

정책연구

2004-13

직업능력개발사업 효율성 평가분석

김주섭 · 이병희 · 박성재

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 직업능력개발사업체계	4
제1절 직업훈련제도 발전과정	4
제2절 직업능력개발사업 개요	8
제3절 사업주 직업능력개발 지원제도	12
1. 직업능력개발훈련	12
2. 유급휴가훈련	15
3. 직업능력개발훈련 등의 비용지원 절차 및 한도	16
4. 직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부	17
5. 해외직업능력개발훈련	18
6. 건설근로자 직업능력개발지원	19
제4절 근로자 직업능력개발 지원제도	20
1. 근로자수강지원금	20
2. 근로자학자금대부	21
3. 근로자훈련비용대부	22
4. 검정수수료 지원	22
제5절 실업자 재취직훈련	24
제3장 직업능력개발사업 추이	29
제1절 직업능력개발사업의 추진현황	29
1. 직업능력개발사업의 적용현황	29
2. 직업능력개발사업의 지원실적	32

제2절 사업주 직업능력개발훈련 지원실적	34
1. 사업주 직업능력개발훈련 지원실적 추이	34
2. 유급휴가훈련	46
제3절 근로자 직업능력개발훈련 지원실적	50
1. 근로자수강지원금	50
2. 근로자학자금 대부	54
제4절 실업자재취직훈련 지원실적	58
제4장 사업주 직업능력개발 지원제도 평가	60
제1절 문제 제기	60
제2절 사업주 직업능력개발훈련의 특성과 참여요인	62
1. 분석자료	62
2. 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여 실태	63
3. 사업주 직업능력개발훈련의 특성	69
4. 사업장 규모별 직업능력개발훈련의 비용부담과 지원실적	77
제4절 사업주 직업능력개발 지원제도의 성과 분석	81
1. 분석 자료	81
2. 사업주 직업능력개발 지원제도의 기업 훈련투자 촉진 효과	85
3. 훈련이 기업 성과에 미치는 효과	88
제5절 요약과 정책적 시사점	91
제5장 실업자 재취직훈련 평가	95
제1절 훈련생 특성	95
제2절 훈련의 특성 및 훈련수료현황	100
제3절 훈련 참여요인과 성과분석	103
제6장 결 론	111
참고문헌	115

표 목 차

<표 2-1> 직업능력개발사업의 주요 변화	10
<표 2-2> 직업능력개발 세부사업별 지원제도의 내용과 주요변화 ..	11
<표 2-3> 직업능력개발훈련의 지원요건 및 지원금액	15
<표 2-4> 재직근로자 훈련에 대한 지원	23
<표 2-5> 검정수수료 지원	23
<표 2-6> 실업자재취직훈련 지원	28
<표 3-1> 업종별 고용보험 적용추이(1995~2002년)	30
<표 3-2> 사업장 규모별 고용보험 적용추이(1995~2002년)	31
<표 3-3> 연도별 직업능력개발사업 활용사업장 및 활용인원 추이 (1999~2002년)	32
<표 3-4> 직업능력개발사업의 활용실적 추이(1999년~2002년)	33
<표 3-5> 연도별 사업주 직업능력개발훈련 활용실적 추이 (1999~2002년)	35
<표 3-6> 훈련기준에 따른 직업능력개발 훈련실적 추이 (1999~2002년)	36
<표 3-7> 훈련과정 구분에 따른 직업능력개발 훈련실적 추이 (1999~2002년)	37
<표 3-8> 훈련과정 구분에 따른 직업능력개발 훈련실적	38
<표 3-9> 사업장 규모별 직업능력개발사업 활용실적 추이 (1999~2002년)	40
<표 3-10> 직업능력개발훈련 지급액비율 추이 및 평균활용횟수 (1999~2002년)	41
<표 3-11> 직업능력개발사업 보험요율별 실적 추이	

(1999~2002년)	43
<표 3-12> 업종별 직업능력개발사업 활용실적 추이 (1999~2002년)	44
<표 3-13> 훈련분야별 직업능력개발사업 활용실적 추이 (1999~2002년)	45
<표 3-14> 훈련특성별 유급휴가훈련의 추진실적	47
<표 3-15> 사업장 규모별 유급휴가훈련 활용실적	48
<표 3-16> 산업별 유급휴가훈련 활용실적	48
<표 3-17> 훈련분야별 유급휴가훈련 활용실적	49
<표 3-18> 인구학적 특성별 근로자수강장려금 활용실적	52
<표 3-19> 사업장 특성별 근로자수강장려금 활용실적	53
<표 3-20> 훈련분야별 지원건수 및 지원금액	54
<표 3-21> 근로자의 인적 특성별 활용추이	56
<표 3-22> 학교유형 및 전공계열별 활용추이	56
<표 3-23> 사업장 특성에 따른 활용추이	57
<표 3-24> 실업자재취직훈련의 추이	59
<표 4-1> 사업주 직업능력개발훈련 참여 횟수별 현황	64
<표 4-2> 사업주 직업능력개발훈련 참여자의 인적 특성	65
<표 4-3> 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여의 결정요인	68
<표 4-4> 훈련내용별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)	70
<표 4-5> 인적 특성별 훈련내용의 구분에 따른 사업주 직업능력개발 훈련 실적(2002년)	71
<표 4-6> 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)	72
<표 4-7> 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련의 특성	73
<표 4-8> 훈련방법별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)	74
<표 4-9> 훈련방법별·규모별 사업주 직업능력개발훈련 실적 (2002년)	75

<표 4-10> 훈련직종 분야별 사업주 직업능력개발훈련 현황 (2002년)	76
<표 4-11> 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율 (2002년)	78
<표 4-12> 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 훈련 참여율 (2002년)	79
<표 4-13> 표본 특성(2001년)	84
<표 4-14> 직능 지원 여부가 기업의 훈련투자에 미치는 효과	85
<표 4-15> 직능 지원 여부가 기업의 훈련투자에 미치는 추정결과	87
<표 4-16> 훈련이 기업 성과에 미치는 추정결과	91
<표 5-1> 실업자재취직훈련 수강자의 인적 특성별 분포	96
<표 5-2> 훈련수강자의 전(前) 사업장 특성	99
<표 5-3> 훈련 이전 미취업기간	100
<표 5-4> 실업자재취직훈련의 훈련직종 분포	101
<표 5-5> 실업자재취직훈련 수강자의 훈련기간	102
<표 5-6> 실업자재취직훈련 이수자의 훈련중도 탈락률	103
<표 5-7> 실업자재취직훈련 참여의 결정요인	106
<표 5-8> 실업자재취직훈련의 재취업효과(1998~2002)	108
<표 5-9> 실업자재취직훈련의 임금효과(1998~2002)	110

요약

◆ 연구의 필요성 및 목적

1967년 『직업훈련법』이 제정된 이래로 한국의 직업훈련제도는 강력한 정부 주도하에 시행되어 왔으며, 산업발전에 필요한 양질의 기능인력을 공급하는데 많은 기여를 하여 왔다. 하지만 1990년대 들어 나타난 국내외의 급격한 경제·사회 환경의 변화와 이에 따른 직업훈련의 환경변화는 직업훈련체제 개편의 필요성을 증대시키기에 이른다. 고학력화와 고령화라는 사회환경의 변화에 따라 양성훈련 대상자가 급격히 줄어들고 실업자, 비진학자, 중고령자, 저소득 계층 등 취약계층을 대상으로 한 직업훈련의 수요는 증가하게 되었다. 다른 한편 경제개방으로 인한 경쟁의 격화, 산업구조의 고도화, 생산기술의 급속한 변화 등으로 인해 재직근로자의 향상훈련에 대한 필요성이 증가하였다. 당시에 이러한 사회·경제적 변화에 따라 그간의 정부주도적·획일적 직업훈련체제를 수요자 중심의 자율적인 직업훈련제도로 전환함으로써 직업훈련의 효율성을 높여야 한다는 주장이 제기되기에 이른다.

1995년 7월 고용보험법에 의한 직업능력개발사업을 도입함으로써 직업능력개발이 고용보험의 일환으로 운영되게 되었는데, 돌이켜보면 직업훈련에 있어서의 이러한 체제 변화는 중요한 역사적 의미를 가지고 있다고 평가된다. 무엇보다도 고용보험 직업능력개발 사업은 재직근로자의 향상훈련 및 근로자의 평생직업능력개발을 중점으로 하고 있다는 점에서 양성훈련 중심이었던 그 이전의 직업훈련제도와는 근본적인 차별성을 가지고 있다. 또한 이전의 직업훈

련제도가 기업훈련을 강제하는(mandatory) 제도였는데 반하여 고용보험 직업능력개발사업은 기업의 자율성에 기반을 둔 제도라는 점에서 이전의 제도와 구별된다.

직업훈련체제의 고용보험 직업능력개발사업으로의 전환이 최소한 형식적으로는 수요자 중심의 자율적인 훈련제도의 성격을 보다 강화하고 있다는 점에는 이의를 제기할 수 없겠으나, 이러한 직업훈련체제의 변화가 과연 직업훈련의 효율성을 증대시키는 방향으로 작동되고 있는가에 대해서는 이론의 여지가 있으며, 이의 검증을 위해서는 보다 심층적인 분석이 수행되어야 할 것이다. 이에 본 연구에서는 직업능력개발의 3사업 중 비교적 최근에 지원이 확대되고 있는 근로자지원제도를 제외한 사업주지원제도와 실업자지원제도에 대한 효율성 평가를 통하여 직업능력개발사업 체계의 효율성에 대한 검증과 동시에 정책적 시사점을 제시함으로써 제도의 내실화에 기여하고자 한다.

◆ 주요 연구내용 및 결과

본 연구는 직업능력개발사업 체계에 대한 분석, 직업능력개발사업 실적 분석, 사업주 직업능력개발사업 및 실업자재취직훈련에 대한 평가를 주요 연구내용으로 하고 있다. 직업능력개발사업 체계에 대한 분석에서는 직업훈련법 제정 이후 현재까지의 직업훈련제도의 발전과정을 당시의 사회경제적 환경변화와의 연관성 하에서 분석하였다. 직업능력개발사업 실적 분석에서는 세부 사업별 활용실적 추이와 함께 문제점을 중심으로 분석을 수행하였다. 본 연구의 핵심이라고 할 수 있는 직업능력개발사업 평가에 있어서는 사업주 훈련에 참여하고 있는 개인들의 특성에 대한 분석과 함께 사업주 직업능력개발사업이 기업의 직업훈련 투자에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 중심으로 분석하였다. 또한 실업자재취직훈련에 대

한 평가에서는 훈련참가의 요인분석, 훈련의 성과에 대한 심층적인 분석 및 실업자재취직훈련의 문제점 분석이 수행되었다. 이하 주요 연구내용 및 연구결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발사업의 고용보험으로의 편입으로 인하여 직업훈련의 중점이 기능인력 양성에서 재직근로자의 향상훈련과 근로자의 평생직업능력개발로 전환되었으며, 이는 수요자 중심의 자율적 직업훈련제도로의 방향전환을 의미한다. 그러나 이러한 형식적인 제도변화가 본래의 취지에 부합하는 방향으로 기능하고 있는가에 대하여는 여전히 회의적인 시각이 존재하는 것 또한 사실이다. 근래에 들어와 근로자 자율적인 직업능력개발에 대한 지원강화 및 평가와 경쟁체제 확립을 통한 직업훈련 산업에서의 시장기능 활성화, 그리고 직업능력개발사업에 있어서의 근로자대표의 역할 강화 등의 추세는 과거의 정부주도적 직업훈련체제에 비해 진전된 것임에는 틀림없지만, 이러한 제도적 변화가 직업훈련의 운영에 있어서 실질적인 변화로 연결되기 위해서는 앞으로도 지속적인 노력이 경주되어야 할 것이다.

둘째, 직업능력개발사업에 참여하고 있는 사업장의 비율은 사업의 도입 초기에는 매우 낮았으나, 적용범위가 지속적으로 확대되었고, 특히 시행 3년째인 1998년 경제위기 이후 큰 폭으로 증가하였다. 이후로 1999년에는 7.3%에서 2000년에는 10.6%로 다시금 증가하는 추세를 보여 왔으나, 2002년에는 활용사업장의 절대수가 감소하였고 활용률 역시 7.5%에 그쳐 최근 들어 기업의 직업능력개발사업 참여정도가 떨어지고 있는 것으로 분석되었다. 전반적인 사업장 참여율이 하락하고 있는 것과 함께 직업능력개발사업간의 편중현상이 심한 것으로 분석되었다. 사업주 지원사업의 경우 직업능력개발 훈련이 대부분이며 유급휴가 훈련의 경우 0.3~4% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 훈련시설 장비 대부사업도 실적이 미미하여 2002년 한 해에 4개 사업장만이 활용한 것으로 나타났다. 근로자

개인사업의 경우에도 활용인원이 지속적으로 증가하고 있지만 전체 활용인원에서 차지하는 비중은 2% 내외에 그쳐 이들 사업의 경우 지원실적이 극히 미미한 수준인 것으로 분석되었다.

셋째, 기업에게 훈련의무를 부과하는 정부 주도적인 직업훈련체제로부터 기업의 자율적인 직업훈련을 지원하는 고용보험 직업능력개발사업으로 전환함에 따라 공적인 자원(직업훈련분담금 또는 고용보험기금)의 지원을 통해 기업 내에서 훈련받은 연 인원은 1994년 152천명에서 2002년 1,687천명으로 11배나 증가하였다.

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

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

여섯째, 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도는 기업내 훈련의 효과성과 형평성을 제고하는 것을 목적으로 함에도 불구하고, 그 주된 수혜자가 대기업으로 나타나는 문제점을 안고 있다.

이러한 사업주 직업능력개발지원제도의 역진성을 야기하는 주된 원인은 중소기업의 훈련참여율이 낮기 때문이다. 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 훈련참여를 촉진하기 위하여 초기업적인 공동 훈련체제를 모색하는 한편으로 근로자 자율적인 훈련을 촉진하기 위한 정책적인 개선이 요구된다.

일곱째, 고용보험을 통한 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 촉진하는 것으로 나타났다. 직업능력개발사업을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 훈련투자 비용을 유의하게 증대하는 것으로 나타났다. 또한 기업의 훈련투자는 생산성을 유의하게 증가시키며, 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 사업주 직업능력개발지원제도가 훈련을 실시하는 기업에게 단순히 고용보험을 통해 훈련비를 대체해 주는 효과에 그치고 있는 것은 아니라는 것을 의미한다. 그러나 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과는 그다지 크지 않았다.

여덟째, 실업자재취직훈련의 경우 학력별 훈련참여율의 격차가 심한 것으로 분석되었다. 특히 취업능력 제고가 절실한 고졸 미만 저학력자의 훈련참여율이 점차 감소하고 있다는 점은 향후 실업자재취직훈련의 개선과제로 남겨지고 있다.

아홉째, 연령별로도 50세 이상의 고연령 실직자의 훈련참여율이 낮아지고 있는 바, 이는 실업자재취직훈련 수혜계층이 양극화되고 있다는 점을 시사하고 있다.

◆ 기대효과

본 연구가 기존의 다른 연구들과 구별되는 특징은 본 연구에서는 광범위한 자료 분석을 통하여 연구의 객관성과 신뢰성을 높이고자

하였다는 점이다. 연구를 수행하는데 있어서 고용보험 원자료에 대한 심층적인 분석과 아울러 2002년부터 이용이 가능하게 된 HRD-Net 자료를 이용하여 그 동안 제대로 밝혀지지 않았던 새로운 사실들을 밝혀낼 수 있었다는 점이 본 연구가 가지는 가장 커다란 의의라고 하겠다.

제1장 서론

1967년 『직업훈련법』이 제정된 이래로 한국의 직업훈련제도는 정부의 강력한 주도하에 시행되어 왔으며, 산업발전에 필요한 양질의 기능 인력을 공급하는데 많은 기여를 하여 왔다. 하지만 1990년대 들어 나타난 국내외의 급격한 경제·사회 환경의 변화와 이에 따른 직업훈련의 환경변화는 직업훈련체제 개편의 필요성을 증가시키기에 이른다. 고학력화와 고령화라는 사회 환경의 변화에 따라 양성훈련 대상자가 급격히 줄어들고 실업자, 비진학자, 중고령자, 저소득계층 등 취약계층을 대상으로 한 직업훈련의 수요는 증가하게 되었다. 다른 한편 경제개방으로 인한 경쟁의 격화, 산업구조의 고도화, 생산기술의 급속한 변화 등으로 인해 재직근로자의 향상훈련에 대한 필요성이 증가하였다. 당시에 이러한 사회·경제적 변화에 따라 그간의 정부주도적·획일적 직업훈련체제를 수요자 중심의 자율적인 직업훈련제도로 전환함으로써 직업훈련의 효율성을 높여야 한다는 주장이 제기되기에 이른다.

1995년 7월 고용보험법에 의한 직업능력개발사업을 도입함으로써 직업능력개발이 고용보험의 일환으로 운영되게 되었는데, 돌이켜보면 직업훈련에 있어서의 이러한 체제 변화는 중요한 역사적 의미를 가지고 있다고 평가된다. 무엇보다도 고용보험 직업능력개발사업은 재직근로자의 향상훈련 및 근로자의 평생직업능력개발을 중점으로 하고 있다는 점에서 양성훈련 중심이었던 그 이전의 직업훈련제도와는 근본적인 차별성을 가지고 있다. 또한 이전의 직업훈련제도가 기업훈련을 강제하는

2 직업능력개발사업 효율성 평가분석

(mandatory) 제도였는데 반하여 고용보험 직업능력개발사업은 기업의 자율성에 기반을 둔 제도라는 점에서 이전의 제도와 구별된다.

직업훈련체제의 고용보험 직업능력개발사업으로의 전환이 최소한 형식적으로는 수요자 중심의 자율적인 훈련제도의 성격을 보다 강화하고 있다는 점에는 이의를 제기할 수 없겠으나, 이러한 직업훈련체제의 변화가 과연 직업훈련의 효율성을 증대시키는 방향으로 작동되고 있는가에 대해서는 이론의 여지가 있으며, 이의 검증을 위해서는 보다 심층적인 분석이 수행되어야 할 것이다. 이에 본 연구에서는 직업능력개발의 3사업 중 비교적 최근에 지원이 확대되고 있는 근로자지원제도를 제외한 사업주지원제도와 실업자지원제도에 대한 효율성 평가를 통하여 직업능력개발사업 체제의 효율성에 대한 검증과 동시에 정책적 시사점을 제시함으로써 제도의 내실화에 기여하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 우선 제2장에서는 1967년 『직업훈련법』 이후 현재까지의 직업능력개발사업 체계를 법·제도의 변천과정을 중심으로 살펴보고자 한다. 이 장에서는 특히 시대별 제도의 변화와 당시의 경제사회적 환경과의 연관성을 밝히는데 중점을 둘 것이며, 아울러 현행 제도를 상세히 설명함으로써 제도의 미비점과 개선점에 대한 판단 근거를 제공하고자 한다.

제3장에서는 1999년 이후 고용보험 직업능력개발사업의 추이를 고용보험 DB를 이용하여 살펴보고자 한다. 직업능력개발 3사업의 사업별 지원실적을 개관함으로써 최근 4개년간의 추이를 파악함으로써 제도의 문제점과 개선점에 대한 실증적인 분석 자료를 제공하고자 한다.

제4장에서는 직업능력개발사업의 핵심사업인 사업주 직업능력개발 지원제도에 대한 심층적인 평가를 수행하고자 한다. 직업능력개발사업이 고용보험으로 편입된 지 8년이 지났으나, 아직까지도 누가, 그리고 어떤 기업이 직업능력개발지원제도를 수혜하고 있는지, 그리고 사업주 직업능력개발지원제도가 어떠한 효과를 거두고 있는지에 대한 신뢰할 만한 연구결과가 축적되고 있지 못한 실정이다. 이 장에서는 이 분야에 대한 그간의 연구 공백을 메움으로써 사업주지원제도의 그간의 성과와 문제점 그리고 개선방안을 실증분석 결과를 토대로 제시하고자 한다.

이러한 분석이 가능할 수 있는 것은 무엇보다도 최근 HRD-Net이 구축됨으로써 사업주지원제도의 수혜자에 대한 인별 자료가 이용가능하기 때문이다.

제5장에서는 고용보험 DB를 이용하여 실업자지원제도의 그간의 실적을 정리하고 평가한다. 실업자지원제도를 이용한 개인들의 특성과 훈련전 사업장 정보, 훈련과정 및 훈련기간에 대한 분석 등이 수행될 것이며, 이러한 분석을 기초로 문제점과 개선방안이 도출될 것이다.

마지막으로 제6장에서는 사업별 평가결과를 요약·정리하고 향후 직업능력개발사업의 발전방향에 대하여 논하고자 한다.

제2장

직업능력개발사업 체계

제1절 직업훈련제도 발전과정

우리나라의 직업훈련제도는 경제개발에 필요한 기능인력을 양성하기 위해 1967년 1월 『직업훈련법』이 제정되면서 시작되었다. 직업훈련법 이전에도 공업계 고등학교에서의 실업교육, 견습공제도 그리고 직업보도(職業輔導)시설 등과 같은 체계를 통해 기능인력을 양성하였지만, 기존의 제도하에서는 산업발전에 따른 기능인력의 원활한 공급이 미흡하였다. 특히 1962년부터 시작된 경제개발은 숙련수준이 높은 기술계 기능인력의 수요를 증가시켰지만, 당시의 실업교육과 견습공제도로는 기능인력 수요를 충족시킬 수 없었다. 공업계 고등학교만으로는 기능인력 공급이 충분하지 않았으며 또한 근로기준법에 근거를 둔 기능자양성령에 의하여 사업주가 자체적으로 필요한 인력을 생산현장에서 견습공방식으로 양성하는 견습공제도는 사업주의 의지에 큰 영향을 받아 제도의 실효성이 떨어졌기 때문이다. 이에 정부는 직업훈련법을 제정하여 공업 기능인력을 체계적으로 양성하기 위하여 과거 근로기준법의 기능자양성령, 산업교육진흥법 등에 의해 분산적으로 실시되어 오던 직업훈련을 체계화하였고, 또한 기업이 스스로 필요한 기능인력을 양성토록 하는 제도적 장치를 마련하였다.

직업훈련법이 제정됨에 따라 정부는 일차적으로 국제협력기구(OECD, ILO 등)와 독일, 일본, 벨기에 등 외국의 도움을 받아 중앙직업훈련원(1968년)과 한독부산직업훈련원(1971년), 정수직업훈련원·춘천직업훈련원·대구직업훈련원(1973년), 농촌직업훈련원 등과 같은 공공직업훈련원을 각 지역별로 설립하고, 직업훈련 기준을 작성하는 등 직업훈련제도의 기본토대를 구축하였다. 또한 민간차원에서도 산업인력수급을 원활히 하고 인력양성의 효율화를 도모하기 위하여 기업의 사업내 직업훈련 활성화를 유도하였다. 과거에는 사업내 직업훈련이 별다른 규제없이 기업의 자율에 맡겨 두어 기업이 필요로 하는 인력양성이 미흡하였기 때문이다. 직업훈련법에서는 보사부령이 정하는 기준에 적합한 사업내 직업훈련이 노동청장의 인가를 받는 인정직업훈련제도를 도입하였다. 이 제도는 기업들의 사업내 직업훈련 참여를 유도하기 위해 인정직업훈련기관으로 지정될 경우 직업훈련에 대한 교재 및 자료제공, 직업교육훈련교사의 지원 및 기술지도, 기능검정의 수검자격부여 등과 같은 다양한 혜택을 주었다. 그 결과 인정직업훈련의 보조금제도는 사업내 직업훈련을 촉진시키는데 크게 기여하였으며, 또한 인력수급이 긴요한 직종을 우선적으로 훈련직종으로 선정함으로써 인력수급을 원활히 할 수 있었다.

그러나 직업훈련법이 사업주에게 사업내 직업훈련 실시를 강제화하지 않았고 1970년대 들어 사내훈련에 대한 보조금 지급이 감소되자 사내훈련 규모가 빠르게 감소하였다. 더구나 1970년대 중화학공업화의 진전은 기능인력 부족을 심화시키고 인건비가 급증하였다. 공공직업훈련 확대를 통해 기능인력 부족문제를 대처하는 데는 한계가 있을 수밖에 없었으며, 사내직업훈련 부진이 기업의 인력난을 심화시켰다고 판단한 정부는 사업주에게 직업훈련 실시를 의무화할 필요성을 느꼈다. 이 결과 1974년 사업내 직업훈련을 의무화하는 『직업훈련에 관한 특별조치법』이 제정되었다. 특별법에 의거해 상시근로자 200인 이상의 사업체 또는 연간 연 인원이 6만명 이상의 사업체는 상시근로자의 100분의 15 이상이거나 연간 연인원의 2,000분의 1 이상에 해당하는 인원을 의무적으로 훈련을 실시토록 하였다. 특별조치법의 시행은 사업내 직업훈련이

크게 활성화되는 출발점이 되었다. 사업내 직업훈련을 실시하는 업체가 1974년 30여개소에서 1976년 476개소로 급증하였고 훈련인원 역시 1974년 12,900여명에서 1976년 96,800여명으로 증가한 것이다(서상선, 2002).

특별조치법은 사내훈련을 활성화시켰지만 제도운영 과정에서 몇 가지 문제점이 노출되었다. 일차적으로 특별조치법에 따른 사내훈련은 훈련의무인원을 업종이나 규모에 관계없이 일률적으로 규정하였기 때문에 현실적으로 법을 시행하는데 어려움이 있었고, 훈련실시의무를 이행하지 못한 사업주에게 벌금을 부과하면서 기업들의 반발이 커졌다. 그 외에도 직업훈련법 제정 이후 약 10여년에 걸친 제도운영 과정에서 몇 가지 문제점들이 나타났다. 많은 훈련시설을 국립기관으로 운영하는 것이 점차 효율적이지 않아 시설운영의 합리성 제고가 제기되었고, 지역 특성에 맞는 훈련직종의 개발이 대두되었다. 이처럼 직업훈련제도를 정비할 필요성이 제기되어 1976년 12월 종전의 직업훈련법과 직업훈련에 관한 특별조치법을 통폐합하여 『직업훈련기본법』을 제정하였다. 직업훈련기본법의 제정은 우리나라 직업훈련제도의 전환점이 되었다. 이 법에 의해 일정규모 이상인 사업체에서는 매년 고시되는 일정비율 이상의 근로자들을 의무적으로 훈련시켜야 하며 이를 이행하지 못할 경우에는 직업훈련분담금을 납부토록 하였다.

직업훈련기본법은 직업훈련을 실시 주체에 따라 공공직업훈련, 사업내 직업훈련, 인정직업훈련으로 구분하여 시설운영의 합리성을 제고하였고 훈련종류는 교사훈련(양성훈련, 면허훈련, 재훈련)과 기능사훈련(기초훈련, 향상훈련, 재훈련, 전직훈련)으로 세분하였다. 또한 직업훈련의 훈련기간, 시설 등의 기준을 보사부령으로 하여 훈련과정의 운영에 융통성을 제고하였고, 직업훈련분담금제를 실시하여 사업주가 훈련을 실시하지 못할 경우 분담금을 납부토록 하였다. 직업훈련기본법의 시행은 특히 사업내 직업훈련제도에 큰 영향을 미쳤다. 사내훈련 적용대상을 상시근로자 200인 이상 사업체에서 300인 이상으로 상향하였지만, 훈련실시 인원을 일률적으로 100분의 15 이상에서 전년도 상시 고용근로자수에 훈련실시 비율을 곱한 수로 변경함으로써 사업내 직업훈련이 본격화된 것이다.

1970년대에 직업훈련 의무비율이 높게 책정됨에 따라 사업내 직업훈련 실시의무업체 중 60%를 넘는 사업장이 사업내 직업훈련을 실시하여 기능인력의 양성에 큰 기여를 하였다. 하지만 1980년대 들어 직업훈련의 의무를 가지는 사업체의 범위는 지속적으로 확대(1974년 상시근로자 200인 이상 사업체→1975년 500인 이상→1977년 300인 이상→1989년 200인 이상→1992년 150인 이상)되었지만 훈련의무비율이 낮아지자 훈련실시업체가 크게 감소하였다. 정부는 사업주가 훈련비용이 낮은 직종의 양성에 치우치는 문제점을 해결하기 위해 1987년 훈련의무비율 기준을 상시근로자가 아닌 임금총액 기준으로 변경하고¹⁾, 1990년대 들어 훈련의무비율을 다시 인상하였으나 직업훈련 실시사업체의 비율은 크게 증가하지 않았다.

이처럼 직업훈련법 제정 이후 1970년대 초반까지의 직업훈련은 노동집약형 기능인력을 양성·보급한다는 노동정책적 의미가 강했으며, 1980년대에는 중화학공업화의 추진에 따른 기술집약형 기술인력의 양성을 강조하기 위해 기업에게 기능인력의 양성의무를 부과하는 체계였다. 하지만 1990년대 들어 나타난 직업훈련 수요의 급격한 변화는 직업훈련체계의 개편을 요구하였다. 고학력화와 고령화에 따라 양성훈련 대상자는 크게 줄어든 대신 실업자, 비진학자, 중고령자, 저소득계층과 같은 취약계층을 대상으로 하는 직업훈련 수요는 증가하였다. 특히 산업구조가 고도화됨에 따라 재직근로자에 대한 향상훈련의 필요성이 증가하였다. 그러나 당시 직업훈련기본법 체제는 정부 주도적이고 획일적인 직업훈련체제로 오히려 기업의 자율적인 사업내 직업훈련을 저해하기도 하였으며 정보화·세계화 추세에도 맞지 않았다.

정부는 사업내 직업훈련의무제도를 수요자 중심의 자율적인 직업훈련체제로 전환하고자 1995년 7월 고용보험법에 의한 직업능력개발사업을 도입함으로써 직업훈련이 고용보험의 능력개발사업의 일환으로 운

1) 사업내 직업훈련의 질적 수준을 살펴보면 1982~1992년 기간동안에 양성된 기능사 가운데 96.9%가 기능사보 수준으로 나타났는데, 이것은 정부의 직업훈련정책이 기업에게 직업훈련의 유인효과를 제공하지 못하였음을 의미한다(이주호, 1996).

영되게 되었다. 고용보험제도의 도입으로 직업훈련의 중점이 기능인력 양성에서 재직근로자의 향상훈련 및 근로자의 평생직업능력개발로 전환되었다. 그러나 직업내 직업훈련을 일시에 자율화할 경우 사업내 직업훈련이 급격히 위축될 가능성이 있어, 고용보험 직업능력개발사업은 상시근로자 70인 이상 전사업체에 대하여 적용하였으나, 제조업·건설업 등 6개 산업의 1,000인 이상 사업체는 직업훈련기본법에 의한 훈련의무제가 지속되는 이원적 형태를 구축하였다. 이러한 이원적인 제도운영은 직업훈련제도의 일관성을 결여하고 있었을 뿐 아니라 민간의 자율적인 직업능력개발의 활성화를 지향하는 직업능력개발사업의 구체적인 시행에 있어 직업능력개발사업이 활성화되기 어려운 한계가 있었다(유길상·강순희·홍성호, 1997). 직업훈련제도의 이원화에 따른 비효율성 문제를 해결하기 위해 양 제도의 통합이 제기되자 정부는 1997년 직업훈련기본법을 폐지하고 이를 대체하는 근로자직업훈련촉진법을 제정하였다.

1999년 1월부터 『근로자직업훈련촉진법』이 시행됨에 따라 직업훈련의무제가 폐지되고 전사업장이 고용보험 직업능력개발사업의 적용을 받게되었다. 근로자직업훈련촉진법의 제정으로 직업훈련의 자율성이 강화되었고, 민간의 훈련참여가 대폭 확대되었다. 또한 훈련분야도 제조업 중심에서 사무관리·서비스 등으로 다양화되었다. 이처럼 직업훈련이 고용보험 직업능력개발사업으로 일원화됨으로써 고용보험 직업능력개발사업은 인력개발의 핵심적인 제도로 자리잡게 되었다.

