

정책연구 2009-2

사회보장제도의 직업능력개발 효과 분석

김철희 오영훈
강성호 변민수

머 리 말

사회보장제도의 영역, 범위 확대에 따라 사회보장제도와 노동시장에 관한 논의가 학계, 정부 등에서 지속적으로 논의되고 있다. 그러나 기존 사회보장 제도는 사회정책의 큰 틀 안에서 정형화되어 이와 관련된 여러 정책, 제도 변수를 제대로 고려하지 못하고 있다는 지적이 있어 온 것 또한 사실이다.

우리나라 또한 사회안전망 확충과 더불어 각종 사회복지 시스템의 강화, 사회보장제도의 보완 및 신규 도입 등으로 선진 사회보장시스템을 구축하고 있다. 직업능력개발을 통한 근로유인(노동공급)을 통한 노동시장 진출 및 연계는 사회복지제도의 발달, 변천과 더불어 매우 중요한 정책적 수단이며, 장기적인 사회복지재정 안정화와 제도 개선에 시사점을 제공할 수 있다는 점에서 보다 심층적인 접근이 필요하다.

본 연구는 사회보장제도와 직업능력개발을 연계 분석하는 최초의 연구로 올해는 실태분석, 개별 사회보장 제도의 직업능력개발 관련 현황 분석 등을 위주로 진행하고, 추후 각 제도 간 연계, 개인의 종합 수혜에 따른 성과 등에 대해 체계적으로 접근하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2009년 기본연구 2009-21번으로 진행되었으며, 김철희 박사가 연구책임자로서 오영훈 박사, 국민연금연구원 강성호 박사, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 변민수 연구원과 공동으로 연구를 수행하였다.

본 연구는 각 사회보험 제도 운영에 관여하고 있는 전문가와의 협의 및 관련 원자료 등에 대한 도움이 필요하였다. 연구수행과정에서 관련자료 수집과 면담조사에 적극 협조해주신 국내외 관련 학자들께 감사드린다. 특히 연구 전반에 관한 자문을 아끼지 않은 외부 자문위원회도 깊이 감사드린다.

아무쪼록 이 연구보고서가 관련 학자 및 정책입안자들에게 사회보장제도와 직업능력개발에 대한 논의와 정책 집행에 유용한 기초자료를 제공하고, 나아가 본 연구결과가 향후 관련 후속 연구에도 적극 활용되기를 기대한다. 끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

2009년 10월

한국직업능력개발원
원장 권 대 봉

목 차

요 약

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 3

제2절 연구 내용 및 방법 · 4

제2장 사회보장제도와 직업능력개발의 이론적 논의 및 실태 분석

제1절 사회보장제도와 직업능력개발의 이론적 논의 · 9

1. 기존 논의 분석 · 9
2. 개념 정의 · 11
3. 사회보장제도와 직업능력개발의 연계 · 14

제2절 사회보장제도와 직업능력개발 실태 분석 · 19

1. 분석 필요성 · 19
2. 분석 자료 및 방법 · 19
3. 분석 결과 · 21

제3절 시사점 · 41

제3장 산재보험과 직업능력개발

제1절 분석개요 · 43

제2절 선행연구 및 직업능력개발 필요성 검토 · 46

1. 선행연구 검토 · 46
2. 산재장애의 증가와 직업능력개발의 필요성 · 50

제3절 산재보험의 직업능력개발 · 53

1. 산재보험의 성격 · 53
2. 산재보험의 재활사업 · 55

제4절 산재장애인의 직업능력개발 · 59

1. 기초통계 분석 · 60
2. 실증분석 결과 · 73

제5절 요약 및 시사점 · 79

제4장 국민연금과 직업능력개발

제1절 분석개요 · 83

제2절 선행연구 검토 · 86

1. 선행연구 검토 · 86
2. 고령화 현상과 노인 근로제고 필요성 · 88

제3절 법·제도적 측면에서 근로유인 요소 검토 · 94

1. 소득기준 변화와 근로유인 제고노력 · 95
2. 조기노령연금제도 개선과 감액률 조정 · 97
3. 재직자노령연금 개선과 근로유인을 위한 연기연금도입 · 101

제4절 실증분석 : 근로유인 효과와 직업능력개발 · 105

1. 분석가정 및 분석방법 · 105
2. 실증분석 결과 · 108

제5절 요약 및 시사점 · 122

제5장 국민기초생활보장제도와 직업능력개발

제1절 분석개요 · 127

제2절 국민기초생활보장제도 개요 · 129

1. 국민기초생활보장제도의 의의 · 129
2. 국민기초생활보장제도의 성격 · 130
3. 업무추진 체계 · 131
4. 보건복지가족부 자활사업의 실태 · 133
5. 노동부 자활사업의 실태 · 145
6. 자활사업의 성과와 한계 · 153

제3절 직업능력개발의 효과 · 155

1. 근로연계복지 프로그램의 직업능력개발 효과 · 155

제4절 직업능력개발의 효과 분석 · 158

1. 인적 속성 · 159
2. 자활훈련의 취업성과 · 161
3. 소득 효과 · 169
4. 직업능력개발의 복지의존성 탈피 효과 · 169
5. 요약 · 171

제5절 시사점 · 172

제6장 결론 및 제언

제1절 결론 · 175

제2절 제언 · 177

1. 사회보장제도와 직업능력개발 관계 구명 · 177
2. 사회보장제도와 직업능력개발 분석 자료 구축 · 178
3. 취약계층에 대한 체계적 직업훈련 공급 · 178
4. 산재보험의 재활사업 영역확대 및 자원 강화 · 179
5. 국민연금의 취약계층에 대한 적극적 노동시장 기능 확대 · 179
6. 국민기초생활보장제도의 자활직업훈련 확대 · 180

SUMMARY · 181

<부록 1> 한국노동패널 분석표 · 185

참고문헌 · 211

〈표목차〉

- <표 2-1> 복지국가와 능력개발국가의 비교 · 16
- <표 2-2> 사회보험 수급자의 직업훈련 참여 현황(국민연금, 건강보험) · 22
- <표 2-3> 연도별 고용보험, 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부 · 23
- <표 2-4> 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 27
- <표 2-5> 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별, 직업별) · 29
- <표 2-6> 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 30
- <표 2-7> 빈곤층 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 32
- <표 2-8> 빈곤층 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업, 직업별) · 33
- <표 2-9> 빈곤층 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 34
- <표 2-10> 국민연금 가입자의 직업훈련 참여 결정요인 · 35
- <표 2-11> 건강보험 가입자의 직업훈련 참여 결정요인 · 36
- <표 2-12> 고용보험 가입자의 직업훈련 참여 결정요인 · 38
- <표 2-13> 산재보험 가입자의 직업훈련 참여 결정요인 · 39

- <표 3-1> 산재장애인 직업복귀율('04~'07) · 45
- <표 3-2> 연도별 산재근로자 직업복귀 현황 · 48
- <표 3-3> 연도별 산재근로자 직업훈련 수료자 직업복귀 현황 · 49
- <표 3-4> 장애급여 지급 · 50
- <표 3-5> 연도별 전체 장애인 대비 직업복귀 현황 · 51
- <표 3-6> 직업훈련 비용지원 지원 현황 · 52
- <표 3-7> 사회안전망, 사회보장, 소득보장의 관계 · 55
- <표 3-8> 근로복지공단의 산재보험사업 · 58
- <표 3-9> 장애발생 원인 · 61

<표 3-10> 일자리에서 발생한 장애	· 62
<표 3-11> 학력	· 63
<표 3-12> 장애등록 여부	· 64
<표 3-13> 장애등급	· 65
<표 3-14> 장애유형	· 66
<표 3-15> 취업여부	· 67
<표 3-16> 근무시간	· 68
<표 3-17> 장애인근로자의 종사상지위	· 69
<표 3-18> 장애인근로자의 임금지급 형태	· 70
<표 3-19> 장애인근로자의 업종	· 71
<표 3-20> 장애인근로자의 직종	· 72
<표 3-21> 변수정의	· 73
<표 3-22> 작업훈련 참여여부	· 74
<표 3-23> 직업훈련에 참여하지 않는 이유	· 75
<표 3-24> 취업 여부	· 76
<표 3-25> 훈련참여 여부	· 77
<표 3-26> 취업 여부	· 78
<표 4-1> 총인구 및 생산가능인구의 변화추이	· 92
<표 4-2> 65세 이상 노령연금 수급자수 및 급여액 추이	· 93
<표 4-3> 2010년 베이비 붐 세대의 은퇴자 규모	· 94
<표 4-4> 근로소득자의 총급여액별 소득금액 현황	· 95
<표 4-5> 조기노령연금의 연령별 지급율 변동	· 98
<표 4-6> 연금의 수급연령과 급여의 감액·증액률(외국)	· 100
<표 4-7> OECD 국가 중 소득활동에 따른 연금 지급제한 현황	· 101
<표 4-8> 연기연금제도의 급여효과	· 104
<표 4-9> 로짓회귀분석(60세 이상자 분석) : case 1	· 110
<표 4-10> 마지막일자리의 취업형태와 은퇴의사결정과의 관계	· 112
<표 4-11> 종사상지위와 은퇴의사결정과의 관계	· 113

<표 4-12> 산업과 은퇴의사결정과의 관계	· 115
<표 4-13> 직업과 은퇴의사결정과의 관계	· 117
<표 4-14> 취업형태와 연금수급여부와의 관계	· 118
<표 4-15> 종사상지위와 연금수급여부와의 관계	· 119
<표 4-16> 산업과 연금수급여부와의 관계	· 121
<표 4-17> 직업과 연금수급여부와의 관계	· 122
<표 5-1> 국민기초생활보장제도의 자활사업 추진체계	· 133
<표 5-2> 2009년도 가구별 최저생계비	· 135
<표 5-3> 자활사업대상자 현황	· 137
<표 5-4> 자활사업 대상자 선발기준 및 실시기관	· 139
<표 5-5> 5대 표준화 자활사업 추진현황	· 140
<표 5-6> 자활사업 대상자별 참여현황	· 142
<표 5-7> 자활성공 현황	· 143
<표 5-8> 훈련종류 및 훈련대상자	· 146
<표 5-9> 훈련비용 및 훈련수당	· 146
<표 5-10> 2005년 직업훈련종류별 훈련참여자의 인적특성	· 149
<표 5-11> 직업훈련종류별 훈련직종 및 훈련기간	· 151
<표 5-12> 2005년 실업대책훈련 훈련특성별 취업률	· 152
<표 5-13> LFA 및 HCD 효과에 대한 주요 연구 비교	· 158
<표 5-14> 훈련종류별 조사 사례수	· 159
<표 5-15> 훈련이수자의 응답자 특성	· 160
<표 5-16> 취업률 비교	· 161
<표 5-17> 취업가능성에 대한 로짓모형 추정결과	· 162
<표 5-18> 정규직 취업 비율 비교	· 163
<표 5-19> 정규직 취업가능성에 대한 로짓모형 추정결과	· 164
<표 5-20> 훈련 후 첫 일자리 취득 현황 (실태조사 결과)	· 165
<표 5-21> 훈련 후 고용보험 가입 첫 일자리 현황	· 166
<표 5-22> 첫 일자리 이행 기간 평균 및 분포	· 167

<표 5-23> 훈련과 취업 도움, 업무내용과의 일치 정도 · 168

<표 5-24> 4대 보험 가입정도 · 170

<부표 1> 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 187

<부표 2> 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별) · 188

<부표 3> 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 189

<부표 4> 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 190

<부표 5> 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별) · 191

<부표 6> 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 192

<부표 7> 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 193

<부표 8> 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별) · 194

<부표 9> 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 195

<부표 10> 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 196

<부표 11> 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별) · 197

<부표 12> 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 198

<부표 13> 빈곤층 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 199

<부표 14> 빈곤층 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업직업별) · 200

<부표 15> 빈곤층 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 201

<부표 16> 빈곤층 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 202

<부표 17> 빈곤층 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업직업별) · 203

<부표 18> 빈곤층 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 204

<부표 19> 빈곤층고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 205

<부표 20> 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업, 직업별) · 206

<부표 21> 빈곤층 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 207

<부표 22> 빈곤층 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별) · 208

<부표 23> 빈곤층 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업직업별) · 209

<부표 24> 빈곤층 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별) · 210

[그림목차]

- [그림 2-1] 근로유인 제고를 위한 정책프로그램 구성 체계 · 18
- [그림 2-2] 연도별 직업훈련 참여자의 사회보험 수급자 추이 · 24
- [그림 2-3] 연도별 직업훈련 참여자의 사회보험 미수급자 추이 · 24
- [그림 2-4] 연도별 직업훈련 미참여자의 사회보험 수급자 추이 · 25
- [그림 2-5] 연도별 직업훈련 미참여자의 사회보험 미수급자 추이 · 25

- [그림 4-1] 인구구조 및 노인부양비 변화 국제비교 · 89
- [그림 4-2] OECD 주요국의 고령자(55세-64세) 노동참가율, 정규연령수급
개시연령, 실제은퇴연령 비교(남성) · 90
- [그림 4-3] 재직자·감액노령연금 수급자수 추이 · 102
- [그림 4-4] 재직자 노령연금 수급자 전망 · 103

- [그림 5-1] 자활사업 대상자 · 135
- [그림 5-2] 자활사업 단계별 추진체계 · 138

【요약】

1. 연구의 목적

본 연구는 사회보장제도와 직업능력개발 간의 연계성을 개념 정의하고, 우리나라의 사회보장, 복지제도 현황을 재정, 제도, 정책 등의 측면에서 필요충분성과 수요에의 부합성을 검토하여 사각지대와 여전히 존재하는 소외계층 여부를 살펴보았다(훈련 필요 대상 파악). 또한 사회보장제도 중 고용보험, 산재보험, 국민연금, 국민기초생활보장제도에 있어서의 직업능력개발 관련성 및 영향(효과) 정도를 실증적으로 추정하여 관련 제도 및 정책개선 방안 마련의 기초자료로 제시하고, 시작 단계인 이 분야의 후속연구를 위한 시사점을 제공하는데 그 목적이 있다.

2. 이론적 논의 및 실태 분석

사회보험 가입자의 직업훈련 참여 현황 분석 결과 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 분석대상 사회보험의 가입자 및 미가입자 모두 시간 경과에 따라 직업훈련 참여 비중이 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 직업훈련 참여 기회 제공이 확대되고 있음을 볼 수 있으며, 특히, 미가입자들의 직업훈련 참여가 크게 증가하고 있다는 것은 취약계층에 대한 사회안전망 차원에서 직업훈련의 역할이 크게 확대되고 있는 것으로 생각할 수 있다.

사회보험 미가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없는 계층은 성별로는 여성, 연령별로는 60대 이상, 학력별로는 고졸, 그리고 미취업자의 비

중이 높게 나타나 사회보험 수혜와 직업훈련 참여 기회 확대가 필요함을 볼 수 있다. 또한 사회보험 가입자 중 직업훈련을 경험한 그룹 모두 재직자훈련과 사업주 또는 사업주단체의 훈련기관을 활용한 사례가 가장 높아 사회보험과 직업훈련과의 연관 관계를 확인할 수 있다.

빈곤층에서 사회보험 미가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없는 그룹을 보면 비정규직 비중이 매우 높은 점이 특징적으로 나타나 빈곤층 중에서도 직업훈련 기회를 제공받지 못하는 계층이 나타남을 볼 수 있고, 사회보험 미가입자 중 직업훈련 경험이 없는 그룹에서 수리업, 기능종사자 비중이 가장 높게 나타나 취약계층에 대한 직업훈련 공급이 필요함을 볼 수 있다.

3. 산재보험과 직업능력개발

산재보험의 직업재활 사업 분석에서도 장애인정을 받은 사람, 직업훈련에 참여한 사람들의 취업 확률이 높게 나타나 산재보험에서도 직업훈련의 역할이 매우 큼을 볼 수 있다.

산재보험 적용대상 사업체가 확대되면서 산업재해로 인정받은 장애인의 수가 늘어나고 장애유형이 확대되면서 기존의 신체외부 장애 이외의 내부기관 장애, 정신적 장애를 가진 장애인의 수도 늘어나고 있다. 이러한 요인들을 고려하면 근로자의 직업능력개발을 위한 적용대상을 검토하여 산재보험을 확대할 필요성이 있다. 산재보험의 적용대상 확대와 직업능력개발 서비스 강화는 근로자 개인차원 뿐만 아니라 사회전체의 위험을 분산시키고 편익을 증진시키는 데 긍정적으로 기여할 수 있을 것이다.

4. 국민연금과 직업능력개발

국민연금과 직업능력개발의 기능을 구명한 부분에서 은퇴 전후의 중고령자를 대상으로 직업유형과 은퇴의사결정과의 관계, 직업유형과 연금수급여부와의 관계를 분석한 결과, 직업유형에서는 비임금근로자에 비해 임금근로자가 은퇴유인이 크고 또한 수급확률도 높은 것으로 분석되었고, 종사상지위(상용직, 임시직, 일용직) 측면에서는 상용직의 경우가 임시, 일용직에 비해 은퇴유인이 크고 또한 수급확률도 높은 것으로 분석되었다. 한편, 산업 및 직업유형에 따른 은퇴유인과 수급확률을 살펴본 결과, 산업과 직업유형에 따라 은퇴유인과 수급확률이 달라짐을 알 수 있다.

5. 국민기초생활보장제도와 직업능력개발

국민기초생활보장제도의 급여체계는 근로능력자의 근로의욕을 저하시키고, 이들이 적극적인 구직노력을 하기 보다는 오히려 제도에 안주하게 하는 요인으로 작용하고 있다. 국민기초생활보장 수급자 중 근로능력자를 대상으로 하는 자활직업훈련은 훈련 이수자의 취업가능성이 비교집단에 비해 통계적으로 유의하게 높을 뿐 아니라 정규직으로의 취업 촉진과 취업으로의 탈출율을 높이는 것으로 검증되었다. 규모면에서 볼 때 국민기초생활보장제도가 직업능력개발 효과가 있다고 보기는 어렵다고 할 수 있다. 그러나 빈곤층의 능력개발을 위한 자활직업훈련은 일정 부분 직업능력개발효과가 있다고 판단된다.

6. 제언

사회보장제도는 진화하여 단순한 사회안전망 구축, 취약계층에 대한 공공부조 등의 1차원적 접근이 아니라 이미 취업, 일자리창출, 능력개발 등으로 그 범위와 영역이 지속적으로 확대되고 있다. 기존의 개별 사회보험 제도의 정착과 더불어 관련을 맺고 있는 다양한 사회보장, 사회보호, 사회정책 등과 연계하여 보다 체계적이고, 효율적인 제도 운영이 필요하다.

중장기적으로 사회보장제도가 직업능력개발 분야로 크게 확대될 것으로 전망되므로 이를 고려하여 별도의 횡단면 혹은 패널 조사자료의 구축이 필요하다.

4대 사회보험 분석 결과, 각 사회보험 가입자 및 직업훈련 참여자는 대부분 재직근로자이며, 상대적으로 근로조건이 양호한 그룹의 비중이 높게 나타났다. 그러나 사회보험 미가입자 및 직업훈련 미경험자 그룹은 여성, 비정규직 등 취약계층 비중이 매우 높았다. 이는 현재 공급되고 있는 직업훈련 기회가 기득권층에 귀속되는 현상으로 나타나고 있음을 보여주는 것으로 당초 사회보험 및 직업훈련의 취지가 사회적 취약계층에 대한 생활안정, 취업기회 제공에 있음을 고려할 때 보다 적극적인 직업능력개발 기회를 제공할 필요가 있다.

제1장 서론

김철희

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

우리나라는 사회안전망 확대와 더불어 4대 사회보험 및 각종 사회복지 시스템의 강화, 사회보장 제도의 보완 및 신규 도입 등으로 선진국 수준의 사회보장제도를 구축해 나가고 있다. 특히, 교육·노동(고용)·복지 연계 논의가 활성화되고 있다. 정부에서도 일자리가 최선의 복지임을 강조하고 있고, 사회보장과 급여를 담당하고 있는 보건복지가족부와 고용 및 능력개발 업무를 담당하고 있는 노동부와의 유기적 연계 강화를 지속적으로 추진하고 있다.

사회보장제도와 노동시장 정책과의 연계는 주로 근로유인(work incentive) 측면에서 많은 논의가 이루어져 왔다. 복지급여와 소득 사이에 충분한 차이가 없어 수급자가 취업하지 않고 계속해서 수급상태에 머무르려는 빈곤 함정(poverty trap), 근로능력이 있는 수급자의 근로 기피(moral hazard)

등의 현상으로 수급자에게 생계급여를 지원하는 것을 조건으로 근로활동에 참여할 것을 권유·강제하는 근로연계복지(workfare) 정책 등이 등장하였다. 빈곤(빈곤율) 추계, 규모 및 이행과정, 조세 및 사회보장제도의 빈곤율 감소 효과, 빈곤층의 소비지출, 근로빈곤(working poor, 일하고 있으면서도 빈곤에 빠진 계층, 미취업자나 취업과 실업을 반복하는 계층도 포함) 실태, (동태적)결정요인 등의 연구가 다수이다. 또한 근로빈곤과 최저임금제도, 근로장려세제(EITC) 등 관련 제도와의 관련성 연구도 있었다.

복지국가의 과도한 사회복지 부담(공공지출 증대)에 따라 국가개입과 경쟁체제 도입 등의 문제에 대한 논의가 진전되어 왔으며, 복지의존성에 대한 반감과 복지지출 증가에 따른 재정 부담으로 근로복지연계정책이 확산되고 있다. 한편, 정부지출 증가는 총 통화량 증대에 영향을 미치면서 동시에 인플레이션을 유발하고 실업률(신자유주의) 및 사회복지급여 증가가 나타나며, 이로 인한 조기퇴직, 경제활동참가율 감소가 경제성장의 저하(world bank)를 가져오는 등 일련의 메커니즘이 발생하고 있다는 주장도 있다(삼성경제연구원, 2009). 기존 사회보험 및 사회복지제도는 국민의 생활안정과 제도 자체의 사업 목적 달성을 위한 행정수단으로서의 기능은 충실하게 이행하고 있으나 각종 사회보장제도가 직업능력개발에 미치는 영향에 대한 관심과 연계 노력은 실질적으로 관련 사업을 포함하고 있는 고용보험을 제외하고는 거의 없는 실정이다. 주요 사회보장제도를 중심으로 근로복지연계, 근로유인, 빈곤해소 및 고용창출(일자리 창출), 사회부조 정책 등 다양한 접근이 제한적으로 진행되고 있다.

직업능력개발을 통한 근로유인(노동공급)으로 인한 노동시장 진출 및 연계는 사회복지제도의 발달, 변천과 더불어 매우 중요한 정책적 수단이며, 장기적인 사회복지재정 안정화와 제도개선에 시사점을 제공할 수 있다는 점에서 보다 심층적인 접근이 필요하다. 시행 15년을 앞두고 있는 고용보험의 사례에서 보듯이 목표 집단 지원 여부의 적합성, 적정성에 대한 논의는 지속적으로 진행되어 왔고, 앞으로도 논란의 여지가 존재한다.

정부의 다양한 직업능력개발 정책을 통하여 정책 대상의 저변과 사업 수단 또한 크게 발전하였으나 여전히 직업능력개발이 필요한 사람들에게 제대로 공급되고 전달되고 있는지에 대해서는 이론의 여지가 존재한다. 즉, 정부 재정지원 대상에 대한 명확한 규명과 정책적 도움이 필요한 대상의 이론적, 실증적 규명이 필요(규모, 조건 등)한 부분이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 사회보장제도와 직업능력개발 간의 연계성을 개념 정의하고, 우리나라의 사회보장, 복지제도 현황을 재정, 제도, 정책 등의 측면에서 필요충분성과 수요에의 부합성을 검토하여 사각지대와 여전히 존재하는 소외계층 여부를 살펴봄(훈련 필요 대상 파악), 사회보장제도 중 고용보험, 산재보험, 국민연금, 국민기초생활보장제도에 있어서의 직업능력개발 관련성 및 영향(효과) 정도를 실증적으로 추정¹⁾하여 관련 제도 및 정책개선 방안 마련의 기초자료로 제시하고, 시작 단계인 이 분야의 후속연구를 위한 시사점을 제공하는데 그 목적이 있다. 본 연구는 사회보장제도와 직업능력개발을 연계 분석하는 최초의 연구로 이론, 문헌 연구 중심의 기초연구로 진행하였으며, 향후 연구 방향 설정, 원자료 접근 가능성 등도 함께 포함하여 종합적으로 접근하였다.

1) 고용보험을 제외한 산재보험, 국민연금, 국민기초생활보장제도는 직업능력개발 효과 분석을 위한 변수가 존재하지 않고, 관련성은 낮으나 중장기적으로 사회보험 통합 연구, 직업능력개발과의 관련성 연구, 접근 가능성 등을 위한 기초분석 성격으로 본 연구에 포함하여 분석을 시도함

제2절 연구 내용 및 방법

본 연구의 주요 분석대상 제도는 고용보험, 산재보험, 국민연금, 국민기초생활보장제도(건강보험은 관련 자료 확보 및 변수 제약으로 분석 가능성 수준에서 제한적 접근)이다. 분석대상 제도의 대부분은 원자료를 별도의 기관에서 개별 관리(4대사회보험통합전산망 구축 운영), 연결 애로(개인정보관리), 관련 변수 누락(불필요)으로 인해 통합작업에 한계가 있어 가능한 범위 내에서 접근하고, 본 연구에서 다루지 못하는 부분에 대한 보다 상세한 실증분석은 후속과제로 제안하였다. 특히, 각 사회보험 분석에 앞서 다루는 이론적 접근 및 분석 부분은 실제 활용이 가능한 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 활용하였다. 또 고용보험은 구직급여와 HRD-net 자료 활용을 고려했으나 자료 확보 및 분석에 애로가 있어 본 연구에서는 제외하였으며, 국민연금은 연금수급과 노동공급, 산재보험은 재활사업의 능력개발참여 및 효과, 국민기초생활보장제도는 급여 수급과 노동공급 등을 중심으로 분석하였다. 각 제도별 세부 분석에서는 필요 대상에게 필요한 직업능력개발 서비스가 제공되고 있는지에 대한 규모, 성과 등을 초점으로 분석이 이루어졌다.

제2장에서는 사회보장제도 개요 및 직업능력개발과의 이론적 논의를 다루었다. 사회보험 및 사회복지제도와 직업능력개발을 연계한 분석이 처음 시도됨에 따라 이들 각 용어의 개념과 연관성을 체계화, 구조화하여 제시하고, 사회보장제도, 사회보험, 사회복지제도, 사회안전망 등 영역 구분, 개념 및 직업능력개발과의 관계를 정의하였다. 이때 일반적인 개념은 제외하고, 직업능력개발과의 관련성을 중심으로 접근하였다. 이를 위하여 사회보장제도 발전단계, 활용 수단과 직업능력개발과의 관계를 살펴보고, 사회보장제도와 직업능력개발의 효율적 연계 방안을 구상해 보았다. 또한, 사회보장제도 현황 및 적합성을 중심으로 사회보장제도의 직업능력개발 공급의

적정성을 분석하였다. 주요 연구방법은 선행연구·문헌·이론분석이며, 활용한 자료는 한국노동패널조사(KLIPS)이다²⁾. 여기에서는 우리나라 사회보장제도 관련 재정·제도·정책 등을 종합분석하고, 제도적 집중 및 소외분야(사각지대), 계층 파악을 통한 대상의 명확화, 각 제도의 사업 내용 비교 분석, 직업능력개발의 필요성, 합목적성 등을 도출하였다. 또한 사회보장제도와 직업능력개발 정책의 차이(gap) 확인, 정책수단 및 효과를 파악하였다.

제3장에서는 산재보험과 직업능력개발과의 관계를 분석하고, 그 효과를 살펴보았다. 선행연구·문헌·이론분석 및 산재관련 조사 자료(한국장애인고용촉진공단 생성·관리 자료 포함)를 활용한 분석을 실시했다. 산재보험 재활사업(의료재활, 사회재활, 직업재활)의 산재근로자 직업능력개발 향상 연계성과 재활사업 참여 산재근로자 각 유형별(특히, 업종별·장애유형별·장애정도별) 직업능력개발 현황 및 직장복귀 성과 등을 분석하였다.

제4장에서는 기존에 많은 논의가 있었던 국민연금의 근로유인효과 분석 결과를 살펴보고, 국민연금과 직업능력개발과의 관계 및 직간접적인 효과를 분석하였다. 여기에서도 선행연구·문헌·이론분석 및 국민연금DB 자료를 활용하여 분석하였으며, 국민연금제도의 근로 유인 요소에 대한 법·제도적 내용 및 통계 현황(조기노령연금, 재직자노령연금)을 살펴보고, 유형별(가구유형·소득계층별·성별·근로유형별) 국민연금의 직업능력개발 효과를 분석하였다.

제5장에서는 국민기초생활보장제도의 직업능력개발 효과를 살펴보았는데 재활사업 통계 DB(보건복지가족부 사회복지정책실 자립지원투자과) 확보에 애로가 있어 직업능력개발과의 연계성(접근 가능성 모색) 및 수급

2) 고용보험의 직업능력개발 효과 분석이 보다 정확하고 현실을 반영할 수 있는 자료이나 현행 고용보험 사업은 실업급여 및 육아휴직급여사업과 고용안정·직업능력개발사업 등으로 구분되어 운영되고 있어 그 범위에 대한 논의가 있을 수 있음. 향후 고용보험DB를 활용하여 필요 대상에 대한 훈련 공급의 적절성(훈련참여자의 기타 사회보장 수급 여부 및 정도), 구직급여 수급자의 직업훈련 참여 시점 및 적극적 노동시장정책과 관련한 훈련비중 정도 측정 가능성 등을 검토, 분석할 수 있음

자의 직업능력개발 효과 등을 중심으로 분석하였다. 특히, 관련 분석자료 확보가 어려워 기존 연구결과 중 가장 신뢰도와 표본 수, 분석 결과 활용이 용이한 '2008년 직업훈련이수자 실태조사' 결과를 활용하였다.

이상의 논의를 통하여 제6장에서는 요약과 결론을 제시하였다. 사회보장제도 연계를 통한 직업능력개발 강화 방안을 중심으로 각 사회보장제도의 직업능력개발 효과와 정책과의 연계 및 사회보장제도 연계를 통한 직업능력개발 정책 방안과 세부추진 과제 등을 제시하였다.

연구방법으로 문헌연구에서 관련 개념 정의, 분석 범위, 대상을 선정하고, 선행연구 관련 연구·조사 결과를 분석하였다. 또 재정, 제도, 정책 부분을 중심으로 '직업능력개발'의 판단 기준 참여, 성과 등 관련 변수를 지표화하여 정의 후 분석하였다. 원자료 분석은 한국노동패널(KLIPS) 및 사회보험 원자료(고용보험, 국민연금, 산재보험), 기타 사회복지제도(국민기초생활보장제도) 등을 활용하였으며, 분석 방법은 빈도, 영향/결정요인 등을 활용하여 각 제도의 특성, 자료의 성격 및 제약 등 전반적인 상황을 고려하여 적용하였다. 가공통계 및 집계(관리) 자료는 인용 재구성하여 활용하고, 원자료의 경우 수혜집단과 비수혜집단을 구분하여 비교 분석한 후 가능성을 검토하여 적용하였다.

사회보장제도와 직업능력개발 효과라는 연구가 지금까지 이루어진 사례가 없으므로 필요성, 접근 가능성, 효과분석 내용, 방법 등에 대한 체계화가 선행되어야 하며, 이를 통해 중장기적인 연구방법, 정책도출 방안 등의 추출이 가능할 것이다. 이와 아울러 전문가협의회, 워크숍을 개최하고, 사회보장 재정 제도 및 현황, 소외계층 부문과 고용보험 부문 등에서 관련 분야 전문가를 자문위원으로 위촉하여 활용하였다.

각 사회보장제도 안에 직업능력개발 프로그램이 포함된 제도가 있는 반면, 그렇지 않은 제도도 있다. 연계성 및 효과 분석에 있어서도 접근 방법이나 분석에 활용할 변수에 제한이 많이 따르는 것도 사실이다. 그러나 현재 운영 중인 다양한 사회보장제도를 대상으로 직업능력개발과 어떠한 연

관을 맺고 있으며, 그 효과는 어떠한지를 분석함으로써 노동시장 유인, 비유인 요소는 물론 이들 제도의 수혜자들이 노동시장 진출과 직업능력개발 등에서 보다 다양한 혜택을 받을 수 있도록 그 단초를 제공하는 것도 무엇보다 중요할 것이다.

제2장 사회보장제도와 직업능력개발의 이론적 논의 및 실태 분석

김철희

제1절 사회보장제도와 직업능력개발의 이론적 논의

1. 기존 논의 분석

사회보험을 비롯하여 대부분의 기존 사회보장제도 관련 연구는 수혜 대상, 범위, 정책 내용, 소득보장 관련 효과 분석 등에 중점을 두고 있었던 반면, 이들 사회보장제도의 인재정책 및 직업능력개발 관련 정책, 제도와외의 관계에 대한 접근은 소홀한 실정이다. 주요 연구 영역은 공적부조와 노동공급, 복지프로그램과 근로유인, 관련 제도 및 정책 효과 평가, 제도 비교 및 개선 방안 등이 있다.

기존 연구들은 사회보험과 사회보장제도 자체의 특성, 효과 등을 연구의 분석대상으로 했지만 본 연구는 인재정책, 평생학습, 직업능력개발 등과 관련된 효과를 분석함으로써 사회보장제도가 개인에게 어떠한 의미를 지니고 영향을 미치는지에 대한 파생효과를 추정하여 정책의 효율성을 판단할 수 있는 기초를 제공하고자 한다.

고용보험 직업능력개발 사업은 각 사업별 성과를 제도의 효과로 간주할 수 있으며, 그 간 구직급여, 직업능력개발 사업의 성과 평가(나영선 외, 2007, 2008)가 지속적으로 이루어져 왔다. 유경준 외(2007)는 재정사업 심층평가에서 각 훈련과정별(전직, 신규, 우선선정직종훈련 등) 사업내용, 체계 분석, 주요쟁점, 효과성 평가(집단 간 비교 분석) 등을 통해 훈련비 지급방식 개선, 훈련성과 측정을 위한 관련 DB 구축 등을 제시하였다. 이병희(2000)는 훈련을 받지 않은 통제집단과 비교할 때 훈련참여는 실직자의 재취업확률을 유의하게 높이나 훈련내용 자체가 재취업확률을 높이지는 않는다고 보고하고 있다.

