

자동차산업의 인적자원개발 활성화 방안

조 성 재*

I. 머리말

자동차산업은 날이 갈수록 한국경제에서 중핵적 위치를 차지하고 있으나 여전히 일부 핵심부품과 완성차 기술에서 선진업체에 비하여 미흡한 영역이 남아 있다. 첨단기술을 개발하고 성숙기술을 모두 흡수하며 개량·응용하여 국제경쟁력을 강화하기 위해서는 역시 자동차산업에 우수한 인력이 공급되고 인적자원의 질이 부단히 향상되어야만 한다. 이러한 자동차산업의 인적자원개발을 보다 더 효과적으로, 보다 더 원활하게 하는 방안으로서 최근에 제기되어 출범한 ‘자동차산업 인적자원개발협의체’의 요구에 부응하여 인력수급 현황과 훈련실태를 분석하고 자동차산업 인적자원개발협의체 운영방안을 포함한 발전대안을 마련할 필요성이 제기된다.¹⁾ 이에 따라 최근 필자의 책임하에 수행된 『자동차산업 인적자원개발 실태조사 및 활성화 방안 연구』라는 보고서가 제출되었는데, 본고는 이 보고서의 결론을 중심으로 그 내용을 요약하여 소개하고자 한다.²⁾

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

- 1) 최근 수년간 기존의 공급 중심의 훈련정책으로는 산업현장에서 필요로 하는 인재를 적절히 공급할 수 없다는 문제의식에 따라 범정부 차원에서 산업별 인적자원개발협의체의 결성과 운영지원이 이루어져 왔다. 자동차산업에서도 2005년 인적자원개발협의체가 출범하여 완성차업계와 부품업계의 참여 속에서 운영위원회와 전문위원회 등이 개최되고 활발한 토론이 진행되고 있다. 다시 말해서 과거에는 주로 훈련기관의 편익에 따라 인력양성이 이루어져 왔고, 이에 대한 산업현장의 불만이 잠재해 있었으나, 이제 국가훈련정책은 산업별 인적자원개발협의체의 구성과 운영을 축으로 하여 산업계의 수요를 반영할 수 있는 체제를 갖추는 데 주력하고 있다. 이러한 산업별 인력수급 현황에 대한 정확한 파악과 업계 요구를 반영한 공통적인 교육과 훈련이 이루어질 경우 산업 내에서 기업 간 인력이동도 원활하게 이루어지면서 전반적인 기술과 기능의 향상을 가져와 우리나라 자동차산업 전체의 경쟁력을 강화할 수 있을 것으로 기대된다. 이는 궁극적으로 직무기초형 노동시장으로의 전환과 숙련지향적 노사교섭으로의 이행도 가능하게 하여 노동시장 기능의 정상화와 노사관계 안정에도 큰 기여를 할 수 있을 것으로 보인다.

위 보고서는 완성차 연구개발부서 및 구매부서, 그리고 부품업체들과 훈련기관 등에 대한 폭넓은 면접조사를 실시하고 현대기아와 GM대우자동차의 엔지니어에 대한 설문조사(598부), 그리고 부품업체들에 대한 설문조사(106부)를 통하여 인력수급 현황과 업계의 훈련실태를 최초로 포괄적으로 조사한 의의를 갖는다. 특히 연구개발기술직, (생산)기능직, 사무관리영업직 등 크게 세 가지로 직종을 나누어 조사하고 분석함으로써 직종별 노동시장의 특성을 파악하고 직종간 훈련수요의 차이를 파악한 것은 국내에서 처음으로 이루어진 것으로 보인다. 이하에서는 완성차 부문도 중요하지만, 정책적 지원이 집중되어야 할 부분은 부품중소기업들이라는 점을 감안하여 부품업체에 대한 설문조사 결과를 중심으로 인력수급 실태와 훈련수요에 대하여 알아보고 자동차산업 인적자원개발협의체의 발전방향을 논하고자 한다.

II. 인력수급 현황과 훈련실태 개요

인력수급과 관련하여 자동차부품업체들은 특히 연구개발기술직의 채용에 애로를 겪고 있는 것으로 확인되었다. 인력과부족 현상을 5점으로 평가했을 때 사무관리영업직 2.74, 기능직 2.68인 데 비해 연구개발기술직의 경우 2.26으로서 중앙값인 3점을 크게 하회하였다. 더욱이 채용된 기술인력의 질에 대해서도 그다지 만족하고 있지 않은 것으로 나타났는데, 이는 대학교육이 현장의 기술발전 속도와 내용을 따라가지 못하고 있기 때문인 것으로 해석되었다. 기능직에 있어서도 기술직보다는 약하지만, 인력난을 겪고 있으며, 신규학졸자 채용 이외에 외국인력이나 비정규직을 다른 직종보다 상대적으로 많이 활용하고 있는 것으로 보인다. 사무관리영업직의 경우 상대적으로 채용의 어려움은 없으나, 역시 대학교육의 질에 대해서는 업체들이 높게 평가하고 있지 않은 것으로 나타났다.

