

조선산업 인적자원개발 현황과 과제

김 주 섭*

I. 머리말

지난 몇 년간 한국의 조선산업은 사상 유례없는 호황을 경험하고 있으며 향후 10년간 세계 조선시장의 선두자리를 유지해 나갈 것으로 전망되고 있다. 그러나 이러한 장밋빛 전망에도 불구하고 조선업에서의 인력수급과 인적자원개발시스템 측면에서 적지 않은 문제점이 존재하고 있다는 것이 조선산업 관련 전문가들의 공통된 지적이다.

1990년대 이후 대형조선소에서는 정규직 기능인력의 비중을 가급적 줄이고, 사내협력업체의 인원을 늘여왔으며, 이는 핵심 기능인력의 고령화 현상을 가져왔다. 또 중국 조선산업의 거센 도전에 직면하여 앞으로 한국 조선산업의 국제경쟁력을 확보하기 위해서는 고부가가치 선박시장으로 진출을 가속화하고, 이를 뒷받침할 수 있는 고숙련 인적자원을 확보하는 것이 과제로 제기되고 있다.

한국의 조선산업은 경제개발시기 이래 사업장내 직업훈련제도를 선도적으로 운영해 오면서 기능인력을 배출해온 산업이었다. 그런데 조선산업의 숙련은 기업특수적 숙련이라기보다는 일반적 숙련에 가깝고, 이에 따라 숙련에 대한 과소투자의 위험성이 존재한다. 이를 극복할 수 있는 방안으로는 정부의 개입과 사용자단체의 개입을 생각해 볼 수 있다. 그런데 정부 주도의 직업훈련시스템하에서도 직업훈련 투자비용을 둘러싸고 기업과 정부간의 갈등이 지속되어 왔고, 1990년대 후반 이후 직업훈련시스템에서 민간주도 시장원리의 비중이 높아짐에 따라 과소투자의 위험성은 더욱 증가한 것으로 보인다.

특히, 1990년대 말 이후 대형 조선소 구내에서 일하는 사내협력업체 근로자들의 비중이 급증하여 정규직 기능인력보다 더 높은 비중을 차지하게 되었는데, 이들의 숙련을 향상시키기 위한 체계적인 교육훈련 프로그램은 거의 전무한 상태였다. 이는 직업훈련

* 한국노동연구원 연구위원(jskim@kli.re.kr).

시장 내에서 ‘시장의 실패’ 상황이 발생한 것으로 볼 수 있는데, 사내협력업체의 노동자들의 잦은 이직, 협력업체 업주들의 상시적 스카우트 경쟁상황에서 협력업체 기업의 업주들이 일반적 숙련의 형성에 비용을 투자하기는 곤란한 상황이었다. 특히, 노동시장의 양극화에 따른 임금소득 불평등의 심각성을 고려한다면, 협력업체 근로자에 대한 직업능력개발을 추진할 필요성은 더욱 증가한다.

최근의 중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업은 위와 같은 문제에 대한 해결책을 제시하는 데 부분적으로 성공한 것으로 보인다. 현대, 대우, 삼성, 한진 등 주요 조선 대기업에서는 이미 중소기업 직업훈련 컨소시엄을 구성하여 사내협력업체 근로자들의 직업훈련을 공동으로 실시한 바 있다. 하지만, 중소기업 직업훈련 컨소시엄은 초기업단위 직업훈련시스템으로서 주목받고 있으나, 조선산업의 경우 대기업 중심적 성격이 강하여 기업단위를 벗어난 것으로 보기는 곤란하며, 업종별 협의체의 구성을 위해서는 극복되어야 할 과제를 구체적으로 점검해 볼 필요가 있다. 중소기업 직업훈련 컨소시엄에서 각 대기업을 중심으로 사내협력업체를 대상으로 훈련수요를 조사하고, 훈련프로그램을 개발하며, 이를 평가하는 시스템을 운영해 온 바, 이에 대한 분석에 기초하여 조선산업 차원의 인적자원개발협의체 구축방안을 모색하는 것이 필요하다.

다른 한편으로는 사회통합적 노사관계의 형성을 위해서 기업단위를 넘어선 업종별 협의체를 구성할 필요가 있다는 논의가 제기되어 왔다. 특히, 교육훈련은 업종별 협의체에서 다루어질 수 있는 핵심 사안으로 간주되는 바, 조선산업은 타산업에 비해서 상대적으로 근로자의 숙련이 더 많이 요구되고, 또 그 숙련이 산업일반적 성격을 지니고 있다는 점에서 그 업종별 협의체의 필요성이 더 부각될 수 있다. 하지만, 조선산업 사용자와 노동조합 모두 기업별 노동조합체제하에서 관행화된 행위유형을 지니고 있고, 또 대립적 노사관계의 불씨를 그대로 안고 있다는 점에서 업종별 수준에서 사회통합적 노사관계를 구축한다는 것은 결코 용이하지 않을 것이다.

이상과 같은 문제의식하에서 이 글에서는 한국 조선산업의 인력수급 및 인적자원개발 실태를 간략히 분석하고, 업종별 인적자원개발협의체의 성공가능성과 발전방안 등을 제시하고자 한다.