복지프로그램의 근로유인효과 연구에서는 대부분 노동공급을 감소시킨다는 결과(Moffitt, 2002; Hoynes, 1997)와 그렇지 않다는 결과로 대립되고 있다. 연금제도와 노동공급은 은퇴와 밀접한 관계가 있으며, 은퇴를 촉진시킨다는 연구결과(Diamond and Hausman, 1984; Gruber and Wise, 1999, 2002)와 그렇지 않다는 연구결과(Baker and Benjamin, 1999)가 상존하고 있다.

가장 최근의 연구로 박찬용 외(2008)는 각종 사회복지제도의 근로유인 체계 분석(국민연금, 건강보험 등 4대 사회보험, 국민기초생활보장제도, 기초노령연금 등 사회복지제도 포함), 고령자 고용촉진을 위한 사회보험, 사회복지제도의 근로유인 제고 방안 등을 도출하였다. 공적연금제도(소득과 연금의 병행, 한국식 부분연금 도입), 산재보험(현장 요양·재활서비스 지원체계의 내실화, 실효성 있는 직업재활체계의 구축, 급여 조정방안), 고용보험(고용안정 인프라 구축, 고용안정사업 재설계, 취약계층 집중지원), 국민기초생활보장제도(보충급여와 통합급여체계 등) 개선 방안을 제시한 바 있다.

김혜원 외(2007)는 선진국 사회안전망 개혁 분석, 사회안전망과 조세부담, 노동공급 효과 분석을 통해 선진국의 사회안전망 개혁의 정치경제학, 조세부담과 사회안전망, 사회안전망과 노동공급효과(고용보험 대상)를 제

시하였다.

이상은(2004)은 국민기초생활보장제도가 저소득층들의 노동공급에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 실증분석을 한 결과, 국민기초생활보장제도는 취업과 근로시간에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 구인회(2005)는 국민기초생활보장제도 수급자의 근로활동과 자활사업 참여 문제점 분석과 개선방안을 평가한 결과, EITC 도입과 의료급여 등 현물급여를 개별급여로 분리했을 경우 수급자의 근로증대, 탈수급 촉진에 긍정적으로 작용한다는 사실을 제시했으며, 강병구(2004)는 국민기초생활보장제도가 노동시간을 감소시키는 것으로 분석하였다.

본 과제와 유사한 성격의 과제로 수행된 박찬용 외(2000)는 사회안전망 확충의 이론적 기초와 우리나라 소득보장 프로그램의 적용 방안을 제시하였으며, 사회보험 적용 확대 방안, 소득보장 급여 수준 제시, 소득보장 사각지대(규모와 집단) 도출, 소득보장제도 개편 방안(기본원칙, 해소방안, 정책대안 등)을 제시하였다.

2. 개념 정의

사회보장제도에는 사회보험제도와 공적부조사업 그리고 사회복지서비스가 있다. 사회보험에는 산업재해보험, 건강보험, 연금보험, 고용보험 등 4대 보험이 있고, 국민기초생활보장제도 등 정부 재정에서 지원되는 공적부조, 그리고 국민이 안정적인 생활과 직업, 교육, 의료 등에 대해서 보장받을 수 있게 하는 사회복지서비스 등이 있다. 또한, 사회보험과 공공부조의 차이점을 보면, 사회보험은 예방적인 측면에서 보험형식을 빌려 소득의 일부를 적립하여 수급요건에 부합할 때 수급 받는 반면, 공공부조는 최저생계에 미달할 경우 일정수준의 인간다운 생활을 원조하는 것이다.

보다 구체적으로 살펴보면, 사회보험(social insurance)은 국가가 보험 제도를 활용, 법에 의하여 강제성을 띠고 시행하는 보험제도의 총칭이다. 사

회보장정책의 주요수단으로서 근로자나 그 가족을 상해·질병·노령·실업·사망 등의 위협으로부터 보호하기 위하여 실시하는 것이다. 사회보험은 노동능력의 상실에 대비한 산업재해보험·의료보험과 노동기회의 상실에 대비한 연금보험·고용보험으로 크게 구분할 수 있다. 사회보험은 개인보험처럼 자유의사에 의해서 가입하는 것은 아니며, 보험료도 개인·기업·국가가 서로 분담하는 것이 원칙이다. 보험료의 계산에 있어서도 위험의 정도보다는 소득에 비례하여 분담함을 원칙으로 함으로써 소득의 재분배 기능을 가진다. 우리나라에서는 산업재해보험과 의료보험을 실시하고 있으며, 국민연금제도는 1988년 1월부터 고용보험은 1995년 7월부터 시행되고 있다.

다음으로 공적부조(public assistance)는 국가 또는 지방자치단체가 빈곤층 주민에게 최저한도의 생활을 보장해 주기 위해 일정한 보호기준에 따라 실시하는 사업이다. 영국의 구빈법이 그 시초라 할 수 있다. 현대 선진 국가에서는 사회보험제도와 함께 사회보장의 일환으로 이 사업을 활발히 진행하고 있고, 우리나라도 재해구호법·생활보호법·국가유공자예우 등에 관한 법률 등 여러 법령에 의하여 추진하고 있다. 현재까지 많은 사람이 공적부조와 관련 사업에 의한 혜택을 받았으나 그 규모나 액수 면에서 충분한 수준에는 미치지 못하고 있다. 이는 정부의 재정 부족이 가장 중요한 원인 이겠으나 그 외에도 구호자의 구분과 필요한 생활기준선, 다시 말해서 국민의 최저생계비선을 확정하지 못하고 있어 효과적인 공적 부조사업에 지장이 되고 있다.

마지막으로 사회복지(social welfare)서비스는 국민의 생활 안정 및 교육·직업·의료 등의 보장을 포함하는 복지를 추구하기 위한 사회적 노력, 즉 넓은 의미의 사회적 정책을 총칭한다. 사회복지서비스를 사회보장제도 등의 근거에 공통적으로 작용하는 정책목표로서, 또는 이들 정책이나 제도가 실현하려고 지향하는 목적의 정책으로서 파악하는 경우도 있으나, 보통은 제도적 정책으로 사용한다. 협의의 사회복지에는 아동·노인·장애인에 대하여 금전 급부 이외의 이른바 서비스 급부의 방법으로 행하여지는 여러 활동의

총체를 의미한다. 또 여기에 공적부조를 덧붙인 사회복지사업과 동의어로 쓰는 경우 활동의 총괄의인 사회복지에는 사회 방법 이외에 사회정책·사회보장·주택보장·공중위생·비행문제대책 등을 포함하는데, 영국과 미국의 사회복지에는 넓은 뜻으로 쓰이는 경우가 많다.

직업훈련은 직업에 관한 훈련을 의미하는 것으로 “기술적 육체적인 직업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력습득을 위한 반복적인 행위”라고 말할 수 있다(서상선, 2002). 다만 여기서 말하는 직업의 종류는 훈련으로 능력습득이 가능한 분야에 한정된다고 할 수 있다. ILO에서 채택한 직업훈련에 관한 권고(제57호)에서는 “기술적 또는 직업적 지식을 습득시키거나 향상시킬 수 있는 모든 훈련방법을 말하는 것으로서 이 훈련이 학교에서 행하든 작업장에서 행하든 상관없다”고 정의하고 있다(정택수, 2008).

직업능력개발은 그 이전에 시행되고 있던 직업훈련이 세부사업으로 직업능력개발 사업을 포함한 고용보험 제도로 실시됨으로써 구체화되기 시작하였다. 1995년에 고용보험 직업능력개발 사업이 시작되고, 1999년의 근로자직업훈련촉진법이 제정됨에 따라 고용보험 피보험 근로자를 포함하여 근로자가 되려고 하는 청소년이나 실업자를 포함하는 모든 근로자의 직업생활에 필요한 직업능력을 개발하는 것이 직업훈련이라는 것으로 일반적인 정의가 이루어졌다. 그러나 지금까지 우리는 직업훈련이라고 하면 대개 비진학 청소년 대상의 기능인력 양성이나 취약계층을 대상으로 하는 훈련으로 인식하는 것이 대부분이다. 그러나 우리나라의 1인 이상 사업장에 종사하는 임금근로자는 법령에 따라 고용보험에 의무가입하게 되어 있고, 또한 고용보험 3대 사업 중 하나인 직업능력개발 사업과 관련을 맺고 있어 이미 직업훈련은 우리 생활의 일부가 되었다. 그럼에도 앞에서 제시한 바와 같이 직업훈련에 대한 일반인의 인식이 취약계층이나 비진학 청소년을 대상으로 한 기능 인력을 양성하는 것으로 인식하고 있기 때문에 본인과 무관한 것으로 인식하고 잘 모를 뿐더러 무시하는 경우가 대부분이다(한국직업능력개발원, 2004).

근로자직업훈련촉진법(1999년)을 대체한 근로자직업능력개발법은 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원함으로써 근로자의 고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다. 여기에서의 직업능력개발훈련이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말하며, 직업능력개발 사업이란 직업능력개발훈련, 직업능력개발훈련 과정·매체의 개발 및 직업능력개발에 관한 조사·연구 등을 하는 사업을 말한다고 규정하고 있다. 이 법은 현재 기존 공급자 위주의 실업자훈련에 수요자 선택권을 강화한 수요자 중심의 훈련체계인 직업능력개발계좌제를 도입하여 전국 단위 시범실시 중이며, 향후 능력개발카드제, 근로자 수감지원금제도까지 확대할 예정이다.

본 연구에서 다룰 직업능력개발의 효과는 측정 방법, 효과를 무엇으로 볼 것인지에 대한 지표화 작업의 선행이 필요하다. 여기에서는 직업훈련 참여 여부(수혜여부)를 핵심 효과 분석의 지표로 선정하고, 직업훈련 참여로 인한 개인의 인적·사회적·경제적 변화를 그 성과로 본다. 다만, 해당 사회보험 및 제도가 이를 관측할 수 있는 변수가 존재하지 않을 경우, 간접 변수 등을 통하여 그 효과를 살펴본다.

3. 사회보장제도와 직업능력개발의 연계

사회보장제도를 포함하는 복지정책은 공공선택이론, 비용편익분석, 소득 및 자산분배정책, 조세정책 등 다양한 분야에서 논의가 가능하다. 특히, 소득분배정책은 경제성장과 분배, 기회평등정책, 노동시장정책, 소득보장정책(income maintenance policy) 등의 유형과 쟁점이 존재한다. 소득분배정책 중 노동시장정책을 노동공급 측면의 기술 및 재훈련 프로그램, 취업정보 제공 프로그램, 이동수당, 훈련수당과 노동수요 측면의 공공부문 일자리 창출, 민간 고용 프로그램, 최저임금제도 등으로 구분하여 제시하고 있다(김

태성, 2001).

적극적 노동시장정책과 관련해서도 다양한 이론적 쟁점이 존재한다. 노동공급측면에서 신고전파나 신자유주의적 관점에서는 근로능력이 있는 수급자는 의지가 있으면 취업이 가능하다는 측면을 강조하고 그렇지 못한 경우에는 지나치게 높은 수준의 임금 요구나 기타 규제에 기인한다고 보고 있다. 반면, 수요 측면에서는 노동시장에 수급자들이 희망하는 충분한 수준의 일자리가 존재하지 않다는 것을 강조한다. 이러한 논의를 인적자원개발 모형과 연계하여 설명할 수 있다. 즉, 기본적인 학습과 안정적 취업을 위해서는 개인의 인적자본이 형성되어야 하며, 교육훈련을 통해 복지수급자의 취업가능성, 취업잠재력을 향상시키는 것이 효율적이라는 것이다.

본 절에서는 세부적인 이론적 논거 및 문제점 제시보다는 역사적, 이론적 배경 및 발전 단계를 중심으로 접근한다.

1980년대 이후 사회정책의 개혁은 사회복지 기능의 민영화로 나아가고 있고, 이는 사회보장정책이 전통적으로 사회안전망을 제공하는 복지국가(welfare state)에서 사적 책임을 위해 공적 지원의 바탕을 제공하는 능력개발국가(enabled state) 모델로 바뀌었다는 것을 강조하기도 한다(김영화 외, 2001). 복지국가를 자본주의의 역기능을 바로잡는 기능으로 간주한다면 능력개발국가는 시장경제의 미덕과 자족하는 시민의식 위에 가능하고 노동과 자족에 대한 의지가 있는 수혜자에게 사회적 지원을 제공해야 한다고 강조한다(Marshall & Schram, 1993). 즉, 이제는 노동을 위한 복지(welfare to work)를 추구하여 국가가 개인을 직접 부양하는 것이 아니라 개인의 능력을 개발하도록 지원하는 체제로 전환되어야 한다는 것이다. 또한 증가일로에 있는 사회지출 증대를 적절하게 관리할 수 있는 대책 중의 하나이다.

<표 2-1> 복지국가와 능력개발국가의 비교

복지국가	능력개발국가
사회권 확대	권리와 의무의 연결
직접적 지출에 의존	간접적 지출의 증가
서비스 형태로 이전	현금 또는 교환권으로 이전
공공기관에 의한 전달	민간기관에 의한 전달
개인에 중점을 두는 정책	가족에 중점을 두는 정책
소비를 위한 복지급여	투자를 위한 복지급여
경제적 불평등 감소	사회공평의 회복

자료: 김영화 외(2001), 복지국가에서 능력개발국가로

공적이전에 의한 최저소득 보장은 저소득, 빈곤층의 인간다운 삶 유지를 위해 필요한 제도이다. 근로능력자의 경우, 근로와 노동시장 참여를 통해 지속적이고 안정적인 소득을 확보함으로써 경제적 자립을 성취하고, 일을 통한 만족감 등을 통해 정신적인 생활안정까지 도모하게 되므로 소극적 의미의 소득보장 보다 더 나은 대안이 될 수 있다.

1990년 이후 공공부조정책의 세계적 흐름은 빈곤층에게 공적이전을 통해 소득을 보장하기 보다는 가능한 한 이들을 노동시장에 진입시킬 수 있도록 취업촉진을 돕는 방향으로 변화해 왔다(김영순 외, 2003). 소득보장에서 근로유인 제고로 그 방향이 바뀐 것은 사회경제적 환경 변화가 큰 역할을 했으며, 실업 및 장기수급자의 증가로 인한 공공부조 수급자의 증가, 복지의존성 문제 대두, 복지국가 위기론 등에 기인한 것이다.

빈곤층 등 취약계층이 노동시장 참여(근로)와 수급 중 어느 것을 선택할 것인가에 대한 논의는 지속적으로 있어 왔다. 이러한 선택기제에 대한 이론으로는 합리적 선택이론(rational choice model), 경기변동모델(economic cycle model), 기대이론(expectancy model), 빈곤문화이론(class culture model) 등이 있으며, 이러한 이론들은 현실의 여러 요인들에 대한 가설에 기반한 것이며, 실제 수급 및 참여 결정에는 다양한 변수

들이 고려되어야 한다(Atkinson, 1993).

사회보험 중에서 직업능력개발과 가장 관계가 깊은 고용보험제도 또한 1995년 7월부터 시행된 이후 근로자의 실업예방, 고용촉진, 직업능력의 개발·향상을 도모하고, 국가의 직업지도·직업소개기능을 강화하는 한편, 실업자가 재취업하는데 필요한 급여를 지급함으로써 근로자의 생활안정과 구직활동 촉진은 물론 기업에 필요한 인재를 확보하도록 하여 경제·사회발전에 이바지해 오고 있다(노동부, 2008).

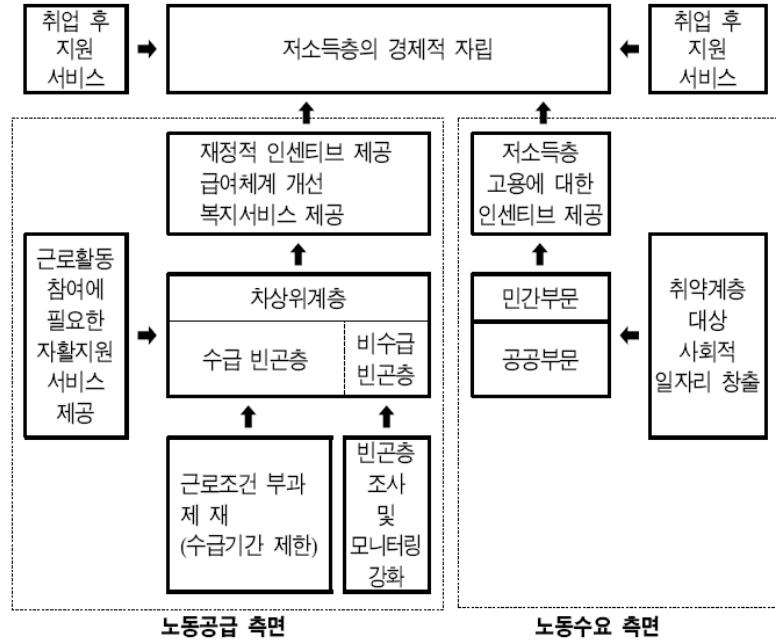
그러나 직업능력개발사업의 경우, 인원, 규모 등은 양적으로 크게 확대되었으나 훈련기회의 불평등, 노동시장 변화에 대한 대응력 취약 등의 문제점이 계속 제기되고 있다. 이를 해소하기 위하여 평생직업능력개발 체제의 구축, 사회학습망 확충을 통한 양극화 극복, 직업능력개발 전달체계의 혁신 등이 발전방안으로 제시되고 있다.

사회보장제도와 근로유인에 대한 연구가 주를 이루고 있는 사회보장제도의 노동시장 관련 효과 분석에서 한 단계 더 나아가 사회보장제도와 직업능력개발 간의 관계 및 효과 분석은 목적이나 필요성이 충분함에 비해 이를 효과적으로 연계하여 분석할 수 있는 분석틀이나 방법, 내용이 충분하지 못한 것이 현실이다.

사회보장제도를 직업능력개발과 연계시키기 위한 다양한 제도가 시행되고 있다. 재정적 인센티브를 부여하는 EITC(Earning Income Tax Credit)가 도입 시행되고 있으며, 적극적 노동시장정책으로 일자리 창출, 취업 지원, 직업훈련, 창업지원 등 다양한 프로그램이 진행 중이다.

취약계층 근로유인 제고를 위한 정책프로그램 구성 체계를 보면, 수급 빈곤층, 비수급 빈곤층 및 차상위층 등으로 나누어 볼 수 있다.

[그림 2-1] 근로유인 제고를 위한 정책프로그램 구성 체계



자료: 김영순 외(2003), 저소득층 근로유인 제고를 위한 정책방안 연구

보다 효율적인 사회보장제도 운용을 위해서는 노약자, 장애인 등을 제외한 실질적인 근로능력 보유자들에 대한 근로활동 지원과 용이한 노동시장 진출, 생계유지 이상의 임금 수준 확보 등이 필요하다. 이는 고용보험제도 뿐만 아니라 각종 사회보험은 물론 각종 사회보장제도의 원활한 운영에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

제2절 사회보장제도와 직업능력개발 실태 분석

1. 분석 필요성

사회보장제도는 불의의 생활상 위험이나 소득중단 등에 대비해 일상적인 생활을 유지할 수 있도록 보장하는 수단을 국가가 책임을 지는 제도이다. 즉 실업, 노령, 질병, 사망 등으로 인한 개인과 그 가족의 소득 상실로부터 개인과 가족을 보호하기 위한 공공 프로그램과 국민의 복지증진을 위한 공공서비스 및 경제적 원조 등의 프로그램을 의미한다. 이러한 과정에서 관심을 두어야 할 것은 위에서 언급한 다양한 상태의 결과로 발생하는 소득의 상실을 대체할 수 있는 가장 중요한 수단인 소득 확보를 위한 제반 시스템이 어떻게, 어느 정도 구축되어 있느냐 하는 것이다. 물론, 은퇴 등 노동시장 퇴장 이후 소득보장도 포함되나 이 또한 노동시장에 진입하여 경제활동을 영위하는 동안 축적된 경험과 숙련 등이 영향을 미치기 때문에 이와 무관하다고 할 수 없을 것이다.

본 장에서는 두 가지 패널자료를 활용하여 사회보장제도 수급 실태를 살펴보고, 수급 및 비수급 원인과 그 결정요인을 분석해 봄으로써 각 제도별 특성을 보다 구체적으로 파악할 것이다. 특히, 한국노동패널조사는 직업훈련에 관한 다양한 조사항목(변수)이 있어 각 사회보장제도의 다양한 영향 정도를 측정할 수 있다. 또, 한국복지패널조사는 사회보장제도에 관한 다양한 변수를 포함하고 있어 수급, 비수급 그룹별 특징을 살펴볼 수 있다.

2. 분석 자료 및 방법

한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)는 비농촌 지

역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)이다. 1998년부터 도시지역 5,000개의 표본가구를 선정하여 가구 및 구성원들을 대상으로 2008년까지 총 11차례 조사가 이루어졌다(2009년에는 전국 대표성 확보를 위하여 1,500가구의 신규표본을 추가하였다). 2007년 제10차 조사 결과, 조사 성공 가구 수는 4,953가구이며, 가구원 수는 11,855명이다.

현재 우리나라에서 실시되고 있는 노동시장관련 전국규모 조사로는 통계청의 「경제활동인구조사」, 노동부의 「노동력유동실태조사」 및 「임금구조기본통계조사」 등이 있다. 그러나 이상의 통계조사들은 모두 일정 시점을 기준으로 한 횡단면적(cross-sectional) 조사로서 노동시장의 정지된 그림(snapshot view)을 보여줄 수는 있으나 동적인 측면에서 개인의 경제활동참여 및 노동시장 이동과정, 소득과 소비의 변화 등을 파악하는데는 한계가 있다. 패널조사는 횡단면 조사의 이러한 단점을 보완하면서 동적인 차원에서 가구와 개인의 장기간에 걸친 변화와 상태 간 이동과정을 보여줌으로써 횡단면 자료만 가지고는 불가능한 심도 있는 정책연구 및 정책평가를 가능하게 해주는 장점을 가지고 있다.

한국노동패널조사 자료는 크게 가구용(주거, 사교육, 소득, 소비, 저축, 자산, 부채 등) 조사와 개인용(임금 및 비임금 근로자의 진행 중인 일자리와 그만둔 일자리, 취업 및 미취업자의 경제활동, 근로시간, 소득, 사회보험 수급, 구직활동, 직무 만족도, 직업훈련, 출산, 장애, 건강, 차별, 생활 만족도 등) 조사로 구분할 수 있다. 이 중 개인용 자료의 사회보험 수급 여부와 직업훈련 참여 여부(종속변수)를 기준으로 가구 및 개인의 각종 변수별 빈도 및 영향정도를 분석하였다.

사회보험 수급 변수는 사회보험 가입여부, 현재 수급 상태, 사회보험 종류(총 18개 연금 및 급여)가 있으며, 직업훈련 변수는 훈련 참여 상태,

개수, 시기, 기간, 분야, 방법, 지원 유형, 기관, 목적, 비용부담, 수당, 임금, 부족한 점, 향후 희망 훈련 시기 및 내용, 목적, 훈련 받을 의사가 없다면 이유 등이 있다.

3. 분석 결과

가. 사회보험 수급자의 직업훈련 참여 현황

한국노동패널 자료에 기초하여 사회보험 수급 및 미수급자들의 직업훈련 참여 현황을 보면, 국민연금이 경우 2차 년도에 가입자의 5.0%가 직업훈련에 참여한 반면 미가입자는 1.9% 만이 직업훈련에 참여한 것으로 나타났다. 국민연금 가입자의 직업훈련 참여 비율 자체도 낮지만 특히, 미가입자의 훈련참여 비율은 가입자의 훈련참여 비율보다도 매우 낮게 나타나 미가입자일수록 직업훈련 참여 기회가 적은 것으로 나타났다. 그러나 조사가 진행될수록 가입자의 훈련참여 비율은 지속적으로 증가하여 10차 년도에는 국민연금 가입자의 훈련참여 비율이 19.0%, 미가입자의 훈련참여 비율이 4.0%로 증가하여 제한적이거나 직업훈련 참여가 활성화 되고 있는 것을 볼 수 있다.

건강보험도 마찬가지로 2차 년도에 가입자 5.0%, 미가입자 1.8%였던 훈련참여 비중이 10차 년도에는 각각 21.0%, 3.1%로 증가하였으며, 고용보험은 4.7%, 2.0%에서 19.2%, 4.1%로, 산재보험은 4차 년도에 13.9%, 3.8%에서 19.9%, 3.9%로 증가하였다.

<표 2-2> 사회보험 수급자의 직업훈련 참여 현황(국민연금, 건강보험)

(단위: 명, %)

구분	국민연금				건강보험				합계	
	가입	%	미가입	%	가입	%	미가입	%		
2차 년도	참 여	99	(5.0)	190	(1.9)	105	(5.0)	184	(1.8)	289
	미참여	1,894	(95.0)	9,855	(98.1)	1,980	(95.0)	9,769	(98.2)	11,749
	총 합	1,993		10,045		2,085		9,953		12,038
4차 년도	참 여	265	(14.1)	325	(3.5)	316	(14.8)	274	(3.1)	590
	미참여	1,615	(85.9)	8,846	(96.5)	1,815	(85.2)	8,646	(96.9)	10,461
	총 합	1,880		9,171		2,131		8,920		11,051
5차 년도	참 여	228	(11.7)	282	(3.1)	278	(12.3)	232	(2.7)	510
	미참여	1,722	(88.3)	8,734	(96.9)	1,989	(87.7)	8,467	(97.3)	10,456
	총 합	1,950		9,016		2,267		8,699		10,966
6차 년도	참 여	285	(13.1)	293	(3.1)	346	(13.7)	232	(2.6)	578
	미참여	1,897	(86.9)	9,066	(96.9)	2,172	(86.3)	8,791	(97.4)	10,963
	총 합	2,182		9,359		2,518		9,023		11,541
7차 년도	참 여	346	(16.1)	299	(3.1)	418	(16.4)	227	(2.5)	645
	미참여	1,806	(83.9)	9,210	(96.9)	2,135	(83.6)	8,881	(97.5)	11,016
	총 합	2,152		9,509		2,553		9,108		11,661
8차 년도	참 여	383	(17.7)	376	(4.0)	487	(18.7)	272	(3.0)	759
	미참여	1,777	(82.3)	9,044	(96.0)	2,113	(81.3)	8,708	(97.0)	10,821
	총 합	2,160		9,420		2,600		8,980		11,580
9차 년도	참 여	383	(17.7)	376	(4.0)	487	(18.7)	272	(3.0)	759
	미참여	1,777	(82.3)	9,044	(96.0)	2,113	(81.3)	8,708	(97.0)	10,821
	총 합	2,160		9,420		2,600		8,980		11,580
10차 년도	참 여	483	(19.0)	413	(4.4)	621	(21.0)	275	(3.1)	896
	미참여	2,054	(81.0)	8,905	(95.6)	2,337	(79.0)	8,622	(96.9)	10,959
	총 합	2,537		9,318		2,958		8,897		11,855

주: 1) 1차 년도에는 사회보험 관련 조사가 이루어지지 않았음

2) 3차 년도에는 직업훈련참여 여부 조사가 이루어지지 않았음

자료: 한국노동연구원(각 연도), 한국노동패널 원자료

<표 2-3> 연도별 고용보험, 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부

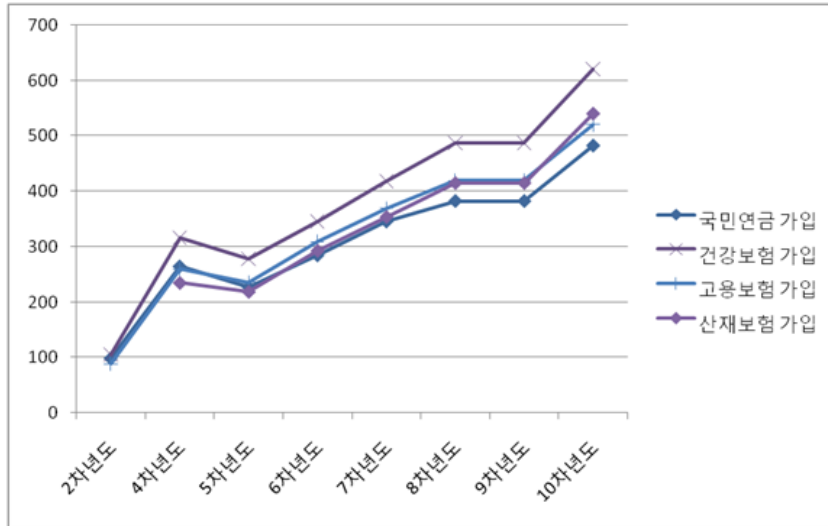
(단위: 명, %)

구분	고용보험				산재보험				합계	
	가입	%	미가입	%	가입	%	미가입	%		
2차 년도	참 여	89	(4.7)	200	(2.0)				289	
	미참여	1,810	(95.3)	9,939	(98.0)				11,749	
	총 합	1,899	(100.0)	10,139	(100.0)				12,038	
4차 년도	참 여	260	(14.0)	330	(3.6)	235	(13.9)	355	(3.8)	590
	미참여	1,601	(86.0)	8,860	(96.4)	1,458	(86.1)	9,003	(96.2)	10,461
	총 합	1,861	(100.0)	9,190	(100.0)	1,693	(100.0)	9,358	(100.0)	11,051
5차 년도	참 여	236	(12.4)	274	(3.0)	219	(12.6)	291	(3.2)	510
	미참여	1,670	(87.6)	8,786	(97.0)	1,514	(87.4)	8,942	(96.8)	10,456
	총 합	1,906	(100.0)	9,060	(100.0)	1,733	(100.0)	9,233	(100.0)	10,966
6차 년도	참 여	309	(13.8)	269	(2.9)	293	(13.8)	285	(3.0)	578
	미참여	1,923	(86.2)	9,040	(97.1)	1,837	(86.2)	9,126	(97.0)	10,963
	총 합	2,232	(100.0)	9,309	(100.0)	2,130	(100.0)	9,411	(100.0)	11,541
7차 년도	참 여	369	(15.3)	276	(3.0)	354	(15.3)	291	(3.1)	645
	미참여	2,038	(84.7)	8,978	(97.0)	1,957	(84.7)	9,059	(96.9)	11,016
	총 합	2,407	(100.0)	9,254	(100.0)	2,311	(100.0)	9,350	(100.0)	11,661
8차 년도	참 여	419	(17.7)	340	(3.7)	415	(18.0)	344	(3.7)	759
	미참여	1,952	(82.3)	8,869	(96.3)	1,886	(82.0)	8,935	(96.3)	10,821
	총 합	2,371	(100.0)	9,209	(100.0)	2,301	(100.0)	9,279	(100.0)	11,580
9차 년도	참 여	419	(17.7)	340	(3.7)	415	(18.0)	344	(3.7)	759
	미참여	1,952	(82.3)	8,869	(96.3)	1,886	(82.0)	8,935	(96.3)	10,821
	총 합	2,371	(100.0)	9,209	(100.0)	2,301	(100.0)	9,279	(100.0)	11,580
10차 년도	참 여	520	(19.2)	376	(4.1)	540	(19.9)	356	(3.9)	896
	미참여	2,187	(80.8)	8,772	(95.9)	2,170	(80.1)	8,789	(96.1)	10,959
	총 합	2,707	(100.0)	9,148	(100.0)	2,710	(100.0)	9,145	(100.0)	11,855

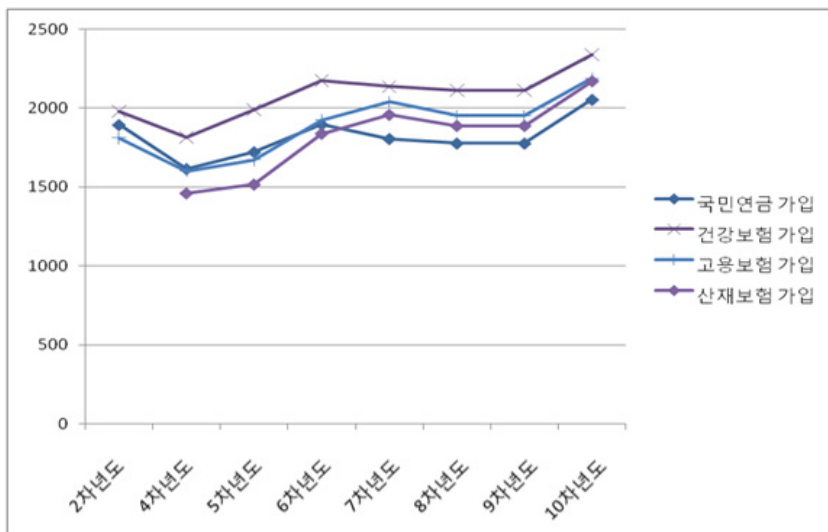
주: 2차 년도에는 산재보험 조사가 이루어지지 않았음

자료: 한국노동연구원(각 연도), 한국노동패널 원자료

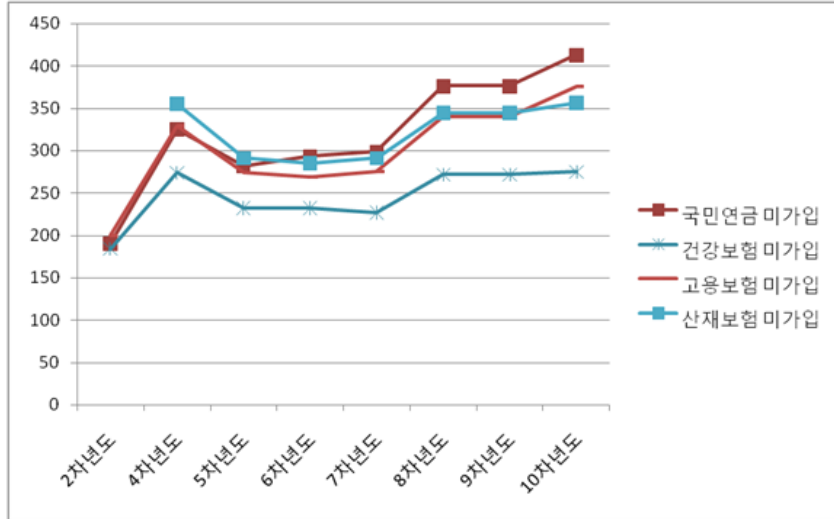
[그림 2-2] 연도별 직업훈련 참여자의 사회보험 수급자 추이



[그림 2-3] 연도별 직업훈련 참여자의 사회보험 미수급자 추이



[그림 2-4] 연도별 직업훈련 미참여자의 사회보험 수급자 추이



[그림 2-5] 연도별 직업훈련 미참여자의 사회보험 미수급자 추이



나. 사회보험 가입 및 직업훈련 참여 여부별 특성

사회보험 가입 및 직업훈련 참여 여부에 따른 인적속성, 산업 및 직업, 직업훈련 유형별 특성을 살펴보았다³⁾.