제2절 직업능력개발사업 개요

직업능력개발사업은 사업주지원사업, 근로자지원사업 그리고 실업자 지원사업 등 3가지로 구분된다. 사업주지원사업은 재직근로자와 채용예정자(및 구직자)를 대상으로 실시하는 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련, 해외직업능력개발훈련 및 유급휴가훈련에 대한 훈련비용 지원사업과 직

업능력개발을 위한 시설·장비 구입에 필요한 비용 대부사업으로 구성되어 있다. 근로자지원사업은 비자발적 사유로 이직예정인 자이거나 50세 이상인 재직 피보험자, 정보화 기초훈련을 받는 피보험자 또는 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자의 근로자수강지원금 지원과 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 입학 또는 재학하는 피보험자에게 장기 저리로 학자금을 대부해 주는 근로자학자금비용대부 그리고 고용보험에 가입한 사업장에 재직중인 근로자가 직업훈련을 수강한 경우 지원하는 근로자훈련비용대부로 구성된다. 실업자지원사업에 대해서는 실직한 피보험자를 대상으로 하여 실업자재취직훈련 수강시 훈련비 및 훈련수당을 지원하는 실업자재취직훈련 지원이 있고, 그 외에 인력난을 겪고 있는 제조·건설업 부문의 필요인력을 양성·공급하기 위한 정부위탁(우선직종)훈련이 있다.

그리고 직업능력개발·향상을 촉진하기 위하여 직업능력개발사업에 대한 기술지원사업, 기능·기술장려사업, 조사연구·교육홍보·교재 개발편찬 및 보급, 자격검정 등을 실시하는 자에게 실시에 필요한 비용을 지원하며, 개별 사업주가 실시하기 곤란하거나 인력이 부족한 직종 또는 국가경제 발전의 기간이 되는 직종 등을 대한상공회의소 및 민간직업훈련기관에 위탁하여 실시할 수 있도록 하고 있다. 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 대상으로 직업능력개발사업을 실시하는 사업주에게는 훈련비용 및 지급한 훈련수당의 일부를 지원할 수 있도록 별도로 규정하고 있다.

10 직업능력개발사업 효율성 평가분석

〈표 2-1〉 직업능력개발사업의 주요 변화

1995.7~1998.12			1999.1~현재
적용 법	직업훈련기본법	고용보험법	근로자직업훈련촉진법 · 고용보험법
정책 방향	· 훈련의무제	· 기업의 자율적 훈련과 의무제 병행	· 민간 주도의 자율적 직업훈련
사업 목적	· 산업 기반 · 기능 인력 양성	· 양성훈련과 재직근로자의 향상훈련 촉진	· 근로자의 평생직업능력개발
재원	· 직업훈련촉진기금	· 고용보험기금, 일반회계	· 고용보험기금, 일반회계
사업 적용 범위	· 의무제 적용: 제조업 등 6개 산업의 1,000인 이상 규모 사업장	· 상시근로자 70인 이상 (95.7)** → 50인 이상(1998.1) → 5인 이상(1998.7) → 1인 이상(1998.10)	· 전사업장
보험료율*	· 훈련의무 미시행 시 훈련분담금 납부	· 150인 미만 사업장 : 0.1% · 150인 이상 우선 지원: 0.3% · 이외 150~1,000인 미만: 0.5% · 1,000인 이상 의무사업체: 0.05%	· 150인 미만 사업장 : 0.1% · 150인 이상 우선 지원 : 0.3% · 이외 150~1,000인 미만 : 0.5% · 1,000인 이상 사업체 : 0.7%
사업의 종류	기업	· 사업내 직업훈련 · 교육훈련 · 시설장비대부	· 직업능력개발훈련 지원 · 유급휴가훈련 지원 · 훈련시설 · 장비설치비용 지원 및 대부
	근로자	· (고령자)수강장려금 · 교육수강비용대부	· 근로자학자금대부 · 근로자수강지원금 · 근로자훈련비용대부
	실업자	· 실업자재취직훈련 지원	· 실업자재취직훈련
훈련 범위	· 훈련 기준을 준수하는 훈련만 포함		· 고용보험법의 교육훈련, 고용정책기본법의 고용촉진훈련 등 포함
훈련 구분	· 훈련기관 유형에 따라 공공, 사업내, 인정 · 훈련목적에 따라 양성, 향상, 전직 · 훈련방법에 따라 집체, 현장, 통신		· 훈련기준의 준수여부에 따라 기준훈련과 기준외훈련 · 훈련목적과 훈련방법 구분 유지
훈련비 지원 방식	· 실훈련비 중심 · 훈련방법과 규모별로 지원금 지원율 차등		· 표준훈련비용 단가(조건표) + 실훈련비 방식 · 훈련방법, 기준훈련 여부, 규모별로 지원금 지원율 차등

주: * 근로자의 임금총액에 대한 비율. ** 이외 70인 이하 사업장은 임의 가입.

〈표 2-2〉 직업능력개발 세부사업별 지원제도의 내용과 주요 변화

종류	대상 훈련	지원금 내용	주요 변화(1995.7~2003.9)	
사업주 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 집체훈련 <ul style="list-style-type: none"> · 기준훈련 · 기준외훈련 · 현장훈련: 1개월 이상의 집체방식 양성훈련 · 통신훈련: 우편, 인터넷 등 첨단통신망 이용 · 해외직업능력개발훈련 	<ul style="list-style-type: none"> · 훈련비용, 훈련수당, 기숙사비, 식비 · 훈련비, 훈련수당 · 훈련비 · 훈련비(기숙사비, 체제비 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> · 사업내 직업훈련 지원요건 완화 및 지원수준 인상(1996.3) · 사업내 훈련과 교육훈련을 직업능력개발훈련으로 통합(1999.1) · 표준훈련비용단가(조건표)방식 도입 및 훈련구분을 기준훈련, 기준외훈련으로 변경(1999.1) · 기숙사비 현실화(1999.6) · 훈련비용 지원대상 확대: 대기업이 증소기업이나 협력업체의 제직 또는 채용예정자 훈련 시 비용지원 가능(2000.3) · 구직자 및 채용예정자 대상 사업주 양성훈련에 대한 훈련수당(상한 월 20만원) 지원 신설(2000.3) 	
	<ul style="list-style-type: none"> · 유급휴가훈련 	<ul style="list-style-type: none"> · 재직근로자의 직업능력향상 	<ul style="list-style-type: none"> · 훈련 중 지급한 통상임금의 일부, 훈련비용 일부 	
	<ul style="list-style-type: none"> · 직업능력개발훈련장비·자금대부 	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주나 사업주단체의 직업능력개발을 위한 시설 및 장비의 구입 및 임대 	<ul style="list-style-type: none"> · 대부: 소요자금의 90% 이내, 10~20억 한도 연리 1~2.5% · 지원: 소요자금의 50% 이내 20억 한도 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육훈련시설도 대부대상에 포함(1996.12)
	<ul style="list-style-type: none"> · 수강장려금 	<ul style="list-style-type: none"> · 감원계획·도산·폐업 등으로 인한 이직예정인 피보험자로서 훈련 중 또는 훈련수료 후 1월 이내 이직한 자 · 또는 50세 이상의 피보험자로서 직업능력개발훈련을 80% 이상을 출석하고 그 비용을 자비로 부담한 자 	<ul style="list-style-type: none"> · 수강비용전액(100만원 한도) 	<ul style="list-style-type: none"> · (고령자)수강장려금 지원수준 인상: 비용총액의 1/2에서 90/100의 100만원 한도(1996.3) · 대상확대: 이직이 확실시되는 자에서 이직예정의 피보험자로 훈련 중 또는 훈련수료후 1개월 내 이직한 자로 확대(2000.3) · 1년 내 재신청 가능도록 완화, 타지원과 중복제한 폐지(2000.3)
근로자 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자학자금대부 	<ul style="list-style-type: none"> · 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 직업능력개발과 향상에 부합되는 학과에 입학하거나 재학하고 있는 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> · 등록금(연리 1%) 단, 방송대와 대학원 과정은 제외 	<ul style="list-style-type: none"> · 전문대 이상 모든 학과로 확대(1996.3) · 직무관련 제한요건 및 대부회수 제한 폐지(2000)
	<ul style="list-style-type: none"> · 실업자재취직훈련 · 고용촉진훈련 · 영농어 희망훈련 · 대학훈련 · 창업훈련 	<ul style="list-style-type: none"> · 훈련비용, 훈련수당 	<ul style="list-style-type: none"> · 대량실업사태에 대응하여 다양한 훈련형태 도입(1998.2): 영농어훈련, 대학훈련, 창업훈련 등 · 훈련기관 범위 확대: 근거법을 『직업훈련기본법』에서 『근로자직업훈련촉진법』 시행규칙 제11조 변경(1999.2) · 취업유망분야 훈련(99.1)과 맞춤형훈련제(1999.3) 도입 · 훈련비리 방지 방안(1999.6) · 취업촉진수당 신설(1999.6) 	

제3절 사업주 직업능력개발 지원제도

1. 직업능력개발훈련

직업능력개발훈련이란 사업주가 피보험자, 채용예정자 그리고 구직 등록자를 대상으로 실시하는 훈련이다. 직업능력개발훈련은 훈련과정에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련으로 구분된다. 직업능력개발훈련으로 지원받기 위해서는 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 따라 훈련실시자는 훈련 개시 14일 전까지 인정 및 지정신청서를 지방노동관서장의 장에게 제출 하여 훈련과정 인정 또는 지정을 받아야 한다. 다만 해외직업훈련은 지방노동관서장의 훈련계획 승인을 얻은 후에만 실시할 수 있다.

가. 집체훈련

집체훈련은 사업주가 재직근로자, 채용예정자 및 구직자를 대상으로 자체훈련을 실시한 경우 지원되며, 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설을 이용하거나 훈련을 실시하기에 적합한 시설(산업체의 생산시설 및 근무장소 제외)에서 실시하는 훈련으로 제한된다.

집체훈련은 노동부장관이 정하는 훈련기준을 준수하여 실시하느냐에 따라 기준훈련과 기준외(그 밖의) 훈련으로 구분되는데²⁾, 직업능력개발

2) 과거 직업훈련기본법 및 고용보험법에서는 훈련실시 주체에 따라 공공·사업 내·인정직업훈련 또는 지정교육훈련기관(과정)으로 구분하였으나 근로자직업 훈련촉진법에서는 이 구분이 없어졌다. 여기서 기준훈련이라 함은 노동부장관이 교과내용·시설·교사 등에 관하여 정하는 기준에 따라 실시하는 직업능력개발 훈련으로서 근로자직업훈련촉진법 시행규칙 제15조의 규정에 의거 노동부장관의 인정을 받은 직업능력개발훈련을 말한다. 그리고 기준외훈련이라 함은 기준 훈련이 아닌 훈련으로서 근로자직업훈련촉진법 시행규칙 제16조의 규정에 의거

훈련의 지원금은 훈련비(노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 비용에 한한다)에 사업규모 등을 고려하여 노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액으로 한다. 기준훈련의 경우 훈련직종별 훈련비용단가에 훈련시간과 훈련수료인원을 곱하여 산출한 금액의 100분의 120으로 하고, 기준외훈련은 훈련직종별 훈련비용단가에 훈련시간과 훈련수료인원을 곱하여 산출한 금액의 100분의 80(우선지원대상기업은 100분의 90)에 해당하는 금액을 지급한다. 단, 고용보험법 시행규칙 제43조의 4 제3항의 규정에 의하여 노동부장관이 고시한 직종의 경우에는 100분의 100에 해당하는 금액을 지급하며, 위탁훈련의 경우에도 사업주의 위탁훈련비용이 상기의 산출된 금액보다 적은 경우에는 실제 지불금액을 지급한다.

- (1) 기준훈련: $\text{훈련직종별 훈련비용단가} \times \text{훈련시간} \times \text{훈련수료인원} \times 120\%$
 (2) 기준외훈련: $\text{훈련직종별 훈련비용단가} \times \text{훈련시간} \times \text{훈련수료인원} \times 90\%$ (대규모 기업은 80%)

그 외에 사업주가 구직자, 채용예정자를 대상으로 1개월 이상의 양성훈련을 실시하고 훈련수당을 지급한 경우 월 20만원을 한도로 사업주가 지급한 훈련수당 전액을 지원하며 식비 및 기숙사비도 추가로 지원할 수 있다. 기숙사비는 훈련시설이 기숙사를 제공하여 1월 이상의 훈련과정으로 주 5일 이상 훈련을 실시하는 경우이며, 식비는 1일 평균 5시간 이상의 훈련과정을 수강하는 경우로 제한된다. 마지막으로 사업주가 3월 350시간 이상의 장기양성훈련을 실시하는데 있어서는 1개월 이상의 훈련을 이수한 후 중도탈락한 훈련생의 경우에도 훈련비 및 훈련수당을 지원하고 있다.

나. 현장훈련

현장훈련은 사업주가 1개월 이상의 집체훈련 방법으로 양성훈련을

노동부장관의 지정을 받은 직업능력개발훈련을 말한다.

이수한 공업계 고등학교 졸업(예정)자나 채용예정자를 대상으로 실시하는 훈련이다. 즉, 현장훈련은 집체훈련 과정에서 배운 이론을 체화해 나가는 과정으로서 1개월 이상의 양성훈련을 실시하는 경우에만 지원하는 것으로 한정하고 있다.

훈련비용은 과거에는 현장훈련기간 동안에 이루어지는 집체형식의 훈련에 소요되는 비용과 사업주가 지급한 훈련수당으로 하되 당해 직종의 고시단가에 실훈련시간과 수료인원을 곱하여 산출된 금액의 50%를 초과할 수 없도록 하였으나, 현재는 훈련시간을 1,400시간 이내로 하고 훈련수당을 산출금액의 20% 이내로 제한하고 있다. 따라서 현장훈련 지원금액은 해당 훈련직종의 훈련단가에 훈련시간과 훈련수료인원을 곱하여 산출된 금액의 20%를 초과할 수 없다(훈련직종별 훈련비용단가×훈련시간(1,400시간 이내)×훈련수료인원×20%).

다. 통신훈련

최근 인터넷 등 컴퓨터 통신이 확산되면서 다양한 훈련기법 및 매체의 활용이 증대하고 있다. 이에 따라 직업능력개발사업에서는 사업주가 재직근로자를 대상으로 우편매체나 인터넷 등 첨단정보통신망 매체를 이용하여 자체 또는 위탁훈련을 실시하는 경우 통신훈련비를 지원하고 있다. 통신훈련은 크게 우편매체를 이용한 통신훈련과 인터넷 등 첨단정보통신망 매체에 의한 통신훈련으로 구분하여 지원금을 지급하고 있다.

통신훈련지원금은 사업규모별 지원을 90%(대규모 80%)에 훈련수료인원을 곱한 금액인데, 우편매체를 이용한 훈련의 경우 훈련과정별로 1인당 월 32,000원을 초과하지 못하며 인터넷 통신훈련의 경우 240프레임을 최소기준 단위(사업주가 소속 근로자에게 직접 실시하는 훈련의 경우에는 200프레임)로 하되 단위당 1인 37,500원을 초과하지 못한다. 인터넷 통신훈련의 경우 훈련분량이 최소기준 단위씩 증가할 경우 지원금액도 비례하여 지원한다.

〈표 2-3〉 직업능력개발훈련의 지원요건 및 지원금액

	지 원 요 건	지 원 금 액
직업 능력 개발 훈련	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방노동관서장의 훈련과정인정 또는 지정을 받은 후 직업능력개발훈련을 실시할 것(자체 또는 위탁가능) - 해외직업능력개발훈련 실시 사업주 : 지방노동관서장의 훈련계획 승인을 얻은 후 훈련을 실시할 것 ※ 직업능력개발훈련은 훈련과정에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련을 실시할 수 있으며, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 집체훈련: 사업주가 재직근로자를 대상으로 집체훈련 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 기준훈련: 훈련직종별 훈련비용단가×훈련시간×훈련수료인원×120% - 기준외훈련: 훈련직종별 훈련비용단가×훈련시간×훈련수료인원×90%(대규모기업은 80%) * 단 위탁훈련의 경우 사업주의 위탁훈련비용이 상기의 산출된 금액보다 적은 경우에는 실제 지불금액을 지급함 * 사업주가 구직자, 채용예정자를 대상으로 1개월 이상의 양성훈련을 실시한 경우 훈련수당(월 20만원 한도) 지급 * 식비 및 기숙사비 추가지원 <ul style="list-style-type: none"> - 기숙사: 1일 7천원(훈련시설이 기술사를 제공하여 1월 이상의 훈련과정으로 주 5일 이상 훈련을 실시하고 공휴일에도 기술사를 운영) - 식비: 1일 2,500원(1일 평균 5시간 이상의 훈련과정 수강시) ○ 현장훈련: 1개월 이상의 양성훈련을 이수한 공업계고 졸업자 및 졸업예정자, 채용예정자 <ul style="list-style-type: none"> - 훈련직종별 훈련비용단가×훈련시간(1400시간 이내)×훈련수료인원×20% ○ 통신훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 우편매체를 이용한 통신훈련: 소요훈련비용의 80%(우선지원대상기업은 90%)×훈련수료인원(1인당 월 32,000원을 초과하지 못함) - 인터넷 등 첨단정보통신망 매체에 의한 통신훈련: 소요훈련비용의 80%(우선지원대상기업은 90%)×훈련수료인원(240프레임을 최소기준 단위로 하되 단위당 1인 37,500원을 초과하지 못함)

2. 유급휴가훈련

사업주가 고용보험 피보험자를 대상으로 유급휴가를 부여하여 직업훈련(자체훈련은 제외함)을 실시한 경우 지원한다. 상시근로자수가 150

인 미만인 사업장에서는 14일 이상의 유급휴가를 부여하여 휴가기간 중 60시간 이상의 직업훈련을 실시하여야 직업능력개발훈련으로 인정받는다. 반면 상시근로자수가 150인 이상인 사업장은 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가와 120시간 이상의 직업훈련을 실시하여야 한다.

지원금액은 유급휴가훈련을 실시한 사업주에게 1월당 훈련생 1인당 최저임금법에 의하여 월 단위로 환산한 최저임금액(우선지원대상기업은 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 120)을 지원하되, 1인당 지원총액은 120만원을 초과할 수 없다(우선지원대상기업은 제외한다). 또한 유급휴가훈련의 수강에 소요되는 경비를 지원하고 있다.

	지 원 요 건	지 원 수 준
유급 휴가 훈련	30일 이상의 유급휴가를 부여하고 휴가기간중 훈련 실시(1년 이상 재직자이며, 휴가기간중 통상임금액 이상의 임금지급시에 한함). * 단 자사 직업능력개발훈련 시설에서 자사 직원을 대상으로 실시한 훈련은 제외	- 최저임금법에 의한 월 최저임금(우선지원대상 기업은 최저임금액의 120%)+ 훈련비용(집체훈련 지원금액과 동일)

3. 직업능력개발훈련 등의 비용지원 절차 및 한도

사업주가 지급받을 수 있는 직업능력개발훈련 비용의 연간 총액은 그 사업주가 당해 연도에 납부하여야 할 직업능력개발사업의 개산보험료의 100분의 120(우선지원대상기업의 경우에는 100분의 270)에 해당하는 금액이다. 다만, 고용조정으로 인하여 이직한 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취한 사업장의 경우에는 비용 한도가 개산보험료의 100분의 160(우선지원대상기업의 경우에는 100분의 360)으로 할 수 있다. 또한 사업주가 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 의하여 노동부장관의 인정을 받은 기준훈련을 노동부령이 정하는 바에 따라 실시하였거나 그 사업 외의 다른 사업에 고용된 근로자를 대상으로 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 의하여

훈련과정의 인정 또는 지정을 받아 훈련을 실시하는 경우에는 앞의 규정에 의한 지원금 외에 그 사업주가 당해 연도에 납부하여야 할 직업능력개발사업의 개산보험료의 100분의 100까지 추가로 지급할 수 있다. 그럼에도 불구하고 지원금액이 기업의 규모·업종 등을 고려하여 노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액에 미달하는 경우에는 노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액(150만원)을 지원금액으로 한다.

훈련비용을 지원받기 위해 사업주는 훈련종료후 또는 매 3월간의 훈련실시후 30일 이내에 사업주직업능력개발훈련비용지원신청서를 작성하여 당해 사업장의 소재지 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

4. 직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부

직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부란 직업능력개발훈련을 실시하고 있거나 실시하고자 하는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 근로자직업훈련촉진법 제22조의 규정에 따라 노동부장관의 허가를 받아 설립한 직업능력개발훈련법인 및 근로자직업훈련촉진법 시행령 제3조 제1항 제3호 또는 제4호의 규정에 의한 직업능력개발훈련 시설을 설치·운영하는 자에게 직업능력개발훈련 시설의 설치 및 장비구입에 필요한 비용을 대부하는 사업이다. 대부대상자는 우선지원대상기업의 사업주단체, 우선지원대상기업의 사업주(직업능력개발훈련법인 제외), 노동부장관이 선정하여 공고한 신노사문화 우수기업 및 고용평등 우수기업의 사업주, 직업능력개발훈련법인 그리고 노동부장관의 지정을 받은 훈련시설이다.

대부범위는 직업능력개발훈련 시설 및 장비에 필요한 비용으로 훈련시설 그 밖의 편의시설의 설치비용을 대부받고자 하는 자는 생산시설과 분리된 장소에 이를 설치·운영하여야 하고, 장비를 대부받고자 하는 자는 독립된 훈련시설 내에 이를 설치·운영하여야 한다. 대부금액은 40억원 이내로 소요자금의 90%까지 대부가 가능하다. 대부금리는 기업 규모에 따라 연리 1~4%까지이며 대부기간은 10년(5년 거치 5년 상환) 이내이다. 직업능력개발훈련 시설·장비자금을 대부받기 위해서는 한국

산업인력공단 산하 직업전문학교 또는 기능대학의 능력개발센터에 대부신청서를 제출해야 한다.

	지 원 요 건	지 원 금 액
직업능력개발훈련시설·장비자금대부	대부: 직업능력개발훈련시설을 설치하거나 훈련장비를 구입하고자 하는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설 등	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 직업능력개발훈련법인 및 직업능력개발훈련 시설에 40억 이내로 소요자금의 90%까지 대부 - 우선지원대상기업 : 연리 1% 대규모기업 : 연리 2.5% 직업능력개발훈련법인 등 : 연리 4%

5. 해외직업능력개발훈련

해외직업훈련이란 사업주가 재직근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 집체훈련 또는 현장훈련 방법으로 해외에서 실시한 경우 훈련비용을 지원하는 제도이다. 해외에서 직업능력개발훈련을 실시하고 훈련비용을 지원하고자 하는 경우에는 사업주는 해외훈련계획승인신청서에 해외훈련계획서를 첨부하여 사업장 소재지 관할 지방노동관서의 장에게 훈련개시 14일전까지 제출·승인받아야 한다.

해외직업능력개발훈련 인정요건은 해외직업능력개발훈련 실시기관과의 훈련계약을 체결하거나 해외훈련을 증빙할 수 있는 해외훈련기관의 확인을 받아야 하며, 훈련과정은 생산성 향상, 품질향상, 기타 근로자의 직무수행능력을 향상시킬 수 있는 과정으로 훈련기간이 1개월 이상이어야 한다. 사업주에게 지급하는 훈련지원금은 해외직업능력개발훈련 실시기관(교육기관, 기업교육훈련시설 포함)에 지급한 위탁훈련비(기숙사비, 체제비는 제외하고 훈련비 지급 당일의 환율적용)에 훈련수료인원을 곱한 금액으로 한다. 다만, 훈련지원금은 훈련직종별 훈련비용단가에 실훈련시간과 훈련수료인원을 곱하여 산출한 금액을 초과할 수 없다.

6. 건설근로자 직업능력개발지원

건설업의 사업주 또는 사업주단체가 건설근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 받을 수 있는 지원금이다. 여기서 건설근로자란 일정한 사업장에 고용되지 아니한 건설근로자의 고용개선등에 관한 법률 제12조에 의한 건설근로자 복지수첩을 소지하고 있거나 고용보험에 가입된 건설회사 사업주로부터 건설근로자 확인을 받은 근로자를 말한다.

	지 원 요 건	지 원 수 준
해외직업능력개발훈련	해외에서 1개월 이상의 직업능력개발훈련 실시	훈련비용: 위탁훈련비×훈련수료인원(기숙사비·체제비 제외, 훈련비 지급 당일 환율 적용) *단 훈련직종별 훈련비 시간당 단가에 실 훈련시간과 훈련수료인원을 곱하여 산출한 금액을 초과할 수 없음
건설근로자 직업능력개발훈련	건설근로자 복지수첩 소지자 및 건설회사 사업주로부터 건설근로자로 확인 받은 자를 대상으로 훈련 실시	직업능력개발훈련과 동일(일정 사업장에 고용되지 아니한 건설근로자를 대상으로 하는 훈련의 경우 비용지원한도액 제한을 받지 않음)

지원범위는 훈련비용의 일부와 건설근로자에게 훈련기간중 훈련수당을 지급한 경우 훈련을 실시한 사업주 및 사업주단체에게 필요한 비용을 지원할 수 있다. 지원금 기준은 집체훈련에 대한 지원금 지급기준을 준용하고 있다.

제4절 근로자 직업능력개발지원제도

1. 근로자수강지원금

근로자수강지원금의 지원대상은 사업장의 감원계획·도산·폐업 등으로 인하여 이직예정이거나 50세 이상의 고용보험 피보험자로 한정하였으나, 2001년 1월부터 비자발적 사유로 이직예정인 자이거나 50세 이상인 재직 피보험자, 정보화 기초훈련을 받는 피보험자 또는 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자가 노동부장관으로부터 직업능력개발훈련으로 승인받은 훈련과정을 자비부담으로 소정일수의 80% 이상을 출석하여 수료한 경우로 지원대상을 확대하였다. 여기서 훈련과정은 훈련기간이 2주 이상이고 훈련시간이 40시간 이상인 훈련과정이거나 노동부장관이 고시한 정보화 기초과정으로 제한된다. 다만 정보화 기초과정의 경우에는 훈련기간과 훈련시간 규정을 적용받지 않으며, 외국어 과정의 경우에는 근로자수강지원금을 지급받을 수 있는 자의 범위를 노동부장관이 별도로 정하고 있다.

근로자수강지원금 지원수준은 훈련수강자가 그 훈련수강을 위하여 직업능력개발훈련 실시기관에 지불한 수강비용의 전액으로 한다. 그러나 학습보조자료 구입비나 숙박비 및 식비는 수강비용에서 제외한다. 지원금액은 직종별 훈련비용 고시단가의 100% 범위 이내에서 수강료의 80%(외국어 과정은 50%)로 하되, 1인당 지원금은 보험년도내 100만원을 한도로 하고 있다. 정보화 기초과정은 정보화 기초과정 기준에 따라 정보화 기초과정 1과 정보화 기초과정 2로 구분되는데, 지원금액은 직업능력개발훈련 실시기관에 지급한 수강비용 전액으로 하되, 정보화 기초과정 1은 75,000원, 정보화 기초과정 2는 90,000원을 초과할 수 없다. 정보화 기초과정은 각 과정당 1회에 한하여 지원받을 수 있다.

근로자수강지원금을 지급받고자 하는 자는 해당 훈련과정의 종료일로부터 30일 이내에 근로자수강지원금 지급신청서와 관련 서류(수료증 사

본과 자비로 수강한 사실을 증명하는 서류)를 훈련기관의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 근로자수강지원금의 지급신청을 받은 직업안정기관의 장은 근로자수강지원금의 지급여부를 검토하여 그 결과를 신청일부터 10일 이내에 신청인에게 통지하여야 하며, 노동부장관은 근로자수강지원금의 지급대상 훈련과정의 승인절차 등에 관하여 필요한 사항을 정해야 한다.

2. 근로자학자금대부

근로자학자금대부란 근로자의 직업능력개발을 위해 기능대학, 원격대학 형태의 평생교육시설(사이버대학) 또는 전문대학 이상의 학교에 입학 또는 재학하는 경우 장기 저리로 학자금을 대부하는 제도이다. 지난 2000년부터 직무관련 제한요건('근로자가 입학 또는 재학하고 있는 학교의 학과가 사업장에서 필요로 하는 근로자의 직업능력개발·향상과 현저히 부합되지 않는다고 판단되는 경우는 제외')과 대부횟수 제한규정이 폐지됨으로써 근로자의 고등교육 참여기회를 확대한 결과 근로자학자금대부사업의 활용빈도가 빠르게 증가하고 있다.

대부대상자는 대학생, 대학원생 순위로 선정하며, 지원금액은 고등교육법 제11조의 규정에 의한 수업료와 그 밖의 납부금 전액이다. 다만, 사업주·학교 또는 제3자로부터 수업료 등의 일부를 장학금이나 보조금으로 지원받은 경우에는 그 지원받은 금액을 뺀 금액으로 한다. 2003년 현재 지원수준은 등록금(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액이며 모든 학기 지원받을 수 있다. 대부금리는 연리 1%이며, 대부기간·상환조건은 다음과 같다. 2년제 대학은 대부기간이 4년으로 2년 거치 2년 상환이며, 4년제 대학은 6년으로 2년 거치 4년 상환조건이다. 원금은 2년 거치 후 2년(4년)간 연 4회 균등상환해야 한다.

신청절차는 다음과 같다. 능력개발비용을 대부받고자 하는 자는 학기 개시 2개월 전부터 노동부장관이 정하는 기간까지 능력개발대부금 대부신청서와 관련 서류(수강료를 포함한 수업료 등의 납입고지서 또는 영수증 사본과 명장·기능경기대회입상자, 장애인, 신노사문화 우수기업

또는 남녀고용평등 우수기업 소속근로자임을 증명하는 서류 등)를 첨부하여 신청인의 주소지 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출한다. 신청을 받은 직업안정기관의 장은 수업료 등의 대부여부를 검토하여 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다. 노동부장은 대부대상자의 선정·확정, 대부금 지급 그 밖의 대부제도 운영에 관하여 필요한 사항을 정하여야 한다.

3. 근로자훈련비용대부

고용보험에 가입한 사업장에 재직중인 근로자가 직업훈련을 수강한 경우 그 수강료의 전부 또는 일부를 예산의 범위 안에서 대부하고 있다. 단, 세미나, 심포지엄 등 정보교류활동 또는 시사·일반상식 등 교양과정이나 취미활동, 오락 및 스포츠 등을 목적으로 하는 과정, 그밖에 노동부장이 직업능력개발훈련과정으로 부적합하다고 하는 과정은 인정되지 않으며, 직업능력개발훈련 중 외국어 과정에 대하여 수강료를 대부받을 수 있는 자의 범위는 노동부장이 정하고 있다.

근로자훈련비용대부금은 그 훈련과정에 대한 수강료의 전액으로 한다. 이 경우 1인당 대부금은 그 보험년도내 300만원을 한도로 한다. 대부금리는 연 2%이며 1년 거치 1년 이내 분할상환이다. 신청절차는 근로자학자금대부와 동일하다.

4. 검정수수료 지원

자격검정지원제도는 21세기 지식·정보화 시대를 맞아 근로자의 국가기술자격 취득비용을 지원하여 산업현장에 필요한 지식근로자를 육성, 기업의 경쟁력을 제고시키고 국민경제 발전에 기여하는데 목적을 두고 있다. 지원대상은 고용보험 피보험자가 자비로 국가기술자격을 2종목 이상 취득한 경우(단, 기초사무 직무분야의 경우는 이를 2개 이상 취득한 경우에도 1개의 자격종목을 취득한 것으로 봄), 검정수수료 전액과 교재구입 및 수강을 위해 사용한 실비용을 10만원 범위(2회까지 지원)

〈표 2-4〉 재직근로자 훈련에 대한 지원

	지 원 요 건	지 원 수 준
수강 장려금	<ul style="list-style-type: none"> - 비자발적 사유로 이직예정인 자이거나 50세 이상인 재직 피보험자, 정보화 기초훈련을 받는 피보험자 또는 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자로서 - 직업능력개발훈련의 80% 이상을 출석하고 그 비용을 자비로 부담한 자 	<ul style="list-style-type: none"> - 직종별 훈련비용 고시단가의 100% 범위 이내에서 수강료의 80%(외국어 과정은 50%) * 정보화 기초과정 지원은 각 과정당 1회에 한함 * 장려금을 지급받은 후 1년 이후 재신청 가능, 다른 종류 지원과 중복제한 폐지(2000)
근로자 학자금 대부	<ul style="list-style-type: none"> 기능대학, 원격대학 형태의 평생교육시설(사이버대학) 또는 전문대학 이상의 학교에 입학하거나 재학하고 있는 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> - 등록금(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액, 전학기 - 대부금리: 연리 1% - 대부기간·상환조건 <ul style="list-style-type: none"> • 2년제(4년, 2년 거치 2년 상환) • 4년제(6년, 2년 거치 4년 상환) • 원금: 2년 거치후 2년(4년)간 연 4회 균등상환 * 직무관련 제한요건 및 대부횟수 제한폐지(2000)
근로자 훈련비 용대부	<ul style="list-style-type: none"> - 고용보험에 가입한 사업장에 재직중인 근로자가 직업훈련을 수강할 것 	<ul style="list-style-type: none"> - 수강비용 전액대부(300만원 한도) - 대부금리: 연 2%(1년 거치 1년 이내 분할상환)

내에서 지원하고 있다. 신청절차는 사업장소재지 또는 주소지를 관할하는 지방노동관서의 장에게 신청하면 지방노동관서의 장은 고용보험 피보험자 여부 등을 확인한 후 지원대상자를 확정한다. 신청인이 지급요건을 갖춘 경우 10일 이내에 지원금을 지급한다.

