현장직업지도 교육을 위한 연수지원제 발전방안 연구

김주섭 · 박성재

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1

Ⅱ. 연수지원제도 현황과 실적 ····· 5
1. 연수지원제도 개요 ····· 5
2. 지원실적 ····· 12
3. 문제점 ····· 34

Ⅲ. 연수지원제 실태조사 분석 ····· 43
1. 실태조사 개요 ····· 43
2. 연수생에 대한 실태조사 분석 ····· 44
3. 연수업체 ····· 64

Ⅳ. 결론 및 제도개선 방향 ····· 81
1. 제도개선 요구사항 ····· 81
2. 제도개선 방안 ····· 82

참고문헌 ····· 87

<부록 1> 외국의 청소년 지원제도 : 적극적 노동시장정책 ····· 89

<부록 2> 외국의 청소년 지원제도 : 학교로부터 노동시장
으로의 이행과정 지원정책 ····· 91

표 목 차

<표 Ⅱ- 1> 기업형태별 연수생 선발한도 ····· 10
<표 Ⅱ- 2> 청소년 직장체험프로그램의 연도별 예산집행 현황 ····· 13
<표 Ⅱ- 3> 연도별 청소년 직장체험프로그램 실적 ····· 15
<표 Ⅱ- 4> 2004년 연수지원제 지원실적 ····· 15
<표 Ⅱ- 5> 등록자의 특성별 분포 및 평균연령 ····· 17
<표 Ⅱ- 6> 연수신청연도별 연수신청자의 인적 특성 ····· 18
<표 Ⅱ- 7> 연수생 거주지역별 연수희망지역 분포 ····· 19
<표 Ⅱ- 8> 연수기업형태별 희망률 ····· 20
<표 Ⅱ- 9> 신청자 특성별 연수생 선발률 ····· 21
<표 Ⅱ-10> 선발자들의 연수기관 유형 ····· 21
<표 Ⅱ-11> 연수현황 ····· 23
<표 Ⅱ-12> 중도탈락 사유 ····· 24
<표 Ⅱ-13> 평균훈련기간 ····· 25
<표 Ⅱ-14> 연수업체 ····· 27
<표 Ⅱ-15> 지원금 지급실적 ····· 30
<표 Ⅱ-16> 등록사업체 분포 ····· 33
<표 Ⅱ-17> 연도별 연수업체의 연수참여 신청추이 ····· 35
<표 Ⅱ-18> 신청 및 배정(2002년) ····· 37
<표 Ⅱ-19> 신청 및 배정(2003년) ····· 38
<표 Ⅱ-20> 신청 및 배정(2004년) ····· 39
<표 Ⅱ-21> 신청 및 배정(2005년) ····· 40

<표 Ⅲ- 1> 연수생의 개인적 특성 ····· 45
<표 Ⅲ- 2> 연수생 개인특성별 연수 이전의 일 경험 유무 ····· 46
<표 Ⅲ- 3> 연수생 개인특성별 연수 이전의 고용형태 ····· 47
<표 Ⅲ- 4> 연수참여자의 연수 이전 실업기간 및 고용기간 ····· 48
<표 Ⅲ- 5> 연수생이 참여한 업체의 일반적 특성 ····· 49

<표 Ⅲ- 6> 연수직종 ····· 50
<표 Ⅲ- 7> 연수과정 중 담당업무 ····· 50
<표 Ⅲ- 8> 연수과정 중 연장근무경험 ····· 51
<표 Ⅲ- 9> 연수과정 중 정부지원금 이외 금액수급 여부 및 수급액 51
<표 Ⅲ-10> 연수과정 중 정부지원금 이외 금액수급 사유 ····· 52
<표 Ⅲ-11> 연수과정 상태 ····· 52
<표 Ⅲ-12> 연수과정 중 중도탈락 사유(복수응답) ····· 53
<표 Ⅲ-13> 연수계약체결서의 업무내용과 실제 연수업무
내용간의 유사성 ····· 54
<표 Ⅲ-14> 연수계약체결시 노동부 담당자로부터 연수내용을
충분히 설명 받았는지 여부 ····· 54
<표 Ⅲ-15> 정부지원 연수지원제의 인지경로(복수응답) ····· 55
<표 Ⅲ-16> 연수지원제의 참여동기(복수응답) ····· 56
<표 Ⅲ-17> 연수업무가 전공과의 부합여부 ····· 56
<표 Ⅲ-18> 정부지원 연수지원제에 대한 만족도 ····· 57
<표 Ⅲ-19> 정부지원 연주지원제의 불만족 분야 ····· 58
<표 Ⅲ-20> 적정 연수희망기간 ····· 58
<표 Ⅲ-21> 연수생 개인특성별 적정 연수희망기간 ····· 59
<표 Ⅲ-22> 연수생 개인특성별 연수지원제 재참여 여부 ····· 60
<표 Ⅲ-23> 연수 이후 개인특성별 경제활동상태 ····· 61
<표 Ⅲ-24> 연수 이후 개인특성별 취업직장에서의 고용형태 ····· 62
<표 Ⅲ-25> 연수업무와 취업 후 담당업무와의 연관성 ····· 63
<표 Ⅲ-26> 연수경험이 취업에의 도움 정도 ····· 63
<표 Ⅲ-27> 연수업체의 일반적 특성 ····· 64
<표 Ⅲ-28> 연수업체의 인력선발 기준별 평균적용률 ····· 65
<표 Ⅲ-29> 연수업체의 인건비 부담정도 ····· 66
<표 Ⅲ-30> 연수업체의 인건비 부담감소 방식 ····· 66
<표 Ⅲ-31> 연수업체의 직종별 인력과부족 정도 ····· 67
<표 Ⅲ-32> 연수업체의 고용조정 실시여부(2001~2002년) ····· 68
<표 Ⅲ-33> 연수생 모집시 연수업체에서의 직접 모집여부 ····· 68

<표 Ⅲ-34> 연수생 모집시 연수업체에서의 직접 모집방법(복수응답) 69
<표 Ⅲ-35> 연수생 모집시 연수업체에서의 직접 모집사유 ····· 69
<표 Ⅲ-36> 연수생 선발기준별 우선순위 ····· 70
<표 Ⅲ-37> 연수 업무내용 ····· 71
<표 Ⅲ-38> 연수생 중도탈락 사유(복수응답) ····· 71
<표 Ⅲ-39> 연수지원제 인지경로(복수응답) ····· 72
<표 Ⅲ-40> 연수지원제 활용사유(복수응답) ····· 73
<표 Ⅲ-41> 연수지원제가 회사에 도움이 되었는지 여부 ····· 73
<표 Ⅲ-42> 연수지원제가 회사에 도움이 되었던 분야 ····· 74
<표 Ⅲ-43> 연수지원제가 회사에 도움이 되지 않았던 분야 ····· 75
<표 Ⅲ-44> 연수지원제 재참여 여부 ····· 75
<표 Ⅲ-45> 연수업체 산업별 연수지원제 재참여 여부 ····· 76
<표 Ⅲ-46> 연수업체 사업장규모별 연수지원제 재참여 여부 ····· 76
<표 Ⅲ-47> 연수 이후 연수생 채용여부 ····· 77
<표 Ⅲ-48> 연수업체 종류별 연수 이후 연수생 채용비율 ····· 77
<표 Ⅲ-49> 연수 이후 직종별 연수생 채용비율 ····· 78
<표 Ⅲ-50> 연수업체 산업별 연수 이후 연수생 채용비율 ····· 79
<표 Ⅲ-51> 연수업체 사업체규모별 연수 이후 연수생 채용비율 ····· 79
<표 Ⅲ-52> 연수 이후 연수생 채용사유(복수응답) ····· 79
<표 Ⅲ-53> 연수 이후 연수생 비채용사유 ····· 79
<표 Ⅲ-54> 신규채용시 연수생 채용의도 ····· 80
<표 Ⅲ-55> 연수업체 산업별 신규채용시 연수생 채용의도 ····· 80
<표 Ⅲ-56> 연수업체 사업체규모별 신규채용시 연수생 채용의도 ····· 80

<표 Ⅳ-1> 연수지원제에 대한 연수생 및 연수업체의 개선요구 사항 81
<표 Ⅳ-2> 전공과 연수직종간의 부합도에 따른 연수지원제
만족도 차이 ····· 84
<표 Ⅳ-3> 연수계약시 직종과 실제 연수직종간의 부합도에 따른
연수지원제 만족도 차이 ····· 85

Ⅰ. 서 론

1997년 말 발생한 외환위기와 뒤이은 국제금융기구(IMF)에 의한 구제금융체제는 우리 경제에 급격한 변화를 가져왔다. 외환위기는 급격한 내수 위축, 수많은 중소기업들의 연쇄부도, 현재까지도 진행되고 있는 금융기관과 공기업 및 대기업의 구조조정으로 이어지고 있고, 외환위기 발생 이후 1년여만에 실직 등 실업자가 2백만명에 육박하는 실업대란을 야기하였다. 특히 노동시장에 있어서는 정규직의 비중이 점차 줄어드는 대신에 임시・일용직, 시간제・파견근로와 같은 비정규직의 비중이 지속적으로 증가하는 등 고용구조의 불안정성이 가중되었고 현재도 계속 이어지고 있다. 또한 노동시장에 있어서 취약계층인 실업기간이 6개월 또는 1년 이상의 장기실업자가 증가하였으며, 고령자, 여성, 그리고 청소년들의 취업취약정도가 심화되었다.

외환위기로 인해 발생한 이와 같은 노동시장 변화에 대처하기 위해서 정부는 1998년 3월부터 '종합실업대책'을 마련하여 공공근로, 고용창출 유망산업 육성 등의 일자리 제공 및 창출, 고용유지지원 등 고용안정, 취업능력을 제고하기 위한 직업능력개발훈련, 고용보험 등 사회안전망의 강화 및 인프라 확충 등의 실업감소 및 보호정책을 추진하였다. 이러한 정부의 실업대책과 경제회복에 힘입어 2002년 12월 현재 실업률은 3.0%, 실업자수는 66만여명으로 외환위기 이전인 2%대의 실업률과 50만명대의 실업자수에 비하여 아직 낮은 수준이지만 외환위기 이후에 발생한 대량실업이라는 문제는 어느 정도 해결한 것으로 볼 수 있다.

그러나 정규직의 비율이 감소하고 있으며, 1년 이상의 장기실업자가 증가하고 있고, 고령화시대에 따른 고령노동인구의 증가에도 불구하고 이들의 경제활동참가율은 감소하고 있으며, 15~29세 청소년들의 취업률이 감소하고 있는데도 실업률의 경우는 전체 평균과 타집단에 비해 매우 높다는 점 등 현재 노동시장의 고용구조는 매우 불안정한 상태이다.

이러한 고용구조를 해결하는데 어느 집단을 우선해야 할 것인가를 정하는 것은 매우 힘든 일이라 하겠다. 그러나 몇 가지 측면에서 볼 때 청소년

들의 실업 등 고용문제가 가장 시급한 과제가 아닐 수 없다. 그 이유로 외환위기 이후 구조조정 등으로 인해 기업들에서 신규채용에 대한 여력이 감소하고 있으며, 채용형태가 경력직을 선호하는 것으로 변화함에 따라 청소년들의 경우 고등학교나 대학을 졸업한 후 곧바로 경제활동에 참가하지 못하고 실업에 직면하고 있기 때문이며, 석·박사학위를 소지한 고학력자에게도 예외는 아니다. 이것은 취업의 기회조차 박탈당할 수 있는 상실세대(lost generation)로 이어질 가능성이 매우 높다는 것을 의미하기도 한다. 또한 현재 청소년들의 실업 등 고용문제는 향후 노동시장의 구조적인 문제와도 직결되는 사항이므로 시급한 과제가 아닐 수 없다.

15~29세 청소년층의 고용상황을 살펴보면 우선 실업률은 2002년 6.6%로 외환위기 이전인 1997년보다 15.8%가 증가하였고, 2002년의 평균실업률 3.1%보다 2.1배나 높다. 또한 전체 취업자는 1997년 2,121만명에서 2002년 2,217만명으로 4.5%가 증가하였지만, 청소년층의 취업자는 535만명에서 480만명으로 10.3%가 감소하였다. 이는 해당기간의 인구감소를 고려하더라도 노동수요의 감소가 노동시장에 신규로 진입하는 청소년층의 취업규모를 크게 감소시킨 것이라 하겠다.

외환위기 이전에도 청소년층 실업률은 전체 실업률의 2배가 넘고 전체 실업자 중에서 차지하는 비중이 60%를 넘었지만, 그 당시에는 이러한 청년층 실업문제가 사회적인 쟁점으로 부각되지는 못하였다. 왜냐하면 청년층의 실업은 자신에게 알맞는 일자리를 찾아가는 과정으로 인식되었으며 경제성장을 통해 해결이 가능하다고 생각했기 때문이다. 그러나 현재 청소년층의 고실업 문제는 과거처럼 경제성장만으로 해결하기는 어려워 보인다. 경기가 회복됨에 따라 전체 취업자가 증가함에도 불구하고 청년층의 취업자 증가는 미진하고 실업문제가 지속되고 있기 때문이다.

정규학교 교육을 마치고 노동시장에 신규로 진입하는 청소년층은 평생의 일자리를 찾기 위해 분단 없는 탐색작업을 하는 계층이다. 그러나 노동시장에 대한 정보가 상대적으로 부족한 청소년층은 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 잦은 노동이동과 불안정한 고용형태, 경기변동에 민감한 취업가능성 등으로 인하여 높은 실업을 경험하게 된다. 이러한 사실은 청소년층의 고실업 문제가 단순히 마찰적·경기적 요인만이 아니라 구조적인

요인이 함께 작용하고 있기 때문이다.

외국의 여러 국가들은 오랫동안 학교에서 노동시장으로의 이행이라는 관점에서 청소년층 실업문제를 주요한 정책적 관심사로 간주하여 청소년층 실업을 줄이기 위한 각종 프로그램을 제공하고 있다. 청소년층의 고용촉진을 위한 프로그램의 성과는 고실업 상황에서 구조적인 실업을 줄이는데 유용하게 작용하는 것으로 보인다.

우리나라는 외환위기 이후 경기침체와 구조조정의 여파로 기업들에서 신규채용을 감축하거나 동결함과 경력직 우선채용으로 변화함에 따라 신규 졸업자의 노동시장 진입이 크게 어려워지게 되었다. 정부는 신규 졸업자에게 산업현장 경험을 제공하여 취업능력을 배양하고 정규직으로의 취업을 도모하기 위해 1999년부터 청년층을 위한 '정부지원인턴제'를 추진해 왔으며, 2002년부터는 그 명칭을 '청소년 직장체험프로그램'으로 변경하여 '연수지원제'와 '인턴취업지원제(舊 정부지원 인턴제)'로 나누어 시행하고 있다. 그 결과 2002년 말 현재 총 51,221명(연수지원제 40,383명, 인턴취업지원제 10,838명)에게 인턴 등 연수의 기회를 제공하였다. 이 중에서 인턴취업지원제의 경우 7,424명이 수료하였으며, 6,636명이 채용(채용률 89.4%)됨으로써 신규 졸업자의 실업감소에 상당한 기여를 하였다. 또한 총 10,634개 업체에서 청소년 직장체험프로그램을 활용하여 우수인력 확보 등의 기회를 제공하였다.

또한 '청소년 직장체험프로그램'은 1999년부터 시행하여오던 '정부지원인턴제'가 청년층 취업지원과 중소업체의 인력난 완화 등에 크게 기여하였음에도 불구하고 고용창출 효과보다 업체의 인건비 경감수단으로 활용되고 있다는 지적에 따라 2002년부터 새로이 시행된 제도이므로 이에 대한 운영실태 및 효과를 분석할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 '청소년 직장체험 프로그램' 중 새롭게 도입된 '연수지원제'만을 대상으로 하여 참여한 연수생들과 업체의 실태조사를 통해 제도 운영에 따른 실태를 파악하고 효과성 제고를 위한 제도개선 방안을 제시하였다.

본 연구의 목적은 앞서 제시하였듯이 정부지원 연수지원제에 대한 실태를 파악하여 제도의 성과를 측정하고 제도개선 사항의 모색 등 정부지원

연수지원제의 활성화 방안을 제시하고자 하는 것이다. 따라서 본 연구에서 분석대상으로는 정부에 의한 청소년 취업지원제도인 청소년 직장체험프로그램 중 연수지원제로 제한하였다.

본 연구는 연구목적을 달성하기 위하여 정부지원 연수지원제에 참여한 연수생 개인인 재학생 및 졸업생(예정자 포함)과 연수업체인 정부기관, 일반기업 등을 대상으로 실태조사를 실시하였으며, 국내외 문헌연구를 실시하였다.

본 연구의 구성을 살펴보면 우선 제Ⅱ장에서는 연수지원제도의 현황과 실적을 살펴보았다. 다음으로 제Ⅲ장에서는 연수지원제 실태조사 분석결과를 제시하고 있다. 여기서는 청소년들의 노동시장 진입을 원활하게 하여주는 제도적 지원체계에 대하여 기술하였다. 정부에서 시행하는 청소년 직장체험프로그램인 연수지원제의 도입배경 및 목적, 운영방법 등에 대한 것이다. 또한 정부에서 지원하는 청소년 취업지원제도인 청소년 직장체험프로그램 중 본 연구대상인 연수지원제의 지원정도를 파악하기 위하여 시행 이후 그 동안의 추진실적을 간략히 정리하였다.

그리고 제Ⅲ장에서는 정부지원 연수지원제의 운영실태를 파악하고자 연수지원제에 참여한 연수생 개인과 연수업체를 대상으로 조사한 실태조사의 결과를 분석하였다. 여기에서는 연수지원제에 대한 인지도, 만족도 등 성과 등을 구체적으로 서술하였다.

Ⅱ. 연수지원제도 현황과 실적

연수지원제는 청소년에게 다양한 직장체험을 통하여 직업능력개발과 경력형성의 기회를 제공하고, 아울러 직업에 대한 폭넓은 인식과 적극적인 직업의식을 고취시키고 직업능력의 질적 향상 및 정규직 취업을 제고시킬 목적으로 청소년을 대상으로 실시하는 고용촉진사업인 청소년 직장체험프로그램의 하나이다. 이하에서는 먼저 청소년 직장체험프로그램의 도입취지 및 제도변천 과정을 살펴보고, 다음으로 연수지원제도 전반에 대한 소개(지원대상, 지원내용 등) 및 지원현황 및 문제점을 중심으로 살펴본다.

1. 연수지원제도 개요

외환위기 이후 이어진 경기침체와 기업의 구조조정은 청년층 노동시장에 큰 영향을 미쳤다. 많은 기업들이 신규채용을 동결하거나 감축하였고 인력양성비용을 줄이기 위해 경력직을 채용하는 경향이 두드러지게 나타났다. 이 결과 노동시장에 새로이 진입한 많은 고학력 신규졸업자들이 일자리를 찾지 못함에 따라 청년층 실업률이 1998년 12.2%까지 치솟게 되자 특단의 청년층 실업대책을 강구할 필요성이 제기되었다. 이에 정부는 청년층 실업대책의 일환으로 1999년 1월 정부지원인턴제를 도입하였는데, 이 제도는 '고졸 이상의 미취업자에게 산업현장의 훈련기회를 제공하여 취업능력을 향상시킨다'는 목적을 갖고 있었다. 즉, 학교로부터 노동시장으로의 이행기간이 길어질 경우 이후의 인적자원 형성에 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에 직장체험을 통해 고급인력의 인적자원 훼손을 방지하고 취업능력을 향상시켜 학교로부터 노동시장으로 원활한 이행을 촉진키 위해 이 제도를 도입한 것이다.

가. 정부지원인턴제[1)]

1999년 1월 처음으로 실시된 정부지원인턴제는 고졸 및 대졸 미취업자를 대상으로 1인당 40~50만원을 6개월간 지원하였고, 인턴연수기관을 민간기업뿐만 아니라 연구소, 사회단체, 공공기관까지 허용함으로써 인턴참여자의 산업에서의 현장경험에 대한 기회는 물론 사회봉사 활동과 함께 다양한 사회경험을 제공함으로써 정규직으로의 취업기회를 확대하였다. 1999년 제1차 정부지원인턴제는 졸업예정 인원의 일정비율(8.5%)로 각 대학별 인턴을 배정하였으나, 제2차 사업에서는 인턴희망자수, 지역별 실업률, 대학규모 등을 고려하여 인턴을 합리적으로 배정하여 지역간 수급균형을 도모하였다. 정규직으로의 채용을 유도하기 위해 인턴을 활용한 기관이 50% 이상 정규직으로 전환채용한 경우에만 신규인턴을 배정하고, 인턴기간 종료 이전이라도 정규직으로 전환채용할 경우 잔여지원기간에 대해 연수수당을 계속 지원함으로써 조기에 정규직으로 채용할 수 있도록 하였다. 또한 적정한 연수를 제공하기 위해 인턴기업에서 인턴 활용책임자 지정 및 인턴 활용계획서를 작성하도록 하였다.

그러나 2000년부터는 사업시행 주체를 기존의 대학에서 지방노동관서(고용안정센터)로 변경하고, 연수기간 장기화로 인한 정규직 채용에 대한 불안감 완화와 연수종료 후 정규채용 탈락자에게 직장탐색 기회를 확대하기 위하여 연수기간을 6개월에서 3개월로 단축하였다. 대신에 인턴사원을 채용하는 기업에 1인당 월 50만원씩 3개월간 지원하고 정규직 채용시 3개월 분(150만원)을 추가로 지원하여 정규직으로의 채용을 유도하였다. 한편 기존 인턴의 신분을 연수생에서 근로기준법상의 근로자로 전환하여 연수기간 중 신분 불안을 방지하고, 고용보험 등 사회보험 혜택 부여와 함께 근속연수 인정 등의 연수조건을 향상시켰다.

하지만 정부지원인턴제가 참여대상자를 폭넓게 정의함에 따라 인턴제가 사업주의 인건비 경감수단으로 활용되고 순고용효과가 미미한 것으로

---

1) 정부지원인턴제에 대한 내용은 유완식・홍원표(취업취약계층에 대한 고용촉진 프로그램 평가 및 개선방안 - 정부지원인턴제를 중심으로, 한국노동연구원, 2001. 12)을 참조하였다.

나타났다(유완식・홍원표, 2001). 이에 노동부는 2002년 1월 1일부터 기존의 정부지원인턴제를 연수지원제와 취업지원제(舊 정부지원인턴제)로 이원화된 청소년 직장체험프로그램으로 전환하였다.

나. 연수지원제

연수지원제는 IMF 이후 많은 기업들에서 경력자를 선호하는 채용관행 패턴이 나타남에 따라 청년들의 기업내 현장연수를 지원함으로써 전공 등과 관련한 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 하고, 연수지원제에 참여하는 기업에게는 유능한 인재를 탐색할 수 있는 기회를 제공하는 것을 목적으로 2002년 1월 1일부터 시행된 제도이다. 연수지원제는 제도도입 이후 큰 변화가 없다가 2005년에 지원대상을 강화하고 민간기업에 대한 보조금제도를 신설하는 등 연수지원제 제도 내실화를 도모하고 있다. 이하에서는 연수지원제도의 주요 내용을 간단히 살펴본다.

1) 연수대상자

연수지원프로그램은 청소년의 다양한 현장경험 욕구를 충족하고 재학시부터 현장체험을 통해 경력형성이 가능하도록 하는데 목적이 있다. 이에 따라 제도도입 당시 연수생 지원자격은 만 18세 이상 30세 이하의 고교・대학(이하 전문대・대학원 포함) 재학생(졸업예정자 포함) 및 졸업자로서 미취업상태에 있는 자를 대상으로 하였다. 대상자 중에서 고교재학생의 경우에는 3학년 재학생만 지원가능하며, 대학을 휴학하거나 중퇴한 자도 지원할 수 있다. 단, 3개월을 초과하여 근로경험이 있는 졸업생의 경우와 정부의 각종 실업대책 수혜자, 실업급여 수급권자, 직업교육훈련과정의 이수 중에 실시하는 산업체 현장실습 참가자는 지원대상에서 제외하였다.

연수대상자 지원요건은 큰 변화가 없다가 2005년 18세 이상 30세 이하 미취업 청소년으로 고용보험 가입기간 1년 미만인 자로 완화하였다. 재학생(휴학생 포함)은 고용보험 가입유무에 관계없이 참여가 가능하다. 다만 아래의 경우는 지원대상에서 제외된다. 첫째, 각급학교 현장실습 운영에

관한 규칙, 산업교육진흥법, 근로자직업훈련촉진법 등 직업훈련과정에 의무적으로 이수토록 되어 있는 현장실습에 참가중인 자, 둘째, 실업계고, 대학의 자연과학 등 이과계열, 간호・보건계열, 사회복지계열 등이 학교 교과과정에 현장실습이 학점(또는 단위수)으로 편성되어 의무적으로 이수하는 경우, 셋째, 대학에서 활용하는 공공근로 장학생을 연수생으로 대체하는 경우, 넷째, 연수생 선발 이전에 이미 연수기관에서 채용(정규직, 임시직, 아르바이트 등 고용형태 불문)하여 근무중이거나 채용이 확정된 경우, 다섯째, 당해 연수기관에서 이직한 경우이다.

2) 연수 대상기관

제도도입 당시 연수지원제 대상기관은 중소기업기본법 시행령 제3조 제1호의 별표 1 내지 6의 중소기업에서 정한 중소기업을 제외한 고용보험에 가입한 사업장, 사회단체, 연구소 등과 국가 및 지방자치단체, 정부투자・출자・출연기관 등 공공기관이다. 단, 지방노동관서 고용안정센터장이 연수에 적정하다고 인정하는 중소기업은 기업규모와 관계없이 연수 대상기관으로 인정하며, 법무, 회계(세무)관련 서비스업, 시장(여론)조사업 역시 마찬가지이다. 그러나 인턴취업지원제에 참여한 기업은 대상에서 제외하였다.

고용보험 가입 전사업장을 지원대상으로 하다 보니 소규모 영세사업장에 대한 지원의 경우 연수 본연의 목적을 달성키 어려운 점을 고려해 2005년부터 대상기관을 고용보험에 가입한 피보험자 5인(인턴 제외) 이상인 사업장(고용보험 체납사업장은 신청불가) 및 사회단체, 연구소 등과 국가 및 지방자치단체, 정부투자・출자・출연기관 등 공공기관으로 제한하였다. 여기에 2004년 또는 2005년에 청소년 직장체험프로그램 시행과 관련하여 부정한 방법으로 지원금을 부정하게 수급한 사실이 있거나 수급하려 한 사실이 있는 사업장이나 소비향락업체(단란주점 등), 당해 사업장에서 연수가 곤란한 근로자파견업체, 근로자공급업체(용역업체 포함)는 지원대상에서 제외하였다. 또한 3월 미만의 계절적・일시적 인력수요업체와 기타 동거의 직계존속이 경영하는 사업장, 산업현장이 없는 기업체, 다단계판매업체, 보험회사의 보험설계사도 지원대상 기관에서 제외하였다.

3) 선발방법 및 선발인원

연수지원제 참가를 희망하는 기업 또는 공공기관은 신청기간 중에 지방노동관서(고용안정센터)에 신청서를 제출해야 한다. 이때 기관(기업)은 연수프로그램 운영계획서(기관 개요, 연수기간, 연수장소, 교육내용)를 함께 제출해야 한다. 기관(기업)이 연수참가 신청을 하면 고용안정센터는 연수지원확인서를 발급해 배정인원 및 동시 실시인원을 통보한다. 대상기관이 본사와 지사(또는 공장)로 구성되어 있는 경우에는 각 고용보험 적용사업장 단위로 하되 본사에서 일괄적으로 신청할 수도 있다.

연수지원제에 참여를 희망하는 자는 지방노동관서 고용안정센터 혹은 대학에 학력증빙서류를 첨부하여 연수신청서를 제출하면 되며, 이 중에서 고교재학생(졸업예정자 포함)이나 졸업생의 경우에는 지방노동관서 고용안정센터에 신청서를 제출하여도 된다. 또한 학력증빙서는 졸업장이나 학생증 사본도 가능하다. work-net으로도 신청이 가능하나 신청일로부터 7일 이내에 고용안정센터를 방문하여 사후 인증절차를 거쳐야 한다.

연수지원자 선발은 사업의 효율성 제고를 위하여 지역별 연수수요, 청소년 고용상황 등을 고려하여 지방노동관서별 인원을 배정하는데, 지방노동관서(고용안정센터)와 대학은 대상자의 적성(희망) 또는 전공을 고려하여 알선하고 각 기업(공공기관)에서는 연수 수행능력을 고려하여 센터에서 알선한 자 중에서 적합한 연수생을 선발한다. 연수지원제 참여를 신청한 기업(공공기관)에게 연수생 자율선발권을 부여해 기업들이 자율적으로 모집공고를 내고 연수생을 직접 선발할 수 있다.

다만 취업준비생들이 대부분 민간부분에 취업하고 있음을 고려해 2005년에 연수기관 형태별 활용인원을 제한하였다. 연수업체가 선발할 수 있는 인원은 민간부문과 공공부문은 피보험자수의 50% 이내에서, 공공기관은 30% 이내에서 선발할 수 있다. 공공부문의 연수생 활용한도를 기관별 정원의 30%, 최대 100명으로 제한하였다.

