

전남지역 전략산업분야 인력양성 지원사업의 수요조사에 따른 문제점 및 개선방안*

- 조선 산업을 중심으로 -

장홍훈** · 황재연*** · 김경진****

A Study on Problems and Improvement Ways According to
Survey of Supporting Project for Human Resource Management
of Strategic Industry in Jeonnam Government: Focused on
Shipbuilding Industry

Heung-Hoon Jang · Jae-Youn Hwang · Kyung-Jin Kim

목 차

- | | |
|-------------------|----------------------------------|
| I. 서론 | IV. 조선 산업의 수요조사 분석 |
| II. 선행연구 검토 | V. 전남 조선 산업의 인력상의 문제점 및 개
선방안 |
| III. 전남 조선 산업의 현황 | VI. 결론 |

Key Words: Local strategic industry, Shipbuilding industry of Jeonnam, research on manpower demand, professional manpower training

Abstract

After getting through the financial crisis, Korean government has promoted Local Industry Promotion Project across the country by realizing the needs to overcome structural recession and promote self-growth. Therefore researching current manpower status and manpower demand in shipbuilding industry, which is the strategic industry of Jeonnam province, is very

▷ 논문접수: 2010.10.31 ▷ 심사완료: 2010.11.27 ▷ 게재확정: 2010.12.09

* 이 논문은 2009년도 전남테크노파크 전략산업기획단 연구보고서를 기초로 하여 작성하였음

** 순천대학교 무역학과 교수, jhhoon@sunchon.ac.kr, 061)750-3722, 대표집필

*** 전남테크노파크 정책기획단장, jhwang99@jina.re.kr 061)286-4394, 공동저자(교신저자)

**** 순천대학교 무역학과 박사과정, hana1680@hanmail.net, 061)761-1155, 공동저자

critical to enhance the competitiveness and efficiently manage training professional manpower. In this respect, this study mentioned some issues and provided the improvements for the research on demand for Professional manpower training project in Shipbuilding industry of Jeonnam province. It was shown that the aging trend of professional workforce, short in skilled/professional manpower and lack of education & training institutions are critical problems of shipbuilding industry in Jeonnam province. To improve these problems, various support policies such as strengthening networks among related agencies and companies or universities are strongly recommended.

I. 서론

1997년 외환위기 이후 지방경제의 구조적 불황을 극복하고 자력 성장을 도모해야 한다는 인식 아래 정부는 1999년부터 4개 지역(경남, 부산, 대구, 광주)을 대상으로 지역 산업진흥사업을 추진하였다.¹⁾ 2002년부터는 9개 지역의 산업이 신설되면서 지역전략산업 중심의 육성정책이 체계화되었고 13개 시·도로 지원의 범위를 확대하는 등 비수도권 지역의 전략산업에 대해 전면적인 진흥사업이 실시되었다.²⁾ 이에 따라 각 지방에서도 지역별·품목별 특성을 반영한 전략산업을 중심으로 산업클러스터의 형성을 활성화함으로써 지역산업의 경쟁력을 강화하기 위한 노력이 가속화되고 있다.³⁾

전남의 조선 산업은 서남권 대불산단을 중심으로 집적화되어 균형적인 생산기반을 갖추고 있다. 세계 5위업체인 현대삼호중공업은 연간 3조 6천억원의 매출과 11천명의 고용을 유지하고 있으며, 소형선박 건조 척수는 연간 900여척 내외로 전국대비 60%를 차지하고 있다. 또한 서남권에 위치한 조선기자재업체는 약 253개로 연간 약 8천억원의 매출과 약 8천 5백명의 고용을 유지하는 등 전남의 전략산업으로서 기반을 확충하고 있다.⁴⁾

이러한 조선 산업의 경쟁력을 강화하고 조선 산업의 선진화를 이끌어갈 원동력이 조선 산업인력이다. 우리나라를 세계 경제 대국으로 이끌어온 조선 산업은 전통산업에 대한 사회적 경시 현상과 타 산업과 비교하였을 때 저임금과 노동환경이 나쁘다는 문제점 등으로 인하여 전문인력의 기피현상으로 이어지고 있다. 조선 산업은 기술집약형이면서 노동집약형산업이기때 인력 수급이 매우 중요한 산업이며, 실패하면 급속히 쇠퇴하고 재도약이 불가능하다는 특징을 가지고 있다. 일본과 영국, 미국, 프랑스 등의 조선기술 선진

1) 김찬준·정종석, 『지역전략산업 진흥사업의 활성화 방안』, 산업연구원, 2005, pp.83-85.

2) 김영수, 『지역전략산업진흥사업 참여기업의 성과분석과 시사점』, 산업연구원, 2008, pp.3-4.

3) 최낙필, “지방분권화시대의 지역산업 육성전략-전략산업 선정과 조정방향을 중심으로”, 『산업경제연구』, 제18권, 제1호, 2005, pp.165-166.

4) 전라남도, 『2010년도 전라남도 지역산업진흥 종합계획』, 2009, p.69.

국가들에서 조선 산업이 인력 수급난으로 쇠락하게 된 사례에서 이미 입증된 바 있다.⁵⁾

전남의 조선 산업은 현대삼호중공업 조선소를 제외하고는 중소형업체들이 주를 이루고 있다. 이러한 상황에서 중소형업체들이 양적·질적으로 인력관리와 수급에 관련된 문제를 자체적으로 조달하기는 힘든 실정이다. 이러한 인력수급에 따른 불균형 문제를 해소하고 지역 전략산업으로서의 경쟁력을 강화하기 위한 조선인력 수급에 대한 수요 조사가 필요한 상황이다.

먼저 II장에서는 조선 산업의 인력양성에 대한 선행연구를 검토하고 III장에서는 전남 조선 산업의 전반적인 현황을 전국과 비교하여 살펴본다. IV장에서는 전남 조선 산업의 인력 수급현황에 대한 수요 조사한 결과를 제시하고 분석한다. V장에서는 앞서 조사한 결과를 토대로 조선 산업 인력수급에 관한 문제점을 도출하고 그에 따른 개선 방안을 제시하였다. 마지막으로 VI장에서는 조사결과를 요약하고 결론을 제시한다.

본 논문은 전남지역의 조선 산업을 보다 효율적인 지역산업의 육성전략 수립을 위한 기초 데이터를 확보한다는 측면에서 매우 효과적인 방안이 될 수 있다. 또한 전남의 조선 산업분야의 단순 현황 및 수요조사를 넘어선 전남 전략산업 육성을 위한 혁신기반의 구축 및 지원 전략에 대한 대안을 제시함으로써 연구결과의 활용하는데 일조할 것으로 기대된다.

