

勞 動 經 濟 論 集
第17卷(2), 1994. 12. pp.139~160
© 韓國 勞 動 經 濟 學 會

中小企業의 人力不足實態와 技術人力 對策

車 鐵 豪*

< 目 次 >

I. 問題提起	III. 中小企業의 技術·技能人力 不足實態
II. 中小企業의 人力不足實態	IV. 技術人力養成 支援對策

I. 問題提起

최근 우리 경제는 약 50여 만명의 失業人口를 안고 있으면서도 매년 새로운 일자리를 찾아 나서고 있는 40~50만명의 勞動力에게 새로운 일자리를 마련하는 상황에 놓여 있다. 그래서 人力을 양성하고 배출하는 教育기관에서는 취업을 걱정하고 失業을 염려하고 있으며 다른 한편으로 산업현장에서는 쓸 만한 人力이 모자라 사람 구하기가 어려워지는 실정이라고 한 목소리를 내고 있다.

특히 국내 산업계가 안고 있는 심각한 문제의 하나는 고학력 인력이 전반적으로 초과공급인데도 첨단기술부문의 良質의 고급인력은 모자라고 技術人力이 공급부족인데도 職業教育을 받지 못한 20여 만명의 人文界 高卒人力이 그대로 방치되고 있다는 점이다.

대한상공회의소의 「産業人力 就業實態 報告(1989. 4)」에 의하면 산업계에서는 산업현장에 필요한 인력충당에 어려움을 겪고 있고(33.1%), 전반적으로 인력공급이 과잉이지만 질적수준이 저하되고 있으며(28%), 첨단산업분야의 필요인력이 배출되지 못하고 있다(9.4%)

* 中央大學校 社會科學大學 經濟學科 教授

는 의견을 보여 인력수급의 量的·質的 不均衡이 중요한 문제점으로 제기되고 있다.

이와 같은 현상은 未來尖端産業으로 예상되는 부문에 대한 學科의 新·增設이 산업발전 속도에 맞추어 적절히 이루어지지 못하였고, 대학의 연구 및 실험시설 미비, 교수확보율 저조 등으로 산업현장의 필요에 부응하는 교육이 이루어지지 못하고 있으며, 대학의 교과과정체계가 학과 중심의 교육과정으로 편성되어 있어 학문계열간·학과간의 連繫性的 부족 등에 기인하는 것으로 분석된다.

1950년대말과 60년대초에 출생한 이른바 「베이비 붐」세대의 노동시장 진입이 80년대 중반부터 크게 줄어들면서 노동가능인력으로서 경제활동인구의 규모 자체가 점차 감소하고 있고 도시부문의 제조업과 서비스업부문으로 흡수되었던 농업부문의 저학력·저연령층의 인력공급이 80년대 후반에 들어와 점차 고갈되어 노동력공급원 자체가 축소되고 있다. 또한 1980년 대학졸업정원제 실시에 따른 노동력의 高學歷化와 소득수준의 증가는 제조업생산직보다는 사무·서비스직의 선호현상을 가속화시킴으로써 직종별 취업구조를 변화시키고 있다.

제조업부문의 생산직 기능인력의 부족에 따른 임금률의 급격한 상승은 우리 상품의 價格競爭力을 약화시키고 제조업의 共同化현상에까지 이어질지도 모른다는 우려를 낳고 있다. 특히 전기·전자·정보·통신 등 첨단기술산업의 발전을 뒷받침할 과학기술인력의 부족은 高附加價值를 생산해 낼 수 있는 기술·지식집약산업으로의 산업구조조정을 지연시키고 新技術 開發을 뒷받침하지 못함으로써 우리 상품의 品質競爭力 확보에 결정적 장애요인이 되고 있다.

지금까지 저임금의 단순기능인력에 의존하던 輕工業제품의 大量生産體制에서 90년대에는 소량의 개성있고 품위있는 전문상품을 생산함으로써 높은 부가가치를 창출해 낼 수 있는 기술·두뇌집약산업이 확충되는 산업구조고도화 과정을 가속화될 것으로 전망되는바 이에 대응하는 첨단기술인력의 양성확보와 생산현장의 기술·기능인력의 질적수준을 향상시킬 수 있는 탄력적이고 체계적인 인력양성대책이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 위와 같은 문제의식을 가지고 우리나라 산업기술인력 수급구조의 변화추이 분석과 제조업 생산직 人力不足 문제의 원인분석을 통해 中小企業의 人力對策을 위한 정책과제를 도출하고자 한다.

II. 中小企業의 人力不足實態

먼저 중소기업의 노동력부족실태를 고용전망조사보고서(노동부)를 토대로 살펴보고 중소기업 운영의 주요 애로요인으로 되고 있는 기술·기능인력부족실태를 중소기업 기술실태조사보고서(중소기업 협동조합 중앙회)를 토대로 살펴봄으로써 중소기업의 人力對策을 마련하는 데 필요한 기초자료로 삼고자 한다.

중소기업의 노동력부족실태를 살펴보면 <표 1>에서 보는 바와 같이 10~29인 규모기업에서는 1987년까지는 3% 수준의 노동력부족률을 보였으나 1988년부터 5% 수준으로 증가하여 1990년과 1991년에는 각각 7.98%, 7.78%를 기록하여 8% 수준으로 크게 증가하였다. 30~99인 규모 기업에서는 10~29인 규모 기업보다는 약간 낮은 수준이나 비슷한 추세를 보였다. 100~299인 규모 기업에서는 86년까지는 3% 수준이었으나 1987~90년 기간중에는 5% 수준으로 증가하였고 1991년과 1992년에는 각각 6.49%와 6.3%를 기록하였다. 1992년의 부족률 6.3%는 다른 규모의 경우보다 가장 높은 부족률을 보였다.

다음에 중소기업부문의 노동력부족 정도가 대규모기업보다 어느 정도 심각한 것인가를 비교하고자 한다.

<표 1>에서 보는 바와 같이 1980년을 제외하고 1985년까지는 대기업과 중소기업의 노동력부족률은 큰 차이가 없는 2% 수준을 유지하였으나 1986년부터 격차가 벌어지기 시작하여 1989년에는 중소규모기업의 부족률은 4% 수준 이상으로 높아졌고 대규모기업에서는

<표 1> 대기업과 중소기업의 노동력부족률 추이 비교

(단위 : %, 명)

	부족률								부족률	부족인원
	1980	1983	1985	1987	1988	1989	1990	1991		
전규모	3.26	1.98	1.75	3.29	3.54	3.21	4.34	5.48	4.26	196,563
10~29인	4.54	2.03	1.50	3.44	4.98	5.26	7.98	7.78	4.81	37,299
30~99인	4.52	1.56	1.97	3.71	4.75	4.40	5.08	7.17	4.76	59,730
100~299인	3.22	2.32	2.40	4.02	3.86	3.48	4.70	6.49	6.30	59,587
300~499인	2.63	1.66	1.61	2.69	2.47	2.64	3.33	4.87	3.48	11,689
500인 이상	2.62	2.08	1.30	2.50	2.03	1.54	1.78	2.25	2.14	27,635

자료 : 노동부, 『고용전망조사보고서』, 각호

종래의 수준인 2% 수준을 그대로 유지하고 있다.

