

연구보고서	2004-02
-------	---------

기업훈련지원제도의 특성과 효과에 관한 연구

이병희 · 김동배

책머리에 부쳐

근로자의 능력개발에서 가장 큰 역할을 하여 온 기업훈련(employer-provided training)은 최근 기술과 시장 등 기업을 둘러싼 환경이 급속하게 변화함에 따라 더욱 강조되고 있다. 기업이 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위해서는 근로자의 능력개발이 필요할 뿐만 아니라 개인이나 정부가 주도하는 훈련에 비해 기업훈련은 급변하는 환경의 변화에 대해 신속하고 유연하게 대응할 수 있기 때문이다. 그러나 경제위기 이후 기업의 교육훈련 투자가 전반적으로 감소하는 추세를 보이고 있으며, 상시적인 고용조정과 노동력의 유동성 심화, 경력근로자 채용관행의 확산 등으로 인해 기업의 교육훈련 투자가 약화될 가능성도 제기되고 있다.

1995년에 도입된 고용보험 직업능력개발사업은 기업으로부터 보험료를 징수하여 기업이 실시하는 훈련비의 일부를 지원함으로써 기업의 훈련투자를 촉진하고자 하는 사업주 직업능력개발지원제도를 가지고 있다. 본 연구는 사업주 직업능력개발지원제도가 기업의 성과를 개선하고 기업내 훈련기회의 형평성을 높이는데 얼마나 기여하였는지에 대한 실증적인 분석을 통해 기업의 훈련투자를 촉진하기 위한 방안을 모색하고 있다.

우선 사업주 직업능력개발지원제도는 기업의 훈련투자를 촉진하고 생산성을 유의하게 증대하여 기업 차원의 성과를 개선하는데 일정하게 기여하고 있음을 실증적으로 밝히고 있다. 사업주 직업능력개발지원제

도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과가 확대되기 위해서는 기업의 성과와 연계된 훈련을 지원하는 방향으로 지속적인 개선이 필요할 것이다. 또한 개별 기업의 훈련비를 지원하는 방식에 머무르지 않고 훈련 여건을 개선할 수 있는 인프라 구축, 초기업 단위의 직업훈련에 대한 지원, 근로자 자율적인 지원의 확대 등이 요구된다.

한편 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔음에도 불구하고 기업내 훈련기회는 근로자간에 불균등하게 주어지고 있다는 점 또한 발견되었다. 여성·저학력·저숙련 근로자의 훈련기회가 상대적으로 적을 뿐만 아니라 직업능력개발사업의 주된 수혜자가 대기업으로 나타나는 문제점이 드러났다. 사업주 직업능력개발지원제도가 기업내 훈련의 형평성을 제고하여야 한다는 점에 비추어 정책적인 개선이 요구된다.

본 연구는 기업훈련의 실태 및 참여 결정요인, 그리고 성과 등에 대한 다면적인 분석을 통해 실증연구의 기초를 제공하는 한편으로 과학적인 정책을 수립하는데 기여할 것이다. 의미있는 연구 결과를 도출한 연구자들과 함께 기초분석을 도와 준 정재호씨(서울대 경제학부 박사과정 수료), 원고정리에 힘써준 서지영 연구조원, 그리고 출판을 담당할 박찬영 전문위원과 정철 책임연구원의 노고에 대해 감사드린다.

마지막으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 필자의 개인적인 견해로서 본원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀 둔다.

2004년 3월

한국노동연구원

원장 이 원 덕

목 차

책머리에 부쳐

요 약	i
제1장 머리말	(이병희) 1
제1절 연구의 목적	1
제2절 문제의 제기	4
제2장 사업주 직업능력개발지원제도의 과거와 현재	(이병희) 10
제1절 머리말	10
제2절 사업주 직업능력개발지원제도의 변천	11
1. 직업훈련의무제도의 도입	11
2. 고용보험 직업능력개발사업으로의 전환	16
제3절 사업주 직업능력개발지원제도의 주요 내용	20
제3장 사업주 직업능력개발훈련의 현황과 평가	(이병희) 24
제1절 머리말	24
제2절 분석자료	25
제3절 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여 실태	27
제4절 사업주 직업능력개발훈련의 특성	32
1. 훈련내용별 사업주 직업능력개발훈련 실적	32

2. 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련 실적	37
3. 훈련방법별 사업주 직업능력개발훈련 실적	39
제5절 사업장 규모별 직업능력개발훈련의 비용부담과 지원실적	43
제6절 소 결	48
제4장 기업훈련의 결정요인 : 고성과 작업조직과 기업훈련	(김동배) 49
제1절 머리말	49
제2절 선행연구 및 연구가설	51
1. 고성과 작업시스템	51
2. 고성과 작업시스템과 기업 교육훈련	53
제3절 자료 및 변수 측정	61
1. 자 료	61
2. 변수 측정	62
제4절 분석결과	65
1. 교육훈련 투자 실태	65
2. 교육훈련 투자 정도의 영향요인	68
제5절 소 결	73
제5장 사업주 직업능력개발지원제도의 성과분석 (이병희)	76
제1절 문제의 제기	76
제2절 선행연구	77
제3절 자료 구성	82
제4절 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련투자 촉진 효과	86

제5절 훈련이 기업 성과에 미치는 효과	91
제6절 소 결	93
제6장 결론 : 요약과 정책적 시사점 (이병희)	95
참고문헌	100

표 목 차

<표 1- 1> 사업체의 노동력 구성 변화	3
<표 2- 1> 사업내 직업훈련 의무업체 훈련실시 실적 추이	14
<표 2- 2> 사업내 직업훈련의 훈련과정별 기능사 훈련	15
<표 2- 3> 고용보험 직업능력개발사업의 실적 추이	18
<표 2- 4> 고용보험 직업능력개발사업 세부내역별 실적 추이 (1997~2002년)	19
<표 2- 5> 직업능력개발사업의 보험요율	21
<표 2- 6> 직업능력개발사업에서 사업주에 대한 지원제도 개요 ...	22
<표 3- 1> 사업주 직업능력개발훈련 참여횟수별 현황(2002년)	28
<표 3- 2> 사업주 직업능력개발훈련 참여자의 인적특성 (2002년)	29
<표 3- 3> 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여의 결정요인	31
<표 3- 4> 사업주 직업능력개발훈련의 훈련과정별 실적	34
<표 3- 5> 훈련내용별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)	35
<표 3- 6> 인적특성별 훈련내용의 구분에 따른 사업주 직업능력 개발훈련 실적(2002년)	36
<표 3- 7> 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)	37
<표 3- 8> 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련의 특성(2002년) ...	38
<표 3- 9> 사업주 직업능력개발훈련의 훈련방법별 추이	39
<표 3-10> 훈련방법별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)	40
<표 3-11> 훈련방법별 · 규모별 사업주 직업능력개발훈련 실적 (2002년)	41
<표 3-12> 훈련방법별 · 직종별 사업주 직업능력개발훈련 실적	

	(2002년)	41
<표 3-13>	훈련직종 분야별 사업주 직업능력개발훈련 현황 (2002년)	42
<표 3-14>	사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율 (2002년)	44
<표 3-15>	사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 훈련참여율 (2002년)	45
<표 3-16>	사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율과 근로자 훈련참여율 추이	46
<표 4- 1>	고성과 작업관행과 기업교육훈련 선행연구	55
<표 4- 2>	변수의 기술통계	66
<표 4- 3>	상관관계	67
<표 4- 4>	인당 직업능력개발훈련에 대한 고용보험 지원금액 영향요인(Tobit)	69
<표 4- 5>	연간 직업능력개발 훈련수혜율(Tobit)	70
<표 4- 6>	연간 인당 교육훈련 기간(Tobit)	71
<표 5- 1>	훈련의 생산성 효과에 관한 주요 연구	78
<표 5- 2>	표본 특성(2001년)	85
<표 5- 3>	직능 지원여부가 기업의 훈련투자에 미치는 효과	87
<표 5- 4>	직능 지원여부가 기업의 훈련투자에 미치는 추정 결과	89
<표 5- 5>	훈련이 기업성과에 미치는 추정결과	92

그림목차

[그림 1-1] 노동비용 대비 교육훈련비의 비중(상용근로자 30인 이상 기업)	3
[그림 2-1] 훈련주체별 기능사 훈련 추이	12
[그림 4-1] 고성과 작업시스템	53

요 약

기업의 경쟁력 제고와 근로자의 고용안정을 위해 기업훈련(employer-provided training)의 중요성이 증대하고 있다. 근로자의 능력개발에서 기업훈련이 가장 큰 비중을 차지할 뿐만 아니라 기업이 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위해서도 학습조직화가 요구되기 때문이다. 최근 대기업을 중심으로 증장년화·장기근속화가 심화되고 있어 재직근로자의 능력개발을 통한 생산성 향상이 필요한 시점이다. 그러나 경제위기 이후 기업의 교육훈련 투자가 전반적으로 감소하는 추세를 보이고 있는 것이 사실이다.

1995년 도입된 고용보험 직업능력개발사업은 경제위기 이후 실업자의 재취업을 촉진하기 위해 취업능력을 높이는데 크게 기여하여 왔다. 이제 실업률이 하향 안정화되면서 사후적인 실업자 훈련보다 사전적인 기업내 훈련의 활성화를 모색하여야 할 시점이다. 고용보험 직업능력개발사업은 기업으로부터 보험료를 징수하여 기업이 실시하는 훈련비의 일부를 지원함으로써 기업의 훈련투자를 촉진하고자 하는 사업주 직업능력개발지원제도를 가지고 있다. 그러나 사업주 직업능력개발지원제도에 대한 체계적인 평가는 아직까지 이루어지지 않았다.

본 연구는 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도를 중심으로 기업훈련의 실태 및 참여 결정요인, 그리고 성과 등에 대한 분석을 수행함으로써 기업훈련을 촉진할 수 있는 효과적인 지원정책을 모색하였다.

◆ 사업주 직업능력개발지원제도의 의의와 한계

제2장에서는 분담금-지원금제도라 할 수 있는 고용보험 직업능

력개발사업의 의의와 한계를 역사적인 변천과정을 통해 살펴보았다. 경제성장에서 필요한 기능인력을 양성하기 위해 기업에게 훈련의무를 부과하는 정부 주도적인 직업훈련체제로부터 재직근로자의 평생능력개발을 촉진하고자 하는 수요자 중심의 고용보험 직업능력개발사업으로 전환함으로써 분담금-지원금제도가 시행되기에 이르렀다.

정부의 의무부과에 의해 기업의 훈련 실시를 강제하는 것이 아니라 기업의 필요에 의한 자발적인 훈련에 대해 훈련비를 지원하는 방식으로 전환함으로써 기업의 훈련 투자가 확대되었다. 공적인 재원(직업훈련분담금 또는 고용보험기금)의 지원을 통해 기업 내에서 훈련받은 연인원은 1994년 152천명에서 2002년 1,591천명으로 10배나 증가하였다.

그러나 개별 사업주에게 훈련비 위주로 지원하는 제도는 여러 한계를 가지고 있다는 점 또한 확인된다. 환경 변화에 유연하게 대응해야 하는 기업훈련과 상충될 수 있는 현행 훈련과정 인·지정의 경직적인 운영, 표준훈련비 중심의 획일적인 적용 등이 그것이다. 또한 분담금-지원금제도가 가지는 장점 중의 하나는 개별 기업의 훈련에 대한 지원뿐만 아니라 훈련 여건을 개선할 수 있는 인프라의 확충 등이지만, 아직 현실화되지 못하고 있다.

◆ 사업주 직업능력개발훈련의 현황과 문제점

제3장에서는 사업주 직업능력개발훈련의 실태를 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB뿐만 아니라 2002년부터 구축되기 시작한 직업훈련정보망을 이용하여 분석하였다.

이를 통해 첫째, 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔음에도 불구하고 기업내 훈련기회는 근로자간에 불균등하게 주어지고 있다는 점이 발견되었다. 특히 여성·저학력·저숙련 근로자의 훈련기회는 상대적으로 적

은 것으로 나타나, 이러한 훈련 격차가 숙련 격차를 야기하여 임금과 고용의 격차를 심화할 가능성이 있음을 보여준다. 한편 노동이동률이 높은 기업에 종사하는 근로자일수록 훈련참여율이 낮다는 분석결과는 고용보험 직업능력개발사업이 개별 기업에 대한 훈련비 지원방식에만 머물러서는 안된다는 사실을 보여준다.

둘째, 사업주 직업능력개발훈련에서 재직근로자를 대상으로 하는 향상훈련은 크게 증가하고 있지만, 근로자의 특성에 부합한 훈련은 그다지 활성화되지 않은 것으로 나타난다. 직업능력개발사업이 채용관행의 변화·노동이동의 증대 등 변화하는 노동시장의 여건에 따라 지속적으로 개선되어야 함을 시사한다. 또한 일과 훈련을 병행할 수 있는 인터넷 통신훈련이 크게 증가하고 있지만, 대기업과 정보통신·사무관리 분야 등에 치중되어 있어 대안적인 훈련방법으로 나아가기 위해서는 정책적인 개선이 필요함을 확인할 수 있다.

셋째, 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도는 기업내 훈련의 효과성과 형평성을 제고하는 것을 목적으로 함에도 불구하고, 그 주된 수혜자가 대기업으로 나타나는 문제점을 안고 있다. 이러한 사업주 직업능력개발지원제도의 역진성을 야기하는 주된 원인은 중소기업의 훈련참여율이 낮기 때문이다. 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 훈련참여를 촉진하기 위하여 초기업적인 공동훈련체제를 모색하는 한편으로 근로자 자율적인 훈련을 촉진하기 위한 정책적인 개선이 요구된다.

◆ 기업훈련의 결정요인

제4장에서는 「사업체패널조사」(한국노동연구원)를 이용하여 기업훈련의 결정요인을 분석하였다. 특히 고성과 작업시스템이 기업내 근로자 숙련의 수요 요인이라는 가설에 입각해서 고성과 작업관행이 교육훈련 투자 정도에 미치는 영향을 분석하였다.

분석결과, 고성과 작업시스템과 그 구성요소인 몰입형 인사관리

그리고 참여적 작업조직이 기업의 교육훈련 투자를 증가시키는 것으로 나타났다. 그러나 기업의 교육훈련에 대한 투자는 몰입형 인사관리의 한 차원이라고 할 수 있으므로, 분석결과는 고성과 작업시스템이 교육훈련을 증가시키는 영향요인이라기보다는 고성과 작업시스템의 경우에는 교육훈련에 대한 투자도 높다는 양자간의 밀접한 상호관련성으로 해석하는 것이 타당할 것이다.

이러한 분석결과는 기업훈련을 활성화하기 위해서는 그 수요 요인인 작업시스템 개혁과 밀접한 관련성 속에서 추진될 필요가 있음을 시사한다. 고성과 작업시스템의 도입은 기업교육 훈련을 활성화시키기 위한 어떤 유인이나 규제보다도 더 효과적일 수 있다. 또한 고성과 작업시스템이 요구하는 숙련의 사회적 공급과 관련해서 노사정 파트너십의 구축이 강조될 필요가 있다. 질 높은 숙련의 사회적 공급은 고성과 작업시스템의 도입을 촉진시킬 것이고, 이는 다시 기업의 교육훈련 투자를 증진시키는 선순환을 낳을 것이다. 고성과 작업시스템은 기업경쟁력 강화와 더불어 근로생활의 질(QWL)도 증진시키기 때문에 노사간 윈-윈 게임이 될 수 있다. 따라서 고성과 작업시스템과 근로자 숙련형성을 의제로 한 전국적, 업종별 내지 지역별 노사정간 사회적 대화와 이에 근거한 실천 프로젝트가 활성화될 필요가 있다.

◆ 사업주 직업능력개발지원제도의 성과

제5장에서는 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도의 성과를 분석하였다. 이를 위하여 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB와 기업 재무제표를 연결하여 1999~2001년에 걸친 3개년의 기업 패널자료를 구성하여 분석하였다.

주요한 발견은 첫째, 고용보험을 통한 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 촉진하는 것으로 나타났다. 직업능력개발사업을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 훈련투자 비

용을 유의하게 증대하는 것으로 나타났다.

둘째, 기업의 훈련투자는 생산성을 유의하게 증가시키며, 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과는 분담금-지원금제도라고 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업이 기업의 훈련투자를 촉진하여 기업 차원의 성과를 개선하는데 어느 정도 기여하고 있음을 보여준다. 이는 훈련비 지원제도가 훈련을 실시하는 기업에게 단순히 고용보험을 통해 훈련비를 대체해 주는 효과에 그치고 있는 것은 아니라는 것을 의미한다.

그럼에도 불구하고 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과의 크기는 기대보다 크지 않다는 점 또한 지적되어야 한다. 이는 사업주 직업능력개발지원제도의 효과를 높이기 위해서는 일과 결합한 훈련을 활성화할 수 있도록 지원제도의 지속적인 개선이 필요함을 시사한다.

제1장

머리말

제1절 연구의 목적

근로자의 직업능력개발은 개인의 경력개발과 기업의 경쟁력 증대, 그리고 경제발전에서 중요한 역할을 수행한다. 직업훈련을 통한 능력개발은 근로자의 고용안정과 소득 증대의 원천이 될 뿐만 아니라 기업 또한 우수한 인적자원의 확보 및 육성이 지속적인 경쟁우위를 확보하는 원천이며 인적자원의 효과적인 개발·활용·배분은 제한된 생산요소의 한계를 넘어 경제발전을 촉진할 수 있는 기반이 되기 때문이다.

특히 기업훈련(employer-provided training)은 근로자의 능력개발에서 가장 큰 비중을 차지한다. 임금근로관계가 직업생활에서 가장 중요한 사회적 관계일 뿐만 아니라, 40여년에 걸친 근로생애에 있어 지속적인 능력개발은 근로자가 종사하는 기업에서 주로 이루어질 것이다. 근로자가 스스로 자신의 능력을 개발하는 데에는 시간적·금융적 부담과 함께 수익 전유의 불확실성이 따르기 때문에 근로자 자율적인 능력개발은 제한적일 수밖에 없을 것이다. 더구나 기업훈련은 공공훈련기관이나 민간훈련기관에 비해 노동수요의 변화에 신속하고 유연하게 대응하는 장점을 가지는 것으로 알려져 있다.

경제의 세계화에 따른 경쟁의 격화, 지식정보 기술의 급속한 발달, 품질 중심의 제품 경쟁 등 기업 환경이 급격히 변화함에 따라 기업이 지

속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 기업훈련의 중요성은 더욱 증가한다. 지속적인 혁신을 통해 환경 변화에 끊임없이 적응하기 위해서는 기업이 필요로 하는 지식과 숙련을 갖춘 인적자원을 스스로 개발해 나가야 하기 때문이다. 외부노동시장에서 구할 수 있는 인적자원의 역량은 다른 기업에게도 열려 있기 때문에 더 이상 경쟁우위의 원천이 될 수 없을 것이다(노용진·김동배·김동우, 2002).

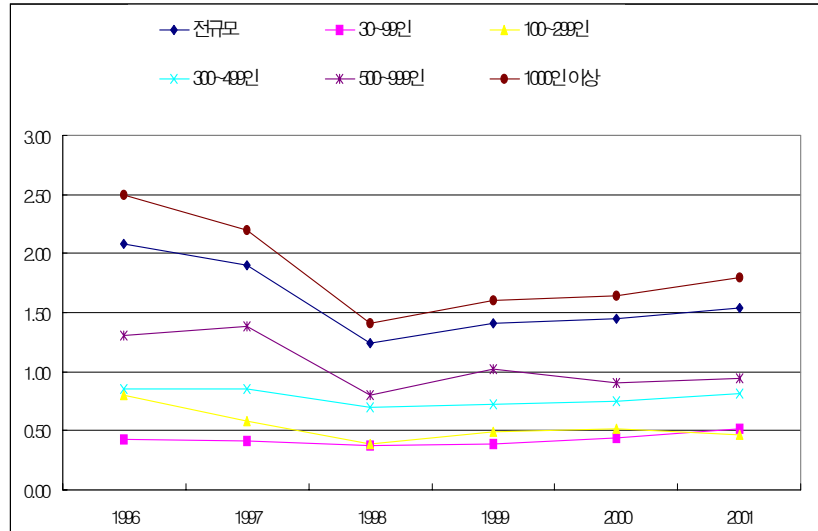
그러나 [그림 1-1]에서 보듯이 경제위기 이후 기업의 훈련투자는 전반적으로 하락하였다. 30인 이상 전체 기업에서 노동비용 대비 교육훈련비의 비중은 경제위기 이전인 1996년 2.09%에서 경제위기 직후인 1998년 1.24%로 급감하였다. 이는 경제위기에 따른 기업 구조조정이 기업내 훈련투자에 큰 타격을 미쳤음을 보여준다. 1999년부터 기업의 훈련투자는 다소 증가하고 있으나, 경제위기를 넘어선 2001년에도 1.53%에 머물러 경제위기 이전 수준을 회복하지 못하였다. 인적자원에 대한 기업의 투자가 활성화되지 못한 현상은 대기업의 경우에도 마찬가지이다. 2001년 현재 1,000인 이상 대기업의 노동비용 대비 교육훈련비의 비중은 1.80%로서 경제위기 이전인 1996년의 2.50% 수준에 미치지 못하고 있는 것이다.

최근 기업내 노동력 구성의 변화는 기업이 훈련투자를 제고해야 할 필요성을 보여준다. <표 1-1>에서 보는 바와 같이 경제위기 이후 우리 기업의 인력은 중장년화·장기근속화가 진행되어 왔다. 이러한 현상은 500인 이상 대규모 사업체의 경우 더욱 심화되었다. 청년 노동력에 대한 신규 채용이 동결·감소하여 청년층의 비중은 1996년의 40.4%에서 2002년 27.6%로 감소하였으며, 10년 이상의 장기근속자 비중 또한 1996년의 26.5%에서 2002년 42.5%로 크게 증가하였다. 이러한 기업내 인력 구성이 변화하지 않는다면 기업은 재직근로자의 능력개발을 통한 생산성 향상의 뒷받침 없이는 경쟁우위를 확보하거나 지속적인 생존을 보장받기 어려울 것이다.

우리나라는 기업의 훈련투자를 촉진하기 위하여 다양한 제도적인 노력을 기울여 왔다. 특히 1995년 도입된 고용보험 직업능력개발사업은 기업의 훈련비를 일부 지원함으로써 기업의 훈련을 촉진하고자 하는 대

(그림 1-1) 노동비용 대비 교육훈련비의 비중(상용근로자 30인 이상 기업)

(단위: %)



자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.

<표 1-1> 사업체의 노동력 구성 변화

(단위: %)

		연 령				근 속			
		29세 이하	30대	40대	50세 이상	2년 이하	3~4년	5~9년	10년 이상
전산업	1991	42.9	32.1	16.2	8.8	48.4	19.1	19.2	13.3
	1996	36.6	32.2	18.8	12.4	46.8	15.5	20.4	17.2
	2002	29.6	33.6	23.7	13.1	46.3	10.9	20.5	22.2
500인 이상	1991	47.7	31.9	15.1	5.3	35.6	22.5	23.0	18.9
	1996	40.4	35.8	17.1	6.7	33.8	14.2	25.5	26.5
	2002	27.6	39.3	24.8	8.3	24.9	6.7	25.8	42.5

주: 전산업은 시계열의 일관성을 위해 농어업을 제외한 10인 이상 사업체임.

자료: 노동부, 『임금구조기본조사』, 각년도.

표적인 제도라고 할 수 있다. 고용보험 직업능력개발사업은 1997년 말

경제위기 이후 대량실업 사태를 맞이하여 실업자의 재취업을 촉진하기 위한 훈련을 확대하는데 크게 치중하여 왔으나, 이제 실업률이 하향 안정화되는 추세 속에서 기업의 훈련투자를 촉진하기 위한 정책적인 노력이 중요해지고 있다. 이에 본 연구에서는 고용보험 직업능력개발사업 가운데 사업주에 대한 직업능력개발지원제도를 중심으로 그 성과와 문제점을 평가하고자 한다.

제2절 문제의 제기

고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도는 기업이 실시하는 훈련(자체 또는 위탁)에 대하여 훈련비의 일부를 지원함으로써 기업의 훈련투자를 촉진하고자 하는 제도이다. 이러한 정부의 개입은 훈련을 기업 자출에 맡겨 둘 경우 사회적으로 필요한 수준만큼의 훈련투자가 이루어지지 않는 시장 실패(market failure)가 발생할 것임을 전제하고 있다. 즉, 기업에 있어 훈련투자로부터 획득하는 사적 수익이 사회적 수익보다 적은 외부성(externalities)이 발생한다는 것이다.

반면 인적자본이론에서는 기업과 근로자가 각자의 훈련비용에 비례하여 그 수익을 보상받을 때는 외부성이 발생하지 않으며, 따라서 훈련의 과소투자가 일어나지 않는다고 주장한다. 이러한 주장을 이해하기 위해서는 훈련을 기업특수적인 훈련과 일반적인 훈련으로 구분해서 살펴볼 필요가 있다.

기업특수적인 훈련은 훈련을 실시하는 기업에서만 활용할 수 있는 숙련을 향상시킨다. 기업특수적인 훈련을 통해 획득한 숙련은 다른 기업에서는 활용할 수 없기 때문에 훈련 비용을 근로자가 부담하지 않으려 할 것이므로 기업이 전적으로 부담하게 되며, 대신 훈련투자를 통해 증대한 생산성은 기업이 전유하게 된다. 따라서 기업특수적인 훈련의 경우 외부경제를 발생시키지 않는다. 그러나 기업특수적인 훈련을 받은 근로자가 다른 기업으로 이직할 경우 훈련을 실시하는 기업은 훈련투자

에 대한 수익을 회수하지 못하게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 훈련의 비용과 수익을 기업과 근로자가 나누어 분담함으로써 훈련의 과소투자를 피하게 된다.

한편 일반적인 훈련은 훈련을 실시하는 기업뿐만 아니라 다른 경쟁 기업에게도 생산성을 증대할 수 있는 훈련을 말한다. 일반적 훈련을 받은 근로자가 다른 기업으로 이직하더라도 증대한 생산성만큼의 임금을 받을 수 있을 것이다. 따라서 완전경쟁적 노동시장에서는 일반적 훈련의 수익을 이직 여부와 관계없이 근로자가 모두 전유할 수 있으므로 기업이 그 비용을 부담하지 않으며, 따라서 외부성 문제도 발생하지 않는다.

그러나 현실적으로 순수한 기업특수적인 훈련이나 일반적인 훈련이 존재한다고 보기는 어려운 것이 사실이다¹⁾²⁾. Stevens(1996)는 그 중간 형태로서 모든 기업에 유용한 것은 아니지만 일부 기업들에서 유용한, 이른바 통용가능한 훈련(transferable training)이 존재할 경우, 훈련 투자로부터 발생하는 잠재적 수익은 훈련을 실시한 기업이나 근로자뿐만 아니라 훈련받은 근로자를 가로채는(poaching) 기업에게도 돌아가게 됨을 보이고 있다. 이럴 경우 기업의 훈련투자 유인은 감소하며, 훈련의

-
- 1) 미국에서 Employer Opportunity Pilot Project 조사 응답자의 76%, National Longitudinal Survey of Youth 1993년 조사의 73%는 훈련을 통해 획득한 숙련이 대부분 다른 기업에서도 유용할 것이라고 응답하였다. 다른 기업에서 전혀 쓸모가 없을 것이라고 응답한 비중은 8% 미만이었다. 영국에서는 British Household Panel Survey 1998~2000년 조사에서 훈련을 받았다는 응답자의 85%가 자신의 훈련을 일반적인 훈련이라고 답하였다. 독일의 German Socio-Economic Panel 1989년 조사에서는 훈련을 받았다는 응답자의 62%가 훈련을 통해 자격증을 취득한 것으로 나타난다. 이상은 OECD(2003)에서 재인용.
 - 2) International Adult Literacy Survey를 분석한 OECD(2003)에 따르면, 성인의 직업훈련과정 가운데 70% 이상을 기업이 전적으로 비용을 부담하는 것으로 나타난다. 또한 Neal(1995)은 순수한 기업특수적인 훈련은 드물며, Stevens(1994)는 훈련을 통한 대부분의 숙련이 여러 기업에서 통용가능한 숙련임을 밝히고 있다. Loewenstein and Spletzer(1999)에서도 일반 훈련과 기업특수적 훈련 사이에 근로자의 임금에서 체계적인 차이가 존재하지 않음을 밝히고 있다. 이처럼 일반적 또는 통용가능한 숙련을 개발하는 훈련임에도 불구하고 기업이 대부분의 비용을 부담하는 이유는 정보의 비대칭성 등으로 인해 기업이 근로자에 대해 일정하게 수요독점력을 행사할 수 있기 때문이라는 설명이 제기되고 있다.

과소투자 문제가 발생할 수 있다³⁾.

또한 근로자가 획득한 능력에 대한 평가·인정 기제가 제대로 작동하지 않거나 정보의 비대칭성 등이 존재하는 노동시장에서의 불완전성, 근로자의 신용 제약으로 인해 훈련 비용을 제대로 부담하지 못하는 자본시장에서의 불완전성, 훈련의 질이나 성과에 대한 정보의 부재나 완전 계약이 불가능한 훈련시장에서의 불완전성, 노사간 비용과 편익의 적정분배에 대한 조정의 실패 등도 훈련의 과소투자를 야기하는 원인으로 지적된다(Booth and Snower, 1996; OECD, 2003).

훈련에서의 시장 실패를 해결하기 위해 정부 또는 노사가 개입하는 형태는 여러 나라에서 발견된다. 프랑스와 캐나다의 퀘벡 주는 임금총액 기준으로 법정 최저훈련 지출비를 설정하고, 이를 충족하지 못할 경우 법정 최저훈련비와 실제 훈련비간의 차액을 기업에게 분담금으로 납부하도록 강제하고 있다(levy-exemption schemes)⁴⁾. 이와는 달리 기업에게 임금 총액의 일부를 부담시키고, 이를 재원으로 하여 기업훈련을 지원하는 분담금-지원금제도(levy-grant schemes)는 스페인, 벨기에 등에서 시행하고 있다⁵⁾⁶⁾. 우리나라의 직업능력개발사업도 분담금-지원

3) Loewenstein and Spletzer(1998)는 1988~91 NLSY 자료를 이용하여 사업주가 대부분의 공식훈련에 소요되는 비용을 부담하며, 일반적인 훈련의 경우에도 비용을 부담하고 있음을 밝히고 있다. 그리고 훈련기간 동안 근로자의 임금이 하락하지는 않아 훈련비용을 근로자에게 전가하는 것도 아니라고 주장한다.

4) 프랑스는 1971년 직업훈련분담금제도 도입 당시 임금 총액의 0.8%를 근로자의 계속훈련에 지출하도록 기업에게 의무를 부과하였으며, 이후 의무비율을 지속적으로 높여 현재 임금 총액의 1.5%에 이르고 있다. 2003년 7월 노조와 사용자단체는 직업훈련분담금을 임금 총액의 1.6%로 인상하는 내용의 직업훈련에 관한 잠정 협약안에 합의하였다(<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/InBrief/FR0308102N.html> 참조).

5) 스페인에서는 사업주가 임금의 0.7%를 노사정 훈련재단(Tripartite Training Foundation)이 관리하는 훈련기금에 납부하고, 노사 대표로 구성된 업종별 위원회가 훈련지원 여부를 결정하고 있다. 벨기에에서는 임금의 0.25%를 사업주가 훈련기금에 납부하고 지부수준의 단체협약에 의해 지원된다. 입법을 통해 전국적으로 적용하는 것은 아니지만, 노사간의 단체협약에 의해 업종별로 훈련분담금을 징수하는 사례는 여러 나라에서 발견된다. 네덜란드는 업종별로 다르지만, 사업주의 훈련분담금 부담률이 평균적으로 임금의 0.5% 수준이며, 전체 노동력의 절반 정도가 적용된다. 덴마크 또한 전체 노동력의 1/3에 해당하는 사업장에서 훈련분담금을 징수하고 있다. 이탈리아는 2000년에 통과된 법을 통해 사용자

금제도라고 할 수 있다.

민간기업의 훈련을 정부가 규제하는 방식에 대해서는 여러 가지 비판이 제기되어 왔다. 훈련 규제와 지원을 위한 관리비용이 크고, 훈련 지원에서 훈련의 질을 제대로 고려하지 않으며, 훈련비용의 지출에서 낭비를 초래할 수 있고, 훈련 지원의 남용을 막기 위한 규정이 오히려 수시로 변동하는 기업의 훈련 요구와 괴리될 수 있으며, 대기업이 훈련 지원의 수혜를 독차지할 가능성이 크다는 점 등이다(OECD, 2003; Gasskov, 2000). 나아가 심재용(1997)은 대부분의 기업들이 고용보험요율 이상으로 훈련에 투자하고 있는 상태에서 기업훈련에 대한 규제는 기업훈련의 효율성을 저해하므로 실업자재취직훈련을 제외하고는 직업능력개발사업을 폐지해야 한다고 주장하고 있다.

