

연구보고서 2005-7-1

직업훈련시장의 구조와 특성(I): 직업훈련재정 분석

정원호 윤여인

 한국직업능력개발원

머 리 말

지식기반사회로의 이행이 가속화되고 노동시장의 유연화가 심화되는 상황에서 근로자 직업능력개발의 중요성은 점점증하고 있다. 우리나라 직업훈련은 과거의 기능인력 양성 중심에서 벗어나 재직근로자와 실업자를 포함한 모든 근로자를 대상으로 취업 및 직무수행 능력을 향상시키는 방향으로 나아가고 있고 수요자 중심의 직업훈련체제를 구축하기 위한 노력이 전개되고 있다. 직업훈련수급의 괴리를 완화하고 훈련 효과성을 높이기 위해서는 직업훈련시장에 대한 체계적인 분석이 필요하다.

이러한 맥락에서 본 연구는 우리나라 직업훈련시장의 구조와 특성을 규명하려는 작업의 일환으로, 직업훈련의 재정현황을 분석하였다. 이를 위해 본 연구는 직업훈련 관련 각종 통계자료와 특히 중앙고용정보원의 직업훈련정보망(HRD-Net)의 원시자료를 활용하였다. 이들 자료를 통해 먼저 공공직업훈련의 훈련종류별 지원현황을 상세히 분석하고, 이를 산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별로 재분류하여 직업훈련재정의 특성별 배분구조를 파악함으로써 우리나라 직업훈련시장의 형평성을 분석하였다. 또한 직업훈련재정 투자가 기업의 생산성, 근로자의 고용과 임금에 미치는 효과성도 분석하였다. 이 연구가 우리나라 직업훈련재정의 배분구조를 개선하고 투자효과를 제고하는 데 기여하기를 기대한다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2005년 ‘직업훈련시장의 구조와 특성’(기본연구 2005-8-1번)으로 진행되었으며 정원호 박사가 책임자로서 윤여인 연구원과 공동으로 연구를 수행하였다. 연구 진행 과정에서 노동부 및 중앙고용정보원 관계자 여러분께서는 본 연구에 필요한 자료 제공 등 각종 지원을 아끼지 않았다. 또한 제4장 직업훈련재정 운용의 효과분석은 서울산업대학의 노용진 교수께서 자문을 해 주셨다. 그리고 익명의 논평자들은 본 보고서를 읽고 대단히

유익한 논평을 해주었다. 모든 분들의 노고에 진심으로 감사드린다.

끝으로 본 보고서에서 제시된 정책대안이나 의견 등은 우리 원의 공식 의견이 아닌 연구진의 견해를 밝혀둔다.

2005년 12월

한국직업능력개발원
院長 金 章 鎬

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구의 내용 및 방법 · 2

제2장 직업훈련시장의 재정현황

제1절 공공부문의 직업훈련 재정현황 · 5

1. 노동부 지원 직업훈련의 재정현황 · 5
2. 기타 정부부처의 직업훈련 지원 · 41
3. 지방자치단체의 직업훈련 지원 · 43

제2절 민간부문의 직업훈련재정 현황 · 44

1. 기업 자체 훈련비용 · 44
2. 근로자 개인의 훈련비용 · 47

제3장 직업훈련재정의 배분구조

제1절 직업훈련재정의 산업별 배분구조 · 49

제2절 직업훈련재정의 기업규모별 배분구조 · 51

제3절 직업훈련재정의 지역별 배분구조 · 53

제4절 직업훈련재정의 근로자 특성별 배분구조 · 56

제4장 직업훈련재정 운용의 효과 분석

제1절 기업 교육훈련비 지출의 노동생산성 효과 · 61

1. 문제의 제기 · 61
2. 통계모형 · 64
3. 자료의 성격과 기초 통계 · 67
4. 분석 결과 · 72
5. 분석결과 요약 · 79

제2절 직업훈련비 지출의 취업 및 임금 효과: 실업자훈련을 중심으로 · 80

1. 문제의 제기 · 80
2. 통계모형 · 81
3. 자료의 성격과 기초 통계 · 84
4. 분석결과 · 88
5. 분석 결과 요약 · 99

제5장 요약과 함의

SUMMARY · 107

참고문헌 · 113

<표목차>

- <표 II-1> 노동부의 직업훈련 지원제도 개요 · 7
- <표 II-2> 직업능력개발사업의 보험료율 · 9
- <표 II-3> 산업별 직업능력개발사업 보험료 징수현황 · 10
- <표 II-4> 규모별 직업능력개발사업 보험료 징수현황 · 10
- <표 II-5> 지역별 직업능력개발사업 보험료 징수현황 · 11
- <표 II-6> 고용보험 직업능력개발사업 지원현황 개요 · 12
- <표 II-7> 산업별 직업능력개발훈련 지원현황 · 14
- <표 II-8> 규모별 직업능력개발훈련 지원현황 · 16
- <표 II-9> 지역별 직업능력개발훈련 지원현황 · 17
- <표 II-10> 산업별 유급휴가훈련 지원현황 · 18
- <표 II-11> 규모별 유급휴가훈련 지원현황 · 19
- <표 II-12> 지역별 유급휴가훈련 지원현황 · 20
- <표 II-13> 근로자 특성별 수강지원금 지원 실적 · 22
- <표 II-14> 훈련분야별 수강지원금 활용실적 · 23
- <표 II-15> 지역별 수강지원금 지원 실적 · 24
- <표 II-16> 근로자 특성별 학자금대부 활용 실적 · 25
- <표 II-17> 학교유형 및 전공계열별 특성별 학자금대부 활용실적 · 26
- <표 II-18> 지역별 근로자학자금 대부실적 · 27
- <표 II-19> 근로자 특성별 검정수수료 지원실적 · 28
- <표 II-20> 자격증 종류별 검정수수료 지원실적 · 29
- <표 II-21> 지역별 검정수수료 지원실적 · 29
- <표 II-22> 근로자 특성별 실업자재취업훈련 지원현황 · 30
- <표 II-23> 지역별 실업자재취업훈련 지원현황 · 32
- <표 II-24> 근로자 특성별 정부위탁훈련 지원현황 · 33
- <표 II-25> 지역별 정부위탁훈련 지원현황 · 34
- <표 II-26> 일반/특별회계를 통한 직업훈련 지원현황 개요 · 35

iv 표목차

- <표 II-27> 근로자 특성별 취업훈련 지원현황 · 36
- <표 II-28> 지역별 취업훈련 지원현황 · 37
- <표 II-29> 근로자 특성별 자활직업훈련 지원현황 · 38
- <표 II-30> 지역별 자활직업훈련 지원현황 · 39
- <표 II-31> 근로자 특성별 여성가장훈련 지원현황 · 40
- <표 II-32> 지역별 여성가장훈련 지원현황 · 40
- <표 II-33> 기타 정부부처의 직업훈련 내역 · 42
- <표 II-34> 광역 지방자치단체의 직업훈련 지원현황 · 44
- <표 II-35> 산업별 상용근로자 1인당 월평균 교육훈련비(2003) · 46
- <표 II-36> 기업규모별 상용근로자 1인당 월평균 교육훈련비(2003) · 46
- <표 II-37> 근로자 개인의 훈련비용 지출현황 · 47

- <표 III-1> 산업별 훈련재정의 배분구조 · 50
- <표 III-2> 기업규모별 직업훈련재정 배분구조 · 52
- <표 III-3> 직업훈련재정의 지역별 배분구조 · 54
- <표 III-4> 사업주 및 재직근로자훈련 지원금의 지역별 배분구조 · 55
- <표 III-5> 실업자훈련 지원금의 지역별 배분구조 · 56
- <표 III-6> 재직자훈련재정의 근로자 특성별 배분구조 · 57
- <표 III-7> 실업자훈련재정의 근로자 특성별 배분구조 · 58

- <표 IV-1> 기초통계 · 68
- <표 IV-2> 표본의 산업별 분포 · 69
- <표 IV-3> 기초통계: 기업규모별 · 71
- <표 IV-4> 교육훈련의 노동생산성효과: OLS · 73
- <표 IV-5> 교육훈련의 노동생산성효과: 1차 차분 패널모형(1) · 74
- <표 IV-6> 교육훈련의 노동생산성효과: 1차 차분 패널모형(2) · 76
- <표 IV-7> 교육훈련의 노동생산성효과: 2SLS · 77
- <표 IV-8> 인당 교육훈련비의 노동생산성효과: 기업규모별 · 78
- <표 IV-9> 인건비 대비 교육훈련비 비율의 노동생산성효과: 기업규모별 · 78

- <표 IV-10> 고용보험 DB 기초통계(N=22,999) · 86
- <표 IV-11> 기초통계: 훈련유형별 · 88
- <표 IV-12> 직업훈련의 취업효율성에 관한 생존모형의 추정 결과(N=22999) · 90
- <표 IV-13> 직업훈련의 취업효율성에 관한 생존모형의 추정결과: 훈련유형별 · 92
- <표 IV-14> 직업훈련의 취업효율성에 관한 생존모형의 추정결과: 인적특성별 · 93
- <표 IV-15> 직업훈련의 임금효과 · 95
- <표 IV-16> 직업훈련의 임금효과: 훈련유형별 · 97
- <표 IV-17> 직업훈련의 임금효과: 인적특성별 · 98

【요약】

1. 연구개요

본 연구는 직업훈련시장의 구조와 특성을 규명하는 작업의 일환으로 직업훈련재정을 분석하는 것을 목적으로 하고 있다. 이때 분석의 초점은 직업훈련재정이 직업훈련시장의 각 영역별(산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별)로 어떻게 배분되는가를 파악함으로써 직업훈련시장의 형평성을 파악하는 것과 직업훈련재정의 투입이 직업훈련의 최종목적인 기업의 생산성 증대, 근로자의 취업 및 임금상승 등에 얼마나 효과적인가를 파악하는 데 두어졌다.

2. 직업훈련재정의 배분구조와 시사점

2004년도의 직업훈련재정에 관한 자료들을 분석한 결과에 따르면, 먼저 산업별로는 지원금비중이나 사업장수 및 고용보험 피보험자수 대비, 또는 고용보험 보험료 대비 등의 측면에서 제조업, 전기·가스·수도사업, 금융·보험·부동산업, 운수·창고·통신업 등의 비중이 상대적으로 크게 나타났다. 또한 기업규모별로는 대체로 기업규모가 커질수록 직업훈련의 재정이 많이 배분되는 것으로 나타났는데, 특히 1,000인 이상 대기업의 비중이 압도적이었다.

지역별로는 서울이 거의 대부분의 직업훈련에서 다른 지역보다 월등히 많은 지원을 받고, 경기의 비중도 다른 지역보다 높아서 수도권에 직업훈련재정이 집중되고 있다. 이는 수도권에 사업장과 근로자가 집중되어 있는 탓이기도 하지만, 사업주훈련 및 재직근로자훈련에 있어서는 서울의 지원금비중이 사업장비중이나 피보험자비중에 비해서도 초과지원받고 있

는 것으로 나타났다. 다만, 실업자훈련에서는 지원금비중이 큰 수도권이 실업자비중에 비해 과소지원되고 있었다. 기타 제주, 강원 등의 비중은 모든 측면에서 가장 낮은 것으로 나타났다.

근로자 특성별로는 먼저, 재직자훈련의 경우 남자에 대한 지원금의 비중이 크기는 하지만, 피보험자비중과 비교하면 다소 과소지원되고 있고, 연령별로는 20대와 30대에 지원금이 집중되어 있는데, 이들은 피보험자비중에 비해서도 훨씬 초과지원받고 있다. 학력별로는 고졸과 대졸이 가장 많은 지원을 받고 있는데, 피보험자비중에 비하면 고졸 이하는 과소지원되고, 그 이상은 초과지원되는 양상을 보이고 있다. 다음으로 실업자훈련의 경우에는 성별로 남자가 많은 지원을 받지만, 역시 실업자비중에 비하면 과소지원되고 있으며, 연령별로는 20대와 30대에 집중되는 것은 재직자훈련과 유사하지만, 실업자비중과는 큰 차이를 보이지 않고 있다. 끝으로 학력별로는 역시 고졸의 비중이 가장 크고, 저학력층의 비중이 작는데, 이는 실업자비중과 대략 일치한다.

이상의 분석결과가 갖는 정책적인 시사점으로는 먼저 산업별 직업훈련의 편중에 대한 해결책으로 기업 차원만이 아니라 산업 차원에서 직업훈련을 공동으로 추진하는 전략이 필요하다는 것이다. 이를 통해 직업훈련이 부진한 산업에서 그 원인과 해결책을 공동으로 모색함으로써 전체 산업 차원의 직업훈련을 활성화할 수 있을 것이다. 이와 관련하여 현재 10여 개 업종별 협회들을 중심으로 산업별 인적자원개발협의체(Sectoral Human Resource Development Council: SHRDC)가 활동 중에 있는데, 이 협의체들은 e-biz산업협의체를 제외하고는 모두 제조업에 속하는 협의체들이다. 물론 기간산업이나 성장(동력)산업의 중요성이 큰 것은 사실이지만, 낙후산업들도 고부가가치화를 지향해야 한다는 관점에서, 산업별 인적자원개발협의체를 지원하고 있는 산업자원부, 노동부 등은 직업훈련이 부진한 산업에서도 협의체를 형성할 수 있는 여건을 만드는 데 주의를 기울여야 할 것이다.

다음으로 직업훈련의 대기업 편중문제에 대해서는 이미 많은 연구들에서 충분히 지적되어온 문제인데, 이를 해소하기 위해서는 직업훈련의 의사와 능력이 있는 대기업 보다는 시설, 장비, 인력 등 모든 면에서 여건이 열악한 중소기업의 훈련을 지원하는 데 직업훈련정책의 관심을 더욱더 기울여야 할 것이다. 그동안 각종 직업훈련정책에서 중소기업을 우대하는 조치들을 취해 왔음에도 중소기업의 참여가 저조한 원인에 대해 면밀히 분석하고 대안을 찾는 노력을 꾸준히 기울이고, 예를 들면 중소기업 직업훈련컨소시엄사업이나 중소기업 CEO 및 직업훈련 담당자 연수프로그램 등을 활성화시켜 참여를 촉진할 필요가 있다.

직업훈련의 수도권 집중문제는 직업훈련의 분권화라는 관점에서 지역에 더욱 많은 자율과 권한을 부여하고 그에 맞는 재정지원을 함으로써 해소하도록 해야 한다. 요즘 시대적 흐름이 세계화와 더불어 지방화의 방향으로 가고 있는데도 직업훈련정책은 아직 과거의 중앙집중적 체계에서 크게 벗어나고 있지는 않은 것으로 보인다. 따라서 지역의 이해당사자들이 지역의 실정에 맞는 직업훈련정책을 스스로 결정하고 집행할 수 있는 권한을 부여하고, 이에 필요한 재정적 뒷받침을 병행할 필요가 있다. 이때 지역의 이해당사자라 함은 지방자치단체나 지방노동관서 뿐 아니라 지역의 사업주단체, 근로자단체, 훈련기관, 나아가 재정조달원이 될 수 있는 금융기관 등을 포함하며, 이들 간의 유기적인 네트워크를 형성하는 것이 중요하다. 그러한 점에서 올해 노동부가 주관하여 지역의 자체 인력으로 실시한 지역별 직업훈련 수요조사사업은 큰 의미가 있는 시도이며, 앞으로 지역별 조사·연구사업뿐 아니라 이를 토대로 실질적인 훈련정책의 수립과 집행으로 나아가야 할 것이다.

마지막으로 근로자 특성별로 직업훈련이 편중되는 현상을 해소하기 위해서는 근로자의 훈련수요에 대한 파악과 그에 맞는 훈련과정을 개발하는 것이 중요하다. 예를 들면, 연령별로 20대와 30대에 직업훈련이 편중되는 현상의 이면은 40대 이상 중고령자의 직업훈련이 부진하다는 것이기 때문

에 그에 더욱 큰 관심을 기울일 필요가 있으며, 마찬가지로 훈련이 부진한 고졸 미만의 저학력층에 대한 훈련과정의 개발에 힘을 쏟아야 할 것이다.

3. 직업훈련재정 운용의 효과와 시사점

본 연구의 두 번째 초점인 직업훈련의 효과성은 생산성, 취업, 임금 등을 기준으로 평가하여 보았는데, 이때 직업훈련비용의 생산성 효과는 기업 내 자료를 활용하였고, 직업훈련비용의 취업 및 임금 효과는 HRD-Net 자료와 고용보험DB를 활용하였다. 분석 결과는 직업훈련비가 생산성에는 약한 양의 효과를 보이고, 취업효과에는 유의한 양의 효과를 보이고 있음에 반해 임금수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 못하다.

이상의 분석결과가 함축하고 있는 의미 중 하나는 직업훈련시장에 일정한 왜곡이 있을 가능성이 있다는 점이다. 즉, 직업훈련의 비용이 높아지면 그에 상응하는 임금수준의 향상이 따르지 못하는 영역이 존재한다는 점이다. 그것은 3D 업종에서처럼 사회적으로 수요가 있는 기능이 있음에도 불구하고 노동의 수급간 차이에 의해 임금수준이 조정되는 메커니즘을 가지고 있지 못한 사정과 관련이 있는 것으로 보인다. 이러한 직업훈련 시장의 왜곡은 정부가 직업훈련시장에 개입해야 할 근거를 제공해주고 있다.

또 한 가지 함의는 직업훈련의 숙련향상효과를 면밀히 검토할 필요가 있다는 점이다. 우선 직업훈련의 생산성 효과가 약한 양의 효과를 벗어나고 있지 못하는데, 이 정도의 결과로는 기업들의 교육훈련투자를 유도하기에 충분한 효과로 보이지 않는다. 동시에 직업훈련의 임금효과가 없는 것도 일정하게는 공공직업훈련의 내용을 아주 긍정적으로 평가하고 있지 않은 시장의 신호일 가능성도 배제할 수 없다.

셋째로, 최근 노동시장의 유연성 증가와 함께 공공직업훈련의 필요성이 증가하고 있는데, 특히 20대와 50대, 저학력자와 전공적합도가 높은 직장을 가지고 있지 못한 고학력자들에 대한 직업훈련을 더욱 강화할 필요가

있다는 점이다. 이들에 대한 직업훈련의 사회적 필요성도 높고, 그 직업
훈련의 취업효과와 임금효과가 모두 긍정적으로 나타나고 있다는 점에
서 사회적 효용을 높일 수 있는 장점도 있다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 우리나라 직업훈련시장의 구조와 특성을 규명하는 연구의 일환으로서 직업훈련시장의 재정¹⁾에 관한 분석을 과제로 한다.

직업훈련시장의 구조와 특성을 규명하기 위해 재정분석이 필요한 이유는 첫째, 재정현황을 파악함으로써 직업훈련시장의 규모, 재정의 조달 경로, 재정의 배분경로 등 직업훈련시장의 구조를 파악할 수 있다. 둘째, 이를 통해 직업훈련시장의 주요한 특성, 즉 형평성과 효과성을 이해할 수 있다. 여기서 형평성이란 직업훈련 재정이 산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별로 어떻게 배분되는가 하는 것을 말하며, 효과성이란 훈련재정의 투자가 얼마만큼의 효과를 산출하는가 하는 것을 말한다.

따라서 본 연구는 이러한 직업훈련 재정에 관한 분석을 통하여 우리나라 직업훈련시장의 문제점이 무엇이고, 어떤 정책적 함의를 갖는지를 밝히는 것을 목적으로 한다.

1) 여기서 '재정'이라 함은 정부예산 등 공공재정뿐 아니라 민간채원까지 포함하는 것으로 사용하고자 한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 우선 2004년도의 직업훈련 재정 현황을 분석하고자 한다. 직업훈련 재정은 조성경로에 따라 공공재정과 민간재정으로 구분할 수 있는데(제2장), 이때 공공재정은 다시 노동부가 운영주체인 고용보험기금의 직업능력개발사업비²⁾와 노동부의 예산, 여타 정부부처의 예산, 지방자치단체의 예산 등으로 구분할 수 있으며, 민간재정은 기업과 개인이 공공재정의 지원 이외에 자체적으로 지출한 직업훈련비용을 말한다.

그동안 직업훈련재정을 분석한 연구로는 백성준·김주섭(2000)과 백성준·김철희(2003)의 연구가 있는데, 이 연구들은 우리나라 직업훈련의 재원을 공공재원과 민간재원으로 구분하여 고찰하고 있으나, 공공재원은 노동부의 직업훈련 예산에, 민간재원은 고용보험기금의 직업능력개발사업비³⁾에 국한하여 분석하고 있다. 따라서 본 연구는 이들의 연구에 비해 직업훈련시장의 전모를 파악하는 데 있어 일보 진전된 것이라고 할 수 있다.

또한 장홍근·김미란·유완식(2003)은 기업체노동비용조사를 통해 재직근로자 전체의 직업훈련시장 규모를 추정하고 여기에 실업자 직업훈련과 기능인력 양성훈련을 합하여 전체 직업훈련시장의 규모를 추정하고 있다. 그러나 본 연구는 전체적인 재정규모 추정에서 나아가 재원별 조달구조나 산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별 배분구조 등에 대해 상세히 분석하고자 한다.

이처럼 직업훈련시장의 재정현황을 파악하기 위한 자료로는 먼저 공공재정 가운데 고용보험 관련 현황은 주로 『고용보험통계연보』 등의 간행물과 고용보험 DB, 직업훈련정보망(HRD-Net) 등을, 노동부의 직업훈련 예산은 노동부의 결산서와 HRD-Net을, 기타 정부부처와 지방자치단체의 예산은 각각의 결산서를 활용할 것이다.

한편 민간재정 가운데 기업의 자체 훈련비용은 노동부의 『기업체노동비용

2) 고용보험기금의 직업능력개발사업비는 기업주들의 보험료로 조성되기 때문에 민간이 부담하는 재정이라고 볼 수도 있지만, 그 운영은 노동부가 담당하기 때문에 여기서는 공공재정으로 분류한다.

3) 이들의 연구는 본 연구에서와 달리 고용보험기금을 민간재원으로 구분하고 있다.

조사보고서』를 활용하여 파악할 수 있으며⁴⁾ 근로자 개인의 훈련비용은 직업능력개발원이 2005년에 실시한 「한국 성인의 평생학습 실태 및 수요조사」의 결과를 이용하여 추정할 수 있다.

다음으로 이렇게 파악된 직업훈련 재정현황을 가능한 선에서 산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별로 재분류하여 직업훈련재정이 위의 각 특성별로 어떻게 배분되고 있는지를 파악한다(제3장).

이어서 직업훈련의 효과를 평가하기 위해 기업과 근로자 개인의 직업훈련투자의 효과를 분석한다(제4장). 이와 관련한 최근의 연구로는 이병희·김동배(2004)와 김주섭·이병희·박성재(2004)의 연구가 있는데, 전자는 분석대상을 고용보험의 사업주 직업능력개발훈련에, 후자는 이에 더하여 실업자 재취업훈련에 국한하고 있다. 본 연구에서는 이들과는 다소 다르게 기업 전체 차원의 직업훈련 투자효과와 실업자의 여러 훈련 종류에 대한 효과로까지 분석대상을 확대하고자 한다.

먼저 기업 차원에서는 직업훈련투자가 생산성 향상에 얼마나 기여했는가를 분석할 것인데, 이를 위해 노동연구원의 사업체패널 자료, 고용보험 DB 중 사업주 직업능력개발 DB 등을 이용하여 회귀분석을 할 수 있다.

다음으로 근로자 개인의 직업훈련효과는 재정현황 분석에서 구분한 각 훈련종류별로 미취업자의 고용(취업)효과와 임금효과로 구분하여 분석하고자 한다. 이를 위해 고용보험 DB와 HRD-Net을 연결하여 각 훈련종류별 훈련이수자의 취업률과 초임을 파악한 뒤, 회귀분석을 통해 직업훈련비용이 취업률과 임금에 미친 영향을 분석한다. 이를 통해 각 훈련 종류별 효율성을 비교할 수 있다.

마지막 제5장에서는 이상의 분석들에서 일정한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

4) 노동부의 「기업체노동비용조사보고서」는 본 연구의 수행기간 중에 2003년 자료까지밖에 발간되지 않았다. 따라서 여타 공공재정 및 민간재정과 자료시점상의 불일치가 발생할 수밖에 없다.

제 2 장 직업훈련시장의 재정현황

제1절 □공공부문의 직업훈련 재정현황

공공부문의 직업훈련 지원은 크게 보아 직업훈련 주관부처인 노동부, 기타 부처 및 지방자치단체의 직업훈련 지원으로 구분해 볼 수 있다. 이 절에서는 먼저 그 각각의 재정현황을 살펴보고자 한다.

1. 노동부 지원 직업훈련의 재정현황

가. 노동부 직업훈련제도의 개요

먼저, 노동부의 직업훈련 지원은 고용보험의 직업능력개발사업과 일반회계 및 특별회계를 통한 고용보험 미가입자의 직업훈련 지원으로 구분된다. 고용보험의 직업능력개발사업은 다시 사업주 지원, 근로자 지원 및 건설근로자 직업능력개발지원으로 구분되고, 이 가운데 사업주 지원은 ‘직업능력개발훈련’ 지원, ‘유급휴가훈련’ 지원, ‘직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부’, ‘중소기업 컨소시엄’ 지원, ‘사내자격검정’ 지원으로 구분되고, 근로자 지원은 재직 근로자에 대한 ‘수강지원금’ 지원, ‘근로자 학자금 대부’, ‘직업능력개발 훈련비 대부’

및 '검정수수료' 지원이 있으며, 실업자에 대한 지원으로는 고용보험 적용 사업장에서 실직한 실업자에 대한 '실업자재취업훈련'⁵⁾ 지원, 그리고 직업안정기관에 구직등록한 만 15세 이상의 실업자 또는 인문계고등학교 3학년에 재학 중인 상급학교 비진학 예정자를 대상으로 한 '정부위탁(우선선정 직종)훈련' 지원⁶⁾ 등이 있다.

한편 일반회계나 특별회계를 통한 직업훈련 지원은 실업자를 대상으로 하는 것인데, 일반회계를 통한 지원은 산업인력공단 및 기능대학에서 제조업분야의 인력양성을 담당하는 '기능사 양성훈련', 고용보험 미적용 사업장에서 퇴직한 실업자 내지 신규 미취업자로 직업안정기관에 구직등록을 한 자에 대한 '취업훈련' 지원, 배우자가 없는 여성 가장을 대상으로 한 '여성가장훈련' 및 국민기초생활보장법상의 수급자 중 직업훈련이 가능한 자에 대한 '자활직업훈련' 등이 있다.⁷⁾

또한 고용촉진훈련은 농어촌특별세관리특별회계(농특회계)에서 지원되는데, 그 대상은 고용보험의 적용을 받지 않는 실업자로서 비진학 청소년, 군전역자(1년 이내 전역예정자), 국민기초생활보장법상 수급권자(자활훈련 대상자 제외), 취업보호대상자 및 영세농어민 등 15세 이상인 자 등이다. 이 고용촉진훈련은 노동부와 지방자치단체의 공동지원(matching fund)으로 지방자치단체가 실시한다.

이상 노동부의 직업훈련 지원제도는 다음 <표 II-1>과 같이 나타낼 수 있다.

5) 2005년 7월 1일부터 「근로자직업훈련촉진법」이 「근로자직업능력개발법」으로 대체되면서 '실업자 재취업훈련'이 '전직실업자훈련'으로, 아래에서 언급할 '취업(유망)훈련'이 '신규실업자훈련'으로, '여성가장훈련'이 '여성가장 실업자훈련'으로, '정부위탁훈련'이 '우선선정직종훈련'으로 용어가 변경되었으나, 본 연구는 2004년을 분석대상으로 하고 있기 때문에 당시의 용어를 그대로 사용하기로 한다.

6) 정부위탁훈련의 훈련대상은 고용보험 피보험자가 아니지만, 2003년부터 고용보험법 시행규칙 개정을 통하여 고용보험 직업능력개발사업 기금에서 지원하고 있다.

7) 이 밖에 일반회계를 통해 북한이탈주민훈련도 지원하는데, 이것은 본 연구의 분석대상에서 제외한다.

<표 Ⅱ-Ⅱ> 노동부의 직업훈련 지원제도 개요

| | | 고용보험을 통한 지원 | |
|------------------|---|---|--|
| 구분 | | 지원요건 | |
| 사업주 지원 | 직업능력개발훈련 | 지방노동관서의 장으로부터 훈련과정의 인정 또는 지정을 받은 후 직업훈련을 실시할 것(자체 또는 위탁가능) | |
| | 유급휴가훈련 | - 150인 이상 기업: 30일 이상의 유급휴가를 부여하여 휴가기간 중 120시간 이상 직업훈련을 실시하였을 것 - 150인 미만 기업 또는 우선지원대상기업: 7일 이상의 유급휴가를 부여하여 휴가기간중 30시간 이상 직업훈련을 실시하였을 것 | |
| | 직업능력개발훈련 시설·장비자금대부 | 훈련시설을 설치하거나 훈련장비를 구입하고자 하는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설 등에게 자금 대부 | |
| | 중소기업 컨소시엄 | 중소기업과 훈련컨소시엄을 구성, 자체훈련시설을 공동훈련센터로 개편하고 중소기업에 위한 양성 및 향상훈련을 실시하는 대기업, 사업주단체 및 공공훈련기관, 대학에 대해 시설·장비비, 인건비·운영비, 훈련비를 지원 | |
| | 사내자격검정지원 | 사업주가 당해 사업과 관련하여 근로자를 대상으로 사내내자격을 개발·운영하는 경우 그 비용을 일부 지원함으로써 근로자의 직업능력 개발 및 기술향상 촉진 | |
| 근로자 지원 | 재직 근로자 지원 | 근로자 수강지원금 | 고용보험 피보험자 중 이직예정인 자, 40세 이상의 자, 정보화 기초훈련을 받는 자, 300인 미만 사업장에 종사하는 자, 근로계약기간이 1년 이하인 자, 단시간근로자, 파견근로자 등이 자비부담으로 직업훈련을 수강할 것 |
| | | 근로자 학자금대부 | 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 입학하거나 재학 중인 피보험자인 근로자일 것 |
| | | 직업능력개발 훈련비대부 | 고용보험에 가입한 사업장에 재직 중인 근로자가 직업훈련을 수강할 것 |
| | | 검정수수료 | 고용보험 피보험자가 국가기술자격을 자비로 2종목 이상 취득한 경우 |
| | 실업자 지원 | 실업자재취업 훈련 | 고용보험 피보험자였던 65세미만의 실직자로서 직업안정기관에서 구직등록하고 직업훈련상담 후 직업훈련을 받고자 하는 경우 |
| 정부위탁 (우선선정직종) 훈련 | 직업안정기관에 구직 등록한 만 15세 이상의 실업자 또는 인문계고등학교 3학년에 재학 중인 상급학교 비진학 예정자 | | |

<표 계속>

| 일반/특별회계를 통한 지원 | |
|----------------|---|
| 구분 | 지원요건 |
| 기능사 양성훈련 | 비진학 청소년, 실업자를 대상으로 산업인력공단 및 기능대학에서 제조업분야의 인력양성을 담당. |
| 여성가장훈련 | 여성가장(이혼, 사별 등의 사유로 배우자가 없거나, 배우자가 가출·행방불명·장애·질병·군복무·학교재학·교도소입소 등으로 인해 부양능력이 없다고 인정되거나, 배우자가 부양책임을 유기하고 있음이 인정되거나, 미혼여성으로 부모가 모두 없거나 부모가 모두 60세 이상이거나 부모의 근로능력이 없는 여성)으로서, 고용보험적용여부와 관계없이 신청 가능하지만 고용보험미적용자를 우선 선발함. |
| 취업(유망) 훈련지원 | 고용보험 적용을 받지 않는 실업자로 직업안정기관에 구직등록을 한 만 15~65세 미만의 실업자 |
| 자활 직업훈련 | 국민기초생활보장법상 수급자 중 직업훈련이 가능한 자 |
| 고용촉진 훈련 | 고용보험의 적용을 받지 않는 실업자로 비진학 청소년, 군전역자(1년 이내 전역예정자), 국민기초생활보장법상 수급권자(자활훈련 대상자 제외), 취업보호대상자 및 영세농어민 등 15세 이상인 자. 농어촌특별세관리특별회계에서 지원. |

자료: 고용보험법, 노동부(2005a), 전용석(2004) 등에서 정리.

나. 고용보험을 통한 지원현황

1) 직업능력개발사업 보험료 징수 현황

고용보험의 사업은 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여사업의 3 사업으로 구분되어 있다. 이에 따라 기금의 수입인 고용보험료도 별도의 체계에 의해 징수되었는데, 실업급여사업의 보험료는 근로자 임금총액(일용근로자 제외)의 0.9%를 노사가 1/2씩(노사 각 0.45%) 부담하고, 고용안정사업의 보험료는 근로자 임금총액(일용근로자 포함)의 0.15%를 사업주만 부담하는 데 반해, 직업능력개발사업의 보험료는 사업주만 부담하되 기업규모에 따라 근로자 임금총액(일용근로자 포함)의 0.1%~0.7%로 차등 적용되고 있다. 직업능력개발사

업의 자세한 보험료율은 <표 ⅡE2>와 같다.

<표 ⅡE2> 직업능력개발사업의 보험료율

| 기업규모 | 보험료율 |
|--------------------------------|------|
| 150인미만 기업 | 0.1% |
| 150인 이상 우선지원대상기업 ¹⁾ | 0.3% |
| 150인 이상~1000인미만 기업 | 0.5% |
| 1000인 이상 기업 | 0.7% |

주: 1) 우선지원대상기업의 범위는 산업별 상시근로자 수가 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 200인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하인 기업을 말하며, 더욱 자세한 사항은 「고용보험법시행령」 제15조에 규정되어 있음.

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제12조.

이상의 보험료율에 따라 2004년에 징수된 직업능력개발사업 보험료(이하 '보험료')는 전체 1,002,638개의 고용보험 적용사업장이 평균 73만 원 정도를 납부하여 총 약 7,291억 원인데, 이 징수현황을 산업별, 규모별, 지역별로 세분하여 살펴보기로 한다.

먼저 산업별로는 제조업이 약 2,500억 원을 납부하여 전체 보험료의 1/3을 차지했으며, 다음으로 교육서비스·기타, 건설업 순으로 많은 보험료를 납부했으며, 농림어업과 광업은 가장 적은 0.5%의 보험료 납부에 그쳤다. 이러한 산업별 보험료 규모는 물론 산업별 사업체의 수와 규모에 의해 결정되는데, 사업체 수는 적지만 기업규모가 큰 전기·가스·수도사업의 경우 총 보험료 비중은 2.4%에 불과하지만, 사업장당 보험료는 약 1,300만 원으로 다른 산업의 사업장들에 비해 압도적으로 많았다. 반면 영세사업장들이 많은 여타 산업의 사업장들은 도소매·숙박·음식점업의 경우 사업장당 가장 적은 18만 원을 납부하는데 그쳤고, 나머지 산업의 사업장들은 모두 200만 원 이하의 보험료를 납부하였다(<표 ⅡE3>).

<표 II3> 산업별 직업능력개발사업 보험료 징수현황

(단위: 백만 원, 개소, 명, %)

| 구분 | 합계 | 농림 어업, 광업 | 제조업 | 전기, 가스, 수도공사 | 건설업 | 도소매, 숙박, 음식점업 | 운수, 창고, 통신업 | 금융, 보험, 부동산 | 교육서비 스, 기타 |
|-------------|-----------|-----------------|-----------|--------------------|---------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| 징수액 | 729,133 | 3,498 | 247,365 | 17,286 | 121,157 | 52,460 | 55,593 | 91,468 | 140,307 |
| (비중) | 100.0 | 0.5 | 33.9 | 2.4 | 16.6 | 7.2 | 7.6 | 12.5 | 19.2 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 6,573 | 195,337 | 1,333 | 193,504 | 285,788 | 28,547 | 52,547 | 239,009 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 43,199 | 2,733,536 | 60,975 | 576,152 | 948,098 | 569,276 | 601,185 | 2,044,435 |
| 사업장당 징수액 | 0.73 | 0.53 | 1.27 | 12.97 | 0.63 | 0.18 | 1.95 | 1.74 | 0.59 |
| 1인당 징수액 | 0.10 | 0.08 | 0.09 | 0.28 | 0.21 | 0.06 | 0.10 | 0.15 | 0.07 |

자료: 근로복지공단. 중앙고용정보원(2005).

