

중소기업의 기술인력 확보대책

정 보화·기술집약화 사회의 도래와 함께 기술개발을 통한 경쟁력 제고가 기업 및 국가경제의 차원에서 최우선 과제로 떠오르고 있다. 그러나 기술개발을 주도할 우수한 연구인력 및 기술인력이 부족하여 기업의 기술개발활동이 어려움을 겪고 있는 가운데, 대기업에 비하여 중소기업의 기술인력 부족이 특히 심각하다. 중소기업의 인력난은 경기 양극화를 고착화시키는 중요한 원인의 하나이며, 대기업과 중소기업간의 구조적 차이 때문에 시장원리에 맡겨 둘 경우 본질적인 해결이 어렵다는 데에 문제의 심각성이 있다. 따라서 중소기업의 기술개발을 촉진하고 균형있는 경제발전을 이루기 위해서는 중소기업의 기술인력 확보를 위한 정부차원의 정책지원이 필요하다.

현황 및 원인

1960년대 이후의 고도성장이 인적자원에서의 비교우위를 바탕으로 이루어졌다는 데에는 새삼 논의의 여지가 없다. 교육·훈련을 통한 인력공급이 사회의 인력수요와 방향을 달리 함으로써 인력수급의 구조적 불균형현상이 두드러지게 된것은 1980년대 후반부터라고 할 수 있다. 산업현장의 기술·기능인력을 중심으로 대기업과 중소기업간의 인력수급격차가 확대되기 시작한 것도 이 무렵이다.



정 진 화
산업연구원(KIET)
노동·인력연구팀

1995년 현재 상용근로자 10인이상 사업체의 기술인력 부족률은 3.17% (자연과학 및 공학기술공)~3.46%(자연과학 및 공학전문가)에 달하고 있다. 1987~1988년까지 동 분야의 인력부족률이 1%대에 머물렀던 것과 비교하면, 사회 전체적으로 동 분야의 인력부족이 심화되고 있음을 알 수 있다. 또한 인력부족이 덜 심각했던 시기에는 기업규모에 따른 인력수급 차이가 거의 없었던 것에 비하여, 인력 부족률의 기업규모간 격차가 뚜렷하다는 것도 두드러지는 특징이다. 기술공의 부족률은 기업규모에 따라 5배까지 차이가 나고 있으며, 기술직 내지 연구직 인력의 경우에도 이들 인력에 대한 수요 자체가 적은 영세기업을 제외하고는 중소기업과 대기업간의



인력부족을 차이가 분명하다. 이에 따라 중소기업의 기술개발을 저해하는 최대 애로요인으로 기술인력의 확보문제가 제기되고 있는 실정이다.

그렇다면, 이처럼 기술인력 부족이 심화되고 있으며 특히 중소기업의 인력확보가 어려운 이유는 무엇인가? 사회 전체의 차원에서 기술인력이 부족하게 된 근본원인은 교육·훈련을 통한 인력공급이 기술진보와 산업구조변화에 따른 수요변화에 탄력적으로 대응하지 못하였다는 데에 있다. 인문계 위주, 양적 팽창 위주의 고학력화와 교육·훈련제도의 경직성으로 인하여, 기술인력에 대한 양적·질적 수요변화를 충족시키지 못하였기 때문이다.

전반적인 인력부족 현상 속에서 중소기업의 인력난이 더욱 가중되고 있는 것은 근로자들의 대기업 선호현상에 기인하는 부분이 크다. 첨단산업분야의 일부 유망중소기업을 제외하고는 대부분의 근로자들이 중소기업을 기피하고 대기업을 선호하기 때문에, 대기업에 비하여 중소기업의 인력확보가 상대적으로 더욱 어려운 것이다. 결과적으로 대기업은 대학배출인력의 질적 미흡이나 전공상의 불일치 때문에 기술인력의 확보가 어렵다고 답하는 반면, 중소기업은

근로자의 대기업 선호 및 잦은 이직이 기술인력 확보를 어렵게 하는 주된 원인으로 지적하고 있다.

근로자들의 대기업 선호현상은 결국 대기업과 중소기업간의 보상수준 차이에 기인한다. 어느 직장을 선택하는가에 따라 임금이나 근로조건 등 보상수준이 다르다고 할 때, 같은 조건이라면 취업을 통하여 누릴 수 있는 보상수준이 높은 직장을 택하는 것이 일반적인 현상이다. 따라서 중소기업이 대기업에 비하여 임금 및 기타 근로조건이 월등히 열악하다면, 근로자들이 중소기업보다 대기업을 선호하는 것은 당연한 현상이다. 사회 전체적으로 인력공급이 풍부할 때에는

중소기업의 인력확보도 상대적으로 용이할 수 있으나, 총량적인 인력공급이 사회의 수요를 밀돌 때에는 - 다시 말하면 근로자의 입장에서 선택의 폭이 클 때에는 - 중소기업의 인력확보가 상대적으로 더욱 어려워질 수밖에 없다.