4) 지원절차

연수지원제 지원내용을 살펴보면 연수지원제에의 참여자는 기업, 공공기관, 사회단체, 연구소 등에서 연수생으로 선발되어 현장 연수기회를 갖

<표 II-1> 기업형태별 연수생 선발한도

민간부문	○ 기업, 연구소, 사회단체 등 - 연수지원참가 신청기관 피보험자수의 50%
공공부문	○ 정부투자, 출자, 출연, 보조기관 등 - 연수지원 참가신청기관 피보험자수의 50%
공공기관	○ 국가기관 및 자치단체 등 행정기관 및 부속기관 - 정원의 30%를 초과하지 않는 범위 내에서 최대 100인 ※ 동시 실시인원 제한: 기관 정원의 10% 미만

게 되며, 연수기간 동안 월 30만원의 연수수당(교통비, 중식비)을 최대 6개월 한도로 지급받게 된다. 출근일에 따라 차등지급되며 연수기관에 따라 30만원 이상도 수령가능하나, 정부에서 지원되는 금액은 월 30만원이며 그 이상은 해당기관에서 지급한다. 여기서 연수수당은 교통비, 중식비 등과 같은 실비변상적인 성격의 금품으로 사용자가 근로의 대상인 근로자에게 지급하는 임금과는 성격을 달리하는 것이다. 고용안정센터에서 지원금을 수령 후 연수생에게 지급하며 공공기관의 경우 연수생에게 직접 지급한다.

연수기간은 2개월에서 6개월까지이며 방학기간인 1, 2, 6, 7, 8, 12월 중 연수가 개시된 경우에는 1개월도 가능하다. 연수시간은 1일 4시간(연속 2시간 이상) 이상으로 8시간을 초과할 수 없지만, 학기 중에 연수가 곤란한 재학생이나 취업을 위한 학원수강 등으로 시간을 내기 어려운 졸업생의 경우에는 연수시간을 1주 20시간(주 3일 이상) 이상 할 수도 있다. 그러나 야간시간(22:00~익일 07:00)에는 연수시킬 수 없다. 연수장소는 대상기관의 산업현장(생산시설 또는 업무장소)으로 제한된다. 다만, 연수운영 계획 등을 고려하여 1월 범위 내에서는 산업현장 이외의 연수원 등에서 일괄 집합교육도 가능하다.

한편 연수생으로 선발되면 해당기관은 연수생과 연수수당, 연수시간, 연수장소 등 연수조건에 대하여 연수협약서를 체결하여야 한다. 연수기관(기업)은 연수협약서에 특별한 정함이 없는 한 연수기간 종료 후 연수생을 채용할 의무를 지지 않는다. 복리후생 등에 관한 사항은 연수협약서, 취업규칙 등에 따라 자율결정되지만, 연수기관(기업)은 연수협약서를 첨

부하여 지방관서(고용안정센터)와 연수개시일 이전에 지원금 지급 등을 위한 연수지원 약정을 체결해야 한다.

5) 연수지원제의 관리운영

연수생을 선발한 해당기관은 연수협약서와 연수프로그램 운영계획서에 따라 연수생에게 연수기회를 제공하게 되며, 연수기간이 종료되거나 연수약정이 중도해지되었을 경우에 연수생이 희망하면 연수기관으로부터 현장연수확인서와 노동부로부터 연수인증서를 교부받을 수 있다.

연수참가자는 연수 협약서에 의해 근로자가 아닌 연수생의 지위를 가지기 때문에 사회보험 가입대상에 제외된다. 연수 중 발생하는 사고에 대비해 노동부(본부)에서 재해보험에 일괄가입하고 있다.

협약기간 중 중도탈락자가 발생하는 경우는 고용안정센터에 통보해야 한다. 중도해지자로 인해 결원이 발생한 대상기관은 대체연수자를 충원할 수 있으며, 이러한 경우 참가신청서를 제출한 지방노동관서 고용안정센터에 알선을 신청하여야 한다. 단, 중도해지가 대상기관의 귀책사유가 인정되는 경우에는 신청이 거부될 수도 있다. 대체연수자의 연수기간은 중도탈락자의 잔여연수기간으로 하는데, 일반적으로 대상기관에서의 연수개시일로부터 3개월로 하고 있다.

인턴취업지원제와 연수지원제간 자유로운 이동을 인정하고 있으며, 그 대상자는 총 연수실시기간이 3개월 이내인 자로 제한된다. 이러한 경우 정부지원금 지원기간은 변경 후 3개월이다. 하지만 인턴취업지원제에 참여하여 정규직으로 채용된 자는 연수지원제에 참여할 수 없다.

연수지원제 참여기업에게는 단순업무보조를 지양하게 하고 있다. 또한 지방노동관서 고용안정센터와 대학간에 연수대상자 및 연수기관에 대한 정보를 공유하는 등 유기적인 협력체제를 유지하게 하고 있으며, 이와 관련하여 지방노동관서 고용안정센터에서 대상기관별 인원배정 현황을 대학 또는 고교에 송부하여 적정한 연계가 이루어지도록 하고 있다. 연수협약 후 연수기간을 연장하고자 할 때에는 연수개시 3일 전까지 연수기간 연장내용을 통보(연장기간에 대한 연수협약서 첨부)해야 한다. 연수기간의 연장은 1회에 한하여 6개월 한도 내에서 가능하다.

6) 지원절차

연수지원제 지원절차는 아래의 그림과 같다.

[그림 II-1] 연수지원제 지원절차

신 청	연수참가신청서, 연수프로그램 운영계획서(사업자등록증, 정원표 등)
⇩	
확인서 발급	연수지원확인서 발급(배정인원 및 동시 실시인원 통보)
⇩	
선발 및 통보	고용안정센터나 대학의 알선 또는 자체 선발 후 선발자 명단 통보
⇩	
협약서 체결	연수생과 연수참가기업(기관)간의 협약서 체결(협약서 사본 제출)
⇩	
지원약정 체결	연수참가기업(기관)과 고용안정센터간 지원약정 체결
⇩	
연수개시	약정체결 3일 후 연수개시
⇩	
지원금 신청	매 연수 1월이 경과한 날로부터 3일 이내(출석부 사본, 지원금신청서)

7) 민간기업 연수운영경비 지원

민간기업의 연수지원제 참여를 독려키 위해 2005년부터 민간기업 연수운영경비제도를 도입하였다. 연수생을 5명 이상 활용하는 상법상 영리법인 및 개인사업자(순차적으로 연수생을 보완하여 5명 이상이 된 경우에도 지원)가 연수지원제에 참여한 경우 연수생 숫자에 따라 연수운영경비를 지원한다. 그러나 1개월 미만 연수를 실시한 자는 지원대상 인원산정에서 제외된다. 보조금 지원금액은 연수생이 5명 이상~10인 미만은 50만원, 연수생 10인 이상~25인 미만은 100만원, 연수생 50인 이상~100인 미만은 400만원, 연수생 100인 이상은 800만원이다.

2. 지원실적

가. 예산집행 및 참여실적

연수지원제는 1999년 정부지원인턴제로 시작되었는데 2002년부터 이를

확대하여 청소년 직장체험프로그램으로 변경되어 실시되고 있다. 이 중 연수지원제는 2002년 총 381.3억원 규모로 예산을 수립하였으나 제도 홍보의 미흡으로 기업들의 참여가 미흡하여 실제 지급된 금액은 예산의 약 61.5%인 234.4억원에 그쳤다. 그러나 2003년부터 활용기업이 급증하기 시작해 2003년의 경우 지출액(458.8억원)이 무려 전년대비 95.7%가 증가하였다. 2004년에도 770.6억원이 지출되어 전년대비 68.0%가 증가한 것이다. 2005년에는 총 443원 규모의 지원을 예상하고 있으나 이미 5월까지 193억원(43.7%)이 지출된 것으로 나타났다. 2005년에 예산규모가 전년대비 20%가량 감소한 것은 2004년 기획예산처 심사를 거치면서 예산이 삭감되었기 때문이다.

<표 II-2> 청소년 직장체험프로그램의 연도별 예산집행 현황

(단위 : 백만원)

연도		예산액	예산결정 후 증감내역		예산 현액	지출액 (본예산)	다음연도 이월액	불용액 (본예산)
			이월	전용				
99		209,020	324	△49,625	159,719	121,866	30,488	7,365
00		83,500	30,488	-	113,988	110,459	3,388	140
01		71,000	3,388	25,000	99,388	62,796	21,169	15,423
02	계	60,000	21,169	-	81,169	61,089	15,775	4,305
	취업지원제	21,870	21,169		43,039	37,643	4,790	
	연수지원제	38,130			38,130	23,446	10,985	
03	계	64,293	15,775	-	80,068	59,147 (44,410)	19,523	1,398 (340)
	취업지원제	31,870	4,790	-	36,660	13,262 (9,618)	7,337	-
	연수지원제	32,423	10,985	-	43,408	45,885 (34,792)	12,186	-
04	계	84,627	19,523	1,016	105,166	105,149	6	11
	취업지원제	29,160	7,337		36,497	28,082		
	연수지원제	55,467	12,186	1,016	68,669	77,067	6	11
05 5월	계	62,453	6		62,459	28,865		
	취업지원제	18,144			18,144	9,523		
	연수지원제	44,309	6		44,315	19,342		

주 : 1999년 1월에 도입된 정부지원인턴제가 2002년부터 취업지원제와 연수지원제로 이원화된 청소년 직장체험프로그램으로 변경됨.

자료 : 노동부, 내부자료(2005).

다음으로 연도별 추진현황을 살펴보면 사업목표 대비 참가신청자수는 2002년 청소년 직장체험프로그램으로 변경된 이후 목표를 초과달성하고 있는 것으로 나타났다. 2002년에는 35,000명에게 연수지원을 계획하였으나 모두 40,383명을 선발해 그 중 70.0%인 28,278명이 수료한 것으로 나타났다. 특히 2003년에는 목표인원이 35,000명에 불과하였으나 신청자가 급증해 모두 64,443명이 선발되었고 이 중 73.7%인 47,486명이 수료한 것으로 나타나 연수취업제에 대한 기업과 청년들의 관심이 높아졌음을 보여주고 있다. 2004년에도 60,000명을 목표하였으나 실제 선발자는 76,544명이고 이 중 70.0%로 수료한 것으로 나타났다.

다만 연수지원제에 대한 기업과 청년들의 관심이 높지만 수료율이 개선되지 않은 것으로 나타나 중도탈락을 방지하는 것이 필요한 것으로 보인다. 마지막으로 연수 후 정규직 채용비율 지표를 보면 취업지원제에 비해 연수지원자의 정규직 채용비율이 매우 낮은데 이는 연수지원제의 경우 재학생 위주의 프로그램이므로 정규직 채용비율이 낮을 수밖에 없기 때문일 것이다.

한편 연수지원제 활용사업장을 보면 공공부문이 전체 연수인원의 75.3%를 차지하는 등 민간기업(14.6%)의 참여가 상대적으로 저조한 것으로 나타났다. 민간기업의 경우 전체 1,671개 업체가 참여하였는데 이 중 10인 미만 영세사업장이 1,419개(84.9%)에 이르고 50인 이상 사업장은 2.3%(38개소)에 불과한 것으로 나타났다. 연수생 주요 업종은 사무직으로서 전체의 84%(64,000명) 수준이며, 학력별로는 대학 재학생이 96%로 나타났다.

나. 연수지원제 DB를 활용한 세부실적 분석

이 절에서는 청소년 직장체험연수프로그램의 성과평가를 위한 기초자료를 제공하기 위해 중앙고용정보원이 구축한 연수지원제DB를 분석한다. 2002년도에 첫 사업이 실시되었기에 DB에는 2002년부터 2005년 5월까지의 정보가 누적되어 있다. 연수지원제 DB는 모두 8개의 테이블로 구성되어 있다(JEP010TL(연수자 등록), JEP020TL(연수자 신청), JEP021TL(연수자 인터넷 신청), JEP030TL(연수업체 등록), JEP040TL(연수업체 신청),

<표 II-3> 연도별 청소년직장체험프로그램 실적

(단위 : 명, %)

연 도		목 표	실 적			
			선발	수료	중도탈락	정규채용(비율)
99		72,000	47,076	34,928	12,148	17,571 (50.3)
00		56,600	56,593	43,638	12,955	36,405 (83.4)
01		38,600	36,671	27,487	9,184	24,464 (89.0)
02	계	44,000	51,221	36,594	14,627	8,548 (23.4)
	취업지원제	9,000	10,838	8,316	2,522	7,495 (91.0)
	연수지원제	35,000	40,383	28,278	12,105	1,053 (3.7)
03	계	48,100	71,080	52,696	18,384	4,809 (9.1)
	취업지원제	13,100	6,637	5,210	1,427	4,632 (88.9)
	연수지원제	35,000	64,443	47,486	16,957	177 (0.4)
04	계	70,000	88,005	62,575	21,701	8,129 (13.0)
	취업지원제	10,000	11,461	9,029	2,432	7,867 (87.1)
	연수지원제	60,000	76,544	53,546	19,269	262 (0.5)
05. 5월	계	75,000	39,551	11,161	5,667	63 (0.6)
	취업지원제	5,000	4,601	24	541	9 (37.5)
	연수지원제	70,000	34,950	11,137	5,126	54 (0.5)

주 : 1999년 1월에 도입된 정부지원인턴제가 2002년부터 취업지원제와 연수지원제로 이원화된 청소년 직장체험프로그램으로 변경됨.

자료 : 노동부, 내부자료(2005).

<표 II-4> 2004년 연수지원제 지원실적

(단위 : 명, 개소)

		실시인원	업체수
총 계		76,547 (100.0)	8,358 (100.0)
기업	소 계	11,175 (14.6)	1,671 (20.0)
	10인 미만	3,843 (34.4)	1,419 (84.9)
	10인 이상 50인 미만	3,850 (34.5)	214 (12.8)
	50인 이상	3,482 (31.2)	38 (2.3)
공공기관		57,619 (75.3)	3,600 (43.1)
기타 비영리법인(사회단체)		7,753 (10.1)	3,087 (36.9)

자료 : 노동부, 「2005년 청소년 직장체험프로그램」, 2005. 6.

JEP050TL(연수자 선발), JEP070TL(지원금 지급내역), JEP080TL(부정수급업체 관리). 이들 테이블은 구축되어 있는 데이터의 내용상 연수생DB, 연수업체DB 그리고 지원금DB로 재구성할 수 있다.

연수생 등록, 연수생 신청(연수자 인터넷 신청), 연수생 선발테이블은 연수생 인별 기준으로 묶을 경우 연수생DB가 구축되며 여기에 연수를 받은 연수업체 정보를 추가해 데이터를 생성하였다. 연수업체DB는 연수업체 등록과 연수업체 신청테이블을 연수업체의 사업자번호와 순번을 기준으로 연결하여 연수업체DB를 만들어 분석에 활용하였다.

1) 연수생DB 분석

가) 등 록

2002년부터 2005년 6월 현재까지 연수지원제 참여를 위해 고용안정센터에 등록된 건수는 모두 328,020건으로 집계되었다. 그러나 이중등록자를 제외한 결과 모두 275,606명이 직장체험프로그램 참여를 위해 등록한 것으로 나타났다.

연수지원제 등록자의 인구학적 특성을 보면 남자(31.7%)에 비해 여성(68.3%)의 등록비율이 훨씬 높다. 등록 당시 평균연령은 22.6세로 나타났으며, 학력별 분포를 보면 대학재학자가 전체 등록자의 67.4%에 이르고 있다. 전문대 재학까지 포함하면 재학생 비율은 83.6%에 이른다. 반면 졸업자가 프로그램에 참여하는 비중은 14.4%에 불과해 연수지원제의 주요 참여자는 대학재학생들임을 확인할 수 있다. 지역별 분포를 보면 영남과 호남 등 지방출신자가 전체 등록자의 69.8%를 차지하고 있다.

나) 신 청

연도별 연수신청건을 보면 2002년 60,716건에 불과했으나 2003년 이후 참여자가 크게 증가해 2004년에는 104,756건에 이르고 있다. 연수신청자는 여성의 비율이 2배 이상 높다는 특징을 보여주는데, 시간이 흐름에 따라 그 비중이 조금씩 증가하고 있다. 학력별로 보면 역시 대학 및 전문대 재학자의 비중이 높은데, 전문재학자의 비중이 소폭 감소하고 있는 것으로 나타났다. 한편 연수신청자의 거주지역별로 보면 지방출신 청년층의 비중

이 가장 높으며 그 비중이 소폭 증가하고 있다.

연수신청자의 연수희망지역은 대부분 연수생의 거주지로 나타났다. 시 지역과 근접한 군·구 지역에 거주하고 있을 경우 시 지역 소재 업체에서 연수를 희망하는 비율은 대략 5%내외인 것으로 나타났다. 이는 연수지원제가 비교적 짧은 기간동안에 실시되는 프로그램인 관계로 자신의 거주지를 벗어난 다른 지역에서 연수프로그램에 참여할 유인은 작기 때문일 것이다. 참고로 2004년 연수신청자의 지역별 연수희망지역을 비교해 보면 다음과 같다. <표 Ⅱ-7>에서 나타난 것처럼 수도권(서울, 경기, 인천)을 제외하고는 대부분 자신의 거주지역에서 연수를 받기를 희망하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 II-5> 등록자의 특성별 분포 및 평균연령

(단위 : 명, %, 세)

		빈도	비율	평균연령
전 체		275,606	100.0	22.6
성	남성	87,377	31.7	23.3
	여성	188,229	68.3	22.3
학력	고졸 이하(고교재학 포함)	2,632	1.0	19.9
	고졸	15,542	5.6	20.8
	전문대 재학	44,677	16.2	22.1
	전문대졸	7,571	2.7	23.8
	대학재학	185,796	67.4	22.6
	대학졸업	16,770	6.1	25.5
	대학원 이상	2,613	0.9	25.9
지역	서울	33,342	12.1	23.7
	수도권	49,696	18.0	22.5
	영남	87,667	31.8	22.7
	호남	62,018	22.5	22.3
	충청	31,736	11.5	22.4
	기타	11,145	4.0	22.7

주 : 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

<표 II-6> 연수신청연도별 연수신청자의 인적 특성

(단위 : 건, %)

		연수신청연도							
		2002	비율	2003	비율	2004	비율	2005	비율
전 체		60,716	100.0	94,441	100.0	104,756	100.0	68,101	100.0
성	남성	18,471	30.4	28,022	29.7	31,623	30.2	18,400	27.0
	여성	42,245	69.6	66,419	70.3	73,133	69.8	49,701	73.0
학력	고졸이하	221	0.4	619	0.7	981	0.9	933	1.4
	고졸	4,537	7.5	4,212	4.5	3,539	3.4	4,132	6.1
	전문대재학	10,717	17.7	17,194	18.2	14,974	14.3	8,366	12.3
	전문대졸	2,574	4.2	699	0.7	2,912	2.8	2,383	3.5
	대학재학	35,399	58.3	68,876	72.9	75,184	71.8	47,102	69.2
	대학졸업	6,661	11.0	1,575	1.7	6,085	5.8	4,784	7.0
	대학원이상	607	1.0	1,266	1.3	1,081	1.0	396	0.6
지역	서울	7,792	12.8	10,977	11.6	11,541	11.0	7,428	10.9
	수도권	11,195	18.4	17,064	18.1	17,193	16.4	13,117	19.3
	영남	19,783	32.6	28,348	30.0	32,823	31.3	22,083	32.4
	호남	11,582	19.1	23,338	24.7	26,720	25.5	15,431	22.7
	충청	7,522	12.4	11,016	11.7	12,894	12.3	7,492	11.0
	기타	2,842	4.7	3,698	3.9	3,585	3.4	2,548	3.7

주 : 기타는 강원과 제주도임.
자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

연수신청자들의 희망연수기관 유형을 보면 공공기관을 희망하는 비율이 88~89% 수준으로 매우 높은 편이다. 반면 기업을 희망하는 비율은 30%내외에 그치고 있고, 사회단체를 희망하는 비율도 2005년의 경우 23.0%로 비교적 높은 편이다. 경제단체나 연구소를 희망하는 비율은 3% 내외에 그쳤는데, 2005년 들어 그 비중이 크게 증가한 것으로 나타났다.

성별로 보면 여성은 공공기관이나 사회단체를, 남성은 기업, 경제단체, 연구소를 희망하는 비율이 상대적으로 높다. 학력별로 보면 학력수준이 낮을수록 공공기관을 희망하는 비율이 높은 반면, 사회단체나 경제단체는 고학력자일수록 희망하는 비율이 높다.

마지막으로 연수생 선발여부를 보면 2002년에는 연수신청자의 74.7%가

연수생으로 선발되었지만, 2004년 들어 선발률이 떨어지고 있다. 이는 연수프로그램 재원에 비해 연수신청자가 큰 폭으로 증가하였기 때문으로 판단된다. 인적 특성별 선발률을 보면 2002년에는 여성의 선발률이 높았지만 2003년부터는 남성이 연수생으로 선발되는 비율이 높아졌다. 학력별로 보면 재학생과 졸업생간에 선발률에 큰 차이가 없지만 고학력자의 선발률이 다소 높은데 저학력자와의 격차가 조금씩 커지고 있다. 지역별로는 서울 및 수도권 출신자에 비해 지방출신자의 선발률이 낮은데 호남지역 출신 연수신청자의 경우 2004년 선발률은 58.8%에 그치고 있다.

<표 II-7> 연수생 거주지역별 연수희망지역 분포

(표 : %, 건)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충남	충북	전남	전북	경남	경북	제주	소계
서울	86.6	0.6	0.6	5.6	0.8	1.5	1.0	12.6	1.8	1.4	0.9	0.6	0.5	1.0	0.9	2.1	12,489
부산	0.1	95.3	0.2	0.0	0.0	0.1	1.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	5.8	0.4	0.1	8,491
대구	0.1	0.3	94.5	0.1	0.0	0.2	1.1	0.1	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	1.1	9.4	0.0	7,846
인천	1.1	0.0	0.1	86.9	0.0	0.1	0.0	1.9	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	4,432
광주	0.1	0.0	0.0	0.0	96.4	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	6.4	0.3	0.1	0.0	0.0	7,862
대전	0.2	0.1	0.0	0.2	0.1	91.3	0.0	0.2	0.1	2.0	1.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	3,266
울산	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	91.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	2.4	0.3	0.0	2,219
경기	6.9	0.4	0.5	3.9	0.1	0.9	0.4	80.1	1.1	0.7	0.6	0.4	0.2	0.4	0.5	0.5	11,375
강원	1.0	0.0	0.0	0.4	0.1	0.2	0.2	0.8	91.9	0.1	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	2,785
충남	0.7	0.1	0.1	0.8	0.0	3.1	0.3	1.0	0.2	93.4	1.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.1	5,577
충북	0.7	0.0	0.0	0.5	0.1	0.9	0.1	1.2	1.1	0.7	94.4	0.1	0.0	0.2	0.5	0.2	4,386
전남	0.2	0.2	0.0	0.1	1.7	0.1	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	90.1	0.3	0.6	0.1	0.2	5,999
전북	0.4	0.2	0.1	0.4	0.4	1.1	0.2	0.4	0.2	1.2	0.3	1.6	97.9	0.1	0.1	0.5	12,891
경남	0.0	1.5	0.1	0.1	0.0	0.1	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	86.3	0.2	0.1	5,558
경북	0.4	0.4	3.5	0.3	0.0	0.3	2.8	0.5	1.7	0.2	0.7	0.1	0.1	1.4	86.7	0.0	8,217
제주	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	95.8	893
지역무관	1.3	0.5	0.2	0.5	0.1	0.1	0.4	0.8	0.8	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	430
전체	11,541	8,406	7,252	4,622	7,642	3,285	2,204	12,571	2,708	5,429	4,180	6,336	12,742	6,197	8,724	877	104,716

주 : 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

<표 II-8> 연수기업형태별 희망률

(단위 : %)

		성별		학력별							지역별						전체
		남성	여성	고졸이하	고졸	전문대재	전문대졸	대학재학	대학졸업	대학원이상	서울	수도권	영남	호남	충청	기타	
02	기업	36.3	30.7	37.6	33.8	37.8	39.2	29.1	37.8	24.4	42.7	28.2	33.7	26.2	30.2	42.5	32.4
	공공기관	72.7	76.2	57.0	69.1	73.0	60.5	79.2	68.7	58.3	62.5	76.3	76.3	80.1	80.7	61.5	75.1
	사회단체	14.0	17.0	9.0	13.0	12.6	14.9	17.7	16.0	22.1	19.8	14.2	16.5	11.8	22.4	12.1	16.1
	경제단체	5.9	4.8	2.7	4.2	4.2	3.6	5.6	5.5	2.3	8.1	4.0	5.7	2.9	6.3	3.4	5.1
	연구소	6.8	6.1	16.3	3.8	4.8	4.5	6.9	6.6	11.5	9.4	5.1	6.4	3.5	10.1	2.7	6.3
03	기업	29.1	26.4	18.9	18.3	37.6	38.6	25.0	30.3	23.3	44.0	28.3	25.8	24.1	18.0	28.7	27.2
	공공기관	83.9	87.1	96.4	94.5	78.3	72.1	88.1	82.3	70.7	68.1	84.8	87.5	93.9	90.5	74.7	86.2
	사회단체	18.2	19.8	8.9	18.7	13.7	13.9	20.6	24.6	30.6	25.8	22.0	12.9	23.9	17.8	12.6	19.3
	경제단체	3.9	3.0	0.5	2.5	2.6	3.4	3.5	5.3	3.4	7.8	4.3	2.0	2.1	3.4	2.3	3.3
	연구소	4.0	3.4	1.0	2.0	3.3	2.6	3.7	6.3	5.8	8.5	4.4	2.2	2.1	4.4	3.3	3.6
04	기업	25.1	22.2	36.5	24.2	26.0	24.5	22.0	25.0	23.9	43.7	25.0	21.6	12.9	25.9	26.9	23.1
	공공기관	87.4	90.1	90.3	92.5	86.3	85.1	90.6	83.2	75.8	69.1	86.7	92.0	96.4	93.7	73.0	89.3
	사회단체	12.8	14.2	15.4	15.9	9.4	13.5	14.3	15.0	22.7	26.8	16.9	8.6	10.2	18.7	14.1	13.8
	경제단체	3.3	3.1	5.0	3.6	1.9	2.0	3.5	3.0	2.6	7.2	4.7	1.7	1.9	4.7	1.4	3.2
	연구소	3.1	3.2	4.9	3.5	2.1	1.8	3.4	3.3	4.2	6.5	4.3	1.8	2.0	4.8	1.5	3.2
05	기업	32.6	30.5	26.6	26.5	33.0	35.2	30.7	34.0	29.3	36.1	33.2	24.6	32.2	35.0	41.8	31.0
	공공기관	87.0	88.8	93.9	91.6	84.0	84.6	89.6	83.2	66.4	72.9	85.6	91.4	92.7	92.5	80.9	88.3
	사회단체	20.1	24.0	20.5	19.6	20.7	27.3	22.7	29.5	40.7	31.5	20.4	19.6	23.1	28.8	22.7	23.0
	경제단체	8.8	8.6	10.8	7.0	5.9	8.0	9.2	9.6	6.8	8.1	7.8	5.6	10.9	13.7	12.2	8.6
	연구소	8.0	8.7	10.6	6.9	5.5	8.1	9.0	9.8	12.1	7.8	7.8	5.7	11.5	15.0	2.7	8.5

주 : 표에서 비율이란 각 연수신청자의 인적속성별 참여희망비율을 의미함.
기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

다) 선 발

연수지원제 프로그램에 선발된 자들의 연수기관 유형을 보면 경제단체를 제외하고는 남여 비율이 3 : 7 수준이다. 학력별로는 대학원 이상 학력 소지자가 가장 높았으며, 재학생보다는 졸업생의 선발률이 높았다. 전반적으로 학력이 높을수록 선발률이 높았는데, 특히 고졸 이하와 대학재학 이

<표 II-9> 신청자 특성별 연수생 선발률

(단위 : 건, %)

		2002			2003			2004			2005		
		신청자	선발자	선발률	신청자	선발자	선발률	신청자	선발자	선발률	신청자	선발자	선발률
성	남성	18,471	13,032	70.6	28,022	21,219	75.7	31,623	21,219	67.1	18,400	10,731	58.3
	여성	42,245	32,345	76.6	66,419	49,745	74.9	73,133	49,745	68.0	49,701	27,854	56.0
학력	고졸이하	221	166	75.1	619	425	68.7	981	425	43.3	933	465	49.8
	고졸	4,537	3,438	75.8	4,212	2,140	50.8	3,539	2,140	60.5	4,132	2,384	57.7
	전문대재학	10,717	7,074	66.0	17,194	9,482	55.1	14,974	9,482	63.3	8,366	5,140	61.4
	전문대졸	2,574	2,011	78.1	699	2,224	318.2	2,912	2,224	76.4	2,383	1,573	66.0
	대학재학	35,399	27,069	76.5	68,876	51,274	74.4	75,184	51,274	68.2	47,102	25,577	54.3
	대학졸업	6,661	5,098	76.5	1,575	4,521	287.0	6,085	4,521	74.3	4,784	3,130	65.4
	대학원이상	607	521	85.8	1,266	898	70.9	1,081	898	83.1	396	314	79.3
지역	서울	7,792	5,836	74.9	10,977	8,619	78.5	11,541	8,619	74.7	7,428	5,659	76.2
	수도권	11,195	8,493	75.9	17,064	12,961	76.0	17,193	12,961	75.4	13,117	8,573	65.4
	영남	19,783	14,396	72.8	28,348	21,873	77.2	32,823	21,873	66.6	22,083	12,141	55.0
	호남	11,582	8,855	76.5	23,338	15,701	67.3	26,720	15,701	58.8	15,431	6,241	40.4
	충청	7,522	5,676	75.5	11,016	8,981	81.5	12,894	8,981	69.7	7,492	4,359	58.2
	기타	2,842	2,121	74.6	3,698	2,829	76.5	3,585	2,829	78.9	2,548	1,612	63.3
전 체		60,716	45,377	74.7	94,441	70,964	75.1	104,756	70,964	67.7	68,099	38,585	56.7

