



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

2008년도 8월
석사 학위 논문

조선산업의 인적자원개발에 관한 연구

조선대학교 경영대학원

경영학과

한 승 환

조선산업의 인적자원개발에 관한 연구

A Study on the Human Resources Development
in the Shipbuilding Industries

2008년 8월 일

조선대학교 경영대학원

경영학과

한 승 환

조선산업의 인적자원개발에 관한 연구

A Study on the Human Resources Development
in the Shipbuilding Industries

지 도 교 수 윤 종 록

이 논문을 경영학석사학위 신청논문으로 제출함

2008년 4월 일

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

한 승 환

한 승 환 의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 (인)

위 원 조선대학교 교수 (인)

위 원 조선대학교 교수 (인)

2008년 6월 일

조선대학교 경영대학원

목 차

ABSTRACT

I. 서론	1
1.1. 연구의 필요성 및 목적	1
1.2. 연구의 범위 및 내용	3
II. 조선산업의 현황과 직업훈련	4
2.1. 조선 산업의 시장 상황	4
2.1.1. 조선 시장 상황	4
2.1.2. 조선산업의 노동 시장 및 고용 구조	6
2.1.3. 조선 산업의 숙련의 성격	10
2.2. 조선 산업 직업훈련제도	14
2.2.1. 직업훈련제도의 변화과정	14
2.2.2. 조선산업의 사내직업훈련	17
2.3. 조선 산업 직업훈련의 현황과 문제점	25
III. 외국 조선산업의 인적자원개발	28
3.1. 영국	28
3.1.1. 산업별숙련위원회개요	30
3.1.2. 산업별숙련위원회협약	34
3.1.3. 영국 조선 산업의 인적자원개발기구	36
3.1.4. 영국으로부터의 시사점	38

3.2. 캐나다	39
3.3. 호주	41
IV. 국내 조선산업의 인적자원개발	43
4.1. 국내 조선업계 인력양성프로그램	43
4.1.1. 현대중공업	44
4.1.2. 삼성중공업	45
4.1.3. 대우조선해양	47
4.1.4. 현대삼호중공업	49
4.1.5. 기타 조선산업	49
4.2. 국내 조선산업의 인적자원개발	51
V. 조선산업 인적자원개발의 현황조사	55
5.1. 조사 대상 및 방법	55
5.2. 조사 대상업체의 일반적 특성	55
5.3. 조사결과	56
5.4. 현황조사	76
5.4.1. 조사대상의 일반 현황.....	76
5.4.2. 맡은 일을 수행하는 데 필요한 요건	77
5.4.3. 전공학과와 직무와의 관련 정도	77
5.4.4. 인력수급이 어려운 이유.....	78
5.4.5. 업무의 지속성.....	78
5.4.6. 최종학력 기여	79
5.4.7. 최종 학교 교육과 직업 훈련	79
5.4.8. 입사 후 기간에 따른 생산성 발휘 시간	81
5.4.9. 교육훈련 업무수행 도움과 앞으로 나아가야 할 정책	81

VI. 조선산업의 인적자원개발 개선방안	82
6.1. 조선기능인력 양성을 위한 기술교육원 설립	84
6.2. 정규 교육기관을 통한 주문식 기술인력 공급	84
6.3. 조선 산업의 여성인력 활용방안 모색	85
6.4. 조선 산업 인적자원 개발협의체 구축	87
VII. 결 론	88
7.1. 연구결과 및 시사점	88
7.2. 연구의 한계 및 향후 연구방향	90

참 고 문 헌

<설 문 지>

표 목 차

<표 2-1> 국내 신조선 수급실적 및 전망	4
<표 2-2> 신조선가 추이	5
<표 2-3> 조선 산업 사업체수 및 종사자수 추이	6
<표 2-4> 조선 직종별 고용규모 추이	7
<표 2-5> 직종별 비중의 변화	8
<표 2-6> 주요 조선대기업의 사내하청노동자의 비중	9
<표 2-7> 현대중공업 직영 및 사내협력업체 노동자 고용규모 등 비교	10
<표 2-8> 조선 산업 숙련의 일반적 성격을 묻는 질문에 대한 응답	11
<표 2-9> 생산직 노동자의 숙련 수준에 대한 응답	11
<표 2-10> 훈련기관별 직업훈련 실적	16
<표 2-11> 국내 조선소 사내직업훈련원 현황	26
<표 3-1> SSC 인가현황	33
<표 5-1> 일반현황	55
<표 5-2> 최근 3년간 성장속도, 기술수준, 임금수준	57
<표 5-3> 취직경로	57
<표 5-4> 구인정보	58
<표 5-5> 졸업 후 첫 직장	58
<표 5-6> 맡은 일을 수행하는데 최소한의 학력정도	59
<표 5-7> 맡은 일을 수행하는데 현장경력정도	60
<표 5-8> 맡은 일을 처리하는데 필요한 교육훈련 정도	60
<표 5-9> 향후 5년간 학력수준, 현장경력, 교육훈련	61
<표 5-10> 전공학과 관련	62
<표 5-11> 귀하의 업무	63

<표 5-12> 인력을 쉽게 구할 수 없는 이유	63
<표 5-13> 담당하고 있는 업무로 인한 숙련도	64
<표 5-14> 업무지속성	65
<표 5-15> 직장이거나 업무를 바꾸고 싶은 이유	65
<표 5-16> 최종학력 기여	66
<표 5-17> 최종학교 교육에서 가장 큰 문제점	67
<표 5-18> 실제기업의 필요와 무관한 교육과정	68
<표 5-19> 최종학교에서 산학연계 프로그램 참여정도	68
<표 5-20> 산학연계프로그램 기여정도	69
<표 5-21> 업무나 수행에 효과적이지 않다면 그 이유	70
<표 5-22> 학원수강이나 해외 연수 경험정도	70
<표 5-23> 직업훈련을 받은 이유	71
<표 5-24> 직업훈련이 취업과 현재 업무수행 기여정도	72
<표 5-25> 작업별 직업훈련 만족도	72
<표 5-26> 입사 후 생산성을 발휘하는 시간	73
<표 5-27> 최근 3년간 직장에서 실시하는 교육훈련 경험정도	74
<표 5-28> 교육훈련 실제 업무수행 도움정도	74
<표 5-29> 정부가 가장 주안점을 두어야 할 정책	75

그림 목 차

<그림 3-1> 영국의 숙련전략 이행 파트너십	29
<그림 5-1> 자격별 직업훈련 만족도	73
<그림 5-2> 교육훈련 실제 업무수행 도움정도	75

ABSTRACT

A Study on the Human Resources Development in the Shipbuilding Industries

Seung-hwan, Han

Advisor : Prof. Jong-Rok Yoon, Ph.D.

Department of Business Administration

Graduate School of Business Administration,

Chosun University

Korea shipbuilding industry is currently having prosperity and, it is expected that they will keep their lead up for ten years from now.

However, to line up the global competitiveness of Korea shipbuilding industry, Making inroads into a higher value-added business and Securing highly skilled human resources that can manage the business are subjected to the future task.

As stated above, There were some surveys given on employees who are working in the shipbuilding industry to come up with proper plans.

The survey was held for fourteen days from April 17, 2008 to April 26, 2008.

Out of 107 surveys that were collected, 96 of them were looked over. The summary of the result was as follows.

First of all, informing and increasing the chance of employment through public media actively is needed to secure human resources.

Secondly, the reinforcement of a training program that can grow teamwork, ability to adapt in a company, honesty, and creativity is necessary.

Thirdly, actively informing of the training program within a company and making more number of employees to experience various training programs are suggested to increase the productivity and efficiency of the work.

The limitation and weakness of this research is the fact that it is based on the theories from various areas of studies due to the lack of the theoretical background about shipbuilding industry and development of human resources. and, The study of shipbuilding industry employees from more various regions to come up with the research on shipbuilding industry and development of human resources with more depth is needed.

I. 서 론

1.1. 연구의 필요성 및 목적

한국의 조선 산업은 유례 없는 호황속에 있으며, 앞으로 10년간은 세계조선시장의 선두 자리를 유지해나갈 것으로 전망되고 있다. 또한 조선업계는 내수보다는 세계시장을 주요 무대로 삼고 있는 만큼, 인재양성에 있어서도 글로벌 마인드를 함양하는데 초점이 맞추어져 있다. 간부 및 임원들은 물론이고, 신입사원에서부터 외국문화를 접할 수 있는 기회를 다방면으로 제공하고 있다. 또, 국내의 대표 조선사들은 세계시장을 장악하는 우량 기업인만큼 기업경영에 대한 중요성을 공통적으로 인식하고 있어, 간부급을 대상으로 한 MBA 과정을 중요하게 다루고 있는 것도 하나의 특징이다. 그런데, 1990년대 이후 대형조선소에서는 정규직 기능 인력의 비중을 가급적 줄이고, 사내협력업체의 인원을 늘여왔고, 이는 핵심 기능 인력의 고령화 현상을 가져왔다. 또, 중국 조선 산업의 거센 도전에 직면하여 앞으로 한국 조선 산업의 국제경쟁력을 확보하기 위해서는 고부가가치 선박 시장으로 진출을 가속화하고, 이를 뒷받침할 수 있는 고속련 인적 자원을 확보하는 것이 과제로 제기되고 있다.

한국의 조선 산업은 경제개발 시기 이래 산업장내 직업훈련제도를 선도적으로 운영해오면서 기능 인력을 배출해온 산업이었다. 그러나 조선 산업의 숙련은 기업 특수적 숙련 이라기보다는 일반적 숙련에 가깝고, 이에 따라 숙련에 대한 과소투자의 위험성이 존재한다. 이를 극복할 수 있는 방안으로는 정부의 개입과 사용자 단체의 개입을 생각해볼 수 있다. 그런데 정부주도의 직업훈련 시스템 하에서도 직업훈련 투자비용을 둘러싸고 기업과 정부 간의 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 기능 인력보다 더 높은 비중을 차지하게 되었는데, 이

들의 숙련을 향상시키기 위한 체계적인 교육훈련 프로그램은 거의 전무한 상태였다. 이는 직업훈련 시장 내에서 ‘시장의 실패’ 상황이 발생한 것으로 볼 수 있는데, 사내협력업체의 노동자들의 잦은 이직, 협력업체 업주들의 상시적 스카웃 경쟁 상황에서 협력업체 기업의 업주들이 일반적 숙련의 형성에 비용을 투자하기는 곤란한 상황이었다. 특히, 노동시장의 양극화에 따른 임금 소득 불평등의 심각성을 고려한다면, 협력업체 근로자에 대한 직업능력개발을 추진할 필요성은 더욱 증가한다.

최근의 중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업은 위와 같은 문제에 대한 해결책을 제시하는데 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 초 기업단위 직업훈련시스템으로서 주목받고 있으나, 조선 산업의 경우 대기업 중심적 성격이 강하여 기업단위를 벗어난 것으로 보기는 곤란하며, 업종별 협의체의 구성을 위해서는 극복되어야 할 과제를 구체적으로 점검해볼 필요가 있다. 중소기업 직업훈련 컨소시엄에서 각 대기업을 중심으로 사내협력업체를 대상으로 훈련 수요를 조사하고, 훈련프로그램을 개발하고, 이를 평가하는 시스템을 운영해 오고 이에 대한 분석에 기초하여 조선 산업 차원의 인적 자원개발 협의체 구축방안을 모색하는 것이 필요하다.

다른 한편으로는 사회 통합적 노사관계의 형성을 위해서 기업단위를 넘어선 업종별 협의체를 구성할 필요가 있다는 논의가 제기되어 왔다. 특히, 교육훈련은 업종별 협의체에서 다루어질 수 있는 핵심 사안으로 간주되는 되고 조선 산업은 타 산업에 비해서 상대적으로 근로자의 숙련이 더 많이 요구되며, 또 그 숙련이 산업 일반적 성격을 지니고 있다는 점에서 그 업종별 협의체의 필요성이 더 부각될 수 있다.

이상과 같은 문제의식 하에서 본 연구에서는 한국의 조선 산업의 인적자원개발 시스템의 바람직한 발전 방안을 모색해보고자 한다.

1.2. 연구의 범위 및 내용

본 연구는 한국의 조선 산업의 인력문제의 현황과 인적자원개발시스템의 바람직한 발전 방안을 모색하고자 한다. 본 연구의 내용은 다음과 같다.

제1장 서론에서는 연구의 배경 및 목적, 연구방법 등을 밝히고자 하며

제2장에서는 조선 산업의 제품시장과 노동시장을 개괄함과 아울러 노사관계를 검토함으로써 숙련 기능 인력의 수요를 전망해본다.

제3장에서는 외국의 산업별 인적자원개발 사례를 주로 영국의 사례를 중심으로 소개하고자 한다. 이는 영국의 경우 조선 산업에서의 인적 자원개발이 가장 성공적으로 이루어진 사례이다.

제4장에서는 국내 조선업계의 인력양성 프로그램의 추진방향과 우리나라 조선 산업의 산업별 인적자원개발시스템 구축을 위한 방향을 살펴보고자 한다

제5장에서는 조선 산업의 노동시장과 인적자원개발 실태를 분석한다. 이 장에서는 설문조사 결과에 대한 분석과 해석에 중점을 두고 있다.

제6장에서는 본문에서 분석한 내용을 요약하고 실태를 분석을 바탕으로 조선 산업 인적자원개발 방안을 제시하고자 한다.

제7장에서는 연구 결과 및 향후 연구방향을 모색하고자 한다.

Ⅱ. 조선산업의 현황과 직업훈련

2.1. 조선 산업의 시장 상황

2.1.1. 조선 시장 상황

2005년 전 세계 조선 산업은 사상 최대의 호황을 기록하였다. 전 세계의 수주 잔량이 3.5년을 상회하면서 공급부족 상황이 지속되었고, 한국의 조선 산업도 호황을 이어가서 2005년에는 수주 량과 건조 량 등 물량기준으로 세계 1위를 유지하였다. 한국의 조선 산업은 2005년도 수주 량 기준으로 37.8%의 시장점유율을 보여 유럽 22.1%, 중국18.2%, 일본16.1%를 크게 앞서고 있다. 건조 량을 기준으로 보아도 한국이 35.8%로 일본의31.0%, 유럽15.9%, 중국13.3%와는 큰 차이를 보이고 있다.(한국조선공업협회, Weekly Shipbuilding Brief 제55호[2006.2.6])

<표 2-1> 국내 신조선 수급실적 및 전망

(단위 : 천CGT, 백만 달러, %)

	2003	2004	2005	2006
수주량	16,749	16,307	13,090	11,000
건조량	7,265	8,878	9,450	10,100
수주잔량	26,409	33,962	37,700	38,600
수출액	11,091	15,273	17,020	19,900

출처 : 산업은행, “KDB산업리뷰” 2005.12.30

위 표를 보면 최근 3년간 수주잔량, 건조 량, 수출액 모두 증가하고 있음을 알 수 있다.

수출액을 보면 2003년 110억 달러 수준에서 170억 달러 수준으로 증가했으며,

건조 량도 2003년 726만 5천 톤에서 2005년에는 945만 톤으로 증가하였다.

다만 수주량이 2005년에는 2004년에 비해 감소하였지만, 이는 국내 선박이 고부가가치 선박의 강화한데서 기인하며 수주금액은 오히려 증가할 것으로 예상되고 있다. 신조선가의 추이가 아래의 표에 나타나 있다. 2001년 비교해보면 유조선, 벌크 캐리어, 컨테이너선, LNG 선 등 모두 꾸준한 상승세를 보여 왔음을 알 수 있다.

<표 2-2> 신조선가 추이

(단위 : 백만달러, %)

		'01	'02	'03	'04	'05. 10	증가율
T K	300K DWT	70.0	63.5	77.0	110.0	120.0	9.1
	150K DWT	46.5	43.8	51.5	71.0	71.0	0.0
B C	170K DWT	36.0	36.3	48.0	64.0	59.0	△7.8
	75K DWT	20.5	21.5	27.0	36.0	36.0	0.0
Cont	3,500 TEU	36.0	33.0	42.5	53.0	52.5	△0.9
LNG	147K m ³	165.0	150.0	155.0	185.0	205.0	10.8

주 : 증가율은 '05년 10월 신조선가의 '04년 말 대비 증가율임

자료 : Clarkson (World Shipyard Monitor, Shipping Intelligence Weekly)

출처 : 산업은행, 'KDB 산업리뷰 79호', 2005. 11. 4

위의 <표 2-2>에서는 2006년에 전 세계 조선경기가 조정국면으로 진입할 것이라는 전망 하에 신규 수주 량을 2005년 대비 약 16% 감소한 1천 1백만 톤으로 추산하였으나, 건조 향은 사상 최초로 1천만 톤을 넘을 것으로 예상되고, 수출 또한 200억 달러에 육박할 것으로 추산 되고 있다. 다른 한편, 전 세계 조선 산업의 호황이 지속될 것이라는 전망도 나오고 있다. 2006년에도 고유가와 원유증산으로 VLCC의 선가가 강세를 보일 것으로 전망되고 있으며, 원유시추설비와 생산설비도 호황을 보일 것으로 전망된다. 또한 LNG선의 장기수요에 대한 전망도 밝은 것으로 나타났다. 이에 따라 한국의 조선업체의 영업 이익 율은 2006년 흑자로 전환하고, 2008년까지 평균 매출액이 매년 20.3% 증가하고, 영업이익도 증가할 것으로 예상되고 있다(전국경제인연합회, 2006).

2.1.2. 조선산업의 노동 시장 및 고용 구조

조선 산업의 호황을 반영하여 조선 산업 사업체 및 종사자의 숫자는 계속 증가하고 있다.

1999년 695개 사업체 74,849명에서 2004년에는 808개 업체 90,304명으로 증가하여 고용규모 면에서는 5년 사이에 12.1% 증가하고 있다.

<표 2-3> 조선 산업 사업체수 및 종사자수 추이

(단위 : 개, 명)

연도	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

한국의 조선 산업은 세계선박시장을 상대로 경쟁하고 있는 대형조선소와 이들이 사내협력업체, 그리고 대형조선소에 선박부품을 납품하는 조선기자재 업체로 구성되어 있다. 조선공업협회 회원사인 대형조선소를 기준으로 한 고용 규모의 추이를 보면 아래의 표와 같다.

<표 2-4> 조선 직종별 고용규모 추이

(단위 : 명)

년도	기술직	기능직	사무직	협력업체	계
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 고용 규모는 1990년 54,090명에서 2004년에는 97,323명으로 약 1.8배 증가하였다.

IMF 직후 일시적으로 감소하기는 하였으나 2000년 이후 조선 호황을 반영하여 꾸준히 증가하고 있다. 각 직종이 전체 고용에서 차지하는 비중을 살펴보면 아래의 표와 같다.

<표 2-5> 직종별 비중의 변화

	기술직	기능직	사무직	협력업체	협력업체/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 2005년. (조선과 비조선 부문을 모두 포함)

조선 대기업의 사내협력업체에 고용된 기능공의 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 5.5배로 가량 증가하였다.

주요대기업별로 사내하청공과 직영기능공의 고용비중을 살펴보면 아래의 표와 같다.

조선 산업 전체종사자 숫자보다 조선대기업과 사내협력업체 종사자 숫자의 합이 더 크게 집계된 것은 사내 협력업체의 경우 반드시 조선 산업으로 분류되지 않는 경우도 있기 때문이다. 사내 협력업체 가운데는 산업 대 분류상 건설업 중 건축물 축조 및 토목 공 사업으로 분류된 경우도 12.1%나 되며, 기타, 조립금속 제품 제조 등으로 분류되는 경우도 있어 조선 산업으로 분류 되는 경우는 절반을 약간 넘는 51.7%에 불과하다.

<표 2-6> 주요 조선대기업의 사내하청노동자의 비중
(사내 협력 업체인력/직영기능인력)

(단위 : %)

연도 \ 구분	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.

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

그런데, 사내협력업체의 고용관계는 내부 노동시장이 발달하지 못하고 있다는 점에서 원 청 대기업 정규직의 고용관계와 커다란 차이를 보이고 있다.

현대중공업의 경우 직영 정규직 노동자와 사내협력업체 노동자의 근속년수에는 커다란 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 2-7> 현대중공업 직영 및 사내협력업체 노동자 고용규모 등 비교

구 분	직영 노동자	사내 협력업체 노동자
인원(명)	16,694	11,302
평균근속년수(년)	18.2	1.6
평균연령(세)	43.82	37.56

출처 : 현대중공업 회사자료 2005년

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 이직 율이 높기 때문이기도 하다. 대우조선해양 협력업체 노동자들의 평균근속년수는 2년 1개월~2년 4개월이다. 이는 잦은 이직과 단순 직무에 신규 진입 자가 출입을 반복하는 현상을 반영한 것이다.

2.1.3. 조선 산업의 숙련의 성격

대기업 정규직 기능사원과 협력업체 근로자들의 위와 같은 근속년수의 차이는 숙련도의 차이로 연결된 가능성이 있다. 먼저, 아래의 표에서 조선 산업 노동자들의 숙련이 일반적 숙련의 성격이 매우 강하다는 것을 알 수 있다. ‘귀하가 회사에서 습득한 기술, 기능은 동종 타 회사에 입사할 경우 어느 정도 유용할 것이라고 생각하십니까?’하는 질문에 대한 응답을 보면 ‘매우 유용하다’ 48.9%, ‘유용한 편이다’가 37.6%를 차지하고 있다.

<표 2-8> 조선 산업 숙련의 일반적 성격을 묻는 질문에 대한 응답

응답	응답자 수(%)
매우 유용하다	631(49.6)
유용한 편이다	479(37.6)
그저 그렇다	140(11.0)
쓸모 없는 편이다	10(0.8)
전혀 쓸모 없다	4(0.2)
습득한 특별한 기능·기술이 없다	10(0.79)
합계	1273(100.0)

출처 : 대우조선의 인사제도와 노사관계에 관한 설문조사 1998.3

그리고, 한국 조선 산업 노동자들의 숙련에 관한 일련의 조사를 통해서 조선소 노동자들의 숙련에 일정한 등급과 위계가 존재한다는 점이 밝혀졌다.

대우조선을 대상으로 한 1998년 설문조사결과도 생산직 노동자들의 숙련에 일정한 위계가 있음을 알 수 있다.

현대중공업노동조합 1993년도사업보고서, p.235. 조선소 노동자들의 숙련의 깊이에 관한 조사로는 전 국민 주금속연맹제도 개선연구팀(1997), 『산별단일교섭을 위한 임금체계 협약(안)』 참조. 을 보여준다. ‘신입사원이 배속되어 자신이 현재 하고 있는 작업에 숙달되는 필요한 기간이 어느 정도 걸린다고 보는 가’ 라는 질문에 대한 응답은 아래의 표와 같다.

<표 2-9> 생산직 노동자의 숙련 수준에 대한 응답

(단위 : 명(%))

1주이내	1주-1개월	1개월-6개월	6개월-1년	1년-3년	3년-5년	5년 이상	전체
8(0.7)	20(1.7)	85(7.0)	176(14.5)	386(31.8)	344(28.3)	195(16.1)	1214(100.1)

자료 : 대우조선의 인사제도와 노사관계에 관한 설문조사 1998.3

대체로 조선대기업의 생산직 노동자들의 경우 근속연수 5년-10년 이상이 되었을 무렵 시점부터는 숙련 상승 경향은 완만해지는데, 현재의 주요 대조선소의 생산직 노동자들은 대부분 근속연수가 15년 이상이며, 대체로 상당한 수준의 숙련을 확보하였다고 할 수 있다. 이에 비해서 사내협력업체 노동자들의 경우 평균근속연수가 짧고, 충분한 숙련을 확보하지 못하였을 가능성이 높다. 고숙련 작업을 담당할 수 있는 고 기량 자 층이 사내협력업체에 소속되어 있기 때문에 직영 작업반과 동일한 작업을 담당할 수는 있지만, 근속과 경력이 모두 짧은 반 숙련 층의 비중이 높기 때문에 전체적 생산성이 낮을 수 있고, 이를 감안하여 공사지수(M/H)를 책정할 때 직영과 비교하여 일정한 비율로 부가지수를 더 부여하고 있는 것이 현재의 관행이다. 그런데 앞서 본대로 사내협력업체 근로자들이 숙련수준 낮은 상태에서 잦은 이동을 반복한다면 이는 한국 조선 산업의 경쟁력을 확보하는데 커다란 단점이 될 수 있다. 즉 고용의 유연성의 확보라는 이점보다는 낮은 숙련과 낮은 헌신 도에서 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, 더구나 사내하청노동자들의 잦은 이동과 짧은 근속연수를 감안하여 거의 이루어지지 못 하고 있는 것으로 보인다. 사내협력업체의 경영자들은 대체로 미숙련노동자가 오랫동안 근무 하면서 숙련을 높여가기를 기다릴 여유가 없는 듯했다. 즉, 원청 기업으로부터 정해진 공사기간 내에 작업을 완수하는 것이 ‘협력업체’의 경영상 사활적인 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 의거하여 임금을 올리거나 혹은 다른 사업장으로서 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 인적 자본의 격차를 반영한 것이기도 하다.

현재와 같이 사내협력업체 근로자들에게 교육훈련기회가 차단되어 있는 상황이 지속되면, 이 같은 저 숙련-저임금의 악순환이 지속될 위험성이 있다.

최근에는 사내협력업체 근로자들 가운데 정부의 직업훈련정책에 따라 대기업·중소기업간 직업훈련컨소시엄을 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 경우에는 기술연수원을 통해서 연간 2,500명 정도가 교육을 받으며, 이들 가운데서 연간 500명 정도가 협력사에 채용된다고 한다.

한국 조선 산업의 경쟁력을 확보하기 위해서 숙련 기능 인력의 확보가 필요한 시점에서 근로자들에 대한 직업훈련 기회를 확대해나가는 정책을 검토할 필요가 있다.

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

2.2. 조선 산업 직업훈련제도

2.2.1. 직업훈련제도의 변화과정

우리나라 직업훈련제도의 개선방안을 모색하기 위해서는 그 역사적·제도적 특성과 국가와 기업, 노동조합과 근로자 등 주요 행위자의 성향을 고려할 필요가 있다. 개발독재시기에 특히 노동시장에 대한 정부의 개입이 광범위하게 이루어졌고, 1990년대 이후에는 노동시장의 자유화가 강조되었다. 직업훈련제도의 경우에도 국가주도 시스템에서 민간·시장주도 시스템으로 변화하였다고 할 수 있다. 1967년 1월 16일 법률 제2606호로 『직업훈련법』이 제정됨으로써 『근로기준법』, 「산업교육진흥법」에 의해 분산적으로 실시되던 직업훈련이 일원화되었다. 『직업훈련법』 제정이전에는 실업계 고등학교를 통해서나 기업 내의 ‘견습공’제도를 통해서 기능 인력의 양성이 이루어지고 있었다. 하지만, 전자는 시설과 환경면에서 기업의 요구에 부응하기가 곤란하고, 후자는 비조직적이고 비경제적이어서 불필요하게 오랜 기간이 걸린다고 간주되었다. 경제개발에 소요될 기능공을 “보다 단기간에 보다 경제적이고 보다 능률적”으로 양성하기 위한 방법으로 채택된 것이 직업훈련제도였다. 직업훈련에 대한 정부의 보조가 제공된 것은 『직업훈련법』 제정 이후이다. 1967년 『직업훈련법』 제정 시점에서는 사업주의 훈련실시 의무는 없었고, 사업주가 실시하는 사업 내 직업훈련에 대해서 정부가 인정직업훈련으로 간주하면 훈련에 필요한 지원을 할 수 있었다(한국 산업인력관리공단,1993). 『직업훈련법』 제정 당시에는 직업훈련은 『사업 내 직업훈련』과 『공공직업훈련』으로 구분 되었다. 『사업 내 직업훈련』에 대해서 정부는 각종 훈련교재 및 훈련수당을 보조할 수 있었다. 1967년에서 1970년 사이에 총 86,688명의 직업훈련생이 배출되었고, 이 가운데 사업 내 직업훈련을 통해서 33,922명의 인력이 배출되었다.(조성수 외,1989)

『직업훈련법』 제정 이전에는 『근로기준법』에 의거, 『기능자 양성령』이 1962년에 제정 되었다. 이에 따라 양성공의 양성기간과 임금 등에 관한 규정이 마련되

었다. 『조선업』의 경우 조선공, 선박기계 제작 공, 선박기계수리공, 선박기계 조
성 공에 대한 양성기간이 3년으로 규정 되었다. 양성기간은 3년을 초과할 수 없
고, 이 기간 중에는 다른 사업체에 고용되는 것이 금지 되었다. 기능습득자를 합
속시키는 경우, 거주비와 취사 비를 임금에서 공제할 수 있도록 하였다.

일정 규모 이상의 사업주에 대해서 일정 비율의 인원을 의무적으로 양성하도록
하는 의무를 지우게 된 것은 1974년 ‘직업훈련에 관한 특별조치법’이 제정되면서
부터이다. 이후 1976년 12월 31일 위의 양법을 통합하여 ‘직업훈련기본법’이 제
정되었다. 이때부터 직업훈련분담금제가 실시되어 사업주가 훈련을 실시하지 않을
경우, 분담금을 납부하도록 하였다.