자동차부품산업의 인적자원개발과 관련하여 직종과 무관하게 조성재 외(2004)에서 제기된 대기업과 중소기업 사이의 노동시장 분절화라고 하는 우리나라의 고유한 특성을 다시 한번 강조할 필요가 있다. 즉, 본 연구에서도 대기업과 중소기업 사이의 임금과 고용 안정성의 차이가 워낙 크기 때문에 대기업은 적어도 양적인 측면에서는 인력수급의 애로를 겪고 있지 않으나, 중소기업은 기본적으로 지원자가 적어서 인력을 확보하고 있

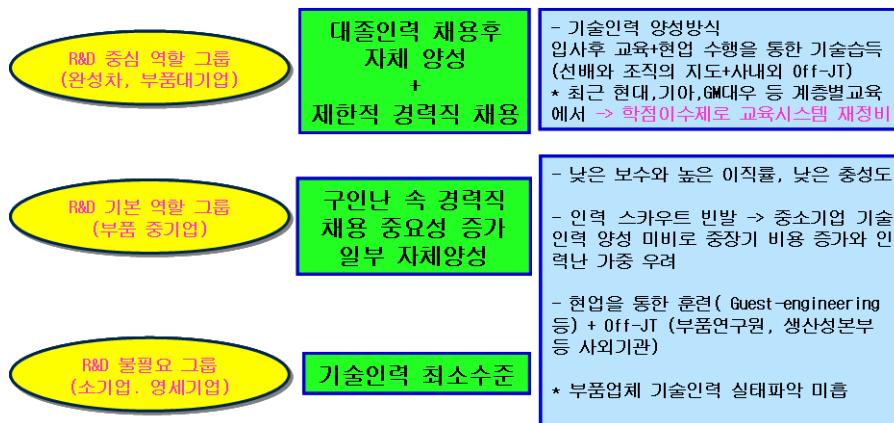
2) 따라서 본고는 이 연구에 참여한 정승국, 심상완, 우석훈, 이시균 등의 기여도 포함되어 있다. 그러나 오류가 있다면 그것은 전적으로 필자의 책임이다.

지 못한 것으로 나타났다. 이미 산업계에 널리 알려진 이 같은 사실은 인력수급과 훈련 대책을 수립하는 데 있어서 이러한 기본적인 노동시장 특성이 충분히 감안되고, 노동시장의 이중성을 극복하려는 노력과 함께 인적자원개발 전략이 수립되고 추진되어야 한다는 사실을 확인시켜 준다. 예를 들어 대기업도 그러하지만, 특히 중소기업의 경우에는 교육훈련에 차출할 여유인원이 거의 없기 때문에 아무리 좋은 훈련기회가 제공되더라도 이를 향유하기 어려울 것이다. 따라서 완성차업체나 대형 1차 부품업체가 그보다 낮은 하도급 단계의 부품협력업체와 납품단가를 책정할 단계에서부터 훈련을 위한 여유인원을 책정하고 가격에 반영하려는 전략이 필요할 것이다.

부품업체 설문조사 결과 기술력이 우수한 업체들의 성장속도가 빠르고 임금수준이 높다는 사실이 다시 한번 확인되었다. 그런데 이제까지 논의한 바와 같이 자동차산업에 있어서 기술력과 기술인력, 그리고 기술인력에 대한 훈련기회에 있어서 기업규모간, 하도급 단계간에 상당한 격차가 존재하고 있는 것으로 보인다. [그림 1]은 이 같은 상황을 요약해서 보여주고 있는데, 역시 완성차와 부품 대기업을 중심으로 핵심적인 기술발전이 이루어지고 있는 것으로 보인다. 그러나 기술의 종류는 매우 다양하여 성숙기술을 충분히 소화하고 응용하는 것 역시 자동차부품산업의 전반적 경쟁력 제고를 위해 필수적이라고 판단한다면 산업 전체의 기술수준 향상을 위한 기술인력 공급과 훈련기회 제공이 원활하게 이루어질 필요가 있다.

[그림 1]에서 한 가지 더 흥미로운 것은 특히 외환위기 이후 기업들이 기술인력 등을 자체적으로 육성(make)하기보다는 외부 노동력에 의존(buy)하려는 경향이 강화되고 있는 점이다. 이는 기존 인력의 스카우트가 증가하고 있는 현실을 지적한 것으로서 개별 기업으로서는 불가피한 선택일 수 있으나, 업계 전체로는 인력 양성이 지체되고 임금수

[그림 1] 기술인력 노동시장의 기업규모별 분단성



준만 올라가는 결과를 빚게 될 것이다. 결국 업계 전체적으로 공통의 대안이 모색되어야만 이러한 무임승차자(free-rider) 문제를 해소할 수 있을 것이다. 따라서 생산네트워크의 정점에 있는 완성차업체(구매부서)를 중심으로 이러한 문제에 대한 공동대응을 시급히 조직할 필요가 있으며, 이러한 노력과정에서 자동차산업 인적자원개발협의체는 중요한 논의 테이블이 될 수 있을 것이다.

한편 설문조사 결과 부품업체들은 재직자의 자질과 기술에 대하여 낮은 평가를 내리고 있는 것은 아니며, 세부적으로 검토해 보면 경영자의 인재육성에 대한 의지가 확고하고 체계적인 인사관리를 실시하며 적절한 훈련을 제공하고 있는 기업들이 기술수준 체고 속도도 빠른 것으로 확인되었다. 또한 높은 임금을 쫓아 이직하는 ‘낮은 충성도’와 인력의 자질에 문제가 있다고 지적하면서도 기업의 체계적인 인사관리가 필요하다는 사실 또한 인정하는 등 인력의 질 제고를 위해서는 노동공급측 요인과 노동수요측 요인이 함께 변화해야 한다는 사실을 확인시켜 주었다. 그럼에도 불구하고 현재 기업들의 교육 훈련 수준은 높지 않은 것으로 나타났는데, 가장 큰 이유는 생산차질 등을 우려하여 종업원들을 훈련에 차출하기 곤란하기 때문이다. 그러나 이미 이러한 사정은 널리 알려진 상식이며, 여기서 더 나아가 적절한 내부 강사나 전담요원, 혹은 외부 교육훈련기관을 찾기 어려운 것도 적지 않은 영향을 미치고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 따라서 업체들의 애로를 풀어주기 위한 외부의 다각적인 노력이 이루어져야 할 것이다. 물론 업체 자신의 인재육성에 대한 의지의 확립과 특히 근로자들의 자발적인 노력을 유인해 낼 수 있는 인사제도의 체계화도 동시에 이루어져야 함을 설문조사 결과는 보여주었다. 아울러 이러한 인사시스템의 전환에 있어서 특히 대기업들에서는 노동조합과의 관계를 협력적으로 풀어나가는 것이 선행되어야 함도 또한 확인할 수 있었다.