먼저 사회보험 가입자 중 직업훈련 참여 경험이 있는 집단은 성별로는 남성, 연령별로는 30대, 학력은 대졸 이상이 많았고, 취업자의 경우 근로시간 형태는 전일제, 정규직, 월급여제 등의 비중이 높은 것으로 나타났다. 반면, 가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없거나 현재 참여하고 있지 않은 사람은 학력에서 고졸 비중이 크게 높은 점을 제외하고는 성별, 연령별, 근로시간, 정규직 여부 등 여타 변수에서 참여자 그룹과 매우 유사하게 나타났다.

사회보험 미가입자의 경우, 직업훈련 경험이 있는 비중이 3.4%에 불과하였으나 그외에는 사회보험 가입자의 특성과 유사하게 나타났다. 미가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없는 계층은 성별로 여성, 연령별로 60대 이상, 학력별로 고졸, 미취업자 비중이 높게 나타나 이들이 사회보험 수혜와 직업훈련 참여 기회로부터 배제되어 있음을 볼 수 있다. 이를 통해 직업훈련이 필요한 계층이 어떠한 특성을 가지고 있는지 알 수 있으며, 이들 취약 계층에게 직업훈련이 제공되어야 하는 필요성을 찾을 수 있다.

3) 한국노동패널 자료의 10차에 걸친 조사기간 중 사회보험을 한 가지 유형 이상, 한 번 이상 수혜 받은 사람을 대상으로 모집단 분석하였음(패널조사의 특성 고려)

<표 2-4> 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	사회보험 가입자				사회보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	898	(15.9)	4,753	(84.1)	471	(3.4)	13,346	(96.6)	
성별	남자	582	(16.5)	2,949	(83.5)	254	(4.0)	6,083	(96.0)
	여자	316	(14.9)	1,804	(85.1)	217	(2.9)	7,263	(97.1)
연령	20대미만	0		0		2	(0.3)	613	(99.7)
	20대	113	(15.7)	607	(84.3)	89	(3.6)	2,409	(96.4)
	30대	360	(16.8)	1,781	(83.2)	144	(5.2)	2,599	(94.8)
	40대	251	(18.0)	1,143	(82.0)	117	(4.9)	2,260	(95.1)
	50대	134	(15.2)	748	(84.8)	76	(3.6)	2,055	(96.4)
	60대이상	40	(7.8)	474	(92.2)	43	(1.2)	3,410	(98.8)
학력	고졸이하	61	(7.5)	751	(92.5)	58	(1.1)	5,124	(98.9)
	고졸	284	(12.8)	1,934	(87.2)	222	(3.8)	5,548	(96.2)
	초대졸	159	(17.7)	741	(82.3)	62	(6.1)	960	(93.9)
	대졸이상	394	(22.9)	1,327	(77.1)	129	(7.0)	1,714	(93.0)
거주지역	광역시	443	(14.8)	2,545	(85.2)	229	(3.1)	7,153	(96.9)
	기타	455	(17.1)	2,208	(82.9)	242	(3.8)	6,193	(96.2)
혼인상태	미혼	233	(13.5)	1,498	(86.5)	160	(3.6)	4,281	(96.4)
	기혼	638	(17.5)	3,001	(82.5)	284	(3.7)	7,332	(96.3)
	기타	27	(9.6)	254	(90.4)	27	(1.5)	1,733	(98.5)
취업여부	취업자	898	(15.9)	4,753	(84.1)	316	(6.1)	4,840	(93.9)
	미취업자	0		0		155	(1.8)	8,506	(98.2)
구직활동기간유무	없음	113	(12.1)	820	(87.9)	66	(6.1)	1,011	(93.9)
	있음	79	(12.4)	557	(87.6)	30	(6.8)	412	(93.2)
근로시간 형태	시간제	16	(10.6)	135	(89.4)	18	(4.7)	363	(95.3)
	전일제	880	(16.0)	4,604	(84.0)	117	(5.5)	2,020	(94.5)
정규직 여부	정규직	788	(16.9)	3,875	(83.1)	72	(6.8)	992	(93.2)
	비정규직	106	(11.4)	825	(88.6)	63	(4.4)	1,353	(95.6)
임금결정 방식	연봉제	151	(23.5)	492	(76.5)	2	(8.0)	23	(92.0)
	월급	715	(15.1)	4,006	(84.9)	102	(6.0)	1,594	(94.0)
	기타	32	(11.1)	255	(88.9)	31	(3.9)	774	(96.1)
자격증 보유여부	있음	82	(42.7)	110	(57.3)	47	(16.7)	234	(83.3)
	없음	816	(14.9)	4,643	(85.1)	424	(3.1)	13,112	(96.9)

산업 및 직업별 분포를 보면, 사회보험 가입자 중 직업훈련 참여 경험이 있는 그룹은 제조업이 가장 높고, 교육서비스업, 수리업 등의 순으로 나타났다. 직업훈련 미참여 비중이 높은 업종 또한 제조업, 사업서비스, 교육서비스 등의 순으로 나타나 유사한 측면을 보여준다. 다만, 사회보험 미가입자의 경우 직업훈련 참여자는 수리업, 금융보험업 비중이 높고, 직업훈련 미경험자는 수리업, 제조업, 숙박음식업 순으로 나타났다.

직업별로 보면 사회보험 가입자 중 직업훈련을 경험한 비중은 서비스종사자, 사무종사자 순으로 높으며, 직업훈련 미경험자 그룹도 유사하게 나타났다. 반면 사회보험 미가입자 중 직업훈련 참여 경험자는 농어업, 사무종사자 순으로, 직업훈련 미경험자 그룹은 농어업, 조립종사자 등의 순으로 나타나 차이를 보여주고 있다.

직업훈련 유형 및 기관에서는 사회보험가입자 중 직업훈련을 경험한 그룹 모두 재직자훈련과 사업주 또는 사업주단체의 훈련기관을 활용한 사례가 가장 높아 사회보험과 직업훈련과의 연관 관계를 볼 수 있다. 즉, 4대 사회보험은 대부분 사업주와 근로자가 분담하여 납부하고 있으며, 이 경우 직업훈련이 대부분 사업주 주도로 이루어질 수 있음을 볼 수 있다.

<표 2-5> 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별, 직업별)

(단위: 명, %)

구분	사회보험 가입자				사회보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	898	(15.9)	4,753	(84.1)	471	(3.4)	13,346	(96.6)	
업 종	농림어업	3	(16.7)	15	(83.3)	31	(6.5)	448	(93.5)
	광업	0	(0.0)	6	(100.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	제조업	218	(13.6)	1,388	(86.4)	15	(2.2)	663	(97.8)
	전기수도	15	(32.6)	31	(67.4)	2	(50.0)	2	(50.0)
	건설업	42	(9.8)	388	(90.2)	4	(0.7)	535	(99.3)
	수리업	90	(13.6)	572	(86.4)	58	(5.5)	1,005	(94.5)
	숙박음식	11	(7.9)	128	(92.1)	22	(3.7)	569	(96.3)
	운수업	50	(16.3)	256	(83.7)	32	(13.8)	200	(86.2)
	통신업	25	(22.1)	88	(77.9)	2	(5.4)	35	(94.6)
	금융보험	81	(27.9)	209	(72.1)	38	(27.0)	103	(73.0)
	부동산임대	6	(10.3)	52	(89.7)	6	(4.7)	121	(95.3)
	사업서비스	85	(13.2)	559	(86.8)	11	(4.6)	228	(95.4)
	공공행정	78	(29.1)	190	(70.9)	11	(16.9)	54	(83.1)
	교육서비스	104	(21.1)	389	(78.9)	31	(10.0)	279	(90.0)
	사회복지	63	(20.7)	242	(79.3)	10	(13.0)	67	(87.0)
	오락공연	7	(9.7)	65	(90.3)	12	(8.0)	138	(92.0)
	개인서비스	20	(10.4)	173	(89.6)	31	(7.6)	378	(92.4)
직 종	고위임직원								
	전문가	18	(17.6)	84	(82.4)	6	(5.7)	100	(94.3)
	기술공	161	(20.2)	635	(79.8)	34	(11.6)	259	(88.4)
	사무자	182	(19.8)	736	(80.2)	54	(9.2)	530	(90.8)
	서비스	204	(17.0)	998	(83.0)	33	(9.3)	322	(90.7)
	판매	48	(17.5)	226	(82.5)	36	(5.0)	684	(95.0)
	농어업	57	(18.6)	250	(81.4)	65	(7.8)	772	(92.2)
	농업사								
	기능사	3	(25.0)	9	(75.0)	31	(6.6)	440	(93.4)
	조립사								
	조립사	94	(12.6)	651	(87.4)	12	(1.6)	741	(98.4)
	단순노무	87	(11.8)	648	(88.2)	36	(8.0)	415	(92.0)
	근인	40	(7.5)	495	(92.5)	9	(1.6)	569	(98.4)
무직	3	(17.6)	14	(82.4)	0	(0.0)	2	(100.0)	

<표 2-6> 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	사회보험 가입자				사회보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	898	(15.9)	4,753	(84.1)	471	(3.4)	13,346	(96.6)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	15	(100.0)	0	(0.0)	23	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	5	(100.0)	0	(0.0)	32	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	5	(100.0)	0	(0.0)	12	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	112	(100.0)	0	(0.0)	52	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련 (신규학교졸업자)	2	(100.0)	0	(0.0)	9	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	2	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)
	기타 실업자훈련	0		0		1	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	3	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	훈련 기관	사설학원	34	(100.0)	0	(0.0)	91	(100.0)	0
직업훈련법인		11	(100.0)	0	(0.0)	26	(100.0)	0	(0.0)
공공직업훈련기관		87	(100.0)	0	(0.0)	56	(100.0)	0	(0.0)
사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관		534	(100.0)	0	(0.0)	131	(100.0)	0	(0.0)
대학 또는 전문대학 부설기관		43	(100.0)	0	(0.0)	37	(100.0)	0	(0.0)
협회나 단체, 연구소 등		92	(100.0)	0	(0.0)	67	(100.0)	0	(0.0)
복지관, 구청		23	(100.0)	0	(0.0)	37	(100.0)	0	(0.0)
통신 교육기관		52	(100.0)	0	(0.0)	8	(100.0)	0	(0.0)
여성인력개발센터		0		0		3	(100.0)	0	(0.0)
기타		18	(100.0)	0	(0.0)	15	(100.0)	0	(0.0)

다. 빈곤층의 사회보험 가입 및 직업훈련 참여 여부별 특성

사회보장제도와 직업훈련의 연관성 및 실태 분석을 위하여 분석대상을 사회보장제도의 주요 정책대상인 빈곤층과 차상위 계층으로 구분하여 직업훈련 참여 여부를 살펴보았다. 여기에서 빈곤층은 OECD에서 기준으로

삼고 있는 가구원수 가중치를 사용한 가구중위소득을 사용했으며, 차상위 계층은 2000년 국민기초생활보장법에 의거 보건복지가족부(한국보건사회연구원 계측)에서 공표하는 최저생계비를 기준으로 산정하였다⁴⁾.

먼저, 빈곤층의 사회보험 가입과 직업훈련 참여 여부에 대한 인적특성을 보면, 사회보험 가입자 중 직업훈련 경험 그룹은 성별로 남자, 연령별로 20대, 학력별로 대졸 이상, 근로시간 형태별로 전일제, 정규직 등의 특성을 보이고 있으며, 직업훈련 비경험 그룹은 경험 그룹과 매우 유사하나 학력에서 고졸 비중이 매우 높은 차이를 보여준다. 이는 앞 절에서 살펴본 전체 집단 비교 결과와 유사한 결과이다.

다만, 빈곤층에서 사회보험 미가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없는 그룹을 보면 비정규직 비중이 매우 높은 점이 특징적으로 나타나 빈곤층 중에서도 직업훈련 기회를 제공받지 못하는 계층이 나타남을 볼 수 있다. 따라서 기존 정규직 위주의 직업훈련에서 사각지대로 존재하는 비정규직으로 그 범위를 크게 확대할 필요가 있음을 보여준다.

빈곤층의 산업별, 직업별 직업훈련 참여 특성을 보면, 앞 절 전체 분포와 유사하게 사회보험 가입자는 직업훈련 경험 여부와 관계없이 제조업과 서비스 종사자 비중이 높게 나타났다. 사회보험 미가입자 중 직업훈련 경험이 없는 그룹은 업종별로는 수리업이 가장 높고, 직종에서도 기능종사자 비중이 가장 높게 나타나 정작 취약계층의 필요한 산업과 직업의 직업훈련이 제대로 공급되고 있지 못함을 볼 수 있다. 따라서 현재 이루어지고 있는 직업훈련 대상과 별도로 훈련수요는 존재하나 공급이 적절하게 이루어지고 있지 못한 취약계층 대상의 직업훈련 공급이 더욱 필요함을 보여준다.

빈곤층에서도 직업훈련 유형 및 참여 훈련기관은 재직자 훈련, 사업주 또는 사업주단체의 훈련기관이 차지하는 비중이 높게 나타났다.

4) 차상위계층 분석 결과 빈곤층과 크게 상이하지 않아 본문에는 제시하지 않음

<표 2-7> 빈곤층 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	사회보험 가입자		사회보험 미가입자	
	직업훈련 경험있음	직업훈련 경험없음	직업훈련 경험있음	직업훈련 경험없음
	빈도 %	빈도 %	빈도 %	빈도 %
계	130 (12.5)	907 (87.5)	123 (2.2)	5,433 (97.8)
성 별				
남자	82 (13.0)	550 (87.0)	67 (2.7)	2,461 (97.3)
여자	48 (11.9)	357 (88.1)	56 (1.8)	2,972 (98.2)
연 령				
20대미만	0	0	1 (0.9)	111 (99.1)
20대	27 (17.3)	129 (82.7)	18 (2.3)	766 (97.7)
30대	64 (14.8)	367 (85.2)	32 (3.8)	817 (96.2)
40대	22 (11.6)	168 (88.4)	33 (4.2)	755 (95.8)
50대	11 (9.3)	107 (90.7)	24 (3.0)	785 (97.0)
60대이상	6 (4.2)	136 (95.8)	15 (0.7)	2,199 (99.3)
학 령				
고졸이하	12 (5.5)	207 (94.5)	20 (0.7)	2,819 (99.3)
고졸	43 (10.5)	365 (89.5)	64 (3.3)	1,898 (96.7)
초대졸	20 (12.4)	141 (87.6)	17 (6.3)	253 (93.7)
대졸이상	55 (22.1)	194 (77.9)	22 (4.5)	463 (95.5)
거주지역				
광역시	73 (13.6)	463 (86.4)	66 (2.3)	2,780 (97.7)
기타	57 (11.4)	444 (88.6)	57 (2.1)	2,653 (97.9)
혼인상태				
미혼	43 (12.2)	310 (87.8)	36 (2.6)	1,360 (97.4)
기혼	80 (13.7)	504 (86.3)	77 (2.5)	2,978 (97.5)
기타	7 (7.0)	93 (93.0)	10 (0.9)	1,095 (99.1)
취업여부				
취업자	130 (12.5)	907 (87.5)	89 (4.6)	1,835 (95.4)
미취업자	0	0	34 (0.9)	3,598 (99.1)
구직활동 기간유무				
없음	45 (12.4)	319 (87.6)	36 (6.0)	565 (94.0)
있음	25 (9.4)	240 (90.6)	13 (5.0)	246 (95.0)
근로시간 형 태				
시간제	4 (9.8)	37 (90.2)	7 (3.7)	184 (96.3)
전일제	126 (12.7)	865 (87.3)	32 (4.0)	770 (96.0)
정 규 직 여 부				
정규직	111 (13.7)	698 (86.3)	16 (4.6)	332 (95.4)
비정규직	18 (8.5)	194 (91.5)	23 (3.7)	605 (96.3)
임금결정 방 식				
연봉제	7 (10.8)	58 (89.2)	0 (0.0)	7 (100.0)
월급	119 (13.0)	795 (87.0)	26 (4.3)	573 (95.7)
기타	4 (6.9)	54 (93.1)	13 (3.4)	374 (96.6)
자 격 증 보유여부				
있음	29 (35.8)	52 (64.2)	22 (20.6)	85 (79.4)
없음	101 (10.6)	855 (89.4)	101 (1.9)	5,348 (98.1)

<표 2-8> 빈곤층 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업, 직업별)

(단위: 명, %)

구분	사회보험 가입자				사회보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	130	(12.5)	907	(87.5)	123	(2.2)	5,433	(97.8)	
업 종	농림어업	0	(0.0)	3	(100.0)	13	(4.1)	305	(95.9)
	광업	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	제조업	32	(9.7)	299	(90.3)	4	(1.8)	218	(98.2)
	전기수도	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	건설업	9	(11.7)	68	(88.3)	4	(1.9)	210	(98.1)
	수리업	14	(12.0)	103	(88.0)	10	(3.1)	313	(96.9)
	숙박음식	2	(8.7)	21	(91.3)	11	(4.4)	238	(95.6)
	운수업	11	(18.0)	50	(82.0)	6	(9.7)	56	(90.3)
	통신업	4	(22.2)	14	(77.8)	0	(0.0)	10	(100.0)
	금융보험	1	(5.0)	19	(95.0)	11	(33.3)	22	(66.7)
	부동산임대	0	(0.0)	13	(100.0)	4	(8.0)	46	(92.0)
	사업서비스	14	(10.4)	120	(89.6)	5	(5.9)	80	(94.1)
	공공행정	14	(26.4)	39	(73.6)	1	(3.3)	29	(96.7)
	교육서비스	15	(19.7)	61	(80.3)	4	(4.7)	82	(95.3)
	사회복지	7	(13.7)	44	(86.3)	3	(15.8)	16	(84.2)
	오락공연	1	(8.3)	11	(91.7)	3	(6.0)	47	(94.0)
개인서비스	4	(9.8)	37	(90.2)	10	(5.8)	161	(94.2)	
직 종	고위임직원								
	전문가	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	28	(100.0)
	기술공	20	(16.7)	100	(83.3)	6	(8.3)	66	(91.7)
	사무사	24	(16.9)	118	(83.1)	10	(6.4)	147	(93.6)
	서비스	28	(14.4)	167	(85.6)	9	(9.0)	91	(91.0)
	판매사	7	(19.4)	29	(80.6)	14	(4.8)	275	(95.2)
	농어업	7	(14.9)	40	(85.1)	18	(6.7)	251	(93.3)
	기능사	0	(0.0)	4	(100.0)	13	(4.2)	297	(95.8)
	조립사	16	(11.4)	124	(88.6)	4	(1.5)	260	(98.5)
	단순노무	16	(10.2)	141	(89.8)	7	(5.8)	113	(94.2)
	군인	11	(5.9)	177	(94.1)	8	(2.6)	305	(97.4)
	무직	1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	1	(100.0)

<표 2-9> 빈곤층 사회보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	사회보험 가입자				사회보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	130	(12.5)	907	(87.5)	123	(2.2)	5,433	(97.8)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	3	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	0		0		10	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	16	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업자)	3	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	12	(100.0)	0	(0.0)	18	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	5	(100.0)	0	(0.0)	6	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	14	(100.0)	0	(0.0)	18	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	69	(100.0)	0	(0.0)	35	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학 부설기관	6	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)
	협회나 단체, 연구소 등	12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	2	(100.0)	0	(0.0)	13	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	4	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		0		0	
	기타	6	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)

라. 빈곤층의 사회보험 가입 및 직업훈련 참여 여부별 특성

각 사회보장제도 가입자들의 직업훈련 참여에 미치는 영향 요소들을 대상으로 그 결정요인을 분석하였다. 분석 결과 대부분의 사회보험에서 연령, 학력, 지역, 구직활동, 결혼유무(기혼), 임금결정(월급제), 자격 등이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났으나 업종 및 직종 변수에서는 대부분 유의미하지 않게 나타났다.

<표 2-10> 국민연금 가입자의 직업훈련 참여 결정요인

구분	상수항	계수	표준오차	p-value
성별(남자)	여자	-0.155	0.101	0.123
연령(20대미만)	20대	1.116	0.297	0.000
	30대	0.860	0.262	0.001
	40대	0.811	0.257	0.002
	50대	0.782	0.260	0.003
학력(고졸이하)	고졸	0.304	0.179	0.090
	대졸	0.599	0.205	0.004
	대졸이상	0.739	0.200	0.000
지역(광역시)	기타	0.273	0.083	0.001
혼인여부(미혼)	기혼	0.481	0.116	<.0001
	기타	-0.047	0.293	0.871
구직활동기간여부(있음)	없음	-0.272	0.140	0.052
근로시간형태(시간제)	전일제	0.063	0.306	0.837
정규직여부(정규직)	비정규직	-0.123	0.138	0.375
임금결정방식(연봉제)	월급제	-0.351	0.114	0.002
	기타	-0.331	0.286	0.248
자격증(있음)	없음	-1.248	0.178	<.0001
업종(농림어업)	광업	-10.737	310.200	0.972
	제조업	0.267	0.802	0.739
	전기수도	1.092	0.863	0.206
	건설업	-0.232	0.821	0.777
	수리업	0.055	0.812	0.946
	숙박음식	0.044	0.871	0.959
	운수업	0.696	0.812	0.391
	통신업	0.585	0.836	0.484
	금융보험	0.990	0.811	0.222
	부동산임대	0.070	0.914	0.939
	사업서비스	0.200	0.807	0.805
	공공행정	0.871	0.824	0.290
	교육서비스	0.046	0.818	0.955
	사회복지	0.616	0.815	0.450
	오락공연	-0.396	0.929	0.670
	개인서비스	0.101	0.832	0.904

<표 계속>

구분		계수	표준오차	p-value
직종(전문가)	기술공	0.024	0.327	0.942
	사무 종사자	0.215	0.313	0.493
	서비스 종사	-0.018	0.316	0.955
	판매 종사자	0.309	0.373	0.408
	농어업 종사	0.524	0.361	0.146
	기능 종사자	0.204	0.922	0.825
	조립 종사자	0.171	0.327	0.602
	단순노무	0.035	0.326	0.915
	군인	0.041	0.360	0.910
	무직	-0.803	1.191	0.501
-2Log L		3954.732		
N		4917		

<표 2-11> 건강보험 가입자의 직업훈련 참여 결정요인

구분		계수	표준오차	p-value
상수항		-2.345	0.956	0.014
성별(남자)	여자	-0.120	0.094	0.204
연령(20대미만)	20대	0.863	0.251	0.001
	30대	0.568	0.213	0.008
	40대	0.630	0.209	0.003
	50대	0.594	0.212	0.005
학력(고졸이하)	고졸	0.311	0.173	0.073
	대졸	0.614	0.198	0.002
	대졸이상	0.838	0.192	<.0001
지역(광역시)	기타	0.211	0.079	0.007
혼인여부(미혼)	기혼	0.451	0.111	<.0001
	기타	0.035	0.267	0.896
구직활동기간여부(있음)	없음	-0.338	0.139	0.015
근로시간형태(시간제)	전일제	0.230	0.308	0.455
정규직여부(정규직)	비정규직	-0.290	0.134	0.031
임금결정방식(연봉제)	월급제	-0.312	0.111	0.005
	기타	-0.206	0.276	0.456
자격증(있음)	없음	-1.387	0.165	<.0001

<표 계속>

구분		계수	표준오차	p-value
업종(농임어업)	광업	-10.633	274.900	0.969
	제조업	0.352	0.803	0.661
	전기수도	1.108	0.864	0.200
	건설업	-0.219	0.823	0.790
	수리업	0.105	0.813	0.897
	숙박음식	-0.064	0.880	0.942
	운수업	0.690	0.813	0.397
	통신업	0.741	0.834	0.374
	금융보험	1.040	0.812	0.201
	부동산임대	0.092	0.915	0.920
	사업서비스	0.276	0.809	0.733
	공공행정	1.092	0.813	0.179
	교육서비스	0.665	0.811	0.412
	사회복지	0.658	0.815	0.420
	오락공연	-0.215	0.912	0.814
	개인서비스	0.043	0.835	0.959
직종(전문가)	기술공	-0.048	0.291	0.870
	사무 종사자	0.032	0.281	0.909
	서비스 종사	-0.065	0.282	0.817
	판매 종사자	0.210	0.332	0.527
	농어업 종사	0.449	0.332	0.177
	기능 종사자	0.208	0.932	0.824
	조립 종사자	0.095	0.296	0.748
	단순노무	-0.104	0.296	0.725
	군인	-0.055	0.326	0.867
	무직	-1.142	0.736	0.121
-2Log L		4387.736		
N		5300		

<표 2-12> 고용보험 가입자의 직업훈련 참여 결정요인

구분		계수	표준오차	p-value
상수항		-2,157	0,895	0,016
성별(남자)	여자	-0,160	0,097	0,100
연령(20대미만)	20대	0,938	0,267	0,001
	30대	0,626	0,231	0,007
	40대	0,614	0,226	0,007
	50대	0,718	0,228	0,002
학력(고졸이하)	고졸	0,371	0,174	0,032
	대졸	0,684	0,200	0,001
	대졸이상	0,838	0,194	<.0001
지역(광역시)	기타	0,249	0,081	0,002
혼인여부(미혼)	기혼	0,497	0,115	<.0001
	기타	0,146	0,260	0,574
구직활동기간여부(있음)	없음	-0,329	0,139	0,018
근로시간형태(시간제)	전일제	0,120	0,304	0,693
정규직여부(정규직)	비정규직	-0,186	0,133	0,162
임금결정방식(연봉제)	월급제	-0,367	0,111	0,001
	기타	0,032	0,264	0,904
자격증(있음)	없음	-1,328	0,170	<.0001
업종(농림어업)	광업	-11,089	309,500	0,971
	제조업	-0,053	0,717	0,941
	전기수도	0,812	0,783	0,299
	건설업	-0,491	0,734	0,504
	수리업	-0,204	0,728	0,779
	숙박음식	-0,615	0,802	0,443
	운수업	0,284	0,727	0,696
	통신업	0,346	0,753	0,646
	금융보험	0,670	0,728	0,357
	부동산임대	-0,216	0,842	0,798
	사업서비스	-0,067	0,723	0,926
	공공행정	0,241	0,735	0,743
	교육서비스	-0,062	0,729	0,932
	사회복지	0,343	0,731	0,639
	오락공연	-0,310	0,823	0,707
	개인서비스	-0,467	0,760	0,539

<표 계속>

구분		계수	표준오차	p-value
직종(전문가)	기술공	0.007	0.308	0.983
	사무 종사자	0.213	0.297	0.473
	서비스 종사	0.016	0.299	0.956
	판매 종사자	0.338	0.352	0.338
	농어업 종사	0.597	0.346	0.084
	기능 종사자	0.703	0.841	0.403
	조립 종사자	0.228	0.309	0.461
	단순노무	0.006	0.311	0.986
	군인	0.040	0.339	0.907
무직	-0.918	1.162	0.429	
-2Log L		4161.300		
N		5149		

<표 2-13> 산재보험 가입자의 직업훈련 참여 결정요인

구분		계수	표준오차	p-value
상수항		-1,550	0,880	0,078
성별(남자)	여자	-0,143	0,098	0,143
연령(20대미만)	20대	0,600	0,252	0,017
	30대	0,330	0,212	0,121
	40대	0,333	0,207	0,107
	50대	0,441	0,209	0,035
	60대이상	0,000	.	.
학력(고졸이하)	고졸	0,429	0,172	0,013
	대졸	0,734	0,200	0,000
	대졸이상	0,902	0,193	<.0001
지역(광역시)	기타	0,274	0,081	0,001
혼인여부(미혼)	기혼	0,449	0,115	<.0001
	기타	0,223	0,250	0,371
취업여부(취업자)	미취업자	0,000	.	.
구직활동기간여부(있음)	없음	-0,405	0,142	0,004
근로시간형태(시간제)	전일제	-0,164	0,293	0,576

〈표 계속〉

40 사회보장제도의 직업능력개발 효과 분석

구분		계수	표준오차	p-value
정규직여부(정규직)	비정규직	-0.248	0.134	0.064
임금결정방식(연봉제)	월급제	-0.373	0.112	0.001
	기타	-0.300	0.268	0.264
자격증(있음)	없음	-1.403	0.171	<.0001
업종(농림어업)	광업	-10.929	275.200	0.968
	제조업	0.004	0.710	0.996
	전기수도	0.783	0.778	0.315
	건설업	-0.405	0.725	0.576
	수리업	-0.149	0.721	0.836
	숙박음식	-0.409	0.790	0.604
	운수업	0.353	0.720	0.624
	통신업	0.420	0.747	0.574
	금융보험	0.694	0.721	0.336
	부동산임대	-0.366	0.854	0.669
	사업서비스	-0.040	0.715	0.956
	공공행정	0.442	0.725	0.543
	교육서비스	0.114	0.722	0.875
	사회복지	0.431	0.724	0.551
	오락공연	-0.316	0.817	0.699
	개인서비스	-0.496	0.756	0.511
직종(전문가)	기술공	-0.048	0.298	0.871
	사무 종사자	0.136	0.286	0.636
	서비스 종사	0.010	0.288	0.972
	판매 종사자	0.248	0.343	0.470
	농어업 종사	0.604	0.338	0.074
	기능 종사자	0.646	0.835	0.439
	조립 종사자	0.202	0.299	0.499
	단순노무	-0.088	0.302	0.770
	군인	0.038	0.326	0.908
	무직	-0.299	0.961	0.756
-2Log L		4167.252		
N		5075		

제3절 시사점

사회보장제도와 관련하여 다양한 연구가 진행되어 왔으나 정작 사회보장제도와 직업능력개발과의 관계, 영향 등에 관한 연구는 이루어지지 못한 것이 현실이다. 공공부조정책의 세계적 흐름은 가능한 한 공공부조 대상 계층을 노동시장에 진입시킬 수 있도록 취업촉진을 돕는 방향으로 변화해 왔다. 소득보장에서 근로유인 제고로 그 방향이 바뀐 것은 사회경제적 환경 변화가 큰 역할을 했으며, 실업 및 장기수급자의 증가로 인한 공공부조 수급자의 증가, 복지의존성 문제 대두, 복지국가 위기론 등에 기인한 것이다.

본 장에서는 직업훈련 참여 여부(수혜여부)를 핵심 효과 분석의 지표로 선정하고, 직업훈련 참여로 인한 개인의 인적·사회적·경제적 변화를 그 성과로 보았다.

사회보험 가입자의 직업훈련 참여 현황 분석 결과 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 분석대상 사회보험의 가입자 및 미가입자 모두 시간 경과에 따라 직업훈련 참여 비중이 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 직업훈련 참여 기회 제공이 확대되고 있음을 볼 수 있으며, 특히, 미가입자들의 직업훈련 참여가 크게 증가하고 있다는 것은 취약계층에 대한 사회안전망 차원에서 직업훈련의 역할이 크게 확대되고 있는 것으로 볼 수 있다.

사회보험 미가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없는 계층은 성별로 여성, 연령별로 60대 이상, 학력별로 고졸, 미취업자 비중이 높게 나타나 사회보험 수혜와 직업훈련 참여 기회 확대가 필요함을 알 수 있었다. 또한 사회보험 가입자 중 직업훈련을 경험한 그룹 모두 재직자훈련과 사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관을 활용한 사례가 가장 높아 사회보험과 직업훈련과의 연관 관계를 확인할 수 있었다.

빈곤층에서 사회보험 미가입자 중 직업훈련 참여 경험이 없는 그룹을 보면

비정규직 비중이 매우 높은 점이 특징적으로 나타나 빈곤층 중에서도 직업 훈련 기회를 제공받지 못하는 계층이 있음을 볼 수 있고, 사회보험 미가입자 중 직업훈련 경험이 없는 그룹에서 수리업, 기능종사자 비중이 가장 높게 나타나 취약계층에 대한 직업훈련 공급이 필요함을 볼 수 있었다.

제3 장 산재보험과 직업능력개발

변민수

제1절 분석개요

사회보험제도는 기본적으로 사회적 위험에 대해 공동분담과 위험분산을 목적으로 하고 있다. 산업재해보상보험법(이하 산재보험)은 산업현장에서 활동하는 근로자에게 발생할 수 있는 제반 재해에 대하여 보험방식으로 근로자와 그 가족을 보호하는 한편 사업주의 위험부담을 경감시키는 사회보장법이다(강희갑, 2007). 산재보험은 재해근로자의 경제적 의료적 보호를 위한 사회안전망을 마련하려는 제도의 취지에 따라 사업주가 의무적으로 가입해야 하는 강제 사회보험방식으로 1963년 7월 1일 도입되었다. 산재보험의 목적은 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하는 것이지만 그동안의 제도적인 지원은 치료비 지급 및 손실소득에 대한 보상에 치중하고 있다는 지적을 받아 왔다. 산재근로자의 직업 및 사회복귀 촉진과 장기적인 생활안정을 도모하는 산재보험의 재활정책이 상대적으로 취약하다는 문제를 제기 하고 있는 것이다. 피재근로자에게 물질적인 보상을 통하여 생활상의 손실을 최소로 하는 것도 중요하지만 피재근로자의 직업복귀를 통해 일에 대한 성취감을 다시 부여함과 동시에 근본적인 생활 여건을 마련하게 하는 것은 무엇보다

중요하다(이승렬, 2003). 특히 산업재해로 장애가 발생하면 노동력 상실로 인해 실직할 가능성이 높아지기 때문에 원직에 복귀하거나 다른 일자리로 재취업 하기 위해서는 무엇보다 직업능력개발을 위한 제도적인 지원이 필요하다.