한편, 1967년에 제정된 『기계공업진흥법』 제 12조에서는 ‘기계공업 기술자 및
기능자’를 양성하는 자에 대하여 경비를 국가가 보조할 수 있도록 규정하였고, 동
법 시행세칙에서는 『한국기계공업주식회사』와 『대한조선공사』를 이러한 보조
금교부 대상으로 명시하였다(한국기계공업협동조합연합회, 1968 : 201-205). 이는
이들 두 기업체가 당시 한국의 기계공업에서 차지하는 위상이 매우 높았음을 보
여주는 것이기도 하다.

1967년 『직업훈련법』이 제정되었을 때는 초기에만 정부 주도로 직업훈련을 실
시하고 점차 지도·지원을 통하여 사업체 중심의 민간주도 사업으로 발전시키고자
하였다. 하지만, 실제로는 각 기업이 사업 내 직업훈련을 기피하여 기능인력 수급
이 계획대로 이루어지지 않자, 1974년에는 『직업훈련에 관한 특별조치법』을 제
정, 공포하여 일정 규모 이상 사업의 사업주는 매년 일정 비율의 인원을 의무적으
로 양성하도록 ‘사업 내 훈련 실시 의무제’를 채택하였다. 이에 의하여 1975년 1
월 1일부터 1976년 말까지는 500인 이상 고용사업체에서 연간 상시근로자의
15%에 해당하는 기능인력(5%는 신규기능인력 양성훈련, 10%는 기존인력 향상훈
련이나 재훈련)에 대한 훈련을 실시하도록 하였다. 1976년 말에는 종전의 『직업
훈련법』과 『직업훈련에 관한 특별조치법』을 통폐합하여 단일법으로서 『직업훈
련기본법』이 제정되었다. 이 법은 300인 이상의 사업체나 해외건설업체는 일정
비율의 인원에 대하여 직업훈련을 실시하거나 소정기준에 따라 분담금을 납부하
도록 하였다. 다시 1981년 말 직업훈련기본법이 개정되어 직업훈련대상의무업체

가 종전 300인 규모에서 200인 이상 고용사업체로 확대되고, 훈련실시 비율은 평균 3% 수준으로 낮추어졌다(한국경영자총협회,1989 : 157-158).

이 시기의 직업훈련을 통해서 양성된 기능 인력의 규모를 훈련기관별로 보면 아래의 표와 같다.

<표 2-10> 훈련기관별 직업훈련 실적

연도 구분	1967-71	1972-76	1977-81	1982-86	계 (1967-86)
공공훈련	36,317	81,294	120,117	121,044	381,365
사내훈련	47,225	177,350	337,388	114,773	691,944
인정훈련	14,321	54,092	38,234	37,334	153,239
합계	89,863	312,736	495,739	273,151	1,226,548

1981년까지 중화학공업의 확대와 함께, 그리고 『직업훈련법』상의 실시대상 업체 및 기준이 확대됨에 따라서 전체 훈련인력의 규모, 특히 사내훈련의 규모도 급속히 확대되었지만, 1982년 이후 감소하고 있음을 볼 수 있다.

1980년대 상반기에 정부가 직업훈련 의무비율은 낮게 유지하면서 훈련 기준을 강화하는 정책을 취하였고, 1982년부터는 향상 훈련을 사업 내 의무인원의 30% 까지 허용하고, 또 1985년도부터는 사무서비스직 종사자의 훈련과정도 의무인원의 20%까지 인정하였다. 이후 1994년에는 향상훈련 비용 인정범위를 전체의 80%까지 확대하게 된다. 1990년도를 전후하여 우리나라 직업훈련체제는 향상훈련중심체제로 전환하였다고 볼 수 있다(임세영,1999).

이후 1995년 고용보험을 실시를 계기로 직업능력 개발 사업이 도입되고, 1999년 근로자직업훈련촉진법이 제정되면서 직업훈련기본법에 의한 직업훈련의무제는 폐지되었다. 그리고 ‘시장기능의 활성화로 민간의 자율적인 직업능력개발 기반을 조성’ 한다는 이유로 영리법인도 ‘훈련시장’에 참여할 수 있게 되었다(노동부 공용정책실 인적자원개발과 2004). 다른 한편으로 보면 고용보험에 의한 직업능력개

발사업의 확산은 훈련의무를 고용보험이 적용되는 전 근로자, 전사업장으로 확산한 것과 같은 효과를 가져왔다.

2004년도 직업능력개발 사업실적을 보면 총 5,621억 원의 예산이 투자되어 213만 4천명에게 훈련이 실시되었는데, 이 가운데 재직자 향상훈련의 비중이 2,121억 원, 200만 3천명에 이르고 있다. 재직자 향상훈련을 받은 인원은 2000년 123만 9천명, 2001년 161만 7천명, 2002년 167만 5천명, 2003년 172만 5천명, 2004년 200만 3천명으로 해마다 늘어나고 있다(노동부, 2004 : 44). 또, 사업장 규모별 수혜율을 보면 1,000인 이상 사업장이 전체 지원금의 63.7%를 획득하였고, 150인 미만 사업장과 비교하면 10~20배나 더 많은 수혜율을 기록하고 있다(노동부, 2004 : 29). 교육훈련기회라는 측면에서도 중소기업의 근로자들이 불이익을 당하고 있으며, 이는 노동시장의 양극화 해소라는 측면에서도 개선이 필요한 대목이다.

2.2.2 조선 산업의 사내직업훈련

조선 산업 사내직업훈련의 역사는 식민지시기로 거슬러 올라간다. 1937년 이후 1945년까지 식민지 조선에서는 전시 하에서 노동력수요가 급증하면서 숙련공 부족 현상이 나타난다. 이에 대처하기 위해서 1937년에 조선총독부식산국은 『조선공업협회』(造船工業協會)에 숙련공 양성소의개설을 위탁한다. 1937년 8월에 개소한 『조선공업협회 숙련공 양성소』는 국고보조금으로 운영되는 사설직업훈련소였다. 소학교나 보통학교 6년 졸업생에게 응모자격이 주어졌고, 처음에는 기계과와 전기과 각각 100명씩 2년간 양성하도록 되어 있었으나, 『체신국 전기공사 양성소』가 설립됨에 따라서 1939년부터는 전기공의 모집은 중단되었다. 『조선공업협회』에서는 공장에 위탁하여 훈련을 실시하고 있다. 1940년 제4회 기계과 강습생의 경우 전국에서 558명이 지원하였는데 중학과, 구술, 체격을 심사하여 300여명을 선발하고 이를 용산 공작회사, 조선기계제작소, 조선 상공회사, 부산공작소, 조선 집기회사, 일흥 사 등의 6개 위탁공장으로 입소시키고 있다. 그 직종

을 보면 선반114명, 사상 77명, 단공(鍛工) 13명, 주물 53명, 제관 17명, 용접 17명 등이다.

이 업체 가운데 주식회사 조선기계제작소(朝鮮機械製作所), 대인조선주식회사(大仁造船株式會社), 조선상공평양철공소(朝鮮商工平壤鐵工所), 조선조선철공소원산공장(朝鮮造船鐵工所元山工場), 조선조선 공업주식회사(朝鮮造船工業株式會社) 등은 모두 조선(造船)업체이다. 조선 산업이 종합 기계사업 으로서의 성격을 띠고 있기 때문에 다양한 직종의 숙련공을 필요로 하고 있고, 이에 따라서 조선총독부의 숙련공양성 사업에서도 중요한 역할을 담당하였음을 볼 수 있다.

『조선공업협회』의 숙련공양성은 군대식 편제와 규율을 바탕으로 이루어졌고, 양성과정에서는 정신교육이 강조되었다. 일제는 이들을 ‘황국근로자’로, 나아가서는 ‘전시노동군의 정예 부 태’로 육성하려 하였다(곽건홍, 1998 : 127-134)

한편, 1939년에는 『工場事業場技能者養成令』이 시행됨에 따라서 조선총독이 지정하는 일반의 공장이나 사업장에 기능자를 양성할 의무를 부과하게 되었다.

1943년의 경우 기계공업 관계의 양성공장으로 지정된 공장은 18개였다. 이 가운데 조선(造船)업체로는 『조선중공업주식회사』와 『조선기계제작소』가 포함되었다.

1939년에서 1940년 사이에 『공장 사업장 기능자 양성령』에 의해서 13개 공장 1,794명, 21개 광산 1,839명에 대한 양성이 실시되었다. 전쟁이 말기에 이르자 총독부는 양성기간을 단축하고 학과수업을 폐지하며 현장실습을 강화하도록 결정하였고, 항공기·조선·철강·경금속 등의 부문에 대해서는 기능자 양성의무를 면제하기에 이르렀다(곽건홍, 1998 : 126).

한진 중공업의 전신인 『조선중공업주식회사』에는 『공장 사업장 기능자 양성령』에 따라서 식민지시기에 사업장내 직업훈련시설이 갖추어졌다. 1939년 4년제 『기능공양성소』가 설치되었는데, 양성과정은 『조선과』(造船科)와 『조선기계과』(造船機械科)로 나뉘어졌고, 각각 용접, 목공, 철공, 현도, 설계 등으로 세분화되어 있었다.

오전에는 수업을 받고 오후에는 현장에서 실습을 하는 방식으로 양성과정이 진행되었다. 졸업 후에는 을종(乙種)보통학교 졸업증이 수여되었다.

한국전쟁은 조선 산업에서 용접기술이 보급되는 기여하였다. 한국전쟁으로 인한 선박의 파괴와 전시물자수송의 증대로 인해서 부산일대의 조선공업이 일시적으로 활기를 띠게 되었다.

『대한조선공사』와 대선조선(大鮮造船)등 강선수리능력이 있는 조선소는 모두 긴급수리공사에 투입되었다. 그런데 당시 수리선의 대부분이 용접선이었기 때문에 이 시기에 용접기술을 습득하는 계기가 마련되었다.

이미 일제하 『조선중공업주식회사』 시절에 사내직업훈련기관이 운영된 경험을 지니고 있던 『대한조선공사』에서는 1950년대에 두 개의 기술학교를 설립하였다. 1952년 4월 29일 『대한조선공사부설 고등기술학교』를 인가 받아 10월 10일에 개교를 하였다. 학급은 조선과(造船科, 2년)와 조기과(조기과, 2년) 각과 50명으로 나뉘어 있었고, 초등중학교 졸업자로서 15세 이상의 자에게 입학자격이 부여되었다. 고등기술학교는 1954년도에 조선, 조기 각과 25명의 졸업자를 배출하였다. 고등기술학교를 졸업하면 바로 본 공으로 배치되었다. 이들은 3년 동안 오전에 학과수업을 받고, 오후에는 현장에서 실습을 하였기 때문에 졸업 후 바로현장작업을 할 정도의 숙련을 갖추고 있었다.

나머지 16개 업체는 다음과 같다. 삼릉제강인천제작소, 일본차량제조인천지점공장, 용산 공작영등포 공장, 조선계기주식회사용산공장, 조선착암기계제작소, 동경 지포전기 인천공장, 일립 제작소 인천공장, 관동기계제작소영포공장, 일본정공경성공장, 조선제강소, 조선금속공업주식회사, 조선전기 제강 주식회사, 서선중공업주식회사, 삼성 광산 조선비행기제작소, 조선상공주식회사평양철공소, 북선 제강소.

『대한조선공사』는 고등기술학교와 별도로 일반 공원을 양성할 목적으로 1952년 경상남도 지사의 인가를 얻어서 『대한조선기술학교』를 개설하기도 하였다. 기술학교는 초등학교 졸업자를 대상으로 하여 조선과 조기의 구분 없이 3년간 과정으로 연간 200명을 배출할 예정이었다(대한조선공사 삼십년 사, 116). 이후 건조물량이 증가하지 않았기 때문에 기술자와 기능공에 대한 수요도 증가하지 않았고, 기술학교에 대한 폐교논의가 1958년 7월부터 제기된다(대한조선공사 삼십년 사, 170-171). 그리하여 고등기술학교와 초급기술학교는 1961년 5월에 폐교된 기술학교를 대신하여 1961년 10월 1일 『기술원양성소』가 설치되고, 1962년 4월 6

일 『직업 보도소』가 개소되었다. 이는 다시 같은 해 9월 24일 『공업기술연수원』으로 개편되고, 이것이 다시 1965년 『실업기술원양성소』로 개편되었다. 1967년 『직업훈련법』에 의해서 『인정직업훈련소』로 개편되기 전까지 이 같은 사내 훈련기관을 통해서 1962년 부 당시 『대한조선공사』에서는 사내직업훈련으로 『양성훈련』과 『향상훈련』이 모두 실시되고 있었다. 『양성훈련』으로는 『연수원생 양성과정』과 『보충공원양성과정』터 1967년까지 총 987명의 기능 인력이 양성되었다.

당시 『대한조선공사』에서는 사내직업훈련으로 『양성훈련』과 『향상훈련』이 모두 실시되고 있었다. 『양성훈련』으로는 『연수원생 양성과정』과 『보충공원양성과정』이 있었다(연세대학교 상경대학부설 산업경영연구소, 1965 : 66-75). 『연수원생 양성과정』은 6개월의 학과교육과 6개월의 실습으로 이루어지며 예산은 일부 국고에서 지원을 받고 있었다. 『조선과』와 『기계과』의 2개과로 나누어 운영되었으며, 1967년까지 6기에 걸쳐서 571명을 배출하였다. 『보충공원양성과정』은 사업량의 확장에 따른 부족기능공을 단기에 양성시켜서 현장에 취업시키는 과정으로 1966년까지 5기 총 372명을 배출하였다. 1967년 『직업훈련법』이 제정된 이후에는 『사업 내 직업훈련』으로 실시되었다. 직업훈련생 숫자를 보면, 1968년부터 1970년까지는 해마다 80명 내외의 수료생을 배출하다가, 1971년 이후에는 수료생이 숫자가 250명 이상으로 증가하고 있다.

『향상훈련』 성격의 『공원보수훈련과정』은 견습공 및 반숙련공의 기술향상에 그 목적이 있었다. 교육기간은 3개월로 1년에 2차로 실시되었는데, 주로 현장작업을 통한 노작교육이었다. 훈련 수료 후 학과실기 시험이 실시되었고, 이 성적은 연말의 진급에 반영되도록 하고 있었다. 이는 1964년 처음 실시되어 202명이 훈련을 받았고, 1965년에는 420명이 훈련을 받았다(연세대학교상경대학부설 산업경영연구소, 1965 : 66-75).

『한진중공업60년사』(미간행원고). 『조선중공업주식회사』의 후신인 『대한조선공사』의 『사보私報』 1980년 3월호에는 1942년 4월 1일 13~4세의 나이에 조선중공업주식회사 기술원양성소 중학(2년)과정부터 시작해서 1980년에 정년을 맞은 김창석 부장의 이야기가 소개되어 있다.

박인상과의 인터뷰(200년 8월 1일). 그는 조선기술고등학교에 1956년 3월 입

학해서 1956년 3월입학해서 1959년에 졸업한 후, 1959년 6월 1일 조선 설계과 기능공으로 입사하였다

대한조선공사사내자료 『직업훈련현황』(1993.9)참조

이상에서 보았듯이 1960년대에는 사내직업훈련을 통한 채용이 시작되었다. 사내 직업훈련을 통해서 채용된 새로운 노동자들은 1960년대 노동조합운동의 중심적 세력으로 성장해간다. 하지만, 1960년대에는 여전히 외부노동시장으로부터 채용되는 노동자의 비중이 더 높았으며, 경영자는 직업훈련을 마치고 채용된 노동자들을 사내에 정착시키기 위한 노력을 별로 기울이지 않았다. 본격적인 사내 직훈의 확대는 1970년대에 가서야 이루어졌다.

조선 산업의 경우, 1970년대 초에는 『대한조선공사』, 『현대조선소』, 『대선조선소』 등에 『사내직업훈련소』가 마련되어 기능 인력을 양성·배출하게 된다(한국선급협회,1973 :428).

당시 정부(상공부)의 『장기조선계획』에 의하면 1980년도와 1985년도에 각각 390만 톤과, 740만 톤의 선박건조를 이루어 각각 선박수출 10억 달러와 20억 달러를 달성하는 것으로 되어 있다. 이에 따라 1980년에는 기술자 총3,629명, 기능자 총 36,296명이 필요하고, 또 1985년에는 기술자 5,660명, 그리고 기능자는 51,998명이 필요할 것으로 예측되었다. 이는 1972년 말 현재 취업인원의 약 10배에 달하는 수치였다. 이러한 엄청난 소요인력을 어떻게 양성해 낼 것인가 하는 것이 당시 정부, 기업, 하계의 중요 관심사였고, 이를 위한 일련의 조사, 세미나 등이 개최되기도 하였다.

1970년에 사내 직업훈련을 통해서 많은 기능 인력이 양성되었지만, 이들의 기업 내 정착도는 그리 높지 않았다. 1967년부터 1987년까지 조선공사의 사내직업훈련소를 통해서 약 6,098명의 근로자가 배출되었다. 수료생 추이를 보면 1970년대 전반기에는 250명 내외의 규모에서 1978년의 590명을 기점으로 1982년까지는 500명 내외를 보이고 있다(앞의 표 참조). 1977년 직업훈련기본법의 제정으로 훈련생의 양성이 의무화되었는데, 1977년의 경우 그 숫자는 약 400여명으로 추산되었다(『조공』1977년 2월호,9). 하지만, 조선공사의 경우 법률적 의무가 없더라도 자체적으로 기능공을 양성할 필요를 느끼고 있었다. 조선공사는 현대, 대우,

삼성 등의 재벌기업 수준의 근로조건을 확보해주기가 어려웠고, 외부에서 기능 인력을 스카웃하는 일은 곤란했다. 따라서 불황으로 일감이 없을 경우를 제외하고는 대체로 이 시기의 직훈 수료생들은 전원이 조선공사에 취업이 되었다.10)

1970년대의 직업훈련생은 대개 부산, 경남 출신으로 중학교를 졸업한 15세에서 19세 정도의 청소년이었다. 이들의 연령이 높아진 것은 1980년대 이후의 일이다. 1979년에 모집되어 훈련을 받은 제 15기 훈련생의 경우 학력별 구성을 보면 총 226명 중 고졸 80명 (35.4%), 중졸 132명(58.4%)이다. 연령별로는 15세 39명, 16세 43명, 17세 32명, 18세 41명, 19세 34명, 20세 이상 37명으로, 19세 이하가 84.5%를 차지하고 있다. 이러한 구성은 1980년대 이후 급속히 변화한다. 1986년도(40,41기) 훈련생 실태를 보면, 총 114명 가운데 고졸 과 중졸이 모두 57명으로 각각 50%를 점하고 있다. 연령별로는 19세가 39%, 20세 이상이 61%를 차지하고 있다. 18세미만의 훈련생은 없다.

조선공사에서는 1970년대에 직업훈련소를 수료한 중졸자들에게 경남공고특별반(야간학급)에 진학할 수 있도록 하였다. 이는 이들이 조선공사에 계속 머물도록 하는 동기가 되었다.

1970년대 직업훈련생들은 직업훈련원 수료 후 시용 공, 보조공으로 채용되었다. 중졸자는 약 2년 반이 지나야 본 공으로 채용이 되었고 고졸자는 1년 반, 군필자는 약 1년이 걸려서 본 공으로 되었다고 한다. 직업훈련소 출신들은 임금과 대우가 열악했기 때문에 항상 불만이 많았다. 1960년대와 달리 이들의 요구를 노동조합을 통해서 표출할 수 있는 길은 막혀 있었다. 당시의 외부노동시장은 이들이 일정한 숙련을 획득할 경우 많은 채용기회를 제공 하였다. 그리하여 이들은 기회가 주어지면 이직을 하였고, 이들이 조선공사에 머무는 비율은 매우 낮았다. 한편으로는 직훈 출신들은 자신들에 대해서 ‘회사가 투자를 한 것이기 때문에 불이익을 받을 수 있다’ 고 생각을 하기는 했지만, 그러한 불이익을 감수해야할 필요성이 없었다. 1970년대에는 외부에서의 채용기회가 계속 증가하였기 때문이다.

당시 조선공사 사보 『조공』에 실린 한 글에서는 떠나는 직훈 생들의 이직동기를 “1)직훈 출신 사원이란 무조건적 무시감에서 오는 인식부족, 2)공개 채용 사원들에 비해 차별적인 대우에 대한 불만, 3)그래서 회사에서는 직훈 출신이 오명처

럼 씌어진 이상 비전이 없기 때문”이라고 지적하고 있다(『조공』 1980년 10월호, 9). 직업훈련생들은 ‘직훈 출신’의 현실을 이미 현장 실습과정에서 알게 된다. 다음 글은 직업훈련소 출신의 한 노동자의 태도를 보여준다.

1977년에 직업훈련소에 입소했던 훈련생 526명의 경우 1978년에 전원 조선공사 현장에 취업하고 있다. 제13기 및 제 14기 253명과 제 15기생 93명도 전원 취업하고 있다. 16기생은 1979년 10월 74명이 수료 하였는데, 몇 명이 취업하고 있는지는 확실하지 않다. 17기생 61명이 1979년 12월 27일 수료하였는데, 이들은 취업되지 않고 있는 듯하다. 1980년 1월 31일 수료한 18기생, 1980년 2월에 수료한 19기생의 경우도 취업에 대한 언급이 없다. 1980년 2월의 직업훈련생 모집요강에서는 ‘수료성적에 따라 당사 취업’이라고 되어 있다. 이 시기부터는 선별취업이 이루어진 것으로 보인다. 1980년 7월 31일자로 수료한 제 21기 3개월 속성과정 98명은 전원 취업되고 있다. 1981년 2월 28일 수료한 23기 6개월 과정 생은 전원 취업하고 있다. 이상은 해당 시기 사보 『조공』을 참조한 것이다. 증언에 의하면 1985년 이후에는 직훈 생의 취업을 보장하지 않았다고 한다. 1979년도, 1987년도 대한조선공사 『직업훈련현황』 참조

이정식의 증언. 이정식은 1959년 부산 생으로 직업훈련소 10기생으로 1976년에 대한조선공사에 입사하였다.

“훈련기간 중에 선배들의 많은 충고도 받고 조언도 들었습니다만 한 가지 섭섭했던 점은 훈련소 출신들은 거의가 대우를 그렇게 잘 받는 편이 아니라는 것입니다. 다시 말한다면 훈련소를 거치지 않은 기능원들 보다 급료도 적고 승급도 안된다는 것입니다. 우리들은 처음엔 설마하고 흘려보냈지만 직접 눈으로 보고 피부로 느꼈으니 실망이 클 수밖에..(이하생략)”(『조공』 1976년 4월호, 23)

직업훈련소 출신 기능공들의 사내 정착율은 높지 않았다. 1980년대 초의 자료에 의하면 1969년에서 1980년까지 총 3,221명의 직훈 생이 배출되었는데, 이 가운데 계속 근무고 있는 사람은 654명으로 약 80%가 떠난 것으로 나타나 있다.

직업훈련생들은 높은 이직률은 이들이 습득한 숙련의 성격과도 무관하지 않다. 직업훈련을 통해서 길러진 숙련은 『기업 특수적』이라기보다는 『일반적』인 것이고, 또, 당시 직업훈련수료생들의 기능수준은 그리 높지 않았던 것으로 보인다.

이는 직업훈련수료생들을 다시 부산 한독직업훈련원 성인근로자 훈련과정에 보내고 있는 것으로도 알 수 있다. 부산 한독 직업훈련원에서는 1973년 6월부터 성인근로자 훈련과정을 신설하여 직장근로자 중심으로 전기용접, 가스 용접, 선반, 제도 등 직종에 대해서 야간에 3시간씩 교육을 실시하였다. 조선공사에서는 73년도에 199명, 74년도에 217명, 총 416명을 보내어 훈련을 받고 있다. 회사에서는 훈련기간 성적이 우수한 자에 대해서 승급이 특전을 부여하고 있다(『조공』 1974년 10월호, 16).

일선 현장감독자들은 직훈 출신으로 채용되는 노동자들에 대한 대우를 개선하여, 이들이 사내에 정착할 수 있도록 하는 것이 바람직하다는 의견을 갖고 있었다.

1967년 3월부터 1987년 2월까지 모두 41기에 걸쳐서 6,098명의 인원이 배출되었다. 1987년 6월 30일 현재 기준으로는 직업훈련생 출신이 680여명이 재직하고 있는데, 이를 직급별로 보면 과장 1명, 계장 9명, 직장 10명이고, 이 가운데 생산직으로 근무하고 있는 인원은 모두 651명인데, 이를 급호별로 보면 1급 1명, 3급 3명, 4급 50명, 5급 148명, 6급 449명으로 나타나 있다.

“숙련공이 되려면 대개 5년 정도의 경험이 필요한데 처음 공원을 모집해서 본공이 될 때까지는 봉급이 일정합니다. 대부분의 사람들이 그 과정을 견디지 못하고 기술이 습득되면 그만 직장을 옮겨가는 일이 많습니다. 이런 점에 대해서는 회사가 깊은 연구와 분석을 하여 하루 빨리 시정했으면 좋겠습니다. 또한 회사에서 모집한 일용공과 본사 부설 직업훈련소 출신 일꾼들을 비교해보면 처음엔 현장경험이 부족한 훈련생들이 기량 면에서 뒤떨어지나 이해가 빨라서 얼마간의 시일이 지나게 되면 오히려 더 숙달된 기능인이 되고 이직하는 비율도 낮아 회사로서도 이익이 된다는 이 점을 중요하게 생각해야 될 줄 믿습니다.”(『조공』 1976년 10월호, 10)

“훈련소에서 나온 실습생들이 성실해서 많은 도움을 받고 있는데요. 지금까지의 경우를 보면 훈련을 마치고 기술이 습득되면 울산이나 포항으로 가는 경우가 많습니다. 회사에서 그에 대한 배려를 소홀히 해서는 안 될 것입니다.”(『조공』 1976 11월호, 17)

이상에서 보았듯이 1970년대-1980년대 중반에는 생산직 노동자를 사내직업훈

련을 통해서 채용하는 방식이 충원 방식으로 확립되었다. 하지만, 이들은 직장 내에서 정착하지 못하고 이직하는 경향이 있고, 이처럼 직업훈련 출신자들의 정착을 이 낮은 데는 당시 직업훈련원 출신자들에 대한 처우에 문제가 있었기 때문임을 알 수 있다. 위와 같이 직훈 출신 노동자들을 정착시키는 것이 필요하다는 현장감독자들과 같은 문제의식이 있음에도 불구하고 그것이 잘 이루어지지 못한 원인은 어디에 있는 것일까?

먼저, 당시 조선소 생산직 노동자들의 숙련은 산업 일반적 성격을 띠고 있었고, 이에 따라서 조선공사의 경영자는 직업훈련생들에게 고도의 숙련을 양성시키기 보다는 최소한의 숙련을 익히도록 하였을 가능성이 높다. 또, 근속 1-2년의 노동자들이 50%이상을 차지하기 때문에 이들에 대한 저임금을 통해서 전체 노동비용을 낮추고자 하는 의도에서 이들의 임금을 의도적으로 낮은 수준에 묶어두었을 가능성이 있다. 조선 대기업에 노동조합이 설립되고, 기업내부노동시장 관행이 정착된 1987년 이후에는 이와 유사한 고용관행이 사내 협력업체 근로자들을 중심으로 반복되고 있는 것으로 보인다.

배관 2과에서 근무하는 한 직장의 말이다. 당시 배관 2과에서는 숙련공들의 이직 사례가 잦아 전체 기능원 들의 질적인 수준이 떨어지고 있는 것이 문제점으로 지적되고 있었다. 배관 2과의 구성은 계장 1명, 직장 9명, 과원 125명인데, 당시 기관실의 배관에 대해서는 외주업체인 ‘남도선장’에서 165명이 작업하고 있었다.

2.3. 조선 산업 직업훈련의 현황과 문제점

국내 대형 조선소에는 기능 인력을 훈련시킬 수 있는 사내직업훈련시설을 갖추고 있다. 용접, 도장, 취부, 기계 등 선박건조에 필요한 기능 인력이 사내직업 훈련시설을 통해서 배출되어 왔음은 앞서 살펴보았다.

그런데 1987년 이후 정규기능 인력의 채용이 최소화되면서 사내직업훈련을 수료한 기능인력이 조선소에 직접 채용되는 비중이 크게 줄어들었다.

<표 2-11> 국내 조선소 사내직업훈련원 현황

조선소	훈련분야	수용가능인력(명)	훈련기간
현대	용접, 도장, 전기, 기계, 기타	1,160	3, 5개월
대우	용접, 취부, 도장, 전기, 기계, 기타	1,150	2-6개월
삼성	용접, 취부, 도장, 배관, 전기	900	1, 2개월
현대삼호	용접, 취부	360	6개월
한진	용접, 취부	450	3개월
현대미포	용접	720	4개월

자료 : 한국조선공업협회, 2005. P.113

2002년에서 2004년까지 국내 대형조선소의 사내직업훈련원에서 직업훈련을 받은 기능 인력은 총 7,400여명으로 연평균 2,470명 수준이다(한국조선공업협회, 2005 : 113). 이들은 대부분 사내협력업체에 채용되며, 일부만이 조선소에 직접 고용되는 기회를 얻고 있다. 협력업체에 채용되더라도 직영 정규직 근로자와의 근로조건 격차 등에 실망하여 이직하게 되는 경우가 많으며, 협력업체 재직 근로자에 대하여 장기근속 및 숙련향상을 유도할 수 있는 제도적 장치는 거의 마련되어 있지 않다고 할 수 있다. 이에 따라서 협력업체 소속 근로자에 대한 향상 훈련도 거의 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다.