III. 자동차산업 인적자원개발협의체의 조직발전과 활동방향

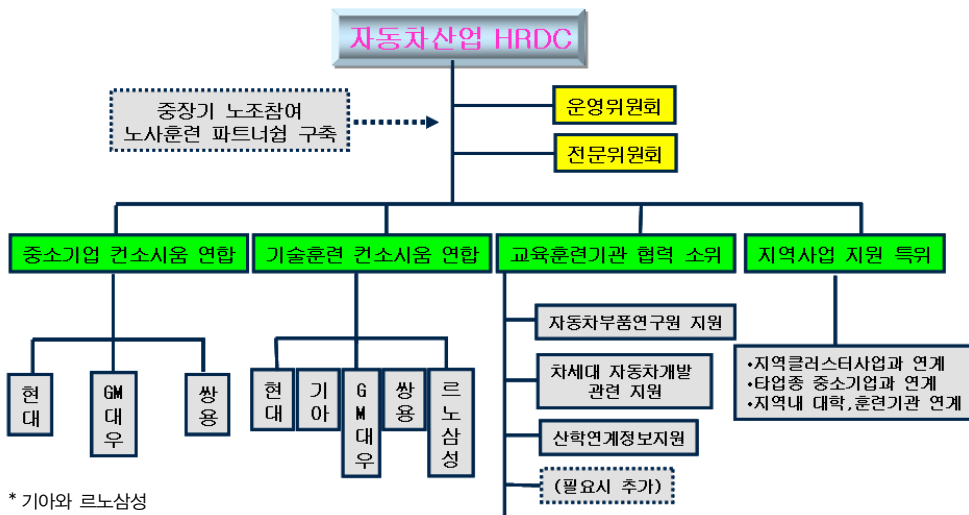
자동차산업의 인력수급 현황 및 훈련실태와 관련된 내용은 이상과 같이 간략하게 요약하고, 이하에서는 자동차산업 인적자원개발협의체의 조직과 운영을 중심으로 [그림 2]와 같은 틀을 제기하고 그 내용을 하나씩 검토해 나가기로 하자.

우선 자동차산업 인적자원개발협의체의 활동이 더욱 활성화되고 그 내용성을 확보하기 위해서는 기존의 운영위원회나 전문위원회 산하에 요구되는 기능에 따라 소위원회 혹은 특별위원회 등의 조직을 갖추고 보다 상시적인 운영체제를 갖추는 것이 필요하다. 본 연구의 결과 4개의 특위 혹은 소위가 필요한 것으로 나타났다.

가장 왼쪽의 중소기업 컨소시엄 연합은 기존에 노동부의 지원하에 구성되어 있는 현대자동차, GM대우자동차, 쌍용자동차 등의 훈련컨소시엄이 좋은 성과를 올리고 있는 사실을 감안하여 이들이 더욱 활성화되고 수준이 제고될 수 있도록 지원을 강화하기 위하여 필요한 조직이다. 현대와 쌍용자동차 등에 대한 방문조사 결과 사내외 강사를 이용하여 부품업체 기능인력과 초급 기술직 및 사무관리직 인원에 대한 훈련이 효과적으로 수행되고 있음을 알 수 있었으며, 부품업체들의 반응도 좋은 것으로 보인다. 즉 완성차업체들은 일정비율의 자사부담금이라는 조건에도 불구하고 중소기업의 기술과 품질 수준 제고가 완성차의 경쟁력에 커다란 영향을 미치기 때문에 훈련컨소시엄의 운영에 적극적인 것으로 보인다. 그러나 양성훈련은 기대한 만큼의 성과를 올리지 못하고 있는데, 이는 인력을 소개해도 중소기업의 낮은 임금 등으로 인하여 정착하지 못하고 곧 이직해 버리기 때문이다. 따라서 앞서 언급한 바와 같이 대기업과의 임금격차 축소, 중소기업의 작업장 환경개선 등의 노력이 함께 이루어지지 않는다면 훈련정책만으로는 효과를 보기 어려울 것으로 보인다.

한편 이러한 완성차업체 중심의 중소기업 훈련컨소시엄이 원활하게 작동하고는 있으나, 예산 운용에 있어서 다소의 경직성을 호소하고 있으며, 아울러 보다 풍부한 교육내용을 확보하고 강사진의 교환 등을 통하여 업계 전반의 교육훈련 수준을 제고하기 위해서는 역시 중소기업 훈련컨소시엄의 연합체를 구성할 것이 요구된다. 즉, 기존의 훈련컨소시엄 담당자들간의 정보교류로부터 시작하여 자동차산업 인적자원개발협의체 차원의 적극적인 지원을 이끌어내기 위해서는 특별위원회와 유사한 ‘연합체’를 구성하도록 하

[그림 2] 자동차산업 인적자원개발협의체의 조직발전과 활동내용(제안)



는 것이다. 다만, 현재 기아와 르노삼성자동차에 중소기업 훈련컨소시엄이 구성되어 있지 않기 때문에 회원사간 이해가 다소 다를 수도 있을 것이다. 그러나 여타 완성차업체들의 성공적인 사례를 보았을 때 두 회사 역시 부품협력업체의 기능직을 중심으로 한 훈련에 대하여 보다 적극적인 자세를 가질 필요가 있다.