1990년에는 그 격차가 심화되어 10~29인 규모 기업은 7.98%를, 30~99인 규모의 중소기업은 5.08%를 보인 데 비해 300~499인 규모기업과 500인 이상의 대규모기업은 각각 3.33%와 1.78%를 보임으로써 대조를 이루고 있다. 1991년에도 비슷한 추세가 계속되다가 1992년에는 중소기업의 부족률이 5% 수준으로 약간 떨어졌으나 대규모기업에서는 각각 3.48%와 2.14%를 보임으로써 그 격차는 여전히 존재하고 있어서 중소기업부문의 노동력부족 정도가 대규모기업의 경우보다 더욱 심각한 것임을 확인할 수 있었다.

요약하건대, 기업규모별 노동력부족 실태를 보면 1988년 이전에는 10~29인 규모 기업의 부족률이 3% 수준 미만이었고 30~299인 규모 기업들의 부족률보다 낮은 수준을 보였으나 1988년부터 기업규모가 작을수록 더욱 심각한 노동력부족을 겪고 있는 것으로 나타났다.

이와 같이 중소기업일수록 노동력부족률이 높게 나타난 것은 1987년 이후 대기업 중심의 勞組運動이 활성화되면서 나타난 기업규모간 임금격차의 확대와 대기업 중심의 투자촉진정책에 따른 대기업의 중소기업 技術人力 스카웃 등에 기인하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.¹⁾

Ⅲ. 中小企業의 技術·技能人力 不足實態

중소제조업 기술실태조사(중소기업협동조합중앙회) 결과를 토대로 하여 중소기업의 생산관련 技術人力²⁾ 실태를 살펴보기로 한다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 중소기업에 종사하는 인력의 직종은 크게 연구개발직, 사무직 및 기타 생산관련직 등으로 나눈다. 생산관련 인력은 기술사·기사·기능사 등 자격증을 소지한 기술계·기능계 인력과 자격증은 소지하지 않고 있으나 생산관련직에 종사하는 이른바 類似技術人力(유사기술계·유사기능계인력)을 포함한다.

1991년 현재 중소기업 인력 중에서 연구개발인력은 1.4%, 사무직인력은 21.5%인 데

1) 정인수, 『한국의 임금구조- 6·29 이후의 변화』, 한국노동연구원, 1991.

2) 기술계 인력은 기술사·기사1급·2급 등의 자격증소지자를 말하며, 유사기술계 인력은 자격증은 소지하지 않으나 대졸 및 전문대졸 경력 3년 이상의 학력소지자로서 생산관련 기술직에 종사하는 자를 말한다. 기능계 인력은 기능장·기능사1급·2급·기능사보 등의 자격증소지자를 말하며, 유사기능계인력은 자격증은 소지하지 않으나 전문대졸 경력 3년 미만, 고졸, 중졸학력자로서 생산관련직에 종사하는 자를 말한다.

<표 2> 중소기업인력의 직종구조

(단위 : 명, %)

	전 체	연구개발직	사무직 및 기타	생 산 직		
				계	기술계	기능계
5~ 9인	147,852 (100.0)	1,977	28,187	117,688	842	116,847
10~ 19인	272,999 (100.0)	1,382	52,917	218,700	2,604	216,096
20~ 49인	557,234 (100.0)	7,101	115,755	434,378	10,721	423,657
50~ 99인	362,158 (100.0)	4,376	84,411	273,371	8,546	264,825
100~199인	321,998 (100.0)	6,983	71,331	243,684	9,825	233,859
200~299인	184,978 (100.0)	4,042	44,848	136,085	6,699	129,386
제조업 계	1,847,216 (100.0)	25,861 (1.40)	397,449 (21.5)	1,423,906 (77.1) (100.0)	39,237 (2.8)	1,384,669 (97.2)

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

<표 3> 중소기업 인력의 학력별 구성

(단위 : 명)

	전 체	대 졸	석 사	박 사
5~ 9인	147,852	5,394	182	-
10~ 19인	272,999	10,035	246	-
20~ 49인	557,234	33,743	467	75
50~ 99인	362,158	25,815	706	7
100~199인	321,998	25,147	988	73
200~299인	184,975	17,581	326	8
제조업 계	1,847,216 (100.0)	117,715 (6.4)	2,915 (0.16)	163 (0.01)

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

비해 생산관련인력은 77.1%를 차지하고 있다. 생산관련직 인력 중에 기술계 인력은 2.8%에 불과하고 기능계 인력이 97.2%를 차지하고 있다. 1988년의 구성비율 5.5%, 94.5%와 비교할 때 기술계 인력의 비중이 낮아지고 기능계 인력의 비중이 높아지고 있음을 보여주고 있어서 중소기업에 있어서 기술계 인력의 확보가 더 어려워지고 있음을 반영하고 있다. 이

는 50인 이하의 소규모기업에 더욱 심각하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

중소제조업 인력의 학력별 구성비율을 보면 <표 3>에서와 같이 大卒人力의 비율이 6.4%에 불과하여 90% 이상이 大卒 이하의 학력자로 구성되어 있다.

기술·기능인력 부족실태를 살펴보면 <표 4>와 같다.

중소제조업에 있어서 기술인력 전체(자격증소지자와 유사기술계 인력 포함)의 부족률은 28.2%이다. 자격증소지자(기술사, 기사1, 2급 등)의 부족률은 31.4%인 데 비해 자격증을 소지하지 않은 유사기술계 인력의 부족률은 23.6%로 나타나 자격증소지자의 기술인력부족률이 더 높게 나타나고 있다. 또한 5~9인, 10~19인 규모 기업에서 기술인력의 부족률이 높게 나타나고 있다.

기능인력 전체(자격증소지자와 유사기능계 인력 포함)의 부족률은 25.6%이며 자격증소지자(기능장, 기능사1, 2급 등)의 부족률은 33.9%, 유사기능계 인력의 부족률은 25.0%로 나타났다. 따라서 자격증을 소지하지 않은 유사기능계 인력의 부족률보다는 자격증소지자로서의 기능계 인력의 부족률이 더 높다는 것을 알 수 있다. 규모별로 보면, 50인 이하의 소규모기업에서 기능인력의 부족률이 높게 나타나고 있다.

기술인력에 있어서 자격증소지자의 부족률이 1989년의 33.2%에서 1991년에는 31.4%로, 유사기술계 인력의 부족률은 같은 기간에 24.7%에서 23.6%로 각각 낮아지고 있다. 그러나 기능인력에 있어서 자격증소지자의 부족률은 1989년의 28.1%에서 91년에는 33.9%로, 유사기능계인력의 부족률은 같은 기간에 13.8%에서 25.0%로 각각 높아지고 있음이 나타났다.

따라서 기능인력의 부족률이 기술인력의 부족률보다 더 높으며 기능인력의 부족률은 89년보다 91년에 더욱 심화되고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 기술·기능인력 부족률

(단위 : 명, %)

	기술인력			기능인력		
		자격증소지자	유사기술인력		자격증소지자	유사기능계인력
5~ 9인	89.9	(73.9)	102.8	47.3	(63.3)	(46.5)
10~ 19인	65.3	(88.4)	50.2	33.8	(45.3)	(33.3)
20~ 49인	28.6	(31.5)	24.1	26.2	(40.9)	(25.2)
50~ 99인	27.2	(35.5)	15.9	20.4	(25.4)	(19.9)
100~199인	24.0	(26.7)	18.9	18.7	(24.7)	(18.2)
200~299인	13.1	(15.6)	9.3	13.7	(23.0)	(12.9)
제조업계						
(1991)		(31.4)	23.6		(33.9)	(25.0)
(1989)	28.2	(33.2)	24.7	25.6	(28.1)	(13.8)

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

<표 5> 기술종목별 기술·기능인력 부족률

(단위 : %)

		기술인력 (유사기술계 포함)	기능인력 (유사기능계 포함)
기	계	46.0	30.1
금	속	25.2	26.3
화	공	41.1	27.8
전	기	18.4	
전	자	49.5	28.9
통	신	53.7	
조	선	5.1	20.6
섬	유	42.4	22.6
정	리	52.5	-
에	너	12.2	-
안	관	17.3	-
생	관	16.8	-
산	용	51.6	24.2
환	관	21.5	-
일반	서비스·기술	-	15.0
기	타	14.6	23.3
제조업계		28.2	25.6
(제조업 현인원		39,237	1,384,669
부족인원)		11,077	354,470

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

기술·기능인력 부족률 실태를 기술종목별로 보면 <표 5>와 같다.

