

수원지역 중소기업 인력수급 불일치에 관한 연구

오 원 선 *

Labor Mismatch Study on Medium and Small Companies in Suwon Region

Won-sun Oh

Abstract

The purposes of this paper are to investigate mismatch in labor supply and demand on small and medium industries in Suwon region by conducting surveys to potential employees and employers, and to suggest alternative policy means to eliminate those mismatch conditions.

Reasons of occupation change, difference in terms desired in occupation between potential employee and employer, understanding in mismatch, and measure of labor shortage by firms are analyzed in this paper. The report's recommendations to eliminate labor mismatch in small and medium industry are categorized into two groups: working conditions and occupation competence. Narrowing the working conditions gap, utilization of idle workers, establishment of flexible wage system are suggested to eliminate labor condition mismatch. In addition, potential employees need to meet working requirements by building up both wide use ability, occupation specific ability, and industry specific ability.

keyword 노동시장, 중소기업 고용, 미스매치(Mismatch), 인적자원

I. 서론

1. 연구의 목적

* 경기대학교 경제학부 교수

지식기반경제시대를 맞이하여 인적자원개발의 문제는 국민경제의 활성화와 더불어 지역경제의 발전에 있어서도 가장 중요한 과제로 등장하고 있으며, 급변하는 경제사회 환경에 대응하기 위해 각 지역차원에서 노동시장 분석을 통해서 인력수급 현황을 분석하고 원활한 인력수급을 위한 정책적 대안들에 관한 실태조사가 필수적으로 요구되고 있다. 지역 특성에 부합하고 산업구조 및 노동시장구조의 지역별 차이를 적극적으로 반영한 고용 및 능력개발정책에 관한 체계적인 연구는 노동시장의 문제점을 극복하고 지역경제의 활성화에 이바지하게 될 것이다.

이러한 지역 노동시장 연구 및 정책개발의 필요성에도 불구하고 그동안 이를 위한 정책 인프라 부족, 권한 및 역량의 부족으로 고용·능력개발정책의 지역적 관점은 크게 주목받지 못했다. 즉, 대부분의 정책은 중앙에서 결정되고, 지역에서는 이것을 실행하는 역할에 치중해 왔다. 그 결과 지역에 적합한 정책을 지역에서 독자적으로 구상하려는 노력이 부족하였으며, 정책 개발 역량의 축적도 제대로 되지 못하였다.¹⁾

최근 경제동향을 살펴보면, 성장률의 둔화추세와 더불어 산업이 자동화와 IT화의 진전으로 기술·집약적 산업구조로 이행하면서 산출증대에도 불구하고 고용유발의 효과가 매우 적어 산업간 편중현상이 심화되고 그 결과 중소기업의 고용이 감소하는 문제점이 발생하고 있다.

경기남부지역의 경우 수도권에 근접한 각종 산업단지가 조성되어 있고, 수원시는 인구 100만 이상의 대도시로서 중소기업체가 밀집되어 있다. 수원지역은 지리적으로 서울인

1) 2006년 국정감사에서 경인청 관내에서도 구인난을 겪고 있는 지역과 구직난인 지역이 있으므로 지역의 특성에 맞는 고용지원서비스가 필요하다고 강조하고 있다.

〈경인지청별 구인·구직현황 및 고용취업현황〉

구 분	2006년 1-8월				2005년 1-8월			
	구인수	구직자수	취업자수	구인배율	구인수	구직자수	취업자수	구인배율
합계	145,464	227,346	54,236	0.64	148,561	206,568	50,939	0.72
경인청	23,324	37,499	10,569	0.62	23,055	33,098	9,003	0.70
인천북부	14,894	31,662	6,221	0.47	15,376	30,589	6,073	0.50
수원	25,269	33,642	7,168	0.75	21,474	28,822	6,301	0.75
부천	17,101	23,289	5,744	0.73	17,197	22,065	5,581	0.78
안양	11,302	32,874	8,310	0.34	11,543	32,435	7,226	0.36
안산	26,369	24,452	6,711	1.08	29,831	21,499	6,212	1.39
성남	16,409	29,153	6,182	0.56	15,223	26,868	7,245	0.57
평택	10,886	14,775	3,331	0.74	14,862	11,192	3,298	1.33

※ 구인배율=구인자수/구직자수(구인난: 구인배율>1, 구직난:구인배율<1)

근에 위치하고 각종 전자제품 등을 납품하기 위한 중소기업이 위치하고 있으며, 수도권으로서 거주민의 생활편익 시설이 구비되어 있어 인구가 밀집된 특성을 지닌다. 그럼에도 중소기업에서는 필요로 하는 근로자를 확보하기가 어려워 인력난을 경험하고 있으며 첨단산업 이외에는 이러한 인력난은 더욱 심화되고 있는 실정이다.”

따라서 본 연구는 상기와 같은 실정을 고려하여 경기지역에서 대규모인구가 밀집되어 있고, 중소기업이 밀집하여 있는 수원지역의 고용실태를 조사하여 인력난의 원인을 분석하고 인력난 해소 방안을 강구하고자 하는데 목적을 두고 있다.

수원지역 중소기업의 고용실태를 조사하여 인력난이 초래되는 원인을 규명하고자 본 논문에서는 취약업종인 중소기업의 인력부족 실태를 집중적으로 조사하고, 중소기업의 실태와 특성을 고려한 인력난과 공동화현상을 조사하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 수원지역에 위치한 중소기업체의 지리적·업종별 분포와 고용실태를 조사하여 취업기피 현상과 인력공동화현상의 문제점을 조사하여 지역인적자원개발을 도모할 수 있는 해소방안을 도출하고자 한다.

또한 구직자의 중소기업 이직사유와 이직 후 희망직종 등을 조사하여 인력불균형해소 방안을 연구하고자 한다. 즉, 구인자와 구직자의 노력에도 불구하고 미스매치(miss match)가 되는 노동시장의 왜곡현상을 분석하여 인력수급의 불균형을 초래하는 원인을 조사하고 이를 해소할 수 있는 정책적 대안을 제시하고자 한다.

2. 연구방법 및 연구범위

1) 연구방법

중소기업의 고용실태와 인력난 해소방안을 강구하기 위해서는 해당지역의 사업체수, 사업의 규모, 산업종류 등을 우선적으로 조사할 필요가 있고, 특히 중소기업체의 업종이나 지리적 위치 등에 대한 기업환경에 대한 자료를 1차적으로 조사할 필요가 있다. 그러나 노동시장의 분석에 있어 지역별 조사통계가 준비되지 못하고 있는 실정을 감안하여 본 연구에서는 구직자와 구인업체를 대상으로 실태조사를 실시하여 결과를 분석하고자 한다.

2) 본 논문에서는 수원지역을 노동부의 경인지방노동청 수원지청 행정관할 구역인 수원, 용인, 화성지역을 대상으로 한다.

연구방법으로는 단순한 실태조사에 따른 통계분석에 그치지 아니하고, 연구결과의 활용가능성을 증진하기 위하여 실태조사의 결과에 따른 인력수급의 불일치, 인력부족의 원인, 취업을 기피하는 이유 등 원인을 규명하고, 고용을 촉진하기 위하여 지원하거나 조치를 하여야 할 방안에 대하여 구직자와 구인자의 각각의 입장에서 의견을 청취할 수 있도록 사전에 설문지를 설계하였다. 실태조사는 중소기업체의 인사담당자와 경영자, 구직자들을 대상으로 설문조사를 통하여 실시하였다.