〈표 2-5〉 검정수수료 지원

	지 원 요 건	지 원 수 준
검정수수료 지원금	<ul style="list-style-type: none"> 고용보험 피보험자로서 자비로 국가 기술자격을 2종목 이상 취득한 자(단, 기초사무 직무분야의 경우는 이를 2개 이상 취득한 경우에도 1개의 자격종목을 취득한 것으로 봄) 	<ul style="list-style-type: none"> - 검정수수료 전액 - 교재구입·수강비(10만원 한도)

제5절 실업자재취직훈련

실업자재취직훈련은 고용보험 적용사업장에서 실직한 65세 미만의 실직자로서 고용안정센터에서 구직등록후 직업훈련상담을 받고 취업에 필요한 기능·기술의 습득을 위해 직업훈련을 받고자 하는 경우 훈련비용과 훈련수당을 지원하는 제도이다. 훈련대상에 연령제한을 설정한 이유는 65세 이상은 고용보험에서 적용 제외되기 때문이다. 실업자재취직훈련의 대상자는 피보험자였던 자로서 직업안정기관에 구직등록한 자 중에서 선정하되, 우선순위는 ① 장애인고용촉진및직업재활법에 의한 장애인 ② 직업안정기관에 구직등록후 6월 이상 실업상태에 있는 자 ③ 피보험기간이 3월 이상인 자 ④ 훈련개시일 현재 40세 이상인 자 ⑤ 우선지원대상기업에서 이직한 자 ⑥ 피보험기간이 장기인 자이다. 그러나 이러한 규정에도 불구하고 ① 속임수 또는 그 밖의 부정한 방법으로 훈련 등을 받은 사유로 수강제한처분을 받은 후 6월이 경과되지 아니한 자 ② 중도탈락후 3월이 경과되지 아니한 자 ③ 최종 이직후 실업자재취직훈련을 3회 수강한 자(중도탈락한 경우를 포함함)는 실업자재취직훈련 대상자에서 제외한다.

실업자재취직훈련을 실시할 수 있는 훈련기관으로는 근로자직업훈련촉진법 제2조 제2호의 규정에 의한 직업능력개발훈련 시설, 고등교육법 제2조의 규정에 의한 학교, 그리고 실업자재취직훈련을 실시할 능력이 있다고 노동부장관이 인정하는 기관이다. 훈련기관이 실업자직업훈련기관으로 위탁받기 위해서는 훈련과정과 동일 또는 유사한 분야에서의 교육훈련 경력이 3년 이상이어야 하나, 직업능력개발훈련 시설과 직업능력개발훈련법인 중 근로자직업훈련촉진법 제7조에 의한 기준훈련을 실시하고자 하는 법인은 6개월 이상의 교육경력이 있어야 한다. 훈련과정은 훈련생의 취직 및 창업을 위한 직무수행능력의 습득·향상을 위한 직업능력개발훈련 과정으로 제한되며 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하로 하되 훈련시간은 60시간 이상이어야 한다.

노동부장관은 실업자재취직훈련을 실시하고자 하는 경우 상기의 훈련 실시기관과 훈련위탁계약을 체결할 수 있으며, 훈련위탁계약에 따라 훈련을 실시하는 기관은 훈련생 모집, 훈련실시상황 신고, 훈련생에 대한 출석확인, 취업정보제공, 재해보험 가입 등 훈련관리를 위하여 노동부장관이 정하는 사항을 준수하여야 한다.

실업자재취직훈련 실시절차를 살펴보면 먼저, 훈련기관이 훈련을 위탁받고자 하는 경우 훈련개시일 이전 분기 두번째 월 10일까지 실업자재취직훈련 신청서와 훈련실시세부 계획서, 훈련교재 및 훈련내용 요약서, 훈련시설 등기부등본 또는 임대차계약서 사본 등을 작성하여 지방노동관서의 장에게 제출한다. 지방노동관서의 장은 훈련신청서를 접수한 후 훈련기관 및 훈련과정 심사위원회³⁾의 심의를 거쳐 훈련과정 승인 여부를 훈련개시일 이전 분기 마지막 월 10일까지 통보한다. 훈련과정의 승인을 받은 훈련기관은 적정 훈련과정의 선택과 훈련효과를 높이기 위해 훈련대상자의 학력수준과 학과 등 학력사항, 해당분야의 실무경력, 적성 등 선행학습 등에 관한 사항, 훈련과정 수료후 취업 등 진로에 관한 사항 등을 고려하여 훈련생을 모집한다. 훈련기관이 위탁계약을 체결하고자 하는 경우에는 훈련개시 3일전까지 위탁계약 신청서(훈련대상자 명단과 출석부 첨부)를 지방노동관서의 장에게 제출한다. 지방노동관서의 장은 훈련개시 전일까지 훈련기관이 제출한 출석부에 일련번호를 부여하고 관인을 날인한 후 훈련기관에 송부하고 훈련개시 전일까지 훈련기관과 위탁계약을 체결(훈련생 명단과 서약서 첨부)한다. 위탁계약을 체결한 훈련기관은 훈련개시후 8일째 되는 날을 기준으로 기준일로부터 2일 이내에 지방노동관서의 장에게 보고하는 절차를 거친다.

훈련지원은 훈련비와 훈련수당, 식비와 기숙사비로 이뤄지는데, 훈련비는 노동부장관이 정한 훈련대상, 훈련직종, 훈련성과 등을 고려하여 산출된다. 훈련수당은 실업급여 비수급자로서 훈련시간이 일 4시간 이상이고 월 80시간 이상의 과정을 수강하며 출석률이 80% 이상인 자에

3) 실업자재취직훈련 심사위원회는 실업자재취직훈련 실시기관 및 훈련과정의 선정기준, 훈련계획서의 적정성 여부 등을 심사하기 위하여 직업안정기관에 설치되었다.

게 지급된다. 다만 다음에 해당하는 경우에는 훈련수당을 감액하거나 지급하지 않는다. 2회차 훈련을 수강하는 경우에는 훈련수당의 2분의 1을 감액지급하며, 3회차 이상 훈련을 수강하는 경우에는 훈련수당을 지급하지 않는다. 중도탈락한 경우에는 중도탈락한 월의 훈련수당을 지급하지 않으며, 공공근로사업에 참여하고 있는 경우에는 참여기간 동안 훈련수당을 지급하지 않는다. 또한 훈련개시 1주일 이내에 과정을 변경한 경우에는 변경시까지의 기간에 대하여 지급하지 않으며, 중간편입하는 경우 실제 출석일수에 따라 훈련수당을 지급한다.

지원금액을 살펴보면, 훈련비는 직업능력개발훈련 시설 및 직업능력개발훈련법인인 경우에는 표준훈련비의 $100\% \times \text{단위기간중의 훈련시간} \times \text{평균훈련수강생수}$ 를 산정하여 지급되고, 그 밖의 훈련기관 및 시설이 기준훈련을 실시할 경우 표준훈련비의 80% (기준외훈련은 70%) $\times \text{단위기간중의 훈련시간} \times \text{평균훈련수강생수}$ 로 산정한다. 그밖에 식비 및 기숙사비를 제공하고 있다. 식비는 1일 5시간 이상 월 100시간 이상의 과정을 수강하고 출석률 80% 이상인 자에 한정하여 월 5만원을 지급하며, 기숙사비는 1주 5일 이상 훈련하고 기숙사를 제공하여 2식 이상 식사를 제공할 경우 식비를 포함하여 1일 7천원(월 175,000원 한도) 한도 내에서 지급한다. 다음으로 실업급여 수급자격이 없는 훈련생에게 지급되는 훈련수당은 교통비(5만원)와 우선선정직종을 수강한 자에게 지급하는 우선직종수당(20만원)이 있다.

훈련비 및 훈련수당 신청·지급절차는 다음과 같다. 고용보험 적용사업장에서 실직한 65세 미만의 실직자로서 재취업에 필요한 기능·기술의 습득을 위해 직업훈련을 받고자 하는 경우 먼저 지방노동관서 등 고용안정센터에 구직등록 및 상담후 실업자재취직훈련 과정을 개설한 훈련기관에 직업훈련 상담확인증을 제출하면 훈련기관에서 훈련생을 선발한다. 훈련기관은 훈련종료후 또는 단위기간 훈련실시후 5일 이내에 출석부 사본 및 기숙사비(식비) 증빙서류를 첨부하여 훈련수당 및 훈련비 등을 지급·청구한다. 지방노동관서의 장은 접수한 날로부터 10일 이내에 출석부 등을 확인한 후 훈련기관 및 훈련생의 은행계좌에 훈련비용 및 훈련수당을 각각 입금한다.

또한 실업자재취직훈련을 수강하는 피보험자이었던 실업자에 대하여 당해 훈련비의 전부 또는 일부를 대부할 수 있다. 대부금은 훈련수강료 중 정부지원금 외에 훈련생이 부담하는 자비 부담금의 전액으로 하는데, 이 경우 1인당 대부금은 그 보험년도내 300만원을 한도로 하고 있다. 단, 허위 그 밖의 부정한 방법으로 대부금을 지급받았거나, 대부금을 지급받기 전에 그 훈련과정에서 제적된 경우에는 대부결정을 취소받을 수 있다. 훈련비를 대부받고자 하는 자는 훈련종료일 2월 전까지 실업자재취직훈련비 대부신청서에 훈련수강 및 수강료(자비 부담분) 등에 관한 증거서류를 첨부하여 훈련기관을 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하면 직업안정기관의 장은 훈련비의 대부여부를 검토하여 그 결과를 신청일부터 10일 이내에 신청인에게 통지하여야 한다.

1997년 외환위기로 인한 대량실업 사태에 직면하여 실직자의 재취업을 촉진하기 위한 직업훈련을 크게 확대하였는데, 특히 실업자재취직훈련은 대표적인 실업대책으로 실업자의 재취직 촉진 및 생활안정에 큰 기여를 하였다. 이 과정에서 제도상의 미비점과 훈련실시과정에서 나타난 문제점을 지속적으로 개선하여 왔는데, 특히 훈련생 관리와 훈련기관에 대한 점검 및 평가가 강화되었다.

훈련기관에 대한 훈련요건 완화로 훈련기관들의 부정훈련비 수급 등 훈련비리가 증가하자 노동부는 훈련기간을 2년 이내에서 1개월~1년으로 감축하였고, 출석부 관리강화, 허위 출결훈련생의 훈련배제, 훈련기관에 대한 훈련사전설명회 및 서약서 작성의무 부과, 훈련기관에 대한 수시점검 근거마련, 위반사항에 대한 처분기준 개선 등 훈련비리방지 방안을 마련하였다. 그리고 훈련기관 및 훈련과정에 대해 매년 평가를 실시하여 평가결과를 공개하고, 우수훈련 과정에 대해서는 훈련비 추가 지원 및 위탁훈련에 대한 우선권 인정 등의 인센티브를 부여하는 한편으로 부실기관을 퇴출하는 조치를 시행하고 있다.

〈표 2-6〉 실업자재취직훈련 지원

지원요건	지 원 수 준
고용보험 피보험자였던 65세 미만의 실직자로서 고용안정센터에서 구직등록을 하고 직업훈련상담후 직업훈련을 받고자 하는 경우	- 훈련비 (1) 직업능력개발훈련 시설 및 직업능력개발훈련법인: 표준훈련비의 100%×단위기간중의 훈련시간×평균훈련수강생수 (2) 그 밖의 훈련기관 및 시설: 표준훈련비의 80%(기초외훈련은 70%)×단위기간중의 훈련시간×평균훈련수강생수 - 식비 및 기숙사비 • 식비: 월 5만원(1일 5시간 이상 월 100시간 이상의 과정을 수강하고 출석률 80% 이상인 자) • 기숙사비: 1일 7천원 한도(1주 5일 이상 훈련하고 기숙사를 제공하여 2식 이상 식사제공시, 식비 포함) - 훈련수당(실업급여 수급자격이 없는 훈련생으로서 훈련시간이 1일 4시간 이상이고 1월 80시간 이상인 훈련과정을 수강하고 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 80% 이상인 자). • 교통비: 5만원 • 우선직종수당: 20만원(우선선정직종을 수강한 자) * 우선직종수당: 제조·건설업 부문의 기계조립, 용접, 전기공사 등 총 106개 직종 수강자

제3장 직업능력개발사업 추이

제1절 직업능력개발사업의 추진현황

1. 직업능력개발사업의 적용현황

1995년 7월 1일 고용보험제도 도입시 직업능력개발사업은 70인 이상(건설공사는 40억원 이상) 사업장으로 출발하였으나, 1998년 1월 1일 50인 이상 사업장(건설공사는 34억원 이상), 1998년 7월 1일 5인 이상 사업장(건설공사는 3억 4천만원 이상)으로 적용범위가 지속적으로 확대되다가 1998년 10월 1일 상시근로자수가 1인 이상 사업장은 모두 고용보험 적용대상이 되었다. 1999년 1월 1일 근로자직업훈련촉진법의 시행으로 과거 직업훈련기본법에 의한 직업훈련의무사업체를 포함한 전사업장으로 확대되었다.

고용보험에 가입한 사업장들의 적용현황을 살펴보면 1995년에는 38,953개 사업장의 4,204,158명이 고용보험 피보험자였으나 지속적인 적용확대에 힘입어 2002년에는 825,531개 사업장의 7,171,277명으로 1995년 대비 사업장은 20.2배, 피보험자는 70.1%가 각각 증가하였다.

2002년의 업종별 적용현황을 살펴보면 도소매 및 음식·숙박업이 30.8%로 가장 높았으며, 제조업 21.4%, 건설업 15.5%, 부동산·임대사업

〈표 3-1〉 업종별 고용보험 적용추이(1995~2002년)

(단위 : 개, 명)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전산업	사업장수	38,953	43,723	47,427	400,000	601,394	693,414	806,962	825,531
	피보험자수	4,204,158	4,330,885	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277
농수림· 임업	사업장수	93	104	101	731	1,042	1,280	1,547	1,701
	피보험자수	5,943	6,246	5,835	9,954	10,689	12,527	13,232	13,941
어업	사업장수	134	144	140	377	424	519	687	751
	피보험자수	7,121	6,318	5,588	6,625	7,314	7,178	7,335	5,726
광업	사업장수	204	194	185	784	908	1,002	1,041	1,060
	피보험자수	25,772	18,417	15,990	17,670	17,856	17,985	16,703	16,148
제조업	사업장수	12,087	17,976	18,305	97,044	137,659	159,200	174,510	177,064
	피보험자수	2,159,093	2,158,958	2,057,249	2,224,705	2,470,361	2,648,856	2,616,162	2,647,553
전기·가스 및 수도 사업	사업장수	160	175	180	575	768	841	857	871
	피보험자수	49,584	52,811	53,493	53,625	55,170	55,440	56,545	57,148
건설업	사업장수	7,092	10,101	12,280	48,528	68,282	85,996	108,707	128,295
	피보험자수	217,731	235,617	233,198	364,757	467,226	509,958	529,913	574,347
도소매 소비자용품 수리업	사업장수	2,100	2,368	2,635	91,968	150,054	166,125	194,997	195,035
	피보험자수	247,731	271,405	278,482	508,659	637,669	724,676	775,666	831,718
숙박 및 음식점업	사업장수	554	591	625	30,523	58,604	55,348	70,613	59,288
	피보험자수	64,963	67,061	66,566	105,923	150,405	167,565	177,902	175,449
운수·창고 및 통신업	사업장수	3,364	3,487	3,566	12,242	16,789	21,102	24,059	24,726
	피보험자수	471,259	486,924	488,499	529,171	552,243	586,293	578,825	581,865
금융 및 보험업	사업장수	1,634	1,699	1,753	6,971	7,639	7,388	7,619	8,029
	피보험자수	379,303	394,563	394,015	378,494	385,299	389,633	377,860	386,099
부동산사업 서비스업	사업장수	3,549	4,099	4,697	41,218	58,947	75,022	87,848	94,072
	피보험자수	351,867	395,955	434,448	617,919	751,283	905,435	976,486	1,030,529
교육 서비스업	사업장수	600	322	325	20,290	33,344	43,832	48,259	47,201
	피보험자수	14,197	12,387	13,287	62,335	96,408	146,150	161,251	182,011
보건및사회 복지사업	사업장수		1,063	1,134	31,401	37,529	40,272	44,911	47,449
	피보험자수		122,232	127,369	217,833	247,929	270,642	299,916	325,781
기타공공사 회 및 개인 서비스업	사업장수		1,277	1,364	16,982	28,896	30,922	36,325	34,809
	피보험자수		90,372	94,141	149,094	182,980	209,583	224,315	239,920
기타 산업	사업장수	2,382	114	28	365	509	4,565	4,982	5,175
	피보험자수	210,164	11,273	12,110	20,894	21,647	95,342	96,777	103,042

자료 : 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 각년도.

서비스업 11.4%의 순으로 나타났다. 업종별 피보험자수 분포는 제조업 36.9% 부동산·임대사업서비스업 14.4%의 순으로 나타났다(표 3-1 참조).

사업장 규모별 적용현황을 살펴보면 5인 미만 사업장 66.9%, 5~9인 사업장 14.8%, 10~29인 사업장 12.3% 순으로 나타났다. 10인 미만 영세사업장이 전체 사업장의 81.7%에 이르며 100인 이상 사업장은 전체 사업장의 1.7%에 불과하다. 그러나 피보험자수는 5인 미만 사업장 16.9%, 1,000인 이상 사업장 15.1% 순으로 나타났다. 건설업종을 포함한 100인 미만 사업장이 전체 사업장의 98.3%를 차지하지만 피보험자는 56.9%에 불과하며, 반면 100인 이상 사업장은 전체 사업장의 1.7%이지만 피보험자는 43.2%에 이르는 것으로 집계되었다(표 3-2 참조).

〈표 3-2〉 사업장 규모별 고용보험 적용추이(1995~2002년)

(단위: 개, 명)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전 체	사업장수	38,953	43,723	47,427	400,000	601,394	693,414	806,962	825,531
	피보험자수	4,204,158	4,330,885	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277
5인 미만	사업장수	-	-	-	224,364	404,689	463,521	546,818	543,015
	피보험자수	-	-	-	398,721	804,494	1,001,901	1,104,993	1,205,831
5-9인	사업장수	-	-	-	62,992	79,478	93,952	106,896	112,276
	피보험자수	-	-	-	358,933	520,285	656,355	722,218	722,429
10-29인	사업장수	1,944	2,041	4,027	60,155	60,480	66,633	71,295	73,981
	피보험자수	43,421	44,954	77,342	791,091	909,538	1,030,099	1,068,662	1,116,661
30-49인	사업장수	12,768	14,625	14,401	14,005	12,659	14,004	14,662	14,195
	피보험자수	447,442	499,397	479,027	405,413	433,407	471,406	485,743	507,732
50-69인	사업장수	5,682	5,335	5,267	5,241	4,908	5,789	5,547	5,570
	피보험자수	299,485	278,755	274,235	239,125	257,053	283,029	282,818	302,660
70-99인	사업장수	4,429	4,890	4,530	4,533	4,125	4,634	4,427	4,377
	피보험자수	339,199	381,337	397,859	286,396	304,180	323,903	320,000	348,402
100-299인	사업장수	6,420	6,439	6,699	6,768	6,079	6,774	6,750	6,488
	피보험자수	984,127	1,000,034	987,865	873,284	890,956	950,988	967,788	1,018,999
300-499인	사업장수	1,013	1,000	1,027	1,108	983	1,218	1,052	933
	피보험자수	362,851	362,360	349,301	326,865	324,052	350,900	338,952	335,377
500-999인	사업장수	704	707	726	777	695	912	748	605
	피보험자수	467,631	466,247	459,912	387,090	384,532	401,960	411,191	440,020
1,000인 이상	사업장수	499	491	520	599	531	781	633	432
	피보험자수	1,236,228	1,268,389	1,287,027	1,158,078	1,132,077	1,181,418	1,117,782	1,079,793
건설공사	사업장수	5,494	8,195	10,230	19,458	26,767	35,196	48,134	63,659
	피보험자수	23,774	29,413	27,862	42,662	93,925	95,304	88,741	93,373

자료: 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 각년도.

2. 직업능력개발사업의 지원실적

직업능력개발사업은 시행 초기에는 지원실적이 낮았으나 적용범위가 지속적으로 확대되고 특히 시행 3년째인 1998년 경제위기 이후 지원사업장, 지원인원, 지원금액이 급격히 증가하여 활용사업장 및 활용근로자가 큰 폭으로 증가하였다. 직업능력개발사업 적용범위 대비 지원실적을 보면, 사업장의 훈련참여율은 1999년 7.3%에서 2000년 10.6%로 크게 증가하였다. 그러나 2002년에는 활용사업장의 절대수가 감소하였으며 활용률 역시 7.5%에 그쳐 최근 들어 기업의 직업능력개발사업 참여정도가 떨어지고 있는 것으로 나타났다.

고용보험 피보험자 활용률은 1999년 17.0%에서 지속적으로 증가하여 2002년 경우 전체 고용보험 피보험자 중 25.6%가 직업능력개발훈련에 참여한 것으로 나타나 고용보험 직업능력개발사업이 근로자의 평생직업능력개발 지원에 큰 기여를 하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-3〉 연도별 직업능력개발사업 활용사업장 및 활용인원 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, %)

		1999	2000	2001	2002
사업장	전체 사업장	601,394	693,414	806,962	825,531
	활용사업장	43,844	73,732	81,137	62,262
	활용률	7.3	10.6	10.1	7.5
피보험자	전체 피보험자	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277
	활용피보험자	1,030,257	1,367,228	1,730,339	1,836,169
	활용률	17.0	20.3	25.0	25.6

주: 활용사업장 및 피보험자는 중복계산된 건수임.

자료: 노동부 중앙고용정보관리소, 『고용보험통계연보』, 1999.

중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 2000~2002.

직업능력개발사업 지원현황을 사업종류별로 살펴보면 사업간 편중현상이 심한 편이다. 사업주 지원사업의 경우 직업능력개발훈련이 대부분이며 유급휴가훈련의 경우 0.3~4% 수준에 불과하다. 훈련시설장비대부

〈표 3-4〉 직업능력개발사업의 활용실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개, 명, 백만원, %)

	사업장				인 원				금 액			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체	43,851 (100.0)	73,732 (100.0)	81,137 (100.0)	62,262 (100.0)	977,952 (100.0)	1,367,228 (100.0)	1,730,339 (100.0)	1,836,169 (100.0)	424,851 (100.0)	404,238 (100.0)	386,977 (100.0)	392,239 (100.0)
직업능력 개발훈련	43,512 (99.2)	73,411 (99.6)	80,860 (99.7)	62,035 (99.6)	781,408 (79.9)	1,220,334 (89.3)	1,555,402 (89.9)	1,681,862 (91.6)	82,869 (19.5)	140,474 (34.8)	170,414 (44.0)	170,107 (43.4)
유급휴가 훈련	339 (0.8)	309 (0.4)	271 (0.3)	223 (0.4)	8446 (0.9)	7,756 (0.6)	8,611 (0.5)	5,963 (0.3)	5,723 (1.3)	5,589 (1.4)	10,145 (2.6)	11,075 (2.8)
훈련시설장비 대부및지원	-	12 (0.0)	6 (0.0)	4 (0.0)	-	-	-	-	-	7,928 (2.0)	7,349 (1.9)	3,468 (0.9)
수강장려금					51 (0.0)	252 (0.0)	40,045 (2.3)	35,528 (0.9)	40 (0.0)	59 (0.0)	3,543 (0.9)	3,435 (0.9)
근로자 학자금대부					17,362 (1.8)	18,500 (1.4)	21,722 (1.3)	24,444 (1.3)	30,042 (7.1)	34,626 (8.6)	43,016 (11.1)	52,188 (13.3)
실업자 재취직훈련					170,685 (17.5)	120,296 (8.8)	104,559 (6.0)	88,372 (4.8)	306,176 (72.1)	215,512 (53.3)	152,510 (39.4)	151,966 (38.7)

주: ()안은 직업능력개발사업의 세부사업별 구성비임.

자료: 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 2000년 봄호.

중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 2000~2001.

및 지원사업도 2002년 한 해에 4개 사업장만이 활용한 것으로 나타났다. 활용인원을 살펴보면 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련이 차지하는 비율이 점차 증가해 2002년의 경우 91.6%에 이르고 있다. 근로자 개인에게 지원하는 사업(수강장려금, 근로자학자금대부) 역시 활용인원이 지속적으로 증가하고 있지만 전체 활용인원에서 차지하는 비중은 2% 내외에 그쳐 이들 사업의 경우 지원실적이 극히 미미한 수준이다.

실업자재취직훈련은 1999년 17.5%인 17만명이 재취직훈련을 받았으나 이후 경기회복에 힘입어 실업률이 감소하자 훈련참여자가 크게 줄어 2002년에는 4.8%인 88천명에 그쳤다. 지원금액을 살펴보면 1999년에는 실업자재취직훈련 비용이 전체 지원금액의 72.1%를 차지하였으나 실업률의 하락으로 2002년에는 38.7%로 감소하였다. 이에 따라 전체 지원금액 중 직업능력개발훈련이 차지하는 비중이 1999년 19.5%에서 2002년 43.4%으로 큰 폭으로 증가하였는데 이것은 실업자재취직훈련비 감소에 따른 상대적 비중의 증가 때문이다.

제2절 사업주 직업능력개발훈련 지원실적⁴⁾

1. 사업주 직업능력개발훈련 지원실적 추이

사업주 직업능력개발훈련은 1999년 들어 크게 활성화된 후 지속적으로 활용빈도가 증가하다가 2002년 들어 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다. 사업주 직업능력개발훈련이 1999년 들어 활성화된 것은 1999년 고용보험 직업능력개발사업의 실시에 따른 것이다. 즉 직업훈련의 중점이 과거의 기능인력의 양성이 아닌 근로자의 평생직업능력개발로 전환됨에 따라 기업이 실시하는 직업훈련에 대한 규제를 폐지하고, 기업이 필요에 따라 교육훈련을 자율적으로 실시하도록 하고 교육훈련을 실시하는 기업에 대해서는 각종 지원금을 지급함으로써 민간 주도의 자율적인 직업훈련이 활성화될 수 있도록 하였기 때문이다. 이 결과 앞의 <표 3-4>에서 확인할 수 있는 것처럼 사업주 직업능력개발사업은 전체 직업능력개발사업 활용인원의 90% 내외를 차지하여 재직근로자의 직업능력개발·향상에 중추적인 기능을 하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-5>는 연도별 사업주 직업능력개발훈련 활용실적을 보여주는 데, 최근 들어 증가세가 둔화되다가 2002년에는 전년에 비해 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다. 1999년에는 2만 3천여개 사업장, 100만여명이 활용하였으나 2002년에는 3만 3천여개 사업장의 110만명이 참여한 것으로 나타나 지난 4년 동안 활용사업장은 42.5%, 활용인원은 9.7% 증가한 것으로 나타났다. 2002년 들어 활용실적이 전년에 비해 감소한 것은 최근의 경기침체 영향인지 아니면 기업의 교육훈련 수요감소인지에 대한 검토가 필요한 것으로 보인다.

4) 근로자직업훈련촉진법이 1999년부터 시행된 관계로 이하의 데이터 분석은 1999년부터 2002년까지로 한정한다. 자료분석은 훈련종료일을 기준으로 사용하였다.

〈표 3-5〉 연도별 사업주 직업능력개발훈련 활용실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 백만원)

	1999	2000(증감률)	2001(증감률)	2002(증감률)
활용사업장	23,553	41,874 (77.8)	43,845 (4.7)	33,560 (-23.5)
활용인원	1,004,540	1,339,808 (33.4)	1,341,011 (0.1)	1,102,216 (-17.8)
지원금액	116,230	173,534 (49.3)	177,719 (2.4)	152,463 (-14.2)

주: 훈련종료일 기준.

자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

사업주 직업능력개발훈련은 노동부장관이 정하는 훈련기준을 준수하여 실시하느냐에 따라 기준훈련과 기준외훈련으로 구분할 수 있는데⁵⁾, 대부분의 사업장이 기준외훈련을 실시하고 있다. 즉 2002년의 경우 기준외훈련이 전체 활용사업장의 99%, 활용인원의 99%를 차지하고 있다. 이것은 기업의 수요에 부응한 재직근로자의 향상훈련이 크게 활성화되고 있음을 의미한다. 정부가 기준훈련을 실시하는 경우 사업주에게 우대 지원하는 제도적 장치를 마련하고 있음에도 불구하고 기준훈련의 비중이 1%에도 미치지 못하고 더구나 그 활용도가 갈수록 감소하는 것은 정부가 정한 훈련기준이 기업에서 실제로 실시하는 훈련과는 상당부분 괴리가 있음을 반증하는 것이다.

훈련기준이 직업훈련을 효과적으로 실시하기 위한 국가의 표준적 지침이며 훈련기관의 훈련목표를 달성하기 위한 가이드 역할을 수행한다는 점을 고려할 때 훈련기준을 재조정하여 산업현장 중심적인 훈련기준 체계로 현실화하는 것이 시급한 과제이다.

사업주 직업능력개발훈련을 훈련내용 및 대상을 기준으로 살펴보면 훈련의 상당부분이 향상훈련에 집중되고 있다. 전체 훈련 중 향상훈련이 차지하는 비중이 지속적으로 증가하여(1999년 97.5%→2000년 99.1%→2001년 99.5%→2002년 99.3%) 기업의 수요에 부응한 재직근로자의 향상훈련이 크게 활성화되고 있음을 알 수 있다. 향상훈련 중에서도 특

5) 직업능력개발의 훈련기준(법 제6조의 2, 시행령 제3조의 2 및 시행규칙 제3조)은 체계적이고 효과적인 직업능력개발훈련 실시를 위하여 직종별 훈련목표, 교과내용 및 시설·장비, 교사 등을 정하여 고시하고 있다. 2003년의 경우 17개 분야 204종에 대한 훈련기준이 적용되고 있다.

〈표 3-6〉 훈련기준에 따른 직업능력개발 훈련실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 백만원)

		1999		2000		2001		2002	
기준 훈련	활용사업장	509	2.1	248	0.6	177	0.4	70	0.2
	활용인원	8,044	0.8	4,906	0.4	4,673	0.3	3,237	0.3
	지원금액	4,601,350	4.0	3,735,449	2.2	7,979,357	4.5	5,867,451	3.8
기준 외 훈련	활용사업장	23,305	97.9	41,804	99.4	43,812	99.6	33,550	99.8
	활용인원	996,496	99.2	1,334,887	99.6	1,336,562	99.7	1,098,985	99.7
	지원금액	111,628,957	96.0	169,798,846	97.8	169,739,473	95.5	146,595,414	96.2
전체	활용사업장	23,814	100.0	42,052	100.0	43,989	100.0	33,620	100.0
	활용인원	1,004,540	100.0	1,339,808	100.0	1,341,235	100.0	1,102,222	100.0
	지원금액	116,230,308	100.0	173,534,296	100.0	177,718,830	100.0	152,462,865	100.0

주: 활용건수이며 훈련종료일 기준임.
자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

히 위탁훈련의 비중이 매년 높아지고 있는 추세(1999년 92.6%→2000년 96.1%→2001년 96.6%→2002년 96.1%)인데, 사업주 직업능력개발훈련이 보다 성공적으로 운영되기 위해서는 위탁훈련기관의 질적 수준을 제고하는 것이 필요할 것으로 보인다.

