

# 工大生 中小企業 연수제도의 바람직한 방향

## 1. 중소기업 기술인력의 현실

이른바 3D업종을 불문하고 중소기업 경영에 참여하고 있는 사람들에게 경영상 가장 큰 애로점이 무엇이나고 질문한다면, 50% 이상이 인력난을 가장 큰 애로로 꼽고, 다음으로 자금난 이라고 말할 정도로 중소기업 조업체에 있어 기술인력 확보는 社運을 걸고 있을 만큼 심각한 문제가 아닐 수 없다.

이러한 중소기업의 인력난 문제는 어제 오늘의 일이 아니었으나, 정부의 솔한 중소기업에 대한 지원정책에서도 제외되어 왔던것이 사실이다.

80년대 들어 고학력화가 가속화되고 민주화에 대한 열망속에서 잦은 노사분규를 겪은 이후 수많은 중소기업들이 도산했고, 이에 따라 심한 이직현상을 나타내기도 했으며, 근로자의 이직은 3D기피현상과 맞물려 근로현장에서 팍팍리던 근로자들을 서비스업종으로 몰려들게하는 기현상을 연출하며 사회적 문제로까지 발전하기에 이르렀다.

이에따라 많은 기업들이 공장자동화를 통한 인력대체 방안을 마련하기도 했지만 시설마련에 따른 자금부족으로 이 또한 결실을 거두지 못하여 중소기업에게



김 지 대표이사  
(주)동신유압

는 더 큰 시련만을 남기고 말았다.

중소기업이 겪고 있는 기술인력 문제는 치열한 입시경쟁에서도 그 답을 찾아볼 수 있다.

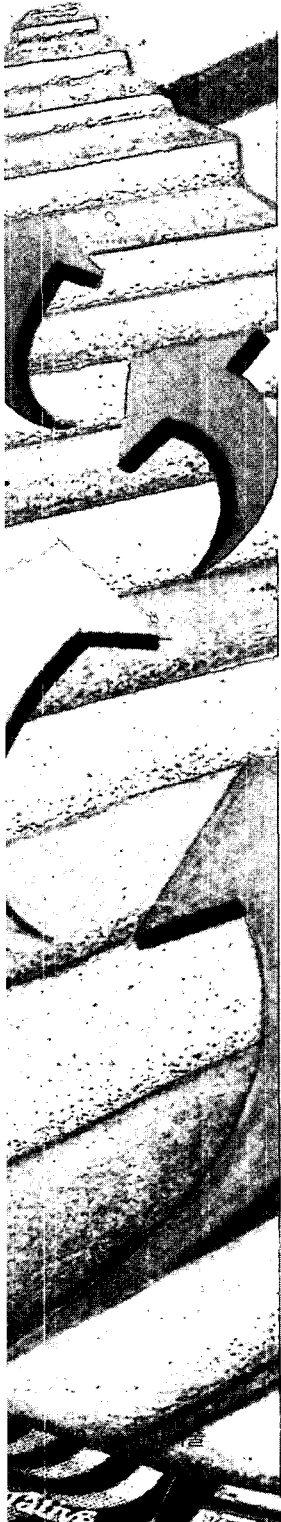
고학력화가 진행되며 대다수의 근로계층이 대학에 진학하게 되고, 이들이 대학을 졸업하고도 근로현장이 아닌 사무직이나 서비스업종으로 진로를 선택하게 된다. 이는 어렵고 힘든 일은 피해가고자 하는 이른바 고학력 3D현상이라고도 볼 수 있다.

이러한 가운데 대다수의 대학 졸업자들이 서울 및 수도권에 위치한 업체에 취업하게 되고 그나마 지방에 소재하고 있는 중소기업으로선 지방대학출신의 대



# 특 집

## 공대생 중소기업 연수제도 문제있나 없나



학 졸업생마저 찾아볼 수 없다는 것이 근로현장의 현실이라 할 수 있다.

현재 정부에서 시행하고 있는 석사학위 이상의 산업체 근무도 일부 대기업 위주로 이루어지고 있으며, 그나마 기업 부설연구소를 설립하고 몇명의 연구인력을 보유하여 고급인력을 유치하고 있는 중소기업들은 소수에 지나지 않고 있다.

따라서 국가경쟁력 제고 및 현장의 활력을 불러일으킬 수 있는 제도적 장치 마련이 시급히 요구되고 있다.

### 2. 기술인력의 역할

21세기는 기술력의 시대이며, 기술력을 확보하지 않고는 국가 및 국제경쟁에서 살아남을 수 없다는 것은 더이상 강조하지 않아도 될 만큼 크게 인식되어져 있다고 볼 수 있다. 하지만 국내 중소기업에 있어선 기술개발이라는 말 자체가 사치이고 비현실적인 문제라고 대개의 중소기업인들은 말하고 있다.

이는 곧 중소기업에서는 기술개발을 이룰 수 없다는 말과 상통하지만 1백퍼센트 그렇다고 받아들일수는 없는 노릇이다. 우리 주변의 많은 중소기업들이 자체적으로 기술개발에 성공하고 일부는 국제특허까지 획득하여 이를 기술선진국에 역수출 하는 등 활발히 기술개발을 하고 있는 현실만 보더라도 중소기업이라고 해서 국제적인 수준의 기술개발에 성공할 수 없다는 법은 없다.

