

# 정규-비정규근로자간 능력개발 기회의 격차

안 주 업\*

## I. 문제 제기

우리 노동시장에 경제위기를 전후하여 다양한 고용형태가 등장하고 취업자 중 비정규 근로자가 차지하는 비중이 지속적으로 증가하여 온 것이 사실이다. 비정규근로는 노동 수요 측면에서는 노동수요의 변동에 따라 적정 고용수준을 확보할 수 있는 한편, 노동공급 측면에서는 노동공급 의사결정에서 시간적 또는 공간적 제약을 우회할 수 있다는 장점을 가지는 상대적으로 새로운 형태의 고용관계(alternative employment arrangements)로 해석되고 있다. 그럼에도 최근 노동시장에 나타난 현상은 비정규근로가 가지는 부정적 특성만 부각됨으로써 비정규근로가 노동시장의 문제를 넘어 사회문제화되었다는 사실이다.

비정규근로가 가지는 부정적 특성으로는 낮은 임금, 저조한 사회보험 및 부가급부 적용, 그리고 미비한 고용안정성으로 요약된다. 2000년부터 경제활동인구조사에서 부가조사로 다양한 고용형태에 대한 정보를 수집하기 시작한 이후 이러한 부정적 특성을 입증하는 연구들이 많이 나타나고 있다. 본 연구는 이에 더하여 능력개발 기회를 제공함에 있어서도 정규근로자와 비정규근로자 사이에 상당한 격차가 존재하는 것을 보이고자 한다.

정규교육(formal education)이나 노동시장 경험(labor market experience)과 함께 능력개발(vocational training)은 인적자본수준을 높임으로써 고용가능성(employability)을 높이는 한편 더 나은 고용조건을 보장해 준다. 이에 더하여 능력개발은 급속하게 변하는 환경 속에서 새로운 기술 및 숙련에 대한 요구에 적극적으로 대처하는 방법이기도 하다.

비정규근로자가 되는 것이 운(luck)이나 능력(ability)이나에 대한 논의는 많이 있으나

\* 한국노동연구원 연구위원(jyahn@kli.re.kr).

평균적으로는 비정규근로자의 인적자본 수준이 낮은 것으로 파악되고 있으며, 비정규근로자가 함정(trap)이나 정규근로로 가기 위한 초석(stopping-stone)의 역할을 하는가에 대한 논의 역시 무성하다. 비정규근로에서 정규근로로 이행하기 위해서는 능력개발이 우선되어야 할 것이나, 본 연구에서 보듯이 현상적으로는 사업주가 주도하던 개인이 주도하던 비정규근로자에 대한 능력개발기회가 매우 저조한 것이 사실이다.

능력개발 기회제공이라는 측면에서 정규-비정규근로자간 격차를 보여주는 본 연구는 우선 다음 절에서 분석자료로 사용되는 한국노동패널조사 제7차년도에 포함된 설문항을 간략히 설명하고, 이후 두 절에서는 능력개발 실태와 능력개발 수요에 대해 분석한다. 이러한 논의를 바탕으로 비정규근로에 대한 종합적인 대책에서 능력개발의 중요성이 반드시 고려되었으면 한다.

## II. 분석자료

본 연구에서는 한국노동패널조사 제7차년도(2004년 조사)에 포함된 ‘교육 및 훈련’ 분야 중 직업훈련(이하에서는 능력개발이라 한다)에 대한 11개(5개 구체적 설문항까지 포함하면 16개) 설문항을 중심으로 정규근로자와 비정규근로자간 능력개발 기회에서 발생하는 격차를 살펴본다.

본 조사에서는 능력개발을 ‘취업, 창업 또는 업무능력 향상을 목적으로 받은 교육 및 훈련’으로 정의하고 있는데, ‘그 외 자신의 교양이나 평생학습 차원에서 받은 직장연수나 학원수강, 교양강좌 및 TV, 라디오 청취, 인터넷 통신강좌 등 교육’은 별도로 취급하고 있다.<sup>1)</sup>

능력개발과 관련된 설문항은

- (1) 지난 조사 이후(대부분 지난 1년 동안) 능력개발 경험여부
- (2) 능력개발 프로그램 참가횟수
- (3) 구체적 능력개발 프로그램 명칭
- (4) 능력개발 프로그램 수행시기
- (4) 능력개발 프로그램 기간
- (5) 능력개발 프로그램 분야

1) 그 외 교육에는 ① 컴퓨터 관련 교육, ② 어학 관련 교육, ③ 전통기능, 전통문화 관련 교육, ④ 문화, 교양, 여가선용 관련 교육, ⑤ 사회봉사 관련 교육, ⑥ 정규교육 과정, ⑦ 기타 교육이 포함된다.