기초적 직무수행능력을 기르기 위해 주로 신규로 입직하는 자 및 재취업을 원하는 구직자들을 대상으로 이루어지는 양성훈련이 급격하게 위축되고 있으며(1999년 1.4%→2002년 0.4%), 새로운 직업을 얻고자 하는 근로자나 실업자에게 새로운 직업능력을 길러주기 위한 전직훈련의 경우 활용사업장이 2개 사업장에 불과한 것으로 나타나 이들 사업의 활성화를 위한 대책이 필요할 것으로 보인다. 이렇게 전직훈련이 타훈련보다 상대적으로 활용이 적은 것은 일부 우량 대기업을 제외하고는 우리나라 대부분의 기업이 전직예정 근로자를 대상으로 하는 전직지원체계를 갖추지 못하였기 때문이다. 또한 유급휴가훈련 역시 활용사업장이 1999년 225개 사업장 6천여명이 활용하였으나 활용사업장이 지속적으로 감소하여 2002년에는 93개 사업장 5천 9백여명이 지원받는데 그쳤다.

〈표 3-7〉 훈련과정 구분에 따른 직업능력개발 훈련실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 천원)

			1999		2000		2001		2002	
양성 훈련	자 체	활용사업장	100	0.4	90	0.2	67	0.1	74	0.2
		활용인원	12,798	1.3	17,661	1.3	13,110	1.0	14,639	1.3
		지원금액	8,195,814	7.1	12,454,749	7.2	15,821,081	8.9	17,748,155	11.6
	위 탁	활용사업장	258	1.0	125	0.3	55	0.1	66	0.2
		활용인원	2,202	0.2	1,334	0.1	582	0.0	1,292	0.1
		지원금액	341,641	0.3	490,009	0.3	920,966	0.5	1,529,463	1.0
향상 훈련	자 체	활용사업장	1,235	4.9	1,307	3.0	1,288	2.9	1,103	3.2
		활용인원	489,017	48.7	587,585	43.9	653,845	48.7	528,018	47.9
		지원금액	49,109,532	42.3	61,043,334	35.2	61,852,488	34.8	67,444,601	44.2
	위 탁	활용사업장	23,252	92.6	41,657	96.1	43,626	96.6	33,305	96.1
		활용인원	493,701	49.1	722,972	54.0	666,812	49.7	552,331	50.1
		지원금액	51,993,937	44.7	91,289,297	52.6	87,437,488	49.2	58,537,119	38.4
전직 훈련	자 체	활용사업장	4	0.0	1	0.0	1	0.0	-	-
		활용인원	404	0.0	5	0.0	5	0.0	-	-
		지원금액	474,820	0.4	373,270	0.0	2,726	0.0	-	-
	위 탁	활용사업장	24	0.1	16	0.0	13	0.0	2	0.0
		활용인원	117	0.0	43	0.0	72	0.0	4	0.0
		지원금액	15,373	0.0	5,849	0.0	4,408	0.0	424	0.0
유급휴가 훈련	활용사업장	225	0.9	148	0.3	125	0.3	93	0.3	
	활용인원	6,301	0.6	10,208	0.8	6,809	0.5	5,938	1.6	
	지원금액	6,099,298	5.2	8,252,275	4.8	11,679,672	6.6	7,203,100	4.7	
전체	활용사업장	25,098	100.0	43,344	100.0	45,175	100.0	34,643	100.0	
	활용인원	1,004,540	100.0	1,339,808	100.0	1,341,235	100.0	1,102,222	100.0	
	지원금액	116,230,417	100.0	173,535,888	100.0	177,718,830	100.0	152,462,865	100.0	

주: 활용건수이며 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

훈련방법별 활용실적을 살펴보면 <표 3-8>과 같이 2002년 현재 전체 활용실적에서 집체훈련이 차지하는 비중이 가장 높아 활용사업장의 89.6%, 활용인원의 69.4%로 대부분을 차지하고 있다. 이러한 경향은 1999년 이래 지속되고 있으나 그 비중은 다소 감소하고 있다. 이것은 정보통신서비스산업의 발전에 힘입어 인터넷 등 정보·통신 매체를 이용한 통신훈련이 활성화되었기 때문이다. 통신훈련의 경우 1999년에는 전

체 활용사업장의 6.5% 활용인원의 10.0%에 그쳤지만 지속적으로 증가하여 2002년에는 활용사업장의 10.3%, 활용인원의 30.5%에 이르고 있다. 이에 따라 집체훈련의 경우 전체 지원금액에서 차지하는 비중이 큰 폭으로 감소(1999년 93.2%→2002년 80.6%)하였으나 통신훈련은 1999년 6.0%에서 2002년 18.6%로 4년 동안 12.6%포인트가 증가하였다. 앞으로도 통신훈련이 차지하는 비중이 더욱 커질 것으로 예상되므로 훈련매체나 훈련방법에 대한 지속적인 개선이 필요할 것이다.

〈표 3-8〉 훈련과정 구분에 따른 직업능력개발 훈련실적

(단위: 개소, 명, 천원)

		1999		2000		2001		2002	
집체 훈련	활용사업장	23,303	92.8	41,176	92.5	42,074	89.2	32,171	89.6
	활용인원	900,926	89.7	1,092,017	81.5	933,161	69.6	765,461	69.4
	지원금액	108,341,765	93.2	150,724,952	86.9	142,271,456	80.1	122,876,853	80.6
현장 훈련	활용사업장	165	0.7	137	0.3	86	0.2	38	0.1
	활용인원	2,694	0.3	2,316	0.2	1,191	0.1	851	0.1
	지원금액	874,687	0.8	1,031,107	0.6	441,432	0.2	1,177,161	0.8
통신 훈련	활용사업장	1,644	6.5	3,223	7.2	4,989	10.6	3,686	10.3
	활용인원	100,920	10.0	245,475	18.3	406,883	30.3	335,910	30.5
	지원금액	7,013,325	6.0	21,779,829	12.6	35,005,941	19.7	28,408,850	18.6
전체	활용사업장	25,112	100.0	44,536	100.0	47,149	100.0	35,895	100.0
	활용인원	1,004,540	100.0	1,339,808	100.0	1,341,235	100.0	1,102,222	100.0
	지원금액	116,229,777	100.0	173,535,888	100.0	177,718,830	100.0	152,462,865	100.0

주: 활용건수이며 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

사업장 규모별 직업능력개발훈련 활용실적을 살펴보면 활용사업장의 경우 상시근로자수가 30인 미만인 사업장의 활용률이 1999년 49.7%에서 2002년 62.7%로 큰 폭으로 증가하였으나 활용인원(1999년 4.3%→2002년 6.0%) 및 지원금액(1999년 3.4%→2002년 5.9%)은 소폭 증가에 그쳤다. 반면에 1,000인 이상의 사업장은 전체 활용사업장 중 1.2%의 비중을 불과하지만 활용인원은 전체의 63.4%를 차지하였다. 대체적으로 사업장 규모가 작을수록 지원금액이 낮아 사업장 규모에 따른 지원이 형평성 문제가 여전히 남아있는 것으로 나타났다. 물론 10인 미만 영세

사업장의 활용이 지속적으로 증가하고 있지만 활용인원과 지원금액은 크게 증가하지 않아 여전히 1,000인 이상 대기업과 그 외 기업간 격차가 큰 편이다. 예를 들어 5인 미만 사업장의 경우 1999년 전체 활용사업장의 8.4%에서 14.7%로 2배 가까이 증가하였지만 활용인원(1999년 0.9% → 2002년 1.7%)과 지원금액(1999년 0.9% → 2002년 1.6%)은 미미한 실정이다. 반면 1,000인 이상 사업장은 2002년 현재 전체 활용사업장의 1.2%에 불과하지만 활용인원의 63.4%, 지원금액 66.6%에 이른 것으로 나타났다.

직업능력개발사업은 보험료와 지원 각각에 대하여 사업규모별로 차등화하여 중소기업에 우대하는 규정을 갖고 있다. 보험요율은 상시근로자수 및 우선지원대상기업⁶⁾ 여부에 따라 차등화(0.1~0.7%)하고 있으며, 훈련비용 지원율에 있어서도 기준외훈련의 경우 대규모 기업(80%)에 비해 중소기업(90%)을 우대하고 있고, 사업주가 지원받을 수 있는 지원금 총액 또한 중소기업은 해당 연도에 사업주가 납부하여야 할 개산보험료의 270%(대규모 기업은 120%)를 한도로 지원하고 있다.

그럼에도 불구하고 중소기업의 훈련참여율이 매우 낮은 상태이며 피보험자의 훈련참여율도 사업규모가 작을수록 낮게 나타나 중소기업 근로자의 직업능력개발훈련 참여가 매우 미흡한 실정이다. 사업장 규모간 참여율의 차이는 수혜의 역진적인 현상을 가져온다는 점에서 사업장 규모간 비용부담과 지원의 형평성 문제가 제기되는 배경이 되고 있다. 사업장 규모에 따른 직업능력개발사업 활용률의 차이는 고용보험제도 시행 이후 계속되어지는 현상으로 소규모 사업장의 직업능력개발사업 참여를 유인할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요함을 보여준다.

6) 고용보험법 시행령 제15조 규정에 의한 우선지원대상 기업이란 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하를 의미한다.

〈표 3-9〉 사업장 규모별 직업능력개발사업 활용실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 천원, %)

		1999		2000		2001		2002	
5인 미만	활용사업장	1,973	8.4	7,107	17.0	8,221	18.8	4,931	14.7
	활용인원	9,393	0.9	21,702	1.6	24,792	1.8	18,362	1.7
	지원금액	1,083,001	0.9	3,289,777	1.9	3,909,158	2.2	2,503,744	1.6
5~9인	활용사업장	2,923	12.4	7,697	18.4	8,546	19.5	6,069	18.1
	활용인원	5,150	0.5	16,192	1.2	19,089	1.4	13,989	1.3
	지원금액	624,964	0.5	2,581,595	1.5	3,087,654	1.7	2,000,709	1.3
10~29인	활용사업장	6,804	28.9	12,220	29.2	12,727	29.0	10,022	29.9
	활용인원	19,519	1.9	36,402	2.7	37,898	2.8	32,959	3.0
	지원금액	2,363,243	2.0	5,225,656	3.0	5,719,140	3.2	4,576,980	3.0
30~49인	활용사업장	3,158	13.4	4,699	11.2	4,574	10.4	3,807	11.3
	활용인원	16,312	1.6	25,540	1.9	25,050	1.9	18,297	1.7
	지원금액	1,830,277	1.6	3,529,431	2.0	3,384,414	1.9	2,334,125	1.5
50~69인	활용사업장	1,759	7.5	2,305	5.5	2,244	5.1	1,916	5.7
	활용인원	13,011	1.3	19,145	1.4	19,089	1.4	13,279	1.2
	지원금액	1,488,703	1.3	2,442,174	1.4	2,527,626	1.4	1,611,476	1.1
70~99인	활용사업장	1,728	7.3	2,108	5.0	2,034	4.6	1,864	5.6
	활용인원	17,996	1.8	26,265	2.0	23,208	1.7	25,255	2.3
	지원금액	2,134,011	1.8	3,337,897	1.9	3,107,345	1.7	5,403,785	3.5
100~299인	활용사업장	3,249	13.8	3,870	9.2	3,672	8.4	3,336	9.9
	활용인원	104,932	10.4	181,175	13.5	177,344	13.2	109,352	9.9
	지원금액	12,037,324	10.4	22,842,600	13.2	20,860,130	11.7	12,885,627	8.5
300~499인	활용사업장	775	3.3	801	1.9	786	1.8	715	2.1
	활용인원	86,620	8.6	6,951,511	2.3	80,882	6.0	68,210	6.2
	지원금액	10,963,918	9.4	13,269,835	7.6	9,753,418	5.5	7,423,210	4.9
500~999인	활용사업장	595	2.5	566	1.4	557	1.3	472	1.4
	활용인원	111,742	11.1	139,518	10.4	124,012	9.2	103,740	9.4
	지원금액	11,575,507	10.0	16,877,763	9.7	16,571,261	9.3	12,169,708	8.0
1000인 이상	활용사업장	566	2.4	452	1.1	461	1.1	417	1.2
	활용인원	619,657	61.7	767,354	57.3	809,565	60.4	698,744	63.4
	지원금액	72,099,158	62.0	100,086,962	57.7	108,750,168	61.2	101,548,161	66.6
건설공사	활용사업장	23	0.1	32	0.1	23	0.1	11	0.0
	활용인원	208	0.0	93	0.0	82	0.0	29	0.0
	지원금액	30,306	0.0	14,081	0.0	16,884	0.0	4,151	0.0
전체	활용사업장	23,553	100.0	41,857	100.0	43,845	100.0	33,560	100.0
	활용인원	1,004,540	100.0	1,339,571	100.0	1,341,011	100.0	1,102,216	100.0
	지원금액	116,230,417	100.0	173,497,774	100.0	177,687,203	100.0	152,461,681	100.0

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

〈표 3-10〉 직업능력개발훈련 지급액 비율 추이 및 평균 활용횟수(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 천원, %)

	1999		2000		2001		2002	
	지급액 비율	활용 횟수	지급액 비율	활용 횟수	지급액 비율	활용 횟수	지급액 비율	활용 횟수
5인 미만	519.9	1.4	1,110.9	1.6	1,183.6	1.7	1,147.9	2.0
5~9인	214.3	1.4	1,248.0	1.6	379.2	1.8	338.3	1.8
10~29인	112.4	2.2	1,626.1	2.1	160.5	2.2	137.7	2.3
30~49인	81.4	3.3	83.8	3.4	87.9	3.7	63.5	3.1
50~69인	62.3	4.3	174.7	4.6	72.8	5.1	52.0	4.2
70~99인	53.9	5.3	69.2	5.9	67.3	6.5	47.0	5.8
100~299인	40.52	11.2	52.7	10.5	48.1	11.9	32.7	10.5
300~499인	32.41	29.3	44.5	22.2	31.0	23.2	23.1	20.9
500~999인	30.1	28.7	33.3	33.3	30.4	36.7	24.6	36.0
1,000인 이상	49.8	71.9	54.6	113.5	43.2	124.1	33.9	111.7
건설공사	76.4	2.2	175.1	2.3	187.0	2.7	638.0	1.6
전 체	130.4	7.0	490.2	5.2	363.9	5.5	288.3	5.6

주: 1) 납부보험료액 대비 지급액 비율=(지급액/직능보험료)×100.

2) 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 DB.

위의 <표 3-10>은 사업장 규모별 직업능력개발훈련 지급액 비율 추이 및 평균 활용횟수를 보여주는데, 사업장의 평균 활용횟수가 2000년 5.2회에서 2002년 5.6회로 지속적으로 증가하고 있음을 보여준다. 사업장 규모별로 살펴보면 10인 미만 사업장의 경우 평균 활용횟수(5인 미만: 1999년 1.4회→2002년 2.0회, 5~9인: 1999년 1.4회→2002년 1.8회)가 소폭 증가하였지만 1,000인 이상 사업장의 활용횟수 증가(1999년 71.9회→2002년 111.7회)에 훨씬 못미친 것으로 나타났다. 직업능력개발훈련을 지원받은 사업장만을 대상으로 납부보험료 대비 지원금액의 비중인 지급률을 살펴보면 매우 흥미로운 사실을 발견할 수 있다. 즉, 지원받은 피보험자 1인당 평균 지급률은 1~4인 사업장 5.1배에서 2002년 11.5배로, 5~9인 사업장 1999년 2.1배에서 2002년 3.4배로 각각 증가하였으나 대규모 사업장은 오히려 지급률이 감소하였다 예를 들어 1,000인 사업

장의 경우 지급률이 1999년에는 0.5배였으나 2002년에는 0.3배로 감소하였다. 이처럼 지원받은 피보험자 1인당 지급률이 오히려 사업장 규모가 작을수록 높다는 사실은 사업장 규모간 비용부담과 지원의 역진적인 현상이 발생하는 주된 이유가 중소기업의 훈련참여율이 낮은데 기인하는 것임을 다시 한번 보여준다.

기업규모에 따른 직업능력개발사업 참여율 차이는 직업능력개발사업 보험요율별 차이에서 더욱 명확하게 드러난다. 물론 소규모 사업장의 활용인원 및 지원금액이 지속적으로 증가하고 있지만 여전히 10%에도 미치지 못하고 있다. 2002년의 경우를 살펴보면 임금총액의 0.1%를 직업능력개발사업의 보험료로 납부하는 150인 미만 사업장은 전체 사업장에서 차지하는 비율이 85.0%에 이르지만 활용인원과 지원금액은 각각 9.4%, 8.9%에 불과하다. 그러나 임금총액의 0.7%를 직업능력개발사업의 보험료로 납부하는 1,000인 이상 사업장은 전체 사업장의 4.2%에 불과하지만 활용인원과 지원금액은 각각 74.7%, 78.3%에 이르러 기업규모간 직업능력개발사업 참여율 격차가 큼을 보여주고 있다. 그만큼 직업능력개발사업이 대기업에 크게 편중되어 있음을 의미한다.

업종별 활용사업장 및 활용인원 추이를 살펴보면 제조업은 전체 활용사업장(1999년 41.0%→2002년 33.9%) 및 활용인원(1999년 51.4%→2002년 46.8%) 비중이 소폭 감소하였지만 부동산·임대사업서비스업(활용사업장: 1999년 14.1%→2002년 19.6%, 활용인원: 1999년 5.6%→2002년 7.3%)과 금융·보험업(활용사업장: 1999년 10.9%→2002년 7.0%, 활용인원: 1999년 16.3%→2002년 21.0%)과 같은 서비스계열 업종은 활용인원이 소폭 증가한 것으로 나타났다. 2002년 현재 업종별 활용사업장 및 활용인원을 살펴보면 제조업이 가장 높은 비중을 차지하여 전체 활용사업장의 33.9% 활용인원의 46.8%를 점유하고 있다. 제조업 다음으로 활용사업장에서는 부동산·임대사업서비스업(19.6%)이, 활용인원에서는 금융·보험업(21.0%)이 높은 것으로 나타났다. 이에 따라 제조업이 전체 지원금액의 49.2% 차지하고, 다음으로 금융·보험업(21.2%), 부동산·임대사업서비스업(6.7%)의 순이다. 이것은 사업장 규모에서의 편중현상과 마찬가지로 업종별로도 제조업과 금융·보험업이 전체 활용사

〈표 3-11〉 직업능력개발사업 보험요율별 실적 추이(1999~2002년)

(단위: 개, 명, 천원, %)

보험료율		1999	2000	2001	2002
0.1	활용사업장	18,138 (78.3)	35,029 (85.1)	37,731 (86.1)	28,533 (85.0)
	활용인원	69,961 (7.1)	119,706 (9.0)	128,208 (9.6)	104,112 (9.4)
	지원금액	8,049,476 (7.0)	17,083,168 (9.9)	19,116,219 (11.7)	13,598,237 (8.9)
0.3	활용사업장	1,897 (8.2)	2,355 (5.7)	2,207 (5.0)	2,132 (6.4)
	활용인원	61,329 (6.2)	85,765 (6.4)	72,766 (5.4)	59,504 (5.4)
	지원금액	6,822,083 (5.9)	10,389,786 (6.0)	9,376,758 (5.7)	6,922,423 (4.5)
0.5	활용사업장	1,498 (6.5)	1,832 (4.4)	1,864 (4.3)	1,494 (4.5)
	활용인원	106,541 (10.8)	140,977 (10.6)	129,989 (9.7)	115,099 (10.4)
	지원금액	10,214,314 (8.9)	16,753,059 (9.7)	1,559,283 (1.0)	12,501,883 (8.2)
0.7	활용사업장	1,636 (7.1)	1,962 (4.8)	2,026 (4.6)	1,394 (4.2)
	활용인원	749,489 (75.9)	988,011 (74.0)	1,010,017 (75.3)	823,477 (74.7)
	지원금액	89,619,730 (78.1)	128,622,063 (74.4)	133,596,511 (81.6)	119,435,733 (78.3)
전체	활용사업장	23,169	41,178	43,828	33,553
	활용인원	987,320	1,334,459	1,340,980	1,102,192
	지원금액	114,705,604	172,848,077	163,648,772	152,458,277

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 DB.

업장의 40.9%에 불과하지만 지원금액은 70.4%를 차지하여 특정 업종으로 지원이 편중되고 있음을 보여주고 있다(표 3-12 참조).

〈표 3-13〉은 훈련직종별 직업능력개발훈련 실적을 보여주는데, 대부분의 훈련이 사무관리분야와 정보통신분야 훈련으로 집중되고 있지만, 이들 분야 훈련의 비중이 점차 감소하고 있음을 보여주고 있다. 사무관리분야 훈련의 경우 1999년 전체 활용사업장의 49.2%, 활용인원의 69.8%를 차지하였으나 2002년에는 전체 활용사업장의 38.5%, 활용인원의 53.9%로 4년 동안 10%포인트 이상 감소하였다. 정보통신분야 훈련의 경우도 소폭 감소하였다. 그러나 계층별 훈련이나 건설분야, 전기·전자분야 훈련의 경우 지속적으로 증가하여 계층별 훈련의 경우 활용사업장이 1999년에는 6개 사업장에 그쳤으나 2002년에는 1,890개 사업장(4.0%)이 활용하였고 활용인원 역시 1999년 146명에서 2002년 107천명

44 직업능력개발사업 효율성 평가분석

〈표 3-12〉 업종별 직업능력개발사업 활용실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 천원, %)

		1999		2000		2001		2002	
농수림어업	활용사업장	89	0.4	149	0.4	137	0.3	95	0.3
	활용인원	741	0.1	4,009	0.3	2,906	0.2	698	0.1
	지원금액	76,318	0.1	339,272	0.2	209,192	0.1	62,799	0.0
광업	활용사업장	68	0.3	75	0.2	70	0.2	48	0.1
	활용인원	525	0.1	367	0.0	288	0.0	244	0.0
	지원금액	70,591	0.1	43,897	0.0	45,658	0.0	45,447	0.0
제조업	활용사업장	9,648	41.0	14,030	33.5	14,115	32.2	11,387	33.9
	활용인원	516,729	51.4	629,058	47.0	597,660	44.6	515,617	46.8
	지원금액	54,488,252	46.9	79,999,651	46.1	77,763,700	43.8	74,951,142	49.2
전기가스·수도업	활용사업장	135	0.6	163	0.4	212	0.5	185	0.6
	활용인원	26,954	2.7	32,542	2.4	24,017	1.8	29,019	2.6
	지원금액	5,396,613	4.6	5,412,706	3.1	4,101,882	2.3	4,593,887	3.0
건설업	활용사업장	2,904	12.3	5,040	12.0	5,283	12.0	5,456	16.3
	활용인원	45,826	4.6	70,080	5.2	52,756	3.9	50,966	4.6
	지원금액	7,218,203	6.2	10,918,032	6.3	10,745,171	6.0	8,958,283	5.9
도소매·소비자용품수리업	활용사업장	2,281	9.7	4,654	11.1	4,933	11.3	3,578	10.7
	활용인원	51,039	5.1	66,847	5.0	72,062	5.4	69,159	6.3
	지원금액	5,267,557	4.5	8,562,531	4.9	8,981,268	5.1	7,270,823	4.8
음식·숙박업	활용사업장	172	0.7	311	0.7	336	0.8	229	0.7
	활용인원	9,026	0.9	12,211	0.9	12,104	0.9	10,139	0.9
	지원금액	638,673	0.5	1,206,775	0.7	1,184,656	0.7	1,029,679	0.7
운수창고·통신업	활용사업장	1,101	4.7	1,784	4.3	1,614	3.7	1,147	3.4
	활용인원	93,487	9.3	125,845	9.4	124,176	9.3	63,097	5.7
	지원금액	14,530,228	12.5	17,744,845	10.2	15,445,146	8.7	7,631,413	5.0
금융보험업	활용사업장	2,559	10.9	2,818	6.7	2,725	6.2	2,350	7.0
	활용인원	164,049	16.3	244,851	18.3	276,700	20.6	231,616	21.0
	지원금액	17,657,747	15.2	29,667,217	17.1	36,275,743	20.4	32,274,476	21.2
부동산·임대사업서비스업	활용사업장	3,316	14.1	8,936	21.3	9,977	22.8	6,577	19.6
	활용인원	55,858	5.6	95,353	7.1	113,629	8.5	79,960	7.3
	지원금액	7,038,837	6.1	13,408,761	7.7	15,909,851	9.0	10,213,811	6.7
교육·서비스업	활용사업장	139	0.6	805	1.9	1,129	2.6	567	1.7
	활용인원	526	0.1	2,138	0.2	3,235	0.2	3,342	0.3
	지원금액	58,360	0.1	302,889	0.2	448,877	0.3	487,078	0.3
보건·사회복지사업	활용사업장	578	2.5	1,629	3.9	1,852	4.2	913	2.7
	활용인원	21,363	2.1	29,715	2.2	27,883	2.1	20,969	1.9
	지원금액	1,799,424	1.5	3,147,154	1.8	2,757,592	1.6	1,762,598	1.2
기타공공·사회개인서비스업	활용사업장	478	2.0	1,251	3.0	1,229	2.8	891	2.7
	활용인원	8,296	0.8	13,330	1.0	16,543	1.2	16,132	1.5
	지원금액	918,675	0.8	1,610,175	0.9	2,230,402	1.3	2,061,693	1.4
기타산업	활용사업장	85	0.4	210	0.5	232	0.5	137	0.4
	활용인원	10,121	1.0	13,080	1.0	17,043	1.3	11,258	1.0
	지원금액	1,070,934	0.9	1,119,275	0.6	1,586,976	0.9	1,118,544	0.7
전체	활용사업장	23,553	100.0	41,855	100.0	43,844	100.0	33,560	100.0
	활용인원	1,004,540	100.0	1,339,426	100.0	1,341,002	100.0	1,102,216	100.0
	지원금액	116,230,417	100.0	173,483,188	100.0	177,686,121	100.0	152,461,681	100.0

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

〈표 3-13〉 훈련분야별 직업능력개발사업 활용실적 추이(1999~2002년)
(단위: 개소, 명, 천원, %)

		1999		2000		2001		2002	
농림어업 분야	활용사업장	735	2.1	962	1.6	1,348	2.1	980	2.1
	활용인원 지원금액	12,577 1,381,211	1.3 1.2	20,028 1,867,664	1.5 1.1	19,586 2,078,666	1.5 1.2	12,519 2,031,790	1.1 1.3
섬유분야	활용사업장	349	1.0	281	0.5	182	0.3	141	0.3
	활용인원 지원금액	5,451 663,149	0.5 0.6	2,656 284,371	0.2 0.2	884 202,113	0.1 0.1	495 83,437	0.0 0.1
화학제품 및 요업분야	활용사업장	1,332	3.8	1,512	2.6	1,619	2.5	1,471	3.1
	활용인원 지원금액	8,698 1,027,189	0.9 0.9	8,212 1,519,997	0.6 0.9	5,734 974,640	0.4 0.5	4,944 804,011	0.4 0.5
금속분야	활용사업장	449	1.3	485	0.8	435	0.7	329	0.7
	활용인원 지원금액	5,059 784,808	0.5 0.7	3,099 704,976	0.2 0.4	2,861 503,603	0.2 0.3	2,147 294,746	0.2 0.2
기계, 장비 분야	활용사업장	1,566	4.5	2,352	4.0	3,016	4.7	2,420	5.1
	활용인원 지원금액	32,364 6,931,451	3.2 6.0	45,381 10,354,624	3.4 6.0	48,442 13,057,035	3.6 7.3	49,928 14,989,583	4.5 9.8
건설분야	활용사업장	2,408	6.9	4,658	7.9	4,648	7.3	4,374	9.2
	활용인원 지원금액	24,589 4,697,893	2.4 4.0	38,037 6,119,482	2.8 3.6	34,976 6,581,482	2.6 3.7	41,744 6,929,564	3.8 4.5
전기분야	활용사업장	1,374	4.0	3,353	5.7	3,798	6.0	3,379	7.1
	활용인원 지원금액	11,874 2,223,591	1.2 1.9	20,660 5,153,493	1.5 3.0	24,362 5,494,603	1.8 3.1	24,606 5,678,639	2.2 3.7
전자분야	활용사업장	498	1.4	783	1.3	1,694	2.7	1,076	2.3
	활용인원 지원금액	12,234 2,941,871	1.2 2.5	14,584 4,446,523	1.1 2.6	20,324 4,270,230	1.5 2.4	29,268 7,399,490	2.7 4.9
정보·통신 분야	활용사업장	4,463	12.9	14,067	23.8	12,943	20.4	6,029	12.7
	활용인원 지원금액	91,221 11,732,270	9.1 10.1	175,547 21,333,012	13.1 12.4	177,955 19,822,090	13.3 11.2	82,395 9,107,533	7.5 6.0
운송장비 분야	활용사업장	275	0.8	220	0.4	129	0.2	98	0.2
	활용인원 지원금액	6,123 709,516	0.6 0.6	8,219 1,143,339	0.6 0.7	11,426 1,429,136	0.9 0.8	7,822 3,178,296	0.7 2.1
산업응용 분야	활용사업장	356	1.0	1,176	2.0	2,402	3.8	2,281	4.8
	활용인원 지원금액	1,870 252,645	0.2 0.2	3,124 507,207	0.2 0.3	5,745 1,056,288	0.4 0.6	5,878 877,499	0.5 0.6
공예분야	활용사업장	104	0.3	125	0.2	99	0.2	77	0.2
	활용인원 지원금액	451 55,396	0.0 0.0	660 146,019	0.0 0.1	443 131,836	0.0 0.1	383 69,006	0.0 0.0
서비스 분야	활용사업장	734	2.1	1,540	2.6	2,287	3.6	1,686	3.5
	활용인원 지원금액	15,663 1,387,865	1.6 1.2	18,319 2,250,443	1.4 1.3	17,063 2,344,540	1.3 1.3	18,573 2,786,443	1.7 1.8
사무관리 분야	활용사업장	17,050	49.2	24,452	41.4	24,527	38.6	18,293	38.5
	활용인원 지원금액	701,254 72,194,440	69.8 62.1	862,357 99,987,537	64.4 58.0	793,066 95,963,944	59.1 54.0	594,481 64,293,865	53.9 42.2
금융보험 분야	활용사업장	2,548	7.4	2,585	4.4	2,771	4.4	2,507	5.3
	활용인원 지원금액	71,559 8,895,325	7.1 7.7	112,795 15,981,644	8.4 9.3	136,232 19,404,109	10.2 10.9	112,938 16,612,350	10.2 10.9
의료분야	활용사업장	163	0.5	230	0.4	370	0.6	245	0.5
	활용인원 지원금액	2,240 233,136	0.2 0.2	2,499 312,020	0.2 0.2	3,417 389,837	0.3 0.2	4,562 621,562	0.4 0.4
환경분야	활용사업장	252	0.7	316	0.5	374	0.6	234	0.5
	활용인원 지원금액	1,156 107,584	0.1 0.1	1,982 199,742	0.1 0.1	1,862 213,580	0.1 0.1	2,120 332,701	0.2 0.2
계층별 훈련	활용사업장	6	0.0	5	0.0	929	1.5	1,890	4.0
	활용인원 지원금액	146 10,538	0.0 0.0	43 7,597	0.0 0.0	36,855 3,800,788	2.7 2.1	107,412 16,371,712	9.7 10.7
전 체	활용사업장	34,662	100.0	59,102	100.0	63,571	100.0	47,510	100.0
	활용인원 지원금액	1,004,540 116,229,888	100.0 100.0	1,339,808 172,319,699	100.0 100.0	1,341,235 177,718,528	100.0 100.0	1,102,222 152,462,236	100.0 100.0

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 직업능력개발사업 DB.

(9.7%)으로 큰 폭으로 증가하였다.

2002년 현재 훈련분야를 살펴보면 활용인원과 지급액 모두 사무관리 분야의 훈련이 각각 전체 활용실적의 38.5%, 53.8%로 나타났다. 다음으로 활용인원의 경우 금융·보험분야(10.2%), 계층별 훈련(9.7%), 정보통신분야(7.5%) 순으로 나타났다. 그러나 이들 분야를 제외한 직종의 경우 활용건수나 활용인원이 전체 활용실적에서 차지하는 비중이 5% 미만으로 나타나 대부분의 직업능력개발훈련이 사무관리, 정보·통신분야, 금융·보험분야에 집중되고 있다. 훈련분야가 아직까지는 소수 특정 분야로 집중되고 있다는 경향이 강하지만 점차 직업능력개발훈련분야가 다양해지고 있는 것은 사업주 및 근로자의 다양한 훈련욕구를 충족시킬 수 있다는 점에서 바람직한 현상으로 판단된다.