[그림 2]에서 두 번째로 기술훈련 컨소시엄 연합을 새롭게 구성할 필요가 있다. 이는 설문조사 및 현장조사 결과 부품업체의 기술능력 향상을 위해서는 완성차업체의 지도와 공동기술개발 수행이 매우 중요하다는 사실에 기반한 것이다. 또한 기존의 중소기업 훈련컨소시엄이 기능직 위주로 운영되고 있기 때문에 엔지니어와 관련해서 새로운 특별위원회 구성하는 것이 필요하기 때문이다. 이는 새롭게 출발하는 것이기 때문에 완성차 5사 모두가 처음부터 참여하는 방식으로 이루어지는 것이 바람직하다. 그렇지만 완성차 업체마다 협력업체와의 관계의 폭과 깊이가 다르기 때문에 획일적인 조직방식보다는 역시 개별 업체의 수요를 감안하여 추진되어야 할 것이다.

이러한 기술훈련 컨소시엄에서는 완성차업체의 기술연구소를 중심으로 자사와 거래하고 있는 부품업체 기술인력에 대한 훈련을 실시하되, 구체적인 문제해결 과정을 중심으로 훈련을 준비할 필요가 있다. 왜냐하면 일반적인 훈련은 대학이나 지역내 연구소 등과의 연계에 보다 중점을 둘 필요가 있기 때문이다. 부품협력업체의 경우는 자체적으로는 이러한 훈련을 실시할 능력도 여력도 없기 때문에 완성차업체 중심의 훈련은 불가피하다고 볼 수 있다. 이러한 부품업체들의 요구는 본 연구에서 거듭 확인되었던 바이다.

그러나 완성차업체 입장에서는 이러한 부품업체에 대한 훈련이 추가적인 부담으로 작용할 수 있다. 따라서 기능직 중심의 훈련컨소시엄 이상으로 완성차업체에 대한 지원 방안도 마련되어야 하는데, 이를 자동차산업 인적자원개발협의체의 운영위원회와 전문위원회, 그리고 특위와 유사한 “기술훈련 컨소시엄 연합”에서 결정해 주어야 할 것이다. 그러나 이러한 지원이 올바르게 집행되고 있는지 등에 대한 사후 감시에도 철저할 필요가 있는데, 그러한 의미에서 기술훈련 컨소시엄 연합의 경우 공무원과 외부 전문가 등이 참여하여 투명하게 운영할 것이 요구되기도 한다.

이렇게 기능직에 대한 중소기업 컨소시엄 연합이든 아니면 엔지니어에 대한 기술훈련 컨소시엄 연합이든 완성차업체 중심의, 완성차업체를 경유한 중소기업 지원이 이루어질 수밖에 없는 것은 완성차업체간이 경쟁이 치열하고, 상호간의 보유 기술력, 업무수행방식, 부품협력업체와의 관계 등이 모두 다르기 때문이다. 이러한 사실은 현대와 기아 자동차의 경우 압도적인 시장지배력과 자기완결성으로 인하여 다른 업체와 제휴할 유인이 적고, 특히 GM, 상하이자동차, 르노 등 외국업체에 인수된 완성차업체들은 국내적으로 공동행동을 취할 유인이 적다는 사실도 감안된 것이다. 또한 설문조사 결과 부품업체들의 요구도 특히 기술인력의 경우에 이러한 방향을 지지하고 있다는 사실을 반영한

것이다.

[그림 2]에서 세 번째로 교육훈련기관 협력 소위에 대하여 알아보자. 이미 널리 알려진 사실이며, 이번 조사에서도 확인된 바와 같이 대학교육은 업계의 기술인력에 대한 기대를 충분히 충족시켜 주지 못하고 있는 것으로 보인다. 게다가 설문조사 결과 사무관리영업직의 경우에도 대학과 산업체간의 정보 흐름이 원활하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 산학연계정보지원을 담당하는 소위원회를 구성하여 각급 대학과의 의사소통을 훨씬 강화할 필요가 있다. 한편 천안의 자동차부품연구원 등 전문기술개발 및 훈련기관에 대한 수요가 적지 않은 사실을 감안하여 이들 전문기관의 내실을 기하고, 더욱 바람직하기는 특히 영남권에 추가적으로 전문훈련기관을 설립하여 부품업체들의 요구를 충족시킬 필요가 있다. 이에 필요한 재원은 완성차업체가 일부 출연하고 자동차산업 인적자원개발협의체의 명의로 정부에 건의하여 확보해야 할 것이다.

완성차업체의 입장에서는 이러한 부품업체의 기반 강화를 통한 경쟁력 강화도 중요하지만, 자체적으로 기술인력에 대한 양성 필요를 느끼고 있다. 기존 기술의 경우에는 완성차업체 자체적으로 여러 가지 노력을 기울여온 것으로 면접결과 확인되었으나, 차세대자동차 개발과 관련해서는 정부의 지원이 이루어질 필요가 있다. 이러한 수요를 감안하여 특히 차세대 자동차개발과 관련한 인력양성을 위하여 역시 소위원회를 구성하거나 아니면 운영위원회나 전문위원회 차원에서 지원을 의결하고, 역량이 있는 대학/대학원과의 연계를 강화해 나가야 할 것이다.

