

이윤진 부연구위원 [younjin@krivet.re.kr](mailto:younjin@krivet.re.kr)  
박동찬 전문연구위원 [chan@krivet.re.kr](mailto:chan@krivet.re.kr)  
김상호 선임연구위원 [shkim@krivet.re.kr](mailto:shkim@krivet.re.kr)

## 용접 분야 신규인력의 일자리 정착, 무엇이 과제인가: 직무능력개발 지원을 중심으로

구인난이 만성화된 빈일자리 문제는 제조업 기반 중소기업에서 특히 심화되고 있으며, 용접은 생산 공정의 핵심 직무임에도 신규인력의 유입과 정착이 쉽지 않은 분야임. 주조·금형·용접·표면처리 등 제조업의 근간이 되는 뿌리산업 용접 분야 신규 재직자 및 기업관계자 조사 결과, 신규인력은 일자리 유지를 위한 요소로 '근로조건 개선'과 함께 '역량 개발·성장 경험'을 중요하게 인식하는 것으로 확인됨. 신규인력이 경험하는 주요 애로사항은 '선배나 상사로부터 배우기 어려움'으로 나타남. 또한 교육훈련 참여의 장애요인은 '교육-현장 간 불일치'와 '시간 부족'으로, '현장형(시뮬레이션) 교육'과 '멘토링' 기반 지원을 희망하는 것으로 나타남. 이를 바탕으로 신규인력의 일자리 정착과 직무능력개발을 연계한 정책 과제를 제시함.

### 01 분석의 필요성 및 분석 자료

#### 신규인력의 입직 경험과 직무능력개발 요구를 파악하여 정착 지원 정책으로 연결 필요

- 빈일자리 문제는 제조업 기반 중소기업에서 특히 심화되고 있으며, 특히 용접은 생산 공정의 핵심 직무임에도 신규인력의 유입과 정착이 쉽지 않은 분야임
- 신규인력을 확보하고자 하는 여러 정책적 노력에도 불구하고, 입직 초기 적응 과정에서의 어려움이 해소되지 않으면 신규인력의 이탈이 반복될 수 있기에 유입뿐 아니라 정착 관점의 지원 설계가 필요함
- 이에 제조업 분야에서 대표적인 빈일자리 업종인 뿌리산업 용접 분야에서 청년 및 중·고령 신규인력의 세대별 요구와 함께 신규인력-기업 간 인식 차이를 살펴보고 정책 시사점을 도출하고자 함

※ 이 글은 '이윤진 외(2025), 「빈일자리 중소기업 신규인력의 맞춤형 직무역량 요구 및 지원: 용접·요양지원 분야를 중심으로」, 한국직업능력연구원'에서 일부 내용을 발췌, 재정리함

**분석 자료: 한국직업능력연구원, 「빈일자리 중소기업 신규인력의 맞춤형 직무역량 요구 및 지원: 용접·요양지원 분야를 중심으로(2025)」에서 수행한 설문조사**

- 본 설문조사는 뿌리산업 용접 분야 신규인력 재직자(202명) 및 기업관계자(52명)를 대상으로 실시함
- 신규인력은 용접 경력 3년 이내 근로자이며, 청년층(20~40대)과 중·고령층(50~70대)으로 구분함
- 조사기간은 2025. 6. 23.~7. 31., 현장방문 면접조사로 진행함

**02 분석 결과**

**기술 전수 사각지대 - 청년 신규인력 2명 중 1명은 '선배나 상사로부터 배우기 어렵다'고 인식**

- 신규인력의 입직 후 주된 애로사항은 '선배나 상사에게 배우는 게 어렵거나 눈치가 보였다'(36.6%), '용접에 필요한 장비나 도구 사용법을 몰랐다'(34.2%), '해야 할 일의 양이 많거나, 품질 기준이 너무 까다로웠다'(28.7%), '화재·감전 등 위험한 상황이 생긴다면 어떻게 대응해야 할지 몰랐다'(25.7%) 순으로 나타남
- 세대별로는 청년층에서 '선배나 상사에게 배우는 게 어렵거나 눈치가 보였다'(46.5%)가 1순위로 나타났지만 중·고령층에게서는 '업무량·품질 기준 부담'(31.7%)이 1순위로 나타났고, 중·고령층에서 '의사소통/위험 대응'(각 29.7%)의 응답 비중이 상대적으로 높았음
- 이는 청년 신규 인력에게 입직 초기의 핵심 어려움이 단순한 작업 적응을 넘어, 현장 내 기술 전수와 학습 관계 형성의 문제와 직결되어 있음을 시사함