2. 유급휴가훈련

유급휴가훈련은 전체적으로 활용실적이 미미한데, 활용사업장을 살펴보면 1999년 228개소에서 참여사업장이 지속적으로 감소하여 2002년에는 93개소만이 활용하는데 그쳤다. 활용피보험자 역시 1999년 6,301명에서 2000년 10,208명으로 큰 폭(62%)으로 증가하였으나 2001년부터는 다시 감소하기 시작해 2002년에는 5,938명만이 유급휴가훈련을 활용하였다. 지원실적을 살펴보면 유급휴가훈련은 대부분 기준외훈련이며, 집체훈련의 형태로 실시되고 있다.

사업장 특성별로 유급휴가훈련 활용실적을 살펴보면 먼저 유급휴가훈련의 활용이 대기업에 크게 편중되어 있음을 확인할 수 있다. 1999년에는 1,000인 이상 대기업이 지원사업장의 25.3%, 지원피보험자의 92.8%를 차지하였으나 이들 사업장의 비중이 지속적으로 증가하여 2002년에는 지원사업장의 51.6%, 지원피보험자의 95.4%에 이르고 있다. 산업별로는 2002년 현재 금융 및 보험업이 참여사업장의 49.5%, 활용 피보험자의 69.5%를 차지하고, 다음으로 제조업이 각각 25.8%, 25.3%를 차지해 금융 및 보험업과 제조업이 전체 활용실적의 75% 이상을 차지하고 있다.

〈표 3-14〉 훈련특성별 유급휴가훈련의 추진실적

(단위 : 개소, 명, 천원)

		1999	2000	2001	2002
기준 훈련	사업장	5 (2.2)	1 (0.7)	-	-
	지원인원	30 (0.5)	2 (0.0)	-	-
	지원액	57,738 (0.9)	6,837 (0.1)	-	-
기준외 훈련	사업장	223 (97.8)	147 (99.3)	125 (100)	93 (100)
	지원인원	6,271 (99.5)	10,206 (100)	6,809 (100)	5,938 (100)
	지원액	6,041,559 (99.1)	8,245,437 (99.9)	11,679,672 (100)	7,203,100 (100)
집체 훈련	사업장	224 (98.3)	147 (99.3)	122 (97.6)	92 (98.9)
	지원인원	6,277 (99.6)	10,207 (100.0)	6,799 (99.9)	5,937 (100)
	지원액	5,999,634 (98.4)	8,251,978 (100.0)	11,668,694 (99.9)	7,202,496 (100)
현장 훈련	사업장	3 (1.3)	-	-	-
	지원인원	4 (0.1)	-	-	-
	지원액	2,821 (1.6)	-	-	-
통신 훈련	사업장	1 (0.4)	1 (0.7)	3 (2.4)	1 (1.1)
	지원인원	20 (0.3)	1 (0.1)	10 (0.1)	1 (0.0)
	지원액	96,842 (1.6)	296 (0.0)	10,977 (0.1)	604 (0.0)
소계	사업장	228 (100)	148 (100)	125 (100)	93 (100)
	지원인원	6,301 (100)	10,208 (100)	6,809 (100)	5,938 (100)
	지원액	6,099,298 (100)	8,252,275 (100)	11,679,672 (100)	7,203,100 (100)

주 : 훈련종료일 기준임.

자료 : 고용보험 DB.

이처럼 유급휴가훈련지원제도가 활성화되지 못하고 대기업에 편중되어 있는 주된 이유는 근로기준법상의 연차유급휴가와 달리 사업주의 임의적인 결정사항이기 때문에 생산의 차질 등의 이유로 활용을 기피하기 때문으로 보인다. 즉 유급휴가훈련은 사업장의 재정과 대체인력의 확보 여부라는 사업장 특성과 밀접한 연관이 있는데, 소규모 사업장의 경우 인력난으로 대체인력 확보가 곤란하기 때문에 유급휴가훈련을 활용하기가 어려운 것이다. 따라서 훈련휴가훈련의 실효성을 확보하기 위해서는 근로자에 대한 직접적인 지원제도로 전환하거나 강화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

<표 3-15> 사업장 규모별 유급휴가훈련 활용실적

(단위: 개소, 명)

	1999		2000		2001		2002	
	사업장	활용인원	사업장	활용인원	사업장	활용인원	사업장	활용인원
5인 미만	1	13	-	-	1	47	1	8
5~9인	0	0	1	1	1	1	-	-
10~29인	18	19	9	10	3	19	4	8
30~49인	13	13	7	8	4	21	2	3
50~69인	7	11	2	4	5	31	-	-
70~99인	15	29	6	12	8	13	2	3
100~299인	68	169	23	56	16	62	13	62
300~499인	35	101	21	186	18	149	9	50
500~999인	11	89	19	112	8	193	14	140
1,000인 이상	57	5,849	60	9,819	61	6,273	48	5,664
전 체	225	6,301	148	10,208	125	6,809	93	5,938

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 DB.

<표 3-16> 산업별 유급휴가훈련 활용실적

(단위: 개소, 명)

	1999		2000		2001		2002	
	사업장	활용인원	사업장	활용인원	사업장	활용인원	사업장	활용인원
제조업	32	3,063	27	6,838	38	2,357	24	1,503
전기·가스 및 수도업	1	52	5	51	4	67	4	108
건설업	2	34	4	69	4	183	2	23
도소매·소비자용품수리업	7	25	2	4	3	52	2	13
운수·창고 및 통신업	33	180	28	141	5	164	3	67
금융·보험업	124	2,800	62	2,961	52	3,651	46	4,124
부동산·임대사업서비스업	17	94	12	134	14	308	7	87
교육서비스업	-	-	1	1	-	-	-	-
보건사회복지사업	8	52	6	6	-	-	1	1
기타공공, 사회개인서비스업	1	1	1	3	4	24	3	10
기타산업	-	-	-	-	1	3	1	2
전 체	225	6,301	148	10,208	125	6,809	93	5,938

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 DB.

〈표 3-17〉 훈련분야별 유급휴가훈련 활용실적

	1999		2000		2001		2002	
	사업장	활용인원	사업장	활용인원	사업장	활용인원	사업장	활용인원
농림어업광업	7	21	1	1	2	3	1	1
금속	-	-	1	2	-	-	2	3
기계장비	5	76	6	134	1	10	-	-
건설	10	56	-	-	1	1	-	-
전기	1	1	3	14	1	65	2	2
전자	-	-	1	2	-	-	-	-
운송장비	-	-	-	-	-	-	5	7
정보통신	5	102	13	37	18	111	1	1
산업응용	1	1	-	-	-	-	-	-
공예	-	-	1	1	1	3	1	1
서비스	-	-	6	6	-	-	-	-
사무관리	145	3,567	83	7,254	85	3,667	61	2,311
금융보험	79	2,448	56	2,754	50	2,923	40	3,424
의료	7	29	-	-	-	-	-	-
환경	-	-	1	3	-	-	-	-
계층별	-	-	-	-	2	26	10	188
전 체	260	6,301	172	10,208	161	6,809	123	5,938

주: 사업장은 활용건수임. 훈련종료일 기준.

자료: 고용보험 DB.

유급휴가훈련의 훈련직종을 살펴보면 다음 <표 3-17>과 같이 사무관리분야와 금융·보험분야가 활용사업장의 80% 이상, 활용인원의 90% 이상을 차지하고 있어 유급휴가훈련이 대부분 이 두 가지 분야에 집중되고 있다. 반면 정보·통신분야 훈련은 활용인원이나 지급액이 모두 1% 미만에 그치고 있다. 앞에서 살펴보았듯이 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련에서는 훈련분야가 사무관리, 정보·통신분야, 금융·보험분야 순으로 집중된 것과는 달리, 유급휴가훈련에서는 정보·통신분야의 훈련이 상대적으로 미미한 것은 특이한 현상이다.

제3절 근로자 직업능력개발훈련 지원실적

직업능력개발사업은 수강장려금 지원, 근로자학자금 대부분을 통해 재직근로자의 평생직업능력개발의 틀을 마련하고 있다. 그러나 앞의 <표 3-4>에서 보았듯이 2002년 현재 근로자에 대한 직접 지원은 59,972명, 556억원으로 전체 직업능력개발사업 지원인원수의 2.2%, 지원금액의 14.2%에 그치고 있다. 물론 1999년(활용인원: 1.8%, 지원금액: 7.1%) 이래 지속적으로 활용인원 및 지원금액이 증가하고 있지만 여전히 개별 근로자의 직업능력개발 기회는 매우 제한적인 수준에 그치고 있다.

1. 근로자수강지원금

근로자수강지원금은 지원대상 및 지원금액이 2001년 들어 큰 폭으로 증가한 것이 특징이다. 1999년, 2000년 수강장려금 활용인원이 각각 39명, 275명에 그쳤으나 2001년 41,547명으로 전년 대비 150.1배, 지원금액은 54배가 증가하였다. 이것은 근로자수강지원금의 지원대상을 사업장의 감원계획·도산·폐업 등으로 인하여 이직예정이거나 50세 이상의 고용보험 피보험자로 엄격하게 한정하였기 때문이다. 이 결과 활용인원이 1999년 37명, 2000년 234명에 불과하였고 지원금액 또한 1999년 2천 7백만원, 2000년 6천 7백원에 그쳤다.

이러한 문제점 때문에 노동부는 2001년 1월부터 비자발적 사유로 이직예정인 자이거나 50세 이상인 재직 피보험자, 정보화 기초훈련을 받는 피보험자 또는 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자가 노동부장관으로부터 직업능력개발훈련으로 승인받은 훈련과정을 자비부담으로 소정일수의 80% 이상을 출석하여 수료한 경우로 지원대상을 확대하였다. 이 결과 활용인원이 2001년부터 큰 폭으로 증가하여 2002년에는 활용인원 2만 5천여명, 지원금액 34억원에 이르고 있다. 건당 지원금액은 1999년 70.9만원에서 2000년 24.2만원, 2001년 9만원으로 큰 폭으로 감소하

였으며 2002년에는 전년에 비해 소폭 증가한 10만원으로 나타났다. 2001년 들어 건당 지원금액이 크게 감소한 것은 2001년 법개정으로 지원대상을 확대하면서 지원금액을 직종별 훈련비용 고시단가의 100% 범위 이내에서 수강료의 80%(외국어 과정은 50%)로 하되, 1인당 지원금은 보험년도내 100만원을 한도로 제한하였기 때문이다.

근로자수강지원금 활용자들의 특성을 살펴보면 법개정 이전에는 남자의 활용빈도가 90%를 상회하였으나, 법개정후 여성의 참여율이 큰 폭으로 증가하여 2002년 현재 남자 66.4%, 여자 33.6%로 나타났다. 연령별로는 1999년에는 27명만이 참여하였는데 30세 미만 연령집단의 비중(45.9%)이 상대적으로 높았다. 반면 2000년에는 50세 이상이 93.6%를 차지하고 있다. 이처럼 연도에 따른 연령별 활용실적에 큰 차이가 나타나는 것은 일차적으로 활용인원이 미미했지만 1999년의 경우 1997년 경제위기 이후 심화된 사업장의 감원·도산·폐업에 따른 이직예정자의 근로자수강장려금 활용이 컸기 때문이다. 2000년 들어 경기가 빠르게 회복되면서 1999년 같이 사업장의 감원·도산·폐업에 따른 사유로 근로자수강장려금을 활용하는 인원이 현저히 감소하였고 당시 고용보험법에서 50대 피보험자를 지원대상으로 한정하였기 때문에 50세 이상의 활용이 상대적으로 높아진 것이다. 그러나 2001년 법개정 이후 50세 미만의 활용실적이 빠르게 증가해 2002년 현재 30·40대가 전체 활용인원의 50% 상회하고 있다.

학력별로는 2002년 현재 고졸(53.7%), 대졸(21.4%) 등의 순으로 나타났다. 대체적으로 고졸자의 비중이 가장 높지만 점차 감소하는 추세이다. 전문대졸은 그 비중이 점차 증가하여 1999년 8.1%에 불과하였지만 2002년에는 18.0%에 이르고 있다. 학력별 지원금액을 보면 대졸자의 경우 활용인원이 큰 폭으로 감소(1999년 32.4%→2002년 21.4%)함에 따라 지원금액이 크게 줄었다. 반면 중졸 이하의 활용인원 증가로 지원금액이 약 4배 가량 증가하였다. 상대적으로 직업능력개발에 어려움을 겪을 수 있는 저학력자들의 훈련참여가 증가하는 것은 바람직한 현상이므로 이들의 훈련참여를 더욱 촉진할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요할 것이다.

〈표 3-18〉 인구학적 특성별 근로자수강장려금 활용실적

(단위: 명, 천원, %)

		1999		2000		2001		2002	
		인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
성별	남자	91.9	89.5	95.3	93.0	61.6	64.8	66.4	74.0
	여자	8.1	10.5	4.7	7.0	38.4	35.2	33.6	26.0
연령별	30세 미만	45.9	56.2	3.8	9.9	36.6	33.3	27.5	21.0
	30~39세	16.2	19.0	2.6	5.9	35.3	33.3	35.0	28.6
	40~49세	10.8	12.1	-	-	20.9	20.2	27.6	23.0
	50세 이상	27.0	12.7	93.6	84.2	7.1	13.2	9.9	27.5
학력별	중졸 이하	2.7	3.5	11.5	10.7	5.1	6.2	7.0	12.6
	고졸	56.8	56.4	55.1	52.9	53.7	54.9	53.7	54.9
	전문대졸	8.1	10.4	4.7	5.3	20.3	18.8	18.0	14.8
	대졸 이상	32.4	29.7	28.6	31.0	20.9	20.1	21.4	17.8
전 체		37	27,683	234	67,287	33,568	3,751,563	25,522	3,398,632
활용건수		39		278		41,625		33,757	
건당 평균지원금액		709,821		242,040		90,128		100,679	

주: 훈련종료일 기준.

자료: 고용보험 DB.

사업장 규모별로는 상시근로자수가 50인 미만 사업장과 500인 이상인 사업장의 참여율이 높았으나, 법개정후 소규모 사업장의 참여율은 감소하고 1,000인 이상 사업장의 참여율은 크게 증가한 것으로 나타났다. 2002년 현재 1,000인 이상 사업장의 참여율이 39.0%로 가장 높고, 다음으로 100~299인 사업장(12.0%)이다. 50인 미만 사업장은 30.8%를 차지하는 것으로 나타났는데, 이것은 2000년의 65.8%에 비해 큰 폭으로 감소한 것이다. 소규모 사업장의 경우 대규모 사업장에 비해 고용안정성이 떨어지고 또한 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자가 노동부장관으로부터 직업능력개발훈련으로 승인받은 훈련과정을 수강한 경우까지 지원대상을 확대하였기 때문에 훈련참여가 높을 것으로 예측되었으나, 실제 훈련참여율은 2002년에 소폭 하락하였다. 한편 업종별로는 제조업과 운수·창고 및 통신업, 부동산·임대사업서비스업에서 활용실적이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-19〉 사업장 특성별 근로자수강장려금 활용실적

(단위: 명, 천원, %)

	1999		2000		2001		2002		
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	
사업장규모	50인 미만	40.5	31.7	65.8	69.4	39.8	39.6	30.8	31.0
	50~99인	-	-	13.6	12.2	9.5	9.4	7.6	9.0
	100~499인	10.8	10.8	15.3	13.6	21.3	20.3	16.9	17.8
	500~999인	18.9	21.3	3.4	3.6	10.9	11.5	5.8	7.8
	1,000인 이상	29.7	36.3	1.3	0.6	18.4	19.2	39.0	34.2
	건설업	-	-	0.4	0.6	0.1	0.1	0.1	0.1
업종	농수림어업·광업	2.7	2.8	-	-	0.7	0.7	0.5	0.4
	제조업	54.1	60.9	23.5	22.4	37.2	37.9	33.0	34.8
	전기·가스 및 수도사업	2.7	3.5	-	-	0.9	0.8	0.4	0.3
	건설업	2.7	3.3	3.8	3.4	3.9	3.7	3.3	2.9
	도소매 및 소비자용품수리업	8.1	7.6	12.0	14.62	6.1	5.8	5.5	4.7
	숙박·음식업	-	-	0.4	0.6	1.6	1.4	0.7	0.6
	운수·창고 및 통신업	5.4	4.5	3.8	6.5	7.5	6.9	24.1	23.5
	금융·보험업	5.4	4.1	3.0	2.0	11.6	10.6	5.6	4.2
	부동산·임대사업서비스업	16.2	12.8	48.3	45.1	12.3	14.7	11.7	16.3
	교육서비스업	-	-	0.9	1.6	2.7	2.5	1.8	1.5
	보건사회복지사업	2.7	0.5	2.6	2.1	8.5	7.6	7.1	5.4
	기타공공, 사회개인서비스업	-	-	17.4	2.0	3.3	4.0	2.9	2.6
	기타산업	-	-	-	-	3.9	3.4	3.5	2.7
전체	37	27,683	234	67,287	33,568	3,751,563	25,522	3,398,632	

주: 훈련종료일 기준.

자료: 고용보험 DB.

수강장려금 활용자들의 훈련직종을 살펴보면 2000년까지는 기계장비 분야, 정보·통신분야 및 사무관리분야 훈련이 높았으나, 법개정후에는 사무관리분야 훈련이 훈련인원의 80%, 지급액의 75% 내외를 차지하고 있어 수강장려금 훈련이 대부분 사무관리분야로 집중되고 있다. 반면 정보·통신분야 훈련의 경우 훈련인원 및 지급액이 갈수록 감소하고 있다. 이는 수강장려금이 직무특성상 이 제도를 활용하기 용이한 사무직을 중심으로 훈련수강이 이루어지고 있음을 의미한다.

〈표 3-20〉 훈련분야별 지원건수 및 지원금액

(단위: 명, 천원, %)

	1999		2000		2001		2002	
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
농림어업·광업	-	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0
섬유	-	-	-	-	0.0	0.0	-	-
화학제품 및 요업	-	-	-	-	0.0	0.0	0.2	0.4
금속	-	-	-	-	-	-	0.1	0.2
기계장비	51.3	68.5	20.4	18.3	2.2	5.2	7.7	15.4
건설			16.0	12.4	0.1	0.3	0.0	0.1
전기	5.1	2.1	3.3	3.6	0.2	1.1	0.4	1.6
전자	-	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0
정보·통신	17.9	11.6	17.8	26.4	13.3	12.9	5.4	6.2
운송장비	-	-	-	-	0.0	0.0	-	-
산업응용	2.6	1.6	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
공예	-	-	-	-	0.6	0.6	0.0	0.0
서비스	2.6	3.6	4.4	5.4	0.5	1.0	1.1	1.0
사무관리	20.5	12.5	37.5	33.3	83.0	78.9	84.2	74.2
금융·보험	-	-	-	-	0.0	0.0	0.9	0.8
의료	-	-	0.4	0.2	-	-	0.0	0.0
환경	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
계층별교육	-	-	-	-	0.0	0.0	-	-
전 체	39	27,683	275	66,509	41,547	3,681,063	33,757	3,321,519

주: 활용인원이며 훈련종료일 기준.

자료: 고용보험 DB.

2. 근로자학자금 대부

근로자학자금 대부는 피보험자인 근로자가 자비로 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 입학 또는 재학하는 경우 장기 저리(연리 1%)로 학자금을 대부하여 근로자의 평생직업능력개발을 유도하고 있다. 연도별 추이를 살펴보면 평생학습에 대한 관심을 반영하듯 근로자학자금 대부를 활용하는 근로자가 지속적으로 증가하고 있다. 1999년에는 14천여

명의 근로자가 300여억원의 근로자학자금을 대부받는데 그쳤으나 2002년에는 19천명이 520억원을 대부받아 지난 4년 동안 활용인원은 32.8%, 지원금액은 70.9%가 각각 증가하였다.

근로자학자금 대부를 활용하는 근로자들의 인적 특성을 살펴보면 1999년에는 남성(65.3%)의 활용정도가 여성(34.7%)에 비해 훨씬 높았으나 2002년에는 남성 57.8%, 여성 42.2%로 여성의 활용정도가 높아진 것으로 나타났다. 여전히 여성에 비해 남성의 활용정도가 높지만 여성근로자의 활용도가 지속적으로 증가하여 남녀간 비중격차는 축소되고 있다. 연령별로 살펴보면 25~29세 연령집단에서 가장 많이 활용하고 있으며, 전체적으로 20대의 비중이 상대적으로 높다. 이것은 근로자학자금 대부사업의 성격상 20대의 청년층 근로자들의 활용가능성이 높을 수밖에 없기 때문이다. 그러나 최근 들어 30세 이상 집단의 비중이 점차 증가하는 추세를 보여주고 있는데 이것은 평생학습에 대한 욕구증가가 정규교육과정의 참여로 이어졌기 때문일 것이다. 이에 따라 1999년에는 전체 사용자 중 20대가 차지하는 비중이 70.9%를 차지하였고, 30대 이상은 27.6%에 그쳤으나, 30대 이상의 활용정도가 높아짐에 따라 2002년에는 20대가 전체에서 차지하는 비중이 63.7%로 감소하였고, 30대 이상은 35.2%로 증가하였다.

근로자학자금을 대부받은 근로자들의 학교유형을 살펴보면 2년제 대학과 4년제 대학의 비중이 비슷하였으나 2001년 들어 대학원 진학에 따라 학자금을 대부받는 근로자가 나타나고 있음이 특징이다. 2001년에는 전체 사용자 중 대학원에 재학중인 자가 9.1%에 불과하였지만, 2002년에는 전체 사용자 중 15.7%가 대학원에 재학중인 것으로 나타나 향후 대학원 진학에 따른 학자금 대부가 지속적으로 증가할 것으로 판단된다. 반면 4년제 대학은 그 비중이 점차 감소하여 2002년에는 36.6%에 그쳤다. 전공계열별로 살펴보면 90% 이상이 인문·사회계열과 이공·자연계열에 재학중인 것으로 나타났다. 계열별 추이를 보면 인문·사회계열은 활용인원이 완만하게 증가한 반면, 이공·자연계열은 지속적으로 감소하고 있다.

〈표 3-21〉 근로자의 인적 특성별 활용추이

(단위 : %, 명, 백만원)

		1999		2000		2001		2002	
		인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
성별	남자	65.3	67.0	62.2	63.6	59.0	60.2	57.8	59.3
	여자	34.7	33.0	37.8	36.4	41.0	39.8	42.2	40.7
연령별	20세 미만	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1.1	1.0	0.9
	20~24세	28.8	27.4	28.7	27.8	27.6	27.1	25.9	25.0
	25~29세	42.1	43.2	40.7	40.7	38.4	38.8	37.8	38.5
	30세 이상	27.6	28.1	29.4	30.4	32.9	33.0	35.2	35.5
전 체		14,788	30,520	15,031	34,633	17,405	42,984	19,643	52,163
1인당 지원금액		2.064		2.304		2.470		2.656	

주 : 훈련종료일 기준.

자료 : 고용보험 DB.

〈표 3-22〉 학교유형 및 전공계열별 활용추이

(단위 : %, 명, 백만원)

		1999		2000		2001		2002	
		인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
학교 유형	2년제	49.2	44.4	53.2	49.1	50.8	46.4	47.7	43.5
	4년제	50.8	55.6	46.8	50.9	40.1	44.1	36.6	38.3
	대학원	-	-	-	-	9.1	9.4	15.7	18.2
전공 계열	이공·자연계	54.1	56.3	52.1	54.5	51.8	54.0	49.5	51.5
	인문·사회계	40.5	38.6	40.1	37.6	41.8	39.5	43.5	41.3
	예·체능계	2.0	2.1	2.6	2.7	3.6	3.7	4.0	4.2
	기타	3.4	3.0	5.1	5.1	2.8	2.7	3.1	3.0
전 체		14,788	30,520	15,031	34,633	17,405	42,984	19,643	52,163

주 : 훈련종료일 기준임.

자료 : 고용보험 DB.

<표 3-23> 사업장 특성에 따른 활용추이

(단위: %, 명, 백만원)

	1999		2000		2001		2002		
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	
근로자 직종									
생산직	144	14.0	11.1	11.1	11.7	11.3	10.7	10.2	
사무직	85.6	86.0	88.9	88.9	88.3	88.7	89.3	89.8	
사업장 규모	5인 미만	8.7	8.1	9.3	9.0	9.6	9.2	9.7	9.5
	5~9인	9.3	8.7	8.7	8.4	9.0	8.8	9.8	9.6
	10~29인	15.8	15.2	16.3	16.0	15.1	14.7	17.0	17.0
	30~99인	17.9	18.0	16.3	16.0	16.3	16.3	19.2	19.2
	100~299인	15.1	15.6	14.4	14.5	14.3	14.4	14.6	14.8
	300~499인	6.3	6.4	6.6	7.0	6.2	6.6	5.4	5.5
	500~999인	7.1	7.5	7.5	7.8	7.2	7.3	5.8	5.9
	1,000인 이상	19.1	19.8	20.2	20.8	21.9	22.3	18.3	18.3
	건설공사	0.7	0.7	0.6	0.6	0.4	0.4	0.2	0.2
산업	농수림어업·광업	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4
	제조업	30.2	30.2	31.9	32.3	31.7	31.9	27.5	27.5
	전기·가스 및 수도사업	2.7	3.0	2.3	2.5	1.9	2.1	1.2	1.2
	건설업	10.5	10.5	9.4	9.5	7.7	7.7	7.5	7.7
	도소매·소비자용품수리업	7.9	7.7	7.1	6.9	7.9	7.9	8.8	8.7
	숙박·음식점업	2.1	1.9	2.4	2.2	2.3	2.2	2.4	2.3
	운수·창고 및 통신업	6.6	6.8	6.4	6.7	5.2	5.2	4.9	4.9
	금융·보험업	10.3	10.0	9.3	9.0	8.4	8.3	7.2	6.9
	부동산 및 임대사업서비스업	17.9	17.9	17.0	16.6	17.8	17.8	20.2	20.7
	교육서비스업	1.5	1.4	2.2	2.1	2.3	2.3	3.0	3.0
	보건·사회복지사업	5.6	5.8	6.3	6.4	7.4	7.5	9.1	9.1
	기타공공, 사회개인서비스업	3.5	3.5	3.6	3.6	4.3	4.4	5.3	5.3
	기타산업	0.9	0.8	1.7	1.6	2.5	2.4	2.6	2.4
전체	14,788	30,520	15,031	34,633	17,405	42,984	19,643	52,163	

주: 훈련종료일 기준임.

자료: 고용보험 DB.

근로자학자금 대부 활용실적을 근로자들의 사업장 특성으로 살펴보면 활용자의 90% 가까이가 사무직 종사자들이고 생산직의 경우에는 활용빈도가 점차 감소해 2002년의 경우 전체 활용자의 10.7%에 그치고 있다. 근로자학자금 대부사업의 성격상 생산직 근로자의 활용이 제한적일

수밖에 없을 것이다. 사업장 규모별로 살펴보면 전체적으로 상시근로자 1,000인 이상의 대규모 기업보다는 10~300인 규모 사업장 근로자들의 활용정도가 높은 편이다. 2002년의 경우 상시근로자수가 30~99인(19.2%), 1,000인 이상(18.3%), 10~29인(17.0%) 사업장 등의 순으로 나타났다. 근로자학자금 대부사업의 활용실적에서 다른 직업능력개발사업의 추이와 달리 사업장 규모에 따른 차이가 크지 않은 것은 학자금 대부사업을 활용하는 근로자들이 대부분 사무직에 종사하기 때문으로 판단된다. 마지막으로 산업별로 활용실적을 살펴보면 제조업과 부동산·임대사업서비스업의 참여율이 다른 산업에 비해 상대적으로 높으나 2002년의 경우 제조업과 부동산·임대사업서비스업이 전체 활용자의 27.5%, 20.2%를 차지하고 있다. 반면 건설업, 금융·보험업은 활용인원 및 지원금액이 감소하였고 교육서비스업, 보건·사회복지사업, 기타공공, 사회개인서비스업과 같은 서비스업 계열은 활용인원과 지원금액이 지속적으로 증가하고 있다.

제4절 실업자재취직훈련 지원실적

고용보험 직업능력개발사업은 1998년 경제위기에 따른 대량실업 사태에 직면하여 실직자의 재취업을 촉진하기 위한 직업훈련을 크게 확대함으로써 실직자들이 적절한 일자리에 (재)취업하는데 큰 기여를 하였다.

<표 3-24>의 연도별 실업자재취직훈련 실적을 보여주는데, 고용보험 제도 도입 이후 미미한 실적을 보이던 실업자재취직훈련이 1998년 들어 폭발적으로 증가하였다가 경기회복에 힘입어 다시 빠르게 감소하고 있음을 보여주고 있다. 1997년에 1,949명에 불과하던 실업자재취직훈련 참여인원은 1998년 163천명, 1999년 171천명으로 대폭 증가하였다. 그러나 1999년 급속한 경기회복에 힘입어 훈련참여자가 2000년 120천명으로 감소하였고 이후로도 계속 감소하여 2002년에는 88천명으로 1999년의 50% 수준으로 감소하였다. 훈련지원금을 살펴보면 1997년 23억원에

서 1998년 1,912억원, 1999년 3,061억원으로 급격하게 증가하였으나 2000년 들어 훈련참여자가 줄어들자 훈련지원금 역시 큰 폭으로 감소하여 2002년 1,520억원이 지출되었다. 이에 따라 고용보험 직업능력개발사업 내에서 실업자재취직훈련이 차지하는 비중은 훈련인원의 경우 1999년 17.5%에서 2002년 4.8%로, 훈련지원비는 1999년 72.1%에서 2002년 38.7%로 크게 감소하였다.

〈표 3-24〉 실업자재취직훈련의 추이

(단위 : 명, 백만원, %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
훈련인원	923 (0.9)	1,949 (1.0)	163,111 (27.7)	170,685 (17.5)	120,296 (8.8)	104,559 (6.0)	88,372 (4.8)
지원금	846 (2.5)	2,262 (3.6)	191,194 (74.1)	306,176 (72.1)	215,512 (53.3)	152,510 (39.4)	151,966 (38.7)

주 : ()안은 직업능력개발사업에서 차지하는 비중임.

자료 : 이병희·김미란, 『직업능력개발사업의 평가와 정책과제』, 한국노동연구원, 2000.

중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 1999~2002.

제4장

사업주 직업능력개발지원제도 평가

제1절 문제 제기

경제의 세계화에 따른 경쟁의 격화, 기술의 급속한 발달, 품질 중심의 제품 경쟁 등 기업 환경이 급격히 변화함에 따라 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 기업훈련(employer-provided training)의 중요성은 더욱 증가하고 있다. 지속적인 혁신을 통해 환경 변화에 끊임없이 적응하기 위해서는 기업이 필요로 하는 지식과 숙련을 갖춘 인적자원을 스스로 개발해 나가야 하기 때문이다. 외부노동시장에서 구할 수 있는 인적자원의 역량은 다른 기업에게도 열려 있기 때문에 더 이상 경쟁우위의 원천이 될 수 없을 것이다(노용진·김동배·김동우, 2002).

기업의 훈련투자를 촉진하기 위하여 고용보험 직업능력개발사업에서는 사업주 직업능력개발지원제도를 두고 있다. 1995년 도입된 고용보험 직업능력개발사업에서는 기업의 훈련투자를 촉진하기 위하여 기업으로부터 보험료를 징수하여 기업이 실시하는 훈련(자체 또는 위탁)에 대하여 훈련비의 일부를 지원하고 있다. 이러한 분담금-지원금제도(levy-grant scheme)를 운영하는 것은 훈련을 기업 자율에 맡겨 둘 경우 사회적으로 필요한 수준만큼의 훈련투자가 이루어지지 않는 시장 실패(market failure)가 발생할 것임을 전제하고 있다. 즉, 기업에 있어 훈

련투자로부터 획득하는 사적 수익이 사회적 수익보다 적은 외부성(externalities) 때문에 과소 투자(under-investment)가 발생한다는 것이다.

