년 3.0%로 상승하였으나, 제2기 경제위기(2012년) 이후 2012년 3.0%에서 2013년 2.8%로 오히려 소폭 하락하였다. 한편 제3기(2019년) 이후에는 2019년 3.6%에서 2020년 4.0%로 경기충격이 실업률에 바로 반영되었다.

우리나라는 OECD 국가 중 자영업자 비율이 높은 편으로 경제위기 시 임금근로자가 자영업자로 편입될 가능성이 높으나, 경제위기와 무관하게 자영업자 수는 축소되고 상용직 임금근로자가 점차 확대되어 경제위기 시 고용불안은 존재하지 않았음을 알 수 있다.

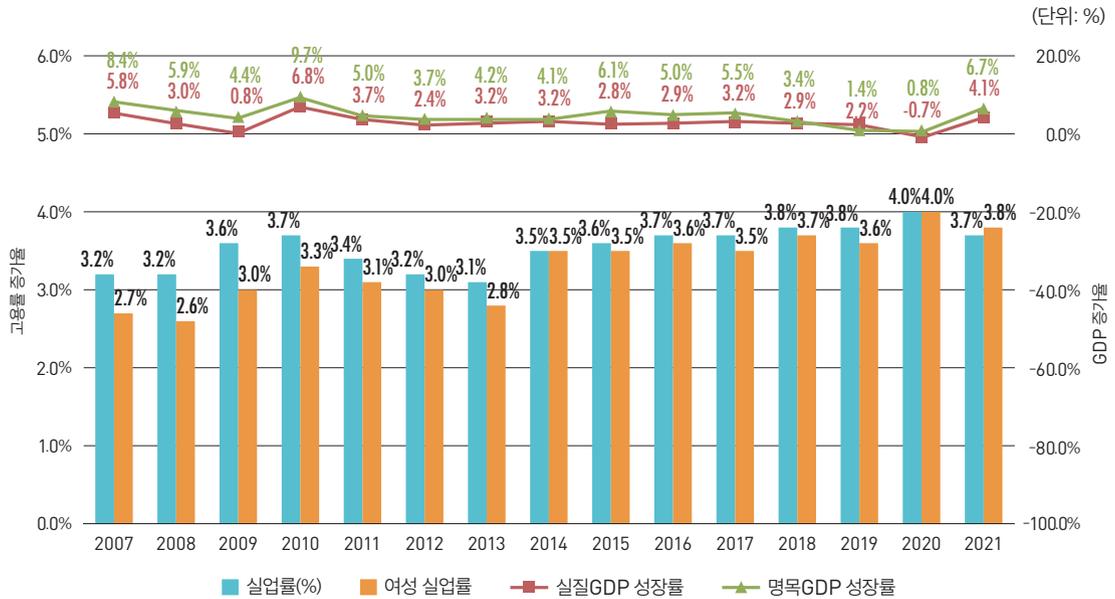
한 사례로 우리나라가 IMF 경제충격 당시 OECD 국가들을 보면 상용직 비율은 감소하고 임시직·일용직 비율이 증가한다(황선웅, 2009). 그러나 본 연구대상 기간인 2007년~2021년을 보면 경제충격으로 인한 고용조정은 일어나지 않은 것으로 볼 수 있다.

그림 1 국내 경기변동과 총고용률 변화



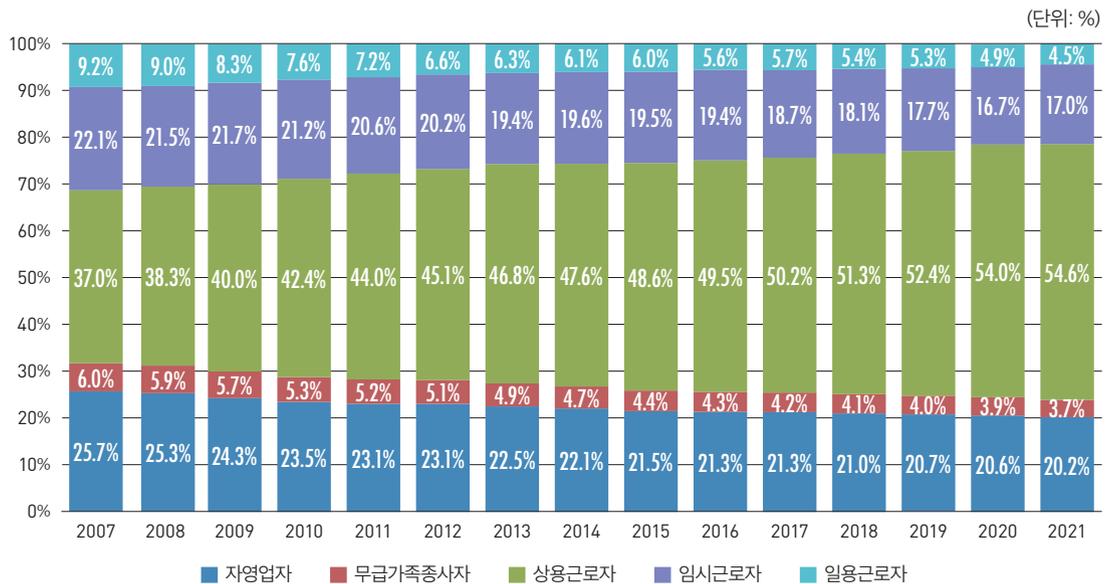
자료원: 『인구총조사』, 통계청

그림 2 국내 경기변동과 실업률 변화



자료원: 『인구총조사』, 통계청

그림 3 종사자 지위별 취업자



자료원: 『인구총조사』, 통계청

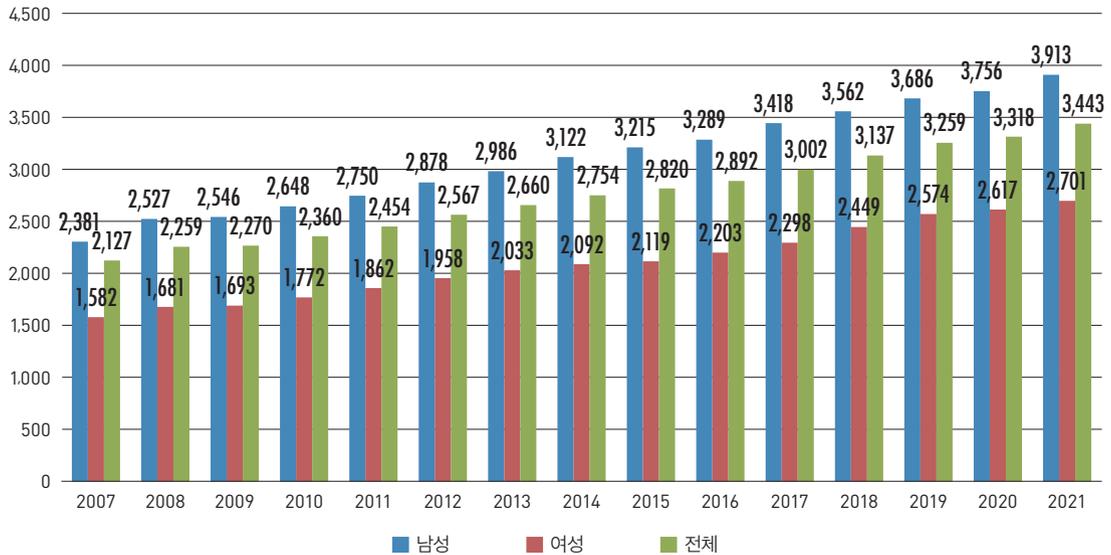
나. 경기변동과 임금

경기변동과 임금의 관계를 살펴 보면, 평균임금은 경제위기와 무관하게 증가하고 있으며 코로나19 이후 2020년 총임금근로자 평균임금증가율은 2%인 것에 반해 남성은 1.8%, 여성은 1.7%로 평균임금증가율에도 못 미치는 등 물가상승률이 반영되지 않았다.

또한 성별 총근로자의 평균임금 증감추이를 보면 같은 방향이나 2009년, 2015년, 2020년은 여성평균임금 증가율이 남성보다 낮다.

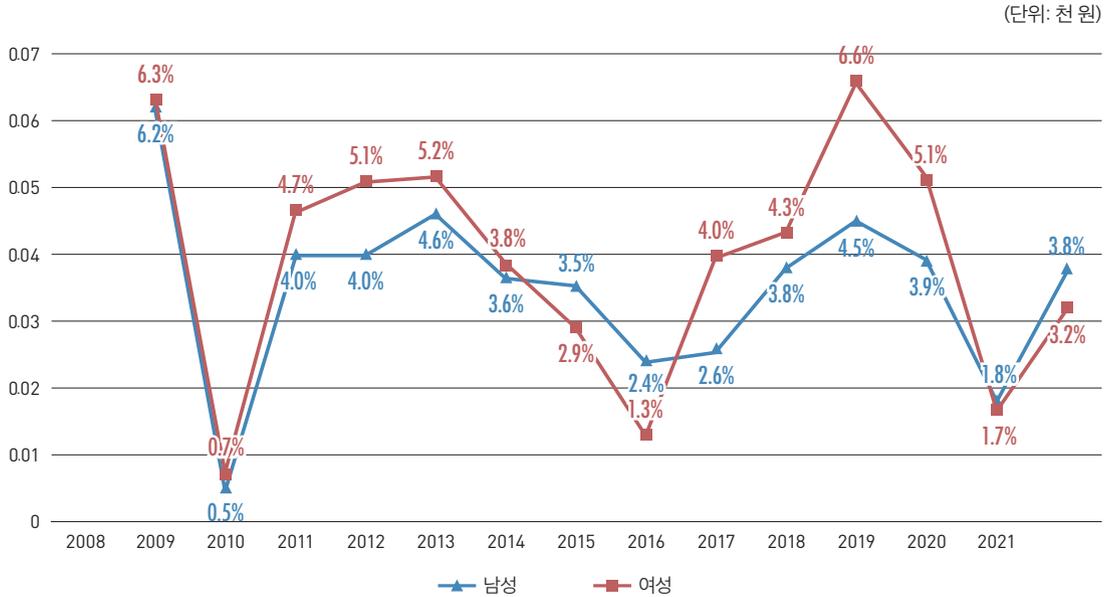
그림 4 전체, 남성, 여성 월평균임금

(단위: 천 원)



자료원: 『인구총조사』, 통계청

그림 5 남·여 총근로자 평균임금 추이



자료원: 『인구총조사』, 통계청

다. 시사점

위의 분석결과에 대한 시사점을 정리하면, 경기변동과 총고용은 경제충격 이후 1~2년 후 회복되나, 여성고용은 2011년 이후 경기변동과는 독립적으로 소폭 상승하고 있다.

경제 변동(위기) 관련 제1기(2008년 금융위기), 제2기(2012년 유럽발 재정위기), 제3기(코로나19 위기) 기간 중 제2기를 제외하고 총실업률 및 여성실업률은 경기충격 이후 1년 후 회복을 경험했다.

이와 관련하여 경기위기와 고용의 관계에서, 우리나라 총고용 변동과 차이를 살펴보고, 취약계층 및 여성고용의 비중이 큰 사회적기업과의 차이 및 회복력을 살펴볼 필요가 있다.

또한 경기변동과 평균임금은 무관하게 움직이며, 남녀의 임금상승 방향도 유사하다. 특히, 코로나19 위기 시 평균임금상승률이 2% 미만으로 물가상승률 반영이 어려운 실정이다.

이와 관련하여 경제위기와 임금의 관계에서, 우리나라 전체 근로자의 평균임금 변동과 차이를 살펴보고, 취약계층 및 여성고용의 비중이 큰 사회적기업의 평균임금상승률과의 차이 및 임금보전 노력 등의 회복력을 확인할 필요가 있다.

5 경제위기와 사회적기업의 노동시장

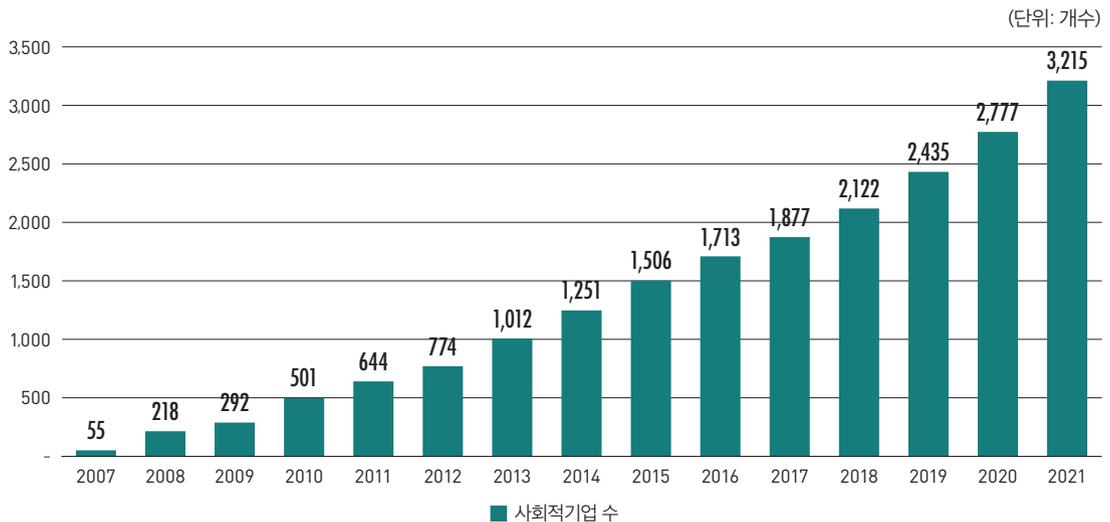
본 연구는 사회적기업의 고용 및 임금의 회복력을 알아보기 위해 사회적기업현황을 살펴보고, 경제위기³⁾와 사회적기업의 고용과 임금회복력을 알아보고자 한다.

가. 사회적기업 현황

2021년 말 전체 인증 사회적기업 수는 3,215개소로 지속해서 증가하는 추세이다. 사회적기업 수가 1천 개소가 되기까지는 7년, 2천 개소까지는 5년, 3천 개소까지는 3년이 걸려 사회적기업의 확대 속도는 매우 빠르다.⁴⁾

최근 사회적기업은 제3기 코로나19 위기 이후 신규 인증기업 수가 대폭 증가하여, 경제위기 시 안정적인 경제적 가치 창출 및 일자리 확대에 기여하고 있다.

그림 6 사회적기업 수

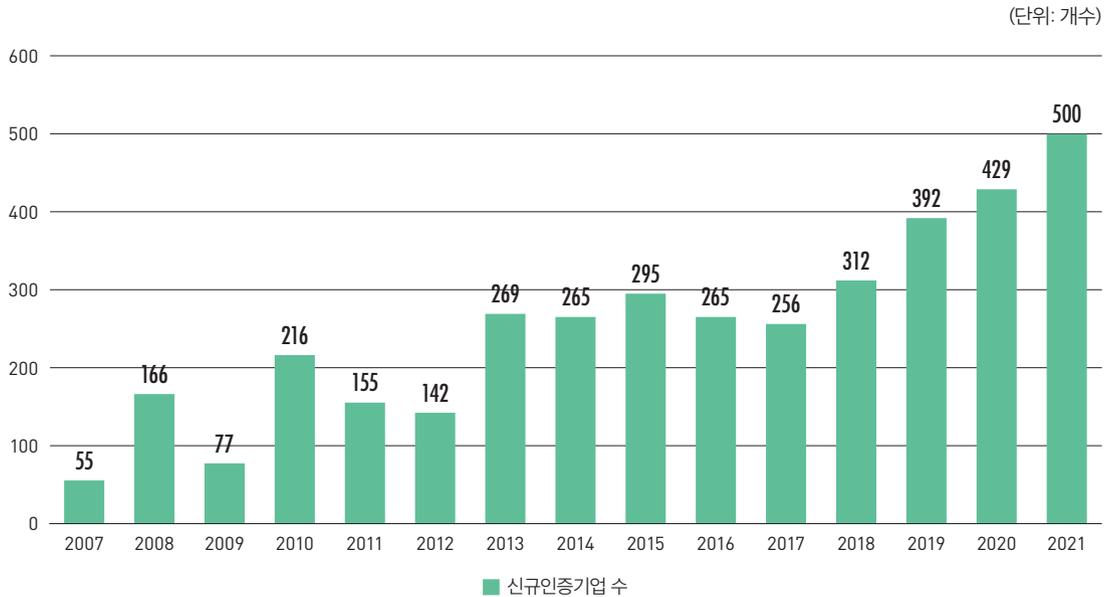


자료원: 사회적기업 인증공고, 2021.29. 고용부 보도자료

3) 경제위기(경기충격)는 제1기(2008년 금융위기), 제2기(2012년 유럽발 재정위기), 제3기(코로나19 위기)로 나누어 살펴보고자 함

4) (2007년) 55 → (2013년) 1,012 → (2018년) 2,122 → (2020년) 2,777 → (2021년) 3,215개소

그림 7 신규 인증기업 수



자료원: 사회적기업 연도별 현황, 사회적기업 인증공고

나. 사회적기업의 고용회복력

2020년 현재 인증 사회적기업의 전체 근로자 55,407명 중 취약계층 근로자는 33,206명으로 2007년 대비 총고용은 21.8배 취약계층 고용은 23.7배 증가하였다.

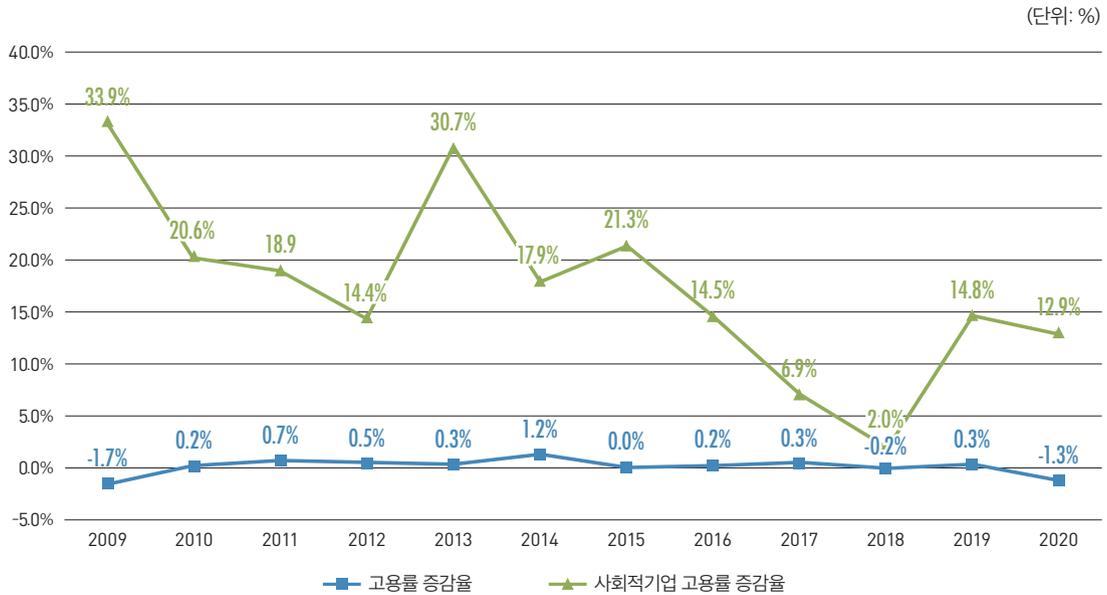
2007년 사회적기업육성법이 제정된 이후 사회적기업의 고용은 지속해서 증가하고 있으며, 우리나라 총고용증가율은 경제위기 시마다 충격에 노출되는 반면, 사회적기업의 총고용증가율은 경제위기 시에도 상대적으로 큰 폭으로 증가⁵⁾하고 있음을 확인할 수 있다.

또한 경제위기 시 취약계층, 여성일자리가 크게 감소하는(영국사회적기업협회, 2022) 반면, 우리나라 사회적기업 일자리는 지속해서 상승하고 있다. 특히 여성고용률 수준이 OECD 국가 중 최하위 수준⁶⁾의 우리나라에서 여성에게 안정적인 일자리를 제공하고 있음은 의미가 있다.

5) (2009년) 33.9% → (2013년) 30.7% → (2018년) 2% → (2019년) 14.8% → (2020) 12.9%

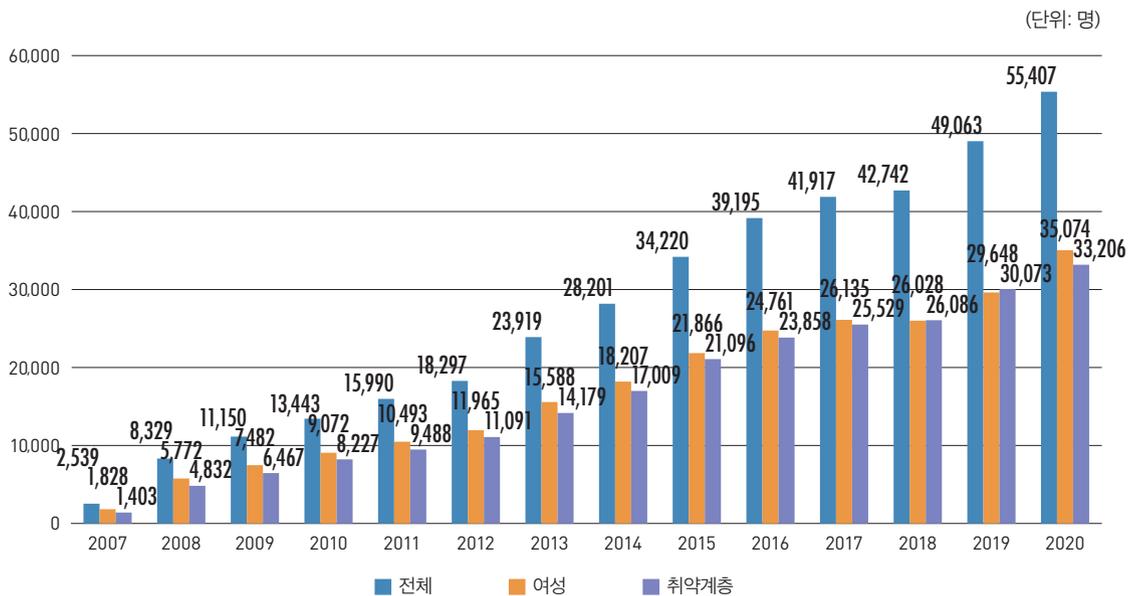
6) 우리나라의 여성고용률은 OECD 37개국 중 31위로 최하위 수준(전국경제인연합회, 2022)

그림 8 국내 총고용증감률 vs 사회적기업 고용증감률



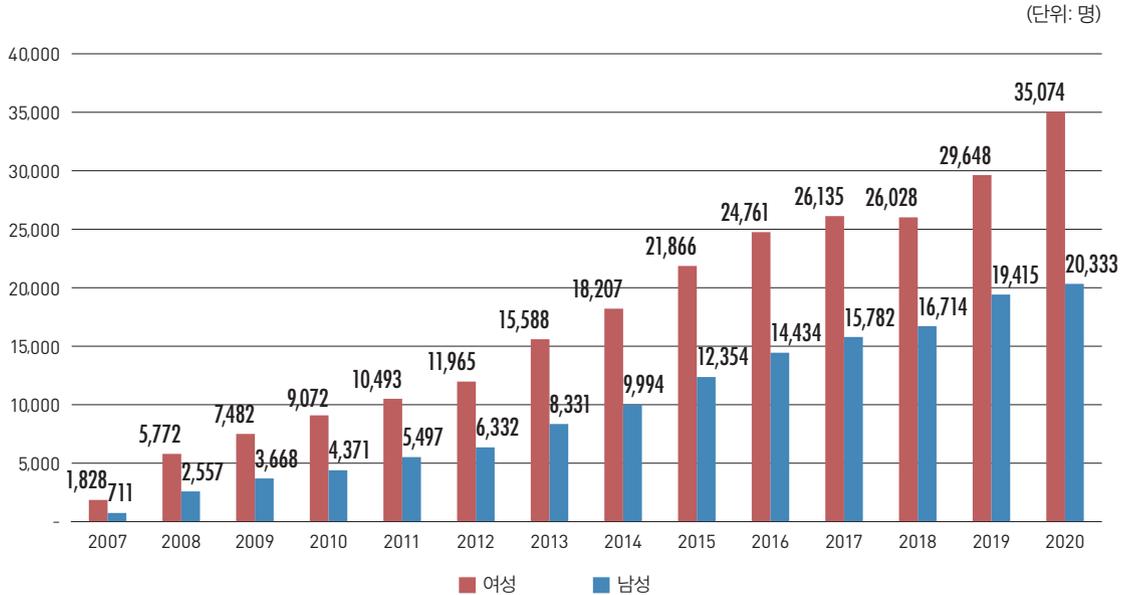
자료원: 경제활동인구조사, 사회적기업 사업보고서

그림 9 전체 유급근로자, 여성근로자 및 취약계층 근로자 수



자료원: 사회적기업 사업보고서

그림 10 사회적기업 성별 근로자 비율



자료원: 사회적기업 사업보고서

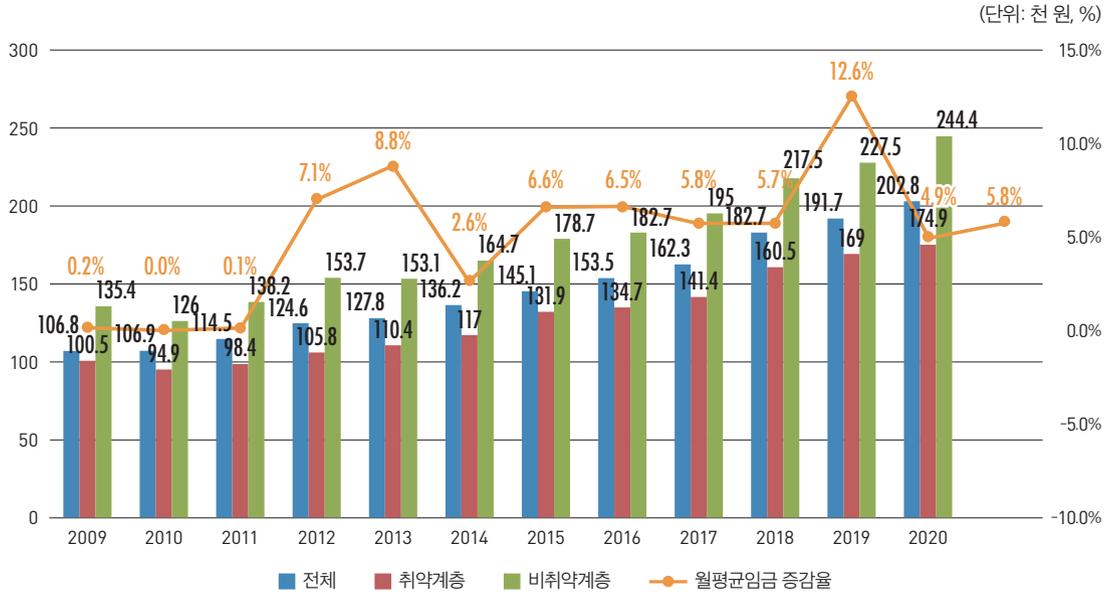
다. 사회적기업 임금회복력

인증 사회적기업 전체 근로자의 평균임금은 2020년 2,028천원으로 2007년 대비 76.4% 증가하였다.

또한 제2기 유럽발 금융위기 시 인증 사회적기업 전체 근로자 평균임금은 7.1%, 제3기 코로나19 위기에는 5.8% 증가하였고, 취약계층 평균임금도 3.6% 상승하였다.

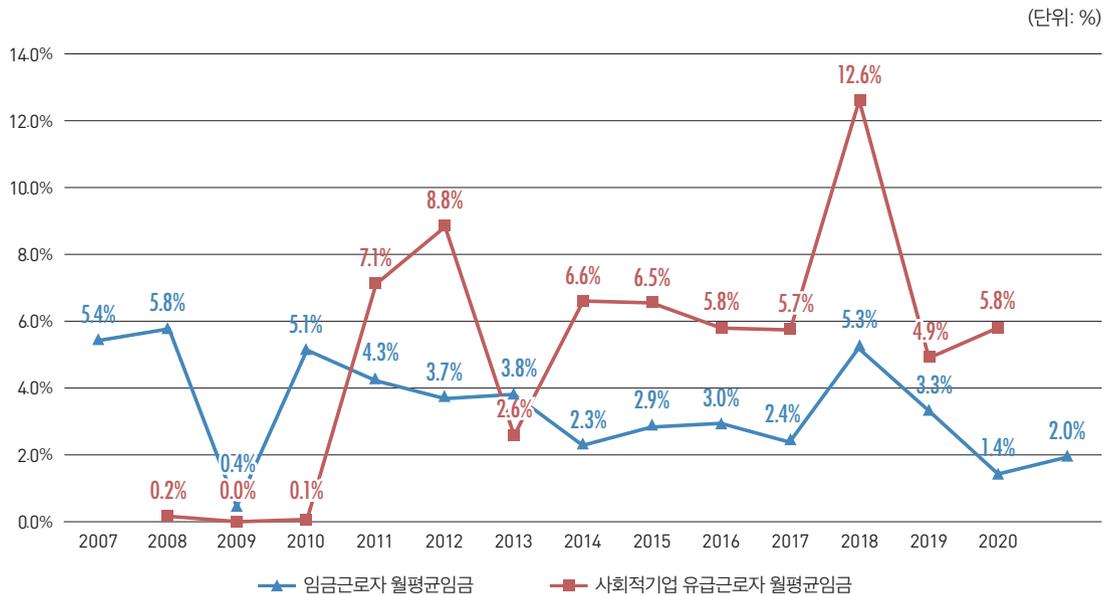
[그림 12]를 보면, 사회적기업 유급근로자의 월평균임금의 증가폭은 제2기 2012년 유럽발 금융위기를 제외하고 우리나라 임금근로자 월평균임금 증가율을 큰 폭으로 상회한다.