기능 인력의 부족을 해결하기 위하여 2004년 말 현재 대형조선소에서는 1,820명의 외국인 근로자가 근무하고 있다. 이 가운데 750명은 현재 대형조선소의 해외 현지법인에서 채용한 산업연수생이며, 나머지 1,070명은 사내협력업체에서 받아들인 외국인 산업연수생이다(한국조선공업협회, 2005 : 114).

과거 직업훈련법 제정과정에서 한국의 경영자 단체들은 사업 내 직업훈련을 의무화하려는 시도에 대해서 반대하였고, 이후에도 사내직업훈련의 실시를 최소화하려고 노력하였다.

“사업주들은 흔히 경기불황 때는 회사가 어려운 형편에 있어서 직업훈련을 실

시한 만한 재정적 여유가 없고, 경기가 좋을 때에는 지금 수출 물량의 증가로 직업훈련을 실시할 시간적 여유가 없다는 이유를 대며 직업훈련을 기피”하였던 것이다(서상선 2002). 현재의 사내협력업체 대표들 또한 미숙련노동자가 오랫동안 근무하면서 숙련을 높여가기를 기다릴 여유가 없는 듯하다. 즉, 원청 기업으로부터 정해진 공사기간 내에 작업을 완수하는 것이 “협력업체”의 경영상 사활적인 관건이 되고 있기 때문에 숙련노동자를 선호하게 되고, 미숙련노동자에게 OJT등을 통한 숙련향상의 기회를 제공하지 못하고 있는 것으로 보인다. 이는 현재와 같은 조선 산업 노동시장 상황에서는 근로자의 ‘일반적 숙련’의 형성에 투자할 가능성이 제한되어 있음을 뜻한다. 이러한 상황에서 협력업체 근로자는 자신의 노력을 통해서 숙련을 향상시킬 경우, 이에 의거하여 고용주와 개인적으로 재교섭하여 임금을 올리거나 혹은 다른 사업장으로서 이동함으로써 임금을 인상하는 길을 선택하게 된다.

한국의 경우, 현재 대한상공회의소가 정부의 직업훈련원을 인수하여 직업훈련사업을 일부 담당하고 있기는 하지만, 한국의 경영자 단체는 독일의 경영자단체처럼 노동자들의 숙련형성을 위하여 공동으로 투자하고 이에 대한 무임승차를 감독하는 역할을 수행하지는 못해왔다. 조선 산업의 경우, 대조선소별로 사내협력업체협의회가 조직되어 있어 이를 중심으로 근로자들에 대한 스카웃 경쟁을 방지하기 위한 노력이 이루어졌으나, 오히려 근로자들의 취업의 자유를 제한하는 문제점이 지적되기도 하였다.

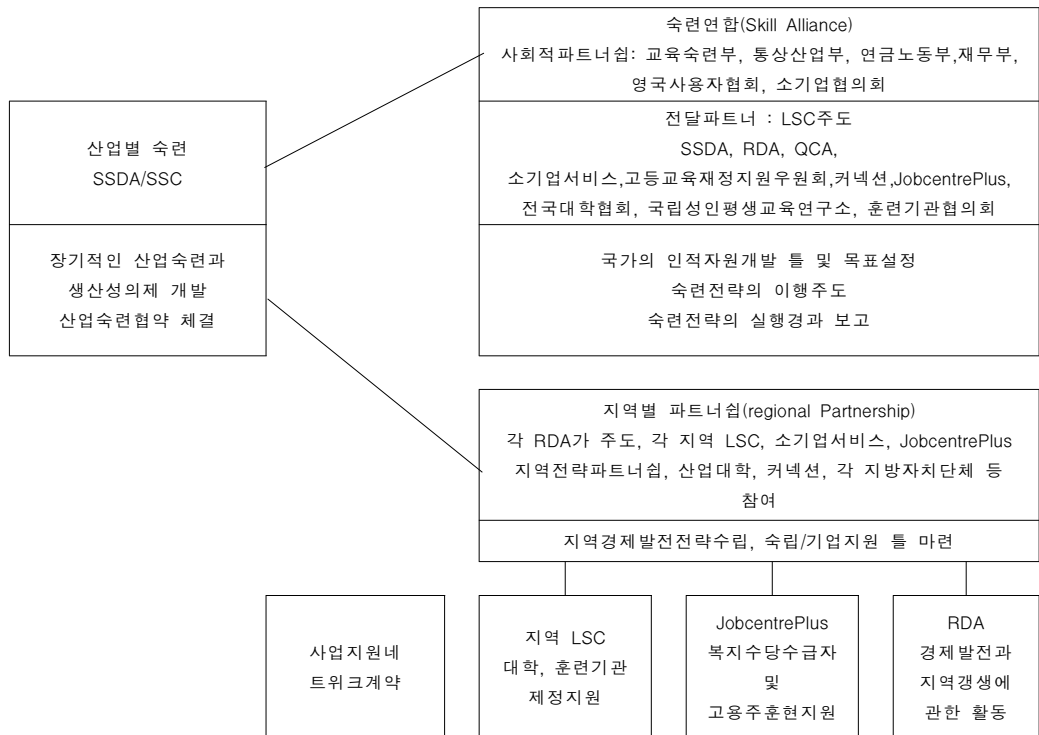
Ⅲ. 외국 조선산업의 인적자원개발

3.1. 영국

2003년 7월 발표된 21세기 숙련에 나타난 영국의 숙련전략의 목표는 사용자가 사업 성공에 필요한 숙련된 인력을 확보가능하게 함과 동시에 각 개인이 취업과 자아실현을 이루는데 필요한 숙련을 보유하도록 하는 것이다. 이 목표의 실현을 위해 영국정부는 다음의 5가지의 핵심 내용을 설정하고 있다. 첫째, 수요자 주도형 인적자원개발 시스템 구축을 위해 사용자가 필요로 하는 훈련과정의 개설 및 운영방식에 영향력을 행사할 수 있도록 한다. 둘째, 사용자들이 느끼는 현재의 숙련요구를 충족시키는 것뿐만 아니라 장기적으로 생산성제고, 부가가치가 높은 상품과 서비스의 생산을 위한 미래 숙련의 예측 등 사용자로 하여금 장기사업성공을 위해 숙련된 인적자원을 확보할 수 있도록 지원해야 한다. 이것은 산업별 숙련협약의 형태로 외화 된다. 셋째, 숙련을 필요로 하는 성인 및 훈련생에게 동기를 부여하고 지원하다. 넷째, 전문대학 및 훈련기관이 사용자와 훈련생의 요구에 보다 적극적으로 대응할 수 있도록 지원한다. 다섯째, 교육숙련 부, 통상 산업 부, 노동연금 부, 재무부등 주요 정부부처와 지역개발청, LSC, 영국사용자 협회(CBI), 노동조합총연맹(TUC), 소기업위원회, 훈련기관들로 구성된 새로운 사회적 파트너십인 수련연합(Skill Alliance)을 통해 국가차원의 숙련전략을 수립, 이행, 점검한다. 이상 숙련전략의 목표달성을 위한 5가지의 핵심내용은 영국정부가 기존의 인적자원개발 정책과 제도를 개편하고 통합할 때 근간이 되었다.

개편된 영국정부의 인적자원개발 정책과 제도는 산업별숙련위원회를 중심으로 산 산업별 접근과 지역개발청을 중심으로 하는 지역별 접근이 정합적·상호보완적으로 작동하고 있다. 산업부문별로 사용자가 필요로 하는 단기, 중장기 숙련과 생산성의 의제를 담당하는 SSDA 및 SSCs는 사용자 주도의 산업별 접근이며 지역개발청(BDA)이 주도하고 각 지역의 훈련공급기관(대학포함), 소기업서비스(Business Link)가 참여하여 지역경제의 경제발전 계획, 자격고용숙련촉진체계(FRESA)를 수립하는 것은 지역별 접근이다. 이러한 산업별, 지역별 두 가지 축으로 이루어진 인적자원개발체계는 RDA가 해당지역에 대한 풍부한 경험과 지식을

가지고는 있지만 산업계의 숙련요구를 시의 적절하게 공급하기 어렵다는 것과 산업별 접근은 해당지역에 대한 정확한 정보획득이 어렵기 때문에 현실적인 문제를 반영하여 사용자가 확보해야하는 숙련을 파악 및 사용자의 숙련요구에 맞추어 훈련, 숙련, 자격이 적절하게 공급되도록 하기 위한 것이다(dfes 2003:48). 이러한 상황 하에서만이 영국의 국제경쟁력을 높일 수 있는 적절한 직업능력개발에 대한 목표를 수립할 수 있고 궁극적으로 경쟁력을 확보할 수 있다고 판단한다. 이러한 인적자원개발의 산업별, 지역별 체계 하에서 “숙련축진을 위한 새로운 사회적 파트너십으로서 정부와 공조하여 숙련전략의 실행계획을 추진할 주요 경제 및 훈련전달 파트너를 연결하는 조직”으로서 숙련연합(Skill Alliance)이 있다(그림 1 참조). 숙련연합은 교육숙련부와 통상 산업 부 장관 주재로 정기적으로 개최되며, 사용자·노조 및 각 대표기관의 숙련 전략추진 참여유도, 전략실행과정에 대한 감독, 숙련전략의 효과성 제고를 위한 자문, 핵심기간들 간의 협조체제 구축 등을 담당한다(최영섭, 2005:32).



<그림 3-1> 영국의 숙련전략 이행 파트너십

자료 : 21st Century Skills:Realising our Potential, 2003.7 p.32

3.1.1. 산업별숙련위원회 개요

영국의 산업별숙련위원회(SSC)는 산업 내 숙련, 근로자 발전 그리고 사업수요를 충족시키기 위한 교육훈련의 중심축을 담당하는 기관으로서 1960년대의 산업훈련이사회(ITB), 1990년대의 국가훈련기구(NTO)를 계승한 조직이다. 법적으로는 보증유한책임회사의 형태를 가지며 정부로부터 인가받은 독립적인 조직이다.

SSC는 사용자대표, 근로자대표, 교육훈련기관대표 등이 참여하는 사회적 파트너십에 기반하고 있으나 사용자의 경제적, 전략적 중요성 때문에 대표는 사용자측이 맡도록 되어 있다.

SSC의 핵심 목적은 첫째, 숙련격차 및 숙련부족을 줄이고, 미래의 숙련수요를 예측하여 사용자 및 근로자 개인이 더 나은 경력개발을 선택할 수 있도록 지원한다. 둘째, 시장평가와 산업별 우선순위의 분석에 기초하여 생산성 및 사업·공공서비스의 성과를 향상시킨다. 셋째, 차별금지를 포함하여 해당산업의 근로자 모두의 생산성을 향상시킬 수 있는 기회를 제공한다. 넷째, 도제제도, 고등교육, 국가직무능력표준 개발 등을 포함하여 교육훈련 공급을 확대한다. 이러한 목적에 따라 SSC는 다음과 같은 기능을 담당한다. 첫째, 생산성향상을 위해 획기적 숙련향상의제에 관한 연구개발을 하고 이를 정기적으로 검토한다. 둘째, 해당 산업의 숙련 우선순위에 기초하여 산업별 실천계획을 마련하고, 산업계와 정부 및 다른 주요 파트너들로부터 이러한 실천계획을 실행하는데 합의를 유도한다. 셋째, 세계적 수준으로 숙련관련 생산성을 높이기 위해 숙련과 혁신에 대한 기업의 투자를 촉진한다. 넷째, 협조를 강화하기 위해 효과적인 산업단위의 사용자 네트워크(SFB)를 구축한다. 다섯째, 직업숙련요건들을 정립하고 개인 및 조직적 학습과 자격취득 및 경력개발 기회를 촉진한다. 각 SSC가 수행하고 있는 구체적인 활동내용은 SSC에 속한 산업의 특성과 환경 등에 따라 차이가 있다.

영국 정부(DFES)는 각 SSC활동에 대한 핵심지원금으로 매년 최대 1백만 파운드를 지원하고 있으며, 이 이외에 지방자치단체 또는 EU 프로젝트 등으로부터 재정적인 지원을 받을 수 있다.

2002년 설립된 산업별숙련개발기구(SSDA)는 SSC의 설립을 촉진하고 지원, 감독하며 SSC네트워크를 관리(regulate)하는 책임을 맡고 있다. SSDA는 SSC 설립을 원하는 사용자의 지원, 인증을 받고자하는 SSC의 제안서 평가 및 정부 관료에 대한 조언, SSC에 대한 자금지원 및 성과 감독, SSC 네트워크의 기준관리, SSC가 구성되지 않은 산업에서 업종별 인적자원개발 관련 기본기능의 제공, 산업별 수요충족을 위한 숙련공급, 공통(generic) 숙련 관련 활동의 수행여부 관리, 산업별 모범사례의 전파 및 공유, 산업별 노동시장정보 제공을 위한 웹 사이트 포털의 운영 등이다.

SSC의 설립절차는 SSDA가 관리하고 있는데, SSC가 교육숙련부로부터 5년간 인증을 받고, SSDA와 3년간의 지원계약을 체결하기 위해서는 3개 단계를 거쳐야 한다. 1단계는 설립 의향서의 제출 및 평가단계이며, 2단계는 사업계획 개발단계, 3단계는 사업계획 평가단계이다. 특히 이 과정에서 현재와 미래의 숙련 및 생산성 향상에 필요한 전략적 리더쉽의 확보와 실천이 가능하도록 하는데 초점을 둔다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1단계는 설립 의향서 제출 및 평가단계로, SSC 구성을 희망하는 사용자그룹이 SSDA의 도움을 얻어 공식 의향서를 작성한다. 이 단계는 약 6주가 소요되며, 이 기간 중 4주 정도는 지방행정기관, 교육숙련 부, 통상 산업 부와 기타 지원정부기관에 대한 의견조회기간이 된다. 개발단계로 넘어가기 위해서는, 공식 의향서 내에 해당 산업의 고용이 경제적 및 전략적 중요성을 갖고 있으며, 해당산업 사용자들이 SSC지원서 의사, SSC 제공서비스의 수용 의사, 숙련 및 생산성 향상을 위한 투자의사를 갖고 있음을 분명히 해야 한다. 또한 해당 산업에서 숙련향상을 통한 성과 개선 가능성이 크고, 정부의 핵심과제들에 대한 기여도 가능해야 한다.

2단계는 개발 국면으로, SSDA 이사회가 의향서(EOI)를 승인하면 이 과정에 들어간다. 개발단계는 약 6개월이 소요되며, 이 기간 동안 EOI의 구체화 작업이 이루어진다. 그동안 SSDA로부터 6개월의 개발계약, 개발자금지원 등 SSDA의 지속적인 지원을 받게 된다. 이를 통해 세부사업계획을 작성하게 된다. 여기에는 인가 필요사항의 충족방법과 실제 활동에 필요한 우선과제 및 목표 등이 포함된다. 여

기의 핵심구성요소들은 첫째, 해당산업의 핵심 숙련 및 생산성에 대한 광범위한 시장평가, 둘째, 5년간의 전략계획, 18개월간의 운영계획(Business Plan)이다.

영국정부로부터 SSC인가를 받기 위해서는 세부사업계획에는 다음과 같은 점들이 분명히 기술되어 있어야 한다. 첫째, SSC가 독립기구로서 사용자 주도로 운영되고, 운영체계상 사용자들의 직접 참여가 이루어진다는 점을 분명히 해야 한다. 둘째, SSC가 효과적인 운영원칙을 갖고 있어야 한다. 셋째, 해당 산업숙련수요에 대한 전문적이고 세부적인 이해와 그에 대한 해결을 통해 해당산업의 경쟁력이 제고된다는 점을 보여줘야 한다. 넷째, 해당산업의 모든 업종에서 영국전역의 사용자들이 광범위하고 적극적으로 참여해야한다. 다섯째, 정부 및 공공기관과 협조체제를 갖추고 정책에 대한 영향력을 행사해야 하며, 이를 통해 숙련수요에 대한 인식의 공유와 생산성제고를 위한 공동의 실천을 이끌어내야 한다. 여섯째, 모든 활동과정에서 투명한 관리가 이루어져야 한다.

3단계는 세부사업계획의 평가단계로 일반적으로 11주에서 13주가 소요된다. 이 과정에서 엄격한 공식적인 내 외부 평가가 이루어지는데, SSDA 이사회로 인가제안서를 제출하기에 앞서 SSDA, 지방정부, 관련정부부처, 독립 컨설턴트, 인가 평가 패널들이 평가를 실시한다. 다음으로 SSDA 이사회가 인가제안서를 승인하면 인가 추천서가 교육숙련 부 장관에게 전달되고, 이후 SSC와의 3년 계약 협상이 시작된다. 최종인가는 교육숙련부에서 수행하며, 인가의 유효기간은 5년으로, 정식인가 후 SSDA와 3년 기간의 지원계약을 체결한다.

SSC의 구성은 2004년 11월 현재 20개의 SSC가 정식인가를 받았으며 4개의 SSC가 개발단계에 놓여있다(<표 3-1>참조)

<표 3-1> SSC 인가현황

인가 SSC	Asset Skills	부동산, 주택청소 및 유지보수
	Automotive Skills	자동차 소매업
	Cogent	화학, 석유 및 가스채굴, 정유업
	Construction Skills	건설업
	Energy & Utility Skills	전기가스수도업
	e-skills UK	정보통신산업
	Financial Services Skills Council	금융서비스산업
	GoSkills	여객수송
	Improve	음식료 제조업
	Lantra	환경 및 농림업
	People 1st	숙박여가 관광업
	SEMTA	과학 엔지니어링 및 제조기술
	Skillfast -UK	의류신발섬유
	Skill for Health	의료산업
	Skill for JUstice	경비업 및 경찰
	Skill for logistics	물류
	SkillsActive	여가 및 스포츠
	Skillset	방송영상음향산업
	Skillsmart	소매업
	SummitSkills	건축서비스엔지니어링
개발 SSC	Creative and sultural Skills	예술, 박물관, 미술관, 문화재 등
	Lifelong Learning UK	학습관련 산업
	Process and Manufacturing	흐름생산기술 적용 산업
	Skills for Care and Development	사회보호 산업

자료 : 초영섭 , 산업별 인적자원개발의 성과와 과제, 산업연구원. 2004

산업별숙련위원회(SSC)들은 사업숙련개발기구(SSDA)와 함께 기업숙련네트워크를 구성한다. 기업숙련네트워크는 현재와 미래의 숙련수요에 맞게 훈련과 숙련의 공급이 안정적으로 공급되도록 하고 각 산업부문의 사용자들이 영향력을 행사하는 수단이 된다(DfES, 2003)

기업숙련네트워크의 전략적 목표는 1)기업의 생산성 및 성과향상, 2)숙련격차 해소, 3)보다 많은 교육훈련기회의 제공, 4)수요 적응적 교육훈련 시스템의 구축 등 네 가지로 정리된다. 따라서 기업숙련네트워크(SfB network) 구축은 영국 산업의 경쟁력 제고라는 분명한 목표 하에 추진되고 있으면 영국 인적자원개발 정책 내에서 ‘산업별 접근’의 중요성이 높아지는 것을 반영한 것이다.

3.1.2. 산업별 숙련위원회 협약

기업숙련네트워크의 중요한 사업으로 산업숙련협약(Sector Skills Agreements : SSA)가 있다. 산업별 숙련협약은 기업수요에 부응하고 경쟁력 제고에 필요한 인적자원 개발을 위해 주요한 이해당사자들 사이의 협조사항을 협약형태로 공식화한 것이다. SSA에는 SSC, 교육숙련 부, 통상 산업 부, LSC, QCA, RDA, 고등교육기관, 그 외 영국노동조합총연맹(TUC),경영자협회(CBI), SBC등이 참여하고 있다.

산업숙련협약에 반드시 포함되어야 하는 내용은 1) 산업부문별 동향, 생산성의 동력, ‘저 숙련균형’이 형성되어 있는 부문, 그리고 중장기적으로 경쟁력을 향상시키기 위해 필요한 숙련 및 노동력양성 수요 등에 대한 분석, 2)각 분야 숙련수준의 현재 수준 특히 현재의 숙련격차와 잠재적인 수력부족 등에 대한 검토 3)각 분야에 제공되는 훈련의 종류와 질 그리고 훈련개선을 위한 우선과제 등에 대한 검토, 직업기초능력개발, 현대식 도제제도 그리고 기초 학위제도(foundation Degree) 등을 포함하는 다양한 수준의 교육훈련 프로그램에 대한 검토 4) 여러 분야에 공통으로 요구되는 직업능력 파악 특히 리더십, 경영관리능력, 정보통신기술 활용능력 등의 직업능력을 중심으로 파악, 5) 숙련부족 문제 해결을 위한 고용주의 공동대응에 대한 평가, 구체적으로 공동대응의 규모, 범위, 방식 또는 형태를 평가, 사용자와 노동조합 간에 공동대응이 얼마나 필요하고 바람직한지에 대한 합의수준 파악 6) 기존에 이루어진 재정지원이 산업부문의 요구를 보다 효과적으로

로 반영할 수 있도록 하는 LSC와 RDA들 간의 긴밀한 협력사항 등이다.

SSA는 3개은 수준에서 체결된다.

첫째, 산업 내(in-sector) 수준에서 협약이 체결된다. 이를 통해 해당산업 및 기업의 생산성 제고에 요구되는 인력양성을 위해 기업들이 집합적으로 투자하도록 한다. 이는 SSA를 체결하는 각 기업의 공동투자관련 조항으로 구체화된다. 이러한 산업 내 협약에서는 두 가지 사항이 핵심이다. 첫 번째는 해당업종 내에서 가장 중요한 이슈가 무엇인지에 대한 협약, 두 번째는 앞서 합의된 사항을 해결하기 위한 구체적 실행방안에 각자가 어떻게 기여할 것인지에 대한 협약이다.

둘째, 다양한 파트너 기관들 사이에서 이루어지는 협약을 포함한다. 즉 SSA에 명시된 목표달성을 위해 협력하는 RDA, LSC, QCA, JobcentrePlus 등 다양한 기관들 과 SSC간에 체결된다. SSA에서 이 부분은 개발과정 5단계의 두 번째 협약 체결과정에 포함된다. 이를 통해 SSC, 기업, 그리고 사업실행 파트너들의 활동들이 상호 합의된 하나의 행동계획(Action Plan)에 따라 조율될 수 있다.

셋째, SSA는 산업계화 정부사이에서 이뤄지는 협약을 포함한다. 특히 영국정부는 숙련 전략 백서에서 SSA가 생산성과 경쟁력제고에 강력한 수단이 될 수 있다고 평가한다, 즉 산업차원에서 숙련향상을 위한 적극적인 공동행동의지를 보이면 정부는 그에 상응하여 필요한 조치를 다할 것임을 천명하고 있다. 이를 위해 영국 정부는 숙련연합을 통해 지원활동을 전개하게 되며, 그 과정에서 CBI, TBC, SBC도 참여하게 된다.

산업별숙련협약에 대한 지원방식은 4가지 방식으로 이루어진다.

먼저, SSDA가 여러 SSC에서 채택한 SSA들 중 가장 타당성이 있고, 창조적인 협약을 선정하여 추가적으로 보조금을 지급한다. 둘째, 각 지방 및 지역수준에서 훈련을 시행하는데 드는 직접비용의 일부를 공공기금으로 충당할 수 있도록 한다. 셋째, SSA를 지역고용 숙련촉진체계(FRESA)에 통합시킴으로서 LSC를 통한 기존의 예산배정 방식 내에서 재정지원이 가능해진다. 이는 FRESA가 LSC의 재정지원에 관한 의사결정구조의 토대가 되기 때문이다. 따라서 이 협약을 통해 얻을 수 있는 가장 중요한 소득은 수요와 공급을 대표하는 파트너들이 합의를 토대로 숙련증진에 관한 과제를 공동으로 분석하고 문제해결을 위해 함께 행동을 취하며, 사용자의 수요에 맞춘 재정지원 방식이라는 것이다.

3.1.3. 영국 조선 산업의 인적자원개발기구

영국 조선 산업이 속해있는 산업숙련위원회는 SEMTA(Science, Engineering, Manufacturing Technologies Alliance: 과학, 엔지니어링, 제조 기술)이다. SEMTA에는 10만 개소 사업체와 250만 명의 근로자가 소속되어 있으며, 숙련향상에 의한 생산성 개선에 박차를 가하기 위해 14개의 산업전략그룹(Sector Strategy Group)과 긴밀한 협조를 통해 운영되고 있다. SEMTA가 포괄하고 있는 산업은 항공(Aerospace) 생명과학(Biotechnology), 전자공학(Electrical engineering), 반도체, 전자(Electronics, including semi-conductors), 금속제조생산품(Engineering metal products), forensic Science, 기계공학(mechanical engineering), 기상학(meteorology), 수송 장비 제조(Motor vehicle manufacture), 나노기술, 광학제조, 제약, 조선(건조, 수리) 등이다.

SEMTA는 근로자의 경쟁력을 유지하고 창출하기 위한 최신 숙련기술 확보가 시급하다고 판단하고 있으며, 특히 수학적 능력에 대한 격차가 표출된 문제점으로 지적되고 있다. 또한 인력의 고령화도 잠재적인 문제로서 인식하고 있다.

SEMTA의 주요 목표는 1) 생산성, 사업 및 공공서비스 성과 향상, 2) 숙련격차 및 부족 감소, 미래의 수요예측 3) 산업 내 모든 근로자의 숙련과 생산성을 높이기 위한 기회 증대 4) 도제제도, 고등교육 및 국가적 직업표준을 포함한 훈련공급의 개선이라고 밝히고 있다.

이러한 목표를 달성하기 위해 SEMTA는 1) 요구되는 숙련과 훈련수요에 대한 연구 및 구체화, 2) 정부에 대한 산업의 훈련분야에 대한 표명, 3) NAQs와 SVQs, 뉴딜, IIP 등 정부역할을 촉진 4) 새로운 도제제도 등의 국가 훈련 모델 개발 5) 청년층의 공학경력 촉진 6) 평생교육의 장려 및 지원 7) 훈련에 지원되는 유럽 및 정부자금의 확보를 위해 기업을 보좌하며, 8) 직업표준을 개발하는 등의 주요활동을 하고 있다.

SEMTA는 산업숙련협약을 체결하기 위한 노력의 일부분으로서 과학, 엔지니어링, 제조 기술 산업에서 필요한 숙련과 생산성을 완벽하게 대표하기 위해 13개의 산업별 전략그룹(Sector Strategy Group)을 형성하였다. 자동차(Automotive), 생

명과학, 해양, 전자, 항공 우주산업 등은 선도(Pathfinder)그룹으로, 각 그룹은 산업내의 단기, 중기, 장기적인 숙련과 생산성을 규명한다. 영국의 조선 산업은 SEMTA의 해양산업 전략그룹에 속해 있으며 조선 산업특성에 맞는 숙련협약 및 활동을 수행중이다.

해양산업전략그룹은 해양레저 산업 내에 제조, 수리, 보수, 그리고 장비공급활동 등을 수행하는 사업체 뿐 아니라 건조, 수리, 그리고 관련된 협력업체들 대표의 이해를 대표한다.

2003년 현재 영국해양연합회(The british Marine Federation)에서는 약 3만 명의 근로자가 1,800개소 해양관련 사업체에 고용되어 있다고 파악하고 있으며 지난 5년간 45%의 급격한 성장을 지속하고 있다. 이러한 성장세는 국제경쟁력을 유지하기 위해서는 이 부분을 위한 지속적으로 훈련되고 이용 가능한 노동력 확보의 필요성을 보여주는 것이다. 특히 이 부문에 속해있는 사업체의 98%는 중소기업이며, 전체 사업체의 3/4은 5인 미만 사업장이다.

해양산업숙련전략그룹(Marine SSG)은 SEMTA의 숙련협약 개발을 위한 시범사업 3개 부문 중 하나로 성공리에 숙련협약을 개발하였다. 숙련협약은 산업별 숙련 요구 및 우선순위에 대한 행동을 위한 장기 의제를 결정하기 위한 메카니즘으로서 사용된다. 이러한 숙련 협약의 중요한 편익은 각 부문 공동으로 숙련도전의 분석, 공동 목적, 필요한 행동을 취하기 위한 협력, 사용자 요구에 맞도록 재정지원의 분배를 위한 수요자 주도적 방법의 개발 등 여러 가지 방법으로 수요자와 공급자를 대표하는 파트너들이 관여한다는 것이다.

해양SSG의 구성원은 이 산업이 고숙 된 능률근로자에게 매우 의존하고 있지만 산업계에서 요구하는 커리큘럼과 학계, 국가적인 커리큘럼이 분절되어있다는 것을 공통적으로 인식하고 있었으며, 가장 심각한 문제는 해양산업 근로자의 숙련부족과 그 격차가 해양산업 부문에 속해있는 사업체의 경제적 성과에 발전가능성에 영향을 미칠 수 있다는 우려를 하고 있다.

따라서 SSG의 구성원 모두 해양산업에서 요구하는 숙련수준을 양화하고 더 많은 계속훈련을 확보하기 위한 노력으로서 이 문제에 대한 공동대응이 필요하다는 결론을 도출하였다.