- (6) 능력개발 프로그램 주체(회사, 정부, 개인선택, 기타)
- (6) 회사 시행 능력개발 프로그램 실시방법(OJT, OffJT, 통신강좌, 기타)
- (6") 정부지원훈련의 종류(기능사양성훈련 또는 정부위탁훈련, 실업자재취직훈련(고용보험사업장 이직자), 고용촉진훈련(주부 등 기타 실업자), 재직자훈련, 취업훈련(신규학교 졸업자), 기타 실업자훈련, 잘 모르겠음)
- (7) 능력개발 프로그램 시행장소(시설학원, 직업훈련법인(민간직업전문학교 등), 공공직업훈련기관(산업인력공단, 상공회의소, 기능대학 등), 사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관(사내 교육센터 및 회사연수원 포함), 대학 또는 전문대학 부설기관, 협회나 단체 및 연구소 등(생산성협회, 표준협회 등), 복지관이나 구청, 통신교육기관(방통대 제외, 인터넷, 전화, 팩스, 우편, TV, 유선방송 등), 여성인력개발센터, 기타)
- (8) 능력개발 프로그램 참가목적
- (9) 능력개발 프로그램 비용부담
- (10) 능력개발 프로그램 업무시간 중 진행여부
- (11) 향후 1년 이내 능력개발 프로그램 참여희망
- (11') 향후 수요 분야
- (11") 향후 수요 목적

<표 1> 정규·비정규근로자 능력개발 경험 : 성별·교육수준별

(단위 : 명, %)

전 체	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
성별						
남성	2,567	(13.1)	1,990	(16.3)	577	(2.3)
여성	1,690	( 8.8)	1,100	(12.2)	590	(2.3)
교육수준별						
무학	53	( 0.0)	15	( 0.0)	38	(0.0)
초등학교	296	( 2.0)	131	( 3.8)	165	(0.6)
중학교	460	( 4.4)	254	( 7.1)	206	(1.0)
고등학교	1,582	( 9.1)	1,112	(11.6)	470	(3.0)
전문대학	605	(13.9)	508	(15.8)	97	(4.1)
대학교	1,068	(18.3)	912	(20.9)	156	(3.2)
대학원(석사)	157	(17.2)	130	(20.0)	27	(3.7)
대학원(박사)	34	(23.5)	27	(29.6)	7	(0.0)

주 : 전체 표본 11,661명 중 645명이 능력개발을 경험한 적이 있음(받아본 적이 있거나 현재 받고 있음). 여기에서는 '타인 또는 회사에 고용되어 돈을 받고 일'하는 임금근로자 4,257명을 중심으로 논의. 정규·비정규근로 구분기준은 자신의 '주된 일자리가 정규직 또는 비정규직'이라고 밝히는 자기선언적(self-reported) 기준임.

( )안의 숫자는 능력개발을 받은 적이 있거나 현재 받고 있는 근로자가 차지하는 비중.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』 제7차조사(2004년) 원자료.

으로 구성되어 있다.

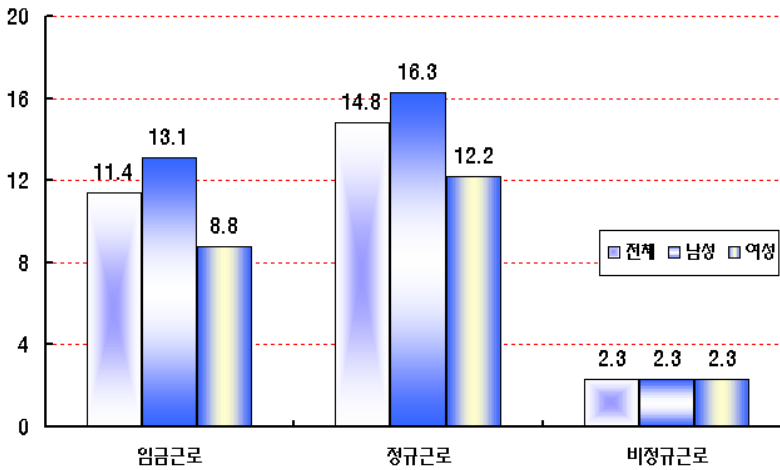
본 조사에 포함된 임금근로자 4,257명 중 지난 1년간 능력개발 프로그램을 경험한 표본은 11.4%(485명)로 나타나고 있다.<sup>2) 3)</sup>