이렇게 대학, 전문연구기관 등과의 연계를 강화하는 것을 통하여 특히 공대교육의 정상화를 업계가 지원해 나가려는 전략이 필요하다. 이러한 과정을 통하여 기술발전 속도가 더디고, 산업현장의 기술융합(예: 기계+전자) 경향을 따라가지 못하는 대학교육을 오히려 산업체가 견인하는 것이 요구된다는 것이다. 다만, 대학이라는 곳이 기본 인성과 기초 교육에도 주력해야 하며, 설문조사에서도 확인하였듯이 업계에서도 엔지니어들의 이러한 기본적인 자질을 중시하기 때문에 재학생에 대해서는 과별 경계를 넘어서서 폭넓은 기술지식을 갖춘 인력을 양성하도록 지원하되, 다른 한편으로는 재직자의 훈련이나 산학공동개발 노력 등과 관련하여 대학과의 공조행동을 강화하려는 노력도 경주하는 등 이원화 전략을 펴는 것이 바람직할 것이다.

마지막으로 [그림 2]의 가장 오른 쪽에 있는 지역사업 지원 특위에 대하여 알아보자. 설문조사 결과와 창원지역 자동차산업에 대한 사례 연구를 통하여 지역 차원에서 업계 공동의 훈련을 추진할 필요를 확인하였다. 주지하다시피 지역은 실제 노동시장이 형성되고 작동하는 공간이자, 노동력을 재생산하는 공간이기도 하다. 여기서 노동력 재생산은 훈련을 통한 기술과 기능의 고도화를 포함하는 개념이다. 따라서 지역 차원에서 노동력 수급을 원활하게 조절하고 훈련을 통하여 지역 내 혁신을 이룰 수 있도록 하는 것

은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

그러나 다른 한편으로 우리나라는 국토가 작고, 지역간에도 노동력 이동이 적지 않게 일어나기 때문에 지역노동시장과 훈련이 의미를 가질 수 있는 공간과 범위, 그리고 그 내용을 정확히 파악하지 않으면 안된다. 이와 관련하여 설문조사 결과 등은 특히 생산 기능직과 사무관리영업직의 경우에 지역클러스터 정책과 연계하여 지역 내 공동훈련을 실시할 필요가 있음을 보여주고 있다. 즉, 앞서 설명했듯이 기술직의 경우는 훈련역량이 실재하는 완성차업체를 중심으로 협력부품업체들에 대한 교육이 효과적으로 이루어질 수 있도록 배치하고, 생산기능직과 사무관리영업직의 경우는 지역 내 훈련을 강화해 나가는 것이다.

물론 앞서도 살펴보았듯이 기능직과 초급 사무관리직의 경우도 완성차업체를 중심으로 한 중소기업 훈련컨소시엄이 원활하게 작동하고 있기는 하다. 그러나 공간적으로 밀집한 지역에서 이러한 훈련이 이루어질 때 완성차업체 중심의 훈련컨소시엄을 보완할 수 있음은 물론이다. 나아가 완성차 중심 훈련컨소시엄과 차별화되는 훈련내용과 훈련대상을 개발한다면 그 효과는 더욱 배가될 것이다.

이와 관련하여 본 연구에서는 완성차 중심 훈련컨소시엄이 특정 직무에 종사하는 근로자들을 대상으로 특정 기능교육에 치중하고 있는 것과 차별화하여 보다 넓은 범위의 기능직과 사무관리직 근로자들을 대상으로 일반 의식소양교육에서부터 품질교육, 경영 및 산업에 대한 이해 등 기초적이면서도 장기간에 걸쳐 효과가 미치는 교육을 제안하고자 한다. 이는 교육훈련의 기회를 보다 많은 근로자들에게 제공하면서 특정 기능 이외에도 광범한 토대를 갖는 인력 풀을 형성하는 것이 자동차산업 전체적으로 필요하고, 또 큰 도움이 될 것으로 판단하기 때문이다. 왜냐하면 기술고도화에 따라 이제 특정 기술을 새로 익히고 능력을 발휘할 수 있는 기회는 고급 엔지니어 수준으로 집중하는 반면 다른 근로자들에게 있어서는 기술에 대한 포괄적 이해 속에서 자신의 직무와 관련된 문제해결 능력, 창조력, 그리고 탄탄한 근로윤리 등을 요구하고 있기 때문이다. 더욱이 많은 업체들이 정규 근무시간에 교육훈련에 직원들을 차출할 여유가 없다는 점을 감안하면 지역 내 일반 훈련은 근로자들의 평생교육 의지와 결합되면서 주말 등을 이용해서도 수행될 수 있다는 장점을 가질 것이다. 따라서 창원의 경우를 예로 들면, 창원대, 한백직업학교 등과 산학연계를 강화하면서 재직자에 대한 훈련을 강화하고 이 과정에서 산업계의 요구를 자연스럽게 습득하게 되는 교육기관과 연구기관이 업계의 요구에 부응하는 양성훈련을 실시할 수 있도록 하는 시너지 효과를 겨냥해야 할 것이다. 특히 이러한 훈련은 교육인원 차출은 물론 교육비도 염출하기 어려운 중소기업들, 2, 3차 하청업체들에게 큰 도움이 될 것이다. 이는 특히 국가 재원을 활용한 인적자원개발에서 염두에 두어야 할 점이라고 판단된다.