그림 11 연도별 사회적기업 평균임금



자료원: 사회적기업 사업보고서

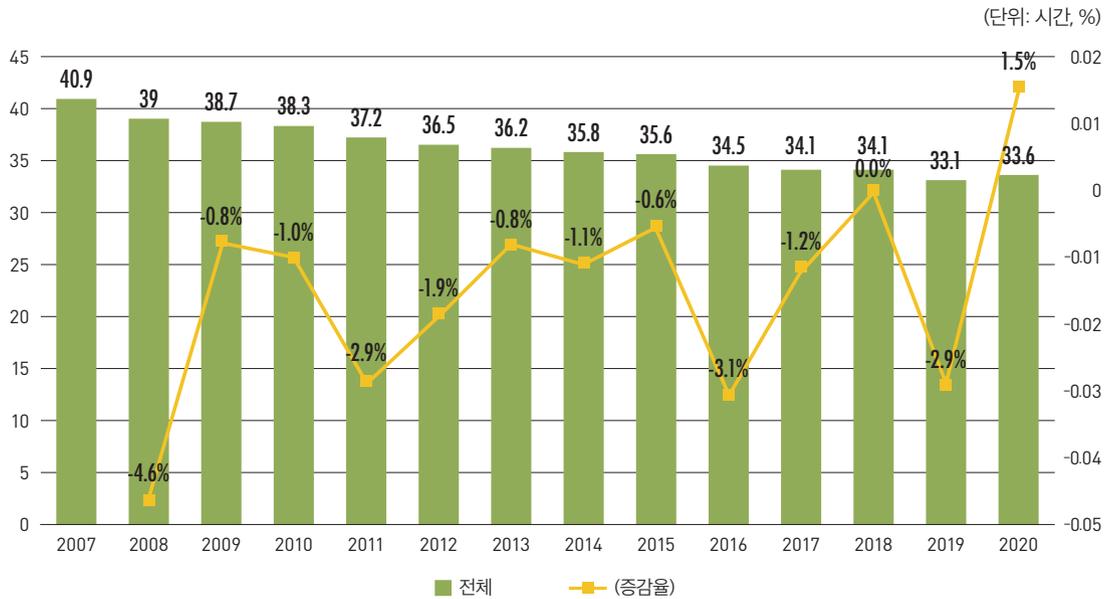
그림 12 임금근로자 월평균임금 vs 사회적기업 유급근로자 월평균임금



자료원: 경제활동인구조사, 사회적기업 사업보고서

또한 일과 가정의 양립 등으로 평균 근로시간이 단축되고 있는 추세이나, 코로나19 위기 상황에서 사회적기업들은 오히려 평균 근로시간이 1.5% 증가하여 임금보전을 통한 고용안정에 기여하였음을 알 수 있다.

그림 13 사회적기업 평균 근로시간 추이



자료원: 사회적기업 사업보고서

6 결론 및 향후과제

가. 결론

본 연구는 인증 사회적기업이 경제위기 기간에도 지속해서 전체 근로자 수가 증가하였으며, 코로나19 위기 전후 신규 인증기업 수가 더욱 확대⁷⁾되어 고용창출에 기여하였음을 확인하였다.

사회적기업의 고용은 경기충격에 독립적이며, 지속해서 일반근로자 및 취약계층, 여성 근로자에게 일자리를 제공하여, 위기 상황에서도 우리나라 총고용률 증가율보다 큰 폭으로 고용증가율이 확대되고 있다.

또한 사회적기업은 평균임금이 2020년 2,028천원으로 2007년 대비 76.4% 증가하였으며, 코로나19 위기 상황에서는 일반근로자 및 취약계층 근로자의 평균 근로시간⁸⁾을 확대하여 임금 보전을 통한 근로자의 고용과 임금의 안정성⁹⁾을 확보하는 데 기여하고 있다.

나. 향후 연구과제

본 연구는 경제위기 시 전체 사회적기업의 고용회복력과 임금회복력을 확인한 연구이나, 지역별 고용회복력과 임금회복력의 차이에 관한 연구가 후속연구로 이루어져야 할 것이다.¹⁰⁾

또한 본 연구에서 사회적기업이 여성에게 안정적인 일자리를 제공하여, 일반적으로 코로나19 위기 시 소매업·서비스업에 다수 분포된 여성의 고용불안을 해결하는 것을 확인하였다. 그러나 향후 연구는 사회적기업의 경제위기에 대한 업종별 노동시장 회복력의 비교연구가 필요할 것으로 사료된다.

마지막으로 2007년 사회적기업육성법 제정 이후 사회적기업의 고용과 임금 데이터를 중심으로 시계열 자료를 살펴보았는데, 다만 시계열 데이터의 한계로 정교한 시계열 분석을 통한 회복력 검증에 제약이 존재하였다.

향후, 시계열 분석을 위한 최소한의 데이터 축적 후 정교한 시계열 분석을 통한 고용과 임금의 회복력 측정이 필요하다.

7) (2007년) 55 → (2013년) 1,012 → (2018년) 2,122 → (2020년) 2,777 → (2021년) 3,215개소

8) 일반근로자 평균 근로시간: 2019년 35.6시간 → 36.4시간, 취약계층 근로자 평균 근로시간: 2019년 31.6시간 → 2020년 31.7시간

9) 고용측면의 위기대응을 주로 일시적 실업(31.5%), 활동중단(18%), 근로시간 단축(14%)으로 극복하는 해외의 경우와 차별됨(SEE Report, 2020)

10) 임석희 & 송주연(2022): 전국 85대 도시의 코로나19 경제위기와 회복력의 관계를 보면 도시 총고용 추세는 전국적 고용 지표와 같은 추세를 보이나, 개별 도시의 충격 반응과 고용에서는 차별성을 증명함

참고문헌

- 권진우·반미영·김정훈·정대영·김용준·임업·김동현(2021). “코로나19의 영향과 지역회복력”, 경기연구원.
- 권진우·이슬(2020). “중사자 수를 활용한 지역 회복탄력성 진단”, 경기연구원.
- 고영근·안태현(2018). “경기변동과 고용 동학에 대한 분석: 집단 간 취업-미취업 이행확률 비교를 중심으로”, 『노동경제논집』, 41(2), p31-59.
- 김원배·신혜원(2013). “한국의 경제위기와 지역 탄력성”, 『국토연구』, 3(21), p113-150.
- 박준성·이은수(2009). “경기변동과 고용구조”, 『산업관계연구』, 19(4), p1-16.
- 신동균·전병유(2002). “실질임금의 경기변동상 변화패턴과 임금곡선”, 『노동경제논집』, 25(2), p1-32.
- 신동균(2002). “산업간 임금격차의 경기변동상 변화패턴과 분단노동시장 가설”, 『노동경제논집』, 26(3), p77-114.
- 우영진·김의준(2017). “지역의 산업다양성과 지역경기변동의 관계분석”, 『지역연구』, 33(3), p3-19.
- 이재준(2011). “우리나라 경기변동의 안정성 분석: 서비스 산업의 역할을 중심으로”, 『산업개발연구』, 33(2), p.1-38.
- 임석희·송주연(2022). “코로나19 팬데믹 경기침체와 회복력의 지역적 특성: 도시 고용위기와 회복을 중심으로” 『한국경제 지리학회지』, 25(3), p.281-298.
- 조영복(2021). “COVID-19과 한국의 사회적경제: 성과와 미래 과제”, 『디지털융복합연구』, 20(3), p113-150.
- 정은주·정봉현·나주몽(2016). “도시의 지속가능성(Sustainability)과 리질리언스(Resilience)에 관한 연구”, 『한국지역 개발학회지』, 28(4), p87-108.
- 정혜진(2016). “경제위기와 지역의 경제적 탄력성: 경험적 분석”, 『지방행정연구』, 30(4).
- 황선웅(2009). “경기변동과 임시일용직 고용”, 『노동정책연구』, 9(1), p221-245.
- Borzaga, C. & Tallarini, G.(2021). “Social enterprise and COVID-19: navigating between difficulty and resilience”, 『Journal of entrepreneurial and organizational diversity』, September, 3, p73-83.
- Fiorelli, J., Gafforio, L.(2020). “2020 SEE REPORT: The Impact of COVID-19 on Social Economy Enterprises”, *Social Economy Europe*.
- Holling, C.(1973). “Resilience and stability of ecological systems”, 『Annual Review of Ecology & Systematics』, 4, p1-23.
- Kishnani, K.(2021). “Agility and Resilience in Social Enterprises-A Case Study Approach”, 『SAMVAD: SIBM Pune Research Journal, December』, p65-74.
- Martin, R., & Sunley, P.(2015). “On the nation of regional economic resilience: Conceptualization and explanation”, 『Journal of Economic Geography』, 15, p1-42.
- Social Enterprise UK(2020). “Innovation and resilience: Global snapshot of social enterprise responses to Covid-19”.
- Social Economy Europe(2020). “The impact of COVID-19 on social economy enterprises”, 『2020 SEE Report』.

Sushanta, K.S., and Kunal, K.K., Sushanta, K. M.I.(2022). "Strategic response to COVID-19: how do social enterprises navigate crisis situations?", *"Social Enterprise Journal"*, doi:10.1108/SEJ-11-2021-0052.

Weaver, R.L.(2020). " The impact of COVID-19 on the social enterprise sector", *"Journal of Social Entrepreneurship"*, p1-9: 10.1080/19420676.2020.1861476.

Weaver, R. and Blakey, C.L.(2022). "Winter always comes: social enterprise in times of crisis", *"Social Enterprise Journal"*, doi:10.1108/SEJ-11-2021-0087.

ILO홈페이지. Report VI: Decent work and the social and solidarity economy (ilo.org)

이슈분석

3

사회적기업의 주요 경영성과 현황과 분석: 경상북도 사례를 중심으로

박철훈 | 지역과 소셜비즈 연구기획실장

경상북도 사회적기업은 물가 및 2021년 글로벌 공급망 위기, 임금 인상 등 비용 악화 요인에도 불구하고, 취약계층과 청년, 여성 중심의 고용 성과를 유지하고 있음을 확인하였다. 수익성 지표는 다소 악화되어 개선 요구 사항을 드러내었으나, 산업 전 분야에 걸친 만성적 경기 침체 및 매출 악화 영향 속에서도 사회적기업 매출액은 역대 최대 수준으로 확대되었고, 각종 재정지표가 코로나 19 위기 이전 수준으로 회복되었음을 확인하였다. 다만, 2015년에서 2020년말까지 지속적으로 증가하던 여성과 청년의 감소세는 유의미한 수치로 인식하고 대응 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

1 경상북도 사회적기업 육성 15년(2007~2022)의 평가

1997년 외환위기에서 촉발된 국가적 경제위기로 인한 총체적 구조조정 과정에서 그간 한국 고용시장에서 관행적, 문화적으로 인정되던 '종신고용' 및 정년 보장 기업 문화는 종식하게 되었다.

그 결과 급격히 증가한 실업문제에 대해 정부는 단기간의 재정지원을 통한 일자리 창출 사업을 확대하였다. 그러나, 효율성과는 거리가 있는 재정지원 일자리사업이 안정적이고 지속적인 일자리 창출로 연결되지 못함에 따라 정부는 기업이라는 조직의 효율성을 활용하는 방식의 절충적 대안을 모색하게 되었다.

정부는 영미권, 유럽 등 서구 선진국의 사례와 제도를 결합한 사회적기업 육성 제도(법 시행 2007년) 시행을 통해 사회문제에 대응하는 한편, 취업 취약계층의 일자리 창출과 사회서비스 확충을 목표로 사회적기업을 육성하였다. 결론적으로 서구 선진국을 벤치마킹하여 도입한 사회적기업 및 사회적경제 육성

제도의 핵심 성과는 단연, '취약계층 중심의 고용창출'과 선진국에 비해 상대적으로 부족하다고 평가받고 있는 '사회서비스 제공 및 확충'으로 볼 수 있다.

'비수도권 사회적기업 수 1위', '여성 대표자 비중 38.1%', '여성고용률 55.9%', '취업 취약계층고용률 53.3%', '2030 청년고용률 42.3%', '청년 대표자 비중 18%', '사회서비스(무상 또는 대폭 할인) 수혜 인원 연평균 40여만 명', '한 해 동안 사회적 목적 재투자 금액 142억 원'.

이상은 경상북도 사회적기업을 대표하는 키워드 몇 가지를 나열한 것이다. 가히 경상북도는 '사회적기업을 통해 사회적 가치 실현에 앞장서는 지역'이라고 부를만하다.

이와 같은 성과는 정부의 자세로 충당해야 할 사회복지 보조금을 감소시키는 한편, 정부재정으로 감당하고 있는 사회서비스를 비롯한 공공영역의 후생 증진 관련 서비스의 민영화를 가능케 하여 재정 부담을 줄이는 동시에 투자 대비 효율성을 높이는 데 기여하는 것으로 판단할 수 있다.

2 사회적기업 주요 경영성과 현황과 분석 결과

경상북도 사회적기업 통합지원사업을 수행하고 있는 (사)지역과 소셜비즈가 2021년 말 기준으로 경상북도 지역에 존속하였던 사회적기업, 예비 사회적기업의 경영성과를 분석한 자료에 따르면, 사회적기업 상근 근로자(4대보험 가입 기준)는 전년 대비 다소 감소(2.5%)한 4,004명으로 파악되었다. 그러나, 오히려 취약계층 고용비율은 3%p 증가한 53.3%로 최근 4년 내 최고치에 도달한 것으로 파악되었다. 같은 기간 경상북도 사회적기업의 경우 일반인 근로자가 168명 감소한 데 비해 취업 취약계층 근로자는 오히려 69명을 추가로 고용해 그 수가 증가했다. 이는 지난 2년간 집단 감염병의 여파와 공급망 위기에 따른 경영위기에도 본연의 사회적 목적 실현 의지가 반영된 결과 및 증거라고 추정할 수 있다.

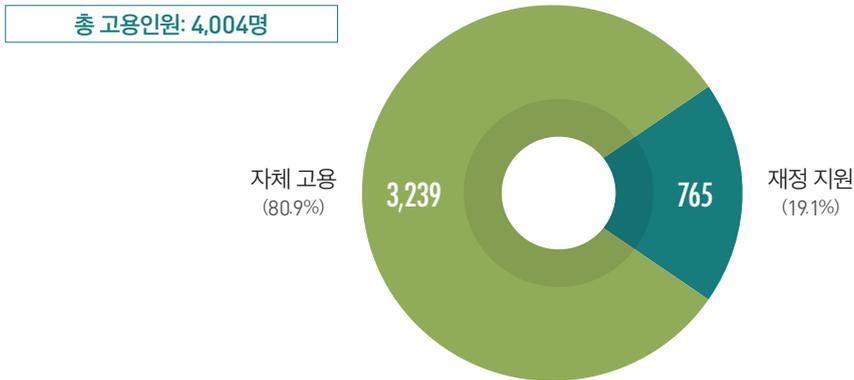
그림 1 총근로자수

(예비)사회적기업 전체 기준(n=373, 2021년)



그림 2 재정지원사업 참여 인원

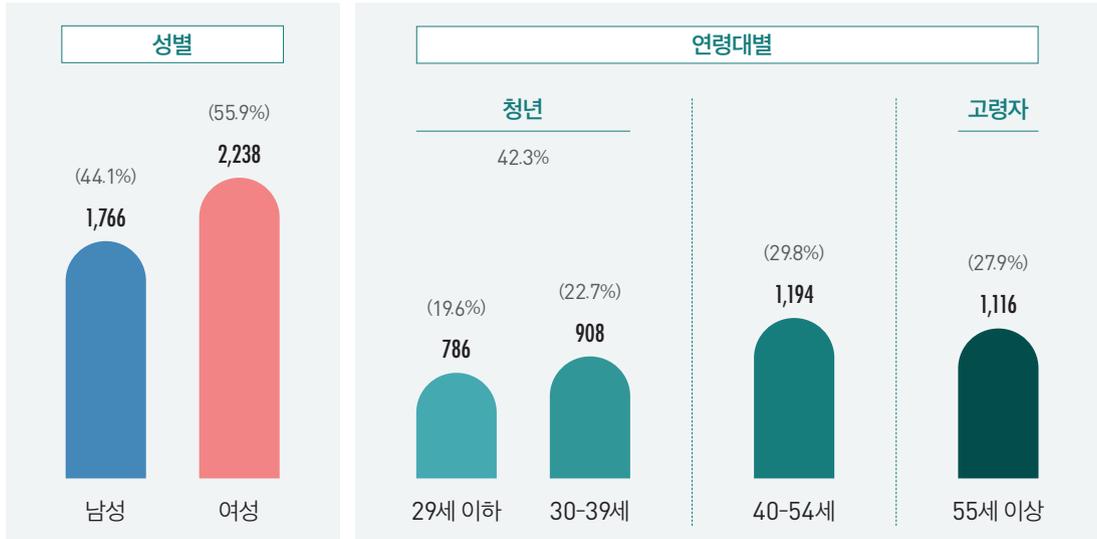
(예비)사회적기업 전체 기준(n=373, 2021년)
(단위: 명)



이 중 재정지원사업 지원을 활용하는 근로자는 전체의 19.1%에 불과하며, 소속 근로자 대부분을 자체 수익사업에 근거하여 고용하고 있는 것으로 확인되었다.

그림 3 성/연령대별 근로자

(예비)사회적기업 전체 기준(n=373, 2021년)
(단위: 명)

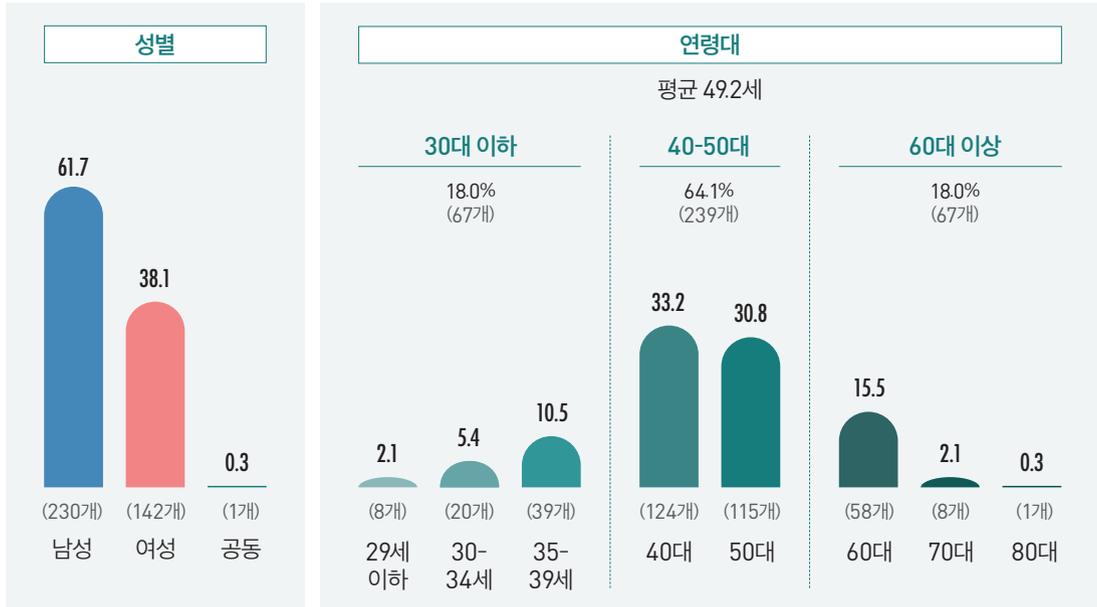


청년 근로자 비중은 2015년의 21.6%에 비해 2021년에 여전히 높은 수준인 42.3%이나, 전년과 대비하면 3.3%p(177명) 감소하였다. 이는 전체 근로자 감소 요인이 대부분 청년층 감소에 기인하였음을 짐작할 수 있는 수치이다. 청년 이탈 및 지역 붕괴 요인 감소 차원에서 재정지원 청년일자리사업 확대의 필요성이 제기된다.

여성 근로자 비중은 57.7%에서 다소 감소한 55.9%로 소폭 감소하였는데, 감소한 인원 131명 대부분이 2030 여성 청년으로 파악되고 있어, 추가 이탈 방지를 위한 방안이 필요함을 지적할 수 있다. 지방 소멸 위기의 근거가 2030세대 여성의 비중 감소임을 감안하면, 그나마 청년과 여성의 참여가 활발했던 사회적기업의 현상 분석 및 대응책 마련이 고민될 수 있다.

그림 4 대표자 성별/연령대별 분포

(예비)사회적기업 전체 기준(n=373, 2021년)
(단위: % / 성별, 연령대별 합계 100.0% 기준)



경상북도 사회적기업의 청년 대표자 비중은 18%(67개)로 확인되었다. 청년 대표자 기업의 숫자는 2020년 말(68개)과 비슷한 수준이나 신규 유입 예비 사회적기업의 청년 대표자 비중이 다소 감소한 영향으로 보인다.

그러나, 경북 전 지역, 전 분야에서 청년층이 위축되는 가운데, 사회적기업에서는 청년 대표자/청년 근로자 비중이 견고한 상태를 보여준다.

여성 대표자 비중은 지속적인 증가세를 유지하고 있다. 2019년 말 30.3%(73개) ⇒ 2020년 말 34.6%(118개) ⇒ 2021년 말 38.1%(142개)로 연차별로 계속 확대되었다. 사회적기업 사업 분야 중 여성 참여가 용이한 교육, 돌봄, 문화, 관광 등의 사업이 많은 데서 그 이유를 찾을 수 있다.

경상북도 사회적기업을 기준으로 종사자 비중이 가장 높은 분야는 식품, 돌봄 사업이며, 평균 근로자 수가 많은 분야는 돌봄과 사업지원(제조), 식품 순으로 파악되고 있다.

표 1 사업 분야별 기업당 근로자 수

(단위 : 명, %(개))

구분		합계	평균	2명 이하	3-4명	5-7명	8-9명	10-19명	20명 이상
합계 (373)		4,004	10.7	23.1	17.4	22.0	8.0	18.5	11.0
유형	인증 (212)	3,169	14.9	9.9	15.1	24.1	9.9	24.5	16.5
	예비 (161)	835	5.2	40.4	20.5	19.3	5.6	10.6	3.7
사업 분야	농수산 (49)	297	6.1	30.6	26.5	24.5	4.1	10.2	4.1
	식품 (80)	918	11.5	17.5	16.2	18.8	7.5	22.5	17.5
	패션, 의류, 생활용품 (33)	265	8.0	33.3	18.2	12.1	3.0	21.2	12.1
	문화예술 (28)	123	4.4	32.1	32.1	14.3	14.3	7.1	
	생활서비스 (38)	262	6.9	23.7	10.5	36.8	10.5	13.2	5.3
	사업지원(서비스) (34)	261	7.7	17.6	17.6	20.6	14.7	23.5	5.9
	사업지원(제조) (21)	297	14.1		4.8	38.1	4.8	23.8	28.6
	돌봄 (16)	461	28.8	12.5	6.2	12.5	6.2	18.8	43.8
	교육 (47)	248	5.3	25.5	23.4	23.4	12.8	14.9	
	관광 (8)	58	7.3	37.5	12.5	12.5		25.0	12.5
	환경, 조경, 경관 등 (14)	125	8.9	28.6		21.4		42.9	7.1
	기타 (5)	689	137.8	20.0		20.0		20.0	40.0

2021년 총매출액은 역대급으로 증가(25.2%↑)한 4,900억 원(2020년 3,915억 원)을 달성하였다. 기업당 평균 매출액도 전년도에 근소한 감소세를 극복하고, 1,425백만 원을 달성하였다. 특히 인증 사회적 기업 매출액은 코로나19 이전 수준으로 회복하였다(2019년 말 1,899백만 원 vs. 2021년 말 1,868백만 원). 예비 사회적기업의 매출액 평균도 713백만 원 수준에 도달함으로써 뚜렷한 회복세를 보이고 있다.

그림 5 총매출액 추이

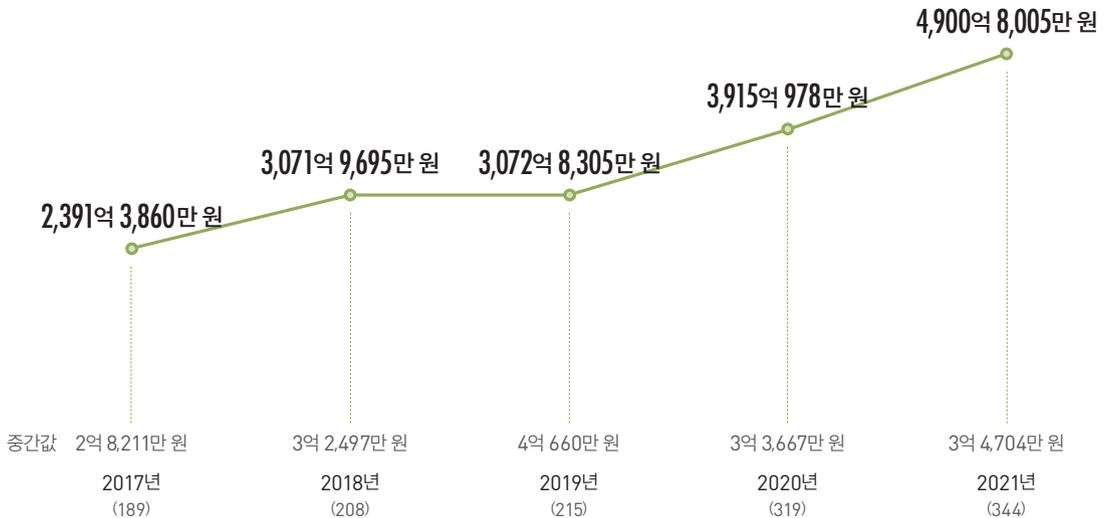
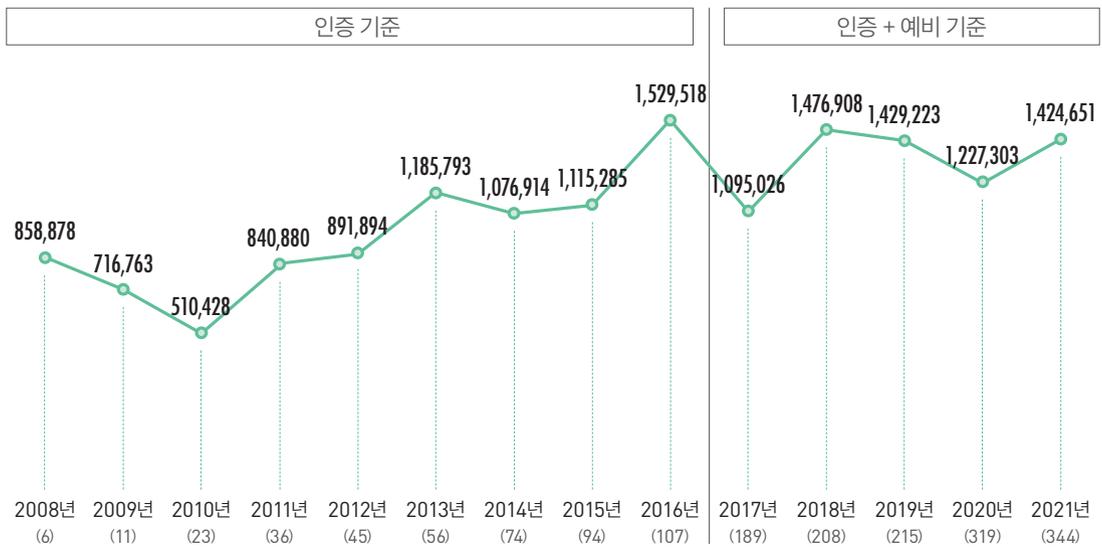


그림 6 기업당 평균 매출액 추이

(단위: 천 원)

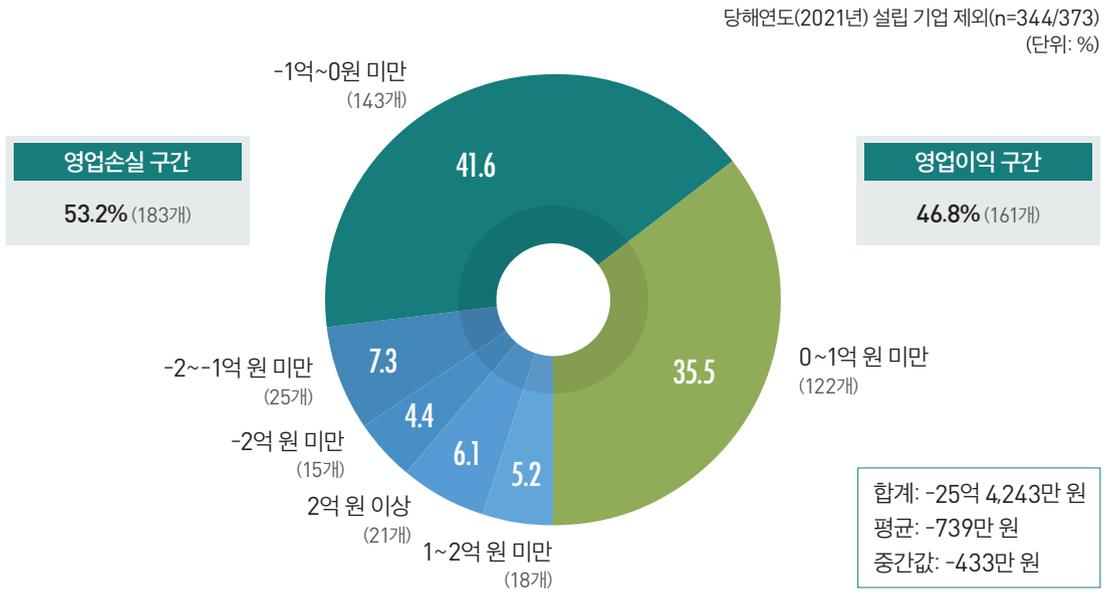


이 중 10억 원 이상의 매출액을 기록한 사회적기업은 95개(27.6%)로 확대(2020년 말 84개, 26.3%)되었고, ‘매출액 10억 원 이상’과 ‘종사자 10명 이상’을 동시에 기록한 이른바 ‘10×10 클럽’에 해당하는 기업의 수도 전년도 65개에서 69개로 증가하였다.

영업이익은 2년 연속 다소 감소하였고(매출액 대비 2019년 -0.03% ⇒ 2020년 -0.15% ⇒ -0.52), 당기 순이익도 감소세로 전환하였다(매출액 대비 순이익률 2.75% ⇒ 1.45%).

