

# 비정규직 교육훈련 성과분석

기본연구

2012-10

김철희  
손유미  
김민경  
이지은

# 비정규직 교육훈련 성과분석

보안등급 | 일반과제

기본연구

2012-10

김철희  
손유미  
김민경  
이지은



## 머 리 말

---

비정규직은 시장경제의 발전·진화에 따른 경제 전반을 둘러싼 변화와 산업별 인력 수요형태의 특성 다양화 등에 따라 그 규모 또한 증가추세에 있다. 즉, 비정규직은 기업의 노동력 활용의 유연성 제고, 정규직 채용 부담과 인건비 절감, 해고용이 등 사용자의 편의 도모, 평생직장 개념 변화, 기술발전 등으로 지속적으로 증가하고 있다.

특히, 외환위기 이후 급속히 늘어난 기간제 근로자 및 단시간근로자 등의 비정규직 근로자의 근로조건 개선하고, 이들의 권익을 보호하기 위해 2007년부터 시행된 비정규직보호법(비정규직 근로자 사용기간 2년으로 제한, 동일처우 기본원칙에 따라 정규직과 차별금지가 주요 내용) 등 제도개선에도 불구하고 고용안정은 물론 이들 비정규직에 대한 안정적, 지속적인 교육훈련 여건은 더욱 약화된 측면도 있다.

본 연구는 상대적으로 교육훈련 기회로부터 소외되거나 수혜 비중이 높지 않은 비정규직 근로자들의 교육훈련 현황과 문제점 분석을 통해 개선방안을 찾기 위해 수행되었다. 많은 비정규직 관련 연구들이 차별개선에 초점을 두고 이루어져 비정규직 교육훈련에 대한 관심과 지원은 소홀한 측면이 없지 않다. 따라서 본 연구는 비정규직 교육훈련의 확대와 강화를 위한 제도·정책 측면, 각 주체별 개선방안을 제시함으로써 노동시장에서 비정규직 근로자의 여건개선에 크게 기여할 수 있을 것이다.

본 연구는 경제활동인구조사 부가조사, 한국노동패널 등 원자료 분석과 비정규직 근로자 대상의 실태조사 및 심층면담조사 등의 방법으로

수행되었다. 실태 설문조사와 심층면담에 참여해 준 현장 근로자들에게 감사를 드린다. 이 연구는 한국직업능력개발원 김철희 박사가 연구 책임을 맡았으며 손유미 박사, 김민경 전문연구원, 이지은 연구원이 공동으로 참여하였으며, 황남희 박사는 위촉연구원으로 각종 자료조사 및 원자료 분석과 자료 정리에 많은 도움을 주었다. 특히, 한국노동사회연구소 김유선 소장은 본 연구에 자문위원으로 참여하여 원자료 분석을 통해 비정규직 교육훈련 현황을 집필해 주었다.

본 연구가 비정규직의 교육훈련 참여 촉진과 애로요인 제거를 통해 노동시장에서 원활한 직업생활을 영위할 수 있도록 하는데 중요한 역할을 하기를 기대한다.

끝으로 본 보고서에 제시된 정책대안이나 의견 등은 우리 원의 공식의견이 아니며, 연구진의 개인 견해를 밝힌다.

2012년 10월

한국직업능력개발원  
원장 박 영 범

# 제목 차례

## 요 약

### 제1장 서 론\_1

제1절 연구의 목적과 필요성 .....	3
제2절 주요 연구내용 및 방법 .....	5
제3절 선행연구 분석 .....	10

### 제2장 비정규직 교육훈련 제도 · 정책 및 현황\_15

제1절 비정규직 교육훈련 제도 · 정책 .....	17
제2절 비정규직 교육훈련 현황 .....	25

### 제3장 비정규직 교육훈련 성과분석\_53

제1절 개요 .....	55
제2절 분석방법 및 기술통계 .....	57
제3절 분석결과 .....	87
제4절 요약 및 시사점 .....	103

### 제4장 비정규직 교육훈련 실태분석\_107

제1절 개요 .....	109
제2절 실태조사 분석결과 .....	110
제3절 심층면담조사(FGI) 분석결과 .....	126

**제5장 비정규직 교육훈련 정책방안\_133**

제1절 기본방향 ..... 135  
제2절 세부 정책방안 ..... 139

**SUMMARY\_149**

**참고문헌\_153**

**부 록\_155**

1. 비정규직 교육훈련 성과분석 실태조사 ..... 157

## 표 차례

<표 1-1> 주요 선행연구 주요 내용 .....	13
<표 2-1> 비정규직 규모 추계 방식(2011. 8) .....	27
<표 2-2> 근로자 구성 및 노동조건 비교 .....	28
<표 2-3> 비정규직의 규모(2011. 8) .....	29
<표 2-4> 비정규직의 교육훈련 경험 유무(2011. 8) .....	31
<표 2-5> 비정규직의 교육훈련시간(2011. 8) .....	32
<표 2-6> 성별 고용형태별 교육훈련시간(2011. 8, 평균값) .....	34
<표 2-7> 연령별 고용형태별 교육훈련시간(2011. 8, 평균값) .....	35
<표 2-8> 학력별 고용형태별 교육훈련시간(2011. 8, 평균값) .....	37
<표 2-9> 연도별 교육훈련 경험 추이 .....	39
<표 2-10> 연도별 교육훈련시간 추이 .....	40
<표 2-11> 교육훈련참여 결정요인1(로지트분석, 관측치 26,522) .....	42
<표 2-12> 교육훈련참여 결정요인2(로지트분석, 관측치 26,522) .....	43
<표 2-13> 교육훈련시간 결정요인1(토빗분석, 종속변수: 교육훈련시간, 관측치 26,522개) .....	46
<표 2-14> 교육훈련시간 결정요인2(토빗분석, 종속변수: 교육훈련시간, 관측치 26,522개) .....	48
<표 2-15> 고용보험가입과 교육훈련 실태 .....	50
<표 2-16> 고용보험가입이 교육훈련에 미치는 영향(관측치 26,522) .....	51



<표 3-1> 교육훈련 참여율 .....	70
<표 3-2> 교육훈련 참여시간(전체) .....	71
<표 3-3> 교육훈련 참여에 따른 평균 임금(전체) .....	73
<표 3-4> 교육훈련참여에 따른 평균 임금(여성) .....	74
<표 3-5> 교육훈련참여에 따른 평균 임금(청년) .....	74
<표 3-6> 교육훈련 참여에 따른 평균 임금(고령) .....	75
<표 3-7> 정규직 전환 비율 .....	77
<표 3-8> 교육훈련 참여율 .....	78
<표 3-9> 교육훈련 참여유무별 월평균 임금 .....	79
<표 3-10> 교육훈련 참여목적 .....	80
<표 3-11> 교육훈련 비용부담자 .....	81
<표 3-12> 교육훈련기관 .....	82
<표 3-13> 비정규직의 이동경로 .....	84
<표 3-14> 교육훈련 참여여부별 비정규직의 이동경로(2008년 기준) ..	85
<표 3-15> 교육훈련 참여여부별 비정규직의 이동경로(2009년 기준) ..	86
<표 3-16> 비정규직 근로자의 훈련 참여율(2010년 8월 기준) .....	88
<표 3-17> 성향점수 추정 결과 .....	90
<표 3-18> Balancing Property 검증을 위한 Block 구분 .....	91
<표 3-19> Propensity Score 각 구간(Block)에 대한 T-test 결과 ..	92
<표 3-20> 평균훈련효과(ATT 전체) .....	94
<표 3-21> 평균훈련효과(ATT 여성) .....	95
<표 3-22> 평균훈련효과(ATT 청년, 고령) .....	95
<표 3-23> 성향점수가중치를 이용한 교육훈련의 임금효과 .....	96
<표 3-24> 정규직 전환효과(전체, 여성) .....	97

<표 3-25> 정규직 전환효과(청년, 고령) .....	98
<표 3-26> 기초통계: 평균 및 표준편차 .....	100
<표 3-27> 교육훈련의 임금효과: 고정효과모형 .....	102
<표 4-1> 조사영역 및 조사내용 .....	110
<표 4-2> 비정규직 교육훈련 실태조사 기초통계 .....	112
<표 4-3> 교육훈련 참여자의 평균 훈련 수, 훈련일수, 훈련시간 ..	114
<표 4-4> 교육훈련 참여자의 훈련방법 .....	115
<표 4-5> 교육훈련 참여자의 교육훈련 비용부담 .....	117
<표 4-6> 교육훈련 비참여자의 미참여 사유 .....	119
<표 4-7> 교육훈련 비참여자의 교육훈련 참여 희망여부 .....	120
<표 4-8> 교육훈련과 정규직 전환 영향 여부(참여자+비참여자) ..	122
<표 4-9> 교육훈련과 임금상승(참여자+비참여자) .....	124
<표 4-10> 교육훈련을 통한 예상 임금상승금액(참여자+비참여자) ..	125
<표 4-11> 심층면담조사 일정 및 참여자 명단 .....	127
<표 4-12> 인식과 처우에 대한 의견 .....	128
<표 4-13> 교육훈련 성과에 대한 의견 .....	129
<표 4-14> 기업의 대응 및 교육훈련 사례에 대한 의견 .....	130
<표 4-15> 전망 및 개선사항에 대한 의견 .....	131
<표 5-1> 비정규직 교육훈련 정책방안 .....	137

## 그림 차례

[그림 1-1] 연구진행 및 분석체계 .....	9
[그림 2-1] 비정규직 규모의 변화 추이 .....	19
[그림 2-2] 비정규직 규모의 추이(개념정의별 구분) .....	26
[그림 2-3] 교육훈련시간 평균값과 변이계수(2011. 8) .....	33
[그림 3-1] 교육훈련 참여율(전체) .....	67
[그림 3-2] 교육훈련 참여율(여성) .....	68
[그림 3-3] 교육훈련 참여율(청년, 고령) .....	69
[그림 3-4] 교육훈련 참여율 증감 .....	71
[그림 3-5] 비정규직의 정규직 전환 비율 .....	76
[그림 5-1] 적극적 교육훈련개선 조치 도입 검토 .....	142

## 요 약

### 1. 연구의 목적

본 연구는 비정규직 근로자의 교육훈련 참여 실태와, 그에 따른 노동시장성과를 종합적, 심층적으로 분석하여 비정규직 근로자의 교육훈련 참여 활성화를 통한 비정규직 문제의 근본적, 합리적 개선을 위한 정책방안 제시를 목적으로 한다.

주요 연구내용은 비정규직 교육훈련과 관련한 개념 정의와 선행연구 분석을 담은 서론, 비정규직 교육훈련 관련 제도·정책 변화 및 현황 분석, 원자료 분석을 통한 비정규직 교육훈련 성과분석, 비정규직과 정규직, 기업체 담당자를 대상으로 한 실태조사, 특정 직종 혹은 시사점 도출이 가능한 고용형태를 대상으로 한 심층 사례조사, 이상을 종합 분석하여 제시하는 정책방안 등으로 구성된다.

### 2. 비정규직 교육훈련 제도·정책 및 현황

차별시정제도는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함)과 「과건근로자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘과건법’이라 함)(이하 양자를 ‘비정규직보호법’으로 통칭함)에서 새로이 도입된 제도이며, 현재까지 유지되고 있다.

정부는 불합리한 차별 해소와 영세사업장의 저임금 근로자에 대한 사회안전망 및 복지확충에 중점을 둔 ‘비정규직 종합대책’을 발표하였다

(고용노동부, 2011.9). 또, 제4차 재정위험관리위원회(위원장: 기획재정부 장관, 2011. 11. 22)를 개최하여, 제3차 재정위험관리위원회의 후속조치로 취약계층 및 중소기업 근로자의 직업능력개발 기회 확대 등을 골자로 하는 직업능력개발사업 개선방안을 확정 발표하였다.

비정규직 근로자의 교육훈련 참여율은 2007년 18.6%에서 2011년 27.8%로 4년 동안 9.2%p 증가했으나, 2011년 현재 정규직에 비해 11.7%p 낮은 수준이다. 교육훈련 참여 결정요인을 보면, 여성, 저학력층, 아르바이트생 참여확률이 낮고, 사회서비스 업종, 단순노무직, 사업체규모가 작을수록 참여확률이 낮게 나타났다.

### 3. 비정규직 교육훈련 성과분석

비정규직의 교육훈련 참여 실태를 파악해 보고, 교육훈련참여가 임금상승이나 정규직 전환에 영향을 미치는지를 전체, 여성, 청년, 고령층으로 구분하여 살펴보았다. 비정규직 정의는 통계청에서 공식통계로 발표하고 있는 경제활동인구조사 부가조사의 한시, 시간제, 비전형 근로자를 활용하였으며, 2010년 8월, 2011년 3월, 2011년 8월 자료를 패널화하여 임금근로자만을 대상으로 분석하였다.

전체적으로 비정규직 근로자는 정규직에 비해 훈련 참여율이 낮으나, 비정규직 여성과 청년의 경우는 정규직보다 다소 높은 훈련 참여율을 보이고 있다. 평균 훈련시간과 임금은 정규직보다는 낮으며, 비정규직 여성의 임금이 다른 연령층에 비해서 제일 낮은 편에 속하고 있다. 또한 2010년의 비정규직을 대상으로 2011년 정규직 전환 비율을

살펴본 결과, 한시근로자가 정규직으로 전환되는 비율이 23.9%로 가장 높았고, 시간제, 비전형 순으로 나타났다.

비정규직 교육훈련의 임금상승효과를 대상별 평균처리효과로 분석한 결과, 전체적으로는 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 5.5% 수준의 임금이 증가하지만, 통계적으로 유의미하지 않았다. 여성만 대상으로 평균처리효과(ATT)를 분석한 결과, 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 4.5%, 청년층은 8.6%, 고령층은 3.7% 수준의 임금이 증가하는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않았다.

그러나 성향점수가중치를 이용한 분석결과, 교육훈련을 통해 비정규직 근로자 전체는 4.3%의 임금상승이 있는 것으로 나타난 반면, 비정규직 여성이나 청년은 통계적으로 유의미하지 않았다.

#### 4. 비정규직 교육훈련 실태분석

비정규직 교육훈련 실시 현황과 문제점, 개선방안 마련을 위하여 비정규직 근로자 1,000명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 경제활동인구조사 부가조사 2012년 자료를 기초로 인적 속성별 비중을 고려하여 표본을 설계하였다. 이를 기초로 통계청 사업체기초통계조사 자료를 모집단으로 하는 조사표본을 추출하였다.

여기에서 고려된 지표는 성, 학력, 사업체규모, 산업 등이다. 비정규직 근로자 중 교육훈련을 받은 사람과 받지 않은 사람을 각 50:50 비율로 구성하고, 산업범위는 통계청 한국표준산업분류(9차 개정)으로

사업시설서비스업, 공공교육서비스, 보건사회복지서비스, 제조업, 건설업, 도매 및 소매업을 대상으로 하였다. 세부 비중을 보면, 성(남성 47.6%, 여성 52.4%), 학력(중졸 이하 25.8%, 고졸 42.7%, 전문대졸 10.8%, 대졸 이상 20.7%), 규모(30인 이하는 68%, 30인 이상은 32%) 등이다. 조사 내용은 ① 일반 현황, ② 교육훈련 참여 배경, ③ 성과, ④ 개선방안 등으로 구분하여 구성하였다.

조사결과, 교육훈련 참여자의 경우 22.4%만이 훈련 참여를 본인 스스로 선택하였으며, 나머지는 회사의 방침이나 상사 지시 등으로 선택하였다. 스스로 선택한 사람일수록 교육훈련의 노동시장 지위개선 효과를 긍정적으로 인식하고 있음을 보여준다. 교육훈련 미참여자의 경우 미참여 사유로는 ‘필요성을 못 느껴서’가 가장 많았으며(56.8%), 향후 교육훈련을 희망하는 비율은 15.8%에 그쳤다. 교육훈련이 정규직 전환이나 임금상승에 영향을 미친다고 인식하는 비중은 전반적으로 낮게 나타났다. 따라서 비정규직 훈련 기회 확대와 함께 교육훈련 결과가 근로자 지위 개선으로 이어지는 노동시장 관행이 정착되어야 함을 보여준다.

또, 한시직, 시간제, 비전형 근로자로 구분하여 각 6명씩 FGI 가이드라인을 기초로 질의응답을 실시하였다. 주요 논의내용은 비정규직 교육훈련에 대한 인식 및 현황, 성과, 전망 및 개선사항, 비정규직 교육훈련 사례 등이다. 기업의 지원 미흡과 교육훈련이 실제 직무에도 큰 도움이 되지 않고 있어 필요성과 효과성에 대한 인식이 부족한 실정이다. 또, 교육훈련의 성과에 대해서도 기대수준이 낮으며, 실질적으로 큰 성과를 얻고 있지 못한 것으로 나타났다.

## 5. 비정규직 교육훈련 정책방안

비정규직 교육훈련 성과제고 및 활성화를 위한 기본방향은 제도·정책 개선을 통한 비정규직 교육훈련 기반 조성, 비정규직 교육훈련의 노동시장성과 확대, 비정규직 교육훈련 인프라 구축, 교육훈련 프로그램의 특성화·다양화 지원, 대상별, 유형별 차별화 지원 등으로 제시하였다.

제도·정책 개선을 위하여 비정규직 근로자 비율에 따른 교육훈련 의무를 법령에 반영, 본청, 파견·하청 업체를 연계한 인력 양성·활용 체계 구축, JUMP사업과 유사한 비정규직 특화 프로그램 개설, 비정규직 대상 계좌제 훈련 활성화, 비정규직 프로파일링(Profiling)을 통한 맞춤형 지원(특히, 청년), 교육훈련 마일리지제도 도입·운영(정부, 기업) 등을 제안하였다.

인센티브 강화를 위한 기업 및 비정규직 근로자 대상 재정지원 확대, 근로자 단체의 역할 강화, 임금차별 해소(인상), 정규직 전환 시 지원금 지급을 제시하였다. 교육훈련 프로그램 다양화 및 특성화를 위해 체계적인 교육훈련 수요 파악, 수요에 부합하는 교육훈련 과정 개설 지원을 제시하였다.





# 제1장

## 서론

- 제1절 연구의 목적과 필요성
- 제2절 주요 연구내용 및 방법
- 제3절 선행연구 분석



## 제1장 | 서론

김철희

### 제1절 연구의 목적과 필요성

경제위기를 극복하는 과정에서 다양한 양극화 문제가 대두되었고, 특히 노동시장에서는 비정규직 문제가 핵심쟁점으로 부상하였다. 1997년 외환위기, 2008년 글로벌 금융위기 과정에서 비정규직이 확산되면서 정규직과 비정규직의 임금 및 근로조건 등 격차가 주요한 사회문제로 대두되고 있다. 문제는 이러한 불평등 현상이 일시적, 부분적인 것이 아니라 상시적, 전면적으로 구조화, 고착화되는 경향에 있다. 비정규직은 사회적 양극화를 초래하는 원인 중의 하나이며, 이를 해결하지 않고서는 우리 경제의 지속성장과 사회발전은 기대할 수 없게 되었다.

비정규직 근로자는 정규직(기간을 정하지 않은 상용고용, 전일제 노동, 고용주-사용자 일치, 고용계약 체결 등)에 해당되지 않는 모든 근로자(임시, 단시간, 간접, 특수고용 등)가 해당된다. 이들 비정규직 근로자들은 고용과 실업, 재취업을 반복하는 한계근로자로서 불안정한 고용과 생활을 영위함으로써 국가 차원에서의 효율적인 노동력 관리와

#### 4 비정규직 교육훈련 성과분석

기업 차원에서의 체계적인 인력관리 및 활용, 개인 차원에서의 능력개발 축적의 어려움 등으로 사회 전반에서의 비효율성을 초래할 가능성이 높을 수 있다.

우리나라의 비정규직 문제는 우리나라 특유의 대기업-중소기업 관계, 정규직 노동시장의 경직성 등의 구조적인 요인에 기인하므로 개별 기업의 노사차원에서의 협의나 양보를 통해 해결하기는 어렵고 노사정 협의를 통해 풀어야 한다는 주장도 힘을 얻고 있다.

일반적으로 기업들은 사회보험 비용 및 인건비 절감과 고용유연성 확보를 위해 비정규직 근로자를 고용하고, 필요 직무에 따라 그 비중을 크게 확대하고 있다. 따라서 비정규직 근로자의 일자리는 고용안정성(Job Security)이 매우 낮고, 정규직에 비해 이직률이 높기 때문에 기업에서 제공하는 교육훈련 기회로부터 상대적으로 소외되고 있다.

비정규직 근로자에 대한 교육훈련은 해당 근로자의 직업능력 제고와 경력개발은 물론 기업의 생산성 향상, 사회적 형평성 제고, 국가차원의 인재 경쟁력 제고를 위해서도 중요한 과제이다. 그러나 비정규직 대상의 교육훈련은 비정규 근로자 범주의 내적 복잡성, 교육목적(정규직 전환, 직무수행능력 향상, 임금 상승 등)의 다면성을 내포하고 있다. 특히 비정규직 근로자 교육훈련이 필요성, 효과에 대한 인식, 비용부담, 교육훈련참여 시 발생하는 임금손실 보전, 교육훈련시간 확보 등에서 다양하고 복잡한 문제를 안고 있다.

심각한 비정규직 근로자 문제와 관련하여 비정규직의 고용상태 개선을 위한 다양한 정책대안 마련이 시급하다. 교육훈련이 비정규직의 고용상태 개선을 위한 대안이 될 수 있는 것인지 다양한 각도에서 심층적으로 검토할 필요성이 제기되고 있다. 그간 비정규직의 교육훈련과

관련하여 일부 연구의 진전이 있었으나, 참여 실태와 노동시장성공에 대한 종합적 분석은 미흡한 실정이다.

본 연구는 비정규직 근로자의 교육훈련 참여 실태와, 그에 따른 노동시장성공을 종합적, 심층적으로 분석하여 비정규직 근로자의 교육훈련 참여 활성화를 통한 비정규직 문제의 근본적, 합리적 개선을 위한 정책방안 제시를 목적으로 한다.

기존 연구, 분석결과에 대한 체계적 접근을 통한 성과 파악(분석자료, 방법, 내용에 대한 평가에 기초), 대상(목표집단)별 상세분석을 통한 구체적 실태 및 대안 제시, 실태조사를 통한 개선방안 도출 등을 주요 연구내용으로 담고 있다.

## 제2절 주요 연구내용 및 방법

### 1. 연구내용

본 연구의 주요내용은 비정규직 교육훈련과 관련한 개념 정의와 선행연구 분석을 담은 서론, 비정규직 교육훈련 관련 제도·정책 변화 및 현황 분석, 원자료 분석을 통한 비정규직 교육훈련 성과분석, 비정규직과 정규직, 기업체 담당자를 대상으로 한 실태조사, 특정 직종 혹은 시사점 도출이 가능한 고용형태를 대상으로 한 심층 사례조사, 이상을 종합 분석하여 제시하는 정책방안 등으로 구성된다.

이를 구체적으로 보면, 비정규직 교육훈련 제도·정책 변화 분석에서는 비정규직 교육훈련 관련 제도·정책 변화 및 평가를 통해 비정규직

## 6 비정규직 교육훈련 성과분석

교육훈련 지원제도 개관, 제도의 효과성, 지원 사각지대 여부 등을 분석하고, 비정규직 현황과 교육훈련 관련 이슈 분석에서는 비정규직 현황 및 추이를 교육훈련 중심으로 규모, 특성, 경향을 포함하여 살펴본다. 특히 노동계, 정부, 국제기구에서의 비정규직 개념을 모두 적용하여 비교분석하는데, 현재 노동계에서는 경활 부가조사상 임시, 일용직과 상용직 중 부가조사상의 비정규직 근로자의 합을 비정규직으로 정의하고 있으며, 정부 측에서는 노사정 합의로 경활 부가조사 상 고용형태 중 한시직, 단시간, 비전형 근로자만을 포함하고 있다. 또 국제기구(OECD)의 경우 기간제, 파견, 일일근로자 등 임시직 근로자(Temporary Worker)로 정의하여 구분하고 있으므로 이를 분석에 반영한다.

비정규직 교육훈련 성과분석에서는 비정규직 교육훈련 현황을 교육훈련과 직업능력개발 정의에 맞추어 살펴본다(경제활동인구 부가조사 2007년 8월 기준, 이전은 교육훈련, 이후는 직업능력개발). 세부적인 비정규직 교육훈련 성과로 정규직과 비교한 비정규직의 훈련 참여 실태, 개인적 특성 및 일자리 특성의 차이에 따른 비정규직 간 훈련 참여 실태 차이를 분석한다.

대상별 비정규직 교육훈련 성과에서 청년층, 여성, 고령자, 장애인 등 목표집단별 실태 및 성과를 분석한다. 여기에서는 비정규직의 훈련 참여 제약요인 포함, 훈련 참여의 임금효과 및 훈련 참여의 정규직 전환효과 등 분석을 통해 비정규직 훈련이 비정규직의 고용상태 개선을 위한 대안이 될 수 있는지를 검토한다. 여기에는 기 분석결과와의 비교 및 시간경과에 따른 추이 분석을 포함한다.

비정규직 교육훈련 관련 실태조사를 실시한다. 비정규직 교육훈련 현황, 성과, 문제점, 개선방안 등에 관한 실태조사이며, 비정규직 근로

자, 정규직 근로자 및 기업체 인사노무담당자를 대상으로 한다. 비정규직 및 정규직 근로자 대상 조사에서는 금융제약, 시간적 제약, 지원제도의 한계, 적절한 훈련프로그램 여부, 훈련참여동기 등 다양한 제약요인 중 어떤 요인들이 주로 문제가 되는 것인지를 조사하며, 기업의 경우, 비정규직 교육훈련 운영 제도, 애로사항(기업 여건 중심), 지원 필요사항 등을 조사한다.

비정규직 교육훈련 사례를 분석한다. 현실적으로 기업과 비정규직 근로자 모두 교육훈련에 관한 관심과 참여가 부족한 상황에서 비정규직 대상 교육훈련이 잘 되고 있는 업종과 직종, 혹은 반드시 필요하나 제대로 이루어지고 있지 않은 분야 등을 선별하여 심층면담조사 방법을 통해 사례를 제시한다. 이를 통해 효과적인 비정규직 교육훈련 사례 분석 및 유형화·모델을 제안할 수 있다.

마지막으로 비정규직 교육훈련 정책방안을 제시한다. 여기에는 기본방향, 세부 정책방안을 중심으로 비정규직의 교육훈련참여 및 성과제고를 위한 정책 제언을 담는다.

## 2. 연구방법

연구방법으로 문헌연구를 실시한다. 선행연구 및 관련 자료를 입수하여 분석한다. 여기에는 비정규직 관련 부처, 경제사회발전노사정위원회, 사업주단체, (비정규직 관련)노동단체 대상 비정규직 교육훈련 중심 논의자료(문건)를 종합 분석한다. 또, 비정규직 교육훈련 제도·정책 자료를 분석하는 데 법령·제도, 정책 및 관계 부처, 정당, 관련단체 등 비정규직 교육훈련 관련 자료를 입수하여 분석한다.



## 8 비정규직 교육훈련 성과분석

다음으로 원자료를 활용한 통계분석을 실시한다. 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한 분석에는 경제활동인구조사 부가조사(근로형태별 부가조사 전체자료를 대상으로 추세분석, 패널 및 변수 자료 연결), 한국노동패널(KLIPS)을 사용한다.<sup>1)</sup> 기업의 경우, 인적자본기업패널(HCCP), 사업체 패널조사(WPS) 등의 활용 여부를 검토하였으나, 적절한 변수가 포함되어 있지 않아 분석에서 제외하였다. 비정규직 근로자를 대상으로 실시한 중소기업 비정규직 근로자 JUMP(Job-ability Upgrading & Maturing Program) 지원 사업(고용보험사업 심층평가 연계), 근로자수강지원금, 내일배움카드제 등 HRD-net 자료 등도 고려하였으나, 이미 선행연구에서 활용하였거나 자료의 접근성 등이 용이하지 않아 활용하지 못하였다. 분석방법은 분석 가능한 전체자료를 연결하여 경향, 추세 및 성과분석 및 기존 계량분석 방법(매칭, 로짓, OLS 등) 검토 후 패널분석 방법을 적용하였으며, 분석자료, 대상, 분석방법 차별화를 통한 새로운 접근을 시도하였다.

비정규직 근로자 교육훈련 실태조사를 실시한다. 대상은 경찰 부가조사에서 확인된 각 변수를 기준으로 층화추출한 비정규직 근로자를 대상으로 하며, 조사내용은 비정규직·정규직 근로자의 경우, 훈련참여 정도, 참여형태, 참여내용, 결과와 성과, 수요 등이다.

조사표본은 비정규직 근로자 1,000명을 대상으로 하며, 조사방법은 전문조사업체를 선정한 후에 접근성을 고려하여 면접, 웹, 전화조사 등의 다양한 방법을 사용하고, 사례분석을 위해 심층면담조사(Focus

---

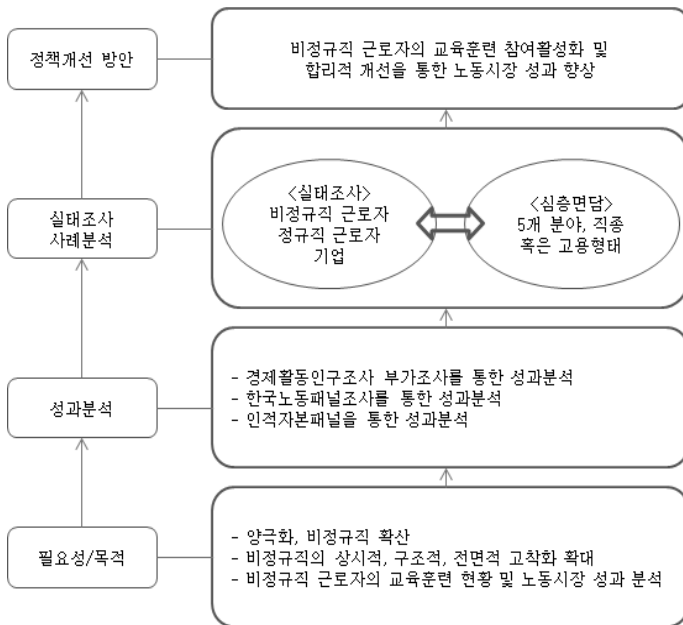
1) 당초 대상별 비정규직 성과분석 연구를 위해 각 대상별로 적합한 고유의 원자료를 사용하는 것으로 기획(청년층: 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 및 청년패널, 여성: 한국여성정책연구원 data, 고령층: 고령화연구패널조사(KLoSA), 장애인: 한국장애인고용패널조사(PSED) 등) 했으나, 기초통계분석 및 Data 구조분석 결과, 표본 수, 관련 변수(해당문항) 등이 분석에 부합하지 않아 이를 배제하였다.

Group Interview)도 포함하여 연계한 외부용역을 실시한다.

아울러 전문가 자문회의 및 세미나를 개최하여 정부 부처, 관련 사업 및 연구기관 관계자, 학계, 기업 등 전문가들의 의견을 반영한다. 특히 비정규직 현황에 대해 다각적인 심층 분석을 지속적으로 연구하고 있는 김유선 한국노동사회연구소 소장을 본 연구의 자문위원으로 참여하게 하여 비정규직 현황을 구체적으로 분석하였다.

연구진행 및 분석체계는 필요성 및 목적에 기초하여 현황 및 성과분석을 실시하고, 아울러 실태조사와 사례분석을 위한 심층면담조사 실시 후 이를 종합하여 비정규직 교육훈련 정책방안을 도출 및 제시하는 순서로 진행한다.

[그림 1-1] 연구진행 및 분석체계



### 제3절 선행연구 분석

비정규직 교육훈련과 관련된 연구는 의외로 많지 않다. 최근 비정규직 교육훈련 이수율의 성과를 각 원자료 혹은 정책사업에 대한 행정관리자를 활용하여 분석한 경우가 있다.

이상준 외(2011)는 ‘비정규직 재직자 직업능력개발훈련 효과 연구’에서 비정규직 직업능력개발 훈련의 제도 및 현황, 총량적 효과, 훈련 유형별 효과 등을 분석하였다.

분석자료는 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사 원자료 분석과 한국고용정보원 단기직무능력향상지원사업(Job-ability upgrading & maturing program, JUMP), 근로자능력개발카드제, 근로자수당지원금 등 훈련 프로그램 참여자를 바탕으로 한 설문조사 등이다.

분석방법은 처리집단과 비교집단의 평균차이(임금과 정규직 전환효과) 분석을 위한 비모수적 매칭과 DID, 훈련기간과 훈련시간의 차이가 훈련성장에 미치는 영향 분석을 위한 연속처리효과(CTE), 다양한 훈련정책 고려를 위한 다중처리효과(MTE) 분석 등을 적용하였다.

분석결과, 재직자 직업능력개발훈련은 비정규직 근로자에게 임금보다 정규직 전환 확률을 높이고, 훈련을 받은 비정규직 근로자에게 임금효과가 있는 것으로 나타났다. 훈련시간에 따른 훈련효과에서 40시간의 훈련이 훈련의 효과를 얻을 수 있는 임계시간으로 제시했다.

유경준 외(2009)는 2009년부터 전면 시행된 비정규직법이 전체 근로자의 고용과 근로조건에 미친 영향을 분석한 ‘비정규직 문제 종합 연구’에서 ‘비정규직의 직업훈련 참여 실태와 성과’를 주제로 하여 비정규직의 직업훈련을 통한 정규직으로의 이행 촉진 방안을 분석하였다.

물론 이 연구에는 비정규직의 정의와 개념, 비정규직 고용 유발의 수급요인, 정규직과 비정규직 간의 임금격차, 비정규직이 정규직으로 이행하는 경로 혹은 함정 여부, 간접고용에 대한 대책 등도 함께 분석하였다.

분석에 활용한 자료는 경제활동인구조사 부가조사이며, 2009년 3월과 2008년 3월 자료(2008년 8월 자료 포함)를 패널로 연결하여 분석한 것이다.

분석방법은 정규직과 비정규직 간의 훈련 참여 가능성과 훈련시간에 대한 분석, 비정규직의 훈련 참여성과 분석을 위해 정규직 전환 여부와 임금상승 정도를 훈련 미참여 비정규직과 비교 추정하였고, 훈련비용 부담주체에 대한 분석 등을 하기 위해 로짓분석과 회귀분석을 사용하였다.

분석결과, 비정규직이 직업훈련에 참여할 경우 일정한 성과가 있는 것으로 나타났다. 특히 본인 부담훈련 참여의 경우 훈련 미참여 비정규직에 비해 정규직 전환가능성을 1.77배 더 높이고, 4.8%의 임금프리미엄이 있음을 제시했다. 비정규직의 직업훈련에 대한 접근은 정규직에 비해 크게 제약되어 비정규직의 훈련 참여 가능성이 정규직에 비해 낮았고(정규직이 1.2배 높은 상태), 훈련 참여 시 훈련시간도 3시간 적게 나타났다.

이의규 외(2007)는 ‘비정규직 근로자의 커리어 형성’연구에서 일본 및 우리나라 비정규직 근로자의 커리어 형성을 규모, 고용현황, 법·제도, 지원제도 중심으로 분석하고, 비정규직 근로자의 커리어 형성 실태 조사 및 사례연구를 분석하고, 정책과제를 제시하였다.

장홍근 외(2001)는 ‘비정규 근로자의 직업능력개발 지원 대책-제조업

## 12 비정규직 교육훈련 성과분석

생산직 근로자를 중심으로'에서 비정규 근로의 특성과 직업능력개발, 비정규 근로자의 직업능력개발 관련 제도와 정책, 비정규 근로의 활용 및 직업능력개발 실태와 수요분석을 토대로 비정규 근로자 직업능력개발의 쟁점과 지원대책을 제시하였다.

분석자료는 문헌자료 분석, 심층면접, 설문조사 및 경제활동인구조사 부가조사, 고용구조조사 자료 등이다.

분석방법은 행정관리 자료의 인적 및 사회경제적 속성 등 기초통계 분석, 이행확률, 관련 법률 및 주요 선진국 사례 비교분석, 설문조사 분석 등이다.