주 : 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

<표 II-10> 선발자들의 연수기관 유형

(단위 : %, 건)

		성별		학력별							지역별						전체
		남성	여성	고졸이하	고졸	전문대재	전문대졸	대학재학	대학졸업	대학원이상	서울	수도권	영남	호남	충청	기타	
02	기업	33.7	66.3	0.7	11.8	17.7	6.7	46.5	15.7	0.8	13.4	15.8	30.1	19.0	12.4	9.3	7,333
	공공기관	28.7	71.3	0.2	6.9	14.1	3.9	62.2	11.7	0.9	10.6	20.8	32.7	19.8	12.5	3.6	24,778
	사회단체	26.9	73.1	0.5	5.6	11.8	5.4	60.4	14.0	2.2	22.4	16.0	27.1	13.2	17.0	4.3	2,323
	경제단체	44.1	55.9	0.0	10.8	18.3	2.2	55.9	11.8	1.1	7.5	35.5	23.7	22.6	5.4	5.4	93
	연구소	32.4	67.6	0.0	1.4	5.6	1.4	64.8	12.7	14.1	33.8	19.7	29.6	11.3	1.4	4.2	71
	기타	28.1	71.9	0.5	6.2	23.7	5.6	53.6	8.4	2.1	21.5	18.1	29.3	16.8	9.0	5.3	5,620
	소 계	29.5	70.5	0.4	7.6	16.0	4.8	58.0	12.1	1.1	13.3	19.3	31.4	18.9	12.2	4.9	40,218
03	기업	35.2	64.8	0.3	2.8	22.1	1.3	70.0	2.0	1.4	14.6	12.3	31.8	24.3	7.9	9.1	8,467
	공공기관	29.1	70.9	0.6	4.3	13.6	0.8	77.6	2.1	1.1	9.0	18.1	32.3	24.0	13.7	2.8	43,090
	사회단체	25.4	74.6	0.3	2.4	10.1	0.7	79.3	3.3	3.9	20.5	19.4	27.2	13.7	14.5	4.7	3,854
	경제단체	34.4	65.6	0.0	4.8	12.8	0.8	73.6	7.2	0.8	1.6	27.2	32.0	20.8	2.4	16.0	125
	연구소	41.5	58.5	0.0	0.0	20.7	0.0	64.6	2.4	12.2	18.3	32.9	23.2	14.6	9.8	1.2	82
	기타	30.3	69.7	0.1	1.4	20.1	0.8	72.6	2.1	2.9	18.9	17.5	28.2	20.3	9.9	5.2	9,241
	소 계	29.9	70.1	0.5	3.6	15.4	0.8	76.0	2.2	1.6	11.8	17.4	31.3	22.9	12.5	4.1	64,859

<표 II-10>의 계속

		성별		학력별							지역별						전체
		남성	여성	고졸 이하	고졸	전문 대재	전문 대졸	대학 재학	대학 졸업	대학원 이상	서울	수도권	영남	호남	충청	기타	
04	기업	33.3	66.7	0.4	2.4	19.7	3.7	65.5	6.9	1.3	15.0	13.9	30.3	25.5	8.4	6.9	11,175
	공공기관	28.6	71.4	0.5	3.8	12.1	2.7	74.5	5.5	1.0	8.9	20.5	32.0	22.3	13.5	2.8	50,547
	사회단체	26.6	73.4	0.7	3.0	8.2	3.2	73.9	8.3	2.7	19.9	19.5	25.1	17.0	12.9	5.7	4,898
	경제단체	20.0	80.0	0.5	2.1	21.5	3.6	60.5	8.7	3.1	10.3	21.5	20.5	37.9	4.6	5.1	195
	연구소	32.1	67.9	0.0	1.2	9.9	0.0	77.8	7.4	3.7	37.0	19.8	23.5	17.3	2.5	0.0	81
	기타	28.6	71.4	0.5	2.0	15.6	3.0	70.6	6.0	2.2	19.0	18.8	29.6	19.9	8.4	4.4	9,964
	소 계	29.1	70.9	0.5	3.3	13.4	2.9	72.6	6.0	1.3	11.8	19.2	30.9	22.2	12.1	3.8	76,880
05	기업	29.1	70.9	0.8	5.0	18.6	4.8	60.6	9.4	0.8	15.6	13.6	34.1	21.0	10.4	5.3	8,247
	공공기관	27.5	72.5	1.8	7.7	11.1	3.5	68.7	6.7	0.4	10.5	23.3	30.0	19.3	13.9	3.0	23,646
	사회단체	24.5	75.5	0.5	5.6	9.0	3.8	68.0	10.9	2.2	25.5	23.2	23.3	10.8	11.4	5.8	3,164
	경제단체	39.8	60.2	0.0	7.2	3.6	3.6	79.5	6.0	0.0	12.0	22.9	25.3	9.6	10.8	19.3	83
	연구소	16.4	83.6	1.8	0.0	1.8	0.0	80.0	14.5	1.8	52.7	16.4	20.0	10.9	0.0	0.0	55
	기타	28.2	71.8	0.7	3.2	17.5	3.8	66.4	7.1	1.2	16.4	18.2	35.4	15.7	9.5	4.9	7,463
	소 계	27.7	72.3	1.3	6.2	13.5	3.8	66.7	7.6	0.7	13.7	20.5	31.2	18.4	12.2	4.0	42,658

주 : 1) 선발자와 신청자의 연도별 인원이 상이한 것은 신청은 신청일 기준으로, 선발은 선발일 기준으로 집계하였기 때문임.
2) 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

상의 학력소지자간 선발률에 차이가 많은 것으로 분석된다.

지역별로는 서울 및 수도권의 선발률이 타지역에 비해 높으며, 이러한 현상은 2002년 이후 지속되어온 것으로 분석된다.

연수참여자의 연수현황을 보면 2002년 33.9%에 이르렀던 중도탈락률이 2004년에는 22.2%로 2년만에 11.7%p가 감소하였다. 그만큼 수료율은 증가하였다. 인적특성별로 연수현황을 보면 여성에 비해 남성의 중도탈락률이 소폭 높다. 2004년의 경우 여성은 중도탈락률이 21.0%에 그쳤지만, 남성은 25.2%에 이르고 있다. 학력별로는 고학력자와 저학력의 탈락률이 다소 높고 또한 졸업자에 비해 재학자가 중도탈락하는 비율이 높았다. 지역별로는 호남과 충청지역 참여자의 중도탈락률이 낮았고 수도권 지역과 영남지역은 중도탈락률이 상대적으로 높은 편이다.

<표 II-11> 연수현황

(단위 : %, 건)

		2002			2003			2004			2005			
		중도탈락	수료	소계	중도탈락	수료	소계	중도탈락	수료	소계	중도탈락	연수중	수료	소계
성별	남성	36.8	63.2	11,854	27.5	72.5	19,361	25.2	74.8	22,370	17.8	52.5	29.7	11,820
	여성	32.6	67.4	28,364	21.9	78.1	45,498	21.0	79.0	54,490	16.2	54.3	29.5	30,838
학력별	고졸이하	30.8	69.2	146	29.8	70.2	309	26.2	73.8	374	19.0	22.3	58.7	574
	고졸	37.6	62.4	3,064	30.4	69.6	2,316	28.8	71.2	2,517	23.1	35.3	41.6	2,666
	전문대재학	35.1	64.9	6,422	25.0	75.0	9,993	21.4	78.6	10,331	16.6	55.7	27.6	5,759
	전문대졸	37.7	62.3	1,917	26.9	73.1	540	36.0	64.0	2,251	28.8	61.2	10.0	1,637
	대학재학	32.2	67.8	23,344	22.8	77.2	49,271	20.3	79.7	55,793	14.4	53.9	31.7	28,459
	대학졸업	36.4	63.6	4,866	26.7	73.3	1,400	35.9	64.1	4,591	25.0	64.6	10.4	3,242
	대학원이상	34.0	66.0	459	26.7	73.3	1,030	26.3	73.7	1,003	16.3	69.0	14.7	319
지역별	서울	31.8	68.2	5,362	23.8	76.2	7,676	24.3	75.7	9,061	16.3	59.4	24.3	5,848
	수도권	35.9	64.1	7,749	24.7	75.3	11,255	24.7	75.3	14,790	17.8	56.4	25.8	8,753
	영남	36.1	63.9	12,635	27.1	72.9	20,317	24.7	75.3	23,786	19.2	54.9	26.0	13,309
	호남	27.7	72.3	7,585	17.8	82.2	14,857	19.2	80.8	17,039	14.1	43.0	42.9	7,829
	충청	36.3	63.7	4,914	19.4	80.6	8,077	14.7	85.3	9,262	12.5	54.7	32.8	5,221
	기타	34.8	65.2	1,973	36.2	63.8	2,677	23.6	76.4	2,922	17.4	58.5	24.1	1,698
전 체		33.9	66.1	40,218	23.6	76.4	64,859	22.2	77.8	76,860	16.7	53.8	29.6	42,658

주 : 기타는 강원과 제주도임.
자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

중도탈락자의 중도탈락 사유를 보면 중도포기가 전체 중도포기 사유의 거의 대부분을 차지한다. 두번째로 높은 사유는 취업이며, 연수업체의 사정(회사의 휴폐업 및 도산, 회사의 연수협약 미준수)으로 중도탈락하는 비율은 많지 않다. 성별로는 중도탈락 사유가 큰 차이가 없으며, 학력별로는 학력수준이 높을수록 중도포기 비율은 낮고 취업에 의한 중도탈락 비율은 높다는 차이점이 나타나고 있다. 지역별 차이도 크지는 않지만 서울 및 수도권 출신자일수록 중도포기 비율이 다소 높다.

연수프로그램 참여자의 평균훈련일수는 90일 내외이다. 학력별로 보면 재학자는 훈련일수에 큰 변화가 없지만, 졸업자는 조금씩 훈련일수가 증가하고 있다(대졸: 107.7일→124.3일). 지역별로는 호남과 충청지역 출신자의 평균훈련일수가 짧은 편이다. 연수업체의 특성별로 훈련일수를 비교해

<표 II-12> 중도탈락 사유

(단위 : %, 건)

		성별		학력별							지역별						총계
		남성	여성	고졸 이하	고졸	전문대 재학	전문 대졸	대학 재학	대학 졸업	대학원	서울	수도권	영남	호남	충청	기타	
02	중도포기	98.9	97.6	86.7	89.0	98.7	98.9	99.1	98.8	99.4	98.7	98.9	97.1	98.0	98.3	99.0	13,350
	연수자의 불성실한 연수	0.6	0.6	0.0	1.4	0.9	0.3	0.5	0.3	0.0	0.2	0.7	0.6	0.7	0.4	0.9	78
	회사의 휴폐업 및 도산	0.1	0.1	0.0	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	11
	회사의 연수협약 미준수	0.1	1.5	13.3	9.1	0.1	0.6	0.3	0.3	0.0	0.6	0.2	2.0	0.8	1.0	0.1	143
	질병	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	취업	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.6	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	22
	정규직채용(타업체 포함)	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.2	0.0	10
	소 계	4,357	9,258	45	1,151	2,251	722	7,519	1,771	156	1,705	2,784	4,555	2,101	1,783	687	13,615
03	중도포기	95.7	95.1	94.6	97.3	94.1	90.3	95.8	92.8	90.2	92.8	95.2	96.7	95.5	95.2	92.6	14,582
	연수자의 불성실한 연수	0.7	0.6	0.0	0.7	0.7	0.7	0.6	0.3	0.7	0.7	0.6	0.4	0.8	0.7	1.1	96
	회사의 휴폐업 및 도산	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	3
	회사의 연수협약 미준수	0.7	0.5	4.3	0.6	0.8	0.0	0.5	0.5	0.7	0.6	1.1	0.1	1.1	0.5	0.2	83
	질병	0.3	0.4	0.0	0.1	0.2	0.7	0.4	0.3	1.1	0.5	0.7	0.2	0.3	0.2	0.6	55
	취업	1.9	2.6	1.1	1.0	2.0	2.1	2.4	5.1	6.5	3.6	2.1	1.9	2.0	2.6	4.5	364
	정규직채용(타업체 포함)	0.6	0.7	0.0	0.3	2.1	6.2	0.3	0.5	0.7	1.6	0.3	0.7	0.3	0.4	0.9	102
	대상기관 변경	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.3	0.0	11
	소 계	5,326	9,970	92	703	2,494	145	11,213	374	275	1,829	2,779	5,508	2,645	1,567	968	15,296
04	중도포기	94.1	92.5	93.9	94.1	94.3	82.5	94.7	84.6	92.0	94.0	95.2	92.4	91.3	93.8	90.3	15,881
	연수자의 불성실한 연수	0.9	0.6	1.0	1.1	0.9	0.7	0.7	0.2	0.0	0.4	0.8	0.3	1.4	0.8	0.6	119
	회사의 휴폐업 및 도산	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	7
	회사의 연수협약 미준수	0.7	0.6	0.0	0.3	0.7	0.5	0.8	0.3	0.4	0.0	0.0	1.6	0.5	0.1	0.6	115
	질병	0.5	0.5	1.0	0.8	0.4	0.2	0.5	0.7	0.4	0.6	0.4	0.4	0.3	0.5	1.3	80
	취업	3.3	5.4	4.1	3.5	3.5	14.9	3.0	13.1	6.1	4.3	3.0	4.8	6.1	4.5	6.9	801
	정규직채용(타업체 포함)	0.4	0.2	0.0	0.3	0.2	1.0	0.2	1.0	1.1	0.6	0.5	0.2	0.2	0.1	0.0	51
	대상기관 변경	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	0.3	21
	소 계	5,627	11,448	98	724	2,210	811	11,322	1,646	264	2,203	3,658	5,884	3,276	1,363	691	17,075
05	중도포기	91.2	88.3	95.4	93.0	90.2	75.2	92.5	75.9	84.6	87.1	91.7	88.9	88.6	87.9	90.5	6,342
	연수자의 불성실한 연수	1.5	1.1	1.8	1.6	1.1	1.5	1.3	0.5	0.0	1.8	1.0	1.2	1.2	1.4	1.0	89
	회사의 휴폐업 및 도산	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3
	회사의 연수협약 미준수	0.4	0.3	0.0	0.2	1.0	0.0	0.3	0.2	0.0	0.2	0.1	0.4	0.0	1.4	0.3	24
	질병	1.2	0.7	0.9	0.5	0.6	0.6	0.9	1.2	0.0	0.5	0.8	0.7	1.7	0.9	0.3	60
	취업	5.4	8.8	1.8	4.5	5.2	22.5	4.6	20.9	15.4	9.9	6.0	8.2	8.2	7.6	5.4	552
	정규직채용(타업체 포함)	0.2	0.5	0.0	0.0	1.1	0.0	0.2	0.9	0.0	0.2	0.3	0.5	0.4	0.6	0.7	28
	대상기관 변경	0.0	0.2	0.0	0.0	0.6	0.2	0.0	0.4	0.0	0.2	0.1	0.1	0.0	0.2	1.7	12
	소 계	2,106	5,004	109	617	958	472	4,093	809	52	952	1,555	2,552	1,101	655	295	7,110

주 : 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

보면 업종에 따라 격차가 큰 편이다. 농수림어업이나 제조업, 건설업 등은 평균훈련일수가 70일 미만이지만 서비스업종은 90일에서 100일 내외이지만 교육서비스업의 경우 2004년 훈련일수가 126.5일에 이르고 있다.

훈련일수 차이는 연수업체의 사업장 규모에서도 분명하게 차이가 드러난다. 50인 미만 사업장은 평균훈련일수가 100일을 넘어서는데 2004년의 경우 5~9인 사업장의 평균훈련일수는 111.6일에 이르고 있다. 반면 사업장 규모가 클수록 훈련일수가 감소하는데 2004년의 경우 50~69인은 95.5

<표 II-13> 평균훈련기간

(단위 : 일)

		2002	2003	2004	2005
성별	남성	88.2	87.8	87.6	97.7
	여성	89.9	87.1	88.9	100.0
학력별	고졸 이하(고교재학 포함)	110.0	67.5	86.2	62.3
	고졸	95.2	68.1	85.7	82.2
	전문대 재학	83.2	83.9	82.8	97.8
	전문대졸	105.5	88.6	106.4	120.7
	대학재학	84.6	88.2	87.1	97.6
	대학졸업	107.7	100.9	107.4	124.3
	대학원 이상	113.1	108.9	103.8	133.0
지역별	서울	98.0	95.7	100.7	115.1
	수도권	82.9	87.8	87.1	104.2
	영남	97.2	91.2	92.3	104.2
	호남	82.9	79.6	79.4	77.9
	충청	80.2	83.8	86.6	90.1
	기타	88.8	85.2	85.1	108.9
업종별	농림어업	67.6	74.4	65.6	67.9
	광업	88.1	61.0	66.7	77.3
	제조업	75.0	59.1	68.2	84.7
	전기가스·수도사업	78.5	75.3	64.9	78.6
	건설업	107.6	69.0	56.9	60.7
	도소매업	84.8	79.5	75.0	73.9
	숙박·음식점업	75.8	73.2	60.8	116.7
	운수창고·통신업	72.2	64.0	73.8	79.1
	금융·보험업	89.3	83.8	78.8	84.9
	부동산임대업	85.8	67.1	89.2	112.9
	사업서비스업	96.6	81.6	86.8	94.8
	교육서비스업	127.4	126.8	126.5	139.9
	보건·사회복지사업	110.6	110.9	114.6	124.2
	오락, 문화 및 운동관련산업	112.1	106.9	109.2	112.1
	기타공공사회·개인서비스업	99.4	101.8	102.8	112.2
	기타산업	76.9	76.8	77.5	80.1

<표 II-13>의 계속

		2002	2003	2004	2005
규모별	5인 미만	115.2	101.1	108.4	110.6
	5~9인	115.0	107.3	111.6	129.1
	10~29인	106.5	106.3	107.9	123.6
	30~49인	100.7	106.0	105.9	118.0
	50~69인	96.5	100.4	95.5	114.3
	70~99인	88.9	96.0	93.6	105.2
	100~299인	81.6	80.4	80.3	89.4
	300~499인	74.8	79.4	76.7	88.1
	500~999인	79.6	75.0	72.8	79.6
	1000인 이상	81.6	72.7	72.0	80.0
사업장 위치	서울	100.8	97.3	101.2	118.3
	수도권	82.1	84.7	84.7	100.9
	영남	96.8	91.5	92.5	104.2
	호남	81.1	79.5	79.1	77.2
	충청	82.1	85.7	88.4	91.0
	기타	88.0	84.4	85.5	109.3
전 체		89.4	87.3	88.5	99.3

주 : 기타는 강원과 제주도임.
자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

일이지만 1,000인 이상 사업장은 72.0일에 그치고 있다. 사업장 규모가 작을수록 평균훈련일수가 긴 것은 상대적으로 노동력 부족률이 높기 때문인 것으로 추정된다.

연수생이 연수를 받은 연수업체는 2002년 2,122개 업체에서 2003년 2,098개 업체, 2004년 3,019개 업체, 2005년 2,414개 업체로 나타났다. 업체당 평균훈련인원은 2002년 19.0명에 불과하였으나 2003년부터 훈련참여자의 증가에 힘입어 2003년 30.9명, 2004년 36.0명으로 2002년 대비 2배 가까이 증가한 것이다. 연수업체 특성을 보면 보건복지사업과 교육서비스업의 참여 비중이 상대적으로 높은 편이다. 그러나 평균훈련인원으로 보면 음식숙박업, 운수창고·통신업이 평균훈련참여자가 높은 편이다.

사업장규모별로 보면 대규모 사업장에 비해 30인 미만 소규모 사업장의 비중이 높은 것으로 나타났다. 2004년의 경우 전체 연수업체에서 1,000인 이상 사업장이 차지하는 비율이 3.5%에 불과하지만 30인 미만 사업장 비중은 69.9%에 이르고 있다. 100인 미만 사업체가 85.8%에 이를 정도로 연수참여업체의 사업장 규모는 비교적 소규모인 것으로 보인다. 평균훈련인

<표 II-14> 연수업체

(단위 : 일)

		2002					2003				
		참여 건수	빈도	참여 업체	비율 (%)	평균 인원	참여 건수	빈도	참여 업체	비율 (%)	평균 인원
업종	농림어업	27	0.1	5	0.2	4.8	31	0.0	4	0.2	3.3
	광업	10	0.0	2	0.1	5.0	14	0.0	2	0.1	7.0
	제조업	2,061	5.1	154	7.3	10.3	1,646	2.5	102	4.9	12.9
	전기가스·수도사업	193	0.5	16	0.8	8.6	278	0.4	18	0.9	9.6
	건설업	171	0.4	11	0.5	13.4	163	0.3	10	0.5	11.4
	도소매업	297	0.7	34	1.6	6.6	462	0.7	34	1.6	9.3
	숙박·음식점업	1,054	2.6	25	1.2	37.1	1,071	1.7	21	1.0	37.4
	운수창고·통신업	723	1.8	30	1.4	13.6	1,454	2.2	25	1.2	24.6
	금융·보험업	2,426	6.0	73	3.4	21.5	2,986	4.6	64	3.1	31.3
	부동산임대업	50	0.1	4	0.2	3.8	96	0.1	3	0.1	6.7
	사업서비스업	720	1.8	154	7.3	3.0	1,230	1.9	165	7.9	4.6
	교육서비스업	4,766	11.9	478	22.5	3.7	6,532	10.1	177	8.4	11.9
	보건·사회복지사업	4,901	12.2	708	33.4	5.6	9,126	14.1	1,028	49.0	49.0
	오락, 문화 및 운동관련산업	313	0.8	33	1.6	6.8	470	0.7	28	1.3	9.0
	기타공공사회·개인서비스업	1,834	4.6	230	10.8	5.4	2,280	3.5	234	11.2	6.7
	기타산업	20,672	51.4	165	7.8	166.9	37,020	57.1	183	8.7	24.1
규모	5인 미만	1,338	3.3	464	21.9	55.1	2,412	3.7	391	18.6	4.0
	5~9인	1,608	4.0	380	17.9	2.7	2,961	4.6	390	18.6	3.8
	10~29인	3,942	9.8	524	24.7	5.2	6,796	10.5	558	26.6	7.5
	30~49인	2,231	5.5	171	8.1	8.4	3,694	5.7	187	8.9	241.8
	50~69인	1,557	3.9	90	4.2	8.4	2,682	4.1	98	4.7	13.3
	70~99인	1,218	3.0	66	3.1	8.2	2,035	3.1	80	3.8	17.5
	100~299인	4,376	10.9	175	8.2	14.5	7,802	12.0	176	8.4	18.2
	300~499인	1,642	4.1	56	2.6	14.2	3,679	5.7	57	2.7	18.2
	500~999인	1,375	3.4	59	2.8	15.7	2,165	3.3	52	2.5	29.2
	1000인 이상	4,835	12.0	137	6.5	28.2	4,899	7.6	109	5.2	35.9
	무응답	16,096	40.0				25,734	39.7			
사업장지역	서울	5,698	14.2	463	21.8	8.5	8,233	12.7	486	23.2	11.5
	수도권	7,433	18.5	279	13.1	97.5	10,557	16.3	282	13.4	12.4
	영남	12,369	30.8	625	29.5	6.1	20,016	30.9	578	27.6	10.2
	호남	7,559	18.8	428	20.2	5.9	14,966	23.1	404	19.3	116.8
	충청	5,127	12.7	202	9.5	7.2	8,322	12.8	217	10.3	7.4
	기타	2,032	5.1	125	5.9	10.3	2,765	4.3	131	6.2	7.8
전 체		40,218	100.0	2,122	100.0	19.0	64,859	100.0	2,098	100.0	30.9

<표 II-14>의 계속

(단위 : 일)

		2004					2005				
		참여 건수	빈도	참여 업체	비율 (%)	평균 인원	참여 건수	빈도	참여 업체	비율 (%)	평균 인원
업종	농림어업	72	0.1	4	0.1	7.5	42	0.1	3	0.1	5.0
	광업	16	0.0	2	0.1	8.0	10	0.0	1	0.0	10.0
	제조업	1,912	2.5	161	5.3	9.0	1,263	3.0	125	5.2	6.9
	전기가스·수도사업	337	0.4	24	0.8	8.6	243	0.6	13	0.5	12.5
	건설업	285	0.4	30	1.0	7.7	129	0.3	18	0.7	3.5
	도소매업	511	0.7	44	1.5	8.7	496	1.2	44	1.8	7.4
	숙박·음식점업	1,159	1.5	33	1.1	31.9	626	1.5	23	1.0	21.7
	운수창고·통신업	2,117	2.8	41	1.4	23.6	1,566	3.7	29	1.2	28.2
	금융·보험업	3,007	3.9	81	2.7	17.7	2,053	4.8	74	3.1	19.0
	부동산임대업	47	0.1	5	0.2	7.6	44	0.1	8	0.3	7.9
	사업서비스업	1,291	1.7	205	6.8	4.3	919	2.2	140	5.8	4.7
	교육서비스업	8,079	10.5	492	16.3	6.4	6,427	15.1	428	17.7	5.7
	보건·사회복지사업	10,633	13.8	1,284	42.5	45.9	7,551	17.7	1,108	45.9	5.4
	오락, 문화 및 운동관련산업	607	0.8	53	1.8	5.2	243	0.6	41	1.7	4.6
	기타공공사회·개인서비스업	3,066	4.0	352	11.7	6.0	1,573	3.7	181	7.5	5.6
	기타산업	43,721	56.9	208	6.9	27.2	19,473	45.6	178	7.4	158.3
규모	5인 미만	3,604	4.7	674	22.3	5.3	988	2.3	107	4.4	6.0
	5~9인	4,417	5.7	680	22.5	3.4	2,536	5.9	675	28.0	2.6
	10~29인	8,034	10.5	759	25.1	6.5	5,284	12.4	788	32.6	4.7
	30~49인	4,344	5.7	243	8.0	9.9	2,810	6.6	228	9.4	119.3
	50~69인	3,215	4.2	138	4.6	13.3	2,125	5.0	126	5.2	8.5
	70~99인	2,396	3.1	100	3.3	15.8	1,984	4.7	106	4.4	11.0
	100~299인	8,083	10.5	205	6.8	18.2	5,074	11.9	202	8.4	13.2
	300~499인	3,536	4.6	57	1.9	22.2	1,995	4.7	38	1.6	19.9
	500~999인	2,850	3.7	56	1.9	29.9	1,752	4.1	54	2.2	21.7
	1000인 이상	5,002	6.5	107	3.5	36.0	2,909	6.8	90	3.7	28.6
	무응답	31,379	40.8				15,201	35.6			
지역	서울	10,258	13.3	717	23.7	9.9	6,486	15.2	659	27.3	6.7
	수도권	13,809	18.0	481	15.9	9.0	8,006	18.8	368	15.2	8.8
	영남	23,332	30.4	778	25.8	8.2	13,073	30.6	652	27.0	6.9
	호남	17,046	22.2	589	19.5	8.5	7,728	18.1	410	17.0	69.0
	충청	9,441	12.3	281	9.3	187.6	5,517	12.9	220	9.1	6.2
	기타	2,974	3.9	173	5.7	7.9	1,848	4.3	105	4.3	8.1
전 체		76,860	100.0	3,019	100.0	25.5	42,658	100.0	2,414	100.0	17.7

주 : 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

원은 사업장 규모가 클수록 평균훈련인원이 증가하는 경향이 있어 5~9인 사업장은 평균훈련인원이 3.4명에 불과하지만 1,000인 이상 사업장은 36.0명에 이르고 있다.

2) 지원금DB 분석

지원금DB를 통해서는 사업체 특성별 지원인원 및 평균지급액 그리고 평균연수일수를 분석할 수 있다. 먼저 연도별 지원금을 지급받은 사업장을 보면 2002년 181개에서 2003년 5,209개 사업체, 2004년 7,619개 업체로 나타났다(2002년의 경우 지원금 관련정보의 입력미비로 지원금 업체가 매우 작아 분석의 의무가 없다고 판단됨). 2004년 정보를 기초로 지원금DB를 분석해 보면 전체 7,619개 업체가 지원금을 지급받은 것으로 나타났고 훈련생은 모두 113,336명으로 한 업체당 평균훈련인원은 14.3명이다. 훈련생 1인당 평균지급액은 978천으로 평균훈련일수는 102.3일로 3개월을 조금 초과하고 있다. 업체 특성별로 비교해 보면 기타산업(38.9%), 보건사회복지사업(21.1%), 교육서비스업(16.5%)의 비중이 상대적으로 높으며 제조업(3.0%)이나 금융업(3.6%)의 비중은 낮은 편이다. 그러나 훈련생으로 보면 기타산업의 비중은 30.2%로 그 비중이 낮아지고 보건복지사업과 교육서비스업 역시 각각 7.5%, 5.9%에 불과하다. 평균지급액은 서비스업 계열이 100만원을 상회하고(그만큼 평균훈련일수가 4개월 내외에 이름) 다른 산업은 2개월 내외의 훈련일수에 60~70만원 정도를 지급하고 있는 것으로 나타났다.