수요자 중심의 직업훈련을 활성화하여 기업훈련의 효율성을 높여야 한다는 지적은 전적으로 타당하다. 정부 개입에 따른 정부 실패가 치유해야 할 시장 실패보다 적다는 보장은 없기 때문이다. 그러나 자유방임을 통해 기업훈련이 사회적인 적정 수준을 달성한다는 보장 또한 없다는 점도 강조되어야 할 것이다.

기업에게 직업훈련 의무를 부과하기 시작한 과거의 경험까지 거슬러 올라가면 우리나라가 보험료(분담금)를 징수하여 훈련을 지원하는 제도를 운영한 지도 30여년 가까이 이르고 있다. 그러나 훈련지원제도가 어떠한 성과를 거두고 있는지에 대한 기초적인 국내 연구는 전무하다.

본 연구에서는 고용보험의 사업주 직업능력개발지원제도를 중심으로 기업훈련의 실태 및 참여 결정요인, 그리고 성과 등에 대한 분석을 수행함으로써 기업훈련에 대한 실증적인 분석과 정책 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

단체와 노동조합이 업종별 또는 여러 업종에 걸쳐 훈련기금을 조성할 수 있도록 허용하였다. 미국에서도 노조조직률이 높은 자동차산업 등에서는 훈련기금을 조성하고 있다. 자세한 내용은 OECD(2003) 참조.

6) Gasskov(2000)에 따르면, 기업에게 직업훈련 의무를 부과하는 나라는 프랑스, 덴마크, 인도, 아일랜드, 파키스탄, 말레이시아, 나이지리아, 싱가포르, 여러 남미 국가들이며, 노사가 단체협약을 통해 훈련기금을 조성하는 나라는 벨기에, 덴마크, 네덜란드 등이다.

본 연구가 다루고자 하는 주제는 다음과 같다.

첫째, 분담금-지원금제도가 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업의 의의와 한계를 역사적인 변천과정을 통해 살펴본다. 기업에게 직업훈련 의무를 부과하는 정부주도적인 직업훈련체제로부터 근로자의 직업능력 개발을 통해 개인의 경력개발과 기업의 경쟁력을 제고하고자 하는 민간 자율적인 직업훈련체제로 전환되어 왔으며, 기업 자율적인 훈련의 선택권 확대에 따라 기업내에서 훈련을 받은 근로자의 규모는 크게 확대되어 왔음을 확인하게 될 것이다. 그럼에도 불구하고 노동시장의 변화에 대한 유연한 대응은 아직 미흡하며, 개별 사업주를 대상으로 한 훈련비 위주의 지원체제에 머물러 분담금-지원금제도의 장점이라 할 수 있는 직업능력개발사업 전반의 활성화에는 이르고 있지 못한 점을 지적한다(제2장).

둘째, 누가, 그리고 어떤 기업이 직업능력개발지원제도를 수혜하고 있는지를 분석한다. 특히 사업주 직업능력개발지원제도의 외연적인 확대에도 불구하고 기업내 훈련기회가 균등하게 이루어지고 있는지를 살펴볼 것이다. 고속런 지향적인 기술변화(skill-biased technological change)는 숙련격차(skill gap)를 심화시킬 가능성이 높다. 따라서 직업능력개발 기회가 중소기업 근로자나 저학력·저숙련 근로자에게 형평성 있게 주어지고 있는냐는 고용보험과 같은 공적인 재원을 통한 지원제도의 역할과 관련하여 중요한 과제일 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 고용보험 전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB와 직업훈련정보망(HRD-Net)을 분석한다(제3장).

셋째, 기업의 훈련투자는 기업의 전략과 밀접하게 관련된다. 본 연구에서는 참여적 작업조직과 몰입형 인사관리로 구성되는 고성능 작업관행이 기업의 훈련투자에 미치는 영향을 분석한다. 이를 위해 한국노동연구원의 2002년 「사업체패널조사」와 고용보험전산망, 기업 재무자료의 교육훈련투자 정보를 결합하여 분석한다. 이를 통해 기업의 훈련을 활성화하기 위해서는 그 주요 요인인 작업시스템 개혁이 동반되어야 함을 강조한다(제4장).

넷째, 고용보험의 사업주 직업능력개발지원제도가 기업의 훈련투자를

실제로 촉진하는데 기여하였는지를 분석한다. 만약 고용보험을 통한 지원에도 불구하고 기업의 훈련투자가 증가하지 않았다면, 분담금-지원금 제도 자체에 의문이 제기될 수 있을 것이다. 이를 위해 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB와 기업의 재무자료를 결합한 기업 패널자료를 구성하여 기업 훈련에 대한 지원 여부 및 지원액이 실제 훈련 투자를 촉진하였는지를 살펴본다(제5장).

다섯째, 기업의 훈련투자가 기업의 성과를 개선하는데 기여하였는지를 분석한다. 기업훈련에 대한 지원제도의 궁극적인 목적은 생산성 증대를 통해 근로자의 고용 안정과 기업 성과의 향상에 있다고 할 수 있다. 본 연구에서는 사업체의 특성을 통제한 상태에서 기업의 훈련투자가 기업의 생산성을 증가시키는지, 또한 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원이 기업의 생산성을 증가시키는지 분석한다(제5장).

제2장

사업주 직업능력개발지원제도의 과거와 현재

제1절 머리말

우리나라는 훈련에서의 일반적인 시장 실패 가능성만이 아니라 경제 발전과정에 필요한 인력의 양성·공급을 위해 기업의 훈련을 촉진하고자 하는 정책적인 노력을 다양하게 전개하여 왔다. 압축성장과정에서 정부의 개입은 산업화 단계에서 적극적인 기능인력의 양성을 통해 경제 발전을 이룩하는 데 기여하였으나, 시장 경쟁의 심화와 산업·기술 발전에 따른 노동력 수요의 변화에 효율적으로 대처하지 못하고 민간 부문의 직업훈련을 활성화하는데 장애 요인으로 작용한 것도 사실이다. 이에 1995년 정부 주도적이고 획일적인 직업훈련제도를 개편하여 수요자 중심의 자율적인 직업능력개발·향상을 지원하기 위한 고용보험 직업능력개발사업을 도입하여 운영하고 있다.

이하의 제2절에서는 사업주 직업능력개발지원제도의 변천과정을 살펴본다. 이를 통해 경제성장에서 필요한 기능인력을 양성하고자 하는 정부 주도적인 직업훈련체제로부터 평생능력개발을 촉진하고자 하는 민간 자율의 직업능력개발 지원체제로 전환하여 왔음을 확인할 수 있다. 제3절에서는 사업주 직업능력개발지원제도의 주요 내용을 소개하고, 제도적인 의의와 한계를 살펴본다.

제2절 사업주 직업능력개발지원제도의 변천

1. 직업훈련의무제도의 도입

우리나라의 직업훈련은 경제개발에 필요한 기능인력 공급대책의 일환으로 발전하여 왔다. 직업훈련을 제도적으로 확립한 것은 1967년 「직업훈련법」이 제정되면서부터라고 할 수 있다. 제1차 경제개발 5개년 계획이 완료되고 제2차 5개년 계획이 추진되는 시점에서 공업계 고등학교만으로는 계획의 추진에 필요한 기능인력 공급을 충족할 수 없다고 판단하여 산업 기능인력을 체계적으로 양성하기 위해 과거 근로기준법의 기능자양성령, 산업교육진흥법 등에 의해 분산되어 실시해 오던 직업훈련을 직업훈련법의 제정을 통해 일원화하였다. 이에 따라 직업훈련은 공공직업훈련과 사업내 직업훈련으로 크게 구분되었다. 이 시기에 중앙직업훈련원(1968년), 한독부산직업훈련원(1971년), 정수직업훈련원·춘천직업훈련원·대구직업훈련원(1973년) 등 공공훈련기관이 설립되었다.

이 시기에는 사업주가 실시하는 직업훈련을 모두 사업내훈련으로 정의하였으나, 특별한 규제 없이 직업훈련의 실시는 기업의 자율에 맡겨 두었다. 다만 사업내 직업훈련 중 보사부령이 정하는 기준에 적합하고 노동청장의 인정을 받을 경우 인정직업훈련으로 정의하고, 훈련비의 일부를 보조하였다. 당시 사업내 직업훈련이 제대로 이루어지지 않은 상태에서 인정받은 사업내 직업훈련에 대한 지원제도를 통해 사업내훈련을 촉진하고자 하였으나 1970년 보조금이 중단되자 사업내훈련 실시업체가 급격히 감소하였다(한국직업능력개발원, 1998).

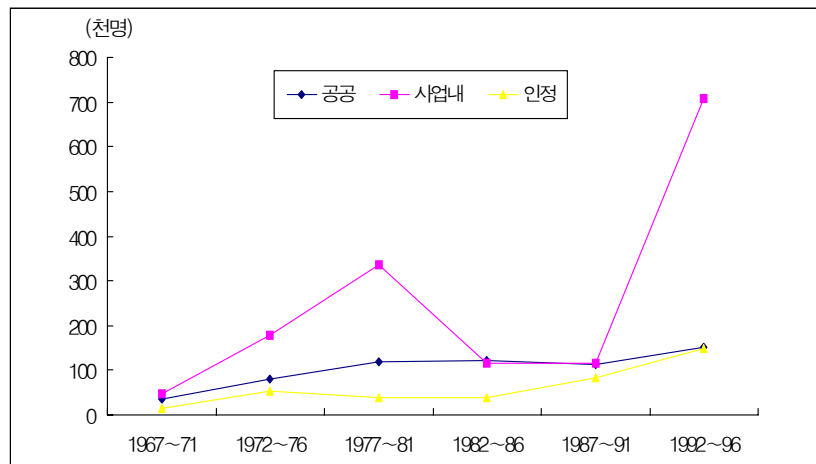
직업훈련에 있어서 기업의 역할에 대한 정책방향이 크게 전환된 시기는 1974년이라고 볼 수 있다. 1973년 중화학공업화 선언과 중동건설 특수에 의해 기능인력이 크게 부족하고 인건비가 급증하자 정부는 공공직업훈련만으로는 부족한 기능인력 양성을 기업에게 강제하게 된 것이

다7). 1974년 「직업훈련에 관한 특별조치법」을 제정하여 1975년부터 상시근로자 200인 이상의 사업주에게 상시근로자의 15% 이상을 훈련시켜야 할 의무를 부과하고, 이를 위반할 시에는 벌금을 물도록 하였다. 그러나 훈련 실시의무를 이행하지 못한 사업주에게 벌금 및 전과기록을 부과하면서 기업의 반발이 커짐에 따라 1976년 종전의 직업훈련법과 직업훈련에 관한 특별조치법을 통합하여 「직업훈련기본법」을 제정하였다.

이에 따라 300인 이상을 상시 고용하는 사업체에게 매년 고시되는 일정 비율의 근로자들을 훈련시킬 것을 의무화하고, 이행하지 못하는 사업주에게는 직업훈련분담금을 납부하도록 하는 직업훈련의무제도(train or pay scheme)가 정착되었으며, 분담금을 재원으로 하여 직업훈련을 촉진하는 각종 사업을 지원하는 직업훈련촉진기금이 조성되었다.

[그림 2-1]은 1967년부터 1996년까지 기능사 훈련의 추이를 훈련주체별로 제시한 것이다. 동 기간 동안 직업훈련을 받은 기능사의 총수는 2,597천명에 이르는데, 공공훈련과 인정훈련(직업훈련기본법에서의 인

(그림 2-1) 훈련주체별 기능사 훈련 추이



자료: 노동부, 『직업훈련사업현황』, 1997. 8.

7) 이주호(1996)는 1970년대 중반 직업훈련의무제도의 도입을 농촌으로부터의 노동공급이 더 이상 무제한적으로 이루어질 수 없는 노동시장의 전환점이 1975년경임을 밝힌 Bai(1982)의 연구결과와 관련짓고 있다.

정훈련은 법인 및 개인이 정부의 인정을 받아 실시하는 훈련을 말함)에 의해 양성된 기능인력수는 큰 변동없이 완만한 증가추세를 보이는 데 비해 사업내훈련에 의해 양성된 기능인력수는 기업에게 직업훈련의 의무가 부과된 1975년부터 크게 증가하다가 1980년부터는 감소하며 1990년대 들어 다시 급격하게 증가하는 추세를 보이고 있다.

1970년대 중반에 사업내 직업훈련을 통한 양성훈련이 크게 증가하는 것은 기업들에게 직업훈련의 의무가 부과되었기 때문이다. 이후에도 직업훈련의 의무를 지는 사업체의 범위는 지속적으로 확대되어 왔다. 1974년 직업훈련의무제도 도입 당시 대상업체의 범위는 상시근로자 200인 이상의 사업체였으나 기업의 반발로 인해 1975년 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업, 건설업, 운수·창고 및 통신업, 서비스업 등 6개 산업에서 상시근로자 500인 이상인 사업체로 축소되었다. 그 후 1977년 4월에는 300인 이상, 1989년 7월에는 200인 이상, 1992년에는 150인 이상의 사업체로 확대 적용되었으며, 고용보험 직업능력개발사업이 도입된 1995년 7월부터는 1,000인 이상의 사업체로 한정되었다. 이에 따라 훈련의무 대상사업체의 수는 1977년에 1,012개소에서 1995년 상반기에는 3,776개소로 크게 증가하였다.

한편 지정된 훈련의무업체가 얼마나 훈련을 시켜야 하는가에 대한 훈련의무비율은 매년 산업별·규모별로 고시되는데, 의무비율 책정기준이 당초에는 상시근로자수 기준이었으나, 사업주가 훈련비용이 낮은 직종의 양성에 치우치는 문제가 나타나 1987년부터는 임금총액 기준으로 변경되었다.

<표 2-1>은 사업내 직업훈련 의무업체의 훈련실적 추이를 보여주고 있다. 사업내 직업훈련의 평균 훈련의무비율은 1970년대 후반 상시근로자의 6%대의 높은 수준을 부과하였으며, 이에 따라 사업내 직업훈련 실시의무업체 중 60%를 상회하는 사업체가 훈련을 실시하였다. 그러나 1980년대 들어 중화학공업화의 추진을 늦추면서 훈련의무비율이 낮아지자 훈련의무 대상업체 중 훈련실시업체의 비율이 크게 낮아졌다. 이처럼 기업에 대한 직업훈련 의무비율의 조정에 따라 사업내 직업훈련을 통한 기능사 훈련의 규모는 변동하였다고 할 수 있다⁸⁾.

-
- 8) 또한 사업내 직업훈련의 질적 수준을 보면, 1982~92년 동안 사업내 직업훈련에 의해 양성된 기능사 가운데 96.9%가 무기능자와 크게 다를 바 없는 기능사보 수준인 것으로 나타난다(노동부, 『직업훈련사업현황』, 1993). 이러한 현상에 대해 이주호(1996)는 기업들이 정부의 직업훈련의무 부과에 대하여 직업훈련을 충실화하기보다는 형식적으로 의무이행으로만 대처한 결과라고 해석한다.

〈표 2-1〉 사업내 직업훈련 의무업체 훈련실시 실적 추이

(단위: 개소, %, 명)

	훈련의무 대상사업체 (A)	평균훈련 의무비율	훈련실시 사업체 (B)	훈련실시 사업체비율 (A/B)	훈련인원
1977	1,012	상시근로자의 5.7	673	66.5	58,739
1978	1,095	6.2	774	70.7	73,038
1979	1,223	6.7	723	59.1	90,992
1980	1,103	3.14	669	60.7	66,213
1981	1,103	4.13	485	44.0	48,406
1982	1,106	2.44	507	45.8	30,131
1983	1,185	1.78	382	32.2	20,960
1984	1,263	1.82	268	21.2	22,011
1985	1,341	1.73	519	38.7	23,876
1986	1,398	1.63	356	25.5	19,042
1987	1,537	임금총액의 0.173	239	15.5	14,774
1988	1,573	0.195	403	25.6	20,560
1989	1,612	0.176	392	24.3	17,570
1990	2,575	0.300	505	19.6	31,363
1991	2,675	0.479	507	19.0	52,602
1992	3,417	0.619	551	16.1	122,457
1993	3,577	0.673	686	19.2	122,151
1994	3,753	0.716	843	22.5	152,030
1995. 1~6	3,776	0.671	602	15.9	79,725
1995. 7~12	390	0.831	273	70.0	160,413
1996	377	0.739	284	75.3	151,303
1997	373	0.679	301	80.7	173,686
1998	359	0.614	313	87.2	258,127

주: 1) 훈련의무 대상업체는 1975년 1월 상시근로자 200인 이상, 1975년 말 500인 이상, 1977년 4월 300인 이상, 1989년 7월 200인 이상, 1992년 1월 150인 이상, 1995년 7월 1,000인 이상 사업체임.

2) 훈련의무 책정기준은 상시근로자수로부터 1987년 임금총액 대비로 변경됨.
자료: 노동부, 『직업훈련사업현황』, 각년도.

그러나 1990년대 들어 정부는 사업내 직업훈련을 활성화하고자 훈련 의무비율을 다시 높였으나, 직업훈련을 실시하는 의무사업체의 비율은 증가하지 않았다. 예를 들어 훈련의무비율을 1989년 임금총액의 0.176%에서 1994년 0.716%로 4배나 인상하였으나, 직업훈련 실시사업체의 비율은 24.3%에서 22.5%로 오히려 하락하였다. 이처럼 사업내 직업훈련 의무제도가 기업의 직업훈련 활성화에 기여하지 못하는 것으로 드러남에 따라 직업훈련의무제도에 대한 근본적인 의문이 제기되기에 이르렀다.

한편 1990년대 들어 직업훈련 수요의 급격한 변화가 발생하였다. 고학력화의 진전에 따라 양성훈련 대상자가 감소하고 산업구조의 고도화에 따라 재직근로자에 대한 향상·재훈련, 전직훈련의 필요성이 크게 증가함에 따라 1986년 직업훈련기본법 개정에 의해 향상·재훈련, 전직훈련에 대한 지원이 이루어지게 되었다. 사업내 직업훈련의 기능사 훈련을 훈련과정별로 제시한 <표 2-2>를 보면 1980년대의 양성훈련 중심에서 1990년대 들어 향상훈련 중심으로 급격하게 전환된 것을 볼 수 있

<표 2-2> 사업내 직업훈련의 훈련과정별 기능사 훈련

(단위: 명, %)

	양성훈련	향상·재훈련	전직훈련	전 체
1986	16,948 (74.2)	5,882 (25.8)	-	22,830 (100.0)
1987	11,327 (85.5)	1,916 (14.5)	-	13,243 (100.0)
1988	13,559 (68.9)	6,115 (31.1)	-	19,674 (100.0)
1989	10,547 (64.8)	5,731 (35.2)	-	16,278 (100.0)
1990	14,340 (54.6)	11,926 (45.4)	-	26,266 (100.0)
1991	25,155 (47.8)	27,282 (51.9)	165 (0.3)	52,602 (100.0)
1992	40,969 (33.5)	81,488 (66.5)	-	122,457 (100.0)
1993	36,990 (30.3)	84,886 (69.5)	275 (0.2)	122,151 (100.0)
1994	50,137 (33.0)	100,148 (65.9)	1,745 (1.1)	152,030 (100.0)
1995	37,722 (23.5)	122,353 (76.3)	338 (0.2)	160,413 (100.0)
1996	33,255 (22.0)	117,504 (77.7)	544 (0.4)	151,303 (100.0)
1997	28,312 (16.3)	144,611 (83.3)	763 (0.4)	173,686 (100.0)

주: 1986~90년의 훈련인원은 승인된 계획인원이며, 1991~1997년의 훈련인원은 실적임. 따라서 1990년 이전의 승인된 사업내 훈련인원 규모는 <표 2-1>의 실시된 훈련인원 규모와 차이가 있음.

자료: 노동부, 『직업훈련사업현황』, 각년도.

다. 앞서 [그림 2-1]에서 1992년 이후 사업내 직업훈련의 규모가 크게 증가한 것은 이러한 향상훈련의 증대에 기인한 것임을 확인할 수 있다. 직업훈련기본법에서는 훈련비용 인정기준을 통해 양성훈련을 우대지원 하였음에도 불구하고 재직근로자에 대한 향상훈련이 비약적으로 증대한 것은 직업훈련의무제도가 기업의 훈련수요 변화에 적극적으로 대응하지 못하였음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

2. 고용보험 직업능력개발사업으로의 전환

기업에게 직업훈련 실시의무를 부과하는 규제 위주의 정부 주도적인 직업훈련체제는 기업의 인력수요 변화에 제대로 대응하지 못함으로써 오히려 자율적인 직업훈련 실시를 저해하는 요인으로 비판받기에 이르렀다. 이에 직업훈련의무제도를 수요자 중심의 자율적인 직업훈련체제로 전환하고자 하는 고용보험 직업능력개발사업이 1995년 7월부터 시행되었다.

그러나 사업내 직업훈련, 특히 사업주의 양성훈련이 급격히 위축될 우려가 제기됨에 따라 사업내 직업훈련 의무를 1,000인 이상 기업에 대해서는 당분간 유지하면서 70인 이상 기업에 직업능력개발사업을 적용하는 이원적인 운영형태로 시행하게 되었다. 그러나 이러한 이원적인 제도 운영은 직업훈련 실시의 일관성을 결여하고 있을 뿐만 아니라 민간의 자율적인 직업능력개발의 활성화를 지향하는 직업능력개발사업의 구체적인 시행에 있어서 규제적인 직업훈련기본법상의 관련규정을 따르도록 되어 있어 직업능력개발사업이 활성화되기 어려운 내재적인 한계를 안고 있었다.

이에 따라 근로자직업훈련촉진법이 제정되어 1999년부터 직업훈련기본법이 폐지되고 전사업장이 고용보험 직업능력개발사업의 적용을 받게 되었다. 근로자직업훈련촉진법 시행에 따라 사업내 직업훈련의무제도가 폐지되고 고용보험 직업능력개발사업으로 일원화됨으로써 민간 자율적인 평생직업능력개발의 기반이 확립된 것이다.

기업훈련과 관련한 지원제도의 주요한 변화는 다음과 같다⁹⁾.

직업능력개발사업은 고용보험 적용사업장의 사업주가 보험료를 부담한다는 점에서 직업훈련의무를 이행하지 않은 기업이 분담금을 납부하는 직업훈련분담금제도와 유사하다고 할 수 있다. 그러나 정부의 의무 부과에 의해 기업에게 훈련 실시를 강제하는 것이 아니라 기업의 필요에 의한 자발적인 훈련에 대해 훈련비를 지원한다는 점에서 큰 차이가 있다.

구체적으로 살펴보면, 직업훈련의무제도하에서는 훈련의무비율을 충족하지 못한 사업주에게만 그 차액만큼의 분담금을 부과하였으나, 직업능력개발사업에서는 고용보험이 적용되는 사업장 모두에게 보험료가 부과된다.

또한 직업훈련의무제도하에서는 기업에게 별도의 훈련 지원에 대한 규정이 없었으며, 따라서 기업이 훈련을 실시하는 주된 유인은 훈련의무를 이행하지 않을 경우 납부해야 하는 분담금을 감면받는 것이라 할 수 있다. 이러한 분담금제도(levy scheme) 아래에서 기업은 분담금을 납부하지 않기 위해 필요하지 않는 훈련이더라도 실시하고자 하는 유인을 가질 수 있다. 이에 따라 훈련의 과소투자 문제는 정책적으로 막을 수 있다고 할지라도 훈련투자의 효율성은 저하할 수 있다.

반면 고용보험 직업능력개발사업에서는 기업이 납부하는 보험료와 관계없이 정부가 인·지정하는 과정을 실시할 경우 훈련비의 일부를 지원받을 수 있다. 이러한 분담금-지원금제도(levy-grant scheme) 아래에서 기업은 자신이 납부한 보험료를 회수하기 위하여 훈련투자를 실시하는 경향을 가질 수는 있으나, 자신이 필요로 하는 훈련을 선택할 가능성은 확대되어 직업훈련의 효율성을 개선할 가능성이 높다. 근로자직업훈련촉진법에서는 훈련실시 요건의 완화 등을 통해 과거의 비영리법인만이 아니라 영리법인, 학교, 개인 등도 훈련시장에 참여할 수 있도록 허용하고, 지원을 받을 수 있는 훈련과정의 인·지정에 대한 규정도 크게 완화함으로써 기업이 선택할 수 있는 훈련은 크게 확대되었기 때문이다. 한편 분담금제도와는 달리 훈련실시 기업에 대한 지원금이 납부하

9) 직업훈련기본법과 근로자직업훈련촉진법의 전반적인 비교는 이병희·김미란(2000) 참조.

는 보험료와 비례하는 것은 아니기 때문에 개별 기업의 훈련에 대한 지원뿐만 아니라 기업내 직업훈련을 활성화하기 위한 훈련과정·매체 개발비, 인력개발 담당자의 능력개발 등 훈련 여건을 개선할 수 있는 가능성이 열려 있다. 또한 노동시장 여건의 변화에 대응하여 기업의 필요에 따른 훈련뿐만 아니라 근로자의 자율적인 직업능력개발과 실직자의 취업능력을 제고하는 노동시장정책으로서의 역할을 수행할 수 있게 되었다는 점 또한 큰 변화라고 할 수 있다. 경제위기 직후 실업자의 재취업을 촉진하기 위한 직업능력개발 기회를 대폭 확대할 수 있었던 것도 이러한 제도적인 변화에 의해서 가능하게 되었다고 생각된다.

<표 2-3>은 고용보험 직업능력개발사업의 제도 도입 이후의 실적을 제시한 것이다. 이 실적에는 사업주 직업능력개발훈련뿐만 아니라 근로자와 실업자에 대한 능력개발 지원이 모두 포함되어 있다. 직업능력개발사업은 적용범위의 지속적인 확대와 함께 직업훈련에 대한 지원이 크게 늘어났다. 2002년 현재 직업능력개발사업에 참여한 근로자는 1,739천명에 이르러 피보험자 대비 훈련참여율은 24.3%로 나타난다. 이는 직업능력개발사업이 근로자의 능력개발을 촉진하는데 가장 중요한 지원체도로 정착되고 있음을 보여준다.

<표 2-3> 고용보험 직업능력개발사업의 실적 추이

(단위: 개소, %, 명, 억원)

		1995 하	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
사업장	적용사업장	38,953	43,723	47,427	400,000	601,394	693,414	806,962	825,531
	지원사업장	380	4,529	8,863	25,926	43,850	86,692	94,410	62,293
	참여율	1.0	10.4	18.7	6.5	7.3	12.5	11.7	7.5
근로자	적용근로자	4,204,158	4,330,885	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277
	지원근로자	10,034	106,635	199,880	588,006	1,029,156	1,367,228	1,730,339	1,739,139
	참여율	0.2	2.5	4.7	11.2	17.0	20.3	25.0	24.3
지원금액		18	335	630	2,619	4,212	4,042	3,870	3,983

주: 지원사업장 및 근로자의 통계는 건수개념임. 따라서 동일사업장이나 근로자가 두 번 이상 훈련을 받았을 경우 중복계산된 것임.

자료: 노동부, 『직업능력개발사업현황』, 2003. 7; 산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각년도.

〈표 2-4〉 고용보험 직업능력개발사업 세부내역별 실적 추이(1997~2002년)
(단위: 개소, 명, 백만원, %)

		사업장					
		1997	1998	1999	2000	2001	2002
전 체		8,863 (100.0)	25,926 (100.0)	43,850 (100.0)	86,692 (100.0)	94,410 (100.0)	62,293 (100.0)
사업주 지원	직업능력개발훈련	4,969 (56.1)	17,741 (68.4)	43,511 (99.2)	73,411 (84.7)	80,860 (85.6)	62,066 (99.6)
	유급휴가훈련	144 (1.6)	339 (1.3)	333 (0.8)	309 (0.4)	271 (0.3)	223 (0.4)
	직업훈련 시설장비 구입 대부 및 지원	2 (0.0)	4 (0.0)	6 (0.0)	12 (0.0)	6 (0.0)	4 (0.0)
근로자 지원	수강지원금	-	-	-	-	-	-
	근로자학자금대부	3,748 (42.3)	7,842 (30.2)	-	12,960 (14.9)	13,273 (14.1)	-
실업자 지원	실업자재취직훈련	-	-	-	-	-	-
		지원인원					
		1997	1998	1999	2000	2001	2002
전 체		199,880 (100.0)	588,006 (100.0)	1,029,156 (100.0)	1,367,228 (100.0)	1,730,339 (100.0)	1,739,139 (100.0)
사업주 지원	직업능력개발훈련	184,007 (92.1)	408,603 (69.5)	781,408 (75.9)	1,220,334 (89.3)	1,555,402 (89.9)	1,584,823 (91.1)
	유급휴가훈련	5,559 (2.8)	3,940 (0.7)	7,789 (0.8)	7,736 (0.6)	8,611 (0.5)	5,963 (0.3)
	직업훈련 시설장비 구입 대부 및 지원						
근로자 지원	수강지원금	-	2 (0.0)	51 (0.0)	252 (0.0)	40,045 (2.3)	35,537 (2.0)
	근로자학자금대부	8,365 (4.2)	12,350 (2.1)	13,552 (1.3)	18,590 (1.4)	21,722 (1.3)	24,444 (1.4)
실업자 지원	실업자재취직훈련	1,949 (1.0)	163,111 (27.7)	226,356 (22.0)	120,296 (8.8)	104,559 (6.0)	88,372 (5.1)
		지원금액					
		1997	1998	1999	2000	2001	2002
전 체		63,025 (100.0)	261,886 (100.0)	421,219 (100.0)	404,239 (100.0)	386,997 (100.0)	398,323 (100.0)
사업주 지원	직업능력개발훈련	28,362 (45.0)	40,409 (15.4)	82,764 (19.6)	140,475 (34.8)	170,414 (44.0)	176,192 (44.2)
	유급휴가훈련	13,027 (20.7)	9,117 (3.5)	5,724 (1.4)	5,589 (1.4)	10,145 (2.6)	11,075 (2.8)
	직업훈련 시설장비 구입 대부 및 지원	4,152 (6.6)	4,216 (1.6)	3,035 (0.7)	7,978 (2.0)	7,349 (1.9)	3,468 (0.9)
근로자 지원	수강지원금	-	1 (0.0)	40 (0.0)	59 (0.0)	3,543 (0.9)	3,434 (0.9)
	근로자학자금대부	15,222 (24.2)	16,949 (6.5)	23,484 (5.6)	34,626 (8.6)	43,037 (11.1)	52,188 (13.1)
실업자 지원	실업자재취직훈련	2,262 (3.6)	191,194 (73.0)	306,172 (72.7)	215,512 (53.3)	152,509 (39.4)	151,966 (38.2)

주: 「직업능력개발훈련」에는 1998년 이전의 「사업내직업훈련지원금」, 「교육훈련 지원금」과 1999년 이후의 「해외직업능력개발훈련」과 「건설근로자 직업능력 개발훈련」이 포함되어 있음.

자료: 노동부, 『직업능력개발사업현황』, 2003. 7.

<표 2-5>는 고용보험 직업능력개발사업의 실적을 세부 사업별로 제시한 것이다. 1998년 이후 대량실업 사태에 직면하여 실업자의 재취업을 촉진하기 위한 훈련에 크게 치중하였으나, 실업률이 하향 안정화되면서 사업주 훈련에 대한 지원이 큰 폭으로 증가하고 있다. 사업주 직업능력개발훈련에 참여한 근로자는 전사업장에 고용보험이 적용된 1999년에 781천명에서 2002년 1,591천명으로 2배 증가하였다. 2002년 현재 사업주 훈련에 대한 지원제도는 직업능력개발사업 지원근로자의 91.4%, 지원금액의 47.9%를 차지하고 있다. 한편 공적인 재원(직업훈련분담금 또는 고용보험기금)의 지원을 통해 기업내에서 훈련받은 연인원은 고용보험이 도입되기 직전인 1994년 152천명(표 2-2 참조)에서 2002년 현재 1,591천명으로 10배나 증가하였다.

제3절 사업주 직업능력개발지원제도의 주요 내용

직업능력개발사업의 재원은 고용보험 적용사업장의 사업주가 부담하는 보험료를 통해 조달된다. 이는 기업의 필요에 따른 훈련뿐만 아니라 근로자의 자율적인 직업능력개발과 실직자의 직업능력 제고도 궁극적으로 기업의 경쟁력 강화에 기여할 것이라는 판단에 기초하고 있다. 사업주가 부담하는 보험요율은 사업규모별로 차등화되어 있다. 이는 직업훈련의 외부성으로 인하여 상대적으로 대규모 사업일수록 직업능력개발사업의 수혜가 높다는 점을 고려하였기 때문이다. 상시근로자수 및 우선지원대상기업 여부에 따라 임금총액의 1/1,000~7/1,000로 차등적으로 적용된다.

