

제19-27호
2019. 11. 18

KOSBI 중소기업 포커스

괜찮은 일자리 인증 제도를 활용한 정보 미스매치 해소 방안

책임작성 | 황경진 연구위원 (02-707-9829, kjhwang@kosbi.re.kr)
이은실 연구원 (02-707-8234, eslee@kosbi.re.kr)

※ KOSBI 중소기업 포커스는 중소기업연구원 홈페이지(www.kosbi.re.kr)에서도 보실 수 있습니다.

| 목 차

1. 서론
2. 중소기업 인력수급 현황
3. 중소기업 인력수급 미스매치 원인 및 정부지원 현황
4. 청년들이 원하는 일자리요소와 괜찮은 일자리 인증제도
5. 시사점 및 정책제언

| 요 약

- 청년구직자들은 동종업계보다 급여 수준이 높고, 부당한 권고사직이나 해고가 없으며, 일과 삶의 균형이 최우선적으로 보장받는 일자리를 선호함
 - 특히, 최근 율로(You Only Live Once) 라이프 가치관 확산으로 ‘일과 삶의 균형(Work & Life Balance)’이 가장 중요한 일자리 요소로 대두되고 있음
- 중소기업 정보의 미스매치는 구직자들로 하여금 이러한 선호 요소들을 갖춘 일하기 좋은 회사가 어디 있는지, 반대로 기업 입장에서 회사에 맞는 인재가 어디 있는지 모르는 정보 비대칭성을 의미
 - 구직자는 채용정보뿐만 아니라 회사의 급여, 비전, 복리후생 등에 대해 알고 싶지만 대기업에 비해 상대적으로 중소기업 관련 정보는 얻기가 힘듦
- 정부는 청년들이 선호하는 일자리 요건을 갖춘 ‘일하기 좋은 중소기업’을 선정하여 인증하고 있으며, 이러한 인증제도를 활용하여 중소기업과 청년구직자 간 정보 비대칭 문제를 해결할 수 있음
 - 정부는 괜찮은 일자리 인증제도를 통해 청년구직자들이 선호하는 일자리요소를 갖춘 중소기업을 선정함으로써 청년구직들에게 괜찮은 일자리 선택의 기회를 확대하고 있음

- 중소기업은 각종 인증제도 획득을 통해 청년 친화적인 일자리 지향점을 마련함과 동시에 인력난 해소의 방법으로 활용하고 있음
- 그러나 괜찮은 일자리와 관련한 대부분의 인증제도들은 다음과 같은 문제점을 가지고 있어 청년구직자들에게 제대로 된 시그널정보로서의 역할을 하지 못하고 있음
 - 첫째, 대부분의 인증제도들이 단순히 고용안정, 고용창출 양이나 기업의 HR역량을 중심으로 괜찮은 일자리를 평가하고 있어 실제로 청년구직자들이 원하는 일자리요소를 충분히 반영하고 있지 못한 점
 - 둘째, 청년들이 선호할만한 기업이 아니라 단순히 청년 고용창출 실적이 높은 기업을 우수기업으로 인증하는 사례도 다수 존재하는 점
 - 셋째, 여러 정부부처 및 지자체에서 유사한 인증제도를 중복으로 운영하고 있는데다가 인증제도 간 괜찮은 일자리에 대한 합의된 기준이 없어 인증제도의 전문성, 신뢰성 저하 우려가 있다는 점
- 이에 본 보고서에서는 다음과 같은 시사점을 도출함으로써 괜찮은 일자리 인증제도의 효과성을 제고하고 노동시장에서 중소기업 정보의 미스매치를 완화하고자 함
 - 첫째, 청년구직자가 선호하는 일자리요소를 반영하여 괜찮은 일자리에 대한 합의된 기준마련 및 인증제도의 평가기준 개편
 - 둘째, 선정된 괜찮은 일자리 정보를 DB화하고, 통합 플랫폼을 통해 청년구직자들에게 제공하는 동시에 재직자에 의해 검증되는 양방향 시스템을 구축함으로써 정보의 신뢰성 향상 및 중소기업 정보의 미스매치 해소에 기여
 - 셋째, 유사·중복된 괜찮은 일자리 인증제도를 재정비하여 신뢰성을 향상시키고, 인증제도와 통합 플랫폼에 대한 적극적인 홍보 전개 및 브랜드 이미지 강화

1. 서론

- 중소기업은 영세성, 자원 및 역량의 한계 등으로 합리화된 작업조직 체계를 갖추기 어렵기 때문에 개별 근로자의 숙련에 의존하는 경영모델을 가지고 있음
 - 따라서 중소기업이 지속적으로 성장하기 위해서는 우수한 인력공급이 꾸준하게 이루어져야 함에도 불구하고 중소기업은 지속적인 인력부족에 시달리고 있음
 - 특히 청년들의 중소기업 취업 기피로 숙련이 전수되지 않고 있어 중소기업의 지속성을 보장하기가 어렵게 되면서 우리나라 중소기업은 위기에 봉착
- 인력부족은 자금난과 함께 대부분의 중소기업이 겪고 있는 경영상의 애로요인 중 하나지만, 인력부족은 자금난과는 다른 특성을 갖고 있음
 - 자금난은 기업 규모가 작더라도 사업이 확대되고, 안정되면 정부와 지자체가 지원하는 각종 정책자금에 의해 난이도가 낮아지는 경향이 있음
 - 하지만 인력부족은 기업이 본격적으로 성장단계에 접어든 이후 필요한 인력을 적시에 확보하지 못할 경우 기업성장의 발목을 잡게 됨
- 중소기업 인력부족은 임금·복지수준의 격차, 숙련의 격차뿐만 아니라 대기업·공기업과 비교해서 중소기업에 대한 공개된 정보가 부족하다는 점에서도 발생함
 - 노동시장은 정보의 비대칭성이 매우 강한 시장이라 완전한 정보를 얻기 위해서는 높은 비용이 들
 - 청년구직자들은 임금 및 복지수준, 워라밸, 조직문화, 미래발전가능성 등 청년구직자가 중요하게 생각하는 근무여건을 상세하게 파악하는 데 각종 비용이 들고, 특히 대기업에 비해 중소기업에 대한 정보 획득이 어렵기 때문에 구직자들은 기업의 인지도나 규모 등을 시그널정보(대체정보)로 사용하고 있음
- 정부는 청년들이 선호하는 일자리 요건을 갖춘 ‘일하기 좋은 중소기업’을 선정하여 인증하고 있으며, 이러한 정부 인증제도를 활용하여 중소기업과 청년구직자 간 정보 비대칭 문제를 해결할 수 있음
 - 기업은 괜찮은 일자리 인증제도를 청년들이 선호하는 일자리를 가꾸는 가이드로