기업규모별로는 1,000인 이상 사업장의 보험료가 약 3,100억 원으로 전체의 42.5%를 차지하여 여타 규모에 비해 압도적인 비중을 보이고 있는데, 이는 역시 사업장 규모에 따른 당연한 결과이다. 비록 사업장 수로 인해 50인 미만 규모와 50~299인 사업장의 전체 보험료가 1,000인 이상을 제외한 나머지 규모의 보험료보다 많기는 하지만, 사업장당 및 1인당 보험료는 역시 기업규모에 따라 순차적으로 많아지고 있다(<표 II4>).

<표 II4> 규모별 직업능력개발사업 보험료 징수현황

(단위: 백만 원, %)

| 구분 | 합계 | 50인 미만 | 50-299인 | 300-499인 | 500-999인 | 1000인 이상 |
|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| 징수액 | 729,133 | 160,588 | 131,690 | 53,470 | 73,461 | 309,924 |
| 비중 | 100.0 | 22.0 | 18.1 | 7.3 | 10.1 | 42.5 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 971,964 | 27,245 | 1,810 | 1,055 | 564 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 3,803,097 | 1,765,505 | 385,963 | 427,660 | 1,194,631 |
| 사업장당 보험료 | 0.73 | 0.17 | 4.83 | 29.54 | 69.63 | 549.51 |
| 1인당 보험료 | 0.10 | 0.04 | 0.07 | 0.14 | 0.17 | 0.26 |

자료: 근로복지공단. 중앙고용정보원(2005).

지역별 보험료 현황을 보면, 역시 사업장이 많은 서울이 46.7%로 압도적으로 많은 보험료를 납부하였고, 이어 경기도가 16.3%를 납부한 것이 눈에 띄는데, 사업장당 보험료는 울산, 서울, 경남이 100만 원을 초과하여 이곳에 대규모 사업장이 소재하고 있음을 알려주고 있다(<표 II-5>).

<표 II-5> 지역별 직업능력개발사업 보험료 징수현황

(단위: 백만 원, %)

| 구분 | 징수액 | 비중 | 전체사업장 | 전체 피보험자 | 사업장당 보험료 | 1인당 보험료 |
|----|---------|-------|-----------|------------|-------------|------------|
| 서울 | 340,496 | 46.7 | 290,639 | 2,682,380 | 1.17 | 0.13 |
| 부산 | 27,660 | 3.8 | 65,936 | 445,376 | 0.42 | 0.06 |
| 대구 | 18,471 | 2.5 | 43,046 | 267,363 | 0.43 | 0.07 |
| 인천 | 21,112 | 2.9 | 48,342 | 339,277 | 0.44 | 0.06 |
| 광주 | 18,831 | 2.6 | 26,405 | 150,108 | 0.71 | 0.13 |
| 대전 | 19,736 | 2.7 | 22,861 | 174,416 | 0.86 | 0.11 |
| 울산 | 27,541 | 3.8 | 19,487 | 206,570 | 1.41 | 0.13 |
| 경기 | 118,954 | 16.3 | 194,560 | 1,448,879 | 0.61 | 0.08 |
| 강원 | 11,871 | 1.6 | 34,596 | 150,741 | 0.34 | 0.08 |
| 경북 | 29,335 | 4.0 | 31,872 | 191,110 | 0.92 | 0.15 |
| 경남 | 38,587 | 5.3 | 35,032 | 263,021 | 1.10 | 0.15 |
| 전북 | 12,661 | 1.7 | 34,334 | 180,086 | 0.37 | 0.07 |
| 전남 | 11,596 | 1.6 | 37,642 | 186,206 | 0.31 | 0.06 |
| 충북 | 11,917 | 1.6 | 51,503 | 380,147 | 0.23 | 0.03 |
| 충남 | 17,391 | 2.4 | 56,461 | 457,181 | 0.31 | 0.04 |
| 제주 | 2,975 | 0.4 | 9,922 | 53,995 | 0.30 | 0.06 |
| 전국 | 729,133 | 100.0 | 1,002,638 | 7,576,856 | 0.73 | 0.10 |

자료: 근로복지공단, 중앙고용정보원(2005).

2) 직업능력개발사업 지원현황

가) 총괄

앞서 언급했듯이, 고용보험의 직업능력개발사업은 사업주 지원과 근로자 지원으로 구분되는데, 개별 사업들의 세부 지원현황을 살펴보기 전에 2004년도의 직업능력개발사업 전체 지원현황 개요를 정리하면 <표 II6>과 같다.

<표 II6> 고용보험 직업능력개발사업 지원현황 개요

(단위: 백만 원, %)

| 구분 | | 노동부 자료 | | HRD-Net 자료 | | |
|--------|------------------------|----------|---------|------------|---------|------|
| | | 금액 | 비중 | 금액 | 비중 | |
| 사업주 지원 | 직업능력개발훈련 | 198,243 | 37.8 | 198,209 | 39.6 | |
| | 유급휴가훈련 | 8,021 | 1.5 | 8,190 | 1.6 | |
| | 훈련시설장비 대부 | 6,250 | 1.2 | (6,250) | 1.2 | |
| | 중소기업컨소시엄 ¹⁾ | 16,848 | 3.2 | (16,848) | 3.4 | |
| | 사내자격검정지원 | 251 | 0.0 | (251) | 0.1 | |
| | 소계 | 229,613 | 43.7 | 229,748 | 45.8 | |
| 근로자 지원 | 재직자 지원 | 수강지원금 | 5,873 | 1.1 | 5,876 | 1.2 |
| | | 근로자학자금대부 | 74,799 | 14.3 | 74,703 | 14.9 |
| | | 검정수수료 | 488 | 0.1 | 488 | 0.1 |
| | 실업자 지원 | 실업자재취업훈련 | 124,206 | 23.7 | 123,185 | 24.6 |
| | | 정부위탁훈련 | 89,992 | 17.2 | 67,044 | 13.4 |
| | 소계 | 295,358 | 56.3 | 271,296 | 54.2 | |
| 합계 | | 524,971 | 100.0 | 501,044 | 100.0 | |

주: 1) 훈련비 지원을 제외한 시설·장비비 및 운영비에 대한 지원만 포함. 중소기업 컨소시엄 사업은 「고용보험통계연보」에는 근로자지원으로 분류되어 있는데, 지원대상이 기업, 사업주단체, 공공훈련기관, 대학 등이기 때문에 여기서는 사업주지원으로 분류하였음.

2) HRD-Net 자료 가운데 괄호로 처진 금액은 HRD-Net에 집계되지 않는 것이기 때문에 노동부 자료를 그대로 적시하였음.

3) 재직근로자 지원 훈련인 '훈련비대부'는 2004년도의 지원실적이 없어서 위 표에서 제외했음.

자료: 노동부 자료는 중앙고용정보원(2005), 노동부(2005a), 국회예산정책처(2005) 등에서 정리. 직업훈련정보망(HRD-Net).

위 표에는 노동부가 산출한 자료와 중앙고용정보원의 직업훈련정보망(HRD-Net)의 원자료를 분석한 결과들이 함께 제시되어 있는데, 그것은 노동부 자료로는 각 훈련들의 특성별 세부 지원내역을 파악하는 데 한계가 있어서

본 연구에서는 HRD-Net으로 그 세부 지원내역을 파악하였기 때문이다.

그런데 위의 표에서 근로자지원 훈련의 경우 검정수수료를 제외하고는 노동부 자료와 HRD-Net의 원자료를 분석한 결과가 약간의 차이를 보이고 있다. 그 주요한 원인은 노동부가 훈련지원금을 지출하는 노동부 지방관서의 보고를 토대로 자료를 작성하고, HRD-Net은 지방관서들이 HRD-Net에 입력하는 자료를 토대로 작성되는데, 아직 HRD-Net 전산망이 불완전하여 양자 간에 다소의 차이가 발생한다는 것이다. 이러한 문제는 고용보험 지원 훈련뿐 아니라 뒤에서 살펴볼 노동부 일반회계 지원 훈련에서도 동일하게 나타나는데, 현재 전산망 보완작업이 진행 중이어서 향후 이러한 문제는 개선될 것으로 보인다.

어쨌든 위의 <표 II-6>에 따르면, 2004년도 고용보험 직업능력개발사업의 총 지원액은 노동부 자료를 기준으로 할 때 약 5,250억 원인데, 이 가운데 사업주지원은 약 2,296억 원으로 전체의 43.7%를 차지하였고, 근로자지원은 약 2,954억 원으로 전체의 56.3%로서 사업주지원액보다 다소 많은 비중을 차지하고 있다. 근로자지원 중에서는 재직자지원은 15.5%에 불과한 데 반해, 실업자지원은 40.9%나 되었다. 또한 지원현황을 개별 사업별로 보면, 직업능력개발훈련이 37.8%로 가장 많은 지원을 받았고, 실업자재취업훈련이 23.7%로 뒤를 이었으며, 정부위탁훈련과 근로자 학자금 대부가 각각 17.2%, 14.3%로 10% 이상의 비중을 차지하고 있다.

아래에서는 HRD-Net 자료를 기준으로 하여 각 훈련에 대한 지원내역을 좀 더 자세히 살펴보고자 한다. 이때 사업주지원 훈련 가운데 직업능력개발훈련과 유급휴가훈련에 대해서는 산업별,⁸⁾ 사업장 규모별,⁸⁾ 지역별로 사업장 활용도와 피보험자 활용도, 사업장당 지원금과 근로자 1인당 지원금 등을 파악할 수 있지만, 나머지 시설·장비자금 대부, 중소기업 컨소시엄, 사내자격검정지원 등은 HRD-Net에 집계되지 않기 때문에 세부적인 지원내역을 파악할 수가 없다. 한편 근로자지원 훈련들에 대해서는 성, 연령, 학력 등 근로자 특성과 지역별로 인원과 지원금액을 파악할 수 있다.

8) 다만, 직업능력개발훈련과 유급휴가훈련의 산업별, 사업장 규모별 세부 지원내역은 노동부 자료를 근거로 한 「고용보험통계연보」에 제시되어 있어서 그 자료를 그대로 사용하였다.

나) 직업능력개발훈련 지원

직업능력개발사업 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 직업능력개발훈련은 2004년도에 약 8만 1천개 사업장의 약 196만 명의 근로자가 참여하여(이상 건수 기준) 약 1,982억 원을 지원받았다.

<표 Ⅱ-7> 산업별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 계/평균 | 농림·어업·광업 | 제조업 | 전기·가스·수도·공사 | 건설업 | 도소매·수리·숙음·식점업 | 운수·창고·통신업 | 금융·보험·부동산 | 교육·서비스·기타 |
|------------------------|------------------|--------------|-----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 사업장 (비율) | 81,349 100 | 515 0.6 | 28,018 34.4 | 639 0.8 | 13,097 16.1 | 7,540 9.3 | 2,658 3.3 | 10,880 13.4 | 18,002 22.1 |
| 인원 (비율) | 1,958,130 100 | 1,368 0.1 | 955,324 48.8 | 49,825 2.5 | 83,079 4.2 | 94,481 4.8 | 190,519 9.7 | 378,758 19.3 | 204,776 10.5 |
| 지원 금액 (비율) | 198,243 100 | 168 0.1 | 95,747 48.3 | 6,458 3.3 | 12,964 6.5 | 9,993 5.0 | 17,730 8.9 | 33,359 16.8 | 21,824 11.0 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 6,573 | 195,337 | 1,333 | 193,504 | 285,788 | 28,547 | 52,547 | 239,009 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 43,199 | 2,733,536 | 60,975 | 576,152 | 948,098 | 569,276 | 601,185 | 2,044,435 |
| 사업장 활용률 ¹⁾ | 8.1 | 7.8 | 14.3 | 47.9 | 6.8 | 2.6 | 9.3 | 20.7 | 7.5 |
| 피보험자 활용률 ²⁾ | 25.8 | 3.2 | 34.9 | 81.7 | 14.4 | 10.0 | 33.5 | 63.0 | 10.0 |
| 사업장당 지원금 | 2.44 | 0.33 | 3.42 | 10.11 | 0.99 | 1.33 | 6.67 | 3.07 | 1.21 |
| 1인당 지원금 | 0.10 | 0.12 | 0.10 | 0.13 | 0.16 | 0.11 | 0.09 | 0.09 | 0.11 |

주: 1) 사업장 활용률 = 지원 사업장/전체 사업장.

2) 피보험자 활용률 = 지원인원/전체 피보험자.

자료: 중앙고용정보원(2005).

이 현황을 먼저 산업별로 살펴보면(<표 Ⅱ-7>), 지원 사업장, 인원 및 지원 금액의 모든 측면에서 제조업의 비중이 각각 34.4%, 48.8%, 48.3%로 가장 크다. 그러나 전체 고용보험 적용사업장 가운데 직업능력개발훈련을 활용한 사업

장의 비율을 나타내는 사업장 활용률로 보면, 전체 평균이 8.1%에 불과한 가운데 전기·가스·수도공사업이 47.9%로 가장 큰 활용률을 보여주고 있으며, 금융·보험·부동산업의 20.7%에 이어 제조업은 14.3%로 세 번째를 기록하고 있다. 전체 평균이 1/4에 달하는 피보험자 활용률에서는 역시 전기·가스·수도공사업이 81.7%로 압도적인 우위를 보여주고 있고, 금융·보험·부동산업도 63.0%를 기록하여 매우 높은 활용률을 보이고 있는 반면, 제조업과 운수·창고·통신업이 약 1/3 정도의 활용률을, 여타 산업은 평균인 1/4에도 훨씬 못 미치는 저조한 활용률을 나타내고 있다.

또한 사업장당 및 지원인원 1인당 지원금액을 보면, 평균적으로 각각 244만 원과 10만 원이 지원되었는데, 사업장당 지원금은 전기·가스·수도공사업이 1,011만 원으로 가장 많았고, 1인당 지원금은 건설업이 16만 원으로 가장 많았고, 여타 산업은 9~13만 원을 지원받은 것으로 나타났다.

다음으로 규모별 직업능력개발훈련의 지원현황을 보면(<표 II-E8>), 지원받은 사업장의 비중은 50인 미만 사업장이 62.4%로 압도적으로 크지만, 지원인원과 지원금액은 1,000인 이상 사업장이 모두 60%를 훨씬 넘어 압도적인 비중을 차지하고 있다. 이는 대기업일수록 직업능력개발훈련의 활용률이 높다는 것을 의미하는데, 실제로 사업장 활용률과 피보험자 활용률 모두가 사업장규모가 커질수록 순차적으로 높아져 50인 미만 사업장의 경우 사업장과 근로자 모두 전체의 5% 정도밖에 활용하지 않은 데 반해 1,000인 이상 사업장의 경우 사업장 활용률은 무려 847.7%로 사업장당 평균 8.5회의 직업능력개발훈련을 실시하였으며, 피보험자 활용률도 111.8%로 근로자 1인당 1회 이상 훈련에 참여하였다.

이 결과 사업장당 지원금도 사업장 규모가 클수록 많아서 50인 미만 사업장이 47만 원씩 지원받는 데 그친 데 반해, 1,000인 이상 사업장은 약 2,640만 원□을 지원받았다. 그런데 1인당 지원금은 규모가 클수록 오히려 적는데, 이것은 대규모 사업장일수록 훈련의 횟수는 많으나 훈련비는 적게 소요된다는 것을 의미한다.

<표 II-8> 규모별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 계/ 평균 | 50인 미만 | 50-150인 | 150-300인 | 300-500인 | 500-1000인 | 1000인 이상 |
|--------------|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|-------------------|
| 사업장 (비율) | 81,349 100 | 50,776 62.4 | 13,622 16.7 | 6,268 7.7 | 2,957 3.6 | 2,945 3.6 | 4,781 5.9 |
| 인원 (비율) | 1,958,130 100 | 190,640 9.7 | 94,362 4.8 | 123,136 6.3 | 82,300 4.2 | 132,095 6.7 | 1,335,597 68.2 |
| 지원금액 (비율) | 198,243 100 | 23,912 12.1 | 11,137 5.6 | 13,542 6.8 | 8,903 4.5 | 14,562 7.3 | 126,187 63.7 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 971,964 | 21,720 | 5,525 | 1,810 | 1,055 | 564 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 3,803,097 | 1,112,409 | 653,096 | 385,963 | 427,660 | 1,194,631 |
| 사업장 활용률 | 8.1 | 5.2 | 62.7 | 113.4 | 163.4 | 279.1 | 847.7 |
| 피보험자 활용률 | 25.8 | 5.0 | 8.5 | 18.9 | 21.3 | 30.9 | 111.8 |
| 사업장당 지원금 | 2.44 | 0.47 | 0.82 | 2.16 | 3.01 | 4.94 | 26.39 |
| 1인당 지원금 | 0.10 | 0.13 | 0.12 | 0.11 | 0.11 | 0.11 | 0.09 |

자료: [중앙고용정보원(2005)].

마지막으로 직업능력개발훈련의 지역적 분포를 보면(<표 II-9>), 전체 사업장과 전체 피보험자가 많은 서울, 경기에서 지원받은 사업장, 인원, 금액 등이 많은 것은 당연한데, 활용비율을 보면, 사업장의 경우 대구와 충북이 약 7%로 높은 것과 충남이 0.9%로 현격하게 낮은 것이 눈에 띠며, 피보험자 활용률의 경우 경북이 특이하게 높은 76.7%를 기록한 반면, 충남은 2.9%로 사업장 활용률과 마찬가지로 가장 낮게 나타났다.

또한 사업장당 및 근로자 1인당 지원금액은 울산이 각각 1,508만 원과 17만 원으로 가장 많은 지원을 받았으며, 가장 적은 지원은 사업장의 경우 제주가 103만 원, 근로자의 경우 경북이 5만 원을 지원받았다.

<표 Ⅱ-9> 지역별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 사업장 | 인원 | 지원금 | 전체 사업장 | 전체 피보험자 | 사업장 활용률 | 피보험자 활용률 | 사업장당 지원금 | 1인당 지원금 |
|----|--------|-----------|---------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 서울 | 11,154 | 861,818 | 87,466 | 290,639 | 2,682,380 | 3.8 | 32.1 | 7.84 | 0.10 |
| 부산 | 2,566 | 42,696 | 4,991 | 65,936 | 445,376 | 3.9 | 9.6 | 1.95 | 0.12 |
| 대구 | 3,051 | 40,680 | 4,342 | 43,046 | 267,363 | 7.1 | 15.2 | 1.42 | 0.11 |
| 인천 | 1,841 | 30,537 | 4,285 | 48,342 | 339,277 | 3.8 | 9.0 | 2.33 | 0.14 |
| 광주 | 1,780 | 26,873 | 3,379 | 26,405 | 150,108 | 6.7 | 17.9 | 1.90 | 0.13 |
| 대전 | 1,394 | 38,994 | 4,085 | 22,861 | 174,416 | 6.1 | 22.4 | 2.93 | 0.10 |
| 울산 | 625 | 55,478 | 9,425 | 19,487 | 206,570 | 3.2 | 26.9 | 15.08 | 0.17 |
| 경기 | 8,047 | 393,592 | 39,177 | 194,560 | 1,448,879 | 4.1 | 27.2 | 4.87 | 0.10 |
| 강원 | 952 | 13,860 | 1,865 | 34,596 | 150,741 | 2.8 | 9.2 | 1.96 | 0.13 |
| 충북 | 2,223 | 41,725 | 4,959 | 31,872 | 191,110 | 7.0 | 21.8 | 2.23 | 0.12 |
| 충남 | 324 | 7,500 | 918 | 35,032 | 263,021 | 0.9 | 2.9 | 2.83 | 0.12 |
| 전북 | 1,112 | 18,419 | 2,676 | 34,334 | 180,086 | 3.2 | 10.2 | 2.41 | 0.15 |
| 전남 | 933 | 19,654 | 2,775 | 37,642 | 186,206 | 2.5 | 10.6 | 2.97 | 0.14 |
| 경북 | 1,777 | 291,550 | 15,313 | 51,503 | 380,147 | 3.5 | 76.7 | 8.62 | 0.05 |
| 경남 | 2,251 | 74,069 | 12,013 | 56,461 | 457,181 | 4.0 | 16.2 | 5.34 | 0.16 |
| 제주 | 523 | 4,583 | 539 | 9,922 | 53,995 | 5.3 | 8.5 | 1.03 | 0.12 |
| 전국 | 40,553 | 1,962,028 | 198,209 | 1,002,638 | 7,576,856 | 4.0 | 25.9 | 4.89 | 0.10 |

주: 1) 지역구분은 노동부 지방관서를 기준으로 하였기 때문에 행정구역과 약간의 차이가 있음.
 2) 전체 지원 사업장 수, 인원, 지원금이 「고용보험통계연보」에 의거한 산업별 및 규모별 지원현황과 차이가 나는 것은 「고용보험통계연보」가 2004년에 지원금이 지급된 것을 기준으로 현황이 파악된 데 반해, HRD-Net에 의거한 지역별 지원현황은 2004년도에 훈련을 실시한 인원을 기준으로 파악되었기 때문이다. 이러한 차이에도 불구하고 사업장 수가 두 배 정도 차이가 나는 것은 「고용보험통계연보」에서는 활용건수를 기준으로 파악한 데 반해 HRD-Net은 활용사업장 수를 기준으로 파악했기 때문이다. 이에 따라 사업장 활용률도 후자가 전자의 절반 정도에 불과하다. 이러한 현상은 직업능력개발훈련 이외에 유급휴가훈련에도 동일하게 나타난다.

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

다) 유급휴가훈련 지원

유급휴가훈련은 2004년도에 463개 사업장에서 6,325명의 근로자가 약 80억 원을 지원받아 실시하였는데, 이는 위의 직업능력개발훈련에 비하면 비교가 안 될 정도로 저조한 실적이다.

<표 Ⅱ-10> 산업별 유급휴가훈련 지원현황

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 계 | 농림 어업 광업 | 제조업 | 전기·가 스·수도 공사 | 건설업 | 도소매· 수리업· 숙박· 음식점업 | 운수· 창고·통 상업 | 금융·보 험·부동 산 | 교육 서비스· 기타 |
|-------------|-----------|----------------|-----------|--------------------|---------|-----------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| 활용 사업장 | 463 | 1 | 111 | 6 | 6 | 13 | 7 | 289 | 30 |
| (비율) | 100 | 0.2 | 24.0 | 1.3 | 1.3 | 2.8 | 1.5 | 62.4 | 6.5 |
| 활용인원 | 6,425 | 1 | 1,032 | 59 | 81 | 32 | 108 | 4,854 | 258 |
| (비율) | 100 | 0.0 | 16.1 | 0.9 | 1.3 | 0.5 | 1.7 | 75.5 | 4.0 |
| 지원금액 | 8,021 | 1 | 2,000 | 83 | 183 | 46 | 222 | 5,079 | 407 |
| (비율) | 100 | 0.0 | 24.9 | 1.0 | 2.3 | 0.6 | 2.8 | 63.3 | 5.1 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 6,573 | 195,337 | 1,333 | 193,504 | 285,788 | 28,547 | 52,547 | 239,009 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 43,199 | 2,733,536 | 60,975 | 576,152 | 948,098 | 539,276 | 601,185 | 2,044,435 |
| 사업장 활용도 | 0.05 | 0.02 | 0.06 | 0.45 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.55 | 0.01 |
| 피보험자 활용도 | 0.08 | 0.00 | 0.04 | 0.10 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | 0.81 | 0.01 |
| 사업장당 지원금 | 17.32 | 1.00 | 18.02 | 13.83 | 30.50 | 3.54 | 31.71 | 17.57 | 13.57 |
| 1인당 지원금 | 1.25 | 1.00 | 1.94 | 1.41 | 2.26 | 1.44 | 2.06 | 1.05 | 1.58 |

자료: [중앙고용정보원(2005)].

이를 세부적으로 보면, 먼저 산업별로는(<표 Ⅱ-10>) 금융·보험·부동산업의 비중이 사업장, 인원 및 지원금액의 모든 측면에서 압도적으로 높았고, 다음으로는 제조업이 사업장, 인원 및 지원금액에서 각각 24.0%, 16.1%, 24.9%를 지원받았으며, 나머지 산업은 모든 측면에서 약 6% 이하의 저조한 활용실적을 보여주고 있다. 또한 활용도 측면에서는 전체적으로 저조한 활용실적으로 인해 사업장 활용도와 피보험자 활용도가 모두 평균적으로 0.1%도 되지 않는 가운데, 금융·보험·부동산업의 활용도가 각각 0.55%, 0.81%로 가장 높았으며, 다음으로 전기·가스·수도공사업이 0.45%와 0.1%를 나타냈을 뿐, 나머지는 모두 0.1% 이하 또는 백분율로 보아 전혀 활용하지 않은 것으로 나타났다.

반면에 사업장당 및 1인당 지원금에서는 비중이나 활용도만큼 편차가 크지

는 않은데, 운수·창고·통신업과 건설업의 사업장들은 평균 3,000만 원 이상을, 근로자들은 200만 원 이상을 지원받았고, 도소매·수리업·숙박·음식점업과 농림어업·광업을 제외하고는 사업장들은 1,000만 원대, 근로자들은 100만 원대의 지원금을 받았다. 활용실적이 가장 저조한 농림어업 및 광업의 경우 1개 사업장에서 1명이 100만 원을 지원받은 데 그치고 있다.

<표 II-E1> 규모별 유급휴가훈련 지원현황

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 계 | 50인 미만 | 50-150인 | 150-300인 | 300-500인 | 500-1000인 | 1000인 이상 |
|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| 사업장 | 463 | 94 | 78 | 44 | 31 | 45 | 171 |
| (비율) | 100 | 20.3 | 16.8 | 9.5 | 6.7 | 9.7 | 36.9 |
| 인원 | 6,425 | 1,522 | 124 | 124 | 77 | 170 | 4,408 |
| (비율) | 100 | 23.7 | 1.9 | 1.9 | 1.2 | 2.6 | 68.6 |
| 지원금 | 8,021 | 1,632 | 129 | 151 | 114 | 246 | 5,749 |
| (비율) | 100 | 20.3 | 1.6 | 1.9 | 1.4 | 3.1 | 71.7 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 971,964 | 21,720 | 5,525 | 1,810 | 1,055 | 564 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 3,803,097 | 1,112,409 | 653,096 | 385,963 | 427,660 | 1,194,631 |
| 사업장 활용도 | 0.05 | 0.01 | 0.36 | 0.80 | 1.71 | 4.27 | 30.32 |
| 피보험자 활용도 | 0.08 | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.04 | 0.37 |
| 사업장당 지원금 | 17.32 | 17.36 | 1.65 | 3.43 | 3.68 | 5.47 | 33.62 |
| 1인당 지원금 | 1.25 | 1.07 | 1.04 | 1.22 | 1.48 | 1.45 | 1.30 |

자료: 중앙고용정보원(2005).

다음으로 규모별로 유급휴가훈련의 지원현황을 살펴보면(<표 II-E1>), 1,000인 이상 대기업의 비중이 사업장에서는 1/3 이상, 인원과 지원금액에서는 2/3 이상을 차지하여 가장 비중이 컸는데, 그에 이어 50인 미만 사업장의 비중이 사업장, 인원, 지원금액 모든 측면에서 20% 이상을 차지하고 있는데, 이는 이 규모의 전체 사업장 수와 피보험자 수가 많기 때문인 것으로 판단된다. 이 양자의 중간규모의 사업장들은 거의 모든 측면에서 10% 이하의 낮은 비중을

보이고 있다. 반면 사업장 활용도는 사업장 규모가 커질수록 커지는데, 특히 1,000인 이상 대사업장의 활용도는 특별히 높아 약 30%에 달했다. 또한 피보험자 활용도도 1,000인 이상 대사업장이, 비록 약 0.4%에 불과하지만, 0.1%도 안 되는 여타 규모에 비해 월등히 높다. 이러한 우위는 사업장당 지원금에서도 나타났다는데, 50인 미만 사업장이 약 1,700만 원을 지원받은 것을 제외하고는 모두 약 500만 원 이하를 지원받았는데, 1,000인 이상 대사업장은 약 3,400만 원을 지원받았다. 그러나 1인당 지원금은 300~1,000인 규모의 사업장의 근로자들이 약 150만 원으로 가장 많이 지원받은 것으로 나타났다.

<표 II-2> 지역별 유급휴가훈련 지원현황

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 사업장 | 인원 | 지원금 | 전체 사업장 | 전체 피보험자 | 사업장 활용률 | 피보험자 활용률 | 사업장당 지원금 | 1인당 지원금 |
|----|-----|-------|-------|-----------|-----------|---------|----------|----------|---------|
| 서울 | 79 | 4,837 | 5,251 | 290,639 | 2,682,380 | 0.03 | 0.18 | 66.47 | 1.09 |
| 부산 | 10 | 88 | 96 | 65,936 | 445,376 | 0.02 | 0.02 | 9.60 | 1.09 |
| 대구 | 12 | 128 | 151 | 43,046 | 267,363 | 0.03 | 0.05 | 12.60 | 1.18 |
| 인천 | 8 | 11 | 13 | 48,342 | 339,277 | 0.02 | 0.00 | 1.62 | 1.18 |
| 광주 | 9 | 46 | 55 | 26,405 | 150,108 | 0.03 | 0.03 | 6.14 | 1.20 |
| 대전 | 24 | 77 | 111 | 22,861 | 174,416 | 0.10 | 0.04 | 4.62 | 1.44 |
| 울산 | 9 | 29 | 69 | 19,487 | 206,570 | 0.05 | 0.01 | 7.65 | 2.37 |
| 경기 | 37 | 1,001 | 2,119 | 194,560 | 1,448,879 | 0.02 | 0.07 | 57.27 | 2.12 |
| 강원 | 10 | 30 | 21 | 34,596 | 150,741 | 0.03 | 0.02 | 2.09 | 0.70 |
| 충북 | 23 | 44 | 52 | 31,872 | 191,110 | 0.07 | 0.02 | 2.28 | 1.19 |
| 충남 | 2 | 5 | 12 | 35,032 | 263,021 | 0.01 | 0.00 | 5.80 | 2.32 |
| 전북 | 14 | 34 | 33 | 34,334 | 180,086 | 0.04 | 0.02 | 2.33 | 0.96 |
| 전남 | 9 | 13 | 19 | 37,642 | 186,206 | 0.02 | 0.01 | 2.09 | 1.45 |
| 경북 | 14 | 17 | 12 | 51,503 | 380,147 | 0.03 | 0.00 | 0.89 | 0.73 |
| 경남 | 26 | 122 | 151 | 56,461 | 457,181 | 0.05 | 0.03 | 5.80 | 1.24 |
| 제주 | 10 | 29 | 25 | 9,922 | 53,995 | 0.10 | 0.05 | 2.49 | 0.86 |
| 전국 | 296 | 6,511 | 8,190 | 1,002,638 | 7,576,856 | 0.03 | 0.09 | 27.67 | 1.26 |

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

지역별 유급휴가훈련 지원의 비중은 역시 사업체가 많은 서울과 경기도 사업장, 인원, 지원금의 모든 측면에서 컸지만, 사업장 활용률은 대전과 제주가 0.1%로 가장 높았고, 피보험자 활용률은 서울이 0.18%로 압도적으로 높은 반

면, 다른 지역은 0.1%에도 못 미쳤고, 인천, 충남, 경북 등은 거의 활용되지 못했다. 사업장당 지원금은 역시 서울과 경기도가 각각 약 6,600만 원, 5,700만 원으로 가장 많았던 반면, 경북은 가장 낮아 89만 원에 불과했으며, 1인당 지원금은 울산, 경기, 충남이 200만 원을 초과한 데 반해 100만 원 미만인 곳은 강원, 전북, 경북, 제주 등이었다(<표 II-12>).

라) 수강지원금

고용보험 피보험자 중 훈련중 또는 훈련 수료후 1개월 이내에 이직예정인 자, 40세 이상의 자, 정보화 기초훈련을 받는 자, 300인 미만 사업장에 종사하는 자, 근로계약기간이 1년 이하인 자, 단시간근로자, 파견근로자 등이 자비부담으로 직업훈련을 수강할 경우 지원되는 수강지원금은 2004년도에 4,434명에 대해 약 59억 원이 지원되었다.

이를 근로자 특성별로 살펴보면, 먼저 성별 비중에 있어 여타 훈련과는 다르게 여성이 약 2/3를 차지한 것이 눈에 띈다. 연령별로는 20대가 42.8%로 가장 많았고, 이어 40대, 50대 순이었는데, 10대에게는 거의 지원되지 않았다. 학력별로는 대학원 졸업자(64.3%)와 대졸자(35.7%)만이 활용함으로써 고학력자 편중 현상을 보이고 있다(<표 II-13>).

한편 근로자 특성별 실적을 좀 더 자세히 보면, 고용보험 피보험자 대비 수강지원금의 활용실적, 즉 피보험자 활용률은 전체적으로 0.6%에 불과하였고, 1인당 지원금은 13만 원에 달했다. 성별로는 여성의 피보험자 활용률이 남성의 그것보다 두 배 이상 높았고, 1인당 지원금도 다소 많아 여성에 대한 지원실적이 모든 면에서 남성보다 좋았음을 알 수 있다. 연령별로도 피보험자 활용률과 1인당 지원금이 대체로 단순 비중과 유사한 순위를 보여주고 있다. 그런데 학력별 실적에서는 대학원 졸업자의 피보험자 활용률이 무려 17.9%나 되어 여타 학력자에 비해 월등하게 높은 점이 눈에 띈다.

<표 Ⅱ-3> 근로자 특성별 수강지원금 지원 실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 지원 금액 | (비중) | 전체 피보험자 | 피보험자 활용률 | 1인당 지원금 |
|-------------|--------|--------|-------|----------|-------|------------|-------------|------------|
| 성 별 | 남자 | 17,724 | 40.0 | 1,992.0 | 33.9 | 5,020,208 | 0.4 | 0.11 |
| | 여자 | 26,620 | 60.0 | 3,884.5 | 66.1 | 2,566,648 | 1.0 | 0.15 |
| 연 령 별 | 15~19세 | 18 | 0.0 | 2.2 | 0.0 | 69,924 | 0.0 | 0.12 |
| | 20~29세 | 17,606 | 39.7 | 2,517.2 | 42.8 | 2,224,556 | 0.8 | 0.14 |
| | 30~39세 | 16,503 | 37.2 | 2,092.5 | 35.6 | 2,588,264 | 0.6 | 0.13 |
| | 40~49세 | 8,214 | 18.5 | 1,041.8 | 17.7 | 1,726,088 | 0.5 | 0.13 |
| | 50세 이상 | 2,003 | 4.5 | 222.8 | 3.8 | 963,019 | 0.2 | 0.11 |
| 학 력 별 | 초졸 이하 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 181,202 | 0.0 | - |
| | 중졸 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 478,676 | 0.0 | - |
| | 고졸 | 5 | 0.0 | 1.3 | 0.0 | 3,670,354 | 0.0 | 0.26 |
| | 전문대졸 | 11 | 0.0 | 3.5 | 0.1 | 1,068,873 | 0.0 | 0.32 |
| | 대졸 | 16,588 | 37.4 | 2,096.5 | 35.7 | 2,022,779 | 0.8 | 0.13 |
| | 대학원졸 | 27,807 | 62.7 | 3,778.2 | 64.3 | 1,549,72 | 17.9 | 0.14 |
| 전체 | | 44,344 | 100.0 | 5,876.5 | 100.0 | 7,576,856 | 0.6 | 0.13 |

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

한편 훈련분야별로 수강지원금 활용실적을 보면, 사무관리가 인원 비중은 65%나 되어 압도적이지만, 금액으로는 절반에 못 미치는 46%를 차지하였으며, 다음으로 서비스가 인원 비중 17.5%, 금액 비중 27.6%를 차지하였고, 이외에 정보통신과 산업응용을 제외하고는 활용실적이 매우 미미하였다(<표 Ⅱ-4>).