분석결과, 비정규 근로자 직업능력개발 지원 방향으로 차별금지, 형평성 제고를 위한 우선 혹은 우대지원, 근로자 주도적 교육훈련 활성화, 목표 집단별 특성화로 정하였다. 세부 정책과제로 정규직, 비정규직 간 고용조건 격차의 점진적인 해소, 비정규 근로자의 고용보험 가입제고, 비정규 근로자 채용 시 고용계약서 작성 및 인력관리 체계화, 능력개발과 보상체계와의 연계 강화, 관계 법령 및 제도의 보완과 정비, 근로자 단체의 참여 유도, 직업훈련 인프라의 확충, 이해당사자들의 인식전환 및 사회적 파트너십의 형성 등을 제시하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 비정규직 교육훈련에 대해서는 제한적인 원자료 분석을 통해 성과분석이 이루어지고 있다. 많은 경우, 비정규직이 교육훈련에 참여할 경우, 임금효과(상승, 프리미엄 등), 정규직 전환효과 등이 있는 것으로 나타나고 있다. 이를 통해 비정규직에 대한 교육훈련 지원의 필요성과 당위성을 확인할 수 있으나, 보다 정치한 자료 분석을 통한 영향요인 도출과 이를 정책방안으로 연계하는 노력이 필요하다. 본 연구에서는 기존 선행연구를 토대로 대상의 구분

및 확대, 분석기법의 정교화 및 현장에서의 개선이 용이하지 않은 비정규직 교육훈련의 특성을 고려하여 이를 개선, 향상, 활성화시킬 수 있는 정책방안을 제시한다.

〈표 1-1〉 주요 선행연구 주요 내용

연구명	연구자	연구방법	주요내용
비정규직 재직자 직업능력 개발훈련 효과 연구	이상준 외 (2011)	문헌분석 원자료분석 설문조사	- 비정규직 직업능력개발 훈련 제도 및 현황 - 총량적 효과 - 훈련유형별 효과분석
비정규직 문제 종합 연구	유경준 외 (2009)	원자료분석	- 비정규직의 직업훈련 참여 실태와 성과 - 훈련참여 가능성과 훈련시간에 대한 계량분석
비정규직 근로자의 커리어형성	이의규 외 (2007)	문헌분석 원자료분석 사례조사	- 비정규 근로자의 커리어형성 - 커리어형성 실태분석 조사 (금융업종 사례)
비정규근로자의 직업능력 개발 지원 대책	장홍근 외 (2001)	문헌분석 실태조사	- 비정규 근로의 특성 - 관련 제도와 정책 - 비정규근로의 활용 및 직업능력개발 실태와 수요 - 쟁점과 지원대책



## 제2장

# 비정규직 교육훈련 제도 · 정책 및 현황

제1절 비정규직 교육훈련 제도 · 정책

제2절 비정규직 교육훈련 현황





## 제2장 | 비정규직 교육훈련 제도·정책 및 현황

김철희·김유선

### 제1절 비정규직 교육훈련 제도·정책

#### 1. 비정규직 및 교육훈련의 정의

통계청 경제활동인구조사는 매월 실시하는 「본 조사」와 연 1회(8월)에 실시하는 「부가조사」가 있다. 2007년부터는 3월과 8월 연 2회로 확대되었다. 본 조사에서는 근로자를 종사자 지위에 따라 상용직, 임시직, 일용직으로 분류하고 있다. 이를 자세히 살펴보면, 우선 고용기간을 정한 경우에는 상용직(1년 이상), 임시직(1월~1년), 일용직(1월 미만)으로 구분하고, 고용기간을 정하지 않은 경우에는 퇴직금·상여금 등을 지급받고, 회사의 인사규정에 의해 채용되는 경우에만 상용직으로 분류하고, 나머지는 임시·일용직으로 분류하고 있다.

부가조사에서는 고용형태에 따라 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자로 분류하고 있다. 첫째, 한시적 근로자(고용의 지속성)는 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자를 의미한다. 둘째, 시간제 근로자(근로

시간)는 근로시간이 통상의 근로자에 비해 짧은 파트타임 근로자를 말한다. 마지막으로 비전형 근로자(근로제공 방식)는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내 근로자(재택, 가내), 일일(호출)근로자를 포함한다.

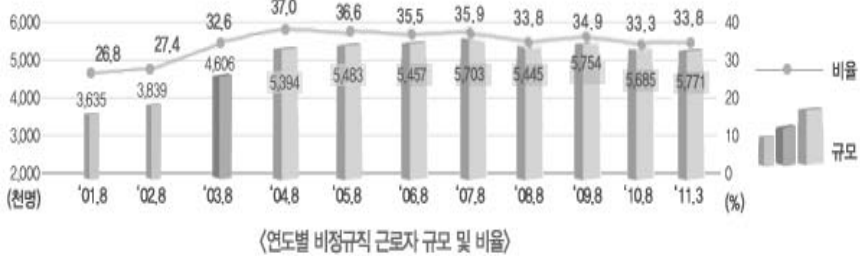
파견근로자는 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무 지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로, 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 자, 용역근로자는 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 자(예: 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자), 특수형태근로종사자는 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하는데, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 자, 가정 내 근로자는 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정 내에서 이루어지는 근무(작업)에 종사하는 자, 일일근로자는 근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자를 말한다.

노동계는 비정규직 범위를 경제활동인구조사 본 조사상의 임·일용직근로자와 상용직근로자 중 부가조사상의 비정규직근로자를 합한 것으로 파악하고 있고, 이에 반해 정부는 2002년 7월 노사정위원회에서 합의한 바에 따라 경제활동인구 부가조사상 고용형태에 따라 정의되는 한시적, 단시간, 비전형 근로자만을 포함하고 있다. 2011년 3월 현재

577만 명, 임금근로자의 33.8%에 해당된다.

비정규직 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD는 임시직근로자(temporary worker) 정도를 비정규직으로 파악하고, 임시직근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함하고 있다.

[그림 2-1] 비정규직 규모의 변화 추이



자료: www.moel.go.kr

본 연구에서는 비정규직을 노사정 합의에 의한 기준에 따른 비정규직과 노동계, 그리고 국제기구로 나누어 제시한다. 이는 이미 정부의 공식적인 기준에 따라 비정규직 개념과 정의가 적용되고 있으나, 노동계 등 실제 다양하게 적용, 논의되고 있는 비정규직에 대한 기준을 보여줌으로써 교육훈련 부분에서의 개념 정의에 따른 차이가 있는지의 여부를 확인하기 위해서이다. 따라서 분석기준은 노사정 합의에 따른 정부의 비정규직 정의에 따르고, 나머지 부분은 비교 차원에서 함께 검토한다.

또 교육훈련은 교양이나 평생학습 차원에서 받은 학원수강, 교양강좌

및 TV, 라디오 청취, 인터넷 통신강좌 등의 교육이 아닌 취업, 창업 또는 업무능력 향상을 위한 교육 및 훈련으로 정의한다.

## 2. 비정규직 교육훈련 제도·정책 변화

### 가. 제도 변화

차별시정제도는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함)과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’이라 함)(이하 양자를 ‘비정규직보호법’으로 통칭함)에서 새로이 도입된 제도이다. 차별시정제도는 사용자가 비정규직 근로자(기간제/단시간/파견근로자)를 비교대상 근로자(무기계약근로자/통상근로자/직접고용근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통한 시정 절차를 마련하고 있다. 비정규직 근로자에 대한 차별금지제도는 비정규직 근로자의 모든 근로조건을 정규직 근로자의 근로조건과 동일하게 대우하라는 것은 아니며, 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것이다. 즉 생산성/숙련도 차이 등 합리적 이유가 있는 경우에는 비정규직 근로자에 대하여 차등 대우하는 것이 허용된다.

기간제법 시행 이후 기간제 근로자의 정규직, 무기계약직 전환을 통해 장기적 차원에서의 고용안정효과는 일부 나타난 것으로 분석하고 있는 경우도 있다. 그러나 대부분의 경우 용역, 사내도급 등 간접고용으로의 전환이 나타나 사내도급 근로자 보호 등 새로운 정책과제가

나타났다. 또한 기간제 법 시행 이후 기업의 인적자원관리에서 핵심적인 변화는 직무분리로 나타났으며, 이것이 법 시행의 고용안정과 임금 차별 해소를 가능하는 핵심요소로 등장하였다.

결국 2년의 사용기간 제한으로 기업은 근로자에 대한 인적자본 투자 시 정규직으로 전환하지 않고서는 인적자본 투자에 대한 회수 가능성이 낮아지므로 기간제 근로자들에 대한 교육훈련 투자를 감소 또는 기피할 가능성이 높다. 이러한 상태에서 2년 이내의 이직을 반복한 기간제 근로자는 숙련수준과 경력발전이 정체되는 일종의 ‘기간제 함정(trap)’에 빠질 가능성이 높아진다.

특히 청년의 경우에는 2년이 경과해도 정규직 전환 가능성이 없을 경우 다른 일자리를 찾을 것이고, 비정규직 상태에서의 지속적인 경제 활동은 적절한 일자리로의 유연한 이동과 스스로 직업능력을 개발할 수 있는 기회를 박탈할 수 있으므로 노동시장에서의 효율적인 자원배분 관점에서도 바람직하지 않다.

비정규직 문제는 노동공급의 문제라기보다는 노동수요의 문제이기 때문에 노동수요 주체인 기업이 정규직으로 채용할 유인이 만들어져야 정책적 실효성을 기대할 수 있다(한국노동경제학회, 2010).

#### 나. 정책 변화

정부는 불합리한 차별 해소와 영세사업장의 저임금 근로자에 대한 사회안전망 및 복지확충에 중점을 둔 ‘비정규직 종합대책’을 발표하였다(고용노동부, 2011. 9). 이 대책에는 비정규직의 노동시장 이행기회 확대를 위해, 직접고용 유도를 위해 세제지원 강화 및 공공기관의

고용구조 공시, 비정규직이 정규직으로 가는 징검다리가 될 수 있도록 직업훈련 기회 확충 등이 제시되어 있다. 또 내일배움카드제 지원대상에 비정규직을 포함하여 자율적 직업훈련을 강화하고, 비정규직에 대해 제조업 등 인력부족 업종에 특화된 직업훈련을 제공하여 해당업종 정규직으로의 취업을 지원(훈련접근성을 높이기 위해 야간·주말 과정 개설, 훈련수당 제공)하며, 비정규직 대상 고숙련 직업훈련프로그램을 개설·우대 지원하고, 훈련 이수 후 정규직 전환이 예정된 경우에는 훈련비 외 추가지원 등의 추진을 포함하고 있다. 아울러 2012년도 직업훈련은 취약계층과 중소기업 특화지원 사업에 중점 투자하는 것으로 계획하고 있다(기획재정부, 2011. 11).

정부는 제4차 재정위험관리위원회(위원장: 기획재정부 장관, 2011. 11. 22)를 개최하여, 제3차 재정위험관리위원회의 후속조치로 취약계층 및 중소기업 근로자의 직업능력개발 기회 확대 등을 골자로 하는 직업능력개발사업 개선방안을 확정 발표하였다.

직업능력개발 지원 사업 개선방안에는 첫째, 산업 지역별 인력 훈련 수요를 반영한 내일배움카드제 개선을 위해 내일배움카드제 훈련과정 심사 시 산업 지역별 훈련수요 반영 및 훈련기관 평가와의 연계 강화, 상담강화, 자비부담 조정, 취업지원 강화, 평가연계 등으로 노동시장 내 인력부족 분야로의 진입을 촉진한다.

둘째, 대 중소기업 상생협력을 통한 중소기업 직업능력개발 활성화를 위해 대기업형 컨소시엄을 지속적으로 확대하는 한편, 현행 협력사 중심에서 비협력사의 비중을 확대하고, 신성장동력과 관련이 높은 분야의 대기업형 컨소시엄을 선정하여 신성장동력 분야 관계 중소기업에 대한 지원을 확대하며, 신성장동력 분야 고숙련(전문기술인력 이상)

훈련과정에 대한 훈련비 지원비율 상향조정('13년부터 별도 훈련비 단가체계 적용)을 한다.

셋째, 중소기업에 대한 현장훈련 지원 확대를 위해 학습조직화, 체계적 현장훈련(S-OJT) 지원 등 기업 스스로 현장훈련을 실시할 수 있도록 콘텐츠 및 인프라 구축 지원, 중소기업 핵심직무능력향상 사업의 접근성 제고를 위한 지역별 훈련과정 확대를 추진한다.

넷째, 청년, 기초생활수급자 등 취약계층 직업능력개발 기회 확대를 위해 신규실업자를 대상으로 청년, 기초생활수급자 등 신규실업자에 대한 지원을 확대하고, 자영업자를 대상으로 자영업자 고용보험 임의가입에 따라 전직 및 업무능력 향상 등을 지원하기 위한 직업훈련을 지원하며, 기간제 단시간근로자 등을 위해 내일배움카드제 지원대상에 기간제 단시간근로자 등을 포함하여, 지원 금액을 인상(연간 100만원→200만 원)한다.

다섯째, 각 부처 인력양성사업 통합 관리 체계 마련을 위해 각 부처별로 산재된 전문기술인력 양성사업을 통합 관리할 수 있도록 「고용정책심의회」 산하에 산업계 대표(산업별협의체 등) 등이 참여하는 관계부처 협의체를 구성하고, 산업현장 수요 반영을 통해 각 부처별로 해당산업 관련 인력양성수요를 파악하여, 제출(관련 산업별협의체 등 활용)하며, “(가칭) 직업능력개발전문위원회”에서 인력수급전망 등에 기초하여, 각 부처가 제출한 인력양성 수요를 검토 조정한 다음에 조정된 양성수요를 토대로 국가기간 전략직종훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 내일배움카드제 등에 반영하여, 과정개설 운영을 한다. 여기에서 프로세스(process)란 산업현장 인력훈련 수요조사 분석 → 각 부처 인력양성 수요에 반영 → 직업능력개발 전문위원회 심의 → 고용



정책심의회 보고 확정 등을 말한다. 또 재정 효율화를 위해 각 부처사업의 특수성을 감안하되, 사업의 효율성과 현실적합성을 높이는 방향으로 평가 관리체계 구축, 즉 기존사업의 경우, 관리 및 평가 → [통합] 또는 [폐지] 또는 [유지] 또는 [확대] 결정, 신규사업의 경우, 타당성검토 → [각 부처 별도사업으로 추진] 또는 [고용노동부 사업으로 통합]을 의미한다. 아울러 전략분야 인력양성사업에 대한 총괄 관리 규정을 마련(고용정책기본법 등 관계법령 개정)한다는 내용을 담고 있다.

2001년부터 고용노동부가 실시하고 있는 중소기업훈련 컨소시엄은 대기업의 시설과 훈련 노하우를 공유함으로써 중소기업 훈련활성화에 크게 기여한 것으로 평가받고 있다. 대·중소 기업 간 상생협력 차원에서 대기업과 직접적 거래관계를 맺고 있는 중소기업에 대해서는 고용노동부가 실시하고 있는 중소기업 컨소시엄훈련 모델을 보완해 적용하는 것이 필요하다.

비정규직 직업능력개발 훈련과 중소기업 사업주 인센티브를 연계하여 잠재력이 높은 비정규직 근로자의 정규직 전환 혹은 근로조건(임금수준 향상) 개선을 유도할 필요가 있다. 직업능력개발 기대효과가 큰 청년·고학력 비정규직(Type1·2)을 중심으로 『대·중소 기업 맞춤형 직업능력개발 프로그램』을 운영하고, 직업능력개발 프로그램을 수료한 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하는 중소기업에 대해 인센티브를 제공할 수 있다.

특히 중소기업 비정규직 근로자 JUMP 지원 사업은 비정규직 근로자에 특화된 사업으로서 2011년까지 운영되었다. 이 제도는 중소기업 및 비정규직 근로자에게 주말 단기직무능력향상의 훈련과정을 제공하고, 동 과정을 동영상, e-Learning 콘텐츠 등으로 보충 학습하도록(사이트

구축 포함) 하여 중소기업 및 비정규 근로자의 자기주도적 능력개발을 지원하는 것이다.

이 사업은 기존의 ‘e-Learning 콘텐츠 개발비용 지원 사업’을 2009년도에 중소기업, 비정규직 근로자에 특화된 훈련 사업으로 개편한 것이다. 즉 ‘콘텐츠 보급·개발을 지원하는 간접적인 방식’에서 ‘취약계층 자체를 훈련정책대상으로 설정하는 방식’으로 사업내용을 전환한 것이다. 취약계층에 대한 훈련이 ‘훈련기관의 e-Learning 콘텐츠 지원’만으로는 불충분하며, 중소기업과 비정규직 근로자를 직접적으로 정책대상화하여 훈련참여를 높이는 것이 필요하다는 판단에 따른 것이다.

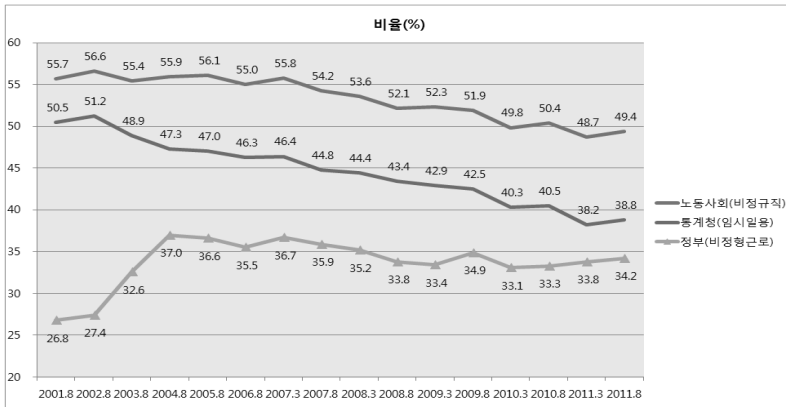
## 제2절 비정규직 교육훈련 현황

### 1. 비정규직 현황

2011년 8월 현재 비정규직 규모를 노사정 합의 기준으로는 599만 명(34.2%), 노동계 기준으로는 865만 명(49.4%)으로 추정한다. 정부 추정 방식에 따르면 2002년 8월 27.4%에서 2004년 8월 37.0%로 가파르게 상승하던 비정규직 비율이 2007년 3월까지 36~37% 수준을 유지하다가, 2007년 3월(36.7%)부터 2010년 3월(33.1%) 사이에 3.6%p 감소했다.

하지만 그 뒤 증가세로 돌아서 2011년 8월에는 34.2%로 1년 반 만에 1.1%p 증가했다. 노동계 추정 방식에 따르면 2001년 8월부터 2007년 3월까지 55~56% 수준을 유지하던 비정규직 비율이, 2007년 3월(55.8%)부터 2011년 8월(49.4%) 사이에 6.4%p 감소했다.

[그림 2-2] 비정규직 규모의 추이(개념정의별 구분)



정부와 노동계 모두 통계청의 경제활동인구조사 부가조사에서 비정규직 규모를 추정함에도 이처럼 크게 차이가 나는 이유는, 설문 문항 중 어디까지를 비정규직으로 보는가에서 비롯된다.

정부는 경제활동인구조사 부가조사에서 7개 설문 문항(한시근로, 시간제근로, 파견근로, 용역근로, 가내근로, 호출근로, 특수고용형태) 중 어느 하나에 응답한 사람을 비정규직으로 추계한다(<표 2-1>에서 ②+③). 그동안 통계청이 발표해 온 임시일용직 가운데 270만 명(①)이 실재는 정규직인데 비정규직으로 잘못 분류되었다고 본다.

하지만 임시·일용직은 일제 식민통치 시절부터 사용되어 온 개념으로, 통계청은 1963년부터 상용·임시·일용직을 구분해서 조사, 발표해 왔다. 비정규직, 시간제근로, 파견근로, 용역근로 등의 용어가 등장하기 전인 1970~1980년대에도 많은 단체협약이 임시직 조항을 체결한 데서 알 수 있듯이, 노동현장에서 임시·일용직은 불안정고용(비정규직)을 지칭하는 대명사로 통용되어 왔다. 이에 따라 노동계는

임시일용직 680만 명(38.8%)에, 부가조사에서 확인된 상용직 가운데 비정규직 185만 명(10.6%)을 합쳐 865만 명(49.4%)으로 추계하고 있다(<표 2-1>에서 ①+②+③).

〈표 2-1〉 비정규직 규모 추계 방식(2011. 8)

(단위: 천 명, %)

구분			본 조사		소계
			상용	임시일용	
부가 조사	설문문항 없음	(정형)	④ 8,857(50.6)	① 2,701(15.4)	①+④ 11,558(66.0)
	한시, 시간제, 파견, 용역, 가내, 호출근로, 특수고용형태	(비정형)	③ 1,853(10.6)	② 4,099(23.4)	②+③ 5,952(34.0)
소계			③+④ 10,710(61.2)	①+② 6,800(38.8)	17,510(100.0)

주: 정부 비정형근로=②+③, 통계청 임시일용=①+②, 노동계 비정규직=①+②+③

결국 차이는 임시일용직 가운데 270만 명, 즉 정형-임시일용(①)을 정부는 정규직으로 분류하고, 노동계는 비정규직으로 분류하는 데서 비롯된다. 그런데 이들은 136만 명이 저임금계층이고, 55만 명이 법정 최저임금 미달자이다. 시간당 임금은 6,600원으로 가장 낮고, 노동시간은 49.5시간으로 가장 길다. 기혼여자와 저학력층이 많고, 사회보험 적용률은 26~30%, 시간 외 수당 등 노동조건 적용률은 9~32%로 매우 낮다. 주 5일제 실시는 19.7%로 가장 낮고, 지난 1년간 교육훈련 경험도 11.4%로 가장 낮다. 결국 ‘정형-임시일용’은 노동시장에서 최하위 계층으로 비공식고용의 핵심이라고 할 수 있다.

〈표 2-2〉 근로자 구성 및 노동조건 비교

구분	2011년 8월			
	①	②	③	④
근로자 수 (천 명)	2,701	4,099	1,853	8,857
(%)	15.4	23.4	10.6	50.6
저임금 계층 (천 명)	1,364	2,241	465	606
최저임금 미만 (천 명)	545	1,101	145	109
월평균 임금 (만 원)	138	106	182	272
시간당 임금 (원)	6,600	7,095	10,188	14,831
주 노동시간 (시간)	49.5	36.2	43.5	43.5
근속연수 (년)	2.2	1.3	3.7	8.0
기혼여자 비율 (%)	38.5	43.1	34.7	19.8
중졸 이하 비율 (%)	22.5	31.0	16.6	5.4
국민연금 적용 (%)	25.8	12.9	83.9	97.3
건강보험 적용 (%)	28.7	16.8	95.2	98.6
고용보험 적용 (%)	29.5	17.8	84.9	82.8
퇴직금 적용 (%)	16.1	7.6	96.2	99.4
상여금 적용 (%)	31.9	11.0	80.7	96.8
시간 외 수당 적용 (%)	9.3	7.3	48.5	70.1
유급휴가 (%)	10.8	6.7	75.3	88.5
근로계약 서면작성 (%)	18.0	30.3	90.9	61.4
주5일 근무제 (%)	19.7	32.5	67.8	70.6
교육훈련 경험 (%)	11.4	20.6	40.9	48.6

자료: 김유선(2011), '비정규직 규모와 실태'

한국과 미국, 일본처럼 비정규직 규모가 커서 사회문제가 된 나라는 전체 비정규직 규모를 추정해서 발표하지만, 그밖의 나라는 대부분 파트타임과 임시근로만 추정해서 발표한다. 따라서 이 장에서는 정부와 노동계가 추정하는 비정규직의 교육훈련 실태뿐 아니라, OECD 등

국제기구가 국제비교에 주로 사용하는 임시근로의 교육훈련 실태에 대해서도 살펴본다.

비정규직 규모를 추정해 보면, 정부가 추정하는 비정규직은 599만 명(34.2%)이고, 노동계가 추정하는 비정규직은 865만 명(49.4%)이며, 임시근로는 449만 명(25.7%)이다.

〈표 2-3〉 비정규직의 규모(2011. 8)

구분	정부		노동계		임시근로	
	수 (천 명)	비율 (%)	수 (천 명)	비율 (%)	수 (천 명)	비율 (%)
근로자(1)	17,510	100.0	17,510	100.0		
정규직(2=1-3)	11,515	65.8	8,857	50.6		
비정규직 (3=①+...+⑧, 중복 제외)	5,994	34.2	8,653	49.4	4,494	25.7
장기임시근로①			4,951	28.3		
한시근로 ②	3,442	19.7	3,489	19.9	3,442	19.7
(기간제근로)	2,668	15.2	2,668	15.2	2,668	15.2
시간제근로 ③	1,702	9.7	1,702	9.7		
파견근로 ④	197	1.1	197	1.1	197	1.1
호출근로 ⑤	962	5.5	962	5.5	962	5.5
특수고용 ⑥	614	3.5	614	3.5		
용역근로 ⑦	672	3.8	672	3.8		
가내근로 ⑧	75	0.4	75	0.4		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

정부가 추정하는 비정규직은 7개 고용형태(한시근로, 시간제근로, 파견근로, 호출근로, 용역근로, 가내근로, 특수고용형태)로 구성되고, 노동계가 추정하는 비정규직은 한시근로, 2) 시간제근로, 파견근로, 호

출근로, 용역근로, 가내근로, 특수고용형태, 장기임시근로<sup>3)</sup> 8개 고용형태로 구성된다. 임시근로는 계절근로가 조사되지 않아 한시근로, 파견근로, 호출근로 3개 고용형태로 구성된다.

## 2. 교육훈련 경험자

지난 1년 동안 직업능력개발을 위한 교육훈련 경험자는 35.5%로 1/3이 조금 넘는다. 정부 추정방식에서는 정규직 39.5%, 비정규직 27.8%로 격차가 11.7%p지만, 노동계 추정방식에서는 정규직 48.6%, 비정규직 22.0%로 격차가 26.6%p로 커진다.

세부 고용형태별로는 특수고용형태(59.1%)가 가장 높고, 다음으로 기간제(35.9%), 파견근로(35.0%), 한시근로(30.2~32.5%), 용역근로(29.4%), 시간제(16.6%), 장기임시근로(15.7%), 가내근로(7.9%), 호출근로(5.1%) 순이다. 이 밖에 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 교육훈련 경험자가 26.7%이다.

---

2) 노동계가 추정하는 한시근로는 349만 명(19.9%)인데, 정부가 추정하는 한시근로는 344만 명(19.7%)으로 5만 명(0.2%p) 차이가 난다. 이는 한시근로 정의가 조금 다르기 때문이다. 정부는 한시근로자를 '근로계약기간을 정한 계약근로자'와 '근로계약기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자'로 정의한다. 노동계는 비정규직 고용형태를 주관적 평가가 게재되기 마련인 '비자발적 사유'를 기준으로 정의하는 것은 부적절하다는 판단 아래, 한시근로자를 '근로계약기간을 정한 기간제 근로자'와 '근로계약기간을 정하지 않았으나 계속근무를 기대할 수 없는 자'로 정의한다.

3) 7개 설문 문항 중 어느 하나에 응답하지 않았으나, 종사상 지위가 임시직 또는 일용직인 사람, 즉 '정형-임시일용①'

〈표 2-4〉 비정규직의 교육훈련 경험 유무(2011. 8)

구분	정부		노동계		임시근로	
	있다 (%)	없다 (%)	있다 (%)	없다 (%)	있다 (%)	없다 (%)
근로자	35.5	64.5	35.5	64.5		
정규직	39.5	60.5	48.6	51.4		
비정규직	27.8	72.2	22.0	78.0	26.7	73.3
장기임시근로			15.7	84.3		
한시근로	32.5	67.5	30.2	69.8	32.5	67.5
(기간제근로)	35.9	64.1	35.9	64.1	35.9	64.1
시간제근로	16.6	83.4	16.6	83.4		
파견근로	35.0	65.0	35.0	65.0	35.0	65.0
호출근로	5.1	94.9	5.1	94.9	5.1	94.9
특수고용	59.1	40.9	59.1	40.9		
용역근로	29.4	70.6	29.4	70.6		
가내근로	7.9	92.1	7.9	92.1		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

### 3. 교육훈련시간

지난 1년 동안 교육훈련시간 평균값은 12.5시간이다. 정부 추정방식에서는 정규직 15.1시간, 비정규직 7.6시간으로 격차가 7.5시간이지만, 노동계 추정방식에서는 정규직 18.9시간, 비정규직 6.0시간으로 격차가 12.9시간으로 매우 크다.

세부 고용형태별로는 특수고용형태(22.9시간)가 가장 길고, 다음으로는 파견근로(15.5시간), 기간제(8.4시간), 한시근로(7.1~7.7시간), 용역근로(6.0시간), 장기임시근로(4.8시간), 시간제(3.7시간), 가내근로



(2.8시간), 호출근로(0.9시간) 순이다. 이밖에 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 교육훈련시간이 6.5시간이다.

〈표 2-5〉 비정규직의 교육훈련시간(2011. 8)

구분	정부			노동계			임시근로		
	평균값	표준편차	변이계수	평균값	표준편차	변이계수	평균값	표준편차	변이계수
근로자	12.5	30.4	2.4	12.5	30.4	2.4			
정규직	15.1	33.1	2.2	18.9	34.5	1.8			
비정규직	7.6	23.7	3.1	6.0	23.9	4.0	6.5	23.0	3.5
장기임시근로				4.8	23.1	4.8			
한시근로	7.7	19.3	2.5	7.1	19.0	2.7	7.7	19.3	2.5
(기간제근로)	8.4	20.4	2.4	8.4	20.4	2.4	8.4	20.4	2.4
시간제근로	3.7	16.0	4.3	3.7	16.0	4.3			
파견근로	15.5	71.8	4.6	15.5	71.8	4.6	15.5	71.8	4.6
호출근로	0.9	8.9	10.0	0.9	8.9	10.0	0.9	8.9	10.0
특수고용	22.9	34.1	1.5	22.9	34.1	1.5			
용역근로	6.0	16.2	2.7	6.0	16.2	2.7			
가내근로	2.8	16.1	5.7	2.8	16.1	5.7			

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

지난 1년 동안 교육훈련시간 변이계수(표준편차/평균값)를 계산하면 2.4이다. 정부 추정방식에서는 정규직 2.2, 비정규직 3.1로 격차가 0.9이지만, 노동계 추정방식에서는 정규직 1.8, 비정규직 4.0으로 격차가 크다.

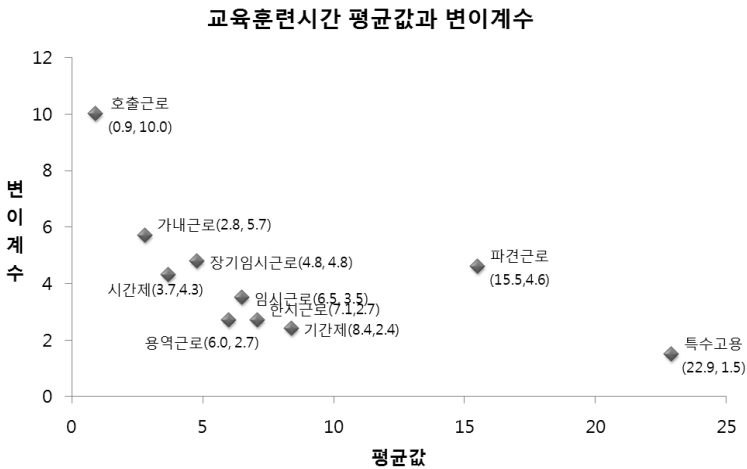
세부 고용형태별로는 특수고용형태(1.5)가 가장 작고, 다음으로는 기간제(2.4), 한시근로(2.5~2.7), 용역근로(2.7), 시간제(4.3), 파견근로

(4.6), 장기임시근로(4.8), 가내근로(5.7), 호출근로(10.0) 순으로 커진다. 이 밖에 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 변이계수가 3.5이다.

세부 고용형태별로 교육훈련시간 평균값과 변이계수를 살펴보면, 특수고용형태는 평균값은 22.9시간으로 가장 길고, 변이계수는 1.5로 가장 작다. 호출근로는 평균값은 0.9시간으로 가장 짧고, 변이계수는 10.0으로 가장 크다. 교육훈련시간 평균값과 변이계수는 상관계수가 -0.59로 부(-)의 상관관계를 보이고 있다.

이는 교육훈련시간이 많은 고용형태에서는 상대적으로 교육훈련이 골고루 이루어지지만, 교육훈련시간이 적은 고용형태에서는 그나마도 교육훈련이 일부에 한정되고, 나머지는 교육훈련이 안 이루어지고 있음을 말해 준다.

[그림 2-3] 교육훈련시간 평균값과 변이계수(2011. 8)



#### 4. 성 · 연령 · 학력별 교육훈련시간

##### 가. 성별

지난 1년 동안 교육훈련시간 평균값은 남자(13.5시간)가 여자(11.3시간)보다 2.2시간이 길다. 하지만 이는 정규직에서 비롯된 것으로, 비정규직은 여자가 더 길다. 즉 정부 추정방식에서 비정규직은 남자 5.7시간, 여자 9.2시간으로 여자가 3.5시간이 길고, 노동계 추정방식에서 비정규직은 남자 4.7시간, 여자 7.1시간으로 여자가 2.4시간이 길다.

〈표 2-6〉 성별 고용형태별 교육훈련시간(2011. 8, 평균값)

(단위: 시간)

구 분	정부		노동계		임시근로	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
근로자	13.5	11.3	13.5	11.3		
정규직	16.4	12.8	19.3	18.1		
비정규직	5.7	9.2	4.7	7.1	5.5	7.6
장기임시근로			3.2	6.3		
한시근로	7.2	8.1	6.5	7.7	7.2	8.1
(기간제근로)	7.6	9.1	7.6	9.1	7.6	9.1
시간제근로	1.2	4.6	1.2	4.6		
파견근로	9.3	20.9	9.3	20.9	9.3	20.9
호출근로	0.6	1.5	0.6	1.5	0.6	1.5
특수고용	11.9	28.1	11.9	28.1		
용역근로	7.5	4.1	7.5	4.1		
가내근로	2.4	2.9	2.4	2.9		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

세부 고용형태별로 살펴보면 용역근로만 남자(7.5시간)가 여자(4.1시간)보다 길 뿐, 다른 고용형태는 모두 여자가 남자보다 교육훈련시간이 길다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로도 여자(7.6시간)가 남자(5.5시간)보다 길다.

#### 나. 연령별

지난 1년 동안 교육훈련시간은 장년(30~54세)층이 14.1시간으로 가장 길고, 다음으로는 청년(15~29세)층이 11.6시간이며, 고령(55~64세)층이 8.4시간으로 가장 짧다.

〈표 2-7〉 연령별 고용형태별 교육훈련시간(2011. 8, 평균값)

(단위: 세, 시간)

구분	정부			노동계			임시근로		
	15~29	30~54	55~64	15~29	30~54	55~64	15~29	30~54	55~64
근로자	11.6	14.1	8.4	11.6	14.1	8.4			
정규직	13.3	16.2	11.9	16.6	19.8	17.1			
비정규직	8.3	8.9	5.0	7.2	6.5	4.4	9.9	6.9	3.9
장기임시근로				5.5	5.2	3.8			
한시근로	9.3	8.6	5.1	7.8	8.3	5.1	9.3	8.6	5.1
(기간제근로)	10.3	9.5	5.6	10.3	9.5	5.6	10.3	9.5	5.6
시간제근로	1.9	5.6	3.0	1.9	5.6	3.0			
파견근로	33.0	12.1	8.4	33.0	12.1	8.4	33.0	12.1	8.4
호출근로	1.0	0.9	1.1	1.0	0.9	1.1	1.0	0.9	1.1
특수고용	19.8	23.8	23.7	19.8	23.8	23.7	19.8	23.8	23.7
용역근로	11.3	6.6	5.0	11.3	6.6	5.0	11.3	6.6	5.0
가내근로	0.7	3.7	1.5	0.7	3.7	1.5	0.7	3.7	1.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

정규직은 장년층 교육훈련시간이 가장 길지만, 비정규직은 정의에 따라 다른 모습을 보이고 있다. 정부 추정방식에서 비정규직 교육훈련 시간은 ‘장년 > 청년 > 고령’ 순인데, 노동계 추정방식에서는 ‘청년 > 장년 > 고령’ 순이다.

세부 고용형태별로 살펴보면 시간제와 특수고용형태, 가내근로는 장년층이 길고, 기간제와 파견근로, 용역근로는 청년층이 더 길다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 ‘청년 > 장년 > 고령’ 순이다.