II. 선행연구 검토

우리나라 조선 산업의 인력 수급불균형이 제기되면서 전문인력의 필요성 및 양성 방안에 대한 중요성은 지속적으로 강조되고 있다. 홍성인(2005)은 우리나라 조선 산업 고용구조 측면에서 전문기능인력 부족 및 하도급 인력급증, 고령화의 심화, 산업재해 증가 등의 문제점을 제시하며 이에 따라 사내 직업훈련원의 기능 활성화, 직영과 하도급 인력의 임금 및 복지 수준 차이 최소화, 인력들의 요양지원 정비 등 대응방안을 제시하였다.⁶⁾ 경남발전연구원(2007)는 글로벌 조선해양 교육연구원(안)에 대한 본격적인 타당성 검토 이전에 예비적으로 타당성을 검토할 목적으로 경남지역 조선 산업의 인력현황과 수급상의 문제점, 지역내 조선 인력 교육기관과의 기능중복성, 예산 등을 파악하고 글로벌 조선해양 교육연구원(안) 설립의 필요성을 제시하였다.⁷⁾ 경남발전연구원(2007)은 조선 산업은 전문인력 확보가 필수적인 자본집약적 산업임을 강조하고 있는데, 경남소재 대학의 조선해양전공이 없어 조선전문인력의

5) 김효철, “조선산업의 장래는 기술 인력양성이 결정한다”, 『대한조선학회지』, 제41권, 제4호, 2004, pp.4-6.

6) 홍성인, 『조선산업 고용구조의 문제점과 대응방안』, 산업연구원, 2005, pp.75-84.

7) 경남발전연구원 외 1인, 『경남지역 조선산업의 지식경쟁력 강화방안-조선해양 글로벌 교육연구원(안) 설립 타당성 예비 검토』, 2007, pp.1-121.

양성이 전무하고 기능인력양성을 위한 전문기관 역시 부족한 문제점을 지적하며 경남지역의 조선관련학과 신설을 통한 지역의 조선전문인력 양성, 여성인력활용방안 등을 제시하고 있다.⁸⁾ 산업연구원(2007)은 우리나라 주력산업을 자동차, 조선, 일반기계산업, 섬유 등 4분야로 나누어 각 분야별 인력 고령화 실태를 파악하고 선진국의 사례를 들어 기업의 입장에서 중고령인력의 적극적 활용을 위한 대응전략과 이를 뒷받침할 제도개선 및 정책대안 제시하고 있다.⁹⁾ 송병준(2009)은 주력산업의 인력 고령화 실태를 파악하고 그에 따른 대응전략을 제시하였는데, 중고령 인력의 고용실태는 기업의 특성이나 업종에 따라 상당한 차이가 있고 대응전략도 다르게 나타난다고 하였다. 그는 중고령 인력의 적극적 활용을 위해서 대기업 비중이 큰 자동차산업과 조선 산업은 임금체계나 인력구조조정의 유연성 확보가 중요하다고 하였다.¹⁰⁾ 신영준(2007)은 부산지역 해운·항만 물류산업 전문인력의 수요와 공급을 분석하여 인력수급의 부족을 겪게 될 것으로 전망하고 이에 대해 부산광역시와 지역대학의 적극적인 연계 협력을 통해 전문인력을 체계적으로 양성시키는 노력이 필요하다고 하였다.¹¹⁾

위의 연구들은 주로 우리나라 조선 산업의 최대지역인 경남지역으로 한정되어 인력수급상의 문제점과 개선방안을 제시하거나 국내 제조업이나 주력산업으로서의 큰 틀 안에서 조선 산업의 인력상의 문제점을 다루고 있다. 이에 비해 본 연구는 그 동안 기초자료로서 부족함을 보였던 전남의 조선 산업 인력 수급에 대한 수요조사를 실시하고 조사 결과에 따른 전남 조선 산업의 문제점을 도출하여 인력양성지원사업을 위한 방안을 제시하고 있다는 점에서 차별성을 갖는다. 이는 전남 조선 산업의 인력양성지원사업을 위한 실질적인 방안을 제시함으로써 업계에 기여하는 바가 크다.

Ⅲ. 전남 조선 산업의 현황

1. 국내 조선산업 현황

조선 산업은 우리나라의 경제를 견인하는 대표적인 효자산업으로서 생산품의 거의 전량을 수출하고 있으며 국산화율이 매우 높은 산업이다.¹²⁾ 국내 조선 산업은 가격 경쟁력 및 품질 경쟁력 확보, 고부가가치 주력선종개발 등에 성공하여 수주량, 건조량, 수

8) 경남발전연구원 외 1인, 『경남지역 조선산업의 인력수급 방안』, 2007, pp.1-40.

9) 산업연구원 외 1인, 『주력산업의 인력 고령화 전망과 대응 방안』, 2007, pp.1-347.

10) 송병준, 『주력산업의 인력 고령화 실태와 대응전략』, 산업연구원, 2009, pp.47-56.

11) 신영준, “부산 해운·항만 물류산업 인력 수요 공급과 전문인력 양성방안”, 『국제해양문제 연구』, 제19권, 2007, pp.20-42.

12) 김효철 외 8인, “조선산업 세계1위 지속을 위한 기술개발 협력방안”, 『대한조선학회지』, 제44권, 제2호, 2007, p.3.

주산량 등에서 세계 1위를 차지하며 2002년 이후로 지속적인 호황을 누리고 있다. 최근에는 세계의 조선시장이 침체되고 있는 상황에서도 세계조선 수주잔량의 점유율이 사상 처음으로 50%를 넘어서면서 세계 1위의 자리를 고수하고 있다.¹³⁾

<표 1>의 국내 조선 산업의 주요업체현황을 살펴보면 2006년 11월말 기준으로 세계 10대 조선소 가운데 현대중공업, 삼성중공업, 대우조선해양 등 국내 조선업체가 7개나 포함되어 전 세계에서 독보적인 경쟁력을 확보하고 있다. 국내 주요조선업체는 주로 경남과 울산에 소재하고 있으며, 현대삼호중공업(주)이 유일하게 전남에 소재하고 있다.

<표 1> 국내 조선 산업의 주요업체

세계순위	업체명	소재지	수주 잔량	비고
1	현대중공업(주)	울산시 동구	1,347만CGT	대형
2	삼성중공업(주)	경남 거제시	923만CGT	대형
3	대우조선해양(주)	경남 거제시	761만CGT	대형
4	현대미포조선(주)	울산시 동구	406만CGT	중형
5	현대삼호중공업(주)	전남 영암군	306만CGT	대형
6	다렌선박중공	중국	274만CGT	중형
7	STX조선(주)	경남 진해시	265만CGT	중형
8	와이가오치오조선	중국	244만CGT	중형
9	한진중공업(주)	부산광역시 영동구	223만CGT	대형
10	고요조선	일본	206만CGT	대형

자료: 2006. 11월말 수주잔량 기준, 영국 클락슨 자료 재인용.