<표 Ⅱ-4> 훈련분야별 수강지원금 활용실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) |
|---------|--------|-------|---------|-------|
| 농림어업 | 9 | 0.0 | 0.7 | 0.0 |
| 섬유 | 275 | 0.6 | 54.2 | 0.9 |
| 화학제품 요업 | 19 | 0.0 | 4.2 | 0.1 |
| 금속 | - | - | 0.0 | - |
| 기계장비 | 634 | 1.4 | 183.3 | 3.1 |
| 건설 | 276 | 0.6 | 69.5 | 1.2 |
| 전기 | 123 | 0.3 | 22.8 | 0.4 |
| 전자 | 385 | 0.9 | 65.6 | 1.1 |
| 정보통신 | 3,289 | 7.4 | 562.4 | 9.6 |
| 운송장비 | - | - | 0.0 | - |
| 산업응용 | 2,608 | 5.9 | 535.1 | 9.1 |
| 공예 | 134 | 0.3 | 27.2 | 0.5 |
| 서비스 | 7,758 | 17.5 | 1,624.0 | 27.6 |
| 사무관리 | 28,814 | 65.0 | 2,720.5 | 46.3 |
| 금융보험 | 4 | 0.0 | 0.8 | 0.0 |
| 의료 | 14 | 0.0 | 5.8 | 0.1 |
| 환경 | - | - | 0.0 | - |
| 계층별훈련분야 | 2 | 0.0 | 0.4 | 0.0 |
| 전체 | 44,344 | 100.0 | 5,876 | 100.0 |

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

수강지원금의 지역별 지원실적은 서울이 31.6%로 가장 많고, 이어서 부산, 경남, 경기 순으로 많았으며, 강원도의 비중이 제주도보다 낮은 최하위를 기록하고 있다. 그렇지만 피보험자 활용률에서는 제주가 가장 높은 1.8%를 기록하고, 이어 부산, 대전 순인데, 강원도는 피보험자 활용률도 가장 낮았다. 그런데 1인당 지원금은 제주가 가장 낮은 6만 원에 불과하였으며, 울산이 가장 높은 28만 원을 기록하였다(<표 Ⅱ-5>).

<표 Ⅱ-15> 지역별 수감지원금 지원 실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 지역 | 인원 | (비중) | 지원금 | (비중) | 전체 피보험자 | 피보험자 활용률 | 1인당 지원금 |
|----|--------|-------|---------|-------|------------|-------------|------------|
| 서울 | 14,313 | 32.3 | 1,854.6 | 31.6 | 2,682,380 | 0.5 | 0.13 |
| 부산 | 5,775 | 13.0 | 842.0 | 14.3 | 445,376 | 1.3 | 0.15 |
| 대구 | 1,943 | 4.4 | 266.0 | 4.5 | 267,363 | 0.7 | 0.14 |
| 인천 | 1,693 | 3.8 | 269.3 | 4.6 | 339,277 | 0.5 | 0.16 |
| 광주 | 1,946 | 4.4 | 192.9 | 3.3 | 150,108 | 1.3 | 0.10 |
| 대전 | 1,909 | 4.3 | 193.4 | 3.3 | 174,416 | 1.1 | 0.10 |
| 울산 | 789 | 1.8 | 220.2 | 3.7 | 206,570 | 0.4 | 0.28 |
| 경기 | 4,011 | 9.0 | 584.6 | 9.9 | 1,448,879 | 0.3 | 0.15 |
| 강원 | 473 | 1.1 | 46.1 | 0.8 | 150,741 | 0.3 | 0.10 |
| 충북 | 514 | 1.2 | 58.0 | 1.0 | 191,110 | 0.3 | 0.11 |
| 충남 | 1,173 | 2.6 | 130.6 | 2.2 | 263,021 | 0.4 | 0.11 |
| 전북 | 1,668 | 3.8 | 248.4 | 4.2 | 180,086 | 0.9 | 0.15 |
| 전남 | 1,078 | 2.4 | 103.6 | 1.8 | 186,206 | 0.6 | 0.10 |
| 경북 | 1,544 | 3.5 | 173.6 | 3.0 | 380,147 | 0.4 | 0.11 |
| 경남 | 4,569 | 10.3 | 638.6 | 10.9 | 457,181 | 1.0 | 0.14 |
| 제주 | 946 | 2.1 | 54.7 | 0.9 | 53,995 | 1.8 | 0.06 |
| 전국 | 44,344 | 100.0 | 5,876.5 | 100.0 | 7,576,856 | 0.6 | 0.13 |

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

마) 근로자학자금 대부

기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 입학하거나 재학중인 고용보험 피보험자인 근로자들이 활용할 수 있는 학자금대부는 2004년에 30,936명의 근로자가 총 750억 원 정도, 1인당 평균 약 240만 원 정도를 활용하였다. 근로자 특성별 비중을 먼저 성별로 살펴보면, 남자가 약 57%, 여자가 약 43%를 활용하여 남녀간 격차는 그리 크지 않았지만, 직종별로는 사무직의 비중이 95%나 되어 학자금대부는 거의 사무직 근로자가 활용하였다고 해도 과언이 아니다.

연령별로는 역시 20대와 30대가 각각 49%, 42% 정도를 차지하여 합계 90% 이상의 학자금을 활용하였으며, 50대와 10대는 거의 활용실적이 없다고 할 수 있다. 근속연수별로는 1~2년 사이가 약 26%로 가장 비중이 컸으며, 5~9년, 3~4년, 1년 미만 순으로 유사한 비중을 차지하고 있는데, 10년 이상 근로자는

근로자 학자금대부의 활용실적이 전무하다. 마지막으로 학력별로는 고졸과 대졸이 각각 30% 이상으로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 전문대졸의 18% 이외에 기타 학력의 실적은 미미하였다(<표 Ⅱ-6>).

<표 Ⅱ-6> 근로자 특성별 학자금대부 활용 실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) | 전체 피보험자 | 피보험자 활용률 | 1인당 지원금 |
|---------------|--------|--------|----------|----------|-----------|------------|-------------|------------|
| 성별 | 남자 | 17,017 | 55.0 | 42,318.2 | 56.6 | 5,020,208 | 0.3 | 2.49 |
| | 여자 | 13,919 | 45.0 | 32,384.7 | 43.4 | 2,556,648 | 0.5 | 2.33 |
| 직종 | 생산직 | 1,784 | 5.8 | 3,899.7 | 5.2 | - | - | - |
| | 사무직 | 29,152 | 94.2 | 70,803.2 | 94.8 | - | - | - |
| 연령 별 | 15~19세 | 62 | 0.2 | 145.8 | 0.2 | 69,924 | 0.1 | 2.35 |
| | 20~29세 | 15,378 | 49.7 | 36,821.6 | 49.3 | 2,224,556 | 0.7 | 2.39 |
| | 30~39세 | 12,564 | 40.6 | 31,082.4 | 41.6 | 2,588,26 | 0.5 | 2.47 |
| | 40~49세 | 2,698 | 8.7 | 6,178.7 | 8.3 | 1,726,093 | 0.2 | 2.29 |
| | 50세 이상 | 234 | 0.8 | 474.3 | 0.6 | 963,019 | 0.0 | 2.03 |
| 근속 년수 별 | 1년 미만 | 4,261 | 13.8 | 10,279.8 | 13.8 | - | - | - |
| | 1~2년 | 8,237 | 26.6 | 19,665.0 | 26.3 | - | - | - |
| | 3~4년 | 5,195 | 16.8 | 12,474.9 | 16.7 | - | - | - |
| | 5~9년 | 5,643 | 18.2 | 13,173.0 | 17.6 | - | - | - |
| | 10~14년 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | - | - |
| | 15~19년 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | - | - |
| | 20년 이상 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | - | - |
| 학력 별 | 초졸 이하 | 51 | 0.2 | 130.8 | 0.2 | 181,202 | 0.0 | 2.56 |
| | 중졸 | 106 | 0.3 | 223.5 | 0.3 | 478,676 | 0.0 | 2.11 |
| | 고졸 | 12,291 | 39.7 | 26,515.3 | 35.5 | 3,670,354 | 0.3 | 2.16 |
| | 전문대졸 | 6,062 | 19.6 | 13,677.9 | 18.3 | 1,068,873 | 0.6 | 2.26 |
| | 대졸 | 8,840 | 28.6 | 24,350.3 | 32.6 | 2,022,779 | 0.4 | 2.75 |
| | 대학원졸 | 1,091 | 3.5 | 3,446.3 | 4.6 | 154,972 | 0.7 | 3.16 |
| | 분류불능 | 2,495 | 8.1 | 6,358.8 | 8.5 | - | - | - |
| 전체 | 30,936 | 100.0 | 74,702.8 | 100.0 | 7,576,856 | 0.4 | 2.41 | |

주: 기금결재일이 2004년인 자료에 한함.

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

한편 피보험자 활용률과 1인당 지원금을 보면, 전체적으로 고용보험 피보험자의 0.4%만이 근로자 학자금대부를 활용하였으며, 1인당 지원금은 평균 241만 원이었다. 성별 활용률은 인원비중과 달리 여성의 활용률이 남성보다 높았

으며, 대신 1인당 지원금은 남성이 다소 많았다. 연령별로는 인원 비중과 유사하게 20대, 30대, 40대 순으로 활용률이 높았고, 1인당 지원금은 30대에서 다소 많았다. 학력별로는 인원 비중과 달리 대학원 졸업자와 전문대 졸업자의 활용률이 높았으며, 1인당 지원금도 대학원 졸업자가 두드러지게 많았다.

한편 근로자 학자금대부를 활용한 근로자의 학교유형을 보면, 인원에 있어서는 2년제 대학이 39%로 4년제 대학과 대학원(각각 30%)에 비해 많았으나, 대부금액은 대학원, 2년제 대학, 4년제 대학 순으로 나타났다. 또한 전공계열은 인문사회계가 50%를 넘어 40%의 이공계보다 많았으며, 예체능계나 기타 계열은 미미한 실적을 보였다(<표 II㉑7>).

<표 II㉑7> 학교유형 및 전공계열별 특성별 학자금대부 활용실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) |
|------|-------------|--------|-------|----------|-------|
| 규모 | 2년제(3년제 포함) | 12,070 | 39.0 | 25,147.5 | 33.7 |
| | 4년제(기타 포함) | 9,515 | 30.8 | 20,914.1 | 28.0 |
| | 대학원(석사, 박사) | 9,351 | 30.2 | 28,641.3 | 38.3 |
| 전공계열 | 이공계 | 11,756 | 38.0 | 30,437.4 | 40.7 |
| | 인문·사회계 | 16,779 | 54.2 | 38,126.2 | 51.0 |
| | 예체능계 | 1,500 | 4.8 | 3,891.6 | 5.2 |
| | 기타 | 901 | 2.9 | 2,247.7 | 3.0 |
| 전체 | | 30,936 | 100.0 | 74,702.8 | 100.0 |

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

지역별로는 서울지역 근로자들의 학자금 대부실적이 51.1%로 과반을 차지하였으며, 이외 경기지역 근로자들이 15%를 차지한 것을 제외하고는 모든 지역이 5% 미만의 저조한 실적을 보이고 있다. 피보험자 활용률에서는 지역간에 두드러진 차이는 보이지 않고 있으며, 1인당 지원금에서는 가장 많은 서울(263만 원)과 가장 적은 제주(176만 원)가 약 87만 원의 격차를 보이고 있다(<표 II㉑-18>).

<표 Ⅱ-18> 지역별 근로자학자금 대부실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) | 전체 피보험자 | 피보험자 활용률 | 1인당 지원금 |
|----|--------|-------|----------|-------|------------|-------------|------------|
| 서울 | 14,520 | 46.9 | 38,177.0 | 51.1 | 2,682,380 | 0.5 | 2.63 |
| 부산 | 1,842 | 6.0 | 4,099.0 | 5.5 | 445,376 | 0.4 | 2.23 |
| 대구 | 989 | 3.2 | 2,186.5 | 2.9 | 267,363 | 0.4 | 2.21 |
| 인천 | 1,086 | 3.5 | 2,552.3 | 3.4 | 339,277 | 0.3 | 2.35 |
| 광주 | 675 | 2.2 | 1,364.9 | 1.8 | 150,108 | 0.4 | 2.02 |
| 대전 | 897 | 2.9 | 1,830.4 | 2.5 | 174,416 | 0.5 | 2.04 |
| 울산 | 550 | 1.8 | 1,152.6 | 1.5 | 206,570 | 0.3 | 2.10 |
| 경기 | 4,420 | 14.3 | 11,209.4 | 15.0 | 1,448,879 | 0.3 | 2.54 |
| 강원 | 708 | 2.3 | 1,472.9 | 2.0 | 150,741 | 0.5 | 2.08 |
| 충북 | 496 | 1.6 | 1,018.7 | 1.4 | 191,110 | 0.3 | 2.05 |
| 충남 | 668 | 2.2 | 1,474.4 | 2.0 | 263,021 | 0.3 | 2.21 |
| 전북 | 900 | 2.9 | 1,898.4 | 2.5 | 180,086 | 0.5 | 2.11 |
| 전남 | 748 | 2.4 | 1,388.5 | 1.9 | 186,206 | 0.4 | 1.86 |
| 경북 | 1,018 | 3.3 | 2,219.9 | 3.0 | 380,147 | 0.3 | 2.18 |
| 경남 | 1,147 | 3.7 | 2,180.3 | 2.9 | 457,181 | 0.3 | 1.90 |
| 제주 | 272 | 0.9 | 477.6 | 0.6 | 53,995 | 0.5 | 1.76 |
| 전국 | 30,936 | 100.0 | 74,702.8 | 100.0 | 7,576,856 | 0.4 | 2.41 |

주: 기금결재일이 2004년인 자료에 한함.

자료: 중앙고용정보원(2005), 직업훈련정보망(HRD-Net).

바) 검정수수료 지원

고용보험 피보험자가 국가기술자격을 자비로 2종목 이상 취득한 경우 지원되는 검정수수료(교재비·수강료 포함)는 2004년도에 총 4,337 명에 대해 약 4억 9천만 원을 기록하였다. 이 가운데 남자가 82% 정도로 압도적인 비중을 차지하고 있으며, 연령별로는 30대가 과반을 넘는(54%) 가운데 20대, 40대 순으로 많은 지원을 받았고 10대는 전혀 실적이 없었다. 근속연수별로는 5~9년의 근로자가 40%에 가까운 실적을 보였고, 1~2년이 32%를 차지하여 자격증 취득이 활발하였으며, 기타 1년 미만과 3~4년도 각각 15% 정도를 차지했으나, 10년 이상은 전혀 실적이 없었다. 마지막으로 학력별로는 근로자 학자금 대부와 마찬가지로 고졸과 대졸의 실적이 30%를 초과하고 전문대졸이 19%를 차지한 이외에는 지원실적이 극히 미미하였다(<표 Ⅱ-19>).

또한 검정수수료의 피보험자 활용률은 평균적으로 0.1% 밖에 안 되는 극히 미미한 수준에 머물렀으며, 1인당 지원금도 평균 11만 원에 불과하였다.

<표 ⅡE19> 근로자 특성별 검정수수료 지원실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) | 전체 피보험자 | 피보험자 활용률 | 1인당 지원금 |
|---------------|--------|-------|-------|-------|-----------|------------|-------------|------------|
| 성별 | 남자 | 3,562 | 82.1 | 402.9 | 82.5 | 5,020,208 | 0.1 | 0.11 |
| | 여자 | 775 | 17.9 | 85.2 | 17.5 | 2,556,648 | 0.0 | 0.11 |
| 연령 별 | 15~19세 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 69,924 | 0.0 | 0.0 |
| | 20~29세 | 1,106 | 25.5 | 119.8 | 24.5 | 2,224,556 | 0.0 | 0.11 |
| | 30~39세 | 2,345 | 54.1 | 267.0 | 54.7 | 2,538,264 | 0.1 | 0.11 |
| | 40~49세 | 774 | 17.8 | 88.8 | 18.2 | 1,726,088 | 0.0 | 0.11 |
| | 50세 이상 | 112 | 2.6 | 12.5 | 2.6 | 963,019 | 0.0 | 0.11 |
| 근속 년수 별 | 1년 미만 | 668 | 15.4 | 73.2 | 15.0 | - | - | - |
| | 1~2년 | 1,415 | 32.6 | 157.5 | 32.3 | - | - | - |
| | 3~4년 | 621 | 14.3 | 70.6 | 14.5 | - | - | - |
| | 5~9년 | 1,632 | 37.6 | 186.7 | 38.3 | - | - | - |
| | 10~14년 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | - | - |
| | 15~19년 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | - | - |
| | 20년 이상 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | - | - |
| 학력 별 | 초졸 이하 | 10 | 0.2 | 1.3 | 0.3 | 181,202 | 0.0 | 0.13 |
| | 중졸 | 56 | 1.3 | 6.0 | 1.2 | 478,676 | 0.0 | 0.11 |
| | 고졸 | 1,580 | 36.4 | 171.2 | 35.1 | 3,670,354 | 0.0 | 0.11 |
| | 전문대졸 | 842 | 19.4 | 92.7 | 19.0 | 1,068,873 | 0.1 | 0.11 |
| | 대졸 | 1,286 | 29.7 | 150.5 | 30.8 | 2,022,779 | 0.1 | 0.12 |
| | 대학원졸 | 52 | 1.2 | 6.7 | 1.4 | 154,972 | 0.0 | 0.13 |
| | 분류불능 | 511 | 11.8 | 59.7 | 12.2 | - | - | - |
| 전체 | 4,337 | 100.0 | 488.1 | 100.0 | 7,576,856 | 0.1 | 0.11 | |

주: 기금결재일이 2004년인 자료에 한함.
 자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

한편 검정수수료를 지원받은 근로자들이 취득한 자격증의 종류를 보면, 기능·기술 분야 및 기타서비스 분야에서 기사가 33.7%로 가장 많은 가운데 산업기사(22.9%)와 기능사(22.3%) 등 중·저급 자격에 대한 지원이 많았으며, 기술사(8.4%)와 기능장(10.8%) 등 고급 자격은 상대적으로 지원실적이 적었다(<표 ⅡE20>).

<표 II-20> 자격증 종류별 검정수수료 지원실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) |
|------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 기능, 기술분야 및 기타서비스 분야 | 기술사 | 233 | 5.5 | 40.2 | 8.4 |
| | 기능장 | 466 | 10.9 | 52.0 | 10.8 |
| | 기사 | 1,451 | 34.1 | 161.9 | 33.7 |
| | 산업기사 | 960 | 22.6 | 110.0 | 22.9 |
| | 기능사 | 1,057 | 24.8 | 106.9 | 22.3 |
| 산업서비스 분야 | 속기 | - | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 워드프로세서 | 48 | 1.1 | 3.7 | 0.8 |
| | 직업상담사 | 42 | 1.0 | 5.5 | 1.1 |
| 전체 | | 4,257 | 100.0 | 480.2 | 100.0 |

주: 1) 기금결재일이 2004년인 자료에 한함

2) 금액 = 정상지급 + 추가지급 - 회수, 인원 = 정상지급된 건수인 관계로 근로자 특성별 수치와 다소 차이가 발생함.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net)

<표 II-21> 지역별 검정수수료 지원실적

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 금액 | (비중) | 전체 피보험자 | 피보험자 활용률 | 1인당 지원금 |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|-------------|------------|
| 서울 | 1,114 | 25.7 | 128.6 | 26.4 | 2,682,380 | 0.0 | 0.12 |
| 부산 | 244 | 5.6 | 26.8 | 5.5 | 445,376 | 0.1 | 0.11 |
| 대구 | 153 | 3.5 | 15.9 | 3.3 | 267,363 | 0.1 | 0.10 |
| 인천 | 156 | 3.6 | 16.8 | 3.4 | 339,277 | 0.0 | 0.11 |
| 광주 | 156 | 3.6 | 19.1 | 3.9 | 150,108 | 0.1 | 0.12 |
| 대전 | 200 | 4.6 | 24.8 | 5.1 | 174,416 | 0.1 | 0.12 |
| 울산 | 176 | 4.1 | 19.4 | 4.0 | 206,570 | 0.1 | 0.11 |
| 경기 | 482 | 11.1 | 57.0 | 11.7 | 1,448,879 | 0.0 | 0.12 |
| 강원 | 115 | 2.7 | 12.7 | 2.6 | 150,741 | 0.1 | 0.11 |
| 충북 | 74 | 1.7 | 6.9 | 1.4 | 191,110 | 0.0 | 0.09 |
| 충남 | 123 | 2.8 | 14.1 | 2.9 | 263,021 | 0.0 | 0.11 |
| 전북 | 121 | 2.8 | 12.9 | 2.6 | 180,086 | 0.1 | 0.11 |
| 전남 | 330 | 7.6 | 37.0 | 7.6 | 186,206 | 0.2 | 0.11 |
| 경북 | 502 | 11.6 | 49.8 | 10.2 | 380,147 | 0.1 | 0.10 |
| 경남 | 359 | 8.3 | 42.3 | 8.7 | 457,181 | 0.1 | 0.12 |
| 제주 | 32 | 0.7 | 3.9 | 0.8 | 53,995 | 0.1 | 0.12 |
| 전국 | 4,337 | 100.0 | 488.1 | 100.0 | 7,576,856 | 0.1 | 0.11 |

주: 1) 기금결재일이 2004년인 자료에 한함.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net)

한편 지역별 검정수수료 지원실적은 역시 서울의 비중이 26.4%로 가장 크고 다음으로 경기와 경북이 각각 10% 남짓을 차지하고 있는데, 여타 훈련 종류에 비해서는 지역별 격차가 그리 크지 않다. 지역별로 검정수수료의 피보험자 활용률과 1인당 지원금을 비교하는 것도 큰 의미가 없지만, 비중이 가장 큰 서울의 활용률은 거의 0%라는 점은 지적할 만하다(<표 Ⅱ-21>).

바) 실업자재취업훈련 지원

고용보험 피보험자였던 실업자가 직업훈련을 받을 경우 지원되는 실업자재취업훈련에 대해서는 2004년도에 약 8만 명의 훈련생에 대해 총 약 1,230억 원 정도가 지원되었다(<표 Ⅱ-22>). 이 가운데 훈련생 본인에게 지급하는 ‘훈련수당’(식비, 교통비 등 포함)은 총 470억 원 정도, 1인당 59만 원에 달했으며, 훈련과정별로 훈련기관에 지원하는 ‘훈련비’는 약 760억 원 정도에 달했다.

<표 Ⅱ-22> 근로자 특성별 실업자재취업훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 훈련수당 | (비중) | 1인당 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 | | |
|-----|--------|--------|-------|--------|-------|-------------|----------------|------|--------|---------|
| 성별 | 남자 | 31,365 | 39.0 | 22,123 | 46.9 | 0.71 | 훈련과정수 2,105 | | | |
| | 여자 | 49,015 | 61.0 | 25,028 | 53.1 | 0.51 | | | | |
| 연령별 | 15~19세 | 262 | 0.3 | 179 | 0.4 | 0.68 | | | | |
| | 20~29세 | 32,040 | 39.9 | 19,374 | 41.1 | 0.60 | | | | |
| | 30~39세 | 31,352 | 39.0 | 17,195 | 36.5 | 0.55 | | | | |
| | 40~49세 | 10,961 | 13.6 | 6,153 | 13.0 | 0.56 | | | | |
| | 50세 이상 | 5,765 | 7.2 | 4,249 | 9.0 | 0.74 | | | | |
| 학력별 | 초졸 이하 | 5,194 | 6.5 | 3,190 | 6.8 | 0.61 | | | | |
| | 중졸 | 2,689 | 3.3 | 1,816 | 3.9 | 0.68 | | | | |
| | 고졸 | 39,640 | 49.3 | 24,156 | 51.2 | 0.61 | | | | |
| | 전문대졸 | 16,124 | 20.1 | 8,864 | 18.8 | 0.55 | | | | |
| | 대졸 | 16,385 | 20.4 | 8,889 | 18.9 | 0.54 | | | | |
| | 대학원졸 | 162 | 0.2 | 60 | 0.1 | 0.37 | | | | |
| 기타 | 186 | 0.2 | 175 | 0.4 | 0.94 | | | | | |
| 전체 | | 80,380 | 100.0 | 47,151 | 100.0 | 0.59 | | | 76,034 | 123,185 |

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net)

<표 II E22>에 의거하여 실업자재취업훈련의 근로자 특성별 지원현황을 살펴보고자 하는데, 이때 훈련비는 훈련기관에 지급되기 때문에 훈련수당을 기준으로 할 수밖에 없다.⁹⁾

먼저 성별로는 훈련인원에 있어 여자의 비중이 61%로 남자보다 훨씬 많았지만, 훈련수당 기준으로는 여자의 비중이 53%로 인원비중보다는 많지 않았다. 이는 1인당 훈련수당이 여자의 경우 연 51만 원으로 남자의 71만 원에 비해 20만 원이 적었기 때문이다(월 훈련수당은 5~25만 원)

연령별로는 20대와 30대가 훈련인원과 훈련수당 모두 40% 전후로 전체의 80% 가까이를 차지했으며, 피보험자였던 실업자가 적은 10대를 제외하고는 연령이 높아질수록 인원과 수당 모두 그 비중이 작아지고 있다. 다만, 50세 이상 근로자의 1인당 훈련수당이 74만 원으로 여타 연령에 비해 높았다.

학력별로는 고졸이 인원 및 훈련수당 비중 모두에서 약 50%로 여타 학력자보다 월등히 많았으며, 이어 전문대졸과 대졸이 약 20%를 차지한 이외의 학력자는 매우 낮은 비중을 차지하고 있다. 다만 중졸 이하 학력자의 1인당 훈련수당은 여타 학력자보다 다소 많았다.

한편, 실업자재취업훈련의 지역별 지원현황은 훈련생에게 지급되는 훈련수당뿐 아니라 훈련기관의 소재지 구분에 의해 훈련기관에 지급되는 훈련비도 함께 파악할 수 있다. 이 양자를 합한 총지원금을 기준으로 지역별 지원현황을 보면, 훈련인원과 총지원금의 비중이 모두 10%를 넘는 지역은 서울, 경기, 부산의 세 지역에 불과하고, 나머지 지역은 10% 이하의 비중을 차지하고 있는데, 강원과 제주의 비중이 1%도 안 되어 특히 낮다(<표 II E23>). 반면, 총지원금 기준으로 1인당 지원금은 평균 153만 원인데, 이 가운데 강원도가 195만 원으로 가장 높고 총지원금 비중이 가장 낮은 제주는 1인당 지원금도 82만 원으로 가장 낮았다.

9) 이는 아래에서 검토할 모든 실업자훈련에 해당된다.

<표 II-23> 지역별 실업자재취업훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 | (비중) | 1인당 지원금 |
|----|--------|-------|--------|--------|---------|-------|------------|
| 서울 | 15,314 | 19.1 | 8,049 | 15,156 | 23,205 | 18.8 | 1.52 |
| 부산 | 9,974 | 12.4 | 5,431 | 9,193 | 14,624 | 11.9 | 1.47 |
| 대구 | 4,628 | 5.8 | 3,145 | 5,200 | 8,345 | 6.8 | 1.80 |
| 인천 | 4,811 | 6.0 | 2,768 | 4,178 | 6,946 | 5.6 | 1.44 |
| 광주 | 3,918 | 4.9 | 2,701 | 4,212 | 6,914 | 5.6 | 1.76 |
| 대전 | 4,016 | 5.0 | 2,732 | 3,849 | 6,580 | 5.3 | 1.64 |
| 울산 | 3,022 | 3.8 | 1,611 | 2,481 | 4,092 | 3.3 | 1.35 |
| 경기 | 12,761 | 15.9 | 6,798 | 10,796 | 17,594 | 14.3 | 1.38 |
| 강원 | 474 | 0.6 | 363 | 562 | 925 | 0.8 | 1.95 |
| 충북 | 1,359 | 1.7 | 990 | 1,425 | 2,415 | 2.0 | 1.78 |
| 충남 | 1,789 | 2.2 | 985 | 1,468 | 2,453 | 2.0 | 1.37 |
| 전북 | 5,620 | 7.0 | 4,380 | 5,969 | 10,348 | 8.4 | 1.84 |
| 전남 | 2,475 | 3.1 | 1,294 | 2,172 | 3,466 | 2.8 | 1.40 |
| 경북 | 3,247 | 4.0 | 1,980 | 3,344 | 5,324 | 4.3 | 1.64 |
| 경남 | 6,512 | 8.1 | 3,818 | 5,761 | 9,579 | 7.8 | 1.47 |
| 제주 | 460 | 0.6 | 107 | 268 | 375 | 0.3 | 0.82 |
| 전국 | 80,380 | 100.0 | 47,151 | 76,034 | 123,185 | 100.0 | 1.53 |

주: 1인당 지원금 = 총지원금/인원.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

사) 정부위탁(우선선정직종)훈련

직업안정기관에 구직 등록한 만 15세 이상의 실업자 또는 인문계고등학교 3학년에 재학 중인 상급학교 비진학 예정자를 지원대상으로 하는 정부위탁(우선선정직종)훈련에 대한 2004년도의 지원은 18,795명의 훈련생에 대해 약 310억 원의 훈련수당과 약 360억 원에 달하는 훈련비를 합쳐 총 약 670억 원에 달하였다. 1인당 훈련수당은 166만 원에 달했다(<표 II-24>).

이 가운데 훈련수당을 근로자 특성별로 살펴보면, 먼저 성별로는 남자가 인원 및 금액 모두에서 2/3를 약간 초과하는 비중을 차지하고 있다. 연령별로는 20대의 비중이 약 40%로 가장 많고, 30대가 25% 정도를 차지한 이외에 나머지 연령층은 10% 안팎의 비중을 보이고 있다. 학력별로는 고졸의 비중이 50% 정도로 두드러지며, 나머지는 15% 이하, 특히 대학원 졸업자의 비중은 0.1%에 불

과하였다.

<표 Ⅱ24> 근로자 특성별 정부위탁훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 훈련수당 | (비중) | 1인당 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 | | |
|-------------|--------|--------|-------|--------|-------|-------------|--------------|------|--------|--------|
| 성 별 | 남자 | 13,469 | 71.7 | 21,213 | 67.8 | 1.57 | 훈련과정수 272 | | | |
| | 여자 | 5,326 | 28.3 | 10,068 | 32.2 | 1.89 | | | | |
| 연 령 별 | 15~19세 | 2,062 | 11.0 | 2,419 | 7.7 | 1.17 | | | | |
| | 20~29세 | 7,766 | 41.3 | 13,504 | 43.2 | 1.74 | | | | |
| | 30~39세 | 4,685 | 24.9 | 7,997 | 25.6 | 1.71 | | | | |
| | 40~49세 | 2,242 | 11.9 | 3,794 | 12.1 | 1.69 | | | | |
| | 50세 이상 | 2,040 | 10.9 | 3,568 | 11.4 | 1.75 | | | | |
| 학 력 별 | 초졸 이하 | 1,414 | 7.5 | 2,271 | 7.3 | 1.61 | | | | |
| | 중졸 | 2,824 | 15.0 | 3,520 | 11.3 | 1.25 | | | | |
| | 고졸 | 9,237 | 49.1 | 15,991 | 51.1 | 1.73 | | | | |
| | 전문대졸 | 2,624 | 14.0 | 4,772 | 15.3 | 1.82 | | | | |
| | 대졸 | 2,670 | 14.2 | 4,679 | 15.0 | 1.75 | | | | |
| | 대학원졸 | 17 | 0.1 | 28 | 0.1 | 1.66 | | | | |
| | 기타 | 9 | 0.0 | 20 | 0.1 | 2.20 | | | | |
| 전체 | | 18,795 | 100.0 | 31,281 | 100.0 | 1.66 | | | 35,763 | 67,044 |

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

지역별 정부위탁훈련의 지원현황에서는 우선 거의 모든 훈련에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 서울의 비중보다 광주의 비중이 인원 및 금액 모두 약 20%로 가장 크다는 것이다. 이어 서울의 총지원금 비중만 10%를 넘고, 나머지 지역은 10% 미만으로 낮은 비중을 보이고 있다. 특히 경남과 제주에서는 정부위탁훈련이 실시되지 않았다. 1인당 지원금은 평균 357만 원이었는데, 충북, 강원, 인천이 400만 원을 초과한 데 반해 울산, 경북, 경기도는 200만 원대로 큰 차이를 보이고 있다(<표 Ⅱ25>).

<표 II-25> 지역별 정부위탁훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 | (비중) | 1인당 지원금 |
|----|--------|-------|--------|--------|--------|-------|------------|
| 서울 | 2,323 | 12.4 | 4,139 | 3,965 | 8,104 | 12.1 | 3.49 |
| 부산 | 1,753 | 9.3 | 3,543 | 2,996 | 6,539 | 9.8 | 3.73 |
| 대구 | 1,674 | 8.9 | 2,715 | 3,450 | 6,164 | 9.2 | 3.68 |
| 인천 | 1,084 | 5.8 | 2,147 | 2,287 | 4,434 | 6.6 | 4.09 |
| 광주 | 3,681 | 19.6 | 6,181 | 7,167 | 13,348 | 19.9 | 3.63 |
| 대전 | 543 | 2.9 | 985 | 844 | 1,829 | 2.7 | 3.37 |
| 울산 | 327 | 1.7 | 411 | 452 | 863 | 1.3 | 2.64 |
| 경기 | 1,997 | 10.6 | 2,956 | 3,024 | 5,980 | 8.9 | 2.99 |
| 강원 | 722 | 3.8 | 867 | 2,117 | 2,983 | 4.4 | 4.13 |
| 충북 | 962 | 5.1 | 1,115 | 2,988 | 4,103 | 6.1 | 4.27 |
| 충남 | 1,316 | 7.0 | 2,627 | 2,316 | 4,944 | 7.4 | 3.76 |
| 전북 | 689 | 3.7 | 1,163 | 1,374 | 2,538 | 3.8 | 3.68 |
| 전남 | 1,064 | 5.7 | 1,507 | 1,771 | 3,279 | 4.9 | 3.08 |
| 경북 | 660 | 3.5 | 924 | 1,012 | 1,936 | 2.9 | 2.93 |
| 경남 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 제주 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 전국 | 18,795 | 100.0 | 31,281 | 35,763 | 67,044 | 100.0 | 3.57 |

주: 1인당 지원금 = 총지원금/인원.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

다. 일반/특별회계를 통한 지원

1) 총괄

<표 II-24>에서 살펴본 바와 같이, 노동부의 일반회계나 특별회계를 통해 실업자에게 지원되는 직업훈련은 기능사 양성훈련, 취업(유망)훈련, 자활직업훈련, 여성가장훈련, 고용촉진훈련 등이 있다. 그 세부내역을 살펴보기 전에 우선 총괄적인 지원현황을 보면, <표 II-26>과 같다.

<표 Ⅱ-26> 일반/특별회계를 통한 직업훈련 지원현황 개요

(단위: 백만 원, %)

| 구분 | 노동부 자료 | | HRD-Net 자료 | |
|----------|---------|-------|------------|-------|
| | 금액 | 비중 | 금액 | 비중 |
| 기능사 양성훈련 | 41,400 | 35.4 | (41,400) | 31.6 |
| 취업(유망)훈련 | 52,847 | 45.2 | 71,271 | 54.5 |
| 자활직업훈련 | 7,852 | 6.7 | 2,480 | 1.9 |
| 여성가장훈련 | 2,300 | 2.0 | 3,042 | 2.3 |
| 고용촉진훈련 | 12,634 | 10.8 | (12,634) | 9.7 |
| 합계 | 117,033 | 100.0 | 130,827 | 100.0 |

주: HRD-Net 자료 가운데 괄호로 쳐진 금액은 HRD-Net에 집계되지 않는 것이기 때문에 노동부 자료를 그대로 적시하였음.

자료: 노동부 자료는 노동부(2005b), 노동부 홈페이지, 국회예산정책처(2005) 등에서 정리. 직업훈련 정보망(HRD-Net).

그런데 노동부의 일반회계나 특별회계를 통한 실업자지원 훈련의 경우에도 고용보험을 통한 지원의 경우와 마찬가지로 지원금액에 있어 노동부 자료와 HRD-Net의 원자료를 분석한 결과가 차이를 보이고 있다. 어쨌든 일단 노동부 자료를 근거로 총괄현황을 간략히 살펴보면, 총 지원금 1,170억 원 가운데 취업(유망)훈련과 기능사 양성훈련의 비중이 각각 45.2%와 35.4%를 차지하여 압도적인 비중을 차지하고 있다. 이어 고용촉진훈련이 10%를 차지하고, 나머지는 그 이하에 머물렀다.