#### 다. 학력별

지난 1년 동안 교육훈련시간은 대졸 이상이 22.5시간으로 가장 길고, 다음으로는 전문대졸 13.1시간, 고졸 8.1시간, 재학 또는 휴학중 7.6시간, 중졸 이하 3.1시간 순이다. 정부와 노동계 추정방식 모두 정규직과 비정규직 교육훈련시간은 ‘대졸 이상 > 전문대졸 > 고졸 > 중졸 이하’ 순으로 학력별 격차가 뚜렷하다.

〈표 2-8〉 학력별 고용형태별 교육훈련시간(2011. 8, 평균값)

(단위: 시간)

구분	학력					전체	
	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상	재학 휴학 중		
임금근로자	3.1	8.1	13.1	22.5	7.6	12.5	
정부	정규직	3.5	8.5	13.6	25.2	11.3	15.1
	비정규직	2.9	7.1	11.6	13.1	5.3	7.6
노동계	정규직	6.4	11.6	15.6	26.5	23.9	18.9
	비정규직	2.4	5.3	9.0	11.7	4.3	6.0
임시근로	2.4	4.9	10.2	12.5	8.1	6.5	
장기임시근로	1.8	4.8	7.2	11.2	1.8	4.8	
한시근로1	3.2	6.1	10.6	12.3	3.2	7.1	
한시근로2	3.3	6.2	10.5	12.9	4.4	7.7	
(기간제근로)	3.7	7.0	11.6	13.4	5.0	8.4	
시간제근로	1.8	4.4	7.3	7.6	1.1	3.7	
파견근로	7.8	8.8	17.9	15.4	83.8	15.5	
호출근로	0.8	1.0	1.6	0.7	0.5	0.9	
특수고용	14.0	22.5	25.8	26.4	20.2	22.9	
용역근로	3.8	5.6	14.3	7.5	13.7	6.0	
가내근로	1.0	4.1	-	4.5	1.2	2.8	

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

세부 고용형태별로 살펴보면 파견근로와 용역근로는 전문대졸이 가장 길고, 특수고용형태는 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 차이가 거의 없다. 그 밖에 고용형태는 모두 ‘대졸 이상>전문대졸>고졸>중졸 이하’ 순이다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로도 ‘대졸 이상>전문대졸>고졸>중졸 이하’ 순이다.

## 5. 연도별 변화 추이

교육훈련 경험자는 2007년 8월 24.9%에서 2011년 8월 35.5%로 4년 만에 10.6%p가 증가했다.

정부 추정방식에서 정규직은 28.4%에서 39.5%로 11.1%p가 증가하고, 비정규직은 18.6%에서 27.8%로 9.2%p가 증가했다. 노동계 추정방식에서 정규직은 38.1%에서 48.6%로 10.5%p가 증가하고, 비정규직은 13.8%에서 22.0%로 8.2%p가 증가했다.

파견근로와 가내근로는 2009년 8월을 정점으로 교육훈련 경험자 비율이 감소한데 비해, 다른 세부 고용형태는 완만하게나마 꾸준히 증가하고 있다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로도 17.9%에서 26.7%로 8.8%p가 증가했다.

지난 1년 동안 교육훈련시간(평균값)은 2007년 8월 8.0시간에서 2011년 8월 12.5시간으로 4년 만에 4.5시간이 증가했다.

정부 추정방식에서 정규직은 9.4시간에서 15.1시간으로 5.7시간이 증가하고, 비정규직은 5.6시간에서 7.6시간으로 2.0시간이 증가했다. 노동계 추정방식에서 정규직은 12.9시간에서 18.9시간으로 6.0시간이 증가하고, 비정규직은 3.9시간에서 6.0시간으로 2.1시간이 증가했다.

〈표 2-9〉 연도별 교육훈련 경험 추이

(단위: %)

구분		교육훈련 경험				
		'07년 8월	'08년 8월	'09년 8월	'10년 8월	'11년 8월
임금근로자		24.9	26.8	30.8	31.2	35.5
정부	정규직	28.4	30.4	34.7	34.6	39.5
	비정규직	18.6	19.8	23.5	24.4	27.8
노동계	정규직	38.1	39.9	44.1	43.6	48.6
	비정규직	13.8	14.8	18.4	18.9	22.0
입시근로		17.9	17.8	21.5	23.7	26.7
장기입시근로		10.2	11.4	13.7	13.5	15.7
한시근로1		18.3	19.0	23.5	26.3	30.3
한시근로2		21.3	21.2	25.2	28.4	32.5
(기간제근로)		22.5	23.8	28.0	32.3	35.9
시간제근로		8.6	8.4	14.9	14.5	16.5
파견근로		27.7	30.7	42.8	33.9	35.0
호출근로		2.1	2.5	4.7	4.0	5.2
특수고용		37.9	49.5	50.5	51.8	59.1
용역근로		16.3	14.3	21.6	23.6	29.3
가내근로		1.9	1.1	9.5	8.3	8.3

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)



〈표 2-10〉 연도별 교육훈련시간 추이

(단위: 시간)

구분		교육훈련시간(평균값)				
		'07년 8월	'08년 8월	'09년 8월	'10년 8월	'11년 8월
임금근로자		8.0	10.1	11.4	11.4	12.5
정부	정규직	9.4	11.8	13.8	13.6	15.1
	비정규직	5.6	6.8	6.9	7.0	7.6
노동계	정규직	12.9	15.7	18.0	17.6	18.9
	비정규직	3.9	4.9	5.3	5.3	6.0
임시근로		5.0	5.9	5.2	6.0	6.5
장기임시근로		3.1	3.8	4.7	4.4	4.8
한시근로1		4.9	6.3	5.6	6.6	7.1
한시근로2		6.0	7.0	5.8	7.2	7.7
(기간제근로)		6.2	8.1	6.4	7.9	8.4
시간제근로		2.6	2.6	4.8	3.2	3.7
파견근로		6.7	12.6	13.9	8.3	15.5
호출근로		0.5	0.8	1.4	1.2	0.9
특수고용		14.1	20.3	21.3	21.5	22.9
용역근로		2.3	3.2	4.8	5.7	6.0
가내근로		2.6	0.1	3.8	3.1	2.8

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

시간제근로와 가내근로, 호출근로는 2009년 8월을 정점으로 교육훈련시간이 감소한 데 비해, 다른 세부 고용형태는 증가했다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 5.0시간에서 6.5시간으로 1.5시간이 증가했다.

## 6. 교육훈련참여 결정요인

인적 속성(성, 혼인, 가구주관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체규모, 노조유무)을 통제한 상태에서 비정규직 고용이 교육훈련참여에 미치는 영향을 분석하였다.

분석모형은 로짓 모형(logistic model)을 사용했다. 관측 불가능한 잠재방정식(latent equation)은  $y^* = X\beta + \epsilon$ 로 표현 가능하며,  $y^*$ 는 관측 불가능한 잠재변수,  $X$ 는 교육훈련참여에 영향을 미치는 설명변수,  $\beta$ 는 로짓 계수,  $\epsilon$ 는 오차항을 의미한다. 관측 가능한 이항 변수는  $y = 1 \text{ if } y^* > 0, y = 0 \text{ if } y^* \leq 0$ 로 정의된다.

실증분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정부 추정방식에서는 비정규직 계수값이  $-0.180$ 이고, 노동계 추정방식에서는  $-0.594$ 이다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 계수값이  $-0.279$ 로, 모두  $0.1\%$  유의수준에서 유의미하다. 따라서 어떤 정의를 사용하든 비정규직은 정규직보다 교육훈련에 참여할 확률이 낮다는 사실을 확인할 수 있다.

인적 속성에서 여성은 남성보다 교육훈련에 참여할 확률이 낮다. 학력별로는 고학력층(전문대졸 이상)에 비해 저학력층(고졸 이하)이 교육훈련에 참여할 확률이 크게 낮고, 재학 또는 휴학 중인 아르바이트생이 교육훈련에 참여할 확률은 더욱 낮다.

일자리 속성에서 산업별로는 사회서비스업이 가장 높고, 다음으로 생산자서비스업, 유통서비스업 순이며, 제조업과 기타 제화생산, 개인서비스업은 교육훈련에 참여할 확률이 낮다. 직업별로는 판매서비스업이 가장 높고, 다음으로는 사무관리전문직과 생산직이 엇비슷하며, 단순노무직은 교육훈련에 참여할 확률이 가장 낮다.

사업체 규모별로는 규모가 작을수록 교육훈련에 참여할 확률이 낮다. 노조가 있는 곳은 계수값이 0.83~0.89로, 노조가 없는 곳보다 교육훈련에 참여할 확률이 크게 높다.

<표 2-11> 교육훈련참여 결정요인1(로지트분석, 관측치 26,522)

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
여성	-0.191	0.000	***	-0.145	0.003	**	-0.194	0.000	***
혼인	0.144	0.028	*	0.121	0.065		0.138	0.035	*
배우자	0.046	0.411		0.077	0.174		0.039	0.486	
기타 가구원	0.022	0.745		0.044	0.510		0.020	0.762	
연령	0.044	0.000	***	0.037	0.001	***	0.042	0.000	***
연령제곱	-0.001	0.000	***	0.000	0.000	***	-0.001	0.000	***
중졸 이하	-0.407	0.000	***	-0.347	0.000	***	-0.389	0.000	***
고졸	-0.388	0.000	***	-0.348	0.000	***	-0.385	0.000	***
전문대졸	-0.073	0.172		-0.075	0.164		-0.071	0.184	
대학 휴학 중	-0.657	0.000	***	-0.561	0.000	***	-0.684	0.000	***
기타 재화생산	-0.099	0.163		-0.010	0.891		-0.076	0.291	
생산자서비스	0.813	0.000	***	0.904	0.000	***	0.808	0.000	***
유통서비스업	0.229	0.000	***	0.276	0.000	***	0.230	0.000	***
개인서비스업	0.031	0.677		0.122	0.101		0.039	0.597	
사회서비스업	1.041	0.000	***	1.114	0.000	***	1.056	0.000	***
관리전문직	0.015	0.814		-0.049	0.441		0.010	0.870	
사무직	-0.024	0.682		-0.114	0.051		-0.023	0.692	
판매서비스직	0.478	0.000	***	0.531	0.000	***	0.444	0.000	***
단순노무직	-0.406	0.000	***	-0.330	0.000	***	-0.401	0.000	***
1~4인	-1.657	0.000	***	-1.516	0.000	***	-1.662	0.000	***
5~9인	-1.278	0.000	***	-1.200	0.000	***	-1.279	0.000	***
10~29인	-0.707	0.000	***	-0.663	0.000	***	-0.710	0.000	***
30~99인	-0.346	0.000	***	-0.325	0.000	***	-0.350	0.000	***
100~299인	-0.106	0.133		-0.113	0.112		-0.107	0.131	

<표 계속>

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
노조있음	0.881	0.000	***	0.829	0.000	***	0.885	0.000	***
비정규직	-0.180	0.000	***	-0.594	0.000	***	-0.279	0.000	***
상수	-1.106	0.000	***	-0.902	0.001	***	-1.040	0.000	***
모형 $\chi^2$	3,909			4,067			3,921		
LL	-14,048			-13,924			-14,032		
모형설명력	0.186			0.193			0.187		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

비정규직 세부 고용형태를 설명변수로 사용했을 때 분석결과를 보면, 다른 조건을 통제한 상태에서 특수고용과 파견근로, 용역근로는 교육훈련에 참여할 확률이 높고, 한시근로와 시간제, 호출근로는 낮으며, 장기임시근로가 교육훈련에 참여할 확률은 사실상 0에 가깝다.

<표 2-12> 교육훈련참여 결정요인2(로지분석, 관측치 26,522)

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
여성	-0.224	0.000	***	-0.175	0.000	***	-0.199	0.000	***
혼인	0.155	0.018	*	0.138	0.037	*	0.141	0.031	*
배우자	0.057	0.322		0.077	0.186		0.038	0.499	
기타 가구원	0.026	0.692		0.066	0.328		0.022	0.741	
연령	0.025	0.027	*	0.023	0.041	*	0.045	0.000	***
연령제곱	0.000	0.006	**	0.000	0.010	*	-0.001	0.000	***
중졸 이하	-0.350	0.000	***	-0.259	0.001	***	-0.364	0.000	***
고졸	-0.402	0.000	***	-0.344	0.000	***	-0.383	0.000	***
전문대졸	-0.098	0.067		-0.106	0.048	*	-0.074	0.166	
재학 휴학 중	-0.573	0.000	***	-0.468	0.000	***	-0.684	0.000	***

<표 계속>

44 비정규직 교육훈련 성과분석

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
기타 재화생산	0.017	0.817		0.096	0.201		0.037	0.618	
생산자서비스	0.619	0.000	***	0.669	0.000	***	0.799	0.000	***
유통서비스업	0.182	0.001	***	0.226	0.000	***	0.224	0.000	***
개인서비스업	0.103	0.164		0.222	0.003	**	0.050	0.500	
사회서비스업	1.098	0.000	***	1.137	0.000	***	1.051	0.000	***
관리전문직	0.017	0.783		-0.053	0.408		-0.006	0.929	
사무직	0.022	0.702		-0.074	0.210		-0.035	0.544	
판매서비스직	0.309	0.000	***	0.382	0.000	***	0.429	0.000	***
단순노무직	-0.398	0.000	***	-0.325	0.000	***	-0.385	0.000	***
1~4인	-1.566	0.000	***	-1.340	0.000	***	-1.642	0.000	***
5~9인	-1.222	0.000	***	-1.091	0.000	***	-1.264	0.000	***
10~29인	-0.722	0.000	***	-0.662	0.000	***	-0.714	0.000	***
30~99인	-0.392	0.000	***	-0.378	0.000	***	-0.359	0.000	***
100~299인	-0.110	0.121		-0.123	0.082		-0.113	0.110	
노조 있음	0.911	0.000	***	0.839	0.000	***	0.876	0.000	***
장기임시근로				-0.993	0.000	***			
한시근로	-0.167	0.000	***	-0.470	0.000	***	-0.229	0.000	***
시간제	-0.622	0.000	***	-0.436	0.000	***			
파견근로	0.429	0.009	**	0.384	0.017	*	0.285	0.078	
호출근로	-1.002	0.000	***	-0.471	0.001	***	-1.083	0.000	***
특수고용	1.202	0.000	***	1.769	0.000	***			
용역근로	0.318	0.002	**	0.311	0.003	**			
가내근로	-0.138	0.777		-0.171	0.721				
상수	-0.689	0.013	*	-0.588	0.035	*	-1.080	0.000	***
모형 $\chi^2$	3,933			4,080			3,801		
LL	-13,849			-13,658			-14,002		
모형설명력	0.197			0.208			0.188		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

## 7. 교육훈련시간 결정요인

인적 속성(성, 혼인, 가구주관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체규모, 노조유무)을 통제한 상태에서 비정규직 고용이 교육훈련시간에 미치는 영향을 분석하였다.

분석모형은 토빗 모형(Tobit Model)을 사용한다. 관측 불가능한 잠재 방정식은  $y^* = X\beta + \epsilon, \epsilon \sim N(0, \sigma^2)$ 로 표현 가능하며,  $y^*$ 는 관측 불가능한 잠재변수,  $X$ 는 교육훈련시간에 영향을 미치는 설명변수,  $\beta$ 는 토빗 계수,  $\epsilon$ 는 오차항을 의미한다. 관측 가능한 종속변수는  $y = y^* \text{ if } y^* > 0, y = 0 \text{ if } y^* \leq 0$ 로 정의된다.

토빗 모형을 사용하는 것은, 종속변수인 교육훈련시간이 0에서 좌측절단되어 정규분포를 가정하는 회귀분석(OLS) 모형을 사용하면 일관성이 상실되기 때문이다. 종속변수는 교육훈련시간 로그값이 아닌 교육훈련시간을 사용한다. 교육훈련시간 로그값을 사용하면 관측치 26,522개 가운데 교육훈련을 받지 않았다고 응답한 16,985개가 결측치로 처리되어 분석대상이 교육훈련 경험자로 한정되는 결과를 초래하기 때문이다. 물론 교육훈련 경험자만을 분석하는 것도 나름대로 의미가 있다(부록 참조).

실증분석 결과를 살펴보면, 첫째, 정부 추정방식에서는 비정규직 계수 값이 -7.678이고, 노동계 추정방식에서는 -18.093이다. 한시근로와 파견근로, 호출근로를 합친 임시근로는 계수값이 -10.918로, 모두 0.1% 유의수준에서 유의미하다. 이는 다른 조건이 같다고 할 때 비정규직의 교육훈련시간이 정규직보다 각각 18.1시간, 7.7시간, 10.9시간 짧음을 의미한다.

인적 속성에서 여성은 남성보다 교육훈련시간이 3.9~5.3시간 짧고, 연령별로는 41~42세를 정점으로 하는 역U자를 그리고 있다. 이는 다른 조건이 같다고 할 때 41~42세까지는 교육훈련시간이 늘어나다가 그 뒤로는 줄어듦을 의미한다. 학력별로는 학력이 낮을수록 교육훈련시간이 짧는데, 중졸 이하 저학력층은 대졸자보다 교육훈련시간이 18~20시간 짧다.

일자리 속성에서 산업별로 살펴보면, 사회서비스업은 제조업보다 교육훈련시간이 34~35시간 길고, 생산자서비스업은 23~26시간, 유통서비스업은 8~9시간 길다. 직업별로 생산직이나 사무관리전문직보다 판매서비스직은 교육훈련시간이 15~18시간 길고, 단순노무직은 9~11시간 짧다.

사업체규모별로는 규모가 작을수록 교육훈련시간이 짧는데, 다른 조건이 같더라도 5인 미만 사업장은 300인 이상 사업장보다 교육훈련시간이 43~47시간 짧다. 노조가 있는 곳은 노조가 없는 곳보다 교육훈련시간이 23~25시간 길다.

〈표 2-13〉 교육훈련시간 결정요인1  
(토빗분석, 종속변수: 교육훈련시간, 관측치 26,522개)

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
여성	-5.118	0.001	***	-3.869	0.011	*	-5.305	0.000	***
혼인	2.926	0.103		2.360	0.185		2.742	0.126	
배우자 기타 가구원	1.691 0.255	0.322 0.895		2.443 0.939	0.150 0.625		1.385 0.238	0.415 0.901	
연령	1.429	0.000	***	1.228	0.000	***	1.343	0.000	***
연령제곱	-0.017	0.000	***	-0.015	0.000	***	-0.016	0.000	***

<표 계속>

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
중졸 이하	-19.890	0.000	***	-17.888	0.000	***	-19.177	0.000	***
고졸	-15.042	0.000	***	-13.707	0.000	***	-14.903	0.000	***
전문대졸	-5.650	0.000	***	-5.574	0.000	***	-5.583	0.000	***
제학 휴학 중	-17.358	0.000	***	-14.897	0.000	***	-18.488	0.000	***
기타 재화생산	2.199	0.434		4.368	0.113		2.986	0.293	
생산자서비스	23.943	0.000	***	25.829	0.000	***	23.478	0.000	***
유통서비스업	7.927	0.000	***	9.182	0.000	***	7.826	0.000	***
개인서비스업	1.983	0.336		4.530	0.028	*	2.259	0.273	
사회서비스업	33.858	0.000	***	35.164	0.000	***	34.276	0.000	***
관리전문직	2.457	0.258		0.866	0.695		2.355	0.277	
사무직	0.833	0.660		-1.467	0.451		0.923	0.625	
판매서비스직	16.689	0.000	***	17.927	0.000	***	15.217	0.000	***
단순노무직	-10.799	0.000	***	-8.828	0.000	***	-10.689	0.000	***
1~4인	-46.853	0.000	***	-42.662	0.000	***	-46.949	0.000	***
5~9인	-36.616	0.000	***	-34.101	0.000	***	-36.539	0.000	***
10~29인	-20.466	0.000	***	-19.110	0.000	***	-20.535	0.000	***
30~99인	-10.394	0.000	***	-9.843	0.000	***	-10.537	0.000	***
100~299인	-5.708	0.007	**	-5.955	0.005	**	-5.705	0.007	**
노조 있음	24.903	0.000	***	23.250	0.000	***	25.074	0.000	***
비정규직	-7.678	0.000	***	-18.093	0.000	***	-10.918	0.000	***
상수	-40.841	0.000	***	-35.378	0.000	***	-38.201	0.000	***
F(26,26496)	62.960***			64.910***			63.060***		
LL	-38,308			-38,228			-38,293		
모형설명력	0.054			0.056			0.054		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

주: 관측치 26,522개 중 좌측절단 16,985개

비정규직 세부 고용형태를 설명변수로 사용했을 때 결과를 보면, 다른 조건을 통제한 상태에서 특수고용과 파견근로, 용역근로는 교육훈련시간이 유의미하게 길고, 장기임시근로와 한시근로, 시간제근로, 호출근로는 유의미하게 짧다.



〈표 2-14〉 교육훈련시간 결정요인2  
(토빗분석, 종속변수: 교육훈련시간, 관측치 26,522개)

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
여성	-6.080	0.000	***	-4.801	0.002	**	-5.358	0.000	***
혼인	3.430	0.057		2.924	0.102		2.913	0.106	
배우자	1.752	0.301		2.296	0.176		1.281	0.452	
기타 가구원	0.388	0.840		1.469	0.446		0.240	0.901	
연령	0.754	0.014	*	0.692	0.023	*	1.361	0.000	***
연령제공	-0.010	0.004	**	-0.009	0.006	**	-0.016	0.000	***
중졸이하	-17.910	0.000	***	-15.119	0.000	***	-18.567	0.000	***
고졸	-15.327	0.000	***	-13.494	0.000	***	-14.921	0.000	***
전문대졸	-6.393	0.000	***	-6.514	0.000	***	-5.667	0.000	***
재학 휴학 중	-15.341	0.000	***	-11.894	0.004	**	-18.651	0.000	***
기타 재화생산	5.487	0.073		7.746	0.012	*	6.084	0.048	*
생산자서비스	17.428	0.000	***	18.624	0.000	***	23.154	0.000	***
유통서비스업	6.524	0.000	***	7.797	0.000	***	7.660	0.000	***
개인서비스업	4.546	0.025	*	8.056	0.000	***	2.746	0.182	
사회서비스업	35.326	0.000	***	36.045	0.000	***	34.406	0.000	***
관리전문직	2.616	0.229		0.716	0.748		1.873	0.387	
사무직	2.337	0.215		-0.258	0.895		0.606	0.748	
판매서비스직	11.020	0.000	***	12.823	0.000	***	14.630	0.000	***
단순노무직	-10.746	0.000	***	-8.630	0.000	***	-10.247	0.000	***
1~4인	-44.070	0.000	***	-37.360	0.000	***	-46.733	0.000	***
5~9인	-34.797	0.000	***	-30.823	0.000	***	-36.200	0.000	***
10~29인	-20.920	0.000	***	-19.185	0.000	***	-20.705	0.000	***
30~99인	-11.896	0.000	***	-11.503	0.000	***	-10.782	0.000	***
100~299인	-5.817	0.006	**	-6.284	0.003	**	-5.839	0.006	**
노조 있음	25.747	0.000	***	23.617	0.000	***	24.850	0.000	***
장기임시근로				-28.167	0.000	***			
한시근로	-9.022	0.000	***	-17.491	0.000	***	-10.806	0.000	***

<표 계속>

구분	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
시간제	-18.964	0.000	***	-13.634	0.000	***			
파견근로	22.505	0.012	*	21.049	0.017	*	18.105	0.043	*
호출근로	-26.434	0.000	***	-11.465	0.011	*	-29.231	0.000	***
특수고용	32.194	0.000	***	49.092	0.000	***			
용역근로	11.744	0.000	***	11.683	0.000	***			
가내근로	5.804	0.728		4.223	0.797				
상수	-26.091	0.001	***	-22.619	0.003	**	-38.350	0.000	***
F값	56.780			56.530			64.100		
LL	-38,167			-38,047			-38,268		
모형설명력	0.057			0.060			0.055		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

주: 관측치 26,522개 중 좌측절단 16,985개

## 8. 고용보험가입이 교육훈련에 미치는 영향

고용보험 가입현황별로 교육훈련 실태를 살펴보면, 공무원, 교원 등 고용보험 비대상자는 교육훈련 경험자가 82.8%로 매우 높고, 교육훈련시간도 50.6시간으로 가장 길다. 고용보험 가입자는 교육훈련 경험자가 40.0%고 교육훈련시간이 11.7시간인데, 고용보험 미가입자는 교육훈련 경험자가 16.1%고 교육훈련시간이 5.0시간으로 가장 짧다.

〈표 2-15〉 고용보험가입과 교육훈련 실태

구분	규모		교육훈련경험자			교육훈련시간		
	수 (천 명)	비율 (%)	비율 (%)	표준 편차	변이 계수	평균값 (시간)	표준 편차	변이 계수
미가입	5,723	32.7	16.1	.37	2.3	5.0	22.3	4.5
가입	10,430	59.6	40.0	.49	1.2	11.7	28.2	2.4
비대상	1,356	7.7	82.8	.38	.5	50.6	44.9	0.9
Total	17,510	100.0	35.5	.48	1.3	12.5	30.4	2.4

인적 속성과 일자리 속성을 통제한 상태에서도 고용보험가입이 교육훈련에 영향을 미치는지를 파악하기 위해, 고용보험가입을 기준으로 하여 고용보험 미가입과 비대상을 더미변수로 추가하여 분석하였다.

고용보험 비대상은 다른 변수를 통제하더라도 교육훈련에 참여할 확률이 유의미하게 높고, 교육훈련시간도 33.6시간 길다. 하지만 이는 공무원과 교원의 직무 성격에서 비롯된 것으로 고용보험 비대상에서 비롯된 것으로 해석할 수는 없다.

고용보험 미가입은 교육훈련에 참여할 확률이 유의미하게 낮고, 고용보험가입에 비해 교육훈련시간도 7.3시간 내지 11.8시간 짧다. 따라서 고용보험 가입률을 높이면 교육훈련에 참여할 확률과 교육훈련시간을 늘릴 수 있다는 함의를 도출할 수 있다.

〈표 2-16〉 고용보험가입이 교육훈련에 미치는 영향(관측치 26,522)

구분	교육훈련참여 로짓분석				교육훈련시간 토빗분석			
	모형1		모형2		모형3		모형4	
	계수	p값	계수	p값	계수	p값	계수	p값
여성	-0.102	0.037	-0.140	0.005	-1.678	0.262	-2.803	0.063
혼인	0.126	0.056	0.138	0.039	2.183	0.212	2.580	0.143
배우자	0.086	0.135	0.074	0.209	2.607	0.115	2.149	0.195
기타 가구원	0.040	0.547	0.058	0.389	0.814	0.666	1.240	0.512
연령	0.019	0.094	0.002	0.858	0.625	0.034	0.067	0.822
연령제곱	0.000	0.041	-0.000	0.575	-0.008	0.013	-0.002	0.537
중졸 이하	-0.300	0.000	-0.203	0.007	-14.725	0.000	-11.829	0.000
고졸	-0.313	0.000	-0.305	0.000	-11.381	0.000	-11.120	0.000
전문대졸	-0.039	0.470	-0.070	0.194	-2.880	0.060	-3.840	0.011
재학 휴 학중	-0.521	0.000	-0.432	0.000	-13.263	0.001	-10.681	0.008
기타 재학생	-0.022	0.755	0.081	0.274	3.066	0.254	6.686	0.028
생산자서비스	0.856	0.000	0.648	0.000	24.101	0.000	17.833	0.000
유통서비스업	0.246	0.000	0.195	0.001	7.797	0.000	6.403	0.000
개인서비스업	0.091	0.223	0.217	0.004	1.701	0.402	5.818	0.004
사회서비스업	0.804	0.000	0.814	0.000	19.482	0.000	19.995	0.000
관리전문직	0.002	0.977	-0.005	0.934	3.106	0.151	2.654	0.226
사무직	-0.139	0.017	-0.103	0.079	-2.369	0.218	-1.556	0.418
판매서비스직	0.535	0.000	0.356	0.000	16.560	0.000	10.856	0.000
단순노무직	-0.342	0.000	-0.320	0.000	-9.952	0.000	-9.122	0.000
1~4인	-1.414	0.000	-1.222	0.000	-39.696	0.000	-33.646	0.000
5~9인	-1.138	0.000	-1.025	0.000	-31.790	0.000	-28.212	0.000
10~29인	-0.633	0.000	-0.636	0.000	-17.883	0.000	-17.964	0.000
30~99인	-0.333	0.000	-0.390	0.000	-10.471	0.000	-12.126	0.000
100~299인	-0.119	0.097	-0.129	0.070	-6.257	0.003	-6.561	0.002
노조 있음	0.752	0.000	0.764	0.000	19.515	0.000	19.810	0.000

&lt;표 계속&gt;

52 비정규직 교육훈련 성과분석

구분	교육훈련참여 로짓분석				교육훈련시간 토빗분석			
	모형1		모형2		모형3		모형4	
	계수	p값	계수	p값	계수	p값	계수	p값
비정규직	-0.372	0.000			-11.385	0.000		
장기임시근로			-0.689	0.000			-20.197	0.000
한시근로			-0.274	0.000			-10.727	0.000
시간제			-0.217	0.007			-6.708	0.002
파견근로			0.325	0.043			19.768	0.024
호출근로			-0.412	0.004			-11.226	0.012
특수고용			1.971	0.000			53.618	0.000
용역근로			0.198	0.055			7.214	0.007
가내근로			-0.250	0.607			0.858	0.957
고용보험미가입	-0.374	0.000	-0.543	0.000	-7.280	0.000	-11.805	0.000
고용보험비대상	0.878	0.000	0.879	0.000	33.608	0.000	33.562	0.000
상수	-0.630	0.022	-0.222	0.428	-25.947	0.001	-11.883	0.112
모형 $\chi^2$	4,058		4,105					
F값					67.740		60.480	
LL	-13,812		-13,531		-38,091		-37,900	
모형설명력	0.199		0.216		0.059		0.064	

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

## 제 3장

# 비정규직 교육훈련 성과분석

제1절 개요

제2절 분석방법 및 기술통계

제3절 분석결과

제4절 요약 및 시사점



## 제3장 | 비정규직 교육훈련 성과분석

김민경

### 제1절 개요

경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과(2011. 8)에 의하면, 우리나라의 비정규직 근로자는 599만 5천 명으로 전체 임금근로자의 34.2%를 차지하는 규모이다. 비정규 근로자 중에서 교육·훈련 경향이 있는 근로자는 30.1%이며, 이 중 시간제 근로자의 교육·훈련 경향은 더욱 낮아 18.1%에 지나지 않는다.

임금근로자에게 직업능력 향상·개발을 위한 교육훈련은 매우 중요할 것이다. 특히 낮은 임금을 받으면서 고용이 불안정한 비정규직 근로자의 경우에는 정규직으로 전환하거나, 높은 임금을 받기 위한 다양한 교육훈련 프로그램의 필요성이 절실할 것이다.

이처럼 비정규직의 교육훈련이 중요하지만, 우리나라에서는 비정규직을 대상으로 한 교육훈련이 활성화되기에는 적지 않은 제약들이 존재한다. 비정규직은 고용보험에 가입하지 않은 경우(45%)가 높을뿐더러 기업에서도 비정규직에 대한 훈련 투자를 회수할 수 있을 정도로 기간을 연속적으로 고용하지 않기 때문에 훈련에 대한 지원을 적극적



으로 하고 있지 않는 상황이다.

또 2007년 12월 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정되고 파견근로자 보호 등에 관한 법률이 개정된 이후, 비정규직의 규모가 줄고 비정규직의 고용안정이 개선될 수 있을 것으로 예상하였으나, 비정규직 근로자는 감소하지도 않을뿐더러 법적인 제도가 기업에서는 다른 채용 패턴으로 변화되어 또 다른 비정규직 형태를 양산하고 있는 시스템으로 변화되고 있다(이종훈, 2010).

게다가 비정규직 근로자의 훈련접근성을 강화할 수 있도록 단기직 무능력향상지원사업 일명 JUMP와 근로자 능력개발 카드제를 시행하였으나, 훈련의 효과성에 대한 검증 없이 내일배움카드제로 통합되어 실질적으로 비정규직을 위한 지원금 제도도 명확하게 드러나지 않고 있다. 이러한 법적·제도적 시스템이 비정규직 근로자에게는 열악한 상황이지만, 앞에서 살펴본 선행연구 결과에 의하면 비정규직이 교육·훈련을 통해 정규직으로 전환되거나, 교육·훈련을 통해 임금이 상승되었다는 결과가 제시되고 있다(유경준, 2010; 이상준, 2011). 연구자에 따라 정규직 전환 비율이나 임금의 상승 정도의 수준이 다르지만, 공통적으로 효과가 있다고 일관적으로 보고하고 있다. 그러나 교육훈련의 효과분석을 대상별로 특화하여 분석한 연구는 미흡한 수준이다. 이에 본 장에서는 비정규직 대상을 특성에 따라 여성, 청년, 고령층으로 구분하여 교육훈련 참여수준 실태를 파악하고, 교육훈련 참여가 정규직 전환이나 임금상승 등에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 비정규직의 교육훈련 활성화를 위한 정책적 시사점을 모색해보기로 한다.

## 제2절 분석방법 및 기술통계

### 1. 분석방법

#### 가. 데이터 매칭기법(PSM; Propensity Score Matching)

데이터 매칭기법은 기본적으로 실험참여집단(처치집단, Treatment group)과 가능한 유사한 특성을 가진 통제집단(Control group)을 구성하여 실험 이후의 결과를 비교하는 방식을 따르는 준실험적 방법(Quasi experiments)이다. 그러나 사회과학에서는 일반적으로 처치집단과 통제집단을 무작위로 할당하여 실험을 실시할 수 없기 때문에 집단구성에 따른 선택편의 문제가 발생하게 된다. 통제집단을 선택하는 자체에 편이가 발생하기 때문에 추정치도 편의를 가지게 된다. 이러한 집단 구성에서 선택편의를 최소화하여 편의를 제거하기 위한 방법으로 매칭기법(Matching method)을 활용할 수 있다.

매칭기법은 다음과 같이 전개된다. 교육훈련의 순수한 효과는 훈련 참여자들이 훈련에 참여한 이후 얻은 노동성과와, 만약 동일한 참여자가 훈련에 참여하지 않았더라면 얻었을 성과 간의 차이라고 할 수 있다.

$$ATT = E(Y_1 - Y_0 | X, T = 1) = E(Y_1 | X, T = 1) - E(Y_0 | X, T = 1)$$

$T$ 는 개인  $i$ 가 지난 1년 동안 교육훈련을 받았는지를 나타내는 더미 변수이며,  $Y$ 는 두 집단 간에 발생하는 가상적인 성과들(Counter

factual outcome)로 본 연구에서는 시간당임금을 로그변환하였다.  $ATT$ 는 교육훈련을 받은 집단의 평균 처치효과(Average Treatment Effect on the Treated)로  $E(Y_1|X, T=1)$ 는 교육훈련을 받은 사람의 노동시장성과(임금수준)를 나타내고,  $E(Y_0|X, T=1)$ 는 실제 훈련 이수자가 훈련을 이수하지 않았다면 얻게 되었을 가상적 상황에서의 노동시장성과를 의미한다.

그러나 처치 후의 성과인( $E(Y_1|X, T=1)$ )은 자료에서 쉽게 관측될 수 있는 반면, ( $E(Y_0|X, T=1)$ )은 직접 관측되지 않는다. 매칭기법은 관측되지 않는 ( $E(Y_0|X, T=1)$ )을 추정하기 위하여 처치 참여자와 동일한 관측 특성( $X$ )을 갖는 비참여자의 성과를 이용하는 통계방법이다. 관측 가능한 특성에 기반하여 참여자와 비참여자를 대응시키기 때문에 매칭법은 다음과 같은 조건부 독립성 가정(Conditional independence assumption)에 기초하여 매칭이 이루어진다.

$$(Y_1, Y_0) \perp T | X$$

이 가정은 관측되는 특성( $X$ )이 주어져 있을 때 한 개인의 처치 여부( $T$ )는 잠재적인 성과( $Y_1, Y_0$ )와는 독립적이라는 것이다.