구체적인 조사방법으로는 수원지역의 5인 이상 300인 미만의 중소기업을 대상으로 설문지의 우편발송, 방문조사 등의 방법으로 실태조사를 하였다.³⁾ 구직자의 경우에는 수원 지역에 있는 고용지원센터에 구직을 위하여 방문한 사람들을 대상으로 설문을 실시하였으며, 응답방식은 자기응답 방식으로 설문이 이루어졌다.⁴⁾

실태조사기간은 구직자의 경우에는 2007년 7월 15일부터 8월 31일까지 6주간 실시하였으며, 회사의 경우에는 2007년 8월 1일부터 8월 31일까지 4주간 자료를 수집하였다. 자료 분석은 SPSS for Window 13.0을 통하여 분석을 실시하였으며, 분석방법은 빈도 분석과 주요 집단별 차이를 살펴보기 위하여 교차분할분석을 실시하였으며, 정도를 측정하는 태도질문의 경우에는 평균분석을 실시하였다.

2) 연구범위

본 연구에서는 광범위한 경기지역 중에서 우선 산업체가 다수 분포되어 있는 경기지역의 남부에 위치한 수원지역의 사업체에 대하여 집중적인 실태조사를 실시하였다. 지역별 고용촉진을 위해서는 해당지역의 중소기업체가 처한 위치, 업종, 지역적 여건, 고용실태

3) 수원지역에 소재한 회사에서 인력부족에 대한 수요실태를 조사한 결과 20인 미만의 사업체에서 인력을 필요로 하는 비율이 33.9%로서 가장 높았다. 또한 해당지역에는 지역적으로 공단이외의 지역에 소재한 회사가 79.3%로서 지역밀집도가 매우 낮은 편이며, 노동조합이 없는 사업장이 68.9%에 해당된다. 직종별 인력 부족률은 생산기능직 33.9%, 사무관리직 14.9%에 이르러 생산기능직이 상대적으로 부족한 실정이다.

4) 구직자의 성별 구성비를 살펴보면, 남자가 50.1%, 여자가 49.9%인 것으로 나타났으며, 연령별로는 40대가 34.8%로 가장 많았고, 30대가 27.5%, 20대가 15.1%의 순으로 구성되었다. 학력별로는 4년제 대졸 이상이 33.5%로 가장 많았으며, 고졸이 28.1%, 2년제 대졸이 27.4%, 중졸 이하가 11.1%이었다. 대졸 이상의 사무관리직을 채용하기를 원하는 지역의 회사신청에 비하여 상대적으로 학력분포가 높은 편에 속한다. 소득실태를 살펴보면, 가구소득으로 251~350만원이 41.3%로 가장 많았으며, 151~250만원이 26.7%, 350만원 이상이 18.0%, 150만원 이하가 13.9%의 순으로 나타났다. 실업기간은 3개월 미만이 43.2%이며, 1년 이상이 22.8%, 6~12개월이 18.7%, 3~6개월이 15.3%이었다. 수원지역 구직사의 평균재직기간을 조사한 결과, 남자의 경우 평균 9.72년으로 여자의 평균 4.70년보다 많았고, 학력별로는 4년제 대졸 이상인 집단이 다른 집단에 비하여 재직기간이 짧은 것으로 나타났다. 실업기간별로는 실업기간이 1년 이상인 집단이 재직기간이 9.57년으로 가장 길었으며, 3개월 미만이 7.59년 등의 순인 것으로 나타났다. 따라서 남자의 재직률이 상대적으로 높았으나, 대졸 이상의 고학력일수록 재직기간이 짧았으며, 장기근속을 한 경력이 있는 자가 실업기간이 긴 편이다.

등을 구체적으로 조사를 하여 인력수요 등 노동시장의 동향을 분석하여 이를 토대로 해당 지역의 특성에 맞는 인적자원개발 방안을 도출하고자 하였다.

이러한 연구를 위해서 해당지역의 구직자로서 실업자, 학생 및 훈련생을 중심으로 해당지역에서의 이직여부, 이직 후 희망직종, 해당기술이나 기능의 보유여부, 취업을 기피하는 직종 및 희망하는 직종을 우선적으로 조사하였다. 또한 해당지역의 중소기업체를 대상으로 사업체의 직종과 전망, 채용 시 자격기준과 구인직종, 지역사업체에서 필요로 하는 직종이나 급여수준, 경험유무, 인력수급의 애로점과 그 원인 등에 대하여 조사하였다. 동시에 해당지역의 경제현황과 인력수요 등 노동시장의 특성을 분석하고, 지역별·업종별 사업체의 수요와 채용조건, 구직자의 취업직종과 선호도 등 실태조사를 근거로 인력수급 미스매치의 원인을 규명하여 해당지역에 적합한 지역고용 및 인적자원개발을 위한 중소기업의 인력난 해소방안을 모색하고자 한다.

II. 중소기업 근로자의 이직사유 분석결과

1. 근로자의 이전 직장 사직사유와 현 직장에서 이직하려는 이유

수원지역에 거주하고 있는 구직자들의 직장을 그만 둔 사유 혹은 이직하려는 사유에 대하여 질문한 결과 ‘명예·조기퇴직, 정리해고’가 20.3%로 가장 많았으며, ‘장래성이 없어서’가 13.2%, ‘직장의 휴업 또는 폐업’이 10.9%, ‘근로조건 불만족’이 10.7%, ‘출퇴근 시 교통 불편’ 9.1%, ‘작업강도가 높아서’가 6.1% 등의 이유로 직장을 그만 두었거나 그만두려고 하고 있는 것으로 나타났다.

이직사유를 응답자 직종별로 살펴보면, 이전에 생산기능직에 종사한 구직자의 경우에는 출퇴근 시 교통 불편, 명예조기퇴직, 정리해고, 근로조건 불만족 등의 순으로 응답한 반면, 단순노무직의 경우에는 명예조기퇴직, 정리해고, 열악한 작업환경과 육아 및 자녀 문제의 순으로 나타났다. 사무경리직의 경우에는 명예조기퇴직, 정리해고, 출퇴근 시 교통 불편, 임시적, 계절적 일의 완료의 순으로 나타났으며, 영업 관리직의 경우에는 명예조기퇴직, 정리해고, 근로조건 불만족, 직장의 휴·폐업의 순으로, 전문기술직의 경우에는 직장의 휴·폐업, 명예조기퇴직, 정리해고와 근로조건 불만족 등의 순으로 이전 직

장을 그만 두었거나 이직하는 사유로 꼽았다.