최근 몇 년간의 공급망 위기에 따른 원재료 조달비용 증가, 임금 인상 등 영업 비용의 악화 요인이 작용, 매출액이 증가함에도 이익과 고용은 다소 악화되는 딜레마에 직면하고 있음을 확인하였다.

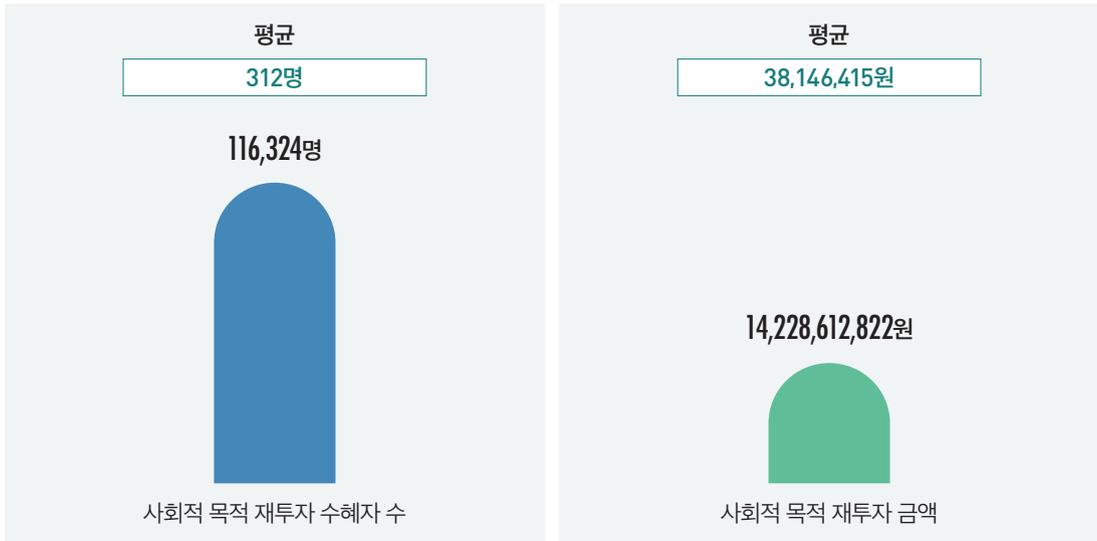
그림 7 영업이익



다만, 수년간 매출액 대비 영업이익률의 구조로 파악해 보면, 손익분기점 수준을 맴돌고 있고, 2018년 말 손익분기점 돌파 이후 보합세 수준을 유지하고 있으면서, 영업이익을 기록한 기업이 2019년 말 46.1%에서 2021년 46.8%로 다소 증가한 것을 볼 때 긍정 요인도 함께 확인할 수 있다.

그림 8 사회적 목적 재투자 수혜자 수 및 금액

(예비)사회적기업 전체 기준(n=373, 2021년)



사회적기업 정관 및 인증요건에서 규정하는 ‘배분가능한 이윤의 사회적 목적 재투자’ 항목을 살펴보면, 어려운 여건 속에서도 수혜인원이 11만 6천 명에 이르며 공헌 금액도 140억 원이 넘는 수준으로 확인되었다.

또한, 경상북도 사회적기업은 2021년 한 해 동안 6만여 명 가까운 지역주민에게 사회서비스를 무상 또는 크게 할인된 가격으로 제공하였다.

그림 9 사회서비스 수혜 인원

(예비)사회적기업 전체 기준(n=373, 2021년)
(단위: 명)



3 사회적기업에 대한 정부재정 지원 성과 평가: 일자리창출사업을 중심으로

한국은 사회적기업의 법적인 지위를 정부의 인증을 통해 인정하고 있고, 정부와 지방자치단체가 시행하는 인건비 등의 재정지원사업 참여를 다른 기업에는 배타적으로 운영하고 있어 사회적기업의 사업 참여를 사실상 보장하고 있다.

이 부분에서 사회적기업에 대한 지원 성과를 인건비 지원사업을 중심으로 검증해볼 필요성이 있다. 2021년 말을 기준으로 일자리창출사업 최대 지원 기간(5년)이 지난 101개 기업을 대상으로 한 전수조사 결과는 몇 가지 의미 있는 수치를 보여주고 있다.

경상북도 사회적기업의 (예비)사회적기업 전환 전 매출액(순이익)과 종사자 수치를 사회적기업 재정지원사업의 지원 기간 종료 후인 2020년 말 매출액(순이익)과 종사자 수치와 비교해 사회적기업에 대한 재정지원 성과를 파악, 분석하였다.

분석 결과, 사회적기업 전환 전과 비교하여 매출액은 2.74배 수준으로, 종사자는 2.16배 수준을 증가하였다. 총매출액은 전환 전 783억 8,144만 9,991원(기업 평균 776백만 원) ⇒ 지원 종료 후 2,150억 924만 9,478원(기업 평균 2,129백만 원)으로 확대되었으며, 총종사자는 1,037명(기업 평균 10.3명) ⇒ 지원 종료 후 2,237명(기업 평균 22.1명)으로 증가하였다.

추가 고용 창출된 종사자의 2020년 기준 인건비만 28,800백만 원 수준으로 확인되었고, 동 기간 101개 기업에 대한 재정지원 인원은 916명(기업 평균 9.1명)임에 반해, 지원 종료 후 순 고용증가 인원은 1,200명으로 집계되어, 300명 가까운 추가 고용증가 효과가 창출되었음을 확인하였다.

전체 종사자 중 취약계층 고용비율은 51.1%로 같은 시점의 전체 사회적기업 평균 50.3%를 다소 상회하는 수준이었으며, 흑자 기업(당기순이익 기록) 수는 73개로 전체 대비 72.3% 수준으로 파악되었다.

적어도 사회적기업에 대한 일자리창출사업 재정지원의 성과 판단은 '양호'한 것으로 판단하는 것이 타당해 보인다.

표 2 사회적기업 재정지원사업 지원 전·후 비교

구분	전환 전	지원 종료 후 (2020년 말 기준)	비고
기업 수	101개	101개	-
총매출액	78,381백만 원	215,009백만 원	174% 증가
평균 매출액	776백만 원	2,129백만 원	
총종사자(전환 전)	1,037명	2,237명	116% 증가
평균 종사자(전환 전)	10.3명	22.1명	
지원 인원	916명(평균 9.1명)	0명	-
증가 인원	-	1,200명	1,200명 증가
자체 고용 전환 인원	-	916명	
순증가 인원	-	284명	재정지원 외 순증가 인원

4 경상북도 사회적기업의 특성 요인 분석

대도시에 비해 땅값이 싸다는 비교우위를 바탕으로 강소형 제조업 중심으로 일자리 창출의 양적 확장 기반이 구축되었으며, 농업 지역이라는 지역 특성 때문에 농산물 생산과 가공, 유통에 이르는 농식품 클러스터가 사회적기업의 핵심 수익모델이 되었다. 23개 시군 골고루 육성된 사회서비스 분야 사회적기업 모델들은 돌봄, 보건, 교육, 문화관광 등 영역에서 지역 주민들이 필요로 하는 서비스를 주도적으로 공급해왔다.

전국 최대 면적, 백두대간, 낙동정맥, 낙동강, 동해 등 지리·환경적 다양성과 교통·통신의 발달로 지역별로 활용 가능한 특화 자원이 다양해졌고, 현지에서 현지 자원을 활용하여 현지 고용을 유발할 수 있는 사업 모델 발굴이 다른 지역보다 수월했다.

산업과 경기 사이클 요인도 큰 영향을 주었다. 2000년대 중반부터 급증한 웰빙 수요와 통신 판매의 활성화로 수도권과 먼 곳에서도 고객 기반을 확대·유지할 수 있게 됐고, 특히 최근의 ESG 수요로 부상한 '친환경', '청정 지역', '자연산' 등의 트렌드가 경북 지역의 사업 모델들에 유리하게 작용했다.

중간지원체계의 다양화, 지원체계의 다변화를 꼽을 수 있겠다. 전국 최초 '판로 지원형 중간지원기관인 경상북도 사회적기업 종합상사', '지역별 중간지원 시스템'을 통해 현장에서 필요로 하는 교육·멘토링·컨설팅 수요에 사안별로 신속하고, 정확하게 대응할 수 있는 지원체계를 구축하게 되었다.

5 요약 및 결론

경기 후퇴요인에도 불구하고 경상북도 사회적기업은 취업 취약계층의 비중을 늘리면서도 사업을 통한 수입(매출액)을 크게 증가시키는 성과를 창출했다. 청년층의 이탈과 수익성 차원의 정체라는 숙제는 있지만, 전반적으로 사회적 목적과 경제적 수단이라는 대전제에 대해서는 의심할 수 없는 경영성과로 보인다.

사회적기업들의 이 같은 성과는 정부의 조세로 충당해야 할 일자리 정책 및 사회복지 보조금을 감소시키는 한편, 정부재정으로 감당하고 있는 사회서비스를 비롯한 공공영역의 후생 증진 관련 서비스의 민영화 가능성을 하며, 정부나 일반 기업의 역할로서 충분히 다룰 수 없는 우리 사회의 빈 곳을 채우는 역할을 하였다.

이는 사회적기업의 육성이 정부의 재정 부담을 줄이는 동시에 재정 투자 대비 효율성을 높이는 데 기여가 큰 것으로 판단할 수 있는 근거로 작용할 수 있다.

2020년 고용노동부·한국사회적기업진흥원·지역과소셜비즈가 지역 주민 4,348명을 대상으로 실시한 『사회적경제 지역생태계 구축을 위한 지역자원조사(경상북도)』에 따르면 지역주민 대부분은 ‘노동 불안정(25.2%)’과 ‘소득 및 주거불안(34.4%)’ 등 일자리와 관련한 사항을 가장 시급한 사회문제로 인식하고 있었다.

사회적기업 내 종사자 수가 지속적으로 증가하고 있고, 취업 취약계층의 비중 역시 50%를 꾸준히 상회하고 있어, 경북 지역의 사회적기업이 지역 사회로부터의 요구 대응에는 비교적 만족할 만한 성과를 내는 것으로 평가할만하다. 그러나, 같은 조사에서 파악한 ‘사회적기업에 대한 인지도’는 전체 대비 20.1%에 불과했다. 현 시점에서 ‘재정 지원이 아니라 사회가 키워야 하는 사회적기업’이라는 대전제를 위한 과제를 짐작하게 하는 결과다.

지역사례

사회적경제 특집 인터뷰

- 지역 돌봄 서비스의 미래 “휴먼케어” | 송유정
- 지역사회서비스 공급의 선순환 “복지동행” | 김광제
- 지역 사회적경제의 파트너 “충북사회적경제센터” | 진현호

■ 지역사례 1

지역 돌봄 서비스의 미래 “휴먼케어”¹⁾

송유정 | 휴먼케어 이사장

휴먼케어는 2007년 자활기업으로 운영 중, 2008년 자활 분야 사회서비스제공 부문 사회적기업 1호로 인증받았다. 2019년에는 사회적협동조합으로 변경, 지역 기반의 돌봄 및 사회서비스를 실천하고 있다. 사업 초기 30명으로 시작해 현재는 약 280명의 근로자가 근무할 정도로 성장하여 사회적경제의 우수사례로 꼽힌다.

휴먼케어는 지역돌봄서비스, 지역사회복지관 위탁운영, 장애인활동지원사업 등 전반을 아우르는 지역 사회복지서비스를 제공하며 지역 기반의 사회서비스 제공과 지역 고용을 연계하여 지역 주민 대상의 일자리 창출 성과(약 280명 근로자 근무)를 도출하고 있다. 또한 생애 주기별 돌봄 서비스 체계 확립을 위해 노력하고 있으며 지역 아동, 노인, 취약계층 등 지역 통합 사회서비스를 제공하고 있다.

휴먼케어는 사회적협동조합 등 사회적경제기업이 향후 지역사회서비스 및 관련 고용에서 중요한 축으로서 역할을 할 것으로 기대하고 있다.

1) 해당 원고는 휴먼케어 송유정 이사장 및 유경훈 운영실장의 인터뷰를 기반으로 한국고용정보원 오윤석 연구원이 작성한 글이며 일부 작성자의 의견도 포함되어 있습니다.

1 휴먼케어의 시작

“구성원 모두가 주인이 되는 직장을 위해”

충북 청주시에 자리한 휴먼케어(대표이사 송유정)는 2007년 자활기업으로 운영 중, 그해 「사회적기업 육성법」이 제정되면서 2008년에 자활 분야 사회서비스 제공을 하는 사회적기업으로는 전국 1호로 인증을 받았다.

당시에 청원군은 청주시와 통합되기 이전(2012년 청주시·청원군 통합)이어서 청주시를 감싸고 있는 도넛 모양의 행정구역을 유지하고 있었다. 이에 병원, 사회복지시설, 관공서 등 사회기반 시설 및 사회서비스 제공 시설이 청주시 안에 집중되어 있을 수밖에 없는 지역적·지리적 특성이 있어 청원군 내 사회서비스 공급은 적을 수밖에 없었다.

청원군 내 사회서비스 인프라 구축의 필요성을 느낀 일부 구성원들이 청원군 자활센터에 참여하다가 자활기업을 시작한 것이 휴먼케어다. 이후 사회적기업으로 인증을 받고 활동을 해오다 2012년 「협동조합기본법」이 제정되자 기존부터 논의해오던 협동조합 방식의 운영 논의를 본격화했다.

당시엔 자활기업이나 사회복지기업 등에 대한 사회적 인식이 낮았고, 구성원 모두가 주인이 되고 책임감을 느끼며 운영하는 회사가 됐으면 좋겠다는 구성원들의 의견이 반영된 것이다. 자활기업 창업 당시 함께한 약 30명의 구성원 전원의 논의로 자활기업에서 협동조합으로의 전환을 결정하게 되었다.

이후 2019년 사회적협동조합으로 법인 형태를 변경하였다. 협동조합으로의 변경을 통해 구성원의 자존감과 소속감, 근로 의지를 고취할 수 있었으며 사회복지 분야의 근로자, 활동가라는 자긍심을 갖게 되었다.

2 휴먼케어의 미션

“지역 기반의 사회서비스 제공자이자 소비자, 근로자”

휴먼케어가 자활기업으로 시작할 당시에도 기반 지역인 청원군 내 지역사회서비스가 부족하다는 것을 느꼈다. 이에 대한 방안으로 지역 내 주민이 중심이 되어 스스로 사회서비스를 제공하는 동시에 수혜자로서 사회서비스를 소비하는 선순환 구조를 떠올렸다.

그림 1 휴먼케어의 운영원리, 미션, 비전



자료: 휴먼케어 리플렛

지역의 사회서비스가 부족한 경우, 공공부문에서 이를 파악하고 대응하기까지는 오랜 시간이 걸리고 지역 특성에 맞는 사회서비스를 파악하는 데에도 어려움이 있을 수 있다. 하지만 지역이 중심이 되어 자체적으로 사회서비스를 공급하면 지역 맞춤형 사회서비스를 빠르게 제공할 수 있다는 장점이 있다. 반면에 지역 기반 사회서비스 수행에 필요한 조직 구성 및 운영, 근로자 확보에는 어려움이 있다. 휴먼케어는 이러한 어려움을 해결하기 위해 지역 주민을 운영진 및 근로자로 활용하는 방안을 도입하였다.

사업 초기에 사회서비스 제공이 필요한 지역의 인력 확보를 위해 그 지역 또는 근접 지역에 거주하는 주민을 대상으로 협동조합 참여를 독려하고 직접 채용하여 서비스 지역과 인력공급 지역을 동일하게 확보하는 방안을 중심으로 초기 인력 문제를 해결하고자 하였다.

이러한 지역 기반의 운영 구조 구축 결과, 2019년 사회적 협동조합 변경 이후 2022년에 휴먼케어의 활동 지역인 청주시로부터 지역사회서비스인 장애인 단기 돌봄센터, 다함께 돌봄센터의 운영을 위탁받았다.

지역에서 이러한 역할을 담당하는 것은 공공부문의 사회복지서비스 효율화와 사회적경제조직에 대한 지역의 역할 확보에 긍정적인 신호이다.

일반 영리법인이나 종교법인, 사회복지법인 등에 비해 사회적경제조직이 조직 구성 및 목적, 조직 활동에 있어서 좀 더 사회서비스의 목적에 밀접하고 지역 기반으로 한 활동 중심으로 운영되고 있어 사회서비스 제공 및 관련 시설 위탁운영에 적합한 조직 형태라 할 수 있다.

휴먼케어의 초기 사업 목표는 '지역 기반 사회서비스의 공급 도전'이었다. 그러나 현재는 '양질의 지역 사회서비스 실현 및 확대'를 목표로 하고 있다. 휴먼케어는 이에 맞춰 지역 내에 양질의 사회서비스를 제공하기 위해 자체 요양시설을 확보하고 "존엄 케어"²⁾ 기반의 지역사회서비스를 실천하고자 하였다. 현재 구성원의 논의를 통해 협동조합이라는 조직 형태를 활용, 요양원 설립을 위한 출자금을 모집하고 내수지역에 요양시설 공간을 확보해 운영 중이다. 2020년부터는 SK그룹의 사회성과 인센티브 사업에 선정되어 일부 사업자금을 지원받고 있다.

휴먼케어는 현재 지역 돌봄 서비스, 지역사회복지기관 위탁운영, 요양원 운영, 장애인활동지원사업 등 지역의 사회복지 전체를 아우르는 서비스 제공을 위해 사업을 확대 중이다.

이러한 지역 기반의 사회서비스 확대와 함께 앞서 나온 지역 고용 연계도 지속해서 추진하고 있다. 사업 시작 당시 근로자 30명으로 시작한 휴먼케어는 이후, 사회적협동조합으로 변경 등을 통해 구성원의 적극적 참여, 지역 주민 참여 확대 등을 꾀하였고 현재는 약 280명의 근로자가 일하는 지역 기반의 우수 사업체로 성장하였다.

일반 기업에서도 약 280명이 근로하는 사업체를 만드는 것은 매우 어려운 성과인데 사회적기업이자 사회적협동조합으로서 이러한 성과를 만들었다는 것은 사회적경제 분야에서도 우수 성과사례로 꼽힌다. 특히 지역 기반의 사업 및 고용, 사회적 목표 실현 등을 추구했다는 것이 지역 경제와 고용에 큰 도움을 주는 사례라고 할 수 있다.

2) 존엄 케어는 복지(돌봄) 서비스를 받는 대상자를 단순한 돌봄 대상이 아닌 인간으로서 당연히 존중해야 하는 인격이라는 개념을 기본으로 삼는 사회복지 서비스의 새로운 패러다임이다.

3 휴먼케어의 미래

“지역 통합 복지(돌봄) 체계 확립과 사회복지 분야의 인식개선을 위해”

휴먼케어는 양질의 지역사회서비스 실현 및 확대를 위해 지역 통합 복지(돌봄) 체계 확립을 위한 “생애 주기별 통합 돌봄”을 실현하고자 한다.

최근에는 맞벌이 가정 지원을 위한 지역 아동 돌봄사업인 다함께 돌봄센터, 장애인 단기 돌봄센터를 위탁 운영하면서 기존의 노인 돌봄, 장애인활동지원사업 등과 연계하여 지역 주민, 취약계층에 대해 생애주기별 사회서비스를 통합 지원하는 생애주기별 통합 돌봄을 확립하고자 노력하고 있다.

휴먼케어는 이러한 지역 통합 돌봄 서비스를 지역 고령화, 지역소멸, 청년 이탈 등 현재의 주요 지역 문제에 대응할 방안으로 생각하고 있다. 또한 앞선 지역 기반 사업성과 등을 통해 사회복지 분야에 대한 인식이 개선될 기대하고 있다. 사회복지 분야 일자리 역시 ‘고강도 노동, 저임금’이라는 이미지를 개선하고 미래의 주목받는 전문직종이라는 인식을 새로이 정립할 수 있길 희망하고 있다.

일반적으로 사회복지 확대, 전문성 강화 등의 필요성에 대해선 인식이 개선되고 있지만 실제로 사업 현장에서 여전히 개선되어야 할 것이 많은 게 사실이다.

휴먼케어 송유정 이사장은 “16년 이상 사회복지 분야에서 활동하고 있지만 요양급여, 돌봄 급여, 장애인 지원금 등 복지 관련 급여(지원금)에 대한 개선은 많이 이뤄지고 있지 않다”라고 말했다.

복지 관련 급여의 경우, 대부분의 지원금이 최저임금을 기준으로 하는데 최저임금 수준의 급여(지원금)만으로는 근로자의 임금을 충당하기에도 충분치 않은 경우가 많다. 근로자의 복지, 이동경비 지원 등 근로자 지원금이나 사업 운영비 등은 반영되지 않고 있다. 이 때문에 대부분의 사회복지단체에는 임금 부담뿐 아니라 임금 인상, 근로자 복지 확대, 교육지원 등에 대한 부담이 가중되고 있다는 것이 송 이사장의 설명이다.

송 이사장은 “사회복지 분야의 일자리 창출이나 고용 안정성을 높이기 위해서는 임금 개선이 필요하다”라며 “이는 사업체 자체의 노력도 필요하지만 복지 관련 급여 개선이 우선되어야 한다”라고 강조했다. 실제로 낮은 임금 등으로 인해 청년 유입이 이뤄지지 않아 휴먼케어 근로자 역시 약 65%가 50대로 근로자의 고령화가 심각한 실정이다.

이러한 어려움 속에서도 휴먼케어는 “사회적협동조합을 포함한 사회적경제기업이 지역 돌봄 분야와 지역사회서비스 분야에서 사회복지서비스를 제공하는 데 매우 적합한 조직이며 향후 지역사회서비스 및 관련 고용에 중요한 방안이 될 것”이라고 말했다.

■ 지역사례 2

지역사회서비스 공급의 선순환 “복지동행”¹⁾

김광제 | 복지동행사회적협동조합 상임이사

복지동행 사회적협동조합은 2013년 중앙대학교 사회복지학과 창립 50주년 기념사업에서 시작되었다.

복지동행은 신목종합사회복지관을 시작으로 송파구 풍납종합복지회관, 솔바람 복지센터, 관악구 중앙종합복지관, 금천구 금천 50플러스센터 등을 위탁운영하고 있으며 현재 조합원 150여 명, 후원자 조합원 46명으로 총 200여 명의 조합원이 가입되어 있다.

복지동행은 인구 감소 및 고령화, 1인 가구 증가 등 당면한 사회문제를 해결하기 위해서는 사회적경제기업이 각 지역 기반으로 지역 주민 참여, 사회복지 서비스 참여 등을 통해 지역 맞춤형 사회서비스 제공을 할 수 있는 체계를 정립하고 역할을 하는 것이 필요하다고 생각한다.

이러한 지역 확대 및 정립을 통해 사회서비스에 대한 공공부문의 복지 관련 재정 부담을 줄이고 지역사회 서비스의 사각지대를 해소할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

1) 해당 원고는 복지동행사회적협동조합 김광제 상임이사의 인터뷰를 기반으로 한국고용정보원 오윤석 연구원이 작성한 글이며 일부 작성자의 의견도 포함되어 있습니다.

1 복지동행 사회적협동조합의 시작

“지역사회의 지속적인 공헌을 위해”

복지동행 사회적협동조합(이하 복지동행)은 2013년 중앙대학교 사회복지학과 창립 50주년 기념사업에서 시작되었다.

중앙대학교 사회복지학과 졸업생들은 지역사회 공헌에 대한 관심을 체계적으로 실현하고 유지할 방안을 모색하는 과정에서 사회적 목적 실현에 중점을 둘 수 있는 조직 형태인 협동조합을 떠올리게 되었다. 2012년 「협동조합기본법」이 제정되었는데 복지동행은 협동조합 중에서도 사회적 목적에 중점을 둔 사회적협동조합으로 결성하고 조직을 수립하게 되었다.

그림 1 복지동행사회적협동조합 소개

“복지동행”은 중앙대학교 사회복지학과 설립 50주년(2013년) 기념행사를 준비하는 과정에서 동문들과 함께 지역사회에 기여할 수 있는 방안을 모색해보고자 하는 선의에서 출발하였으며, 보건복지부의 설립인가를 받은 법인격의 사회적협동조합입니다. 복지동행은 정부에서도 하지 못(안)하고 있는 복지 사각지대에 방치된 사람들의 삶을 응원하고자 합니다.

이를 위해 사회복지시설 지원, 취약계층 일자리지원, 지역주민을 대상으로 하는 상담 교육 사회서비스 제공, 성년후견, 무연고자 장례지원 등의 사업을 진행할 계획입니다.

향후 장기적으로는 제도권의 한계를 극복하고 우리가 그동안 갈구해왔던 클라이언트의 인권과 자유, 자립을 위한 다양한 사업들을 진행하는 한편, 동문들과 재학생들을 지원해 나갈 수 있는 사업들을 진행해나가고자 합니다.

복지동행은 법인격을 갖춘 형태여서 향후 얼마든지 자유롭게 의미 있는 사업들을 수행할 수 있는 단체이며 그 가능성이 무궁무진하다고 할 수 있습니다. 이러한 가능성을 실현함으로써

복지동행 사회적협동조합은 동문들의 자유롭고 의미 있는 ‘복지의 장’을 마련할 것입니다.



자료 : 복지동행사회적협동조합 홈페이지(www.welfarecoop.org)

복지동행은 설립 목적인 사회공헌 등을 고려하여 복지부의 사회적협동조합 인가 후, 2014년부터 본격적인 활동을 시작하여 사회복지기관 사회복지법인 등을 대상으로 사회복지 사업 관련 전문 사업컨설팅, 복지사, 근로자 등을 대상으로 한 전문 교육 훈련 제공 등의 활동을 수행하였다.

이후 2016년까지 약 3년간의 활동을 이어오면서 사회공헌 활동을 지역 기반 활동으로 확대하고자 지역 사회복지사들의 조합 참여 및 지역 주민 참여를 장려하였다.

당시는 서울시에서 사회적경제에 대한 관심이 확대되던 시기여서 복지동행이 가지고 있던 지역 기반 사회적경제의 필요성 및 인식 변화에 대한 고민과 생각을 지자체 및 관련 유관기관, 기타 사회적경제기업 등과 같이 논의하고 공유할 수 있었다.

2 복지동행의 미션

“복지 사각지대에 대한 지역의 자체적인 해결을 위해”

복지동행은 중앙정부의 복지정책 등으로 지원이 이뤄지지 않거나 지원이 부족한 사회복지 사각지대 해소를 가장 큰 목표로 하고 있다. 이를 위해 앞서 말한 전문 컨설팅과 교육 훈련 제공 등을 제외하고도 지역 사회복지시설 위탁운영, 취약계층 일자리지원, 취약계층 지원단체 후원 등의 다양한 사업을 수행 중이다.

최근 비중이 가장 크고 중심이 되는 사업은 사회복지시설 위탁 운영사업이다. 2016년 사회적경제기업으로서는 선진 사례로 서울시 양천구의 사회복지서비스를 담당하는 신목종합사회복지관 위탁 운영사업을 맡게 되었다.

서울시 내에서 사회적협동조합이 사회복지관 위탁운영을 담당한 첫 번째 사례였다.

사회적협동조합의 위탁운영이 시작된 계기는 지자체의 복지 재정 부담과 전문성 확보에 대한 요구의 증가다. 지자체가 사회복지관을 직접 운영할 경우 공무원 추가 채용에 따른 재정 확대와 전문성 확보 등에 우려가 제기됐고 변화가 필요하다는 사회적 인식이 크게 작용하였다. 또 일반 법인, 사회복지법인 등이 위탁 운영하면서 발생한 부정 사례 등으로 인해 사회적 목적성이 큰 조직 형태가 위탁운영을 맡아야 한다는 목소리가 컸다.

현재 복지동행은 신목종합사회복지관을 시작으로 송파구 풍납종합복지회관, 솔바람 복지센터, 관악구 중앙종합복지관, 금천구 금천 50플러스센터 등을 위탁운영하고 있으며 점차 사업을 확대하고 있다.

사업이 확대되면서 복지동행의 구성원도 점차 늘어 현재는 조합원 150여 명, 후원자 조합원 46명으로 총 200여 명의 조합원이 가입되어 있다.

조합원 중에는 사업 초기부터 함께한 중앙대 사회복지학과 졸업생도 있지만 사업을 확대하면서 위탁 운영 중인 지역의 사회복지사, 주민 등 지역 연계를 통해 조합원을 확대하였다.

지역 기반 조합원 확대로 지역에서 사회복지서비스를 제공하는 사회복지사, 사회복지서비스를 이용하는 지역 주민 등 제공자와 수혜자 양 측면의 사람들이 참여할 수 있는 기반이 조성되었다.

또 조합원들이 향후 신규취업, 퇴직 이후 제2의 직업 등 사회복지서비스 분야로 진입할 기회를 마련하게 되었다. 이렇게 지역의 인적 자원을 지역 사회복지서비스 분야로 진입할 수 있는 기회를 제공하여 지역 자체적인 고용 창출 및 사회서비스 공급이 이뤄질 수 있는 기반을 만드는 것 또한 복지동행의 사업 목표라 할 수 있다.

복지동행은 사회적협동조합의 민주적인 조합원 참여 구조를 활용하여 사회복지관 위탁운영 시에도 복지관 근로자 조합원, 일반 조합원 등의 의사를 반영한 사업 운영, 근로자 교육 지원 등을 실천하고 있다.

이러한 조직의 민주적 의사 참여 및 조직 운영 방식을 실천할 수 있다는 것이 사회적협동조합이 지역 사회복지서비스 분야에서 갖는 가장 큰 특징이자 지역 사회복지서비스에 가장 적합한 조직이라는 정체성을 갖는 요인이라고 생각하고 있다.

복지동행은 국내 사회복지 분야의 학문적인 향상을 위해 복지경영연구소를 운영하며 중앙대학교 졸업생 및 학생 등의 연구 활동 지원을 통해 사회복지 분야의 전문 연구 활성화 및 전문가 양성을 지원하고 있다.

또 지역 주민들의 지역 사회복지 분야의 인식 확대를 위해 장애인 합창단 지원을 통한 취약계층 중심의 문화공연 제공, 복지정책 홍보 동영상 제작 및 제공을 통한 사회복지서비스 홍보 등의 활동을 하고 있다.