중소제조업 전체의 기술인력부족률 28.2%보다 높은 부족률을 보인 기술분야는 기계(46.0%), 화공(41.1%), 전자(49.5%), 통신(53.7%), 섬유(42.4%), 정보처리(52.5%) 등으로 나타났고 기능인력 부족률이 상대적으로 높아 기술인력부족현상이 심각한 종목으로는 기계(30.1%), 금속(26.3%), 화공(27.8%), 전기·전자·통신(28.9%) 등으로 나타났다.

중소제조업의 기술·기능인력 부족률 실태를 업종별로 보면 <표 6>과 같다.

제조업 전체의 기술인력 부족률 28.2%보다 상대적으로 높은 부족률을 보인 업종으로는 음식료제조업(55.5%), 기타제조업(51.5%), 목재·나무제품(45.4%), 화학·석유·고무제품(29.2%) 등으로서 다른 업종보다 심각한 기술인력부족을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 기능인력 부족률이 제조업 전체의 평균부족률(25.6%)보다 높게 나타난 업종으로서는 목재·나무제품(32.2%), 화학·석유·고무제품(26.5%), 조립금속·기계·장비(29.9%) 등의 제조업으로 나타났다.

1993~96년 기간중 기술·기능인력 수요전망을 보면 <표 7>과 같다.

<표 6> 업종별 기술·기능인력 부족률(1991년)

(단위 : %)

	기술인력 ¹⁾	기능인력 ²⁾
음 식 료	55.5	19.0
섬유·의복 및 가죽	27.7	23.8
목재·나무 및 가구제조	45.4	32.2
종이·인쇄·출판	19.8	25.4
화학·석유·고무 제품	29.2	26.5
비 금 속 광 물	15.4	16.5
제 1 차 금 속	18.7	19.5
조 립 금 속 기 계 장 비	26.3	19.9
기 타 제 조 업	51.5	24.9
제 조 업 계	28.2	25.6

주 : 1) 유사기술계 인력 포함.

2) 유사기능계 인력 포함.

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

<표 7> 기술·기능인력 수요전망(1993~96)

(단위 : 명)

규모구분	기술인력			기능인력		
	기술계 ¹⁾	유사기술계	계	기능계 ²⁾	유사기능계	계
5~ 9인	718	43	761	6,790	58,796	65,586
10~ 19인	1,282	534	1,816	9,116	106,443	115,559
20~ 49인	3,409	1,716	5,125	20,837	154,152	174,989
50~ 99인	1,983	1,141	3,124	11,836	65,583	77,419
100~199인	2,289	2,004	4,293	8,016	54,384	62,400
200~299인	799	230	1,029	3,565	17,633	21,198
제조업계	10,480	5,668	16,148	60,166	456,985	517,151

주 : 1) 자격증소지자 (기술사, 기사 1,2급 등)

2) 자격증소지자 (기능장, 기능사 1,2급 등)

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

동기간 중 기술·기능인력 수요합계는 533천여 명이며 이 중에 기능인력의 수요는 517천여 명으로서 97%를 차지하고 기술인력 수요는 16천여 명으로서 3%에 불과하다. 기능인력 중에서도 기능자격중(기능장, 기능사1급, 2급, 기능사보 등) 소지자의 수요는 기능인력 수요 규모의 11.6%인 60천여 명에 불과하고 88.4%인 456천여 명은 자격증소지자가 아닌

유사기능계 인력의 확보를 원하고 있다. 특히 100인 이하의 소규모기업에서 기능인력 수요 규모가 크게 나타나고 있다.

IV. 技術人力養成 支援對策

中小기업은 必要人力을 확보하는 과정에서 대기업과 격심한 경쟁관계에 처해 있다. 중소기업이 겪고 있는 인력부족문제에 대한 대책을 강구함에 있어서 본 연구에서는 먼저 현행 인력체계상의 문제점을 검토하고 이를 중소제조업 기술실태조사결과와 관련지으면서 중소기업의 기술인력 양성을 효과적으로 지원할 수 있는 政策方案을 제시하고자 한다.

장기적인 노동수요행태 변화는 산업정책에 의한 산업구조의 변화와 이에 따른 生産關係 및 技術變化를 통해 이루어지며 일반적으로 산업구조의 고도화와 勞動節約的 技術진보 등이 고용창출효과를 낮추는 것으로 인식되고 있다. 산업구조변화는 고용흡수력의 변화라는 양적 측면뿐만 아니라 학력, 기술수준별 등 인력수요구조의 변화라는 노동수요의 질적인 문제도 야기시킨다. 즉 전반적으로 노동이 초과공급되는 상황에서 숙련기능공과 전문기술 인력의 부족현상이다.

90년대의 정책은 평면적인 산업구조의 고도화 정책(예 : 노동집약적 경공업 → 자본집약적 중화학공업)에서 탈피하여 업종전환, 기술혁신, 효율성을 강조하는 微視的 産業構造調整의 방향으로 이루어질 것인바³⁾ 이에 대응하는 人力需給政策이 강구되어야 할 것이다.

1. 技術的 多能工의 育成

중소企業에는 경제적 合理性이나 경영상의 效率性만으로 평가하기 어려운 生業的 가족 경영의 성격이 큰 비중을 차지한다. 산업사회의 성숙화와 더불어 중소기업의 생업적 가족 경영의 存在價値가 퇴색하는 것은 아니다. 물론 중소기업은 전근대적 생산공정이나 유통체계에서 탈피해야 되지만 일상생활에 필요한 상품을 제조·판매하고 서비스를 제공하는 생업적 경영의 본질은 변하지 않는다.

특히 중소기업의 생업적 가족경영은 需要의 個性化에 따라 세분화되는 시장에서 고객의 다양한 慾求(needs)에 신속적으로 대응할 수 있어서 多品種 少量生産체제의 생산판매에

3) 이종규·김영대, 「산업구조조정과 고용안정」, 『조사통계월보』, 한국은행, 1990.1, pp. 7~29

적합하여 고부가가치형 산업구조의 底邊을 형성하게 된다.

중소기업에 있어서 低賃加工型 업종의 비중은 줄어들게 되고 기술·지식집약형산업의 생산분업이 대기업과 중소기업간에 확대되고 중소기업간의 기술경쟁이 치열해지면서 기술집약형 중소기업의 비중이 높아질 것이다. 왜냐하면 중소기업부문에서는 低賃加工型 업종의 수출경쟁력이 약화되어 해외시장에서 內需市場으로 전환하는 중소기업이 증가할 것이며 내수시장에서는 低價輸入品과의 差別化를 위해 고부가가치 제품위주의 생산체제로 전환해야 할 것이기 때문이다.