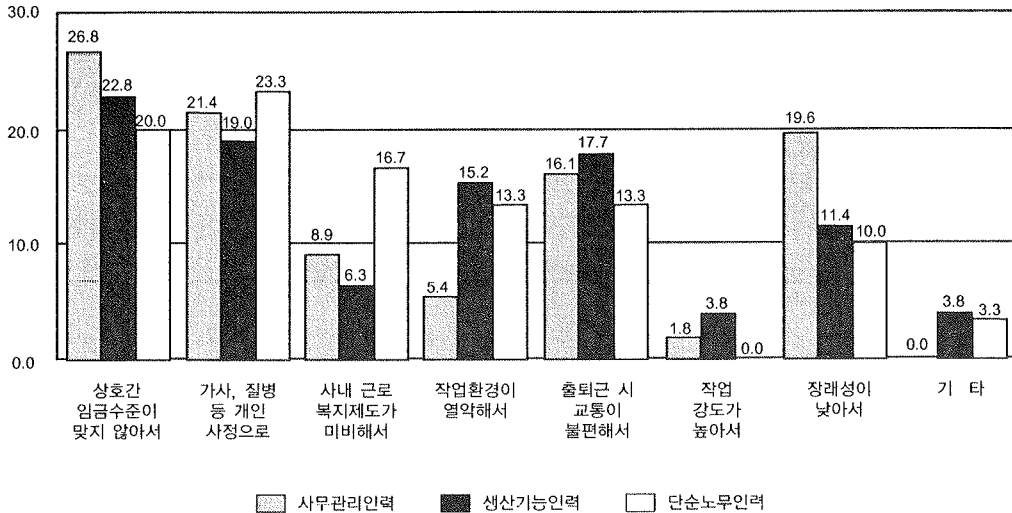
<표 1> 직종별 직장을 그만 둔 사유 혹은 이직하려는 사유

	직 종												계	
	생산기능직		단순노무직		사무경리직		영업관리직		전문기술직		기 타			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
근로조건 불만족	7	11.9%	2	6.7%	6	12.2%	9	18.8%	5	19.2%	6	18.8%	35	14.3%
개인 사정	0	.0%	1	3.3%	1	2.1%	1	2.1%	0	.0%	0	.0%	3	1.2%
사내 복지제도 미비	2	3.4%	2	6.7%	0	.0%	2	4.2%	0	.0%	0	.0%	6	2.5%
열악한 작업환경	2	3.4%	3	10.0%	3	6.1%	0	.0%	0	.0%	1	3.1%	9	3.7%
출퇴근 시 교통이 불편	14	23.7%	1	3.3%	6	12.2%	4	8.3%	2	7.7%	4	12.5%	31	12.7%
작업강도가 높아서	4	6.8%	4	13.3%	1	2.0%	2	4.2%	0	.0%	0	.0%	11	4.5%
장래성이 없어서	6	10.2%	4	13.3%	7	14.3%	6	12.5%	2	7.7%	1	3.1%	26	10.7%
정년퇴직	2	3.4%	1	3.3%	0	.0%	3	6.3%	1	3.8%	2	6.3%	9	3.7%
명예조기퇴직, 정리해고	12	20.3%	6	20.0%	10	20.4%	11	22.9%	5	19.2%	6	18.8%	50	20.5%
임시직·계절적 일의 원료	2	3.4%	1	3.3%	6	12.2%	0	.0%	0	.0%	3	9.4%	12	4.9%
직장의 휴업·폐업	4	6.8%	0	.0%	4	8.2%	8	16.7%	7	26.9%	0	6.3%	25	10.2%
직장의 사업영양악화	1	1.7%	1	3.3%	2	4.1%	0	.0%	3	11.5%	2	6.3%	9	3.7%
육아 및 자녀교육 때문에	2	3.4%	3	10.0%	2	4.1%	0	.0%	1	3.8%	0	.0%	8	3.3%
기 타	1	1.7%	1	3.3%	1	2.0%	2	4.2%	0	.0%	5	15.6%	10	4.1%
전 체	59	100.0%	30	100.0%	49	100.0%	48	100.0%	26	100.0%	32	100.0%	244	100.0%

2. 회사 측이 생각하는 근로자의 이직사유

회사 측이 생각하는 근로자의 이직사유에 대해서는 ‘상호간 임금수준이 맞지 않아서’와 ‘가사, 질병 등 개인사정으로’, ‘출퇴근 시 교통이 불편해서’의 비율이 높게 나타났다. 직종별로는 사무관리 인력의 경우에는 ‘장래성이 낮아서’라고 응답한 비율이, 단순노무인력의 경우에는 ‘사내 근로복지제도가 미비해서’와 ‘작업환경이 열악해서’ 이직을 했다고 생각하는 비율이 다른 집단에 비하여 높게 나타났다.

<그림 1> 회사 측이 생각하는 근로자의 이직사유



Ⅲ. 구직자의 희망직종과 회사 측의 구인직종 분석결과

1. 구직자의 이전직력과 희망직종 사이의 일치여부

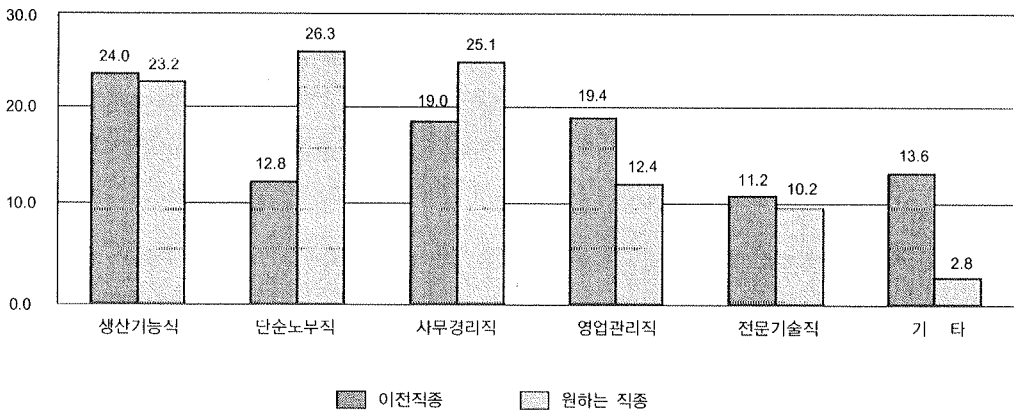
구직자들의 이전직력(以前職歷)을 살펴보면, 생산기능직이 24.0%로 가장 많았으며, 영업관리직이 19.4%, 사무경리직이 19.0%, 단순노무직이 12.8%, 전문기술직이 11.2%의 순으로 나타났다. 어느 직종의 근로자가 이직을 희망하는지를 살펴보면, 단순노무직이 26.3%로 가장 많았으며, 사무경리직이 25.1%, 생산기능직이 23.2%, 영업관리직이 12.4%, 전문기술직이 10.2%로 나타났다.

이전 직장에서 근무한 직업경력과 새로이 취업하기를 원하는 직종 사이에 일치도를 살펴보면, 생산기능직은 이전경력(24.0%)이고 원하는 직종(23.2%)로서 대체로 일치하며, 단순노무직과 사무경리직은 이전경력이 각각 12.8%와 19%로서 희망직종에 비율도 26.3%와 25.1%에 해당되어 일치하는 비율이 높은 반면, 영업관리직은 일치하는 비율이

매우 낮은 것으로 나타났다.

이전 직종에 대한 주요 집단별 차이를 살펴보면, 남자의 경우에는 생산기능직과 영업관리직의 비율이 높은 반면, 여자의 경우에는 단순노무직과 사무경리직의 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 20대의 경우에는 사무경리직의 비율이, 50대 이상의 경우에는 생산기능직의 비율이 각각 높은 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 이하의 경우에는 생산기능직과 단순노무직의 비율이, 2년제 대학 졸업 이상인 경우에는 사무경리직의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 실업기간이 6개월 미만인 경우에는 전문기술직의 비율이, 6개월 이상 경우에는 단순노무직의 비율이 높은 것으로 나타났다.