복지동행은 앞서 말한 활동을 통해 지역 기반의 사회복지 기반을 형성하고자 한다. 지역 주민의 참여, 사회복지 관련 근로자의 참여 등으로 사회복지시설 운영 및 정책이 결정되고 지역 주민이 사회복지서비스를 통해 사회복지 분야의 근로자, 활동가로 제2의 직업을 가질 수 있는 등 지역 기반 사회복지서비스의 선순환 구조를 갖추는 것이 향후 목표라 할 수 있다.

3 복지동행의 미래

“지역 기반 사회서비스 체계의 확대 및 정립”

복지동행은 앞서 말한 지역 기반 사회서비스의 선순환 구조가 지역에 확고히 뿌리를 내리고 나아가 지역 전반에 확대될 수 있도록 앞장서고자 한다.

이를 위해서는 사회적경제기업이 지역을 기반으로 사회서비스 분야의 한 부분을 담당하면서 지역사회 서비스의 양적·질적 향상을 추구해야 한다.

최근 우리나라는 인구 감소, 고령화 가속, 지역의 청년 유출, 1인 가구 증가 등 여러 사회적 문제가 심화하고 있는데 지역마다 문제의 심각성 등이 달라 대처 방안도 종합적이고 다양해질 필요가 있다.

복지동행이 지역사회서비스 공급을 담당하고 있는 서울 양천구도 약 47만 명에서 최근 약 45만 명으로 인구 감소 및 고령화가 발생하였다. 1인 가구 형태 역시 지속 증가하고 있어 사회서비스에 대한 지역 내 계층별 맞춤 서비스 등이 필요한 시점이다.

복지동행은 이러한 사회 문제 해결을 위해서는 사회적경제기업이 각 지역을 기반으로 지역 주민 참여, 사회복지 서비스 참여 등을 통해 지역 맞춤형 사회서비스 제공 체계를 정립하고 그 역할을 하는 것이 필요하다고 보고 있다. 이를 통해 사회서비스에 대한 공공부문의 복지 관련 재정 부담을 줄이고 지역사회서비스의 사각지대를 해소할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

이러한 지역의 변화에 맞게 지역사회서비스도 변화가 필요한 시점이며 변화에 대응하는 한 방법으로 사회적경제가 떠오르고 있다.

복지동행은 사회적경제 활성화를 위한 개선점으로 초기 수립지원 및 사회복지 관련 직종의 처우 개선을 제시하였다.

사업 초기, 복지동행은 후원금 모금 등을 통해 일부 사업 자본금을 조성하였는데도 많은 어려움을 겪었다. 실제로 많은 사회적경제기업이 사업 시작 시점에 자금 확보문제로 어려움을 겪는데 이를 사회적기업 인증, 사회적협동조합 기금 활용, 기타 지원금 활용 등을 통해 해결하고자 한다.

하지만 지원금 지원 혜택이 모든 사회적경제기업에 쉽게 주어지지 않기 때문에 사회적경제기업의 활성화를 위해서는 적은 금액이라도 쉽게 지원받을 수 있는 지원책이 필요하다.

사회복지 분야에서 가장 기본이 되는 것이 사회서비스를 제공하는 현장 인력이다. 현장 인력은 사회서비스가 다양해지면서 사회복지사, 요양보호사, 활동지원사, 생활지원사 등 다양한 서비스 업무에 맞게 새로 생기고 분화하고 있다,

하지만 사회복지 분야에 대한 부정적 인식, 고객의 갑질, 낮은 임금 등 사회서비스 현장 인력에 대한 처우는 업무 강도나 사회적 필요성 등에 비해 낮은 것이 현실이다.

현실과 다른 낮은 처우로 인해 전문성을 갖춘 고숙련 인력 유출이 많이 발생하고 있다. 결국에는 전문성이 낮은 저숙련 신규 인력으로 대체되면서 사회서비스의 전반적인 질적 하락이 발생할 우려가 있다.

복지동행의 김광제 이사는 “사회복지 분야 현장 인력에 대한 처우가 개선되어야 양질의 사회서비스가 실현될 수 있는 기반이 마련되고 현장에서 전문성을 가진 서비스 제공이 가능하다”라고 말했다.

복지동행은 이러한 개선을 위해 사회복지기금 마련, 사회복지 관련 인력 처우 개선 활동 등에 힘을 보태고 있다.

현재 복지동행은 서울 지역을 중심으로 사회적 목적실현을 위한 활동에 주력하면서 지역 기반 사회서비스 체계 확대를 위해 타 지역의 사회적경제기업과의 연계, 노하우 공유 등의 활동을 병행하고 있다. 이러한 활동을 통해 각 지역에서 사회적경제기업으로 인해 지역사회서비스의 체계가 정립될 수 있기를 기대하고 있다.

■ 지역사례 3

지역 사회적경제의 파트너 “충북사회적경제센터”¹⁾

진현호 | 충북사회적경제센터 이사장

충북사회적경제센터는 충북 지역의 사회적기업, 협동조합, 사회적협동조합 등 사회적경제기업의 설립, 운영 등을 지원하기 위해 2012년 사단법인 설립, 2022년 사회적협동조합으로 전환된 사회적경제 지원기관이다.

지역 기반의 사회적경제 활동 촉진 및 사회적경제기업 설립·운영·활성화 지원을 추진하고 있으며 태양광 패널 사업 등의 우수사례를 만들었다. 또 지역 취약계층 고용 유지 및 확대 등의 지역 고용 창출에도 기여하고 있다.

향후 지역 사회적경제는 공공영역, 시민영역, 시장영역 등 세 영역에 대한 소통과 연대를 통해 지속가능한 사회적경제 모델 수립이 필요하며 이러한 과정에서 충북사회적경제센터가 파트너로서 사업 발굴, 정보분석, 네트워크 형성 등을 수행할 것이다.

1 충북사회적경제센터의 시작

“지역 사회적경제 지원을 위해”

충북사회적경제센터는 충북 지역의 사회적기업, 협동조합, 사회적협동조합 등 사회적경제기업의 설립, 운영 등을 지원하기 위해 2012년 사단법인으로 시작이 되었다.

1) 해당 원고는 충북사회적경제센터의 진현호 이사장의 인터뷰를 기반으로 한국고용정보원 오윤석 연구원이 작성한 글이며 일부 원고 작성자의 의견도 포함되어 있습니다.

충북 지역의 경우, 2007년 사회적기업 육성법 이후 사회적경제 확산 시기에서 사회적기업 육성지원에 관한 조례²⁾ 등 사회적경제에 대한 활성화 제도 수립이 다소 천천히 진행되었던 지역 중 한 곳이다.

충북사회적경제센터는 사회적기업 육성법 제정을 통해 기존에 지역에 자생하고 있던 사회적기업 등의 사회적경제기업에 대한 지원 필요성을 느끼고, 사회적기업 육성법을 통해 고용부가 선정 및 위탁 운영하는 전국 16개 광역시·도별 사회적기업, 협동조합 통합지원 위탁 운영사업에 참여하게 되었다.

이에 충북권역 위탁 담당 기관으로 충북사회적경제센터가 2012년 선정이 되면서 본격적인 충북 지역 사회적경제 지원 조직으로서 역할을 수행하기 시작하였다.

2022년 사회적협동조합으로 법인을 변경하여 사회적경제 활성화 및 사회적경제기업 지원이라는 효과성과 효율성을 강화하기 위한 노력을 진행하였다.

현재 충북 지역의 충북 권역 지원센터 역할을 중심으로 ‘학교협동조합 지원센터’, 산업통상자원부의 ‘사회적경제 혁신성장 사업’, 사회적경제 관련 교육 및 인식 개선사업 등 지역 사회적경제의 확산 및 사회적경제기업의 지속적인 운영, 지역 취약계층 고용 확대 등을 위해 활동하고 있다.

2 충북사회적경제센터의 미션

“지역 사회적 경제의 지속적인 개척을 위해”

충북사회적경제센터는 지역 기반의 사회적경제기업이 자립하고 확대될 수 있게 지역 사회경제가 새로운 부문으로 진출하고 새로운 사업을 수행할 수 있는 기반을 만들고자 한다.

이러한 활동 중에 최근 ‘탄소중립’이라는 사회 패러다임과 공공부문의 변화에 맞춰 산업통상자원부의 사회적경제 혁신성장사업을 통한 태양광 패널 관련 사업을 수립·운영 중에 있다.

2018년 지난 정부의 사회적경제 활성화 정책으로 산업통상자원부에서 각 도와 광역시에서 관련 사업에 대한 공모를 진행하였다.

2) 충청북도 사회적기업 육성지원에 관한 조례는 2014년에 제정되었다.

이에 충북사회적경제센터는 충북지역 사회적경제의 특징을 분석하여 지역 농업 관련 사회적경제, 일자리 창출 중심의 노동통합형 사회적경제라는 결과를 얻었다. 특히 일자리 창출 중심 노동통합형 사회적경제의 특징으로 청소용역 사업, 재활용 사업, 주택 수립 사업이 많은 비중을 차지하는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 특징을 반영, 지속가능한 사회적경제 사업 모델을 고민하여 신재생에너지·탄소중립이라는 사회적으로 부상하고 있는 패러다임과 연계한 태양광 시장 관련 사업을 구상하게 되었다.

태양광 패널의 세척 및 유지관리, 폐 태양광 패널의 수거 및 재활용, 태양광 패널 설치의 전 과정을 지역 사회적경제기업을 통해 이뤄지도록 사업 구상을 하였으며 이를 통해 지역 사회적경제기업의 수익 증대, 일자리 창출 효과 등을 얻을 수 있다고 생각하였다.

2017년부터 사업 구상을 시작하여 지역 사회적경제기업 조사, 사업 타당성 조사, 장비 개발·기술 교육 등 기술적 준비 등 많은 어려움과 문제 사항을 해결해 나갔다. 그리고 사업 실행 방향을 조례 제정, 지자체 예산 사업화, 에너지 관련 공공기관 연계 등 3가지 방향으로 진행하였다. 가장 먼저 에너지 관련 공공기관인 한국에너지공단과의 연계에 성공하여 시범사업을 실행하게 되었다.

시작은 시범사업이었지만, 현재는 한국에너지공단의 정식 사업이 되어 전국 지자체 대상으로 확대되는 성과를 얻었다. 또한 지속적인 노력을 통해 올해 청주시 신재생에너지 관련 조례에 지역 주민 의견 수렴 반영 조항 신설 등 사회적경제와 연계할 수 있는 소통 창구를 만드는 등 소정의 성과도 얻게 되었다.

이처럼 새로운 분야의 개척을 통해 지역 사회적경제가 지역 기반의 한 경제조직으로 자립할 수 있는 기반을 지속해서 만들어 간다는 것이 충북사회적경제센터가 추구하는 목표 중 하나이다.

또한 지난해 한국지역난방공사의 사회공헌사업 관련 기부를 단순 지원금이 아닌 태양광 패널 이전·유지보수에 대한 사업형태로 사회공헌을 진행하여 '맑은 청주 에너지 전환'이라는 청주시의 신재생에너지 사업과 연계하여 청주시의 탄소중립사업의 일부를 담당하게 되었다. 이에 따른 성과로 2021년 기획재정부 선정 '사회적경제 우수 사업'에 선정되었다.

충북사회적경제센터는 지역 사회적경제 중간 지원기관으로서 사회적경제기업이 지역 기반으로 자립할 수 있도록 하는 방안 발굴을 큰 미션 중에 하나로 여긴다. 이러한 방안 발굴을 위해서는 공공부문에서 요구하는 미션, 지자체가 필요로 하고 해결하고자 하는 미션, 지역 사회적경제가 이루고자 하는 미션(취약계층 고용 확대 등 사회적 목적) 등 세 가지 미션을 고려한 사업 구상이 필요하다.

충북사회적경제센터는 이러한 고려를 통해 앞선 사업과 우수사례를 얻을 수 있었다고 말한다. 앞으로도 지역 사회적경제기업의 지속적인 운영과 지역 내 역할 확대 등을 위해 파트너로서 새로운 사업모델 및 신성장 분야 개척에 함께할 계획이다.

3 충북사회적경제센터의 미래

“지역 사회적경제의 정의로운 경쟁 준비를 위해”

충북사회적경제센터는 향후 지역 사회적경제가 사회 및 지역에서 정의로운 경쟁을 할 수 있는 기반을 만들고자 한다.

최근 기업 경영 및 공공기관 운영과 관련하여 가장 부상하고 있는 패러다임이자 개념은 ‘ESG (Environmental, Social, Governance, 이하 ESG)’이다. 기업 경영부문에서 먼저 부상한 개념이지만 현재는 공공기관 등 모든 조직에서 중요시 생각하고 조직 운영에 적용하고 있는 개념이다.

ESG는 환경, 사회, 지배구조를 나타내며 각 세 영역에서 조직의 수행과정, 결과, 성과 등에 대한 비계량적인 책임과 의무 등을 나타낸다. 즉, 조직 운영과정과 결과 등이 환경, 사회, 지배구조 영역에서 이롭고, 정의롭고, 피해 없이 이뤄졌는지에 대한 윤리적 가치 판단이라고 할 수 있다.

이러한 ESG의 개념이 일반기업이나 공공기관 등에 적용이 되면 사회적경제가 장점으로 가지고 있는 ‘사회적 가치 공급 시장에서의 우월적 지위가 상대적으로 약해질 수 있지만, 이러한 ESG의 확대는 사회 전반적으로 긍정적인 영향을 끼치며 이러한 확대는 어쩌면 사회적경제의 가치가 보편화되는 좋은 현상으로 볼 수 있기에 이러한 사회 변화에 대해 지역 사회적경제도 함께 변화하는 자세가 필요하다고 충북사회적경제센터는 생각하고 있다.

이에 지역 사회적경제기업도 이러한 사회변화에 맞게 지속적인 사회적경제기업 운영 방안, 사회적 목적 실현 방법, 공급망 관점의 소통 등에 대한 사회적경제의 내외부에 대한 인식변화가 필요하다고 한다.

지금까지는 공공기관의 우선 구매제도, 정부 지원정책 등으로 사회적경제가 성장해왔고 기업 활동에 대한 우호적 환경이 조성되어 있었다면 이제는 공공부문이 필요로 하고 달성하고자 하는 사회 미션에 대한 분석, 이해, 그에 대한 사업 방안 등에 대한 고민을 준비해야 할 때라고 한다. 이러한 준비를 통해 사회적경제가 공공부문에서 보장하고 소비하는 것이 아닌 적극적인 분석과 필요한 사회서비스를 제공하는 사회서비스 공급자 측면으로 전환이 되어야 한다고 충북사회적경제센터는 생각한다.

위의 전환에 대한 준비는 공공영역의 사회적 미션, 시민사회 영역이 요구하는 사회서비스, 경제 시장 영역의 이익 창출 등 세 가지 영역과의 소통, 정보 교류 및 분석이 핵심이 될 것이다.

이러한 준비를 통해 지역 사회적경제는 향후 일반 기업 등과의 정의로운 경쟁을 준비해야 하며 그 과정에 충북사회적경제센터가 사업 발굴, 지역 분석, 인식 개선, 전문 교육 지원 등 사회적경제 지원 전문기관으로서 역할을 수행해 나갈 것이라고 하였다.

마지막으로 진현호 이사장은 이러한 사회적경제기업과 지원기관의 활동과 성과 등이 지역 주민에게 많이 알려지고 소통되어 사회적경제에 대한 인식이 확대되는 상호작용이 더 활발하길 소망한다고 전했다.

일반연구

- 산업별 청년취업자의 학력·기술·전공 미스매치와 임금효과 분석 | 황광훈·조용운

■ 일반연구

산업별 청년취업자의 학력·기술·전공 미스매치와 임금효과 분석

황광훈 | 한국고용정보원 부연구위원

조용운 | 한국고용정보원 연구원

본 연구에서는 청년패널조사(YP2007) 1~14차 조사 자료를 이용하여 청년취업자의 미스매치 규모 및 임금이 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 학력과잉 현상은 도소매/숙박/음식업, 정보통신/금융/보험업, 사업/개인/공공서비스업에서 발생하고 있는 것으로 추정되며, 특히 정보통신/금융/보험업에서는 평균적으로 기준집단(적정학력 집단)에 비해 7.2%의 임금을 낮추는 효과를 보이고 있다. 전공 미스매치에서는 제조업, 도소매/숙박/음식업, 교육/보건/복지서비스업에서는 전공과 업무가 맞지 않은 청년층의 경우 각각 3.0%, 2.9%, 3.7%의 임금이 낮은 것으로 분석된다. 우리나라의 청년 노동시장에서의 하향취업(학력/기술 과잉), 전공 미스매치 현상은 여전히 부정적 임금효과를 발생시키고 있으며, 산업별로도 부정적인 효과가 곳곳에서 나타나고 있는 것으로 확인된다.

1 서론

고학력자가 자신의 학력수준보다 낮은 학력수준을 필요로 하는 일자리에 취업해 있는 상태를 의미하는 하향취업(over-education)은 2000년대 중반 이후 우리나라 청년 노동시장을 설명하는 키워드 중 하나이다(신종각 외, 2017). 하향취업이 증가한 원인은 1990년대 후반 이후 대학진학률 상승에 따른 고학력자 공급 증가와 청년층의 계속된 취업난이 결합하면서 발생한 ‘고학력 청년층의 초과공급’이다. 하향취업은 개인 차원에서는 정규교육을 통해 획득한 지식과 숙련을 충분하게 발휘할 수 없게 하고, 사회적 차원에서는 인적자본의 과소 활용을 초래하여 근로자 개인의 만족도를 저해하는 것은 물론 기업의 생산성

과 국가 경제에도 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김준영·윤정혜, 2010).

일자리와 학력/기술/전공 간의 미스매치는 노동시장의 효율성과 밀접한 관련이 있는 중요한 이슈 중 하나이다. 특히, 고학력 계층인 대졸자 노동시장의 미스매치는 학력 및 기술수준, 전공 등 다양한 차원이 있을 수 있다. 또한 미스매치의 방향도 학력이나 기술수준이 업무내용에 미치지 못하는 미스매치와 업무내용에 비해 본인이 갖춘 학력이나 기술수준이 높기 때문에 발생하는 미스매치도 있을 수 있다(김세움 외, 2011). 우리나라의 경우 지속적인 학력 및 기술의 상향 평준화로 고학력 청년 실업이 점차 심화되고 있다. 고학력 청년층의 일자리 부족 문제는 결국 고학력 청년의 하향취업을 유발해 청년고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

일반적으로 노동시장에서 발생하는 일자리 미스매치는 인적자원의 저활용 문제를 야기하고, 임금이나 일자리의 질과 같은 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미친다고 알려져 있다(황광훈, 2018). 많은 교육투자를 통해 양성한 인력을 능력에 맞게 활용하지 못하는 것은 경제적 관점에서 볼 때 큰 손실이고, 무엇보다도 하향취업과 같은 미스매치 현상은 근로자의 직무만족도를 떨어뜨리며, 낮은 직무만족도는 근로의욕을 저하시킨다(신선미·손유미, 2008; 황광훈, 2018). 특히, 하향취업은 개인 차원에서는 정규교육을 통해 획득한 지식과 숙련을 충분하게 발휘할 수 없게 하고, 사회적 차원에서는 인적자본의 과소 활용을 초래하여 근로자 개인의 만족도를 저해하는 것은 물론 기업의 생산성과 국가 경제에도 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김준영·윤정혜, 2010). 또한 하향취업한 집단은 그렇지 않은 집단(적정취업 및 상향취업)에 비해 직무만족 및 조직몰입도가 떨어지고, 이는 기업의 노동생산성을 떨어뜨리고, 이직률을 높이는 결과를 가져왔다(Tsang & Levin, 1985; Hersh, 1991). 그리고 하향취업한 집단은 적정취업자에 비해 임금수준이 낮은 것으로 보고되고 있으며(Battu et al., 2000; Ying, 2001; Buchel & Mertenz, 2004), 하향취업 근로자는 일정 기간이 경과한 후에도 하향취업상태에 머무를 가능성이 높다(김주섭, 2005; 오호영, 2005; 이찬영, 2008). 결국 노동시장에서 발생하는 미스매치는 낮은 직무만족도, 근로의욕의 저하, 낮은 임금수준, 고용의 불안정 등으로 해당 근로자의 직장이동 성향을 높이는 요인으로 작용할 수 있다(남성일·전재식, 2011; Tsang & Levin, 1985; Hersh, 1991; Verhaest & Omey, 2006; Fleming & Kler, 2008)

이러한 일자리 미스매치 문제는 지역 및 산업별 노동시장 관점에서 접근할 필요성이 있다. 1990년대 후반 외환위기를 경험하면서 기존의 중앙집권적 산업육성정책에서 벗어나 분권적 지역 및 산업정책으로 전환되었고, 이를 반영하여 참여정부 시절 국가균형발전을 핵심적인 국정과제의 하나로 추진하였다(양정승, 2014). 기본적으로 지역에서 필요한 인력은 지역에서 우선으로 공급되는 구조가 정착되어야 탐색과 거래비용을 최소화할 수 있고 인력수급의 불균형도 효율적으로 해소할 수 있다. 그러나 수도권과 비수도권의 불균형 성장과정에서 지역 인력의 수도권 유입에 따라 지방중소기업의 인력 부족은 심화되고, 지

역 경제를 이끌었던 전통적인 제조업들이 쇠퇴 및 축소되어 지역의 산업생태계가 위축되고 있는 것이 현실이다. 이는 다시 수도권과 비수도권의 산업구조 및 경제의 격차 고착화 및 확대라는 악순환 구조가 존재하는 것이 아닌가 하는 우려이다. 이는 지역 경제의 입장에서는 인재유출(brain drain)에 의한 지역 인적자본(human capital)의 감소라는 측면에서 지역 경제의 성장을 저해할 우려가 있다(양정승, 2014).

그간 우리 경제의 근간이 되어 한 축을 담당했던 전통적인 제조업은 산업구조의 대변환이라는 시대적 흐름 안에서 위기와 기회를 동시에 직면하게 되었다. 특히, 높은 수출 의존도와 자동차·기계 부품 제조업 중심의 산업구조로 인해 글로벌 경제·환경 변화에 지역 및 산업 경제가 크게 영향을 받을 수 있으며 이에 따라 일자리 생태계의 악화와 고용 충격으로 전환되는 위기상황에 직면하고 있다. 우리나라 노동시장은 제조업 등 일부 주력산업에 의존적인 특징을 가지고 있으며, 주력산업 중 에너지, 자동차 부품 산업이 산업구조 전환을 맞이하게 될 가능성이 있어 고용 위기가 예상된다(황광훈, 2021). 이러한 노동시장의 위기 상황에서 지역의 대학 졸업자들이 지역의 기업에 취업하지 못하거나 하향취업 등의 상태에 빠지게 되면 수도권 지역으로 유출될 가능성이 매우 높다고 하겠다.

노동시장에서 발생하는 미스매치는 업무수준과 비교하여 학력수준, 기술수준, 전공일치 여부 등 여러 가지 유형이 있을 수 있다. 또한 미스매치의 방향도 학력이나 기술수준이 업무 내용에 미치지 못하는 미스매치(상향취업)와 업무 내용에 비해 본인이 갖춘 학력이나 기술수준이 높기 때문에 발생하는 미스매치(하향취업)도 있을 수 있다(황광훈, 2018).

이에 청년층¹⁾이 현재 종사하고 있는 산업에서의 일자리 수준과 학력/기술/전공과의 관계를 규명하고, 각각의 미스매치가 임금에 미치는 효과가 어느 정도인지를 추정함으로써 산업별 청년 노동시장을 이해하고, 산업별 청년 노동시장에서의 정책적 함의를 제시하고자 한다. 더욱이 기존의 선행 연구들이 대부분 고학력 대졸 청년층 노동시장을 다루면서 지방에 있는 대학 졸업자와의 임금격차 또는 차별 등의 문제를 다루었던 반면, 본 연구는 산업별로 접근하여 미스매치 현황과 미스매치에 의한 임금효과를 실증적으로 분석한 연구라는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

본 논문의 구성을 정리해보면, 제Ⅱ장에서는 관련 선행연구 등을 정리하고, 제Ⅲ장에서는 분석에 사용하는 자료와 실증분석 모형을 소개한다. 제Ⅳ장에서는 실증분석 결과를 제시하고, 마지막으로 제Ⅴ장에서는 본 연구의 내용을 요약하고, 연구 결과의 함의 등을 맺음말로 정리하겠다.

1) 우리나라의 공식통계상 청년의 연령 기준은 15~29세로 국제노동기구(ILO) 기준에 따른다. 경제협력개발기구(OECD)의 연령 기준인 15~24세보다 넓은 범위를 사용하는 것은 높은 대학진학률, 남성의 군 복무 의무, 자녀독립이 늦은 문화적 차이 등에서 기인한다. 본 연구에서는 현재 정부의 청년 대상 일자리정책이 상당수 34세까지의 연령을 포함하고 있는 점을 감안하여 34세 이하의 대학졸업자들을 분석대상으로 간주하여 분석한다.

2 선행 연구 검토

인적자본이론의 기본 견해에 따르면 하향취업이란 학교를 신규 졸업한 청년 근로자가 초기 노동시장 과정에서 주로 경험하는 현상이며, 경력이 쌓이고 노동시장 지위가 향상되면서 하향취업 상태에서 벗어나게 된다는 것이다(Sicherman, 1991). 보유학력과 수행직무 간의 불일치(이하 학력 미스매치)를 분석한 연구는 대학진학률이 급격하게 상승하였던 2000년대 중·후반기에 집중적으로 이루어졌다(신종각 외, 2017). 선행연구(오호영, 2005; 신선미·손유미, 2008; 김홍균·김지혜, 2008 등)는 공통적으로 하향취업의 규모 추산, 결정요인 분석 및 하향취업이 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 대부분의 연구에서 하향취업은 임금에 부정적 영향을 미친다는 결과가 보고되었다(이찬영, 2008; 김홍균·김지혜, 2008).

미스매치에 대한 국내외 연구동향은 대부분 하향취업(학력 및 기술과잉)을 중심으로 이루어지고 있으며, 특히 해외연구는 1960년대 이후 대학진학률이 높아지고 하향취업에 대한 사회적 이슈가 형성되면서 본격적인 논의가 시작되었다(황광훈, 2018). 초기에는 하향취업의 원인 및 규모 등에 관한 논의가 이뤄졌으나 점차 하향취업이 임금, 직무만족도, 이직 등 사회적·개인적 성과에 미치는 영향 중심으로 확대되어 갔다(김종성·이병훈·신재열, 2012; Tsang & Levin, 1985; Sicherman, 1991; Alba-Ramirez, 1993; Buchel, 2002, Bender & Heywood, 2006; Fleming & Kler, 2008). 국내연구는 1990년대 중반 이후 하향취업에 대한 본격적인 논의가 이루어졌으며, 해외연구에서 이루어졌던 연구동향과 비슷한 맥락으로 하향취업의 측정과 규모, 결정요인에 관한 연구에서 최근에는 하향취업이 미치는 사회적·개인적 결과를 중심으로 이루어져 왔다(강순원, 1993; 어수봉, 1994; 김기현, 2003; 김주섭, 2005; 이찬영, 2008; 신선미·민무숙, 2010).

본 연구에서는 주로 우리나라에서 논의와 분석이 진행되고 있는 학력 및 기술 미스매치에 관한 연구결과물들을 중심으로 정리하도록 하겠다.

김주섭(2005)의 연구에서는 청년패널조사(YP2001) 1~3차 연도 자료를 이용하여 학력과잉 규모, 학력과잉 결정요인, 학력과잉 상태변화, 학력과잉으로 인한 임금손실을 분석하였다. 분석 결과, 다른 조건이 일정할 때 연령이 높을수록 학력과잉에 빠질 확률이 높았으며, 중퇴자나 재학생에 비해서 졸업을 한 경우가, 비정규직보다는 정규직이, 산업별로는 3차 산업에 속한 근로자가 학력과잉에 빠질 확률이 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 분석되었다. 노일경·임언(2009)은 한국교육고용패널조사(KEEP) 자료를 이용하여 전문대졸 출신 여성 신규취업자의 직무불일치 요인을 분석하고, 직무불일치가 임금에 미치는 영향을 추정하였다. 분석 결과를 보면 직무불일치는 대략 31~35%인 것으로 추정되며, 월평균 가구소득 등과 같은 특성이 직무불일치에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 임금에 미치는 효과는 전공불일치가 가장 큰 영향을 보였고, 학력과잉, 기술과잉 순으로 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 임언·서유정·이지

은(2012)의 연구에서는 미스매치가 개인적 수준에서는 직무만족도를 낮추고 잦은 이직을 유발시키며, 정규교육 단계에서의 투자 유실을 초래해 결과적으로 부정적 성과를 낳는다고 분석하였다.

김세움·김진영·조영준(2011)의 연구에서는 대졸자 노동시장에서의 미스매치 현황에 대한 전반적인 개관을 한 후 GOMS(2006년) 및 KEDI 졸업자 전수조사 데이터에 기반하여 교육수준, 기술수준 및 전공과 직무의 불일치로 인한 임금 감소율을 4년제 대학 및 전문대 졸업자별로 나누어 분석하였다(황광훈, 2018). 2006년 GOMS 데이터에 나타난 졸업자들의 교육수준, 기술수준 및 전공의 업무 상응성을 살펴볼 때 하향취업 비중이 1/4 정도로 작지 않고 전공 미스매치 비율도 비슷한 정도인 것으로 나타났다(황광훈, 2018). 남성일·전재식(2011)의 연구에서는 대졸자 직업이동경로조사 자료를 활용하여 하향취업이 직장이동의 성향에 어떠한 영향을 미치는지 추정하였다. 추정 결과, 하향취업은 유의미한 수준에서 직장이동의 성향을 높이는 것으로 확인되었고, 현 직장의 임금수준이 높거나, 고용상태가 안정적이거나, 전공과 직무일치도가 높아질수록 하향취업은 직장이동 가능성을 높이지만 추정치의 절대적 크기는 감소하였다. 따라서 이러한 근로조건들은 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 완화하는 완충 역할을 하고 있으므로, 하향취업 상태에 있더라도 이러한 근로조건을 개선시킬 수 있다면 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 낮출 수 있다는 결과를 도출하였다(황광훈, 2018).