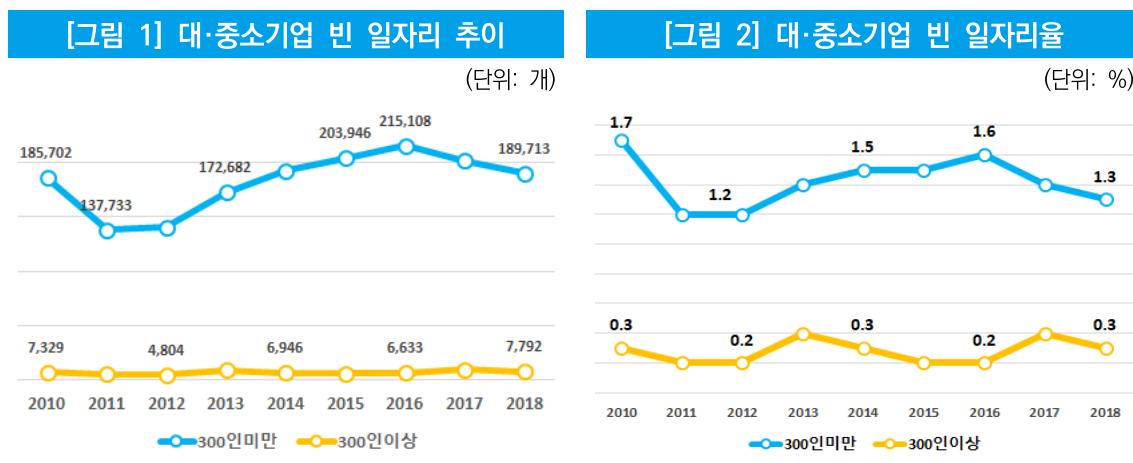
활용하여 우수한 인재를 채용할 수 있음

- 청년구직자는 ‘괜찮은 일자리 인증제도’라는 시그널정보를 통해 큰 비용을 들이지 않고 일하고 싶은 일자리를 찾을 수 있음

- 부처별로 운영되고 있는 ‘괜찮은 일자리 인증제도’의 선정요건을 청년들이 선호하는 일자리 요소를 반영한 방향으로 개편한다면 정부 인증제도의 활용도 제고와 중소기업 정보의 미스매치의 해결책을 찾을 수 있을 것임
- 본 보고서에서는 중소기업의 만성적인 인력부족 현상의 원인 중 하나인 정보 미스매치의 원인과 현황 및 이를 해소하기 위한 정부 지원사업을 살펴봄
- 또한, 우리정부가 청년친화적 일자리 증대 및 청년층 고용확대를 위해 도입한 인증제도 및 이들 제도의 요건을 살펴보고, 인증제도의 목표달성을 위한 시사점을 도출하고자 함

2. 중소기업 인력수급 현황

- 빈 일자리는 2011년 이후 심화되어 ‘18년 기준 300인 이상 기업 대비 300인 이하 기업의 빈 일자리는 24.3배¹⁾
- ‘18년 기준 300인 이상 기업의 빈 일자리 7,792개, 300인 미만 기업의 빈 일자리 189,713개
- 빈 일자리율도 300인 미만 기업이 300인 이상 기업의 4~5배 수준



주 : 1) ‘빈 일자리’란, 조사기준월(월력상) 마지막 영업일 현재 비어있거나 비어있지 않더라도 구인활동을 하고 있으며, 한 달 이내 일이 시작될 수 있는 자리
 2) ‘빈 일자리율’ = [(빈 일자리 수) / (전체 근로자 수 + 빈 일자리 수)] × 100

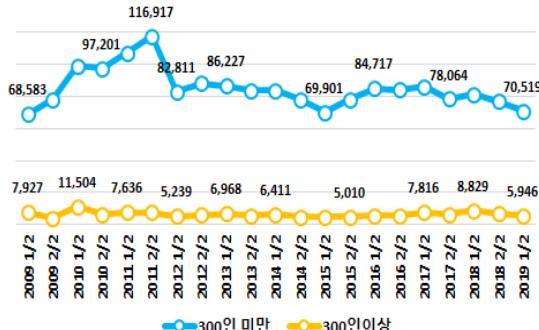
자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』

- 실제로 기업이 채용하려고 했으나 채용하지 못한 ‘미충원인원’ 역시 ‘11년 이후 다소 감소하는 추세에 있기는 하나, 여전히 개선이 필요한 상황임
- ‘19년 1분기 기준 300인 이상 기업의 미충원인원은 5,946명에 불과한 반면, 300인 미만 기업은 7만 519명에 유후
- ‘19년 1분기 기준 인력부족률 역시 300인 이상기업은 0.9%에 그친데 비해 300인 미만기업은 2.2%에 달해 300인 미만 기업의 경우 일자리 공급량에 비해 수요는 매우 낮은 것으로 나타남

1) 고용노동부, 『사업체노동력조사』

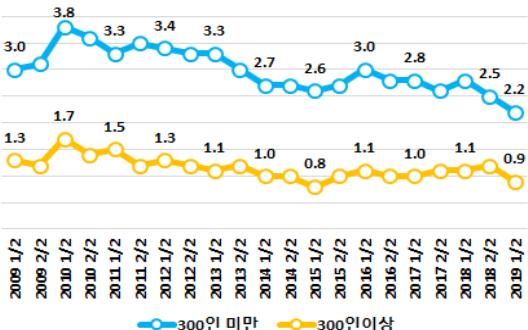
[그림 3] 대·중소기업 미충원인원 추이

(단위: 명)



[그림 4] 대·중소기업 인력 부족률 추이

(단위: %)



주 : 1) '미충원인원'이란, 조사기준월 이전 3개월 간 대외적인 구인활동을 통해 구인한 '구인인원'에서 최종적으로 채용하기로 확정했거나 확정한 '채용인원'을 뺀 값임