사업주에 대한 지원은 재직근로자, 채용예정자(및 구직자)를 대상으로 실시하는 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련, 해외직업능력개발훈련 및 유급휴가훈련에 대한 훈련비용(훈련수당 등) 지원과 직업능력개발을 위한 시설·장비 구입에 필요한 비용의 용자로 구성된다.

〈표 2-5〉 직업능력개발사업의 보험요율

	보험요율	부담
150인 미만 사업	0.1%	사업주 전액 부담
150인 이상 우선지원대상기업	0.3%	"
150인 이상~1,000인 미만 우선지원대상이 아닌 기업	0.5%	"
1,000인 이상 사업, 국가 및 지방자치단체가 직접 행하는 사업	0.7%	"

주: 우선지원대상은 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하임.

<표 2-6>에는 사업주의 직업능력개발지원제도가 제시되어 있다. 사업주의 직업능력개발훈련에 대한 지원은 주로 훈련비 위주로 이루어져 있다. 훈련비용의 지원절차를 보면, 지방노동관서장의 인정 또는 지정을 받은 훈련과정에 대하여, 노동부장관이 고시한 표준훈련비를 기준으로, 훈련의 특성 및 기업규모를 고려하여 차별화된 지원율을 적용하여 훈련비용이 지원된다.

우선 훈련비용의 지원 또는 용자를 받기 위해서는 반드시 훈련과정에 대하여 인·지정을 받아야 한다. 종래의 직업훈련기본법에서 제한된 훈련기관을 중심으로 훈련비를 지원하는 것과는 달리 근로자직업훈련촉진법에서는 민간의 훈련시장 참여를 확대하고 직업훈련에서의 경쟁을 강화하기 위하여 훈련과정 중심으로 지원을 할 수 있도록 전환하였다. 훈련과정의 인·지정을 받기 위해서는 시설·장비, 인력 등 훈련을 실시할 수 있는 여건을 갖추고 훈련기간이 3일 이상이고 훈련시간이 20시간 이상이어야 한다고 규정하고 있다. 이는 훈련이 일정한 질을 갖추고 고용보험이라는 공적인 재원이 남용되지 않도록 하는 규정이라고 생각할 수 있다.

그러나 다른 한편으로 환경 변화에 신속히 대응해야 하는 기업훈련의 유연한 운영과는 상충될 수도 있다. 예를 들어 기업내에서는 직무지식 전달 중심의 교육에서 토론 중심의 과정, 작업현장에서의 문제해결을 위한 조직개발 과정 등 기업성과를 개선하기 위한 다양한 직업능력개발 활동이 전개되고 있다(노용진·김동배·김동우, 2002). 생산현장에서의

〈표 2-6〉 직업능력개발사업에서 사업주에 대한 지원제도 개요

사업내용	지원요건	지원금액
직업능력개발훈련원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방노동관서장의 훈련과정 인정 또는 지정을 받은 후 직업능력개발훈련을 실시할 것(자체 또는 위탁가능) - 해외직업능력개발훈련 실시 사업주는 지방노동관서장의 훈련계획 승인을 얻은 후 훈련을 실시할 것 ※ 직업능력개발훈련은 훈련과정에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련을 실시할 수 있으며, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련 가능 	<ul style="list-style-type: none"> <집체훈련> ○ 기준훈련: 훈련직종별 훈련비용단가×120%×훈련수료인원×훈련시간 ○ 기준외훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 우선선정직종: 훈련직종별 훈련비용단가×100%×훈련수료인원×훈련시간 - 기타 직종: 훈련직종별 훈련비용단가×80%(우선지원대상기업 90%)×훈련수료인원×훈련시간 ※ 다만, 위탁훈련은 소요훈련비용이 위산정금액보다 적은 경우에는 소요훈련비용만 지급 <현장훈련> ○ 훈련직종별 훈련비용단가×20%×훈련수료인원×훈련시간(1,400시간 이내) <통신훈련> ○ 우편매체를 이용한 통신훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 소요훈련비용×80%(우선지원대상기업 90%)×훈련수료인원 ※ 지원훈련비는 1인당 월 32,000원을 초과하지 못함 ○ 인터넷 등 정보통신망 매체에 의한 통신훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 소요훈련비용×80%(우선지원대상기업 90%)×훈련수료인원 ※ 지원훈련비는 1인당 최소기준단위당 37,500원을 초과하지 못함
유급휴가훈련지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 계속해서 30일 이상 유급휴가를 부여하고 휴가기간 중 통상임금 이상을 지불했을 것 ※ 상시근로자수가 150인 미만 사업의 경우에는 14일 이상(2003. 1.부터) ○ 휴가기간 중 직업능력개발훈련을 실시할 것 ※ 원칙적으로 1년 이상 재직자에게 120시간 이상의 훈련을 실시한 경우에 한함 ※ 법정휴일을 제외하고 훈련이 실시되어야 함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우선지원대상기업: 최저임금법에 의한 월단위로 환산한 최저임금액의 120% ○ 대규모기업: 최저임금법에 의한 월단위로 환산한 최저임금액의 100%(1인당 120만원)을 초과하지 못함
직능훈련시설장비자금대부	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대부: 직업능력개발훈련을 실시하거나 실시하고자 하는 사업주 또는 사업주단체 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 40억 이내로 소요자금의 90% ○ 우선지원대상기업, 사업주단체: 연리 1% ○ 대규모기업: 연리 2.5% ○ 기타훈련기관: 연리 5%

일과 직업능력개발 활동이 연계되고 기업의 성과 개선으로 이어지는 다양한 직업능력개발 활동이 활성화되기 위해서는 훈련과정의 지정요건에 대한 재검토가 이루어질 필요가 있다. 예를 들어 강사·시설 등의 지정요건 완화를 들 수 있다.

한편 인·지정받은 훈련과정에 대해 훈련방법(집체·현장·통신훈련 등)별로 노동부장관이 고시한 훈련시간·직종·인원에 따라 정해진 1인 1시간당 표준훈련비를 기준으로, 기준훈련 및 우선선정직종 유무, 기업 규모에 따라 차별화된 지원율을 적용하여 최종적으로 훈련비용이 지원된다. 이러한 표준훈련비 방식의 비용 지원제도는 훈련기관과의 개별적인 성과 계약방식으로 전환하지 않는 한, 공적인 재원의 남용을 방지하고 적정한 수준의 훈련비용을 지원하기 위해서는 불가피하다고 생각된다.

그러나 훈련의 질적인 차이를 고려하지 않고 획일적으로 표준훈련비를 적용하는 것은 훈련의 효율화를 저해할 수 있다는 점 또한 주의하여야 할 것이다. 따라서 훈련기관·과정에 대한 평가결과를 이용하여 훈련비용을 차등적으로 지원하는 성과연계적 비용지원제도로 전환될 필요가 있다. 또한 평가 결과의 공개는 훈련 수요자의 합리적인 선택을 유도하는데 기여할 것이다.

한편 현행 사업주 훈련지원제도는 개별 사업주를 대상으로 훈련비를 지원하는 위주로 구성되어 있다. 근로자의 직장이동성이 증대하는 상황에서 개별 기업 차원에서 훈련투자를 확대하는 것은 쉽지 않을 전망이다. 이러한 딜레마를 극복하기 위해서는 개별 기업을 넘어선 노사단체의 훈련 관련 촉진역량이 강화될 필요가 있다. 따라서 기업내의 훈련비 지원만이 아니라 직업능력개발담당자, 근로자 학습위원 등의 육성과 전문성을 강화하고 훈련과정·매체의 개발비 지원 등을 통해 직업훈련 여건을 개선하는 데로 지원제도가 확장될 필요가 있다.

제3장

사업주 직업능력개발훈련의 현황과 평가

제1절 머리말

기업의 경쟁력 제고와 근로자의 고용 안정을 위한 기업내 훈련의 중요성이 증대하고 있음에도 불구하고 누가 훈련을 받는지, 어떤 기업이 훈련을 실시하는지, 어떤 훈련을 실시하는지에 대한 분석은 미흡한 편이다. 본 연구에서는 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련에 국한하여 그 실태를 밝히고자 한다.

이를 위하여 본 연구에서는 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB뿐만 아니라 2002년부터 구축되고 있는 직업훈련정보망(HRD-NET)을 이용하여 고용보험의 지원을 받는 사업주 훈련의 규모와 결정요인 등의 실태를 심층적으로 살펴보고자 한다.

본 장에서 다루고자 하는 주제는 크게 세 가지이다.

첫째, 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔음에도 불구하고 그 훈련기회는 근로자의 특성에 따라 불균등하다는 점을 실증적으로 밝히고자 한다. 기업내에서 근로자간 훈련 기회는 불균등하며, 특히 여성·저학력·저숙련 근로자에 대한 훈련이 적게 이루어진다는 사실을 직업훈련정보망의 분석을 통해 제시할 것이다. 이러한 훈련격차를 야기하는 원인에 대한 심층적인 분석에는 이르지 못하였지만¹⁰⁾, 취약계층의 경력개발을 지원하기 위한 정책적인 접

근이 보완되어야 함을 확인할 수 있을 것이다.

둘째, 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련의 특성과 그 추이를 살펴본다. 재직근로자를 대상으로 직무수행능력을 개발하는 향상훈련은 크게 증가하고 있지만, 채용관행의 변화·노동이동의 증대 등 변화하는 노동시장의 여건에 부합한 정책적인 보완노력이 요구됨을 확인할 수 있다. 또한 일과 훈련을 병행할 수 있는 인터넷 통신훈련이 크게 증가하고 있지만, 대기업과 정보통신·사무관리분야 등에 치중되어 있어 대안적인 훈련방법으로 나아가기 위해서는 정책적인 개선이 필요함을 지적하고자 한다.

셋째, 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도는 기업내 훈련의 효과성과 형평성을 제고하는 것을 목적으로 함에도 불구하고 그 주된 수혜자가 대기업으로 나타나는 문제점을 안고 있다. 이러한 사업주 직업능력개발지원제도의 역진성을 야기하는 주된 원인으로서는 중소기업의 훈련참여율이 낮기 때문인 것으로 나타난다. 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 훈련 참여를 촉진하기 위하여 초기업적인 공동훈련체제를 모색하는 한편으로 근로자 자율적인 훈련을 촉진하기 위한 정책적인 개선이 요구됨을 살펴볼 것이다.

제2절 분석자료

사업주 직업능력개발훈련에 대한 기초적인 자료는 고용보험전산망으로부터 획득할 수 있다. 고용보험전산망에서 '사업장 적용·징수 DB'와 '사업주 직업능력개발 훈련비용 DB'를 사업장별로 연결(이하, 사업주 직업능력개발훈련 DB)하여 사업주 직업능력개발훈련에 대한 비용부담과 지원실적을 분석할 수 있다. 사업주 직업능력개발훈련 DB에는 적용

10) OECD(2003)는 기업내 근로자간 훈련격차를 야기하는 원인으로 훈련으로부터 발생하는 기대수익과 투자비용을 둘러싼 근로자와 사업주간 입장 차이를 지적하고 있다.

사업장의 업종, 피보험자수, 피보험 성립·소멸일 등의 사업체 특성, 직업능력개발사업 요율 및 보험료에 관한 정보와 함께 지원사업장에서 훈련구분(기준·기준외)·훈련방법(집체·현장·통신훈련)·지원금 종류(양성훈련 자체, 양성훈련 위탁, 향상훈련 자체, 향상훈련 위탁, 전직훈련 자체, 전직훈련 위탁)별 지원인원, 지원금액, 훈련기관, 훈련직종 등의 정보를 담고 있다.

사업주 직업능력개발훈련 DB에는 사업장별로 정보가 축적되기 때문에 사업주 직업능력개발훈련의 참여인원 및 지원금 실적, 훈련과정 등에 대한 총량적인 정보만이 구축되어 있다. 따라서 다음과 같은 한계를 가진다. 첫째, 사업주 직업능력개발훈련 DB에는 개인별 정보가 없기 때문에 동일인이 복수의 훈련과정에 참여하였을 경우 중복 측정되어 참여인원(건수)만을 파악할 수 있으며, 실인원을 파악할 수 없다. 둘째, 누가 어떤 훈련을 어디서 얼마나 받고 있는지에 대한 정보가 부재하여 근로자의 경력을 개발하고 훈련 격차를 해소하기 위한 정책을 수립하는데 어려움이 있다. 셋째, 이러한 한계 때문에 기업의 훈련 필요(needs) 및 성과에 대한 분석이 제한적이다. 그럼에도 불구하고 사업주 직업능력개발훈련에 대한 비용부담과 지원실적의 추이를 파악할 수 있는 유일한 자료라고 할 수 있다.

고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB가 가지는 이상의 한계는 직업훈련정보망을 통해 상당부분 해결될 수 있다. 노동부는 2002년에 기업훈련을 포함한 종합적인 직업훈련정보망을 구축하기 시작하여 2003년부터 본격적으로 운영하고 있다. 직업훈련정보망에서는 노동부가 훈련비용을 지원하는 모든 직업훈련(재직자훈련, 실업자훈련, 고용촉진훈련)에 대해 훈련기관-기업-훈련생의 정보를 체계적으로 관리하고 있다. 이를 통해 훈련과정의 인·지정, 훈련생 관리, 비용 지원 등 훈련 실시와 관련된 정보를 구체적으로 파악할 수 있게 되었다. 향후 자료가 지속적으로 축적되면 직업훈련 경험이 근로자의 경력개발과 기업 성과에 미치는 영향을 파악할 수 있을 것으로 보이며, 이를 통해 직업훈련에 대한 실증적인 연구와 과학적인 정책 수립의 기초자료를 제공할 것으로 기대된다.

본 연구에서는 고용보험 직업능력개발사업의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련의 참여실태를 분석하기 위하여 직업훈련정보망에서 2002년에 훈련을 실시한 과정(훈련 시작시기가 2002년인 과정)에 대해 훈련생, 훈련과정, 사업장의 특성을 결합한 자료를 구성하였다. '재직자 훈련과정 DB(JT550_Log)'로부터 2002년에 훈련이 시작된 훈련과정(사업주 직업능력개발훈련과 유급휴가훈련)에 관한 정보를 추출하고, 여기에 '재직자 훈련실시신고 DB(JT570)'로부터 훈련을 받은 근로자의 특성, '훈련기관 DB(JT500)'의 훈련기관 특성, 고용보험전산망의 '적용·징수 DB'의 사업체 특성 정보를 결합하였다.

제3절 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여 실태

<표 3-1>에는 직업훈련정보망을 이용하여 2002년 사업주 직업능력개발훈련의 실적을 훈련횟수별로 제시하였다. 직업훈련정보망의 장점은 개인별 훈련실적을 기록하기 때문에 실제 훈련에 참여한 근로자의 특성을 파악할 수 있다는 점이다. 직업훈련정보망에서 2002년 한 해 동안 훈련에 참여한 연인원은 1,876천명에 이른다. 그 가운데 훈련을 1회 받은 근로자는 59.8%이며, 2회 이상 받은 근로자가 40.2%에 이른다. 따라서 실제 훈련에 참여한 근로자는 960천명으로 나타난다. 2002년 12월 31일의 피보험자 7,171천명 가운데 사업주 직업능력개발훈련에 참여한 비중(훈련참여율)은 13.4%로 계산된다.

고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련에 대한 접근 기회가 형평성 있게 주어지느냐는 공적인 재원을 통한 지원제도의 또 다른 중요한 과제라고 할 수 있다. 이를 살펴보기 위해 근로자의 개인별 특성에 따른 사업주 직업능력개발 훈련참여 실태를 살펴보았다. 직업훈련정보망은 지원을 받은 근로자에 대한 정보만을 담고 있기 때문에 <표 3-2>에서는 중앙고용정보원이 집계한 고용보험 피보험자수와 비교하

〈표 3-1〉 사업주 직업능력개발훈련 참여횟수별 현황(2002년)

(단위: 천건, 천명, %)

	건 수	인 원	비 중
1회	575	575	59.8
2회	380	190	19.8
3회	260	87	9.0
4회 이상	657	106	11.4
진 체	1,876	960	100.0

주: 직업훈련정보망에서 부정확한 개인 식별번호가 있기 때문에 훈련 참여횟수별 건수, 인원의 합계는 전체 수치와 일치하지 않음.

자료: 직업훈련정보망.

여 근로자의 개인별 특성에 따른 훈련 기회의 격차를 살펴보았다.

우선 성별로 보면, 고용보험 적용근로자 가운데 사업주 직업능력개발 훈련에 참여하는 비중을 보면, 남성의 15.5%에 비해 여성은 이에 크게 못미치는 8.9% 수준에 머물고 있다. 사업주 직업능력개발훈련 참여자 가운데 남성은 77.8%에 이르러 사업주 훈련이 남성에게 크게 편중되어 있는 것으로 나타난다.

한편 연령계층별로는 30대 주노동력계층의 훈련참여율이 가장 높으며, 청년층의 훈련참여율도 상대적으로 높게 나타난다. 반면 40세 이상 중고령자의 훈련참여율은 젊은 층에 비해 뚜렷이 낮은 것으로 나타난다.

학력별로는 교육수준이 높을수록 사업주 직업능력개발훈련 참여율이 높다. 훈련참여율은 대학 졸업 근로자 23.3%, 대학원 졸업 근로자 24.1%에 비해 전문대졸자 13.8%, 고졸자 9.7%, 중졸자 4.2%, 초졸 이하 3.1%로 나타난다. 훈련이 가장 필요한 저학력 근로자가 기업내에서 더 적은 훈련을 받는 사실이 명확하게 드러나고 있다.

직업별로도 숙련별 훈련격차가 뚜렷하다. 사무직의 훈련참여율이 20.1%에 이르는 등 사무관리직의 훈련참여율이 상대적으로 높은 반면, 생산관련직의 훈련참여율은 낮다. 한편 생산관련직 내에서도 상대적 숙련직종인 기능원 및 관련기능 근로자의 훈련참여율이 9.9%에 이르지만 단순노무직은 2.0%에 불과하여 숙련별 훈련 격차가 나타난다.

〈표 3-2〉 사업주 직업능력개발훈련 참여자의 인적특성(2002년)

(단위: 건수, 천명, %)

		훈련참여자		근로자	훈련
		건 수	인 원	규 모	참여율
전 체		1,876 (100.0)	960 (100.0)	7,171 (100.0)	13.4
성	남자	1,516 (81.0)	747 (77.8)	4,832 (66.9)	15.5
	여자	355 (19.0)	213 (22.2)	2,389 (33.1)	8.9
연령	15~19세	24 (1.3)	19 (2.0)	98 (1.4)	19.2
	20~29세	590 (31.5)	325 (33.8)	2,255 (31.5)	14.4
	30~39세	851 (45.5)	407 (42.4)	2,423 (33.8)	16.8
	40~49세	354 (18.9)	179 (18.6)	1,598 (22.3)	11.2
	50세 이상	52 (2.8)	31 (3.2)	797 (11.1)	3.9
학력	초졸 이하	9 (0.5)	6 (0.6)	195 (2.7)	3.1
	중졸	32 (1.7)	22 (2.3)	511 (7.1)	4.2
	고졸	735 (40.1)	370 (39.8)	3,797 (52.9)	9.7
	전문대졸	228 (12.5)	132 (14.2)	958 (13.4)	13.8
	대졸	757 (41.3)	367 (39.4)	1,575 (22.0)	23.3
	대학원졸	71 (3.9)	33 (3.5)	136 (1.9)	24.1
근속년수	1년 미만	257 (14.2)	154 (16.8)	1,981 (30.4)	7.8
	1~2년	342 (18.8)	195 (21.3)	2,083 (32.0)	9.3
	3~4년	154 (8.5)	82 (9.0)	815 (12.5)	10.1
	5~9년	427 (23.5)	213 (23.2)	910 (14.0)	23.4
	10~14년	323 (7.8)	136 (14.8)	400 (6.1)	33.9
	15~19년	159 (8.7)	73 (8.0)	190 (2.9)	38.3
	20년 이상	154 (8.5)	63 (6.9)	140 (2.1)	45.2
직종	관리자	78 (4.3)	47 (5.1)	262 (3.7)	17.8
	전문가	81 (4.4)	48 (5.3)	373 (5.2)	12.9
	준전문가	339 (18.7)	113 (12.4)	816 (11.4)	13.9
	사무직	896 (49.4)	442 (48.3)	2,200 (30.7)	20.1
	서비스판매직	145 (8.0)	83 (9.1)	723 (10.1)	11.5
	농어업숙련	1 (0.1)	1 (0.1)	14 (0.2)	6.9
	기능원	213 (11.8)	137 (14.9)	1,383 (19.3)	9.9
	조작조립원	33 (1.8)	23 (2.5)	331 (4.6)	6.9
	단순노무직	29 (1.6)	22 (2.4)	1,069 (14.9)	2.0

주: 근로자수는 2002년 12월 31일 현재의 피보험자수임.

자료: 직업훈련정보망; 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 2002. 12.

사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자의 참여를 결정하는 요인이 무엇인지를 살펴보기 위해 로짓 분석을 하였다. 이를 위해 고용보험전 산망의 '피보험자 원부 DB'와 '피보험자 이력 DB'를 결합한 개별 일자

리 자료를 직업훈련정보망과 결합하였다. 이로부터 2002년 1월 현재 고용되어 있는 근로자 가운데 한 해 동안 사업주 직업능력개발훈련에 참여하였는지 여부를 파악하였다. 분석에 사용된 표본은 변수가 누락·오류가 있는 자료를 제외하고 6,391천명이며, 이 가운데 12.3%가 훈련에 참여하였다. 설명변수로는 근로자의 인적 특성과 함께 종사하고 있는 사업체의 특성을 반영하는 변수를 포함하였다.

<표 3-3>의 추정결과를 보면, 여성은 다른 특성을 통제하고서도 남성에 비해 훈련 참여가 낮다. 이처럼 인적자본의 축적 기회가 적은 여성은 승진기회 및 임금 상승에서 불이익을 경험하게 되어 경력개발이 어려워지며, 이에 따른 높은 이직가능성 때문에 기업은 훈련 실시를 다시 기피하게 되는 악순환에 빠질 가능성이 높다.

연령별로는 청년층이 30대에 비해 훈련 참여가 높은 반면, 중장년 근로자는 낮은 것으로 나타난다. 이는 근로자의 기대근속기간이 길수록 인적자본 투자에 대한 기업의 수익률이 높아지기 때문임을 반영하는 것으로 보인다. 그러나 고용조정 압력을 상대적으로 크게 받는 중장년 근로자의 훈련 기회가 낮음에 따라 직업능력 개발을 통한 고용 유지 및 직업 전환의 가능성을 더욱 약화시킬 가능성이 높을 수 있다.

근속별로는 장기근속자일수록 훈련 참여 가능성이 높은 것으로 나타난다. 이는 최근 들어 대기업의 인력이 장기근속화되고 있는 추세에 비추어 재직근로자의 능력개발을 통해 생산성을 높이고자 하는 기업의 전략을 반영할 수 있다. 그러나 단순히 장기근속에 대한 보상 차원에서 직업훈련을 제공할 가능성 또한 배제하기 어렵다.

학력별로는 중졸 이하 근로자들이 고졸 근로자에 비해 훈련참여율이 낮은 반면, 전문대졸 이상 고학력자의 훈련참여율은 고졸 근로자보다 높게 나타난다. 또한 직종별로는 고숙련 직종일수록 훈련참여율이 높은데, 특히 사무직의 훈련참여율이 가장 높다. 이는 학력이 높을수록 훈련을 통한 학습능력이 높기 때문에 기업이 훈련을 많이 실시하는 것일 수 있다. 그러나 능력개발이 가장 필요한 저학력·저숙련 근로자에 대한 직업훈련 기회의 부족은 경력개발을 통한 상향 이동의 가능성을 저해하게 될 것이다.

〈표 3-3〉 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여의 결정요인

	표본 특성	추정 결과	
	평균 (표준편차)	추정계수 (표준오차)	유의도
상수항		-5.373 (0.010)	***
인적 특성			
여성	0.314 (0.464)	-0.538 (0.004)	***
15~29세	0.344 (0.475)	0.185 (0.004)	***
40~49세	0.214 (0.410)	-0.391 (0.004)	***
50세 이상	0.105 (0.306)	-1.157 (0.008)	***
근속 1~4년	0.438 (0.496)	0.161 (0.004)	***
근속 5~9년	0.140 (0.347)	0.451 (0.005)	***
근속 10~14년	0.062 (0.242)	0.489 (0.006)	***
근속 15년 이상	0.051 (0.221)	0.583 (0.007)	***
중졸 이하	0.106 (0.308)	-0.389 (0.008)	***
전문대졸	0.129 (0.335)	0.341 (0.004)	***
대졸 이상	0.233 (0.423)	0.448 (0.004)	***
관리자	0.040 (0.196)	1.188 (0.010)	***
전문가	0.052 (0.222)	0.941 (0.010)	***
준전문가	0.113 (0.316)	1.262 (0.009)	***
사무직	0.305 (0.460)	1.409 (0.008)	***
서비스판매직	0.097 (0.296)	0.964 (0.009)	***
농어업숙련직	0.002 (0.046)	0.988 (0.038)	***
기능원	0.200 (0.400)	0.647 (0.008)	***
조작조립원	0.050 (0.219)	0.399 (0.011)	***
사업체 특성			
사업체 근로자수의 자연로그	4.352 (2.447)	0.119 (0.002)	***
기업 근로자수의 자연로그	4.653 (2.678)	0.310 (0.002)	***
일자리 순창출률(%)	17.1 (57.6)	0.003 (0.000)	***
노동이동률(%)	98.8 (204.3)	-0.003 (0.000)	***
농림어업 및 광업	0.005 (0.073)	-0.308 (0.024)	***
전기·가스·수도업	0.008 (0.088)	0.574 (0.011)	***
건설업	0.075 (0.263)	-0.242 (0.007)	***
도소매 및 음식·숙박업	0.136 (0.343)	-0.226 (0.006)	***
운수·창고·통신업	0.080 (0.271)	-0.504 (0.006)	***
금융·보험·부동산업	0.203 (0.402)	0.246 (0.004)	***
기타 서비스업	0.098 (0.297)	-0.672 (0.007)	***
-2 Log Likelihood		3,449,500.0***	
표본수		6,391,451	

주: 1) 기준변수는 남성, 30대, 1년 미만 근속, 고졸, 제조업, 단순노무직 근로자임.

2) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용보험전산망과 직업훈련정보망을 결합한 자료.

한편 사업체 특성별로는 규모가 큰 직장에 종사하는 근로자일수록 훈련참여율이 높는데, 개별 사업체보다는 기업 규모가 훈련 참여에 더 큰 영향을 미치고 있다. 이는 기업 규모가 클수록 훈련투자 비용조달에서 유리하고, 규모의 경제로 인하여 1인당 훈련비용이 낮으며, 훈련으로 인한 생산 손실이 작을 것이므로 훈련 실시가 유리할 것이다.

그리고 일자리 순창출률이 높을수록 훈련 참여 가능성이 높게 나타나 고용이 증가하는 사업장에서는 훈련 실시가 늘어나게 됨을 시사한다. 한편 노동이동률이 높은 사업장에 종사하는 근로자일수록 훈련 참여 가능성이 낮게 나타나는데, 이러한 결과는 노동력의 유동성이 증대할수록 기업이 훈련투자 수익을 회수하기가 어렵다는 점이 훈련 실시를 기피하는 요인으로 작용함을 의미한다. 별도로 제시하지 않았지만, 채용과 이직을 나누어 보면 채용을 많이 하는 사업체일수록 훈련 참여 가능성은 높은 반면, 이직률이 높은 사업장일수록 낮은 것으로 나타난다.

한편 산업별로는 전기·가스·수도업과 금융·보험·부동산업에 종사하는 근로자는 제조업 근로자에 비해 훈련 참여가 높은 반면, 다른 산업의 근로자는 훈련 참여 가능성이 낮다.

제4절 사업주 직업능력개발훈련의 특성

1. 훈련내용별 사업주 직업능력개발훈련 실적

사업주 직업능력개발훈련의 과정은 훈련의 내용에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로 구분된다. 양성훈련은 주로 신규학교 졸업자 등 새로이 근로자가 되고자 하는 자 및 구직자에 대하여 직업에 필요한 기초적인 지식·기술·기능을 습득시키는 훈련이고, 향상훈련은 이미 양성훈련을 받은 근로자나 그 밖의 기본적인 직무수행능력을 갖춘 근로자에 대하여 직업에 필요한 직무수행능력을 추가로 습득시켜 근로자의 능력을 향상시키는 훈련이며, 전직훈련은 직업의 전환을 필요로 하는 근

로자나 실업자에 대하여 새로운 직업에 필요한 지식·기능을 습득시키는 훈련을 말한다.

고용보험전산망의 '사업주 직업능력개발훈련 DB'를 이용하여 사업주 직업능력개발훈련의 훈련과정별 실적을 제시한 <표 3-4>를 보면, 2002년에 향상훈련이 고용보험을 통해 지원을 받은 훈련인원의 98.0%, 훈련지원금액의 82.6%에 이르는 것으로 나타난다.

이처럼 향상훈련이 사업주 직업능력개발훈련의 대부분을 차지하는 현상은 사업주 직업능력개발지원제도가 주로 재직근로자를 대상으로 한 직업능력 향상훈련에 치중하고 있음을 의미한다. 이러한 특징은 기업의 훈련 수요가 기능인력의 양성훈련에서 1990년대 들어 재직근로자에 대한 향상훈련 중심으로 전환하였으며, 고용보험 직업능력개발사업 또한 사업주의 비용 부담에 의해 근로자의 평생능력개발을 목적으로 한 제도임을 반영한 것이다¹¹⁾. 최근 들어 기업의 노동력 구성 또한 중장년화·장기근속화가 심화됨에 따라 재직근로자의 향상훈련은 지속적으로 늘어날 전망이다.

향상훈련 중심의 사업주 직업능력개발훈련은 달리 말하면 기능인력의 양성에서 기업의 역할이 크게 감소하였음을 의미한다. 최근 신규학교 졸업자보다 경력직 근로자를 우선 채용하는 관행의 확산은 기업내 양성훈련의 약화를 가속화할 것으로 보인다. 중소기업에서의 인력난이 심하고, 기간산업에서 필요한 인력의 양성이 여전히 중요한 상황에서 직업교육기관과 공공훈련기관에서 산업수요에 부응한 양성훈련이 강화될 필요가 있음을 시사한다.

한편 경제위기 고용조정과정을 거치면서 일자리 창출과 소멸이 증가하고, 노동력의 이동성이 크게 증가하면서 이직에 대비한 전직훈련이 중요해지고 있다. 그러나 사업주가 실시하는 전직훈련은 거의 이루어지지 않은 것으로 나타나 이직예정인 근로자를 대상으로 한 전직지원서비스를 활성화할 필요가 있음을 확인할 수 있다.

11) 기업내 훈련에서 향상훈련 규모는 1994년에 100천명에 불과하였으나 2001년에는 1,314천명에 이르러, 고용보험 직업능력개발사업이 재직근로자의 향상훈련에 크게 기여하여 왔음을 확인할 수 있다.

〈표 3-4〉 사업주 직업능력개발훈련의 훈련과정별 실적

(단위: 명, 백만원, %)

			훈련인원	지원금액
1999	양성	자체	12,797 (1.3)	8,196 (7.1)
		위탁	2,076 (0.2)	334 (0.3)
	향상	자체	487,529 (48.7)	49,006 (42.3)
		위탁	492,446 (49.2)	51,865 (44.7)
	전직	자체	404 (0.0)	475 (0.4)
위탁		117 (0.0)	15 (0.0)	
유급휴가훈련			6,300 (0.6)	6,098 (5.3)
소 계			1,001,669 (100.0)	115,989 (100.0)
2000	양성	자체	17,560 (1.3)	12,358 (7.2)
		위탁	1,292 (0.1)	433 (0.3)
	향상	자체	585,949 (43.9)	60,634 (35.1)
		위탁	720,892 (54.0)	91,056 (52.7)
	전직	자체	5 (0.0)	0 (0.0)
위탁		43 (0.0)	6 (0.0)	
유급휴가훈련			10,124 (0.8)	8,232 (4.8)
소 계			1,335,865 (100.0)	172,719 (100.0)
2001	양성	자체	13,094 (1.0)	15,818 (9.0)
		위탁	580 (0.0)	879 (0.5)
	향상	자체	650,080 (48.7)	61,150 (34.6)
		위탁	663,973 (49.8)	87,075 (49.3)
	전직	자체	5 (0.0)	3 (0.0)
위탁		72 (0.0)	4 (0.0)	
유급휴가훈련			6,808 (0.5)	11,679 (6.6)
소 계			1,334,612 (100.0)	176,607 (100.0)
2002	양성	자체	14,617 (1.3)	17,688 (11.6)
		위탁	1,291 (0.1)	1,529 (1.0)
	향상	자체	526,778 (47.9)	67,233 (44.2)
		위탁	551,191 (50.1)	58,421 (38.4)
	전직	자체	(0.0)	0 (0.0)
위탁		4 (0.0)	0 (0.0)	
유급휴가훈련			5,937 (0.5)	7,202 (4.7)
소 계			1,099,818 (100.0)	152,075 (100.0)

주: 연도 구분은 훈련 종료시기를 기준으로 함. 다만 2002년의 실적은 2003년 4월 30일 자료처리시점까지 비용지급이 이루어지지 않은 훈련과정이 많으므로 과소 측정됨.