중소기업은 고용의 안정성이나 사회적 지명도 등에서 대기업에 비하여 불리한 데다가, 임금수준에 있어서도 대기업에 비하여 열악한 것이 보편적이다. 인력난이 심각하지 않던 1980년대 중반까지는 기업규모간 임금격차도 상대적으로 미약

중소기업의 인력난이 더욱 가중되고 있는 것은 근로자들의 대기업 선호현상에 기인하는 부분이 크다. 첨단산업분야의 일부 유망중소기업을 제외하고는 대부분의 근로자들이 중소기업을 기피하고 대기업을 선호하기 때문에, 대기업에 비하여 중소기업의 인력확보가 상대적으로 더욱 어려운 것이다.

특 집

공대생 중소기업 연수제도 문제있나 없나

사업체규모별 기술인력 부족률과 大卒賃金(1995)

	1규모 (10-29인)	2규모 (30-90인)	3규모 (100-299인)	4규모 (300-499인)	5규모 (500인이상)
인력부족률(%)					
자연과학 및 공학전문가	2.91	5.95	4.30	2.00	2.45
자연과학 및 공학기술공	5.74	4.78	2.52	0.93	1.07
임금수준(千원)					
남 자	1,381 (84)	1,414 (86)	1,547 (94)	1,500 (92)	1,638 (100)
여 자	994 (80)	1,075 (87)	1,122 (90)	1,214 (98)	1,241 (100)

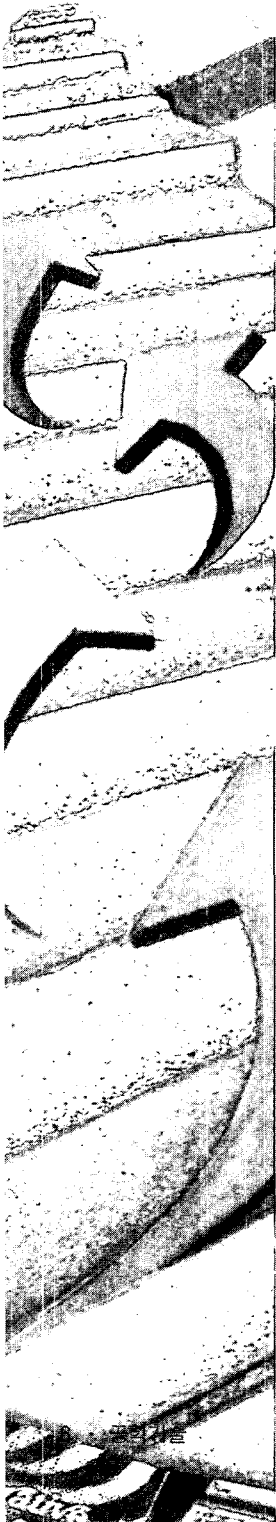
하였다. 그러나 인력난이 심화되면서 임금 등 보상수준 상승을 통한 인력유치가 전략적으로 이루어지게 되었고, 지불능력이 큰 대기업을 중심으로 임금상승이 가속화되면서 기업규모간 임금격차도 크게 확대되었다.

1994년 현재 대졸자의 평균임금수준은 기업규모에 따라 20%까지 차이가 나고있다. 즉, 같은 대졸자라고 하더라도 중소기업에 근무할 경우 대기업 근무자에 비하여 평균적으로 임금수준이 낮다. 대개의 경우, 임금 이외의 복지 면에서는 기업규모간 격차가 더욱 크다는 점을 감안하면, 기업규모간 총 보상수준의 차이는 임금격차를 훨씬 상회한다고 하겠다. 따라서 전반적인 인력부족이 심화될수록 대기업으로서의 인력집중현상도 가속화되며, 기업규모간 임금격차 내지 보상수준의 차이와 인력부족률의 차이가 같은 방향으로 움직이게 되는 것이다.

대 책

기술인력의 부족으로 인하여 중소기업의 경쟁력이 더욱 저하되고 경기 양극화가 고착화되는 것을 막기 위해서는 중소기업의 인력확보를 위한 적극적인 대책이 필요하다. 우리 경제가 직면하고 있는 기술인력 부족현상은 교육·훈련제도의 경직성과 이공계 교육의 양적·질적 미비에 주된 원인이 있는 만큼, 교육·훈련제도의 대대적인 정비와 내실화를 통하여 기술인력의 양적·질적 공급을 확충하는 것이 기술인력정책의 기본방향이 되어야 한다. 사회 전체적으로 인력수급이 원활할 때 중소기업의 인력부족문제도 상당부분 해소될 수 있기 때문이다.