김종성·이병훈·신재열(2012)의 연구에서는 한국노동패널조사 자료를 이용하여 구직활동 방식이 청년층의 하향취업에 미치는 영향요인을 추정하였으며, 하향취업 상태를 객관적 하향취업과 주관적 하향취업으로 구분하여 분석하였다. 분석 결과, 학력수준은 객관적 하향취업에만 영향을 미쳤으며, 학력이 높아질수록 객관적 하향취업의 가능성이 높게 나타났다. 또한, 정규직 유무의 경우 주관적 하향취업에만 영향을 미쳤으며, 비정규직 근로자일수록 주관적 하향취업을 하는 경향이 높은 것을 확인하였다. 류기락(2014)의 연구에서는 국제성인역량조사(PIAAC) 자료를 이용하여 노동시장 분절과 미스매치가 일자리의 질(비전형 근로)이나 직업훈련 참여, 소득에 어떠한 영향을 미치는지를 실증 분석하였다. 분석 결과에 따르면, 학력 및 스킬 미스매치는 소득에 부정적 효과를 주는데, 노동시장 및 복지제도의 의해 상이한 영향을 받았다. 정규직과 임시파견직 간 고용보호 수준의 차이가 클수록 학력 및 스킬 미스매치가 일자리의 질에 미치는 부정적 영향이 강화되는 것으로 확인되었다. 마지막으로 황광훈(2018)의 연구에서는 청년패널조사(YP2007 2~9차) 자료를 이용하여 청년층 노동시장에서 발생하는 주관적 미스매치의 현상을 살펴보고, 주관적 미스매치의 결정요인 및 임금효과를 분석하였다(황광훈, 2018). 분석 결과, 전반적으로 학력과 기술수준 모두 미스매치 중 학력과잉과 기술과잉은 두드러지게 감소하는 것으로, 학력부족과 기술부족은 다소 완만하게 증가하는 추이를 보였다(황광훈, 2018). 다음으로, 하향취업(학력/기술 과잉) 결정요인에 대한 분석 결과, 남성은 여성에 비해 하향취업(학력/기술 과잉)이 될 가능성이 낮았으며, 종사상 지위에서는 임시/일용직보다 상용직 및 비임금근로자의 하향취업 확률이 낮게 나타났다(황광훈, 2018).

3 자료 및 분석모형

가. 분석자료 및 측정변수의 정의

본 연구에서는 청년패널조사(YP2007) 1~14차 조사 자료를 이용하여 청년취업자의 미스매치 규모 및 임금에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 청년패널조사 자료는 2007년 기준 만 15~29세를 대표하는 표본(2020년 현재 만 28~42세)을 추출하여 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이며, 청년층의 학교생활, 사회 및 경제활동, 가구 배경 등 방대한 자료가 안정적으로 수집되어 있는 개인 단위의 패널조사이다.

분석에 앞서 미스매치에 대한 판정을 위해 어떤 변수를 어떤 기준으로 “미스매치”와 “비(非) 미스매치”로 구분할 것인지에 대한 정의가 필요할 것이다. 우선, 미스매치의 판단 기준은 주관적 평가방식²⁾을 적용하여 측정하였다. 또한 교육수준, 기술수준, 전공일치 등 3가지 항목으로 구분하여 미스매치를 측정하였다.³⁾ 청년패널 자료에서는 5개 범주로 그 정도를 응답받고 있는데, 교육수준 및 기술수준의 경우 “① 수준이 아주 낮다, ② 수준이 낮다”라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력과잉 및 기술과잉”으로, “④ 수준이 높다, ⑤ 수준이 아주 높다”라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력부족 및 기술부족”으로 보았다. 그리고 “③ 수준이 적절하다”라고 응답한 경우는 비(非) 미스매치로 “적정학력 및 적정기술”로 간주하였다. 전공일치의 경우는 “① 전혀 맞지 않다, ② 맞지 않다”라고 응답한 경우 미스매치 상태로, “③ 그런대로 맞다, ④ 맞는다, ⑤ 아주 잘 맞다”는 비(非) 미스매치 상태로 보았다. 또한 미스매치 중 학력/기술수준에서 “과잉”인 경우는 하향취업으로, “부족”인 경우는 상향취업 상태로 간주하였다.

2) 주관적 기준이란 피조사자 본인이 자신의 직무와 학력수준의 일치(match) 여부를 보고하는 직접적 자기평가(direct self-assessment) 방법으로 교육 미스매치를 정의하는 것이다. 즉 자신의 교육수준이 직무수행에 필요한 교육수준보다 ‘높다’고 응답한 경우를 하향취업으로, ‘적절하다’고 응답한 경우를 적정취업으로, ‘낮다’고 응답한 경우를 상향취업으로 간주하는 식으로 미스매치를 정의한다.

3) 스킬 미스매치(skill mismatch)의 경우, 일반적으로 수직적(vertical) 미스매치와 수평적(horizontal) 미스매치로 구분하는데, 전자(vertical)의 경우 개인이 갖춘 수준보다 낮은 수준의 교육을 요구하거나 또는 그 반대의 경우를 요구하는 일 자리에 채용 또는 배치될 때 발생한다. 후자(horizontal)의 경우 직무를 수행하는 데 적합한 교육을 받지 못할 경우에 발생하는데, 이는 개인의 전공과 종사하는 직종 또는 직무 사이의 관계를 나타내는 전공 미스매치와 관련된다(전주용 외, 2012).

표 1 미스매치 측정 변수 및 구분

	학력/기술		전공
미스매치	과잉 (하향취업)	① 수준이 아주 낮다 ② 수준이 낮다	① 전혀 맞지 않다 ② 맞지 않다
	부족 (상향취업)	④ 수준이 높다 ⑤ 수준이 아주 높다	① 전혀 맞지 않다 ② 맞지 않다
비(非) 미스매치	적정	③ 수준이 적절하다	③ 그런대로 맞다 ④ 맞는다 ⑤ 아주 잘 맞다

나. 분석모형

본 연구에서는 미스매치 상태인 학력과잉/학력부족, 기술과잉/기술부족, 전공불일치가 임금에 미치는 영향을 분석하기 위하여 pooled OLS(결합 OLS 또는 합동 OLS) 모형과 패널회귀분석 중 고정효과모형(fixed effect model)을 사용한다. 우선 pooled OLS 모형으로 각각 미스매치에 의한 산업별 임금함수를 추정한 후, 산업별 고정효과모형 및 임의효과모형의 추정 결과를 같이 보도록 하겠다. 고정효과모형을 사용하는 이유는 패널 개체의 관찰된 특성뿐만 아니라 미관찰된 특성을 통제하여 각각의 미스매치가 임금에 미치는 효과를 보기 위해서이다. pooled OLS 모형(식 2)에서는 일반적으로 사용되고 있는 임금함수를 이용할 것이며, 종속변수(wage)는 로그실질월평균임금이고, 설명변수는 근로자의 임금에 영향을 미치는 것으로 알려져 있고 임금함수 추정모형에서 일반적으로 통제변수로 사용되는 벡터(연령, 성별, 더미, 학력 더미, 혼인 여부, 종사상지위 더미, 기업체 규모 더미, 근로시간, 현 직장 근속기간, 직업 더미, 학력/기술/전공 미스매치 더미 등)와 이동여부(move) 더미이다.

$$\begin{aligned}
 reallogwage_i = & \alpha_0 + \alpha_1 age_i + \alpha_2 sex_i + \alpha_3 edu + \alpha_4 marry_i + \\
 & \alpha_5 joptype_i + \alpha_6 size_i + \alpha_7 jobtime_i + \alpha_8 tenure_i + \\
 & \alpha_9 job_i + \alpha_{10} edumismatch_i + \alpha_{11} skillmismatch_i + \\
 & \alpha_{12} majormismatch_i + \epsilon_i
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

고정효과모형을 이용하여 학력/기술/전공 미스매치의 임금함수 추정식은 식 (2)로 나타낼 수 있다. 여기에서 종속변수인 y_{it} 는 로그 월평균임금이고, x_{it} 는 근로자의 임금에 영향을 미치는 것으로 알려져 있고 임금함수 추정모형에서 일반적으로 통제변수로 사용되는 벡터(연령, 학력 더미, 혼인 여부, 종사상지위 더미, 기업체 규모 더미, 근로시간, 현 직장 근속기간, 직업 더미, 학력/기술/전공 미스매치 더미 등)이다. $edumis$, $skillmis$, $majormis$ 는 각각 학력/기술/전공 미스매치 더미이고, λ_i 는 시간에 따라 변하지 않는(time-invariant) 개인의 미관찰 이질성을 나타내는 오차항($E(\lambda_i)=0$)이며, ω_{it} 는 순수 오차항이다.

$$y_{it} = z_0 + z_1x_{it} + z_2edumis_{it} + z_3skillmis_{it} + z_4majormis_{it} + \lambda_i + \omega_{it} \quad (2)$$

4 산업별 청년취업자의 학력·기술·전공 미스매치 현황

청년취업자의 학력/기술/전공 미스매치 비율과 추이를 살펴보면 <표 2>와 같다. 2020년을 기준으로 학력 미스매치는 20.1%로 나타났으며, 이 중 학력부족이 10.0%, 학력과잉이 10.1% 수준을 보였다. 비(非) 미스매치인 적정학력의 경우 2019년(75.4%)을 제외하고 2012~2020년 전 기간 78~80% 수준을 유지하고 있으나, 2020년을 기준으로 미스매치 상태 중에서 학력부족은 감소, 학력과잉은 증가 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 기술 미스매치의 경우도 학력 미스매치와 유사한 경향을 보이고 있다. 즉, 2020년을 기준으로 비(非) 미스매치인 기술부족은 감소, 기술과잉은 증가하는 경향으로 나타나고 있다. 전공 미스매치의 경우는 2018년을 기점으로 전공 불일치가 증가하는 현상이 두드러지게 나타나고 있다.

최근 들어 학력과 기술수준 모두 미스매치 중 학력과잉과 기술과잉은 증가하고 있으며, 전공 불일치 현상도 증가하는 경향으로 전환되고 있음이 확인된다. 특히, 코로나19 감염사태의 영향을 받았던 2020년의 경우 전공 미스매치가 18.9%까지 크게 상승하는 현상이 나타나고 있어 향후 노동시장 회복과정에서 청년층의 노동시장 미스매치가 완화될 수 있는 노력과 방안이 필요할 것으로 판단된다.

성별로 집단을 분리해 미스매치 추이를 보면(그림 1), 남녀 모두 최근 들어 학력부족 현상이 큰 폭으로 감소(남성: 2019년 16.8%→2020년 10.9%, 여성: 2019년 15.1%→2020년 9.1%)한 것으로 나타나고, 학력과잉은 다소 증가한 것으로 보인다. 기술부족 미스매치 현상의 경우도 최근 들어 남녀 모두 감소하는 현상이 나타났고, 기술과잉 현상은 다소 증가하는 현상이 발생하고 있다. 전공 미스매치 추이에서는 남성의 전공 미스매치 비율이 2020년 20.6%(2019년 17.9%)로 나타났으며, 여성은 17.3%(2019년 13.6%)로 나타나 전공 미스매치 현상이 최근 들어 심화하고 있는 것으로 확인된다.

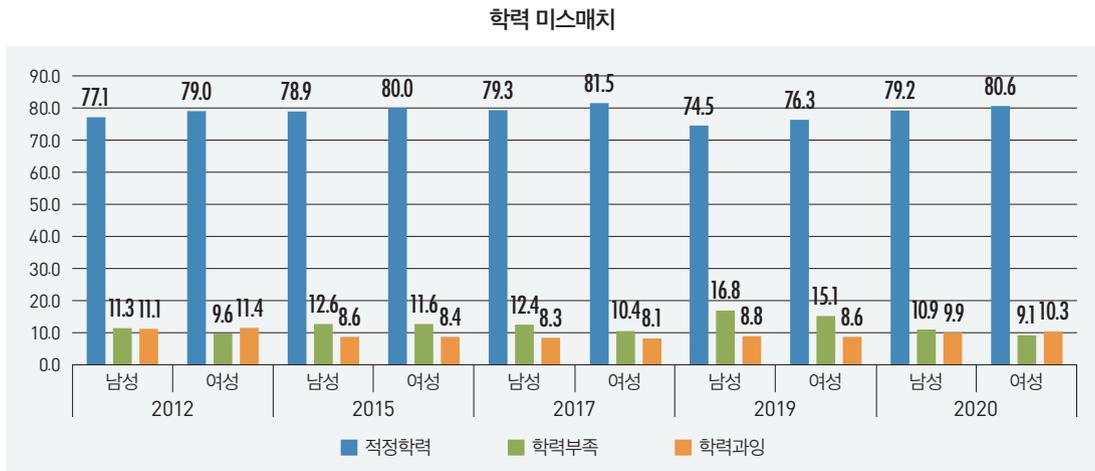
표 2 청년취업자의 학력/기술/전공 미스매치 추이 : 2012~2020년

(단위: 명, %)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
표본 수		3,721	3,768	3,807	3,882	3,918	3,909	3,820	3,847	3,752
학력	적정학력	78.1	78.7	80.7	79.5	79.7	80.5	80.5	75.4	79.9
	학력부족	10.7	12.0	11.0	12.1	11.3	11.3	11.6	15.9	10.0
	학력과잉	11.2	9.3	8.4	8.5	9.0	8.2	7.9	8.7	10.1
기술	적정기술	81.6	80.2	81.4	81.4	81.2	82.6	83.7	79.2	82.3
	기술부족	7.4	9.5	10.4	9.9	9.6	9.5	8.8	12.2	8.0
	기술과잉	11.0	10.2	8.3	8.8	9.2	8.0	7.4	8.6	9.7
전공	전공일치	83.5	84.1	85.1	84.2	84.2	84.8	85.7	84.4	81.1
	전공불일치	16.5	16.0	14.9	15.8	15.8	15.3	14.3	15.6	18.9

그림 1 청년취업자의 성별 학력/기술/전공 미스매치 추이 : 2012~2020년

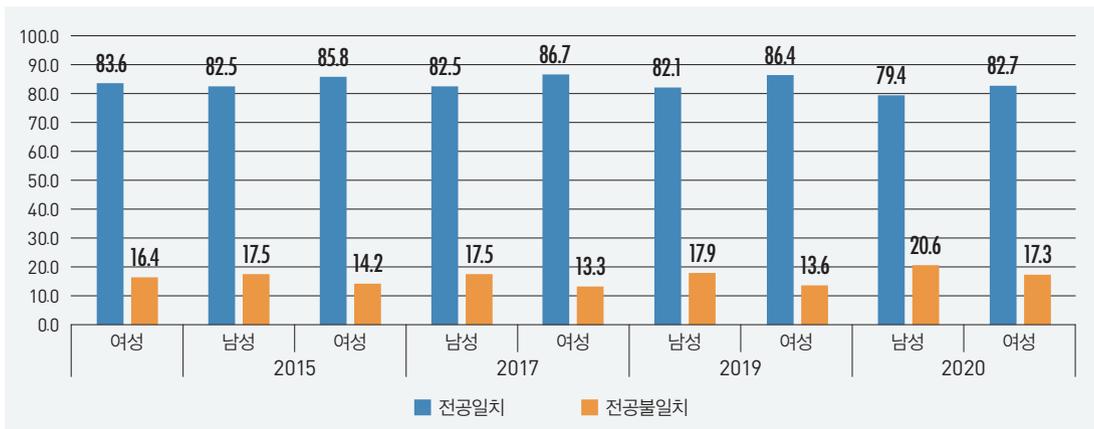
(단위: %)



기술 미스매치



전공 미스매치



다음으로 청년취업자의 산업별 학력부족 및 학력과잉 미스매치 비율과 추이를 살펴보면([그림 2], [그림 3]), 학력부족 현상은 2020년을 기준으로 모든 산업에서 하락 현상이 나타났으며, 학력과잉 현상은 소폭 증가 현상이 발생하고 있다. 특히 '사업/개인/공공서비스업'의 경우 전년대비 7.9%p의 하락이 발생하였고, '도소매/숙박/음식업' 및 '제조업'은 전년대비 각각 6.9%p, 6.2%p의 하락 현상이 나타났다. 반면 학력과잉은 '교육/보건/복지서비스업'을 제외한 대부분의 산업에서 2020년 기준 전년대비 소폭 증가하는 경향을 보였다. 특히, '도소매/숙박/음식업'의 경우 2012년 학력과잉 청년취업자 비율이 21.4%에서 2017년 13.2%까지 하락한 후, 2018년부터 다시 증가하는 경향으로 전환되어 2020년 20.8%까지 상승하였다. '도소매/숙박/음식업'의 경우 산업의 특성과 함께 일부 고학력 청년층이 타 산업에서 자신의 학력 수준과 일치하는 직장에 취업하지 못하고 '도소매/숙박/음식업' 분야로 입직한 것으로 추정된다.

그림 2 청년취업자의 산업별 학력부족 미스매치 추이 : 2012~2020년

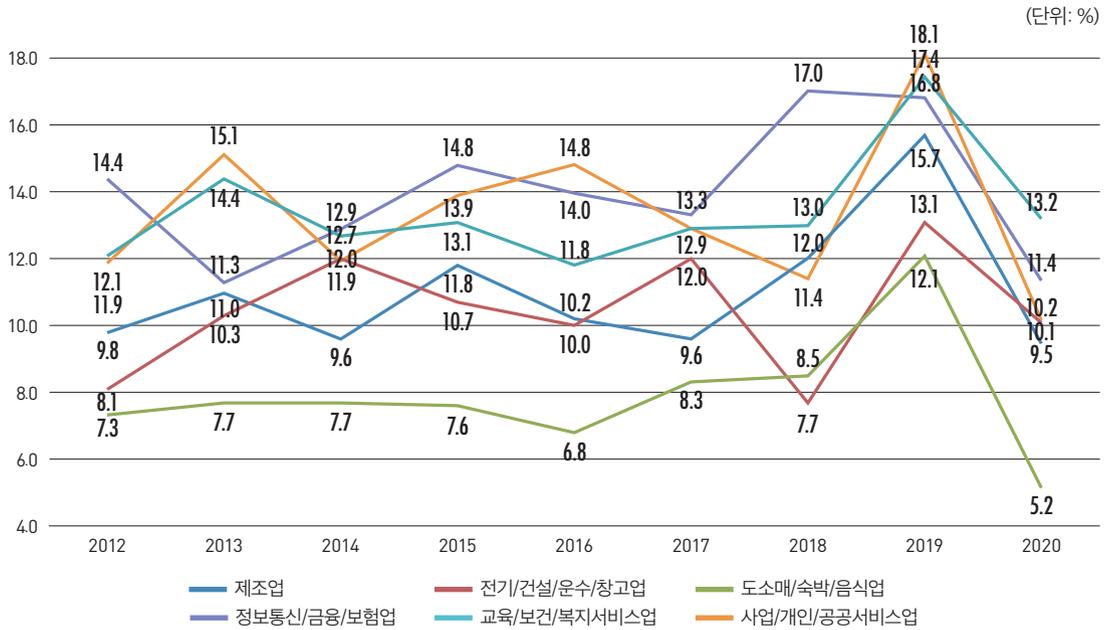
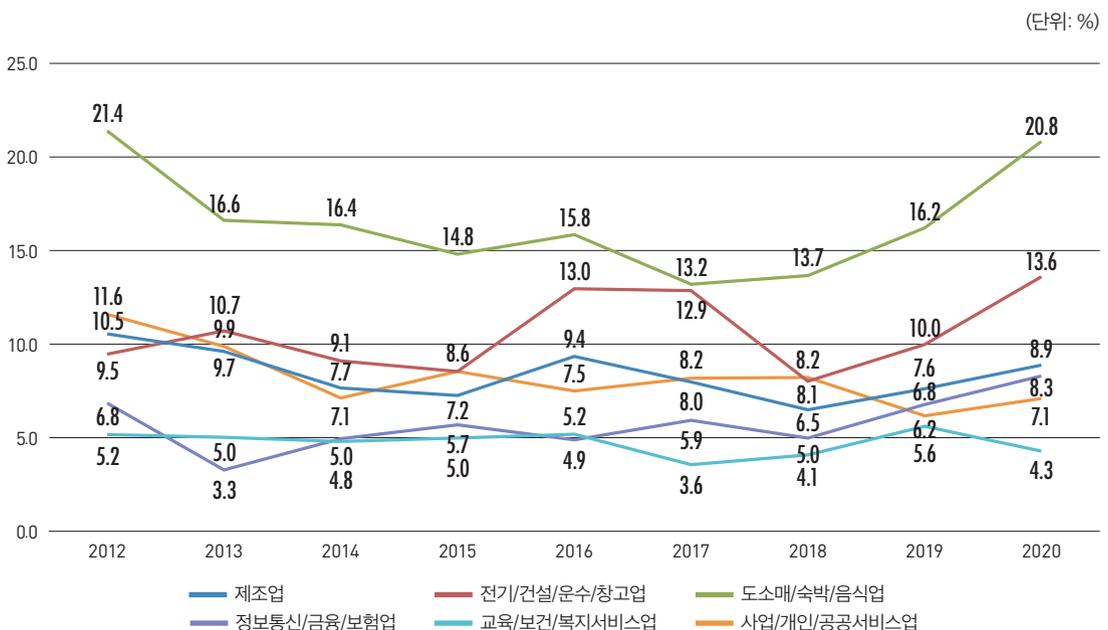


그림 3 청년취업자의 산업별 학력과잉 미스매치 추이 : 2012~2020년



이번에는 청년취업자의 산업별 기술부족 및 기술과잉 미스매치 비율과 추이를 살펴보도록 한다([그림 4], [그림 5]). 기술부족 현상의 경우, 2020년을 기준으로 모든 산업에서 하락 현상이 발생하였으며, 기술과잉 현상은 소폭 증가 현상이 발생하였다. 특히 '전기/건설/운수/창고업'의 경우 전년대비 5.7%p 하락이 발생하였고, '사업/개인/공공서비스업' 및 '교육/보건/복지서비스업'은 전년대비 각각 5.4%p, 5.0%p의 하락 현상이 나타났다. 반면 기술과잉은 '제조업'을 제외한 전 산업에서 2020년 기준 전년대비 소폭 증가하는 경향을 보였다. 특히, '도소매/숙박/음식업'의 경우 2012년 기술과잉 청년취업자 비율이 21.2%에서 2018년 13.1%까지 하락한 후, 2019년부터 다시 증가하는 경향으로 전환되어 2020년 20.3%까지 수직 상승하였다.

그림 4 청년취업자의 산업별 기술부족 미스매치 추이 : 2012~2020년

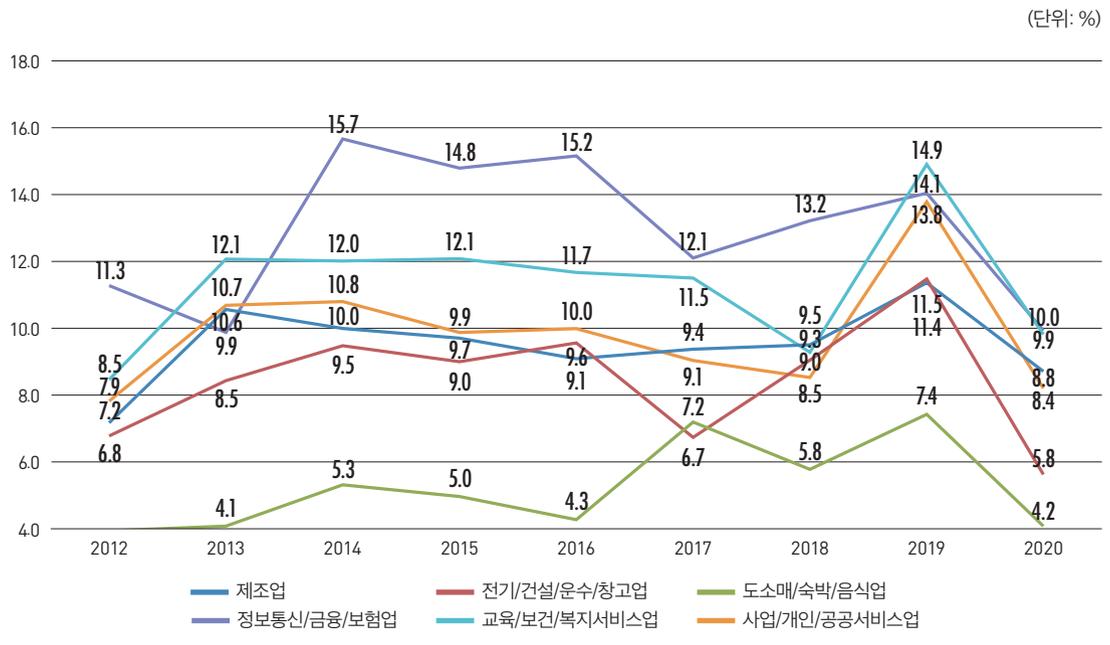
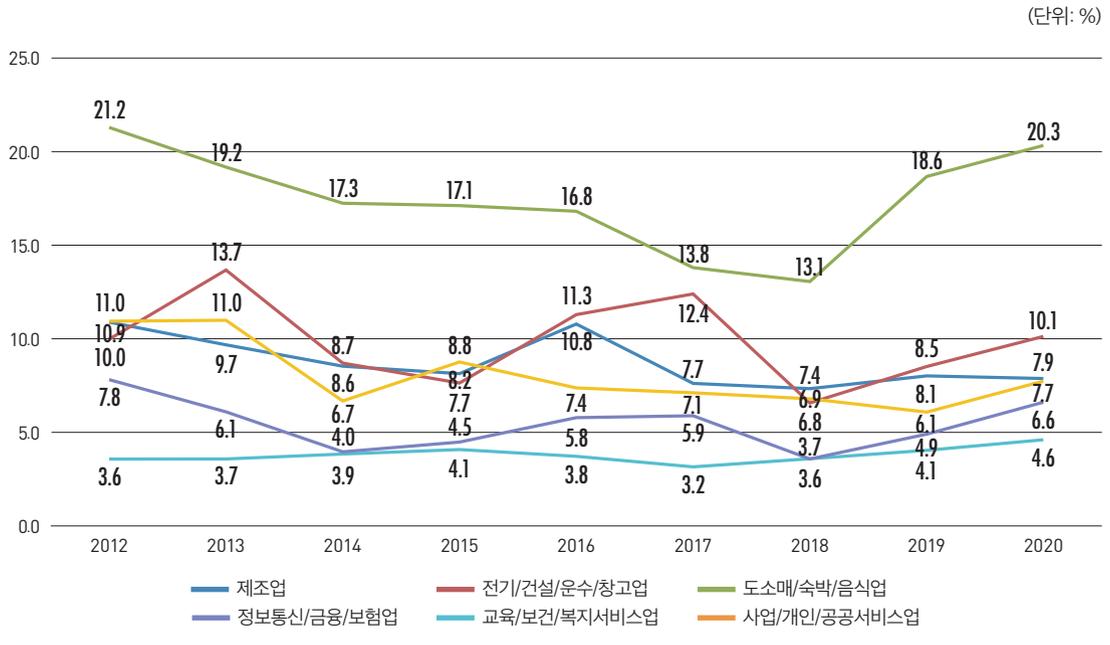
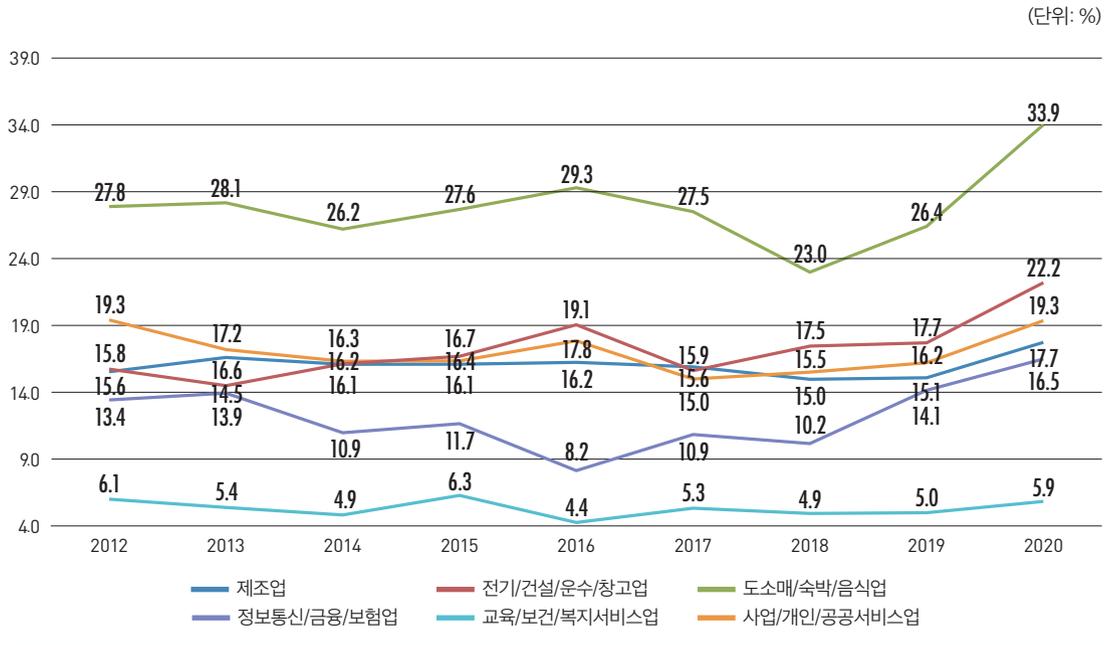


그림 5 청년취업자의 산업별 기술과잉 미스매치 추이 : 2012~2020년



마지막으로 청년취업자의 산업별 전공 미스매치 비율과 추이를 살펴보면(그림 6), 전공 미스매치 현상은 2020년을 기준으로 모든 산업에서 증가 현상이 나타났으며, '도소매/숙박/음식업'의 전공 미스매치 현상이 33.9%로 가장 높게 나타났다. 반면 '교육/보건/복지서비스업'의 경우 전공 미스매치 비율이 전 기간 평균적으로 5% 내외를 보이고 있어 가장 전공일치도가 높은 산업분야로 확인된다.