<그림 2> 이전 직종과 취업을 원하는 직종의 일치여부 비교



2. 구직자의 직종별 희망직종

향후 원하는 직종에 대해서는 남자의 경우에는 생산기능직과 영업관리직을 원하는 비율이 높은 반면, 여자의 경우에는 단순노무직을 원하는 비율이 압도적으로 많았다. 학력에 따른 차이에서는 중졸 이하의 경우에는 단순노무직을 원하는 비율이, 다른 집단의 경우에는 사무경리직과 영업관리직을 원하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한, 실업기간에 따른 차이에서는 실업기간이 길수록 단순노무직을 원하는 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

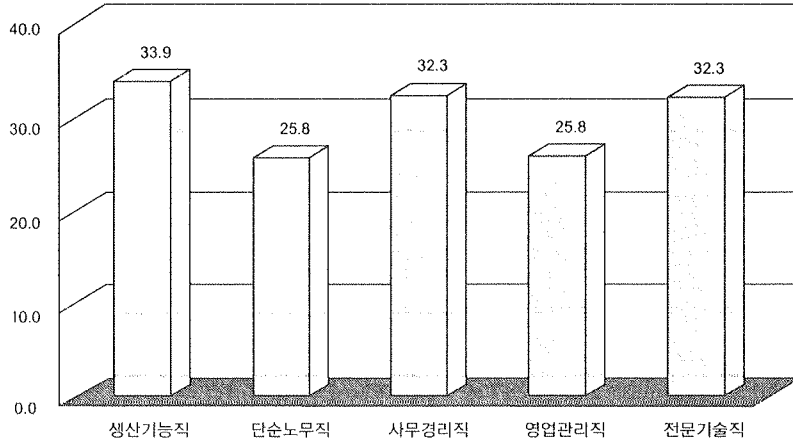
<표 2> 주요 집단별 향후 원하는 직종 현황

		향후 원하는 직종												계	
		생산기능직		단순노무직		사무경리직		영업관리직		전문기술직		기 타			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
성별	남	49	26.3%	23	12.4%	43	23.1%	40	21.5%	25	13.4%	6	3.2%	186	52.5%
	여	33	19.6%	70	41.7%	46	27.4%	4	2.4%	11	6.5%	4	2.4%	168	47.5%
전 체		82	23.2%	93	26.3%	89	25.1%	44	12.4%	36	10.2%	10	2.8%	354	100.0%
연령	20대	2	4.1%	3	6.1%	20	40.8%	11	22.4%	9	18.4%	4	8.2%	49	15.4%
	30대	20	21.5%	18	19.4%	29	31.2%	14	15.1%	6	6.5%	6	6.5%	93	29.2%
	40대	21	19.3%	41	37.6%	25	22.9%	8	7.3%	14	12.8%	0	.0%	109	34.2%
	50대 이상	22	32.4%	20	29.4%	12	17.6%	9	13.2%	5	7.4%	0	.0%	68	21.3%
전 체		65	20.4%	82	25.7%	86	27.0%	42	13.2%	34	10.7%	10	3.1%	319	100.0%
학력	중졸 이하	7	19.4%	23	63.9%	3	8.3%	2	5.6%	1	2.8%	0	.0%	36	10.2%
	고졸	29	29.6%	25	25.5%	22	22.4%	11	11.2%	9	9.2%	2	2.0%	98	27.8%
	2년제 대졸	29	29.3%	20	20.2%	24	24.2%	12	12.1%	10	10.1%	4	4.0%	99	28.0%
	4년제 대 이상	17	14.2%	25	20.8%	40	33.3%	19	15.8%	15	12.5%	4	3.3%	120	34.0%
전 체		82	23.2%	93	26.3%	89	25.2%	44	12.5%	35	9.9%	10	2.8%	353	100.0%
실업 기간	3개월 미만	16	16.8%	9	9.5%	25	26.3%	21	22.1%	16	16.8%	8	8.4%	95	39.1%
	3~6개월	12	30.0%	7	17.5%	9	22.5%	3	7.5%	7	17.5%	2	5.0%	40	16.5%
	6~12개월	16	32.7%	10	20.4%	16	32.7%	5	10.2%	2	4.1%	0	.0%	49	20.2%
	1년 이상	18	30.5%	16	27.1%	14	23.7%	5	8.5%	6	10.2%	0	.0%	59	24.3%
전 체		62	25.5%	42	17.3%	64	26.3%	34	14.0%	31	12.8%	10	4.1%	243	100.0%

3. 회사 측에서 채용하기를 원하는 직종

회사 측에서 채용을 원하는 직종을 조사한 결과 모든 직종에서 채용하기 원하는 비율이 40% 이하인 것으로 나타난 가운데, 생산기능직(33.9%), 사무경리직(32.9%), 전문기술직(32.3%)의 경우에는 채용하기 원하는 비율이 다른 직종 대비 약간 높은 것으로 나타난 반면, 단순노무직(25.8%), 영업관리직(25.8%)을 채용하기 원한다고 응답한 비율은 다른 항목에 비하여 낮은 것으로 나타났다.

〈그림 3〉 회사가 채용하기 원하는 직종 현황



IV. 구인 및 구직의 불일치 원인에 대한 인식조사

1. 구인 및 구직의 불일치 원인에 대한 조사

수원지역에 소재한 구인업체와 구직자가 서로 일치하지 아니하는 원인에 대하여 조사한 결과 구직자는 25.7%가 ‘임금수준이 낮아서’ 라고 응답하였고, 구인자 역시 27.5%로 같은 원인으로 응답한 비율이 높게 나타났다. 또한 구직자의 경우에는 ‘인력정보체계의 미비’ 라는 이유(20.5%), ‘사내 근로복지제도의 미비 때문(8.5%)’, ‘고령층 및 여성은 채용하지 않아서(6.3%)’ 로 나타났다. 반면, 회사 측에서는 ‘열악한 근무환경 때문에 (17.6%)’ 와 ‘기업이 원하는 기술을 가진 인력이 없어서(21.6%)’ 라고 응답한 비율이 높게 나타나 구인·구직 불일치 원인에 대하여 차이를 보이고 있었다.

구직자의 주요 집단별 특성을 살펴보면, 연령별에 따른 차이에서는 30대 미만의 경우에는 ‘임금 수준이 낮아서’ 의 비율이, 40대 이상의 경우에는 ‘사내 근로복지제도의 미비 때문’ 과 ‘열악한 작업환경 때문에’ 라고 응답한 비율이 높게 나타났다. 실업기간에서는 6개월 미만인 경우에는 ‘임금수준이 낮아서’ 라고 응답한 비율이 높은 반면, 6개월 이상인

경우에는 ‘사내 근로복지제도의 미비 때문에’ 라고 응답한 비율이 높았다.