노동부에서 매년 발간하는 「산업재해분석」에 의하면 2007년도 재해근로자는 사망자를 제외하고 51,948명에 이르고 있다. 산업재해로 인한 후천적인 장애 발생은 경제활동에 참여하던 근로자의 직업능력을 감소시키고 실직을 유발하며 사회참여를 어렵게 할 수 있다. 산재장애인은 재해 이후에 자신의 장애를 수용하고 환경에 적응하는 과정에서 어려움을 겪고 있다. 감정상실과 관념적인 회피현상, 스트레스 및 우울증, 좌절감 등을 크게 경험하여 자살에 이르는 산재장애인도 매해 발생하고 있다. 재해근로자가 직업에 복귀할 수 있도록 장해판정 이후 산재근로자의 재활사업, 직업훈련 비용지원사업, 창업지원사업 그리고 사업주를 대상으로 하는 재해근로자직장복귀지원금제도 등 여러 제도적인 지원이 실시되고 있지만 산재근로자의 직업복귀율은 아직 절반수준에 머물러 있는 것이 현실이다.

<표 3-1> 산재장애인 직업복귀율('04~'07)

(단위: 명, %)

연도별	장애 판정자 수	직업복귀현황			
		계	원직장 복귀	재취업	자영업
2008 상반기	19,876	10,776 (54.2)	7,023 (35.3)	3,207 (16.1)	546 (2.7)
2007	36,553	18,220 (49.9)	12,216 (33.4)	5,223 (14.3)	781 (2.14)
2006	38,872	17,681 (45.5)	11,794 (30.3)	5,472 (14.1)	415 (1.1)
2005	37,119	15,680 (42.3)	10,144 (27.3)	4,958 (13.4)	578 (1.6)
2004	34,320	14,420 (42.0)	9,829 (28.6)	4,060 (11.8)	531 (1.5)
2003	30,363	12,192 (40.2)	8,663 (28.5)	3,302 (10.9)	226 (0.7)
2002	26,546	10,627 (40.0)	7,421 (28.0)	3,017 (11.3)	189 (0.7)

자료: 권영준(2008), 재활사업 중기발전계획에 대한 평가 및 개선방안 연구, 노동부

피재근로자가 원활하게 사회로 복귀할 수 있도록 근로복지공단은 요양을 종결한 산재근로자의 재취업을 위해 직업훈련비용 지원, 창업지원, 무료 취업알선, 직장복귀지원금 지급, 직장 적응 훈련, 재활운동 지원사업을 시행하고 있다. 피재근로자의 직업재활에 대한 지원이 있음에도 불구하고 현실적으로 피재근로자의 직업복귀 실태는 높지 않다. '08년 6월 현재 직업복귀율은 54.2%로 절반가량의 산재장애인이 실업상태에 있으며, 직업에 복귀한 산재장애인 가운데 원직으로 복귀한 사람은 35.3%, 재취업 및 창업자는 18.8%로 약 20%의 산재장애인이 새로운 직업을 구하는 것으로 나타났다(권영준 외, 2008).

2001년 재활사업이 도입된 이후 산재보험 적용업종, 적용사업장 규모, 업무상 재해 인정 범위가 확대되고 중대 재해건수도 매년 증가함에 따라 중증장애인의 수가 늘어나고 있다. 직업복귀가 어려운 중증장애인의 비율이 높아짐에 따라 직업재활 및 직업능력개발에 대한 중요성은 더욱 증가하고 있다. 그러나 직업훈련에 참여하는 산재장애인은 전체 산재장해 판정 장애인과 비교하면 여전히 적은 수를 차지하고 있다.

본 장에서는 산재보험에서 산재로 인정받은 장애인의 직업훈련과 같이 직업 및 사회복귀를 위해 실시하고 있는 제도적 지원 가운데 직업능력개발 차원에서 접근할 수 있는 사업을 파악하고 산재보험의 직업능력개발 효과를 분석하였다.

본 장은 총 3절로 구성하였다. 제1절에서는 분석목적과 분석내용을 살펴보고, 제2절에서는 선행연구 검토와 산재장애인의 직업능력개발의 필요성을 검토하였다. 제3절에서는 직업능력개발과 관련하여 산재보험의 성격과 산재보험의 재활사업을 검토하였다. 제4절에서는 장애인고용패널 자료를 이용하여 산업재해 인정 장애인과 산업재해로 인정을 받지 못한 일 자리에서 질환이나 사고로 인해 장애가 발생한 장애인의 특성을 비교하고 산재보험이 장애인의 직업훈련 참여와 취업에 미치는 영향을 분석하였다. 제5절에서는 분석결과를 요약하고 시사점을 제시하였다.

제2절 선행연구 및 직업능력개발 필요성 검토

1. 선행연구 검토

산재보험에서는 산재근로자의 직업복귀에 직업재활이 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가정 하에 관련 서비스를 제공하고 있다. 신인수와 유완식

(2005)은 직업훈련이 장애인의 취업과 일자리 적응에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 직업훈련에 참여한 장애인은 임시직보다 상용직으로 취업한 경우가 많았고, 직업훈련이 일자리에 적응하는데 많은 도움이 된 것으로 나타났다. 박수경(1999)은 사회인구학적 요인을 통제한 가운데, 직업훈련 경험이 재취업에 미치는 영향을 분석하였다. 사회인구학적 특성을 통제한 상태에서 장애인의 직업훈련 실시정도가 재취업에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났지만, 예상과는 달리 직업훈련을 받지 않은 장애인이 훈련을 받은 장애인보다 재취업할 확률이 높게 나와 직업훈련이 재취업에 미치는 영향이 높지 않은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 현재의 직업재활체계가 중증장애인 위주로 되어 있어 1-7급의 중증장애인의 경우 8-14급의 장애인보다 직업재활서비스를 이용하는 빈도가 더 높기 때문에 기인한 결과라고 주장하였다. 즉, 장애정도가 심하지 않은 경증장애인은 직업재활서비스를 이용하지 않더라도 재취업 할 가능성이 높다는 것이다. 따라서 직업훈련의 효과를 분석하기 위해서는 장애등급을 통제하여 분석할 필요가 있다.

윤조덕 외(2005)는 재활사업을 수행하는 담당자를 대상으로 설문조사를 하여 재활사업을 평가하였다. 재활사업에 대한 평가를 위해 현재 진행중인 재활사업 프로그램 각각에 대한 기관장의 평가정도를 조사하여 의료재활 선진화, 직업재활 내실화, 사회복귀 정착지원, 재활사업 인프라 구축을 기본으로 한 4부문을 20개 세부 사업으로 분류하여 각각 총점 5점을 기준으로 측정하였다. 이 가운데 직업재활 내실화 항목으로 광주훈련원에서 제공하는 재활관련 공과 및 프로그램이 3.38점으로 가장 높았고, 그 다음은 안산훈련원에서 제공하는 재활관련 공과 및 프로그램 3.28점의 순으로 나타나 훈련원에서 실시하고 있는 직업재활 사업의 평가가 높은 것으로 나타났다⁵⁾. 직업훈련원에서 훈련을 수료한 장애인의 높은 직업복귀율과 일치하

5) 근로복지공단은 재활훈련원을 운영하여 피재근로자가 직업복귀에 필요한 기능을 습득하도록 하고 있으나 2006년 산재장애인 재활훈련원 폐원이 결정되면서 2006년 7월부터 재활훈련원에서 신규로 훈련 받는 인원의 선발은 중단되었고 2007년 6월 산재장애인 재활훈련원은 폐원되었다.

는 평가결과라고 할 수 있다. 그 다음 직업훈련 비용지원사업 3.08점, 재활 상담원 확충 및 전문성 3.05점, 직업재활센터 건립 2.85점으로 나타났다.

박찬용 외(2008)는 피해근로자를 대상으로 직업재활사업의 효과를 분석하였다. <표 3-2>에 의하면 2005년 직업복귀율 42.3%에서 2007년 현재 49.9%로 지속적으로 증가하고 있지만 원직장복귀율은 2005년 27.3%에서 2007년 33.4%로 상대적으로 증가율이 낮아 대책 마련이 필요하다고 주장하였다. 그러나 결론적으로 지속적인 재활사업의 확대와 효율적 운영을 통해 직업복귀율은 점차 증가하고 있다고 분석하였다.

<표 3-2> 연도별 산재근로자 직업복귀 현황

(단위: 명, %)

연도	전체 장해자수	직업복귀				미취업	조사 불능
		소계	원직 복귀	재취업	자영업		
2007	36,553	18,220 (49.9)	12,216 (33.4)	5,223 (14.3)	781 (2.14)	13,459 (36.8)	4,874 (13.3)
2006	38,872	17,681 (45.5)	11,794 (30.3)	5,472 (14.1)	415 (1.1)	15,095 (38.8)	6,096 (15.7)
2005	37,119	15,680 (42.3)	10,144 (27.3)	4,958 (13.4)	578 (1.6)	13,225 (35.6)	8,214 (22.1)
2004	34,320	14,420 (42.0)	9,829 (28.6)	4,060 (11.8)	531 (1.6)	11,576 (33.7)	8,324 (24.3)
2003	30,363	12,192 (40.2)	8,663 (28.5)	3,302 (10.9)	227 (0.7)	10,448 (34.4)	7,723 (25.4)
2002	26,546	10,627 (40.0)	7,421 (28.0)	3,017 (11.4)	189 (0.7)	5,666 (21.4)	10,253 (38.6)

자료: 근로복지공단(2008), 내부자료

박찬용 외(2008)는 직업훈련의 효과를 보다 명확하게 살펴보기 위하여 직업훈련 수료자의 직업복귀 현황을 제시하였다. 2005년 44.5%에서 2007년 61.9%로 직업훈련 수료자의 직업복귀는 15%p 이상 높아지고 있다. 이러한 결과를 근거로 직업훈련 프로그램 이외에 취업알선 프로그램의 효과

도 고려할 필요가 있지만 과거에 비해 점차 직업훈련의 효과성이 높아지고 있다고 주장한다. 향후 직업재활급여가 법정급여가 됨에 따라 전문화된 직업재활을 위한 시스템이 구축된다면 직업복귀율은 더욱 높아질 것으로 예측하였다.

<표 3-3> 연도별 산재근로자 직업훈련 수료자 직업복귀 현황

(단위: 명, %)

구분	수료인원	직업복귀자	직업복귀율
2007년	4,806	2,976	61.9
2006년	3,361	1,779	52.9
2005년	2,707	1,205	44.5

자료: 근로복지공단(2008), 내부자료

박수경은 직업훈련 효과를 분석하면서 장애정도를 통제하지 않고 분석하여 유사한 조건에서 산재보험이 피재근로자의 직업능력개발에 미치는 영향을 파악하는 데 한계를 가지고 있으며, 윤조덕이 수행한 재활사업 평가 역시 산재보험이 피재근로자의 직업능력개발에 어느 정도 영향을 미치고 있는지 분석하기에는 한계가 있다. 박찬용은 산재보험에서 산재로 인정받은 피재근로자들을 대상으로 실시하고 있는 직업훈련 수료자의 직업복귀 여부를 분석하고 있기 때문에 산재로 인정받지 않은 장애인과 비교 분석하는 데 어려움이 있다. 본 연구에서는 한국장애인고용촉진공단 고용개발원에서 구축한 장애인고용패널 1차년도 자료를 이용하여 일자리에서 장애가 발생한 장애인을 대상으로 산재장애 인정여부에 따라 직업훈련에 참여와 재취업에 미치는 영향에 어느 정도 차이가 있는지 분석하여 산재보험이 직업능력개발에 미치는 영향을 파악하였다.

2. 산재장애의 증가와 직업능력개발의 필요성

2000년 7월 1일부터 산재보험 적용사업장을 4인 이하 전 사업장으로 확대한 이후 우리나라 산재장애인은 증가하는 추세로 전환되었다. 기간이 경과하면서 산재보험의 적용을 받는 4인 이하 사업장의 수가 증가함에 따라 신규 산재장애인의 수도 증가하고 있다. 2008년 장해급여 수급자는 2007년 67,227명에서 3,353명 늘어난 70,580명으로 장해급여 지급건수도 411,242건으로 전년 377,796건 대비 33,446건 증가하였다.

<표 3-4> 장해급여 지급

(단위: 명, 건, 백만원, %)

		2007년도	2008년도	증 감	증 감 륜
합	수 급 자 수	67,227	70,580	3,353	4.99
	지 급 건 수	377,796	411,242	33,446	8.85
계	급 여 지급액	1,170,647	1,265,916	95,269	8.14
일시	수 급 자 수	34,888	33,420	-1,468	-4.21
	지 급 건 수	36,298	34,176	-2,122	-5.85
금	급 여 지급액	503,267	543,319	40,052	7.96
연	수 급 자 수	32,368	37,174	4,806	14.85
	지 급 건 수	341,498	377,066	35,568	10.42
금	급 여 지급액	667,380	722,598	55,218	8.27

자료: 근로복지공단, 내부자료

매년 3만 여명의 근로자가 산업재해로 인해 장해판정을 받고 있으며, 이중 절반이 안 되는 근로자만이 직업에 복귀하고 있다. 2006년 장해 판정자 38,872명을 대상으로 조사한 결과를 보면, 신규 장해판정자 중 45.5%가 직업에 복귀했으며, 원직복귀의 경우는 30.3%에 불과한 것으로 나타났다(근로복지공단, 2006). 2001년 재활사업이 도입된 이후 산재장애인의 직업 복귀율은 점차 증가하고 있으나 여전히 낮은 편이다.

<표 3-5> 연도별 전체 장애인 대비 직업복귀 현황

(단위: 명, %)

구분	산재 장해자	조사 응답자	직업복귀 현황				미취업	조사 불능
			계	원직 복귀	재취업	자영업		
2007	36,553	31,679	18,220 (49.9)	12,216 (33.4)	5,223 (14.3)	781 (2.14)	13,459 (36.8)	4,874
2006	38,872	32,776	17,681 (45.5)	11,794 (30.3)	5,472 (14.1)	415 (1.1)	15,095 (38.8)	6,096
2005	37,119	28,905	15,680 (42.3)	10,144 (27.3)	4,958 (13.4)	578 (1.6)	13,225 35.6	8,214
2004	34,320	25,996	14,420 (42.0)	9,829 (28.6)	4,060 (11.8)	531 (1.6)	11,576 33.7	8,324
2003	30,363	22,640	12,192 (40.2)	8,663 (28.5)	3,302 (10.9)	226 (0.7)	10,448 34.4	7,723
2002	26,546	16,293	10,627 (40.0)	7,421 (28.0)	3,017 (11.3)	189 (0.7)	5,666 21.4	10,253

자료: 근로복지공단, 내부자료

신규 산재장애인의 수가 빠른 속도로 증가하는 추세는 산재보험에서 재활사업이 차지하는 비중을 확대해야 하는 필요성을 보여준다. 직업재활사업을 강화해야하는 현실적인 상황에서 산재보험의 총예산 가운데 산재근로자들의 직업재활훈련에 투입되는 비용이 차지하는 비율은 높지 않다. 총예산에서 차지하는 직업재활사업 비용은 2002년, 2003년, 2004년에 각각 0.24%, 0.26%, 0.30%로 꾸준히 증가하고 있지만 아직도 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있다. 우리나라와 다르게 독일에서는 직업재활사업이 총비용에서 차지하는 비율이 2002년의 경우 2.4%를 차지하고 있어 대조를 보이고 있다(윤조덕 외, 2003).

2003년에 신규발생한 산재장애인수가 3만 명을 초과하였지만 근로복지공단이 운영하는 재활훈련원의 훈련목표 인원수는 250명에 불과하다. 실제 재활훈련원에 입교하여 훈련하는 산재근로자수는 훈련목표 인원수를 하회

하고 있어 재활훈련원에서 실시하는 재활훈련에 참여하는 근로자수가 신규 산재근로자수에서 차지하는 비율은 1%에도 미치지 못하고 있는 실정이다. 현재 직업훈련원이 폐지된 상태에서 민간학원이 실시하는 직업훈련 비용지원사업의 규모가 확대되고 있지만 수료한 산재장애인의 직업복귀율은 높지 않은 것이 현실이다. 2008년 직업훈련 비용지원 선발인원은 2007년 5,731명에서 1,303명이 오히려 줄었으며 취업자도 2,976명에서 2,449명으로 527명 감소하였다.

<표 3-6> 직업훈련 비용지원 지원현황

(단위: 명, 백만원, %, %p)

	2007년도	2008년도	증 감	증 감 륜
선 발 인 원	5,731	4,428	-1,303	-22.74
수 료 인 원	4,806	3,606	-1,200	-24.97
취 업 자	2,976	2,449	-527	-17.71
중 도 탈 락 자	354	263	-91	-25.71
직 업 복 귀 율	61.9	67.9	6.0	9.69
비 용 지 급 액	17,171	12,495	-4,676	-27.23

자료: 근로복지공단, 내부자료

윤조덕은 이러한 현상에 대해서 다음과 같이 분석하고 있다. 첫째, 민간학원의 훈련기간은 평균 4.3개월로 짧고 반일수업 위주로 진행되며 시설이 부족하기 때문에 상실된 노동력을 회복하여 직장복귀를 할 수 있을 정도로 체계적인 훈련을 받기 어렵다. 또한 훈련생들의 자격증 취득에 중점을 두어 훈련이 실시되고 있다. 둘째, 체계적인 훈련을 받지 못하기 때문에 전문지식이 부족하여 직업복귀율이 직업훈련원 훈련생과 비교하여 낮은 수준이다. 셋째, 민간학원에서 실시되는 훈련의 경우 제반 시설여건이 열악하여 훈련서비스의 질이 떨어지며, 훈련생의 성실한 훈련참여와 훈련서비스의 질을 통제할 수 있는 현실적 수단이 부족하다. 이에 따라 민간학원은 수강

료를 수급할 목적으로, 그리고 훈련생은 직업재활훈련보다는 현금급여를 수급할 목적으로 훈련에 참여하게 되어 동 제도를 남용할 가능성이 높다는 점을 지적하고 있다.

다양한 장애유형의 중증장애인이 증가하는 추세를 고려한다면 장애인의 특성을 이해하고 전문적으로 훈련시키는 기관의 확대가 필요하다. 장애인을 위한 시설 및 기자재가 충분히 마련되어 있지 않은 일반 민간학원에게 위탁훈련을 확대하는 것은 중증 장애를 가진 장애인이 양질의 직업훈련을 받을 수 있는 기회를 축소시키는 개연성을 높일 수 있다.

제3절 산재보험의 직업능력개발

1. 산재보험의 성격

산재보험은 우리나라에서 가장 오래된 사회보험으로서, 1964년 시행된 이후 산업재해 근로자의 생활보장 및 직업재활 등 사회안전망 구축을 위한 사업을 수행해왔다. 산재보험은 '99년 산재근로자의 재할 및 사회복귀 촉진을 목적사업에 추가함으로써 재해근로자에 대한 사전 예방 및 사후관리 기능을 강화하였다. 그 이전의 재할사업은 단순 복지사업 및 제도 도입을 위한 준비단계였다(윤조덕, 2005). 산재보험은 업무상 재해를 당한 근로자에 대해 신속하고 공정한 보상을 하는 것과 아울러 재해근로자의 재할 및 사회복귀를 촉진하기 위한 재할사업을 수행하고 있다. 박찬용 외(2000)는 우리나라는 전체 국민의 생활보장을 위한 사회안전망 체계를 1,2,3차 안전망으로 나누어 구성하고 있다. 1차 안전망은 일반국민을 대상으로 노령, 질병, 실업 등의 사회적 위험을 보험방식을 통하여 사전에 대비하고 위험을 분산시키는 사회보험, 2차 안전망은 1차 안전망에 의하여 보호받지 못하는

저소득층의 기초생활을 보장하고, 실업자의 조속한 복귀를 지원하는 공공 부조와 실업대책으로 구성된다. 그리고 3차 안전망은 긴급한 보호가 필요한 자에게 최소한의 생계 및 건강유지 지원을 위한 장치로서 긴급 구호 등을 들 수 있다. 한국의 1차 사회안전망인 사회보험제도는 1964년 산재보험 도입을 시작으로 1977년 의료보험, 1988년 국민연금, 그리고 1995년 고용보험을 도입함으로써 그 틀을 갖추게 되었다.

특히 산재보험은 산재근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하기 위한 제반 시설 설치 및 사업을 수행하는 것을 목적으로 하고 있다. 산재보험의 재활 정책은 산재로 인해 장애가 발생한 근로자의 재활을 통해 의료적 치료나 경제적 지원만으로는 성취 될 수 없는 가정, 직장, 사회에서의 사회통합을 도모하고 있다. 이를 위해 산재근로자가 다시 일할 수 있는 기회를 적극적으로 제공하여 산재근로자의 생산적 활동을 지원해야 한다. 산업재해로 장애가 발생한 이후에도 필요한 치료를 받아 재해발생 이전과 같이 직장을 가지고 자립적인 생활을 할 수 있도록 지원하는 것이다. 이러한 측면에서 산재보험의 직업능력개발사업은 의료적인 재활과 직업적인 재활이 연계되는 종합적인 지원체계를 필요로 한다.

<표 3-7> 사회안전망, 사회보장, 소득보장의 관계

사회안전망		소득보장의 급여	
1차	사회보장	국민연금	노령·유족·장애연금, 반환일시금, 사망일시금
		공무원연금	퇴직·유족·장해급여
		사학연금	퇴직·유족·장해급여, 퇴직수당
		군인연금	퇴직·상이·유족연금, 재해보상금, 사망조위금, 재해보조금, 퇴직수당, 공무상요양비
		건강보험	요양비, 분만비, 장제비
		고용보험	실업급여
		산재보험	요양·휴업·장해·유족·상병보상·특별급여, 간병급여, 장의비
		공공부조	기초생활보장의 생계급여, 출산급여, 장제급여, 주거급여 경로연금, 장애수당, 저소득모·부자가정지원제도의 아동양육비 지원, 소년소녀가장세대보호비
2차	공공근로사업	-	
	생업자금융자	-	
	자립자금융자	-	
	실직자대부	-	
	직업훈련	-	
	특별취로사업	-	
3차	긴급구호	생계급여	

자료: 박찬용 외(2000), 사회안전망 확충을 위한 소득보장체계 개편방안, 한국보건사회연구원.

2 산재보험의 재활사업

산재보험에서 산재근로자 재활사업으로 실시하고 있는 사업은 재활상담, 후유증상관리제, 의료재활 지원, 직업훈련비용지원, 산재근로자 창업지원, 장해급여자 직장복귀지원금 지급, 재활훈련원 운영, 재활스포츠 지원, 사회적응프로그램 운용 등이다⁶⁾. 산재근로자에 대한 재활사업은 산재근로자의 직업복귀를 위해 필수적인 사업이다. 2001년 재활사업 5개년 계획을 시작으로 재활사업에 대한 관심이 높아졌고, 5년간의 성과를 바탕으로 2008년

6) 노동부(2007), 산재보험사업연보.

7월부터는 노·사·정 합의를 통해 직업재활급여를 법정급여로 포함시키게 되었다. 이로써 산재보험체계는 치료, 보상과 더불어 재활이 산재보험의 중요한 영역으로 자리 잡게 되었다(박찬용 외, 2008). 산재보험의 재활사업은 재활대상을 기준으로 의료재활, 심리재활, 직업재활, 사회재활로 분류할 수 있다.

의료재활은 장애인 재활의 기초로서 장애발생 이후에도 보람되고 생산적인 삶을 살도록 하는 것을 목적으로 한다. 일상생활동작의 일부를 상실하였을 때 이를 보완할 수 있을 정도의 신체적 기능향상을 도모할 뿐만 아니라 정신적·직업적 측면에서도 장애인이 일정정도 성취할 수 있도록 서비스를 제공하고 있다. 장애보상을 받은 후 그 상병 또는 장애의 특성으로 동통 등의 증상이 남아 있거나 후유증상의 예방을 위하여 의학적인 처치가 필요한 경우에는 간편한 절차로 진료를 받을 수 있도록 후유증상관리제를 실시하고 있다. 이처럼 의료재활은 상병의 재발·악화에 대한 불안 없이 노동능력을 회복하고 유지할 수 있도록 재활서비스를 통해 사회복귀촉진을 도모하고 있다.

심리재활은 자기 신체 일부에 장애가 있음으로써 정상인과 같이 활동할 수 없다는 생각 그리고 사회적 열등감에 처해 있는 심리적 고통을 해소하는데 그 목적이 있다. 따라서 장애인에 대한 “심리재활”이란 대부분의 장애인들이 경험하고 있는 행동제한의 지각이나 신체상의 부상, 인간관계의 긴장, 불안감, 열등감, 욕구불만, 내향성 등 심리적 저해요인을 제거하고 장애인으로 하여금 새로운 가능성을 찾을 수 있는 서비스를 제공한다. 산재장애인이 심리적 안정감을 되찾고 요양을 종결한 이후 직업 및 사회에 조기 복귀할 수 있도록 1999년 9월 재활상담제를 시범적으로 도입하여 운영한 이후 2000년부터는 전국적으로 확대하여 실시하고 있다.

직업재활은 산재장애인에게 적합한 직업과 직종을 확보하고 그것을 유지시켜 주기 위하여 직업훈련, 직업지도, 취업알선 등을 통해 지원하는 사업으로 개별성·현실성·전문성·포괄성·신축성·계속성 등을 그 특징으로 하

고 있다. 근로복지공단 훈련원의 지역적 편중 및 훈련 직종의 한계를 극복하고자 '98년부터 일반 사설훈련기관에서 직업훈련을 받은 경우에도 그 비용을 지원하는 직업훈련비용지원 사업을 실시하고 있다. '07년도 총 수료인원은 4,806명으로 이 중 2,976명(61.9%)이 직업에 복귀하였다. 또한 근로복지공단에서는 산재근로자 창업지원을 위해 창업을 희망하는 재활훈련원 수료자, 직업훈련비용지원사업 훈련과정 수료자, 자격기본법 또는 국가기술자격법에 의한 자격증을 취득한 자 및 진폐장해자들이 보다 용이하게 자립할 수 있도록 '00년부터 점포를 전세로 얻어 사업을 희망하는 장애인은 이자만 납부하도록 지원하고 있다. 장애급여자 직장복귀지원금 등 지급사업은 장애급여자의 고용 확대를 위해 요양종결 후 원직장 복귀를 촉진함으로써 재취업 등에 소요되는 사회적 비용을 최소화할 수 있도록 2003년 7월 1일 제도를 도입하고, 2004년 7월 1일부터 지원금을 지급하고 있다. 2006년 9월 1일부터는 원직장에 복귀한 산재장애급여자의 노동력 회복 및 직무수행을 돕기 위해 재활운동지원 및 직장적응훈련지원 사업을 시행하고 있다. 산재장애인의 재취업 및 창업 등 사회복귀를 지원하기 위해 안산/광주재활훈련원 2개소를 운영하였으나 '07년 4월부터 훈련이 종료되었다.

사회재활은 사회생활 및 가정생활에 산재장애인이 적응할 수 있도록 원조하여 궁극적으로 산재장애인이 지역사회에 통합되는 것을 목적으로 하고 있다. 장애인의 의학적·직업적 문제해결에 더하여 사회재활은 가정이나 사회에 적응하는데 있어 지장을 주는 경제적·사회적 문제를 해결하고자 한다. 요양종결 후 장애가 남은 산재근로자에게 저하된 노동능력 및 자신감 회복, 2차적 장애예방, 직업 및 사회적응능력 향상 및 조기 사회복귀를 촉진하기 위하여 '01년 3월 산재근로자들의 스포츠 활동을 지원해 주는 재활스포츠 지원 사업을 도입하였다. 산재근로자의 신체적·정신적·사회적 자립을 목표로 자기관리능력 및 지역사회 적응능력을 향상시키는 사회적응훈련과 직업 전 직장복귀, 창업을 위한 중간단계인 직업적응훈련을 실시하고 있다. 또한 진폐증으로 의료기관에 장기입원하고 있는 환자의 실정에

맞도록 취미활동반을 개설·운영토록 하고, 그에 필요한 재료비 등을 지원함으로써 장기요양으로 위축된 환자의 정서적·심리적 안정 도모 및 사회적응 능력을 제고하고 있다.

<표 3-8> 근로복지공단의 산재보험사업

사업명	항 목		내 용
산재 보상	요양급여		1인당 연평균 481만원
	휴업급여		1인당 연평균 774만원
	장해보상		1인당 연평균 1,653만원
	유족급여		1인당 연평균 2,092만원
	상병보상연금		1인당 연평균 2,364만원
	장의비		1인당 연평균 861만원
	간병급여		1인당 연평균 837만원
재활 사업	재활상담		기초상담 → 사례선정 → 직업평가 → 사례관리계획수립 → 재활서비스 제공 → 사후관리
	의 료 재 활	후유증상관리	진료 및 약제 지급
		재활보조기구추가지급·수리	산재의료관리원(재활공학연구소)
	사 회 재 활	사회적응프로그램운영	자기개발, 재취업과 자영업에 필요한 사고 및 기술습득
		재활스포츠지원	잔존 노동력 회복을 통한 사회·직 업적응능력 향상
		취미활동반지원	정서적, 심리적 안정(진폐 등)
	직 업 재 활	직업훈련비용지급	일반 사설훈련기관 훈련비용 지원
		자립점포임대지원	창업 희망자에게 임대점포 지원
		장해급여자 직장복귀 지원금 제도	1년 이상 고용주
		직장적응훈련지원	원직장 복귀자(3개월 이내 실시)
재활운동지원		원직장 복귀후 스포츠기관에 위탁	
근로 복지 증진 사업	산재근로자 및 자녀 대학학자금용자		해당학기 학자금(1-3%)
	생활 정착 금융 자금	의료비	700만원(3%)
		혼례비	700만원(3%)
		장례비	700만원(3%)
		차량구입비	1,000만원(3%)
		주택이전비	1,000만원(3%)

주: 1인당 평균급여는 2005년 기준, 총 급여지출액을 수급자수로 나눈 것임.

제4절 산재장애인의 직업능력개발

산재근로자의 직업훈련 참여, 직업복귀 등 직업능력개발의 효과를 파악하기 위해서는 산재근로자가 치료종결 이후에 어떠한 방식으로 노동시장에 참가하고 있는지 파악할 필요가 있다. 이때 산재근로자의 직업복귀가 직업능력개발에 의한 것인지 여부를 파악하기 위한 하나의 방법으로 비교 집단과의 분석을 고려할 수 있다.

비교분석을 위해서는 개별 근로자의 산재여부, 직업훈련 여부, 취업 여부 등을 파악할 수 있는 자료가 필요하다. 현재 노동패널의 경우에는 9차년도에 산재로 인한 장애인을 파악하고 있으나 산재를 인정받은 피재근로자 가운데 직업훈련을 받은 장애인의 수가 충분하지 않아 분석에 어려움이 있다. 본 연구에서는 장애인고용패널자료를 이용하여 일자리에서 질환이나 사고로 인해 장애가 발생한 장애인을 대상으로 산재로 인정받은 장애인과 산재로 인정받지 않은 장애인을 비교하여 산재보험이 직업훈련에 참여와 취업에 미치는 영향의 차이를 비교분석하여 제시하였다. 산재보험이 직업능력개발에 미치는 효과를 엄밀히 분석하지 못하는 한계가 있다고 하더라도 직무를 수행하는 과정에서 장애를 가지게 된 장애인들이 산재보험의 인정여부에 따라 직업훈련과 취업에 미치는 영향을 비교분석한다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 향후 패널자료가 더 진행되면 산재근로자의 직업능력개발 경험과 취업여부를 추적하여 동태적인 분석을 수행하는 것도 가능할 것이다.

본 분석에서는 산재보험이 직업훈련 참여 및 취업에 미치는 정도를 살펴보기 위해 장애인고용패널 1차년도 자료를 분석에 이용하였다. 장애인고용패널은 2008년 현재 만 15-75세의 「장애인복지법」 제2조에서 규정하고 있는 유형의 장애인을 대상으로 하고 있으며, 통계청의 '2005년 인구주택총조사'의 활동제약자 정보와 지자체의 '등록장애인 명부'를 활용하여 표본추

출 하였다.

1차년도 한해의 자료가 가지는 한계로 인해 산재 이후 직업훈련 참여와 그에 따라 취업에 이르는 효과를 엄밀하게 분석하는 것은 어렵다. 이러한 한계를 가지고 일하는 동안 장애가 발생한 장애인을 산재인정 장애인과 비인정 장애인으로 구분하여 비교분석함으로써 산재보험의 직업훈련 참여와 취업에 미치는 영향의 정도를 살펴보았다. 분석결과를 기술하기 위해 편의상 산업재해로 인정받은 장애인을 산업재해 인정장애인, 일자리에서 장애가 발생했지만 산업재해로 인정받지 않은 장애인은 산재비인정장애인, 질환이나 사고로 장애가 발생했지만 일자리에서 장애가 발생하지 않은 장애인의 경우에는 비산재장애인으로 명명하였다. 실증분석에 앞서 산재인정 장애인과 산재비인정 장애인의 기초적인 통계를 살펴보았다. 각 항목마다 응답하지 않은 장애인의 수는 결측값으로 처리하였으며 분석결과에 제시하지 않았다.

1. 기초통계 분석

1) 장애발생 원인

장애인고용패널 자료를 이용하여 주된 장애가 발생한 원인을 성별에 따라 살펴보았다. 질환에 의한 장애발생(48.2%)이 가장 많이 차지하는 것으로 나타났으며 그 다음으로 사고(37.4%), 미상(7.4%), 선천적 원인(5.9%), 출생시 원인(1.1%) 순으로 나타났다. 장애인의 다수가 중도 장애를 가지고 있는 것을 알 수 있다. 사고나 질병으로 인해 장애가 발생했다고 응답한 장애인은 전체 응답자의 85.6%를 차지하고 있다.