### Ⅲ. 정규-비정규근로자간 능력개발 실태

#### 1. 인구학적 특성별 능력개발 실태

먼저 정규-비정규근로자간 능력개발 기회에서 발생하는 격차를 인구학적 특성별로 살펴보자. [그림 1]에서 보듯이 남성 임금근로자 중 능력개발 경험자 비중은 13.1%인 반면, 여성은 8.8%로 성별 격차가 다소 존재하는 것으로 나타나며,<sup>4)</sup> 전체적으로 교육수준이 높아질수록 능력개발 경험자 비중이 늘어나는(대졸은 18.3%인 반면 고졸은 9.1%) 것으

[그림 1] 정규-비정규근로자 능력개발 경험 비중



- 2) 능력개발 경험이란 ‘지난 조사 이후(대부분 지난 1년 동안) 이미 정의한 능력개발 프로그램을 받은 적이 있거나 현재 받고 있는’ 것을 의미한다.
- 3) 제1차년도(1998년 조사) 자료에 따르면 임금근로자 4,012명 중 12.0%가 능력개발을 경험한 것으로 나타났다.
- 4) 제1차년도 자료에서는 남성 임금근로자 중 12.2%, 여성 임금근로자 중 11.7%로 성별 격차가 거의 없었다.

로 나타나 능력개발 기회 제공에서 역진성을 보여 인적자본 격차를 커지게 만드는 역할을 하고 있는 것을 알 수 있다.<sup>5) 6)</sup> 즉 지난 6년(1998~2004) 사이에 능력개발 기회가 전반적으로 다소 축소되고, 성별 격차나 교육수준별 역진성은 오히려 커진 것으로 판단된다.

비정규근로자 중 능력개발 경험자가 차지하는 비중은 2.3%에 불과하여, 정규근로자 14.8%와 상당한 대조를 보이고 있는 것으로 나타난다. 비정규근로자 중 능력개발 경험자 비중에서 성별 격차는 거의 없으며 교육수준별 역진성은 미미한 것으로 나타나 성별 또는 교육수준별 능력개발의 역진성은 정규근로자를 중심으로 형성되고 있는 것을 알 수 있다.

## 2. 산업, 직종, 지역별 능력개발 실태

다음으로 주목할 점은 능력개발 경험에서 산업, 직종, 지역간 상당한 격차가 발생하고 있다는 점이다. 먼저 산업별로 보면, <표 2>에서 보듯이 제조업 전체적으로는 평균에 가까운 11%가 능력개발을 경험한 것으로 나타나나 비정규근로자에 대한 능력개발은 전체 평균 2.3%보다 훨씬 낮은 0.7%에 불과한 것을 알 수 있다. 서비스업을 보면, 통신업, 전기가스 및 수도사업, 금융산업, 공공산업에서는 능력개발 경험자 비중이 20%를 상회하는 한편, 건설업, 숙박음식점업에서는 6% 미만에 불과한 것으로 나타난다. 또한 능력개발 경험자 비중이 높은 서비스업종 중 통신업과 금융산업에서는 비정규근로자의 능력개발 경험 비중이 각각 10.0%와 7.3%로 높은 반면, 전기가스 및 수도사업과 공공산업에서는 전혀 없는 것으로 나타나고 있다. 이 외에 비정규근로자의 능력개발 경험 비중이 높은 업종으로는 운수업, 보건 및 사회복지사업을 들 수 있다.

