전북특별자치도 산업단지 청년고용실태 연구

– 최종보고서 –

2025. 12.

연구수행기관 : 한국산업노동학회
연 구 책 임 : 채 준 호 전북대학교 경영학과 교수
연 구 진 : 권 성 주 전북대학교 경영학과 박사 수료

목 차

제1장 서론 ····· 1

1. 연구 목적 및 필요성 ····· 1

2. 연구내용 및 방법 ····· 3

제2장 전북(전주·완주) 산업단지 현황 분석 ····· 5

1. 전국 산업단지 현황 분석 ····· 5

2. 전북 산업단지 현황 분석 ····· 8

3. 전주시 산업단지 현황 분석 ····· 17

4. 완주군 산업단지 현황 분석 ····· 28

5. 전주·완주 산업단지 현황 분석 요약 및 시사점 ····· 36

제3장 전주·완주 산업단지 설문조사 분석 ····· 38

1. 설문조사 개요 및 결과 분석 ····· 38

2. 설문조사 요약 및 시사점 분석 ····· 74

제4장 면접조사 결과 분석 ····· 79

1. 면접조사 개요 ····· 79

2. 면접조사 결과 ····· 83

3. 면접조사 결과 요약 및 시사점 ····· 103

제5장 결론 및 정책 제언 ····· 107

1. 연구결과 요약 및 시사점 ····· 107

2. 전북 산업단지 청년고용 활성화를 위한 정책 제언 ····· 115

<참고문헌> ····· 134
<부록 1> 산업단지 정주여건, 교통망 개선 추진 사업 소개 ····· 135
<부록 2> 설문지 ····· 145

표 목차

<표 1-1> 설문개요 ····· 4
<표 2-1> 전국산업단지 조성 현황 ····· 5
<표 2-2> 전국 산업단지 입주 및 고용 ····· 6
<표 2-3> 전국 산업단지 생산 및 수출 ····· 6
<표 2-4> 전국 산업단지 시도별 현황 ····· 7
<표 2-5> 전북 산업단지 현황(2024년 4분기 기준) ····· 8
<표 2-6> 전북 산업단지 누계생산액, 수출액 (2024년 4분기 기준) ····· 9
<표 2-7> 전주시 산업단지 현황 ····· 18
<표 2-8> 전주시 산업단지별 주요업종 및 업체수 현황 ····· 21
<표 2-9> 전주시 산업단지 가동현황 ····· 22
<표 2-10> 전주제1일반산업단지 연도별 운영 현황 ····· 25
<표 2-11> 전주제2일반산업단지 연도별 운영 현황 ····· 26
<표 2-12> 전주친환경첨단복합단지(1단계, 3-1단계) 연도별 운영 현황 ····· 26
<표 2-13> 전주도시첨단산업단지 연도별 운영 현황 ····· 27
<표 2-14> 전주자원순환특화단지 연도별 운영 현황 ····· 27
<표 2-15> 완주군 산업단지 현황 ····· 28
<표 2-16> 완주군 산업단지별 주요업종 및 업체수 현황 ····· 30
<표 2-17> 완주군 산업단지 가동현황 ····· 30
<표 2-18> 완주 일반산업단지 연도별 운영 현황 ····· 34
<표 2-19> 전주과학산업연구단지 연도별 운영 현황 ····· 34
<표 2-20> 완주테크노밸리 연도별 운영 현황 ····· 35
<표 2-21> 완주테크노밸리(2단계) 연도별 운영 현황 ····· 35
<표 3-1> 전체 응답자 기초분석 ····· 39
<표 3-2> 직무별 현재 직장 근속연수 ····· 43
<표 3-3> 직무별 채용경로 ····· 44
<표 3-4> 직무별 주평균 근무시간 ····· 45
<표 3-5> 지역별 월평균 임금분포 ····· 47
<표 3-6> 휴게시간 이용보장 ····· 48
<표 3-7> 연차휴가 사용 ····· 48
<표 3-8> 미사용 연차휴가 보상(수당)여부 ····· 48
<표 3-9> 4대보험 가입현황 ····· 49
<표 3-10> 각 요인별 직장 만족도 (N=349) ····· 50
<표 3-11> 노조가입 현황 ····· 53
<표 3-12> 노조 가입 미희망 사유 ····· 54
<표 3-13> 고충 및 불이익에 대한 대응 방법 ····· 54
<표 3-14> 사업장 안전관리 인식정도 (N=349) ····· 55
<표 3-15> 최근 1년 동안 공상 및 산재 치료 여부 ····· 57

<표 3-16> 최근 1년 산재경험에도 산재처리를 하지 않은 이유 ····· 57
<표 3-17> 이직 및 퇴직 의사 ····· 58
<표 3-18> 이직 및 퇴직 사유 (N=93, 2가지 중복응답) ····· 58
<표 3-19> 직장에서 근로자 권익, 고충 해결을 위한 지자체의 역할에 대한 중요성 인식 ·59
<표 3-20> 지자체가 우선적으로 추진해야할 정책 방향 ····· 60
<표 3-21> 지원 받았거나 받고 있는 정책 프로그램 ····· 63
<표 3-22> 산업단지 환경 정주여건 만족도 (N=349) ····· 66
<표 3-23> 문화시설 이용 빈도 ····· 70
<표 3-24> 문화시설을 이용하지 않은 이유 ····· 71
<표 3-25> 문화시설 확충시 선호시설 ····· 71
<표 3-26> 체육시설 이용 빈도 ····· 72
<표 3-27> 체육시설을 이용하지 않는 이유 ····· 72
<표 3-28> 체육시설 확충시 선호시설 ····· 73
<표 4-1> 전주·완주 산업단지 면접조사 대상자 특성 ····· 80
<표 4-2> 면접조사 주요 질문 내용 ····· 81
<표 5-1> 산업단지 청년 비중 변화의 영향 요인 추정 결과 ····· 116
<표 5-2> 산업단지 중소기업 청년 교통비 지원사업 소개 ····· 120
<표 5-3> 2025년 주요 지자체 교통비 지원사업 실시 현황 ····· 121
<표 5-4> 전주, 완주 청년 주거 지원사업 현황 ····· 122
<표 5-5> 전주, 완주 청년 주거 지원사업 예산 매칭 ····· 123
<표 5-6> 2024년 컨설팅 실적(지원기업수 1,798개소) ····· 124
<표 5-7> 2025년 진단컨설팅 3,351개 기업 ····· 124
<표 5-8> 일터혁신 지원사업 9개분야 ····· 125
<표 5-9> 산업단지 중심 일터혁신 프로그램 운영 예시 ····· 126

그림 목차

<그림 2-1> 전북 산업단지 위치현황 ····· 10
<그림 2-2> 지역별 산업단지 수 변화(2019년,2024년 비교) ····· 11
<그림 2-3> 지역별 지정면적 변화(2019년,2024년 비교) ····· 12
<그림 2-4> 지역별 입주업체 수 변화(2019년,2024년 비교) ····· 13
<그림 2-5> 지역별 고용 변화(2019년,2024년 비교) ····· 14
<그림 2-6> 지역별 생산 변화(2019년,2024년 비교) ····· 15
<그림 2-7> 지역별 수출 변화(2019년,2024년 비교) ····· 16
<그림 2-8> 전주시 산업단지 위치 현황 ····· 18
<그림 2-9> 전주시 산업단지 지정추이 ····· 20
<그림 2-10> 년도별 전주산업단지 가동업체 현황 ····· 22
<그림 2-11> 년도별 전주산업단지 종사자수 현황 ····· 23
<그림 2-12> 년도별 전주산업단지 생산액 ····· 24
<그림 2-13> 년도별 전주산업단지 수출액 ····· 25
<그림 2-14> 완주군 산업단지 위치 현황 ····· 29
<그림 2-15> 연도별 완주산업단지 가동업체 현황 ····· 31
<그림 2-16> 연도별 완주산업단지 종사자수 현황 ····· 32
<그림 2-17> 연도별 완주산업단지 생산액 ····· 32
<그림 2-18> 연도별 완주산업단지 수출액 ····· 33
<그림 3-1> 종사업종 (N=349) ····· 42
<그림 3-2> 주평균 근무시간 (N=349) ····· 45
<그림 3-3> 월평균 임금(세전) ····· 46
<그림 3-4> 현재 직장에서 받고 있는 복지혜택 (N=349) ····· 49
<그림 3-5> 필요한 복지혜택(1순위) ····· 52
<그림 3-6> 필요한 복지혜택(2순위) ····· 52
<그림 3-7> 지난 1년간 건강 이상 증상 (N=349) ····· 56
<그림 3-8> 지자체가 우선적으로 추진해야 할 사업(1순위) ····· 61
<그림 3-9> 지자체가 우선적으로 추진해야 할 사업(2순위) ····· 61
<그림 3-10> 청년 고용활성화, 근로환경 개선을 위해 중점을 둬야할 정책(1순위) ·· 64
<그림 3-11> 청년 고용활성화, 근로환경 개선을 위해 중점을 둬야할 정책(2순위) ···· 65
<그림 3-12> 전주 산업단지 환경 정주여건 만족도 (N=169) ····· 67
<그림 3-13> 완주 산업단지 환경 정주여건 만족도 (N=180) ····· 68
<그림 3-14> 산업단지 환경 개선을 위한 중요 환경 요인(1순위) ····· 69
<그림 3-15> 산업단지 환경 개선을 위한 중요 환경 요인(2순위) ····· 70

제1장
서론

1. 연구 목적 및 필요성

○ 전북특별자치도에는 2024년 말 기준 국가산업단지 6개(완료 4, 조성 중 2), 일반산업단지 23개(완료 21, 조성 중 2), 도시첨단산업단지 1개(완료), 농공단지 60개(완료 59, 조성 중 1)가 조성되어 있으며, 입주 기업은 업종 다변화와 지역 특화 산업 중심으로 분포하고 있음. 전주 제1·2일반산업단지 등 노후 단지는 섬유에서 첨단산업으로 전환 중이나, 총 관리 면적 대비 입주 업체 수가 제한적인 상황임.

○ 노후 산업단지(착공 후 20년 경과)는 인프라 열화와 휴폐업 공장 증가로 기업 유치 공간 부족이 심각하며, 산업 위축으로 광공업 생산이 전년 대비 1.1% 감소하고, 청년층 실업률 8.6%에 달해 구조적 취약성이 심화되었음. 기업 생산성 저하와 채용 감소가 지역 활력 상실을 초래하는 상황임.

○ 전북 산업단지 청년고용 활성화 정책 연구는 청년 유출(20년간 22만명, 최근 6,060명 순유출) 방지와 양질 일자리 창출을 통해 지역 경제 지속 가능성을 제고하는데 중점을 두고 있음. 노후 단지 리뉴얼(디지털·스마트 전환, 청년문화센터 건립)과 연계형 취업 프로그램(인턴십·창업 지원)을 통해 산업–교육–지자체 협력을 강화하는 노력들이 필요하다고 할 수 있음.

○ 청년 이탈은 산업 구조 열악과 고용 불안으로 지역 소멸 위기를 가속화하며, 단순 양적 확대가 아닌 질적 고용 구조 개선이 필수적임. 기존 정책은 체감도 한계로, 산업단지 특화 청년 일자리 보완이 필요한 상황임.

○ 전북특별자치도는 제조업 중심의 산업단지를 기반으로 지역 경제를 견인하고 있으며, 특히 20~30대 청년 근로자는 산업단지의 지속 가능성과 경쟁력 강화를 위한 핵심 인적자원임. 그러나 최근 청년층의 이직률 증가, 고용 미스매치, 노동환경에 대한 불만 등 다양한 문제들이 나타나고 있으며, 이는 산업단지의 인력난과 지역 청년 유출로 이어지고 있음.

○ 지역 청년의 고용과 관련된 문제를 해결하기 위해서는 전북지역 산업단지를 중심으로 한 청년 근로자에 대한 종합적이고 체계적인 실태조사가 필요하나 현재는 관련 조사가 부족한 실정임. 따라서 현장 실태를 반영한 정책적 접근, 대안 마련 조사가 절실한 상황임.

○ 이에 본 연구는 전북지역 주요 산업단지에 근무하는 20~30대 청년 근로자들의 고용형태, 근무환경, 직무 만족도, 이직 의향 등 근로 실태를 다각도로 분석하고자 함.

○ 또한 청년 근로자의 삶의 질 향상과 장기적인 고용 안정성 확보는 물론, 기업의 생산성과 조직 만족도 제고까지 아우를 수 있는 실효성 있는 정책적 대안을 모색하기 위함임.

○ 특히, 청년 근로자와 기업이 상호 만족하며 지속적으로 성장할 수 있는 산업단지 조성 전략을 제시하고, 전북지역 산업단지의 청년친화적 일터 환경 조성과 정주 기반 마련에 기여하는 것을 목적으로 함.

2. 연구내용 및 방법

○ 본 연구는 전북산단 근로자 중 27%를 차지하고 있는 전주와 완주 산업단지에서 근무하고 있는 청년을 대상으로 실태조사를 실시함. 청년근로자의 고용환경 실태를 조사하고, 청년친화적 일터 환경을 조성하기 위한 정책적 기초자료를 마련하기 위해 연구를 진행함.

○ 청년 근로자와 기업이 서로가 만족하는 성장이 지속되도록 산업단지 조성, 개선 방향의 대안을 제시하고 나아가 산업단지 지원, 정주기반 마련 등을 제시함으로써 산업단지를 중심으로 우수 노동력을 확보하고 기업 경쟁력을 제고하기 위한 연구를 진행함.

가. 조사방법 및 계획

1) 조사 내용

○ 연구 추진 배경 및 관련 문헌 조사를 실시하고 전북지역(전주, 완주) 청년 근로자 설문조사와 면접조사를 진행함. 관련 조사를 실시한 결과를 분석하고 정책적 제언을 도출함.

2) 조사방법

□ 설문조사 진행

○ 전주와 완주 산단에 소재한 기업에서 근무하고 있는 청년 근로자를 대상으로 설문조사를 실시함.

○ 설문대상: 전주, 완주 산단에서 근무하고 있는 청년 근로자 약 350명~ 400명

○ 설문방법: 온라인 방식을 활용한 설문 진행

○ 설문개요

<표 1-1> 설문개요

구분	영역	설문조사 내용
1	기초 인구학적 현황	성별, 혼인, 연령, 학력, 맞벌이, 거주지, 근무지 등
2	사업체 현황, 고용 및 노동 현황	규모, 산업-업종, 직업, 고용형태(정규-비정규, 특수고용/프리랜서 등), 임금, 노동시간, 휴일휴가, 고충처리, 노사협의회, 노동조합 등
3	산단지역 기업활동 위한 필요 시설 및 지원사항	산단차원 기업활동 지원 사항, 지원 시설, 정주여건, 문화 행사 이벤트 등
4	직장생활 및 복지, 사회안전망, 노동환경	직장생활 만족도, 교육훈련, 복지제도, 사회보험 적용, 노동인권, 휴게시설 등
5	일과 삶의 균형 및 안전과 건강	일과 삶의 균형, 건강, 산재 등

□ 면접 조사 진행

○ 청년 고용 관련 문제 분석 및 도출을 위한 산단 근로자 면접 조사 진행

○ 기업의 현안 문제 도출을 위한 기업(임원) 또는 인사·총무담당자 면접조사 진행

○ 인터뷰 대상(명): 전주·완주 산업단지를 소재로 하는 ①기업(임원) 또는 인사·총무 담당자, ②산업단지 근무 중 청년 근로자 대상, ③산단 지원기관/지자체 담당자 (계획: 약 20명)

○ 면접방법: 반구조화 질문지(Semi-structured questionnaires)를 작성 및 활용하여 면접 및 FGI(Focused Group Interview)를 진행함.

제2장

전북(전주·완주) 산업단지 현황 분석

1. 전국 산업단지 현황 분석

가. 전국 산업단지 현황

○ 전국적 산업단지의 현황을 살펴보면, 전국 산업단지수는 2024년 4분기 기준으로 1,330개로 집계됨. 국가 산업단지 53개, 일반산업단지는 745개, 도시첨단산업단지는 48개, 농공단지는 484개로 구성되어 있음. 전체산업단지 분양된 업체수는 전체 599,455개이며 96% 분양률을 보이고 있음.

<표 2-1> 전국산업단지 조성 현황 (단위 : 개, 천㎡, %)

단지 유형	산업단지수	지정면적	산업시설구역				
			전체면적	분양대상	분양	미분양	분양률(%)
국가	53	797,835	312,881	286,010	277,459	8,551	97.0
일반	745	582,858	350,571	277,803	264,287	3,516	95.1
도시첨단	48	12,205	5,591	3,450	2,509	941	72.7
농공	484	78,360	59,048	57,075	55,200	1,875	96.7
전체	1,330	1,471,258	728,091	624,338	599,455	24,883	96.0

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

<표 2-2> 전국 산업단지 입주 및 고용 (단위 : 개사, 명)

단지유형	입주계약업체	가동업체	고용		
			남	여	전체
국가	67,558	62,300	883,607	209,515	1,093,122
일반	49,414	45,675	834,799	266,939	1,101,738
도시첨단	3,252	2,838	18,071	7,501	25,572
농공	8,369	7,674	112,507	40,889	153,396
전체	128,593	118,487	1,848,984	524,844	2,373,828

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

○ 전국 산업단지 입주계약업체는 전체 128,593개의 업체이며, 이 중 가동업체는 118,487의 업체가 가동 중에 있음. 산업단지 전체 고용인원은 2,373,828명이 산업단지 소재의 기업에서 근무하고 있음. 산업단지는 주로 제조업 분야 기업이 많이 입주하여 있어 남녀 고용비율을 보면 남성 고용비율이 전체 78%에 육박한 비중을 보이고 있음.

<표 2-3> 전국 산업단지 생산 및 수출 (단위 : 백만원, 천달러, %)

단지유형	생 산			수 출		
	24.4분기	23.4분기	증감률	24.4분기	23.4분기	증감률
국가	720,890,410	685,420,782	5.2	233,504,519	228,323,093	2.3
일반	559,993,909	489,396,580	14.4	195,099,159	177,637,627	9.8
도시첨단	4,282,729	4,245,045	0.9	540,249	582,971	-7.3
농공	68,362,612	65,034,373	5.1	13,546,449	11,947,599	13.4
전체	1,353,529,661	1,244,096,780	8.8	442,690,376	418,491,290	5.8

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

○ 2024년 4분기 기준 전국 산업단지 생산액과 수출액을 살펴보면, 전체 생산액은 1,343조원으로 23년도 4분기 대비 8.8%로 증가하였음. 수출액은 4,426억 달러로 전년 23년도 4분기 대비 5.8% 증가하였음.

<표 2-4> 전국 산업단지 시도별 현황 (단위 : 개, 천㎡, 명, 백만원, 천달러)

구분	단지수	지정면적	관리면적	입주업체	가동업체	고용	누계생산 (백만원)	누계수출 (천달러)
서울	4	3,282	3,280	15,659	14,294	182,066	14,125,547	3,369,860
부산	39	47,285	47,066	8,391	7,739	124,913	61,452,831	13,408,285
대구	24	44,979	42,939	10,200	9,965	116,440	37,250,481	8,953,664
인천	19	23,276	23,256	14,403	13,808	149,959	54,390,654	9,133,888
광주	14	32,765	26,251	5,370	4,758	67,251	37,759,600	8,728,368
대전	6	53,265	53,265	2,911	2,716	47,286	14,814,191	3,538,087
울산	32	92,529	83,190	2,404	1,748	138,818	250,319,417	82,580,998
세종	19	13,134	13,086	192	173	12,885	8,499,207	2,569,078
경기	202	259,748	148,343	37,868	35,862	594,459	249,145,922	90,350,893
강원	82	26,750	23,072	2,141	1,902	31,716	10,501,807	2,897,207
충북	144	99,070	92,251	3,291	2,867	129,365	67,299,920	28,393,676
충남	180	129,327	123,958	3,270	2,883	151,979	133,205,728	50,752,300
전북	90	133,483	89,113	4,009	3,570	83,801	60,120,912	9,885,003
전남	108	229,500	130,488	4,013	3,318	86,731	135,083,913	49,972,264
경북	156	139,514	119,712	6,358	5,401	170,374	97,827,159	34,289,937
경남	209	140,894	127,180	7,843	7,218	281,265	120,320,219	43,684,548
제주	6	2,457	2,456	270	265	4,520	1,412,154	182,322

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

○ 2024년 4분기 기준으로 전국 산업단지 시도별 현황(<표 2-4>)을 살펴보면 전북은 총 90개의 산업단지가 지정되어 운영되고 있음. 입주업체는 전체 4,009개 업체, 이중 가동업체는 3,570개의 업체가 가동중에 있음. 고용은 83,801명이 종사하고 있으며, 생산액은 약 60조 1,209억원의 생산액을 달성하였음. 수출액은 98억 달러를 달성함.

○ 전북산업단지는 가까운 충청남도, 충청북도, 전라남도와 비교해서 살펴보면, 먼저 단순히 산업단지 수도 가장 적게 지정된 것을 확인 할 수 있음. 또한 가동업체를 기준으로 고용과 생산액, 수출액 등을 비교하면, 전북의 가동업체가 충북, 충남, 전남에 비해 가장 많은 업체가 가동 중에 있으나, 고용, 생산액, 수출액 등에서는 현저하게 낮은 수치를 보이고 있음. 이는 기업의 규모가 충청도, 전남 산업단지에 입주해 있는 기업규모 보다 전북산업단지 입주기업이 규모가 영세하다는 것을 확인할 수 있음. 전북 산업단지의 기업규모가 인근지역 산업단지와 비교하여 영세한 기업들로 구성되어 있다고 볼 수 있겠음.

2. 전북 산업단지 현황 분석

가. 전북 산업단지 현황

<표 2-5> 전북 산업단지 현황(2024년 4분기 기준)

구분	단지수(개)	지정면적(천㎡)	입주업체(개)	가동업체(개)	고용(명)
전북국가	6	88,196	1,440	1,112	16,965
전북일반	23	33,904	1,412	1,347	50,140
전북 도시첨단	1	110	74	70	500
전북농공	60	11,273	1,083	1,041	16,196
전북소계	90	133,483	4,009	3,570	83,801

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

○ 전북 내 산업단지는 총 90개가 지정되어 있으며, 국가산업단지는 6개, 일반산업단지는 23개, 도시첨단산업단지는 1개, 농공단지는 60개로 분류되어 있음

○ 산업단지 내 입주업체는 총 4,009개의 업체가 입주하였으며, 가동 중인 업체는 총 3,570개임.

○ 국가산업단지 가동업체는 총 1,112개이며, 일반산업단지는 총 1,347개, 도시첨단에는 70개, 농공단지에는 1,041개 업체가 가동 중에 있음.

○ 전체 고용인원은 83,801명으로 국가산업단지는 16,965명, 일반산업단지에는 50,140명, 도시첨단단지는 500명, 농공단지는 16,196명이 근무를 하고 있음.

○ 전북 산업단지의 누계생산액은 총 60,134,286백만원이며, 일반산업단지 누계생산액이 40,545,061백만원으로 대부분의 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 국가산단이 11,389,983백만원, 농공단지가 7,855,362백만원으로 나타났음.

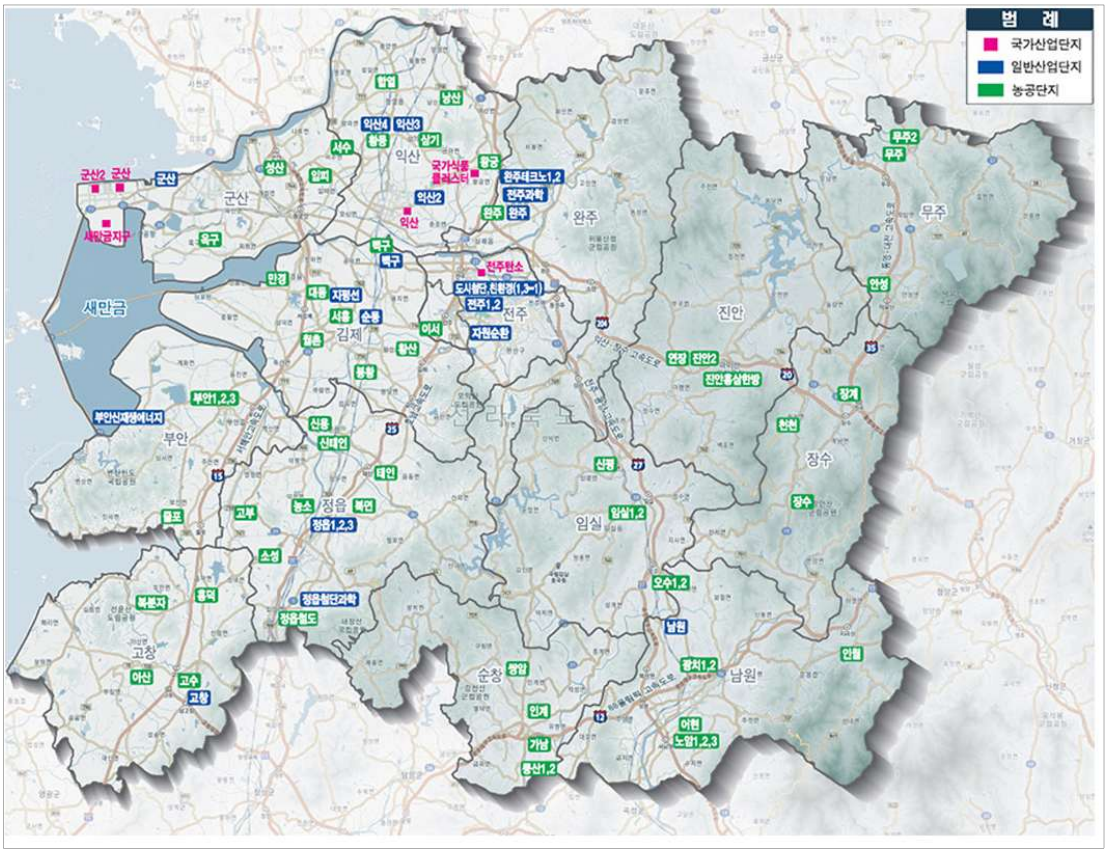
○ 전북 산업단지 수출액은 9,898,561천달러로 나타났으며, 일반산업단지가 6,973,545천달러, 국가산단이 2,305,130천달러, 농공단지가 615,662천달러로 집계됨.

<표 2-6> 전북 산업단지 누계생산액, 수출액 (2024년 4분기 기준)

구분	누계생산(백만원)	누계수출(천달러)
전북국가	11,389,983	2,305,130
전북일반	40,545,061	6,973,545
전북도시첨단	343,880	4,224
전북농공	7,855,362	615,662
전북소계	60,134,286	9,898,561

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

<그림 2-1> 전북 산업단지 위치현황

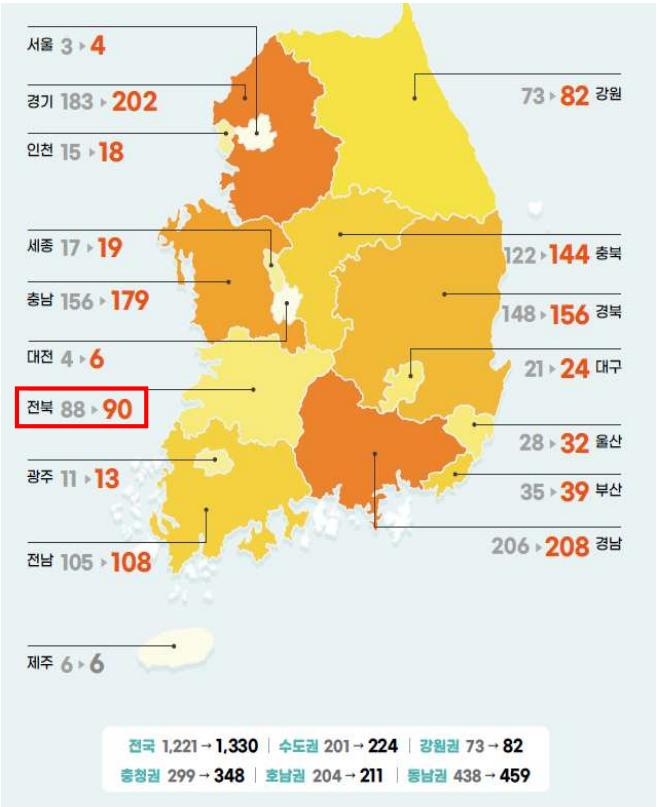


자료: 전북특별자치도 홈페이지, 산업·농공단지 현황도

나. 연도별 산업단지 현황 (5개년: 2019년 ~ 2024년)

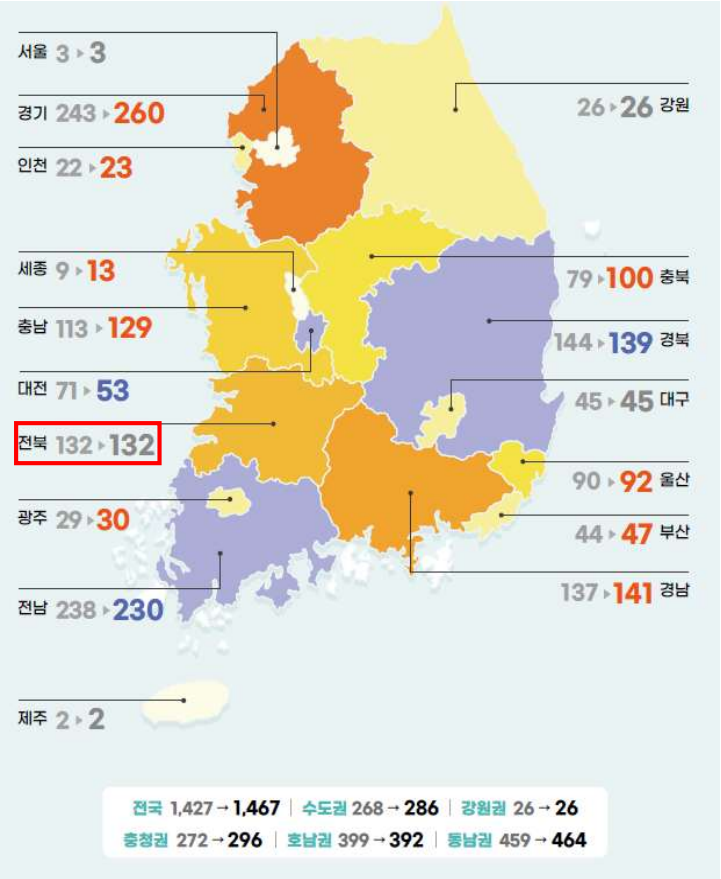
○ 과거 5개 년도(2019년 ~ 2024년) 연도별 산업단지 수 변화를 살펴보면, 전국 산업단지가 1,221개에서 109개 증가한 1,330개 산업단지가 지정되었음. 전북산업단지 역시 산업단지 지정 수가 88개에서 90개 증가한 것을 확인할 수 있음.

<그림 2-2> 지역별 산업단지 수 변화(2019년,2024년 비교) (단위:개)



자료: 한국산업단지공단, 2025년 인포그래픽으로 보는 전국산업단지 자료 인용

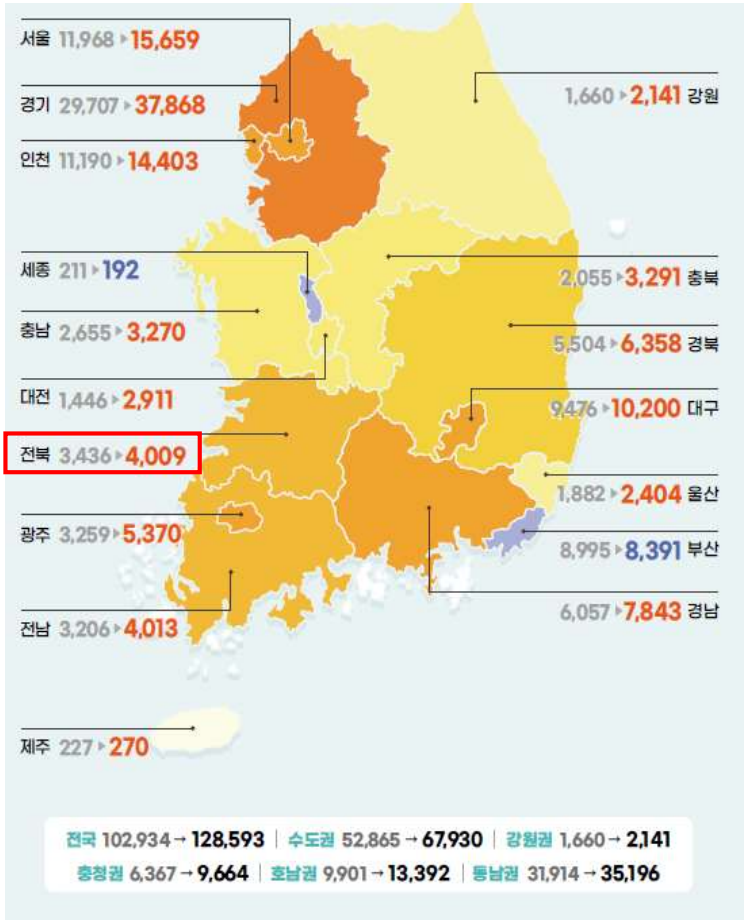
<그림 2-3> 지역별 지정면적 변화(2019년,2024년 비교)
(단위:㎢)



자료: 한국산업단지공단, 2025년 인포그래픽으로보는 전국산업단지 자료 인용

○ 전체 지정면적 변화를 살펴보면 2019년 1,427㎢에서 2024년 1,467㎢로 40K㎡가 증가하였음. 전북은 2019년과 2024년 변화없이 132㎢의 지정면적을 유지하고 있음. 지정면적에 변화가 없는 지역은 서울, 강원, 대구 지역으로 나타났으며, 지정면적이 감소한 지역은 대전, 경북, 전남에서 감소한 것으로 나타남.

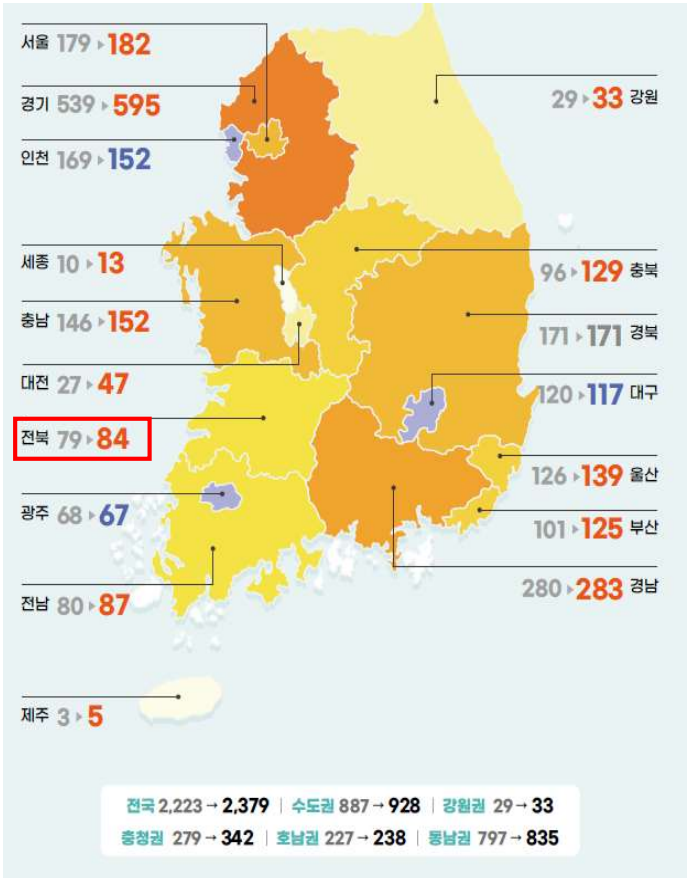
<그림 2-4> 지역별 입주업체 수 변화(2019년,2024년 비교)
(단위: 개)



자료: 한국산업단지공단, 2025년 인포그래픽으로보는 전국산업단지 자료 인용

○ 전체 산업단지 입주업체 수 변화를 살펴보면 2019년 102,934개에서 2024년 128,593개로 25,659개 증가하였음. 연평균 4.6% 비율로 증가한 수치임. 전북은 2019년 3,436개에서 2024년 4,009개로 역시 증가한 것을 확인할 수 있음.

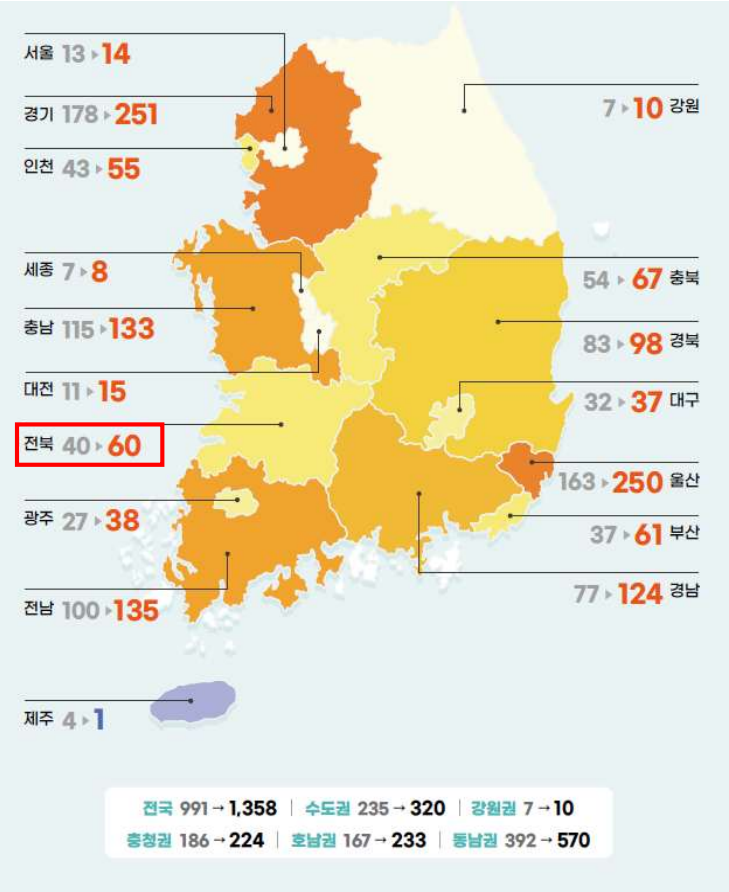
<그림 2-5> 지역별 고용 변화(2019년,2024년 비교) (단위: 천명)



자료: 한국산업단지공단, 2025년 인포그래픽으로보는 전국산업단지 자료 인용

○ 전체 산업단지 고용변화에서는 2019년 전체 2,223천 명에서 2024년 2,379천 명으로 157천 명이 증가하였음. 전북 역시 2019년 79천 명에서 2024년 84천 명으로 고용이 증가하였음. 경북은 고용변화가 없는 것을 확인할 수 있으며, 인천, 대구, 광주에서는 고용이 감소된 것으로 나타남.

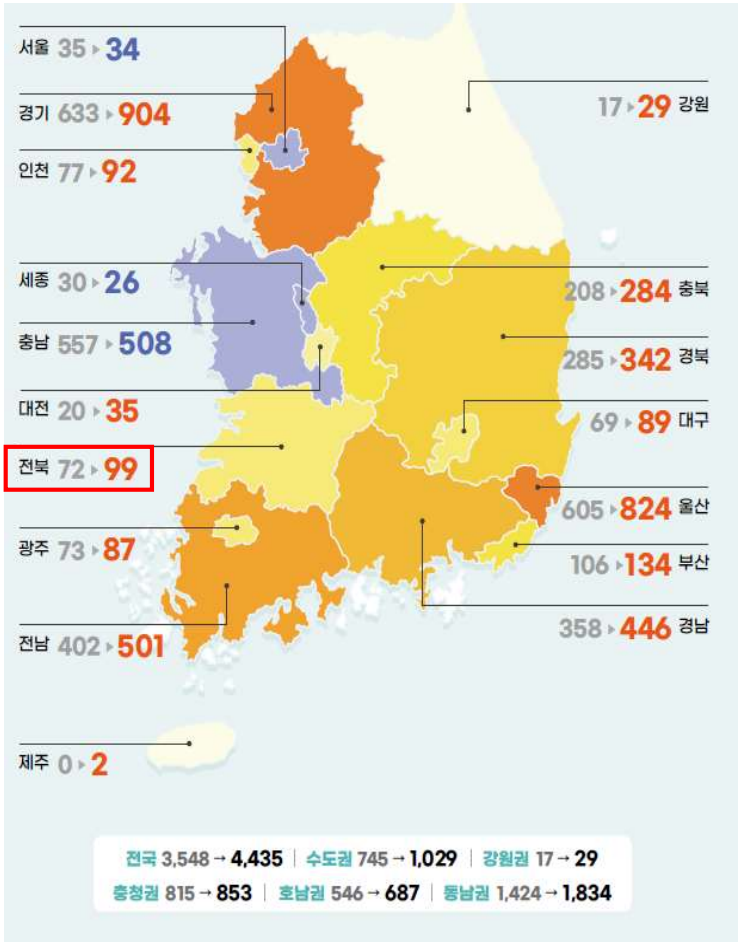
<그림 2-6> 지역별 생산 변화(2019년,2024년 비교) (단위: 조원)



자료: 한국산업단지공단, 2025년 인포그래픽으로보는 전국산업단지 자료 인용

○ 생산액 변화를 보면 2019년 전체 991조 원에서 2024년 1,358조 원으로 367조 원이 증가하였으며, 연평균 6.5%씩 증가한 것으로 나타났음. 전북 역시 40조 원에서 2024년 60조 원으로 증가하였음.

<그림 2-7> 지역별 수출 변화(2019년,2024년 비교) (단위: 억 달러)



자료: 한국산업단지공단, 2025년 인포그래픽으로보는 전국산업단지 자료 인용

○ 수출액 변화에서는 2019년 전체 3,548억 달러에서 2024년 4,435억 달러로 887억 달러 증가하여 연평균 4.6%의 증가율을 보임. 전북지역 산업단지에서는 2019년 72억 달러에서 2024년 99억 달러로 증가한 것으로 집계되었음.

3. 전주시 산업단지 현황 분석

가. 전주시 산업단지 지정 현황

○ 전주시 내 산업단지는 총 7개소(국가산업단지 1개소, 도시첨단산업단지 1개소, 일반산업단지 5개소)로 지정되어 있으며, 태평지구 및 추천대지구가 공업지역으로 형성되어 있음.

○ 전주제1일반산업단지는 지정면적 1,805.640㎡로 가장 넓은 면적으로 지정되어 있으며, 전주제2일반산업단지, 전주탄소국가산업단지, 전주친환경복합산업단지(1단계), 전주친환경첨단복합산업단지(3-1단계) 순임.

○ 산업단지별 면적은 전주제1일반산업단지 1,805,640㎡, 전주제2일반산업단지 687,000㎡, 전주친환경복합산업단지(1단계) 291,050㎡, 전주친환경첨단복합산업단지(3-1단계) 283,693㎡, 전주시자원순환특화단지 80,009㎡, 도시첨단산업단지 109,924㎡, 전주탄소소재국가산업단지 655,999㎡의 규모임.

- 산업단지 별 조성년도는 제1일반산업단지가 1969년, 제2일반산업단지가 1987년이며, 도시첨단산업단지 등은 2009년 이후 준공되었으며, 탄소소재국가산업단지는 2026년 준공될 예정임.

○ 전주제1일반산업단지는 1969년 조성되어 2009년 국토교통부 노후산업단지 재생사업지구로 지정되어 재생사업을 추진하고 있으며, 제2일반산업단지도 준공후 20년이 경과하여 계획적 정비가 필요한 상황임.

○ 현재 전주제1일반산업단지는 재생사업을 통해 기반시설 설치를 통한 근로자 편의성 제고 및 탄소, 부품소재 등 고부가가치형 도시형 첨단산업으로 업종전환 유도계획을 수립하고 있음.