기술구조가 高度化되고 綜合化됨에 따라(이를 技術의 複雜化라고 한다) 技術人力의 수요구조의 변화를 초래하게 된다. 생산공정이 자동화에서 시작되어 재래의 숙련기능으로는 실현이 불가능한 고속화·조정밀화·유연화·시스템화·무인화되며, 상품이 다양화·다기능화·시스템화되고, 고품질·고성능·고신뢰성을 실현해야 되는 생산현장에서 기능의 의의가 변하고 기능자의 직무도 광범위한 기술적 분야로 확대된다.

따라서 종래의 단순한 생산직 노동력이 갖고 있는 경험적이고 반복적인 단순기능공의 기능은 빠른 속도로 진부화되고 複合的인 생산지식을 갖춘 技術的 多技能工의 출현을 요구하게 된다. 다시 말하면 기술혁신에 의하여 生産機構의 고도화가 진행되면서 현장작업이 單純化되어 未熟練工의 작업이 확대되는 다른 한편으로 정교해지는 생산기구를 유지·보전하고 미숙련공을 통솔하는 능력을 지닌 基幹技能者가 요구된다는 것이다. 이러한 기간기능자가 이른바 技術的 多能工이다. 기존의 규격화된 少品種을 大量生産하는 방식에서 벗어나기 위해서는 단순기능인력의 재배치, 교육·훈련 등으로 근로자의 숙련의 폭을 넓히고 기능수준을 향상시킴으로써 숙련의 깊이를 깊게 하여 全工程을 이해하는 기술적 다능공을 육성해야 할 것이다. 주어진 기술로 창조적 응용을 하기 위해서는 높은 수준의 숙련과 多技能을 갖춘 산업현장 근로자의 技術應用能力을 배양시켜야 할 것이다.

技術革新이 가속화됨에 따라 산업생산현장에서 技能工의 작업내용이 복합화되고 고도화되기 때문에 기술과 기능의 두 기능을 동시에 수행할 수 있는 技術的 多能工(종래의 技能工과는 다른)에 대한 산업체의 수요는 증가하게 된다. 따라서 생산현장 중심의 기술인력과 다양한 技能을 갖춘 숙련기능인력을 포함하는 이른바 中間技術人力의 수요가 늘어나게 된다.⁴⁾

中間技術人力이란 기술자(engineer)와 기능공(craftsman)의 사이에서 기술응용의 중간역할자로서 생산현장의 기능을 갖추었다는 점에서 순수한 기술자와 다르고 어느 정도의 전

4) 송병준, 「인력수요구조변화와 산업인력 정책방향」, 산업연구원, 1992. 6. (중간기술인력의 범위는 전문대학 졸업자와 社内(技術)大學 졸업자, 2~3년의 직업훈련과정 이수자, 技士 2급·기능사 1급 자격증 소지자 및 技能長 등을 포함한다.)

문기술을 가졌다는 점에서 일반적인 技能工과 구별되는 産業人力層을 지칭하는 것으로 기존의 기술공학자(technologist), 기술공(technician), 기술적 다능공, 중견기술자 등을 포괄하는 광의의 기술인력 개념이다.

우리나라는 1960~70년대에는 단순노동력이 산업인력에서 큰 비중을 차지하였고 1980년대에는 技能人力이 산업인력의 중심을 이루었다면 90년대에는 중간기술인력이 산업구조고도화를 뒷받침할 基幹勞動力의 역할을 담당할 것이다. 이러한 노동시장의 구조변화에 대응치 못하여 必要人力의 확보에 실패한 기업은 결국 고부가가치업종의 생산경쟁에서 도태되거나 아니면 중고령층의 단순노동력을 활용하는 저부가가치업종으로 전략할 수밖에 없을 것이다.

日本의 技術的 多能工은 기술적 지식과 연결시켜 기능을 이해하고 기능을 기술적으로 해석하는 능력을 지니며 設備·機器에서 기술자와 기능공을 연결하는 架橋의 역할을 담당하는 多技能者이다. 일본에서는 高卒 기능직 사원이 기업내 훈련을 통하여 技術的 多能工(기능계 테크니션)으로 육성되거나 大卒·短大卒 기술직 사원이 현장훈련을 거쳐 實踐技術者(기술계 테크니션)로 근무한다. 日本에서는 70년대 전반에 企業內 訓練의 養成目標로서 테크니션을 명확히 인식하게 되었다.⁵⁾ 즉 多技能 作業者가 아닌 技術的 多能工의 개념을 명확히 인식하게 되었다.

1960년대 중반 이후 기술혁신이 가속화되면서 生産設備의 개발·개선·유지·보수, 복잡한 器具의 조립, 新製品의 試作, 生産管理 등으로 기능자의 직무영역이 확대되어 生産現場에서 핵심적 역할을 수행하는 基幹技術者로서 技術的 多能工의 양성이 필요해진 것이다. 技術革命에 대한 生産現場의 適應力이 70년대 이후 日本産業의 발전에 크게 기여하였고 技術的 多能工이 기술혁신에 대한 생산현장의 적응에서 중요한 역할을 수행하였다. 기술적 다능공은 기술부문과 생산현장의 중간에 위치하여 기술적 문제의 해결과 생산관리의 개선에 참여하며 現場訓練이나 小集團活動의 指導者가 되고 外注管理에서 受給業體에 技能을 傳承하여 산업전반의 기술과 기능의 향상에 기여하였다.

2. 高學歷 就業難과 效率的 大卒人力 養成

技術人力의 부족현상 속에서 겪고 있는 고학력 失業者의 증가문제는 비단 중소기업의 인력대책차원이 아닌 국민경제 전체의 人力需給構造와 연관되는 문제로서 대졸인력의 양성·공급문제는 巨視的 觀點에서 신중한 연구검토가 이루어져야 할 것이다.

5) 韓國職業訓練管理公團(1986) 참조.

大學의 入學定員은 1981년의 卒業定員制 시행을 계기로 12만명에서 19만명(졸업정원은 14만명)으로 증가하였으며 이 제도가 폐지된 1988년의 대학정원은 대체로 졸업정원제 당시의 입학정원인 19만명 수준으로 증가하였다.

이러한 대학정원의 증가는 국민들의 증대된 高等教育要求를 충족시킬 기회를 확대시킴으로써 낭비적인 入試競爭의 폐해를 줄이고 전문·기술직종의 공급확대를 통해 學歷間의 임금격차를 완화시켜 분배구조를 개선하고 궁극적으로 학력프리미엄을 얻기 위한 잘못된 고등교육욕구 자체를 진정시키는 긍정적인 측면도 있다.

그러나 다른 한편으로는 이러한 대학정원의 증가를 통한 고등교육기회의 확대는量적인 증가를 통해 사회의 고등교육욕구를 수용하는 데에 그치고 질적인 변화를 통해 급변하는 산업사회의 인력수요구조를 반영하는 데에는 부족하였으므로 고학력자의 供給擴大를 통해 학력별 賃金隔差를 완화시키는 正의 효과보다는 고학력실업의 증가라는 새로운 사회문제를 야기시키게 되었다.

90년대 人力政策의 당면과제는 大卒人力의 供給超過와 技術人力의 공급부족이라는 총량 규모의 불균형문제를 해결하는 것으로 인식되고 있다.

이에 대응하기 위해 大卒失業者의 해소라는 측면에서 대학교육기관을 통한 高級人力의 양적 규모를 축소하고 技術人力의 공급규모를 확대시키는 방안을 생각할 수 있다.