능력개발 경험 비중을 산업별로 볼 때, 정규근로자와 비정규근로자의 능력개발 경험자 비중 사이에는 강한 양(+)의 상관관계가 있는 것을 알 수 있다. [그림 2]에서 보듯이 정규근로자 능력개발 경험 비중이 높은 산업에서, 몇몇 동떨어진 관측치(outliers)를 제외하면 비정규근로자 능력개발 경험 비중 역시 높은 것으로 나타난다.

능력개발 기회를 직종별로 보면, 비정규근로자 중 능력개발 경험자는 대부분 기술공 및 준전문가나 판매종사자인 것을 알 수 있다. 정규근로자 능력개발 경험 비중은 단순 노무종사자를 제외하면 대부분 직종에서 10%를 상회하는 수준이며, 이 중 농림어업수련자(28.6%)와 다소 낮은 고위임직원 및 관리자를 제외하면 직종별 격차는 심하지 않은

5) 제1차년도 자료를 보면, 고졸자 중 능력개발 경험자가 차지하는 비중은 13.9%로 대졸자의 14.5%와 거의 차이가 없는 편이었다.

6) 인적자본수준이 낮은 근로자에게 능력개발의 기회를 보다 빈번하게 제공하여 근로자간 인적자본 격차를 완화시키는 것을 형평성, 반대로 인적자본 격차를 심화시키는 것을 역진성이라 한다.

편으로 나타난다. 직종별 분포에서는 산업별 분포에서 보듯이 정규근로자와 비정규근로자 능력개발 경험 비중 사이에 강한 상관관계는 존재하지 않는 것으로 나타난다.

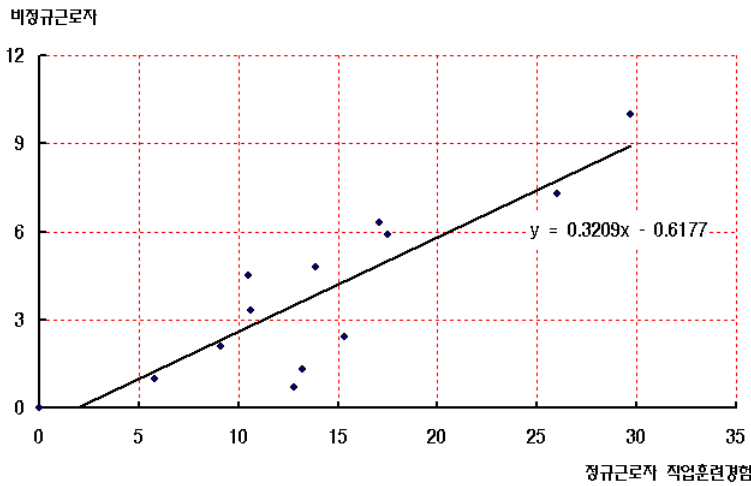
<표 2> 산업별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위 : 명, %)

전 체	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
전 체	4,257	(11.4)	3,090	(14.8)	1,167	( 2.3)
산업						
농림어업	33	( 0.0)	8	( 0.0)	25	( 0.0)
광업	4	( 0.0)	3	( 0.0)	1	( 0.0)
제조업	1,011	(11.1)	867	(12.8)	144	( 0.7)
전기가스 및 수도사업	30	(23.3)	27	(25.9)	3	( 0.0)
건설업	464	( 2.8)	171	( 5.8)	293	( 1.0)
도소매업	483	(11.2)	338	(13.9)	145	( 4.8)
숙박 및 음식점업	250	( 5.2)	110	( 9.1)	140	( 2.1)
운수업	186	(16.2)	170	(17.1)	16	( 6.3)
통신업	74	(27.0)	64	(29.7)	10	(10.0)
금융 및 보험업	222	(22.6)	181	(26.0)	41	( 7.3)
부동산임대업	54	(14.8)	43	(18.6)	11	( 0.0)
사업서비스업	384	( 8.8)	294	(10.6)	90	( 3.3)
공공행정국방사회보장행정	181	(22.1)	153	(26.1)	28	( 0.0)
교육서비스업	383	(12.5)	301	(15.3)	82	( 2.4)
보건 및 사회복지사업	160	(16.3)	143	(17.5)	17	( 5.9)
오락방송 및 공연사업	60	( 8.3)	38	(10.5)	22	( 4.5)
기타 서비스업	215	( 8.8)	137	(13.2)	78	( 1.3)

주자료 : <표 1>과 동일.

