

제조직무(생산직) 기피 원인분석과 극복 방안 (D-대학을 중심으로)

김명용

한국폴리텍VI대학 대구캠퍼스 신소재공학과
pol2t74@kopo.ac.kr

Analysis on the cause of Avoidance of Blue-Collar worker and Its Overcoming

Myung-Young Kim

*Department of Daegu-campus, Korea Polytechnics

요 약

급격한 출산율 저하와 최저 임금의 가파른 상승으로 인해 직무기피 현상이 더욱 가속화 되고 중소/중견, 대기업 구분 없이 숙련된 엔지니어의 결핍이 가속화 되고 있는 상황이다. 특히, 4년제 대학의 이공계 기피와 더불어 국가의 뿌리를 담당하는 제조직무에서조차 그 현상이 과속화 되고, 기계/금속 계열의 경우 더욱 심각한 상황이 펼쳐지고 있는 것을 알 수 있다. 또한, 폴리텍 대학의 지난 3년간의 입학률을 보면 확연하게 그 현상이 두드러지는데, 이는 1990년대 3D 업종이라 구분되는 직종의 학과에서 더욱 심화되는 것을 볼 수 있어 이에 대한 해결방안 모색이 절실히 요구된다. 현재 상황이 지속될 경우 생산현장의 기술전수 단절로 인한 기업의 생존에도 영향을 미칠 수 있어, 직무기피 분야로 청년 유입 수단으로 “특정직무제직수당제”를 제언하고자 한다.

1. 서 론

급격한 출산율 감소에 따른 인구감소는 산업사회 전반에 대해 생산인구 감소와 경제위기 등의 엄청난 파장을 예고하고 있는 상황이다. 특히, 생산가능인구의 감소로 인한 여파는 2016년 3,763만명까지 늘어왔지만, 2017년 3,762명으로 감소하고 이후 빠른 속도로 감소되는 것으로 예상되고 있다.^[1]

이처럼 생산가능인구가 충분하던 시기에는 기피직무라는 말에 관계없이 일할 수 있는 자리면 일을 하겠다는 인력이 있었지만, 현재 상황은 소위 3D 직종이라고 일컫는 어렵고, 더럽고, 위험한 제조직무에 대한 기피 현상은 더욱더 심화되고 있다.

또한, 학령인구의 급속한 감소로 인해 지원하면 누구나 대학에 진학할 수 있는 상황에서 대학진학 요건을 충족할 경우 앞서 언급한 3D직종 분야의 직무에 해당하는 학과는 진학 시 선택 대상에 포함되지 않는 상황이 가속화 되고 있다.

결국, 4차 산업혁명 시대로의 급격한 산업사회의 변화에 따라 취업을 위한 다양한 요구조건은 더욱더 까다로워지는 조건과 맞물려 학습자는 조금이라도 쉽고, 청결하고, 편안한 직무를 선택하는 경향이 두드러진다.

따라서, 본 논문에서는 제조직무 분야학과의 학령인구 유입과 제조업의 원활한 인력충원이 가능한 방법으로 “특정직무

제직수당” 제도를 그 해결방안으로 제언하고자 한다.

2. 본 론

2.1 제조직무와 대학의 관계

다양한 산업분야의 발전과 함께 제조업은 날로 발전을 거듭하고 있다. 하지만, 실제 산업에서 제조업에 종사하고자 하는 인력은 90년대 이후 지속적으로 감소하고 있는 실정이다.^[2]

이는 단순히 4차 산업시대라 일컬어지는 제조업의 자동화나 AI의 도입으로 인한 종사자의 감소 문제보다는 제조업에 취업을 하겠다는 청년이 없다는 것에 관점을 두고 보아야 할 것이다. 여기에는 근무자의 안전문제와 처우도 포함될 수 있지만 이러한 문제가 해결된다고 하더라도 제조직종 종사자 수가 증가할 것인지 고민의 여지가 있어 보인다.

이러한 현상은 4년제 대학의 이공계 기피와는 비교가 되지 않을 만큼 과속화되고 있으며, 특성화고^[3] 지원현황에서부터 시작되는 것을 알 수 있으며, 현재와 같이 누구나 대학에 갈 수 있는 상황에서 굳이 사회적 인식자체가 좋지 않은 특성화고나 마이스터고에 진학을 학부모들이 나서서 만류하는 상황이 벌어지고 있는 것이다.