표 1 | 용접 분야 신규인력의 입직 초기 애로사항

(단위: %)

구분	청년		중·고령		신규인력 전체		x <sup>2</sup>
	비율	순위	비율	순위	비율	순위	
선배나 상사에게 배우는 게 어렵거나 눈치가 보였다.	46.5	1	26.7	5	36.6	1	x <sup>2</sup> =14.485* df=6
용접에 필요한 장비나 도구 사용법을 몰랐다.	39.6	2	28.7	4	34.2	2	
해야 할 일의 양이 많거나, 품질 기준이 너무 까다로웠다.	25.7	3	31.7	1	28.7	3	
화재·감전 등 위험한 상황이 생긴다면 어떻게 대응해야 할지 몰랐다.	21.8	5	29.7	2	25.7	4	
함께 일하는 사람들과 말이 잘 안 통했다.	17.8	7	29.7	2	23.8	5	
내가 맡은 일이 정확히 뭔지 몰라서 헛갈렸다.	24.8	4	14.9	7	19.8	6	
작업 환경 자체가 처음엔 무섭고 낯설었다.	18.8	6	20.8	6	19.8	6	

주: 1) 청년 신규인력 n=101, 중·고령 신규인력 n=101, 전체 신규인력 n=202, 복수 응답 문항임  
 2) 복수 응답 중 1순위 선택 응답 분석 및 차이 검정(1, 2순위 선택 문항, 청년과 중·고령 집단간 차이 검정)  
 3) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

**신규인력과 기업: 근로조건 개선이 최우선 과제, 역량개발과 성장경험 제공은 인식차이 존재**

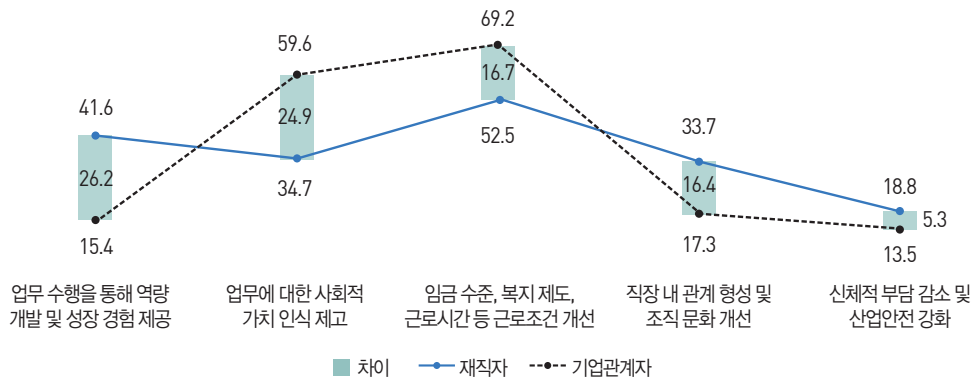
- 신규인력과 기업관계자 모두 일자리 유지를 위한 조건으로 '근로조건 개선'을 1순위로 응답했으나(신규 52.5%, 기업 69.2%), 2~3순위에서 차이가 나타남
- 신규인력은 '역량 개발·성장 경험 제공'을 기업관계자보다 26.2%p 더 중시한 반면, 기업관계자는 '사회적 가치 인식 제고'를 신규인력보다 24.9%p 더 중시하는 경향이 나타남
- 이는 신규인력의 정착 지원 정책이 근로조건 개선과 함께, 성장 경로를 체감할 수 있는 직무능력개발 기회를 결합하는 방향으로 설계될 필요가 있음을 시사함

표 2 | 일자리 유지 조건 인식(신규인력-기업관계자)

(단위: %, %p)

문항	신규인력		기업관계자		차이		x <sup>2</sup>
	비율	순위	비율	순위	비율	순위	
임금 수준, 복지 제도, 근로시간 등 근로 조건 개선	52.5	1	69.2	1	16.7	3	x <sup>2</sup> =12.121* df=4
업무 수행을 통해 역량 개발 및 성장 경험 제공	41.6	2	15.4	4	26.2	1	
업무에 대한 사회적 가치 인식 제고	34.7	3	59.6	2	24.9	2	
직장 내 관계 형성 및 조직문화 개선	33.7	4	17.3	3	16.4	4	
신체적 부담 감소 및 산업안전 강화	18.8	5	13.5	5	5.3	5	