이러한 차원에서 전문대학이나 대학 단계에서의 직업기술교육 확충, 이공계 대학교육의 특성화 및 다양화, 교육과정 및 교육여건의 대폭적 개선과 산업현장



과의 연계 강화를 통한 질적 제고, 인력 수요변화에 부응하는 탄력적 인력공급, 해외고급인력의 유치확대 등이 이루어져야 한다.

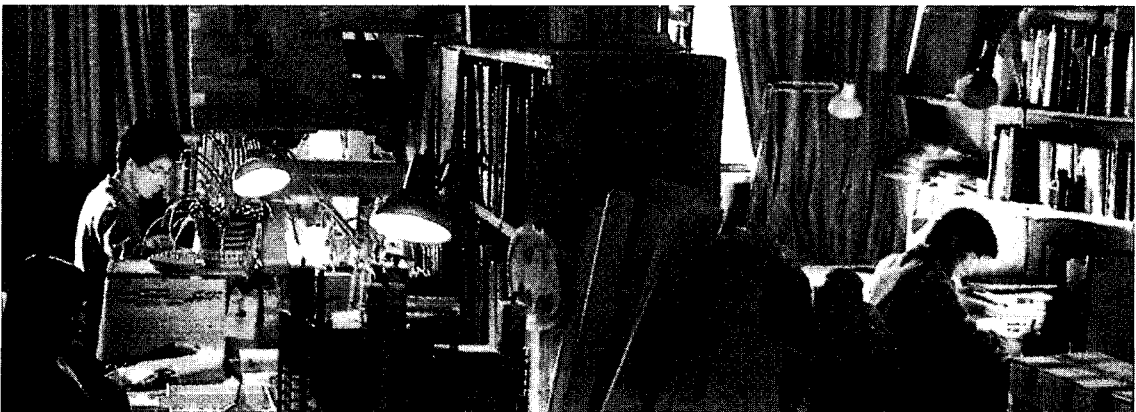
그러나 중소기업의 인력확보가 어려운 보다 직접적인 원인이 대기업과 중소기업 간의 보상수준 차이에 있다고 할 때, 중소기업의 기술인력 확보를 위한 보다 단기적이고 직접적인 대책은 중소기업과 대기업 근로자간의 보상수준 격차를 줄여 주는 것이다. 현재의 인력수급구조가 상당기간 지속된다고 할 때, 기업규모간 보상수준 차이가 줄어들지 않는 한 중소기업의 인력난은 해결되기 어렵기 때문이다.

대기업에 비하여 중소기업의 지불능력이 낮을 수밖에 없다는 사실을 인정한다면, 시장기능에 맡겨 둘 경우 기업규모간 보상수준 차이는 좀체로 좁혀지기 어렵다. 정부가 임금가이드라인이나 권고안 등을 통하여 기업규모간 임금격차를 축소하려는 노력을 하고 있으나 실효가 낮은 것은, 우수인력의 확보를 위한 유인책의 필요성과 기업규모간 지불능력의 차이에 기인하는 것이다. 따라서 중소기업의 인력확보를 위한 정책이 실효를 거

두기 위해서는 금전적·비금전적 측면에서 중소기업의 보상수준을 대기업 수준에 육박하도록 높여 주는 방향으로 정부 지원이 이루어져야 한다.

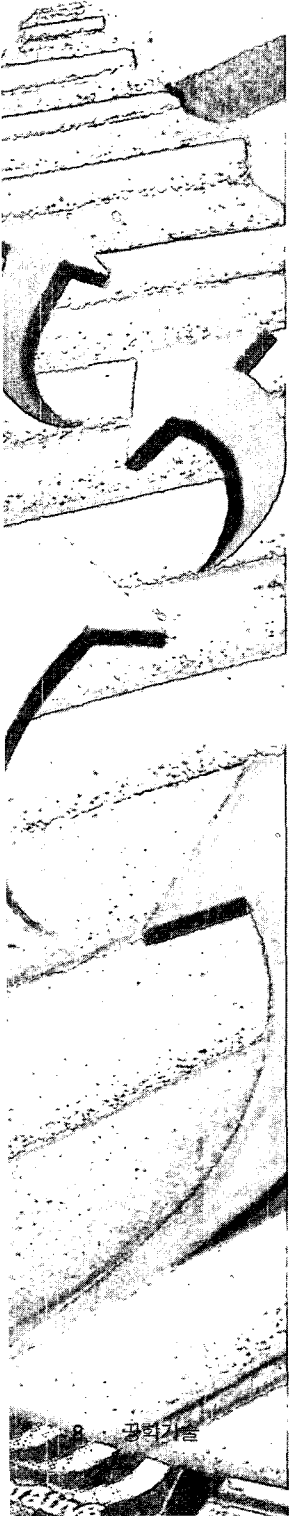
정부가 중소기업의 기술인력에 대하여 직접적으로 인건비를 보전하지 않는 한, 중소기업 근로자의 금전적 보상수준을 높이는 것은 어렵다. 단, 중소기업 근로자에 대한 세제·금융상의 혜택을 확대함으로써 간접적으로 보상수준을 높여 줄 수 있다. 중소기업의 장기근속하는 기술인력에 대하여 소득세를 대폭 감면해 주거나 각종 대출시 우선순위나 대출조건 면에서 우대해 주는 것은, 중소기업 기술인력의 실질소득을 높여 줌으로써 대기업과 중소기업간의 보상수준 격차를 줄이는 효과를 갖는다.