<표 2>는 시·도별 조선 산업의 현황을 보여주고 있다. 2007년을 기준으로 할 때, 경남의 조선사업체(5인 이상 종사자 기준)는 전국 사업체 1,242개의 50.4%에 해당하는 626개로 전국에서 가장 많은 조선사업체가 입지해 있다. 그 뒤로 울산이 178개(14.3%), 전남이 175개(14.1%), 부산이 158개(12.7%)를 차지하고 있다. 국내 조선 산업이 경남과 울산지역을 중심으로 분포되어 있는데 이는 일찍부터 교통인프라 및 배후산업단지가 구축된 영남지역에 조선업체가 집중되어 있기 때문이다.

한편 전남 조선 산업의 종사자수는 13,086명으로 전국의 10.9%이고, 생산액은 4조 5560억원으로 전국의 9.6%, 부가가치는 1조4990억원으로 전국의 9.0%를 차지하고 있다. 전남의 사업체수가 비슷한 울산의 경우, 종사자수는 40,281명으로 전국의 33.5%이고, 생산액은 18조 8260억원으로 전국의 39.6%, 부가가치는 7조3660억원으로 전국의 44.4%를 차지하고 있으며 생산액 및 부가가치면에서 전남과 큰 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다.

13) 매일경제, 2010.4.(www.mk.co.kr)

<표 2> 시·도별 조선산업 현황(2007년 기준)

(단위 : 개, 10억원, %)

구 분	사업체수	종사자수	생산액	부가가치
서울	1(0.1)	-	-	-
부산	158(12.7)	6,563(5.5)	1,805(3.8)	466(2.8)
대구	1(0.1)	-	-	-
인천	10(0.8)	247(0.2)	20(0.0)	14(0.1)
광주	-	-	-	-
대전	1(0.1)	-	-	-
울산	178(14.3)	40,281(33.5)	18,826(39.6)	7,366(44.4)
경기	7(0.6)	116(0.1)	61(0.1)	23(0.1)
강원	8(0.6)	342(0.3)	9(0.0)	8(0.0)
충북	3(0.2)	114(0.1)	10(0.0)	5(0.0)
충남	11(0.9)	119(0.1)	26(0.1)	8(0.0)
전북	6(0.5)	92(0.1)	20(0.0)	6(0.0)
전남	175(14.1)	13,086(10.9)	4,556(9.6)	1,499(9.0)
경북	54(4.3)	1,494(1.2)	215(0.5)	98(0.6)
경남	626(50.4)	57,768(48.0)	21,945(46.2)	7,099(42.8)
제주	3(0.2)	25(0.0)	1(0.0)	1(0.0)
합계	1,242(100.0)	120,271(100.0)	47,497(100.0)	16,593(100.0)

주: 1) 5인 이상 종사자 사업체기준

2) ()은 비율을 나타냄.

자료: 통계청, KOSIS.([http://http://www.kosis.kr](http://www.kosis.kr))

한국조선협회 회원사인 대형 조선소를 기준으로 한 직종별 조선인력 현황을 살펴보면 <표 3>과 같다. 전체 조선인력은 2000년 79,776명에서 2009년에는 140,954명으로 약 1.8배 증가하며 2000년 이후 조선시장 호황을 반영하여 꾸준히 증가하고 있는 추세를 나타내고 있다. 직종별 인력현황은 2009년 기준으로 전체 인력에서 하도급의 경우 77,495명(55.0%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 기능직 37,057명(26.3%), 기술직 20,594명(14.9%), 사무직 5,808명(4.1%)의 순으로 나타나고 있다.

사무직을 제외한 나머지 직종은 증가추세를 보이고 있으나 특히 하도급의 경우 2000년 25,960명에서 2009년에는 77,495명으로 약 3.0배로 급격한 증가세를 보이고 있다.

<표 3> 국내 조선 산업의 직종별 조선인력 현황(고용규모 추이)

(단위 : 명)

구분	기술직	기능직	사무직	하도급	합계
2009	20,594	37,057	5,808	77,495	140,954
2008	17,535	37,565	8,179	71,586	134,865
2007	15,791	36,886	7,755	70,744	131,176
2006	14,431	11,601	7,027	62,889	113,844
2005	12,081	35,750	7,042	49,831	104,704
2004	11,578	36,314	7,388	42,040	97,320
2003	11,331	36,232	7,182	38,937	93,682
2002	11,037	36,068	6,820	40,288	94,213
2001	10,245	36,434	7,586	32,417	86,682
2000	10,420	36,215	7,181	25,960	79,776

자료: 한국조선협회, 조선자료집.

2. 전남 조선 산업의 현황

<표 4>에서 보는 바와 같이 전남 조선 산업의 전국비중을 살펴보면, 2007년을 기준으로 업체 수는 175개로 14.1%, 종사자수는 13,086명으로 10.9%, 생산액은 45,560억원으로 9.6%, 부가가치는 14,990억원으로 9.0%를 차지하였다. 2005년부터 2007년까지의 업체수의 전국비중은 14.7%에서 14.1%로 다소 감소세를 나타내고 있지만, 이 기간 동안의 종사자수는 9.4%에서 10.9%로, 생산액은 7.6%에서 9.6%로, 부가가치는 6.2%에서 9.0%로 증가하였다. 동 기간의 연평균 증가율을 살펴보면, 전국 업체 수는 25.5% 증가하였는데 전남은 22.9%에 그친 반면에, 종사자수는 23.0%, 생산액은 42.5%, 부가가치는 59.8%로 전국 평균증가율을 상회하는 것으로 나타났다.

<표 4> 전남 조선 산업의 전국비중(2007년 기준)

구분		2005	2006	2007	'05~'07연평균 증가율(%)
업체수 (개)	전체	789	1,017	1,242	25.5
	전남	116 (14.7)	146 (14.3)	175 (14.1)	22.9
종사자수 (명)	전체	92,194	104,895	120,271	14.2
	전남	8,653 (9.4)	10,781 (10.3)	13,086 (10.9)	23.0
생산액 (10억원)	전체	29,940	37,070	47,497	26.0
	전남	2,283 (7.6)	2,826 (7.6)	4,556 (9.6)	42.5
부가가치 (10억원)	전체	9,412	12,193	16,593	32.8
	전남	588 (6.2)	903 (7.4)	1,499 (9.0)	59.8

주: 1) 5인 이상 종사자 사업체기준

2) ()은 비율을 나타냄.

자료: 통계청, KOSIS.(<http://www.kosis.kr>)

<표 5>에서 보는 바와 같이 2007년을 기준으로 전남지역 조선산업의 지역 제조업 대비 비중을 살펴보면, 업체 수는 6.5%, 종사자수는 17.5%, 생산액은 6.5%, 부가가치는 7.2%를 나타내고 있다.

2005년부터 2007년까지 조선 산업 업체수의 연평균 증가율은 22.9%로 전체 제조업의 증가율 3.1%보다 크게 상회하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 종사자수는 33.0%, 생산액 42.5%, 부가가치 59.8%로 전체 제조업의 연평균 증가율을 크게 상회하였다.

<표 5>에서 살펴보았듯, 전남의 조선 산업의 비중은 꾸준히 증가추세를 보이며 지역 특화전략산업으로서 높은 성장이 예상되고 있다. 특히, 고용, 생산액, 부가가치 모두 비중이 높아지고 있음을 알 수 있다.