그러나 기업훈련에 있어 외부성이 존재하는지, 사업주 직업능력개발 지원제도가 기업훈련의 과소투자 문제를 제대로 해결하고 있는지에 대한 체계적인 평가는 이루어지고 있지 않다. 본 연구에서는 가용한 자료들을 최대한 활용하여 사업주 직업능력개발지원제도의 실태 및 참여 결정요인, 그리고 기업 성과에 미치는 영향 등에 대한 실증적인 분석을 수행함으로써 사업주 직업능력개발지원제도의 효과에 대해 간접적으로 평가하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다.

제2절에서는 누가, 그리고 어떤 기업이 직업능력개발지원제도를 수혜하고 있는지를 분석한다. 특히 사업주 직업능력개발지원제도의 외연적인 확대에도 불구하고 기업내 훈련기회가 균등하게 이루어지고 있는지를 살펴볼 것이다. 고속런지향적인 기술변화(skill-biased technological change)는 숙련격차(skill gap)를 심화시킬 가능성이 높다. 따라서 직업능력개발 기회가 중소기업 근로자나 저학력·저숙련 근로자에게 형평성 있게 주어지고 있느냐는 고용보험과 같은 공적인 재원을 통한 지원제도의 역할과 관련하여 중요한 과제일 것이다.

제3절에서는 사업주 직업능력개발지원제도의 효과를 분석한다. 우선 사업주 직업능력개발지원제도가 기업의 훈련투자를 실제로 촉진하는데 기여하였는지를 분석한다. 만약 고용보험을 통한 지원에도 불구하고 기업의 훈련투자가 증가하지 않았다면, 훈련에 대한 공적인 개입 자체에 의문이 제기될 수 있을 것이다. 나아가 기업의 훈련투자가 기업의 성과를 개선하는데 기여하였는지를 분석한다. 기업훈련에 대한 지원제도의 궁극적인 목적은 생산성 증대를 통해 근로자의 고용 안정과 기업 성과의 향상에 있다고 할 수 있다. 본 연구에서는 사업체의 특성을 통제한 상태에서 기업의 훈련투자가 기업의 생산성을 증가시키는가, 또한 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원이 기업의 생산성을 증가시키는가를 분석한다.

마지막으로 제4절에서는 이상의 분석결과를 요약하고 정책적 시사점을 살펴본다.

제2절 사업주 직업능력개발훈련의 특성과 참여요인

1. 분석자료

사업주 직업능력개발훈련에 대한 기초적인 자료는 고용보험전산망으로부터 획득할 수 있다. 고용보험전산망에서 ‘사업장 적용·징수 DB’와 ‘사업주 직업능력개발 훈련비용 DB’를 사업장별로 연결(이하, 사업주 직업능력개발훈련 DB)하여 사업주 직업능력개발훈련에 대한 비용부담과 지원실적을 분석할 수 있다. 사업주 직업능력개발훈련 DB에는 적용사업장의 업종, 피보험자수, 피보험 성립·소멸일 등의 사업체 특성, 직업능력개발사업 요율 및 보험료에 관한 정보와 함께 지원사업장에서 훈련구분(기준·기준외)·훈련방법(집체·현장·통신훈련)·지원금 종류(양성훈련 자체, 양성훈련 위탁, 향상훈련 자체, 향상훈련 위탁, 전직훈련 자체, 전직훈련 위탁)별 지원인원, 지원금액, 훈련기관, 훈련직종 등의 정보를 담고 있다.

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

력개발훈련에 대한 비용부담과 지원실적의 추이를 파악할 수 있는 유일한 자료라고 할 수 있다.

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

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

2. 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자참여 실태

<표 4-1>에는 직업훈련정보망을 이용하여 2002년 사업주 직업능력개발훈련의 실적을 훈련횟수별로 제시하였다. 직업훈련정보망의 장점은 개인별 훈련실적을 기록하기 때문에 실제 훈련에 참여한 근로자의 특성을 파악할 수 있다는 점이다. 직업훈련정보망에서 2002년 한 해 동안 훈

련에 참여한 연 인원은 1,876천명에 이른다. 그 가운데 훈련을 1회 받은 근로자는 59.8%이며, 2회 이상 받은 근로자가 40.2%에 이른다. 따라서 실제 훈련에 참여한 근로자는 960천명으로 나타난다. 2002년 12월 31일의 피보험자 7,171천명 가운데 사업주 직업능력개발훈련에 참여한 비중(훈련참여율)은 13.4%로 계산된다.

<표 4-1> 사업주 직업능력개발훈련 참여횟수별 현황

(단위: 천건, 천명, %)

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

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

자료: 직업훈련정보망.

고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔지만, 기업내 훈련기회가 형평성 있게 주어지느냐는 공적인 재원을 통한 지원제도의 또 다른 중요한 과제라고 할 수 있다. 이를 살펴보기 위해 근로자의 개인별 특성에 따른 사업주 직업능력개발훈련 참여 실태를 살펴보았다. 직업훈련정보망은 지원을 받은 근로자에 대한 정보만을 담고 있기 때문에 <표 4-2>에서는 중앙고용정보원이 집계한 고용보험 피보험자수와 비교하여 근로자의 개인별 특성에 따른 훈련 기회의 격차를 살펴보았다.

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

〈표 4-2〉 사업주 직업능력개발훈련 참여자의 인적 특성

(단위: 건수, 천명, %)

		훈련참여자				근로자		훈련 참여율
		건수	비중	인원	비중	규모	비중	
전 체		1,876	(100.0)	960	(100.0)	7,171	(100.0)	13.4
성	남자	1,516	(81.0)	747	(77.8)	4,832	(66.9)	15.5
	여자	355	(19.0)	213	(22.2)	2,389	(33.1)	8.9
연령	15~19세	24	(1.3)	19	(2.0)	98	(1.4)	19.2
	20~29세	590	(31.5)	325	(33.8)	2,255	(31.5)	14.4
	30~39세	851	(45.5)	407	(42.4)	2,423	(33.8)	16.8
	40~49세	354	(18.9)	179	(18.6)	1,598	(22.3)	11.2
	50세 이상	52	(2.8)	31	(3.2)	797	(11.1)	3.9
학력	초졸 이하	9	(0.5)	6	(0.6)	195	(2.7)	3.1
	중졸	32	(1.7)	22	(2.3)	511	(7.1)	4.2
	고졸	735	(40.1)	370	(39.8)	3,797	(52.9)	9.7
	전문대졸	228	(12.5)	132	(14.2)	958	(13.4)	13.8
	대졸	757	(41.3)	367	(39.4)	1,575	(22.0)	23.3
	대학원졸	71	(3.9)	33	(3.5)	136	(1.9)	24.1
근속 년수	1년 미만	257	(14.2)	154	(16.8)	1,981	(30.4)	7.8
	1~2년	342	(18.8)	195	(21.3)	2,083	(32.0)	9.3
	3~4년	154	(8.5)	82	(9.0)	815	(12.5)	10.1
	5~9년	427	(23.5)	213	(23.2)	910	(14.0)	23.4
	10~14년	323	(7.8)	136	(14.8)	400	(6.1)	33.9
	15~19년	159	(8.7)	73	(8.0)	190	(2.9)	38.3
	20년 이상	154	(8.5)	63	(6.9)	140	(2.1)	45.2
직종	관리자	78	(4.3)	47	(5.1)	1.67	(262)	17.8
	전문가	81	(4.4)	48	(5.3)	1.67	(373)	12.9
	준전문가	339	(18.7)	113	(12.4)	3.00	(816)	13.9
	사무직	896	(49.4)	442	(48.3)	2.03	(2,200)	20.1
	서비스판매직	145	(8.0)	83	(9.1)	1.74	(723)	11.5
	농어업숙련	1	(0.1)	1	(0.1)	1.48	(14)	6.9
	기능원	213	(11.8)	137	(14.9)	1.56	(1,383)	9.9
	조작조립원	33	(1.8)	23	(2.5)	1.45	(331)	6.9
단순노무직	29	(1.6)	22	(2.4)	1.36	(1,069)	2.0	

주: 근로자수는 2002년 12월 31일 현재의 피보험자수임.

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

한편 연령계층별로는 30대 주노동력계층의 훈련참여율이 가장 높으며, 청년층의 훈련참여율도 상대적으로 높게 나타난다. 반면 40세 이상 중고령자의 훈련참여율은 젊은 층에 비해 뚜렷이 낮은 것으로 나타난다. 학력별로는 교육수준이 높을수록 사업주 직업능력개발훈련 참여율이 높다. 훈련참여율은 대학 졸업 근로자 23.3%, 대학원 졸업 근로자 24.1%에 비해 전문대졸자 13.8%, 고졸자 9.7%, 중졸자 4.2%, 초졸 이하 3.1%로 나타난다. 훈련이 가장 필요한 저학력 근로자가 기업 내에서 더 적은 훈련을 받는 사실이 명확하게 드러나고 있다.

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

사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자의 참여를 결정하는 요인이 무엇인지를 살펴보기 위해 로짓 분석을 하였다. 이를 위해 고용보험전산망의 『피보험자 원부 DB』와 『피보험자 이력 DB』를 결합한 개별 일자리 자료를 직업훈련정보망과 결합하였다. 이로부터 2002년 1월 현재 고용되어 있는 근로자 가운데 한 해 동안 사업주 직업능력개발훈련에 참여하였는지 여부를 파악하였다. 분석에 사용된 표본은 변수가 누락·오류가 있는 자료를 제외하고 6,391천명이며, 이 가운데 12.3%가 훈련에 참여하였다. 설명변수로는 근로자의 인적 특성과 함께 종사하고 있는 사업체의 특성을 반영하는 변수를 포함하였다.

<표 4-3>의 추정결과를 보면 여성은 다른 특성을 통제하고서도 남성에게 비해 훈련참여가 낮다. 이처럼 인적자본의 축적 기회가 적은 여성은 승진기회 및 임금 상승에서 불이익을 경험하게 되어 경력개발이 어려워지며, 이에 따른 높은 이직가능성 때문에 기업은 훈련실시를 다시 기피하게 되는 악순환에 빠질 가능성이 높다.

연령별로는 청년층이 30대에 비해 훈련참여가 높은 반면, 중장년 근로자는 낮은 것으로 나타난다. 이는 근로자의 기대근속기간이 길수록 인적자본 투자에 대한 기업의 수익률이 높아지기 때문임을 반영하는 것

으로 보인다. 그러나 고용조정 압력을 상대적으로 크게 받는 중장년 근로자의 훈련 기회가 낮음에 따라 직업능력개발을 통한 고용 유지 및 직업 전환의 가능성을 더욱 약화시킬 가능성이 높을 수 있다.

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

한편 사업체 특성별로는 규모가 큰 직장에 종사하는 근로자일수록 훈련참여율이 높은데, 개별 사업체보다는 기업 규모가 훈련참여에 더 큰 영향을 미치고 있다. 이는 기업 규모가 클수록 훈련투자비용 조달에서 유리하고, 규모의 경제로 인하여 1인당 훈련비용이 낮으며, 훈련으로 인한 생산 손실이 작을 것이므로 훈련실시가 유리할 것이다.

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

한편 산업별로는 전기·가스 및 수도업과 금융·보험 및 부동산업에 종사하는 근로자는 제조업 근로자에 비해 훈련참여가 높은 반면, 다른 산업의 근로자는 훈련참여 가능성이 낮다.

<표 4-3> 사업주 직업능력개발훈련에 대한 근로자 참여의 결정요인

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

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

2) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용보험전산망과 직업훈련정보망을 결합한 자료.

3. 사업주 직업능력개발훈련의 특성

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

<표 4-4>에는 직업훈련정보망을 이용한 훈련내용별 실적이 보다 자세히 제시되어 있다. 2002년에 사업주 직업능력개발훈련은 30천개의 훈련과정을 통해 연 인원 1,869천명을 대상으로 이루어졌다. 훈련과정당 개설되는 회차를 고려하지 않으면, 훈련과정당 평균 훈련규모는 62.1명이며, 훈련참여자 1인당 평균 훈련시간은 31.6시간으로 나타난다. 훈련과정의 최소 훈련시간이 20시간이라는 점을 고려하면, 대부분의 사업주 훈련이 재직근로자의 향상훈련이라 하더라도 단기간의 훈련에 치우쳐 있음을 확인할 수 있다. 한편 사업주훈련의 총 훈련비는 207십억원에 이르러, 1인당 평균 훈련비는 111천원으로 나타난다.

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

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

업의 노동력 구성 또한 중장년화·장기근속화가 심화됨에 따라 재직근로자의 향상훈련은 지속적으로 늘어날 전망이다.

〈표 4-4〉 훈련내용별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)
(단위: 명, %, 개, 시간)

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

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

자료: 직업훈련정보망.

근로자의 개인적 특성별로 훈련내용에 따른 구분은 뚜렷한 차이를 보이지 않는다. <표 4-5>에서 나이가 젊고 근속년수가 낮은 근로자에게서 양성훈련의 비중이 상대적으로 다소 높기는 하나, 이 계층에서도 대부분의 훈련은 향상훈련으로 이루어지고 있다. 향상훈련 중심의 사업주 직업능력개발훈련은 달리 말하면 기능인력의 양성에서 기업의 역할이 크게 감소하였음을 의미한다. 최근 신규 학교졸업자보다 경력직 근로자를 우선 채용하는 관행의 확산은 기업내 양성훈련의 약화를 가속화할 것으로 보인다. 중소기업에서의 인력난이 심하고, 기간산업에서 필요한 인력의 양성이 여전히 중요한 상황에서 직업교육기관과 공공훈련기관에서 산업수요에 부응한 양성훈련이 강화될 필요가 있음을 시사한다.

한편 실직이나 직장이동의 가능성이 높은 고연령자와 장기근속자에서도 전직훈련의 비중은 매우 낮은 것으로 나타난다. 그러나 사업주가 실시하는 전직훈련은 거의 이루어지지 않은 것으로 나타나, 이직예정인 근로자를 대상으로 한 전직지원서비스를 활성화할 필요가 있음을 확인할 수 있다.

사업주의 직업능력개발훈련에 대한 지원은 사업주가 자체적으로 실시하거나 외부훈련기관에 위탁하여 실시하는 경우 훈련비용을 지원한

〈표 4-5〉 인적 특성별 훈련내용의 구분에 따른 사업주 직업능력개발훈련 실적 (2002년)

(단위: 명, %)

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

자료: 직업훈련정보망.

다. 현행 지원제도에서는 자체훈련을 위탁훈련에 비해 훈련비 지원, 훈련과정의 지원 요건 및 지도점검 등에 대해 우대하고 있는데, 이는 사업주가 직접 훈련계획을 수립하여 훈련 실시, 훈련생 관리 등을 수행하는 자체훈련이 다른 훈련기관에 위탁하여 실시하는 훈련에 비해 부정행위 및 부실훈련의 가능성이 적고 사업주 스스로 필요한 훈련을 실시할 유인이 클 것이기 때문이라고 밝히고 있다. <표 4-6>에서 2002년 한 해 동안 사업주가 직접 훈련을 실시하는 비중은 전체의 절반에 이르고 있으며, 나머지는 훈련기관에 위탁하고 있는 것으로 나타난다.

<표 4-6> 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)
(단위: 명, %, 개, 시간)

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

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

자료: 직업훈련정보망.

<표 4-7>에서 사업체 규모별로 보면, 1,000인 이상 대기업은 자체훈련을 위탁훈련보다 많이 실시할 뿐만 아니라, 전체 자체훈련에서 차지하는 비중이 81.8%에 이른다. 이는 규모가 클수록 훈련시설·장비를 설치할 수 있는 금융적인 여건이 양호하고, 규모의 경제에 따라 훈련실시의 단위비용이 낮아지며, 경제우위를 확보하기 위해 기업이 필요로 하는 지식과 숙련을 갖춘 인적자원을 스스로 개발할 필요성이 높기 때문이라고 할 수 있다. 한편 1,000인 미만 기업에서는 위탁훈련을 많이 실시하지만, 1,000인 이상 대기업이 위탁훈련에서 차지하는 비중이 여전히 50.1%에 이른다.

외부훈련기관에 위탁한 훈련은 사업주의 필요에 의한 자체훈련에 비해 실제 훈련수요와 괴리될 가능성이 높다. 위탁훈련과정에 대한 정확

한 평가와 그 결과의 공개를 통해 수요자의 선택권을 확대하고, 나아가 평가결과를 훈련비용 지원과 연계하여 훈련시장의 내실화를 기할 필요가 있을 것이다.

〈표 4-7〉 훈련주체별 사업주 직업능력개발훈련의 특성

(단위: 명, %)

		자 체	위 탁	기 타	전 체
규모	50인 미만	30,553 (20.8)	113,534 (77.2)	2,897 (2.0)	146,984 (100.0)
	50-150인 미만	25,324 (22.6)	84,207 (75.0)	2,753 (2.5)	112,284 (100.0)
	150-500인 미만	56,367 (27.7)	140,719 (69.2)	6,174 (3.0)	203,260 (100.0)
	500-1000인 미만	56,502 (38.0)	87,044 (58.5)	5,191 (3.5)	148,737 (100.0)
	1,000인 이상	757,392 (63.3)	427,580 (35.7)	11,269 (0.9)	1,196,241 (100.0)
훈련 방법	집체훈련	600,984 (59.3)	395,556 (39.0)	17,687 (1.7)	1,014,227 (100.0)
	현장훈련	1,821 (100.0)			1,821 (100.0)
	해외훈련	22 (38.6)	35 (61.4)		57 (100.0)
	우편통신훈련	1,789 (0.8)	215,110 (98.7)	1,069 (0.5)	217,968 (100.0)
	인터넷통신훈련	360,735 (56.8)	265,306 (41.8)	9,055 (1.4)	635,096 (100.0)
	중소기업컨소시엄	72 (100.0)			72 (100.0)
훈련 직종 분야	기계·장비	59,544 (73.7)	20,508 (25.4)	730 (0.9)	80,782 (100.0)
	전기	21,524 (61.2)	12,939 (36.8)	707 (2.0)	35,170 (100.0)
	전자	40,732 (80.4)	9,156 (18.1)	757 (1.5)	50,645 (100.0)
	정보·통신	102,474 (54.4)	79,686 (42.3)	6,108 (3.2)	188,268 (100.0)
	사무관리	486,376 (50.6)	460,742 (48.0)	13,262 (1.4)	960,380 (100.0)
	금융·보험	109,580 (43.0)	142,900 (56.1)	2,090 (0.8)	254,570 (100.0)
	계층별훈련	104,512 (62.5)	59,332 (35.5)	3,354 (2.0)	167,198 (100.0)
	기타 분야	34,663 (44.8)	41,924 (54.2)	717 (0.9)	77,304 (100.0)
전 체	965,423 (51.6)	876,007 (46.9)	27,811 (1.5)	1,869,241 (100.0)	

자료: 직업훈련정보망.

사업주 직업능력개발훈련은 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련으로 구분된다. 집체훈련은 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설을 이용하거나 훈련을 실시하기에 적합한 시설에서 실시하는 훈련을 말하며, 현장훈련은 기업의 생산시설을 이용하거나

근무장소에서 실시하는 훈련이며, 통신훈련은 정보·통신매체 등을 이용하여 원격지에 있는 근로자에게 실시하는 훈련이다.

<표 4-8>의 훈련방법별 실적을 보면 전통적인 집체훈련이 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 인터넷 등을 이용한 통신훈련이 양적으로 급속하게 확대된 것이 두드러진다. 1998년 시범사업을 거쳐 1999년에 도입된 인터넷통신훈련지원제도의 실적이 크게 증가한 것이다. 2002년 현재 훈련받은 근로자의 34.0%가 인터넷통신훈련을 받은 것으로 나타난다. 또한 인터넷통신훈련은 다른 훈련방법에 비해 저비용으로 다수의 근로자에게 훈련을 실시할 수 있는 잠재력이 높다는 점을 확인할 수 있다. 훈련과정당 평균 훈련인원을 보면 인터넷통신훈련은 240.5명으로 집체훈련 42.3명에 비해 많으며, 훈련인원 1인당 훈련비는 인터넷통신훈련이 47천원으로 집체훈련 149천원에 비해 낮다.

<표 4-8> 훈련방법별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %, 개, 시간)

	훈련연인원	훈련비 (백만원)	훈련과정	훈련 시간	훈련과정당 훈련인원 ¹⁾	1인당 훈련비 (천원)
국내집체훈련	1,014,227 (54.3)	151,262 (73.)	23,988 (79.8)	43.0	42.3	149
현장훈련	1,821 (0.1)	13 (0.0)	98 (0.3)	297.0	18.6	7
해외훈련	57 (0.0)	50 (0.0)	14 (0.0)	530.7	4.1	877
우편매체통신훈련	217,968 (11.7)	26,011 (12.5)	3,330 (11.1)		65.5	119
인터넷통신훈련	635,096 (34.0)	29,987 (14.5)	2,641 (8.8)	23.3	240.5	47
중소기업컨소시엄	72 (0.0)		6 (0.0)	108.4	12.0	
전 체	1,869,241 (100.0)	207,324 (100.0)	30,077 (100.0)	31.6	62.1	111

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

자료: 직업훈련정보망.

한편 산업체의 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 이루어지는 현장훈련은 거의 없는 것으로 나타난다. 이는 현행 현장훈련에 대한 지원이 양성훈련을 이수한 공업계 고등학교 졸업(예정)자, 채용예정자, 취업

후 1개월 미만인 자로 한정되어 있기 때문으로 보인다. 즉 양성 목적의 훈련이 감소하고 재직근로자 중심으로 훈련대상이 전환된 상태에서 현행 지원규정으로는 현장훈련을 활성화하는 것이 사실상 어렵다고 생각된다.

〈표 4-9〉 훈련방법별·규모별 사업주 직업능력개발훈련 실적(2002년)

(단위: 명, %)

		집체훈련	인터넷통신훈련	전 체
규모	50인 미만	121,419 (12.6)	12,282 (2.0)	146,984 (8.1)
	50-150인 미만	83,780 (8.7)	13,960 (2.2)	112,284 (6.2)
	150-500인 미만	134,212 (13.9)	30,095 (4.8)	203,260 (11.2)
	500-1,000인 미만	97,947 (10.2)	31,039 (4.9)	148,737 (8.2)
	1,000인 이상	526,750 (54.6)	540,364 (86.1)	1,196,241 (66.2)
직종	고위임직원 및 관리자	52,620 (5.5)	15,553 (2.5)	77,578 (4.3)
	전문가	56,353 (5.8)	17,869 (2.8)	80,365 (4.4)
	기술공 및 준전문가	125,585 (13.0)	200,580 (32.0)	338,641 (18.7)
	사무직원	444,822 (46.1)	317,307 (50.6)	891,097 (49.3)
	서비스 및 판매근로자	78,037 (8.1)	37,929 (6.0)	144,466 (8.0)
	농어업숙련근로자	1,206 (0.1)	158 (0.0)	1,455 (0.1)
	기능원 및 관련기능근로자	162,087 (16.8)	31,769 (5.1)	212,689 (11.8)
	장치기계조작원 및 조립원	22,643 (2.3)	2,889 (0.5)	32,750 (1.8)
	단순노무직근로자	21,668 (2.2)	3,528 (0.6)	29,350 (1.6)
전 체		1,014,050 (100.0)	635,096 (100.0)	1,869,241 (100.0)

주: 전체에는 집체훈련과 인터넷통신훈련 이외에 현장훈련, 우편통신훈련, 해외훈련, 중소기업컨소시엄훈련, 기타 등이 포함됨.

자료: 직업훈련정보망.

인터넷통신훈련은 시간적·공간적·금융적 제약을 덜 받고 일과 직업훈련을 병행할 수 있는 유연한 훈련방법이라고 할 수 있다. 그러나 직업능력개발 기회의 형평성을 강화하는 데는 그다지 기여하지 못한 것으로 나타난다. 이는 대기업의 근로자가 인터넷통신훈련의 주된 수혜자로 나타나기 때문이다.

〈표 4-9〉는 통신훈련이 어떤 기업에서 주로 활용되고 있는가를 살펴

보았다.

1,000인 이상 대기업은 전체 직업훈련의 66.2%를 차지하고 있으나, 인터넷통신훈련은 무려 86.1%를 차지하고 있다. 반면 150인 미만의 중소기업 근로자는 전체 직업훈련 14.3%에 비해 크게 낮은 4.2%에 불과한 것으로 나타난다.

〈표 4-10〉 훈련직종 분야별 사업주 직업능력개발훈련 현황(2002년)
(단위: 개, %, 명)

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

자료: 직업훈련정보망.

또한 근로자 특성간 사업주 직업훈련 기회의 불균등성이 인터넷통신 훈련에서는 더 큰 것으로 나타난다. 인터넷통신훈련의 주된 수혜자는 사무직과 준전문가로 나타난다. 반면 생산관련직은 전체 사업주 직업훈련의 15.2%를 차지하고 있으나, 인터넷통신훈련에서는 6.2%에 불과하다. 생산관련직 내에서도 저숙련 직종인 조직원과 단순노무직의 인터넷통신훈련 참여 비중은 크게 낮은 것으로 나타난다.

한편 <표 4-10>에서 훈련직종 분야별로 보면 집체훈련의 경우 상대적으로 계층별 훈련과 기계·장비, 건설 등의 생산분야에 대한 훈련실시가 많이 이루어진 반면, 인터넷통신훈련의 경우에는 사무관리, 정보·통신, 금융·보험 등의 3개 분야가 전체의 87.8%를 차지하고 있다. 인터

넷통신훈련이 직업능력개발 기회 접근이 어려운 근로자에 대한 대안적인 훈련방법으로 주목받고 있다는 점에 비추어 보면, 인터넷통신훈련이 다양한 훈련분야와 훈련대상으로 확대되고 있지 못하다는 점을 반영하는 것이라고 할 수 있다.

4. 사업장 규모별 직업능력개발훈련의 비용부담과 지원실적

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

<표 4-11>에서 사업장 규모별로 수지율을 보면, 사업장 규모가 작을수록 납부한 보험료와 대비하여 지원금액의 비율(수지율)이 상대적으로 낮은 것으로 나타나 규모에 따른 수혜의 역진적인 현상이 나타나고 있다⁷⁾. 1,000인 이상 대규모 사업장은 납부보험료의 38.5%를 지원받았지만, 150인 미만 사업장은 납부보험료의 14.8%를 지원받은 것으로 나타난다.

<표 4-12>에는 사업장 규모별로 훈련참여율이 제시되어 있다. 1,000인 이상 사업장의 훈련참여율은 93.6%에 이르는 등 사업장 규모가 클수

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

록 훈련참여율이 높게 나타나는 반면, 150인 미만 사업장의 훈련참여율은 4.4%에 불과하다. 피보험자의 훈련참여율도 사업장 규모가 작을수록 낮게 나타난다. 1,000인 이상 대기업에 근무하는 근로자의 58.0%가 훈련에 참여하는 반면, 150인 미만 사업장에 근무하는 근로자의 훈련참여율은 3.1%에 그치고 있다.

〈표 4-11〉 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 수지율(2002년)
(단위: 개소, 천명, 백만원, %)

	가입 사업장	가입 피보험자	납부 보험료 (A)	훈련 참여 사업장	훈련 참여 피보험자	훈련 지원금 (B)	수지율 (B÷A)
1~4인	373,366	767	13,856	3,505	6	1,050	7.6
5~9인	86,770	568	11,995	4,421	10	1,638	13.7
10~29인	66,945	1,068	23,765	8,077	25	3,512	14.8
30~49인	13,114	496	13,522	3,398	17	2,060	15.2
50~69인	5,313	310	9,348	1,801	13	1,588	17.0
70~99인	4,144	343	12,132	1,658	21	2,405	19.8
100~149인	3,266	397	21,028	1,492	30	3,356	16.0
150~299인	3,009	615	55,079	1,617	70	7,861	14.3
300~499인	935	352	42,127	654	70	8,417	20.0
500~999인	580	400	60,086	456	104	12,606	21.0
1000인 이상	408	1,171	255,532	382	679	98,475	38.5
건설업	110,386	488	93,446	5,443	51	8,888	9.5
전 체	668,236	6,976	611,915	32,904	1,098	151,855	24.8

- 주: 1) 유급휴가훈련을 포함한 사업주 직업능력개발훈련임.
- 2) 2002년의 실적은 2003년 4월 30일 자료 입수시점까지 비용지급이 이루어지지 않은 훈련과정이 많으므로 과소계산됨.
- 3) 훈련참여 사업장의 수치는 지원건수가 아님. 즉, 어느 사업장에서 해당기간(2002년)내 두 번 이상 직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함)을 실시하였다 고 하더라도 한 사업장에서 실시한 것으로 보았다는 의미임. 그러나 훈련참여 피보험자의 경우 고용보험 DB내에서 훈련을 실시한 개인의 정보가 없는 관계로 한 사람이 몇 번 훈련을 받았는가를 확인할 수 없음. 그러므로 지원 피보험자의 수치는 동일인이 중복 계산된 건수개념임.
- 4) 수지율=훈련지원금/납부보험료×100.

자료: 고용보험 전산망.

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

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

〈표 4-12〉 사업주 직업능력개발훈련의 사업장 규모별 훈련 참여율(2002년)
(단위: %, 천원)

	사업장 훈련참여율	근로자 훈련참여율	지원 1인당 평균지원금액 (A)	1인당 평균보험료 (B)	지원 1인당 수지율 (A/B)
1~4인	0.9	0.8	163	18	904.6
5~9인	5.1	1.8	160	21	758.2
10~29인	12.1	2.4	140	22	627.4
30~49인	25.9	3.4	120	27	442.0
50~69인	33.9	4.3	118	30	392.0
70~99인	40.0	6.1	114	35	322.5
100~149인	45.7	7.7	110	53	208.5
150~299인	53.7	11.4	113	90	125.7
300~499인	69.9	19.9	120	120	100.4
500~999인	78.6	26.1	121	150	80.3
1000인 이상	93.6	58.0	145	218	66.4
건설업	4.9	10.4	175	191	91.2
전 체	4.9	15.7	138	88	157.6

자료: 고용보험전산망.

기업규모별로 생산성과 수익성의 격차가 큰 상황에서는 중소기업 근로자에 대한 훈련투자의 시장실패 가능성이 상대적으로 높을 것이다.

임금과 근로조건 면에서 낮은 처우를 받는 중소기업 근로자에 대한 직업능력개발 지원이 대기업에 비해 오히려 미흡하다는 사실은 고용보험 직업능력개발사업의 취지에 어긋나는 것이라 할 수 있다.

이러한 문제를 해결하기 위하여 여러 가지 정책적인 노력이 시도되어 왔다. 앞서 비용부담과 지원 면에서 중소기업을 우대하는 여러 규정 이외에도 직업훈련 컨소시엄의 육성·지원이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 중소기업 직업훈련 컨소시엄은 대기업, 사업주단체 등이 중소기업들과 직업훈련에 관한 협약을 체결하여 자체 훈련시설, 공동훈련원을 등을 활용하여 컨소시엄 회원사의 재직 향상훈련 및 필요인력의 양성훈련을 실시하는 제도이다. 2001년 시범운영 이후 2003년 6월 현재 13개 직업훈련 컨소시엄이 운영되고 있다. 이러한 초보적인 형태의 공동훈련체제는 직업훈련 시설·장비, 훈련교사 및 훈련프로그램 개발 등 훈련인프라 여건 개선을 통해 훈련실시 여건이 어려운 중소기업의 인력양성을 활성화하는데 큰 기여를 하고 있는 것으로 평가된다.

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

그럼에도 사업주 중심의 지원체제에서는 인력운용의 여유가 없는 중소기업에 종사하는 근로자의 훈련 접근이 어렵다는 점을 감안하여 근로자 자율적인 능력개발을 활성화할 수 있는 지원방안 마련이 요구된다. 이를 위해 근로자 수감지원 대상사업장의 범위를 현행 50인 미만에서 점진적으로 확대할 필요가 있다. 또한 시간적 여유가 없거나 지역내 적합한 훈련과정에 접근이 어려운 중소기업 근로자들이 언제, 어디서나

쉽게 훈련에 참여할 수 있도록 인터넷통신훈련을 개선해 나갈 필요가 있다. 중소기업을 대상으로 인터넷통신훈련 관련 시설·장비 지원제도를 도입하는 한편으로 적합한 콘텐츠의 개발·보급을 위한 노력을 기울여야 할 것이다.