이는 관찰된  $X$ 의 특성을 가진 교육훈련 참여자가 있는데, 만일 참여자가 아니었을 경우(정규직일 경우) 받게 되는 평균 가상성과는 동일한 특성을 가진 비참여자의 관측된 성과가 된다는 것이다. 교육훈련 참여자는 여러 가지 다양한 관측된 특성을 가질 수 있으므로 이들이 실제로 비참여자가 갖게 되는 평균적인 가상의 성과들은 이들의 다양

한 특성에 대하여 가중평균하여 추정되어, 다음과 같이 교육훈련 참여자와 비참여자의 임금차이는 이들의 평균값으로 산출된다.

$$E(Y_0|T=1) = E_X(Y_0|T=0, X|T=1)$$

실제 추정에서 관찰되는 특성  $X$ 는 여러 개의 변수로 구성되는데, 모든 변수의 조합에 대해 동일한 값을 갖는 매칭은 현실적으로 불가능하기 때문에 Robsenbaum and Rubin(1983)은 성향점수(Propensity Score),  $\Pr(T=1|X) = p(x)$ 를 이용하여  $0 < p(x) < 1$ ,  $T \perp X | p(x)$ 라는 가정을 추가하여 선택편의가 없는 처치효과를 추정할 수 있는 방법을 제시하였다. 이때 매칭을 위해서는 연속변수인  $p(x)$ 와 정확히 일치되는 2개의 관측치를 찾을 확률이 사실상 불가능하기 때문에 여러 가지 가중치를 활용하여 다양한 매칭 유형으로 발전하였다. 매칭 유형에는 성향점수가 가장 유사한 통제집단의 관측치와 매칭하는 최소근거리 매칭(Nearest Neighbor Matching), 커널 함수를 이용하여 모든 처치집단 내 관측치를 통제집단의 관측치와 매칭시키는 커널 매칭(Kernel Matching) 등이 있다. 최소근거리 매칭은 처치집단의 성향점수와 통제집단의 성향점수의 차이가 가장 작을 때 통제집단의 매칭으로 선택되는데, 교육훈련 참여자 한 명당 한 명의 비참여자를 매치시키느냐 또는 다수의 비참여자를 매치시키느냐에 따라 일대일(One-to-one) 매칭, 일대다(One-to-k) 매칭으로 구분한다. 그리고 집단 간 차이의 오차 범위를 어떻게 하느냐에 따라 Caliper 매칭, Radius 매칭 등으로 선택 가능하다. 커널 매칭은 교육훈련 참여자 한 명당 다수의 비참여자를 매치시키는 방법으로 이때 성향점수가 참여자와

가장 유사한 비참여자에 더 큰 가중치를 부여하며, 가중치의 분포 가정에 따라 Gaussian kernel, Epanechnikov kernel, Unimodal kernel 등의 종류가 있다.

성향점수를 이용한 데이터 매칭기법은 가장 바람직한 매칭방법이 정해진 것이 아니기 때문에 각 모형별로 데이터 매칭을 실시한 후, 처치집단과 통제집단 간의 매칭이 얼마나 잘 이루어졌는지 사후적으로 균형성 검증(Balancing test)을 하는 반복적 작업을 통해 최적의 모형을 선택하는 과정을 거치게 된다. 본 연구에서는 자료의 수가 충분하지 않을 경우에 일반적으로 활용하는 최소근거리 일대일매칭을 사용한다.

#### 나. 고정효과모형(fixed effect model)

교육훈련을 선택하는 개인들의 관찰되지 않는 특성을 고려하지 않고 일반적인 회귀모형을 통해 교육훈련의 성과를 분석하면 실제보다 과대 계상될 수 있다(유경준, 2009; 유경준, 2010; 이상준, 2011). 즉 교육훈련에 참가하는 개인들은 교육훈련에 참가하지 않는 개인들에 비해 임금 상승에 양(+)의 영향을 미치는 관찰되지 않는 능력이 존재할 수 있다는 것이다.<sup>4)</sup> 그러므로 개인들 간의 관찰되지 않는 이러한 특성들이 업무수행능력과 밀접하게 연관되어 있다면 기업은 가급적 업무수행능력이 높은 개인들에게 더 많은 교육훈련 기회를 제공하고, 이들의 향상된 생산성에 대한 대가로 임금이 상승될 가능성이 높다.

그러므로 교육훈련참여에 따른 관찰되지 않는 개인들 간의 특성을

---

4) 이를 내생성 문제라고 한다.

통제하기 위해서 패널자료를 이용한 고정효과모형으로 분석할 필요가 있다. 본 절에서는 개인들 간의 보이지 않는 이질성을 통제하여 개인의 임금방정식에서 교육훈련의 성과를 분석하기 위해 (식 3-1)과 같은 고정효과모형(fixed effect model)을 사용한다.

$$y = \alpha + \beta X + \gamma Z + u_i + \epsilon \quad (\text{식 3-1})$$

고정효과모형은 패널자료를 이용하는 분석 방법으로  $i$ 는 개인,  $t$ 는 연도를 의미하며, 종속변수  $y_{it}$ 는  $\ln(W_{it}) - \ln(W_{it-1})$ 로 개인  $i$ 의 금년도 월평균 임금에 로그를 취한 값에 전년도 월평균 임금에 로그를 취한 값을 차분한 것이다.<sup>5)</sup>  $X_{it}$ 는 개인이나 기업의 특성을 통제하기 위한 독립변수 벡터로 본 연구에서는 성별, 가구주 여부, 기혼 여부, 연령, 교육년수, 광역시거주 여부, 근속년수, 노조가입 유무, 직종, 훈련지원형태, 훈련기관, 직업훈련부담자가 포함된다.  $Z_{it}$ 는  $t-1$ 년도에서  $t$ 년도 사이에 개인  $i$ 가 교육훈련을 받았는지를 나타내는 더미변수,  $u_{it}$ 는 시간불변(time-invariant) 변수로 관측되지 않는 개인의 특성,  $\epsilon_{it}$ 는 임의의 교란항을 의미한다. 본 연구에서는 비정규직과 정규직의 교육훈련의 고정효과모형을 각각 시행한 후 비교분석을 실시한다.

---

5) 수준변수인  $\ln(W)$ 를 이용할 경우 내생성 문제가 발생하기 때문에 차변변수를 사용한 것이다.

## 2. 자료

본 연구의 분석에는 경제활동인구 근로형태별 부가조사와 한국노동패널조사의 두 가지 자료가 활용된다.

### 가. 경제활동인구 근로형태별 부가조사

통계청의 경제활동인구 근로형태별 부가조사<sup>6)</sup>는 임금근로자에 대하여 근로형태, 취업한 직장의 업종과 직종, 규모, 최근 3개월간 임금, 교육훈련 경험 여부 및 총 시간 등이 조사되어 있어 교육훈련의 노동시장성과를 분석할 수 있다.

분석기간은 2010년 8월, 2011년 3월, 2011년 8월이며, 임금근로자만을 패널로 연결하여 자료를 구성하여 정규직과 비정규직 간 훈련참여율에 차이가 있는지 파악한다. 또 비정규직 유형별로 훈련참여율에 차이가 나타나는지, 나아가 교육훈련이 정규직 전환이나 임금상승에 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.<sup>7)</sup>

비정규직 정의 및 범위는 통계청 기준을 사용하며, 비정규직 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적 근로자, ② 시간제 근로자, ③ 비전형 근로자 등으로 분류된다. 한시적 근로자는 근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자), 또는 정하지 않았으나

---

6) 본 연구에서 경제활동인구조사 부가조사(이하 '경제활동인구조사')를 이용하며 주요 분석을 실시하며, 한국노동패널조사는 보조적으로 활용된다. 그러므로 자료에 대한 별도의 설명이 없는 경우는 전자를 의미한다.

7) 현재 통계청의 경제활동인구조사 자료는 패널분석을 고려한 분석자료 형태로 제공되지 않고 있다. 표본도 주기적으로 변동하고 있기 때문에 연구목적에 의해 패널로 유지할 수 있는 최소한의 기간을 설정하여 본 연구에서는 분석하였다.

계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와, 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함한다.

시간제 근로자는 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당된다.

마지막으로 비전형 근로자는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내) 근로자, 일일(단기)근로자로 분류된다. 본 연구는 비정규직 근로자를 ① 또는 ②, ③인 자로 한정하여 비정규직 실태를 파악한다.

또 분석자료는 1년간의 교육훈련 성과를 파악하기 위해 만든 패널 자료로서 비정규직과 정규직의 훈련 실태를 파악하기 위해 네 가지 유형으로 분류한다. 즉 2010년 당시 비정규직 근로자가 2011년도에도 비정규직인 경우와 정규직인 경우, 2010년 당시 정규직 근로자가 2011년도에 정규직으로 유지하는 경우와 비정규직으로 전환된 경우로 총 네 가지 유형으로 분류한다.

분석 자료에서 훈련 참여 여부 및 훈련의 성과변수로 보고 있는 임금과 정규직 여부는 2011년 8월 기준변수를 사용한다. 그 외에 다른 변수는 모두 2010년 8월 자료를 활용한다.

이는 교육훈련과 관련하여 조사 설문 내용이 “지난 1년간 직업능력 개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험이 있습니까”라는 질문으로 조사 시점 이전의 훈련 경험에 대한 문항이며, 성과변수로 사용되는 임금이 나 정규직 전환 역시 과거 1년간의 교육훈련을 받은 후의 결과물로 예측할 수 있기 때문이다.



## 나. 한국노동패널조사

한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)는 패널조사의 장점으로 인해 노동시장에 대한 다양한 실증분석의 주요 자료로 활용되고 있지만, 고용형태별로 정규/비정규직에 대한 연구는 상대적으로 많지 않은 편이다. 특히 최근 비정규직의 교육훈련에 대한 성과분석은 경제활동인구조사를 통해서만 이루어졌다. 그 이유는 경제활동인구에 대한 가장 대표적인 국가통계는 통계청의 경제활동인구조사로 정규/비정규직에 대한 규모를 발표하고 있는데, 한국노동패널조사는 노동시장에 대해 보다 포괄적인 정보를 제공하고 있음에도 불구하고 경제활동인구조사에 비해 조사대상의 수 자체가 적을 뿐만 아니라 비정규직 비율도 경제활동인구조사의 절반 수준으로 보고되기 때문이다. 즉 한국노동패널조사의 자료 신뢰성에 대한 문제가 제기되기 때문이다. 한국노동패널 User's Guide(2010)에 의하면, 2008년 경제활동인구자료를 통해 산출되는 비정규직 비율은 44%에 이르지만, 노동패널자료에서는 이의 절반 수준인 21~22%로 나타나고 있다.

그러나 한국노동패널조사의 비정규직 비율이 상이한 이유는 자료의 신뢰성 자체의 문제라기보다는 비정규직의 정의에 대한 기준이 경제활동인구조사와 상이하기 때문인 것으로 자체 판단하고 있다(한국노동패널 User's Guide, 2010).

한국노동패널조사는 경제활동인구조사 부가조사에 비해 자료의 대표성이 낮지만 경제활동인구조사에 비해 장기 패널자료 구축을 통해 개인의 관찰되지 않는 특성을 통제할 수 있고, 교육훈련에 대해 보다 다양한 정보를 제공하고 있다. 그러므로 본 연구에서는 경제활동인구

조사를 이용한 연구에 추가하여 패널자료의 장점을 살린 연구모형을 적용하여 비정규직 교육훈련의 임금상승효과를 분석하고자 한다.

한국노동패널조사는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구를 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1998년 1차를 시작으로 매년 1회 조사가 이루어지고 있으며, 본 절에서 사용하는 자료는 11차~13차년도 자료이다.<sup>8)9)</sup> 한국노동패널조사는 본 연구의 주요 분석대상을 구분할 수 있는 고용형태(정규직/비정규직)에 대한 정보뿐만 아니라 임금수준, 교육 및 직업훈련 등 개인의 경제활동과 관련된 다양한 정보를 제공하고 있다. 또 한국노동패널조사는 주로 자기 선언적 규정<sup>10)</sup>에 의해 비정규직을 측정하였지만, 5차년도부터는 경제활동인구조사의 비정규직 관련 부가조사 내용을 반영하여 고용형태 관련 자료의 신뢰성이 상승하여 비정규직의 교육훈련 성과를 분석하는 데 적합한 자료로 판단된다.

한편, 본 절에서는 최근 3년간 주된 일자리에서 근무한 임금근로자를 대상으로 교육훈련의 임금효과를 파악한다. 고정효과모형을 적용하기 위해서는 분석기간이 최소 3개년 이상이어야 하며,<sup>11)</sup> 정규직과 비정규직은 임금근로자 내에서 분류되기 때문이다. 또한 순수하게 임금

8) 공식적으로 한국노동패널조사는 12차(2009년) 자료까지 공개된 상태이며, 본 연구를 위해 학술대회용 13차(2010년)를 제공받아 사용하였다. 2012년 10월 29일에 개최될 2012학년도 한국노동패널 워크숍에서 본 연구결과가 발표될 예정이다.

9) 독립변수로 전년도 월평균 임금이 사용되기 때문에 실제 분석에서는 10~13차년도 자료를 사용하였다. 즉 10~13차년도에 모두 응답한 임금근로자를 대상으로 분석을 실시하되, 실제 고정효과모형에서는 11~13차년도의 독립변수와 10차년도의 월평균 임금이 사용되었다.

10) 자기선언적 규정이란 설문지상에 비정규직 근로자의 정의를 ‘단기 계약직, 임시직, 일용직 근로자 등 일시적으로 취업한 근로자’라는 최소한의 가이드만 제시하고, 여기에 대한 판단은 조사 응답자에게 맡기는 것을 의미한다(한국노동패널 User’s Guide, 2010).

11) 본 연구의 자료구성은 균형패널(balanced panel)로 분석기간 중 한국노동패널조사에 모두 응답한 임금근로자를 대상으로 교육훈련성가를 측정한다. 그러므로 분석기간이 증가할수록 분석대상의 수가 크게 감소하므로 사용되는 자료의 최근 3개년으로 한정된 것이다.

효과를 파악하기 위해 분석기간 중에 정규직과 비정규직 간의 고용형태 전환이 이루어지지 않은 임금근로자를 한정하여 정규직과 비정규직 각각 고정효과모형을 적용한다. 임금변수는 월평균 임금에 로그를 취한 값을 사용한다. 그리고 결측치가 있는 표본은 분석에서 제외하여 실증분석에 사용된 최종 표본의 크기는 비정규직 1,743개, 정규직 3,147개이며, 관측된 근로자 수는 각각 581명과 1,049명이다.<sup>12)</sup> 즉 개인당 3개의 관측치가 분석에 사용되었으며, 분석기간 동안 고용형태가 비정규직으로 유지된 근로자는 36.6%에 해당된다.

### 3. 기초통계

경제활동인구조사 부가조사를 이용하여 교육훈련 참여율 및 평균 훈련시간, 평균 임금, 정규직 전환비율을 파악한 후, 마지막에 한국노동패널조사를 이용하여 추가적으로 교육훈련 현황 및 이동경로를 살펴본다.

#### 가. 경제활동인구조사 부가조사

##### 1) 교육훈련 참여율

다음은 전체, 여성, 청년층, 고령층을 대상으로 유형별 교육훈련 참여율

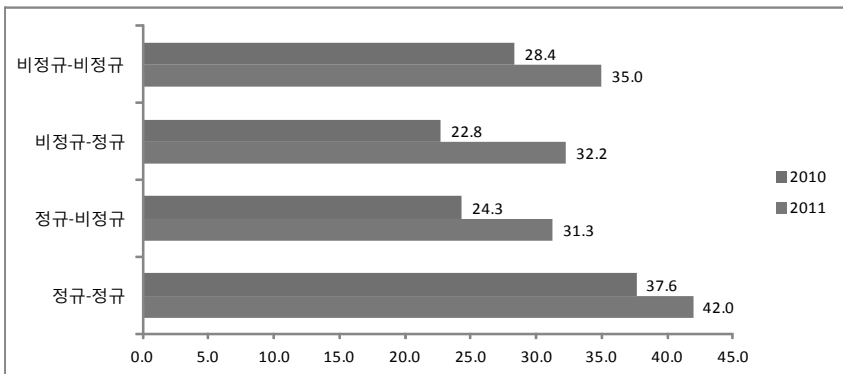
---

12) 한국노동패널조사에서 비정규직의 비중이 일반적으로 경제활동인구조사 부가조사보다 적게 보고된다는 점을 고려하여, 국민연금 및 건강보험 미가입자도 비정규직에 포함하여 분석을 실시하였다. 이들 사회보험을 고려하지 않을 경우 비정규직과 정규직은 각각 143명, 1,672명으로 비정규직의 관측치가 너무 작아서 교육훈련 참여 여부에 따른 분석이 곤란하기 때문이다.

현황을 살펴본다. 전체적으로 교육훈련 참여율은 2010년에 33.7%에서 2011년에 39.1% 수준으로 소폭 상승하였으며, 정규직인 경우가 42%로 가장 높았으며, 정규-비정규 이동자가 낮게 나타난다.

유형별로 살펴보면, 전기에 비정규직이었던 근로자가 2011년 조사 시점까지 비정규직으로 유지한 경우, 교육훈련 경험이 28.4%(2010년)에서 35.0%(2011년) 수준으로 상승한다. 비정규직에서 정규직으로 된 경우는 22.8%(2010년)에서 32.2%(2011년)으로 증가하며, 정규직에서 비정규직으로 된 경우는 24.3%(2010년)에서 31.3%(2011년)로, 정규직으로 유지한 경우는 37.6%(2010년)에서 42.0%(2011년)로 증가한다. 교육훈련 참가율은 전 유형에 걸쳐 2011년에 증가하였으며, 특히 비정규직에서 정규직으로 이동한 경우에 교육훈련참여가 가장 큰 폭으로 증가한 경우이다.

[그림 3-1] 교육훈련 참여율(전체)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

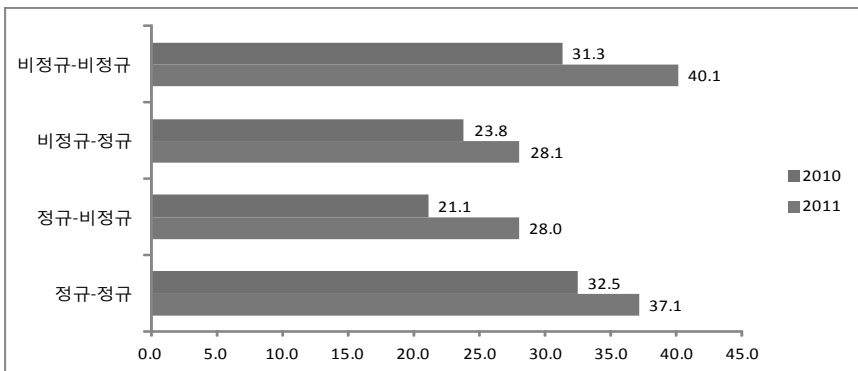
여성의 교육훈련 참여율을 분석한 결과, 2010년에는 30.6%에서

2011년에는 36.6% 수준으로 소폭 증가, 비정규직으로 유지된 여성의 교육훈련 참여율 폭이 가장 높게 나타난다.

유형별로 살펴보면, 전기에 비정규직이었던 사람이 2011년 조사시점까지 비정규직으로 유지한 경우, 교육훈련 경험이 31.3%(2010년)에서 40.1%(2011년) 수준으로 상승한다. 비정규직에서 정규직으로 된 경우는 23.8%(2010년)에서 28.1%(2011년)으로 증가하며, 정규직에서 비정규직으로 된 경우는 21.1%(2010년)에서 28.0%(2011년)로, 정규직으로 유지한 경우는 32.5%(2010년)에서 37.1%(2011년)로 증가한다.

비정규직 여성의 교육훈련은 비전형 근로자의 참여율이 매우 높게 나타나 정규직보다 높은 훈련 참여율을 나타낸 것으로 판단된다.

[그림 3-2] 교육훈련 참여율(여성)

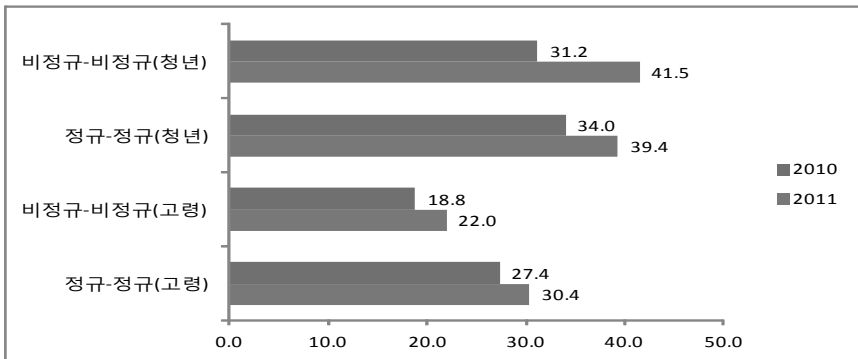


자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

청년층(15~29세)의 교육훈련 참여율을 분석한 결과, 2010년에는 32.6%에서 2011년에는 38.8% 수준으로 증가, 비정규직으로 유지된 청년층의 교육훈련 참여율 폭이 가장 큰 것으로 나타난다. 유형별로

살펴보면, 전기에 비정규직이었던 사람이 2011년 조사시점까지 비정규직으로 유지한 경우, 교육훈련 경험이 31.2%(2010년)에서 41.5%(2011년) 수준으로 상승하며, 정규직으로 유지한 경우는 34.0%(2010년)에서 39.4%(2011년)로 상승한다. 청년층도 여성의 훈련 참여율과 유사한 형태로 정규직보다 비정규직의 훈련 참여율이 높게 나타난다.

[그림 3-3] 교육훈련 참여율(청년, 고령)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

한편 고령층(55세 이상)의 교육훈련 참여율을 분석한 결과, 2010년에는 21.8%에서 2011년에는 25% 수준으로 증가하며, 비정규직으로 유지하는 경우, 다른 연령층에 비해서는 교육훈련 참여율이 매우 저조한 것으로 나타난다. 유형별로 살펴보면, 전기에 비정규직이었던 사람이 2011년 조사시점까지 비정규직으로 유지한 경우, 교육훈련 경험이 18.8%(2010년)에서 22.0%(2011년) 수준으로 상승하였으며, 정규직으로 유지한 경우는 27.4%(2010년)에서 30.4%(2011년)로 상승한다.

종합하면 2011년 교육훈련 참여율은 비정규직보다는 정규직 근로자의

훈련 참여율이 높았으며, 유형별로 살펴보면 정규-정규, 비정규-비정규, 비정규-정규, 정규-비정규 순인 것으로 드러난다. 또한 고령층은 참여율 변화가 일정한 반면, 비정규직 청년층과 여성층의 훈련 참여율은 그 참여폭이 상승한 추세이다.

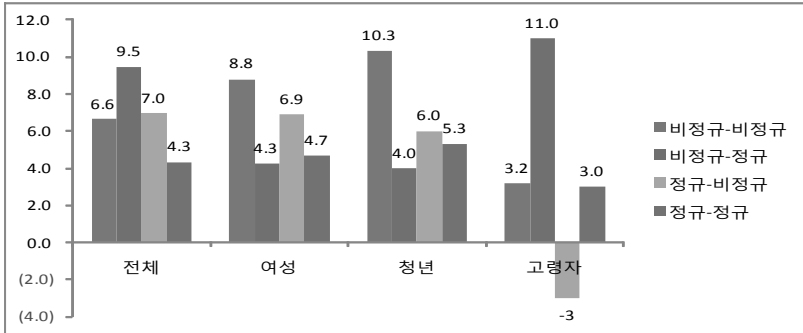
〈표 3-1〉 교육훈련 참여율

(단위: %)

연도	구분	전체	여성	청년	고령
2010년	비정규-비정규	28.4	31.3	31.2	18.8
	비정규-정규	22.8	23.8	-	-
	정규-비정규	24.3	21.1	-	-
	정규-정규	37.6	32.5	34.0	27.4
	전체	33.7	30.6	32.6	21.8
2011년	비정규-비정규	35.0	40.1	41.5	22.0
	비정규-정규	32.2	28.1	-	-
	정규-비정규	31.3	28.0	-	-
	정규-정규	42.0	37.1	39.4	30.4
	전체	39.1	36.6	38.8	25.0

주: 경제활동인구조사 패널자료 결과를 사용하기 위해서는 통계청의 승인작업이 필요하다. 이하 통계표에서 결측치(-) 표시는 통계청에서 승인되지 않은 통계임. 이는 통계 결과값이 3만 건 이하인 경우와 그와 관련된 통계 결과값에 해당되는 경우임.  
 자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

[그림 3-4] 교육훈련 참여율 증감



자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

## 2) 평균 훈련시간

다음은 2011년 교육훈련 참여시간 현황이다. 교육훈련 참여시간은 평균 35.6시간이며, 유형별로 보면 정규직 근로자의 훈련시간이 비정규직 근로자보다는 높은 것으로 나타난다.

〈표 3-2〉 교육훈련 참여시간(전체)

(단위 : 시간)

구분	2010년				2011년			
	전체	여성	청년	고령	전체	여성	청년	고령
비정규-비정규	30.2	31.1	20.6	25.8	25.4	24.2	16.5	16.4
비정규-정규	22.2	18.5	-	-	23.9	17.2	-	-
정규-비정규	33.6	36.2	-	-	28.9	17.7	-	-
정규-정규	40.9	44.6	43.4	43.8	39.9	37.9	35.5	24.2
전체	37.7	38.4	33.2	37.9	35.6	31.3	25.8	21.5

주: 경제활동인구조사 패널자료 결과를 사용하기 위해서는 통계청의 승인작업이 필요하다. 이하 통계표에서 결측치(-) 표시는 통계청에서 승인되지 않은 통계임. 이는 통계 결과값이 3만 건 이하인 경우와 그와 관련된 통계 결과값에 해당되는 경우임.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월



비정규직-비정규직 근로자의 평균 훈련시간은 25.4시간이며, 정규직-정규직 근로자의 39.9시간에 비해 약 14시간이 적다. 여성 및 청년층의 경우에 정규직과 비정규직 간의 훈련시간 차이가 더 크게 발생하는 것으로 판단된다. 여성 비정규직-비정규직은 24.2시간으로 정규직-정규직의 훈련시간 37.9시간보다 약 13.7시간, 청년층은 각각 16.5시간, 35.5시간으로 정규직이 2배 이상 훈련시간이 길게 나타난다. 한편 고령층은 훈련 참여율도 저조하고, 훈련시간도 모든 유형들에서 가장 낮은 것으로 드러난다.

### 3) 평균 임금

다음은 교육훈련참여에 따른 평균 임금을 살펴본다.<sup>13)</sup> 임금은 설문지상에 ‘지난 3개월 월평균 임금’ 변수를 사용한다. 전체적으로 모든 유형에서 월평균 임금은 2011년에 증가한 추세이며, 교육훈련 참여자는 미참여자에 비해 임금이 높게 나타난다. 비정규-비정규 근로자가 훈련을 받은 경우 임금은 178.9만 원이며, 이는 정규-정규 근로자의 임금(315.9만 원)의 56.6% 수준인 것으로 나타난다.

---

13) 본 연구는 부가조사 자료의 월평균 임금을 사용하였는데, 통계청의 입장은 근로자의 개인적 특성(성·연령·학력·경력·근속기간·근로시간 등)이 고려되지 않아 개인적 특성이 반영된 임금격차를 산정하기 위한 기초자료로는 부적합하다고 제시하였음. 그럼에도 불구하고 비정규직의 임금변화를 살펴볼 수 있는 자료로 본 연구에서는 월평균 임금을 사용함.

〈표 3-3〉 교육훈련 참여에 따른 평균 임금(전체)

(단위: 만 원)

구분	교육훈련 참여자				교육훈련 미참여자			
	2010년		2011년		2010년		2011년	
비정규-비정규	165.6	(97.7)	178.9	(101.5)	118.9	(68.7)	126.6	(68.4)
비정규-정규	198.6	(109.9)	229.3	(117.2)	138.3	(70.8)	165.4	(73.4)
정규-비정규	222.6	(113.0)	235.0	(122.2)	166.1	(93.9)	167.3	(94.4)
정규-정규	290.0	(116.2)	315.9	(126.8)	213.4	(134.0)	227.6	(139.6)

주: ( )안은 표준편차값임.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

교육훈련 참여 여부에 따라 최소 50만 원에서 최대 88만 원까지 임금차이가 났으며, 정규직-정규직 근로자 간 교육훈련 경험 여부에 따른 임금 차이가 가장 많이 났으며, 비정규직-비정규직 근로자 간의 차이는 최소인 것으로 나타난다.

여성의 경우 교육훈련 참여 여부에 따른 임금은 최소 95.9만 원에서 최대 236.3만 원까지 나타난다. 비정규-비정규 근로자가 훈련을 받은 경우 임금은 148.8만 원이며, 이는 정규-정규 근로자의 임금(236.3만 원)의 62.9% 수준인 것으로 나타난다. 훈련 여부에 따라 비정규-비정규인 경우의 임금은 52.9만 원, 정규-정규 근로자는 79.7만 원까지 차이가 나는 것으로 드러난다.

〈표 3-4〉 교육훈련참여에 따른 평균 임금(여성)

(단위: 만 원)

구분	교육훈련 참여자				교육훈련 미참여자			
	2010년		2011년		2010년		2011년	
비정규-비정규	137.3	(66.5)	148.8	(70.4)	88.7	(44.5)	95.9	(46.6)
비정규-정규	150.4	(93.4)	184.9	(87.2)	105.4	(46.6)	128.0	(46.4)
정규-비정규	153.0	(71.9)	161.3	(72.6)	127.4	(50.4)	126.3	(46.6)
정규-정규	220.1	(79.7)	236.3	(85.7)	146.6	(61.8)	156.6	(70.6)

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

청년층의 경우 교육훈련 참여 여부에 따른 임금은 최소 123.7만 원에서 최대 206.2만 원까지 나타난다. 비정규-비정규 근로자가 훈련을 받은 경우 임금은 160.9만 원이며, 이는 정규-정규 근로자의 임금(206.2만 원)의 78.0% 수준인 것으로 나타난다. 훈련 여부에 따라 비정규-비정규인 경우의 임금은 37.2만 원, 정규-정규 근로자는 33.8만 원까지 차이가 나는 것으로 드러난다.

〈표 3-5〉 교육훈련참여에 따른 평균 임금(청년)

(단위: 만 원)

구분	교육훈련 참여자				교육훈련 미참여자			
	2010년		2011년		2010년		2011년	
비정규-비정규	145.6	(48.2)	160.9	(56.2)	111.4	(58.4)	123.7	(58.3)
비정규-정규	-	-	-	-	121.5	(48.4)	164.5	(54.7)
정규-비정규	-	-	-	-	145.0	(42.0)	154.0	(46.7)
정규-정규	186.8	(54.6)	206.2	(58.8)	158.5	(46.8)	172.4	(52.6)

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

〈표 3-6〉 교육훈련 참여에 따른 평균 임금(고령)

(단위: 만 원)

구분	교육훈련 참여자				교육훈련 미참여자			
	2010년		2011년		2010년		2011년	
비정규-비정규	106.1	(49.9)	119.6	(68.0)	98.8	(70.8)	98.9	(60.9)
비정규-정규	-	-	-	-	98.4	(55.1)	105.3	(46.6)
정규-비정규	-	-	-	-	168.4	(151.2)	151.1	(146.6)
정규-정규	326.9	(147.6)	349.0	(153.9)	234.0	(274.3)	234.6	(273.4)

주: 경제활동인구조사 패널자료 결과를 사용하기 위해서는 통계청의 승인작업이 필요하다. 이하 통계표에서 결측치(-) 표시는 통계청에서 승인되지 않은 통계임. 이는 통계 결과값이 3만 건 이하인 경우와 그와 관련된 통계 결과값에 해당되는 경우임.  
자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

고령층의 경우 교육훈련 참여 여부에 따른 임금은 최소 98.9만 원에서 최대 349.0만 원까지 나타난다. 비정규-비정규 근로자가 훈련을 받은 경우 임금은 119.6만 원이며, 이는 정규-정규 근로자의 임금(349.0만 원)의 34.2% 수준인 것으로 나타난다. 훈련 여부에 따라 비정규-비정규인 경우의 임금은 20.7만 원, 정규-정규 근로자는 114.4만 원까지 차이가 나는 것으로 드러난다.

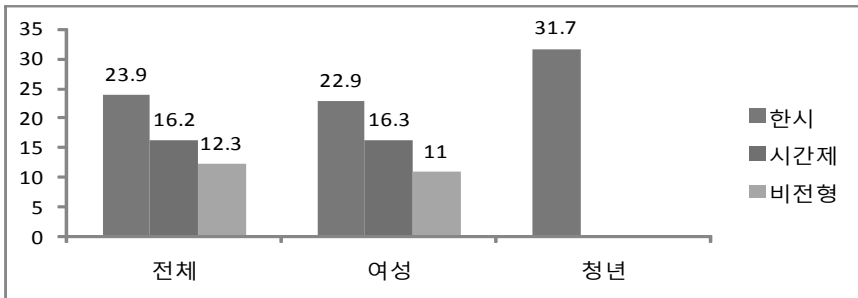
종합하면 교육훈련 참여자는 비참여자보다 임금수준이 높으며, 참여자만 대상으로 보면 정규-정규 근로자와 비정규-비정규 근로자 간의 임금은 고령 > 여성 > 청년 순으로 임금차이가 크게 나타난다.

그러나 임금수준은 개인의 인적 속성을 통제하지 않은 상황에서 단순 비교한 것이라 해석상 유의해야 할 필요가 있다. 또한 근로시간을 통제할 시간당 임금 수준을 살펴볼 필요가 있다.

## 4) 정규직 전환 비율

비정규직 근로자의 고용형태를 2010년 8월 기준으로 6개월 차를 두고 살펴본 결과, 2010년 8월에 비정규직 근로자는 2011년 3월에 비정규직으로 유지되는 경우는 65.9%였으며, 정규직으로는 13.9%, 비경제활동인구로는 13.5%로 전환된다.<sup>14)</sup> 한편 1년 단위로 비정규직의 정규직 전환 비율을 살펴본 결과, 2010년 한시근로자의 경우, 2011년도에 정규직으로 전환된 비율은 23.9%이며, 시간제근로자는 16.2%, 비전형근로자는 12.3%가 정규직으로 전환된다.

[그림 3-5] 비정규직의 정규직 전환 비율



자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

여성의 경우, 한시근로자에서 정규직으로 전환된 비율은 22.9%, 시간제근로자의 16.3%와 비전형근로자의 11%가 정규직으로 전환된다. 청년층은 다른 연령층에 비해 정규직 전환 비율이 높은 편이었는데, 한시근로자의 31.7%, 시간제근로자의 23.5%, 비전형근로자의 18.9%

14) 비정규직 근로자의 고용형태 변화를 6개월 간격으로 살펴본 결과, 비정규직으로 유지되는 경우는 65~85%이고, 정규직이나 비경제활동인구로 전환되는 경우는 6~14% 수준으로 동일한 비율로 전환된다. 본 연구에서는 비정규직 교육훈련의 성과분석을 목적으로 한바, 비경제활동인구로 전환된 근로자의 행태 등에 관한 연구는 본 연구주제에서 벗어난 것으로 판단되어, 이는 추후 연구과제로 넘긴다.

가 정규직으로 전환된다. 한편 고령층은 여성, 청년층에 비해 정규직 전환율이 낮으며, 한시근로자보다 비전형근로자의 경우 9.8%가 정규직으로 전환되고, 다음에 한시근로자가 9.4%, 시간제근로자는 7.3% 수준에서 정규직으로 전환된다.

〈표 3-7〉 정규직 전환 비율

(단위: 천 명, %)

2010년 고용형태		2011년 고용형태		총합
		정규직	비정규직	
전체	한시근로자	250 (23.9)	797 (76.1)	1,047 (100.0)
	시간제근로자	65 (16.2)	336 (83.8)	401 (100.0)
	비전형근로자	95 (12.3)	678 (87.7)	773 (100.0)
여성	한시근로자	124 (22.9)	418 (77.1)	542 (100.0)
	시간제근로자	50 (16.3)	258 (83.8)	309 (100.0)
	비전형근로자	42 (11.0)	340 (89.0)	382 (100.0)
청년	한시근로자	65 (31.7)	141 (68.3)	206 (100.0)
	시간제근로자	-	-	69 (100.0)
	비전형근로자	-	-	57 (100.0)
고령	한시근로자	-	-	244 (100.0)
	시간제근로자	-	-	108 (100.0)
	비전형근로자	-	-	237 (100.0)

주: 경제활동인구조사 패널자료 결과를 사용하기 위해서는 통계청의 승인작업이 필요하다. 이하 통계표에서 결측치(-) 표시는 통계청에서 승인되지 않은 통계임. 이는 통계 결과값이 3만 건 이하인 경우와 그와 관련된 통계 결과값에 해당되는 경우임.  
자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

## 나. 한국노동패널조사

## 1) 비정규직의 교육훈련 현황

한국노동패널에서는 ‘지난 조사 이후 취업, 창업 또는 업무능력향상을 목적으로 받은 교육 및 훈련’에 대한 경험여부를 조사하고 있으며, 응답은 ① 받아본 경험이 있다, ② 현재 받고 있다, ③ 받아본 적이 없다 중에서 선택하도록 되어 있다. 본 연구에서는 교육훈련이 종료된 경우(①)만 교육훈련참여로 보고, 현재 교육훈련 중인 경우(②)는 미참여(③)로 분류하였다. 교육훈련의 성과는 교육훈련 종료 후 나타나는 것이 일반적이며, 본 연구의 목적은 교육훈련의 임금상승효과를 규명하는 것이기 때문이다.