2) 부족률(%) = [부족인원 / (부족인원 + 현원)] × 100

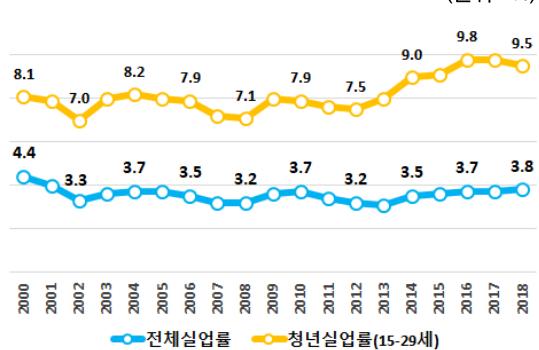
자료 : 고용노동부, 『직종별사업체노동력조사』

■ 반면, 청년실업률은 '18년 기준 9.5%로 전체실업률이 3.2~3.8%를 유지하는 가운데 청년실업률은 해마다 꾸준히 증가하는 추세(2)

- 청년화장실업률³⁾은 '19.3월 기준 전년동월대비 1.1%p 상승한 25.1%로 나타나 우리나라 전체 청년층의 1/4이 실업 상태임을 의미
- 구직단념자⁴⁾도 53만 8천명으로 전년동월대비 6만 3천명 증가하는 등 취업시장의 불황 심화

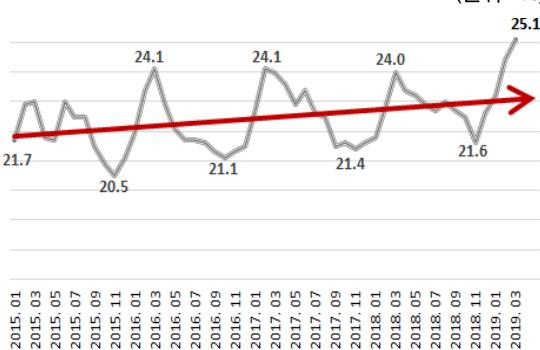
[그림 5] 우리나라 실업률 및 청년실업률 추이

(단위: %)



[그림 6] 청년화장실업률 추이

(단위: %)



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

2) 통계청, 『경제활동인구조사』

- 3) 주당 1시간 이상만 일하면 취업자로 간주하는 일반실업률과 달리 시간 관련 추가취업 가능자를 실업자와 동일하게 봄으로써 보다 현실감을 제고한 체감지표.
(화장실업률) = (시간관련 추가취업 가능자 + 실업자 + 잠재경제활동인구) / (화장경제활동인구)
- 4) 구직단념자란, 경제활동인구 중 취업을 희망하고 취업이 가능하였으나, 노동시장적 사유로 일자리를 구하지 않은 자 중 지난 1년 내 구직경험이 있었던 자

3. 중소기업 인력수급 미스매치 원인과 정부지원 현황

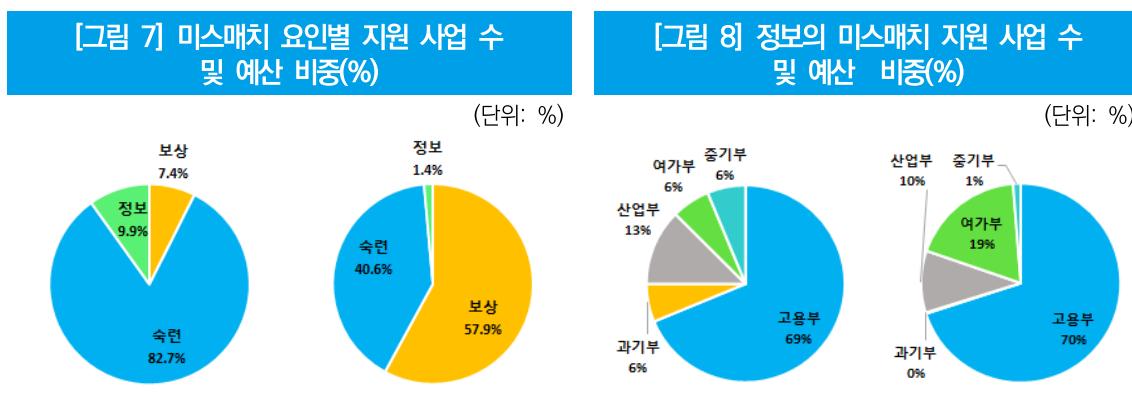
가. 정보부족과 인력수급 미스매치

- 중소기업 인력수급 미스매치 현상은 업종별, 직종별, 규모별로 다양한 원인에서 기인하지만, 구직자와 구인자 간의 보상, 숙련, 정보의 미스매치가 가장 큰 원인이라는 것이 전문가들의 공통된 의견임
 - 보상의 미스매치란, 기업이 희망하는 채용조건(지불임금)과 청년층이 희망하는 임금(유보임금) 사이에 존재하는 격차를 의미
 - 이 때 유보임금은 금전적인 보상보다 넓은 의미로 기업이 제공하는 복리후생, 작업여건, 구직자가 예상할 수 있는 직장의 만족감이나 업무에서 오는 보람과 같은 내적인 보상까지를 포함
 - 숙련의 미스매치란, 구직자가 기업이 원하는 기술과 능력을 갖추지 못한 현상으로, 수요 측에서는 직종 및 직능수준에 맞는 지원자 부족, 공급 측에서는 희망직종에 맞는 일자리 부족을 의미
 - 정보의 미스매치란, 구직자는 일하기 좋은 회사가 어디 있는지, 반대로 기업 입장에서 회사에 맞는 인재가 어디 있는지 모르는 정보 비대칭성을 의미
 - 구직자는 채용정보뿐만 아니라 회사의 급여, 비전, 복리후생 등에 대해 알고 싶지만 대기업에 비해 상대적으로 중소기업 관련 정보는 얻기가 힘듦
- 이 중 ‘정보의 미스매치’ 현상은 노동공급측면이나 노동수요측면 중 한 쪽의 원인으로 가름하여 해소할 수 없는 복잡한 문제
 - 중소기업이 가지는 태생적 취약성과 탐색비용을 절감하려는 구직자의 합리적 행동 등이 복합적으로 작용하여 대기업과 비교하면 중소기업은 애초부터 불리한 상황임
 - 따라서 정보의 미스매치는 대기업 보다 특히 중소기업에서 더 강하게 나타나는 미스매치 현상이라 할 수 있음
- 일자리 미스매치는 청년의 고학력화, 중소기업의 보수 및 근무환경 미흡 등이 주요인이나, 구직자와 구인자 상호간의 정보부족도 큰 원인임