<표 5> 전남 조선 산업의 제조업 대비 비중

구 분		2005	2006	2007	'05~'07연평균 증가율(%)
업체수 (개)	제조업	2,540	2,587	2,700	3.1
	조선 산업	116 (4.6)	146 (5.6)	175 (6.5)	22.9
종사자수 (명)	제조업	69,259	70,656	74,675	3.9
	조선 산업	8,653 (12.5)	10,781 (15.3)	13,086 (17.5)	33.0
생산액 (10억원)	제조업	58,703	60,509	70,304	9.6
	조선 산업	2,283 (3.9)	2,826 (4.7)	4,556 (6.5)	42.5
부가가치 (10억원)	제조업	16,049	14,758	18,266	7.9
	조선 산업	588 (3.7)	903 (6.1)	1,499 (7.2)	59.8

주: 1) 5인 이상 종사자 사업체기준

2) ()은 비중을 나타냄.

자료: 통계청, KOSIS.(<http://www.kosis.kr>)

전남지역의 대표적인 조선소인 현대삼호중공업(주)의 인력현황 추이를 살펴보면 <표 6>과 같다. 인력현황에서 기능직과 사무직의 증가율은 미미하나, 기술직과 하도급의 인력은 급격한 증가세를 보이고 있다. 기술직 인력은 2000년 426명에서 2009년 878명으로 약 2배 증가하였으며, 기능직은 2000년 1,887명에서 2009년 2,958명으로 약 1.6배 증가, 사무직은 2000년 209명에서 2009년 298명으로 약 1.4배 증가, 하도급 인력은 2000년 2,159명에서 2009년 6,796명으로 약 3.1배 증가세를 보였다.

<표 6> 전남지역 주요 조선소의 인력 현황

(단위 : 명)

구분	기술직	기능직	사무직	하도급	합계
2009	878	2,958	298	6,796	10,930
2008	931	3,001	324	7,038	11,294
2007	875	2,762	255	6,563	10,455
2006	834	2,581	173	5,493	9,084
2005	805	2,567	249	4,774	3,395
2004	357	2,377	446	4,328	7,508
2003	370	2,259	467	3,324	6,420
2002	360	2,212	469	2,745	5,786
2001	349	2,201	538	2,795	5,883
2000	426	1,887	209	2,159	4,681

주: 1) 조사대상 업체는 전남의 현대삼호조선임.
 자료: 한국조선협회, 조선자료집.

Ⅲ. 전남 조선 산업의 수요조사 분석

1. 조사방법 및 내용

1) 조사연구 및 조사내용 개요

본 조사연구는 지역전략산업인 조선 산업의 인력양성지원을 위한 전남 조선인력 수급현황과 수요조사를 분석하고 그에 따른 전남 조선 산업의 인력수급의 문제점을 제시하여 인력양성지원사업을 위한 개선방안을 제안하고자 설문조사를 실시하였다.

설문조사 기간은 2009년 3월 5일부터 3월 16일까지 12일간 이루어졌으며, 기 보유한 전남테크노파크 전략 산업내 조선 산업 기업체 DB를 통해 설문·조사 하였다. 전체 조선업체에게 전화로 사전 문의한 후 직접 방문 및 메일송부, 팩스 등을 통하여 설문조사 하였다. 설문지는 조선 산업 146개 업체에 배포하였으며, 이 중 회수된 설문은 총 122부(85%)가 회수되었다. 또한 회수된 설문지 중 응답이 불성실하여 유효하지 못한 36부를 제외한 86부(70.5%) 설문지 본 연구의 수요조사 분석에 이용되었다.

<표 7> 조사 세부내용

구분	설문내용
일반현황	· 응답자 직위 · 기업 종업원 규모, 소재지 · 업종 형태
신규인력채용	· 인력 채용경로 · 인력 채용계획
인력 애로사항	· 인력난 및 인력난 발생요인 · 인력 유형별 직무능력수준평가 · 부족한 인력 대체 방법
재직자 교육	· 재직자 교육계획여부 · 원하는 재직자교육 분야 및 방법 · 임직원 재교육 참여기회 제공여부
인력양성교육 수요	· 관심있는 인력교육 방법 · 현장기능인력 교육기간 · 생산설계인력 교육기간 · 재직자양성(중간조직포함)교육 기간

2) 조사기업의 일반적 특성

전남 조선 산업의 조사대상 기업의 일반적 특성으로는 응답자의 직위, 기업체의 종업원 규모, 소재지, 산업세세분류 형태로 구분하여 조사하였다. <표 8>에서 보면, 응답자의 직위는 사원/대리가 56.9%, 계장/과장이 16.3%, 차장/부장이 16.3%, 이사/상무가 5.8%, 대표가 4.7%로 조사되었다. 종업원 규모는 50명 미만 업체가 64개로 74.4%, 50-100명 미만인 업체가 11개로 12.8%, 100명 이상인 업체가 11개 12.8%로 전남에 소재하고 있는 조선 산업체의 대부분은 50명 미만인 업체가 대부분인 것으로 조사되었다. 소재지별로는 광주근교권이 1개로 1.2%, 동부권이 16개로 18.6%, 서남권이 69개로 80.2%로 나타났으며 목포, 영암이 있는 서남권 지역이 많이 분포되어 있는 것으로 조사되었다. 조선 산업세세분류로는 선박 구성부분품 제조업이 61개로 70.9%, 강선건조업이 14개로 16.3%, 합성수지선 건조업이 6개로 6.9%, 기타선박 건조업이 4개로 4.7%, 오락 및 경기용 보트 건조업이 1개로 1.2%로 나타났다. 전남 조선 산업의 업체들은 주로 선박 구성부분품을 제조하는 업체들이 많이 분포되어 있는 것으로 조사되었다.

<표 8> 조사대상 기업체 일반현황(2008년 기준)

구분		표본수	비율(%)
응답자 직위	사원/대리	49	56.9
	계장/과장/	14	16.3
	차장/부장	14	16.3
	이사/상무	5	5.8
	대표	4	4.7
종업원 규모	50명 미만	64	74.4
	50-100명 미만	11	12.8
	100명 이상	11	12.8
소재지	광주근교권	1	1.2
	동부권	16	18.6
	서남권	69	80.2
	중남부권	-	-
산업세세분류	강선건조업	14	16.3
	합성수시선 건조업	6	6.9
	선박 구성부분품 제조업	61	70.9
	기타선박 건조업	4	4.7
	오락 및 경기용 보트 건조업	1	1.2
합계		86	100.0

2. 전남 조선 산업의 수요조사 분석

<표 9>와 같이 조선업체 인력 채용경로를 보면, 구인 및 구직 사이트를 통한 채용이 46.5%로 가장 많았고, 그 다음으로는 신문 및 방송광고 등을 통한 채용이 31.4%에 달했다. 그리고 기타 등을 통한 채용이 17.4%, 학교에 추천의뢰를 통한 채용이 3.5%, 인력과견업체를 통한 채용이 1.2% 등의 순으로 나타났다. 기타 등으로는 지인을 통한 인력채용이 어느 정도 차지하는 것으로 조사되었다.