자료: 고용보험전산망 사업주 직업능력개발훈련 DB.

<표 3-5>에는 직업훈련정보망을 이용한 훈련내용별 실적이 보다 자세히 제시되어 있다. 2002년에 사업주 직업능력개발훈련은 30천개의 훈련과정을 통해 연인원 1,869천명을 대상으로 이루어졌다. 훈련과정당 개설되는 회차를 고려하지 않으면, 훈련과정당 평균 훈련규모는 62.1명이며, 훈련참여자 1인당 평균 훈련시간은 31.6시간으로 나타난다. 훈련과정의 최소 훈련시간이 20시간이라는 점을 고려하면, 대부분의 사업주 훈련이 재직근로자의 향상훈련이라 하더라도 단기간의 훈련에 치우쳐 있음을 확인할 수 있다¹²⁾. 한편 사업주 훈련의 총훈련비는 207십억원에 이르러, 1인당 평균 훈련비는 111천원으로 나타난다.

훈련내용별로 자세히 살펴보면, 기초적인 직무수행능력을 습득시키는 양성훈련은 비교적 장시간에 걸쳐 실시되며, 2002년 현재 1천여개 훈련과정을 통해 42천명에게 훈련을 실시하였다. 한편 향상훈련은 훈련과정의 96.2%, 훈련인원의 97.5%를 차지하여 사업주 직업능력개발훈련의 대부분이 재직근로자를 대상으로 한 향상훈련인 것으로 나타난다. 향상훈련의 평균 훈련시간은 31.0시간으로 재직근로자의 직무능력 향상을 위한 훈련은 비교적 단기간에 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

근로자의 개인적 특성별로 훈련내용에 따른 구분은 뚜렷한 차이를 보이지 않는다. <표 3-5>에서 나이가 젊고 근속년수가 낮은 근로자에게서

<표 3-5> 훈련내용별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %, 개, 시간)

	훈련연인원	훈련과정	훈련시간	훈련과정당 훈련인원 ¹⁾
양성	42,432 (2.3)	1,056 (3.5)	314.4	40.2
향상	1,822,933 (97.5)	28,940 (96.2)	31.0	63.0
전직	3,876 (0.2)	81 (0.3)	68.9	47.9
전 체	1,869,241 (100.0)	30,077 (100.0)	31.6	62.1

주: 1) 동일과정을 여러 학급으로 편성하거나 여러 회차를 통해 실시하는 등 다수 운영하는 경우에도 하나의 훈련과정으로 산정.

자료: 직업훈련정보망.

12) 2002년에 실시된 사업주 직업능력개발훈련 가운데 30시간 미만의 훈련이 67.2%를 차지한다.

양성훈련의 비중이 상대적으로 다소 높기는 하나, 이 계층에서도 대부분의 훈련은 향상훈련으로 이루어지고 있다. 경제위기 이후 기업의 경력직 채용 관행이 확산되면서 양성훈련의 감소가 가속화되고 있는 것으로 보인다. 한편 실직이나 직장이동의 가능성이 높은 고연령자와 장기근속자에서도 전직훈련의 비중은 매우 낮은 것으로 나타난다.

〈표 3-6〉 인적특성별 훈련내용의 구분에 따른 사업주 직업능력개발훈련 실적 (2002년)

(단위: 명, %)

		양성훈련	향상훈련	전직훈련
전 체		43,567 (2.3)	1,821,239 (97.4)	4,435 (0.2)
성별	남자	30,406 (2.0)	1,475,764 (97.7)	3,762 (0.2)
	여자	13,069 (3.7)	340,265 (96.1)	663 (0.2)
연령	15~19세	3,855 (16.1)	20,063 (83.9)	2 (0.0)
	20~29세	24,275 (4.1)	563,715 (95.7)	1,031 (0.2)
	30~39세	10,719 (1.3)	833,938 (98.5)	2,058 (0.2)
	40~49세	4,060 (1.2)	347,871 (98.6)	1,040 (0.3)
	50세 이상	568 (1.1)	50,679 (98.3)	294 (0.6)
학력	초졸 이하	143 (1.6)	8,939 (98.1)	33 (0.4)
	중졸	601 (1.9)	31,140 (97.4)	226 (0.7)
	고졸	16,541 (2.3)	714,365 (97.5)	1,933 (0.3)
	전문대졸	5,158 (2.3)	222,238 (97.5)	542 (0.2)
	대졸	13,647 (1.8)	737,111 (98.0)	1,546 (0.2)
	대학원졸	1,092 (1.5)	69,651 (98.3)	131 (0.2)
근속년수	1년 미만	9,892 (3.8)	246,906 (96.0)	346 (0.1)
	1~2년	5,860 (1.7)	334,995 (98.1)	692 (0.2)
	3~4년	2,592 (1.7)	150,832 (98.1)	314 (0.2)
	5~9년	4,743 (1.1)	419,446 (98.6)	1,150 (0.3)
	10~14년	3,707 (1.2)	316,508 (98.6)	791 (0.2)
	15~19년	1,777 (1.1)	155,753 (98.6)	383 (0.2)
	20년 이상	1,661 (1.1)	150,214 (98.4)	736 (0.5)
직종	고위임직원 및 관리자	1,137 (1.5)	76,317 (98.4)	124 (0.2)
	전문가	1,520 (1.9)	78,593 (97.8)	252 (0.3)
	기술공 및 준전문가	1,975 (0.6)	336,062 (99.2)	604 (0.2)
	사무직원	16,301 (1.8)	873,114 (98.0)	1,682 (0.2)
	서비스 및 판매근로자	2,269 (1.6)	141,496 (97.9)	701 (0.5)
	농어업숙련근로자	28 (1.9)	1,427 (98.1)	0 (0.0)
	기능원	4,295 (2.0)	207,524 (97.6)	870 (0.4)
	조작 및 조립원	1,100 (3.4)	31,518 (96.2)	132 (0.4)
	단순노무직	1,566 (5.3)	27,739 (94.5)	45 (0.2)

자료: 직업훈련정보망.

2. 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련 실적

사업주의 직업능력개발훈련에 대한 지원은 사업주가 자체적으로 실시하거나 외부훈련기관에 위탁하여 실시하는 경우 훈련비용을 지원한다. 현행 지원제도에서는 자체훈련을 위탁훈련에 비해 훈련비 지원, 훈련과정의 지원 요건 및 지도점검 등에 대해 우대하고 있는데, 이는 사업주가 직접 훈련계획을 수립하여 훈련실시, 훈련생 관리 등을 수행하는 자체훈련이 다른 훈련기관에 위탁하여 실시하는 훈련에 비해 부정행위 및 부실훈련의 가능성이 적고 사업주 스스로 필요한 훈련을 실시할 유인이 클 것이기 때문이라고 밝히고 있다. <표 3-7>에서 2002년 한 해 동안 사업주가 직접 훈련을 실시하는 비중은 전체의 절반에 이르고 있으며, 나머지는 훈련기관에 위탁하고 있는 것으로 나타난다.

<표 3-8>에서 사업체 규모별로 보면, 1,000인 이상 대기업은 자체훈련을 위탁훈련보다 많이 실시할 뿐만 아니라, 전체 자체훈련에서 차지하는 비중이 81.8%에 이른다. 이는 규모가 클수록 훈련시설·장비를 설치할 수 있는 금융적인 여건이 양호하고, 규모의 경제에 따라 훈련 실시의 단위비용이 낮아지며, 경제우위를 확보하기 위해 기업이 필요로 하는 지식과 숙련을 갖춘 인적자원을 스스로 개발할 필요성이 높기 때문이라고 할 수 있다. 한편 1,000인 미만 기업에서는 위탁훈련을 많이 실시하지만, 1,000인 이상 대기업이 위탁훈련에서 차지하는 비중이 여전히

<표 3-7> 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %, 개, 시간)

	훈련연인원	훈련과정	훈련시간	훈련과정당 훈련인원 ¹⁾
자체	965,192 (51.6)	14,810 (49.2)	36.4	65.2
위탁	875,244 (46.8)	14,748 (49.0)	26.3	59.3
기타	28,805 (1.5)	519 (1.7)	30.0	55.5
전 체	1,869,241 (100.0)	30,077 (100.0)	31.6	62.1

주: 1) 동일과정을 여러 학급으로 편성하거나 여러 회차를 통해 실시하는 등 다수 운영하는 경우에도 하나의 훈련과정으로 산정.

자료: 직업훈련정보망.

50.1%에 이른다. 외부훈련기관에 위탁한 훈련은 사업주의 필요에 의한 자체훈련에 비해 실제 훈련수요와 괴리될 가능성이 높다. 위탁훈련과정 에 대한 정확한 평가와 그 결과의 공개를 통해 수요자의 선택권을 확대 하고, 나아가 평가결과를 훈련비용 지원과 연계하여 훈련시장의 내실화 를 기할 필요가 있을 것이다.

한편 훈련직종별로 보면, 기계·장비, 전기, 전자, 계층별 훈련 등의 분야는 자체훈련의 비중이 더 높은 반면, 금융·보험 분야는 위탁훈련 의 비중이 더 높으며, 사무관리, 정보·통신 분야에서는 다른 분야에 비 해 상대적으로 위탁훈련의 비중이 높은 것으로 나타난다.

〈표 3-8〉 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련의 특성(2002년)

(단위: 명, %)

		자 체	위 탁	기 타	전 체
규모	50인 미만	30,553 (20.8)	113,534 (77.2)	2,897 (2.0)	146,984 (100.0)
	50~150인 미만	25,324 (22.6)	84,207 (75.0)	2,753 (2.5)	112,284 (100.0)
	150~500인 미만	56,367 (27.7)	140,719 (69.2)	6,174 (3.0)	203,260 (100.0)
	500~1,000인 미만	56,502 (38.0)	87,044 (58.5)	5,191 (3.5)	148,737 (100.0)
	1,000인 이상	757,392 (63.3)	427,580 (35.7)	11,269 (0.9)	1,196,241 (100.0)
훈련 방법	집체훈련	600,984 (59.3)	395,556 (39.0)	17,687 (1.7)	1,014,227 (100.0)
	현장훈련	1,821 (100.0)			1,821 (100.0)
	해외훈련	22 (38.6)	35 (61.4)		57 (100.0)
	우편통신훈련	1,789 (0.8)	215,110 (98.7)	1,069 (0.5)	217,968 (100.0)
	인터넷통신훈련	360,735 (56.8)	265,306 (41.8)	9,055 (1.4)	635,096 (100.0)
	중소기업컨소시엄	72 (100.0)			72 (100.0)
훈련 직종 분야	기계·장비	59,544 (73.7)	20,508 (25.4)	730 (0.9)	80,782 (100.0)
	전기	21,524 (61.2)	12,939 (36.8)	707 (2.0)	35,170 (100.0)
	전자	40,732 (80.4)	9,156 (18.1)	757 (1.5)	50,645 (100.0)
	정보·통신	102,474 (54.4)	79,686 (42.3)	6,108 (3.2)	188,268 (100.0)
	사무관리	486,376 (50.6)	460,742 (48.0)	13,262 (1.4)	960,380 (100.0)
	금융·보험	109,580 (43.0)	142,900 (56.1)	2,090 (0.8)	254,570 (100.0)
	계층별훈련	104,512 (62.5)	59,332 (35.5)	3,354 (2.0)	167,198 (100.0)
	기타 분야	34,663 (44.8)	41,924 (54.2)	717 (0.9)	77,304 (100.0)
전 체		965,423 (51.6)	876,007 (46.9)	27,811 (1.5)	1,869,241 (100.0)

자료: 직업훈련정보망.

3. 훈련방법별 사업주 직업능력개발훈련 실적

사업주 직업능력개발훈련은 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련으로 구분된다. 집체훈련은 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설을 이용하거나 훈련을 실시하기에 적합한 시설에서 실시하는 훈련을 말하고, 현장훈련은 기업의 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 실시하는 훈련이며, 통신훈련은 정보·통신매체 등을 이용하여 원격지에 있는 근로자에게 실시하는 훈련이다.

<표 3-9>의 훈련방법별 실적 추이를 보면, 전통적인 집체훈련이 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 인터넷 등을 이용한 통신훈련이 양적으로 급속하게 확대된 것이 두드러진다. 1998년 시범사업을 거쳐 1999년에 도입된 인터넷 통신훈련지원제도의 실적이 크게 증가한 것이다. 2002년 현재 통신훈련은 훈련참여자의 30.5%, 훈련 지원금액의 18.7%를 차지하여 인터넷 통신훈련은 직업훈련의 새로운 형태로 자리잡게 되었다.

<표 3-9> 사업주 직업능력개발훈련의 훈련방법별 추이

(단위: 명, %, 백만원)

		훈련인원	지원금액
1999	집체훈련	898,308 (89.7)	108,114 (93.2)
	현장훈련	2,693 (0.3)	875 (0.8)
	통신훈련	100,664 (10.0)	6,999 (6.0)
	소 계	1,001,665 (100.0)	115,988 (100.0)
2000	집체훈련	1,088,416 (81.5)	149,956 (86.8)
	현장훈련	2,308 (0.2)	1,007 (0.6)
	통신훈련	245,141 (18.4)	21,756 (12.6)
	소 계	1,335,865 (100.0)	172,719 (100.0)
2001	집체훈련	927,327 (69.5)	141,219 (80.0)
	현장훈련	1,191 (0.1)	441 (0.2)
	통신훈련	406,094 (30.4)	34,947 (19.8)
	소 계	1,334,612 (100.0)	176,607 (100.0)
2002	집체훈련	763,457 (69.4)	122,511 (80.6)
	현장훈련	850 (0.1)	1,177 (0.8)
	통신훈련	335,511 (30.5)	28,387 (18.7)
	소 계	1,099,818 (100.0)	152,075 (100.0)

주: 연도 구분은 훈련 종료시기를 기준으로 함. 다만 2002년의 실적은 2003년 4월 30일 자료처리시점까지 비용지급이 이루어지지 않은 훈련과정이 많으므로 과소계산됨.

자료: 고용보험전산망 사업주 직업능력개발훈련 DB.

한편 현장훈련에 대한 지원은 크게 낮은 것으로 나타난다. 이는 현행 현장훈련에 대한 지원이 양성훈련을 이수한 공업계 고등학교 졸업(예정)자, 채용예정자, 취업후 1개월 미만인 자로 한정되어 있기 때문으로 보인다. 즉 양성 목적의 훈련이 감소하고 재직근로자 중심으로 훈련대상이 전환된 상태에서 현행 지원규정으로는 현장훈련을 활성화하는 것이 사실상 어렵다고 생각된다.

직업훈련정보망을 통하여 훈련방법별로 세분화한 <표 3-10>을 보면, 국내 집체훈련을 받은 근로자가 가장 많으며, 훈련받은 근로자의 34.0%가 인터넷 통신훈련을 받았으며, 산업체의 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 이루어지는 현장훈련은 거의 없는 것으로 나타난다.

또한 인터넷 통신훈련은 다른 훈련방법에 비해 저비용으로 다수의 근로자에게 훈련을 실시할 수 있는 잠재력이 높다는 점을 확인할 수 있다. 훈련과정당 평균 훈련인원을 보면, 인터넷 통신훈련은 240.5명으로 집체훈련 42.3명에 비해 많으며, 훈련인원 1인당 훈련비는 인터넷 통신훈련이 47천원으로 집체훈련 149천원에 비해 낮다.

인터넷 통신훈련은 시간적·공간적·금융적 제약을 덜 받고 일과 직업훈련을 병행할 수 있는 유연한 훈련방법이라고 할 수 있다. 그러나 직업능력개발 기회의 형평성을 강화하는데는 그다지 기여하지 못한 것

<표 3-10> 훈련방법별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %, 개, 시간)

	훈련연인원	훈련비 (백만원)	훈련과정	훈련 시간	훈련과정당 훈련인원 ¹⁾	1인당 훈련비 (천원)
국내 집체훈련	1,014,227 (54.3)	151,262 (73.0)	23,988 (79.8)	43.0	42.3	149
현장훈련	1,821 (0.1)	13 (0.0)	98 (0.3)	297.0	18.6	7
해외훈련	57 (0.0)	50 (0.0)	14 (0.0)	530.7	4.1	877
우편매체통신훈련	217,968 (11.7)	26,011 (12.5)	3,330 (11.1)		65.5	119
인터넷 통신훈련	635,096 (34.0)	29,987 (14.5)	2,641 (8.8)	23.3	240.5	47
중소기업컨소시엄	72 (0.0)		6 (0.0)	108.4	12.0	
전 체	1,889,241 (100.0)	207,324 (100.0)	30,077 (100.0)	31.6	62.1	111

주: 동일과정을 여러 학급으로 편성하거나 여러 회차를 통해 실시하는 등 다수 운영하는 경우에도 하나의 훈련과정으로 산정.

자료: 직업훈련정보망.

〈표 3-11〉 훈련방법별·규모별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %)

	집체훈련	인터넷 통신훈련	전 체
50인 미만	121,419 (12.6)	12,282 (2.0)	146,984 (8.1)
50~150인 미만	83,780 (8.7)	13,960 (2.2)	112,284 (6.2)
150~500인 미만	134,212 (13.9)	30,095 (4.8)	203,260 (11.2)
500~1,000인 미만	97,947 (10.2)	31,039 (4.9)	148,737 (8.2)
1,000인 이상	526,750 (54.6)	540,364 (86.1)	1,196,241 (66.2)
전 체	1,014,050 (100.0)	635,096 (100.0)	1,869,241 (100.0)

주: 전체에는 집체훈련과 인터넷 통신훈련 이외에 현장훈련, 우편통신훈련, 해외 훈련, 중소기업컨소시엄훈련, 기타 등이 포함됨.

자료: 직업훈련정보망.

으로 나타난다. 이는 대기업의 근로자가 인터넷 통신훈련의 주된 수혜자로 나타나기 때문이다.

〈표 3-11〉은 통신훈련이 어떤 기업에서 주로 활용되고 있는가를 살펴보기 위해 규모별로 사업주 직업능력개발훈련 지원실적이 제시되어 있다. 1,000인 이상 대기업이 전체 직업훈련의 66.2%를 차지하고 있으나, 인터넷 통신훈련은 무려 86.1%를 차지하고 있다. 반면 150인 미만의 중소기업 근로자는 전체 직업훈련 14.3%에 비해 크게 낮은 4.2%에 불과한 것으로 나타난다.

〈표 3-12〉 훈련방법별·직종별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %)

	집체훈련	인터넷통신훈련	전 체
고위임직원 및 관리자	52,620 (5.5)	15,553 (2.5)	77,578 (4.3)
전문가	56,353 (5.8)	17,869 (2.8)	80,365 (4.4)
기술공 및 준전문가	125,585 (13.0)	200,580 (32.0)	338,641 (18.7)
사무직원	444,822 (46.1)	317,307 (50.6)	891,097 (49.3)
서비스 및 판매근로자	78,037 (8.1)	37,929 (6.0)	144,466 (8.0)
농어업숙련근로자	1,206 (0.1)	158 (0.0)	1,455 (0.1)
기능원 및 관련기능근로자	162,087 (16.8)	31,769 (5.1)	212,689 (11.8)
장치기계조작원 및 조립원	22,643 (2.3)	2,889 (0.5)	32,750 (1.8)
단순노무직근로자	21,668 (2.2)	3,528 (0.6)	29,350 (1.6)
전 체	1,014,050 (100.0)	635,096 (100.0)	1,869,241 (100.0)

자료: 직업훈련정보망.

근로자 특성간 사업주 직업훈련 기회의 불균등성이 인터넷 통신훈련에서는 더 큰 것으로 나타난다. <표 3-12>에서 인터넷 통신훈련의 주된 수혜자는 사무직과 준전문가로 나타난다. 반면 생산관련직은 전체 사업주 직업훈련의 15.2%를 차지하고 있으나, 인터넷 통신훈련에서는 6.2%에 불과하다. 생산관련직 내에서도 저숙련 직종인 조직원과 단순노무직의 인터넷 통신훈련 참여비중은 크게 낮은 것으로 나타난다.

한편 <표 3-13>에서 훈련직종 분야별로 보면, 집체훈련의 경우 상대적으로 계층별 훈련과 기계·장비, 건설 등의 생산 분야에 대한 훈련 실시가 많이 이루어진 반면 인터넷 통신훈련의 경우에는 사무관리, 정보·통신, 금융·보험 등의 3개 분야가 전체의 87.8%를 차지하고 있다. 인터넷 통신훈련이 직업능력개발 기회 접근이 어려운 근로자에 대한 대안적인 훈련방법으로 주목받고 있다는 점에 비추어 보면, 인터넷 통신훈련이 다양한 훈련분야와 훈련대상으로 확대되고 있지 못하다는 점을 반영하는 것이라고 할 수 있다.

<표 3-13> 훈련직종 분야별 사업주 직업능력개발훈련 현황(2002년)

(단위: 개, %, 명)

	훈련과정			훈련인원		
	전 체	집체훈련	인터넷 통신훈련	전 체	집체훈련	인터넷 통신훈련
기계·장비	2,011 (6.6)	1,863 (7.8)	20 (0.8)	80,791 (4.3)	59,359 (5.9)	18,526 (2.9)
건설	413 (1.4)	384 (1.6)	17 (0.6)	54,929 (2.9)	53,608 (5.3)	820 (0.1)
전기	1,165 (3.8)	1,110 (4.6)	31 (1.2)	35,174 (1.9)	29,566 (2.9)	5,224 (0.8)
전자	1,112 (3.7)	955 (4.0)	130 (4.9)	50,651 (2.7)	25,296 (2.5)	24,634 (3.9)
정보·통신	4,976 (16.4)	4,192 (17.5)	621 (23.5)	188,292 (10.1)	80,787 (8.0)	101,199 (15.9)
사무관리	14,127 (46.7)	10,257 (42.8)	1,201 (45.5)	960,484 (51.4)	476,025 (46.9)	360,079 (56.7)
금융·보험	2,135 (7.1)	1,512 (6.3)	459 (17.4)	254,594 (13.6)	85,072 (8.4)	96,440 (15.2)
계층별훈련	2,459 (8.1)	2,116 (8.8)	48 (1.8)	167,215 (8.9)	153,416 (15.1)	8,803 (1.4)
기타 분야	1,880 (6.2)	1,599 (6.7)	114 (4.3)	77,312 (4.1)	51,098 (5.0)	19,371 (3.1)

자료: 직업훈련정보망.

제5절 사업장 규모별 직업능력개발훈련의 비용부담과 지원실적

직업능력개발사업은 보험료와 지원 각각에 대하여 사업규모별로 차등화하여 중소기업을 우대하고 있다. 사업주가 부담하는 직업능력개발사업 보험료율은 임금총액의 1/1,000~7/1,000로 사업규모에 따라 차등적으로 설정되어 있다. 훈련비용 지원율에 있어서도 사업주 훈련의 대부분을 차지하는 기준외 훈련의 경우 대규모 기업에게는 지정훈련비의 80%를 지원하지만 우선지원대상 기업에게는 90%를 지원한다. 그리고 사업주가 지원받을 수 있는 지원금 총액 또한 중소기업은 해당 연도에 사업주가 납부하는 보험료의 180%(2003년부터 270%로 상향 조정), 대규모 기업은 120%를 넘지 못하도록 설정하여 중소기업을 우대하고 있다. 또한 소규모 사업장의 경우에는 납부한 보험료와 관계없이 노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액(1999년 9월 75만원, 2001년 9월 이후 150만원)까지 실훈련비를 지원받을 수 있도록 규정하고 있다.

사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율을 분석하기 위하여 고용보험전산망에서 사업체 적용징수 DB와 사업주 직업능력개발훈련 DB를 결합하였다.

<표 3-14>에서 사업장 규모별로 수지율을 보면, 사업장 규모가 작을수록 납부한 보험료와 대비하여 지원금액의 비율(수지율)이 상대적으로 낮은 것으로 나타나 규모에 따른 수혜의 역진적인 현상이 나타나고 있다¹³⁾. 1,000인 이상 대규모 사업장은 납부 보험료의 38.5%를 지원받았지만, 150인 미만 사업장은 납부 보험료의 14.8%를 지원받은 것으로 나타난다.

13) 사업주 직업능력개발훈련 전체에 대한 지원금액은 납부한 보험료의 24.8%에 불과한 것으로 나타나지만, 이는 자료 입수시점까지 사업주 훈련에 대한 비용 지급이 이루어지지 않은 훈련과정이 많으므로 과소 측정된 것이다.

<표 3-14> 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율(2002년)

(단위 : 개소, 천명, 백만원, %)

	가입 사업장	가입 피보험자	납부 보험료 (A)	훈련 참여 사업장	훈련 참여 피보험자	훈련 지원금 (B)	수지율 (B÷A)
1~4인	373,366	767	13,856	3,505	6	1,050	7.6
5~9인	86,770	568	11,995	4,421	10	1,638	13.7
10~29인	66,945	1,068	23,765	8,077	25	3,512	14.8
30~49인	13,114	496	13,522	3,398	17	2,060	15.2
50~69인	5,313	310	9,348	1,801	13	1,588	17.0
70~99인	4,144	343	12,132	1,658	21	2,405	19.8
100~149인	3,266	397	21,028	1,492	30	3,356	16.0
150~299인	3,009	615	55,079	1,617	70	7,861	14.3
300~499인	935	352	42,127	654	70	8,417	20.0
500~999인	580	400	60,086	456	104	12,606	21.0
1,000인 이상	408	1,171	255,532	382	679	98,475	38.5
건설업	110,386	488	93,446	5,443	51	8,888	9.5
전 체	668,236	6,976	611,915	32,904	1,098	151,855	24.8

주: 1) 유급휴가훈련을 포함한 사업주 직업능력개발훈련임.

2) 2002년의 실적은 2003년 4월 30일 자료 입수시점까지 비용지급이 이루어지지 않은 훈련과정이 많으므로 과소계산됨.

3) 훈련참여 사업장의 수치는 지원건수가 아님. 즉 어느 사업장에서 해당기간(2002년)내 두 번 이상 직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함)을 실시하였다고 하더라도 한 사업장에서 실시한 것으로 보았다는 의미임. 그러나 훈련참여 피보험자의 경우 고용보험 DB내에서 훈련을 실시한 개인의 정보가 없는 관계로 한 사람이 몇 번 훈련을 받았는가를 확인할 수 없음. 그러므로 지원 피보험자의 수치는 동일인이 중복 계산된 건수개념임.

4) 수지율=훈련지원금/납부 보험료×100.

자료: 고용보험 전산망.

<표 3-15>에는 사업장 규모별로 훈련참여율이 제시되어 있다. 1,000인 이상 사업장의 훈련참여율은 93.6%에 이르는 등 사업장 규모가 클수록 훈련참여율이 높게 나타나는 반면, 150인 미만 사업장의 훈련참여율은 4.4%에 불과하다. 피보험자의 훈련참여율도 사업장 규모가 작을수록 낮게 나타난다. 1,000인 이상 대기업에 근무하는 근로자의 58.0%가 훈련에 참여하는 반면, 150인 미만 사업장에 근무하는 근로자의 훈련참여율은 3.1%에 그치고 있다.

한편 지원받은 근로자 1인당 훈련지원금은 사업장 규모와 관계없이

〈표 3-15〉 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 훈련참여율(2002년)

(단위: %, 천원)

	사업장 훈련참여율	근로자 훈련참여율	지원 1인당 평균지원금액 (A)	1인당 평균 보험료 (B)	지원 1인당 수지율 (A/B)
1~4인	0.9	0.8	163	18	904.6
5~9인	5.1	1.8	160	21	758.2
10~29인	12.1	2.4	140	22	627.4
30~49인	25.9	3.4	120	27	442.0
50~69인	33.9	4.3	118	30	392.0
70~99인	40.0	6.1	114	35	322.5
100~149인	45.7	7.7	110	53	208.5
150~299인	53.7	11.4	113	90	125.7
300~499인	69.9	19.9	120	120	100.4
500~999인	78.6	26.1	121	150	80.3
1,000인 이상	93.6	58.0	145	218	66.4
건설업	4.9	10.4	175	191	91.2
전 체	4.9	15.7	138	88	157.6

자료: 고용보험 전산망.

유사하게 나타난다. 즉, 지원받은 근로자 1인당 평균 훈련지원금액은 5인 미만 사업장에서 163천원, 5~9인 사업장에서 160천원으로서, 1,000인 이상 사업장의 145천원에 비해 다소 높다. 이에 따라 지원받은 피보험자를 대상으로 수지율을 계산할 경우 사업장 규모가 작을수록 훈련 참여에 따라 부담하는 보험료에 비해 많은 지원금을 받는 것으로 나타난다.

이러한 분석결과는 사업주 직업능력개발지원제도의 역진성이 중소기업의 훈련참여율이 낮기 때문임을 의미한다. 따라서 사업주 직업능력개발훈련 지원의 역진성을 해결하기 위해서는 중소기업의 훈련 참여를 촉진하는 정책이 필요함을 시사한다.

<표 3-16>에는 사업장 규모별로 수지율과 근로자의 훈련참여율의 추이가 제시되어 있다. 중소기업에서 납부 보험료와 비교하여 훈련 지원금액의 비율인 수지율이 다소 개선되고 있는 것으로 나타난다. 이는 1999년 9월 소규모 사업장의 훈련비용 지원한도액을 75만원으로 상향 조정하여 30인 미만의 사업장이 주로 혜택을 보았으며, 2001년 9월부터

〈표 3-16〉 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율과 근로자 훈련참여율 추이

(단위: %)

	수지율			근로자 훈련참여율		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
1~4인	5.9	16.0	15.8	0.8	1.3	1.4
5~9인	7.9	25.3	24.6	0.9	2.4	2.6
10~29인	15.3	26.1	24.0	2.1	3.4	3.3
30~49인	21.8	29.1	25.2	3.8	5.0	4.8
50~69인	24.5	30.4	28.8	5.1	6.6	6.1
70~99인	27.1	29.9	26.3	6.6	7.7	6.8
100~149인	23.8	29.4	27.4	8.5	9.8	11.2
150~299인	23.3	26.5	20.3	14.3	18.1	15.1
300~499인	30.3	28.8	21.4	24.6	26.7	21.9
500~999인	23.9	29.3	26.9	29.5	33.1	31.1
1,000인 이상	36.4	47.2	47.0	52.5	66.8	72.3
건설업	8.9	12.1	12.2	12.0	17.2	12.4
전 체	25.8	32.6	31.0	16.7	20.2	19.5

자료: 고용보험 전산망.

는 150인 미만 기업으로 확대하여 연간 지원한도액을 150만원으로 인상함으로써 중소기업의 훈련 여건이 개선되고 있는 것으로 보인다.

그러나 중소기업의 훈련참여율은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다. 이는 여유인력 부족, 비용 부담 등으로 인해 직업훈련 실시가 어려운 중소기업에 종사하는 근로자에 대해 사업주의 훈련실시 비용지원만으로는 훈련참여율을 높이는 것이 쉽지 않음을 시사한다.

기업규모별로 생산성과 수익성의 격차가 큰 상황에서는 중소기업 근로자에 대한 훈련투자의 시장 실패 가능성이 상대적으로 높을 것이다. 임금과 근로조건 면에서 낮은 처우를 받는 중소기업 근로자에 대한 직업능력개발 지원이 대기업에 비해 오히려 미흡하다는 사실은 고용보험 직업능력개발사업의 취지에 어긋나는 것이라 할 수 있다.

이러한 문제를 해결하기 위하여 여러 가지 정책적인 노력이 시도되어 왔다. 앞서 비용부담과 지원 면에서 중소기업을 우대하는 여러 규정 이외에도 직업훈련 컨소시엄의 육성·지원이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 중소기업 직업훈련 컨소시엄은 대기업, 사업주단체 등이 중소기업

들과 직업훈련에 관한 협약을 체결하여 자체 훈련시설, 공동훈련원 등을 활용하여 컨소시엄 회원사의 재직 향상훈련 및 필요인력의 양성훈련을 실시하는 제도이다. 2001년 시범운영 이후 2003년 6월 현재 13개 직업훈련 컨소시엄이 운영되고 있다. 이러한 초보적인 형태의 공동훈련체제는 직업훈련 시설·장비, 훈련교사 및 훈련프로그램 개발 등 훈련인프라 여건 개선을 통해 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 인력양성을 활성화하는데 큰 기여를 하고 있는 것으로 평가된다.