<그림 2-8> 전주시 산업단지 위치 현황



- 산업단지 별 입주업체는 제1일반산업단지가 115개, 제2일반산업단지가 29개, 친환경첨단복합산업단지가 84개, 도시첨단산업단지가 74개 업체가 입주하고 있음.

- 자원순환특화산업단지는 면적이 80,009㎡의 소규모 산업단지로 전주시가 지역 재활용산업의 집적화와 자원순환산업육성을 위하여 조성한 특수목적의 산업단지로 구분되어 있음.

<표 2-7> 전주시 산업단지 현황

구분	산 업 단 지 명	면적(㎡)	준공년도	주요업종	업체수	비고(경과년수)
합 계		**3,913,562**			**316**	
1	제1일반산업단지	1,805,893	1969	섬유, 제지, 음식료	115	56년 (재생사업 지구)
2	제2일반산업단지	687,000	1987	제지, 석유화학, 조립금속업	29	38년
3	친환경 첨단복합(1단계)	291,050	2011	기계, 자동차 등 부품소재	84	14년
4	자원순환특화	80,009	2013	폐기물 수집운반·처리 및 원료재생업	11	12년
5	친환경 첨단복합(3-1단계)	283,693	2013	합성섬유제조업(탄소섬유)	3	12년
6	도시첨단	109,924	2009	지식기반서비스업, 지식기반제조업	74	16년
7	탄소국가산단	655,993	-	탄소관련 제조업	-	조성중

자료 : 국토교통부, 산업입지정보시스템, 2024년 4분기

○ 전주시 내 산업단지는 7개 산업단지로 구분되나 자원순환특화단지를 제외한 6개 산업단지가 지리적으로 인접하여 사실상 하나의 공업지역으로 기능을 수행하고 있음.

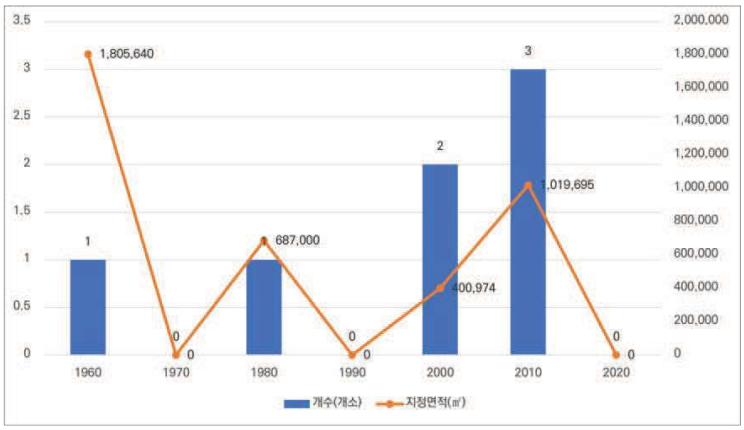
○ 전주시 산업단지는 1969년 준공된 제1일반산업단지에 연접하여 1987년 제2일반산업단지가 조성되었으며, 2010년 이후 기존 산업단지와 연접한 지역에 첨단기업 유치를 목적으로 친환경첨단복합단지 및 도시첨단산업단지가 조성되었음.

○ 탄소소재 국가산업단지는 R&D·기업지원 인프라와 연계한 탄소소재 관련 기업유치를 위한 산업단지로 2026년 준공을 목표로 조성공사가 진행중임.

○ 전주시 산업단지의 연도별 추이는 2024년 후반기 기준 전주시 내 산업단지는 총 7개소로 운영 중인 산업단지가 6개소 조성 중인 산업단지가 1개소임. 그 중 국가산업단지 1개소가 조성 중이며, 일반산업단지 5개소, 도시첨단 산업

단지가 1개소로 구분됨 2020년대 이후로 산업단지는 지정되지 않음.

<그림 2-9> 전주시 산업단지 지정추이



자료:전주시·산업연구원(2024), 전주시 산업단지 활성화 계획 수립연구

나. 전주시 산업단지 가동 현황

○ 전주시 산업단지 주요 업종은 제지, 탄소 관련 제조업 등으로 구성되어 있으며, 2024년 기준 361개 업체가 입주해 있으며, 총 종사자는 5,895명임.

- 전주제1일반산업단지의 주요 업종은 섬유, 제지, 음식료 업종으로 2024년 기준 전체 115개 업체(36.4%), 종사자는 2,538명(43.1%)로 산업단지 내 비중이 가장 높음.
- 전주제2일반산업단지의 주요 업종은 제지, 석유화확, 조립금속업으로 입주기업은 29개 업체(9.2%), 종사자는 1,104명(18.7%)임.
- 친환경첨단복합산업단지(1단계)의 주요 업종은 기계, 자동차 등 부품소재 업종으로 입주기업은 84개 업체(26.6%), 종사자는 1,172명(19.9%)임.
- 친환경첨단복합산업단지(3-1단계)의 주요 업종은 합성섬유제조업(탄소섬유)

으로 ㈜효성을 비롯한 3개 업체(0.9%), 종사자는 504명(8.5%)임.

- 전주도시첨단산업단지의 주요 업종은 지식기반서비스업, 지식기반제조업으로 전체 74개 업체(23.4%), 종사자는 500명(8.5%)임.

- 전주도시첨단산업단지 내 지식산업센터 및 창업보육센터 건립과 준공에 따라 입주기업이 증가추세에 있음.

<표 2-8> 전주시 산업단지별 주요업종 및 업체수 현황

구분	산 업 단 지 명	주요업종	업체수
합 계			**316**
1	제1일반산업단지	섬유, 제지, 음식료	115
2	제2일반산업단지	제지, 석유화학, 조립금속업	29
3	친환경 첨단복합(1단계)	기계, 자동차 등 부품소재	84
4	자원순환특화	폐기물 수집운반·처리 및 원료재생업	11
5	친환경 첨단복합(3-1단계)	합성섬유제조업(탄소섬유)	3
6	도시첨단	지식기반서비스업, 지식기반제조업	74
7	탄소국가산단	탄소관련 제조업	-

자료 : 국토교통부, 산업입지정보시스템, 2024년 4분기

○ 2024년 기준 전주시 산업단지 입주기업은 316개 업체이며 이중 가동업체는 302개 업체로 가동률은 95.6%를 기록하였음.

- 산업단지 규모와 입주기업에서 가장 큰 높은 비중을 차지하는 전주제1일반산업단지는 115개 입주기업 중 110개 업체가 가동 중으로 가동률은 95.7%를 기록함.

- 개별 산업단지의 가동률은 모두 90%를 넘어서 양호한 수준, 전주제2일반산업단지 29개 업체, 친환경첨단복합산업단지(3-1단계)는 3개 업체가 100%로 가동 중에 있음.

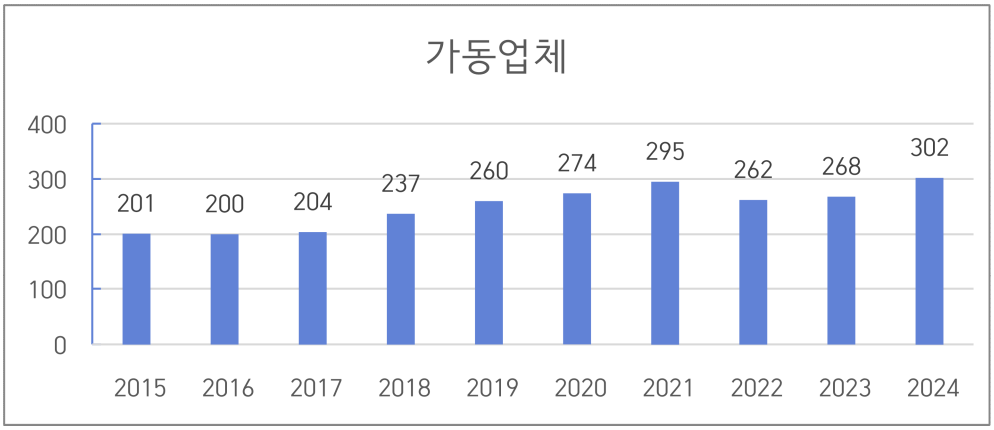
<표 2-9> 전주시 산업단지 가동현황 (단위: ㎡, 개소, 백만원, 천달러)

구 분		준공연도	지정면적	가동현황				
				입주업체	가동업체	고용	생산	수출
국가산단	전주탄소소재국가산업단지	조성중	655,993	-	-	-	-	-
일반산단	전주제1일반산업단지 [재생사업지구]	1969	1,805,640	115	110	2,538	1,971,360	61,124
	전주제2일반산업단지	1987	687,000	29	29	1,104	739,184	332,836
	전주친환경첨단복합산업단지 (1단계)	2011	291,050	84	80	1,172	244,084	34,020
	전주시자원순환특화단지	2013	80,009	11	10	77	43,775	0
	전주친환경첨단복합산업단지 (3-1단계)	2013	283,693	3	3	504	620,808	0
도시첨단	전주도시첨단산업단지	2009	109,924	74	70	500	343,880	4,224
전 체			3,913,309	316	302	5,895	3,963,091	432,204

자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

○ <그림 2-10>은 지난 10년 간 전주산업단지 가동업체 수를 분석한 것임. 2015년부터 산단내 가동업체는 지속적으로 증가하는 추세임. 전주시 산업단지 내 가동 기업체는 2024년 4분기를 기준으로 2023년과 비교하여 34개의 가동업체가 증가하였음. 코로나 극복 시기 이후 산업단지 가동업체가 증가하는 추세라는 것을 확인할 수 있음.

<그림 2-10> 년도별 전주산업단지 가동업체 현황 (단위: 개소)

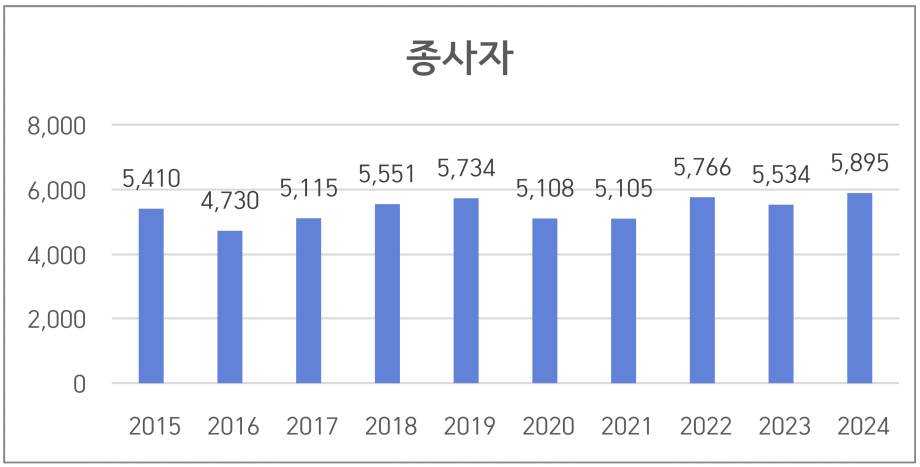


자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

○ 지난 10년간 전주산업단지 내 기업 종사자수는 5천명 대를 유지하는 추세임. 2024년 4분기 기준으로 산업단지 종사자수는 5,895명이 산업단지 내에서 근무하고 있음. 2021년 산업단지 내 종사자수가 감소하다가 2022년부터 증가하고 있음.

○ 전주시 산업단지 내 가동업체와 종사자는 2022년 이후로 점점 증가하고 있는 추세에 있음.

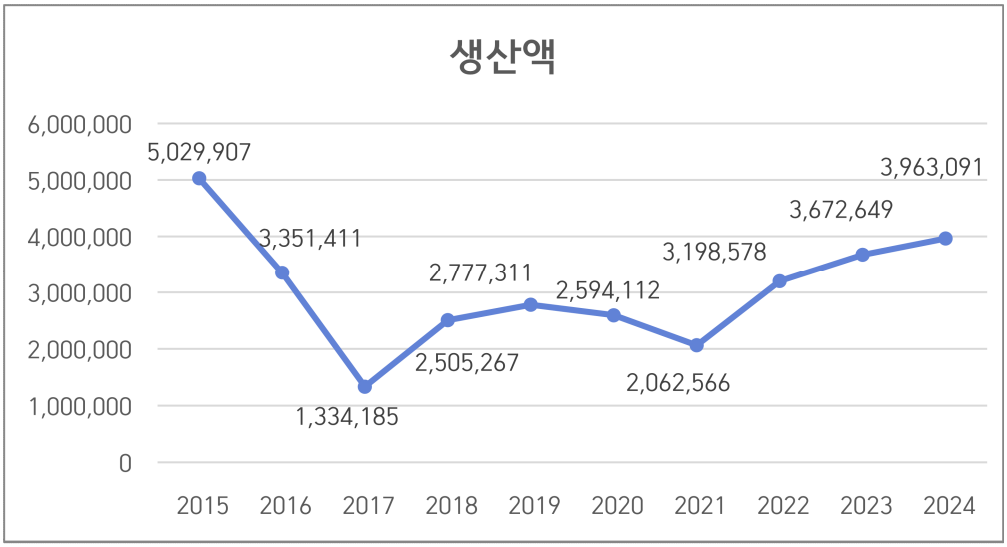
<그림 2-11> 년도별 전주산업단지 종사자수 현황 (단위: 명)



자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

○ 지난 10년간 산업단지 생산액을 살펴보면 2015년 최고 생산액을 달성하고 2017년까지 급감하였음. 이후 2021년까지 2조원대를 머무르다 2022년부터 3조 1천 9백억원을 도달한 이후 최근까지 생산액이 증가하고 있음. 가동업체와 종사자 수가 증가함에 따라 누계생산액도 21년부터 계속 증가하고 있는 추세임. 2024년 4분기 누계생산액은 3조 9천억원임.

<그림 2-12> 년도별 전주산업단지 생산액 (단위: 백만원)

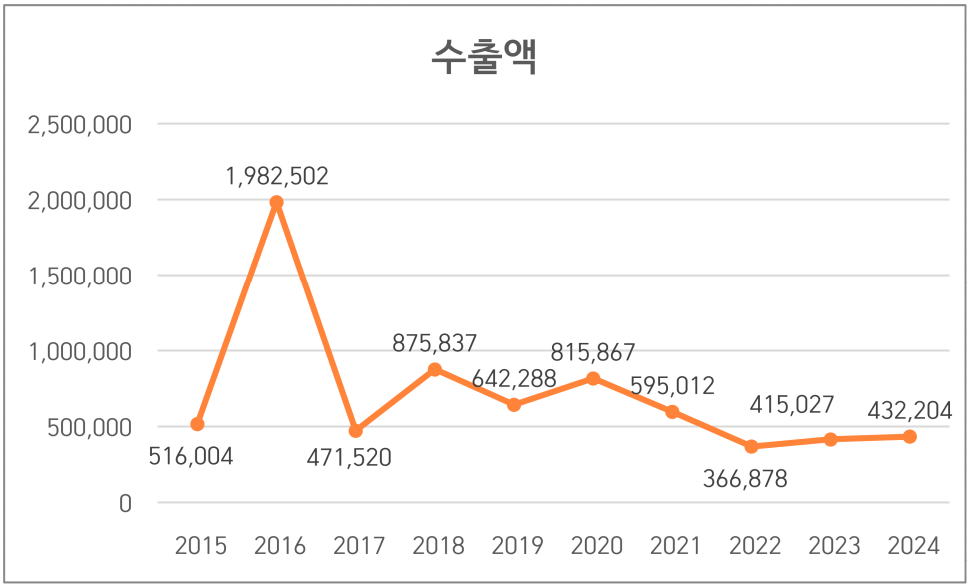


자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

○ <그림 2-13>은 지난 10년간 전주산업단지의 수출액의 추세를 분석한 자료임. 2016년에 최고 수출액(19억8천달러)를 달성한 이후 2018년부터 수출액이 지속적으로 감소하는 추세에 있음. 2024년 4분기 수출액으로는 4억 3천 달러임. 수출액의 증가폭은 다소 더딘 것을 확인할 수 있음.

○ 지난 10년간 전주산업단지는 가동업체, 종사자수, 생산액이 증가하는 추세라는 것을 확인할 수 있으며, 수출액은 지속적으로 감소하는 추세라는 것도 역시 확인할수 있음. 수출액의 감소에 따라 전주시 산업단지의 글로벌 경쟁력 제고를 위한 노력이 필요하다고 할 수 있겠음.

<그림 2-13> 년도별 전주산업단지 수출액 (단위: 천달러)



자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

다. 전주시 산업단지별 가동 현황

○ 제1일반산업단지는 전주시에서 운영 중인 산업단지 중 규모가 가장 큰 단지임. 그러나 2019년부터 산업단지의 가동업체와 종사자, 수출액은 감소하였음. 2019년 기준 증감(2024-2019)을 보면, 가동업체 15개소, 종사자수 824명, 누계수출액 5억 2달러가 감소하였음. 생산액은 5천 8백억원 가량 증가한 것으로 나타남.

<표 2-10> 전주제1일반산업단지 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2019
가동업체(개소)	125	128	146	98	100	110	-15
종사자수(명)	3,362	2,863	2,860	2,616	2,609	2,538	-824
누계생산액(백만원)	1,387,476	1,307,010	856,680	1,300,238	1,706,149	1,971,360	583,884
누계수출액(천달러)	573,796	472,893	284,576	62,490	61,124	61,124	-512,672

자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

○ 제2일반산업단지는 2019년과 2024년을 비교할때 가동업체, 종사자수, 수출액이 증가하였음. 2019년 대비 증감(2024-2019)을 살펴보면 가동업체는 4개, 종사자수는 111명, 누계수출액은 2억 9천달러가 증가한 것으로 나타남. 누계생산액은 1,680억원이 감소한 것으로 나타남.

<표 2-11> 전주제2일반산업단지 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2019
가동업체(개소)	25	27	30	26	26	29	4
종사자수(명)	993	872	872	1,087	1,034	1,104	111
누계생산액(백만원)	907,487	694,414	614,310	685,956	725,433	739,184	-168,303
누계수출액(천달러)	36,824	304,730	272,192	266,144	315,659	332,836	296,012

○ 전주친환경첨단복합산업단지는 최근 5년간 가동업체, 종사자, 생산액, 수출액 모두가 증가하는 추세로 나타남. 가동업체는 2019년과 비교하여 1단계, 3-1단계를 포함하여 34개가 증가하였으며, 종사자수는 716명의 고용이 이루어졌음. 생산액 또한 증가하였고, 3-1단계는 아직 누계수출액이 집계되지 않는 상황임.

<표 2-12> 전주친환경첨단복합단지(1단계, 3-1단계) 연도별 운영 현황

전주친환경첨단복합(1단계)							
구분	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2024-2019**
가동업체(개소)	47	47	47	61	70	80	33
종사자수(명)	960	935	935	1,156	1,141	1,172	212
누계생산액(백만원)	215,342	244,084	244,084	244,084	244,084	244,084	28,742
누계수출액(천달러)	27,779	34,020	34,020	34,020	34,020	34,020	6,241
전주친환경첨단복합(3-1단계)							
구분	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2024-2019**
가동업체(개소)	2	2	2	3	3	3	1
종사자수(명)	-	-	-	211	211	504	504
누계생산액(백만원)	-	-	-	620,808	620,808	620,808	620,808
누계수출액(천달러)	-	-	-	-	-	-	-

○ 전주도시첨단산업단지 역시 가동업체, 종사자수, 생산액, 수출액이 증가한 것으로 나타남. 2019년과 비교한 증감(2024-2019)을 보면, 가동업체 14개소, 종사자수 135명, 생산액 8백억, 수출액 33만달러가 증가하였음.

<표 2-13> 전주도시첨단산업단지 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2019
가동업체(개소)	56	62	62	64	59	70	14
종사자수(명)	365	387	387	619	468	500	135
누계생산액(백만원)	262,991	343,884	343,884	343,884	343,881	343,880	80,889
누계수출액(천달러)	3,889	4,224	4,224	4,224	4,224	4,224	335

<표 2-14> 전주자원순환특화단지 연도별 운영 현황

구분	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2024-2019**
가동업체(개소)	5	8	8	10	10	10	5
종사자수(명)	54	51	51	77	71	77	23
누계생산액(백만원)	4,015	4,720	3,608	3,608	32,294	43,775	39,760
누계수출액(천달러)	-	-	-	-	-	-	-

○ 전주자원순화특화단지에서도 가동업체와 종사자수, 생산액이 증가한 것을 확인할 수 있음. 자원순화특화단지의 수출액은 집계되지 않음.

4. 완주군 산업단지 현황 분석

가. 완주군 산업단지 지정 현황

○ 완주군 내 산업단지는 총 4개소(완주 일반산업단지, 전주과학산업연구단지, 완주테크노밸리 일반산업단지, 완주테크노밸리 제2일반산업단지)로 지정되어 있으며, 전주시와 인접한 봉동읍 일원을 중심으로 대규모 공업지역이 형성되어 있음.

○ 산업단지별 지정 면적은 완주 일반산업단지가 3,359,000㎡로 가장 넓은 면적으로 지정되어 있으며, 전주과학산업연구단지(3,074,000㎡), 완주테크노밸리 제2일반산업단지(2,110,000㎡), 완주테크노밸리 일반산업단지(1,311,000㎡) 순임. 전체 면적 합계는 약 9,854,000㎡에 달함.

<표 2-15> 완주군 산업단지 현황 (단위 : 개, 천㎡, 년)

구분	단지명	면적	준공연도	주요업종	업체수	비고(경과년수)
합계		**9,854**			**438**	
1	완주	3,359	1994	자동차,기계,전기전자,화학	85	31년
2	전주과학	3,074	2001	반도체, 나노소재, 첨단부품, 탄소섬유	222	24년
3	완주테크노밸리	1,311	2014	탄소소재, 첨단부품소재, 자동차, 기계	114	11년
4	완주테크노밸리(2단계)	2,110	2023	자동차 및 트레일러 제조업, 창고 및 운송관련 서비스업	17	2년

○ 산업단지별 조성 연도는 완주 일반산업단지가 1994년으로 가장 먼저 준공되었으며, 전주과학산업연구단지가 2001년, 완주테크노밸리 일반산업단지가 2014년 준공되었음. 가장 최근인 2023년에는 완주테크노밸리 제2일반산업단지가 준공되어 기업 입주가 진행 중임.

○ 완주군 산업단지는 1994년 조성된 완주 일반산업단지를 중심으로, 2000년대 이후 첨단 부품 소재 및 R&D 기능을 강화하기 위해 전주과학산업연구단지가 조성되었으며, 이후 테크노밸리 1, 2단계 확장을 통해 자동차, 기계, 탄소 등 주력 산업의 집적화를 꾀하고 있음.

<그림 2-14> 완주군 산업단지 위치 현황



자료: 완주군 홈페이지

나. 완주군 산업단지 가동 현황

○ 완주군 산업단지의 주요 업종은 자동차, 기계, 전기·전자, 탄소소재 등으로 구성되어 있으며, 2024년 4분기 기준 총 438개 업체가 입주해 있고 이 중 425개 업체가 가동 중임. 총 종사자는 17,196명이 근무하고 있음.

<표 2-16> 완주군 산업단지별 주요업종 및 업체수 현황

구분	산 업 단 지 명	주요업종	업체수
합 계			**425**
1	완주	자동차,기계,전기전자,화학	85
2	전주과학	반도체, 나노소재, 첨단부품, 탄소섬유	217
3	완주테크노밸리	탄소소재, 첨단부품소재, 자동차, 기계	106
4	완주테크노밸리(2단계)	자동차 및 트레일러 제조업, 창고 및 운송관련 서비스업	17

자료 : 국토교통부, 산업입지정보시스템, 2024년 4분기

<표 2-17> 완주군 산업단지 가동현황 (단위: 천㎡, 개소, 백만원, 천달러)

구 분		준공연도	지정면적	가동현황				
				입주업체	가동업체	고용	생산	수출
일반산단	완주	1994	3,359	85	85	10,248	13,469,630	3,008,265
	전주과학	2001	3,074	222	217	4,761	8,655,310	395,670
	완주테크노밸리	2014	1,311	114	106	1,871	4,050,489	812,350
	완주테크노밸리(2단계)	2023	2,110	17	17	316	0	0
전 체			9,854	438	425	17,196	26,175,429	4,216,285

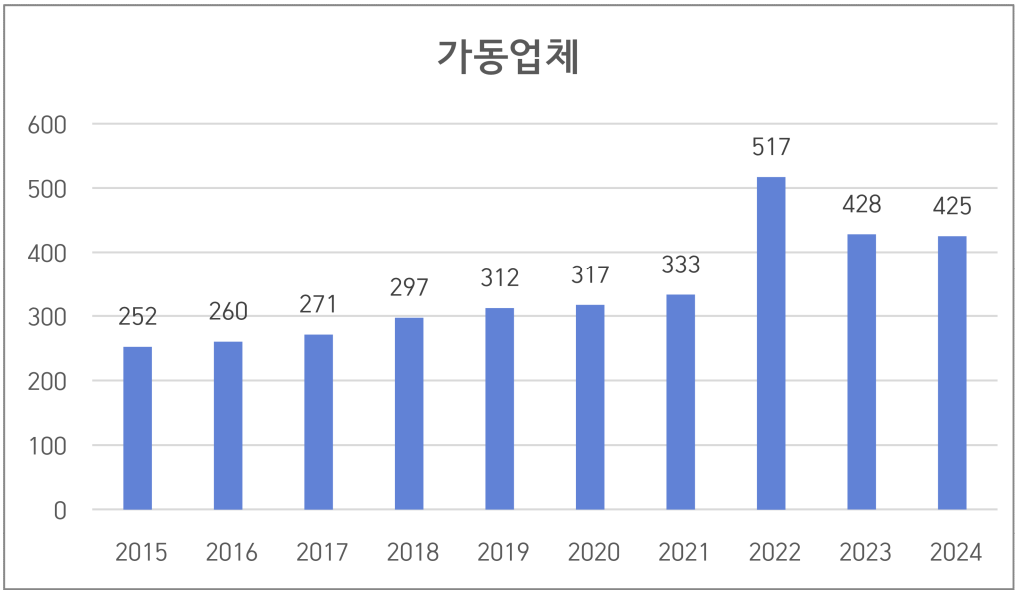
자료: 한국산업단지공단, 2024년 4분기 전국산업단지현황

○ 완주 일반산업단지는 자동차, 기계, 전기·전자, 화학 업종이 주를 이루며 85개 업체가 입주해 있음.

○ 전주과학산업연구단지는 반도체, 나노소재, 첨단부품, 탄소섬유 등 고부가가치 업종을 중심으로 222개 업체가 입주하여 완주 산단 중 가장 많은 기업이 위치함.

○ 완주테크노밸리(1단계)는 탄소소재, 첨단부품소재, 자동차 등을 중심으로 114개 업체가 입주해 있으며, 최근 조성된 2단계는 자동차 및 물류 관련 서비스업을 중심으로 17개 업체가 입주하였음.

<그림 2-15> 연도별 완주산업단지 가동업체 현황 (단위: 개소)

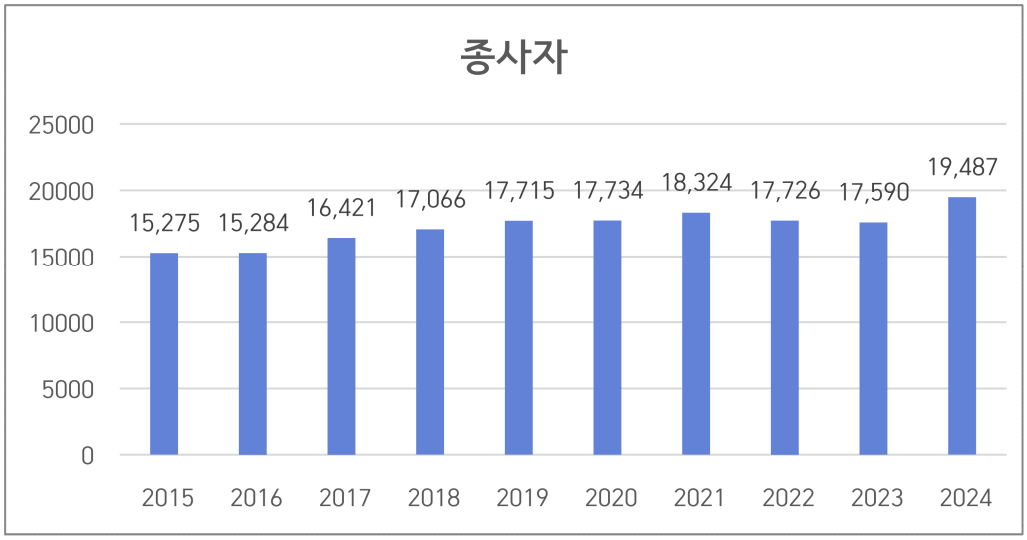


자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

○ 지난 10년간 완주 산업단지 가동업체 추이를 분석해 보면, 2015년 252개소에서 지속적으로 증가하여 2024년 425개소로 확대되었음. 특히 2022년에는 517개소로 급증했던 이력이 있으며, 전반적으로 우상향 추세를 보임.

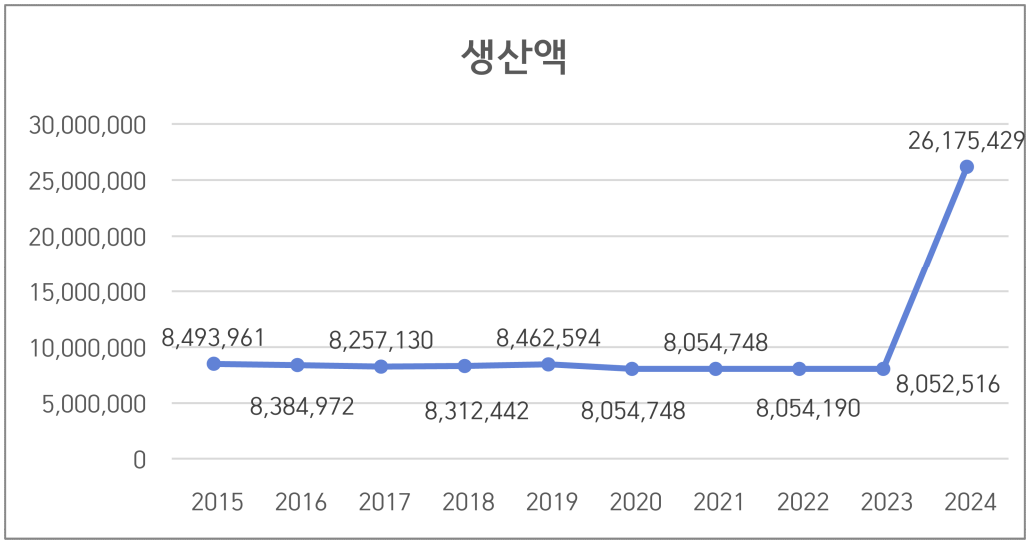
○ 종사자 수 역시 꾸준한 증가세를 보이고 있음. 2015년 15,275명 수준이었던 종사자는 2024년 19,487명으로 약 4천 명 이상 증가하였음. 이는 산업단지의 확장과 기업 유치가 고용 창출로 이어진 것으로 볼 수 있음.

<그림 2-16> 연도별 완주산업단지 종사자수 현황 (단위: 명)



자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

<그림 2-17> 연도별 완주산업단지 생산액 (단위: 백만원)

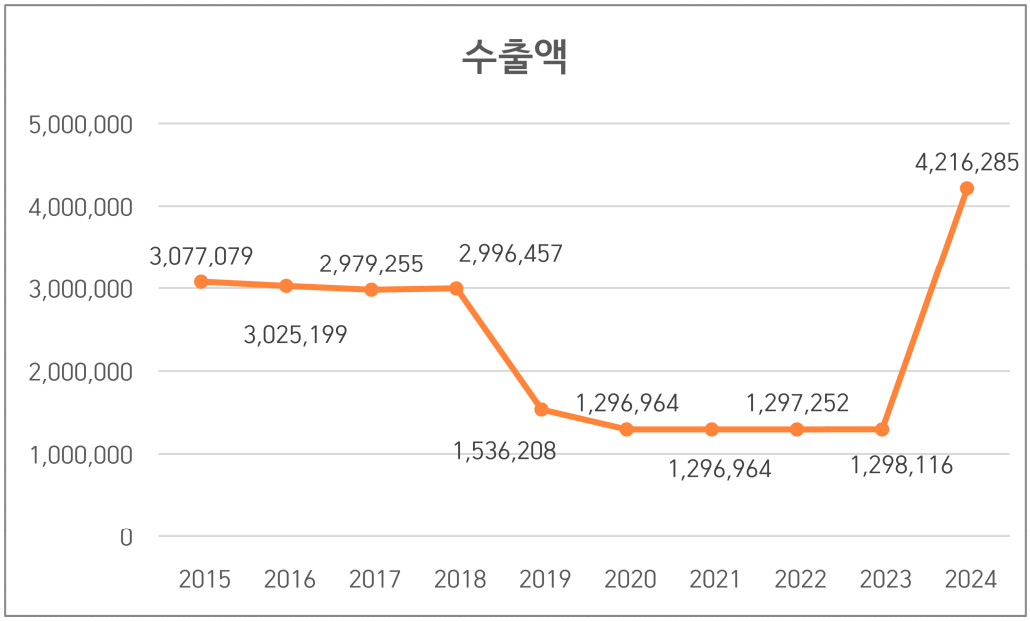


자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

○ 생산액 변화를 살펴보면, 2015년부터 2023년까지는 약 8조원대를 유지하며 횡보하는 모습을 보였으나, 2024년 4분기 기준 누계생산액이 26조 1,754억원으로 전년 대비 폭발적으로 증가하였음.

○ 수출액 또한 2019년 이후 12억~15억 달러 수준에서 정체되어 있었으나, 2024년 들어 42억 1,628만 달러를 기록하며 2023년(12억 9,811만 달러) 대비 3배 이상 급증한 것으로 나타남. 이는 주력 산업의 회복과 신규 산단 가동 본격화에 기인한 것으로 분석됨.

<그림 2-18> 연도별 완주산업단지 수출액 (단위: 천달러)



자료: 한국산업단지공단, 전국산업단지현황자료(각년도별 4분기기준)

다. 완주군 산업단지별 가동 현황

○ 완주 일반산업단지는 완주군 산업 기반의 핵심 역할을 수행하고 있음. 2019년과 2024년을 비교할 때 가동업체는 83개에서 85개로 2개사 증가에 그쳤으나, 종사자 수는 313명 증가하였음. 특히 누계생산액은 2019년 약 5.2조 원에서 2024년 약 13.4조 원으로 8.2조 원 이상 급증하였으며, 수출액 또한 18억 달러 이상 증가하여 괄목할 만한 성장을 보임.

<표 2-18> 완주 일반산업단지 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2019
가동업체(개소)	83	83	81	81	80	85	2
종사자수(명)	10,602	10,602	10,337	10,352	10,174	10,915	313
누계생산액 (백만원)	5,210,334	4,144,520	4,144,520	4,144,520	4,144,520	13,469,630	8,259,296
누계수출액 (천달러)	1,182,151	925,620	925,620	925,620	925,620	3,008,265	1,826,114

○ 전주과학산업연구단지는 기업 유치가 가장 활발한 곳으로, 2019년 대비 2024년 가동업체는 52개소(165개→217개), 종사자 수는 627명(5,326명→5,953명) 증가하였음. 생산액 또한 2019년 약 2.2조 원에서 2024년 8.6조 원으로 약 6.3조 원 증가하며 첨단산업의 성장세를 입증함.

<표 2-19> 전주과학산업연구단지 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2019
가동업체(개소)	165	170	184	225	229	217	52
종사자수(명)	5,326	5,345	5,888	4,918	4,944	5,953	627
누계생산액 (백만원)	2,265,617	2,669,776	2,669,776	2,664,442	2,648,440	8,655,310	6,389,693
누계수출액 (천달러)	158,056	120,984	120,984	121,602	123,456	395,670	237,614

<표 2-20> 완주테크노밸리 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2019
가동업체(개소)	64	64	67	205	108	106	42
종사자수(명)	1,787	1,787	2,099	2,383	2,295	2,244	457
누계생산액 (백만원)	986,643	1,240,452	1,240,452	1,245,228	1,259,556	4,050,489	3,063,846
누계수출액 (천달러)	196,001	250,360	250,360	250,030	249,040	812,350	616,349

○ 완주테크노밸리(1단계) 역시 성장세를 유지하고 있음. 2019년 대비 가동업체는 42개소, 종사자는 457명 증가하였음. 생산액은 2019년 9,866억 원에서 2024년 4조 504억 원으로 4배 이상 증가하였으며, 수출액도 1.9억 달러에서 8.1억 달러로 크게 확대되었음.

<표 2-21> 완주테크노밸리(2단계) 연도별 운영 현황

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024-2023
가동업체(개소)	-	-	1	6	11	17	6
종사자수(명)	-	-	-	73	177	375	198
누계생산액 (백만원)	-	-	-	-	-	0	-
누계수출액 (천달러)	-	-	-	-	-	0	-

○ 완주테크노밸리(2단계)는 2023년 준공 이후 본격적인 입주가 시작되는 단계임. 2024년 기준 17개 업체가 가동 중이며 375명의 고용이 창출되었음. 아직 생산액 및 수출액 집계는 되지 않았으나, 향후 기업 입주 완료 시 지역 경제에 기여할 것으로 기대됨.

5. 전주·완주 산업단지 현황 분석 요약 및 시사점

가. 전주·완주 산업단지 현황 요약

○ (전북 산업단지 위상 및 특성) 전북지역 산업단지는 총 90개로, 전국 시도 중 하위권에 속하는 규모임. 특히 가동업체 수는 충청권이나 전남보다 많지만, 고용·생산·수출 실적은 현저히 낮아 기업규모가 영세하고 부가가치 창출력이 낮은 구조적 한계를 보임. 최근 5년(2019~2024)간 입주업체와 고용은 소폭 증가했으나, 전국 평균 대비 성장세는 더딘 편임.

○ (전주 산업단지: 정체와 노후화) 전주 산단은 1969년 조성된 제1산단을 중심으로 노후화가 진행 중임. 최근 10년간 가동업체와 종사자 수는 증가 추세이나, 수출액은 2016년 정점 이후 지속적으로 감소하여 2024년에는 4억 3천만 달러 수준에 그침. 이는 전통 제조업 중심의 산업 구조가 글로벌 경쟁력을 잃어가고 있음을 시사함. 다만, 탄소국가산단 조성 등 신산업 전환을 위한 노력이 진행 중임.

○ (완주 산업단지: 성장과 확장) 완주 산단은 1994년 일반산단 조성을 시작으로 과학산업연구단지, 테크노밸리 등 지속적인 확장을 거듭하며 전북 내 핵심 산업 거점으로 성장함. 최근 5년간 생산액이 8조 원대에서 26조 원대로 3배 이상 폭증하고, 수출액 또한 3배 이상 급증하는 등 비약적인 성장세를 보임. 특히 테크노밸리 2단계 등 신규 산단의 가동 본격화가 이러한 성장을 견인하고 있음.

나. 현황 분석 시사점

○ 본 현황 분석 결과를 종합하여 전주·완주 산업단지의 산업적 위치와 성장 잠재력을 진단하고, 향후 발전 방향에 대한 시사점을 다음과 같이 도출함.

○ 전주 산단은 구조 고도화와 체질 개선이 시급하다고 할 수 있음. 노후화된 시설과 감소하는 수출 경쟁력은 전주 산단의 위기를 보여주는 지표임. 단순 제조업 위주에서 벗어나 탄소, 친환경 첨단 복합 등 고부가가치 산업으로의 전환이 이루어져

함. 특히 감소하는 수출액을 회복하기 위한 글로벌 시장 개척 지원과 R&D 역량 강화가 필수적이라 하겠음.

○ 완주 산단은 성장 관리와 정주 여건 확충에 집중해야 함. 생산과 수출의 폭발적인 성장은 고무적이나, 이에 걸맞은 인력 수급과 정주 환경 조성은 과제로 남아 있음. 급증하는 기업 수요에 대응하여 교통, 주거, 편의시설 등 인프라를 확충함으로써, 성장의 과실이 지역 내 고용 창출과 인구 유입으로 이어지도록 하는 선순환 구조를 만들어야 함.

○ 규모의 경제 실현을 위한 기업 육성 전략이 필요함. 전북 산단 기업들이 타 시도 대비 영세한 규모에 머물러 있는 점은 극복해야 할 과제임. 중소기업이 중견기업으로 성장할 수 있는 사다리 정책을 강화해 나갈 필요가 있음.

제3장

전주·완주 산업단지 설문조사 분석

1. 설문조사 개요 및 결과 분석

가. 조사 목적 및 개요

○ 본 조사는 전북 산업단지 근로자 중 27%가 근무하고 있는 전주와 완주 산업단지 청년을 대상으로 실태조사를 실시하였음. 청년 근로자의 고용환경 실태를 조사함으로써 청년친화적 일터 환경을 조성하기 위한 정책적 기초자료를 확보하기 위하여 추진하였음.

○ 조사대상: 전주와 완주 주요 산업단지를 소재하고 있는 기업에서 근무하고 있는 청년근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였음.

– 전주시「청년희망도시 구축을 위한 조례」에서는 청년을 18세 이상 39세 이하의 사람으로 정의하고 있고, 완주군 「청년 기본 조례」에서는 만 18세이상 45세 이하 주민을 청년으로 정하고 있음. 추가로 무주·순창은 18세~49세, 정읍·진안·고창·부안은 18세~45세를 청년으로 규정하고 있음.

– 따라서 본조사에서 설문조사 대상을 만 18세~49세까지 연령을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 20대, 30대 청년에 중점을 두어 설정된 과업에 따라 만 40세~49세 대상에 대해서는 설문응답 수(만40세~45세: 40부, 만 46세~49세: 40부)를 제한하여 실시하였음.

○ 설문방식: 온라인(URL, QR코드)방식을 활용하여 조사를 진행함.

○ 설문기간: 조사설계 및 표본추출, 설문조사 항목 구성 및 구성된 설문 항목에 대한 파일럿테스트 후 2025년 8월 25일부터 10월 26일까지 조사를 실시하였음.

○ 설문참여 및 표본크기: 설문 참여는 전주·완주 포함 총 378명이 참여하였으며, 이 중 설문조사에 활용이 어려운 설문지 29부를 제외하고 설문 응답지 349부를 활용하여 설문분석을 실시하였음.

나. 설문조사 결과

1) 응답자 기초분석

○ 본 설문조사의 참여한 전체 응답자는 총 349명임. 응답자 중 남성은 70.8%(247명), 여성은 29.2%(102명)의 비중으로 응답하였음. 제조업 중심의 산업단지 특성을 고려하면 남성 응답자 수가 높은 것이 자연스럽게 설문조사에서도 나타남.

<표 3-1> 전체 응답자 기초분석 (단위:명)

구분		명	구성비율(%)
전체		349	100
성별	남성	247	70.8
	여성	102	29.2
연령	만 18세 ~ 24세	7	2.0
	만 25세 ~ 29세	106	30.4
	만 30세 ~ 34세	107	30.7
	만 35세 ~ 39세	57	16.3
	만 40세 ~ 45세	40	11.5
	만 46세 ~ 49세	32	9.2

구분			명	구성비율(%)
최종 학력	고등학교 졸업 이하		28	8.0
	전문대학(2·3년제) 졸업		84	24.1
	4년제 대학교 졸업		226	64.8
	대학원 졸업 이상(석사 이상)		11	3.2
지역	전주		169	48.4
	완주		180	51.6
산업 단지 (전주)	전주 제1일반산업단지		72	20.6
	전주 제2일반산업단지		52	14.9
	친환경첨단복합(1단계)		13	3.7
	전주친환경첨단복합(3-1단계)		5	1.4
	전주 도시첨단		5	1.4
	전주 태평지구		2	0.6
	전주 벤처단지		20	5.7
산업 단지 (완주)	완주일반산업단지		141	40.4
	완주테크노밸리(1단계)		16	4.6
	완주테크노밸리(2단계)		7	2.0
	전주과학산업연구단지		16	4.6
고용 형태	정규직		321	92.0
	비정규직	무기계약직	16	4.6
		기간제계약직	6	1.7
		파견, 용역, 도급(소사장), 하청	4	1.1
		시간제(파트타임), 아르바이트	2	0.6
기업 규모	5명 미만		18	5.2
	5명 ~ 9명		18	5.2
	10명 ~ 29명		29	8.3
	30명 ~ 49명		32	9.2
	50명 ~ 99명		64	18.3
	100명 ~ 199명		92	26.4
	200명 ~ 299명		62	17.8
	300명 이상		34	9.7

○ 연령별로는 만 30세~34세가 30.7%(107명), 만 25세~29세가 30.4%(106명)로 가장 많은 응답을 보였으며, 전체 설문 응답자 중 39세 이하 연령 응답 비중은 79.4%에 해당함. 다만 만 18세~24세 연령의 응답은 2%(7부)에 그침.