그러나 이는 노동시장의 수급조정과정에서 고학력프리미엄의 증대를 유발시켜 대졸자와 고졸자간의 임금격차를 더욱 심화시키는 부작용을 파급시킬 것이므로 대학교육을 통한 고급인력과 기술인력의 양성문제는 양적 공급규모의 확대와 질적 수준의 향상이 동시에 고려되어야 할 것이다. 특히 기능직인력 양성의 양적 확대가 질의 향상을 수반하지 못한다면 기능인력의 생산성을 올릴수 없게 되므로 임금격차를 더욱 크게 할 것이다.

大卒人力의 失業문제는 보다 높은 給與를 희망하는 大卒者자들이 중소기업부문의 취업을 보류하는 단기적 현상도 없지 않으므로 공급규모 자체의 過多에 있다고 보기 보다는 이들 인력이 산업구조 고도화 추세에서 기술개발과 생산성향상을 실현시킬 수 있는 尖端人力으로서의 質을 갖추지 못한 채 고등교육기관 위주의 고급인력을 大量供給하였다는 데 문제의 심각성이 존재한다.

따라서 大學의 분야별 정원조정에 있어서 工學系 학과에 대한 産業需要의 증가를 반영하고 특히 정보·통신 등의 첨단기술관련 분야와 自動化에 관련된 학과들의 신설을 지원장려함으로써 산업구조 고도화에 따른 과학기술인력의 공급을 양적으로 확대하되 고도산업사회의 인력수요를 효율적으로 반영할 수 있는 尖端실험실습장비를 확보하여 기술인력의 質을 향상시키는 데 더 큰 力點을 두어야 할 것이다.

또한 現場適應力이 결여된 이론중심의 교육, 전공학과 위주의 교과운영은 産學協同을 통한 산업계의 수요와 연계된 교과과정으로 개편하고 대학과 기업은 기업의 기술인력 재교육 시스템을 개발하여 현장기술인력의 질적 수준을 향상시키는 물론 新技術의 受容能力을 지속적으로 배양시켜 나가야 할 것이다.⁶⁾

3. 職業訓練制度的 刷新

심각한 不足現象을 겪고 있는 技術人力을 효과적으로 양성하기 위해 직업훈련의 범위를 확대하고 운영을 혁신하는 방안이 강구되어야 하겠다.⁷⁾

첫째, 技術人力의 양성을 위한 공공직업훈련의 범위를 확대하는 일이다. 人文系 고교의 재학생과 非進學 졸업자를 대상으로 하는 직업교육을 강화하는 것이 시급하다. 매년 약 30만명에 달하는 非進學 청소년들을 産業人力化하기 위해 공공직업훈련기관에 단기양성과정을 설치·운영함으로써 청소년실업의 해소와 기능인력의 부족문제를 해결하도록 해야 할 것이다.

또한 공공직업훈련은 민간부문이 자체적으로 직업훈련을 실시하기 어려운 중소기업의 업종별 전문직업훈련기관의 역할을 수행함은 물론 自動化·情報化 등에 필요한 전라직종의 기능인력훈련에 特化하는 운영의 혁신이 요구된다.

둘째, 기업들로 하여금 현장을 증시하는 사내직업훈련에 적극적으로 참여케 할 수 있는 제도적 誘引策으로서 向上訓練의 업종별 標準訓練費의 상향조정을 제안한다.

산업구조의 고도화추세에 따른 必要技術人力의 수요증대에 기업들이 적극적으로 대처하도록 事業內 직업훈련제도가 실시되었으나 사업내훈련을 실시하는 기업의 숫자 및 훈련원의 수는 점차 감소하고 있고 특히 사업내 직업훈련에 있어서도 기업 자체에서 필요한 技能人力의 質을 높이기 위한 向上訓練의 비중이 점차 낮아지고 있다. 즉 1986년까지는 養成 훈련 대 向上훈련의 비율이 70 대 30의 수준을 유지하였으나 1987년 이후 90 대 10의 비율로 낮아지고 있어 告示된 향상훈련비율 20%선에 크게 미달하고 있다. 또한 사업내훈련을 실시하는 대신 分擔金을 납부하는 업체의 수가 증가하는 추세를 나타내고 있다.

기업들의 향상훈련 실적이 점차 낮아지는 이유를 향상훈련의 機會費用의 관점에서 설명하면서 향상훈련의 업종별 標準訓練費의 대폭적인 상향조정을 주장하는 견해도 있다.⁸⁾ 이

6) 우리나라의 産·學·研 협력현황과 문제점에 대해서는 김주현·김현정, 「산업기술개발촉진을 위한 産·學·研 협력강화방안」, 산업연구원, 1991을 참조.

7) 일본, 독일 등 주요국의 직업훈련제도에 대해서는 다음을 참조. 한국무역협회, 주요국의 직업훈련제도, 1992.

를 소개하면 다음과 같다.

기업주가 근로자를 향상훈련에 투입하는 데 따른 機會費用에는 실제훈련비 외에도 훈련기간 발생하는 생산차질에 의한 利潤損失과 훈련기간중에도 지불하는 임금이 포함되어야 한다. 그러나 현행 향상훈련에 대한 표준훈련비는 養成訓練의 표준훈련비에서 훈련수당의 항목만을 제외한 금액이다. 기업측에서 본 향상훈련의 기회비용은 양성훈련의 비용보다 이윤손실+임금만큼이나 높은데도 인정되는 훈련비용은 양성훈련의 표준훈련비에도 미치지 못하므로 기업들이 향상훈련에 소극적이게 된다.

따라서 기업의 향상훈련을 활성화시키기 위해서는 향상훈련의 인정비용항목에 양성훈련과는 달리 이윤손실+임금만큼의 비용이 반영되어 기업이 산출한 향상훈련의 비용이 실질적으로 인정될 수 있어야 한다.

기업들이 事業內訓練을 실시하는 대신 職業訓練分擔金을 납부하려는 기업들로 하여금 향상훈련에 적극 참여하도록 유도하는 有效政策變數는 훈련실시비율의 조정이 아니고 기업들이 실제로 부담하는 훈련의 限界費用이므로 이를 낮추기 위해서는 훈련비용의 認定率을 높여 향상훈련의 업종별 標準訓練費를 현실 수준으로 신축성있게 조정해야 한다.

또한 단기적으로 훈련투자비용의 손비인정범위를 확대하고 훈련비용의 법인세 감면비율을 점차적으로 확대하며, 장기적으로는 정부가 일정규모의 職業訓練基金을 조성하여 교육·훈련을 실시한 기업에 대하여 금융지원을 강화하는 제도의 도입이 바람직하다.

<표 8>에서 보는 바와 같이 중소기업협동조합중앙회의 「중소제조업 기술실태조사보고」서에 나타난 생산인력 再訓練을 위한 효과적인 방안에 대한 설문에 훈련내용·기관확충에 45.3%, 사내훈련지원에 26.7%, 훈련자금의 융자·보조지원에 대한 응답은 24.2%로 나타나 금융지원의 필요성을 확인시켜 주고 있다.

셋째, 職業訓練의 目標은 단순한 숙련공의 양성에서 기술적 多能工(테크니션)의 육성으로 전화되어야 한다. 지식의 진부화가 가속화됨에 따라 장래에 대비하는 훈련, 學習能力을 향상시키는 훈련이 필요하다. 고졸자의 養成訓練은 입문단계에 불과하며 각 직장에서 向上訓練이 실시되어야 한다. 기술혁신이 가속되는 상황에서는 生涯教育의 체제를 정비하는 것이 불가결하다. 상품이 다기능화·고품질화되고 성능·신뢰성 등에 대한 추수도 더욱 엄격하게 되어 기술적으로 고도의 상품을 제조할 수 있는 기술적 多能工의 역할이 요구되기 때문이다.