제3절 사업주 직업능력개발지원제도의 성과 분석

1. 분석 자료

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

우선 고용보험을 통한 기업의 직업능력개발 지원실적은 고용보험전 산망으로부터 획득할 수 있다. 『사업주 직업능력개발훈련 DB』에는 사업체별로 훈련지원금액, 훈련지원인원, 훈련기간 등의 정보가 담겨 있다. 그런데 1995년 7월부터 고용보험 직업능력개발사업이 시행되었지만, 1,000인 이상의 대규모 사업체에 직업능력개발사업이 적용된 것은 1999년부터이므로 분석기간을 1999년 이후로 한정하였다.

한편 훈련지원제도가 기업훈련을 촉진하였는지를 분석하기 위해서는 훈련지원금액 외에 기업의 실제 훈련투자에 대한 정보가 필요하다. 훈련관련 변수로는 훈련에 참여한 근로자의 규모, 훈련참여기간, 실제 훈련비용 등 여러 가지로 설정할 수 있다. 본 연구에서는 한국신용정보주식회사의 『기업 재무자료』에서 훈련에 지출한 금액으로 훈련투자 변수를 설정하였다. 기업의 훈련비용은 손익계산서의 교육훈련비 항목과 제조원가명세서의 교육훈련비 항목으로 기재된다. 손익계산서의 교육훈련비 항목은 사무관리직에 대해 지출한 것이고, 제조원가명세서의 교육훈련비 항목은 생산직 근로자에 대해 지출한 것이다. 따라서 기업의 훈련비용을 계산하기 위해서는 두 항목을 합하여야 한다. 그러나 기업 재무

자료는 상장, 코스닥 등록, 외부감사 기업에서만 구할 수 있고, 이 기업들에서도 제조원가명세서와 손익계산서 모두에 훈련투자 금액을 기재한 경우는 적으며, 손익계산서에만 훈련금액을 기입하는 경우도 많다⁸⁾. 또한 기업 사정에 따라 상이한 계정과목으로 처리될 수 있기 때문에⁹⁾ 교육훈련 투자에 대한 정확한 자료로 보기는 힘들다. 이러한 측정오차(measurement error)의 가능성에도 불구하고 기업의 실제 훈련투자금액을 파악할 수 있는 자료로는 『기업 재무자료』가 유일하기 때문에 이러한 한계에 유의하면서 사용하고자 한다. 본 연구에서는 손익계산서나 제조원가명세서에 교육훈련비를 기재한 표본으로 한정하여 표본을 구성하고자 하였다. 따라서 우리의 표본은 훈련에 비용을 지출한 기업(firms with non-zero training expenditures)으로 한정되었다. 이렇게 구성된 자료에서 기업별로 매출액, 유형고정자산, 근로자수, 산업, 임금총액, 훈련비용 등의 기업 특성과 성과에 대한 정보를 파악할 수 있다. 본 연구에서 사용한 자료는 2002년 7월 시점의 자료이므로, 2001년까지의 정보를 구성할 수 있었다.

두 자료를 결합하기 위해서는 사업체 단위의 『사업주 직업능력개발 훈련 DB』를 기업 단위로 전환하여야 한다. 이를 위해 고용보험전산망에 있는 적용사업장 DB를 이용하여 본사 기준으로 훈련지원금액을 합산하

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

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

여 기업 기준으로 결합하였다¹⁰⁾.

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

<표 4-13>에는 기업 패널의 2001년 특성이 제시되어 있다. 전체 표본에서 직업능력개발사업을 통해 훈련비 지원을 받은 기업이 차지하는 비중은 2001년에 88.5%로 나타나 표본이 직능 지원 기업에 편중되어 있는 것으로 나타난다. 표본 기업에서 직능 수혜율은 1999년의 80.0%, 2000년의 87.6%, 2001년의 88.5%로 꾸준히 증가하고 있다. 이처럼 기업 패널이 직능 지원 기업에 편중되어 있는 것은 재무자료가 상장, 코스닥 등록, 외부감사 기업에만 작성되고 있으며, 또한 기업의 실제 훈련지출 금액을 구하기 위해 훈련에 비용을 지출한 기업으로 표본을 한정하였기 때문이다. 이에 따라 기업 패널에서는 대규모 기업의 비중이 높을 뿐만 아니라 중소기업의 기업 또한 최소한 외부감사를 받는 안정적인 기업임을 유추할 수 있다. 따라서 이하의 분석은 우리 기업을 대표하는 결과를 제시하는 것은 아니며, 훈련지원제도의 성과에 대한 시험적인 분석으로 해석하여야 할 것이다.

10) 두 자료를 결합하는 과정에서 복수 사업장의 경우 분석대상의 불일치를 피하기 위하여 고용보험전산망의 『피보험자 원부 DB』와 『피보험자 이력 DB』를 결합한 자료를 이용하여 고용보험전산망에서의 기업 단위의 근로자수와 『기업 재무자료』상의 근로자수가 큰 차이를 보이는 기업은 제외하였다.

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

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

〈표 4-13〉 표본 특성(2001년)

	전 체		지원 기업		비지원 기업	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
연간 1인당 매출액(백만원)	399.8	(530.9)	413.7	(550.8)	292.2	(323.6)
연간 1인당 유형고정자산(백만원)	183.5	(323.7)	190.4	(329.1)	130.9	(274.5)
월 1인당 임금총액(천원)	2,025.8	(1094.7)	2,042.5	(1,081.3)	1,897.4	(1,192.7)
연간 1인당 훈련비(천원)	255.5	(464.0)	272.6	(484.3)	124.3	(220.9)
연간 1인당 직능 지원비(천원)	33.4	(39.1)	33.4	(39.1)		
산업	경공업(비중)	0.194	0.186	0.257		
	중화학공업(비중)	0.542	0.549	0.486		
	비제조업(비중)	0.264	0.265	0.257		
규모	99인 이하(비중)	0.219	0.184	0.486		
	100~299인(비중)	0.393	0.395	0.378		
	300~499인(비중)	0.138	0.147	0.068		
	500~999인(비중)	0.141	0.153	0.054		
	1000인 이상(비중)	0.109	0.121	0.014		
전체(개소)	644		570		74	

2. 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 투자촉진 효과

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

<표 4-14>는 이웃하는 연도별로 직능 지원 여부에 따라 연간 1인당 직능 지원비와 연간 1인당 훈련비의 평균값을 보여주고 있다. 우리는 여기서 두 가지 흥미로운 사실을 볼 수 있다.

<표 4-14> 직능 지원 여부가 기업의 훈련투자에 미치는 효과

(단위: 개소, 천원)

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

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

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

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

이에 대한 추정모형은 다음과 같다.

$$\Delta T_{jt} = \alpha_0 + \alpha_1 Grant_{jt} + \alpha_3 \Delta X_{jt} + u_{jt}$$

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

또한 기업의 훈련투자에 영향을 미칠 수 있는 설명변수(*X*)로는 1인당 매출액, 근로자수, 자본집약도, 1인당 임금총액을 사용하였다. 1인당

매출액으로 나타나는 기업의 성과가 개선될수록 기업의 훈련투자는 증가할 수 있다. 또한 기업 규모의 증가는 한편으로 훈련 수요를 증가시킬 수 있지만, 다른 한편으로 근로자수의 증가에 따라 1인당 훈련비는 감소할 수도 있을 것이다. 자본집약도의 증가는 기계장비를 다루는 근로자의 훈련 필요성을 다소 증가시킬 수 있을 것이다. 1인당 임금총액은 근로자의 질을 대리하는 지표로 삼았다. 일반적으로 우수한 근로자에 대한 훈련투자가 증가할 수 있다.

한편 기업이 속한 산업에 따라 기업의 훈련투자 변화분이 차이가 있을 수 있으므로 비제조업을 기준변수로 하여 경공업과 중화학공업 더

〈표 4-15〉 직능 지원 여부가 기업의 훈련투자에 미치는 추정결과
 종속변수 = $\Delta \ln(\text{1인당 훈련비})$

	(1)		(2)	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
상수항	0.139	(0.073) *	0.092	(0.072)
$\Delta \ln(\text{매출액})$	0.356	(0.085) ***	0.341	(0.085) ***
$\Delta \ln(\text{근로자수})$	0.127	(0.104)	0.114	(0.102)
$\Delta \ln(\text{자본집약도})$	-0.014	(0.064)	-0.021	(0.063)
$\Delta \ln(\text{1인당 임금})$	0.630	(0.087) ***	0.631	(0.086) ***
산업[비제조업]				
경공업	-0.022	(0.093)	-0.009	(0.092)
중화학공업	-0.023	(0.074)	-0.010	(0.073)
직능 지원 변수				
1. 직능 지원 변동[불변]				
비지원 → 지원	0.247	(0.102) **		
지원 → 비지원	-0.401	(0.127) ***		
2. $\Delta \ln(\text{1인당 직능지원비})$			0.054	(0.008) ***
2001년도 더미	-0.152	(0.064) **	-0.129	(0.063) **
Adj R-Sq	(0.103)		(0.120)	
N	1,288			

주: []안은 기준변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

미변수를 추가하였다. 그리고 모든 기업에 공통적인 영향을 미칠 수 있는 경기변동 등의 요인을 통제하기 위하여 연도 더미 변수를 추가하였다.

<표 4-15>의 추정결과는 대체로 기대와 부합한다. 우리의 관심인 훈련지원제도가 기업의 교육훈련 투자에 미치는 효과를 보면 직능 지원은 기업의 교육훈련 투자를 촉진하는 것으로 나타난다. 추정결과 (1)에서 다른 요인들을 통제하였을 때 직능 지원을 받지 않던 기업이 직능 지원을 받았을 경우 직능 지원 여부가 변함이 없는 기업에 비해 교육훈련 투자는 증가하는 것으로 나타난다. 반면 직능 지원을 받던 기업이 직능 지원을 받지 않게 될 경우 기업의 교육훈련 투자는 감소하는 것으로 나타나고 있다. 또한 추정결과 (2)에서도 1인당 직능 지원비는 유의하게 1인당 훈련비를 증가시키는 것으로 나타난다.

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

3. 훈련이 기업 성과에 미치는 효과

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

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

Y : 산출, K : 자본, eL : 유효노동

노동의 유효성(e)은 훈련을 받은 노동력에 체화된 인적자본의 증가를 나타내는 것으로 가정한다¹¹⁾. 이에 따라 훈련이 이루어지지 않으면

유효노동(eL)은 고용된 근로자수(L)와 일치하며, 훈련투자가 이루어질 경우 유효노동(eL)은 고용된 근로자수(L)보다 클 것이다.

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

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

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

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

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

이제 확률변수로 전환한 추정식을 재정리하면 다음과 같다.

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

j : 기업, t : 년도

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

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

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

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

문제가 발생할 수 있다.

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

이에 따라 최종적인 추정식은 식 (7)과 같다.

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

추정식에서 종속변수로는 1인당 매출액을 사용하였다¹²⁾. 그리고 훈련투자 변수로는 1인당 훈련비를 사용하였다. 그리고 추정식에 생산성에 영향을 미칠 수 있는 산업변수를 설명변수로 추가하였으며, 모든 기업에 공통적으로 영향을 미칠 수 있는 경기변동의 영향을 통제하기 위하여 연도 더미를 통제하였다.

<표 4-16>의 추정결과 (1)을 보면, 자본집약도의 증가, 즉 투자는 생산성을 개선하는 것으로 나타났다. 그리고 고용의 증대는 1인당 매출액으로 측정된 생산성을 저하시키는 것으로 나타난다. 이는 규모 수익이 체감(diminishing returns to scale)하기 때문이거나 신규 채용자의 생산성이 기존 근로자에 비해 낮기 때문인 것으로 보인다. 한편 우리의 표본에서 생산성 변화는 산업별로 유의한 차이를 보이지 않았다. 한편 우리의 관심인 훈련의 효과를 보면, 기업의 훈련투자가 증가할수록 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타난다.

한편 추정결과 (2)와 (3)은 고용보험을 통한 기업의 훈련 지원이 기업 성과에 미치는 영향을 보여주고 있다. 추정결과 (2)에서 직능 지원 여부가 변함이 없는 기업에 비해 지원을 받지 않던 기업이 지원을 받을 경우 생산성은 증가하며, 반대로 지원을 받다가 지원받지 않은 경우 생산

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

성은 감소하는 것으로 나타난다. 그리고 추정결과 (3)에서는 1인당 직능 지원비는 기업의 생산성에 작지만 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타난다. 이는 고용보험을 통한 훈련 지원이 기업의 훈련투자를 촉진하여 기업의 성과를 개선하는 효과가 다소나마 있음을 보여준다.

〈표 4-16〉 훈련이 기업 성과에 미치는 추정결과

종속변수 = $\Delta \ln(\text{1인당 매출액})$

	(1)		(2)		(3)	
	추정 계수	(표준 오차)	추정 계수	(표준 오차)	추정 계수	(표준 오차)
$\Delta \ln(\text{자본집약도})$	0.190	(0.021) ***	0.203	(0.022) ***	0.202	(0.022) ***
$\Delta \ln(\text{근로자수})$	-0.126	(0.035) ***	-0.138	(0.037) ***	-0.133	(0.036) ***
$\Delta \ln(\text{1인당 훈련비})$	0.079	(0.009) ***				
직능 지원 변동[불변]						
비지원 → 지원			0.099	(0.036) ***		
지원 → 비지원			0.018	(0.046)		
$\Delta \ln(\text{1인당 직능지원비})$					0.008	(0.003) ***
산업 [비제조업]						
경공업	0.025	(0.027)	0.025	(0.028)	0.001	(0.020)
중화학공업	0.012	(0.018)	0.015	(0.019)	0.032	(0.027)
2001년도 더미	0.009	(0.020)	-0.003	(0.020)	0.019	(0.018)
Adj R-Sq	0.103		0.085		0.086	
N	1,288					

주 : []안은 기준변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

제4절 요약과 정책적 시사점

본 연구는 고용보험을 통한 사업주 직업능력개발지원제도를 중심으로 기업훈련의 실태 및 참여 결정요인, 그리고 성과 등에 대한 분석을 수행하였다. 주된 발견은 다음과 같다.

첫째, 기업에게 훈련의무를 부과하는 정부 주도적인 직업훈련체제로부터 기업의 자율적인 직업훈련을 지원하는 고용보험 직업능력개발사업으로 전환함에 따라 공적인 재원(직업훈련분담금 또는 고용보험기금)의 지원을 통해 기업 내에서 훈련받은 연 인원은 1994년 152천명에서 2002년 1,687천명으로 11배나 증가하였다.

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

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

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

다섯째, 고용보험을 통한 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 촉진하는

것으로 나타났다. 직업능력개발사업을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 훈련투자 비용을 유의하게 증대하는 것으로 나타났다. 또한 기업의 훈련투자는 생산성을 유의하게 증가시키고, 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 사업주 직업능력개발지원제도가 훈련을 실시하는 기업에게 단순히 고용보험을 통해 훈련비를 대체해 주는 효과에 그치고 있는 것은 아니라는 것을 의미한다. 그러나 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과는 그다지 크지 않았다.

이상의 분석결과는 분담금-지원금제도라고 할 수 있는 고용보험 직업능력개발사업이 기업의 훈련투자를 촉진하여 기업 차원의 성과를 개선하는데 어느 정도 기여하고 있음을 보여준다. 다른 한편으로 중소기업과 저학력·저숙련 근로자 등에 대한 직업능력개발 기회를 확대하여 사업주 직업능력개발지원제도의 형평성을 확대함과 동시에 기업의 성과를 높이는데 기여할 수 있도록 지속적으로 개선되어야 하는 필요도 보여준다.

본 연구는 가용한 자료를 이용하여 실증적인 분석을 시도하였지만, 기업의 공식 훈련(formal training)에 국한되어 있으며, 그 중에서도 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련을 중심으로 분석이 이루어졌다. 또한 사업주 직업능력개발지원제도의 효과분석에서 사용한 분석자료가 제한적이며, 동시성 편의를 해결하지 못한 추정방법상의 한계도 가지고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 기업훈련에 대한 체계적인 기초자료가 구축될 필요가 있다. 고용보험의 지원을 받는 훈련뿐만 아니라 그 이외의 공식·비공식 훈련을 포함하여 기업내 훈련의 실태 및 수요에 대한 체계적이고 주기적인 조사는 심층적인 분석 및 과학적인 정책수립의 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것이다.

한편 개별 사업주에게 훈련비 위주로 지원하는 현행 사업주 직업능력개발지원제도가 여러 가지 한계를 가지고 있다는 점 또한 지적되어야 한다. 최근 노동시장의 유연화 추세에 개별 기업 차원에서의 훈련 활성화가 쉽지 않기 때문이다. 따라서 개별 기업의 훈련만이 아니라 인력개

발 담당자의 능력개발, 훈련과정·매체 개발비 등 훈련 여건을 개선할 수 있는 직업능력개발사업 전반에 대한 지원을 확대하는 한편으로 초기업적인 공동훈련체제로의 전환과 근로자 자율적인 지원을 확대해 나갈 필요가 있다. 또한 환경 변화에 유연하게 대응해야 하는 기업훈련과 상충될 수 있는 현행 훈련과정 인·지정의 경직적인 운영, 표준훈련비 중심의 획일적인 적용 등은 지속적으로 개선되어야 할 것이다. 그리고 직업능력개발지원제도가 훈련인원이나 훈련시간 등의 투입 중심이 아닌 성과 중심으로 전환하여 고성능 기업조직을 구현하는데 기여하기 위해서는 일과 훈련을 연계한 직업능력개발훈련에 대한 지원을 확대해 나가야 할 것이다.

제5장 실업자 재취직훈련 평가

실업자재취직훈련 성과를 살펴보기 위하여 고용보험전산망을 이용하여 연도별 실업자재취업훈련 DB를 구축하였다. 실업자재취업훈련 DB는 1999년부터 2002년까지 실업자재취직훈련을 수강한 404,563명이 수강한 1,798,344건에 대한 ‘훈련생 특성’, ‘훈련 특성’, ‘실직전 사업장 정보’, ‘재취업 정보’ 등을 제공하고 있다. 훈련실적을 분석하기 위하여 훈련생별로 정보를 결합하여 분석하였다. 실직전 사업장 정보는 해당 연도 고용보험사업장 DB를 연결하였으며, 훈련수료 여부, 재취업률과 같은 실업자 훈련의 효과를 분석하기 위하여 훈련종료일 기준으로 재분류하여 연도별 실업자재취직훈련 활용실적을 분석하였다. 따라서 훈련종료일이 2003년도인 훈련자는 분석에서 제외하였다. 또한 훈련은 1998년에 종료되었지만 훈련비용 지급이 1999년도에 이루어져 1999년 실업자재취직훈련 DB에 포함된 10,856명도 분석에서 제외하였다.

제1절 훈련생 특성

훈련참여자의 성별 분포를 보면, 1999년에는 여성(39.5%)에 비해 남성(60.5%)의 훈련참여율이 높았으나 2000년부터는 여성의 훈련참여율

이 남성보다 높아져 2002년에는 남성(42.1%)에 비해 여성(57.9%)의 비중이 15.8%포인트 높다. 2002년 전체 고용보험 상실자 중 여성의 비율 37.5%와 비교해 볼 때 실업자재취직훈련의 경우 상대적으로 여성의 훈련참여가 활발한 편이다.

연령계층별로 보면 30세 미만의 청년층 훈련수강자가 1999년에는 52.1%였으나 점차 증가하여 2001년 63.0%, 2002년 59.4%에 이르고 있다. 다음으로 30대가 25% 내외를 차지하여 20·30대의 비율이 전체 훈련참가자의 85% 수준으로 대부분을 차지하고 있다. 반면 상대적으로 40세 이상 중고령층의 재취직훈련 비율은 15% 내외인데, 이것은 고용보험 피보험자격 상실자 비율 25% 수준보다 크게 낮은 것으로 실업자재취직훈련이 저연령층에 집중되어 있는 것으로 나타났다.

학력별로 살펴보면 고졸 미만 저학력자와 대졸 이상 고학력자의 훈련참여율이 점차 감소하고 있지만 고졸자와 전문대 졸업자는 반대로 훈련

<표 5-1> 실업자재취직훈련 수강자의 인적 특성별 분포

(단위: 명, %)

		1999		2000		2001		2002	
성 별	남자	77,413	60.5	68,908	46.3	32,631	45.4	31,978	42.1
	여자	50,489	39.5	80,026	53.7	39,260	54.6	44,043	57.9
연 령	30세 미만	66,688	52.1	93,389	62.7	45,275	63.0	45,140	59.4
	30~39세	36,956	28.9	35,904	24.1	17,613	24.5	19,970	26.3
	40~49세	15,994	12.5	13,015	8.7	6,309	8.8	7,467	9.8
	50세 이상	8,264	6.5	6,626	4.4	2,694	3.7	3,444	4.5
학 력	초졸 이하	1,227	1.0	1,017	0.7	399	0.6	484	0.6
	중졸	4,376	3.4	4,066	2.7	1,751	2.4	2,257	3.0
	고졸	68,140	53.3	82,620	55.5	38,629	53.7	43,517	57.2
	전문대졸	19,953	15.6	26,458	17.8	14,003	19.5	14,060	18.5
	대졸	32,742	25.6	33,622	22.6	16,580	23.1	15,229	20.0
	대학원 이상	1,455	1.1	1,139	0.8	524	0.7	472	0.6
전 체		127,902	100.0	148,934	100.0	71,891	100.0	76,021	100.0

자료: 고용보험 DB.

참여율이 점차 증가하고 있다. 취업능력 제고가 긴요한 저학력층의 훈련참여율이 극히 낮으며 시간이 흐를수록 오히려 감소하는 것으로 나타나고 있다.

실업자재취직훈련 수강자의 훈련 이전 직장의 업종별 분포는 제조업, 부동산·임대사업서비스업, 도소매 및 소비자용품수리업의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 2002년의 경우 제조업 37.4%, 부동산·임대사업서비스업 17.4%, 도소매 및 소비자용품수리업 13.2%의 순으로 나타났다. 실업자재취직훈련의 참여자의 업종별 추이를 살펴보면 제조업이 1999년 전체 참여자의 44.5%를 점유하였으나 2002년에는 37.4%로 금융·보험업 역시 1999년 10.4%에서 5.2%로 큰 폭으로 감소하였다. 반면 도소매 및 소비자용품수리업, 부동산·임대사업서비스업 등은 훈련참가자가 증가하였다.

직종을 직업이 요구하는 학력 및 숙련수준에 따라 고숙련사무직(전문기술직·행정관리직), 저숙련사무직(사무직·서비스관련직), 생산관련직으로 분류하면, 2002년의 경우 저숙련사무직(사무직·서비스관련직)이 49.7%로 가장 많고, 다음으로 생산관련직 36.3%, 고숙련사무직(전문기술직·행정관리직)이 13.9%의 순으로 나타나고 있다. 연도별 고용보험 이직자의 비율과 비교해 보면 전체적으로는 이전 직장의 직종별 구성비는 크게 변하지 않았지만 최근 들어 사무직의 훈련참여는 소폭 줄고 단순노무직은 훈련참여자가 크게 증가(1999년 10.8%→2002년 15.7%)하였다. 하지만 여전히 사무직으로 근무하던 고용보험 이직자의 훈련참여가 다른 직종에 비하여 상당히 높으며, 생산관련직의 훈련참여는 낮은 편이다.

훈련수강자의 이전 직장 규모별로 보면 소규모 사업장의 훈련참여가 큰 폭으로 증가하였다. 상시근로자수 30인 미만 사업장의 경우 1999년에는 22.4%에 그쳤지만 2002년에는 44.5%로 2배 가까이 증가하였다. 반면 100인 이상 사업장은 훈련참여자의 비중이 감소하였다. 하지만 2002년 고용보험 상실자의 사업장 규모별 분포와 비교해 보면 여전히 이전 사업장 규모가 클수록 실업자 훈련참여율이 더 높게 나타나고 있다.

이직사유별 분포를 보면 자발적 이직자는 크게 줄고(1999년 50.3%→

2002년 31.5%) 비자발적 사유에 의한 이직자(1999년 49.5%→2002년 68.5%)는 크게 증가하였다. 이것은 권고사직·명예퇴직에 의한 이직자의 비중(1999년 29.5%→2002년 53.4%)이 크게 증가하였기 때문이다.

실업자재취직훈련 참가자의 특성을 요약하면 이전의 유형과 마찬가지로 여성, 청·장년층, 고학력자들에 편중되고 있다고 하겠다. 이것은 훈련기관이 훈련대상자를 선발할 때 저연령·고학력자·사무직 등 실업자 훈련의 투자수익률이 상대적으로 높은 집단을 대상으로 훈련을 실시하는 경향이 강함을 보여주는 것이다. 반면 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있어 취업능력의 제고가 절대적으로 필요한 저학력·고연령 실직자들은 오히려 훈련참여율이 낮아지고 있는 것은 실업자재취직훈련 수혜의 계층화 양성이 유지·강화되고 있음을 시사한다.

한편 훈련에 참여하기 이전의 미취업기간(훈련시작일에서 피보험자격 상실일을 뺀 기간)은 간접적으로 직업훈련을 필요로 하는 정도를 파악할 수 있는 지표가 될 수 있다. 실업기간이 장기화될수록 보유하고 있는 직업능력을 상실하게 되어 취업가능성이 크게 낮아지므로 재취업능력의 제고가 긴요하기 때문이다. <표 5-3>은 훈련전 미취업기간을 보여주는데 훈련참여자의 평균 미취업기간이 1999년 10.5개월에서 2002년 12.8개월로 증가한 것으로 나타났다. 그러나 미취업기간 분포를 보면 실업자재취직훈련 수강자 가운데 이직후 6개월 이상 미취업상태에 있었던 훈련생은 1999년에는 전체의 57.2%에 이르렀지만 2002년에는 48.3%로 감소하여 장기 미취업자의 비율이 준 것으로 나타났다. 그동안 실업자재취직훈련이 근로취약계층의 노동시장 진입을 지원하는 역할을 충실히 수행하였지만, 최근 들어 미취업기간이 2년 이상인 비율이 지속적으로 증가하고 있기 때문에 이들에 대한 적극적인 방안을 강구하는 것이 필요할 것으로 보인다.

<표 5-2> 훈련수강자의 전(前) 사업장 특성

(단위 : 명, %)

		1999		2000		2001		2002		
업 종	농수림어업	288	0.2	408	0.3	204	0.3	262	0.3	
	광업	265	0.2	232	0.2	86	0.1	107	0.1	
	제조업	56,955	44.5	58,012	39.0	26,120	36.4	28,418	37.4	
	전기·가스 및 수도사업	482	0.4	427	0.3	172	0.2	171	0.2	
	건설업	10,258	8.0	10,876	7.3	5,456	7.6	4,835	6.4	
	도소매 및 소비자용품수리업	12,273	9.6	17,922	12.0	8,903	12.4	10,002	13.2	
	숙박·음식점업	2,857	2.2	3,851	2.6	1,527	2.1	1,854	2.4	
	운수·창고 및 통신업	8,365	6.5	9,001	6.0	3,960	5.5	3,836	5.1	
	금융·보험업	13,313	10.4	12,160	8.2	4,752	6.6	3,986	5.2	
	부동산·임대사업서비스업	15,576	12.2	22,183	14.9	12,731	17.7	13,234	17.4	
	교육서비스업	1,314	1.0	3,454	2.3	2,295	3.2	2,827	3.7	
	보건사회복지사업	2,921	2.3	5,670	3.8	2,721	3.8	3,217	4.2	
	기타공공, 사회복지서비스업	2,843	2.2	4,420	3.0	2,287	3.2	2,406	3.2	
	기타산업	183	0.1	300	0.2	636	0.9	784	1.0	
전 체		127,893	100.0	148,916	100.0	71,850	100.0	75,939	100.0	
직 종	고위임직원, 관리자	5,602	4.4	3,958	2.7	1,457	2.0	1,564	2.1	
	전문가	4,331	3.4	4,776	3.2	2,637	3.7	2,839	3.7	
	기술공/준전문가	10,770	8.4	11,703	7.9	6,147	8.6	6,192	8.1	
	사무직	51,308	40.1	59,541	40.0	29,087	40.5	29,194	38.4	
	서비스근로자/상품화시장판매자	13,021	10.2	17,609	11.8	7,799	10.8	8,566	11.3	
	농/어업 숙련근로자	324	0.3	413	0.3	191	0.3	234	0.3	
	기능원/관련근로자	23,330	18.2	26,526	17.8	11,834	16.5	12,805	16.8	
	장치기계조작원/조립원	5,459	4.3	5,256	3.5	2,508	3.5	2,683	3.5	
	단순노무직	13,752	10.8	19,147	12.9	10,231	14.2	11,943	15.7	
	전 체		127,897	100.0	148,929	100.0	71,891	100.0	76,020	100.0
규 모	5인 미만	5,892	4.6	18,100	12.2	11,261	15.7	12,737	16.8	
	5~9인	6,272	4.9	11,338	7.6	7,210	10.0	8,303	10.9	
	10~29인	16,496	12.9	21,190	14.2	11,410	15.9	12,766	16.8	
	30~49인	12,986	10.2	12,319	8.3	5,522	7.7	5,769	7.6	
	50~69인	8,093	6.3	7,501	5.0	3,354	4.7	3,508	4.6	
	70~99인	8,816	6.9	8,398	5.6	3,668	5.1	3,682	4.8	
	100~299인	23,385	18.3	23,986	16.1	10,408	14.5	10,637	14.0	
	300~499인	8,321	6.5	8,556	5.7	3,662	5.1	3,717	4.9	
	500~999인	10,212	8.0	10,563	7.1	4,350	6.1	4,317	5.7	
	1,000인 이상	26,305	20.6	25,244	17.0	10,081	14.0	9,694	12.8	
	건설공사	1,123	0.9	1,728	1.2	929	1.3	811	1.1	
전 체		127,901	100.0	148,923	100.0	71,855	100.0	75,941	100.0	
이 직 사 유	자발적	56,638	50.3	62,441	44.7	24,071	34.5	23,399	31.5	
	비자 발적	정년퇴직, 계약만료	4,550	4.0	10,332	7.4	5,643	8.1	5,460	7.3
		권고사직, 명퇴	33,237	29.5	51,750	37.0	33,751	48.3	39,643	53.4
		폐업도산	8,361	7.4	7,924	5.7	4,081	5.8	3,901	5.3
	정리해고	9,705	8.6	7,193	5.1	2,257	3.2	1,842	2.5	
기타	103	0.1	82	0.1	36	0.1	46	0.1		
전 체		112,594	100.0	139,722	100.0	69,839	100.0	74,291	100.0	

자료 : 고용보험 DB.

〈표 5-3〉 훈련 이전 미취업기간

(단위:명, %, 월)

	1999		2000		2001		2002	
1개월 미만	10,421	8.1	18,747	12.6	9,390	13.1	10,219	12.4
1~3개월	21,586	16.9	32,876	22.1	16,175	22.5	17,242	22.7
3~6개월	21,364	16.7	24,087	16.2	12,140	16.9	11,891	15.6
6개월~12개월	33,272	26.0	26,170	17.6	12,464	17.3	12,160	16.0
1~2년	26,760	20.9	26,102	17.5	10,642	14.8	10,937	14.4
2년 이상	14,499	11.3	20,952	14.1	11,080	15.4	13,572	17.9
전 체	127,902	100.0	148,934	100.0	71,891	100.0	76,021	100.0
평균미취업기간	10.5		10.8		11.5		12.8	

자료: 고용보험 DB.

제2절 훈련의 특성 및 훈련수료 현황

실업자재취직훈련 참여자의 훈련직종을 보면 서비스, 정보통신, 사무관리, 기계장비분야의 훈련참여가 높은 편으로 2002년의 경우 이 네 분야가 전체 훈련의 82.6%를 차지하고 있다. 특히 정보통신분야와 서비스분야 훈련에 대한 훈련참여가 지속적으로 증가하고 있다.

