기본연구 98 - 3

고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 조사 연구

연구책임자 : 나 영 선
연 구 자 : 이 병 준
이 현 정
손 유 미

한 국 직 업 능 력 개 발 원

머 리 말

정부에서는 실업사태에 직면하여 재직근로자의 고용안정을 위해 근로시간 단축지원, 휴업지원, 고용유지훈련 지원등 각종 대책을 실시하고 있다. 이중 고용유지훈련 지원사업이란 고용조정이 불가피한 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 교육훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비용과 임금을 지원하는데 그 목적이 있다.

경제의 총체적 어려움으로 인하여 고용유지훈련을 실시함에는 여러 가지 어려움이 있는 것으로 판단된다. 그러나 사업체에서 한시적으로 고용유지훈련 지원사업을 활용한다면 실업을 지연시키는 동시에 필요한 숙련인력을 계속 확보하고 고용안정 여건을 조성하는데 긍정적인 효과를 가질 수 있다.

이 연구에서는 금년초에 도입된 고용유지훈련 실시 현황과 문제점을 파악하고 교육훈련 수요조사를 통해 기업과 근로자의 의견을 수렴하였다. 또한 교육훈련 요구분석에 기초하여 사업체에서 적용가능한 교육훈련 프로그램의 모델을 제시함으로써 산업현장의 교육훈련실시에 도움을 주고자 하였다.

어려운 경제상황에도 불구하고 설문조사에 응답하여 준 사업체 및 근로자 여러분께 고마운 마음을 전하고, 면담조사 및 자료제공에 협조해준 노동부와 전국 지방노동관서의 관계자, 사업체의 인사노무 관리자. 교육훈련기관의 관계자, 그리고 프로그램 모듈을 면밀히 검토하여 주신 자문위원들께 진심으로 감사를 드린다. 끝으로 선행연구도 별로 없는 상황에서 고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 조사 연구를 맡아 여러 가지 어려움을 극복하면서 내실 있는 연구를 해준 본원 연구원들의 노고를 치하하는 바이다.

1998년 11월

한국직업능력개발원

원장 이 무 근

【 연구요약 】

고실업사태에 직면하여 정부에서는 재직근로자의 고용안정을 위해 각종 대책을 시행하고 있다. 이 중에서 고용유지훈련 지원사업이란 고용조정이 불가피한 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 적절한 교육훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비용 전액 및 임금의 1/2 또는 1/3를 지원하는 사업을 말한다. 적절한 교육훈련에 참여함으로써 근로자는 고용불안을 어느 정도 해소함은 물론 사업주는 교육훈련에 투자함으로써 경쟁력의 확보에 도움을 주는 것으로 평가할 수 있다.

본 연구는 금년초에 도입된 고용유지훈련 실시 현황과 문제점을 파악하고 교육훈련 수요조사를 통해 실업대책 직업훈련에 대한 사업체 및 근로자들의 의견을 조사·비교분석하며, 교육훈련 요구분석 결과에 기초하여 사업체에서 적용가능한 고용유지훈련 프로그램의 모델을 제시하고자 수행되었다.

연구수행을 위해 정부의 실업대책 직업훈련, 고용유지훈련 등 기업의 해고기피노력지원을 위한 정부의 정책해설자료 등 관련자료를 수집·분석하고, 지방노동관서, 고용유지훈련 실시사업체, 교육훈련기관 등을 방문조사하였으며, 사업체 및 근로자에 대한 설문조사를 실시하고, 훈련프로그램의 모델을 개발하기 위해 내용전문가 자문을 실시하였다.

구체적인 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

고용유지훈련 지원사업이 제한적으로 추진되고 있다는 점이다. 먼저 전체적인 실시규모를 보면, 금년말까지 429억 지원을 목표로 하였으나, 4월까지의 실적은 39억원, 9월까지의 총실적은 63억에 불과한 실정이다. 한편 실업대책 추진실태 평가자료에 의하면, 98. 8. 현재 고용유지대책사업의 전체 진도율이 47.5%이고, 고용유지훈련사업이 포함된 “기업의 해

고기피 노력지원 사업"의 진도율은 4.8%에 불과하다. 현재의 경제위기가 경제의 총체적 경쟁력 저하에 따른 것이고 이를 극복하기 위한 구조조정에 있는 만큼 노동력 수요는 극히 제한적일 수 밖에 없으며 또한 제도시행 초기인 관계로 활성화되기에는 다소의 시간이 필요할 것으로 전망된다.

지방노동관서, 고용유지훈련 실시사업체, 교육훈련기관 등을 대상으로 방문 면담조사 결과 고용유지훈련 지원사업의 추진 실적이 저조한 이유는 다음과 같이 나타났다. 첫째, 고용유지훈련지원금 기준에 따라 지원사업을 수행하는데 실제 기준적용시 전문적이거나 주관적으로 판단하여야 할 뿐만 아니라 기준이 불분명한 규정들이 있어서 행정지원에 애로사항이 되고 있다. 둘째, 사업체에서는 정부의 지원정책을 긍정적으로 평가하고 있으나 이 제도는 한시적인 차원임을 강조하고 있다. 특히 언제까지 계속고용을 보장할 것인가에 대한 규정이 없어서 훈련실시의 걸림돌이 되고 있다. 셋째, 25개 사업체의 고용유지훈련 프로그램을 조사한 결과 대부분 사업체에서 필요로 하는 직종을 중심으로 주문식 위탁교육의 형태로 운영되고 있으며, 지역적으로 어떤 교육훈련기관이 가까이 있는가 하는 지리적 근접성이 훈련실시 및 훈련프로그램 선정의 중요한 요인으로 작용하였다.

사업체와 근로자를 대상으로 고용유지를 위한 교육훈련 수요조사를 실시한 결과 모두 교육훈련의 필요성은 높게 인식하는 편이나 고용유지훈련에 대해서는 관심도가 낮은 것으로 나타났다. 구체적인 조사결과는 다음과 같다.

첫째, 고용조정에 대한 사업체의 입장을 보면, 대규모 사업체에서는 잉여인력에 대해 부담을 느끼고 있으며, 업종별로는 금융보험업에서, 직무군별로는 사무관리직에서 부담정도가 높았다. 생산직에 대해서는 당분간 사태를 지켜보고자 하는 의견이 많았다. 근로자들도 금융보험업과 사무관리직에 종사하는 사람들이 고용불안의식이 높은 것으로 나타났다

또한 잉여인력에 대해서 사업체는 인원감축(고용조정)을 검토하는 반면 근로자는 직장내 재배치를 통한 고용유지를 희망함으로서 상호간의 이해관계가 대립하고 있다. 사업체에서는 잉여인력에 대한 고용유지훈련 실시에 대해서는 응답사업체의 반수이하만이 긍정적인 태도를 보이고 있는데, 생산직보다 사무직에 대한 고용유지훈련 실시에 대해서 좀더 긍정적인 태도를 보이고 있다. 그러나 잉여인력만이 아닌 전체 근로자에 대한 교육훈련의 필요성에 대해서는 과반수이상의 사업체에서 긍정적인 태도를 보였다. 둘째, 근로자들이 각각의 훈련과정에 대해 인지하는 정도는 매우 낮음에도 불구하고 교육훈련 참여의사는 근무하는 사업체의 업종, 직종, 규모에 관계없이 매우 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 근로자들이 직업교육훈련에 관심이 높음은 최근의 고용불안을 “능력개발”로서 극복하고자 하는 의지를 반영하는 결과로 해석된다. 셋째, 교육훈련이 사업체의 입장의 생산성향상, 근로자의 직무능력향상에 도움이 준 정도는 직무군별로 달리 나타났다. 근로자들은 직무군에 관계없이 교육훈련이 직무능력향상에 도움을 주었다고 긍정적으로 응답하는 비율이 압도적으로 높은 반면, 사업체는 현장감독직·현장기능직들의 교육훈련 효과에 대해서 다소 낮게 평가하는 경향이 있다. 이와 같은 사실은 재직근로자를 대상으로 하는 교육훈련 프로그램들이, 특히 생산현장에 있는 근로자들의 기술적 요구를 충족시킬 수 없었음을 의미한다. 응답사업체의 1/3이상이 고용보험법 도입에도 교육훈련을 실시한 경험이 없었으며, 그 이유로서 가장 많은 사업체가 “적합한 직업교육훈련 프로그램이 없어서”를 들고 있고, 또한 고용보험 지원 훈련 활성화를 위한 개선사항으로서 기업이 필요로 하는 다양한 위탁훈련 프로그램의 개발을 들고 있다. 이는 사업체에서 인력개발의 필요성과 중요성에 대한 인식이 높아진 만큼 사업체의 실정에 적합한 교육훈련 프로그램의 개발을 위한 노력이 시급히 요청됨을 의미한다.

다음으로는 현재의 직무능력 수준에 대한 조사를 토대로 효과적인 교육훈련프로그램을 제공하기 위하여 사업체 및 근로자를 대상으로 교육훈련 요구분석을 실시하였다. 사업체에서 평가한 교육훈련 요구분석 결과을 보면 사무관리직군에서 보유도가 낮은 항목은 무역실무, 물류 및 유통, 정보수집분석능력이다. 전문기술직에서는 창의력, 컴퓨터, 특허관리 분야에서 보유도가 낮았다. 현장감독직군과 현장기능직군의 경우 상대적으로 보유정도가 낮은 항목은 현장개선과 환경의식으로 나타났다. 근로자가 근로자들이 스스로 평가하는 직무군별 교육훈련 요구분석 결과, 사무관리직 근로자들은 정보수집분석능력 및 관리기법 분야에서, 전문기술직 근로자들은 창의력과 기술관리 분야에서 보통이상의 직무능력을 보유하고 있다고 판단하고 있다. 또한 현장감독직과 현장기능직 근로자들은 모든 직무영역에서 보통이상의 직무능력을 보유하고 있다고 스스로 평가하고 있다.

이상과 같이 사업체와 근로자들이 각각 평가하는 직무군별 교육훈련 요구분석 결과를 가지고 사업체와 근로자의 요구도의 차이점과 유사점을 비교한 바, 전반적으로 유사한 경향을 보이고 있으며 상반되는 이해관계는 찾기 어려웠다. 단지 직무군별로 약간의 차이를 볼 수 있는데, 사무관리직이나 전문기술직에서와 달리 현장감독직이나 현장기능직에 있어서는 사업체의 현재수준 및 필요수준에 대한 평가가 모두 근로자가 평가하는 수준보다 낮았다. 추측하건대 사업체의 입장에서는 생산직에 대한 교육훈련에 소극적인 태도를 보인다고 판단할 수 있다. 또다른 이유로는 생산직으로 위한 적합한 기술훈련 프로그램이 없다는 사실을 들 수 있다.

교육훈련 요구분석을 근거로 사무관리직과 전문기술직을 위한 '정보수집 분석능력 향상' 교육훈련 프로그램, 현장감독직을 위한 '현장개선' 교육훈련 프로그램, 현장기능직을 위한 '자동화기술 분야 교육훈련 프로그램', 금융업종사자를 위한 '리스크 분석 경영전문가 교육훈련 프로그램' 등 4종을 선정하고 개발사례를 제시하였다. 각각의 교육훈련 프로그램은

교육대상자의 현재 능력에 맞게 선택하여 재구성할 수 있도록 모듈식으로 구성되었는데, 정보수집 분석능력 향상 프로그램은 7개의 모듈로, 현장개선 교육훈련 프로그램은 19개의 모듈로, 자동화기술분야 교육훈련 프로그램은 18개의 모듈로, 리스크분석 경영전문가 교육훈련 프로그램은 4개의 모듈로 구성하였다.

이상의 연구결과에 기초하여 고용유지훈련 실시를 촉진하기 위한 정부의 몇가지 정책개선방안과 사업체내에서 교육훈련 프로그램의 운영방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교육훈련 비용의 지불, 정산에 관련된 문제를 좀더 수요자 위주의 사고에서 풀어나가도록 한다. 사업체의 교육훈련비용 사전납부제를 현행의 실업자재취직훈련과 마찬가지로 사후정산하여 교육훈련기관이 관할지방노동관서에서 받도록 하거나 사업체와 교육훈련기관의 인원 및 훈련과정에 대한 위탁계약이 체결되면 훈련비용의 일정비율을 미리 지원하고 훈련종료시 비용정산이 가능하도록 한다.

둘째, 고용유지훈련 사업 지원이 적시에 이루어지도록 각종 규정을 재조정한다. 고용유지훈련이 한시적으로 적용되는 것이라면 사업취지에 맞도록 일정기간 동안 직업훈련의무를 면제한다거나 각종 교육훈련 및 직업능력개발사업을 통합·운영하여 대기업의 해고기피노력을 지원하여야 할 것이다. 이는 사회적인 파장이 우려되는 대기업의 고용조정을 보류시키는 결과를 가져올 것이다.

본 연구의 조사결과에 의하면, 사업체는 잉여인력에 대한 감축을 고려하고 있으나 근로자는 직장내 재배치를 통한 고용유지를 희망하고 있다. 사업체내 인력재배치를 매개하는 역할로서 교육훈련을 강화한다면, 즉 교육훈련을 통한 내부 배치전환(타사업장으로의 전출 및 근로자의 다능공화)을 유도한다면 인력의 기능적인 유연성 제고와 함께 실업을 최소화할 수 있을 것이다.

셋째, 장기적으로는 사업체 입장에서의 '고용유지' 개념에서 근로자 입

장에서 '평생고용' 개념이 확산되도록 훈련비용 지원방식을 개인에 기반한 제도(바우처제도)로 전환한다. 고용유지훈련에 대한 관심도는 낮은 편이지만 이직예정자에 대한 사업체의 관심은 더욱 낮아서 직업전환훈련 및 창업훈련 실시의 현실성은 매우 희박한 실정이다. 한편 고용유지훈련, 창업훈련 및 직업전환훈련이 효과적으로 운영된다면 기업의 고용조정 부담을 완화시킬 수 있는 조치이다. 실업자재취직훈련과 마찬가지로 개인에 기반한 제도(바우처제도)를 도입하여 개인의 직업능력개발을 통한 고용안정 기능을 강화하여야 할 것이다.

넷째, 고용유지훈련 실시가 고용을 둘러싼 근로자와 사업체의 이해관계를 조정되고 수렴될 수 있도록 노동자대표의 역할을 강조한다. 본 연구의 조사에 의하면, 대부분의 사업체에서는 고용유지훈련의 형식을 잘 알고 있지 않으며 훈련실시형식에 관계없이 사업체는 '근로자교육훈련' 과정을 선호한다. 반면 근로자는 형식이나 내용에 관계없이 어떤 훈련과정이던 간에 적극적으로 참여하고자 하는 의사를 표명하고 있다. 그러므로 사업체와 근로자의 이해관계를 조정하는 수단으로서 교육훈련의 역할이 강조되어야 할 것이며 교육훈련에 대하여 사업체와 노동자대표집단(노조)간에 충실한 협의와 상호 인식제고을 강화한다.

마지막으로 고용유지훈련이 실질적인 효과를 가지기 위해 사업체와 교육훈련기관, 또한 근로자와의 상호협의에 의한 주문식 프로그램의 운영 및 모듈개발 방식을 보급한다. 현재 시설과 장비투자가 요구되지 않는 정신교육 중심의 전문교육훈련기관이 대부분으로 몇몇 기관을 제외하고는 생산기술에 관련된 적합한 교육훈련 프로그램 개설기관이 없는 상황이다. 사업체의 실정에 맞는 주문식 프로그램의 개발 및 모듈 방식의 보급을 통해 탄력성있는 훈련이 가능하도록 지원하여야 할 것이다.

차 례

표 차 례

그 림 차 례

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

국제통화기금(IMF) 지원 이후 한국 경제는 경제성장률 저하와 함께 전례 없는 고실업 상황에 직면하고 있다. 기업은 경기변동과정에서 판매부진, 재고누적, 사업규모 축소 등으로 고용조정이 불가피하게 되었다. 기업의 본격적인 구조조정으로 인한 실업의 급증은 근로자의 고용불안을 야기시켜 각종 사회문제를 야기할 가능성을 안고 있다.

이에 정부에서는 실업문제의 근본적인 해결을 위해서는 기업의 구조조정으로 자생력을 높여 장기적인 고용창출 기반을 조성하여야 하지만 해고는 최후의 수단으로 사용되어야 한다는 입장이다. 근로시간 단축, 휴업, 인력재배치, 사외파견, 고용유지 훈련, 직업전환지원금 지원 등 고용안정을 위한 각종 대책을 시행하고 있다. 그 가운데 고용유지훈련 지원은 고용조정이 불가피한 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비용 전액 및 임금의 1/2 또는 1/3를 지원하는 사업으로써, 근로자의 고용불안에 대한 심리적 안정을 어느 정도 해소함은 물론 사업주에게는 교육훈련에 투자함으로써 경쟁력의 확보에 도움을 주는 것으로 평가할 수 있다.

외국의 경우, 고용유지훈련 제도와 유사한 것으로서 “실업없는 노동이동”을 추구하는 일본정부의 고용조정지원 종합 프로그램을 들 수 있다(한국노동연구원, 1997). 1991년 이후 전후최악의 평성불황을 거치면서 실업률은 작년에 3.4%로 최고를 기록하였으나 실제로 개별기업의 고용조정 양상은 몇몇 회사를 제외하고는 조기퇴직, 명예퇴직이나 정리해고 등의 강한 고용조정은 실시되지 않았으며 일본 정부의 고용정책도 기본적으로 이러한 기업의 노력을 지원하는 방향에서 이루어졌다. 즉 중소기업지원, 학교교육 및 기업

의 인사관리 시스템의 개편 등 신규고용의 창출정책, 근로자의 직업능력개발에 대한 지원, 고용안전망의 확충, 출향, 배치전환 등의 노동이동에 대한 지원 등이다. 이와 같은 일본정부의 고용조정 경험이 시사하는 바는 노동시장 유연화를 추구하되 우선적으로 고용안정을 고려하도록 하는 정책적 노력이라고 한마디로 요약할 수 있다.

금년초부터 실시되고 있는 고용유지훈련제도도 고용안정과 함께하는 노동시장유연화의 일환이라고 볼 수 있다. 그러나 1998년 1월에 신규로 도입된 이 제도의 본래 취지가 시행과정에서 충분히 실현되고 있는지, 실효성을 높일 수 있는 방법은 무엇인지에 대한 논의의 여지가 충분히 있다. 특히 1월에는 단지 1개소의 사업체가, 2월는 16개소의 사업체가 고용유지훈련을 실시하는 등 홍보부족으로 참여한 사업체가 매우 적었다.

한편 고용유지훈련이란 훈련비용만 지원하는 기존의 사업내직업훈련과 달리 훈련을 받고 있는 근로자에 대한 임금을 보전해주고, 계속 자사에 숙련근로자를 확보하면서 능력향상의 기회를 부여하기 때문에 사업체에게 매우 유리한 제도라고 평가할 수 있다. 그러나 생산물량의 감축으로 사업체내 잉여인력에 대한 적절한 조치가 없는 상태에서 이러한 훈련이 도움이 될만한 조치라고 받아들이면서도 자사의 특성에 맞는 효과적인 훈련에 대한 정보의 부재, 행정지원상, 절차상의 번거로움, 임시방편적인 조치로서의 의구심 등을 어려움으로 지적하고 있다.

최근 근로자의 입장에서도 고용불안을 해소하기 위해 다양한 직업능력개발훈련에 관심이 높아지고 있음은 사실이다. 그러나 자사에서 실시하는 교육훈련의 형식이 잉여인력을 대상으로 하는 고용유지훈련이라는 점에 대해서는 구조조정의 전 단계가 아닌가 하는 불안으로 소극적인 태도를 견지하고 있는 것도 사실이다.

따라서 본 연구에서는 고용유지훈련의 실시 현황과 문제점을 진단하고 사업체와 근로자의 고용유지훈련 수요조사 및 교육훈련 요구분석을 통해 실업대책 직업훈련에 대한 기업과 근로자의 의견을 수렴하고 요구분석 결과를 중심으로 고용유지훈련 프로그램의 모델을 제시하고자 한다. 연구의 목적을

달성하기 위한 구체적인 연구과제를 서술하면 다음과 같다.

첫째, 산업현장에서의 고용유지훈련의 실시현황을 파악한다. 고용유지훈련을 실시하고 있는 사업체, 관할지역의 지방노동관서 및 전문교육훈련기관 등을 고용유지훈련 실시현황 및 여건을 파악하고 개선방안을 제시한다.

둘째, IMF 사태 이후의 사업체 고용조정 또는 고용유지노력, 근로자의 고용불안에 대한 인식 및 각종 교육훈련 참여의사 등을 조사하여 고용유지훈련에 대한 사업체와 근로자의 의견을 조사·비교한다.

셋째, 좀더 효과적인 교육훈련 프로그램을 제공하기 위하여 사업체 및 근로자를 대상으로 교육훈련 요구분석(needs anaiysis)을 실시하여 교육훈련 내용을 추출한다.

넷째, 교육훈련 요구분석을 통해 추출된 내용을 중심으로 근로자를 위한 예시적인 교육훈련 프로그램 모델을 개발한다.

2. 연구의 내용

첫째, 사업체의 고용유지훈련 실시현황을 조사·분석하였다. 1998년 1월1일 이후 이미 고용유지훈련을 실시하고 있는 기업체의 훈련실시상황을 훈련실시이유, 훈련대상자의 선발, 훈련비용, 훈련과정, 훈련형태, 실시과정에서의 애로사항 등을 조사·분석하였다. 관할지역의 지방노동관서 담당자와의 면담을 통해 행정조치상의 애로사항, 사업체들의 위탁 교육훈련기관으로서 역할이 기대되고 있는 전문교육훈련기관에서는 훈련프로그램 개선을 위해 어떤 노력을 기울이고 있는가 하는 점을 조사하였다.

둘째, 최근의 경기악화에 따른 고용동향과 관련하여 사업체와 근로자의 고용유지훈련에 대한 수요를 조사분석하였다. 4개 직무군별로 고용유지훈련에 대한 수요를 조사하여 정책목표집단을 추출하였다.

셋째, 효과적인 교육훈련 프로그램을 제공하기 위하여 사업체 및 근로자를 대상으로 교육훈련 요구분석(needs analysis)을 실시하였다. 요구분석은

4개 직무군별로 실시되었으며 사업체와 근로자의 유사점과 차이점을 비교분석하였다

넷째, 사업체 및 근로자의 교육훈련 요구 분석 결과를 통해 각 직무군별(전문기술직, 사무관리직, 현장감독직, 현장기능직)로 요구도가 높은 교육훈련과정 4종의 프로그램 모델을 제시하였다. 특히 사무직근로자들을 위해 최근 금융업계에 일고 있는 구조조정의 상황을 반영하여 금융업종사자를 위한 과정을 포함하였다.

마지막으로 결론에서는 이 연구를 통해 조사 분석된 기업체, 근로자, 정부측의 입장을 종합적으로 통합한 고용유지훈련 운영방안을 제언하였다. 즉 고용유지훈련의 목표 집단 추출에 대한 방안, 고용유지훈련의 실시여건에 대한 개선 방안, 고용유지훈련 프로그램 개발 방안 등이다.

3. 연구의 방법

가. 문헌 및 자료조사

고용유지훈련에 관한 정부의 정책해설자료를 수집하여 고용유지훈련의 도입배경 및 지원대상요건 및 훈련내용, 지원범위 등을 검토하였으며, 또한 교육훈련기관 총람(노동부, 1998), 생산성본부, 한국능률협회, 기능대학, 직업전문학교 등의 교육과정 안내 책자를 통하여 고용유지훈련 프로그램을 조사함과 동시에 교육훈련요구조사와 교육훈련 프로그램 모델 개발을 위한 문헌조사, 분석도 병행하였다.

나. 방문조사

고용유지훈련 실시현황 및 문제점 조사를 위하여 서울, 대구, 구미, 천안, 울산, 수원, 안산 등 지역별로 고용유지훈련 실시 사업체가 소재하는 지역을

중심으로 사업체, 지방노동관서, 기능대학, 직업전문학교 또는 전문교육훈련 실시기관 등을 직접 방문 조사하였다.

다. 사업체 및 근로자에 대한 설문조사

1) 조사방법

우리나라 전국 시 지역에 소재하는 사업체 중 고용조정지원 대상업종에서 600여개소를 업종·규모별로 표본추출하여 면접 설문조사를 실시하였다.

조사기간은 1998년 4월 20일부터 1998년 5월 9일까지 3주간이며, 조사원이 사업체의 인사 노무 담당자들을 직접 방문하여 설문에 응답하도록 하였다. 근로자 조사의 경우에는 방문한 사업체에서 각 사업체당 2명의 근로자를 선정하여 총 1,200여명을 대상으로 면접 설문 조사를 실시하였다.

본 조사는 사업체의 고용유지를 위한 교육훈련 실시의사 및 근로자의 교육훈련 참여의사를 파악하는데 목적이 있으므로 고용조정 실시가능성 및 교육훈련 실시가능성이 높은 산업 또는 규모를 대상으로 표본을 층화추출하였다. 따라서 본 연구의 결과를 우리나라 사업체 전체로 일반화하기에는 업종 및 규모별 비중을 고려하여 적용되어야 할 것이다.

업종의 선정은 매출액의 감소, 원자재 구입의 어려움으로 정상적인 생산이 어려운 제조업, 만성적인 적자운영상태의 운수창고업, 사무관리직 명예퇴직 등의 감량경영을 추구하는 금융보험업의 3개 산업에서 고용보험 고용안정사업이 적용되는 50인이상 규모 사업체를 대상으로 하였다(사업체 모집단은 13,104개소임).

표본의 규모별 배분에 있어서는 교육훈련 의무업체가 추출되도록 '300인 미만', '300인- 999인', '1000인이상' 3개규모로 구분하고 3:2:1의 비율이 되도록 층화추출하였다. 근로자 조사대상자는 위의 사업체조사 대상업체의 재직 근로자를 대상으로 하였다(근로자 모집단은 988,817명).

2) 표본의 성격

조사대상 사업체 표본의 특성은 <표Ⅰ-1>과 같다. 업종별로 살펴보면 제조업체가 436개소로서 전체의 69.6%를 차지하고 있으며, 운수통신업에서 21.1%, 금융보험업에서 9.3%를 차지하여 모집단의 산업별 분포를 거의 반영하고 있다. 규모별 특성을 보면, 300-999인이상 규모에서 모두 165개소(26.4%), 1000인 이상 규모에서 87개소(13.9%)가 추출되어 300인 이상 대규모사업체가 과다 추출되었으며, 300인이하 사업체는 과소 추출되었다(59.8%).

<표 Ⅰ-1> 조사대상 사업체 표본의 산업별, 규모별 분포

(단위: 개소, %)

구분	규모	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인이상
생활관련제조업	151	67	28	21	13	22
	(24.1)	(28.0)	(20.7)	(25.6)	(15.7)	(25.3)
기초소재제조업	107	31	22	10	31	13
	(17.1)	(13.0)	(16.3)	(12.2)	(37.3)	(14.9)
가공조립제조업	178	69	33	24	22	30
	(28.4)	(28.9)	(24.4)	(29.3)	(26.5)	(34.5)
운수통신업	132	51	48	19	11	3
	(21.1)	(21.3)	(35.6)	(23.2)	(13.3)	(3.4)
금융보험업	58	21	4	8	6	19
	(9.3)	(8.8)	(3.0)	(9.8)	(7.2)	(21.8)
계	626	239	135	82	83	87
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

주) 본 조사에서는 제조업을 3개 업종으로 구분하였다. ①생활관련형 제조업: 음식료품, 석유제품, 의복· 모피제품, 가죽·가방·신발, 출판·인쇄·기록매체, 가구 및 기타제조업 등. ②기초소재형 제조업: 목재 및 나무제품, 펄프. 종이 및 종이제품, 화합물 및 화학제품, 고무 및 플라스틱제품, 비금속광물제품, 제1차금속 등. ③가공조립형 제조업: 조립금속제품, 기계장비, 사무·계산·회계용기계, 전기기계 및 전기변환정치, 영상·음향·통신장비, 의료·정밀·광학기계·시계, 자동차 및 트레일러, 기타운송장비 등.

조사대상 근로자 표본의 특성은 <표 Ⅰ-2>와 같다. 근로자표본의 업종별 분포를 살펴보면, 제조업근로자가 전체근로자의 69.0%, 운수통신에서 21.8%, 금융보험업에서 9.3%를 차지하고 있다. 제조업에서도 생활관련제조업 종사자가 24.6%, 기초소재제조업에 종사하는 근로자가 15.2%, 가공조립형제조업에 종사하는 근로자가 29.2%로서 비교적 모집단과 유사한 분포로 근로자가 추출되었다. 규모별로는 300인미만 규모에서 57%, 300인이상 999인규모에서 28%, 1000인이상규모에서 14%를 차지하여 300인이상 규모 사업체에 종사하는 근로자가 과대추출되었다.

<표 Ⅰ-2> 조사대상 근로자 표본의 산업별, 규모별 분포

(단위: 개소, %)

구분		규모					직종			
		50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상	사무관리	전문기술	현장감독	현장기능
생활관련 제조업	313	136	60	48	28	41	83	53	70	107
	(24.6)	(28.8)	(23.2)	(24.6)	(17.4)	(22.3)	(18.4)	(34.6)	(34.8)	(22.9)
기초소재 제조업	193	52	35	22	54	30	81	32	21	59
	(15.2)	(11.0)	(13.5)	(11.3)	(33.5)	(16.3)	(18.0)	(20.9)	(10.4)	(12.6)
가공조립 제조업	371	142	70	49	41	69	94	44	90	143
	(29.2)	(30.0)	(27.0)	(25.1)	(25.5)	(37.5)	(20.9)	(28.8)	(44.8)	(30.6)
운수통신 업	277	102	87	56	24	8	88	10	20	159
	(21.8)	(21.6)	(33.6)	(28.7)	(14.9)	(4.3)	(19.6)	(6.5)	(10.0)	(34.0)
금융보험 업	118	41	7	20	14	36	104	14	-	-
	(9.3)	(8.7)	(2.7)	(10.3)	(8.7)	(19.6)	(23.1)	(9.2)		
계	1272	473	259	195	161	184	450	153	201	468
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

근로자 표본의 배경변인별 특성을 간단히 살펴보면 다음과 같다. 근로자의 82.2%(1,046명)은 남자이며, 39세이하의 장년층이 78.3%(984명)로서 과반수를 차지하고 고졸 이하의 학력자는 59.3%이며, 월평균 소득수준에 있어서 150만원 미만 소득자가 67.9%를 차지하고 있다.

3) 조사내용

조사는 사업체와 근로자로 나누어 실시하였으며 조사내용은 다음과 같다.

<표 Ⅰ-3> 조사대상별 조사내용

조사대상	조사영역	설문내용
사업체	IMF 사태이후 고용현황	· 매출액 증감현황 · 직무군별 인력규모의 적정성 · 과잉인력에 대한 인력조정 실태 · 과잉인력의 고용유지훈련 실시여부 · 이직예정자에 대한 직업전환훈련 및 창업훈련 실시여부 · 과잉인력에 대한 교육훈련 외 조치
	기업체 교육훈련현황	· 교육실시현황 · 교육훈련에 대한 태도 및 효과측정 · 교육훈련 사후관리
	고용유지훈련에 대한 인식	· 고용유지훈련의 필요도 및 실시여건 · 사업체 필요 교육훈련내용
	이직예정자 교육훈련에 대한 인식	· 훈련과정의 필요도 및 실시기간
	고용보험지원 교육훈련사업여건 평가	· 노동조합과의 협의여부 · 제도개선사항 · 고용조정지원 사업 우선순위
	교육요구조사	· 고용유지 훈련내용 요구조사 (현재 직무능력수준, 훈련필요정도) · 사무관리직: 6개 직무능력 · 전문기술직: 7개 직무능력 · 현장감독직: 5개 직무능력 · 현장기능직: 4개 직무능력
	배경변인	· 사업체소재지 · 업종 · 규모 · 종업원수 · 노조유무

조사대상	조사영역	설문내용
근로자	IMF 이후 회사 상황	소속회사의 인원감축 계획여부 고용불안과 그 대책
	실업대책 훈련과정에 대한 인지도 및 참여의사	고용유지훈련, 사업내 직업훈련, 위탁교육훈련, 창업훈련, 직업전환훈련, 유급휴가훈련, 적응훈련 등
	기업체 교육훈련현황	교육훈련 참여경험 및 훈련내용 훈련이수혜택 훈련 불참 사유
	교육요구조사	· 고용유지 훈련내용 요구조사 (현재 직무능력수준, 훈련필요정도) · 사무관리직: 6개 직무능력 · 전문기술직: 7개 직무능력 · 현장감독직: 5개 직무능력 · 현장기능직: 4개 직무능력 · 교육훈련내용 · 교육훈련기간
	고용유지훈련 및 재취직 교육훈련요구 조사	훈련내용 및 훈련기간
	배경변인	규모, 업종, 종사직무, 근무경력, 직장경력년수, 국가자격증 소지 유무 및 급수

4) 분석방법

조사된 자료는 SPSS WIN 통계프로그램을 이용하여 분석하였고, 통계적 방법으로는 빈도와 백분율(%)을, 필요한 항목에 대해서는 5%의 통계적 유의수준에서 카이스퀘어 검증을 실시하였다. 사업체조사 결과는 기본적으로 모든 설문내용에 대해 업종별, 규모별 분석표를 제시하였으며, 근로자 조사 결과는 직무군별 분석표를 중심으로 제시하였다.

라. 교육훈련 프로그램 모듈에 대한 자문 실시

사업체 및 근로자의 교육훈련 요구조사결과와 개발가능성을 고려하여 각 직무군별로 각 1개씩 모두 4개 과정을 모델로 제시하기 위하여 각 분야 내용전문가에게 1-2차에 걸쳐 자문을 거쳤다.

사무관리직과 전문기술직을 위한 '정보 수집 분석 능력향상 교육훈련 프로그램 모듈은 연세대 실업자 재취직 훈련 정보검색과정 강사와 금호인력개발원 정보화 과정 사내강사의 자문을, 둘째 현장감독직을 위한 '현장개선 교육훈련과정'은 한국능률협회 생산혁신팀 과장의 자문을, 셋째 현장 기능직을 위한 '자동화 설비 종사자를 위한 교육훈련과정'은 인천기능대학과 춘천기능대학 관련학과 교수의 자문을, 넷째 금융업 종사자를 위한 '리스크 분석 경영과정'은 ABN-AMOR BANK 과장의 전문적인 검토를 거쳐 완성하였다.

Ⅱ. 고용유지훈련 실시 현황

1. 실업대책으로서 고용유지훈련의 도입

가. 고용유지훈련의 개요

실업대책은 실업을 줄이기 위한 측면에서 고용창출을 촉진하거나 신규실업발생을 최소화하기 위한 대책(실업대책)과 실업자생활안정을 도모하고 직업훈련 및 취업알선을 통해 재취업을 촉진하는 대책(실업자대책)으로 나누어진다.

실업대책으로서 고용유지(job keeping), 고용창출(job creation), 실업자대책으로서 직업훈련(job training), 취업알선(job placement), 실업자생활보호(social care)로 구분되는데[1], 이 중에서 고용유지대책이란 건전기업의 도산을 방지하고 기업의 고용유지노력을 지원하여 실업발생을 최소화하고자 하는 것으로서 금융·재정상의 지원과 고용보험제도를 통한 지원이 있다.[2]

---

1)총리실 보고자료(98. 7. 30) '실업대책 추진실적 보고' 에서 인용함. ①고용유지대책으로서 건전기업도산방지를 위한 신용보증 확충, 중소기업 자금난 완화가 있으며, 기업의 고용유지 노력지원으로서 업무공유지지원, 일시휴업지원, 인력재배치지원, 고용유지훈련이 있다. ②고용창출대책으로서 공공투자사업 조기집행 확충, 공공근로사업확대, 소기업 등 창업촉진, 수출기업 고용확대, 외국인투자촉진, 사회간접자본투자확충방안이 있다. ③직업훈련 및 취업알선대책으로는 직업훈련의 확충과 구인구직연계체제의 확충이 있다. 직업훈련확충을 위해 전직실업자재훈련을 강화하고 신규실업자에 대한 직업훈련 확대, 화이트칼라 창업훈련, 대졸인턴사원제 유도, 자부담 고급훈련제도 도입 등이 있다. ④실업자생활보호대책으로서는 실업급여의 확충, 생활안정사업대부사업, 공공근로사업실시, 영세실직자보호, 민간단체의 자발적 실업대책 지원사업 등이 있다.

2) 건전기업의 도산을 방지하기 위해 정부에서는 신용보증을 확충하고 중소기업

기업의 고용유지대책으로서 고용유지훈련은 고용조정이 불가피한 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 사업주를 지원하여 근로자의 계속 고용을 보장하고 근로자의 직무능력을 향상시키고자 하는 목적으로 98. 1. 1. 최초로 도입되었다.

예산배분측면에서도 보면 실업대책 직업훈련사업에서[3] 고용유지훈련은 비중있는 사업으로 고려되고 있음을 알 수 있다(표Ⅱ- 1).

일반 직업훈련사업 및 기존의 재직자 능력개발사업은 전년도의 당초계획과 변동이 없으나 실업대책훈련에서 고용유지훈련, 전문대·대학 직업훈련과정, 기능사훈련과정, 창업훈련과정, 영농희망자 직업훈련 등에 사업예산이 신규로 편성되었는데, 이 중에서 고용유지훈련에 429억, 실업자재취직훈련에 1,350억, 유급휴가훈련(1,289억), 정부위탁훈련에 350억 등 예산이 집중적으로 편성되어 있다.

또한 <표Ⅱ-1, 2>를 보면, 고용유지훈련 형식하에 내용적으로는 재직근로자의 직무능력향상을 위해 훈련비용 외에 임금을 지원하면서 실업을 예방하고자 하는 실업최소화 대책의 일환임을 알 수 있다.

고용유지훈련의 지원요건은 다음과 같다. 먼저 경제상의 이유로 발생한 잉여인력의 고용유지에 '적합한 훈련이어야 한다. 훈련과정은 사업장내 직무전환, 직무수행능력향상, 새로운 직무적응 등을 목적으로 편성되어야 한다. 훈련기간은 1주이상(40시간 이상) 실시하고 훈련방법은 일상적인 생산업무와 분리 실시하여야 한다. 그리고 노동조합 등과 협의한 고용유지훈련 계획에 따라 실시되어야 한다.

자금난을 완화하는 조치를 취하고자 하며, 또한 기업의 고용유지노력지원을 위해 업무공유지원, 일시휴업지원, 인력재배치 지원, 고용유지훈련을 장려하고자 한다.

3) 실업대책의 일환으로 추진하고 있는 교육훈련사업은 목표인원 339,000명에 대하여 훈련을 실시할 계획으로 추진되고 있으며 당초 이에 소요되는 예산은 7,254억원으로 예상하였다.