성별에 따라 질환과 사고의 비율이 다르게 나타나는데 여성의 경우에는 질환으로 인한 장애(59.1%)가 가장 많은 비율을 차지하고 있지만 남자의 경우에는 사고로 인한 장애(45.3%)가 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3-9> 장애발생 원인

(단위: 명, %)

구분	남자		여자		소계	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
선천적 원인	187	5.8	113	6.0	300	5.9
출생시 원인	30	0.9	26	1.4	56	1.1
질환	1,341	41.7	1,117	59.1	2,458	48.2
사고	1,455	45.3	456	24.1	1,911	37.4
미상	201	6.3	177	9.4	378	7.4
전체	3,214	100.0	1,889	100.0	5,103	100.0

다음 <표 3-10>은 근로복지공단의 산업재해 인정 여부를 주된 장애 발생 원인과 교차해서 분석한 결과다. 근로복지공단에서 산업재해로 인정받은 장애인의 주된 장애 발생원인은 사고(93.8%)인 것으로 나타났다. 질환으로 인해 인정받은 사람은 23명(6.2%)에 불과했다. 반면 상대적으로 산업재해로 인정받지 못한 장애인의 경우에는 질환의 비율(31.3%)이 높은 것으로 나타났다.

산업재해로 인정받은 경우 남성과 여성의 장애원인별 차지하는 비율의 차이는 크지 않은 것으로 나타났지만, 산업재해로 인정받지 않은 경우 질환(28.6%)으로 장애가 발생한 여성의 비율이 사고로 장애가 발생한 여성(14.5%)의 2배 가까이 되는 것으로 나타났다.

<표 3-10> 일자리에서 발생한 장애

(단위: 명, %)

근로복지공단 산업재해 인정여부				주장애 발생원인		
				질환	사고	전체
예	패널 성별	남성	빈도	22	320	342
			%	6.4	93.6	100.0
	여성	빈도	1	29	30	
		%	3.3	96.7	100.0	
	전체		빈도	23	349	372
			%	6.2	93.8	100.0
아니오	패널 성별	남성	빈도	130	341	471
			%	27.6	72.4	100.0
	여성	빈도	52	58	110	
		%	47.3	52.7	100.0	
	전체		빈도	182	399	581
			%	31.3	68.7	100.0

2) 학력

산업재해 인정 여부에 따라 장애인의 학력을 비교분석한 결과 산업재해로 인정받은 경우에는 고등학교를 졸업(40.1%)한 장애인의 비율이 높는데 반해 인정받지 못한 산재비인정장애인의 학력은 초등학교를 졸업한 사람(33.2%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3-11> 학력

(단위: 명, %)

학력		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
무학	빈도	6	22	28
	%	1.6%	3.8%	2.9%
초등학교	빈도	88	193	281
	%	23.7%	33.2%	29.5%
중학교	빈도	108	145	253
	%	29.0%	25.0%	26.5%
특수학교 중등부	빈도	0	1	1
	%	.0%	.2%	.1%
고등학교	빈도	149	161	310
	%	40.1%	27.7%	32.5%
특수학교 고등부	빈도	0	1	1
	%	.0%	.2%	.1%
3년제 이하 대학	빈도	13	20	33
	%	3.5%	3.4%	3.5%
4년제 이상 대학	빈도	8	33	41
	%	2.2%	5.7%	4.3%
석사	빈도	0	5	5
	%	.0%	.9%	.5%
전체	빈도	372	581	953
	%	100.0%	100.0%	100.0

3) 장애등록 여부 및 장애등급

일자리에서 질환이나 사고로 발생한 장애인을 대상으로 산업재해 인정 여부에 따라 보건복지부의 장애인 등록여부를 조사한 결과 산업재해로 인정받은 경우에는 99.5%의 장애인이 등록한 것으로 나타났으며 인정받지 못한 산재비인정장애인은 97.2%가 등록한 것으로 나타났다. 산업재해를 인정 받은 장애인과 비교하여 근소한 차이가 있지만 산재비인정장애인의 경우에도 장애등록의 요건에 해당하는 장애정도를 가지고 있는 것을 알 수 있다.

<표 3-12> 장애등록 여부

(단위: 명, %)

장애등록여부		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
등록	빈도	370	565	935
	%	99.5%	97.2%	98.1%
미등록	빈도	2	16	18
	%	.5%	2.8%	1.9%
전체	빈도	372	581	953
	%	100.0%	100.0%	100

장애정도를 구체적으로 살펴보기 위해 장애등급을 분석한 결과 산재비 인정장애인의 경우 장애등급 중증 비율이 20.4%로 산업재해 인정장애인의 중증비율 16.2%보다 오히려 높은 것으로 나타났다.

<표 3-13> 장애등급

(단위: 명, %)

등록 장애 등급		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
1급	빈도	20	39	59
	%	5.4%	6.9%	6.3%
2급	빈도	40	76	116
	%	10.8%	13.5%	12.4%
3급	빈도	91	110	201
	%	24.6%	19.5%	21.5%
4급	빈도	59	93	152
	%	15.9%	16.5%	16.3%
5급	빈도	66	100	166
	%	17.8%	17.7%	17.8%
6급	빈도	94	147	241
	%	25.4%	26.0%	25.8%
전체	빈도	370	565	935
	%	100.0%	100.0%	100.0%

4) 장애유형

일자리에서 장애가 발생한 장애인의 경우 산업재해 인정 여부와 관계없이 지체장애의 비율이 높게 나타나 대부분 일자리에서 지체장애가 많이 발생하는 것으로 나타났다. 상대적으로 산업재해인정장애인의 경우 지체장애의 비율은 83.0%로 높게 나타났으며 산재비인정장애인의 경우 지체장애의 비율은 65.7%인 것으로 나타났다.

<표 3-14> 장애유형

(단위: 명, %)

등록 장애 유형		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
지체장애	빈도	307	371	678
	%	83.0%	65.7%	72.5%
뇌병변장애	빈도	30	52	82
	%	8.1%	9.2%	8.8%
시각장애	빈도	21	54	75
	%	5.7%	9.6%	8.0%
청각장애	빈도	6	35	41
	%	1.6%	6.2%	4.4%
언어장애	빈도	0	2	2
	%	0.0%	0.4%	0.2%
정신지체장애(지적장애)	빈도	0	5	5
	%	0.0%	0.9%	0.5%
정신장애	빈도	0	7	7
	%	0.0%	1.2%	0.7%
신장장애	빈도	1	16	17
	%	0.3%	2.8%	1.8%
심장장애	빈도	0	4	4
	%	.0%	.7%	.4%
호흡기장애	빈도	3	7	10
	%	0.8%	1.2%	1.1%
간장애	빈도	0	4	4
	%	0.0%	0.7%	0.4%
안면장애	빈도	1	5	6
	%	.3%	.9%	.6%
장루/요루장애	빈도	1	3	4
	%	0.3%	0.5%	0.4%
전체	빈도	370	565	935
	%	100.0%	100.0%	100

5) 취업 여부와 근로시간 형태

지난 1주일 간 본인의 수입을 위해 1시간 이상 일한 경험이 있다고 응답한 장애인은 산업재해 인정장애인이 53.8%, 산재비인정장애인은 45.1%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 3-15> 취업여부

(단위: 명, %)

취업 여부		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
있었음	빈도	200	262	462
	%	53.8%	45.1%	48.5%
없었음	빈도	172	319	491
	%	46.2%	54.9%	51.5%
전체	빈도	372	581	953
	%	100.0%	100.0%	100.0%

근로시간 형태는 주당 평균 근무시간이 1시간 이상 18시간 미만인 경우 모두 8.3%인 것으로 나타났으며, 주당 평균 근무시간이 36시간 이상인 경우 산업재해 인정 장애인은 75.6%, 산재비인정장애인은 75.0%로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

<표 3-16> 근무시간

(단위: 명, %)

근무시간		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
주당 평균 근무시간 1시간 이상 ~ 18시간 미만인 경우	빈도	17	23	40
	%	8.3%	8.3%	8.3%
주당 평균 근무시간 18시간 이상 ~ 36시간 미만인 경우	빈도	33	46	79
	%	16.1%	16.7%	16.4%
주당 평균 근무시간 36시간 이상인 경우	빈도	155	207	362
	%	75.6%	75.0%	75.3%
전체	빈도	205	276	481
	%	100.0%	100.0%	100%

6) 종사상 지위와 임금지급 형태

근로시간 형태에서는 산업재해 인정장애인과 산재비인정장애인 사이에 큰 차이를 보이지 않는 반면 종사상 지위에서는 차이가 있는 것으로 나타났다. 산업재해 인정장애인의 경우 상용근로자의 비율이 42.0%인데 반해 산재비인정장애인의 경우 상용근로자의 비율은 23.9%로 나타났다. 일용근로자의 경우에도 산업재해 인정장애인(21.0%)의 비율이 산재비인정장애인(14.9%)보다 높은 것으로 나타났다. 상대적으로 노점을 포함한 자영업자의 비율은 산재비인정장애인의 비율(39.8%)이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-17> 장애인근로자의 종사상 지위

(단위: 명, %)

주요 종사상 지위		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
상용 근로자	빈도	86	66	152
	%	42.0%	23.9%	31.6%
임시 근로자	빈도	27	34	61
	%	13.2%	12.3%	12.7%
일용 근로자	빈도	43	41	84
	%	21.0%	14.9%	17.5%
자영업자 (노점 제외)	빈도	33	98	131
	%	16.1%	35.5%	27.2%
자영업자(노점)	빈도	5	12	17
	%	2.4%	4.3%	3.5%
고용주	빈도	4	6	10
	%	2.0%	2.2%	2.1%
무급가족종사자	빈도	7	19	26
	%	3.4%	6.9%	5.4%
전체	빈도	205	276	481
	%	100.0%	100.0%	100.0%

산업재해 인정장애인과 산재비인정장애인의 임금지급 형태는 월급제(57.9%), 일당제(24.6%), 연봉제(5.7%) 순으로 나타났다. 산업재해 인정장애인은 연봉제의 비율(7.1%)이 산재비인정장애인보다 높게 나타났으며, 산재비인정장애인은 월급제의 비율(60.3%)이 산업재해 인정장애인 보다 다소 높은 것으로 나타났다.

<표 3-18> 장애인근로자의 임금지급 형태

(단위: 명, %)

현재 일자리 임금 지급방식		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
연봉제	빈도	11	6	17
	%	7.1%	4.3%	5.7%
월급제(호봉제)	빈도	87	85	172
	%	55.8%	60.3%	57.9%
주급제/격주제	빈도	0	3	3
	%	.0%	2.1%	1.0%
일당제	빈도	38	35	73
	%	24.4%	24.8%	24.6%
시간급제	빈도	8	3	11
	%	5.1%	2.1%	3.7%
도급제	빈도	6	1	7
	%	3.8%	.7%	2.4%
기본급 없이 능력이나 실적에 따라	빈도	5	4	9
	%	3.2%	2.8%	3.0%
기타	빈도	1	4	5
	%	0.6%	2.8%	1.7%
전체	빈도	156	141	297
	%	100.0%	100.0%	100.0%

7) 장애인근로자의 업종 및 직종

산업재해 인정장애인과 산재비인정장애인이 종사하고 있는 업종은 제조업(18.7%), 농업 및 임업(18.3%), 기타 공공 수리 및 개인서비스업(12.7%), 건설업(11.2%) 순으로 나타났다. 산업재해 인정장애인이 제조업에 종사하고 있는 비율은 28.3%로 산재비인정장애인(11.6%) 보다 16.7%p 높은 것으로 나타났다. 반면 농업 및 임업의 경우에는 산재비인정장애인(26.1%)이 산업재해로 인정받은 장애인(7.8%)보다 18.3%p 높은 것으로 나타났다.

<표 3-19> 장애인근로자의 업종

(단위: 명, %)

주업 산업 코드		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
농업 및 임업	빈도	16	72	88
	%	7.8%	26.1%	18.3%
어업	빈도	1	3	4
	%	.5%	1.1%	.8%
제조업	빈도	58	32	90
	%	28.3%	11.6%	18.7%
전기, 가스 및 수도사업	빈도	2	3	5
	%	1.0%	1.1%	1.0%
건설업	빈도	28	26	54
	%	13.7%	9.4%	11.2%
도매 및 소매업	빈도	6	23	29
	%	2.9%	8.3%	6.0%
숙박 및 음식점업	빈도	3	14	17
	%	1.5%	5.1%	3.5%
운수업	빈도	15	22	37
	%	7.3%	8.0%	7.7%
금융 및 보험업	빈도	2	3	5
	%	1.0%	1.1%	1.0%
부동산 및 임대업	빈도	3	0	3
	%	1.5%	.0%	.6%
사업 서비스업	빈도	17	19	36
	%	8.3%	6.9%	7.5%
공공행정, 국방 및 사회보장행정	빈도	8	15	23
	%	3.9%	5.4%	4.8%
교육서비스업	빈도	3	6	9
	%	1.5%	2.2%	1.9%
보건 및 사회복지사업	빈도	4	5	9
	%	2.0%	1.8%	1.9%
오락, 문화 및 운동관련 산업	빈도	2	2	4
	%	1.0%	.7%	.8%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	빈도	32	29	61
	%	15.6%	10.5%	12.7%
가사 서비스업	빈도	5	2	7
	%	2.4%	.7%	1.5%
전체	빈도	205	276	481
	%	100.0%	100.0%	100.0%

산업재해 인정장애인과 산재비인정장애인의 직종은 단순노무직(30.8%), 기능원 및 기능직 종사자(20.4%), 농림 어업 숙련 근로자(18.1%) 순으로 나타났다. 단순노무직과 기능원 및 기능직 종사자는 산업재해 인정장애인의 비율이 산재비인정장애인의 비율보다 높게 나타났다. 특히 기능원 및 기능종사자의 경우 산업재해 인정장애인의 비율은 30.2%로 산재비인정장애인(13.0%)보다 매우 높은 비율로 나타났다. 농림어업 숙련근로자의 경우에는 산재비인정장애인의 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-20> 장애인근로자의 직종

(단위: 명, %)

주업 직종 코드		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
고위임직원 및 관리자	빈도	4	12	16
	%	2.0%	4.3%	3.3%
전문가	빈도	1	4	5
	%	.5%	1.4%	1.0%
기술공 및 준전문가	빈도	7	10	17
	%	3.4%	3.6%	3.5%
사무종사자	빈도	9	14	23
	%	4.4%	5.1%	4.8%
서비스종사자	빈도	15	26	41
	%	7.3%	9.4%	8.5%
판매종사자	빈도	10	15	25
	%	4.9%	5.4%	5.2%
농림어업 숙련근로자	빈도	14	73	87
	%	6.8%	26.4%	18.1%
기능원 및 기능종사자	빈도	62	36	98
	%	30.2%	13.0%	20.4%
장치/기계 조작 및 조립 종사자	빈도	10	11	21
	%	4.9%	4.0%	4.4%
단순노무종사자	빈도	73	75	148
	%	35.6%	27.2%	30.8%
전체	빈도	205	276	481
	%	100.0%	100.0%	100.0%

2. 실증분석 결과

산재재해로 인정받은 장애인과 산재비인정장애인을 대상으로 직업훈련 참여여부와 취업여부의 차이를 살펴보았다. 또한 일자리에서 질환이나 사고로 장애를 가진 장애인 가운데 산재재해를 인정받은 장애인과 그렇지 않은 장애인의 직업훈련 참여여부와 취업여부의 차이를 살펴보았다.

이를 위해 직업훈련 참여여부와 취업여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 통제변수는 장애인의 장애등급과 장애유형이다.

<표 3-21> 변수 정의

구분	변수명	변수설명	변수정의
산재인정여부	bpa06	산재재해 인정여부	인정=1, 비인정=0
취업여부	bpb01	취업(경제활동) 여부	취업=1, 미취업=0
직업훈련여부	training	장애 후 직업훈련 여부	훈련=1, 미훈련=0
장애등급	sq0802	장애등급	1급=1, 2급=2, 3급=3, 4급=4, 5급=5, 6급=6
장애유형		장애유형	지체장애=1, 지체장애 이외의 장애=0

직업훈련 참여에 영향을 미치는 요인에 대한 로지스틱 회귀분석결과를 <표 3-22>에 제시하였다. 훈련 여부(훈련=1, 비훈련=0)를 종속변수로 투입하여 분석한 결과 산재재해 인정 여부는 직업훈련의 참여에 유의미한 영향을 주지는 않는 것으로 나타났다($\chi^2=12.142, P>.005$).

<표 3-22> 직업훈련 참여여부

변수	B	S.E.	p	Exp(B)
장애등급(기준=6급)			.626	
1급	.599	.610	.326	1.821
2급	.161	.559	.774	1.174
3급	-.614	.551	.266	.541
4급	-.186	.520	.721	.831
5급	.087	.464	.852	1.090
장애유형(기준=지체장애)	1.245	.546	.022	3.475
산재인정 여부(기준=산재인정)	.333	.329	.311	1.396
분석 사례수	934			
모델 Chi-square(유의확률)	12.142(.096)			
Hosmer & Lemeshow(유의확률)	3.0499(.931)			
결정계수(Nagelkerke R2)	.043			
-2log Likelihood	318.168			

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001 이하 동일함

장애인고용패널 자료를 이용하여 산재인정장애인과 산재비인정장애인의 직업훈련에 참여하지 않는 주된 이유를 살펴보면 다음과 같다. 특별한 이유가 없는 경우(30.8%), 교육훈련기관·교육훈련내용 등을 잘 알지 못해서(29.3%), 취업할 생각이 없거나 또는 이미 기술을 보유하고 있어서 직업훈련이 필요하지 않다(23.5%)고 응답한 것으로 나타났다. 산업재해 인정장애인과 산재비인정장애인을 비교하면 직업훈련이 필요하지 않다고 응답한 비율은 산업재해 인정여부에 큰 차이를 보이지 않는 반면, 교육훈련기관이나 교육훈련내용을 잘 알지 못한다고 응답한 장애인은 산재인정 장애인의 비율(32.7%)이 산재비인정장애인(27.2%)보다 높게 나타나 직업훈련에 대한 체계적인 홍보가 매우 필요한 것으로 나타났다.

<표 3-23> 직업훈련에 참여하지 않는 이유

(단위: 명, %)

직업교육 훈련프로그램 참여 않는 이유		근로복지공단 산업재해 인정 여부		전체
		예	아니오	
잘 알지 못해서(교육훈련기관, 교육훈련내용 등)	빈도	108	146	254
	%	32.7%	27.2%	29.3%
필요하지 않아서(취업할 생각이 없어서 또는 이미 기술을 보유하고 있어서)	빈도	80	124	204
	%	24.2%	23.1%	23.5%
필요하나 효과가 없을 것 같아서(도움이 안될 것 같아서)	빈도	16	20	36
	%	4.8%	3.7%	4.2%
받고 싶은 교육이나 훈련 프로그램이 없어서	빈도	0	4	4
	%	.0%	.7%	.5%
교육이나 훈련 내용이 어려울 것 같아서	빈도	2	5	7
	%	.6%	.9%	.8%
비용이 부담스러워서	빈도	2	19	21
	%	.6%	3.5%	2.4%
장애로 인해 교육훈련을 제대로 받기 어려워서	빈도	20	45	65
	%	6.1%	8.4%	7.5%
개인적 사유로 인해(휴식, 학업, 육아, 가사, 돌봄 등)	빈도	1	3	4
	%	.3%	.6%	.5%
기타	빈도	3	2	5
	%	.9%	.4%	.6%
특별히 없음	빈도	98	169	267
	%	29.7%	31.5%	30.8%
전체	빈도	330	537	867
	%	100.0%	100.0%	100.0%

산업재해 인정여부가 취업에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과를 <표 3-24>에 제시하였다. 분석모형에는 취업 여부(취업=1, 미취업=0)를 종속 변수로 투입하였다. 분석모형은 $\chi^2=118.654$, $p<.001$ 로 적합한 것으로 나타났다. 투입된 종속변수에 대한 분석모형의 설명력은 15.9%(Nagelkerke $R^2=.159$)로 나타났다.

설명변수들이 취업에 미치는 영향을 보면 장애등급(1급, 2급, 3급)과 산재인정 여부는 통계적으로 유의미한 영향을 나타낸 반면 장애등급(4급, 5급), 장애유형, 직업훈련 여부는 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 통계적으로 유의미한 변수들에 대해 의미를 부여하면 장애정도가 중증일수록 취업할 확률은 낮아지고 산재로 인정받은 경우에 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 산업재해를 인정받은 장애인은 산재비인정장애인보다 취업할 확률이 1.345배 높은 것으로 나타났다.

<표 3-24> 취업 여부

변수	B	S.E.	p	Exp(B)
장애등급(기준=6급)			.000***	
1급	-2.418	.405	.000***	.089
2급	-2.003	.275	.000***	.135
3급	-.841	.197	.000***	.431
4급	-.411	.212	.053	.663
5급	-.274	.209	.189	.760
장애유형(기준=지체장애)	.189	.165	.254	1.208
산재인정 여부(기준=산재인정)	.296	.145	.042*	1.345
직업훈련 여부(기준=훈련)	.259	.354	.465	1.295
분석 사례수	934			
모델 Chi-square(유의확률)	118.654(.000)***			
Hosmer & Lemeshow(유의확률)	6.983(.538)			
결정계수(Nagelkerke R2)	.159			
-2log Likelihood	1175.305			

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

일자리에서 질환이나 사고로 장애를 가진 장애인 가운데 산업재해를 인정받은 장애인과 그렇지 않은 장애인의 직업훈련 참여여부에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과를 <표 3-25>에 제시하였다. 분석모형에는 직업훈련 참여 여부(훈련=1, 미훈련=0)를 종속변수로 투입하였다. 분석모형은 $\chi^2=31.513$, $p<.001$ 로 적합한 것으로 나타났으며, 투입된 종속변수에 대한 분석모형의 설명력은 2.4%(Nagelkerke $R^2=.024$)로 나타났다.

분석결과 산재를 인정받은 장애인이 그렇지 않은 장애인보다 직업훈련에 참여할 확률이 높은 것으로 나타났다. 산재를 인정받은 장애인은 그렇지 않은 장애인보다 1.787배 직업훈련을 받을 확률이 높은 것으로 나타났으며 지체장애를 가진 장애인의 경우 그 외 장애유형의 장애인보다 직업훈련에 참여할 확률이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-25> 훈련참여 여부

변수	B	S.E.	p	Exp(B)
장애등급(기준=6급)			.061	
1급	.579	.300	.054	1.784
2급	.248	.269	.355	1.282
3급	.543	.230	.018*	1.722
4급	.063	.272	.816	1.065
5급	-.021	.269	.936	.979
장애유형(기준=지체장애)	.503	.162	.002**	1.653
취업 여부(기준=취업)	-.007	.249	.978	.993
산재인정 여부(기준=산재인정)	.581	.159	.000***	1.787
분석 사례수	4,266			
모델 Chi-square(유의확률)	31.513(.000)***			
Hosmer & Lemeshow(유의확률)	5.250(.731)			
결정계수(Nagelkerke R^2)	.024			
-2log Likelihood	1528.358			

주: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

산업재해 인정 여부가 취업에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과를 <표 3-26>에 제시하였다. 분석모형에는 취업 여부(취업=1, 미취업=0)를 종속변수로 투입하였다. 분석모형은 $\chi^2 = 493.989$, $p < .001$ 로 적합한 것으로 나타났으며, 투입된 종속변수에 대한 분석모형의 설명력은 15.0%(Nagelkerke R2=.150)로 나타났다.

분석결과 직업훈련에 참여한 장애인은 직업훈련에 참여하지 않은 장애인 보다 1.793배 높은 것으로 나타났으며, 산업재해를 인정받은 장애인은 취업할 확률이 1.758배 높은 것으로 나타났다. 지체장애를 가진 장애인의 경우 그 외 장애유형의 장애인보다 취업할 확률이 1.273배 높은 것으로 나타났다. 장애정도가 심할수록 취업할 확률은 낮은 것으로 나타났다.

<표 3-26> 취업 여부

변수	B	S.E.	p	Exp(B)
장애등급(기준=6급)			.000***	
1급	-2.337	.177	.000***	.097
2급	-1.607	.116	.000***	.201
3급	-.811	.099	.000***	.445
4급	-.534	.109	.000***	.586
5급	-.311	.107	.004**	.733
장애유형(기준=지체장애)	.242	.071	.001**	1.273
산재인정 여부(기준=산재인정)	.564	.117	.000***	1.758
직업훈련 여부(기준=훈련)	.584	.159	.000***	1.793
분석 사례수	4,266			
모델 Chi-square(유의확률)	493.989(.000)***			
Hosmer & Lemeshow(유의확률)	7.741(.459)			
결정계수(Nagelkerke R2)	.150			
-2log Likelihood	5094.907			

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

제5절 요약 및 시사점

사회보험제도는 사회적 위험에 대해 공동분담과 위험분산을 목적으로 하고 있으며 산재보험법은 산업현장에서 활동하는 근로자에게 발생할 수 있는 제반 재해에 대하여 보험방식으로 근로자와 그 가족을 보호하는 한편 사업주의 위험부담을 경감시키는 사회보장법이다. 자산소득이 없는 다수의 근로자들이 임금소득을 통해 가계를 유지한다는 점을 고려하면 직업복귀를 통해 피재근로자가 근본적인 생활 여건을 마련하는 것은 무엇보다 중요하다. 산업재해로 장애가 발생하면 노동력 상실로 인해 실직 가능성이 높아지기 때문에 무엇보다 원직에 복귀하거나 다른 일자리로 재취업하기 위해서는 일자리에서 장애가 발생한 사람들을 위한 직업능력개발이 필요하다.

선행연구에서 직업훈련에 참여한 장애인이 임시직보다 상용직으로 취업한 경우가 많았고, 직업훈련이 일자리에 적응하는데 많은 도움이 되는 등 직업훈련이 장애인의 취업과 일자리 적응에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. 또한 전문화된 직업재활을 위한 시스템이 구축된다면 산재장애인의 직업복귀율은 더욱 높아질 것이라는 연구결과도 있다.

본 장에서는 일자리에서 장애가 발생한 장애인을 대상으로 산재보험에서 장애판정을 받아 서비스를 이용 받은 장애인과 일자리에서 장애가 발생했지만 산재보험에서 인정을 받지 않은 장애인을 중심으로 산재보험이 장애인의 직업훈련 참여와 직업복귀에 어떤 영향을 미치고 있는지 살펴보았다.

본 장에서 산재보험이 직업훈련 참여 및 직업복귀에 미치는 영향력의 정도를 살펴보기 위해 장애인고용패널 1차년도 자료를 분석에 이용하였다. 장애인고용패널은 우리나라의 2008년 현재 만15세-75세의 장애인복지법 제2조에서 규정하고 있는 유형의 장애인을 대상으로 하고 있으며 통계청의 2005년 인구주택총조사의 활동제약자 정보와 지자체의 등록장애인 명부를 활용하여 표본추출 하였다. 분석방법은 먼저 일자리에서 장애가 발생

한 장애인의 기초통계를 분석하고 산업재해를 인정받은 장애인과 일자리에서 장애가 발생했지만 산업재해로 인정받지 못한 장애인을 비교집단으로 선정하여 로지스틱 회귀분석을 통해 산재보험 인정여부에 따라 직업훈련 참가와 직업에 복귀하는 영향의 차이를 살펴보았다.

기초통계 분석결과 일자리에서 질환이나 사고로 발생한 장애인을 산업재해 인정 여부와 보건복지부의 장애인 등록여부를 교차해서 분석하였다. 산업재해로 인정받은 장애인의 경우 99.5%가 보건복지부에 장애등록을 하고 인정받은 것으로 나타났다. 산업재해로 인정받지 못한 산재비인정장애인의 경우에는 97.2%가 등록한 것으로 나타났다. 산업재해를 인정받은 장애인과 비교하여 산재비인정장애인의 장애인등록 비율의 차이는 근소한 것을 알 수 있다. 즉, 산재비인정장애인들도 장애등록 요건에 해당하는 장애정도를 가지고 있다는 것이다. 장애정도를 살펴보면 오히려 산재비인정장애인의 장애등급 중증 비율이 20.4%로 산업재해 인정장애인의 중증비율 16.2%보다 높은 것으로 나타났다. 산재로 인정받은 장애인이 취업에 유리하다는 점을 고려하면 산재비인정장애인정에 대한 체계적인 직업능력개발 지원이 보다 더 필요하다고 나타났다. 실증분석 결과 산업재해로 인정받은 장애인과 산재비인정장애인 사이에 취업 여부를 살펴보면 장애정도가 중증일수록 취업할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 일자리에서 질환이나 사고로 장애를 가진 장애인 가운데 산업재해를 인정받은 장애인과 그렇지 않은 장애인의 직업훈련 참여여부는 산재를 인정받은 장애인이 그렇지 않은 장애인보다 1.787배 직업훈련을 받을 확률이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 직업훈련에 참여한 장애인의 경우에도 산재를 인정받은 장애인이 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 특히 산업재해를 인정받은 장애인의 취업확률이 높은 것으로 나타났다.

산업이 다양화되고 고도화되면서 일자리에서 다양한 사고나 질병으로 장애가 발생하고 장애정도도 중증화되는 경향이 늘어나는 상황에서 산재보험의 역할과 대상의 범위는 확대될 필요가 있다. 장애인고용패널 자료를

이용하여 분석한 결과를 정리하면 일하면서 장애가 발생한 사람들 가운데 산재로 인정받지 못한 장애인의 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 실증분석 결과 산재로 인정받은 장애인은 직업훈련에 참여 및 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 산재로 장애를 인정받지 못한 사람들도 산재인정 장애인과 비슷한 수준의 장애 등록률을 보이고 있다는 사실을 고려하면 일자리에서 장애가 발생했지만 산업재해로 인정받지 못한 경우에는 직업능력을 개발하기 위해 필요한 서비스를 충분히 이용하지 못하는 개연성을 보여준다. 또한 산재로 인정받지 못한 장애인에게도 적절한 서비스를 제공한다면 직업에 복귀할 가능성을 간접적으로 보여준다.

산재보험 적용대상 사업체가 확대되면서 산업재해로 인정받은 장애인의 수가 늘어나고 장애유형이 확대되면서 기존의 신체외부 장애 이외의 내부 기관 장애, 정신적 장애 등 질환성 장애를 가진 장애인의 수도 늘어나고 있다. 분석결과 일자리에서 장애가 발생한 장애인의 다수가 산재로 인정받지 못하고 있으며 산재로 인정받은 장애인이 직업훈련 참여와 재취업할 확률이 높은 점 등을 고려하면 산재보험 인정 요건을 유연하게 검토하여 확대할 필요가 있다. 산재보험의 적용대상 확대와 직업능력개발 서비스 강화는 근로자 개인차원 뿐만 아니라 사회전체의 위험을 분산시키고 편익을 증진시키는데 긍정적으로 기여할 수 있을 것이다.

제4 장 국민연금과 직업능력개발

강성호

제1절 분석 개요

고령화의 급속한 진행으로 국민연금 등 공적연금의 역할이 더욱 중요시 되고 있지만, 아직까지 우리나라는 공적연금제도의 미성숙으로 그 노후소득 보장 기능에 있어 불완전한 상태에 있다. 또한 공적연금을 둘러싼 환경적 측면에서도 연금재정 불안, 노인일자리 불충분성 등은 초고령화로 치닫고 있는 현실에서 큰 걸림돌로 작용하고 있다. 이와 관련하여 노인일자리 창출, 노동시장 유연화 등을 통해 노후소득을 보충할 수 있도록 하는 정책적 노력이 시도되고 있으며, 연금제도 내에서도 조기퇴직 방지를 통한 가입기간 확대 등의 제도 개선 노력을 기울이고 있다. 최근 2007년 개정 내용 중 조기 및 재직자노령연금 개선과 연기연금 도입 등이 그것이라고 하겠다.

이러한 시각에서 본 연구에서는 고령화 문제의 해법으로 국민연금 제도적 측면에서 근로유인을 제고하고, 나아가 노인의 직업능력개발까지 확대할 유인을 제공할 수 있을 지에 대해 살펴보고자 한다.

물론 국민연금의 일차적인 목적은 은퇴 노인의 노후소득보장에 있으며

로 본 연구에서 수행하고자 하는 근로유인 제고 및 직업능력개발과는 다소 거리가 있어 보인다. 그러나 급속한 고령화와 연금재정 문제로 인해 국민연금만으로 노후 소득문제를 해결할 수 없는 현상에 직면하게 되었고, 다층적 측면에서 소득보장이 추진되어야 할 뿐만 아니라 공적연금의 단순한 노후소득 제공 기능을 넘어 새로운 기능의 모색이 필요한 시점에 있다. 이러한 현상은 비단 우리나라에서만 직면한 것이 아니고 이미 선진국에서는 오래전부터 나타나고 있는 일반적 현상이다.

이와 관련하여 국제기구들은 근로유인을 제고하기 위한 연금제도의 개선방안을 제시한 바 있다. 세계은행(World Bank, 1994)은 연금재정 안정화 관점에서 공적연금의 역할을 최소한의 사회안전망으로 제한하고(급여 수준의 감소) 시장역할을 확대하여야 하는 관점에서 고령자의 근로는 강제될 수 있다고 보았다(줄어든 연금수준을 노후의 근로소득으로 보전해야 한다는 입장). OECD(1998)는 연금급여 조정 뿐 아니라 노동시장에 오래 머물 수 있게 하는 동기 부여정책을 권장하였다. 특히, 노동시장 밖에서 당기는 '유인(pull) 요소'로는 연금제도 등 사회정책제도의 개선정책을 제안하고 있고, 노동시장 밖으로 밀어내는 '배출(push) 요소'로는 노동시장 내에서의 노령근로자에 대한 노동기회와 직업능력 개선조치를 제안하고 있다. 또한 유럽연합(EU)의 경우는 연금제도의 발전전략으로 연금의 적절성(adequacy), 연금제도의 재정안정성, 연금제도의 현대화를 주요 목표로 하면서 연금제도의 사회정책적 기능유지를 강조하고 있다. 이러한 국제기구들의 연금제도 운영전략은 연금제도가 사회 및 노동정책과 유기적으로 연계되어 발전되어야 함을 강조하는 것으로 향후 공적연금의 역할이 확대될 필요가 있음을 제기하는 대목이기도 하다(김원섭, 2007).

이러한 관점에서 우리나라 국민연금의 경우도 노후소득보장, 소득재분배 기능, 사회적 위험에 대비한 보험적 기능(장애연금, 유족연금 등) 뿐 아니라 노동시장과의 연계필요성 등 다변화하는 현대 사회에 맞게 국민연금제도 개편이 이루어져야 한다는 점에서 근로유인과 직업능력개발까지 염

두에 두고 살펴보고자 하는 것이다.