나아가 중소기업의 훈련 수요를 촉진하고 특성화된 훈련이 이루어질 수 있도록 직업훈련 컨소시엄 등 인력운용이 어려운 중소기업에 대해서는 직업능력개발 담당자의 임금 일부를 보조하여 전담인력의 배치를 유도할 필요가 있다. 또한 대기업이 협력업체 등 중소기업 근로자에게 직업훈련을 실시하는 경우 우대 지원함으로써 대기업의 중소 협력업체 훈련에 대한 지원을 활성화할 필요가 있다. 중소기업이 개별적인 차원에서 훈련투자를 하기 어렵다는 점을 감안하면, 업종 차원에서 사업주단체와 근로자단체 등이 공동으로 훈련 수요를 분석하여 직무능력표준, 자격기준, 훈련프로그램을 개발·시행하는 등의 초기업적인 공동훈련체제의 도입을 점진적으로 모색할 필요가 있다.

그럼에도 사업주 중심의 지원체제에서는 인력운용의 여유가 없는 중소기업에 종사하는 근로자의 훈련 접근이 어렵다는 점을 감안하여 근로자 자율적인 능력개발을 활성화할 수 있는 지원방안 마련이 요구된다. 이를 위해 근로자 수강지원 대상사업장의 범위를 현행 50인 미만에서 점진적으로 확대할 필요가 있다. 또한 시간적 여유가 없거나 지역내 적합한 훈련과정에 접근이 어려운 중소기업 근로자들이 언제, 어디서나 쉽게 훈련에 참여할 수 있도록 인터넷 통신훈련을 개선해 나갈 필요가 있다. 중소기업을 대상으로 인터넷 통신훈련 관련 시설·장비 지원제도를 도입하는 한편으로 적합한 콘텐츠의 개발·보급을 위한 노력을 기울여야 할 것이다.

제6절 소 결

본 장에서는 기존의 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB 뿐만 아니라 2002년부터 구축되기 시작한 직업훈련정보망을 이용하여 사업주 직업능력개발훈련의 실태를 분석하였다.

주요한 발견은 첫째, 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔음에도 불구하고 기업내 훈련기회는 근로자간에 불균등하게 주어지고 있다. 특히 여성·저학력·저숙련 근로자의 훈련기회는 상대적으로 적은 것으로 나타나, 이러한 훈련 격차가 숙련 격차를 야기하여 임금과 고용의 격차를 심화할 가능성이 있음을 보여준다. 한편 노동이동률이 높은 기업에 종사하는 근로자일수록 훈련 참여율이 낮은 것으로 나타난다는 결과 또한 고용보험 직업능력개발사업이 앞으로 개선되어야 할 방향을 제시해 준다.

둘째, 사업주 직업능력개발훈련에서 재직근로자를 대상으로 하는 향상훈련은 크게 증가하고 있지만, 근로자의 특성에 부합한 훈련은 활성화되지 않은 것으로 나타난다. 직업능력개발사업이 채용관행의 변화·노동이동의 증대 등 변화하는 노동시장의 여건에 따라 지속적으로 개선되어야 함을 시사한다. 또한 일과 훈련을 병행할 수 있는 인터넷 통신훈련이 크게 증가하고 있지만, 대기업과 정보통신·사무관리 분야 등에 치중되어 있어 대안적인 훈련방법으로 나아가기 위해서는 정책적인 개선이 필요함을 시사한다.

셋째, 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도는 기업내 훈련의 효과성과 형평성을 제고하는 것을 목적으로 함에도 불구하고, 그 주된 수혜자가 대기업으로 나타나는 문제점을 안고 있다. 이러한 사업주 직업능력개발지원제도의 역진성을 야기하는 주된 원인으로는 중소기업의 훈련참여율이 낮기 때문인 것으로 나타난다. 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 훈련 참여를 촉진하기 위하여 초기업적인 공동훈련체제를 모색하는 한편으로 근로자 자율적인 훈련을 촉진하기 위한 정책적인 개선이 요구된다.

제4장

기업훈련의 결정요인 : 고성과 작업조직과 기업훈련

제1절 머리말

정보기술의 발전으로 인한 신산업의 출현과 기존 산업의 변화, 세계적 차원의 경쟁격화와 비교우위 원천의 이동, 그리고 경제의 글로벌화에 따라서 기업과 국가 경쟁력을 결정하는 요인으로서 인적자원 역량의 중요성이 점점 더 높아지고 있다. 21세기의 기업간 경쟁원리는 자금력이나 물적 자원에 기반한 경쟁으로부터 인적자원에 기반한 경쟁이 지배하는 시대로 접어들고 있다(Pfeffer, 1994).

기업이 인적자원에 기반한 경쟁원리에 입각해서 경쟁우위를 달성하려면 근로자 교육훈련에 대한 지속적인 투자를 통해서 높은 수준의 지식·숙련을 배양함과 동시에 협력규범 및 조직에 대한 전념(commitment)을 창출해야 한다. 경쟁우위를 달성할 수 있는 조직역량을 형성하기 위해서는 지속적 교육훈련을 통한 인적자본의 축적, 협력규범과 조직에 대한 전념 창출을 통한 개인 지식의 집합적 공유, 조직내 지식의 외화물인 조직 루틴의 축적 및 그 향상적인 개선이 이루어지는 학습조직을 구축할 필요가 있다.

근로자의 지식역량과 조직에 대한 몰입을 극대화하는 작업시스템은 이른바 고성과·참여적 작업시스템(high-performance·involvement work system)으로 지칭되고 있다. 고성과·참여적 작업시스템은 높은 수준의

과업통합과 자율작업팀으로 대표되는 작업집단의 높은 자율성, 그리고 개선이나 제안 등 개발활동에의 높은 근로자 참여를 특징으로 하는 비 테일러적 작업조직을 핵심으로 하고, 이러한 근로자 역할구조를 지원하고 보완하는 몰입지향적 인사관리로 구성된다.

고성과 작업시스템을 숙련공의 자율성에 기반한 작업시스템으로 표현하듯이, 이는 근로자 숙련형성과 밀접한 관련성이 있다(MacDuffie & Kochan, 1995). 고성과 작업시스템에서는 전문 부서가 담당하던 품질과업과 보전과업 등을 근로자가 담당하고, 감독 및 관리자가 전담하던 작업관련 의사결정을 작업집단이 자율적으로 담당하며, 제반 문제해결 및 개선과정에 근로자들이 아이디어를 제시하고 참여하는 작업장 수준의 참가를 특징으로 한다.

이처럼 고성과 작업시스템은 근로자의 역할 확대를 요구하기 때문에 근로자가 이러한 역할을 효과적으로 수행하기 위해서는 담당직무의 수행능력뿐만 아니라 자치능력 및 문제해결 능력이 뒷받침되어야 한다. 따라서 고성과 작업시스템은 근로자 숙련에 대한 중요한 수요(demand) 요인이다. 본 연구는 고성과 작업시스템이 근로자 숙련에 대한 수요 요인이라는 가설에 입각해서 고성과 작업시스템 도입정도가 기업의 교육훈련 투자에 미치는 영향을 분석하고 이와 근거해서 정책적 함의를 제공하고자 한다.

기업차원의 교육훈련 수요를 분석하는 본 연구는 교육훈련 연구에 대한 함의도 제공한다. 교육훈련이 근로자 소득에 미치는 중요성에 입각해서 그 동안 이에 대한 논의 및 연구들이 활발하게 진행되었지만, 대부분의 연구들은 국가 전체수준에서 이루어졌으며 정작 어떤 기업이 어느 정도 훈련을 실시하는가에 대한 연구는 부족하였다. 간혹 기업수준의 연구가 진행된 경우에도 사용된 자료는 대부분 가계조사 등 다른 용도로 측정된 자료들이었기 때문에 기업 교육훈련에 대한 증거를 발견하기에는 자료상의 한계도 많았다(Lynch, 1998; Smith & Dowling, 2001).

제2절 선행연구 및 연구가설

1. 고성과 작업시스템

고성과 작업시스템은 1989년에 작업장 숙련위원회(National Commission on the Skills of the Workplace)가 미국의 선택(America's Choice)이라는 보고서에서 처음으로 언급하면서부터 널리 유포되었고(Cappelli & Newmark, 1999), 현재까지 인사관리나 노사관계의 중요한 연구 주제로 등장하고 있다. 고성과 작업시스템은 미국이 1980년대 일본 배우기 과정에서 탄생한 것으로서, 주요 내용은 일본 대기업의 작업조직 및 인사관리 관행들로 구성되어 있다는 평가를 받고 있다(Doeringer et al., 1998; Cappelli & Newmark, 1999).

‘고성’이라는 용어에 대해서 비판적인 연구자들은 대신에 ‘혁신적’, ‘변혁적’, ‘대안적’, ‘유연적’, ‘참여적’ 등의 접두어를 사용하기도 한다. 우선 고성과라는 접두어를 사용하는 경우 이것이 희망을 담은 명칭에 불과한 것인지 아니면 성과를 높이는 것으로 완전히 입증된 것인지에 대한 혼란을 낳을 가능성이 있다. 나아가 작업시스템의 특성과 무관하게 좋은 성과만 내면 무엇이든지 고성과 작업시스템이 된다는 문제점도 있다.

연구자들은 고성과 작업시스템의 핵심 내용을 현장근로자들의 작업 의사결정에의 참여로 보고 있다(Cotton, 1993; Parks, 1995; Delaney, 1996). 이에 따르면 고성과 작업시스템은 근로자의 역할을 최소화하는 테일러적인 작업조직이 아니라 작업장 수준에서 근로자 참여와 역할을 극대화하는 참여적 작업조직과 근로자를 다른 상품과 마찬가지로 시장 거래의 대상이자 통제의 대상만으로 보는 통제형 인사관리가 아니라 근로자의 자발적인 몰입과 헌신 그리고 숙련향상을 지향하는 몰입형 인사관리로 구성된다. 연구자들에 따라서 고성과 작업시스템의 핵심을 참여적 또는 비테일러적인 작업조직으로 보고 몰입형 인사관리는 작업조직을 지원하는 보완재로 보기도 한다(MacDuffie, 1995; Pil & MacDuffie,

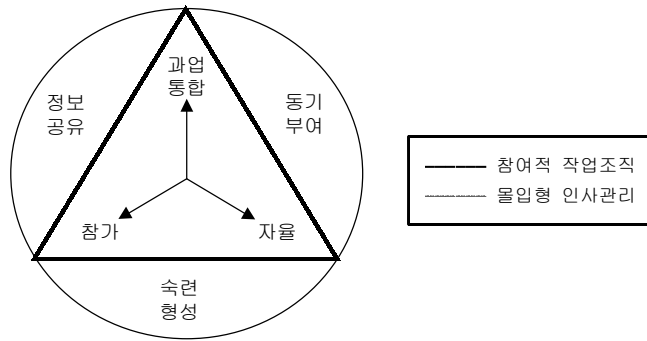
1996).

참여적 작업조직은 과업통합, 작업집단의 높은 자율 그리고 작업장 참가의 3차원으로 구분할 수 있으며 3차원별 결합정도는 국가별 내지 기업별로 상이할 수 있다. 과업 통합은 테일러적 과도한 분업을 지양하여 직능별로 세분화된 과업을 직접부문 근로자의 과업으로 통합하거나 직접부문 과업의 세분화를 지양하는 것으로서, 그 지표로는 직접생산자의 보전이나 품질업무 담당정도, 로테이션, 과업합성 등이 있다. 작업집단의 자율은 관리계층상 수직적 분업을 지양하여 관리자가 담당하는 계획 및 통제기능을 작업단위에서 자주적으로 결정하는 것으로서, 대표적인 지표로는 자율작업팀의 도입 여부나 작업단위의 자율성 정도가 있다. 작업장 참가는 문제해결과 개선과정을 엔지니어나 관리자가 독점하는 것을 지양하는 것으로서, 대표적인 지표로는 QC와 같은 오프라인 참가나 제안활동 등이 있다.

몰입형 인사관리의 구체적인 구성요소에 대한 합의는 없지만, 추상적인 수준에서 근로자는 주주와 같이 중요한 이해관계자(stakeholder)라는 인정 및 이들의 이해를 기업경영에 충실히 반영하고, 신뢰, 사람 중심의 인사철학, 그리고 장기적 관점에 입각한 인사관리라는데 동의가 이루어지고 있다. 최근의 연구들은 몰입형 인사관리를 동기부여와 숙련형성 그리고 엠파워먼트나 정보공유의 차원으로 구분하기도 한다(Appelbaum et al., 2000; Gardner et al., 2001; Wright & Boswell, 2002). 동기부여 차원은 고용보장, 승진, 보상과 같은 관행들로 구성되어 있고, 숙련형성은 근로자 교육훈련 그리고 엠파워먼트나 정보공유는 정보공유나 의사소통 그리고 작업장 수준의 참여나 정보공유 관행들로 구성되어 있다. 다만 인사관리 연구자들은 작업조직을 별도로 구분하지 않고 엠파워먼트에 포함시키고 있는 바, 연구목적에 따라서 작업조직은 인사관리와 명확히 구분되는 차원이기 때문에 별도의 영역으로 설정하는 것이 바람직하다. 고성과 작업시스템은 [그림 4-1]과 같이 도시할 수 있다.

그 동안 고성과 작업시스템이 실제로 높은 경영성적을 낳는다는 연구와 함께 고성과 작업시스템이 경영성적을 높이는 메커니즘에 대한 연구들이 많이 이루어졌다. 우리나라 기업의 경우에도 경쟁력 강화를 위한

〔그림 4-1〕 고성과 작업시스템



유력한 방안으로 고성과 작업시스템의 도입을 검토할 필요가 있다.

작업장 수준 근로자 참여를 핵심으로 하는 고성과 작업시스템은 근로자에게 보다 주체적이고 적극적(proactive)인 역할을 요구한다. 또한 고성과 작업시스템은 고차적 욕구인 참여욕구를 충족시켜서 노동의 의미성을 증가시키는 등 근로생활의 질도 향상시킨다. 이처럼 고성과 작업시스템은 경영성과와 근로생활의 질을 동시에 높일 수 있어서 노사간 상호 이익이 되는 윈-윈 게임이 될 수 있다.

고성과 작업시스템은 노사관계 혁신을 위한 전략적 수단이 될 수 있다. 연구자들은 고성과 작업시스템의 노사관계 개선의 중요성에 주목해서 그 성격을 비테일러적인 참여적 작업조직과 대립적인 뉴딜형 노사관계로부터의 단절로 규정하기도 한다(Ichniowski et al., 1995). 작업장 수준의 노사관계인 작업시스템은 기업단위나 전국수준 노사관계에 종속될 수도 있지만 역으로 작업장 수준 노사관계가 상위수준 노사관계 혁신의 출발점이 될 수도 있다. 고성과 작업시스템의 도입은 노사간 이해 공통사항으로서 기업수준이나 전국수준 노사협력프로그램의 유용한 의제가 될 수 있다.

2. 고성과 작업시스템과 기업 교육훈련

고성과 작업시스템과 기업 교육훈련의 관계에 대한 연구는 크게 두

가지 흐름으로 구분할 수 있다. 즉, 기업 교육훈련을 고성과·참여적 작업시스템의 구성요소로 취급하는 연구와 교육훈련을 제외한 고성과 작업시스템이 교육훈련에 미치는 영향을 연구하는 것이다. 고성과 작업시스템에 대한 대부분의 연구는 숙련형성을 중요한 구성요소로 보고, 전체로서의 시스템이 경영성과나 근로자에 미치는 영향을 연구하였다. [그림 4-1]과 같이 고성과 작업시스템은 비테일러적인 참여적 작업조직과 이를 보완하는 몰입형 인사관리로 구성되는데, 몰입형 인사관리의 한 차원이 숙련형성이다.

고성과 작업시스템과 교육훈련을 구분하여 전자가 후자에 미치는 영향을 연구하기 시작한 것은 1990년대 중반 이후이다(MacDuffie & Kochan, 1995; Osterman, 1995; Wagar, 1997; , Lynch & Black, 1998; Frazis et al., 2000; Whitfield, 2000).

[그림 4-1]에서와 같이 교육훈련도 고성과 작업시스템의 구성요소이지만, 시스템 구성요소들간에는 상대적 자율성이 존재할 수 있기 때문에 구성요소들간 내적 일관성이 자동적으로 보장되는 것은 아니다. 예컨대 참여적 작업조직이 도입되더라도 숙련형성을 포함한 몰입형 인사관리의 도입정도가 낮을 수 있고 그 역의 관계도 성립할 수 있다. 고성과 작업시스템과 별도의 차원으로 숙련형성간의 관계를 연구하는 것은 시스템의 내적 일관성을 검증한다는 의의도 있다.

고성과 작업시스템과 숙련형성을 분리해서 연구하게 된 배경에는 국제경쟁력을 강화하기 위해서는 기업의 교육훈련에 대한 투자가 강화될 필요가 있지만 기업의 교육훈련에 대한 투자는 작업시스템의 특성에 의해서 영향을 받기 때문에 결국 교육훈련에 대한 투자를 증대시키기 위해서는 고성과 작업시스템을 도입해야 한다는 실천적인 문제의식이 놓여 있었다(Osterman, 1995; MacDuffie & Kochan, 1995). 즉, 고성과 작업시스템이 숙련의 수요창출자이기 때문에 숙련에 대한 정부 정책도 그 수요를 촉진하는 고성과작업시스템의 도입 및 확산으로 바뀔 필요가 있다는 것이다.

고성과 작업시스템이 기업 교육훈련에 미치는 영향에 대한 연구는 이론적 관점에서 보더라도 숙련연구의 새로운 지평을 열었다는 평가를

〈표 4-1〉 고성능 작업관행과 기업교육훈련 선행연구

연구자	자료	교육훈련 측정	작업시스템	결과
MacDuffie & Kochan (1995)	전세계 자동차조립공장 (N=57)	교육훈련시간 (Off-JT 및 OJT)	작업조직 6항목(팀, 오프라인 참가, 제안 등) 및 인사관리 3항목(엄격선발, 성과 배분 등)의 표준화 점수 합산	(+)
Osterman (1995)	미국 사업체 (N=878)	Off-JT수혜 핵심 근로자의 비율	팀, TQM, QC, SPC, 로테이션의 5개 관행 참여하는 근로자 비율(지수 및 개별관행)	· 지수: (+) · 개별: TQM, Q, C, SPC(+)
Wagar (1997)	캐나다 사업체 (N=569)	교육훈련수혜계층 숫자, 교육훈련수혜근로자 비율	팀, QC, QWL프로그램, 기타 문제해결 집단 유무의 합산지수	계층수 및 수혜율 모두 (+)
Lynch & Black (1998)	미국 Educational Quality of Workplace National Employer Survey	공식훈련 수혜비율, 훈련 내용	팀, TQM, 로테이션비율, 벤치마킹, 계층 숫자, 통제범위	· 수혜비율: 제조업은 벤치마킹, TQM, 팀(+), 계층수, 통제범위(-), 서비스업은 TQM(+) ¹⁾
Frazis et al. (2000)	미국 (N=사업체 1,062개, 소속 근로자 1,074명)	공식훈련의 제공 여부, 훈련강도의 지표로서 훈련시간과 훈련비용	팀, QC, TQM, 로테이션, 숙련급, 현장의사결정참여, 직무제 설계나 리엔지니어링, JIT, 동료평가 유무 합산지수	여부, 시간, 비용과 모두 (+)
Whitfield (2000)	영국 WIRS3, EMSFS 자료	투자지수=(연간수혜비율*연간훈련일수)	팀, QC, 팀회의, 유연한할당위한 근로자개발 여부의 지수 및 개별관행	QC, 팀브리핑, 유연한 할당을 위한 근로자 개발(+)

주: 1) 컴퓨터 훈련은 벤치마킹, TQM, 조직계층수와는 유의한 양, 로테이션과는 유의한 음의 관계가 나타났고, 팀워크 훈련은 벤치마킹, TQM, 로테이션, 팀작업과 유의한 양, 기초교육의 경우 벤치마킹, TQM, 조직계층수와 유의한 양, 판매 및 고객서비스 교육의 경우 벤치마킹, TQM과 유의한 양, 통제의 범위와는 유의한 음의 관계가 나타났음.

받고 있다(Osterman, 1995). 즉 숙련논쟁은 Braverman 이후의 사례연구, 직업사전(DOT)을 활용한 연구, 기업체 정보를 활용한 소수의 연구라는 일련의 연구 흐름들을 형성하였는데, 문제는 아직도 탈숙련인가

재속련인가에 대한 논쟁이 해결되지 않고 있다. 따라서 어떤 작업시스템이 교육훈련에 대한 투자를 증가시키려는가를 규명하고자 하는 연구는 속련연구를 기업 수요측면에서 바라봄으로써 그 연구 지평을 확대하였다는 의의도 갖는다.

고성과 작업시스템과 기업교육훈련에 관한 선행연구를 요약하면 <표 4-1>과 같다. 고성과 작업시스템과 기업 교육훈련 투자의 관계에 대한 선행연구들은 미국, 영국, 캐나다, 전세계 공장 등 상이한 국가를 대상으로 하고 있고, 고성과 작업시스템의 측정 항목 및 교육훈련 지표들이 상이함에도 불구하고 유사한 연구 결과를 보이고 있다. 요약하면 고성과 작업시스템 및 그 구성요소들이 기업의 교육훈련 투자를 증가시키는 기업차원의 속련 수요요인이라는 것이다.

3. 연구가설

‘머리는 탈의실에 두고 손발만 갖고 작업장에 들어간다’는 말로 상징적으로 표현하듯이 테일러적 작업조직은 작업현장에 있어서 근로자 역할을 최소화한다. 반면 참여적 작업조직은 전문부서가 담당하던 품질과업과 보전과업을 근로자가 담당하고, 감독 및 관리자가 전담하던 작업 관련 의사결정을 작업집단이 자율적으로 담당하며, 제반 문제해결 및 개선과정에 근로자들이 아이디어를 제시하고 참여하는 작업장 수준의 참가를 특징으로 한다(김훈·김동배, 2001).

참여적 작업조직은 노동과정에 있어서 근로자의 보다 많은 투입(input)을 요구하기 때문에 근로자가 그 역할을 효과적으로 수행하기 위해서는 능력개발이 필요하다. 예컨대 보전과 품질업무를 담당하기 위해서는 관련 분야에 대한 교육훈련이 필요하고, 로테이션과 같이 유연한 할당을 위해서는 다기능 교육이 필요하며, 작업집단의 자율성을 제고하기 위해서는 작업집단 구성원들이 의사결정, 토론과 갈등관리, 관리적 업무에 대한 교육훈련을 제공해야 하고, 근로자들이 효과적으로 문제해결 및 개선과정에 참여하기 위해서는 이와 관련된 교육훈련을 제공해야 한다.

참여적 작업조직이 근로자의 역할 구조라면, 몰입형 인사관리는 이를 효과적으로 수행하기 위해 필요한 역량과 동기 그리고 필요한 정보 등 자원을 제공하는 보완적 역할을 수행한다. 작업조직과 인사관리간에 보완성이 존재하기 때문에 참여적 작업조직의 도입정도가 높으면 동기부여, 정보공유, 숙련형성으로 구성된 몰입형 인사관리의 도입 정도도 높게 나타날 것이다. 이처럼 고성과 작업시스템 구성 요소간 보완성이 존재하기 때문에 숙련형성을 별도의 차원으로 둔다면 동기부여와 정보공유 정도가 높은 경우에는 숙련형성의 정도도 높게 나타날 것이라고 예측할 수 있다.

몰입형 인사관리는 인간투자모형(human investment model)이라는 인사철학으로 볼 수 있는 것처럼 기본적으로 근로자에 대한 투자를 원리로 한다. 예컨대 동기부여는 고용보장과 상대적 고임금 내부 승진 등으로 구성되어 있고 정보공유는 근로자에 대한 경영정보 및 과업관련 정보의 공유이며 우리가 별도의 차원으로 구분한 숙련형성은 근로자에 대한 직접적인 투자이다. 인간에 대한 투자라는 원리에 입각한 몰입형 인사관리간에는 상호 보완성이 존재할 것이기 때문에 동기부여나 정보공유의 정도가 높으면 숙련형성에 대한 투자도 높게 나타날 것이다. 인적자본론이나 내부노동시장론에서 교육훈련에 대한 기업의 투자 회임과 관련해서 장기고용을 강화하는 인사관리가 교육훈련 투자를 증가시킨다(Frazis et al., 2000)는 가설도 이러한 맥락에서 파악할 수 있다.

고성과 작업시스템에 대한 연구들은 보완성(complementarity) 때문에 개별관행보다는 상호 연관된 관행들의 '시스템'이 미치는 효과를 강조한다. 작업관행간 보완성이란 예컨대 2개의 관행을 모두 채택했을 경우 개선되는 성과의 크기가 2개의 관행을 모두 채택하지 않고 각각 하나씩만 채택했을 경우 개선되는 성과의 합계보다 큰 경우를 말한다(Pil & MacDuffie, 1996). 시스템 구성요소간에 보완성이 존재하는 경우 개별 요소들의 독자적인 효과의 총합보다 전체로서의 시스템이 성과를 높이는 시너지 효과가 존재하게 된다. 이상의 논의에 따라서 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있겠다.

가설 1 : 고성과 작업시스템은 기업의 교육훈련 투자를 증가시킬 것이다.

가설 1-1: 참여적 작업조직은 기업의 교육훈련 투자를 증가시킬 것이다.

가설 1-2: 몰입형 인사관리는 기업의 교육훈련 투자를 증가시킬 것이다.

고성과 작업시스템 이외에 기업의 교육훈련 투자에 영향을 미칠 수 있는 변수로서 회사연령, 중화학공업 더미변수, 공개기업, 노동조합, 제품시장 변수 그리고 6-Sigma 도입여부 변수를 통제하였다.

신생기업일수록 기존 기업의 숙련수준을 따라잡기 위해서(catch-up) 교육훈련에 투자할 유인이 크다. 예를 들어 Whitfield(2000)의 연구에서 오래된 기업일수록 교육훈련에 대한 투자가 낮은 것으로 나타났다. 그러나 다른 측면에서 보면 조직 설립시기의 사회적 구조와 관행이 조직에 각인(imprint)되는 측면이 있다. 이처럼 조직의 연령과 교육훈련의 관계는 창립시기의 사회제도적 환경에 따라서 달라질 수 있기 때문에 조직의 연령이 미치는 효과를 단선적으로 예측하기는 곤란하다.

기업의 규모가 증가할수록 교육훈련에 대한 투자가 증가할 것이라는 것은 일반적인 예측이다(류장수, 1997). 왜냐하면 대기업일수록 교육훈련에 투자할 여유자원이 풍부하고 교육훈련과 관련된 규모의 경제를 누릴 수 있기 때문이다. 나아가 조직의 규모가 커지면 분업이 증가하기 때문에 효율적 조정을 위한 감독(monitoring)의 필요성도 증가하는데, 감독 비용도 규모의 증가와 함께 지수적으로 증가하기 때문에 교육훈련이 감시의 대체물로서 매력을 갖게 된다. 즉 교육훈련을 통한 내재화된 통제가 감시비용보다 효과적일 수 있는 경우 경영자가 교육훈련에 대한 투자를 증대시킬 유인이 높아지는 것이다(Scott & Meyer, 1994). 다만 규모와 교육훈련 투자간에는 선형적인 관계가 있을 수도 있고 또 비선형적인 관계가 있을 수도 있다(Knoke & Kalleberg, 1994). 실증연구에서는 Wagar(1997), Frazis et al.(2000), Whitfield(2000)의 경우에는 정의 효과가 나타났지만, Knoke & Kalleberg(1994), Osterman(1995), Felstead

& Green(1996), 국내의 류장수(1997)의 연구에서는 유의한 효과가 나타나지 않았다.

중공업의 경우 자본집약도가 높은 것이 특징이다. 자본집약도가 높은 경우 작업자의 재량적 행위가 성과에 미치는 영향이 크고 작업자의 행위를 감시(monitor)하기가 곤란하기 때문에 교육훈련을 통한 규범의 형성과 숙련공의 자율통제에 의존하는 것이 보다 효율적일 수 있다. 따라서 중공업의 경우 경공업에 비해서 교육훈련에 대한 투자 정도가 높게 나타날 것이다. 다변량 분석에서는 제조업 산업중분류 변수를 투입한 결과와 중공업 더미변수를 투입한 결과와 비교해도 유사하게 나타났다.

거래소 상장기업이나 코스닥 등록기업인 공개기업의 경우에도 미공개 기업과 교육훈련에 대한 투자정도가 상이할 수 있다. 규모의 효과를 논외로 하더라도 공개기업의 경우 정부나 공중의 감시에 노출되는 정도가 강하기 때문에 의무적인 교육훈련은 충실히 수행할 가능성이 높고, 만일 사회 전반적인 분위기가 교육훈련 투자를 강조하는 경우에는 그 규범적 압력을 강하게 느낄 것이다. 반면 주식시장의 압력에 노출되는 정도에 따라서 차이는 있겠지만 공개기업의 경우 교육훈련에 대한 투자 정도가 낮게 나타날 수도 있다. 왜냐하면 대체로 주식시장은 불확실성이 높은 교육훈련 투자에 대해서는 대체로 부정적인 반응을 보일 수 있기 때문이다.

우리의 연구 관심사인 노사 파트너십에 의한 숙련형성 프로젝트를 고려하더라도 노동조합과 교육훈련 투자간의 관계는 매우 중요한 연구과제이다. 그러나 노동조합이 기업의 교육훈련 투자에 미치는 영향에 대해서는 논리 및 실증연구 모두가 복합적인 주장 및 연구결과들을 제시한다. 노동조합은 이탈행위 대신 집합적 언로를 제공하여 근로자의 이직률을 감소시키기 때문에 교육훈련에 대한 투자를 증가시킬 수도 있지만, 노동조합의 연공주의 정책은 무자격자를 승진시킬 가능성이 높기 때문에 근로자측의 교육훈련 투자유인을 감소시킨다(Freeman & Medoff, 1984; Knoke & Kalleberg, 1994). 한편 Smith & Dowling(2001)은 노사관계 분위기인 노사파트너십의 정도와 기업의 교육훈련 투자는 옅어진 U자형의 관계가 있다는 가설을 제시하였다. 왜냐하면 노사파트너십이 아

주 낮거나 높은 경우에는 개별 근로자의 교육훈련에 대한 관심보다는 집단적 노사관계에 관심이 집중되기 때문이다.

실증연구에서도 Osterman(1995)의 경우에는 노동조합은 기업의 교육훈련 투자와 유의한 양의 효과가 나타난 반면, 국내의 류장수(1997)와 영국의 Whitfield(2000)의 연구에서는 유의한 효과가 나타나지 않았다. 노동조합은 존재 자체보다 교육훈련에 대해서 어떤 정책을 갖고 있는가가 중요할지도 모른다. 그리고 노동조합의 교육훈련에 대한 정책은 해당 국가의 전반적인 노사관계 역사 및 현재의 지형과 밀접하게 관련되어 있는 것으로 볼 수 있다.

제품시장 변수도 교육훈련 투자의 중요한 영향요인으로 지적되고 있다. 제품시장에서 경쟁이 격화되면 조직역량을 강화시키기 위해서 교육훈련에 대한 투자를 증가시킬 수도 있다. 반면 Keenoy(1995)나 Osterman(1994)이 지적하듯이 경쟁의 격화에 통제 위주의 경영으로 대응하는 경우에는 교육훈련에 대한 투자가 감소할 수도 있다. 단순히 경쟁격화보다는 경쟁전략의 특성이 교육훈련 투자에 영향을 미칠 수도 있다. 연구자들은 미국의 고성과 작업시스템의 도입은 고품질전략의 영향을 많이 받는 것으로 지적하고 있다(Cappelli et al., 1997; Lawler et al., 1998). 그리고 전략적 인사관리에 의하면 저가 전략이 아닌 고품질, 다양성, 속도에 기반한 경쟁전략(high road strategy)을 추구할수록 이러한 경쟁전략을 실행하는데 필요한 근로자 역량 형성이 필요해지기 때문에 교육훈련에 대한 투자도 증가할 것이다.