<표 3> 주요 집단별 구인·구직 불일치 원인

		구인·구직 불일치 원인																								계	
		①		②		③		④		⑤		⑥		⑦		⑧		⑨		⑩		⑪		⑫			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
연령	20대	7	14.0%	1	20%	20	40.0%	2	4.0%	2	4.0%	1	20%	1	20%	2	4.0%	3	6.0%	4	8.0%	3	6.0%	4	8.0%	50	16.2%
	30대	15	17.0%	10	11.4%	29	33.0%	4	4.5%	4	4.5%	5	5.7%	6	6.8%	3	3.4%	1	1.1%	7	8.0%	3	3.4%	1	1.1%	88	28.6%
	40대	22	20.8%	2	1.9%	23	21.7%	14	13.2%	13	12.3%	9	8.5%	6	5.7%	0	.0%	4	3.8%	2	1.9%	9	8.5%	2	1.9%	106	34.4%
	50대 이상	16	25.0%	3	4.7%	11	17.2%	8	12.5%	8	12.5%	3	4.7%	3	4.7%	2	3.1%	3	4.7%	2	3.1%	5	7.8%	0	.0%	64	20.8%
전체		60	19.5%	16	5.2%	83	26.9%	28	9.1%	27	8.8%	18	5.8%	16	5.2%	7	2.3%	11	3.6%	15	4.9%	20	6.5%	7	2.3%	308	100.0%
학력	중졸 이하	5	14.7%	4	11.8%	7	20.6%	5	14.7%	0	.0%	1	2.9%	4	11.8%	1	2.9%	3	8.8%	0	.0%	3	8.8%	1	2.9%	34	10.3%
	고졸	23	24.7%	4	4.3%	23	24.7%	4	4.3%	8	8.6%	2	4.3%	6	6.5%	2	2.2%	2	2.2%	2	5.4%	2	9.7%	3	3.2%	93	28.2%
	2년제 대졸	15	16.7%	8	8.9%	25	27.8%	9	10.0%	9	10.0%	4	4.4%	3	3.3%	3	3.3%	4	4.4%	4	4.4%	5	5.6%	1	1.1%	90	27.3%
	4년제 이상	25	22.1%	4	3.5%	29	25.7%	10	8.8%	12	10.6%	9	8.0%	6	5.3%	2	1.8%	4	3.5%	6	5.3%	4	3.5%	2	1.8%	113	34.2%
전체		68	20.6%	20	6.1%	84	25.5%	28	8.5%	29	8.8%	18	5.5%	19	5.8%	8	2.4%	13	3.9%	15	4.5%	21	6.4%	7	2.1%	330	100.0%
실업기간	3개월 미만	17	17.7%	6	6.3%	31	32.3%	4	4.2%	5	5.2%	1	1.0%	4	4.2%	4	4.2%	3	3.1%	7	7.3%	11	11.5%	3	3.1%	96	41.2%
	3~6개월	6	16.2%	1	2.7%	12	32.4%	3	8.1%	2	5.4%	4	10.8%	2	5.4%	1	2.7%	2	5.4%	2	5.4%	2	5.4%	0	.0%	37	15.9%
	6~12개월	9	20.9%	2	4.7%	10	23.3%	6	14.0%	4	9.3%	2	4.7%	2	4.7%	1	2.3%	2	4.7%	1	2.3%	3	7.0%	1	2.3%	43	18.5%
	1년 이상	13	22.8%	3	5.3%	10	17.5%	8	14.0%	9	15.8%	4	7.0%	3	5.3%	0	.0%	4	7.0%	0	.0%	3	5.3%	0	.0%	57	24.5%
전체		45	19.3%	12	5.2%	63	27.0%	21	9.0%	20	8.6%	11	4.7%	11	4.7%	6	2.6%	11	4.7%	10	4.3%	19	8.2%	4	1.7%	233	100.0%

- ① 인력정보체계의 미비(일자리정보부족) ② 기업이 원하는 기술을 가진 인력이 없어서
 ③ 임금수준이 낮아서 ④ 사내 근로복지제도의 미비 때문에 ⑤ 열악한 작업환경 때문에
 ⑥ 출퇴근 시 교통이 불편해서 ⑦ 작업강도가 높아서(일이 힘들어서) ⑧ 장래성이 낮거나 사양산업이어서
 ⑨ 근로시간이 길어서(잔업 포함) ⑩ 중소기업에 대한 낮은 사회적 인식
 ⑪ 고령층 및 여성은 채용하지 않아서 ⑫ 기타

2. 회사 측이 부족한 노동력을 확보하지 못하는 이유

회사 측이 직종별로 부족인력을 확보하지 못하는 이유에 대하여 조사한 결과 모든 직종에서 ‘임금수준이 낮아서’ 라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 다음으로 ‘원하는 기술을 가진 인력이 없기 때문에’, ‘회사소재지 지역여건’의 순으로 노동력을 확보하지 못하는 것으로 나타났다. 직종별 특성을 살펴보면, 생산기능 인력의 경우에는 ‘열악한 작업 환경 때문에’의 비율이 다른 직종 대비 높은 것으로 나타났으며, 단순노무인력의 경우에는 ‘출퇴근 시 교통이 불편해서’와 ‘장래성이 낮아서’ 등의 비율이 다른 집단 대비 약간 높은 것으로 나타났다.

또한, 구인을 하지 못하는 근본적인 원인에 대해 질문에서는 ‘구인·구직자 간의 조건이 불일치하여’라고 응답한 비율이 38.2%로 가장 많았고, ‘구직자의 요구수준이 회사의 실정보다 높아서’가 32.7%의 순으로 나타났다. 따라서 회사 측의 경우 구인을 하지 못하는 이유를 구직자 구인의 불일치에 기인한다고 생각하는 경향이 높은 것으로 분석된다.

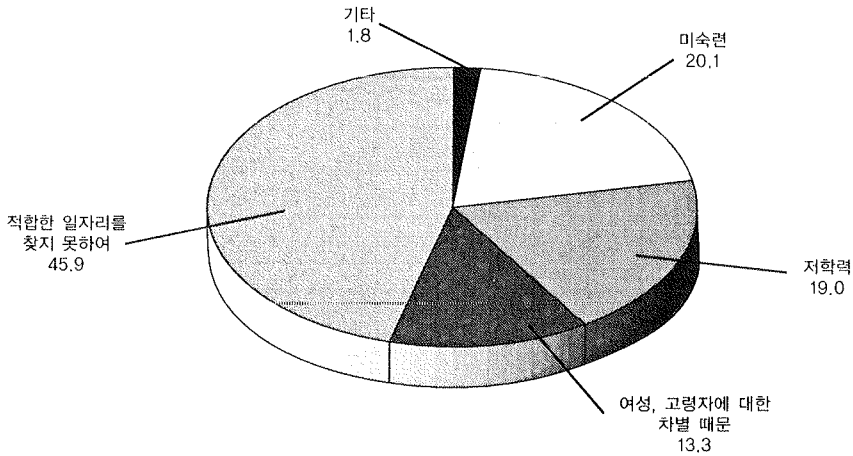
<표 4> 구인을 하지 못하는 근본적인 원인

	N	%
정부의 지원정책이 미흡	5	9.1%
경영상 어려움으로 인하여	9	16.4%
기업에 대한 홍보부족으로	2	3.6%
구인 구직자 간의 조건이 불일치하여	21	38.2%
구직자의 요구수준이 회사의 실정보다 높아서	18	32.7%
전 체	55	100.0%

3. 구직자가 취업을 하지 못하는 이유

수원지역에서 구직자가 구직활동에도 불구하고 취업을 하지 못한 이유에 대해서는 ‘적합한 일자리를 찾지 못하여’가 45.9%를 나타냈으며, ‘미숙련’이 20.1%, ‘저학력’이 19.0%, ‘여성, 고령자에 대한 차별 때문에’가 13.3%의 순으로 취업을 하지 못하고 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