<표Ⅱ-1> 실업대책훈련실시계획(98.2)

대상자	훈련명	훈련기간	훈련과정	훈련기관
재직잉여인력	①고용유지훈련 40,000/ 429억	1주이상(40시간)	전환배치, 직무수행능력향상 직무재적응	생산과 독립된 훈련장소
	②유급휴가훈련 28,000/ 1,289억	30일(120시간)	위탁훈련 (전사원순환식 유급휴가제)	교육훈련기관 지정기관,전문대, 대학 등
이직예정자	③직업전환훈련	2주이상	노동조합과 협의를 거쳐 작성한 직업전환훈련계획서에 근거함(6월한도 임금지불)	교육훈련기관, 지정기관, 전문대, 대학 등
	④창업교육훈련	3일이상 20시간이상	창업교육훈련목적에 부합토록함	자체 및 위탁훈련기관
실업자	⑤실업자재취직훈련 80,000/ 1,350억	3일이상2년미만(총시간은 20시간 이상), 주간과정	고도기술,전문분야과정 및 창업과정, 벤처기업강좌 기술사,기사자격증,기술기능양성과정, 사무관리직재취업촉진, 소자본창업 등	교육훈련기관, 지정기관, 대학 전문대학, 기타 노동관서장 지정기관
	⑥고용촉진훈련 50,000/ 285억	3월이상2년이내 (1일4시간, 주5일을 원칙)	실업자재취직훈련 대상자가 아닌경우에 한함. 인력부족 직종에 대한 우대	교육훈련기간, 대학, 전문대, 사설학원, 사회복지설
	⑦대학,전문대학 교육훈련과정 운영 30,000/ 67억	3월- 12개월	대졸미취업자, 사무관리직 실업자 등 대상(실업자재취직훈련 대상자 포함) 대학, 전문대 자율적으로 운영, 대학: 고도기술,전문분야과정 및 창업, 벤처기업과정/ 전문대: CAD, 전자출판, 컴퓨터회계, 창업	대학, 전문대의 주간, 방학등 활용, 강사료 등 훈련소요경비와 훈련수당(8만원)
	⑧기능사훈련과정 6,000/ 58억	3월- 1년이내	무기능기술자, 여성, 군전역자 대상, 주야간으로 CNC 선반, 머시닝센터	21개직업전문학교
	⑨정부위탁훈련 (10,000/ 350억)	3/ 6/ 1년과정	비진학청소년, 실직자, 취업희망여성 등, 제조건설부문 생산직관련 인력부족분야	인정훈련원,대한상공회의소
	⑩귀농희망자 영농교육훈련 2,000/ 12억	고용촉진훈련과 유사	영농기본지식과 전문기술습득 (농촌진흥청, 지자체)	시군농촌지도소,농업지도자교육원, 농업관련 대학, 전문대
	⑪창업훈련과정 10,000/ 30억	단기과정(4- 7일 전문과정(1- 6월	사무관리직 실업자를 대상으로 창업단기과정, 전문과정	공단중앙인력개발센터, 기능대, 직업전문학교등

<표 Ⅱ-2> 실업대책훈련 훈련직종 및 훈련실시기관

과정구분	훈련직종	훈련실시기관
기술·기능양성과정	정밀기계가공 산업설비, 전자제어, 산업전자	한국산업인력공단 소속의 기능대학, 직업전문학교, 인정직훈 등
첨단·고급전문과정	증권분석, 투자상담, 국제금융, 정보통신, 산업디자인 등	한국노동교육원, 한국기술교육대학, 대학·전문대, 일부사설학원
사무관리·서비스분야	재무, 인사, 판매 등 관리 관광, 조리, 미용 등 서비스	지정교육훈련기관(한국생산성본부, 한국표준협회), 대학·전문대,일부사설학원
창업과정	유통, 제조, 소호, IP창업 일반/전문실무	한국산업인력공단산하 중앙인력개발센터, 기능대학, 지정교육훈련기관 등
귀농희망자영농훈련	식량작물, 특용작물, 과수, 축산 등 전문영농기술	시·군농촌지도소, 농업지도자교육원 등
고용유지훈련 및 직업전환훈련	직무능력향상 및 고용유지를 위한 과정	기능대학, 대학, 전문대학, 기업자체훈련시설

나. 고용유지훈련 실적

각 지역별로 산업구조가 상이함에 따라 고용조정의 양상, 시기 등이 다르게 나타나고 있으나 그러나 98년 1월에 1개 사업체에서만 고용유지훈련이 실시되었으나 98년 5월 현재 약 50개소로 증가하여 고용유지훈련에 대한 기업체 및 근로자 모두의 긍정적인 평가를 받았다.

국내사업체에서 고용유지훈련지원금을 활용한 사례를 살펴보자.

국내 정기항공운수업의 경우, 97년말 이후 전반적인 경기침체가 이어지면서 매출액이 대폭 감소하고 환율 상승분만큼의 유가상승이 불가피한 상황에서 적자폭의 확대가 심화됨에 따라 잉여인력이 약 2천명 정도 발생하자 고용조정이라는 극단적인 방법을 피하고 고용유지훈련을 통해 직원들의 생존

권을 보호하고 직무향상의 기회로 활용할 수 있다고 판단하여 고용유지훈련을 실시하였다. 올해 3월부터 8월까지 6개월 과정으로 잉여인력 들에 대해 기종정비 직무향상과정, 위험품 취급향상과 EY/CL과정 등 총 38개 과정을 실시할 때, 훈련비와 임금을 합하여 30억원 정도 예상되었는데 고용보험료 납부액은 37억원에 달하기 때문에 근로자는 물론 사업체에 유리한 제도로 인식되었다.

그리고 금년 5월 노동부는 고용조정과정에서 실업예방을 위한 기업의 해고기피 노력지원사업으로서 신규채용중단, 근로시간단축, 임금삭감 및 경영합리화를 통한 비용절감, 퇴직희망자 모집 등의 조치와 함께 배치전환 및 재교육훈련의 실시를 권장한 바 있다.

그러나 노동부의 실업대책 추진상황 보고(98.4월말 기준)에 의하면 금년말까지 8만8천명훈련, 4,133억 지원을 목표로 하였으나, 4월까지의 실적은 2천명, 39억원에 불과하고 6월말까지 2만명 459억으로 계획하고 있으나 홍보 및 지원요건 구비 및 행정절차의 번거로움 등으로 실적이 미진한 편이다.

한편 현재의 경제위기가 경제의 총체적 경쟁력 저하에 따른 것이고 이를 극복하기 위한 구조조정에 있는 만큼 노동력 수요는 극히 제한적일 수 밖에 없으며 또한 제도시행 초기인 관계로 활성화되기에는 다소간의 시간이 필요할 것으로 전망 된다. 또한 정부에서도 98. 8 현재. 기업의 해고기피노력지원에는 현재의 경제상황에 비추어 수요가 제한적일 수 밖에 없으며 사업주의 인지도도 낮아 실적이 매우 저조한 편이라고 판단하고 있다. 고용유지대책사업 전체 진도율이 47.5%인 반면 기업의 해고회피노력지원 사업의 진도율은 4.8%에 불과하다(98. 8 총리실 보고자료). <표Ⅱ-3>을 보면, 고용유지지원금에서 가장 실적이 저조한 것이 고용유지훈련과 근로기간단축지원금이며, 휴업지원금를 가장 많이 계획하는 것으로 나타났다. 특히 고용유지훈련의 경우는 금년하반기부터 정리해고에 대한 입장이 정리되면서 점차 줄어들 전망이다.

<표Ⅱ- 3> 고용유지지원금 계획신고 사업체 현황

(단위: 개소)

	계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월
계	2,584 (556,842)	75 (18,651)	245 (51,837)	259 (68,618)	410 (74,176)	242 (41,537)	308 (60,251)	1,045 (241,772)
휴업	2,393 (523,239)	74 (18,531)	219 (49,002)	232 (49,155)	374 (71,109)	218 (38,838)	263 (57,058)	1,013 (239,546)
근로시간단축	54 (10,884)	- -	10 (1,674)	10 (6,083)	16 (1,500)	9 (660)	5 (648)	4 (279)
고용유지훈련	119 (22,356)	1 (120)	16 (1,161)	17 (13,380)	20 (1,567)	15 (2,039)	26 (2,206)	24 (1,883)

주) 괄호안은 대상근로자수임

자료) 총리실 보고자료(1998. 7. 30). 실업대책추진실적 평가.

고용유지훈련 실적이 미진한 이유를 관련기업의 입장에서 살펴보면, 고용유지훈련 실시를 위하여 잉여인력에 대한 임금 및 훈련비의 자금부담, 계속고용의 부담이 발생한다. 또한 사업주들이 인식이 미흡하여 어떤 제도가 어떤 내용으로 시행되는지에 대해 정보를 알지 못한 데 있다. 부분적으로는 기업의 경영악화를 노출시킬 것에 대한 두려움과 복잡한 제도와 절차로 인하여 고용유지훈련 신청을 기피하는 경향이 있다.

노사협의에 의한 고용안정의 보장을 최우선의 과제로 삼고 있는 노동조합의 입장에서 볼 때, 고용유지훈련이란 오히려 해고의 전단계로서 노동조합의 정치적 입장을 약화시킬 수 있다고 판단할 수 있고, 근로자 개인의 입장에서도 고용유지훈련 대상자가 정리해고 우선 순위자가 아닌가하는 고용불안감을 가지기 때문이다

2. 고용유지훈련 실시 여건

고용유지훈련의 실시여건을 조사하기 위해 서울, 안산, 수원, 천안, 전주, 울산, 대구, 구미 지역의 각 지방노동관서, 교육훈련기관을 방문하여 면담조

사 하였다. 방문조사 기간은 1998. 5 - 1998. 6 이며 각 기관별 조사내용은 다음과 같다. 지방노동관서에서는 고용유지훈련 지원금의 적용문제 등 행정적 애로사항을 파악하고, 고용유지훈련 실시 사업체에서는 잉여인력 발생현황 및 이유 등이 서술된 고용유지훈련 실시계획, 고용유지훈련 실시경위 등을 재확인하고, 노동조합 또는 근로자대표와의 협의 여부, 훈련실시이후의 현장복귀여부, 고용유지훈련 참여 근로자의 훈련참여의 적극성 정도를 조사하였다. 또한 사업체에서 필요로 하는 훈련내용 및 필요한 지원사항이 무엇인가에 대한 내용도 파악하였다. 마지막으로 전문교육훈련기관에서는 고용유지훈련 프로그램 개설여부 및 프로그램의 종류 등을 조사하였다.

가. 고용유지훈련지원금 지급요건

먼저 고용유지훈련지원금의 의의, 지급요건, 지급절차, 지급내용 등에 관한 사항을 규정하고 있는 고용유지훈련 지원금 지급요건을 살펴보자.

고용유지훈련지원금은 고용보험법 시행령 제16조 제3항의 규정에 의하여 노동부장관이 지정한 기간동안 실시된 고용유지훈련에 대하여 지원가능한 것으로 그 의의는 다음과 같다.

“산업구조조정이나 경기변동과정에서 판매부진, 재고부적, 사업규모 축소 등으로 고용조정이 불가피한 사업주가 고용조정과정에서 발생산 잉여인력을 감원하지 않고 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 사업주를 지원하여 근로자의 계속 고용을 보장하고 훈련을 통한 근로자의 직무능력도 향상시키고자 하는데 그 의의가 있다.”

고용유지훈련 지원금의 지급대상은 다음의 조건들을 충족하는 경우이다.

첫째, 경기변동, 산업구조의 변화 등에 따른 “고용조정으로 잉여인력이 발생하여 감원이 불가피하게” 된 사업주이어야 한다. 여기서 고용조정이 불가피한 경우란 ① 고용유지훈련 실시일을 기준으로 재고량이 평상시 적정재고량의 2배 이상이거나 전분기에 비해 생산물량의 10% 이상 감소 또는 전분기, 전전분기간 재고량이 계속 증가추세에 있는 경우, ②고용유지훈련 실

시일을 기준으로 전분기, 전전분기간의 매출액이 계속 감소추세에 있는 경우, ③자동화 등 인원감축을 가져오는 시설, 작업형태 또는 생산방식의 변경이 있는 경우. ④기타 이에 준하는 사유로 인원감축이 불가피한 경우 등을 말한다.

둘째, 사업주가 당해 사업에 사용하는 피보험자인 근로자를 대상으로 고용유지를 위하여 "적합한 훈련"을 실시하여야 한다. 여기에서 적합한 훈련이란 다음의 요건들을 모두 충족하는 경우이다. ①훈련기관: 직업훈련실시기관이거나 노동부장관이 인정한 교육훈련기관, 시설과 장비를 갖춘 자체훈련기관에서 훈련을 실시할 것 ② 훈련과정: 고용조정과정에서 발생한 잉여인력의 직업전환, 직무능력향상, 새로운 직무에의 적응 등을 목적으로 편성되거나 그러한 목적을 수행할 수 있는 과정일 것(단, 직업훈련기본법상의 양성훈련, 기초직무능력훈련, 보수교육, 세미나, 심포지엄, 외국어과정 등은 제외) ③ 훈련방법: 업무수행장소과 구분된 독립된 장소에서 실시하여야 함. ④훈련기간: 1주이상 40시간 이상. ⑤훈련기간 중에는 업무에 종사하지 아니하고 통상의 근무시간 증에 훈련을 실시하는 것을 원칙으로 함.

셋째, 사업주는 고용유지훈련실시후 훈련받은 근로자를 당해 사업에 계속 고용하여야 한다.

넷째, "노동조합 등과 협의"한 고용유지훈련 계획에 따라 실시되어야 하며, 고용유지훈련 계획서에는 다음의 사항을 기재하여야 한다. ①고용유지훈련 실시이유 ②고용유지훈련기간 ③훈련과정 및 방법 ④고용유지훈련직종 및 고용유지 실시기관 ⑤고용유지훈련 대상 피보험자 명단 ⑥고용유지훈련 이후의 인력활용방법 ⑦임금의 지급기준에 관한 사항 등

이상에서 서술한 고용유지훈련 지원금 지급대상 요건에 따라 훈련을 실시한 경우 사업주는 고용유지훈련에 대한 비용정산보고 및 지원신청서를 제출하고 노동부는 지방관서를 통하여 지원금을 지급하게 된다. 그 지급내용은 ①사업주가 고용유지훈련기간 중에 훈련대상자에게 지급한 임금의 1/2(대규모기업은 1/3)이며 ② 자체훈련 및 위탁훈련에 관계없이 비용전액을 지급하도록 되어 있다. 또한 고용유지지원금의 지급은 6월을 한도로 한다.

지방노동관서에는 고용유지훈련 지원금 기준에 따라 적용하고 있는데 실제 사업체에 적용시 전문적이거나 주관적으로 판단하여야 할 뿐 아니라 기준이 불분명한 규정들이 있어서 행정지원에 애로사항이 되고 있음을 언급하고 있다.

첫 번째는 규정적용에 있어서 각 지방사무소별로 다양한 해석을 내리고 있다는 것이다.

① 교육훈련의무사업체인 경우의 분담금에서의 “비용정산” 문제

② 고용유지훈련 이수자에 대한 “계속고용” 기간의 문제

③ 환불받는 “임금의 범위”(상여금 포함여부)

④ 훈련기간 지원한도의 “6개월” 적용문제, 훈련비용의 적용문제

⑤ “노조협의” 또는 “노조합의”의 규정적용, 노조의 대표성 문제 등

둘째, 위탁훈련비는 시장원리에 입각한다는 취지하에 별도의 훈련비용 책정기준이 마련되지 않음으로서 지방관서간 적용의 일관성이 없다는 점이다.

셋째, 훈련신청은 매월 가능하나 정산은 분기별로 하는 규정에 따라 중소기업의 자금압박이 심하다.

나. 사업체의 여건조사

대부분의 사업체에서 고용유지훈련 실시이유는 매출액의 감소(표Ⅱ-4), 수주저하, 판매량의 감소 또는 환율의 급등으로 인한 원자재 수입비용의 증가로 조업감축이 주된 이유이다(표Ⅱ- 5, 6).

<표Ⅱ-4> 고용유지훈련 실시사업체(A사)의 영업실적 사례

구분	97년 3/4분기	97년 4/4분기	98년 1/4분기
매출액(증감율)	1,246,174$	1,090,036$(-13.8%)	1,035,535$(-18.1%)
인당매출액	78.5	68.7	67.1
경상수지	48,521	-376,880	-

<표Ⅱ-5> 고용유지훈련 실시사업체(B사)의 98년 2,3월 가동율 현황 사례

(단위: %)

구분		2월	3월	전월대비
원지	#1 M/C	97.3	40.7	-66.6
	#2 M/C	97.4	43.9	-53.6
	#3 M/C	97.4	34.7	-62.8
	#5 M/C	96.9	75.0	-22.0
	소계	97.3	48.6	-48.8
제품	B/T 1M/C	94.8	51.3	-43.5
	B/T 2M/C	93.3	61.7	-31.6
	B/T 3M/C	88.1	52.0	-36.1
	F/T	62.7	38.4	-14.3
	소계	84.9	62.0	-32.9

<표Ⅱ-6> 고용유지훈련 실시사업체(C사)의 최근생산실적 사례

(단위: 천원, %)

구분	금액	비율
1997년10월	5,130,348	100.0
1997년11월	4,526,932	88.2
1997년12월	3,326,242	64.8
1998년01월	2,008,254	39.1
1998년02월	2,433,697	47.4
1998년03월	2,683,320	52.3
1998년04월	2,710,974	52.8

한 사업체의 경우 향후 고용조정의 방향으로는 1단계에는 인력재배치, 직무능력향상교육, 연장야간 근로시간 단축 등을 고려하고 있으며 2단계에서는 사내용역의 당사인력으로의 대체, 휴가실시, 희망퇴직제 실시, 인력풀제의 도입, 3단계에서는 변형근로제 또는 일시휴업 등의 계획을 세우고 있다.

특히 대기업에서는 회사의 대외적인 이미지 또는 근로자의 고용불안 증가를 이유로 고용유지훈련 실시 자체를 비밀에 부치는 경우도 많았다.

조사대상 사업체의 대부분은 노동조합과의 합의를[4] 거쳐 훈련기간동안 정상임금을 지급하고 훈련수료후 현재의 업무에 정상복귀하여 계속 근무한다. '잉여인력'에 대한 훈련이라는 규정 때문에 훈련대상자의 선발도 매우 까다로운 편이다. 사업체마다 다르게 적용하고 있는데, 과거에 훈련받은 경험이 한번도 없는 사람을 선발하는 경우, 또는 무작위로 부서별 인원을 할당하는 경우, 현재의 종사직무에 관계없이 순번제로 교육으로 받는 경우 등 다양한 방법을 적용하고 있다.

고용유지훈련을 실시하기로 결정되면 자체훈련이 아닌 경우 교육훈련기관과 위탁계약을 체결하는데 위탁 교육훈련비용의 선납제 등은 회사의 자금압박으로 작용하고 있다.

훈련효과도 사업체마다 다르게 평가하고 있는데, 사업체 담당자와의 면담조사에 의하면 그동안 상대적으로 교육훈련기회가 적었던 소규모사업체 근로자의 경우에 훈련만족도가 높았으며 신기술에 대한 훈련수요가 있음을 언급하였다.

다. 교육훈련기관의 여건조사

교육훈련기관에 대한 조사는 전문연수기관, 기능대학, 직업전문학교 등의 고용유지훈련 프로그램 운영실태를 파악하기 위함이다. 조사내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 기존의 전문연수기관에 대한 선호도가 높으나 교육훈련대상자의 종사직무나 위탁사업체의 업종에 관계없이 정신교육 중심으로 프로그램이 개설되어 있는 경우가 많아 직무능력향상이라는 당초의 취지와는 다소 거리가

4) 지방노동관서에서 적용하고 있는 고용유지훈련지원금 지급기준에는 노동조합과의 '협의'라는 용어를 사용하고 있으나 대부분의 행정지도차원에서는 '합의'를 적용하고 있다.

있다. <표Ⅱ-4>에서 금년 4-6월 동안의 전문연수기관의 훈련프로그램명과 훈련인원을 살펴보면, 총 2,324명에 대한 고용유지훈련을 실시하였는데 대부분의 과정이 5-10일, 평균시수 40시간에서 80시간까지의 정신교육으로 구성되어 있다.

<표Ⅱ-7> 전문교육훈련기관의 고용유지훈련 프로그램 개설사례

프로그램 명	시수	시간	인원	비고
전사원발상의 대전환 품질혁신	6	43	192	4회실시
품질혁신능력향상	5	40	56	
품질혁신과 조직활성화	5	40	56	
현장문제전문가	6	46	20	
영업능력기초	6	45	40	
영업능력심화	6	49	40	
QS-9000,ISO14000의 이해와 실천	6	56	226	4회실시
관리자훈련	6	56	164	3회실시
자기계발훈련	6	44	106	2회실시
전사원 발상의 대전환 품질혁신	5	40	111	3회실시
현장직원직무능력향상	5	40	48	
원가절감을 위한 Q코스트	5	40	19	
품질의식 혁신	10	80	70	
경쟁력강화를 위한 PROCESS I	5	480	659	12회 실시
자기혁신을 위한 행동력 강화	6	56	227	4회 실시
전사원의식개혁/능력개발	5	47	184	4회 실시
자기혁신을 위한 행동력 강화	6	44	106	2회실시
계			2324	

둘째, 생산직을 위해서는 기술훈련이 필요함으로 공단의 기능대학 및 직업전문학교에 대한 선호가 높은 편이며 기술훈련은 각 사업체의 생산품, 기

술수준 등에 적합해야 하므로 주문식 훈련의 형태로 운영되고 있다. 지역적으로 자동차관련업체가 많은 울산지역에서는 용접, 컴퓨터, 유공압 교육훈련에 대한 수요가 많아서 울산직업전문학교에서는 훈련기관의 장비, 시설, 교사능력에 따라 사업체와 협의하여 프로그램을 기획하고 있다. 기능대학의 고용유지훈련 실적을 보면, 1998. 5. 21 현재 고용유지훈련 10,170명을 계획하고 있으나 1998. 5. 21 현재 고용유지훈련을 실시한 경우는 1,240명에 불과한 실정으로서 지역적으로는 대구기능대에서 934명, 광주기능대의 221명, 구미기능대의 20명, 창원기능대의 59명이 고용유지훈련을 수료하거나 현재 받고 있다.

셋째, 제도도입 초기에 노동부에서는 훈련비용 전액을 지원한다는 방침이었기 때문에 교육훈련기관에서는 수익사업으로서 교육훈련 프로그램 홍보에 많은 노력을 하였으나 훈련비용정산에 있어서 지역에 따라 또는 교육훈련에 따라 격차가 많아 교육훈련기관에서 적극적으로 훈련프로그램을 개설하고 있지 못한 실정이다.

3. 고용유지훈련 프로그램 현황

전국에 소재하는 고용유지훈련 실시 사업체 25개소를 직접방문하거나 노동부 지방관서의 고용유지훈련실시계획서 수집 등을 통하여 훈련비용, 훈련과정, 훈련형태, 위탁훈련기관 등 훈련실시 상황을 파악하였다.

당초 고용유지지원사업의 대상은 전사업체이나 실제 훈련에 참여한 업종은 제조업이 대부분이며 규모별 차이는 없고, 훈련대상인력도 '사무직 위주' 또는 '생산직 위주'인가 하는 구분이 없었다. 오히려 종사직무에 관계없이 사업체에서 필요로하는 직종에 대한 교육을 실시하는 경향이 있다. 대구의 한 자동차제조업체에서는 생산직, 사무직의 직렬구분에 관계없이 유공압, 자동차정비, PLC, 프레스금형, 판매관리, 전력전자, 용접, 기계장비 등의 훈련과정을 이수케하였다. 또 다른 예를 보면 의약품제조업체에서 전사원에게

텔레마케팅 교육을 실시하는 경우도 있었다.

훈련비용에 있어서도 사업초기에 통일된 비용기준이 없었기 때문에 일인당 8만2천원 수준에서 4백만원까지 매우 다양하다.

지역적으로도 차이가 있어서 대구에서는 삼성상용차를 비롯하여 11개의 사업체가 고용유지훈련에 참여하고, 부산, 충청이나 전라지역에서는 참여업체가 한 개소도 없거나 극히 적은 것으로 나타나는데 이는 지역적으로 상이한 산업분포에 기인한다.

대구 및 울산의 자동차부품제조업 등을 중심으로 사무직뿐만 아니라 현장기능직에 관련된 훈련프로그램을 실시함은 그 지역을 중심으로 기술훈련 프로그램을 제공하는 전문교육훈련기관이 소재하기 때문이다.

수원이나 전주에 소재하는 사업체들은 제조업이지만 직무기술향상이 아닌 의식교육차원의 훈련을 실시함으로써 이들 산업현장에 적합한 훈련프로그램이 부재함을 알 수 있다.

이상에서 현재 실시되고 있는 고용유지훈련 프로그램의 특성을 살펴보면, 첫째, 고용유지훈련 프로그램은 사업체에서 필요로 하는 직종을 중심으로 주문식 위탁 프로그램의 형식으로 개설되고 있으며, 둘째, 지역적으로 어떤 교육훈련기관이 가까이있는가에 따라 교육훈련내용이 결정되어 “지리적근접성”이 고용유지훈련 실시의 한 요인으로 작용하고 있다.

한편 대구, 울산의 자동차관련 산업을 중심으로 고용유지훈련실시 사업체가 많음은 다음과 같이 우리나라가 장기적인 불황에 빠져있음을 의미한다. 즉 IMF 직후에는 화이트칼라 근로자층이 잉여인력으로 간주되어 이들을 대상으로 고용유지훈련 수요가 많은 것으로 생각되었으나, 최근에는 총체적인 생산량 감소, 매출부진, 기계가동률의 감소 등의 요인으로 인하여 현장기술직에서도 잉여인력이 발생하고 있다. 이런 맥락에서 고용유지훈련은 단기간에 경기가 회복될 전망이 보인다면 매우 유용한 지원제도로 활용될 수 있으나 우리나라가 장기간 불황국면에 진입하였다면 그 유용성이 의문시된다.

<표 Ⅱ-8> 고용유지 훈련프로그램 조사

<서울>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태, 훈련기관
한국정밀공업 (도매서비스) (57명)	총13,033,000원 1인당 320,000원 -540,000원 (4명)	시퀀스제어활용,감독자훈련과정 ,WI MOTOR 및 INVERTER 제어,계측제어기술,PLC 제어응용 PC네트웍크(랜),CCTV 시스템교육 overhead conveyor system 교육, conveyer system교육,letter bundle machine교육(비닐파속기),서장구분system, 소포/패킷구분system, 공기압기술교육, SMPS교육	훈련기간:4박5일-3주, 위탁기관: 생산성본부, 산업훈련협회, 산업기술교육센타정부기술교육원, 자체훈련병행
쌍용정유(주) (석유정제업, 2,525명)	총254,079,000 1인당 1,215,670원 (209명)	기본자질향상, 직무능력샹상(공장기술교육, 정보화교육, 석유산업전반, 직무관련 외국어 습득)	훈련기간:96시간-580시간, 사내강사활용 자체교육
대웅제약(의약제조업, 838명)	총31,464,000원 1인당629,280원 (50명)	텔레마케팅 2회	훈련시간: 45시간 금호인력개발원 위탁
에섹한국(주) 반도체제조장비제조업 60명	총40,000,000 1인당4,000,000 (10명)	반도체장비기술과정	2-3개월 합숙 기술교육대 위탁
대한항공(주) 운수보관, 12,000명)	총1,900,000,000 1인당905,000 (12,000명)	직무전환훈련 직무향상훈련	대한항공 사내훈련

<대구>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
삼성상용차(주) (화물차제조업,1,535명)	1인당 237,775 -501,018 (1,535명)	유공압, 자동차정비, PLC, 프레스금형, 판매관리, 전력전자,용접, 기계정비 등	40시간 위탁기관: 대구기능대 및 대구직업전문학교
경창산업(주) (자동차부품제조업, 377명)	1인당190,000 (80명)	CAD, CAM	40시간 대구기능대학 위탁
대성전기(자동차부품제조업, 242명)	1인당 236,000 (40명)	생산성혁신과정	(사)한국인적자원개발협회 위탁
창원기화기공업(자동차부품제조업, 359명)	총40,000,000 1인당4,000,000 (80명)	생산성혁신과정	(사)한국인적자원개발협회 위탁
세원정공(자동차부품제조업,158명)	1인당 73,438(160명)	직장인의식혁신과정	대구기능대학 위탁
성산(자동차부품제조업,338명)	1인당 304,700 -318,208 (210명)	생산성혁신과정 공압기초 외 1개직종	(사)한국인적자원개발협회 위탁 대구기능대학 위탁
삼립전기(차량용조명,281명)	1인당396,051 (152명)	조직활성화 및 생산성혁신과정	(사)한국인적자원개발협회 위탁
삼립산업(자동차부품제조업,368명)	1인당289,280- 304,700 (288명)	조직활성화 및 생산성혁신과정 공압기초	(사)한국인적자원개발협회 위탁 대구기능대학 위탁
세양엔지니어링 (자동차부품제조업, 139명)	1인당289,280- 304,700 (116명)	조직활성화 및 생산성혁신과정 공압기초	(사)한국인적자원개발협회 위탁 대구기능대학 위탁
평화오일씰(자동차부품제조업,475명)	1인당286,000 (15명)	생산능력실천과정	(사)한국인적자원개발협회 위탁
케이디에스(자동차잠금장치, 78명)	1인당 304,700- 578,560 (30명)	조직활성화 및 생산성혁신과정 공압기초, 공압응용, 유압기초	(사)한국인적자원개발협회 위탁 대구기능대학 위탁

<천안>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
수산특장(주) (특장차제조업, 194명)	총8,000,000 1인당200,000	생산기술과정(정밀가공일반, CNC 선반, 유압기초, 전기유압제어 등) 2회	훈련기간: 144시간(4주) 자동차부품연구원

<구미>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
엘지전선(주) 전선케이블제조업, 1,481명)	총 6,682,965 1인당 82,506	실크카핏24과정 위기대책과정 기능향상교육(내선공사)	2주-1달 자체교육 또는 구미기능대학 위탁

<울산>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
세종공업(주) 자동차소음기제조업 750명	총22,958,000 1인당 208,709 (110명)	전기용접(중급) 유공압제어기술	40시간 울산직업전문학교 위탁
한일이화(주) 자동차부품제조업	총44,948,200 161,184 (278명)	기계조립 컴퓨터기초 전기용접 컴퓨터기초과정	40시간 울산직업전문학교 위탁

<수원>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
경동보일러(주) 보일러제조업체	-	IMF극복을 위한 품질혁신 프로그램	4-6일국표준협회 안성연수원 위탁
대한항공(주) 운수보관, 12,000명)	-	현장문제해결전문가과정	한국표준협회 합숙훈련

<전주>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
모나리자(화장지제조업)	117명	전사원발상의 대전환품질혁신 프로그램	6일, 한국표준협회 전북지부
모나리자 전주2공장	75명	전사원발상의 대전환품질혁신 프로그램	6일, 한국표준협회 전북지부

<안산>

사업장명 (업종, 근로자수)	총훈련비 1인당훈련비 (훈련인원)	훈련과정	훈련형태,훈련기관
동현산업(주) 자동차필터제조업(130명)	총23,092,000원 1인당 229,000-395,789 (87명)	작업관리 원가절감을 위한 품질cost 생산관리 등	훈련기간: 40시간 중소기업연수원, 한국표준협회 위탁

Ⅲ. 사업체 및 근로자의 고용유지를 위한 교육훈련 수요조사

제3장은 사업체와 근로자 각각에 대한 설문조사 결과로서 IMF 사태 이후의 사업체 고용조정 또는 고용유지노력, 근로자의 고용불안에 대한 인식 및 각종 교육훈련 참여의사 등에 대한 조사결과이다. 먼저 사업체에 대한 설문조사 결과와 근로자에 대한 설문조사 결과를 차례로 제시하고 요약을 통하여 고용유지훈련에 대한 사업체와 근로자의 의견을 수렴하고자 한다.

사업체 조사 결과는 사업체의 고용조정동향, 고용유지훈련 등의 실시계획, 사업체의 직업교육훈련 필요성에 대한 인식 및 실시여건, 사업체의 직업교육훈련 실시경험 등에 대한 내용으로 서술되어 있으며, 근로자 조사결과는 IMF이후 회사사정에 대한 인식, 직업교육훈련과정에 대한 인지도 및 참여의사, 과거의 직업교육훈련 경험 등에 대한 내용으로 서술되어 있다.

1. 사업체 조사

가. 사업체의 고용조정 현황

고용조정의 원인이 되는 개별사업체의 경영상태를 검토하기 위해 먼저 응답사업체의 매출액의 증감추이를 살펴보았다. 사업체의 매출액 증감추이는 다음과 같다. 97년말 전년말과 비교하여 매출액(또는 생산량의)의 수준은 '감소'한 경우가 29.6%, '같은 수준' 이 26.4%이며 '증가'한 경우도 44.1%에 달한다(표 Ⅲ-1). 대부분의 사업체에서의 IMF의 영향으로 인한 매출액 및 생산시설가동률은 12월에서 1월이후 급격히 저하되고 있으나 중소기업 사업

체에서는 97년 4/4분기부터 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 또한 '매출액이 증가한 경우'가 '상당히 많음'은 본 조사가 IMF이후 중소기업 및 한계기업이 정리된 후 실시되었으며 고용유지훈련사업의 대상사업체인 50인이상 규모에서만 실시되었기 때문에 매출액에 타격이 심한 소기업이 적게 포함되었다고 볼 수 있다.

그러나 매출액이 '감소'한 경우가 150인 규모 미만에서 38.1%나 되었고, 150-299인 규모사업체에서는 30.4%나 되는 반면 매출액이 '증가'한 경우는 300-499인 규모에서는 57.3%, 500인-999인 규모에서는 50.6%, 1000인이상규모에서는 54.0%로서 300인 규모를 기준으로 매출액이 감소 또는 증가하여 명백한 대조를 보이고 있다.

<표 Ⅲ-1> 사업체의 매출액 증감추이

(단위: 개소, %)

구분		업종					종업원 규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
감소	185	45	21	63	44	12	91	41	15	21	17
	(29.6)	(29.8)	(19.6)	(35.4)	(33.3)	(20.7)	(38.1)	(30.4)	(18.3)	(25.3)	(19.5)
동일	165	45	25	44	37	14	58	44	20	20	23
	(26.4)	(29.8)	(23.4)	(24.7)	(28.0)	(24.1)	(24.3)	(32.6)	(24.4)	(24.1)	(26.4)
증가	276	61	61	71	51	32	90	50	47	42	47
	(44.1)	(40.4)	(57.0)	(39.9)	(38.6)	(55.2)	(37.7)	(37.0)	(57.3)	(50.6)	(54.0)
계	626	151	107	178	132	58	239	135	82	83	87
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

업종별 : χ^2 =17.015 df=8 p<.05

규모별 : χ^2 =25.316 df=8 p<.005

다음으로는 IMF에 직면하여 사업체에서 고용조정을 실시할 것인지를 가늠하기 위해 사업체에서 근무하는 종업원 규모가 어떠한지를 물었다.

현재 사업체에서 고용하고 있는 인력규모가 적정한지에 대해서는 직무군별로 상당히 다른 양상을 보이고 있다(표III-2).

각 직무군별 산업 및 규모별 특성에 따른 인력규모의 적정성을 살펴보면, 사무관리직의 경우 가공조립형제조업에서 31.5%, 500인이상과 1000인 이상 규모에서 각각 38.6%, 43.7%로서 평균보다 과잉비율보다 높았다. 기대한 대로 500인이상 대규모기업에서는 사무관리직의 과잉이 다른 규모보다 심각함을 알 수 있다.

<표 III-2> 사무관리직 인력규모의 적정성 여부

(단위: 개소, %)

구분		업종						규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상	
		생활 관련	기초 소재	가공 조립								
부족	40 (6.4)	10 (6.6)	2 (1.9)	9 (5.1)	16 (12.1)	3 (5.2)	21 (8.8)	11 (8.1)	3 (3.7)	2 (2.4)	3 (3.4)	
적정	446 (71.2)	111 (73.5)	80 (74.8)	113 (63.5)	101 (76.5)	41 (70.7)	189 (79.1)	99 (73.3)	63 (76.8)	49 (59.0)	46 (52.9)	
과잉	140 (22.4)	30 (19.9)	25 (23.4)	56 (31.5)	15 (11.4)	14 (24.1)	29 (12.1)	25 (18.5)	16 (19.5)	32 (38.6)	38 (43.7)	
계	626 (100)	151 (100)	107 (100)	178 (100)	132 (100)	58 (100)	239 (100)	135 (100)	82 (100)	83 (100)	87 (100)	

업종별 : χ^2 =27.447 df=8 p<.005

규모별 : χ^2 =55.129 df=8 p<.001

다음으로는 전문기술직의 경우을 살펴보자. 평균 과잉비율이 8.6%로서 사무관리직에 비해 훨씬 낮은 수치이지만 기초소재형 제조업에서 15.0%, 1000인이상 규모에서 21.8%로서 과잉비율이 높은 것으로 나타났다(표Ⅲ-3).

<표 Ⅲ-3> 전문기술직 인력규모의 적정성 여부

(단위: 개소, %)

구분		업종					규모				
		제조업			운수통신	금융보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인이상
		생활관련	기초소재	가공조립							
부족	86 (13.7)	25 (16.6)	10 (9.3)	33 (18.5)	13 (9.8)	5 (8.6)	40 (16.7)	18 (13.3)	11 (13.4)	6 (7.2)	11 (12.6)
적정	486 (77.6)	117 (77.5)	81 (75.7)	124 (69.7)	111 (84.1)	53 (91.4)	184 (77.0)	112 (83.0)	64 (78.0)	69 (83.1)	57 (65.5)
과잉	54 (8.6)	9 (6.0)	16 (15.0)	21 (11.8)	8 (6.1)	-	15 (6.3)	5 (3.7)	7 (8.5)	8 (9.6)	19 (21.8)
계	626 (100)	151 (100)	107 (100)	178 (100)	132 (100)	58 (100)	239 (100)	135 (100)	82 (100)	83 (100)	87 (100)

업종별 : χ^2 =25.846 df=8 p<.005

규모별 : χ^2 =29.728 df=8 p<.001

현장감독직의 경우는 평균 과잉비율 18.1%로서 가공조립형제조업에서 24.7%로서 높게 나타나고 500인이상 규모에서 36.4%, 1000인이상 규모에서 39.9%로서 대기업에서 과잉비율이 높다(표III-4). 그러나 다른 직무군과 달리 현장감독직에서는 규모별 차이는 뚜렷이 나타나지 않았다. 운수통신업에서는 특히 운수업의 만성적인 인력난을 반영하듯 현장감독직에 적정하다는 사업체가 92.4%나 되었다.

<표 III-4> 현장감독직 인력규모의 적정성 여부

(단위: 개소, %)

구분		업종				규모				
		제조업			운수통신	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립						
부족	19 (3.3)	11 (7.3)	2 (1.9)	4 (2.2)	2 (1.5)	9 (4.1)	4 (3.1)	5 (6.8)	1 (1.3)	-
적정	446 (78.5)	111 (73.5)	83 (77.6)	130 (73.0)	122 (92.4)	185 (84.9)	116 (88.5)	56 (75.7)	48 (62.3)	41 (60.3)
과잉	103 (18.1)	29 (19.2)	22 (20.6)	44 (24.7)	8 (6.1)	24 (11.0)	11 (8.4)	13 (17.6)	28 (36.4)	27 (39.7)
계	568 (100)	151 (100)	107 (100)	178 (100)	132 (100)	218 (100)	131 (100)	74 (100)	77 (100)	68 (100)

업종별 : χ^2 =29.404 df=6 p< .001

현장기능직의 평균 과잉비율은 23.4%로서 기초소재제조업과 가공조립제조업에서 각각 29.0%, 29.2%로서 높게 나타났으며, 또한 500인이상과 1000인 이상 규모에서 각각 32.5%, 48.5%로서 과잉비율이 높게 나타났다(표III-5). 현장감독직과 마찬가지로 운수통신업에서는 적정하다는 응답이 92.4%나 되었다.