<표 1> 부품기업의 인적자원개발을 위한 협력체계 구축방안에 대한 견해

	연구개발 기술직		기능직		사무관리 영업직	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
모기업(완성차업체) 중심의 훈련을 강화	29	29.9	22	24.4	22	24.2
지역별 자동차 부품기업들간의 훈련컨소시엄 활성화	25	25.8	13	14.4	26	28.6
지역내 자동차부품과 유사한 기계, 금속, 전자업종 등과 훈련컨소시엄 구성	18	18.6	29	32.2	24	26.4
지역과 무관하게 자동차부품산업 인력양성을 위한 전문 훈련기관이 설립되거나 확충	25	25.8	26	28.9	19	20.9
전 체	97	100.0	90	100.0	91	100.0

한편 사무관리직 훈련과 관련해서는 지역클러스터 형성과 더불어 특별히 자동차산업에 전문적인 지원기구들을 만들고 육성해 나가면서 컨설팅 서비스와 결합할 필요가 있다. 이는 세무, 회계, 무역, 법률, 총무 등 대기업이 부서별로 갖고 있는 기능을 중소기업들은 충분히 갖고 있지 못하다는 사정을 감안해야 함을 뜻한다. 즉, 지역 차원에서 혁신 클러스터가 형성되고 올바로 업체들간의 상승작용을 불러일으키기 위해서는 기술뿐 아니라 사무관리와 품질관리, 생산관리 등 종합적인 경영 능력이 제고되어야 하는데, 중소기업의 경우 이것이 자체역량으로 원활하게 수행되기 곤란하기 때문에 지역 차원에서 서비스 센터가 설립되어 여기서 그러한 지원기능이 제공될 필요가 있다는 것이다. 특히 중소기업들의 경우 자체적인 교육훈련 전문가가 부족하다는 현실을 감안하여 이러한 종합경영지원서비스센터가 훈련수요와 필요성, 그리고 공급능력을 감안한 교육 계획을 수립하고 경영진에게 그 메뉴를 제공하는 등의 활동을 한다면 중소기업들에게 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

그러나 자동차산업만으로 이루어진 지역경제는 있을 수 없으며, 창원 사례와 같이 기계나 금속, 전자업종 등과 함께 집적지를 형성하는 것이 보다 일반적이다. 오히려 자동차산업만으로 업종을 한정한다면 한 도시보다 더 넓은 지역, 예를 들어 창원과 부산, 언양 등을 잇는 경남권 지역컨소시엄을 구상하는 것이 보다 현실적일 수도 있다. 여하튼 설문조사 결과 사무관리영업직이나 기능직의 경우 타업종과의 지역 내 공동훈련에 대한 요구도 적지 않기 때문에, 그리고 지역범위를 좁힐수록 이러한 필요성과 타당성이 높아지기 때문에 자동차산업의 경계를 넘어서서 훈련대상을 확장할 필요도 제기된다. 더욱이 2차나 3차 하청업체로 내려갈 경우 실제로 기계·금속이나 전자업종 등과 업태가 겹치는 경우도 다반사이다. 따라서 지역 내 유사업종간의 공동 훈련을 조직할 필요성은 그만큼 더 높아진다고 볼 수 있을 것이다.

그러나 이 경우 자동차산업 인적자원개발협의체가 인력과 자금을 투입해야 할 근거

가 약해지는 문제가 발생한다. 따라서 자동차산업 인적자원개발협의체 산하의 ‘지역사업 지원 특별위원회’는 이 같은 훈련대상, 범위, 내용 등을 감안하여 보다 광범위한 지역을 대상으로 자동차산업 사무관리직과 기능직에 특화된 훈련을 개발하고 지원하거나, 아니면 보다 좁은 단위의 지역을 대상으로 한 클러스터 내 교육에 대하여 자동차산업 입장의 정보를 입력하고 훈련내용을 제공하는 등의 지원서비스를 개발하는 전략을 구사할 수도 있을 것이다. 어느 경우이든 자동차산업 인적자원개발협의체의 검토와 의결을 거쳐 특별위원회 등의 전담기구를 설치하는 것은 기존 산업지역인 영남권이나 신흥 산업지역인 서해안권 모두에게 반드시 요구되는 사업임에 틀림없다.

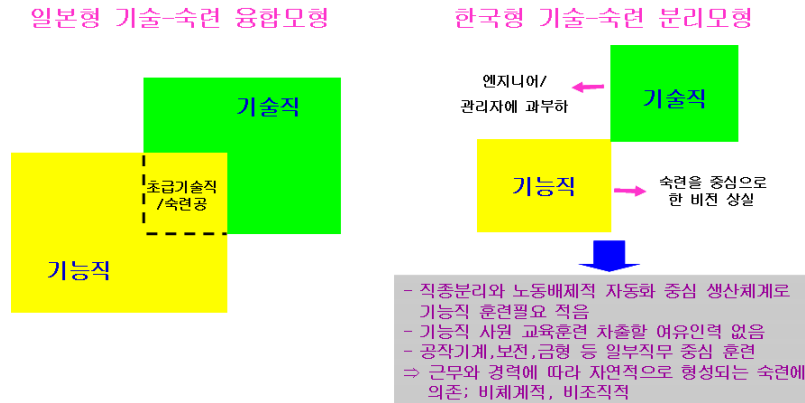
IV. 노사 파트너십에 의한 훈련 추진

이상에서 [그림 2]에서 제기한 새로운 조직도 및 훈련전략 내용과 관련한 대강의 윤곽을 설명하였다. 여기서 남은 과제는 노동조합을 포함한 윗부분 왼쪽 박스에 대한 설명이다. 물론 중장기 과제로 설정하였기 때문에 점선으로 표시되어 있으나, 노사관계의 지형이 변화해감에 따라 가속적으로 이러한 노사 파트너십에 의한 훈련이 요구될 것이기 때문에 이에 대한 인식과 입장을 분명히 하는 것이 필요할 것이다.