이제 아래에서 HRD-Net에 자료가 집계되지 않는 기능사 양성훈련과 훈련을 주관하는 지방자치단체가 해당 정보를 HRD-Net에 입력하는 것이 의무사항이 아니어서 자료의 신뢰도가 낮은 고용촉진훈련을 제외하고 취업(유망)훈련, 자활직업훈련, 여성가장훈련 지원에 대해서만 자세한 내역을 살펴보고자 한다.

2) 취업(유망)훈련

고용보험 적용을 받지 않는 실업자로 직업안정기관에 구직등록을 한 만 15~65세 미만의 실업자들의 직업훈련인 취업훈련에 대해서는 2004년도에 39,256명의 훈련생에 대해 약 250억 원의 훈련수당과 약 470억 원의 훈련비를

합쳐 총 710억 원 정도를 지원하였다. 1인당 훈련수당은 평균 63만 원에 기록하였다(<표 Ⅱ-27>).

<표 Ⅱ-27> 근로자 특성별 취업훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 훈련수당 | (비중) | 1인당 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 |
|-------------|------------|-----------|------------|----------|------------|--------------|----------------|--------|
| 성 별 | 남자 | 19,315 | 49.2 | 13,106 | 53.3 | 0.68 | 훈련과정수 1,130 | |
| | 여자 | 19,941 | 50.8 | 11,482 | 46.7 | 0.58 | | |
| 연 령 별 | 15~19세 | 298 | 0.8 | 217 | 0.9 | 0.73 | | |
| | 20~29세 | 20,966 | 53.4 | 13,002 | 52.9 | 0.62 | | |
| | 30~39세 | 12,205 | 31.1 | 7,397 | 30.1 | 0.61 | | |
| | 40~49세 | 3,970 | 10.1 | 2,624 | 10.7 | 0.66 | | |
| | 50세 이상 | 1,817 | 4.6 | 1,348 | 5.5 | 0.74 | | |
| 학 력 별 | 초졸 이하 | 1,725 | 4.4 | 1,174 | 4.8 | 0.68 | | |
| | 중졸 | 992 | 2.5 | 715 | 2.9 | 0.72 | | |
| | 고졸 | 16,967 | 43.2 | 11,421 | 46.4 | 0.67 | | |
| | 전문대졸 | 8,803 | 22.4 | 5,405 | 22.0 | 0.61 | | |
| | 대졸 | 10,548 | 26.9 | 5,727 | 23.3 | 0.54 | | |
| | 대학원졸 기타 | 125 96 | 0.3 0.2 | 61 85 | 0.2 0.3 | 0.49 0.88 | | |
| 전체 | | 39,256 | 100.0 | 24,588 | 100.0 | 0.63 | 46,683 | 71,271 |

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

이 가운데 남자와 여자의 비중은 거의 유사하여 훈련수당에서 남자가 약간 많은 정도의 차이밖에 나지 않는다. 이에 반해 연령별로는 20대가 절반을 약간 넘고, 30대가 약 30%에 달해 이 두 연령대에 지원이 집중되어 있다. 학력별로는 고졸이 40%를 넘는 가운데 전문대졸과 대졸이 20%를 상회하여 이 세 학력층에 지원이 집중되고 있다.

지역별 비중은 서울이 28.4%로 가장 큰 가운데 대구, 부산, 경기가 10%를 넘었고, 나머지는 그 이하의 낮은 비중을 보이고 있다. 평균 182만 원에 달하는 1인당 지원금에서도 울산의 204만 원에 비중이 가장 낮은 제주(0.9%)의 84만 원은 큰 차이를 보이고 있다(<표 Ⅱ-28>).

<표 II-28> 지역별 취업훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 | (비중) | 1인당 지원금 |
|----|--------|-------|--------|--------|--------|-------|------------|
| 서울 | 10,590 | 27.0 | 5,812 | 14,420 | 20,232 | 28.4 | 1.91 |
| 부산 | 4,110 | 10.5 | 2,638 | 5,108 | 7,746 | 10.9 | 1.88 |
| 대구 | 5,626 | 14.3 | 4,313 | 6,429 | 10,742 | 15.1 | 1.91 |
| 인천 | 2,051 | 5.2 | 1,161 | 2,584 | 3,745 | 5.3 | 1.83 |
| 광주 | 1,847 | 4.7 | 1,483 | 1,954 | 3,437 | 4.8 | 1.86 |
| 대전 | 964 | 2.5 | 691 | 993 | 1,685 | 2.4 | 1.75 |
| 울산 | 336 | 0.9 | 224 | 463 | 687 | 1.0 | 2.04 |
| 경기 | 4,096 | 10.4 | 2,329 | 4,962 | 7,291 | 10.2 | 1.78 |
| 강원 | 1,636 | 4.2 | 806 | 1,447 | 2,253 | 3.2 | 1.38 |
| 충북 | 961 | 2.4 | 620 | 1,139 | 1,759 | 2.5 | 1.83 |
| 충남 | 523 | 1.3 | 364 | 626 | 991 | 1.4 | 1.89 |
| 전북 | 1,482 | 3.8 | 1,246 | 1,685 | 2,931 | 4.1 | 1.98 |
| 전남 | 710 | 1.8 | 438 | 859 | 1,296 | 1.8 | 1.83 |
| 경북 | 1,714 | 4.4 | 944 | 1,720 | 2,664 | 3.7 | 1.55 |
| 경남 | 1,810 | 4.6 | 1,307 | 1,833 | 3,140 | 4.4 | 1.73 |
| 제주 | 800 | 2.0 | 211 | 461 | 672 | 0.9 | 0.84 |
| 전국 | 39,256 | 100.0 | 24,588 | 46,683 | 71,271 | 100.0 | 1.82 |

주: 1인당 지원금 = 총지원금/인원.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

3) 자활직업훈련

국민기초생활보장법상 수급자 중 직업훈련이 가능한 자를 지원대상으로 하는 자활직업훈련에 대한 2004년도의 지원현황은 1,041명의 훈련생에 대한 약 13억 원의 훈련수당과 66개 훈련과정에 대한 약 12억 원의 훈련비를 합쳐 약 25억 원이 지원된 것으로 나타났다. 그리고 1인당 훈련수당은 124만 원이었다(<표 II-29>).

이를 성별로 구분해 보면, 여자의 비중이 약 3/4에 달해 압도적이었으며, 1인당 훈련수당도 여자가 많았다. 연령별로는 30대와 40대가 30% 전후로 가장 많았지만, 여타 연령층과의 격차가 다른 훈련에 비해 그리 크지는 않아 보인다. 학력별로도 여타 훈련과 다소 다른 양상을 보이고 있는데, 고졸의 비중이 절반에 달하는 것은 유사하지만, 이어서 저학력층인 중졸과 초졸이 고학력층보

다 훨씬 큰 비중을 차지하고 있다.

<표 II29> 근로자 특성별 자활직업훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 | (비중) | 훈련수당 | (비중) | 1인당 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 |
|-------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------------|-------|
| 성 별 | 남자 | 252 | 24.2 | 300 | 23.3 | 1.19 | 훈련과정수 66 | |
| | 여자 | 789 | 75.8 | 986 | 76.7 | 1.25 | | |
| 연 령 별 | 15~19세 | 71 | 6.8 | 107 | 8.3 | 1.50 | | |
| | 20~29세 | 188 | 18.1 | 208 | 16.2 | 1.10 | | |
| | 30~39세 | 307 | 29.5 | 408 | 31.8 | 1.33 | | |
| | 40~49세 | 325 | 31.2 | 375 | 29.2 | 1.15 | | |
| | 50세 이상 | 150 | 14.4 | 188 | 14.6 | 1.25 | | |
| 학 력 별 | 초졸 이하 | 156 | 15.0 | 226 | 17.5 | 1.45 | | |
| | 중졸 | 194 | 18.6 | 274 | 21.3 | 1.41 | | |
| | 고졸 | 597 | 57.3 | 653 | 50.8 | 1.09 | | |
| | 전문대졸 | 45 | 4.3 | 53 | 4.2 | 1.19 | | |
| | 대졸 | 43 | 4.1 | 71 | 5.5 | 1.64 | | |
| | 대학원졸 | 2 | 0.2 | 2 | 0.1 | 0.88 | | |
| | 기타 | 4 | 0.4 | 7 | 0.5 | 1.67 | | |
| 전체 | | 1,041 | 100.0 | 1,286 | 100.0 | 1.24 | 1,194 | 2,480 |

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

지역별로는 총지원금 기준으로 서울의 비중이 19%로 가장 컸고, 이어 광주, 부산, 강원이 10%를 넘었으며, 경북, 경남, 제주, 울산 등에서는 자활직업훈련이 실시되지 않았다. 평균 238만 원에 달하는 1인당 지원금에서는 전북이 410만 원으로 가장 많았고, 전남은 115만 원으로 가장 낮아 매우 큰 격차를 보이고 있다(<표 II30>).

<표 II-30> 지역별 자활직업훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 | (비중) | 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 | (비중) | 1인당 지원금 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 서울 | 243 | 23.3 | 226 | 246 | 472 | 19.0 | 1.94 |
| 부산 | 151 | 14.5 | 199 | 182 | 381 | 15.4 | 2.52 |
| 대구 | 34 | 3.3 | 79 | 55 | 134 | 5.4 | 3.95 |
| 인천 | 71 | 6.8 | 55 | 58 | 114 | 4.6 | 1.60 |
| 광주 | 161 | 15.5 | 251 | 204 | 455 | 18.3 | 2.82 |
| 대전 | 38 | 3.7 | 54 | 67 | 121 | 4.9 | 3.18 |
| 울산 | 2 | 0.2 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 경기 | 69 | 6.6 | 128 | 105 | 233 | 9.4 | 3.38 |
| 강원 | 149 | 14.3 | 131 | 120 | 251 | 10.1 | 1.68 |
| 충북 | 20 | 1.9 | 20 | 25 | 45 | 1.8 | 2.27 |
| 충남 | 19 | 1.8 | 36 | 30 | 65 | 2.6 | 3.43 |
| 전북 | 38 | 3.7 | 86 | 70 | 156 | 6.3 | 4.10 |
| 전남 | 46 | 4.4 | 20 | 33 | 53 | 2.1 | 1.15 |
| 경북 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 경남 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 제주 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 전국 | 1,041 | 100.0 | 1,286 | 1,194 | 2,480 | 100.0 | 2.38 |

주: 1인당 지원금 = 총지원금/인원.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

4) 여성가장훈련

여성가장으로서 고용보험 적용여부와는 관계없지만 고용보험 미적용자를 우선대상으로 하는 여성가장훈련에 대해서는 2004년도에 1,990명에 대한 약 14억 원의 훈련수당과 116개의 훈련과정에 대한 약 17억 원의 훈련비를 합쳐 약 30억 원을 지원하였다. 1인당 평균 훈련수당은 100만 원을 기록하였다(<표 II-31>).

이를 연령별로 보면, 20대와 30대가 각각 40% 전후를 차지하였으며, 이어 40대와 10대 순이었는데, 50세 이상은 지원실적이 없다. 연령별 1인당 훈련수당은 연령이 낮을수록 많았다. 학력별로는 고졸이 64%로 압도적인 가운데 이를 기준으로 저학력층이 고학력층보다 다소 큰 비중을 차지하고 있으며, 반면 1인당 훈련수당은 학력이 높을수록 다소 많은 경향을 보이고 있다.

<표 II-31> 근로자 특성별 여성가장훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | | 인원 (비중) | 훈련수당 (비중) | 1인당 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 |
|---------|--------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------|
| 연령 별 | 15~19세 | 78 3.9 | 65 4.7 | 1.21 | 훈련과정수 116 | |
| | 20~29세 | 731 36.7 | 605 44.2 | 1.20 | | |
| | 30~39세 | 822 41.3 | 562 41.1 | 0.99 | | |
| | 40~49세 | 359 18.0 | 137 10.0 | 0.55 | | |
| | 50세 이상 | 0 0 | 0 0 | 0 | | |
| 학력 별 | 초졸 이하 | 226 11.4 | 133 9.7 | 0.86 | | |
| | 중졸 | 228 11.5 | 139 10.1 | 0.89 | | |
| | 고졸 | 1,219 61.3 | 882 64.4 | 1.05 | | |
| | 전문대졸 | 126 6.3 | 95 6.9 | 1.09 | | |
| | 대졸 | 167 8.4 | 98 7.2 | 0.85 | | |
| | 대학원졸 | 24 1.2 | 22 1.6 | 1.35 | | |
| 전체 | | 1,990 100.0 | 1,369 100.0 | 1.00 | 1,673 | 3,042 |

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

<표 II-32> 지역별 여성가장훈련 지원현황

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구분 | 인원 (비중) | 훈련수당 | 훈련비 | 총지원금 (비중) | 1인당 지원금 |
|----|-------------|-------|-------|-------------|---------|
| 서울 | 467 23.5 | 211 | 312 | 523 17.2 | 1.12 |
| 부산 | 141 7.1 | 144 | 168 | 313 10.3 | 2.22 |
| 대구 | 102 5.1 | 122 | 123 | 245 8.1 | 2.41 |
| 인천 | 163 8.2 | 96 | 131 | 227 7.5 | 1.39 |
| 광주 | 76 3.8 | 76 | 66 | 142 4.7 | 1.87 |
| 대전 | 110 5.5 | 62 | 70 | 132 4.3 | 1.20 |
| 울산 | 54 2.7 | 53 | 55 | 108 3.5 | 2.00 |
| 경기 | 292 14.7 | 126 | 218 | 344 11.3 | 1.18 |
| 강원 | 50 2.5 | 20 | 25 | 44 1.5 | 0.88 |
| 충북 | 51 2.6 | 38 | 37 | 75 2.5 | 1.48 |
| 충남 | 77 3.9 | 49 | 52 | 101 3.3 | 1.31 |
| 전북 | 74 3.7 | 83 | 93 | 176 5.8 | 2.38 |
| 전남 | 63 3.2 | 46 | 55 | 101 3.3 | 1.60 |
| 경북 | 69 3.5 | 68 | 76 | 145 4.8 | 2.10 |
| 경남 | 152 7.6 | 137 | 155 | 292 9.6 | 1.92 |
| 제주 | 49 2.5 | 38 | 35 | 74 2.4 | 1.50 |
| 전국 | 1,990 100.0 | 1,369 | 1,673 | 3,042 100.0 | 1.53 |

주: 1인당 지원금 = 총지원금/인원.

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net).

지역별로는 총지원금 기준으로 서울이 17.2%로 가장 많은 가운데 경기와 부산의 비중이 10%를 넘었으며, 강원 비중이 1.5%에 불과하여 가장 작았다. 1인당 지원금은 평균 153만 원인데, 대구, 전북, 부산, 경북 순으로 200만 원을 초과하였으며, 강원은 88만 원에 불과하였다(<표 II-E32>).

2. 기타 정부부처의 직업훈련 지원

노동부 이외의 정부부처들은 각자의 고유업무와 관련하여 필요한 직업훈련들을 수행하고 있는데, 해당 예산은 일반회계와 관련 특별회계에서 조달된다. <표 II-E33>는 2004년도에 실시된 기타 정부부처의 직업훈련 예산의 집행실적을 정리한 것인데, 각 사업이 직업훈련에 해당하는지 여부는 연구자가 각 부처의 2004년도 결산자료 등을 검토하면서 직접 판단하였다. 그 기준은 본 연구에서 설정한 직업훈련의 범주, 즉 학교에서 실시하는 직업교육을 제외하고 재직근로자의 교육훈련 및 실업자(구직자)의 취업을 목적으로 하는 훈련으로 설정하였다. 이에 따라 예컨대 산업자원부에서 실시하는 '지역혁신인력양성사업' 등 대학생에 대한 지원사업은 제외되었다.

<표 II-E33>에 따르면, 2004년도에 직업훈련을 실시한 정부부처는 11개이며, 이들이 집행한 총 직업훈련 예산은 약 933억 원이다. 이 가운데 산업자원부가 220억 원의 예산을 집행하여 가장 많은 직업훈련을 실시하였으며, 100억 원 이상의 예산을 집행한 부처는 중소기업청, 산림청, 법무부 등이다.

<표 Ⅱ-33> 기타 정부부처의 직업훈련 내역

(단위: 백만 원)

| 부처 | 회계구분 ¹⁾ | 사업내용 | 집행실적 | 부처별 합계 |
|-------|--------------------|--------------------------------|--------------|-----------|
| 국방부 | | 전직지원비 | 1,041 | 3,545 |
| | | 직업보도교육비 | 2,398 | |
| | | 사회적응교육비 | 49 | |
| | | 전문기관위탁교육비 | 53 | |
| | | 제대예정병사 직업훈련 | 4 | |
| 농림부 | 농특회계 | 농업인 정보화교육 | 2,909 | 2,909 |
| 보건복지부 | | 장애인직업재활시설 기능 보강 | 6,877 | 6,877 |
| 법무부 | 교도작업특별회계 | 소년원생 수용 ²⁾ | 5,423 | 11,287 |
| | | 교정교화 ²⁾ | 3,780 | |
| | | 수형자 직업훈련 | 2,084 | |
| 산업자원부 | | 핵심기술인력 양성 | 19,000 | 22,013 |
| | | 전자상거래 인력양성 | 1,100 | |
| | | 청년 무역인력 양성 | 1,913 | |
| 여성가족부 | 여성발전기금 | 여성인력개발 활성화 지원 전업주부 재취업훈련 지원 | 7,222 510 | 7,732 |
| 정보통신부 | | SW신기술 전문인력 양성 | 1,200 | 5,600 |
| | | 공개 SW전문인력 양성 | 500 | |
| | | 저소득청소년 SW기술교 육 | 3,900 | |
| 해양수산부 | | 어업인 교육훈련 | 371 | 371 |
| 국가보훈처 | | 장기복무 제대군인 수업료 보조 | 1,255 | 1,700 |
| | | 제대군인 취·창업교육 | 424 | |
| | | 제대군인 자격증 취득지원 | 21 | |
| 중소기업청 | | 중소기업청년채용패키지 | 17,300 | 17,300 |
| 산림청 | 농특회계 | 독립가·임업후계자등 육 성 | 12,000 | 13,939 |
| | 농특회계 | 임업기능인 양성 | 1,643 | |
| | 농특회계 | 임업전문기술인력 양성 | 296 | |
| 합계 | | | 93,273 | 93,273 |

주: 1) 별도로 적시하지 않은 훈련은 일반회계에서 지원된 것임.

2) 직업훈련 이외에 기타 교화활동 포함.

자료: 각 부처의 「2006년도 예산 설명자료」, 국회 예산결산특별위원회(2005), 「2004년도 결산 및 예비
비지출 승인의 건: 검토보고(총판) 및(부처별)」 등에서 정리.

3. 지방자치단체의 직업훈련 지원

공공직업훈련 지원의 마지막 주체는 지방자치단체들인데, 기초자치단체의 직업훈련재정을 파악하는 것은 현실적으로 불가능하여 본 연구에서는 16개 광역자치단체들의 직업훈련재정만을 살펴보고자 한다. 그런데 광역자치단체들의 직업훈련예산을 파악할 수 있는 공식 발간자료들도 없어서 <표 II E34>의 자료들은 연구자가 각 시도청의 담당공무원에게 직접 문의하여 정리한 것이다.

<표 II E34>에 따르면, 16개 광역자치단체들의 전체 직업훈련재정은 약 236억 원인데, 그 중에서 서울과 경기도 각각 약 107억 원, 99억 원으로 여타 시도에 비해 압도적으로 많은 직업훈련을 지원하고 있는데, 이것은 이 두 곳이 시립 및 도립 직업전문학교를 운영하고 있기 때문이다. 이 밖에 모든 시도는 고용촉진훈련을 실시하고 있는데, 이는 노동부가 농특회계에서 지원하는 고용촉진훈련 재원에 각 시도의 자체 재정이 매칭펀드로 운영되기 때문이다. 이 고용촉진훈련 이외에 자체적으로 기타 직업훈련을 지원하는 곳은 서울, 부산, 인천, 대전 등 4개 광역시에 불과하다.

<표 II-34> 광역 지방자치단체의 직업훈련 지원현황

(단위: 백만 원)

| 지역 | 직업훈련 구분 | 금액 | 시도별 합계 |
|----|---------------------|--------|--------|
| 서울 | ① 고용촉진훈련 | 296 | 10,725 |
| | ② 시립직업전문학교운영 | 10,065 | |
| | ③ 자매도시 청소년 초청 직업훈련 | 364 | |
| 부산 | ① 고용촉진훈련 | 269 | 739 |
| | ② 청년실업맞춤훈련 | 200 | |
| | ③ 해외취업맞춤훈련 | 150 | |
| | ④ 시취업위탁훈련 | 120 | |
| 대구 | ① 고용촉진훈련 | 325 | 325 |
| 인천 | ① 고용촉진훈련 | 238 | 779 |
| | ② 건설기능인력양성 | 98 | |
| | ③ 여성취업-여성의 광장 위탁교육비 | 154 | |
| | ④ 여성복지관 30개 직종훈련 | 289 | |
| 광주 | ① 고용촉진훈련 | 100 | 100 |
| 대전 | ① 용촉진훈련 | 79 | 109 |
| | ② 청소년 사회 적응 훈련 | 30 | |
| 울산 | ① 고용촉진훈련 | 33 | 33 |
| 경기 | ① 고용촉진훈련 | 157 | 9,921 |
| | ② 독립직업전문학교 운영 | 9,764 | |
| 강원 | ① 고용촉진훈련 | 44 | 44 |
| 충북 | ① 고용촉진훈련 | 137 | 137 |
| 충남 | ① 고용촉진훈련 | 96 | 96 |
| 전북 | ① 고용촉진훈련 | 72 | 72 |
| 전남 | ① 고용촉진훈련 | 87 | 87 |
| 경북 | ① 고용촉진훈련 | 69 | 69 |
| 경남 | ① 고용촉진훈련 | 335 | 335 |
| 제주 | ① 고용촉진훈련 | 33 | 33 |
| 합계 | | 23,604 | 23,604 |

제2절 민간부문의 직업훈련재정 현황

1. 기업 자체 훈련비용

기업들은 고용보험 등에서 지원받는 공공 직업훈련재정 이외에도 자체적으

로 교육훈련에 대해서 투자하고 있다. 그런데 현재 우리나라 전체 기업들의 자체 교육훈련비용을 추정할 수 있는 자료는 거의 없다고 할 수 있다. 현재 이루어지고 있는 기업의 교육훈련비에 관한 가장 체계적인 조사는 노동부의 '기업체노동비용조사'라고 할 수 있는데, 이 조사는 농업, 수렵업, 임업 및 어업을 제외한 전산업의 상용근로자 10인 이상 기업체 가운데 약 2,500개를 조사대상으로 하고 있다. 그러나 이 조사를 기초로 전체 기업들의 자체 교육훈련비를 추정하기에는 몇 가지 결정적인 한계가 있다. 우선, 가장 최근의 조사인 2003년도 조사의 표본은 통계청에서 90년대 말에 실시한 '사업체노동실태조사'에서 조사된 기업체현황을 모집단으로 삼고 있는데, 2000년대 들어서 이 조사 자체가 이루어지고 있지 않다.

따라서 2003년도의 조사결과를 토대로 2003년의 모수를 추정할 수가 없다. 둘째, '기업체노동비용조사'의 조사항목 중에 포함된 '교육훈련비'는 고용보험 직업능력개발사업 보험료도 포함되어 조사되기 때문에, '교육훈련비'가 순수하게 자체 교육훈련비를 나타내는 것이 아니다. 더욱이 조사기간 중에 직업훈련을 실시하여 고용보험에서 환급받은 기업들은 '교육훈련비'에서 환급분을 공제하는 반면, 환급을 받지 못한 기업들의 '교육훈련비'에는 보험료가 포함되어 있어 조사기준 자체가 혼재되어 있다. 이러한 이유로 현 시점에서 전체 기업들의 교육훈련비 총액을 추정하는 것은 불가능하며, 향후 이러한 문제점들을 해결하는 방식으로 조사방식의 개선이 이루어진 이후에야 가능할 것이다.

결국 본 연구에서는, 한계가 있지만, '기업체노동비용조사'의 조사결과인 상용근로자 1인당 월 교육훈련비를 토대로 산업별, 규모별 분포를 살펴보고자 한다. 먼저 <표 II-E35>에 따르면, 2003년도 전산업의 1인당 월평균 교육훈련비는 약 4만 7천 원인데, 산업별로는 전기, 가스 및 수도사업이 약 9만 6천 원으로 가장 많았고, 광업은 약 4천 원에 불과하여 가장 낮았다. 이외에 1인당 교육훈련비가 평균보다 높은 산업은 운수, 창고 및 통신업(61.7천 원)과 금융 및 보험업(57.5천 원) 등 두 산업에 불과하였으며, 숙박 및 음식점업(12.7천 원), 교육서비스업(10.4천 원), 보건 및 사회복지사업(8.2천 원) 등은 월 1만 원 전후로 매우 저조한 실정이다.

<표 II-35> 산업별 상용근로자 1인당 월평균 교육훈련비(2003)

(단위: 천원)

| 산업 | 교육훈련비 |
|--------------------|-------|
| 광업 | 4.1 |
| 제조업 | 45.5 |
| 전기, 가스 및 수도사업 | 95.5 |
| 건설업 | 32.0 |
| 도,소매 및 소비자용품 수리업 | 38.0 |
| 숙박 및 음식점업 | 12.7 |
| 운수, 창고 및 통신업 | 61.7 |
| 금융 및 보험업 | 57.5 |
| 부동산 및 사업서비스업 | 44.5 |
| 교육 서비스업 | 10.4 |
| 보건 및 사회복지사업 | 8.2 |
| 기타 공공, 사회 및 개인서비스업 | 34.9 |
| 전산업 | 46.9 |

자료: 노동부(2004).

한편, 2003년도 상용근로자 1인당 월평균 교육훈련비를 기업규모별로 살펴보면(<표 II-36>), 4규모(300~499인)와 5규모(500~999)가 약간 규모에 반비례하는 것을 제외하고는 기업규모가 커짐에 따라 증가하고 있는데, 1,000인상 대기업(6규모)의 교육훈련비는 여타 규모에 비해 월등하게 많아서 1규모(10~29인)에 비해서는 약 25배나 많다.

<표 II-36> 기업규모별 상용근로자 1인당 월평균 교육훈련비(2003)

(단위: 천원)

| 기업규모 | 교육훈련비 |
|---------------|-------|
| 1규모(10~29인) | 2.6 |
| 2규모(30~99인) | 6.2 |
| 3규모(100~299인) | 10.9 |
| 4규모(300~499인) | 23.5 |
| 5규모(500~999인) | 21.8 |
| 6규모(1000인 이상) | 61.4 |
| 전규모 | 46.9 |

자료: 노동부(2004).

2. 근로자 개인의 훈련비용

근로자 개인이 직접 부담한 훈련비용에 관한 공식적인 통계는 없기 때문에 설문조사를 통해 추정하는 수밖에 없다. 이와 관련하여 한국직업능력개발원은 2005년도에 5,006 가구의 9,570 명의 성인을 대상으로 '한국 성인의 평생학습 실태 및 수요조사'를 실시하였는데, 이 설문조사에 취업자와 무직자의 지난 1년간 직업훈련 참여자(첫째, 둘째, 셋째 과정)에 대한 '훈련비 중 본인부담액' 항목이 포함되어 있다. 여기서는 이 결과를 이용하여 지난 1년간(2004년) 근로자 개인이 직접 부담한 전체 훈련비용을 추정해 보기로 한다.

조사결과에 따르면, 9,570명 가운데 10.52%인 1,007명이 지난 1년간 직업훈련에 참여하였는데, 이들이 본인부담으로 지출한 훈련비용을 모수 추정한 결과(모집단은 2000년 인구주택총조사(센서스)), 근로자 1인당 약 10만 원 남짓을 지출하였고, 근로자 전체는 약 127억 원의 훈련비용을 본인이 직접 부담한 것으로 추정되었다(<표 II-E37>).

<표 II-E37> 근로자 개인의 훈련비용 지출현황

| 구분 | 훈련참여율(%) | 평균 본인부담액(원) | 총 본인부담액(백만 원) |
|---------|----------|-------------|---------------|
| 취업자 | 8.96 | 84,891 | 8,433 |
| 실업자 | 0.74 | 118,573 | 1,950 |
| 비경제활동인구 | 0.83 | 298,336 | 2,306 |
| 전체 | 10.52 | 102,731 | 12,689 |

제 3 장 직업훈련재정의 배분구조

제3장에서는 제2장에서 파악한 직업훈련 재정현황을 분류가 가능한 범위에서 산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별로 재분류하여 각 특성별로 직업훈련재정이 어떻게 배분되고 있는지를 파악하고자 한다.

제1절 □직업훈련재정의 산업별 배분구조

제2장에서 직업훈련에 대한 지원현황을 산업별로 파악한 훈련종류는 고용보험 직업능력개발사업 가운데 사업주 지원훈련인 직업능력개발훈련과 유급휴가 훈련이다. 따라서 <표 III-1>은 이 두 훈련에 대한 산업별 지원현황을 합산하여 직업훈련재정의 산업별 배분구조를 살펴보았다. 물론 이 두 훈련에 지원된 재정만으로 산업별 배분구조를 온전하게 파악할 수는 없다. 왜냐하면 고용보험에 의한 지원보다 많은 금액을 지출할 것으로 추측되는 기업들의 자체 교육훈련비가 자료의 한계로 인해 적절하게 추정될 수 없기 때문이다(제2장 제2절 참조). 따라서 여기서 살펴보는 산업별 배분구조는 공공 직업훈련재정(고용보험)의 배분구조에 국한될 수밖에 없다.¹⁰⁾

10) 이러한 한계는 뒤에서 살펴볼 기업규모별 직업훈련재정의 배분구조에도 동일하게 적용된다.

<표 III-4> 산업별 훈련재정의 배분구조

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구분 | 계 | 농림어업, 광업 | 제조업 | 전기·가스·수도공사 | 건설업 | 도소매·수리업·숙박·음식점업 | 운수·창고·통신업 | 금융·보험·부동산 | 교육서비스·기타 |
|------------|-----------|----------|-----------|------------|---------|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| 직업능력개발훈련 | 198,243 | 168 | 95,747 | 6,458 | 12,964 | 9,993 | 17,730 | 33,359 | 21,824 |
| 유급휴가훈련 | 8,021 | 1 | 2,000 | 83 | 183 | 46 | 222 | 5,079 | 407 |
| 지원액 합계 | 206,264 | 169 | 97,747 | 6,541 | 13,147 | 10,039 | 17,952 | 38,438 | 22,231 |
| (비중) | 100.0 | 0.1 | 47.4 | 3.2 | 6.4 | 4.9 | 8.7 | 18.6 | 10.8 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 6,573 | 195,337 | 1,333 | 193,504 | 285,788 | 28,547 | 52,547 | 239,009 |
| (비중) | 100.0 | 0.7 | 19.5 | 0.1 | 19.3 | 28.5 | 2.8 | 5.2 | 23.8 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 43,199 | 2,733,536 | 60,975 | 576,152 | 948,098 | 569,276 | 601,185 | 2,044,435 |
| 비중 | 100.0 | 0.6 | 36.1 | 0.8 | 7.6 | 12.5 | 7.5 | 7.9 | 27.0 |
| 보험료 징수액 | 729,133 | 3,498 | 247,365 | 17,286 | 121,157 | 52,460 | 55,593 | 91,468 | 140,307 |
| 수지율 | 28.3 | 4.8 | 39.5 | 37.8 | 10.9 | 19.1 | 32.3 | 42.0 | 15.8 |

주: 수지율 = 지원액 합계/보험료 징수액.

이러한 한계 속에서도 직업훈련재정의 산업별 배분구조를 보면, 제조업의 비중이 절반에 가까운 47.4%를 차지하여 여타 산업을 훨씬 능가하고 있고, 이어 금융·보험·부동산업이 18.6%를 차지한 이외에 여타 산업은 10% 이하의 비중을 차지하고 있다.

그런데 이 지원액 비중을 전체 고용보험 적용사업장 비중과 비교해 보면, 전기·가스·수도사업은 지원액 비중이 사업장 비중의 30배 이상, 금융·보험·부동산업과 운수·창고·통신업은 3배 이상, 제조업은 2배 이상 커서 사업장 수에 비추어 초과지원을 받았으며, 여타 산업은 과소지원을 받았는데, 특히 농림어업·광업은 0.1%의 미미한 지원비중과 더불어 사업장 비중 대비 과소지원(1/7)도 두드러졌다.

또한 지원액 비중을 전체 고용보험 피보험자 비중과 비교해 보면, 사업장 비

중과 마찬가지로 전기·가스·수도사업, 금융·보험·부동산업, 운수·창고·통신업, 제조업 등은 초과지원을 받았으며, 나머지 산업은 과소지원을 받았다.

한편 고용보험 직업능력개발사업의 보험료 징수액 대비 지원액을 비교한 수지율은 전산업 평균이 28.3%를 기록하였는데, 산업별로는 금융·보험·부동산, 제조업, 전기·가스·수도사업이 40% 안팎의 높은 수지율을 보인 반면, 이어 운수·창고·통신업의 32%를 제외하면 나머지 산업은 10%대, 특히 농림어업·광업은 4.8%의 수지율을 기록한 데 그쳤다.

이상의 결과들을 종합해보면, 고용보험 직업능력개발사업비는 산업별로 제조업, 전기·가스·수도사업, 금융·보험·부동산업, 운수·창고·통신업 등에 많이 지원되고 있으며, 나머지 건설업, 도소매·수리업·숙박·음식점업, 교육서비스·기타, 특히 농림어업·광업에는 적게 지원되는 것으로 나타났다.

한편, 제2장에서 살펴본 기업들의 자체 교육훈련비 지출현황을 보면(〈표 II□-34〉), 근로자 1인당 월평균 교육훈련비(2003년도)에 있어 전기, 가스 및 수도사업(95.5천원)이 가장 많았고, 이어 운수, 창고 및 통신업(61.7천 원), 금융 및 보험업(57.5천 원), 제조업(45.5천원) 순으로 나타났다. 물론 이것이 산업 전체의 기업자체 교육훈련비를 대표하지는 않지만, 위의 산업들에서 직업훈련이 활발하게 이루어진다는 점은 분명히 나타낸다고 할 수 있다.

제2절 □직업훈련재정의 기업규모별 배분구조

산업별 배분구조와 마찬가지로 제2장에서 직업훈련에 대한 지원현황이 기업 규모별로 파악된 훈련종류도 고용보험 직업능력개발사업 가운데 사업주 지원 훈련인 직업능력개발훈련과 유급휴가훈련이다. 〈표 III□2〉에 두 훈련에 대한 규모별 지원액이 합산되어 있는데, 지원액의 비중으로 본다면, 1,000인 이상 대기업의 비중이 64%로 거의 2/3에 달하는 압도적인 비중을 차지하고 있다. 50인 미만 기업과 50~299인 기업의 비중은 약 12%이며, 그 중간의 300~499인 기

업과 500~999인 기업의 비중은 5% 전후이다.

<표 III-2> 기업규모별 직업훈련재정 배분구조

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

| 구 분 | 계 | 50인 미만 | 50-299 인 | 300-499 인 | 500-999 인 | 1000인 이상 |
|----------|-----------|-----------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| 직업능력개발훈련 | 198,243 | 23,912 | 24,679 | 8,903 | 14,562 | 126,187 |
| 유급휴가훈련 | 8,021 | 1,632 | 280 | 114 | 246 | 5,749 |
| 지원액 합계 | 206,264 | 25,544 | 24,959 | 9,017 | 14,808 | 131,936 |
| (비중) | 100.0 | 12.4 | 12.1 | 4.4 | 7.2 | 64.0 |
| 전체 사업장 | 1,002,638 | 971,964 | 27,245 | 1,810 | 1,055 | 564 |
| (비중) | 100.0 | 96.9 | 2.7 | 0.2 | 0.1 | 0.1 |
| 전체 피보험자 | 7,576,856 | 3,803,097 | 1,765,505 | 385,963 | 427,660 | 1,194,631 |
| (비중) | 100.0 | 50.2 | 23.3 | 5.1 | 5.6 | 15.8 |
| 보험료징수액 | 729,133 | 160,588 | 131,690 | 53,470 | 73,461 | 309,924 |
| 수지율 | 28.3 | 15.9 | 19.0 | 16.9 | 20.2 | 42.6 |

주: 수지율 = 지원액 합계/보험료 징수액.

