

상생형 지역 일자리 모델, 조선업종으로의 확장 가능성 검토

2022. 12. 2

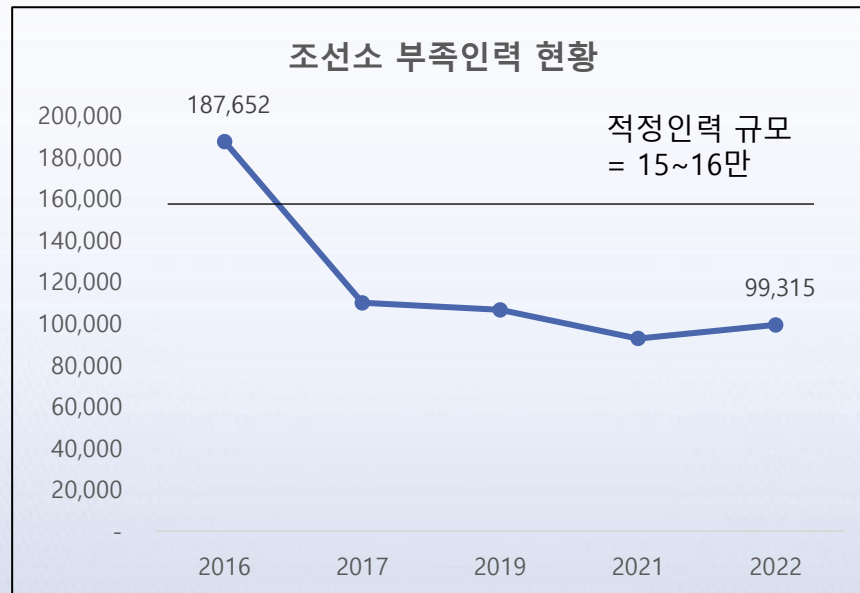
정흥준 (서울과학기술대학교 경영학과)

조선업은 일자리가 비어 있고,
지역은 일자리가 필요하고...

조선업 인력부족(일자리 과잉)

안정적인 생산을 위해서는 숙련 인력 확보가 필수적

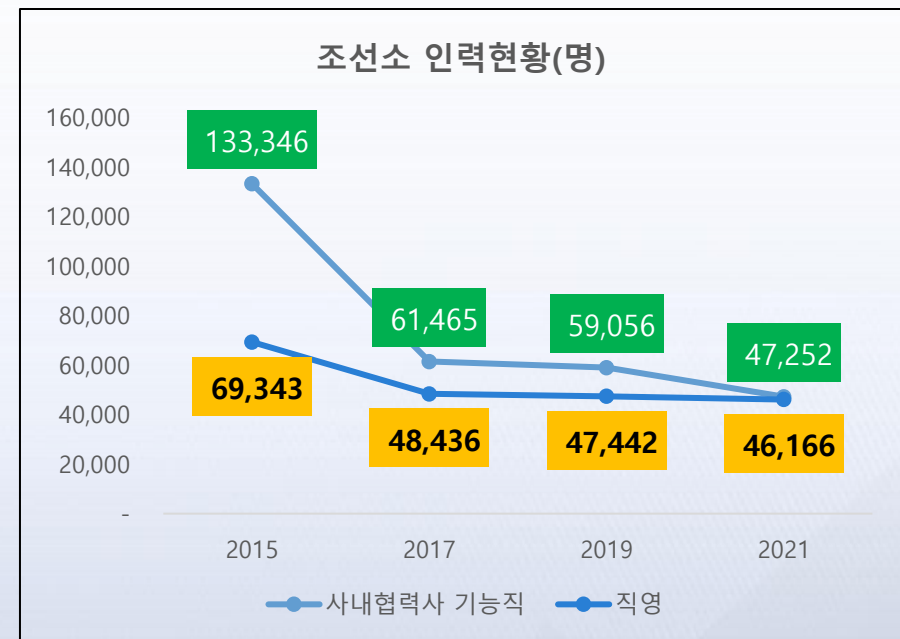
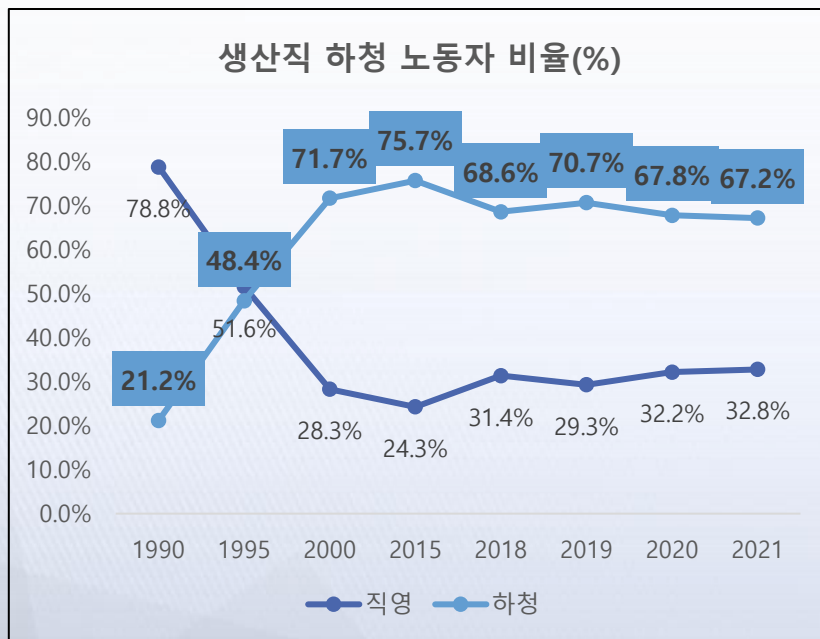
- 2022년 초 주요 대형조선소 현재 인원은 약 10만 명 수준으로 단계적으로 최소 2~3만 명의 추가 인원이 필요한 상황, 수주가 계속될 경우 5~6만 명까지 필요
- 조선 시황을 고려할 때 15만 명 내외의 인력을 안정적으로 유지하는 것이 필요
- A조선소는 상선 3천명, 해양 2천명 등 5천 명 부족한 상태로 일하고 있다고 함