사업장 규모로 보면 소규모 사업장의 비중이 높지만 업체당 평균훈련인원은 규모가 클수록 증가한다. 평균지급액은 소규모사업장이 110~120만원 내외에 이르는데 이는 대규모 사업장에 비해 훈련일수가 장기간이기 때문이다. 연수업체 지역별로는 영남지역의 비중이 높지만 훈련참여자로 보면 호남지역의 업체당 평균훈련인원이 많다. 1인당 지급액은 서울과 영남지역이 다소 높은데 이는 역시 훈련일수의 영향 때문이다. 마지막으로 연수기관 유형을 보면 공공기관의 비중이 높지만 훈련참여자는 대부분 기타와 기업에 몰려있다. 평균지급액은 사회단체와 연구소가 기업에 비해 40~50만원 가량 높다.

<표 II-15> 지원금 지급실적

(단위 : 개소, 명, 원, 일)

		2002				2003			
		사업장	훈련생	평균 지급액	평균연수 일수	사업장	훈련생	평균 지급액	평균연 수일수
업종	농림어업					5	21	1,033,333.3	86.4
	광업					3	8	693,750.0	58.9
	제조업	5.0	9.0	783,333.3	142.2	146	1,184	612,246.6	63.7
	전기가스·수도사업	2.0	13.0	723,076.9	72.8	44	225	882,222.2	78.0
	건설업	1.0	1.0	1,200,000.0	180.4	17	142	676,760.6	69.4
	도소매업	1.0	1.0	500,000.0	171.0	54	329	758,511.6	93.2
	숙박·음식점업	1.0	9.0	455,555.6	180.6	26	813	695,621.2	99.3
	운수창고·통신업	1.0	3.0	283,333.3	180.6	89	996	794,879.5	81.1
	금융·보험업	8.0	19.0	910,526.3	135.8	228	2,312	949,433.4	99.9
	부동산임대업					10	72	766,666.7	69.1
	사업서비스업	8.0	16.0	1,150,000.0	142.1	261	1,002	858,692.6	91.1
	교육서비스업	38.0	99.0	1,170,606.1	158.8	534	5,591	1,318,401.0	142.4
	보건·사회복지사업	27.0	100.0	1,137,200.0	145.5	1,273	7,192	1,209,863.0	129.4
	오락, 문화 및 운동관련산업					43	402	1,079,129.4	118.7
	기타공공사회·개인서비스업	9.0	14.0	850,000.0	101.8	334	1,831	1,106,032.2	118.6
	기타산업	80.0	633.0	756,627.2	90.9	2,142	27,829	879,725.6	88.0
규모	5인 미만	29.0	42.0	1,241,666.7	180.5	568	3,079	1,152,526.4	113.9
	5~9인	9.0	17.0	1,196,470.6	138.3	665	3,193	1,238,703.6	123.8
	10~29인	19.0	75.0	1,226,578.9	138.0	953	7,829	1,182,266.2	124.3
	30~49인	12.0	51.0	1,074,074.1	142.6	348	4,116	1,157,607.3	122.1
	50~69인	8.0	40.0	855,555.6	130.3	220	2,495	1,129,766.9	116.6
	70~99인	2.0	21.0	1,021,428.6	113.8	161	2,136	1,112,809.9	112.2
	100~299인	15.0	154.0	870,671.1	90.9	365	7,484	933,056.2	93.3
	300~499인	2.0	12.0	675,000.0	74.2	107	3,600	868,196.0	88.6
	500~999인	2.0	110.0	855,000.0	131.7	101	2,373	871,282.1	83.6
	1000인 이상	9.0	170.0	798,125.0	131.8	295	5,365	842,365.9	83.3
	무응답	74.0	225.0			1,426	8,279		
지역별	서울	31.0	235.0	925,638.3	100.0	786	5,736	1,005,074.1	111.3
	수도권	40.0	356.0	807,668.5	102.3	667	8,400	946,111.6	95.2
	영남	23.0	49.0	688,775.5	182.5	1,685	16,427	997,184.9	110.1
	호남	28.0	70.0	759,285.7	109.9	1,104	11,401	973,770.3	87.6
	충청	55.0	202.0	904,950.5	107.5	674	5,995	966,940.8	100.7
	기타	4.0	5.0	900,000.0	107.6	293	1,990	897,301.5	108.4
운영형태	기업	25.0	47.0	909,574.5	142.3	842	6,319	793,256.8	84.2
	공공기관	97.0	676.0	761,161.2	92.5	2,653	32,276	904,679.3	91.6
	사회단체	18.0	35.0	930,000.0	139.8	738	3,299	1,256,235.2	133.8
	경제단체					23	97	1,058,247.4	101.5
	연구소	1.0	2.0	800,000.0	179.0	18	68	828,676.5	90.8
	기타	40.0	157.0	1,196,242.0	154.9	935	7,890	1,300,666.1	142.0
전 체		181.0	917.0	849,787.4	107.7	5,209	49,949	976,547.9	101.4

<표 II-15>의 계속

(단위 : 개소, 명, 원, 일)

		2004				2005			
		사업장	훈련생	평균 지급액	평균연 수일수	사업장	훈련생	평균 지급액	평균연 수일수
업종	농림어업	10	50	771,000.0	70.7	5	18	825,000.0	88.6
	광업	2	14	814,285.7	69.9	2	5	440,000.0	58.8
	제조업	227	1,579	709,740.3	78.3	145	780	676,512.8	95.8
	전기가스·수도사업	50	287	741,916.4	69.1	36	159	664,779.9	82.8
	건설업	43	251	663,545.8	61.8	24	58	695,689.7	67.8
	도소매업	77	433	809,076.2	95.9	53	306	672,549.0	90.0
	숙박·음식점업	31	553	810,940.3	115.1	18	306	747,875.8	151.5
	운수창고·통신업	180	1,750	829,108.6	83.1	123	902	651,119.7	86.3
	금융·보험업	278	2,401	914,727.2	92.2	224	1,260	779,388.9	105.5
	부동산임대업	8	37	891,891.9	101.5	7	27	844,444.4	132.2
	사업서비스업	262	1,043	967,708.5	102.9	154	585	807,384.6	116.9
	교육서비스업	1,255	6,715	1,294,512.3	142.8	1,036	4,530	950,189.8	157.5
	보건·사회복지사업	1,671	8,515	1,255,566.7	132.8	1,256	4,746	912,751.8	143.9
	오락, 문화 및 운동관련산업	76	527	1,106,660.3	122.4	40	160	775,187.5	141.4
	기타공공사회·개인서비스업	522	2,588	1,101,557.2	118.3	234	915	798,721.3	129.9
	기타산업	2,927	34,216	870,745.0	88.5	2,739	12,950	727,615.1	91.9
규모	5인 미만	927	3,539	1,160,534.1	120.0	249	842	911,678.9	116.8
	5~9인	1,083	4,870	1,217,231.5	126.5	946	2,059	933,983.2	145.1
	10~29인	1,274	8,554	1,178,851.5	123.9	1,190	4,069	936,529.8	141.1
	30~49인	479	5,127	1,195,767.7	123.9	420	2,108	901,660.4	135.7
	50~69인	347	3,919	1,082,730.0	112.0	287	1,659	854,351.1	131.1
	70~99인	214	2,523	1,020,988.9	109.2	208	1,389	841,758.3	126.8
	100~299인	445	8,485	909,180.3	91.5	372	4,139	748,988.8	101.7
	300~499인	126	3,279	968,453.9	95.0	80	1,262	697,202.8	100.7
	500~999인	114	2,917	876,374.4	87.0	87	1,321	725,872.1	87.7
	1000인 이상	298	5,998	813,531.6	83.5	197	2,122	717,837.3	90.0
	무응답	2,312	11,748			2,060	6,737		
연수 업체 지역	서울	1,200	8,866	1,069,970.7	118.2	1,019	4,783	861,923.5	131.6
	수도권	1,068	11,477	943,438.6	95.2	1,046	5,343	799,697.7	116.6
	영남	2,397	17,715	1,011,613.0	112.6	2,005	8,367	817,675.4	124.9
	호남	1,612	13,838	931,841.3	86.7	1,130	5,401	744,589.9	86.8
	충청	999	7,119	944,037.1	98.0	779	3,351	765,780.4	105.8
	기타	343	1,944	925,571.0	104.6	117	462	604,177.5	121.9
연수 기관 유형	기업	1,446	39,368	856,651.1	92.5	1,024	4,718	728,662.6	107.3
	공공기관	3,694	4,276	897,567.1	91.7	3,368	15,626	751,514.5	98.2
	사회단체	1,045	131	1,336,468.7	139.4	638	2,161	931,305.0	153.1
	경제단체	36	56	1,098,855.0	108.9	24	64	857,031.3	112.9
	연구소	19	8,546	1,264,285.7	123.0	11	43	762,790.7	86.0
	기타	1,379	60,959	1,291,009.9	142.0	1,031	5,095	946,506.4	156.1
전 체		7,619	113,336	978,521.0	102.3	6,096	27,707	797,763.9	114.7

주 : 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

3) 연수업체DB 분석

연수업체 DB를 통해 연수등록업체의 특성 및 연수신청시 신청인원, 배정률, 연수실적 등을 확인할 수 있다. 먼저 연수지원제 참여를 위해 고용안정센터에 등록된 등록연수업체는 모두 15,323개 사업장으로 집계되었다. 그러나 이들 업체 중 본사 및 지사가 각각 등록된 경우가 있어 이를 하나의 본·지사를 하나의 사업체로 간주할 경우 등록사업체는 14,561개 사업체이다. 그러나 연수업체수는 본·지사를 각각 별도의 사업체로 간주하는 것이 필요하다. 본·지사는 지역을 달리하고 각각의 사업장이 별도의 연수생을 선발하고 있기 때문이다. 또한 사업체의 위치가 지역별로 상이한데, 이를 하나의 사업체로 간주할 경우 연수프로그램 참여를 위한 노동이동 비율이 그만큼 증가하는 결과를 가져오기 때문이다(예를 들어, 서울에 있는 본사와 전남에 있는 지사가 별도로 연수생을 선발한 경우 각각의 사업장으로 간주해 계산해야지 본사의 사업장 특성으로 간주할 경우 광주지역 출신자들이 연수프로그램 참여를 위해 서울로 이동한 것으로 판단할 수 있기 때문임).

등록사업체의 특성별로 보면 기타산업(33.8%)이 가장 많고, 다음으로 교육서비스업(18.8%)과 보건사회복지사업(17.9%) 순이다. 반면 제조업은 5.5%에 불과하고 금융보험업도 4.1%에 그치고 있다. 사업장 규모로 보면 역시 30인 미만 사업장 비중이 39.0%에 이르고 있다. 300인 이상 대규모 사업장의 비중은 6.1%에 불과하다. 사업체의 위치는 영남이 32.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 서울, 수도권 및 영남이 차지하는 비중이 64.4%에 이른다. 기관유형별로 보면 공공기관이 43.1%로 가장 많고 기업은 28.3%, 기타 17.2% 순이다.

연도별 연수참여 신청업체를 보면 2002년 6,752개 업체, 2003년 8,502개 업체, 2004년 11,390개 업체로 꾸준히 그 수가 증가하고 있다(한해에 복수신청이 가능함을 고려해 연도별 복수신청을 하나로 간주하여 신청사업장을 재분류해 보면 연수참여 신청업체는 2002년 5,984개 → 2003년 2,920개 → 2004년 3,718개 → 2005년 2,498개 업체로 나타남).

연수참여 신청은 등록업체의 비중과 유사한 추이를 보여준다. 즉, 교육서비스업이 등록사업장의 18.8%를 차지하고 있는데 연수신청 비율 역시

<표 II-16> 등록사업체 분포

(단위 : 개소, %)

		사업체수 1		사업체수 2	
		사업장수	빈도	사업장수	빈도
업종	농림어업	28	0.2	26	0.2
	광업	4	0.0	3	0.0
	제조업	842	5.5	823	5.7
	전기가스·수도사업	136	0.9	129	0.9
	건설업	152	1.0	151	1.0
	도소매업	220	1.4	210	1.4
	숙박·음식점업	97	0.6	96	0.7
	운수창고·통신업	323	2.1	298	2.0
	금융·보험업	631	4.1	587	4.0
	부동산임대업	32	0.2	29	0.2
	사업서비스업	821	5.4	798	5.5
	교육서비스업	2,876	18.8	2,828	19.4
	보건·사회복지사업	2,748	17.9	2,623	18.0
	오락, 문화 및 운동관련산업	158	1.0	155	1.1
	기타공공사회·개인서비스업	1,075	7.0	1,032	7.1
	기타산업	5,180	33.8	4,773	32.8
규모	5인 미만	1,799	11.7	1,763	12.1
	5~9인	1,977	12.9	1,926	13.2
	10~29인	2,204	14.4	2,137	14.7
	30~49인	714	4.7	681	4.7
	50~69인	481	3.1	455	3.1
	70~99인	344	2.2	321	2.2
	100~299인	685	4.5	632	4.3
	300~499인	230	1.5	207	1.4
	500~999인	205	1.3	186	1.3
	1000인 이상	501	3.3	449	3.1
	무응답	6,183	40.4	5,804	39.9
사업체 위치	서울	2,461	16.1	2,376	16.3
	수도권	2,488	16.2	2,373	16.3
	영남	4,916	32.1	4,642	31.9
	호남	2,706	17.7	2,550	17.5
	충청	1,928	12.6	1,827	12.5
	기타	824	5.4	793	5.4
기관 유형	기업	4,337	28.3	4,241	29.1
	공공기관	6,599	43.1	6,108	41.9
	사회단체	1,642	10.7	1,560	10.7
	경제단체	62	0.4	56	0.4
	연구소	48	0.3	47	0.3
	기타	2,635	17.2	2,549	17.5
전 체		15,323	100.0	14,561	100.0

주 : 1) 사업체수 1은 본·지사를 각각의 연수업체로 계산한 것이고, 사업체수 2는 본·지사 구분없이 하나의 사업체로 간주하여 계산한 것임.

2) 기타는 강원과 제주도임.

자료 : 중앙고용정보원, 연수지원제DB.

2002년 18.2%이고 2004년에는 비율이 다소 감소한 15.5%이다. 전체적으로 보면 기타산업의 비율이 2002년 34.9%에서 2004년 42.0%로 증가함에 따라 다른 업종이 차지하는 비중이 소폭 감소하였다. 사업장 규모로 보면 70인 미만 소규모 사업장은 신청비율이 소폭 증가한 반면, 대규모 사업장은 신청비율이 감소하고 있다.

지역별로는 서울은 참여율이 조금씩 감소하고 있지만 지방(영남, 호남, 충청)은 소폭씩 증가해 2004년의 경우 영남이 차지하는 비중이 35.1%에 이르고 있다. 기관유형별로는 기업체의 참여율 감소와 공공기관의 참여율 증가가 뚜렷하다. 2002년의 경우 전체 신청업체에서 기업이 차지하는 비율이 22.7%에 이르렀지만 조금식 감소하기 시작해 2004년에는 18.9%로 나타났다. 반면 공공기관은 2002년 45.5%에서 2004년 52.6%로 2년 만에 7.1%p가 증가하였다. 사회단체, 경제단체 및 연구소는 큰 변화가 없지만 기타기관은 2002년 21.2%에서 2004년 15.6%로 소폭 감소하였다.

마지막으로 신청인원 및 배정인원의 배정률을 보면 연수업체가 신청하는 인원만큼 연수생이 배정되는 것으로 나타났다. 배정률은 2002년 97.2%, 2003년 99.1%, 2004년 98.2%이다. 2004년 연수기관 특성별 모집인원을 보면 전체 모집인원 중 대학재학자를 희망하는 비율이 88.7%이고 대학졸업자도 6.7%로 고학력자를 선호하는 현상이 뚜렷하다. 2002년에는 전체 모집인원 중 고졸이나 고등학교 재학자를 신청하는 비율이 18.1%에 이르렀지만 2003년 4.7%, 2004년 4.2%로 감소하였다. 다만 특이한 점은 2002년에는 졸업자(대졸은 19.5%, 고졸은 12.0%)를 신청하는 비율이 다소 높았는데, 2004년에는 그 비율이 각각 6.7%, 2.9%로 감소하여 졸업자보다는 재학자를 선호하는 현상이 뚜렷한 것으로 판단된다.

업종이나 규모, 지역, 연수기관과 무관하게 고학력자를 선호하는 현상은 뚜렷한 편이다. 다만 2002년에는 도소매업, 운수창고·통신업 등에서 중등교육 수료자를 신청하는 비율이 타업종에 비해 다소 높았지만 시간이 지남에 따라 역시 고학력자 선호로 변모하였다.

3. 문제점

연수지원제는 기업의 이미지 개선과 인재선택의 용이함, 청년들의 직장

<표 II-17> 연도별 연수업체의 연수참여 신청추이

(단위 : 건, %)

		2002	비율	2003	비율	2004	비율	2005	비율
전 체		6,752	100.0	8,502	100.0	11,390	100.0	8,937	100.0
업종	농림어업	8	0.1	12	0.1	18	0.2	16	0.2
	광업	2	0.0	8	0.1	5	0.0	2	0.0
	제조업	376	5.6	234	2.8	335	2.9	304	3.4
	전기가스·수도사업	69	1.0	65	0.8	69	0.6	55	0.6
	건설업	35	0.5	33	0.4	70	0.6	74	0.8
	도소매업	93	1.4	82	1.0	122	1.1	94	1.1
	숙박·음식점업	51	0.8	42	0.5	61	0.5	49	0.5
	운수창고·통신업	118	1.7	188	2.2	275	2.4	213	2.4
	금융·보험업	328	4.9	400	4.7	479	4.2	298	3.3
	부동산임대업	13	0.2	12	0.1	11	0.1	15	0.2
	사업서비스업	335	5.0	365	4.3	394	3.5	268	3.0
	교육서비스업	1,227	18.2	794	9.3	1,766	15.5	1,512	16.9
	보건·사회복지사업	1,169	17.3	1,843	21.7	2,178	19.1	1,738	19.4
	오락, 문화 및 운동관련산업	57	0.8	66	0.8	108	0.9	63	0.7
	기타공공사회·개인서비스업	516	7.6	537	6.3	719	6.3	392	4.4
	기타산업	2,355	34.9	3,821	44.9	4,780	42.0	3,844	43.0
규모	5인 미만	808	12.0	751	8.8	1,235	10.8	311	3.5
	5~9인	723	10.7	914	10.8	1,408	12.4	1,273	14.2
	10~29인	1,010	15.0	1,313	15.4	1,726	15.2	1,593	17.8
	30~49인	371	5.5	519	6.1	675	5.9	564	6.3
	50~69인	252	3.7	336	4.0	479	4.2	398	4.5
	70~99인	180	2.7	237	2.8	290	2.5	294	3.3
	100~299인	401	5.9	477	5.6	563	4.9	504	5.6
	300~499인	159	2.4	131	1.5	133	1.2	135	1.5
	500~999인	129	1.9	128	1.5	135	1.2	131	1.5
	1000인 이상	377	5.6	409	4.8	346	3.0	239	2.7
	무응답	2,342	34.7	3,287	38.7	4,400	38.6	3,495	39.1
지역	서울	995	14.7	1,195	14.1	1,569	13.8	1,382	15.5
	수도권	988	14.6	968	11.4	1,443	12.7	1,435	16.1
	영남	2,244	33.2	2,925	34.4	4,002	35.1	3,059	34.2
	호남	1,157	17.1	1,621	19.1	2,069	18.2	1,497	16.8
	충청	931	13.8	1,267	14.9	1,708	15.0	1,205	13.5
	기타	437	6.5	526	6.2	599	5.3	359	4.0
기관 유형	기업	1,530	22.7	1,298	15.3	2,155	18.9	1,869	20.9
	공공기관	3,069	45.5	4,692	55.2	5,990	52.6	4,758	53.2
	사회단체	663	9.8	1,096	12.9	1,388	12.2	883	9.9
	경제단체	34	0.5	35	0.4	51	0.4	34	0.4
	연구소	24	0.4	27	0.3	28	0.2	19	0.2
	기타	1,432	21.2	1,354	15.9	1,778	15.6	1,374	15.4

주 : 연도별 신청기관수.

체험 경험으로 유의한 성과를 거둬왔다. 2004년 8월 말에 참여자 신규선발을 마감할 정도로 연수참가 수요가 급증하였고 참여업체수도 12,867개소로 전년(9,417개소)대비 36%가 증가하는 등 직장체험프로그램에 대한 사회적 관심이 증가하였다. 2005년에도 6월 말 예산초과로 신규접수가 전면 중단되는 사태가 발생하였다(동아일보, 2005. 7. 15).

그러나 감사원의 연수지원제 감사결과에 따르면 연수지원제가 당초의 사업목표를 달성하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 연수기관이 실제 취업에 도움이 되는 민간기업보다 국가기관이나 자치단체 등 공공기관 위주로 시행되고 연수내용도 취업에 도움이 되는 직무습득보다는 카드정리, 복사, 서류 정리 등 단순업무에만 활용되어 실질적인 사업효과를 거두지 못하고 있다고 지적되었다(한국경제신문, 2004. 8; 감사원, 2005. 5). 연수지원제에 대한 사회적 수요가 증대하고 있지만 연수지원제가 비효율적으로 운영되어 제도개선이 필요하다고 지적되는 상황에서 2004년에 이어 2005년에도 예산부족을 이유로 신규접수가 전면 중단되는 사태가 발생하였는데 이는 정부의 청년실업 정책에 대한 신뢰감 하락으로 이어질 수 있다는 점에서 연수지원제의 내실화를 도모할 수 있는 방향으로 제도개선이 시급하다.

가. 민간기업의 참여부족

연수지원제가 당초의 취지를 구현하기 위해서는 민간기업의 참여가 필요하다. 그러나 민간기업의 경우 연수종료 후 연수참여자의 채용에 대한 부담으로 연수지원제 참여를 꺼리고 있다. 이 결과 전체 연수기관 중 민간기업의 비중은 15% 수준에 그치고 있다. 그나마 참여한 민간기업의 85%가 10인 미만 사업장으로 나타나 중소영세사업장에서의 연수참여는 연수본연의 목적 달성에 한계가 있을 것이다. 따라서 증견 기업이상의 참여를 유도하기 위하여 참여기업의 제한을 완화할 필요가 있다. 현재는 고용보험 가입 전사업장을 지원대상으로 하고 있는데 고용보험 가입여부와 무관하게 하되 일정규모 이상의 사업장으로 제한할 필요가 있다. 한편 2005년에 민간기업의 참여를 유도하기 위해 연수운영경비보조금제도를 도입하

<표 II-18> 신청 및 배정(2002년)

(단위 : 개소, 명, %)

		신청 기관	모집인원						배정 인원	배정률
			총원	대학원 이상	대졸	대재	고졸	고재		
전 체		6,752	54,831	0.4	19.5	62.0	12.0	6.1	53,287	97.2
업종	농림어업	8	38	0.0	15.8	73.7	7.9	2.6	38	100.0
	광업	2	10	0.0	0.0	90.0	10.0	0.0	10	100.0
	제조업	376	5,961	1.7	9.2	35.9	19.0	34.1	5,943	99.7
	전기가스·수도사업	69	321	0.0	15.9	65.7	10.0	8.4	319	99.4
	건설업	35	266	0.0	63.9	28.9	4.5	2.6	210	78.9
	도소매업	93	698	0.0	10.3	61.3	24.1	4.3	675	96.7
	숙박·음식점업	51	1,347	0.0	7.3	85.5	5.9	1.3	1,344	99.8
	운수창고·통신업	118	1,104	0.0	14.0	61.1	19.9	5.0	1,074	97.3
	금융·보험업	328	2,902	0.0	32.4	51.3	13.7	2.6	2,790	96.1
	부동산임대업	13	60	0.0	65.0	25.0	6.7	3.3	60	100.0
	사업서비스업	335	1,233	0.1	35.0	54.0	9.3	1.5	1,181	95.8
	교육서비스업	1,227	5,515	0.5	18.9	70.7	7.5	2.3	5,068	91.9
	보건·사회복지사업	1,169	5,944	0.7	26.1	62.8	8.2	2.2	5,796	97.5
	오락, 문화 및 운동관련산업	57	580	0.0	41.2	51.0	7.8	0.0	578	99.7
	기타공공사회·개인서비스업	516	2,848	0.1	28.1	60.1	8.9	2.8	2,611	91.7
	기타산업	2,355	26,004	0.1	17.4	67.2	12.4	2.9	25,590	98.4
규모	5인 미만	808	1,878	0.1	22.2	61.2	14.0	2.5	1,810	96.4
	5~9인	723	2,107	0.1	32.3	53.9	10.6	3.1	2,042	96.9
	10~29인	1,010	4,577	0.4	26.7	61.1	8.9	2.9	4,401	96.2
	30~49인	371	2,846	0.5	21.9	65.0	10.9	1.7	2,626	92.3
	50~69인	252	1,833	0.3	29.3	57.1	10.7	2.6	1,814	99.0
	70~99인	180	1,460	0.0	18.4	61.1	17.1	3.5	1,454	99.6
	100~299인	401	5,995	0.3	18.4	64.1	12.3	4.9	5,765	96.2
	300~499인	159	3,084	0.2	18.2	55.8	17.9	7.9	2,976	96.5
	500~999인	129	2,721	0.0	17.9	59.5	10.2	12.5	2,696	99.1
	1000인 이상	377	7,493	1.4	20.4	43.4	15.9	18.8	7,320	97.7
지역	서울	995	8,346	0.4	33.8	53.6	10.9	1.3	7,830	93.8
	수도권	988	10,440	0.2	17.8	50.0	22.5	9.5	10,274	98.4
	영남	2,244	16,647	0.1	17.7	64.4	9.1	8.7	16,294	97.9
	호남	1,157	9,517	0.3	17.4	71.4	6.7	4.3	9,108	95.7
	충청	931	7,005	1.5	12.1	68.5	13.3	4.6	6,944	99.1
	기타	437	2,876	0.1	19.2	69.3	8.9	2.5	2,837	98.6
기관 유형	기업	1,530	13,727	0.8	18.3	50.1	14.6	16.3	13,272	96.7
	공공기관	3,069	30,882	0.1	18.3	66.1	12.5	3.0	30,356	98.3
	사회단체	663	2,724	0.3	28.1	61.3	8.1	2.1	2,626	96.4
	경제단체	34	102	0.0	18.6	68.6	12.7	0.0	101	99.0
	연구소	24	85	0.0	21.2	75.3	3.5	0.0	80	94.1
	기타	1,432	7,311	0.8	23.3	66.9	7.0	2.0	6,852	93.7

<표 II-19> 신청 및 배정(2003년)

(단위 : 개소, 명, %)

		신청 기관	모집인원						배정 인원	배정률
			총원	대학원 이상	대졸	대재	고졸	고재		
전 체		8,502	79,622	0.2	1.6	93.5	1.3	3.4	78,920	99.1
업종	농림어업	12	49	0.0	0.0	75.5	4.1	20.4	49	100.0
	광업	8	17	0.0	0.0	88.2	0.0	11.8	17	100.0
	제조업	234	2,706	1.8	3.5	91.1	0.0	3.5	2,676	98.9
	전기가스·수도사업	65	347	0.0	1.2	98.6	0.3	0.0	343	98.8
	건설업	33	245	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	235	95.9
	도소매업	82	593	0.0	1.0	87.2	0.0	11.8	592	99.8
	숙박·음식점업	42	1,795	0.0	0.6	92.1	7.2	0.1	1,715	95.5
	운수창고·통신업	188	1,808	0.8	0.7	92.6	0.2	5.6	1,805	99.8
	금융·보험업	400	3,516	0.2	1.3	93.2	3.3	2.1	3,495	99.4
	부동산임대업	12	102	0.0	0.0	97.1	0.0	2.9	102	100.0
	사업서비스업	365	1,571	0.0	2.9	96.0	0.3	0.8	1,526	97.1
	교육서비스업	794	6,876	0.8	1.1	96.2	0.8	1.1	6,824	99.2
	보건·사회복지사업	1,843	10,905	0.4	2.9	93.7	0.8	2.3	10,795	99.0
	오락, 문화 및 운동관련산업	66	674	0.4	1.6	93.3	1.0	3.6	664	98.5
	기타공공사회·개인서비스업	537	3,448	0.1	2.8	94.2	0.5	2.5	3,433	99.6
	기타산업	3,821	44,970	0.0	1.3	93.1	1.4	4.2	44,649	99.3
규모	5인 미만	751	2,794	0.3	0.7	96.5	0.8	1.8	2,784	99.6
	5~9인	914	3,411	0.3	2.8	93.6	0.9	2.4	3,371	98.8
	10~29인	1,313	7,640	0.3	1.9	94.2	1.2	2.4	7,565	99.0
	30~49인	519	4,275	0.5	3.2	93.1	1.0	2.2	4,235	99.1
	50~69인	336	3,006	0.3	3.8	91.2	1.1	3.7	2,946	98.0
	70~99인	237	2,356	0.0	1.7	92.2	3.8	2.2	2,325	98.7
	100~299인	477	9,285	0.2	1.9	91.7	1.8	4.4	9,255	99.7
	300~499인	131	4,849	0.0	0.4	86.2	3.9	9.5	4,738	97.7
	500~999인	128	2,683	0.1	1.1	93.6	0.4	4.8	2,660	99.1
	1000인 이상	409	6,768	1.0	1.8	95.2	0.9	1.2	6,741	99.6
지역	서울	1,195	11,188	0.3	2.0	94.9	0.7	2.1	11,018	98.5
	수도권	968	13,202	0.8	1.5	92.1	2.4	3.2	13,136	99.5
	영남	2,925	25,327	0.0	1.8	93.7	1.0	3.5	25,187	99.4
	호남	1,621	17,300	0.2	1.3	94.2	0.9	3.4	17,221	99.5
	충청	1,267	9,282	0.1	1.4	92.7	0.8	5.1	9,125	98.3
	기타	526	3,323	0.0	1.8	90.5	4.6	3.1	3,233	97.3
기관 유형	기업	1,298	12,111	0.6	1.8	93.6	1.4	2.6	11,928	98.5
	공공기관	4,692	51,744	0.0	1.3	93.2	1.5	4.0	51,352	99.2
	사회단체	1,096	4,819	0.3	4.1	92.7	1.0	1.8	4,761	98.8
	경제단체	35	139	0.0	0.7	97.1	0.0	2.2	139	100.0
	연구소	27	120	0.0	0.0	98.3	0.0	1.7	119	99.2
	기타	1,354	10,689	0.7	1.7	95.1	0.5	2.0	10,621	99.4