식스-시그마는 최근의 품질경영 도구이다. 품질경영 도구로서 식스-시그마를 도입하는 경우에는 특히 품질경영과 관련된 교육훈련이 증가할 것이다. 식스-시그마가 교육훈련에 미치는 영향을 추론할 수 있는 선행연구로서 Felstead & Green(1996)의 연구가 있다. 이들은 불경기로 인해서 매출액이 감소된 기업들(N=27)에서 오히려 훈련이 증가한 사실을 영국표준(BS 5750)이나 국제표준(ISO 등)의 획득, 외부규제, 그리고 훈련 내용의 변화로 설명하였다. 표준을 획득하고 유지하기 위해서는 훈련에 대한 투자를 필요로 하고, 모기업이나 거래처에서 표준을 획득할 것을 거래의 조건으로 제시할 수도 있기 때문에 이를 획득한 기업은 교육

훈련투자를 많이 할 수 있다. 식스-시그마는 Felstead & Green(1996)의 표준획득과 유사한 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

제3절 자료 및 변수 측정

1. 자 료

본 연구는 한국노동연구원이 2002년도에 실시한 「사업체패널조사」(Workplace Panel Survey) 자료를 기본으로 하고, 교육훈련과 관련된 자료를 고용보험전산망과 한국신용정보의 기업체 재무자료를 사용해서 추가하였다.

「사업체패널조사」 자료에서 인사관리자용 설문지(N=1,395)에 노무관리용 설문지를 결합해서 분석하였다. 노무관리용 설문지는 각 사업장의 노무관리자와 함께 근로자 대표가 작성하였는데, 본 연구는 노무관리자 설문지를 우선적으로 결합하였고(N=1,245), 만일 노무관리자가 응답하지 않은 사업장에서 근로자 대표만 응답한 경우에는 근로자 대표용 설문지를 결합(N=73)하였다. 나머지 77개 사업장의 경우 노무관리자용 설문지가 결합되지 않고 인사관리자용 설문지만 있는 경우이다.

본 연구는 분석대상을 제조업으로 한정하였다. 그 이유는 소수의 맞춤형 설문지를 제외하고는 비제조업의 작업시스템을 측정하기 위한 도구들이 제대로 개발되지 않았고 본 연구에서 사용하는 자료도 마찬가지로 한계를 안고 있다. 실제로 Cappelli & Newmark(2001)의 연구에서는 고성능 작업관행들이 제조업과 서비스업간에 전혀 다른 의미를 지니는 것으로 나타나기도 하였다. 본 연구도 전통적으로 제조업에서 개발된 작업시스템 측정항목을 사용하고 있기 때문에 제조업만을 분석대상으로 하였다. 제조업의 사례는 총 691개이지만, 생산직 근로자 숫자가 결측(N=35 되거나 '0'명(N=38)이라고 응답한 경우를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례수는 598개이다. 이 중 노무관리용 설문지가 결합된 경우는

노무관리자 529개, 근로자 대표 31개이기 때문에 모든 변수가 투입될 경우의 유효 표본은 560개이며, 나머지 결측치들을 제외하고 최종 분석에 사용된 유효 표본은 554개 사업장이다.

교육훈련 투자에 대한 정보를 추가하기 위해서 고용보험 DB에서 2001년도 직업능력개발훈련과 관련된 자료를 추출하였다. 고용보험 DB에서 활용한 자료는 2001년도 유급휴가훈련을 포함한 사업주 직업능력개발훈련 실시에 따른 보험료 지원금액과 연간 수혜인원이다. 「사업체 패널조사」의 모집단이 고용보험 DB이기 때문에 사업자 등록번호에 대한 약간의 조정 이외에는 두 자료의 결합에는 큰 문제가 없었다. 이와 함께 한국신용정보의 기업체 재무자료를 활용해서 교육훈련 투자액에 대한 자료도 구하여 분석에 사용하였다.

2. 변수 측정

가. 종속변수

교육훈련 투자 정도의 측정은 연구자들마다 상이하다. Osterman(1995)은 공식훈련을 받는 핵심(core)근로자의 비율로 측정하였고, MacDuffie & Kochan(1995)은 신입사원 및 1년 이상 재직한 기존사원의 OJT시간과 Off-JT시간을 합해서 훈련투자를 측정하였다. 국내 연구의 류장수(1997)는 손익계산서와 제조원가명세서에 표시된 교육훈련 투자비를 합해서 교육훈련 투자규모를 측정하였다. 그러나 교육훈련비는 재무제표에 의무 기재 사항이 아니기 때문에 이를 기재하지 않은 경우가 많다는 문제점이 있다. Whitfield(2000)는 지난 1년간 공식교육훈련을 이수한 작업자의 비율과 시간을 곱해서 훈련 정도를 측정하였고, Frazis et al.(2000)은 공식교육훈련의 제공 여부, 교육훈련 시간, 교육훈련비의 3가지로 측정하였다.

교육훈련 투자 정도에 대해 신뢰성 있는 자료가 없다는 것은 널리 알려져 있다. 이러한 점을 감안해서 본 연구는 상이한 자료원을 사용해서 교육훈련 투자 정도를 교육훈련 투자금액과 수혜율 그리고 연간 교육훈

런 시간으로 측정하였다. 인당 교육훈련 투자금액과 수혜율은 고용보험 DB를 활용해서 2001년도 유급휴가훈련을 포함한 사업주 직업능력개발 훈련으로 지원받은 금액 및 그 경우 연간 수혜인원을 2002년 초 사업체 전체 인원으로 나누어서 사용하였다.

고용보험 DB 자료의 교육훈련 투자 자료도 한계가 있을 수 있기 때문에 한국신용정보에서 구입한 기업체 재무제표에 기재된 교육훈련 투자금액을 2002년 초 기업체 전체 인원으로 나누어서 인당 교육훈련 투자금액 지표를 작성하였다. 그러나 재무자료는 외부 감사업체의 경우에만 구할 수 있고 외부 감사업체의 경우에도 제조원가명세서와 손익계산서 모두에 교육훈련 투자금액을 기재한 경우는 적기 때문에 사례수가 대폭 줄어든다는 문제점이 있다. 게다가 재무제표상의 교육훈련 투자금액은 의무보고 사항도 아니고 기업별 사정에 맞게 상이한 계정과목으로 처리될 수 있기 때문에 교육훈련 투자에 대한 정확한 자료로 보기는 힘들다. 따라서 재무제표에서 얻은 교육훈련 투자금액은 고용보험 DB의 교육훈련 투자금액 분석결과를 대조하기 위한 목적으로만 사용하였다.

마지막으로 「사업체패널조사」에서 2001년도 공식교육훈련(Off-JT)과 현장훈련(OJT)의 수혜자수 및 그 경우 연간 인당 훈련기간을 사용해서 연간 인당 교육훈련기간 지수를 작성하였다. 교육훈련기간 지수는 2001년 연간 Off-JT를 받은 근로자수를 기업단위에서 응답한 경우에는 2002년 초 기업단위의 종업원 규모로 그리고 사업체 단위에서 응답한 경우에는 2002년 초 사업체의 종업원 규모로 나눈 값에 그 훈련기간을 곱해서 Off-JT 훈련기간을 구했고 동일한 방법으로 OJT 훈련기간을 구해서 두 값을 합하여 작성하였다. 다만 이 경우 연간 100일 이상 훈련을 실시하였다고 응답한 경우는 상식적인 판단에 따라서 결측치로 처리하였다.

교육훈련 투자 정도 변수들의 분포가 편의되어 있어서 분석시에는 로그값을 취하여 사용하였는데, 교육훈련 투자금액 및 수혜율이 0인 경우가 많아서 각 수치에 1의 값을 더한 이후에 로그값을 취하였다. 이 경우 원래 교육훈련 투자 정도가 0인 경우에는 변환 이후에도 여전히 0의 값을 갖게 된다.

나. 독립변수

몰입형 인사관리는 동기부여와 정보공유로 측정하였다. 동기부여는 엄격한 선발 정도(5점 척도), 근로자 50% 이상에 인사고과를 실시하는 경우에 1의 값을 부여한 인사고과, 임금수준(5점 척도), 이익분배나 집단성과배분 그리고 종업원지주제 중 하나라도 실시하는 경우에 1의 값을 부여한 성과배분 더미, 경제위기 이후 해고나 명예퇴직을 통한 고용조정을 실시하지 않은 경우에 1의 값을 부여한 고용보장 더미 변수를 표준화시켜서 합한 합산지수이다. 정보공유는 경영설명회 개최여부, 경영정보를 담은 소식지 발간 여부, 근로자와 경영자간 핫라인 설치 여부, 직제라인상 정기적 회합을 통한 경영정보 공유 여부의 합산지수이다. 그리고 동기부여와 정보공유 항목들의 표준화 값을 합해서 인사관리 지수를 작성하였다. 인사관리 지수의 내적일관성을 검증한 결과 $\alpha=0.6124$ 로 나타났다.

참여적 작업조직은 작업단위의 자율, 과업통합, 작업장 참가를 평균한 합산지수이다. 작업단위의 자율은 현장 작업단위가 작업량, 작업목표, 작업방식(각 5점)에 대해서 '자율권이 있는 편', '전적으로 자율권을 가짐'에 응답한 경우 각 1을 부여한 더미변수의 합산지수이다. 과업통합은 생산직 근로자가 품질부서와 '거의 동등하게', '또는 그 이상'으로 품질업무를 담당하는 경우에 1의 값을 부여한 더미변수와 생산직 근로자 로테이션을 실시하는 경우에 1의 값을 부여한 더미변수의 합산지수이다. 작업장 참가는 소집단 활동에 참여하는 생산직 근로자 비율이 50% 이상인 경우에 1의 값을 부여한 소집단 변수와 제안활동이 있는 경우에 1의 값을 부여한 제안의 합산지수이다. 그리고 자율, 과업통합, 작업장 참가 항목들의 표준화 값을 합산해서 작업조직 지수를 작성하였다. 작업조직 지수의 내적일관성을 검증한 결과 $\alpha=0.5963$ 으로 나타났다.

통제변수로서 사업장 연령은 2002년에서 창립년도를 차감해서 작성하였고, 규모는 종업원 숫자로서 측정하였는데, 분석시 로그값을 취하였다. 중화학공업 더미는 정진호(1999)의 분류에 따라서 제조업 산업 23-24, 27, 28-35, 37의 경우에 1의 값을 부여하였다. 노동조합 더미는 노동조합이 있는 경우에 1의 값을 부여하였다. 경쟁격화는 지난 3년간

주력제품/서비스 시장에서의 ‘경쟁기업의 숫자’, ‘기존제품/서비스의 수정 및 변화’, ‘신제품개발과 도입비율’, ‘제품수요’, ‘품질의 중요성’의 증가(각 5점 척도)의 요인점수이다($\alpha=.6122$). 경쟁전략 변수는 주력제품의 특성을 저가(low cost), 품질, 다양성, 속도, 기술력 순위(각 5점)로 측정해서 요인 분석한 결과 두 개의 요인으로 구분되었고 저가를 제외한 4개의 항목이 첫번째 요인으로 구분되었는데 이를 차별화 전략으로 해석할 수 있어서 그 요인점수를 사용하였다($\alpha=.7352$). 식스-시그마는 도입한 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다. 이상에서 설명한 변수들의 기술통계는 <표 4-2>와 같다.

제4절 분석결과

1. 교육훈련 투자 실태

<표 4-2>의 기술통계치와 <표 4-3>의 상관관계에 근거해서 교육훈련 투자 정도에 대한 실태를 살펴보면 다음과 같다.

사업주 직업능력개발훈련의 지원을 받지 않은 경우에는 유급휴가훈련을 포함해서 사업주 직업능력개발훈련을 실시하지 않았다고 보면, 전체 552개 사업체 중 2001년도에 교육훈련에 투자한 기업은 369개(66.9%)로 나타났고 나머지는 해당 교육훈련을 실시하지 않은 것으로 나타났다. 지원금액으로 측정한 연간 인당 교육훈련 투자액은 평균 36천원으로 나타났다.

투자금액은 교육훈련에 투자한 경우에도 여러 가지 사유로 고용보험 지원을 받지 못한 경우, 그리고 수강지원금과 같은 다른 방식의 교육훈련 투자가 포함되지 않았기 때문에 기업이 실제로 교육훈련 투자액보다는 상당히 과소 추정된 값으로 볼 수 있다. 예컨대 <표 4-4>를 보면 기업단위에서 재무제표상의 연간 인당 교육훈련 투자액은 238천원으로 나타나고 있어서 만일 재무제표상의 수치를 기준으로 보면 고용보험을 통

〈표 4-2〉 변수의 기술통계

	사례수	평균	표준편차
인당 직업능력개발 투자액(천원)	552	36.06	237.54
연간 직업능력개발 수혜비율	552	0.27	1.35
연간 인당 훈련기간(일)	498	4.43	10.45
재무제표 연간 인당 훈련비용(천원)	189	237.70	343.06
작업시스템지수	384	0.03	0.48
인사관리지수($\alpha=.6124$)	468	0.01	0.49
동기부여	477	0.01	0.49
엄격한 선발(5점)	541	2.42	1.07
고과 50% 이상 실시	512	0.50	0.50
임금수준(5점)	534	3.05	0.78
성과배분여부	539	0.33	0.47
고용조정 미실시	519	0.63	0.48
정보공유	544	2.13	1.17
경영설명회 개최여부	545	0.66	0.47
경영소식지 발간여부	551	0.20	0.40
핫라인 운영여부	552	0.50	0.50
일상적 정보공유여부	552	0.78	0.42
작업조직지수($\alpha=.5963$)	433	0.04	0.66
작업단위 자율	517	1.05	1.19
작업량 자율결정	520	0.33	0.47
작업방식 자율결정	519	0.36	0.48
작업속도 자율결정	520	0.37	0.48
작업장 참가	516	0.77	0.77
50% 이상 QC참가여부	521	0.22	0.42
제안활동여부	527	0.56	0.50
과업통합	460	0.78	0.70
품질업무 담당더미	466	0.52	0.50
로테이션여부	532	0.23	0.42
회사연령(2002-창립년도)	543	20.92	14.70
종업원수	554	565.18	2797.80
중화학공업 더미	554	0.59	0.49
공개기업 더미	554	0.21	0.41
노동조합 더미	554	0.37	0.48
경쟁격화($\alpha=.6122$)	515	0.00	1.00
경쟁전략($\alpha=.7352$)	518	0.00	1.00
6-Sigma 도입여부	533	0.17	0.38

한 지원금액은 실제 기업의 교육훈련 투자액의 15.2% 정도에 불과한 것으로 나타났다.

유급휴가훈련을 포함해서 사업주 직업능력개발훈련을 받았던 연간 수혜비율은 27% 정도로 나타났다. 고용보험 DB상의 교육훈련 수혜율은 연인원 개념으로서 동일인이 중복 계산되는 경우가 많기 때문에 그 해석에 주의할 필요가 있다. 설문지로 측정한 연간 인당 교육훈련 기간은 Off-JT와 OJT를 포함해서 평균 4.43일로 나타났는데 국내의 선행연구들과 비교해서 약간 과다하게 보고된 것으로 보인다(김동배, 2000; 김동배·노용진, 2002).

교육훈련 투자 정도를 측정한 3개 자료원은 모두 한계가 있을 수 있다.

〈표 4-3〉 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	0.78																	
3	0.39	0.35																
4	0.37	0.31	0.34															
5	0.36	0.29	0.38	0.74														
6	0.28	0.22	0.33	0.68	0.94													
7	0.33	0.32	0.29	0.47	0.58	0.28												
8	0.27	0.22	0.21	0.87	0.32	0.28	0.24											
9	0.07	0.03	0.08	0.50	0.12	0.10	0.08	0.62										
10	0.35	0.30	0.30	0.68	0.36	0.30	0.29	0.70	0.16									
11	0.11	0.10	0.03	0.54	0.16	0.15	0.09	0.64	0.05	0.20								
12	0.24	0.22	0.16	0.04	0.00	-0.04	0.08	0.06	0.04	0.11	-0.03							
13	0.46	0.34	0.23	0.30	0.33	0.24	0.35	0.19	0.00	0.26	0.10	0.40						
14	0.20	0.07	0.19	0.13	0.05	0.05	0.03	0.15	0.12	0.07	0.09	-0.11	0.04					
15	0.22	0.17	0.15	-0.01	0.02	-0.01	0.07	-0.02	-0.02	0.00	-0.02	0.32	0.29	0.01				
16	0.32	0.32	0.13	0.15	0.15	0.12	0.16	0.10	0.04	0.18	-0.03	0.42	0.51	-0.09	0.21			
17	0.07	0.08	0.18	0.32	0.26	0.23	0.18	0.27	0.13	0.19	0.20	-0.01	0.12	0.06	0.08	-0.02		
18	0.05	0.02	0.06	0.25	0.25	0.24	0.14	0.17	0.06	0.14	0.13	-0.04	0.12	-0.09	0.04	-0.04	0.37	
19	0.25	0.19	0.15	0.25	0.20	0.14	0.24	0.20	0.07	0.24	0.09	-0.04	0.24	0.08	0.02	0.16	0.12	0.18

주: 1) 상관계수가 ± 0.11 이상이면 $p < 0.05$, 상관계수가 ± 0.14 이상이면 $p < 0.01$.

2) 1=인당 직업능력개발비, 2=직업능력개발 수혜율, 3=연간 인당 훈련시간, 4=작업시스템 지수, 5=인사관리 지수, 6=동기부여 지수, 7=정보공유 지수, 8=작업조직 지수, 9=자율, 10=작업장 참가, 11=과업통합, 12=회사연령, 13=사업장규모, 14=중공업터미, 15=공개기업, 16=노동조합, 17=경쟁격화, 18=경쟁전략, 19=식스-시그마.

3) N=336(listwise).

3개 자료원의 교육훈련 투자 정도 지수들간의 상관관계를 구해 보면(부표 1 참조) 설문지로 측정한 훈련기간과 재무제표상의 훈련투자액간의 상관계수를 제외하면 모두 99% 신뢰수준에서 유의한 정의 관계가 나타나고 있어서 각 측정치들이 최소한의 신뢰성은 갖는 것으로 나타났지만, 어느 자료원이 교육훈련 투자 정도를 가장 정확하게 나타내고 있는지에 대해서는 단정하기에 무리가 있다.

<부표 4-3>의 상관관계를 보면 고성과 작업시스템 지수와 그 하위 차원인 몰입형 인사관리 및 참여적 작업조직 지수, 몰입형 인사관리의 하위 차원인 동기부여와 정보공유 그리고 참여적 작업조직의 하위차원 중에서는 작업장 참가가 교육훈련 투자 정도의 3지표와 유의한 정의 관계를 보이고 있다. 다만 고성과 작업시스템의 하위 차원인 몰입형 인사관리와 참여적 작업조직간의 상관계수가 0.32($p < 0.01$)로 나타나고 있어서 다변량 분석에서는 인사관리를 제외한 상태에서 참여적 작업조직의 효과도 살펴보았다.

신생기업이 캐치업을 위해서 교육훈련에 많은 투자를 할 것이라는 예측과는 달리 조직연령이 교육훈련 투자 정도와 정의 관계를 보이고 있고, 조직규모와 교육훈련 투자 정도간의 정의 관계에 대한 일반적인 예측과 같이 양자간에 정의 관계가 나타나고, 중공업 터미 변수와 식스 시그마 변수도 예측과 동일하게 교육훈련 투자와 정의 관계가 나타나고 있다.

한편 관계의 방향을 예측할 수 없었던 공개기업과 노동조합도 교육훈련 투자 정도와 유의한 정의 관계가 나타나고 있다. 경쟁격화와 경쟁전략 변수들은 상관계수는 정의 부호를 보이고 있지만 계수의 크기가 너무 적은 반면, 이 변수들과 고성과 작업시스템 변수들간의 상관관계가 높게 나타나고 있다. 따라서 경쟁격화와 경쟁전략 변수들은 고성과 작업시스템을 매개로 해서 기업의 교육훈련 투자를 증진시킬 것이라고 볼 수 있으며, 추후 이와 관련된 연구가 필요한 것으로 보인다.

2. 교육훈련 투자 정도의 영향요인

대조용으로 사용한 재무제표상의 교육훈련 투자액을 제외하면 교육

훈련 투자 지수가 '0'인 경우가 많아서 계수 추정은 Tobit 분석을 사용하였고, '0'값의 문제가 없는 재무제표상의 교육훈련 투자액의 영향요인 분석은 선형회귀분석(OLS)을 사용하였다. 본문에서 보고하지 않았지만 Tobit 분석 대신에 선형회귀분석을 통해서 추정해도 유사한 결과가 나타났다(표 4-4, 표 4-5, 부표 2 참조).

〈표 4-4〉 인당 직업능력개발훈련에 대한 고용보험 지원금액 영향요인(Tobit)

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
상수	-2.510*** (0.534)	-2.383*** (0.535)	-2.496*** (0.508)	-3.058*** (0.534)	-2.781*** (0.506)
기업연령	0.012 (0.009)	0.013 (0.009)	0.006 (0.008)	0.012 (0.009)	0.005 (0.008)
기업규모	0.568*** (0.110)	0.532*** (0.111)	0.561*** (0.106)	0.492*** (0.112)	0.531*** (0.107)
중화학공업	0.713*** (0.231)	0.743*** (0.231)	0.846*** (0.223)	0.757*** (0.229)	0.861*** (0.222)
공개기업	0.501* (0.272)	0.488* (0.271)	0.546** (0.271)	0.511* (0.268)	0.589** (0.269)
노동조합	0.305 (0.267)	0.318 (0.266)	0.471* (0.263)	0.310 (0.264)	0.466* (0.261)
경쟁격화	-0.126 (0.119)	-0.120 (0.118)	-0.062 (0.116)	-0.119 (0.117)	-0.059 (0.116)
경쟁전략	-0.093 (0.125)	-0.110 (0.125)	-0.036 (0.122)	-0.094 (0.124)	-0.028 (0.121)
6-Sigma	0.850*** (0.293)	0.852*** (0.291)	0.961*** (0.288)	0.740** (0.293)	0.878*** (0.288)
작업시스템지수	1.184*** (0.263)				
인사관리지수		0.981*** (0.259)			
동기부여				0.608** (0.243)	
정보공유				0.251** (0.106)	
작업조직지수		0.374** (0.181)	0.455*** (0.170)		
자율				0.024 (0.093)	0.053 (0.091)
참가				0.440*** (0.154)	0.496*** (0.147)
과업통합				0.013 (0.156)	0.021 (0.153)
Log L	-589.43***	-587.91***	-672.47***	-584.78***	-669.65***
N	358	358	401	358	401

주: ()안은 표준오차, *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01(two-tailed).

<표 4-5> 연간 직업능력개발 훈련수혜율(Tobit)

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
상수	-0.523*** (0.101)	-0.508*** (0.102)	-0.514*** (0.094)	-0.643*** (0.102)	-0.569*** (0.094)
기업연령	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.000 (0.002)	0.001 (0.002)	0.000 (0.002)
기업규모	0.092*** (0.021)	0.087*** (0.021)	0.089*** (0.020)	0.080*** (0.021)	0.084*** (0.020)
중화학공업	0.039 (0.044)	0.043 (0.044)	0.062 (0.041)	0.045 (0.044)	0.064 (0.041)
공개기업	0.067 (0.051)	0.066 (0.051)	0.065 (0.050)	0.069 (0.051)	0.072 (0.050)
노동조합	0.093* (0.050)	0.095* (0.050)	0.110** (0.048)	0.095* (0.050)	0.110** (0.048)
경쟁격화	-0.011 (0.023)	-0.010 (0.023)	-0.004 (0.022)	-0.011 (0.022)	-0.003 (0.022)
경쟁전략	-0.020 (0.024)	-0.022 (0.024)	-0.009 (0.023)	-0.019 (0.024)	-0.008 (0.023)
6-Sigma	0.130** (0.055)	0.130** (0.055)	0.149*** (0.053)	0.110** (0.055)	0.137*** (0.053)
작업시스템지수	0.204*** (0.050)				
인사관리지수		0.151*** (0.049)			
동기부여				0.084* (0.046)	
정보공유				0.049** (0.020)	
작업조직지수		0.075** (0.034)	0.079** (0.031)		
자율				0.010 (0.018)	0.010 (0.017)
참가				0.069** (0.029)	0.079*** (0.027)
과업통합				0.013 (0.030)	0.011 (0.028)
Log L	-164.02***	-163.37***	-187.12***	-161.06***	-185.31***
N	358	358	401	358	401

주: ()안은 표준오차, *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01(two-tailed).

〈표 4-6〉 연간 인당 교육훈련 기간(Tobit)

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
상수	-0.921** (0.444)	-0.718* (0.434)	-1.500*** (0.434)	-1.302*** (0.440)	-1.673*** (0.430)
기업연령	0.015** (0.007)	0.018** (0.007)	0.014** (0.007)	0.017** (0.007)	0.012* (0.007)
기업규모	0.111 (0.094)	0.049 (0.093)	0.240*** (0.092)	0.022 (0.094)	0.208** (0.091)
중화학공업	0.643*** (0.184)	0.692*** (0.180)	0.627*** (0.179)	0.715*** (0.178)	0.652*** (0.176)
공개기업	0.431** (0.217)	0.422** (0.211)	0.319 (0.217)	0.432** (0.207)	0.360* (0.212)
노동조합	0.029 (0.216)	0.004 (0.210)	0.090 (0.213)	-0.033 (0.207)	0.052 (0.209)
경쟁격화	0.165* (0.094)	0.160* (0.092)	0.238*** (0.092)	0.168* (0.090)	0.238*** (0.090)
경쟁전략	-0.072 (0.101)	-0.101 (0.099)	0.012 (0.099)	-0.083 (0.098)	0.024 (0.096)
6-Sigma	0.244 (0.237)	0.270 (0.230)	0.219 (0.237)	0.170 (0.229)	0.110 (0.232)
작업시스템지수	1.133*** (0.214)				
인사관리지수		1.202*** (0.204)			
동기부여				0.789*** (0.190)	
정보공유				0.264*** (0.082)	
작업조직지수		0.215 (0.139)	0.391*** (0.137)		
자율				0.024 (0.071)	0.030 (0.071)
참가				0.384*** (0.117)	0.558*** (0.115)
과업통합				-0.160 (0.122)	-0.119 (0.122)
Log L	-451.23***	-444.48***	-515.96***	-438.518**	-500.75***
N	336	336	374	336	374

주: ()안은 표준오차, *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01(two-tailed).

모형 1은 통제변수와 함께 고성과 작업시스템 지수를 투입한 결과이고, 모형 2는 고성과 작업시스템의 두 하위 차원인 몰입형 인사관리 지수와 참여적 작업조직 지수를 투입한 결과이며, 모형 3은 몰입형 인사관리와 참여적 작업조직 지수간의 상관관계를 고려해서 작업조직 지수만 투입한 결과이다. 모형 4는 인사관리와 작업조직 지수 대신에 그 하위 차원들을 투입한 결과이며, 마지막으로 모형 5는 인사관리 하위 차원을 제외하고 작업조직 하위 차원들만 투입한 결과이다.

분석결과 고성과 작업시스템 지수는 투자금액, 수혜율, 훈련기간이라는 교육훈련 투자 정도의 3지표 모두에 있어서 그리고 <부표 2>에서와 같이 재무제표상의 교육훈련 투자 정도와도 유의한 정의 관계가 나타나고 있어서 가설 1을 지지하고 있다.

고성과 작업시스템의 하위 차원인 몰입형 인사관리 지수와 그 구성요소인 동기부여와 정보공유도 교육훈련 투자 지표 3개 모두와 유의한 정의 관계가 나타나고 있어서 가설 2를 지지하고 있다.

고성과 작업시스템의 핵심인 참여적 작업조직 지수는 인당 훈련기간과 재무제표상의 교육훈련 투자를 제외하면 유의한 정의 부호를 보이고 있고, 인사관리를 분석에서 제외하는 경우에는 인당 훈련기간과 재무제표상의 교육훈련 투자와도 유의한 정의 부호를 보이고 있어서 대체로 가설1-2를 지지하는 것으로 보인다. 그리고 상관관계 표에서와 같이 참여적 작업조직의 구성요소 중에는 개발활동에의 근로자 참여인 작업장 참가가 교육훈련 투자와 관련성이 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

나머지 영향요인 변수들의 계수도 상관관계 분석에서와 대부분 유사한 결과를 보이고 있다. 다만 경쟁격화나 경쟁전략 변수들의 회귀계수가 통계적 유의성은 없지만 부(-)의 부호를 보이는 경우가 많다. 경쟁격화나 경쟁전략 변수는 앞의 상관관계 분석에서 언급한 바와 같이 작업시스템을 통해서 교육훈련에 대한 투자에 영향을 미칠 수 있기 때문에 앞으로는 2단계 회귀분석과 같은 방법을 사용해서 그 효과를 추정할 필요가 있는 것으로 보인다.

제5절 소 결

본 연구는 고성과 작업시스템이 기업내 근로자 숙련의 수요 요인이라는 가설에 입각해서 고성과 작업관행이 교육훈련 투자 정도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 고성과 작업시스템과 그 구성요소인 몰입형 인사관리 그리고 참여적 작업조직은 기업의 교육훈련 투자를 증가시키는 것으로 나타났다. 이 결과는 고성과 작업시스템과 교육훈련 투자에 대한 외국의 선행연구들과 유사하다.

앞에서 살펴본 바와 같이 기업의 교육훈련에 대한 투자는 몰입형 인사관리의 한 차원이다. 따라서 본 연구결과는 고성과 작업시스템이 교육훈련을 증가시키는 영향요인이라기보다는 고성과 작업시스템의 경우에는 교육훈련에 대한 투자도 높다는 양자간의 밀접한 상호관련성으로 해석하는 것이 타당할 것이다.

다만 고성과 작업시스템을 교육훈련의 영향요인으로 보는 경우에 그 수요 측면이 부각된다는 점과 더불어 고성과 작업시스템이 요구하는 교육훈련의 내용에 대한 함의도 갖는다는 이점이 있다. 즉 기업 교육훈련을 활성화하기 위해서는 궁극적으로 작업시스템의 성격을 변화시켜야 하고, 고성과 작업시스템은 과업관련 숙련만이 아니라 문제해결이나 자치능력과 같은 사회적 숙련도 요구하기 때문에 근로자 교육훈련에서 이러한 내용들을 포함해야 할 필요가 있다는 시사점을 제공한다.

본 연구는 기업 교육훈련의 수요 측면에 대한 연구이지만 사회 전체적인 교육훈련의 공급과 관련해서도 함의를 갖는다. 고성과 작업시스템이 요구하는 질 높은 숙련을 사회적으로 공급하는 경우에 고성과 작업시스템의 도입이 촉진될 수 있다. 숙련의 준공공재적인 성격을 감안하면 개별기업은 고성과 작업시스템이 요구하는 교육훈련에 대한 투자유인이 약할 수 있다. 따라서 기업 입장에서 보면 사회적으로 질 높은 숙련이 제공되는 경우에 고성과 작업시스템을 도입할 유인이 증가한다.

이상의 분석결과가 갖는 정책적 함의는 크게 세 가지로 요약할 수 있

다.

첫째, 기업 교육훈련의 활성화에 대한 정부 정책은 그 수요 요인인 작업시스템 개혁과 밀접한 관련성 속에서 추진될 필요가 있다. 고성과 작업시스템의 도입은 기업 교육훈련을 활성화시키기 위한 어떤 유인이나 규제보다도 효과적일 수 있다. 그리고 근로자 교육훈련에 직무관련 훈련만이 아니라 사회적 기능과 자치능력의 개발도 포함시킬 필요가 있으며, 기계장비의 전자장비화라는 직무내용의 변화와 관련해서 전기나 전자에 대한 기초지식 교육을 강화할 필요도 있을 것이다.

둘째, 고성과 작업시스템이 요구하는 숙련의 사회적 공급과 관련해서 노사정 파트너십이 필요하다. 공급 측면에서 보면 질 높은 숙련의 사회적 공급은 고성과 작업시스템의 도입을 촉진시킬 것이고 이는 다시 기업의 교육훈련 투자를 증진시키는 선순환을 낳을 것이다. 고성과 작업시스템은 기업경쟁력 강화와 더불어 근로생활의 질도 증진시키기 때문에 노사간 윈-윈 게임이 될 수 있다. 따라서 고성과 작업시스템과 근로자 숙련형성을 의제로 한 전국적, 업종별 내지 지역별 노사정간 사회적 대화와 이에 근거한 실천프로젝트가 활성화될 필요가 있다.

셋째, 기업 교육훈련에 대한 정책수립과 관련해서 교육훈련 관련 자료를 구비할 필요가 있다. 본 연구에서 살펴본 바와 같이 고용보험 DB나 사업체 재무제표 그리고 설문지를 통한 측정은 모두 기업 교육훈련 투자 정도의 측정치로 한계가 있다. 특히 재무제표상 교육훈련 비용의 보고에 대해서는 기업 회계기준을 수정해서 그 세부 내역을 재무제표의 주석에 의무적으로 공개할 필요가 있을 것이다.

본 연구는 기업 교육훈련의 수요 요인을 규명하고자 했지만, 이를 제대로 분석하지 못했다는 한계를 안고 있다. 기업 교육훈련의 수요 요인인 고성과 작업시스템 그 자체의 수요 요인은 제품시장에 있어서 기업의 경쟁전략으로 볼 수 있다. 따라서 기업의 경쟁전략, 고성과 작업시스템, 기업 교육훈련의 순차적 관계에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다.