II. 조선업 인적자원개발 실태

1. 노동시장 및 고용구조

조선산업의 호황을 반영하여 조선산업 사업체 및 종사자의 숫자는 계속 증가하고 있다. 1999년 695개 사업체 74,849명에서 2004년에는 808개 업체 90,304명으로 증가하여 고용규모 면에서는 5년 사이에 12.1%가 증가하고 있다.

한국의 조선산업은 세계 선박시장을 상대로 경쟁하고 있는 대형조선소와 이들의 사내협력업체, 그리고 대형조선소에 선박부품을 납품하는 조선기자재 업체로 구성되어 있다. 조선공업협회 회원사인 대형조선소를 기준으로 한 고용규모의 추이를 살펴보면 아래의 표와 같다.

<표 1> 조선산업 사업체수 및 종사자수 추이(1999~2004)

(단위: 개, 명)

| | 사업체수 | 월평균 종사자수 |
|------|------|----------|
| 1999 | 695 | 74,849 |
| 2000 | 761 | 77,913 |
| 2001 | 893 | 87,162 |
| 2002 | 900 | 86,213 |
| 2003 | 830 | 86,201 |
| 2004 | 808 | 90,304 |

자료: 통계청.

<표 2> 조선 직종별 고용규모 추이

(단위: 명)

| | 기술직 | 기능직 | 사무직 | 하도급 | 전 체 |
|------|-------|-------|------|-------|-------|
| 1990 | 7967 | 34701 | 4062 | 7360 | 54090 |
| 1991 | 6756 | 33518 | 5301 | 7582 | 53157 |
| 1992 | 7095 | 32450 | 5499 | 7778 | 52822 |
| 1993 | 7336 | 31637 | 7198 | 10549 | 56720 |
| 1994 | 9040 | 36979 | 9211 | 15371 | 70601 |
| 1995 | 11775 | 39236 | 7333 | 18986 | 77330 |
| 1996 | 12679 | 40478 | 7419 | 20777 | 81353 |
| 1997 | 11726 | 40370 | 6481 | 19222 | 77799 |
| 1998 | 12077 | 38088 | 6219 | 19321 | 75705 |
| 1999 | 10425 | 36320 | 6234 | 18665 | 71644 |
| 2000 | 10420 | 36215 | 7181 | 25960 | 79776 |
| 2001 | 10245 | 36434 | 7586 | 32417 | 86682 |
| 2002 | 11037 | 36068 | 6820 | 40288 | 94213 |
| 2003 | 11331 | 36232 | 7182 | 38937 | 93682 |
| 2004 | 11578 | 36314 | 7388 | 42040 | 97323 |

자료: 조선공업협회, 『조선자료집』, 2005.1)

전체 고용규모는 1990년 54,090명에서 2004년에는 97,323명으로 약 1.8배 증가하였다. IMF 직후 일시적으로 감소하기도 하였으나 2000년 이후 조선 호황을 반영하여 꾸준히 증가하고 있다.

각 직종이 전체 고용에서 차지하는 비중을 살펴보면 아래의 표와 같다.

<표 3> 직종별 비중의 변화

(단위 : %)

| | 기술직 | 기능직 | 사무직 | 하도급 | 하도급/기능직 |
|------|------|------|-----|------|---------|
| 1990 | 14.7 | 64.2 | 7.5 | 13.6 | 21.2 |
| 2004 | 11.9 | 37.3 | 7.6 | 43.2 | 115.8 |

자료 : 조선공업협회, 『조선자료집』, 2005 (조선과 비조선부문을 모두 포함).

조선 대기업의 사내협력업체에 고용된 기능공은 크게 증가하였음을 알 수 있다. 1990년대 이후 사내하청고용의 비중이 증가하였다. 조선대기업에 직접 고용된 직영기능공에 대한 사내협력업체 소속 노동자들의 비중이 1990년 21.2%에서 2004년에는 115.8%로 5.5배 가량 증가하였다.

주요대기업별로 사내하청공과 직영기능공의 고용비중을 살펴보면 아래의 표와 같다.

<표 4> 주요 조선대기업의 사내하청노동자의 비중(사내협력업체 인력직영기능인력)

(단위 : %)

| | 현대중공업 | 대우조선해양 | 삼성중공업 | 한진중공업 |
|------|-------|--------|-------|-------|
| 1990 | 11.9 | 16.4 | 95.8 | n.a. |
| 1991 | 8.6 | 18.5 | 92.3 | 17.9 |
| 1992 | 13.1 | 16.9 | 79.7 | 55.8 |
| 1993 | 23.2 | 21.5 | 108.0 | 43.1 |
| 1994 | 26.4 | 31.0 | 119.3 | 70.8 |
| 1995 | 25.0 | 43.2 | 112.5 | 92.5 |
| 1996 | 31.7 | 29.5 | 120.0 | 95.2 |
| 1997 | 24.2 | 39.3 | 101.6 | 95.9 |
| 1998 | 27.0 | 55.8 | 92.8 | 99.9 |
| 1999 | 32.5 | 58.1 | 87.7 | 103.9 |
| 2000 | 50.5 | 75.2 | 120.8 | 130.4 |
| 2001 | 47.2 | 91.8 | 169.1 | 114.4 |
| 2002 | 94.9 | 87.0 | 152.0 | 141.1 |
| 2003 | 65.9 | 92.1 | 200.3 | 119.4 |
| 2004 | 67.8 | 106.7 | 177.4 | 168.0 |

자료 : 조선공업협회, 『조선자료집』, 각년도에 의거 계산.