<표 II-20> 신청 및 배정(2004년)

(단위 : 개소, 명, %)

		신청 기관	모집인원						배정 인원	배정률
			총원	대학원 이상	대졸	대재	고졸	고재		
전 체		11,390	100,880	0.4	6.7	88.7	2.9	1.3	99,111	98.2
업종	농림어업	18	72	1.4	8.3	88.9	1.4	0.0	71	98.6
	광업	5	23	0.0	8.7	91.3	0.0	0.0	23	100.0
	제조업	335	2,846	0.5	10.5	85.5	3.1	0.5	2,805	98.6
	전기가스·수도사업	69	419	0.0	6.4	92.4	1.2	0.0	396	94.5
	건설업	70	432	3.5	5.6	89.6	1.4	0.0	432	100.0
	도소매업	122	778	0.0	2.8	96.3	0.9	0.0	774	99.5
	숙박·음식점업	61	2,277	0.0	23.9	69.7	6.2	0.2	2,249	98.8
	운수창고·통신업	275	2,842	1.2	4.5	90.5	2.4	1.4	2,829	99.5
	금융·보험업	479	4,135	0.4	6.2	89.9	2.3	1.2	4,124	99.7
	부동산임대업	11	101	2.0	1.0	97.0	0.0	0.0	71	70.3
	사업서비스업	394	1,828	2.0	6.7	87.4	3.3	0.5	1,804	98.7
	교육서비스업	1,766	10,365	0.5	7.0	88.8	3.1	0.5	10,230	98.7
	보건·사회복지사업	2,178	14,154	0.9	8.1	88.1	2.1	0.9	13,849	97.8
	오락, 문화 및 운동관련산업	108	918	0.8	25.5	70.2	0.9	2.7	918	100.0
	기타공공사회·개인서비스업	719	4,312	0.6	7.5	88.7	3.0	0.1	4,265	98.9
	기타산업	4,780	55,378	0.1	5.3	89.8	3.0	1.7	54,271	98.0
규모	5인 미만	1,235	4,812	0.6	7.9	87.8	2.3	1.3	4,737	98.4
	5~9인	1,408	5,668	1.0	8.6	86.4	3.0	1.1	5,613	99.0
	10~29인	1,726	10,727	1.0	8.2	87.9	2.1	0.8	10,364	96.6
	30~49인	675	5,750	0.4	6.9	90.3	1.5	0.8	5,675	98.7
	50~69인	479	4,496	0.2	8.0	87.9	3.6	0.4	4,454	99.1
	70~99인	290	3,157	0.2	4.6	93.2	1.1	0.9	3,144	99.6
	100~299인	563	10,655	0.4	5.3	90.3	2.1	1.9	10,471	98.3
	300~499인	133	4,958	0.0	5.8	85.9	7.1	1.2	4,815	97.1
	500~999인	135	4,174	0.5	12.9	82.1	4.0	0.6	4,164	99.8
	1000인 이상	346	6,762	0.9	5.6	90.1	2.8	0.7	6,719	99.4
지역	서울	1,569	15,761	1.1	10.7	85.2	2.7	0.4	15,576	98.8
	수도권	1,443	17,193	0.6	3.9	90.8	3.1	1.5	16,766	97.5
	영남	4,002	29,951	0.2	8.6	87.0	3.1	1.2	29,502	98.5
	호남	2,069	20,835	0.1	4.5	92.0	1.8	1.6	20,703	99.4
	충청	1,708	13,434	0.2	4.6	90.7	2.3	2.1	12,948	96.4
	기타	599	3,706	0.2	8.7	81.7	8.6	0.7	3,616	97.6
기관 유형	기업	2,155	16,258	0.9	9.3	86.2	3.2	0.4	16,144	99.3
	공공기관	5,990	64,123	0.2	5.7	89.5	2.9	1.7	62,759	97.9
	사회단체	1,388	6,701	0.9	9.2	85.2	3.9	0.8	6,543	97.6
	경제단체	51	232	0.0	4.7	92.2	3.0	0.0	232	100.0
	연구소	28	109	3.7	12.8	83.5	0.0	0.0	103	94.5
	기타	1,778	13,457	0.8	7.3	89.6	1.7	0.7	13,330	99.1

<표 II-21> 신청 및 배정(2005년)

(단위 : 개소, 명, %)

		신청 기관	모집인원						배정 인원	배정률
			총원	대학원 이상	대졸	대재	고졸	고재		
전 체		8,937	66,901	0.5	8.1	87.4	3.4	0.6	64,977	97.1
업종	농림어업	16	60	1.7	3.3	91.7	3.3	0.0	59	98.3
	광업	2	17	0.0	0.0	70.6	0.0	29.4	17	100.0
	제조업	304	2,460	1.5	16.5	76.4	5.6	0.1	2,364	96.1
	전기가스·수도사업	55	454	0.0	2.9	96.5	0.7	0.0	452	99.6
	건설업	74	319	3.4	8.2	87.1	1.3	0.0	312	97.8
	도소매업	94	864	0.0	6.0	93.8	0.2	0.0	864	100.0
	숙박·음식점업	49	1,710	0.0	20.5	76.7	2.5	0.3	1,686	98.6
	운수창고·통신업	213	2,452	0.0	5.8	89.2	3.3	1.7	2,397	97.8
	금융·보험업	298	3,045	0.0	6.8	88.5	4.4	0.3	2,946	96.7
	부동산임대업	15	90	0.0	5.6	94.4	0.0	0.0	88	97.8
	사업서비스업	268	1,472	4.8	9.7	81.3	4.2	0.1	1,469	99.8
	교육서비스업	1,512	8,366	0.4	9.1	85.4	4.8	0.3	8,251	98.6
	보건·사회복지사업	1,738	12,820	0.9	10.1	85.6	2.9	0.4	12,596	98.3
	오락, 문화 및 운동관련산업	63	371	0.0	9.7	88.7	1.1	0.5	369	99.5
	기타공공사회·개인서비스업	392	3,010	0.7	8.3	88.4	2.6	0.0	2,991	99.4
	기타산업	3,844	29,391	0.2	5.9	89.9	3.2	0.8	28,116	95.7
규모	5인 미만	311	1,630	0.1	4.1	93.1	2.6	0.1	1,611	98.8
	5~9인	1,273	3,538	0.7	11.6	83.0	4.5	0.3	3,438	97.2
	10~29인	1,593	8,169	0.9	11.7	83.7	3.1	0.5	8,032	98.3
	30~49인	564	4,495	0.6	8.1	88.2	3.0	0.1	4,478	99.6
	50~69인	398	3,555	0.4	8.1	86.7	4.7	0.1	3,473	97.7
	70~99인	294	3,227	0.7	9.3	86.9	3.0	0.2	3,214	99.6
	100~299인	504	7,845	1.2	7.7	87.1	3.0	0.9	7,503	95.6
	300~499인	135	3,741	0.1	6.7	91.4	1.6	0.3	3,653	97.6
	500~999인	131	3,086	0.4	9.4	85.8	2.9	1.5	2,999	97.2
	1000인 이상	239	5,093	0.1	7.8	90.3	1.6	0.2	5,014	98.4
지역	서울	1,382	13,644	1.8	10.2	84.6	3.2	0.2	13,528	99.1
	수도권	1,435	13,825	0.2	5.6	87.3	6.2	0.7	13,374	96.7
	영남	3,059	17,839	0.2	11.5	85.2	2.6	0.5	17,487	98.0
	호남	1,497	10,735	0.1	2.8	93.9	2.1	1.1	10,250	95.5
	충청	1,205	7,817	0.3	5.3	91.9	2.1	0.4	7,395	94.6
	기타	359	3,041	0.1	16.6	78.9	3.7	0.7	2,943	96.8
기관 유형	기업	1,869	13,991	0.6	11.5	84.0	3.6	0.2	13,714	98.0
	공공기관	4,758	36,114	0.2	6.4	88.9	3.7	0.8	34,743	96.2
	사회단체	883	5,550	1.1	11.2	84.7	2.6	0.4	5,440	98.0
	경제단체	34	133	0.0	6.0	84.2	9.8	0.0	131	98.5
	연구소	19	84	3.6	13.1	83.3	0.0	0.0	84	100.0
	기타	1,374	11,029	1.2	7.8	88.4	2.3	0.4	10,865	98.5

였는데 이 제도에 대한 성과평가를 기초로 보조금제도를 잘 활용할 필요가 있다.

나. 연수내실화

연수지원제는 미취업 청소년으로 하여금 현장연수를 통해 직업능력을 배양하고 취업을 지원하기 위한 것이다. 이에 노동부는 사업지침으로 특별한 지식 또는 기술이 필요치 않고 주로 육체노동으로 일을 하는 단순노무직종은 연수지원제 참여대상에서 제외토록 하고 있으나 일부 단순노무직종이 포함되어 사업의 효율성을 떨어뜨리고 있다[2]. 2005년 감사원 감사에서도 대형 외식업소의 홀서빙 요원으로 연수생을 선발한 사례가 지적되었기 때문에 사업지침을 개정해 연수기업을 제한할 필요가 있다.

한편 연수내용도 보다 직업연수 효과가 있는 직무로 제한할 필요가 있다. 공공기관에서 많은 청년들이 연수를 받고 있지만 일부 청년들이 카드정리, 복사, 서류정리 등과 같은 단순업무에만 활용되어 사실상 직장체험 프로그램이 아르바이트 목적으로 변질되었다는 비판이 있다[3]. 2002년 한국노동연구원이 실시한 실태조사에 따르면 연수 업무내용이 정규직원과 동일한 업무를 했다는 응답은 12.5%에 불과하고 보조업무나 심부름 등 단순업무를 했다는 비율이 85.0%에 이른 것으로 나타났다(김주섭・박의경, 2002). 이러한 유형의 직무연수는 실제 취업에 아무런 도움이 되지 않기 때문에 기업이 실시하는 연수내용을 보다 엄격히 제한할 필요가 있다.

다. 참여횟수 제한

연수지원제도가 청년들에게 직장체험 기회를 제공해 취업을 촉진한다는데 제도의 취지가 있다는 점을 고려한다면 연수생들의 참여횟수를 제한해 보다 많은 학생들이 참여할 수 있도록 해야 한다. 그러나 참여횟수를 제한하지 않아 동일인의 반복적 연수 참여정도가 높아 직장체험의 기회제

---

2) 노동부의 사업지침에 따르면 '단순노무직종'은 텔레마케터, 골프장 잔디 깎는 사람, 경비, 건물관리, 청소용역으로만 명시되어 있다.
3) 조선일보(2005. 3. 22); 한국경제신문(2004. 8. 13).

공 형평성에 문제가 있는 것으로 나타났다. 2004년 감사원 자료에 따르면 2002년부터 2004년 3월까지 이 프로그램에 2회 이상 참여한 학생이 12,354명에 이르고, 3회 참여자도 711명에 이른다. 지원기간이 최대 6개월이지만 노동부 자료에 따르면 180일(6개월) 이상 연수참여자가 34,000명에 이른 것으로 나타나 반복참여 비율이 상당히 높은 것으로 집계되었다. 연수지원제가 당초의 목적을 구현할 수 있도록 참여횟수를 제한하는 조치를 취할 필요가 있다.

라. 성과지표 개발의 필요성

연수지원제 프로그램 지원대상 및 지원실적은 산업인력공단 중앙고용정보원의 청소년 직장체험프로그램DB로 관리되고 있으나, 프로그램에 대한 평가가 가능하도록 DB가 구축되어 있지 않다. 현재의 DB는 훈련참여자와 훈련기관의 등록 및 신청상황, 연수생 선발 및 지원금 지급상황만 파악할 수 있다. 훈련참여자의 훈련수료 후 취업성과를 포함한 성과평가는 프로그램의 내실화 및 제도개선에 반드시 필요하므로 성과지표를 개발하고 성과평가가 이루어질 수 있도록 DB가 구축되어야 할 것이다.

한편 연수지원제에 대한 기업과 청년들의 관심이 높아지고 있지만 수료율이 여전히 70% 수준에 그치고 있다. 중도탈락 사유가 무엇이지 파악하여 연수생에게 적합한 연수기업을 연결함으로써 중도탈락을 방지해 연수제도의 내실을 기해야 할 것이다.

Ⅲ. 연수지원제 실태조사 분석

1. 실태조사 개요

정부지원 연수지원제의 실태를 파악하기 위하여 지난 2003년 1월 13일부터 2월 10일까지 설문지를 이용한 면접조사 방법을 통해 수집된 실태조사 자료를 분석하였다. 이 실태조사는 정부지원 연수지원제 운영실태를 파악하여 정부지원 연수지원제의 효과를 검증하고 나아가 정부지원 연수지원제의 제도개선 방안을 모색하는데 목적이 있으며, 2002년 1월부터 9월까지 정부지원 연수지원제에 참여했거나 조사시점 당시 참여하고 있는 1,000명의 개인과 1,000개의 사업체가 표본이다.

조사목적을 달성하기 위하여 설문지는 연수생 개인과 연수업체로 나누어 구성하였다(부록 3과 부록 4 참조). 연수생 설문지의 주요 항목은 크게 5가지로 구분할 수 있다. 첫째, 학력 등 개인의 인적 특성과 정부지원 연수지원제 참여 이전에 학교를 졸업한 자를 대상으로 일 경험여부 및 실업기간, 고용형태, 고용기간 등 정부지원 연수지원제 참여 당시 경제활동상태에 대한 것, 둘째, 연수업무 및 내용, 연수 수료여부 및 중도탈락시 그 사유, 연수수료 이후 경제활동상태에 관한 것, 셋째, 정부지원 연수지원제를 어떤 경로를 통해 알게 되었는가와 왜 연수에 참여했는가를 파악하기 위한 정부지원 연수지원제 인지경로 및 참여이유, 넷째, 연수에 대한 만족 및 불만족한 점 등 정부지원 연수지원제의 인식정도, 마지막으로 연수생 및 연수업체의 자격요건, 연수수당 지원수준 등 정부지원 연수지원제에 대한 개선사항에 대한 질문으로 구성되어 있다.

연수업체 설문지는 첫째, 고용현황, 인적자원관리 방법, 고용조정여부 등 사업체의 일반적 특성에 대한 부분과 둘째, 연수 직종 및 내용, 연수 이후 채용 현황 및 채용 혹은 미채용 사유 등 연수활동사항과 아울러 정부지원 연수지원제를 부족인력 충원으로 활용하는가를 파악하기 위하여 정

부지원 연수지원제 참여 이전에 인력채용 계획에 관한 사항으로 구성하였으며, 셋째, 정부지원 연수지원제를 어떤 경로를 통해 알게 되었는가와 왜 연수에 참여했는가를 파악하기 위한 정부지원 연수지원제 인지경로 및 참여이유, 넷째, 연수생에 대한 모집방법 및 선발기준에 관한 것, 다섯째, 정부지원 연수지원제가 사업체에 도움이 되었는지 여부 및 분야 등 정부지원 연수지원제의 인식정도, 마지막으로 연수생 설문지와 마찬가지로 정부지원 연수지원제에 대한 제도적인 개선사항에 대한 것으로 이루어졌다.

한편, 설문조사의 신뢰도를 제고하고 설문조사를 통해서는 얻을 수 없는 정보를 확보하기 위하여 설문지를 통해 얻어진 조사자료와 한국산업인력공단 중앙고용정보원의 행정자료를 연결하여 분석하였다. 중앙고용정보원의 행정자료에는 참여자의 학력사항뿐 아니라 참여업체의 특성과 연수기간, 연수지역 등 정부지원 연수지원제에 대한 일반적인 지원내용이 풍부하게 수록되어 있기 때문이다.

2. 연수생에 대한 실태조사 분석

가. 개인적 특성

정부지원 연수지원제 참여연수생들의 개인특성에 대하여 살펴보면 우선 성별로는 남성(30.4%)보다 여성(69.6%)이 높다. 연수지원제의 사업성격상 20~25세의 연령층이 전체의 79.3%를 차지하고 26세 이상은 11.6%에 불과하다. 학력별로는 대학교 재학생(58.1%)이 가장 많고, 대학재학생까지 포함할 경우 전체 참여자의 70.7%에 이르고 있다. 반면, 고등학교를 졸업하였거나 재학중인 자는 6.5%에 불과해 연수지원제 참여자는 대부분 전문대 이상의 고등교육기관 재학 혹은 이수자인 셈이다. 참여자의 전공분포를 보면 대학 이상의 경우는 인문사회계열(27.9%), 법상경계열(27.0%)로 인문계열의 참여자가 54.9%에 이르고 이공자연계열은 28.1%에 불과하다. 고등학교의 경우는 상경계열(30.8%) 전공자의 참여정도가 높은 편이다. 마지막으로 참여자의 지역별 분포를 보면 영남지역 출신자가 32.6%로 가장 높고, 다음으로 수도권(20.1%), 호남(16.8%) 순이다. 그러나

서울지역 출신은 14.5%에 불과한데 전국의 사업체 및 재학생 분포를 고려하면 서울지역의 참여율이 상대적으로 낮은 편이다.

나. 연수참여 이전의 일 경험

기존의 많은 연구들에서 취업 이전 갖는 일 경험이 추후 취업에 도움을 줄 뿐만 아니라 취업 후 임금, 대인관계 등 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 밝힌 바 있다(Carr, Wright & Brody, 1996; Ruhm, 1997). 최근 우리나라 청소년을 대상으로 한 연구에서도 이와 같은 연구결과가 나온 바 있다(김주섭, 2003).

<표 III-1> 연수생의 개인적 특성

(단위 : 명, %)

		명	비율			명	비율
전 체		1,000	100.0	연령	19세 이하	91	9.1
성	남성	304	30.4		20~22세	475	47.5
	여성	696	69.6		23~25세	318	31.8
학력	고등학교 재학	23	2.3		25세 이상	116	11.6
	고등학교졸업(예정)	42	4.2	전공 (고교)	어문계열	16	24.6
	전문대 재학	166	16.6		상경계열	20	30.8
	전문대 졸업(예정)	50	5.0		공학계열	11	16.9
	대학교 재학	581	58.1		농수산계열	1	1.5
	대학교 졸업(예정)	126	12.6		기타예체능계열	0	0.0
	대학원 재학	10	1.0		무응답	17	26.2
	대학원 졸업(예정)	2	0.2		전 체		
출신 지역	서울	145	14.5	전공 (전문대 이상)	인문사회계열	261	27.9
	수도권	201	20.1		법상경계열	252	27.0
	영남	326	32.6		이공자연계열	263	28.1
	호남	168	16.8		예체능기타	139	14.9
	충청	118	11.8		무응답	20	2.1
	기타	42	4.2		전 체	935	100.0

따라서 본 연구에서도 연수 이전 일 경험여부를 파악하기 위하여 연수지원제에 참여하기 이전에 학교를 졸업하였거나 혹은 졸업예정이었던 자 그리고 연수생으로 참여할 때는 졸업예정이었으나 실태조사 당시 졸업하였던 사람들을 대상으로 일 경험여부를 조사한 결과, 전체 응답자 220명 중 27.7%인 61명이 어떤 형태로든 일을 한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 남성(29.3%)이 여성(27.2%)보다 일 경험비중이 다소 높았고, 학력별로는 고등학교 졸업자(예정자 포함)가 40.5%로 전문대나 대학 졸업자(예정자 포함)의 32.0%나 21.9%에 비해 일 경험정도가 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 연령수준이 높을수록 일 경험비율이 높아 25세 이상은 43.3%에 이른 반면 20~22세는 17.0%에 불과하다.

연수지원제에 참여하기 이전에 일 경험을 가진 사람들의 고용형태를 보면 임시계약직 37.7%, 파트타이머 27.9%, 일용직 4.9% 등으로 임시·일용직으로 일을 하였던 경우가 전체의 72.1%를 차지하고 있다. 반면 정규직으로 일을 한 경험은 27.9%에 불과하다. 이를 개인특성별로 살펴보면 남자는 임시계약직과 파트타이머의 비중이 높고, 여성은 임시계약직과 정규직 경험의 비중이 높았다. 학력별로는 고등학교와 전문대 졸업(예정자 포함)의 경우 정규직과 임시계약직이, 대학 이상 졸업(예정자 포함)자는 파트타이머와 임시계약직의 비중이 높게 나타났다. 연령별로는 연령이 증가할수록 임시계약직의 비중은 감소하는 반면, 정규직과 파트타이머의 비중은 소폭씩 증가하고 있다.

<표 III-2> 연수생 개인특성별 연수 이전의 일 경험유무

(단위 : 명, %)

	성별		학력별			연령별				전체
	남성	여성	고교(예정)	전문대(예정)	대학이상(예정)	20세 미만	20~22세	23~25세	25세 이상	
있음	17 (29.3)	44 (27.2)	17 (40.5)	16 (32.0)	28 (21.9)	0 (0.0)	9 (17.0)	26 (26.0)	26 (43.3)	61 (27.7)
없음	41 (70.7)	118 (72.8)	25 (59.5)	34 (68.0)	100 (78.1)	7 (100.0)	44 (83.0)	74 (74.0)	34 (56.7)	159 (72.3)

<표 III-3> 연수생 개인특성별 연수 이전의 고용형태

(단위 : 명, %)

		연수이전 일 경험 고용형태					전체
		정규직	임시계약직	일용직	파트타이머	실습	
성별	남성	3 (17.6)	6 (35.3)	1 (5.9)	6 (35.3)	1 (5.9)	17 (100.0)
	여성	14 (31.8)	17 (38.6)	2 (4.5)	11 (25.0)	0 (0.0)	44 (100.0)
학력별	고교 졸업(예정)	7 (41.2)	7 (41.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)
	전문대 졸업(예정)	5 (31.3)	7 (43.8)	1 (6.3)	3 (18.8)	0 (0.0)	16 (100.0)
	대학이상 졸업(예정)	5 (17.9)	9 (32.1)	1 (3.6)	13 (46.4)	0 (0.0)	28 (100.0)
연령별	20~22세	2 (22.2)	4 (44.4)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	9 (100.0)
	23~25세	7 (26.9)	10 (38.5)	2 (7.7)	7 (26.9)	0 (0.0)	26 (100.0)
	26세 이상	8 (30.8)	9 (34.6)	1 (3.8)	8 (30.8)	0 (0.0)	26 (100.0)
전 체		17 (27.9)	23 (37.7)	3 (4.9)	17 (27.9)	1 (1.6)	61 (100.0)

연수참여자 중 일 경험이 있는 자들의 평균근속기간은 13.4개월로 나타났다. 남성에 비해 여성의 근속기간이 약 4개월 가량 길었고, 학력수준이 낮을수록 연령이 많을수록 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 한편, 정부지원 연수지원제 참여 이전에 학교를 졸업하였거나 졸업예정이거나 연수생으로 참여할 때는 졸업예정이었으나, 실태조사 당시 졸업하였던 사람들의 실업기간은 전체 평균 8.9개월로 나타났다.

다. 연수참여 실태

1) 연수생이 참여한 업체의 일반적 특성

실태조사 대상자들이 참여한 연수업체의 일반적 특성을 살펴보면 연수업체 종류로는 공공기관(55.4%)이 절반 이상을 차지하고 있다. 반면, 일반

<표 III-4> 연수 참여자의 연수 이전 실업기간 및 고용기간

(단위 : 명, %, 개월)

	성별		학력별			연령별			전 체
	남성	여성	고교 (예정)	전문대 (예정)	대학이상 (예정)	20~22세	23~25세	26세 이상	
연수전 고용기간(월)	10.2	14.6	24.0	10.4	9.4	5.8	6.7	22.1	13.4
연수전 실업기간(월)	8.5	9.0	18.3	8.3	5.9	5.7	5.2	14.9	8.9

기업은 194개소(19.4%)에 불과해 상대적으로 그 비중이 낮은 편이다. 사회단체도 7.1%에 이르고 있다. 연수업체를 업종별로 분류해 보면 공공행정 및 기타산업이 51.5%인데, 연수업체 중 공공기관의 비중이 높기 때문이다. 교육서비스업도 14.5%에 이르고 있는데, 이는 어린이 집, 대학교 등으로 연수업체 종류에서 '기타'에 해당되는 부분이다. 사업장 규모는 전반적으로 고르게 분포하고 있으나 1,000인 이상인 대기업의 비중이 다소 높은 편이다. 연수지역은 전국적으로 고루 분포되어 있는데, 상대적으로 영남지역의 비중이 높은 편이다. 서울과 수도권은 27.9%로 나타났는데 연수참여자의 거주지역과 비교해 보면 상대적으로 그 비중이 낮은 편이다. 이는 연수지원제가 자신이 거주하고 있지 않는 타지역일지라도 신청에 의해 연수를 받을 수 있기 때문이다.

2) 연수활동

연수생들이 참여한 연수직종을 보면 일반사무분야가 68.2%로 타직종에 비해 참여도가 가장 높고, 서비스 및 영업분야는 11.2%이다. 반면 연구개발 및 기술분야(3.0%)나 생산기능분야(1.2%)는 매우 저조한 모습을 보였다. 한편, 단순노무분야에도 전체 중 10.5%를 차지하는 것으로 나타났다. 연수자의 특성별로 연수직종을 비교해 보면 여성은 사무분야(72.1%) 비중이 높지만, 남성은 연구개발 및 기술분야(6.3%), 관리분야(8.9%), 단순노무분야(12.5%)의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 학력별로는 학력이 높을수록 사무분야 연수직종 비중이 높아진다. 반면 고교졸업자 혹은 예정

자는 단순노무분야 비중이 21.5%에 이르고 생산기능분야도 7.7%로 나타났다.

이들이 연수업체에서 하는 구체적인 업무내용을 보면 대부분 정규직원의 보조업무(68.6%)를 실시하는 것으로 나타났다. 정규직원과 동일한 업무를 수행하는 경우는 6.8%에 불과하였고, 단순업무, 회사사정으로 밀려있던 업무를 하는 것이 20% 정도로 나타났다.

연수지원제는 기업에서 실무경험을 익혀 취업능력을 향상하는데 목적이 있으므로 연수계약 체결서에 명시되어 있는 연수시간보다 초과하여 근로할 수 없다. 연수생을 대상으로 초과근로 여부를 질문한 결과 108명(10.8%)이 초과근로를 경험한 것으로 나타났다. 여성보다는 남성이, 학력수준이 낮을수록 초과근로 경험비율이 높아지고 있다.