주: 1) 신규인력 n=202, 기업 관계자 n=52, 복수 응답 문항임  
 2) 차이 검정 결과는 복수 응답 중 1순위 선택 응답 분석  
 3) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001



- 한편, 신규인력과 기업관계자 모두 직무능력개발이 장기근속에 도움이 된다는 데 공감하는 경향이 나타나며(신규인력 3.86점, 기업관계자 3.71점), 더 높은 기술·자격이 더 나은 근무조건으로 연결될 수 있다는 인식도 양측에서 확인됨(신규인력 3.84점, 기업관계자 3.87점)
- 이는 직무능력개발 지원이 단순한 '교육 제공'이 아니라, 정착(근속)과 고용의 질 개선을 함께 뒷받침하는 정책 수단이 될 수 있음을 시사함

### 숙련 수준에 대한 인식 괴리: 신규인력은 '고급', 기업은 '중급 이하'로 평가

- 신규인력은 자신의 숙련 수준을 '고급'으로 평가한 비율이 높은 반면(53.9%), 기업관계자는 '중급' 또는 '초급'으로 인식한 비중이 상대적으로 높았음(중급 50.0%, 초급 23.1%)
- 이러한 차이는 현장에서 요구되는 성과 기준과 신규인력의 자기 인식 사이에 간극이 존재할 가능성을 보여주며, 교육훈련 목표 설정과 피드백 방식에도 영향을 미칠 수 있음. 따라서 신규인력의 자기평가와 기업의 기대 수준을 함께 반영하는 진단 기반의 교육훈련 설계가 필요함

표 3 | 숙련 수준에 대한 인식 차이(신규인력-기업 관계자)

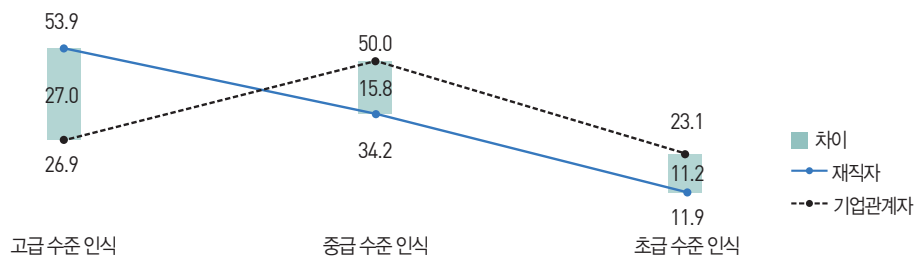
(단위: %, 점)

문항	신규인력	기업관계자	t 검정 결과		
			차이	t	p
고급 수준 인식 비율 (④+⑤)	53.9	26.9	0.5	3.81	.000
중급 수준 인식 비율 (③)	34.2	50.0			
초급 수준 인식 비율 (①+②)	11.9	23.1			
평균 점수(표준편차)	3.5(0.81)	3.0(0.86)			

주: 1) 신규인력 n=202, 기업 관계자 n=52

2) 응답 척도: ① 일을 막 시작해서 아직 혼자서 하기 어려운 수준 ~ ⑤ 복잡한 공정의 문제를 분석하고, 후배를 지도하거나 품질 기준에 따라 평가/보완할 수 있는 수준

3) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001



### 교육훈련 참여의 장벽과 선호: 현장과의 불일치·시간 제약, 멘토링-피드백 체계 구축 지원 필요

- 신규인력의 교육훈련 참여를 가로막는 요인으로 '교육 내용이 현장과 맞지 않음'(42.1%)과 '교육받을 시간이 나지 않음'(38.6%)이 상위로 나타남
- 이는 향후 지원이 교육훈련의 현장 적합성 제고와 참여 여건 개선을 함께 고려할 필요가 있음을 보여줌
- 신규인력은 '실제 현장 상황을 반영한 시뮬레이션/시나리오형 교육'(39.6%)과 '자주 실수하는 부분 위주로 집중 교육'(38.6%) 등을 유용한 방식으로 인식하는 경향이 나타남

표 4 | 용접 신규인력의 교육훈련 참여 장애요인 및 선호 교육형식

(단위: %)