- 1) 조선산업 전체종사자 숫자보다 조선대기업과 사내협력업체 종사자 숫자의 합이 더 크게 집계된 것은 사내협력업체의 경우 반드시 조선산업으로 분류되지 않는 경우도 있기 때문이다. 사내협력업체 가운데는 산업 대분류상 건설업 중 건축물 축조 및 토목공사업으로 분류된 경우도 12.1%나 되며, 기타 조립금속제품제조 등으로 분류되는 경우도 있어 조선산업으로 분류되는 경우는 절반을 약간 넘는 51.7%에 불과하다.

조선소의 입지조건과 경영 및 고용전략의 차이에 따라서 대형조선소 내에서도 사내 하청고용의 비중이 상당히 달라지는 것을 볼 수 있다. 하지만, 사내하청노동자의 비중이 상대적으로 낮은 현대중공업의 경우에도 2004년 기준으로 그 비중은 67.8%에 달하고 있으며, 삼성중공업과 한진중공업의 경우 선박건조에서 사내협력업체가 담당하는 비중이 압도적이다.

그런데 사내협력업체의 고용관계는 내부노동시장이 발달하지 못하고 있다는 점에서 원청 대기업 정규직의 고용관계와 커다란 차이를 보이고 있다. 현대중공업의 경우 직영 정규직 노동자와 사내협력업체 노동자의 근속년수에는 커다란 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 5> 현대중공업 직영 및 사내협력업체 노동자 고용규모 등 비교

| | 직영 노동자 | 사내협력업체 노동자 |
|------------|--------|------------|
| 인원(명) | 16,694 | 11,302 |
| 평균 근속년수(년) | 18.2 | 1.6 |
| 평균연령(세) | 43.82 | 37.56 |

자료 : 현대중공업 회사자료(2005).

사내협력업체 노동자들의 평균연령이 직영 노동자에 비해서 6세 정도 낮지만, 평균 근속년수는 16년 이상의 차이를 보이고 있다. 이는 현대중공업 사내협력업체의 50% 이상이 2000년 이후 새로이 설립된 업체이기 때문이기도 하고, 동시에 사내협력업체 노동자들의 이직률이 높기 때문이기도 하다. 대우조선해양 협력업체 노동자들의 평균 근속년수는 2년 1개월~2년 4개월이다. 이는 잦은 이직과 단순직무에 신규 진입자가 출입을 반복하는 현상을 반영한 것이다.

2. 조선산업의 숙련의 성격과 과소투자의 위험성

대기업 정규직 기능사원과 협력업체 근로자들의 위와 같은 근속년수의 차이는 숙련도의 차이로 연결될 가능성이 있다. 대체로 조선대기업의 생산직 노동자들의 경우 근속년수 5~10년 이상이 되었을 무렵 시점부터는 숙련 상승경향은 완만해지는데, 현재의 주요 대조선소의 생산직 노동자들은 대부분 근속년수가 15년 이상이며 대체로 상당한 수준의 숙련을 확보하였다고 할 수 있다. 이에 비해서 사내협력업체 노동자들의 경우 평균 근속년수가 짧고, 충분한 숙련을 확보하지 못하였을 가능성이 높다. 고숙련 작업을 담당할 수 있는 고기량자층이 사내협력업체에 소속되어 있기 때문에 직영 작업반과 동일한 작업을 담당할 수는 있지만, 근속과 경력이 모두 짧은 반숙련층의 비중이 높기 때

문에 전체적 생산성이 낮을 수 있고, 이를 감안하여 공사시수(M/H)를 책정할 때 직영과 비교하여 일정한 비율로 부가시수를 더 부여하고 있는 것이 현재의 관행이다.

그런데 앞서 살펴본 대로 사내협력업체 근로자들이 숙련수준이 낮은 상태에서 잦은 이동을 반복한다면 이는 한국 조선산업의 경쟁력을 확보하는데 커다란 단점이 될 수 있다. 즉, 고용 유연성의 확보라는 이점보다는 낮은 숙련과 낮은 헌신도에서 오는 저생산성이 더 문제로 될 수 있다.

현재, 사내하청노동자들의 공식적인 교육훈련(Off-JT)은 전무한 실정이며, 이 점은 원청 대기업 직영 노동자들에게 부분적이거나 공식적인 교육훈련이 제공되는 점과 대비된다. 더구나 비공식적 훈련(OJT)을 체계적으로 추진하기 위한 다양한 유인제도도 결여되어 있고, 사내하청노동자들의 잦은 이동과 짧은 근속년수를 감안하면 거의 이루어지지 못하고 있는 것으로 보인다. 사내협력업체의 경영자들은 대체로 미숙련노동자가 오랫동안 근무하면서 숙련을 높여가는 것을 기다릴 여유가 없는 듯했다. 즉, 원청 기업으로부터 정해진 공사기간 내에 작업을 완수하는 것이 ‘하도급업체’의 경영상 시활적인 관건이 되고 있기 때문에 숙련노동자를 선호하게 되고, 미숙련노동자에게 OJT 등을 통한 숙련향상의 기회를 제공하지 못하고 있는 것으로 보인다. 하청노동자는 자신의 노력을 통해서 숙련을 향상시키고, 이에 의거하여 고용주와의 재교섭에 의해 임금을 올리거나 혹은 다른 사업장으로 이동함으로써 임금을 인상하는 길을 선택하게 된다.