<표 III-5> 현장기능직 인력규모의 적정성 여부

(단위:개소,%)

구분		업종				규모				
		제조업			운수통신	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립						
부족	83 (14.6)	22 (14.6)	5 (4.7)	19 (10.7)	37 (28.0)	39 (17.9)	26 (19.8)	8 (10.8)	6 (7.8)	4 (5.9)
적정	352 (62.0)	98 (64.9)	71 (66.4)	107 (60.1)	76 (57.6)	138 (63.3)	86 (65.6)	51 (68.9)	46 (59.7)	31 (45.6)
과잉	133 (23.4)	31 (20.5)	31 (29.0)	52 (29.2)	19 (14.4)	41 (18.8)	19 (14.5)	15 (20.3)	25 (32.5)	33 (48.5)
계	568 (100)	151 (100)	107 (100)	178 (100)	132 (100)	218 (100)	131 (100)	74 (100)	77 (100)	68 (100)

업종별 : χ^2 =35.530 df=6 p<.001

규모별 : χ^2 =42.464 df=8 p<.001

지금까지 각 직무군별 인력규모의 적정성에 대한 사업체의 조사결과를 D 요약할 때, 운수통신업을 제외한 모든 산업에서, 모든 직무군에 대해 1000인 이상의 거대기업에서는 과잉이라는 응답이 일치하였다. 그러므로 대규모기업에서는 앞으로 기업의 구조조정의 문제를 인건비절감의 차원에서 접근할 것임을 알 수 있다.

다음으로는 인력이 과잉이라고 응답한 경우, 통상적인 사무직과 생산직의 2개 직무군별 구분에 따라 인력과잉의 이유를 검토하자.

사무관리·전문기술직이 과잉이라고 응답한 경우 그 이유는 다음과 같다(표Ⅲ-6). 첫 번째 이유로 부서통폐합과 같은 '기업조직의 재구축'(42.7%)이라고 응답하였으며, 두 번째는 '매출액이 줄어서'(32.7%)라고 응답하였다. 산업별로 살펴보면, 가공조립형제조업에서는 '매출액이 줄어서'를 주된 이유로 드는 반면(50.8%), 기초소재제조업에서는 '기업조직의 재구축'을 주된 이유로 들었다(42.7%).

<표 Ⅲ-6> 사무관리직·전문기술직 인력과잉 이유

(단위: 개소, %)

구분		업종					규모				
		제조업			운수통신	금융보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립							
매출액 감소	50 (33.3)	9 (28.1)	5 (18.5)	30 (50.9)	5 (27.8)	1 (7.1)	13 (39.4)	11 (42.3)	5 (29.4)	13 (38.2)	8 (20.0)
조직 재구축	64 (42.7)	13 (40.6)	14 (51.9)	20 (33.9)	7 (38.9)	10 (71.4)	13 (39.4)	11 (42.3)	7 (41.2)	10 (29.4)	23 (57.5)
인건비 과다	13 (8.7)	3 (9.4)	2 (7.4)	2 (3.4)	4 (22.2)	2 (14.3)	4 (12.1)	3 (11.5)	1 (5.9)	3 (8.8)	2 (5.0)
기술혁신·자동화	18 (12.0)	4 (12.5)	5 (18.5)	6 (10.2)	2 (11.1)	1 (7.1)	3 (9.1)	1 (3.8)	2 (11.8)	6 (17.6)	6 (15.0)
기타	5 (3.4)	3 (9.3)	1 (3.7)	1 (1.7)	-	-	-	-	2 (11.8)	2 (5.8)	1 (2.5)
계	150 (100)	32 (100)	27 (100)	59 (100)	18 (100)	14 (100)	33 (100)	26 (100)	17 (100)	34 (100)	40 (100)

사무관리 · 전문기술직 인력과잉에 대한 취할 조치로는 '일부는 고용조정 일부는 고용유지'(34.0%), '당분간 사태를 지켜보고 있음'(24.0%), '명예퇴직 등으로 고용조정'(20.0%), '일단 회사내에 잔류하도록 함'(16%)의 순으로 나타나는 것으로 보아 향후 이들 직무군 잉여인력에 대해서는 고용조정이 예상된다(표 Ⅲ-7).

<표 Ⅲ-7> 사무관리직 · 전문기술직의 인력과잉에 대한 조치[5)]

(단위: 개소, %)

구분		업종					규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
명예퇴직	30 (20.0)	4 (12.5)	6 (22.2)	11 (18.6)	3 (16.7)	6 (42.9)	8 (24.2)	2 (7.7)	6 935.3)	9 (26.5)	5 (12.5)
회사내 잔류	24 (16.0)	3 (9.4)	6 (22.2)	9 (15.3)	3 (16.7)	3 (21.4)	8 (24.2)	5 (19.2)	2 (11.8)	3 (8.8)	6 (15.0)
일부조정 일부잔류	51 (34.0)	14 (43.8)	7 (25.9)	18 (30.5)	8 (44.4)	4 (28.6)	10 (30.3)	6 (23.1)	3 (17.6)	13 (38.2)	19 (47.5)
당분간 사태관망	36 (24.0)	8 (25.0)	6 (22.2)	18 (30.5)	4 (22.2)	-	6 (18.2)	11 (42.3)	4 (23.5)	7 (20.6)	8 (20.0)
기타	9 (6.1)	3 (9.3)	2 (7.4)	3 (5.1)	-	1 (7.1)	1 (3.0)	2 (7.6)	2 (11.8)	2 (5.8)	2 (5.0)
계	150 (100)	32 (100)	27 (100)	59 (100)	18 (100)	14 (100)	33 (100)	26 (100)	17 (100)	34 (100)	40 (100)

5) 사무관리 · 전문기술직 기타응답내용: 작업없을시 무임처리하여 자연감소를 기다린다, 경제여건상 개인장래보장차원에서 현행 T/O유지, 결원발생시 미충원, 타본부 필요인력 수시전보 혹은 직무배치를 통해 신규인력 채용억제, 임금삭감

현장감독·현장기능직이 과잉이라고 응답한 경우, 그 이유는 아래 표와 같다(표 Ⅲ-8). 첫째는 '매출액이 줄어서'(49.1%) 이고 둘째, '기업조직의 재구축(19.5%)'이다. 사무관리·전문기술직에서는 고용조정의 기업조직의 재구축에 의한 것인 반면, 생산직에서는 '매출액의 증감'에 의해 영향을 받을 것임을 짐작할 수 있다. 업종별로는 가공조립제조업에서는 '매출액이 줄어서'에 대한 응답이 가장 많았다(57.1%).

<표 Ⅲ-8> 현장감독·현장기능직 인력과잉 이유

(단위: 개소, %)

구분		업종				규모				
		제조업			운수통신	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립						
매출액 감소	175 (48.0)	15 (37.5)	15 (41.7)	44 (62.8)	7 (30.4)	31 (64.6)	13 (48.1)	7 (33.3)	18 (50.0)	12 (32.4)
조직 재구축	33 (19.5)	11 (27.5)	7 (19.4)	11 (15.7)	4 (17.4)	9 (18.8)	3 (11.1)	7 (33.3)	4 (11.1)	10 (27.0)
인건비 과다	17 (10.1)	4 (10.0)	3 (8.3)	4 (5.7)	6 (26.1)	3 (6.3)	4 (14.8)	3 (14.3)	3 (8.3)	4 (10.8)
기술혁신·자동화	23 (13.6)	8 (20.0)	8 (22.2)	7 (10.0)	-	3 (6.3)	3 (11.1)	2 (9.5)	6 (16.7)	9 (24.3)
기타	15 (9.0)	2 (5.0)	3 (8.4)	4 (7.84)	6 (26.1)	2 (4.2)	4 (14.8)	2 (9.6)	5 (14.0)	2 (5.4)
계	169 (100)	40 (100)	36 (100)	70 (100)	23 (100)	48 (100)	27 (100)	21 (100)	36 (100)	37 (100)

현장감독직·현장기능직의 인력과잉에 대한 조치로서 '당분간 사태를 지켜보고 있음'(34.3%)'에 대한 응답이 가장 많았으며, '일부는 고용조정 일부는 고용유지'(20.7%), '일단회사내 잔류토록 함'(19.5%), '명예퇴직 등으로 고용조정함'(14.8%)의 순으로 높은 응답률을 보여 당분간 현장생산직 대해서는 고용조정의 양이 상대적으로 사무관리·전문기술직보다 적을 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-9> 현장감독직·현장기능직의 인력과잉에 대한 조치[6)]

(단위: 개소, %)

구분		업종				규모				
		제조업			운수통신	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립						
명예퇴직	25 (14.8)	3 (7.5)	7 (19.4)	11 (15.7)	4 (17.4)	5 (10.4)	4 (14.8)	5 (23.8)	6 (16.7)	5 (13.5)
회사내 잔류	33 (19.5)	7 (17.5)	8 (22.2)	13 (18.6)	5 (21.7)	10 (20.8)	7 (25.9)	5 (23.8)	2 (5.6)	9 (24.3)
일부조정 일부잔류	35 (20.7)	11 (27.5)	4 (11.1)	14 (20.0)	6 (26.1)	11 (22.9)	5 (18.5)	2 (9.5)	9 (25.0)	8 (21.6)
당분간 사태관망	58 (34.3)	16 (40.0)	14 (38.9)	23 (32.9)	5 (21.7)	16 (33.3)	8 (29.6)	8 (38.1)	14 (38.9)	12 (32.4)
기타	13 (7.8)	2 (5.0)	2 (5.6)	7 (9.8)	2 (8.7)	6 (12.6)	2 (7.4)	1 (4.8)	2 (5.6)	2 (5.4)
계	169 (100)	40 (100)	36 (100)	70 (100)	23 (100)	48 (100)	27 (100)	21 (100)	36 (100)	37 (100)

6) 생산감독·생산기능직 기타응답내용: 작업없을시 무임처리하여 자연감소를 기다린다. 결원발생시 미충원, 근로시간단축, 타본부필요인력 수시전보 혹은 직무배치를 통해 신규인력채용억제, 임금삭감, 업무세분화를 통해 신규업무부여, 소사장제, 자연퇴직, 직업전환훈련후 퇴직 등

나. 고용유지훈련 등의 실시계획

1) 사무관리직 · 전문기술직에 대한 고용유지훈련

사무관리 · 전문기술직 인력규모가 과잉이라고 응답한 사업체를 대상으로 이들 직무군의 근로자를 위한 고용유지훈련를 실시할 계획이 있는가를 질문한 결과는 다음과 같다(표 Ⅲ- 10).

<표 Ⅲ- 10> 사무관리 · 전문기술직에 대한 고용유지훈련 실시계획

(단위: 개소, %)

구분		업종					규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50- 149인	150- 299인	300- 499인	500- 599인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
계획이 있다	19 (12.7)	2 (6.3)	6 (22.2)	5 (8.5)	2 (11.1)	4 (28.6)	4 (21.4)	2 (7.7)	2 (11.8)	4 (11.8)	7 (17.5)
생각중이다	65 (43.3)	14 (43.8)	12 (44.4)	26 (44.1)	5 (27.8)	8 (57.1)	11 (33.3)	14 (53.8)	5 (29.4)	16 (47.1)	19 (47.5)
계획 없다	61 (40.7)	15 (46.7)	9 (33.3)	24 (40.7)	11 (61.1)	2 (14.3)	15 (53.8)	10 (38.5)	9 (52.9)	13 (38.2)	14 (35.0)
실시한 적 있다	3 (2.0)	-	-	3 (5.1)	-	-	1 (3.0)	-	1 (5.9)	1 (2.9)	-
잘모르겠다	2 (1.3)	1 (3.1)	-	1 (1.7)	-	-	2 (6.1)	-	-	-	-
계	150 (100)	32 (100)	27 (100)	59 (100)	18 (100)	14 (100)	33 (100)	26 (100)	17 (100)	34 (100)	40 (100)

고용유지훈련을 '실시한 적이 있다거나(2.0%) 실시할 계획이 있는 경우'(12.7%)는 모두 합하여 단지 12.7%에 불과하고 '생각중이다'라고 응답한 경

우는 43.3%정도이다. 기초소재제조업에서 '계획이 있다'라는 응답이 22.2%, '생각중이다' 44.4%로서 긍정적인 응답비율이 높았고, 금융보험업에서는 '계획이 있다'에 28.6%, '생각중이다'에 57.1%로서 이들 두 개 산업에서 고용유지훈련 수요가 있음을 알 수 있다.

1000인 이상 규모에서는 어느 정도 고용유지훈련이 이루어지고 있어서 '실시한 적이 있다'에 응답비율이 17.5%가 되었고, '생각중이다'라고 응답한 경우도 높게 나타나(47.5%) 고용유지훈련 실시여부는 기업규모와 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다.

2) 현장감독직 · 현장기능직에 대한 고용유지훈련

현장감독직 · 현장기능직의 경우에 현재 실시한 적이 있거나(1.8%), '계획이 있다'(10.1%)는 경우는 합하여 11.9%에 불과하고 '생각중이다'라고 응답한 경우는 37.3%로서 사무관리직 · 전문기술직에 비해 훈련실시의사가 다소 낮은 것으로 나타났다(표 Ⅲ-11).

사무관리 · 전문기술직과 달리 '생각중이다'라고 응답한 비율은 생활관련 제조업에서 약간 높게 나타났다(50.0%). 규모별로는 300-499인 규모에서 '계획이 있다'라고 응답한 비율이 가장 높았지만 계획이 없다는 비율도 꽤 높아(57.1%) 뚜렷한 상관관계를 찾아볼 수는 없었다. 다만 전반적으로 규모가 적을수록 실시할 계획이 있거나 생각중인 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 사무관리 · 전문기술직에서 상반되는 결과로서 중소기업에서는 현재 주문물량 감소에 따른 생산라인의 부분가동, 조업단축 등으로 생산직에서 잉여인력이 발생하였지만 고용조정을 원하지 않은 것으로 판단된다.

<표 Ⅲ-11> 현장감독·현장기능직에 대한 고용유지훈련 실시계획

(단위: 개소, %)

구분		업종				규모				
		제조업			운수통신	50-149인	150-299인	300-499인	500-599인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립						
계획이 있다	17 (10.1)	4 (10.0)	4 (11.1)	5 (11.4)	1 (4.3)	3 (6.3)	3 (11.1)	4 (19.0)	4 (11.1)	3 (8.1)
생각중이다	63 (37.3)	20 (50.0)	12 (33.3)	26 (37.1)	5 (21.7)	11 (47.9)	11 (40.7)	5 (29.4)	9 (25.0)	15 (40.5)
계획이 없다	84 (49.7)	16 (40.0)	9 (56.6)	24 (45.7)	16 (69.6)	12 (43.8)	12 (44.4)	12 (57.1)	21 (58.3)	18 (48.6)
실시한적 있다	3 (1.8)	-	-	3 (4.3)	-	1 (2.1)	1 (3.7)	-	1 (2.8)	-
잘모르겠다	2 (1.2)	-	-	1 (1.4)	1 (4.3)	-	-	-	-	-
계	169 (100)	40 (100)	36 (100)	70 (100)	23 (100)	48 (100)	27 (100)	21 (100)	36 (100)	37 (100)

사업체의 직무군별 과잉인력에 대한 교육훈련 외의 조치는 다음과 같다(표 Ⅲ-12). 사무관리·전문기술직에 대해서는 신규채용의 단축(32.7%), 근로시간의 단축(24.7%), 다른 부서로의 배치(20.7%), 일시휴업·조업단축(13.3%)의 순으로 의견을 제시하였고, 현장감독·현장기능직에 대해서는 근로시간의 단축(33%), 신규채용의 단축(30%), 일시휴업·조업단축(18%), 다른 부서로의 배치(17%)의 순으로 의견을 제시하였다. 사무관리·전문기술직 및 생산감독·생산기능직의 유급(무급)훈련휴가 실시에도 각각 12.0%, 11.2% 정도의 응답을 보였다

<표 Ⅲ-12> 사업체의 직무군별 과잉인력에 대한 교육훈련 외 조치

(단위: 개소, %)

구분	사무관리·전문기술	생산감독·생산기능
근로시간의 단축	37(24.7)	56(33.1)
신규채용의 감축	49(32.7)	50(29.6)
다른 부서로의 배치(부서통폐합)	24(20.7)	29(17.2)
다른 사업장으로의 전출	9(6.0)	6(3.6)
하청, 외주가공 확대	2(1.3)	5(3.0)
일시휴업, 조업단축	20(13.3)	30(17.8)
사업장폐쇄 및 해외이전	36(24.0)	-
생산량의 감축	3(2.0)	7(4.1)
근로자위탁훈련	2(1.3)	2(1.2)
유급(무급)휴가훈련	18(12.0)	19(11.2)
기 타	1(0.7)	-
해당 응답업체 총수	150(100)	169(100.0)

3) 직업전환훈련 및 창업훈련 등의 실시계획

고용조정의 대상이 되는 과잉인력(이직예정자)에 대해서 직업전환훈련이나 창업훈련을 실시할 계획이 있는가에 대한 응답은 다음과 같다(표Ⅲ-13). 사무관리·전문기술직의 경우에 '계획이 있다'라는 응답은 8.0%에 불과하였으며 '생각중이다'라는 응답은 37.3%이다. 현장감독·현장기능직의 경우에 '실시한 경험이 있다'(0.6%)거나 '계획이 있다'(3.0%)의 응답은 모두 합하여 3.6%에 불과하며, '생각중이다'의 응답은 33.7%이다.

당연한 결과이겠지만 과잉인력중 이직예정자에 대한 훈련실시는 계속 고용하고자 하는 근로자에 대한 훈련실시 보다 관심도가 낮은 것으로 보인다.

<표 Ⅲ- 13> 사업체의 이직예정자에 대한 직업전환훈련 실시여부

(단위: 개소, %)

구분	사무관리 · 전문기술	생산감독 · 생산기능
계획이 있다	12(8.0)	5(3.0)
생각중이다	56(37.3)	57(33.7)
직업전환훈련을 실시할 계획이 없다	80(53.3)	105(62.1)
실시중이다	-	1(0.6)
잘모르겠다	2(1.4)	1(0.6)
해당응답업체 총수	150(100.0)	169(100.0)

다. 사업체의 직업교육훈련 필요성에 대한 인식 및 실시여건

1) 고용유지를 위한 교육훈련 필요도

고용보험에서 사업주에게 비용을 지원하는 훈련사업은 고용안정사업 또는 직업능력개발사업의 형식으로 실시된다.

고용안정사업의 일환으로 실시되는 경우 고용유지훈련, 직업전환훈련, 창업훈련, 적응훈련에 대한 비용이 지원되며, 직업능력사업의 일환으로 실시되는 경우에는 사업내직업훈련, 교육훈련, 유급휴가훈련에 대한 비용이 지원된다. 이 중에서 사업체에서 계속 고용하고자 하는 근로자에 대해서는 고용유지훈련, 적응훈련, 사업내직업훈련, 교육훈련, 유급휴가훈련 등에 한해서, 이직예정자(해고예정자)에 대해서는 창업훈련, 직업전환훈련 등에 한해서 비용을 지원받을 수 있다.[7)]

---

7) 잉여인력에 대하여 훈련을 통하여 계속 고용을 보장하는 경우에 훈련비용 및 임금을 지원하는 고용유지훈련 사업 외에 고용안정사업의 일환으로 이직예정 근로자에게 재취업 및 창업에 필요한 훈련기회를 제공할 경우, 직업전환훈련 지원금 또는 창업훈련지원금을 지원한다. 또한 장기실업자 및 해고자를 채용

그러므로 본 연구에서는 사업체에서 계속 고용하고자 하는 근로자에 대해서는 어느 정도 교육훈련를 실시할 의사가 있는가를 파악하기 위해 “고용유지를 위한 교육훈련 필요도”를 알아보았다(표 Ⅲ-14).

<표 Ⅲ-14> 사업체의 고용유지를 위한 교육훈련의 필요도

(단위: 개소, %)

구분		업종					규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-599인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
매우 필요함	91 (14.5)	20 (13.2)	15 (14.0)	25 (14.0)	14 (10.6)	17 (29.3)	24 (10.0)	18 (13.3)	11 (13.4)	18 (21.7)	20 (23.0)
필요한 편임	315 (50.3)	75 (49.8)	56 (52.3)	98 (55.1)	59 (44.7)	27 (46.6)	114 (47.7)	66 (48.9)	46 (56.1)	41 (49.4)	48 (55.2)
필요하지 않음	149 (23.8)	45 (29.8	27 (25.2)	39 (21.9)	33 (25.0)	5 (8.6)	76 (31.8)	30 (22.2)	14 (17.1)	15 (18.1)	14 (16.1)
전혀 필요하지않음	41 (6.5)	7 (4.6)	6 (5.6)	8 (4.5)	18 (13.6)	2 (3.4)	14 (5.9)	13 (9.6)	7 (8.5)	5 (6.0)	2 (2.3)
잘모르겠다	30 (4.8)	4 (2.6)	3 (2.8)	8 (4.5)	8 (6.1)	7 (12.1)	11 (4.6)	8 (5.9)	4 (4.8)	4 (4.8)	3 (3.4)
계	626 (100)	151 (100)	107 (100)	178 (100)	132 (100)	58 (100)	239 (100)	135 (100)	82 (100)	83 (100)	87 (100)

업종별 : χ^2 =42.884 df=16 p<.001, 규모별 : χ^2 =29.277 df=16 p<.05

한 후 적응훈련을 실시하는 경우에는 적응훈련지원금을 지원한다. 훈련사업외에도 고용안정사업에서는 휴업수당지원금, 근로시간단축지원금, 근로자사외파견지원금, 채용장려금, 지역고용촉진지원금, 재고용장려금, 여성의 고용촉진지원금, 장기실직자채용장려금, 건설근로자 퇴직공제부금 지원 사업 등이 있다.

사업체에서는 '고용유지를 위한 교육훈련의 필요성'에 대하여 산업과 규모에 관계없이 '매우필요하다'에 15%가 응답하고 '필요한 편이다'에 50%가 응답함으로써 필요하다는 응답이 모두 합하여 65%로서 과반수를 넘고 있다. 산업별로는 금융보험업에서 '매우 필요하다'(29.3%)와 '필요한 편이다'(46.6%)를 합하여 75.9%로서 교육훈련을 가장 필요로 하는 업종으로 나타났다. 규모별로는 300인이상 대규모 사업체에서 필요하다고 응답하는 비율이 다소 높게 나타났다.

사업체의 훈련과정별 교육훈련 필요도는 다음과 같다(표 Ⅲ-15). 사업체에서는 근로자 교육훈련과정에 대한 필요도가 가장 높았서(필요도는 '매우 필요하다'와 '필요한 편이다'를 합하여 측정함) 80.3%이고. 고용유지훈련의 필요도는 그 다음순위로 높게 나타났다(57.6%). 유급휴가훈련에 대한 필요도(31.3%) 또는 적응훈련에 대한 필요도(48.8%)는 다른 과정에 비해 낮은 편이다.

<표 Ⅲ-15> 사업체의 훈련과정별 교육훈련 필요도

(단위: 개소, %)

구분	고용유지훈련	사내교육훈련 (향상, 재)	근로자 교육훈련	유급휴가 훈련	적응훈련
매우필요하다	61(15.0)	70(17.2)	99(24.4)	34(8.4)	40(9.9)
필요한 편이다	173(42.6)	159(39.2)	227(55.9)	93(22.9)	158(38.9)
보통이다	105(25.9)	93(22.9)	63(15.5)	120(29.6)	98(24.1)
필요하지 않은편	47(11.6)	58(14.3)	8(2.0)	101(24.9)	68(16.7)
전혀필요하지않음	15(3.7)	23(5.7)	6(1.5)	41(10.1)	31(7.6)
훈련이 있는지 모름	5(.2)	3(0.7)	3(0.7)	17(4.1)	11(2.7)
계	406(100)	406(100)	406(100)	406(100)	406(100)

적합한 훈련기간으로는 대부분 일주일정도의 기간에 높은 응답률을 보이고 있다. 고용유지훈련, 근로자교육훈련은 1주일정도가 적합하다는 사업체가 각각 54.4%, 43.8%로서 가장 많았고, 사내교육훈련과 유급휴가훈련, 적응훈련 등에서는 1달이내도 적합하다는 의견이 각각 20.7%, 22.2%, 22.9%로서 다른 훈련과정보다 다소 긴 훈련기간도 적합하다는 의견이 많았다(표 Ⅲ-16).

<표 Ⅲ-16> 훈련과정별 적합 훈련기간

(단위: 개소, %)

구분	고용유지훈련	사내교육훈련 (향상, 재)	근로자 교육훈련	유급휴가훈련	적응훈련
1-2일	91(22.4)	85(20.9)	100(24.6)	115(28.3)	92(22.7)
1주일	178(43.8)	154(37.9)	221(54.4)	119(29.3)	145(35.7)
한달	66(16.3)	84(20.7)	54(13.3)	90(22.2)	89(22.9)
3-6개월	32(7.9)	36(8.9)	12(3.0)	18(4.4)	30(7.4)
6개월이상	6(1.5)	10(2.5)	8(2.0)	10(2.5)	8(2.0)
기타	33(8.1)	37(9.1)	11(2.7)	54(13.3)	42(10.3)
계	406(100)	406(100)	406(100)	406(100)	406(100)

2) 직업전환훈련 및 창업훈련의 필요성

사업체에서는 이직예정자를 위한 교육훈련의 필요성에 대해서는 전반적으로 인식이 낮은 편이다. '매우 필요한 편이다'와 '필요한 편이다' 라는 응답이 모두 합하여 37.5%인데 반하여 '필요하지 않은 편이다' 및 '전혀필요하지 않다'는 의견을 합하여 42.9%나 되었다. 또한 교육훈련이 필요하다고 응답한 사업체의 2/3이상이 직업전환훈련 및 창업훈련이 필요하다고 하였는데, 이는 직업전환훈련 및 창업훈련을 실시하는 사업체를 위하여 노동부에서는 6개월 이내의 훈련비용과 근로자 임금을 지원하는 것과 관련이 있는 것으로 보인

다.

<표 Ⅲ-17> 사업체의 이직예정자에 대한 교육훈련의 필요성

(단위: 개소, %)

매우 필요한편임	필요한 편임	반반이다	필요하지 않은편임	전혀 필요하지 않음	교육훈련에 대해 잘모름	계
57	178	105	200	69	17	626
(9.1)	(28.4)	(16.8)	(31.9)	(11.0)	(2.7)	(100)

χ^2 =246.281 df=5 p<.001

3) 고용유지를 위한 교육훈련 실시여건

고용유지훈련이란 사업체내 잉여인력이 존재한다는 사실을 전제하므로 교

<표 Ⅲ-18> 조사대상 사업체의 교육훈련시 노동자대표(노조)와의 협의여부

(단위: 개소, %)

내용	응답수
전혀 안하고 있으며 필요성도 느끼지 못한다	141(22.5)
노동자대표와 협의할 생각이다	144(23.0)
노동자대표가 요청할 때만 협의한다	59(9.4)
지원금을 신청할 때만 협의한다	17(9.7)
수시로 고용보험지원 훈련사업에 관하여 협의한다	127(20.3)
노조에서는 교육훈련 문제에 관심이 없다	41(6.5)
노조없음	87(13.7)
잘 모르겠다.	10(1.6)
계	626(100.0)

χ^2 =176.795 df=6 p<.001

육훈련 실시를 위해서는 노동자대표(또는 노동조합) 과 협의를 하여야만 한다. 본 조사에서는 사업체의 노동자대표와의 협의실태를 살펴보기 위해 고용보험 지원의 교육훈련 실시에 있어서 노동자대표(또는 노조)와의 협의여부를 질문하였다(표 Ⅲ-18).

'지원금신청시 협의'(9.7%), '노동자대표 요청시 협의'(9.4%), '수시로 협의한 경우'(20.3%) 등 응답사업체의 39.4%가 부분적으로 협의하고 있다고 응답하였다. 또한 노조가 교육훈련에 관심이 없거나(6.5%) 협의할 필요성이 없다고(22.5%) 응답하는 경우도 상당한 것으로 나타났다.

다음으로는 중요한 훈련실시여건으로서 필요한 고용보험지원 훈련 활성화를 위한 제도개선사항을 질문하였다(표 Ⅲ-19). 첫째, '기업이 필요로 하는 다양한 분야의 위탁훈련 프로그램을 개발한다'(전체 사업체의 53.4%)와 '지원금신청절차를 간소화하여야 한다'(전체 사업체의 52.9%)를 가장 많이 지적하였다, 다음으로는 '교육훈련과정에 대한 홍보, 정보제공 및 상담사업을 활성화하여야 한다(전체 사업체의 38.8%) 등의 의견에도 많은 사업체가 개선사항으로 응답하였다.

<표 Ⅲ-19> 고용보험 지원 훈련 활성화를 위한 개선방안의 필요도(복수응답)

(단위: 개소, %)

내용	응답수
기업이 필요로 하는 다양한 분야 위탁훈련프로그램을 개발한다	334(53.4)
지원금 신청절차를 간소화하여야 한다	331(52.9)
교육훈련과정에 대한 홍보,정보제공 및 상담사업을 활성화 한다	243(38.8)
지원금수준이 상향조정되어야 한다	236(37.7)
지원금 수급요건을 완화하여야 한다	195(31.2)
지원금이 교육훈련종료후 즉시 지급되어야 한다	184(29.4)
기업의 주문에 따라 교육훈련전문가가 현장에 와서 실시한다	163(26.0)
업종별로 차등적용 지원하여야 한다	98(15.7)
응답업체 총수	626(100.0)

그동안 완화된 부분도 많지만 아직도 각종 훈련실시에 있어서 복잡한 행정적 절차의 문제가 훈련실시의 애로로 작용하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 결과의 또다른 중요한 시사점은 고용보험제도 도입이후 기업의 교육훈련의 필요성에 대한 인식이 높아져 왔지만 훈련프로그램 개발에 있어서 기업의 요구를 반영한다든가 주문식교육훈련의 도입을 통해 질적 수준을 높이는 문제가 과제로 남아있다는 사실을 의미한다.

지원금 수준의 상향조정에 대해서는 기초소재제조업(45.8%)과 300-999인 규모업(53.0%)에서 평균보다 높은 비율로 응답하였다. 신청절차의 간소화문제, 홍보, 다양한 위탁 훈련프로그램의 문제 등은 산업과 규모에 관계없이 높은 비율을 보이고 있다.

교육훈련 외의 지원 사항의 필요에 대한 응답은 다음과 같다(표 Ⅲ-20). 고용보험의 고용조정지원 사업으로서 교육훈련 외에 사업체에서 필요로 하는 지원사업에 대해서는 '휴업수당지원금'과 '근로시간단축지원금'을 가장 필요로 하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-20> 교육훈련 외의 지원사항의 필요도(복수응답)

(단위: 개소, %)

내용	응답수
휴업수당지원금	309(49.4)
근로시간 단축 지원금	295(47.1)
채용장려금	231(36.9)
인력재배치지원금	185(29.6)
지역고용촉진지원금	119(19.0)
근로자 사외파견 지원금	45(7.2)
응답업체 총수	626(100.0)

휴업수당지원금은 기초소재제조업(61.7%)과 가공조립제조업(54.5%)에서, 그리고 1000인이상 대기업에서 평균보다 높은 응답률을 보이고 있다. 근로시간단축지원금은 기초소재제조업(62.6%)과 가공조립제조업(64.0%)에서. 그리고 500-999인 규모에서 평균보다 높은 응답률을 보이고 있다. 인력재배치지원금은 금융보험업에서 높은 응답를을 보이고 있다(56.9%). 채용장려금은 운수통신업에서 높은 응답률을 보이고 있다(51.5%).

라. 사업체의 교육훈련 실시 경험

1995년 고용보험 도입이후 재직근로자에 대한 향상훈련을 중심으로 사업체의 직업훈련에 대한 관심 및 참여도는 많이 높아져 왔다. 본 연구에서는 조사시점을 기준으로 하여 과거 1년동안 어떤 형태의 교육훈련을 실시한 경험이 있는가를 조사하였다.

<표 Ⅲ-21> 사업체의 교육훈련 실시여부: 고용보험법 도입이후(복수응답)

(단위: 개소, %)

교육훈련	응답비율
사내교육훈련	164 (26.2)
고용유지 훈련	25 (4.0)
직무능력향상을 위한 근로자 교육훈련	320 (51.1)
유급휴가훈련	25 (4.0)
직업전환훈련	6 (1.0)
창업교육훈련	1 (0.2)
기타	16 (2.6)
경험이 없다	224 (35.8)
응답업체 총수	626 (100.0)

먼저 <표 Ⅲ-21>에서 고용보험 도입 이후부터 가장 많이 실시한 교육훈련은 '직무능력향상을 위한 근로자 교육훈련'(51.1%), 그 다음이 '사내교육훈련'(26.2%)인 것으로 나타났다. 반면 '고용유지훈련'을 실시한다고 응답한 기업체는 4.0%에 그쳐 아직 고용유지훈련에 대한 인식정도가 매우 낮음을 알 수 있다.

교육훈련 실시 경험이 없는 기업체만을 대상으로 그 이유를 질문한 결과는 <표Ⅲ-22>와 같다. '적합한 교육훈련프로그램이 없어서'(31.3%)를 가장 큰 이유로 지적하였고 다음으로 '일손의 부족'(25.0%), '단순공정이므로 교육훈련이 필요없어서'(25.0%)순으로 응답하였다. 업종별로는 금융보험업일 경우 적합한 교육훈련프로그램의 부족과 일손의 부족으로 교육훈련을 실시하지 않는 비율이 타 업종에 비해 높게 나타나고 있다. 특히 규모가 작은 기업체일수록 교육훈련에 대한 낮은 인식도, 경영자의 소극적인 자세, 예산의 문제, 교육훈련으로 인한 업무의 손실 등이 교육훈련을 적극적으로 실시하지 않는 이유로 작용하고 있는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-22> 사업체의 교육훈련 미실시 이유(복수응답)

(단위: 개소, %)

구분		업종						규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
일손 무족	56	18	11	13	11	3	31	15	6	4	0
	(25.0)	(24.7)	(39.3)	(28.3)	(16.2)	(33.3)	(26.7)	(30.6)	(28.6)	(21.1)	(0.0)
교육장소및 시설 부족	38	13	7	5	12	1	18	12	4	2	2
	(17.0)	(17.8)	(25.0)	(10.9)	(17.6)	(11.1)	(15.5)	(24.5)	(19.0)	(10.5)	(10.5)
비용 부족	37	7	5	12	12	1	20	7	2	5	3
	(16.5)	(9.6)	(17.9)	(26.1)	(17.6)	(11.1)	(17.2)	(14.3)	(9.5)	(26.3)	(15.8)
적합한 프로그램이 없어서	70	22	7	16	20	5	29	21	5	5	10
	(31.3)	(30.1)	(25.0)	(34.8)	(29.4)	(55.6)	(25.0)	(42.9)	(23.8)	(26.3)	(52.6)
경영자의 소극적자세	10	3	2	3	2	0	7	3	0	0	0
	(4.5)	(4.1)	(7.1)	(6.5)	(2.9)	(0.0)	(6.0)	(6.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
고용보험 지원금청구 절차,조건이 까다롭다	23	6	4	7	5	1	9	3	3	4	4
	(10.3)	(8.2)	(14.3)	(15.2)	(7.4)	(11.1)	(7.8)	(6.1)	(14.3)	(21.1)	(21.1)
단순공정이므로 교육훈련 불필요	56	23	7	12	14	0	35	9	4	5	3
	(25.0)	(31.5)	(25.0)	(26.1)	(20.6)	(0.0)	(30.2)	(18.4)	(19.0)	(26.3)	(15.8)
근로자가 교육훈련 받기싫어함	8	3	0	0	4	1	5	0	3	0	0
	(3.6)	(4.1)	(0.0)	(0.0)	(5.9)	(11.1)	(4.3)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)
고용보험 지원사실을 모름	21	10	1	4	5	1	12	2	2	2	3
	(9.4)	(13.7)	(3.6)	(8.7)	(7.4)	(11.1)	(10.3)	(4.1)	(9.5)	(10.5)	(15.8)
기타	30	13	5	0	12	0	10	9	3	3	1
	(13.4)	(17.8)	(17.9)	(0.0)	(17.6)	(0.0)	(8.6)	(18.4)	(14.3)	(15.8)	(5.3)
계	224	73	28	46	68	9	116	49	21	19	19
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

사업체의 인사노무담당자들에게 회사에서 실시하는 교육훈련에 대한 근로자들의 태도를 질문한 결과는 <표III-23>과 같다. '매우 적극적이다'(4.5%), '적극적이다'(60.7%)라고 응답한 비율이 대체로 높게 나타났으며, 업종별로는 근로자들의 태도에 큰 차이가 없지만 규모가 클수록 근로자들의 교육훈련에 대한 태도가 적극적인 비율이 높게 나타났다.

<표 III-23> 사업체의 교육훈련에 대한 근로자의 태도

(단위: 개소, %)

구분		업종					규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
매우 소극적	5	1	0	4	0	0	1	2	2	0	0
	(1.2)	(1.3)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	(0.8)	(2.3)	(3.3)	(0.0)	(0.0)
소극적	34	10	6	8	8	2	16	11	1	3	3
	(8.5)	(12.8)	(7.6)	(6.1)	(12.5)	(4.1)	(13.0)	(12.8)	(1.6)	(4.7)	(4.4)
그저 그렇다	99	17	21	26	30	5	42	23	12	17	5
	(24.6)	(21.8)	(26.6)	(19.7)	(46.9)	(10.2)	(34.1)	(26.7)	(19.7)	(26.6)	(7.4)
적극적	244	49	50	85	26	34	57	45	44	43	55
	(60.7)	(62.8)	(63.3)	(64.4)	(40.6)	(69.4)	(46.3)	(52.3)	(72.1)	(67.2)	(80.9)
매우 적극적	18	1	2	7	0	8	7	4	1	1	5
	(4.5)	(1.3)	(2.5)	(5.3)	(0.0)	(16.3)	(5.7)	(4.7)	(1.6)	(1.6)	(7.4)
모른다	2	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0
	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.2)	(1.6)	(0.0)	(0.0)
계	402	78	79	132	64	49	123	86	61	64	68
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

기업체들이 교육훈련을 이수한 근로자들에게 어떠한 혜택을 주는지에 대한 결과는 <표III-24>와 같다. '별 혜택이 없다'라고 응답한 비율이(53.0%) 가장 높게 나타나 교육훈련에 대한 근로자들의 관심도와 참여도를 높이기 위해서는 기업체의 교육훈련에 대한 인식의 변화와 함께 제도적 보완이 뒤따라야 할 것임을 알 수 있다.