- 대한상공회의소(2012)에 따르면, 대학생의 77.6%가 중소기업 취업정보 습득이 ‘어렵다’고 답변했으며 55.5%는 ‘재학 중인 대학에서 조차 정보를 얻을 수 없다’고 응답
 - 청년은 공공기관, 대기업 등에 대한 정보를 접할 기회는 많으나 중소기업에 대한 정보는 알 수 없어 막연히 중소기업 일자리는 모두 안 좋은 일자리라고 생각하여 취업을 기피
 - 중소기업은 취업과 관련된 정보를 적극적으로 알리지 못하는 실정이어서 구직자들에게 어필할 기회조차 없는 상황
- 정보의 미스매치가 발생하는 원인을 보다 면밀하게 살펴보면, 노동시장에서의 ‘탐색비용’과 ‘시그널 정보’로 설명이 가능함
- 구인자와 구직자는 서로에 대해 완전한 정보를 갖고 있지 않기 때문에 거래 상대방을 찾기 위해서는 ‘탐색’이 필요하며 이 과정에서 ‘탐색비용’이 발생함
 - 그러나 완전한 정보를 얻기 위한 탐색비용이 너무 크기 때문에 ‘시그널 정보’에 의존함으로써 탐색비용을 크게 낮추고자 함
- 구직자와 구인자가 자신들의 능력을 서로에게 보여줄 수단으로 사용하는 학력, 출신대학, 외국어능력, 기업인지도, 규모, 매출액 등의 정보를 ‘시그널 정보’라고 함
- ‘시그널 정보’는 정보 비대칭성이 매우 강한 노동시장에서 완전한 정보획득을 위한 비용을 감소하기 위한 대체정보로, 구직자와 구인자는 상대방이 발송하는 ‘시그널 정보’를 통해 노동시장에서 자신의 능력이나 괜찮은 일자리임을 호소함
- 구직자들은 괜찮은 일자리를 판단하는 시그널 정보로 기업의 인지도나 규모 등을 활용하고 있기 때문에 경영상태가 양호하고 발전가능성이 있는 강소기업이라도 인지도가 낮고, 규모가 작다는 이유로 쉽게 외면을 받고 있음
- 결과적으로 구직자는 기업규모나 익숙한 브랜드만으로 지원기업을 한정하게 되며, 중소기업에 대한 정보 부족으로 지원하고 싶어도 어려움을 겪는 사례 증가

나. 정보 미스매치 해소를 위한 정부지원 현황⁵⁾

- 정부는 정보의 미스매치 해소를 위해 '18년 기준으로 고용부, 과기부, 산업부, 여가부, 중기부 등 5개 부처에서 16개 지원사업에 947억 원의 예산을 지원
 - '정보의 미스매치'와 관련된 지원사업은 전체 일자리 미스매치 지원사업 수의 9.9%를 차지하고 있으며, 사업예산으로 보면 1.4%에 불과함



자료 : 환경진 외(2018)의 내용을 연구자가 재구성

- '정보의 미스매치' 지원사업은 주로 구직자를 대상으로 취업을 알선하거나 직업정보제공, 채용박람회 등을 통한 교류지원이 대부분임

〈표 1〉 주요부처별 정보의 미스매치 지원 사업

(단위: 백만원)

부처명	세부사업명	내역사업명	예산
고용부	직업안정기관운영	직업안정기관운영	33,768
	해외취업지원	민간해외취업알선, 국내해외취업지원	4,072
	한국산업인력공단	정보화 사업	3,733
	건설근로자 기능향상 및 취업지원	건설근로자 취업지원	3,850
	직업정보제공 및 직업지도	직업정보제공, 직업지도	4,951
	취약계층취업촉진	채용박람회운영(고용센터, 제주)	1,478
	경력단절여성취업지원	새일센터 집단상담프로그램 운영	11,426
과기부	한국고용정보원운영	한국고용정보원운영	3,030
	고경력 과학기술인 활용지원	인프라 구축 및 사업운영	174
산업부	지역산업육성지원	지역기업-청년교류활성화	2,000
	조선산업 퇴직인력 교육 및 재취업지원	중소기업 맞춤형 사업화지원	7,500
여가부	여성경제활동 촉진지원	센터운영지원	17,514
중기부	인력유입인프라조성	중소기업 인식개선	1,188

주 : 환경진 외(2018), 「일자리 환경변화에 따른 중소기업 인력정책 대응방안」, 중소기업연구원

5) 환경진 외(2018), pp.120-123

4. 청년들이 원하는 일자리요소와 괜찮은 일자리 인증제도

가. 청년들이 선호하는 일자리 요소

- 청년들은 동종업계보다 급여 수준이 높고, 부당한 권고사직이나 해고가 없으며, 일과 삶의 균형이 최우선적으로 보장받는 일자리를 선호⁶⁾
 - 특히 최근에는 율로(You Only Live Once) 라이프 가치관 확산으로 ‘일과 삶의 균형(Work & Life Balance)’이 가장 중요한 일자리 요소로 대두
 - 청년들은 임금수준이나 안정성 요건이 충족된다고 할지라도 ‘일과 삶의 균형’이 전제되지 않을 경우 좋은 일자리로 인식하지 않고 있음
- 대부분의 실태조사에서 청년들은 ‘안정적인 회사’를 가장 선호하는 가운데 ‘퇴근이 빠른 회사’에 대한 선호가 급격히 증가하는 등 유사한 결과를 보임⁷⁾
 - ‘17년 조사결과 ‘안정적인 회사(31.4%)’에 대한 선호가 가장 높았고, 다음으로 ‘직무가 적성에 맞는 회사(22.3%)’, ‘급여가 높은 회사(19.5%)’, ‘분위기 좋은 회사(9.0%)’, ‘발전가능성이 높은 회사(8.8%)’, ‘퇴근이 빠른 회사(6.9%)’, ‘유명한 회사(1.6%)’ 등의 순임
 - 특히 ‘퇴근이 빠른 회사’에 대한 선호도가 과거에 비해 크게 증가하고 있어 청년세대가 ‘일과 삶의 균형’을 추구하는 현실을 그대로 반영

〈표 2〉 청년층이 선호하는 일자리 요소

(단위: %)

연도	안정적인 회사	직무가 적성에 맞는 회사	급여가 높은 회사	발전 가능성이 높은 회사	분위기 좋은 회사	유명한 회사	퇴근이 빠른 회사	기타
‘13	36.6	15.2	20.0	12.4	9.6	1.6	4.3	0.3
‘15	37.5	15.2	25.9	8.4	8.2	1.7	2.7	0.4
‘16	31.0	25.6	18.3	10.5	8.8	2.9	2.7	0.1
‘17	31.4	22.3	19.5	8.8	9.0	1.6	6.9	0.4