○ 최종학력은 4년제 대학교 졸업이 64.8%(226명)로 가장 많이 응답하였으며, 전문대학 24.1%(84명), 고등학교 졸업 8%(28명), 석사이상 인력은 3.2%(11명)가 응답한 것으로 나타남.

○ 지역별, 산업단지별 응답 현황을 살펴보면, 전주는 48.4%(169명), 완주는 51.6%(180명)의 비중으로 응답하였음. 전주산업단지에서는 전주제1일반산업단지가 20.6%(72명)로 가장 많은 응답자 비중을 차지하고 있음. 다음으로 전주제2일반산업단지 14.9%(52명), 전주벤처단지 5.7%(20명), 친환경첨단복합(1단계) 3.7%(13명) 순으로 나타남. 완주산업단지는 완주일반산업단지 40.4%(141명)가 응답하였으며, 완주테크노밸리(1단계)와 전주과학산업연구단지가 각각 4.6%(16명)가 응답하였음.

○ 고용형태별 응답자는 정규직이 92%(321명)의 비율로 나타났으며, 비정규직은 무기계약직이 4.6%(16명), 기간제계약직 1.7%(6명), 파견·용역·도급(소사장)·하청 1.1%(4명), 시간제(파트타임)·아르바이트가 0.6%(2명)로 응답한 것으로 집계됨.

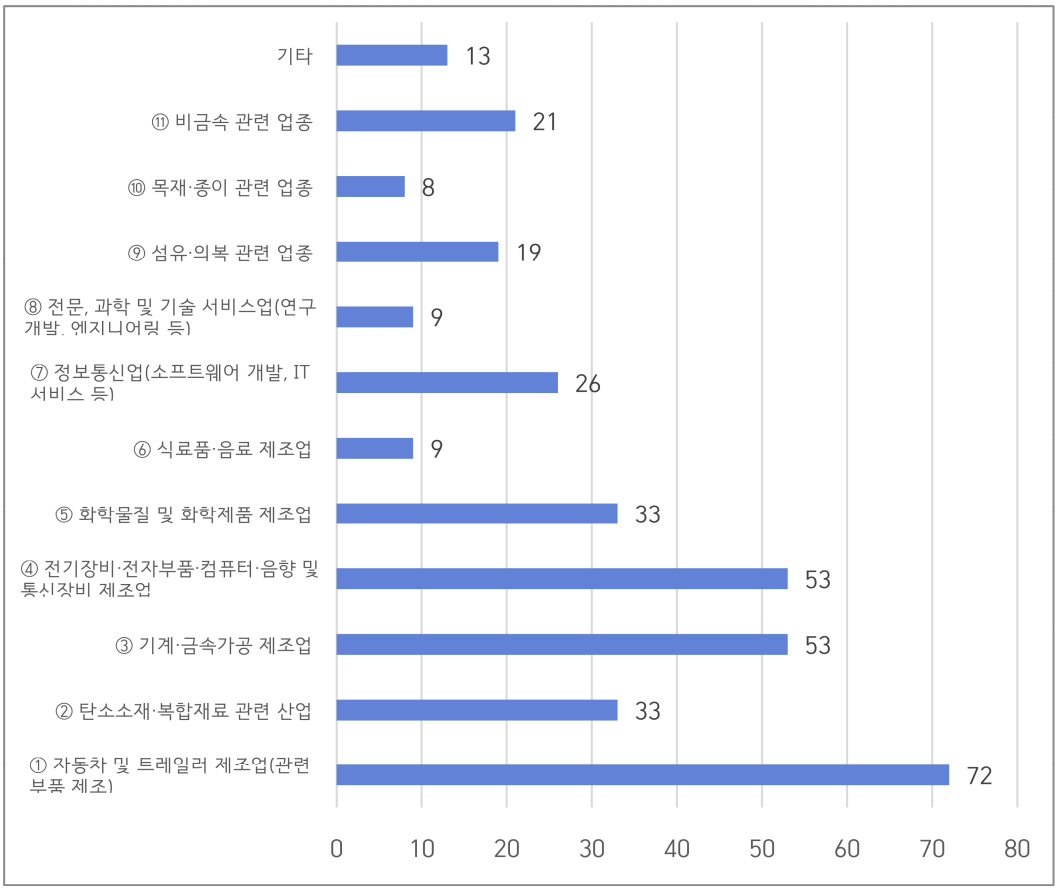
○ 기업규모별 응답자 비율은 100명~199명 기업규모 응답자가 26.4%(92명)로 가장 많은 응답을 보였음. 다음으로 50명~99명 기업규모 응답자는 18.3%(64명), 200명~299명 기업규모에서는 17.8%(62명), 300명 이상 기업(9.7%, 34명), 30명~49명 기업(9.2%, 32명), 10명~29명 규모(8.3%, 29명), 5명 미만, 5명~9명 미만의 규모(각 5.2%, 18명) 순으로 응답이 나타났음.

2) 근로 형태 및 근로 조건

○ 전체 응답자 349명 중 자동차 및 트레일러 제조업(관련 부품제조)가 20.6%(72명)로 가장 많은 비율을 보였으며, 다음으로 기계·금속가공 제조업, 전기장비·전자부품·컴퓨터·음향 및 통신장비 제조업이 각각 15.2%(53명)로 많은 응답을 보

였음. 탄소소재·복합재료 관련산업, 화학물질 및 화학제품 제조업(각각 9.5%, 33명), 정보통신업(소프트웨어개발·IT서비스등)(7.4%, 26명), 비금속관련 업종(6%, 21명)의 순으로 응답비율을 보였음.

<그림 3-1> 종사업종 (N=349) (단위: 명)



○ 해당 설문조사에 응답한 전주·완주 산업단지에서 근무하고 있는 응답자 직무 현황은 사무관리직이 45.3%(158명), 생산직이 40.4%(141명), 연구/개발직이 11.7%(41명)의 비중 순서로 나타났음

○ 현직장에서 근속기간을 분석한 결과 5년 이상 ~ 10년 미만 기간 동안 근속한 근무자가 26.9%(94명), 그다음으로 1년 이상 ~ 3년 미만 근무자는 26.4%(92명) 순으로 가장 많이 나타났음.

○ 직무별 현직장 근속연수를 살펴보면, 사무관리직은 전체 대비 1년 이상~3년 미만이 12.9%(45명), 10년 이상~20년 미만이 8.9%(31명)로 나타났음. 생산직에서는 5년 이상~10년 미만 근속한 근무자가 전체 대비 16.3%(57명)로 가장 많은 응답을 보였으며, 다음으로는 10년이상~20년미만 7.2%(25명), 3년이상~5년미만 근무자는 6.9%(24명), 1년이상~3년미만 근무자(6.6%, 23명)의 순서로 나타났음.

<표 3-2> 직무별 현재 직장 근속연수

구분		1년 미만	1년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상 ~ 5년 미만	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상 ~ 20년 미만	20년 이상	전체
사무관리직	빈도(명)	23	45	27	28	31	4	158
	비중(%)	6.6%	12.9%	7.7%	8.0%	8.9%	1.1%	45.3%
생산직	빈도(명)	7	23	24	57	25	5	141
	비중(%)	2.0%	6.6%	6.9%	16.3%	7.2%	1.4%	40.4%
영업직/서비스직	빈도(명)	0	1	1	0	1	0	3
	비중(%)	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.9%
연구/개발직	빈도(명)	6	23	1	8	3	0	41
	비중(%)	1.7%	6.6%	0.3%	2.3%	0.9%	0.0%	11.7%
단순노무직(건설, 운송, 청소, 경비, 가사 등)	빈도(명)	1	0	0	0	0	0	1
	비중(%)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
기타	빈도(명)	2	0	1	1	1	0	5
	비중(%)	0.6%	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	1.4%
전체	빈도(명)	39	92	54	94	61	9	349
	비중(%)	11.2%	26.4%	15.5%	26.9%	17.5%	2.6%	100.0%

○ 직종별 입사 및 채용경로를 살펴보면 잡코리아, 사람인 등 온라인 민간 구인구직 사이트를 이용하여 입사한 근무자가 54.7%(191명)로 가장 높은 비율로 나타났음. 다음으로 지인, 가족, 선후배 등 개인적 인맥 추천으로 입사한 근무자가 18.6%(65명)로 비교적 높은 비중을 보이고 있음. 다음으로 기업홈페이지를 이용한 자체 채용 공고를 통해 입사한 근무자는 9.5%(33명), 학교추천 또는 취업지원센터(7.4%, 26명), 고용노동부,워크넷 등 공공취업지원 서비스(7.4%, 26명)를

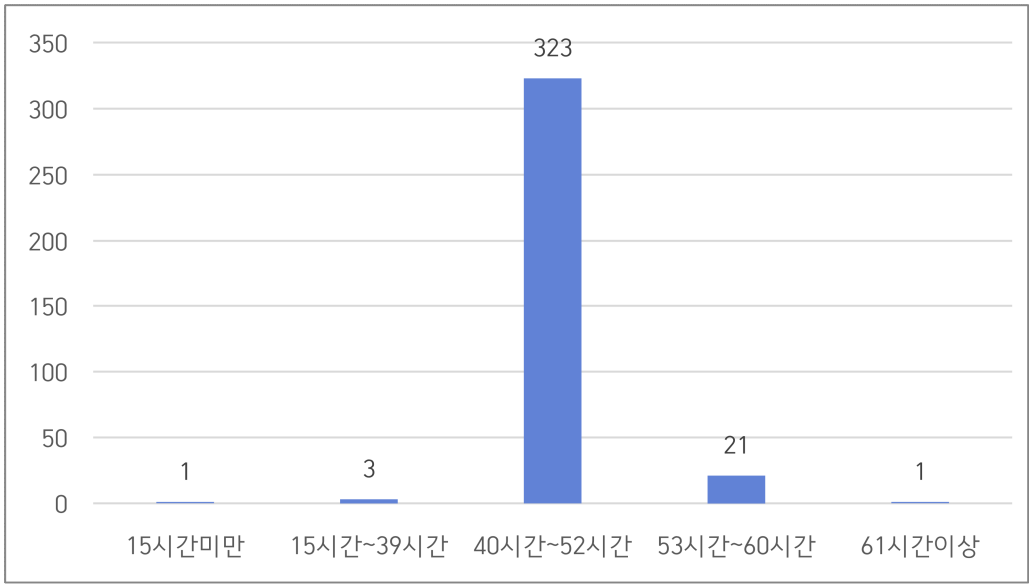
통하여 입사한 근무자가 그 다음으로 비중이 높게 나타났음. 개인적 인맥추천에 의한 입사경로가 공공취업지원서비스에 의한 입사 경로보다 비교적 높은 비율로 나타났음.

<표 3-3> 직무별 채용경로

구분		취업포털 온라인 구인구직 사이트	기업 홈페이지(자체 채용공고)	학교 추천 또는 취업지원센터	고용노동부, 워크넷 등 공공취업지원서비스	지인, 가족, 선후배 등 개인적 인맥 추천	산업단지 내 현장채용박람회 또는 채용설명회	인턴십, 현장실습, 산학협력 프로그램	기타	전체
사무관리직	빈도(명)	92	12	6	11	35	0	1	1	158
	비중(%)	26.4%	3.4%	1.7%	3.2%	10.0%	0.0%	0.3%	0.3%	45.3%
생산직	빈도(명)	79	17	5	13	25	0	0	2	141
	비중(%)	22.6%	4.9%	1.4%	3.7%	7.2%	0.0%	0.0%	0.6%	40.4%
영업직/서비스직	빈도(명)	1	0	1	0	1	0	0	0	3
	비중(%)	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
연구/개발직	빈도(명)	15	4	13	2	3	1	3	0	41
	비중(%)	4.3%	1.1%	3.7%	0.6%	0.9%	0.3%	0.9%	0.0%	11.7%
단순노무직	빈도(명)	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	비중(%)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
기타	빈도(명)	3	0	1	0	1	0	0	0	5
	비중(%)	0.9%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
전체	빈도(명)	191	33	26	26	65	1	4	3	349
	비중(%)	54.7%	9.5%	7.4%	7.4%	18.6%	0.3%	1.1%	0.9%	100.0%

○ 주단위 평균 근무시간을 분석한 결과, 40시간~52시간 근무를 하고 있다고 응답한 근무자가 323명(92.6%)으로 압도적으로 높게 나타났음. 다음으로 53시간~60시간 근무하고 있다는 근무자도 21명(6%)으로 나타났음. 이는 본 설문조사 결과로 볼 때, 법정 근로시간이 산단내에 근무시간으로 자리잡고 있는 상황으로 볼 수 있겠음.

<그림 3-2> 주평균 근무시간 (N=349) (단위: 명)



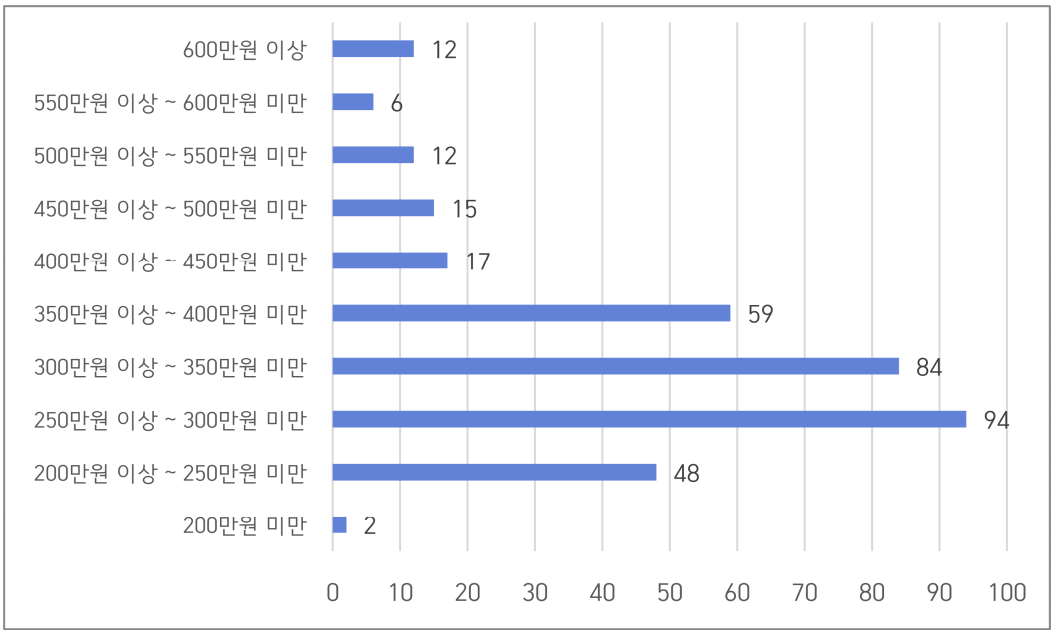
<표 3-4> 직무별 주평균 근무시간

구분		15시간 미만	15시간~ 39시간	40시간~ 52시간	53시간~ 60시간	61시간 이상	전체
사무관리직	빈도(명)	0	1	152	4	1	158
	비중(%)	0.0%	0.3%	43.6%	1.1%	0.3%	45.3%
생산직	빈도(명)	1	1	135	4	0	141
	비중(%)	0.3%	0.3%	38.7%	1.1%	0.0%	40.4%
영업(배송) 직/서비스직	빈도(명)	0	0	3	0	0	3
	비중(%)	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.9%
연구/개발직	빈도(명)	0	1	27	13	0	41
	비중(%)	0.0%	0.3%	7.7%	3.7%	0.0%	11.7%
단순노무직(건설, 운송, 청소, 경비, 가사 등)	빈도(명)	0	0	1	0	0	1
	비중(%)	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%
기타	빈도(명)	0	0	5	0	0	5
	비중(%)	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%
전체	빈도(명)	1	3	323	21	1	349
	비중(%)	0.3%	0.9%	92.6%	6.0%	0.3%	100.0%

○ 직무별 주평균 근로시간을 살펴보면, 역시 사무관리직(43.6%, 152명)과 생산직(38.7%, 135명)이 40시간~52시간 근무하고 있는 비율이 높았음. 다만, 연구/개발직에 대한 응답비중이 전체적으로 낮지만 연구/개발직 분야에서 53시간~60시간 근무자 비율이 높게 나타난 것으로 보아 연구/개발직의 근로시간 관리에 관심을 가질 필요가 있어 보임.

○ 전주·완주산업단지 월평균 임금(세전)은 250만원 이상~300만원 미만 월임금을 받고 있는 비중이 전체 26.9%(94명)로 가장 많이 나타났으며, 다음으로 300만원 이상~350만원 미만 월평균 임금을 받는 근무자는 24.1%(84명), 350만원 이상~400만원 미만은 16.9%(59명), 200만원 이상~250만원 미만은 13.8%(48명)의 순서로 비중을 보이고 있음. 월평균임금에 대한 응답자 51%가 250만원~ 350만원 정도의 임금을 받고 있는 것을 확인할 수 있음.

<그림 3-3> 월평균 임금(세전)



○ 지역별 월평균임금을 살펴볼 때 전체 월평균임금과 비슷한 비중, 분포을 갖는 것으로 나타남. 완주는 250만원 이상~300만원 미만이 28.9%(52명)의 높은 비중을 보이고 있으며, 그다음으로 300만원 이상~350만원 미만이 22.8%(41명)로 주로 250만원~350만원 대의 임금 분포 비중이 높게 나타났음.

○ 전주 역시 250만원 이상~350만원 대의 비중이 전주지역 월평균임금에서 50.3%의 비중을 차지하고 있음을 알 수 있음. 추가적으로 350만원 이상~400만원의 비중은 지역 비중 대비 전주가 완주 보다 높게 나타났음. 전주가 완주보다 임금 분포 비중으로 볼 때 250만원 이상~400만원 미만의 임금분포를 형성하고 있다는 것을 확인 할 수 있음.

<표 3-5> 지역별 월평균 임금분포

구분		지역		전체
		완주	전주	
200만원 미만	빈도(명)	1	1	2
	비중(%)	0.6%	0.6%	0.6%
200만원 이상 ~ 250만원 미만	빈도(명)	28	20	48
	비중(%)	15.6%	11.8%	13.8%
250만원 이상 ~ 300만원 미만	빈도(명)	52	42	94
	비중(%)	28.9%	24.9%	26.9%
300만원 이상 ~ 350만원 미만	빈도(명)	41	43	84
	비중(%)	22.8%	25.4%	24.1%
350만원 이상 ~ 400만원 미만	빈도(명)	24	35	59
	비중(%)	13.3%	20.7%	16.9%
400만원 이상 ~ 450만원 미만	빈도(명)	9	8	17
	비중(%)	5.0%	4.7%	4.9%
450만원 이상 ~ 500만원 미만	빈도(명)	9	6	15
	비중(%)	5.0%	3.6%	4.3%
500만원 이상 ~ 550만원 미만	빈도(명)	6	6	12
	비중(%)	3.3%	3.6%	3.4%
550만원 이상 ~ 600만원 미만	빈도(명)	5	1	6
	비중(%)	2.8%	0.6%	1.7%
600만원 이상	빈도(명)	5	7	12
	비중(%)	2.8%	4.1%	3.4%
전체	빈도(명)	180	169	349
	비중(%)	100.0%	100.0%	100.0%

○ 다음으로 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있는지에 대한 문항의 분석결과임. 전체 86.2%(301명)가 '자유롭게 이용'하고 있는 것으로 응답하였음. 휴게시간을 '자유롭게 사용하지 못한다'는 응답도 12.6%(44명)로 나타남.

<표 3-6> 휴게시간 이용보장

구분	빈도(명)	비중(%)
휴게시간을 자유롭게 이용하도록 보장하고 있음	301	86.2
휴게시간은 있으나 자유롭게 사용할 수 없음	44	12.6
휴게시간을 보장받지 못하고 있음	4	1.1
전체	349	100.0

○ 연차휴가 사용에 대한 응답으로는 '원하는 날짜에 사용할 수 있다'는 비중이 86.5%(302명)로 높게 나타났음. 사업장에서 연차휴가를 의무적으로 사용하게 한다는 비중도 7.7%(27명)로 나타났음. 기타 사유로는 '처리할 물량이 많을 때는 사용을 못하지만 자유롭게 이용하고 있음', '원하는 날짜에 사용하도록 하고 있으나 현실적으로는 월요일, 금요일은 쓰기 어려움'이라는 의견이 있음.

<표 3-7> 연차휴가 사용

구분	빈도(명)	비중(%)
원하는 날짜에 사용할 수 있음	302	86.5
사업장에서 의무적으로 사용하게 함	27	7.7
연차휴가 사용이 어려움	18	5.2
기타	2	0.6
전체	349	100.0

<표 3-8> 미사용 연차휴가 보상(수당)여부

구분	빈도(명)	비중(%)
수당으로 지급됨	224	64.2
지급되지 않음	104	29.8
모르겠음	21	6
전체	349	100

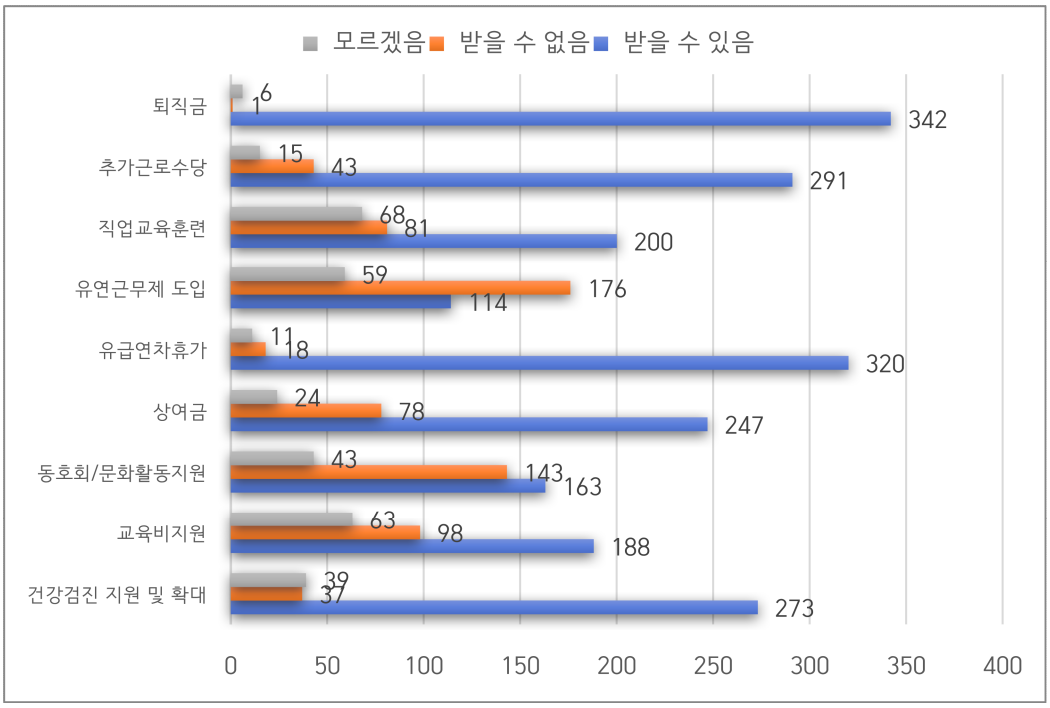
○ 미사용 연차휴가에 대한 보상 여부에 대한 응답으로는 수당으로 '지급된다'는 비중이 64.2%(224명), '지급되지 않는다'는 29.8%(104명)로 나타남.

○ 직장 4대보험 가입 현황에 대해서 묻는 문항에는 국민연금, 건강보험은 100% 가입되어 있는 것으로 나타났음. 고용보험과 산재보험에서 가입이 되어 있지 않은 근무자도 각각 2명, 4명으로 나타남.

<표 3-9> 4대보험 가입 현황

구분	가입여부	빈도(명)	비중(%)
국민연금	가입	349	100.0
	미가입	0	0
건강보험	가입	349	100.0
	미가입	0	0
고용보험	가입	347	99.4
	미가입	2	0.6
산재보험	가입	345	98.9
	미가입	4	1.1

<그림 3-4> 현재 직장에서 받고 있는 복지혜택 (N=349)



○ 현재 직장에서 받고 있는 복지혜택에 대해서 묻는 문항의 응답으로는 대체로 일정한 정도의 복지혜택을 받고 있는 것으로 나타남. 퇴직금(342명), 유급 연차휴가(320명), 추가근로(연장, 야간, 휴일) 수당(291명), 건강검진 지원 및 확대(273명), 상여금(247명), 직업교육훈련(200명)의 순서로 복지혜택을 받고 있다는 응답이 다수 나타남.

○ 그러나 유연근무제 도입 유무를 묻는 문항에서는 유연근무제 '혜택을 받지 못한다(176명)', 유연근무제 '도입 여부를 모른다(59명)'의 응답이 나타나 유연근무제에 대한 도입과 관련하여 정책적 고민이 필요한 것으로 보임.

<표 3-10> 각 요인별 직장 만족도 (N=349)

구분		매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	매우불만 +불만	매우만족 +만족
1. 급여수준	빈도(명)	18	56	118	130	27	74	157
	비중(%)	5.2	16.0	33.8	37.2	7.7	21.2	45.0
2. 일자리 안정성	빈도(명)	10	33	117	139	50	43	189
	비중(%)	2.9	9.5	33.5	39.8	14.3	12.3	54.2
3. 하는 일과 내용	빈도(명)	9	19	133	133	55	28	188
	비중(%)	2.6	5.4	38.1	38.1	15.8	8.0	53.9
4. 일터 분위기	빈도(명)	11	29	104	143	62	40	205
	비중(%)	3.2	8.3	29.8	41.0	17.8	11.5	58.7
5. 근로시간	빈도(명)	9	46	93	144	57	55	201
	비중(%)	2.6	13.2	26.6	41.3	16.3	15.8	57.6
6. 의사소통, 인간관계	빈도(명)	12	19	119	134	65	31	199
	비중(%)	3.4	5.4	34.1	38.4	18.6	8.8	57.0
7. 복지후생	빈도(명)	21	69	115	101	43	90	144
	비중(%)	6	19.8	33	28.9	12.3	25.8	41.2

구분		매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	매우불만 +불만	매우만족 +만족
8. 노동강도	빈도 (명)	11	47	141	99	51	58	150
	비중 (%)	3.2	13.5	40.4	28.4	14.6	16.6	43.0
9. 개인발전가능성(역량, 기술 등)	빈도 (명)	15	52	126	111	45	67	156
	비중 (%)	4.3	14.9	36.1	31.8	12.9	19.2	44.7
10. 워라벨(일과 생활 균형)	빈도 (명)	17	50	118	127	37	67	164
	비중 (%)	4.9	14.3	33.8	36.4	10.6	19.2	47.0

○ <표 3-10>은 각 요인별 직장 만족도를 조사한 결과임. 요인 전체적으로 확인할 때 '만족'에 대한 응답이 높게 나타남. '매우만족+만족'에서 가장 높은 만족도를 보이는 요인은 일터분위기(205명), 의사소통과 인간관계(199명), 일자리의 안정성(189명), 하는 일과 내용(188명)의 순으로 높은 만족도를 보이는 것으로 나타남.

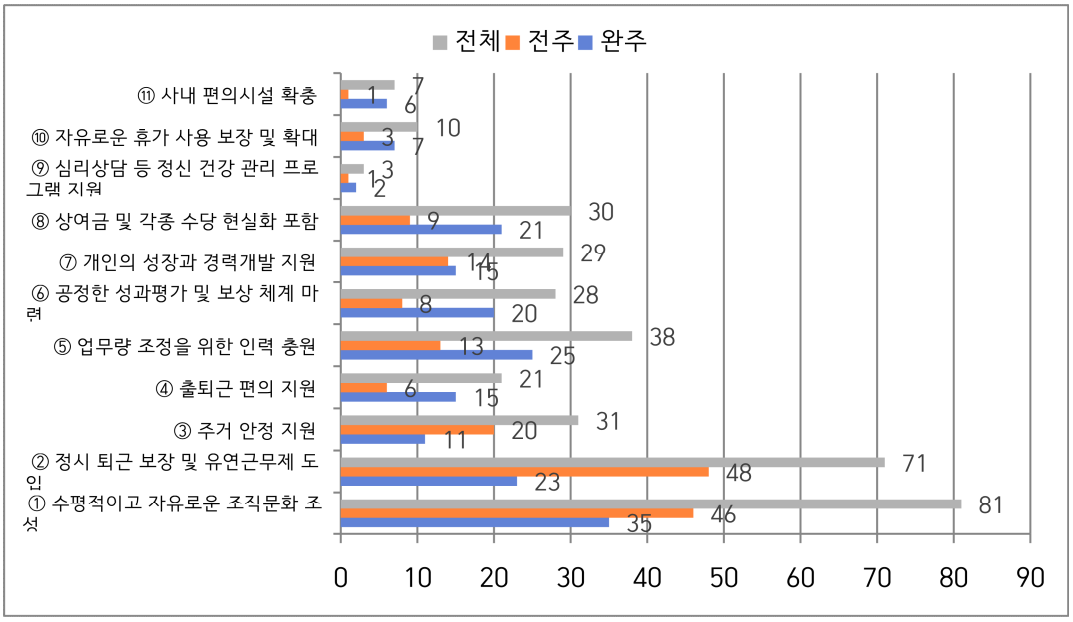
○ '매우불만+불만'에서 가장 높은 답을 보인 요인은 복지후생(90명)에 대한 불만족이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 급여수준(74명), 개인발전가능성(역량,기술 등)(67명), 워라벨(일과생활 균형)(67명)의 순서로 불만족한 요인들이 나타남. 산업단지의 복지후생과 급여수준, 개인의 성장과 삶을 지원하기 위한 정책적 방안 모색이 필요하다는 것을 시사하고 있음.

○ <그림 3-5>, <그림 3-6>은 가장 절실하게 필요로 하는 복리후생제도가 무엇인지 우선순위별로 응답한 결과를 정리한 것임. 가장 필요하다고 생각하는 복리후생제도 1순위는 '수평적이고 자유로운 조직문화 조성(전체 81명)', '정시퇴근 보장 및 유연근무제 도입(전체 71명)'으로 나타남. 2순위로는 상여금 및 각종 수당 현실화 포함(전체 71명)으로 가장 높게 나타났음.

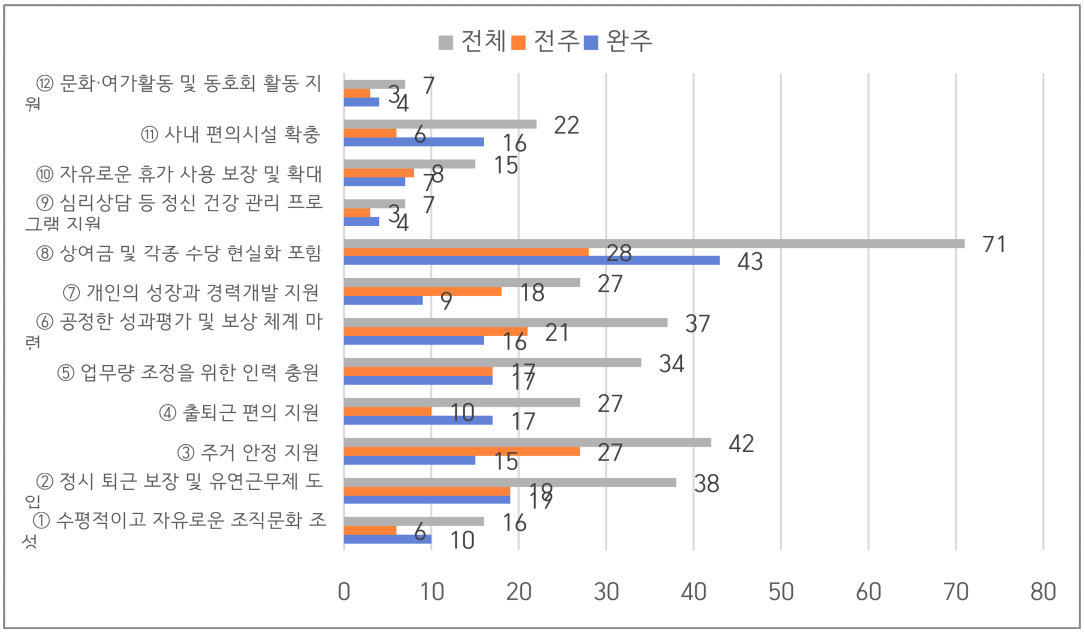
○ 지역별 우선순위 복리후생제도를 살펴보면, 전주의 1순위는 정시퇴근 보장 및 유연근무제 도입(전주 48명), 수평적이고 자유로운 조직문화 조성(전주 46명)이 높게 나타남. 완주 1순위는 수평적이고 자유로운 조직문화 조성(완주 35명), 업무량 조정을 위한 인원 충원(완주 25명)으로 나타났으며, 2순위는 전주, 완주 모

두가 상여금 및 각종 수당 현실화 포함(완주 43명)으로 나타남.

<그림 3-5> 필요한 복지혜택(1순위)



<그림 3-6> 필요한 복지혜택(2순위)



○ 전주·완주 산단의 노조가입 현황을 묻는 응답으로 '노동조합에 가입한 근무자'가 34.1%(119명)로 나타났으며, 대부분 '가입할 수 있는 노동조합이 없거나(35%, 122명)', '노동조합이 있는지 모른다(15.5%, 54명)'는 응답 순을 보임.

<표 3-11> 노조가입 현황

구분	빈도(명)	비중(%)
① 가입할 수 있는 노동조합이 없다	122	35.0
② 노동조합이 있으나 가입대상이 아니다	28	8.0
③ 노동조합이 있지만 가입하지 않았다	26	7.4
④ 노동조합에 가입하였다	119	34.1
⑤ 노동조합이 있는지 모르겠다	54	15.5
전체	349	100.0

○ <표 3-12>는 노조에 가입한 근무자를 제외하고 노조 가입 권유를 받았을 때 가입을 희망하지 않는 사유에 대해서 230명을 대상으로 분석한 결과임. 가장 많은 응답수를 보인 것으로 '사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 노조 효과를 볼 수 없을 것'이라는 예상에 응답한 비율이 27.4%(63명)가 첫번째로 나타났으며, '현재 일하고 있는 곳의 임금, 근로조건에 만족'하고 있다는 응답이 15.7%(36명)로 나타났음. 이는 노조의 필요성이 높지 않은 상황이라는 것을 알 수 있음.

– '회사와 직원 간에 소통이 잘되어 노조가 필요하지 않아서', '해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서', '노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담되서'의 항목에서도 각각 10.9%(25명)의 응답결과가 나타난 것으로 보아 노동조합의 필요성, 노조가입의 실효성을 느끼지 못하고 있는 것으로 나타남.

– 정책적으로 노동조합의 역할과 혜택을 대신할 수 있는 정책, 지원 방안 등을 모색하는 것이 필요해 보임.

<표 3-12> 노조 가입 미희망 사유

구분	빈도(명)	비중(%)
① 현재 일하고 있는 곳의 임금이나 근로조건, 일의 내용에 만족하기 때문에	36	15.7%
② 사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 임금에 인상되는 등의 효과가 없는 것으로 예상되기 때문에	63	27.4%
③ 회사와 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서	25	10.9%
④ 가입방법을 몰라서	8	3.5%
⑤ 적절한 노동조합을 찾지 못해서	9	3.9%
⑥ 가족친지의 만류 때문에	0	0.0%
⑦ 주변 동료들이 같이 하지 않을 것 같아서	5	2.2%
⑧ 해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서	25	10.9%
⑨ 노동조합에 대한 개인적·사회적 반감 때문에	13	5.7%
⑩ 노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담되서	25	10.9%
⑪ 회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서	13	5.7%
기타	8	3.5%
전체	230	100.0

<표 3-13> 고충 및 불이익에 대한 대응 방법

구분	빈도(명)	비중(%)
① 동료들과 의논하여 집단적으로 대응한다.	42	12.0
② 관리자나 직속상사에게 개별적으로 얘기한다.	139	39.8
③ 직장에 있는 노사협의회 또는 노동조합을 통해 대응한다.	60	17.2
④ 고용노동부 사무소를 통해 대응한다.	6	1.7
⑤ 인근 정당이나 시민 사회단체를 통해 대응한다	2	0.6
⑥ 노무사와 상담을 통해 대응한다.	6	1.7
⑦ 그냥 감수한다.	36	10.3
⑧ 사업장에서 퇴사하거나 이직한다.	56	16.0
기타	2	0.6
전체	349	100.0

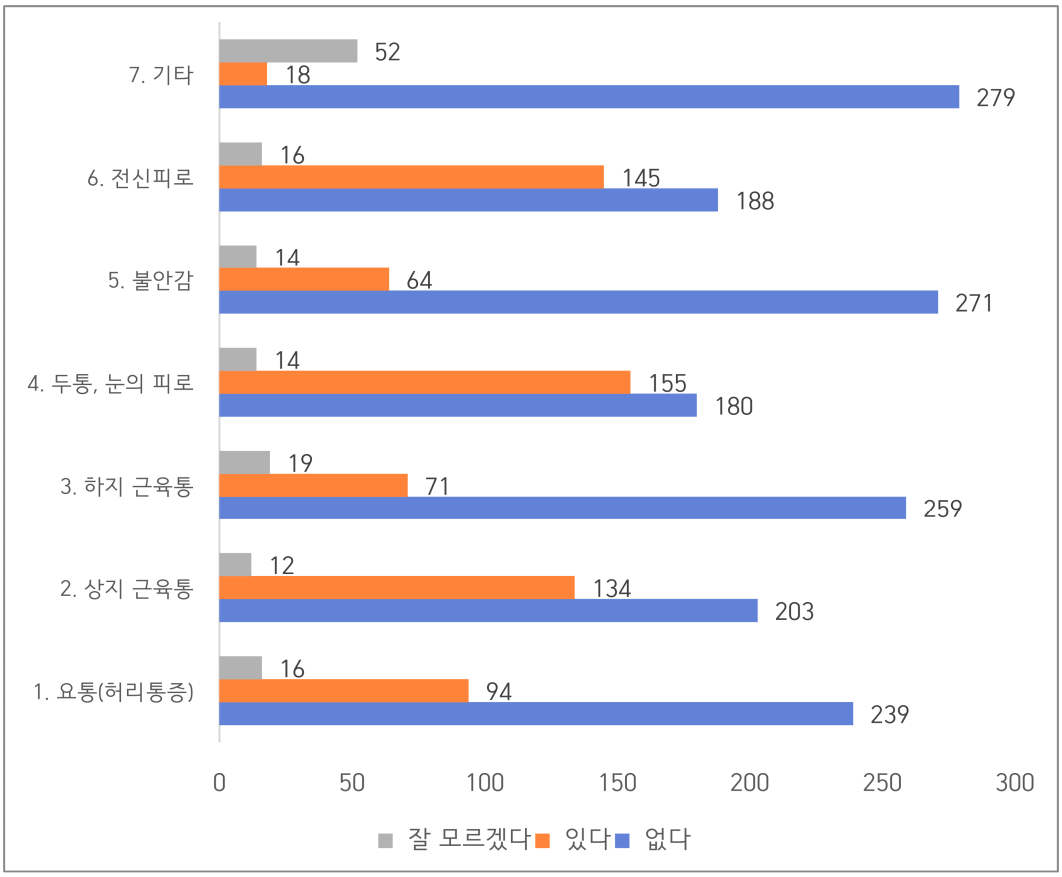
○ <표 3-13>은 직장에서의 고충 및 불이익에 대해서 어떻게 대응하였는지 문제 해결 방안에 대해서 묻는 문항임. '관리자나 직속상사에게 개별적으로 얘기'하여 문제를 해결하는 방안에 응답하는 비율은 39.8%(139명)로 가장 높게 나타났음. 다음으로 '노사협의회와 노동조합을 통해 대응한다'는 응답이 17.2%(60명), '사업장에서 퇴사하거나 이직한다'는 응답이 16%(56명)로 나타났음. '동료들과 의논하여 집단적으로 대응한다(12%, 42명)', '그냥 감수한다(10.3%, 36명)'의 응답도 10%이상으로 나타남.

<표 3-14> 사업장 안전관리 인식정도 (N=349)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전혀 그렇지 않다+그렇지 않다	약간 그렇다 + 매우 그렇다
사업장의 안전최우선 인식 정도	빈도(명)	2	19	76	159	93	21	252
	비중(%)	0.6	5.4	21.8	45.6	26.6	6.0	72.2
사업장에서 안전목표 달성과 평가 인식 정도	빈도(명)	5	18	72	162	92	23	254
	비중(%)	1.4	5.2	20.6	46.4	26.4	6.6	72.8
안전교육 프로그램 실시 정도	빈도(명)	2	7	71	146	123	9	269
	비중(%)	0.6	2.0	20.3	41.8	35.2	2.6	77.1

○ <표 3-14>는 사업장 안전관리에 대한 인식의 정도를 물었음. 사업장에서 안전을 최우선으로 생각하고 있는지 인식의 정도에 대한 응답으로 '그렇다(약간 그렇다+매우그렇다)'라는 인식이 3가지 항목에서 70%를 이상으로 높게 인식하고 있다고 나타났음. 최근 정부의 안전관리, 산재 문제가 중요한 이슈로 등장함에 따라 이에 대한 인식이 높아진 것이 아닌가 예상해 볼 수 있겠음. 인식하는 정도가 높다고 하여 사업장에서 안전 설비나 안전프로그램 운영이 절대적으로 높은 수준에 있다라고 성급하게 판단해서는 안될 것임.

<그림 3-7> 지난 1년간 건강 이상 증상 (N=349)



○ 지난 1년 동안이나 최근 일을 시작하고 나서부터 건강상의 문제가 있는지 물었음. 두통 및 눈의 피로가 있다고 응답한 빈도가 155명으로 높게 나타났으며, 다음으로 전신피로(145명), 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통(134명)의 순으로 나타났음. 주로 신체의 피로감을 느끼고 있는 것으로 나타남.

<표 3-15> 최근 1년 동안 공상 및 산재 치료 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
① 있다	13	3.7
② 없다	336	96.3
전체	349	100

○ <표 3-15>는 최근 1년 동안 공상 및 산재 치료를 받은 경험이 있는지에 대해서 묻는 문항임. 공상 및 산재 경험이 '없다'는 응답이 96.3%(336명)로 나타났음. <표 3-16>에서 산재처리를 하지 않은 이유에 대해서 응답한 것으로, '산재와 해당없음'이 85.4%(298명)로 나타났으며, 일하기 바빠서(6.3%, 22명), 증상이 미약해서(4.9%, 17명)라는 응답도 나타났음.

<표 3-16> 최근 1년 산재경험에도 산재처리를 하지 않은 이유

구분	빈도(명)	비중(%)
① 증상이 미약해서	17	4.9
② 일하기 바빠서	22	6.3
③ 불이익이나 왕따를 우려해서	3	0.9
④ 불승인 우려 때문에	4	1.1
⑤ 산재처리 절차 어려움 때문에	3	0.9
⑥ 동료들에게 부담주기 싫어서	2	0.6
⑦ 해당 없음	298	85.4
전체	349	100.0

<표 3-17> 이직 및 퇴직 의사

구분	빈도(명)	비중(%)
① 있다	93	26.6
② 없다	256	73.4
전체	349	100

○ <표 3-17>은 3년 이내 현재 일이나 직장을 퇴직하거나 이직할 생각이 있는지에 대한 문항의 결과임. 이직 및 퇴직 의사가 '없다'는 응답이 73.4%(256명) 응답하여 응답자 대부분이 현재 일이나 직장을 그만 둘 의사는 없는 것으로 나타남. 93명(26.6%)은 이직 및 퇴직 의사가 있는 것으로 나타났음.