구분		청년		중·고령		신규인력 전체		x <sup>2</sup>
		비율	순위	비율	순위	비율	순위	
참여 장애요인	교육 내용이 현장과 맞지 않음	40.6	2	43.6	1	42.1	1	x <sup>2</sup> =2.427, df=4
	교육받을 시간이 나지 않음	41.6	1	35.6	2	38.6	2	
	교육비 부담이 있음	29.7	3	31.7	3	30.7	3	
	교육을 받아도 나에게 어떤 이익이 있는지 모름	24.8	4	28.7	4	26.7	4	
	어디서 받을 수 있는지 모르겠음	18.8	5	15.8	5	17.3	5	
선호하는 교육형식	실제 현장의 상황을 그대로 반영한 교육 (시뮬레이션, 시나리오 기반 등)	40.6	1	38.6	2	39.6	1	x <sup>2</sup> =2.166 df=4
	자주 실수하는 부분 위주로 집중 교육	36.6	2	40.6	1	38.6	2	
	검사/판단 기준을 반복적으로 연습하는 방식	33.7	3	33.7	3	33.7	3	
	장비를 직접 다루보는 실습 위주 수업	26.7	4	24.8	4	25.7	4	
	기초부터 차근차근 설명해 주는 방식	21.8	5	21.8	5	21.8	5	

주: 1) 청년 신규인력 n=101, 중·고령 신규인력 n=101, 신규인력 전체 n=202, 복수 응답 포함임

2) 차이 검정 결과는 복수 응답 중 1순위 선택 응답 분석

3) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

- 정부나 회사로부터 희망하는 지원 방식으로는 '선배가 직접 도와주는 멘토링'(47.0%)이 가장 높고, '자격증 시험 준비에 필요한 교육비, 응시료 지원'(40.6%), '나의 부족한 부분 진단 및 진로 상담' (35.6%) 등의 순으로 나타남. 또한, 세대 구분 없이 청년과 중·고령층 모두 멘토링 제도를 가장 높게 희망하는 것으로 나타남(청년 49.5%, 중·고령 44.6%)
- 즉, 콘텐츠 중심의 일회성 교육보다 학습관계(멘토)와 피드백 구조를 함께 설계하는 지원이 효과적일 수 있음

### 03 시사점

- 용접 분야 인력난 대응은 단순히 신규인력의 유입을 늘리는 데 그쳐서는 안 되며, 입직 이후 조기 이탈을 방지하고 안정적으로 정착할 수 있도록 지원하는 방향으로 확장될 필요가 있음
- 신규인력과 기업 모두 성장 기회 제공이 장기근속에 도움이 된다고 인식하는 만큼, 중소기업 신규인력 대상 교육훈련·직무능력개발은 단순한 교육 기회 제공을 넘어 일자리 유지를 돕는 수단으로 작동할 수 있다는 인식 공유가 필요함
  - 특히 교육훈련은 숙련 형성의 경로를 보여주고, 현장 적응과 정착을 촉진하는 방향으로 설계될 필요가 있음
- 본 연구에서 빈일자리 현장에서는 40대도 실질적 청년으로 인식되는 등 신규인력의 범주가 넓고 이질적이며, 청년층과 중고령층의 요구가 상이한 지점도 확인되었음
  - 따라서 신규인력을 연령·경력·국적(외국인) 등의 기준에서 세분화하고 대상자 맞춤형 학습체계를 마련할 필요가 있음
- 교육훈련 참여는 개인의 의지에만 기대기보다, 업무 공백과 참여 여건 제약을 완화하는 방향으로 접근해야 함
  - 즉 양질의 콘텐츠 제공에 그치지 않고 실질적인 학습권을 보장받을 수 있게 참여 제약을 완화해주는 정책이 함께 수반되어야 함
- 신규인력의 조기 이탈 위험이 집중되는 입직 초기(3·6개월) 적응 지원(온보딩) 단계에 정책 자원을 집중할 필요가 있음
  - 현장 적응의 어려움, 조직문화 부적합, 근로환경 충격이 복합적으로 작용하므로 입직 초기에는 직무역량 차원의 지원뿐 아니라 심리적 인정과 소규모 보상을 결합한 집중케어 모델을 병행하는 방안도 검토할 수 있음
- 멘토링은 가장 선호되는 지원 방식으로 확인되며, 단발성 교육보다 현장 중심의 코칭·피드백 구조의 제도가 효과적임. 특히 제조업 중소기업의 교육 여건을 고려해 기업 내부에 한정하지 않고 산업단지 단위의 공유형 멘토풀을 구축하여 수시 집중 코칭 경로 마련이 필요함
  - 아울러 신규인력과 기업 간 숙련 수준 인식 격차를 고려하여, 자기평가와 기업 기대를 함께 진단하고 교육훈련 목표 및 피드백에 반영할 필요가 있음