주 : 1) 김기현(2017), 「청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구Ⅱ」, 한국청소년정책연구원

2) 청년사회경제 실태조사 2013년과 2015년 조사는 대통령직속 청년위원회 용역사업으로 수행, 19세부터 조사가 이루어짐. 2017년은 가중치를 적용한 결과임

6) 장육희 외(2018), p.61

7) 김기현 외(2017), p.87

■ 경기도일자리재단의 청년관찰보고서(2018)에 따르면, 구직자들의 약 61%가 좋은 일자리가 부족한 상태이며, 좋은 일자리는 일과 삶의 균형을 얻을 수 있는 일자리라고 응답함

- 청년 2명 중 1명은 채용포털사이트와 취업커뮤니티를 통해 좋은 일자리에 대한 정보를 얻고 있으며, 즉 청년들은 기업에서 공개한 정보를 통해 좋은 일자리인지 판단하는 것으로 나타남
- 또한 좋은 일자리 요소로 워라밸(31%)을 첫 번째 기준으로 꼽았으며, 급여와 성과급 등 금전적으로 만족스러운 일자리(27%), 복지제도가 좋은 일자리(20%)를 선호하는 것으로 나타남
 - 더불어 노동시간 단축이 워라밸에 도움이 되며(전체 응답자의 75%), 임금감소는 걱정되지만(전체 응답자의 70%), 그럼에도 불구하고 야근·특근 수당과 워라밸 중 하나를 선택해야 한다면 워라밸을 선택(전체 응답자의 78%)
 - 즉 금전적 이익보다는 개인의 삶을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타남

나. 괜찮은 일자리 인증제도 평가요소 분석

- 부처별로 정책적 목적에 따라 다양한 인증제도를 운영하고 있으며, 청년들이 선호하는 일자리 요건을 갖춘 기업을 선정함으로써 중소기업 정보의 미스매치 해소 수단으로 활용할 수 있음
 - 정부는 괜찮은 일자리 인증제도를 통해 청년구직자들이 선호하는 일자리요소를 갖춘 중소기업을 선정함으로써 청년구직들에게 괜찮은 일자리 선택의 기회를 확대하고 있음
 - 정부가 괜찮은 일자리의 모범적 기준을 정하고, 이를 충족하는 우수기업을 발굴 및 선정함으로써 괜찮은 일자리 확산 촉진 및 정보의 미스매치 해소를 도모
 - 중소기업은 각종 인증제도 획득을 통해 청년 친화적인 일자리 지향점을 마련함과 동시에 인력난 해소의 방법으로 활용하고 있음
- ‘19년 현재 괜찮은 일자리 관련 인증제도는 고용부를 중심으로 중앙정부에서 16개, 서울, 부산, 대구 등 17개 지자체에서 18개를 운영하고 있음

〈표 3〉 주요부처 및 지자체 괤찮은 일자리 관련 인증제도

구분	소관	인증제도명	구분	소관	인증제도명
중앙 정부	고용부	<ul style="list-style-type: none"> • 청년친화 강소기업 • 인적자원개발우수기업 • 노사문화우수기업 • 일자리으뜸기업 • 일자리창출유공자포상 • 남녀고용평등우수기업 	지자체	서울	<ul style="list-style-type: none"> • 청년이 일하기 좋은 서울형 강소기업
	교육부	<ul style="list-style-type: none"> • 인적자원개발우수기업 • 안전일자리 선도기업 		경기	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화 일하기 좋은 기업 • 일자리 우수기업
	문체부	<ul style="list-style-type: none"> • 여가친화기업 		인천	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리우수기업
	법무부	<ul style="list-style-type: none"> • 희망나눔 일자리협력기업 		세종	<ul style="list-style-type: none"> • 세종형고용창출우수기업
	여가부	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화인증기업 		충북	<ul style="list-style-type: none"> • 청년일자리 우수기업
	중기부	<ul style="list-style-type: none"> • 인재육성형중소기업 		충남	<ul style="list-style-type: none"> • (교육청) 꿈이룸 엔젤기업 • 고용창출 우수기업
	환경부	<ul style="list-style-type: none"> • 환경일자리창출우수기업 		전남	<ul style="list-style-type: none"> • 고용우수기업 • 일자리우수기업
	특허청	<ul style="list-style-type: none"> • 직무발명보상우수기업 • 지식재산경영인증 		광주	<ul style="list-style-type: none"> • 노사상생형 광주형일자리 인증중소기업
	국가 보훈처	<ul style="list-style-type: none"> • 제대군인 고용우수기업 		경북	<ul style="list-style-type: none"> • 청년이 일하기 좋은 중소기업
				경남	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리창출·고용우수기업
				부산	<ul style="list-style-type: none"> • 고용우수기업
				울산	<ul style="list-style-type: none"> • 청년이 일하기 좋은 중소기업
				대구	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리창출우수기업
				강원	<ul style="list-style-type: none"> • 강원 일자리우수기업
				제주	<ul style="list-style-type: none"> • 고용우수기업

주 : 중앙부처(50여 개)와 17개 지자체의 공고문, 보도자료 등을 통해 확인

■ 중앙정부 및 지자체의 31개⁸⁾ 인증제도의 평가요소를 분석한 결과, ‘고용의 질’을 평가하기 위한 지표가 55.7%로 가장 많았고, ‘고용의 양’을 평가하기 위한 지표는 13.2%에 불과⁹⁾

- ‘고용의 질’ 측면에서는 ‘고용안정’이 평가지표 중 가장 많은 비중을 차지하고 있었고, 다음으로 ‘보육 및 육아 관련 복지’, ‘자기개발’ 등의 순이었음

8) 〈표 3〉에서 언급한 34개 괤찮은 일자리 인증제도 중 법무부 ‘희망나눔 일자리 협력기업’, 충청남도 교육청 ‘꿈이룸 엔젤기업’, 대구광역시 ‘일자리창출 우수기업’은 분석대상에서 제외함. 법무부 ‘희망나눔 일자리 협력기업’의 경우 출소자의 사회복귀 지원을 위한 제도로, 교정기관의 취업지원 사업 참여 기업 중 출소자 고용실적이 높은 기업을 대상으로 선정하므로 본 보고서의 취지와 달라 제외. 충청남도 교육청 ‘꿈이룸 엔젤기업’은 구체적으로 명문화된 심사지표나 기준이 존재하지 않으므로 제외. 대구광역시 ‘일자리창출 우수기업’은 정기적으로 운영되는 제도가 아니라 2016년도 대구 수성구에서 일회성으로 시행된 단일사업으로, 2016년 이후 제도 실행 실적이 없으므로 제외함