비정규직은 정규직에 비해 교육훈련 참여비율이 낮지만, 보다 최근으로 올수록 그 격차는 크게 감소되고 있다. 비정규직의 교육훈련 참여율은 2008년 10.8%에서 2009년 12.2%로 소폭 증가한 후, 2010년 10.3%로 감소하고 있다. 그러나 정규직의 교육훈련 참여율은 2008년 15.4%에서 2009년 13.4%, 2010년 10.5%로 지속적으로 감소하고 있다.

〈표 3-8〉 교육훈련 참여율

(단위: %, 명)

구분	전체	2008년	2009년	2010년
비정규직	11.1 (194)	10.8 (63)	12.2 (71)	10.3 (60)
정규직	13.1 (412)	15.4 (161)	13.4 (141)	10.5 (110)

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

교육훈련 참여유무별 월평균 임금을 살펴보면, 비정규직과 정규직 모두 교육훈련에 참여한 경우 월평균 임금이 높다. 이때 임금은 각 연도의 소비자물가지수를 반영한 실질임금이다.<sup>15)</sup> 비정규직 내에서 교육훈련에 참여한 집단의 월평균 임금은 309만 원, 미참여한 집단은 186만 원으로 나타난다. 정규직 내에서 교육훈련에 참여한 집단은 349만 원, 미참여한 집단은 263만 원이다.

〈표 3-9〉 교육훈련 참여유무별 월평균 임금

(단위: 만 원)

구분	참여			미참여		
	2008년	2009년	2010년	2008년	2009년	2010년
비정규직	284.9	323.2	318.1	189.9	180.8	188.0
	(102.9)	(126.6)	(179.5)	(117.5)	(109.2)	(109.5)
정규직	341.6	344.0	364.4	255.5	260.6	271.0
	(145.7)	(151.9)	(151.2)	(129.2)	(158.4)	(136.6)

주: 1) 2010년 소비자물가지수 100을 기준으로 실질임금으로 환산함.

2) ( ) 안은 표준편차임.

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

15) 2010년 소비자물가지수 100을 기준으로 ‘실질임금=명목임금/당해연도 소비자물가지수×100’으로 산출하였다.



〈표 3-10〉 교육훈련 참여목적

(단위: %, 명)

구분	비정규			정규		
	2008년	2009년	2010년	2008년	2009년	2010년
창업	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.9 (1)
(재)취업	3.2 (2)	1.4 (1)	6.7 (4)	0 (0)	0.7 (1)	1.8 (2)
업무능력향상	95.2 (60)	98.6 (70)	90.0 (54)	98.8 (159)	95.0 (134)	96.4 (106)
자격증취득	1.6 (1)	0 (0)	3.3 (2)	1.2 (2)	4.3 (6)	0.9 (1)

주: 지난 1년간 받은 교육훈련 중 가장 최근 기준. 한국노동패널조사는 최대 3개까지 정보를 제공하고 있음.

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

교육훈련에 참여한 임금근로자만을 대상으로 교육훈련에 참여한 목적을 살펴보면 고용형태에 상관없이 90% 이상이 ‘업무능력향상을 위해서라고 응답하고 있으며, 소수이지만 (재)취업 또는 자격증취득’이라고 응답한 경우도 파악되고 있다. 창업을 목적으로 교육훈련을 받은 임금근로자는 분석기간 중 단 1명으로 파악되는데, 이는 분석대상을 임금근로자로 한정하는 것이 영향을 미친 것으로 판단된다. 만약 비임금근로자와 실업자, 비경제활동인구 등을 포함한다면, 교육훈련의 참여 목적은 이와 달라질 수 있을 것이다.

〈표 3-11〉 교육훈련 비용부담자

(단위: %, 명)

구분	비정규			정규		
	2008년	2009년	2010년	2008년	2009년	2010년
본인	7.9 (5)	14.1 (10)	15.0 (9)	3.1 (5)	4.3 (6)	5.5 <sup>1)</sup> (6)
재직회사	36.5 (23)	35.2 (25)	23.3 (14)	91.9 (148)	87.9 (124)	90.9 (100)
정부	55.6 (35)	47.9 (34)	60.0 (36)	4.4 (7)	7.1 (10)	2.7 (3)
기타	0.0 (0)	2.8 (2)	1.7 (1)	0.6 (1)	0.7 (1)	0.9 (1)

주: 1) 비용 주부담자에 대한 비율임.

2) 부모님 또는 가족/친지로 응답한 1명도 포함

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

교육훈련 비용의 주부담자는 고용형태에 따라 상이하여 비정규직은 주로 정부, 정규직은 재직회사 부담으로 교육훈련에 참여하고 있다. 비정규직의 교육훈련 비용 부담자별로 살펴보면 정부가 54.1%로 가장 많고, 그 다음 재직회사 32.0%, 본인 12.4%, 기타 1.6% 순이다. 반면에 정규직은 재직회사 90.3%로 대다수를 차지하고, 정부 4.9%, 본인 4.1%, 기타 0.7%이다.

교육훈련을 받은 훈련기관은 고용형태에 상관없이 사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관이 가장 많다. 정규직은 전체 교육훈련 참여자의 64.6%가 사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관을 이용하지만, 비정규직은 정규직의 약 1/2 수준인 34.0%가 사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관을 이용하는 것으로 나타난다. 이는 정규직의 경우 교육훈련비용 주부담자가 비정규직에 비해 더 많기 때문인 것으로 판단된다.

〈표 3-12〉 교육훈련기관

(단위: %, 명)

구분	비정규직			정규직		
	2008년	2009년	2010년	2008년	2009년	2010년
사설학원	1.6 (1)	2.8 (2)	6.7 (4)	1.9 (3)	4.3 (6)	5.5 (6)
직업훈련법인	4.8 (3)	2.8 (2)	3.3 (2)	1.9 (3)	2.8 (4)	0.0 (0)
공공직업 훈련기관	20.6 (13)	21.1 (15)	13.3 (8)	9.3 (15)	10.6 (15)	10.0 (11)
사업주 및 단체 훈련기관	38.1 (24)	25.4 (18)	40.0 (24)	68.9 (111)	56.0 (79)	69.1 (76)
대학 부설기관	11.1 (7)	14.1 (10)	18.3 (11)	3.7 (6)	2.1 (3)	3.6 (4)
협회 및 단체, 연구소	11.1 (7)	4.2 (3)	6.7 (4)	9.3 (15)	12.1 (17)	7.3 (8)
복지관, 구청	1.6 (1)	2.8 (2)	1.7 (1)	1.2 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
통신교육기관	7.9 (5)	11.3 (8)	10.0 (6)	3.1 (5)	10.6 (15)	4.6 (5)
여성인력 개발센터	1.6 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
기타	1.6 (1)	15.5 (11)	0.0 (0)	0.6 (1)	1.4 (2)	0.0 (0)

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

훈련기관을 공공과 민간으로 구분하여 살펴보면 고용형태에 상관 없이 민간 훈련기관을 더 많이 이용하고 있다. 비정규직은 민간 훈련기관 이용자 비중이 78.8%, 공공 훈련기관은 21.2%이며, 정규직은 각각 89.6%와 10.5%로 나타난다. 공공 훈련기관은 공공직업훈련기관,

복지관 및 구청, 여성인력개발센터이며, 민간 훈련기관은 그 외 기관(사설학원, 직업훈련법인, 사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관, 대학 또는 전문대학 부설기관, 협회나 단체, 연구소, 통신 교육기관, 기타)가 해당된다.

## 2) 비정규직의 이동경로

비정규직의 특성을 이해하기 위해서는 경제활동상태별 이동경로를 살펴볼 필요가 있다.<sup>16)</sup> 2008년에서 2010년 동안 비정규직이 정규직보다 더 많은 이동이 있다는 것을 알 수 있으며, 자영업자와 비경제활동인구는 다른 경제활동상태로의 이동이 가장 작은 것으로 파악된다. 2008년 비정규직의 50.5%가 2010년에도 비정규직으로 남아 있으며, 정규직으로 전환된 비중은 26.1%이다. 반면 정규직은 79.8%가 여전히 정규직을 유지하고 있으며, 비정규직으로 전환된 비중은 7.1%에 지나지 않는다. 비경제활동인구로 이동한 경우를 살펴보면 비정규직은 17.9%인 반면, 정규직은 이의 절반에 못 미치는 7.8%이다. 그 외 자영업자와 실업자로의 이동은 상대적으로 작다.

16) 한국노동패널조사와 경제활동인구조사의 경제활동상태를 구분하는 시기가 다르다. 경제활동인구조사에서는 조사일 바로 전 주 동안 상품이나 서비스를 생산하기 위해 임금을 받고 일했다면 취업자, 동일 기간에 구직활동을 하면 실업자로 본다. 그러나 한국노동패널조사는 경제활동을 동태적으로 파악하기 위해서는 조사일 당일에 일하고 있다면 취업자, 그렇지 않으면 미취업자로 구분한 후, 미취업자 중 지난 1주(또는 4주)간 구직활동을 한 사람을 실업자로 본다(한국노동패널조사 12차년도 기초분석보고서, 2010).

〈표 3-13〉 비정규직의 이동경로

(단위: 명, %)

2008/2010년	비정규직	정규직	자영업자	실업자	비경활	계
비정규직	329 (50.5)	170 (26.1)	28 (4.3)	8 (1.2)	117 (17.9)	652 (100.0)
정규직	209 (7.1)	2,340 (79.8)	108 (3.7)	47 (1.6)	230 (7.8)	2,934 (100.0)
자영업자	51 (2.9)	69 (3.9)	1,491 (84.1)	10 (0.6)	151 (8.5)	1,772 (100.0)
실업자	22 (16.3)	49 (36.3)	6 (4.4)	8 (5.9)	50 (37.0)	135 (100.0)
비경활	201 (5.0)	296 (7.3)	113 (2.8)	48 (1.2)	3,390 (83.7)	4,048 (100.0)
계	812	2,924	1,746	121	3,938	9,541

주: 11차~13차년도 조사에 모두 응답한 개인에 대한 자료임. 13차년도에서 경제활동상태에 대해 응답하지 않은 1명은 제외함.

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

교육훈련과 비정규직의 이동경로에 관련이 있는지 파악하기 위해 기간을 ① 2008년과 2009년, ② 2009년과 2010년으로 구분하여 각각의 교육훈련 참여여부별 경제활동상태의 이동경로를 단순 비교한 결과 집단 간의 차이가 거의 없는 것으로 나타난다. 이는 교육훈련과 이동경로의 인과관계를 고려하지 않은 결과이다.

〈표 3-14〉 교육훈련 참여여부별 비정규직의 이동경로(2008년 기준)

(단위: 명, %)

2008/2009년		비정규직	정규직	자영업자	실업자	비경활	계
참여	비정규직	17 (60.7)	6 (21.4)	1 (3.6)	2 (7.1)	2 (7.1)	28 (100.0)
	정규직	11 (3.1)	327 (91.9)	4 (1.1)	5 (1.4)	9 (2.5)	356 (100.0)
	자영업자	3 (3.5)	5 (5.9)	74 (87.1)	0 (0.0)	3 (3.5)	85 (100.0)
	실업자	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
	비경활	3 (15.8)	5 (26.3)	1 (5.3)	0 (0.0)	10 (52.6)	19 (100.0)
	계	34	345	80	8	26	493
미참여	비정규직	353 (56.6)	152 (24.4)	18 (2.9)	18 (2.9)	83 (13.3)	624 (100.0)
	정규직	174 (6.7)	2,130 (82.6)	54 (2.1)	62 (2.4)	158 (6.1)	2,578 (100.0)
	자영업자	25 (1.5)	28 (1.7)	1,546 (91.6)	15 (0.9)	73 (4.3)	1,687 (100.0)
	실업자	14 (10.8)	41 (31.5)	7 (5.4)	24 (18.5)	44 (33.8)	130 (100.0)
	비경활	126 (3.1)	177 (4.4)	69 (1.7)	70 (1.7)	3,587 (89.0)	4,029 (100.0)
	계	692	2,528	1,694	189	3,945	9,048

주: 11차~13차년도 조사에 모두 응답한 개인에 대한 자료임. 13차년도에서 경제활동상태에 대해 응답하지 않은 1명은 제외함.

자료: 한국노동패널조사 11차~12차년도

〈표 3-15〉 교육훈련 참여여부별 비정규직의 이동경로(2009년 기준)

(단위: 명, %)

2009/2010년		비정규직	정규직	자영업자	실업자	비경활	계
참여	비정규직	19 (52.8)	8 (22.2)	4 (11.1)	1 (2.8)	4 (11.1)	36 (100.0)
	정규직	13 (4.0)	299 (93.1)	3 (0.9)	1 (0.3)	5 (1.6)	321 (100.0)
	자영업자	2 (2.4)	0 (0.0)	78 (95.1)	0 (0.0)	2 (2.4)	82 (100.0)
	실업자	1 (11.1)	5 (55.6)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)	9 (100.0)
	비경활	1 (3.7)	10 (37.0)	2 (7.4)	0 (0.0)	14 (51.9)	27 (100.0)
	계	131	227	88	3	26	475
미참여	비정규직	423 (61.3)	141 (20.4)	20 (2.9)	12 (1.7)	94 (13.6)	690 (100.0)
	정규직	151 (5.9)	2,161 (84.7)	41 (1.6)	39 (1.5)	160 (6.3)	2,552 (100.0)
	자영업자	27 (1.6)	40 (2.4)	1,510 (89.2)	9 (0.5)	106 (6.3)	1,692 (100.0)
	실업자	30 (16.0)	64 (34.0)	10 (5.3)	17 (9.0)	67 (35.6)	188 (100.0)
	비경활	145 (3.7)	196 (5.0)	77 (2.0)	41 (1.0)	3,485 (88.4)	3,944 (100.0)
	계	776	2,602	1,658	118	3,912	9,066

주: 11차~13차년도 조사에 모두 응답한 개인에 대한 자료임. 13차년도에서 경제활동상태에 대해 응답하지 않은 1명은 제외함.

자료: 한국노동패널조사 12차~13차년도

비정규직은 ① 기간에서 교육훈련에 참여한 경우 비정규직으로 유지되는 비율이 60.7%로 그렇지 않은 경우의 56.6%보다 조금 높지만, ② 기간에서는 오히려 작다(각각 52.8%, 61.3%). 비정규직에서 정규직으로 전환되는 비율은 반대로 ① 기간에서 교육훈련에 참여하지 않은

경우 3%가량 높지만, ② 기간에서는 참여한 경우에 1.8% 높다. 그러나 이러한 결과는 비정규직에서 교육훈련에 참여한 경우 관측치가 작기 때문에 기간 내의 변화를 과대하게 반영되어 나타난 것으로 판단된다.

정규직은 기간에 상관없이 교육훈련에 참여한 경우가 그렇지 않은 경우보다 정규직으로 유지되는 비중이 8~9% 더 높다. 반대로 비정규직으로 전환된 경우는 교육훈련에 참여하지 않는 집단에서 더 높게 나타난다.<sup>17)</sup>

## 제3절 분석결과

### 1. 경제활동인구조사

#### 가. 계량분석을 위한 기초통계

계량분석에 활용되는 비정규직만을 대상으로 훈련 참여 실태를 분석한 기초통계 결과이다. 분석결과, 여성의 훈련 참여율은 37.7%로 남성의 참여율(30.7%)보다 높게 나타나며, 청년층의 훈련 참여율이 40% 이상으로 높은 것이 특징적이다.

비정규직 내에서도 학력에 따른 훈련 참여율의 격차가 현저하게 드러나고 있다. 청년과 고령층의 경우는 데이터의 특성상 학력범위의 따른

17) 교육훈련에 참여하지 않아서 비정규직으로 전환되었는지, 아니면 반대로 고용전환 후 교육훈련의 참여가 하락한 것인지 인과관계에 대한 내용이 아님을 고려해야 한다.



제한적 분석을 할 수밖에 없기는 하지만, 전체적으로 학력이 높을수록 훈련 참여율은 높게 나타난다. 즉 고학력자일수록 더욱 높은 수준의 일자리를 선호하며, 따라서 이런 일자리를 갖기 위해, 혹은 하고 있는 업무에 필요한 숙련수준을 충족시키기 위해 더 많은 훈련기회를 갖게 되며, 이에 대한 욕구도 높아지는 것이다.

〈표 3-16〉 비정규직 근로자의 훈련 참여율(2010년 8월 기준)

구분		전체	여성	청년	고령
성	여성	37.7		40.1	21.9
	남성	30.7		40.4	22.2
학력	중졸 이하	23.6	27.1	36.9	20.4
	고졸	31.6	36.3		25.2
	전문대졸	46.3	51.6	47.6	
	대졸 이상	47.0	48.6		
산업	농림어업	11.8	5.5	39.8	16.4
	제조업	31.4	25.1		
	건설업	10.5	6.6		
	도소매·음식숙박업	27.3	25.9	39.8	25.3
	사업·개인·공공서비스업	37.5	39.2		
	전기·운수·통신·금융업	62.8	75.6		
직업	관리자·전문가	44.9	48.6	45.4	30.6
	사무종사	39.5	40.6	43.5	
	서비스·판매종사	49.6	49.6	33.0	
	농림어업숙련종사	7.0	0.0		
	기능·기계조작종사	25.8	25.3		
	단순노무종사	20.6	19.2		17.5
규모	1~4인	17.0	18.7	-	19.1
	5~9인	16.8	19.4	-	
	10~29인	40.7	46.3	-	
	30~99인	48.4	53.0	48.8	42.0
	100인 이상	52.8	54.0	52.7	
총합		34.4	37.7	40.2	22.0

주: ‘-’은 통계청에서 승인하지 않은 값이며, 청년, 고령층의 기초통계는 3만 건 이하의 수치가 많은 관계로 변수들을 일부 통합하여 기초통계를 제시함.

한편, 일자리의 특성을 살펴보면 비정규직이 주로 분포하는 산업과 직업, 규모의 훈련 참여율을 파악할 수 있다. 산업별로는 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공서비스업 등 서비스업에서 교육훈련 참여율이 높게 나타난다. 특히 여성은 전기·운수·통신·금융업에서 훈련 참여율이 75.6%로 가장 높게 나타난 것이 특징적이다.

직종별로 보면 관리자 및 전문가, 사무종사자의 교육훈련 참여율이 높게 나타난다. 특히 여성은 서비스, 판매종사업의 훈련 참여율이 49.6%로 가장 높다. 훈련 참여율이 가장 낮은 단순노무직의 경우에는 여성, 청년, 고령층에서 10% 수준이다.

한편 사업체규모가 커질수록 대체로 훈련 참여율이 증가하는 양상을 보인다. 10인 미만 사업체의 훈련 참여율은 10% 수준이며, 10인 이상부터는 40% 이상을 차지, 100인 이상의 사업체는 50% 이상 훈련에 참여한다.

#### 나. 훈련의 임금상승효과 분석

교육훈련 경험 여부별 임금현황을 살펴보았듯이, 같은 비정규직이라 하더라도 교육훈련 경험 여부에 따라 임금차이가 존재하는 것으로 드러난다. 그러나 이러한 결과만을 놓고 교육훈련이 노동성과를 높이는 효과를 갖는다고 할 수는 없다. 왜냐하면 관찰할 수 없는 개인의 능력이나 특성으로 인해 이들이 더 많은 교육훈련을 받게 된다면, 이는 이러한 능력의 차이에서 기인하는 효과가 혼재된 것일 수 있기 때문이다. 이를 해결하고자 성향점수매칭법을 활용한다.

## 1) 성향점수 추정

PSM 방식에서 중요한 것은 실험집단과 통제그룹 간 성향점수를 구하여 매칭을 하는 것이다. 성향점수 추정은 주로 로짓이나 프로빗 분석을 이용하며, 본 연구에서는 교육훈련 경험 여부를 종속변수로 하여 다음과 같이 로짓분석을 실시한다. 분석결과, 남성보다는 여성의 경우 교육훈련을 경험할 확률이 더 높았고, 근속이 높을수록, 제조업에 비해 서비스업과 금융업에서 교육훈련을 받을 확률이 높은 것으로 나타난다.

〈표 3-17〉 성향점수 추정 결과

종속변수: 교육훈련=1	추정계수	표준오차
성(남성=1)	-0.258 ***	0.094
연령	0.027	0.021
연령 <sup>2</sup>	0.000 *	0.000
근속	0.014 ***	0.003
근속 <sup>2</sup>	0.000 ***	0.000
중졸(고졸 기준)	-0.010	0.123
전문대졸	0.233	0.147
대졸 이상	0.128	0.120
농림어업/건설업(제조업)	-0.522 **	0.215
도소매·음식숙박업	0.204	0.167
사업·개인·공공서비스업	0.570 ***	0.139
전기·운수·통신·금융업	1.280 ***	0.174
1~9인(100인 이상)	-1.051 ***	0.145
10~99인	-0.174	0.130
상수항	-1.170 **	0.497

주: \*\*\* 1% 유의수준, \*\* 5% 유의수준, \* 10% 유의수준

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

## 2) 자료 매칭

이러한 성향점수 범위를 설정한 후 각 구간에서 공변량 분포가 같은지를 확인한다. 우선 성향 점수를 도출하기 위하여 구간을 나누었고, 성향점수의 범위는 0.1점 단위이다.

〈표 3-18〉 Balancing Property 검증을 위한 Block 구분

Block 번호	Propensity Score 범위	D=0	D=1	합계
1	0	272	21	293
2	0.1	476	76	552
3	0.2	375	145	520
4	0.3	287	156	443
5	0.4	283	232	515
6	0.5	155	156	311
7	0.6	58	124	182
8	0.7	22	71	93
9	0.8	2	4	6
	계	1,930	985	2,915

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

Balancing Property 검증 과정에서 일부 매칭이 안 된 표본들의 탈락이 발생한다. 2,915 표본 중 96개의 표본이 매칭하지 못하여 탈락되어 2,819 표본이 분석에 활용된다. 각 구간에서 매칭을 시도할 경우 매칭 전과 후에 편차가 얼마나 감소하는지를 T-test를 통하여 살펴본다.

〈표 3-19〉 Propensity Score 각 구간(Block)에 대한 T-test 결과

Variable	Sample	Mean			%reduct bias	t-test
		Treated	Control	%bias		
성	Unmatched	0.3787	0.4703	-18.6		-4.73 ***
	Matched	0.3787	0.4071	-5.8	69	-2.08 **
연령	Unmatched	43.592	47.16	-27.6		-6.95 ***
	Matched	43.592	44.699	-8.6	69	-3.23 ***
연령2	Unmatched	2050.7	2407	-29.3		-7.32 ***
	Matched	2050.7	2165.4	-9.4	67.8	-3.65 ***
근속	Unmatched	37.518	24.615	35.8		9.52 ***
	Matched	37.518	37.518	14.2	60.2	4.60 ***
근속2	Unmatched	3014.3	3014.3	21.7		5.91 ***
	Matched	3014.3	3014.3	8.7	60.1	2.93 ***
중졸 이하	Unmatched	0.2234	0.2234	-28		-7.00 ***
	Matched	0.2234	0.2234	-9.1	67.5	-3.50 ***
고졸	Unmatched	0.3899	0.3899	-4.5		-1.14
	Matched	0.3899	0.3899	-0.7	83.6	-0.26
전문대졸	Unmatched	0.1401	0.1401	16.5		4.35 ***
	Matched	0.1401	0.1401	5.5	66.4	1.80 *
대졸 이상	Unmatched	0.2467	0.2467	24		6.32 ***
	Matched	0.2467	0.2467	6.8	71.8	2.22 **
농림어업/ 건설업	Unmatched	0.0426	0.0426	-46.7		-10.94 ***
	Matched	0.0426	0.0426	-7.3	84.3	-4.05 ***
제조업	Unmatched	0.0761	0.0761	-10.1		-2.51 **
	Matched	0.0761	0.0761	-7	30.6	-2.04 **
도소매· 음식숙박업	Unmatched	0.1320	0.1320	-13.5		-3.39 ***
	Matched	0.1320	0.1320	-6	55.4	-2.30 **
사업·개인· 공공서비스업	Unmatched	0.5208	0.5208	17.6		4.51 ***
	Matched	0.5208	0.5208	-3.1	82.2	-1.11
전기·운수· 통신·금융업	Unmatched	0.2051	0.2051	43.4		12.06 ***
	Matched	0.2051	0.2051	24.1	44.4	7.23 ***
관리자·전문가	Unmatched	0.2071	0.2071	18.2		4.77 ***
	Matched	0.2071	0.2071	1.4	92.3	0.78

&lt;표 계속&gt;

Variable	Sample	Mean		%bias	%reduct bias	t-test
		Treated	Control			
사무직	Unmatched	0.1107	0.1107	6.2		1.59
	Matched	0.1107	0.1107	-6.2	-1.3	-0.50
서비스·판매 종사자	Unmatched	0.3381	0.3381	36.5		9.66 ***
	Matched	0.3381	0.3381	30.9	15.3	6.34 ***
기능·기계조작 종사자	Unmatched	0.1371	0.1371	-16.1		-4.03 ***
	Matched	0.1371	0.1371	-2.8	82.7	-1.36
농림어업숙련/ 단순노무	Unmatched	0.2071	0.2071	-41.1		-10.20 ***
	Matched	0.2071	0.2071	-24.4	40.7	-5.89 ***
1~9인	Unmatched	0.2152	0.2152	-62.1		-15.40 ***
	Matched	0.2152	0.2152	-17.4	72	-7.06 ***
10~99인	Unmatched	0.6203	0.6203	42.3		10.78 ***
	Matched	0.6203	0.6203	11.1	73.8	4.01 ***
100인 이상	Unmatched	0.1645	0.0870	23.5		6.30 ***
	Matched	0.1645	0.1390	7.7	67.2	2.45 **

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

우선 연령변수는 매칭 이후 편차가 69% 줄어든 것으로 나타난다. 연령은 69%, 학력으로는 고졸이 83.6%, 산업으로는 농림어업·건설업이 84.3%, 직종 중 관리자·전문가 직종은 92.3%, 규모 중 10~99인은 73.8% 등 매칭 이후 편차가 상당부분 개선되고 있음을 보여준다. 전체 처치값은 매칭방법에 따라 다소간의 차이가 보이는데, nearest matching 방법을 이용하여 평균처치효과(ATT)를 분석한다.

종속변수는 로그시간당 임금값이며, 전체를 대상으로 한 경우 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 5.5% 수준 임금이 증가하나, 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타난다. 평균 훈련효과 대상을 학력별로만 살펴본 결과, 학력이 높을수록 교육훈련 참여에 따른 임금격차가 발생할 것으로 예상하였는데, 고졸 근로자의 임금격차가 가장 크게 발생하고 통계적으로 유의하게 나타난다.

〈표 3-20〉 평균훈련효과(ATT 전체)

구분	treat	contr	ATT	std	t값
전체	985	582	0.055	0.038	1.458
중졸	220	655	0.078	0.037	2.112
고졸	384	780	0.254	0.034	7.4
초대졸	138	167	0.152	0.057	2.675
대졸 이상	243	270	0.200	0.054	3.721

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

위와 같은 방식으로 성향점수를 추정하고, 자료를 매칭하여 Propensity Score의 각 구간(Block)에 대한 T-test를 여성, 청년, 고령층을 대상으로 분석한 결과, 전체결과와 유사하게 나타나서 표는 전체 표로만 대체하고, 각 대상별 평균처리효과 분석만 제시하기로 한다.

여성만 대상으로 평균처리효과(ATT)를 분석한 결과, 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 4.5% 수준의 임금이 증가하나, 통계적으로 유의하게 나타나지 않는다. 학력효과는 고졸과 초대졸에서 두드러지게 나타난다. 중졸 이하와 대졸 이상은 교육훈련을 받음으로써 임금이 15% 증가하고, 고졸은 35.5%와 초대졸은 22.9% 증가하는 것으로 보인다.

청년을 대상으로 평균처리효과(ATT)를 분석한 결과, 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 8.6% 수준의 임금이 증가하나, 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타난다.

고령층을 대상으로 평균처리효과(ATT)를 분석한 결과, 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 3.7% 수준의 임금이 증가하나, 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타난다.

〈표 3-21〉 평균훈련효과(ATT 여성)

구분	treat	contr	ATT	std	t값
전체	612	336	0.045	0.045	1.005
중졸	155	377	0.155	0.042	3.663
고졸	239	392	0.350	0.044	7.938
초대졸	94	98	0.229	0.073	3.122
대졸 이상	124	121	0.157	0.072	2.187

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

〈표 3-22〉 평균훈련효과(ATT 청년, 고령)

구분	treat	contr	ATT	std	t값
전체(청년)	146	80	0.086	0.077	1.111
전체(고령)	179	133	0.037	0.077	0.474
여성(고령)	86	278	0.145	0.066	2.192
남성(고령)	93	294	0.094	0.069	1.366

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

다음은 성향점수가중치를 이용한 분석결과를 살펴본다. 성향점수를 이용한 여러 방법 중에 성향점수매칭법을 사용할 경우, 정책집단의 개체와 매칭을 이룰 수 있는 동일한 성향점수의 통제집단이 없다면 매칭에서 삭제된다. 따라서 표본 수가 많지 않을 경우 매칭의 질은 높아지지만, 분산이 증가하여 통계적으로 유의한 값을 갖지 못하는 단점이 있다. 이를 보완하기 위해 성향점수가중치를 사용한다(McCaffrey et al.(2004)).

전체를 대상으로 성향점수가중치를 이용하여 교육훈련의 임금효과를 분석한 결과, 교육훈련을 통해 4.3%의 임금상승이 있는 것으로 나타난다. 반면 비정규직 여성이나 청년층이 교육훈련을 받는 것은 임금상승에는 통계적으로 유의미한 것이 아닌 것으로 나타난다.



〈표 3-23〉 성향점수가중치를 이용한 교육훈련의 임금효과

구분	전체		여성		청년	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
11년 교육훈련	0.043*	0.022	0.046	0.030	0.06	0.058

주: \*\*\* 1% 유의수준, \*\* 5% 유의수준, \* 10% 유의수준

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

#### 다. 교육훈련의 정규직 전환효과

정규직으로의 전환 여부에 대한 로짓분석 결과, 교육훈련 더미변수는 정규직으로의 전환에 통계적으로 유의하지 않음이 확인된다. 일자리 특성을 통제하지 않은 모형에서는 정규직 전환이 영향이 있었으나, 일자리 특성을 통제한 결과는 유의하지 않는 것으로 보아 정규직 전환효과가 훈련 자체의 효과라기보다는 일자리의 특성에 영향을 받았다는 사실을 알 수 있다. 이는 전체, 여성층, 청년층, 고령층에서 동일하게 나타난다.

전체 분석결과, 정규직 전환에 영향을 미치는 변수는 근속년수이고, 제조업에 비해 정규직 전환이 낮은 것은 농림어업, 사업·개인·공공 서비스업이며, 사무직에 비해 서비스·판매종사자 등이 정규직 전환이 어려운 것으로 나타난다. 또한 100인 이상 사업체에 비해 10~99인 사업체의 정규직 전환 확률은 낮은 것으로 나타난다.

〈표 3-24〉 정규직 전환효과(전체, 여성)

구분		전체		여성	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
성		0.002	0.117	-	-
연령		0.004	0.025	0.028	0.043
연령 <sup>2</sup>		0.000	0.000	-0.001	0.000
근속		-0.005	0.003	0.000	0.005
근속 <sup>2</sup>		0.000 **	0.000	0.000	0.000
학력 (고졸)	중졸	0.16	0.146	0.333	0.223
	전문대졸	0.09	0.171	0.455 *	0.251
	대졸 이상	0.178	0.158	0.386 *	0.232
교육훈련		-0.173	0.114	0.093	0.172
산업 (제조업)	농림어업/건설업	-0.724 ***	0.193	-0.486 *	0.259
	도소매·음식숙박업	0.081	0.182	0.4	0.294
	사업·개인· 공공서비스업	-0.902 ***	0.153	-0.751 ***	0.229
	전기·운수·통신· 금융업	-0.341 *	0.201	0.144	0.265
직업 (사무직)	관리자·전문가	-0.400 **	0.180	-0.676 **	0.292
	서비스·판매종사자	-0.870 ***	0.190	-1.509 ***	0.351
	기능·기계조작종사자	-0.251	0.204	-0.418	0.288
	농림어업숙련/단순노무	-0.525 ***	0.193	-0.574 *	0.308
규모 (100인 이상)	1~9인	-0.111	0.163	-0.158	0.245
	10~99인	-0.544 ***	0.152	-0.560 **	0.219
상수		0.498	0.553	-0.1	0.929
Log likelihood		-1,326.9294		-576.68449	
obs		2,918		1,282	

주: \*\*\* 1% 유의수준, \*\* 5% 유의수준, \* 10% 유의수준

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

〈표 3-25〉 정규직 전환효과(청년, 고령)

구분	청년		고령		
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	
성	-0.335	0.317	-0.714 **	0.308	
연령	1.772 ***	0.673	0.45	0.418	
연령 <sup>2</sup>	-0.037 ***	0.014	-0.004	0.003	
근속	-0.014	0.025	0.002	0.009	
근속 <sup>2</sup>	0.000	0.000	0.000	0.000	
학력 (고졸)	중졸	0.391	0.776	-0.024	0.322
	전문대졸	-0.259	0.362	0.892	0.638
	대졸 이상	-0.049	0.357	-	-
교육훈련		0.053	0.271	0.165	0.315
산업 (제조업)	농림어업/건설업	-0.295	0.749	-0.458	0.398
	도소매·음식숙박업	-0.086	0.527	0.19	0.433
	사업·개인· 공공서비스업	-0.656	0.414	-1.111 ***	0.351
	전기·운수·통신· 금융업	0.345	0.526	0.059	0.550
직업 (사무직)	관리자·전문가	-0.276	0.340	-1.303	1.043
	서비스·판매종사자	-0.275	0.422	-0.449	0.800
	기능·기계조작종사자	-0.537	0.555	0.266	0.775
	농림어업숙련/단순노무	0.23	0.529	-0.357	0.722
규모 (100인 이상)	1~9인	0.337	0.391	0.324	0.510
	10~99인	-0.553	0.346	-0.445	0.518
상수		-20.655 **	8.085	-14.64	13.383
Log likelihood		-207.52508		-240.58078	
obs		370		772	

주: \*\*\* 1% 유의수준, \*\* 5% 유의수준, \* 10% 유의수준

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2010년 및 2011년 8월

여성층은 전체 분석결과와 유사하며, 청년층은 정규직 전환에 연령이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타나며, 고령층은 남성에 비해 여성이 정규직 전환이 더 높은 것으로 나타난다.

## 2. 한국노동패널조사

### 가. 계량분석을 위한 기초통계

본 모형의 종속변수인 비정규직의 월평균 임금은 198~200만 원, 정규직의 269~281만 원에 비해 적은 편이며, 전년도 월평균임금도 유사한 분포를 보이고 있어 2008~2010년 자료 간의 차이가 거의 나타나지 않는다. 비정규직의 교육훈련 참여율은 10~12%로 정규직의 10~15%보다 조금 낮은 편이다. 가구주는 비정규직 57%, 정규직 68%로 비정규직이 더 적은 편이며, 혼인상태는 고용형태에 따른 차이가 거의 없이 미혼인 경우가 74~79%로 나타난다.