○ 이직 및 퇴직 의사가 있다고 응답한 93명에게 그 사유를 물었음. 1순위 사유는 '낮은 급여(45명, 48.4%)'때문인 것으로 나타났으며 2순위는 '고용불안(17명, 20.2%)'로 높게 나타났음. '회사의 경영 불안 및 낮은 비전'도 1순위(17명, 18.3%), 2순위(16명, 19%)로 어느 정도 높은 응답을 보였음.

<표 3-18> 이직 및 퇴직 사유 (N=93, 2가지 중복응답)

구분	1순위		2순위	
	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)
① 낮은 급여	45	48.4%	8	9.5%
② 고용불안	5	5.4%	17	20.2%
③ 회사 경영불안 및 낮은 비전	17	18.3%	16	19.0%
④ 직무 불만족	5	5.4%	3	3.6%
⑤ 직장분위기	2	2.2%	4	4.8%
⑥ 개인의 성장 및 경력개발 기회 부족	6	6.5%	13	15.5%
⑦ 워라밸(일과 생활 균형)	4	4.3%	8	9.5%
⑧ 업무량, 노동강도	2	2.2%	3	3.6%
⑨ 열악한 근무환경	0	0.0%	2	2.4%
⑩ 열악한 정주여건 (주거불안, 대중교통 불편, 편의시설 부족 등)	0	0.0%	2	2.4%

구분	1순위		2순위	
	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)
⑫ 수도권 또는 타 대도시로의 이주 희망	4	4.3%	2	2.4%
⑬ 결혼자녀 양육 및 교육 문제	2	2.2%	5	6.0%
기타	1	1.1%	1	1.2%
전체	93	100.0%	84	100.0%

3) 지자체 정책 및 지원

○ 다음은 지자체가 산업단지 청년 고용 활성화를 위해서 추진해야 할 정책 방향이나 지원사업 등과 관련한 문항에 대해서 응답한 결과를 정리한 것임.

○ <표 3-19>는 근로자들의 권익, 고충 해결을 위해서 지자체의 역할이 얼마나 중요한지에 대해서 묻는 문항에 대한 결과임. 다수의 응답자들은 지자체의 역할이 '중요하다'라고 인식하고 있음. '중요한 편이다+매우 중요하다'의 응답은 83.4%(291명)로 매우 높게 나타났음. 따라서 근로자 문제해결을 위해서는 지자체의 역할이 매우 중요하게 인식할 필요가 있음.

<표 3-19> 직장에서 근로자 권익, 고충 해결을 위한 지자체의 역할에 대한 중요성 인식

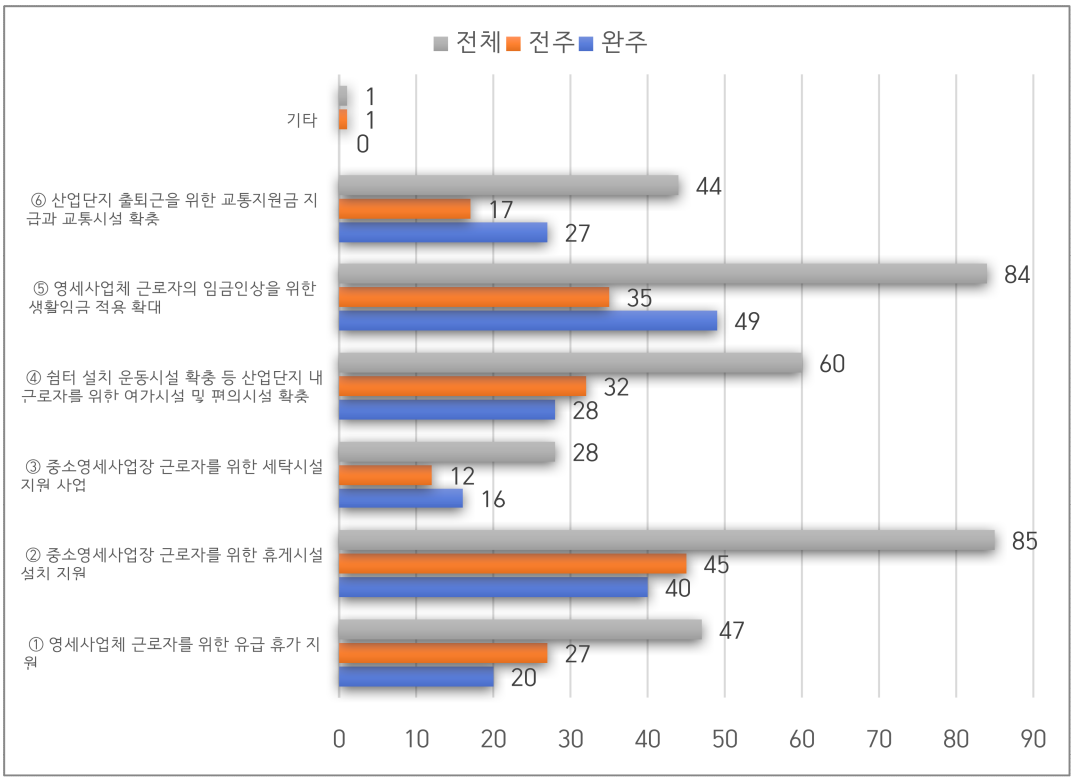
구분	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요한 편이다	매우 중요하다	전체
빈도(명)	6	11	41	179	112	349
비중(%)	1.7	3.2	11.7	51.3	32.1	100.0

○ <표 3-20>은 지자체가 우선적으로 추진해야 할 정책 방향에 대해서 물었음. 우선적으로 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도가 29.2%(102명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 좋은 일자리 창출을 위한 정책이라는 응답이 27.5%(96명)로 두번째로 높게 나타났음. 결국 질 좋은 일자리 마련을 위해 지자체의 정책적 방향을 우선적으로 설정할 필요가 있음을 시사하고 있음.

<표 3-20> 지자체가 우선적으로 추진해야 할 정책 방향

구분	빈도(명)	비중(%)
① 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도	102	29.2
② 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	47	13.5
③ 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 교육 / 컨설팅 사업	33	9.5
④ 영세사업체 근로자를 위한 임금인상 정책	46	13.2
⑤ 좋은 일자리 창출을 위한 정책	96	27.5
⑥ 영세사업체 근로자의 복지 증진 사업	23	6.6
기타	2	0.6
전체	349	100

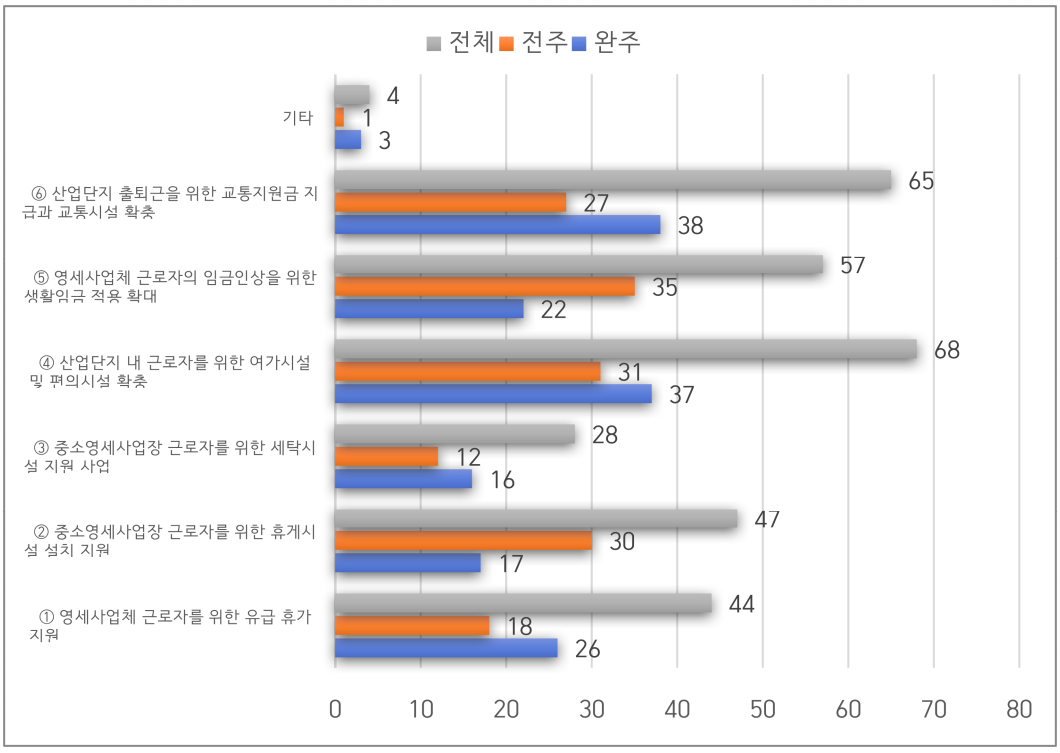
<그림 3-8> 지자체가 우선적으로 추진해야 할 사업(1순위)(N=349, 전주:169, 완주:180)



○ 지자체가 우선적으로 설정할 정책 방향에 이어서 우선적으로 추진해야 할 사업이 무엇인지에 대해서 물었음. <그림 3-8>, <그림 3-9>는 우선 추진해야 할 사업을 1순위, 2순위로 분석한 결과임. 1순위에서는 '중소영세사업장 근로자를 위한 휴게시설 설치 지원(전체 85명)', '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대(전체 84명)'가 가장 높은 응답으로 나타남.

○ 지역별 1순위는 전주가 첫번째로 '중소영세사업장 근로자를 위한 휴게시설 설치 지원(전주 45명)', 두번째로 '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대(전주 35명)'로 나타남. 완주는 첫번째로 '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대(완주 49명)', 두번째로 '중소영세사업장 근로자를 위한 휴게시설 설치 지원(완주 40명)'으로 나타남.

<그림 3-9> 지자체가 우선적으로 추진해야 할 사업(2순위)(N=313, 전주:154, 완주:159)



○ 우선적으로 추진해야 할 사업 2순위 중 첫번째는 '쉼터설치, 운동시설 확충 등 산업단지 내 근로자를 위한 여가시설 및 편의시설 확충'임. 두번째는 '산업단지 출퇴근을 위한 교통지원금 지급과 교통시설 확충(65명)'으로 나타났음.

○ 지역별 우선해야 할 사업 2순위는 전주가 첫번째로 '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대(전주 35명)', 두번째는 '산업단지 내 근로자를 위한 여가시설 및 편의시설 확충(전주 31명)'으로 나타났음. 완주는 첫번째로 '산업단지 출퇴근을 위한 교통지원금 지급과 교통시설 확충(완주 38명)', 두번째로 '산업단지 내 근로자를 위한 여가시설 및 편의시설 확충(완주 37명)'으로 나타났음.

○ 1순위와 2순위 응답을 종합해 보면, 우선적으로 추진해야 할 사업으로는 '중소영세사업장의 근로자를 위한 휴게시설 설치지원', '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대'라 할 수 있겠음. 지역별로는 전주는 '영세사업체 근로자를 대상으로한 생활임금 확대', 완주는 '산업단지 출퇴근을 위한 교통지원금 지급과 교통시설 확충', 다음으로 전주·완주 공통으로 '산업단지 내 여가시설 및 편의시설 확충'의 사업이라 할 수 있음.

○ <표 3-21>은 정책 및 지원 프로그램을 과거에 받았거나 현재도 받고 있는지에 대해서 묻는 문항의 응답을 분석한 것임. 정책 지원 프로그램 중 가장 많이 혜택을 받은 분야는 일자리 및 취업/구직 지원 프로그램(100명)으로 나타났음. 다음으로 자산 형성 및 자립 지원(72명), 출퇴근 교통비 지원(72명) 분야에서 지원을 받은 것으로 나타났음.

○ 그러나 이러한 정책 및 지원 프로그램에 '수혜를 받지 못했다'고 응답한 비율이 모든 분야에서 높은 응답률을 보이고 있음. 또한 제시된 정책 및 지원 프로그램 분야에 모른다고 응답한 비율이 일자리 및 취업/구직 지원 프로그램을 제외하고 모르고 있다고 응답한 결과가 20%이상으로 나타남. 이는 지자체에서 정책 및 지원 프로그램을 홍보에 집중하고, 보편적인 지원을 받을 수 있도록 프로그램 지원의 범위 등에 개선이 필요한 부분을 확인하고 개선해 나가는 노력이 필요한 것으로 보임.

<표 3-21> 지원 받았거나 받고 있는 정책 프로그램

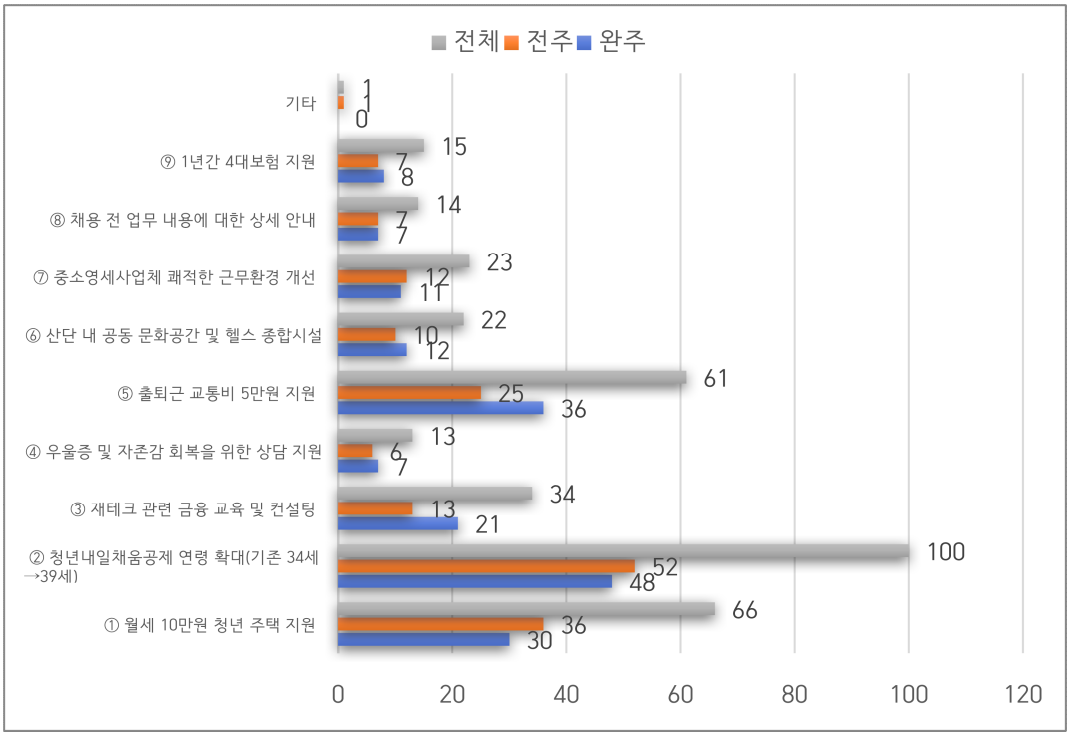
구분		모름	지원 받음	지원 받지 못함	전체
1. 일자리 및 취업/구직 지원 (예: 전북청년 취업지원패키지, 지역주도형 청년일자리 사업, 청년일자리 도약장려금, 전북형 청년활력수당 등)	빈도(명)	62	100	187	349
	비중(%)	17.8	28.7	53.6	100
2. 주거안정 지원 (예: 공공임대주택 지원, 임대주택 임대보증금 지원, 전세 이자 및 월세 지원, 부동산 중개보수 및 이사비 지원 등)	빈도(명)	87	25	237	349
	비중(%)	24.9	7.2	67.9	100
3. 자산 형성 및 자립 지원 (예: 청년내일채움공제, 전북청년 함께 두배적금 등)	빈도(명)	81	72	196	349
	비중(%)	23.2	20.6	56.2	100
4.교육 역량 개발 및 강화 (예: 국민내일배움카드, 대학생 장학금 및 학자금 대출 이자 지원, 자격증 응시료 지원, 국내외 연수 및 진로 탐색 프로그램 등)	빈도(명)	81	62	206	349
	비중(%)	23.2	17.8	59	100
5. 문화/예술 활동 조성 (예: 산업단지 문화·여가 지원 프로그램, 청년센터 혹은 청년 전용공간 활성화, 청년 동아리 및 커뮤니티 활동 지원)	빈도(명)	116	20	213	349
	비중(%)	33.2	5.7	61	100
6. 마음 건강 및 복지 지원 (예: 청년 마음건강 상담 시 치료비 지원, 고립·은둔청년 지원, 가족돌봄 청년 지원 등)	빈도(명)	116	13	220	349
	비중(%)	33.2	3.7	63	100
7. 출퇴근 교통비 지원 (예: 산업단지 근로자 교통비 지원, 통근버스 운영 등)	빈도(명)	95	72	182	349
	비중(%)	27.2	20.6	52.1	100.0

○ <그림 3-10>은 산업단지에 청년근무자의 고용을 활성화하거나 근로환경를 개선하기 위해서 지자체가 중점을 두어야 할 정책이 무엇인지에 대해서 묻는 문항을 분석한 것임. 우선순위에 따라 2가지 중복응답 허용하여 1순위, 2순위 별로 해당 내용을 분석하였음.

○ 청년 고용 활성화, 근로환경 개선을 위해 지자체에 중점을 둬야할 정책 1순위는 청년내일채움공제 연령 확대(기존 34세→39세)가 전체 100명이 선택하여 가장 중점을 둬야하는 정책 방향으로 나타났음. 다음으로 월세 10만원 청년 주택지원(전체 66명), 출퇴근 교통비 5만원 지원(전체 61명)을 1순위로 응답하였음.

○ 지역별로 1순위도 전체응답 결과와 비슷하게 나타남. 전주지역은 청년내일채움공제 연령 확대(전주 52명), 월세 10만원 청년 주택 지원(전주 36명)을 선택하였으며, 완주는 청년내일채움공제 연령 확대(완주 48명), 출퇴근 교통비 5만원 지원(완주 36명)을 순서대로 1순위로 선택하였음.

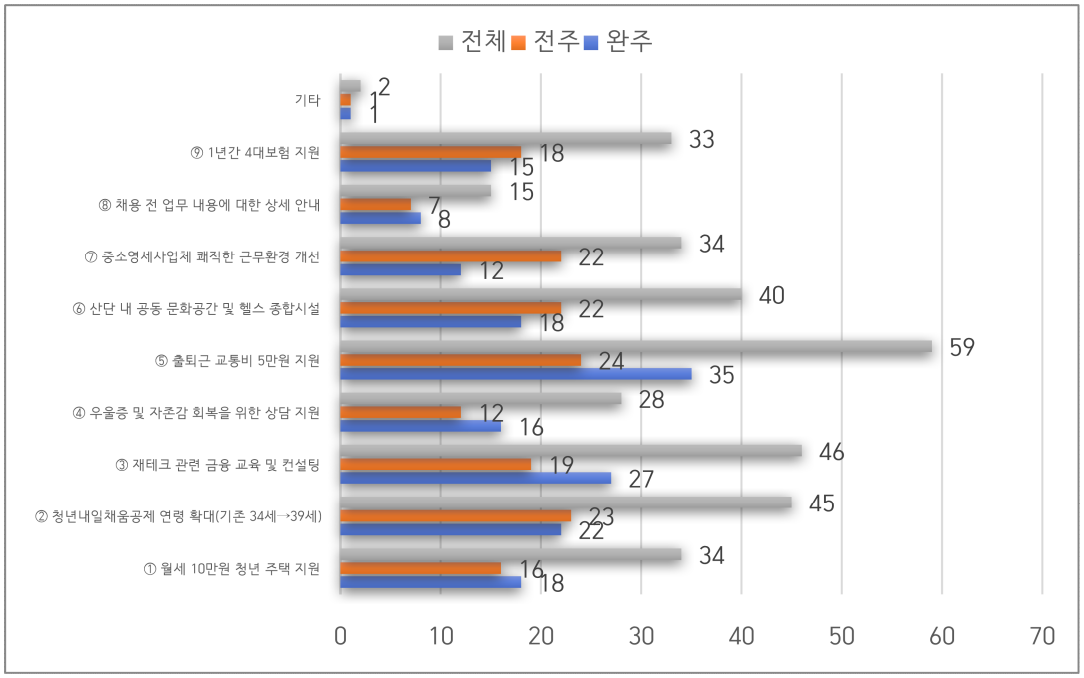
<그림 3-10> 청년 고용활성화, 근로환경 개선을 위해 중점을 둬야할 정책(1순위) (N=349, 전주:169, 완주:180)



○ 2순위로는 출퇴근 교통비 5만원 지원이 전체 59명으로 가장 많은 응답을 보였으며, 다음으로 재테크 관련 금융 교육 및 컨설팅(전체 46명), 청년내일채움공제 연령 확대(전체 45명)으로 나타났음. 산단내 공동문화 공간 및 헬스 종합시설 등에 대해서 2순위로 선택한 응답(전체 40명)도 높게 나타났음.

○ 지역별 2순위에 대한 항목을 살펴보면, 전주는 출퇴근 교통비 5만원 지원(전주 24명), 청년내일채움공제 연령 확대(전주 23명), 중소영세사업체 쾌적한 근무환경 개선(전주 22명), 산단 내 공동 문화공간 및 헬스 종합시설(전주 22명)에 대한 순으로 응답하였음. 완주는 출퇴근 교통비 5만원 지원(완주 35명), 재테크 관련 금융 교육 및 컨설팅(완주 27명)으로 나타났음.

<그림 3-11> 청년 고용활성화, 근로환경 개선을 위해 중점을 둬야할 정책(2순위) (N=349, 전주:169, 완주:180)



○ 이번 문항을 종합적으로 살펴보면 청년 고용 활성화와 근로환경 개선을 위해 지자체에서 중점을 둬야하는 정책으로 첫번째 자산형성 지원 연령 확대를 가장 많이 요구하고 있음을 확인할 수 있었음. 두번째, 생활비 지원에 대한 요구임. 월세 10만원 청년주택지원, 출퇴근 교통비 5만원 지원이 높은 응답을 보이고 있음. 특히 지역별로 전주는 월세 10만원 지원에 요구가 더 높으며, 완주는 출퇴근 교통비 5만원 지원에 더 높은 요구를 보였음.

4) 정주여건 및 문화·체육시설 관련

○ 산단의 전체적인 정주여건 만족도를 확인하고, 정주여건을 개선하기 위해서 필요한 시설, 환경은 무엇인지에 대해서 물었음.

○ <표 3-22>는 현재 산업단지 정주여건에 대한 만족도를 분석한 것임. 8개 분야에 대해서 '보통'이라는 응답이 전체적으로 높게 나타났음. 보통 보다 만족(매우만족+만족)하고 있다는 응답이 높게 나타난 분야는 생활편의시설(편의점, 음식점 등)이 보통이 128명, 만족(매우만족+만족)이 146명으로 나타났으며, 교통여건(보통 121명, 만족 128명), 체육시설(보통 122명, 만족 128명)으로 나타났음.

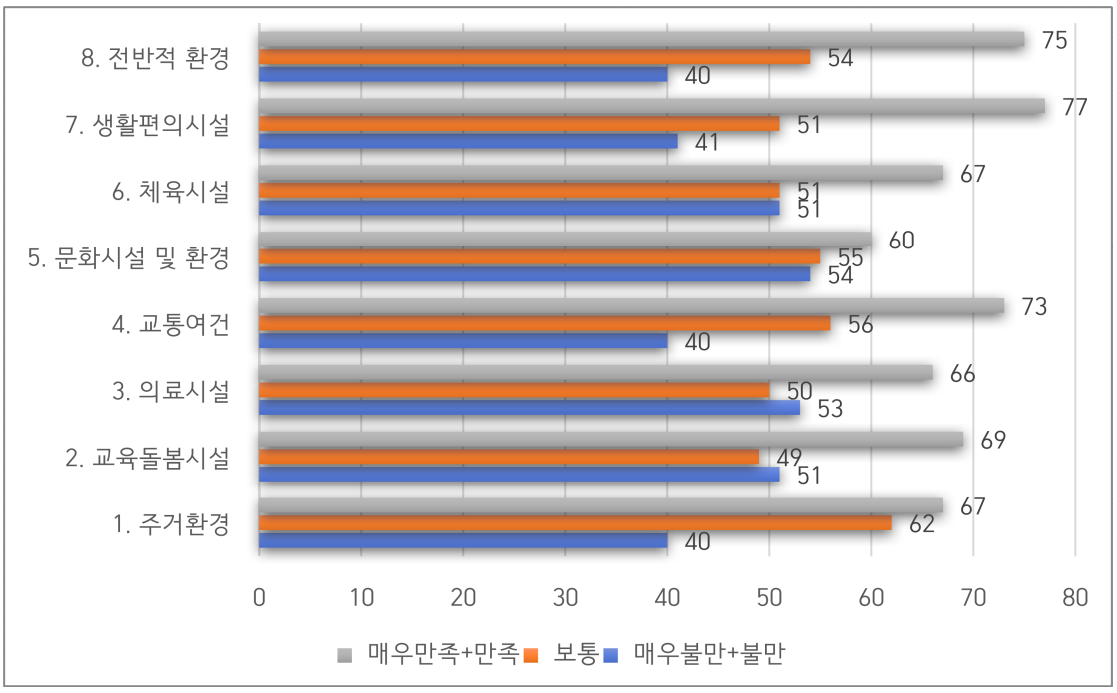
○ 8개 분야 중 불만족하고 있다고 응답한 분야는 문화시설 및 환경(볼거리/놀거리/즐길거리)에 대한 불만이다는 응답이 117명(33.5%)으로 높게 나타났음.

<표 3-22> 산업단지 환경 정주여건 만족도 (N=349)

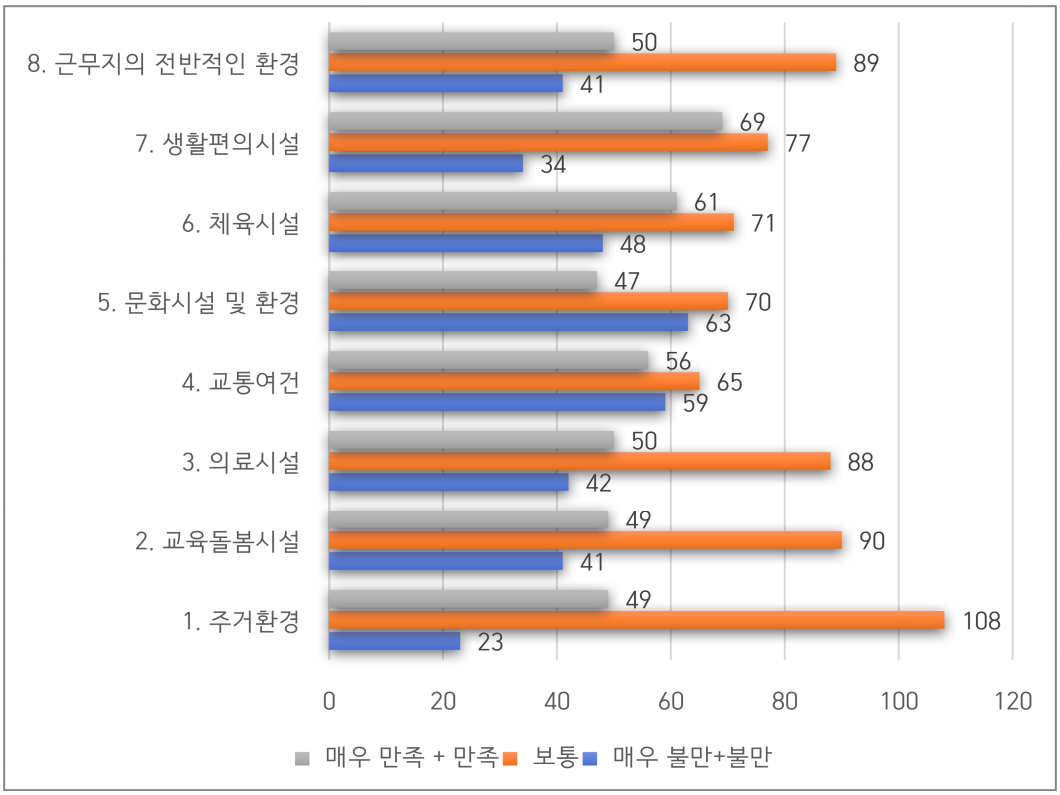
구분		매우불만	불만	보통	만족	매우만족	매우불만+불만	매우만족+만족
1. 주거환경	빈도(명)	17	46	170	98	18	63	116
	비중(%)	4.9	13.2	48.7	28.1	5.2	18.1	33.2
2. 교육돌봄시설	빈도(명)	27	65	139	78	40	92	118
	비중(%)	7.7	18.6	39.8	22.3	11.5	26.4	33.8
3. 의료시설	빈도(명)	30	65	138	80	36	95	116
	비중(%)	8.6	18.6	39.5	22.9	10.3	27.2	33.2
4. 교통여건	빈도(명)	31	68	121	89	40	99	129
	비중(%)	8.9	19.5	34.7	25.5	11.5	28.4	37.0
5. 문화시설 및 환경	빈도(명)	44	73	125	64	43	117	107
	비중(%)	12.6	20.9	35.8	18.3	12.3	33.5	30.7
6. 체육시설	빈도(명)	33	66	122	87	41	99	128
	비중(%)	9.5	18.9	35.0	24.9	11.7	28.4	36.7
7. 생활편의시설	빈도(명)	27	48	128	108	38	75	146
	비중(%)	7.7	13.8	36.7	30.9	10.9	21.5	41.8
8. 근무지의 전반적인 환경	빈도(명)	20	61	143	90	35	81	125
	비중(%)	5.7	17.5	41.0	25.8	10.0	23.2	35.8

○ <그림 3-12>, <그림 3-13>은 지역별로 정주여건 만족도를 분리하여 분석한 결과임. 전주는 생활편의시설(편의점, 음식점 등)에 대한 만족도(77명)가 높은 것으로 나타났으며, 그다음으로 근무지 전반적인 환경(75명), 교통여건(통근버스, 교통비 지원 등)(73명)의 순서로 만족하고 있는 것으로 나타났음. 불만족하고 있는 정주여건은 문화시설 및 환경(볼거리/놀거리/즐길거리)(54명)으로 불만이 높은 것으로 나타났음.

<그림 3-12> 전주 산업단지 환경 정주여건 만족도 (N=169)



<그림 3-13> 완주 산업단지 환경 정주여건 만족도 (N=180)

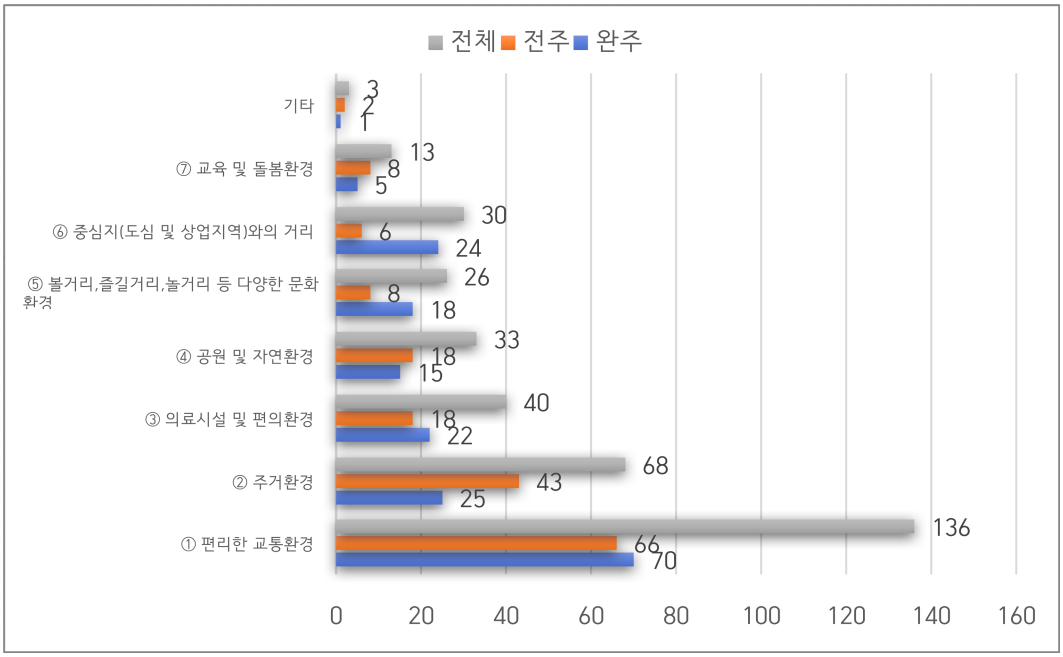


○ 완주는 8개 정주여건에 대해서 '보통'수준이다는 응답이 전체적으로 높게 나타났음. 완주 역시 생활편의시설에 대해서 '만족'하고 있다는 응답이 69명으로 정주여건분야에서 높게 나타났음. 불만족하고 있는 정주여건은 문화시설 및 환경(63명), 교통여건(59명)으로 나타났음.

○ 전체 설문 응답이나, 지역별 응답을 각각 분석해서 보더라도 문화시설 및 환경에 대한 정주요건이 가장 불만족한 상황이라는 것을 확인할 수 있음.

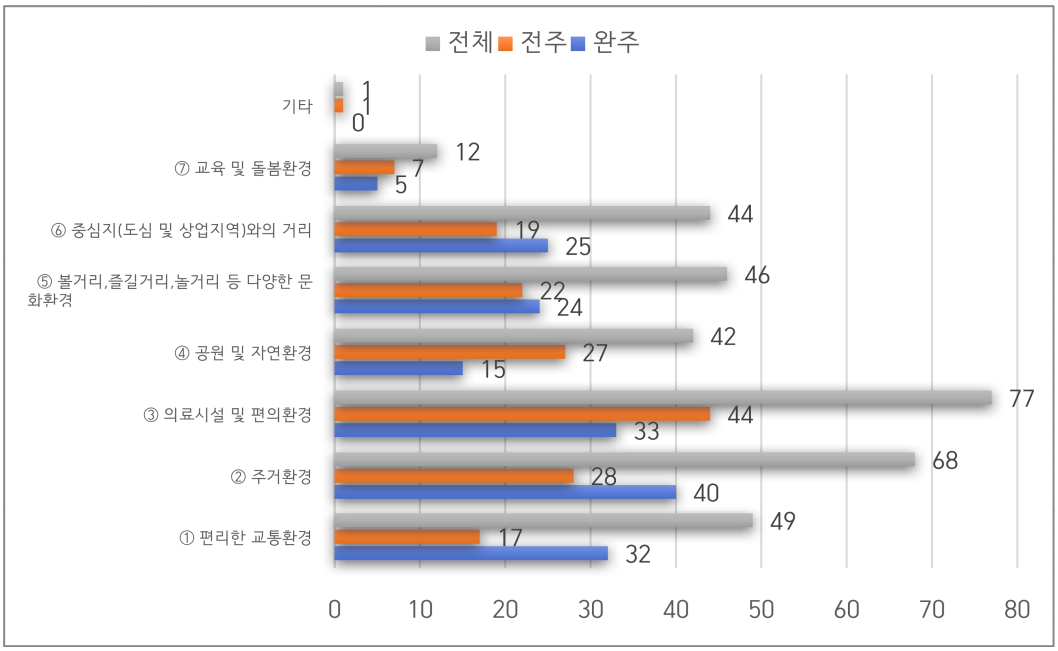
○ 근무하고 있는 산업단지 환경을 개선하기 위해서 중요하게 생각하는 환경이 무엇인지 우선순위(2가지 중복응답)로 응답하도록 하였음. 1순위로 가장 많은 응답을 한 환경요인은 편리한 교통환경으로 나타났음. 편리한 교통환경은 전체 136명이 응답하였으며, 전주, 완주 지역별 응답을 확인한 결과도 편리한 교통환경(전주 66명, 완주 70명)으로 나타났음. 산업단지의 가장 중요한 환경 요인으로 편리한 교통환경이 마련이 중요하다는 인식이 높은 것을 확인할 수 있음.

<그림 3-14> 산업단지 환경 개선을 위한 중요 환경 요인(1순위) (N=349, 전주: 169, 완주: 180)



○ 산업단지 개선을 위한 중요한 환경 요인 2순위로는 의료시설 및 편의환경(전체 77명), 주거환경(전체 68명)으로 나타났음. 지역별로 전주는 의료시설 및 편의환경(전주 44명)에 많은 응답을 선택하였으며, 완주는 주거환경(완주 44명)을 우선적으로 선택하였음.

<그림 3-15> 산업단지 환경 개선을 위한 중요 환경 요인(2순위) (N=339, 전주: 165, 완주: 174)



○ 다음으로 실제 문화시설과 체육시설의 이용 빈도를 묻고 선호하는 시설이 무엇인지에 대해서 묻는 문항을 분석한 결과임. <표 3-23>은 응답자들이 현재 실제로 문화시설을 이용하는 빈도를 확인한 것임. 주로 1년에 1~2회 정도(26.1%, 91명), 1달에 1~2회(23.5%, 82명)으로 문화시설을 이용하는 빈도는 낮은 것으로 나타났음. 전혀 이용하지 않는다는 응답자도 18.3%(64명)인 것으로 나타났음.

<표 3-23> 문화시설 이용 빈도

구분	빈도(명)	비중(%)
① 거의 매일	3	0.9
② 1주일에 1~2회	61	17.5
③ 1주일에 3~4회	48	13.8
④ 1달에 1~2회	82	23.5
⑤ 1년에 1~2회	91	26.1
⑥ 전혀 이용 안함	64	18.3
전체	349	100.0

○ 문화시설 이용 빈도가 낮거나 이용하지 않는 응답자(237명)에게 그러한 이유가 무엇인지에 대해서 물었음. 문화시설을 이용하지 않는 이유는 '관심 있거나 참여하고 싶은 프로그램/활동이 없어서'라는 이유가 30%(71명)로 가장 높게 나타났음. 이용료가 부담되서(20.3%, 48명), 이용할 시간이 부족해서(17.7%, 42명) 등의 이유도 있는 것으로 나타났음.

<표 3-24> 문화시설을 이용하지 않은 이유

구분	빈도(명)	비중(%)
① 이용할 시간이 부족해서(장시간.교대근무 등)	42	17.7%
② 관심있거나 참여하고 싶은 프로그램/활동이 없어서	71	30.0%
③ 이용료가 부담되어서	48	20.3%
④ 시설까지의 접근성이 낮아서(교통 불편 등)	34	14.3%
⑤ 함께 즐길 동료나 친구가 업어서	7	3.0%
⑥ 관련 정보가 부족해서	32	13.5%
기타	3	1.3%
전체	237	100.0%

○ 문화시설을 확충할 경우 어떤 시설을 선호하는 지에 대해서는 전체가 '공연시설(43.3%, 151명)'을 선호하는 것으로 나타났음. 지역별로 응답을 살펴보더라도 전주 44.4%(75명), 완주 42.2%(76명)로 공연시설 확충을 선호하는 것으로 나타났음. 도서시설이 필요하다는 응답도 전체 20.3%(71명)로 나타났음.

<표 3-25> 문화시설 확충시 선호시설

구분	완주		전주		전체	
	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)
① 공연시설	76	42.2%	75	44.4%	151	43.3%
② 전시시설	23	12.8%	22	13.0%	45	12.9%
③ 도서시설	34	18.9%	37	21.9%	71	20.3%
④ 문화예술회관	38	21.1%	28	16.6%	66	18.9%
기타	9	5.0%	7	4.1%	16	4.6%
전체	180	100.0%	169	100.0%	349	100.0%

○ 체육시설에 대한 현재 이용빈도를 묻는 문항의 결과로는 1주일에 1~2회(27.8%, 97명), 1주일에 3~4회(24.1%, 84명)로 나타났음. 일주일 동안 체육시설을 이용하는 응답자가 51.1%(181명)로 나타나 체육시설의 이용 빈도는 높다는 것을 확인할 수 있었음.

<표 3-26> 체육시설 이용 빈도

구분	빈도(명)	비중(%)
① 거의 매일	23	6.6
② 1주일에 1~2회	97	27.8
③ 1주일에 3~4회	84	24.1
④ 1달에 1~2회	33	9.5
⑤ 1년에 1~2회	27	7.7
⑤ 1년에 1~2회	8	2.3
⑥ 전혀 이용 안함	77	22.1
전체	349	100.0

<표 3-27> 체육시설을 이용하지 않는 이유

구분	빈도(명)	비중(%)
① 이용할 시간이 부족해서(장시간.교대근무 등)	33	22.8%
② 관심있거나 참여하고 싶은 프로그램/활동이 없어서	52	35.9%
③ 이용료가 부담되어서	14	9.7%
④ 시설까지의 접근성이 낮아서(교통 불편 등)	21	14.5%
⑤ 함께 즐길 동료나 친구가 업어서	4	2.8%
⑥ 관련 정보가 부족해서	15	10.3%
기타	6	4.1%
전체	145	100.0%

○ 체육시설을 거의 이용하지 않는다는 응답을 한 응답자(145명)을 대상으로 이용하지 않거나 이용빈도가 낮은 이유를 물었음. '관심있거나 참여하고 싶은 프로그램/활동이 없다'는 이유가 35.9%(52명)로 많은 응답수를 보였음. 다음으로는 이용할 시간이 부족해서가 22.8%(33명)로 나타났음. 문화시설과 체육시설을 이용하지 않거나 이용빈도가 낮은 이유 중에 하나가 이용자들의 관심을 갖도록 하는 유인 요인이 없다는 것을 생각해 볼 수 있음.

○ 체육시설을 확충할 경우 선호되는 시설은 무엇인지에 대한 응답으로는 전체 53%가 헬스장(체력단련장)을 선호하는 것으로 응답하였음. 다음으로 실내스포츠를 위한 체육관 확충이 필요하다는 응답이 전체 26.1%(91명), 운동장 등 옥외체육시설을 선호한다는 응답도 19.5%(68명)로 나타났음.

<표 3-28> 체육시설 확충시 선호시설

구분	완주		전주		전체	
	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)
① 체육관	46	25.6%	45	26.6%	91	26.1%
② 헬스장(체력단련장)	93	51.7%	92	54.4%	185	53.0%
③ 운동장 등 옥외체육시설	38	21.1%	30	17.8%	68	19.5%
기타	3	1.7%	2	1.2%	5	1.4%
전체	180	100.0%	169	100.0%	349	100.0%

2. 설문조사 요약 및 시사점 분석

가. 설문조사 요약

○ 설문조사에 참여한 응답자 중에서 종사업종은 자동차 및 트레일러 제조업이 20.6%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 기계·금속가공 제조업과 전기·전자·통신장비 제조업이 각각 15.2%로 나타남. 이는 전주·완주 산단의 주력 산업이 기계 및 자동차 부품 산업임을 확인할 수 있음. 직무별로는 사무관리직이 45.3%로 가장 많았고, 생산직이 40.4%, 연구/개발직이 11.7%로 나타남.

○ 입사 경로는 잡코리아, 사람인 등 민간 온라인 구인구직 사이트를 통한 입사가 54.7%로 과반을 차지함. 특이한 점은 지인이나 인맥 추천을 통한 입사가 18.6%로, 고용노동부나 워크넷 등 공공 취업지원 서비스(7.4%)나 대학 추천(7.4%)보다 훨씬 높은 비중을 보임. 이는 공공 취업 매칭시스템보다 민간 시장이나 사적 네트워크가 실제 채용에 더 큰 영향을 미치고 있음을 시사함. 현 직장 근속기간은 5년 이상~10년 미만이 26.9%, 1년 이상~3년 미만이 26.4%로 나타나, 초기 적응기를 거친 중견 실무급 인력이 포진되어 있는 것을 알 수 있음.