그도 그럴 것이 90년대 초 3D업종이라는 단어의 유행을 주도하던 세대의 자녀들이 현재 취업전선에 뛰어들고 있고, 부모 세대의 경험은 자녀의 진로결정에 많은 영향을 미치는 국

내 상황에서 부모 세대의 제조직무의 좋지 않은 경험과 인식의 영향으로 제조직무와 관련된 학과와 직무 선택을 더욱더 어렵게 만드는 것으로 사료된다.

이렇게 예전과 다르게 누구나 대학진학이 가능한 상황이 되니 대학에서는 기초학력이 부족한 학생들을 대상으로 교육해야 하는 현실에 맞닥뜨리게 되고, 수업에 부진한 학생들은 대부분 적성에 맞지 않는다고 판단하고 학교에 적응을 못한 상태로 공무원시험을 준비하거나 졸업 후 전공과는 무관한 분야에 취업하게 되는 것으로 판단된다.

이런 현상은 안정적인 직업을 추구하는 기본적인 사고에 더해 사회적 인식에 가장 큰 문제가 있을 것으로 판단되는데, 이공계 출신자의 높은 연봉수준은 사회적으로 비판의 대상이 되는 경우가 빈번한 반면, 상경, 의료, 법학관련 전공자들의 고수입에 대해서는 당연 시 하는 경향이 사회전반에 깔려 있는 것으로 보여진다.

결국, 이러한 현상들은 학과 선택으로 이어져 직무기피 직종과 연관된 학과는 갈수록 학생 모집이 어려워지는 현상이 두드러지고, 이와 연관성에 있는 제조업은 갈수록 인력채용이 어려워지는 상황이 반복될 것이다.

이는 중소/중견, 대기업에 가릴 것 없이 제조직무 인력충원의 어려움을 겪는 상황은 전반적으로 동일하며, 현재 학령인구 감소에 따라 누구나 대학에 입학하는 상황과 마찬가지로 기업도 생산가능인구 감소로 인해 일할 사람이 없어 학교에 채용을 위한 홍보 상황이 벌어질 것으로 예측된다. 실제 예년과 다르게 많은 수의 기업이 인력충원을 위한 공문을 빈번히 학교에 접수하는 상황이다.

2.2 제조직무 기피와 학과 지원 현황

날이 갈수록 학령인구 감소와 더불어 생산가능인구 감소에 이르기까지 제조직무 기피현상은 두드러지고 있고 이를 외국인 근로자를 통해 충원하고 있는 상황이다.

현재 제조업 중소기업은 대부분 외국인 근로자가 그 자리를 대신하고 있는 것에 더해 내국인 채용에 따른 높은 인건비로 인한 원가경쟁력 저하와 일할 사람이 없는 상황이 펼쳐지고 있다.

반면, 보건의료, 사회복지, 서비스 업종에는 인력이 넘쳐나는 특정직무 편중현상이 심화되고 있으며 이는 대학의 입학 경쟁에서도 동일 현상이 발생되고 있다.

반면, 제조직무와 연관된 학과의 경쟁률은 날이 갈수록 떨어지고 있고, 학습자의 학습 비용의 대부분을 국가가 담당하는 폴리텍 대학의 경우도 예외일 수 없는 상황이다.

대부분의 학과가 제조업에 취업분야를 두고 있는 폴리텍 대학의 최근 3년간의 입학 현황을 보면 2020년 110%로 입학률 일 기록하였으며, 2021년 97.3%, 2022년 현재는 93.2%로 감소

추세가 이어지고 있는 것을 표 1을 통해 알 수 있다.

년도	정원 (A)	지원인원 (B)	경쟁률 (B/A)*100	입학인원 (C)	입학률 (C/A)*100	전년대비
2022	6,870	15,260	222.1%	6,400	93.2%	▼4.1%p
2021	7,025	17,892	254.7%	6,834	97.3%	▼13.3%p
2020	7,070	24,834	351.3%	7,819	110.6%	▼2.0%p

[표 1] 폴리텍대학 최근 3년간 입학현황

이는 표 2의 분석결과에서 보건의료 계열의 입시율과 제조업을 기반으로하는 학과와의 경쟁률에서도 그 차이가 확연히 나타나고 있는 상황으로 분석되었다. 물론, 보건의료 계열이 전체 캠퍼스에서 모집인원과 차지하는 비중이 작기 때문에 전체를 수용할 수 있는 분석이라 말할 수 있는 상황은 아니지만, 일반대학에서 나타나는 전반적인 현상이 폴리텍 대학에도 충분히 영향을 미치고 있다고 판단된다.