<표 III-24> 교육훈련이수에 대한 혜택 제공여부(복수 응답)

(단위: 개소, %)

구분		업종						규모				
		제조업			운수통신	금융보험		50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활관련	기초소재	가공조립								
임금에 반영	9	1	2	2	4	0		5	3	1	0	0
	(2.2)	(1.3)	(2.5)	(1.5)	(6.3)	(0.0)		(4.1)	(3.5)	(1.6)	(0.0)	(0.0)
승진에 반영	51	8	14	15	7	7		7	10	6	12	16
	(12.7)	(10.3)	(17.7)	(11.4)	(10.9)	(14.3)		(5.7)	(11.6)	(9.8)	(18.8)	(23.5)
임금과 승진 모두 반영	30	4	6	14	1	5		8	6	7	1	8
	(7.5)	(5.1)	(7.6)	(10.6)	(1.6)	(10.2)		(6.5)	(7.0)	(11.5)	(1.6)	(11.8)
인사이동에 반영	78	16	16	24	5	17		14	16	18	14	16
	(19.4)	(20.5)	(20.3)	(18.2)	(7.8)	(34.7)		(11.4)	(18.6)	(29.5)	(21.9)	(23.5)
별 혜택이 없다	213	48	39	69	43	14		84	45	24	34	26
	(53.0)	(61.5)	(49.4)	(52.3)	(67.2)	(28.6)		(68.3)	(52.3)	(39.3)	(53.1)	(38.2)
기타	17	1	2	5	3	6		4	5	3	3	2
	(4.2)	(1.3)	(2.5)	(3.8)	(4.7)	(12.2)		(3.3)	(5.8)	(4.9)	(4.7)	(2.9)
모른다	4	0	0	3	1	0		1	1	2	0	0
	(1.0)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(1.6)	(0.0)		(0.8)	(1.2)	(3.3)	(0.0)	(0.0)
계	402	78	79	132	64	49		123	86	61	64	68
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

이와 같은 결과가 시사하는 바는 우선 교육훈련이 소비의 개념에서 장기적인 투자의 개념으로 인식의 전환이 필요하다는 점이다. 교육훈련 이수결과를 기업의 인사제도와 연동하여 그 결과를 반영하는 시스템을 개발 할 필요가 있다.

업종별로 보면 금융보험업의 경우 '별 다른 혜택이 없다'고(28.6%) 응답한 비율보다 '인사이동에 반영한다(34.7%)'는 비율이 높아 다른 업종과 차이를 보이고 있다. 규모별로 보면 1,000인 이상의 사업체의 경우 승진, 임금, 인사이동에 반영하는 비율이 상대적으로 높다.

다음으로는 근로자 교육훈련이 생산성향상에 얼마만큼의 도움을 주는지를 직종별로 살펴보았다(표Ⅲ-24).

사무관리직, 전문기술직, 현장 감독직, 현장 기능직 모두 생산성 향상에 매우 도움이 되었거나 도움이 되는 편이었다고 응답한 비율이 높다. '매우 도움이 되었다,' '도움이 되는 편이다' 라는 응답을 합하여 사무관리직은 81.7%, 전문기술직은 75.9%, 현장감독직은 '67.7%, 현장기능직은 '61.8%가 되었다. 그런데 현장 감독직과 현장 기능직의 경우 사무관리직, 전문기술직보다 교육훈련이 생산성 향상에 도움이 된다고 응답한 비율이 낮은 편이다.

<표 Ⅲ-25> 직종별 근로자 교육훈련이 생산성 향상에 도움을 주는 정도

(단위: 개소, %)

직종	계	응답항목				
		매우 도움이 되었다	도움이 되는 편이다	보통이다	도움이 되지 않는 편이다	전혀 도움이 되지 않았다
사무관리직	379 (100)	87 (22.9)	223 (58.8)	59 (15.6)	9 (2.4)	1 (0.3)
전문기술직	332 (100)	81 (24.4)	171 (51.5)	70 (21.1)	9 (2.7)	1 (0.3)
현장 감독직	294 (100)	45 (15.3)	154 (52.4)	84 (28.6)	10 (3.4)	1 (0.3)
현장 기능직	317 (100)	48 (15.1)	148 (46.7)	97 (30.6)	22 (6.9)	2 (0.7)

2. 근로자 조사

본 조사가 실시된 시점은 1998. 5월로서 97년말 98년초 중소기업을 중심으로 도산, 폐업 등으로 사업체가 정리되었지만 본격적인 대규모 고용조정(정리해고)은 가시화되지 않은 시점이다. 그러나 본 조사에서는 사업체에 계속 고용되어 있다고 할지라도 근로자들이 고용불안에 대해 어떤 방식으로 대응하고 있는가, 고용불안이 교육훈련 참여의 적극성으로 나타나지 않겠는가 하는점을 근로자 의견조사를 통하여 검토하였다.

사업체의 조사결과는 업종과 규모를 중심으로 살펴보았으나 근로자 조사결과는 소속 사업체의 업종과 종사직무군을 중심으로 검토하고자 한다.

가. IMF이후의 회사사정에 대한 인식

1) 인원감축 계획 및 방법

근로자들이 느끼는 고용불안정도를 파악하기 위해 회사 사정에 대한 인식 중 인원감축이 있을 것인가에 대한 사항을 물었다(표III-26).

<표 III-26> 소속회사의 인원감축계획 여부

(단위: 명, %)

구분		업종					직종			
		제조업			운수 통신	금융 보험	사무 관리직	전문 기술직	현장 감독직	현장 기능직
		생활 관련	기초 소재	가공 조립						
그렇다	410	104	76	111	59	60	180	60	63	107
	(32.2)	(33.2)	(39.4)	(29.9)	(21.3)	(50.8)	(40.0)	(39.2)	(31.3)	(22.9)
그렇지 않다	848	204	115	254	217	58	269	91	134	354
	(66.7)	(65.2)	(59.6)	(68.5)	(78.3)	(49.2)	(59.8)	(59.5)	(66.7)	(75.6)
모르겠다	14	5	2	6	1	-	1	2	4	7
	(1.1)	(1.6)	(1.0)	(1.6)	(-)	-	(-)	(1.3)	(2.0)	(1.5)
계	1272	313	193	371	277	118	450	153	201	468
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

"인원감축계획이 있는가'라는 질문에 대하여 응답자의 32.2%가 긍정적인 응답을 보여 고용불안을 직접적으로 느끼고 있다고 볼 수 있다. 직무군별로 볼 때, 인원감축계획은 사무관리직(40.0%)과 전문기술직(39.2%)에서 다소 높게 나타났다. 업종별로는 기초소재제조업(39.4%)과 금융보험업(50.8%)에 종사하는 근로자가 '인원감축계획이 있다'에 높은 응답을 하였다.

근로자들이 생각하는 바람직한 인원감축의 방법으로서는 '정리해고에 의

한 감원'에서 가장 낮은 응답을 보였고(3.2%), '회사내 재배치'에 대한 응답이 가장 높았다(45.1%). 근로자들은 감원이나 퇴직제의 도입 등 수량적 조정에 대해서는 매우 부정적이고, 회사내 재배치 등 기능적 조정을 통해 인력을 조정하는 것을 타당하다고 생각하고 있음을 알 수 있다(표 Ⅲ-27).

<표 Ⅲ-27> 인원감축의 가장 타당한 방법

(단위: 명, %)

	계	사무관리직	전문기술직	현장감독직	현장기능직
정리해고에 의한 감원	13 (3.2)	5 (2.5)	2 (2.3)	4 (6.3)	2 (1.9)
신규채용을 최대한 억제	96 (23.4)	55 (30.6)	14 (23.3)	11 (17.5)	16 (15.0)
명예퇴직, 조기정년제	77 (18.8)	35 (19.4)	8 (13.3)	10 (15.9)	24 (22.4)
회사내 재배치	185 (45.1)	70 (38.9)	32 (53.3)	28 (44.4)	55 (51.4)
기타	39 (9.5)	15 (8.4)	4 (6.7)	10 (15.9)	10(9.3)
계	410 (100.0)	180 (100.0)	60 (100.0)	63 (100.0)	107 (100.0)

2) 직장을 그만둘 경우의 계획 및 필요지원 사항

지금 다니는 직장을 그만둘 경우 어떤 일을 할 것인가에 대한 질문에서는(표Ⅲ-28). '자기사업을 하겠다'에 응답하는 비율이 가장 높았으며(28.9%) 종사직무군별로 차이가 나는 응답을 보였다. 사무관리직의 경우 자기 사업을 하겠다(창업)는 비율이 높았지만(25.1%) '다른 분야의 직장을 구하거나' '자격증취득, 기술훈련에 참여'하겠다고 응답하는 비율이 높았서 이들 직무군들이 직장을 그만 둘 경우 직업전환을 염두에 두고 있음을 알 수 있다. 전문

기술직의 경우 '같은 분야의 다른 직장을 구하겠다'는 재취업에 대한 기대가 가장 높게 나타났다(37.3%). 생산감독직의 경우 '자기사업을 하겠다'는 응답이 가장 높다(38.8%). 생산기능직의 경우 '자기사업을 하겠다'는 응답(30.1%)과 '재취업' 대한 기대가 비슷함을 알 수 있다(27.8%).

<표 Ⅲ-28> 직장을 그만둘 경우 할 일

(단위: 명, %)

	계	사무관리직	전문기술직	현장감독직	현장기능직
같은분야로 재취업	320 (25.2)	84 (18.7)	57 (37.3)	57 (28.4)	122 (26.1)
다른분야로 재취업	172 (13.5)	83 (18.4)	13 (8.5)	17 (8.5)	59 (12.6)
창업	367 (28.9)	113 (25.1)	46 (30.1)	78 (38.8)	130 (27.8)
기술훈련	164 (12.9)	74 (16.4)	16 (10.5)	13 (6.5)	61 (13.0)
기타	254 (20.1)	98 (21.8)	21 (13.8)	36 (18)	99 (21.1)
계	1272 (100.0)	450 (100.0)	153 (100.0)	201 (100.0)	468 (100.0)

그렇다면 직장을 그만둘 경우 정부가 지원해야 하는 사항에 대한 요구로서는(표Ⅲ-29). 생활비를 지원하는 것(16.0%) 보다 '취업알선이나 취업정보를 알리는 것'이 가장 중요하다고(34.2%) 응답하여 직장을 그만두더라도 재취업에 대한 기대가 매우 높음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-29> 직장을 그만둘 경우 정부가 우선 지원할 사항

(단위: 명, %)

내용	응답수
생활비를 지원하는 것	203(16.0)
직업훈련이나 기술교육을 하는 것	294(23.1)
취업알선이나 취업정보를 알리는 것	435(34.2)
창업을 할 수 있도록 지원하는 것	282(22.2)
기타	58(4.6)
계	1272(100.0)

χ^2 =608.774 df=5 p<.001

나. 근로자의 교육훈련 참여에 대한 인식 및 참여의사

고용유지훈련, 창업훈련, 직업전환훈련, 유급휴가훈련, 적응훈련 등 98년초 실업대책훈련으로 새로이 도입되거나 그동안 실적이 미미했던 5가지 유형의 훈련과정은 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 고용유지훈련에 대하여 '잘 알고 있다' 경우는 19.2%에 불과하고 '전혀 모른다'의 경우가 36.4%에 달한다. 사내훈련('매우 잘안다'와 '대체로 잘안다'의 응답비율은 41.1%)이나 근로자 교육훈련('매우 잘안다'와 '대체로 잘안다'의 응답비율은40.8%)은 다른 훈련 과정에 비해 인지도가 다소 높은 편이다(표Ⅲ-30).

<표 Ⅲ-30> 근로자의 훈련과정에 대한 인지도

(단위: 명, %)

구분	고용유지 훈련	사내교육 훈련 (향상, 재)	근로자 교육훈련	창업훈련	직업전환훈련	유급휴가 훈련	적응훈련
매우 잘안다	38 (3.0)	90 (7.1)	91 (7.2)	34 (2.7)	28 (2.2)	32 (2.5)	44 (3.5)
대체로 잘안다	206 (16.2)	433 (34.0)	428 (33.6)	202 (15.9)	205 (16.1)	186 (14.6)	249 (19.6)
대체로 잘모른다	565 (44,4)	434 (34.1)	441 (34.7)	533 (41.9)	552 (43.5)	554 (43.6)	525 (41.3)
전혀 모른다	464 (36.4)	314 (24.8)	312 (24.5)	503 (39.5)	484 (38.2)	500 (39.3)	453 (35.6)
계	1272 (100.0)	1271 (100.0)	1272 (100.0)	1271 (100.0)	1269 (100.0)	1271 (100.0)	1271 (100.0)

훈련과정 각각에 대한 인지도는 매우 낮음에도 불구하고 근로자들의 교육훈련 참여의사는 산업, 직종, 규모에 관계없이 매우 높은 것으로 나타났다(표Ⅲ-31). 근로자들이 능력향상을 위한 교육훈련에 관심이 높음은 최근의 고용불안을 '능력개발'로서 극복하고자 하는 적극적인 의지를 반영하는 결과로 해석된다.

7가지 훈련과정에 대해 '반드시 받겠다'의 경우와 '아마 받을 것이다'의 경우를 합하여 59.9%에서 75.7%까지 높은 응답비율을 보이고 있다.

<표 Ⅲ-31> 근로자의 훈련참여의사

(단위: 명, %)

구분	고용유지 훈련	사내교육 훈련 (향상, 재)	근로자 교육훈련	창업훈련	직업전환 훈련	유급휴가 훈련	적응훈련
반드시 받겠다.	405 (31.8)	378 (29.7)	449 (35.3)	359 (28.2)	359 (28.2)	325 (25.6)	368 (28.9)
아마 받을 것이다	558 (43.9)	535 (42.1)	452 (35.3)	476 (37.4)	476 (37.4)	438 (34.4)	500 (39.3)
받지 않을 것 같다	138 (10.8)	162 (12.7)	150 (11.8)	186 (14.6)	186 (14.6)	220 (17.3)	182 (14.3)
받지않겠다	90 (6.2)	99 (7.8)	110 (8.6)	134 (10.5)	134 (10.5)	140 (11.0)	106 (8.3)
모르겠다	2 (0.0)	94 (7.4)	108 (8.5)	112 (8.8)	112 (8.8)	145 (11.4)	113 (8.9)
계	1270 (100.0)	1267 (100.0)	1269 (100.0)	1267 (100.0)	1267 (100.0)	1268 (100.0)	1269 (100.0)

다. 근로자의 교육훈련 참여경험

근로자의 과거 교육훈련 참여경험 여부는 다음과 같다(표Ⅲ-32).

직장에서 교육훈련을 받은 경험이 있는 근로자는 전체 응답자의 56.2%인 715명 이었으며 교육훈련을 받은 경험이 없는 근로자수도 43.8% 높게 나타났다. 업종별로 보면 생활관련 제조업의 경우 교육훈련 경험 근로자보다 미경험 근로자의 비율이 더 높다. 규모별로는 50-149인 사업장에서 교육훈련 경험이 없다고 응답한 근로자(53.1%)의 응답 비율이 더 높음을 알 수 있다. 직종별로는 현장기능직이 교육훈련을 받지 않는 비율에 있어 타 직종에 비해 높다.

<표 Ⅲ-32> 근로자의 교육훈련경험 여부

(단위: 명, %)

구분		업종						규모				
		제조업			운수 통신	금융 보험	50-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
예	715	144	117	205	166	83	222	141	100	114	138
	(56.2)	(46.0)	(60.6)	(55.3)	(59.9)	(70.3)	(46.9)	(54.4)	(51.3)	(70.8)	(75.0)
아니오	557	169	76	166	111	35	251	118	95	47	46
	(43.8)	(54.0)	(39.4)	(44.7)	(40.1)	(29.7)	(53.1)	(45.6)	(48.7)	(29.2)	(25.0)
계	1272	313	193	371	277	118	473	259	195	161	184
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

구분	직종			
	사무 관리	전문 기술	현장 감독	현장 기능
예	251	101	119	244
	(55.8)	(66.0)	(59.2)	(52.1)
아니오	199	52	82	224
	(44.2)	(34.0)	(40.8)	(47.9)
계	450	153	201	468
	(100)	(100)	(100)	(100)

업종별 : χ^2 =26.028 df=4 p<.001
규모별 : χ^2 =59.117 df=4 p<.001
직종별 : χ^2 =12.745 df=6 p<.05

근로자가 가장 최근에 받은 교육훈련의 종류는 다음과 같다(표Ⅲ-33). 교육훈련 경험이 있다고 응답한 근로자들이 가장 최근에 받은 교육의 종류를 물어 본 결과 직종별로 순위에 약간의 차이는 있지만, 대체로 첫째 안전교육, 둘째 직무교육, 그 다음 전산교육, 관리감독자 교육, 어학교육 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-33> 근로자가 가장 최근에 받은 교육훈련의 종류[8]

(단위: 명)

직 종	전체	교육훈련				
		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
사무관리직	251	직무교육 17(7)	전산교육 21(8)	어학교육 11(4)	여사원교육 7(3)	경리 실무교육 5(2)
전문기술직	101	직무교육 9(9)	기술개발훈련 5(5)	전산교육 5(5)	ISO 9001 3(3)	위생관리 3(3)
현장 감독직	119	안전교육 32(27)	관리 감독자교육 13(11)	품질관리 11(9)	안전관리 4(3)	ISO 9001 4(3)
현장 기능직	244	안전교육 63(26)	안전 운전자교육 15(6)	교양교육 12(5)	운전보수교육 11(5)	직무 보수교육 9(4)

근로자들이 교육훈련을 받게 된 경위를 질문한 결과는 다음과 같다(표Ⅲ-34). '직장에서(또는 상사가) 보내서'가 46.9%, '자발적으로 지원해서'가 23.4%, '직급이나 근무연수로 차례가 되어서'가 9.9%로 나타나 교육훈련에 대한 근로자들의 자발성이 낮음을 알 수 있다.

직무군별로 보면 사무관리직과 전문기술직은 자발적인 교육훈련의 비율이 높은 데 비하여 현장 감독직과 현장 기능직은 직장의 요청에 의해 교육훈련을 받는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

8) 1순위에서 5순위만 제시한 것이므로 항목의 합계와 전체의 숫자는 일치하지 않음.

<표 Ⅲ-34> 근로자의 교육훈련 이수 계기

(단위: 명, %)

구분		업종						직종			
		제조업			운수 통신	금융 보험		사무 관리직	전문 기술직	현장 감독직	현장 기능직
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
자발적으로	167	23	31	63	23	27		81	40	15	31
	(23.4)	(16.0)	(26.5)	(30.7)	(13.9)	(32.5)		(32.3)	(39.6)	(12.6)	(12.7)
노사협의에 의해	65	9	9	13	31	3		8	2	12	43
	(9.1)	(6.3)	(7.7)	(6.3)	(18.7)	(3.6)		(3.2)	(2.0)	(10.1)	(17.6)
승진,승급에 필요	22	4	1	8	3	6		16	1	3	2
	(3.1)	(2.8)	(0.9)	(3.9)	(1.8)	(7.2)		(6.4)	(1.0)	(2.5)	(0.8)
직장에서 보내서	335	87	58	95	76	19		92	43	69	131
	(46.9)	(60.4)	(49.6)	(46.3)	(45.8)	(22.9)		(36.7)	(42.6)	(58.0)	(53.7)
직급이나근무 연수로 차례가 되어	71	11	13	14	10	23		39	8	13	11
	(9.9)	(7.6)	(11.1)	(6.8)	(6.0)	(27.7)		(15.5)	(7.9)	(10.9)	(4.5)
자격증을 따기 위해	12	5	2	2	3	0		3	0	3	6
	(1.7)	(3.5)	(1.7)	(1.0)	(1.8)	(0.0)		(1.2)	(0.0)	(2.5)	(2.5)
기타	42	7	3	12	14	6		14	6	5	17
	(5.9)	(4.9)	(2.6)	(5.9)	(8.4)	(7.2)		(5.6)	(5.9)	(4.2)	(7.0)
모름	7	1	0	0	6	0		2	2	0	3
	(1.0)	(0.7)	(0.0)	(0.0)	(3.6)	(0.0)		(0.8)	(2.0)	(0.0)	(1.2)
계	715	144	117	205	166	83		251	101	119	244
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)		(100)	(100)	(100)	(100)

교육훈련을 이수한 후 회사로부터 받은 혜택에 대한 응답은 다음과 같다(표Ⅲ-35). '직접적인 혜택은 없었지만 본인의 발전에 도움이 되었다'는 근로자가 전체 응답자의 70.9%로 가장 많았고 '별 다른 혜택이 없었다'고 응답한 근로자가 21.8%로 나타났다. 따라서 교육훈련과 기업의 제도적인 인센티브 방안과의 연계 체제를 새롭게 검토해야 할 것으로 보인다.

<표 III-35> 교육훈련이수 후 혜택여부에 대한 근로자의견

(단위: 명, %)

구분		업종						직종			
		제조업			운수 통신	금융 보험		사무 관리직	전문 기술직	현장 감독직	현장 기능직
		생활 관련	기초 소재	가공 조립							
별 혜택없음	156	30	20	41	52	13		46	23	29	58
	(21.8)	(20.8)	(17.1)	(20.0)	(31.3)	(15.7)		(18.3)	(22.8)	(24.4)	(23.8)
월급에 반영	6	2	1	1	2	0		1	1	0	4
	(0.8)	(1.4)	(0.9)	(0.5)	(1.2)	(0.0)		(0.4)	(1.0)	(0.0)	(1.6)
승급에 반영	8	3	3	2	0	0		5	1	2	0
	(1.1)	(2.1)	(2.6)	(1.0)	(0.0)	(0.0)		(2.0)	(1.0)	(1.7)	(0.0)
월급과 승급 모두반영	12	1	2	3	3	3		3	1	5	3
	(1.7)	(0.7)	(1.7)	(1.5)	(1.8)	(3.6)		(1.2)	(1.0)	(4.2)	(1.2)
교육내용과 관련된 부서에 배치	17	5	3	4	2	3		5	3	5	4
	(2.4)	(3.5)	(2.6)	(2.0)	(1.2)	(3.6)		(2.0)	(3.0)	(4.2)	(1.6)
직접적인 혜택은 없었지만 본인의 발전에 도움이 됨	507	102	88	151	103	63		188	69	78	172
	(70.9)	(70.8)	(75.2)	(73.7)	(62.0)	(75.9)		(74.9)	(68.3)	(65.5)	(70.5)
기타	9	1	0	3	4	1		3	3	0	3
	(1.3)	(0.7)	(0.0)	(1.5)	(2.4)	(1.2)		(1.2)	(3.0)	(0.0)	(1.2
계	715	144	117	205	166	83		251	101	119	244
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)		(100)	(100)	(100)	(100)

교육훈련을 받고 난 다음 현재 직무에 어느 정도 도움이 되는지를 물어본 결과는 <표III-36>과 같다. 전체 응답자의 90.0% 이상이 도움이 된다고 응답하여 압도적으로 높은 응답률을 보였다.

<표 Ⅲ-36> 교육훈련이 도움이 되는 정도에 대한 근로자 의견

(단위: 명, %)

구분		업종						직종			
		제조업			운수 통신	금융 보험	사무 관리직	전문 기술직	현장 감독직	현장 기능직
		생활 관련	기초 소재	가공 조립						
전혀 도움이 안된다	18	2	5	6	3	2	7	4	2	5
	(2.5)	(1.4)	(4.3)	(2.9)	(1.8)	(2.4)	(2.8)	(4.0)	(1.7)	(2.0)
별 도움이 안된다	53	10	6	16	17	4	21	5	7	20
	(7.4)	(6.9)	(5.1)	(7.8)	(10.2)	(4.8)	(8.4)	(5.0)	(5.9)	(8.2)
약간 도움이된다	412	82	72	106	101	51	148	54	58	152
	(57.6)	(56.9)	(61.5)	(51.7)	(60.8)	(61.4)	(59.0)	(53.5)	(48.7)	(62.3)
매우 도움이된다	232	50	34	77	45	26	75	38	52	67
	(32.4)	(34.7)	(29.1)	(37.6)	(27.1)	(31.3)	(29.9)	(37.6)	(43.7)	(27.5)
계	715	144	117	205	166	83	251	101	119	244
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

업종별 : χ^2 =38.485 df=16 p<.005

교육훈련이 도움이 되지 않는 이유에 대한 근로자의 의견은 다음과 같다. (표Ⅲ-37). '교육훈련의 내용이 직무와 관련이 없어서'(68%)가 가장 큰 것으로 나타났고 그 다음이 '교육훈련기간이 너무 짧아서'(15%), '강사나 교재가 부실해서'(6%) 순으로 나타났다. 이는 현재 실시되고 교육훈련의 효과와 관련된 것으로 직무와 교육과의 보다 긴밀한 연계성, 전문성, 충분한 교육기간을 고려한 교육프로그램의 개발이 시급함을 보여준다.

직종별로 전문기술직은 다른 직종에 비해 교육훈련기간의 불충분함에 대한 응답 비율이 상대적으로 높게 나타나 교육훈련을 실시할 때 직종을 고려해야 함을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-37> 교육훈련이 도움이 되지 않는 이유에 대한 근로자 의견

(단위: 명, %)

구분		업종					직종			
		제조업			운수 통신	금융 보험	사무 관리직	전문 기술직	현장 감독직	현장 기능직
		생활 관련	기초 소재	가공 조립						
교육훈련의 내용이 직무와 관련 없어서	48	9	9	16	11	3	19	5	9	15
	(67.6)	(75.0)	(81.8)	(72.7)	(55.0)	(50.0)	(67.9)	(55.6)	(100.0)	(60.0)
강사나교재가 부실해서	4	0	0	1	2	1	3	0	0	1
	(5.6)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(10.0)	(16.7)	(10.7)	(0.0)	(0.0)	(4.0)
교육훈련기간이 짧아서	11	3	1	5	2	0	3	4	0	4
	(15.5)	(25.0)	(9.1)	(22.7)	(10.0)	(0.0)	(10.7)	(44.4)	(0.0)	(16.0)
교육훈련에 대한 의욕이 없어서	8	0	1	0	5	2	3	0	0	5
	(11.3)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(25.0)	(33.3)	(10.7)	(0.0)	(0.0)	(20.0)
계	71	12	11	22	20	6	28	9	9	25
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

교육훈련을 받은 경험이 없는 이유를 물어 본 결과는 다음과 같다(표Ⅲ-38). '적합한 교육훈련 프로그램이 없어서'가 33.5%, '교육훈련이 필요한 작업이 아니어서'가 24.8%로 나타났다. 전자는 교육훈련을 할 의사가 있어도 적당한 프로그램이 없는 경우이므로 교육훈련기관에서 보다 전문적이고 근로자들에게 도움이 되는 프로그램을 개발한다면 교육훈련을 받을 수 있도록 유인이 가능하다. 후자의 경우는 근로자 스스로 자신의 기능과 기술을 연마하는 기회를 놓칠 수 있으므로 근로자의 직무능력향상 교육훈련에 대한 인식을 제고하는 방안이 마련되어야 한다.

<표 Ⅲ-38> 근로자의 교육훈련 미경험 사유(복수응답)

(단위: 명, %)

내용	응답수
일손이 부족해서	85 (15.3)
교육훈련 장소나 시간이 안맞아서	81 (14.5)
적합한 교육 훈련 프로그램 부재	185 (33.2)
회사의 소극적 자세	100 (18.0)
교육훈련이 필요한 직업이 아니어서	138 (24.8)
교육훈련을 받기 싫어서	12 (2.2)
그런 훈련이 있는지 몰라서	48 (8.6)
교육비가 부담되어서	13 (2.3)
계	556 (100.0)

3. 요 약

제3장에서 서술된 사업체와 근로자의 고용유지를 위한 교육훈련 수요조사 결과를 IMF 사태 이후의 사업체 고용조정에 대한 입장 또는 고용유지노력, 근로자의 고용불안에 대한 인식, 사업체의 고용유지훈련 실시여부 및 근로자의 교육훈련 참여의사, 과거의 교육훈련 실시경험 및 교육훈련 실시의 애로사항 등을 중심으로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 고용조정에 대한 사업체의 입장을 보면, 대규모 사업체에서는 주로 잉여인력에 대한 부담을 느끼고 있으며, 업종별로는 금융보험업에서, 직무군별로는 사무관리직에서 높다. 생산감독, 생산기능직에 대해서는 당분간 사태를 지켜보고자 하는 의견이 많다. 근로자들도 금융보험업과 사무관리직에 종사하는 사람들이 고용불안의식이 높은 것으로 나타났다. 또한 잉여인력에 대해서 사업체는 인원감축(고용조정)을 원하며 근로자는 직장내 재배치를 통한 고용유지를 희망함으로서 상호간의 이해관계가 대립하고 있다.

둘째, 사업체에서는 잉여인력에 대한 고용유지훈련 실시에 대해서는 응답 사업체의 반수이하만이 긍정적인 태도를 보이고 있는데, 생산직보다 사무직에 대한 고용유지훈련 실시에 대해서 좀더 긍정적인 태도를 보이고 있다. 그러나 잉여인력만이 아닌 전체 근로자에 대한 교육훈련의 필요성에 대해서는 과반수이상의 사업체에서 긍정적인 태도를 보였다. 근로자들의 경우 각각의 훈련과정에 대한 인지도는 매우 낮음에도 불구하고 사업체에서 제공하는 교육훈련 참여의사는 종사하는 사업체의 업종, 직종, 규모에 관계없이 매우 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 근로자들이 교육훈련에 관심이 높음은 최근의 고용불안을 "능력개발"로서 극복하고자 하는 의지를 반영하는 결과로 해석된다.

셋째, 교육훈련이 사업체의 입장에서 생산성향상, 근로자의 입장에서 직무능력향상에 도움이 준 정도에 대한 의견이 직무군별로 달리 나타났다. 근로자들은 직무군에 관계없이 교육훈련이 직무능력향상에 도움을 주었다고 긍정적으로 응답하는 비율이 압도적으로 높은 반면, 사업체는 현장감독직·현장기능직들의 교육훈련 효과에 대해서는 다소 낮게 평가하는 경향이 있다. 이와 같은 사실은 재직근로자를 대상으로 하는 교육훈련 프로그램들이 특히 생산현장에 있는 근로자들의 기술적 요구를 충족시킬 수 없었음을 의미한다.

넷째, 응답사업체의 1/3이상이 고용보험법 도입에도 교육훈련을 실시한 경험이 없었으며, 그 이유로서 가장 많은 사업체가 "적합한 직업교육훈련 프로그램이 없어서"이며, 또한 고용보험 지원 훈련 활성화를 위한 개선사항으로서 기업이 필요로 하는 다양한 위탁훈련 프로그램의 개발을 지적하고 있다. 이는 사업체에서 인력개발의 필요성과 중요성에 대한 인식이 높아진 만큼 사업체의 실정에 적합한 교육훈련 프로그램의 개발을 위한 노력이 시급히 요청됨을 의미한다.

Ⅳ. 고용유지를 위한 교육훈련 요구분석

1. 교육훈련 요구분석의 절차

가. 방법

기업교육에서 사용되는 요구에 대한 정의는 불일치에 대한 관점이다. 즉 기업교육에서 현재의 업무수행과 기대되는 업무수행사이의 불일치이다(권대봉, 1997). 여기서의 불일치는 개인이 업무를 수행하기 위해 필요한 기술, 지식, 태도의 부족을 말한다. 따라서 요구분석은 현재상황-보유수준-과 바람직란 환경-필요수준- 사이의 차이를 측정·평가하는 방법을 말한다.

제4장의 제1절에서는 먼저 사업체에 대한 설문조사를 통하여 사업체에서 평가하는 직무군별 근로자들의 자질 및 소양의 보유정도(직무능력)와 향후 필요한 정도를 평가하도록 하여 그 차이를 검토하였다.

제2절에서는 근로자 스스로 자신이 속한 직무군에서 자질 및 소양의 보유정도와 필요정도를 평가하도록 하여 그 차이를 검토하였다. 이는 사업체와 근로자 각각의 집단이 어떤 교육훈련 내용을 좀더 필요로 하는가에 대한 의견을 정리한 것이다. 다음으로는 현재 다니는 직장을 계속 다니고자 한다면(고용유지) 필요한 교육훈련내용 및 희망하는 교육훈련기간을 조사분석하였으며, 만약 다른 직장으로 재취업을 하고자 한다면(직업전환) 필요한 교육훈련내용 및 희망 교육훈련기간을 응답하도록 하여 근로자들이 고용유지 및 직업전환을 위해서는 어떤 내용으로 교육훈련 프로그램의 구성되어야 할 것인가를 검토하였다.

제3절에서는 사업체와 근로자의 교육훈련 요구 결과의 유사점과 공통점을 비교하였다. 고용유지훈련이란 사업주가 비용을 부담하는 고용안정사업의

일환으로 잉여인력의 고용유지를 위해 훈련을 실시한다는 취지이므로 교육훈련 의사결정에 사업체의 입장이 먼저 고려되어야 할 것이지만 장기적으로 근로자에 대한 교육훈련을 통하여 능력향상을 꾀하는 것이므로 근로자의 입장도 고려되어야 할 것이기 때문이다.

마지막으로 제4절에서는 교육훈련 요구분석 결과를 요약정리하였다.

나. 교육훈련내용의 추출

본 연구에서는 먼저 조사내용을 추출하기 위해 전문 교육훈련기관은 물론 직업교육훈련 기관에 개설되어 있는 프로그램들을 수집하여 분석하였다. 그리고 재직근로자를 위한 교육훈련이란 각 직무군별로 실시되어야 하므로 사무관리직, 전문기술직, 현장감독직, 현장기능직 등의 4개 직무군에 필요한 교육훈련내용을 추출하였다. 즉 사무관리직에 대해서는 인사 및 노무분야, 회계 및 재무분야, 정보수집분석능력 분야, 물류 및 유통분야, 무역실무 분야, 관리기법 분야 등 6개분야를, 전문기술직에 대해서는 기술관리분야, 특허관리분야, 생산관리분야, 품질관리 분야, 컴퓨터분야, 현장개선 분야, 창의력 분야 등 7개 분야를, 현장감독직에 대해서는 현장개선분야, 안전의식분야, 환경의식분야, 생산관리 분야, 팀웍분야 등 5개 분야를, 현장기능직에 대해서는 안전의식, 환경의식, 생산관리, 팀웍 등 4개분야를 추출하였다.

직무군별로 조사대상 사업체수, 근로자수 및 교육훈련내용은 <표 Ⅳ-1>과 같다.

각 직무군별로 추출된 교육훈련내용에 대하여 필요로 되는 4-7개 정도의 직무능력으로서 각각에 대하여 사업체 및 근로자들이 평가하는 현재수준과 필요수준을 응답토록 하였다. 현재수준과 필요수준 정도는 최저1점에서 최고5점까지 리커트(Likert) 5간 척도를 사용하여 수량화하였다. 요구는 필요수준 점수에서 현재수준 점수를 감한 것의 차이로 분석하였다.

<표 Ⅳ-1> 직무군별 교육훈련 요구조사 대상자[9] 및 조사내용[10]

(단위: 개소, 명)

	응답 사업체수	응답 근로자수	교육훈련내용
사무관리직	626	450	인사 및 노무/회계 및 재무/정보수집분석능력/물류 및 유통/무역실무/관리기법(6개분야)
전문·기술직	626	153	기술관리/특허관리/생산관리/품질경영/컴퓨터/현장개선/창의력분야(7개분야)
현장감독직	626	201	현장개선/안전의식/환경의식/생산관리/팀웍(5개분야)
현장기능직	626	468	안전의식/환경의식/생산관리/팀웍(4개분야)
계	-	1,272	총 22개분야

2. 사업체의 교육훈련요구

가. 사무관리직

사업체가 평가하는 사무관리직에 대한 교육훈련 요구분석 결과는 <표 Ⅳ-2>와 같다. 먼저 사무관리직의 직무능력에 대한 보유도를 살펴보면, '보통', '높음', '매우 높음'의 경우를 합하여 보통수준 이상인 경우가 관리기법에서 86%, 회계 및 재무에서 93%, 인사 및 노무에서 90%라고 응답하여 사무관리직 근로자의 80%이상이 이 분야에서 직무능력 보유수준이 높은 편이라고 볼 수 있다.

9) 응답사업체수에서 금융보험업체 58개소는 현장감독직과 현장기능직에 응답하지 않도록 함.

10) 교육훈련 내용은 기존의 교육훈련기관에서 실시하는 프로그램의 내용분석을 통하여 추출하였음.

<표 Ⅳ-2> 사업체조사:직무능력에 대한 보유도 및 필요도 분석(사무관리직)

(단위: 개소)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
관리기법	보유도	8(1%)	64(10%)	329(53%)	180(29%)	28(4%)	17(3%)	626 (100%)
	필요도	3(-)	3(-)	80(13%)	336(54%)	183(29%)	21(3%)	
무역실무	보유도	36(6%)	109(17%)	232(37%)	120(19%)	18(3%)	111(18%)	
	필요도	16(3%)	13(2%)	123(20%)	250(40%)	109(17%)	115(18%)	
물류 및 유통	보유도	9(1%)	112(18%)	282(45%)	119(19%)	17(3%)	87(14%)	
	필요도	6(1%)	13(2%)	111(18%)	269(43%)	135(22%)	92(15%)	
정보수집 분석	보유도	16(3%)	155(25%)	310(50%)	111(18%)	25(4%)	9(1%)	
	필요도	1(-)	11(2%)	90(14%)	330(53%)	183(29%)	11(2%)	
회계 및 재무	보유도	6(1%)	37(6%)	274(44%)	262(42%)	45(7%)	2(-)	
	필요도	1(-)	7(1%)	73(12%)	367(59%)	173(28%)	5(1%)	
인사 및 노무	보유도	3(-)	50(8%)	341(54%)	197(31%)	34(5%)	1(-)	
	필요도	-(-)	4(1%)	80(13%)	381(61%)	157(25%)	4(1%)	

그러나 '무역실무', '물류 및 유통', '정보수집분석'은 '낮다' 혹은 '매우 낮다'에 응답한 비율이 15% 이상을 차지하고 '높다' 혹은 '매우 높다'의 응답률이 30% 이하로서 기업에서 요구되는 수준과 비교할 때 보유도가 낮은 편이라고 볼 수 있다.

필요수준에 대한 사업체의 요구는 직무능력의 각 항목에 따라 특별한 차이는 없이 90%이상이 보통수준 이상이라고 응답하고 있다.

나. 전문기술직

사업체가 필요로 하는 전문기술직에 대한 교육훈련 요구분석 결과는 <표 Ⅳ-3>과 같다. 전문기술직의 경우 현장개선, 품질관리, 품질경영, 기술관리, 생산관리에 대하여 보유도가 '낮다' 혹은 '매우 낮다'의 비율이 10%이내이며 창의력, 컴퓨터, 특허관리의 경우 보유도가 '높다' 혹은 '매우 높다'의 비율이

30%이하로서 전문기술직에서 창의력, 컴퓨터, 특허관리에 대한 직무능력 보유도는 낮은 편이라고 할 수 있다.

전문기술직에 있어서도 필요수준에 대한 사업체의 요구는 대부분의 직무능력항목에서 '보통수준' 이상이라고 응답하고 있다.