이와 관련하여 주로 생산직으로 이루어지는 노조와의 관계를 고려하여 우리나라 노사관계와 생산현장에서 중요한 직종분리 모형을 살펴볼 필요가 있다. [그림 3]이 보여주듯이 일본은 직종간 융합모형으로서 기업은 종신고용이나 연공임금제 등을 통하여 생산직을 적극적으로 포섭하려 하며, 이 과정에서 숙련을 중심으로 한 임금과 승진체계를 마련하여 경제적 합리성을 구비한다. 예를 들어 숙련수준이 높은 근로자는 생산직이더라도 부장급까지 승진하여 기술직의 역할을 대신할 수 있으며, 그것이 일반 근로자들의 부러움의 대상이 되고, 그들의 비전이 된다는 것이다. 따라서 근로자들은 다기능화 훈련 등에 적극적으로 참여함으로써 작업장 전체의 혁신능력이 제고되게 된다.

반면 오른쪽 한국의 경우는 기술직과 기능직의 역할이 명확히 구분되면서 임금체계나 승진체계 모두 별도로 운영되는 경우가 일반적이다. 생산기능직에 대한 이러한 인사제도상의 배제와 분리 시스템은 노동배제적 자동화와 상호작용하면서 근로자들은 비전을 갖기 어렵고, 쉽고 편안한 일을 쫓게 되며, 더 높은 임금만을 요구하는 분배 중심의 노조 활동을 선호하게 된다. 결국 이러한 대립적 노사관계하에서 생산관리는 더욱 더 엔지니어에 의존하는 시스템으로 나아가고, 일반 기능직에 대한 교육훈련 필요성은 일부 금형, 공작기계, 보전 등으로 국한되게 된다. 이 경우 직접생산 공정에서는 일본과는

[그림 3] 일본과 비교한 우리나라의 직종분리 특성과 교육훈련상의 난점



달리 숙련이나 기능 형성은 체계적으로 이루어지는 것이 아니라 근속년수가 오래 됨에 따라 비체계적이고 비조직적으로 누적될 뿐인 것이다. 이 같은 상황은 교육훈련에 차출한 여유인원이 없다는 사정으로 인하여 더욱 촉진된다.

요컨대 사용자는 기능직에 대한 배제와 차별의 원칙을 고수하며, 근로자는 숙련과 승진을 매개로 한 비전을 상실한 상태에서 노동조합의 전투성에만 의존하는 시스템이 고착된 결과 한국은 노사관계의 갈등을 피할 수 없을 뿐 아니라 훈련을 시킬 필요도, 근로자가 훈련에 열심히 참여할 유인도 없는 것이다. 이는 설문조사에서 교육훈련에 대한 애로사항 중 참가자의 관심부족이 상당한 정도의 비율로 나타나는 이유를 설명해 준다. 이 같은 현상은 또한 어찌서 근로자들이 협소한 기업단위의 고용안정에 집착하는가를 이해할 수 있도록 해준다. 기업 내에서 비체계적이고 자연스럽게 형성된 기업특수적 숙련(firm specific skill)에 의존하고 있기 때문에, 그리고 이를 증명해줄 국가단위이든, 산업단위이든 자격증제도가 불비한 상태에서 다른 기업으로 취업할 가능성, 즉 고용가능성(employability)이 약하기 때문에, 그리고 외부에 괜찮은 일자리(decent job)를 구할 확률이 매우 낮기 때문에 기존 고용관계에 집착할 수밖에 없게 되는 것이다. 이는 거꾸로 기업들의 원활한 구조조정을 저해하고 신규인력 대신에 비정규직 인력에 의존할 수밖에 없는 구조를 배태하게 된다.

한편 모든 부품협력업체들이 첨단기술, 혹은 기존기술의 응용에 나서는 것은 아니며, 많은 업체들이 단지 성숙기술을 이용하여 그야말로 주어진 설계도면 대로 생산하는 데만 주력하고 있다. 이 때 중요한 것은 높은 생산성과 품질을 확보하기 위하여 특히 기능직의 숙련을 향상시키고, 다기능화를 통하여 작업장 혁신을 도모하는 일이다. 초급기술직이 담당하는 역할까지 기능직이 수행할 수 있도록 하고 다기능화를 통하여 작업장 내에서 질적 유연성을 확보하는 것은 한국 자동차산업 전체의 혁신을 위하여 중소기업에

서 더욱 더 원활하게 이루어져야 하는 과제인 것이다.

따라서 자동차산업 인적자원개발협의체에서는 노사관계 개선을 위해서나, 다기능화에 기초한 일본식 작업장 혁신을 도모하기 위해서나 기업들에 대하여 직종분리 모형을 극복할 것을 권장하고, 노동조합을 파트너로 이 기구에 참여시켜 분배 중심의 노동운동을 생산 중심의 노동운동으로 전환할 수 있도록 촉구하며 그 공간을 열어주어야 한다. 나아가 원론적으로 보더라도 민간의 요구에 기초한 훈련은 당사자들의 참여하에 가장 잘 이루어질 수 있는데, 노동조합은 근로자들의 대표로서 이 기구에 참여할 권리와 의무가 있다고 볼 수 있다. 이러한 원론과 현실론을 감안하여 대부분 국가에서 노동조합은 산업별 인적자원개발협의체에 참여하여 자신의 입장을 피력하고 원활한 훈련이 이루어지도록 협조한다.