8) 이도성, 「중소기업 인력양성지원시책의 문제점과 개선방안」, 『중소기업의 산업조정과 중소기업지원시책의 개선방향』, KDI, 1990.12. pp.95~117

<표 8> 생산인력 재훈련을 위한 효과적인 방안

(단위 : %)

	훈련내용 기관확충	훈련자금 유자제도	훈련자금 보조지원	사내훈련지원	기타	계
5~ 9인	49.0	7.8	15.0	22.6	5.6	100.0
10~ 19인	48.1	10.1	9.0	27.9	4.9	100.0
20~ 49인	40.6	9.7	18.5	29.2	2.0	100.0
50~ 99인	38.9	11.2	21.9	26.7	1.4	100.0
100~199인	42.7	9.6	16.6	30.6	0.5	100.0
200~299인	41.2	5.8	21.6	30.7	0.7	100.0
제조업계	45.3	9.3	14.9	26.7	3.8	100.0

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

넷째, 직업훈련의 기본방향은 다음과 같다.

① 교육훈련의 기반은 인간형성에 있다는 것을 인식하고 모든 지도활동을 전개한다. ② 건전한 산업인으로서의 자각과 책임을 가지며 조직력의 발휘에 도움이 되는 자질능력을 부여하고 개발한다. ③ 자발적 연구심을 환기시키고 자주적·적극적으로 노력하는 자세를 키운다. ④ 훈련생 개인의 실태를 옹계 파악하고 개성에 맞는 지도를 한다. 훈련생의 경력이나 능력에 따른 지도에 힘쓰며 합리적·종합적 평가를 한다. ⑤ 실기·학습·태도의 일체화 훈련체제를 갖추고 向上훈련의 효과를 높이도록 힘쓴다.

학습지도 방침을 보면 ① 기초적 기술지식을 체계적으로 습득시켜 기술발전에 대한 적응력을 높인다. ② 전문기능직종 및 이에 관련된 새로운 기술지식과 응용지식을 습득시킨다. ③ 생산현장의 실태에 즉각 부응하는 실용적이며 문제해결에 도움이 되는 기술교육을 중시한다. ④ 계산력·해석력·발표능력 등 기초학력의 향상을 도모한다.

실기지도방침을 보면 ① 기간직종의 작업기능을 철저히 숙달하도록 한다. ② 전문직종의 작업기능을 연마하고 나아가서 다능적 소양을 지니도록 한다. ③ 생산현장의 실태를 이해하며 변화에 즉각 대응할 수 있는 실천능력을 부여한다. ④ 안전작업을 준수하는 습관을 붙여 직장환경을 개선하는 능력을 부여한다. ⑤ 기능검정수험과 자격취득을 적극 권장한다.

4. 優秀人力의 大企業集中 緩和

고학력 失業者의 증가추세에서도 大卒人力 중 우수인력이 중소기업보다 임금수준이 상대적으로 높은 대규모기업에 편중됨으로써 중소기업이 겪고 있는 人力不足문제를 해결하

기 위한 방안은 무엇인가?

일반적으로 대기업은 중소기업보다 상대적으로 높은 임금을 제시하여 우수인력을 확보하고 있다. 기업규모별 노동생산성의 격차가 존재하는 한 규모별 임금격차는 불가피할 것이므로 이에 따른 우수인력의 대기업 집중현상과 중소기업에서 대기업으로의 一方的 이동 현상은 지속될 것이므로 중소기업은 過少 고용상태에 직면하게 될 것이다.

중소제조업의 기술인력 부족사유에 대한 실태조사 결과를 보면 <표 9>에서 보는 바와 같이 중소기업보다 대기를 더 선호한다(28.1%), 기술인력 공급규모가 절대부족이다(21.2%), 임금수준이 상대적으로 낮다(20.3%) 등이 주된 원인으로 나타났다.

기술인력 공급규모의 절대적 부족이라고 응답한 사업체를 규모별로 보면 20인 이하의 규모와 200~299인 규모에서 높게 나타나고 있다. 특히 5~9인 규모 기업에서는 기술인력 공급규모의 절대부족의 원인이 51.9%를, 10~19인 규모 기업에서는 28.6%를 각각 차지하였다. 20~49인 규모 기업에서는 대기업 선호와 낮은 임금수준이라는 요인에 각각 27.1%, 21.7%가 나타나고 있다. 50~99인 규모와 200~299인 규모 기업에서는 대기업 선호에 각각 35.8%, 38.2%의 비중을 나타냈고, 100~199인 규모 기업에서는 낮은 임금수준이라는 데에 30.7%의 높은 비중을 보였다. 특히 생산직인력을 효과적으로 확보하기 위한 방안에 대한 설문에서 모든 규모의 중소기업에서 임금과 복지후생수준 제고의 필요성을 강조하고 있는 것으로 나타났다.

<표 10>에서 보는 바와 같이 제조업 전체에서 효과적인 방안으로 임금·복지후생제고에 48.7%, 인력양성기관 확충에 27.1%를 나타냈다. 또한 중소기업의 기술인력부족 사유로

<표 9> 기술인력부족 사유

(단위 : %)

	공급규모 절대부족	기술자수준 저위	임금	작업환경 및 복지후생	이직 또는 스카웃	대기업 선호	계
5~ 9인	51.9	-	26.1	-	-	21.6	100.0
10~ 19인	28.6	15.4	6.5	2.1	22.1	24.9	100.0
20~ 49인	15.8	1.3	21.7	15.4	16.3	27.1	100.0
50~ 99인	18.8	3.2	21.4	9.4	10.7	35.8	100.0
100~199인	15.9	2.7	30.7	13.4	12.9	22.7	100.0
200~299인	21.5	3.3	13.3	3.3	19.9	38.2	100.0
제조업계	21.2	4.1	20.3	20.3	14.6	28.1	100.0

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

<표 10> 생산인력확보를 위한 효과적인 방안

(단위 : %)

	훈련복지 후생제고	인력양성 기관확충	취업알선 센터확충	스카우트방지	기 타	계
5~ 9인	42.0	29.4	15.4	9.4	3.8	100.0
10~ 19인	48.3	26.4	10.3	10.8	4.2	100.0
20~ 49인	52.9	26.3	8.6	11.0	1.2	100.0
50~ 99인	56.0	24.4	10.2	8.2	1.2	100.0
100~199인	55.7	27.7	9.6	5.8	1.2	100.0
200~299인	56.2	27.6	6.6	9.1	0.5	100.0
제조업계	48.7	27.1	11.3	10.0	2.9	100.0

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

나타나고 있다. 50~99인 규모와 200~299인 규모 기업에서는 대기업 선호에 각각 35.8%, 38.2%의 비중을 나타냈고, 100~199인 규모 기업에서는 낮은 임금수준이라는 데에 30.7%의 높은 비중을 보였다. 특히 생산직인력을 효과적으로 확보하기 위한 방안에 대한 설문에서 모든 규모의 중소기업에서 임금과 복지후생수준 제고의 필요성을 강조하고 있는 것으로 나타났다.

<표 10>에서 보는 바와 같이 제조업 전체에서 효과적인 방안으로 임금·복지후생제고에 48.7%, 인력양성기관 확충에 27.1%를 나타냈다. 또한 중소기업의 기술인력부족 사유로 대기업의 스카우트현상이 차지하는 비중이 14.6%로서 나타났으며(표 9 참조) 생산인력확보를 위한 효과적인 방안의 하나로 스카우트방지에 대한 비중이 10.0%를 차지하였다(표 10 참조).