그런데 이 규모별 지원액 비중을 규모별 고용보험 적용사업장 비중과 비교해 보면, 1,000인 이상 기업은 사업장 비중이 0.1%밖에 되지 않는데도 지원액의 64%를 지원받아 엄청난 초과지원을 받고 있다. 반면 50인 미만 기업은 사업장 비중이 97%에 달함에도 지원액의 12%밖에 지원받지 않아 형편없는 과소지원을 받고 있다. 그 중간 규모의 기업들은 모두 초과지원을 받고 있다.

지원액 비중을 피보험자 비중과 비교해 보면, 500인을 기준으로 그 이상 기업은 피보험자 비중에 비해 초과지원을 받고, 그 미만 기업은 과소지원을 받는데, 초과(또는 과소)의 정도는 규모가 커질수록(작아질수록) 커진다.

한편 고용보험 직업능력개발사업의 수지율은 300~499인 기업을 제외하고는 규모가 커질수록 높아져서 50인 미만 기업은 15.9%에 불과한데, 1,000인 이상 기업은 42.6%에 달한다.

결국 고용보험 직업능력개발사업비의 기업규모별 지원금은 단순 비중, 사업장 비중 대비, 피보험자 비중 대비, 수지율 등 모든 측면에서 기업규모가 커질수록 많아지고, 특히 1,000인 이상 대기업에 대한 지원이 압도적인 지위를 차지

하고 있는 것으로 나타났다.

한편 기업규모별로도 제2장에서 살펴본 기업들의 자체 교육훈련비를 참고하면(<표 II-E35>), 비록 5규모(500~999인) 기업들의 근로자 1인당 월평균 교육훈련비 지출(21.8천원)이 4규모(300~499인) 기업들의 그것(23.5천원)보다 다소 적기는 하지만, 전체적으로 기업규모가 커질수록 1인당 교육훈련비 지출이 많고, 특히 1,000인 이상 대기업들의 1인당 교육훈련비(61.4천원)가 여타 규모에 비해 압도적으로 많다. 이 사실 또한 규모별 교육훈련비 전체를 나타내는 것은 아니지만, 기업규모가 커질수록 규모별 전체 교육훈련비도 많을 것이라는 점을 추론케 한다.

제3절 □ 직업훈련재정의 지역별 배분구조

직업훈련재정의 지역별 배분구조는 고용보험 직업능력개발사업비의 지원금 뿐 아니라 노동부의 일반회계를 통한 지원금까지 합산하여 파악될 수 있는데, 그 결과가 <표 III-E3>에 제시되어 있다.¹¹⁾ 이 표에 따르면, 전체 지원금 약 5,500억 원 가운데 1/3인 33.4%가 서울에 지원되었으며, 이어 경기도에 15.3%가 지원되어 수도권에 전체 지원금의 절반 정도가 집중되어 있다. 여타 지역의 비중은 모두 10% 미만이며, 특히 제주(0.4%), 강원(1.8%)의 비중이 낮다.

11) 여기에도 제2장에서 분석하지 못한 기능사 양성훈련(일반회계)과 고용촉진훈련(농특회계)에 대한 지원금은 포함되지 못하고 있다.

<표 III-3> 직업훈련재정의 지역별 배분구조

(단위: 백만 원, %)

| 구분 | 고용보험지원 훈련 | | | | | | | 일반회계지원 훈련 | | | 지원금 합계 | 비중 |
|----|--------------|----------------|---------------|---------------|---------------|------------------|----------------|-----------|----------------|----------------|-----------|-------|
| | 직업능력개발 훈련 | 유급 휴가 훈련 | 수강 지원 금 | 학자 금대 부 | 검정 수수 료 | 실업자 재취업 훈련 | 정부 위탁 훈련 | 취업 훈련 | 자활 직업 훈련 | 여성 가장 훈련 | | |
| 서울 | 87,466 | 5,251 | 1,855 | 38,177 | 129 | 23,205 | 8,104 | 20,232 | 472 | 523 | 185,413 | 33.4 |
| 부산 | 4,991 | 96 | 842 | 4,099 | 27 | 14,624 | 6,539 | 7,746 | 381 | 313 | 39,658 | 7.2 |
| 대구 | 4,342 | 151 | 266 | 2,186 | 16 | 8,345 | 6,164 | 10,742 | 134 | 245 | 32,592 | 5.9 |
| 인천 | 4,285 | 13 | 269 | 2,552 | 17 | 6,946 | 4,434 | 3,745 | 114 | 227 | 22,603 | 4.1 |
| 광주 | 3,379 | 55 | 193 | 1,365 | 19 | 6,914 | 13,348 | 3,437 | 455 | 142 | 29,306 | 5.3 |
| 대전 | 4,085 | 111 | 193 | 1,830 | 25 | 6,580 | 1,829 | 1,685 | 121 | 132 | 16,592 | 3.0 |
| 울산 | 9,425 | 69 | 220 | 1,153 | 19 | 4,092 | 863 | 687 | 0 | 108 | 16,636 | 3.0 |
| 경기 | 39,177 | 2,119 | 585 | 11,209 | 57 | 17,594 | 5,980 | 7,291 | 233 | 344 | 84,588 | 15.3 |
| 강원 | 1,865 | 21 | 46 | 1,473 | 13 | 925 | 2,983 | 2,253 | 251 | 44 | 9,874 | 1.8 |
| 충북 | 4,959 | 52 | 58 | 1,019 | 7 | 2,415 | 4,103 | 1,759 | 45 | 75 | 14,493 | 2.6 |
| 충남 | 918 | 12 | 131 | 1,474 | 14 | 2,453 | 4,944 | 991 | 65 | 101 | 11,102 | 2.0 |
| 전북 | 2,676 | 33 | 248 | 1,898 | 13 | 10,348 | 2,538 | 2,931 | 156 | 176 | 21,018 | 3.8 |
| 전남 | 2,775 | 19 | 104 | 1,388 | 37 | 3,466 | 3,279 | 1,296 | 53 | 101 | 12,518 | 2.3 |
| 경북 | 15,313 | 12 | 174 | 2,220 | 50 | 5,324 | 1,936 | 2,664 | 0 | 145 | 27,837 | 5.0 |
| 경남 | 12,013 | 151 | 639 | 2,180 | 42 | 9,579 | 0 | 3,140 | 0 | 292 | 28,037 | 5.1 |
| 제주 | 539 | 25 | 55 | 478 | 4 | 375 | 0 | 672 | 0 | 74 | 2,221 | 0.4 |
| 전국 | 198,209 | 8,190 | 5,876 | 74,703 | 488 | 123,185 | 67,044 | 71,271 | 2,480 | 3,042 | 554,488 | 100.0 |

이러한 지역별 배분구조를 좀 더 자세히 살펴보기 위하여 사업장 및 피보험자수, 고용보험료, 실업자수 등과 비교해 보기로 한다.

먼저, 고용보험을 통한 사업주훈련 및 재직근로자훈련(직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 수강지원금, 학자금대부, 검정수수료)에 대한 지원금의 지역별 배분구조를 사업장 및 피보험자수, 고용보험료 등과 비교한 것이 <표 III-4>에 제시되어 있다. 이에 따르면, 지원금 합계는 전국적으로 약 2,900억 원인데, 이 가운데 서울지역이 46.2%를 차지하여 거의 절반에 가까운 압도적인 비중을 차지하고 있다. 이를 서울의 사업장비중(29%)이나 피보험자비중(35.4%)과 비교해 보면, 서울이 고용보험을 통해 사업장과 피보험자에 비해 초과지원을 받고 있음을 알 수 있다. 이어서 경기의 지원금 비중이 약 19%에 달하는데, 이는 사업장비중(19.4%)나 피보험자비중(19.1%)과 거의 동일하다. 여타 지역의 비중은

대략 6% 이하로 미미한데, 지원금비중 또한 울산과 경북을 제외하고는 사업장 비중이나 피보험자비중에 비해 낮아 과소지원되고 있다.

<표 III-4> 사업주 및 재직근로자훈련 지원금의 지역별 배분구조

(단위: 백만 원, %, 개소, 명)

| 구분 | 사업주 및 재직근로자훈련 지원금 합계(B) | (비중) | 전체 사업장 | (비중) | 전체 피보험자 | (비중) | 보험료 징수액 (A) | 수지 율 (B/A) |
|----|-------------------------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-------------------|------------------|
| 서울 | 132,877 | 46.2 | 290,639 | 29.0 | 2,682,380 | 35.4 | 340,496 | 39.0 |
| 부산 | 10,055 | 3.5 | 65,936 | 6.6 | 445,376 | 5.9 | 27,660 | 36.4 |
| 대구 | 6,962 | 2.4 | 43,046 | 4.3 | 267,363 | 3.5 | 18,471 | 37.7 |
| 인천 | 7,137 | 2.5 | 48,342 | 4.8 | 339,277 | 4.5 | 21,112 | 33.8 |
| 광주 | 5,011 | 1.7 | 26,405 | 2.6 | 150,108 | 2.0 | 18,831 | 26.6 |
| 대전 | 6,245 | 2.2 | 22,861 | 2.3 | 174,416 | 2.3 | 19,736 | 31.6 |
| 울산 | 10,886 | 3.8 | 19,487 | 1.9 | 206,570 | 2.7 | 27,541 | 39.5 |
| 경기 | 53,147 | 18.5 | 194,560 | 19.4 | 1,448,879 | 19.1 | 118,954 | 44.7 |
| 강원 | 3,418 | 1.2 | 34,596 | 3.5 | 150,741 | 2.0 | 11,871 | 28.8 |
| 충북 | 6,095 | 2.1 | 31,872 | 3.2 | 191,110 | 2.5 | 29,335 | 20.8 |
| 충남 | 2,549 | 0.9 | 35,032 | 3.5 | 263,021 | 3.5 | 38,587 | 6.6 |
| 전북 | 4,868 | 1.7 | 34,334 | 3.4 | 180,086 | 2.4 | 12,661 | 38.5 |
| 전남 | 4,323 | 1.5 | 37,642 | 3.8 | 186,206 | 2.5 | 11,596 | 37.3 |
| 경북 | 17,768 | 6.2 | 51,503 | 5.1 | 380,147 | 5.0 | 11,917 | 149.1 |
| 경남 | 15,025 | 5.2 | 56,461 | 5.6 | 457,181 | 6.0 | 17,391 | 86.4 |
| 제주 | 1,100 | 0.4 | 9,922 | 1.0 | 53,995 | 0.7 | 2,975 | 37.0 |
| 전국 | 287,466 | 100.0 | 1,002,638 | 100.0 | 7,576,856 | 100.0 | 729,133 | 39.4 |

한편, 지원금합계와 고용보험료 징수액을 비교한 수지율을 보면, 전국 평균이 39.4%인 가운데, 경북이 약 150%나 되어 눈에 띄게 높으며, 경남이 86.4%로 전국 평균의 두 배정도 되고 충남이 6.6%로 전국 평균의 1/5 정도에 불과한 것을 제외하고는 20~40%대를 기록하고 있다.

한편, 제2장에서 파악한 고용보험과 일반회계를 통해 지원되는 실업자훈련 전체(실업자재취업훈련, 정부위탁훈련, 취업훈련, 자활직업훈련, 여성가장훈련)에 대한 지역별 배분구조를 보면(<표 III-5>)¹²⁾, 총지원금 약 2,700억 원 가운데 서울이 약 20%를 차지하여 가장 큰 비중을 차지하였고, 이어서 경기, 부산

12) 물론 기능사양성훈련과 고용촉진훈련 등이 제외되어 있어 한계는 있다.

이 각각 약 11%를 차지하였다. 제주의 비중은 0.4%에 불과하였다. 그런데 이를 지역별 실업자비중과 비교해 보면, 지원금비중이 큰 서울과 경기도는 실업자비중에 비해 오히려 과소지원되었으며, 여타 지역은 대부분(제주, 경북 제외) 실업자비중에 비해 초과지원을 받은 것으로 나타났다.

<표 III-5> 실업자훈련 지원금의 지역별 배분구조

(단위: 백만 원, %, 천명)

| 구분 | 실업자훈련 지원금합계 | (비중) | 실업자수 | (비중) |
|----|----------------|-------|-------|-------|
| 서울 | 52,536 | 19.7 | 236.8 | 27.5 |
| 부산 | 29,603 | 11.1 | 73.4 | 8.5 |
| 대구 | 25,630 | 9.6 | 51.9 | 6.0 |
| 인천 | 15,466 | 5.8 | 56.7 | 6.6 |
| 광주 | 24,295 | 9.1 | 26.8 | 3.1 |
| 대전 | 10,347 | 3.9 | 28.3 | 3.3 |
| 울산 | 5,750 | 2.2 | 18.3 | 2.1 |
| 경기 | 31,441 | 11.8 | 185.4 | 21.6 |
| 강원 | 6,456 | 2.4 | 14.4 | 1.7 |
| 충북 | 8,398 | 3.1 | 19 | 2.2 |
| 충남 | 8,553 | 3.2 | 21.4 | 2.5 |
| 전북 | 16,150 | 6.0 | 23 | 2.7 |
| 전남 | 8,195 | 3.1 | 24 | 2.8 |
| 경북 | 10,069 | 3.8 | 36.9 | 4.3 |
| 경남 | 13,012 | 4.9 | 36.8 | 4.3 |
| 제주 | 1,121 | 0.4 | 7 | 0.8 |
| 전국 | 267,022 | 100.0 | 859.9 | 100.0 |

제4절 □직업훈련재정의 근로자 특성별 배분구조

제2장에서 파악한 직업훈련재정의 근로자 특성별 배분구조는 근로자의 상태에 따라 재직자훈련(수강지원금, 학자금대부, 검정수수료)과 실업자훈련(실업자재취업훈련, 정부위탁훈련, 취업훈련, 자활직업훈련, 여성가장훈련)으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

먼저 재직자훈련재정의 배분구조는 <표 III-6>에 제시되어 있는데, 총 지원금은 약 810억 원으로 이 가운데 남자가 55.2%, 여자가 44.8%를 차지하여 약 10%의 격차가 발생하는데, 이러한 격차는 피보험자비중의 격차(약 33%)에 비하면 적다. 따라서 재직근로자 중에서는 남자가 여자에 비해 과소지원되고 있다.

<표 III-6> 재직자훈련재정의 근로자 특성별 배분구조

(단위: 백만 원, %, 명)

| 구분 | 수강 지원금 | 학자금 대부 | 검정 수수료 | 지원금 합계 | (비중) | 피보험자 | (비중) |
|-------------|---|--|---------------------------------------|--|--|---|--|
| 성 별 | 남자 3,885 | 42,318 32,385 | 403 85 | 44,713 36,354 | 55.2 44.8 | 5,020,208 2,556,648 | 66.3 33.7 |
| 연 령 별 | 15~19세 2,517 2,093 1,042 223 | 146 36,822 31,082 6,179 474 | - 120 267 89 13 | 148 39,459 33,442 7,309 710 | 0.2 48.7 41.3 9.0 0.9 | 69,924 2,224,556 2,593,264 1,726,093 963,019 | 0.9 29.4 34.2 22.8 12.7 |
| 학 력 별 | 초졸 이하 중졸 고졸 전문대졸 대졸 대학원졸 기타 | - 223 26,515 13,678 24,350 3,446 6,359 | 1 6 171 93 150 7 60 | 132 230 26,688 13,774 26,597 7,231 6,418 | 0.2 0.3 32.9 17.0 32.8 8.9 7.9 | 181,202 478,676 3,670,354 1,068,873 2,022,779 154,972 - | 2.4 6.3 48.4 14.1 26.7 2.0 - |
| 전체 | 5,876 | 74,703 | 488 | 81,067 | 100.0 | 7,576,856 | 100.0 |

연령별로는 20대가 48.7%, 30대가 41.3%로 이 두 연령층에 지원이 집중되어 있는데, 이들은 피보험자 비중(29.4%, 34.2%)에 비해 훨씬 초과지원되고 있는 실정이다. 따라서 여타 연령층은 피보험자비중에 비해 크게 과소지원되고 있다.

학력별로는 고졸과 대졸의 지원금비중이 각각 약 33%로 유사하여 합하여 2/3를 차지하고 있고, 전문대졸의 비중이 17%로 비교적 크며, 고졸 미만의 학력층은 0.2%, 0.3%로 극히 미미한 비중을 차지하고 있다. 그러나 이 비중을 피보험자비중과 비교해 보면, 비중이 가장 큰 고졸과 그 미만 학력층은 상대적으

로 과소지원되고 있으며, 그 이상의 학력층은 초과지원되고 있는 양상을 보이고 있다.

<표 III-7> 실업자훈련재정의 근로자 특성별 배분구조

(단위: 백만 원, %, 천명)

| 구분 | | 실업자 재취업 훈련 | 정부위 탁훈련 | 취업 훈련 | 자활 직업 훈련 | 여성 가장 훈련 | 지원금 합계 | (비중) | 실업자 수 | (비중) |
|-------------|--------|------------------|------------|----------|----------------|----------------|-----------|-------|---------------------|-------|
| 성 별 | 남자 | 22,123 | 21,213 | 13,106 | 300 | - | 56,742 | 53.7 | 534 | 62.1 |
| | 여자 | 25,028 | 10,068 | 11,482 | 986 | 1,369 | 48,932 | 46.3 | 325.9 | 37.9 |
| 연 령 별 | 15~19세 | 179 | 2,419 | 217 | 107 | 65 | 2,987 | 2.8 | 42.4 | 4.9 |
| | 20~29세 | 19,374 | 13,504 | 13,002 | 208 | 605 | 46,693 | 44.2 | 369.4 | 43.0 |
| | 30~39세 | 17,195 | 7,997 | 7,397 | 408 | 562 | 33,559 | 31.8 | 196.2 | 22.8 |
| | 40~49세 | 6,153 | 3,794 | 2,624 | 375 | 137 | 13,083 | 12.4 | 147.2 | 17.1 |
| | 50세 이상 | 4,249 | 3,568 | 1,348 | 188 | 0 | 9,352 | 8.9 | 104.7 | 12.2 |
| 학 력 별 | 초졸 이하 | 3,190 | 2,271 | 1,174 | 226 | 133 | 6,994 | 6.6 | 58.5 | 6.8 |
| | 중졸 | 1,816 | 3,520 | 715 | 274 | 139 | 6,465 | 6.1 | 89.9 | 10.5 |
| | 고졸 | 24,156 | 15,991 | 11,421 | 653 | 882 | 53,103 | 50.3 | 459.8 | 53.5 |
| | 전문대졸 | 8,864 | 4,772 | 5,405 | 53 | 95 | 19,189 | 18.2 | 105 | 12.2 |
| | 대졸 | 8,889 | 4,679 | 5,727 | 71 | 98 | 19,463 | 18.4 | 146.7 ¹⁾ | 17.1 |
| | 대학원졸 | 60 | 28 | 61 | 2 | 22 | 173 | 0.2 | - | - |
| 기타 | 175 | 20 | 85 | 7 | 0 | 286 | 0.3 | - | - | |
| 전체 | | 47,151 | 31,281 | 24,588 | 1,286 | 1,369 | 105,674 | 100.0 | 859.9 | 100.0 |

주: 1) 대졸 이상 실업자 수.

한편 실업자훈련재정의 배분구조는 <표 III-7>에 제시되어 있는데, 미리 언급할 것은 이때 훈련기관에 지급되는 훈련비는 근로자 특성별로 파악될 수가 없기 때문에 실업자훈련재정의 근로자 특성별 배분구조는 훈련생에게 지급되는 훈련수당에 한해서만 파악될 수 있다는 것이다.

먼저, 성별 배분구조를 보면, 남자의 비중이 53.7%로 여자에 비해 약간 큰데, 실업자비중(남자 62.1%, 여자 37.9%)과 비교해 보면 오히려 남자가 과소지원되고 있다.

연령별로는 20대의 비중이 44.2%로 가장 많고, 이어서 30대(31.8%), 40대

(12.4%), 50대 이상(8.9%), 10대(2.8%) 순인데, 이는 실업자비중의 순서와 일치하며, 지원금비중이 실업자비중에 비해 초과 또는 과소지원되는 정도도 그리 크지 않다.

끝으로 학력별로는 고졸의 지원금비중이 절반에 달하고, 그 이상 학력층인 전문대졸과 대졸이 각각 18% 정도, 그 이하 학력층인 중졸과 초졸이하가 각각 6% 정도를 차지하고 있다. 이러한 비중은 학력별 실업자비중과도 대략 일치하는 양상을 보이고 있다.

제 4 장 직업훈련제정 운용의 효과 분석¹³⁾

제1절 □기업 교육훈련비 지출의 노동생산성 효과

1. 문제의 제기

본 절은 사업체설문조사자료를 이용하여 기업의 교육훈련비 지출이 노동생산성에 얼마나 긍정적인 영향을 미치는지에 관한 실증분석에 목적을 두고 있다. 직업훈련의 궁극적 목적이 직업능력의 개발에 있다면, 그것의 주된 측정 방법 중 하나는 직업훈련이 재화와 서비스 생산의 향상에 어느 정도 기여하고 있는가를 추정하는데 있다. 특히, 교육훈련의 일차적 투자자가 사용자인 기업 내 교육훈련의 경우에는 자신이 지출하는 훈련비용과 비교해서 노동생산성이 얼마나 향상되고 있는지가 주된 관심사이기 때문에

기업 내 교육훈련의 효과성은 그것이 노동생산성에 어떤 영향을 미치는지에 있다. 기업 내 교육훈련의 효과성에 관한 분석결과는 기업 내 교육훈련의 동향을 설명할 수 있는 근거를 제공하고, 동시에 기업 내 교육훈련의 활성화 방안을 탐색하는데 중요한 기초 자료가 될 수 있다. 근로자들에 대한 인적자원개발의 상당 부분이 기업 내에서 이루어질 수밖에 없는 상황에서 교육훈련에 대한

13) 이 장은 서울산업대학교의 노용진 교수가 자문을 해 주었음.

과소투자의 우려가 나오고 있는 것은 교육훈련의 비용 대비 생산성 증대효과와 어떤 연관성이 있을 것으로 추측되기 때문이다.

기업 내 교육훈련의 노동생산성 효과에 대한 실증 자료를 가지고 있는 것이 이와 같이 중요함에도 불구하고, 기업 내 교육훈련의 노동생산성 효과를 추정하는 연구결과는 충분히 많은 상태는 아니다. 교육훈련의 생산성효과에 관한 선행연구는 효율성에 관한 연구보다는 더 많이 있지만, 그것 역시 매우 제한적이다. 그 주된 이유 중 하나는 교육훈련의 생산성효과를 추정하는데 적합한 데이터를 구하기 어렵다는 점에 있다(Bartel, 1994; Barrett & O'Connell, 2001). 기업 내 교육훈련의 생산성효과 모형은 내생성(endogeneity) 문제가 발생할 우려가 있기 때문에 그것을 통제할 적절한 방안을 찾아야 한다. 즉, 기업 내 교육훈련이 생산성에 영향을 미칠 수 있지만, 역으로 기업의 생산성 수준이 교육훈련의 투자에 영향을 미칠 수 있다. 생산성이 높은 기업이 풍부한 자원을 이용하여 교육훈련에 더 적극적으로 나서거나 또는 역으로 생산성이 예상만큼 나오지 않는 기업이 생산성을 높이기 위해 교육훈련에 더 많은 투자를 하는 경우 등이 그러한 예에 속한다.

통계모형에서 이와 같은 역방향의 인과성을 적절하게 통제하지 않으면 그것이 마치 교육훈련의 생산성 효과인 것처럼 추정하는 오류를 범하게 된다. 이것을 비교적 쉽게 통제하는 방법 중 하나가 패널데이터 통계모형을 사용하는 것인데, 사업체를 대상으로 하는 패널자료가 거의 없다는 점이 기업 내 교육훈련의 생산성효과를 추정하기 어렵게 만들고 있다. 사업체를 대상으로 하는 패널데이터를 구축하는 것이 사업체의 매우 복잡한 구조나 해마다 응답자의 변경 가능성 등으로 인해 매우 어려운 실정이기 때문에 이 문제는 여전히 남아 있다고 할 수 있다. 그에 따라 패널데이터를 사용한 선행연구들마저도 2-3 회 정도의 짧은 패널데이터에 기초하여 주로 1차 차분 고정효과모형(first-difference fixed effect model)을 사용하고 있어서 측정오차에 따른 편의에 오염될 가능성을 가지고 있다.

이러한 난점 때문에 교육훈련이 근로자의 임금수준에 미치는 영향을 통해 교육훈련의 노동생산성 효과를 간접적으로 추정하는 경향이 있었고(Booth,

1991; Lynch, 1992), 사업체설문조사자료를 이용한 교육훈련의 노동생산성 효과에 대한 실증분석은 극히 적은 수에 불과하였다. 이제까지의 선행연구로는 Bishop(1991), Holzer et al(1993), Bartel(1994), Black & Lynch(1996), Black & Lynch(1997), Barrett & O'Connell(2001) 등을 꼽을 수 있는 정도이다. 그 중 Holzer et al(1993), Bartel(1994), Black & Lynch(1997), Barrett & O'Connell(2001) 등은 2-3 회 정도의 짧은 패널 데이터를 사용하고 있고, Bishop(1991)과 Black & Lynch(1996)은 횡단면 자료를 사용하고 있다. 그 밖에 소수의 기업에 계량적 기법을 적용하는 사례연구들이 있지만(Ichniowski et al, 1997; Kreuger & Rouse, 1998), 사례연구는 일반화가 어려워 실증적 근거로 활용하기 어렵다.

외국의 선행연구들은 대체로 교육훈련의 노동생산성 효과가 긍정적임을 보이고 있다. 가령, Bishop(1991), Holzer et al(1993), Bartel(1994), Black & Lynch(1996), Barrett & O'Connell(2001) 등에서 교육훈련의 생산성효과가 긍정적인 것으로 나타나고 있다. 그러나 추정 결과들이 사용 데이터나 사용 통계 모형에 따라 일정한 편차도 보이고 있음도 주의할 필요가 있다. 대표적인 예로서, Black & Lynch(1997)는 Black & Lynch(1996)의 설문조사 표본에 부가적인 조사를 실시하여 패널자료를 만든 뒤 패널모형을 적용하여 분석한 결과 교육훈련계수의 통계적 유의도가 사라지고 있다. 반대로, Bartel(1994)은 패널자료에서는 교육훈련이 생산성에 통계적으로 유의한 양의 효과를 보이고 있지만 횡단면자료에서는 교육훈련의 효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 변화하고 있다.

국내에서도 사정은 비슷하여 관련 연구로 류장수(1995), 김안국(2001), 이병희·김동배(2004) 등 아직 소수의 연구결과만이 축적되어 있다. 그 중 류장수(1995)는 횡단면자료를 사용하였고, 김안국(2001)과 이병희·김동배(2004)는 패널자료를 사용하고 있다. 추정 결과는 류장수(1995)에서는 교육훈련의 생산성 효과가 통계적으로 유의하지 않고 김안국(2001)과 이병희·김동배(2004)에서는 통계적으로 유의한 양의 효과를 보이고 있다. 이들 연구들은 모두 공식 자료들을 이용하고 있어서 사업체에 대한 제한된 정보에 근거하고 있다. 류장수(1995)

는 노동부의 「직종별임금조사」와 기업재무자료를 결합한 자료를 사용하고 있고, 김안국(2001)은 「기업재무자료」, 이병희·김동배(2004)는 고용보험의 「사업주 직업능력개발 DB」와 기업재무자료를 결합한 자료를 사용하고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 한국노동연구원에서 실시한 「사업체패널조사」의 2-3차년도(2003-2004) 자료에 기초하여 기업 내 교육훈련의 노동생산성 효과를 분석하고자 한다. 추정방법으로는 단순 최소자승법, 패널자료의 고정효과 모형, 2단계 최소자승법 등 복수의 방식을 사용하고자 한다.

2. 통계모형

본 연구는 선행연구들의 분석모형과 같이 Cobb-Douglas 생산함수를 기본 통계모형을 사용하고자 한다. 주지하다시피 Cobb-Douglas 생산함수는 생산량이 자본과 노동의 함수로 나타난다.

$$Q = AK^\theta \bar{L}^\gamma \quad (Q \text{는 생산량, } K \text{는 자본, } \bar{L} \text{는 유효 노동})$$

통상 Cobb-Douglas 생산함수에서 노동량은 단순노동량으로 표기되지만, 본 연구에서는 연구의 기본 취지상 질적으로 구분되는 유효노동을 그 함수식에 포함하고자 한다(Bartel, 1994). 여기에서 유효노동은 교육훈련의 함수이고, 교육훈련은 교육훈련비의 함수이다. 숙련은 통상 한번 형성되면 그 영향이 상당히 오래 가는 특성이 있기 때문에 유효노동은 그 시기뿐만 아니라 이전 시기의 교육훈련에 의해서도 영향을 받게 된다: $\bar{L} = L e^{\lambda_1 T_t + \lambda_2 T_{t-1} + \dots}$. 이것을 Cobb-Douglas 함수식에 산입하고 log 값을 취하여 재정리하면 다음과 같은 통계모형을 얻게 된다.

$$\ln\left(\frac{Q}{L}\right)_t = \ln A + \theta \ln\left(\frac{K}{L}\right)_t + (\theta + \gamma - 1) \ln L_t + \gamma(\lambda_1 T_t + \lambda_2 T_{t-1} + \dots) + \epsilon_t$$

위의 통계모형이 선행연구의 분석모형과 차이가 나는 점은 유효노동이 해당

시기의 교육훈련뿐 아니라 이전 시기에 이루어졌던 교육훈련의 함수이기도 하다는 점이다. 인적자원개발의 속성상 교육훈련의 결과는 사람들에게 누적되는 경향이 있기 때문에 교육훈련의 효과가 한 해만 지속된다고 보는 것은 지나치게 비현실적인 가정이다. 이와 같이 강한 가정에 기초하여 패널모형을 추정하면, 패널모형은 패널간의 변화만을 포착하기 때문에 두 해 연속 100시간의 교육훈련을 실시한 기업과 두 해 연속 교육훈련을 실시하지 않은 기업을 동일하게 취급하는 문제를 낳고 있다.

위의 통계모형을 추정할 때 부닥치는 가장 큰 문제는 오차항(ϵ)이 교육훈련(T)과 상관관계를 가질 수 있다는 점이다. 이 점은 앞서 말한 생산성이 교육훈련의 실시에 영향을 주는 역방향의 인과성 또는 내생성 문제를 지칭한다. 이것은 기업의 경영성과를 추정하는 모형에서 일반적으로 발견되는 문제들이다. 이 문제를 해결하기 위한 한 방안은 도구변수(Instrumental variable)를 사용한 2단계 최소자승법이다. 도구변수를 사용하기 위해서는 교육훈련 함수에는 포함되지만 생산성 함수에는 포함되지 않는 변수를 찾아야 하지만 그것이 용이하지 않는 경향이 있다.

패널자료를 이용하여 오차항 중 교육훈련과 상관관계를 보이는 부분을 통제하는 것이다. 이것은 오차항이 교육훈련에 영향을 주는 고정효과와 그렇지 않은 부분으로 구성되어 있다는 가정에 기초하고 있다($\epsilon_{it} = \mu_i + \delta_{it}$). 이 공식을 이용하고, 이의 통계모형 공식을 1차 차분하면 다음과 같은 공식을 얻는다.

$$\ln\left(\frac{Q}{L}\right)_{it} - \ln\left(\frac{Q}{L}\right)_{it-1} = \theta \left\{ \ln\left(\frac{K}{L}\right)_{it} - \ln\left(\frac{K}{L}\right)_{it-1} \right\} + (\theta + \gamma + 1)(\ln L_{it} - \ln L_{it-1}) + \gamma(\lambda_1 T_{it} + (\lambda_2 - \lambda_1)T_{it-1} + \dots) + \delta_{it}$$

위의 패널모형을 이용하여 교육훈련에 영향을 주는 고정효과를 제거하는 방법은 쉽게 적용할 수 있지만, 주요 독립변수에 측정오차의 크기를 키우는 문제가 발생한다. 교육훈련의 생산성 효과를 추정하는 모형들은 2~3회의 짧은 패널에 의존하기 때문에 주로 1차 차분 고정효과모형을 사용하고 있는데, 1차 차

본 고정효과모형에서 측정오차에 따른 편향의 발생의 문제가 심각한 것으로 알려지고 있다. 우리나라에서 교육훈련비의 경우 생산직의 교육훈련과 사무직의 교육훈련비가 각각 제조원가명세서와 손익계산서에 분리되어 나타나고, 그 중 제조원가명세서는 상장기업을 중심으로 하는 제한된 기업에서만 공시되고 있다. 더구나 김안국(2001)에 의하면, 교육훈련비를 제조원가명세서와 손익계산서로 분리하여 보고하는 원칙이 명확하게 지켜지지 않는 경향도 있다고 한다. 이러한 점 들 때문에 교육훈련비 자료에 측정오차가 크게 발생할 가능성이 있어서 1차 차분고정효과모형의 추정결과도 신중하게 받아들일 필요가 있다.

분석모형이 각각 장단점을 가지고 있기 때문에 본 연구에서는 위에서 거론된 여러 가지 분석기법들을 복수로 사용하여 분석결과들을 비교 평가하고자 한다. 교육훈련의 생산성 효과가 여러 가지 분석모형에서 일관되게 나타날 때 향후 실증적 근거를 확보할 수 있고, 일관된 결과가 나타나지 않더라도 그 원인을 설명할 수 있는 근거를 제공해줄 수 있다.

본 연구의 통계모형은 생산성지표로서 인당 매출액을 종속변수로 사용하고 있다. 인당 매출액은 외부에서 구입된 원자재나 부품 등이 포함되어 있기 때문에 생산성 지표로는 인당 매출액보다 인당 부가가치산출이 더 적합한 것으로 알려져 있다. 그러나 부가가치산출에 관한 정보를 제공하지 않은 기업들이 많기 때문에 표본의 크기가 줄어들게 된다. 더구나 본 통계모형의 종속변수가 \ln (생산성)이기 때문에 부가가치산출이 음수를 취하는 기업도 분석 대상에서 사라지게 된다. 이러한 이유로 본 연구는 종속변수를 인당 매출액의 로그값을 사용하기로 하였다. 그러나 전년도 인당매출액을 독립변수에 포함하거나 또는 종속변수를 전년도 대비 인당 매출액의 증가율을 사용하기 때문에 인당 매출액이 갖는 위의 단점들은 상당히 완화될 것으로 기대된다.

본 통계모형의 주된 독립변수인 교육훈련비는 인당 교육훈련비와 인건비 대비 교육훈련비의 비율을 사용하고 있다. 본 연구가 교육훈련비의 효과성을 추정하는 것이기 때문에 교육훈련시간은 분석에서 제외하였다. 동시에 Cobb-Douglas 생산함수에 기본적으로 포함되는 자본장비율(인당고정자산)과 근로지수를 포함하였고, 교육훈련과 결합도가 높으면서 생산성에 영향을 주는

것으로 알려진 참여적 작업조직의 특성¹⁴⁾, 성과주의적 보상제도들을 포함하고 있다. 그 밖에 인적자원의 특성으로서 평균근속년수와, 선행연구들에서 사용되고 있는 기업 연령, 노조 등도 포함하고 있다.

3. 자료의 성격과 기초 통계

본 연구는 한국노동연구원의 『사업체패널조사』 2~3차년도 자료를 사용하고 있다. 『사업체패널조사』의 표집은 고용보험 DB 사업체 정보에 근거하여 산업·규모별 분포를 기초로 한 층화추출방식을 사용하고 있다. 『사업체패널조사』 2차 패널자료는 2003년 4~6월의 3개월 동안 전국에 소재한 규모 20인 이상 사업체 2,275개(공공부문과 교육부문 제외)를 대상으로 한 설문조사를 통해 수집한 것이고, 3차년도 패널자료는 제 2 차년도 자료를 기본으로 하고 일부 탈락 사업체를 유사한 성격의 다른 사업체로 대체한 후 2004년 4~6월의 3개월 동안 조사하였는데, 그 중 2,163개 사업체가 응답하였다. 그 중 비제조업체와 불완전 응답 사업체를 제외하고 난 625 개 제조업체가 본 연구의 기본 표본이다. 교육훈련비를 작성하는데 사용된 변수들이 결측치를 보이는 경우가 서로 다르기 때문에 통계모형마다 표본의 크기가 서로 다르게 나타나고 있다. 그리고 『사업체패널조사』는 인사관리 담당자, 노무관리 담당자, 근로자 대표 등을 대상으로 한 3 가지 종류의 자료로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 인사담당자 설문자료만을 사용하고 있다.