<표 Ⅳ-3> 사업체조사:직무능력에 대한 보유도 및 필요도 분석(전문기술직)

(단위: 개소)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
창의력	보유도	8(1%)	87(14%)	272(43%)	127(20%)	22(4%)	110(18%)	
	필요도	1(-)	3(-)	74(12%)	266(42%)	170(27%)	112(18%)	
컴퓨터	보유도	19(3%)	71(11%)	244(39%)	153(24%)	34(5%)	105(17%)	
	필요도	1(-)	5(1%)	71(11%)	273(44%)	172(27%)	104(17%)	
현장개선	보유도	3(-)	58(9%)	252(40%)	169(27%)	34(5%)	110(18%)	
	필요도	1(-)	1(-)	50(8%)	281(45%)	179(29%)	114(18%)	
품질경영	보유도	4(1%)	39(6%)	198(32%)	192(31%)	47(8%)	146(23%)	626
	필요도	2(-)	1(-)	34(5%)	243(39%)	197(31%)	149(24%)	(100%)
기술관리	보유도	2(-)	38(6%)	260(42%)	184(29%)	29(5%)	113(18%)	
	필요도	1(-)	-(-)	49(8%)	314(50%)	144(23%)	118(19%)	
생산관리	보유도	4(1%)	50(8%)	223(36%)	188(30%)	23(4%)	138(22%)	
	필요도	2(-)	-(-)	53(8%)	288(46%)	143(23%)	140(22%)	
특허관리	보유도	30(5%)	98(16%)	208(33%)	82(13%)	12(2%)	196(31%)	
	필요도	9(1%)	9(1%)	109(17%)	227(36%)	75(12%)	197(31%)	

다. 현장감독직

사업체가 필요로 하는 현장감독직에 대한 교육훈련 요구분석 결과는 <표 Ⅳ-4>와 같다. 전체적으로 현장감독직의 경우 '보통 이상'이라고 평가한 사업체의 비율이 75% 이상을 차지하고 있어 직무능력 보유도가 높은 편이라고 볼 수 있다. 안전의식, 생산관리, 팀웍 등에 있어서는 보유도가 '낮다' 혹은 '매우 낮다'에 응답한 비율이 10%이하이면서, '높다' 혹은 '매우 높다'에

응답한 비율은 40% 이상을 차지하고 있어 보유도가 매우 높은 편이라고 볼 수 있으며, 이에 반하여 현장개선과 환경의식의 경우 보유도가 상대적으로 낮다고 볼 수 있다.

다른 직무군과 마찬가지로 사업체의 필요수준에 대한 요구는 보통수준 이상으로 나타났다.

<표 Ⅳ-4> 사업체조사: 직무능력에 대한 보유도 및 필요도 분석(현장감독직)

(단위: 개소)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
현장개선	보유도	4(1%)	63(11%)	268(47%)	153(27%)	23(4%)	57(10%)	
	필요도	1(-)	1(-)	61(11%)	286(50%)	160(28%)	59(10%)	
환경의식	보유도	6(1%)	67(12%)	215(38%)	187(33%)	36(6%)	57(10%)	
	필요도	-(-)	3(1%)	65(11%)	258(45%)	183(32%)	59(10%)	
안전의식	보유도	7(1%)	45(8%)	204(36%)	202(36%)	51(9%)	59(10%)	568
	필요도	-(-)	1(-)	45(8%)	249(44%)	212(37%)	61(11%)	(100%)
생산관리	보유도	1(-)	30(5%)	243(43%)	178(31%)	37(7%)	79(14%)	
	필요도	-(-)	2(-)	43(8%)	267(47%)	175(31%)	81(14%)	
팀웍	보유도	1(-)	35(6%)	225(40%)	198(35%)	48(8%)	61(11%)	
	필요도	-(-)	1(-)	61(11%)	240(42%)	204(36%)	62(11%)	

라. 현장기능직

사업체가 필요로 하는 현장기능직에 대한 교육훈련 요구분석 결과는 <표 Ⅳ-5>와 같다.

<표 Ⅳ-5> 사업체조사:직무능력에 대한 보유도 및 필요도 분석(현장기능직)

(단위: 개소)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
환경의식	보유도	11(2%)	87(15%)	282(50%)	146(26%)	26(5%)	16(3%)	
	필요도	1(-)	3(1)	66(12%)	306(54%)	175(31%)	17(3%)	
생산기술	보유도	8(1%)	73(13%)	279(49%)	133(23%)	29(5%)	46(8%)	
	필요도	7(1%)	3(1%)	68(12%)	291(51%)	153(27%)	46(8%)	568
안전의식	보유도	4(1%)	82(14%)	249(44%)	176(31%)	40(7%)	17(3%)	(100%)
	필요도	1(-)	3(1%)	48(8%)	298(52%)	200(35%)	18(3%)	
팀웍	보유도	7(1%)	62(11%)	259(46%)	184(32%)	35(6%)	21(4%)	
	필요도	2(-)	4(1%)	71(13%)	282(50%)	187(33%)	22(4%)	

현장기능직의 경우도 직무능력 보유도에 대한 평가에서 보통이상에 응답한 비율이 거의 80% 이상을 차지하고 있어 직무능력 보유도가 상당히 높다고 판단하고 있다. 환경의식의 경우 보유도가 '낮다'와 '매우 낮다'에 응답한 비율이 17%, '높다'와 '매우 높다'에 응답한 비율이 28%로 환경의식은 현장기능직 사원에게 있어서 가장 부족한 직무능력이라고 볼 수 있다.

사업체가 필요로 하는 현장기능직의 직무능력 수준도 다른 직무군과 마찬가지로 보통수준이상이라고 응답하였다.

마. 사업체의 교육훈련 요구정도

<표 Ⅳ-6>은 사업체의 교육훈련에 대한 요구중 30% 이상에 해당하는 것이다. 전체적으로 볼 때 환율급등과 경기침체 등 IMF 금융지원 상황의 영향으로, 국제무역에 대한 요구가 상대적으로 낮고, 고용조정에 대한 부담이 높아져 인사노무에 대한 요구가 증대하고 있으며 비용절감 등 생산의 효율화를 위한 생산관리기술, 기업생존을 위한 영업력 강화가 높은 비중을 차지

하고 있다.

교육훈련요구가 높은 항목들을 자세히 살펴보면, 관리자능력개발(64%), 안전관리자 양성과정(64%), 직무능력 개선과 조직개발(63%)의 순으로 총 응답자중 60% 이상이 이 분야의 교육훈련이 필요하다고 하였다. 그리고 50% 이상의 요구를 보인 교육훈련의 내용은 원가계산 및 분석실무(59%), 원가절감 VE(54%), 컴퓨터 일반 OA과정(52%), 펀드매니저 양성과정(52%), 증권투자분석 선물거래(52%), 연봉제 제도설계 실무과정(50%) 등이다.

앞에서 사업체의 각 직무군별 임직원의 자질 및 소양에 대한 보유도와 필요도의 차이를 분석하였다. 이와 더불어 <표 Ⅳ-6>에 나타난 교육훈련 요구결과를 종합적으로 비교분석해보면 다음과 같다.

사무직군에서 보유도가 낮은 항목은 무역실무, 물류 및 유통, 정보수집분석이다. 이중 무역실무는 무역실무과정과 국제마케팅, 정보수집분석은 정보통신과 네트워킹에 대한 교육훈련을 통해 해결이 가능하다고 볼 수 있다. 반면, 물류 및 유통 분야는 보유정도가 낮은 편이지만, 교육훈련에 대한 요구정도도 낮아서 교육훈련적 해결 외의 방안을 모색해야 한다.

전문기술직군에서 보유도가 낮은 항목은 창의력, 컴퓨터, 특허관리이며, 이중 컴퓨터는 사무자동화 및 정보처리, 특허관리는 전략적 신상품/신제품 개발 등에 대한 교육훈련이 요구된다고 볼 수 있다.

현장감독직군과 기능직군의 경우 대체로 직무를 위한 자질 및 소양이 높은 편이지만, 상대적으로 보유정도가 낮은 항목은 현장개선과 환경의식이다. 이중 현장개선은 생산관리기술, 환경의식은 ISO 추진실무에 대한 교육훈련이 요구된다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-6> 사업체의 교육훈련 요구정도[11]

(단위: %)

경영기획	직무능력 개선과 조직개발(63%), 경영전략과 기업문화(35%) 전략적 신상품/신제품 개발(34%), 전략기획(32%)
인사노무	연봉제 제도설계 실무과정(50%), 노사관계 관리(47%) 노무관리 능력(46%)
국제무역	오퍼 및 무역실무(31%), 국제마케팅(31.6)*
생산관리기술	원가절감 VE(54%), 생산성향상 추진리더 양성(42%) 공정시스템 개선 및 공정관리합리화(41%) 공장합리화(33.6%)*
사무자동화 및 정보처리	컴퓨터 일반 OA과정(52%), 정보통신과 네트워킹(31%)
영업기술	판매촉진활성화(45%), 마케팅조사(42%) 고객정보시스템 구축 및 활용(41%), 서비스강화(38%) 경쟁우위홍보전략(32%)
일반	관리자능력개발(64%), 목표관리 추진실무(44%) 문제해결 실천기법(32%)
재무회계	원가계산 및 분석실무(59%), 경영(재무)분석전문가(46%) 세무회계실무(44%), 기업회계전문가(34%)
생산기술**	정밀가공기술(47%), CAE금형설계(33%)
공장자동화*	자동화를 위한 SENSOR활용기술(40.3%) CAD전문가 양성(35.3%)
금융보험***	펀드매니저 양성과정(52%), 증권투자분석 선물거래(52%) 국제금융(48%), M&A과정(45%) 선물옵션전문과정(43%), 국제금융MBA(41%)
산업안전보건 및 환경관리	안전관리자 양성과정(64%), ISO14000추진실무(31.3%)*

11) *제조업종의 경우만 해당
**가공조립 제조업종의 경우만 해당
***금융보험업종의 경우만 해당

3. 근로자의 교육훈련요구

가. 사무관리직

근로자를 대상으로 스스로 직무능력에 대한 보유도 및 필요도를 스스로 판단하게 하였을 때, 사무관리직 근로자의 교육훈련에 대한 요구분석 결과는 <표 Ⅳ-7>과 같다. 사무관리직 근로자들은 정보수집 분석능력(82%), 관리기법(75%) 항목에 대하여 70%이상이 직무능력 보유도를 보통수준 이상이라고 응답하여 이 분야에 있어서는 보유수준이 높은 편이라고 할 수 있다.

<표 Ⅳ-7> 직무능력에 대한 보유도 및 필요도 분석(사무관리직)

(단위: 명, %)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
정보수집 분석능력	보유도	13(3%)	70(16%)	222(49%)	107(24%)	25(6%)	13(3%)	
	필요도	3(1%)	12(3%)	70(16%)	203(45%)	153(34%)	9(2%)	
물류 및 유통	보유도	54(12%)	138(31%)	160(36%)	57(13%)	13(3%)	28(6%)	
	필요도	20(4%)	51(11%)	133(30%)	157(35%)	73(16%)	16(4%)	
무역실무	보유도	91(20%)	151(34%)	141(31%)	32(7%)	7(2%)	28(6%)	
	필요도	25(6%)	55(12%)	145(32%)	136(30%)	71(16%)	18(4%)	450 (100%)
인사 및 노무	보유도	18(4%)	90(20%)	228(50.7%)	81(18%)	22%(5%)	11(2%)	
	필요도	7(2%)	39(9%)	135(30%)	203(45%)	56(12%)	10(11%)	
회계 및 재무	보유도	32(7%)	119(27%)	187(42%)	77(17%)	20(4%)	15(3%)	
	필요도	7(2%)	24(6%)	92(21%)	186(41%)	132(29%)	9(2%)	
관리기법	보유도	29(6%)	83(18%)	218(48%)	85(19%)	17(4%)	18(4%)	
	필요도	9(2%)	26(6%)	105(23%)	179(40%)	120(27%)	11(2%)	

반면에 물류 및 유통, 인사 및 노무와 회계 및 재무분야에서는 근로자들이 필요한 수준보다 낮은 직무능력을 보유하고 있다. 전체적으로 사무관리직 분야에서는 요구되는 수준보다 보유수준이 낮은 상태이다. 특히 무역실무분야에서는 필요로 하는 수준(82%)에 비해 현저하게 낮은 보유수준(46%)을 보여주고 있어 이 분야의 직무능력향상이 시급히 요구된다.

사무직 근로자들이 현재 다니는 직장에서 가장 필요한 교육으로 꼽는 분야는 <표 Ⅳ-8>과 같다.

<표 Ⅳ-8> 사무관리직 근로자들의 직무능력향상 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터활용)	151 (33.6)
어학	73 (16.2)
재무회계	53 (11.8)
경영기획	51 (11.3)
영업	45 (10.0)
인사노무	34 (7.6)
국제무역	26 (5.8)
기술	12 (2.7)
기타	5 (1.1)
계	450 (100.0)

사무자동화 및 정보처리(컴퓨터활용)가 가장 높고(33.6%), 두 번째로는 어학(16.2%)분야로, 전체적으로 사무자동화와 어학에 대한 사무직 특유의 관심이 있음을 여실히 보여주고 있다. 재무회계(11.8%), 경영기획(11.3%), 그리고 영업(10.0%)분야에 대한 직무능력향상요구가 나란히 비슷한 수준을 보이고 있다. 그러나 사무직 근로자들의 기술에 대한 관심은 여전히 현저히 낮은 것으로 보여지고 있다(2.7%).

사무관리직 근로자들의 직무능력향상을 위한 교육훈련기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-9>과 같다.

<표 Ⅳ-9> 사무관리직 근로자들의 향상교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
한달 정도	132 (29.3)
3-6개월 정도	132 (29.3)
6개월 이상	95 (21.1)
1주일 정도	74 (16.4)
1-2일정도	11 (2.4)
기타	6 (1.3)
계	450 (100.0)

한달(29.3%), 또는 3-6개월 정도 (29.3%)라고 생각하는 경우가 과반수를 넘고 있으며, 6개월이상이라고 응답한 경우도 21%의 비율을 보이고 있어 사무관리 직근로자들은 비교적 한달이상의 장기간의 향상교육 훈련기간을 바라고 있는 것으로 나타났다. 다음에 살펴볼 내용이지만 이러한 경향은 비교적 단기과정을 선호한 현장기능직이나 현장감독직 근로자들과는 다른 양상이다.

만약에 현재의 직장을 그만두고 다른 직장으로 취업하고자 한다면 사무관리직 근로자들이 재취업하고자 할 경우 가장 필요한 교육에 대한 요구는 <표 Ⅳ-10>과 같다.

<표 Ⅳ-10> 사무관리직 근로자의 재취업시 필요한 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)	133 (29.6)
어학	112 (24.9)
재무회계	49 (10.9)
영업	39 (8.7)
기술	39 (8.7)
국제무역	36 (8.0)
경영기획	32 (7.1)
인사노무	4 (0.9)
기타	6 (1.3)
계	450 (100.0)

사무자동화 및 정보처리 분야(29.6%)와 어학분야(24.9%)에 대한 요구가 가장 높아 직무능력향상교육과 별 차이가 없어 이분야가 사무직 근로자들의 직업수행에 있어 결정적인 능력개발분야인 것으로 나타나고 있다. 그 뒤를 이어 재무회계(10.9%), 영업(8.7%), 기술(8.7%), 국제무역(8.0%), 경영기획(7.1%)분야가 서로 비슷한 수준에서 사무직 근로자들의 관심을 끌고 있는 것으로 드러났다.

사무관리직 근로자들이 재취업교육 훈련시 필요한 교육기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-11>과 같다.

<표 Ⅳ-11> 사무관리직 근로자들의 재취업교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
3-6개월 정도	159 (35.3)
6개월 이상	152 (33.8)
한달 정도	98 (21.8)
1주일정도	31 (6.9)
1-2일정도	5 (1.1)
기타	5 (1.1)
계	450 (100.0)

사무관리직의 70%에 가까운 응답자가 3개월이상의 재취업 교육훈련기간을 바라고 있고 (구체적으로는 3-6개월까지가 35.3%, 6개월이상이 33.8%), 한달정도라고 응답한 경우도 21.8%로 적지 않았으며, 1주일 이하의 교육훈련기간을 원한 경우는 겨우 8.0%에 불과하다. 이를 통해 볼 때 사무관리직 근로자의 경우 재취업교육훈련시 장기간의 교육훈련기간을 필요로 하는 것을 알 수 있다.

나. 전문기술직

전문기술직 근로자들이 스스로 평가하는 교육훈련에 대한 요구는 <표 Ⅳ-12>와 같다. 창의력(93%)과 기술관리(91%)부분에서는 보통수준이상의 직무능력을 보유하고 있다고 판단하고 있으며, 현장개선(86.2%), 컴퓨터(77.1%), 품질경영(79.7%), 생산관리(75.8%)분야에서는 70%이상의 보통수준이상의 보유도를 보이고 있어, 전문기술직 근로자들은 전반적으로 보통이상의 직무능력을 보유하고 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 요구되는 수준에는 아직 조금씩 부족함을 보이고 있다. 유일하게 특허관리영역에서는

필요수준이 75.8%인데 비하여 보유수준(52.3%)은 낮다고 평가하고 있어서 이 분야의 직무능력개선을 위한 교육훈련을 필요로 한다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-12> 직무능력에 대한 보유도 및 필요도(전문기술직)

(단위: 명)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
창의력	보유도	2.0(3%)	8(5%)	73(48%)	51(33%)	9(6%)	9(6%)	153 (100%)
	필요도	3(2%)	7(5%)	24(16%)	55(36%)	55(36%)	9(6%)	
현장개선	보유도	6(3.9%)	15(10%)	73(48%)	43(28%)	6(4%)	10(7%)	
	필요도	3(2%)	9(6%)	40(26%)	52(34%)	37(24%)	12(8%)	
컴퓨터	보유도	12(7.8%)	23(15%)	59(39%)	36(24%)	13(9%)	10(7%)	
	필요도	3(2%)	6(4%)	24(16%)	60(40%)	51(33%)	9(6%)	
품질경영	보유도	7(5%)	24(16%)	61(40%)	38(25%)	6(4%)	17(11%)	
	필요도	4(3%)	11(8%)	39(26%)	46(30%)	38(25%)	15(10%)	
생산관리	보유도	10(7%)	27(18%)	60(39%)	28(18%)	9(6%)	19(12%)	
	필요도	9(6%)	9(6%)	39(26%)	47(31%)	33(22%)	16(11%)	
특허관리	보유도	30(20%)	43(28%)	42(28%)	12(8%)	2(1%)	24(16%)	
	필요도	19(12%)	18(12%)	43(28%)	38(25%)	17(11%)	18(12%)	
기술관리	보유도	6(4%)	7(5%)	61(40%)	55(36%)	12(8%)	12(8%)	
	필요도	4(3%)	3(2%)	23(15%)	61(40%)	50(33%)	12(8%)	

전문기술직의 근로자들이 현재 다니는 직장에서 가장 필요하다고 생각하는 교육 내용은 <표 Ⅳ-13>과 같다. 사무자동화 및 정보처리(22.9%)와 기술관리(22.2%)분야가 가장 높고, 어학에 대한 요구도 17.6%로 적지 않으며, 그외에도 공장자동화기술(12.4%)과 품질경영(11.8%)에 대한 요구가 어느 정도 있음을 알 수 있다. 상대적으로 전문기술직 근로자들은 산업안전보건 및 환경관리(5.2%)와 영업(2.6%)에 대한 교육훈련필요는 크게 느끼지 않고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅳ-13> 전문기술직 근로자들의 직무능력향상 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)	35 (22.9)
기술관리	34 (22.2)
어학	27 (17.6)
공장자동화기술	19 (12.4)
품질경영	18 (11.8)
산업안전보건 및 환경관리	8 (5.2)
영업	4 (2.6)
기타	8 (5.2)
계	153 (100.0)

전문기술직 근로자들의 직무능력향상 교육훈련기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-14>와 같다. 3개월이상의 필요를 느끼는 경우가 55.3%로 과반수를 차지하고 있으며, 한달정도의 교육훈련기간을 필요하다고 응답한 경우도 20.9% 가량 해당되는데, 이러한 경향은 사무직에서도 비슷하게 나타나고 있다.

<표Ⅳ-14> 전문기술직 근로자들의 향상교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
3-6개월 정도	46 (30.1)
6개월 이상	39 (25.2)
한달 정도	32 (20.9)
1주일 정도	21 (13.7)
1-2일정도	7 (4.6)
기타	8 (5.2)
계	153 (100.0)

전문기술직들이 재취업하게 될 경우 가장 필요한 교육내용은 <표 Ⅳ-15>와 같다. 사무자동화 및 정보처리(31.4%)와 어학(21.6%), 그리고 기술관리(17.6%) 순으로 요구가 나타났으며, 이외에 영업(7.8%), 공장자동화기술(6.5%), 품질경영(6.5%)등에 관심을 보이고 있다.

<표 Ⅳ-15> 전문기술직근로자들의 재취업시 필요한 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)	48 (31.4)
어학	33 (21.6)
기술관리	27 (17.6)
영업	12 (7.8)
공장자동화 기술	10 (6.5)
품질경영	10 (6.5)
산업안전보건 및 환경관리	6 (3.9)
기타	7 (4.6)
계	153 (100.0)

전문기술직의 재취업교육훈련시 필요한 교육기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-16>과 같다. 과반수 이상이 3-6개월정도(32.7%)와 6개월이상(28.8%)을 선호하였으며, 한달정도가 적절하다고 응답한 사람도 23.5%가량 있어 전문기술직도 - 사무관리직과 비슷하게 - 장기간의 기간이 필요한 것으로 드러나고 있다. 그러나 1주일이하가 필요하다라고 응답한 경우는 전체의 10.5%에 불과하다.

<표 Ⅳ-16> 전문기술직 근로자들의 재취업교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
3-6개월 정도	50 (32.7)
6개월 이상	44 (28.8)
한달 정도	36 (23.5)
1주일정도	13 (8.5)
1-2일정도	3 (2.0)
기타	7 (4.6)
계	153 (100.0)

다. 현장감독직

현장감독직 근로자들이 스스로 평가하는 교육훈련에 대한 요구는 다음의 <표 Ⅳ-17>과 같다. 현장감독직 근로자들은 현장개선(94%), 안전의식, 환경의식(90%), 생산관리(93%), 팀웍(94%)등 모든 영역에 있어 보통수준 이상의 높은 직무능력을 보유하고 있는 것으로 보인다.

<표 Ⅳ-17> 직무능력에 대한 보유도 및 필요도(현장감독직)

(단위: 명)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
현장개선	보유도	2(1%)	11(6%)	91(45%)	79(39%)	10(5%)	8(4%)	201 (100%)
	필요도	1(-)	7(4%)	28(14%)	101(50%)	56(28%)	8(4%)	
안전의식	보유도	2(1%)	6(3%)	54(27%)	104(52%)	27(13%)	8(4%)	
	필요도	1(-)	8(4%)	23(11%)	96(48%)	64(32%)	9(4.5%)	
환경의식	보유도	3(2%)	17(9%)	76(38%)	76(38%)	21(10%)	8(4%)	
	필요도	1(-)	6(3%)	33(16%)	104(52%)	48(24%)	9(5%)	
생산관리	보유도	1(-)	13(7%)	64(32%)	79(39%)	25(12%)	19(10%)	
	필요도	2(1%)	4(2%)	30(159%)	81(40%)	66(33%)	18(9%)	
팀웍	보유도	1(-)	11(6%)	75(37%)	72(36%)	32(16%)	10(5%)	
	필요도	2(1%)	8(4%)	38(19%)	88(44%)	55(27%)	10(5%)	

현장감독직의 경우 현재 다니는 직장에서 가장 필요한 교육으로 꼽은 내용은 <표 Ⅳ-18>과 같다. 공장자동화기술 (20.4%)이 가장 높고, 생산기술, 생산관리기술, 그리고 산업안전보건 및 환경관리에 관한 내용은 각각 16.4%, 품질관리는 12.4%, 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)는 11.4%로 현장감독직에게는 비교적 모든 분야가 현재 다니는 직장에서 골고루 필요한 교육내용인 것으로 드러나고 있다.

<표 Ⅳ-18> 현장감독직 근로자들의 직무능력향상 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
공장자동화기술	41 (20.4)
산업안전보건 및 환경관리	33 (16.4)
생산관리기술	32 (15.9)
생산기술	32 (15.9)
품질관리	25 (12.4)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)	23 (11.4)
영업	5 (2.5)
어학	1 0.0)
기타	9 (4.5)
계	201 (100.0)

현장감독직 근로자들의 직무능력향상 교육훈련기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-19>와 같다. 대체로 한달 내지는 1주일 정도의 단기과정에 높은 응답을 보였고, 3-6개월정도의 교육훈련기간을 원하는 경우도 17.4%나 되었다. 그 외에 6개월이상(8.0%)나 1-2일 정도의 기간(7.5%)을 선호한 경우는 별로 많지 않다.

<표Ⅳ-19> 현장감독직 근로자들의 향상교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
한달 정도	70 (34.8)
1주일 정도	56 (27.9)
3-6개월 정도	35 (17.4)
6개월 이상	16 (8.0)
1-2일정도	15 (7.5)
기타	9 (4.5)
계	201 (100.0)

현장감독직이 다른 직장으로 재취업하게 될 경우 가장 필요한 교육의 내용은 <표 Ⅳ-20>과 같다. 생산기술이(20.9%) 가장 높고, 두번째로는 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터활용)분야(18.4%)가 관심을 끌고 있다. 생산관리기술과 공장자동화기술도 각각 15.4%의 응답률로 현장감독직의 관심이 있음을 보여주고 있어, 현장감독직의 경우 여러분야의 교육내용이 필요함을 나타내주고 있다. 이에반해 현장감독직 근로자들은 영업(9.0%)과 어학(5.5%)분야에 대해서는 비교적 낮은 관심을 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-20> 현장감독직 근로자들의 재취업시 필요한 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
생산기술	42 (20.9)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터활용)	37 (18.4)
공장자동화기술	31 (15.4)
생산관리기술	30 (14.9)
영업	18 (9.0)
산업안전보건 및 환경관리	13 (6.5)
어학	11 (5.5)
품질관리	10 (5.0)
기타	9 (4.5)
계	201 (100.0)

현장 감독직의 재취업 교육훈련시 적정한 교육기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-21>과 같다. 현장감독직 근로자들의 대부분이 한달정도의 기간을 선호하고 있다(40.8%). 3-6개월 정도가 적절하다고 응답한 사람이 20.9%, 6개월이상이 15.9%로 현장기능직에 비해 대부분의 현장감독직 근무자들은 훨씬 긴 재취업교육훈련기간을 바라고 있는 것으로 나타났다. 이에 반해 1주일이하의 교육훈련기간을 바라는 현장감독직은 설문지응답자의 17.4%에 머무르고 있다.

<표 Ⅳ-21> 현장감독직 근로자들의 재취업교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
한달정도	82 (40.8)
3-6개월 정도	42 (20.9)
6개월이상	32 (15.9)
1주일 정도	29 (14.4)
1-2일정도	6 (3.0)
기타	10 (5.0)
계	201 (100.0)

라. 현장기능직

<표 Ⅳ-22> 직무능력에 대한 보유도 및 필요도(현장기능직)

(단위: 명)

구분		매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음	기타	계
안전의식	보유도	3(1%)	9(2%)	189(40%)	193(41)	71(15%)	3(1%)	468 (100%)
	필요도	9(2%)	21(5%)	89(19%)	161(34%)	184(39%)	4(1%)	
환경의식	보유도	6(1%)	32(7%)	213(46%)	150(32%)	64(14%)	3(1%)	
	필요도	5(1%)	20(4%)	104(22%)	196(42%)	141(30%)	2(-)	
생산기술	보유도	16(3%)	34(7%)	183(39%)	152(33%)	48(10%)	35(8%)	
	필요도	15(3%)	17(4%)	88(19%)	176(38%)	138(30%)	34(7%)	
팀웍	보유도	9(2%)	17(4%)	186(40%)	166(36%)	81(17%)	9(2%)	
	필요도	12(3%)	16(3%)	111(24%)	162(35%)	157(34%)	10(2%)	

현장기능직의 교육훈련에 대한 요구분석 결과는 <표 Ⅳ-22>와 같다. 현장기능직 근로자들도 안전의식(97%), 환경의식(92%), 생산기술(89%), 팀웍

(94%)등 거의 모든 영역에 있어 90%의 보통이상의 직무능력을 가지고 있어 직무능력필요도에 대해 높은 수준의 직무능력보유도를 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-23> 현장기능직 근로자들의 직무능력향상에 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
산업안전보건 및 환경관리	117 (25.0)
생산기술	98 (20.9)
품질관리	76 (16.2)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터활용)	58 (12.4)
공장자동화기술	57 (12.2)
영업	27 (5.8)
어학	27 (5.8)
기타	8 (1.7)
계	468 (100.0)

현재 다니는 직장에서 가장 필요한 교육으로 첫째, 산업안전보건 및 환경관리(25.0%), 둘째 생산기술(20.9%), 셋째 품질관리(16.2%). 넷째 사무자동화 및 정보처리(12.4%) , 그리고 공장자동화기술 (12.2%)순으로 요구를 보이고 있다. 영업 및 어학등은 각각 5.8%로 비교적 낮은 비율에 머무르고 있다(표 Ⅳ-23).

현장기능직 근로자들의 직무향상 교육훈련 교육받고 싶은 기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-24>와 같다. 1주일정도가 적당하다고 응답한 경우가 31.4%로 가장 많았으며, 한달정도가 적당하다고 응답한 경우도 28.2%에 이르렀다. 따라서 현장기능직 근로자들은 직업능력향상교육훈련과 관련하여 비교적 단기간의 교육기간을 선호하고 있다고 보아진다. 3-6개월, 6개월이상, 그리고 1-2일 정도의 교육기간을 선호한 경우는 각각 16.2%, 11.8%, 10.9%에 이르

고 있다.

<표Ⅳ-24> 현장기능직 근로자들의 향상교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

교육훈련기간	빈도(구성비)
1주일정도	147 (31.4)
한달정도	132 (28.2)
3-6개월정도	76 (16.2)
6개월이상	55 11.8)
1-2일정도	51 (10.9)
기타	7 (1.5)
계	468 (100.0)

현장기능직 근로자들이 다른 직장으로 재취업을 하게될 경우 가장 필요한 교육내용은 <표 Ⅳ-25>와 같다. 생산기술과 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)가 각각 25.4%, 24.8%로 높게 나타나고 있으며, 둘째 산업안전보건 및 환경관리 (12.2%), 셋째 공장자동화기술과 영업이 각각 11.3%, 10.7%로 나타나고 있다. 품질관리와 어학은 각각 7.5%, 6.2%로 비교적 적은 관심을 표명하고 있다.

<표 Ⅳ-25> 현장기능직 근로자들의 재취업시 필요한 교육훈련내용

(단위: 명, %)

교육훈련내용	빈도(구성비)
생산기술	119 (25.4)
사무자동화 및 정보처리(컴퓨터활용)	116 (24.8)
산업안전보건 및 환경관리	57 (12.2)
공장자동화기술	53 (11.3)
영업	50 (10.7)
품질관리	35 (7.5)
어학	29 (6.2)
기타	9 (1.9)
계	468 (100.0)

현장기능직 근로자들이 재취업교육훈련시 교육받고 싶은 기간에 대한 선호도는 <표 Ⅳ-26>과 같다. 한달정도가 적당하다고 응답한 비율이 가장 높았으며(31.4%), 3-6개월 정도가 적당하다고 대답한 응답자가 28.0%정도 되어 많은 사람들이 1개월이상의 재취업교육시간을 바람직하다고 보고 있다. 이러한 경향은 1개월이하의 기간을 선호했던 직무능력향상 교육훈련에서와는 다른 양상을 보이고 있다. 6개월이상과 1주일정도라고 대답한 사람도 각각 18.4%와 16.5%정도 있었으며 1-2일이라고 대답한 사람은 4.1%에 불과했다.

<표 Ⅳ-26> 현장기능직 근로자들의 재취업교육훈련기간에 대한 선호도

(단위: 명, %)

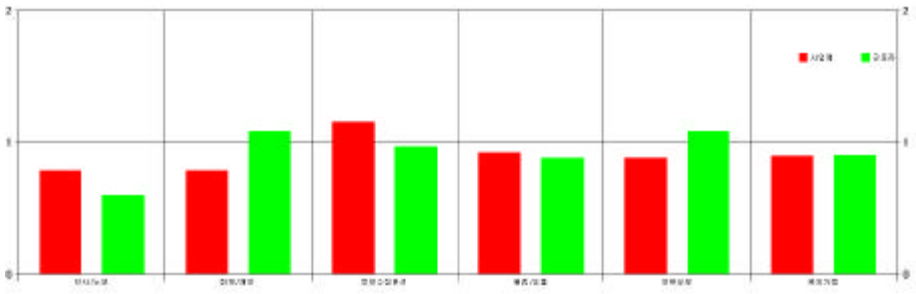
교육훈련기간	빈도(구성비)
한달정도	147 (31.4)
3-6개월 정도	131 (28.0)
6개월 이상	86 (18.4)
1주일정도	77 (16.5)
1-2일정도	19 (4.1)
기타	8 (1.7)
계	468 (100.0)

4. 사업체 및 근로자의 교육훈련요구 비교분석[12)]

가. 사무관리직의 교육훈련요구 비교분석

사무관리직에 있어서 사업체(1.15), 근로자(0.97) 모두 정보수집분석능력에 대한 요구가 높았다. 근로자는 상대적으로 회계 및 재무(1.08), 무역실무(1.08)에 관련된 요구가 높은 반면(1.08), 사업체에서는 낮은 편이다(0.64). 회계 및 재무를 제외하고는 모두 사업체의 요구가 높은 것으로 나타났다(그림 Ⅳ-1).

12) 사업체 및 근로자자의 교육훈련요구 비교분석결과 필요수준에서 현재수준을 감한 점수가 Likert 5간척도를 기준으로 0 - 2점 사이에 분포되어 있다.

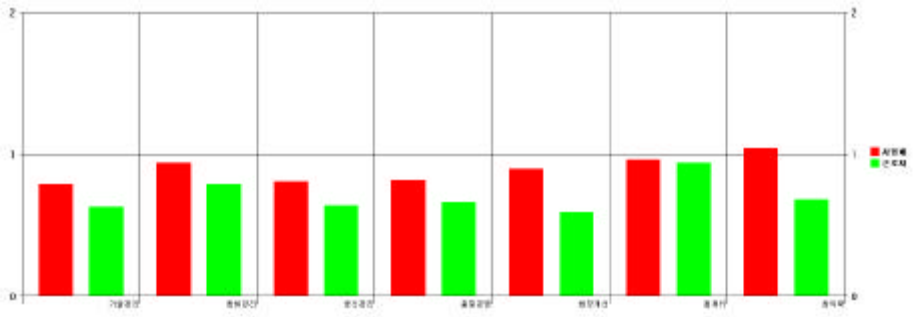


[그림 Ⅳ-1] 사무관리직 요구

사무관리직에 대해서 사업체와 근로자의 현재수준에 대한 평가 및 필요수준에 대한 평가에 있어서 뚜렷한 차이는 발견되지 않았다.

나. 전문·기술직의 교육훈련요구 비교분석

전문기술직에 있어서는 모든 교육훈련내용에 있어서 근로자 보다 사업체의 요구가 큰 것으로 나타났다. 단 컴퓨터관련 내용에서만 근로자와 사업체의 요구가 비슷한 수준이다(그림 Ⅳ-2).

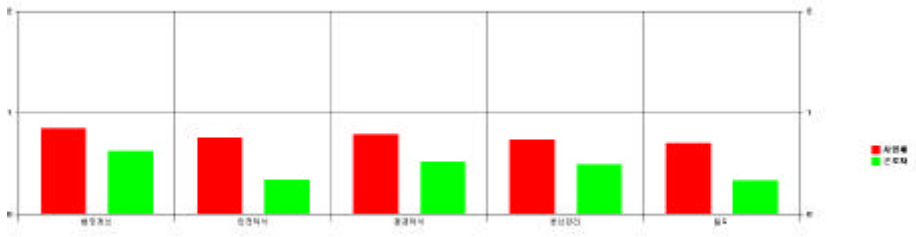


[그림 Ⅳ-2] 전문기술직 요구

근로자의 경우 사업체보다 모든 교육훈련내용에서 요구도가 낮은 것으로 나타나지만, 필요한 교육내용에 대한 평가수준는 유사하다.

다. 현장감독직의 교육훈련요구 비교분석

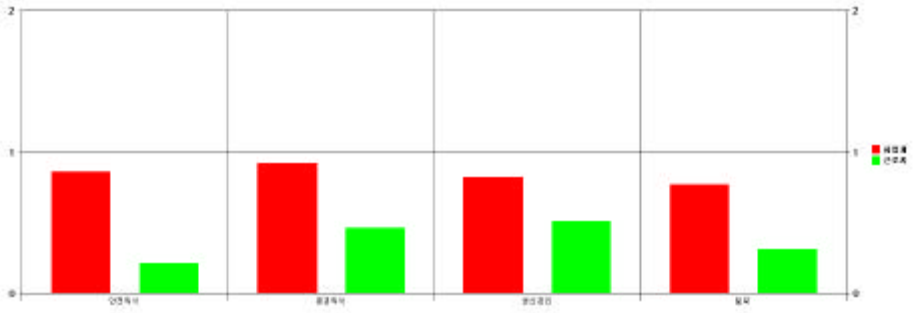
다른 직무군에 비해 사업체와 근로자의 요구도의 차이가 큰 편이지만 현장개선 요구도에 있어서는 사업체와 근로자의 의견이 일치하는 편이다. 전반적으로 근로자에 비해 사업체측에서 현장감독직 교육훈련이 필요하다고 생각하는 편이다. 모든 교육훈련내용에 있어서 사업체는 비슷한 수준으로 요구하지만 근로자의 경우는 안전의식이나 팀웍에 있어서 요구가 낮은 것으로 분석된다(그림 Ⅳ-3).



[그림 Ⅳ-3] 현장감독직 요구

라. 현장기능직의 교육훈련요구 비교분석

현장감독직에서와 마찬가지로 근로자보다 사업체측에서 교육훈련 요구가 높은 것으로 나타났다. 사업체에서는 환경의식에 대한 교육이 필요하다는 의견이나 근로자 입장에서는 요구도가 높지 않다(그림 Ⅳ-4).



[그림 Ⅳ-4] 현장기능직 요구

5. 요 약

먼저 사업체에서 평가하는 직무군별 교육훈련요구결과는 다음과 같다.

첫째, 사무관리직군에서 보유도가 낮은 항목은 무역실무, 물류 및 유통, 정보수집분석이다. 이중 무역실무는 무역실무과정과 국제마케팅, 정보수집분석은 정보통신과 네트워킹에 대한 교육훈련을 통해 해결이 가능하다고 볼 수 있다. 반면, 물류 및 유통 분야는 보유정도가 낮은 편이지만, 교육훈련에 대한 요구정도도 낮아서 교육훈련적 해결 외의 방안을 모색해야 한다.

둘째, 전문기술직군에서 보유도가 낮은 항목은 창의력, 컴퓨터, 특허관리이며, 이중 컴퓨터는 사무자동화 및 정보처리, 특허관리는 전략적 신상품/신제품 개발 등에 대한 교육훈련이 요구된다고 볼 수 있다.

셋째, 현장감독직군과 기능직군의 경우 대체로 직무를 위한 자질 및 소양이 높은 편이지만, 상대적으로 보유정도가 낮은 항목은 현장개선과 환경의식이다. 이중 현장개선은 생산관리기술, 환경의식은 ISO 추진실무에 대한 교육훈련이 요구된다고 볼 수 있다.

다음은 근로자들이 스스로 평가하는 직무군별 교육훈련 요구결과이다.

첫째, 사무관리직 근로자들은 정보수집분석능력 및 관리기법 분야에서 보유도가 보통이상이라고 평가하고 있으며, 직무능력향상 및 재취업을 위해

필요한 분야는 사무자동화와 컴퓨터활용 능력이며 한달이상의 비교적 긴 교육훈련기간을 희망하는 것으로 나타났다.