2005년 7월 현재 해양산업 전략그룹에서는 1) 해양산업 자료구축을 위한 정보(Information Platform)와 숙련패스포트 개발, 2) 해양공학(Marine engineering) 국가적 직업표준과 레벨 2와 3에 해당하는 자격 개발, 3) 해양공학과 숙련과제, 4) 해양조립부문의 국가적 숙련 데이터 베이스 구축, 5)숙련 격차 분석 6)평생직업훈련 7)서남부해양프로젝트 등 프로젝트를 수행중이다.

해양산업에서 요구하는 훈련을 담당하고 있는 훈련단위들은 약 200개의 Center of vocational excellence(CoVEs)이다. CoVEs는 고용주의 숙련요구를 충족시킬 것을 목적으로 재정지원을 받고 있는 대학, 민간훈련기관, 사업체 내 전문화된 교육훈련 단위들이다. LSC는 2006년까지 400개로 그 네트워크를 확장시키려고 하고 있다. 해양공학에 특별한 초점을 둔 CoVEs는 BEA Barrow-Cumbria와 Laird Foundation-Greater Manchester 두 곳이 있다.

3.1.4. 영국으로부터의 시사점

최근 영국이 산업계의 목소리를 중시하여 현재 뿐 아니라 미래에 그들이 요구하는 숙련을 담지 한 근로자의 적절한 공급을 보장할 수 있도록 개편 중에 인적자원개발제도의 변화에 대해 간략하게 소개하였다.

영국정부는 산업별, 지역별 접근을 두 축으로 하는 국가적인 인적자원개발체계를 확립하기 위해 적극적으로 개입하여 주도하였다. 특히 산업계의 요구 및 적극적인 참여를 유도하였을 뿐 아니라 노동조합, 훈련공급자(대학포함), 지역개발청 등의 다양한 이해관계자들을 사회적 파트너로 포함시키고 있으며, 교육 숙련 부, 통상 산업 부, 노동연금부 등 관련 정부부문도 상호 유기적 협력을 통해 국가적인 인적자원개발체계를 적극적으로 지원하게 된다.

이러한 영국의 일련의 노력들로부터 얻을 수 있는 시사점 중 가장 중요한 것은 수요자 중심의 인적자원개발 체계의 구축이다. 영국의 산업별 인적자원개발체계는 산업숙련위원회에서 산업계가 주도적인 역할을 하여 해당산업에 필요한 숙련수요를 분석하고 근로자, 기타 이해당사자 간의 파트너십을 강조하고 있고 구체적인 SSC의 활동은 자율적으로 결정하도록 하고 있다. 이러한 체계는 교육훈련의 현장

성 강화하는데 매우 강력한 시스템이다.

또한 노동조합의 적극적인 참여를 포함한 사회적 파트너십을 강조하고 있어 기업체가 필요로 하는 숙련개발에 다양한 이해당사자들을 포함하고 있으며, 특히 노동조합이 적극적으로 의견을 개진하고 훈련을 담당할 수 있는 제도가 확립됨에 따라 근로자권익을 보호한다는 노동조합 고유의 목적이외의 영역으로까지 활동을 넓힐 수 있다. 우리나라의 경우 2005년 형성된 산업별인적자원협의체에 노동조합의 참여가 제외되어 있는데 노동조합의 위상 강화, 근로자의 훈련시간 확보 등을 위해 반드시 노동조합의 참여가 요구된다.

3.2. 캐나다

캐나다의 경우 산업별 인적자원개발 기구가 존재하지 않았던 상황에서 1980년대 이후 민간의 자율적 노력으로 산업별 인적자원개발 기구들이 나타나기 시작했다. 처음 그러한 시도가 나타난 것은 1980년대 초반 산업구조조정 압력에 직면한 철강 산업 등으로, 잉여인력의 재훈련·재배치를 위한 노사공동노력의 일환으로 산업별 인적자원개발 기구(SC)가 구성되었다.

특히 캐나다의 경우 주목할 만한 것으로 그 자율적 추진방식을 들 수 있다. 우선 각 업종별 인적자원개발 주요 이해당사자 대표들이 자율적으로 느슨한 회의체 형태의 운영위원회(Steering Committee)를 구성하고, 이를 중심으로 해당 업종의 인력수급 및 교육훈련 관련 이슈들을 광범위하게 조사, 연구, 토론하며 구체적 실천방안을 도출해 내는 업종연구 과정을 거친다. 다음으로 이를 바탕으로 구체적 실천을 위한 본격적인 산업별 인적자원개발 기구가 정식으로 출범하는 것이다. 이 과정에서 이해당사자간의 합의가 이뤄지지 않으면 업종연구가 몇 년씩 이어지기도 하는데, 이에 대한 캐나다 정부차원의 간섭은 거의 없는 것으로 알려져 있다.

캐나다의 인적자원개발을 총괄하는 정부부서는 인적자원숙련개발부로 인적자원개발, 노동시장, 평생학습관련 정책 및 프로그램을 지원하고 있다. 이 가운데 인

적자원개발위원회(SC)는 청년고용, 고용보험, 노동시장조정 프로그램등과 함께 이 부서의 주요한 정책영역에 속한다.

SC는 노사공동의 조직체로 해당산업에서의 인적자원 이슈를 확정하고 산업별 인적자원개발전략의 개발 및 실행을 담당하는 중립적인 의사결정기구이다. 연방정부는 전국을 대상으로 하는SC의 형성과 인프라 투자를 담당하고, 각 SC는 주정부 및 지방정부와 협의하여 실제 인력양성 프로그램을 운영하고 있다.

2003년 현재 캐나다의 SC는 30개가 존재하며 그 전국기구로 산업별 인적자원 위원회연합(the Alliance of Sector Council)이 활동하고 있다. SC는 산업의 특성에 따라 그 기능과 구성방식이 다양하며 이 다양성은 노동조합의 위상, 노사관계, 중점활동영역의 차이에서 비롯된다. SC의 법적 위상은 캐나다 기업 법에 의해 규제되는 비 영리기업으로 정의되며, 활동내용은 크게 숙련 및 직무표준 개발, 숙련 향상 및 인증프로그램의 개발: 교육훈련성과 측정개선, 신규인력 훈련을 위한 신규 입직자 대상 프로그램개발, 노동시장 정보 인프라를 발전시키기 위한 직업정보 시스템 개선 등이다. HRSD가 설정하고 있는 SC의 목표는 1)전략적 인적자원계획 및 개발과정에서 민간부문의 장기 훈련투자 유도 2) 캐나다 산업계에서 훈련 및 학습문화 개발, 3) 산업계의 수요에 부합한 교육훈련 시스템 개선과정에 개입, 4) 경제성장에 필요한 고숙련 근로자의 공급보장, 5) 핵심직업 및 숙련집단들을 포괄하는 국가 직업, 숙련훈련기준의 제정, 6) 산업계에 영향을 미치는 정부의 행동과 의사결정에 민간산업계의 영향력 확대 등과 같다.

캐나다 정부가 1992년부터 산업부문별 파트너십방안(Sectoral Partnership Initiative:SPI)을 채택하면서 SC는 확대되었다. SPI는 인적자원문제를 다루는 종합인턴십, 직업정보 개발 및 제공, 핵심기술 프로파일 개발에 이르기까지 다양한 활동들이 포함된다. 이 방안은 추진되는 과정에서 모든 이해당사자의 관점을 이해하도록 진행되며, 주요한 문제와 안전에 대한 동의를 명확히 하고, 합의를 도출하도록 지원된다. 이로써 합의된 문제를 해결하기 위한 구체적인 행동 및 실행이 가능해지는 것이다.

SPI의 목표는 1) 인적자원개발의 촉진, 2) 인적자원문제 해결에 대한 산업계의 역할 증대. 3) 현장관련 교육 및 훈련제도개발의 촉진, 4) 지역간 이동성의 제고,

5) 경력개발 및 교육선택에 필요한 정보제공 및 학교에서 노동시장으로의 성공적인 전환지원이다. 이 목표달성을 위해 기본원칙을 설정하고 있는데, 1) 모든 활동을 산업계가 주도하도록 하고 있으며, 2) 정부는 이러한 과정에서 촉매 또는 촉진자로서 이해당사자 사이의 연대를 위한 논의의 틀을 제공하고, 노동시장 및 경력개발 등에 관한 자문역할을 담당하며, 부문별 그룹들의 특정한 활동에 대해 공동으로 자금지원을 하도록 한다. 3) 해결책은 다양한 이해당사자간의 합의 또는 협력으로 결정하도록 하며, 각 산업별로 차별화된 개입을 통해 특정한 해결방안을 마련할 수 있도록 한다. 마지막으로 모든 활동은 전국적인 범위를 포괄하도록 한다.

3.3. 호 주

호주국립훈련위원회(ANTA)는 호주 연방정부 내 직업교육훈련을 총괄하는 기구로서 대정부 건의, 교육훈련, 재정지원 등의 역할을 담당하는 기관이다. 최근 ANTA 이사회에서는 1)기술 및 숙련의 유효기간감소에 따른 숙련개발 촉진의 필요성 확대, 2)산업다변화 및 기술 변화에 따른 직종의 변화 3)숙련다변화 및 업계간 기술공유 증가 추세 등의 변화에 효율적으로 대처하기 위한 정기적이고 효과적인 자문제도가 요구됨에 따라 산업훈련자문회의 (ITAB)에 대해 새로운 구조 및 역할 변화를 권고 하였다. 훈련자문회의는 ANTA로부터 자금을 지원받아 산업별 인력양성사업을 주관하는 기관이었다. ITAB은 산업계대표와 근로자대표의 파트너십에 의해 운영되며, 이사회의장은 각 ITAB의 이사들이 선출한다. 2003년 4월 ANTA이사회에서 29개의 기존 ITAB체제의 대폭적인 개편을 의결하였다. 의결내용은 국가산업 숙련위 포럼(National Industry Skills Forum)신설함과 동시에 29개의 ITAB을 10개의 산업숙련협의회 위원장(ISO)으로 전환하는 것이다. 국가산업숙련포럼은 산업계 핵심 인사와 정부, 산업숙련협의회 위원장으로 구성되며, 1년에 2번 정기회의를 개최하여 새로운 국가 산업자문기구로서의 기능을 한다. 또한 ISC는 수준 높은 훈련프로그램과 서비스의 개발 및 구현, 지속적인 개선작업

을 적극적으로 지원하며, 산업계 근로자의 직업기술개발과 연계될 수 있도록 수력 수요의 변화추세를 정확하게 파악할 수 있도록 지원하는 것이다.

ISO가 설립되기 위해서는 사업제안서, 정관 및 계획서를 제출하고, ANTA 이사회가 ISC의 명칭, 위원회활동의 범위, 이사회 및 지배구조 및 목표, 업계의 지원에 대한 입증, 위원회의 역할 등에 관한 자료를 기초로 심사를 거쳐 인정·설립선포를 하면 된다. ISC는 ANTA를 통해 정부의 재정지원을 받으나 재정지원 금액은 한도가 있으며, 한도 내에서 3년간의 기간에 걸쳐 운영한다.

IV. 국내 조선산업의 인적자원개발

4.1. 국내 조선업계 인력양성 프로그램

조선업계는 내수보다는 세계시장을 주요 무대로 삼고 있는 만큼, 인재양성에 있어서도 글로벌 마인드를 함양하는데 초점이 맞추어져 있다. 간부 및 임원들은 물론이고, 신입사원에서부터 외국문화를 접할 수 있는 기회를 다방면으로 제공하고 있다. 또, 국내의 대표 조선사들은 세계시장을 장악하는 우량 기업인만큼 기업경영에 대한 중요성을 공통적으로 인식하고 있어, 간부급을 대상으로 한 MBA 과정을 중요하게 다루고 있는 것도 하나의 특징이다. 다음은 각 조선사들의 인력양성 프로그램이다.

조선공업협회에서는 조선소 인근의 직업전문학교 수탁경영 추진하고 있는데, 이를 통해 국내조선기술·기능인력 수급에 대해 조선공업협회에서는 기능인력의 부족현상이 점차적으로 심화되고 있다고 분석하고 있다. 조선공업협회에 따르면, 기술인력은 전국 12개 4년제 대학교의 조선·해양 등 조선산업 관련학과에서 학부생 약 550명, 석·박사 과정대학원생 약 100명 등 약 800명 등이 매년 배출되고 있으며, 졸업생의 약 70% 이상이 실제로 조선소로 취업하고 있다. 하지만 기능인력의 경우는 수주물량의 확대와 신규조선소들의 설립 등으로 그 수요가 증대되고 있으나, 양성되는 기능인력의 현황을 고려할 때, 2005년 약 2,000명, 2006년 3,300명, 2007년 4,000명 수준의 인력부족현상이 나타날 것으로 예상된다. 이에 조선공업협회는 현재, 노동부와 함께 조선소 인근의 직업전문학교 2개소를 수탁경영해 연간 약 2,000명의 조선전문 기능인력을 양성한다는 방안을 추진하고 있다. 조선공업협회에서는 이 직업전문학교 운영과 관련 경남지역을 우선으로 검토하고 있으며 이의 경영이 명확해지면 국내 조선사 중 자체 기술교육원이 없는 중경조선사를 대상으로 컨소시엄을 구성해 대표주관 운영사를 비롯한 예산(안), 교과과정, 인력배출에 따른 구성사 안분(안)까지 운영 전반의 사항을 결정할 계획이다.

4.1.1. 현대중공업

현대중공업은 미래를 창조하는 탁월한 현장인 육성이라는 목표아래 1)현대정신을 계승·발전시키고 미래를 창조하는 인재 2)강인한 추진력으로 실천하는 인재 3)풍부한 창의력을 발휘하는 인재 4)세계화, 정보화에 적합한 능력을 갖춘 인재를 육성한다는 기치아래 교육을 실시하고 있다. ‘인재는 태어나는 것이 아니라 회사와 개인의 노력으로 만들어지는 것이다’라는 철학아래, 기본교육 충실화, 핵심인재 전략적 육성, CDP-TRM 연계강화, 성과 창출형 교육강화— 사이버 교육확대 등을 인재육성의 기본방향으로 정하고 전 사원을 대상으로 직급별 혹은 직무별 교육체계를 마련하고 있다.

현대중공업에서 실시하고 있는 직급별 주요 교육내용과 목적은 신입사원 - 기술 장인촌 체험과 꽃동네 봉사활동 등을 통해 글로벌마인드 및 창의력과 도전정신을 함양시키고 있으며 대리급 - 매년 40여명의 핵심인력을 선발해 1년 동안 다양한 교육과 업무개선 활동을 수행토록 하는 주니어 보드(Junior Board, 청년중역회의)제도를 81년부터 운영하고 있으며, 이를 통해 예비 중역으로서의 안목을 키우고 실질적인 개선활동으로 회사경영에 도움이 되도록 하고 이따. 관리자급 - 매년 부소장과 직책과장 40여명을 선발해 군내에서 3개월, 해외 우수대학에서 3개월 동안 집중교육을 실시해 장래의 임원과 부서장을 육성하는 매니저(Global Manager) 및 HHI MBA 과정을 운영하고 있으며, 임원 - 국내에서 15주간 디지털 CEO 과정과 미국, 유럽, 일본 등의 일류기업을 상대로 한 해외 벤치마킹 연수를 통해 사업방향 설정 및 전략수립 능력을 강화하게 되며, 하버드 비즈니스 스쿨(Harvard Business School) 등 미국 우수대학에서 진행되는 교육과정에도 적극 참여해 최고 수준의 전문지식을 습득하도록 하고 있다.

이밖에도 연 150명 규모로 전문대학 수준의 자체 기술대학을 운영하고 있으며, 임원의 교양과 경영지식 함양을 위하여 독서를 권장하는 독서 아카데미 프로그램 및 생산직 중 감독자를 선발해 경영감각을 기르도록 하는 마스터보드(Master Board) 뿐만 아니라, 지역주민에 대한 정서 및 교양함양을 위한 주부대학, 어린이 캠프 등도 운영하고 있다. 또한 2002년부터는 현대중공업 그룹으로 계열 분리 됨

에 따라 최고의 시설 및 강사진을 구비한 현대중공업 인재교육원에서 현대미포조선 등 관계사 인재교육까지 통합해 우수인력을 양성하고 있다. 또한 현대중공업은 올해 인재육성 발전전략의 일환으로 대졸 공채입사자 168명 전원을 대상으로 10~14일간 해외연수를 실시했다.

신입사원들을 7개조로 나눠 중국 내 지역과 나F자를 자유롭게 선택해 돌아보면 서 최근 급성장하고 있는 중국의 경제 현황을 직접 견학하게 함으로써 국제 감각을 키우고 적응력을 높이게 한 것. ‘글로벌 리더(Global Leader)’의 인재육성 정책을 시행 중인 현대중공업은 예비경영자 연수, 선진기업 벤치마킹 연수, 모범사원 연수, 노사합동 연수 등 현재 10여개의 해외연수 프로그램을 운영하며, 연간 약 1,000여명을 해외연수도 참여 시키고 있다. 또한 연구·기술인력 10여명을 매년 선발해 국내·외 대학교 또는 연구소에 파견하는 유학제도와 전 세계에 걸쳐 있는 해외지사 및 법인에 매년 10여명을 선발해 6개월간 해외업무로 사전 경험토록 하는 예비주재원 프로그램 등을 운영함으로써 최신의 이론과 기술을 습득하게 하고 있다. 현대중공업은 글로벌 마인드 함양을 위해 외국문화를 접할 수 있는 이렇게 다양한 프로그램으로 신입사원에서 부장으로 승진될 때까지 최소 5~6회, 임원은 년 1회 이상, 본부장급은 년 2회 이상해외연수 및 출장을 의무화하고 있다.

4.1.2. 삼성중공업

삼성중공업의 교육 목표는 신바람 나는 일터구현이라는 전제하에 간부들은 관리자의 역할이해 및 성과를 창출하는 관리자로, 직장과 반장에게는 책임감 있게 실천하는 노무관리자 및 직무 전문가로 육성하고, 대리 및 사원에게는 삼성정신의 이해로 올바른 직업윤리를 정립하고 직무 경쟁력을 강화시키는 것을 목표로 하고 있다. 또한 품질교육 등 직무교육도 사이버로 실시하고 있는데 삼성중공업은 올해 7월부터 업계 최초로 사이버 직무교육 제도를 개발해 실시하고 있다. 기존에도 온라인 교육은 일반화되어 있었지만 어학, 전산 등의 과목으로 편성돼 주로 자기계발을 위한 용도로 사용해 오던 것을 생산현장에서 즉시 업무에 활용할 수 있는 품질교육, 및 안전교육 등을 온라인 교육으로 실시하고 있는 것이다. 특히 각 한

달 과정으로 진행되는 품질교육과 안전교육은 해당업무 관련자들뿐만 아니라 인사, 구매, 설계부서 등 품질안전과 직접적인 관련이 없는 간접부서 직원들도 필수적으로 이수해야 한다는 점이 특징이다. 교육을 받지 않은 직원은 품질안전 마인드가 미흡한 것으로 간주되어 승격대상자에서 제외되도록 인사시스템과도 연계하고 있다. 이는 생산현장 뿐만 아니라 전 부문에서 품질·안전을 최우선적으로 고려하는 '삼성중공업 - 품질안전 1등 조선소'라는 명성을 이어 나가기 위해 제도적으로 직원들의 의식을 Up-gradet한다는 계획의 일환이다. 또한 부산대학과 공동으로 조선공학이론 교육 실시하고 있는데, 삼성중공업은 2004년부터 부산대학교와 함께 산학협력 과정으로 사내 기술대학인 「드림아카데미」를 개설해 운영 중이다.

드림아카데미는 생산현장에 투입된 고효율사원들이 이제 기능적인 측면에서는 완숙기에 접어들었으나, 지역적 특성상 적절한 구조공학 이론에 대한 교육 기회를 제공받을 수 없는 문제점을 해결하기 위해 산학협력 프로그램으로 개설된 것으로 올해 2월 첫 졸업생 47명을 배출했다. 드림아카데미 외에도 삼성중공업은 부산대학교와 교육 및 학술연구 공동수행 연구장비 및 설비의 공동 활용 부산대 학생들의 조선소 실습지원 및 산업체 체험근무기회를 부여하는 인턴십 등의 다양한 산학협력프로그램을 운영하고 있다.

또한 삼성중공업은 회사 설립이후 1994년에 대지 3,700평, 건평 2,434평, 수용인원 700명 규모의 대단위 교육훈련 시설을 갖추어 새롭게 개원한 이후 21세기 조선강국 코리아의 기치아래 인간미와 도덕성을 갖춘 최고의 인재를 양성·배출한다는 목표로 기능훈련 및 외국어 정보화교육까지 폭넓은 교육 프로그램을 갖추고 있다.

특히 기술연수원에서는 기능인력의 우대정책의 일환으로 지난 1990년부터 기업체로서는 유일하게 사내기능경기대회를 개최해 오고 있다. 199년부터는 종목별 최우수자에게는 노동부장관 표창과 특진제도 등 많은 인센티브를 제공하고 있으며, 현재는 행사규모나 질적으로 기능인의 축제로 자리 잡아가고 있다. 2001년도에는 노동부로부터 중소기업 지업훈련 컨소시엄 시범기관으로 지정되어 지금까지 1,629명의 양성인력과 3,449명의 향상인력을 양성해 인력난을 겪고 있는 중소기업에 체재 공급해줌으로써 모기업과 중소기업간의 파트너십을 크게 향상시켜 나가고 있다.

4.1.3. 대우조선해양

대우조선해양은 인적자원 철학 위에 신 인사제도를 마련하고 있는데, 2003년부터 2004년까지 대우조선해양 100년사 창조에 기여하는 21세기 조선해양산업인 육성을 위해 새로운 인사제도를 마련했다.

신 ‘대우조선해양인’으로 불릴만한 대우조선해양의 새로운 인재상을 한마디로 요약하자면, 업계 최고의 능력을 지니고 있으면서도 동시에 신뢰와 열정이 넘치는 인재라 할 수 있다. 성실성, 적극성, 협력성, 책임성, 변화와 혁신에 대한 적극성 등은 기본이며 외국어와 협상력, 컴퓨터 활용 능력 면에서도 뛰어난 인재육성한다는 것이 대우조선해양의 목표이다. 첫째 따뜻하고 정의로운 인사 구현, 둘째, 직원의 성장과 회사 성장의 조화, 셋째, 건전하고 협력적인 단체정신 함양이라는 철학을 바탕으로 회사의 비전과 전략을 달성하기 위해 마련한 새로운 인사제도는 직무 체계와 역량모델을 재정비했으며, 역량 중심의 인재 경영의 성과를 창출할 수 있도록 마련했다. 새 육성제도는 8개 직군으로 분류한 새 직무 체계를 바탕으로 맞춤형으로 설계됐으며, 크게 두 가지 축으로 구성된다. 업무 특성에 따라 전문역량을 높이는 내용을 골자로 한 ‘경력개발제’도가 한 축이며, 또 다른 한 축은 성장 단계별로 지원되는 ‘맞춤식 교육훈련제도’다. 또한 일관된 성장경로 ‘I’자형 경력관리를 실시하고 있는데 경력개발제도는 직원 모두가 분야별 전문 능력을 쌓을 수 있도록 일관된 성장경로를 마련한다는 개념으로 직무 이동의 폭이 시작과 끝은 넓고, 중간은 좁은 스타일로 쉽게 표현하면 “I”자형 개발경로다. 첫 직무를 맡은 뒤 최소 2년간 기본적인 업무 지식을 쌓은 뒤 3년차부터는 폭넓은 직무 이동이 허용되나 그 뒤 중간관리자급이 되면 ‘선택과 집중’차원에서 상대적으로 이동 폭을 좁혀 전문 역량을 심화하게끔 유도한다. 보직자 등 상위 관리자가 되면 다시 이동 폭은 넓어져 전문 역량을 바탕으로 리더십과 관리 능력을 보다 다양한 분야에서 발휘할 기회가 주어진다. 이밖에도 인재경영의 중요성을 감안해 성장단계별로 국내외 MBA 차세대 리더과정 등의 기회를 제공, 차세대 인재 육성을 위한 경로를 별도로 운영하고 있다. 또한 대우중공업은 내게 필요한 공부, 직접 골라 학습 로드맵 도입을 통해 맞춤형 교육훈련제도를 양성하고 있는데 이는 기본

적으로 개인이 자율적으로 주도하는 ‘자기학습식’스타일이다. 다만 개인주도형의 단점을 줄이기 위해 교육 필수과정은 반드시 이수하도록 각종 포상과 페널티를 강화했다. 즉, 적극적으로 다양한 교육을 선택해 역량을 높이는 직원에게 인사상 혜택을 주고 반대로 필수 교육과정을 이수하지 않는 등 불성실한 직원에게 개인 평가에 반영하는 등 당근과 채찍을 동시에 마련한 것이다.

이외에도 인재 경영의 목표를 달성하기 위해 전문가 제도, 임금피크제, 다면평가, 성과 평가제도 등의 HR 제도를 운영하고 있다.

또한 대우조선해양은 모기업이 성장하기 위해서는 협력업체의 성장도 병행해야 한다는 인식하에 협력업체 인재육성을 위한 체계도를 마련하고 체계적으로 육성하고 있으며, 전체 인적자원의 경쟁력 확보에 노력하고 있다. 대우조선은 업계 최초 자체 MBA 과정 신설하여 인재경영을 시작을 시작하고 있는데 대우조선해양은 이 회사의 중장기 전략을 실현하고 이끌 국제적 감각을 갖춘 리더를 양성하기 위해 회사의 핵심 인재를 선발해 E-MBA 과정에 투입하고 있다. 작년 5월 총 26명을 대상으로 1차 교육을 실시하였으며 올해 4월 2차 교육을 실시하였다. 대우조선은 앞으로도 매년 한 차례씩 정기적으로 E-MBA 과정을 실시할 계획이며 이 교육은 통상 2년이 걸리는 MBA 과정을 회사 실정에 맞게 개편, 집중 학습을 통해 5개월간의 교육과정으로 이뤄졌다. 교육기간은 줄였지만 합숙을 통한 집중교육으로 400여 시간인 기존 MBA과정보다 많은 500여 시간을 소화하고 있다. 또한 대우그룹 연수원 인수 ‘퓨처리더십센터’ 가동하여 대우조선은 새롭게 정비한 이사제도의 보다 구체적인 실현을 위해 경기도 용인에 소재한 전 대우그룹 연수원을 인수해, 용인 퓨처리더십센터라는 이름으로 2004년부터 본격적인 가동하고 있다. 2002년 0.09%에 불과했던 교육 투자율도 2004년에는 0.15%로 증가했으며, 교육 참여인원도 2002년 1만 2,500명에서 2004년 1만 8,500명으로 증가했다. 교육의 질을 평가할 수 있는 1인당 교육비도 2002년 28만원에, 2004년 66만원으로 2배 이상 증가시켰다. 이러한 대우조선의 움직임은 앞으로 기업간 경쟁에서 가장 강력한 경쟁력이 인재, 즉 ‘사람’에 있다는 신념에 따른 것이다.

4.1.4. 현대 삼호중공업

현대 삼호중공업의 경우 바람직하고 변화할 수 있는 인재상을 목표로 현대 삼호중공업 조직이 원하는 방향으로 행동하고 바람직한 방향으로 변화할 수 있는 인재를 양성한다는 목표아래 기본에 충실하며 창의력을 발휘하는 세계화된 인재를 육성하는데 초점을 두고 있다. 현대 삼호중공업의 인재양성 프로그램은 교육훈련 제도와 핵심인재육성 제도로 나뉘어져 있다. 교육훈련체계는 각 직급 및 직책에 필요한 핵심역량 개발을 위한 계층별 교육과 조직 및 개인의 잠재력 개발을 위한 조직 활성화 교육, 전문능력과 안목, 품성을 교육해 국제 분야의 업무를 효과적으로 수용할 수 있는 능력을 배양시키는 핵심인재 육성 및 세계화 교육, 직무개발교육, 정보화 교육 등으로 구성돼 있으며, 핵심인재 육성제도는 글로벌 시대에 경쟁력 있는 최고전문가를 양성한다는 비전아래 CDP 체계에 의한 교육을 실시하고 있다. 핵심인재육성과정은 대졸신입사원 해외자주연수 - 새로운 문화체험 활동 및 조별 연구과제 해결 주니어보드(대리급) - 경영전반의 새로운 개선 풍토 조성 관리자 해외자주연수(과장) - 해외체험을 통한 사고의 전환과 리더의식 고취 MBA과정(과장/차장) - 부소장 육성을 목적으로 경영학 지식 집중 배양과 글로벌 마인드 함양 GM과정(부장) - 임원 육성을 목적으로 리더십 및 경영 트렌드 이해와 전략적 사고 개발, 글로벌 마인드 함양 해외 GEO과정(임원) - 비전 제시 능력 강화와 글로벌 비즈니스 리더 양성(미국 BYU대 연수) 등을 체계적으로 시행하고 있다.