본 연구에서 사용된 변수들의 기초통계가 <표 IV-E>에 정리되어 있다. 우선 인당 교육훈련비 현황을 보면, 2002년에는 37.0만 원임에 반해 2003년에는 32.0만 원으로 5 만 원 정도 감소하고 있고, 그에 따라 인건비 대비 교육훈련비의 비율도 감소하고 있는데, 전반적인 경기침체를 반영하여 교육훈련비 지출이 감소하고 있음을 알 수 있다. 이 액수는 노동부 「기업체노동비용조사」에서 나

14) 참여적 작업의 특성은 자주 보전, 자주적 품질관리, 문제해결 소집단 근로자의 비율, 직무순환 근로자의 비율 등의 변수들을 표준화하여 평균한 값(참여적 작업지수)을 사용하고 있고, 성과주의 보상제도는 연봉제, 이익배분제, 우리사주제, 팀인센티브제 등을 표준화하여 평균한 값(성과급 지수)을 사용하고 있다.

타난 제조업 인당교육훈련비(2002년 55만 원, 2003년 51만 원)보다 낮은 액수인데, 2003년에 더 감소되고 있는 현상은 유사하다. 본 연구에서 사용하는 자료의 교육훈련비와 노동부 「기업체노동비용조사」의 그것 사이에 큰 차이를 보이는데, 이 자료만으로는 그 이유를 확인할 수 없다.

<표 IV-III> 기초통계

| 변수 | N | 평균(표준편차) |
|----------------|-----|-----------------------|
| 인당매출액02(천원) | 625 | 327224.96 (336958.84) |
| 인당매출액03(천원) | 625 | 342524.19 (341288.79) |
| 자본장비율02(천원) | 625 | 364922.45 (605826.52) |
| 자본장비율03(천원) | 625 | 373539.72 (578788.51) |
| 근로자수02 | 625 | 1087.12 (3786.00) |
| 근로자수03 | 625 | 1105.83 (4032.17) |
| 인당교육훈련비02(천원) | 602 | 369.80(850.19) |
| 인당교육훈련비03(천원) | 530 | 320.12(584.77) |
| 인건비 대 훈련비 비율02 | 598 | 0.02 (0.06) |
| 인건비 대 훈련비 비율03 | 522 | 0.01 (0.02) |
| 직무순환근로자비율02(%) | 623 | 4.35 (12.14) |
| 직무순환근로자비율03(%) | 615 | 4.87 (12.77) |
| 소집단근로자비율02(%) | 624 | 23.16 (34.70) |
| 소집단근로자비율03(%) | 617 | 23.62 (34.95) |
| 자주보전02(5점 척도) | 548 | 2.17 (0.93) |
| 자주보전03(5점 척도) | 566 | 2.18 (0.95) |
| 품질관리02(5점 척도) | 548 | 2.46 (1.07) |
| 품질관리03(5점 척도) | 566 | 2.39 (1.02) |
| 연봉제02 | 621 | 0.52 (0.50) |
| 연봉제03 | 624 | 0.52 (0.50) |
| 이익배분제02 | 625 | 0.43 (0.50) |
| 이익배분제03 | 625 | 0.46 (0.50) |
| 우리사주제02 | 625 | 0.15 (0.36) |
| 우리사주제03 | 625 | 0.13 (0.34) |
| 팀인센티브제02 | 625 | 0.27 (0.45) |
| 팀인센티브제03 | 625 | 0.27 (0.44) |
| 기업연령03 | 625 | 24.67 (14.67) |
| 노조03 | 625 | 0.45 (0.50) |
| 평균 근속년수02 | 625 | 7.73 (5.52) |
| 평균 근속년수03 | 625 | 7.62 (4.33) |

<표 IV-2> 표본의 산업별 분포

| 변수 | 평균(표준편차) | | | |
|-------|---------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | 전체 (N=625) | 100인 미만 (N=137) | 100-500인 (N=286) | 500인 이상 (N=202) |
| 산업 15 | 0.09 (0.28) | 0.04 (0.21) | 0.09 (0.29) | 0.11 (0.31) |
| 산업 16 | 0.00 (0.06) | 0.01 (0.09) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.07) |
| 산업 17 | 0.07 (0.26) | 0.06 (0.24) | 0.06 (0.24) | 0.09 (0.29) |
| 산업 18 | 0.03 (0.16) | 0.04 (0.19) | 0.03 (0.17) | 0.01 (0.12) |
| 산업 19 | 0.02 (0.13) | 0.02 (0.15) | 0.02 (0.14) | 0.01 (0.10) |
| 산업 20 | 0.01 (0.08) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.06) | 0.01 (0.12) |
| 산업 21 | 0.03 (0.17) | 0.01 (0.09) | 0.04 (0.20) | 0.03 (0.17) |
| 산업 22 | 0.03 (0.16) | 0.02 (0.15) | 0.03 (0.18) | 0.02 (0.14) |
| 산업 23 | 0.01 (0.08) | 0.00 (0.00) | 0.01 (0.10) | 0.00 (0.07) |
| 산업 24 | 0.12 (0.32) | 0.07 (0.26) | 0.14 (0.35) | 0.11 (0.32) |
| 산업 25 | 0.04 (0.21) | 0.08 (0.27) | 0.04 (0.20) | 0.02 (0.16) |
| 산업 26 | 0.05 (0.23) | 0.02 (0.15) | 0.06 (0.24) | 0.06 (0.25) |
| 산업 27 | 0.07 (0.26) | 0.11 (0.31) | 0.04 (0.20) | 0.09 (0.29) |
| 산업 28 | 0.07 (0.25) | 0.09 (0.29) | 0.08 (0.27) | 0.02 (0.16) |
| 산업 29 | 0.07 (0.26) | 0.12 (0.32) | 0.06 (0.23) | 0.06 (0.25) |
| 산업 30 | 0.01 (0.10) | 0.01 (0.12) | 0.01 (0.08) | 0.01 (0.10) |
| 산업 31 | 0.06 (0.23) | 0.09 (0.29) | 0.05 (0.22) | 0.04 (0.20) |
| 산업 32 | 0.11 (0.31) | 0.09 (0.28) | 0.10 (0.30) | 0.13 (0.34) |
| 산업 33 | 0.02 (0.13) | 0.02 (0.15) | 0.02 (0.15) | 0.00 (0.07) |
| 산업 34 | 0.07 (0.25) | 0.02 (0.15) | 0.07 (0.26) | 0.09 (0.29) |
| 산업 35 | 0.02 (0.13) | 0.01 (0.12) | 0.00 (0.06) | 0.03 (0.18) |
| 산업 36 | 0.02 (0.14) | 0.04 (0.21) | 0.02 (0.15) | 0.00 (0.00) |

다만, 이병희·김동배(2004)에서도 기업채무자료와 노동부의 「기업체노동비용조사」 사이에 교육훈련비가 현격하게 차이가 나고 있다는 점을 감안하면 교육훈련비의 측정방식이나 측정항목에 차이가 있는 것이 아닌가 추정된다. 따라서 이것으로 이 자료가 표본의 대표성이나 교육훈련비의 측정에 근본적인 오류가 있다고 단정할 수는 없다. 표본 기업 내에서 측정 방식이나 측정항목이 서로 유사하다면 기업간 비교에 근거하고 있는 회귀분석에 큰 문제를 낳는 것은 아니다.

다른 경제지표들도 2002~03년의 경기둔화 추세를 전반적으로 반영하고 있어서 대체로 소폭의 증가율만을 보이고 있다. 우선 인당 매출액은 2002년과 2003년 각각 327백만 원과 343백만 원으로서 2003년에 약 16백만 원 정도 증가하고 있는데, 그 변화율이 크지 않다. 자본장비율도 각각 365백만 원에서 374백만 원으로 소폭 증가하였고 근로자수도 1,087명에서 1,105명으로 약간 증가하고 있다.

참여적 작업 관행이나 성과주의적 보상제도의 변화율도 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 이는 지난 경제위기 이후 인사제도의 급격한 변화 이후 다소간 소강상태를 보이고 있던 시기적 특성을 반영하고 있다. 즉, 직무순환 근로자의 비율이나 문제해결 소집단 근로자의 비율, 자주보전의 정도, 자주적 품질관리의 정도 등 참여적 작업조직의 특성이나 연봉제, 이익배분제, 우리사주제, 팀인센티브제 등 성과주의적 보상제도가 약간의 변화를 보이고 있지만, 통계적 의미를 가지 정도는 아니다. 마지막으로 유노조기업의 비율은 45%이고, 평균근속년수는 2002년의 7.7년에서 2003년 7.6년으로 약간 감소하고 있다.

교육훈련비는 기업규모에 따라 큰 차이를 보이고 있는 것으로 알려져 있다. 이 점을 감안하여 기업규모별로 하위표본을 구성하여 각 범주별로 주요 변수들의 특성이 어떻게 차이가 나고 있는지를 살펴보고 있는데, 그 결과가 <표 IV□-3>에 정리되어 있다. <표 IV□3>는 적절한 표본 안배를 위하여 기업규모를 100인 미만, 100인~ 500인 미만, 500인 이상 등 3 가지 범주로 구분하고 있다.

<표 IV-3> 기초통계: 기업규모별

| 변수 | 평균(표준편차) | | |
|----------------|--------------------|------------------------|--------------------|
| | 100인 미만 (N=137) | 100~500인 미만 (N=286) | 500인 이상 (N=202) |
| 인당매출액02(천원) | 255156(275967) | 295631(346277) | 420836(342303) |
| 인당매출액03(천원) | 284868(333402) | 297956(320950) | 444729(353193) |
| 자본장비율02(천원) | 293793(698688) | 311632(642091) | 488615(449089) |
| 자본장비율03(천원) | 317045(726967) | 315633(572773) | 493842(442431) |
| 근로자수02 | 68.46 (30.55) | 235.43 (116.65) | 2983.9(6254.9) |
| 근로자수03 | 63.46 (21.58) | 234.55 (109.50) | 3046.4(6697.1) |
| 인당교육훈련비02(천원) | 210.03(482.30) | 302.20(856.37) | 577.53(991.79) |
| 인당교육훈련비03(천원) | 169.71(320.27) | 301.58(541.64) | 453.28(743.90) |
| 인건비 대 훈련비 비율02 | 0.01 (0.02) | 0.02 (0.09) | 0.02 (0.04) |
| 인건비 대 훈련비 비율03 | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.02) | 0.01 (0.03) |
| 직무순환근로자비율02(%) | 1.88 (7.02) | 3.99 (12.37) | 6.56 (14.10) |
| 직무순환근로자비율03(%) | 2.56 (8.80) | 3.69 (10.61) | 8.19 (16.77) |
| 소집단근로자비율02(%) | 8.74 (19.78) | 22.16 (34.95) | 34.43 (38.37) |
| 소집단근로자비율03(%) | 13.50 (27.97) | 21.30 (33.51) | 34.06 (38.66) |
| 자주보전02(5점 척도) | 2.62 (1.10) | 2.15 (0.94) | 1.89 (0.63) |
| 자주보전03(5점 척도) | 2.52 (1.10) | 2.16 (0.92) | 1.97 (0.80) |
| 품질관리02(5점 척도) | 2.53 (1.16) | 2.38 (1.07) | 2.51 (1.00) |
| 품질관리03(5점 척도) | 2.54 (1.07) | 2.31 (1.02) | 2.40 (1.00) |
| 연봉제02 | 0.42 (0.50) | 0.47 (0.50) | 0.67 (0.47) |
| 연봉제03 | 0.42 (0.50) | 0.47 (0.50) | 0.65 (0.48) |
| 이익배분제02 | 0.37 (0.49) | 0.41 (0.49) | 0.49 (0.50) |
| 이익배분제03 | 0.34 (0.48) | 0.42 (0.49) | 0.59 (0.49) |
| 우리사주제02 | 0.05 (0.22) | 0.15 (0.36) | 0.22 (0.41) |
| 우리사주제03 | 0.04 (0.19) | 0.14 (0.35) | 0.19 (0.39) |
| 탐인센터브제02 | 0.26 (0.44) | 0.30 (0.46) | 0.24 (0.43) |
| 탐인센터브제03 | 0.19 (0.39) | 0.31 (0.46) | 0.27 (0.44) |
| 기업연령03 | 16.61 (10.50) | 23.31 (12.67) | 32.04 (16.25) |
| 노조03 | 0.06 (0.24) | 0.38 (0.49) | 0.83 (0.38) |
| 평균 근속년수02 | 5.45 (3.57) | 6.88 (4.99) | 10.49(6.20) |
| 평균 근속년수03 | 5.47 (3.22) | 6.75 (3.85) | 10.31(4.31) |

주: 각 기업규모별 표본의 크기는 최대치를 의미함.

그 통계 결과를 보면, 인당 교육훈련비에서 기업규모별 차이가 역시 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 2002년의 경우, 100인 미만의 소규모집단은 21만 원, 100~500인 미만의 중규모집단은 30만 원, 500인 이상의 대규모집단은 58만 원

으로 나타나고 있으며, 2003년에도 기업규모별로 유사한 패턴을 보이고 있다. 다만, 100~500인 미만의 중규모집단에서 감소율이 가장 낮게 나타나고 있다. 그러나 인건비와 비교한 교육훈련비의 비율은 중규모집단과 대규모집단 사이에는 유사하고, 소규모집단이 다소 낮은 비율을 보이고 있다.

인당매출액에서도 규모별 차이가 일정하게 나타나고 있다. 100인 미만의 소규모집단과 100~500인 미만의 중규모집단 사이에는 큰 차이가 발견되지 않지만, 그 두 집단과 500인 이상의 대규모집단 사이에는 현격한 차이를 보이고 있다. 이러한 패턴은 자본장비율에서도 유사하게 나타나서, 100인 미만의 소규모집단과 100~500인 미만의 중규모집단은 서로 비슷하고 그 두 집단에 비해 500인 이상의 대규모집단만이 크게 높은 액수를 보이고 있다. 참여적 작업조직의 특성이나 성과주의적 보상제도 등도 대체로 기업규모가 커질수록 많이 도입되고 있으며, 노조조직률이나 근속년수도 기업규모와 함께 증가하고 있다.

4. 분석 결과

분석 결과는 크게 4 가지 범주로 나뉜다. 첫째는 OLS 모형의 추정결과이고, 둘째는 패널데이터 1차 차분모형의 추정결과, 셋째는 2단계 최소자승 모형의 추정결과이고, 넷째는 기업규모집단별 OLS 모형의 추정 결과이다. 종속변수는 모두 $\ln(\text{인당매출액})$ 이고 교육훈련비와 관련된 독립변수는 $\ln(\text{인당 교육훈련비})$ 와 인건비 대비 교육훈련비의 비율이다.

먼저 OLS 모형의 추정결과가 <표 IV-4>에 정리되어 있다. 이 모형에서 주목할 점은 전년도의 인당매출액이 독립변수에 포함되어 있다는 점이다. 이는 앞서 말한 대로 매출액 중 기업 내에서 산출되지 않은 부분을 통제하기 위한 것임과 동시에 OLS 모형에서 부닥치고 있는 역방향의 인과성 문제를 줄이기 위한 것이다. 즉, 기업이 기존에 실현된 경영성과를 보면서 교육훈련에 투자를 한다고 가정하고, 전년도의 인당매출액이 역방향이 인과성 문제를 완화해줄 것으로 기대하고 있다.

<표 IV-4> 교육훈련의 노동생산성효과: OLS

| 독립변수 | 종속변수: ln(인당매출액) | |
|---------------|------------------|------------------|
| | (1) | (2) |
| 상수항 | 1.602 (0.359) | 1.699 (0.360) |
| ln(인당교육훈련비) | 0.010*(0.006) | --- |
| 인건비 대비 교육훈련비 | --- | 1.679**(0.661) |
| ln(자본장비율) | 0.218*** (0.024) | 0.213*** (0.024) |
| ln(근로자수) | 0.015 (0.013) | 0.018 (0.013) |
| 참여적 작업지수 | 0.021 (0.021) | 0.023 (0.021) |
| 성과급 지수 | -0.002 (0.023) | -0.009 (0.023) |
| 기업 연령 | -0.002*(0.001) | -0.002*(0.001) |
| 노조 | 0.027 (0.033) | 0.023 (0.033) |
| 평균 근속년수 | 0.002 (0.004) | 0.002 (0.004) |
| ln(전년도 인당매출액) | 0.662*** (0.027) | 0.664*** (0.027) |
| R2 | 0.876 | 0.877 |
| N | 530 | 522 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증) 산업중분류를 통제하였음.

추정결과를 보면, 우선 ln(인당 교육훈련비)가 인당매출액에서 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 인당교육훈련비의 증가가 인당매출액에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면, 인당교육훈련비가 1% 증가하면 인당매출액은 0.01% 증가하고 있음을 알 수 있다. 이 비율은 동일한 독립변수-종속변수의 관계에 대한 이병희·김동배(2004)의 추정계수 0.079보다 많이 낮다. 그러나 그것을 절대 액수로 환산하면 결코 낮지 않은 수치임을 알 수 있다. 즉, 그 추정계수를 2002년의 인당 교육훈련비와 인당매출액을 기준으로 해서 절대 액수로 환산하면, 교육훈련비 3.7천원의 투자가 32.7천 원 정도의 매출액 증가율을 가지고 오는 셈이다. 이는 교육훈련에 대한 투자가 기업에게 이득을 가져다주고 있음을 보여주고 있다.

동시에 인건비 대비 교육훈련비의 비율도 ln(인당 매출액)에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 즉, 인건비 대비 교육훈련비의 비율이 1% 증가하면 인당매출액이 1.7% 증가하는 것으로 나타나고 있다.

그 밖의 독립변수들에 대한 추정계수는 전년도 인당매출액과 자본장비율이

통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 주고 있고, 기업연령이 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 주고 있다. 그러나 참여적 작업지수나 성과주의적 보상제도 지수는 통계적으로 유의한 영향을 주고 있지 않다.

<표 IV E5>와 <표 IV E6>에는 패널데이터 1차 차분 모형의 추정결과가 정리되어 있다. <표 IV E5>는 교육훈련비와 관련된 독립변수들을 1차 차분한 모형에 대한 것으로서 선행연구들의 모형이고, <표 IV E6>은 당해년도와 전년도의 교육훈련비 관련 변수들을 독립변수로 포함한 모형에 대한 것으로서 본 연구의 고유 통계모형이다.

<표 IV E5> 교육훈련의 노동생산성효과: 1차 차분 패널모형(1)

| 독립변수 | 종속변수: $\Delta \ln(\text{인당매출액})$ | |
|------------------------------|----------------------------------|------------------|
| | (1) | (2) |
| 상수항 | 0.017 (0.013) | 0.018 (0.013) |
| $\Delta \ln(\text{인당교육훈련비})$ | 0.003 (0.006) | --- |
| Δ 인건비 대비 교육훈련비 | --- | 0.033 (0.169) |
| $\Delta \ln(\text{자본장비율})$ | 0.551*** (0.091) | 0.560*** (0.091) |
| $\Delta \ln(\text{근로자수})$ | -0.192** (0.086) | -0.176** (0.086) |
| Δ 참여적 작업지수 | -0.004 (0.021) | -0.006 (0.021) |
| Δ 성과급 지수 | 0.044* (0.026) | 0.041 (0.026) |
| Δ 평균 근속년수 | 0.002 (0.002) | 0.003 (0.003) |
| R2 | 0.261 | 0.256 |
| N | 512 | 503 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증) 산업중분류를 통제하였음.

먼저 <표 IV E5>의 추정결과를 보면, $\ln(\text{인당 교육훈련비})$ 와 인건비 대비 교육훈련비의 비율 모두 $\ln(\text{인당 매출액})$ 에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않다. 다만, 추정치의 값이 양수를 취하고 있을 뿐이다. 이것은 데이터 1차 차분 모형을 사용한 이병희·김동배(2004)의 추정결과와는 현저하게 다른 결과이다.

이처럼 $\ln(\text{인당 교육훈련비})$ 와 인건비 대비 교육훈련비의 비율 등의 계수에 통계적 유의도가 사라지게 된 것은 한편으로 앞의 OLS 모형에 역방행의 인과

성 문제가 개제되어 있음을 말해주고 있다. 그러나 동시에 이 패널모형이 가지는 약점도 주목할 필요가 있다. 우선 이 모형은 앞서 지적한대로 측정오차에 매우 취약한 1차 차분 모형에 기초하고 있다. 우리나라 기업들의 교육훈련비에 측정오차가 있을 가능성이 높다는 선행연구의 결과로 미루어 볼 때, 이로 인해 1차 차분 모형이 가지는 약점을 간과할 수 없다.

둘째로 위 모형은 교육훈련의 결과는 전부는 아니라하더라도 상당 부분이 인적자원에 축적되어 누적되어 간다는 점을 지나치게 간과하고 있다. 가령, 이 모형에서는 교육훈련비를 0 원에서 10,000 원으로 늘린 기업이 교육훈련비를 100만 원에서 90만 원으로 줄인 기업보다 신규 교육훈련을 더 많이 실시하는 것으로 추정하는 문제를 안고 있다. 교육훈련의 효과는 교육훈련에 상당히 많은 투자를 한 이후에서야 본격적으로 나타난다는 점을 감안하면(노용진 외, 2002), 이 문제는 이 모형에 상당히 심각한 문제를 안겨줄 것으로 보인다.

위의 두 번째 문제를 해결하기 위해 교육훈련비 변수들을 1차 차분하지 않은 값으로 포함한 모형의 추정결과가 <표 IVB>에 정리되어 있다. 그 결과를 보면, 당해년도와 전년도의 $\ln(\text{인당 교육훈련비})$ 및 인건비 대비 교육훈련비의 비율 등 4 변수 모두 $\ln(\text{인당 매출액})$ 에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않다. 다만, 당해년도의 $\ln(\text{인당 교육훈련비})$ 와 인건비 대비 교육훈련비의 비율에 대한 추정계수가 단측검정으로 $\alpha=0.10$ 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있어서 약하게나마 생산성에 긍정적 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. 전년도의 교육훈련비 변수들에 대한 추정치는 $\gamma(\lambda_2 - \lambda_1)$ (λ_1 =당해년도의 교육훈련이 생산성에 미치는 순영향의 추정치, λ_2 =전년도의 교육훈련이 생산성에 미치는 순영향의 추정치)라는 점을 상기하면, 전년도의 교육훈련이 인당매출액에 미치는 영향은 <표 IVB>에 정리된 당해년도의 추정치와 전년도의 추정치를 합산한 값이다. 즉, 전년도의 $\ln(\text{인당 교육훈련비})$ 가 금년도의 $\ln(\text{인당매출액})$ 에 미치는 영향의 계수는 0.016 정도이고, 전년도의 인건비 대비 교육훈련비의 비율이 금년도의 $\ln(\text{인당매출액})$ 에 미치는 영향의 계수는 1.450 정도이다. 이 점에서 보면, 전년도의 교육훈련도 금년도의 생산성에 약하게나마 영향을 줄 가능성이 있음을 말해주고 있다.

<표 IV-6> 교육훈련의 노동생산성효과: 1차 차분 패널모형(2)

| 독립변수 | 종속변수: $\Delta \ln(\text{인당매출액})$ | | | |
|----------------------------|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 상수항 | -0.075 (0.071) | -0.119 (0.093) | 0.009 (0.015) | 0.009 (0.015) |
| $\ln(\text{금년도 인당교육훈련비})$ | 0.008*(0.006) | 0.008 (0.007) | --- | --- |
| $\ln(\text{전년도 인당교육훈련비})$ | --- | 0.003 (0.007) | --- | --- |
| 인건비 대비 교육훈련비(금년도) | --- | --- | 0.923^(0.648) | 0.827 (0.664) |
| 인건비 대비 교육훈련비(전년도) | --- | --- | --- | 0.023 (0.175) |
| $\Delta \ln(\text{자본장비율})$ | 0.587*** (0.091) | 0.560*** (0.091) | 0.591*** (0.091) | 0.565*** (0.091) |
| $\Delta \ln(\text{근로자수})$ | -0.154* (0.086) | -0.187 (0.086) | -0.140 (0.087) | -0.171 (0.086) |
| $\Delta \text{참여적작업지수}$ | -0.005 (0.021) | -0.005 (0.021) | -0.005 (0.021) | -0.005 (0.021) |
| $\Delta \text{성과급 지수}$ | 0.038 (0.026) | 0.041 (0.026) | 0.036 (0.026) | 0.040 (0.026) |
| $\Delta \text{평균 근속년수}$ | 0.002 (0.002) | 0.002 (0.002) | 0.002 (0.002) | 0.003 (0.003) |
| R ² | 0.247 | 0.264 | 0.242 | 0.259 |
| N | 530 | 512 | 522 | 503 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증), ^ p<0.10(단측검증) 산업중분류를 통제하였음.

위의 패널데이터 통계기법들이 측정오차에 민감한 모형들이기 때문에 OLS 모형의 내생성 문제를 도구변수로 해결하는 2단계 최소자승 모형을 추정하여 보았다. 패널데이터로부터는 시간적 선후관계를 이용할 경우 도구변수들을 풍부하게 얻을 수 있기 때문에 여기에서는 2002년 기업 경영과 관련된 변수들을 도구변수로 활용하고 있다. 본 연구에서 사용하는 도구변수들은 전년도의 교육훈련관련 변수들, 전년도의 참여적 작업지수, 전년도의 근로자수 등을 사용하고 있다. 전년도의 인당매출액은 이미 독립변수로 포함되어 있기 때문에 도구변수의 집합에서는 제외하였다. 이는 기업 내에서 산출된 생산성 지표로서 매출액이 가지는 한계 때문에 독립변수에서 제외하기 어렵다는 판단에 근거한다.

<표 IV7> 교육훈련의 노동생산성효과: 2SLS

| 독립변수 | 종속변수: ln(인당매출액) | |
|--------------|------------------|-------------------|
| | (1) | (2) |
| 상수항 | 1.202 (0.259) | 13.482 (39.591) |
| ln(인당교육훈련비) | 0.025 (0.024) | --- |
| 인건비 대비 교육훈련비 | --- | 239.176 (775.895) |
| ln(자본장비율) | 0.205*** (0.024) | -0.407 (2.027) |
| ln(근로자수) | 0.011 (0.014) | -0.009 (0.214) |
| 참여적 작업지수 | 0.023 (0.021) | 0.486 (1.551) |
| 성과급 지수 | -0.005 (0.025) | -0.764 (2.502) |
| 기업 연령 | -0.001 (0.001) | -0.024 (0.075) |
| 노조 | 0.019 (0.032) | -0.303 (1.166) |
| 평균 근속년수 | 0.002 (0.004) | 0.021 (0.084) |
| ln(전년도 매출액) | 0.678*** (0.026) | 0.139 (1.822) |
| Log-L | -31.7 | -1416.0 |
| N | 512 | 503 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검정) 산업중분류를 통제하였음.

2단계 최소자승모형의 추정결과가 <표 IV7>에 정리되어 있다. 추정 결과를 보면, ln(인당교육훈련비)와 인건비 대비 교육훈련비 비율에 대한 추정치가 모두 통계적으로 유의하지 않다. 어쨌든 이 결과를 액면대로 해석하면, 위의 OLS 모형에 내생성 문제가 심각하게 작용하고 있으며, 패널모형의 측정오차 문제가 상대적으로 적게 작용하고 있음을 알 수 있다. 도구변수를 사용하는 경우, 계수의 추정오차가 크게 나타나는 경향이 있는데, 이 두 모형에서도 그러한 패턴을 읽을 수 있다. 특히 인건비 대비 교육훈련비 비율을 독립변수로 활용한 모형(2 열)의 추정결과가 상당히 불안정한 모습을 보여주고 있다. 결국 2단계 최소자승모형의 추정결과도 일정한 한계를 가지고 있음을 주의할 필요가 있다.

마지막으로 <표 IV8>과 <표 IV9>에는 기업규모별로 위의 OLS모형을 추정된 결과를 보여주고 있다. <표 IV8>은 ln(인당교육훈련비)를 독립변수로 포함한 모형이고, <표 IV9>는 인건비 대비 교육훈련비 비율을 독립변수로 포함한 모형이다. 우리나라에서는 기업규모에 따라 생산성 차이가 크기 때문에 기업규모가 생산성에 대한 고정효과에 대한 대리변수적 역할을 부분적으로 할

수 있다. OLS모형에 기업규모를 독립변수로 포함하고 있을지라도 그 모형은 기본적으로 선형모형에 기초하고 있기 때문에 기업규모를 충분히 통제하기 어렵다. 이 점에서 기업규모별로 세분화된 하위표본에서 위의 OLS모형에 대한 추정결과에 어떤 변화가 있는지를 살펴보는 것은 흥미로운 일이다.

<표 IV8> 인당 교육훈련비의 노동생산성효과: 기업규모별

| 독립변수 | 종속변수: ln(매출액) | | |
|-------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | 100인 미만 (N=113) | 100-500인 (N=254) | 500인 이상 (N=163) |
| 상수항 | -0.284 (0.882) | 1.238 (0.374) | 1.472 (0.437) |
| ln(인당교육훈련비) | 0.011 (0.015) | 0.011 (0.009) | 0.007 (0.013) |
| ln(자본장비율) | 0.315*** (0.058) | 0.210*** (0.036) | 0.263*** (0.042) |
| ln(근로자수) | -0.041 (0.095) | 0.025 (0.042) | 0.026 (0.023) |
| 참여적 작업지수 | 0.024 (0.059) | 0.014 (0.034) | 0.044 (0.029) |
| 성과급 지수 | -0.006 (0.064) | -0.021 (0.033) | 0.009 (0.037) |
| 기업 연령 | 0.000 (0.004) | -0.001 (0.002) | -0.002* (0.001) |
| 노조 | 0.185 (0.185) | 0.028 (0.043) | 0.049 (0.057) |
| 평균 근속년수 | -0.017 (0.013) | 0.005 (0.005) | 0.004 (0.006) |
| ln(전년도 매출액) | 0.741*** (0.068) | 0.671*** (0.040) | 0.594*** (0.044) |
| R2 | 0.876 | 0.886 | 0.902 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증) 산업중분류를 통제하였음.

<표 IV9> 인건비 대비 교육훈련비 비율의 노동생산성효과: 기업규모별

| 독립변수 | 종속변수: ln(인당매출액) | | |
|--------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | 100인 미만 (N=111) | 100-500인 (N=252) | 500인 이상 (N=159) |
| 상수항 | -0.146 (0.876) | 1.319 (0.371) | 1.725 (0.434) |
| 인건비 대비 교육훈련비 | 2.898 (2.493) | 2.332* (1.187) | 1.797** (0.750) |
| ln(자본장비율) | 0.325*** (0.058) | 0.211*** (0.036) | 0.248*** (0.042) |
| ln(근로자수) | -0.055 (0.100) | 0.031 (0.042) | 0.038 (0.024) |
| 참여적 작업지수 | 0.018 (0.059) | 0.019 (0.034) | 0.047 (0.030) |
| 성과급 지수 | 0.006 (0.063) | -0.024 (0.033) | -0.005 (0.037) |
| 기업 연령 | 0.001 (0.004) | -0.001 (0.002) | -0.002* (0.001) |
| 노조 | 0.175 (0.185) | 0.021 (0.043) | 0.045 (0.056) |
| 평균 근속년수 | -0.018 (0.013) | 0.006 (0.005) | 0.005 (0.006) |
| ln(전년도 매출액) | 0.731*** (0.069) | 0.670*** (0.039) | 0.587*** (0.044) |
| R2 | 0.877 | 0.889 | 0.902 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증) 산업중분류를 통제하였음.

<표 IV8>과 <표 IV9>에 정리된 추정결과를 보면, 앞의 OLS 모형의 추정 결과보다 추정치의 통계적 유의도가 약해지고 있다. 그 중 $\ln(\text{인당교육훈련비})$ 에 대한 추정계수의 통계적 유의도는 3 개의 규모집단에서 모두 사라지고 없다. 동시에 이 변수에 대한 추정계수는 규모간에 큰 차이가 발견되지 않고 있다. 반면, 인건비 대비 교육훈련비 비율에 대한 추정계수의 통계적 유의도는 100-500 인 미만의 중규모집단과 500인 이상의 대규모집단에 여전히 남아 있고, 100인 미만의 소규모집단에서는 사라지고 없다.

5. 분석결과 요약

이상으로 인당교육훈련비와 인건비 대비 교육훈련비 비율 변수를 이용하여 교육훈련비 지출이 인당생산성으로 표현되는 노동생산성에 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴보았다. 여러 회귀모형의 분석 결과들은 교육훈련비 지출 변수들에 대한 추정치가 모두 양의 값을 가지고 있지만, 통계적 유의도 유무의 측면에서는 다소간 차이가 발생하고 있다. 그것이 가장 단순한 OLS 모형에서는 통계적으로 유의한 양의 값을 가지고 있지만, 2단계 최소자승모형과 패널 모형의 일부에서는 통계적으로 유의하지 않은 양의 값을 가지고 있다. 이들 모형의 추정결과들은 측정오차와 불완전한 도구변수의 사용으로 추정치가 불안정하게 나타나고 있음을 보여주고 있었다. 본 연구의 고유모델로 개발된 패널 모형에서는 약하게나마 통계적으로 유의한 양의 값을 가지고 있었고, 기업규모 별 하위표본을 대상으로 한 OLS 모형에는 일부가 통계적으로 유의한 양의 값을 가지고 있다.

이상의 결과를 종합적으로 정리해볼 때, 교육훈련비의 생산성 효율성은 양의 방향인 것으로는 추정되지만 그것이 얼마나 유효한 것인가에 대해서는 아직 결론을 내리기가 쉽지 않은 상태에 있다.

제2절 □직업훈련비 지출의 취업 및 임금 효과: 실업자훈련을 중심으로

1. 문제의 제기

본 절은 HRD-Net 자료와 고용보험DB를 이용하여 실업자훈련을 중심으로 직업훈련비 지출이 훈련생의 취업 및 임금에 어떤 영향을 미치는지를 추정하는데 목적을 두고 있다. 훈련재정에 초점을 맞추고 있는 본 보고서의 취지상 직업훈련비용의 효과성에 초점을 맞추고 있다. 사회정책적 입장에서는 중요한 부분은 결국 비용 대비 효과성 개념이기 때문에 교육훈련비용의 효과성에 관한 추정은 그 나름의 고유한 의미를 가지고 있다.

그러나 기존 문헌을 검토해보면, 의외로 직업훈련의 효율성을 추정한 연구를 발견하기가 어렵다. 여기에는 직업훈련의 비용에 관한 정보를 얻는 것이 용이하지 않은 점이 작용하고 있지만, 동시에 직업훈련 자체의 효과성에 관한 실증결과도 아직 확정적이지 않아서 직업훈련의 효율성에 관한 관심이 상대적으로 적은 사정과도 관련이 있는 것으로 보인다. 그러나 앞서 지적한 대로 효율성이 효과성과 다른 고유한 의미가 있기 때문에 직업훈련의 효율성을 추정하는 의의는 충분히 있다고 할 수 있다.

본 절에서는 2004년 HRD-Net의 실업자훈련과정자료 중에서 정부의 훈련지원비와 개인이 부담하는 훈련비를 기초로 하여 그것이 취업과 임금에 어떤 영향을 주고 있는지를 살펴보고자 한다. 취업과 임금 자료는 2004-2005년 고용보험DB에서 구하여 사용하고 있다. HRD-Net 자료는 직업훈련이수자의 훈련비만을 포함하고 있기 때문에 본 연구는 훈련이수자들의 직업훈련 효율성을 추정하는데 한정되어 있다.