<표 III-5> 연수생이 참여한 업체의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

		개소	비율			개소	비율
연수업체 종류	기업	194	19.4	규모	5인 미만	44	4.4
	공공기관	554	55.4		5~9인	45	4.5
	사회단체	71	7.1		10~29인	84	8.4
	경제단체	4	0.4		30~49인	55	5.5
	연구소	1	0.1		50~69인	36	3.6
	기타	176	17.6		70~99인	45	4.5
업종	농림어업, 광업	1	0.1		100~299인	75	7.5
	제조업	32	3.2		300~499인	23	2.3
	전기·가스 및 수도업	3	0.3		500~999인	36	3.6
	건설업	5	0.5		1000인 이상	120	12.0
	도소매 및 음식숙박업	31	3.1		무응답	437	43.7
	운수 및 통신업	22	2.2	지역	서울	122	12.2
	금융 및 보험업	62	6.2		수도권	157	15.7
	부동산/임대서비스업	28	2.8		영남	285	28.5
	교육서비스업	145	14.5		호남	143	14.3
	공공행정 및 기타	515	51.5		충청	102	10.2
	무응답	156	15.6		기타	35	3.5
					무응답	156	15.6

<표 III-6> 연수직종

(단위 : 명, %)

	관리 분야	연구개발 및 기술분야	사무 분야	서비스 및 영업분야	생산기능 분야	단순노무 분야	전체
남성	27 (8.9)	19 (6.3)	180 (59.2)	33 (10.9)	7 (2.3)	38 (12.5)	304 (100.0)
여성	32 (4.6)	11 (1.6)	502 (72.1)	79 (11.4)	5 (0.7)	67 (9.6)	696 (100.0)
고교 (예정)	5 (7.7)	2 (3.1)	32 (49.2)	7 (10.8)	5 (7.7)	14 (21.5)	65 (100.0)
전문대 (예정)	11 (5.1)	10 (4.6)	138 (63.9)	28 (13.0)	1 (0.5)	28 (13.0)	216 (100.0)
대학 이상 (예정)	43 (6.0)	18 (2.5)	512 (71.2)	77 (10.7)	6 (0.8)	63 (8.8)	719 (100.0)
전 체	59 (5.9)	30 (3.0)	682 (68.2)	112 (11.2)	12 (1.2)	105 (10.5)	1000 (100.0)

<표 III-7> 연수과정 중 담당업무

(단위 : 명, %)

	정규직과 동등한 업무	정규직원의 보조업무	단순 업무	회사사정상 밀려있던업무	신규부서의 업무	업무보다는 주로 교육을 받음	기타
남성	18 (5.9)	215 (70.7)	47 (15.5)	8 (2.6)	1 (0.3)	11 (3.6)	4 (1.3)
여성	50 (7.2)	471 (67.7)	148 (21.3)	13 (1.9)	5 (0.7)	4 (0.6)	3 (0.4)
고교 (예정)	5 (7.7)	39 (60.0)	14 (21.5)	2 (3.1)	1 (1.5)	3 (4.6)	1 (1.5)
전문대 (예정)	17 (7.9)	134 (62.0)	53 (24.5)	6 (2.8)	2 (0.9)	2 (0.9)	2 (0.9)
대학 이상 (예정)	46 (6.4)	513 (71.3)	128 (17.8)	13 (1.8)	3 (0.4)	10 (1.4)	4 (0.6)
전 체	68 (6.8)	686 (68.6)	195 (19.5)	21 (2.1)	6 (0.6)	15 (1.5)	7 (0.7)

<표 III-8> 연수과정 중 연장근무 경험

(단위 : 명, %)

	남성	여성	고교(예정)	전문대 (예정)	대학이상 (예정)	전체
예	16 (5.3)	92 (13.2)	13 (20.0)	30 (13.9)	65 (9.0)	108 (10.8)
아니오	288 (94.7)	604 (86.8)	52 (80.0)	186 (86.1)	654 (91.0)	892 (89.2)

연수수당으로 지급되는 정부지원금 이외에 별도로 연수업체가 연수수당을 지급하는 경우가 있는데, 표본에서는 73명(7.3%)으로 나타났다. 수급액수는 10~30만원이 대부분을 차지하였고 30만원 이상을 받는 사례도 31.5%에 이르고 있다. 수급여부는 성별로는 큰 차이가 없었으나 남성의 경우 수급액이 여성에 비해 다소 높았다. 학력별로는 고교를 졸업하였거나 예정인자들이 수급하는 비율이 높았고 수급액 역시 더 많은 것으로 나타났다. 수급사유는 초과근무에 대한 수당이 64.4%이었으며 기타사항으로타직원과 동등하게 대우하기 위하여 혹은 교통비, 식비 등으로 지급받

<표 III-9> 연수과정 중 정부지원금 이외 금액수급 여부 및 수급액

(단위 : 명, %)

		정부 지원금 외 임금 수혜 여부			수당 외 추가지급액				
		전체	예	아니오	전체	10만원 미만	10~30 만원	30~50 만원	50만원 이상
성별	남성	304 (100.0)	23 (7.6)	281 (92.4)	23 (100.0)	5 (21.7)	8 (34.8)	5 (21.7)	5 (21.7)
	여성	696 (100.0)	50 (7.2)	646 (92.8)	50 (100.0)	11 (22.0)	26 (52.0)	9 (18.0)	4 (8.0)
학력	고교(예정)	65 (100.0)	8 (12.3)	57 (87.7)	8 (100.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	3 (37.5)	0 (0.0)
	전문대(예정)	216 (100.0)	23 (10.6)	193 (89.4)	23 (100.0)	5 (21.7)	9 (39.1)	5 (21.7)	4 (17.4)
	대학 이상 (예정)	719 (100.0)	42 (5.8)	677 (94.2)	42 (100.0)	8 (19.0)	23 (54.8)	6 (14.3)	5 (11.9)
전 체		1000 (100.0)	73 (7.3)	927 (92.7)	73 (100.0)	16 (21.9)	34 (46.6)	14 (19.2)	9 (12.3)

<표 III-10> 연수과정 중 정부지원금 이외 금액수급 사유

(단위 : 명, %)

	성별		학력별			전체
	남성	여성	고교(예정)	전문대(예정)	대학이상(예정)	
초과근로수당	16 (69.6)	31 (62.0)	6 (75.0)	14 (60.9)	27 (64.3)	47 (64.4)
기 타	7 (30.4)	19 (38.0)	2 (25.0)	9 (39.1)	15 (35.7)	26 (35.6)
전 체	23	50	8	23	42	73

주 : '기타'사항으로는 '타직원과 동등하게 대우하려고', '교통비 및 식비', '인센티브' 등이 있었음.

은 것으로 나타났다.

연수참여자들의 연수실적(연수상태)을 보면 연수수료자가 60.9%이고, 현재 연수중인 자는 9.7%이다. 중도탈락자는 29.4%로 나타났는데 상대적으로 전문대에 재학중이거나 졸업예정인 자들의 중도탈락률이 높았다. 중도탈락자들의 사유를 보면 절반 정도가 건강 등 개인 신변사정(48.1%)으로 자발적으로 중도탈락한 경우이다. 취업으로 연수활동을 지속할 수 없어 중도탈락한 자가 20%이고 나머지는 연수활동에 대한 불만 등 비자발적인 사유로 중도탈락한 것으로 나타났다.

<표 III-11> 연수과정 상태

(단위 : 명, %)

		현재 연수과정중	중도탈락	수료	전 체
성별	남성	37 (12.2)	91 (29.9)	176 (57.9)	304 (100.0)
	여성	60 (8.6)	203 (29.2)	433 (62.2)	696 (100.0)
학력	고교 (예정)	10 (15.4)	15 (23.1)	40 (61.5)	65 (100.0)
	전문대 (예정)	18 (8.3)	75 (34.7)	123 (56.9)	216 (100.0)
	대학 이상 (예정)	69 (9.6)	204 (28.4)	446 (62.0)	719 (100.0)
전 체		97 (9.7)	294 (29.4)	609 (60.9)	1000 (100.0)

연수생들이 연수 전에 체결하는 연수협약서에 나타나 있는 연수시간, 연수업무 등과 같은 업무내용과 실제 연수시 수행한 업무내용을 비교하여 보면 83.1%가 동일한 편인 것으로 나타났다. 반면 전혀 동일하지 않거나 동일하지 않은 연수업무가 많은 경우도 16.5%로 나타났다. 한편, 연수지원제 계약체결시 노동부 담당자로부터 주의사항 등을 충분히 설명받았는지를 질문한 결과 77.5%가 설명을 받았다고 응답했고, 설명을 받은 자 중 79.9%가 설명이 충분했다고 평가하였다.

3) 연수지원제 인지경로

정부지원 연수지원제 참여자들이 연수지원제를 알게 된 계기는 정부지원 연수지원제를 한번이라도 경험한 친구나 선후배를 통해 인지한 경우가 36.5%로 가장 많았으며, 학교가 유선이나 방문을 통해 인지한 경우도 30.6%에 이르렀다. 반면 노동행정기관이나 신문 등 매스컴이나 홍보물을

<표 III-12> 연수과정 중 중도탈락 사유(복수응답)

(단위 : 건, %)

	성별		학력별			전 체
	남성	여성	고졸(예정)	전문대(예정)	대학이상(예정)	
연수수당이 너무 낮아서	10	13	1	5	17	23 (7.1)
정규직 채용가능성이 낮아서	2	10	1	4	7	12 (3.7)
연수업무에 대한 불만으로	13	16	1	7	21	29 (9.0)
회사사정상 중도탈락을 유도했기 때문에	2	3	0	2	3	5 (1.6)
연수중이었던 업체에 채용되어서	1	3	0	2	2	4 (1.2)
타업체에 채용되었기 때문에	19	40	5	17	37	59 (18.3)
건강 등 개인 신변의 사정으로	44	111	9	34	112	155 (48.1)
기타	10	25	0	8	27	35 (11.0)
전 체	101	221	17	79	226	322 (100.0)

주 : 1) '기타'사항으로는 '학업과 병행하기 어려워서'가 가장 많았으며, '거리가 멀어서', '식사제공이 안돼서' 등이 있었음.
2) 응답자 총 294명.

<표 III-13> 연수계약체결서의 업무내용과 실제 연수업무내용간의 유사성

(단위 : 명, %)

		동일함	동일한 업무비중이 높음	동일하지 않은 업무비중 높음	동일하지 않음	모름/ 무응답	전체
성별	남성	43 (69.4)	11 (17.7)	5 (8.1)	3 (4.8)	0 (0.0)	62 (100.0)
	여성	92 (56.4)	41 (25.2)	21 (12.9)	8 (4.9)	1 (0.6)	163 (100.0)
학력	고교 (예정)	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
	전문대 (예정)	30 (68.2)	6 (13.6)	6 (13.6)	2 (4.5)	0 (0.0)	44 (100.0)
	대학이상 (예정)	97 (57.7)	42 (25.0)	19 (11.3)	9 (5.4)	1 (0.6)	168 (100.0)
전 체		135 (60.0)	52 (23.1)	26 (11.6)	11 (4.9)	1 (0.4)	225 (100.0)

<표 III-14> 연수계약 체결시 노동부 담당자로부터 연수내용을 충분히 설명받았는지 여부

(단위 : 명, %)

		연수계약 체결시 노동부 담당자 설명 여부			연수 설명 충분여부					
		전체	예	아니오	매우 충분	충분	그저 그럼	불 충분	매우 불충분	전체
성별	남성	304 (100.0)	242 (79.6)	62 (20.4)	60 (24.8)	149 (61.6)	27 (11.2)	5 (2.1)	1 (0.4)	242 (100.0)
	여성	696 (100.0)	533 (76.6)	163 (23.4)	81 (15.2)	374 (70.2)	69 (12.9)	9 (1.7)	0 (0.0)	533 (100.0)
학력	고교 (예정)	65 (100.0)	52 (80.0)	13 (20.0)	14 (26.9)	31 (59.6)	7 (13.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (100.0)
	전문대 (예정)	216 (100.0)	172 (79.6)	44 (20.4)	39 (22.7)	104 (60.5)	23 (13.4)	5 (2.9)	1 (0.6)	172 (100.0)
	대학이상 (예정)	719 (100.0)	551 (76.6)	168 (23.4)	88 (16.0)	388 (70.4)	66 (12.0)	9 (1.6)	0 (0.0)	551 (100.0)
전 체		1,000 (100.0)	775 (77.5)	225 (22.5)	141 (18.2)	523 (67.5)	96 (12.4)	14 (1.8)	1 (0.1)	775 (100.0)

통해 안 경우는 각각 8.7%, 10.9%에 불과하였다. 이는 청년층들이 자신들의 일상생활과 근접한 곳으로 가장 많은 정보를 얻고 있다는 것을 보여주며, 향후 언론매체나 노동부 지방관서를 통한 제도홍보를 강화할 필요성이 높다.

<표 III-15> 정부지원 연수지원제의 인지경로(복수응답)

(단위 : 건, %)

	성별		학력별			전 체
	남성	여성	고교 (예정)	전문대 (예정)	대학이상 (예정)	
활용경험이 있는 친구, 선후배의 소개로	121	299	28	81	311	420 (36.5)
학교의 유선/방문을 통한 제도활용 권유	98	254	17	86	249	352 (30.6)
신문, 방송 등의 매스컴이나 홍보물을 통해서	48	77	10	17	98	125 (10.9)
노동부의 유선/방문을 통한 제도활용 권유	34	66	5	21	74	100 (8.7)
인터넷	20	29	2	8	39	49 (4.3)
아는 분을 통해	9	21	4	8	18	30 (2.6)
가족의 권유	7	10	1	4	12	17 (1.5)
교수님으로부터	6	7	2	6	5	13 (1.1)
기타	18	26	4	8	32	44 (3.8)
전 체	361	789	73	239	838	1,150 (100.0)

주 : 응답자는 총 999명임.

4) 연수지원제에 대한 인식

정부지원 연수지원제 참여자들의 동기를 살펴보면 사회(직업)생활의 경험을 쌓고, 향후 취업에 도움을 받거나, 학업에 도움을 받고, 연수업체에 채용을 기대하고 참여하는 경우가 전체의 69.3%를 차지하고 있다. 이는 학교로부터 직장으로 이행과정을 도와준다는 정부지원 연수지원제 취지가 제대로 반영된 것이라 하겠다. 한편, 학비, 생계비, 용돈 등 생활비 때문에 참여하는 경우도 27.9%를 차지하였다.

연수업무가 자신의 전공과 부합되는지 여부를 보면 부합된다는 응답은 38.1%에 불과하고 부합되지 않는다는 응답은 42.7%에 이르고 있다. 학력수준별로 보면 학력수준이 높을수록 연수업무가 자신의 전공과 일치하지 않는다는 응답이 높아지고 있다.

<표 III-16> 연수지원제의 참여동기(복수응답)

(단위 : 건, %)

	성별		학력별			전 체
	남성	여성	고교 (예정)	전문대 (예정)	대학이상 (예정)	
사회(직업)생활의 경험을 쌓기 위해서	212	474	41	142	503	686 (31.8)
향후 취업에 도움이 될 것 같아서	181	394	31	126	418	575 (26.7)
용돈을 벌기 위해서	137	329	33	91	342	466 (21.6)
학업에 도움이 될 것 같아서	46	89	7	35	93	135 (6.3)
학비를 벌기 위해서	26	82	2	31	75	108 (5.0)
연수업체에 채용이 될 것 같아서	28	50	8	16	54	78 (3.6)
실업상태가 주는 중압감을 해소하기 위해서	23	28	7	10	34	51 (2.4)
기타	9	19	2	8	18	28 (1.3)
전 체	671	1,484	133	467	1,555	2,155 (100.0)

주 : 응답자 총 1000명.

<표 III-17> 연수업무가 전공과의 부합여부

(단위 : 명, %)

		매우잘 부합됨	다소부합 되는편	그저 그렇다	다소 무관한편	전혀 무관함	전체
성별	남성	35 (11.5)	89 (29.3)	51 (16.8)	60 (19.7)	69 (22.7)	304 (100.0)
	여성	72 (10.3)	185 (26.6)	141 (20.3)	127 (18.2)	171 (24.6)	696 (100.0)
학력	고교 (예정)	4 (6.2)	19 (29.2)	24 (36.9)	8 (12.3)	10 (15.4)	65 (100.0)
	전문대 (예정)	34 (15.7)	56 (25.9)	46 (21.3)	38 (17.6)	42 (19.4)	216 (100.0)
	대학이상 (예정)	69 (9.6)	199 (27.7)	122 (17.0)	141 (19.6)	188 (26.1)	719 (100.0)
전 체		107 (10.7)	274 (27.4)	192 (19.2)	187 (18.7)	240 (24.0)	1000 (100.0)

정부지원 연수지원제에 대한 만족도는 전반적으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 우선 직장생활 체험에 도움이 되었다

는 경우가 72.5%, 향후 졸업 이후나 현재 졸업자인 경우에도 직업선택을 하는데 도움이 되었다는 경우가 54.9%로 나타났다. 또한 전공실력 및 직업능력 향상, 실업에 따른 부담감을 해소, 금전적 도움이 되었다고 한 경우는 그렇지 않는 경우보다는 높게 나타났으나, 직장생활 체험이나 직업선택에 도움이 된 경우보다는 상대적으로 낮게 나타났다.

한편, 정부지원 연수지원제에 대해 만족하지 않는 부분을 보면 낮은 연수수당을 가장 많이 선택하였으며, 다음으로 단순한 연수 업무내용을 지적한 사람이 많았다. 특히 학력수준이 높을수록 단순한 연수 업무내용을 불만족 요인으로 꼽는 비중이 높았고, 학력수준이 상대적으로 낮은 고등학교 재학생이거나 졸업(예정)자들은 열악한 근무환경을 1순위로 꼽은 비율이 높다는 특징이 나타났다. 기타사항으로는 연수기간이 짧다는 내용 등이 차지하였다.

정부지원 연수지원제의 불만족한 분야에서도 나타났지만 많은 참여자들이 연수기간이 현재보다 길었으면 하는 의견이 있었다. 연수참여자들이 희망하는 연수기간은 3~6개월 미만(42.2%)이 가장 많은 차지하였으며, 6개월 이상 역시 35.5%로 전반적으로 6개월 이상을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 희망하는 연수기간을 연수생 개인특성별로 세분화하여 살펴보

<표 III-18> 정부지원 연수지원제에 대한 만족도

(단위 : 명, %)

	전혀 그렇지않다	그렇지 않은편이다	보통이다	그런편이다	매우 그렇다	전체
직장생활 체험에 도움	18 (1.8)	65 (6.6)	188 (19.1)	509 (51.7)	205 (20.8)	985 (100.0)
향후 직업선태에 도움	30 (3.1)	151 (15.5)	258 (26.5)	386 (39.6)	149 (15.3)	974 (100.0)
전공실력 및 직업능력 향상에 도움	75 (8.4)	221 (24.9)	266 (29.9)	234 (26.3)	93 (10.5)	889 (100.0)
금전적 소득에 도움	45 (4.5)	286 (28.9)	320 (32.3)	286 (28.9)	54 (5.4)	991 (100.0)
실업부담 해소에 도움	36 (3.9)	166 (17.8)	377 (40.3)	300 (32.1)	56 (6.0)	935 (100.0)

<표 III-19> 정부지원 연주지원제의 불만족 분야

(단위 : 명, %)

	낮은 연수수당	단순한 연수업무내용	열악한 근무환경	연수기업으로의 취업가능성이 낮음
1순위	248 (42.8)	206 (38.3)	78 (24.4)	123 (25.7)
2순위	150 (25.9)	167 (31.0)	83 (25.9)	122 (25.5)
3순위	83 (14.3)	86 (16.0)	53 (16.6)	91 (19.0)
4순위	50 (8.6)	39 (7.2)	37 (11.6)	49 (10.3)
5순위	29 (5.0)	23 (4.3)	36 (11.3)	39 (8.2)
6순위	20 (3.4)	17 (3.2)	33 (10.3)	54 (11.3)
전체	580 (100.0)	538 (100.0)	320 (100.0)	478 (100.0)

<표 III-20> 적정 연수희망기간

(단위 : 명, %)

전체	1개월	2개월	3~6개월 미만	6개월 이상
999 (100.0)	31 (3.1)	191 (19.1)	422 (42.2)	355 (35.5)

면 성별로는 뚜렷한 차이가 나타나지 않았으나, 저학력일수록 연수참여 이전에 일에 대한 경험이 있는 경우일수록 그리고 연령이 많을수록 희망하는 연수기간이 긴 것으로 나타났다.

향후에도 정부지원 연수지원제에 기회가 있다면 다시 참여하고자 하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 2배가 넘는 67.9%로 나타나 정부지원 연수지원제에 대한 호응도가 높은 것으로 나타났다. 연수생 개인특성별로 보면 성별로는 차이가 거의 없으나, 학력별로는 재학생이 졸업생(예정자 포함)보다 정부지원 연수지원제에 다시 참여하겠다는 의지가 강한 것으로 나타났다. 연령별로는 연령이 낮을수록 재참여 의사가 높았다.

5) 연수 이후 경제활동상태

연수지원제는 경력자를 선호하는 기업의 채용관행 변화에 맞춰 학생들에게 산업현장을 체험할 수 있는 연수기회를 제공함으로써 직업능력개발

과 경력형성을 쌓아 사회적응력 및 취업능력을 제고하는데 목적이 있다. 나아가 연수지원제에 참여하는 기업에게는 채용비용을 줄이고 유능한 인재를 탐색할 수 있는 기회를 제공하는 것이다. 따라서 연수참여가 전공실력 및 직업능력개발에 미친 효과와 졸업생(예정자 포함)들의 연수지원제 참가 이후 경제활동상태를 살펴봄으로써 연수지원제의 성과를 평가할 수 있을 것이다. 이미 전공실력이나 직업능력개발에 도움이 된다는 편이 그

<표 III-21> 연수생 개인특성별 적정 연수희망기간

(단위 : 명, %)

		적정 연수기간 구분				전 체
		1개월	2개월	3~6개월미만	6개월이상	
성별	남성	10 (3.3)	53 (17.4)	133 (43.8)	108 (35.5)	304 (100.0)
	여성	21 (3.0)	138 (19.8)	289 (41.5)	248 (35.6)	696 (100.0)
일 경험 여부	있다	0 (0.0)	3 (4.3)	27 (39.1)	39 (56.5)	69 (100.0)
	없다	5 (4.2)	9 (7.5)	63 (52.5)	43 (35.8)	120 (100.0)
학력	고교 (예정)	5 (2.6)	12 (6.3)	90 (47.6)	82 (43.4)	189 (100.0)
	전문대 (예정)	6 (2.8)	34 (15.7)	92 (42.6)	84 (38.9)	216 (100.0)
	대학 이상 (예정)	25 (3.5)	153 (21.3)	301 (41.9)	240 (33.4)	719 (100.0)
연령별	19세 이하	4 (4.4)	26 (28.6)	41 (45.1)	20 (22.0)	91 (100.0)
	20~22세	20 (4.2)	100 (21.1)	199 (41.9)	156 (32.8)	475 (100.0)
	23~25세	6 (1.9)	50 (15.7)	139 (43.7)	123 (38.7)	318 (100.0)
	26세 이상	1 (0.9)	15 (12.9)	43 (37.1)	57 (49.1)	116 (100.0)
전 체		31 (3.1)	191 (19.1)	422 (42.2)	356 (35.6)	1000 (100.0)

<표 III-22> 연수생 개인특성별 연수지원제 재참여 여부

(단위 : 명, %)

		예		아니오		전체
성별	남성	206	(67.8)	98	(32.2)	304
	여성	473	(68.0)	223	(32.0)	696
일 경험 유무	있다	33	(47.8)	36	(52.2)	69
	없다	49	(40.8)	71	(59.2)	120
학력	고교 재학	15	(65.2)	8	(34.8)	23
	고졸(예정)	22	(52.4)	20	(47.6)	42
	대학이상 재	561	(75.1)	186	(24.9)	747
	대학이상 졸(예정)	81	(43.1)	107	(56.9)	188
연령별	19세 이하	72	(79.1)	19	(20.9)	91
	20~22세	361	(76.0)	114	(24.0)	475
	23~25세	188	(59.1)	130	(40.9)	318
	26세 이상	58	(50.0)	58	(50.0)	116
전 체		679	(67.9)	321	(32.1)	1000

렇지 않은 경우보다 많은 것으로 나타났으며(표 III-17 참조), 연수 이후 졸업생(예정자 포함)들의 경제활동상태를 살펴보면 총응답자 184명 중 59.3%인 109명이 연수지원제 참가 이후 취업을 한 것으로 나타났다. 이 중 연수업체에 취업된 경우는 37.6%이었으며, 연수업체가 아닌 타업체에 채용된 것은 62.4%이었다.

개인적 특성별로 구분하여 보면 여성이 남성보다, 학력수준이 높을수록, 그리고 연령이 높을수록 취업확률이 높았다. 그러나 연수참가 이전에 일을 한 경험이 없는 경우가 그렇지 않는 경우보다 취업확률이 높은 것은 다소 의외이다. 취업사업장에 있어 연수를 받은 업체에 취업한 경우와 그렇지 않은 업체에 취업한 경우로 구분하여 보면 성별로는 여성이 연수를 받지 않은 업체에 취업한 비중이 높았으며, 학력별로도 학력수준이 높을수록 연수를 받지 않은 업체에 취업한 비중이 높았다. 연령별로는 연령이 낮을수록 연수업체에 채용된 비중이 높았고 연수참가 이전에 일 경험이 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 연수를 받지 않은 업체에 취업한 비중

이 높은 것으로 나타났다.

<표 III-23> 연수 이후 개인특성별 경제활동상태

(단위 : 명, %)

		연수 이후 경제활동상태		
		연수업체에 채용됨	타업체에 채용됨	실업상태
전 체		41 (22.3)	68 (37.0)	75 (40.8)
성별	남성	16 (29.1)	19 (34.5)	20 (36.4)
	여성	25 (19.4)	49 (38.0)	55 (42.6)
학력별	고졸(예정)	6 (23.1)	7 (26.9)	13 (50.0)
	전문대(예정)	9 (20.0)	18 (40.0)	18 (40.0)
	대학 이상(예정)	26 (23.0)	43 (38.1)	44 (38.9)
학력별	19세 이하	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)
	20~22세	9 (15.0)	23 (38.3)	28 (46.7)
	23~25세	18 (23.1)	30 (38.5)	30 (38.5)
	26세 이상	12 (29.3)	14 (34.1)	15 (35.6)
일 경험	있다	8 (18.6)	18 (41.9)	17 (39.5)
	없다	14 (22.2)	20 (31.7)	29 (46.0)

연수참가 이후 취업한 경우에 취업사업장에서의 고용형태를 보면 정규직(65.1%)이 가장 많았고, 임시계약직(24.8%)이 다음이다. 개인적 특성별로 세분하여 살펴보면 정규직의 비중은 남성, 고졸자(예정자 포함), 그리고 연령이 높을수록 높게 나타났다.

연수를 받은 업무와 취업 후 본인의 담당업무와의 연관성을 보면 연관

성이 높다고 응답한 경우가 75.6%로 나타나 현재 경력직에 대한 선호도

<표 III-24> 연수 이후 개인특성별 취업직장에서의 고용형태

(단위 : 명, %)

		정규직	임시계약직	일용직	파트타이머	전체
성별	남성	36 (66.7)	12 (22.2)	1 (1.9)	5 (9.3)	54 (100.0)
	여성	75 (65.8)	31 (27.2)	2 (1.8)	6 (5.3)	114 (100.0)
학력별	고교(예정)	13 (72.2)	4 (22.2)	0 (0.0)	1 (5.6)	18 (100.0)
	전문대(예정)	29 (64.4)	13 (28.9)	1 (2.2)	2 (4.4)	45 (100.0)
	대학이상(예정)	69 (65.7)	26 (24.8)	2 (1.9)	8 (7.6)	105 (100.0)
연령별	19세 이하	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	3 (100.0)
	20~22세	25 (62.5)	10 (25.0)	0 (0.0)	5 (12.5)	40 (100.0)
	23~25세	51 (65.4)	25 (32.1)	0 (0.0)	2 (2.6)	78 (100.0)
	26세 이상	34 (72.3)	7 (14.9)	3 (6.4)	3 (6.4)	47 (100.0)
전 체		111 (66.1)	43 (25.6)	3 (1.8)	11 (6.5)	168 (100.0)

가 높은 채용관행을 고려해 볼 때 연수를 받은 업무가 취업에 많은 도움을 주는 것으로 판단된다. 개인특성별로 구분해 보면 여성에 비해 남성들이, 학력수준이 낮을수록 연수업무와 연관성이 높은 업무를 담당하고 있는 것으로 나타났다.

이를 입증하는 것으로 연수참가 이후 취업한 경우에 연수경험이 취업에 어느 정도 도움이 되었는가를 질문한 결과, 도움이 되었다는 경우가 60.5%로 나타나 연수지원제가 취업에 유의한 영향을 주는 것으로 보인다.

<표 III-25> 연수업무와 취업 후 담당업무와의 연관성

(단위 : 명, %)

		매우 높음	다소 높음	그저그럼	다소 낮음	매우 낮음	전체
성별	남성	7 (41.2)	7 (41.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)
	여성	6 (21.4)	14 (50.0)	7 (25.0)	1 (3.6)	0 (0.0)	28 (100.0)
학력별	고교(예정)	3 (50.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
	전문대(예정)	4 (36.4)	4 (36.4)	2 (18.2)	1 (9.1)	0 (0.0)	11 (100.0)
	대학 이상 (예정)	6 (21.4)	14 (50.0)	6 (21.4)	1 (3.6)	1 (3.6)	28 (100.0)
연령별	19세 이하	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	20~22세	4 (44.4)	3 (33.3)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
	23~25세	5 (23.8)	9 (42.9)	5 (23.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	21 (100.0)
	26세 이상	4 (30.8)	7 (53.8)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
전 체		13 (28.9)	21 (46.7)	8 (17.8)	2 (4.4)	1 (2.2)	45 (100.0)

<표 III-26> 연수경험이 취업에의 도움 정도

(단위 : 명, %)

		매우 도움	다소 도움	그저그럼	별로 도움안됨	전혀 도움안됨	전체
성별	남성	4 (10.8)	13 (35.1)	8 (21.6)	7 (18.9)	5 (13.5)	37 (100.0)
	여성	10 (11.8)	37 (43.5)	13 (15.3)	17 (20.0)	8 (9.4)	85 (100.0)
학력별	고교(예정)	1 (8.3)	8 (66.7)	1 (8.3)	2 (16.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
	전문대(예정)	5 (14.7)	13 (38.2)	6 (17.6)	3 (8.8)	7 (20.6)	34 (100.0)
	대학이상 (예정)	8 (10.5)	29 (38.2)	14 (18.4)	19 (25.0)	6 (7.9)	76 (100.0)
연령별	19세 이하	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	20~22세	5 (16.7)	15 (50.0)	4 (13.3)	3 (10.0)	3 (10.0)	30 (100.0)
	23~25세	8 (14.0)	20 (35.1)	9 (15.8)	16 (28.1)	4 (7.0)	57 (100.0)
	26세 이상	1 (2.9)	14 (41.2)	8 (23.5)	5 (14.7)	6 (17.6)	34 (100.0)
전 체		14 (11.5)	50 (41.0)	21 (17.2)	24 (19.7)	13 (10.7)	122 (100.0)

3. 연수업체

가. 일반적 특성

정부지원 연수지원제 참여업체들의 일반적인 특성에 대하여 살펴보면 우선 연수업체 유형은 기타부문을 제외하면 공공기관이 31.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 일반기업이 24.3%, 사회 및 경제단체와 연구소가 11.4%를 차지하여 일반기업의 비중이 낮은 편이다. 기타부문에는 어린이 집, 대학교 등이 포함되어 있다. 업종별로는 연수업체 유형과 마찬가지로 공공행정 및 기타산업(55.0%) 그리고 교육서비스업(21.7%)에 치중되어 있는 편이다. 제조업은 8.1%에 불과하다. 기업규모별로는 50인 미만의 소규모업체들이 과반수 이상을 차지하고 있는데 이는 연수업체 유형별 분포현상에서 비롯된 것이라 하겠다. 반면 대기업으로 분류할 수 있는 300인 이상 사업장은 13.9%에 불과하다. 지역별로는 영남지역(34.2%)의 비중이 높은 편이며, 호남(16.4%), 서울(15.9%) 순이다. 전반적인 사업체 분포와 비교해 보면 서울과 수도권 지역의 참여율이 상대적으로 낮은 편이다.