[그림 2] 정규-비정규근로자 능력개발 경험 비중의 상관관계 : 산업별



능력개발 경험을 지역별로 보면, <표 4>에서 보듯이 울산광역시와 전남에서 능력개발 경험자 비중이 25% 내외로 월등히 높은 수준으로 지역별로 상당한 격차가 존재하는 것을 알 수 있다. 인천광역시(4.6%)와 대전광역시(5.8%)에서는 능력개발 경험자 비중이 극히 저조하며 비정규근로자 중에서는 전무한 실정인 한편, 그 외에도 강원과 충남에서 비정규근로자 중 능력개발 경험자가 전무한 것으로 나타난다. 비정규근로자 중 능력개발 경험 비중은 광주광역시(7.1%), 경북(6.5%), 전북(5.8%)에서 높게 나타나고 있다.

<표 3> 직종별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위 : 명, %)

전 체	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
직종						
고위임직원 및 관리자	47	( 8.5)	44	( 9.1)	3	(0.0)
전문가	477	(16.8)	426	(18.8)	51	(0.0)
기술공 및 준전문가	635	(17.0)	546	(18.3)	89	(9.0)
사무종사자	731	(13.6)	623	(15.4)	108	(2.8)
서비스종사자	338	( 9.5)	190	(15.2)	148	(2.0)
판매종사자	290	(14.8)	196	(18.8)	94	(6.4)
농업 및 어업숙련종사자	30	( 6.7)	7	(28.6)	23	(0.0)
기능원 및 관련기능종사자	645	( 7.4)	380	(11.3)	265	(1.9)
장치, 기계조작 및 조립종사자	475	(10.5)	411	(11.9)	64	(1.6)
단순노무종사자	549	( 1.7)	233	( 3.4)	316	(0.3)

주자료 : <표 1>과 동일.

<표 4> 지역별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위 : 명, %)

전체	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
지역						
서울	1,135	(10.1)	879	(12.8)	256	(1.2)
부산	366	(12.3)	236	(17.4)	130	(3.1)
대구	232	(10.4)	177	(13.0)	55	(1.8)
대전	120	( 5.8)	93	( 7.6)	27	(0.0)
인천	239	( 4.6)	161	( 6.8)	78	(0.0)
광주	110	(18.2)	68	(25.0)	42	(7.1)
울산	132	(25.8)	104	(31.7)	28	(3.6)
경기	819	( 8.3)	590	(10.5)	229	(2.6)
강원	64	( 7.9)	45	(11.1)	19	(0.0)
충북	89	(15.7)	64	(20.3)	25	(4.0)
충남	131	(13.0)	92	(18.5)	39	(0.0)
전북	151	(19.8)	116	(24.2)	35	(5.8)
전남	95	(24.2)	66	(33.3)	29	(3.4)
경북	208	(12.5)	146	(15.1)	62	(6.5)
경남	304	(14.8)	247	(17.8)	57	(1.8)

주자료 : <표 1>과 동일.

### 3. 다양한 고용형태별 능력개발 실태

<표 5>에서 보듯이 다양한 고용형태별로 능력개발 경험 비중에서 격차가 존재하는 것을 알 수 있다. 주요 비정규고용형태 중 파견근로에서 능력개발 경험 비중이 높게 나타나는데, 파견근로자(50명) 중 본인이 정규직이라고 응답한 근로자(22명)는 27.3%가 능력개발을 경험한 반면, 비정규직이라고 응답한 근로자(28명)는 2.2%만이 능력개발을 경험하였다고 응답하고 있다. 독립도급근로와 기간제근로에서도 능력개발 경험 비중이 전반적으로 높게 나타나며, 자기선언적 정규-비정규근로에 따라 교육훈련 경험 비중에서 현격한 차이를 보이는 유사한 현상을 보이고 있다. 반면 용역근로나 시간제근로에서는 능력개발 경험 비중이 매우 낮은 수준을 보이고 있다.