중소기업 기술인력에 대한 교육·훈련 투자를 확대하는 것도 간접적인 보상수준 상승효과를 가질 수 있다. 교육·훈련을 통한 인적자본 축적이 노동시장에서의 생산성을 높임으로써 결과적으로 임금수준을 높여 준다고 한다면, 중소기업 근로자에 대한 교육·훈련투자를 확대함으로써 생애임금수준을 높여줄 수



특 집

공대생 중소기업 연수제도 문제있나 없나



있다. 이러한 의미에서, 중소기업 기술 인력을 대상으로 정부나 공공기관이 주관 또는 지원하는 교육·훈련프로그램을 확충하고, 중소기업의 인력개발투자에 대한 각종지원을 강화할 필요가 있다.

중소기업의 인력확보를 위한 정부지원은 비금전적 보상수준을 높이는 측면에서 강력한 효과를 발휘할 수 있다. 중소기업 기술인력에 대한 병역특례가 그 한 예이다. 기업의 인력확보를 지원하기 위한 병역특례대상은 전문연구요원과 산업기능요원으로 크게 구분되는데, 학사급 이상의 고급 기술인력을 대상으로 하는 제도가 병역특례 전문연구요원제도이다. 동 제도는 기업연구소에서 기술개발 업무를 담당하면서 병역의무를 대신하게 하는 제도로서, 기업체 취업으로 인한 비금전적 보상수준을 높여 주는 효과적인 유인책이다. 물론, 병역특례제도는 정부가 노동시장에 직접 개입함으로써 시장기능을 통한 인력수급조절을 침해한다는 측면이 있는 것이 사실이다. 그러나 국가 전략적 차원에서 중요하면서도 취약할 수밖에 없는 부문으로의 인력유입을 촉진하는 현실적 대안이라는 점도 간과할 수 없다. 시장기능에 의한 중소기업의 인력확보가 현실적으로 어렵고 국가경제적 차원에서 중소기업의 경쟁력 제고가 중요한 과제라면, 중소기업에 대하여 병역특례혜택의 수혜폭을 넓혀 주는 것이 현실적으로 가장 효과적인 인력 확보대책이 될 수 있다.

1994년도 전문연구요원 활용현황을 보면, 대기업 연구소 배정인원이 1500명, 중소기업 연구소 배정인원이 400명 정도이며, 실제 활용인원은 대기업이 배정인원의 70%, 중소기업이 50% 수준이다.

대기업에 비하여 중소기업의 배정인원이 적은 것은, 중소기업 부설연구소의 석사급 연구원수 평균이 2명(1994년)으로서 병역특례기관 선정기준에 미달하는 중소기업이 많기 때문이다. 중소기업의 채용율이 특히 저조한 것은 석사급 고급인력의 중소기업 취업기피현상 때문이다.

따라서 중소기업의 수혜폭을 넓혀 주기 위해서는 중소기업에 한하여 병역특례 대상 연구기관 선정기준을 현재의 자연계 석사 3인이상에서 자연계 학사로서 2년이상 연구경력자 5인이상으로 완화시켜 주는 것이 필요하다. 전문연구요원의 중소기업 유입을 촉진하기 위해서는 병역특례대상 연구기관을 중소기업 중심으로 확대하는 한편, 중소기업 근무인력의 보상수준을 높이기 위하여 앞에서 제안 하였던 방안들이 이루어져야 할 것이다.

정부출연기관 연구원의 중소기업 파견 내지 기술지도를 제도화하고, 안식년 등을 이용하여 대학교수가 중소기업에서 연구개발을 담당할 때 정부가 인건비를 지원하는 등의 방법으로 중소기업이 인력 확보 및 기술개발 촉진에 효과적인 것으로 보인다. 최근 방학기간 등을 이용한 프로그램이 중소기업의 기술개발에 실질적인 도움을 줄 수 있도록 확대보급될 필요가 있다. 이공계 대학교수의 기업체 파견은 기업의 기술개발 촉진에도 직접적으로 도움이 되겠으나 이공계 대학교육의 현장성을 강화하여 대학에서 배출되는 기술인력의 전반적인 질적 제고에도 효과적일 것이다.