<표 III-27> 연수업체의 일반적 특성

(단위 : 개, %)

		개소	비율			개소	비율
연수업체 유형	기업	243	24.3	업종	제조업	81	8.1
	공공기관	319	31.9		전기·가스 및 수도업	3	0.3
	사회/경제단체, 연구소	114	11.4		건설업	6	0.6
	기타	324	32.4		도소매, 숙박 및 음식점업	32	3.2
규모	5인 미만	99	9.9		운수 및 통신업	10	1.0
	5~9인	209	20.9		금융 및 보험업	31	3.1
	10~29인	263	26.3		부동산임대·사업서비스업	70	7.0
	30~49인	76	7.6		교육서비스업	217	21.7
	50~69인	49	4.9		공공행정 및 기타	550	55
	70~99인	48	4.8	지역	서울	159	15.9
	100~299인	117	11.7		수도권	142	14.2
	300~499인	55	5.5		영남	342	34.2
	500~999인	42	4.2		호남	164	16.4
	1000인 이상	42	4.2		충청	133	13.3
전 체		1,000	100.0		기타	60	6.0

나. 연수업체의 인사관리 및 고용환경

조사대상 연수업체들의 인사관리 행태를 파악하기 위하여 우선 인력선발에 있어 기준 및 그에 대한 비중을 살펴본 결과, 신규로 인력을 채용하는 경우에는 직무능력을 우선적으로 판단하고 있으며, 자격증, 학력 및 학점을 다음 기준으로 삼고 있었다. 경력사원을 채용하는 경우도 신규채용과 마찬가지로 직무능력이 최우선적인 판단기준이었으며, 다음으로 경력, 그리고 자격증과 학력 및 학점을 기준으로 하고 있었다. 특히 연수업체 유형이 기업인 경우 경력채용시 직무능력 다음으로 경력을 중시하고 있음을 보여주고 있다. 이러한 현상은 최근 경력직을 선호하는 채용관행과 일치하는 것으로 채용하고자 하는 업무의 경험이 매우 중요하다는 사실을 알 수 있는 것이라 하겠다.

<표 III-28> 연수업체의 인력선발 기준별 평균적용률

(단위 : %)

		학력/학점	경력	직무능력	자격증	기타
신규채용	기업	25.68		41.52	18.37	13.19
	공공기관	20.46		21.04	13.17	9.27
	사회/경제단체, 연구소	21.62		37.59	28.11	8.29
	기타	22.30		35.40	33.01	6.51
	소 계	22.46		32.56	22.57	9.22
경력채용	기업	10.93	27.98	40.00	11.03	7.59
	공공기관	10.36	11.68	18.28	9.91	4.64
	사회/경제단체, 연구소	13.95	16.18	37.46	19.87	5.53
	기타	14.37	20.85	33.73	21.68	4.74
	소 계	12.21	19.13	30.75	15.13	5.49

주 : 응답업체 총 1000개.

한편, 조사대상 업체들 가운데 인건비를 부담스럽게 여기고 있는 비율이 36.6%에 이르고 있는데, 공공기관(26.1%)에 비해 기업(38.2%)이 느끼는 부담의 정도가 훨씬 높은 것으로 나타났다.

<표 III-29> 연수업체의 인건비 부담정도

(단위 : 개, %)

	매우 부담스럽다	부담 스러운편	적정 하다	부담없는 편이다	전혀 부담없다	모름/ 무응답	전체
기업	8 (13.8)	75 (24.4)	144 (28.5)	12 (18.2)	4 (7.0)	0 (0.0)	243 (24.3)
공공기관	7 (12.1)	43 (14.0)	195 (38.5)	29 (43.9)	40 (70.2)	5 (100.0)	319 (31.9)
사회/경제단체, 연구소	5 (8.6)	58 (18.8)	41 (8.1)	9 (13.6)	1 (1.8)	0 (0.0)	114 (11.4)
기타	38 (65.5)	132 (42.9)	126 (24.9)	16 (24.2)	12 (21.1)	0 (0.0)	324 (32.4)
전 체	58	308	506	66	57	5	1000

인건비 부담을 느끼는 조사대상 연수업체들이 인건비를 경감하고자 할 때 가장 많이 사용하는 방법으로는 파트타임 근로 등 비정규직을 활용하고 있었으며, 다음으로 신규인력 채용을 중단하는 것으로 나타났는데, 이는 청년층 일자리 감소 및 비정규직 확대와 무관하지 않은 것으로 보인다.

<표 III-30> 연수업체의 인건비 부담 감소방식

(단위 : 개, %)

	1순위	2순위
명예퇴직제 도입	22 (6.0)	15 (4.7)
정리해고 실시	7 (1.9)	14 (4.4)
비정규직 직원채용 확대	130 (35.5)	97 (30.2)
인력채용중지/감축	110 (30.1)	61 (19.0)
직급정년제 실시/정년단축	8 (2.2)	19 (5.9)
파트타임근로자의 고용	79 (21.6)	115 (35.8)
없음	7 (1.9)	
모름/무응답	3 (0.8)	
전 체	366 (100.0)	321 (100.0)

조사대상 연수업체들의 인건비 부담정도와 직종별 인력의 과부족 상태 등 경영 및 고용상태를 파악한 결과, 우선 인건비 부담의 정도는 적정하다는 업체가 절반정도였으며, 부담이 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 많은 것으로 나타났다. 이는 조사대상 연수업체의 업체규모에서도 나타났듯이 50인 미만 소규모 업체들이 절반 이상을 차지하고 있는 것에 기인하는 것이라 하겠다. 다음으로 조사대상 연수업체의 직종별 인력과부족 상태를 보면 관리분야의 인력을 제외하고는 대부분의 직종에서 부족한 것으로 나타났다.

<표 III-31> 연수업체의 직종별 인력과부족 정도

(단위 : 개, %)

	매우 부족	다소 부족한편	적당하다	다소과잉인편	매우 과잉	모름/무응답	해당 없음	전체
관리인력	30 (3.0)	192 (19.2)	725 (72.5)	15 (1.5)		7 (0.7)	31 (3.1)	1000 (100.0)
연구개발 및 기술인력	18 (1.8)	73 (7.3)	118 (11.8)	4 (0.4)	1 (0.1)	1 (0.1)	785 (78.5)	1000 (100.0)
사무인력	75 (7.5)	384 (38.4)	453 (45.3)	12 (1.2)		3 (0.3)	73 (7.3)	1000 (100.0)
서비스 및 영업인력	26 (2.6)	103 (10.3)	138 (13.8)	2 (0.2)		5 (0.5)	726 (72.6)	1000 (100.0)
생산기능 인력	10 (1.0)	42 (4.2)	89 (8.9)	3 (0.3)			856 (85.6)	1000 (100.0)
단순노무 인력	19 (1.9)	120 (12.0)	245 (24.5)	3 (0.3)		6 (0.6)	607 (60.7)	1000 (100.0)

한편, 조사대상 연수업체들 중 최근 2001년부터 2002년 동안 고용조정을 실시한 경험이 있는 업체는 13.5%로 나타났고, 연수업체 유형별로는 뚜렷한 차이가 나타나지 않았다. 조사대상 연수업체들이 대부분 50인 미만 소규모 업체라는 점을 고려였을 때 고용조정에 대한 경험은 그리 많지 않은 편이다.

<표 III-32> 연수업체의 고용조정 실시여부(2001~2002년)

(단위 : 개, %)

	기업		공공기관		사회·경제 단체, 연구소		기타		전 체
예	38	15.6	40	12.5	11	9.6	46	14.2	135 (13.5)
아니오	205	84.4	279	87.5	103	90.4	278	85.8	865 (86.5)
전체	243	100.0	319	100.0	114	100.0	324	100.0	1,000,(100.0)

다. 연수실시 실태

정부지원 연수지원제의 경우 연수생을 모집하는 방법에는 지방노동관서 고용안정센터의 알선을 통한 방법과 연수신청업체에서 고용안정센터를 통하지 않고 직접 연수생을 모집하는 방법이 있다. 조사대상 연수업체들이 어떤 방식을 이용하여 연수생을 모집하는지 질문한 결과 업체에서 직접 모집한 경우가 48.1%로 나타나 절반정도가 지방노동관서 고용안정센터를 통해 연수생을 모집하지 않은 것으로 나타났다. 연수업체 유형별로 보면 공공기관은 고용안정센터 알선을 통해 연수생을 모집하는 비율이 높고, 기업과 사회/경제단체 및 연구소는 연수업체가 직접 연수생을 뽑는 비율이 높다.

<표 III-33> 연수생 모집시 연수업체에서의 직접 모집여부

(단위 : 개, %)

	기업	공공기관	사회/경제단체, 연구소	기타	전 체
예	144 (59.3)	95 (29.8)	64 (56.1)	178 (54.9)	481 (48.1)
아니오	99 (40.7)	224 (70.2)	50 (43.9)	146 (45.1)	519 (51.9)
전체	243 (100.0)	319 (100.0)	114 (100.0)	324 (100.0)	1000 (100.0)

연수신청업체가 연수생을 직접 모집한 경우의 모집방법을 살펴보면 신문, 방송 등의 매스컴이나 홍보물을 이용한 경우가 전체 중 42.7%로 가장 많았으며, 학교에 직접 방문하여 설명회를 한 후 연수생을 모집한 경우도 27.5%로 나타났다. 기타 방법으로는 아는 사람을 통해서, 자사 인터넷 홈페이지 등 인터넷을 통해, 그리고 활용경험이 있는 업체의 소개를 통한 경우도 29.8%에 이르렀다.

<표 III-34> 연수생 모집시 연수업체에서의 직접 모집방법(복수응답)

(단위 : 건, %)

전체	신문, 방송 등의 매스컴이나 홍보물을 이용하여	학교에 직접 방문하여 설명회를 통해	기타
524 (100.0)	224 (42.7)	144 (27.5)	156 (29.8)

주 : 응답업체 총 480개.

이렇게 연수생을 지방노동관서 고용안정센터로부터 알선받지 않고 직접 모집한 이유는 고용안정센터로부터 알선을 받을 경우 업체에서 필요로 하는 인력을 선발하는데 어렵기 때문이라는 경우가 전체 중 77.1%로 대부분을 차지하였으며, 업무상 필요한 인력을 업무에 맞게 뽑으려고와 빨리 조건에 맞은 인력채용을 제시한 업체도 각각 5.8%이다. 기타 이유로는 경력사원을 선발하기 위해서, 학교와 연계된 부분이 있어서, 그리고 절차를 간소화하기 위해서 등이 있었다. 이를 미루어보아 연수신청업체가 직접 연수생을 모집하는 이유는 대부분 연수생을 자사의 필요한 인력으로 활용하기 위해 모집하는 것으로 볼 수 있다.

<표 III-35> 연수생 모집시 연수업체에서의 직접 모집사유

(단위 : 개, %)

전체	노동부에서는 필요한 인력을 알선받기 어렵기 때문에	업무상 필요한 인력을 업무에 맞게 뽑으려고	빨리 조건에 맞는 인력채용	기타
481 (100.0)	371 (77.1)	28 (5.8)	28 (5.8)	104 (21.6)

모집한 연수희망자들을 연수생으로 선발하는 것은 연수신청업체에 의해 이루어진다. 조사대상 연수업체들의 연수생 선발기준을 보면 평균적으로 전공을 우선적인 선발기준으로 삼고 있었다. 다음으로는 희망연수내용 및 학력 등의 순이다. 그러나 외국어 수준과 성별은 선발하는데 중요한 기준으로 고려하지 않는 것으로 나타났다.

<표 III-36> 연수생 선발기준별 우선순위

(단위 : 개, %, 순위)

	성별	학력	전공	희망직무 내용	외국어 수준	전산활용 수준	자격증	면접내용
1순위	77 (18.0)	81 (13.3)	326 (43.2)	162 (25.8)	8 (3.3)	157 (24.6)	104 (19.0)	82 (13.6)
2순위	52 (12.2)	135 (22.2)	192 (25.5)	175 (27.9)	12 (5.0)	152 (23.9)	142 (26.0)	121 (20.0)
3순위	68 (15.9)	148 (24.3)	126 (16.7)	106 (16.9)	24 (10.0)	119 (18.7)	122 (22.3)	129 (21.3)
4순위	49 (11.5)	101 (16.6)	63 (8.4)	86 (13.7)	27 (11.3)	88 (13.8)	77 (14.1)	120 (19.8)
5순위	41 (9.6)	69 (11.3)	23 (3.1)	57 (9.1)	28 (11.7)	52 (8.2)	51 (9.3)	73 (12.1)
6순위	38 (8.9)	49 (8.1)	19 (2.5)	25 (4.0)	30 (12.6)	36 (5.7)	23 (4.2)	47 (7.8)
7순위	45 (10.5)	21 (3.5)	4 (0.5)	14 (2.2)	46 (19.2)	25 (3.9)	17 (3.1)	19 (3.1)
8순위	57 (13.3)	4 (0.7)	1 (0.1)	3 (0.5)	64 (26.8)	8 (1.3)	11 (2.0)	14 (2.3)
평균	2.41	1.65	1.33	1.61	2.08	1.77	1.71	1.74

조사대상 연수업체들이 연수생들에게 실시한 연수내용의 성격을 보면 정규직원의 보조업무(75.8%)와 정규직과 동등한 업무(12.5%)로 연수를 실시하고 있다고 응답하였다. 반면 밀려있었던 업무나 단순업무, 그리고 현장체험보다는 이론교육에 그친 경우는 10.7%에 그쳤다. 이는 전체 연수업체의 88.3%로 대부분의 업체가 연수지원제의 목적과 일치하는 방향으로 연수를 실시하고 있는 것으로 판단된다. 연수업체 유형별로 연수 업무내용을 비교해 보면 기업은 정규직과 동등한 업무를 연수내용으로 하는 비율이 높고, 사회/경제단체 및 연구소, 공공기관은 정규직원의 보조업무 비중이 기업에 비해 상대적으로 높았다.

<표 III-37> 연수 업무내용

(단위 : 개, %)

	정규직과 동등한업무	정규직원의 보조업무	심부름등 단순업무	회사사정상 밀려있던업무	신규부서의 업무	업무보다는 주로교육을받음	기타	전체
기업	68	152	9	4	0	8	2	243
	(28.0)	(62.6)	(3.7)	(1.6)	(0.0)	(3.3)	(0.8)	(100.0)
공공기관	8	254	43	8	0	5	1	319
	(2.5)	(79.6)	(13.5)	(2.5)	(0.0)	(1.6)	(0.3)	(100.0)
사회/경제 단체, 연구소	9	101	3	0	0	1	0	114
	(7.9)	(88.6)	(2.6)	(0.0)	(0.0)	(0.9)	(0.0)	(100.0)
기타	40	251	16	6	4	4	3	324
	(12.3)	(77.5)	(4.9)	(1.9)	(1.2)	(1.2)	(0.9)	(100.0)
전 체	125	758	71	18	4	18	6	1000
	(12.5)	(75.8)	(7.1)	(1.8)	(0.4)	(1.8)	(0.6)	(100.0)

연수생들이 연수계약 체결에 의해 정해진 연수기간을 마치지 않고 연수과정 중에 중도탈락한 이유에 대하여 다른 직장에 취업했기 때문이라고 응답한 경우와 그 이유를 모른다는 응답을 제외하면 연수수당이 낮기 때문인 경우가 가장 많았으며, 다음으로 낮은 정규직 채용가능성도 큰 이유로 지적되었다. 연수업무에 대한 불만도 28.1%로 나타났다. 이밖에 기타 사항으로는 개학을 하여서와 개인 신변사정이 가장 많았으며, 군 입대 및 해외연수 때문에, 거주지와 업체간의 거리가 멀어서 등도 중도탈락 사유로 드러났다.

<표 III-38> 연수생 중도탈락 사유(복수응답)

(단위 : 건, %)

전체	연수 수당이 낮아서	정규직 채용가능성이 낮아서	연수업무에 대한 불만으로	회사사정상 중도탈락을 유도했기 때문에	다른 직장에 취업했기 때문에	알수 없음	기타
537	57	29	34	1	185	51	180
(100.0)	(10.6)	(5.4)	(6.3)	(0.2)	(34.5)	(9.5)	(33.5)

주 : 응답업체 총 444개.

라. 연수지원제의 인지경로

연수업체들이 연수지원제를 인지하게 된 계기는 노동부로부터의 활용권유(60.6%)가 가장 많았으며, 다음으로 활용경험이 있는 업체의 소개(13.7%), 신문, 방송 등 매스컴이나 홍보물(13.4%) 순으로 나타났다. 기타 사항으로는 인터넷을 통해서, 관련협회 안내문을 통해서 등이 있었다. 이러한 응답에 기초해 볼 때, 정부에서 연수지원제를 더욱 적극적이고 효율적으로 홍보한다면 그만큼 활용할 가능성이 높아질 것으로 판단된다.

<표 III-39> 연수지원제 인지경로(복수응답)

(단위 : 건, %)

전체	노동부로부터의 제도 활용권유	대학(고등학교)으로부터의 제도 활용권유	활용경험이 있는 사업체의 소개로	신문, 방송 등의 매스컴이나 홍보물을 통해	기타
1108 (100.0)	671 (60.6)	50 (4.5)	152 (13.7)	149 (13.4)	86 (7.8)

주 : 응답업체 총 999개.

마. 연수지원제에 대한 일반적 인식

연수지원제 참여업체들의 연수지원제 활용사유를 보면 인건비 부담없이 인력을 활용할 수 있기 때문이라고 응답한 경우가 전체의 38.0%를 차지하였다. 연수생을 통한 회사인식 제고 등 회사홍보를 위한 경우도 30.7%로 비교적 높은 비중을 차지하였다. 우수인력을 채용하기 위한 경우가 13.9%, 근로여건이 열악해 인력을 확보하는데 어려움을 겪고 있기 때문에도 13.0%로 나타났다. 이로 미루어 볼 때 채용을 목적으로 정부지원 연수지원제를 활용한 업체가 26.9%에 달하는 것으로 볼 수 있다. 기타 사항으로는 일손이 필요해서, 학생들의 취업 전 사회경험을 위해, 노동부의 정책참여 등이 있었다.

정부지원 연수지원제가 업체에 도움이 되었는지 여부를 보면 대부분의 업체가 그렇다가 92.1%로 그렇지 않은 경우(7.9%)보다 월등히 많아 연수

<표 III-40> 연수지원제 활용사유(복수응답)

(단위 : 건, %)

전체	회사인식제고 등 회사홍보	근로여건이 열악해 인력확보가 어려워서	우수인력을 확보하기 위해	저렴한 비용으로 인력활용이 가능하기 때문	기타
1,386 (100.0)	425 (30.7)	180 (13.0)	192 (13.9)	527 (38.0)	62 (4.4)

주 : 응답업체 총 998개.

<표 III-41> 연수지원제가 회사에 도움이 되었는지 여부

(단위 : 개, %)

	기업	공공기관	사회/경제단체, 연구소	기타	전 체
예	215 (88.5)	289 (90.6)	111 (97.4)	306 (94.4)	921 (92.1)
아니오	28 (11.5)	30 (9.4)	3 (2.6)	18 (5.6)	79 (7.9)
전 체	243 (100.0)	319 (100.0)	114 (100.0)	324 (100.0)	1000 (100.0)

지원제에 대해 매우 만족하고 있는 것으로 나타났다. 연수기관 유형별로는 기업의 만족정도가 다소 낮았다.

만족사유를 세부적으로 살펴보면 인력난 해소, 경비절감, 우수인력 확보 등 고용사정의 어려움에 도움이 되었다는 경우가 82.8%로 대부분이었으며, 연수생을 통한 회사인식 제고가 18.9%를 차지하였다. 기업은 회사인식 제고와 경비절감 그리고 우수인력 확보에 도움을 받았다고 응답하는 비율이 높았고, 다른 연수업체는 대체적으로 인력난 해소를 원인으로 꼽았다.

한편, 연수지원제가 도움이 되지 않았다고 응답한 업체들은 그 사유를 연수생들이 회사에 대한 소속감이 부족하여 업무에 소극적이라는 경우(24.1%), 정규직원과 달리 업무지시가 어려워서(25.3%)를 꼽은 비율이 높았다. 기타 사항으로는 지원금이 너무 작아 우수인력을 확보하는데 어려움이 있는 점도 한 원인으로 지적되었다. 연수업체 유형별로 보면 기업은

<표 III-42> 연수지원제가 회사에 도움이 되었던 분야

(단위 : 개, %)

	기업	공공기관	사회/경제 단체, 연구소	기타	전체
현장경험의 제공을 통한 회사인식제고	61 (28.4)	38 (13.1)	18 (16.2)	57 (18.6)	174 (18.9)
인력난 해소	74 (34.4)	202 (69.9)	68 (61.3)	166 (54.2)	510 (55.4)
우수인력 확보	30 (14.0)	10 (3.5)	9 (8.1)	24 (7.8)	73 (7.9)
경비절감	48 (22.3)	34 (11.8)	16 (14.4)	56 (18.3)	154 (16.7)
한시적 다량업무처리에 도움	1 (0.5)	5 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.3)	7 (0.8)
새로운 채용방법 인식	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.1)
전문인력으로부터 도움을 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)	2 (0.2)
전 체	215 (100.0)	289 (100.0)	111 (100.0)	306 (100.0)	921 (100.0)

업무수행능력이 떨어진다는 응답이 높았다. 이렇듯 전반적으로 보았을 때, 정부지원 연수지원제가 참여업체 대부분에게 도움이 된 것으로 판단된다.

향후에도 정부지원 연수지원제를 활용할 기회가 있을 경우 다시 참여하겠느냐는 질문에 대해 대부분의 연수업체가 다시 참여하겠다는 의지(92.1%)를 보여 정부지원 연수지원제에 대한 호응도가 비교적 높았다. 이는 앞서 살펴보았던 정부지원 연수지원제에 대해 조사대상 대부분이 회사에 도움이 되었다고 하는 결과와 일치하는 결과로 연수지원제에 대한 만족도가 높은 편임을 재확인해 주고 있다.

이를 구체적으로 살펴보면 우선 연수업체 종류별로는 사회 및 경제단체와 연구소의 경우가 연수지원제 재참여 의지가 가장 높았으며, 일반기업 역시 재참여 의지가 비교적 높았다. 전기・가스 및 수도업과 금융 및 보험업을 제외한 모든 산업에서 재참여 의지가 고루 높게 나타났다. 업체규모별로도 모든 규모에서 연수지원제에의 재참여 의도가 높았다.

<표 III-43> 연수지원제가 회사에 도움이 되지 않았던 분야

(단위 : 개, %)

	기업	공공기관	사회/경제단체, 연구소	기타	
정규직원과는 달리 업무지시가 용이하지 않음	8 (29.6)	9 (31.0)	1 (33.3)	2 (11.1)	20 (26.0)
정규직원과 잘 화합하지 못함	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	4 (22.2)	5 (6.5)
회사에 대한 소속감이 부족하여 업무에 소극적임	6 (22.2)	8 (27.6)	1 (33.3)	9 (50.0)	24 (31.2)
업무수행능력이 떨어져 마땅히 시킬 일이 없음	8 (29.6)	8 (27.6)	0 (0.0)	3 (16.7)	19 (24.7)
단순한 업무만 시켰기 때문	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.3)
시간이 부족해서	1 (3.7)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.9)
지원금액이 너무작아 우수인력 확보가 어렵다	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (2.6)
채용을 하였으나 장기근속이 유지 안된다	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.3)
업무시 성의가 없다	1 (3.7)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.6)
전 체	27 (100.0)	29 (100.0)	3 (100.0)	18 (100.0)	77 (100.0)

<표 III-44> 연수지원제 재참여 여부

(단위 : 개, %)

	기업	공공기관	사회/경제단체, 연구소	기타	전 체
예	217 (89.3)	283 (88.7)	111 (97.4)	310 (95.7)	921 (92.1)
아니오	26 (10.7)	36 (11.3)	3 (2.6)	14 (4.3)	79 (7.9)
전 체	243 (100.0)	319 (100.0)	114 (100.0)	324 (100.0)	1000 (100.0)

<표 III-45> 연수업체 산업별 연수지원제 재참여 여부

(단위 : 개, %)

		제조업	전기·가스 및 수도업	건설업	도소매, 숙박 및 음식점업	운수 및 통신업	금융 및 보험업	부동산 및 임대, 사업 서비스업	교육 서비스업	공공 행정 및 기타
연수 지원제 활용 의향	예	74 (91.4)	2 (66.7)	5 (83.3)	31 (96.9)	10 (100.0)	21 (67.7)	61 (87.1)	201 (92.6)	516 (93.8%)
	아니오	7 (8.6)	1 (33.3)	1 (16.7)	1 (3.1)		10 (32.3)	9 (12.9)	16 (7.4)	34 (6.2)

<표 III-46> 연수업체 사업장규모별 연수지원제 재참여 여부

(단위 : 개, %)

		5인 미만	5~9 인	10~29 인	30~49 인	50~69 인	70~99 인	100~299 인	300~499 인	500~999 인	1000인 이상
연수 지원제 활용 의향	예	93 (93.9)	203 (97.1)	249 (94.7)	71 (93.4)	43 (87.8)	42 (87.5)	111 (94.9)	46 (83.6)	35 (83.3)	28 (66.7)
	아니오	6 (6.1)	6 (2.9)	14 (5.3)	5 (6.6)	6 (12.2)	6 (12.5)	6 (5.1)	9 (16.4)	7 (16.7)	14 (33.3)

바. 연수지원제 참여연수생 채용에 대한 인식

정부지원 연수지원제의 목적은 제3장에서 살펴본 바와 같이 고등학교 및 대학 이상 재학생 및 졸업생(예정자 포함)들에게 다양한 기업 등에의 현장 연수기회를 제공하여 경력형성 및 취업능력을 제고시켜 궁극적으로는 고용증대를 목적으로 하는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위해서는 채용과 관련한 정부지원 연수지원제에 대한 연수생들의 인식뿐만 아니라 더욱 중요한 것은 정부지원 연수지원제에 참여한 업체들의 연수생 채용과 관련된 인식이라 하겠다.

앞서 분석한 결과, 대부분의 연수업체에서 정부지원 연수지원제가 회사의 필요인력 충원 등에 도움이 된 것으로 나타났으며(표 4-41 참조), 조사대상 연수업체의 경우 연수 이후 연수생들의 채용현황을 보면 우선 조사대상 중 22.0%가 연수 이후 연수생들을 채용한 것으로 나타났다. 이들 업

체의 채용비율은 전체 평균 65.2%로 나타났다. 그러나 이 비율은 실태조사에서 채용된 인원에 대한 학력을 조사하지 않은 관계로, 즉 고등학교나 대학 이상의 재학생을 모두 대상으로 한 분석이므로 정확한 수치는 제시하지 못하였다.

<표 III-47> 연수 이후 연수생 채용여부

(단위 : 개, %)

전 체	채용함	채용하지 않음
1,000 (100.0)	220 (22.0)	780 (78.0)

연수생 채용정도를 세부적으로 살펴보면 우선 연수업체 종류별로는 기타의 경우를 제외하면 공공기관에서의 채용비율이 가장 높았으며, 일반기업에서의 채용비율 역시 63.4%로 높게 나타났다.

직종별 연수 이후 채용비율은 관리분야에서의 채용비율(78.4%)이 가장 높았으며, 서비스 및 영업분야에서의 채용비율(47.3%)이 가장 낮았다. 이러한 결과는 서비스 및 영업분야의 경우 타분야에 비해 더욱 경력직을 선호하는 업체의 경향 때문이라 하겠다. 연수업체의 산업별 연수생 채용비율을 살펴보면 건설업(82.1%)과 교육서비스업(80.1%)에서 높게 나타났으며, 제조업에서도 66.2%의 채용비율을 보였다. 반면 금융 및 보험업의 경우 상대적으로 낮게 나타났다. 사업체규모별로는 대규모 업체보다는 소규모 업체에서 연수생에 대한 채용비율이 높게 나타났다.