이와 함께 사회적 숙련공급이 고성과 작업시스템의 도입을 촉진할 것이라는 가정과 관련해서 기업 차원에서도 교육훈련과 고성과 작업시스템간의 동학에 대한 연구가 필요한 것으로 보인다. 예컨대 근로자 교육

훈련에 투자를 많이 하는 기업의 경우에 고성능 작업시스템의 도입 정도가 높게 나타날 수도 있다. 향후 종단 자료를 사용해서 이러한 가능성도 검증해 볼 필요가 있는 것으로 보인다.

제5장

사업주 직업능력개발지원제도의 성과분석

제1절 문제의 제기

기업의 교육훈련을 지원하는 가장 주요한 제도라고 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업은 기업으로부터 보험료를 징수하여 기업이 실시하는 훈련에 대하여 훈련비를 일부 지원함으로써 기업의 훈련을 촉진하고자 하는 제도이다. 그러나 1995년 이후 실시하고 있는 직업능력개발사업이 과연 실제로 기업의 훈련을 촉진하는데 기여하고 있는지에 대한 실증적인 평가는 제대로 이루어지고 있지 않다.

본 연구는 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도의 성과를 실증적으로 밝히고자 하는 시도이다. 우선 제2절에서는 기업의 훈련투자가 기업 성과에 미치는 실증적인 연구결과들을 소개하고, 제3절에서는 본 연구에서 사용하는 자료의 구성에 대해 소개한다. 본 연구에서는 고용보험전산망의 직업능력개발 DB와 한국신용정보주식회사의 「기업 재무자료」를 결합하여 1999~2001년의 3개년에 걸친 기업 패널자료를 구성하였다. 제4절에서는 분석결과를 제시한다. 본 연구가 밝히고자 하는 의문은 두 가지로 요약된다. 첫째, 고용보험을 통한 기업의 직업능력개발지원제도가 기업의 교육훈련 투자를 촉진하였는가? 본 연구에서는 기업의 교육훈련에 대한 지원 여부 및 지원액이 실제 교육훈련 투자를 촉진하였는지를 실증분석한다. 둘째, 기업 교육훈련은 생산성을 증대하

는가? 사업체 특성을 통제한 상태에서 기업의 교육훈련 투자가 기업의 성과에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대해 실증분석한다. 마지막으로 제5절에서는 주요한 발견을 요약하고 분석의 한계와 향후의 과제를 제시한다.

제2절 선행연구

훈련은 근로자의 생산성을 향상시켜 기업의 성과를 개선할 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 기업 단위에서 이루어지는 훈련 투자와 기업 성과에 대한 신뢰할 만한 자료가 거의 없었기 때문에 훈련이 기업 성과에 미치는 영향에 관한 실증적인 연구는 매우 적은 것이 사실이었다. 우선 상대적으로 측정이 용이한 공식훈련의 경우에도 훈련 여부와 훈련 강도에 대한 측정 오차(measurement error)가 크고, 추정방법에서도 훈련 결정의 내생성(endogeneity) 문제를 해결하는 것이 용이하지 않았다. 이에 따라 주로 개인별 자료를 이용하여 훈련과 임금의 관계를 분석함으로써 훈련과 생산성의 관계를 간접적으로 추론하는 연구들이 이루어졌다. 기업(사업체) 단위의 대규모 설문조사나 기존의 공식 통계를 결합한 합성 패널자료를 구성하여 기업조직 차원에서 훈련이 기업의 성과에 미치는 영향을 본격적으로 연구하게 된 것은 미국에서도 1990년대에 들어와서부터이다.

훈련이 사업주에게 안겨주는 수익에 관한 실증연구들을 체계적으로 정리한 Bartel(2000)에 따르면, 크게 세 가지 방법을 통해 훈련 투자 수익률을 추정하는 연구가 이루어져 왔다. 가장 대표적인 방법이 대규모의 기업(또는 사업체)에 대한 조사자료를 이용하여 훈련 투자가 기업 생산성에 미치는 효과를 연구하는 것이다. 그러나 생산성에 미치는 기업의 이질성 문제를 계량적인 방법을 통해 해결하려고 노력했지만, 훈련 투자 결정의 내생성에 따른 편의를 충분히 해결하였다고 보기는 어렵다고 그는 평가한다. 둘째로는 한두 개의 특정 기업에 대해 심층적인

자료를 구성하여 계량 분석을 함으로써 훈련투자 수익률을 측정하는 방법(econometric case study)을 들 수 있다(Bartel, 1995; Ichniowski et al., 1997). 이 방법은 생산성에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 통제할 수 있는 장점은 있지만, 분석결과를 일반화하기 어렵고, 인적자본의 감가상각률을 어떻게 가정하느냐에 따라 훈련투자 수익률의 차이가 크다는 문제점을 안는다. 세번째로는 실험적 평가방법을 적용하여 훈련을 받은 집단(treatment group)의 생산성 증대 효과를 훈련을 받지 않은 집단(control group)의 그것과 비교하거나 훈련을 받은 집단의 훈련 전후 생산성 변화를 비교하는 방법을 들 수 있다.

<표 5-1> 훈련의 생산성 효과에 관한 주요 연구

	자료	방법	성과 지표	주요 발견
Bishop (1991)	EOPP 사용자 설문조사	횡단면 분석	근로자 생산성에 관한 주관적 척도	신규 채용자의 첫 3개월 훈련 100시간은 2년 후 생산성 11~38% 증가
Holzer et al. (1993)	MJOB 훈련보조금 신청 기업에 대한 회고적인 조사	고정 효과 모형	불량률	훈련을 두 배 실시할 경우 불량률은 7% 감소
Bartel(1994)	콜롬비아 경영대학의 사업체 조사	고정 효과 모형	인당 순매출액	훈련프로그램의 도입은 연간 노동생산성을 6% 증가
Black and Lynch (1996)	EQW 사업체 설문조사	횡단면 분석	순매출액	제조업에서 공식훈련은 생산성 증가, 비제조업에서는 컴퓨터 훈련이 생산성 증가 효과
Black and Lynch (1997)	EQW 사업체 설문조사에 LRD 결합	고정 효과 모형	순매출액	훈련의 생산성 효과는 소멸
Boon(1998)	네덜란드 기업 패널자료	고정 효과 및 임의효과 모형	생산액, 부가가치	훈련은 유의한 양의 생산성 효과
Barrett and O'Connell (2001)	아일랜드 기업 설문	고정 효과 모형	매출액	전체 훈련과 일반적인 훈련은 양의 생산성 효과를 가지지만, 특수 훈련은 유의하지 않음

주: EOPP: Employment Opportunities Pilot Projects Survey(by NCRVE).

MJOB: Michigan Job Opportunity Bank-Upgrade program.

EQW: National Center on Educational Quality of the Workforce.

LRD: Longitudinal Research Database(by Census Bureau).

자료: Bartel(2000) 및 필자의 보완.

본 연구에서는 기업 단위의 훈련과 성과에 대한 정보를 이용하여 그 효과를 분석하고자 한다. 이를 위해 첫번째 방법에 기초한 주요 연구결과들을 살펴보면, 대체로 훈련은 기업 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다(표 5-1 참조).

Bishop(1991)은 1982년 직업교육연구센터가 조사한 Employment Opportunity Pilot Projects(EOPP) 사업주 조사로부터 2,594개 사업체에 대해 훈련의 효과를 분석하였다. 이 조사에서는 신규 채용자에 대해 초기 3개월 동안의 공식 훈련시간과 함께 이후 직무 배치 2년 후의 근로자 생산성에 대한 주관적인 평가를 100점 만점의 척도로 묻고 있다. 이를 통해 직무 초기 3개월 동안의 훈련이 2년 후의 생산성 증가에 미치는 효과를 추정하였는데, 훈련비용을 감안한 훈련 100시간당 한계수익률은 추정모형에 따라 11~38%로 나타난다. 그러나 기업의 계속 훈련에 대한 분석이 아니며, 3개월 이후부터 2년에 걸친 훈련을 감안하지 않은 문제가 있다.

Holzer et al.(1993)는 1988~89년에 MJOB(Michigan Job Opportunity Bank-Upgrade program) 보조금을 신청한 기업을 대상으로 설문조사하여 1987~89년의 3개년에 걸친 회고적인 패널자료를 구축하였다. 그는 패널자료의 성격을 이용하여 훈련과 기업 성과 모두에 영향을 미칠 수 있는 관측할 수 없는 기업의 특성을 통제하는 고정효과 모형을 적용하였다. 기업성과 지표로 불량률(scrap rate)을 사용하여 추정한 결과에 따르면, 1인당 훈련시간을 2배 늘릴 경우 불량률이 7% 하락한다.

Bartel(1994)은 1986년에 콜롬비아 경영대학이 155개 사업체를 대상으로 조사한 결과를 이용하여 1983년과 1986년의 두 해에 걸친 훈련과 생산성의 관계를 콥-더글라스 생산함수를 이용하여 분석하였다. 생산함수에서 훈련 변수와 오차항간의 상관성에 따른 편이가 발생할 가능성은 1차 차분을 통해 통제하였다. 그는 우선 1983년의 노동생산성 결정요인에 대한 추정을 통해 각 사업체의 잔차를 계산하고, 이어서 1983년 이후 훈련프로그램을 도입할 확률에 대한 로짓 모형에 잔차를 설명변수로 포함하였다. 추정결과에 따르면, 1983년에 음의 생산성 잔차를 가진 사업체, 즉 기대생산성 수준보다 낮은 사업체가 훈련프로그램을 도입할 확

률이 높은 것으로 나타난다. 마지막으로 훈련프로그램을 도입한 기업은 1983~86년간의 생산성 증가에 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

한편 Black and Lynch(1996)는 미국 센서스국이 조사한 1994년 National Center on Educational Quality of the Workforce(EQW)의 사업주 설문 조사를 이용하여 다양한 인적자본 투자가 생산성에 미치는 효과를 추정하였다. 이 자료에는 1993년의 사업체 특성과 함께 1990년, 1993년에 훈련받은 근로자수의 정보가 담겨 있다. 추정결과에 따르면, 기업의 훈련 규모 자체는 생산성에 영향을 미치지 않은 반면 특정한 훈련 방식이나 내용은 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 훈련받은 근로자 규모는 제조업과 비제조업 모두에서 생산성에 유의한 영향을 미치지 않지만, 제조업에서는 현장의 공식훈련의 비중이 높을수록 생산성이 높으며, 비제조업에서는 컴퓨터 훈련이 생산성을 높이는 것으로 나타난다. 그러나 횡단면 자료라는 한계 때문에 내생성(endogeneity) 문제가 발생할 수 있다. 즉, 기업의 성과가 훈련투자 결정에 영향을 미칠 수 있다는 문제를 해결하지 못하고 있다.

이를 해결하기 위하여 Black and Lynch(1997)는 앞서의 EQW 자료의 제조업에 센서스국의 Longitudinal Research Database를 결합하였다. 1988~93년간에 걸친 1차 차분 생산함수를 통해 추정한 결과를 보면, 횡단면 분석결과와 달리 훈련이 생산성에 미치는 양의 효과가 사라진다.

Boon(1998)은 네덜란드 통계국이 조사하는 여러 자료들을 기업 단위로 연결하여 1990~93년간에 걸친 네덜란드 제조업에서 훈련이 생산성에 미치는 효과를 콥-더글라스 생산함수를 이용하여 분석하였다. 이 연구의 특징은 훈련이 인적자본 스톡으로 축적된다는 사실을 고려하여 일정기간 동안의 훈련 투자로부터 감가상각률을 고려하여 인적자본 스톡을 추계하였다는 점이다(stock approach). 추정결과에 따르면, 훈련을 통해 축적된 인적자본은 생산성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 그러나 감가상각률을 어떻게 가정하느냐에 따라 인적자본의 생산성 효과가 민감하게 변화하는 문제를 안고 있다.

Barrett and O'Connell(2001)은 아일랜드의 기업을 대상으로 양성훈련이 아닌 계속훈련에 대한 1993년 조사에 1997년 추적조사 결과를 결합한 자료를 분석하였다. 콥-더글라스 생산함수를 이용하여 분석한 추정결과에 따르면, 전체적인 기업훈련과 일반적 훈련은 매출액으로 측정된 기업 성과에 유의한 양의 영향을 미치는 반면 기업특수적 훈련은 생산성에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다¹⁴⁾.

한편 기업훈련이 기업의 성과에 미치는 영향에 관한 국내의 실증연구는 드물다. 이는 무엇보다 기업의 훈련투자에 대해 신뢰할 만한 자료가 부재하였기 때문이다. 기업의 훈련투자에 대한 설문조사는 측정 오차가 너무 커서 대부분 유효한 응답을 얻지 못하였으며, 이에 따라 사례조사(강순희 외, 2002)나 고용보험 DB를 이용하여 사업주 직업능력개발훈련에 대한 총량적인 분석(이병희·김미란, 2000)에 그쳤다. 주목할 만한 연구로는 류장수(1995)와 김안국(2001)을 들 수 있으나, 그 효과에 대해서는 상반된 연구결과가 제시되어 있다.

류장수(1995)는 1990년 「직종별 임금실태조사」(노동부)의 조사대상 사업체 가운데 기업 기준으로 한국신용정보주식회사의 1990년 「기업 재무자료」와 일치하는 제조업을 추출하여 분석자료를 구성하였다. 그는 1인당 훈련투자 결정함수와 1인당 훈련투자 효과함수를 연립방정식의 형태로 설정하여 2단계 최소자승법으로 추정하였다. 1인당 부가가치를 종속변수로 한 회귀분석에 따르면, 1인당 훈련비는 생산성에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 그의 추정방법은 훈련이 생산성에 미치는 효과와 생산성이 훈련에 미치는 효과가 동시에 존재하는 동시성 편의(simultaneity bias)를 2단계 최소자승법으로 해결하고 있지만, 횡단면 자료가 가지는 한계로 인하여 관측하지 못하는 기업의 고정적인 효

14) 인적자본이론에 따르면, 일반적인 훈련을 통한 생산성 증대는 다른 기업에서도 동등한 규모로 발생하며, 기업특수적인 훈련은 훈련을 실시하는 기업에서만 생산성이 증대하여야 할 것이다. Barrett and O'Connell(2001)의 분석결과는 이러한 인적자본이론의 추론과는 일치하지 않는다. 앞서 Lynch and Black(1996)에서 현장의 공식훈련의 이수자가 많을수록 생산성이 증대하는 분석결과 또한 현장의 집체훈련이 대부분 일반적인 성격을 가질 것이라는 점에 비추어 인적자본이론의 추론과 일치하지 않는다고 할 수 있다.

과로 인해 훈련비 변수와 오차항간의 상관관계에 의해 발생하는 편의는 해결하지 못하였다.

김안국(2001)은 한국신용평가정보주식회사의 「기업재무자료」에서 256개 기업의 1984~98년간의 15개년에 걸친 패널자료를 구성하여 기업훈련의 성과를 분석하였다. 다항시차분포 모형을 이용한 추정결과에서는 근로자 1인당 교육훈련비는 기업의 생산성에 양의 영향을 미치며, 그 효과는 체감하지만 3년간 지속되는 것으로 나타났다.

한편 기업훈련에 대한 정부 지원의 효과성에 대한 실증연구는 Holzer et al.(1993)가 주목할 만하다. Michigan 주정부는 1986~90년에 걸쳐 제조업의 훈련을 촉진하기 위하여 구조화된 훈련프로그램에 대해 직접적인 비용을 지원하는 Michigan Job Opportunity Bank-Upgrade(MJOB) 프로그램을 운영한 바 있다. 동 프로그램은 신기술을 도입하는 500인 미만의 제조업체에 대해 선착순으로 1회에 한하여 지원하였으며, 5년 동안 400개 기업에 평균 16천달러의 보조금을 지원한 바 있다. Holzer et al.(1993)는 1988~89년에 MJOB 보조금을 신청한 기업을 대상으로 보조금을 받은 기업과 받지 않은 기업을 대상으로 설문조사하여 1987~89년에 걸쳐 3개년의 회고적인 패널자료를 구성하였다. 분석결과는 훈련지원금이 유의하게 기업의 훈련을 증가시키는 효과를 가지는 것으로 나타났다. 지원금이 근로자 1인당 연간 훈련시간을 2~3배 증가시키는 것으로 나타나, 훈련지원금이 기업에게 단순한 보조금을 주는 효과에 그치지 않는 것으로 해석된다.

제3절 자료 구성

우리는 고용보험 사업주 직업능력개발지원제도가 기업의 훈련투자를 실제로 촉진하였는가, 또한 기업의 교육훈련이 기업의 성과를 개선하였는가를 분석하기 위해 기업 단위의 패널자료를 구성하고자 하였다.

우선 고용보험을 통한 기업의 직업능력개발 지원실적은 고용보험전

산망으로부터 획득할 수 있다. 「사업주 직업능력개발훈련 DB」에는 사업체별로 훈련 지원금액, 훈련 지원인원, 훈련기간 등의 정보가 담겨 있다. 그런데 1995년 7월부터 고용보험 직업능력개발사업이 시행되었지만, 1,000인 이상의 대규모 사업체에 직업능력개발사업이 적용된 것은 1999년부터이므로, 분석기간을 1999년 이후로 한정하였다.

한편 사업주 직업능력개발지원제도가 기업훈련을 촉진하였는지를 분석하기 위해서는 훈련 지원금액 외에 기업의 실제 훈련투자에 대한 정보가 필요하다. 훈련관련 변수로는 훈련에 참여한 근로자의 규모, 훈련 참여기간, 실제 훈련비용 등 여러 가지로 설정할 수 있다. 본 연구에서는 한국신용정보주식회사의 「기업재무자료」에서 훈련에 지출한 금액으로 훈련투자 변수를 설정하였다. 기업의 훈련비용은 손익계산서의 교육훈련비 항목과 제조원가명세서의 교육훈련비 항목으로 기재된다. 손익계산서의 교육훈련비 항목은 사무관리직에 대해 지출한 것이고, 제조원가명세서의 교육훈련비 항목은 생산직 근로자에 대해 지출한 것이다. 따라서 기업의 훈련비용을 계산하기 위해서는 두 항목을 합하여야 한다. 그러나 기업재무자료는 상장, 코스닥 등록, 외부감사 기업에서만 구할 수 있고, 이 기업들에서도 제조원가명세서와 손익계산서 모두에 훈련 투자금액을 기재한 경우는 적으며, 손익계산서에만 훈련금액을 기입하는 경우도 많다¹⁵⁾. 또한 기업 사정에 따라 상이한 계정과목으로 처리될 수 있기 때문에¹⁶⁾ 교육훈련 투자에 대한 정확한 자료로 보기는 힘들

15) 김안국(2001)에 따르면, 사무관리직·생산직 구분에 따라 교육훈련비를 손익계산서와 제조원가명세서에 분명히 나누어 기입하지 않은 이유를 다음과 같이 지적하고 있다. 첫째, 훈련시 사무관리직과 생산직이 모두 참여하여 구분이 되지 않은 경우가 많다. 둘째, 훈련비 지출이 일반적으로 작고, 특히 생산직 훈련비 지출이 적기 때문에 사무관리직 훈련비 지출에 합산해 버리는 경우가 많다. 또한 제조원가명세서는 감사대상이 아니기 때문에 생산직 훈련에 들어가는 비용을 명확하게 기입할 이유가 별로 없다. 셋째 생산직의 훈련비가 제조원가에 들어갈 이유가 별로 없다. 제조원가에는 특정 제품에 직접 들어가는 원가만이 기입되는 것인데, 생산직에 대한 훈련이 어느 특정 제품의 생산을 위해서만 이루어지는 것은 아니기 때문이다. 따라서 손익계산서의 교육훈련비 항목에만 기입되어 있다고 하더라도 생산직에 대한 훈련비 지출이 이루어지지 않았다고 볼 수는 없으며, 손익계산서의 교육훈련비가 생산직에 대한 교육훈련비 항목을 포함하고 있는 경우가 많다.

다. 이러한 측정오차(measurement error)의 가능성에도 불구하고 기업의 실제 훈련 투자금액을 파악할 수 있는 자료로는 「기업재무자료」가 유일하기 때문에, 이러한 한계에 유의하면서 사용하고자 한다. 본 연구에서는 손익계산서나 제조원가명세서에 교육훈련비를 기재한 표본으로 한정하여 표본을 구성하고자 하였다. 따라서 우리의 표본은 훈련에 비용을 지출한 기업(firms with non-zero training expenditures)으로 한정되었다. 이렇게 구성된 자료에서 기업별로 매출액, 유형고정자산, 근로자수, 산업, 임금총액, 훈련비용 등의 기업 특성과 성과에 대한 정보를 파악할 수 있다. 본 연구에서 사용한 자료는 2002년 7월 시점의 자료이므로, 2001년까지의 정보를 구성할 수 있었다.

두 자료를 결합하기 위해서는 사업체 단위의 「사업주 직업능력개발 훈련 DB」를 기업 단위로 전환하여야 한다. 이를 위해 고용보험전산망에 있는 적용사업장 DB를 이용하여 본사 기준으로 훈련 지원금액을 합산하여, 기업 기준으로 결합하였다¹⁷⁾.

우리의 분석 목적에는 기업 단위의 패널자료를 이용하는 것이 바람직하다. 기업 패널은 횡단면의 기업 표본에 다수의 시계열상의 관측치가 결합(pooling)된 자료이다. 횡단면 자료에서는 기업 특성에 의한 효과가 교란작용을 하기 때문에 연구자가 분석하고자 하는 인과관계를 제대로 파악할 수 없다. 패널자료의 장점은 관측할 수 없거나 분석에서 누락된 특성을, 기업의 고유한 특성(firm-specific fixed effect)과 모든 기업에 공통적인 시간 특성(time effects)으로 통제함으로써 통계적 일치성을 가지는 추정을 할 수 있다는 점이다. 이에 따라 최종적으로 1999~2001년의 3개년에 걸친 644개 기업의 패널자료를 구성하였다. 최종적인 패널 자료에는 고용보험 직업능력개발사업을 통한 훈련지원액(이하, 직능 지

16) 중소기업의 경우 훈련비가 많지 않기 때문에 복리후생비 혹은 기타 경비에 산입하는 경우가 많으며, 통상 영수증 처리된 것만 기장하기 때문에 장부에 기재된 기업의 훈련비 지출금액이 실제보다 적을 가능성이 많다.

17) 두 자료를 결합하는 과정에서 복수 사업장의 경우 분석대상의 불일치를 피하기 위하여, 고용보험 전산망의 「피보험자 원부 DB」와 「피보험자 이력 DB」를 결합한 자료를 이용하여 고용보험 전산망에서의 기업 단위의 근로자수와 「기업재무자료」상의 근로자수가 큰 차이를 보이는 기업은 제외하였다.

원액), 실제 훈련투자비, 기업의 특성과 성과 등에 대한 정보가 담겨 있다.

<표 5-2>에는 기업 패널의 2001년 특성이 제시되어 있다. 전체 표본에서 직업능력개발사업을 통해 훈련비 지원을 받은 기업이 차지하는 비중은 2001년에 88.5%로 나타나, 표본이 직능 지원 기업에 편중되어 있는 것으로 나타난다. 표본 기업에서 직능 수혜율은 1999년의 80.0%, 2000년의 87.6%, 2001년의 88.5%로 꾸준히 증가하고 있다. 이처럼 기업 패널이 직능 지원 기업에 편중되어 있는 것은 재무자료가 상장, 코스닥 등록, 외부감사 기업에만 작성되고 있으며, 또한 기업의 실제 훈련 지출 금액을 구하기 위해 훈련에 비용을 지출한 기업으로 표본을 한정하였기 때문이다. 이에 따라 기업 패널에서는 대규모 기업의 비중이 높을 뿐만 아니라 중소기업의 기업 또한 최소한 외부감사를 받는 안정적인 기업임을 유추할 수 있다. 따라서 이하의 분석은 전체 기업을 대표하는 결과를

<표 5-2> 표본 특성(2001년)

		전 체	지원기업	비지원기업
		평균 (표준편차)	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)
연간 1인당 매출액 (백만원)		399.8 (530.9)	413.7 (550.8)	292.2 (323.6)
연간 1인당 유형고정자산 (백만원)		183.5 (323.7)	190.4 (329.1)	130.9 (274.5)
월 1인당 임금총액(천원)		2,025.8 (1,094.7)	2,042.5 (1,081.3)	1,897.4 (1,192.7)
연간 1인당 훈련비(천원)		255.5 (464.0)	272.6 (484.3)	124.3 (220.9)
연간 1인당 직능 지원비 (천원)		33.4 (39.1)	33.4 (39.1)	
산업	경공업(비중)	0.194	0.186	0.257
	중화학공업(비중)	0.542	0.549	0.486
	비제조업(비중)	0.264	0.265	0.257
규모	99인 이하	0.219	0.184	0.486
	100~299인(비중)	0.393	0.395	0.378
	300~499인(비중)	0.138	0.147	0.068
	500~999인(비중)	0.141	0.153	0.054
	1,000인 이상(비중)	0.109	0.121	0.014
전체(개소)		644	570	74

제시하는 것은 아니며, 훈련지원제도의 성과에 대한 시험적인 분석으로 해석하여야 할 것이다.

또한 연간 근로자 1인당 훈련비도 255.5천원으로 기업의 실제 훈련비 지출액수보다 작은 것으로 보인다. 참고로 「기업체노동비용조사보고서」(노동부)에서 2001년 10인 이상 기업의 연간 1인당 훈련비는 486.9천원으로 나타난다. 그러나 재무제표 작성상의 오차가 직능 지원 여부와 관계없이 체계적으로 발생하는 것이라고 볼 수 있으므로 우리의 관심이 훈련지원제도의 성과를 분석하는데는 큰 무리가 없을 것으로 생각된다.

한편 직능 지원을 받는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 매출액으로 측정된 노동생산성, 자본집약도, 임금, 훈련투자가 뚜렷이 많은 것으로 나타나며, 상대적으로 기업 규모가 클수록 직능 수혜률이 높은 것으로 나타난다. 이처럼 지원 여부에 따라 사업체의 특성과 성과가 뚜렷한 차이를 보이지만, 이러한 수준의 차이는 이하의 훈련지원제도의 성과분석에서 다변량 분석과 1차 차분을 통해 어느 정도 해결될 수 있을 것이다.

제4절 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련투자 촉진 효과

고용보험을 통한 기업의 직업능력개발지원제도가 과연 교육훈련 투자를 실제로 촉진하였는가를 분석하고자 한다. 이는 기업훈련에 대한 지원 여부에 따라 기업의 훈련투자에 어떠한 변화를 야기하였는지를 통해 살펴볼 수 있다. 특히 직능 지원을 받지 않은 기업이 다음 해에 직능 지원금을 받았을 경우 기업의 훈련 투자가 증가하였는지, 반대로 직능 지원을 받은 기업이 다음 해에 직능 지원금을 받지 않았을 경우 기업의 훈련 투자가 변함이 없는지가 주된 관심이다.

<표 5-3>은 이웃하는 연도별로 직능 지원여부에 따라 연간 1인당 직능 지원비와 연간 1인당 훈련비의 평균값을 보여주고 있다. 우리는 두

가지 흥미로운 사실을 볼 수 있다.

첫째, 직능 지원을 받지 않은 기업이 직능 지원을 받게 되었을 경우 1인당 훈련비가 크게 증가한다는 점이다. 예를 들어 1999년에 직능 지원을 받지 않다가 2000년에 직능 지원을 받게 된 기업의 연간 1인당 훈련비는 1999년에 126.9천원에서 2000년에 205.9천원으로 79.0천원이 증가하였다. 마찬가지로 2000~2001년간에도 48.6천원이 증가하였다. ‘직능 비지원→지원’ 기업에서의 1인당 훈련비의 증가는 직능 지원여부의 다른 유형에서의 1인당 훈련비의 변화와 비교하여 가장 크다.

둘째, 직능 지원비의 증가에 비해 1인당 훈련비의 증가가 훨씬 크다는 점 또한 발견된다. 예를 들어 ‘1999년 직능 비지원→2000년 직능 지원’ 기업에서 1인당 직능 훈련비는 11.6천원이 증가하였지만, 1인당 훈련비는 이보다 훨씬 큰 79.0천원이 증가하였다.

〈표 5-3〉 직능 지원여부가 기업의 훈련투자에 미치는 효과

(단위: 개소, 천원)

		1999		2000		B-A
	빈도	1인당 훈련비(A)	1인당 직능 지원비	1인당 훈련비(B)	1인당 직능 지원비	
비지원→비지원	43	81.7		119.5		37.8
지원 →비지원	37	91.8	15.2	100.4		8.6
비지원→지원	86	126.9		205.9	11.6	79.0
지원 →지원	478	217.7	26.7	263.8	36.4	46.1
전 체	644	189.2	25.8	237.0	32.6	47.8
		2000		2001		B-A
	빈도	1인당 훈련비(A)	1인당 직능 지원비	1인당 훈련비(B)	1인당 직능 지원비	
비지원→비지원	31	175.0		98.9		-76.1
지원 →비지원	43	139.7	14.2	142.6		2.9
비지원→지원	49	70.0		118.6	13.3	48.6
지원 →지원	521	264.5	34.2	287.0	35.3	22.6
전 체	644	237.0	32.6	255.5	33.4	18.5

<표 5-3>의 요약 통계는 기업의 훈련투자에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 통제하지 않고서 직능 지원여부의 변동에 따른 1인당 평균 훈련비의 변동만을 보여준다. 그러나 직능 지원의 변동 이외에도 기업의 훈련투자 변동을 초래할 수 있는 요인들은 많다. 본 연구에서는 기업의 훈련투자에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제하고서도 고용보험을 통한 기업의 훈련비 지원제도가 과연 기업의 교육훈련 투자를 촉진시키느냐를 분석하고자 한다.

추정모형은 다음과 같다.

$$\Delta T_{jt} = a_0 + a_1 Grant_{jt} + a_3 \Delta X_{jt} + u_{jt}$$

우리는 훈련지원제도가 과연 기업의 교육훈련 투자를 촉진시키느냐를 추정하고자 하므로, 종속변수로 근로자 1인당 훈련비의 변화분을 사용하였다. 한편 사업주 직업능력개발지원제도와 관련된 변수(*Grant*)로는 두 가지를 사용하였다. 하나는 직능 지원여부의 변동을 나타내는 변수로 ‘비지원→지원’ 더미 변수와 ‘지원→비지원’ 더미 변수를 사용하였다. 다른 하나는 지원을 받는 기업이더라도 직능 지원비 수준이 다를 것이기 때문에 1인당 직능 지원비의 변화분을 사용하였다.

또한 기업의 훈련투자에 영향을 미칠 수 있는 설명변수(*X*)로는 1인당 매출액, 근로자수, 자본집약도, 1인당 임금총액을 사용하였다. 1인당 매출액으로 나타나는 기업의 성과가 개선될수록 기업의 훈련투자는 증가할 수 있다. 또한 기업 규모의 증가는 한편으로 훈련 수요를 증가시킬 수 있지만, 다른 한편으로 근로자수의 증가에 따라 1인당 훈련비는 감소할 수도 있을 것이다. 자본집약도의 증가는 기계장비를 다루는 근로자의 훈련 필요성을 다소 증가시킬 수 있을 것이다. 1인당 임금총액은 근로자의 질을 대리하는 지표로 삼았다. 일반적으로 우수한 근로자에 대한 훈련 투자가 증가할 수 있다.

한편 기업이 속한 산업에 따라 기업의 훈련투자 변화분이 차이가 있을 수 있으므로, 비제조업을 기준변수로 하여 경공업과 중화학공업 더미 변수를 추가하였다. 그리고 모든 기업에 공통적인 영향을 미칠 수 있는 경기변동 등의 요인을 통제하기 위하여 연도 더미 변수를 추가하였다.

<표 5-4>의 추정결과는 대체로 기대와 부합한다. 우리의 관심인 훈련지원제도가 기업의 교육훈련 투자에 미치는 효과를 보면, 직능 지원은 기업의 교육훈련 투자를 촉진하는 것으로 나타난다. 추정결과 (1)에서 다른 요인들을 통제하였을 때 직능 지원을 받는 기업은 지원을 받지 않는 기업에 비해 교육훈련 투자가 증가한 것으로 나타난다. 또한 직능 지원을 받지 않던 기업이 직능 지원을 받았을 경우 직능 지원을 계속 받지 않는 기업에 비해 교육훈련 투자가 크게 증가하는 것으로 나타난다. 반면 직능 지원을 받던 기업이 직능 지원을 받지 않게 될 경우 기업의 교육훈련 투자는 증가하지 않는다. 또한 추정결과 (2)에서도 1인당 직능 지원비는 유의하게 1인당 훈련비를 증가시키는 것으로 나타난다.