다만, 우리나라의 경우 역시 현재의 노사간 불신과 갈등적 교섭관행 등을 감안했을 때 이러한 원론을 실행하기 어려운 것이 사실이다. 그러나 노사관계의 대전환을 위해서도 노조의 건설적 참여를 촉구하고 유인해 나가려는 전략이 필요할 것이며, 따라서 빠른 시일 내에 노조 상급단체 등과의 협의를 진척시켜 나가야 할 것이다. 아울러 사용자들 역시 기업단위로 파편화된 노사관계하에서 업계 공통의 과제를 방지할 것이 아니라 상호간의 조율을 강화함으로써 원만한 노사관계에 대한 전략을 강화해 나가고, 특히 노동시장의 분절화와 같은 과제에 달려들 필요가 있다. 왜냐하면 앞서 강조했듯이 인력수급과 교육훈련 역시 기업규모별로 이원화된 현실을 극복하기 위해서는 대-중소기업간의 임금격차를 축소하려는 사용자간, 노조간 조율을 강화할 필요가 절실하기 때문이다.

V. 추진전략과 참고사항

본 연구는 자동차산업 단위의 인적자원개발을 촉진하기 위하여 보다 치밀한 현장조사와 광범한 설문조사를 결합함으로써 산업현장의 인력수급 및 훈련수요를 파악하는 데 한 단계 더 진화하고자 하였다. 또한 이제까지 거의 다루지 않은 기술직, 즉 엔지니어의 숙련형성과 훈련수요를 분석하고, 지역 문제를 중심으로 공동훈련을 탐색한 점은 다른 업종에도 많은 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

이제 남은 과제는 이미 구성된 자동차산업 인적자원개발협의체가 보다 더 활성화되어 본 연구에서 제기된 많은 문제들에 정면으로 대응하는 것이다. 이를 위해서는 운영위원회와 전문위원회의 간헐적 회의 개최를 넘어서서 상시적으로 교육훈련 전략을 구상하고 결정된 내용을 집행하는 조직과 기구를 강화하는 일이다. 이를 위해서는 보다 많

은 자원이 이 분야에 투입될 필요가 있으며, 이 때 정부 차원의 지원을 조속히, 풍부하게 이끌어내기 위해서도 당사자들의 적극적인 참여가 절실하다고 할 것이다.

다만, 정부의 지원자금은 궁극적으로 중소기업, 특히 이렇다 할 자원도 역량도 갖추지 못하고 각종 지원에서도 소외되어 있는 2차 혹은 3차 부품업체, 또는 1차 부품업체일지라도 소규모 업체로 향하도록 할 필요가 있다. 물론 역사적으로 완성차업체를 중심으로 형성되어 있는 부품조달체계의 수직계열화 현실, 그리고 완성차업체의 필요성도 감안하여 전달체계는 완성차업체를 활용하는 것이 가장 효과적일 것으로 판단된다. 그러나 다른 한편으로는 지역을 이용하여 공동훈련을 모색할 필요성도 있다는 사실을 본 연구는 보여주고 있다. 물론 그것은 지역혁신 클러스터의 형성과 더불어 추진될 경우 더 큰 효력을 발휘할 수 있을 것이다.

따라서 가장 시급한 것은 이미 활성화되어 있는 기능직 훈련 중심의 중소기업 훈련 컨소시엄간의 연합체를 구성하여 더욱 더 많은 역할을 하도록 하는 것, 그리고 엔지니어와 관련하여 역시 완성차업체를 중심으로 하여 부품협력업체들의 기술훈련 컨소시엄 연합을 구성하는 것, 그리고 교육훈련기관과의 각종 연계를 강화하는 일이 될 것이다.

이 모든 과정에서 보다 더 깊은 부문별 연구가 추가적으로 이루어질 필요가 있는데, 왜냐하면 본 연구에서 나타났듯이 같은 자동차부품업종이라고 하더라도 직종별, 규모별, 기술개발전략별, 지역별 등 부문에 따라 인력수급 실태와 훈련수요가 매우 다양하기 때문이다. 한편 본고에서 충분히 다루지는 않았으나, 중장기적으로는 호주 자동차산업과 같이 훈련과 자격증제도를 연계하는 방안을 강구해야 할 것이다. 그러나 이것은 현재와 같은 기업별 내부노동시장의 특성이 다소 약화되고, 기업횡단적 노동시장이 더욱 활성화된 이후에야 의미를 가질 것이다. 그런 점에서도 노동시장 구조를 재편하고 인적자원 가치의 제고를 중심으로 노사간의 파트너십을 강화하려는 노사 상급단체의 노력은 더 늦지 않게 착수되어야 한다. **KLI**

<참고문헌>

- 김주섭 외(2003), 「노사참여적 직업능력개발에 관한 연구」, 한국노동연구원.
 산업연구원·산업자원부(2004), 「기계, 전자, e-비즈니스 산업의 인력현황과 인적자원개발 전략-사업별 인적자원개발 시범사업(1차년도)」.
 어수봉 외(2004), 「산업·업종별 단체의 인적자원개발 역할 및 국가기술자격관리운영 체계 구축방안 연구-조선 및 자동차공업을 중심으로」, 한국기술교육대학.

정진화·최영섭(2002), 『산업경쟁력 제고를 위한 인적자원개발 방안』, 산업연구원.

조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현(2004), 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원.

조성재·정승국·심상완·우석훈·이시균(2005), 『자동차산업 인적자원개발 실태조사 및 활성화 방안연구』, 자동차산업인적자원개발협의체·한국노동연구원.