9) 중앙정부와 지자체의 인증제도들이 어떠한 기준으로 기업을 선발하여 인증하고 있는지 알아보기 위해 31개 인증제도의 모든 인증기준(평가요소)을 유형화하여 빈도분석 하였음. 따라서 본 빈도분석 결과에는 다음과 같은 한계점이 존재함. 첫째, 단순히 평가항목의 빈도만으로 분석하였기 때문에 평가항목별 비중은 고려하지 못했다는 점, 둘째, 각 인증제도별로 평가항목의 수가 달라 표준화된 결과는 아니라는 점, 셋째, 특정한 조건이 매우 중요한 인증제도의 평가항목 수가 많은 경우 해당 조건을 내포하는 평가항목의 전체빈도가 높게 나올 수 있다는 점임

- ‘기타 고용유관 지표’ 중에서는 ‘HR역량’이 가장 많은 비중을 차지했고, ‘인증·지정제도 및 사회공헌’, ‘재무역량’, ‘법 준수여부’의 순이었음
- ‘고용의 양’ 측면에서는 ‘일자리 창출’을 평가하는 지표가 매우 많았고, 이는 특히 지자체 인증제도의 경우 두드러지게 나타남

〈표 4〉 괜찮은 일자리 인증제도의 인증기준(평가요소) 빈도분석 결과¹⁰⁾

(단위: 개, %)

측정요소			대분류별		전체(31)		중앙정부(17)		지자체(16)	
대분류	중분류	소분류	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
고용의 질	근로조건	임금수준	262	55.7	26	5.5	11	4.4	15	6.8
		고용평등			28	6.0	14	5.6	14	6.4
		고용안정			57 **	12.1	20	8.0	37 **	16.8
		근무환경			8	1.7	5	2.0	3	1.4
		일·생활 균형			31	6.6	21	8.4	10	4.5
	근로복지	주거·교통·식사			7	1.5	1	0.4	6	2.7
		자기개발			34	7.2	29 **	11.6	5	2.3
		보육·육아			42	8.9	26 *	10.4	16	7.3
		기업복지			29	6.2	17	6.8	12	5.5
고용의 양	고용역량	일자리 창출	62	13.2	62 ***	13.2	15	6.0	47 ***	21.4
기타 고용 유관 지표	내부역량	재무역량	146	31.1	25	5.3	8	3.2	17	7.7
		HR역량			55 *	11.7	42 ***	16.8	13	5.9
	기업경영의 건전성	인증·지정제도 및 사회공헌			34	7.2	12	4.8	22 *	10.0
		법 준수여부			12	2.6	10	4.0	2	0.9
		직원 경영참여			10	2.1	10	4.0	0	0.0
		CEO요소			10	2.1	9	3.6	1	0.5

주 : ***는 빈도1순위, **는 빈도2순위, *는 빈도3순위

- 평가요소의 빈도를 표준화한 결과, ‘인증·지정제도 및 사회공헌’ 분야가 33.0으로 나타나 평가요소 중 가장 많이 고려되는 것으로 나타났고, 다음으로 ‘고용안정(24.1)’, ‘직원 경영참여(13.1)’ 순임
- ‘근로조건’ 중에서는 ‘고용안정(24.1)’이 높은 가운데 특히 지자체(19.7) 인증제도에서 높게 나타났고, 중앙정부(4.4) 인증제도에서도 높은 수준으로 고려되고 있는 것으로 나타남

10) 괜찮은 일자리 관련 인증제도의 인증기준(평가요소)에서 측정요소별 측정항목은 부록1 참조.

- 최근 청년들이 괜찮은 일자리 요소로 생각하는 ‘일·생활 균형’ 측면은 다른 평가요소에 비해 다소 낮은 수준으로 고려되고 있는 것으로 나타났고, ‘근무환경’에 대한 평가도 다소 부족한 것으로 나타남
- 평가요소 중 ‘근로복지’ 측면에서는 ‘보육·육아’가 상대적으로 많이 고려되고 있었고, 중앙정부 인증제도의 경우 ‘자기개발(6.0)’을 매우 높은 수준으로 고려하고 있었음
- ‘내부역량’ 측면에서는 지자체의 경우 ‘HR역량’을 높은 수준으로 고려하고 있었고, 반면 기업의 재무적 능력을 평가하는 ‘재무역량’은 높은 수준으로 고려되지 못하는 것으로 나타남
- ‘기업경영의 건전성’ 측면에서는 중앙정부(3.5)와 지자체(29.5) 인증제도에서 모두 ‘인증·지정제도 및 사회공헌’ 요소를 비중 높게 평가하는 것으로 나타났고, 중앙정부의 지자체의 경우 ‘법 준수여부’를, 중앙정부의 경우 ‘직원 경영참여’를 비중 높게 평가하는 것으로 나타남

〈표 5〉 괜찮은 일자리 인증제도의 인증기준(평가요소) 빈도분석 표준화 결과

측정요소			전체	중앙정부	지자체
대분류	중분류	소분류			
고용의 질	근로조건	임금수준	-2.0	-1.9	-0.1
		고용평등	-3.8	-4.3	0.4
		고용안정	24.1	4.4	19.7
		근무환경	-14.7	-5.5	-9.2
		일·생활 균형	-3.4	0.1	-3.5
	근로복지	주거·교통·식사	-15.0	-8.6	-6.4
		자기개발	-1.1	6.0	-7.1
		보육·육아	1.8	0.8	1.0
		기업복지	-0.4	1.0	-1.3
고용의 양	고용역량	일자리 창출	-14.1	-2.9	-11.2
기타 고용유관 지표	내부역량	재무역량	-14.1	-3.8	-10.3
		HR역량	0.4	-2.3	2.7
	기업경영의 건전성	인증·지정제도 및 사회공헌	33.0	3.5	29.5
		법 준수여부	6.6	-0.1	6.7
		직원 경영참여	13.0	14.6	-1.6
		CEO요소	-10.5	-1.0	-9.4