이 표에서 보듯이 종사상 지위가 상용직인 근로자 중 능력개발 경험자 비중은 15.2%로 월등히 높게 나타나는 반면, 본인이 정규근로자라 응답한 근로자 중 종사상 지위가 임시직이나 일용직인 근로자의 능력개발 경험 비중은 3% 내외로 비정규근로자와 거의 차이가 없는 낮은 수준이며, 비정규근로자 중 상용직인 근로자에서는 다소 높은 비중을 보이고 있으나 여전히 낮은 수준이라는 점에 주목할 필요가 있다.

<표 5> 주요 고용형태별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위 : 명, %)

주요 비정규고용	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
기간제	227	(17.1)	113	(25.7)	114	(8.8)
시간제	308	( 2.5)	54	( 5.6)	254	(2.0)
파견근로	50	(18.0)	22	(27.3)	28	(2.2)
용역근로	110	(1.8)	45	( 2.0)	65	(1.5)
독립도급	444	(13.3)	272	(19.8)	172	(2.9)
종사상 지위						
상용	3,309	(14.1)	2,989	(15.2)	320	(3.4)
임시	448	( 2.7)	69	( 2.8)	379	(2.6)
일용	499	( 1.4)	32	( 3.1)	467	(1.3)

주자료 : <표 1>과 동일.

### 4. 능력개발에서 노동조합의 역할

<표 6>에서 보듯이 노동조합과 능력개발 경험 사이에 양(+)의 상관관계가 존재하는 것을 알 수 있다. 노동조합이 있는 사업장에 소속된 근로자 중 26.4%가 능력개발을 경험

7) 이러한 현상은 정규-비정규근로자를 구분함에 있어 고용형태에 따른 기준과 자기선언적 기준 사이에 존재하는 괴리를 보여주는 것이며, 실질적으로는 자기선언적 기준이 현실을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다.



하였으며 노동조합에 가입한 근로자 중 29.7%, 가입하지 않은 근로자 중 22.0%가 능력개발을 경험한 것으로 나타나는 반면, 노동조합이 없는 사업장에 소속된 근로자는 7.9%만이 능력개발을 경험한 것으로 나타나고 있는데 이러한 현상은 사업체 규모와도 연관이 있을 것으로 판단된다. 노동조합에 가입한 비정규근로자(12명) 중 16.7%(2명)가 능력개발을 경험한 반면, 노동조합 미가입 비정규근로자나 무노조사업장 비정규근로자에서는 여전히 낮은 비중을 보이고 있다.

<표 6> 노동조합과 정규·비정규근로자 능력개발

(단위 : 명, %)

	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
전 체	4,257	(11.4)	3,090	(14.8)	1,167	( 2.3)
노동조합						
노조있음	826	(26.4)	754	(28.4)	72	( 5.6)
노조가입	467	(29.7)	455	(30.1)	12	(16.7)
노조미가입	359	(22.0)	299	(25.7)	60	( 3.4)
노조없음	3,321	( 7.9)	2,271	(10.6)	1,050	( 2.2)

주자료 : <표 1>과 동일.

## 5. 능력개발 실행실태

다음 표들은 능력개발 프로그램을 시행하는 과정에 대한 정보를 보여주고 있다. 먼저, 능력개발 프로그램의 주체를 보면, 소속사업장에서 실시하는 업무능력향상훈련이 74.0%로 기업이 능력개발을 주도하는 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 정부지원훈련은 14.8%에 불과한 수준이며 개인선택 능력개발은 9.3%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 비정규근로자의 경우 기업 주도 또는 정부지원 훈련프로그램에 참여하는 비중이 정규근로자에 비해 적은 반면, 개인선택 능력개발이 월등히 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나 상당한 대조를 이루고 있다. 이는 상대적으로 비정규근로자에게 능력개발 기회가 덜 제공될 뿐 아니라 비용부담 역시 근로자 개인에게 돌아가 악순환의 고리로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

회사가 제공하는 업무능력향상훈련에서는 OJT와 OffJT가 유사한 비중을 보이며 격지훈련(OnLineJT, 통신강좌 및 청취)은 아직 일반화되지 않은 편으로 나타난다. 비정규근로자에 대한 능력개발은 상대적으로 OJT(근무장소 및 사업체 생산시설 등 현장에서 받는 훈련)에 치중하고 있는 반면, 훈련비용이 높은 OffJT(근무장소 및 사업체 생산시설 이외의 훈련교육기관이나 시설에서 받는 훈련)가 차지하는 비중은 낮은 편으로 나타난다.