<표 9> 조사대상 기업의 인력채용경로

구분		신문 및 방송광고	학교에 추천의뢰	구인 및 구직 사이트	인력과견 업체	기타
종업원 규모	50명 미만	20	2	28	1	13
	50-100명 미만	4	1	6	-	-
	100명 이상	3	-	6	-	2
합계		27(31.4)	3(3.5)	40(46.5)	1(1.2)	15(17.4)

<표 10>은 향후 인력채용계획 여부에 대해 조사하였으며 그 결과를 보면 신규 채용 계획이 있는 업체는 41.9%, 없는 업체는 58.1%로 신규채용 계획이 없는 업체가 가장 많은 것으로 조사되었다. 전남 조선 산업의 인력의 수요는 부족하지만 기업의 자금난으로 인력을 채용하기 쉽지 않으며, 또한 주로 정직 인력보다 하도급인력 등의 계약직 위주의 채용이 대부분이기 때문인 것으로 판단된다.

<표 10> 조사대상 기업의 인력채용계획

구분		예	아니오
종업원 규모	50명 미만	27	37
	50-100명 미만	8	3
	100명 이상	1	10
합 계		36(41.9)	50(58.1)

<표 11>과 같이 조선 업체의 인력관리와 관련된 어려운 점을 조사한 결과 종업원 규모별로 보면 직종별 모두 인력부족의 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 특히 전문기술인력부족의 문제점이 평균 2.7로 가장 큰 어려움이 존재하는 것으로 나타났다. 특히 50명 미만인 업체들이 직종별 인력부족의 문제점이 더 큰 것으로 조사되었다.

<표 11> 조사대상 기업의 인력난

구분		연구개발 인력부족	전문기술 인력부족	기획·마케팅 인력부족	기능·생산직 인력부족
종업원 규모	50명 미만	2.7	2.6	2.8	2.7
	50-100명 미만	3.1	2.9	3.2	2.9
	100명 이상	3.0	2.6	3.3	3.2
전 체		2.9	2.7	3.1	2.9

주: 1) 5점 척도(매우 어렵다 1, 약간어렵다 2, 보통이다 3, 문제없다 4, 전혀 문제없다 5)로 조사한 결과임.

2) 수치는 평균을 나타내고 있음.

조선업체들이 겪고 있는 인력문제의 어려운 점이 발생하는 요인에 대한 조사 결과는 <표 12>와 같이 대부분 업체들이 모든 요인에 대해 어려움이 존재하는 것으로 나타났다. 종업원 규모별로 보면, 50명 미만인 업체는 기업자금력의 부족 요인이 2.5, 50-100명 미만인 업체는 교육기관 정보 부족이 2.6, 100명 이상인 업체는 교육기관 정보 부족이 2.9로 가장 큰 요인으로 조사되었다. 특히 50명 미만인 업체는 기업 자금력의 부족으로 인해 인력수급에 대해 애로사항이 있는 것으로 조사되었다. 전체 세 가지 요인 중 교육기관 정보 부족이 가장 큰 어려운 점으로 조사된 바, 교육기관의 적극적인 홍보가 필요한 것으로 판단된다.

<표 12> 조사대상 기업의 인력난 발생 요인

구분		생산시설·장비부족	기업자금력의 부족	교육기관 정보 부족
종업원 규모	50명 미만	2.8	2.5	2.8
	50-100명 미만	3.2	3.3	2.6
	100명 이상	3.2	3.0	2.9
전 체		3.1	2.9	2.8

- 주: 1) 5점 척도(매우 어렵다 1, 약간어렵다 2, 보통이다 3, 문제없다 4, 전혀 문제없다 5)로 조사한 결과임.
2) 수치는 평균을 나타내고 있음.

<표 13>에서 보는 바와 같이 조선업체의 직원들의 인력 유형별 직무능력(경쟁력)수준 평가를 조사한 결과 전반적인 직무능력수준은 보통수준을 나타냈으며, 50명 미만인 업체의 연구개발 인력을 제외하고는 업체의 규모에 관계없이 대체적으로 보통 수준의 역량을 가진 인력이 많은 것으로 조사되었다.

<표 13> 조사대상 기업의 인력유형별 직무능력 수준 평가

구분		임원·간부	연구개발인력	중·고급기술인력	초급기술인력	기능생산인력	기획·마케팅인력	총무·일반사무직
종업원 규모	50명 미만	3.1	2.9	3.1	3.1	3.1	3.0	3.1
	50-100명 미만	3.8	3.5	3.5	3.2	3.4	3.5	3.5
	100명 이상	3.3	3.2	3.3	3.3	3.4	3.1	3.2
전 체		3.4	3.2	3.3	3.2	3.3	3.2	3.3

- 주: 1) 5점 척도(매우 낮은편이다 1, 낮은편이다 2, 보통이다 3, 높은편이다 4, 매우 높은편이다 5)로 조사한 결과임.
2) 수치는 평균을 나타내고 있음.

<표 14>와 같이 회사의 재직자교육 계획 여부에 대해 조사한 결과, 55.8%의 업체가 재직자교육의 계획이 없으므로 조사되었으며, 특히 종업원 규모별로 보면 50명 미만인 업체 중 39개(60.9%) 업체가 재직자교육 계획여부가 없는 것으로 나타났다. 소규모의 업체일수록 기업자금력과 인력의 부족으로 재직자교육이 이루어지기 힘든 상황인 것으로 판단된다.

<표 14> 회사의 재직자교육 계획 여부

구분		예	아니오
종업원 규모	50명 미만	25	39
	50-100명 미만	7	4
	100명 이상	6	5
합 계		38(44.2)	48(55.8)

<표 15>와 같이 조사대상 조선업체들이 원하는 재직자교육의 분야를 조사한 결과 전체 기업규모별로 생산전문인력 분야가 46.5%로 가장 높게 조사되었다. 그 뒤로 중간관리자 교육분야가 24.4%의 순으로 나타났다.

<표 15> 조사대상 기업의 재직자교육분야

구분		연구개발가능한 전문인력교육	중간관리자 교육	생산전문 인력교육	마케팅인력 교육	기타
종업원 규모	50명 미만	4	13	33	4	10
	50-100명 미만	2	4	3	-	2
	100명 이상	2	4	4	-	1
합계		8(9.3)	21(24.4)	40(46.5)	4(4.7)	13(15.1)

<표 16>에서 보는 바와 같이 조사대상인 조선업체가 원하는 재직자교육 방법을 조사한 결과, 사내맞춤형 교육이 62.8%이 가장 많았고, 그 다음으로는 실무중심의 전문가 교육이 24.4%으로 나타났다. 종업원 규모별로 살펴보면 사내 맞춤형 교육방법이 가장 많은 것으로 조사되었다.