○ 주당 평균 근무시간은 40시간~52시간이라고 응답한 비율이 92.6%로 압도적으로 나타났음. 이는 법정 근로시간 준수가 산업단지 내에서 보편화되었음을 보여줌. 월평균 임금(세전)은 250만원 이상~300만원 미만 구간이 26.9%로 가장 많았고, 300만원 이상~350만원 미만이 24.1%임. 전체 응답자의 절반 이상(51%)이 월 250만 원에서 350만 원 사이의 임금을 받고 있음. 지역별로는 전주가 완주보다 350만 원 이상~400만 원 미만 구간의 비중이 다소 높게 나타나 임금 분포의 미세한 차이를 보였음.

○ 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있다는 응답은 86.2%, 연차휴가를 원하는 날짜에 사용할 수 있다는 응답은 86.5%로 나타나 기본적인 근로 권리는 비교적 잘 보장되고 있는 것으로 분석됨. 미사용 연차휴가에 대해서는 64.2%가 수당으로 보상받고 있으나, 29.8%는 보상받지 못한다고 응답해 일부 사업장에서는 여전히 개선이 필요할 것으로 보임. 복지혜택 수혜 여부에 대해서는 퇴직금, 유급연차,

추가근로수당 등 법정 의무 사항에 대한 수혜율은 높았으나, 유연근무제 도입에 대해서는 '혜택을 받지 못한다'거나 '모른다'는 응답이 다수를 차지해 선진적인 근무 형태 도입이 미진한 것으로 나타남.

○ 직장 만족도 조사 결과, '일터 분위기(205명)'와 '의사소통 및 인간관계(199명)' 부문에서 만족도가 가장 높게 나타났음. 반면, 불만족도가 높은 요인은 '복지후생(90명)', '급여 수준(74명)', '개인 발전 가능성(67명)' 순으로 나타남. 이는 근로자들이 조직 내 인간관계나 분위기에는 만족하지만, 실질적인 보상 체계와 미래 성장 비전이 필요하다는 것을 느끼고 있음을 시사함. 가장 필요한 복리후생 제도로는 '수평적이고 자유로운 조직문화 조성'과 '정시 퇴근 보장 및 유연근무제 도입'이 1순위로 꼽혔으며, 현실적인 금전 보상인 '상여금 및 각종 수당 현실화'가 그 뒤를 이었음.

○ 설문조사 전체 응답자 중 노동조합에 가입한 응답자는 34.1%에 불과했으며, 가입할 수 있는 노조가 없거나(35.0%) 노조 존재 여부를 모르는(15.5%) 경우가 절반 넘게 나타났음. 노조 미가입 사유로는 '사업장이 영세하여 노조의 효과가 없을 것 같아서(27.4%)'가 가장 많아 소규모 사업장 근로자들의 의견이나 문제를 대변할 기구가 필요하다는 것을 확인할 수 있었음. 직장 내 고충 발생 시에는 '관리자나 직속 상사에게 개별적으로 이야기한다(39.8%)'는 응답이 가장 많았고, 공식적인 노사협의회나 노조를 통한다는 응답은 17.2%에 그침. 노조의 필요성이나 효과성이 낮다는 것을 확인한 것에 따라서 산단 소재 기업에서 일하고 있는 노동자들의 이해 대변과 노동 관련 문제를 해결해 주기 위한 방안 모색이 필요함을 시사하고 있음.

○ 전체 응답자의 26.6%(93명)가 3년 이내 이직이나 퇴직을 고려하고 있다고 응답함. 이직을 고려하는 가장 주된 사유는 단연 '낮은 급여(48.4%)'였으며, '고용 불안(20.2%)'과 '회사의 경영 불안 및 낮은 비전(18.3%)'이 뒤를 이었다. 이는 청년 인력 유출을 막기 위해서는 임금 현실화와 기업의 성장 비전 제시가 필요하다는 것을 알 수 있음.

○ 근로자 권익 보호를 위한 지자체 역할에 대해 83.4%가 중요하다고 인식하고 있어 행정의 적극적인 개입이 필요함을 기대하고 있음. 지자체가 우선 추진해야 할

정책 방향으로는 '고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도(29.2%)'와 '좋은 일자리 창출 정책(27.5%)'으로 나타남. 구체적인 사업으로는 '중소 영세사업장 휴게시설 설치 지원'과 '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대'가 가장 시급한 것으로 조사됨. 특히 전주지역은 생활임금 확대에, 완주 지역은 교통지원 및 시설 확충에 대한 요구가 상대적으로 높게 나타나 지역별 특성에 따른 정책 차별화가 필요함을 보여줌.

○ 청년 고용 활성화를 위해 중점을 둬야 할 정책 1순위로는 '청년내일채움공제 연령 확대(기존 34세→39세)'로 나타남. 이는 자산 형성에 대한 청년들의 높은 관심을 반영한 것임. 이어 '월세 10만 원 청년 주택 지원'과 '출퇴근 교통비 5만 원 지원' 등 실질적인 생활비 보조 정책에 대한 선호도가 높게 나타남.

○ 산업단지 정주 여건에 대해서는 전반적으로 '보통' 수준이라는 응답이 지배적임. 생활편의시설(편의점, 식당 등)과 교통 여건에 대해서는 상대적으로 만족도가 높았으나, '문화시설 및 환경(볼거리, 놀거리, 즐길거리)'에 대해서는 불만족 응답이 33.5%로 가장 높게 나타나 문화적 인프라가 부족하다고 인식하고 있는 응답자가 많은 것으로 나타났음. 지역별로 보면 완주는 교통 여건에 대한 불만이 전주보다 상대적으로 높게 나타났음.

○ 산업단지 환경 개선을 위한 1순위 중요 요인으로는 '편리한 교통 환경(136명)'이 압도적으로 꼽힘. 이는 출퇴근 편의성이 직장 생활의 질과 직결되기 때문인 것으로 보임. 2순위 요인으로는 의료시설 및 편의환경, 주거 환경 개선 등이 요구되었음.

○ 문화시설 이용 빈도는 1년에 1~2회(26.1%)에 그치는 등 매우 저조한 실정임. 이용하지 않는 주된 이유는 시설 부족보다는 '관심 있거나 참여하고 싶은 프로그램이 없어서(30.0%)'로 나타나 하드웨어 확충뿐만 아니라 매력적인 소프트웨어(콘텐츠)개발이 필요함을 보여줌. 선호하는 문화시설로는 공연시설이 가장 높게 나타남. 반면 체육시설은 주 1회 이상 이용자가 과반을 넘어 상대적으로 활용도가 높았으며, 확충 희망 시설로는 헬스장(53.0%)과 실내 체육관(26.1%)을 선호하는 것으로 나타남.

나. 설문조사 시사점

○ 본 설문조사 결과를 종합하여 전주·완주 산업단지 청년 근로자들이 처한 현실과 이들이 요구하는 고용 및 정주 환경의 구조적 문제를 분석하고, 이에 따른 시사점을 다음과 같이 도출함.

○ 공공 고용 서비스와 청년 구직 경로 간의 구조적 미스매치가 확인됨. 설문 결과, 청년 근로자의 과반수(54.7%)가 민간 채용 포털을 통해 입사했으며, 지인 추천 등 사적 네트워크 활용 비중(18.6%)이 높은 반면, 공공 취업지원 서비스 활용률은 7.4%에 불과함. 이는 현재 운영 중인 지자체 및 공공기관의 일자리 매칭 시스템이 청년들의 실제 구직 활동 경로와 괴리가 있음을 시사하고 있음

○ 직장 만족도 조사에서 동료 관계나 일터 분위기에 대한 만족도는 높게 나타났으나, 이것이 고용 유지의 충분조건이 되지 못함. 이직 및 퇴직을 고려하는 가장 주된 사유가 '낮은 급여(48.4%)'와 '고용 불안', '낮은 비전'으로 나타났기 때문임. 청년 근로자가 생애 주기를 설계할 수 있는 수준의 실질적인 임금 및 복지 수준에는 도달하지 못했음을 시사함. 결국 '워라밸'이나 '좋은 분위기'도 중요하지만, 근본적인 임금 격차와 미래 비전의 부재가 청년 인력 유출의 핵심 요인으로 작용하고 있다는 현실을 파악하는 것이 필요함.

○ 청년이 선호하는 근로 문화와 제조업 현장의 괴리가 큼을 알 수 있음. 청년 근로자들은 '수평적 조직문화'와 '유연근무제'를 가장 필요한 복지 제도로 꼽았으나, 실제 현장에서는 유연근무제 도입 여부조차 모르는 비율이 높거나 혜택을 받지 못하는 경우가 있음을 확인하였음. 제조업 중심의 경직된 근무 형태가 청년 세대가 추구하는 자율적이고 유연한 업무 방식과 거리가 있음을 확인하는 내용임. 단순한 근로시간 단축을 넘어, 업무의 방식과 문화를 현대화하지 못한다면 청년층의 제조업 기피 현상이 지속될 것으로 보여 이에 대한 방안을 마련하고 적용하려는 노력이 필요해 보임.

○ 산업단지 환경 개선의 최우선 과제로 '편리한 교통 환경'이 압도적인 1순위로 지목됨. 이는 출퇴근의 불편함이 직장 생활의 질을 결정하는 기본적이고도 결정적인 요소임을 재확인시켜 주는 것임. 더불어 정주 여건 중 '문화시설 및 환경'에 대

한 불만족도가 33.5%로 가장 높게 나타났으며, 문화시설 이용 빈도가 연 1~2회에 그치는 등 문화 소외 현상이 나타남. 이는 산업단지가 단순히 '일만 하는 공간'으로 머물러 있으며, 청년들이 퇴근 후 삶을 즐길 수 있는 문화적 인프라와 콘텐츠가 필요한 것을 시사한다고 할 수 있음.

○ 설문조사 응답자 중에 노동조합에 가입한 응답자가 34.1%에 불과하고, 과반수가 가입할 노조가 없거나 존재를 모르고 있는 것으로 나타남. 직장 내 고충 발생 시 공식적인 기구를 통하기보다 개별적으로 상사에게 말하거나(39.8%), 단순히 참고 퇴사하는(16.0%) 방식을 택하고 있는 것으로 나타났음. 이는 영세 사업장 위주의 산업 구조 속에서 근로자의 권익을 대변하고 갈등을 조정할 공식적인 완충 장치가 필요하다는 것을 의미함.

제4장
면접조사 결과 분석

1. 면접조사 개요

가. 조사목적

○ 본 면접조사는 전주·완주산업단지의 청년 고용 관련 문제를 분석하고 현안문제 발굴, 나아가 청년 근로자를 위한 근로환경 마련을 통해 산업단지의 발전 방안을 모색하기 위한 과정임. 면접조사를 통해서 실태조사에서 확인되지 않은 내용을 보완하거나 관련 내용의 기초자료를 구성하는 것임.

○ 면접조사는 산업단지 내의 현안, 채용 관련 이슈, 산단 내 구성원들의 생각하는 각자의 의견 등을 조사함으로써 실질적이고 구체적인 조사가 이루어질 수 있도록 하기 위한 것임.

○ 산업단지를 구성하고 있는 지자체 산업단지 담당자, 산단 지원기관, 기업임원 혹은 기업 인사·총무 담당자, 그리고 실제 산업단지에서 근무 중인 청년 근로자를 대상으로 심층면접조사를 실시하여 산업단지 고용환경 발전을 위한 의견수렴과정임.

나. 조사대상 및 방법

○ 전주·완주산업단지 면접조사는 산업단지와 관련 있는 당사자 22명을 대상으로 개별 면접 및 집단면접 방식으로 조사를 실시하였음.

○ 면접대상자 전주·완주 산업단지를 소재로한 기업에서 근무하고 있는 기업의 임원, 청년 근로자, 그리고 산업단지를 지원하는 관련기관 담당자를 대상으로 인터뷰를 실시하였음.

○ 면접조사는 총 9회에 걸쳐 총 22명을 대상으로 진행하였음. 면접조사에 참여한 응답자 특성은 아래<표 4-1>과 같이 정리함.

<표 4-1> 전주·완주 산업단지 면접조사 대상자 특성

회차	일시	면접 참여자 특성(부호화)	인원(명)
1회차	2025년 9월 12일	산업단지 지원 기관 또는 지자체 담당자(R)	2명
		산업단지 지원 기관 또는 지자체 담당자(S)	
2회차	2025년 9월 22일	기업 임원 또는 인사·총무 담당자(O)	3명
		기업 임원 또는 인사·총무 담당자(P)	
		기업 임원 또는 인사·총무 담당자(Q)	
3회차	2025년 9월 25일	산업단지 지원 기관 또는 지자체 담당자(T)	3명
		산업단지 지원 기관 또는 지자체 담당자(U)	
		산업단지 지원 기관 또는 지자체 담당자(V)	
4회차	2025년 9월 26일	산업단지 근로자(G)	4명
		산업단지 근로자(H)	
		산업단지 근로자(F)	
		산업단지 근로자(I)	
5회차	2025년 9월 29일	기업 임원 또는 인사·총무 담당자(N)	1명
6회차	2025년 9월 29일	산업단지 근로자(J)	2명
		산업단지 근로자(K)	

회차	일시	면접 참여자 특성(부호화)	인원(명)
7회차	2025년 9월 29일	산업단지 근로자(A)	3명
		산업단지 근로자(B)	
		산업단지 근로자(C)	
8회차	2025년 9월 30일	기업 임원 또는 인사·총무 담당자(L)	2명
		기업 임원 또는 인사·총무 담당자(M)	
9회차	2025년 10월 29일	산업단지 근로자(D)	2명
		산업단지 근로자(E)	
합계		산업단지 지원 기관 또는 지자체 담당자: 5명 기업 임원 또는 인사·총무 담당자: 6명 산업단지 근로자: 11명	총 22명

다. 조사내용

○ 심층면접은 기존의 선행연구와 필요한 조사내용을 토대로 선정한 질문들을 담은 반구조화 질문지(Semi-structured questionnaires)를 구성하고, 사전면접 후 조사 결과를 토대로 논의를 거쳐 확정한 질문지로 조사를 진행함.

○ 질문지는 △산업단지 지원기관 또는 지자체 담당자, △전주·완주 산단을 소재한 기업의 임원 또는 인사·총무 담당자, △전주·완주 산단에서 근무하고 있는 청년 근로자 3개 유형에 대해서 각각 1부씩, 총 3부의 질문지를 구성하였고, 주요 질문 내용은 아래<표 4-2>와 같음.

<표 4-2> 면접조사 주요 질문 내용

구분	대상	주요질문내용
1	산업단지 근로자(재직자)	○ 채용 및 직무 - 일자리 선택 기준과 실제 업무/생활의 괴리(기대 vs 현실) - 채용 경로 및 정보 습득 채널 ○ 조직 문화 및 성장 - 직장 분위기, 소통, 워라밸(근로시간) 만족도 - 개인의 성장 가능성, 사내 교육 기회, 이직/퇴사 고려 여부 및 원인 ○ 정주 여건 및 정책 -주거, 출퇴근, 문화 시설 등 환경 만족도 및 시급한 투자 분야 -청년 지원 정책 인지 여부, 실제 수혜 경험 및 개선 희망 사항
2	기업 임원 또는 인사·총무 담당자	○ 현안 및 채용 애로 -기업의 당면 현안(경영, 인력 등) 및 청년 채용 시 겪는 가장 큰 어려움 -청년 인력의 조기 퇴사 및 이직 원인 진단 ○ 유지 전략 및 외부 요인 -장기 근속 유도를 위한 복리후생 전략 -지역 정주 여건(교통, 주거 등)이 인력 유지에 미치는 영향 ○ 정책 활용 및 제언 -정부 지원 사업(청년일자리 도약장려금 등) 인지 및 활용 효과 -안정적 인력 확보를 위해 지자체에 바라는 지원(보조금 vs 인프라)
3	산업단지 지원기관 또는 지자체 담당자	○ 현황 진단 및 평가 - 산단의 가장 시급한 현안 및 기존 청년/기업 지원 정책의 성공·실패 요인 분석 - 청년 유출 원인(저임금 등)에 대한 대응 방안 ○ 정책 딜레마 및 철학 - 한정된 예산 내 기업 지원(인건비)과 근로자 지원(복지) 간의 우선순위 결정 기준 - 타 기관(중앙정부, 기업, 노동계)과의 협력 현황 및 애로사항 ○ 미래 비전 - 향후 5년 뒤 산업단지의 목표 비전 및 핵심 변화 과제

2. 면접조사 결과

○ 전주·완주 산업단지의 청년 고용 활성화 및 정주여건 개선을 위한 정책적 기반을 마련하고자, 현장의 핵심 이해관계자인 지자체 담당자, 기업 인사담당자, 그리고 청년 근로자를 대상으로 실시한 심층 면접조사 결과를 분석한 것임.

가. 채용경로 및 일자리 선택 기준

○ 근로자들의 일자리 선택 과정은 '이상'보다는 철저히 '현실적인 생존과 편의'에 맞춰져있음. 특히 전주·완주라는 지역적 특성상 직주근접(職住近接)이 급여만큼이나 강력한 결정 요인으로 작용하며, 채용 정보의 신뢰성을 공공 시스템이 아닌 사적 네트워크(지인)에서 찾는 경향이 뚜렷하게 나타났음

1) 일자리 선택의 절대 기준: '지리적 접근성'과 '지역 내 상대적 고임금'

○ 근로자들은 회사 자체의 비전이나 직무의 적합성보다 집에서 얼마나 가까운가(출퇴근 스트레스 최소화)와 전주 지역 내에서 이 정도면 괜찮은 급여인가를 최우선 순위로 고려하는 경향이 있음. 이는 열악한 대중교통 환경과 타지 생활 비용에 대한 부담감이 복합적으로 작용한 결과로 보임.

"저는 일단 지역을 좀 많이 봤고요. 원래는 타 지역으로 갈 생각도 있긴 했는데 집에서 가깝고 그다음에 연봉 수준이 그래도 전주 내에서는 나쁘지 않은 편이라 좀 선택하게 됐고요. 그리고 일자리는 원래 학교에 있을 때부터 조금 알긴 했는데... 졸업을 하고 학교에서 좀 지원해 보는 게 어떠냐고 추천을 받아가지고 지원을 해서 입사하게 됐어요." (B)

"가장 중요했던 건 일단 접근성, 접근성이고 이제 집이 지금 서신동에서 거주를 하고 있는데 이제 가까웠던 곳이었고... 그리고 두 번째로 정규직 이제 채용 안정성이죠. 어떻게 보면 쉽게 말해서 평생 직장이라고 해서

이제 그런 부분을 고려를 했었는데...” (E)

“저한테는 주변 여건보다 조금 나은 그 페이(급여), 그리고 집에서 고향에서 좀 다니고 싶다라는 의지가 있었기 때문에 직전에 서울에서 일을 하다가 내려온 상태였거든요. 그래서 집에서 다닐 수 있는 거리가 있었습니다.“ (J)

“우선 첫 번째로 제일 크게 봤던 거는 아무래도 이제 직장이어 가지고 이제 급여에 대한 거, 그걸 제일 처음으로 본 것 같고요. 그다음에 들어오게 된 거는 이제 지인 추천, 지인 추천받아가지고 회사 검색도 해보고 찾아보기도 했는데...” (F)

2) 채용 정보의 핵심 경로: 신뢰 기반의 ‘지인 추천’

○ 공식적인 채용 공고와 더불어 실제 입사를 결심하게 만드는 요인 중의 하나로 ‘지인(친구, 선배, 가족)의 추천’으로 나타남. 이는 중소·중견기업에 대한 정보가 불투명한 상황에서, 이미 다니고 있는 지인을 통해 검증된 정보(실제 급여, 분위기, 워라밸 등)를 고려하여 지원하고 채용되는 형태가 빈번히 이루어지고 있음.

“가장 중요한 건 제가 집이 송천동인데... 좀 접근성 좋은 곳으로 좀 제일 먼저 찾았고 그다음이 이제 급여적인 부분이었는데, 마침 제 친구가 이제 모나리자를 다니고 있었어요. 그래서 지인 추천으로 이제 입사를 하게 되었습니다.“(D)

“저는 그냥 타지에서 근무하다 보니까 이제 이쪽 고향이 이쪽이라 이쪽에서 좀 근무를 하고 싶어서 이쪽으로 왔고요. 그냥 추천은 이제 지인 추천으로 이 회사는 이제 들어오게 됐습니다. 이제 거기서 이제 잡혀가지고 계속 다니고 있습니다.“ (I)

“저는 일자리 찾을 때 제가 일하는 분야의 역량을 좀 더 강화할 수 있는 거를 가장 중요시 생각하고 있고... 그리고 이 일자리는 네 지인 소개로 (들어왔습니다).“(C)

3) 공공 고용 서비스의 저조한 이용

○ 고용노동부가 운영하는 '워크넷' 등 공공 취업 포털은 현장 근로자들에게 정보가 부실하고 불편한 사이트로 인식되고 있음. 구직자들은 워크넷을 학교 과제용이나 실업급여용 정도로만 인식하며, 실질적인 구직 활동은 사람인, 잡코리아 등 접근성이 좋은 민간 포털에 전적으로 의존하고 있음.

"저는 사람인 제일 많이(이용하고), 그다음에 이제 고용이... 잡코리아 (사용합니다)... 취업 포털에서 검색어가 ○○ 그리고 이제 필터에 연봉 얼마 이상 이렇게 해서 이제 검색을 했는데요.(워크넷은 별로 사용 안 하시죠?) 워크넷은 존재하는 건 아는데 거기 들어가지 않습니다. 워크넷은 거의 옛날 옛날 옛날에 그 직업 적합성 그거 맞아요. 그 학교에서 시켜가지고 했던 그 기억만이 있는 것 같습니다." (A)

"사용을 해봤는데 사실 거기에(공공 포털 등) 정보가 많지는 않아요. 정말 생각했던 거 외에도 정보가 많지 않고 채용을 하는 그 기준도 좀 많이 까다롭고 또 별도 조건이랑 제약이 좀 많이 있더라고요. 그래서 다양하게 (활용할 수 있는정보가) 있었으면 하는 바람인데 생각했던 것보다 정보가 많지 않다. 기업에 대한 정보가..." (H)

"보면은 저도 동의하는 게 너무 포괄적으로 돼 있으니까 좀 두루뭉실하게 돼 있다. 그러니까 그냥 이런 데인가 보다 그런 느낌으로만 (정보가 제공된다)." (F)

나. 채용 과정과 기대-현실 차이 (직무 불일치)

○ 입사 전 회사와 청년 간에 맺어진 '심리적 계약'이 입사 후 깨지는 현상이 빈번하게 발생하고 있음. 이는 단순한 업무 강도의 문제가 아니라, 자신의 커리어가 훼손되거나 약속된 근로 조건이 지켜지지 않는다는 배신감으로 이어지며, 조기 퇴사나 이직을 부추기는 핵심 원인으로 작용할 수 있음.

1) 직무 명칭과 실무의 괴리

○ 중소기업 특유의 인력 구조 문제로 인해, 입사 시 약속받은 관리자로서의 역할은 수행하지 못한 채 수년째 단순 실무만 반복하는 사례가 있음. 직급은 대리, 과장으로 올라가지만, 밑에 신규 인력이 충원되지 않아(T.O 부재) 여전히 사원급 업무를 수행해야 하는 직급 인플레이션과 성장 정체가 청년들에게 업무 몰입에 방해하는 요인으로 작용될 수 있음.

"관리자라고 해서 처음에 면접 볼 때... 사무직이라고 얘기는 들었거든요. 근데 이제 와서 보니까 6년째 막내거든요. (왜 안 들어오는 건가요?) 위에가 안 나가는 거죠. 자리는 정해져 있는데... 위에도 안 나가고 이제 또 밑에서 뽑을 수가 없는 구조예요... 직급은 올라가지만 이제 실질적인 일 하는 위치는 바뀌지 않는다." (K)

2) 일방적인 부서 이동과 커리어 단절의 공포

○ 청년들은 자신의 전공과 직무 전문성을 살리기 위해 입사했으나, 회사의 필요에 따라 전혀 다른 부서로 배치되는 경험을 하며 커리어 관리에 심각한 위기감을 느끼는 것으로 나타남. 특히 연구개발(R&D) 직무를 희망하고 입사했으나 품질 관리나 생산 지원 등으로 발령받는 경우, "내가 원하던 커리어가 아니다"라는 생각에 이직을 심각하게 고민하게 되는 사례가 있음.

"저는 원래 연구직으로 왔어 가지고 연구직으로 왔어서... 갑자기 부서 이동을 하게 돼서 그때 좀 (이직)고민이 좀 있었어요. 어쨌든 하는 직무가 달라지고 그러면 이제 커리어나 이런 게 어쨌든 저는 개발을 하려고 왔는데 제가 원래 원하던 업무가 아니라 다른 업무를 해야 되니까 그런 데서 좀 고민이 (있었습니다)." (B)

"원래는 한 명이 뽑으면은 그 사람이 들어와서 인수인계를 받고 배우고 그 자리가 메꿔져야 되는데... 영업(실적)이 조금 아쉽더라도 (영업활동을) 못 나가더라도 인증(서류 업무)은 d데이가 있는 업무다 보니까 제가 지금 인증이랑 영업을 겸업해서 하고 있어요... 그게 벌써 올해 아홉 달

내내 그렇게 하고 있어요. 그게 너무 기간이 길어지다 보니까 솔직히 조금 지쳐요.“ (J)

3) 지켜지지 않는 근로 계약

○ 근로계약서 상의 근무 시간은 형식에 불과하고, 실제로는 과도한 업무량 부여나 퇴근 직전 업무 지시 등으로 인해 추가 업무를 해야하는 상황이 발생하고 있음. 특히 단시간 근로 계약(6시간 등)을 맺었음에도 정규 시간 내 처리가 불가능한 업무량을 배정받는 등, 회사가 근로 조건을 존중하지 않는 태도에서 청년들의 회사에 대한 신뢰를 떨어뜨리고 있음을 확인할 수 있었음.

“퇴근 시간도 잘 안 지켜주시고요. 점심시간도 눈치 보면서 밥을 먹으러 가고요. 이런 여러 가지 것들이 불만이 있습니다... 출근을 하면 업무를 주시는데 제가 원래 계약은 6시간 근무임에도 불구하고 6시간에 절대 끝낼 수 없는 일들을 주시고요. 퇴근 시간 30분 전에 새로운 메일을 주시니까 제가 퇴근을 할 수가 없는... 네 그런 일들이 계속 반복되고 있고...“(C)

다. 직장생활과 조직문화

○ 산업단지 내 기업들의 조직문화는 여전히 제조업 특유의 수직적 위계질서와 보여주기식 소통이 존재함. 청년들은 업무적인 지시와 보고 과정에서 겪는 감정적 소모, 그리고 사적인 영역까지 침범하는 디지털 소통 방식(개인 메신저 사용)에 대해 부정적인 감정을 가지고 있는 것으로 나타남. 또한, 회사가 의도한 조직 활성화 활동이 청년들에게는 또 다른 업무의 연장이나 강요된 즐거움으로 받아들여지는 동상이몽의 현상이 나타나고 있음.

1) 자유로운 소통의 부재

○ 업무 보고나 소통 과정에서 합리적인 피드백 대신 상사의 기분에 따른 감정적인

질책이나 일방적인 호통이 빈번하게 발생하고 있음. 이는 청년 근로자로 하여금 입을 닫게 만들고, 업무 의욕을 꺾는 가장 큰 요인으로 작용함. 또한, 실무자는 줄어들고 관리자(임원/부장급)만 비대해진 역삼각형 인력 구조 속에서, 소위 꼰대 문화가 강화되며 실무진의 고충을 가중시키고 있는 상황에 있는 사례도 나타남.

"상사와의 소통이 정말 어렵습니다. 그 어려운 점 중 제일 어려운 걸 뽑아 보자면, 그러니까 제가 보고를 함에도 불구하고 상급자가 저에게 화를 내시니까 보고 자체가 하기가 정말 어렵고요." (C)

"저희는 좀 우스갯소리로 이야기하는데 저희 회사에서는 좀 꼰대력이 높을수록 직급을 빨리 하나 싶을 정도로 임원진들이랑 부장급들 쪽이 굉장히 좀 꽉 막힌 사고를 하고 있는 경우가 있고 좀 꼰대들이 많거든요... 위에 임원 부장들은 점점 사람들이 많아지고 역삼각형 모양으로 그 밑에 실제 실무를 처리하는 대리 주임 기사급들은 점점 이제 사람들이 줄어들고 있거든요." (J)

2) 퇴근 이후에도 연장되는 근무

○ 일부 기업은 사내 전용 메신저나 협업 툴을 도입하지 않고, 직원들의 개인 메신저(카카오톡 등)를 업무용으로 사용하고 있음. 이는 청년들에게 공과 사의 경계가 없다는 인식을 주며, 퇴근 후에도 업무에서 완전히 로그아웃하지 못하게 하는 심리적 압박감을 줌. 청년들에게 단순히 업무연장이라는 불편함을 인식하는 수준을 넘어 회사가 직원의 사생활을 존중하지 않는다는 인식을 형성하게 만들고 있음.

"이 정도 규모의 이렇게 세팅이 잘 되어 있는데 회사 사내 메신저가 없다는 것이 굉장히 충격적인 부분 중에 하나였고, 회사 사내 메신저가 없이 카톡을 한다는 것은 이제 (업무시간을)구분 짓지 않겠다. 이제 너의 사생활은 없다고 이제 봐야 되는 부분이 조금 존재합니다." (A)

3) 강요된 조직 활성화

○ 기업 차원에서는 조직 문화를 유연하게 만들기 위해 체조, 마라톤, 동호회 등 다양한 활동을 장려하지만, 청년들은 이를 자율적인 참여가 아닌 눈치 보며 참여해야 하는 반강제적 행사로 인식하고 있음. 취지는 좋으나 참여하지 않았을 때 느껴지는 유무형의 압박감이 청년들에게는 부담으로 작용하며, 진정한 의미의 소통보다는 '보여주기식 단합'이라는 본래의 취지와는 다른 의미로 받아들이고 있음.

"말씀하신 것처럼 다양한 뭔가 조직 문화를 이끌어 가시려고 다양한 체험들을 많이 주시는데 그게 약간 반 강제성이 있어서 그런 게 조금 이제 참여하지 못하거나 이럴 때 조금 어려운 점이 있습니다." (B)

"어떤 느낌이냐면 2000년대 회사 생활 체험하는 것 같은 그런 기분이다... 집에도 못 가고 같이 체조도 하고 막 마라톤도 하고... 근데 신기한 그런 부분이 있습니다." (A)

"회사 사내 동아리도 이제 운영을 하고 있으나 이제 아무래도 이제 근무를 하다 보면 이제 피로함과 이제 그런 것 때문에 잘 엄청 막 시행률이 좋진 않지만..."(E)

라. 성장가능성 및 경력개발

○ 청년 근로자들은 현재의 직장이 자신의 '경력을 소모하는 곳'일 뿐, '성장시켜 주는 곳'이 아니라는 점에서 깊은 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타남. 회사의 경영 악화를 이유로 직무 교육이나 외부 연수 기회가 중단되거나, 사수 없이 스스로 맨땅에 헤딩하며 업무를 배워야 하는 환경, 그리고 만년 실무자로 남을 수밖에 없는 승진 적체 현상이 문제 등이 면접조사를 통해서 드러남. 이는 청년들이 산단 기업을 평생 직장이 아닌, 경력을 쌓아 떠나기 위한 '징검다리'로 여기게 만드는 요인으로 작용할 수 있음.

1) 역량 강화가 아닌 업무 소진

○ 청년들은 입사 후 체계적인 교육이나 스킬업(Skill-up)의 기회 없이, 과도한 업무량에 시달리며 자신이 가진 역량을 '소진(Burn-out)'하고 있다고 느낌. 특히 전문성이 요구되는 직무(영상 편집, 개발 등)에서도 배움 없이 결과물만 강요받는 상황은 직무 만족도를 급격히 떨어뜨리는 요인이라 할 수 있음.

"제 역량이 예를 들어서 100%면 항상 늘 150%를 요구를 하시고... 제 영상 실력이 높아진다거나 이게 사실 메인인데 제 역량 강화에 지 그런 거에 대해서는 전혀 느끼지도 못하고 그저 그냥 시간만 그냥 저희 그냥 역량을 소비하고 있다는 생각을 하고 있습니다." (C)

"지금 하는 일을 계속 하기에 바빠서 역량 개발 부분에서는 좀 어려움이 있지 않나 (생각합니다)." (B)

2) 경영 위기로 인한 배움의 단절

○ 과거에는 대기업 협력 교육이나 외부 위탁 교육이 존재했으나, 회사의 경영 사정이 어려워지면서 교육 훈련 예산이 가장 먼저 삭감되는 경향이 나타남. 이에 청년들은 회사가 생존 모드에 들어가면서 개인의 성장을 지원할 여력을 잃었다는 판단으로 이어지고, 이는 회사에 대한 미래의 희망적인 기대를 갖지 못하게 하는 것으로 이어짐.

"예전에는 또 그걸 이렇게 교육도 많이 보내고 그랬어요. ○○(대기업) 협력해서 반도체 관련된 교육도 보내고 그게 주기적으로 이루어졌다면 지금은 그런 부분도 많이 없어졌죠... 회사 경영에 맞춰서 움직이게 되는 거죠. (교육 과정이 많이 없어졌죠.)"(H)

"입사 초기에는 좀 그런 느낌(성장)이 있었어요... 근데 지금은 좀 회사가 이렇게 좀 떨어져 있다 보니까... 기술 습득은 좀 떨어지는 것 같아요. 옛날에 비하면." (I)

3) 구조적 승진 적체

○ 중소기업의 경직된 인력 구조로 인해, 입사 시 약속받은 직급이나 역할과 달리 수년째 단순 실무자 역할에 머무르는 경우가 발생하는 것으로 나타남. 신규 채용이 동결되면서 후배가 들어오지 않아, 연차가 쌓여도 막내 업무를 계속해야 하는 상황은 청년들에게 성장의 사다리가 끊겼다는 좌절감을 형성하는 요인이 됨.

"관리자라고 해서 처음에 면접 볼 때... 사무직이라고 얘기는 들었거든요. 근데 이제 와서 보니까 6년째 막내거든요. (왜 안 들어오는 건가요?) 위에가 안 나가는 거죠... 밑에서 뽑을 수가 없는 구조예요... 직급은 올라가지만 이제 실질적인 일하는 위치는 바뀌지 않는다." (K)

"옛날에는 이제 이런 친구들(생산 라인)도 이제 이렇게 진급을 할 수 있는 이제 사다리가 있었는데 지금은 이제 거의 다 막혀서 할 수 없어요... 지금은 그런 게 없다 보니까 많이 줄었죠. 많이 거의 없다고 보시면 돼요. 지금은." (I)

4) 교육시스템의 부재속에 개인의 자기계발

○ 회사 차원의 교육 시스템이 부재한 상황에서, 일부 청년들은 개인적인 노력(독학)으로 역량을 키우고 있음. 개인의 성장을 온전히 개인의 몫으로 남겨놓기 보다는 회사가 교육을 환경을 제공하고 적극적으로 로드맵을 제시하거나 이끌어 주었으면 하는 의향들이 나타남.

"개인 성취도는 저는 이제 어느 정도 느끼고 있는 게 저는 엑셀 같은 경우는 정말 왔을 때는 아예 못했었는데 이제 개인적으로 뭔가 연구를 하고... 그와 반면에 뭐 회사에서 제공하는 교육이나 경력 개발의 기회는 뭐 사실 뭐 저는 받은 적은 없어요." (E)

"이거를 계속 하다 보면 제 안에서의 발전이 있을 거라고 생각을 합니다. 근데 일단은 기존에 하던 이 업무랑 좀 달라졌기 때문에 이 과정에서 이제 교육을 받거나 할 수 있는 거는 조금 아쉬움이 있지만..."(A)

마. 이직고민 및 퇴사요인

○ 청년 근로자들의 퇴사 고민은 급여와 계약 및 관계의 문제가 위협받을 때 발생하는 것으로 나타남. 경영 악화로 인한 급여 삭감이나, 근로 계약이 무시되는 부당한 업무 지시 등은 이직의 요인으로 작용함. 반면, 일을 하도록 붙잡아두는 것은 회사에 대한 애착보다는 지역 내 대안(일자리)의 부재와 가정의 생계유지라는 현실적인 제약이 더 크게 작용하고 있어, 비자발적 장기 근속의 형태로 나타나는 경향이 있음.

1) 회사의 경영악화로 인한 생계의 위협

○ 회사의 경영 사정 악화로 인한 임금 삭감이나 상여금 및 복지 축소는 청년들에게 생계의 위협의 신호로 여겨짐. 특히 기본급 비중이 높지 않은 산단 근로자들에게 근로시간 단축으로 인한 월급 감소는 생활 유지를 어렵게 만들어, 미래를 보장받을 수 없다는 위기감을 형성하고 생존을 위한 이직을 고민하게 만듦.

> “1차적인 요인은 아무래도 급여 문제겠죠. 저희 회사가 좀 최근에 힘들었어 가지고 단축 근무를 한 적이 있었어요. 두 달 동안 그리고 그때 당시에 이제 월급이 현저하게 확 줄어들어버리니까 이게 언제까지 지속될지도 모르는 상황이었고... 진짜로 이직을 해야 되나 이런 고민을 되게 많이 했었죠.“ (F)

> “이제 급여랑 이제 복지 같은 혜택들이 좀 많이 줄어가지고 그런 부분이 좀 아쉽고... (경영상의 이유로) 그렇죠. 좋은 데 있으면 분명히 좋은 데만 나타나면 갈 거예요. 근데 이쪽 업계 전체가 다 힘들어 가지고...“ (I)

2) 계약서와 다른 현실

○ 근로 계약서에 명시된 근무 시간이나 업무 내용이 지켜지지 않을 때, 청년들은 회사가 자신을 존중하지 않는다고 느끼고 있음. 특히 단시간 근로 계약을 맺었음에

도 과도한 업무를 부과하거나, 퇴근 직전에 업무를 던져주는 행태는 약속 위반으로 받아들여져 회사에 대한 신뢰를 무너뜨리고 퇴사를 결심하게 만드는 결정적인 요인으로 작용함.

"저는 지금 그만둘 생각이 가득합니다... 약속을 지키는 게 가장 중요하다고 생각하는 사람인데 회사는 근로에 대한 그런 약속을 계약서로 남은 거니까 그거는 지켜지지 않으니까... 제가 원래 계약은 6시간 근무임에도 불구하고 6시간에 절대 끝낼 수 없는 일들을 주시고요. 퇴근 시간 30분 전에 새로운 메일을 주시니까..." (C)

"위에서 좀 어떻게 보면 기분대로 행동을 하시는 이제 상사가 업무가 많아서 말투나 이런 게 좀 안 좋을 때가 있어요. 그럴 때 이제 좀 퇴사 생각이 많이 났었는데... (또) 마감 같은 것도 계속 앞으로 당겨라 쉬는 날도 없이 일해라 뭐 이런 식으로 이제 압박을 주니까..." (D)

3) 떠나지 못하는 이유: '가장의 무게'와 '갈 곳 없는 현실'

○ 퇴사를 실행에 옮기지 못하는 가장 큰 이유는 지역 내 양질의 일자리 부족으로 나타나고 있음. 전북 지역 내에서 현재 수준 이상의 급여를 주는 곳을 찾기 어렵고, 부양해야 할 가족이 있는 가장의 경우 도전보다는 안정을 택할 수밖에 없는 씁쓸한 현실이 이들을 산단에 묶어두고 있는 실정임.

"저 같은 경우에는 제가 가장이기 때문에... 사실 전라북도에서 전주가 급여가 그렇게 높은 편이 아니에요. 그러다 보니까 급여가 적은데 또 도전을 하기란 가장의 입장에서 쉽지는 않잖아요. 그래서 고민을 많이 하다가 다시 회사가 정상적으로 돌아오면 또 열심히 다니고 그런 상황이 계속 반복되는 것 같아요." (H)

"그래도 이 회사가 안정적이고 그래도 주식회사고 하니까 그냥 뭐 굳이 (회사를 옮길 필요가 있을까?). 뭐 내가 가면(이직하면) 또 가서 배우고 거기 인간관계가 더 안 좋을 수도 있는 건데라고 이제 합리화하면서 또 남아 있기도 하고 하는 거라고 저는 보거든요."(E)

바. 정주여건 (교통, 주거, 문화)

○ 산업단지의 정주 여건은 청년 인력 유입을 가로 막는 방해요인임. 완주 산단의 경우 출퇴근을 위해 자가용 필수라는 조건이 선행되고 있어 사회초년생의 진입 장벽으로 작용하며, 전주·완주 모두 산단 내에 식당, 카페, 헬스장 등 기본적인 편의시설 부족으로 인한 불만들을 가지고 있는 것으로 나타났음.

1) 교통 불편(이동권의 제약)

○ 완주 산업단지는 전주에서 출퇴근하는 인력이 대다수임에도 대중교통 배차 간격이 길고 노선이 부족하여, 자가용 없이는 사실상 출퇴근이 불가능하다고 토로하고 있음. 통근버스가 있는 기업이라도 노선이 비효율적(전주 시내를 우회)이라 자차 이용보다 1시간 이상 일찍 일어나야 하는 등 삶의 질을 떨어뜨리고 있다는 불만 등이 나타남. 전주 산단 역시 대중교통 이용 시 환승 대기 시간이 길어 출퇴근 스트레스가 높은 것으로 나타남.

"완주까지만 가면은 솔직히 쉽지 않거든요. 차량 없으면 사실 출퇴근은 불가... 버스 타고 가려면 1시간 반이 걸려요. 전북대에서 완주 산단까지 가려면은 버스를 한 번 타고 또 한 번 갈아타야 되니까." (N)

"통근 버스가 그 특징상 오는 루트가 있잖아요. 타야 되는 사람은 남들보다 1시간은 아침에 더 일찍 일어나야 되는 거예요. 그러고 나서 전주를 한 바퀴 빵빵 돌아서 회사에 오게 되죠." (J)

"저는 집에서 (전주 산단) 여기까지 1시간... 차도 한 번 놓치면 10분 20분 기다려야 되니까... 차라리 버스부터 좀 개선이 되야 (직장에)가고 싶지 않을까 이런 생각을 좀 많이 (합니다)."(C)

2) 문화와 편의 시설 부족

○ 산단 내에는 출근 전후에 이용할 수 있는 카페, 헬스장, 식당 등 편의시설이 부족함. 직주락(職住樂)은 고사하고 기본적인 생존 편의시설조차 갖춰지지 않아, 청년들은 회사를 일만 하고 빨리 탈출해야 하는 곳으로 인식하고 있음. 이는 산단에 대한 애착을 떨어뜨리고, 워라밸을 중시하는 청년들을 밀어내는 요인이 될 수 있음.

"팔복동에는 헬스장이 없습니다. 아예 없어요... 헬스장은 이제 20대 30대로 매출이 구성되는 정도인데 팔복동에는 그런 개인 사업을 하는 분들조차 없다. 그러면 지자체에서 어느 정도 그 문화체육센터를 좀 건설해 줬으면 좋겠다..." (E)

"아침에 7시에 출근을 하면서 커피를 사서 출근을 할 수 없다는 거... 없어요. 카페가 여기 문을 여는 카페가 없어요... 그 근처에 아무것도 없다는 것은 산단에 조금 더 머무를 이유가 없어지는... 그러면 이제 빨리 퇴근하고 집에 가야죠." (A)

3) 열악한 주거 및 환경 관리 문제

○ 산단 주변(특히 완주)의 주거 환경은 청년들에게 매력적이지 않음. 저녁이 되면 어둡고 삭막해지는 거리, 축사 악취, 불법 주차 등으로 인해 청년들은 산단 인근 거주를 기피하고, 출퇴근 시간이 걸리더라도 전주 신시가지(에코시티 등) 거주를 선호함.