〈그림 4〉 구직활동에도 불구하고 취업을 못하는 이유



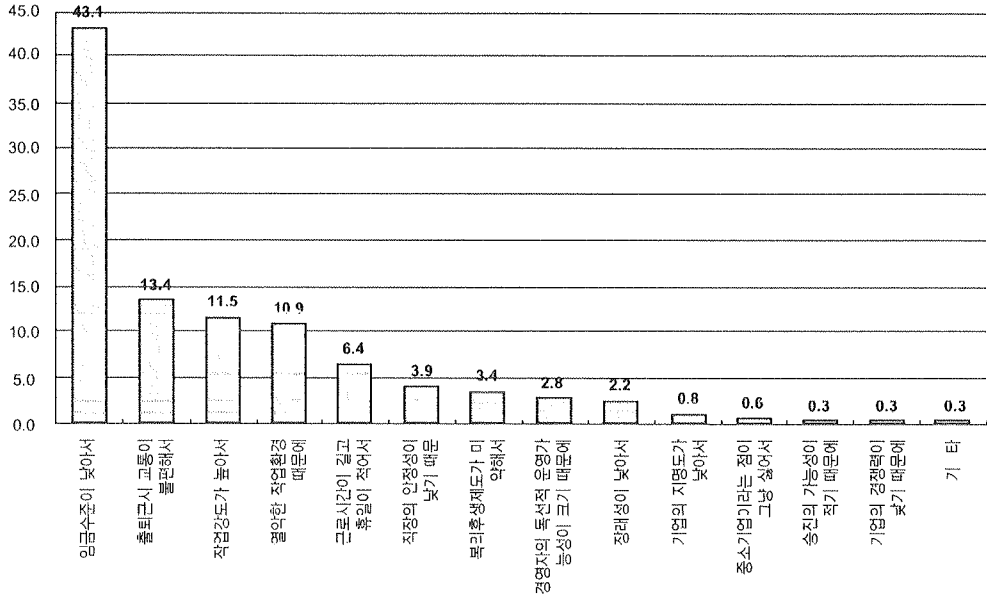
주요 집단별 차이를 살펴보면, 남자 구직자의 경우에는 미숙련과 적합한 일자리를 찾지 못해서라고 응답한 비율이 높은 반면, 여자 구직자의 경우에는 여성, 고령자에 대한 차별 때문이라고 응답한 비율이 상대적으로 높았다. 연령별로는 20대의 경우에는 적합한 일자리를 찾지 못해서라고 응답한 비율이, 40대 이상의 경우에는 미숙련 때문이라고 응답한 비율이 높았다. 학력별로는 고졸 이하의 경우에는 저학력이라고 응답한 비율이 높은 반면, 2년제 대학 졸업 이상인 경우에는 적합한 일자리를 찾지 못해서라고 응답한 비율이 높은 것으로 나타나 차이를 보이고 있었다.

V. 중소기업체에의 취직기피경향과 인력부족대책

1. 중소기업체에 취직을 기피하는 이유

구직자가 중소기업체에 취직하지 않으려는 이유에 대해서는 ‘임금수준이 낮아서’라고 응답한 비율이 43.1%로 압도적으로 많았으며, ‘출퇴근 시 교통이 불편해서’가 13.4%, ‘작업강도가 높아서’가 11.5%, ‘열악한 작업환경 때문에’가 10.9%, ‘근로시간이 길고 휴일이 적어서’가 6.4% 등의 순으로 나타났다.

<그림 5> 중소기업업체에 취직하지 않으려는 이유

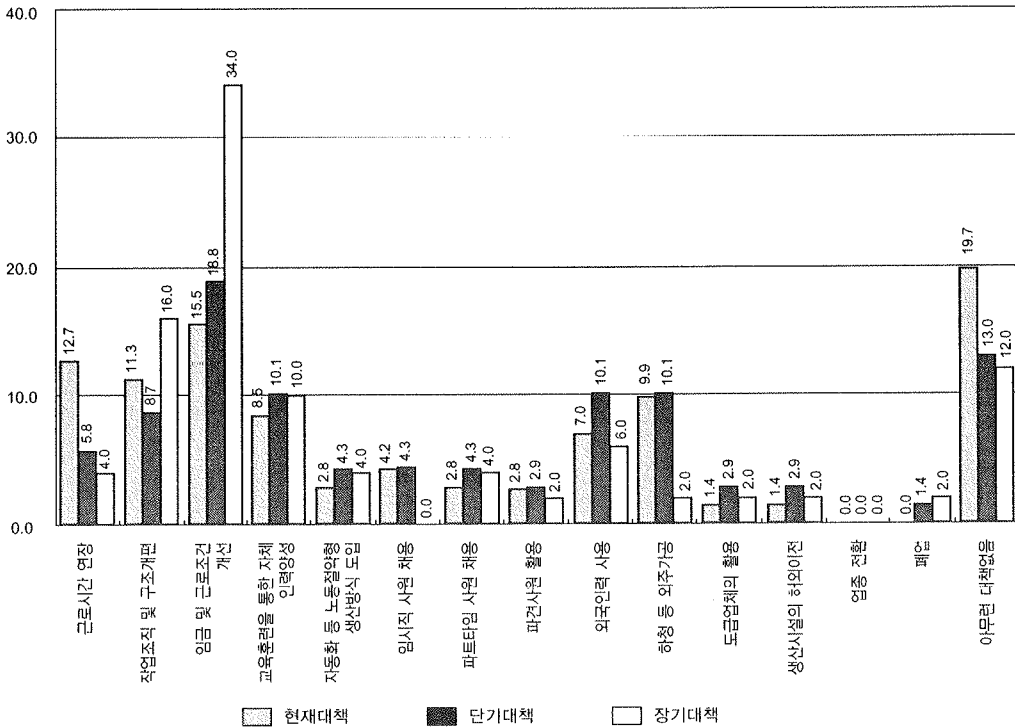


2. 인력부족에 대한 단계별 대책의 유무

수원지역의 회사에서는 인력부족에 어떻게 대비하고 있는지를 질문한 결과, ‘아무런 대책 없음’이 19.7%로 가장 많았으며, ‘임금 및 근로조건 개선’이 15.5%, ‘근로시간 연장’이 12.7%, ‘작업조직 및 구조개편’이 11.3%, ‘하청 등 외주가공’이 9.9%, ‘교육훈련을 통한 자체 인력양성’이 8.5% 순으로 나타났다.

또한 인력해소를 위한 대책방안을 살펴보면, 단기 대책으로 ‘임금 및 근로조건 개선’이 18.8%로 가장 많았으며, ‘아무런 대책 없음’이 13.0%, ‘하청 등 외주가공’, ‘교육훈련을 통한 인력양성’과 ‘외국인력 사용’이 각각 10.1%, ‘작업조직 및 구조개편’이 8.7%의 순으로 대처하겠다고 응답한 것으로 나타났으며, 장기대책으로는 ‘임금 및 근로조건 개선’이 34.0%로 월등히 높았으며, ‘작업조직 및 구조개편’이 16.0%, ‘아무런 대책 없음’이 12.0%, ‘교육훈련을 통한 인력양성’이 10.0%, ‘외국인력 사용’이 6.0%의 순으로 장기적으로 대처하겠다고 응답하였다.

<그림 6> 현재 인력부족 상태에 대한 단계별 대처방법



국내 구직자를 채용하지 않고 외국인 근로자를 사용하는 이유에 대하여 질문한 결과를 살펴보면, ‘높은 국내 근로자의 인건비 부담 때문’ (44.4%)과 ‘국내 근로자를 구하기 어려워 대체수단으로’ (44.4%)라고 응답한 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 외국인 근로자를 사용하는 이유

	N	%
높은 국내 근로자의 인건비 부담 때문	8	44.4%
국내 근로자를 구하기 어려워 대체수단으로	8	44.4%
외국인 근로자의 노무관리가 수월하기 때문에	1	5.6%
근속기간이 짧은 외국인 근로자를 선호하여	0	.0%
기 타	1	5.6%
전 제	18	100.0%

VI. 실태조사결과와 시사점

1. 구인업체의 인력수요실태분석

직종별 이직 경험률을 조사한 결과 사무관리직은 35.5%이고, 생산기능직은 33.9%에 해당하며, 이에 비하여 채용률은 사무관리직은 33.9%에 해당하는 반면 생산기능직은 33.9%에 해당되어 주로 사무관리직에서의 이직률에 비하여 채용률이 낮아 상대적으로 실업이 발생할 가능성이 있음을 알 수 있다.