<표 16> 조사대상 기업의 재직자교육방법

구분		실무중심의 전문가 교육	사내 맞춤형 교육	실무와 이론을 겸한 해외교육	해당분야별 전문가초청 장기연수	기타
종업원 규모	50명 미만	14	42	1	1	6
	50-100명 미만	4	6	-	-	1
	100명 이상	3	6	-	-	2
합계		21(24.4)	54(62.8)	1(1.2)	1(1.2)	9(10.5)

<표 17>은 조선업체들에게 임직원이 재교육에 참여한다면 기회 제공여부에 대해 조사하였다. 그 결과 예라고 응답한 업체들이 64.0%로 가장 많은 것으로 조사되었다. '아니오'라고 응답한 업체들은 사내 인력부족의 문제점으로 재교육을 참여시키기가 꺼려지는 것으로 판단된다.

<표 17> 조사대상 기업의 임직원 재교육 참여 기회 제공여부

구분		예	아니오
종업원 규모	50명 미만	40	24
	50-100명 미만	8	3
	100명 이상	7	4
합계		55(64.0)	31(36.0)

<표 18>과 같이 부족한 인력을 대체하는 방법을 조사한 결과 종업원 규모별 업체들이 현장필요인력수시채용이 61.6%로 가장 많은 것으로 조사되었다. 그 뒤로 협력사 확대 및 기타 등으로 나타났다.

<표 18> 조사대상 기업의 부족한 인력 대처방법

구분		타지역에 의뢰	현장필요인력수시채용	협력사 확대	해외인력수시 채용	기타
종업원 규모	50명 미만	2	40	8	3	11
	50-100명 미만	-	8	2	-	1
	100명 이상	-	5	2	-	4
합 계		2(2.3)	53(61.6)	12(14.0)	3(3.5)	16(18.6)

<표 19>과 같이 기업체의 관심있는 인력교육 방법은 주관기관에서 개설한 기술관련 교육이 43.0%로 가장 많이 조사되었으며, 그 뒤로 기업체 현장방문 기술지도가 32.6%로 나타났다. 전남내에 전문적으로 조선인력을 교육시킬 수 있는 관련 교육훈련기관에 대한 수요가 필요로 할 것으로 판단된다.

<표 19> 관심있는 인력 교육 방법

구분		기업체 현장방문 기술지도	주관기관에서 개설한 기술관련교육	정기 세미나 또는 워크샵	정기적인 뉴스레터 전송	기타
종업원 규모	50명 미만	23	25	5	1	10
	50-100명 미만	3	6	2	-	-
	100명 이상	2	6	2	1	-
합 계		28(32.6)	37(43.0)	9(10.5)	2(2.3)	10(11.6)

<표 20>는 조선업체들이 원하는 직종분야별 교육기간을 조사하였다. 그 결과, 현장기능인력교육기간은 3개월 56.9%, 생산설계인력교육은 3개월 47.7%, 재직자양성(중간직포함)교육은 3개월 55.8%로 가장 많은 것으로 조사되었다. 이는 전남 조선업체들이 인력수급의 불충분으로 단기간의 교육기간을 원하는 것을 알 수 있다.

<표 20> 조사대상 기업의 분야별 희망교육기간

구분	3개월	5개월	6개월	7개월	기타	합계
현장기능인력교육기간	49(56.9)	3(3.5)	8(9.3)	1(1.2)	25(29.1)	86(100.0)
생산설계인력 교육기간	41(47.7)	3(3.5)	14(16.3)	1(1.2)	27(31.3)	
재직자양성(중간직포함)교육기간	48(55.8)	1(1.2)	9(10.5)	1(1.2)	27(31.3)	

IV. 전남 조선 산업의 문제점 및 개선방안

1. 기능인력의 고령화 심화

국내 제조업산업의 인력 고령화는 세계에서 유례가 드물게 빠르게 진행되고 있는 상황이다. 특히 국내 조선산업의 경우 2007년 종업원의 평균연령이 43.0세¹⁴⁾로 나타나고 있는데, 이는 국내 제조업의 종업원 평균연령을 상회하고 있으며 현재에도 조선산업 인력의 평균연령은 지속적으로 증가하고 있다.

국내 조선산업의 고령화 심화는 젊은 인력의 3D 직종 기피에 의한 현상이기도 하며, 산업의 특성상 강력한 노조 및 내부고용시장이 발달하여 중고령 인력에 대한 고용정리가 어려운 실정이기 때문이다.¹⁵⁾ 또한 1999년 이후부터 조선산업 직영인력의 신규채용이 이루어지지 않고¹⁶⁾ 경력직 선호현상이 맞물리면서 채용의 불안정함이 조선산업의 장애요인으로 잠재하고 있다. 이러한 인력 고령화추세는 기업의 연공급에 따른 인건비 부담의 가중, 젊은 층의 기능 및 기술 전수가 어려워져 적응능력이 떨어져 생산성이 저하되고, 신속한 공정처리가 어려워지는 등 기술경쟁력을 저하시키는 문제를 야기할 수 있다. 이를 해결하기 위해 일본의 조선업체들은 정년이 도래한 기능인력 가운데 숙련기능 전송, 현장인력부족 부문에 즉시 대응할 수 있도록 일부 인력을 재고용하고 있다.¹⁷⁾ 국내 조선관련 업체에서도 중고령 인력의 숙련기능을 활용하기 위해 사내의 인력양성, 능력 개발 및 기능전송을 위한 지도로서 직무 배치하여 활용하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

2. 전문기능인력 부족

전남 조선 산업내 우수한 전문기능인력의 확보가 시급한 상황이다. 앞서 분석한 인력관리와 관련된 어려운 점에 대해 대부분 업체들이 연구개발, 전문기술, 기획·마케팅, 기능·생산 인력의 수급난을 겪고 있으며 그 중에서도 전문기술인력부족에 따른 어려움이 큰 것으로 조사되었다. 특히 자금력이 약한 소형업체들은 인력수급난은 심각한 것으로 나타났다. 중소기업보다 대기업 선호도에 따른 인력확보의 불균형과 다른 지역으로의 인력 유출까지 발생해 소형업체들이 주를 이루고 있는 전남 조선 산업의 인력난은 심각한 상황까지 이르고 있다.

최근에는 기능인력의 공급부족에 따라 외국인 근로자가 급증하고 있는 상황이지만 이 같은 경우에도 언어소통, 기술 숙련도, 불법체류 등의 문제로 지역 조선업체들의 인

14) 산업연구원 외 1인, 『전계서』, p.118.

15) 송병준, 『전계서』, p.49.

16) 홍성인, 『전계서』, p.78.

17) 산업연구원 외 1인, 『전계서』, p.266.

력 수급상의 애로 사항으로 작용하고 있는 것이 현실이다.