4.1.5. 기타 조선산업

현대미포조선의 경우 변화를 주도하는 혁신인 이라는 목표를 세우고 지식정보 세계화로 이어지는 시대의 변혁기에 선도적으로 대처할 수 있는 21세기형으로 첫째, 스스로 행동하는 실천인 둘째, 미래를 창조하는 창조인 셋째, 변화를 주도하는 혁신인 양성에 주력하고 있다. STX조선의 경우 조직에 활력을 불어넣는 핵

심인재 양성을 목표로 신입사원부터 글로벌 경영리더 육성에 이르는 직급별로 구분된 필수교육 과정을 단계적으로 이수함으로써 실무능력은 물론 조직에 활력을 불어넣는 핵심인재를 양성하고 있다. 또한 변화하는 경영환경에 맞춘 새로운 교육프로그램을 지속적으로 개발해 나감으로써 시대에 뒤떨어지지 않는 창의적 인재상을 구현하고 있다. SRX조선의 2005년 주요 교육내용은 신입사원 기본교육(신입사원의 기본자질 함양 및 회사의 경영현황 이해) 승격자 교육(승격자의 역할 재정립) 중견사원 능력향상과정(중견사원으로서의 자질함양 및 스킬향상) 조직반장 관리능력 향상과정(조직 반장의 조직 관리능력 Skill-up 및 리더십 배양) 멘토링 교육(멘토링에 대한 이해 및 멘토링 활동 방법) 전 사원 의식개혁 교육(공동체의식 함양 및 주인의식 고취) 어학교육 글로벌 경영리더 육성과정 등이다.

한진중공업의 경우 Specialist 이면서 Generalist한 인재 육성을 목표로 한진중공업은 자기분야의 Specialist이면서 회사 전체를 볼 줄 아는 Generalist를 육성한다는 인재육성 목표를 중장기적으로 실현하기 위한 프로그램을 2004년부터 2010년까지 단계적으로 실행하고 있다. 한진중공업의 단계별 모토는 2004년 - 교육기반 구축 2005년 - 핵심인재육성 - 2006년 - 인재육성 시스템 구축 2007년 - 자기개발/학습 2008~2010년 HRD 시스템 완비 등이다. 한진중공업의 2005년의 교육방침은 1)한진중공업그룹 고유의 기업문화 및 경영이념의 공유 - 전파 2)분야별 경쟁력을 갖춘 차기 핵심인재 육성 3)교육내실화 및 효율화 등이며 사 이버 MBA과정 정착 및 미래경영자과정 개설을 통한 차세대 핵심인재 육성체계의 구축과 임원진 경영능력 배양을 위한 교육 강화, 직무역량가화를 위한 교육 확대, 어학전문가 집중육성, 신 기업문화 조성을 위한 교육 지원 등을 중점적으로 추진하고 있다. 교육과정은 직급별로 나뉘며 주요 내용은 다음과 같다. 임원 - 최고경영자과정, 임원세미나, 신입임원과정, 경영독서, 특강 관리직 - MBA 과정, 미래경영자과정, 승격자교육, 계층별 직무향상, 직무기술 해외연수, 기술전문자격 취득, 부문별 전문가과정 등 생산직 - 직장 아카데미, 사내기능 경기대회, 기증전문자격 취득, 자원봉사 프로그램, 가조캠프 생산 기능향상 교육 등을 실시하고 있다.

4.2. 국내 조선 산업의 인적자원개발

조선업종에서의 노사관계와 그간의 인력양성 시스템에 대한 분석 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 조선 산업의 숙련은 기업 특수적 숙련이라기보다는 일반적 숙련에 가깝고, 이에 따라 숙련에 대한 과소투자의 위험성이 존재한다. 1990년대 후반 이후 직업훈련시스템에서 민간주도 시장원리의 비중이 높아짐에 따라 과소투자의 위험성은 더욱 증가한 것으로 보인다. 현재와 같이 사내협력업체 근로자들에게 교육훈련기회가 차단되어 있는 상황이 지속되면, 이 같은 저 숙련-저임금의 악순환이 지속되어 노동시장의 양극화가 고찰될 위험성이 있다.

둘째, 조선 산업의 경영자는 1970년대부터 사내직업훈련을 통한 기능 인력의 양성에 적극적이었지만, 양성 인력의 기능수준은 낮았으며, 이들의 장기근속을 유도하면서 향상훈련기회를 부여 하는 데는 소홀해왔다. 이러한 패턴은 사내협력업체의 근로자들에게 되풀이되어 나타나고 있다.

셋째, 조선 산업 대기업의 노사관계는 과거의 대립적 노사관계에서 벗어나 ‘협력적’ 성격이 강화되고 있지만, 여전히 “소극적/폐쇄적인 협력관계”라는 틀을 벗어나지 못하고 있다.

한국의 경영자는 작업장 수준에서 노사협의를 활성화하는데 소극적이었으며, 여전히 노동조합과 근로자의 적극적 참여를 유도하는 정책을 취하는데 소극적이다. 한국의 노동조합 또한 기업별노동조합 체제하에서 실리적 성향이 더욱 강화되어 왔으며, 사내협력업체 근로자들의 이해를 적극적으로 대변하는데 실패해왔다. 그 결과 형성된 소극적/폐쇄적 노사관계로는 조선 산업의 기업경쟁력을 확보하는데 한계가 있을 것이다. 또 기업수준을 넘어서는 업종단위의 인적자원개발 시스템을 구축하는데도 장애요인이 된다. 업종단위의 인적자원개발시스템을 구축하기 위해서는 ‘적극적’ ‘개방적’ 노사관계 시스템을 함께 모색하는 것이 필요하다.

조선업종에서의 인적자원개발 및 인력수급 실태조사에서는 다음과 같은 사실들이 발견되었다.

첫째, 최근에 들어와 협력업체의 비중이 급격히 증가하는 추세를 보이고 있다. 예컨대 1990년에는 전체 노동력 중 협력업체 노동력의 비중은 10%를 약간 상회

하는 수준이었으나, 2004년에는 무려 40%이상을 협력업체 노동력이 차지하고 있다.

둘째, 학력별 분포에서 조사대상 업체 종사자의 67.6%가 고졸 이하의 학력이었으며, 전문대졸과 대졸이 각각 15.5%, 15.0%를 차지하고 있는데, 이는 직종별 인력분포에서 생산기능직의 비중이 높고 생산 기능직의 90.2%가 고졸이하의 학력을 가지고 있기 때문인 것으로 분석된다.

셋째, 재직인력의 자질과 기술에 대한 만족도 조사에서 초급 기능직과 초급 기술직에 대한 기업의 만족도가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 이러한 분석 결과는 초급 기능·기술직에 대한 훈련 필요성이 높다는 것을 의미한다.

넷째, 현 재직인력 관리에 있어서 가장 큰 문제는 ‘잘못된 이직으로 인한 생산성 저하’인 것으로 조사되었다.

다섯째, 신규 채용자의 지식·기술 수준에 대한 조사결과 5점 척도 평균이 2.6에 불과하였다. 이러한 조사결과는 한편으로는 학교교육과 실제 직무와의 미스매치를 반영하는 것으로 볼 수 있으며, 다른 한편으로는 산업 내에서 직장 간 지식·기술의 통용성이 적기 때문에 발생하는 문제로 볼 수도 있다.

여섯째, 사업체에서 현재 이루어지고 있는 교육훈련 활동의 활성화 정도는 매우 낮은 것으로 확인되었다. 사업체 관계자 스스로 해당 사업체의 교육훈련 활동 수준이 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, 연구 개발 직은 평균 점수 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.

일곱째, 교육훈련 프로그램을 운용할 때 가장 어렵게 느끼는 점에 대한 질문에서는 ‘업무과다로 교육 곤란’이 가장 높았고, ‘사내교육 전담자 확보 곤란’, ‘교육훈련에 대한 교육 참가자 관심 부족’, ‘업무가 정형화되어 있지 않아 교육 곤란’이 비교적 높은 비중을 보인 항목이었다.

여덟째, 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. 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.

대형 조선업체들로 구성된 한국조선공업협회 회원사들은 중소형 업체들로 이루어져 있는 협력업체나 한국조선공업협동조합 업체들에 비해 조선업종 인적자원개발협의체에 대한 필요성, 가능성, 그리고 참여의지도 높은 것으로 나타났다. 5점 척도 역시 각각 3.4점, 3.5점, 3.3점으로 평균과 다소 높음 사이에 있어 향후 조선업종 인적자원개발협의체 활성화 방안 마련에 중요한 시사점을 제공하고 있다. 즉 조선업종 인적자원개발협의체는 우선 대형 조선업체들로 구성된 한국조선공업협회 회원사를 중심으로 집중 투자하고 이를 중소형 조선업체들도 참여시키는 단계별 접근방법이 필요하다.

아홉째, 자격증의 활용 현황을 묻는 질문에서 업체들은 기사, 기능사, 기술사 등의 국가기술자격이 채용이나 인사관리에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 인식하고 있었다.

열 번째, 조선 산업의 근로자들이 향후 원하는 직장 교육훈련 형태 중에는 현장훈련의 비중이 41.2%로 가장 높았다. 다음으로 사내훈련교사에 의한 교육(21.8%), 외부 강사를 초빙한 사내교육(16.3%)이 높은 비중을 차지하였다. 결국 작업 중에 이루어지는 교육훈련을 포함하여 사내에서 이루어지는 교육훈련, 즉 현장밀착적인 교육훈련이 필요함을 보여주고 있다.

열한 번째, 조사대상 업체들은 해당 기업의 매출액, 국내고용이 2006년부터 2010년까지 현상 유지하거나 증가 할 것으로 전망하고 있었다. 그리고 2006~2007년에 비해 2008~2010년을 더욱 낙관적으로 예상하였다.

열두 번째, 전체 대학 졸업생에 대한 조선 산업 기업 수요에 대해서는 40.0%가 '현상 유지'로 답변하여 가장 높은 답변 율을 보였다. 한편 감소할 것이라는 답변

과 증가할 것이라는 답변이 각각 30.0%로 동일하였다. 전체 대학 졸업생에 대한 조선 산업 기업 수요에 비해 해당 대학 졸업생에 대한 수요가 더욱 높다는 전망을 하고 있었다.

열세 번째, ‘해당 학과(학부)에서 진행하고 있는 산학연계 프로그램’의 실태를 파악하기 위해 산학협동학위과정, 인턴십(현장실습 포함), 산학공동연구개발, 산업체 임직원 수탁교육, 재학생 대상 주문식 교육, 기업의 대학 시설장비 지원, 대학교수 등의 기업체 연수·과견, 기업 임직원의 대학과견(겸임교수, 강의 등)을 제시하였다. 다수의 학과들이 과거에 실시 경험이 있었거나, 현재 실시 중 혹은 향후 실시 예정이라고 답변하였다.

실시경험이나 계획이 없는 비중이 가장 높은 산학연계 프로그램은 산업체 임직원 수탁교육, 산학협동학위과정, 대학교수 등의 기업체 연수·과견, 기업의 대학 시설장비 지원 등이었다. 이러한 프로그램들은 다른 프로그램에 비해 산학 연계의 강도가 보다 높다는 점에서 향후 조선 산업에서의 산학연계는 더욱 강화되어야 할 과제를 안고 있다.

V. 조선산업 인적자원개발의 현황조사

5.1. 조사 대상 및 방법

광주·전남에 소재한 조선업체에 근무하는 직원들을 대상으로 하여 설문지를 배포하였고, 2008년 4월 17~26일까지 14일간에 걸쳐 설문지를 이용하여 설문조사 하였다. 설문지가 회수된 107개에서 11개를 제외한 96부를 대상으로 조사하였다. 분석방법으로는 조사결과 입력은 스트레드시트를 통해 이루어졌으며, 분석은 사회과학 통계프로그램인 SPSS PC를 사용하였다. 사용된 분석방법은 대상기업의 일반사항을 파악하기 위해 빈도분석과 백분율, 평균값을 산출하였고 주요변인들로는 교차분석을 사용하였다.

5.2. 조사 대상 업체의 일반적 특성

조사대상의 일반 현황을 살펴보면 다음과 같다.

<표 5-1> 일반현황

구분	항목	빈도	비율(%)
성별	남자	78	100
연령	20대	6	7.7
	30대	12	15.4
	40대	48	61.5
	50대	12	15.4
학력	고졸이하	36	46.2
	전문대졸	18	23.1
	대졸	24	30.8
고용형태	상용	42	53.8
	임시 및 일용	36	46.2

사업체 규모	10인 이하	12	15.4
	20~49인	19	24.4
	50~99인	37	47.4
	100~299인	10	12.8
근무조건	주당근로일수	6.19일	
	평균근로시간	10.44시간	
	주당평균 초과근로시간	27.71시간	
직 종	선각	24	33.3
	절단	6	8.3
	관철	6	8.3
	기장	6	8.3
	운반	6	8.3
	일반지원	6	8.3
	관리직	18	25.0

인적 사항 및 현재 고용상황을 살펴보면 40대 남자가 61.5%로 가장 높다. 학력은 고졸이하가 46.2%, 대졸 30.8%, 전문대졸 23.1%순이었다. 고용형태로는 상용이 53.8%로 임시 및 일용 46.2%보다 높았다. 사업체규모로는 50-99인이 47.4%로 가장 높고 20-49인, 10인 이하, 100-299인 순으로 나타났다. 근무조건은 주당근로일수는 6.19일이고 평균근로시간은 10.44시간이며 주당평균 초과근로시간은 27.71 시간으로 나타났다. 직종을 살펴보면 선각 33.3%로 가장 높고 다음으로 관리직이 25.0%로 나타났다.

5.3. 조사결과

최근 3년간 성장속도, 기술수준, 임금수준을 살펴보면 산업의 성장속도가 평균 33.5로 가장 빠르고 다음으로 기술의 변화속도가 3.29, 시장의 경쟁속도는 3.24로 나타났다. 산업이 빠르게 성장하면 그에 맞춰 기술이 발달하고 시장의 경쟁정도가 세지는 것을 볼 수 있다.

<표 5-2> 최근 3년간 성장속도, 기술수준, 임금수준

	평 균	표준편차
산업의 성장속도	3.35	0.591
기술의 변화속도	3.29	0.669
시장의 경쟁정도	3.24	0.811

취직경로를 살펴보면 다음과 같다.

취직경로는 친척, 친지 등 지인의 소개가 41.18%로 가장 높았으며 공개채용과 훈련원등 직업훈련 기관추천이 29.14%로 뒤를 이었다. 이런 결과를 보면 이번에 조사된 조선업계의 경우 공개채용 보다는 친척이나 친지 등 지인의 소개로 취업이 되는 경우가 가장 많은 것을 알 수 있다.

<표 5-3> 취직경로

취업경로..	빈도	비율(%)	누적비율(%)
공개채용(직접지원)	30	29.41	29.41
친척, 친지 등 지인의 소개	42	41.18	70.59
훈련원 등 직업훈련 기관추천	30	29.41	100.00
전 체	102	100.00	

취직경로와 밀접한 관련이 있는 구인정보의 경로에 대해 살펴보자.

구인정보 또한 취직경로와 함께 친구, 친지 등 지인이 56.25%로 절반이상을 차지했고 훈련원등 직원훈련기가 25.0%로 나타났다. 신문, 방송 등 언론매체와 학교의 학과 및 취업센터, 취업사이트, 헤드헌팅사 등 직업소개기관은 6.25%로 나타났다.

공적인 매체 보다는 여전히 친구, 친지 등 지인을 통해 구인 정보를 많이 얻는다는 것을 알 수 있다. 공적인 매체의 적극적인 홍보와 기업에서의 공적매체를 통한 채용기회를 늘리는데 노력해야 할 것으로 보여 진다.

<표 5-4> 구인정보

취업경로	빈도	비율(%)	누적비율(%)
신문, 방송 등 언론매체	6	6.25	6.25
학교의 학과 및 취업센터	6	6.25	12.50
훈련원 등 직업훈련기	24	25.00	37.50
친구, 친지 등 지인	54	56.25	93.75
취업사이트, 헤드헌팅사 등 직업소개기관	6	6.25	100.00
전 체	96	100.00	

졸업 후 첫 직장이라는 물음에는 아니오 가 88.24%로 그렇다는 응답 11.76%보다 월등히 높게 나타났다. 평생직장의 개념이 무너지면서 이직하는 경우가 늘어 졸업 후 첫 직장이 아닌 경우가 많아졌음을 알 수 있다.

그에 맞춰 기업에서도 점점 신입보다는 경력직을 원하는 추세로 되어 가고 있으며 이에 따른 경력직에 대한 교육훈련 방식의 제고가 필요할 것으로 사료된다.

<표 5-5> 졸업 후 첫 직장

취업경로	빈도	비율(%)	누적비율(%)
예	12	11.76	11.76
아니오	90	88.24	100.00
전 체	102	100.00	

맡은 일을 수행하는데 필요한 최소한의 학력정도는 아래의 <표 5-6>과 같다.

최소로 필요한 학력, 현장경력, 교육훈련정도가 어느 정도 필요한가를 살펴보면 먼저 학력정도에서 고등학교가 62.5%로 가장 높고 학력과 상관없음이 25.5% 대학교 졸업이 12.5%순으로 나타났다. 대졸자를 원하는 기업의 지원 자격에 비해 고등학교 졸업만으로도 무리 없이 업무를 수행할 수 있다는 것을 알 수 있다. 이는 입사 후 충분한 교육훈련과 현장 경험으로 학력에 관계없이 성과를 낼 수 있음을 보여주고 있다.

<표 5-6> 맡은 일을 수행하는데 최소한의 학력정도

학 력	빈도	비율(%)	누적비율(%)
고등학교	60	62.5	62.5
대학교 졸업	12	12.5	75.0
학력과 상관없음	24	25.0	100.0
전 체	96	100.0	

그렇다면 업무 수행에 있어서 필요한 최소한의 현장경력을 살펴보자.

아래의 <표5-7>을 보면 효율적인 업무 수행을 위해서는 최소3개월은 현장경력을 필요로 한다는 것을 볼 수 있다. 3개월~6개월과 1년 이상~2년 미만의 현장경력이 25.0%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 6개월~1년이 18.8%, 3년 이상~5년 미만과 10년 이상이 12.5%순으로 나타났으며 1개월~3개월이 6.3%로 가장 낮은 수치를 보였다.

이러한 결과로 보아 3개월 미만의 현장경력은 크게 도움 되지 않으므로 최소한 3개월 이상의 현장 경력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

<표 5-7> 맡은 일을 수행하는데 현장경력정도

현장경력	빈도	비율(%)	누적비율(%)
1개월~3개월	6	6.3	6.3
3개월~6개월	24	25.0	31.3
6개월~1년	18	18.8	50.0
1년 이상~2년 미만	24	25.0	75.0
3년 이상~5년 미만	12	12.5	87.5
10년 이상	12	12.5	100.0
전 체	96	100.0	

이어서 맡은 일을 처리하는데 필요한 최소한의 교육 훈련기간을 살펴보자.

<표 5-8>을 보면 1개월~3개월이 50%로 절반을 차지했고 다음으로 6개월~1년이 28.6%, 3개월~6개월이 14.3%, 1주일~1개월이 7.1%순으로 나타났다.

현장경험과는 다르게 교육훈련은 1개월~3개월이 적당한 것을 알 수 있다. 이에 따라 단기적으로 효과를 낼 수 있는 교육훈련의 프로그램이 중요하다고 생각된다.

<표 5-8> 맡은 일을 처리하는데 필요한 교육훈련 정도

교육훈련	빈도	비율(%)	누적비율(%)
1주일~1개월	6	7.1	7.1
1개월~3개월	42	50.0	57.1
3개월~6개월	12	14.3	71.4
6개월~1년	24	28.6	100.0
전 체	84	100.0	

이와 같은 조사 결과 맡은 일을 수행하는데 최소한 어느 정도의 학력, 현장경력, 교육훈련정도가 필요한가를 살펴보면 먼저 학력정도에서 고등학교가 62.5%로 가장 높게 나타나 대졸자를 원하는 기업의 지원 자격에 비해 고등학교 졸업만으로도 무리 없이 업무를 수행할 수 있다는 것을 알 수 있으며 현장경력에 관해서는 3개월-6개월과 1년 이상 2년 미만의 비율이 25%로 가장 높았으며 업무 수행을 위해서는 3개월은 현장경력을 필요로 한다는 것이다. 교육훈련부문에서는 1개월~3개월이 50%로 가장 높게 나타나 1개월에서 3개월 사이의 교육이 가장 중요함을 알 수 있다.

그렇다면 맡은 일을 수행하는데 향후 5년간 학력수준, 현장경력, 교육훈련 중 어느 부분이 중요시 될 지 살펴보자.

<표 5-9>를 보면 현장경력이 3.31로 가장 높고 두 번째로 학력이 3.19, 마지막으로 교육훈련이 3.13으로 나타난 것을 볼 수 있다.

이에 따라 앞으로 5년 후 학력보다는 현장 경력이 중요하게 작용할 것으로 보인다. 이에 따라 구직자들은 현장경력을 쌓는 것이 조선업계의 입사에 많은 도움이 될 것으로 전망된다.

<표 5-9> 맡은 일을 수행하는데 향후 5년간 중요시 될
학력수준, 현장경력, 교육훈련

	평 균	표준편차
학 력	3.19	0.529
현장경력	3.31	0.586
교육훈련	3.13	0.502

다음으로 전공학과와 직무와의 관련정도를 알아보자.

예상과는 다르게 전공학과 관련정도에서 <표5-10>에서 보는 바와 같이 전혀 없다와 별로 없다가 37.5%로 가장 높은 수치로 나온 것을 알 수 있다. 약간 있다는 25%정도이다.

대부분의 사람들이 전공과 무관한 직무를 수행하고 있는 것을 알 수 있다. 전공과 무관하다면 직무를 수행하기 위하여 기업에서는 교육훈련의 투자를 통해 직무수행이 가능하도록 할 것이다. 그렇다면 되도록 직무와 관련된 전공학과 출신이 직무수행을 한다면 교육훈련에 대한 지출을 줄이면서 직무도 원활히 수행할 수 있는 효과가 나타날 수 있을 것이라 생각된다.

<표 5-10> 전공학과 관련

전공학과 관련 정도	빈도	비율(%)	누적비율(%)
전혀 없다	36	37.5	37.5
별로 없다	36	37.5	75.0
약간 있다	24	25.0	100.0
전 체	96	100.0	

<표 5-11>는 업무에 대한 어려움의 정도를 나타낸 것이다.

직업 대처에서 어려움이 50%로 가장 높고 보통이 37.5%, 아주 어려움 12.5% 순으로 나타났다. 이와 같은 조사결과 절반이상의 직원들이 본인들의 업무에 관해 어려움을 호소하고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 앞의 <표5-6>전공학과 관련 정도에서 직무와 자신의 전공과의 관련이 없다는 대답과 별로 없다는 대답이 70% 가까이 나온 것과는 관련이 있다고 보여 진다. 전공자가 아니기 때문에 더욱 업무가 어렵게 느껴지는 근로자를 위해 이에 따른 교육훈련이 필요한 것으로 조사결과 나타났다.

<표 5-11> 귀하의 업무

귀하직업 대처	빈도	비율(%)	누적비율(%)
아주어려움	12	12.5	12.5
어려움	48	50.0	62.5
보 통	36	37.5	100
전 체	96	100	

아래의 <표5-12>에서는 조선업계에서 인력을 쉽게 구할 수 없는 이유를 보여주고 있다. 인력을 쉽게 구할 수 없는 이유에서는 경력이 있는 사람이 필요한데 별로 없다는 항목이 40.0%로 가장 높았으며 다음으로 취업희망자가 원하는 임금수준이 높다가 26.7%, 우리 회사 안에서 사람들이 꺼리는 종류의 일이다가 20.0%, 기타부분이 12%로 나타났다. 앞의 조사 결과에서 볼 수 있듯이 조선업계에서는 학력보다도 현장경력을 중요하게 생각한다. 하지만 조선에 관련된 경력자가 매우 부족하기 때문에 인력을 구하기가 어렵다는 것으로 보여 진다.

<표 5-12> 인력을 쉽게 구할 수 없는 이유

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
취업희망자가 원하는 임금수준이 높다	24	26.7	26.7
우리 회사 안에서 사람들이 꺼리는 종류의 일이다.	18	20.0	46.7
경력 있는 사람이 필요한데 별로 없다	36	40.0	86.7
기 타	12	13.3	100.0
전 체	90	100.0	

다음으로 담당하고 있는 업무로 익힌 숙련도에 대해서 알아보자.

<표5-13>에 따르면 담당하고 있는 업무로 익힌 숙련도는 동일 업종에서 공통적으로 사용할 수 있다가 68.8%로 가장 높은 비율을 차지했다. 동일 업종 외에도 관련되는 여러 업종에서 사용할 수 있다가 18.8%로 두 번째로 높았다. 현재 기업에서 특수한 것이어서 같은 업종의 다른 기업으로 이직할 경우에는 별로 쓸모가 없다와 특별히 숙련이라고 할 정도의 것으로 축적하지 못 하고 있다는 6.3%로 가장 낮게 나왔다.

이는 대부분의 업무가 동일업종에서는 공통적으로 사용할 수 있으므로 현장경험을 중요하게 생각하는 조선업계에서 동일업종의 업무경험은 좋은 경력이 될 수 있다는 것을 알 수 있다.

<표 5-13> 담당하고 있는 업무로 익힌 숙련도

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
현재 기업에서 특수한 것이어서 같은 업종의 다른 기업으로 이직할 경우에는 별로 쓸모가 없다	6	6.3	6.3
동일 업종에서 공통적으로 사용할 수 있다	66	68.8	75.0
동일 업종 외에도 관련되는 여러 업종에서 사용할 수 있다	18	18.8	93.8
특별히 숙련이라고 할 정도의 것으로 축적하지 못하고 있다	6	6.3	100.0
전 체	96	100.0	

다음으로 업무 지속성에서는 현재 직장에서 현재 업무를 계속하고자 한다가 43.8%로 가장 높게, 업무 자체는 계속하고 싶지만 직장을 옮기고 싶다가 25%로 나타났으며 업무와 직장 모두 다른 것을 원한다가 18.8%, 직장은 계속 다니면서 다른 업무를 원한다가 12.5%순으로 나타났다. 이는 직장을 옮겨도 현재 업무에 대해서는 대체적으로 만족하고 있다는 것을 알 수 있다. <표5-14>참조.

<표 5-14> 업무지속성

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
업무 자체는 계속하고 싶지만 직장을 옮기고 싶다	24	25	25
직장은 계속 다니면서 다른 업무를 원한다	12	12.5	37.5
업무와 직장 모두 다른 것을 원한다	18	18.8	56.3
현재 직장에서 현재 업무를 계속하고자 한다	42	43.8	100
전 체	96	100	

그렇다면 직장이나 업무를 바꾸고 싶은 이유에 대해 살펴보자. <표5-15>에 따르면 장기간 근로 혹은 근로의 높은 강도와 가족이나 그 외 개인사항이 21.4%로 가장 높았고 낮은 임금수준과 지장 혹은 업무가 발전 가능성이 없음, 기타항목에서 14.3%, 발전 가능성은 있으나 기회를 주지 않음, 업무상 인간관계에서의 갈등이 7.1%로 나타났다. 이와 같은 조사결과 이직을 줄이는 방안으로 근로조건을 개선한다거나 개인의 여러 가지 불편사항에 대한 정확한 인지와 그에 해결방안 모색이 필요할 것으로 사료된다.

<표 5-15> 직장이나 업무를 바꾸고 싶은 이유

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
낮은 임금 수준	7.7	14.3	14.3
장시간 근로 혹은 높은 강도	11.5	21.4	35.7
지장 혹은 업무가 발전 가능성이 없음	7.7	14.3	50.0
발전 가능성은 있으나 기회를 주지 않음	3.8	7.1	57.1
업무상 인간관계에서의 갈등	3.8	7.1	64.3
가족이나 그 외 개인사항	11.5	21.4	85.7
기 타	7.7	14.3	100.0
전 체	54	100.0	

다음으로 최종학력기여에 대해 알아보자. <표5-16>을 보면 팀워크 등 조직적응 능력과 성실성·창의성 등 기본인성이 30.8%로 가장 높게 나왔으며 외국어 능력, 동료·조직 내에서의 의사소통 능력, 컴퓨터 활용능력 등은 7.7%정도로 나타났다. 이와 같은 결과는 최종 학력이 지식보다는 조직적응 능력이나 대인 관계 등의 기본인성에 영향을 많이 미친다는 것을 알 수 있다. 이에 따라 회사 내에서 팀워크 등 조직적응 능력과 성실성·창의성 등에 관한 교육훈련이 필요할 것으로 사료된다.

<표 5-16> 최종학력 기여

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
외국어 능력	6	7.7	7.7
동료·조직 내에서의 의사소통 능력	6	7.7	15.4
컴퓨터 활용 능력	6	7.7	23.1
팀워크 등 조직적응 능력	24	30.8	53.8
새로운 분야에 대한 학습능력	6	7.7	61.5
이론적 문제 해석·해결능력	6	7.7	69.2
성실성·창의성 등 기본인성	24	30.8	100.0
전 체	78	100.0	

최종 학교 교육에서의 가장 큰 문제점은 <표5-17>에서 보는 것과 같이 교과과정의 실제 기업의 필요와는 무관하게 구성되어 있다는 항목이 31.25%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 유능한 교수 인력의 부족 18.75%로 두 번째로 높게 나왔으며 교육기관 졸업생의 자질이 전반적으로 미흡과 기타항목 12.5%, 교육기관의 시설, 장비들이 지나치게 부족·낙후, 새로운 이론·기술에 대한 교육과정 부족, 기업

이 필요로 하는 졸업자에 대한 정보가 부족하거나 비체계적, 문제없음 항목이 6.25%로 나타났다. 이에 따라 교육기관에서는 실제 기업의 직무와 직접적으로 관련된 교과과정의 개설이 시급하며 그와 함께 유능한 교수인력의 채용이 함께 이루어져야 한다.