둘째, 전문기술직 근로자들은 창의력과 기술관리 분야에서 보통이상의 직무능력을 보유하고 있다고 판단하고 있으며 현재 직장에서의 직무능력향상 및 재취업을 위해서는 '사무자동화와 컴퓨터활용 능력'과 '기술관리'능력을 꼽고 3개월이상의 긴 교육훈련기간을 희망하는 것으로 나타났다.

셋째, 현장감독직 근로자들은 모든 직무영역에서 보통이상의 직무능력을 보유하고 있다고 스스로 평가하고 있으며 직무능력향상을 위해서는 '공장자동화기술' 분야의 직무능력이 필요하고, 재취업을 위해서는 '생산기술' 분야의 직무능력이 필요하다고 응답하였다. 사무관리·전문기술직 근로자들이 비교적 장기의 교육훈련기간을 희망하는데 비하여, 현장감독직 근로자들은 한달이내의 기간을 희망하는 비율이 높았다.

넷째, 현장기능직 근로자들도 거의 모든 직무영역에서 보통이상의 직무능력을 보유하고 있다고 스스로 평가하고 있으며, 직무능력향상을 위해서는 '산업안전보건 및 환경관리'분야의 교육을 희망하고, 재취업을 위해서는 '생산기술과 사무자동화 및 컴퓨터활용 능력'에 대한 교육을 희망하였다. 그리고 직무능력향상을 위해서는 과반수이상의 한달이내의 교육을 희망한 반면 재취업을 위해서는 한달이상-6개월 이내의 긴 교육훈련기간을 희망하는 비율이 높았다.

이상과 같은 사업체와 근로자들이 평가하는 직무군별 교육훈련 요구분석 결과를 가지고 사업체와 근로자의 요구도의 차이점과 유사점을 비교한 바, 전반적으로 유사한 경향을 보이고 있으며 상반되는 이해관계는 찾기 어려웠다. 단지 직무군별로 약간의 차이를 볼 수 있는데, 사무관리직이나 전문기술직에서와 달리 현장감독직이나 현장기능직에 있어서 사업체의 현재수준 및 필요수준에 대한 평가가 모두 근로자가 평가하는 수준보다 낮았다는 사실에 비추어 볼 때, 사업체의 입장에서는 생산직에 대한 교육훈련에 소극적인 태도를 보인다고 판단할 수 있다. 또다른 이유로는 생산직을 위한 적합한 기술훈련 프로그램이 없다는 사실을 들 수 있다.

Ⅴ. 고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 모델 개발

1. 프로그램 모델 개발의 절차

본 연구에서 의도하는 바는 사업체에서 적용되어야 할 교육훈련 프로그램 개발이므로 사업체에서 자사 근로자의 인력개발차원에서 적용하고 있는 교육훈련 프로그램 개발절차를 검토하였다(LG반도체/LG 인하원, 1996).

사업체에서도 가장 보편적으로 적용하는 교육훈련 프로그램 개발 절차는 요구분석에서 시작되는 ISD 모델이다. 즉 ISD 모델은 요구분석을 통한 프로그램 선정단계, 설계단계, 개발단계, 운영단계, 수정단계 등의 5단계로 구성된다(강경종, 1996).

프로그램 개발의 첫번째 단계는 “요구분석을 통해 프로그램 개발의 필요성을 확인하고 개발해야 할 프로그램을 선정”하는 일이다. 이 과정에서는 교육이 지원해야 할 부분을 확인하고, 학습자 분석, 직무분석 등을 통해 프로그램의 개요를 구체화하고, 실제 프로그램 개발의 체제를 어떻게 가져가야 할 것인지를 결정하는 것이 무엇보다 중요하다. 학습자 분석에서는 예상 학습자가 얼마나 되며 어떠한 특성을 가지고 있는지 등을 분석하고 환경분석에서는 프로그램 개발에 도움, 또는 장애가 되는 요인을 분석하여 프로그램 개발상의 기본자료를 수집하여야 할 것이다.

둘째 단계는 “설계단계”로서 조사한 과정의 개요를 바탕으로 교육목표와 대상을 좀더 명확히 설정하며 주요 교육내용과 교수전략 및 평가전략에 대한 계획을 수립하여 교육과정의 1차 계획안이 완성된다

셋째 단계는 “개발단계”로서 교육대상자에게 제공할 학습자원(교재 및 실습장비)과 기타 교육운영시 필요한 학습자원(교재 및 실습장비)과 기타 교육

운영시 필요한 각종 보조자료(매뉴얼, 교안, 평가문항, 강의용 OHP) 등을 작성한다.

넷째 단계는 프로그램 운영단계로서 지금까지 준비해온 학습자원을 활용하여 실제 교육을 실시하는 단계로 교육안내, 교육생 선정, 교육실시, 교육평가의 단계를 거쳐 진행이 된다.

다섯 번째 단계는 수정의 단계이다. 이 단계에서는 상황변화(교육훈련생의 니즈변화)에 따른 교재내용의 수정·보완은 물론 프로그램 전반(교육방법, 매체)에 대한 내용들이 포함된다. 특히 기술교육훈련 과정은 2-3년마다 수시로 변경되는 기술동향에 관한 것들을 보완하야 한다.

본 연구에서는 기본적으로 ISD 모델에 따른 개발절차를 준용하지만 각각의 단계는 사업체의 업종, 규모는 물론 생산방식 등의 특성에 따라 좌우된다는 점을 고려하여 교육훈련대상자의 수준은 물론 교육훈련 프로그램 설계자가 개별적인 여건에 따라 선택하여 활용할 수 있는 모듈방식을 제시하고자 한다. 이는 가르쳐야 할 전체 프로그램을 일정한 논리적인 기준에 따라 명확하게 분절하여 체계화 시킨 후 훈련생들의 개인능력에 따라 단계적으로 익히도록 하여 전체 과정을 완전히 이수토록 하는 새로운 훈련시스템을 말한다. 모듈 훈련체계의 특성은 다음과 같이 요약될 수 있다((김판욱·김형배, 1984). 첫째, 모듈은 자체적으로 독립할 수 있으며 이론적으로 구분이 되는 일정분량의 학습내용으로 구성되어 있다. 둘째, 모듈의 목표가 행동목표 서술로 뚜렷하게 기술되어 있고, 도착점의 평가기준이 객관화되어 있다. 셋째, 학습자 중심이며 개별화 학습이 가능하도록 교재가 개발되어 있다. 넷째, 정규교육 뿐만 아니라 직장교육, 사회교육과 같은 생애교육에 활용된다. 다섯째, 직업에 관한 직무분석이 선행된다. 여섯째, 상황에 따라 모듈을 융통성있게 선택한다.

본 연구에서는 고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 모듈을 다음과 같이 [그림Ⅴ-1]에서 제시한 3단계를 거쳐서 작성하였다.

첫 번째 절차

요구분석과 프로그램의 선정

(1) 직무관련 교육훈련내용의 요구분석

(2) 교육이 지원해야할 개발 프로그램의 선정

↓

두 번째 절차

교육훈련 대상자 선정 및 목표의 확정

(1) 교육대상자 선정 및 조직

(2) 교육목표의 설정 및 세분화

↓

세 번째 절차

교육훈련내용의 구체화와 과정(Course)설계

(1) 교육내용의 축소화와 세분화

(2) 교육내용의 수준별 재구성(모듈화)

[그림 Ⅴ-1] 고용유지를 위한 교육훈련 프로그램의 모델개발 절차

가. 요구분석과 프로그램의 선정

사업체 근로자의 요구분석 결과를 전반적으로 모든 직무군에서 교육훈련 요구도의 경향이 유사하다. 직무군별로 살펴보면, 사무관리직에서는 '정보수집분석능력'에 대한 요구가 높고 전문·기술직에서는 컴퓨터분야에 대한 요구가 높다. 현장감독직에서는 사업체, 근로자 모두 현장개선분야에 관한 교육훈련 요구가 높다. 현장기능직의 경우 모는 분야에서 사업체의 요구는 높고 근로자의 요구는 낮다. 사무관리직이나 전문기술직과 달리 현장감독직이나 현장기능직에서는 현재수준 및 필요수준 모두에 있어서 근로자의 평가가 더 높게 나타났다.

즉, 사업체에서는 사무관리, 전문기술직에 대해서는 직무능력향상 차원에서 교육훈련을 통하여 근로자의 소양이나 자질을 향상시키고자 하는 의도가 있다고 볼 수 있다. 반면에 현장감독직, 현장기능직에 대해서는 요구수준의 경향은 다른 직무군과 뚜렷한 차이가 없는 것으로 나타나지만 현재수준 및 필요수준에 대한 평가가 모두 근로자보다 낮은 수준이기 때문에 사업체의 입장에서는 생산직보다는 사무직에 대한 교육훈련에 더 적극적인 태도를 보인다고 판단할 수 있다.

위의 요구분석을 근거로 고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 모델을 제시하기 위해 다음과 같은 교육훈련과정을 선정하였다. 최근의 대규모 구조조정에 있는 금융업종사자의 경쟁력를 키우기 위한 리스크 분석 경영전문가 과정 등을 포함하여 4종이다.

①사무관리직과 전문기술직을 위한 정보수집 분석능력 향상을 위한 교육훈련과정

②현장감독직을 위한 현장개선을 위한 교육훈련과정

③현장기능직을 위한 자동화설비 종사자를 위한 교육훈련과정

④금융업종사자를 위한 리스크 분석 경영전문가 과정

나. 교육훈련대상자 선정 및 목표의 설정단계

고용유지를 위한 교육훈련의 대상근로자는 제조업, 운수/통신업, 금융보험업의 사업체에 고용되어있는 사무관리직, 전문기술직, 현장감독직, 현장기능직 근로자이다. 교육대상자를 가능하면 특성상, 수준별로 구별하는 것이 필요하다.

요구조사를 통하여 추출된 교육내용을 일차적으로 기존 직업교육훈련기관들의 교육훈련프로그램들을 참고하여 구체적이고도 세부적인 교육목표를 서술한다.

구체적으로 사무직근로자, 전문기술직, 현장감독직을 위한 교육내용과 교육목표는 한국생산성본부, 한국능률협회, 한국표준협회 등의 교육훈련프로그램을 참조하여 서술하도록 한다. 현장기능직 근로자를 위한 교육내용과 교육목표는 기능대학과 공공직업교육기관의 교육훈련프로그램을 참조하여 서술한다.

서술된 교육목표는 해당분야의 교과내용전문가(SME)의 자문을 통해 수정 및 개선한다. 자문인사로는 사업체의 교육훈련담당자, 교육훈련기관의 해당분야 전문가 등이 된다

고용유지를 위한 교육훈련에 대한 교육목표는 방향성을 띄는 대목표, 조작화된 세부목표의 두가지 범주하에 서술되도록 한다. 대목표는 여러개의 모듈로 구성된 프로그램의 목표를 말하며, 각 모듈의 목표가 조작화된 세부목표라고 볼 수 있다.

다. 교육훈련내용의 구체화와 체계화

교육대상자와 교육목표가 구체적으로 정해지고나면 교육내용을 구체화시켜야 한다. 요구조사를 통해 추출된 교육내용은 기본적으로 직업교육훈련기관들의 분류준거에 따라 구체화시켜 수집/나열한다.

수집/나열된 교육내용을 기초단계, 심화단계 등 수준에 따라 재구성한다. 본 연구에서는 교육훈련대상자가 현업에 종사하는 재직근로자인 만큼 기능과 지식이 효과적으로 습득되도록 필요한 기능 및 지식을 세분화시켜 그 단위를 유니트라고, 개인의 수준 및 사업장의 특성에 맞게 몇몇 유니트을 조합하면 하나의 훈련프로그램이 완성되도록 조직화한다. 유니트의 개념을 본 연구에서는 모듈의 개념으로 사용한다.

본 연구에서 제시하는 교육훈련 프로그램은 다음과 같은 제한점을 갖는다. 통상적인 교육훈련 프로그램 설계의 관점에서 볼 때, 본 연구에서 제시된 각 모듈마다 목표설정, 수업설계, 평가전략, 교수전략, 교수매체 및 교재작성 부분이 필수적이다. 그러나 재직근로자를 대상으로 하는 교육훈련이기 때문에 사업체의 현장수준에 적합한 교육훈련내용은 개별사업체의 기술수준, 조직규모, 업종 등의 특성에 따라 매우 다양하다는 점을 고려하여 본 연구에서는 제시하는 것은 핵심적으로 공통적인 모듈목표 수준임을 밝힌다.

2. '정보수집 및 분석능력 개발'을 위한 프로그램 모듈 사례

정보수집 및 분석능력개발을 위한 프로그램의 목적은 정보화사회의 필수적인 정보의 수집, 처리, 배분 등에 관한 지식과 기술을 습득케함으로써 업무수행의 효율성을 높이고자 함이다. 모두 7개의 과목으로 구성되며 학습자의 현재 보유수준 및 필요수준에 따라 4-5과목을 선택하여 훈련프로그램을 재구성할 수 있다.

각 과정별 선수학습의 필요와 과목간의 연계성으로 인하여, 분야를 분류하지 않고 한분야로 통합한다. 필수과목과 선택과목을 구분하여 전체 교육기간을 교육 방향과 수준에 따라 조정할 수 있게 한다. 이론적인 내용에 비해 실습이 부족하지 않도록 배려한다.

과 정 명	시 간	구 분
인터넷 기본과정	24시간	필수
↓		
인터넷 활용과정	24시간	필수
↓		
WWW 전문과정	40시간	선택
↓		
정보검색 기초이론과정	16시간	필수
↓		
인터넷 일반정보검색과정	24시간	필수
↓		
인터넷 전문정보검색과정	24시간	선택
↓		
온라인 정보검색과정	24시간	선택

필수과정 합계	88시간
선택과정 합계	88시간
필수과정+선택과정 합계	176시간

[그림 Ⅴ-2] 정보수집 및 분석능력 개발을 위한 교육훈련 프로그램 모듈

인터넷 기본과정

대상 : 인터넷을 처음 배우는 사무직 종사자

기간 : 24시간

정원 : 30명

목적 : 기본적인 인터넷 활용기법을 습득함으로써 전문적인 활용 및 검색 서비스를 익힐 수 있는 자격을 갖춘다.

일시	교육내용
제 1일	· 윈도우 95 Windows95의 기본개념 및 MS-DOS와의 차이점 마우스의 사용법 시작메뉴, 프로그램버튼의 사용 제어판 관리, 디스플레이, 내 컴퓨터를 이용한 파일관리 탐색기를 이용한 파일관리, 단축아이콘 관리 파일의 삭제, 복구, 휴지통관리
제 2일	· 인터넷의 개요 및 인터넷의 접속방법 인터넷의 개요 인터넷의 접속방법 LAN을 이용한 접속방법 전화선을 이용한 접속방법 웹 브라우저의 기능과 활용 Netscape의 기능과 활용 Explorer의 기능과 활용
제 3일	· 전자우편(E-Mail Program) 전자우편 프로그램의 설치, 설정 전자우편을 이용한 인터넷 편지 사용법 전자우편의 기능활용(파일보내기, 웹 파일보내기) · 유즈넷 뉴스(뉴스 그룹) Usenet News의 개요 프로그램의 설치, 환경설정 뉴스그룹 목록 및 설명 뉴스그룹에 자료 올리기 게시된 자료 읽기/삭제 게시자에게 편지쓰기 게시물에 답변하기

인터넷 활용과정

대상 : **인터넷 기본과정을 익힌 사무직 종사자**

기간 : 24**시간**

정원 : 30**명**

목적 : **다양한 인터넷 서비스의 활용기법과 웹페이지의 기본 구조를 이해한다.**

일시	교육내용
제 1일	· **인터넷 서비스 활용** - FTP, Gopher, Archie, Veronica · WWW **플러그인 활용** - Audio, Video, Viewer · **인터넷 서비스 활용** - IRC
제 2일	· **인터넷 프로그램 활용** - Telnet · Telnet**을 이용한 유닉스 사용법 기초** - mail, ftp, **기타 명령어**
제 3일	· HTML **문법 및 문서 작성법** · HTML **문서 저작도구 활용법** - Source Editor, WYSIWYG Editor

WWW 전문과정

대상 : **인터넷 활용과정 이수자**/WWW **서버 운영 실무 예정자**/WWW **시스템 구축 및 개발자**

기간 : 40**시간**

정원 : 20**명**

목적 : **다양한 인터넷 서비스와 기타 경로를 통해 습득하는 정보를** WWW(World Wide Web)**서비스를 활용하여 제공함에 있어서 조직적으로 정보마케팅과 정보서비스를 수행할 수 있는 능력을 습득함.**

일시	교육내용
제 1일	· **네트워크 구조 및 프로토콜에 대한 이해** · TCP/IP Networking **설치 및 운용** · WWW **시스템에 대한 이해** · WWW Client **설치** · WWW Server **설치** - UNIX & Microsoft Windows NT
제 2일	· WWW Server **운용** · Multimedia **정보 제작 및 활용** (Audio, Video, Graphic Image)
제 3일	· **동적 웹페이지 작성법** - DHTML **및** Java Script
제 4일	· **동적 웹페이지 작성법** - CGI **프로그래밍** (Perl, C-language), Java
제 5일	· **인트라넷과 보안** · WWW **마케팅** · WWW**과** DB **연동**

정보검색 기초이론과정

대상 : 정보검색초급자

기간 : 16시간

정원 : 30명

목적 : 정보검색 업무 전반에 필요한 기본 이론을 습득하는 것을 목적으로 함.

일시	교육내용
제 1일	· 정보학개론 데이터, 정보, 지식에 대한 이해 정보조직론에 대한 이해 (분류 및 정리의 원칙) · 정보분석 및 모델링 이론 · 정보시스템 개론 데이터베이스 저장구조 색인체계, 색인언어 검색체계, 검색도구
제 2일	· 정보검색 방법론 탐색과정 요구분석 탐색면담 탐색전략 탐색기법 탐색결과 재구성 탐색후 면담 · 전산망 관련 법률 저작권법 컴퓨터프로그램보호법 통신비밀보호법 공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률

인터넷 일반정보검색과정

대상 : 정보검색기초과정 수료자
기간 : 24시간
정원 : 30명
목적 : 인터넷 탐색엔진을 이용하여 정보를 검색하는 기술을 익힌다.

일시	교육내용
제 1일	· 검색엔진의 유형 및 특성 디렉토리 서비스 웹/유즈넷/신문기사 검색서비스 멀티미디어 검색서비스 메타검색엔진 · 디렉토리 서비스의 활용 · 국내 인터넷검색엔진의 활용
제 2일	· 국외 인터넷검색엔진의 활용 · 다국어 정보검색 · 멀티미디어 정보검색
제 3일	· 인터넷 검색결과 및 주요사이트 북마크 관리법 · 검색결과 보고서 작성법 일반문서형 보고서 웹문서형 보고서 · 인터넷 검색 프로젝트 검색전략의 수립에서부터 보고서 작성까지

인터넷 전문정보검색과정

대상 : **인터넷 일반정보검색과정 수료자**

기간 : 24**시간**

정원 : 30**명**

목적 : **인터넷 탐색엔진을 이용하여 특수 주제분야의 전문정보를 검색하는 기술을 익힌다.**

일시	교육내용
제 1일	· **기업정보** **기업연락처** **기업일반현황** **재무/신용** **업종정보** · **동향정보** **방송, 신문, 통신사**
제 2일	· **특허정보** · **무역/유통정보** **무역관련기관** **전시회** **컨퍼런스** **산업코드, 상품코드** **인터넷 광고**
제 3일	· **행정/법률정보** · **인물/단체정보** · **지정보** **국가, 지역, 도시** · **학술정보** **도서관, 학술DB**

온라인 정보검색과정

대상 : 인터넷 일반정보검색과정 수료자
기간 : 24시간
정원 : 30명
목적 : 온라인 통신망의 기초 활용기술을 익히고 정보요구에 적합한 온라인데이터베이스를 파악하여 이를 통해 정보를 획득하는 기술을 익힌다.

일시	교육내용
제 1일	· PC통신과 온라인 데이터베이스의 개념 및 현황 소개 · PC통신 서비스의 접속 및 사용법 · 국내 PC통신사의 주요 정보서비스 소개 및 활용
제 2일	· 국내 온라인 정보시스템 활용 KINITI/IR, KOTIS 등 · 국외 온라인 정보시스템 활용 (1) DIALOG, ORVID, Data-Star, STN Int
제 3일	· 국외 온라인 정보시스템 활용 (2) LEXIS/NEXIS, DJN/R · 프로젝트

3. ‘현장개선’을 위한 프로그램 모듈 사례

프로그램의 목적은 기업의 제조 경쟁력 극대화를 위한 인재를 육성하는 것이다. 생산에서에서 경쟁력을 저하시키는 모든 분야의 낭비를 제거하여 생산성, 품질, 원가, 납기 분야에서 경쟁력을 배가하는 전문가의 육성하고자 함이다.

프로그램 교육 대상은 현장개선 TFT 책임자, 현장관리 감독자(현장 직·반장, 생산지원부서 스텝)이다.

프로그램의 조직은 현장개선에 포함되는 생산성(PRODUCTIVITY), 품질(QUALITY), 원가(COST), 납기(DELIVERY)와 관련된 모듈로 구성되며 교육훈련대상자의 업무 특성과 수준, 현장 특성에 따라 선택하여 사용할 수 있도록 구성하였다.

구체적으로 생산성을 향상시키기 위한 과정은 생산혁신실무, 5S 실무, 낭비제거 즉실천, 생산관리 실무, TPM전문가 등 5개 모듈, 품질을 향상시키기 위한 과정은 품질관리실무, SPC 실무, 다구찌 실무, 품질신뢰성, QCD실무과정, 품질혁신전문가 등 6개 모듈, 원가계산능력을 향상시키기 위한 과정은 원가계산실무, 제품VE 실무, 개발기간단축 및 개발원가 절감, 물류COST 삭감 등 4개 모듈, 재고관리·재고삭감, 구매자재실무, 물류시스템 구축, 최적 LAYOUT설계 등 4개모듈 등 총 19개의 모듈로 구성되어 있다.

각 분야별로 과정이 구성되어 있으며 각 과정은 독립적으로 운영될 수도 연속적으로 운영될 수 있다. 각과정의 구성은 수준별로 이루어지는 것은 아니다.

[그림 Ⅴ-3] 현장개선 교육훈련 프로그램의 모듈

과정명: 생산혁신 실무	
교육훈련목표	생산현장의 낭비찾기 생산시스템의 구체적 합리화 과정 생산의식 혁신
교육훈련내용	생산합리화 추진 방향 LOSS (낭비)분석 및 개선 공정재편성 준비교체시간 단축 신생산방식 설계 추진 사례 연구
교육훈련기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	생산관리, 품질관리, 공장혁신 추진자 / 현장감독직

과정명: 5S 실무	
교육훈련목표	5S에 대한 올바른 이해 5S 추진방안 습득 5S 마스터 플랜 작성
교육훈련내용	5S(정리, 정돈, 청소, 청결, 습관화) 추진 목적과 필요성 정리정돈 SKILL 낭비제거 5S 추진 요령 설비/ 준비 교체 5S 추진 계획
교육훈련기간	3일(24 시간)
인원	20-30명
교육대상	5S, TPM, IE(Industrial Engineering: 생산혁신), 공장합리화 실무자

과정명: 낭비제거 즉실천	
교육훈련 목표	개선 실천 능력 배양 낭비적출능력 배양 즉개선을 통한 생산성 향상 개선의식 배양
교육훈련 내용	개선의 기본사고 낭비적출실급 현장낭비 적출 표준작업 설정 즉실천 절차 현상파악 즉실천실시 현장 패트롤
교육훈련 기간	4일(32시간)
인원	20-30명
교육대상	생산관리, QC, 5S, IE, VE, 생산관련 실무자

과정명: 생산관리 실무	
교육훈련 목표	생산관리 능력 배양 생산운영 및 효율적 방안 모색 생산관리 시스템의 이해
교육훈련 내용	생산관리 전략 생산계획 수립 재고와 LEAD TIME 단축 진도관리와 생산실적관리 생산관리 시스템 구축 전산화 방안
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	생산, 제조, 생산관리, 합리화, IE 실무자/ 관리자

과정명: TPM(Total Productive Maintenance) 전문가 - 전원참가의 생산보전, 전사적 설비관리-	
교육훈련 목표	시스템 측면에서의 TPM 이해 생산. 보전부분의 활성화 설비효율극대화 방안 만성품질문제 해결 방법 TPM 추진 리더 육성
교육훈련 내용	TPM 추진 방향 설비지표관리 및 목표 자주보전 활동 및 WORKSHOP 개별 개선 및 계획보전 활동/윤활관리 품질보전 활동/ PM 분석 / 신뢰성 DATA 분석
교육훈련 기간	5일(40시간)
인원	20-30명
교육대상	생산관리, QC, 5S, IE, VE, TPM 관련 책임자/ 현장감독자

과정명: 품질관리 실무	
교육훈련 목표	현장에서 품질경영을 실천하는 KNOW-HOW 습득 품질 개선 TOOL 의 습득
교육훈련 내용	품질경영과 품질시스템 현장의 품질개선 도구 QC(Quality Control:품질관리) 7 TOOL 개선제안/ 분임조 활동
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	품질분임조원, 현장관리감독자(현장 직·반장)

과정명: SPC(Statistical Process Control) 실무 -통계적 공정관리 실무-	
교육훈련 목표	제조공정상의 문제를 통계적 기법을 통해 해결하는 능력의 배양 DATA 분석 능력 배양
교육훈련 내용	SPC 개요 SPC 도구 통계 기초/ 정규분포 이론 GAGE P & R 공정능력 지수 관리도 이론 SPC 활동 단계
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	QC, 생산제조, 합리화, IE, VE, 생산관리 실무자 / 관리자

과정명: 다구찌 실무	
교육훈련 목표	제품설계, 공정 설계 단계에서의 품질관리 활동 기법 습득 최적 조건 도출 능력 배양
교육훈련 내용	다구찌 기법 개념 실험계획법 다구찌 이론 통계 기초 직교 배열 이론 설계 공정 적용사례
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육방법	설계, 생산기술, QC, TPM, IE, VE, 연구소 생산관리 실무자

과정명: 품질 신뢰성	
교육훈련 목표	단계별 품질 보증 방법 습득 신뢰성 기법 습득 신뢰성 기법 활용 방안 습득
교육훈련 내용	신뢰성 개요 신뢰도 함수 가속수명 시험법 FMEA(Failure Mode Effectiveness Analysis) 이론 FTA(Failure Tree Analysis) 이론 신뢰성 분포 보전성과 가동성 고장 물리 해석 신뢰성 기술
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육방법	QC, 생산, 제조, 합리화, IE, VE, 품질검사 실무자/ 관리자

과정명: QFD(Quality Function Development)실무과정 -품질기능전개-	
교육훈련 목표	고객 NEEDS 분석 방법 설계 품질 설정 및 품질표 작성법 단계별 제품 품질 보증방법
교육훈련 내용	품질기능 전개 개요 고객 NEEDS 분석법 요구품질 전개법 품질특성 전개법 품질표 활용방법 공법연구 우수 추진 사례 연구
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육방법	상품기획, 영업, 품질, 설계, 생산부, QC 실무자

과정명: 품질혁신 전문가	
교육훈련 목표	통계적 기법 습득 품질공학 TOOL을 활용한 만성품질 문제 해결법 습득 품질혁신 전문요원 양성
교육훈련 내용	품질혁신 및 품질 경영 전략 SPC 활용방법 최적 조건 도출방법 (다구찌 기법) 피라미터 설계법
교육훈련 기간	5일(40시간)
인원	20-30명
교육대상	생산관리, QC, 5S, IE, TPM, 합리화, 분임조장

과정명: 원가계산 실무	
교육훈련 목표	원가 관리 기본지식 습득 원가혁신 추진기법 습독 원가 관리 지표 설정/ 관리능력 배양
교육훈련 내용	기업 이익과 원가개념 제조원가의 구성과 계산 재료비 혁신과 원가절감 신생산방식 체계 관리원가 절감 생산원가 절감
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	생산기술, 생산관리, 원가관리 실무자/ 관리자

과정명: 제품 VE(Value Engineering: 가치공학) 실무	
교육훈련 목표	VE 스텝별 실습을 통한 프로세스의 이해 및 실무능력 배양 원가 절감 방안 이해 및 연구 원가절감 추진전략의 구체적 수립
교육훈련 내용	원가 절감의 필요성 VE/VRP(Variety Reduction Program) 이해 대상선정 및 정보수집 기능연구 개선안 작성 VE 추진 계획 수립
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	상품기획, 설계, 생산관리, 원가관리 실무자

과정명: 개발 기간 단축 및 개발원가 절감	
교육훈련 목표	신개념에 입각한 고객 NEEDS 분석 방법 습득 CE(Concurrent Engineering) 개념 도입을 통한 개발기간 단축 방법 습득 히트 상품 개발 방법 습득
교육훈련 내용	신상품 개발과 최근 엔지리어링 고객감동의 상품개발 계획 개방상품 및 생산시스템 분석 가치 및 수익률 확보 상품 구상 제품구상안 발표 타사 사례 연구
교육훈련 기간	5일(40시간)
인원	20-30명
교육대상	상품기획, 원가관리, 생산기술 담당자 / 관리자

과정명: 물류 COST 삭감	
교육훈련 목표	물류 비용을 최소화하여 생산 제품의 원가를 파괴하기 위한 의식전환, 제도개선 및 관리 포인트 개선 방법 습득
교육훈련 내용	물류 합리화 추진 계획 물류비용 산정 기능별 물류 COST 절감 방법 물류 BPR(Business Process Reengineering) 사례
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	물류, 합리화, 생산관리, 원가관리 담당자/ 관리자

과정명: 재고 관리 및 재고 삭감	
교육훈련 목표	원가관리 기본 지식 습득 재고 관리 시스템 구축방법 이해 재고 삭감 방법 습득
교육훈련 내용	재고관리 자재발주 및 재고 수준 설정 요령 수불관리 합리화 JIT (Just In Time)납입방식과 간판방식 제품 재고관리 및 삭감 요령
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	물류, 합리화, 생산관리, 원가관리, 자재・재고 실무자/ 관리자

과정명: 구매자재 실무	
교육훈련 목표	자재/ 재고 문제를 과학적 · 합리적인 방법으로 균형관리 구매 SKILL 습득
교육훈련 내용	자재/ 구매/ 외주 전략 재고감축방안과 실행 자재 ABC 구분 자재발주 방식 COST 피라미터 분석 품질보증기술 가치산정 결정방법 구매 COST TABLE 작성 및 활용 물류작업 표준화와 효율화
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	자재, 구매, 외주 생산관리 실무자 / 관리자

과정명: 물류 시스템 구축	
교육훈련 목표	공장내 물류 시스템 설계에 대한 전과정의 이해 MATERIAL HANDLING 작업 분석 및 작업인원 적정화 방법 습득
교육훈련 내용	물류 개요 조달 물류 시스템 설계 LAYOUT 설계 M(MAN)/H(HOUR) 작업인원 적정화 물류회계 시스템 설계 생산판매 통합시스템 구축 사례 연구
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	공장합리화, 물류, 생산관리, 5S, TPM, IE, VE, 외주관리 실무자/ 관리자

과정명: 최적 LAYOUT 설계	
교육훈련 목표	물류개념 확립 및 설비배치 개선 최적 LAYOUT 구축 방안 모색 COMPUTER SIMULATION 에 의한 LAYOUT 분석
교육훈련 내용	공장설비 배치의 중요성 설비배치를 위한 접근 방법 공장배치의 사례연습 LAYOUT 개선의 최적화 공장내 물류 시스템 COMPUTER SIMULATION
교육훈련 기간	3일(24시간)
인원	20-30명
교육대상	공장합리화, 물류, 생산관리, 5S, TPM, IE, VE, 외주관리 실무자/ 관리자

4. '자동화기술분야'를 위한 프로그램 모듈 사례

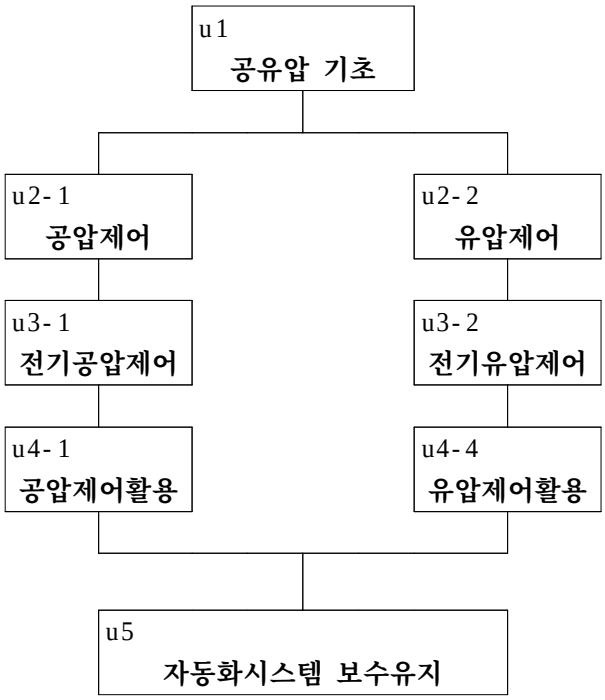
본 프로그램의 목적은 현장종사자가 자동화시스템을 이해하는데 반드시 알아두어야 할 관련 기초지식과 사업체의 자동화설비의 특성에 따른 조작, 유지, 보수에 필요한 기능을 익히도록 하는 것이다.

본 프로그램에서는 공유압과 자동제어 분야로 구분하였는데 자동제어 기술의 맥락에서 공통부분이 일부 발생되나 사용에너지의 특성, 제어의 특성을 감안할 때 분야의 구분이 바람직하다. 자동제어 분야에서는 자동제어에 대한 기초적인 지식과 기능을 습득한 후 PLC제어 (Programmable Logic Controller), 시퀀스제어, 전기제어 등 각각의 전문분야에서 제어각종회로를 구성할 수 있으며 이를 통해 자동화시스템의 운전, 보수, 유지능력을 향상시킨다.

프로그램의 조직은 관련 분야의 기능, 지식을 세분화하여 그 단위를 유니트라 하였으며. 한 개의 유니트는 40시간(1주일)으로 구성된다. 한 직무에서 서로 관련되는 유니트를 상하 또는 횡적으로 배열하여 하나의 교육훈련시스템이 완성되도록 한다. 본 프로그램에서는 공유압분야의 8개와 자동제어분야의 10개의 유니트로 구성되며, 훈련대상자의 기능수준 및 사업체의 자동화설비의 특성에 따라 선택하여 적용할 수 있도록 구성하였다.

[그림Ⅴ-6, 7]의 예시프로그램은 피교육자가 개인별 기본능력(지식)에 따라 교육훈련 유니트를 선택하여 교육받을 수 있다는 측면에서 매우 효과적인 프로그램 조직이라고 할 수 있다. 프로그램의 효과를 극대화하기 위해서는 다음과 같은 활용방법이 고려되어야 할 것이다,

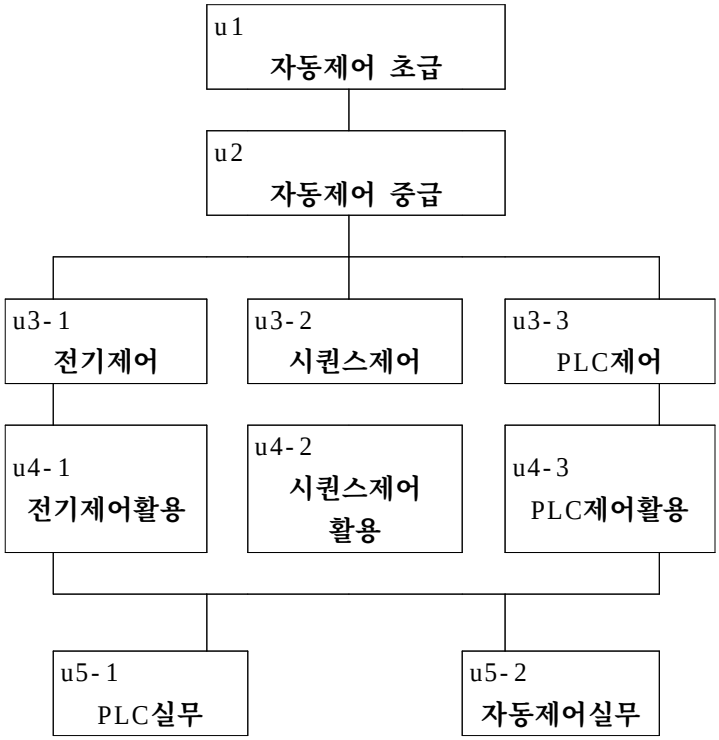
첫째, 자동화분야는 현 산업현장에서 새로운 기능이 개발 추가되고 있는 추세이기 때문에 프로그램 확정이후에도 현장의 요구사항이 발생하면 즉시 프로그램에 적용하여 보완하여야 한다. 또한 연간 훈련일정이 고정되어 있는 훈련과정이 아닌 수시개설이 가능토록 하여 요구업체의 기술향상은 물론 기본 취지에 부응할 수 있도록 함이 바람직하다.



[그림 Ⅴ-4] 공유압 분야 교육훈련 모듈[13)14)]

13)유니트의 상단에 위치한 번호로 교육훈련과정을 구별함. 첫 번째 번호는 차수를, 두 번째 번호는 구체적인 분야별 유니트를 의미함.

14)공유압 유니트의 경우 공유압 기초과정 이후에 공압분야와 유압분야로 구분하고 전기부분도 전기공압기술과 전기유압기술로 구분되면 상하배열의 관계가 공압과 유압기술로 나누어져 수요자의 관심분야에 관한 교육목표에 훨씬 근접할 수 있을 것으로 판단된다.



[그림 Ⅴ-5] 자동제어 분야 교육훈련 모듈[15)]

둘째, 프로그램개발이 아무리 훌륭해도 프로그램을 사용하여 교육할 능력이 있는 우수자원이 있어야 교육의 효과를 기대할 수 있으므로 교육기관의 선정에 신중한 판단이 있어야 할 것이다. 특히 교육훈련 유니트별 관련시설 또는 장비가 갖추어진 교육훈련기관임을 전제로 현장과 실질적으로 밀접하게 접근할 수 있는 교육기관들이 적합하다.

15) 유니트의 상단에 위치한 번호로 교육훈련과정을 구별함. 첫 번째 번호는 차수를, 두 번째 번호는 구체적인 분야별 유니트를 의미함.

유니트명: 공유압기초(번호: u1)	
교육훈련목표	- 공유압을 이용한 설비의 구성과 제어에 관한 기초적 이해를 목표로 함
교육훈련내용	- 공유압장치의 개요 - 기초이론 - 공압기기의 구조 및 특성 - 유압기기의 구조 및 특성 - 공압기본회로 - 유압기본회로
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 20명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 구체적인 실무에 앞서서 공유압분야 전반에 대한 기초적 이해수준임

유니트명: 공압제어 (번호: u2-1)	
교육훈련목표	- 공압구동장치와 각종제어밸브의 작동원리를 이해하고 공압시스템 설계능력을 배양한다
교육훈련내용	- 공압의 특징 - 공압시스템 구성요소 - 공압기본회로 설계 - 공압시퀀스회로
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 공유압분야에 대한 기초적 이해를 바탕으로 공압 전문분야로 입문하기 위한 유니트이다.