"완주 산단 근처에 특히 봉동읍 둔산리 공원이 있는데 저녁에 걸어보면은 좀 괴상해요. 그 어떤 관리가 되고 있다든지 감성이 있다라든지 그런 게 좀 잘 안 돼 있고... 어차피 돈 7천 원 주고 안 좋은 옛날 영화관에서 보느니... 돈 더 쓰더라도 좋은 데서 보고 싶잖아요. 그러니까 완주 쪽에 집을 구해야겠다 그런 생각이 잘 안 들더라고요." (J)

"아침에 어떨 때 저기압이 있고 그러면 냄새가 엄청(납니다). 닭똥 냄새

비슷하게... (그런 게 마이너스가 되죠.)“ (O)

“여기도 차량 통행량이 엄청 많거든요. 근데 시에서 그때 조경 사업을 한다고 다 보도블록 깔고 다 나무도 심고 했는데 그 뒤로 아예 관리를 안 해 가지고 오히려 더 막 지저분하고요.“(M)

4) 실효성 있는 인프라와 거버넌스 구축

○ 산단 내 공용 헬스장, 수영장, 카페 등 청년 선호 시설을 확충하고, 완주 산단의 경우 출퇴근 셔틀버스 노선을 획기적으로 늘려야 한다는 의견과 더불어 기업 대표가 아닌 실무자(인사/총무) 중심의 협의체 또는 청년 단위의 협의체를 구성하여, 실질적인 고충을 건의하고 정책을 제안할 수 있는 소통 창구를 만들어야 한다는 의견도 제안됨.

“인사총무 쪽 이쪽에서... 모여가지고 참여 독려해 갖고 한다고 하면 뭔가 과제가 필요 오잖아요. 청년 고용 이런 것들이 실태 해가지고 뭐 해소 방안 마련해 갖고 뭘 한다 그러면 우리가 만약에 입찰을 할 수 있는 권한이 있어가지고... 입찰을 해서 이 과제를 땄다고 치면... 우리는 입찰할 의향이 충분히 있어요.“ (O)

“청년 산단 기업협의회가 있으면 사실 좋죠... 청년들만의 목소리를 낼 수 있는 협의회가 있으면... 지자체에서 공문 하나만 써보면 기업들이 참여 안 시킬 수 없거든요. 그러면 거기서 어떤 프로그램을 할 건지는 이제 그 추후의 얘기지만...“ (E)

사. 청년지원정책 인지도 및 활용

○ 정부와 지자체는 다양한 청년 지원 정책을 쏟아내고 있지만, 정작 현장에서는 정보의 비대칭, 비현실적인 진입 장벽 등으로 인해 정책 체감도가 낮은 것으로 나타남. 특히 34세 등 기계적인 연령 제한, 기업을 통해 신청해야 하는 지원사업의 구

조적 한계 등은 지원을 가로막는 요인으로 보임.

1) 근로자에게 낮은 체감도의 지원사업

○ (인지 및 접근성 문제) 청년 근로자들은 정책 자체를 인지하지 못하는 경우가 많았고 홍보의 적시성 문제를 주로 지적하였음. 설령 인지하더라도, 신청 절차가 과도하게 복잡하고 서류 요구가 많아 중도에 포기하는 경우도 있다고 밝힘. 청년들은 정책 정보를 능동적으로 찾아보기 힘든 바쁜 환경에 있다는 것을 전제로 정책의 홍보와 신청이 이루어져야 할 필요가 있음. 지자체 홈페이지 공지사항 등에 의존하는 수동적인 홍보 방식은 스마트폰과 SNS에 익숙한 청년들에게 도달하지 못하고 있으며, 나에게 맞는 정보를 선별해 주는 맞춤형 알림 서비스를 제안하기도 하였음.

"뭘 지원해 주는지 잘 모르고요. 알게 되면 항상 그 기간 신청 기간이 지나는 경우가 제일 많고... 전입 신고할 때도 뭐 선물이 있다고 그랬는데도 전혀 알지도 못하고 주민센터에서 연락하면서 그거 한 번쯤 안내해 주면 참 좋지 않았을까 싶지만 그런 안내가 전혀 없으니까..." (C)

"정책 같은 경우에는 저희가 일일이 다 찾아보지 않아도 저희에게 알려줄 수 있는 알리미 서비스나 그런 게 있었으면 좋겠어요. 지금 청년이라서 이것저것 지금 계속 찾아보고... 하는데 그게 매일 매주 매달 이렇게 계속 바뀌니까는 어렵죠." (G)

"이제 저는 (청년지원사업 신청을)해봤는데 절차가 너무 까다롭고... 이걸 어떻게 써고, 뭘 어떻게 한 달에 얼마큼 쓰고, 뭘 하겠다라는 구체적인 내용을 기재해야하고, 내가 이걸 왜 받아야 되는지도 내가 논리적으로 설명을 해야 돼요.... 그걸 굳이 시간내서 지원을 해도 또 떨어지니까... 안하죠." (H)

"그래도 그걸(지원사업을) 내가 찾아봐야지만 볼 수 있어요. 내가 이런 지원 사업이 있는지 한번 찾아봐야지만 그게 알고리즘이 뜨고 내가 찾아봐

야지만 나오는 거니까 갑자기 이런 게 있어? 하면서 이렇게 내 눈앞에 나오지는 않잖아요.“ (H)

○ (정책조건의 비현실성) 지원 조건이 청년들의 실제 현실과 동떨어진 경우가 많이 있다는 지적임. 예를 들어, 정장 대여 시 ‘면접 본 사업장’의 확인서를 요구하여 면접자에게 불필요한 부담을 주는 점 등이 비현실적인 조건으로 지적하고 개선이 필요함을 제안함. 이러한 불필요하게 요구하거나 부담이 되는 절차에 대해서는 개선이 필요함을 밝혔음.

“중도 해약을 했는데 이제 거기에 보면 조건이 있어요. 중도 해약했을 때 정부 기여금이나 비과세 혜택이나 이자 어느 정도를 우대 이자로 해주는 거, 근데 그거는 오로지 매매만... (중략) 근데 전세는 혜택이 안 돼요. 매매만 돼도 조건이... 근데 저희가 돈이 어디 있어서 매매를 해요.“ (K)

“제가 서울에 살 때는 그냥 청년이기만 하면 주민등록증의 나이가 해당되기만 하면... 그냥 아무 조건 없이 (빌려줬는데) 근데 전주에서 이용을 해봤는데 면접 본 그 사업장에서 그 증빙 서류를 다 써줘서 이거를 제출을 해야만이 그렇게(지원을 받을수 있게) 하게 되니까 확인서가 필요한 거예요. 근데 이거를 제가 면접 보는 입장에서 그 회사한테 이거(확인서)를 써달라고 하니까 그런 걸 갑자기 왜 써달라고 하냐면서... 그전에는 좋은 분위기였는데 이 서로 말이 나오자마자 안 좋은 분위기가 되었던 이런 히스토리들이 있어서 그 전주에 이런 거를 빌려주는 데 이런 많은 걸 요구를 하는가...“(C)

○ (선호정책: 현금성 지원) 근로자들에게 가장 긍정적으로 평가된 정책은 ‘전북 청년 정착 지원 사업’(월 30만 원)과 ‘교통비 지원’(월 5만 원) 등, 절차가 비교적 간편하고 매달 체감할 수 있는 직접적인 현금성 지원 사업에 대한 선호도가 높게 나타났음.

“저는 전북 청년 정착 지원 사업이었나 그랬거든요. 그게 이제 전북의 중소기업에 근로하는 청년들에 대해서 매달 이제 30만 원씩 지원을 1년 동

안 해 주는 사업이었거든요... 저는 좀 나름 잘 이용을 했거든요. 매달 30만 포인트가 들어와요... (사용처가) 옷도 있고 가전제품도 있었고 그래서 좀 저는 뭐 그걸로 뭐 스타일러도 사고 했었거든요. 그래서 제 사비 이제 추가로 더 내도 상관없었어요. 그래서 좋았던 기억이 있어요.“(D)

“진짜 5만 원만 지원해줘도 1~2주 기름값은 돼... 저는 그냥... 예전에 내일로처럼 차라리 어떤 그 현금성을 띠는 그런 거를 그냥 청년이니까 그냥 너희 조금 식비 지원이라도 해준다 뭐 그런 느낌으로 해서 차라리 지자체에서 청년 지원금을 주는 게 더 직접적으로 사람들이 많이 느낄 수 있지 않을까 그런 생각도 들어요... 오히려 뭐 현금을 준다고 하면서 발 벗고 나서서 찾아 먹을 것 같아요.“ (J)

“월 2만 원 3만 원 이렇게 해서 화장지라든지 쌀이라든지 이런 거라도 1인(가구) 청년 근로자한테 지원하게 돼서 많은 사람이 그 혜택을 받으면 엄청 이거 좋은 혜택이다... 금액이 큰 것도 아니지만 굉장히 전주에서 청년 근로자에게 엄청 잘하고 있다고 말 그대로 티 내는 거죠.“

“매달 이제 5만 원씩 네 나왔는데 그것도 어떻게 보면 5만 원이 적으면 적다고 볼 수 있는데 그것도 나름 좋았던 사업으로 기억하고 있습니다... 돈 5만 원이지만 기름 한 번 공짜로 넣는다 하면 또 느낌이 다르거든요. 그래서 좋았던 것 같아요.“ (D)

“주유랑 교통비 지급이 생각에 이게 5만 원이라는 게 엄청 도움이 많이 되고... 딱 그런 교통비로만 결제가 가능하게 돼 있어요... 그 사용 목적이 명확하잖아요. 그러니까 도움이 되죠.“ (H)

“제일 그게(교통비지원사업) 일반적으로 제일 괜찮았던 정책 같아요... 차 있는 사람은 주유로도 하고 그냥 차 없는 사람 택시비로도 할 수 있고...“ (I)

2) 지원사업의 범위, 대상의 확대 요구

○ 정부와 지자체가 설정한 지원 자격(나이, 소득, 미취업 기간 등)이 현실과 동떨어져 있어 실제 수혜자가 적다는 의견임. 특히 산단의 허리 역할을 하는 30대 중후반~40대 초반 근로자들은 '청년(만 34세 이하)' 기준에 걸려 혜택에서 배제되는 현실에 박탈감을 느끼고 있음. 또한, 지원금 신청 시 요구되는 복잡한 서류(계획서 작성 등)는 현장직 근로자들에게 지원사업 신청의 한계로 작용함.

"여기 보니까 아까 청년 일자리 도약 장려금... 규정이 좀 너무 까다로운 거죠. 34세 이하더라고요. 그리고 군 복무는 만 39세까지 가능하다고 하고 학력 고졸 이하 연속하여 6개월 이상 실업 상태인 청년... 이런 부분들은 솔직히 이렇게까지 하면 해당하는 인원이 과연 몇이나 될까라는 생각을 좀 들기는 해요." (L)

"(청년 사업 서류를) 엄청 써야 돼요. 근데 직장인들이 그걸 쉽게 할 수 있을까 보통 이제 사무직이면 시간을 쪼개서 할 수 있지만 현장직도 집에 가면 9시 10시인데 그걸 언제 신청하고 작성하고 서류를 문서를 해서 내 생각을 어떻게 쓰고... 그러니까 안 된다고 보는 거죠." (H)

"좀 세부적으로 좀 나눴으면 좋겠어요. 30대라는 청년이라는 기준이... 20살부터 35살까지의 기준의 정책을 따로 펼치고 35살부터 45살까지의 정책을 따로 펼치면... 내 나이에 좀 포함되고 확률이 높겠구나 이렇게 되지 않을까." (H)

"저는 청년이 이제 19살부터 34살 이거를 청년으로 보잖아요. 근데 이제 저 같은 경우는 그걸 지금 살짝 넘었어요. 그래서 그쪽에 대해서 지원은 좀 많이 부족하지 않나... 이제 35세부터 한 40세 미만 이전까지 좀 지원이 좀 많이 부족하지 않나...청년 나이를 좀 넓혀서 이제 애매한 구간들을 좀 채웠으면 하는 바람이 있습니다 " (D)

3) 지원 사업 추진 과정에서 문제점

○ 많은 지원 사업 중에 기업을 거쳐 신청하거나 지급되는 구조를 가지고 있는 사업

이 있음. 하지만 기업 인사담당자들은 ① 기존 재직자와 신규 입사자 간의 임금 역전 현상(내부 갈등 유발), ② 복잡한 행정 절차와 사후 관리(퇴사 시 환수 등)에 대한 부담 때문에 지원 사업 신청 자체를 기피하거나 거부하는 현상이 발생하고 있다고 말함. 이로 인해 근로자는 자격이 되더라도 혜택을 받지 못하는 상황이 발생함. 지원사업 방식을 회사를 거쳐서 신청하는 방식이 아닌 개인이 직접 지원하도록 하는 방식으로 개선,운영해야 한다는 의견이 있음.

"(내일채움공제 등은) 저도 해주고 싶었지만 해줄 수가 없어요. 그건 정말... 쟤가 1년 차야. 근데 2년차인 나는 거기에 해당이 안 돼 가지고 못 받았어. 그럼 1년차가 2년차를 초월을 해요(급여가)... 그러면 기존에 있는 다른 인원들이 상대적인 박탈감을 느껴요. 그래서 저희도 안 했어요. 아예." (P)

"아예 그럴 바에는 전주에서 만약에 완주 삼봉지구로 와서 원룸에 들어갔다 그러면 원룸비 30만 원을 개인이 직접 지원해 주는 그런 게 나을 수도 있어요... 개인이 신청하면 회사에서 관여하지 말고... 그러면 그 사람은 실질적인 혜택이 될 수가 있잖아요. 그 대신 우린 급여하고는 관계가 없잖아요."(P)

"회사가 끼는 이유는 딱 하나예요. 내가 퇴사했는지 안 했는지를 지자체에서 관리를 하고 싶지 않고... 책임 소지가 있으니까. (하지만) 개인이 신청하고 재직 증명서만 제출하면 되니까 (개인 신청이 낫습니다). "(O)

"담당자가 좀 귀찮거나 아니면 잘 모르면 이제 그런 거를 이제 지원을 못 해주고 이제 왜 저한테 문의하세요? 막 그럴 수도 있잖아요. 그런 것 때문에 그냥 개인이 지원하는 게 낫지 않나 (생각합니다)." (E)

아. 기업 현황 및 채용 애로

○ 기업들은 인구구조적 위기와 인식의 위기를 동시에 겪으며 심각한 구인난에 직면

해 있음. 청년층 인구 자체가 줄어든 데다, 제조업 기피 현상과 대기업/수도권 선호 현상이 겹쳐 "20대는 씨가 말랐다"는 절박한 표현이 나올 정도임.

1) 채워지지 않는 인력

○ 과거에는 특정 전문 기술직에 한해 구인난이 있었다면, 지금은 일반 생산직조차 사람을 구하기 힘든 전방위적 인력 부족 상태임. 기업들은 원하는 인재상(스펙)을 낮추고, 채용 연령을 높이고, 심지어 외국인 근로자 채용까지 고려하고 있지만 여전히 빈자리를 채우기 버거운 실정임.

"아예 사람이 없어요. 우리가 원하는 기술직에 원하는 분야가 있으면 아예 사람이 없어요... 그래서 저희가 2000년도 초반서부터 기계 분야 전기 분야 구하다 구하다 한 20년째 못 구해가지고 자체적으로 교육을 해서 신입사원 뽑아서 교육을 하자(라고 할 정도였는데)... 지금은 아예 일반 생산직도 뽑으려고 하면 안 와요." (P)

"20대는 씨가 말랐고요. 20대는 지원 자체가 안 들어와서 못 뽑는다가 맞고요. 30~40대 좀 애매하신 분들은 지원을 해 주시는데... 인원 충원이 빨리 시급한 상황이다라고 말해도 부서장은 재고 있습니다." (J)

2) 채용 후 이탈의 반복

○ 어렵게 채용한 인력들도 지방 중소기업을 경력 세탁용이나 징검다리로 여기고 떠나는 경우가 많음. 특히 수도권 출신 인재들은 지방에서 경력을 쌓은 뒤 다시 수도권으로 이직하는 패턴을 보이고 있어, 기업들은 '채용-교육-이탈'의 무한 루프에 빠져 피로감을 호소하고 있음. 이는 기업이 신입 채용보다 경력직을 선호하게 만드는 원인이 되기도 하지만, 현실에서는 경력직조차 구하기 힘든 딜레마에 빠져 있음.

"전북대나 이런 친구들이 이제 눈이 되게 높다 보니까 안 와요. 그리고 오히려 수도권 애들이 내려와요. 그런 거에 대한 맹점이 있어요. 그런 애

들은 또 몇 년 있으면 도망가요. 저희 지역으로 경력이 쌓였으니까 그런 거에 대한 계속 반복적 되풀이가 일어납니다.“ (O)

“특이사항으로 이제 주변에 이제 대기업들이 대규모 채용이 일어나지 않는 한 괜찮은데... 엊그제 직원이 좀 더 나은 환경으로 가기 위해서 가버리니까. 그것 때문에 솔직히 저희가 좀 힘들었어요.“(L)

3) 일자리 미스매치(Mismatch): 대학 교육과 현장 기술의 괴리

○ 지역 대학에서 배출되는 인재들의 역량과 기업이 실제 필요로 하는 기술 사이에 큰 간극이 존재하고 있음. 기업은 현장에 바로 투입할 수 있는 실무 능력을 원하지만, 대학 교육은 이론 중심이거나 산업 트렌드를 따라가지 못해 뽑을 사람이 없다고 호소하고 있음.

“어딜 가나 다 미스 매칭일 것 같아요. 기업에서 요구하는 이제 인재들의 수준하고 실제 이제 청년들이 갖고 있는 역량의 수준에 대한 그 갭이라고 해야 되나요?.. .대학에서 그러한 부분들을 좀 전문성 있게 가르치거나 해야 되는 건데 거기에 이제 미스 매칭이 제일 큰 것 같습니다.“(N)

3. 면접조사 결과 요약 및 시사점

가. 면접조사 요약

○ (채용 및 일자리 선택 기준) 면접조사 결과, 근로자들의 구직 활동은 비전이나 자아실현의 이유보다는 ‘직주근접(출퇴근 편의성)’과 ‘생계 유지가 가능한 급여’라는 지극히 현실적인 기준에 의해 좌우되는 것으로 나타남. 특히 전주·완주 지역 특성상 대중교통 환경이 열악하여 ‘집과의 거리’가 직장 선택의 또다른 하나의 기준으로 작용함. 채용 정보 습득 경로는 공식적인 채용 공고보다 ‘지인(친구, 선배)의 추천’이 입사를 결정하는 데 결정적인 역할을 하고 있음. 이는 중소기업 정

보의 불투명성을 해소하기 위해 재직자를 통해 검증된 정보(급여, 분위기 등)를 얻으려는 심리가 강하게 작용한 결과로 볼 수 있음.

○ (채용 과정과 기대-현실 차이) 입사 전 회사와 청년 간 맺어진 '심리적 계약'이 입사 후 깨지는 현상이 빈번하게 확인됨. 관리자 직급으로 채용되었으나 실제로는 수년째 단순 실무만 반복하거나, 연구개발직 희망자가 생산 관련 부서로 배치되는 등 직무 미스매치가 나타남. 또한, 경영 악화 등의 이유로 급여 삭감(주 4일제 등)이나, 근로계약서상 명시된 근무 시간이 지켜지지 않는 등 약속된 근로 조건의 불이행이 청년들에게 배신감을 주고 조기 퇴사를 유발하는 핵심 원인으로 작용하고 있음.

○ (직장생활과 조직문화) 산단 내 기업들의 조직문화는 여전히 제조업 특유의 수직적 위계질서가 강하게 남아 있음. 상명하복식 소통, 감정적인 업무 지시, 그리고 개인 메신저(카카오톡 등)를 통한 업무 연락 등 공과 사의 경계가 모호한 환경이 청년들의 피로도를 높이고 있음. 일부 기업이 시도하는 체육대회 등 조직 활성화 프로그램조차 자율적 참여가 아닌 눈치 보며 참여해야 하는 반강제적 행사로 인식되어, 세대 간 소통 방식의 변화가 시급한 것으로 나타남.

○ (성장가능성 및 경력개발) 청년 근로자들은 현재 직장이 자신의 경력을 소모하는 곳일 뿐, 성장시켜 주는 곳이 아니라는 점에서 깊은 불안감을 느낌. 경영 악화로 인해 직무 교육이나 외부 연수 기회가 삭감되고, 사수 없이 스스로 업무를 배워야 하는 환경, 그리고 승진 적체로 인한 만년 실무자 현상이 성장에 대한 기대를 꺾고 있음. 이는 청년들이 산단 기업을 평생 직장이 아닌 이직을 위한 징검다리로 여기게 만드는 요인임.

○ (이직고민 및 퇴사요인) 퇴사를 고민하게 만드는 가장 직접적인 요인은 '급여 및 복지의 축소'와 '인간관계(상사)'임. 특히 경영난으로 인한 임금 감소는 생존권을 위협하며 즉각적인 이직 충동을 유발함. 반면, 퇴사를 실행하지 못하고 머무르는 주된 이유는 회사에 대한 애착보다는 지역 내 양질의 일자리 부족과 가장의 무게라는 현실적 제약 때문인 것으로 나타나, 비자발적 장기 근속의 형태를 띠고 있음.

○ (정주여건) 산업단지의 정주 여건은 청년 인력 유입을 막는 치명적인 약점으로

지목됨. 완주 산단의 경우 대중교통 부족으로 자가용 필수라는 조건이 사회초년생의 진입 장벽이 되고 있으며, 전주·완주 모두 산단 내에 식당, 카페, 헬스장 등 기본적인 편의시설조차 부족하여 퇴근 후 삶이 없는 곳으로 인식됨. 악취나 불법 주차 등 낙후된 환경 또한 근무 만족도를 저하시키는 또다른 하나의 요인임.

○ (청년지원정책 인지도 및 활용) 정부와 지자체의 다양한 정책에도 불구하고, 현장에서는 정책의 동맥경화 현상이 뚜렷함. 기업을 통해 신청해야 하는 지원 사업(내일채움공제 등)은 기존 재직자와의 형평성 문제(임금 역전)나 행정 부담으로 인해 기업이 신청을 기피하여 청년들이 혜택을 받지 못하는 경우가 존재하였음. 또한, 34세로 제한된 청년 연령 기준이 산단 내 허리 계층인 30대 중후반~40대 초반 근로자들을 사각지대로 내몰아 상대적 박탈감을 주고 있음. 이에 따라 기업과 청년들은 기업을 거치지 않는 개인 직접 지원 방식과 현금성 지원(교통비, 주거비)을 강력히 선호하고 있음.

○ (기업 현황 및 채용 애로) 기업들은 인구 구조적 위기와 제조업 기피 인식이 맞물려 20대 인력의 씨가 말랐다 표현할 정도로 구인난을 겪고 있음. 단순 생산직조차 구하기 어려울 뿐만 아니라, 어렵게 채용한 인력도 경력을 쌓고 수도권으로 이탈하는 악순환이 반복됨. 지역 대학 교육과 현장 기술 간의 미스매치 또한 기업의 인력 운용을 어렵게 만드는 요인으로, 단순 인건비 지원을 넘어선 구조적 해결책을 요구하고 있음.

나. 면접조사 시사점

○ 본 면접조사 결과를 종합하여 전주·완주 산업단지 현장의 목소리를 심층 분석한 결과, 기존의 양적 지원 정책이 현장의 구조적 문제와 미스매치되고 있음을 확인하였으며 이에 따른 시사점을 다음과 같이 도출함.

○ 지원 정책 전달 체계의 근본적인 전환이 필요함. 현재 기업을 통해 이루어지는 지원 방식은 기업 내부의 형평성 갈등과 행정 부담으로 인해 정책 효과를 반감시키고 있음. 기업과 청년 근로자 모두 청년 개인에게 직접 지원하는 방식을 요구하고 있음. 주거비, 교통비, 정착 지원금 등을 근로자 개인이 직접 신청하고 수령하도

록 시스템을 개편하여, 기업의 부담을 줄이고 정책 체감도를 높이는 방향을 고민해볼 필요가 있음.

○ 현재 만 34세(또는 39세)로 제한된 청년 기준은 고령화된 산단 인력 구조와 맞지 않아, 실질적인 실무의 허리 역할을 하는 30대 중후반~40대 초반 근로자들을 정책 사각지대에 방치하고 있음. 이들의 이탈 방지와 장기 근속 유도를 위해 지자체에서는 사각지대에 있는 근로자들을 위한 맞춤정책을 발굴, 개발해 나가는 별도의 중장년 재직자 지원 트랙을 신설하는 등의 유연한 접근이 필요할 것으로 보임.

○ '보여주기식' 인프라가 아닌 '생활 밀착형' 정주 여건 개선에 집중해야 함. 거창한 앵커 시설 건립보다 당장 출퇴근을 가능하게 하는 셔틀버스 노선 확충(특히 완주 산단)과 점심시간이나 퇴근 후 이용할 수 있는 산단 내 공용 헬스장, 카페 등 소규모 편의시설 조성이 청년들의 삶의 질 개선에 훨씬 효과적임. 이는 산단을 단순히 일만 하는 곳에서 '머물고 싶은 공간'으로 변화시키는 시작이 될 것임.

○ 기업과 청년, 지자체를 잇는 실질적인 소통 창구(거버넌스)가 부재함. 현재의 산단 협의체는 주로 기업 대표자 중심으로 운영되어, 실제 채용과 인력 관리를 담당하는 실무자나 청년 근로자들의 목소리가 정책에 반영되기 어려운 구조임. 기업 인사/총무 실무자 중심의 협의체를 구성하여 현장의 애로사항을 즉각적으로 청취하고, 청년 근로자들이 참여하는 소통 채널을 마련하여 정책의 실효성을 높여야 함. 또한, 공급자 중심의 홍보가 아닌 시의성 있는 홍보와 적극적인 정보 제공을 통해 정보 비대칭을 해소하려는 노력이 필요함.

제5장
결론 및 정책 제언

1. 연구결과 요약 및 시사점

가. 연구 결과 요약

1) 채용 및 일자리 선택

○ (채용 및 일자리 선택 기준) 면접조사 결과, 근로자들의 구직 활동은 비전이나 자아실현의 이유보다는 '직주근접(출퇴근 편의성)'과 '생계 유지가 가능한 급여'라는 지극히 현실적인 기준에 의해 좌우되는 것으로 나타남. 특히 전주·완주 지역 특성상 대중교통 환경이 열악하여 집과의 거리가 직장 선택의 또 다른 하나의 기준으로 작용함. 또한, 무조건적인 고액 연봉보다는 타지 생활비 부담을 고려할 때 지역 내에서 상대적으로 나쁘지 않은 수준의 임금이라면 입사를 결정하는 실리적인 태도를 보임.

○ (채용 경로와 정보 신뢰성) 채용 정보 습득 경로는 잡코리아 등 민간 포털(54.7%)이 가장 높지만, 공식적인 채용 공고보다 '지인(친구, 선배)의 추천(18.6%)'이 입사를 결정하는 데 결정적인 역할을 하고 있음. 이는 중소기업 정보의 불투명성을 해소하기 위해 재직자를 통해 검증된 정보(급여, 분위기 등)를 얻

으려는 심리가 작용한 결과로 볼 수 있음. 반면, 워크넷 등 공공 취업지원 서비스는 정보가 부실하거나 학교 과제용으로 인식되어 실제 구직 과정에서는 외면받고 있음.

○ (채용 전·후의 불일치 및 미스매치) 입사 전 회사와 청년 근로자 간 맺어진 '심리적 계약'이 입사 후 깨지는 현상이 빈번하게 확인됨. 관리자 직급으로 채용되었으나 실제로는 수년째 단순 실무만 반복하거나(승진 적체), 연구개발직 희망자가 생산 관련 부서로 배치되는 등 직무 미스매치가 나타남. 또한 경영 악화 등의 이유로 급여 삭감이나 근로계약서상 명시된 근무 시간이 지켜지지 않는 등 약속된 근로 조건의 불이행이 청년들에게 배신감을 주고 조기 퇴사를 유발하는 핵심 원인으로 작용하고 있음.

○ (기업 채용 애로와 인력 유출) 기업 인사담당자들은 "20대는 씨가 말랐다"는 표현을 쓸 정도로 심각한 구인난을 호소하고 있음. 과거에는 특정 전문 기술직에 한해 인력 부족을 겪었다면, 현재는 제조업 기피 현상과 인구 감소가 맞물려 단순 생산직조차 사람을 구하기 힘든 전방위적 인력 고갈 상태임. 기업들이 채용 눈높이(스펙)를 낮추고 채용 연령 상한선을 높여도, 청년층의 지원 자체가 없어 빈자리를 채우지 못하는 상황이 지속되고 있음. 어렵게 채용한 지역 인재도 경력을 쌓고 수도권으로 이직하기 위한 징검다리로 회사를 활용하는 경우가 많아 채용과 교육, 이탈이 반복되는 악순환을 겪고 있음.

○ (대학 교육과 산업 현장의 미스매치) 지역 대학에서 배출되는 인재들의 역량과 기업이 실제 필요로 하는 현장 기술 사이에 큰 간극이 존재함. 기업은 현장에 바로 투입할 수 있는 실무 능력을 원하지만, 대학 교육은 이론 중심이거나 산업 트렌드를 따라가지 못해 "졸업장은 있는데 일 시킬 사람은 없다"는 불만이 팽배함. 이는 기업 입장에서 재교육 비용 부담을 가중시키며 채용을 주저하게 만드는 요인으로 작용함.

2) 성장 가능성 및 경력 개발

○ (역량의 '축적'이 아닌 '소진'의 악순환) 설문조사에서 개인 발전 가능성에 대한 불만(19.2%)이 높게 나타난 근본적인 원인은, 회사가 직원을 '투자 대상'이 아닌

‘비용 절감 대상’으로 인식하기 때문임. 면접조사에서 청년들은 “내 역량이 100이면 회사는 150을 요구한다”며, 전문성을 키울 시간 없이 결과물만 강요받는 현실을 토로함. 이는 단순한 업무 과다를 넘어, 보유한 기술과 에너지를 단순히 ‘소모(Burn-out)’하고 있다는 박탈감을 형성하고 있음.

○ (사수 없는 각자도생식 업무 습득) 체계적인 교육 시스템(OJT)의 부재로 인해, 청년들은 업무 매뉴얼이나 선배의 지도 없이 “맨땅에 헤딩”하듯 독학으로 업무를 익혀야 하는 상황임. 엑셀 활용법이나 직무 관련 기술을 개인이 알아서 연구해야 하는 등, 성장의 책임을 온전히 개인의 의지에 의해서 이루어져야 하는 환경임.

○ (지역 기업을 수도권 이직의 도구로 활용) 기업 인사담당자들은 어렵게 채용한 인력이 지역에 정착하지 않고, 경력을 쌓은 뒤 다시 수도권으로 이직하는 ‘징검다리 현상’을 호소함. 특히 수도권 출신 인재들이 지방에서 실무 경력을 채운 뒤 다시 상경하는 패턴이 반복되면서, 기업은 교육 훈련에 투자하기를 더욱 꺼리게 되는 악순환(채용-교육-이탈)이 고착화되고 있음.

○ (사라진 승진 사다리와 미래 비전의 실종) 과거에는 생산라인에서 시작해 관리자로 성장할 수 있는 승진 경로가 존재했으나, 현재는 그러한 사다리가 거의 차단된 상태임. 6년 차가 되어도 신규 인력이 없어 막내 업무를 벗어나지 못하는 등, 조직 내에서 자신의 5년, 10년 후 미래 모습을 그려볼 롤모델이나 성장 경로가 보이지 않아 장기 근속의 동력이 상실되어가고 있음.

○ (떠나지 못하는 이유: 비자발적 장기 근속) 설문조사 상 73.4%가 이직 의사가 없다고 응답했으나, 면접조사 결과 이는 회사에 대한 높은 애착(Loyalty)에서 나타나는 것은 아니라는 것을 유추할 수 있음. 가장의 무게 때문에 모험을 할 수 없거나, 전북 지역 내에 현재보다 더 나은 처우를 제공하는 대안적 일자리가 부족하다는 현실적 제약 때문에 억지로 머무르는 비자발적 장기 근속 형태를 띠고 있다고 할 수 있겠음. 이는 잠재적 이직 대기자가 내부에 다수 존재하고 있다는 것을 시사함.

3) 직장 생활과 조직문화

○ (수직적 위계와 소통의 단절) 설문조사에서 '일터 분위기(205명)'와 '의사소통(199명)'에 대한 만족도는 높게 나타났으나, 이는 동료 간의 유대감일 뿐 실제 상사와의 관계는 제조업 특유의 수직적 위계질서가 강하게 작동하고 있음이 면접조사를 통해 확인됨. 특히 업무 보고 시 합리적인 피드백보다는 상사의 기분에 따른 감정적인 질책이나 호통이 빈번하며, 관리자만 많고 실무자는 적은 '역삼각형 인력 구조' 속에서 소위 '꼰대 문화'가 강화되어 청년들의 의사소통을 가로막고 있는 것으로 분석됨.

○ (희망과 현실의 괴리: 유연근무제) 청년 근로자들이 가장 절실하게 원하는 복리후생 제도는 '수평적이고 자유로운 조직문화 조성(81명)'과 '정시 퇴근 보장 및 유연근무제 도입(71명)'으로 나타남. 그러나 실제 현장에서는 유연근무제 도입 여부조차 모르는 비율(59명)이나 혜택을 받지 못한다는 응답(176명)이 다수를 차지해, 청년이 선호하는 자율적 근무 형태와 제조업 현장의 경직성 사이에 큰 괴리가 존재함이 드러남.

○ (공과 사의 붕괴: 디지털 스트레스) 사내 전용 메신저나 협업 툴을 도입하지 않고 개인 메신저(카카오톡 등)를 업무용으로 사용하는 관행이 여전함. 이는 청년들에게 퇴근 후에도 업무와 연결되어 있다는 심리적 압박감을 주며, "회사가 직원의 사생활을 존중하지 않는다"는 인식을 심어주어 직장 만족도를 저하시키는 주요 원인으로 작용하고 있음.

○ (강요된 조직 활성화 활동) 기업 차원에서는 조직 단합을 위해 체조, 마라톤, 동호회 등을 운영하지만, 청년들은 이를 자율적인 활동이 아닌 눈치 보며 참여해야 하는 반강제적 행사나 업무의 연장으로 인식하고 있음. 이러한 보여주기식 행사는 세대 간 소통을 촉진하기보다는 청년들의 피로감을 가중시키고 "2000년대 회사 생활을 체험하는 기분"이라는 자조 섞인 반응을 낳고 있음.

4) 정주여건

○ (교통 지옥: 이동권의 제약) 설문조사에서 산업단지 환경 개선을 위한 압도적 1

순위 과제로 '편리한 교통 환경(136명)'이 선정될 만큼, 출퇴근 문제는 청년들의 삶의 질을 떨어뜨리는 가장 큰 고통임. 특히 완주 산단의 경우, 면접조사에서 "차가 없으면 출퇴근이 불가능하다"는 인식이 지배적이었으며, 통근버스가 있어도 시내를 우회하는 비효율적인 노선 때문에 자차 이용보다 1시간 이상 일찍 일어나야 하는 불편함이 확인됨. 전주 산단 역시 대중교통 환승 대기 시간이 길어 출퇴근 스트레스가 높은 것으로 나타남.

○ (주거 환경의 질적 저하: 완주 산단의 악취와 안전 문제) 완주 산단 인근 주거 환경은 청년들에게 기피 대상이 되고 있음. 면접 결과, 저녁이 되면 어둡고 삭막해지는 거리, 축사에서 발생하는 악취, 관리되지 않는 조경 및 불법 주차 등으로 인해 주거 만족도가 크게 떨어짐. 이로 인해 완주 산단 근무자들조차 출퇴근 시간이 더 걸리더라도 정주 여건이 쾌적한 전주 거주를 고집하는 경향이 높은 것으로 나타남.

○ (문화 소외지: 일만 하고 떠나는 곳) 정주 여건 중 가장 불만족도가 높은 분야는 '문화시설 및 환경(33.5%)'으로 나타남. 설문 결과 문화시설 이용 빈도는 '연 1~2회(26.1%)'에 그쳤는데, 이는 시설 부족보다는 '관심 있거나 참여하고 싶은 프로그램이 없어서(30.0%)'가 주된 이유였음. 면접조사에서도 산단 내에 점심시간이나 퇴근 후 이용할 수 있는 카페, 헬스장 등 소규모 편의시설 부족으로 인해 청년들이 산단을 "커피 한 잔 사 마실 수 없는 삭막한 공장 지대"로 인식하고 빠르게 이탈하려는 경향을 보임.

○ (체육 시설에 대한 높은 잠재 수요) 문화 시설과 달리 체육 시설은 '주 1회 이상 이용' 비율이 51.1%에 달해 상대적으로 활용도가 높았음. 청년들은 거창한 스포츠 센터보다 접근성이 좋은 '헬스장(체력단련장) 확충(53.0%)'을 가장 선호했으며, 실내 체육관(26.1%)에 대한 요구도 높았음. 이는 퇴근 후 운동이라는 소박한 워라밸을 실현하고 싶은 청년들의 욕구를 반영하는 것으로, 문화적 콘텐츠 부재를 대체할 현실적인 대안으로 분석됨.

5) 청년 지원 정책

○ (정책 체감도의 현주소: 인지와 수혜의 괴리) 설문조사 결과, 응답자의 83.4%가

근로자 권익 보호를 위한 지자체의 역할이 중요하다고 인식하고 있으나, 실제 정책 수혜율은 매우 저조함. 일자리 및 취업 지원을 제외한 주거, 교육, 자산 형성 등 대부분의 분야에서 '지원을 받지 못했다'는 응답이 과반을 넘었으며, 특히 문화/예술이나 마음 건강 지원 사업은 존재 자체를 '모른다'는 비율이 33.2%에 달해 홍보와 전달 체계가 현장까지 도달하지 못하고 있음이 확인됨. 면접조사에서도 청년들은 정보가 분산되어 있어 일일이 찾기 어렵다며, 자신에게 맞는 정책을 알려주는 맞춤형 알림 서비스 도입을 요구함.

○ (전달 체계의 병목: 기업 신청 방식의 한계) 현행 지원 사업의 상당수(청년내일채움공제, 거주비 지원 등)가 기업을 통해 신청해야 하는 구조이나, 기업 인사담당자들은 이를 기피하는 경향이 있음. 신규 입사자만 혜택을 볼 경우 기존 재직자와의 임금 역전으로 인한 내부 갈등이 발생하거나, 퇴사 시 환수 조치 등 행정적 부담이 크기 때문임. 인사담당자들은 이러한 상황이 기존 직원들의 상대적 박탈감과 내부 갈등을 유발하기 때문에, 지원 제도가 있어도 신청을 포기하는 등의 딜레마 상황에 놓여있다고 함. 이로 인해 자격 요건을 갖춘 청년조차 회사의 거부로 혜택을 받지 못하는 경우가 발생하고 있어, 기업과 청년 모두 기업을 거치지 않고 개인이 직접 신청·수령하는 개인 직접 지원 방식으로의 전환을 희망하고 있음.

○ (비현실적 지원 조건) 면접조사에서 청년들은 정책의 세부 조건이 현실과 동떨어져 있다고 지적함. 예를 들어, 면접 정장 대여 시 면접 본 기업의 확인서를 요구하여 구직자를 난처하게 만드는 등 공급자 중심의 행정 편의주의가 존재하는 것으로 나타남. 또한, 신청 절차가 복잡하거나 요구 서류가 많아 바쁜 근로자들은 신청을 중도 포기하는 사례도 확인됨.

○ (가장 시급한 정책 1순위: 자산 형성 및 연령 확대) 설문조사에서 청년들이 꼽은 최우선 정책 과제는 '청년내일채움공제 연령 확대(34세→39세)'(100명)였음. 이는 고령화된 산단 인력 구조상 실무의 허리 역할을 하는 30대 중후반~40대 초반 근로자들이 기존 청년 정책(만 34세 이하)에서 배제되어 겪는 상대적 박탈감이 매우 크다는 것을 보여줌.

○ (생활 밀착형 현금성 지원 선호) 가장 만족도가 높거나 선호하는 정책은 복잡한 조건 없는 현금성 지원으로 나타남. 특히 교통비 및 주거비 관련 지역적 요구가

달리 나타남. 완주 산단 근로자는 '출퇴근 교통비 5만 원 지원'을, 전주 산단 근로자는 '월세 10만 원 주택 지원'을 각각 2순위 핵심 정책으로 꼽아, 지역별 정주 여건의 취약점을 보완하는 실질적 급여 보전 성격의 지원을 선호하는 것으로 보임.

나. 시사점

1) 채용 및 일자리 미스매치 해소

○ (공공 고용 서비스와 청년 구직 경로 간의 구조적 괴리) 설문 결과, 청년 근로자의 과반수(54.7%)가 민간 채용 포털을 통해 입사했으며, 지인 추천 등 사적 네트워크 활용 비중(18.6%)이 높은 반면, 공공 취업지원 서비스 활용률은 7.4%에 불과함. 이는 현재 운영 중인 지자체 및 공공기관의 일자리 매칭 시스템이 공급자 위주로 설계되어 있어, 청년들이 실제 필요로 하는 검증된 정보(실제 분위기, 급여 등)를 제공하지 못하고 있음을 시사함. 따라서 공공 플랫폼의 정보 질을 개선하거나 민간 플랫폼과의 연계를 강화하는 등 구직 경로의 현실화가 필요함.

○ (심리적 계약 위반 방지를 위한 채용 프로세스 투명화) 입사 전 약속(직무, 근로시간 등)과 입사 후 현실의 불일치는 조기 퇴사의 결정적 원인이 되고 있음. 특히 R&D 인력이 생산직으로 배치되거나, 관리자 직급이 단순 실무만 반복하는 현상은 기업 신뢰도를 심각하게 훼손함. 이를 방지하기 위해 채용 공고 단계에서부터 직무 내용, 실제 근로 조건, 성장 경로 등을 명확히 명시하도록 유도하고, 채용 후 직무 변경 시 근로자의 동의 절차를 강화하는 등 채용의 투명성을 높이는 제도적 장치가 요구됨.

2) 성장 경로 구축 및 미래 비전 제시

○ (경력 개발의 사다리 복원) 청년들은 현재의 직장을 평생 직장이 아닌 경력 소모의 장으로 인식하고 있음. 기업 경영 악화로 교육 훈련이 축소되고 승진 적체가 심화되면서, 청년들은 조직 내 성장의 한계를 느끼고 이직을 준비하게 됨. 따라서 지자체 차원에서 개별 기업이 감당하기 어려운 직무 교육을 권역별로 지원하거

나, 중소기업 재직자를 위한 커리어 성장 로드맵 컨설팅을 제공하여 지역 내에서 성장 비전을 찾을 수 있도록 지원해야 함.

○ (고용 유지의 질적 전환: 비자발적 잔류에서 자발적 몰입으로) 낮은 이직 의사(73.4% 잔류)가 높은 충성도를 의미하지 않음. 대안 부재나 가장의 책임감 등 현실적 제약에 의한 비자발적 잔류는 생산성 저하와 잠재적 이직으로 이어질 수 있음. 이를 해소하기 위해 단순한 고용 유지를 넘어, 직무 발명 보상제, 안식월 제도 등 근로자가 자발적으로 업무에 몰입할 수 있는 유인책(Incentive)을 마련하여 머물고 싶은 일터로 전환해야 함.

3) 조직 문화 개선 및 노동 인권 보호

○ (제조업 현장과 청년 세대 간 문화 지체 현상 극복) 청년들은 수평적 소통과 유연근무제를 선호하나, 현장은 여전히 수직적 위계와 강요된 단합 행사 등 구시대적 문화가 지배적임. 이는 단순한 세대 차이를 넘어 인력 유출의 원인이 되므로, 기업 대표가 아닌 실무자(인사/총무) 및 청년 근로자가 참여하는 협의체를 구성하여 현장의 불합리한 관행을 개선하고, 유연근무제 도입 기업에 대한 인센티브를 확대하는 등 조직문화의 현대화를 유도해야 함.

○ (노동 권익 보호를 위한 공식적 완충 장치 마련) 노조 가입률이 낮고(34.1%), 고충 발생 시 개별적으로 대응하거나 참는 경우가 많아 근로자 보호 장치가 미흡함. 영세 사업장 위주의 구조 속에서 근로자의 권익을 대변할 수 있도록 산단 내 통합 고충 상담 센터를 운영하거나, 노무 컨설팅을 지원하는 등 공식적인 갈등 조정 및 보호 메커니즘을 확충해야 함.