한편 인력 유형별 직무능력 수준을 평가한 결과 대부분 업체들의 직무능력이 보통정도의 수준에 머무르고 있는 것으로 조사되었다. 이것은 기능인력의 부족뿐만 아니라 조선인력의 전문성 또한 개선되어야 할 문제점으로 드러났다.

조선 산업의 지속적인 발전을 위해서는 조선분야의 전문 기능인력을 확보하고 기술의 우수성 확보와 생산성을 향상시켜야만 세계적인 조선강국으로서 위치를 유지시킬 수 있다. 이를 위해서는 관련 기관과 기업간 네트워크, 기관 및 대학간 네트워크 강화 등 전문인력양성을 위한 지원 정책이 필요하다.

그리고 전남지역의 조선 산업을 육성하기 위해서는 지자체뿐만 아니라 정부의 적극적인 지원 정책으로 관련 인력교육기관을 늘려 교육의 수준을 강화시킬 필요가 있다. 이를 위해 기업체에서 원하는 조선 기술인력의 필요에 대한 로드맵을 작성하고 제시한다면 인력양성을 하는데 많은 도움이 될 것이다. 또한 기초적인 기술인력에 필요한 프로그램 위주의 교육이 아닌 창의적 조선전문인력 양성을 위한 여러 분야의 인력양성사업이 함께 진행되어야 전남 조선 산업의 경쟁력을 강화시킬 수가 있다.

3. 교육훈련기관의 부족 및 강화

전남의 조선 산업 인력문제의 어려운 점이 발생하는 요인으로는 의외로 교육기관의 정보 부족으로 인한 애로사항이 가장 많이 조사되었다. 관련 교육훈련기관의 홍보부족으로 인한 요인도 잠재되어 있겠지만 전남내에서는 교육훈련기관이 부족한 게 현실이다. 또한 교육훈련기관의 교육프로그램이 단순기능직의 위주로만 진행되고 있어 실질적인 기업내 맞춤형 교육이 이루어지지 않고 있다.

전남의 조선산업분야의 전문인력양성을 위해서는 여러 가지 지원 정책이 필요하다. 특히 전남의 조선전문기능인력을 양성하기 위해서는 현재 전남에 소재하고 있는 대형업체의 주도로 한 기술교육기관 마련 등이 필요하며 이를 위해 정부, 지자체의 적극적인 자금 및 행정지원이 마련되어야 할 것이다. 또한 전남에 소재하고 있는 기업간 네트워크를 강화시켜 대형업체와 중소기업체와의 협약을 통하여 인력양성 교육기관을 마련이 필요한 실정이다. 그리고 전남지역 뿐만 아니라 정부의 적극적인 지원 정책으로 관련 인력교육기관을 늘려 교육의 수준을 강화시킬 필요가 있다.

4. 인력 재교육 기회의 부족

재직자교육에 대한 현황을 조사한 결과, 재직자교육을 계획하고 있지 않은 업체는 48개 업체로 55.8%가 조사된 반면에 임직원이 재교육에 참여한다면 기회를 제공해 줄 것인지에 대해 64.%의 업체가 긍정적으로 응답한 것으로 조사되었다. 이러한 조사 결과는 조선

관련 산업의 기술력이 빠른 속도로 발달하면서 업체들의 인력 재교육에 대한 필요성이 높아지고 있지만, 기업의 자금력 부족과 인력난으로 인해 재교육을 실시하는데 망설이고 있다는 것이다. 기업체내에서 인력 교육을 위한 사내교육이 이루어지고 있지만 이마저도 주로 대형업체에서 이루어지고 있는 상황이며 전남에서는 재교육을 위한 전문교육기관 또한 부재이다 보니 인력 재교육 참여기회가 부족하고 전문성교육이 어려운 실정이다.

조선 관련 기업체의 경쟁력을 확보하고 근로자의 기술수준을 세계수준으로 높여 국제경쟁력을 확보할 수 있도록 하기 위한 관련 인력들의 재교육은 필수적이다. 이를 위해서는 조선 산업의 인력 재교육을 위한 관련 기관 및 센터 등이 마련되어야 한다.

조선 산업 관련 인력들의 전문성을 확보하기 위해서는 지속적으로 새로운 정보와 기술을 습득하고 관련 업체들도 분야별 인력들이 전문지식을 흡수하기 위한 재교육을 적절한 시기에 받을 수 있도록 재교육시스템을 도입 및 제도화해야 할 것이다.

5. 맞춤형 교육의 강화 및 모니터링

최근에는 대학 및 연구기관과 현장 기업체간의 업무능력이 괴리되어 현장 실습에 참여하는 인력이 상당 기간을 현장업무에 적응하는 기간이 필요한 실정으므로 경제적인 손실을 보고 있다. 따라서 기업체와 각 대학간의 협약을 통하여 조선인력 확보에 필요한 커리큘럼을 구성하거나 관련학과를 개설하여 조선 산업을 위한 맞춤형 기능인력을 양성해야 한다. 이러한 협력체계의 지속성과 극대화를 위해서는 조선관련 전공우수학생에 대한 장학금 지원과 학교 및 산업체간의 인력양성 및 인력정보 네트워크구축이 이루어져 한다.

또한 인력교육의 최대 효과를 획득하기 위해서는 기업별 우수사례 발굴 및 성과를 확산시키면서 인력양성 사업에 대한 적극적인 홍보가 무엇보다도 필요하다.

그리고 전남의 전략산업으로서 체계적인 조직구성을 위해 인력 수급에 대한 지속적인 모니터링 시스템을 구축할 필요가 있다. 전남 조선 산업의 직종별 필요인력에 대해 수급대책을 마련하기 위해 전남 지역내 인력양성 공급 및 활용기관에 대한 정기적인 인력수급 조사를 실시하고 수급기관간의 네트워크 유지가 필요하다고 할 수 있다.

V. 결론

우리나라 조선산업은 2000년 이후 일본을 제치고 세계 1위의 조선강국으로 등극한 이후 지금까지 경쟁국에 비해 압도적인 우위를 유지하고 있다. 하지만 중국의 조선산업은 불과 몇 년 사이 우리나라를 위협할 정도로 빠르게 성장하고 있으며, 일본도 여전히

조선 산업을 집중 육성하고 있어 우리나라가 언제 밀려나게 될지는 시간문제이다. 이러한 상황에서 우리나라가 조선강국으로서 위치를 유지시킬 수 있는 방법은 조선 산업의 전문적인 인력양성에 달려있다고 해도 과언이 아니다.