<표 5-17> 최종학교 교육에서 가장 큰 문제점

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
교육기관 졸업생의 자질이 전반적으로 미흡	12	12.5	12.5
교육기관의 시설장비들이 지나치게 부족·낙후	6	6.25	18.75
새로운 이론·기술에 대한 교육과정 부족	6	6.25	25
유능한 교수인력 부족	18	18.75	43.75
교과과정이 실제 기업의 필요와는 무관하게 구성	30	31.25	75
기업이 필요로 하는 졸업자에 대한 정보가 부족하거나 비체계적	6	6.25	81.25
문제없음	6	6.25	87.5
기 타	12	12.5	100
전 체	96	100	

<표 5-18>에서는 최종 학교 교육에서 가장 큰 문제점중의 하나인 교육기관의 실제 기업의 필요와 무관한 교육과정과 관련하여 전문대/4년제 대학의 교과과정 변화를 보면 수학, 물리학 등 과학기초이론, 전공 실험실습이 3.75로 가장 높았고 다음으로 전공기초이론이 3.50, 품질 관리 등 기업실무 3.25, 전공 관련 컴퓨터 응용실기, 외국어 교육 3.00, 전공 전문 최신이론 2.75, 경제 경영 등 학제적 연구 2.50 일반교양교육 2.25 순으로 나타나 수학, 물리학 등 공학기초이론분야와 전공 실험실습에서의 교과과정변화가 가장 크게 나타난 것을 알 수 있다.

<표 5-18> 실제 기업의 필요와 무관한 교육과정

전문대/4년제 대학의 교과과정 변화	평 균	표준편차
수학, 물리학 등 공학기초이론	3.75	0.847
전공 기초이론	3.50	0.522
전공 전문최신이론	2.75	0.442
전공 실험실습	3.75	0.442
전공관련 컴퓨터 응용실기	3.00	0.000
경제 경영 등 학제적 연구	2.50	0.511
외국어 교육	3.00	0.000
일반교양 교육	2.25	0.442
품질관리 등 기업 실무	3.25	0.847

<표5-19>에서는 최종학교에서 산학연계 프로그램 참여정도를 보여준다.

최종학교에서 산학연계 프로그램 참여정도에서는 먼저 재학 중 현장실습항목에서 예가 53.8%로 아니오 46.2%보다 더 높게 나타났고 재학생 대상 주문식 교육항목에서는 아니오가 83.3%로 예 16.7% 보다 높았다.

산학공동 연구개발에서는 아니오가 84.6%로 대다수를 차지했고 기업 제공 장학금에서는 아니오 91.7%로 거의 참여하지 않는 것으로 나타났다.

<표 5-19> 최종학교에서 산학연계 프로그램 참여정도

항 목	예	아니오
재학 중 현장실습	42(53.8%)	36(46.2%)
재학생 대상 주문식 교육	12(16.7%)	60(83.3%)
산학공동 연구개발	12(15.4%)	66(84.6%)
기업제공 장학금	6(8.3%)	66(91.7%)

<표 5-20>의 산학연계프로그램 기여정도는 취업 면 에서는 재학 중 현장 실습과 산학공동 연구개발이 2.90으로 가장 높았으며 다음으로 기업제공 장학금 2.73 재학생 대상 주문식 교육이 2.64순으로 나타났다. 업무수행 면에서도 재학 중 현장실습이 3.11로 가장 높았고 다음으로 산학 공동 연구개발, 기업 제공 장학금이 3.00이며, 재학생 대상 주문식 교육이 2.78로 가장 낮게 나타났다. 이 두 결과로 산학연계프로그램의 기여도 측면에서는 재학 중 현장실습과 산학공동 연구개발이 가장 높은 것을 볼 수 있다.

<표 5-20> 산학연계프로그램 기여정도

산학연계프로그램 기여정도	취업		업무수행	
	평균	표준편차	평균	표준편차
재학 중 현장실습	2.90	0.71	3.11	0.57
재학생 대상 주문식 교육	2.64	0.65	2.78	0.42
산학공동 연구개발	2.90	0.84	3.00	0.48
기업 제공 장학금	2.73	0.76	3.00	0.67

아래의 <표5-21>에서는 업무나 수행에 효과적이지 않다면 그 이유가 무엇인지를 보여주고 있다.

재학 중 현장실습과 재학생 대상 주문식 교육에서는 내용이 충실하지 못함이 66.7%로 교육내용에 대한 불만이 있는 것으로 나타났다. 산학공동 연구개발에서는 기업의 적극성 부족이 44.2%로 나타났고 기업 제공 장학금에서는 교육기간의 단기간, 교육내용이 충실하지 못함, 기업의 적극성 부족, 예산부족이 22.2%로 나타났다.

이에 따라 효과적으로 업무 수행을 하기 위해서는 산학연계프로그램의 교육내용의 충실도를 높이는데 더욱 노력해야 할 것이다.

<표 5-21> 업무나 수행에 효과적이지 않다면 그 이유

산학연계프로그램	이유	비율
재학 중 현장실습	교육내용이 충실하지 못함	66.7%
재학생 대상 주문식 교육	교육내용이 충실하지 못함	66.7%
산학공동 연구개발	기업의 적극성 부족	44.2%
기업 제공 장학금	교육기간의 단기간 교육내용이 충실하지 못함 기업의 적극성 부족 예산부족	22.2%

학원수강이나 해외 연수 경험정도를 아래의 <표5-22>을 참조하여 살펴보자. 업무관련 자격증 학원과 현재업무 이외 자격증 학원이 3~6개월 미만이 각각 33.3%, 45.5%로 다른 학원 수강기간 보다 높게 나타났고 직업 훈련 기관은 경험 없음이 46.2%로 가장 높았다. 외국어 학원도 경험 없음이 63.6%로 가장 높았고 해외연수 또한 경험 없다는 응답이 66.7%로 절반 이상을 차지했다.

이는 예상보다 자격증 학원을 제외하고 다른 훈련기관이나 어학원, 또는 어학연수의 경험이 없다는 사실을 발견할 수 있다.

<표 5-22> 학원수강이나 해외 연수 경험정도

교육정도	1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상	경험 없음
업무관련 자격증 학원	-	18(20.0%)	30(33.3%)	6(6.7%)	12(13.3%)	24(26.7%)
직업훈련기관	6(7.7%)	-	24(30.8%)	6(7.7%)	6(7.7%)	36(46.2%)
현재업무 이외 자격증 학원	-	6(9.1%)	30(45.5%)	6(9.1%)	6(9.1%)	18(27.3%)
외국어 학원	6(9.1%)	-	18(27.3%)	-	-	42(63.6%)
해외 연수	6(8.3%)	6(8.3%)	6(8.3%)		6(8.3%)	48(66.7%)

아래의 <표5-23>에 따르면 직업훈련을 받은 이유로는 전공 이외의 분야에서 직장을 구하려고, 막연히 사회생활에서 필요할 것이라고 생각하여와 기타부문이 21.4%로 가장 높게 나타났고 다음으로 학교 전공 교육에서 부족한 부분을 보충하기 위해서와 컴퓨터 교육 등 직장에서 일반적으로 요구되는 기능을 보강하기 위해가 14.3%, 외국어 등 업무에 대한 일반적 소양을 높이기 위해가 7.1%로 나타났다. 이 결과에 따라 직접적인 직장생활에서의 필요에 의해 직업훈련을 받기 보다는 이직이나 미래를 대비하기 위해 직업 훈련을 받는 것으로 보여 진다.

<표 5-23> 직업훈련을 받은 이유

항 목	빈도	비율(%)	누적비율(%)
전공 이외의 분야에서 직장을 구하려고	18	21.4	21.4
학교 전공 교육에서 부족한 부분을 보충하기 위해서	12	14.3	35.7
컴퓨터 교육 등 직장에서 일반적으로 요구되는 기능을 보강하기 위해	12	14.3	50.0
외국어 등 업무에 대한 일반적 소양을 높이기 위해	6	7.1	57.1
막연히 사회생활에서 필요할 것이라고 생각하여	18	21.4	78.6
기 타	18	21.4	100.0

직업훈련이 취업과 현재 업무수행 기여정도를 <표5-24>에서 살펴보면 먼저 취업면)서는 현재 업무와 관련된 자격증 학원이 3.00, 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄 제외)2.88, 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄)2.60, 외국어 학원이 2.57 현재 업무 이외의 자격증학원이 2.56, 해외연수 2.13순으로 나타났고 업무수행 면에서는 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄 제외) 2.86, 현재 업무 이외의 자격증 학원 2.67, 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄)2.63, 현재 업무와 관련된 자격증 학원 2.57, 외국어 학원 2.17 해외연수 2.00 순으로 높게 나타났다.

이는 취업에서는 현재 업무와 관련된 자격증 학원을 다니는 것이 좋고 업무수행에 있어서는 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄 제외)을 다니는 것이 업무수행에 더욱 기여 할 수 있을 것이라고 보여 진다.

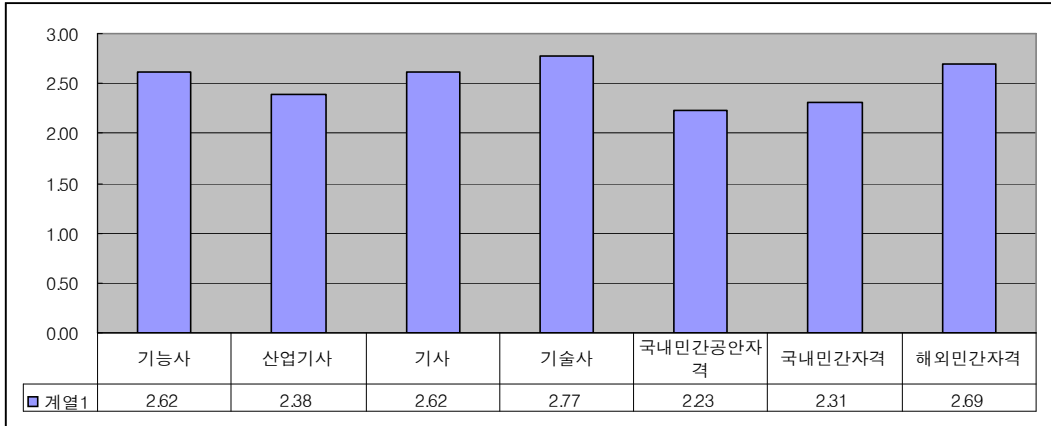
<표 5-24> 직업훈련이 취업과 현재 업무수행 기여정도

직업훈련	취업		업무수행	
	평균	표준편차	평균	표준편차
현재 업무와 관련된 자격증 학원	3.00	0.781	2.57	1.063
직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄)	2.60	0.807	2.63	0.866
직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄 제외)	2.88	0.789	2.86	0.843
현재 업무 이외의 자격증 학원	2.56	0.839	2.67	0.756
외국어 학원	2.57	1.192	2.17	0.910
해외연수	2.13	0.937	2.00	1.014

<표5-25>을 보면 기술사가 2.77로 가장 높게 나타났다. 두 번째로 해외민간자격 2.69, 세 번째 기능사와 기술사 2.77, 기사 2.62, 산업기사 2.38, 국내민간자격 2.31, 국내민간공인자격 2.23 순으로 나타나 있다.

<표 5-25> 자격별 직업훈련 만족도

자격증	평균	표준편차
기능사	2.62	0.841
산업기사	2.38	0.743
기사	2.62	0.929
기술사	2.77	0.979
국내민간공인자격	2.23	0.805
국내민간자격	2.31	0.916
해외민간자격	2.69	0.997



<그림 5-1> 자격별 직업훈련 만족도

입사 후 기간에 따른 생산성을 발휘하는 정도에 대해 살펴보자.

1~3개월 미만이 28.6%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 3년 이상 ~5년 미만이 21.4%로 두 번째로 높게 나타났다. 그 뒤로 3개월~6개월 미만, 1년~2년 미만, 2년 이상~3년 미만이 14.3%로 나타났고 마지막으로 6개월~1년 미만이 7.1%로 가장 낮게 나타났다. <표5-26>참조.

입사 후 1~3개월 미만에 생산성을 발휘하는 것으로 보아 빠른 시간 내에 교육 훈련을 통한 생산성 향상이 이루어지고 있는 것으로 보여 진다.

<표 5-26> 입사 후 기간에 따른 생산성을 발휘하는 정도

항 목	빈 도	비 율 (%)	누적비율 (%)
1~3개월 미만	24	28.6	28.6
3개월~6개월 미만	12	14.3	42.9
6개월~1년 미만	6	7.1	50.0
1년~2년 미만	12	14.3	64.3
2년 이상~3년 미만	12	14.3	78.6
3년 이상~5년 미만	18	21.4	100.0
전 체	84	100.0	

최근 3년간 직장에서 실시하는 교육훈련 경험정도를 살펴보면 현장훈련과 직업훈련 컨소시엄교육훈련, 사내단체 교육훈련, 사외위탁 교육훈련, 해외연수 모두 경험 없음이 가장 높게 나타났다. 이에 따라 직장에서 교육훈련의 적극적 홍보와 다양한 프로그램으로 많은 근로자들이 교육훈련을 경험하도록 유도하여 생산성향상과 업무의 효율성을 높일 필요가 있다.

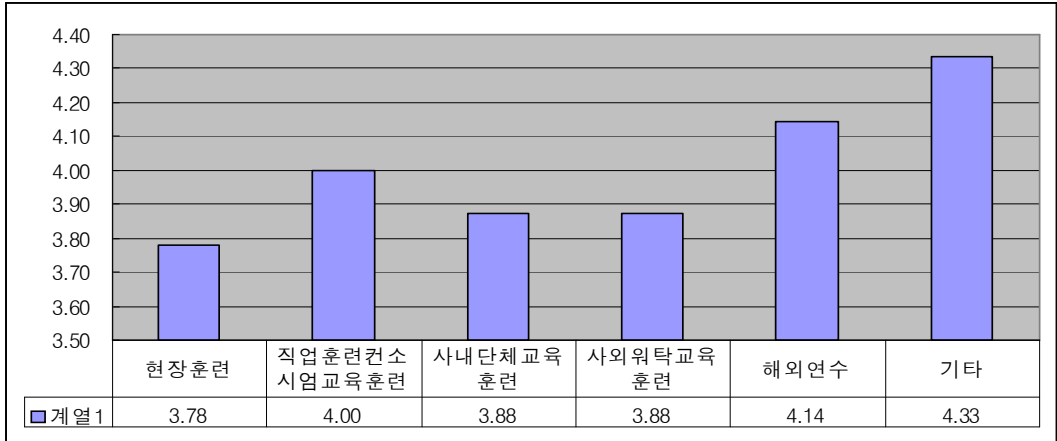
<표 5-27> 최근 3년간 직장에서 실시하는 교육훈련 경험정도

교육훈련	1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상	경험 없음
현장훈련	6(8.3%)	6(8.3%)	6(8.3%)	6(8.3%)	-	48(66.7%)
직업훈련컨소시엄교육훈련	6(9.1%)	-	6(9.1%)	6(9.1%)	-	48(72.7%)
사내단체 교육훈련	-	12(18.2%)	6(9.1%)	-	-	48(24.4%)
사외위탁 교육훈련	6(9.1%)	-	6(9.1%)	-	-	54(81.8%)
해외연수	6(9.1%)					60(90.9%)

<표5-28>에 따르면 교육훈련 실제 업무수행 도움정도로는 기타부분이 4.33으로 가장 높았으며 다음으로 해외연수가 4.14로 높았고 세 번째로 직업훈련 컨소시엄 교육훈련이 4.00, 사내단체교육훈련과 사외위탁교육훈련이 3.88, 현장훈련이 3.78 순으로 나타났다.

<표 5-28> 교육훈련 실제 업무수행 도움정도

교육훈련 업무수행 도움정도	평균	표준편차
현장훈련	3.78	0.793
직업훈련컨소시엄교육훈련	4.00	0.875
사내단체 교육훈련	3.88	0.789
사외위탁교육훈련	3.88	0.789
해외연수	4.14	1.260
기 타	4.33	1.121



<그림 5-2> 교육훈련 실제 업무수행 도움정도

아래의 <표5-29>를 보면 정부가 가장 주안점을 두어야할 정책으로는 단순인력 지원정책이 30.8%로 가장 높게 나타났고 기능인력 지원정책이 23.1%로 뒤를 이었다. 세 번째로 임금부담완화정책 15.4%로 나타났고 가능인력지원정책과 전문인력 지원정책, 정문인력양성정책, 산학연계 지원정책은 모두 7.7%로 나타났다.

이에 따라 정부는 단순인력과 기능인력 지원정책의 확대와 인력의 육성과 지원을 강화해야 함을 알 수 있다.

<표 5-29> 정부가 가장 주안점을 두어야할 정책

정 책	빈 도	비 율 (%)	누적비율 (%)
단순인력지원정책	24	30.8	30.8
가능인력지원정책	6	7.7	38.5
기능인력지원정책	18	23.1	61.5
전문인력지원정책	6	7.7	69.2
전문인력양성정책	6	7.7	76.9
산학연계지원정책	6	7.7	84.6
임금부담완화정책	12	15.4	100.0
전 체	78	100.0	

5.4 현황조사 내용

5.4.1 조사대상의 일반 현황

먼저 조사대상의 일반적인 사항은 40대 남자로 학력은 고졸이하 이다. 고용형태로는 상용의 형태이다. 50-99인 사업체규모에 근무하며 근무조건은 주당근로일수는 6.19일이고 평균근로시간은 10.44시간이며 주당평균 초과근로시간은 27.71시간으로 나타났다. 직종을 살펴보면 선각 가장 높고 다음으로 관리직으로 나타났다. 최근 3년간 성장속도, 기술수준, 임금수준을 살펴보면 산업의 성장속도가 가장 빠르고 다음으로 기술의 변화속도, 시장의 경쟁속도 순으로 나타났다. 산업이 빠르게 성장하면 그에 맞춰 기술이 발달하고 시장의 경쟁정도가 세지는 것을 볼 수 있다.

취직경로를 살펴보면 의외로 친척, 친지 등 지인의 소개가 가장 많았다. 이런 결과를 보면 이번에 조사된 조선업계의 경우 공개채용 보다는 친척이나 친지 등 지인의 소개로 취업이 되는 경우가 많은 것을 알 수 있다. 취직경로와 밀접한 관련이 있는 구인정보의 경로에 대해 살펴보자. 구인정보 또한 취직경로와 함께 친구, 친지 등 지인을 통한 정보획득이 가장 많았다. 신문, 방송 등 언론매체와 학교의 학과 및 취업센터, 취업사이트, 헤드헌팅사 등 직업소개기관은 저조한 수치에 불과했다. 공적인 매체 보다는 여전히 친구, 친지 등 지인을 통해 구인 정보를 많이 얻는 다는 것을 알 수 있다. 공적인 매체의 적극적인 홍보와 기업에서의 공적매체를 통한 채용기회를 늘리는데 노력해야 할 것으로 보여 진다.

또한 대부분이 졸업 후 첫 직장이 아니었다. 평생직장의 개념이 무너지면서 이직하는 경우가 늘어 졸업 후 첫 직장이 아닌 경우가 많아졌음을 알 수 있다. 그에 맞춰 기업에서도 점점 신입보다는 경력직을 원하는 추세로 되어 가고 있으며 이에 따른 경력직에 대한 교육훈련 방식의 제고가 필요할 것으로 사료된다.

5.4.2. 맡은 일을 수행하는 데 필요한 요건

맡은 일을 수행하는데 최소로 필요한 학력정도는 고등학교로 대졸자를 원하는 기업의 지원 자격에 비해 고등학교 졸업만으로도 무리 없이 업무를 수행할 수 있다는 것을 알 수 있다. 이는 입사 후 충분한 교육훈련과 현장 경험으로 학력에 관계없이 성과를 낼 수 있음을 보여주고 있다. 업무 수행에 있어서 필요한 최소한의 현장경력은 최소3개월은 현장경력을 필요로 한다는 것을 볼 수 있다. 이는 3개월 미만의 현장경력은 크게 도움 되지 않으므로 최소한 3개월 이상의 현장 경력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

이어서 맡은 일을 처리하는데 필요한 최소한의 교육 훈련기간을 살펴보자.

현장경험과는 다르게 교육훈련은 1개월~3개월이 적당한 것을 알 수 있다. 이에 따라 단기적으로 효과를 낼 수 있는 교육훈련의 프로그램이 중요하다고 사료된다.

그렇다면 향후 5년간 학력수준, 현장경력, 교육훈련 중 어느 부분이 중요시 될지 살펴보자.

앞으로 5년 후에는 학력보다는 현장 경력이 중요하게 작용할 것으로 보인다. 이에 따라 구직자들은 현장경력을 쌓는 것이 조선업계의 입사에 많은 도움이 될 것으로 전망된다.

5.4.3. 전공학과와 직무와의 관련 정도

전공학과와 직무와의 관련정도에서는 예상과는 다르게 전공학과 관련정도에서 전혀 없다와 별로 없다가 가장 높은 수치로 측정되었다. 대부분의 사람들이 전공과 무관한 직무를 수행하고 있는 것을 알 수 있다.

전공과 무관하다면 직무를 수행하기 위하여 기업에서는 교육훈련의 투자를 통해 직무수행이 가능하도록 할 것이다. 그렇다면 되도록 직무와 관련된 전공학과 출신이 직무수행을 한다면 교육훈련에 대한 지출을 줄이면서 직무도 원활히 수행

할 수 있는 효과가 나타날 수 있을 것이라 생각된다. 전공과 무관한 직무를 하고 있는 대부분의 근로자들은 직업 대처에서 절반이상의 직원들이 본인들의 업무에 관해 어려움을 호소하고 있었다. 이는 앞의 전공학과 관련 정도에서 직무와 자신의 전공과의 관련이 없다는 대답과 별로 없다는 대답이 70% 가까이 나온 것과도 관련이 있다고 보여 진다. 전공자가 아니기 때문에 더욱 업무가 어렵게 느껴지는 근로자를 위해 이에 따른 교육훈련이 필요한 것으로 조사결과 나타났다.

5.4.4. 인력수급이 어려운 이유

인력수급이 어려운 조선업계에서 인력을 쉽게 구할 수 없는 이유를 알아보면 첫째, 인력을 경력이 있는 사람이 필요한데 별로 없다는 것이다.

둘째, 취업희망자가 원하는 임금수준이 높다. 라는 이유가 컸으며 우리 회사 안에서 사람들이 꺼리는 종류의 일이다 등도 인력수급이 어려운 이유로 꼽혔다. 앞의 조사 결과에서 볼 수 있듯이 조선업계에서는 학력보다도 현장경력을 중요하게 생각한다. 하지만 조선에 관련된 경력자가 매우 부족하며 경력자가 있더라도 대부분 너무 많은 임금수준을 요구하기 때문에 조선업계에서는 인력을 쉽게 구할 수 없는 것이다. 다음으로 담당하고 있는 업무로 익힌 숙련도에 따르면 대부분의 업무가 동일업종에서는 공통적으로 사용할 수 있어 현장경험을 중요하게 생각하는 조선업계에서 동일업종의 업무경험은 좋은 경력이 될 수 있다는 것을 알 수 있다.

5.4.5. 업무의 지속성

업무 지속성에서는 많은 근로자가 현재 직장에서 현재 업무를 계속하고자 하거나 혹은 이는 직장을 옮겨도 현재 업무에 대해서는 대체적으로 만족하고 있다는 것을 알 수 있다.

직장이나 업무를 바꾸고 싶은 이유는 첫째, 장기간 근로 혹은 근로의 높은 강도와 가족이나 그 외 개인사항이 이며 둘째, 낮은 임금수준과 지장 혹은 업무가 발전 가능성이 없음으로 크게 두 가지로 나눌 수 있으며 또한 발전 가능성은 있으나 기회를 주지 않음, 업무상 인간관계에서의 갈등도 이유로 들 수 있다. 이와 같은 조사결과 이직을 줄이는 방안으로 근로조건을 개선한다거나 개인의 여러 가지 불편사항에 대한 정확한 인지와 그에 해결방안 모색이 필요할 것으로 사료된다.

5.4.6. 최종학력 기여

다음으로 최종학력기여에 대해서는 최종 학력이 지식보다는 조직적응 능력이나 대인 관계 등의 기본인성에 영향을 많이 미친다는 것을 알 수 있다. 이에 따라 회사 내에서 팀워크 등 조직적응 능력과 성실성 · 창의성 등에 관한 교육훈련의 보강이 필요할 것이다.

5.4.7. 최종 학교 교육과 직업 훈련

최종 학교 교육에서의 가장 큰 문제점은 교과과정이 실제 기업의 필요와는 무관하게 구성되어 있다는 점이다. 기업에 들어가 직무를 수행하는데 관련된 수업보다는 원론적이고 현실과 동떨어진 수업내용으로 입사 후 업무를 수행하는데 도움을 받을 수 없다는 점이 가장 큰 문제점으로 드러났다. 이에 따라 교육기관에서는 실제 기업의 직무와 직접적으로 관련된 교과과정의 개설이 시급하며 그와 함께 유능한 교수인력의 채용이 함께 이루어져야 한다.

최종 학교 교육에서 가장 큰 문제점중의 하나인 교육기관의 실제 기업의 필요와 무관한 교육과정과 관련하여 전문대/4년제 대학의 교과과정 변화를 보면 수학, 물리학 등 공학기초이론분야와 전공 실험실습에서의 교과과정변화가 가장 크게 나

타난 것을 알 수 있다.

최종학교에서 산학연계 프로그램 참여정도와 기여도에 대한 두 가지 결과로 보아 최종학교에서 산학연계 프로그램에서 재학 중 현장실습을 제외하고 나머지 분야에서는 참여가 저조하고 산학연계프로그램의 기여도 측면에서는 재학 중 현장실습과 산학공동 연구개발이 가장 높은 것을 볼 수 있다.

업무나 수행에 효과적이지 않다면 그 이유로는 재학 중 현장실습과 재학생 대상 주문식 교육에서는 내용이 충실하지 못함으로 교육내용에 대한 불만이 있는 것으로 나타났다. 산학공동 연구개발에서는 기업의 적극성 부족이 문제점으로 나타났다. 기업 제공 장학금에서는 교육기간의 단기간, 교육내용이 충실하지 못함, 기업의 적극성 부족, 예산부족이 등의 이유를 보였다. 이에 따라 효과적으로 업무수행을 하기 위해서는 산학연계프로그램의 교육내용의 충실도를 높이는데 더욱 노력해야 할 것이다.

학원수강이나 해외 연수 경험정도는 업무관련 자격증 학원과 현재업무 이외 자격증 학원이 3~6개월 미만이 각각 다른 학원 수강기간 보다 높게 나타났다. 직업훈련 기관은 경험 없음이 가장 높았다. 외국어 학원경험과 해외연수경험 또한 경험 없다는 응답이 다수를 차지했다. 이는 예상보다 자격증 학원을 제외하고 다른 훈련기관이나 어학원, 또는 어학연수의 경험이 없다는 사실을 발견할 수 있다.

직업훈련을 받은 이유로는 첫째, 전공 이외의 분야에서 직장을 구하려고, 막연히 사회생활에서 필요할 것이라고 생각하여. 둘째, 학교 전공 교육에서 부족한 부분을 보충하기 위해서와 컴퓨터 교육 등 직장에서 일반적으로 요구되는 기능을 보강하기 위해등의 이유로 나타났으며, 기타 이유로 외국어 등 업무에 대한 일반적 소양을 높이기 위해로 나타났다. 이 결과에 따라 직접적인 직장생활에서의 필요에 의해 직업훈련을 받기 보다는 이직이나 미래를 대비하기 위해 직업 훈련을 받는 것으로 보여 진다. 직업훈련이 취업과 현재 업무수행 기여정도에서 취업에서는 현재 업무와 관련된 자격증 학원을 다니는 것이 좋고 업무수행에 있어서는 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄 제외)을 다니는 것이 업무수행에 더욱 기여 할 수 있을 것이라고 나타났다.

5.4.8. 입사 후 기간에 따른 생산성 발휘 시간

다음으로 입사 후 생산성을 발휘하는 시간에 관하여서는 1~3개월 미만이 가장 높게 나타났다. 입사 후 1~3개월 미만에 생산성을 발휘하는 것으로 보아 빠른 시간 내에 교육 훈련을 통한 생산성 향상이 이루어지고 있는 것으로 보여 진다. 최근 3년간 직장에서 실시하는 교육훈련 경험정도를 살펴보면 현장훈련과 직업훈련 컨소시엄교육훈련, 사내단체 교육훈련, 사외위탁 교육훈련, 해외연수 모두 경험 없음이 가장 높게 나타났다. 이에 따라 직장에서의 교육훈련의 적극적 홍보와 다양한 프로그램으로 많은 근로자들이 교육훈련을 경험하도록 유도하여 생산성향상과 업무의 효율성을 높일 필요가 있다.

5.4.9. 교육훈련 업무수행 도움과 앞으로 나아가야 할 정책

교육훈련 실제 업무수행 도움정도로는 기타부분이 가장 높았으며 다음으로 해외연수가 도움이 많이 된다고 답했다. 정부가 가장 주안점을 두어야할 정책으로는 단순인력지원정책이 가장 높게 나타났고 기능인력 지원정책이 뒤를 이었다. 세 번째로 임금부담완화정책이며 가능인력지원정책과 전문 인력 지원정책, 정문인력 양성정책, 산학연계 지원정책의 의견도 있었다.