따라서 본 분석에서는 위에서 언급한 내용을 바탕으로 다음과 같은 점에 초점을 두어 수행하고자 한다. 첫째, 국민연금 수급여부 및 수급수준이 노인의 근로유인에는 어떠한 영향을 미치고 있는지(혹은 있을지)에 대해서 살펴본다. 이를 분석하기 위해서는 현행 국민연금제도에서의 근로유인 관련 내용에 대한 문헌 검토를 수행하고, 또한 국민노후보장패널자료(KReIS)를 활용하여 실증분석하고자 한다. 이를 통해 근로유인에 대한 긍정적인 효과와 부정적인 효과의 원인을 규명하고자 한다. 둘째, 국민연금이 근로유인에 긍정적인 효과가 있다면, 이를 지속적으로 향상시키기 위한 개선안으로 직업능력을 개발하는 것까지 국민연금제도가 기능하여야 하는지에 대해 검토하고자 한다. 즉, 국민연금 기금을 노인의 직업능력개발에 활용하여 노인의 노동시장 참여율이 높아진다면 장기적으로 재정문제를 해결하고 또한 노후소득에의 보장수준도 높일 수 있다는 논리로 연결될 수 있을 것으로 본다.

이러한 내용들은 향후 초고령화 시기에 대비하여 연금제도와 노동정책 간의 긴밀한 연계필요성이 존재할 지에 대해 살펴본다는 측면에서 의의가 있으며, 현행제도에서 조기노령연금과 재직자노령연금이 주요한 분석대상이 된다고 하겠다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제1절에서는 연구 목적과 연구내용을 살펴보고, 제2절에서는 선행연구와 근로유인 제고의 필요성에 대해 살펴본다. 제3절에서는 법·제도적 측면에서 근로유인 요소를 검토하고자 한다. 제4절에서는 실증분석으로 국민연금의 근로유인효과에 대해 살펴본다. 제5절에서는 요약 및 시사점으로 정리하였다.

제2절 선행연구 검토

1. 선행연구 검토

일반적으로 연금제도와 노동공급은 밀접한 관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 즉, 은퇴를 촉진시킨다는 연구결과(Diamond and Hausman, 1984; Gruber and Wise, 1999, 2002)와 그렇지 않다는 연구결과(Baker and Benjamin, 1999) 등 연금제도의 존재가 근로자의 은퇴시기를 앞당기느냐 여부를 두고 많은 논쟁이 있어 왔다.

그러나 아직까지 국내에서는 국민연금의 노동시장 효과에 관한 연구는 그리 많지 않았던 편이다. 그도 그런 것이 국민연금제도는 아직 성숙단계에 있지 못하여 초기가입자 이외에는 이를 평가할 대상자가 없었기 때문이며, 또한 분석한다고 하더라도 국민연금 초기가입자 혹은 초기수급자를 중심으로 분석하게 되면 특례수급자, 장애, 유족연금 수급자 등 일반적 수급자 보다는 예외적 수급자들을 중심으로 분석하게 되어 제도 적용에 따른 일반적인 현상을 분석해 낼 수 없었기 때문이기도 하다.

그럼에도 불구하고, 최근 몇 가지 관점에서 연금과 노동공급간 효과를 분석하고 있는 연구의 시도들이 제기되고 있다.

이승렬·최강식(2007)에 의해 국민연금이 50세 이상 중고령자 은퇴행위에 미치는 영향을 분석한 결과, 추정계수 수치는 작지만 은퇴확률을 높이는 것으로 분석하고 있다.

김원섭 외(2007)에 의하면, 사회투자전략 관점⁷⁾에서 볼 때 연금제도는 노후소득보장을 재정적 지속가능성 하에서 노년층의 노동시장 참가를 활성화하는 것을 중요한 과제로 보아, 근로유인형 연금제도의 설계가 우리나라 연금제도가 나아가야 할 중요한 정책방향의 하나로 제시하고 있다. 동

7) 국민의 안정적 생활보장이라는 복지제도의 전통적인 목표를 실현함에 있어서 재정적 효율성과 노동시장적 효과를 동시에 고려한다는 특징을 갖고 있는 것으로 설명된다(김원섭 외, 2007)

연구의 주요결론으로는 첫째, 근로와 연금수급이 병행될 수 있도록 조기노령연금과 재직자노령연금이 부분연금으로 발전하도록 조정하는 것이 필요함을 제시하였다. 둘째, 연금의 조기수급을 방지하는 것은 중요하나 지나친 감액조정은 비자발적 조기퇴직자에 대한 소득보장문제를 유발할 수 있으므로 조기수급자에 대해서는 지나친 감액을 경계할 필요가 있고, 반면 연금수급자에 대한 증액은 강화될 필요가 있음을 제시하였다. 셋째, 수급연령 조정 기준을 과거 연령과 연단위 방식으로 된 것을 출생년도별과 월단위 방식으로 조정하는 것이 보다 합리적인 것으로 제안하고 있다.

이만우·김진영·김대철(2007)에 의하면, 노동패널 7개년도 데이터(1998~2004)를 사용하여 생애보험료율 및 연금급여의 현재액인 개인별 국민연금기대자산을 산출하고 국민연금제도가 근로세대의 노동공급에 미치는 효과를 실증분석 하였다. 기존 연구가 노인들의 퇴직행태에 미치는 효과 분석에 집중한 반면 본 연구는 근로세대인 젊은 층의 노동공급에 미치는 효과를 주로 분석하였다. 분석결과, 생애보험료율이 10%p 증가하면 근로세대 남성의 근로시간이 3% 정도 감소하는 것으로 나타남으로써 현행 보험료를 조세로 인식하고 있는 것으로 보았다. 반면 연금급여가 10% 증가하면 근로시간이 2% 정도 증가하는 것으로 추정함으로써 부의 효과보다 인식효과가 더욱 크게 나타나 국민연금제도가 근로세대 남성의 노동공급 의사결정에 영향을 미친다고 보고 있다.

강성호·전승훈·임병인(2008)은 2007년 국민연금법 개정이 노동공급에 어떤 영향을 미치는지에 대해 분석한 결과, 기대 연금소득이 노동공급 결정에 유의한 양의 효과를 가져 국민연금법 개정이 노동공급 결정에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 추정하고 있다. 국민연금 급여수준의 변화를 초래한 국민연금법 개정으로 인해 노동공급 함수를 변화시켰다고 보기 어려웠지만, 노동공급함수 추정을 통해 측정된 한계효과에 따르면 평균적으로 노동공급확률을 미미하지만 약 1.12% 감소시키는 것으로 분석하고 있다. 또한 노동공급확률이 대체로 소득수준이 높아짐에 따라 감소폭도 커

지는 것으로 추정하였다.

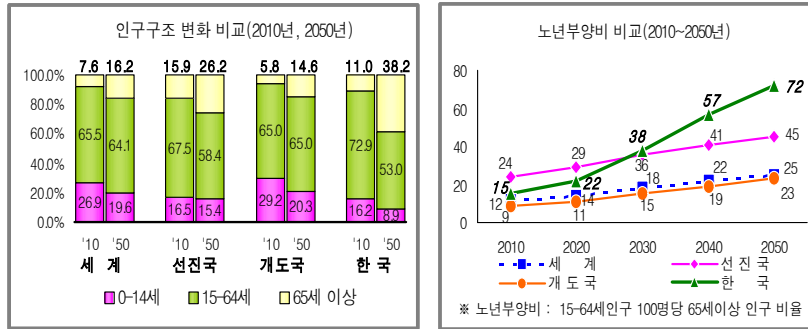
홍민기(2008)는 통계적 유의성은 떨어지지만 국민연금이 주당 노동시간을 평균적으로 0.1시간부터 4.1시간까지 줄일 수 있는 것으로 분석하고 있다. 또한, 국민연금의 도입으로 노동공급이 향후 어떻게 변화할 지를 연령대별로 분석한 결과, 국민연금 도입으로 연금수급 이전 연령(26~60세) 동안에는 평균 노동시간 변화가 없지만, 청년일 때는 노동시간을 늘리고, 중장년으로 갈수록 노동시간을 감소시킬 것으로 분석하고 있다. 현재의 연금제도에 변화가 없고, 연금에 대한 사람들의 기대가 크게 변하지 않는다면, 현재의 청년층이 60세 이상 노령이 되었을 때에는, 국민연금이 없을 때와 비교하여 노동공급이 크게(주당 약 2.7시간) 줄어들 것으로 예상하였다.

안중범·정지운(2008)은 조기은퇴 원인을 연금제도의 관대성이라는 제도적 요인과 급속한 고령화라는 환경적 요인의 두 가지로 구분하여 OECD 국가의 1969~2005년간 패널자료를 이용하여 중고령자 노동시장에의 영향을 분석한 결과, 연금제도 관대성에 따른 조기은퇴 경향은 크지 않고, 고령화에 따른 노동시장 여건이 조기은퇴 경향을 심화시킨 것으로 분석하고 있다.

2. 고령화 현상과 노인 근로제고 필요성

한국은 이미 2000년에 고령화 사회에 진입했으며, 2018년에는 고령사회에 진입할 것으로 예상된다. 통계청(2009) 보고에 의하면, 2050년 한국 인구의 중위연령은 56.7세로 세계(38.4세), 아시아(40.2세), 선진국(45.6세)보다 더 높을 것으로 전망된다. 2010년 세계 인구의 노년부양비는 12이며 2050년에는 25로 높아질 전망이며, 2010년 한국의 노년부양비는 15로 선진국(24)보다 낮으나 2030년 이후 선진국보다 높아질 전망이다(통계청, 2009).

[그림 4-1] 인구구조 및 노인부양비 변화 국제비교



자료: 통계청(2009), 사회통계국 인구동향과 보도자료

이로 인해 장기적인 노동력 감소와 더불어 숙련된 노령인구의 일자리 부족 문제가 국가경제의 주요 이슈로 부각되고 있다. 정부의 고령자 일자리 창출은 현재 65세 이상에 한해 이루어지고 있는 반면에 55~64세의 중 고령자들에 대한 일자리 창출은 미흡한 상태이다⁸⁾. 정부는 노인복지법 상의 65세 이상 고령자에 한해 일자리를 지원하고는 있으나 자립형보다는 단기적이고 사회참여 중심의 소극적인 일자리 중심이다. 반면에, 55~64세 이하 고령자들은 고령자 고용촉진법의 55세 이상 노동자 3% 이상 고용 규정, 60세까지 정년 권고 조항⁹⁾ 이외에는 없는 상황이다(현대경제연구원, 2009).

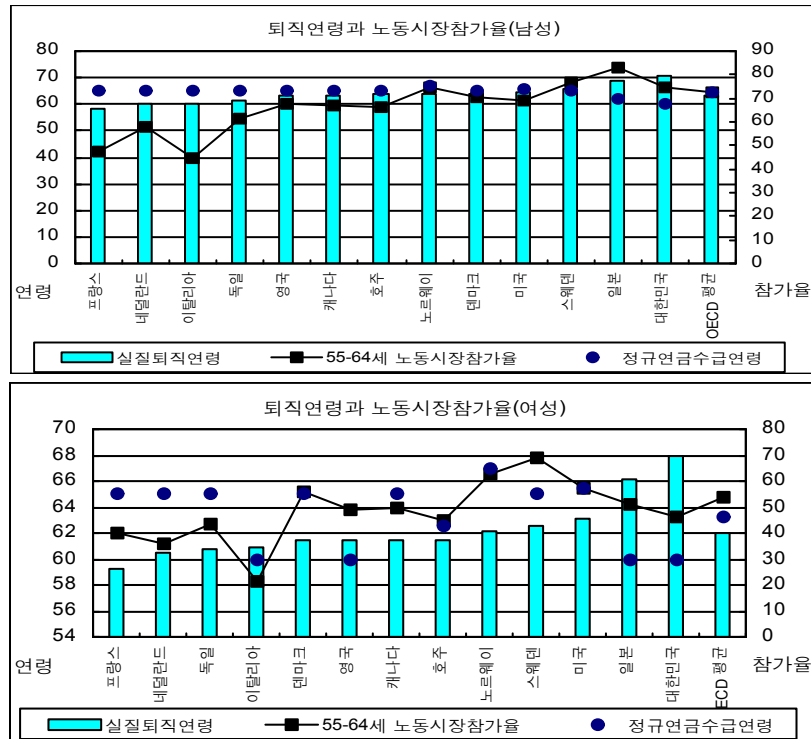
선진국의 경우와 비교해 볼 때 우리나라 노인의 근로유인 제고 필요성은 아래에서 설명하는 바와 같이 현재로서는 그리 절박한 상태는 아니지만 제도개편의 효과는 장기적으로 나타나고 고령화는 급속도로 진행되고 있다는 점에서 연금제도와 노동시장간의 연계적 대안을 마련할 필요성이 있

8) 고령자 기준은 노인복지법의 경우 65세 이상, 국민연금법에서는 60세 이상, 고령자 고용촉진법 시행령에서는 55세 이상으로 규정되어 있음
 9) 고령자 고용촉진법, '정년을 정할 때 60세 이상이 되도록 노력해야 한다.'고 명시되어 있으나 실제로 정년을 60세 이상으로 정한기업은 13.2% 정도임, 대한상공회의소, 고령사회와 고령인력 활용 증진방안, 2007.

다. 이러한 점을 현 노인의 노동시장 여건을 통해 살펴보자.

첫째, 아래 그림에서와 같이 OECD국가의 55~64세 고령자의 시장참가율을 살펴보면, 우리나라는 다른 국가에 비해 상대적으로 높게 나타난다. 즉, 55~64세 중고령자 남성의 노동시장 참가율은 OECD평균에 비해 높았고 일본을 제외한다면 가장 높은 편에 들어가는 것으로 조사되었다. 그러나, 여성의 경우는 OECD평균보다 다소 낮은 수준이었다.

[그림 4-2] OECD 주요국의 고령자(55세-64세) 노동참가율, 정규연령수급개시연령, 실제은퇴연령 비교(남성)



주 : 2005년 기준임.

자료 : 퇴직연령은 OECD (2006), Live Longer Work Longer의 인터넷 자료 "Statistics on Average effective age and Official age of retirement in OECD countries"를 참조하였으며, 노동시장참가율은 OECD.Stat 참조.

둘째, 실제퇴직연령을 비교해 보면, 우리나라의 경우 OECD평균에 비해 높을 뿐 아니라 조사대상 OECD국가 중 가장 높은 것으로 나타났다. 특히, 여성의 경우는 OECD국가에 비해 매우 높은 것으로 분석되었다.

셋째, 국민연금 등 공적연금 수급개시연령을 비교해 보면, 우리나라는 60세이고 선진국의 대부분은 65세에 맞춰져 있으므로 다소 빠른 편으로 제도적으로는 노동시장에서 이탈할 유인이 증가할 수 있다.

이러한 세 가지 통계현황을 통해볼 때, 다른 나라에서는 중고령자의 노동시장 참여율은 낮고, 연금수급개시연령과 실제은퇴(퇴직)연령은 상당히 근접해 있는 반면 우리나라의 경우는 중고령자 노동시장 참여율이 OECD 국가 평균보다 높고, 연금수급개시연령과 실제 퇴직연령이 8.1년 정도 차이가 나고 있는 것으로 볼 때, 제도적 요인에 따른 은퇴유인은 크지 않는 것으로 판단할 수 있다.

이렇게 국민연금에서 노동공급 감소효과가 크게 나타나지 않은 것은 아직 제도 도입 초기라서 제도에 대한 인식이 낮고, 연금급여수준이 낮아 제도 의존성이 크지 않기 때문으로 볼 수 있다(김원섭, 2007).

상대적으로 높은 노인의 노동시장참가율과 공적연금제도 초기시점에서 연금제도에 대한 인식 부족, 그리고, 이로 인한 근로유인간의 약한 연계관계로 볼 때 현시점에서의 우리나라 국민연금제도에 근로유인을 강화해야 할 절박성은 크지 않다고 볼 수 있다.

그러나 이러한 전망은 장기적으로 지속되기 어려운 측면이 있고 또한 제도 개선의 효과는 장기적으로 나타난다는 측면에서 현 시점에서 관심을 가져야 할 필요가 있다.

첫째, 우리나라의 고령화 속도는 역사 상 유래가 없을 정도로 급속히 진행되고 있다는 점이다. 즉, 2005년 전체 인구 중 9.1%에 불과했던 65세 이상 노인인구의 비중은 2050년에는 38.2%로 증가하여, 인구고령화 수준은 OECD 국가 중 최고수준에 이를 전망이다. 이에 따라 향후 전체 생산가능인구에서 중고령계층인 50~65세 인구의 비중은 2006년 21% 수준에서 2030년 37.1%, 2050년 40.5%로 증가하게 될 전망이다(〈표 1〉 참조). 따라

서 노동인구의 고령화 시대에 맞춰 고령근로자들의 생산적 활동을 촉진할 수 있는 연금제도를 마련하는 것이 중요한 과제로 등장할 전망이다.

<표 4-1> 총인구 및 생산가능인구의 변화추이

(단위: %, 천명)

구분	2006년	2016년	2030년	2050년
총인구	100.0(48,497)	100(49,862)	100(49,329)	100(42,348)
15~16세	71.9(34,874)	74.6(36,496)	64.7(31,892)	53.7(22,755)
25~49세	59.5(20,761)	52.2(19,053)	49.4(15,763)	53.7(10,295)
50~64세	21.2(7,401)	30.1(11,012)	37.1(11,863)	40.5(9,225)

주: ()안은 인구수

자료: 통계청, 인구추계조사, 2006.

둘째, 국민연금제도가 성숙함에 따라 연금액 수준이 증가할 것으로 예상되고 이에 따라 연금수급자의 노동시장 이탈이 증가할 것으로 예상할 수 있다는 점이다. 앞에서 살펴본 기존연구에서도, 연금수급자가 비수급자에 비해 조기은퇴 확률이 높다는 연구결과들은 이러한 현상이 초래될 수 있음을 경계할 필요가 있다는 것을 의미한다고 하겠다.

<표 4-2> 65세 이상 노령연금 수급자수 및 급여액 추이

연도	65세 이상			65세 이상 노령연금 월평균급여		(나) /(가)*100
	인구 (가)	노령연금 수급자수(나)	노령연금 급여지출	경상가	할인율 3%	
2005	4,366	405	776	160	160	9.28%
2010	5,302	1,265	3,028	200	172	23.86%
2020	7,667	2,611	12,389	395	254	34.06%
2030	11,604	5,607	57,004	847	405	48.32%
2040	14,533	8,374	154,095	1,533	545	57.62%
2050	15,271	9,714	301,323	2,585	684	63.61%
2060	14,330	9,450	473,353	4,174	821	65.95%
2070	13,056	8,657	691,707	6,658	975	66.31%

주: 경제변수 등 입력변수는 2003년 재정계산에서 사용한 가정과 동일하며, 2007년 7월 국회를 통과한 개정법 중 급여대체율 조정만을 반영한 수치임.

자료: 국민연금 내부자료, 2007.

셋째, 베이비 붐 세대¹⁰⁾의 은퇴에 따른 준비가 필요하다는 점이다. 이들 세대의 은퇴규모는 712만 명 중 임금근로자인 311만 명이 2010년부터 2018년까지 9년에 걸쳐 은퇴할 것으로 추정되고 있으며, 2010년 기준으로 연령별 고용률을 가정 시, 532만 명 정도가 취업자로 추정되며, 이중 자영업자 및 무급종사자를 제외한 임금근로자수는 311만 명이다. 베이비붐 세대의 은퇴를 타의로 인해 경제활동을 중단하는 피고용자로 한정하고, 현행 기업들의 정년퇴직 연수를 55세로 가정했을 때, 1955년생이 만 55세가 되는 2010년부터 2018년까지 베이비붐 세대의 은퇴가 예상된다. 자영업자와 무급종사자는 자의로 경제활동이 가능하기 때문에 은퇴 수에서 제외되었고,

10) 한국의 베이비붐 세대는 한국전쟁 이후 1955년부터 9년(1955~63년)에 걸쳐 태어난 출생자로 2010년 약 712만 명으로 총인구의 14.6%를 차지하는 거대 인구집단이다. 일본의 베이비붐 세대인 '단카이' 세대 680만 명보다 30만 명 많지만 '단카이' 세대가 총인구에서 5%를 차지하는데 반해 한국은 14.6%로 비중이 크다(현대경제연구원, 2009.7.7).

제조사 등 구직 단념자 역시 고용률에서 제외되었다(현대경제연구원, 2009).

<표 4-3> 2010년 베이비 붐 세대의 은퇴자 규모

구분	추정인구	취업자		임금근로자		자영업자/ 무급종사자
		고용률(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	
합 계	7,125,437	74.6	5,317,293	43.7	3,117,048	2,200,245
1955년생(만 55세)	663,319	65.9	437,127	34.5	228,845	208,282
1956년생(만 54세)	708,728	74.0	523,750	42.6	301,918	221,832
1957년생(만 53세)	742,633	74.0	548,806	42.6	316,362	232,444
1958년생(만 52세)	784,111	74.0	579,458	42.6	334,031	245,427
1959년생(만 51세)	823,550	74.0	608,603	42.6	350,832	257,771
1960년생(만 50세)	848,690	74.0	627,182	42.6	361,542	265,640
1961년생(만 49세)	858,141	78.0	669,350	47.9	411,050	258,300
1962년생(만 48세)	854,550	78.0	666,549	47.9	409,329	257,220
1963년생(만 47세)	841,625	78.0	656,468	47.9	403,138	253,329

주: 고용률, 임금근로자 비율은 2008통계청 경제활동조사 각 연령별 비율을 적용
자료: 통계청(2009), 장래인구추계, 경제활동조사, 현대경제연구원(2009) 재인용.

이상의 논의를 종합하면, 향후 고령화와 재정문제 등을 고려한 국민연금 제도 개선방향은 근로유인형에 초점이 맞춰질 필요가 있음을 예상할 수 있다. 따라서 노후소득보장과 재정적 측면을 고려하면서, 현재의 높은 고령자 노동시장 참가현상이 고령화와 연금제도의 성숙기 이후에도 지속적으로 유지될 수 있도록 연금제도를 정비할 필요가 있다.

제3절 법·제도적 측면에서 근로유인 요소 검토

본 절에서는 국민연금제도의 근로 유인 요소에 대한 법·제도적 내용을 검토한다. 즉, 국민연금제도 내 근로유인적 요소가 들어있는 내용으로는 조기노령연금과 재직자노령연금을 대표적으로 살펴볼 수 있는데, 이를 중심으로 살펴보겠다.

1. 소득기준 변화와 근로유인 제고노력

연금제도와 근로유인의 관계에 대한 연구들(전병목·장용성, 2005; 이만우·김대철, 2006; 이승렬·최강식, 2007)의 대부분은 고령자의 노동공급이 국민연금이라는 기대소득으로 줄어들 것이라고 추정하였다. 동 연구결과가 의미하는 것은, 현행 국민연금제도 중 조기은퇴 방지 및 근로유인 제고 시스템이 중고령자의 노동시장 참여유인을 제고시키지 못하고 있다는 것을 보여주는 결과이다. 즉, 2007년 법 개정 이전의 조기노령연금에의 감액률이 낮았거나, 재직자노령연금 측면에서는 감액수준이 높았다고 볼 수 있다. 이러한 조기, 재직자의 수급기준은 소득이 있는 업무에 대한 정의와 밀접한 관련을 갖고 있었다.

이러한 문제를 해결하기 위해 2006년 3월 시행령 개정을 통해 '소득이 있는 업무 기준'을 국민연금 A값으로 적용소득수준을 상향 조정하였다. 이때 A값은 소득공제 후의 금액으로, <표 4-4>에서 보듯이 일반적인 근로소득 공제의 경향을 고려하면, 월 총소득기준 2,655천 원이고, 연간 총소득기준으로는 31,853천 원에 해당한다.

<표 4-4> 근로소득자의 총급여액별 소득금액 현황

(단위: 원)

월 총소득액	연간 총소득액	근로소득 공제액	적용소득금액 (연)	적용소득금액 (월)
1,666,667	20,000,000	10,750,000	9,250,000	770,833
2,083,333	25,000,000	11,500,000	13,500,000	1,125,000
2,655,275	31,863,300	12,436,330	19,426,97	1,618,924
3,750,000	45,000,000	13,750,000	31,250,000	2,604,167

자료: 국민연금관리공단 내부자료, 2007; 김원섭, 2007 재인용.

연금수급자가 소득활동을 병행할 수 있도록 도입된 소득기준의 상향조정은 재직자노령연금과 조기노령연금에서 다른 효과를 가진다. 연금수급자가 소득기준 이하의 일을 하게 될 경우, 전자에서는 근로를 지속하게 할 수 있는 유인을 제공하여 고령자의 근로를 유인할 수 있다. 그러나 후자에서는 연금수급과 근로를 동시에 병행할 수 있게 됨에 따라 기존의 조기노령연금수급자를 노동시장으로 유인할 수 있지만, 신규 수급자에게는 별도의 근로유인이 제공되지 않는다.

특히, 감액된 조기연금수급으로 고령기에는 연금급여 수준이 낮아져서 소득보장 미흡문제¹¹⁾가 발생할 뿐 아니라, 제도에 대한 인식과 신뢰수준이 낮은 상태에서 대부분 조기수급을 신청할 경우 연금수급연령을 사실상 55세로 앞당겨 제도 취지에 역행하는 문제가 발생한다.

실제로 조기노령연금 수급자의 대부분이 55세부터 신청하여 '06년 3월 소득 있는 업무 기준 상향조정으로 조기노령연금 신청자가 증가하여, '09년 6월 현재 조기노령연금 수급자는 168천 명에 이르렀으며, 노령연금 수급자 대비 조기노령연금 수급자 비중은 지속적으로 증가('06년 3월 5.9% → '09년 6월 현재 8.2%) 추세를 보이고 있다(국민연금공단 내부자료, 2009).

이와 같은 문제를 해결하기 위해서 세 가지 방안이 검토될 수 있다. 첫째, 현행 조기노령연금 신청가능연령을 상향조정하는 방안을 생각할 수 있다. 예를 들어, 현재 55세에 조기 수급할 수 있는 것을 57, 58세로 설정할 경우, 완전노령연급에 비해 5년 먼저 지급되는 조기노령연급을 2~3년 먼저 지급하게 함으로써 노동시장에 2~3년 정도 더 머물도록 하는 방안을 생각할 수 있다.

둘째, 현행 조기노령연금의 감액률을 더욱 높이는 방법을 생각할 수 있다. 감액률 상승은 제도에 대한 이해를 위한 홍보를 함께 병행하여야 할 것이다. 왜냐하면 현재와 같이 제도에 대한 이해 및 신뢰수준이 낮은 상태에

11) '09.6월 현재 조기노령연금 수급자의 평균가입기간은 14년 4개월, 평균급여액은 404천원수준이다(국민연금공단 내부자료, 2009).

서는 감액률 적용에 따른 득실을 평가하지도 않고 무조건 신청할 경향도 있기 때문이다. 셋째, 현재의 조기노령연금 수급기간에 연금수급과 근로를 병행할 수 있게 하는 방안이다. 즉, 현행 제도에서는 일정소득 이상이면 조기노령을 신청할 수 없고 선택하도록 되어있어 소득파악이 어려운 현실에서 음성적인 소득활동이 장려되거나 근로를 포기해야 하는 문제가 있다. 따라서 연금을 수급하면서 소득이 발생하면 보험료를 납부하여 가입기간을 늘려주는 방안도 고려할 수 있다.

조기노령연금의 취지가 소득활동이 불가능해진 경우에 소득을 보전해주는 것이라고 할 때, 높은 소득기준을 적용하여 연금수급과 소득활동이 병행가능하게 하는 것은 이 취지에 어긋난다. 그러나 현실적으로 조기노령연금의 급여수준이 매우 낮은 편이어서 노후소득보장에는 턱없이 부족하며, 따라서 연금수급과 소득활동의 병행에 따른 과보호보다는 적정급여 보장이 중요한 과제로 대두된다.

소득수준에 따라 연금급여를 감액하는 것은 부분적으로 조기노령연금의 수급과 소득활동을 병행할 수 있게 함에 따라, 소득보장 측면에서의 효과와 더불어 근로유인을 유지할 수 있을 것으로 판단된다.

2. 조기노령연금제도 개선과 감액률 조정

2007년 7월 국민연금 개정법에 의하면, 55세부터 소득활동을 하지 않는 경우 선택에 의하여 받을 수 있는 조기노령연금 제도를 재설계하여 고령근로를 유도할 수 있도록 하고 있다. 우선, 조기노령연금액의 연령별 지급율의 감액 폭을 현행 5%pt에서 6%pt씩으로 확대함으로써 조기노령연금을 선택할 수 있는 가능성을 줄여나가되 조기노령연금 수급자가 다시 소득활동에 종사하게 되는 경우에 대해 인센티브를 도입하는 것으로 설계하고 있다. 즉, ① 종전에는 65세 이전에 소득활동에 종사하는 경우에는 급여를 전액 지급 정지하였으나, 지급 0세 이후부터는 재직자노령연금을 적용함으로

써 연금의 일부를 지급 받을 수 있도록 보장하고, ② 소득활동으로 급여가 정지된 후 다시 소득이 없어 연금을 재개하는 경우 소득활동 기간만큼 지급율을 상향조정 한다(1년에 6%씩)¹²⁾.

<표 4-5> 조기노령연금의 연령별 지급률 변동

수급개시 연령	현 행	개 정
55세	75%	70%
56세	80%	76%
57세	85%	82%
58세	90%	88%
59세	95%	94%

2005년 현재 우리나라 임금근로자가 생애주요 직장에서 퇴직하는 연령은 평균 약 54세이다. 이와 같은 상황을 고려할 때 조기노령연금수급자는 2009년 3월 현재 약 17만 명으로 나타나고 있으며, 신경혜(2006)의 추계결과에 따르면 지속적으로 증가하여, 2030년에는 약 166만 명, 2040년에는 약 278만 명, 2050년에는 약 334만 명에 이를 전망이다.

조기노령연금은 소득활동의 중단에 따른 소득 보장적 측면이 강하기 때문에 현재와 같은 경제위기 상황에서 제도의 폐지는 곤란하지만, 현 제도를 지속할 경우 수급자수의 급증과 연금수급의 선택에 따른 고령노동자의 경제활동참가가 낮아지는 문제를 피할 수 없게 된다. 따라서 조기노령연금 제도의 개선방안으로 첫째, 조기노령연금을 신청할 수 있는 자격을 현행의 10년에서 20년으로 상향하는 방법, 둘째, 조기노령연금의 수급개시연령을 55세에서 57세로 상향하는 방법, 셋째, 고령노동을 장려하기 위해서는 조기노령연금 선택 시 패널티를 부여하는 방안이 검토 되었다. 이중 첫째, 둘째

12) 국민연금공단(내부자료), 개정된 국민연금법 설명자료, 2007.

안은 수급자격을 변경하는 것으로 잦은 제도 변경에 따른 가입자의 혼란을 가져올 우려가 있어 기피되어 결과적으로 조기노령연금의 급여감액률 조정을 적절한 대안으로 판단하였다.

한편, 조기노령연금의 급여감액율의 결정은 연금수급 시기를 앞당김에 따라 생애 총 수급기간이 늘어나므로 정상적인 수급연령에서 연금수급을 시작하는 경우보다는 연금액이 낮아져야 생애 총 연금급여액이 공정하게 된다는 가정에 근거한다. 이를 고려할 때 공정한 감액률은 수급자의 기여명에 크게 영향을 받으며, 수급기간 동안의 소득상승률 및 이자율에도 영향을 받는다. 김순옥·한정림(2003)에 의하면, 국민연금의 조기수급 1년 당 5~6%의 감액률이 적절한 것으로 판단하고 있다. 감액률을 5%로 하게 되면 드문 경우지만 조기수급을 정상적인 수급연령에서 수급하는 경우보다 생애 총 급여액이 많아지는 경우가 발생하게 되나, 감액률을 6%로 하게 되면 조기수급이 정상적인 수급연령에서 수급하는 경우보다 유리해지는 경우가 없어 조기수급을 억제하는데 효과적이다.

2007년 국민연금법 개정에 따라 조기수급에 따른 급여감액률은 연간 5%에서 매월 0.5%씩 연간 6%로 조정되었다.

감액률의 결정에는 보험의 수지상등의 원리 이외에도 수급조건의 엄격 정도와 고령자에 대한 근로유인 제공 등 다른 정책적 판단이 결합된다. 예를 들어, <표 4-6>에서 볼 수 있듯이 독일의 경우, 다른 나라에 비해서 급여감액률이 낮은 편인데 이는 조기노령연금의 수급조건이 35년 가입으로 우리나라에 비해서 엄격함을 고려하여 이해해야 한다.

<표 4-6> 연금의 수급연령과 급여의 감액·증액률(외국)

구분	조기노령연금 수급연령(A)	노령연금 수급연령(B)	B-A	조기수급 급여감액률(%)
오스트리아	62/60(남/녀)	65	3/5	4.20%
프랑스(일반제도)	55	60	5	7%
이탈리아	62/60(남/녀)	65/60	3/0	2.6~3.1%
독일(민간 피용자)	63	65	2	3.6%
스페인(국가연금)	60	65	5	6~8%
핀란드(소득비례)	62	65	3	7.2(62~63세)
스웨덴(NDC)	61	65	4	4.1~4.7%
스웨덴(직역연금)	61	65	4	보험계리적 조정
스위스(공적연금)	63/62(남/녀)	65/64	2	4.5%
스위스(직역연금)	60/59(남/녀)	65/64	5	2.90%
일본(국민연금)	60	65	5	6%
캐나다(소득비례)	60	65	5	6%
미국	62	67	5	5~6.7%

주: 미국의 경우, 2004년에는 7%였으며, 2006~7년까지는 7.5%, 2008년부터 8%로 상향조정된다.
 자료: Queisser & Whitehouse (2006): 33; 김원섭 외, 2007, 재인용

우리나라의 경우 조기노령연금을 외국에 비해 일찍 지급하는 경향이 있다. 즉, 향후 '13년부터 5년에 1세씩 조정되어 국민연금 수급개시연령이 상향조정되더라도 서서히 조정됨으로 인해 조기노령연금을 다소 일찍 지급하는 경향이 있다. 해외의 경우를 보면, 조기노령연금 제도를 유지하고 있는 나라의 대부분은 노령연금 지급개시연령이 65세로 맞춰져 있는 실정이다(우리나라는 60세).