또한 수원지역의 회사들 중 74.2%가 지난 1년간 구인노력을 한 사실이 있다고 응답하였고, 인력규모는 1~5명을 필요로 하는 경우가 60.9%를 차지하였다. 그럼에도 불구하고 필요한 인력을 100%를 채용하였다고 응답한 회사는 58.7%에 불과하였다.⁵⁾

2. 이직원인에 대한 조사결과

수원지역에 거주하고 있는 구직자들의 직장을 그만 둔 사유 혹은 이직하려는 사유는 '명예·조기퇴직, 정리해고'가 20.3%로 가장 많았으며, '장래성이 없어서'가 13.2%, 등으로 나타난 반면, '근로조건 불만족'이 10.7%, '작업강도가 높아서'가 6.1%로 나타났다. 직종별로 살펴보면, 사직사유에 대하여 이전에 생산기능직의 경우 출퇴근 시 교통 불편, 명예조기퇴직, 정리해고, 근로조건 불만족 등의 순으로 직장을 그만 둔 사유를 꼽았다. 반면에 단순노무직의 경우에는 명예조기퇴직, 정리해고, 사무관리직의 경우에는 명예조기퇴직, 정리해고, 영업 관리직의 경우에는 명예조기퇴직, 정리해고, 전문기술직의 경우에는 직장의 휴·폐업 순으로 이직하는 사유로 꼽았다.

반면에 회사 측이 생각하는 근로자의 이직사유에 대해서는 '상호간 임금수준이 맞지 않아서'와 '가사, 질병 등 개인사정으로', '출퇴근 시 교통이 불편해서'의 비율이 높게 나타났다. 직종별로는 사무관리 인력의 경우에는 '장래성이 낮아서'라고 응답한 비율이, 단순노무인력의 경우에는 '사내 근로복지제도가 미비해서'와 '작업환경이 열악해서'이

5) 본 실태조사는 수원과 평택지역의 표본사업체를 대상으로 조사된 사업체와 구직자만을 가지고 단순 계산함으로써 표본의 대표성 문제를 안고 있어 정확성과 대표성에 대한 한계성을 인정할 수 있다. 이러한 실태조사결과를 바탕으로 일반화하여 인력부족 해소방안과 정책적 제언을 한다는 것은 다소 무리가 있어 보이지만, 기존의 유사연구를 비교검토하고 방안을 마련하고자 한다.

직을 했다고 생각하였다.

따라서 수원지역에서의 이직은 근로조건 면에서 임금 수준의 불일치와 작업강도, 지리적인 문제로 인한 출퇴근의 불편과 회사경영면에서 조기퇴직과 장래성의 결여 등이 중요한 원인으로 조사되었다.

3. 직장경력의 일치여부

이전 직장에서 근무한 직업경력과 새로이 취업하기를 원하는 직종 사이에 경력이 일치하는지를 살펴보면, 생산기능직은 이전경력과 원하는 직종이 대체로 일치하며, 단순노무직과 사무경리직의 경우에도 이전경력이 각각 12.8%와 19%로서 희망직종의 비율도 26.3%와 25.1%에 해당되어 일치하는 비율이 높은 반면, 영업관리직은 일치하는 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

구직자가 향후 취업을 원하는 직종을 살펴보면, 남자의 경우에는 생산기능직과 영업관리직을 선호하는 비율이 높은 반면, 여자의 경우에는 단순노무직을 원하는 비율이 높았다. 학력별 특성에서는 중졸 이하의 경우에는 단순노무직을 원하는 비율이, 다른 집단의 경우에는 사무경리직과 영업관리직을 원하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한, 실업기간의 차이에서는 실업기간이 길수록 단순노무직을 원하는 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

회사 측에서는 모든 직종에서 채용하기 원하는 비율이 40% 이하에 불과하고, 생산기능직(33.9%), 사무경리직(32.9%), 전문기술직(32.3%), 단순노무직(25.8%), 영업관리직(25.8%)을 채용하기 원한다고 응답하였다.

4. 구인·구직 인력수요가 불일치하는 원인

구인구직이 불일치하는 원인에 대하여 구직자는 25.7%가 '임금수준이 낮아서' 라고 응답하였고, 구인자 역시 27.5%도 같은 원인으로 응답한 비율이 높게 나타났다. 또한 구직자의 경우에는 '인력정보체계의 미비' 라는 이유(20.5%)를 우선순위로 꼽은 반면, 회사 측에서는 '기업이 원하는 기술을 가진 인력이 없어서(21.6%)' 라고 응답하여 불일치 원인에 대하여 차이를 보였다.

회사에서 구인을 하지 못하는 근본적인 원인에 대하여는 ‘구인·구직자 간의 조건이 불일치하여’ 라고 응답한 비율이 38.2%로 가장 많았고, ‘구직자의 요구수준이 회사의 실정보다 높아서’ 가 32.7%의 순으로 나타났다.

반면에 구직자는 취업을 하지 못한 이유에 대해 ‘적합한 일자리를 찾지 못하여’ 가 45.9%를 나타냈으며, ‘미숙련’ 이 20.1%, ‘저학력’ 이 19.0%, ‘여성, 고령지에 대한 차별 때문에’ 가 13.3%의 순으로 생각하는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대의 경우에는 적합한 일자리를 찾지 못해서라고 응답한 비율이, 40대 이상의 경우에는 미숙련 때문이라고 응답한 비율이 높았다. 학력별로는 2년제 대학 졸업 이상인 경우에는 적합한 일자리를 찾지 못해서라고 응답하였다.

5. 중소기업에의 취업을 기피하는 원인

구직자가 중소제조업체에 취직하지 않으려는 원인에 대해서는 ‘임금수준이 낮아서’ 라고 응답한 비율이 43.1%로 압도적으로 많았으며, ‘출퇴근 시 교통이 불편해서’ 가 13.4%, ‘작업강도가 높아서’ 가 11.5%, ‘열악한 작업환경 때문에’ 가 10.9%, ‘근로시간이 길고 휴일이 적어서’ 가 6.4% 등의 순으로 나타났다.

인력부족에 어떻게 대처하는지를 질의한 결과 ‘아무런 대책 없음’ 이 19.7%로 가장 많았으며, ‘임금 및 근로조건 개선’ 이 15.5%, ‘근로시간 연장’ 이 12.7%, ‘작업조직 및 구조개편’ 이 11.3%, ‘하청 등 외주가공’ 이 9.9%, ‘교육훈련을 통한 자체 인력양성’ 이 8.5% 등의 순으로 나타났다.

VII. 결론 및 정책적 개선방안

최근 우리나라 고실업률은 노동의 수요와 공급 상의 미스매치에 기인하는 바가 크다고 하겠다. 일반적으로 노동시장의 미스매치는 구직자의 구직조건과 구인자의 구인조건이 일치하지 않음으로 인하여 발생한다. 구체적으로 구직자와 구인업체 간 요구직무능력, 요구직종과 희망직종의 괴리, 임금 및 복지 등의 근로조건이 서로 맞지 않는 것이 고용의

미스매치의 원인이다.