조선업 인력부족 원인

조선소 생산기능 인력(사내하청)의 저임금과 고용불안

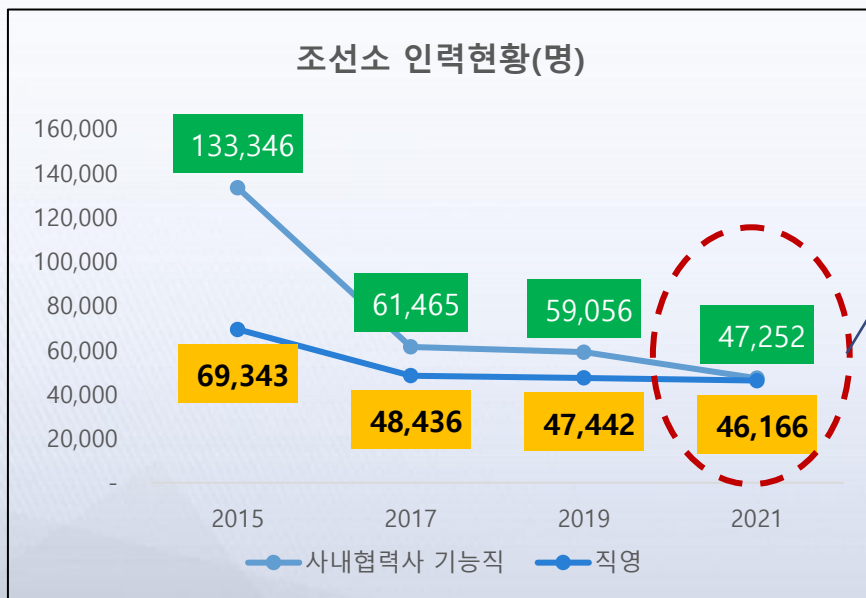
- 조선업의 인력부족은 조선소 생산을 담당하는 하청노동자의 고용불안과 저임금이 주요 원인으로 2016년 조선업 위기로부터 본격화 됨
- 하청 본공(협력사 직원) 외 다단계 하도급 형태인 물량팀의 인력이 급감..현재 수준으로 인력을 모집하려고 하지만 채용이 어려움



조선업 인력구조 재편 기회

조선업 수주개선으로 숙련인력 확보가 시급

- 대형 조선소는 2023~2026년까지 안정적인 생산물량을 확보한 상태. 이후에도 비슷한 수준으로 수주가 예상됨에 따라 숙련인력 확보가 절실
- 기존의 방식(하청+물량팀)에 대한 회의로 인해 인력수급의 어려움. 회사는 단가를 올려 해결하는 단기적 접근을 할 수 있으나 지속가능한 대안은 아님
- (대안) 사내협력사 처우개선 + 직영(원청)의 직접고용 + 새로운 일자리 모델



“사내협력사가 가장 많이 줄어든 현재의 인력 상황이 새로운 고용구조를 만들기 좋은 시기”

지역은 양질의 일자리가 절실

조선업 상황과 반대로 지역은 일자리 모델을 만들기 위해 노력 중!