여기에서 표로 제시하지는 않았지만 훈련분야를 훈련생 특성별로 살펴보면 실업자재취직훈련 직종별·성별 분포를 보면 여자의 훈련참여 비중이 높은 훈련은 섬유가공, 의복제조, 디자인 등의 섬유분야, 의료분야, 사무관리, 공예분야, 인쇄·출판, 디자인 개발 등의 산업응용분야 등으로 나타났다. 반면 남자의 경우에는 전기분야, 화학제품·요업분야, 금속분야, 환경분야 등으로 나타났다. 훈련직종별·연령별 분포를 살펴보면 금융·보험분야, 화학제품·요업, 농림어업·광업분야를 제외하고는 30세 미만의 집단의 비중이 타연령층보다 높게 나타났다. 훈련직종별 학력별 분포는 실업자재취직훈련의 참가자 중 고졸 이하가 70%에 이르는 관계로 금융·보험분야를 제외한 훈련직종 전반에 걸쳐 고졸 이

하 집단의 비중이 높게 나타났다. 전체적으로 볼 때 남성과 30세 미만은 정보통신분야, 여성과 30세 이상은 서비스분야를 선호하는 것으로 나타났다. 그리고 학력으로 살펴볼 경우 고졸 이하는 서비스분야, 전문대학 이상은 정보·통신분야에 참가하는 비중이 높아, 실업자재취직훈련에 참가하는 사람의 인구·사회학적 특성이 훈련직종 선택에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-4〉 실업자재취직훈련의 훈련직종 분포

(단위:명)

	1999		2000		2001		2002	
농림어업	150	0.1	83	0.1	21	0.0	48	0.1
섬유	1,868	1.3	2,463	1.5	1,752	2.3	1,758	2.2
화학제품요업	402	0.3	539	0.3	332	0.4	362	0.5
금속	172	0.1	28	0.0	58	0.1	73	0.1
기계장비	19,317	13.2	12,615	7.8	6,713	9.0	6,831	8.6
건설	4,281	2.9	2,539	1.6	1,509	2.0	1,486	1.9
전기	4,017	2.8	4,643	2.9	1,845	2.5	631	0.8
전자	2,050	1.4	1,651	1.0	2,356	3.1	3,470	4.4
정보통신	27,337	18.7	50,856	31.5	28,936	38.6	26,105	32.8
운송장비	100	0.1	162	0.1	11	0.0	64	0.1
산업응용	10,469	7.2	10,308	6.4	4,294	5.7	4,163	5.2
공예	722	0.5	533	0.3	284	0.4	378	0.5
서비스	33,989	23.3	41,001	25.4	15,734	21.0	23,447	29.4
사무관리	34,403	23.6	26,819	16.6	8,541	11.4	9,413	11.8
금융보험	3,682	2.5	2,174	1.3	469	0.6	223	0.3
의료	1,622	1.1	4,735	2.9	2,005	2.7	1,184	1.5
환경	1,246	0.9	194	0.1	121	0.2	15	0.0
전 체	145,827	100.0	161,343	100.0	74,981	100.0	79,651	100.0

주: 훈련건수이며 훈련종료일 기준.

자료: 고용보험 DB.

실업자재취직훈련 수료자의 훈련기간을 살펴보면 평균 훈련기간은 1999년 4.62개월이었으나 2002년에는 소폭 증가하여 5.22개월로 나타났

다. 훈련기간별 분포에서도 훈련기간이 조금씩 늘어나고 있음을 알 수 있다. 3개월 미만의 단기훈련의 비중은 7.6%으로 나타나 1999년(27.9%)에 비해 크게 감소한 반면, 훈련기간이 3~6개월인 수강자의 비중은 61.0%, 6개월 이상인 수강자의 비중은 29.1%로 1999년(43.1%, 26.1%)에 비해 크게 증가하여 실업자 훈련이 보다 내실 있게 진행되고 있는 것으로 보인다.

훈련생의 인구학적 특성, 숙련수준, 희망취업직종, 전직 경력 등의 특성에 따라 훈련기간은 차등화되어야 할 것이다. 미미한 수준이지만 시간이 흐를수록 훈련기간이 증가하는 것은 재취업에 필요한 숙련을 익힐 수 있는 기간이 증가한다는 측면에서 실업자 훈련의 질적 수준이 개선되고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 여전히 훈련직종이 몇몇 분야에 집중되어 훈련생의 특성에 따른 다양한 훈련수요를 충족하는 데는 미흡한 것으로 보이기 때문에 노동시장의 수요나 실업자의 요구를 감안해서 훈련기관의 특성을 살린 훈련실시가 요구된다 하겠다.

〈표 5-5〉 실업자재취직훈련 수강자의 훈련기간

(단위:명, %, 월)

	1999		2000		2001		2002	
3개월 미만	26,030	27.9	20,961	20.5	6,260	12.4	3,682	7.6
3~6개월	40,183	43.1	46,580	45.6	32,466	64.5	29,462	61.0
6~9개월	24,359	26.1	32,658	32.0	10,429	20.7	14,033	29.1
9개월 이상	2,629	2.8	1,992	1.9	1,145	2.3	1,116	2.3
전체	93,201	100.0	102,191	100.0	50,300	100.0	48,293	100.0
평균훈련기간	4.62		4.71		4.77		5.22	

주: 훈련수료자만 분석하였으며 훈련건수 개념임.
 자료: 고용보험 DB.

마지막으로 실업자재취직훈련 수료현황을 살펴보면 훈련수료율이 1999년 66.4%에서 2001년 67.1%로 증가하다가 2002년에는 60.7%로 크게 감소하였다. 반면 실업자재취직훈련 참여자 중 훈련을 중간에 그만둔 훈련중도 탈락률은 1999년 22.1%에서 2002년 31.1%로 증가하여 여전히 많은 훈련생이 중도에 탈락하는 것으로 나타났다. 중도탈락한 경

우 그 사유를 살펴보면 취업으로 그만둔 경우가 1999년 30.7%에서 2002년 19.8%로 감소하여 실업자들의 재취업이 어려워졌음을 보여주고 있다. 중도탈락을 방지하기 위해서는 재취직훈련의 내실화 방안을 강구하여야 할 것이다. 훈련직종 부적합으로 중도탈락한 비중이 점차 감소하다가 2002년에 다시 3.5%로 증가하였다. 따라서 훈련의 내실화를 도모하기 위해서는 훈련자의 특성에 맞는 적절한 훈련과목을 설정하고 훈련 참여 전에 충분한 개별 사전상담을 통해 훈련직종의 취업전망 및 직업 정보를 제공하는 것이 필요한 것으로 보인다.

〈표 5-6〉 실업자재취직훈련 이수자의 훈련중도 탈락률

(단위: 명, %)

		1999		2000		2001		2002	
전 체		140,293	100.0	160,810	100.0	74,921	100.0	79,532	100.0
교육중		15,813	11.3	8,569	5.3	3,793	5.1	5,855	7.4
수료		93,192	66.4	102,190	63.5	50,300	67.1	48,293	60.7
미수료		311	0.2	865	0.5	527	0.7	675	0.8
중도탈락		30,977	22.1	49,186	30.6	20,301	27.1	24,709	31.1
취업		9,510	30.7	11,968	24.3	5,394	26.6	4,893	19.8
자격증 취득		26	0.1	41	0.1	11	0.1	14	0.1
훈련직종 부적합		1,450	4.7	1,154	2.3	477	2.3	877	3.5
출산 및 부상		250	0.8	350	0.7	156	0.8	106	0.4
폐강		10	0.0	58	0.1	42	0.2	56	0.2
기타		19,733	63.7	35,615	72.4	14,221	70.1	18,763	75.9

주: 훈련건수임.

자료: 고용보험 DB.

제3절 훈련 참여요인과 성과분석

인적자본 투자(human capital investment) 이론에 의하면 개인의 직업훈련에 대한 투자결정은 훈련수료후 개인의 생산성 향상으로 인한 소

득의 증대와 훈련에 참가하지 않았을 경우에 발생할 것으로 기대되는 소득의 비교를 통해 이루어진다. 이러한 의사결정 메커니즘을 수식으로 표현하면 다음과 같다.

Y 를 소득이라 하고, 하첨자 1을 훈련수료 상태(따라서 Y_1 은 훈련수료 후 소득), 하첨자 0을 훈련미참가 상태(따라서 Y_0 은 훈련 미참가시 소득)를 나타내며, c 를 훈련에 소요되는 비용, r 을 시장이자율, I_k 를 시점 k 에서의 이용가능한 정보라고 할 때, 특정 시점 k 에서 개인은 다음의 원칙에 따라 훈련참가 여부를 결정한다.

$$(8) \quad E \left[\sum_{j=1}^{T-k} \frac{Y_{1,k+j}}{(1+r)^j} - c - \sum_{j=0}^{T-k} \frac{Y_{0,k+j}}{(1+r)^j} \mid I_k \right] \geq 0,$$

즉 식 (8)의 부등식이 성립하면 개인은 훈련에 참가하는 것이 생애소득의 증가를 가져다주므로 훈련참가를 결정하게 된다. 이러한 훈련참가 결정과정 메커니즘으로부터 우리는 다음과 같은 사실들을 도출해 낼 수 있다.

첫째, 연령이 높을수록 훈련에 참가할 가능성은 적다. 이는 식 (8)에서 첫번째 항에서 훈련수료후 기대소득의 합은 연령에 반비례하는 관계에 있다는 점에 착안하면 쉽게 이해될 수 있을 것이다. 유사한 논리로 시간에 대한 선호가 큰 사람일수록(또는 시간에 대한 할인율이 높은 사람일수록) 훈련에 참가할 유인은 적게 된다. 시간에 대한 할인율이 높은 개인은 그렇지 않은 개인에 비하여 미래의 소득에 대한 가치를 낮게 평가하므로 훈련참가로 인해 동일한 소득효과가 발생한다고 기대되어지는 상황에서도 훈련참가를 기피하게 된다는 것이다.

둘째, 개인이 접근할 수 있는 정보의 양과 훈련참여와는 밀접한 관련을 가진다. 여기서 말하는 '정보'라는 개념은 매우 포괄적인 의미를 가진다고 볼 수 있는데, 이는 훈련의 질과 유용성에 대한 정보, 훈련정책에 관한 정보 등 훈련과 직접적인 관련이 있는 정보뿐 아니라 일반적인 노동시장 정보 등과 같이 광범위한 지식과 정보 역시 훈련참가에 일정한 영향을 미칠 수 있다.

기존의 인적자본론(human capital theory)에서는 개인의 인적자본 투자결정은 미래의 생애소득(lifelong earning)에 대한 완전정보(perfect information)에 기초하여 이루어진다고 보았다. 그러나 이러한 가정은 현실세계와는 부합하지 않는 가정이며, 실제로는 불완전한 정보(imperfect information)에 기초하여 투자결정을 하기 때문에 사후적으로는 불합리한 의사결정을 하는 경우가 많다고 할 수 있다. 이러한 이유에서 개인의 인적자본 투자결정은 개인의 위험에 대한 태도(risk attitude)와 밀접한 관련을 가진다고 할 수 있다.

셋째, 앞의 식 (8)에서 보여주듯이 기간 k 이전의 소득수준(훈련참가 여부 결정당시의 소득수준)은 훈련참가에 아무런 영향도 미치지 못한다. 이러한 이론적인 가설은 일견 상식과 부합되지 않는 것으로 보일 수도 있다. 훈련참가전 소득수준과 훈련참가 결정이 일견 연관되어 있는 듯이 보이는 이유는 소득수준이 개인의 정보접근 가능성을 높여줄 수 있고, 이러한 정보의 많고 적음이 훈련참가에 영향을 주는 경우가 있기 때문이다. 즉 훈련참가전의 소득수준은 훈련참가에 직접적인 영향을 미치지 않으나, 훈련참가에 영향을 미치는 다른 변수를 통하여 간접적인 영향을 미칠 수는 있을 것이다.

직업훈련에 참가여부를 결정하는 이항선택모형은 다음과 같은 프로빗 모형을 통하여 추정될 수 있다.

$$(9) \quad P(D_i=1) = \beta_0 + X_i \beta_1 + \varepsilon_i$$

<표 5-7>은 실업자재취직훈련 참여의 결정요인을 분석한 결과를 보여주고 있다. 분석을 위해 사용된 자료는 1998~2002년까지 실업자재취직훈련을 받은 사람과 실업자재취직훈련을 받지 않고 실업급여만을 받은 사람들에 대한 10% 표본자료이다. 앞서의 이론에서 예측한 바대로 연령이 높을수록 훈련참가율은 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났으며, 남성이 여성에 비해 훈련참가율이 낮은 것으로 분석되었다. 또한 중졸 이하 학력에 비하여 그 이상의 학력을 가진 사람들의 훈련참가율이 높은 반면에 고졸학력을 가진 사람들의 훈련참가율이 여타 학력소지자에

〈표 5-7〉 실업자재취직훈련 참여의 결정요인

변수명	추정계수	t-값	유의도
나이	-0.003	-58.84	***
성별	-0.022	-20.22	***
중졸	0.026	9.27	***
고졸	0.081	22.75	***
전문대졸	0.055	23.01	***
대졸	0.064	26.20	***
대학원 이상	0.044	14.35	***
비자발적 실업	-0.193	-112.15	***
전문가	-0.018	-5.10	***
기술공 및 준전문가	-0.011	-3.74	***
사무직원	-0.005	-2.17	***
서비스근로자 및 상품, 시장판매근로자	-0.001	-0.34	
농업 및 어업 숙련근로자	0.002	0.20	
기능원 및 관련기능근로자	-0.004	-1.44	
장치기계조직원 및 조립원	-0.016	-3.83	***
단순노무직근로자	-0.007	-2.66	***
광업	0.014	1.40	
제조업	0.019	2.32	***
전기·가스 및 수도사업	0.034	4.09	***
건설업	0.013	1.67	
도소매 및 소비자용품수리업	0.018	2.41	***
숙박·음식점업	0.011	1.36	
운수·창고 및 통신업	0.022	3.14	***
금융·보험업	0.033	5.17	***
부동산·임대사업서비스업	0.020	2.73	***
교육서비스업	0.020	2.71	***
보건사회복지사업	0.010	1.28	
기타 공공, 사회개인서비스업	0.019	2.59	***
기타 산업	0.016	1.90	**
부산·경남	-0.290	-61.11	***
대구·경북	0.042	33.85	***
인천·경기	-0.049	-26.23	***
광주·전라	0.035	27.51	***
대전·충청	0.026	17.97	***
log likelihood		-47807.712	
표본수		184,877	

주: 1) 위 추정계수는 dF/dX을 구한 값이므로 상수항이 없음.

2) 자발적 실업, 고위임직원 및 관리자, 농림·어업, 서울·강원이 각각 기준 변수임.

비해서 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 기존의 실업자 재취직훈련 과정이 중급수준 정도의 훈련과정 중심이며, 따라서 훈련의 효과가 가장 큰 집단이 바로 중급수준의 훈련과정에 적합한 학력인 고졸학력자들이기 때문인 것으로 해석된다.

비자발적 실업자들의 경우, 자발적 실업자들에 비해 훈련참가가 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 자발적 실업자의 경우 실업에 대비하여 상대적으로 많은 훈련정보를 축적하여 자신에게 적합한 훈련과정을 선택할 가능성이 많기 때문에 훈련참가의 확률이 비자발적 실업자에 비해 높은 것으로 추정된다.

이전 직장에서의 직종과 산업 그리고 지역이 훈련참가에 미치는 영향은 훈련공급 측면과 직종별·산업별 노동시장의 여건에 대한 분석을 통하여 보다 정확하고 객관적인 해석이 가능할 것이다. 왜냐하면 훈련공급의 여건과 직종별·산업별·지역별 노동시장 상황은 상호 복합적인 요인들에 의해 개별 실업자들의 훈련후 기대이익에 영향을 주는 변수들이기 때문이다.

본 연구에서는 실업자재취직훈련의 효과를 재취업효과와 임금효과로 나누어 살펴보고자 한다. 재취업효과와 임금효과를 측정하기 위하여 본 연구에서는 훈련에 참가하였으나 중도에 탈락한 사람들을 비교집단(comparison group)으로 설정하였다. 비교그룹은 여러 가지 방법으로 설정할 수 있겠으나, 여기서는 중도탈락자를 비교집단으로 설정하고자 한다. 중도탈락자를 비교집단으로 설정할 경우 두 집단간의 특성상의 차이점이 크지 않아 관측되지 않는 특성상의 차이로 인한 훈련효과 편익(unobserved bias)을 극소화시킬 수 있다는 장점이 있다.

<표 5-8>은 실업자재취직훈련의 재취업효과를 보여주고 있다. 여기서 재취업효과는 훈련종료후 재취업까지 경과한 기간(일수)으로 측정하였는데, 중도탈락자의 경우 중도탈락일로부터 재취업까지의 기간으로 측정된다. 이 표에 의하면 실업자재취직훈련은 약 35.5일의 재취업기간 단축효과를 보이는 것으로 분석되었다. 한편 연령별로는 연령이 높을수록 재취업에 걸리는 기간이 긴 것으로 나타나고 있으며, 여성이 남성에 비해, 그리고 고학력자일수록 재취업에 걸리는 기간이 짧은 것으로 분

〈표 5-8〉 실업자재취직훈련의 재취업효과(1998~2002)

변수명	추정계수	t-값	유의도
상수항	173.556	22.13	***
20~24세	42.231	5.79	***
25~29세	77.069	10.66	***
30~39세	103.750	14.08	***
40~49세	122.292	15.47	***
50세 이상	129.931	14.31	***
성별(1=남성, 0=여성)	-11.312	-5.57	***
전문대졸	-15.945	-6.22	***
대졸 이상	-28.988	-12.37	***
비자발적 실업	-4.924	-2.31	***
실직기간(월)	0.906	10.47	***
사업체 규모(이전직장)	3.821	11.46	***
강원	-45.676	-5.59	***
부산·경남	18.671	6.59	***
대구·경북	25.689	7.41	***
인천·경기	-0.998	-0.36	
광주·전라	13.974	3.72	***
대전·충청	2.631	0.66	
제주	-11.326	-0.67	
훈련수료 여부(1=수료, 0=중도탈락)	-35.530	-14.31	***
Adj. R-squared	0.029		
표본수	66,029		

주 : ***는 95%, **는 90%의 유의수준을 나타냄.

자료 : 고용보험 실업자재취직훈련 DB(1998~2002).

석되었다. 또한 실직기간과 재취업까지의 경과기간과는 정(+의 관계에 있는 것으로 나타났는데, 이는 실직기간이 길수록 기업체에서 채용을 회피하는 현상을 일정정도 반영하는 것으로 보인다.

또한 이전직장의 사업체 규모가 클수록 재취업까지의 경과기간이 긴 것으로 분석되었는데, 이는 규모가 큰 직장에 근무하였던 실업자일수록 새로운 직장에서의 처우에 대한 기대가 큰 반면, 노동시장의 현실적 여건이 이러한 기대를 충족시켜 주지 못하고 있기 때문에 나타나는 현상

인 것으로 해석된다.

지역별로는 강원도에서의 재취업기간이 가장 짧은 것으로 나타났으며, 대구·경북의 경우가 가장 긴 것으로 분석되었다.

<표 5-9>는 실업자재취직훈련의 임금효과를 잘 보여주고 있다. 임금효과는 ‘훈련후(또는 중도탈락후) 월임금 - 훈련전 직장에서의 월임금’으로 측정(단위: 만원)된다¹³⁾. 이 표에 의하면 훈련수료자의 경우 중도탈락자에 비해 월 약 6만 8천원의 임금효과를 보고 있는 것으로 나타났다.

한편 연령별로는 20세 미만에 비해 20~24세의 연령층에서는 재취업으로 인한 임금손실이 월 4만원 정도 적은 것으로 나타난 반면, 연령대가 높아질수록 재취업으로 인한 임금손실이 큰 것으로 분석되었다. 또한 남성은 여성에 비해 월 10만 정도 임금손실이 적은 것으로 나타났으며, 고졸자에 비해 전문대졸자 및 대졸자의 재취업시 임금손실이 적은 것으로 분석되었다.

이와 함께 자발적 실업자는 비자발적 실업자에 비해, 이전직장의 규모가 클수록, 서울 이외의 지역에서 서울에 비해 재취업시 임금손실이 적은 것으로 분석되었다.

13) 1998년 이후 2002년까지 훈련을 받은 실업자의 임금효과는 -38,373원인 것으로 조사되었다.

〈표 5-9〉 실업자재취직훈련의 임금효과(1998~2002)

변수명	추정계수	t-값	유의도
상수항	-45.30	-13.30	***
20~24세	3.954	1.23	
25~29세	-1.652	-0.05	
30~39세	-16.709	-5.20	
40~49세	-38.711	-11.46	***
50세 이상	-69.378	-18.74	***
성별(1=남성, 0=여성)	10.558	12.49	***
전문대졸	5.100	4.53	***
대졸 이상	4.495	4.39	***
비자발적 실업	-8.159	-9.02	***
실직기간(월)	0.013	0.41	
사업체 규모(이전직장)	0.841	6.10	***
강원	6.769	1.98	***
부산·경남	6.926	5.90	***
대구·경북	4.804	3.29	***
인천·경기	5.924	4.98	***
광주·전라	12.808	8.19	***
대전·충청	8.850	5.14	***
제주	10.383	1.39	
훈련수료 여부(1=수료, 0=중도탈락)	6.845	6.80	***
Adj. R-squared	0.017		
표본수	149,871		

제6장 결론

본 연구는 고용보험 직업능력개발사업에 대한 효율성 평가를 목적으로 수행되었다. 이를 위해 1967년 『직업훈련법』 제정 이후 현재까지의 직업훈련제도의 변천과정을 당시의 사회·경제적 환경변화와의 연관성 속에서 살펴보고, 아울러 1999년 이후 직업능력개발사업의 실적추이를 개관하였다. 특히 직업능력개발 3사업 중 사업주 직업능력개발지원제도와 실업자재취직훈련에 대한 심층적인 평가를 통하여 현행 직업능력개발제도의 성과와 개선점에 대한 실증적 분석자료들을 제시하였다.

본 연구가 기존의 다른 연구들과 구별되는 특징은 본 연구에서는 광범위한 자료 분석을 통하여 연구의 객관성과 신뢰성을 높이고자 하였다는 점이다. 연구를 수행하는데 있어서 고용보험 원자료에 대한 심층적인 분석과 아울러 2002년부터 이용이 가능하게 된 HRD-Net 자료를 이용하여 그 동안 제대로 밝혀지지 않았던 새로운 사실들을 밝혀낼 수 있었다는 점이 본 연구가 가지는 가장 커다란 의의라고 하겠다. 이하 본 연구의 주요한 결론을 정리하고자 한다.

첫째, 직업능력개발사업의 고용보험으로의 편입으로 인하여 직업훈련의 중점이 기능인력 양성에서 재직근로자의 향상훈련과 근로자의 평생 직업능력개발로 전환되었으며, 이는 수요자 중심의 자율적 직업훈련제도로의 방향전환을 의미한다. 그러나 이러한 형식적인 제도변화가 본래의 취지에 부합하는 방향으로 기능하고 있는가에 대하여는 여전히 회의적인 시각이 존재하는 것 또한 사실이다. 근래에 들어와 근로자 자율적

인 직업능력개발에 대한 지원강화 및 평가와 경쟁체제 확립을 통한 직업훈련 산업에서의 시장기능 활성화, 그리고 직업능력개발사업에 있어서의 근로자대표의 역할 강화 등의 추세는 과거의 정부 주도적 직업훈련체제에 비해 진전된 것임에는 틀림없지만, 이러한 제도적 변화가 직업훈련의 운영에 있어서 실질적인 변화로 연결되기 위해서는 앞으로도 지속적인 노력이 경주되어야 할 것이다.

둘째, 직업능력개발사업에 참여하고 있는 사업장의 비율은 사업의 도입 초기에는 매우 낮았으나, 적용범위가 지속적으로 확대되었고 특히 시행 3년째인 1998년 경제위기 이후 큰 폭으로 증가하였다. 이후로 1999년에는 7.3%에서 2000년에는 10.6%로 다시금 증가하는 추세를 보여 왔으나, 2002년에는 활용사업장의 절대수가 감소하였고 활용률 역시 7.5%에 그쳐 최근 들어 기업의 직업능력개발사업 참여정도가 떨어지고 있는 것으로 분석되었다. 전반적인 사업장 참여율이 하락하고 있는 것과 함께 직업능력개발사업간의 편중현상이 심한 것으로 분석되었다. 사업주 지원사업의 경우 직업능력개발훈련이 대부분이며 유급휴가훈련의 경우 0.3~4% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 훈련시설장비 대부사업도 실적이 미미하여 2002년 한해에 4개 사업장만이 활용한 것으로 드러났다. 근로자 개인사업의 경우에도 활용인원이 지속적으로 증가하고 있지만 전체 활용인원에서 차지하는 비중은 2% 내외에 그쳐 이들 사업의 경우 지원실적이 극히 미미한 수준인 것으로 분석되었다.

셋째, 기업에게 훈련의무를 부과하는 정부 주도적인 직업훈련체제로부터 기업의 자율적인 직업훈련을 지원하는 고용보험 직업능력개발사업으로 전환함에 따라 공적인 재원(직업훈련분담금 또는 고용보험기금)의 지원을 통해 기업 내에서 훈련받은 연 인원은 1994년 152천명에서 2002년 1,687천명으로 11배나 증가하였다.

넷째, 고용보험의 지원을 받는 사업주 직업능력개발훈련이 양적으로 크게 확대되어 왔음에도 불구하고 기업내 훈련기회는 근로자간에 불균등하게 주어지고 있다. 특히 여성·저학력·저숙련 근로자의 훈련기회는 상대적으로 적은 것으로 나타나, 이러한 훈련 격차가 숙련 격차를 야기하여 임금과 고용의 격차를 심화할 가능성이 있음을 보여준다. 한편

노동이동률이 높은 기업에 종사하는 근로자일수록 훈련참여율은 낮은 것으로 나타난다는 결과 또한 고용보험 직업능력개발사업이 앞으로 개선되어야 할 방향을 제시해 준다.

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

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

일곱째, 고용보험을 통한 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 촉진하는 것으로 나타났다. 직업능력개발사업을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 훈련투자 비용을 유의하게 증대하는 것으로 나타났다. 또한 기업의 훈련투자는 생산성을 유의하게 증가시키며, 고용보험을 통한 훈련비 지원 여부 및 1인당 직능 지원비 지원은 기업의 생산성을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 사업주 직업능력개발지원제도가 훈련을 실시하는 기업에게 단순히 고용보험을 통해 훈련비를 대체해 주는 효과에 그치고 있는 것은 아니라는 것을 의미한다. 그러나 사업주 직업능력개발지원제도의 기업훈련 촉진 효과나 생산성 증대 효과는 그다지 크지 않았다.

여덟째, 실업자재취직훈련의 경우 학력별 훈련참가율의 격차가 심한

것으로 분석되었다. 특히 취업능력 제고가 절실한 고졸 미만 저학력자의 훈련참여율이 점차 감소하고 있다는 점은 향후 실업자재취직훈련의 개선과제로 남겨지고 있다.

아홉째, 연령별로도 50세 이상의 고연령 실직자의 훈련참여율이 낮아지고 있는 바, 이는 실업자재취직훈련 수혜계층이 양극화되고 있다는 점을 시사하고 있다.

열번째, 실업자재취직훈련의 효과에 있어서도 연령별·학력별 양극화 현상이 나타나고 있다. 실업자재취직훈련후 재취업까지의 기간에 있어서 뿐 아니라, 재취업시 임금손실액에 있어서도 고연령층·저학력집단은 여타 집단에 비해 열악한 위치에 놓여있음이 분석결과 입증되었다. 따라서 이들 집단에 대한 보다 효과적인 훈련과정과 훈련방법을 강구할 정책적 필요성이 강력히 제기되고 있다.

본 연구에서는 최근 지원실적이 확대되고 있는 근로자지원제도에 대해서는 자료상의 제약으로 심층적인 평가를 수행하지 못하였으며, 세부 사업별 평가 역시 후속 연구과제로 남기기로 한다.

참고문헌

- 장순희·김미란·김안국·류장수(2002), 『기업교육훈련 투자의 현황과 과제』, 한국노동연구원.
- 교육인적자원정책위원회(2002), 『기업내 인적자원개발 활성화』, 『21세기 지식강국을 주도할 국가인적자원개발 정책보고서 III』.
- 김안국(2001), 『기업 교육훈련의 경제적 성과와 분배 - 한국 제조업을 중심으로』, 고려대학교 경제학과 박사학위 논문.
- 노동부(2003), 『근로자직업훈련촉진법 개정(안)』.
- _____, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.
- _____, 『직업능력개발사업 현황』, 각년도.
- 노용진·김동배·김동우(2002), 『기업내 인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 류장수(1995), 『한국기업의 교육훈련투자 결정요인과 효과 분석』, 한국노동교육원.
- _____(1997), 『한국제조업의 교육훈련 투자규모와 결정요인』, 『경제학연구』 제45권 제4호, 한국경제학회, 227~249쪽.
- 심재용(1997), 『근로자훈련을 위한 시장중심적 지원체제』, 『산업관계연구』 제8권, 한국노사관계학회, 61~96쪽.
- 이병희·김동배(2003), 『사업주 직업능력개발훈련의 특성 및 효과에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 이병희·김미란(2000), 『직업능력개발사업의 평가와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이병희·김주섭(2003), 『직업능력개발』, 이원덕 편, 『한국의 노동 1987~2002』, 한국노동연구원.
- 이주호(1996), 『직업훈련의 평가와 재구축 방향』, 『고용대책과 인적자원개발 - 제도적 접근』, 한국개발연구원.
- 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각년도.

한국산업인력공단(2002), 『한국산업인력공단 20년사』.

한국직업능력개발원(1998), 『직업교육훈련 100년사』.

- Bai, M-K.(1982), “The Turning Point in the Korean Economy,” *The Developing Economies*, Vol. 20, No. 2.
- Barrett, A. and P. J. O’Connell(2001), “Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 3, pp.647~662.
- Bartel, A. P.(1994), “Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs,” *Industrial Relations*, Vol. 33, No. 4, pp.411~425.
- Bartel, A. P.(2000), “Measuring the Employer’s Return on Investments in Training: Evidence from the Literature”, *Industrial Relations*, Vol. 39, No. 3, pp.502~524.
- Bishop, J. H.(1991), “On-the-Job Training of New Hires,” Stern, D. and J. M. Ritzens eds., *Market Failure in Training*, New York: Springer-Verlag pp.61~98.
- Bishop, J. H.(1997), “What We Know about Employer-Provided Training: A Review of the Literature,” Polacheck, S. ed., *Research in Labor Economics*, Vol. 16. Greenwich, CT: JAI Press, pp.19~87.
- Black, S. E. and L. M. Lynch(1997), “How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity,” *National Bureau of Economic Research Working Paper* No. 6120, Cambridge, Mass.
- Black, S. E. and L. M. Lynch(1996), “Human-Capital Investments and Productivity,” *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, pp.263~267.
- Boon, M.(1998), “Employee Training in Dutch Manufacturing: Determinants and Productivity Effects,” Paper for the

- International Symposium on Linked Employer–Employee Data, Washington DC.
- Booth, A. L. and D. J. Snower(1996), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Finegold, D.(1996), “Market Failure and Government Failure in Skills Investment,” Booth, A. L. and D. J. Snower, *Acquiring skills : Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press.
- Frazis, H., M. Gittleman and M. Joyce(2000), “Correlates of Training: An Analysis Using both Employer and Employee Characteristics,” *Industrial and Labor Relations Review*, 53:3, pp.443~462.
- Gasskov, V.(2000), *Managing Vocational Training systems*, International Labour Office: Geneva.
- Holzer, H. J., Block R. N, Cheatham M. and J. H. Knott(1993), “Are Training Subsidies for Firms Effective? The Michigan Experience,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 4, pp.625~636.
- Loewenstein, M. A. and J. R. Spletzer(1998), “Dividing the Costs and Returns to General Training,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 1, pp.142~171.
- Loewenstein, M. A. and J. R. Spletzer(1999), “General and Specific Training: Evidence and Implications,” *Journal of Human Resources*, Vol. 34, No. 4, pp.710~733.
- Lynch, L. M. and S. E. Black(1998), “Beyond the Incidence of Employer–Provided Training,” *Industrial and Labor Relations Review*, 52:1, pp.64~81.
- Neal, D.(1995), “Industry–Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 13,

No. 4, pp.653~677.

OECD(2003), "Upgrading Workers' Skills and Competencies,"
Employment Outlook, OECD: Paris.

Stevens, M.(1994), "A Theoretical Model of On-the-Job Training
with Imperfect Competition," *Oxford Economic Papers*, Vol.
46, No. 4, pp.537~562.

Stevens, M.(1996), "Transferable Training and Poaching
Externalities," Booth, A. L. and D. J. Snower eds, *Acquiring
Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy
Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.