사내협력업체 근로자들의 임금은 원청 대기업 소속 근로자들의 임금과는 상당한 격차를 보이고 있는데, 이는 원청 대기업의 노동조합의 임금인상 효과, 그리고 이를 뒷받침하는 원청 대기업의 높은 지불능력에 기인하기도 하지만, 부분적으로는 인적자본의 격차를 반영한 것이기도 하다. 현재와 같이 사내협력업체 근로자들에게 교육훈련기회가 차단되어 있는 상황이 지속되면 이같은 저숙련-저임금의 악순환이 지속될 위험성이 있다.

최근에는 사내협력업체 근로자들 가운데 정부의 직업훈련정책에 따라 대기업·중소기업간 직업훈련 컨소시엄을 통해 진입하는 경우가 늘고 있다. 대우조선해양의 협력업체인 S사의 직원 93명 중 기술연수원 출신이 24명이다. 직업훈련소에서는 2개월 동안 교육을 실시하며, 6개월 동안 협력사 실습과정을 거치는데 이들의 이직률은 다른 경로로 취업한 사람들보다 낮은 편이다. S사의 경우 40~50% 잔존율을 보이고 있다. 이직의 원인이 보통 임금이기 때문에 이 회사에서는 ‘이직’을 고려하기 전에 승급을 해줘서 이직을 방지하고 있다. 삼성중공업의 경우에도 기술연수원을 통해서 연간 2,500명 정도가 교육을 받으며, 이들 가운데서 연간 500명 정도가 협력사에 채용된다고 한다.

한국 조선산업의 경쟁력을 확보하기 위해서 숙련 기능인력의 확보가 필요한 시점에서²⁾, 그리고 노동시장의 임금격차를 줄여나가는 것이 사회적 과제로 제기된 시점에서 사내협력업체 근로자들에 대한 직업훈련 기회를 확대해 나가는 정책을 검토할 필요가 있다.

3. 조선업 인적자원개발 실태조사 분석결과

이하에서는 한국노동연구원에서 2005년 10월부터 2006년 2월까지 5개월에 걸쳐 조사한 조선업 인적자원개발 실태조사 결과 중 일부를 발췌하여 소개하고자 한다.

“현재 귀 기업에서 활용하고 있는 재직인력의 전반적인 자질·기술에 대해 얼마나 만족하는지”에 대한 질문에서 응답사업체 전체의 62.2%가 보통이라고 답변하였으며, 다소 만족 혹은 대단히 만족한다는 비중은 27.4%에 머물러 있었다. 5점 척도 평균은 3.2점으로 보통 수준을 약간 상회하는 수준이었다. 직종별로는 초급 기능직(2.9점), 초급 기술직(3.1점)이 가장 낮았으며, 연구직에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나왔다.

“신규 채용자의 지식이나 기술수준은 귀 기업의 요구수준에 비해 어떤 편인지”에 대한 질문에 사업체 관계자들은 매우 부정적인 입장을 가지고 있었다. 5점 척도 평균이 2.6점에 불과하였다. 전체 중 51.2%의 사업체들이 비슷하다고 답변하였고, 약 40%의 사업체들은 다소 낮거나 대단히 낮다고 답변하였다. 직종별로는 초급 기능직의 점수가 2.2점으로 가장 낮았으며, 연구개발직에 대한 만족도는 비교적 높게 나타났다. 이러한 조사 결과를 볼 때 ‘학교로부터 직장으로의 이동’이나 ‘어느 직장에서부터 다른 직장으로의 이동’ 과정에서 지식이나 기술(특히 기능직)에 대한 사업체들의 판단은 부정적임을 알 수 있다. 향후 이동과정에서 지식이나 기술수준에서의 미스매칭을 줄이는 노력이 대단히 필요한 것으로 판단된다.