하지만 문제는 이러한 기술개발에 전담하고 현장과 이론을 접목할 수 있도록 하는 기술인력이 없다고 하는데 있다고 볼 수 있다.

지방대학이라도 좋으니 공과대학 졸업

생 한명이라도 있었으면 한다는 지방중소기업인들의 하소연이 우리의 현실과 함께 하고 있는 사회적 여건이 지속된다면 중소기업에 있어서의 기술개발은 한낱 구호에 지나지 않을 것이다.

### 3. 기술개발의 문제점

각종 통계자료에서 나타나고 있듯이 국내 근로자들의 기업의 근무여한은 우리나라와 경쟁관계에 있는 대만이나 싱가포르, 그리고 기술선진국이라 일컫는 미국이나 일본과 비교해 볼 때 상당히 짧은 것으로 나타나고 있다. 이는 전적으로 근로자들이 한 직장에 오래 몸담지 못하고 자주 이직한다는 것을 의미하는 것이기도 하다.

첨단기술을 개발하고 신제품을 개발하는 것만이 기업이 경쟁력을 높이는 것의 전부가 아닌 것처럼, 한가지 제품을 생산함에 있어서도 숙달된 근로자가 만든다면 10분이면 될 것을 두세명이 매달려 20분 30분이 걸리게 되는것 역시 기업의 기술개발을 저해하는 요인이자 경쟁력 저하요인으로 작용하고 있다.

컴퓨터 프로그래머로서의 최고 실력을 발휘할 수 있는 나이가 20세 전후라고 한다. 20대 중반만 지나도 머리회전이 늦어 프로그래머로서는 은퇴해야 한다는 사례에서 보듯이 20대 초반의 젊은 대학생 또래에서 번뜩거리는 아이디어가 나올 수 있는 것이다.

그러나 국내 대다수의 중소제조업 현장에서는 젊고 유능한 엔지니어는 커녕 젊은 기능공마저 찾아보기 힘들 정도로 고령화되어가고 있으며, 현장에는 어제의 공정을 똑같은 방법으로 되풀이하는 숙련

공간 있을 뿐, 새로운것을 창조하고자 하는 기술자는 없다고 해도 과언이 아니다.

따라서 대다수의 중소기업에서는 기술 개발보다는 그나마 남아있는 기능인력을 유지하며 납기내에 납품할 수만 있으면 된다는 패배의식만 남기고 마는 결과를 초래하고 있다.

#### 4. 工大生, 中小企業 연수제도 도입

얼마전 중소기업계에 턱없이 부족한 연구개발인력 및 다기능 기술인력이 원활히 공급될 수 있도록 하기 위해 공과 대학생의 중소기업 연수를 제도화하고, 연수기간을 병역의무 복무기간으로 인정하는 방안이 강구되어져야 할 것이라는 보도가 있었다.

이는 실행여부에 달려있겠지만 그동안 중소기업의 인력난 해결에 미온적 태도를 보여오던 정부가 보여준 최대한의 성의로 받아들여지며, 이의 시행이 중소기업이 겪고 있는 인력난 문제를 완전해결 해주지는 못하겠지만 다소 숨통을 트여줄 수 있을 것으로 기대되고 있다.

하지만 공대생들의 중소기업 연수제도를 법제화하고 시행한다 할지라도 이

를 얼마나 적절히 활용하느냐에 따라 효율적인 제도나, 아니면 다시금 몇몇 특정기업만을 비호하는 제도로 전락하느냐가 될 것이다.

이는 그동안 정부가 추진해온 각종 제도가 실효를 거두지 못하고 말았던 사례에서 보듯이 시행에 앞서 여론을 수렴하고 심각한 기술인력난을 겪고 있는 중소기업의 입장을 먼저 생각해 보아야 할 것이다.

연수생들을 유치하는 중소기업에서도 이들 인력을 무상으로 지원받는 것이 아니라 적절한 댓가를 지불하고, 연수생들이 성취의욕을 가질 수 있도록 하는 보상이 뒤따라야 할 것이다.

또한 기술인력을 유치하는 과정에서 대학과 직접 연계되었거나 수도권에 편중할 것이 아니라 출신지역별로 분배하여 현장연수를 실시하게 함으로써 상대적으로 기술인력을 확보하기 힘든 지방중소기업들에게 실질적인 혜택이 돌아갈 수 있도록 해야한다.

무엇보다 제도 시행에 앞서 중소기업의 고충을 해소하고 중소기업이 무엇을 필요로 하고 있는지를 염두에 두어야 할 것이다.

**공과대학생의 중소기업 연수를 제도화하고, 연수기간을 병역의무 복무기간으로 인정하는 방안이 강구되어져야 할 것이라는 보도가 있었다.**  
**연수생들을 유치하는 중소기업에서도 이들 인력을 무상으로 지원받는 것이 아니라 적절한 댓가를 지불하고, 연수생들이 성취의욕을 가질 수 있도록 하는 보상이 뒤따라야 할 것이다.**