이처럼 정부지원 연수지원제 실시 이후 연수생들을 채용한 업체들의 채용동기에 대하여 살펴보면 연수생이 본래 정규채용 계획인원으로 반영되었었기 때문(46.0%)이라고 응답한 경우가 가장 많았다. 본래 정규채용 계

<표 III-48> 연수업체 종류별 연수 이후 연수생 채용비율

(단위 : %, 개)

	전체	기업	공공기관	사회/경제단체, 연구소	기타
평균 (응답수)	65.2 (220)	63.4 (91)	69.5 (22)	36.6 (21)	73.0 (86)

획은 없었으나 연수결과 충원이 필요하다고 생각되었기 때문(42.5%)이라는 응답 역시 전자와 비슷한 결과가 나타나 연수 이후 채용가능성에 대한 기대감을 가능하게 하였다. 이외에 기타 사항으로는 연수생이 정규직 업무수준에 부합되어서 등이 있었다.

반면 정부지원 연수지원제 종료 후 연수생을 채용하지 않은 이유로는 본래 연수목적에만 충실하고 채용계획은 없었다는 경우(72.4%)가 가장 많았으며, 본래 연수 이후 채용할 계획이었으나 이 부분에 대한 정부지원금이 없어서라는 경우도 4.5%로 나타났다. 기타 사항으로는 학생신분이기 때문에, 자격증이 없어서, 정식 채용과정을 거치지 않았기 때문에 등이 있었다.

한편, 향후 신규로 인력을 채용할 때 정부지원 연수지원제에 참여중이거나 수료한 연수생을 채용할 의도가 있는가를 파악하기 위하여 연수지원제에 재참여 의도가 있는 업체만을 대상으로 분석한 결과, 신규채용시 연수생을 채용하겠다는 경우가 68.6%로 채용하지 않겠다는 경우(31.4%)보다 높게 나타났다. 이 또한 연수지원제에 대한 기대감을 높이는 결과라 하겠다. 이를 연수업체 종류별로 보면 일반기업의 경우 연수생 채용의도가 90.3%로 매우 높았으며, 공공기관은 37.5%로 가장 낮게 나타났다.

또한 연수업체의 업종별로 연수생 채용의도를 비교해 보면 건설업의 경우 채용의사가 가장 높았으며, 제조업도 86.5%로 비교적 높은 편이다. 반면 금융 및 보험업과 전기・가스 및 수도업은 그 비율이 상대적으로 매우 낮았다. 업체 규모별로는 대규모 업체보다 소규모 업체에서 연수생을 채용하고자 하는 의지가 강하게 나타났다.

<표 III-49> 연수 이후 직종별 연수생 채용비율

(단위 : 개, %)

	관리분야	연구개발 및 기술분야	사무분야	서비스 및 영업분야	생산기능 분야	단순노무 분야
평균 (응답수)	78.4 (11)	70.6 (24)	67.8 (158)	47.3 (31)	50.1 (18)	72.7 (16)

<표 III-50> 연수업체 산업별 연수 이후 연수생 채용비율

(단위 : 개, %)

	제조업	전기·가스 및 수도업	건설업	도소매, 숙박 및 음식점업	운수 및 통신업	금융 및 보험업	부동산 및 임대, 사업서비스업	교육 서비스업	공공행정 및 기타
평균 (응답수)	66.2 (32)	100.0 (1)	82.1 (6)	39.3 (12)	45.6 (3)	42.0 (4)	74.2 (17)	80.1 (55)	57.8 (90)

<표 III-51> 연수업체 사업체규모별 연수 이후 연수생 채용비율

(단위 : 개, %)

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
평균 (응답수)	77.5 (21)	86.8 (59)	62.5 (54)	31.8 (17)	37.6 (10)	61.7 (7)	65.4 (16)	65.6 (13)	37.7 (13)	48.6 (10)

<표 III-52> 연수 이후 연수생 채용사유(복수응답)

(단위 : 건, %)

전체	연수생이 본래 정규채용 계획인원으로 반영되었던 수요인력이기 때문에	본래 정규채용 계획은 없었으나, 연수결과 충원이 필요하다고 생각되었기 때문에	사업이 호전되어 추가인력이 필요하였기 때문에	정규직 업무수준에 부합되어서
226 (100.0)	104 (46.0)	96 (42.5)	23 (10.2)	3 (1.3)

주 : 응답업체 총 215개.

<표 III-53> 연수 이후 연수생 비채용사유

(단위 : 개, %)

전체	본래 연수를 목적으로 하였기 때문에	본래 연수후 채용할 계획이었으나 정부지원금이 없어서	본래 연수후 채용할 계획이었으나 연수생의 업무수행능력이 떨어져서	본래 연수후 채용할 계획이었으나 연수생 본인이 거부해서	기타	모름/무응답
780 (100.0)	565 (72.4)	35 (4.5)	30 (3.8)	73 (9.4)	68 (8.7)	9 (1.2)

<표 III-54> 신규채용시 연수생 채용의도

(단위 : 개, %)

	기업	공공기관	사회/경제단체, 연구소	기타	전체
예	196 (90.3)	106 (37.5)	84 (75.7)	246 (79.4)	632 (68.6)
아니오	21 (9.7)	177 (62.5)	27 (24.3)	64 (20.6)	289 (31.4)
전 체	217 (100.0)	283 (100.0)	111 (100.0)	310 (100.0)	921 (100.0)

<표 III-55> 연수업체 산업별 신규채용시 연수생 채용의도

(단위 : 개, %)

		제조업	전기·가스 및 수도업	건설업	도소매, 숙박 및 음식점업	운수 및 통신업	금융 및 보험업	부동산 및 임대, 사업서비스업	교육서비스업	공공행정 및 기타
신규 채용시 연수생 채용 의향	예	64 (86.5)	1 (50.0)	5 (100.0)	29 (93.5)	9 (90.0)	12 (57.1)	48 (78.7)	158 (78.6)	306 (59.3)
	아니오	10 (13.5)	1 (50.0)		2 (6.5)	1 (10.0)	9 (42.9)	13 (21.3)	43 (21.4)	210 (40.7)

<표 III-56> 연수업체 사업체규모별 신규채용시 연수생 채용의도

(단위 : 개, %)

		5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
신규 채용시 연수생 채용 의향	예	83 (89.2)	158 (77.8)	166 (66.7)	53 (74.6)	28 (65.1)	22 (52.4)	56 (50.5)	28 (60.9)	21 (60.0)	17 (60.7)
	아니오	10 (10.8)	45 (22.2)	83 (33.3)	18 (25.4)	15 (34.9)	20 (47.6)	55 (49.5)	18 (39.1)	14 (40.0)	11 (39.3)

Ⅳ. 결론 및 제도개선 방향

1. 제도개선 요구사항

실태조사 결과, 연수생 및 연수업체에서 연수지원제 개선사항에 대해 응답한 결과를 요약하면 <표 Ⅳ-1>과 같다.

<표 Ⅳ-1> 연수지원제에 대한 연수생 및 연수업체의 개선요구 사항

	개선요구 사항
연수생 및 연수업체 자격요건	▪ 연수생들의 기본조건(PC 활용능력, 자격증 등)이 갖추어져 있어야 한다. ▪ 연수생들의 연수목적 의식이 필요하다. ▪ 정부기관은 연수업체에서 배제하여야 한다.
연수희망 등록 및 신청	▪ 등록시 연수지원제에 대해 자세한 설명이 반드시 이루어져야 한다. ▪ 학교에서 연수등록을 할 수 있어야 한다. ▪ 연수생 신청서상의 자기소개가 자세하게 기재되어야 한다. ▪ 신청시 서류처리 절차를 간소화하여야 한다. ▪ 인터넷으로 신청이 가능하여야 한다.
연수생 인원배정, 알선・모집・선발	▪ 연수생 활용도가 높은 업체에는 많이 인원배정을 해주어야 한다. ▪ 연수업무와 관련된 전공자가 알선되어야 한다. ▪ 장애인이 우선적으로 알선받아야 한다. ▪ 알선시 연수희망직종의 반영이 잘 이루어져야 한다. ▪ 노동부에서 일괄적으로 모집하고 배치하여야 한다. ▪ 학력위주의 선발기준은 없어져야 한다.
연수약정 및 연수지원약정 체결	▪ 연수업체는 연수협약서의 연수조건을 이행하여야 한다. ▪ 재계약체결이 있어야 한다. ▪ 일방적으로 연수협약을 파기한 연수생에 대한 제재가 필요하다
연수수당, 연수기간 및 시간	▪ 연수수당을 인상하여야 한다. ▪ 산업별로 연수수당의 차등화를 실시하여야 한다. ▪ 연수수당을 연수시간별로 차등화하여야 한다. ▪ 연수수당을 노동부에서 직접 지급하여야 한다. ▪ 연수수당을 주급 또는 여러 번에 걸쳐 지급하지 말아야 한다. ▪ 연수기간을 2개월 이상으로 규정하지 말고 융통성있게 하여야 한다. ▪ 공공기관의 경우 연수기간을 1개월로 단축이 필요하다.

<표 Ⅳ-1>의 계속

	개선요구 사항
연수생의 법적 성격 및 대체연수자 충원	▪ 연수생의 법적 성격이 모호하여 소속감 및 책임감이 부족하다. ▪ 연수생에게도 사회보험이 적용되어야 한다.
정부지원금 신청	▪ 지원금 신청시 온라인 신청이 가능하여야 한다.
연수생 및 연수업체에 대한 인센티브	▪ 학점인정이 필수화되어야 한다. ▪ 연수생을 채용했을 경우에도 인센티브가 필요하다. ▪ 연수생이 많은 학교에도 인센티브를 부여하여야 한다.
기타	▪ 정부와 연수업체, 연수생의 유기적인 관리가 필요하다.

우선 연수생 및 연수업체의 자격요건에 대한 개선요구 사항으로는 연수생들이 연수를 받을 수 있도록 PC 활용능력, 자격증 등 기본여건과 연수를 받는 목적의식이 갖추어져 있어야 한다는 내용과 정부기관은 연수업체 자격요건에서 제외하였으면 하는 의견이 있었다. 둘째, 연수등록 및 신청의 경우는 인터넷을 통한 신청과 학교에서 연수등록이 가능했으면 좋겠다는 의견이 있었다. 셋째, 연수생의 인원배정, 알선・모집・선발에 대해서는 연수생이 많이 필요로 하는 업체에게 인원배정을 늘려야 한다는 것과 알선시 전공, 연수희망직종에 부합하여야 한다는 내용이 있었다. 넷째, 연수약정체결에 대해서는 연수협약서 위반시 제재조치가 필요하다고 하였다. 다섯째, 연수수당, 연수기간 및 시간에 대한 개선요구 사항으로는 연수수당이 인상되어야 한다는 것과 연수수당을 산업별・시간별로 차등하여 지급해야 한다는 의견이 있었다. 여섯째, 연수생의 법적 성격에 있어서는 연수생도 사회보험에 적용받아야 한다는 내용이었다. 일곱째, 정부지원금 신청의 경우는 온라인으로 이루져야 한다고 하였다. 여덟째, 연수생 및 연수업체에 대한 인센티브 사항에 대해서는 연수생의 경우 학점인정이 필수화되어야 하며, 연수생을 채용했을 경우와 연수생이 많은 학교에 대해서는 인센티브를 부여하여야 한다는 내용이 있었다.

2. 제도개선 방안

정부지원 연수지원제에 대한 실태조사 결과를 토대로 연수지원제에 대한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 참여자 특성에 맞는 홍보활동을 강화하여야 할 것이다. 우선 연수지원제에 대한 실태조사 결과를 보면 참여자 개인(연수생)의 경우 연수지원제에 대해 알게 된 계기로 정부지원 연수지원제를 경험한 친구나 선후배를 통해 인지한 경우가 36.5%로 가장 많았으며, 학교를 통해 인지한 경우도 30.6%이었다. 또한 인터넷을 통한 경우도 상당부분 차지하였다. 또한 한국노동연구원의 한국노동패널조사(2000년) 중 청년층 부가조사에 의하면 청소년들의 졸업 후 구직활동방법으로 친구나 친지 등을 통한 방법이 가장 많은 것으로 나타났다. 이를 통해 알 수 있는 것은 청소년들의 일상생활과 근접한 홍보방법이 가장 효과적이라는 것이다. 현재와 같이 학교를 통한 연수지원제 홍보활동을 계속하면서 학교와 협조하여 개인 e-mail을 통한 홍보와 동사무소 등을 통해 가정에 직접 홍보하는 방안도 모색할 수 있을 것이다.

한편 연수지원제에 참여한 업체(연수업체)들의 경우는 노동부로부터의 활용권유(60.6%)를 통해 알게된 것이 가장 많은 것으로 나타나 이러한 방법을 적극 활용해야 할 것이다. 더욱이 인턴취업지원제와 마찬가지로 연수를 희망하는 업체가 많을수록 이에 참여할 수 있는 연수생이 많아짐으로 업체에게의 홍보가 무엇보다 중요하다. 이를 위해 개별사업체에의 홍보도 중요하겠지만 특히 일반기업체 협회 소식지 등에의 홍보를 강화하여야 할 것이며, 연수실시업체가 타업체에 연수지원제를 소개하여 소개받은 업체에서 연수를 희망하여 연수생을 선발하는 경우 소개한 업체에게 연수인원배정에 있어 추가적으로 인원배정을 하여주는 것과 같은 인센티브제도의 도입도 활용할 수 있을 것이다.

이와 같이 적극적인 홍보를 위해서는 현재 고용안정센터 청소년 직장체험프로그램 담당인력으로는 불가능하기 때문에 공공근로인력, 연수지원제에 참여했던 재학생을 아르바이트로 활용하는 방안도 생각해 볼 필요가 있다. 또한 주기적인 홍보가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 연수희망자들을 연수희망업체에 알선할 때 단순히 연수희망자와 연수희망업체의 연수직종 등 연수희망내용이 부합되는가를 기준으로 삼기보다는 연수지원제 참여동기 등을 구체적으로 파악한 후 연수생 알선을 하여야 할 것이다. 나아가 연수희망업체에서 채용을 목적으로 하는가 여

부를 확인하는 것은 무엇보다 중요한 사항이라 하겠다. 그 이유는 실태조사 결과에서 나타난 바와 같이 향후 신규채용시 연수생이었던 사람을 채용할 의도가 있는 업체가 전체 중 약 70%로 높게 나타났기 때문이며(표 Ⅳ-2 참조), 실태조사의 결과를 보면 연수생의 전공과 실제로 수행한 연수업무의 부합정도에 따라 자신의 전공실력 향상이나 향후 취업에 도움이 된다는 등 연수지원제에 대한 만족도가 차이가 발생하였다. 즉 자신의 전공과 연수수행업무가 일치할수록 연수지원제에 대한 만족도가 높다는 것이다. 이러한 결과가 중요한 이유는 연수생으로 하여금 향후 졸업 후 진로 또는 직장탐색의 자신감을 부여할 가능성이 매우 크기 때문이다.

<표 Ⅳ-2> 전공과 연수직종간의 부합도에 따른 연수지원제 만족도 차이

(단위 : 명, %)

	사례수	평균	표준편차	유의수준, t값
부합하는 편	312	3.6549	.5223	0.000, 13.218
무관한 편	324	3.0586	.6132	

셋째, 연수활동에 대한 감독을 강화하여야 할 것이다. 연수업무, 연수기간 및 시간 등 연수계약 체결이 중요한 이유는 연수계약시 연수직종과 실제 수행한 연수직종간의 부합정도에 따라 자신의 전공실력 향상이나 향후 취업에 도움이 된다는 등 연수지원제에 대한 만족도가 차이가 발생하였다. 즉 연수협약서상의 연수직종과 실제 자신이 받은 연수업무가 일치할수록 연수지원제에 대한 만족도가 높다는 것이다. 이러한 결과는 향후 졸업 후 진로 또는 직장탐색의 자신감으로 연결될 가능성이 크다.

그러나 실태조사 분석결과, 연수직종 중 단순노무분야도 10.5%나 차지하였으며, 연수활동 중 담당업무를 보면 심부름 등 단수업무가 19.5%나 되는 것으로 나타났다. 또한 연수협약서상의 연수업무내용과 실제와 동일하지 않다는 경우도 16.5%로 나타났다. 따라서 연수진행과정에 대한 감독을 철저히 하여야 할 것이며, 현재 고용안정센터 청소년 직장체험프로그램 담당인력이 부족한 실정이므로 연수를 받고 있는 연수생들을 활용하여 연수진행과정에 대한 모니터링을 실시하는 방안이 모색되어질 수 있다.

또한 현재 연수 이후 연수생들로부터 받고 있는 연수활동에 대한 소감문에 위와 같은 내용이 있다면 사실여부를 확인하여 연수업체에 대해 재참여 불가 등 제재가 이루어져야 할 것이다.

<표 Ⅳ-3> 연수계약시 직종과 실제 연수직종간의 부합도에 따른 연수지원제 만족도 차이

(단위 : 명, %)

	사례수	평균	표준편차	유의수준, t값
부합하는 편	155	3.3301	.5899	0.001, 3.448
무관한 편	23	2.8768	.5778	

넷째, 연수기간의 하한선을 폐지하여 연수생 및 연수업체의 사정, 연수내용 등에 따라 유연하게 운영될 수 있도록 하여야 할 것이다. 현재 연수지원제의 연수기간은 2개월 이상으로 하고 있으며, 방학 중에는 1개월 이상이면 연수가 가능하게끔 하고 있다. 그러나 재학생의 경우에 학점인정이 학교에 자율적으로 되어 있어 학기 중에 학업을 병행하면서 2개월 이상을 연수받기에는 어려움이 존재하고, 연수내용(직종이나 담당업무 등)에 따라 1개월이 적정한 것이 있을 수 있다. 또한 연수생이나 업체사정에 따라 2개월을 채우기가 곤란한 경우가 발생할 수 있기 때문이다. 실태조사 결과, 연수참여자들이 희망하는 연수기간으로 1개월이 3.1%를 차지하고 있다는 사실을 간과해서는 안될 것이며, 현재 연수지원제에 참여하는 일반기업이 공공기관 등에 비해 현저히 낮은 원인 중의 하나로 볼 수 있기 때문에 연수기간을 유연화하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

다섯째, 현행 연수지원제는 연수생 자격요건으로 졸업생들도 포함하고 있기 때문에 연수 이후 연수생을 정규직으로 채용하는 업체에게 인턴취업지원제와 같이 취업수당을 지원함으로써 고용창출을 꾀할 수 있을 뿐만 아니라 연수생 및 연수업체들이 연수생을 채용했을 때 인센티브가 필요하다고 요구하는 응답건수가 적지 않았던 점과 신규채용시 연수생이었던 사람을 채용할 의도가 있는 업체가 전체 중 약 70%로 높게 나타난 점, 그리고 연수 이후 본래 연수생을 채용할 계획이 있었으나, 정부지원금이 없어

서 채용하지 않았다는 점을 고려하였을 때도 일반기업의 활용도 증가를 도모하는 등 의미있는 정책방안이라고 하겠다.

여섯째, 연수수당의 경우 연수산업이나 직종, 시간 등과는 무관하게 일률적으로 지급하고 있어 연수생들의 제도개선 요구가 많은 부분이다. 제조업이나 기술 및 생산업무에서 연수활동을 하는 경우 연수수당을 차등하여 지급함으로써 공공기관, 교육서비스업에 집중되고 있는 현상과 연수업무의 절반 이상이 일반사무업무인 현상을 개선할 수 있으며, 일반기업들의 참여를 증진시킬 수 있는 유인으로 작용할 수 있을 것이다.

이밖에 연수생들이 연수를 받을 수 있도록 PC 활용능력, 자격증 등 기본조건과 연수를 받는 목적의식이 갖추어져 있는가를 확인할 필요가 있으며, 인터넷을 통한 연수신청 및 정부지원금 신청 등 절차간소화와 학교로의 연수등록이 가능하게 하는 방안, 연수생의 법적 신분성격을 조정하여 연수업체에 소속감을 갖게 하고 연수업무에 대한 책임감을 고양시킬 필요가 있으며, 사회보험에 적용받는 방안도 모색되어야 할 것이다.

그리고 정부지원금 신청의 경우 온라인으로도 가능하게 하는 방안과 연수생의 경우 학점인정을 필수화하여 연수지원제의 중요성과 연수활동을 보장해 주는 방안 등이 고려해 볼 만하다.

참고문헌

기획예산처(2002),『청년층 실업현황과 정책과제』.

김주섭(2003),「재학중 일 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향」,『제4회 한국노동패널 학술대회 논문집Ⅰ』.

김주섭・이상준(2000),『학력과잉과 노동시장 불균형 실태분석』, 한국직업능력개발원.

노동부(2002),『2002년 비정규근로자 근로실태조사 분석』.

노동부(2003),『실업대책백서(1998~2002)』.

방하남 외(2001),『한국노동패널 기초분석보고서(Ⅲ)』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.

이병희 외(2002),『학교로부터 노동시장으로의 이행실태와 정책과제』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.

장원섭・김철희(2001),『일반대학 졸업자의 전문대학 및 기능대학으로의 재입학 실태분석』, 한국직업능력개발원.

장원섭・김형만・옥준필(1999),『학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅰ) - 고등학교 단계를 중심으로』, 한국직업능력개발원.

한국노동연구원 고용보험연구센터(2003),『고용보험동향』, 제7권 제2호.

Bowers, N., Sonnet, A. and L. Bardone(1999), “Giving Young People a Good Start: The Experience of OECD Countries”, OECD, pp. 7~86.

Carr, V. et. al.(1996), “Effects of High School Work Experience a Decade Later: Evidence from the National Longitudinal Survey”, Sociology of Education, Vol.69, pp.66~81.

Eurostat(2002), *Labour Market Policy Expenditures and Participants: Data 1999,* Luxembourg.

Garces, E., Thomas, D. and J. Currie(2000), "Longer-term Effects of Head Start", NBER Working Paper No.8054.

Heckman, J. J. and L. Lochner(2000), "Rethinking Education and Training Policy: Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy", in S. Danziger and J. Waldforgel(eds.), *Securing the Future: Investing in Children from Birth to Adulthood, Russel Sage Foundation,* New York.

Martin, J and D. Grubb(2001), "What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies", IFAU Working Paper.

NCVER(National Centre for Vacational Education Research) (2001), *Australian Apprenticeships: Facts, Fiction and Future,* Canberra.

O'Higgins, N.(2001), *Youth Unemployment and Unemployment Policy: A Global Perspective,* ILO, Geneva.

OECD(2001), *Education at a Glance - OECD Indicators,* Paris.

_____(2002), *Employment Outlook,* Paris.

Ruhm, J.(1997), "Is High School Employment Consumption or Investment?", *Journal of Labor Economics,* Vol.15, pp.735~776.

Van der Velden, R. and M. Wolbers(2001), "The Integration of Young People into the Labour Market within the European Union: the Role of Institutional Setting", Working Paper of the TSER Project, Research Centre for Education and the Labour Market(ROA), Maastricht University.

<부록 1> 외국의 청소년 지원제도 : 적극적 노동시장정책

	도입 배경 및 목적	대상집단	주요내용	비 고
오스트리아				
견습생창출프로그램	견습생 부족 해결	25세 미만 청소년	임금보조	1996년 시행
안전망체계	견습생 부족과 청소년 실업을 줄이기 위해	실업 청소년	직업훈련제공, 견습대상 업체를 찾고 있는 청소년 지원	1998년 11월 시행
호주				
상호의무제	실업자들의 적극적인 구직활동과 그들에 대한 사회적 지원의 강화	새출발수당이나 청소년수당을 받았던 18~24세 청소년, 현재는 48세까지 확대됨.	시간제근로, 자원봉사, 공익근로와 같은 형태로 일정시간 이상을 근로하여야 함.	1998년 7월 시행, 2002년 대상집단 확대
덴마크				
청소년 특별지원	정규 교육과정이나 훈련과정에 들어가는 것을 장려하고 장기실업자를 방지	6개월 이상 실업급여를 수급한 18~24세 청소년	정규 교육이나 훈련을 받지 않은 경우는 실업급여의 50% 수준의 수당을 받으며, 최소 18개월 동안 교육이나 훈련을 받아야 함.	정규 교육이나 훈련을 마치지 않은 청소년을 위해 1996년 시행, 1999년에 18~24세 청소년 실업자로 그 대상을 확대함.
핀란드				
장기실업 청소년 지원	적극적 장기실업자 지원	실업기간이 8.5~12개월 이상인 청소년 구직자	4개월간 소득지원을 받은 경우, 25세 미만	2001년 9월 시행
프랑스				
안정적 취업지원	18개월 이상 고용이 지속되는 안정적인 직장에의 취업을 지원	취업이 매우 어려운 25세 미만 청소년	구직후견인에게 구직활동지원을 받고 훈련이나 구직활동을 한 경우, 이러한 과정 동안 소득지원금 지급	1998년 7월 시행, 2001년 8월까지 131,200명 지원
독일				
청소년 실업자지원	청소년 실업을 줄이기 위해	견습자격이 떨어지거나, 취업자격이 취약하거나, 실업자인 청소년	교육 및 훈련 지원, 채용시 임금보조금 지급, 직업창출 지원, 후견인 지원	1999년 1월 시행
이탈리아				
직업보조금	남부지방이나 기타 고용사정이 어려운 지역의 청소년 실업을 줄이기 위해	30개월 이상 실업자로 등록한 21~30세의 청소년	100인 미만 사업체를 대상으로 최대 12개월까지 훈련 및 직장경험에 대한 보조금 지원	1998년 시행
일본				
졸업생 구직지원	졸업 후 구직활동지원	고등학교나 대학을 졸업한 후 취업하지 못한 청소년	공공직업안정기관을 통한 구직활동, 직업훈련 등 지원	2000년에 183회의 취업박람회 개최

	도입 배경 및 목적	대상집단	주요내용	비고
네덜란드				
청소년 구직활동 지원	구직자고용법과 실업급여법에 따라 제도 시행	23세까지의 청소년 실업자	개인별 맞춤식 구직활동 지원, 실업기간이 12개월 이상인 청소년	1999년 구직자고용법에 기초하여 시행
스웨덴				
지방정부 청소년 지원	1990년대 중반 급격한 청소년 실업을 줄이기 위해	20세 미만의 청소년	20세 미만의 청소년들에게 실업 후 100일 이내에 일자리를 제공	1995년 시행, 2000년의 경우 연평균 13,000명 지원
청소년 직장보장	장기실업자를 줄이기 위해	실업급여나 사회부조를 받고 있는 20~24세 청소년이나 장기실업자	개인별 맞춤식 구직활동 지원, 최대 12개월까지 지원	1998년 시행, 2002년 말까지 지원 예정
세대 교체	장기실업자를 줄이기 위해	3개월간 실업자인 19세 청소년, 12개월간 실업자인 35세까지의 연령자, 63세 이상의 고령근로자	고령실업자의 경우 최대 2년간 보조금 지원하고 사업주는 타직장에 취업시켜야 함.	1998~2000년까지 시행, 소요비용은 정부가 3/4, 사업주가 1/4을 부담
영국				
청소년을 위한 뉴딜	생산적 복지의 일환으로 청소년 장기실업자를 줄이기 위해	6개월 이상 실업자인 18~24세 청소년	구직활동지원, 6개월 동안 교육 및 취업프로그램에 참여해야 함.	1998년 시행

<부록 2> 외국의 청소년 지원제도: 학교로부터 노동시장으로의 이행과정 지원정책

	도입 배경 및 목적	대상집단	주요내용	비고
호주				
직장경로프로그램	졸업생이거나 졸업예정인 자(중퇴예정자 포함) 지원	15~19세 청소년	지역노동시장에 대한 정보제공, 취업에 대한 동기 및 자신감 부여	1995년 시행
직업소개 및 훈련	여러 가지 사회적 위험에 처해있는 청소년 지원	노숙자 등의 위험에 처해 있거나, 예전에 범죄자이었던 15~21세 청소년	기본적인 사회생활과 취업능력을 제고하기 위한 지속적 훈련	1992년 시범실시 후 1990년대 후반 확대 시행
벨기에				
청소년 계획 플러스(+)	장기실업자를 줄이고, 취업능력이 없는 청소년들을 지원	상급학교 미진학자이며, 졸업 후 3개월 이내인 25세 미만 청소년	4단계로 구분하여 ①개인특성 분석, ②구직활동 및 직업훈련, ③매월 활동점검, ④마지막 평가	2001년의 경우 약 30,000명 지원
룩셈부르그				
임시 일자리 체험	졸업 후 취업으로의 원활한 이행 지원	공공직업안정기관에 최소 1개월 동안 구직등록한 30세 미만 청소년	연수계약기간 3개월, 최대 12개월까지 재계약 가능, 최저임금 수준의 수당지급	효과적인 관리방안의 모색과 최대계약기간을 9개월로 줄이는 방안으로의 개정진행중
네덜란드				
학교 중퇴자 지원	학교 중퇴자의 구직활동지원	학교 중퇴 청소년	교육, 일, 소득, 그리고 보호라는 차원에서의 복합적인 지원	2002년부터 시범운영 중
영국				
자기개발지원	청소년들의 자기개발지원	13~19세 청소년	자기개발을 위한 조언 및 지도, 기회 제공	2000년 시행