<표 6> 재직인력의 자질·기술에 대한 만족도(사업체 대상)

| | 대단히 불만족(1점) | | 다소 불만족(2점) | | 보통(3점) | | 다소 만족(4점) | | 대단히 만족(5점) | | 전 체 | | 5점 척도 평균 |
|----------|-------------|-----|------------|------|--------|------|-----------|------|------------|-----|-----|-------|----------|
| | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | |
| 초급 기능직 | 0 | 0.0 | 52 | 19.7 | 178 | 67.4 | 34 | 12.9 | 0 | 0.0 | 264 | 100.0 | 2.9 |
| 중견 기능직 | 1 | 0.4 | 20 | 7.8 | 143 | 55.4 | 87 | 33.7 | 7 | 2.7 | 258 | 100.0 | 3.3 |
| 초급 기술직 | 1 | 0.4 | 19 | 8.5 | 161 | 72.2 | 39 | 17.5 | 3 | 1.3 | 223 | 100.0 | 3.1 |
| 중견 기술직 | 0 | 0.0 | 10 | 4.5 | 120 | 54.3 | 81 | 36.7 | 10 | 4.5 | 221 | 100.0 | 3.4 |
| 초급 연구개발직 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 62.5 | 3 | 37.5 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 | 3.4 |
| 중견 연구개발직 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 62.5 | 3 | 37.5 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 | 3.4 |
| 고급 연구개발직 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 50.0 | 4 | 50.0 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 | 3.5 |
| 전 체 | 2 | 0.2 | 101 | 10.2 | 616 | 62.2 | 251 | 25.4 | 20 | 2.0 | 990 | 100.0 | 3.2 |

- 2) 숙련 노동력의 부족으로 인해서 정년퇴직 후의 근로자들을 다시 고용하는 현상이 나타나고 있다. 대우조선의 경우 정년퇴직한 생산직 근로자 160명 가운데 145명을 1년간 재고용하였고, 현대중공업의 경우에도 160명의 정년퇴직 근로자를 재고용한 것으로 알려졌다(동아일보 2006년 1월 26일자).

<표 7> 기업요구 수준 대비 신규채용자의 지식기술수준(사업체 대상)

| | 대단히 낮음(1점) | | 다소 낮음(2점) | | 비슷한 편(3점) | | 다소 높음(4점) | | 대단히 높음(5점) | | 전 체 | | |
|----------|------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------------|-----|-----|-------|----------|
| | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 5점 척도 평균 |
| 초급 기능직 | 40 | 15.3 | 126 | 48.1 | 88 | 33.6 | 8 | 3.1 | 0 | 0.0 | 262 | 100.0 | 2.2 |
| 중견 기능직 | 6 | 2.3 | 72 | 28.1 | 157 | 61.3 | 20 | 7.8 | 1 | 0.4 | 256 | 100.0 | 2.8 |
| 초급 기술직 | 15 | 6.8 | 82 | 37.1 | 111 | 50.2 | 13 | 5.9 | 0 | 0.0 | 221 | 100.0 | 2.6 |
| 중견 기술직 | 8 | 3.7 | 49 | 22.5 | 130 | 59.6 | 30 | 13.8 | 1 | 0.5 | 218 | 100.0 | 2.8 |
| 초급 연구개발직 | 0 | 0.0 | 2 | 25.0 | 6 | 75.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 | 2.8 |
| 중견 연구개발직 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 62.5 | 3 | 37.5 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 | 3.4 |
| 고급 연구개발직 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 62.5 | 3 | 37.5 | 0 | 0.0 | 8 | 100.0 | 3.4 |
| 전 체 | 69 | 7.0 | 331 | 33.7 | 502 | 51.2 | 77 | 7.8 | 2 | 0.2 | 981 | 100.0 | 2.6 |

사업체에서 현재 이루어지고 있는 교육훈련 활동의 활성화 정도는 매우 낮은 것으로 확인되었다. 사업체 관계자 스스로 해당 사업체의 교육훈련 활동수준이 매우 낮다고 판단하고 있었는데, 5점 척도 평균이 2.5점에 불과하였다. 보통이라고 답변한 비중이 전체의 47.9%였고, 다소 부족(30.1%)하거나 대단히 부족(12.8%)하다는 비율이 40%를 넘어서고 있었다. 직종별로는 기능직과 기술직의 교육훈련 정도가 특히 낮았으며, 연구개발직은 평균점수 수준인 3점 정도로 그나마 다른 직종에 비해서는 상대적으로 높은 수준이었다. 다른 업종에 비해 숙련수준이 더욱 중요한 조선업체에서 교육훈련이 활성화되고 있지 못하는 점은 향후 조선업종의 발전과 관련하여 해결해야 할 매우 중요한 과제이다.

교육훈련 활동이 활성화되지 않은 이유로는 ‘인력난과 생산차질 때문’(27.7%), ‘마땅한 교육훈련기관과 과정이 없어서’(23.1%)라고 답변한 비중이 약 50%로 다른 항목들에

<표 8> 교육훈련의 활성화 정도(사업체 대상)