VI. 조선산업의 인적자원개발 개선방안

조선산업의 전문 기능인력 부족은 신규인력의 3D 분야 지원기피에 의한 측면도 있지만 기능인력의 주요 공급 창구였던 사내 직원훈련원의 기능 위축에 의한 영향이 큰 것으로 판단된다.

또한, 조선 기능인력의 공급부족 현상은 공고 졸업생의 감소와 대형조선소 기술교육원의 공급능력 한계와 외국인인력에 대한 도입 제한 및 조선인력 양성 전문훈련기관 부족 등으로 볼 수 있으며, 인력 부족현상의 심화로 인해 국내 조선업계는 노동력이 많이 필요한 블록공장이나 수리조선소 등을 해외공장으로 이전하고 있음을 알 수 있다.

구 분	진출지역	진출지역	비 고
대우해양조선	중국 산둥성 옌타이	블록공장	건설중
	루마니아	수리조선소	가동중
	필리핀 수빅만	수리조선소	인수검토
	오만	수리조선소	위탁경영 추진
삼성중공업	중국 저장성 닝보	블록공장	가동중
	중국 산둥성 룡청	블록공장	가동중
STX 조선	중국 랴오닝 투순시	선박부품	가동중
	중국 다롄	조선소,블록공장	착공
한진중공업	필리핀 수빅만	블록공장 및 조선소	착공예정
현대중공업	중국 푸둥	현지법인	가동중
현대미포조선	베트남 비나신	수리조선소	가동중

자료 : 중앙일보 2006년 3월 8일

인적자원개발의 문제점을 해결하기 위한 개선방안을 다음과 같이 정리하였다.

첫째, 조선업의 경우 인적자원개발 투자의 확대와 함께 저 숙련 기술, 기능 인력에 대한 공급을 확충하는 것이 필요하다. 특히 고령화의 급속한 진전으로 현장의 기술, 기능 인력이 노화되는 것을 예방하기 위해서는 신규 기술, 기능 인력의 확보를 위한 정책방안이 조속히 강구되어야 할 것이다.

둘째, 조선업 내에서의 잦은 이직과 이로 인한 인력개발 투자 기피현상을 해결하기 위해서는 무엇보다도 산업차원에서의 대응이 필요하다. 현재와 같이 인력개발에 관한 대부분의 결정이 개별기업 차원에서 이루어지는 인적자원개발 투자의 기피로 인한 시장실패 현상은 극복되지 힘들 것이다. 따라서 정부는 산업단위에서 인적자원개발 투자가 결정될 수 있는 시스템을 구축하는데 지원을 강화하여야 할 것이다.

셋째, 특히 사내협력사 근로자의 경우 대기업 근로자에 비해 직무향상 교육의 기회가 매우 제한적이다. 대규모 조선업체의 기능 인력에 대한 직무향상 교육은 해당 업체와 직영업체 근로자들로 제한되어 있기 때문에 사내 협력 근로자들은 직무향상교육으로부터 소외되기 쉬운 것이 현실이다. 따라서 이들에 대한 직무향상 교육을 강화하는 방향으로의 정책적 배려가 필요하다고 본다. 이를 위해 인적자원개발협의체가 사내협력사의 훈련수요를 파악하고 적절한 훈련프로그램을 알선하는 등의 역할을 담당하는 것도 사내협력사 근로자들의 직무향상 교육을 강화하기 위한 좋은 방안이 될 수 있을 것이다.

넷째, 조선업에서의 인적자원개발은 복합적인 성격을 띠고 있기 때문에 산업자원부와 노동부, 그리고 교육부의 긴밀한 업무협조가 요구된다. 조선업에서의 인적자원개발 정책은 산학협력 강화를 통한 학교교육의 현장성 강화, 산업경쟁력 강화 측면에서 R&D 투자 및 기술인력 육성, 조선산업 노동시장 구조에 적합한 자격제도의 운용과 기능 인력에 대한 모든 것을 총괄하여 독자적으로 정책을 추진하는 것이 어려운 구조이다. 따라서 관련 부처의 정책 담당자들간 협조가 제대로 이루어지지 않을 경우 인적자원개발 정책의 성공을 기약하기가 매우 힘들 것이다.

6.1. 조선 기능인력 양성을 위한 기술교육원 설립

조선 기능인력 양성을 위한 기술교육원은 대형 조선소에서 설립하는 것이 가장 바람직하므로 대형 조선소내 사내 기술교육원을 건립하여야 할 것이다.

공급 시스템이 없는 가운데 신규수요가 폭발적으로 늘어나 임금상승 도미노 현상과 기업간의 단기인력 이동, 즉 인력스카웃 문제가 아주 심각하므로 공단내 기술교육원을 설립하여 지속적인 조선 기능인력을 양성해야 하며, 조선 기능인력 부족현상을 해소하기 위해서는 사내훈련원을 건립하거나, 수요처인 중·소형 조선소와 협약을 통하여 공동으로 기술교육원을 설립하는 방안이 그 대안이 될 것으로 생각된다.

6.2. 정규교육기관을 통한 주문식 기술인력 공급

대형조선소와 기능대학 및 전문대학간의 협약을 통하여 조선관련 맞춤형 기능인력을 양성해야 한다.

구 분	고졸 이하	전문대졸	대 졸	석 사	박 사	합 계
연구개발직	8.2	5.3	21.4	54.6	10.5	100.0
설 계 직	20.6	19.4	53.9	5.8	0.2	100.0
시 술 직	32.2	44.5	22.2	1.0	0.0	100.0
생산기능직	90.2	7.5	2.8	0.1	0.0	100.0
행정사무직	29.5	17.7	50.1	2.5	0.3	100.0
단순노무직	89.8	7.5	2.5	0.1	0.0	100.0
합 계	67.6	15.5	15.0	1.7	0.2	100.0

자료 : 조선산업인적자원개발협의체 추진사업 수행성과 보고서, 2006.8.

직종별·학력별 인력비중을 보면 전문대학 졸업자들이 기술직에서 차지하는 인력의 비중이 44.5%로 가장 많은 부분을 차지하고 있으며, 설계직에서도 19.4%를 차지하고 있음을 알 수 있다.

조선산업에서 고졸 이하가 생산기능의 90.2%를 차지하고 있는 바, 실업계고교를 특성화하여 조선전문 기능인을 양성함으로써 기능인력 부족 심화현상을 줄일 뿐 아니라 노령화를 대비할 수 있는 방안이 될 것이다.

중·대형 조선소나 중·소형조선소 인근의 실업계고등학교를 특성화하여 조선전문 기능인력을 양성한다면 지역 중·소 조선소의 인력난 해소와 함께 지역경제 활성화를 도모하는데 기여하게 되며, 학생들을 조선전문 기능인력으로 양성할 수 있는 기반 조성에도 조선소들의 수요조사와 교육시설 투자가 선행되어야 할 것이다.

6.3. 조선산업의 여성인력 활용방안모색

조선업은 남성적이며 보수적인 산업이지만 섬세함을 필요로 하는 분야인 도장·품질검사·전기전자제어시스템 시운전·용접·현장기사·외국선박 영업등의 분야에 여성인력을 육성·활용하면 조선산업의 인력부족 문제 해결과 산업경쟁력 향상에 큰 도움이 될 것이다.

삼성중공업은 여직원 비율이 5% 이한인 ‘금녀의 산업’ 조선·중공업 업계에서 이례적으로 2003년부터 신입사원의 30%를 여성으로 뽑아 여성 채용비율이 3명 가운데 1명 꼴로 증가됨을 알 수 있으며, 전통적으로 여성 진출이 적은 조선·중공업·기계·철강과 자동차·건설 업종의 경우에도 여성 진출이 다소 증가하고 있다.

또한, 대우조선소에서 근무하는 25,000명중 약8%인 2,000여명이 여성인력임도 알 수 있다.

구 분		STX 조선소	삼성중공업
기술직 인력(명)	남	631	1,181
	여	34	83
기능직 인력(명)	남	1,036	5,256
	여	13	4
사무직 인력(명)	남	131	2,311
	여	23	200
기타 인력(명)	남	-	154
	여	-	272
평균 근속년수(년)	남	7	11.3
	여		3.7
평균 연령(세)	남	33.1	35.6
	여		26.3

삼성·STX 조선소의 남녀 인력현황 2006.11

(단위:명)

우리나라의 미래 조선산업을 책임질 여성 전문인력 양성을 위해 여성들이 전문가로서 활동할 수 있는 기술인력의 수요부문 예측과 아울러 현장교육과 병행되는 인력양성이 장기적인 관점에서 이루어져야 할 것이며, 조선업계 출연·경정수익금 등으로 조선전공 여성 우수학생에 대한 장학기금을 지원하여 전문인력의 안정적 확보를 모색해야 할 것이다.

6.4. 조선산업 인적자원개발협의체 구축

조선산업의 지역별 인력수급 모니터링 및 지원시스템을 구축·운영하여 지역별 인력수급체계간의 유기적인 네트워크를 통한 안정적인 수급기반을 마련해야 하고, 조선산업의 인적자원개발협의체를 구축하여 중·소 조선업체에 효과적으로 인력을 공급할 수 있는 방안과 조선 산업의 발전을 위한 인력개발에 대한 논의와 대책을 수립할 것이다.

조선인력의 원활한 공급을 위하여 조선소들과 인근 조선인력 양성기관(대학·전문대학·한국폴리텍Ⅶ대학 등)·한국조선협회와의 상시적인 네트워크 구축하여야 한다. 중·대형 조선소에는 약 50~150개의 사내협력사가 조선소내에 위치하고 있고, 전체 조선소 기능인력의 약 60%가 사내협력사 소속이며, 잦은 이직으로 인력수급에 상당한 영향을 미치고 있어 체계적인 동향 파악 및 정보교류 화동이 요구된다.

조선산업의 인력수급 상황을 직종별·지역별로 모니터링하는 것이 필요하고, 단순기능직·숙련기능직·기술직·연구개발인력 등을 체계적으로 분류하여 직종별·지역별 인력수급 상황을 조사하여 장기적인 인력양성을 반영되어야 할 것이다.

VII. 결 론

7.1. 연구의 결과 및 시사점

본 연구는 한국의 조선 산업의 인적자원개발시스템의 바람직한 발전 방안을 모색해보고자 조선인력 인적자원개발 현황에 대해 조사하였으며 조사를 통해 나타난 결과를 정리하면 다음과 같다. 조선업계의 최근 3년간 성장속도, 기술수준, 임금수준을 살펴보면 산업의 성장속도가 가장 빠르고 다음으로 기술의 변화속도, 시장의 경쟁속도 순으로 나타났다. 산업이 빠르게 성장하면 그에 맞춰 기술이 발달하고 시장의 경쟁정도가 강해지는 것을 볼 수 있다. 취직경로를 살펴보면 의외로 친척, 친지 등 지인의 소개가 가장 많아서 이번에 조사된 조선업계의 경우 공개채용 보다는 친척이나 친지 등 지인의 소개로 되는 경우가 많고 취직경로와 밀접한 관련이 있는 구인정보의 경로에 대해 살펴보면, 구인정보 또한 취직경로와 함께 친구, 친지 등 지인을 통한 정보획득이 가장 많았다. 신문, 방송 등 언론매체와 학교의 학과 및 취업센터, 취업사이트, 헤드헌팅사 등 직업소개기관은 저조한 수치에 불과했다. 공적인 매체 보다는 여전히 친구, 친지 등 지인을 통해 구인 정보를 많이 얻는다는 것을 알 수 있다. 공적인 매체의 적극적인 홍보와 기업에서의 공적매체를 통한 채용기회를 늘리는데 노력해야 할 것으로 보여 진다.

또한 대부분이 평생직장의 개념이 무너지면서 이직하는 경우가 늘어 졸업 후 첫 직장이 아닌 경우가 많아졌음을 알 수 있다. 따라서 경력직에 대한 교육훈련 방식의 제고가 필요할 것으로 사료된다. 맡은 일을 수행하는데 최소로 필요한 학력정도는 고등학교로 대졸자를 원하는 기업의 지원 자격에 비해 고등학교 졸업만으로도 무리 없이 업무를 수행할 수 있다는 것을 알 수 있다. 이는 입사 후 충분한 교육훈련과 현장 경험으로 학력에 관계없이 성과를 낼 수 있음을 보여주고 있으며 업무 수행에 있어서 필요한 최소한의 현장경력은 최소3개월은 필요로 한다는 것을 볼 수 있다. 또한 현장경험과는 다르게 교육훈련은 1개월~3개월이 적당한 것을 알 수 있다. 이에 따라 단기적으로 효과를 낼 수 있는 교육훈련의 프로그램

램이 중요하다고 사료된다. 또한 향후 5년간 학력수준, 현장경력, 교육훈련 중 어느 부분이 중요시 될 지 살펴보면 앞으로 5년 후에는 학력보다는 현장 경력이 중요하게 작용할 것으로 보인다. 이에 따라 구직자들은 현장경력을 쌓는 것이 조선업계의 입사에 많은 도움이 될 것으로 전망된다. 전공학과와 직무와의 관련정도에서는 예상과는 다르게 전공학과 관련정도에서 전혀 없다와 별로 없다가 가장 높은 수치로 측정되었다. 대부분의 사람들이 전공과 무관한 직무를 수행하고 있는 것을 알 수 있다. 전공과 무관하다면 직무를 수행하기 위하여 기업에서는 교육훈련의 투자를 통해 직무수행이 가능하도록 할 것이다. 그렇다면 되도록 직무와 관련된 전공학과 출신이 직무수행을 한다면 교육훈련에 대한 지출을 줄이면서 직무도 원활히 수행할 수 있는 효과가 나타날 수 있을 것이라 생각된다. 인력수급이 어려운 조선업계에서 인력을 쉽게 구할 수 없는 이유를 알아보면 첫째, 인력을 경력이 있는 사람이 필요한데 별로 없다는 것이다. 둘째, 취업희망자가 원하는 임금수준이 높다 라는 이유가 컸으며 우리 회사 안에서 사람들이 꺼리는 종류의 일이다 등도 인력수급이 어려운 이유로 꼽혔다. 앞의 조사 결과에서 볼 수 있듯이 조선업계에서는 학력보다도 현장경력을 중요하게 생각한다. 하지만 조선에 관련된 경력자가 매우 부족하며 경력자가 있더라도 대부분 너무 많은 임금수준을 요구하기 때문에 조선업계에서는 인력을 쉽게 구할 수 없는 것이다. 다음으로 담당하고 있는 업무로 숙련도에 따르면 대부분의 업무가 동일업종에서는 공통적으로 사용할 수 있으므로 현장경험을 중요하게 생각하는 조선업계에서 동일업종의 업무경험은 좋은 경력이 될 수 있다는 것을 알 수 있다.

산학공동 연구개발에서는 기업의 적극성 부족이 문제점으로 나타났고 기업 제공 장학금에서는 교육기간의 단기간, 교육내용이 충실하지 못함, 기업의 적극성 부족, 예산부족이 등의 이유를 보였다. 이에 따라 효과적으로 업무 수행을 하기 위해서는 산학연계프로그램의 교육내용의 충실도를 높이는 데 더욱 노력해야 할 것이다. 직업훈련을 받은 이유에 관한 조사결과 직접적인 직장생활에서의 필요에 의해 직업훈련을 받기 보다는 이직이나 미래를 대비하기 위해 직업 훈련을 받는 것으로 보여 진다. 직업훈련이 취업과 현재 업무수행 기여정도에서 취업에서는 현재 업무와 관련된 자격증 학원을 다니는 것이 좋고 업무수행에 있어서는 직업훈련기관(직업훈련 컨소시엄 제외)을 다니는 것이 업무수행에 더욱 기여 할 수 있을

것이라고 나타났다.

다음으로 입사 후 생산성을 발휘하는 시간에 관하여서는 1~3개월 미만이 가장 높게 나타났다. 입사 후 1~3개월 미만에 생산성을 발휘하는 것으로 보아 빠른 시간 내에 교육 훈련을 통한 생산성 향상이 이루어지고 있는 것으로 보여 진다. 이에 따라 직장에서의 교육훈련의 적극적 홍보와 다양한 프로그램으로 많은 근로자들이 교육훈련을 경험하도록 유도하여 생산성향상과 업무의 효율성을 높일 필요가 있다. 교육훈련 실제 업무수행 도움정도로는 기타부분이 가장 높았으며 다음으로 해외연수가 도움이 많이 된다고 답했다. 정부가 가장 주안점을 두어야할 정책으로는 단순인력지원정책이 가장 높게 나타났고 기능인력 지원정책이 뒤를 이었다. 세 번째로 임금부담완화정책이며 기능인력지원정책과 전문 인력 지원정책, 전문인력양성정책, 산학연계 지원정책의 의견도 있었다. 이에 따라 정부는 단순인력과 기능인력 지원정책의 확대와 인력의 육성과 지원을 강화해야 함을 알 수 있다.

7.2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 조선산업의 인적자원개발의 현황과 개선방안에 대해 연구하고자 하였다.

이를 위해 전남지역의 조선산업 분야에서 향후 필요로 하는 인력수요를 파악하였고, 인력수급 과정에서 겪게 되는 애로사항 등을 알 수 있었으며 조선산업 인적자원의 자질향상을 위한 직업훈련의 방안에 대해 적절한 정책방안을 제시 하였다. 그러나 본 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있다.

첫째, 조선산업의 인적자원개발에 대한 이론적 기반이 취약하여 다양한 분야에서 이론을 도입하여 연구를 수행하였다는 점이다. 따라서 향후 연구에서는 좀 더 깊이 있는 연구를 통하여 이론적 토대를 마련하고 과정이 필요하다 하겠다.

둘째, 조사범위가 전남지역의 조선업체에 한정되었다는 점이다. 따라서 향후 연구에서는 각 지역의 조선업체를 대상으로 한 폭 넓은 연구를 통한 조선산업의 인적자원발전전략을 모색하는 연구가 필요하다고 생각된다.

참 고 문 헌

- 강순희 외, 『자격제도의 비전과 발전 방안』, 한국노동연구원, (2003).
- 곽건홍, “일제의 중화학공업 ‘숙련’노동자 양성정책의 성격(1937-1945)”, 고대사학회, 『사총』 제 47집, 1998년 6월, (1998).
- 김훈 외, 『업종별협회의의 필요성과 구축방안』, 노사관계소위원회 업종별협회의 T/F팀, (2003).
- 노동부 『직업능력개발사업현황(2000-2003)』, (2004).
- 노동부 『직업능력개발 혁신 방안』, (2005).
- 노동부 『직업능력개발심의관실(편) 『직업능력개발사업현황, 1997-2002』』, (2003).
- 대한상의 산업별 인적자원개발협의체 구축·운영, (2004).
- 박환구·홍성인, “조선공업의 전망과 인력수급”, 『조선공업협회보』 1982년 1월호, (1982).
- 산업자원부 『한·중 기술경쟁력연구(선박 및 조선기자재)』, (2003).
- 안병직, “『국민직업능력신고령』 자료의 분석”, 안병직, 『근대조선공업화의 연구 1930-1945년』, 일조각, (1993).
- 어수봉 외, 『산업·업종별 단체의 인적자원개발 역할 및 국가기술자격관리·운영체계 구축방안 연구 - 조선 및 자동차공업을 중심으로』, 한국기술교육대학교, (2004).
- 연세대 상경대학부설산업경영연구소 『상공부산하 국영기업체 경영합리화 및 민영화 방안 연구』, (1965).
- 이명운, “한국직업훈련제도의 실태와 개선방향에 관한 연구”, 인하대학교 산업경제연구소, 『경상논집』 제13집 제1호, (1999).
- 이영현, 외 『중소기업 직업훈련 컨소시엄 시범 평가』, 한국직업능력개발원, (2002).
- 이영현, 산업별 인적자원개발, 직업과 인력개발, 한국직업능력개발원, (2004).

- 이종훈 외, 『중소기업근로자 능력개발을 위한 초 기업 단위 직업훈련 활성화 방안』, 한국직업능력개발원, (2004).
- 임세, 영 “우리나라 직업훈련의 변화”, 『직업교육연구』 Vol 18, No.1, (1999).
- 장영철 외, 『노동인적자원개발 활성화를 위한 정책방향』, 경희대 산학협력단/ 경희대학교 경영대학 경영과라다임 연구센터, (2005).
- 장홍근 외 『2003년도 직업능력개발 훈련기관 및 과정 평가 -중소기업 직업훈련 커소시업 부문』, 한국직업능력개발원, (2003).
- 전국경제인연합회 “2006년 산업전망 세미나(조선)”, (2006).
- 정주연, “영국과 독일의 직업훈련·숙련자격제도 : 특성 및 최근 변화”, 『노동경제 논집』 제26권(1), (2003).
- 정진화·최영섭, 『산업경쟁력 제고를 위한 인적자원개발 방안 - 산업수요 중심의 인력양성 시스템 구축』, 산업연구원, (2002).
- 조성수·박정주·나영선, 『한국직업훈련발전사』, 한국직업훈련관리공단 직업훈련 연구소, (1989).
- 최영섭, 산업별 인적자원개발의 성과와 과제, 산업연구원, (2004).
- 최영섭, 산업별 인적자원개발 : 새로운 인적자원개발 접근의 모색, 노동리뷰 11호 한국노동연구원, (2005).
- 한국경영자총협회 『노동경제사십년사』, (1989).
- 한국기계공업현동조합연합회 『한국기계공업총람』, (1968).
- 한국산업인력관리공단 『한국산업인력관리공단십년사』, (1993).
- 한국선급협회 『조선공업진흥을 위한 조사연구보고서 과제Ⅲ : 대형선 건조의 기술적 문제점과 대책(Ⅱ)』, (1973).
- 한국조선공업협회 『한국의 조선공업 -성장과 과제』, (2005).
- 홍성인, 『조선 산업의 경쟁 요소 별 분석 및 대응전략』, 산업연구원, (2003).
- 홍성인, “조선 산업 고용구조의 문제점과 대응방안”, 『KIET 산업경제』 2005년 6월, (2005).
- 해양한국 “글로벌 마인드 함양에 초점을 맞춰” 2005년 10월, (2005).

Cruz-Castro, Laura and Gavan Conlon. "The Connection Between Training Policies and Investment in General Skills", Research in the Sociology of Work, Vol. 12, Elsevier Ltd, (2003).

DfES, 21st Century Skills : Realising our potential, London, (2003).

ILO "Report of the Committee on Human Resources, Training and Development", (2000).

Marc S. Tucker "Skills Standards, Qualifications Systems, and the American Workforce", Lauren B. Resnick and John G. Wirts, eds, Linking School and Work roles for standards and assessment, Jossey-Bass Inc, (1996).

SSDA 웹사이트 www.ssda.org.uk

SEMTA 웹사이트 www.semta.org.uk

조선산업 인적자원개발을 위한 실태조사 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다. 본 설문지는 “조선산업 인력문제의 현황과 문제점 개선방안에 대한 실태조사”를 연구하고자 합니다.

조선산업의 경쟁력 제고를 위해 성실하게 답변하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2008년 5월

조선대학교 경영대학원

한 승 환 H·P 016-603-3914

hansmail-go@hanmail.net

지도교수 : 윤 종 록 (H·P 018-611-6824)

jnyun@chuson.ac.kr

일반현황

1. 개요

기업체명		설립년도	
세부산업	<input type="checkbox"/> 1) 선박건조업 <input type="checkbox"/> 2) 선박건조업체의 사내협력업체 <input type="checkbox"/> 3) 선박구성부분품 제조업 <input type="checkbox"/> 4) 선박건조업	주요 생산품	1)
			2)
			3)
세부업종	<input type="checkbox"/> 1) 취부 용접 <input type="checkbox"/> 2) 배관 <input type="checkbox"/> 3) 도장 <input type="checkbox"/> 4) 족장 <input type="checkbox"/> 5) 사상 조립 <input type="checkbox"/> 6) 구조 <input type="checkbox"/> 7) 전기 전장 <input type="checkbox"/> 8) 기타	종업원수	명

2. 경영실적

	2006년	2007년
매출액	백만원	백만원
수출액	백만원	백만원
영업이익	백만원	백만원
인건비	백만원	백만원
연구개발비	백만원	백만원
교육훈련비	백만원	백만원

3. 직종별 학력별 종사자수 (2008년 5월말 현재, 단위: 명)

직종 \ 교육수준	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사	박사	평균연령	평균근속년수
연구개발직							
설계/ 기술직							
기능직							
단순노무직							
사무직							
영업직							
합계							

4. 외국인력 및 외부인력 활용 현황(2008년 5월말 현재, 단위: 명)

		연구개발직	설계/기술직	기능직	단순노무직	사무직	영업직	합계
외국인력								
외부인력	과건인력							
	협력업체							
	기타							

- 1) 외국인력은 합법, 불법 여부를 불문하고 조사시점 현재 실제 활용중인 인력.
- 2) 외부인력은 귀 기업의 정상적인 활동에 필요한 인력으로, 협력인력·과건업체 근로자

인적자원개발 실태

시장상황 및 전략

1. 최근 3년간 귀 기업이 속한 업종의 성장, 기술변화, 경쟁정도가 전체 산업의 평균과 비교하여 어떤 수준이라고 생각하십니까?

	①	②	③	④	⑤
1)산업의 성장 속도	매우낮음	다소 낮음	비슷한 편	다소 높음	매우 높음
2)기술의 변화 속도	매우낮음	다소 낮음	비슷한 편	다소 높음	매우 높음
3)시장의 경쟁정도	매우낮음	다소 낮음	비슷한 편	다소 높음	매우 높음

2. 귀 기업의 매출액, 고용, 설비투자가 2006년에서 2010년까지 연평균 얼마나 성장할 것이라고 생각하십니까?

		①	②	③	④	⑤	⑥
2006~ 2007년	1) 매출액	10%이상 증가	5~9% 증가	5~9% 미만증가	현상유지	5%미만 감소	5%이상 감소
	2) 국내설비 투자	10%이상 증가	5~9% 증가	5~9% 미만증가	현상유지	5%미만 감소	5%이상 감소
	3) 해외설비 투자	10%이상 증가	5~9% 증가	5~9% 미만증가	현상유지	5%미만 감소	5%이상 감소
	4) 연구개발 투자	10%이상 증가	5~9% 증가	5~9% 미만증가	현상유 지	5%미만 감 소	5%이상 감소
	5) 국내고용	10%이상 증가	5~9% 증가	5~9% 미만증가	현상유지	5%미만 감 소	5%이상 감소
2006~ 2007년	1) 매출액	10%이상 증가	5~9% 증가	5~9% 미만증가	현상유지	5%미만 감 소	5%이상 감소

인력수급 일반현황

3. 현재 귀 기업에서 필요한 인력을 제때 구하지 못함에 따라 기업 경영에 가장 많은 피해가 발생하는 인력은 누구입니까? (중요도 순선대로 3가지만 응답)

1순위 2순위 3순위

1)초급 기능직 2)중견 기능직 3)초급 기술직 4)중견 기술직
5)초급 연구개발직 6)중견 연구개발직 7)고급 연구개발직

4. 기업의 장기적 발전을 위해 가장 중요하다고 판단하는 인력은 누구입니까?
(중요도 순선대로 3가지만 응답)

1순위 2순위 3순위

1)초급 기능직 2)중견 기능직 3)초급 기술직 4)중견 기술직
5)초급 연구개발직 6)중견 연구개발직 7)고급 연구개발직

5. 최근 3년간 직종별 채용직원의 구성인원 수는 얼마입니까?

		정규직	외부인력
		최근 3년간	1)초급 기능직
	2)중견 기능직기능직	명	명
	3)초급 기술직	명	명
	4)중견 기술직	명	명
	5)초급 연구개발직	명	명
	6)중견 연구개발직	명	명
	7)고급 연구개발직	명	명
	합 계	명	명

6. 최근 3년간 향후 5년간 신규채용 직원의 학력별 구성비를 비교하면 어떻게 됩니까?

		중졸이하	실업고졸	인문고	전문대졸	대졸	석사이상	합계
최근 3년간	1)초급 기능직	%	%	%	%	%	%	100%
	2)초급 기술직	%	%	%	%	%	%	100%
	3)초급연구개발직	%	%	%	%	%	%	100%
향후 5년간	1)초급 기능직	%	%	%	%	%	%	100%
	2)초급 기술직	%	%	%	%	%	%	100%
	3)초급연구개발직	%	%	%	%	%	%	100%

7. 향후 5년간 귀 기업의 직종별 인력규모가 어떻게 변화할 것으로 예상하십니까?

	대폭축소	다소축소	현상유지	다소확대	크게확대
1)초급 기능직	1	2	3	4	5
2)초급 기술직	1	2	3	4	5
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5
4)중견 기술직	1	2	3	4	5
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5

8. 향후 5년간 귀 기업에서 직무별로 요구되는 지식 및 기술 수준이 어떻게 변화 되리라고 생각하십니까?

	전반적으로 대폭 하향	전반적으로 소폭 하향	전반적으로 현재 수유지	일부 직종의 소폭 상승과 일부 직종의 소폭 하향	직종 별로 상승과 하향이 뚜렷이 구분	대부분 직종에 소폭 상승	대부분 직종에 대폭 상승
1)초급 기능직	1	2	3	4	5	6	7
2)초급 기술직	1	2	3	4	5	6	7
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5	6	7
4)중견 기술직	1	2	3	4	5	6	7
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7

9. 귀 기업에서 현재 생산인력의 고령화에 대해 다음과 같은 대책들이 어떻게 추진되고 있습니까?