<표 5-4> 직능 지원여부가 기업의 훈련투자에 미치는 추정결과

	중속변수= $\Delta \ln(\text{1인당 훈련비})$	
	(1)	(2)
	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)
상수항	-0.245 (0.139) *	0.092 (0.072)
$\Delta \ln(\text{매출액})$	0.339 (0.085) ***	0.341 (0.085) ***
$\Delta \ln(\text{근로자수})$	0.144 (0.103)	0.114 (0.102)
$\Delta \ln(\text{자본집약도})$	-0.014 (0.064)	-0.021 (0.063)
$\Delta \ln(\text{1인당 임금})$	0.649 (0.087) ***	0.631 (0.086) ***
산업[비제조업]		
경공업	-0.044 (0.093)	-0.009 (0.092)
중화학공업	-0.042 (0.073)	-0.010 (0.073)
직능 지원 변수		
1. 직능 지원 변동		
[비지원→비지원]		
비지원→지원	0.644 (0.159) **	
지원 →비지원	0.001 (0.177) ***	
지원 →지원	0.431 (0.133) ***	
2. $\Delta \ln(\text{1인당 직능지원비})$		0.054 (0.008) ***
2001년도 더미	-0.160 (0.064) **	-0.129 (0.063) **
Adj R-Sq	0.110	0.120
N	1,288	

주: []안은 기준변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

이러한 추정결과는 훈련비 지원제도가 훈련을 실시하는 일부 기업에 게 단순한 횡재(windfall)를 안겨줄 가능성이 있다고 하더라도, 전체적으로는 훈련투자를 촉진하는 효과를 상쇄할 만큼 크지는 않음을 시사한다. 그럼에도 불구하고 직능 지원 관련변수들의 추정계수가 그다지 크지 않다는 점 또한 주의할 필요가 있다.

제5절 훈련이 기업 성과에 미치는 효과

기업의 훈련 투자가 성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 본 연구에서는 Bartel(1994)의 콕-더글라스 생산함수 모형을 사용하였다. 그의 모형에서는 자본과 유효노동의 두 가지 생산요소가 투입되는데, 유효노동은 고용된 근로자가 실제로 공급하는 노동서비스를 말한다.

$$(1) Y = AK^\beta(eL)^\gamma$$

Y : 산출, K : 자본, eL : 유효노동

노동의 유효성(e)은 훈련을 받은 노동력에 체화된 인적자본의 증가를 나타내는 것으로 가정한다¹⁸⁾. 이에 따라 훈련이 이루어지지 않으면, 유효노동(eL)은 고용된 근로자수(L)와 일치하며, 훈련 투자가 이루어질 경우 유효노동(eL)은 고용된 근로자수(L)보다 클 것이다.

$$(2) e = T^\theta, \quad 0 \leq \theta \leq 1$$

이제 식 (2)를 식 (1)에 대입하면 생산함수는 다음과 같이 변화한다.

$$(3) Y = AK^\beta(LT^\theta)^\gamma$$

식 (3)을 근로자수로 나누어서 자연로그를 취하면 다음과 같이 변화한다.

18) 훈련받은 근로자가 이직할 경우 훈련으로 형성된 인적자본은 상실된다. 그러나 단기적으로는 노동이동을 무시할 수 있다고 가정한다.

$$(4) \ln(Y/L) = \ln A + \beta \ln(K/L) + (\beta + \gamma - 1) \ln L + \theta \gamma \ln T$$

이제 확률변수로 전환한 추정식을 재정리하면 다음과 같다.

$$(5) \ln(Y/L)_{jt} = b_0 + b_1 \ln(K/L)_{jt} + b_2 \ln L_{jt} + b_3 \ln T_{jt} + \varepsilon_{jt}$$

j : 기업, t : 년도

그러나 오차항(ε_{jt})은 식 (6)과 같이 관측할 수는 없으나 설명변수와 상관관계를 가질 수 있는 기업 고유의 기술 수준이나 생산물 특성을 포함할 수 있다.

$$(6) \varepsilon_{jt} = \eta_j + \mu_{jt}$$

이러한 기업의 고유한 효과(η_j)를 무시하고 통상적인 회귀분석 방법을 사용할 경우 훈련투자가 기업 성과에 미치는 추정계수는 편의되는 문제가 발생할 수 있다.

본 연구에서는 1차 차분을 통해 관측할 수 없는 기업의 고유한 효과(firm-specific effect)를 제거하는 고정효과 추정방법을 사용하고자 한다.

이에 따라 최종적인 추정식은 식 (7)과 같다.

$$(7) \ln(Y/L)_{jt} - \ln(Y/L)_{jt-1} = b_1(\ln(K/L)_{jt} - \ln(K/L)_{jt-1}) + b_2(\ln L_{jt} - \ln L_{jt-1}) + b_3(\ln T_{jt} - \ln T_{jt-1}) + \mu_{jt} - \mu_{jt-1}$$

추정식에서 종속변수로는 1인당 매출액을 사용하였다¹⁹⁾. 그리고 훈련투자 변수로는 1인당 훈련비를 사용하였다. 그리고 추정식에 생산성에 영향을 미칠 수 있는 산업변수를 설명변수로 추가하였으며, 모든 기업에 공통적으로 영향을 미칠 수 있는 경기변동의 영향을 통제하기 위하여 연도 더미를 통제하였다.

<표 5-5>의 추정결과 (1)을 보면, 자본집약도의 증가, 즉 투자는 생

19) 생산성 지표로는 1인당 부가가치가 바람직하지만, 본 연구에서 사용하는 기업 재무자료에는 이와 관련된 정보가 없다. 한편 1인당 매출액을 사용할 경우 1인당 원재료비를 통제하는 것이 바람직하지만, 이 또한 관련 자료가 없어서 통제하지 못하였다.

산성을 개선하는 것으로 나타났다. 그리고 고용의 증대는 1인당 매출액으로 측정된 생산성을 저하시키는 것으로 나타난다. 이는 규모 수익이 체감(diminishing returns to scale)하기 때문이거나 신규 채용자의 생산성이 기존 근로자에 비해 낮기 때문인 것으로 보인다. 한편 우리의 표본에서 생산성 변화는 산업별로 유의한 차이를 보이지 않았다. 한편 우리의 관심인 훈련의 효과를 보면, 기업의 훈련 투자가 증가할수록 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타난다.

한편 추정결과 (2)와 (3)은 고용보험을 통한 기업의 훈련 지원이 기업 성과에 미치는 영향을 보여주고 있다. 추정결과 (2)에서 직능 지원여부가 변함이 없는 기업에 비해 지원을 받지 않던 기업이 지원을 받을 경우 생산성은 증가하며, 반대로 지원을 받다가 지원받지 않은 경우 생산성은 감소하는 것으로 나타난다. 그리고 추정결과 (3)에서는 1인당 직능 지원비는 기업의 생산성에 작지만 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타난다. 이는 고용보험을 통한 훈련 지원이 기업의 훈련 투자를 촉진하여 기업의 성과를 개선하는 효과가 다소나마 있음을 보여준다.

〈표 5-5〉 훈련이 기업성과에 미치는 추정결과

	종속변수=Δln(1인당 매출액)		
	(1)	(2)	(3)
	추정 계수 (표준 오차)	추정 계수 (표준 오차)	추정 계수 (표준 오차)
Δln(자본집약도)	0.190 (0.021) ***	0.203 (0.022) ***	0.202 (0.022) ***
Δln(근로자수)	-0.126 (0.035) ***	-0.138 (0.037) ***	-0.133 (0.036) ***
Δln(1인당 훈련비)	0.079 (0.009) ***		
직능 지원 변동[불변]			
비지원→지원		0.099 (0.036) ***	
지원 →비지원		0.018 (0.046)	
Δln(1인당 직능지원비)			0.008 (0.003) ***
산업 [비제조업]			
경공업	0.025 (0.027)	0.025 (0.028)	0.032 (0.018)
중화학공업	0.012 (0.018)	0.015 (0.019)	0.019 (0.027)
2001년도 더미	0.009 (0.020)	-0.003 (0.020)	0.001 (0.020)
Adj R-Sq	0.128	0.085	0.086
N	1,288		

주: []안은 기준변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

제6절 소 결

본 연구는 고용보험을 통한 직업능력개발지원제도의 성과를 실증적으로 밝히고자 하는 시도이다. 이를 위하여 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB와 기업재무제표를 연결하여 1999~2001년에 걸친 3개년의 기업 패널자료를 구성하여 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 고용보험을 통한 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 촉진하는 것으로 나타난다. 직업능력개발사업을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 훈련투자 비용을 유의하게 증대하는 것으로 나타났다.

둘째, 고정효과 모델을 통해 추정한 결과에 따르면, 기업의 훈련투자는 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다.

셋째, 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과는 분담금-지원금제도라고 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업이 기업의 훈련투자를 촉진하여 기업 차원의 성과를 개선하는데 어느 정도 기여하고 있음을 보여준다. 이는 훈련비 지원제도가 훈련을 실시하는 기업에게 단순히 고용보험을 통해 훈련비를 대체해주는 효과에 그치고 있는 것은 아니라는 것을 의미한다.

그럼에도 불구하고 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과의 크기는 기대보다 크지 않다는 점 또한 지적되어야 한다. 이는 사업주 직업능력개발지원제도의 효과를 높이기 위해서는 일과 결합한 훈련을 활성화할 수 있도록 지원제도의 지속적인 개선이 필요함을 시사한다.

본 연구의 분석자료나 추정방법의 한계는 다음과 같이 지적할 수 있다. 본 연구에서 분석한 기업 패널자료는 재무제표를 작성할 뿐만 아니라 실제 훈련투자를 실시한 기업으로 한정하였기 때문에 전국적인 대표

성을 가지지 못하며, 고용보험을 통한 훈련비를 지원받는 기업에 편중되어 있다.

또한 3년간에 걸친 단기간의 자료이기 때문에 훈련지원제도가 훈련투자의 장기적인 성과 분석으로 나아가지 못하였다. 추정방법에 있어서는 고정효과 모형을 적용하여 관측하지 못하는 기업의 특성은 통제였으나, 훈련과 기업성과간의 동시성 편향(simultaneous bias) 문제는 해결하지 못하였다²⁰⁾.

20) 훈련투자가 기업 성과에 미치는 효과는 기업 성과가 훈련투자에 영향을 미치는 역의 인과관계(reverse causality)에 의한 효과를 일부 반영할 수 있다. 그러나 훈련투자에 영향을 미치지 않지만 기업의 성과에는 영향을 미치지 않는 도구변수를 통한 추정은 본 연구의 제한된 자료에서 가능하지 않았다. 따라서 본 연구에서 추정된 훈련투자가 기업 성과에 미치는 효과는 실제보다 과대 추정된 것일 수 있음을 밝힌다.

제6장

결론 : 요약과 정책적 시사점

근로자의 능력개발에서 가장 큰 역할을 하여 온 기업훈련은 최근 기술과 시장 등 기업을 둘러싼 환경이 급속하게 변화함에 따라 더욱 중요해지고 있다. 기업훈련은 개인이나 정부가 주도하는 훈련에 비해 급변하는 환경의 변화에 대해 신속하고 유연하게 대응할 수 있기 때문이다.

우리나라는 기업의 훈련투자를 촉진하기 위해 기업으로부터 보험료를 징수하여 기업이 실시하는 훈련에 대해 훈련비를 지원하는 고용보험 직업능력개발사업을 운영하고 있다. 이러한 분담금-지원금제도가 기업 내 훈련 기회의 형평성을 높이고 기업의 성과를 개선하는데 얼마나 기여하고 있는지에 대해서 체계적인 평가는 아직까지 이루어져 있지 않다.

본 연구는 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도를 중심으로 기업훈련의 실태 및 참여 결정요인, 그리고 성과 등에 대한 분석을 수행함으로써 기업훈련을 평가하고 과학적인 정책 수립의 기초자료를 제공하고자 하였다.

제2장에서는 분담금-지원금제도가 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업의 의의와 한계를 역사적인 변천과정을 통해 살펴보았다. 경제성장에서 필요한 기능인력을 양성하기 위해 기업에게 훈련의무를 부과하는 정부 주도적인 직업훈련체제로부터 재직근로자의 평생능력개발을 촉진하고자 하는 수요자 중심의 고용보험 직업능력개발사업으로 전환함으로써 분담금-지원금제도가 시행되기에 이르렀다. 이러한 제도적인

전환에는 고학력화의 진전에 따라 기능인력의 양성훈련에 대한 수요가 감소하고 재직근로자에 대한 향상훈련 수요가 크게 증대한 것이 주요하게 영향을 미쳤다. 이에 따라 공적인 자원(직업훈련분담금 또는 고용보험기금)의 지원을 통해 기업내에서 훈련받은 연인원은 1994년 152천명에서 2002년 1,591천명으로 10배나 증가하였다. 기업이 필요로 하는 훈련을 스스로 선택할 가능성이 높아졌다는 점이 크게 기여한 것으로 보인다.

그러나 개별 사업주에게 훈련비 위주로 지원하는 제도는 여러 한계를 가지고 있다는 점 또한 확인된다. 환경 변화에 유연하게 대응해야 하는 기업훈련과 상충될 수 있는 현행 훈련과정 인·지정의 경직적인 운영, 표준훈련비 중심의 획일적인 적용 등이 그것이다. 분담금-지원금제도가 가지는 장점 중의 하나는 개별 기업의 훈련에 대한 지원뿐만 아니라 훈련 여건을 개선할 수 있는 직업능력개발사업 전반에 대한 지원이 가능하다는 점이지만, 이 또한 현실화되지 못하고 있다. 최근 노동시장의 유연화 추세에 개별 기업 차원에서의 훈련으로는 대응하기 어렵다는 점을 고려하여 초기업적인 공동훈련체제로의 전환과 근로자 자율적인 지원을 확대해 나갈 필요가 있다.

제3장에서는 사업주 직업능력개발훈련의 실태를 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB뿐만 아니라 2002년부터 구축되기 시작한 직업훈련정보망을 이용하여 분석하였다.

이를 통해 첫째, 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔음에도 불구하고 기업내 훈련기회는 근로자간에 불균등하게 주어지고 있다는 점이 발견되었다. 특히 여성·저학력·저숙련 근로자의 훈련기회는 상대적으로 적은 것으로 나타나, 이러한 훈련 격차가 숙련 격차를 야기하여 임금과 고용의 격차를 심화할 가능성이 있음을 보여 준다. 한편 노동이동률이 높은 기업에 종사하는 근로자일수록 훈련참여율은 낮은 것으로 나타난다는 결과 또한 고용보험 직업능력개발사업이 앞으로 개선되어야 할 방향을 제시해 준다.

둘째, 사업주 직업능력개발훈련에서 재직근로자를 대상으로 하는 향상훈련은 크게 증가하고 있지만, 근로자의 특성에 부합한 훈련은 그다

지 활성화되지 않은 것으로 나타난다. 직업능력개발사업이 채용관행의 변화·노동이동의 증대 등 변화하는 노동시장의 여건에 따라 지속적으로 개선되어야 함을 시사한다. 또한 일과 훈련을 병행할 수 있는 인터넷 통신훈련이 크게 증가하고 있지만, 대기업과 정보통신·사무관리 분야 등에 치중되어 있어 대안적인 훈련방법으로 나아가기 위해서는 정책적인 개선이 필요함을 확인할 수 있다.

셋째, 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도는 기업내 훈련의 효과성과 형평성을 제고하는 것을 목적으로 함에도 불구하고, 그 주된 수혜자가 대기업으로 나타나는 문제점을 안고 있다. 이러한 사업주 직업능력개발지원제도의 역진성을 야기하는 주된 원인은 중소기업의 훈련참여율이 낮기 때문이다. 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 훈련 참여를 촉진하기 위하여 초기업적인 공동훈련체제를 모색하는 한편으로 근로자 자율적인 훈련을 촉진하기 위한 정책적인 개선이 요구된다.

제4장에서는 고성과 작업시스템이 기업내 근로자 숙련의 수요 요인이라는 가설에 입각해서 고성과 작업관행이 교육훈련 투자 정도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 고성과 작업시스템과 그 구성요소인 몰입형 인사관리 그리고 참여적 작업조직은 기업의 교육훈련 투자를 증가시키는 것으로 나타났다. 그러나 기업의 교육훈련에 대한 투자는 몰입형 인사관리의 한 차원이라고 할 수 있으므로, 분석결과는 고성과 작업시스템이 교육훈련을 증가시키는 영향요인이라기보다는 고성과 작업시스템의 경우에는 교육훈련에 대한 투자도 높다는 양자간의 밀접한 상호 관련성으로 해석하는 것이 타당할 것이다.

이러한 분석결과는 기업훈련을 활성화하기 위해서는 그 수요 요인인 작업시스템 개혁과 밀접한 관련성 속에서 추진될 필요가 있음을 시사한다. 고성과 작업시스템의 도입은 기업교육 훈련을 활성화시키기 위한 어떤 유인이나 규제보다도 더 효과적일 수 있다. 또한 고성과 작업시스템이 요구하는 숙련의 사회적 공급과 관련하여 노사정 파트너십의 구축이 강조될 필요가 있다. 질 높은 숙련의 사회적 공급은 고성과 작업시스템의 도입을 촉진시킬 것이고, 이는 다시 기업의 교육훈련 투자를 증진시키는 선순환을 낳을 것이다. 고성과 작업시스템은 기업경쟁력 강화와

더불어 근로생활의 질(QWL)도 증진시키기 때문에 노사간 윈-윈 게임이 될 수 있다. 따라서 고성과 작업시스템과 근로자 숙련형성을 의제로 한 전국적, 업종별 내지 지역별 노사정간 사회적 대화와 이에 근거한 실천프로젝트가 활성화될 필요가 있다.

제5장에서는 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도의 성과를 분석하였다. 이를 위하여 고용보험전산망의 사업주 직업능력개발훈련 DB와 기업재무제표를 연결하여 1999~2001년에 걸친 3개년의 기업패널자료를 구성하여 분석하였다.

주요한 발견은 첫째, 고용보험을 통한 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 촉진하는 것으로 나타났다. 직업능력개발사업을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 훈련투자 비용을 유의하게 증대하는 것으로 나타났다.

둘째, 기업의 훈련투자는 생산성을 유의하게 증가시키며, 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과는 분담금-지원금제도라고 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업이 기업의 훈련투자를 촉진하여 기업 차원의 성과를 개선하는데 어느 정도 기여하고 있음을 보여준다. 이는 훈련비 지원제도가 훈련을 실시하는 기업에게 단순히 고용보험을 통해 훈련비를 대체해주는 효과에 그치고 있는 것은 아니라는 것을 의미한다.

그럼에도 불구하고 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과의 크기는 기대보다 크지 않다는 점 또한 지적되어야 한다. 이는 사업주 직업능력개발 지원제도의 효과를 높이기 위해서는 일과 결합한 훈련을 활성화할 수 있도록 지원제도의 지속적인 개선이 필요함을 시사한다.

본 연구는 가용한 자료를 이용하여 실증적인 분석을 시도하였지만, 기업의 공식 훈련(formal training)에 국한되어 있으며, 그 중에서도 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련을 중심으로 분석이 이루어졌다. 기업의 훈련투자를 촉진하고 그 효율성과 형평성을 제고하기 위해서는 무엇보다 기업훈련에 대한 체계적인 기초자료가 구축될 필요

가 있다. 고용보험의 지원을 받는 직업능력개발훈련뿐만 아니라 그 이외의 공식·비공식 훈련을 포함하여 기업내 훈련의 실태 및 수요에 대한 체계적이고 주기적인 조사는 심층적인 분석 및 과학적인 정책수립의 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강순희·김미란·김안국·류장수(2002), 『기업교육훈련 투자의 현황과 과제』, 한국노동연구원.
- 교육인적자원정책위원회(2002), 「기업내 인적자원개발 활성화」, 『21세기 지식 강국을 주도할 국가인적자원개발 정책보고서 III』.
- 김동배(2000), 「생산직 근로자의 공식훈련에 영향을 미치는 요인」, 『경영연구』 제7권 제2호, 119~134쪽.
- 김동배·노용진(2002), 「기업 교육훈련의 영향요인」, 한국기업경영학회 동계 정기학술대회 발표논문.
- 김안국(2001), 「기업 교육훈련의 경제적 성과와 분배 - 한국 제조업을 중심으로」, 고려대학교 경제학과 박사학위 논문.
- 김형기(1999), 『한국 제조업 생산체제의 특성과 혁신 방향』, 한국노동연구원.
- 김훈·김동배(2001), 『참여적 작업시스템 도입에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 노동부(2003), 「근로자직업훈련촉진법 개정(안)」.
- _____, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.
- _____, 『직업능력개발사업현황』, 각년도.
- 노용진·김동배·김동우(2002), 『기업내 인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 류장수(1995), 『한국기업의 교육훈련투자 결정요인과 효과 분석』, 한국노동교육원.
- _____(1997), 「한국 제조업의 교육훈련 투자규모와 결정요인」, 『경제학연구』 제45권 제4호, 한국경제학회, 227~249쪽.
- 심재용(1997), 「근로자 훈련을 위한 시장중심적 지원체제」, 『산업관계연구』 제8권, 한국노사관계학회, 61~96쪽.
- 이병희·김미란(2000), 『직업능력개발사업의 평가와 정책과제』, 한국노동연구원.

- 이병희·김주섭(2003), 「직업능력개발」, 이원덕 편, 『한국의 노동 1987~2002』, 한국노동연구원.
- 이주호(1996), 「직업훈련의 평가와 재구축 방향」, 『고용대책과 인적자원개발 - 제도적 접근』, 한국개발연구원.
- 정진호(1999), 「한국의 직장이동에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 경제학과 박사학위논문.
- 주낙선(1999), 「숙련향상전략의 영향요인과 그 효과에 관한 연구」, 서울대 경영학과 박사학위논문.
- 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각년도.
- 한국산업인력공단(2002), 『한국산업인력공단 20년사』.
- 한국직업능력개발원(1998), 『직업교육훈련 100년사』.

- Abo, T.(1994), *Hybrid Factory: The Japanese Production System in the United States*. New York: Oxford Univ. Press.
- Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg, and A. L. Kalleberg(2000), *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay off*. Ithaca, NY.: Cornell Univ. Press.
- Bai, M-K.(1982), "The Turning Point in the Korean Economy," *The Developing Economies*, Vol. 20, No. 2.
- Barrett, A. and P. J. O'Connell(2001), "Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 3, pp.647~662.
- Bartel, A. P.(1994), "Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs," *Industrial Relations*, Vol. 33, No. 4, pp.411~425.
- Bartel, A. P.(2000), "Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature", *Industrial Relations*, Vol. 39, No. 3, pp.502~524.
- Bishop, J. H.(1991), "On-the-Job Training of New Hires," Stern, D. and J. M. Ritzen eds., *Market Failure in Training*, New York:

- Springer-Verlag, pp.61~98.
- Bishop, J. H.(1997), "What We Know about Employer-Provided Training: A Review of the Literature," Polacheck, S. ed., *Research in Labor Economics*, Vol. 16, Greenwich, CT: JAI Press, pp.19~87,
- Black, S. E. and L. M. Lynch(1997), "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity," *National Bureau of Economic Research Working Paper* No. 6120, Cambridge, Mass.
- Black, S. E. and L. M. Lynch(1996), "Human-Capital Investments and Productivity," *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, pp.263~267.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press.
- Boon, M.(1998), "Employee training in Dutch manufacturing: determinants and productivity effects," Paper for the International Symposium on Linked Employer-Employee Data, Washington DC.
- Booth, A. L. and D. J. Snower(1996), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Braveman, H.(1974), *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 이한주·강남훈 역(1987), 『노동과 독점자본-20세기에서의 노동의 쇠퇴』, 까치.
- Bright, J. R.(1958), "Does Automation Raise Skill Requirement?", *Harvard Business Review*, 36:4, pp.85~98.
- Brown, C., M. Reich, and D. Stern(1993), "Becoming a High-Performance Work Organization: The Role of Security, Employee Involvement, and Training," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 4, No. 2, pp.247~275.
- Cappelli, P., L. Bassi, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman and M. Useem(1997), *Change at Work*, New York: Oxford Univ. Press.

- Cappelli, P. and D. Newmark(2001), "External Job Churning and Internal Job Flexibility", NBER Working Paper, No. 8111.
- Cappelli, P. and D. Newmark(1999), "Do High Performance Work Practices Improve Establish-Level Outcomes?", NBER Working Paper, No. 7374.
- Cotton, J. L.(1993), *Employee Involvement : Methods for Improving Performance and Work Attitudes*, London : Sage.
- Delaney, J. T.(1996), "Unions, Human Resource Innovations, and Organizational Outcomes", *Advances in Industrial and Labor Relations*, Vol. 7, pp.207~245.
- Doeringer, P. B., C. Evans-Klock, and D. G. Terkla(1998), "Hybrids or Hodgepodes? Workplace Practices of Japanese and Domestic Startups in the United States", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 51, No. 2, pp.171~186.
- Felstead, A. and F. Green(1996), "Training Implications of Regulation Compliance and Business Cycles," in A. L. Booth, D. J. Snower(eds.), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*. Cambridge Univ. Press, pp.257~283.
- Form, W.(1987), "On the Degradation of Skills," *Annual Review of Sociology*, Vol. 13, pp.29~47.
- Form, W., R. L. Kaufman, T. L. Parcel, & M. Wallace(1994), "The Impact of Technology on Work Organization and Work Outcome," G. Farkas and P. England(eds.), *Industries, Firms, and Jobs*, New York: Aldne de Gruyter, pp.303~328.
- Finegold, D.(1996), "Market Failure and Government Failure in Skills Investment," Booth, A. L. and D. J. Snower, *Acquiring Skills : Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press.
- Frazis, H., M. Gittleman and M. Joyce(2000), "Correlates of Training: An Analysis Using both Employer and Employee Characteristics,"

- Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 3, pp.443~462.
- Freeman, R. B. and J. L. Medoff(1984), *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.
- Gardner, T. M., L. M. Moynihan, H. J. Park and P. M. Wright(2001), "Beginning to Unlock the Black Box in the HR Firm Performance Relationship: The Impact of HR Practices on Employee Attitude and Employee Outcomes," *Center for Advanced Human Resource Studies*, Cornell University, Working Paper 01-12.
- Gasskov, V.(2000), *Managing Vocational Training Systems*, International Labour Office: Geneva.
- Holzer, H. J., R. N. Block, M. Cheatham and J. H. Knott(1993), "Are Training Subsidies for Firms Effective? The Michigan Experience," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 4, pp.625~636.
- Ichniowski, C., K. Shaw, and G. Prennush(1995), "The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity," NBER Working Paper No. 5333.
- Keenoy, T.(1995), "Japanese Managerial Practices in the Malaysian Electronics Industry: Two Case Studies," *Journal of Management Studies*, Vol. 32, No. 6, pp.747~766.
- Kelley, M. R.(1990), "New Process Technology, Job Design, and Work Organization: A Contingency Model," *American Sociological Review*, Vol. 55, pp.191~208.
- Knoke, D. and A. Kalleberg(1994), "Job Training in U.S. Organizations," *American Sociological Review*, Vol. 59, pp.537~546.
- Lawler, E.E.III, S.A. Mohrman and G. E. Jr. Ledford(1998), *Strategies for High Performance Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Loewenstein, M. A. and J. R. Spletzer(1998), "Dividing the Costs and Returns to General Training," *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 1, pp.142~171.

- Loewenstein, M. A. and J. R. Spletzer(1999), "General and Specific Training: Evidence and Implications," *Journal of Human Resources*, Vol. 34, No. 4, pp.710~733.
- Lynch, L. M.(1998), "A Needs Analysis of Training Data: What Do We Want, What Do We Have, Can We Ever Get It?" Haltiwanger, J., E. M. Nanser, and R. Topel(eds.), *Labor Statistics Measurement Issues*, Chicago: Univ. of Chicago Press. pp.405-430.
- Lynch, L. M. and S. E. Black(1998), "Beyond the Incidence of Employer-Provided Training," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 1, pp.64~81.
- MacDuffie, J. P.(1995), "Human Resource bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production System in the World Auto Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 2, pp.197~221.
- MacDuffie, J. P. and T. A. Kochan(1995), "Do U.S. Firms Invest Less in Human Resources? Training in the World Auto Industry," *Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2, pp.147~168.
- Neal, D.(1995), "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 4, pp.653~677.
- OECD(2003), "Upgrading Workers' Skills and Competencies," *Employment Outlook*, OECD: Paris.
- Osterman, P.(1994), "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts it?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, No. 2, pp.173~188.
- Osterman, P.(1995), "Skill, Training, and Work Organization in American Establishments," *Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2, pp.125~146.
- Parks, S.(1995), "Improving Workplace Performance: Historical and Theoretical Context," *Monthly Labor Review*, Vol. 118, No. 5, pp.18~28.

- Pfeffer, J.(1994) *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Workforce*, Harvard Business School Press, MA.
- Pil, R. K. and J. P. MacDuffie(1996), "The Adoption of High-Involvement Work Practices," *Industrial Relations*, Vol. 35, No. 3, pp.423~455.
- Scott, W.R. and J. W. Meyer(1994), "The Rise of Training Programs in Firms and Agencies," Scott, W. R. and J. W. Meyer(eds.), *Institutional Environments and Organizations*, London: Sage, pp. 228~254.
- Smith, A. and P. J. Dowling(2001), "Analyzing Firm Training: Five Propositions for Future Research," *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12, No. 2, pp.147~167.
- Spenner, K. I.(1995), "Technological Change, Skill Requiements, and Education: The Case for Uncertainty," D.B. Bills(ed.), *The New Modern Times*, Albany: Univ. of New York Press, pp.81~137.
- Stevens, M.(1994), "A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition," *Oxford Economic Papers*, Vol. 46, No. 4, pp.537~562.
- Stevens, M.(1996), "Transferable Training and Poaching Externalities," Booth, A. L. and D. J. Snower eds., *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Wagar, T. H.(1997), "Determinants of formal Training in Large Canadian Organization," *International Journal of Training and Development*, Vol. 1, No. 2, pp.82~90.
- Whitfield, K.(2000), "High-Performance Workplaces, Training, and the Distribution of Skills," *Industrial Relations*, Vol. 39, No. 1, pp.1~25.
- Wright, P. W. and W. R. Boswell(2002), "Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research," *Center for Advanced Human Resource Studies*, Cornell University, Working Paper 02-11.

〈부표 1〉 교육훈련 투자지표간 상관관계

	평균	표준편차	1	2	3
① 직업능력개발 훈련투자액	36.06	237.54			
② 직업능력개발 훈련수혜율	0.27	1.35	0.987*** (552)		
③ 훈련기간(일)	4.43	10.45	0.231*** (498)	0.256*** (498)	
④ 재무제표상 훈련투자액	237.70	343.06	0.212*** (189)	0.216*** (189)	0.134* (160)

주: 1) 변환하기 이전의 수치들로서 <표 4-3>의 변환 이후 상관관계 계수와의 차이가 있음.

2) ()안은 사례수임. *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01(pair-wise).

〈부표 2〉 재무제표상의 인당 교육훈련 투자액(OLS)

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
상수	3.645*** (0.523)	3.719*** (0.511)	3.421*** (0.531)	3.044*** (0.529)	3.006*** (0.524)
기업연령	0.002 (0.009)	0.001 (0.009)	0.001 (0.008)	0.001 (0.009)	0.000 (0.008)
기업규모	0.090 (0.098)	0.040 (0.098)	0.155 (0.099)	0.033 (0.100)	0.152 (0.098)
중화학공업	0.008 (0.228)	0.102 (0.225)	0.044 (0.231)	0.098 (0.226)	0.021 (0.228)
공개기업	0.110 (0.224)	0.174 (0.220)	-0.045 (0.226)	0.201 (0.220)	0.034 (0.223)
노동조합	0.377 (0.246)	0.503** (0.244)	0.352 (0.251)	0.447* (0.247)	0.299 (0.249)
경쟁격화	0.123 (0.122)	0.105 (0.119)	0.200 (0.123)	0.107 (0.121)	0.218* (0.122)
경쟁진략	-0.059 (0.130)	-0.055 (0.127)	-0.073 (0.130)	-0.044 (0.127)	-0.055 (0.128)
6-Sigma	0.026 (0.267)	0.117 (0.263)	0.126 (0.278)	0.042 (0.267)	0.006 (0.276)
작업시스템지수	1.144*** (0.234)				
인사관리지수		1.136*** (0.239)			
동기부여				0.803*** (0.236)	
정보공유				0.224** (0.110)	
작업조직지수		0.223 (0.173)	0.424** (0.165)		
자율				0.111 (0.098)	0.122 (0.099)
참가				0.243 (0.153)	0.483*** (0.143)
과업통합				-0.083 (0.149)	-0.095 (0.152)
F	5.277***	5.71***	3.08***	4.62***	3.26***
Adj. R ²	0.224	0.262	0.116	0.262	0.148
N	134	134	144	134	144

주: ()안은 표준오차. *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01 (two-tailed).