〈표 3-26〉 기초통계: 평균 및 표준편차

변수	2008년				2009년				2010년				
	비정규직		정규직		비정규직		정규직		비정규직		정규직		
월평균 임금	200.2	(120.0)	268.7	(135.4)	198.2	(120.8)	271.8	(160.0)	201.4	(124.9)	280.8	(141.1)	
교육 훈련	참여	0.11	(0.31)	0.15	(0.36)	0.12	(0.33)	0.13	(0.34)	0.10	(0.30)	0.10	(0.31)
	미참여	0.89	(0.31)	0.85	(0.36)	0.88	(0.33)	0.87	(0.34)	0.90	(0.30)	0.90	(0.31)
가구주	가구주	0.57	(0.50)	0.67	(0.47)	0.57	(0.50)	0.68	(0.46)	0.58	(0.49)	0.70	(0.46)
	그 외	0.43	(0.50)	0.33	(0.47)	0.43	(0.50)	0.32	(0.46)	0.42	(0.49)	0.30	(0.46)
혼인 상태	기혼	0.78	(0.41)	0.74	(0.44)	0.78	(0.42)	0.76	(0.43)	0.79	(0.41)	0.79	(0.41)
	그 외	0.22	(0.41)	0.26	(0.44)	0.22	(0.42)	0.24	(0.43)	0.21	(0.41)	0.21	(0.41)
연령	43.2	(8.50)	38.1	(8.5)	44.2	(8.5)	39.1	(8.5)	45.2	(8.5)	40.1	(8.5)	
성	남	0.55	(0.50)	0.74	(0.44)	0.55	(0.50)	0.74	(0.44)	0.55	(0.50)	0.74	(0.44)
	녀	0.45	(0.50)	0.26	(0.44)	0.45	(0.50)	0.26	(0.44)	0.45	(0.50)	0.26	(0.44)
교육년수(년) <sup>3)</sup>	12.4	(3.57)	13.6	(2.6)	12.4	(3.6)	13.6	(2.6)	12.4	(3.6)	13.6	(2.6)	
거주지	광역시	0.52	(0.50)	0.53	(0.50)	0.52	(0.50)	0.53	(0.50)	0.52	(0.50)	0.53	(0.50)
	그 외	0.48	(0.50)	0.47	(0.50)	0.48	(0.50)	0.47	(0.50)	0.48	(0.50)	0.47	(0.50)
근속년수(월)	95.4	(93.8)	90.9	(79.4)	103.1	(95.2)	98.3	(80.5)	115.2	(97.2)	110.2	(82.4)	
주당근로시간	47.8	(15.4)	51.1	(17.2)	47.1	(15.0)	49.1	(12.2)	47.8	(16.7)	49.5	(11.8)	
노조 가입	예	0.18	(0.39)	0.30	(0.46)	0.20	(0.40)	0.31	(0.46)	0.18	(0.39)	0.29	(0.45)
	아니요 <sup>4)</sup>	0.82	(0.39)	0.70	(0.46)	0.80	(0.40)	0.69	(0.46)	0.82	(0.39)	0.71	(0.45)
직종	①	0.15	(0.36)	0.14	(0.35)	0.16	(0.37)	0.14	(0.35)	0.16	(0.37)	0.15	(0.35)
	②	0.08	(0.28)	0.21	(0.41)	0.08	(0.28)	0.21	(0.41)	0.09	(0.28)	0.22	(0.41)
	③	0.14	(0.35)	0.23	(0.42)	0.14	(0.34)	0.22	(0.42)	0.14	(0.35)	0.23	(0.42)
	④	0.19	(0.39)	0.06	(0.24)	0.19	(0.40)	0.06	(0.24)	0.19	(0.39)	0.06	(0.24)
	⑤	0.19	(0.40)	0.16	(0.36)	0.19	(0.39)	0.16	(0.36)	0.19	(0.39)	0.14	(0.35)
	⑥	0.05	(0.21)	0.17	(0.38)	0.05	(0.21)	0.17	(0.37)	0.05	(0.22)	0.17	(0.38)
	⑦	0.19	(0.39)	0.03	(0.18)	0.19	(0.39)	0.03	(0.18)	0.18	(0.38)	0.03	(0.18)
전년도 월평균임금	202.9	(172.7)	270.4	(224.5)	200.2	(119.6)	268.7	(135.4)	198.2	(120.8)	271.8	(160.0)	

- 주: 1) 11차~13차년 동안 비정규직 및 정규직을 유지한 임금근로자를 대상으로 함.  
 2) 괄호( )는 표준오차를 의미함.  
 3) 교육년수는 무학 0, 초등 졸업 6, 중등 졸업 9, 전문대 졸업 14, 대학 졸업 16, 대학원 졸업 18, 박사 졸업 20으로 하며, 중퇴 또는 재학은 직전 교육수준과 해당 교육수준의 중위값을 부여함.  
 4) 노조가입여부에 대한 설명 문항에서 아니요 외에 모름, 기타로 응답한 경우도 포함함.  
 5) ① 입법공무원 및 고위임직원 등을 포함한 전문가, ② 기술직, ③ 사무직, ④ 서비스판매직, ⑤ 기능직, ⑥ 장치기계조작직, ⑦ 농업 및 어업 숙련종사자를 포함한 단순노무직을 의미함.

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

2010년 기준으로 비정규직의 연령은 45세로 정규직 40세보다 더 많고, 비정규직의 여성 비중이 45%로 정규직의 26%보다 높다. 교육년수는 비정규직이 12.4년으로 정규직 13.6년보다 조금 낮고, 광역시 거주 비율은 각각 52%와 53%로 거의 차이가 없다.

근속년수는 비정규직이 95.4~115.2개월로 정규직의 90.9~110.2개월보다 조금 높고,<sup>18)</sup> 주당평균근로시간은 비정규직 47.1~47.8시간으로 정규직의 49.1~51.1%보다 조금 낮다. 노조가입여부는 비정규직의 경우 18~20%로 정규직의 29~31%보다 낮은 편이며, 직종분포는 고용형태상 뚜렷한 차이가 나타난다. 상위 3개 직종을 살펴보면, 비정규직은 서비스판매직 및 기능직, 농업 및 어업 숙련 종사자를 포함한 단순노무직이며, 정규직은 기술직 및 사무직, 장치기계조작직이다.

#### 나. 훈련의 임금상승효과 분석: 고정효과모형

비정규직 근로자의 교육훈련 임금상승효과를 파악하기 위해 분석기간인 2008~2010년 동안 비정규직을 유지한 근로자를 대상으로 한정하여 개인의 시간불변 특성을 통제하는 고정효과모형을 적용한다. 또한 정규직과의 비교분석을 위해 동일 분석기간 내에 정규직을 유지한 근로자에 대해서도 동일한 작업을 시행한다.

그 결과 비정규직의 교육훈련 임금상승효과가 발견되지 않는다. 정규직 또한 동일한 결과를 보여주고 있다. 교육훈련 참여여부에 대한 추정계수는 0.3~3%의 작은 수치이며, 통계적으로 유의한 수준이 아닌

18) 비정규직이 정규직에 비해 근속연수가 적을 것으로 예상되나, 본 연구에서는 비정규직의 범위에 국민연금 및 건강보험 미가입자를 포함하여 이와 같은 결과가 나온 것으로 판단된다.

것으로 나타난다. 결론적으로, 고용형태에 상관없이 지난 1년간 이수한 교육훈련은 올해 월평균 임금에 전혀 영향을 미치지 못한다.

〈표 3-27〉 교육훈련의 임금효과: 고정효과모형

종속: ln(금년 월평균 임금)- ln(전년도 월평균 임금)	비정규직		정규직	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
교육훈련(참여=1)	-0.003	0.040	-0.032	0.021
가구주(미참여=1)	0.097	0.135	-0.026	0.055
혼인상태(기혼=1)	-0.054	0.106	0.117 ***	0.043
연령	0.026	0.057	0.009	0.031
연령제곱	-0.000	0.000	0.000	0.000
성(남=1)	omitted		omitted	
교육년수3)	-0.149 *	0.083	0.014	0.021
거주지(광역시=1)	-0.130	0.130	-0.035	0.063
근속년수	0.001	0.001	-0.002 ***	0.000
근속년수제곱	-0.000	0.000	0.000 **	0.000
월평균근로시간	0.007 ***	0.001	0.002 ***	0.000
노조(가입=1)	-0.032	0.046	0.005	0.025
직종	controlled		controlled	
상수	0.783	1.533	-0.640	0.680
Observations	1,743		3,147	
Number of pid	581		1,049	
R-squared	0.050		0.019	

주: 1) 11차~13차년 동안 비정규직 및 정규직을 유지한 임금근로자를 대상으로 함.

2) 괄호( )는 표준오차를 의미함.

3) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

자료: 한국노동패널조사 11차~13차년도

이는 김안국(2002)과 이상호(2005)의 ‘동일한 자료와 모형을 통해 임금근로자의 교육훈련 임금효과가 발견되지 않는다’는 결과와 일치한다고 볼 수 있다. 두 선행연구는 고용형태별로 분석대상을 구분하지 않고 전체 임금근로자를 대상으로 분석을 실시하였다는 것 훈련 이수 시점을 지난 1년으로 한정하지 않고 보다 확대하여 분석하였다는 차이에도 불구하고 교육훈련의 성과가 나타나지 않는다는 공통된 결론을 제시한다.

#### 제4절 요약 및 시사점

본 연구는 비정규직의 교육훈련 참여 실태를 파악해 보고 교육훈련 참여가 임금상승이나 정규직 전환에 영향을 미치는지를 전체, 여성, 청년, 고령층으로 구분하여 살펴보았다.

비정규직 정의는 통계청에서 공식통계로 발표하고 있는 경제활동인구조사 부가조사의 한시, 시간제, 비전형 근로자를 활용하였으며, 2010년 8월, 2011년 3월, 2011년 8월 자료를 패널화하여 임금근로자만을 대상으로 분석하였다. 추가적으로 고정효과모형을 살펴보기 위해 한국노동패널조사에서 비정규직의 범위를 국민연금 및 건강보험 미가입자로 확대하여 3개년 패널자료를 이용하여 분석하였다.

비정규직의 교육훈련 실태를 분석한 결과, 이용한 자료 간의 차이가 나타났다. 경제활동인구조사 부가조사에서 2011년 교육훈련 참가율은 35%로 정규직의 42%보다 낮은 수준이지만, 2010년에 비하면 증가하는 추세가 나타났다. 평균 훈련 참여시간에서도 비정규직은 25.4시간



으로 정규직의 39.9시간에 비하여 낮은 수준이고, 임금 또한 118.9만원으로 정규직의 213.4만 원보다 낮은 수준으로 파악되었다.

비정규직 여성의 교육훈련 참여율은 40.1%로 정규직 여성보다 높은 것으로 나타나는데, 이는 비전형 근로자 여성의 참여율이 매우 높기 때문인 것으로 보인다. 평균 훈련시간은 24.2시간이며, 평균 임금은 95.9만 원 수준이었다. 청년층의 교육훈련 참여율은 41.5%로 정규직보다 높은 수준이며, 평균 훈련시간은 16.5시간, 평균 임금은 123.7만 원 수준이다. 고령층은 다른 연령층에 비해서 교육훈련 참여율도 22%로 저조하고, 평균 훈련시간은 16.4시간, 평균 임금은 98.9만 원으로 나타났다.

즉 전체적으로 비정규직 근로자는 정규직에 비해 훈련 참여율이 낮으나, 비정규직 여성과 청년의 경우는 정규직보다 다소 높은 훈련 참여율을 보이고 있다. 평균 훈련시간과 임금은 정규직보다는 낮으며, 비정규직 여성의 임금이 다른 연령층에 비해서 제일 낮은 편에 속하고 있다. 또한 2010년의 비정규직을 대상으로 2011년 정규직 전환 비율을 살펴본 결과, 한시근로자가 정규직으로 전환되는 비율이 23.9%로 가장 높았고, 시간제, 비전형 순으로 나타났다.

한국노동패널조사를 이용한 분석에서는 교육훈련 참여율이 보다 낮고, 정규직과 비정규직 간의 차이도 적은 것으로 나타났다. 2010년 비정규직의 교육훈련 참여율은 10.3%로 정규직의 10.5%와 거의 같았다. 교육훈련 참여 목적은 고용형태에 상관없이 90% 이상이 '업무능력향상을 위해서'로 파악되었지만, 교육훈련 비용은 비정규직의 경우 정부(60.0%), 정규직의 경우 재직회사(90.9%)가 주로 부담하는 것으로 나타났다. 그리고 교육훈련기관은 고용형태에 상관없이 79~90%가

민간을 이용하며, 그중 사업주 및 사업주 단체의 훈련기관이 가장 높은 비중으로 파악되었다.

비정규직 교육훈련의 임금상승효과를 대상별 평균처치효과로 분석한 결과, 전체적으로는 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 5.5% 수준의 임금이 증가하지만, 통계적으로 유의미하지 않았다. 여성만 대상으로 평균처치효과(ATT)를 분석한 결과, 교육훈련을 참여한 근로자와 참여하지 않은 근로자 간에는 약 4.5%, 청년층은 8.6%, 고령층은 3.7% 수준의 임금이 증가하는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않았다.

그러나 성향점수가중치를 이용한 분석결과, 교육훈련을 통해 비정규직 근로자 전체는 4.3%의 임금상승이 있는 것으로 나타난 반면, 비정규직 여성이나 청년은 통계적으로 유의미하지 않았다. 그리고 고정효과모형을 이용한 추정결과, 비정규직의 교육훈련 임금상승효과가 존재하지 않았으며, 정규직 또한 동일한 것으로 나타났다.

로짓 모형을 활용하여 정규직 전환효과를 분석한 결과, 일자리 특성을 통제하지 않은 모형에서는 정규직 전환이 영향이 있었으나, 일자리 특성을 통제한 결과는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 정규직 전환효과가 훈련 자체의 효과라기보다는 일자리의 특성에 영향을 받은 것으로 판단된다. 이는 분석 대상(여성층, 청년층, 고령층)에서 동일하게 나타났다.

이상의 분석결과는 비정규직의 교육훈련에 대한 임금효과와 정규직 전환효과가 현실적으로 가능한가를 생각해 보게 된다. 물론 기존의 연구결과에서는 일부는 임금효과도 있고, 정규직 전환효과도 있다고 제시하고 있지만, 본 연구에서는 교육훈련을 통한 임금 및 정규직 전환

효과는 없을 수 있으며, 실질적으로 본 연구의 제4장에서 다루는 비정규직을 대상으로 한 FGI나 기업체 면담결과가 이를 뒷받침하고 있다.

또한 평균 24~40시간에 불과한 교육훈련이 다음 해 임금상승 혹은 정규직 전환으로 이어진다는 것은 현실적으로 어려울 수 있으며, 본장에서 살펴본 것처럼 지난 1년간 이수한 교육훈련에 대한 성과분석은 한정된 연구 결과일 수 있다. 교육훈련의 성과는 단기간 발생할 수도 있지만, 장기간 축적되어 나타날 수도 있다는 점에서 본 연구는 한계가 있다.

‘경제활동인구조사’를 분석 자료로 사용할 경우 많은 제약 및 한계가 존재한다. 패널성격이 아닌 자료를 패널화하여 분석하다 보니 60% 수준에서 패널작업이 진행되었고, 제공되는 통계값이 3만 건 이하인 경우에는 결과값 자체가 제공되지 않아 공란으로 표시하여 해석상 한계가 있었으며, 작업결과도 통계청의 승인을 받아야지만 활용할 수 있다는 점은 연구자 입장에서는 연구의 지속성이 떨어지는 결과를 초래하였다. 한국노동패널조사는 장기패널자료라는 장점에도 불구하고, 본 연구에서 분석한 결과 비정규직을 분석하는 자료로서 큰 한계가 있는 것으로 파악되었다.

그러므로 보다 대표성 있는 경제활동인구조사의 ‘교육훈련’관련 조사문항에 교육훈련의 개념 및 범위 설정이 포함되고 패널화된 자료가 자유롭게 이용가능하다면, 비정규직 관련 연구에 큰 발전이 있을 것이라고 생각된다. 경제활동인구조사에서 교육훈련관련 문항이 보다 풍부해진다면, 교육훈련의 유형별로 세분화하여 비정규직의 교육훈련 성과분석이 이루어질 수 있을 것이다. 이는 후속 연구로 남겨 두며, 본 장을 마무리하고자 한다.

## 제4장

# 비정규직 교육훈련 실태분석

제1절 개요

제2절 실태조사 분석결과

제3절 심층면담조사(FGI) 분석결과



## 제4장 ■ 비정규직 교육훈련 실태분석

이지은 · 김철희

### 제1절 개요

비정규직 교육훈련 실시 현황과 문제점, 개선방안 마련을 위하여 비정규직 근로자 1,000명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 경제활동인구조사 부가조사 2012년 자료를 기초로 인적 속성별 비중을 고려하여 표본을 설계하였다. 이를 기초로 통계청 사업체기초통계조사 자료를 모집단으로 하는 조사표본을 추출하였다.

여기에서 고려된 지표는 업종, 성별, 학력(중졸이하 학력은 표본이 매우 적어 제외), 사업체규모, 교육경험 등이다. 비정규직 근로자 중 교육훈련을 받은 사람과 받지 않은 사람을 각 50:50 비율로 구성하고, 산업범위는 통계청 한국표준산업분류(9차 개정)으로 사업시설서비스업, 공공교육서비스, 보건사회복지서비스, 제조업, 건설업, 도매 및 소매업을 대상으로 하였다. 세부 비중을 보면, 성(남성 47.6%, 여성 52.4%), 학력(중졸 이하 25.8%, 고졸 42.7%, 전문대졸 10.8%, 대졸 이상 20.7%), 규모(30인 이하는 68%, 30인 이상은 32%) 등이다.

조사 내용은 ① 일반 현황, ② 교육훈련 참여 배경, ③ 성과, ④ 개선방안 등으로 구분하여 구성하였다. 설문조사 문항은 각 프로그램 혹은

전체 교육훈련에 대한 현황, 문제점, 개선을 위한 요구사항 등의 요소로 구성한다. 설문조사 방식은 전문조사업체를 통해 전화, e-mail, Fax 등의 방식으로 진행한다.

〈표 4-1〉 조사영역 및 조사내용

설문영역	조사문항
A. 교육훈련참여	- 교육훈련 참여 여부 - 연간 교육훈련 개수, 일수, 시간 및 시간대
B. 교육훈련참여 형태 및 내용	- 교육훈련 유형 - 인적자원개발 행태별 유형 - 인적자원개발 제도별 유형 - 교육훈련비용
C. 교육훈련 성과	- 정규직 전환가능성 여부 - 교육훈련기회 차별 여부 - 임금상승(가능성) 여부
D. 인구통계학적특성	- 응답자의 정보 - 응답자가 재직 중인 사업체(장)의 일반적인 현황

## 제2절 실태조사 분석결과

### 1. 기초통계

조사대상을 비정규직 근로자 전체, 교육훈련에 참여한 비정규직 근로자, 비참여한 비정규직 근로자로 구분하여 조사한 결과를 살펴본다. 분석결과, 비정규직 내에서도 성별, 학력, 종사자 수, 연령 등에 따라 교육훈련에 참여하는 정도가 상이함을 알 수 있다. 남성보다는 여성이, 고졸이하보다는 대졸 이상이, 종사자 수가 30인 미만일 때보다 이상

일 때에 교육훈련에 더 많이 참여하는 특징이 있다.

자세히 살펴보면, 전체적으로 남성보다 여성 비정규직 근로자가 8.6%p가 더 많으나 교육훈련 참여 여부에 따라 참여자는 12.8%p, 비참여자는 4.4%p의 격차를 보이고 있는 것으로 나타나므로 비정규직 근로자의 경우 여성이 남성보다 교육훈련에 더 많이 참여하고 있음을 알 수 있다.

학력별로 보면 전체적으로 고졸 이하의 비중이 63.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으나, 교육훈련에 참여한 집단의 경우 고졸 이하의 비중이 54.6%를 차지하고 있고, 비참여자 집단에서는 72.6%를 차지하고 있어, 학력수준이 높을수록 교육훈련에 더 많이 참여하고 있는 것으로 나타났다.

또한 종사자 수 30인 기준으로 비교해 보았을 때, 30인 이상 기업에 종사하는 전체 비정규직 근로자는 37.2%를 차지하고 있지만, 참여자 집단에서는 49.2%, 비참여자 집단에서는 25.2%를 차지하고 있는 것으로 나타나, 종사자 수가 많을수록 교육훈련에 더 많이 참여하는 것을 알 수 있다.

이 외에도 업종별로는 건설업에 종사하는 근로자들의 비중은 14.5%이나, 교육훈련에 참여하는 비정규직 근로자들에서 차지하는 비중은 8.0%에 불과한 것으로 나타나, 타 업종에 비하여 건설업 비정규직 근로자들이 교육훈련을 받지 못하고 있음을 알 수 있다. 반면 사업시설·지원서비스업 및 보건사회복지서비스업의 경우에는 교육훈련 참여자 집단 내에서 각각 26.6%와 17.4%로 전체에서 차지하는 비중 22.5%와 13.0%에 비교하여 볼 때 교육훈련에 많이 참여하고 있다.

연령별로 보면 통계청의 경제활동인구 근로형태별 부가조사 자료로



살펴보았던 것과 같이, 청년층 비정규직 근로자의 67.5%가 교육훈련을 받고 있어 고령층(39.7%)에 비하여 교육훈련 참여율이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 비정규직 교육훈련 실태조사 기초통계

(단위: 명, %)

구분		교육훈련 여부		총합
		참여자	비참여자	
전체		500(50.0)	500(50.0)	1,000(100.0)
성별	남성	218(43.6)	239(47.8)	457(45.7)
	여성	282(56.4)	261(52.2)	543(54.3)
최종학력	고졸 이하	273(54.6)	363(72.6)	636(63.6)
	전문대졸	72(14.4)	50(10.0)	122(12.2)
	대졸 이상	155(31.0)	87(17.4)	242(24.2)
지역	서울	300(60.0)	300(60.0)	600(60.0)
	부산	50(10.0)	50(10.0)	100(10.0)
	대구	50(10.0)	50(10.0)	100(10.0)
	대전	50(10.0)	50(10.0)	100(10.0)
	광주	50(10.0)	50(10.0)	100(10.0)
종사자수	30인 미만	254(50.8)	374(74.8)	628(62.8)
	30인 이상	246(49.2)	126(25.2)	372(37.2)
근로 형태	한시근로자	296(59.2)	272(54.4)	568(56.8)
	시간제근로자	100(20.0)	92(18.4)	192(19.2)
	비전형근로자	104(20.8)	136(27.2)	240(24.0)
업종	제조업	61(12.2)	74(14.8)	135(13.5)
	건설업	40(8.0)	105(21.0)	145(14.5)
	도소매업	77(15.4)	82(16.4)	159(15.9)
	사업시설·지원서비스	102(20.4)	104(20.8)	206(20.6)
	교육서비스업	133(26.6)	92(18.4)	225(22.5)
	보건사회복지서비스업	87(17.4)	43(8.6)	130(13.0)
연령	청년층	104(20.8)	50(10.0)	154(15.4)
	중장년층	342(68.4)	368(73.6)	710(71.0)
	고령층	54(10.8)	82(16.4)	136(13.6)

## 2. 교육훈련 참여자들의 현황

다음은 비정규직 근로자 중 ‘지난 1년간 현 직장 및 훈련기관에서 실시하는 교육훈련을 한 번이라도 받은 적이 있습니까’라는 응답에 ‘예’라고 대답한 교육훈련 참여자 집단을 대상으로 참여한 교육훈련의 유형, 프로그램, 비용부담에 대한 현황을 분석하였다.

### 가. 훈련(일)수 및 훈련시간

교육훈련 참여자의 평균 훈련 수, 훈련일수, 훈련시간을 분석하였는데, 그 결과 전체 훈련횟수는 평균 1.9회, 훈련일수는 평균 9.5일, 훈련시간은 평균 24.8시간으로 나타나 교육훈련 참여율과 훈련(일)수 및 훈련시간이 반드시 비례하지는 않음을 볼 수 있다.

종사자 수를 기준으로 볼 때, 30인 미만인 직장에 근무하는 비정규직 근로자보다 30인 이상일 때 교육훈련 참여율과 평균 훈련 횟수가 많은 것으로 나타났지만, 오히려 평균 훈련일수와 시간은 30인 미만일 때가 더 많은 것으로 나타났다.

또한 청년층의 경우에도 교육훈련 참여율과 평균 훈련 횟수는 중장년·고령층보다 많지만, 평균 훈련일수와 시간은 9.2일과 25.6시간으로 중장년층보다 낮은 수준인 것으로 나타났다.

〈표 4-3〉 교육훈련 참여자의 평균 훈련 수, 훈련일수, 훈련시간

구분		평균 훈련 수 (회)	평균 훈련일수 (일)	평균 훈련시간 (시간)
전체		1.9	9.5	24.8
성별	남성	1.8	7.7	19.3
	여성	2.0	10.9	28.9
최종학력	고졸이하	1.8	8.9	24.6
	전문대졸	1.6	9.6	23.9
	대졸이상	2.1	10.5	25.4
종사자수	30인 미만	1.8	10.8	27.8
	30인 이상	1.9	8.2	21.6
근로형태	한시근로자	1.7	9.2	23.2
	시간제근로자	1.9	7.3	21.0
	비전형근로자	2.2	12.7	32.7
연령	청년층	2.3	9.2	25.6
	중장년층	1.8	10.4	26.4
	고령층	1.4	4.7	12.5

#### 나. 교육훈련 방법 및 프로그램

교육훈련 방법의 경우, 집체식 사외교육이 42.0%로 가장 높고, 다음으로 집체식 사내교육이 42.0%, 외부업체로부터의 기술지도가 9.8%, e-Learning이 5.4%로 전체적으로 집체식 교육훈련 방법이 모두 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 다만 남성은 사내 집체식 훈련을, 여성은 사외 집체식 훈련을 7.2%p 더 많이 활용하는 것으로 나타났다.

또한 연령별로 살펴보면, 청년층과 고령층은 중장년층에 비하여 사내 집체식 사내교육훈련 프로그램을 더 많이 받고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 4-4〉 교육훈련 참여자의 훈련방법

(단위: 명, %)

구분		집체식		인터넷	국내 연수	외부업체로 부터 지도	총합
		사내	사외				
전체		210 (42.0)	213 (42.6)	27 (5.4)	1 (0.2)	49 (9.8)	500 (100.0)
성별	남성	99 (45.4)	84 (38.5)	12 (5.5)	0 (0.0)	1 (0.5)	218 (100.0)
	여성	111 (39.4)	129 (45.7)	15 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	282 (100.0)
종사자수	30인 미만	112 (44.1)	106 (41.7)	14 (5.5)	0 (0.0)	1 (0.4)	254 (100.0)
	30인 이상	98 (39.8)	107 (43.5)	13 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	246 (100.0)
근로 형태	한시 근로자	112 (37.8)	127 (37.8)	23 (37.8)	0 (37.8)	0 (37.8)	296 (100.0)
	시간제 근로자	55 (55.0)	36 (36.0)	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)
	비전형 근로자	43 (41.3)	50 (48.1)	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	104 (100.0)
연령	청년층	50 (48.1)	35 (33.7)	6 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	104 (100.0)
	중장년층	132 (38.6)	155 (45.3)	20 (5.8)	0 (0.0)	1 (0.3)	342 (100.0)
	고령층	28 (53.8)	23 (44.2)	1 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	54 (100.0)

교육훈련 프로그램의 경우 지난 1년 동안 받은 교육훈련 프로그램이 무엇인지 가능한 구체적으로 기재하도록 하였다. 그 결과 총 137

개의 교육훈련 프로그램명이 조사되었으며, 그 중 약 10.2%가 안전 및 인성교육과 같은 기초적인 프로그램인 것으로 나타났다<sup>19)</sup>.

#### 다. 교육훈련 비용

다음은 교육훈련에 참여하였을 때 주로 교육훈련비용을 누가 부담하였는지 조사하였다. 분석결과를 살펴보면, 회사가 부담한다는 응답이 71.2%를 차지하여 압도적으로 높게 나타났으며, 정부 9.4%, 정부+개인이 7.2%, 회사+본인 6.2%, 본인 6.0%로 나타나 소속 회사 지원이 가장 많았다. 이는 비정규직 교육훈련은 소속 기업 중심으로 이루어지고 있으며, 개인 차원의 참여 및 투자는 상대적으로 낮음을 보여준다.

성별로 보면 여성의 13.5%가 정부지원을 활용하고 있다고 응답하여 여성이 남성(4.1%)보다 정부지원제도를 더 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다.

연령별로 살펴보면, 중장년층의 경우에는 고령층과 비교하여 정부 지원은 10%대로 비슷하나, 다른 연령대(청년층, 고령층)보다 회사가 부담해 주는 비율이 65.8%로 현격히 낮은 수준이다. 반면 중장년층 본인이 교육훈련비용을 부담한다는 응답이 7.3%로, 2.9%, 3.7%인 청년층과 고령층에 비하여 비교해 봤을 때 본인부담비율이 높은 것을 알 수 있다. 중장년층과 달리 청년층의 경우에는 회사가 교육훈련비용을 부담한다는 응답이 82.7%를 차지하였으며, 전체응답자의 3.8%만이 정부지원을 받는다고 응답하였다.

19) 자세한 사항은 <부표 1> 지난 1년 동안 받은 교육훈련 프로그램 참조

〈표 4-5〉 교육훈련 참여자의 교육훈련 비용부담

(단위: 명, %)

구분		회사	정부	본인	회사와 본인	정부와 본인	총합
전체		356 (71.2)	47 (9.4)	30 (6.0)	31 (6.2)	36 (7.2)	500 (100.0)
성별	남성	167 (76.6)	9 (4.1)	15 (6.9)	13 (6.0)	14 (6.4)	218 (100.0)
	여성	189 (67.0)	38 (13.5)	15 (5.3)	18 (6.4)	22 (7.8)	282 (100.0)
종사자수	30인 미만	180 (70.9)	26 (10.2)	17 (6.7)	11 (4.3)	20 (7.9)	254 (100.0)
	30인 이상	176 (71.5)	21 (8.5)	13 (5.3)	20 (8.1)	16 (6.5)	246 (100.0)
근로 형태	한시근로자	211 (71.3)	26 (8.8)	20 (6.8)	21 (7.1)	18 (6.1)	296 (100.0)
	시간제 근로자	75 (75.0)	9 (9.0)	5 (5.0)	4 (4.0)	7 (7.0)	100 (100.0)
	비전형 근로자	70 (67.3)	12 (11.5)	5 (4.8)	6 (5.8)	11 (10.6)	104 (100.0)
연령	청년층	86 (82.7)	4 (3.8)	3 (2.9)	6 (5.8)	5 (4.8)	104 (100.0)
	중장년층	225 (65.8)	37 (10.8)	25 (7.3)	24 (7.0)	31 (9.1)	342 (100.0)
	고령층	45 (83.3)	6 (11.1)	2 (3.7)	1 (1.9)	0 (0.0)	54 (100.0)

## 2. 교육훈련 미참여자들의 현황

### 가. 교육훈련 미참여 사유

교육훈련에 참가하지 않은 비정규직 근로자들을 대상으로 참여하지 않은 이유를 조사하였다. 그 결과 필요성을 못 느껴서가 56.8%, 시간적 여유가 없어서가 20.6%, 교육훈련에 관한 정보가 없어서가 9.0%, 원하는 프로그램이 없어서가 7.8% 순으로 나타났다. 이를 통해 비정규직 근로자들에 대한 교육훈련 인식 제고와 참여를 위한 시간 배정, 관련 정보의 체계적 제공 등 비정규직 근로자들에 대한 교육훈련에 관한 전반적인 개선이 필요함을 발견할 수 있다.

또한 청년층에서 원하는 프로그램이 없어서라고 응답한 비중이 타 계층에 비하여 높게 나타났는데 이는 청년층에서 양질의 일자리로의 취업과 고용안정을 위해서는 비정규직 계층별 수요에 부합하는 프로그램을 제공할 필요가 있음을 보여준다.

〈표 4-6〉 교육훈련 비참여자의 미참여 사유

(단위: 명, %)

구분		필요성을 못 느끼서	정보가 없어서	원하는 프로그램이 없어서	비용 또는 생계 유지가 어려워서	시간적 여유가 없어서	기타	총합
전체		284 (56.8)	45 (9.0)	39 (7.8)	23 (4.6)	103 (20.6)	6 (1.2)	500 (100.0)
성별	남성	132 (55.5)	23 (9.7)	16 (6.7)	14 (5.9)	51 (21.4)	2 (0.8)	238 (100.0)
	여성	152 (58.2)	22 (8.4)	23 (8.8)	9 (3.4)	52 (19.9)	3 (1.1)	261 (100.0)
종사자수	30인 미만	209 (56.0)	33 (8.8)	31 (8.3)	18 (4.8)	77 (20.6)	5 (1.3)	373 (100.0)
	30인 이상	75 (59.5)	12 (9.5)	8 (6.3)	5 (4.0)	26 (20.6)	0 (0.0)	126 (100.0)
근로형태	한시 근로자	145 (53.3)	34 (12.5)	27 (9.9)	10 (3.7)	54 (19.9)	2 (0.7)	272 (100.0)
	시간제 근로자	51 (55.4)	5 (5.4)	7 (7.6)	9 (9.8)	18 (19.6)	2 (2.2)	92 (100.0)
	비전형 근로자	88 (65.2)	6 (4.4)	5 (3.7)	4 (3.0)	31 (23.0)	1 (0.7)	135 (100.0)
연령	청년층	23 (46.0)	7 (14.0)	8 (16.0)	3 (6.0)	8 (16.0)	1 (2.0)	50 (100.0)
	중장년층	201 (54.8)	36 (9.8)	27 (7.4)	16 (4.4)	83 (22.6)	4 (1.1)	367 (100.0)
	고령층	60 (73.2)	2 (2.4)	4 (4.9)	4 (4.9)	12 (14.6)	0 (0.0)	82 (100.0)



### 나. 교육훈련 희망여부

다음은 교육훈련에 참여하지 않은 근로자들이 교육훈련 받기를 희망하는지 살펴보았다. 교육훈련 참여 비희망이 84.2%, 희망 15.8%로 나타나 교육훈련 비참여자들의 교육훈련 참여 희망률이 매우 낮다. 이는 자발적인 교육훈련 의지와 욕구가 매우 낮으며, 이는 교육훈련 성과부분에서도 나타나듯이 교육훈련에 대한 성과를 크게 기대하지 않는 현실적인 원인도 작용하고 있음을 볼 수 있다.

좀 더 구체적으로 살펴보면, 남성보다는 여성이 6.6%p 교육훈련 참여하기를 희망하지 않았으며, 종사자 수가 30인 이상일 때 30인 미만보다 9.5%p 원하지 않았다. 또한 청년층-중장년층-고령층으로 연령이 올라갈수록 교육훈련 받기를 희망하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 4-7〉 교육훈련 비참여자의 교육훈련 참여 희망여부

(단위: 명, %)

구분		희망	비희망	총합
전체		79 (15.8)	421 (84.2)	500 (100.0)
성별	남성	46 (19.2)	193 (80.8)	239 (100.0)
	여성	33 (12.6)	228 (87.4)	261 (100.0)
종사자 수	30인 미만	68 (18.2)	306 (81.8)	374 (100.0)
	30인 이상	11 (8.7)	115 (91.3)	126 (100.0)

<표 계속>

구분		희망	비희망	총합
근로형태	한시근로자	42 (15.4)	230 (84.6)	272 (100.0)
	시간제근로자	10 (10.9)	82 (89.1)	92 (100.0)
	비전형근로자	27 (19.9)	109 (80.1)	136 (100.0)
연령	청년층	14 (28.0)	36 (72.0)	50 (100.0)
	중장년층	58 (15.8)	310 (84.2)	368 (100.0)
	고령층	7 (8.5)	75 (91.5)	82 (100.0)

### 3. 교육훈련 성과

본 조사에서 교육훈련의 성과는 교육훈련 경험 여부와 상관없이 모두 응답하도록 하였으며, 교육훈련을 받지 않은 경우는 만약에 받았더라면 어떻게 될 것이라고 예상하는지를 바탕으로 응답하도록 하였다.