한편 정부지원훈련 경험자 72명 중 비정규근로자는 3명에 불과한 것으로 나타나 정부지원훈련이 오히려 정규근로자를 중심으로 실행되고 있다는 점을 알 수 있다. 유형별로

보면, 재직자훈련이 주종을 이루고, 기능사 양성훈련이 차지하는 비중도 높은 편이나 기타 훈련이 차지하는 비중은 미미한 편으로 나타난다.

능력개발 프로그램 중 상당부분은 업무시간 중에 진행된 것으로 나타나고 있다. 이러한 현상은 능력개발 주체 및 훈련유형과 밀접하게 관계가 있는 것으로 판단되는데, 비정규근로자의 경우 업무시간중과 업무시간 외가 차지하는 비중이 유사하며, 오히려 ‘해당사항 없음’이 차지하는 비중이 높은 것은 재직중 훈련을 이수하는 비중이 낮은 것을 의미한다. 따라서 비정규근로자에 대한 재직자훈련을 강화할 필요가 있음을 알 수 있다.

<표 7> 능력개발 주체

(단위 : 명, %)

전 체	능력개발 경험자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
회사의 업무능력향상훈련	359	(74.0)	342	(74.7)	17	(63.0)
정부지원훈련	72	(14.8)	69	(15.1)	3	(11.1)
개인선택 교육훈련	45	( 9.3)	39	( 8.5)	6	(22.2)
기타	9	( 1.9)	8	( 1.7)	1	( 3.7)

주자료 : <표 1>과 동일.

<표 8> 회사가 제공하는 업무능력향상훈련 유형

(단위 : 명, %)

전 체	회사 업무능력향상		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
OJT	176	(49.0)	165	(48.2)	11	(64.7)
OffJT	157	(43.7)	152	(44.4)	5	(29.4)
통신강좌 및 청취	15	( 4.2)	15	( 4.4)	0	( 0.0)
기타	11	( 3.1)	10	( 2.9)	1	( 5.9)

주자료 : <표 1>과 동일.

<표 9> 정부지원훈련 유형

(단위 : 명, %)

전 체	정부지원프로그램		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
기능사 양성훈련	11	(15.3)	10	(14.5)	1	(33.3)
실업자재취직훈련	2	( 2.8)	2	( 2.9)	0	( 0.0)
고용촉진훈련	1	( 1.4)	1	( 1.4)	0	( 0.0)
재직자훈련	50	(69.4)	49	(71.0)	1	(33.3)
취업훈련	4	( 5.6)	3	( 4.3)	1	(33.3)
기타 실업자훈련	1	( 1.4)	1	( 1.4)	0	( 0.0)
잘 모르겠음	3	( 4.2)	3	( 4.3)	0	( 0.0)

주자료 : <표 1>과 동일.

<표 10> 능력개발 실시시간

(단위 : 명, %)

	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
전 체	485		458		27	
업무시간중	309	(63.7)	298	(65.1)	11	(40.7)
업무시간 외	146	(30.1)	136	(29.7)	10	(37.0)
해당사항 없음	30	( 6.2)	24	( 5.2)	6	(22.2)

주자료 : <표 1>과 동일.

#### IV. 능력개발 수요

다음 표들은 능력개발 수요, 목적 및 분야를 보여주고 있다. 먼저 수요를 보면, 임금근로자 중 9.5%가 능력개발을 원하고 있는 것으로 나타나 능력개발 경험자 비중 11.4%보다 현저하게 낮은 것을 알 수 있다. 능력개발 수요자 중 48.3%는 능력개발을 경험한 근로자이다. 비정규근로자를 보면, 능력개발을 원하는 비중은 4.0%로 매우 낮게 나타나며 능력개발 수요자 중 능력개발 경험자는 6.4%에 불과하다. 이는 비정규근로자가 능력개발이 불필요하다거나 효과가 없다는 것을 의미하는 것이 아니라 능력개발을 받을 기회가 거의 없다는 현실에서 능력개발 참가를 자포자기한 것으로 판단된다. 따라서 비정규근로자에 대한 능력개발기회 제공뿐 아니라 실질적으로 능력개발을 받을 수 있는 여건을 만드는 정책방안이 시급하다고 할 수 있다.