그림 6 청년취업자의 산업별 전공 미스매치 추이 : 2012~2020년



5 실증분석

본 장에서는 산업별 청년취업자의 학력/기술/전공 미스매치의 임금효과를 추정하도록 한다. 분석에 사용된 표본의 특징을 요약하면 다음과 같다. 평균 연령은 27.7세이고, 남성과 여성의 비율은 49%와 51%로 거의 같다. 학력수준은 고졸 이하 학력층의 비율은 21%, 전문대졸 학력층 26%, 대졸 이상 학력층 53%로 구성되었으며, 기혼자 비중이 20%를 차지하고 있다. 기업체 규모 분포는 소기업(50인 미만) 42%, 중기업(50~299인) 19%, 대기업(300인 이상) 39%를 차지하고 있다. 다음으로 직업 속성들을 중심으로 보면, 종사상 지위에서는 상용직이 83%로 임시/일용직(17%)보다 높았으며, 주당 평균 근로시간은 44.3시간 이고, 현 직장에 진입한 이후 현재까지의 근속기간은 평균 2.97년으로 나타났다. 산업별 비율을 보면, 제조업 21%, 전기/건설/운수/창고업 7%, 도소매/숙박/음식업 17%, 정보통신/금융/보험업 11%, 교육/보건/복지서비스업 22%, 사업/개인/공공서비스업 22%로 나타났고, 직업별 비율에서는 경영/사무/금융/보험 직 33%, 연구직 및 공학 기술직 12%, 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직/군인 22%, 예술/디자인/방송/스포츠직 4%, 미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직 18%, 건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직 11%로 구성되었다. 마지막으로 미스매치와 관련해서는 학력 미스매치(부족+과잉) 23%, 기술 미스매치(부족+과잉) 21%, 전공 미스매치가 17%로 나타났다.

표 3 기초통계량(N=36,684)

변수		평균, 비율	표준편차	
연령		27.74	4.53	
성별				
남성		0.49	0.50	
학력	고졸 이하	0.21	0.41	
	전문대졸	0.26	0.44	
	대졸 이상	0.53	0.50	
기혼		0.20	0.40	
종사상 지위	상용직	0.83	0.37	
	임시/일용직	0.17	0.37	
기업 규모	소기업(50인 미만)	0.42	0.49	
	중기업(20~299인)	0.19	0.39	
	대기업(300인 이상)	0.39	0.49	
주당 평균 근로시간		44.34	8.97	
현 직장 근속기간		2.97	3.30	
산업	제조업	0.21	0.41	
	전기/건설/운수/창고업	0.07	0.25	
	도소매/숙박/음식업	0.17	0.38	
	정보통신/금융/보험업	0.11	0.31	
	교육/보건/복지서비스업	0.22	0.42	
	사업/개인/공공서비스업	0.22	0.41	
직업	경영/사무/금융/보험직	0.33	0.47	
	연구직 및 공학 기술직	0.12	0.32	
	보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직/군인	0.22	0.42	
	예술/디자인/방송/스포츠직	0.04	0.21	
	미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	0.18	0.38	
	건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	0.11	0.32	
미스 매치	학력	적정학력	0.77	0.42
		학력부족	0.11	0.32
		학력과잉	0.12	0.32
	기술	적정기술	0.79	0.41
		기술부족	0.10	0.29
		기술과잉	0.11	0.32
전공 불일치		0.17	0.38	
로그 실질 월평균 임금		5.35	0.45	

지금부터는 학력/기술/전공 미스매치가 노동시장의 대표적인 성과 지표인 임금수준에 얼마나 반영되어 나타나는지 살펴보도록 한다. 미스매치는 앞서 살펴본 바와 같이 교육, 기술, 전공이라는 세 가지 측면에서 살펴볼 수 있고, 학력과 기술 미스매치인 경우는 각각 부족과 과잉으로 분류하여 측정할 수 있다. 미스매치가 임금에 미치는 영향은 기본적인 Mincer의 임금방정식에 임금이 영향을 미치는 인구학적 속성 및 직업 관련 속성들을 설명변수로 포함시켜 통제된 후, 미스매치 여부(적정, 부족, 과잉)를 나타내는 더미 변수들을 추가 및 확장시켜 그 계수 값을 살펴봄으로써 알아볼 수 있다. 물론 이때 더미변수로 대변되는 미스매치는 자기 선언적인 주관적 평가이므로 임금이 낮기 때문에 미스매치라고 생각할 가능성이 일부 있을 수 있으므로 내생성 문제에서 완전히 자유롭지 못하다.

각각의 미스매치가 임금에 어느 정도의 영향을 미치고 있는지 살펴보기 위해서 먼저 pooled OLS(결합 OLS 또는 합동 OLS) 모형을 이용하여 임금방정식을 추정하였다. 여기서 사용된 자료 또한 2008~2015년의 8개년 자료를 패널 형태의 자료로 연계하여 구축하였다. 분석에 사용되는 종속 및 통제(설명)변수 값 중에서 결측을 포함한 이상치 등을 제거하여 총 36,684개의 관측치로 이루어진 불완전 패널자료를 구축하여 분석하였다.

여기서는 제조업, 전기/건설/운수/창고업, 도소매/숙박/음식업, 정보통신/금융/보험업, 교육/보건/복지서비스업, 사업/개인/공공서비스업 등 6개 산업으로 분류하여 각 산업별로 학력/기술/전공 미스매치가 임금에 미치는 효과를 추정하였다.

제조업 분야를 분석한 결과(<표 4>), 합동(pooled) OLS 모형에서는 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과는 기준집단인 각 적정집단과 비교하여 학력과잉은 7.2%, 기술과잉은 3.9%, 전공불일치는 4.9%의 임금을 낮추는 것으로 나타났다. 패널회귀분석(고정효과)을 통한 추정 결과에서는 학력과잉에서는 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않은 반면, 기술과잉은 2.4%, 전공불일치는 3.0%의 임금을 낮추는 것으로 추정되었다. 합동(pooled) OLS 모형에 의한 추정은 개인의 관찰되지 않은 특성들을 통제하지 않은 모형이라는 점을 고려할 때, 이를 통제된 패널회귀분석(고정효과) 모형의 추정값이 더 정확하다고 할 수 있다.⁴⁾ 추가적으로 임의효과모형의 추정 결과에서는 학력과잉은 7.2%, 기술과잉은 3.9%, 전공불일치는 4.9%의 임금을 낮추는 것으로 나타났다.

4) 또한 하우스만 검증 결과에서는 개인의 미관찰 이질성과 설명 변수들이 서로 독립이라는 귀무가설이 기각되는 것으로 나타나 임의효과모형보다는 고정효과모형이 더 적합한 모형이라고 판단된다. 하우스만 검증 결과(Hausman Test for Random Effects)는 아래와 같다.

	DF	m Value	Pr > m
제조업	19	431.43	<.0001
전기/건설/운수/창고업	19	151.12	<.0001
도소매/숙박/음식업	19	255.21	<.0001
정보통신/금융/보험업	19	282.27	<.0001
교육/보건/복지서비스업	19	389.78	<.0001
사업/개인/공공서비스업	19	290.34	<.0001

미스매치 측정변수 이외의 변수들을 간략히 살펴보면(고정효과모형 기준), 다른 조건이 일정한 상태에서 공통적으로 연령은 높을수록, 기혼인 경우, 종사상 지위가 상용직일수록, 기업체 규모가 클수록, 주당 평균 근로시간이 길수록, 현 직장에서의 근속기간이 길수록 임금수준을 상승시키는 효과를 가져오고 있다.

표 4 제조업의 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정

		pooled OLS		패널회귀분석 (고정효과모형)		패널회귀분석 (임의효과모형)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		4.169***	0.100	3.579***	0.112	3.861***	0.092
연령		0.025***	0.007	0.071***	0.007	0.043***	0.006
연령 제곱		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000**	0.000
성별(기준:여성)		0.130***	0.007	-	-	0.132***	0.012
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	0.038***	0.009	0.012	0.040	0.021	0.015
	대졸 이상	0.144***	0.010	0.068	0.048	0.138***	0.014
혼인 여부(기준: 미혼)		0.078***	0.009	0.019**	0.010	0.029***	0.009
상용직(기준: 임시/일용직)		0.185***	0.013	0.075***	0.017	0.138***	0.014
기업체 규모 (기준: 소기업)	중기업	0.073***	0.008	0.029**	0.012	0.070***	0.009
	대기업	0.283***	0.008	0.071***	0.015	0.204***	0.010
주당 평균 근로시간		0.003***	0.000	0.004***	0.000	0.004***	0.000
현 직장 근속기간		0.017***	0.001	0.005***	0.002	0.015***	0.001
직업(직종)		통제(추정 결과 생략)					
학력 미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.001	0.011	0.010	0.009	0.010	0.008
	학력과잉	-0.072***	0.013	-0.012	0.012	-0.034***	0.011
기술 미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.049***	0.012	0.013	0.010	0.023**	0.009
	기술과잉	-0.039***	0.013	-0.024**	0.012	-0.035***	0.011
전공 불일치(기준: 전공일치)		-0.049***	0.009	-0.030***	0.009	-0.042***	0.008
표본 수		7,617		-		-	
Adj R-Sq		0.557		-		-	
관측치 수		-		7,211		7,211	
사례(group) 수		-		2,198		2,198	
within R-Sq		-		0.399		0.372	
p		-		0.777		0.642	
F		-		6.59***		-	

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

다음으로 전기/건설/운수/창고업 분야를 분석한 결과(<표 5>), 합동(pooled) OLS 모형에서는 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과는 기준집단인 각 적정집단과 비교하여 학력과잉은 4.7%, 전공불일치는 4.4%의 임금을 하락시키는 것으로 나타났다. 하지만, 학력부족, 기술과잉, 기술부족 미스매치에서는 통계적으로 유의한 결과가 도출되지는 않았다. 또한 패널회귀분석(고정효과)을 통한 추정 결과에서도 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않은 반면, 임의효과모형의 추정 결과에서는 학력부족이 3.0%의 임금상승 효과, 기술과잉은 4.0%의 임금하락 효과를 발생시키고 있다. 미스매치 측정변수 이외의 변수들을 간략히 살펴보면(고정효과모형 기준), 다른 조건이 일정한 상태에서 공통적으로 연령은 높을수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 기업체 규모가 클수록, 주당 평균 근로시간이 길수록 임금수준을 상승시키는 효과를 가져오고 있다.

도소매/숙박/음식업 청년취업자를 대상으로 미스매치에 의한 임금효과를 추정한 결과(<표 6>), 합동(pooled) OLS 모형에서는 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과는 기준집단인 각 적정집단과 비교하여 학력과잉은 7.8%, 기술과잉은 8.4%, 전공불일치는 5.2%의 임금을 낮추는 것으로 확인된다. 패널 회귀분석(고정효과)을 통한 추정 결과에서는 학력과잉 미스매치인 경우 4.7%의 임금하락 효과를 보이고 있으며, 전공불일치는 2.9%의 임금을 낮추는 것으로 추정되었다. 임의효과모형의 추정 결과에서는 학력과잉은 6.1%, 기술과잉은 5.2%, 전공불일치는 4.4%의 임금을 낮추는 것으로 나타났다. 미스매치 측정변수 이외의 변수들을 간략히 살펴보면(고정효과모형 기준), 다른 조건이 일정한 상태에서 공통적으로 연령은 높을수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 기업체 규모가 클수록, 주당 평균 근로시간이 길수록, 현 직장에서의 근속기간이 길수록 임금수준을 상승시키는 효과를 가져오고 있다.

표 5 전기/건설/운수/창고업의 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정

		pooled OLS		패널회귀분석 (고정효과모형)		패널회귀분석 (임의효과모형)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		4.971***	0.205	3.259***	0.257	4.002***	0.202
연령		-0.030**	0.014	0.092***	0.016	0.034*	0.013
연령 제곱		0.001***	0.000	-0.001***	0.000	0.000	0.000
성별(기준: 여성)		0.150***	0.016	-	-	0.139***	0.026
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	-0.001	0.018	-0.156	0.117	0.015	0.029
	대졸 이상	0.112***	0.018	-0.009	0.062	0.102***	0.026
혼인 여부(기준: 미혼)		0.006	0.017	0.005	0.018	0.007	0.017
상용직(기준: 임시/일용직)		0.139***	0.019	0.074***	0.028	0.107***	0.021
기업체 규모 (기준: 소기업)	중기업	0.091***	0.017	0.043*	0.025	0.075***	0.019
	대기업	0.250***	0.015	0.089***	0.029	0.177***	0.020
주당 평균 근로시간		0.004***	0.001	0.002**	0.001	0.003***	0.001
현 직장 근속기간		0.011***	0.002	-0.003	0.003	0.013***	0.002
직업(직종)		통제(추정 결과 생략)					
학력 미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.021	0.022	0.024	0.018	0.030*	0.017
	학력과잉	-0.047*	0.026	0.000	0.023	-0.022	0.022
기술 미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.009	0.023	0.019	0.019	0.015	0.018
	기술과잉	-0.042	0.026	-0.026	0.023	-0.040*	0.022
전공 불일치(기준: 전공일치)		-0.044**	0.018	0.004	0.019	-0.017	0.017
표본 수		2,385		-		-	
Adj R-Sq		0.429		-		-	
관측치 수		-		2,275		2,275	
사례(group) 수		-		824		824	
within R-Sq		-		0.392		0.359	
ρ		-		0.809		0.697	
F		-		6.15***		-	

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

표 6 도소매/숙박/음식업의 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정

		pooled OLS		패널회귀분석 (고정효과모형)		패널회귀분석 (임의효과모형)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		3.641***	0.110	2.488***	0.137	3.186***	0.107
연령		0.035***	0.008	0.108***	0.009	0.062***	0.008
연령 제곱		0.000*	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
성별(기준: 여성)		0.162***	0.008	-	-	0.145***	0.013
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	0.044***	0.010	0.054	0.043	0.013	0.015
	대졸 이상	0.109***	0.011	-0.075*	0.042	0.053***	0.015
혼인 여부(기준: 미혼)		0.008	0.013	-0.018	0.016	-0.026**	0.013
상용직(기준: 임시/일용직)		0.227***	0.010	0.150***	0.013	0.201***	0.010
기업체 규모 (기준: 소기업)	중기업	0.075***	0.014	0.049*	0.019	0.075***	0.015
	대기업	0.104***	0.009	0.048***	0.016	0.076***	0.011
주당 평균 근로시간		0.012***	0.000	0.012***	0.001	0.012***	0.000
현 직장 근속기간		0.021***	0.002	0.006***	0.002	0.018***	0.002
직업(직종)		통제(추정 결과 생략)					
학력 미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.014	0.017	-0.023	0.015	-0.005	0.014
	학력과잉	-0.078***	0.013	-0.047***	0.013	-0.061***	0.011
기술 미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.022	0.019	0.014	0.017	0.024	0.016
	기술과잉	-0.084***	0.012	-0.018	0.013	-0.052***	0.011
전공 불일치(기준: 전공일치)		-0.052***	0.010	-0.029***	0.011	-0.044***	0.009
표본 수		6,363		-		-	
Adj R-Sq		0.539		-		-	
관측치 수		-		5,940		5,940	
사례(group) 수		-		2,346		2,346	
within R-Sq		-		0.406		0.382	
ρ		-		0.757		0.634	
F		-		5.49***		-	

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

다음은 정보통신/금융/보험업과 교육/보건/복지서비스업 청년취업자를 대상으로 미스매치에 의한 임금효과를 추정한 결과이다(<표 7>, <표 8>). 먼저 정보통신/금융/보험업을 중심으로 살펴보면, 합동(pooled) OLS 모형에서는 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과는 기준집단인 각 적정집단과 비교하여 학력과잉은 11.0%, 기술과잉은 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았으며, 전공불일치는 5.5%의 임금을 낮추는 것으로 확인된다. 반면 기술부족 미스매치는 5.2%의 임금상승 효과가 발생되고 있다. 패널회귀분석(고정효과)을 통한 추정 결과에서는 학력과잉 미스매치인 경우 7.2%의 임금하락 효과를 보이고 있는 반면, 기술과잉은 5.2%의 임금상승 효과가 나타나고 있다. 전공불일치는 통계적으로 유의한 결과가 나오지는 않았다. 임의효과모형의 추정 결과에서는 학력과잉은 8.6%의 임금하락 효과, 학력부족은 2.8%의 임금상승 효과가 나타났지만, 나머지 미스매치 변수에서는 통계적으로 유의한 추정 결과가 나타나지 않았다.

다음으로 교육/보건/복지서비스업에 대해 살펴보면, 합동(pooled) OLS 모형에서는 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과는 기준집단인 각 적정집단과 비교하여 학력과잉은 5.4%, 기술과잉 7.1%, 전공 불일치는 7.1%의 임금을 낮추는 것으로 나타났다. 반면 학력부족, 기술부족 미스매치는 각각 3.4%, 7.2%의 임금상승 효과가 발생되고 있다. 패널회귀분석(고정효과)을 통한 추정 결과에서는 기술과잉 미스매치인 경우 3.3%, 전공불일치는 3.7%의 임금을 낮추는 효과가 나타났으나, 학력과잉 및 기술부족 미스매치는 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 임의효과모형에서는 학력과잉은 3.5%, 기술과잉 6.0%, 전공불일치 5.6%의 임금하락 효과가 나타났고, 학력부족은 2.3%, 기술부족은 3.3%의 임금상승 효과가 나타났다.

위의 2개 산업에서 공통적으로 도출된 기타 변수들의 추정 결과를 간략히 살펴보면(고정효과모형 기준), 다른 조건이 일정한 상태에서 공통적으로 연령은 높을수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 기업체 규모가 클수록, 주당 평균 근로시간이 길수록 임금수준을 상승시키는 효과를 가져오고 있다.

표 7 정보통신/금융/보험업의 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정

		pooled OLS		패널회귀분석 (고정효과모형)		패널회귀분석 (임의효과모형)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		3.520***	0.177	2.693***	0.206	3.299***	0.172
연령		0.051***	0.012	0.121***	0.013	0.069***	0.012
연령 제곱		0.000*	0.000	-0.001***	0.000	0.000**	0.000
성별(기준: 여성)		0.105***	0.011	-	-	0.080***	0.019
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	-0.033*	0.018	-0.104	0.075	-0.036	0.027
	대졸 이상	0.094***	0.016	0.034	0.047	0.088***	0.023
혼인 여부(기준: 미혼)		0.057***	0.014	0.014	0.015	0.024*	0.014
상용직(기준: 임시/일용직)		0.281***	0.017	0.131***	0.023	0.226***	0.018
기업체 규모 (기준: 소기업)	중기업	0.074***	0.015	0.016	0.021	0.052***	0.017
	대기업	0.194***	0.013	0.012	0.023	0.120***	0.016
주당 평균 근로시간		0.007***	0.001	0.003***	0.001	0.005***	0.001
현 직장 근속기간		0.016***	0.002	-0.008***	0.003	0.008***	0.002
직업(직종)		통제(추정 결과 생략)					
학력 미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.019	0.016	0.020	0.014	0.028**	0.013
	학력과잉	-0.110***	0.024	-0.072***	0.022	-0.086***	0.020
기술 미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.052***	0.016	0.008	0.014	0.022	0.014
	기술과잉	-0.013	0.025	0.052**	0.023	0.023	0.021
전공 불일치(기준: 전공일치)		-0.055***	0.015	0.017	0.017	-0.023	0.015
표본 수		4,043		-		-	
Adj R-Sq		0.493		-		-	
관측치 수		-		3,814		3,814	
사례(group) 수		-		1,212		1,212	
within R-Sq		-		0.387		0.356	
ρ		-		0.771		0.636	
F		-		5.74***		-	

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

표 8 교육/보건/복지서비스업의 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정

		pooled OLS		패널회귀분석 (고정효과모형)		패널회귀분석 (임의효과모형)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		3.237***	0.128	2.689***	0.131	2.866***	0.116
연령		0.050***	0.009	0.103***	0.009	0.078***	0.008
연령 제곱		-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
성별(기준: 여성)		0.079***	0.010	-	-	0.050***	0.017
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	0.108***	0.013	0.033	0.041	0.108***	0.020
	대졸 이상	0.205***	0.013	0.056	0.037	0.185***	0.019
혼인 여부(기준: 미혼)		-0.025**	0.011	-0.033***	0.011	-0.030***	0.010
상용직(기준: 임시/일용직)		0.284***	0.010	0.163***	0.012	0.220***	0.011
기업체 규모 (기준: 소기업)	중기업	0.138***	0.009	0.017	0.013	0.077***	0.011
	대기업	0.227***	0.009	0.031**	0.013	0.114***	0.011
주당 평균 근로시간		0.010***	0.000	0.010***	0.001	0.010***	0.000
현 직장 근속기간		0.017***	0.001	0.007***	0.002	0.013***	0.001
직업(직종)		통제(추정 결과 생략)					
학력 미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.034***	0.012	0.018*	0.010	0.023**	0.010
	학력과잉	-0.054***	0.019	-0.021	0.018	-0.035**	0.016
기술 미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.072***	0.013	0.013	0.011	0.033***	0.011
	기술과잉	-0.071***	0.020	-0.033*	0.019	-0.060***	0.018
전공 불일치(기준: 전공일치)		-0.071***	0.015	-0.037**	0.016	-0.056***	0.014
표본 수		8,239		-		-	
Adj R-Sq		0.453		-		-	
관측치 수		-		7,768		7,768	
사례(group) 수		-		2,297		2,297	
within R-Sq		-		0.287		0.268	
ρ		-		0.762		0.663	
F		-		5.84***		-	

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

마지막으로 사업/개인/공공서비스업에서의 미스매치에 의한 임금효과를 모면(<표 9>). 합동(pooled) OLS 모형에서는 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과는 기준집단인 각 적정집단과 비교하여 학력과잉은 11.3%, 기술과잉 5.0%, 전공불일치는 4.3%의 임금을 낮추는 것으로 확인된다. 반면 학력부족 3.5%, 기술부족 미스매치는 2.4%의 임금상승 효과가 발생되고 있다. 패널회귀분석(고정효과)을 통한 추정 결과에서는 학력과잉 미스매치인 경우 3.9%의 임금하락 효과를 보이고 있는 반면, 나머지 미스매치 변수들에서는 통계적으로 유의한 결과가 나오지는 않았다. 임의효과모형의 추정 결과에서는 학력과잉은 6.6%, 기술과잉 3.5%, 전공불일치는 2.4%의 임금하락 효과가 나타났지만, 학력 및 기술부족 미스매치 변수에서는 통계적으로 유의한 추정 결과가 나타나지 않았다. 기타 변수들의 추정 결과를 간략히 살펴보면(고정효과모형 기준), 다른 조건이 일정한 상태에서 공통적으로 연령은 높을수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 기업체 규모가 클수록, 주당 평균 근로시간이 길수록 임금수준을 상승시키는 효과를 가져오고 있다.

표 9 사업/개인/공공서비스업의 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정

		pooled OLS		패널회귀분석 (고정효과모형)		패널회귀분석 (임의효과모형)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		3.011***	0.121	2.436***	0.130	2.784***	0.110
연령		0.083***	0.008	0.125***	0.008	0.096***	0.007
연령 제곱		-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
성별(기준: 여성)		0.125***	0.008	-	-	0.125***	0.014
학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	0.016	0.011	-0.014	0.035	0.012	0.017
	대졸 이상	0.061***	0.011	0.028	0.033	0.048***	0.015
혼인 여부(기준: 미혼)		0.040***	0.011	0.017	0.011	0.015	0.010
상용직(기준: 임시/일용직)		0.273***	0.010	0.159***	0.014	0.221***	0.011
기업체 규모 (기준: 소기업)	중기업	0.114***	0.011	0.052***	0.016	0.084***	0.012
	대기업	0.125***	0.009	0.031*	0.016	0.078***	0.011
주당 평균 근로시간		0.008***	0.000	0.006***	0.001	0.007***	0.000
현 직장 근속기간		0.020***	0.001	0.001	0.002	0.014***	0.002
직업(직종)		통제(추정 결과 생략)					
학력 미스매치 (기준: 적정학력)	학력부족	0.035***	0.012	0.006	0.010	0.012	0.009
	학력과잉	-0.113***	0.016	-0.039**	0.016	-0.066***	0.014
기술 미스매치 (기준: 적정기술)	기술부족	0.024*	0.013	0.003	0.011	0.006	0.010
	기술과잉	-0.050***	0.016	-0.024	0.015	-0.035**	0.014
전공 불일치(기준: 전공일치)		-0.043***	0.010	-0.006	0.011	-0.024**	0.009
표본 수		8037		-		-	
Adj R-Sq		0.467		-		-	
관측치 수		-		7,614		7,614	
사례(group) 수		-		2,631		2,631	
within R-Sq		-		0.360		0.342	
ρ		-		0.786		0.702	
F		-		6.57***		-	

주: *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

이상의 추정 결과를 고정효과 중심으로 정리해서 요약해보면(<표 10>), 학력 미스매치 중 학력부족 현상은 교육/보건/복지서비스업에서 1.8%의 임금상승 효과만 발생할 뿐 대부분의 산업에서는 통계적으로 유의하게 발생하지는 않는 것으로 판단된다. 반면 학력과잉 현상은 도소매/숙박/음식업, 정보통신/금융/보험업, 사업/개인/공공서비스업에서 발생하고 있는 것으로 추정되며, 특히 정보통신/금융/보험업에서는 평균적으로 기준집단(적정학력 집단)에 비해 7.2%의 임금을 낮추는 효과를 보이고 있다. 기술 미스매치에서는 기술부족 현상은 모든 산업에서 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않고 있다. 하지만, 기술과잉 상태인 집단에서는 제조업 2.4%, 교육/보건/복지서비스업 3.3%의 임금하락 효과를 보이고 있는 것으로 추정된다. 다만 정보통신/금융/보험업에서는 5.2%의 임금상승 효과를 보이고 있어 정보통신/금융/보험업 분야에서는 학력 과잉은 임금수준에 긍정적인 효과(+), 기술과잉은 부정적인 효과(-)가 발생하는 것으로 확인된다. 이는 고학력 청년층은 산업 내 취약한 일자리에 진입했을 가능성이 크고, 기술수준이 높은 집단은 비교적 양질의 일자리에 진입한 것으로 볼 수 있다. 마지막으로 전공 미스매치에서는 제조업, 도소매/숙박/음식업, 교육/보건/복지서비스업에서는 전공과 업무가 맞지 않은 청년층의 경우 각각 3.0%, 2.9%, 3.7%의 임금이 낮은 것으로 분석된다.

표 10 산업별 학력/기술/전공 미스매치에 의한 임금효과 추정 요약(고정효과)

	학력 미스매치 (기준: 적정학력)		기술 미스매치 (기준: 적정기술)		전공불일치 (기준: 전공일치)
	학력부족	학력과잉	기술부족	기술과잉	
제조업	0.010	-0.012	0.013	-0.024**	-0.030***
전기/건설/운수/창고업	0.024	0.000	0.019	-0.026	0.004
도소매/숙박/음식업	-0.023	-0.047***	0.014	-0.018	-0.029***
정보통신/금융/보험업	0.020	-0.072***	0.008	0.052**	0.017
교육/보건/복지서비스업	0.018*	-0.021	0.013	-0.033*	-0.037**
사업/개인/공공서비스업	0.006	-0.039**	0.003	-0.024	-0.006

6 결론

본 연구에서는 청년패널조사(YP2007) 1~14차 조사 자료를 이용하여 청년취업자의 미스매치 규모 및 임금에 미치는 영향을 분석하였다.

주요 분석 결과를 요약해서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청년취업자의 학력/기술/전공 미스매치 비율과 추이를 살펴본 결과, 최근 들어 학력과 기술수준 모두 미스매치 중 학력과잉과 기술과잉은 증가하고 있으며, 전공 불일치 현상도 증가하는 경향으로 전환되고 있음이 확인된다. 특히, 코로나19 감염사태의 영향을 받았던 2020년의 경우 전공 미스매치가 18.9%까지 크게 상승하는 현상이 나타나고 있어 향후 노동시장 회복과정에서 청년층의 노동시장 미스매치를 완화할 수 있는 노력과 방안이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 다음으로 청년취업자의 산업별 학력부족 및 학력과잉 미스매치 비율과 추이를 살펴보면, 학력부족 현상은 2020년을 기준으로 모든 산업에서 하락 현상이 나타났으며, 학력과잉 현상은 소폭 증가 현상이 발생하고 있다. 특히, 도소매/숙박/음식업의 경우 산업의 특성과 함께 일부 고학력 청년층이 타 산업에서 자신의 학력수준과 일치하는 직장에 취업하지 못하고 도소매/숙박/음식업 분야로 입직한 것으로 추정된다. 산업별 전공 미스매치에서는 2020년을 기준으로 모든 산업에서 전공 미스매치 현상이 증가한 것으로 나타났으며, 도소매/숙박/음식업의 전공 미스매치 현상이 33.9%로 가장 높게 나타났다.

셋째, 학력 미스매치 중 학력부족 현상은 교육/보건/복지서비스업에서 임금상승 효과만 발생한 반면 학력과잉 현상은 도소매/숙박/음식업, 정보통신/금융/보험업, 사업/개인/공공서비스업에서 발생하고 있는 것으로 추정되며, 특히 정보통신/금융/보험업에서는 평균적으로 기준집단(적정학력 집단)에 비해 7.2%의 임금을 낮추는 효과를 보이고 있다. 특히, 정보통신/금융/보험업 분야에서는 학력 과잉은 임금수준에 긍정적인 효과(+), 기술과잉은 부정적인 효과(-)가 발생하는 것으로 확인된다. 고학력 청년층은 산업 내 취약한 일자리에 진입했을 가능성이 크고, 기술수준이 높은 집단은 비교적 양질의 일자리에 진입한 것으로 볼 수 있다. 마지막으로 전공 미스매치에서는 제조업, 도소매/숙박/음식업, 교육/보건/복지서비스업에서는 전공과 업무가 맞지 않은 청년층의 경우 각각 3.0%, 2.9%, 3.7%의 임금이 낮은 것으로 분석된다.

넷째, 기타 변수들의 추정 결과를 간략히 살펴보면, 다른 조건이 일정한 상태에서 공통적으로 연령은 높을수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 기업체 규모가 클수록, 주당 평균 근로시간이 길수록 임금수준을 상승시키는 효과를 가져오고 있다.