생산활동의 技術依存度가 심화되어가는 技術競爭시대에 技術情報는 特許權이나 著作權처럼 기업의 死活에 절대적인 영향을 미치고 있다. 한 기업에서 고도의 기술정보를 체득한 기술종사자를 상대적으로 유리한 보수·근무조건을 제시하여 필요인력을 스카우트하는 것은 일반화되어가고 있는 실정이다.

기업이 종업원에게 기술훈련기회를 제공하여 생산성향상에 따른 기업이익의 확대를 도모하고 그 성과를 互惠의으로 배분하는 人力開發投資의 장점에도 불구하고 이러한 스카우트 관행은 기업들이 종업원의 기술수준향상을 위한 교육·훈련투자를 기피하는 주요 원인으로 작용하고 있다.

결국 중소기업의 기술인력부족 문제를 해결하기 위해서 첫째, 기본적으로는 기술인력 공급규모를 증대시키는 물론 중소기업보다 대기업을 선호하게 되는 근본원인이 임금수준

이 낮고 후생복지시설이 빈약하다는 점에 착안하여 작업환경과 근로조건을 개선하고 이들 부문의 노동생산성을 향상시켜 높은 임금수준이 보장되도록 해야 할 것이다.

둘째, 대기업과 중소기업의 系列化 및 下都給體系의 확립을 통해 대기업이 우수인력의 直接고용을 줄이거나 또는 대기업이 그들의 協力業體인 중소기업에 필요한 人力의 파견근무제를 통해 대기업 우수인력의 활용을 중소기업에도 확대시키는 방안이 강구되어야 할 것이다.

셋째, 급속한 기술변화로 중소기업부문 생산직 노동력의 기술·지식이 진부화되어 대기업과의 技術隔差가 확대되고 외부의 新技術을 전수하기도 어려워지기 때문에 중소기업이 대학·연구기관·국공립 시험소 등의 연구정보·기술정보망을 효과적으로 활용할 수 있는 全國네트워크를 구축해야 할 것이다.

넷째, 스카우트로 인한 人力配分の 非效率性을 해소하기 위한 하나의 방안으로 기업의 人力投資費用 부담을 경감시켜 주는 것이다. 租稅減免法에 의해 人力開發費를 稅額控除해 주거나 또는 직업훈련법에 의해 認定訓練費를 면제해 주는 조치를 강구하는 일이다.

다섯째, 大卒人力의 확보가 어려운 중소기업체에서 産業學位制의 확대운영을 제안한다. 산업학위제는 중소기업체의 근로자들이 산업현장의 필요에 따라 선정한 교과내용에 대한 강의를 받을 수 있고 기업체에 부설된 연구소나 기업체의 現場實習과 연결됨으로써 중소기업이 생산현장에서 필요로 하는 전문지식의 내용을 갖춘 전문인력을 양성할 수 있어서 人力供給의 效率性을 높일 수 있는 장점이 있다.

産業學位의 운영규모는 產業界 특히 중소기업의 기술인력수요구조의 변화에 따라 신축적으로 조정함으로써 전공학과별 정원제로 운영되는 정규 대학교육의 量的 硬直性을 보완하도록 해야 할 것이다. 산업학위의 주요 교과내용은 중소기업의 수요에 맞도록 편성해야 할 것이다. 왜냐하면 현행의 직업훈련제도하에서 중소기업들이 고도화되는 多能工 수준의 인력을 체계적이고 효율적으로 훈련시키는 데에는 한계가 있을 것이기 때문이다.

5. 離職率의 安定化

<표 11>에서 근로자의 이직사유를 보면 기술계의 경우 임금수준이 대기업보다 중소기업이 상대적으로 낮기 때문에 이직한다고 응답하는 비율이 51.0%로 가장 높고, 작업환경이 열악하다고 응답한 비율이 18.9%로 나타나고 있다. 기능계 인력의 경우에는 낮은 임금수준의 문제에 63.7%, 열악한 작업환경의 문제에 22.9%를 보였다.

열악한 작업환경조건 때문에 중소기업을 떠나는 기술계 인력과 기능계 인력의 비중은

각각 18.9%와 22.9%인 데 대해 能力向上을 위하여 중소기업을 이직하게 된다는 기술계 인력과 기능계 인력의 비중은 각각 11.7%와 5.2%를 나타냄으로써 대조를 이루고 있다. 즉 기술계인력의 이직사유로는 임금수준이 상대적으로 낮다는 문제 이외에 능력향상을 도모하고자 한다는 문제가 작업환경 조건보다도 더 높은 비중을 차지하고 있으나 기능계 인력의 경우에는 그와는 반대로 능력향상보다는 작업환경조건이 이직사유로서 더 높은 비중을 보였다.

離職은 일반적으로 상대적 임금수준, 작업환경, 근로조건, 사업의 장래성 등의 차이에 따라 이루어진다. 저임금직종에서 고임금직종으로, 생산직에서 관리·판매·서비스직 등으로, 근무조건이 열악한 업체에서 보다 양호한 업체로 전직이 이루어지고 있는 것은 합리적인 노동이동현상으로서 당연한 것으로 이해할 수 있으나 다양한 근무조건을 종합적으로 평가하고 비교할 수 있는 情報不足으로 인한 단순한 직장의 변경에 지나지 않는 人力移動은 離職率을 높여 노동의 생산성향상을 저해할 것으로 생각된다. 따라서 職業安定의 차원에서 노동시장의 종합정보를 제공하는 지원체계를 갖추어 기업의 고용을 安定化시킴으로써 노동의 생산성향상을 도모해야 할 것이다.

근로자들 자신에게 적합한 직장을 조기에 발견하도록 도와주는 직업안정 서비스기능을 확충하기 위해서는 고등학교 재학때부터 직업지도, 직업정보의 제공, 직업알선 등을 강화하고 구인자와 구직자를 연계하여 효율적 노동이동을 도모하는 직업안정서비스망(직업안정소)을 확충해야 할 것이다.

최근 OECD(경제협력개발기구)는 고용에 관한 연례보고서에서 노동력의 質을 향상시키기 위한 근로자에 대한 기업들의 교육·훈련투자는 근로자들의 離職 가능성이 높은 경우

<표 11> 생산근로자 이직사유

(단위 : %)

	임 금		작업환경		능력향상		기 타	
	기술계	기능계	기술계	기능계	기술계	기능계	기술계	기능계
5~ 9인	100.0	58.1	-	26.5	-	6.7	-	8.7
10~ 19인	47.9	68.4	38.4	21.2	0.7	4.7	13.0	5.7
20~ 49인	49.7	65.3	13.2	21.2	13.9	4.8	23.2	8.7
50~ 99인	50.7	61.2	17.3	23.7	16.3	3.0	15.7	12.1
100~199인	47.9	67.2	11.8	18.9	19.9	5.0	20.4	9.0
200~299인	62.7	64.5	2.6	22.7	14.8	2.6	19.9	10.2
제조업체	51.0	63.7	18.9	22.9	11.7	5.2	18.4	8.2

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소제조업기술실태 조사보고서』, 1991.

보다 낮은 경우에 더 집중되고 있다는 실태조사 결과를 토대로 하여 노동력의 이동속도가 빠를수록(이직률이 높을수록) 노동력의 質을 떨어뜨려 노동생산성향상을 억제한다고 주장하였다.