주 : 소수점 이하 둘째 자리에서 반올림한 값으로, 중앙정부와 지자체를 합한 값이 전체 합계와 ±0.1 수준에서 차이가 있을 수 있음

표준화란, 서로 상이한 기준을 가진 자료들의 기준점을 동일하게 맞추는 과정임. 본 보고서에서 고찰한 31개 괜찮은 일자리 인증제도들은 평가항목의 수가 서로 다르고, 또한 인증제도의 목적에 따라 특정 평가항목 수가 많은 경우, 전체빈도가 높게 나올 수 있다는 점을 보완·완화하기 위해 표준화를 실시하였음. 표준화는 각 인증제도의 평가요소별 평가지표 수(X)들의 평균(m)과 표준편차(σ)를 구하여 표준화한 뒤, 측정요소의 소분류 단위에서 합계한 값으로 제시하였음. 표준화 공식은 다음과 같음. $(X-m)/\sigma$

다. 괜찮은 일자리 인증제도의 한계점

- 괜찮은 일자리와 관련한 대부분의 인증제도는 기업의 일자리 창출 양, 고용 안정성 등을 선정요건으로 활용하고 있음
 - 과거 매출액, 영업이익률 등 단순히 기업의 재무적 성과만을 기준으로 괜찮은 일자리를 판단한 데서 벗어나 최근 복지수준, 일·생활균형, 고용평등 및 고용안정과 같이 일자의 질적 요소를 측정할 수 있는 항목을 선정요건으로 활용
 - 다만, 괜찮은 일자리 인증제도의 평가요소가 일·생활 균형, 임금수준 등 청년이 원하는 일자리요소를 충분히 반영하지 못하고 있고, 인증제도들 간에도 평가요소가 상이하여 ‘괜찮은 일자리’에 대한 합의가 이루어지지 않고 있는 상황임
- 청년구직자들은 ‘일과 삶의 균형’을 괜찮은 일자의 가장 중요한 요건으로 꼽고 있지만, 괜찮은 일자리 인증제도의 평가요소 중 근무시간이나 조직 환경 및 근무환경에 대한 고려는 부족한 상황
 - 일·생활 균형을 평가하는 지표로는 주당 실제근로시간, 노동시간 단축제도 및 휴가보장, 유연근무제 활용률, 정시퇴근 여부, 연차활용률 등과 같이 이미 근로기준법으로 정하고 있거나 다소 피상적인 요소들을 활용하고 있음
 - 특히 일·생활 균형의 핵심 선결조건인 ‘근로시간 주권’과 관련된 항목을 평가하는 인증제도는 소수에 불과
- 청년들이 일하고 싶어 하는 요건을 가진 기업이 아니라 청년들에게 일자리를 제공한 기업에게 인센티브를 제공하기 위해 선정하는 일자리 우수기업 인증제도도 다수 존재

- 일부 지자체 인증제도의 경우, 단순히 청년 일자리 창출 성과가 높은 기업을 청년 일자리 우수기업으로 인증하는 사례도 존재
- 청년 일자리를 많이 늘린 기업을 선발하여 청년친화적 근로환경을 조성한다는 점에서는 긍정적인 측면이 있지만, 청년들이 일하고 싶어 하는 요건을 가진 일자리는 아니라는 점에서 한계가 있음
- 여러 정부부처 및 지자체에서 유사한 인증제도를 중복으로 운영하고 있는데다가 인증제도 간 평가요소와 요소별 평가비중도 상이
 - 정부부처와 지자체 및 유관 기관에서 여러 개의 인증제도가 중복 운영되고 있어 인증제도의 전문성, 신뢰성 저하의 우려가 있음
 - 또한 인증제도 간 평가요소와 비중도 상이하여 괜찮은 일자리에 대한 합의된 기준이 없어 기업과 구직자에게 혼란을 초래하고 공감대를 얻기에 부족함이 있음

5. 시사점 및 정책제언

- 매월 발표하는 사업체 규모별 임금·복지수준, 근로시간, 근무여건과 관련된 일자리 통계가 오히려 청년구직자들의 중소기업 일자리에 대한 부정적인 편견을 낳고 있음
 - 중소기업 일자리에 관한 통계가 열악하고 제한적이어서 청년구직자들은 사업체 규모별 일자리 통계 ‘평균의 함정’에 빠져 중소기업 일자리는 질이 낮다는 인식을 하게 됨
 - 괜찮은 일자리 요건을 갖춘 기업이더라도 규모가 작고 인지도가 낮다는 이유로 노동시장에서 외면당하기 십상임
- 청년구직자를 위한 정보제공과 청년일자리 창출을 위한 인증제도로써 시행되고 있는 괜찮은 일자리 인증요건을 청년구직자의 눈높이에 맞게 개편
 - 괜찮은 일자리 선정요건이 청년구직자들이 선호하는 일자리 요건과 부합하지 않는 경우가 많으므로, 청년구직자가 일하고 싶어 하는 일자리 요소를 파악하여

괜찮은 일자리 인증제도의 선정요건으로 활용할 필요

- 선정요건은 중소기업으로 하여금 괜찮은 일자리를 가꾸기 위한 지표로 활용하는 동시에 청년들로 하여금 인증기업에 대한 시그널 정보로 제공
- 괜찮은 일자리 가이드라인을 제시함으로써 ‘괜찮은 일자리’에 대한 정부부처 간 합의를 도출하고, 통합 플랫폼을 통해 괜찮은 일자리 인증기업에 대한 정보를 제공함으로써 중소기업 정보의 미스매치 해소에 기여
 - 청년구직자들이 알고 싶어 하는 정보, 예를 들면 임금·복지수준, 근로시간, 근무환경, 복지수준, 고용평등과 고용안정성, 기업의 재무적 역량, 기업비전, CEO 경영철학 등 모든 입수 가능한 정보를 DB화하여 제공
 - 정부나 기업이 단방향으로 기업정보를 제공하는 것이 아니라 구직자, 재직자에 의해 검증되는 양방향 시스템으로 근무여건에 대한 신뢰성 향상
- 괜찮은 일자리 인증제도가 구직자들 탐색비용을 줄일 수 있는 ‘시그널 정보’로 활용될 수 있도록 인증제도 및 통합 플랫폼에 대한 적극적인 홍보가 필요
 - 청년구직자에게 괜찮은 일자리 정보를 제공함으로써 대기업·공기업으로 집중된 청년구직자들을 중소기업 일자리로 유입
 - TV, Youtube 등 파급력 있는 채널을 통해 홍보하고, 선정사유를 단순히 소개하는 것이 아니라 청년재직자의 하루일과를 보여주는 식으로 선정된 중소기업의 근로조건이나 조직문화를 소개
- 정부부처 및 지자체별로 선정하고 있는 유사·중복 괜찮은 일자리 인증제도를 양적으로 축소시키고 질적으로 확대하여 정보의 신뢰성을 향상시키고, 인증제도의 브랜드 이미지 강화
 - ‘청년고용촉진특별법’ 등에 괜찮은 일자리 인증제도의 선정요건, 지원방법, 인센티브 등 법적 근거를 마련하여 유사·중복 인증제도를 통합하여 신뢰성을 향상
 - 선정된 기업에 일자리 관련 정보 요구 시 의무적으로 제공하도록 법적으로 규정