#### 가. 정규직 전환

정규직 전환과 관련하여 먼저 ‘추후 정규직으로 전환될 가능성이 있다고 생각하십니까?’라는 응답에서 ‘예’라고 응답한 비정규직 근로자들만을 대상으로 ‘교육훈련이 정규직 전환에 영향을 미친다고 생각하십니까?’라는 질문에 응답하도록 하였다. 그 결과 31.6%만이 추후

정규직 전환 가능성이 있다고 생각하고 있다고 응답하여 많은 비정규직 근로자들이 정규직으로의 전환가능성을 매우 낮게 보고 있는 것으로 나타났다. 또한 정규직 가능성이 있다고 생각하는 경우에는 전체의 81.7%가 교육훈련이 정규직 전환에 긍정적인 영향을 미친다고 응답하였다.

특히 종사자 수가 30인 이상일 때 30인 미만인 경우보다 7%p가 더 긍정적인 효과가 있다고 응답하였고, 연령별로 보면 청년층이 고령층과 비교하여 12.4%p가 교육훈련의 정규직 전환효과에 대하여 긍정적으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-8> 교육훈련과 정규직 전환 영향 여부(참여자+비참여자)

(단위: 명, %)

구분		영향을 미친다고 생각	영향을 미치지 못한다고 생각	총합
전체		258 (81.7)	58 (18.4)	316 (100.0)
성별	남성	111 (81.6)	25 (18.4)	136 (100.0)
	여성	147 (81.7)	33 (18.3)	180 (100.0)
종사자 수	30인 미만	154 (79.0)	41 (21.0)	195 (100.0)
		104 (86.0)	17 (14.0)	121 (100.0)

<표 계속>

구분		영향을 미친다고 생각	영향을 미치지 못한다고 생각	총합
근로형태	한시근로자	181 (83.8)	35 (16.2)	216 (100.0)
	시간제근로자	25 (62.5)	15 (37.5)	40 (100.0)
	비전형근로자	52 (86.7)	8 (13.3)	60 (100.0)
연령	청년층	57 (83.8)	11 (16.2)	68 (100.0)
	중장년층	186 (81.9)	41 (18.1)	227 (100.0)
	고령층	15 (71.4)	6 (28.6)	21 (100.0)

이와 더불어 비정규직 근로자가 정규직 근로자와 비교하여 교육훈련 기회로부터 정도의 차이가 있는지를 질문한 결과(참여자+비참여자), 정규직에 비해 교육훈련 참여 기회가 더 적다는 응답이 50.3%, 동일하다가 36.3%, 더 많다가 13.4%로 나타나 정규직과 비교해 차이가 있음을 보여준다.

#### 나. 임금상승

비정규직의 교육훈련이 임금에 어떠한 영향을 미치는지를 보기 위해 임금상승 여부 및 가능성과 실제 예상하는 임금상승금액을 구체적으로 제시하도록 하였다. 그 결과 교육훈련이 임금상승과 관계없다 72.5%, 상승하거나 상승가능성이 있다 27.5%로 임금에 영향을 미치지

않는다고 인식하는 비중이 매우 높게 나타났다. 이러한 결과는 비정규직 근로자들이 교육훈련에 대한 참여와 투자를 기피하는 요인으로 작용하고 있음을 보여준다. 교육훈련 참여자 그룹에서도 상관없다가 67.6%, 비참여자 그룹에서도 77.4%로 나타나 전반적으로 임금상승에 대한 기대가 매우 낮음을 확인할 수 있다.

다만 청년층의 경우만 40.3%가 교육훈련을 통하여 임금이 상승한 경험이 있거나 혹은 임금이 상승될 것으로 예상한다고 응답하였다.

〈표 4-9〉 교육훈련과 임금상승(참여자+비참여자)

(단위: 명, %)

구분		상승하거나 상승가능성 있음	상관없음	총합
전체		275 (27.5)	725 (72.5)	1,000 (100.0)
성별	남성	121 (26.5)	336 (73.5)	457 (100.0)
	여성	154 (28.4)	389 (71.6)	543 (100.0)
종사자수	30인 미만	176 (28.0)	452 (72.0)	628 (100.0)
	30인 이상	99 (26.6)	273 (73.4)	372 (100.0)
근로형태	한시근로자	180 (31.7)	388 (68.3)	568 (100.0)
	시간제근로자	30 (15.6)	162 (84.4)	192 (100.0)
	비전형근로자	65 (27.1)	175 (72.9)	240 (100.0)
연령	청년층	62 (40.3)	92 (59.7)	154 (100.0)
	중장년층	192 (27.0)	518 (73.0)	710 (100.0)
	고령층	21 (15.4)	115 (84.6)	136 (100.0)

만약 임금이 상승하거나 상승될 가능성이 있다고 응답한 경우만을 대상으로 하여 예상 임금상승금액이 얼마인지에 대한 응답 결과 고령층을 제외하고는 10만 원 이상~30만 원 미만인 상승할 것이라는 응답이 전체의 40.0%로 가장 많았다.

〈표 4-10〉 교육훈련을 통한 예상 임금상승금액(참여자+비참여자)

(단위: 명, %)

구분		10만 원 미만	10만 원 이상~ 30만 원 미만	30만 원 이상~ 50만 원 미만	50만 원 이상~ 100만 원 미만	총합
전체		84 (30.6)	110 (40.0)	70 (25.5)	11 (4.0)	275 (100.0)
성별	남성	30 (24.8)	52 (43.0)	32 (26.4)	7 (5.8)	121 (100.0)
	여성	54 (35.1)	58 (37.7)	38 (24.7)	4 (2.6)	154 (100.0)
종사자 수	30인 미만	53 (30.1)	70 (39.8)	46 (26.1)	7 (4.0)	176 (100.0)
	30인 이상	31 (31.3)	40 (40.4)	24 (24.2)	4 (4.0)	99 (100.0)
근로형태	한시 근로자	55 (30.6)	68 (37.8)	49 (27.2)	8 (4.4)	180 (100.0)
	시간제 근로자	11 (36.7)	15 (50.0)	4 (13.3)	0 (0.0)	30 (100.0)
	비전형 근로자	18 (27.7)	27 (41.5)	17 (26.2)	3 (4.6)	65 (100.0)
연령	청년층	13 (21.0)	27 (43.5)	21 (33.9)	1 (1.6)	62 (100.0)
	중장년층	61 (31.8)	77 (40.1)	45 (23.4)	9 (4.7)	192 (100.0)
	고령층	10 (47.6)	6 (28.6)	4 (19.0)	1 (4.8)	21 (100.0)

### 제3절 심층면담조사(FGI) 분석결과

#### 1. 실시 개요

비정규직 교육훈련에 대한 보다 구체적인 실태분석을 위하여 심층면담조사를 실시하였다. 이 면담조사는 주요 업종에서 교육훈련 경험이 있는 비정규직 근로자와 경험이 없는 비정규직 근로자 모두에 대해 교육훈련 참여 실태뿐만 아니라 노동시장성과 부분을 종합적, 심층적으로 분석하고, 그로부터 비정규직 근로자의 교육훈련 참여 활성화를 통한 비정규직 문제의 근본적, 합리적 개선을 위한 정책적 함의를 도출함으로써 중장기적 발전에 부합하는 정책적 전략을 모색하는 데 목적이 있다. 2012년 7월 25일부터 7월 27일까지 3일간 조사업체(유니온리서치) 면담실에서 한시직, 시간제, 비전형 근로자로 구분하여 각 6명씩 FGI 가이드라인을 기초로 질의응답을 실시하였다. 주요 논의내용은 비정규직 교육훈련에 대한 인식 및 현황, 성과, 전망 및 개선사항, 비정규직 교육훈련 사례 등이다.

〈표 4-11〉 심층면담조사 일정 및 참여자 명단

구분		성명	소속	업종
일시	고용형태			
2012. 7. 25	한시직	권○○	A사	제조업
		박○○	B사	교육서비스업
		구○○	C사	소매업
		김○○	D사	건설업
		임○○	E사	보건업
		박○○	F사	사업시설
2012. 7. 26	시간제	이○○	G사	도소매업
		이○○	H사	보건업
		이○○	I사	건설업
		정○○	J사	교육서비스업
		최○○	K사	제조업
		이○○	L사	교육서비스업
2012. 7. 27	비전형	김○○	M사	건설업(일일)
		김○○	N사	사업시설(용역)
		권○○	O사	제조업(특고)
		김○○	P사	제조업(파견)
		지○○	Q사	교육서비스(파견)
		이○○	R사	사업시설(용역)

## 2. 교육훈련에 대한 인식 및 현황

비정규직 근로자들은 정규직에 비해 처우가 열악하다고 인식하고 있으며, 실질적으로 개선되기가 쉽지 않다고 전망하고 있다. 더구나 기업의 지원도 미흡하고, 교육훈련이 실제 직무에도 큰 도움이 되지 않고 있어 명확한 필요성과 효과성에 대한 인식이 부족한 실정이다.



반면, 일부 비정규직 근로자의 경우 현행 정책과 제도에 대한 관심이 높고, 관련 프로그램을 적극 탐색하여 참여하고, 활용하는 사례를 볼 수 있다.

#### 〈표 4-12〉 인식과 처우에 대한 의견

“실효성이 있을까요? 할 수 있을까요? 비정규직으로 일하는 저를 포함한 많은 사람들이 일을 하면서 그런, 재교육이라고 말할 수 있을 것 같은데 그걸 할 시간이 될까요? 평일에 거의 주 5일제, 주 6일제 일을 하다 보면 사람마다 다르겠지만 거의 다 저녁에 끝나지 않습니까. 그럼 일 끝나고 야학 다니는 것도 아니고, 밤에 공부를 해야 되잖아요. 주말에 한다 하더라도 재교육이라고 하면 기존에 자격증 공부나 이런 게 많을 텐데 그걸 전문적으로 하루 종일 내내 공부하는 사람들하고 일을 하면서 주말만 공부하는 사람들을 생각했을 때 얼마나 실효성이 있을지 그 점이 가장 큰 것 같아요 제가 생각하기에는. 물론 취지는 좋은데 그렇게 있고 실천하면 된다는 걸 알고 있다 하더라도 할 수 있는 여건이 될 지에 대한 의문이 많이 생깁니다.”

“교육훈련에 대한 정부 지원도 굉장히 많습니다. 현재 근로자 수강지원금 제도가 있고, 노동부에서 사업장 지원도 있고, 그렇게 사업주가 돈 많이 안 들고도 비정규직 교육을 시킬 수가 있거든요. 그리고 근로자도 그 교육훈련을 찾아다닐 수가 있어요. 자기가 관심 있게 보면, 80%는 환급을 받고 20%만 자기가 내고, 그런 교육도 있기 때문에 저는 그런 교육은 꼭 받아야 한다고 생각합니다.”

### 3. 교육훈련 성과

비정규직 근로자들은 교육훈련의 성과에 대해서도 기대수준이 낮으며, 실질적으로 큰 성과를 얻고 있지 못한 것으로 나타났다. 즉 현실적으로 참여기회와 성과가 낮아 그 결과가 임금, 정규직 전환, 직무배치,

직무능력향상 등에 기여하는 바가 작은 것으로 나타나고 있다. 그리고 비정규직 근로자의 근로특성을 고려하여 적합한 훈련 제공이 필요하다는 것을 알 수 있다.

#### 〈표 4-13〉 교육훈련 성과에 대한 의견

“교육을 받았던 것들이 퇴사해서 재취업을 할 때 얼마나 쓸모가 있느냐 하는 거거든요. 그런데 사실 그렇게 별로..... 저도 건설회사 다닌 게 대기업이었고 좋은 회사여서 거기서 교육을 많이 받았거든요. 분기별, 월별로 가 가지고 교육을 많이 받았는데도 써 먹을 데가 별로 없다는 거죠. 인정해 주는 곳도 별로 없고. 공식적인 교육 시스템이 아니다 보니까 그런 부분이 좀 어렵지 않나 싶어요.”

“비정규직으로 일하는 저를 포함한 많은 사람들이 일을 하면서 그런 재교육이라고 말할 수 있을 것 같은데, 그걸 할 시간이 될까요? 평일에 거의 주 5일제, 주 6일제 일을 하다 보면 사람마다 다르겠지만 거의 다 저녁에 끝나지 않습니까? 그럼 일 끝나고 야학 다니는 것도 아니고, 밤에 공부를 해야 되는데 가능할까요?”

#### 4. 교육훈련 사례

비정규직 근로자 중 교육훈련 참여 사례는 극히 일부에 지나지 않는 것으로 나타났다. 특히 기업에서 비정규직 근로자에 대해 교육훈련 참여를 독려하거나 지원하는 사례는 많지 않은 것으로 나타났다. 이는 비정규직 교육훈련이 주로 개인 차원에서 이루어지고 있음을 보여주는 것이며, 참여한 경우에도 사무일반, 컴퓨터기초 등 기초 직무수준의 과정이 많았으나 직장 이동, 실무 활용성은 매우 높은 것으로 응답하였다.

---

**〈표 4-14〉 기업의 대응 및 교육훈련 사례에 대한 의견**

---

“교육의 차별은 있긴 있어요. 정규직보다 비정규직에 대한 교육 자체는 등한시 하는 편은 있죠, 회사에서. 그런데 실질적으로 저 같은 케이스는 제가 스스로 찾아가서 한 적이 많기 때문에 회사에서 해 보라고 한 적은 거의 없었어요. 그 제도가 있는데도 공고를 한다거나 그런 거는 말씀 드린 대로 하나도 없고, 저희가 찾아보고 고용보험 들어가 봐서 알게 된 거지, 회사 기획팀에서나 총무팀에서 그런 게 있으니 참여를 하고 싶으면 해라, 그런 걸 한 번도 못 봤어요. 일이나 열심히 해라 그럴 수도 있겠지만, 그래서 저는 그게 더 답답하더라고요.”

“전 자격증 따려고 자격증 공부했어요. 그래서 엑셀도 혜택 받아서 자격증 따고, 주택관리사도 공부해서 따고, 전 혜택을 많이 봤어요. 보니까 능력개발카드가 있으면 나라에서 지원을 해 주면서 하는 게 있더라고요. 거기 들어가서 나라에서 보조해 주고 제가 좀 돈 내고 이런 식으로. 능력개발카드는 다 해 주잖아요? 비정규직인 저희는 다 알잖아요. 무조건 받죠. 받아서 써 먹어야 되니까. 아는 사람들은 많이 해요.”

---

## 5. 전망 및 개선사항

비정규직 교육훈련에 대한 필요성에는 전반적으로 공감하고 있으나, 실질적으로 수요에 부응한 교육훈련 제공이 필요하며, 그 결과가 이직, 임금상승 등에 직접적으로 영향을 미친다면 관심과 참여율은 크게 높아질 것으로 전망된다. 또 기간제법에 따라 비정규직이 양산되는 현상에 대한 우려와 제도적인 해결책 마련이 필요함을 보여준다.

---

**〈표 4-15〉 전망 및 개선사항에 대한 의견**


---

“결국 개인의 영역은 개인에 맡기더라도 국가나 공익 차원에서는 일정 부분 해줘야 한다는 거죠. 이 사람들은 가만 있어도 정년이라든가 많은 혜택을 받고 있잖아요, 상대적으로. 그럼 이쪽 사람들은 별도의 지원이 없이는 개선이 안 되는 거잖아요. 그래서 뭔가 특단의 대책이 필요하지 않는가 하는 생각이 들어요.”

“한 번 계약직으로 들어와서 새로 사람을 뽑을 필요는 없잖아요, 일을 다 배웠으면. 그런데 오히려 법이 그렇게 바뀌면서 사람을 더 자주 바꾸고, 나라에서는 정직원을 더 만들려고 그런 것 같기는 한데 역으로 더 사람을 교체하게 됐죠.”

---

이상에서 비정규직을 한시직, 시간제, 비전형 근로자로 구분하여 비정규직 교육훈련에 대한 인식 및 현황, 성과, 교육훈련 참여 사례, 전망 및 개선사항 등을 살펴보았으나, 각 고용형태별로 특이성은 찾기 어렵다. 즉 비정규직 교육훈련은 고용형태 차이에 기인하기보다는 비정규직 전체적인 범주에서 논의되어야 하고, 각 고용형태별 개선과 지원책 마련보다는 비정규직 전반의 차별개선과 교육훈련에 대한 관심과 지원이 이루어져야 함을 알 수 있다.



## 제5장

# 비정규직 교육훈련 정책방안

제1절 기본방향

제2절 세부 정책방안



## 제5장 | 비정규직 교육훈련 정책방안

김철희 · 손유미

### 제1절 기본방향

현재 현안 이슈가 되고 있는 비정규직 문제는 노동시장 유연화와 더불어 논의가 필요하지만, 근본적인 대책이 없이는 노동시장에서 비정규직에 대한 차별개선과 근로조건 향상은 기대할 수 없는 경지에 이르렀다. 더구나 현재의 비정규직 근로자들은 생존의 문제, 즉 고용상태 유지가 최고의 관건이며, 이를 위해 많은 부분을 희생하고, 또 희생을 강요당하는 구조적 문제에 직면해 있다. 따라서 기업의 비정규직 근로자에 대한 전향적 관심과 지원 및 이들 근로자들에 대한 교육훈련 참여 지원을 통해 점진적으로 개선되지 않는다면, 당분간 비정규직 문제는 발전과 개선이 더딘 고용문제의 핵심과제로 계속 남아 있을 것이다.

비정규직의 교육훈련은 비정규직이 안고 있는 노동시장 및 고용에 있어서의 차별개선 해소가 선행되어야만 주요 이슈로 부각되고 관심을 가질 수 있는 특성이 있다. 비정규직이라는 고용형태는 기업 입장에서 중장기적인 인적자원에 대한 투자와 지속적인 인적자원 관리의



대상에서 후순위로 밀릴 수밖에 없는 지위를 갖고 있으므로, 이에 대한 선제적인 조치가 필요하다는 것이다.

원자료를 이용한 실증분석을 통해 비정규직 교육훈련의 성과를 살펴본 결과, 교육훈련의 임금효과에서만 4.3% 상승이 있는 것으로 나타났다. 이 외에 여성, 청년층, 고령자 등 대상별 분석에서는 통계적으로 유의한 성과를 발견할 수 없었다. 또 실태조사 및 심층면접조사에서도 교육훈련의 필요성은 인식하고 있으나, 적극적인 참여와 그 성과의 노동시장, 고용 및 근로조건 개선에 기여하리라는 기대는 낮은 것으로 나타나 비정규직 교육훈련에 대해 근본적으로 새로운 접근과 발상의 전환이 필요함을 볼 수 있다.

이러한 현실적인 여건에도 불구하고 기본적인 교육훈련 복지 여건 개선과 근로자의 평생 직업능력개발을 위해서는 기업과 비정규직 근로자 개인 모두에게서 부차적인 문제로 남아 있는 비정규직 교육훈련을 보다 활성화시키고, 효과의 극대화를 위한 다양한 관련 이해당사자들의 노력이 필요하다. 따라서 결론부분에 해당하는 본 장에서는 비정규직 근로자들의 교육훈련 환경 개선과 참여 촉진을 위한 기본방향과 세부 추진방안을 제시한다.

기본방향은 제도·정책 개선을 통한 비정규직 교육훈련 기반 조성, 비정규직 교육훈련의 노동시장성과 확대, 비정규직 교육훈련 인프라 구축, 교육훈련 프로그램의 특성화·다양화 지원, 대상별, 유형별 차별화 지원 등이다.

〈표 5-1〉 비정규직 교육훈련 정책방안

구분	정부	기업	비정규직 근로자
제도·정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직 비율에 따른 의무 교육훈련을 비정규직 관련법에 반영</li> <li>- (법령 제·개정, 비정규직 교육훈련 환경개선을 위한 ‘적극적 교육훈련 개선조치’ 도입 검토)</li> <li>- 기간제법 개정(2년 기간 삭제 혹은 장기로 연장)</li> <li>- 파견, 하청업체를 활용한 기업이 인력운용시스템 개선(건전한 전문 인력 양성)</li> <li>- JUMP 사업 부활, 계좌제 활성화 방안 마련</li> <li>- 프로그램 다양화</li> <li>- 비정규직 대상 법정 의무교육 확대</li> <li>- 비정규직 프로파일링 추진(ex: 실업자 프로파일링)</li> <li>- 파견, 용역업체 관리 강화 방안 마련(사각지대)</li> <li>- 실질적인 노동시장 유연화 방안 추진(재취업이 용이한 구조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 이수 후 일정기간 경과 전 이직자 발생 시 관련 인력 및 지원금 제공</li> <li>- 파견, 용역회사에 대한 관리·감독 강화(4대 보험 가입 등)</li> <li>- 하청(하도급) 구조 개선</li> <li>- 기업내 부에서의 차별 개선(정규직 대비)</li> <li>- 교육훈련 마일리지 제도 도입(이·전직 시 활용·인정 등 시장통용성 제고)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 업종별 특수성을 고려한 눈높이 맞추기</li> </ul>
인센티브 (재정지원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직 교육훈련 투자(지원) 비율에 따른 지원금 제공</li> <li>- 조세감면 등 기타 지원 방안 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직 교육훈련 실시·지원 여건 조성</li> <li>- 기타 교육훈련 관련 제도(Best HRD 등)와 연계: 평가요소에 반영, 포상 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정규직 전환 시 지원금 지급(ex: 취업성공패키지의 취업성공수당)</li> </ul>

<표 계속>

구분	정부	기업	비정규직 근로자
교육훈련 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직의 교육훈련 수요 파악</li> <li>- 수요에 부합하는 교육 훈련 프로그램 개설(제공), 단가 차별화(표준 훈련비+가산금 지급)</li> <li>- 교육훈련 프로그램 다양화(질적 향상, 고급 훈련 공급 확대)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직의 필요(적합) 프로그램 참여 지원</li> <li>- 정규직, 비정규직의 교육훈련 기회 제공 차별 해소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직 종사 직종별 특화, 전문 프로그램 공급</li> <li>- 비정규직 교육훈련 수요조사 실시(타 조사와 연계 가능)</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 참여 유인 제공(실질적, 근로자 친화적 노동시장 유연화 정책 도입)</li> <li>- 비정규직 대상(일반 교육훈련 프로그램 포함) 홍보 확대·강화 및 적합 교육훈련 프로그램 제공(상담 확대·강화)</li> <li>- 일·가정 양립을 위한 비정규직 여성의 노동시장 참여 활성화 방안으로서의 교육훈련 지원 대책 마련</li> <li>- 이직, 창업(자격증 취득) 고려 시 현업과의 효과적인 연계 방안 모색(관련 교육훈련 프로그램 제공 및 효과적인 이행 방안 마련)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본권으로서의 교육훈련 기회 제공(비정규직 대상 기초 직무교육 실시 의무화)</li> <li>- 해당분야 순환보직제 도입(유사 전공, 동일 분야 종사자의 산업별 공동 활용 검토, 정보 구축 및 공유)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직 자체에 대한 인식개선(정부, 기업, 근로자 개인)</li> <li>- 교육훈련에 대한 인식개선(생애교육, 평생교육훈련 차원에서의 접근)</li> </ul>

## 제2절 세부 정책방안

### 1. 제도·정책 개선

#### 가. 비정규직 근로자 비율에 따른 교육훈련 의무를 법령에 반영

기업 차원에서의 비정규직에 대한 교육훈련 유인은 크게 낮다. 용이한 인력운용의 장점과 임금절감을 동시에 이룰 수 있는 방법이 비정규직의 채용 및 활용이다. 따라서 시장에 기초한 비정규직 교육훈련은 기대하기 어렵다. 따라서 노동시장정책과 더불어 산업 및 사회복지 정책의 일환으로 그 범위를 확대하여 기업의 참여를 촉진할 필요가 있다.

즉, 현재 법정의무교육 수준에 머물고 있는 비정규직 대상의 교육훈련 범위와 종류를 확대하여 직종별로 비정규직 비중이 높고 수요가 많은 분야를 대상으로, 기초, 일반, 전문 수준의 교육과정 이수를 의무화할 수 있다.

또한 중견기업 이상의 기업에서 전체 종사자 수 중 비정규직 근로자 규모가 일정 규모 이상일 경우, 일정비율의 비정규직 근로자를 의무적으로 교육훈련에 참여시키고, 교육훈련을 이수한 일정비율의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환시키도록 하는 규정을 기존 법령 개정 혹은 신규 법령으로 제정할 필요가 있다.

이는 정부의 개입으로 기업의 경영활동을 제약하는 규제로 작용할 수 있어 관련 규정 제·개정 과정에 적지 않은 논란이 예상되어 추진하기가 용이하지 않을 것으로 전망되나, 이러한 시도와 노력을 통해 비정규직 교육훈련에 대한 인식 개선과 관심을 유도할 수 있다. 궁극적

으로는 사회적인 합의와 공론화를 통해 기업의 참여와 비정규직 근로자들의 적극적인 참여 등이 이루어지는 선순환 구조를 만드는 노력이 필요하다.

강력한 규제로서 기업에 교육훈련 의무할당제를 도입할 경우, 부작용이 클 가능성이 있으므로 기업에 대한 광범위한 의견수렴과 실질적인 지원 방안 마련이 필요하다.

기간제 근로자의 정규직 전환이 어려운 근원적인 이유는 정규직 직무를 감당하기 어려운 저숙련 구조에 그 원인이 있을 수도 있다. 따라서 직업훈련을 통해 정규직 직무의 기술을 획득할 수 있도록 지원할 필요가 있고, 설사 정규직으로 전환할 가능성이 적은 직무에서 벗어나기 힘들다고 하더라도, 직업훈련을 통해 기술의 수준을 높일 경우, 사용기간 제한의 문제로 이직하는 기간제 근로자들의 원활한 이직이 가능할 것이고, 동일 직무에서도 더 높은 임금을 받는 것이 가능해질 것이다.

유사사례로 여성의 고용확대 및 차별개선을 위한 적극적 고용개선 조치(Affirmative Action, AA) 제도를 검토할 수 있다. 이 제도는 2005년 12월 남녀고용평등법 개정에 따라 2006년 3월 1일부터 시행되고 있다. 같은 업종의 다른 기업과 견주어 여성을 현저히 적게 고용하거나 여성 관리직 비율이 낮은 기업에 대하여 ‘간접차별’의 징후가 있다고 보고, 모든 인사관리 단계를 점검하여 이를 개선할 방법을 시행하도록 요구하는 제도이다. 즉 실력이 없어도 여성을 우대하라는 것이 아니라 차별적인 관행을 개선하여 여성에게도 동등한 기회를 제공하도록 하는 것이다.

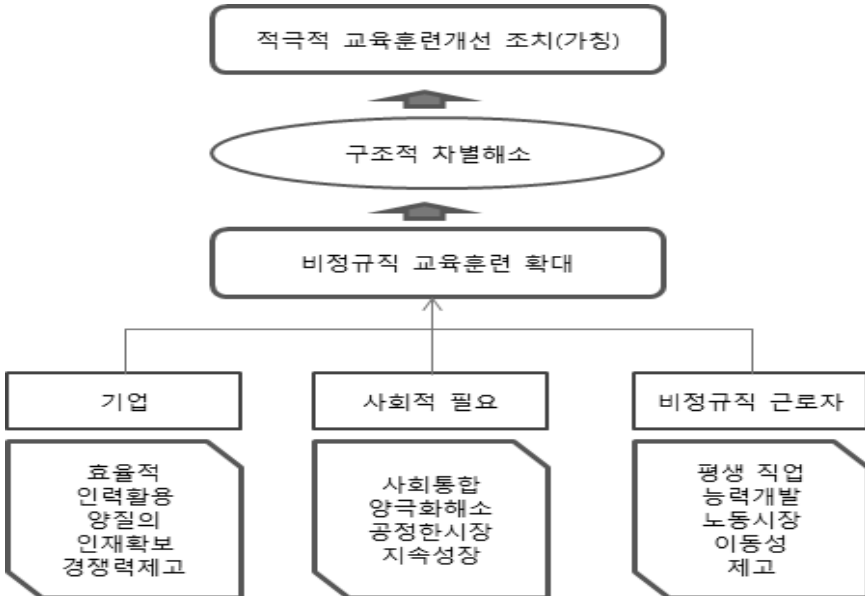
적극적 고용개선조치는 단계별로 이루어지는데, 1단계로 1,000인 이상 상시근로자를 고용하는 고용주, 정부투자기관, 정부 산하기관은

의무적으로 매년 5월 말까지 자사의 직종별·직급별 남녀근로자현황을 정부에 보고해야 한다. 500~999인 사업장은 2008년 3월 1일부터 의무대상이 되었고, 고용부장관은 이 자료를 토대로 동종산업 유사규모 기업들을 상대평가해서 비교집단기업 평균의 60%에 미달하는 기업을 선정하여 여성고용목표 및 여성고용 확대를 위한 시행계획서 제출을 요구하게 된다. 이렇게 선정된 기업은 2단계로 당해년도 10월 15일까지 『적극적 고용개선조치 시행계획서』를 정부에 제출하고, 이를 이행하게 된다. 마지막 3단계는 『적극적 고용개선조치 이행실적보고서』를 제출하고, 정부는 제출된 자료를 토대로 시행계획서의 적정성과 이행실적을 평가하여 우수한 기업에 대해서는 행정적·재정적 인센티브를 부여하고, 이행실적이 부진한 기업에는 계획이행을 촉구하게 된다.

이와 같이 비정규직 관련법인 기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률과 파견근로자보호 등에 관한 법률 등 개정을 통해 비정규직 근로자에 대한 ‘적극적인 교육훈련 개선조치’(가칭) 도입을 검토할 수 있다. 이를 위해 공공부문에서 우선적으로 시범실시 후 민간부문 등 전 분야로 확대하여 추진할 수 있다.

도입 단계에서는 기업의 비정규직 교육훈련 비율을 할당하는 방법을 채택하기보다는 기업 스스로가 자율적으로 목표를 수립하여 추진하도록 해야 효과적이다. 비정규직 관련법에서 포괄하고 있지 못한 문제점들을 개선하기 위해 새로운 제도 도입을 검토할 수 있으며, 이는 중장기적인 노동시장의 인력활용도 제고와 기업의 인력관리, 나아가 국가 인적자원의 양성·활용을 지원하여 글로벌 경쟁시대에 대응하고, 국가 및 기업경쟁력 강화에 기여할 수 있다.

[그림 5-1] 적극적 교육훈련개선 조치 도입 검토



나. 분청, 파견·하청 업체를 연계한 인력 양성·활용 체계 구축

인력관리의 편이성과 경비 절감 등을 위해 기업들의 파견, 용역 형태의 인력활용이 확대되고 있는 추세이다. 직접고용이 감소하고 간접고용이 증가하고 있는 경향을 감안하여 비정규직 근로자들을 다수 고용하고 있는 파견, 용역업체들이 자체 교육시스템을 갖추고 보다 체계적인 비정규직 교육훈련을 실시할 수 있도록 다양한 지원을 검토해야 한다. 즉 파견, 용역업체 등을 활용한 교육훈련 강화가 필요하다.

비정규직 근로자에 대한 교육훈련 참여 유인 및 효과성 제고를 위해서는 비정규직 등 취업 취약계층에 대한 교육훈련 분야 재정지원을

대폭 확대해야 하며, 기업지원과 더불어 근로자 개인지원에 초점이 맞추어져야 한다.

다른 한편, 파견, 용역 등 비정규직의 간접고용 제공 기업은 그 특성 상 비정규직 인력공급 과정에서 이윤을 취하는 구조 속에 있으므로 자발적인 태도변화를 요구하기에는 무리가 있다. 따라서 자체 수익 구조 속에서 일정부분을 교육훈련 등에 투자하도록 유도해야 한다. 동반성장 차원에서도 대기업 혹은 중견기업 등에서 사내하청, 협력업체 근로자 중 일정한 교육훈련 이수 후 경력직으로 선발하는 시스템을 운영하는 경우도 있으므로, 원·하청, 파견, 용역 등의 구조에서도 인력의 유기적인 이동이 가능하도록 사다리를 놓아 둘 필요가 있다. 이러한 사례를 발굴하거나 성과를 분석하여 개별 기업에서 활용할 수 있도록 제공한다.

#### 다. 비정규직 대상 특화 프로그램 개설 및 계좌제 훈련 활성화

중소기업 및 비정규직 근로자에게 주말 단기직무능력향상의 훈련과정을 제공하고, 동 과정을 동영상, e-Learning 콘텐츠 등으로 보충 학습하도록(사이트 구축 포함) 하여 중소기업 및 비정규 근로자의 자기주도적 능력개발을 지원하는 JUMP 사업과 유사한 비정규직 수요에 부합하는 특화 프로그램을 개설하여 운영할 필요가 있다. 기존 제도의 추진절차 간소화와 수혜 범위 확대 등 개선 부분을 보완하는 방법도 고려해 볼 수 있다.

또한 2011년 이후 참여가 가능한 내일배움카드제 과정을 비정규직 근로자에 특화하여 개설·운영함으로써 비정규직에 적합한 훈련이



공급되고, 이를 통해 정규직 전환, 직무능력향상 등 실질적으로 도움이 되는 방향으로 개선이 필요하다.

이 제도는 중소기업 및 비정규직 근로자의 직업훈련 참여를 촉진하고, 자기주도적 학습과 직무능력향상이 주목적이므로 현재 상황에서 비정규직 근로자들에게 가장 적합한 유형의 교육훈련 프로그램으로 볼 수 있다. 2010년에는 재직자훈련으로 통합운영됨에 따라 훈련 범위가 확대된 측면이 있어 비정규직에 맞춘 교육훈련 프로그램으로 재개발할 필요가 있다.

#### 라. 비정규직 프로파일링(Profiling)을 통한 맞춤형 지원(특히, 청년)

외환위기 시 추진이 고려되었던 실업자 프로파일링 사업을 비정규직 그중에서도, 특히 우선하여 체계적인 관리가 필요한 청년층을 대상으로 실시한다면 종합적인 비정규직 지원이 이루어질 것으로 전망된다. 물론 포함 정보의 범위, 운영 및 활용방법 등에 대한 보다 심층적인 검토가 필요하나, 맞춤형 교육훈련 지원을 위해서는 검토할 수 있는 방법이다.

또 비정규직 근로자들의 이직 경향이 높음을 고려하여 동일업종, 유사분야로 진출하는 비정규직에 대해서는 관련 교육훈련 정보를 DB화하여 제공함으로써 관련 정보를 공유하고, 비정규직 근로자는 물론 기업에서도 이를 활용할 수 있도록 인프라를 구축할 필요가 있다.

### 마. 교육훈련 마일리지제도 도입·운영(정부, 기업)

정부, 경제단체, 개별 기업 등에서 비정규직 근로자들에 대해 교육훈련 마일리지 제도를 도입하여 운영함으로써 교육훈련의 이력관리는 물론 이를 통한 참여 유도를 할 수 있을 것이다. 이 제도의 활성화를 위해서는 기업 자체적인 운영보다는 해당 산업계 중심, 특히 산업별인적자원개발협의체(SC) 중심의 운영방안 마련을 통한 통합추진도 고려할 수 있다.

정부 차원에서도 이러한 제도를 운영하는 기업에 대해서는 Best HRD 인증 등 다양한 지원이 가능하도록 유도해야 한다. 또한 평생학습계좌제 등 기존 운영제도와 연계할 강화를 강화하여 지속적인 교육훈련과 학습이 가능하도록 이력관리를 체계화해야 한다.

## 2. 인센티브 강화

### 가. 기업 및 비정규직 근로자 대상 재정지원 확대

비정규직 교육훈련에 투자(확대)를 하거나 실시 혹은 지원하는 비율에 따라 고용보험 기금 혹은 일반회계에서 관련 지원금을 신설하여 제공하는 방법을 검토할 수 있다. 한시적인 제도로 운영이 가능하며, 업종별 기업규모 대비 일정비율 이상 투자 혹은 증가율, 지원비율 등 기준을 설정하여 이를 달성, 초과하는 기업에 한하여 소요금액의 일부를 지원할 수 있다. 또 현재 촉진지원금으로 시행되고 있는 고용유지 지원금 등 고용안정 사업 등과 연계하여 실시할 수도 있다.

이 외에도 기업에 대한 조세감면, 각종 정부 재정지원 사업 시 우선 선정 혹은 가선택, 추가지원 등 기타 직간접적인 지원을 강화하여 기업으로 하여금 비정규직에 대한 관심과 지원이 확대되도록 유도해야 한다.

#### 나. 근로자 단체의 역할 강화

현재 비정규직 문제는 기업, 즉 사용자와 정규직 노동조합 간의 교섭 틀, 역학관계에 따라 좌우되는 측면이 강하다고 볼 수 있다. 노조는 기업과 비정규직 간의 유기적 연계, 범퍼 역할을 할 수 있는 유일한 기구 중의 하나이다. 기존의 임금, 근로조건 개선 등 노조 고유의 기능과 더불어 비정규직 근로자에 대한 교육훈련과 고용조건 향상을 우위에 둔 활동을 강화해야 한다.