이러한 분석 결과를 통해 우리나라의 청년 노동시장에서의 하향취업(학력/기술 과잉), 전공 미스매치 현상은 여전히 부정적 임금효과를 발생시키고 있으며, 산업별로도 부정적인 효과가 곳곳에서 나타나고 있는 것으로 확인된다. 특히, 도소매/숙박/음식업과 정보통신/금융/보험업에서는 학력과잉 현상이 타 산업에 비해 큰 폭으로 나타나고 있어 이에 대한 개선노력이 필요하겠다. 또한 제조업과 교육/보건/복지서비스업의 경우도 기술과잉 현상이 두드러지게 나타나면서 임금수준에 부정적인 효과를 보이는 것으로 추정된다. 또한 전공 미스매치에서도 제조업, 도소매/숙박/음식업, 교육/보건/복지서비스업을 중심으로 전공과 업무가 맞지 않는 청년층이 상당수 발생하고 있어 적절한 진단과 개선방안이 검토되어야 하겠다. 결국, 고학력 청년층의 학력/기술/전공 미스매치 현상이 크게 나타나고 있어 이들 중 상당수가 자신의 학력수준, 기술수준, 전공과 관련성이 떨어진 일자리에 진입할 가능성이 크며, 결국 지속적인 이직 시도 등 노동시장 내에서 잦은 이동과정을 겪을 것으로 보인다.

한편, 지역의 산업별 노동시장 관점에서는 전략·특화 산업 및 신규 산업 육성과 함께 고용창출이 우수한 강소기업 육성이 필요하겠다. 지역의 특성을 살려 고부가가치 융복합 서비스 산업과 더불어 제조업 중심의 주력, 특화산업 육성으로 양질의 청년 일자리가 지속적으로 창출되어야 한다. 또한 지역의 전략 및 주력산업의 고도화를 위해서는 관련 청년 전문인력을 양성하고 이들의 취업을 지원해야 하며, 아울러 미래산업, 4차 산업혁명 관련 기술 전문인력을 양성함으로써 관련 분야의 전문직 일자리를 확대하고, 나아가 지역 주력산업이 4차산업 기반으로 이행될 수 있도록 추진해야 하겠다.

본 연구는 청년 노동시장의 공급 부분을 중심으로 공급의 주체인 청년층이 설문을 통해 제공하는 미스매치 관련 정보를 활용하였기 때문에 응답자 개인의 주관적 견해가 반영된 자료로 일정 부분 분석의 한계를 가질 수 있다.

참고문헌

- 강순원(1993), "1990년대 상대적 과잉교육의 일반적 추이와 그것의 정치경제학적 귀결", 『한신논문집』10, pp 107~129.
- 김기현(2003), "하향취업 실태 및 과잉교육 노동자의 특성", 『KLIPS Research Brief』 3, pp 1~12.
- 김세움·김진영·조영준(2011), "학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제", 『한국노동연구원 정책연구』 2011-04.
- 김종성·이병훈·신재열(2012), "청년층 구직활동과 하향취업", 『노동정책연구』 12(2), pp 51~73.
- 김주섭(2005), "청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석", 『노동정책연구』 5(2), pp 1~29.
- 김준영·윤정혜(2010), "하향 취업의 지속성: 청년층의 하향 취업 경험이 비하향 취업으로의 이행에 미치는 효과 분석", 『산업노동연구』 16(1), pp 173~200.
- 남성일·전재식(2011), "하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과", 『노동정책연구』 11(3), pp 25~51.
- 노일경·임 언(2009), "직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로", 『직업교육연구』 28(2), pp 1~18.
- 류기락(2014), "노동시장 제도와 미스매치가 노동시장 성과에 미치는 영향", 『한국사회정책』 21(4), pp 103~136.
- 신선미·민무숙(2010), "대졸 청년층 하향취업자의 하향취업 상태변화 요인", 『직업능력개발연구』 13(2), pp 47~66.
- 신선미·손유미(2008), "대졸 청년층 하향취업의 결정요인", 『직업능력개발연구』 11(1), pp 1~21.
- 신종각 외(2017), "청년패널로 본 한국 청년노동시장", 한국고용정보원.
- 오호영(2005), "과잉교육의 원인과 경제적 효과", 『노동경제논집』 28(3), pp 1~37.
- 어수봉(1994), "우리나라 일궁합 실태와 노동이동(I)", 『노동경제논집』 17(2), pp 89~124.
- 양정승(2014), "지방대학 졸업생의 지방중소기업 취업과 이직 결정요인 분석", 『직업능력개발연구』 17(2), pp 153~177.
- 이찬영(2008), "청년층 임금근로자의 하향취업 행태", 『직업능력개발연구』 11(3), pp 49~69.
- 전주용 외(2012), "청년층 노동시장 정책 연구", 『한국고용정보원 연구보고서』 pp.172~204.
- 황광훈(2018), "청년취업자의 주관적 미스매치 결정요인 및 임금효과 분석", 『산업노동연구』 24(2), pp 181~214.
- 황광훈(2021), "충남권 청년취업자의 취업특성 및 일자리의 질 분석", 『충남연구』 5(2), pp 15~34.
- Alba-Ramirez, A.(1993), "Mismatch in the Spanish Labour Market : Overeducation?" *Journal of Human Resource*, 27, pp. 259~278.
- Battu, H., Belfield, C. R., and P.J. Sloane(1999), "Overeducation among Graduates: A cohort view", *Education Economics*, 7(1), pp. 21~38.
- Bender, A. K. and S. J. Heywood.(2006), "Educational Mismatch among Ph.D's: Determinants and Consequences", NBER Working Paper No.12693, National Bureau of Economics Research.
- Buchel, F.(2002), "The Effects of Overeducation on Productivity in Germany: The firms' viewpoint", *Economic of Education Review*, 21, pp. 263~275.

Fleming, C. M. and Kler. P.(2008), "I'm Too Clever for this Job: A bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia", *Applied Economics*, 40, pp. 1123~1138.

Hersch, J.(1991), "Education Match and Job Match", *Review of Economics and Statistics*, 73, pp. 140~144.

Sicherman, N.(1991), "Overeducation in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, 9(2), pp. 101~122.

Tsang, M. and H. Levin.(1985), "The Economics of Overeducation", *Economics of Education Review*, 4, pp. 93~104.

Verhaest, D. and Omey, E.(2006), "The impact of over-education and its measurement", *Social Indicators Research*, 77(3), pp. 419~448.

Ying, C. N.(2001), "Overeducation and Undereducation and Their Effect on Earnings: Evidence from Hong Kong, 1986~1996", *Pacific Economic Review*, 6(3), pp. 401~418.

행정통계로 본 지역고용

사회적경제 특집

- 한국사회적기업진흥원 자료로 살펴본
사회적경제기업의 고용

『행정통계로 본 지역고용』은 고용보험 지표를 분석하여, 특정 주제와 관련된 지역 또는 산업의 고용동향 정보를 제공하는 것을 목적으로 한다.

이용자 안내

1. 본 『행정통계로 본 지역고용』의 내용은 작성자 개인의 의견이며, 한국고용정보원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.
2. 『행정통계로 본 지역고용』은 「한국고용정보원, 고용보험DB 원자료」를 기반으로 작성되었습니다.
3. 고용보험통계는 사업장 등록 시 신고된 소재지 및 산업 분류기준을 바탕으로 한 수치입니다.

한국사회적기업진흥원 자료로 살펴본 사회적경제기업의 고용

- ▶ 한국사회적기업진흥원에서 발표하는 ‘사회적경제기업 경기동향’ 및 ‘사회적경제 지역생태계 구축을 위한 지역자원조사’, ‘사회적기업 성과분석’ 등의 사회적경제기업 관련 자료를 중심으로 사회적경제 현황 및 사회적기업의 고용현황 등을 살펴본다.

1 사회적경제기업 설립현황

- 사회적경제는 ‘구성원 간 협력·자조를 바탕으로 재화·용역의 생산 및 판매를 통해 사회적 가치를 창출하는 민간의 모든 경제적 활동(사회적경제 활성화 방안, 2017.10.)’을 나타냄
 - 관련 정의는 국가, 시대, 사회 등에 따라 일부 내용이 변동되나, 1. 구성원의 참여, 2. 시장 경제와 정부(국가) 복지의 경계에 위치, 3. 민간 경제활동(이익활동), 4. 사회적 가치 추구 등의 공통점을 가짐 (출처: 한국사회적기업진흥원)
- 대표적인 사회적경제조직(기업) 유형은 ‘사회적기업’, ‘협동조합’, ‘마을기업’, ‘자활기업’, ‘소셜벤처’ 등으로 나눔

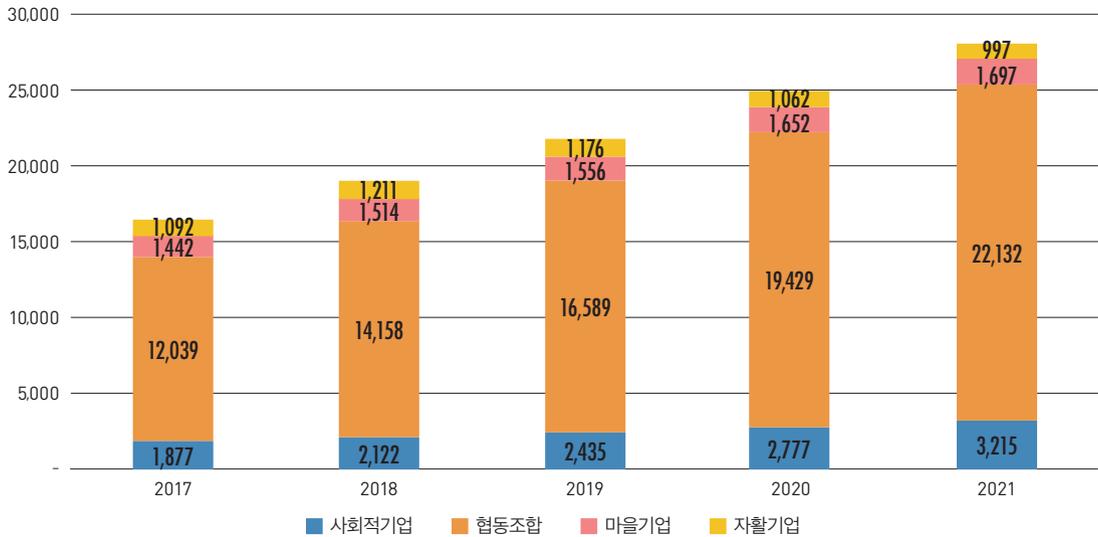
표 1 우리나라 주요 사회적경제조직 유형

조직유형	정의	주요 관련 부처
인증(예비) 사회적기업	취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 일정 기준에 따라 인증을 받은 기업(사회적기업육성법) ※ 사회적기업 인증 준비단계인 지역형·부처형 예비사회적기업 단계를 운영 중임	고용노동부
협동조합	1. 일반협동조합: 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하고자 하는 사업조직(협동조합기본법) 2. 사회적협동조합: 위 협동조합 중 지역주민들의 권익·복지 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 등 영리를 목적으로 하지 아니하는 협동조합(협동조합기본법)	기획재정부
마을기업	“지역주민이 각종 지역자원을 활용한 수익사업을 통해 공동의 지역문제를 해결하고, 소득 및 일자리를 창출하여 지역공동체 이익을 효과적으로 실현하기 위해 설립·운영하는 마을 단위의 기업”(행정안전부, 2020: 1)	행정안전부
자활기업	자활기업: “2인 이상의 수급자 또는 차상위자가 상호협력하여 조합 또는 사업자의 형태로 탈빈곤을 위한 자활사업을 운영하는 업체”(보건복지부, 2020a: 113) 예비자활기업: “시장형·사회서비스형 자활 사업단 중 최대 2년 이내에 자활기업 창업을 통한 시장진입을 지향하는 창업집중지원형 사업단으로 보건복지부 공모를 통해 지정”(보건복지부, 2020a: 80)	보건복지부
소셜벤처	“기술성과 혁신성을 보유하면서 사회적 가치도 실현하는 기업”(중소기업벤처부, 2020:1)	중소기업벤처부

주: 2020 사회적기업 성과분석의 내용을 재구성함
출처: 2020 사회적기업 성과분석, 한국사회적기업진흥원(2021)

- 2021년 기준, 주요 사회적경제기업의 현황은 협동조합이 22,132개로 가장 많으며, 사회적기업 3,215개, 마을기업 1,697개, 자활기업 997개 순임
- 소셜벤처의 경우, 기본 정의 등은 있으나 법률적 또는 정책적으로 특정하여 구분하지 않아 별도의 공식적인 통계자료가 없으며, 중소기업벤처부(2020)의 최근 조사로 약 1,500여 개 정도로 파악되고 있음
- 2017년 대비 70.46% 증가하였으며, 최근 5년간 전년 대비 매년 12~15%의 증가세를 보이고 있음

그림 1 사회적경제기업 수



주1: 한국사회적기업진흥원 자료를 그래프로 표시함

주2: 협동조합의 경우, 설립 신고·인가 누계기준, 해산·인가취소 등의 사유로 일부 변동 있음

출처: 2020 한 손에 잡히는 사회적기업, 한국사회적기업진흥원(2022)

2 사회적경제기업 경기동향

- 한국사회적기업진흥원은 사회적경제의 지속적인 성장을 위해 사회적경제부문의 경기 및 현황, 동향 등을 파악할 수 있는 지수 필요성을 인지하여, 2021년 연구사업을 통해 사회적경제기업 경기동향지수 (S-BSI: Social Business Survey Index)를 개발함
 - 기존 기업경기지수(BSI)와 비교하면 사회적경제부문의 특성을 반영한 ‘사회적 가치’부문을 추가한 것이 가장 큰 차별점임
 - 위의 대표적 사회적경제기업 유형을 대상으로 표본추출하여, 사회적경제의 종합적인 경기 및 사회적 가치 실현 등을 파악할 수 있는 사회적경제기업 경기동향지수를 보면 향후 사회적경제부문을 파악하는 데 매우 유용할 것으로 보임
- 최근 발표한 2022년 사회적경제기업의 경기동향을 살펴보면(3분기), 경기전반 80.84, 매출전반 81.82, 자금전반 74.69, 인력전반 79.06, 기업생산성 83.24 등으로 나타나, 2분기 대비 경기가 다소 약화된 것으로 나타남

- 2022년 2분기 경기동향지수와 비교하면 다소 긍정적으로 상승하였지만 아직 경기 개선방향으로 전환한 것은 아니며, 코로나19 및 전국적인 경기 침체 등의 영향인 것으로 보임
- 자금전반은 경기동향의 3부분 중 가장 낮은 74.69를 보이고 있어 사회적경제기업이 운영을 위한 자금확보에 어려움을 겪는 것으로 보이며, 내부적으로는 영업이익 개선방안, 외부적으로는 지원정책 확대 등의 방안이 필요한 것으로 보임
- 고용과 관련된 인력부분의 경우, 자원봉사자에 대한 지수가 73.7로 가장 낮은 것으로 나타나 지역의 자원봉사자 참여에 대한 공급이 더 필요한 것으로 나타남, 임금근로자 지수는 2022년 2분기보다 높은 80.1이지만 아직 인력수급이 충분치 않다는 것을 보여주고 있음, 추후 개선이 이뤄지지 않는다면 사회적경제기업의 인력수급 문제 개선을 위한 취업계방안, 지원방안 등이 필요할 것으로 보임

표 2 2020년 2~3분기 사회적경제기업 경기동향 실적 및 전망

구분		실적			전망		
		2분기	3분기	증감	3분기	4분기	증감
		(1차 조사)	(2차 조사)		(1차 조사)	(2차 조사)	
경기전반		73.3	80.8	7.5	89.8	90.3	0.5
매출	매출전반	76.5	81.8	5.3	93.2	92.5	-0.7
	공공부문	74.9	80.5	5.6	88.8	88.1	-0.7
	민간부문	72.2	79.4	7.2	85.4	88.8	3.4
자금	자금전반	69.7	74.7	5	80.2	81.5	1.3
	자기자본	77.8	81.6	3.8	86.2	85.9	-0.3
	부채현황	104.8	79.2	-25.6	103	83.8	-19.2
	영업이익	72.6	76.1	3.5	84.1	84.7	0.6
	신규투자	80.2	80.4	0.2	86.9	84.4	-2.5
	정부지원금	77.7	76.6	-1.1	79.1	78.1	-1
	민간지원금	76.1	76.6	0.5	79.9	80.4	0.5
인력	인력기반	78.4	79.1	0.7	78.4	81.2	2.8
	임금근로자	79.5	80.1	0.6	79.9	81.9	2
	자원봉사자	68.9	73.7	4.8	69.7	76.2	6.5
기업생산성		80.2	83.2	3	88.2	88.6	0.4

주: 한국표준산업분류(제10차 개정)의 21개 대분류 항목을 사회적경제기업의 특성 및 분포현황에 맞게 일부 수정하여 11개 대분류로 구분 및 매출액을 5개 구간으로 구분하여 2단계 층화하여 표본 추출함(2분기는 총 562개, 3분기는 총 564개 사회적경제기업을 대상)

출처: 2022년 3분기 사회적기업 경기동향 조사결과, 한국사회적기업진흥원(2022)

- 이어서 사회적경제기업의 사회적 가치 동향은 사회적 가치 전반 91.71, 내부역량 91.62, 협력 및 네트워크 전반 92.16, 외부환경 전반 86.45으로 나타나, 2분기와 유사한 수준으로 나타남
 - 사회적 가치 동향은 경기 동향과 동일하게 2022년 2분기 사회적 가치 동향보다 지수가 개선됨
 - 전반적으로 경기 동향보다는 높은 지수를 유지하고 있어 사회적경제기업의 경기 동향은 경기의 영향을 받지만 사회적 가치 동향은 조직의 사회적 목표 및 활동 등에 영향을 받아 경기 동향보다는 높은 지수를 보여주고 있다고 생각됨

표 3 2020년 2~3분기 사회적경제기업 사회적 가치 동향 실적 및 전망

구분		실적			전망		
		2분기	3분기	증감	3분기	4분기	증감
		(1차 조사)	(2차 조사)		(1차 조사)	(2차 조사)	
사회적 가치 창출 전반		90.7	91.7	1.1	95.7	95.2	-0.5
내부역량		92.1	91.6	-0.5	97.1	96.4	-0.6
협력 및 네트워크	협력 및 네트워크 전반	90.6	92.2	1.6	97.6	97.1	-0.5
	사기업 간 네트워크	91.4	91	-0.4	96.4	95.1	-1.3
	시민/지역사회와의 협력	91.4	92	0.6	97.3	94.7	-2.6
	중앙/지방정부와의 협력	84.7	86.8	2.1	90.4	89.1	-1.3
외부 환경	외부 환경 전반	83	86.5	3.4	88.8	88.3	-0.5
	관련 법 및 지원제도	83.8	85	1.2	87.5	85.9	-1.5
	사회적 인식과 참여	86.9	89.1	2.2	91.7	92.6	0.9

주: 한국표준산업분류(제10차 개정)의 21개 대분류 항목을 사회적경제기업의 특성 및 분포현황에 맞게 일부 수정하여 11개 대분류로 구분 및 매출액을 5개 구간으로 구분하여 2단계 총화하여 표본 추출함(2분기는 총 562개, 3분기는 총 564개 사회적경제기업을 대상)

출처: 2022년 3분기 사회적기업 경기동향 조사결과, 한국사회적기업진흥원(2022)

- 2022년 2~3분기의 사회적경제기업의 경영상 애로사항을 살펴보면, '자금확보'가 약 40%를 차지하여 가장 큰 애로사항으로 나타났으며, '판로확보' 또한 31~32% 이상을 차지하고 있음
 - 두 부분을 합치면 70% 이상으로 사회적경제기업의 경기 동향 내 자금부분 지수가 낮은 것과도 연계되는 애로사항임, 이는 사회적경제기업의 지속적인 유지를 위한 자금확보, 판로확보 등 조직 운영 구조 형성 및 유지 등이 가장 고민되고 어려운 점이란 것을 알 수 있음
 - 일반기업 또한 이러한 지속적 조직 운영 및 유지를 위한 이익 구조 형성 및 유지가 가장 큰 문제이자 고민으로 이를 통해 사회적경제가 복지부문과 다른 특징을 보이는 측면임

표 4 2022년 2~3분기 사회적경제기업 경영상 애로사항 조사결과

	경영상 애로사항	자금확보	인력확보	판로확보	기타	합계
2022년 2분기	응답 수	227	119	176	40	562
	비율	40.4%	21.2%	31.3%	7.1%	100.0%
2022년 3분기	응답 수	226	106	184	45	561
	비율	40.3%	18.9%	32.8%	8.0%	100.0%

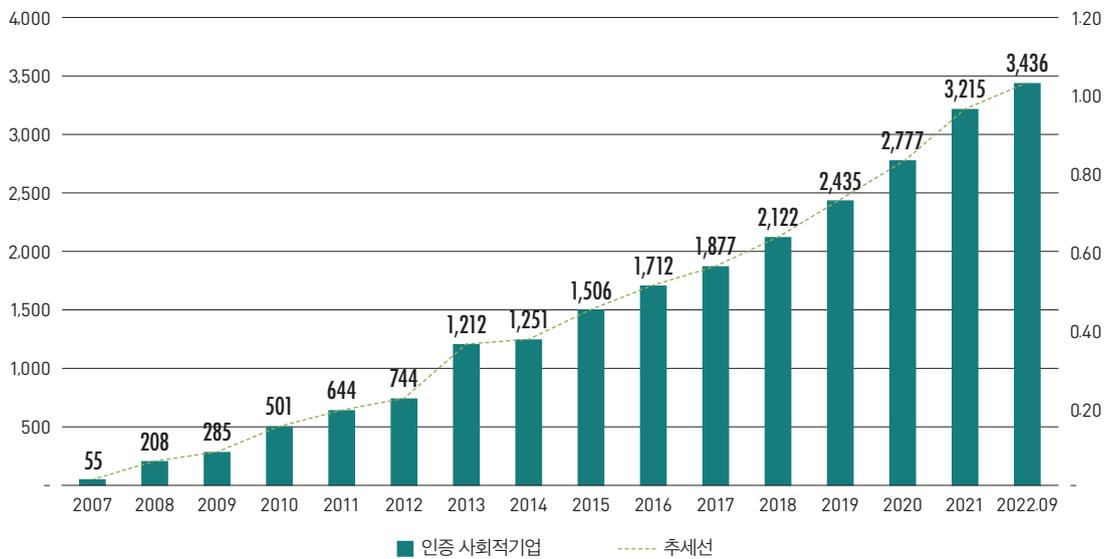
주: 한국표준산업분류(제10차 개정)의 21개 대분류 항목을 사회적경제기업의 특성 및 분포현황에 맞게 일부 수정하여 11개 대분류로 구분 및 매출액을 5개 구간으로 구분하여 2단계 층화하여 표본 추출함(2분기는 총 562개, 3분기는 총 564개 사회적경제기업을 대상)

출처: 2022년 2분기 사회적기업 경기동향 조사결과, 2022년 3분기 사회적기업 경기동향 조사결과, 한국사회적기업진흥원(2022)

3 인증 사회적기업 설립 현황

- 2022년 09월 말 기준, 활동 중인 인증 사회적기업은 3,436개소이며, 82차의 인증 신청을 진행하여 총 4,090개 사회적기업을 인증함
 - 인증 사회적기업 준비단계라고 할 수 있는 예비사회적기업은 2021년 12월 말 기준으로 지역형 예비 사회적기업 1,828개, 부처형 예비사회적기업 1,253개가 지정 및 활동 중임
 - 인증 사회적기업의 사회적 목적 실현 유형별로 살펴보면, '일자리제공형'이 2,284개(66.4%)로 가장 많으며 '기타(창의·혁신)'가 396개(11.5%), '지역사회공헌형'이 288개(8.4%) 순으로 나타남
 - 일자리제공형이 가장 많은 것으로 나타나 지역 내 일자리 창출 등에 일부 기여하고 있음을 유형에서 부터 보이고 있음

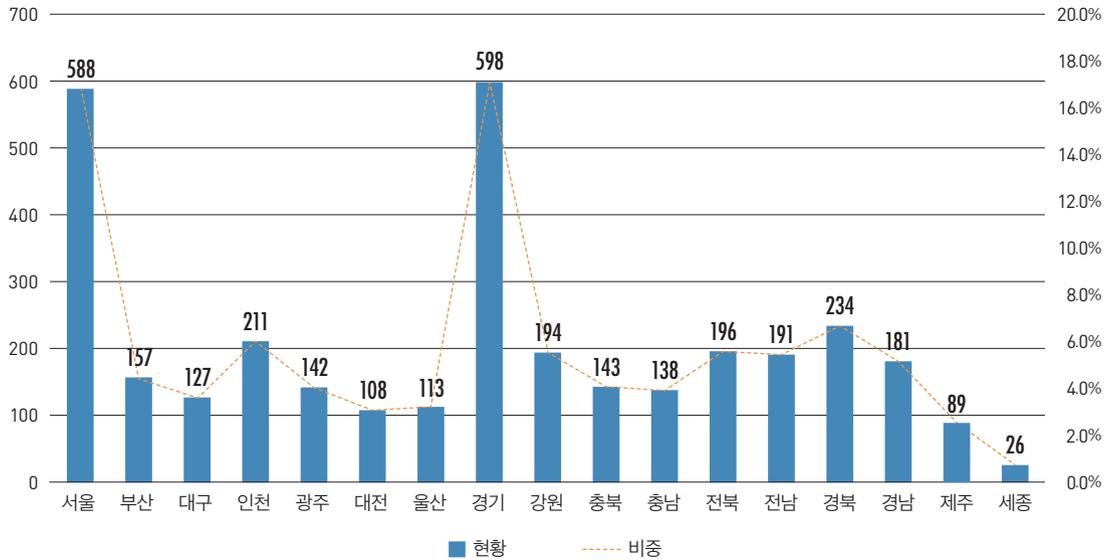
그림 2 2022년 09월 말 기준 인증 사회적기업 현황



출처: 사회적기업 인증 현황, 한국사회적기업진흥원(2022)

- 지역별로 살펴보면 서울 588개(17.1%), 경기 598개(17.4%), 경북 234개(6.8%), 인천 211개(6.1%) 순으로 나타났으며, 세종을 제외한 지역 중 제주가 89개(2.6%)로 가장 적은 것으로 나타남
 - 인구, 사회 인프라 등이 집중된 수도권지역(서울, 경기 합계 34.5%)에 자연스럽게 사회적기업 설립이 집중되어 있음을 알 수 있음

그림 3 2022년 09월 말 기준 지역별 인증 사회적기업 현황



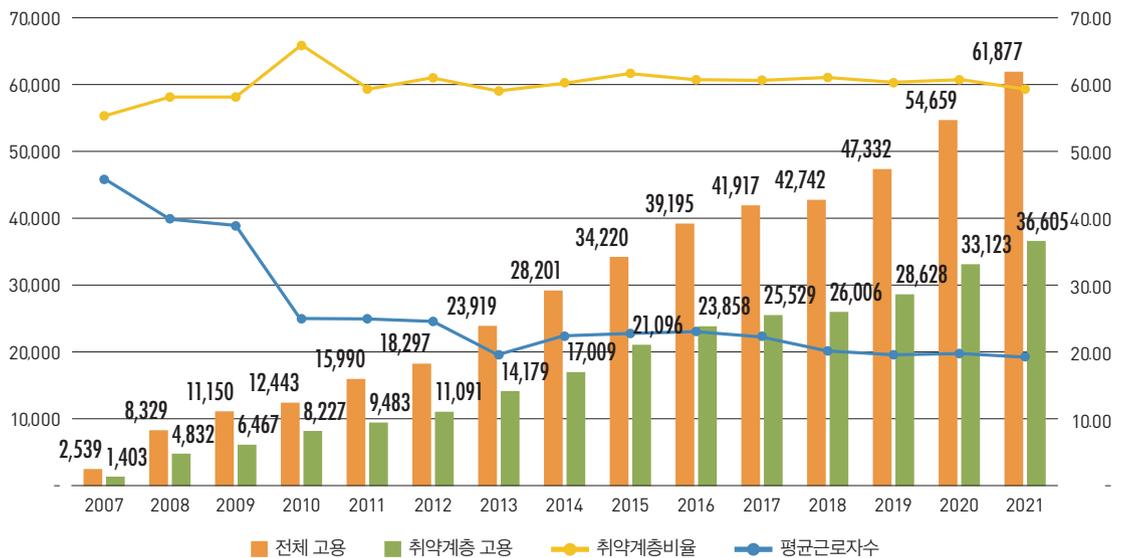
출처: 사회적기업 인증 현황, 한국사회적기업진흥원(2022)

- 2021년 12월까지 인증받은 3,794개소 중에서 3,215개소가 활동 중으로 사회적기업 전체 생존율은 84.7%이며, 인증 이후 5년 이상 계속 활동하는 사회적기업의 생존율은 87.5%임(출처: 한국사회적기업진흥원).
- 일반 창업기업의 5년 생존율인 29.2%(출처: 2020년 중소기업벤처부 '창업기업 생존율 현황')와 비교했을 때 지속가능성 및 기업 생존력은 상대적으로 높은 것으로 나타남

4 인증 사회적기업 고용현황

- 2021년 12월 기준, 인증 사회적기업에는 61,877명이 고용된 상태이며 이 중 취약계층은 36,605명으로 약 59.2%에 달해 지역 내 일자리 창출 및 취약계층 고용에 큰 기여를 하고 있음
- 2021년 12월 말 기준, 인증 사회적기업당 평균 근로자 수는 약 19.2명으로 나타나고 있으며, 고용보험 가입률도 97.6%로 일반 사업체(평균 89.1%, 2017년 기준)보다 높은 것으로 나타남
- 고용보험 가입률의 경우, 인건비 등 정부 지원을 받기 위해선 고용보험 가입이 필수 조건이기 때문에 높게 나타난 것으로 보이며 이는 사회적기업의 고용 안정성을 확보하고 유지하는 데에 긍정적인 영향을 준 것으로 보임