| | 대단히 부족(1점) | | 다소 부족(2점) | | 보통(3점) | | 다소 충분(4점) | | 대단히 충분(5점) | | 전 체 | | |
|----------|------------|------|-----------|------|--------|------|-----------|------|------------|-----|-----|-------|----------|
| | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 5점 척도 평균 |
| 초급 기능직 | 34 | 13.1 | 83 | 31.9 | 119 | 45.8 | 22 | 8.5 | 2 | 0.8 | 260 | 100.0 | 2.5 |
| 중견 기능직 | 34 | 13.5 | 72 | 28.6 | 125 | 49.6 | 20 | 7.9 | 1 | 0.4 | 252 | 100.0 | 2.5 |
| 초급 기술직 | 29 | 13.3 | 67 | 30.7 | 102 | 46.8 | 20 | 9.2 | 0 | 0.0 | 218 | 100.0 | 2.5 |
| 중견 기술직 | 27 | 12.6 | 62 | 28.8 | 109 | 50.7 | 16 | 7.4 | 1 | 0.5 | 215 | 100.0 | 2.5 |
| 초급 연구개발직 | 0 | 0.0 | 2 | 28.6 | 2 | 28.6 | 3 | 42.9 | 0 | 0.0 | 7 | 100.0 | 3.1 |
| 중견 연구개발직 | 0 | 0.0 | 2 | 28.6 | 3 | 42.9 | 2 | 28.6 | 0 | 0.0 | 7 | 100.0 | 3.0 |
| 고급 연구개발직 | 0 | 0.0 | 3 | 42.9 | 3 | 42.9 | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 7 | 100.0 | 2.7 |
| 전 체 | 124 | 12.8 | 291 | 30.1 | 463 | 47.9 | 84 | 8.7 | 4 | 0.4 | 966 | 100.0 | 2.5 |

비해 매우 높았다. 직종별로 교육훈련 활동이 활성화되지 않은 이유가 약간 상이한데, 기능직의 경우에는 ‘인력난과 생산차질 때문’ 항목이, 기술직의 경우에는 ‘마땅한 교육훈련기관과 과정이 없어서’ 항목이 높은 비중을 차지하고 있었다. 교육훈련 활성화를 위해 직종별로 차별화된 전략이 요구된다는 점을 보여주고 있다. 한편 한국조선공업협회 회원사를 대상으로 “귀 기업에서 교육훈련 수요가 있을 때 주로 어떤 교육훈련 프로그램을 이용하는지”를 질문한 결과 7개 업체 중 5개 업체가 사내교육훈련 프로그램을, 2개 업체가 사외교육훈련 프로그램을 이용한다고 답변하였다.

현재 산업자원부, 노동부에서 추진하고 있는 업종별 인적자원개발협의회(sector council)와 관련하여 조선업종에서 인적자원개발협의체에 대한 인지 정도, 필요성, 가능성, 참여의지를 파악해 보았다. 조사대상 전체 업체들의 조선업종 인적자원개발협의체에 대한 인지도는 2.6점으로 매우 낮았다. 40%의 업체들이 인지 정도가 다소 낮거나 매우 낮다고 답변하였다. 조선업종 인적자원개발협의체에 대한 인지도를 높일 수 있는 방안 마련이 시급히 요구된다. 필요성, 가능성, 참여의지도 3.0~3.2점으로 평균수준이거나 이를 약간 상회하는 수준에 그치고 있다. 업종별 인적자원개발협의체의 구성 및 활성화가 중요하고, 특히 조선업종의 경우에는 그 의미가 더욱 크다는 점을 업체 관계자들에게 인식시킬 필요가 있으며, 이러한 전제조건이 충족되지 않을 경우 정부가 추진하고 있는 업종별 인적자원개발협의체 사업은 소기의 목적을 달성하기 어렵게 될 것이다.

자격증의 활용현황을 묻는 질문에서 많은 업체들은 기사, 기능사, 기술사 등의 국가 기술자격이 채용이나 인사관리에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 인식하고 있었다. 자격증의 활용현황에서 직종별 차이가 매우 뚜렷하기 때문에 직종별로 구분하여 자격증 활용현황을 분석할 필요가 있다.

우선 생산기능직의 경우에는 ‘채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는다’라는 비중이 42.2%로 가장 높고, 그 다음이 ‘채용에서는 일부 영향을 미치나 입사 이후 인사관리에는 영향이 없다’(29.1%)로 국가기술자격의 활용도가 매우 낮게 나타났다. ‘채용과 인사관리 모두에 중요하게 고려되고 있다’는 비중은 18.2%에 불과하였다. 기술직에서는 생산직에

<표 9> 조선업종 인적자원개발협의체 관련 의견(조사대상 전체 업체)

| | 매우 낮음 (1점) | | 다소 낮음 (2점) | | 보통 (3점) | | 다소 높음 (4점) | | 매우 높음 (5점) | | 전 체 | | |
|------|------------|------|------------|------|---------|------|------------|------|------------|-----|-----|-------|----------|
| | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 5점 척도 평균 |
| 인지정도 | 46 | 16.9 | 63 | 23.2 | 126 | 46.3 | 35 | 12.9 | 2 | 0.7 | 272 | 100.0 | 2.6 |
| 필요성 | 12 | 4.4 | 35 | 12.9 | 116 | 42.8 | 91 | 33.6 | 17 | 6.3 | 271 | 100.0 | 3.2 |
| 가능성 | 12 | 4.4 | 37 | 13.7 | 146 | 53.9 | 69 | 25.5 | 7 | 2.6 | 271 | 100.0 | 3.1 |
| 참여의지 | 13 | 4.8 | 46 | 17.0 | 142 | 52.6 | 61 | 22.6 | 8 | 3.0 | 270 | 100.0 | 3.0 |