	이미 도입	올해중 도입	2~3년내 도입 예정으로 추진	중장기 과제로 검토중	실시계획 이나 의사없음
1)작업조직 개편	1	2	3	4	5
2)공정·설비 개선	1	2	3	4	5
3)정년연장	1	2	3	4	5
4)임금피크제등 도입	1	2	3	4	5

10. 귀 기업에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우 주로 어떤 방식으로 대처하고 있습니까? (직종별로 응답)

	응답란	수요충원 방식
1)초급 기능직		1) 신규 인력의 채용·양성 2) 재직근로자의 재교육·전환배치 3) 타 기업 스카웃 혹은 경력자 채용 4) 타 기업에 대한 외주 확대 5) 사내 협력업체를 통해 해소 6) 기타 _____
2)초급 기술직		
3)초급연구개발직		
4)중견 기술직		
5)초급 연구개발직		
6)중견 연구개발직		
7)고급 연구개발직		

11. 귀 기업에서 새로운 인력을 확보하고자 할 경우, 해당 업무에 대한 지원자가 귀 기업의 수요에 비해 어떤 편이라고 생각하십니까?

	대단히 부족	다소 부족	비슷 한편	다소 많음	대단히 많음
1)초급 기능직	1	2	3	4	5
2)초급 기술직	1	2	3	4	5
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5
4)중견 기술직	1	2	3	4	5
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5

12. 해당 업무 지원자의 지식이나 기술수준은 귀 기업의 요구 수준에 비해 어떤 편이라고 생각하십니까?

	대단히 낮음	다소 낮음	비슷한편	다소 높음	대단히 높음
1)초급 기능직	1	2	3	4	5
2)초급 기술직	1	2	3	4	5
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5
4)중견 기술직	1	2	3	4	5
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5

* 정식직원으로 채용 이외에 외주·하청으로 대응하는 경우도 포함

13. 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있다면, 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

응답란	문 제 점
1)초급 기능직	1) 교육기관 졸업자(직업훈련기관 포함)는 많으나 자질을 갖춘 인력은 없어서 2) 새로운 학문·업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없기 때문 3) 채용 대상자들이 해당업체보다는 다른 업종을 선호 4) 채용 대상자들이 해당업체 내에서 대기업 등을 더 선호 5) 직업알선기관에 필요 인재에 대한 정확한 정보가 부족 6) 사내에 인재 채용에 관한 전문성·전문인력이 부족 7) 기타 _____
2)초급 기술직	
3)초급연구개발직	
4)중견 기술직	
5)초급 연구개발직	
6)중견 연구개발직	
7)고급 연구개발직	

재직인력현황

14. 현재 기업에 활용하고 있는 재직인력의 전반적인 자질·기술에 대해 얼마나 만족하고 생각하십니까?

	대단히 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	대단히 만족
1)초급 기능직	1	2	3	4	5
2)초급 기술직	1	2	3	4	5
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5
4)중견 기술직	1	2	3	4	5
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5

15. 현재 재직인력의 경우 다음 중 어떤 점이 가장 문제라고 생각하십니까 ?

	응답란	문 제 점
1)초급 기능직		1) 높은 임금을 쫓아 이직이 잦음 2) 새로운 지식·기술 습득 능력이 낮음 3) 업무조정·배치전환 등이 곤란 4) 생산성이나 성과보다 높은 임금 요구 5) 기업 여건상 능력·성과에 비해 처우가 미흡 6) 성과·능력 위주 인사과리가 어려움 7) 체계화된 업무관련 재교육훈련 프로그램 부족 8) 문제점 없음 9) 기타 _____
2)초급 기술직		
3)초급연구개발직		
4)중견 기술직		
5)초급 연구개발직		
6)중견 연구개발직		
7)고급 연구개발직		

16. 현재 재직인력의 경쟁력을 높이기 위해 어떤 대책이 실시되고 있거나, 또는 구체적으로 모색되고 있습니까? 해당되는 경우를 모두 골라 주십시오.

	1) 사내에 인적자원개발 전담팀을 운영
	2) 중장기 인적자원개발 전략을 수립
	3) 사내에서 체계적인 교육훈련 프로그램을 확대
	4) 사외 교육기관 활용 등 사외 재교육훈련 프로그램확대
	5) 팀 작업 등 새로운 작업방식 도입
	6) 제안제도 등 경영 및 생산혁신 프로그램의 개발·개선
	7) 능력·성과에 기반한 새로운 승진·보상체계 개발
	8) 장기근속에 따른 복지혜택을 확대
	9) 퇴직금제도 개선·임금피크제 도입
	10) 기타 _____

인적자원개발 현황

17. 귀 기업에서 현재 이뤄지는 교육훈련 활동이 얼마나 활성화되어 있다고 생각하십니까?

	대단히 부족	다소 부족	보통	다소 충분	대단히 충분
1)초급 기능직	1	2	3	4	5
2)초급 기술직	1	2	3	4	5
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5
4)중견 기술직	1	2	3	4	5
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5

18. 귀 기업의 교육훈련 활동이 활성화되어 있지 않다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까 ?

		문 제 점
	응답란	
1)초급 기능직		1) 수행하는 업무가 숙련을 필요로 하지 않음
2)초급 기술직		2) 기업간의 스카웃이 빈번하기 때문
3)초급연구개발직		3) 자금의 부족
4)중견 기술직		4) 이미 충분한 자질을 갖춘
5)초급 연구개발직		5) 인력난과 생산차질을 갖춘
6)중견 연구개발직		6) 마땅한 교육훈련 기관·과정이 없어서
7)고급 연구개발직		7) 해당사항 없음
		8) 기타 _____

19. 귀 기업에서 현장훈련이나 사내 교육훈련 프로그램을 이용할때 가장 어렵게 느끼시는 점을 선택하여 주십시오.
(사내 / 사외 훈련을 별도로 실시하지 않은 경우에도 응답)

		문 제 점
	응답란	
1)초급 기능직		1) 외부 전문교육기관 부족
2)초급 기술직		2) 외부 교육의 전문성 부족
3)초급연구개발직		3) 외부 교육의 교육내용이 실무와 괴리
4)중견 기술직		4) 교육훈련비용 과다
5)초급 연구개발직		5) 교육훈련기간 장기간
6)중견 연구개발직		6) 업무과다로 교육 곤란
7)고급 연구개발직		7) 교육훈련에 대한교육참가자 관심 부족
		8) 애로사항 없음
		9) 기타 _____

20. 귀 기업에서 현장훈련이나 사내 교육훈련 프로그램을 운용할 때 가장 어렵게 느끼시는 점을 선택하여 주십시오.
(사내 / 사외 훈련을 별도로 실시하지 않은 경우에도 응답)

응답란		문 제 점
1)초급 기능직		1) 사내교육 전담자 확보 곤란 2) 상호견제로 인한 현장훈련(OJT), 기술이전 부족 3) 업무가 정형화되어 있지 않아 교육 곤란 4) 업종이나 직무의 특성상 교육이 불가능 5) 외부강사비등 교육훈련비 부족 6) 업무과다로 교육 곤란 7) 교육훈련에 대한 교육참가자 관심 부족 8) 애로사항 없음 9) 기타 _____
2)초급 기술직		
3)초급연구개발직		
4)중견 기술직		
5)초급 연구개발직		
6)중견 연구개발직		
7)고급 연구개발직		

21. 귀 기업에서 향후 5년간 직종별 교육훈련 투자가 현재와 비교하여 어떻게 될 것으로 예상하십니까?

	대폭 축소	다소 축소	현수준 유지	다소 확대	대폭 확대	교육훈련 투자없음
1)초급 기능직	1	2	3	4	5	
2)초급 기술직	1	2	3	4	5	
3)초급연구개발직	1	2	3	4	5	
4)중견 기술직	1	2	3	4	5	
5)초급 연구개발직	1	2	3	4	5	
6)중견 연구개발직	1	2	3	4	5	
7)고급 연구개발직	1	2	3	4	5	

22. 정부는 인적자원개발의 효과성을 강화하기 위해 최근 10개 업종을 대상으로 업종별 인적자원개발협의회 구축을 추진 중에 있습니다. 업종별 인적자원개발협의회가 성공적으로 기능하게 될 경우, 업종내 산업인력의 양적·질적 수급현황 분석, 조선산업의 인적자원개발계획 및 전략 수립, 산업특화 교육·훈련 체제 구축과 산업공통직무표준 및 자격기준 개발·관리 산학협력에 관한 사항 등이 핵심 업무가 될 것입니다. 조선업종 인적 자원개발협의회에 대한 인지 정도, 필요성, 가능성, 참여의지 등에 대한 아래 질문에 응답하여 주십시오.

	①	②	③	④	⑤
1)인지도	매우낮음	다소 낮음	비슷한 편	다소높음	매우높음
2)필요성	매우낮음	다소 낮음	비슷한 편	다소높음	매우높음
3)가능성	매우낮음	다소 낮음	비슷한 편	다소높음	매우높음
4)참여의지	매우낮음	다소낮음	비슷한 편	다소높음	매우높음

자격증 활용현황

23. 현재 귀 기업에서 기사,기능사 등의 국가기술자격이 채용과 인사관리에 얼마나 영향을 미치고 있습니까?

	응답란	문 제 점
1)기능직		1) 채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는다. 2) 채용에서는 일부 영향을 미치나 입사 이후 인사관리에 는 영향이 없다 3) 채용에서는 별로 영향이 없으나 입사이후 인사관리에 는 다소 영향을 미치고 있다 4) 채용과 인사관리 모두에서 중요하게 고려되고 있다.
2)설계/기술직		
3)연구개발직		

24. 현재 귀 기업에서 선급협회 자격증 등 외국의 기술자격이 채용과 인사관리에 얼마나 영향을 미치고 있습니까?

응답란		문 제 점
1)기능직		1) 채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는다. 2) 채용에서는 일부 영향을 미치나 입사 이후 인사관리에는 영향이 없다 3) 채용에서는 별로 영향이 없으나 입사이후 인사관리에는 다소 영향을 미치고 있다 4) 채용과 인사관리 모두에서 중요하게 고려되고 있다.
2)설계/기술직		
3)연구개발직		

25. 현재 귀 기업에서 가장 중요하게 평가하는 자격증을 우선순위대로 3가지만 적어 주십시오(국내 및 외국의 자격증 모두 포함)

1순위 2순위 3순위

26. 특히 조속히 신설되어야 할 자격증은 무엇이라고 생각하십니까? 그 내용을 구체적으로 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	자격증 명칭 및 내용
신설필요분야 1	
신설필요분야 2	

27. 조선업종에 적합한 자격증을 타 기업과 공동으로 개발할 필요성 가능성, 참여의지 대해 어떻게 생각하십니까?

	①	②	③	④	⑤
1)공동개발의 필요성	매우낮음	다소낮음	비슷한편	다소높음	매우높음
2)공동개발의 가능성	매우낮음	다소낮음	비슷한편	다소높음	매우높음
3)공동개발시 참여의지	매우낮음	다소낮음	비슷한편	다소높음	매우높음

28. 조선산업의 인력문제 해소를 위해서 정부가 가장 주안점을 두어야 하는 정책을 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2가지만 골라주십시오.

1순위

2순위

- 1) 단순인력 지원정책(외국인산업연수생 등)
- 2) 기능인력 지원정책(산업기능요원 등)
- 3) 기능인력 양성정책(실업고 교육강화, 직업훈련 지원 등)
- 4) 전문인력 지원정책(전문외국인력 골드카드제, 병역특례전문연구요원 등)
- 5) 전문인력 양성정책(이공계 대학교육 강화, 교육연수 프로그램 등)
- 6) 산학연계 지원정책(재학생 인턴십 지원, 산학공동연구 지원 등)
- 7) 임금부담 완화정책(재학생 인턴십 지원, 산학공동연구 지원 등)

- 대단히 감사합니다.-

조선산업 인적자원개발을 위한 실태조사 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 “조선산업 인력문제의 현황과 문제점 개선 방안에 대한 실태조사”를 연구하고자 합니다.

조선산업의 경쟁력 제고를 위해 성실하게 답변하여 주시면 대단히 감사하겠습니다

2008년 5월

조선대학교 경영대학원

한 승 환 H·P 016-603-3914

hansmail-go@hanmail.net

지도교수 : 윤 중 록 (H·P 018-611-6824)

jnyun@chuson.ac.kr

1. 업종현황

1. 현재 귀하가 근무하는 기업의 최근 3년간 성장속도, 기술수준, 임금수준을 같은 업종의 다른 기업 평균과 비교하면 어떤 수준이라고 평가하십니까?

	① . . .	② . . .	③ . . .	④ . . .	⑤ . . .
1)산업의 성장 속도	매우높음	높음	비슷	낮음	매우 낮음
2)기술의 변화 속도	매우높음	높음	비슷	낮음	매우 낮음
3)시장의 경쟁정도	매우높음	높음	비슷	낮음	매우 낮음

2. 채용경로

2. 지금 직장에 어떻게 하여 취직하게 되었습니까?

- 1) 공개채용(직접지원)
- 2) 학교, 교수 추천
- 3) 친척, 친지 등 지인의 소개
- 4) 훈련원 등 직업훈련기관 추천
- 5) 취업사이트, 헤드헌팅사 등 직업소개기관 추천

3. 취직하실 때 지금 직장에서 구인하고 있었다는 정보는 어떻게 얻었습니까?

- 1) 신문, 방송 등 언론매체
- 2) 학교의 학과 및 취업센터
- 3) 훈련원 등 직업훈련기
- 4) 친구, 친지 등 지인
- 5) 취업사이트, 헤드헌팅사 등 직업소개기관

4. 현재의 직장은 최종학교 졸업 후 첫 직장입니까?

- 1) 예
- 2) 아니오

3. 업무내용

5. 현재 귀하가 맡은 일을 제대로 하려면 최소한 어느 정도의 학력, 현장경력, 교육훈련이 필요하다고 생각하십니까?

응답란

학 력	1) 고등학교 2) 전문대졸업 3) 대학교졸업 4) 석사 5) 박사 6) 학력과 상관없음	
현장경력	1) 1주일 미만 2) 1주일~1개월 3) 1개월~3개월 4) 3개월~6개월 5) 6개월~1년 6) 6개월~1년 7) 1년이상~2년미만 8) 2년이상~3년미만 9) 3년이상~5년미만 10) 5년이상~10년미만 11) 10년 이상 12) 현장경험 불필요	
교육훈련	1) 1주일 미만 2) 1주일~1개월 3) 1개월~3개월 4) 3개월~6개월 5) 6개월~1년 6) 1년이상 7) 현장경험 불필요	

* 교육훈련은 현장훈련(OJT)은 제외하고 사내집체훈련, 위탁훈련 등 생산현장 외부에서 이루어지는 교육만 포함.

6. 향후 5년간 귀하가 현재 맡고 있는 일을 원활히 하는데 요구되는 학력 수준, 현장 경력 수준, 교육훈련 수준이 어떻게 바뀔 것이라고 생각하십니까?

	크게 낮아질 것	낮아질 것	변화없음	높아질 것	대단히 높아질 것
1) 학력	1	2	3	4	5
2) 현장경력	1	2	3	4	5
3) 교육훈련	1	2	3	4	5

* 교육훈련은 현장훈련(OJT)은 제외하고 사내집체훈련, 위탁훈련 등 생산현장 외부에서 이루어지는 교육만 포함.

7. 현재 하시는 일이 회사 들어오기 전까지 마친 학교의 전공과 관련이 있습니까?

- 1) 전혀 없다 2) 별로 없다 3) 약간 있다 4) 매우 많다

8. 만약 귀하가 다니는 직장에서 귀하의 업무에 새로 사람이 필요한 경우 쉽게 적합한 사람을 구할 수 있습니까?

- 1) 아주 어려움 2) 어려움 3) 보통 4) 쉬움 5) 매우 쉬움

9. [문 8의 1), 2) 응답자만] 쉽게 사람을 구할 수 없다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- 1) 취업희망자가 원하는 임금수준이 높다.
2) 우리 회사 안에서 사람들이 꺼리는 종류의 일이다.
3) 우리 회사 자체에 별로 들어오려 하지 않는다.
4) 이런 종류의 일과 관련된 교육기관이 너무 부족하다.
5) 교육훈련기관은 많지만 자질 있는 사람을 찾기 어렵다.
6) 경력 있는 사람이 필요한데 별로 없다.
7) 첨단 분야 등의 사유로 국내에서는 마땅한 사람이 없다.
8) 기타

10. 귀하가 입사 후 담당하고 있는 업무로 익힌 숙련(Skill)은 전반적으로 볼 때 다음 어느 편에 가깝습니까?

- 1) 현재 기업에서 특수한 것이어서 같은 업종의 다른 기업으로 이직할 경우에는 별로 쓸모가 없다.
2) 동일 업종에서 공통적으로 사용 할 수 있다.
3) 동일 업종 외에도 관련되는 여러 업종에서 사용 할 수 있다.
4) 아주 일반적인 숙련이어서 어느 산업에도 사용 할 수 있다.
5) 특별히 '숙련'이라고 할 정도의 것을 축적하지 못하고 있다.

11. 앞으로도 현재 직장에서 지금과 같은 업무를 계속 하였으면 하십니까?

- 1) 업무 자체는 계속하고 싶지만 직장을 옮기고 싶다.
2) 직장은 계속 다니면서 다른 업무를 원한다.
3) 업무와 직장 모두 다른 것을 원한다.
4) 현재 직장에서 현재 업무를 계속하고자 한다.

12. 직장이나 업무를 바꾸고 싶으시다면 가장 중요한 이유를 응답해 주시기 바랍니다.

- 1) 낮은 임금 수준
- 2) 장시간 근로 혹은 높은 강도
- 3) 직장 혹은 업무가 발전 가능성이 없음
- 4) 발전 가능성은 있으나 기회를 주지 않음
- 5) 스스로 능력의 한계를 느낌
- 6) 업무상 인간관계에서의 갈등
- 7) 가족이나 그 외 개인사항
- 8) 기타

4. 정규교육

13. 최종학력에서의 교육이 다음과 같은 능력을 갖추는데 얼마나 기여했다고 생각하십니까?

- 1) 외국어 능력
- 2) 동료·조직 내에서의 의사소통능력
- 3) 컴퓨터 활용 능력
- 4) 팀워크 등 조직적응능력
- 5) 새로운 분야에 대한 학습 능력
- 6) 이론적 문제 해석·해결 능력
- 7) 업무 관련 전문지식
- 8) 업무 관련 실무능력
- 9) 성실성·창의성 등 기본인성

*‘최종학교’는 현재 직장에 들어오기 이전에 졸업한 학교를 말합니다.

14. 최종학교 교육에서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각 하십니까?

- 1) 교육기관 졸업생의 자질이 전반적으로 미흡
- 2) 교육기관의 시설장비 등이 지나치게 부족·낙후
- 3) 새로운 이론·기술에 대한 교육과정 부족
- 4) 유능한 교수인력 부족

- 5) 교과과정이 실제 기업의 필요와는 무관하게 구성
- 6) 교과과정이 이론 중심이며 실시·실습 교육이 부족하다
- 7) 기업이 필요로 하는 졸업자에 대한 정보가 부족하거나 비체계적
- 8) 문제점 없음
- 9) 기타

15. 귀하의 최종학교가 이공계 전문대 혹은 4년제 대학입니까?

- 1) 이공계 전문대→문 15-1 로
- 2) 이공계 4년제 대학→문 15-1 로
- 3) 아니오 →문 16 로

15-1. [문15의 1), 2) 응답자만] 앞으로 이공계 전문대 혹은 4년제 대학에서 다음의 교과과정이 어떻게 변화되어야 할 것이라고 생각 하십니까?

	대단히 약화	약화	보통	강화	대단히 강화
1) 수학, 물리학 등 공학기초이론	1	2	3	4	5
2) 전공 기초이론	1	2	3	4	5
3) 전공 전문·최신이론	1	2	3	4	5
4) 전공 실험·실습	1	2	3	4	5
5) 전공 관련 컴퓨터 응용실기	1	2	3	4	5
6) 경제, 경영 등 학제적 연구	1	2	3	4	5
7) 외국어 교육	1	2	3	4	5
8) 일반교양 교육	1	2	3	4	5
9) 품질관리(6-sigma)등 기업실무	1	2	3	4	5

16. 귀하는 최종학교에서는 다음의 산학연계 프로그램에 참여하신 적이 있습니까?

- 1) 재학 중 현장실습 ①예 ②아니오
- 2) 재학생 대상 주문식 교육 ①예 ②아니오
- 3) 산학공동 연구개발 ①예 ②아니오
- 4) 기업 제공 장학금 ①예 ②아니오
- 5) 기타(구체적인 프로그램 기입)

17. 산학연계 프로그램이 취업 및 현재의 업무수행에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까? (참여경험이 있는 프로그램에 대해서만 응답)

	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정	취업	업무수행
1) 재학 중 현장실습	1	2	3	4	5		
2) 재학생 대상 주문식 교육	1	2	3	4	5		
3) 산학공동 연구개발	1	2	3	4	5		
4) 기업 제공 장학금	1	2	3	4	5		
5) 기타(문16의5번기입경우)	1	2	3	4	5		

18. 만약 산학연계 프로그램 업무수행이나 취업에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

	응답란	보 기
1) 재학 중 현장실습		1) 교육기간의 단기간 2) 교육내용이 충실하지 못함 3) 기업의 적극성 부족 4) 대학측의 적극성 부족 5) 예산부족 6) 기타 _____
2) 재학생 대상 주문식 교육		
3) 산학공동 연구개발		
4) 기업 제공 장학금		
5) 기타(문16의4번기입경우)		

5. 직업훈련, 자격증

19. 현재 직장에 입사하기 이전에, 정규교육과는 별도로 학원수강이나 해외 연수 경험이 있습니까? 취미나 여가활동을 위한 경우를 제외하고 응답하여 주시기 바랍니다.

	1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상	경험 없음	응답란
1) 현재 업무 관련 자격증 학원 등	1	2	3	4	5	6	
2) 직업훈련컨소시엄, 직업훈련기관	1	2	3	4	5	6	
3) 현재업무이외 자격증 학원 등	1	2	3	4	5	6	
4) 외국어 학원 등	1	2	3	4	5	6	
5) 해외 연수 등	1	2	3	4	5	6	

20. 현재 직장 입사 이전에 위에서 응답한 직업훈련을 받는 이유는 무엇입니까?

- 1) 전공 이외의 분야에서 직장을 구하려고
- 2) 학교 전공 교육에서 부족한 부분을 보충하기 위해서
- 3) 컴퓨터 교육 등 직장에서 일반적으로 요구되는 기능을 보강하기 위해
- 4) 외국어 등 업무에 대한 일반적 소양을 높이기 위해
- 5) 막연히 사회생활에서 필요할 것이라고 생각하여
- 6) 기타

21. 정규교육과 별도로 이수하신 각종 직업훈련이 취업과 현재 업무수행에 어느 정도 기여했다고 생각하십니까? (참여경험이 있는 경우만 응답)

	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정	취업	업무수행
1) 현재 업무 관련 자격증 학원 등	1	2	3	4	5		
2) 직업훈련 컨소시엄 등 직업훈련기관	1	2	3	4	5		
3) 직업훈련기관 (훈련컨소시엄제외)	1	2	3	4	5		
4) 현재 업무 이외의 자격증 학원 등	1	2	3	4	5		
5) 외국어 학원등	1	2	3	4	5		
6) 해외연수	1	2	3	4	5		

22. 현재 기사, 기능사 등의 각종자격증이 근로자의 실제 업무수행능력을 잘 나타내고 있다고 생각하십니까?

	매우 부정	다소 부정	보통	다소 긍정	매우 긍정	응답란
1) 기능사	1	2	3	4	5	
2) 산업기사	1	2	3	4	5	
3) 기사	1	2	3	4	5	
4) 기술사	1	2	3	4	5	
5) 국내 민간공안자격	1	2	3	4	5	
6) 국내 민간자격	1	2	3	4	5	
7) 해외 민간자격	1	2	3	4	5	

23. 특히 귀하의 업무와 관련하여 조속히 신설되어야 할 자격증은 무엇이라고 생각하십니까? 그 내용을 구체적으로 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	자격증 명칭 및 내용
신설필요 분야 1	
신설필요 분야 2	

6. 사내 교육훈련

24. 최종학교 졸업 후 첫 직장(아르바이트 제외)에서 입사 후 충분한 생산성을 발휘하는 데까지 얼마나 걸렸습니까?

- | | | |
|---------------|---------------|---------------|
| 1) 1주일 미만 | 2) 1주일~1개월 미만 | 3) 1~3개월 미만 |
| 4) 3개월~6개월 미만 | 5) 6개월~1년 미만 | 6) 1년~2년 미만 |
| 7) 2년이상~3년미만 | 8) 3년이상~5년미만 | 9) 5년이상~10년미만 |
| 10) 10년이상 | | |

25. 귀하가 현재 업무 수행과 관련하여 최근 3년간 직장에서 실시하는 교육 훈련을 받은 경험이 있습니까?

	1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년미만	1년이상	경험없음	응답란
1) 현장훈련(OJT)	1	2	3	4	5	6	
2) 직업훈련컨소시엄교육훈련	1	2	3	4	5	6	
3) 사내단체교육훈련(훈련컨소시엄제외)	1	2	3	4	5	6	
4) 사외위탁교육훈련(훈련컨소시엄제외)	1	2	3	4	5	6	
5) 해외연수	1	2	3	4	5	6	
6) 기타	1	2	3	4	5	6	

26. (교육훈련을 받은 경우) 그러한 교육훈련이 실제 업무 수행에 얼마나 도움이 되었는지 종류별로 응답해 주시기 바랍니다.

	대단히 도움	다소 도움	보통	별 도움 없음	전혀도움 없음	응답란
1) 현장훈련(OJT)	1	2	3	4	5	
2) 직업훈련컨소시엄교육훈련	1	2	3	4	5	
3) 사내단체교육훈련 (훈련컨소시엄제외)	1	2	3	4	5	
4) 사외위탁교육훈련 (훈련컨소시엄제외)	1	2	3	4	5	
5) 해외연수	1	2	3	4	5	
6) 기타	1	2	3	4	5	

7. 인력정책

28. 조선 산업의 인력문제 해소를 위해서 정부가 가장 주안점을 두어야 하는 정책은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위별로 2가지만 골라주십시오.

1순위

2순위

- 1) 단순인력 지원정책(외국인산업연수생 등)
- 2) 가능인력 지원정책(산업기능요원 등)
- 3) 기능인력 양성정책(실업고 교육강화, 직업훈련 지원 등)
- 4) 전문인력 지원정책(전문외국인력 골드카드제, 병역특례전문연구요원등)
- 5) 전문인력 양성정책(이공계 대학교육 강화, 교육연수 프로그램등)
- 6) 산학연계 지원정책(재학생 인턴십 지원, 산학공동연구 지원 등)
- 7) 임금부담 완화정책(임금피크제, 퇴직금중간정산 등)

29. 조선 산업의 인력양성 및 인력문제 해결을 위해 정부, 기업, 근로자, 교육 기관에 요구되는 역할은 무엇이라고 생각하십니까? 자유로이 서술해 주십시오.

8. 인적사항 및 현재고용상황

1. 성별 1) 남 2) 여
2. 연령 세
3. 학력 1) 고졸이하 2) 전문대졸 3) 대졸 4) 석사 5) 박사

2-1. 최종학교 졸업년도 :

2-2. 현재 근무하는 회사에 들어오기 전 학력수준

(검정고시 중퇴, 수료도 포함, 회사 근무하며 다닌 학교는 제외)

- 1) 중학교 2) 실업계 고교 (상고▪공고) 3) 인문계 고교
4) 전문대▪산업대▪기능대 5) 4년제 대학교 6) 석사 7) 박사 8) 기타

3. 최종학교에서의 전공 (구체적으로 기입해 주시기 바랍니다.)

4. 고용형태

- 1) 상용 2) 임시 및 일용 3) 파견 4) 수습

5. 귀 소속 사업체의 규모

- 1) 10인이하 2) 20~49인 3) 50~99인
4) 100~299인 5) 500~999인 6) 1000인이상

6. 월평균 임금(연간 상여금, 초과근로급여 포함하여 세금공제이전의 총액)
()

7. 입사 연월 년 월

8. 주당 평균 근로일수 일

9. 하루 평균 총근로시간 시간

10. 주당 평균 초과근로시간 시간

11. 현재 주로 하는 일

생 산 직	1) 선각 2) 절단 3) 관철 4) 선실 5) 기장 6) 전장 7) 도장 8) 기계가공 9) 기계조립 10) 발판 11) 선거 12) 운반 13) 공무지원 14) 일반지원
사무관리기술직	1) 사무직 2) 관리직 3) 설계직 4) 연구개발

12. 직종에서의 경력

(경력은 현재 직장뿐 아니라 이전 직장까지 포함해서 현재 하는 일을 계속한 기간을 의미)

* 대단히 감사합니다

저작물 이용 허락서

학 과	경영학과	학 번	20069153	과 정	석사
성명	한글: 한 승 환 한문: 韓 承 煥 영문: Seung - hwan, Han				
주소	광주 남구 진월동 새한 아파트 103동 804호				
연락처	E-MAIL: hansmail-go@hanmail.net				
논문제목	한글 : 조선산업의 인적자원개발에 관한 연구 영문 : A Study on the Human Resource Development in the Shipbuilding Industry				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함.
다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2008년 6월 일

저작자: 한 승 환 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하