4) 정주 여건 개선

○ (수요 맞춤형 생활 밀착형 인프라 확충) 거창한 앵커 시설보다 당장 출퇴근을 가능하게 하는 셔틀버스(완주)와 출퇴근시간에 이용 가능한 카페·헬스장(전주·완주 공통) 등 생활 밀착형 인프라가 시급함. 특히 완주 산단의 교통 문제는 진입 장벽으로 작용하므로, 교통 개선 대책이 필요함. 또한, 산단 내 유휴 공간을 활용한 소

규모 복합 문화 센터를 조성하여 '직주락(職住樂)'이 가능한 환경을 만들어야 함.

5) 청년 지원 정책의 실효성 제고

○ (지원 체계의 근본적 전환: 기업 경유 → 개인 직접 지원) 기업을 통해 신청하는 현행 방식은 행정 부담과 형평성 문제로 인해 신청 자체를 기피하게 만들어 정책 사각지대를 발생시킴. 따라서 주거비, 교통비 등 청년 혜택은 기업을 거치지 않고 개인이 직접 신청하고 수령하는 방식으로 전환하여 정책 체감도와 수혜율을 높일 필요가 있음.

○ (정책 대상의 현실화: 허리 계층 포용) '만 34세'라는 기계적인 청년 기준은 고령화된 산단 인력 구조상 실무의 핵심인 30대 중후반~40대 초반 근로자를 배제하여 상대적 박탈감을 유발함. 이들을 위한 별도의 '중장년 재직자 지원 트랙'을 신설하여 정책의 포용성을 넓혀야 함.

2. 전북 산업단지 청년 고용 활성화를 위한 정책 제언

가. 산업단지 정주여건 관리·감독 추진단 설치 및 사업모니터링 체계 구축

○ 본 실태조사 분석 결과에 따르면 채용 및 일자리 선택의 기준으로 '직주근접(출퇴근 편의성)'과 '생계 유지가 가능한 급여'라는 현실적인 기준으로 일자리 구하고 있음. 설문조사에서 산업단지 환경 개선을 위한 압도적 1순위 과제로 '편리한 교통 환경(136명)'이 선정될 만큼, 출퇴근 문제는 청년들의 삶의 질을 떨어뜨리는 요인으로 작용하고 있음. 완주 산단의 경우, 면접조사에서 "차가 없으면 출퇴근이 불가능하다"는 인식이 지배적이었으며, 전주 산단 역시 대중교통 환승 대기 시간이 길어 출퇴근 스트레스가 높은 것으로 나타남.

○ 정주 여건 중 가장 불만족도가 높은 분야는 '문화시설 및 환경(33.5%)'으로 나타남. 출근 전, 퇴근 후 이용할 수 있는 카페, 헬스장 등 소규모 편의시설 부족으로 인해 청년들이 산단을 삭막한 공장 지대로 인식하고 빠르게 이탈하려는 경향을 보임. 특히, 완주 산단 근무자들조차 출퇴근 시간이 더 걸리더라도 정주 여건이 쾌적한

전주 거주를 고집하는 경향이 높은 것으로 나타남.

○ 거창한 앵커 시설보다 당장 출퇴근을 원활하게 해줄 수 교통환경과 출퇴근 전후에 이용 가능한 카페·헬스장(전주·완주 공통) 등 생활 밀착형 인프라 구축에 대한 요구가 높은 것으로 나타남. 청년들은 '헬스장(체력단련장)' 확충(53.0%)을 가장 선호했으며, 문화적 콘텐츠 부재에 대한 갈등을 품고 있는 것으로 나타남.

○ 따라서 청년들은 산업단지의 정주여건과 교통환경 개선에 대한 요구가 높은 것으로 나타남. 산업단지 정주환경과 청년고용 상관관계에 대해서 분석한 연구에서는 정주환경이 양호한 산업단지일수록 전체 고용에서 청년근로자들이 차지하고 비중이 높게 나타난다는 것을 연구적으로 검증한바 있음(조성철, 2020).

<표 5-1> 산업단지 청년 비중 변화의 영향 요인 추정 결과

종속변수		산업단지 청년고용 비중 (%, 2019년 1월 기준)		산업단지 청년비중 변화 (%p)	
설명변수		OLS		OLS	
		β	t값	β	t값
상수항		0.25***	11.90	0.13***	5.69
청년고용 비중(2013년도 기준)		-	-	-0.05	-0.60
입지여건	배후지역 정주환경	0.031***	4.90	0.011**	2.28
	도시 접근성(최근접 통사무소 위치 기준)	-0.005	0.011		
산업단지 규모	산업시설용지 지정면적	0.26***	2.79	0.17**	2.42
	근로자 천인 당 기업체 수	-2.17*	-1.74	-1.02	-1.28
산업단지 실적	연간 생산량	-6.85	-0.80	-8.17	-1.13
	연간 수출액	-0.42	-1.43	-9.70	-1.13
지정연한	산업단지 지정연한(연)	-0.001	-1.15	-0.00	-0.91
	산업단지 지정연한의 제곱항	-0.00	-0.90	-0.00	-0.09
산업단지 유형	국가산업단지	-0.04	-1.43	-0.03*	-1.71
	민간사업시행 산업단지	-0.01	-0.71	0.01	0.84
	복합용지 포함 산업단지	0.07	1.47	0.09*	1.86
광역시·도 더미변수		포함		포함	
R-squared		0.3368		0.1959	

주 : *는 신뢰수준 90%, **는 신뢰수준 95%, ***는 신뢰수준 99%에서 각각 통계적으로 의미 있는 수치를 의미함.

자료: 조성철(2020), 산업단지 혁신과 청년일자리 창출: 정주환경을 중심으로, 월간노동리뷰 2020년 6월호. 인용

○ 이러한 시대적 요구를 반영하여 지역에서는 산단을 중심으로한 정주여건 개선 및

교통시설 확대 사업을 추진하고 있음. 2018년 산업통상자원부는 「청년친화형 산업단지 추진방안」이라는 정책을 추진함. 산업부·국토부 등이 발표한 「청년 친화형 산업단지 추진방안」은 노후 산단을 ① 창업 생태계(창업·신산업 메카), ② 혁신 생태계(중소기업 혁신역량 강화), ③ 근로·정주환경 개선의 3축으로 개편해 청년 일자리 창출을 목표로 한 정책임.

○ 이 정책은 2025년에는 이를 확장·재구성한 '문화융합·문화선도 산단', '산단환경 조성 출연사업(청년친화 리뉴얼)' 등으로 이어져 진행되고 있음. 국토부·산업부·문체부는 2024년 「문화를 담은 산업단지 조성계획」을 내고, 2025년에 '문화융합 선도 산단(가칭 문화를 담은 산업단지)' 3곳을 선정해 청년이 살고 싶은 문화 거점 산단으로 만드는 계획을 본격 추진하였음.

○ 2025년 문화융합선도 산단 3곳에 선정된 지역은 구미국가산업단지, 창원국가산업단지, 완주일반산업단지가 1차로 선정되어, 각 산단 특성에 맞춘 랜드마크 조성, 브랜드 개발, 문화프로그램 운영 등에 범부처 패키지 지원을 받을 수 있게 되었음.

○ 전주는 '전주제1산단 노후산업단지 재생사업', '노후산업단지 경쟁력강화사업 발굴(안)', 전주 BRT사업 등을 통해 산업단지 중심의 정주여건 개발과 교통여건 개선을 위한 사업들을 추진하고 있음(자세한 사업 내용 부록 1참고).

○ 전북도에서는 이러한 전주, 완주 산업단지 선정 사업이 계획대로 추진되도록하고 본 연구결과로 나타난 청년들의 요구가 반영될 수 있도록 관리 및 감독이 필요할 것으로 보임. 따라서 '산업단지 정주여건 관리·감독 추진단(가칭)(이하 관리·감독 추진단)'을 구성하여 사업 개발이 계획대로 추진되고 있는지 관리하며, 관련 사업의 참여하는 이해당사자들과 주민, 청년들의 목소리를 담아내는 기구를 마련할 것을 제안하고자 함.

○ 관리·감독 추진단에서는 사업계획 추진 관리 역할을 수행할 뿐만 아니라 관련 사업에서 우수사업을 선정하고 선정된 사업에 대해서 인센티브 지급하는 등의 지원체계를 추가적으로 마련이 필요하겠음.

○ 충청남도는 산업단지 정주여건 개선을 위한 상생산업단지 조성사업을 추진하며, 이를 체계적으로 관리·감독하기 위해 '충청남도 산업단지 정주여건 개선에 관한

조례’를 제정했음. 이 조례는 3년마다 종합계획을 수립하고 추진계획을 세우도록 규정하며, 도지사 소속 ‘상생산업단지추진위원회’를 설치해 사업 심의·자문을 담당하는 역할을 수행함. 또한 산업단지 개발 시 정주계획 수립 및 심의를 의무화하고, 관계 기관에 조사·연구를 의뢰할 수 있도록 감독 체계를 구축하기도 하였음.

충청남도 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례

[시행 2022.12.31.] [충청남도조례 제5311호, 2022.12.30., 일부개정]

제1조(목적) 이 조례는 충청남도 산업단지 정주여건 개선을 위한 정책 수립 및 시행 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 충청남도의 산업 발전이 충청남도민의 소득증대와 복리증진에 이바지함을 목적으로 한다.

(생략)

제4조(종합계획) ① 도지사는 상생산업단지 조성을 위한 종합계획(이하 "종합계획"이라 한다)을 3년마다 수립하고 매년 추진계획을 수립하여야 한다.

② 종합계획을 수립할 때에는 사전에 도내 시장·군수와 협의하거나 기업·종사자·주민 등의 의견을 조사할 수 있다.

③ 도지사는 종합계획을 수립하기 위하여 관련 교육·연구기관 및 법인·단체에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

(생략)

제6조(위원회의 설치) 상생산업단지 조성사업을 효율적으로 추진하기 위하여 도지사 소속으로 충청남도 상생산업단지추진위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

제7조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의 또는 자문한다.

1. 상생산업단지 조성의 주요 정책수립 및 조정에 관한 사항
2. 종합계획 및 추진계획의 수립·변경에 관한 사항
3. 추진사업의 분석 및 평가·관리에 관한 사항
4. 사업별 적합성, 우선순위 및 사업비 규모조정 등 투자의 효율화에 관한 사항
5. 분과위원회에서 심의를 요청하는 사항
6. 그 밖에 상생산업단지 조성을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

나. 청년 정책 및 지원 사업 관련 제언

1) 중장년 근로자 지원사업 개발 및 확대를 위한 제언

○ 설문조사에서 청년들이 꼽은 최우선 정책 과제는 '청년내일채움공제 연령 확대(34세→39세)'(100명)였음. 이는 고령화된 산단 인력 구조상 실무의 허리 역할을 하는 30대 중후반~40대 초반 근로자들이 기존 청년 정책(만 34세 이하)에서 배제되어 겪는 상대적 박탈감을 해소하기 위한 방안을 마련할 필요성이 있음.

○ 우리나라는 「청년기본법」제3조에 의해 19~34세를 청년으로 정의하고 있음. 전북은 「전북특별자치도 청년 기본 조례」 제2조 제1호로 18세 이상 39세 이하인 사람, 전주는 「전주시 청년희망도시 구축을 위한 조례」 제2조제1호 18세 이상 39세 이하인 사람, 완주는 「완주군 청년 기본 조례」를 통해 18세 이상 45세 이하(2024.1 확대)를 청년으로 정의하고 있음.

○ 다수의 지자체가 청년 지원사업 대상 연령을 넓혀 정책 수혜자를 확대해 나가려는 노력을 하고 있음. 그러나 지역에 따라 조례상의 청년 연령을 따로 정의하는 것은 정책적 혼란을 야기할 가능성이 큼. 따라서 조례를 통한 청년 연령의 확대 방안을 고집하기 보다 30대 중후반~ 40대 초반의 근로자들에 대한 맞춤형 지원 정책을 개발, 발굴해 나가는 것이 보다 현실적인 해결책이라 할 수 있음. 이들을 위한 별도의 '중장년 재직자 지원 트랙'을 신설하여 정책의 포용성을 넓혀야 함.

2) 산업단지 중소기업 청년 교통비 지원사업 추진 방안 모색

○ 실태조사 결과 가장 만족도가 높거나 선호하는 정책은 복잡한 조건 없는 '현금성 지원'으로 특히 교통비 및 주거비 지원사업에 대한 요구가 높은 것으로 나타남. 특히, 완주 산단 청년근로자, 기업 관계자들은 입을 모아 교통비 5만원 지원사업에 효용성에 대해서 입을 모아 말했음. 효용성 높은 지원사업이 일시적인 것이 아니라 사업이 지속적, 영속적으로 운영되기를 희망하였음.

○ 예전 산업단지공단에서 추진하였던 '산업단지 중소기업 청년 교통비 지원사업'으로 교통여건이 열악한 산업단지 입주 중소기업 재직 청년(만15~34세)에게 월 5

만원 교통비(버스, 지하철, 택시,주유비)를 바우처로 지원하는 정책을 실시하였음. 사업은 2019~2022년까지 시행하였으며, 3800억 원, 16만 명이 혜택을 받는 사업이었으나 2023년 이후 예산 미확보로 중단이 되었음.

<표 5-2> 산업단지 중소기업 청년 교통비 지원사업 소개

산업단지 중소기업 청년 교통비 지원사업
□ 사업개요 ○ 사 업 명 : 산업단지 중소기업 청년교통비 지원사업 ○ 사업내용 : 교통여건이 열악한 산업단지 내 중소기업에 재직중인 청년 근로자(만 15~34세)를 대상으로 전자바우처 형태로 교통비를 월 5만원씩 지원하는 사업 ○ 시행주체 : 산업통상자원부, 한국산업단지공단(전담기관) ○ 관련규정 - 근로복지기본법 제3조 제3항 및 제4조 - 고용정책기본법 제6조 제1항 제7호 및 제2항 - 산업집적지활성화 및 공장설립에 관한 법률 제45조13 제1항 제5호
□ 사업대상 ○산업단지에 입주한 중소기업에 근무하는 근로자로서 신청일 기준으로 다음 요건을 모두 충족할 것 - 근무하는 사업장이「산업입지 및 개발에 관한 법률」제2조제8호에 따른 산업단지에 해당하며, 교통여건이 열악하다고 인정되어 공고된 산업단지에 소재할 것 - 근무하는 사업장이「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」제2조제18호에 따른 입주기업체일 것 * 단, 입주기업체란「산업집적지활성화 및 공장설립에 관한 법률」제2조 제18호에 따른 입주기업체일 것 - 근무하는 사업장이「중소기업기본법」제2조에 따른 중소기업일 것 *「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」에 따른 중견기업 제외 - 근로자의 연령이 만15~34세일 것. 다만 청년의 요건은 월 단위로 판단하되 청년의 요건을 취득한 월의 초일부터 청년으로 간주하며, 청년의 요건을 상실한 경우 다음 월의 초일부터 청년의 요건을 상실한 것으로 간주 * 외국인 청년 근로자는 지원대상에서 제외 - 근로자가 해당 사업장에 실제 재직 중일 것
□ 지원신청방법 - 청년 근로자 개인이 홈페이지(http://card.kicox.or.kr)를 통해 신청 * 홈페이지 신청은 근로자 개인 단위로만 가능하며, 사업장 단위 신청은 불가 * 신청카드사 변경은 홈페이지(http://card.kicox.or.kr)를 통해 변경신청 가능 - 신청결과는 신청일 기준 14일 이내에 근로자 개인 휴대전화 번호로 문자메시지 전송을 통해 근로자 개인별 통지

- 지원대상자는 개별로 전송된 문자메시지를 확인하고 안내 절차에 따라 카드사(비씨, 신한)에 카드 발급 신청

○ 사용카드 발급

- 버스(마을·시내·시외·고속버스 등)·지하철·택시·자가용 주유(주유소, LPG 충전소 등) 용도로 월 5만원 한도 내에서 사용가능한 카드(체크/신용)를 발급

* 대상자는 교통비 지원 신청시 카드사(BC/신한) 및 카드종류(체크/신용)를 선택할 수 있으며, 중복선택은 불가

○ 2025년 청년 대상 교통비 지원사업은 중앙정부(산업단지 청년교통비)가 예산 미확보로 축소됐으나, 다수 지자체에서 전입청년·근로자 대상으로 지속 운영하고 있음. 전북 지자체에서도 교통비 지원사업을 검토하고 예산을 확보하여 지자체 차원에서 지원사업을 실시하는 방안을 마련하는 것도 제안해볼 수 있겠음.

<표 5-3> 2025년 주요 지자체 교통비 지원사업 실시 현황

지자체	사업명	대상, 지원액	기간 및 특징
경기도	청년 교통비 지원카드	만 19~34세 청년, 분기 6만 원 선지급	2025 하반기 전환, 지역화폐·카드 충전
인천광역시	전입청년 교통비 지원	전입 청년(18~39세), 월 최대 10만 원(연 120만 원)	관외 출퇴근자, 분기 후불 정산(고속버스·기차·유류비)
원주시	전입청년 교통비 지원	18~39세 전입 청년, 월 최대 10만 원(연 120만 원)	2025.7~2026.6, 실사용 정산(고속버스·기차·유류비)
세종시	청년 근로자 교통비 지원	청년 근로자, 월 지원(상세 공고 기준)	2025 모집 공고, 근로자 출퇴근 중심
부산광역시	청년 교통비 지원	19~29세 청년 근로자, 월 최대 3만 원 환급	2025 하반기 도입, 교통비 지출 높은 지역 대상
대전광역시	청년 교통비 지원	청년, 정기권 30% 지원(공동분담)	2025 하반기, 월 1회 정기권 구매 시

3) 주거비 지원사업

○ 주거비 지원사업 역시 청년근로자들이 선호하는 지원사업임. 전주 산단 근로자는 ‘월세 10만 원 주택 지원’을 각각 2순위 핵심 정책으로 꼽아, 지역별 정주 여건의

취약점을 보완하는 것과 동시에 청년 근로자의 실질적 급여 보전의 장점을 가지고 있음.

○ 전주, 완주 청년 주거 지원사업으로 전주시는 공공임대·월세 지원 중심, 완주군은 전입 이사비, 보증금 무이자 융자 중심으로 운영하고 있음. 지원사업의 선호도나 수요도가 높으나 모집인원은 소수로 한정되어 있음.

<표 5-4> 전주, 완주 청년 주거 지원사업 현황

지자체	사업명	대상	지원 내용	모집인원, 경쟁률
전주시	청춘★별채(청년만원주택)	19~39세 무주택 미혼 청년	월 임대료 1만 원, 보증금 50만 원 공공임대(82호 공급)	2025년 상반기 50명 모집(1322명 지원, 52.9:1), 하반기 23호 추가 모집
전주시	청년 월세 한시 특별지원	19~34세 무주택 청년(소득 중위 60% 이하)	월 최대 20만 원 × 12개월(연 240만 원)	연간 1,000명 내외(정확 모집 공고 확인 필요)
완주군	청년 부동산 중개보수·이사비 지원	18~45세 전입 청년 가구(2023.12.1 이후 이사)	중개수수료·이사비 최대 40만 원 실비 지원(예산 소진 시까지)	총 50명(수시 모집, 2024년 추가 모집 중)
완주군	임대보증금 무이자 융자지원	18~39세 무주택 청년(공공임대 입주자)	보증금 최대 5,000만 원 무이자 대출(기본 2년, 최대 6년)	2025.3 모집(상세 인원 공고 확인 필요, 자녀 수 따라 연장)

<표 5-5> 전주, 완주 청년 주거 지원사업 예산 매칭

지자체	사업명	예산 출처	세부 매칭, 규모
전주시	청춘★별채(청년만원주택)	시비 100%	2026년도 예산안 20억 원(82호 공급, 총사업비 250억 원 추정). 매입·리모델링 비용 전액 시비
전주시	청년 월세 한시 특별지원	시비 100%	2026년도 예산안 67억 원(연 1,000명, 월 20만 원 × 24개월 기준). 국비 없음
완주군	청년 부동산 중개보수·이사비 지원	군비 100%	연간 2억 원 내외(50명 × 40만 원 = 2천만 원). 예산 소진 시 조기 마감
완주군	임대보증금 무이자 융자지원	군비 + 도비	군비 1억 8천만 원(2024년 기준, 최대 2천만 원 × 가구 수). 도비 일부 유치, 상환 구조

○ 전북특별자치도 역시 청년 공공임대주책 임대보증금 지원사업을 실시하고 있음. 만 18세~39세 미혼 청년을 대상으로 임대보증금 최대 3천만원 무이자 융자를 지원 해주는 사업으로 2015년 140가구, 총 50억원 규모의 사업을 추진하고 있음. 전북도에서 청년주거지원사업에 대한 도비 매칭 가능여부를 확인하고 지원사업의 혜택인원을 확대해 나갈 수 있도록 방안을 마련하는 것을 고려해 볼 수 있겠음.

4) 산단 특화 조직문화 개선 지원사업 마련: 노사발전재단 일터혁신사업 활용

○ 실태조사 결과에 의하면 '일터 분위기(205명)'와 '의사소통(199명)'에 대한 만족도는 높게 나타났으나, 이는 동료 간의 유대감일 뿐 실제 상사와의 관계는 제조업 특유의 수직적 위계질서가 강하게 작동하고 있음이 면접조사를 통해 확인됨. 업무 보고 시 상사의 기분에 따른 감정적인 질책이나 호통, 관리자만 많고 실무자는 적은 '역삼각형 인력 구조', '꼰대 문화' 형성으로 인한 청년들의 의사소통의 문제가 있는 존재하는 것으로 나타남.

○ 또한 청년 근로자들이 가장 절실하게 원하는 복리후생 제도는 '수평적이고 자유로운 조직문화 조성(81명)'과 '정시 퇴근 보장 및 유연근무제 도입(71명)'으로 나타남. 그러나 실제 현장에서는 유연근무제 도입 여부조차 모르는 비율(59명)이나 혜택을 받지 못한다는 응답(176명)이 다수를 차지해, 청년이 선호하는 자율적 근무 형태와 제조업 현장의 경직성 사이에 큰 괴리가 존재함이 드러남.

○ 노사발전재단의 일터혁신 사업을 활용하여 산업단지 특화 조직문화 개선 지원사업을 실시하는 방안을 제안할 수 있음. 노사발전재단의 일터혁신 사업은 노사협력을 바탕으로 기업의 일하는 방식과 제도를 개선해 근로조건과 생산성을 동시에 높이도록 컨설팅·교육·네트워크를 지원하는 고용노동부 대표 사업임.

○ 일터혁신 사업의 목적은 작업조직·인사제도·근로시간·작업환경 등을 개선해 노동자의 근로여건을 향상시키면서 기업 경쟁력을 강화하는 것으로 고용노동부가 총괄하고, 노사발전재단(일터혁신본부)이 주관하여 컨설팅, 교육, 우수사례 확산, 네트워크 구축 등을 패키지로 운영하고 있음.

○ 주요 지원 내용은 △일터혁신 상생컨설팅, △인프라·교육(일터혁신 아카데미 등), △네트워크·사례확산·우수기업 선정 등의 프로그램을 운영하고 있음. 지원 대상은 일터혁신의 필요성과 의지가 있는 20인 이상 사업장으로, 중소·중견기업을 중심임. 통상 관할 고용노동지청 또는 일터혁신 플랫폼(노사발전재단 홈페이지)을 통해 신청·추천 후, 재단이 현장 진단과 컨설턴트 배정 등을 거쳐 과제를 확정하고 있음.

<표 5-6> 2024년 컨설팅 실적(지원기업수 1,798개소)

구분	노사파트너십	평생학습	작업조직	고용문화	임금체계	평가체계	장시간근로	장년고용	진단컨설팅	이행지원	합계
합계	254	264	637	383	656	801	234	191	160	47	3,627

<표 5-7> 2025년 진단컨설팅 3,351개 기업

근로시간		임금체계		근로자참여 및 협력			,직장문화	
근로시간 관리방안	근무체계개편	임금관리체계	임금체계 재설계	노사협의회 활성화	노사파트너십증진	참여적혁신활동	일가정양립프로설계/운영	직장내괴롭힘.성희롱
50	293	652	551	371	161	143	147	404
직무역량		조직관리 및 평가			공정채용		장년친화	
학습체계 기준	학습체계설계	직무분석 업무정의	업무기능 개선	평가체계	채용제도 진단/개선	채용제도 마련/운영	장년친화	
126	197	333	82	717	123	135	156	

<표 5-8> 일터혁신 지원사업 9개분야

분야	요구사항	수준
① 근로시간	1. 근로시간관리방안마련	전문
	2. 근무체계 개편(일가정양립 포함)	심화, 특화
② 임금체계	3. 임금관리체계 개선	전문
	4. 임금체계 재설계	심화
③ 근로자참여 및 협력	5. 노사협의회 활성화	전문
	6. 노사파트너십 증진방안 마련	심화
	7. 참여적 혁신활동	심화
④ 직장문화	8. 일가정양립프로그램 설계 및 운영	전문
	9. 직장내괴롭힘·성희롱 예방 및 대응체계 구축	전문
⑤ 직무역량	10. 학습체계 기준 수립	전문
	11. 학습체계 설계	심화
⑥ 조직관리 및 평가	12. 직무분석 및 업무정의	심화
	13. 업무기능 개선	심화
	14. 평가체계 설계	심화
⑦ 차별개선·원하청상생	15. 차별없는일터 조성 지원	진단
	16. 사내하도급근로자 보호가이드라인 준수	전문
⑧ 공정채용	17. 채용제도 진단 및 개선	전문
	18. 채용제도 마련 및 운영지원	심화
⑨ 장년친화	19. 장년친화인사제도	심화, 특화

자료: 노사발전재단, 2025년 일터혁신 상생컨설팅 지원사업장 모집 공고

○ 노사발전 재단과 지자체와 연계하여 지역산업단지에 특화된 일터혁신 프로그램을 운영하는 것임. 노사발전재단의 일터혁신 사업은 지자체·산업단지 정책과 연계해 '산단 중심 일터혁신 프로그램'으로 설계하는 것이 가능한 것으로 보임.

○ 일터혁신 상생컨설팅은 고용보험 가입 20인 이상 사업장을 대상으로 하며, 정부지원사업 연계까지 포함한 '플랫폼형 SW프로그램'이라서 특정 산업단지 입주기업 군을 묶어 추진하는 데 제약이 없어 보임. 중앙정부는 이미 청년친화형·문화융합형 산업단지 패키지에서 '일터혁신 상생컨설팅(고용부)+청년문화센터(산업

부)'처럼 산단환경개선 하드웨어와 결합된 SW사업으로 공식 위치를 부여하고 있어, 지자체가 산단사업 패키지에 일터혁신을 끼워 넣는 것이 정책 라인과 부합할 수 있음.

○ 기존 협력사례로 노사발전재단과 한국산업단지공단이 업무협약을 체결해 전국 산단 입주기업을 대상으로 일터혁신·노사협력 지원을 연계하고 있으며, '산단 입주기업·지역경제 활성화'를 공동목표로 설정한 바 있음. 또한 2017년 이후 '노사상생형 지역일자리 컨설팅'에서 울산, 군산, 전주 등 8~9개 지자체와 MOU를 맺고 지역산업(탄소, 조선, 자동차 등)을 대상으로 지자체·노사민정이 함께 일자리·노동환경 모델을 설계한 사례가 있어, 동일 방식으로 '산업단지 일터혁신 모델'을 만들 수 있을 것으로 보임.

<표 5-9> 산업단지 중심 일터혁신 프로그램 운영 예시

산업단지 중심 일터혁신 프로그램 기본 구상(예시)

□ 대상・범위:

-특정 산단(예: 전주 1・2산단, 완주일반산단 등)에 입주한 고용보험 20인 이상 기업을 1차 군으로 설정하고, 노사발전재단 상생컨설팅+지자체 보조 프로그램(생활・정주, 청년지원)을 패키지화.

□ 프로그램 구성(예시)

① 공통 진단: 산단 단위 노동・조직문화・근로시간・안전・청년고용 실태를 재단 컨설팅과 지자체 조사로 통합 진단

② 기업별 일터혁신 컨설팅: 임금・평가・교대제・작업조직・노사협의회 등 SW 개선 지원

③ 산단 차원의 제도·조례 연계: 청년친화형 산단, 생활임금·주거·문화·교통 등 지자체 산업단지·청년정책과 묶어 “직주락 산단 패키지”로 설계

○ 지자체는 노사발전재단과 사업 가능 여부, 프로그램 운영 기획 등을 협조하고, 관련한 산단 입주기업 모집·추천(고용센터·산단공단·경제통상국 함께) 및 노사발전재단과의 3자 협약 체결의 역할을 수행함. 일터혁신 컨설팅 비용은 고용노동부·노사발전재단 예산(전액 또는 일부 자부담) 활용하거나 기존 산단 예산과 지자체 매칭으로 충당하는 이중 구조 방식으로 재원조달 방안을 마련할 수 있겠음.

○ 전라북도 산업단지 진흥 및 구조고도화 조례나 청년·근로자복지 조례에 산단 일터혁신 지원, 노사발전재단 등 전문기관 컨설팅 연계 등을 명시하면 지자체-재단 협력 근거를 마련하는 방안도 고민할 필요가 있겠음.

4) 산단 상생협의회 구성 및 청년분과 설치

○ 실태조사 결과 노조 미가입 사유 중 ‘사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 노조 효과를 볼 수 없을 것’이라는 응답한 비율이 27.4%(63명)로 나타나 노조의 필요성이 높지 않은 상황이라는 것을 알 수 있음. ‘회사와 직원 간에 소통이 잘되어 노조가 필요하지 않아서’, ‘해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서’, ‘노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담되서’의 항목에서도 각 각 10.9%(25명)의 응답결과가 나타난 것으로 보아 노동조합의 필요성, 노조가입의 실효성을 느끼지 못하고 있는 것으로 나타남. 다만 정책적으로 노동조합의 역할과 혜택을 대신있는 방안이 필요한 것으로 보임.

○ 산업단지 내의 청년의 목소리를 낼수 있는 ‘청년 협의회’ 같은 기구 마련에 대한 의견이 제안됨. 산단 내 청년 단위의 협의체를 구성하여, 실질적인 청년 고충을 건의하고 정책을 제안할 수 있는 소통 창구를 마련하는 방안을 검토할 필요가 있음.

○ 따라서 산단의 중심 노사상생협의회를 구성하여 산업단지 내의 노동인권의 존중과 일터혁신이 일상화, 내재화, 조직화 될 수 있는 일터 구현이 필요함. 교섭중심의 노사관계가 아니라, 협의 중심의 노사관계를 활성화해 나가는 것에 초점을 두고 운영해나가는 것이 필요하겠음. 산단 노사상생협회에 청년의 목소리를 담아낼 수 있는 '청년협의회' 혹은 '청년분과'를 설치하는 것을 추가로 제안함. 청년 대변기구를 통해서 산단의 청년 필요한 정책, 사업들을 발굴할 수 있는 기회를 마련하는 것도 중요함.

GGM 상생협의회의 설계와 운영 방안(일부발췌)

□ 노사관계 모델 쇄신의 필요성과 3대 우선 개혁방안

○ 노사관계의 기본은 '협의', '교섭', 그리고 '갈등'의 표출과 해소임.

○ 한국의 기업내 노사관계 내지 일터민주주의 두 축은 협의의 경우 노사협의회, 교섭의 경우 노조법상 규정된 (임금)단체교섭으로 대표되며, 갈등해결에 있어서는 공적 분쟁조정기구로서 노동위원회가 시스템을 대표함.

○ 한국 노사관계 모델을 반추해 보았을 때, 현재까지 이 세 기구 혹은 장들이 정합적이고 유기적이며 효율적 그리고 효과적으로 작동해 왔다고 단언하기 힘듦.

○ GGM에서 새로운 노사관계 모델은 이 세 영역 모두에서의 쇄신을 이루면서 각각 상호 유기적으로 연계짓어 제도적인 상승효과를 발휘할 수 있도록 설계되어야 함.

○ 세 가지 측면의 노사관계 리모델링(remodelling)은 모두 2019년 1월 31일 체결된 〈노사상생발전협정서〉에 일정하게 그 내용이 담겨 있으며 이제는 그것을 보다 구체화하고 강화하는 방안을 정립해 당사자들의 합의가 있어야 할 것임.

□개혁의 키워드

○ <협정서>를 해석해 보면 결국 두 가지, 즉 (i) 노사협의회를 상생협의회로 강화시키는 데에 초점이 강하다는 점과 (ii) 신설법인(GGM)만의 노사관계가 아니라 지역의 다양한 주체들이 협의회를 통해 근로조건의 형성과 유지, 변화에 역할을 하도록 설계되어 있다는 점에 착목해야 함.

- 첫 번째는 협의와 교섭을 보다 명확히 분리하고 특히 기업 내 협의를 강화하면서 교섭은 기업 밖으로 끌고 가는 노사관계의 이원화(dualization)를 도모해 가는 것을 함의함
- 두 번째는 기업별 노사관계를 극복하고 보다 포괄적(comprehensive)으로 지역차원에서 노사관계를 규율해 나가겠다는 것을 함의함.

○ 요컨대, 노사관계의 '이원화'와 '탈기업화'를 목표로 향후 빛그린 산단 노사관계를 개혁해 가야하며, 현 시점에서 이를 목표로 <협정서> 가운데 가장 절실하고 우선되는 개혁방안을 합의해 들어가는 것이 필요하다고 하겠음.

○ 협의, 교섭, 갈등 해결의 3대 영역을 대상으로 놓고 이 두 가지 방향성의 개혁실행을 염두에 두며 새로운 모델을 만들어 가야 할 것임.

자료: GGM(2021), GGM 내 상생의 노사관계 구현 방안 연구

5) 산단 공동근로복지기금 지원사업 추진

○ <표 3-10은 각 요인별 직장 만족도조사에서 불만족한 요인으로 복지후생(90명)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 급여수준(74명)으로 나타났음. 산업단지의 복지후생과 급여수준 지원하기 위한 정책적 방안 모색이 필요하다는 것을 시사하고 있음.

○ 따라서 산단을 중심으로한 공동근로복지기금 사업을 추진을 제안함. 공동근로복지기금을 형성을 통하여 산업단지 영세사업의 복지후생 수준을 높이고, 복지분야의 확대됨에 따라 청년 근로자의 실질적 임금의 가치도 올라가는 효과를 가져올 수 있음.

공동근로복지기금 지원사업

□ 사업개요

○ 공동근로복지기금 지원사업은 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 기금을 조성하고 법인을 설립(기타 분류할 수 없는 특수법인) 하면 이에 정부가 기금 일부를 지원해주는 사업

- 각 사업주 간 출연금에 대한 기준은 없으나, 공동으로 출연하여야 하므로 참여하는 사업주는 일부라도 출연하여야 함

- 공동기금에 참여하는 사업주 이외의 자도 출연할 수 있음 (대기업, 지방자치단체 등은 중소협력업체 간 구성된 공동기금에 출연 가능)

○ 공동근로복지기금 지원사업의 목적은 대-중소기업(원-하청) 간 상생협력을 통해 노동시장 내 복지격차 완화와 저소득 취약계층 근로자의 복지 증진 도모임. 이는 현재 광산구 지속가능일자리 모델에서 추구하는 지향점과 맥을 같이 하고 있음.

○ 지원대상 및 지원내용(설립·출연 유형 및 지원한도)

- 둘 이상의 기업 간 출연: 대기업+중소기업 / 중소기업+중소기업(상생형중견기업 포함*) 등

구분	참여 사업장 수 또는 수혜를 받는 중소기업 등 근로자 수			
	5개소 미만 또는 100인 미만	5개소 이상 10개소 미만 또는 100인 이상 500인 미만	10개소 이상 30개소 미만 또는 500인 이상 1,000인 미만	30개소 이상 또는 1,000인 이상
총 한도	2억원	5억원	10억원	20억원
기간	설립일부터 3년	설립일부터 3년	설립일부터 4년	설립일부터 5년

※참여사업장 수가 50개소 이상이고, 수혜를 받는 중소기업 등 근로자 수가 1,500인 이상인 지역단위 또는 산업단위 공동기금인 경우 설립일로부터 7년, 30억 원 한도

- 대기업(또는 원청)이 중소기업 공동기금에 출연

구분	참여 사업장 수 또는 수혜를 받는 중소기업 근로자 수			
	5개소 미만 또는 100인 미만	5개소 이상 10개소 미만 또는 100인 이상 500인 미만	10개소 이상 30개소 미만 또는 500인 이상 1,000인 미만	30개소 이상 또는 1,000인 이상
한도	매년 2억원	매년 3억원	매년 5억원	매년 10억원
기간	매년 한도 내에서 지원			

※ 상생협약 체결에 따라 대기업(또는 원청)이 출연액을 증액한 경우, 지원금액의 100분의 100 범위에서 가산한 금액을 한도로 지원 (협약을 체결한 해부터 3년간)

- 지방자치단체가 중소기업(상생형중견기업 포함) 공동기금에 출연

구분	참여 사업장 수 또는 수혜를 받는 중소기업 등 근로자 수		
	10개소 미만 또는 500인 미만	10개소 이상 30개소 미만 또는 500인 이상 1,000인 미만	30개소 이상 또는 1,000인 이상
한도	매년 2억원	매년 4억원	매년 6억원
기간	설립일부터 3년(매년 한도 내에서 지원)		

※ 상생협약 체결에 따라 지방자치단체 출연 확대 시, 협약을 체결한 해부터 3년간 지원

○ 공동기금법인이 할 수 있는 복지사업: (근로복지기본법 제62조제1항)

✓ 근로자 재산 형성을 위한 지원

✓ 장학금, 재난구호금, 경조금 등의 지급 및 그 밖에 근로자의 생활원조

✓ 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원

✓ 해당 사업으로부터 직접 도급 받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자의 복지 증진

✓ 근로자의 체육·문화활동의 지원, 근로자의 날 행사 지원

✓ 그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업

6) 산업단지 생활임금 확대 방안

○ 지자체 우선적으로 추진해야할 사업으로 '영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용확대(전체 84명)'역시 높은 응답률을 보였음. 생활임금을 공공분야뿐만 아니라 민간으로까지 확대할 수 있도록 지자체에서 방안 마련이 필요함.

○ 지자체는 산업단지를 대상으로 생활임금을 적용·확대해 나가는 방안을 검토하는 것을 제안함. 지자체는 생활임금을 공공부문에서 민간으로 확대하기 위해 조례 개정, 인센티브 제공, 공공조달 연계 등 행정적·재정적 조치를 통해 자발적 참여를 유도할 수 있음. 이는 노동자 소득 보장과 지역 경제 활성화를 목적으로 하며, 산업단지 중심 지역에서 청년고용과 연계시 효과가 클것으로 보임. 지자체는 노후 산업단지 리뉴얼 사업에 생활임금 의무를 포함하도록 하는 방안도 검토할 수 있음.

생활임금 민간 확대 주요 방안(예시)

○ 인센티브 제공: 지방세 감면, 고용지원금 지급, 공공시설 우선 임대권 부여로 민간 기업 참여 유도. 예를 들어 생활임금 적용 기업에 세제 혜택을 조례화.

○ 공공조달 우대: 입찰 시 생활임금 준수 기업에 가점 부여 또는 우선 계약, 조달 예산의 20-30%를 대상으로 확대.

○ 인증제 도입: 생활임금 준수 기업 인증 마크 발급, 홍보 및 네트워킹 지원으로 브랜드화. 연 1회 실태조사로 유지 관리.

○ 조례·지침 강화: 민간 위탁업무에 생활임금 의무화, 산정 기준(최저임금 1.15배 이상) 명문화 및 예산 반영 지침 개정.

〈참고문헌〉

GGM, 2021, GGM 내 상생의 노사관계구현 방안 연구.

국토교통부, 2024, 산업입지정보시스템, 2024년 4분기.

노사발전재단, 2025, 2025년 일터혁신 상생컨설팅 지원사업장 모집 공고.

전주시·산업연구원, 2024, 전주시 산업단지 활성화 계획 수립 연구.

조성철, 2020, 산업단지 혁신과 청년일자리창출: 정주환경을 중심으로, 월간노동리뷰, 2020년 6월호.

한국산업단지공단, 2025, 2025년 인포그래픽으로 보는 전국 산업단지.

한국산업단지공단, 전국산업단지현황(2015년~2024년 4분기, 10년치 자료)

한국산업단지공단, 2024, 2024년 4분기 전국산업단지현황

<부록 1> 산업단지 정주여건, 교통망 개선 추진 사업 소개

1) 완주 문화선도산단 사업 및 랜드마크 조성사업

○ 완주군 문화선도산단 계획은 노후된 완주일반산업단지에 문화와 산업, 청년을 융합시켜 활력을 불어넣는 사업으로, '즐겁게 일하고 성장하는 문화융합 선도산단 1번지' 비전을 내세우며 사업 본격화에 돌입함. 주요내용으로는 청년 문화 센터, 청년공유 오픈스튜디오, 노후 공장 리뉴얼, 랜드마크 조성 등이 있으며, 지역 주력 산업인 자동차, 수소산업과 연계해 문화가 숨 쉬는 창의적 혁신 단지를 만들기 위해 사업을 추진해 나갈 계획을 본격화하고 있음.

완주 문화선도산단 사업 추진 계획

○ 브랜드 명: W260+
○ 위치: 완주일반산업단지
○ 투자 규모와 기본 방향
- 2025년 문화선도산단 공모 선정
- 2028년까지 문화선도산단 조성 사업 추진
- 사업비: 국비(450억)·도비·군비 등 총 471억 원 투입

○ 문화선도 산단(문화융합 선도 산단) 8대 핵심 사업

번호	핵심사업명	주요내용(요약)
1	문화를 담은 브랜드 산단 조성	완주산단의 자동차·수소 등 주력 산업과 지역성을 반영한 통합 브랜드(W260+ 등) 구축, BI·홍보·브랜딩 프로그램 운영.
2	청년문화센터 건립	산단 및 인근 지역 청년·근로자·주민을 위한 문화·교육·커뮤니티 복합공간 조성, 공연·전시·교육·회의 기능을 갖춘 거점 구축
3	청년공예 오픈스튜디오 조성	유휴공간·공장 일부를 리모델링해 청년 공예·디자인·창작·메이커 활동을 위한 작업실·전시·판매 공간으로 활용.
4	노후산단 개발	기반시설·환경·경관·녹지 등 노후 산업단지 전반의 재정비·재생, 보행환경·안전·경관 개선
5	노후공장 청년친화 리뉴얼	공장 외관·휴게·복지공간·작업환경을 리모델링해 청년이 일하고 싶은 근로환경 조성, 디자인·조경·편의시설 개선 포함.
6	아름다운 거리 조성 플러스	산단 내 도로·보행로·공원·광장에 공공디자인·조명·조경을 입혀 걷기 좋은 거리·쉼터·

		야외문화 공간을 조성.
7	문화가 있는 날 운영	근로자·지역주민을 위한 정기 문화프로그램(공연·영화·축제·체험 등) 운영으로 산단을 상시 문화공간으로 전환.
8	지역콘텐츠산업 균형발전 지원	지역 문화·콘텐츠 기업·창작자를 지원하고, 산단·지역자원을 활용한 콘텐츠·축제·브랜드 상품 개발 등으로 산업·문화 융합 생태계 구축

○ 추진경과
- 2025년 3월, 정부 공모사업 선정.
- 2025년 5월, 출범식 및 사업 본격화.
- 2028년까지 사업 진행 예정.

자료:
1) 관계부처합동, 구미, 창원, 완주 산단, 문화로 다시 뛴다! 보도자료, 2025.5.29
2)완주군 인터넷 신문, 완주군,'문화선도산단+랜드마크'대형 공모 연속 선정 보도자료 정리

○ 여기에 별도 공모로 '랜드마크 조성사업'(약 322억 원 규모)에 추가 선정되어, 두 사업을 합쳐 총 885억 원(국비 450억, 도비 60억, 군비 375억 내외)을 완주일반산업단지 일원에 투입예정임.