임금근로자에게 있어 능력개발의 주된 목적은 업무능력향상 때문인 것으로 나타나고 있다. 재직 능력개발 수요자 중 상당한 비중이 ‘미래를 위한 준비’로 훈련을 수요하고 있는 것으로 나타나는데, 비정규근로자의 경우 이러한 비중이 34%에 이르는 것으로 나타나 현재 일자리의 불안정성을 인식하고 있는 것으로 판단된다. 능력개발을 수요하는 비정규근로자 중에서는 보다 나은 일자리나 정규직 일자리로 ‘(재)취업을 위해’ 훈련을 원하는 비중이 상당히 높은 편으로 나타나고 있다.

한편 능력개발 수요를 분야별로 보면 컴퓨터, 정보, 통신 분야와 업무관리 분야가 주종을 이루며 어학 분야가 차지하는 비중도 높은 편으로 나타나고 있다. 비정규근로자 역시 컴퓨터, 정보, 통신 분야와 서비스 분야 및 업무관리 분야에서 훈련을 선호하는 것으로 나타난다. **KLI**

<표 11> 능력개발 수요

(단위 : 명, %)

전 체	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
능력개발 원함	404	( 9.5)	357	(11.6)	47	( 4.0)
경험있음	195	[48.3]	192	[53.8]	3	[ 6.4]
경험없음	209	[51.7]	165	[46.2]	43	[93.6]
원하지 않음	3,853	(90.5)	2733	(88.4)	1,120	(96.0)

주자료 : <표 1>과 동일.

[ ]안의 숫자는 능력개발 수요자 중 능력개발 경험여부 비중.

( )안의 숫자는 해당 근로자 중 능력개발 희망여부 비중.

<표 12> 능력개발 수요자의 훈련목적

(단위 : 명, %)

	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
교육훈련 경험자	404		357		47	
창업을 위해	16	( 4.0)	12	( 3.4)	4	( 8.5)
(재)취업을 위해	17	( 4.2)	6	( 1.7)	11	(23.4)
업무능력 향상을 위해	256	(63.4)	247	(69.2)	9	(19.1)
자격증 취득을 위해	17	( 4.2)	10	( 2.8)	7	(14.9)
미래를 위한 준비로	84	(20.8)	68	(19.0)	16	(34.0)
기타	14	( 3.5)	14	( 3.9)	0	( 0.0)

주자료 : <표 1>과 동일.

<표 13> 분야별 능력개발 수요

(단위 : 명, %)

전 체	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)
농림어업, 광업 분야	2	( 0.5)	2	( 0.6)	0	( 0.0)
섬유분야	4	( 1.0)	3	( 0.8)	1	( 2.1)
화학 및 요업분야	4	( 1.0)	4	( 1.1)	0	( 0.0)
금속분야	1	( 0.2)	1	( 0.3)	0	( 0.0)
기계장비 분야	16	( 4.0)	13	( 3.6)	3	( 6.4)
건설 분야	14	( 3.5)	11	( 3.1)	3	( 6.4)
전기전자 분야	25	( 6.2)	22	( 6.2)	3	( 6.4)
컴퓨터정보통신 분야	103	(25.6)	86	(24.1)	17	(36.2)
서비스 분야	34	( 8.4)	26	( 7.3)	8	(17.0)
업무관리 분야	90	(22.3)	86	(24.1)	4	( 8.5)
의료분야	11	( 2.7)	11	( 3.1)	0	( 0.0)
운송장비제조 분야	5	( 1.2)	4	( 1.1)	1	( 2.1)
산업응용 분야	6	( 1.5)	5	( 1.4)	1	( 2.1)
공예 분야	3	( 0.7)	2	( 0.6)	1	( 2.1)
금융보험 및 환경 분야	9	( 2.2)	8	( 2.2)	1	( 2.1)
어학 분야	60	(14.9)	59	(16.5)	1	( 2.1)
기타	1	( 0.2)	0	( 0.0)	1	( 2.1)

주자료 : <표 1>과 동일.