조기노령연금은 조기퇴직이나 퇴직연령 부근의 고연령층 소득저하를 고려하여 많은 나라에서 시행하고 있다. 단지 법정퇴직연령이 보통 65세임에 따라 조기노령연금의 신청가능 연령이 60세 이상인 경우가 많다. 고려화와

공적연금의 재정불안정문제가 야기되면서 조기수급을 제한하려는 경향이 있으나 조기연금 신청률은 높은 상태이다. 신규수급자 중 조기연금 신청자 비율을 보면, 미국 73%, 독일 55.6%, 그리스 68.7%, 프랑스 70%, 룩셈부르크 74%, 오스트리아 80.5% 등으로 나타난다.

외국의 경우 조기노령연금 신청연령이 낮을수록(접근성이 높을수록) 급여감액률이 높고, 신청연령이 높을수록(접근성이 낮을수록) 급여감액률이 낮은 경향을 보이고 있다.

3. 재직자노령연금 개선과 근로유인을 위한 연기연금도입

우리나라 국민연금제도는 제도 도입 시 연금수급권자가 일정 수준이상의 소득을 획득하는 경우에 연령에 따라 일정액을 감액하여 지급받는 재직자 노령연금을 가지고 있었다. 그러나 이러한 급여체계는 연금 수급개시연령 이후 근로활동을 하게 되면 연금소득이 감소하는 불이익이 작용하여 근로유인을 저해하는 요인으로 평가되었다.

OECD 국가 중 소득활동에 따른 연금 지급제한 현황을 살펴보면, 우리나라를 제외한 모든 나라들이 소득수준을 기준으로 감액률을 결정하고 있다.

<표 4-7> OECD 국가 중 소득활동에 따른 연금 지급제한 현황

지급제한 없는 나라(12개국)	지급제한 있는 나라(9개국)
미국, 오스트리아, 핀란드, 독일, 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드, 스웨덴, 스위스, 영국, 룩셈부르크, 포르투갈	그리스, 아이슬란드, 벨기에, 노르웨이, 아일랜드, 이탈리아, 일본(후생연금), 스페인, 프랑스

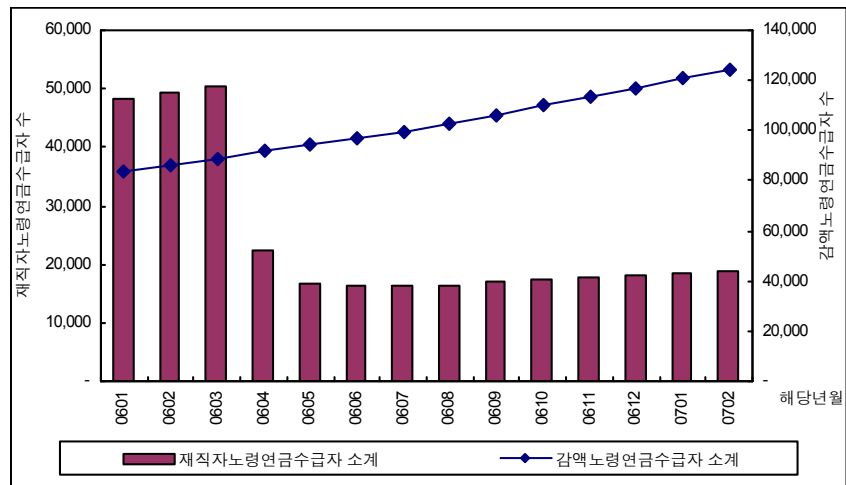
주: 1) 소득조사가 있는 조세방식 기초연금(캐나다, 호주, 아이슬란드, 덴마크)은 제외했음.(보험방식인 노르웨이와 아일랜드의 기초연금, 아이슬란드 보충연금은 포함)

2) 미국은 고령인구의 근로유인 강화를 위해 2000년 법 개정으로 재직자노령연금을 폐지했고, 오스트리아, 포르투갈도 최근에 소득에 따른 지급제한 폐지

자료: 국민연금공단(2009), 내부자료

앞에서 이미 제시한 것처럼 2006년 3월 국민연금법 시행령의 개정을 통해 '소득 있는 업무 기준'을 대폭 상향하는 조치들을 실시하여 재직자노령연금의 적용대상자를 대폭 줄임으로써 이러한 문제는 부분적으로 해결되었다. [그림 4-3]은 시행령개정으로 재직자노령연금의 적용을 받는 수급자의 수가 2006년 4월에 획기적으로 줄어든 것을 보여준다.

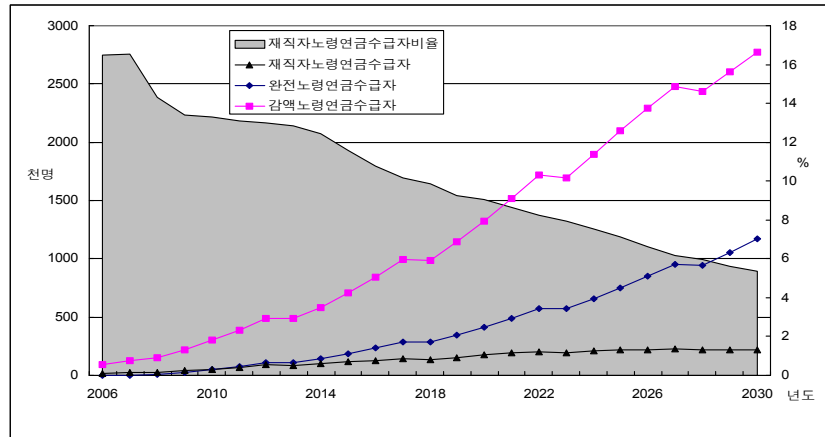
[그림 4-3] 재직자·감액노령연금 수급자수 추이



자료: 김원섭(2007).

하지만 제도가 성숙함에 따라 소득기준이 적용되는 감액노령연금과 완전노령연금의 수급자수가 늘어남에 따라, 근로활동을 지속하는 이유로 재직자노령연금 급여가 감액되는 수급자는 계속 늘어날 전망이다. 따라서 '소득이 있는 업무기준'의 상향을 통해 이러한 문제가 해소된 것은 아니었다.

[그림 4-4] 재직자 노령연금 수급자 전망



자료: 신경혜(2006): 76

재직자노령연금의 수급자가 늘어나는 추세를 반영하여, 근로유인에 저해되는 이런 요소를 적극적으로 개선하기 위해 2007년 7월 국민연금법 개정을 통해 연기연금제도가 도입되었다. 새로운 제도 하에서는 재직자노령연금의 수급대상자는 1회에 한해 연금수급을 연기할 수 있고, 연금수급 매 1개월 연기시마다 0.5% 증액된 연금을 받을 수 있도록 되었다(물가연동 + 1년에 6%씩 연금액 증액)¹³⁾.

연기연금도입으로 근로자가 연금수급연령이후에도 소득활동으로 함으로써 얻는 불이익이 감소하였고 그만큼 근로유인은 증가되었다고 판단할 수 있다. 다음 <표 4-8>에서는 이러한 효과를 수급연기로 얻을 수 있는 생애총연금액의 증액을 통해 보여주고 있다. 여기서는 현재의 재직자노령연금과 비교가 가능하게 하기 위해 중위소득에 해당하는 수급자가 60세 이후에도 지속적으로 소득이 있는 업무에 종사한다는 가정 하에서 연금수급으로 얻을 수 있는 급여를 생애총연금액으로 환산하고 있다. 이에 따르면 20년

13) 국민연금공단(내부자료), 개정된 국민연금법 설명자료, 2007.

을 가입한 수급대상자가 2년 연기할 경우 현 재직자노령연금액에 비해 약 7.7%, 3년 연기 시 약 2.2%가 증가하는 것을 보여주고 있다.

<표 4-8> 연기연금제도의 급여효과

(단위: 원)

구 분	가입기간	수급연령	수급기간	생애총급여액	비 고
완전노령	20년	60세	18	62,268,666	110.7%
재직자노령		60세1)	18	56,262,928	100.0%
가산률적용		62세1)	16	60,594,708	107.7%
		64세1)	14	57,435,077	102.1%
완전노령	25년	60세	18	77,007,583	110.5%
재직자노령		60세1)	18	69,676,408	100.0%
가산률적용		62세1)	16	75,126,410	107.8%
		64세1)	14	71,326,560	102.4%

주 : 1) 재직자노령연금 생애총급여액은 60~64세까지 재직자노령연금 감액률 50~90%를 적용한 금액임. 또한 62세 가산률 적용의 생애총급여액은 60세 기준 노령연금액을 물가로 연동한 금액에 매년 6%를 가산하여 2년 동안 총 12%를 가산한 금액임. 64세 가산률 적용 또한 60세 기준 노령연금액을 물가로 연동한 금액에 매년 6%를 가산하여 총 24%를 가산하여 산출한 금액임.

2) 2006년 1월 26등급으로 최초 가입한 자가 20년/25년간 납부한 경우, 수급연기로 얻을 수 있는 생애총연금급여액

자료: 김원섭 외(2007).

그러나 <표 4-8>에서는 여전히 소득활동에 따른 연금액의 감소는 존재하고, 이러한 감소수준은 이후 연금수급 연기로 인해 증액된 연금수준 보다 높아 정상적인 노령연금 수급개시연령에서 수급하는 것보다는 적은 수준의 생애연금액을 수령하는 문제가 발생하고 있다. 이는 과거 재직자 노령연금이 갖고 있던 근로유인의 저해문제를 연기연금을 통해 어느 정도 해소하는 효과는 있지만 여전히 노령인력의 근로유인을 강화하는 정도로는 작용하지 못하고 있기 때문이다.

제4절 실증분석: 근로유인 효과와 직업능력개발

앞에서도 언급하였듯이 본 연구에서는 국민연금의 근로유인 기능의 존재 및 정도를 중심으로 살펴보고자 한다. 다만, 직업능력개발과 관련하여서는 국민연금 도입기간을 고려할 때 실증적으로 분석해 내기 어렵거나 불가능할 것으로 판단되므로 근로유인과 직업유형과의 상관관계 중심으로 살펴보고자 한다. 따라서 국민연금에서 근로유인 효과가 존재하고, 국민연금 제도의 기능 확대가 필요하다면 향후 직업능력개발에의 역할도 고려해 볼 여지가 있음을 본 연구에서 살펴보고자 하는 것이다.

본 연구에서는 은퇴여부를 판단하는 시점으로 고려될 수 있는 60세 이상 중고령자를 중심으로 기술통계분석을 살펴본다. 분석에 활용할 자료로는 국민노후보장패널조사의 1, 2차 자료를 pooling한 자료로 하였다.

1. 분석가정 및 분석방법

가. 분석가정

1) 근로유인 분석 가정

국민연금과 근로유인간의 관계를 살펴보기 위해서는 원칙적으로 개인의 생애이력을 활용하여 분석하여야 한다. 왜냐하면, 국민연금 수급여부 및 수급수준은 근로기간동안 개인의 근로이력에 의해 결정되기 때문에 자신의 근로이력을 분석하여야 국민연금을 산출할 수 있기 때문이다.

그러나, 우리나라 국민연금제도는 1988년에 10인 이상 사업장 가입자를 중심으로 도입되어 단계적으로 확대되다가 1999년 전국민연금화가 실시되었으므로 아직까지는 생애이력을 갖춘 실적자료가 존재하지 않는다. 따라서, 국민연금제도에 대한 경제적 분석을 위해서는 국민연금 산출기준을 활용하여 추정하는 방법 이외에는 없다.

물론 이러한 추정과정을 거쳐 국민연금 수급여부와 급여수준을 산출하더라도 동 연구에서의 또 다른 필요변수인 자신의 근로상태 변수도 추정할 수 있어야 한다. 그러나 은퇴시점의 근로여부에 대한 결정은 연금산식과 같이 산출될 수 있는 문제가 아니라 미래 개인의 근로의지에 의해 결정되므로 은퇴시점에서의 근로여부에 대한 추정은 매우 불확실하다고 하겠다.

한편, 직업능력개발과 국민연금과의 관계분석에 관련하여서는 국민연금이 은퇴자를 위한 노후보장기능이라는 점에서 직업능력개발과는 다소 거리가 있다. 그러나 급속한 고령화와 부양의식 변화 속에서 노인의 근로의욕 고취의 필요성이 제기되고 이러한 관점에서 국민연금도 개혁되어야 한다는 시각들이 나타나고 있다. 따라서 이를 고려하여 본 연구에서는 국민연금과 직업능력개발과의 관계에 대해 조기퇴직 방지와 연기연금 활성화 측면에서 대안을 모색하고자 한다. 이러한 분석을 위한 가정으로는 연금수급 전후의 중고령노인을 대상으로 직업유형별 은퇴의사와 은퇴유형에 대해 살펴본다. 물론 직업능력개발 분석과 관련하여서도 국민연금의 성숙단계를 고려하여 분석하여야 제도의 정확한 판단이 가능할 것이므로 앞에서와 마찬가지로 현실적으로 불가능하다.

따라서 이러한 현실적인 한계를 고려하여 본 연구에서는 생애기준에 의한 추정자료를 활용하지 않고 현재까지 조사된 조사결과를 바탕으로 한 횡단면 조사 자료에서 계수 추정과 예측을 통해 설명하고자 한다.

나. 분석방법

국민연금 근로유인 효과분석 방법으로 우선 생각할 수 있는 것은 연금수급 여부(혹은 급여액 수준)가 중고령자의 근로활동 여부를 결정짓는지를 살펴보는 것이다. 이를 분석하는 방법으로는 연금과 근로소득(근로여부)간의 상관관계 분석 혹은 회귀분석(로짓모형)을 활용할 수 있다. 로짓모형을 활용 시 종속변수로는 60세 이후 근로활동여부 변수(y_i)가 되고 설

명변수로는 자신의 연금소득(P_i)을 비롯한 사회·경제적 변수(X_i)가 포함될 것이다. 이를 모형화하면 다음과 같다.

$$y_i = \beta_{0,i} + \beta_1 X_i + \beta_3 \ln(P_i) + \beta_4 \ln(A_i) + \epsilon_i$$

단, y_i : 개인의 근로활동여부, X_i : 개인 및 가구의 특성변수 벡터, P_i : 개인의 기대연금 자산, A_i : 개인의 기타자산

여기서, y_i 는 60세 이상자의 근로활동여부로 하였으며(근로=1), X_i 는 가구주여부 더미(가구주=1), 연령, 배우자 유무더미(유=1), 교육연수, 가구원수, 건강만족도(5점 척도, 매우만족=5), 자가 소유 여부 더미(자가=1), 거주지 더미(광역시=1)인 벡터변수이다. P_i 는 개인의 월평균 연금 자산(혹은 수급여부)으로 설명변수는 P_i 에 자연대수를 취한 값을 사용하였으며, A_i 는 가구의 기타자산으로 여기에 자연대수를 취한 값을 사용하였다.

여기서 근로유인과 관련한 주요변수는 P_i 로서 개인의 월평균 연금 자산(혹은 수급여부)수 이다. 즉, P_i 의 부호가 양(+)이면 연금자산의 존재 혹은 증가시 근로유인을 늘리게 되고, 부호가 음(-)이면 그 반대가 된다고 볼 수 있다. 일반적으로 소득효과보다 대체효과가 크다면 연금자산의 존재는 근로유인을 감소시키는 것으로 설명할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 결과가 우리나라의 경우에도 나타나게 될 것인지에 대해 몇 가지 모형을 통해 비교분석하고자 한다.

한편, 국민연금의 근로유인 효과 뿐 아니라, 이를 통해 직업능력개발까지 국민연금제도의 기능으로 고려할 필요가 있는지에 대해 살펴보기 위해, 근로하고 있는 혹은 하고 있지 않은 연금수급자들의 직업 특성을 분석한다. 즉, 어떤 직업특성을 갖고 있을수록 중고령자로서 근로를 지속할 것인지에 대해 예측하는 것이다.

이를 위해 두 가지 측면에서 살펴보고 있다. 즉, 마지막일자리에서의 직업유형과 은퇴결정과의 관계이고, 직업유형과 연금수급여부와의 관계를 χ^2 검증을 통해 살펴보는 것이다.

마지막일자리에서의 직업유형과 은퇴결정과의 관계에 대한 분석을 위해서는 ① 분석대상을 60세 이상 대상자 혹은 55~64세 집단의 두 경우로 구분하였는데, 전자는 국민연금 수급연령 기준에 대해서 살펴보기 위해서이며, 후자는 조기은퇴와의 관계를 살펴보기 위하여 구분한 것이다. ② 직업유형과 관련하여서는 은퇴전인 경우는 현재의 직업을, 은퇴한 경우는 마지막일자리에서의 직업을 자신의 직업으로 하여 분석하였다.

마지막일자리에서의 직업유형과 연금수급과의 분석을 위해서는 ① 분석대상을 은퇴자에 대한 것으로 하였다. 일반적으로 연금수급은 은퇴를 전제로 하는 것이기 때문에 연령집단을 구분하지 않았다. ② 직업유형과 관련하여서는 은퇴전인 경우는 현재의 직업을, 은퇴한 경우는 마지막일자리에서의 직업을 자신의 직업으로 한 앞의 은퇴결정분석 가정과 동일하다.

이러한 분석방법을 통해 특정 직업유형에서 조기은퇴를 선택하는 경향이 나타나고 있는지에 대해 살펴보고, 이러한 경향이 연금수급권 획득 때문인지, 아니면 직업의 특성 때문인지를 살펴보고자 한다. 조기은퇴 선택이 연금수급권 획득으로 인해 조장될 여지는 있지만, 연금수급권이 획득되지 않은 상태에서 단순히 직업 특성으로 인해 조기퇴직 유인이 작용한다면, 해당 직업군에 있는 은퇴자들이 노후생활위험에 직면할 수 있음을 의미한다고 하겠다.

2. 실증분석 결과

가. 연금소득의 근로유인 분석(로짓모형 분석)

분석방법에서 설명한 바와 같이 종속변수(y_i)를 '개인의 근로활동여부

(근로=1)'로 정의하고, 국민연금관련 설명변수를 '국민연금액(천원)에 자연대수 취한 값(lnnpens)'으로 분석한 결과는 아래 <표 4-9>와 같다.

<표 4-9>는 공적연금 수준이 은퇴결정에 영향을 미칠 수 있다는 판단에 따라 공적연금액 변수를 일차함수(lnnpens)와 2차함수(lnnpens2) 형태로 구분하여 일차함수만 있는 경우를 모형1로, 1차 및 2차함수가 모두 포함된 경우를 모형2로 하여 분석하였다. 모형 1에 의하면, 성 터미를 제외한 모든 변수가 유의한 것으로 나타났으며, 이 중 연령이 높을수록, 광역시에 거주할수록, 연금소득이 증가할수록, 시간이 경과할수록(시간터미) 60세 이상 개인이 은퇴할 확률이 높아지는 것으로 나타난 반면, 가구주가 남성, 배우자가 있는 경우, 건강할수록 은퇴하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 은퇴의사결정에 있어 일반적으로 생각할 수 있는 결과와 유사하게 도출되어 모형의 적합성이 높다는 것을 보여준다고 하겠다. 한편, 모형 2에 의하면, 상수항, 성 터미와 1차 공적연금액 변수(lnnpens)가 유의성이 떨어지는 것으로 나타난 것 외에는 모형 1과 거의 유사한 결과로 나타났다. 모형 2에서 유의할 점은 모형 1에서의 공적연금 변수를 1, 2차 함수로 하여 모두 포함하고 있다는 점과 이들 계수의 부호가 음(-)과 양(+)으로 나타나고 있다는 점이다. 물론 1차함수인 lnnpens가 유의수준이 다소 떨어지지만, 10.2% 유의수준 범위를 허용한다면 유의한 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과를 통해 일정 연금소득수준까지는 은퇴결정에 영향을 주지 못하다가 연금소득수준이 일정수준 이상이 되면 은퇴결정에 영향을 미치는 것으로 추정할 수 있다.

<표 4-9> 로짓회귀분석(60세 이상자 분석) : case 1

설명변수	모형1			모형2			모형3		
	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)
dhead	-0.956***	0.000	0.384	-0.958***	0.000	0.384	-0.662	0.000	0.501
dsex	0.227	0.327	1.255	0.191	0.410	1.210	0.833	0.000	2.301
AGE	0.116***	0.000	1.123	0.120***	0.000	1.127	0.062	0.000	1.064
dspou	-0.382*	0.082	0.682	-0.381*	0.084	0.683	-0.757	0.000	0.469
health5	-0.310***	0.000	0.734	-0.321***	0.000	0.725	-0.276	0.000	0.759
dresion	0.656***	0.001	1.927	0.617***	0.003	1.853	0.387	0.000	1.472
lnnpens	0.661***	0.000	1.937	-2.244	0.102	0.106			
lnnpens2				0.200**	0.035	1.221			
dpensyn							0.111	0.153	1.117
dtime	1.547***	0.000	4.697	1.547***	0.000	4.699	1.364	0.000	3.541
Constant	-11.709***	0.000	0.000	-1.394	0.783	0.248	-3.432	0.000	0.032

주: 1) 종속변수(y_i)는 '개인의 근로활동여부(근로=1)'로 정의

2) lnnpens는 공적연금액(천원)에 자연대수 취한 값

3) lnnpens는 사회보장급여총수령액에서 공적연금액을 뺀 값에 자연대수 취한 값

4) dpensyn는 연금소득의 존재여부를 의미(존재=1)

모형 3은 모형 1과 모형2에서 연금소득 수준변수를 연금소득 여부변수로 바꾼 모형이다. 동 모형에서 나타난 변수의 유의수준도 모형 1, 2의 경우가 크게 다르지는 않았지만, 대부분의 변수가 1%유의수준에서 유의한 것으로 나타났다. 다만, 연금소득 여부변수인 dpensyn은 15.3%수준에서 유의한 것으로 나타나 유의수준은 다소 떨어지지만 부호는 역시 양(+)으로 나타나서 연금소득이 존재하는 경우는 근로유인에 부정적인 즉, 은퇴할 확률이 높아짐을 알 수 있다.

동 결과가 시사하는 바는 연금을 수급하고 있다는 것이 근로활동에 다

소 부정적인 결과를 초래할 수 있으나 국민연금제도 초기시점에서 수급자가 많지 않고 수급액도 크지 않기 때문에 성숙시점까지 이러한 현상이 나타날 지는 다소 의문을 가질 수 있다. 또한 동 결과는 은퇴의 자발성을 고려한 것은 아니므로 자발적이든 아니든 은퇴한 경우와 연금수급과의 관계를 보이고 있다는 점에도 유의할 필요가 있다. 그러나 일반적으로 연금소득이 존재하거나 많아질수록 그만큼 노후 근로유인은 줄어드는 것은 자연스러운 것으로 이해할 수 있다.

나. 은퇴와 직업유형과의 관계

여기서는 국민연금이 직업능력 제고를 수행할 필요성이 있는지에 대해 살펴보기 위해 다음과 같은 분석방법으로 살펴보고자 한다. 앞서도 언급한 바와 같이 국민연금제도는 노후소득보장이 목적이므로 직접적으로 직업능력제고 기능을 갖고 있지는 않다. 다만, 최근 급격한 노령화에 힘입어 노후대책에 대한 새로운 시각들이 존재하고 국민연금도 단순히 노후소득 보장 기능에 그치는 것이 아니라 조기퇴직 방지를 통한 노인의 직업활동 지속성 노력에도 관심을 가져야 한다는 것으로 이해된다.

따라서 본 장에서는 조기퇴직을 방지할 수 있도록 은퇴전후 노인의 직업유형을 살펴보고 이에 대한 대책을 고안하고자 한다. 이를 위해 먼저 은퇴 전후의 중고령자를 대상으로 직업유형과 은퇴의사결정과의 관계를 살펴보고 다음으로 직업유형과 연금수급여부와의 관계를 살펴볼 것이다. 전자의 관계를 통해서 어떤 산업 및 직업군이 조기 은퇴의사결정에 강하게 영향을 미치는지에 대해 파악할 수 있고, 후자의 관계를 통해서 해당 산업 및 직업에 종사하는 사람들이 연금과 같은 노후대책을 고려하여 은퇴를 결정하는지에 대해 분석할 수 있다.

먼저 직업유형에 따라서 은퇴의사결정에 차이가 있는지에 대해 살펴보기 위해서 60세 이상자를 대상으로 마지막일자리의 취업형태(임금, 비임

금), 종사상지위(상용직, 임시직, 일용직), 산업, 직업유형을 중심으로 각각에 대해 χ^2 검증을 통해 살펴보았다.

첫째, 마지막일자리의 취업형태와 은퇴의사결정에 차이가 있는지에 대해 살펴본 결과, 취업형태에 따라 은퇴여부 결정에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 즉, 60세 이상 임금근로자는 비임금근로자에 비해 은퇴할 확률이 높은 것으로 나타났고 이러한 차이는 유의한 것으로 분석되었다. 이러한 차이가 단순히 임금근로자의 경우에 적용되는 법정 정년 효과 때문에 나타나는 효과일 수 있으므로 이를 고려하여 55~64세자 만을 대상으로 동일하게 분석해 보았다. 이 경우에도 동일한 결과가 나타나, 55세 이상 64세 이하의 중고령자일 경우 비임금근로자에 비해 임금근로자가 실제로 은퇴할 확률이 높은 것으로 추정되었다.

<표 4-10> 마지막일자리의 취업형태와 은퇴의사결정과의 관계

은퇴여부 취업형태		60세이상				55~64세			
		비은퇴	은퇴	전체	χ^2 검증	비은퇴	은퇴	전체	χ^2 검증
임금근로	빈도	728	1,366	2,094	66.108 (pv=0.000)	1,037	644	1,681	57.618 (pv=0.000)
	비율	(34.8)	(65.2)	(100.0)		(61.7)	(38.3)	(100.0)	
비임금근로	빈도	1,074	1,218	2,292		982	331	1,313	
	비율	(46.9)	(53.1)	(100.0)	(74.8)	(25.2)	(100.0)		
전체	빈도	1,802	2,584	4,386	2,019	975	2,994		
	비율	(41.1)	(58.9)	(100.0)	(67.4)	(32.6)	(100.0)		

둘째, 마지막일자리의 종사상지위와 은퇴의사결정에 차이가 있는 지에 대해 살펴본 결과, 종사상지위에 따라서도 은퇴여부 결정에 유의한 차이가

있는 것으로 분석되었다. 즉, 60세 이상자로 현재 혹은 마지막일자리의 종사상지위가 상용직, 임시직, 일용직이었던 사람은 은퇴의사결정에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 통계결과만 두고 볼 때 상용직의 경우가 임시, 일용직에 비해 은퇴할 확률이 높다는 것으로 이는 상용직이 임시, 일용직에 비해 정년이 적용되는 이유도 있겠지만, 그만큼 근로시기에 자산을 많이 축적해 두었기 때문에 은퇴유인이 커진 것으로 이해된다. 이러한 이유는 55~64세로 한정하여 분석한 결과에서도 상용직이 임시, 일용직에 비해 은퇴확률이 높다는 것 역시 이러한 자산축적 이유로 은퇴할 유인이 높다는 것을 보여준다고 하겠다.

<표 4-11> 종사상지위와 은퇴의사결정과의 관계

은퇴여부		60세이상				55~64세			
		비은퇴	은퇴	전체	χ^2 검증	비은퇴	은퇴	전체	χ^2 검증
종사상지위	상용직	388 (31.6)	839 (68.4)	1,227 (100.0)	17.559 (pv=0.000)	627 (59.6)	425 (40.4)	1,052 (100.0)	5.552 (pv=0.062)
	임시직	143 (43.7)	184 (56.3)	327 (100.0)		173 (65.5)	91 (34.5)	264 (100.0)	
	일용직	195 (36.4)	341 (63.6)	536 (100.0)		235 (65.3)	125 (34.7)	360 (100.0)	
	전체	726 (34.7)	1,364 (65.3)	2,090 (100.0)		1,085 (61.8)	641 (38.2)	1,676 (100.0)	

셋째, 마지막일자리의 산업과 직업으로 인해 은퇴의사결정을 달리할 것 인지에 대해 살펴본다. 이에 의하면 산업과 직업에 따라서도 은퇴여부 결

정에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 동 결과에 대해서도 위에서와 마찬가지로 특정연령계층인 55~64세로 한정하여 분석해 보았는데, 이 경우에도 결과는 동일한 것으로 추정되었다. 이러한 결과는 집단을 어떻게 구분하느냐와 관련된다고 볼 수 있으나, 동 자료는 통계청의 공식적인 산업과 직업분류 체계에 따라 조사된 것이므로 별도로 집단을 묶어서 분석하지는 않았다.

<표 4-12> 산업과 은퇴의사결정과의 관계

은퇴여부 산업		60세 이상			χ^2 검증	55~64세			χ^2 검증
		비은퇴	은퇴	전체		비은퇴	은퇴	전체	
농업, 수렵업 및 임업, 어업	빈도	803	676	1,479	265.55 0 (pv=0. 000)	516	65	581	271.80 5 (pv=0. 000)
	비율	(54.3)	(45.7)	(100.0)		(88.8)	(11.2)	(100.0)	
광업	빈도	3	3	6		11	1	12	
	비율	(50.0)	(50.0)	(100.0)		(91.7)	(8.3)	(100.0)	
제조업	빈도	138	294	432		229	187	416	
	비율	(31.9)	(68.1)	(100.0)		(55.0)	(45.0)	(100.0)	
전기, 가스 및 수도사업	빈도	7	17	24		17	9	26	
	비율	(29.2)	(70.8)	(100.0)		(65.4)	(34.6)	(100.0)	
건설업	빈도	124	259	383		204	102	306	
	비율	(32.4)	(67.6)	(100.0)		(66.7)	(33.3)	(100.0)	
도소매 및 소비 자용품 수리업	빈도	160	339	499		188	148	336	
	비율	(32.1)	(67.9)	(100.0)		(56.0)	(44.0)	(100.0)	
숙박 및 음식점 업	빈도	75	182	257		151	134	285	
	비율	(29.2)	(70.8)	(100.0)		(53.0)	(47.0)	(100.0)	
운수업	빈도	60	82	142		117	25	142	
	비율	(42.3)	(57.7)	(100.0)		(82.4)	(17.6)	(100.0)	
통신업	빈도	6	1	7		8	3	11	
	비율	(85.7)	(14.3)	(100.0)		(72.7)	(27.3)	(100.0)	
금융 및 보험업	빈도	20	40	60		23	28	51	
	비율	(33.3)	(66.7)	(100.0)		(45.1)	(54.9)	(100.0)	
부동산, 임대업	빈도	96	101	197	84	21	105		
	비율	(48.7)	(51.3)	(100.0)	(80.0)	(20.0)	(100.0)		
사업서비스업	빈도	36	21	57	55	9	64		
	비율	(63.2)	(36.8)	(100.0)	(85.9)	(14.1)	(100.0)		
공공행정, 국방 및 사회보장행정	빈도	34	133	167	61	63	124		
	비율	(20.4)	(79.6)	(100.0)	(49.2)	(50.8)	(100.0)		
교육서비스업	빈도	21	125	146	56	46	102		
	비율	(14.4)	(85.6)	(100.0)	(54.9)	(45.1)	(100.0)		
보건 및 사회복지 업	빈도	20	21	41	27	14	41		
	비율	(48.8)	(51.2)	(100.0)	(65.9)	(34.1)	(100.0)		
오락, 방송 및 공연사업	빈도	12	19	31	16	6	22		
	비율	(38.7)	(61.3)	(100.0)	(72.7)	(27.3)	(100.0)		
기타 공공, 사회 및 개인서비스업	빈도	184	263	447	255	111	366		
	비율	(41.2)	(58.8)	(100.0)	(69.7)	(30.3)	(100.0)		
기타	빈도	1	0	1					
	비율	(100.0)	(0.0)	(100.0)					
전체	빈도	1,800	2,576	4,376	2,018	972	2,990		
	비율	(41.1)	(58.9)	(100.0)	(67.5)	(32.5)	(100.0)		

다만, 동 결과에서 보여주는 것은 마지막일자리에서 산업과 직업이 어떤 것이냐에 따라서도 은퇴의사결정이 달라 질 수 있음을 보여주는 것으로, 노후소득보장이 충분하지 못한 사람 중 조기은퇴를 선택하는 이유가 이러한 산업과 직업적인 특성에 기인한다면 이에 대한 대책이 필요할 것이라는 측면에서 분석의 의의가 있다.

산업과 은퇴의사결정과의 관계에서 60세 이상자 집단 중 빈도수가 30case 이상으로 고령이 되어도 은퇴할 의사가 약한 산업군은 '농업, 수렵업 및 임업, 어업'(비은퇴: 54.3%), '사업서비스업'(비은퇴: 63.2%)이었으며, 은퇴할 의사가 강한 산업군은 '교육서비스업'(은퇴: 85.6%), '공공행정, 국방 및 사회보장행정'(은퇴: 79.6%), '숙박 및 음식점업'(은퇴: 70.8%) 순으로 나타났다. 한편, 55~64세에 은퇴하는 조기은퇴유인이 큰 산업으로는 '금융 및 보험업'(은퇴: 54.9%), '공공행정, 국방 및 사회보장행정'(은퇴: 50.8%), '숙박 및 음식점업'(은퇴: 47.0%) 순으로 나타났다.

직업과 은퇴의사결정과의 관계도 마찬가지로 동일하게 60세 이상자 집단 중 빈도수가 30case 이상에 대해서 분석한 결과, 고령이 되어도 은퇴할 의사가 약한 직업군은 '농업 및 어업숙련 종사자'(비은퇴: 55.9%), '장치, 기계 조작 및 조립 종사자'(비은퇴: 47.5%) 순이었으며, 은퇴할 의사가 강한 직업군은 '전문가'(은퇴: 80.4%), '입법 공무원, 고위 임원 및 관리자'(은퇴: 77.7%), '사무 종사자'(은퇴: 75.8%) 순으로 나타났다. 한편, 55~64세에 은퇴하는 조기은퇴유인이 큰 산업을 살펴보면, '군인'(은퇴: 66.7%), '전문가'(은퇴: 50.0%), '입법 공무원, 고위 임원 및 관리자'(은퇴: 48.1%) 순으로 나타났다.