즉 근로자들의 한 직장에서의 근무연한과 근로자들에 대한 기업들의 교육·훈련투자실태에 관한 국제자료의 비교분석결과 근로자들의 근무연한이 긴 국가일수록 근로자에 대한 교육·훈련투자도 활발한 것으로 나타났다. 1991년 미국의 근로자들 가운데 한 직장에서 1년 미만을 근무한 비율과 5년 미만을 근무한 비율은 각각 29%와 62%로 나타난 데 비해 일본의 경우는 이들 비율이 10%와 37%에 지나지 않아 미국과 대조를 보이고 있음이 드러났다. 영국, 호주, 네덜란드, 캐나다, 스페인 등이 미국과 비슷한 반면 독일과 프랑스 등은 日本에 가까운 것으로 조사되었다. 미국, 네덜란드, 호주 등의 근로자들 가운데 10년 이상을 한 직장에서 일한 비율은 25%인 데 대해 일본, 독일, 프랑스 등의 경우는 40%에 이르고 있다.

또한 미국 근로자들의 평균 근무기간이 6.7년인 데 비해 일본의 경우는 10.9년으로 일본의 근로자들이 미국의 근로자들보다 훨씬 오래 근무하고 있는 것으로 나타났다. 근로자들의 근무기간이 짧은 나라일수록 기업들의 人力開發에 대한 투자가 저조하다는 것이다.

근로자들의 이직현상이 심한 미국의 경우 신입사원에 대한 연수교육비율이 10%에 불과한 데 비해 일본과 독일의 경우는 이 비율이 70%를 넘고 있는 것으로 조사되었다. 근로자들의 근무기간에 따른 연수량의 변화를 조사한 결과 미국의 경우 1년 미만 근무한 근로자들 가운데 연수를 받은 비율은 8%에 불과한 데 비해 근무기간이 15년인 근로자들의 비율은 25%나 되는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 그동안 終身僱傭制 등을 도입해 근로자의 장기근무와 근로자들에 대한 人的資本(human capital)의 형성을 위한 교육·훈련투자를 확대시켜 온 일본의 고용정책과 근로자들의 현재 個人能力을 더 중시하는 短期위주의 고용구조를 정착시켜 온 미국의 고용정책에 주는 시사점이라고 결론짓고 있다. 이러한 OECD의 주장은 노동력의 質을 높여 노동생산성을 향상시킴으로써 국제경쟁력을 강화시켜야 하는 우리 경제에 시사하는 바가 크다고 생각된다.⁹⁾

결론적으로 低연령층 인력의 제조업생산직 취업비중이 감소하고 제조업의 인력난이 심화되면서 나타난 이른바 産業空洞化에 대처하기 위한 産業人力政策의 기본과제는 다음과

9) 이와 같은 결과는 경제효율성을 높이기 위해 가능한 한 노동력의 자유로운 移動性 提高 등 노동시장의 完全競爭상태를 달성시켜야 한다는 전통적 경제이론의 틀을 벗어나는 것으로 주목된다.

같이 요약될 수 있다.

첫째, 低附加價値 業종의 생산공정에 필요한 單純勞動力을 확보하고 제조업의 취업비중을 절대적으로 증가시키는 일이 아니라 생산의 소프트化에 따라 제조업의 지식, 기술집약화를 뒷받침하는 기술적 다능공을 시급히 육성해야 한다. 왜냐하면 低附加價値 業종의 저연령층 노동력의 취업을 확대시키는 것은 세계시장의 기술변화에 대한 適應力을 갖추지 못하게 함으로써 국제경쟁력을 약화시키는 것은 물론 장기적으로 構造的 失業을 증대시킬 것이기 때문이다.

둘째, 技術人力을 안정적으로 확보하여 적정성장을 지속하기 위해서는 저연령층의 취업을 기술·지식집약적 직종으로 집중시켜 기술변화에 대한 생산직 종사자의 新技術 吸收能力과 적응력을 배양하는 職業訓練을 확대하고 低附加價値 직종에는 단순노동인력으로서 중고령층의 취업을 확대시키는 연령계층별 生産分業組織을 추진해야 한다. 이러한 노동시장의 구조변화에 대응치 못하여 必要人力의 확보에 실패한 기업은 결국 고부가가치 業종의 생산경쟁에서 도태되거나 아니면 중고령층의 單純勞動力을 활용하는 저부가가치 業종으로 전락하게 될 것이기 때문이다.

셋째, 90년대에도 저연령층의 인구는 절대적으로 감소하고 大學進學率이 점차 증가하여 취업비중이 낮아질 것이며, 고소득수준·고학력화에 따른 가치관의 변화가 취업기회의 다양화로 生産職의 就業忌避性向이 커질 것으로 보인다. 따라서 이러한 노동시장의 구조적 변화에 대응하여 필요한 기술인력을 안정적으로 확보함으로써 중고령층의 단순노동력을 활용하는 저부가가치 業종에서 탈피하여 고부가가치 業종의 생산기반을 구축하고 우리 제품의 국제경쟁력을 강화시켜 냉전종식 이후 技術力을 중심으로 재편성되는 新國際秩序의 흐름에 적극적으로 대처해 나가야 할 것이다.

세계경제의 개방화·국제화의 조류 속에서 선진공업국들의 기술장벽은 더욱 높아지고 국가간 기술경쟁이 가속화되면서 냉전시대 종식 이후의 국제질서는 技術力을 중심으로 재편성되고 있다. 國家技術力을 배양하기 위해서는 기술혁신을 주도할 높은 수준의 技術人力을 체계적으로 양성하고 배분할 수 있는 기술인력 수급체계를 확립해야 할 것이다.

參 考 文 獻

- _____, 「우리나라의 勞動市場 模型」, 한국은행, 『조사통계월보』 1991.11, pp.19~47.
노동부, 『고용전망조사보고서』, 각호.
- _____, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
- 대한상공회의소, 『경제구조 조정과 산업인력 수급대책』, 1990.12.
- 박남건·김현정, 「산업인력의 수급구조분석과 향후대책」, 산업연구원, 1991.5.
- 박남건·이희덕·김현정, 『産業人力의 業種別·職種別 需給展望과 向後對策』, 산업연구원, 1990.
- 박명수, 『증장기 노동력 수급전망』, 한국노동연구원, 1991.8.
- 박준경·김정호, 『구조변화와 고용문제』, 한국개발연구원, 1992.12.
- 송병준, 『인력수요구조변화와 산업인력정책방향』, 산업연구원, 1992.6.
- 어수봉, 『노동시장변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1991.6
- _____, 「제조업 인력이탈의 원인과 대책」, 한국노동연구원 개원 4주년 기념 토론회 발표 논문, 1992.
- _____, 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원, 1992.
- 이종규·김영대, 「産業構造調整과 雇傭安定」, 한국은행, 『조사통계월보』 1990.1, pp.7~29.
- 차철호, 「연구개발인력의 장기수급조정에 관한 연구」, 『노동경제논집』, 제11권, 한국노동경제학회, 1988.12.
- _____, 「첨단기술시대의 인력정책방향」, 『전경련문고』, 35, 전국경제인연합회, 1989.12.
- _____, 「한국산업의 기술집약도와 노동생산성」, 『노동경제논집』, 제10권, 한국노동경제학회, 1987.12.
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각호.
- _____, 『고용구조통계조사보고서』, 각호.
- 하태근·오동철, 「우리경제의 서비스化 현황」, 한국은행, 『조사통계월보』 1990.4, pp.21~37.