랜드마크 조성사업(완주)

○ 랜드마트 조성 및 공간 계획
- 랜드마크 조성사업을 통해 완주산업단지를 문화·교육·산업이 융합된 복합문화거점 형성
- 산단 브랜드 이미지 제고·정주환경 개선·기업 간 교류 기반 마련 중점
- 구상된 랜드마크 시설에는 국제포럼용 컨벤션홀, 산업전시관, 첨단산업 체험관, 비즈니스 공간, 근로자 캡슐호텔 등이 포함되어 산단 안에서 회의·전시·네트워킹·숙박까지 가능한 복합 인프라를 구축하는 것이 목표
- 2028년까지 문화선도산단 조성 사업 추진
- 사업비: 약 322억 규모

○ 추진 체계와 로드맵

- 사업 기간은 2025~2028년 4개년
- 산업단지 특성 연계 문화콘텐츠 기획, 유휴공간 문화복합공간 리모델링, 근로자·거주자·지역민이 함께 참여하는 운영체계 구축 단계적 추진

- 완주군과 완주문화재단이 공동 실행 주체로 참여
- 기업·근로자·지역 예술인·청년 등 민·관·산 주체들이 참여하는 ‘문화융합협의체’를 가동
- 사업 설계·추진·운영을 함께 논의하는 구조 마련

자료: 스포츠동아, 완주군, 문화선도형 산업단지 조성계획 발표(2025.05.07.) 기사 정리

○ 완주군은 문화선도산단·랜드마크 사업을 통해 완주일반산업단지를 “일하고, 즐기고, 성장하는 문화융합 선도산단 1번지”이자 청년·산업·문화가 결합된 혁신형 산단으로 만드는 것을 목표로 하고 있음.

2) 전주시 노후산업단지 재생사업 및 노후산업단지 경쟁력강화사업발굴(안)

○ 전주시는 제1·2 일반산단을 중심으로 한 ‘노후 산단 재생·고도화’와 도시재생·스마트도시 전략을 결합해 산업단지 재생사업을 추진 중에 있음. 전주의 산업단지 재생은 제1산단 재생사업(기반시설·환경 정비)을 출발점으로, 2025년부터는 제1·2산단과 연계 산단을 묶은 ‘노후거점산단 경쟁력 강화’ 대사업으로 확장되어 진행 중임.

참고 **전주1산단 노후산업단지 재생사업 추진**

□ 사업개요

○ 목　　적: 준공 후 20년 이상 경과하여 노후화된 산업단지를 대상으로, 단순히 시설을 보수하는 것을 넘어 산업 구조를 개편하고, 주변 도시 환경과 조화를 이루도록 재정비하는 사업 →산업 경쟁력 강화, 근로 환경 개선, 도시 기능 회복

○ 사업기간 : 2010 ~ 2028년

○ 위　　치 : 전주시 팔복동 전주제1산업단지 및 주변지역 일원

○ 사업규모 : 산단재생 1,808천㎡ (제1산단 1,683, 주변지역 125)

○ 사 업 비 : 675억원(국비 270, 시비 405), (1단계 552억, 2단계 123억)

○ 사업내용 : 도로 신설 및 개선(18개개노선) L=6.0㎞, 주차장 신설 4개소, 공원 신설 1개소 등

○ 시행방식 : 재정비방식(산입법 개정 115.08.11.)

<표 부록-1> 재생사업 단계별 추진 계획

사 업 명		사업비 (억원)	사 업 내 용	준공시기 (공정률)	비고
【1단계】 도로 신설 및 개선 (17) - 552억 (국270, 시282)	팔과정로 (대로1-1호선) 신설 및 확장공사	247	‣ 도로 신설 및 확장 (4개노선) - 대로 L=1,342m, B=35~38m - 중로 L=489m, B=15m	'19.08. (100%)	※ 21년 완료
	철길 명소화 사업	48	‣ 도로개선 (7개노선) - 도로정비 L=2,604m - 오수관 정비(L=1.8km), - 우수관 정비(L=1.3km) 등	'21.12. (100%)	
	중로 및 소로개설 공사	157	‣ 중로 및 소로 신설(6개노선) 등 - 중로 L=689m, 소로 L=282m, - 주차장(1개소) 신설 A=3,357㎡ (121면)	'21.12. (100%)	
【2단계】 주차장(3) 공원(1) 도로(1) 등 - 123억 (국0, 시123)	주차장 조성사업	6	‣ 주차장(108호) 조성(1개소) 등 - 주차장 신설 A=2,231㎡(약 76면)	'23.06. (100%)	※ 25년 완료
	공원 조성사업	66	‣ 근린공원(188호) 조성(1개소) - 공원 조성 A=7,176㎡	'24.12. (미착공)	
	잔여사업	51	‣ 도로정비, 주차장 조성 등 - 주차장(2개소) 신설 A=5,541㎡ - 도로정비(대로) L=649m	'25.12. (미착공)	

○ 2024년 국토교통부·산업통상자원부 '2025년 노후거점산업단지 경쟁력강화사업 지구' 공모에 전주 제1·2 일반산단, 친환경첨단복합산단, 도시첨단산단이 선정되었음. 이에 전주시는 '노후거점산단 경쟁력 강화사업' 추진을 통하여 노후된 산업단지의 디지털·친환경 전환 및 신산업육성을 통해 전주시 사업단지의 경쟁력을 강화하여 전주시 지역경제를 발전시켜 나갈 계획을 추진하고 있음.

○ 2025~2027년 약 2,800억 원을 투입해 ① 제1·2 일반산단을 미래 신산업 생산거점지구, ② 친환경첨단복합산단을 소부장(소재·부품·장비) 특화 공급지구, ③ 도시첨단산단을 R&D 지원지구로 재편하는 '산단 대개조'를 추진하는 내용임.

노후산업단지 경쟁력강화사업 발굴(안)

□ 목　　적

○ 노후된 산업단지의 디지털·친환경 전환 및 신산업육성을 통해 전주시 산업단지의 경쟁력을 강화하여 전주시 지역경제 발전 도모

□ 사업개요

○ (공간범위) 1개 거점산단(전주제1·2일반산단) + 3개 연계산단[전주친환경첨단복합(1단계, 3-1단계), 전주도시첨단]

○ (시간범위) 2025년~2027년

○ (사업발굴) 총 23개사업[디지털 대전환(7), 무탄소·친환경(4), 노후환경개선(12)]

○(사업비 3,957.5억원(국비 1,470.3 지방비 801.7 민간 1,585.5)

□ 추진현황

○ 노후거점산단 경쟁력강화사업 후보지 선정(산자부, 국토부 공모) : ‘24. 04. 29.

○ 스마트그린산단 지정(산업통상자원부고시 제2024-92호) : ‘24.06.11.

○ 전북전주 스마트그린산단 사업단 구성(한국산단관리공단 소속) : ‘25. 01.

○ 사업계획 확정 및 경쟁력강화사업지구 고시 : ‘25. 05.

□ 세부사업별 추진계획

○ 전주제1·2 일반산업단지 경쟁력강화사업(23개소)

3대 중점과제	핵심 세부사업

3대 중점과제		핵심 세부사업	
산업단지 디지털 대전환 혁신기지 구축	산단 인프라	1-1	통합관제센터 구축
		1-2	스마트 물류플랫폼 구축
	제조 혁신	1-3	공정혁신 시뮬레이션센터 구축
		1-4	선도형 스마트공장 구축 및 고도화
		1-5	디자인 제조기업 혁신 지원
		1-6	전주스마트그린산단 DX지원센터
	인력 양성	1-7	스마트 제조인력 양성사업
무탄소 친환경의 깨끗한 산단	산단 인프라	2-1	에너지자급자족형 인프라 구축
		2-2	산업단지 스마트에너지 플랫폼 구축
		2-3	산업단지 친환경설비 인프라 지원
		2-4	ESG 경영을 위한 K-RE100 저탄소 그린산단전환 플랫폼 구축사업
노후환경개선을 통한 신나는 산단	산단 인프라	3-1	청년문화센터
	산단 인프라	3-2	부처연계형 노후산단 개발 (도로, 주차장, 공원)
	산단 인프라	3-3	스마트 산단 교통환경 개선
	노동 환경	3-4	노후공장 청년친화 리뉴얼
	기능 융복합	3-5	산단환경개선펀드 (휴폐업공장, 리모델링)
	제조 혁신	3-6	탄소융복합 밸류체인 강화
	제조 혁신	3-7	산업집적지 경쟁력강화 사업
	제조 혁신	3-8	지역선도산단 연계사업
	인력 양성	3-9	산업전환 공동훈련센터
	노동 환경	3-10	클린사업장 조성 지원
	제조 혁신	3-11	일터혁신컨설팅 지원
	기능 융복합	3-12	복합용지 공급사업(유휴부지)

자료: 전주산단혁신계획

○ 전주시는 노후산업단지 경쟁력강화사업 발굴(안)을 마련하여 산단 대개조 사업을 추진한 결과 현재 ① 스마트그린산단 조성, ② 전주팔복 산업문화 허브 조성, ③ 아름다운거리조성 플러스 및 노후공장 청년친화 리뉴얼, ④ 복합문화센터 건립 사업(`19년 산단공 공모사업 선정) 등에 선정되어 사업을 추진하고 있음.

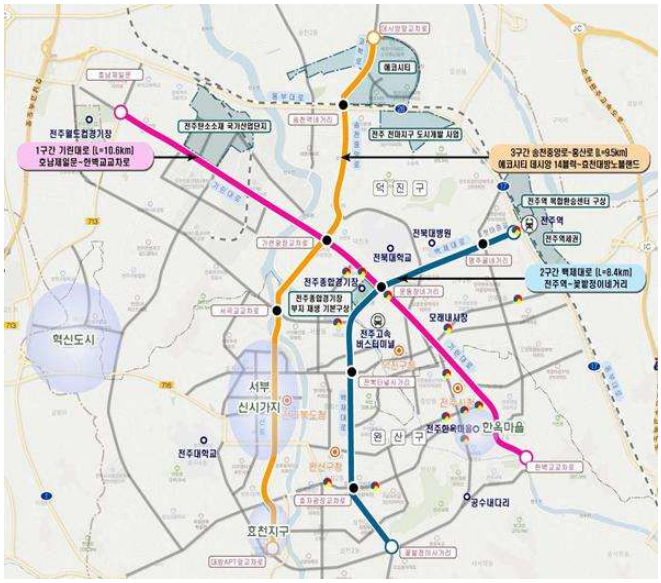
○ 이러한 전주, 완주 산단 중심의 개발 사업추진은 낙후된 산단의 정주여건의 수준을 끌어올려 청년을 비롯한 인력 유입의 효과를 기대할 수 있음.

○ 지자체에서는 지역별 산업단지의 정주여건 개선을 위한 정책사업들을 개발, 선정될 수있도록 지원환경을 마련해주는 것이 필요하겠음. 또한 추진되는 정책사업들이 계획에 따라 추진되도록 지원과 모니터링을 실시하는 노력이 필요함.

3) 교통여건 개선: 전주 BRT(Bus Rapid Transit, 간선급행버스체계)사업

○ 전주 BRT 사업은 전주 도심 주요 간선도로(기린대로)를 시작으로 백제대로·송천중앙로까지 확장하는 간선급행버스체계 구축 사업으로, 대중교통 정시성·속도·환승 편의를 높이는 것을 목표로 진행되고 있는 사업임.

<그림 부록-1> 전주 BRT 사업노선도



자료: 전주시

○ 전주 BRT(간선급행버스체계)는 기린대로를 시작으로 도심 주요 간선도로에 버스 전용차로·중앙정류장·우선신호를 설치해 정시성·속도·환승 편의를 높이는 대중교통 혁신 사업임. 전주시 중심 간선도로인 기린대로 호남제일문~한벽교(보도·영상 기준 여의광장사거리~오목대·한옥마을) 약 9.5km에 버스 중앙차로와 중앙정류장 등을 설치하는 사업임(1단계). 총사업비 448억 5천만 원(국비 약 50% 포함)으로, 2025년 8~11월 착공, 2026년 10~11월 개통을 목표로 추진하고 있음.

<표 부록-2> 전주 BRT 사업 개요

구분	세부내용
1단계 노선	기린대로 호남제일문~한벽교(여의광장사거리~한옥마을) 9.5km
사업비	448억 5천만 원(국비 50%, 시비·도비 등)
착공·개통	2025년 11월 착공, 2026년 10~11월 개통
운영계획	- 배차: 평시 5~10분, 출퇴근 피크 3~5분 - 시간: 새벽 5:30~자정 0:30 - 버스: 20~30대 투입, 초단속 승하차
주요 시설	중앙 전용차로, 10~12개 중앙정류장, 20여 곳 교차로 우선신호(TCS)

○ 전북도의 '기린대로 BRT 개발계획' 고시 이후, 전주시는 2023~2024년 간선급행버스체계 기본·실시설계 용역을 실시하고, 2025년 초 행정안전부 중앙투자심사를 통과하고, 전북도 실시계획(안) 공고·의견수렴을 거쳐 2025년 하반기 공사에 들어감.

○ 국토부 BRT 종합계획(2021~2030)에 따라 전주시는 3개 노선 BRT를 순차 구축하는 계획하는 전주BRT 마스터플랜(1,2,3단계)를 추진할 예정임.

<표 부록-3> 마스터플랜(1,2,3단계 확장)

단계	노선	구간·길이
1단계	기린대로	호남제일문~한벽교 9.5km
2단계	백제대로	전주역~꽃밭정이네 8.4km
3단계	3송천중앙로	에코시티~효천 9.5km

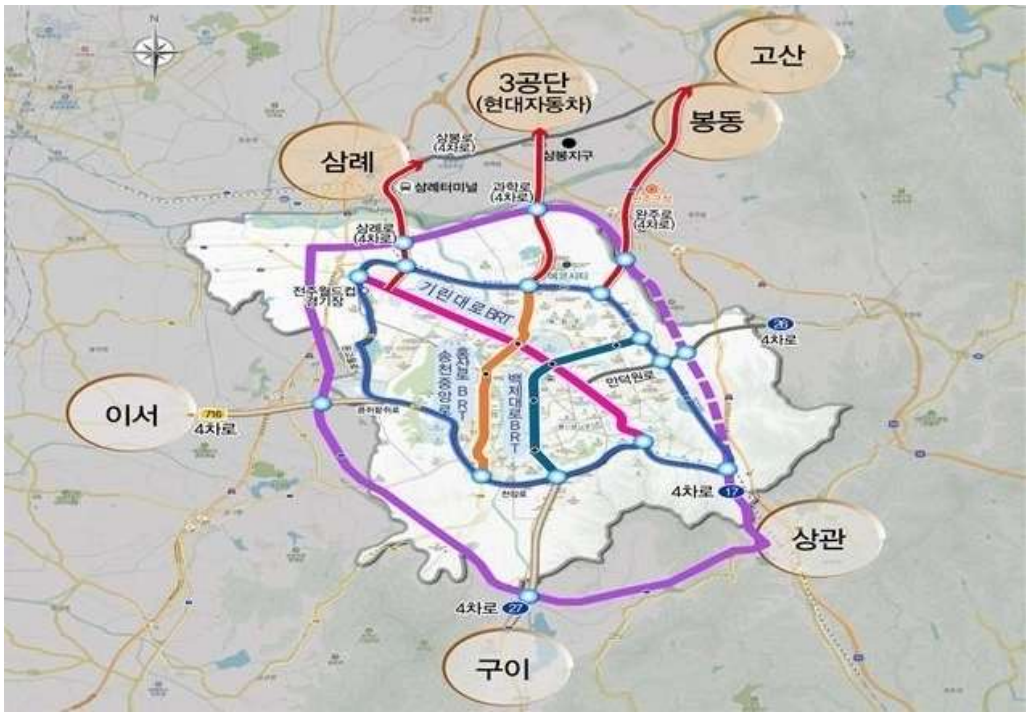
○ 전주 BRT 출퇴근시간 운영계획에 따르면 전주 기린대로 BRT는 출퇴근 시간대 정시성 확보를 최우선으로 하며, 중앙 전용차로와 우선신호를 통해 최고 시속 60km 수준의 고속 주행을 목표로 하고 있음.

– 배차 간격: 평시 5~10분, 출퇴근 피크(오전 7~9시, 오후 6~8시) 3~5분 간격으로 운영 계획이며, 총 20~30대 BRT 버스 투입 예정.

– 운행 시간: 새벽 5시 30분 ~ 자정 0시 30분(시내버스와 연계), 출퇴근 시간대 우선 배차 증편과 야간 감축 운영.

– 우선신호·정차: 교차로 20여 곳에 버스우선신호(TCS) 설치로 지연 최소화, 중앙정류장 10~12개소에서 초단속 승하차(10~20초 목표).

<그림 부록-2> 전주시 제시 완주·전주 BRT 노선 연장 총괄도



자료: 전주시 제공

○ 완주 출퇴근 관련 연계 계획으로 완주(테크노밸리·혁신도시·삼봉) 출퇴근 수요를 고려해 지간선제 버스와 연계·확장 운영을 추진 중에 있음. 전주·완주 상생발전비

전(광역교통도시 도약)에서 BRT는 '전주 도심-완주 산단' 통근 핵심축으로 제시되며, 기린대로 BRT 1단계 개통 후 완주 테크노밸리·봉동·용진까지 노선 연장을 핵심 상생사업으로 논의했음.

- 연장 구상: 기린대로 BRT(9.5km) → 완주 3공단·북부 터미널 연계 지간선제 버스 운영, 현재 봉동·용진 노선(2026.1 시행)과 통합.
- 상생 효과: 산단 근로자 출퇴근 20~30분 단축, 환승 할인·요금통합으로 광역 통근 네트워크 구축.
- 추진: 과학로 확장(에코시티~삼봉), 완주 북부 터미널 조성, 100원 마을버스 등 패키지 지원으로 BRT 연장 기반 마련.

○ BRT 개통 후 완주 산단 근로자 출퇴근 시간이 20~30분 단축될 것으로 전주시는 기대하며, 시내버스 지간선제(봉동·용진 노선)와 BRT를 연동해 광역 통근 네트워크구축을 형성할 계획임.

<부록 2> 설문지

2025년 전북특별자치도 산업단지(전주·완주) 청년고용 실태조사

통계법 제32조(성실응답의무), 통계법 제33조(비밀의 보호), 통계법 제34조(통계종사자의 의무)
응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 엄격히 보호되며 통계법 제34조에 의해 응답 내용은 통계적 목적으로만 사용되며, 전북특별자치도의회, 연구진 이외의 기관에 제공되는 일은 절대 없음을 밝혀드립니다.

안녕하십니까?

전북특별자치도의회는 지역산업단지(전주·완주)의 고용환경 실태를 조사하기 위한 '2025년 전북자치도 산업단지 청년고용실태조사'를 실시하고자 합니다. 본 조사의 취지는 전북자치도의 지역산업단지 내 청년근로자의 고용환경 개선과 정책적 기초자료를 마련하기 위한 것입니다. 바쁘시더라도 각각의 조사문항에 대해 귀하의 실태나 의견을 편안한 마음으로 솔직하게 생각을 알려주시기를 부탁드립니다.

소중한 시간을 내어 설문에 참여해 주신 것에 깊이 감사합니다.

설문 내용에 의문이 있으실 때는 아래 연락처로 문의하시면 바로 응답해드리겠습니다.

- 의뢰기관 : 전북특별자치도의회
- 조사기관: 산업노동학회

면접원(면접경로)	

응답자 기본 사항

SQ1. 귀하의 성별은 어떻게 됩니까?

① 남성 ② 여성

SQ2. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까?

① 만 18세 ~ 24세 ② 만 25세~ 29세 ③ 만 30세 ~ 34세
④ 만 35세 ~ 39세 ⑤ 만 40세 ~ 45세 ⑥ 만 46세~ 49세
⑦ 만 50세 ~ 54세 ⑧ 만 55세 ~ 59세 ⑨ 만 60세 ~ 64세
⑩ 만 65세 이상

SQ3. 귀하의 최종학력은 어떻게 됩니까?

① 고등학교 졸업 이하 ② 전문대학(2·3년제) 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업
④ 대학원 졸업 이상(석사 이상)

SQ4. 귀하는 결혼을 하셨습니까?

① 미혼 ② 기혼

SQ5. 귀하의 가구원 수(본인 포함 실제 동거하고 있는 가족원 수)는 몇 명이십니까?

① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명 ⑤ 5명 ⑥ 6명 이상

SQ6. 귀하의 거주지는 어디입니까?

① 전주시 ② 완주군 ③ 군산시 ④ 익산시 ⑤ 김제시
⑥ 정읍시 ⑦ 남원시 ⑧ 부안군 ⑨ 고창군 ⑩ 무주/진안/장수
⑪ 임실/순창군 ⑫ 기타( )

SQ7. 귀하가 근무하고 있는 산업단지는 어디입니까?

전주
① 전주제1일반산업단지 ② 제2일반산업단지 ③ 친환경첨단복합(1단계)
④ 전주친환경첨단복합(3-1단계) ⑤ 전주시자원순환특화 ⑥ 전주도시첨단
⑤ 태평지구 ⑥ 추천대지구 ⑦ 벤처단지
⑧ 기타( )

완주
① 완주일반산업단지 ② 완주테크노밸리(1단계) ③ 완주테크노밸리 (2단계)
④ 기타( )

근로형태 및 근로계약 관련

1 귀하의 고용 형태는 어떻게 됩니까?

① 정규직(기간의 정함이 없는 근로계약) ② 무기계약직 ③ 기간제 계약직**(1-1문항으로 이동)**
④ 파견, 용역, 도급(소사장), 하청 ⑤ 일용직 ⑥ 시간제(파트타임), 아르바이트

***정규직**이란 일반적으로 정년까지 고용이 보장되며, 근속 연수에 따라 호봉 또는 연봉이 인상되거나 직무 성과에 따라 승진 기회가 주어지는 고용 형태를 의미합니다.
***무기계약직**이란 고용 기간의 정함이 없이 근로계약을 체결한 근로자로, 정년까지 고용이 보장된다는 점에서는 정규직과 같지만, 승진 체계가 없거나 제한적이며 임금 수준이 최저임금 수준인 경우가 많은 고용 형태를 의미합니다.

1-1. 귀하의 고용계약기간은 어떻게 됩니까?

① 1년 미만 ② 1-2년 미만 ③ 2~3년 미만 ④ 3~5년 미만 ⑤ 5년 이상

2. 귀하가 현재 일하는 근무지의 종사자 수는 얼마나 됩니까? (기업 전체가 아닌 현 근무지 기준, 비정규직 포함)

① 5명 미만 ② 5명 ~ 9명 ③ 10명 ~ 19명 ④ 20명 ~ 49명
⑤ 50명 ~ 99명 ⑥ 100명 ~ 299명 ⑦ 300명 ~ 499명 ⑧ 500명 이상
⑨ 해당사항 없음(1인 독립사업자)

3. 현재 일하고 있는 사업체의 주된 업종은 무엇입니까?

① 자동차 및 트레일러 제조업(관련 부품 제조)
② 탄소소재·복합재료 관련 산업
③ 기계·금속가공 제조업
④ 전기장비·전자부품·컴퓨터·음향 및 통신장비 제조업
⑤ 화학물질 및 화학제품 제조업
⑥ 식료품·음료 제조업
⑦ 정보통신업(소프트웨어 개발, IT 서비스 등)
⑧ 전문, 과학 및 기술 서비스업(연구개발, 엔지니어링 등)
⑨ 섬유·의복 관련 업종
⑩ 목재·종이 관련 업종
⑪ 비금속 관련 업종
⑫ 기타( )

4. 현재 어떤 직종에서 근무하고 계십니까?

① 사무관리직
② 생산직
③ 영업(배송)직/서비스직
④ 연구/개발직
⑤ 단순노무직(건설, 운송, 청소, 경비, 가사 등)
⑥ 기타 ( )

5. 현재 '직장'에서 근무한지는 얼마나 되셨습니까(**근속기간**)?

① 1년 미만
② 1년 이상 ~ 3년 미만
③ 3년 이상 ~ 5년 미만
④ 5년 이상 ~ 10년 미만
⑤ 10년 이상 ~ 20년 미만
⑥ 20년 이상

6. 현재 '직종'에서 종사한지는 얼마나 되셨습니까(**현 직종 종사기간, 경력**)?

① 1년 미만
② 1년 이상 ~ 3년 미만
③ 3년 이상 ~ 5년 미만
④ 5년 이상 ~ 10년 미만
⑤ 10년 이상 ~ 20년 미만
⑥ 20년 이상

7. 현재 직장에서 근로계약을 체결할 때 근로계약서를 작성하고 교부 받았습니까?

① 작성하지 않음
② 작성하였으나 교부 받지는 않음
③ 작성하고 교부 받음
④ 잘 모르겠음

8. 귀하가 현재 근무하고 있는 산업단지 내 기업에 입사하게 된 주요 **채용경로**는 무엇입니까?

① 취업포털(잡코리아, 사람인 등) 온라인 구인구직 사이트
② 기업 홈페이지(자체 채용공고)
③ 학교(대학교/고등학교) 추천 또는 취업지원센터
④ 고용노동부, 워크넷 등 공공취업지원 서비스
⑤ 지인, 가족, 선후배 등 개인적 인맥 추천
⑥ 산업단지 내 현장채용박람회 또는 채용설명회
⑦ 인턴십, 현장실습, 산학협력 프로그램
⑧ 헤드헌터, 인력소개소 등 민간 직업알선기관
⑨ 기타 ( )

직장 근로조건 및 후생복지 관련

9. 귀하의 근무형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 주5일제 주간근무 ② 주야 2교대 근무
③ 기타 교대 근무형태(구체적으로:)(보기: 3조 2교대, 3조 3교대, 4조 3교대 등)

10. 귀하는 현재 일자리에서 **일주일에 평균 몇 시간**을 일하십니까? (주당 총 근로시간, 연장, 야간, 휴일 근로 모두 포함) (예 : 하루 평균 8시간 5일 근무 시 '40' 으로 응답)

일주일 평균 [ ][ ][ ] 시간

11. 귀하의 월평균 소득(세전 총액)은 어떻게 되십니까?

① 200만원 미만 ② 200만원 이상 ~ 250만원 미만 ③ 250만원 이상 ~ 300만원 미만
④ 300만원 이상 ~ 350만원 미만 ⑤ 350만원 이상 ~ 400만원 미만 ⑥ 400만원 이상 ~ 450만원 미만
⑦ 450만원 이상 ~ 500만원 미만 ⑧ 500만원 이상 ~ 550만원 미만 ⑨ 550만원 이상 ~ 600만원 미만
⑩ 600만원 이상

12. 귀하는 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있도록 보장받고 있습니까?

※ 법정 휴게시간은 근로기준법에 의거, 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 내 보장해야 함을 의미함

① 휴게시간을 자유롭게 이용하도록 보장하고 있음 ② 휴게시간은 있으나 자유롭게 사용할 수 없음
③ 휴게시간을 보장받지 못하고 있음

13. 연차휴가 사용은 어떻게 하고 있습니까?

① 원하는 날짜에 사용할 수 있음 ② 사업장에서 의무적으로 사용하게 함
③ 연차휴가 사용이 어려움 ④ 기타( )

14. 사용하지 않은 연차휴가에 대해서 수당이 지급됩니까?

① 그렇다 ② 아니다. ③ 모르겠다.

15. 귀하께서 현재 직장에서 가입되어 있는 보험은 무엇입니까?

항목	가입	미가입
1. 국민연금	①	②
2. 건강보험	①	②
3. 고용보험	①	②
4. 산재보험	①	②

16. 귀하께서 현재의 직장에서 받고 있는 복지혜택에 대한 질문입니다. 해당되는 문항에 체크하여 주십시오.

항목	받을 수 있음	받을 수 없음	모르겠음
1. 법정 퇴직금	①	②	③
2. 유급 연차휴가	①	②	③
3. 연장, 야간, 휴일근로 수당	①	②	③
4. 상여금	①	②	③
5. 직업교육훈련	①	②	③
6. 교육비 지원	①	②	③
7. 건강검진 지원 및 확대	①	②	③
8. 유연근무제 도입	①	②	③
9. 동호회/문화활동 지원	①	②	③

17. 다음의 복리후생제도 가운데 귀하에게 가장 절실히 필요한 것은 다음 중 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지만 골라 주십시오.

1순위		2순위	

① 수평적이고 자유로운 조직문화 조성
② 정시 퇴근 보장 및 유연근무제 도입
③ 주거 안정 지원(주거비, 전세이자 지원, 기숙사 지원 등)
④ 출퇴근 편의 지원(교통비, 통근버스 노선 확대 등)
⑤ 업무량 조정을 위한 인력 충원
⑥ 공정한 성과평가 및 보상 체계 마련
⑦ 개인의 성장과 경력개발 지원(교육, 자격증 취득 등)
⑧ 상여금 및 각종 수당 현실화 포함
⑨ 심리상담 등 정신 건강 관리 프로그램 지원
⑩ 자유로운 휴가 사용 보장 및 확대
⑪ 사내 편의시설 확충(휴게실, 식당, 주차장 개선 등)
⑫ 문화·여가활동 및 동호회 활동 지원

18. 귀하께서는 현재 근무하고 있는 직장에서 다음의 항목에 대해서 어느 정도 만족하십니까?

항목	매우불만	불만	보통	만족	매우만족
1. 급여수준	①	②	③	④	⑤
2. 일자리 안정성	①	②	③	④	⑤
3. 하는 일과 내용	①	②	③	④	⑤
4. 일터 분위기	①	②	③	④	⑤
5. 근로시간	①	②	③	④	⑤
6. 의사소통, 인간관계	①	②	③	④	⑤
7. 복지후생	①	②	③	④	⑤
8. 노동강도	①	②	③	④	⑤
9. 개인의 발전가능성(역량, 기술 등)	①	②	③	④	⑤
10. 워라벨(일과 생활 균형)	①	②	③	④	⑤

고충처리 및 안전·보건 관련

19. 귀하께서는 노동조합에 가입하셨습니까?

① 가입할 수 있는 노동조합이 없다 **(19-1 문항으로)** ② 노동조합이 있으나 가입대상이 아니다 **(19-1 문항으로)**
③ 노동조합이 있지만 가입하지 않았다 **(19-1 문항으로)** ④ 노동조합에 가입하였다 **(20번 문항으로 이동)**
⑤ 노동조합이 있는지 모르겠다 **(19-1 문항으로)**

19-1 노동조합이 생기거나 귀하가 노동조합 가입을 권유받는다면 노동조합에 가입하실 의사가 있으십니까?

① 매우 높다 ② 높은 편이다 ③낮은 편이다 ④ 매우 낮은 편이다
⑤ 잘 모르겠다.

19-2 노동조합에 가입하실 의사가 낮다면 그 이유는 무엇입니까?

① 현재 일하고 있는 곳의 임금이나 근로조건, 일의 내용에 만족하기 때문에
② 사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 임금에 인상되는 등의 효과가 없는 것으로 예상되기 때문에
③ 회사와 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서
④ 가입방법을 몰라서
⑤ 적절한 노동조합을 찾지 못해서
⑥ 가족·친지의 만류 때문에
⑦ 주변 동료들이 같이 하지 않을 것 같아서
⑧ 해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서
⑨ 노동조합에 대한 개인적·사회적 반감 때문에
⑩ 노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담되서
⑪ 회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서
⑫ 기타( )

20. 지난 1년간 현재 직장에서 다음의 직장내 괴롭힘을 경험한 적이 있습니까?(복수응답 가능)

① 폭언, 폭행 등 신체적·정신적 공격
② 따돌림, 험담 등 인간관계에서의 고립
③ 업무와 무관한 사적인 심부름 등 부당한 지시
④ 합리적 이유없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
⑤ 정당한 이유없이 훈련, 승진, 보상 등에서 차별
⑥ 경험한 적 없음
⑦ 기타 ( )

21. 귀하는 일을 하시면서 고충이 있거나 불이익을 당하게 되면 어떻게 대응하셨거나 대응하시겠습니까?

① 동료들과 의논하여 집단적으로 대응한다.
② 관리자나 직속상사에게 개별적으로 얘기한다.
③ 직장에 있는 노사협의회 또는 노동조합을 통해 대응한다.
④ 고용노동부 사무소를 통해 대응한다.
⑤ 인근 정당이나 시민 사회단체를 통해 대응한다
⑥ 노무사와 상담을 통해 대응한다.
⑦ 그냥 감수한다.
⑧ 사업장에서 퇴사하거나 이직한다.
⑨ 기타(　　)

22. 다음은 안전과 관련된 여러 영역을 나타내는 항목입니다. 귀하의 사업장에서 각 항목이 얼마나 실천되고 있는지 표기해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 귀하의 사업장은 안전을 최우선 생각하고 있다	①	②	③	④	⑤
2. 귀하의 사업장은 안전목표의 달성 수준을 파악하고 평가한다	①	②	③	④	⑤
3. 귀하의 사업장은 안전교육 프로그램을 실시한다	①	②	③	④	⑤

23. 지난 1년 동안(일한지 1년이 안 된 경우는 주된 일을 시작한 이후) 귀하는 다음과 같은 건강상의 문제가 있었습니까?

구분	있다	없다	잘 모르겠다
1. 요통(허리통증)	①	②	③
2. 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통	①	②	③
3. 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 하지 근육통	①	②	③
4. 두통, 눈의 피로	①	②	③
5. 불안감	①	②	③
6. 전신피로	①	②	③
7. 기타	①	②	③

24. 지난 1년 동안 공상이나 산재로 치료를 받은 적이 있습니까? (가장 최근의 경우)

① 있다　　② 없다

25. 지난 1년 동안 산재를 경험했지만, 산재 처리를 하지 않은 경우 그 이유가 무엇입니까? (가장 중요한 이유 하나만)

① 증상이 미약해서　② 일하기 바빠서　③ 불이익이나 왕따를 우려해서　④ 불승인 우려 때문에
⑤ 산재처리 절차 어려움 때문에　⑥ 동료들에게 부담주기 싫어서　⑦ 해당 없음

이직 ·퇴직 관련

26. 귀하는 앞으로 3년 이내에 현재의 일을 그만 둘 생각(이직 또는 퇴직)이 있습니까?

① 있다. (☞ 26-1으로)　　② 없다.

26-1. 귀하가 이직이나 퇴직을 고려하는 주된 이유는 무엇입니까?

1순위		2순위	

① 낮은 급여　　② 고용불안

③ 회사 경영불안 및 낮은 비전　　④ 직무 불만족

⑤ 직장분위기　　⑥ 개인의 성장 및 경력개발 기회 부족

⑦ 워라밸(일과 생활 균형)　　⑧ 업무량, 노동강도

⑨ 열악한 근무환경　　⑩ 열악한 정주여건(주거불안, 대중교통 불편, 편의시설 부족 등)

⑪ 지역 내 문화·여가·커뮤니티 활동 부족　　⑫ 수도권 또는 타 대도시로의 이주 희망

⑬ 결혼, 자녀 양육 및 교육 문제　　⑭ 기타 (　　)

지자체 정책 및 지원 관련

27. 현재 귀하께서 일하고 있는 직장에서 근로자들의 권익이나 고충 해결을 위해 지자체의 역할이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

① 전혀 중요하지 않다　② 중요하지 않다　③ 보통이다　④ 중요한 편이다　⑤ 매우 중요하다

28. 이곳 산업단지에서 일하고 계시는 근로자들을 위해 지자체가 우선적으로 추진해야 할 정책 방향은 무엇이라 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각되는 것 한 가지만 선택해 주십시오. (　　)

① 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도

② 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대

③ 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 교육 / 컨설팅 사업

④ 영세사업체 근로자를 위한 임금인상 정책

⑤ 좋은 일자리 창출을 위한 정책

⑥ 영세사업체 근로자의 복지 증진 사업

⑦ 기타(　　)

29. 현재 산업단지에서 일하고 계시는 근로자들을 위해 지자체가 우선적으로 추진해야 할 사업은 무엇이라 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각되는 것 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 영세사업체 근로자를 위한 유급 휴가 지원
② 중소영세사업장 근로자를 위한 휴게시설 설치 지원
③ 중소영세사업장 근로자를 위한 세탁시설 지원 사업
④ 쉼터 설치, 운동시설 확충 등 산업단지 내 근로자를 위한 여가시설 및 편의시설 확충
⑤ 영세사업체 근로자의 임금인상을 위한 생활임금 적용 확대
⑥ 산업단지 출퇴근을 위한 교통지원금 지급과 교통시설 확충
⑦ 기타( )

30. 귀하가 과거에 받았거나 현재 받고 있는 정책 및 지원 프로그램 또는 이용했던 정책 프로그램이 있으시다면 모두 체크해 주십시오.

주요 정책명	지원 받음	지원 받지 못함	관련 프로그램이 있는지 몰랐음
1. 일자리 및 취업/구직 지원 (예: 전북청년 취업지원패키지, 청년 직무인턴 일경험 지원, 지역주도형 청년일자리 사업, 청년일자리 도약장려금, 전북형 청년활력수당 등)			
2. 주거 안정 지원 (예: 공공임대주택 지원, 임대주택 임대보증금 지원, 전세 이자 및 월세 지원, 부동산 중개보수 및 이사비 지원 등)			
3. 자산 형성 및 자립 지원 (예: 청년내일채움공제, 전북청년 함께 두배적금 등)			
4. 교육/역량 개발 및 강화 (예: 국민내일배움카드, 대학생 장학금 및 학자금 대출 이자 지원, 자격증 응시료 지원, 국내외 연수 및 진로 탐색 프로그램 등)			
5. 문화·예술 및 활동기반 조성 (예: 산업단지 문화·여가 지원 프로그램, 청년센터 혹은 청년 전용공간 활성화, 청년 동아리 및 커뮤니티 활동 지원)			
6. 마음 건강 및 복지 지원 (예: 청년 마음건강 상담 치 치료비 지원, 고립·은둔청년 지원, 가족돌봄 청년 지원 등)			
7. 출퇴근 교통비 지원 (예: 산업단지 근로자 교통비 지원, 통근버스 운영 등)			

31. 산업단지에 청년근무자의 고용을 활성화하거나 근로환경을 개선하기 위해서 지자체가 중점을 두어야 할 정책은 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각되는 것 2가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 월세 10만원 청년 주택 지원
② 청년내일채움공제 연령 확대(기존 34세→39세)
③ 재테크 관련 금융 교육 및 컨설팅
④ 우울증 및 자존감 회복을 위한 상담 지원
⑤ 출퇴근 교통비 5만원 지원
⑥ 산단 내 공동 문화공간 및 헬스 종합시설
⑦ 중소영세사업체 쾌적한 근무환경 개선
⑧ 채용 전 업무 내용에 대한 상세 안내
⑨ 1년간 4대보험 지원
⑩ 기타 ( )

정주여건 및 문화·체육시설

32. 귀하의 근무지가 속한 산업단지의 전반적인 환경(위치, 근무지 및 산업단지 내 시설, 주거, 교육, 교통, 의료, 문화 및 여가시설 등)에 대해 현재 얼마나 만족하십니까?

항목	매우불만	불만	보통	만족	매우만족
1. 주거환경(아파트, 기숙사, 오피스텔 등)	①	②	③	④	⑤
2. 교육·돌봄시설(어린이집, 학교 등)	①	②	③	④	⑤
3. 의료시설(병원, 약국 등)	①	②	③	④	⑤
4. 교통여건(통근버스, 교통비 지원 등)	①	②	③	④	⑤
5. 문화시설 및 환경(볼거리/놀거리/즐길거리)	①	②	③	④	⑤
6. 체육시설(체력단련시설, 운동장 등)	①	②	③	④	⑤
7. 생활편의시설(편의점, 음식점 등)	①	②	③	④	⑤
8. 근무지의 전반적인 환경	①	②	③	④	⑤

33. 귀하께서 근무하고 있는 산업단지의 환경을 개선하기 위해 중요하게 생각하는 환경은 무엇입니까? 가장 중요하다고 생각되는 것 2가지만 선택해 주십시오

1순위		2순위	

① 편리한 교통환경
② 주거환경
③ 의료시설 및 편의환경
④ 공원 및 자연환경
⑤ 볼거리, 즐길거리, 놀거리 등 다양한 문화환경
⑥ 중심지(도심 및 상업지역)와의 거리
⑦ 교육 및 돌봄환경
⑧ 기타

34. 귀하의 문화시설(공연·전시·도서시설 및 문화예술회관 등) 이용 빈도는 어떠합니까?

① 거의 매일 **(35문항으로 이동)**
② 1주일에 1~2회 **(35문항으로 이동)**
③ 1주일에 3~4회 **(35문항으로 이동)**
④ 1달에 1~2회 **(34-1문항으로 이동)**
⑤ 1년에 1~2회 **(34-1문항으로 이동)**
⑥ 전혀 이용 안함 **(34-1문항으로 이동)**

34-1. 문화시설을 거의 이용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

① 이용할 시간이 부족해서(장시간.교대근무 등)
② 관심있거나 참여하고 싶은 프로그램/활동이 없어서
③ 이용료가 부담되어서
④ 시설까지의 접근성이 낮아서(교통 불편 등)
⑤ 함께 즐길 동료나 친구가 업어서
⑥ 관련 정보가 부족해서
⑦ 기타 ( )

35. 산업단지 내 문화시설 확충시 어떠한 형태를 선호하십니까?

① 공연시설 ② 전시시설 ③ 도서시설 ④ 문화예술회관 ⑤ 기타( )

36. 귀하의 체육시설(체육관, 헬스장, 등 체력단련시설, 운동장 등 옥외체육시설 등) 이용빈도는 어떠합니까?

① 거의 매일 **(37문항으로 이동)**
② 1주일에 1~2회 **(37문항으로 이동)**
③ 1주일에 3~4회 **(37문항으로 이동)**
④ 1달에 1~2회 **(36-1문항으로 이동)**
⑤ 1년에 1~2회 **(36-1문항으로 이동)**
⑥ 전혀 이용 안함 **(36-1문항으로 이동)**

36-1. 체육시설을 거의 이용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

① 이용할 시간이 부족해서(장시간.교대근무 등)
② 관심있거나 참여하고 싶은 프로그램/활동이 없어서
③ 이용료가 부담되어서
④ 시설까지의 접근성이 낮아서(교통 불편 등)
⑤ 함께 즐길 동료나 친구가 없어서
⑥ 관련 정보가 부족해서
⑦ 기타 ( )

37. 산업단지 내 체육시설 확충 시 어떠한 형태를 선호하십니까?

① 체육관 ② 헬스장(체력단련장) ③ 운동장 등 옥외체육시설

설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사합니다.
귀하의 소중한 답변이 실태조사에 충실히 담기도록 하겠습니다.

설문에 성실히 응답해주신 분들께 '5천원 상당의 편의점 쿠폰'을 발송해드리고 있습니다.

(개인정보 활용에 동의 후, 전화번호를 남겨주셔야 쿠폰이 발송됩니다.)

개인정보 활용 동의서

본 연구는 2025년 전북특별자치도 산업단지 청년고용실태 연구를 수행함에 있어 「개인정보보호법」제15조의 규정에 따라 아래와 같이 귀하의 개인정보를 수집 이용하고자 합니다.

○ 개인정보 수집·이용 목적: 응답 Data 검증
○ 수집하는 개인정보 항목 : 연락처 등
○ 개인정보 보유 이용기간 : 조사 당해년도, 응답자는 개인정보 수집·이용 동의에 대해 거부할 권리가 있습니다. 단, 개인정보 수집·이용에 미동의시 답례품을 받을 수 없습니다. 개인정보 수집 및 이용에 동의하십니까?

☐ 동의 합니다 ☐ 동의 하지 않습니다

설문에 응답해주셔서 감사드립니다.

상품권 발송을 위해 응답자의 연락처를 남겨주시기 바랍니다. 남겨주신 연락처는 쿠폰 발송 외에 어떠한 목적으로도 사용하지 않음을 말씀드립니다.

응답자 전화번호(Tel.) 010 - _____ - _____