- 지역은 다양한 유형의 상생형 일자리를 만들기 위해 노력해 옴. 광주, 부산, 군산, 밀양, 횡성 등이 기업을 유치하여 일자리 모델을 성공적으로 유치했으며 현재도 경상북도, 논산시, 전주시 등에서 일자리 모델을 개발 중임
- 지역 일자리 모델을 노사 상생, 원·하청 상생을 바탕으로 하고, 지자체와 중앙 정부가 지원하는 모델이므로 현재 조선업 인력위기를 극복하는데 활용 가능

구분	지역	기업명	업종	투자(억 원)	고용(명)
1	광주	(주)GGM	경형SUV(연 10만대)	5754	908
2	횡성	디피코 등7개사	초소형 전기화물차(연 2만대)	742	503
3	밀양	26개 중소기업	자동차부품 주물생산	3,403	505
4	군산	명신/에디슨모터스 등 5개사	전기차 SUV, 버스(연 24만대)	5,171	1,704
5	부산	전기차부품	(주)코렌스EM	3,526	370

조선 일자리 모델 구상

조선업 상생형 일자리, 비즈니스 모델의 ★실현가능성 검토

- **(비즈니스 모델 측면)** 조선업, 상생형 일자리 비즈니스 모델은 안정적인 수요(조선회사)가 있기 때문에 다른 일자리모델에 비해 강점을 가짐. 원청 조선회사는 안정적으로 블록(사외)과 일의 완성(사내)을 필요로 하는 상황
- **(일자리 모델 측면)** 새로운 회사를 설립(동일 직종의 사내(사외)협력사 다수 + 원청의 지분 참여)하여 인력을 새로 충원(기존 직원 고용승계 + 신규 충원)하는 방식의 일자리 모델을 고려해 볼 수 있음
- 상생 모델은 사내협력사만이 아니라 사외 협력사에도 적용 가능

조선 일자리 모델, 원청, 하청, 노조 ★상생 요소

- **(조선소 원청)** 조선소는 1) 물량을 안정을 제공하며 2) 상생협력모델로 만들어진 법인이 지속가능한 성장을 할 수 있도록 적절한 단가를 보장하고 3) 숙련형성을 위한 교육지원 등에 협력함
 - **(협력회사)** 상생협력모델로 만들어진 협력회사는 1) 현재와 같은 다단계 하도급을 자제하며 2) 정규직 인력채용을 관행화하고 3) 숙련과 직무가치가 반영된 임금체계를 개발함
- * 원청과 협력회사는 임금수준, 복리후생 등을 협의
- **(노동조합)** 노동조합은 납기준수, 안전한 생산 등 회사의 생산성 향상에 협력하고 이를 통해 조합원의 고용안정과 처우개선을 도모하도록 함

조선 일자리 모델, ★개발 프로세스

- (1단계) 경상남도 (+ 거제시), 전라남도 (+ 목포시), 울산광역시 중 의지가 있는 **지방자치단체 발굴** (고용노동부, 노사발전재단지원)
- (2단계) 지자체 + 연구+컨설팅 팀을 통해 원청 조선소와 사내(외) 협력사를 접촉하여 **비즈니스모델을 개발**(원청의 참여방안, 협력방안, 지자체의 지원 방안 등 구체화)
- (3단계) 일자리 모델을 신청하여 생산을 시작. 긍정평가 시 모델 확산 기대



조선 상생형 일자리의 시사점

- 조선업 상생형 일자리 모델은 현재 조선업 생산구조의 유일한 해결방안이 아닌 **숙련 인력 확보를 위한 대안 중 하나**가 될 수 있음
- 조선업은 수요에 따라 가용 인력규모가 크게 달라지는 특징 상 생산의 100% 직접고용은 실현하기가 어렵고 다른 제조업처럼 불법파견 등 법적 리스크를 완화하기 위해 생산자회사를 만들 수 있는 상황도 수월하지 않음
- **(장기적 방안)** 생산부문은 직접고용과 사내협력사 비율을 50:50 정도를 유지할 수 있는 방안을 마련하여 생산의 안정성과 유연성을 동시에 확보
- **(단기적 방안)** 젊은 직원 정규직 채용 확대 + 단계적 정규직화 방안 개발 + 사내협력사 노동자에 대한 처우개선 + 상생형 일자리 모델을 통해 숙련 인력을 확보하는 것이 필요함

감사합니다