#### 다. 임금차별 해소(인상), 정규직 전환 시 지원금 지급

직무, 생산성, 기타 기여 등 비정규직에 대한 객관적인 성과분석을 통해 정규직과 비교하여 차별이 없는 임금체계를 운영하는 기업에 대해 별도의 지원금과 정규직 전환 시 관련 지원금을 지원하는 방법도 일시적으로 활용할 수 있다.

이 또한 재정확보 및 지원기준 마련도 합의가 용이하지 않은 측면이 있으나, 기업의 참여 환경 조성 및 제도화 가능성 타진을 위해 실시해 볼 필요도 있다.

### 3. 교육훈련 프로그램 다양화 및 특성화

#### 가. 교육훈련 수요 파악

비정규 근로자에 대한 교육훈련 수요를 체계적이고 과학적으로 파악할 필요가 있다. 현재 지역별 인력 및 훈련수요 조사, 기업 직업훈련 실태조사 등이 이루어지고 있으나, 비정규직을 중심으로 이루어지고 있는 조사는 없다. 그러므로 비정규직 대상의 조사를 신설하거나 기존 수요조사 시 비정규직에 대한 문항 포함 혹은 부가조사 등을 통해 보다 명확하고, 구체적인 교육훈련 수요를 파악해야 한다.

이러한 작업을 통해 비정규직의 교육훈련 참여율을 높이고, 수요에 부합하는 교육훈련 실시에 따라 임금, 정규직 전환, 직무능력향상 등의 성과도 높게 나타날 것이다.

#### 나. 수요에 부합하는 교육훈련 과정 개설 지원

내일배움카드 훈련과정 심사 시 비정규직 적합 프로그램의 경우, 우선 승인을 할 수 있는 기준을 마련하거나 비정규직 훈련수요에 부합하는 프로그램 개설 시 훈련비 단가를 차별화하여 우대 지원할 수 있는 기준 마련이 필요하다.

현재 다양한 경로와 사업개발을 통해 재직자, 특히 취약계층에 해당되는 비정규직에 대한 교육훈련 지원 방안이 마련되고 있고, 실제 적지 않은 프로그램들이 공급되고 있다. 그러나 이러한 프로그램의 혜택을 받는 비정규직 근로자는 매우 제한적이다. 따라서 보다 많은 비정규직

근로자들이 유용한 교육훈련 프로그램 정보에 손쉽게 접근하고 참여할 수 있도록 다양한 정보제공과 홍보활동을 강화해야 한다. 이러한 정보의 비대칭성으로 인해 교육훈련의 편중, 집중현상 발생과 성과제고에 어려움을 겪고 있으므로 효과적인 정보전달체계를 구축 및 운영해야 한다.

## SUMMARY

## Performance Analysis on the Education and Training of Non-regular Workers

Cheol-Hee Kim · You-mi Son,  
Min-Kyung Kim · Ji-Eun Lee

### 1. Overview

This study was conducted to evaluate the performance of the education and training of non-regular workers and to suggest implementation and remedies. It also aims to provide methods to apply the outcomes from the previous researches to conducting future research related to effectiveness of non-regular workers education and training.

This research highlights on defining the concept of non-regular workers, making a diagnosis of current status, evaluating the effectiveness of non-regular workers education and training, and finding measures to post-managed the each programmes for non-regular workers. The outcomes of this research are collected from analysis of previous researches, survey and in-depth interview

with non-regular workers and experts, and meeting and seminars with experts in the fields.

## **2. System, policy and present condition**

The government announced “non-regular workers comprehensive measures” which is including resolve to unreasonable or irrational discrimination and expending to social safety net, welfare regime for low-wage workers by ministry of employment and labor at 2011.

The participation rate of education and training of non-regular workers is from 18.6% in 2007 to 27.8% in 2011, the rate of increase 9.2%p during 4 years. The factors of determination in education and training was lower at women, low education class, part-time job, social service type of occupation, small and medium enterprises.

## **3. Results of evaluation**

This chapter was analyzed in actual condition of education and training of non-regular workers and how to effected in increase of wage, change to a regular workers(change a temporary position to a permanent position) by total, women, youth, aged.

The education and training participation rate of non-regular workers is relatively low in terms of other regular workers. As the

propensity score methodology, empirical evaluation has shown to be totally wage increased 4.3% in non-regular workers. But women and youth non-regular workers participation rate of education and training is relatively high(not statistically significant), as compared to the regular workers.

#### **4. Results of survey and in-depth interview**

In a survey of 1,000 non-regular workers, for actual condition, the point at issues and systematic improvement plans in education and training of non-regular workers. We utilized and sampling the add survey data on the economically active population survey and census on basic characteristics of establishments in national statistics office.

The results of the survey, 22.4% of the participated non-regular workers was a self-selecting group, and the rest of non-regular workers chosen by company policy or superior order. And the reasons of education and training nonparticipation was the highest like as don't feel the needs to participation(56.8%).

And according to focus group interview results about recognition and current condition, forecasting and implementation, case(best practices) of non-regular workers education and training, The fact clearly stands forth that education and training for non-regular workers appears to be low helpfulness of work, necessity, effectiveness.



## **5. Policy measure**

As cardinal direction of education and training for non-regular workers suggest to i) policy and system improvement of non-regular workers education and training, ii) expansion of labor market achievement in non-regular workers, iii) infrastructure construction of non-regular workers education and training, iv) specialization, diversification, differentiation by target group, type of non-regular workers education and training programme.

This study proposes mandatory of non-regular workers education and training by ratio of non-regular workers each company for improvement on policy and system, customized training supporting system by non-regular workers profiling, introducing millage system.

And also proposes expansion of financial supporting and role of sector council, subsidies for change a non-regular workers to regular workers etc. for strengthen incentive for enterprises and non-regular worker.

## 참고문헌

- 고용노동부(2011a). 비정규직 종합대책.
- \_\_\_\_\_ (2011b). 고용보험사업 심층평가-직업능력 및 정보화 사업.
- 금재호(2000). 비정규직 함정은 존재하는가?, 분기별 노동동향분석, 2000년 4/4분기, 한국노동연구원.
- 김유선(2011). 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소.
- \_\_\_\_\_ (2012). “2011년 비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2011.8) 결과”, 『노동사회』, 162호.
- 기획재정부(2011). 직업능력개발 지원 사업 개선방안, 제4차 재정위험관리위원회.
- 남재량·김태기(2000). 비정규직, 가교인가 함정인가?, 노동경제논집 제23권2호, 한국노동경제학회.
- 노정휘(2011). 과거 노사정위원회 논의의 시각에서 바라본 비정규직 관련 최근 쟁점의 의미와 시사점, 경제사회발전노사정위원회.
- 박영범(2012). 노사, 비정규직 & 일자리, 한성대학교출판부
- 유경준 외(2009). 비정규직 문제 종합연구, 한국개발연구원.
- 유경준(2010). 비정규직 문제와 정책방향, KDI 정책포럼, 제224호, 한국개발연구원.
- 유경준·강창희(2010). 직업훈련의 임금효과 분석: 「경제활동인구조사」를 중심으로, 한국개발연구, Vol 32. No.2, pp. 27~53.
- 이남신(2012). 한국사회 비정규직 문제 해결의 전략과 해법, 경제사회발전노사정위원회.

- 이상준 외(2011). 비정규직 재직자 직업능력개발훈련 효과 연구, 한국직업능력개발원.
- 이상호(2005). 교육훈련 기회와 노동시장 성과, 『노동리뷰』, 8월호, pp. 61~74.
- 이의규 외(2007). 비정규직 근로자의 커리어 형성, 한국직업능력개발원.
- 장신철(2012). “비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰”, 『산업관계연구』, 22권1호.
- 장홍근 외(2001). 비정규 근로자의 직업능력개발 지원 대책-제조업 생산직 근로자를 중심으로, 한국직업능력개발원.
- 장홍근 · 이의규(2006). 비정규직의 직업능력개발 활성화방안, 한국직업능력개발원.
- 한국노동경제학회(2010). 기간제법 시행 평가 및 향후 정책과제.
- Kim, Ahn Kook, “*A Study on the Individual Wage Effect of Training*”, The Korean Labor Economic Association Dissertation, Vol. 25, No. 1, 2002, pp. 131~160.
- McCaffrey, D. F., Ridgeway, G., & Morral, A. R.(2004). “*Propensity score estimation with boosted regression for evaluating causal effects in observation studies*”, Psychological Methods, 9: 403-425.
- Shenyang Guo & Mark W.Fraser(2010). Propensity Score Analysis, SAGE .

# 부 록

## 1. 비정규직 교육훈련 성과분석 실태조사



〈부록 1〉 비정규직 교육훈련 성과분석 실태조사

**비정규직 교육훈련 성과분석 실태조사(비정규직)**

안녕하십니까?

조사에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

국무총리실 산하 정부출연연구소인 한국직업능력개발원에서는 비정규직 근로자의 교육훈련 성과를 파악하고, 관련 정책의 개발을 위한 연구를 진행하고 있습니다.

본 조사결과는 우리 사회가 앞으로 나아갈 방향을 설정하기 위한 중요한 자료로 활용됩니다. 여러분의 솔직하고 적극적인 참여를 부탁드립니다. 귀하의 응답내용은 무기명 전산 처리되어 연구를 위한 통계자료로 활용됩니다. 혹시 이 조사에 대한 문의사항이 있으시면 아래의 연락처를 참조해 주십시오.

귀하의 참여와 협조에 다시 한 번 감사드리며, 귀하와 귀택에 무궁한 발전을 기원합니다. 감사합니다.

2012년      월      일



한국직업능력개발원 

02-000-0000)

## A. 교육훈련참여

※ 지금부터는 교육훈련 참여에 관한 질문입니다.

본 설문지에서의 **교육훈련**이란 교양이나 평생학습 차원에서 받은 학원수강, 교양강좌 및 TV, 라디오 청취, 인터넷 통신강좌 등의 교육이 아닌 **취업, 창업 또는 업무능력 향상을 위한 교육 및 훈련**을 의미합니다.

### [교육훈련 참여 여부]

1. **현 직장에서 실시하는 교육훈련을 한 번이라도 받은 적이 있습니까?**

- ① 예 (☞문2 응답)
- ② 아니요

### [연간 교육훈련]

2. (☞문1에서 교육훈련 경험자만) **지난 1년 동안 받은 교육훈련의 총 개수, 일수, 시간 및 시간대는 어느 정도입니까?**

2-1. 1년간 총 훈련개수

개

2-2. 1년간 총 훈련일수

일

2-3. 1년간 총 훈련시간

시간

2-4. 주로 받은 훈련시간대

주중 - 주간	주중 - 야간	주말	기타
①	②	③	④ ( )





**C. 교육훈련 성과**

※ 지금부터는 교육훈련 성과에 관한 질문입니다.

**[비정규직에서 정규직 전환 가능성]**

6. 추후 정규직으로 전환될 가능성이 있다고 생각하십니까?

- ① 예 (☑문6-1 응답)
- ② 아니요

6-1. 만약 정규직 전환 가능성이 있다면 교육훈련이 정규직 전환에 영향을 미친다고 생각하십니까?

- ① 예
- ② 아니요

**[교육훈련 기회의 차별 여부]**

7. 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간 주어지는 교육훈련 기회의 정도가 다르다고 생각하십니까?

- ① 정규직 근로자에 비하여 비정규직 근로자의 교육훈련 기회가 더 적음.
- ② 정규직 근로자와 비정규직 근로자가 동일함.
- ③ 비정규직 근로자가 정규직 근로자에 비하여 교육훈련 기회가 더 많음.

**[임금 효과]**

8. 교육훈련 경험자의 경우 교육훈련을 받음으로써 임금이 상승했다고 생각하십니까? 만약 교육훈련 비경험자라면 교육훈련을 받게 될 경우 임금이 상승하게 될 것이라고 생각하십니까?

	교육훈련 경험자	교육훈련 비경험자
① 예		
② 아니요		

## D. 인구통계학적 특성

※ 마지막으로 설문의 결과를 해석하는 데 큰 도움이 되는 몇 가지 사항에 대해 여쭙어 보고자 합니다.

### 9. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남자

② 여자

### 10. 귀하는 언제 출생하셧습니까?

19   년 출생

### 11. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

① 중졸 이하

② 고졸

③ 전문대(2,3년제)졸

④ 대학교(4년제)졸

⑤ 대학원 이상

### 12. 현재 어떤 분야에서 일하고 계십니까? 다음 중 하나를 선택해 주십시오.

① 개인사업체

② 회사법인(주식·유한·합자·합병회사)

③ 회사 이외 법인(사단·재단·학교)

④ 공기업(정부투자·출연기관 등)

### 13. 다니시는 직장(사업체)의 종사자 수는 몇 명입니까?

① 1~10명

② 11~50명

③ 51~250명

④ 251~300명

⑤ 301~1,000명

⑥ 1,000명 초과



숙박 및 음식점업	55) 숙박 및 음식점업	
운수·창고 및 통신업	60) 육상운송 및 파이프라인운송업 62) 항공 운송업 64) 통신업	61) 수상 운송업 63) 여행알선 및 운수관련 서비스업
금융 및 보험업	65) 금융업 67) 금융 및 보험관련 서비스업	66) 보험 및 연금업
부동산, 임대 및 사업서비스업	70) 부동산업 72) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업 73) 연구 및 개발업	71) 기계장비 및 소비용품 임대업 74) 기타 사업관련 서비스업
행정/국방	75) 공공행정, 국방 및 사회보장행정	
교육 서비스업	80) 교육 서비스업	
보건/사회복지업	85) 보건 및 사회복지사업	
기타 공공, 사회 및 개인서비스업	90) 위생 및 유사 서비스업 92) 오락, 문화 및 운동관련산업	91) 회원단체 93) 기타 서비스업
기타	95) 가사 서비스업	99) 국제 및 기타 외국기관

17. 현재 귀하가 하시는 가장 주된 일은 무엇입니까? 다음의 직업 분류표를 참고하여 대답해 주십시오.

나의 직업:

## □ 한국고용직업분류표 □

분류번호	한국고용직업분류
01	관리직
02	경영·회계·사무 관련직
03	금융·보험 관련직
04	교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직
05	법률·경찰·소방·교도 관련직
06	보건·의료 관련직
07	사회복지 및 종교 관련직
08	문화·예술·디자인·방송 관련직
09	운전 및 운송 관련직
10	영업 및 판매 관련직
11	경비 및 청소 관련직
12	미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직
13	음식서비스 관련직
14	건설 관련직
15	기계 관련직
16	재료 관련직(금속·유리·점토·시멘트)
17	화학 관련직
18	섬유 및 의복 관련직
19	전기·전자 관련직
20	정보통신 관련직
21	식품가공 관련직
22	환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직
23	농림어업 관련직
24	군인

조사가 끝났습니다.  
설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

〈부표 1〉 인적 속성과 일자리 속성별 교육훈련실태(2011년 8월)

구분	규모		교육훈련경험		교육훈련시간		
	수 (천 명)	비율 (%)	있다 (%)	없다 (%)	평균값	표준 편차	변이 계수
남자	10,034	57.3	37.7	62.3	13.5	30.7	2.3
여자	7,476	42.7	32.5	67.5	11.3	29.9	2.7
15~29세	3,655	20.9	33.6	66.4	11.6	37.2	3.2
30~54세	11,309	64.6	38.8	61.2	14.1	29.6	2.1
55~64세	1,829	10.4	26.5	73.5	8.4	23.2	2.8
65세 이상	716	4.1	16.4	83.6	2.6	12.1	4.7
중졸 이하	2,636	15.1	19.0	81.0	3.1	10.9	3.5
고졸	6,033	34.5	28.4	71.6	8.1	22.8	2.8
전문대졸	2,614	14.9	40.3	59.7	13.1	30.1	2.3
대졸 이상	5,408	30.9	51.5	48.5	22.5	38.6	1.7
재학휴학중	820	4.7	19.4	80.6	7.6	40.8	5.4
제조업	3,448	19.7	30.9	69.1	8.0	24.3	3.0
기타 재화생산	1,722	9.8	18.9	81.1	6.5	30.7	4.7
생산자서비스업	3,074	17.6	43.7	56.3	14.6	31.0	2.1
유통서비스업	3,478	19.9	31.5	68.5	10.1	26.7	2.6
개인서비스업	2,207	12.6	17.5	82.5	4.9	17.3	3.6
사회서비스업	3,580	20.4	55.8	44.2	25.1	39.4	1.6
관리전문직	4,239	24.2	46.9	53.1	19.3	37.7	2.0
사무직	3,768	21.5	45.1	54.9	17.6	31.0	1.8
서비스판매직	3,031	17.3	33.2	66.8	12.1	29.5	2.4
생산직	3,533	20.2	29.2	70.8	7.3	27.5	3.8
단순노무직	2,938	16.8	16.6	83.4	3.0	13.7	4.6
1~4인	3,355	19.2	12.6	87.4	3.5	17.1	4.8
5~9인	2,977	17.0	18.9	81.1	5.5	26.4	4.8
10~29인	3,972	22.7	33.4	66.6	10.5	25.3	2.4
30~99인	3,473	19.8	47.8	52.2	17.4	31.9	1.8
100~299인	1,769	10.1	53.8	46.2	18.0	30.9	1.7
300인 이상	1,964	11.2	65.8	34.2	29.1	46.6	1.6
노조 무	13,305	76.0	26.3	73.7	7.9	24.7	3.1
노조 유	4,205	24.0	64.4	35.6	27.1	40.5	1.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

〈부표 2〉 산업과 직업대분류별 교육훈련실태(2011년 8월)

구분	규모		교육훈련경험		교육훈련시간		
	수 (천 명)	비율 (%)	있다 (%)	없다 (%)	평균값	표준 편차	변이 계수
농림어업	174	1.0	8.8	91.2	2.0	9.5	4.6
광업	11	0.1	21.6	78.4	12.2	29.3	2.4
제조업	3,448	19.7	30.9	69.1	8.0	24.3	3.0
전기·가스·수도사업	70	0.4	73.0	27.0	34.9	40.7	1.2
하수환경복원업	70	0.4	32.9	67.1	8.2	17.9	2.2
건설업	1,396	8.0	16.7	83.3	5.5	31.7	5.8
금융보험업	826	4.7	68.5	31.5	25.8	31.5	1.2
부동산임대업	308	1.8	21.2	78.8	5.8	19.0	3.3
전문과학기술서비스업	851	4.9	43.3	56.7	15.1	26.3	1.7
사업시설관리사업지원서비스업	1,089	6.2	31.6	68.4	8.2	34.0	4.2
도소매업	2,097	12.0	23.0	77.0	7.1	21.5	3.0
운수업	722	4.1	44.1	55.9	12.0	34.4	2.9
출판·영상·방송·통신 ·정보서비스	658	3.8	44.7	55.3	17.4	30.1	1.7
숙박음식점업	1,095	6.3	10.6	89.4	2.2	10.9	4.9
예술스포츠여가서비스업	249	1.4	29.0	71.0	9.2	23.9	2.6
협회단체수리기타개인서비스업	714	4.1	27.3	72.7	8.4	22.5	2.7
가구내고용활동 등	149	0.9	0.9	99.1	0.2	1.9	12.1
공공행정사회보장행정	986	5.6	70.7	29.3	39.4	43.2	1.1
교육서비스업	1,350	7.7	52.0	48.0	24.9	40.1	1.6
보건업사회복지서비스업	1,237	7.1	48.3	51.7	14.1	31.0	2.2
국제외국기관	8	0.0	29.0	71.0	3.6	7.3	2.0
단순노무직	2,938	16.8	16.6	83.4	3.0	13.7	4.6
관리자	379	2.2	43.3	56.7	17.9	32.8	1.8
전문가	3,860	22.0	47.3	52.7	19.5	38.2	2.0
사무직	3,768	21.5	45.1	54.9	17.6	31.0	1.8
서비스직	1,575	9.0	32.9	67.1	12.8	32.4	2.5
판매직	1,456	8.3	33.6	66.4	11.3	26.0	2.3
농림어업숙련직	62	0.4	11.3	88.7	1.7	5.6	3.4
기능직	1,606	9.2	21.4	78.6	6.3	32.3	5.1
장치기계조작조립원	1,865	10.7	36.5	63.5	8.3	23.0	2.8
단순노무직	2,938	16.8	16.6	83.4	3.0	13.7	4.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

## 〈부표 3〉 교육훈련시간 결정요인3

(종속변수: 교육훈련시간 로그값, 관측치 9,537개 중 좌측절단 59개)

토빗모형	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
여성	-0.122	0.000	***	-0.114	0.001	***	-0.126	0.000	***
혼인	0.003	0.947		0.000	0.998		0.000	0.998	
배우자	0.000	0.998		0.006	0.888		-0.006	0.879	
기타가구원	-0.047	0.267		-0.041	0.335		-0.045	0.294	
연령	0.046	0.000	***	0.044	0.000	***	0.042	0.000	***
연령제곱	-0.001	0.000	***	-0.001	0.000	***	0.000	0.000	***
중졸 이하	-0.577	0.000	***	-0.553	0.000	***	-0.557	0.000	***
고졸	-0.277	0.000	***	-0.262	0.000	***	-0.274	0.000	***
전문대졸	-0.170	0.000	***	-0.167	0.000	***	-0.169	0.000	***
재학휴학 중	-0.176	0.062		-0.163	0.083		-0.186	0.051	*
기타 재학생산	0.148	0.011	*	0.161	0.006	**	0.165	0.005	**
생산자서비스	0.303	0.000	***	0.312	0.000	***	0.291	0.000	***
유통서비스업	0.159	0.000	***	0.171	0.000	***	0.157	0.000	***
개인서비스업	0.110	0.041	*	0.138	0.010	*	0.121	0.024	*
사회서비스업	0.412	0.000	***	0.418	0.000	***	0.428	0.000	***
관리전문직	0.199	0.000	***	0.192	0.000	***	0.196	0.000	***
사무직	0.172	0.000	***	0.160	0.000	***	0.173	0.000	***
판매서비스직	0.337	0.000	***	0.349	0.000	***	0.290	0.000	***
단순노무직	-0.219	0.000	***	-0.208	0.000	***	-0.210	0.000	***
1~4인	-0.291	0.000	***	-0.262	0.000	***	-0.286	0.000	***
5~9인	-0.324	0.000	***	-0.304	0.000	***	-0.317	0.000	***
10~29인	-0.155	0.000	***	-0.146	0.000	***	-0.154	0.000	***
30~99인	-0.122	0.000	***	-0.119	0.000	***	-0.124	0.000	***
100~299인	-0.135	0.000	***	-0.138	0.000	***	-0.132	0.000	***
노조 있음	0.210	0.000	***	0.197	0.000	***	0.212	0.000	***
비정규직	-0.180	0.000	***	-0.242	0.000	***	-0.283	0.000	***
상수	2.194	0.000	***	2.238	0.000	***	2.300	0.000	***
F(26,9511)	75.580***			76.550***			78.500***		
LL	-8,184			-8,170			-8,161		
모형설명력	0.075			0.077			0.078		

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)



〈부표 4〉 교육훈련시간 결정요인4

(종속변수: 교육훈련시간 로그값, 관측치 9,537개 중 좌측절단 59개)

토빗모형	정부			노동계			임시근로		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값	
여성	-0.140	0.000	***	-0.133	0.000	***	-0.125	0.000	***
혼인	0.013	0.753		0.010	0.795		0.002	0.967	
배우자	0.003	0.946		0.007	0.858		-0.009	0.822	
기타 가구원	-0.043	0.309		-0.035	0.408		-0.046	0.283	
연령	0.030	0.000	***	0.029	0.000	***	0.041	0.000	***
연령제곱	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***
중졸 이하	-0.542	0.000	***	-0.511	0.000	***	-0.556	0.000	***
고졸	-0.283	0.000	***	-0.263	0.000	***	-0.275	0.000	***
전문대졸	-0.180	0.000	***	-0.176	0.000	***	-0.169	0.000	***
재학휴학 중	-0.179	0.051		-0.150	0.102		-0.194	0.040	*
기타 재학생산	0.172	0.004	**	0.189	0.002	**	0.178	0.003	**
생산자서비스	0.214	0.000	***	0.223	0.000	***	0.289	0.000	***
유통서비스업	0.142	0.000	***	0.156	0.000	***	0.156	0.000	***
개인서비스업	0.152	0.004	**	0.189	0.000	***	0.126	0.019	*
사회서비스업	0.449	0.000	***	0.455	0.000	***	0.432	0.000	***
관리전문직	0.197	0.000	***	0.188	0.000	***	0.193	0.000	***
사무직	0.192	0.000	***	0.178	0.000	***	0.172	0.000	***
판매서비스직	0.223	0.000	***	0.244	0.000	***	0.283	0.000	***
단순노무직	-0.228	0.000	***	-0.213	0.000	***	-0.209	0.000	***
1~4인	-0.261	0.000	***	-0.214	0.000	***	-0.296	0.000	***
5~9인	-0.306	0.000	***	-0.279	0.000	***	-0.320	0.000	***
10~29인	-0.164	0.000	***	-0.154	0.000	***	-0.157	0.000	***
30~99인	-0.142	0.000	***	-0.140	0.000	***	-0.126	0.000	***
100~299인	-0.130	0.000	***	-0.135	0.000	***	-0.132	0.000	***
노조있음	0.225	0.000	***	0.209	0.000	***	0.210	0.000	***
장기임시근로				-0.316	0.000	***			
한시근로	-0.271	0.000	***	-0.335	0.000	***	-0.301	0.000	***
시간제	-0.353	0.000	***	-0.296	0.000	***			
파견근로	0.330	0.010	*	0.319	0.012	*	0.248	0.047	*
호출근로	-0.326	0.022	*	-0.121	0.416		-0.385	0.004	**
특수고용	0.376	0.000	***	0.604	0.000	***			
용역근로	0.206	0.002	**	0.222	0.001	***			
가내근로	0.074	0.943		0.031	0.976				
상수	2.524	0.000	***	2.555	0.000	***	2.319	0.000	***

<표 계속>

토빗모형	정부		노동계		임시근로	
	계수	p값	계수	p값	계수	p값
F값	69.420		68.310		74.640	
LL	-8,116		-8,098		-8,155	
모형설명력	0.083		0.085		0.078	

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011년 8월)

### <부표 5> 지난 1년 동안 받은 교육훈련 프로그램(실태조사 결과)

훈련 명				
안전 교육	컴퓨터 프로그램 교육	건축기사 교육	정보통신 분야 프로그래밍	아동인성 교육
CS 교육	컴퓨터 DB 교육	영업 교육	재단기술 교육	이용안내 교육
안전보건 교육	프리젠테이션	음식조리 교육	파워포인트 교육	인사조직 관련 교육
정보화 교육	가정 방문 시 주의점 책임 교육	응급 처치 교육	판매사무 교육	육가공 기술 교육
회계 교육	물리치료 교육	노인돌보미 교육	DB운용 수리	엑셀 교육
보건 교육	성희롱 관련 교육	환경 교육	현장교육	약선요리 교육
소방 교육	인성 교육	재고관리 교육	활동보조 보수 교육	응급구조 교육
서비스 마인드 교육	정보 관련 교육	3D 교육	환자유지 보수	요가
안전관리 교육	청소안전 교육	MOS 교육	환자 재활 프로그램 교육	위생보건 교육
마인드 교육	컴퓨터활용 능력 교육	OA 교육	한과제조 교육	원격교육 서비스
서비스 교육	학습지내용 교육	YBM 토보코 교육	행정사무 교육	네일아트 교육

<표 계속>

훈련 명				
친절도 교육	한식요리 교육	건축디자인 교육	심리치료 교육	재활교육 훈련
사무자동화 교육	ISO 교육	공교육에 대한 교육 서비스	성공하는 영업비결	제과제빵 교육
컴퓨터 시스템 프로그램	경비직무 교육	가족상담 교육	숙셈 교육	자체교육 (홈플러스)
요양 보호사 교육	간병인 교육	구연동화 교육	설비 교육	작업환경 개선 교육
위생 교육	사회복지 교육	건축 교육	시설관리 교육	포토샵 교육
마케팅교육	사업지원 교육	가정학습 교육	생산관리 교육	미장 교육
영업 마인드 교육	어린이 성교육	도목 수	소스 만들기 교육	프로그래밍 교육
안전운전 교육	아이들 교육 서비스	레크리에이션 교육	시설안전 교육	통합지원 교사 교육
사무지원	의료 교육	물류 관련 교육	IP 교육	전기안전 교육
아동심리 교육	자기역할 분담 교육	매출증대 교육	TM 관련 교육	어학
상담 교육	자기표현 교육	부품관리 교육	POS 교육	재무경영 교육
리더십 교육	제조업에 대한 프로그래밍	어린이 체험 교육	디자인 교육	OPT 교육
DB운용 교육	조립 교육	영양 교육	토탈 케어 교육	정신력강화 교육
간호조무 교육	환자돌봄이 교육	일본어 교육	물품진열 순서 교육	기계가공
관련 법 개정 교육	현장실습 교육	인지지능 향상 프로그램	기계설비 교육	
성차별 방지 교육	홍보 교육	주민응대 태도 교육	기계가공 교육	
공예 교육	자기관리 교육	설계제도 교육	자기개발 교육	

## 〈부표 6〉 FGI 가이드라인

### ◎ 조사 배경 및 목적

1997년 외환위기, 2008년 글로벌 금융위기 과정에서 비정규직이 확산되면서 정규직과 비정규직의 임금 및 근로조건 등에서의 격차가 주요한 사회문제로 대두되었음. 또한 이러한 불평등 현상이 일시적, 부분적인 것이 아니라 상시적, 전면적으로 구조화, 고착화되는 경향이 존재함.

비정규직 근로자에 대한 교육훈련은 해당 근로자의 직업능력 제고와 경력개발은 물론 기업의 생산성 향상, 사회적 형평성 제고, 국가차원의 인재 경쟁력 제고를 위해서도 중요한 과제임.

그러나 비정규직 대상의 교육훈련은 비정규 근로자 범주의 내적 복합성 및 교육목적(정규직 전환, 직무수행능력 향상, 임금 상승 등)의 다면성을 내포하고 있어 쉽지 않음.

이에 본 간담회에서는 주요 업종에서 교육훈련 경험이 있는 비정규직 근로자와 경험이 없는 비정규직 근로자 모두에 대해 교육훈련 참여 실태뿐만 아니라 노동시장성과 부분을 종합적, 심층적으로 분석하고, 그로부터 비정규직 근로자의 교육훈련 참여 활성화를 통한 비정규직 문제의 근본적, 합리적 개선을 위한 정책적 함의를 도출함으로써 중장기적 발전에 부합하는 정책적 전략을 모색하는 데 기여하고자 함.

◎ FGI 대상

1. 한시적 비정규직 근로자: 산업 고려
2. 시간제 비정규직 근로자: 산업 고려
3. 비전형 비정규직 근로자: 고용형태(파견/용역/특수형태근로/가정내/일일) 고려

◎ FGI 준비자료

1. 전문가 초청 간담회 개최 안내문
2. 가이드라인

## I. Warming-up(10분)

### 1. 참석자 소개(자유로운 의견 표명)

### 2. 조사 목적 및 조사 진행방법 설명

(정답 없음, 평소에 자신의 의견을 소신껏, 다양하고 많은 의견 또는 희망사항을 말씀, 골고루 말씀, 의견 충돌 시 본인의 의견 주장, 질문에 핵심만 대답, 불필요한 응답 중간차단 시 양해, 한사람만 주도 시 차단 양해, 휴대폰 끄.)

### 3. 사회자 및 참석자 소개(성명, 회사명, 하는 업무(업종), 근무년수 등)

## II. 비정규직 교육훈련 현황(30분)

### ○ 비정규직 근로자에 현황, 처우, 상황에 대한 인식

- 비정규직 근로자에 대한 현황, 처우 상황 등이 어떻다고 생각하십니까?

### ○ 비정규직 근로자의 교육훈련에 대한 인식

- 비정규직의 근로조건과 차별을 개선하기 위해서 비정규직 근로자들을 대상으로 교육훈련이 필요하다고 생각합니다. 귀하는 교육훈련이 이러한 근로조건과 차별을 개선하는 데 효과가 있다고 생각하십니까?

- 비정규직을 대상으로 하는 교육훈련이 어떠한 역할과 기능이 있다고 생각하십니까?

○ 비정규직 근로자의 교육훈련 현황 파악

- 귀하가 근무하고 있는 업종에서는 비정규직 근로자를 대상으로 실시하고 있는 교육훈련이 있습니까?
- 만약 교육훈련을 실시하고 있다면, 비정규직 근로자 대상 교육훈련은 어떻게 진행되고 있습니까? (종류 / 훈련기관 / 훈련방식 / 훈련시간 / 훈련비 부담 등)
- 만약 교육훈련을 실시하고 있다면, 비정규직 근로자들이 얼마나 참여하고 있습니까?
- 교육훈련을 받기 전 기대했던 내용과 실제 훈련이 동일합니까?
- 만약 비정규직 근로자들을 대상으로 실시되는 교육훈련이 있음에도 불구하고 참여하지 않는다면, 그 이유는 무엇입니까?

**Ⅲ. 비정규직 교육훈련 (기대)성과(40분)**

- 만약 교육훈련을 받았다면 (혹은 주변에서 교육훈련을 받은 경우를 본 적이 있다면) 교육훈련을 받은 것이 도움이 되었습니까? 만약 도움이 되었다면, 어느 부분에 어느 정도 도움이 되었는지 구체적으로 설명해 주십시오. (예, 임금 / 숙련수준 / 자기만족 / 정규직 전환 가능성 등)
- 교육훈련을 받기 전, 주로 교육훈련을 받음으로써 어떠한 성과가 어떠한 방식으로 나타날 것으로 기대하십니까? (예, 다음 해 임금상승 / 더 좋

- 은 직장으로 이직 / 정규직 전환 / 숙련도 상승 등)
- 비정규직 근로자를 대상으로 하는 교육훈련을 받으면 일반적으로 어떠한 성과가 어느 정도 나타나야 한다고 보십니까?
  - 본인 이외의 주변 비정규직 근로자들이 교육훈련이 받은 경우를 보셨다면, 이 경우 어떠한 성과가 나타났습니까?

#### IV. 비정규직 교육훈련 전망 및 개선점(30분)

- 귀하는 비정규직 근로자를 대상으로 하는 교육훈련이 앞으로 필요하다고 생각하십니까? 만약 필요하다면, 어떠한 종류의 교육훈련이 진행되어야 한다고 생각하십니까? 과연 그 내용과 방식 등이 업종별로 상이할 것이라고 생각하십니까? 상이하다면 어떻게 진행되어야 합니까?
- 앞으로 비정규직 근로자를 대상으로 한 교육훈련이 많아질 것이라고 예상하십니까? (수요 / 공급)
- 비정규직 근로자의 교육훈련이 실효성 있게 진행되려면 무엇이 필요하다고 생각하십니까? 실효성 있는 교육훈련을 위하여 정부 차원의 지원이 필요하다고 보십니까? 만약 정부의 지원이 필요하다고 생각하신다면, 구체적으로 어떠한 형식의 지원이 필요합니까?
- 현재 시행 중인 비정규직 근로자 대상 교육훈련 프로그램에 만족하십니까? 만약 만족하신다면 어떠한 점이 마음에 드십니까? 만약 만족하지 못하신다면, 무엇을 어떻게 개선해야 된다고 생각하십니까?



## V. 비정규직 근로자의 교육훈련 사례(10분)

- 비정규직 근로자를 대상으로 교육훈련을 실시하여 잘 된 사례 / 개선된 사례 / 잘 되지 못한 사례가 있다면 구체적으로 말씀해 주십시오.

## □ 저자 약력

- 김철희  
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 손유미  
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 김민경  
- 한국직업능력개발원 전문연구원
- 이지은  
- 한국직업능력개발원 연구원

### 비정규직 교육훈련 성과분석

- 발행연월일 2012년 10월 29일 인쇄  
2012년 10월 31일 발행
- 발행인 박영범
- 발행처 한국직업능력개발원  
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전화: (02)3485-5000, 5100  
팩스: (02)3485-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- ISBN 978-89-6355-352-8 93320
- 인쇄처 대한인쇄사(02-2275-6619)