본 연구는 전남지역 전략산업인 조선 산업의 인력양성지원을 위한 전남 조선인력 수급현황의 수요조사를 실시하고 분석하여 그에 따른 조선 산업의 인력수급에 관련된 문제점을 도출하고 개선방안을 제시하였다. 첫째, 젊은 인력의 3D 직종 기피현상과 직영 인력의 신규채용의 감소로 인한 기능인력의 고령화 추세이다. 이는 젊은 층에 대한 기능전승이 어려워져 생산성 및 기술경쟁력을 저하시키는 문제를 야기할 수 있다. 기능인력의 고령화를 해결하기 위해서는 정년이 도래한 우수한 기능인력의 기능전승 및 능력개발을 위한 지도로서 활용할 수 있는 제도를 마련해야 할 것이다. 두 번째, 전남 조선 산업 내 전문기능인력의 부족과 조선인력의 전문성 확보가 시급한 상황이다. 이를 해결하기 위한 방안으로 관련 기관과 기업간 네트워크, 기관 및 대학간 네트워크 강화 등 전문인력양성을 위한 지원 정책이 필요하다. 각 기관의 적극적인 지원 정책으로 관련 인력교육기관을 늘리고 단순기능직위주가 아닌 교육의 수준을 강화시킬 필요가 있다. 세 번째, 전남 내에 조선 산업 관련교육기관이 부족하다. 전남의 조선전문기능인력을 양성을 위해서는 전남에 소재하고 있는 대형업체의 주도로 한 기술교육기관 마련 등이 필요하며 이를 위해 정부, 지자체의 적극적인 자금 및 행정지원이 마련되어야 할 것이다. 네 번째는 조선관련 인력들의 재교육 기회가 부족하다는 것이다. 조선 관련 산업의 기술력이 빠른 속도로 발달하면서 업체들의 인력 재교육에 대한 필요성이 높아지고 있다. 조선 산업의 인력 재교육을 위한 관련 기관 및 센터 등이 마련되어야 한다. 마지막으로 지속적인 인력 수급에 대한 모니터링 시스템을 구축할 필요가 있다. 인력양성 공급 및 활용기관에 대한 정기적인 인력수급 조사를 실시하고 수급기관간의 네트워크 유지가 필요하다. 또한 기업체와 각 대학간의 협약을 통해 조선인력 확보에 필요한 커리큘럼 구성 및 관련학과를 개설하여 조선 산업 맞춤형 기능인력을 양성해야 한다.

본 연구는 그동안 전무했던 전남 조선 산업의 인력 수급에 대해 수요조사를 실시하여 그에 따른 문제점을 도출하고 인력양성지원사업을 위한 방안을 제시하고 있다는 점에 의의가 크다. 하지만 전남 조선인력 현황에 대한 정확한 데이터 수집이 부족하다는 한계점을 가지고 있다. 인력수급관리에 있어서 기본적인 현황인 고용형태, 고용학력수준 등 사적인 질문에 대한 기피 현상이 있어서 세부적인 데이터를 통한 수요파악이 이루어지지 않았고 응답자의 추상적인 답변으로 밖에 문제점을 제시하지 못했다. 향후에는 체계적인 인력양성사업의 지원을 위해서는 이에 대한 보완이 필요하며, 기업체내의 의사가 반영된 인력양성 로드맵을 위한 조사가 무엇보다 필요하다.

참 고 문 헌

1. 경남발전연구원 외 1인, 『경남지역 조선산업의 지식경쟁력 강화방안』, 경남발전연구원, 2007.
2. 경남발전연구원 외 1인, 『경남지역 조선산업의 인력수급 방안』, 경남발전연구원, 2007.
3. 김영근, “항만물류산업의 국제경쟁전략에 따른 인력수요예측 연구 - 부산지역을 중심으로 -”, 『한국항만경제학회지』, 제21집, 제4호, 2006.
4. 김영수, 『지역전략산업진흥사업 참여기업의 성과분석과 시사점』, 산업연구원, 2008.
5. 김찬준·정종석, 『지역전략산업 진흥사업의 활성화 방안』, 산업연구원, 2005.
6. 김효철 외 8인, “조선산업 세계1위 지속을 위한 기술개발 협력방안”, 『대한조선학회지』, 제44권, 제2호, 2007.
7. , “조선산업의 장래는 기술 인력양성이 결정한다”, 『대한조선학회지』, 제41권, 제4호, 2004.
8. 박송동 외 2인, “우리나라 제조업의 산업기술인력의 현황 및 주요 특징 분석”, 한국기술혁신학회, 2006년도 추계학술대회,
9. 산업연구원의 1인, 『주력산업의 인력 고령화 전망과 대응 방안』, 산업연구원, 2007.
10. 송병준, 『주력산업의 인력 고령화 실태와 대응전략』, 산업연구원, 2009.
11. 신영준, “부산 해운·항만 물류산업 인력 수요 공급과 전문인력 양성방안”, 『국제해양문제연구』, 제19권, 2007.
12. 이성근, “조선산업에서 바라는 기술 인재상”, 『대한조선학회지』, 제41권 제4호, 2004.
13. 전라남도, 『2010년도 전라남도 지역산업진흥 종합계획』, 2009.
14. 최낙필, “지방분권화시대의 지역산업 육성전략-전략산업 선정과 조정방향을 중심으로”, 『산업경제연구』, 제18권, 제1호, 2005.
15. 한국은행, 『전남지역 조선업 동향 및 과제』, 2009.
16. 홍성인, 『조선산업 고용구조의 문제점과 대응방안』, 산업연구원, 2005.
17. , 『국내 중소형 조선산업의 현황과 과제』, 산업연구원, 2005.
18. , 『조선산업 클러스터 구축방안』, 산업연구원, 2004.
19. , “중국 조선산업의 부상과 대응전략”, 『대한조선학회지』, 제41권, 제2호, 2004.
20. , 『한국 조선산업의 글로벌 경쟁과 차별화 전략』, 산업연구원, 2008.
21. 한국조선협회, 조선자료집.
22. 매일경제, (www.mk.co.kr)
23. 통계청, KOSIS.(<http://www.kosis.kr>)

< 요약 >

**전남지역 전략산업분야 인력양성 지원사업의
수요조사에 따른 문제점 및 개선방안***
- 조선 산업을 중심으로 -

장홍훈·황재연·김경진

외환위기 이후 지방경제의 구조적 불황을 극복하고 자력성장을 도모해야 한다는 인식아래 정부가 전국적으로 지역산업진흥사업을 추진된 바, 전국적으로 지역별 특성을 반영한 전략산업을 중심으로 산업클러스터의 형성을 활성화하고 있다. 이러한 상황속에서 전남의 전략산업인 조선산업의 경쟁력을 강화시키기 위해서는 전문적인 인력양성이 무엇보다도 중요하다. 따라서 본 연구는 전남 조선인력의 인력양성을 효율적으로 관리하고 추진하기 위한 조선인력 현황과 수요조사를 실시하여 조사결과에 따른 조선산업의 문제점 및 개선방안을 제시하였다. 전남 조선산업은 기능인력 고령화, 전문기능인력 및 우수한 인력 부족, 교육훈련기관 부족 등의 문제점이 나타났다. 이를 개선하기 위해서는 관련 기관과 기업간 네트워크, 기관 및 대학간 네트워크 강화 등 전문인력양성을 위한 다양한 지원 정책이 필요하다.

□ 주제어: 지역전략산업, 전남조선산업, 인력수요조사, 인력양성