<표 10> 채용과 인사관리에 대한 국가기술자격의 영향 정도(사업체 대상)

| | 채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는다. | | 채용에서는 일부 영향을 미치나 입사 이후 인사관리에는 영향이 없다. | | 채용에서는 별로 영향이 없으나 입사 이후 인사관리에는 다소 영향을 미치고 있다 | | 채용과 인사관리 모두에게 중요하게 고려되고 있다. | | 전 체 | |
|-------|-------------------------|------|---------------------------------------|------|---|------|-----------------------------|------|-----|-------|
| | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 | 빈도 | 비중 |
| 생산기능직 | 109 | 42.2 | 75 | 29.1 | 27 | 10.5 | 47 | 18.2 | 258 | 100.0 |
| 기술직 | 79 | 33.5 | 73 | 30.9 | 27 | 11.4 | 57 | 24.2 | 236 | 100.0 |
| 연구개발직 | 0 | 0.0 | 3 | 42.9 | 1 | 14.3 | 3 | 42.9 | 7 | 100.0 |

비해 ‘채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는다’는 비중은 약간 낮은 대신에 ‘채용과 인사관리 모두에게 중요하게 고려되고 있다’는 비중은 24.2%로 다소 높았다. 즉 생산기능직에 비해 기술직에서 국가기술자격의 활용도가 높았다.

“현재 귀 기업에서 선급협회 자격증 등 외국의 기술자격이 인사관리에 얼마나 영향을 미치는지”에 대한 질문에서 생산기능직과 기술직 모두 ‘채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는다’라는 비중이 가장 높았으며, 그 비중은 각각 약 40% 정도로 동일하였다. 다른 항목을 포함하여 외국의 기술자격이 채용과 인사관리에 미치는 영향 정도는 생산기능직과 기술직간에 거의 차이가 없었다.

III. 인적자원개발협의체를 통한 인적자원개발 발전방안

향후 조선산업이 지금과 같은 호황을 지속하기 위해서는 인력수급 및 인적자원개발 시스템이 한 단계 발전해야 한다는 당위성에 대해서는 누구나 다 공감하는 바이다. 이는 본문의 내용에서 소개된 조선산업의 인력현황과 인적자원개발 실태조사에서도 확인할 수 있는 사실이다.

이러한 상황에서 현재 정부가 추진중인 인적자원개발협의체(Sector Council) 운영사업은 조선산업에 있어서 매우 큰 의미가 있다. 그런데 현재 운영되고 있는 조선산업 인적자원개발협의체는 다음과 같은 두 가지 태생적인 한계를 가지고 있는 것으로 보인다. 첫째, 인적자원개발협의체를 기존의 협회조직을 이용하여 운영하고 있기 때문에 사실상 회원사인 대기업의 이해를 주로 대변하기 쉽다는 점이다. 조선산업의 인력문제는 비단 대기업만의 문제는 아니며, 조선산업 전반에 걸친 문제임은 자명한 사실이다. 따라서 조선산업 인적자원개발협의체는 조선산업 전반에 걸친 인력문제의 해결을 위한 대응방안

을 모색하여야 할 것이다.

둘째, 유사한 맥락에서 조선산업 인적자원개발협의체는 회원사에 대한 강제능력이 미흡할 뿐더러 자체 전문역량 또한 미흡하여 자칫 정부지원의 단순 전달기구 또는 회원사의 이해를 관철시키기 위한 기구로 전락할 위험성이 상존하고 있다. 이는 협의체의 구성과 운영의 역사가 일천하기 때문에 불가피하게 경험해야 할 단계로 볼 수 있겠는데, 정부 정책담당자들은 협의체의 역량이 성숙되는 정도를 항상 점검하고, 이에 적합한 수준의 정책대응을 할 필요가 있다고 본다.

위에 언급한 두 가지 한계점을 극복하고, 인적자원개발협의체가 명실상부한 기능과 역할을 다하기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다. 이러한 관점에서 볼 때 조선산업의 인력개발위원회에 부여되는 역할은 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council) 시스템이 사실상 도입 기획단계에 있는 우리나라의 현실을 감안하여 단계적인 접근을 함으로써 원활한 역할수행을 확보해 나가야 할 것이다. 조선산업의 인적자원개발기구가 담당해야 하는 기능은 조선산업의 인력양성 및 활용과 관련된 모든 업무가 대상이 될 수 있으나, 산업별 인력의 양적·질적 공급현황 분석 및 전망, 산업별로 특화된 교육·훈련 체제의 효율화 지원, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발·관리, 산학협력에 관한 사항 등이 핵심 업무로 선정될 수 있을 것이다. 이러한 기능 중 조선산업의 인적자원개발기구가 구체적으로 어느 부분까지 담당할 것이며 어느 부분에 우선순위를 둘 것인가에 대해서는 조선산업의 특성과 여건에 따라 유연하게 그리고 인적자원개발기구의 발전에 따라 단계적으로 접근되어야 할 것이다.