여기서 눈여겨 볼만한 분야는 전기 분야의 경우 직무상 제조분야와 유사한 직무를 수행함에도 보건의료 분야 보다 더 높은 경쟁률을 보이는 것으로 분석되었다. 전기분야 자격은 법정선임자격^[4]으로 자격자만 근무할 수 있는 것을 법으로 제한하고 있고, 창업이 상대적으로 쉬울 뿐만 아니라 자격을 갖추고 있는 것이 유리한 상황으로 취득 시 상당한 이점이 있어 꾸준히 높은 경쟁률을 유지하는 것으로 분석된다.

계열	정원	입학인원	입학률
전기	1,030	1,142	110.9%
보건의료	30	33	110.0%

[표 2] 폴리텍대학 2022년 입학현황

그렇다고 현재 상황에서 제조직무 자격 전체를 법정 자격으로 변경하는 것 또한 불가능한 상황에서 최소한 제조업 근무 기피에 대한 사회전반의 고민이 필요한 시기라고 판단된다.

3. 결 론

국가는 앞서 언급된 여러가지 문제점을 극복하기 위하여 다양한 방법을 통해 청년의 취업과 안정을 돕는 정책을 도입하고 실시하고 있다. 특히, 금전적인 접근방식에는 대표적으로 청년내일자리채움공제를 들 수 있을 것이나, 도입취지에 맞지 않게 이를 악용하는 사례도 심심찮게 발생되고 있다.

따라서 언급된 내용에 더해 제조직무 기피현상 극복 방안으로 청년지원 정책 중 특정직무 즉, 제조업 종사자에 대해 “특정(or 제조)직무재직수당제” 도입을 통해 해결 가능할 것으로 사료된다.

이 수당은 기존 기업주 출연기금과 국가 출연기금과 이루어 지던 제도와는 달리 청년정책자금의 일부를 “제조업 종사하

는자”에 한해 저축성 수당으로 지급함으로써 상대적으로 낮은 중소/중견 기업의 임금 보상^[5]을 통해 청년의 안정된 생활과 제조업의 인력난 해소를 극복함에 의미를 두고자한다.

지급방법으로는 중소/중견 제조직무 종사자에게 우선 지급하되 년단위로 본인 충당금과 국가에서 지원하는 지원금을 합산하는 방식으로 진행함으로써 그 대가를 국가가 일부 책임지는 형태라면 제조직무 기피현상을 줄일 수 있을 것으로 사료된다.

물론, 이러한 방법이 청년을 제조업으로 그리고 이공계 및 제조업 기피의 근본적인 해소방안은 아닐 것이다. 하지만, 직무에 관계없이 동일 노동으로 취급되고 그로인해 얻어지는 수입이 동일 임금이라면 굳이 직무기피 사업장에서 꿈을 펼치기 위해 노력하는 청년을 찾아보기는 점점 더 힘들어질 뿐만 아니라 보건의료, 사회복지, 서비스 업종에만 청년이 몰리는 현상은 쉽게 해소되지 않을 것이라 판단된다.

따라서, 누군가 해야 할 일이라면 우리 청년이 그 자리를 채우고, 누군가 책임져야 할 것이라면 우리 사회가 책임지고 장기적인 측면에서 적극지원 하는 것이 바람직할 것이다.

참고문헌

- [1] 대한경영학회지 제28권 제6호(통권128호) 2015년 6월(pp. 1747-1763) “반월공업단지 뿌리산업에 관한 사례연구”
- [2] 김충환, 문인영, 박신희, 김지현 대한공업교육학회지 2020, vol.45, no.2, pp.21 - 45 DOI : 10.35140/kiiedu.2020.45.2.21
“산업인력양성체제로서 국내 직업교육의 변천과정 고찰”
발행기관 : 대한공업교육학회
- [3] 특성화고 입학 및 취업요인 분석과 청년실업 완화를 위한 시사점 : 한국경제연구원; 2018년 10월 31일, 권태신
- [4] 전기사업법 제73조 제1항, 시행규칙 제40조 제2항
- [5] 이공계 기피현상에 대한 원인분석 : 이공계 졸업생의 노동시장 성과를 중심으로, 박성준, 한국노동경제학회 제27권(1), 2004. 4, pp. 55~76