유니트명: 전기공압제어 (번호: u3-1)	
교육훈련목표	- 전기공압에 대한 이론과 실습을 병행함으로써 전기공압 제어원리와 작동특성을 이해하고 자동화에 관련된 전기공압기기의 구조 및 회로도를 판독, 구성할 수 있다.
교육훈련내용	- 전기공압이론 · 전기기초이론 · 전기제어밸브 · 전기공압기초 · 엑추에이터 · 기타부속장치 - 전기공압실습 · 단독실린더 전기제어 · 복동실린더 전기제어 · 시퀀스 전기제어 · 실린더 속도제어 · 실린더 중간 정지제어 · 고속작동회로 · 비상정지회로 · 인터록회로 · 시간지연회로
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 공압 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: 공압제어활용 (번호: u4-1)	
교육훈련목표	- 공장자동화에 필요한 전기·릴레이 제어회로 구성능력을 배양한다
교육훈련내용	- 컨트롤 시스템의 종류 - 전기의 기초이론, 기본로직 회로 - 주요 관련부품의 구조 및 특성 - 주변부품의 구조 및 특성 - 전기회로도의 종류, self-holding회로 - 제어매체 선택방법 - Timer, Counter 의 특성 및 회로 - 시퀀스제어 회로 설계 - 신호간섭 배제 가능한 회로 구성 - 회로구성법(Cascade, Stepper)
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 공압 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: 유압제어 (번호: u2-2)	
교육훈련목표	- 유압의 기초이론을 터득하고 유압기기의 작동원리를 이해하며 간단한 유압시스템의 설계능력을 배양한다.
교육훈련내용	- 유압의 특징 - 유압시스템의 구성요소 - 유압기본회로 설계 - 유압시퀀스회로 - 유압작동기, 보조기기
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 공유압에 대한 기초적 이해를 바탕으로 유압 분야에 이분하기 위한 유니트이다.

유니트명: 전기유압제어 (번호: u3-2)	
교육훈련목표	전기유압에 대한 이론과 실습을 병행함으로써 전기유압 제어원리와 작동특성을 이해하고 자동화와 각종 유압장치에 관련된 전기유압기기의 구조 및 회로도를 판독, 구성할 수 있다.
교육훈련내용	- 전기유압이론 · 전기기초이론 · 전기제어밸브 · 전기유압기호 · 엑추에이터 · 기타부속장치 - 전기유압 실습 · 단독실린더 제어 · 복동실린더 제어 · 실린더 속도제어 · 실린더 중간정지제어 · 고속작동회로 · 비상정지회로 · 인터록 회로 · 시간지연회로 · 시퀀스제어
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 유압 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: 유압제어활용 (번호: u4-2)	
교육훈련목표	- 유압시스템을 이용한 고차원의 유압제어 능력을 배양한다.
교육훈련내용	- 유압.전기제어 - 관련부품의 구조 및 특성 - 전기논리제어 - 메모리제어 회로설계 - Stepper 회로 설계 - 서보비례제어의 개념 및 특성 - 1 Channel Amp이용제어시스템 - 2 Channel Amp이용 제어시스템 - 1/2 Channel Amp이용 유량/압력제어/다단계속도제어 회로 설계
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 유압 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: 자동화시스템 보수유지- 서브모터제어 (번호: u5)	
교육훈련목표	- 공장자동화에 필요한 각종 자동화 설비의 보전기술 및 기능기술을 습득하여 설비운영능력 및 고장진단, 수리능력을 함양한다
교육훈련내용	- 서보제어개론 - PID Controller - 지연요소에 따른 제어특성상의 분석 - PID Controller 구성방법 - Parameter 선정방법 - PID 특성실습 - 불연속제어시스템 - Multi Loop Control System - DC Servo Control - AC Servo 제어 - 인버터
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 공유압분야에 대한 전문지식을 바탕으로 서브모터분야 자동화시스템의 보수유지에 필요한 능력을 익힐 수 있도록 한다.

유니트명: 자동제어 초급(번호: u1)	
교육훈련목표	- 자동화에 관한 이론적, 실험적 기술을 습득한 후 이를 통하여 제어회로를 이해하고 PLC를 활용하기 위란 기초지식을 습득할 수 있도록 한다
교육훈련내용	- 자동제어 기초 - 시퀀스제어 기초 - 공압제어기기 ・Air Compressor ・Pressure Control Valve ・Air Service Unit ・Directional Control Valve ・Flow Control Valve ・Air Cylinder ・Rotary Actuator - SEQUENCE CHART의 표시법 - PLC 기초관련지식
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	-공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 20명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 구체적인 실무에 앞서서 자동제어 전반에 대한 기초적 이해수준임

유니트명: 자동제어 중급(번호: u2)	
교육훈련목표	- PLC의 기초적인 시스템을 익힌후 각 교육기관에 구비된 장비의 각종 명령어를 공부하고 이를 통하여 응용 Program을 구성하여 직접적으로 각종 구동 Unit을 이용하여 구동한다
교육훈련내용	- 시퀀스 제어이론 - PLC의 개요 - PLC 프로그램 작성법 ・프로그램 작성순서 ・PLC 프로그램 작성법 ・PLC명령어 - 프로그램 실제 ・2 실린더제어 ・3 실린더 제어 ・ROBOT SYSTEM CONTROL -프로그램 응용 ・실린더 제어설계 1실린더 설계 및 구동 2실린더 설계 및 구동 3실린더 설계 및 구동 4실린더 설계 및 구동 ・제어구동연습
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	-공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 20명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 자동제어 전반에 대한 기초적 이해를 바탕으로 응용프로그램을 구성할 수 있는 중급수준의 유니트이다

유니트명: 전기제어 (번호: u3-1)	
교육훈련목표	- 전기기초이론 및 기초제어 방법에 대한 강의 실습을 통하여 전기 제어에 대한 기초지식을 습득토록 한다.
교육훈련내용	(이론) - 전기개론 - 전기일반(전동기 및 변압기) - 시퀀스제어 - 차단기 및 선로용량설계 실무 - 제어용전동기 - PLC 개론 (실습) - 직류 및 교류측정 - 전력측정 - 변압기실험 - 시퀀스제어
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 자동화시스템 분야에 대한 전반에 대한 이해를 바탕으로 전기제어 전문분야에 적용가능한 중급수준의 유니트이다.

유니트명: 전기제어활용(번호: u4-1)	
교육훈련목표	- 전기제어를 활용한 응용기기들의 동작원리를 이해하고 PC를 통하여 제어하는 방법 등을 습득한다
교육훈련내용	(이론) -AC/DC Servo Motor -인버터 -위상제어 -SPICE (실습) -인버터제어 -위상제어 -아날로그, 디지털 회로설계 및 시뮬레에션
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	-공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 자동제어 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: 시퀀스제어 (번호: u3-2)	
교육훈련목표	- 시퀀스제어에 대한 회로를 이해하고 유,무접점 시퀀스 회로를 습득하여 현장에서 응용할 수 있게 한다
교육훈련내용	- 시퀀스제어의 개요 · 시퀀스제어의 개요, 목적, · 시퀀스제어의 구성, · 제어용 기기 - 시퀀스제어의 기본회로 · 자기유지회로 · 우선회로 · 순차동작, 순차복귀회로 · 시한회로 · 경보표시회로 - 시퀀스제어 응용기계 · 유극회로 · 간단한 응용회로
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 자동분야에 대한 전반에 대한 이해를 바탕으로 시퀀스제어 전문분야에 적용가능한 중급수준의 유니트이다. 자동제어중급 유니트(u2)를 완전히 이해하고자 하는 초급자는 본 유니트 내용을 미리 이수해야 충실히 수업을 받을 수 있음

유니트명: 시퀀스 제어활용(번호: u4-2)	
교육훈련목표	- 간이자동화에 대한 기본적인 기술을 함양하고 응용력 활용방법을 익힌다
교육훈련내용	- 시퀀스제어 개념 및 심벌 - 제어용 기기 구조 및 특성 - 공압부품의 기능 및 구조 - 회로구성 및 작동 - 전기공압요소를 활용한 시퀀스 이용 - 기본논리 회로 및 작동실습 - PLC시스템의 구조이해 및 기본언어 - 제어회로 이용 시퀀스 - 각종반도체 소자의 특성 및 기능 - 각종 전동기운전회로, 간이자동화 설계기법
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 시퀀스 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: PLC 제어 (번호: u3-3)	
교육훈련목표	- PLC의 동작원리를 숙지하고 및 구조적 시퀀스 제어 및 활용능력을 배양한다
교육훈련내용	- 제어일반과 시퀀스의 개념 - PLC정의 및 하드웨어 - 소프트웨어와 논리식 - 동작원리 및 스캔 개념 - 기본명령 및 MCR - 미분회로 및 SR - 카운터의 개념과 활용 - 타이머 및 신호발생 회로 - Toggle동작과 신호간섭 - Step Control
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- 자동제어분야에 대한 전반에 대한 이해를 바탕으로 PLC전문분야에 적용가능한 중급수준의 유니트이다.

유니트명: PLC 제어활용(번호: u4-3)	
교육훈련목표	- 공정, 특성에 따른 제어기법을 숙지하고 PLC의 고기능활용능력을 배양한다
교육훈련내용	- 자동제어개념 - 수의 체계 및 BCD처리 - 기본구성 및 인터페이스 - Set & Reset - Word처리 및 비교 - 분기 및 변환명령 - 순환명령 및 산술연산 - 아날로그 처리 - 적산처리 및 기타연산 - Subroutine활용
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 15명
수강 대상자	- 자동화시스템의 점검, 유지, 보수 분야 종사자
다른 유니트와의 관계	- PLC 전문분야에 기초적 지식을 바탕으로 심화수준의 학습이 가능한 유니트이다.

유니트명: PLC 실무(번호: u5-1)	
교육훈련목표	- PLC 에 적용하기 위한 회로설계기법과 논리회로의 변환, 그리고 PLC의 기본구동과 실무적용회로를 각종 devices들과 interface 활용법 등을 익혀 PLC의 운영체계를 습득할 수 있다
교육훈련내용	- 기본논리회로 - 회로변화법 - 회로설계기법 · 짝홀수 운전설계 · 출력설계 · 다출력설계 · 응용설계 - HAND LOADER에 의한 PLC구동 · 모든 기본동작 키이 - 컴퓨터 LINK 사용 · 회로설계한 부문 COMPUTER에 의해 동작 - 실무회로 · F/R작동 · 엘리베이터 기동 · TRAFFIC기동 · 물류제어 등등
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 10명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 자동제어분야의 가장 고급의 학습으로서 실무적용이 가능한 수준의 유니트이다. 교육과정의 일부분은 각 사업체의 자동화설비의 특성에 따라 달라질 수 있으므로 교육훈련기관과 교육과정을 협의하여 편성할 수 있다.

유니트명: 자동제어실무(번호: u5-2)	
교육훈련목표	- 제어분야의 실무적 지식 습득 및 분석기법을 통한 고기능의 시스템 구축능력을 배양한다
교육훈련내용	- 입출력 기기 동작원리 및 구성 - 각종 선동기 특성 및 운전회로 - PLC시스템 구성 및 원리 - PLC명령어 및 논리회로 - P&P/CAM/ROBOT를 이용한 시스템의 하드웨어 및 소프트웨어 설계 및 분석
교육훈련기간	- 1주
교육훈련기관	- 공단산하 직업전문학교 및 기능대학, 교육훈련원, 전문 교육훈련기관 등
적 정 인 원	- 10명
수강 대상자	- 정밀공작기계 제조업체, 자동차제조업체, 금형설계업체 등의 자동화관련 부서 기술자, 관리자
다른 유니트와의 관계	- 자동제어분야의 가장 고급의 학습으로서 실무적용이 가능한 수준의 유니트이다. 교육과정의 일부분은 각 사업체의 자동화설비의 특성에 따라 달라질 수 있으므로 교육훈련기관과 교육과정을 협의하여 편성할 수 있다.

5. '리스크관리'를 위한 프로그램 모듈사례

본 프로그램의 목적은 기업(marketing officer) 또는 기업분석전문가가 기업과 은행간의 거래에 대하여 간결하고 중립적인 리스크(Risk) 대(對) 수익분석을 한 뒤 적절한 제안을 은행의 의사결정권자 앞으로 하는 능력을 배양하기 위함이다. 교육대상은 기업분석 전문가와 도매금융 marketing officer로 한다. 본 프로그램은 외국어능력 및 금융상품에 대한 지식을 기본적으로 전제하고 있다.

(1) 프로그램의 구성

- 준비과정
- Business Risk Management(사업위기 관리기법)
- Financial Risk Management(재정위기 관리기법)
- Structural Risk Managment(구조위기 관리기법)

(2) 리스크(Risk)관리 직무분석

- 경제 및 산업동향 분석
- 담당 산업 및 기업군(群) 분야에서 목표고객(target client) 선정
- 목표고객(target client)의 은행거래현황 파악
- 은행 상품별 당행의 거래기업과 시장점유율을 조사
- 경쟁은행과 비교한후 당행의 현재 위치(positioning)을 확인하고 향후 시장계획 수립
- 잠재적인 시장기회를 고려, 현재 향후 거래기업과의 관계·전략 수립
- 기업분석을 통해 은행거래승인신청서를 작성하여 여신심사위원회로부터 승인을 신청
- 거래를 개시한 후 지속적이고 정기적으로 회사를 방문하여 회사가 필요한 금융 수요를 파악하여 거래를 확장하여 은행수익향상에 기여

과정	1. 준 비 과 정
교육훈련목표	은행에서 취급하는 다양한 금융상품에 대한 기본적 지식을 습득하여 marketing officer로서 sales능력을 배양
세부과정	1.1. 은행업무일반 1.2 여신업무기초 1.3 수신업무기초 1.4 외국환업무기초 1.5 국제금융업무기초
교육훈련내용	- 은행전략에 대한 이해 - 은행취급 금융상품에 대한 일반적 이해 - 은행대출관리에 대한 이해 - 외국환업무에 관한 기초지식 습득 - 국제금융이론 및 실무에 관한 기초지식 습득
교육훈련기간	1개월
적정교육인원	25명
교육훈련기관	금융업계 관련 연수기관(예: 금융연수원)

과정	**2. Business Risk Management** **(사업위기 관기기법)**
교육훈련목표	거시경제의 이해하에 산업의 동향과 기업체의 경영 및 업무현황을 파악
세부과정	2.1 거시경제 및 산업동향분석 2.2 경쟁관계분석 2.3 경영능력 및 소유구조 분석 2.4 기업업무현황 분석
교육내용	- 산업 및 경제동향 (거시경제) 분석 - 지배소유권 - scenario analysis 기법
교육기간	1개월
교육적정인원	25명
교육훈련기관	금융업계 관련 연수기관(예: 금융연수원)

과정	3. Financial Risk Management (재정위기 관기기법)
교육훈련목표	기업이 은행에 빌려준 돈을 상환할 수 있는 능력이 있는가에 대한 분석능력을 배양
세부과정	3.1 현금흐름분석 3.2 기업회계실무 3.3 고급재무분석 3.4 기업가치평가
교육내용	- 현금흐름분석 - 중급/고급 회계 - 기업가치평가
교육기간	4개월
교육적정인원	25명
교육훈련기관	금융업계 관련 연수기관(예: 금융연수원)

과정	4. Structural Risk Management (구조위기 관리기법)
교육훈련목표	기업이 은행에 빌려준 돈을 상환할 수 있는 능력이 있는가에 대한 분석능력을 배양
세부과정	4.1 국제거래법 4.2 민상법 4.3 외국환 관리규정 4.4 기타
교육내용	- 민법/상법 - 국제거래법 - 신용장통일규칙(UCP) etc. - 외국환관리규정 etc.
교육기간	2개월
교육적정인원	25명
교육훈련기관	금융업계 관련 연수기관(예: 금융연수원)

Ⅵ. 요약 및 결론

1. 요 약

정부에서는 기업의 해고기피노력을 지원하여 재직근로자의 고용안정을 도모한다는 취지하에 근로시간 단축, 휴업, 인력재배치, 사외파견, 고용유지훈련, 직업전환지원금 지원 등 각종 대책을 시행하고 있다. 이 중에서 고용유지훈련 지원사업이란 고용조정이 불가피한 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비용 전액 및 임금의 1/2 또는 1/3를 지원하는 사업으로서, 근로자의 고용불안에 대한 심리적 안정을 어느 정도 해소함은 물론 사업주에게는 교육훈련에 투자함으로써 경쟁력의 확보에 도움을 주는 것으로 평가할 수 있다.

본 연구에서는 고용유지훈련의 실시 현황과 문제점을 파악하고 사업체와 근로자의 고용유지훈련 수요조사 및 교육훈련 요구분석을 통해 실업대책 직업훈련에 대한 기업과 근로자의 의견을 수렴하고 요구분석 결과를 중심으로 고용유지훈련 프로그램의 모델을 제시함으로써 산업현장에 도움을 주고자 한다.

연구의 방법으로서 정부의 실업대책 직업훈련, 고용유지훈련 등 기업의 해고기피노력지원을 위한 정부의 정책해설자료 등 관련 및 자료를 수집하고 분석하고, 지방노동관서, 고용유지훈련 실시사업체, 교육훈련기관 등을 방문조사하였으며, 사업체 및 근로자에 대한 설문조사를 실시하고, 훈련프로그램의 모델을 개발하기 위해 관련 내용전문가의 자문실시의 방법으로 연구가 수행되었다.

본 연구의 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 고용유지훈련 지원사업이 제한적으로 추진되고 있다는 점이다. 먼저

전체적인 실시규모를 보면, 금년말까지 429억 지원을 목표로 하였으나, 4월까지의 실적은 39억원, 9월까지의 총실적은 63억에 불과한 실정이다. 한편 실업대책 추진실태 평가자료에 의하면, 98. 8. 현재 고용유지대책사업의 전체 진도율이 47.5%이고, 고용유지훈련사업이 포함된 "기업의 해고기피 노력지원 사업"의 진도율은 4.8%에 불과하다. 고용유지훈련사업체, 지방노동관서, 교육훈련기관 등에 담당자와의 방문 면담조사 결과에 의하면, 고용유지훈련 실적이 미진한 이유는 경제의 총체적 어려움으로 인하여 최종적으로는 고용조정이 요구된다는 데 근본적 어려움이 있는 것으로 판단된다.

둘째, 사업체와 근로자를 대상으로 한 교육훈련 수요조사 결과을 보면, 사업체의 입장에서 사무관리·전문기술직에 대해서는 고용유지훈련에 대하여 긍정적으로 검토하는 반면 현장감독직 및 현장기능직에 대해서는 덜 긍정적인 태도를 보이고 있다. 또한 대규모일수록 긍정적으로 검토하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 근로자조사의 경우 고용유지훈련, 창업훈련, 직업전환훈련, 유급휴가훈련, 적응훈련 등 98년에 실업대책훈련으로 새로이 도입되거나 그동안 실적이 미미했던 5가지 유형의 훈련과정은 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 그런데 훈련과정 각각에 대한 근로자들의 인지도는 낮음에도 불구하고 교육훈련 참여의사는 산업, 직종, 규모에 관계없이 매우 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 근로자들이 능력향상을 위한 교육훈련에 관심이 높음은 최근의 고용불안을 '능력개발'로서 극복하고자 하는 적극적인 의지를 반영하는 결과로 해석된다.

셋째, 동일사업체에서의 고용을 지속하고자 할 때 사업체 및 근로자를 대상으로 한 교육훈련 요구분석 결과 모든 직무군에서 교육훈련 요구도의 경향이 유사하다. 직무군별로 살펴보면, 사무관리직에서는 '정보수집분석능력'에 대한 요구가 높고 전문·기술직에서는 컴퓨터분야에 대한 요구가 높다. 현장감독직에서는 사업체, 근로자 모두 현장개선분야에 관한 교육훈련 요구가 높다. 현장기능직의 경우 모는 분야에서 사업체의 요구는 높고 근로자의 요구는 낮다. 사무관리직이나 전문기술직과 달리 현장감독직이나 현장기능직에서는 현재수준 및 필요수준 모두에 있어서 근로자들 스스로의 평가가

더 높게 나타났다.

넷째, 위의 교육훈련 요구분석을 근거로 사무관리직과 전문기술직을 위한 정보수집 분석능력 향상을 위한 교육훈련 프로그램, 현장감독직을 위한 현장개선을 위한 교육훈련 프로그램, 현장기능직을 위한 자동화설비 종사자를 위한 교육훈련 프로그램, 금융업종사자를 위한 리스크 분석 경영전문가 교육훈련 프로그램 등 4종을 선정하고 개발사례를 제시하였다.

2. 결 론

경제의 총체적 어려움으로 인하여 최종적으로는 고용조정이 요구된다는 데 근본적 어려움이 있는 것으로 판단되지만 사업체에서 한시적으로 고용유지훈련 사업을 활용한다면 실업을 지연시키는 동시에 필요한 숙련인력을 계속 확보하고 노동시장의 유연화를 추구하되 고용안정을 고려하는 여건을 조성하는데 긍정적인 효과를 가진다.

그러므로 본 연구의 결론에서는 사업체에서 긍정적으로 고용유지훈련 실시를 검토할 수 있도록 여건 개선을 위한 정책방안을 제시하고 고용유지훈련이 효과적으로 운영되기 위한 교육훈련 프로그램의 개발 및 운영에 관한 사항을 제시하고자 한다.

첫째, 교육훈련 비용의 지불, 정산에 관련된 문제를 좀더 수요자 위주의 사고에서 풀어나가도록 한다. 사업체의 교육훈련비용 사전납부제를 현행의 실업자재취직훈련과 마찬가지로 사후정산하여 교육훈련기관이 관할지방노동관서에서 받도록 한다. 또는 사업체와 교육훈련기관의 인원 및 훈련과정에 대한 위탁계약이 체결되면 훈련비용의 일정비율을 미리 지원하고 훈련종료시 중도탈락자 등에 대한 비용정산이 가능하도록 한다.

둘째, 고용유지훈련 사업 지원이 적시에 이루어지도록 각종 규정을 재조정한다. 예를 들어 직업훈련의무사업체의 경우 훈련비용에 대한 지원이 1년 뒤에 분담금 정산을 통해서 확정되므로 고용유지훈련 사업 참여를 제한하고

있다. 고용유지훈련이 한시적으로 적용되는 것이라면 사업취지에 맞도록 일정기간 동안 직업훈련의무를 면제한다거나 각종 교육훈련 및 직업능력개발사업을 통합하여 운영하여 대기업의 해고기피노력을 지원하여야 할 것이다. 이는 사회적인 파장이 우려되는 대기업의 고용조정을 보류시키는 결과를 가져올 것이다.

본 연구의 조사결과에 의하면, 사업체는 잉여인력에 대한 감축을 고려하고 있으나 근로자는 직장내 재배치를 통한 고용유지를 희망하고 있다. 사업체내 인력재배치를 매개하는 역할로서 교육훈련을 강화한다면, 즉 교육훈련을 통한 내부 배치전환(타사업장으로의 전출 및 근로자의 다능공화)을 유도한다면 인력의 기능적인 유연성 제고와 함께 실업을 최소화할 수 있을 것이다.

셋째, 장기적으로는 사업체 입장에서의 '고용유지' 개념에서 근로자 입장에서 '평생고용' 개념이 확산되도록 훈련비용 지원방식을 개인에 기반한 제도(바우처제도)로 전환한다. 근로자들은 현재 고용상태에 있을지라고 미래에 대비하여 직업전환훈련이나 창업훈련이 필요하다고 생각하고 있으나 이직예정자에 대한 사업체의 관심은 상대적으로 낮아서 직업전환훈련 및 창업훈련 실시의 현실성은 매우 희박한 실정이다. 한편 창업훈련과 직업전환훈련이 효과적으로 운영된다면 기업의 고용조정 부담을 완화시킬 수 있는 조치이다. 이직예정자를 위한 훈련은 실업자재취직훈련과 마찬가지로 개인에 기반한 제도(바우처제도)를 도입하여 개인의 직업능력개발을 통한 고용안정 기능을 강화하여야 할 것이다. 일본의 제8차 고용대책기본계획에 의하면, 근로자가 주체적으로 이동하는 경우에 관해서도 가능한한 실업을 겪지 않도록 직업정보 및 구인정보를 활용할 수 있고 교육훈련기회를 폭넓게 활용할 수 있도록 지원하고 있다(유경준, 하은식, 1997: 241).

넷째, 고용유지훈련 실시가 고용을 둘러싼 근로자와 사업체의 이해관계를 조정되고 수렴될 수 있도록 노동자대표의 역할을 강조한다. 본 연구의 조사에 의하면 대부분의 사업체에서는 고용유지훈련의 형식을 잘 알고 있지 않으며 훈련실시형식에 관계없이 사업체는 '근로자교육훈련' 과정을 선호한다.

반면 근로자는 형식이나 내용에 관계없이 어떤 훈련과정이던 간에 적극적으로 참여하고자 하는 의사를 표명하고 있다. 그러므로 사업체와 근로자의 이해관계를 조정하는 수단으로서 교육훈련의 역할이 강조되어야 할 것이다. 우리나라의 노동조합은 그동안 임금, 노동시간 등에만 관심을 가져왔는데 고용안정, 전직과 관련하여 적극 관심을 가져야 할 시기이다. 교육훈련에 대하여 사업체와 근로자대표집단(노조)간에 충실한 협의와 상호 인식제고을 강화하기 위해 사업체와 근로자의 교육훈련 협의체를 상설기구화 한다.

마지막으로 고용유지훈련이 실질적인 효과를 가지기 위해 사업체와 교육훈련기관, 또한 근로자와의 상호협의에 의한 주문식 프로그램의 운영 및 모듈 개발 방식을 보급한다. 현재 시설과 장비투자가 요구되지 않는 정신교육 중심의 전문교육훈련기관이 대부분으로 몇몇 기관을 제외하고는 생산기술에 관련된 적합한 교육훈련 프로그램 개설기관이 없는 상황이다. 사업체의 실정에 적합한 주문식 프로그램의 개발 및 모듈 방식의 보급을 통해 탄력성있는 훈련이 가능하도록 지원하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

강경종(1995). "직업교육에서의 DACUM Method를 활용한 교육과정 개발". 『한국농업교육학회지』, 27, 4, 63-78.

강경종(1996). "산업교육에서의 ISD Model을 활용한 교육과정 개발". 『한국농업교육학회지』, 28, 1, 57-72.

강경종(1997). "능력중심교육과정에 기초한 교육과정 개발". 『한국농업교육학회지』, 29, 1. 145-160.

권대봉(1992). 연수교육의 요구분석모델 개발. 제 4회 한국산업교육학회 세미나집.

_____(1993). **국제화 시대의 인재 만들기.** 서울: 명진출판사.

_____(1997). 한국 산업체의 교육체제개발(ESD)모형 개발 연구. 『교육문제연구』, 9.

권두승 · 김미숙 역(1997). **사회교육 프로그램 개발론**. 서울: 교육과학사.

노동부(1997). **고용안정 종합대책.**

노동부(1998). **고용보험제의 주요 내용.**

노동부(1998). **실업대책직업훈련 추진계획.**

노동부(1998). **교육훈련기관 총람.**

노동부(1998). **직업훈련기관 총람.**

대구기능대학(1998). **능력개발 교육안내.**

박도순(1992). **교육연구방법론**. 서울: 문음사.

LG반도체/LG 인하원(1996). **기술교육 과정개발 지침서.**

유경준 · 하은식(1997). **일본의 고용대책기본계획(제1차-8차)**, 서울: 한국노동연구원.

유길상 · 강순희 · 홍성호(1997). **직업능력개발사업 활성화 연구**, 서울: 한국노동연구원.

정연수(1998). **IMF시대의 실업전망과 대책**. 서울: 한국노동연구원.

중소기업협동조합중앙회(1996). 중소기업/협동조합 교육체계수립을 위한 연구.

중소기업협동조합중앙회(1997). **중소기업현황.**

직업훈련연구소(1984). **단위훈련체계 연구개발 종합보고서.**

총리실 보고자료(1998). **실업대책 추진실태 평가**.

한국노동연구원(1997). **기업체 고용조정 실태조사.**

_____(1997), **일본의 고용조정: 실태와 시사점.**

한국능률협회(1998). **산업교육 · 컨설팅 종합프로그램.**

한국산업개발연구원(1998). **'98 종합교육안내.**

한국생산성본부(1998). **경영교육 종합안내.**

허운나(1994). **산업교육요구분석**. 서울: **배영사**.

Allison Rosset(1987). *Training needs assessment* Englewood Gliffs, NJ: Educational Technology Publishing Co..

Craig. R(1987). *Training and development handbook*(3rd ed). New York: McGraw-Hill.

Gilley. J. W. & Eggland(1989). *Principles of human resource development* New York: Addison-Wesley Publishing.

Hannun. W. & Hansen. C.(1989). *Instructional system development in large organization*. Englewood Gliffs, New Jersey: Educational Technology Publishing Co..

Irwinr Goldstein(1987). *Training in organization : needs assessments, development* 2rd Edition. Pacific Gore, California: Prooks/Cole Publishing Co..

Sleezer(1993). Tride and true performance analysis, *Training & development,* Vol. 47. Iss 11.

Tracey. W. R.(1984). *Designing training and development system*. New York: Amacom.

ABSTRACT

Survey & Development of Training Program for Employment - Maintenance

Korea Research Institute for Vocational Education and Training

Research-in-charge: Young-Sun Ra
Research Staff: Byung-Jun Yi
Hyun-Jeong Lee
You - Mi Son

On January 1, 1998 the training system for employment-maintenance was newly introduced in order to minimize the mass laid-off on account of sudden economic dullness. If the appropriate training program can be provided for surplus manpower who are being employed, government intends to support all training costs and 30-50% of salary.

This study aims at (1) the estimate of the training demanda of firms and the review of the attitude of participating in training, (2) the needs analysis, in which, the difference of "should be" and "as is" will be investigated in terms of job competence, (3) the design of training program examples.

To achieve these purposes, We collected and analyzed the reports and documentations by Korea Ministry of Labor and interviewed the related persons of firms, some training organizations. We survedyed 626 firms and 1,272 workers respectively to estimate training demands and analyze training needs.

Major findings of this study are as follows ;

First, although this training system for employment-maintenance must be very useful, the result is unsatisfactory. Perhaps, This is the reason

the laid off is inevitable during total stagnation period.

Secondly, the half of firms which have surplus manpower show the affirmative attitude and show more affirmative attitude in case of white-collar workers than blue-collar workers. On the other hand most of workers show the positive participatory attitude in all kinds of training programs. This result can be interpreted as reflection of workers' strong will to overcome the anxiety of unemployment.

Thirdly, the training needs are very similar as a result of comparing the needs between firms and workers When reviewing 4 kinds of occupations, the "competence on information collection & analysis" and "avalibility of computer" are highly needed in white-collar workers, "competence on on-the-job improvement" in blue-collar workers.

Fourth, on the basis of the training needs analysis, 4 kinds of training program were provided as examples through this study. Respective training programs were designed as a module type. So, it is possible for individual worker to choose some necessary components of module and reorganize the training program.

Some policy proposals are as follows ;

First, in order to make an environment of participating in the employment-maintenance training program provided by entrepreneur it is necessary for government to support cooperation between entrepreneur and worker. In other words, the role of training provided by firms should be emphasized as a method of adjusting the interests of employer and employee.

Secondly, if the employment-maintenance training system would be considered as a temporary measure, it is necessary to minimize the other training obligations.

Thirdly, in order to support the employment-maintenance training program substantially it is necessary to develop and diffuse various modular-designed training programs.

부 록

[부록 1]

사업체 고용유지를 위한 교육훈련 요구 조사

안녕하십니까? 한국리서치 면접원 _____입니다. 저희 한국리서치에서는 노동부와 한국직업능력개발원의 조사의뢰를 받아 "고용유지를 위한 교육훈련 요구조사"를 수행하고 있습니다. 정부에서는 최근의 실업사태와 관련하여 재직근로자의 고용안정을 위하여 향상, 재훈련 등의 직업훈련은 물론 근로자 교육훈련, 고용유지훈련, 유급휴가훈련 등의 비용 및 임금을 지원하고 있으며 이직예정자를 위해서는 직업전환훈련 및 창업훈련에 소요되는 비용을 지원하고 있습니다. 또한 정리해고자 및 장기실업자를 채용하는 경우에도 적응훈련 지원금을 제공하고 있습니다. 본 설문조사는 이상의 실업대책 교육훈련에 대한 기업의 의견을 수렴하고자 실시되는 것입니다. 귀사업체의 솔직한 의견이 우리의 경제난국을 극복할 수 있는 유익한 자료가 될 수 있음을 고려하시어 끝까지 응답하여 주시기 바랍니다. 아울러 조사내용은 절대로 비밀이 보장됨을 약속드립니다. 감사합니다.

1998.4

한국직업능력개발원장 이 무 근

위의 조사와 관련하여 궁금한 사항은 다음의 연락처로 문의하십시오

연락처:

· 한국직업능력개발원 직업전환과정팀

(서울시 강남구 개포동 155 전화번호: 3498-5690, 5691, 5692, 5689)

· 한국리서치 자료조사부

(서울시 강남구 역삼동 829 전화번호: 02-538-7766)

회 사 명 : _____

부서 및 직위 : _____

응답자 성명 : _____ 전 화 : _____

응답자 주소 : _____

면접원 성명 : _____

면 접 일 시 : 1998년 ___ 월 ___ 일

___ 시 ___ 분 --> ___ 시 ___ 분(분간)

검증원 성명 : _____ 검 증 일 : 1998년 ___ 월 ___ 일

검증 결과 : _____

지역 (1) 서울 (2) 부산 (3) 대구 (4) 인천 (5) 대전 (6) 광주 (7) 울산
(8) 경기 (9) 강원 (10) 충북 (11) 충남 (12) 전북 (13) 전남
(14) 경북 (15) 경남 (16) 제주

업종 (1) 생활관련 제조업 (2) 기초소재 제조업 (3) 가공조립 제조업
(4) 운수통신 (5) 금융보험업

종업원 규모 (1) 50-149 (2) 150-299 (3) 300-499 4) 500-999
(5) 1000인 이상

IMF사태 이후 기업체 고용현황

문1. ____님 회사의 97년말 매출액(제조업은 생산량 기준)은 96년말과 비교해 볼 때 어느 정도인가요? 96년에 비해 증가하거나 감소하였다면 구체적인 %를 기입해 주시기 바랍니다.

(1) 96년과 비해 감소하였다----------> ( )%.
(2) 96년과 같은 수준이다.
(3) 96년에 비해 증가하였다----------> ( )%

문2. 최근 IMF 사태를 맞이하여 현재 귀 사업체에 근무하는 종업원 규모가 어떠한지를 말씀해 주세요. 각 직무군별로 인력의 적정성 여부를 표시해 주십시오. 각 직무군별로 부족하다거나 과잉이라고 생각하신다면 얼마나 그러한 지를 ( )안에 적어 주시기 바랍니다.귀사의 업종이 금융보험일 경우에는 문2-3과 문2-4는 공란으로 두시기 바랍니다.

문2-1. 영업직을 포함해 사무관리직의 인원은 어떠한가요?

(1) 부족하다 ☞ (%)
(2) 적정하다
(3) 과잉이다 ☞ (%)

문2-2. 전문직이나 엔지니어와 같은 기술직 인원은 어떠한가요?

(1) 부족하다 ☞ (%)
(2) 적정하다
(3) 과잉이다 ☞ (%)

문2-3. **반장,조장, 직장과 같은 현장 감독직 인원은 어떠한가요?**

(1) **부족하다** ☞ (　　%)

(2) **적정하다**

(3) **과잉이다** ☞ (　　%)

문2-4. **생산직, 조원, 운전기사와 같은 현장 기능직 인원은 어떠한가요?**

(1) **부족하다** ☞(　　%)

(2) **적정하다**

(3) **과잉이다** ☞(　　%)

문제 3번부터 문3-4-1까지는 문2-1과 문2-2에서 사무관리직과 전문기술직인력이 과잉이라고 응답하신 분만 대답해 주세요

문3. **사무관리직과 전문기술직 인력이 과잉이라고 하셨는데요, 그 이유는 무엇입니까?**

(1) **매출액이 줄어서**

(2) **기업조직의 재구축(부서통폐합)**

(3) **인건비가 많이 들어서**

(4) **기술혁신, 사무자동화, 공장자동화로 인하여**

(5) **업종 전환 또는 공장의 해외이전**

(6) **기타** _____

문3-1. 사무·관리·전문·기술직 인력 과잉에 대하여 어떤 조치를 취하셨습니까? 아니면 어떤 조치를 취하실 예정입니까?

(1) 명예퇴직 등으로 고용조정 함
(2) 일단 회사내에서 잔류하도록 함
(3) 일부는 고용조정하고 또 일부는 회사내에 잔류하도록 함
(4) 당분간 사태를 지켜보고 있음
(5) 기타 _____

문3-2. 정부에서는 기업에 잉여 인력이 있음에도 불구하고 계속 고용하기 위해 근로자에 대한 고용유지훈련을 실시할 경우 훈련비용 전액과 임금의 반을 지원하고 있습니다. 귀사에서는 사무관리·전문·기술직에 대하여 이와 같은 훈련을 실시할 계획이 있습니까?

(1) 그렇다(어떤 형태로든 잉여인력을 위한 훈련을 실시하여 경기가 좋아 질 때를 기다린다). ☞ 문3-2-1로 가세요
(2) 생각중이다(훈련지원금이 대폭 지원된다면 고려할 것이다). ☞ 문3-3으로 가세요
(3) 고용유지 훈련을 실시할 계획이 없다. ☞ 문3-3으로 가세요
(4) 기타 _____ ☞ 문3-3으로 가세요
(5) 98년이후 실시했거나 현재 실시중이다.

문3-2-1. 사무관리직, 전문기술직 잉여인력에 대한 고용유지 훈련을 실시할 계획이 있다고 하셨는데요. 전체 잉여인력의 예정자의 몇% 정도를 훈련시키실 계획이신가요?

사무관리, 전문기술직 잉여인력의 ( )%

문3-3. 귀사에 잉여인력이 있음에도 불구하고 고용조정을 하지 않고 사무잉여인력을 회사에 계속 잔류시키다면 이를 위해 귀사에서는 교육훈련 외에 어떤 다른 조치를 취하시겠습니까?

(1) 근로시간의 단축
(2) 신규채용의 감축
(3) 다른 부서로의 배치
(4) 다른 사업장으로 전출
(5) 하청, 외주가공 확대
(6) 일시휴업, 조업단축
(7) 사업장폐쇄 및 해외이전
(8) 생산량의 감축
(9) 근로자 위탁 교육훈련실시
(10) 유급(무급)휴가훈련 실시

문3-4. 정부에서는 이직예정근로자를 위한 창업훈련이나 직업전환훈련을 실시할 경우 훈련비용을 지원하고자 합니다. 귀사에서는 사무·관리·전문·기술직 인력에 대하여 이와 같은 훈련을 실시할 계획이있습니까?

(1) 그렇다(어떤 형태로든 이직예정자를 위한 훈련을 실시할 계획이다). ☞ 문3-4-1로 가시요
(2) 생각중이다.(훈련지원금이 대폭 지원된다면 고려할 것이다.) ☞ 문3-4-1로 가시요
(3) 훈련을 실시하지 않을 것이다. ☞ 문4로 가시요
(4) 기타 _____ ☞ 문4로 가시오
(5) 98년 이후 실시했거나 현재 실시중이다.

문3-4-1. 이직 예정자를 위해 훈련을 실시할 계획이 있다고 하셨는데요. 전체 이직예정자의 몇% 정도를 훈련시키실 계획이신가요?