본문의 이직경험과 취업기피 현상에 대한 실태조사에서 나타나는 바와 같이, 미스매치에서 중요한 문제는 능력·경험에 의한 고용의 미스매치, 희망직종과 근로조건에 의한 미스매치의 두 유형으로 분류할 수 있다.⁶⁾

1. 근로조건 미스매치와 정책적 지원방안

수원지역 구인·구직 인력수요가 불일치하는 원인에 대해 구직자와 구인자 모두 ‘임금 수준이 낮아서’라고 응답하고 있다. 또한 회사에서 구인을 하지 못하는 근본적인 원인에 대하여는 ‘구인·구직자 간의 요구조건이 불일치하여’와 ‘구직자의 요구수준이 회사의 실정보다 높아서’가 높게 나타났다.

임금 등 근로조건 미스매치는 기업의 구인임금과 구직자의 희망임금 사이의 격차와 구인평균임금이 높은 직종을 희망하고 있던 구직자가 직업능력의 미스매치에서 그 직종에는 취직하지 못하고 평균임금이 낮은 직종에 취직하는 경우에 발생한다.

이러한 임금의 미스매치는 구인자들이 보유하고 있는 직업능력과 회사에서 요구하는 직업능력의 미스매치 현상이라고 볼 수 있다. 지불조건이 열악한 중소기업으로서는 인력난을 겪고 있음에도 불구하고 높은 임금을 제시하기가 어려우며 근로자의 직업능력을 확인하기가 쉽지 않음으로 인해 낮은 임금을 제시하는 것으로 이와 같은 임금의 미스매치가 발생하게 된다.

이를 해결하는 방안으로는 첫째, 기업이 원하는 저임금 인력을 집중적으로 육성하여 공급하는 방안이 있다. 기혼여성, 중고령자 등 비경제활동인구와 유희노동력을 노동시장으로 흡수하고, 외국인근로자를 채용함과 동시에 각종 비정규근로자 채용 등의 방안이 있을 수 있다. 이와 동시에 기업은 생산성 향상 등을 통하여 기업의 지불능력을 개선하여 임금수준과 근로조건을 향상시키는 것이 중요하다.

둘째, 임금지급의 체계를 탄력적으로 운영하여 노동시장을 유연화할 필요가 있다. 현재 지배적인 연공적 임금체계를 직업능력에 대응한 임금제도로 점진적으로 변화시킴으로서 근로자들에게 본인의 직업능력에 부합하는 가치를 제공받고 있다는 인식을 제고시킬 필요가 있다.

6) 有田謙司, 雇用のミスマッチと労働法, 季刊労働法199號, 2002, 8面 参照.

2. 직업능력의 미스매치와 정책적 지원방안

수원지역의 구직자의 경우에 이전에 근무한 직종과 현재 구직을 원하는 직종 사이에 경험이나 직무경력이 불일치하는 경우가 상당히 많이 나타나고 있다. 이러한 현상은 특히 여성구직자와 30대 이상인 자, 중졸 이하의 저학력자의 경우에 심각하게 나타나고 있어 이들 계층에 대한 직업능력을 향상시키는 것이 중요한 과제로 조사되었다.

구직활동을 하는 자에 대한 구직을 위한 직업훈련을 받았는지에 대하여 조사를 한 결과 직업훈련을 이수실적이 매우 낮은 것으로 나타났으며 직종 전환에 따른 준비가 제대로 되지 않은 것으로 나타났다. 또한 회사에서 직업훈련을 이수한 구직자를 채용하지 못하는 이유는 '회사가 필요로 하는 업무와 해당 지역의 훈련 직종 불일치'라고 응답한 비율이 가장 많고, '젊은 사람이 기피하거나 구직자의 전문지식이나 기술이 부족 혹은 재교육 훈련을 해야 하는 부담 때문' 등이 중요하게 나타났다.

직업능력 불일치의 문제를 해소하기 위해서는 근로자의 기능 운용성을 고려해서 직업능력의 미스매치의 문제구조에 대해서 좀 더 고려할 필요가 있다. 근로자의 기능을 그 운용성의 관점에서 분류하면 범용기능, 직종전용기능, 업계전용기능, 기업전용기능의 네 개로 분류할 수 있다. 구직자들은 직업훈련을 통해 최소한 범용 기능을 획득하여야 하며 본인이 희망하는 직종으로의 취업을 위해서는 해당 직종에서 요구되는 직종 전용기능을 갖추어야 한다. 또한 구직을 원하는 근로자는 본인이 진출하고자 하는 업계에 관한 지식을 습득하는 등 업계전용기능을 향상시킬 필요가 있다. 더 나아가 기업은 해당 근로자들의 생산성을 향상시키기 위해 기업에만 해당되는 기업특수적인 기업전용기능을 향상시키기 위해 교육훈련을 실시할 필요가 있다.

참 고 문 헌

[1] 국내문헌

- 1) 고준기(2005), 전북지역의 독자적 일자리창출을 위한 혁신역량강화방안,
- 2) 권순식·강병구외 3인(2005), '부천시역 몰드밸리 등 테크노벨트 형성에 따른 훈련수요 현황과 인적자원 수급원활화 방안, (사)한국노동복지센터
- 3) 나영선·고혜워(2001), 고학력실업자훈련 이수자의 직종 적합성연구, 한국직업능력개발원
- 3) 나윤정의 5인(2005), '경기지역(안양, 군포, 의왕, 광명, 과천, 성남) 전략산업의 인력수급실태조사 및 인력양성방안' (주)메트릭스 코퍼레이션
- 4) 나윤정·정재훈외 6인(2005), '경인지역 중장기 인력수급·훈련수요 전망 및 적극적 노동시장 정책연구', (주)메트릭스코퍼레이션·인하대학교
- 5) 송호근·설동훈(2001), '중소기업 인력부족실태 및 대응방안', 노동부 노동정책관련정책연구용역사업
- 6) 신기동 외(2005), '경기도 산업구조변화에 따른 실업교육대응전략 및 운영방안 연구', 대한공업교육학회
- 7) 오원선 외(2007), '수원·평택지역 중소기업의 고용실태 및 인력난해소방안에 관한 연구' 경인지방노동청
- 8) 임실목·탁동일 외 4인(2005. 11), '반월시화공단의 첨단 부품소재 공급기지화 전략에 따른 지역인적자원개발 모델연구', 한국산업기술대학교
- 9) 장홍근·전재식(2005), '경기북부지역 중장기 인력수급·훈련수요 전망 및 적극적 노동시장 정책연구', 한국직업능력개발원
- 10) 한국노동경제학회, '지역인적자원개발 연구 사업에 대한 평가연구(2005. 12)'
- 11) 한국노동연구원(2002), '2002년 비정규직근로자 근로 실태조사 분석', 노동부

[2] 외국문헌

- 1) 有田謙司, 雇用のミスマッチと労働法, 季刊 労働法199號(2002)

- 2) 日本労働研究機構編, '失業構造の研究', 日本労働研究機構, 2001年
- 3) 経済産業省経済産業政策局, 株式会社リクルートワークス研究所雇用のミスマッチとの 実態分析, 2001年
- 4) 三和総合研究所, ミスマッチ解消がもたらす雇用の 拡大, 2002年.
- 5) 全労働省労働組合雇用政策プロジェクト, '今,求められた雇傭政策の提言'
<http://www.iiijnet.or.jp/c-pro/zenrodo/syu/2001/1105.html>.
- 6) 墨澤昌子, '公共職業訓練機関の実態とその効果, 清家篇編', 生涯現役時代の雇用政策, 日本評論社, 2001.