2. 통계모형

전통적으로 교육훈련의 효과는 인적자본론의 이론적 틀에서 설명되고 있다 (Lynch, 1992). 인적자본론의 기본 시각은 교육훈련이 숙련을 형성하는데 기여하고 숙련이 더 높은 수익을 가져다준다는 점에 있다. 인적자본론은 숙련은 실물자본처럼 미래의 수익을 가져다주는 자본의 일종으로 취급하고 있다. 이러한 시각에서 인적자본론은 교육훈련의 기대수익이 증가하면 교육훈련에 더 많은 투자가 이루어지는 것으로 전망하고 있고, 역으로 교육훈련에 대한 더 많은 투자는 수익의 증가를 가져다 줄 것으로 전망하고 있다.

$$Y = f(TC, X)$$

이 함수에서 Y 는 교육훈련의 효과이고 TC 는 직업훈련비용이고, X 는 교육훈련의 효과성에 영향을 미치는 다른 독립변수들이다. 여기에서 TC 는 실물적인 교육훈련시간이나 교육훈련의 질 등에 대한 영향을 통해 Y 에 영향을 주는 것으로 가정되어 있다. 앞서 언급한 것처럼 본 연구에서는 교육훈련의 효과로 취업과 임금을 사용하고 있고, 직업훈련비는 정부의 직업훈련비 지원금과 개인의 직업훈련비 부담액을 합산한 금액을 사용하고 있다.

위의 직업훈련효과 함수식을 추정하는데 부딪치는 문제들이 몇 가지가 있다. 그 중 하나는 자기선택편의(self-selection bias)이다. 직업훈련참가가 각 주체의 자발적인 판단에 기초하여 이루어지기 때문에 직업훈련에 참가할 객관적 조건이 있는 사람이나 직업훈련의 기대효과가 큰 사람들이 훈련에 더 많이 참여할 가능성이 높다고 한다면, 훈련참여자와 비참여자간의 효과성 차이는 순수하게 직업훈련의 효과만이 아니고 그 사람의 직업훈련 참여 여부를 결정한, 직업훈련 이전에 가지고 있었던 인적 특성에 의해서도 영향을 받게 된다는 점이 자기선택편의 문제의 요점이다. 직업훈련의 참여 여부를 결정하는 인적 특성에 관한 정보를 가지고 있다면, 자기선택편의 문제는 해결될 수 있지만, 통상 그 정보를 불완전하게밖에 가지고 있지 않는데 문제가 있다. 인간의 행동이 합리

적 기대에 기초하여 이루어진다고 가정하면 자기선택편의는 비단 직업훈련의 효과뿐 아니라 인간을 대상으로 하는 대부분의 통계모형에서 발생하는 문제이다. 교육훈련의 효과에 관한 초기의 대표적 논문인 Ashenfelter(1978)에서 교육훈련의 효과가 상당히 높게 나타나고 있는데, 이는 자기선택편의를 적절하게 통제하지 않음으로써 교육훈련의 효과를 과대 계상한 결과라는 비판을 받고 있다. 자기선택편의를 해소하기 위해서는 기본적으로 연립방정식 모형(simultaneous equation model)을 사용할 필요가 있는데, 그 중 비교적 간단한 모형이 Heckman 2단계모형이다.

공공직업훈련의 효과를 추정할 때도 역시 자기선택편의 문제는 발생할 가능성이 있다. 다른 조건이 동일하다면 직업훈련의 효과가 큰 사람들이 직업훈련의 참여 동인이 높을 것이기 때문이다. 그러나 여기서 한 가지 주의할 점은, 우리가 모집단을 조건이 서로 다른 사람들을 포괄하여 넓게 사용한다면 공공직업훈련의 참여는 오히려 취업역량이나 기대 임금이 낮은 사람들이 더 많이 참여할 가능성이 있다는 점이다. 이 점에서는 직업훈련의 효과성에 관한 추정치가 과소 계상되게 된다.

본 연구의 통계모형에서도 자기선택편의의 문제가 발생할 가능성이 높지만, 본 연구의 통계모형은 훈련참여의 효과가 아니고 훈련비용의 효과성 모형이기 때문에 자기선택편의 문제가 완화된 형태로 나타날 가능성이 있다. 동시에 본 연구에서 사용하는 HRD-Net/고용보험DB의 자료로는 자기선택편의 문제를 처리하는데 적합하지 않은 것으로 판단되어서 굳이 연립방정식 회귀모형을 사용하지 않고자 한다. 본 연구의 통계모형을 연립방정식으로 풀고자 한다면, 훈련참여의 결정요인이 아니고 훈련비의 결정 요인에 관한 회귀방정식이 필요하다. 여기서 HRD-Net 자료에서 직업훈련비는 주로 정부의 직업훈련기관에 대한 지원비로 구성되어 있어서 특정 사람이 어떤 훈련기관에 참석하는가가 훈련비를 결정하는 주된 요인이다.

결국 훈련비의 주된 결정요인은 어떤 사람이 어떤 훈련기관에 참여했는가에 있게 되는데, 본 연구에서 사용하는 자료에는 이것을 결정하는 회귀방정식을 구하기에 적합하지 않은 것으로 판단되는 것이다.

직업훈련의 효과성을 추정하는데 부닥치는 또 한 가지 문제는 직업훈련이 특정 시기에만 이루어지는 것이 아니고 전 생애에 걸쳐 이루어지고 있음에 반해 통계모형은 특정 시기의 교육훈련에만 초점을 맞추고 있다는 점이다(Lynch, 1992). 교육훈련의 결과로서 나타나는 숙련은 사람에게 누적되는 경향이 있기 때문에 교육훈련의 효과를 추정하기 위해서는 과거의 교육훈련에 대한 정보도 가지고 있어야 하는데, 그에 적합한 데이터를 구하기 어렵다. 특히, 본 연구처럼 직업훈련에 관한 기초 정보만을 담고 있는 행정데이터를 사용하는 경우에 이 문제는 더욱 심각하게 작용할 것으로 보인다. 이 문제는 패널데이터 분석기법을 사용하면 비교적 쉽게 해결될 수 있다. 그러나 본 연구의 사용 자료는 기본적으로 횡단면자료에 가깝기 때문에 이전의 직업훈련을 통제할 수단을 가지고 있지 않다. 다만, 본 연구에서는 이전직장의 임금수준을 통해 이 문제를 해결하려고 시도하는데, 애석하게도 전 직장의 임금수준에 관한 정보를 가지고 있지 않은 측정치가 지나치게 많이 나타나고 있다.

교육훈련의 임금효과에 관한 추정은 일반적인 회귀모형을 기초로 하는 경향이 있고, 교육훈련의 취업효과에 대한 추정은 전통적으로 프로빗모형이나 로짓모형 등 선택모형을 사용하거나(강순희·노홍성, 2001) 일정 구간별로 취업여부를 연속적으로 체크하는 생존모형 또는 해저드모형¹⁵⁾을 사용하고 있다(이병희, 2001; 남재량, 2004). 전자의 선택모형을 패널데이터 기법으로 추정하면 후자와 같은 효과를 가질 수 있으나 그 추정방법이 난해하여 통상 후자의 생존모형(또는 해저드모형)을 많이 사용한다. 그러나 후자의 생존모형(또는 해저드모형)을 사용하는 경우에도 몇 가지 문제가 있는 것으로 알려져 있다. 하나는 구간별로 오차항의 분포가 동일하지 않을 가능성이 높다는 점이다.

즉, 취업역량이 높은 사람들이 초기에 취업을 하는 경향이 있어서 초기 구간과 후기 구간 간에는 오차항의 분포가 다를 수밖에 없기 때문이다. 이 문제는 생존모형이나 해저드모형의 근본적인 문제로서 기술적으로 아직 해결되지 않은 상태에 있다. 그 밖에 또 다른 문제는 생존모형이나 해저드모형의 추정이

15) 여기에서 생존모형은 기본적으로 해저드모형(Hazard Model)과 동일하지만, 문제를 아직 실업을 탈출하지 못할 확률로 설정하는 점에서만 차이가 날뿐 분석 결과는 동일하다. 여기에서 해저드모형을 사용하지 않고 생존모형을 사용하는 것은 순전히 기술적 문제일 뿐이다.

그 자체로서 지나치게 복잡하여 위에서 살펴 본 자기선택편의나 내생성 문제 등을 처리하기가 매우 난해하다는 점이다.

본 연구는 선행연구들처럼 직업훈련의 효과로 임금을 사용하는 회귀모형에서는 일반적인 회귀모형을 사용하고, 직업훈련의 효과로서 취업을 사용하는 회귀모형에서는 생존모형(Survival Model)을 사용하고자 한다.

3. 자료의 성격과 기초 통계

본 연구는 2004년 1월 1일~12월 31일의 기간에 해당하는 HRD-Net의 실업자훈련과정자료와 2003년 1월 1일~2005년 6월 30일의 기간에 해당하는 고용보험DB 자료를 결합하여 사용하고 있다.

HRD-Net의 실업자훈련과정자료는 정부위탁훈련, 실업자재취직훈련, 여성가장훈련, 취업유망분야 훈련, 북한이탈주민훈련, 자활직업훈련 등을 포함하고 있다. HRD-Net자료에는 그 밖에 본 연구에서 활용가능한 자료로 지방자치단체들이 운영하는 고용촉진훈련 자료가 있지만, 거기에는 신뢰할만한 훈련비 자료가 담겨져 있지 않아서 본 연구의 분석대상을 실업자훈련과정 자료에 한정하였다. HRD-Net의 실업자훈련과정자료는 크게 직업훈련기관의 훈련과정에만 관한 자료와 실업자훈련생에 관한 자료로 구성되어 있는데, 여기에서는 양 자료를 결합하여 사용하고 있다. 훈련과정자료로부터 1인당 평균 훈련비와 자비부담액, 훈련의 종류, 기준훈련 여부, 훈련종료일 등에 관한 자료를 얻었고, 훈련생자료로부터 나이, 성별, 학력 등에 관한 자료를 얻었다. 본 연구의 성격상 직업훈련 과정을 졸업하거나 수료(훈련시간의 80%를 이수하지 못한 경우)하지 못한 경우는 표본에서 제외하였다.

고용보험DB 자료는 2003년 1월 1일~2005년 6월 30일의 기간에 발생한 직업의 취득 또는 상실에 관한 데이터를 이용하여 취업일자, 취업 시 초임 수준, 취업직종, 전 직장에서의 임금 수준 등에 관한 정보를 입수하였다. 고용보험DB의 경우 한 사람이 해당 기간 동안 복수로 취업과 실직을 경험하는 경우들이 발견되는데, 그 경우에는 훈련일수의 80%를 초과하는 날 이후 첫 번째로 취업

한 직장에 관한 정보만을 사용하였다. 졸업 이후 취업하기까지의 대기기간은 주단위로 측정하고 있는데, 훈련일수의 80%를 지났으나 아직 졸업을 하기 전에 취업을 한 경우에는 취업대기기간을 0주로 간주하였다.

본 연구에서는 이상의 표본정리과정을 거치고, 본 연구에서 사용하는 변수 중 하나라도 결측치를 보이는 관측치를 제외하고 남은 22,999 명으로 구성된 표본을 사용하고 있다. 이 표본에 대한 주요 변수들의 기초통계는 <표 IV-10>에 정리되어 있다.

먼저 직업훈련 현황을 보면, 총훈련비는 241.7만 원인데, 그 중 1인당 훈련비 지원액은 150.9만 원, 1인당 수당 지원액은 79.9만 원, 자비부담 훈련비는 10.9만 원 등으로 구성되어 있다. 직업훈련 유형의 분포를 보면, 정부위탁훈련(유형 1)이 15%, 실업자재취직훈련 일반(유형 2)이 42%, 여성가장훈련(유형 3)이 3%, 실업자재취직훈련 IT(유형 4)가 7%, 취업유망분야 훈련 IT(유형 5)가 13%, 취업유망분야 훈련 일반(유형 6)이 19%, 북한이탈주민훈련 및 자활직업훈련(유형 7)이 1% 등으로서 실업자재취직훈련이 51%를 차지하고, 취업유망분야훈련이 32%를 차지하고 있다. 그 중 인력의 수요가 많음에도 불구하고 일이 어려워 기피직업을 중심으로 실시되는 기준훈련이 20%를 차지하고 있다.

<표 IV-10> 고용보험 DB 기초통계(N=22,999)

| 변수 | 평균(표준편차) |
|------------------------|-------------------|
| 취업대기기간(주) | 11.77 (11.28) |
| 월급여 | 989.65 (519.30) |
| ①개인당 훈련비 지원액(천원) | 1509.32 (1621.82) |
| ②개인당 수당 지원액(천원) | 799.23 (718.42) |
| ③개인훈련비부담액(천원) | 108.80 (594.77) |
| 총훈련비(①+②+③) | 2417.35 (2094.25) |
| 기준훈련 | 0.20 (0.40) |
| 훈련유형 1(정부위탁훈련) | 0.15 (0.36) |
| 훈련유형 2(실업자재직훈련-일반) | 0.42 (0.49) |
| 훈련유형 3(여성가장훈련) | 0.03 (0.16) |
| 훈련유형 4(실업자 재취직훈련-IT) | 0.07 (0.26) |
| 훈련유형 5(취업유망분야훈련-IT) | 0.13 (0.34) |
| 훈련유형 6(취업유망분야훈련-일반) | 0.19 (0.40) |
| 훈련유형 7(북한이탈훈련, 자활직업훈련) | 0.01 (0.09) |
| 초졸 | 0.05 (0.23) |
| 중졸 | 0.03 (0.16) |
| 고졸 | 0.43 (0.50) |
| 전문대졸 | 0.24 (0.42) |
| 대졸 이상 | 0.25 (0.43) |
| 연령 | 30.81 (9.16) |
| 여성 | 0.49 (0.50) |
| 직종1(고위 임직원, 관리자) | 0.00 (0.06) |
| 직종2(전문가) | 0.04 (0.19) |
| 직종3(기술공 및 준전문가) | 0.12 (0.33) |
| 직종4(사무직원) | 0.37 (0.48) |
| 직종5(서비스 및 판매관련자) | 0.09 (0.29) |
| 직종6(농업 및 어업근로자) | 0.00 (0.04) |
| 직종7(기능원 및 관련 기능자) | 0.16 (0.37) |
| 직종8(기계조작원 및 조립원) | 0.02 (0.15) |
| 직종9(단순노무직근로자) | 0.18 (0.39) |

2005년 6월 30일을 기준으로 살펴보면, 훈련이수 이후 전원이 취업을 한 것으로 나타나고 있다. 다만, 여기에서는 그 취업이 훈련의 효과인지에 대해서는 알 수 없다. 이 중에는 상당수가 훈련과 직접적 연관성이 약한 직업이나 비정규직 등 불안정한 취업상태일 것으로 추측되지만, 그 실태에 대해서는 위의 자료로부터 파악할 수 없는 상태이다. 직업훈련의 이수 이후 취업까지의 대기기

간은 평균 11.8주 정도로서 취업 시의 초임 평균은 99.0만 원 정도로 나타나고 있다. 취업 직종은 사무직이 37%로서 가장 높고, 이어서 단순노무직이 18%, 기능공이 16%, 기술공·준전문직이 12% 등의 순으로 낮아지고 있다.

표본의 인적 특성을 보면, 연령 평균은 30.8 세이고, 여성이 49%를 차지하고 있다. 학력분포를 보면, 고졸자가 43%로 가장 많고, 대졸 이상의 학력이 25%, 전문대졸업자가 24%, 초등학교졸업자가 5%, 중학교졸업자가 3% 등의 순이다.

<표 IV-11>에는 주요 변수들의 훈련과정 유형별 기초통계가 정리되어 있다. 훈련비는 취업유망분야(IT)가 389.8만 원으로 가장 높게 나타나고 있고, 그 다음으로 정부위탁훈련과정(356.0만 원)실업자재취직훈련 IT(260.5만 원)북한이탈훈련 및 자활직업훈련(247.7만 원)등의 순으로 높게 나타나고 있다. 그 중 취업유망분야(IT)와 실업자재취직훈련(IT) 등은 훈련비 자체의 비중이 높은 반면, 정부위탁훈련과정과 북한이탈훈련 및 자활직업훈련은 개인수당의 비중이 높은 특징을 보여주고 있다. 훈련 효과의 측면에서는 취업 효과의 경우 정부위탁훈련이 높게 나타나고, 임금효과와 취업효과가 높은 것은 97%가 기준훈련으로 구성되어 있다는 점과 관련이 있고, 후자의 IT 분야들에서 초임 수준이 높은 것은 고학력자의 비중이 높고, 취업직종이 주로 사무직으로 구성되어 있는 점과도 관련이 있는 것으로 보인다.

반면, 취업이나 임금의 양 측면 모두에서 효과성이 낮게 나오는 훈련과정은 여성가장훈련이다. 그 훈련과정에 대한 취업대기기간은 16.0주이고, 초임 수준은 75.5만 원으로서 북한이탈훈련 및 자활훈련(74.7만 원)다음으로 낮은 수준이다. 초임 수준이 낮은 두 가지 훈련유형, 즉 여성가장훈련과 북한이탈훈련 및 자활훈련에 여성의 비율이 높고, 고학력자의 비율이 낮으며 취업직종도 단순노무직의 비율이 높다는 점도 주목할 점이다.

<표 IV-11> 기초통계: 훈련유형별

| 변수 | 유형 1 (N=3459) | 유형 2 (N=9601) | 유형 3 (N=606) | 유형 4 (N=1700) | 유형 5 (N=2973) | 유형 6 (N=4477) | 유형 7 (N=183) |
|---------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 취업대기기간 | 5.65 (7.78) | 12.84 (11.60) | 15.97 (12.57) | 11.26 (9.94) | 11.87 (10.22) | 13.69 (12.04) | 13.99 (13.02) |
| 월급여 | 987.57 (557.16) | 982.74 (420.66) | 754.60 (213.67) | 1006.55 (357.96) | 1139.23 (927.91) | 942.08 (332.65) | 747.22 (213.54) |
| 개인훈련비 (천원) | 1916.3 (1733.9) | 1085.23 (1581.1) | 725.11 (1135.0) | 1797.95 (1390.1) | 2802.25 (1622.0) | 1257.61 (1147.0) | 1135.54 (1139.1) |
| 개인수당 (천원) | 1642.7 (853.3) | 636.32 (556.67) | 611.87 (526.10) | 634.84 (706.69) | 542.71 (440.20) | 733.44 (602.72) | 1326.89 (778.69) |
| 자비부담 (천원) | 0.55 (8.98) | 32.87 (395.0) | 108.2 (920.1) | 172.0 (426.3) | 552.8 (1294.) | 40.3 (168.3) | 14.75 (44.79) |
| 총훈련비 | 3559.5 (2107.9) | 1754.42 (1867.03) | 1445.15 (2095.37) | 2604.83 (1630.43) | 3897.79 (2522.43) | 2031.39 (1408.23) | 2477.19 (1724.90) |
| 기준훈련 | 0.97(0.16) | 0.08(0.27) | 0.02(0.15) | 0.10(0.30) | 0.04(0.20) | 0.06(0.23) | 0.10(0.30) |
| 초졸 | 0.05(0.21) | 0.06(0.24) | 0.11(0.31) | 0.06(0.24) | 0.03(0.18) | 0.05(0.21) | 0.05(0.23) |
| 중졸 | 0.04(0.20) | 0.03(0.17) | 0.09(0.29) | 0.00(0.05) | 0.00(0.06) | 0.02(0.13) | 0.11(0.31) |
| 고졸 | 0.56(0.50) | 0.46(0.50) | 0.63(0.48) | 0.25(0.43) | 0.24(0.42) | 0.42(0.49) | 0.79(0.41) |
| 전문대졸 | 0.18(0.39) | 0.24(0.42) | 0.08(0.27) | 0.28(0.45) | 0.28(0.45) | 0.27(0.44) | 0.02(0.15) |
| 대졸이상 | 0.17(0.37) | 0.21(0.41) | 0.09(0.29) | 0.40(0.49) | 0.45(0.50) | 0.25(0.43) | 0.02(0.15) |
| 연령 | 28.95 (10.40) | 32.33 (8.99) | 41.49 (7.19) | 30.67 (9.96) | 27.15 (5.79) | 29.98 (8.35) | 32.68 (10.37) |
| 여성 | 0.25(0.43) | 0.55(0.50) | 1.00(0.00) | 0.47(0.50) | 0.37(0.48) | 0.55(0.50) | 0.72(0.45) |
| 직종1 | 0.00(0.03) | 0.00(0.07) | 0.00(0.00) | 0.01(0.08) | 0.01(0.07) | 0.00(0.05) | 0.00(0.00) |
| 직종2 | 0.02(0.14) | 0.03(0.17) | 0.01(0.10) | 0.06(0.24) | 0.09(0.29) | 0.03(0.17) | 0.00(0.00) |
| 직종3 | 0.14(0.35) | 0.11(0.31) | 0.06(0.23) | 0.14(0.35) | 0.15(0.36) | 0.11(0.31) | 0.14(0.34) |
| 직종4 | 0.25(0.43) | 0.34(0.48) | 0.15(0.36) | 0.49(0.50) | 0.54(0.50) | 0.42(0.49) | 0.19(0.39) |
| 직종5 | 0.07(0.26) | 0.10(0.30) | 0.11(0.32) | 0.06(0.25) | 0.06(0.24) | 0.10(0.30) | 0.17(0.38) |
| 직종6 | 0.00(0.03) | 0.00(0.04) | 0.00(0.04) | 0.00(0.02) | 0.00(0.00) | 0.00(0.03) | 0.07(0.25) |
| 직종7 | 0.27(0.45) | 0.18(0.38) | 0.03(0.17) | 0.10(0.30) | 0.07(0.25) | 0.16(0.36) | 0.11(0.31) |
| 직종8 | 0.04(0.19) | 0.03(0.16) | 0.00(0.06) | 0.02(0.15) | 0.01(0.08) | 0.03(0.16) | 0.00(0.00) |
| 직종9 | 0.21(0.40) | 0.20(0.40) | 0.64(0.48) | 0.12(0.32) | 0.07(0.26) | 0.15(0.36) | 0.32(0.47) |

4. 분석결과

본 연구의 분석결과는 크게 직업훈련의 취업효과에 관한 생존모형의 추정결과와 직업훈련의 임금효과에 관한 OLS모형의 추정결과로 구분된다. 두 모형에

대한 종속변수로는 각각 $\log(\text{취업대기 기간})$ 과 $\log(\text{월 급여})$ 가 사용되었고, 독립변수로는 $\log(\text{훈련비})$, 훈련유형 범주변수들, 기준훈련(더미), 학력 범주변수들, 연령, 여성, 직종 범주변수들이다.

각 모형에 대해 전체 표본을 대상으로 한 모형 외에 훈련 유형별로 구분하여 추정한 분석결과와 학력별, 연령별, 성별로 구분하여 추정한 분석결과도 동시에 제시되어 있다. 이와 같은 하위표본에 대해 통계모형을 추정하는 이유는 전체 표본이 지나치게 이질적인 요소들로 구성되어 있어서 분석결과의 오도 가능성을 확인해보려는데 있다.

가. 직업훈련의 취업효과

<표 IV-2>에는 직업훈련비가 취업에 어떤 영향을 미치고 있는지에 관한 생존모형을 추정한 결과가 정리되어 있다. 생존모형의 오차항에 대해서는 가장 널리 쓰이는 Weibull 분포를 가정하고 있다. 생존모형은 실업을 탈출할 확률을 추정하는 해저드모형과 반대로 실업자로 남아 있을 확률을 추정하는 것이기 때문에 취업효과를 보기 위해서는 추정치의 부호를 반대로 해석해야 한다는 점을 주의할 필요가 있다.

그 분석결과를 보면, 직업훈련비는 통계적으로 유의하게 실업자로 남을 확률을 낮추는 것으로 나타나고 있다. 이 결과는 직업훈련비의 지출이 많으면 많을수록 취업할 확률이 높아짐을 의미하기 때문에 직업훈련비의 취업효과성이 긍정적임을 말해주고 있다. 이상의 결과는 강순희·노홍성(2001)과 이병희(2001)의 결과와 일관된다. 그러나 전체 표본을 구성하는 인력의 특성이 지나치게 다양하기 때문에 이 추정결과에 대한 최종 판단을 잠시 유보하는 것이 필요하다.

<표 IV-2> 직업훈련의 취업효율성에 관한 생존모형의 추정 결과(N=22999)

| 독립변수 | 종속변수: ln(취업대기기간) |
|-----------|-------------------|
| 상수항 | 3.215 (0.112) |
| ln(교육훈련비) | -0.051*** (0.006) |
| 기준훈련 | -0.058** (0.023) |
| 훈련 유형 1 | -0.625*** (0.070) |
| 훈련 유형 2 | -0.033 (0.065) |
| 훈련 유형 3 | 0.036 (0.074) |
| 훈련 유형 4 | -0.103 (0.068) |
| 훈련 유형 5 | 0.005 (0.067) |
| 훈련 유형 6 | 0.063 (0.066) |
| 중졸 | -0.011 (0.044) |
| 고졸 | 0.071*** (0.026) |
| 전문대졸 | 0.075 (0.028) |
| 대졸 이상 | 0.046* (0.027) |
| 연령 | 0.008 (0.001) |
| 여성 | -0.013 (0.013) |
| 직종1 | -0.138 (0.094) |
| 직종2 | -0.144*** (0.033) |
| 직종3 | -0.183*** (0.022) |
| 직종4 | -0.129*** (0.018) |
| 직종5 | 0.010 (0.024) |
| 직종6 | 0.003 (0.152) |
| 직종7 | -0.170*** (0.021) |
| 직종8 | -0.008 (0.040) |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증)

<표 IV-2>에는 그 밖의 변수들에 대한 추정결과도 정리되어 있다. 우선 기준훈련에 대한 추정결과가 통계적으로 유의한 음의 값을 가지고 있는데, 이는 노동에 대한 과수요가 존재하는 분야이기 때문에 나타나는 현상이지 기준훈련의 효과로 해석하기는 어렵다. 기준훈련이 정부위탁훈련의 다수를 차지하고 있기 때문에 훈련유형 1(정부위탁훈련)에 대한 추정결과가 통계적으로 유의한 음의 값을 가지고 있는 점도 동일한 논리로 해석할 수 있다. 그 밖의 훈련유형들에 대한 추정치는 통계적으로 유의한 값을 가지고 있지 못해서 훈련과정의 유형은 취업에 영향을 주지 않는 것으로 나타나고 있다.

위의 분석결과에서 한 가지 흥미로운 점은 고졸자와 대졸자의 취업 가능성이 다른 학력자에 비해 더 낮다는 점이다. 이는 최근의 학력 인플레이션 현상과 함께 그들에 대한 일자리가 제한적이고 이들의 의중임금이 높기 때문에 취업이 상대적으로 더 어려운 상태에 있음을 말해주고 있다. 직종 중에서는 전문직, 기술공·준전문가, 사무직, 기계조작원·조립원 등의 직종에서 취업확률이 더 높게 나타나고 있다. 그 밖에 연령과 성별은 취업 확률에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않다.

<표 IV-13>에는 직업훈련의 취업효율성을 훈련과정 유형별로 구분하여 추정된 결과가 정리되어 있다. 훈련과정의 유형은 앞서 살펴본 대로 정부위탁훈련(유형 1), 실업자재취직훈련 일반(유형 2), 여성가장훈련(유형 3), 실업자재취직훈련 IT(유형 4), 취업유망분야 훈련 IT(유형 5), 취업유망분야 훈련 일반(유형 6) 북한이탈주민훈련 및 자활직업훈련(유형 7) 등이다.

분석결과를 보면, 유형 2, 유형 5, 유형 6, 유형 7 등에서는 전체 표본에서와 같이 직업훈련비에 대한 추정치가 통계적으로 유의한 음의 값을 가지고 있다. 이 점에서 이들 훈련과정 유형들에서는 훈련비의 지출이 많으면 많을수록 실업자로의 잔존 확률이 낮아짐(취업확률이 높아짐)을 알 수 있다. 그러나 독특하게 유형 3(여성가장훈련)의 경우에는 교육훈련비에 대한 추정치가 통계적으로 유의한 양수를 취하고 있는데, 이는 여성가장훈련의 경우에는 직업훈련의 취업효율성이 존재하지 않음을 말해주고 있다. 이는 한편으로 직업훈련이 여성의 의중임금과 직무에 대한 기대치를 높이고 있음에 반해 그것이 여성에 대한 노동 수요측의 일반적 기대를 벗어나기 때문에 발생하는 결과가 아닌가 추측된다. 그 밖에 유형 1(정부위탁훈련)과 유형 4(IT 분야의 실업자재취직훈련)에서는 교육훈련비의 효율성이 통계적으로 유의하게 나타나고 있지 않지만 추정치의 부호는 음수이다. 그 중 정부위탁훈련은 주로 기준훈련으로 구성되어 있다는 점에서 이해가 가지만, 유형 4에서 직업훈련의 취업효율성이 존재하지 않는다는 점은 다소 의외이다. 어쨌든 이상의 결과를 전체적으로 볼 때 직업훈련의 취업효율성은 존재하는 것으로 판단된다.

<표 IV-3> 직업훈련의 취업효율성에 관한 생존모형의 추정결과: 훈련유형별

| 독립변수 | 종속변수: ln(취업대기기간) | | | | | | |
|---------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 유형 1 (N=3459) | 유형 2 (N=9601) | 유형 3 (N=606) | 유형 4 (N=1700) | 유형 5 (N=2973) | 유형 6 (N=4477) | 유형 7 (N=183) |
| 상수항 | 2.179 (0.381) | 3.446 (0.125) | 1.849 (0.510) | 3.137 (0.320) | 3.501 (0.307) | 3.557 (0.205) | 6.026 (1.989) |
| ln(훈련비) | -0.035 (0.023) | -0.069*** (0.008) | 0.072** (0.029) | -0.007 (0.018) | -0.068*** (0.019) | -0.051*** (0.012) | -0.225* (0.124) |
| 기준훈련 | -0.480*** (0.114) | -0.067** (0.032) | -0.284 (0.227) | -0.040 (0.099) | -0.096 (0.073) | 0.099* (0.056) | -0.598** (0.238) |
| 중졸 | -0.075 (0.122) | 0.111* (0.061) | 0.355** (0.141) | 0.111 (0.365) | 0.037 (0.265) | -0.144 (0.111) | -0.224 (0.267) |
| 고졸 | 0.147* (0.085) | 0.093** (0.037) | 0.120 (0.103) | -0.219** (0.089) | 0.342*** (0.087) | 0.060 (0.061) | 0.371 (0.267) |
| 전문대졸 | 0.423 (0.092) | 0.044 (0.040) | 0.079 (0.144) | -0.368 (0.086) | 0.325*** (0.085) | 0.003 (0.063) | 0.391 (0.401) |
| 대졸이상 | 0.093 (0.093) | 0.104*** (0.040) | 0.339** (0.150) | -0.301*** (0.084) | 0.239*** (0.083) | 0.003 (0.064) | -0.046 (0.423) |
| 연령 | 0.020*** (0.002) | 0.006*** (0.001) | 0.000 (0.005) | 0.004 (0.003) | -0.001 (0.003) | 0.000 (0.002) | 0.005 (0.007) |
| 여성 | 0.118*** (0.045) | 0.018 (0.019) | - | -0.044 (0.042) | -0.147*** (0.032) | -0.004 (0.027) | -0.339* (0.176) |
| 직종1 | -0.061 (0.598) | -0.193 (0.126) | - | -0.519** (0.258) | 0.178 (0.213) | 0.063 (0.235) | - |
| 직종2 | -0.212 (0.129) | -0.061 (0.053) | 0.384 (0.300) | -0.424*** (0.102) | -0.087 (0.075) | -0.179** (0.080) | - |
| 직종3 | -0.318*** (0.062) | -0.097*** (0.033) | -0.335*** (0.126) | -0.516*** (0.084) | -0.069 (0.069) | -0.156*** (0.052) | -0.729*** (0.204) |
| 직종4 | -0.220*** (0.056) | -0.078*** (0.025) | -0.217** (0.091) | -0.323*** (0.072) | -0.086 (0.061) | -0.168*** (0.040) | -0.128 (0.187) |
| 직종5 | 0.440*** (0.077) | -0.026 (0.033) | -0.136 (0.101) | -0.232** (0.099) | 0.145* (0.079) | -0.100* (0.052) | -0.214 (0.203) |
| 직종6 | 0.469 (0.518) | 0.154 (0.243) | 0.782 (0.706) | -0.832 (0.795) | - | -0.030 (0.484) | -0.810*** (0.258) |
| 직종7 | -0.266*** (0.052) | -0.136*** (0.028) | 0.105 (0.181) | -0.323*** (0.089) | 0.023 (0.078) | -0.144*** (0.047) | -0.695*** (0.199) |
| 직종8 | -0.229** (0.098) | -0.41 (0.057) | -1.010** (0.510) | -0.170 (0.148) | -0.163 (0.190) | 0.237*** (0.086) | - |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증)

마지막으로 <표 IV-4>에는 직업훈련의 취업효율성을 인적특성별로 구분하여 추정한 결과가 정리되어 있다. <패널 A>와 <패널 B>는 각각 학력별 직업훈련의 취업효율성 모형과 연령별 직업훈련의 취업효율성모형의 추정결과들

이다. 이들 모형에서도 <표 IV-2>, <표 IV-3>에서와 같이 다른 독립변수들이 포함되어 있으나 그것들의 표 작업이 지나치게 많은 지면을 차지하여 그것들의 추정결과는 여기에 보고하지 않고 있다.

추정결과를 보면, 학력별로는 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 하위표본에서 훈련비에 대한 추정치가 통계적으로 유의한 음의 값을 가지고 있고, 초졸과 중졸의 하위표본에서는 통계적으로 유의하지 않은 결과를 내고 있다. 이상의 결과를 보면, 학력이 높을수록 훈련비의 취업효과가 크게 나타나고 있다. 한편, 연령별로는 전 연령대에서 훈련비의 취업효과가 통계적으로 유의하게 나타나고 있다. 이상의 결과를 보면, 직업훈련의 긍정적 취업효율성은 인적특성의 영향을 적게 받으면서 골고루 나타나고 있다.

<표 IV-4> 직업훈련의 취업효율성에 관한 생존모형의 추정결과: 인적특성별

| <패널 A> 학력별 | 종속변수: ln(취업대기기간) | | | | |
|---------------|---------------------|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 초졸 (N=1244) | 중졸 (N=602) | 고졸 (N=9907) | 전문대졸 (N=5439) | 대졸 이상 (N=5807) |
| ln(훈련비) | -0.012 (0.022) | 0.009 (0.036) | -0.050*** (0.009) | -0.053*** (0.012) | -0.069*** (0.012) |
| <패널 B> 연령별 | 종속변수: ln(취업대기기간) | | | | |
| | 20대 이하 (N=12991) | 30대 (N=6459) | 40대 (N=2194) | 50대 이상 (N=1355) | |
| ln(훈련비) | -0.056***(0.009) | -0.048***(0.010) | -0.058***(0.017) | -0.053**(0.021) | |

주: 1) * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증)

2) <표 IV-2>의 모형에 나오는 독립변수들 중 유형의 기준이 되는 변수들을 제외한 다른 모든 독립변수들을 통제하였음.

나. 직업훈련의 임금효과

직업훈련의 임금효과에 관한 통계모형은 OLS이다. 종속변수는 log(월 급여)이고, 독립변수는 취업효과모형의 경우와 동일하다. 다만, 이전의 직업훈련 효과를 통제하기 위해 이전 직장의 급여를 독립변수에 포함하였다. 이전 직장의 급여는 고용보험DB 자료에서 입수하였는데, 여러 개의 이전 직장에 관한 정보

가 수록되어 있는 경우에는 그 중 가장 높은 급여를 사용하였다. 다만, 이전 직장의 임금에 관한 정보를 가지고 있는 관측치의 수가 적어서 표본의 크기가 현저하게 줄어들고 있음을 주의할 필요가 있다.