사무관리, 전문기술직 이직 예정자의 ( )%

문제 4번부터 문4-4-1까지는 문2-3과 문2-3에서 현장감독과 현장기능 인력이 과잉이라고 응답하신 분만 대답해 주세요

문4. 현장감독·현장기능인력이 과잉이라고 하셨는데요 그 이유는 무엇입니까?

(1) **매출액이 줄어들어서**
(2) **기업조직의 재구축(부서통폐합)**
(3) **인건비가 많이 들어서**
(4) **기술혁신, 사무자동화, 공장자동화로 인하여**
(5) **업종전환 또는 공장의 해외이전**
(6) **기타** _____

문4-1. 지난 12월 이후 귀사는 현장감독, 현장기능 인력과잉에 대하여 어떤 조치를 취하셨습니까? 또는 어떤 조치를 취하실 예정입니까?

(1) **명예퇴직 등으로 고용조정 함**
(2) **일단 회사내에서 잔류하도록 함**
(3) **일부는 고용조정하고 또 일부는 회사내에 잔류하도록 함**
(4) **당분간 사태를 지켜보고 있음**
(5) **기타**_____

문4-2. 정부에서는 기업에 잉여인력이 있음에도 불구하고 계속 고용을 유지하기 위해 근로자를 위한 고용유지훈련을 실시할 경우 훈련비용 전액과 임금의 반을 지원하고 있습니다. 귀사에서는 현장감독직이나 현장기능직에 대하여 이와 같은 훈련을 실시할 계획이 있습니까?

(1) 그렇다(어떤 형태로든 잉여인력을 위한 훈련을 실시하여 경기가 좋아 질 때를 기다린다) ☞ 문4-2-1로 가시요
(2) 생각중이다(훈련지원금이 대폭 지원된다면 고려할 것이다) ☞ 문4-3으로 가시요
(3) 고용유지 훈련을 실시할 계획이 없다. ☞ 문4-3으로 가시요
(4) 기타 _____ ☞ 문4-3으로 가시요
(5) 98년 이후 실시했거나 현재 실시 중이다

문4-2-1. 현장감독직과 현장기능직 잉여인력에 대한 고용유지 훈련을 실시할 계획이 있다고 하셨는데요. 잉여인력의 몇 % 정도를 훈련시키실 계획이신가요?

현장감독직, 현장기능직 잉여인력의 ( )%

문4-3. 귀사에 잉여인력이 있음에도 불구하고 만약 고용조정을 하지 않고 현장감독, 현장기능직의 잉여인력을 회사에 계속 잔류시킨다면(시킬 계획이라면), 이를 위해 귀사에서는 교육훈련 외에 어떤 다른 조치를 취하시겠습니까?

(1) 근로시간의 단축
(2) 신규채용의 감축
(3) 다른 부서로의 배치
(4) 다른 사업장으로 전출
(5) 하청, 외주가공 확대
(6) 일시휴업, 조업단축
(7) 사업장폐쇄 및 해외이전
(8) 생산량의 감축
(9) 근로자 위탁 교육훈련실시
(10) 유급(무급)휴가훈련 실시

문4-4. 정부에서는 이직예정근로자를 위한 창업훈련이나 직업전환훈련을 실시할 경우 훈련비용을 지원하고자 합니다. 귀사에서는 현장감독직이나 현장기능직에 대하여 이와 같은 훈련을 실시할 계획이 있습니까?

(1) 실시할 계획이 있다(어떤 형태로든 이직예정자를 위한 훈련을 실시할 계획이다) ☞ 문4-4-1로 가시요

(2) 생각중이.(훈련지원금이 대폭 지원된다면 고려할 것이다) ☞ 문4-4-1로 가시요

(3) 훈련을 실시하지 않을 것이다. ☞ 문5로 가시요

(4) 기타 _____ ☞ 문5로 가시요

(5) 98년 이후 실시했거나 현재 실시 중이다

문4-4-1. 현장감독직, 현장기능직 이직 예정자를 위해 훈련을 실시할 계획이 있다고 하셨는데요. 이직예정자의 몇 % 정도를 훈련시키실 계획이신가요?

현장감독직, 현장기능직 이직 예정자의 ( )%

기업체 교육훈련 현황

고용보험도입 이후부터 현재까지 귀사에서 실시한 교육훈련에 관해 몇 말씀 여쭙겠습니다.

문5. 고용보험 도입 이후부터 현재까지.고용보험기금에서 비용을 지원하는 다음과 같은 교육훈련내용 중 귀사에서 실시한 경험이 있는 교육훈련 내용을 모두 표시해 주십시요.

(1) 사내 직업훈련(향상, 재훈련)
(2) 고용유지훈련
(3) 일시해고자 우선 채용시 적응훈련
(4) 직무능력 향상을 위한 근로자 교육훈련
(5) 유급휴가훈련
(6) 직업전환훈련
(7) 창업교육훈련
(8) 기타 _____
(9) 경험이 없다 ☞ 문5-6으로 가시요

문5-1. 지난 1년간(97년 이후)동안 귀사 근로자들이 받은 교육훈련에 내용을 모두 말씀해 주시기 바랍니다. 받은 경험이 있는 프로그램명, 참가인원, 교육기관, 교육비용등 자세히 기입해 주세요. 비용부담자와 교육훈련기관은 아래 보기를 보고 번호를 기입해 주세요.

<보기>

비용부담자 : ① 회사부담 ② 고용보험금
③ 기타(기타의 경우 자세한 내용을 적어주십시오.)

교육훈련기관: ① 자체시설 ② 통신교육
③외부교육훈련기관 위탁(기관명)

교육프로그램	교육훈련 기관	비용부담자	참가 인원 수	교육기관	교육훈련 비용 (1인당)

문5-2. 귀사의 근로자들은 현재 회사에서 실시하는 교육훈련에 대하여 어떤 태도를 갖고 있나요?

(1) 매우 소극적이다 (4) 적극적이다
(2) 소극적이다 (5) 매우 적극적이다
(3) 그저 그렇다 (6) 기타

문5-3. 교육훈련을 실시한 경험이 있다고 하셨는데요, 귀사에는 어떤 형태로든 근로자들의 교육훈련의 효과를 측정하신 적이 있으신가요?

(1) 그렇다　　(2) 아니다　　(3) 계획 중이다

문5-4. 귀사에서는 교육훈련을 이수한 근로자에게 어떤 혜택을 줍니까?

(1) 임금에 반영
(2) 승진에 반영
(3) 임금과 승진에 모두 반영
(4) 인사이동에 반영
(5) 별 혜택이 없다
(6) 기타

문5-5. _____님께서 보시기에 근로자에 대한 교육훈련이 각 직무군별로 생산성 향상에 얼마나 도움이 되었다고 생각하시나요? 해당되는 칸에 V표시를 해주세요

	1) 매우 도움이 되었다	2) 도움이 된 편이다	3) 보통이다 반반이다	4) 도움이 되지 않은 편이다	5) 전혀 도움이 되지 않았다
사무관리직					
전문기술직					
현장감독직					
현장기능직					

문5-6. 귀사에서는 교육훈련을 실시한 경험이 없다고 하셨는데요, 그 이유는 무엇인가요? 해당되는 것을 모두 표시해 주십시요.

(1) 일손의 부족
(2) 교육훈련 장소 및 시설 미비
(3) 비용의 여유가 없다
(4) 적합한 프로그램이 없어서
(5) 경영자가 교육훈련 실시에 소극적이다
(6) 고용보험 지원금, 청구절차, 조건이 까다롭다
(7) 단순공정이므로 교육훈련이 필요없다
(8) 근로자가 교육훈련을 받기 싫어한다
(9) 고용보험 지원이 있다는 것을 모른다
(10) 기타 _____

고용 유지 훈련에 대한 인식

노동부에서는 사업체의 고용유지를 지원하기 위해 50인 이상 규모사업체를 대상으로 재직근로자 재훈련, 향상훈련, 교육훈련, 고용유지훈련, 유급휴가훈련, 적응훈련(정리해고자 및 장기실업자를 채용하여 적응훈련을 시키는 경우) 등의 실시를 지원하고 있습니다.

문6. 귀사에서는 사업체 고용유지를 위한 교육훈련의 필요성에 대해 어떻게 생각하시나요?

(1) 매우 필요한 편이다 ☞ 문6-1로 가세요
(2) 필요한 편이다 ☞ 문6-1로 가세요
(3) 필요하지 않은 편이다 ☞ 문6-4로 가세요

(4) **전혀 필요하지 않다** ☞ 문6-4로 가세요

(5) **고용유지를 위한 교육훈련에 대해 모른다** ☞ 문7로 가세요

문6-1. 현재 귀사에서 고용유지를 위해 필요로 하는 근로자 훈련과정은 무엇입니까? 각 훈련과정별로 필요정도를 말씀해 주십시오

필요정도 / 교육훈련	1) 매우필요하다	2) 필요한 편이다	3) 보통이다 반반이다	4) 필요하지 않은 편이다	5) 전혀 필요하지 않다	6) 이런 훈련이있는지 모른다
(1)고용유지훈련						
(2)사내 직업훈련						
(3)근로자 교육훈련						
(4)유급휴가 훈련						
(5)적응훈련						

문6-2. 각 훈련 프로그램 별도로 교육훈련기간으로는 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?

훈련기간 / 교육훈련	1) 1-2일	2) 1주일	3) 한달	4) 3-6개월	5) 6개월이상
(1)고용유지훈련					
(2)사내 직업훈련					
(3)근로자 교육훈련					
(4)유급휴가 훈련					
(5)적응훈련					

문6-3. 아래에 제시된 교육훈련 내용중 귀사에서 필요로 되는 교육훈련은 무엇인가요? 해당되는 모든 교육내용을 말씀해 주세요

경영기획	① 전략기획( ) ④ 경영전략과 기업문화( ) ② 직무능력 개선과 조직개발( ) ⑤ 전략적 신상품/신제품 개발( ) ③ 기업인수 합병전략( ) ⑥ 기업홍보 추진전략( )
인사노무	① 노사관계 관리( ) ⑤ 노사관계동향과 최근 노사문제 연구과정( ) ② 노무관리 능력( ) ③ WIN-WIN교섭능력( ) ⑥ 연봉제 제도설계 실무과정( ) ④ 채용에서 퇴직까지의 종업원 관리과정( ) ⑦ 신업적 평가 시스템 구축( )
국제무역	① 현지화능력( ) ③ 오퍼 및 무역실무( ) ② 국제거래 전략( ) ④ 국제마켓팅( )
생산관리 기술	① 생산성향상 추진리더 양성( ) ④ 원가절감VE( ) ② 공정시스템 개선 및 공정관리합리화( )⑤ IE관리사 양성과정( ) ③ 물류거점 계획과 물류센터 운영실무( ) ⑥ 공장합리화( )
영업기술	① 마켓팅 조사( ) ⑤ 판매촉진활성화( ) ② 서비스 강화( ) ⑥ 경쟁우위홍보전략( ) ③ 방문판매능력개발( ) ⑦ 고객정보시스템 구축 및 활용( ) ④ 히트상품기획( )
일반	① 관리자 능력개발( ) ⑤ 경쟁우위 홍보전략( ) ② 문제해결 실천기법( ) ⑥ OJT 실무리더( ) ③ 목표관리 추진실무( ) ⑦ 전략적의사결정( ) ④ 새시대사원을 윈한 자기개발( ) ⑧ 산업카운슬러( )
사무자동화 및 정보처리	① 경영정보 관리사( ) ⑤ 정보검색 전문가( ) ② 정보시스템 진단사( ) ⑥ 정보통신과 네트워킹( ) ③ Client SERVER 구축전문가( ) ⑦ 컴퓨터 일반OA과정( ) ④ 인터넷 전문가( )
재무회계	① 원가계산 및 분석실무( ) ④ 신용분석( ) ② 기업회계전문가( ) ⑤ 경영(재무)분석전문( ) ③ 세무회계실무( )

생산기술	① 정밀가공기술( ) ④ CAE금형설계( ) ② CNN선반( ) ⑤ 정보통신실무( ) ③ 주조방안 전산화( )
공장자동화 기술	① CAD 전문가 양성( ) ③ 자동화를 위한 sensor활용기술( ) ② 전기전자계측( )
금융보험	① 국제금융 ( ) ④ M&A과정( ) ② 국제금융NBA( ) ⑤ 선물옵션전문과정( ) ③ 펀드매니저 양성과정( ) ⑥ 증권투자분석 선물거래( )
산업안전 보건 및 환경관리	① 안전관리자 양성과정( ) ④ 위생관리자 교육( ) ② 위험성 평가( ) ⑤ ISO 14000추진실무( ) ③ 건물안전 전문과정( )

문6-4. 귀사에서는 사업체 고용유지를 위한 교육훈련이 필요없다고 하셨는데요, 이유는 무엇인가요?

(1) 일의 성격상 단순직임
(2) 근로자의 이직이 심해서
(3) 사양업종이므로
(4) 기존 교육훈련에 대한 불신
(5) 기타_____

이직 예정자 교육훈련에 대한 인식

문7. 정부에서는 이직예정자를 위한 창업훈련, 직업전환훈련을 실시할 경우 지원하고 있습니다. 귀사에서는 다음과 같은 이직예정자를 위한 교육훈련의 필요성에 대해 어떻게 생각하시나요?

(1) 매우 필요한 편이다 ☞ 문7-1로 가시요
(2) 필요한 편이다 ☞ 문7-1로 가시요
(3) 반반이다 ☞ 문8로 가시요
(4) 필요하지 않은 편이다 ☞ 문8로 가시요

(5) **전혀 필요하지 않다** ☞ 문8로 가시요

(6) **고용유지를 위한 교육훈련에 대해 모르고 있다** ☞ 문8로 가시요

문7-1. **이직예정자를 위한 교육훈련이 필요하다고 하셨는데요, 귀사에서는 창업훈련이나 직업전환훈련이 얼마나 필요하십니까? 각 훈련과정별로 필요정도를 표시해 주십시오.**

훈련기간 / 교육훈련	1) 매우 필요하다	2) 필요한 편이다	3) 보통이다 반반이다	4) 필요하지 않은 편이다	5) 전혀 필요하지 않다	6) 이런 훈련이 있는지 모른다
(1)창업훈련						
(2)직업전환 훈련						

문7-2. **각 훈련 프로그램 별로 교육훈련기간으로는 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?**

훈련기관 / 교육훈련	1) 1-2일	2) 일주일	3) 한달	4) 3-6개월	5) 6개월이상
(1)창업훈련					
(2)직업전환 훈련					

고용보험 지원 교육훈련 사업 여건 평가

귀사에서의 고용보험지원 교육훈련사업 여건에 관한 질문입니다.

문8. 귀사는 고용보험 지원의 교육훈련을 실시하기 위하여 노동자대표(또는 노동조합)과 협의하고 있습니까?

(1) 전혀 안하고 있으며 그 필요성도 느끼지 않는다
(2) 노동자대표와 협의할 생각이다
(3) 노동자대표가 요청할 때만 협의한다
(4) 지원금을 신청할 때만 협의한다
(5) 수시로 고용보험지원 훈련사업에 관하여 협의한다.
(6) 노조에서는 교육훈련 문제에 관심이 없다.

문9. 고용보험 지원 훈련이 활성화되기 위해 적극 개선되어야 할 사항을 세 가지만 표시해 주십시오.

(1) 지원금 수준이 상향 조정되어야 한다
(2) 지원금 신청절차를 간소화하여야 한다
(3) 지원금 수급요건을 완화하여야 한다
(4) 업종별로 차등적응 지원하여야 한다
(5) 지원금이 교육훈련종료 후 즉시 지급되어야 한다
(6) 교육훈련 과정에 대한 홍보, 정보제공 및 상담사업을 활성화한다
(7) 기업이 필요로 하는 다양한 분야의 위탁훈련 프로그램을 개발한다
(8) 기업의 주문에 따라 교육훈련전문가가 현장에 와서 실시토록 한다
(9) 기타 _____

문10. 고용보험의 고용조정지원 사업으로서 '교육훈련' 외에 다음과 같은 사업이 있습니다. 귀사에서 가장 필요하다고 생각되는 것을 순서대로 두 가지를 기입해 주십시오.

(1) 휴업수당지원금 1순위:_____
(2) 근로시간단축 지원금 2순위:_____
(3) 근로자 사외파견 지원금
(4) 인력재배치 지원금
(5) 채용장려금
(6) 지역고용촉진 지원금
(7) 기타_____

기업체 인력 평가

문11. 다음은 귀사 근로자의 각 직무군별 자질 및 소양에 관한 질문입니다. 각 항목에 대하여 현재귀사의 해당 직무군의 자질 및 소양의 보유정도와 향후 귀사에서 필요로 되는 자질 및 소양 정도를 보기를 보시고 해당란에 기입해 주십시요.

문11-1. 사무 관리직사원의 현재 (평가항목)수준은 어느 정도인가요?
문11-2. 향후 귀사에서 필요로 되는 사무관리직 사원의 (평가항목)수준은 어느 정도 인가요?

문11-1. 현재 수준 평가(사무직)　　문11-2. 향후 필요수준 평가(사무직)

매우 낮음		보통		매우 높음	항 목	매우 낮음		보통		매우 높음
1	2	3	4	5	인사 및 노무	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	회계 및 재무	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	정보수집 분석 능력	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	물류 및 유통	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	무역 실무	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	관리 기법	1	2	3	4	5

문11-3. 전문 기술직 사원의 현재 (평가항목)수준은 어느 정도인가요?

문11-4. 향후 귀사에서 필요로 되는 전문기술직 사원의 (평가항목)수준은 어느 정도 인가요?

문11-3. 현재 수준 평가(전문기술직)　　문11-4. 향후 필요수준 평가(전문기술직)

매우 낮음		보통		매우 높음	항 목	매우 낮음		보통		매우 높음
1	2	3	4	5	기술 관리	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	특허 관리	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	생산 관리	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	품질 경영	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	현장개선	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	컴퓨터	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	창의력	1	2	3	4	5

문11-5. 현장 감독직의 현재 (평가항목)수준은 어느 정도인가요?

문11-6. 향후 귀사에서 필요로 되는 현장 감독직 사원의 (평가항목)수준은 어느 정도 인가요?(금융 보험업은 빈칸으로 두시오)

문11-5. 현재 수준 평가(현장감독직)						문11-6. 향후 필요수준 평가(현장감독직)					
매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	항 목	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1	2	3	4	5	현장개선	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	안전의식	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	환경의식	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	생산관리	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	팀 웍	1	2	3	4	5

문11-7. 현장기능직 사원의 현재 (평가항목)수준은 어느 정도인가요?

문11-8. 향후 귀사에서 필요로 되는 현장기능직 사원의 (평가항목)수준은 어느 정도 인가요?(금융 보험업은 빈칸으로 두시오)

문11-7. 현재 수준 평가(현장기능직)						문11-6. 향후 필요수준 평가(현장기능직)					
매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	항 목	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1	2	3	4	5	안전의식	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	환경의식	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	생산관리	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	팀 웍	1	2	3	4	5

배경 질문

배문1 사업장의 소재지(주소)

(1) 공단지역 (2) 공단외 도시지역 (3) 기타지역

배문2 업종 및 주요생산품(구체적으로)

(1) 생활관련형 제조업 (음식료품, 담배, 섬유, 의복, 모피, 가죽, 가방, 출판, 인쇄)

(2) 기초소재형 제조업 (목재, 펄프, 종이, 화학제품, 비금속, 1차금속, 고무)

(3) 가공조립형 제조업 (석유, 정제, 조립금속, 기계, 통신장비, 의료기계, 정밀기계, 자동차)

(4) 운수창고업

(5) 금융보험업

배문3 사업장의 규모(종업원수)

(1) 50인 이상 - 149인 이하 (4) 500인 이상 - 999인 미만

(2) 150인 이상 - 299인 이하 (5) 1000인 이상

(3) 300인 이상 - 499인 이하

배문4 직무군별 종업원수 총 (명)

(1) 사무관리직 (명) (3) 현장감독직 (명)

(2) 전문기술직 (명) (4) 현장기능직 (명)

배문5 노조유무 (1) 있음 (2) 없음

<부록 2>

근로자 고용유지를 위한 교육훈련 요구 조사

조사지번호 □ □ - □ □ □ □

<지역> <일련번호>

안녕하십니까?

한국직업능력개발원에서는 노동부로부터 '98 상반기 연구과제로서 "고용유지를 위한 교육훈련 요구조사"를 위탁받아 수행하고 있습니다. 정부에서는 최근의 실업사태와 관련하여 재직근로자의 고용안정을 위하여 직무능력 향상을 위한 교육훈련, 고용유지훈련, 유급휴가훈련 등의 비용 및 임금을 지원하고 있으며 이직예정자를 위해서는 직업전환훈련 및 창업훈련에 소요되는 비용을 지원하고 있습니다. 또한 정리해고자 및 장기실업자를 채용하는 경우에도 적응훈련 지원금을 제공하고 있습니다. 본 설문조사는 재직근로자의 고용유지와 관련된 교육훈련 요구를 수렴하기 위해 실시되는 것입니다. 귀하의 솔직한 의견이 우리의 경제난국을 극복할 수 있는 유용한 자료가 될 수 있음을 감안하시어 끝까지 응답하여 주시기 바랍니다. 아울러 조사내용은 절대로 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

1998. 4

한국직업능력개발원장 이 무 근

위의 조사와 관련하여 궁금한 사항은 다음의 연락처로 문의하십시오

연락처:

· 한국직업능력개발원 직업전환과정팀

(서울시 강남구 개포동 155 전화번호: 3498-5690, 5691, 5692, 5689)

· 한국리서치 자료조사부

(서울시 강남구 역삼동 829 전화번호: 02-538-7766)

지역 (1) **서울** (2) **부산** (3) **대구** (4) **인천** (5) **대전** (6) **광주** (7) **울산**
(8) **경기** (9) **강원** (10) **충북** (11) **충남** (12) **전북** (13) **전남**
(14) **경북** (15) **경남**

업종 (1) **생활관련 제조업** (2) **기초소재 제조업** (3) **가공조립 제조업**
(4) **운수통신** (5)**금융보험**

종업원 규모 (1) 50-149 (2) 150-299 (3) 300-499 (4) 400-999
(5)1000**인 이상**

응답자 회사 _____

응답자 직위 _____

응답자 성명 _____

응답자 전화번호 _____

면접원 성명 _____

면접일시 _____

검증원 성명 _____

검증일시 _____

문1. 선생님이 다니시는 현 직장의 종업원수는 얼마나 되나요?

(1) 50-149인 (2) 150-299인 (3) 300-499인
(4) 500-999인 (5) 1000인이상

문2. 선생님의 회사의 업종은 무엇인가요?

(1) 생활관련형 제조업(음식료품, 담배, 섬유, 의복, 모피, 가죽, 가방,출판, 인쇄)
(2) 기초소재형 제조업(목재, 펄프, 종이, 화학제품, 비금속, 1차금속, 고무)
(3) 가공조립형 제조업(석유, 정제, 조립금속, 기계, 통신장비,의료기계, 정밀기계,자동차)
(4) 운수창고업
(5) 금융보험업

문3. 선생님께서 하고 계신 일은 무엇인가요?

(1) 사무직
(2) 관리직
(3) 영업직
(4) 전문직
(5) 기술직
(6) 현장 관리직(반장, 조장, 직장)
(7) 현장 기능직(생산직, 기능공, 조원)

문4. 현재 직장에서 근무하신 기간은요?

(1) 3개월 미만
(2) 3 6개월 미만
(3) 6 12개월 미만
(4) 1 3년미만
(5) 3 5년미만
(6) 5 10년 미만
(7) 10 20년미만
(8) 20년이상

문5. 선생님이 처음 일한 직장부터 지금까지 직장생활경력은 얼마나 되나요? (학교, 군대, 자영업, 구직기간은 빼고 계산해 주세요)

(1) 1년미만 (2) 1년이상 3년미만 (3) 3년이상 10년미만
(4) 10년이상 15년미만 (5) 15년이상 20년미만 (6) 20년 이상

문6. 선생님은 국가기술자격증 또는 면허증을 가지고 있습니까?

(1) 예---> 문6-1로 가세요 (2) 아니오---> 문7로 가세요

문6-1. 선생님이 갖고있는 자격증 또는 면허증은 무엇인가요? (있는대로 말씀해 주세요)

_____

문6-2 선생님의 자격증의 급수는 무엇인가요?

(1) 기술사 (2) 기사 1급 (3) 기사 2급 (4) 기능장
(5) 기능사 1급 (6) 기능사 2급 (7) 기능사보 (8) 기타 _____
(9) 모름

최근 IMF 사태와 관련하여 선생님의 회사 사정에 대하여 말씀해 주세요

문7. 선생님이 근무하는 현재 직장에서는 인원감축을 실시할 계획입니까?

(1) 그렇다 ----->문7-1로 가세요 (2) 그렇지 않다---->문8로 가세요

문7-1. 인원감축을 실시하였거나 하게 될 주요 이유는 무엇이었나요?

(1) 경기악화나 사업부진으로 사업 축소
(2) 비용절감을 위한 노력
(3) 생산시설의 해외이전
(4) 경영 합리화를 위하 조직 개편
(5) 사업의 전환이나 신사업의 추진
(6) 기타

문7-2. 만약 선생님의 회사에서 인원감축을 실시한다면, 어떤 방법이 가장 타당한가요?

(1) 정리해고에 의한 감원
(2) 명예퇴직, 조기정년 제도 도입
(3) 신규채용을 최대한 억제
(4) 회사내 인력을 적절한 곳에 배치
(5) 기타
(6) 잘모르겠다

문8. 만일 지금 다니시는 직장을 그만두신다면 앞으로 어떤 일을 하실 생각이신가요?

(1) 같은 분야의 다른 직장을 구하겠다
(2) 다른 분야의 직장을 구하겠다
(3) 자기 사업을 하겠다
(4) 결혼, 출산, 육아 등의 가사일을 하겠다
(5) 학교에 다니겠다
(6) 자격증을 따거나 기술교육훈련을 받겠다
(7) 당분간 쉬겠다
(8) 은퇴하여 노후생활을 즐기겠다
(9) 기타
(10) 모르겠다

문9. 만일 지금 다니시는 직장을 그만 두신다면 선생님께서는 정부가 어떤 점을 우선 지원해야 한다고 생각하시나요?

(1) 생활비를 지원하는 것
(2) 직업훈련이나 기술교육을 하는 것
(3) 취업알선이나 취업정보를 알리는 것
(4) 창업을 할 수 있도록 지원하는 것
(5) 기타
(6) 모르겠다

문10. 선생님께서는 지금 다니시는 직장에서 교육훈련을 받아본 적이 있습니까?

(1) 예 ----> 문10-1로 가세요
(2) 아니오---> 문11로 가세요

문10-1 가장 최근에 받은 교육훈련은 어떤 종류의 교육훈련이었나요?

문10-2. 그 교육훈련을 받게 된 계기는 무엇이었나요?

(1) 자발적으로 지원해서
(2) 노사협의에 의해
(3) 승진, 승급에 필요해서
(4) 직장에서(또는 상사가) 보내서
(5) 직급이나 근무연수로 차례가 되어서
(6) 자격증을 따야 하므로
(7) 기타
(8) 모르겠다

문10-3. 그 교육훈련을 이수하고 난 후 기업으로부터 어떤 혜택이 있었습니까?

(1) 별 혜택이 없었다
(2) 월급에 반영되었다
(3) 승급에 반영되었다
(4) 월급과 승급에 모두반영되었다
(5) 교육내용과 관련된 부서에 배치받았다
(6) 직접적인 혜택은 없었지만 본인의 발전에 도움이 되었다
(7) 기타

문10-4. 그 교육훈련은 현재의 직무에 어느 정도 도움이 된다고 생각하시나요 ?

(1) 전혀 도움이 안된다 -----> 문10-4-1로 가세요
(2) 별 도움이 안된다 -----> 문10-4-1로 가세요
(3) 약간 도움이 된다 -----> 문12로 가세요
(4) 매우 도움이 된다 -----> 문12로 가세요

문10-4-1. 교육훈련이 도움이 되지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

(1) 교육훈련의 내용이 직무와 관련이 없어서
(2) 강사나 교재가 부실해서
(3) 교육훈련기간이 너무 짧아서
(4) 교육훈련에 대한 의욕이 없어서

문11. 교육훈련을 받은 적이 없다고 하셨는데요 그 이유는 무엇인가요?
(있는대로 대답해 주세요)

(1) 일손의 부족해서
(2) 교육훈련 장소나 시간이 안 맞아서
(3) 적합한 교육훈련 프로그램이 없어서
(4) 회사에서 교육훈련 실시에 소극적임
(5) 교육훈련이 필요한 작업이 아니어서
(6) 교육훈련을 받기 싫어서
(7) 그런 훈련이 있는지 몰라서
(8) 교육비가 부담이 되어서

문12. 선생님이 다니는 회사에서 앞으로 교육훈련을 실시한다면 받으실건가요?

(1) 반드시 받겠다 ------> 문13로 가세요
(2) 아마 받을 것이다 ------> 문13로 가세요
(3) 아마 받지 않을 것이다 ------> 문12-1로 가세요
(4) 받지 않겠다 ------> 문12-1로 가세요

문12-1. 교육을 안 받으신다면 그 이유는 무엇인가요?

(1) 교육후 업무 부담이 많아진다
(2) 교육이 업무에 도움이 안되어서
(3) 상사가 비협조적이어서
(4) 교육이 회사의 감독수단이어서
(5) 교육을 받는 것이 싫어서
(6) 고용조정 대상이 될 수도 있으므로
(7) 기타_____

정부에서는 최근의 실업사태와 관련하여 재직근로자의 고용안정을 위하여(1) 향상, 재훈련과정의 직업훈련 (2) 직무능력 향상을 위한 교육훈련, (3) 고용유지훈련, (4) 유급휴가훈련 등의 비용 및 임금을 지원하고 있습니다. 이직예정자를 위해서는 (5) 직업전환훈련 및 (6) 창업훈련에 소요되는 비용을 지원하고 정리해고자 및 장기실업자를 채용하는 경우에도 (7)적응훈련 지원금을 제공하고 있습니다.

문13. 선생님은 아래에 제시된 교육훈련에 대하여 얼마나 잘 알고 계시는지요?

인지도 / 교육훈련	(1) 매우 잘 안다	(2) 대체로 잘안다	(3) 대체로 잘 모른다	(4) 전혀 모른다
(1) 고용유지훈련				
(2) 사업내 직업훈련				
(3) 위탁 교육훈련				
(4) 창업훈련				
(5) 직업전환훈련				
(6) 유급휴가훈련				
(7) 적응훈련				

문14. 만일 선생님의 회사에서 아래와 같은 내용의 훈련을 받으실 기회가 생긴다면 훈련을 받으실 건가요?

관심도 / 교육훈련	(1) 반드시 받겠다	(2) 아마 받을 것이다	(3) 받지않을 것같다	(4) 받지 않겠다	(5) 모르겠다
(1) 고용유지훈련					
(2) 사업내 직업훈련					
(3) 위탁 교육훈련					
(4) 창업훈련					
(5) 직업전환훈련					
(6) 유급휴가훈련					
(7) 적응훈련					

문15부터 문18까지는 본인의 직무가 사무직, 관리직 또는 영업직인 경우만 응답해 주십시요

문15. 선생님이 생각하시기에 현재 선생님의 직무능력 수준을 평가하시면 어떤 수준인지요

	매우낮다	낮은편이다	보통이다	높은편이다	매우높다
인사 및 노무	1	2	3	4	5
회계 및 재무	1	2	3	4	5
정보수집 분석능력	1	2	3	4	5
물류 및 유통	1	2	3	4	5
무역실무	1	2	3	4	5
관리기법	1	2	3	4	5

문16. 각 직무분야별로 선생님께서 교육훈련이 필요하다고 느끼는 정도를 표시해 주십시요

	전혀 불필요	대체로 불필요	보통이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
인사 및 노무	1	2	3	4	5
회계 및 재무	1	2	3	4	5
정보수집 분석능력	1	2	3	4	5
물류 및 유통	1	2	3	4	5
무역실무	1	2	3	4	5
관리기법	1	2	3	4	5

문17. 선생님이 현재 다니는 직장을 계속 다니고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 경영기획 (2) 인사노무 (3) 국제무역
(4) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용) (5) 영업
(6) 기술 (7)재무회계 (8) 어학

문17-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문18. 선생님이 현재 다니는 직장을 그만 두고 재취업을 하고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 경영기획 (2) 인사노무 (3)국제무역
(4) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용) (5)영업
(6) 기술 (7) 재무회계 (8)어학

문18-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문19부터 문22까지는 본인의 직무가 전문기술직인 경우만 응답해 주십시요

문19. 선생님이 생각하시기에 현재 선생님의 직무능력 수준을 평가하시면 어떤 수준인지요

	매우낮다	낮은편이다	보통이다	높은편이다	매우높다
기술관리분야	1	2	3	4	5
특허관리분야	1	2	3	4	5
생산관리분야	1	2	3	4	5
품질경영분야	1	2	3	4	5
컴퓨터분야	1	2	3	4	5
현장개선분야	1	2	3	4	5
창의력분야	1	2	3	4	5

문20. 각 직무분야별로 선생님께서 교육훈련이 필요하다고 느끼는 정도를 표시해 주십시오

	전혀 불필요	대체로 불필요	보통 이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
기술관리분야	1	2	3	4	5
특허관리분야	1	2	3	4	5
생산관리분야	1	2	3	4	5
품질경영분야	1	2	3	4	5
컴퓨터분야	1	2	3	4	5
현장개선분야	1	2	3	4	5
창의력분야	1	2	3	4	5

문21. 선생님이 현재 다니는 직장을 계속 다니고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 기술관리 (2) 공장자동화기술 (3) 품질경영
(4)산업안전보건 및 환경관리 (5) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)
(6) 영업 (7) 어학

문21-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문22. 선생님이 현재 다니는 직장을 그만 두고 재취업을 하고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 기술관리 (2) 공장자동화기술 (3) 품질경영
(4)산업안전보건 및 환경관리 (5) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)
(6) 영업 (7) 어학

문22-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문23부터 문26까지는 본인의 직무가 현장감독직인 경우만 응답해주십시요

문23. 선생님이 생각하시기에 현재 선생님의 직무능력 수준을 평가하시면 어떤 수준인지요

	매우낮다	낮은편이다	보통이다	높은편이다	매우높다
현장개선분야	1	2	3	4	5
안전의식분야	1	2	3	4	5
환경의식분야	1	2	3	4	5
생산관리분야	1	2	3	4	5
팀웍관련분야	1	2	3	4	5

문24. 각 직무분야별로 선생님께서 교육훈련이 필요하다고 느끼는 정도를 표시해 주십시요

	전혀 불필요	대체로 불필요	보통 이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
현장개선분야	1	2	3	4	5
안전의식분야	1	2	3	4	5
환경의식분야	1	2	3	4	5
생산관리분야	1	2	3	4	5
팀웍관련분야	1	2	3	4	5

문25. 선생님이 현재 다니는 직장을 계속 다니고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) **생산관리기술** (2) **생산기술** (3)**공장자동화기술**
(4) **산업안전보건 및 환경관리** (5) **품질관리**
(6) **사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용)** (7) **영업** (8)**어학**

문25-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문26. 선생님이 현재 다니는 직장을 그만 두고 재취업을 하고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 생산관리기술 (2) 생산기술 (3)공장자동화기술
(4) 산업안전보건 및 환경관리 (5) 품질관리
(6) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용) (7) 영업 (8)어학

문26-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문27부터 문30까지는 본인의 직무가 현장 기능직인 경우만 응답해 주십시오

문27. 선생님이 생각하시기에 현재 선생님의 직무능력 수준을 평가하시면 어떤 수준인지요

	매우낮다	낮은편이다	보통이다	높은편이다	매우높다
안전의식분야	1	2	3	4	5
환경의식분야	1	2	3	4	5
생산기술분야	1	2	3	4	5
팀웍분야	1	2	3	4	5

문28. 각 직무분야별로 선생님께서 교육훈련이 필요하다고 느끼는 정도를 표시해 주십시요

	전혀 불필요	대체로 불필요	보통 이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
안전의식분야	1	2	3	4	5
환경의식분야	1	2	3	4	5
생산기술분야	1	2	3	4	5
팀웍분야	1	2	3	4	5

문29. 선생님이 현재 다니는 직장을 계속 다니고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 생산기술 (2) 공장자동화기술 (3) 산업안전보건 및 환경관리
(4) 품질관리 (5) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용) (6) 영업 (7)어학

문29-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

문30. 선생님이 현재 다니는 직장을 그만 두고 재취업을 하고자 한다면 가장 필요하다고 생각되는 교육훈련내용을 1개만 골라주십시오.

(1) 생산기술 (2) 공장자동화기술 (3) 산업안전보건 및 환경관리
(4) 품질관리 (5) 사무자동화 및 정보처리(컴퓨터 활용) (6) 영업 (7)어학

문30-1. 그럴 경우 교육기간은 어느 정도가 적장한가요?

(1) 1-2일 정도 (2) 1주일 정도 (3) 한달 정도
(4) 3-6개월 정도 (5) 6개월 이상 (6) 기타

이하의 문제는 모두 답해주시기 바랍니다

문31. 선생님께서는 자기 사업을 하기위해 창업 훈련을 받으실 의향이 있으신가요?

(1) 받고 싶다 -------> 문32-1로 가시요
(2) 받고 싶지 않다 -------> 문33으로 가시요
(3) 전에 받아본 적이 있으므로 받을 필요가 없다
------> 문33으로 가시요

문31-1. 창업훈련을 받고 싶다고 하셨는데요 어떤 기관에서 "직업훈련"을 받고 싶으신가요?

(1) 회사의 자체연수시설
(2) 사설학원 위탁
(3) 기능대학 및 직업전문학교 위탁
(4) 정규교육기관(전문대, 대학) 위탁
(5) 기타 생산성본부, 경총등 전문연수기관 위탁
(6) 정부나 지방자치단체의 연수기관
(7) 기타

문31-2. 선생님께서는 창업훈련기간은 어느 정도가 적당하다고 생각하시나요?

(1) 10일이내 (2) 한달이내의 기간 (3) 2-3달정도 (4) 6개월 이상
(5) 1년 이상 (6) 일을 잘 할 수 있는 충분한 기간 (7) 모르겠다.

배경질문

문32. 선생님의 연령은? (만 세)

문33. 선생님의 성별은? (1) 남자 (2) 여자

문34. 선생님의 학력은?

(1) 국졸 (2) 중졸 (3) 고졸 (4) 전문대졸 (5) 대학교졸 (6) 대학원졸

문35. 상여금을 합하여 선생님의 한달 월평균 소득은 얼마입니까?

(1) 50만원 미만 (2) 50-70만원 미만 (3) 70-100만원 미만
(4) 100-130만원미만 (5) 130-150만원 미만 (6) 150-170만원 미만
(7) 170-200만원 미만 (8) 200-300만원만 (9) 300만원 이상

문36. 선생님의 혼인상태는 어떠합니까?
(1) 기혼 (2) 미혼 (3) 이혼 (4)사별

문37. 선생님를 포함하여 부양가족의 수는? (명)

끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.

기본연구 98-3

고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 조사 연구

1998년 11월 일 인쇄
1998년 11월 일 발행

발행인 이 무 근
발행처 한국직업능력개발원
주 소 서울시 강남구 개포동 155번지, 135-110
전화: 02-3498-5670-703
팩스: 02-3498-9674
인쇄처
등 록
ISDN

Survey & Development of Training Programs for Employment - Maintenance

Korea Research Institute for
Vocational Education & Training