참고자료

- 관계부처합동(2013), 「중소기업 인력수급 불일치 해소대책」.
- 김기현 외(2017), 「청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구Ⅱ」, 한국청소년정책연구원.
- 대한상공회의소(2012), 『청년층의 중소기업 취업 의사 및 미스매치 실태조사』.
- 류장수 외(2017), 「청년층 취업 애로 해소 방안 연구」, 부경대학교 산학협력단.
- 백필규 외(2010), 「중소기업 인력수급 미스매치 실태분석 및 지원정책 효율화 방안」, 중소기업연구원.
- 백필규(2005), 「중소기업 인력유입방안에 관한 연구 : 핵심인력을 중심으로」, 중소기업연구원.
- 임희정 외(2017), 「경기도 청년층 일자리 정책 개선방안 연구」, 경기도일자리재단.
- 장욱희 외(2018), 「청년의 일자리 인식조사 및 맞춤형 정책방안 연구」, 한국중소기업학회 일자리기획단.
- 황경진 외(2018), 「일자리 환경변화에 따른 중소기업 인력정책 대응방안」, 중소기업연구원.
- “국가통계포털” <http://kosis.kr/> (경제활동인구조사: 성/연령별 실업률·청년확장실업률)
- “국가통계포털” <http://kosis.kr/> (사업체노동력조사: 고용부문 연간고용통계(2010-2018))
- “국가통계포털” <http://kosis.kr/> (직종별사업체노동력조사: 미충원·부족인원(2009-2019 상반기))

[부록 1] 괜찮은 일자리 인증제도의 요소별 측정항목

측정요소			측정항목
	증분류	소분류	
고용의 질	근로 조건	임금수준	근로자 월평균 임금, 초임 월 임금, 생활임금 이상 근로자 비율, 퇴직연금 도입, 대기업 대비 임금수준, 직급 간 임금격차비율, 총임금 대비 통상임금 비중, 성과급 지급여부 등
		고용평등	여성 관리자 비율목표제 시행, 취약계층 우선고용 등
		고용안정	정규직 비율, 정규직 전환비율, 청년고용유지율, 고용안정 노력(일자리나누기, 배치전환 등), 정년보장, 이직률, 재직자 평균 근속년수 등
		근무환경	작업장 안전 환경 조성, 작업환경개선노력 등
		일·생활 균형	주당 실제근로시간, 노동시간 단축 제도 및 휴가보장, 근로시간에 대한 노사합의 여부, 일·생활균형 및 시간의 자율성, 휴가보상제 운영, 유연근무제 활용률, 정시퇴근 여부, 연차 활용률, 가족 친화적 문화정착 및 역량강화를 위한 예산집행 증가율 등
	근로 복지	주거·교통·식사	주택지원, 급식비 지원, 통근버스 운영 등
		자기개발	자기학습 및 학습조직화, 인적자원개발 투자여부 및 투자규모, 경력개발 설계지원, 1인당 교육훈련비, 1인당 자기개발비, 재직자 교육훈련 참여율, 후진학자 수 등
		보육·육아	육아휴직 이용률, 육아휴직 후 복귀율, 출산전후 고용유지율, 임신기 근로시간 단축 이용률, 자녀출산 및 양육지원(출산지원금, 자녀학자금지원금 등), 직장어린이집 설치, 가족돌봄휴직 이용, 대체인력 채용여부 등
		기업복지	휴게·복지공간, 사내복지 및 근무환경 개선노력, 고용보험 수혜율, 근로자 및 가족건강관리지원, 경조사 지원, 여가활동지원 및 여가 전담자 여부, 선택적 복지카드운영, 자율적 여가프로그램 지원여부 등
고용의 양	고용 역량	일자리 창출	청년고용실적(청년고용 수, 전체 근로자 중 청년근로자 비중), 일자리창출실적(최근1년 종업원수 증가율, 최근1년 신규채용 근로자 중 청년층비중), 최근1년 고용보험가입자수, 추가고용계획 등
기타 고용유관지표	내부 역량	재무역량	신용평가등급, 업력, 매출액 증가율, 영업이익률, 부채비율, 기술 및 경영 혁신성 등
		HR역량	공정한 인사관리 및 인재채용의 적절성, HRD기획 및 인프라 구축, HRD담당 인력의 역량 및 전문성, 명시적인 인재상 등
	기업 경영의 건전성	인증·지정 제도 및 사회공헌	각종 인증제도 보유 및 정부사업참여 여부, 수상현황, 기업부설연구소 보유 여부, 노사의 사회적 의무, 자식재산 담당 조직 및 인력, 연구개발 인력 및 금액, 사회적 가치실현, 사회공헌(사회봉사, 기부활동) 등
		법 준수여부	근로기준법 준수여부, 노동관계법 위반여부, 노동위원회 구제명령 여부, 불합리 노사관행 개선여부, 근로계약명문화 등
		직원 경영참여	근로자의 경영참여 및 정보공유 여부, 작업장 혁신에 근로자 참여 여부, 고충처리제도 운영여부, 제안제도 운영여부, 보상에 대한 노사합의 여부 등
		CEO요소	최고경영자의 노사관, 최고경영층의 관심 및 의지, 노사협력 프로그램 도입 여부

KOSBI 중소기업 포커스

발행인 : 전인우

편집인 : 전인우

발행처 : 중소기업연구원

서울시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동 686-70) (07074)

전화: 02-707-9800, 팩스: 02-707-9894

홈페이지: <http://www.kosbi.re.kr>

인쇄처 : 사단법인 나눔복지연합회

-
- 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 중소기업연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.
 - 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.