먼저 <표 IV-15>에 전체 표본에 대한 추정결과가 정리되어 있다. 그 결과를 보면, 훈련비의 임금효과에 대한 추정결과가 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 훈련비의 임금효과는 이전 직장의 임금을 통제하는 경우나 그렇지 않은 경우 모두에서 나타나고 있어서 직업훈련의 긍정적 임금효율성을 보여주지 못하고 있다. 그러나 여기에서 한 가지 주의할 점은 본 연구에서 사용하는 임금은 취업 시의 초임 수준이기 때문에, 엄밀하게는 본 연구의 결과는 직업훈련의 훈련비 대비 초임효과를 지칭하고 있다는 점이다. 가령, 조사 시점의 임금 수준을 사용한 강순희·노홍성(2001)이나 김안국(2002)에서는 교육훈련의 긍정적 임금효과가 나타나고 있다. 또 한 가지 주의할 점은 전체 표본의 구성원들 사이에 이질적 성격이 워낙 크기 때문에 다른 요인들의 영향을 받았을 가능성이 있다는 점이다. 가령, 훈련비가 많이 요구되는 장기적인 훈련의 참여자가 이전의 직장경력을 활용하기 힘든 사람들이나 노동시장 진입자들을 중심으로 구성되어 있다면, 추정치의 하향화를 낳은 자기선택편의가 발생할 수 있다.

어쨌든 본 연구의 결과처럼 직업훈련의 비용이 높아지더라도 초임 수준이 올라가지 않게 된다면, 그것은 직업훈련시장의 작동이 잘 이루어지지 않게 됨을 함축한다. 그 결과가 사실이라면, 사회적으로 필요한 기능일지라도 더 높은 투자비용이 더 높은 임금 수익으로 되돌아오지 않는다면 그 기능에 대한 과소투자가 발생할 것이기 때문이다. 이 점은 정부의 직업훈련투자에 대한 지원의 합리적 근거가 되지만, 동시에 그 원인이 어디에 있는가를 파악하는 것이 유의미할 것으로 보인다.

<표 IV-5> 직업훈련의 임금효과

| 독립변수 | 종속변수: ln(월 급여) | |
|----------|-------------------|-------------------|
| | (1) (N=22999) | (2) (N=3974) |
| 상수항 | 13.595 (0.040) | 13.283 (0.098) |
| ln(훈련비) | -0.002 (0.002) | 0.002 (0.004) |
| 기존훈련 | -0.068*** (0.009) | -0.050** (0.022) |
| 훈련 유형 1 | 0.166*** (0.025) | 0.207*** (0.064) |
| 훈련 유형 2 | 0.149*** (0.024) | 0.225*** (0.061) |
| 훈련 유형 3 | 0.082*** (0.027) | 0.148** (0.064) |
| 훈련 유형 4 | 0.124*** (0.025) | 0.161** (0.063) |
| 훈련 유형 5 | 0.186*** (0.024) | 0.234*** (0.062) |
| 훈련 유형 6 | 0.108*** (0.024) | 0.180*** (0.061) |
| 중졸 | -0.058*** (0.016) | -0.044 (0.030) |
| 고졸 | -0.002 (0.009) | 0.017 (0.018) |
| 전문대졸 | 0.024** (0.010) | 0.020 (0.019) |
| 대졸 이상 | 0.098*** (0.010) | 0.094*** (0.019) |
| 연령 | 0.001*** (0.000) | 0.001 (0.001) |
| 여성 | -0.214*** (0.005) | -0.206*** (0.010) |
| 직종1 | 0.431*** (0.034) | 0.527*** (0.090) |
| 직종2 | 0.204*** (0.012) | 0.227*** (0.030) |
| 직종3 | 0.123*** (0.008) | 0.123*** (0.017) |
| 직종4 | 0.139*** (0.006) | 0.128*** (0.013) |
| 직종5 | -0.017** (0.009) | -0.040** (0.018) |
| 직종6 | 0.038 (0.055) | 0.245 (0.164) |
| 직종7 | 0.071*** (0.007) | 0.080*** (0.014) |
| 직종8 | 0.141*** (0.014) | 0.093*** (0.028) |
| 전 직장의 임금 | - | 0.017*** (0.002) |
| R2 | 0.182 | 0.220 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증)

<표 IV-5>에서는 그 밖의 다른 변수들에 대한 추정치는 예상을 크게 벗어나고 있지 않다. 기존훈련은 그렇지 않은 경우보다 임금수준이 낮게 나타나고 있으며, 훈련유형들 사이에도 임금격차가 발생하고 있다. 동시에 학력이 높을수록, 연령이 높을수록, 임금 수준이 높게 나타나고, 여성보다 남성의 임금 수준이 높게 나타나고 있다.

그렇다면, 직업훈련의 훈련비 대비 임금효과는 훈련과정 유형별로 어떤 차이가 있을까? <표 IV-6>에 그 결과가 정리되어 있다. 훈련과정의 유형은 취

업효과모형에서와 같이 정부위탁훈련(유형 1), 실업자재취직훈련 일반(유형 2), 여성가장훈련(유형 3), 실업자재취직훈련 IT(유형 4), 취업유망분야 훈련 IT(유형 5), 취업유망분야 훈련 일반(유형 6) 북한이탈주민훈련 및 자활직업훈련(유형 7) 등이다. 여기서 한 가지 더 지적할 점은 직업훈련의 훈련비 대비 임금효과를 훈련과정 유형별로 구분하여 추정하는 것은 전체 표본의 이질적 성격을 완화하는 측면도 있다는 사실이다.

그 결과를 보면, 훈련과정 유형 1~4에서는 직업훈련의 훈련비 대비 임금효과가 통계적으로 유의하지 않지만, 유형 5(취업유망분야 훈련 IT)에서 통계적으로 유의한 양수이고, 유형 6(취업유망분야 훈련 일반)과 유형 7(북한이탈주민훈련 및 자활직업훈련)에서는 통계적으로 유의한 음수로 나타나고 있다. 여기에서 성장산업에 속하는 IT분야의 취업유망분야 훈련에서 직업훈련의 긍정적 임금효과는 충분히 예상될 수 있는 바이다. 이전 직장의 임금수준을 독립변수로 포함하는 경우에도 유형 5(취업유망분야 훈련 IT)의 추정치는 통계적으로 유의한 양수로 나타나고 있다. 반면, 유형 6과 유형 7에서 직업훈련비의 부정적 임금효과가 나타나는 것은 의외이다. 이러한 결과가 나타나는 것은 그들이 가지고 있는 이전의 직업훈련이나 직장경력이 충분하게 통제되지 않았기 때문에 나타나는 현상이 아닌가 추측된다. 가령, 표본의 크기가 지나치게 줄어들어서 여기에는 보고하지 않았지만, 이전 직장의 임금수준을 독립변수로 포함하면 유형 6과 유형 7의 추정치들이 통계적으로 유의하지는 않지만 양수로 전환되고 있다.

<표 IV-16> 직업훈련의 임금효과: 훈련유형별

| 독립변수 | 종속변수: ln(월 급여) | | | | | | |
|---------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| | 유형 1 (N=3459) | 유형 2 (N=9601) | 유형 3 (N=606) | 유형 4 (N=1700) | 유형 5 (N=2973) | 유형 6 (N=4477) | 유형 7 (N=183) |
| 상수항 | 13.904 (0.111) | 13.770 (0.046) | 13.468 (0.137) | 13.595 (0.115) | 12.643 (0.120) | 13.877 (0.071) | 15.379 (0.506) |
| ln(훈련비) | -0.010 (0.007) | -0.007 (0.003) | 0.004 (0.009) | 0.002 (0.007) | 0.066*** (0.007) | -0.014*** (0.004) | -0.086*** (0.033) |
| 기준훈련 | -0.028 (0.036) | -0.061*** (.012) | 0.109 (0.067) | -0.152*** (.037) | -0.060** (0.030) | -0.081*** (.019) | 0.021 (0.068) |
| 중졸 | -0.006 (0.038) | -0.070*** (.023) | -0.024 (0.044) | -0.229* (0.137) | -0.124 (0.106) | -0.075* (0.039) | -0.150* (0.080) |
| 고졸 | 0.023 (0.026) | 0.015(0.014) | 0.014 (0.031) | -0.090*** (.033) | -0.074** (0.035) | -0.018 (0.022) | -0.082 (0.075) |
| 전문대졸 | 0.067** (0.029) | 0.048*** (0.015) | 0.040 (0.045) | -0.059* (0.032) | -0.065* (0.035) | 0.036 (0.023) | -0.046 (0.123) |
| 대졸이상 | 0.097*** (0.029) | 0.095*** (0.015) | 0.020 (0.042) | 0.029 (0.032) | 0.078** (0.034) | 0.097*** (0.023) | -0.164 (0.125) |
| 연령 | -0.001 (0.001) | 0.002*** (0.000) | -0.002 (0.001) | 0.002* (0.001) | 0.005*** (0.001) | 0.000 (0.001) | -0.009*** (.002) |
| 여성 | -0.087*** (.014) | -0.254*** (.007) | - | -0.181*** (.016) | -0.150*** (.013) | -0.208*** (.010) | -0.324*** (.046) |
| 직종1 | 0.546*** (0.186) | 0.479*** (0.047) | - | 0.636*** (0.097) | 0.328*** (0.085) | 0.362*** (0.083) | - |
| 직종2 | 0.002 (0.040) | 0.208*** (0.020) | 0.111 (0.092) | 0.326*** (0.038) | 0.274*** (0.030) | 0.181*** (0.028) | - |
| 직종3 | 0.033* (0.019) | 0.126*** (0.012) | 0.074* (0.040) | 0.233*** (0.031) | 0.223*** (0.028) | 0.112*** (0.018) | 0.079 (0.067) |
| 직종4 | -0.022 (0.017) | 0.174*** (0.010) | 0.097*** (0.027) | 0.247*** (0.026) | 0.191*** (0.024) | 0.139*** (0.014) | 0.030 (0.053) |
| 직종5 | -0.088*** (.024) | -0.043*** (.013) | 0.047 (0.029) | 0.162*** (0.037) | 0.044 (0.032) | 0.029 (0.018) | -0.111** (0.055) |
| 직종6 | 0.070 (0.160) | 0.226** (0.092) | -0.061 (0.220) | -0.094 (0.299) | 0.000 (.000) | -0.027 (0.171) | -0.262*** (.075) |
| 직종7 | 0.048*** (0.016) | 0.053*** (0.011) | 0.031 (0.053) | 0.160*** (0.033) | 0.098*** (0.032) | 0.103*** (0.017) | -0.332*** (.056) |
| 직종8 | 0.063** (0.031) | 0.132*** (0.021) | 0.102 (0.159) | 0.207*** (0.055) | -0.041 (0.077) | 0.258*** (0.030) | - |
| R2 | 0.050 | 0.197 | 0.048 | 0.187 | 0.228 | 0.170 | 0.571 |

주: * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증)

마지막으로 <표 IV-17>에는 직업훈련의 훈련비 대비 임금효과를 인적 특성별로 구분하여 추정된 결과가 정리되어 있는데, <패널 A>에는 학력별 차이가

정리되어 있고, <패널 B>에는 연령별 차이가 정리되어 있다.

<표 IV-7> 직업훈련의 임금효과: 인적특성별

| <패널 A> 학력별 | 종속변수: ln(월 급여) | | | | |
|---------------|----------------------|------------------|----------------------|--------------------|-------------------|
| | 초졸 (N=1244) | 중졸 (N=602) | 고졸 (N=9907) | 전문대졸 (N=5439) | 대졸 이상 (N=5807) |
| ln(훈련비) | 0.018** (0.008) | 0.018 (0.013) | -0.011*** (0.003) | -0.003 (0.004) | 0.008* (0.004) |
| <패널 B> 연령별 | 종속변수: ln(월 급여) | | | | |
| | 20 대 이하 (N=12991) | 30대 (N=6459) | 40대 (N=2194) | 50대 이상 (N=1355) | |
| ln(훈련비) | 0.011***(0.003) | -0.016***(0.004) | -0.010 (0.007) | 0.019**(0.009) | |

주: 1) * p<0.10, ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증)

2) <표 IV-5>의 모형(1)에 나오는 독립변수들 중 유형의 기준이 되는 변수들을 제외한 다른 모든 독립변수들을 통제하였음.

먼저 <패널 A>의 학력별 차이를 보면, 초등학교 졸업자 표본과 대졸 이상의 학력자 표본에서는 훈련비의 임금효과가 통계적으로 유의한 양의 값을 가지고 있고, 고졸자 표본에서는 통계적으로 유의한 음의 값을 가지고 있다. 통계적으로 유의하지는 않지만, 훈련비에 대한 추정치가 중졸자 표본에서는 양수를 보이고, 전문대졸 표본에서는 음수를 보이고 있다. 이상의 결과는 U자형의 분명한 패턴을 보이고 있는데, 이 분석결과만으로는 이것을 어떻게 해석할 것인가가 분명한 것은 아니다. 한 가지 가능성은 이전 경력이나 직업훈련의 경험과 관련성을 찾는 것이다. 즉, 이전의 직장이 안정적이지 못할 가능성이 높은 초등학교 졸업자 또는 중학교 졸업자의 경우나 이전의 전공이나 직장경력과 단절하는 전직을 고려하는 대졸자의 경우에는 이전 직장 경력이나 직업교육이나 직업훈련이 임금 수준 결정에 작용할 가능성이 적다. 반면, 고졸자나 전문대졸업자의 경우에는 이전 직장경력이나 직업교육이나 직업훈련 경험을 살리고자 하는 사람은 상대적으로 가벼운 직업훈련을 받고, 반대의 경우에는 제대로 된 직업훈련을 받는 경우에 <표 IV-7>과 같은 결과가 나타날 수 있다.

<패널 B>에 정리된 직업훈련 임금효과의 연령별 분포도 이러한 추측을 가능하게 하고 있다. 그 결과를 보면, 20 대 이하와 50 대 이상의 경우에는 직업

훈련의 훈련비 대비 임금효과가 통계적으로 유의한 양의 값을 가지고 있음에 반해 30 대의 경우에는 통계적으로 유의한 음의 값을 가지고 있고, 40 대의 경우에는 통계적으로 유의하지 않지만 음의 값을 가지고 있다. 이러한 결과도 이전 직장의 경력이 약한 20 대나 이전 직장 경력을 살리기 힘든 50 대의 경우에는 직업훈련의 훈련비가 높을수록 임금이 높아지고, 이전 직장 경력이 풍부하고 또 그것을 살리기 용이한 30대의 경우에는 직업훈련의 훈련비가 높을수록 임금이 낮아지는 역진현상을 보이고 있다.

이상의 결과로 미루어 볼 때, HRD-Net과 고용보험DB 자료를 이용한 직업훈련의 임금효과모형에서도 자기선택편의가 작용할 가능성이 있음을 추측할 수 있다. 여기서는 일반적 자기선택편의와 달리 추정치가 과소 계상될 가능성이 높다. 이러한 점에서 이 모형을 추정할 때에도 자기선택에 따른 내생성 문제를 해결해야 하지만, 이 자료에서 적합한 도구변수를 찾을 수 없기 때문에 자기선택편의를 해결할 수 없다¹⁶⁾.

5. 분석 결과 요약

이상으로 HRD-Net 자료와 고용보험DB를 이용하여 직업훈련의 훈련비 대비 취업효과와 임금효과를 추정하여 보았다. 취업효과와 임금효과에 대한 통계 모형은 각각 생존모형과 OLS모형이었다. 추정의 결과는 직업훈련의 긍정적 취업효율은 대체로 일관되게 확인하고 있다. 즉, 직업훈련의 훈련비가 많을수록 취업의 확률이 높아지고 있다. 반면, 직업훈련의 훈련비는 임금수준에 통계적 유의한 영향을 미치고 있지 않다는 결과가 나오고 있다. 그러나 훈련과정 유형별로는 취업유망분야(IT), 학력별로는 초졸자, 대졸자 이상, 연령별로는 20대와 50대에서 직업훈련의 훈련비가 임금수준에 통계적 유의한 양의 영향을 미치고 있음을 발견할 수 있었다. 반면, 훈련과정 유형별로는 취업유망분야(일반)와 북한이탈훈련·자활직업훈련, 학력별로는 고졸자, 연령별로는 30대에서

16) 참고로 이 모형에서는 자기 선택이 훈련참여처럼 범주변수가 아니고 훈련비라는 연속변수이기 때문에 임금수준에는 영향을 미치지 않고 훈련비에만 영향을 미치는 도구변수가 필요하게 되는데, 이 자료에는 그러한 변수가 발견되지 않는다.

직업훈련의 훈련비가 임금수준에 통계적 유의한 음의 영향을 미치고 있음도 발견되고 있다.

제 5 장 요약과 함의

본 연구는 직업훈련시장의 구조와 특성을 규명하는 작업의 일환으로 직업훈련재정을 분석하는 것을 목적으로 하고 있다. 이때 분석의 초점은 직업훈련재정이 직업훈련시장의 각 영역별(산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자 특성별)로 어떻게 배분되는가를 파악함으로써 직업훈련시장의 형평성을 파악하는 것과 직업훈련재정의 투입이 직업훈련의 최종목적인 기업의 생산성 증대, 근로자의 취업 및 임금상승 등에 얼마나 효과적인가를 파악하는 데 두었다.

먼저 직업훈련재정의 배분구조에 대한 분석결과를 요약하기 전에 미리 본 연구의 한계에 대해 언급할 것은 현재 공공 직업훈련 이외에 기업과 근로자 개인이 자체적으로 실시하는 직업훈련의 재정을 파악할 수 있는 체계적인 자료가 존재하지 않는다는 점이다. 또한 공공 직업훈련에 관해서도 노동부 이외의 정부부처와 지방자치단체들의 직업훈련재정에 관한 자료는 직업훈련의 각 영역별로 구분할 수 있을 만큼 체계적으로 작성되어 있지 않다. 따라서 본 연구는 당초 목표로 했던 우리나라 직업훈련시장의 전체 규모를 추정할 수가 없었고, 훈련재정의 배분구조도 공공 직업훈련재정 가운데 고용보험과 노동부 일반회계를 통해 지원되는 직업훈련재정에 대해 분석할 수밖에 없었다. 따라서 직업훈련재정에 관한 보다 완전한 분석은 향후 더욱 체계적인 자료가 구축된 이후에야 가능할 것이다.

이러한 한계 속에서도 2004년도의 직업훈련재정에 관한 자료들을 분석한 결과에 따르면, 먼저 산업별로는 지원금비중이나 사업장수 및 고용보험 피보험

자수 대비, 또는 고용보험 보험료 대비 등의 측면에서 제조업, 전기·가스·수도사업, 금융·보험·부동산업, 운수·창고·통신업 등의 비중이 상대적으로 크게 나타났다. 또한 기업규모별로는 대체로 기업규모가 커질수록 직업훈련의 재정이 많이 배분되는 것으로 나타났는데, 특히 1,000인 이상 대기업의 비중이 압도적이었다.

지역별로는 서울이 거의 대부분의 직업훈련에서 다른 지역보다 월등히 많은 지원을 받고, 경기의 비중도 다른 지역보다 높아서 수도권에 직업훈련재정이 집중되고 있다. 이는 수도권에 사업장과 근로자가 집중되어 있는 탓이기도 하지만, 사업주훈련 및 재직근로자훈련에 있어서는 서울의 지원금비중이 사업장 비중이나 피보험자비중에 비해서도 초과지원받고 있는 것으로 나타났다. 다만, 실업자훈련에서는 지원금비중이 큰 수도권이 실업자비중에 비해 과소지원되고 있었다. 기타 제주, 강원 등의 비중은 모든 측면에서 가장 낮은 것으로 나타났다.

근로자 특성별로는 먼저, 재직자훈련의 경우 남자에 대한 지원금의 비중이 크기는 하지만, 피보험자비중과 비교하면 다소 과소지원되고 있고, 연령별로는 20대와 30대에 지원금이 집중되어 있는데, 이들은 피보험자비중에 비해서도 훨씬 초과지원받고 있다. 학력별로는 고졸과 대졸이 가장 많은 지원을 받고 있는데, 피보험자비중에 비하면 고졸 이하는 과소지원되고, 그 이상은 초과지원되는 양상을 보이고 있다. 다음으로 실업자훈련의 경우에는 성별로 남자가 많은 지원을 받지만, 역시 실업자비중에 비하면 과소지원되고 있으며, 연령별로는 20대와 30대에 집중되는 것은 재직자훈련과 유사하지만, 실업자비중과는 큰 차이를 보이지 않고 있다. 끝으로 학력별로는 역시 고졸의 비중이 가장 크고, 저학력층의 비중이 작는데, 이는 실업자비중과 대략 일치한다.

이상의 분석결과가 갖는 정책적인 시사점으로는 먼저 산업별 직업훈련의 편중에 대한 해결책으로 기업 차원만이 아니라 산업 차원에서 직업훈련을 공동으로 추진하는 전략이 필요하다는 것이다. 이를 통해 직업훈련이 부진한 산업에서 그 원인과 해결책을 공동으로 모색함으로써 전체 산업 차원의 직업훈련을 활성화할 수 있을 것이다. 이와 관련하여 현재 10여개 업종별 협회들을 중심으로 산업별 인적자원개발협의체(Sectoral Human Resource Development

Council : SHRDC)가 활동 중에 있는데, 이 협의체들은 e-biz산업협의체를 제외하고는 모두 제조업에 속하는 협의체들이다. 물론 기간산업이나 성장(동력)산업의 중요성이 큰 것은 사실이지만, 낙후산업들도 고부가가치화를 지향해야 한다는 관점에서, 산업별 인적자원개발협의체를 지원하고 있는 산업자원부, 노동부 등은 직업훈련이 부진한 산업에서도 협의체를 형성할 수 있는 여건을 만드는 데 주의를 기울여야 할 것이다.

다음으로 직업훈련의 대기업 편중문제에 대해서는 이미 많은 연구들에서 충분히 지적되어온 문제인데, 이를 해소하기 위해서는 직업훈련의 의사와 능력이 있는 대기업 보다는 시설, 장비, 인력 등 모든 면에서 여건이 열악한 중소기업의 훈련을 지원하는 데 직업훈련정책의 관심을 더욱더 기울여야 할 것이다. 그동안 각종 직업훈련정책에서 중소기업을 우대하는 조치들을 취해 왔음에도 중소기업의 참여가 저조한 원인에 대해 면밀히 분석하고 대안을 찾는 노력을 꾸준히 기울이고, 예를 들면 중소기업 직업훈련컨소시엄사업이나 중소기업 CEO 및 직업훈련 담당자 연수프로그램 등을 활성화시켜 참여를 촉진할 필요가 있다.

직업훈련의 수도권 집중문제는 직업훈련의 분권화라는 관점에서 지역에 더욱 많은 자율과 권한을 부여하고 그에 맞는 재정지원을 함으로써 해소하도록 해야 한다. 요즘 시대적 흐름이 세계화와 더불어 지방화의 방향으로 가고 있는데도 직업훈련정책은 아직 과거의 중앙집중적 체계에서 크게 벗어나고 있는 것은 않은 것으로 보인다. 따라서 지역의 이해당사자들이 지역의 실정에 맞는 직업훈련정책을 스스로 결정하고 집행할 수 있는 권한을 부여하고, 이에 필요한 재정적 뒷받침을 병행할 필요가 있다. 이때 지역의 이해당사자라 함은 지방자치단체나 지방노동관서 뿐 아니라 지역의 사업주단체, 근로자단체, 훈련기관, 나아가 재정조달원이 될 수 있는 금융기관 등을 포함하며, 이들 간의 유기적인 네트워크를 형성하는 것이 중요하다. 그러한 점에서 올해 노동부가 주관하여 지역의 자체 인력으로 실시한 지역별 직업훈련 수요조사사업은 큰 의미가 있는 시도이며, 앞으로 지역별 조사·연구사업뿐 아니라 이를 토대로 실질적인 훈련정책의 수립과 집행으로 나아가야 할 것이다.

마지막으로 근로자 특성별로 직업훈련이 편중되는 현상을 해소하기 위해서

는 근로자의 훈련수요에 대한 파악과 그에 맞는 훈련과정을 개발하는 것이 중요하다. 예를 들면, 연령별로 20대와 30대에 직업훈련이 편중되는 현상의 이면은 40대 이상 중고령자의 직업훈련이 부진하다는 것이기 때문에 그에 더욱 큰 관심을 기울일 필요가 있으며, 마찬가지로 훈련이 부진한 고졸 미만의 저학력층에 대한 훈련과정의 개발에 힘을 쏟아야 할 것이다.

본 연구의 두 번째 초점인 직업훈련의 효과성은 생산성, 취업, 임금 등을 기준으로 평가하여 보았는데, 이때 직업훈련비용의 생산성 효과는 기업 내 자료를 활용하였고, 직업훈련비용의 취업 및 임금 효과는 HRD-Net 자료와 고용보험DB를 활용하였다. 분석 결과는 직업훈련비가 생산성에는 약한 양의 효과를 보이고, 취업효과에는 유의한 양의 효과를 보이고 있음에 반해 임금수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 못하다.

이상의 분석결과가 함축하고 있는 의미 중 하나는 직업훈련시장에 일정한 왜곡이 있을 가능성이 있다는 점이다. 즉, 직업훈련의 비용이 높아지면 그에 상응하는 임금수준의 향상이 따르지 못하는 영역이 존재한다는 점이다. 그 것은 3D 업종에서처럼 사회적으로 수요가 있는 기능이 있음에도 불구하고 노동의 수급간 차이에 의해 임금수준이 조정되는 메커니즘을 가지고 있지 못한 사정과 관련이 있는 것으로 보인다. 이러한 직업훈련 시장의 왜곡은 정부가 직업훈련시장에 개입해야할 근거를 제공해주고 있다.

또 한 가지 함의는 직업훈련의 숙련향상효과를 면밀히 검토할 필요가 있다는 점이다. 우선 직업훈련의 생산성 효과가 약한 양의 효과를 벗어나고 있지 못하는데, 이 정도의 결과로는 기업들의 교육훈련투자를 유도하기에 충분한 효과로 보이지 않는다. 동시에 직업훈련의 임금효과가 없는 것도 일정하게는 공공 직업훈련의 내용을 아주 긍정적으로 평가하고 있지 않은 시장의 신호일 가능성도 배제할 수 없다.

셋째로, 최근 노동시장의 유연성 증가와 함께 공공직업훈련의 필요성이 증가하고 있는데, 특히 20대와 50대, 저학력자와 전공적합도가 높은 직장을 가지고 있지 못한 고학력자들에 대한 직업훈련을 더욱 강화할 필요가 있다는 점이다. 이들에 대한 직업훈련의 사회적 필요성도 높고, 그 직업훈련의 취업효과와

임금효과가 모두 긍정적으로 나타나고 있다는 점에서 사회적 효용을 높일 수 있는 장점도 있다.

SUMMARY

The Structure and Characteristics of Vocational Training Market(I): Analysis of the Financing of Vocational Training in Korea

Won-ho Chung Yeo-in, Yoon

1. Overview

This study aims to analyze the financing of vocational training in Korea. This study focuses on grasping the equity of the vocational training market by studying how financial resources for vocational training are distributed according to various factors such as industrial sector, firm size, region and characteristics of workers. This study will also focus on the effects of investment in vocational training on increases in productivity, employment and wage.

2. The structure of the distribution of vocational training financing

According to the analysis of the data on vocational training in 2004, the following results were observed:

By industrial sector, manufacturing, electricity, gas, water supply, financial, real estate, insurance, transport, storage, and communication sectors received relatively high financial support for vocational training considering the weight of financial support, number of businesses, number of

employment insurance policy holders, and the amount of employment insurance premium paid. In terms of firm size, larger firms tended to receive more financial support for vocational training, especially firms with more than 1,000 workers.

By region Seoul received far more support compared to other regions, and Kyunggi-Do also received high financial support. Therefore financial support was concentrated on the Capital region. This is partly because a high number of firms are located in the Capital region, but data shows that this region received relatively high support for employer training and employee training compared to the number of firms and number of policy holders. However, the Capital region received too little support for unemployment training considering the number of unemployed people in the region. The Jeju and Kangwon regions were least supported in all areas of vocational training.

In terms of employee characteristics, male workers received more support for vocational training than female workers. However, taking into account the number of policy holders, male workers received too little support. By age, most support was given to workers in their twenties and thirties, and this age group received excessive support considering the number of policy holders. By education level high school graduates and university graduates received the most support. Taking into account the number of policy holders however, those with less than high school degrees were undersupported while those with higher education levels received excessive support. In the case of vocational training for the unemployed, males received more support than females in total amount, but the former was less supported than the latter when taking into account their proportion among the unemployed population. By age group, most support was given to those in their twenties and the thirties, which has a high proportion of unemployed people. By

education level, high school graduates were most supported, which corresponded to their proportion in the total unemployed population.

The policy implications of the above analysis are as follows:

First, in order to cope with the imbalance between industrial sectors, a strategy to promote joint vocational training at the industry level is necessary. By promoting vocational training at the industry level, firms in industries with weak vocational training can collectively seek solutions for the problem and ultimately stimulate vocational training in the industry. Currently ten Sectoral Human Resources Development Councils (SHRDC) are in operation, and nine of them belong to manufacturing industries with the exception of that of the e-biz industry. Therefore the Ministry of Commerce, Industry and Energy and the Ministry of Labor which support the SHRDCs should make an effort to aid the establishment of SHRDCs in other industrial sectors with weak vocational training.

Secondly, support for vocational training is overly concentrated on large firms. To solve this inequity, vocational training policy should focus more on supporting vocational training in small and medium-sized firms with inferior facility, equipment, and manpower. For example invigorating vocational training consortium projects of SMEs and training programs for SME CEOs and vocational training personnel will serve to stimulate vocational training in SMEs.

Thirdly, in order to solve the inequity of distribution of vocational training support among regions, more autonomy and rights in vocational training policy and more financial support should be given to each region. Through that the interest of stake-holders in regions could be reflected more precisely, which will stimulate vocational training in regions outside of the Capital area.

Lastly, in order to fairly distribute vocational training support to everyone,

it is important to assess the training needs of workers and to develop suitable training programs. Especially the development of training programmes for people in their the forties and above and persons with low education levels is very important.

3. Effects and Implications of Vocational Training Financing

This study evaluated the effectiveness of vocational training in terms of productivity, employment and wage. Internal data of various firms were used to analyze the effects of vocational training expenses on productivity, and effects of employment and wage were analyzed by utilizing data from the HRD-Net and Employment Insurance database.

The results of this study indicate that vocational training expense has weak positive effects on productivity, significantly positive effects on employment, and statistically no positive effect on wage.

The above results also imply that vocational training market may be malfunctioning in some parts. That is, higher vocational training expense does not result in higher wage. It may be related to the fact that there are industries in which wage is not affected by the labor supply and demand. An example is 3D industries where wages are pretty low in spite of their labor shortage. This is why government should make an active intervention in vocational training.

The results also imply that we need to investigate more carefully the effects of vocational training on skills. As above-mentioned, vocational training has a weak positive effect on productivity, which is not sufficient to motivate firms to invest in vocational training. Vocational training expense does not have a positive effect on wage, which may be implying that public vocational training is not positively appraised by the market.

The last implication of this study is that the need for public vocational training is increasing as the labor market becomes more flexible. More vocational training need to be provided especially to people in their 20's and 50's, the low-educated, and the high-educated with low skill-job match. Since there is high social demand for vocational training for them and it has positive effects on both employment and wage, providing public vocational training could bring positive social effects.

참고문헌

- 강순희·노홍성(2001). 「직업훈련의 취업 및 임금효과」. 『노동경제논집』.
- 국회예산정책처(2005). 『직업능력개발사업 집행평가』.
- 김안국(2001). 「기업 교육훈련의 경제적 성과와 분배 - 한국 제조업을 중심으로」. 고려대학교 경제학과 박사학위 논문.
- 김안국(2002). 「교육훈련의 경제적 효과 - 임금근로자를 중심으로」. 『노동경제논집』.
- 김주섭·이병희·박성재(2004). 『직업능력개발사업 효율성 평가분석』. 한국노동연구원.
- 남재량(2004). 『고용촉진훈련의 취업기여도 연구』. 한국노동연구원
- 노동부(2004). 『기업체노동비용조사보고서』.
- _____ (2005a). 『직업능력개발사업현황』.
- _____ (2005b). 『2006년 예산요구안 설명자료』.
- 노용진·김동배·김동우(2002). 『기업 내 인적자원개발 실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 류장수(1997). 「한국제조업의 교육훈련 투자규모와 결정요인」. 『경제학연구』, 45(4). 한국경제학회.
- 백성준·김주섭(2000). 『직업교육훈련 재정 배분 및 운영체제 개선 방안』. 한국 직업능력개발원.
- 백성준·김철희(2003). 『직업교육훈련 재정제도 국제비교』. 한국직업능력개발원.
- 이병희(2001). 「실업자재취직훈련의 재취업 성과에 관한 준실험적 평가」. 『노동경제논집』.
- 이병희·김동배(2004). 『기업교육훈련제도의 특성과 효과에 관한 연구』. 한국노동연구원
- _____ (2004). 『기업훈련지원제도의 특성과 효과에 관한 연구』. 한국노동연구원
- 장홍근·김미란·유완식(2003). 『직업훈련서비스 시장개방에 대비한 대응방안』.

- 모색-WTO 서비스 협상과 관련하여-』. 한국직업능력개발원.
전용석(2004). 『HRD-Net 통계분석- 2004년 상반기』. 중앙고용정보원.
중앙고용정보원(2005). 『고용보험통계연보』.
- Ashenfelter, O. C.(1978) "Estimation of the Effects of Training Programs on Earnings", *Review of Economics and Statistics*, 60.
- Barrett A. & P. J. O'Connell(2001). "Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training". *Industrial and labor relations review*, 54(3), pp.647-662.
- Bartel, A. P(1994). "Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs". *Industrial relations*, 33(4), pp.411-425.
- Bartel, A. P(2000). "Measuring the Employer's Return on Investment in Training: Evidence from the Literature". *Industrial relations*, 39(3), pp.502-524.
- Bishop, J. H.(1991). "On-the-Job Training of New Hires", Ster, D. & J. M. Ritzen(ed.). *Market Failure in Training*, NY, Springer-Verlag.
- Black, S. E. & L. M. Lynch(1996). "Human Capital Investments and Productivity". *American Economic Review*, 86(2).
- Black, S. E. & L. M. Lynch(1997). "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity", *National Bureau of Economic Research Working Paper*, No. 6120.
- Booth, A. L.(1991). "Job-related Formal Training: Who Receives It and What Is It Worth?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 53, p 281-294.
- Holzer, H. J., R. N. Bloch, M. Cheatam, & J. H. Knott(1993). "Are Training Subsidies for Firms Effective? The Michigan Experience". *Industrial and Labor Relations Review*, 46(4).
- Ichniowski, C, K, Shaw, & G. Prennushi(1997). "The Impact of Human Resource Management Practices on Productivity", *American Economic*

Review, 87(June), pp. 291-313.

Kreuger, A. & C. Rouse(1998). "The Effect of Workplace Education on Earnings, Turnover, and Job Performance", *Journal of Labor Economics* 16(1) pp. 61-94.

Lynch, L. M(1992). "Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers", *American Economic Review*.

■ 저자 약력

- 정원호
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 윤여인
- 한국직업능력개발원 연구원

직업훈련시장의 구조와 특성(I) - 직업훈련재정 분석

- | | |
|-----------|--|
| · 발행연월일 | 2005년 12월 30일 인쇄 2005년 12월 31일 발행 |
| · 발 행 인 | 김 장 호 |
| · 발 행 처 | 한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처 | 주식회사 서보미디어 (02)2253-7800 |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 89-8436-847-4 94370 89-8436-846-6(전3권) |

©한국직업능력개발원

<정가 5,000원>

[뒤표지 요약문]

본 연구는 직업훈련시장의 구조와 특성을 규명하려는 작업의 일환으로서 직업훈련재정의 현황을 분석한 것이다.

본 연구에서는 공공직업훈련의 훈련종류별 재정지원현황을 세부적으로 검토하고, 이를 산업별, 기업규모별, 지역별, 근로자특성별로 재분류하여 훈련재정의 배분구조를 분석하였으며, 직업훈련재정 운용의 효과로서 기업의 생산성효과, 근로자의 고용 및 임금효과를 분석하였다.

향후 직업훈련정책은 각 영역별로 불균형적인 재정배분을 개선하고 훈련효과를 향상시키는 데 역점을 두어야 할 것이다.

주요내용

- 직업훈련시장의 재정현황
- 직업훈련재정의 배분구조
- 직업훈련재정 운용의 효과분석