

석유화학기업 인력 고령화 “우려”

산업연구원, 5대 제조업 숙련인재 부족 ... 높은 연령에 임금도 높아

국내 제조 선도기업의 인력 고령화가 빠르게 진행되고 있어 심각한 숙련 인력 부족 현상이 우려된다는 지적이 제기됐다.

산업연구원이 9월20일 발표한 <산업경제정보>에 따르면, 철강, 조선, 기계, 자동차, 석유화학 등 5대 제조업의 매출액 기준 5위 이내 선도기업의 인력구조를 분석한 결과 고령화가 심각한 것으로 나타났다.

철강과 조선, 기계산업 선도기업은 동종업종 가운데 근로자의 평균 연령이 높았고 자동차산업도 생산직의 평균연령이 동종업종에 비해 많았다.

철강산업 선도기업인 A사는 평균 연령이 42세로 1차 금속산업의 평균 연령 40.2세보다 높았고 평균 근속연수도 18.1년으로 동종 업종 평균인 9.8년의 2배에 달했다.

또 기계산업 C사의 기능직 평균 연령은 45세로 동종 업종의 36.9세보다 높았고 자동차산업 D사의 생산직 평균 연령은 40.6세로 동종 업종 36.6세보다 많았다.

인력의 고령화는 기능직 중심으로 진행되고 있으며, 특히 조선산업 B사는 전체 생산직 근로자 가운데 50대 근로자의 비중이 1999년 16.7%에서 2006년 31.6%로 대폭 증가했다.

연구원은 “1980년대 후반 3저 호황기에 채용된 인력은 2010년에는 50세 전후에 이르게 되며 2015년 이후에는 대량 정년 퇴직으로 이어질 가능성이 있다”고 밝혔다.

또 “인력 고령화는 기업에 인건비와 시설투자 등의 추가 비용을 발생시키고, 특히 연공서열 중심의 임금체계에서는 인건비 부담이 더 늘어난다”고 덧붙였다.

석유화학산업 E사는 46세 이상 현장직 사원 1명의 인건비가 30세 이하에 비해 1.8배 많았다.

제조업 선도기업은 고령화된 인력구조를 개선하기 위해 다양한 대책을 고려하고는 있지만 아직 조기퇴직제 도나 일시적 구조조정 등 소극적인 방법을 많이 사용하고 있는 실정인 것으로 알려졌다.

그러나 연구원은 “조기퇴직이나 구조조정은 단기적으로는 비용을 절감할 수 있지만 세대간 숙련 이전을 고려하지 않으면 숙련의 공백을 초래할 위험도 있다”고 지적했다.

이에 따라 기업 연령구조를 기업이 원하는 형태로 바꾸어 나가기 위해서는 전직지원제도 등 장기적이고 체계적인 인적자원관리정책과 기능 전수나 고령 인력의 활용을 위한 임금피크제 도입이 필요한 것으로 평가되고 있다. <저작권자 연합뉴스 - 무단전재·재배포 금지>

<화학저널 2007/09/20>