그림 4 인증 사회적기업의 고용현황 및 평균 근로자 수



출처: 2020 한 손에 잡히는 사회적기업, 한국사회적기업진흥원(2022)

- 지역별로 취약계층 유급근로자를 살펴보면, 위의 지역별 인증 사회적기업 현황에서 사회적기업 설립이 집중된 것으로 나타난 수도권지역에서 그 비중이 높게 나타남
- 2020 사회적기업성과보고서 기준, 지역별 인증 사회적기업 설립 현황에서 수도권 비중은 36.0%(서울 18.5%, 경기 17.5%)인 데 비해, 전체 취약계층 유급근로자 중 수도권 비중이 50.3%로 전체의 반을 차지하고 있어 설립 비중 대비 취약계층 유급근로자의 집중이 높음

표 5 지역별 취약계층 유급근로자 수(2020년 기준)

(단위: 명, %)

지역	취약계층 근로자	
	근로자 수	비중
서울	7,980	24.0
부산	1,423	4.3
대구	646	1.9
인천	1,859	5.6
광주	1,056	3.2
대전	734	2.2
울산	920	2.8
세종	571	1.7
경기	8,724	26.3
강원	1,727	5.2
충북	972	2.9
충남	989	3.0
전북	1,315	4.0
전남	859	2.6
경북	1,632	4.9
경남	1,200	3.6
제주	599	1.8
전체	33,206	100.0

자료: 2020 사회적기업 성과분석, 한국사회적기업진흥원(2021)

요약

- 사회적경제기업은 2017년 이후 매년 12~15%(설립 또는 인증 개수 기준) 성장해 지속적인 성장세를 보임
- 국내 사회적경제의 중심점이라 할 수 있는 한국사회적기업진흥원은 2021년 연구사업을 통해 사회적경제기업 경기동향지수(S-BSI: Social Business Survey Index)를 개발하는 등 사회적경제의 지속적인 성장을 위한 연구 및 지원사업을 수행 중에 있음
- 2007년 제정된 “사회적기업 육성법”을 통해 법적인 수립 및 운영 지원 등을 받는 인증 사회적기업의 경우, 활동 중인 인증 사회적기업은 3,436개소(인증 실적은 4,090개)(2022년 09월 말 기준), 약 61,877명이 고용된 상태이며 이 중 취약계층은 36,605명으로 약 59.2%임(2021년 12월 기준)
- 인증 사회적기업의 경우, 수도권(서울, 경기)에 설립 기업 수, 근로자 수 등이 집중된 것을 볼 수 있으며 이는 1. 인구 집중 등으로 인해 고용시장의 수요, 공급이 크며, 2. 사회적경제기업이 활용할 수 있는 사회 기반 시설(지하철, 사무공간지원, 문화시설 등) 등이 집중되어있고 다양하게 존재하는 등의 영향으로 보임
- 지역의 인증 사회적기업 근로자가 지역 전체 근로자에서 차지하는 비중은 적을 수 있으나 인증 사회적기업 등 사회적경제기업이 지역 일자리 창출, 취약계층 근로, 사회서비스 제공 등을 기업의 최우선 목적·목표로 하기에 지역 고용 사각지대, 지역 사회문제 해결 등에서 수행할 수 있는 역할은 큼
 - “사회적기업 육성법”의 제정 및 지원 목적에도 취약계층 등 고용시장 사각지대에 있는 사람에 대한 기회의 제공 및 확대, 자립에 대한 기회 제공, 삶의 질적 향상, 고용시장 참여를 통한 사회 구성원으로서의 소속감 고취 등이 포함되어 있음
 - 또한 “사회적기업 육성법” 내에 지자체의 사회적기업 육성에 대한 책임과 의무를 나타내고 있어 지역 경제, 고용 등과 연계한 사회적기업 및 사회적경제 방안에 대한 지역 고민은 반드시 필요함
- 다만, 여전히 사회적경제 및 사회적경제 기업에 대한 중요성 및 필요성에 대한 인식 확대가 필요하며, 향후 관련 제도 및 지원방안 개선, 성장 등을 위한 정보 축적 체계 수립 및 연구 확대 등이 필요함
 - 사회적경제기업에 대한 정보 등이 산재되어 있어 정보 파악의 어려움이 있으며 관련 정보 구축을 위한 조사 등도 개별적으로 진행되고 지역단위의 조사가 정기적·구체적으로 이뤄지고 있지는 않음
 - 사회적경제 및 사회적경제 기업에 대한 정보 접근이 어렵고 전체적인 현황 파악에 어려움이 있으며 이에 대한 개선이 지속해서 이뤄지고 있음

· 행정통계로 본 지역고용
 오윤석 | 한국고용정보원 지역일자리팀 연구원

지역-산업 고용동향

- 지역별 고용보험 피보험자 변동 현황
- 지역고용이슈

『지역-산업 고용동향』은 지역-산업별 고용동향과 경제 및 일자리 사정 현황 정보를 제공하는 것을 목적으로 한다. 이에 17개 시도의 고용보험 피보험자 변화에 대한 정보를 『지역별 고용보험 피보험자 변동 현황』에서 제공하며, 전국 17개 시도 고용전문관을 대상으로 지역 고용 및 산업 이슈와 일자리 정책 현황에 관한 의견을 청취하여 『지역고용이슈』를 작성하였다.

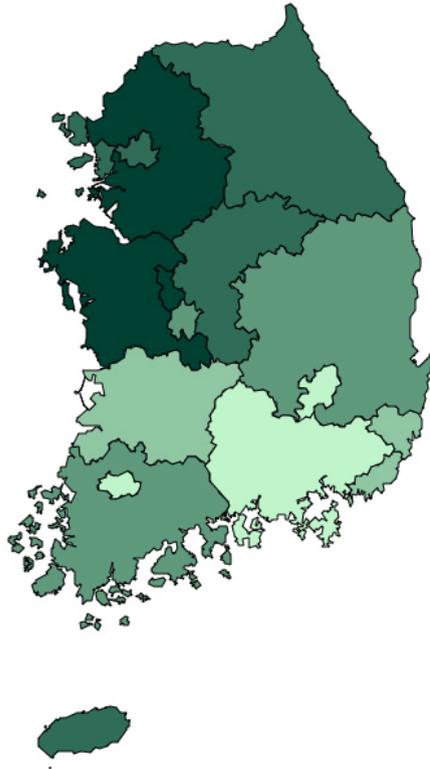
이용자 안내

1. 본 『지역-산업 고용동향』의 내용은 작성자 개인의 의견이며, 한국고용정보원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.
2. 『지역별 고용보험 피보험자 변동 현황』은 「한국고용정보원, 고용보험DB 원자료」를 기반으로 작성되었습니다.

지역별 고용보험 피보험자 변동 현황

그림 1 17개 시·도별 고용보험 피보험자 증감률

광역시도	피보험자 증감률
서울특별시	2.6
부산광역시	1.9
대구광역시	0.5
인천광역시	2.6
광주광역시	0.8
대전광역시	2.1
울산광역시	1.2
세종특별자치시	4.1
경기도	3.1
강원도	2.5
충청북도	3.0
충청남도	3.4
전라북도	1.2
전라남도	2.4
경상북도	2.2
경상남도	1.1
제주특별자치도	2.8



주: 17개 시도별 피보험자 수 증감률은 2022년 9월~11월 평균 피보험자 수의 전년동기대비 변화율을 나타낸 것임.

자료: 고용보험통합정보시스템(EIS)

- 2022년 9월~11월 전국 평균 피보험자 수는 전년동기대비 2.4% 증가하였음
- 세종지역의 피보험자 증가율은 4.1%로 전국 평균 증가율을 상회하였으며, 충남(3.4%), 경기(3.1%)도 높은 피보험자 증가율을 보임
- 대구(0.5%), 광주(0.8%), 경남(1.1%) 순으로 피보험자 증가율이 낮은 것으로 나타남
- 산업별로는 사회복지 서비스업, 음식점 및 주점업, 출판업에서 피보험자가 큰 폭으로 증가함
 - 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 피보험자 감소 폭이 가장 컸음

17개 시도별 피보험자 동향

(단위: %, 천 명)

지역	피보험자 증감 상위 산업·지역
<p>수도권</p>	
<p>서울 피보험자 458만 7천 명 (+2.6%, +11만 7천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 전자부품(+3.4%, +3.3), ↑ 전기장비(+11.2%, +3.0), ↓ 의복(-2.5%, -0.7) 서비스 ↑ 출판업(+8.4%, +25.8), ↑ 음식점 및 주점업(+6.7%, +14.3) ↑ 창고 및 운송(+12.6%, +11.7), ↓ 공공행정(-15.6%, -9.4)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>강서구(+7.4%, +16.7): 도매 및 상품 중개업, 전자부품 제조업 - 2022년 4월 가전제품 도매업(4천 명 규모) 본사가 금천구에서 강서구로 이전 - 2022년 6월~10월 강서구 소재 전자부품 제조 기업 채용 증가</p> <p>강남구(+6.4%, +47.8): 사업지원 서비스업, 출판업, 소매업 - 2022년 8월 콜센터 기업(7천 명 규모) 본사 중구에서 강남구로 이전 - 2022년 6월 전자상거래 소매 기업(4천 명 규모) 본사 중구에서 강남구로 이전</p> <p>양천구(-9.2%, -5.8): 협회 및 단체, 기타 기계 및 장비 제조업, 전문 서비스업 - 2022년 3월 승강기 제조 기업(1천 5백 명 규모) 마포구로 본사 이전</p> <p>동대문구(-5.8%, -4.1): 식료품 제조업, 사업지원 서비스업 - 2021년 11월 식료품 제조 기업(5천 명 규모) 종로구로 이전 - 2022년 3월 건물 관리 용역 업체(2천 명 규모) 마포구 이전</p>
<p>인천 피보험자 66만 6천 명 (+2.6%, +1만 7천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 의약품(+12.8%, +1.0) 서비스 ↑ 사회복지(+5.5%, +3.2), ↑ 교육(+8.5%, +2.5), ↓ 공공행정(-18.4%, -2.2), ↓ 도매 및 상품 중개업(-3.7%, -1.1)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>연수구(+5.7%, +4.5): 의약품 제조업, 교육 서비스업 - 의약품 제조 기업 신규 채용으로 인한 피보험자 수 증가</p> <p>서구(+4.1%, +5.5): 교육 서비스업, 사회복지 서비스업</p> <p>옹진군(-11.2%, -0.5): 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 공공행정</p>
<p>경기 피보험자 348만 1천 명 (+3.1%, +10만 5천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 전자부품(+2.9%, +8.9), ↓ 자동차(-0.9%, -0.6) 서비스 ↑ 사회복지(+5.1%, +12.7), ↑ 보건(+5.7%, +10.2), ↓ 공공행정(-16.4%, -10.1)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>하남시(+9.2%, +5.4): 사업시설 관리, 사회복지 서비스업</p> <p>광명시(+7.2%, +4.2): 종합 건설업</p> <p>동두천시(-0.8%, -0.1): 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 보건업</p>

지역	피보험자 증감 상위 산업·지역
충청권	
<p>대전 피보험자 42만 명 (+2.1%, +9천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 의료, 정밀기기(+11.4%, +0.6), ↓ 화학(-9.5%, -0.4) 서비스 ↑ 출판업(+9.4%, +1.2), ↑ 음식점 및 주점업(+7.1%, +1.1), ↑ 전문 서비스업(+11.2%, +1.0), ↓ 사업지원 서비스(-1.0%, -0.3)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>유성구(+4.6%, +5.6): 사업지원 서비스업, 출판업 중구(-0.2%, -0.1): 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업</p>
<p>세종 피보험자 7만 6천 명 (+4.1%, +3천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 화학(+12.0%, +0.5) 서비스 ↑ 사회복지(+7.2%, +0.5), ↑ 교육(+13.6%, +0.4), ↓ 공공행정(-4.3%, -0.3)</p>
<p>충북 피보험자 43만 2천 명 (+3.0%, +1만 2천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 기타 기계(+24.7%, +3.1), ↑ 화학(+8.0%, +1.4), ↓ 자동차(-4.8%, -0.5) 서비스 ↑ 사회복지(+4.2%, +1.6), ↓ 공공행정(-5.5%, -0.9), ↓ 협회 및 단체(-13.0%, -0.6)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>괴산군(+10.3%, +1.0): 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 - 시스템반도체 업체 공장 완공으로 2022년 8월 피보험자 수 증가(500명) 충주시(+7.3%, +3.6): 기타 기계 및 장비 제조업 - 2022년 2월 승강기 제조 기업(2천 명 규모) 이전에서 충주시로 이전</p>
<p>충남 피보험자 57만 4천 명 (+3.4%, +1만 9천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 기타 기계(+9.6%, +2.9), ↑ 자동차(+5.6%, +2.3), 서비스 ↑ 사회복지(+4.9%, +2.4), ↓ 공공행정(-5.4%, -1.5)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>아산시(+5.4% +5.6): 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업 - 자동차 부품 제조 대기업 통합계열사 설립으로 2022년 11월 피보험자 수 증가(약 5천 명 규모) 서산시(4.7%, +2.0): 기타 기계 및 장비 제조업, 사회복지 서비스업, 자동차 및 트레일러 제조업</p>
호남권	
<p>광주 피보험자 31만 5천 명 (+0.8%, +3천 명)</p>	<p>산업</p> <p>제조 ↑ 자동차(+2.5%, +0.4), ↓ 전기장비(-5.3%, -0.5) 서비스 ↑ 사회복지(+4.1%, +1.4), ↓ 공공행정(-22.6%, -2.3)</p> <hr/> <p>지역</p> <p>동구(+1.8%, +0.5): 협회 및 단체, 사회복지 서비스업 서구(+1.3%, +0.9): 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 종합 건설업</p>

지역	피보험자 증감 상위 산업·지역
<p>전북 피보험자 40만 2천 명 (+1.2%, +5천 명)</p>	<p>산업 제조 ↑ 금속가공제품(+7.7%, +0.6), ↓ 섬유(-11.3%, -0.4) 서비스 ↑ 사회복지(+9.2%, +4.3), ↓ 공공행정(-11.7%, -2.9)</p> <p>지역 고창군(+3.5%, +0.3): 식품품 제조업, 종합 건설업 군산시(+2.4%, +1.5): 사회복지 서비스업 임실군(-2.7%, -0.2): 공공행정</p>
<p>전남 피보험자 43만 2천 명 (+2.4%, +1만 명)</p>	<p>산업 제조 ↑ 기타 운송장비(+6.6%, +1.0), ↑ 금속가공제품(+10.3%, +0.9) 서비스 ↑ 사회복지(+4.7%, +2.2), ↓ 공공행정(-6.2%, -2.0)</p> <p>지역 곡성군(+6.1%, +0.5): 고무 및 플라스틱 제조업 함평군(+6.0%, +0.4): 종합 건설업, 고무 및 플라스틱 제조업</p>
영남권	
<p>부산 피보험자 76만 9천 명 (+1.9%, +1만 4천 명)</p>	<p>산업 제조 ↑ 자동차(+4.5%, +0.5) 서비스 ↑ 음식점 및 주점업(+11.3%, +4.1), ↑ 사회복지(+4.7%, +3.1), ↓ 공공행정(-16.6%, -3.5)</p> <p>지역 강서구(+5.0%, +4.4): 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업 동래구(+4.6%, +1.9): 사회복지 서비스업, 보건업 서구(-1.8%, -0.4): 공공행정, 사업지원 서비스업 북구(-1.6%, -0.5): 도매 및 상품 중개업, 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생</p>
<p>대구 피보험자 50만 명 (+0.5%, +3천 명)</p>	<p>산업 제조 ↑ 전기장비(+4.6%, +0.3), ↓ 섬유(-2.5%, -0.4) 서비스 ↑ 음식점 및 주점업(+9.4%, +2.0), ↑ 사회복지(+4.1%, +2.0), ↓ 공공행정(-27.7%, -5.2)</p> <p>지역 수성구(+2.3%, +1.5): 출판업, 사회복지 서비스업, 종합 건설업 남구(-1.8%, -0.5): 공공행정, 사업지원 서비스업</p>
<p>울산 피보험자 32만 4천 명 (+1.2%, +4천 명)</p>	<p>산업 제조 ↑ 기타 운송장비(+1.5%, +0.5), ↓ 자동차(-2.4%, -1.2) 서비스 ↑ 사회복지(+5.9%, +1.2), ↑ 음식점 및 주점업(+10.2%, +0.9), ↓ 공공행정(-14.6%, -1.2)</p> <p>지역 동구(+2.3%, +1.5): 기타 운송장비 제조업 울주군(+2.2%, +1.5): 사회복지 서비스업, 금속가공제품 제조업 북구(-0.6%, -0.5): 자동차 및 트레일러 제조업</p>

지역	피보험자 증감 상위 산업·지역
경북 피보험자 66만 7천 명 (+2.2%, 1만 4천 명)	산업 제조 ↑ 전자부품(+7.0%, +1.3), ↑ 화학(+7.0%, +1.2), ↓ 자동차(-1.2%, -0.4) 서비스 ↑ 사회복지(+3.9%, +2.5), ↑ 음식점 및 주점업(+7.7%, +1.3), ↓ 공공행정(-4.5%, -1.1)
	지역 군위군(+8.8%, +0.4): 고무 및 플라스틱제품 제조업
경남 피보험자 81만 7천 명 (+1.1%, +9천 명)	산업 제조 ↑ 금속가공제품(+3.8%, +1.3), ↑ 자동차(+3.1%, +1.1), ↓ 기타 운송장비(-2.6%, -1.6), ↓ 의료, 정밀기기(-17.8%, -1.0) 서비스 ↑ 사회복지(+5.8%, +4.0), ↑ 음식점 및 주점업(+8.1%, +2.0), ↓ 공공행정(-15.8%, -5.0)
	지역 밀양시(+5.5%, +1.2): 식품품 제조업 거제시(-4.9%, -3.3): 기타 운송장비 제조업, 공공행정
강원·제주권	
강원 피보험자 35만 5천 명 (+2.5%, +9천 명)	산업 제조 ↑ 음료 제조업(+10.7%, +0.3), ↓ 자동차(-8.1%, -0.2) 서비스 ↑ 사회복지(+6.5%, +2.4), ↑ 스포츠 및 오락(+12.2%, +1.0), ↓ 공공행정(-2.5%, -1.1)
	지역 양양군(+5.7%, +0.3): 항공 운송업 홍천군(-2.2%, -0.3): 종합 건설업
제주 피보험자 15만 7천 명 (+2.8%, +4천 명)	산업 제조 ↑ 식료품(+2.3%, +0.1) 서비스 ↑ 음식점 및 주점업(+11.2%, +1.2), ↓ 공공행정(-4.7%, -0.6), ↓ 창고 및 운송 관련 서비스(-13.1%, -0.2), ↓ 항공 운송(-5.4%, -0.2)

- 주: 1) 산업은 각 지역별로 피보험자 증감 폭이 큰 산업을 보여줌.
 2) 기초 지역은 피보험자 증감을 변동이 큰 지역과 그 지역의 주요 증감 산업을 나열함.
 3) 변동값은 전년동기대비 피보험자 수 증감률, 증감 폭(단위 : 천 명)을 나타낸 것으로, 2022년 9월~11월 평균값을 전년동기대비로 나타낸 것에 해당함.
 4) 고용보험DB 내 산업은 한국표준산업분류(10차개정)를 따르며, 해당 표는 산업중분류에 따라 나타내었음.

지역고용이슈

구분	2022년 4분기
수도권	<p>서울 정책 「글로벌 뷰티산업 허브, 서울」 기본계획 마련 ▲ 서울형 뷰티산업의 성장과 일자리 증대를 목표로 2026년까지 총 2,040억 원 투자</p> <p>인천 제조 한국GM 부평2공장 폐쇄(11. 26.) ▼ 부평2공장 소속 노동자 1,200여 명 창원공장에 700명, 부평1공장에 500명 전환배치, 1차 협력업체 총 302개, 2~4차 협력업체 5천여 개사 연쇄도산 우려</p> <p>경기 정책 경기남북 산업단지 불균형 해소를 위한 고도화, 혁신 필요 ▼ 경기도 산업단지는 경기남부에 집중, 북부는 일부 지역을 제외하고 산업단지 조성이 상대적으로 미흡하여 경기북부 노후 산업단지의 고도화 및 스마트화가 필요</p>
강원권	<p>강원 정책 태백장성, 삼척도계광업소 조기폐광 방침으로 폐광지역 위기감 고조 ▼ 2025년 완전 폐광 시 지역 피해액 9조 원, 실업자 2,300명 발생 예정으로 강원도는 '산업위기대응특별지역' 및 '정의로운 전환 특별지구' 지정 관철을 정부에 요청</p>
충청권	<p>대전 제조 대전 소재 기업 타 지역으로 이전 예정 ▼ 농협케미컬은 전국에 소재한 공장과 물류센터를 순차적으로 익산으로 모아 집적화할 계획, 이에 따라 대전공장과 물류센터(근무 인력 약 180여 명) 이전 예정 ▼ KGC인삼공사는 대전 유성에 소재한 한국인삼연구원(인력 규모 약 130명)을 경기도 과천으로 이전할 계획</p> <p>제조 대전 평촌산단에 연료전지발전소 건립 예정 ▲ SK가스와 LS일렉트릭은 2025년부터 전기를 공급하는 것을 목표로 내년부터 3천500억 원을 투입해 연료전지발전소를 건설할 계획, 발전소 건립으로 1,000개 이상의 일자리 창출 기대</p> <p>충북 제조 도내 기업 인력난 직면 ▼ 반도체 패키징 기업 네패스(주)는 계속된 인력 모집에도 인력 수급 난항, 매년 300명 이상 신규 인력 채용을 진행하고 있으나 지원자가 부족한 상황 ▼ 반도체 생산기업 (주)동부하이텍은 매년 대규모 채용(연간 200여 명 규모)을 진행하지만, 계획 인원을 채우지 못함</p> <p>제조 충주시, (주)파워링크와 데이터센터 구축 투자협약 ▲ 데이터센터 구축 및 향후 12년간 운영 비용으로 총 2조 630억 원 투자, 센터 내 355명 고용 예정</p> <p>충남 제조 논산시, (주)코리아디펜스인더스트리와 투자 업무협약(MOU) 체결 ▲ 향후 5년간 1,200억 원 규모의 투자를 약속, 필수인력을 제외한 약 500여 명의 인력을 논산에서 채용할 예정</p> <p>제조 충남도, 현대엔지니어링·한화솔루션 투자양해각서(MOU) 체결 ▲ 충남에 6,000억 원 투자 예정, 투자협약에 따른 연간생산액 8,658억 원과 부가가치 1,725억 원의 기대 효과와 함께 350여 명의 신규 일자리 창출로 지역 경제 활성화에도 기여할 전망</p> <p>제조 아산시, 반도체 진공펌프 기업 에드워드 기업 투자 유치 ▲ 아산 탕정산업단지 외국인투자지역 부지에 반도체용 통합진공시스템과 가스처리장치 생산공장을 새롭게 건립, 70명의 직접적인 고용 창출 기대</p> <p>제조 서산, (주)파라텍 본사 이전 공장 준공식 개최 ▲ (주)파라텍은 서산시로 본사를 이전하기 위해 106억 원을 투자, 공장 신설로 100명 신규고용 창출 예정</p>

구분	2022년 4분기	
호남권	광주	<p>제조 광주글로벌모터스 2024년부터 캐스퍼 전기차 모델 생산 발표 ↑ 캐스퍼의 전기차 생산라인을 완비하고 2024년 하반기부터 본격 양산에 돌입한다고 발표, 2023년까지 전기차 생산 보안설비를 마치고 하반기부터 단계별 인력 채용 예정</p> <p>서비스 광주시, ㈜카카오모빌리티와 고객센터 유치 투자협약을 체결 ↑ 광주 동구에 200석 규모로 12월 오픈 예정</p>
	전북	<p>제조 현대중공업 군산조선소 재가동 ↑ 군산조선소 재가동으로 단기 900여 명의 일자리 창출 예정 ↑ 산업부 '지역 조선업 생산기술 인력양성 사업'을 통해 신규 인력 500명 확보 지원 계획</p> <p>제조 새만금 국가산업단지 내 이차전지 음극재 기업 대규모 투자유치 ↑ 대주전자재료(주)는 2026년까지 총 2,045억 원을 투자할 계획, 2023년 공장을 착공하고 직원 190명을 신규로 채용할 예정</p>
	전남	<p>제조 전남 주력산업 생산 및 수출 증가 ↑ 석유정제업 및 조선업 수주물량 증가로 제조업 생산 증가추세 ↑ 석유화학, 석유정제, 철강, 선박 등 전남지역 기반 산업의 수출 규모는 수출단가 상승과 글로벌 전방산업의 수요 증대에 따라 증가하는 추세</p>
	부산	<p>제조 반도체 관련 기업의 지역 투자유치 및 신규 일자리 창출 ↑ 지역 기업 리노공업(주), 2천억 원 규모 투자 및 200여 명 신규 일자리 창출 ↑ 수도권 이전 1호 기업인 제엠제코(주), 300억 원 규모 투자 및 200여 명 신규 일자리 창출</p>
영남권	대구	<p>제조 대구 소재 기업 투자에 따른 신규 고용 예상 ↑ 삼보모터스(주), 내연기관에서 미래차 전환에 따른 채용계획 예상 ↑ 대영전자(주), 2024년까지 총 200억 원을 투자해 통합연구소 건립 예정, R&D 중심의 일자리에 68명 신규 인력 고용 예정</p> <p>↑ 대영채비(주), 일본 미쓰이 그룹과 일본시장 진출을 위한 MOU 체결, 연구개발 인력 채용계획</p> <p>제조 대구시, 프랑스 자동차부품회사 발레오 투자유치 협약 체결 ↑ 5,600만 달러(약 728억 원)를 투자하여 첨단보조주행장치(ADAS)인 자율주행용 인자-조향센서 등을 개발·양산할 계획</p>
	경북	<p>제조 구미시, 한화시스템 방산 분야 투자양해각서(MOU) 체결 ↑ 방위산업 분야 개발·생산을 위한 신규사업장 건설 등에 2,000억여 원 투자, 250명 신규 인력 고용 예정</p> <p>제조 구미시, 원익큐엔씨 반도체용 퀴츠웨어 사업 MOU 체결 ↑ 반도체용 퀴츠웨어를 위해 구미 하이테크밸리(구미5산단) 내 생산공장 신축, 250여 명 신규 인력 고용 예정</p> <p>제조 문경시, 초이스엠코리아와 투자양해각서(MOU) 체결 ↑ 가온제2농공단지에 2023년까지 공장신축과 생산라인 등 28억 원 투자, 50여 명 신규 인력 고용 창출 예정</p> <p>제조 경북-안동시, 김창수위스키증류소와 투자양해각서(MOU) 체결 ↑ 2026년까지 생산시설 확장 등을 위해 200억 원 투자, 100여 명 신규 인력 고용 창출 예정</p> <p>정책 포항시 '산업위기 선제 대응지역'으로 지정(22.10.30~24.10.30) ↓ 태풍 힌남노로 인해 철강산업단지에 심각한 피해 발생, 긴급 경영 안정자금, 재해 예방 인프라 등 지원 예정</p>
	경남	<p>제조 경남도, 9개 업체 투자협약으로 2,873개 일자리 창출 ↑ 삼강엠앤티(주), 에이치에스디엔진(주), ㈜캐스, ㈜다운글로벌물류, 쿠쿠전자(주) 등 9개 업체와 투자협약 체결 ↑ 해상풍력발전 구조물 전문 기업인 삼강엠앤티(주)는 고성 양촌-용정 지구에 7,350억 원의 투자로 해상풍력발전용 구조물 전문 생산공장을 건립, 2,000명의 신규 인력 고용 예정</p> <p>제조 창원시, 기업체 투자협약 체결로 일자리 창출 ↑ (주) 동남, 부산진해경제자유구역에 30억 원을 투자하여 스마트 공장 신설, 20명의 신규 인력을 고용할 계획 ↑ HSD엔진, 창원국가산업단지에 181억 원 투자, 30명 신규 인력 고용 예정</p>
	제주권	<p>제조 서비스 수확여행 및 단체관광객 증가로 전세버스 기사 인력난 ↓ 2021년 전세버스 가동률이 7%가 되면서 전세버스 기사 이직률 상승, 사회적 거리두기가 해제되면서 단체관광객 수요 증가로 전세버스 기사 부족</p> <p>제조 제주 봉개소각장 폐쇄로 인한 근로자 대량 해고 예정 ↓ 소각장 민간위탁 운영이 2023년 2월 28일로 종료되어 근로자 57명 해고 예정</p>

주: **제조** 제조업, **서비스** 서비스업, **정책** 지자체 정책, ↑ 고용시장 개선, ↓ 고용시장 악화

『지역산업과 고용』 원고모집 안내



한국고용정보원에서는 지역 고용현황 및 고용정책 등에 대한 전문간행물 『지역산업과 고용(KEIS-Local Industry and Employment Policy)』을 발간하고 있습니다. 계간지 『지역산업과 고용』에서는 지역 일자리 및 고용정책과 관련된 주제에 대한 학술 연구 및 정책분석, 지역 일자리 이슈 및 사례 등을 다룬 원고를 상시로 접수 받고 있습니다. 지역 일자리 전문가분들의 많은 관심과 참여를 부탁드립니다.

주제

지역 고용과 관련된 자유주제 원고

분량

A4 기준 5~10매 내외(hwp 파일 제출)

* 게재가 확정된 원고에 대하여 소정의 원고료 지급

원고제출 및 기타 문의

계간지 『지역산업과 고용』 사무처

사무간사

한국고용정보원 지역일자리팀 오윤석 연구원

☎ 043-238-9214 ✉ wakun5@keis.or.kr



편집위원회

편집위원장

이상호(한국고용정보원)

편집위원

전 인(영남대학교)	정한나(목포대학교)
고영우(한국노동연구원)	정은진(한국직업능력연구원)
동진우(경남연구원)	김동규(한국고용정보원)
김수진(한국고용정보원)	강민정(한국고용정보원)

편집간사

오윤석(한국고용정보원)

발행인 나영돈
발행처 한국고용정보원
주소 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
발행일 2022년 12월 30일
디자인·인쇄 전우용사촌