이렇게 볼 때, 조선산업 인력개발기구의 역할은 ① 산업특수적 인적자원개발에 관한 연구개발을 담당하는 *sector study body*, ② 훈련기준 및 자격기준을 설정하는 *regulatory body*, ③ 공동훈련을 실시하거나 자격 검정을 담당하는 *implementation body*의 3단계로 구분할 수 있다.

sector study body 단계에서 조선산업 인력개발기구는 무엇보다 산업별 인력의 양적·질적 공급현황 분석 및 전망, 산업별로 특화된 교육·훈련 체제의 효율화 지원, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발·관리를 주요 기능으로 해야 할 것이다. 시장기능을 통한 인력수급의 효율화를 촉진시키기 위하여 인력개발기구는 우선 조선산업의 대내외 여건 및 기술변화 추이분석, 인력수급 구조 및 교육·훈련 수요분석/전망, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발 및 관리, 인력확보 및 관리의 애로요인 분석 등에 대해서 정보를 제공함으로써 정부 차원에서의 인력정책 수립이나 기업 차원에서의 인력관리 계획 수립의 실효성 제고에 이바지할 수 있다. 특히 조선산업의 경우 산업별 자격제도 도입 및 실시의 가능성이 존재한다는 점에서 다른 어떤 산업보다 조선산업의 자격제도에 대한 연구가 선행될 필요가 있다.

인력개발기구의 sector study body 역할 다음으로 확대할 수 있는 사업은 직업능력표준의 제정과 자격제도의 실효성 제고를 통하여 교육훈련의 현장적합성을 높이는 regulatory body 기능이다. 직업능력표준은 인력양성 및 인력관리의 효율성을 높이기 위해서 매우 중요하나, 조선산업에 있어서 통용될 수 있는 직무능력의 표준의 개발과 확산은 이루어지고 있지 않은 실정을 감안할 때, 이 기능은 인력개발기구의 매우 중요한 또 다른 하나의 기능으로 설정되어야 할 것이다.

인력개발기구는 현재 숙련수요가 제대로 반영되고 있지 못한 국가기술자격제도의 개발과 개편과정에도 적극적으로 참여하여 조선산업에 적합한 자격기준을 설정하는 사업을 시행하여야 한다. 조선산업에 적합한 자격제도 도입이 현실적으로 가장 가능성이 높은 사업이라는 점에서 조선산업의 인력개발기구는 조선산업 자격증을 개발할 뿐만 아니라 검정시행 자체도 담당할 필요가 있다. 조선산업의 인력개발기구가 주축이 되어 조선산업의 인력양성에 적합한 교육훈련 프로그램을 개발할 뿐만 아니라 교육훈련 자체를 공동 실시하는 것을 적극적으로 검토하도록 하여야 한다.

장기적으로는 조선산업 인적자원개발협의체에 노동조합이 참여하는 것이 바람직하다. 산업별 인적자원개발협의체가 단순히 기업의 시각에서 운영되기보다는 근로자의 경력개발과 관련된 사업을 추진함으로써 기업에게는 경쟁력 제고의 기회를, 그리고 근로자에게는 경력개발과 인적자원개발을 통한 삶의 질을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하여야 할 것이다. **KLI**

<참고문헌>

장순희 외(2003), 『자격제도의 비전과 발전방안』, 한국노동연구원.
 박관홍(1998), 「일제의 중화학공업 ‘숙련’노동자 양성정책의 성격(1937~1945)」, 『사총』 제47집, 고대사학회.
 김 훈 외(2003), 『업종별협의회의 필요성과 구축방안』, 노사관계소위원회 업종별협의회 T/F팀.
 산업자원부(2003), 『한·중 기술경쟁력연구(선박 및 조선기자재)』.
 어수봉 외(2004), 『산업·업종별 단체의 인적자원개발 역할 및 국가기술자격관리·운영 체계 구축방안 연구-조선 및 자동차공업을 중심으로』, 한국기술교육대학교.
 이명운(1999), 「한국 직업훈련제도의 실태와 개선방향에 관한 연구」, 『경상논집』 제13집 제1호, 인하대학교 산업경제연구소.

- 이영현 외(2002), 『중소기업 직업훈련 컨소시엄 시범평가』, 한국직업능력개발원.
- 이영현(2004), 『산업별 인적자원개발, 직업과 인력개발』, 한국직업능력개발원.
- 이종훈 외(2004), 『중소기업근로자 능력개발을 위한 초기업 단위 직업훈련 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 이종훈(2004), 『한국의 고용과 인적자원개발』, 명지대학교 금융지식연구소.
- 전국경제인연합회(2006), 「2006년 산업전망 세미나(조선)」.
- 정진화최영섭(2002), 『산업경쟁력 제고를 위한 인적자원개발 방안-산업수요 중심의 인력양성 시스템 구축』, 산업연구원.
- 최영섭(2004), 「산업별 인적자원개발의 성과와 과제」, 산업연구원.
- _____ (2005), 「산업별 인적자원개발: 새로운 인적자원개발 접근의 모색」, 『월간노동리뷰』 제11호, 한국노동연구원.
- 한국선급협회(1973), 『조선공업진흥을 위한 조사연구보고서 과제Ⅲ: 대형선 건조의 기술적 문제점과 대책(Ⅱ)』.
- 한국조선공업협회(2005), 『한국의 조선공업-성장과 과제』.
- 홍성인(2003), 『조선산업의 경쟁요소별분석 및 대응전략』, 산업연구원.
- _____ (2005), 「조선산업 고용구조의 문제점과 대응방안」, 『KIET 산업경제』.