<표 4-13> 직업과 은퇴의사결정과의 관계

은퇴여부 직업		60세이상			χ^2 검증	55~64세			χ^2 검증
		비은퇴	은퇴	전체		비은퇴	은퇴	전체	
입법 공무원, 고위 임원 및 관리자	빈도	64	223	287	232.520 (pv =0.000)	94	87	181	202.431 (pv =0.000)
	비율	(22.3)	(77.7)	(100.0)		(51.9)	(48.1)	(100.0)	
전문가	빈도	21	86	107		39	39	78	
	비율	(19.6)	(80.4)	(100.0)		(50.0)	(50.0)	(100.0)	
기술공 및 준전문가	빈도	32	53	85		51	31	82	
	비율	(37.6)	(62.4)	(100.0)		(62.2)	(37.8)	(100.0)	
사무 종사자	빈도	52	163	215		95	57	152	
	비율	(24.2)	(75.8)	(100.0)		(62.5)	(37.5)	(100.0)	
서비스 종사자	빈도	69	120	189		155	98	253	
	비율	(36.5)	(63.5)	(100.0)		(61.3)	(38.7)	(100.0)	
판매 종사자	빈도	148	297	445		184	149	333	
	비율	(33.3)	(66.7)	(100.0)		(55.3)	(44.7)	(100.0)	
농업 및 어업숙련 종사자	빈도	762	602	1,364		495	57	552	
	비율	(55.9)	(44.1)	(100.0)		(89.7)	(10.3)	(100.0)	
기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	82	145	227	179	91	270		
	비율	(36.1)	(63.9)	(100.0)	(66.3)	(33.7)	(100.0)		
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	빈도	56	62	118	114	34	148		
	비율	(47.5)	(52.5)	(100.0)	(77.0)	(23.0)	(100.0)		
단순 노무 종사자	빈도	510	816	1,326	604	316	920		
	비율	(38.5)	(61.5)	(100.0)	(65.7)	(34.3)	(100.0)		
군인	빈도	4	9	13	6	12	18		
	비율	(30.8)	(69.2)	(100.0)	(33.3)	(66.7)	(100.0)		
전체	빈도	1,800	2,576	4,376	2,017	971	2,988		
	비율	(41.1)	(58.9)	(100.0)	(67.5)	(32.5)	(100.0)		

다음으로 은퇴 직전 직업유형에 따라서 연금수급여부에 차이가 있는지에 대해 살펴보기 위해서 은퇴자를 대상으로 마지막일자리에서의 취업형태(임금, 비임금), 종사상지위(상용직, 임시직, 일용직), 산업, 직업유형을

중심으로 각각에 대해 χ^2 검증을 통해 살펴보았다.

첫째, 마지막일자리의 취업형태와 연금수급여부에 차이가 있는지에 대해 살펴본 결과, 취업형태에 따라 연금수급결정에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 즉, 은퇴자 중 마지막일자리 형태가 임금근로자였던 경우는 비임금근로자에 비해 연금을 수급할 확률이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-14> 취업형태와 연금수급여부와의 관계

취업형태		은퇴여부		전체	χ^2 검증
		비수급	수급		
임금근로	빈도	1,383	546	1,929	81.435 (pv=0.000)
	비율	(71.7)	(28.3)	(100.0)	
비임금근로	빈도	1,230	220	1,450	
	비율	(84.8)	(15.2)	(100.0)	
전체	빈도	2,613	766	3,379	
	비율	(77.3)	(22.7)	(100.0)	

둘째, 마지막일자리의 종사상지위와 연금수급여부에 차이가 있는 지에 대해 살펴본 결과, 현재 혹은 마지막일자리의 종사상지위가 상용직, 임시직, 일용직이었던 은퇴자는 연금수급여부에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 통계결과 만 두고 볼 때 상용직의 경우가 임시, 일용직에 비해 수급할 확률이 높은 것으로 나타났는데, 이는 상용직이 임시, 일용직에 비해 일자리의 지속성이 유지되었고, 또한 연금제도가 초기¹⁴⁾에 상용직을 중심으로 적용되어 왔기 때문으로 이해된다.

14) 제도도입시점인 1988년에 10인 이상 사업장근로자, 1992년에 5인 이상 사업장으로 확대되었으며, 이후 1999년에 전국민연금화되었다는 점에서 제도초기에는 상용직 중심으로 적용되었음을 알 수 있다.

<표 4-15> 종사상지위와 연금수급여부와의 관계

종사상지위		수급여부			χ^2 검증
		비수급	수급	전체	
상용직	빈도	765	451	1,216	127.981 (p<0.000)
	비율	(62.9)	(37.1)	(100.0)	
임시직	빈도	229	46	275	
	비율	(83.3)	(16.7)	(100.0)	
일용직	빈도	386	48	434	
	비율	(88.9)	(11.1)	(100.0)	
전체	빈도	1,380	545	1,925	
	비율	(71.7)	(28.3)	(100.0)	

셋째, 마지막일자리의 산업과 직업으로 인해 연금수급여부를 달리할 것 인지에 대해 살펴본다. 이에 의하면 산업과 직업에 따라서도 수급여부 결정에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 앞에서 본 은퇴결과와 마찬가지로 집단 구분방법에 따라 다를 수 있으나, 통계청의 공식적인 산업과 직업분류 체계를 그대로 활용하는 것이 보다 객관적일 것으로 판단하여 별도로 집단을 구분하지는 않은 이유는 앞서와 같다. 다만, 동 결과에서 보여주는 것은 마지막일자리에서 산업과 직업의 특성에 따라서도 연금수급여부가 달라질 수 있음을 보여주는 것으로, 노후소득보장이 충분하지 못한 사람이 앞에서 살펴본 바와 같이 조기은퇴를 하고, 여기에 연금수급권조차 없다면 이들 집단에 대한 노후대책이 선행되어야 한다는 점에서 분석의 의의가 있다.

산업과 연금수급여부와의 관계에서 은퇴자 중 빈도수가 30case 이상으로 고령이 되어도 수급확률이 낮은 산업군은 '숙박 및 음식점업'(비수급: 89.5%), '농업, 수렵업 및 임업, 어업'(비수급: 86.6%), '기타 공공, 사회 및 개인서비스업'(비수급: 82.6%) 순이었으며, 수급할 확률이 높은 산업군은 '공공행정, 국방 및 사회보장행정'(수급: 73.6%), '전기, 가스 및 수도사업'(수급: 68.4%), '통신업'(수급: 66.7%) 순으로 나타났다.

직업과 연금수급여부와의 관계도 마찬가지로 동일하게 은퇴자 중 빈도 수가 30case 이상에 대해서 분석한 결과, 고령이 되어도 수급할 확률이 낮은 직업군은 '서비스 종사자'(비수급: 88.6%), '농업 및 어업숙련 종사자'(비수급: 86.0%), '판매 종사자'(비수급: 84.6%) 순이었으며, 수급할 확률이 높은 직업군은 '전문가'(수급: 64.6%), '사무 종사자'(수급: 59.4%), '입법 공무원, 고위 임원 및 관리자'(수급: 35.3%) 순으로 나타났다.

<표 4-16> 산업과 연금수급여부의 관계

산업	수급여부		비수급	수급	전체	χ^2 검증
	빈도	비율				
농업, 수렵업 및 임업, 어업	618	(86.6)	96	(13.4)	714	494.498 (p<0.000)
광업	3	(100.0)	0	(0.0)	3	
제조업	386	(79.4)	100	(20.6)	486	
전기, 가스 및 수도사업	6	(31.6)	13	(68.4)	19	
건설업	254	(81.4)	58	(18.6)	312	
도소매 및 소비자용품 수리업	365	(82.2)	79	(17.8)	444	
숙박 및 음식점업	306	(89.5)	36	(10.5)	342	
운수업	62	(65.3)	33	(34.7)	95	
통신업	1	(33.3)	2	(66.7)	3	
금융 및 보험업	59	(76.6)	18	(23.4)	77	
부동산, 임대업	94	(79.7)	24	(20.3)	118	
사업서비스업	15	(57.7)	11	(42.3)	26	
공공행정, 국방 및 사회보장행정	46	(26.4)	128	(73.6)	174	
교육서비스업	66	(41.5)	93	(58.5)	159	
보건 및 사회복지업	28	(80.0)	7	(20.0)	35	
오락, 방송 및 공연사업	18	(78.3)	5	(21.7)	23	
기타 공공, 사회 및 개인서비스업	281	(82.6)	59	(17.4)	340	
기타						
전체	2,608	(77.4)	762	(22.6)	3,370	

<표 4-17> 직업과 연금수급여부의 관계

직업	수급여부		비수급	수급	전체	χ^2 검증
	빈도	비율				
입법 공무원, 고위 임원 및 관리자	191	(64.7)	104	(35.3)	295	430.180 (pv =0.000)
전문가	35	(35.4)	64	(64.6)	99	
기술공 및 준전문가	62	(77.5)	18	(22.5)	80	
사무 종사자	86	(40.6)	126	(59.4)	212	
서비스 종사자	203	(88.6)	26	(11.4)	229	
판매 종사자	340	(84.6)	62	(15.4)	402	
농업 및 어업숙련 종사자	548	(86.0)	89	(14.0)	637	
기능원 및 관련 기능 종사자	192	(78.4)	53	(21.6)	245	
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	62	(67.4)	30	(32.6)	92	
단순 노무 종사자	887	(83.6)	174	(16.4)	1,061	
군인	0	(0.0)	16	(100.0)	16	
전체	2,606	(77.4)	762	(22.6)	3,368	

제5절 요약 및 시사점

본 연구에서는 국민연금의 근로유인 효과와 직업능력개발까지의 국민연금이 기능할 필요성이 있는지에 대해 살펴보았다.

분석결과에 의하면, 현행 우리나라 국민연금은 근로유인 보다는 은퇴유인을 높이는 것으로 분석되었으며, 이러한 경향은 연금소득이 높을수록 증가하는 것으로 나타났다. 다만, 공적연금 수준에 따라 은퇴결정에 영향을

미칠 수 있다고 판단되어 공적연금액 변수를 일차함수($\ln npens$)와 2차함수($\ln npens^2$) 형태로 동시에 모형에 포함하여 분석한 결과, 다소 유의성이 떨어지는 측면은 있지만, 연금소득이 낮을 때는 은퇴유인이 낮으나 연금소득이 높을수록 은퇴유인이 나타날 수 있음을 확인하였다.

이러한 결과가 시사하는 바는 연금을 수급하고 있다는 것이 근로활동에는 다소 부정적인 결과를 초래할 수 있으나 이러한 현상은 연금급여수준이 일정수준 이상이 될 때 나타날 것이므로 현재와 같은 국민연금제도 초기시점으로 수급자가 많지 않고 수급액도 크지 않은 경우에는 그 효과가 크지 않을 것으로 추측할 수 있다. 그러나 일반적으로 연금소득이 존재하거나 많아질수록 그만큼 노후 근로유인이 줄어드는 것은 자연스러운 것으로 이해된다.

다음으로 국민연금이 직업능력 제고를 수행할 필요성이 있는지에 대해 살펴보았다. 이를 위해 은퇴 전후의 중고령자를 대상으로 직업유형과 은퇴 의사결정과의 관계를 살펴보았으며, 또한 직업유형과 연금수급여부와의 관계를 분석하였다.

분석결과에 의하면, 직업유형에서는 비임금근로자에 비해 임금근로자가 은퇴유인이 크고 또한 수급확률도 높은 것으로 분석되었고, 종사상지위(상용직, 임시직, 일용직)측면에서는 상용직의 경우가 임시, 일용직에 비해 은퇴유인이 크고 또한 수급확률도 높은 것으로 분석되었다. 이는 근로시점에서 상대적으로 직업안정성이 높은 임금근로자와 상용직의 경우 연금수급권 획득으로 인한 은퇴유인이 높아진 것으로 추측해 볼 수 있다. 이는 앞에서 연금과 은퇴여부와의 관계를 로짓분석으로 살펴본 것과 유사한 결과로 이해할 수 있다.

한편, 산업 및 직업유형에 따른 은퇴유인과 수급확률을 살펴본 결과, 산업과 직업유형에 따라 은퇴유인과 수급확률이 달라짐을 알 수 있었다. 먼저 은퇴유인과 관련하여, 전통적인 농림어업에 종사하는 경우는 연령이 높더라도 은퇴하지 않을 확률이 커지는 것으로 분석되었으며, 주로 상용직으

로 분류할 수 있는 산업인 '교육서비스업', '공공행정, 국방 및 사회보장행정'의 경우는 은퇴할 확률이 증가하는 것으로 분석되었다. 직업의 경우도 '농업 및 어업숙련 종사자'가 은퇴하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났으며, 주로 상용직으로 분류할 수 있는 직업인 '전문가', '입법 공무원, 고위 임원 및 관리자', '사무종사자'의 경우는 은퇴할 확률이 높은 것으로 분석되었다.

다음으로 연금수급 확률과 관련하여, 산업별로는 농림어업, 숙박 및 음식점업에 종사하는 경우에는 연령이 높더라도 연금수급권을 획득하지 못할 확률이 증가하는 것으로 분석되었으며, 주로 상용직으로 분류할 수 있는 산업인 '공공행정, 국방 및 사회보장행정', '전기, 가스 및 수도 사업'의 경우는 연금수급권을 획득할 확률이 증가하는 것으로 분석되었다. 직업별로는 '서비스 종사자', '농업 및 어업숙련 종사자', '판매종사자'가 연금수급권을 획득하지 못할 확률이 높은 것으로 나타났으며, 주로 상용직으로 분류할 수 있는 직업인 '전문가', '사무종사자', '입법 공무원, 고위 임원 및 관리자'의 경우는 연금수급권을 획득할 확률이 높은 것으로 분석되었다.

마지막일자리에서 산업과 직업의 특성에 따라서도 연금수급여부가 달라질 수 있음을 보여주었는데, 이는 노후소득보장이 충분하지 못한 사람이 조기은퇴를 결정하였으나 연금수급권이 없는 경우 노후빈곤으로 전락할 우려가 있으므로 동 집단에 대한 노후대책이 마련될 필요가 있다는 것을 시사하고 있다.

이러한 결과를 두고 볼 때 현재와 같이 국민연금제도 운영 초기시점에서도 산업 및 직업유형별로 연금수급권 획득에 있어서 차이가 발생하는 것을 확인할 수 있었으며, 특정 직업에서는 조기은퇴와 연금수급권 미획득이 동시에 높은 경우도 있어 이들 직업유형에 대해서는 정책적인 대응이 필요함을 시사한다고 하겠다.

그러나 이러한 현상에 대해 반드시 국민연금 측면에서 대응해야 할지에 대해서는 다소 회의적인 시각이 든다. 즉, 국민연금제도가 아직 성숙단계에

이르지 못한 초기단계에서의 분석결과이므로 성숙단계를 고려하게 되면 결과가 다소 달라질 수도 있기 때문이다. 또한 국민연금제도는 은퇴 노인을 대상으로 노후소득보장을 주요 목적으로 하고 있으므로 은퇴기에 접어든 노인에게 국민연금제도의 개선으로 해결하기에는 한계가 있다. 즉, 국민연금은 노동시장 여건과 밀접한 관련이 있으므로 노동시장과의 연계를 통한 해결방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다. 즉, 연금수급권이 확보되지 못할 확률이 높고 또한 조기은퇴 유인이 있는 직업군에 대해서는 국민연금제도와 노동시장에서의 노력이 병행되어 수행되어야 할 것으로 이해된다.

무엇보다도 동 분석결과는 국민연금제도의 초기 현상과 관련된 것으로 이를 통한 제도개선이 무의미할 수 있으므로 국민연금제도 측면에서의 개선노력은 성숙기를 가정한 장기적 관점에서 수행될 필요가 있음을 주지할 필요가 있다.

제 5 장 국민기초생활보장제도와 직업능력개발

오영훈

제1절 분석개요

국민기초생활보장법의 제정은 소득보장정책의 강화와 함께 빈곤층의 직업능력을 개발하여 궁극적으로 취업에 이르게 하는 고용보장형 정책의 중요성에 대한 인식에서 출발하고 있다(한국보건사회연구원, 2003:7). 고용보장형 빈곤정책이 성공적으로 운영되기 위해서는 저소득 근로능력자의 직업능력개발¹⁵⁾이 선행되어야 할 과제이다. 직업훈련은 노동시장의 취약계층에 대한 숙련을 제고함으로써 취업 확률을 높일 뿐 아니라 고용의 질을 높여 조화로운 사회통합을 가능케 한다(OECD, 2005). OECD는 인적자본의 중요성에 대한 인식이 커지면서 성인을 위한 학습기회가 증가하고 있으나 고령자일수록, 저학력자일수록, 낮은 기술을 가지고 있을수록 그리고 소기업에 종사하고 있는 근로자일수록 직업훈련을 비롯한 평생학습의 참

15) 직업능력개발은 직업능력을 무엇으로 보느냐에 따라 다양한 논의가 이루어 질 수 있으나 고용과 관련해서는 일반적으로 직업훈련을 직업능력개발과 동일한 개념으로 사용하고 있다. '직업훈련' 용어는 1997년 12월 종전의 직업훈련기본법을 폐지하고 근로자직업훈련촉진법을 제정하면서 '직업능력개발훈련'으로 사용하기 시작하였으나 내용상으로는 동일한 의미로 사용된다.

여가 적다는 점을 지적하고 있다(OECD, 2003). 적절한 직업능력을 갖춘 근로자일수록 고용안정성이 높고 새로운 직장, 직업으로의 노동이동 또한 자유롭다. 아울러 직업훈련은 근로자의 직업역량을 제고하여 임금상승, 조직몰입도 향상 등 노동시장의 성과를 제고 한다(한국노동연구원, 2005). 그러나 문제는 교육과 훈련이 가장 필요한 사람들일수록 교육훈련의 필요성과 그 효과에 대한 인식이 낮다고 하는 것이다(오영훈, 2005: 134).

우리나라의 경우 외환위기 이후 대량의 실업사태에 따른 실업대책의 일환으로 실시되고 있는 직업훈련은 양적으로나 질적으로 예전과 비교할 수 없을 정도로 확대되었다. 실업대책훈련이 실업기간 중의 인적자원 보전·개발을 통하여 실업자의 취업능력을 제고해주는 역할을 충실히 수행해 왔을 것으로 기대되고 있다. 그러나 문제는 실업대책 직업훈련이 실업자의 직업능력 제고에 과연 얼마나 효과적으로 도움을 주었는지 하는 점이다. 실업자의 취업능력 제고라는 관점에서 직업훈련의 성과는 아직 충분히 검증되고 있지 못한 형편이다.

본 장에서는 국민기초생활보장제도가 직업능력개발 효과가 있는지를 분석한다. 이를 위해서 먼저 국민기초생활보장제도의 자활사업운영체계 및 자활사업의 실태를 분석하고 선행연구를 통하여 직업능력개발 효과를 분석한다. 또한 국민기초생활보장제도의 직업능력개발 효과를 실증적으로 분석하여 관련 제도 및 정책개선 방안 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

제2절 국민기초생활보장제도 개요

1. 국민기초생활보장제도의 의의

국민기초생활보장법은 생활이 어려운 자에게 필요한 급여를 행하여 이들의 최저생활을 보장하고 자활을 조성하는 것을 목적으로 하고 있다(법제1조). 즉, 국민기초생활보장법은 공공부조법으로서 헌법에 규정되어 있는 국민의 생존권보장을 위한 최후의 보루로 기능하는 법이며, 또한 가능한 한 도움을 받는 사람들이 자활·자립할 수 있도록 돕는 것을 목적으로 하고 있다.

또한 국민기초생활보장법은 빈곤대책의 하나로 공공부조제도에 속하는 법이다. 빈곤문제를 개인의 나태와 미래의 무계획 등으로 인한 개인적 결함과 책임으로 돌리는 과거와는 달리 자본주의 체제와 산업화가 진척됨에 따라 빈곤문제를 사회문제로 규정하여 국가의 사회적·공식적 정책으로 대응되어야 하는 것으로 인식이 바뀌었다. 따라서 빈곤문제의 해결에 대한 국가 책임의 한계, 개인과 가족의 의무는 나라마다 다르지만 전 세계 나라마다 “최저생계비”라는 ‘국민적 최저선(national minimum)’을 설정하여 최소한 수준이상의 생활을 영위할 수 있도록 각종의 제도적·정책적 대응을 하고 있다¹⁶⁾.

이와 같은 국민기초생활보장법의 특성은 다른 사회보험법과는 달리 무각출로 국가에 의해 수급자에게 일방적으로 급여를 제공한다. 급여내용은 다양하지만 핵심적인 내용은 생계유지와 생활보장에 목적을 둔다. 재원은 보통 일반 조세로 충당되며 이는 각출금 혹은 기여금에 의해서 마련되는 사회보험제도와는 다르고 일반조세로 충당되는 사회복지서비스와는 유사

16) <http://team.mohw.go.kr/bless>

점을 가지고 있다.¹⁷⁾ 국민기초생활보장제도는 다음과 같은 의미를 갖는다 (노동부, 2000:3-4).

첫째, 모든 국민의 생존적 최저생활을 보장받을 헌법상의 권리를 실제적으로 규정한 법률로서 큰 의미를 가진다. 지금까지의 복지는 어려운 사람을 도와주는 시혜적 보호로 생각하였으나, 생활보호법이라는 새로운 법이 제정되면서 복지는 국민의 권리이며 국가의 의무로 보는 복지철학의 대전환을 가져오게 된 것이다.

둘째, 국가의 보호를 필요로 하는 가구 즉, 수급자 선정기준에 해당하는 모든 절대빈곤층의 기초생활을 국가가 보장하는 것이다. 현행 생활보호법 하에서는 근로능력이 있는 국민은 최저생계비 이하의 생활을 하더라도 생계를 보장받지 못했으나, 새로운 법은 근로능력의 유무에 관계없이 국가의 보호를 필요로 하는 빈곤선 이하의 모든 국민에게 최저생활을 보장하는 것이다.

셋째, 근로능력이 있는 국민에게는 체계적인 자활지원서비스를 제공하여 일할 수 있도록 하는 생산적 복지를 구현하는 것이다. 기초생활을 권리로서 보장하되, 인간의 본질적 존재양식인 노동의 기회를 부여함으로써 개인의 능력을 최대한 발휘하게 하여 개인의 행복 추구는 물론 이웃과 사회 그리고 국가에 이바지하는 사회통합을 지향한다.

2. 국민기초생활보장제도의 성격

국민기초생활보장제도는 단순히 빈곤계층의 최저생계만을 보장하는 제도가 아니라 복합적인 성격을 갖는 제도이다. 먼저 기초생활보장제도는 근로연계복지(workfare)로서의 성격을 갖는다. 논자에 따라 다를 수 있지만 근로연계 복지를 근로능력이 있는 공공부조 수급자에게 근로관련 활동에 대한 참여를 의무화(obligation)하는 것으로 엄격하게 정의할 때(Loedemel

17) 희망한국21- 사회복지전달체계의 개선방향제시 검토 중: 지역주민통합서비스 제공체계 구축방안

and Dahl, 2000¹⁸⁾), 기초생활보장제도에서 조건부 수급제도는 근로연계 복지로서의 성격을 갖는다고 볼 수 있다. 또한 기초생활보장제도는 일정한 요건을 충족하는 경우 저소득근로자에게도 현금급여를 지급한다는 점에서 근로빈곤계층(working poor)에 대한 보호제도로서의 성격을 갖는다.

위와 같은 복합적인 성격 때문에 기초생활보장제도는 사회보장과 관련된 여러 가지 제도들과 관계를 맺게 된다. 우선 근로빈곤계층에 대한 보호라는 측면에서 노동시장에서 최저수준의 소득을 보장하는 최저임금제도와 의 관계가 있다. 또한 기초생활보장제도에서 근로소득에 대한 공제제도가 실시될 경우 미국의 EITC와 유사한 방식으로 제도를 설계하는 것이 바람직하다는 점에서 소득 및 세액공제와 관련된 조세제도와 의 관계도 살펴볼 필요가 있다. 다음으로 실업자에 대한 보호라는 측면에서 고용보험제도와 의 관계가 있다. 단순히 실업보험으로서의 성격을 갖는 것이 아니라 고용안정사업과 직업능력개발 사업이라는 적극적 노동시장정책을 통합하고 있다¹⁹⁾.

3. 업무추진 체계

자활사업의 주요한 특성 중의 또 다른 하나는 중앙정부와 지방정부, 공공기관, 민간기관 등 다양한 주체들이 자활사업 운영에 관련되고, 이로 인하여 관련 기관들 간의 협력이 사업 운영의 성과에 주요하게 영향을 미친다는 것이다. 현재의 다원화된 자활사업 운영 체계에서는 개별 프로그램만으로 대상자들의 온전한 자활 자립을 기대하기는 어렵다. 자활 대상자들의 실업과 빈곤이 개인적 특성과 가족상황, 노동시장 상황 등의 다양한 측면

18) Loedemel, I. and Dahl, E. 2000. "Public Works Programs in Korea - A Comparison to Active Labour Market Policies and Workfare in Europe and the US". Report prepared for KLI and World Bank Conference.

19) 황덕순(한국노동연구원 연구위원), "국민기초생활보장제도 도입에 따른 사회보장제도 개선 방안", 2001

이 맞물려 있는 복합적인 문제임을 감안하면, 이들의 자활 자립에의 실현을 위해서는 개별적인 특성과 상황에 대응되는 통합적인 서비스 지원이 요청되며, 이를 위해서는 관련 기관들 간 협력체계의 구축과 적극적인 협력 활동이 필수적으로 요청되는 상황이다.

자활사업의 업무 추진체계는 노동부, 보건복지부 그리고 지방자치단체로 다원화되어 운영되고 있다. <표 5-1>에서 보는 바와 같이 보건복지가족부는 국민기초생활보장제도를 총괄하고 자활정책과 사업을 총괄관리 한다. 지방자치단체는 수급자의 급여 실시, 자활기관협의체의 운영, 가구별 자활 지원계획 수립, 조건부수급자 관리 등 자활사업을 총괄 시행하고 최일선 창구로서의 역할을 담당하고 있다. 노동부는 취업대상자를 총괄관리하며 고용지원센터는 개인별 취업지원계획 수립, 취업알선, 취업대상자의 조건 이행 여부 확인 등 취업지원 업무를 담당한다.

이와 같이 복지부와 노동부로 이원화된 관리시스템은 각 관리주체의 상이한 지향성과 조직문화의 차이로 인해 원활한 연계가 현실적으로 잘 이루어지지 못하고 있으며, 그 구조적 특성상 사례관리가 잘 이루어지기 어렵고 다양한 서비스의 통합적 연계 또한 어렵다는 문제점을 가지고 있다. 또한 자치단체 차원에서 급여, 고용, 복지서비스 등 다양한 서비스를 통합적으로 연계·제공하는 기능이 미약하다. 현 자활사업의 경우 자활사업을 전담하는 전문 인력 없이 추진되고 있어 자활대상자에 대한 기초관리가 제대로 이루어지지 않고 있다(보건사회연구원, 2006).

<표 5-1> 국민기초생활보장제도의 자활사업 추진체계

구분	기능·역할	비고
보건복지 가족부	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국민기초생활보장제도 총괄 ○ 종합자활지원계획 수립(매년 12월) ○ 자활프로그램 개발·추진 ○ 지역자활센터 지정·관리 	자활정책·사업 총괄관리
시·도 시·군·구	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역자활지원계획 수립(매년 1, 2월) ○ 자활기금의 설치·운영 ○ 급여 실시여부 및 내용결정, 지급 ○ 자활기관협의체 운영 ○ 조건부수급자 책정 및 생계급여증지여부 결정 ○ 가구별자활지원계획 수립·관리 	자활사업 총괄시행
읍·면·동	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조건부수급자 확인조사 	조건부수급자관리
노동부	<ul style="list-style-type: none"> ○ 종합취업지원계획 수립(매년 12월) ○ 취업지원프로그램 개발·추진 	취업대상자 총괄관리
고용지원센터	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인별 취업지원계획 수립·관리 ○ 취업알선 등 취업지원프로그램 시행 ○ 취업대상자의 조건이행여부 확인 	취업지원시행

자료: 보건복지가족부(2009), 2009년도 자활사업안내

4. 보건복지가족부 자활사업의 실태

가. 자활사업의 의의

2000년 10월 1일부터 정부가 추진하고 있는 국민기초생활보장제도는 취약계층의 기초적인 생활을 보장함과 동시에, 자립적이고 주체적인 경제·사회활동에의 참여기회 확대와 구조적 빈곤을 치유하기 위한 복지정책으로 규정하고 있다. 특히, 우리나라의 국민기초생활보장제도상의 자활사업은 근로능력이 있는 조건부 수급자의 참여를 조건으로 한다는 측면에서 서구의 근로연계형 복지(workfare)의 특징을 가진다(김수현, 2001). 국민기초생활보장제도에서의 자활사업의 도입은 소극적 보호 지원을 벗어나 적

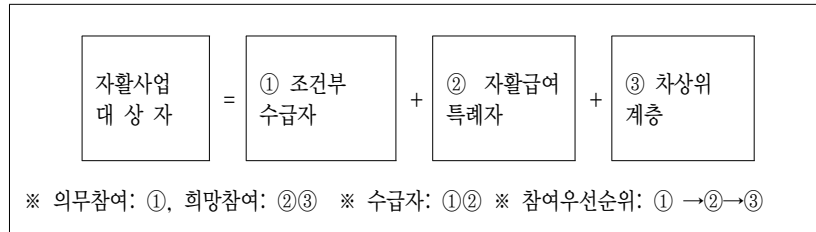
극적으로 빈민층의 탈빈곤을 도모하기 위한 국가적 노력이라는 점에서 주목할 만한 의의를 지닌 것으로 평가된다. 더욱이, 산업구조 변화 및 노동시장의 급격한 변화로 인해 저학력, 저숙련 빈곤층의 실업과 빈곤이 앞으로 한층 심화될 것으로 예견되고 있어, 자활사업의 도입은 이와 같은 사회변동에 조응되는 제도적 장치라는 측면에서 시의 적절한 정책적 조치로 평가된다(이상록, 2001).

저소득 빈곤계층이 경험하고 있는 일자리는 대부분 저숙련, 저임금, 그리고 비정규직으로 개인의 경력 향상에 별로 도움이 되지 못하고 있을 뿐만 아니라 소득기회가 불안정한 것으로 나타나고 있다. 이것은 곧 국민기초생활보장제도의 자활사업의 중심과제가 저소득 빈곤층에게 온전한 직업능력을 갖출 수 있도록 직업능력개발을 위한 적절한 직업훈련을 제공함으로써 이들의 자립을 촉진할 수 있도록 도움을 주는 자활직업훈련이 중심과제가 됨을 의미한다.

나. 자활사업 대상

자활사업의 대상자는 [그림 5-1]에서 보는 바와 같이 조건부수급자, 자활급여 특례자 그리고 차상위계층으로 구분된다.

[그림 5-1] 자활사업 대상자



① 조건부수급자 : 근로능력 있는 수급자중 자활사업 참여를 조건으로 생계급여를 지급받는 수급자
 ② 자활급여특례자 : 수급자가 자활근로, 자활공동체(이상 시·군·구 주관), 자활취업촉진사업(노동부 주관) 등 자활사업에 참가하여 발생한 소득으로 소득인정액이 선정기준을 초과한 자
 ③ 차상위계층 : 소득인정액이 최저생계비의 120%이하인 자
 ※ 소득인정액이 최저생계비의 120%이하인 자로서 한국국적의 미성년 자녀를 양육하고 있는 국적 미취득의 결혼이민자 포함
 출처: 보건복지가족부, 2009년도 자활사업안내, 2009: 16

수급자의 선정기준은 부양의무자가 없거나 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 또는 부양을 받을 수 없는 자로서, 소득인정액이 최저생계비 이하인 자이다(법 제5조). 수급자로 선정되기 위해서는 소득인정액 기준, 부양의무자 기준을 동시에 충족시켜야 한다.

소득인정액 기준은 가구별로 산정된 소득인정액을 가구규모별 최저생계비와 비교하여 수급자 선정 및 급여액을 결정하는데 가구별 최저생계비 기준은 <표 5-2>와 같다.

<표 5-2> 2009년도 가구별 최저생계비

가구규모	1인	2인	3인	4인	5인	6인
2009(원/월)	490,845	835,763	1,081,186	1,326,609	1,572,031	1,817,454
2008(원/월)	463,047	784,319	1,026,603	1,265,848	1,487,878	1,712,186

주: 7인 이상 가구의 경우, 1인 증가시마다 245,423원씩 증가(7인 가구 2,062,877원)

근로능력이 있는 수급자 중 조건부수급자는 조건에 의한 자활사업에 의무적으로 참여하여야 하고, 자활급여 특례자·조건부수급자 이외의 차상위계층도 실질적 소득지원과 빈곤예방 등을 위하여 자활사업에 참여할 수 있다.

국민기초생활보장 수급대상자는 <표 5-3>에서 보는 바와 같이 '근로무능력자'와 '근로능력자'로 구분되는데 2005년의 경우 근로능력이 없는 자가 77.2% 그리고 근로능력이 있는 자가 22.8%였다. 근로능력자는 '조건부과제외자', '조건제시유예자', '조건부수급자' 그리고 '자활특례자'로 구분된다. 조건부과제외자와 조건제시유예자는 자활사업에서 제외되므로 조건부수급자가 자활사업에 참여하게 되며 자활특례자는 본인이 희망할 경우 자활사업에 참여하게 된다.

근로능력점수를 70점 이상 받은 자들은 취업알선, 직업훈련(창업훈련), 자활취업촉진사업, 자활공동체사업 등의 프로그램에 참여하는 것이 결정되고 그 나머지 근로능력이 낮은 수급자들은 자활근로(시장진입형, 인턴형, 사회적일자리형, 근로유지형), 지역봉사, 사회적응프로그램, 생업자금융자 등의 사업에 참여하게 되는데 고령자들은 대부분 후자의 사업에 참여하게 된다.

자활사업 대상자 선정과 관련된 문제점은 자활제도의 주요 표적집단인 조건부수급자의 참여가 감소하고 있는 것으로서 근로능력이 있음에도 불구하고 대부분의 사람들이 조건부수급자가 되어 자활에 참여하기보다는 조건제시유예자나 조건부과제외자가 되기를 선호하는 경향이 있다는 것이다. 이와 같은 문제의 원인은 현행 국민기초생활보장제도의 통합급여체계와 보충급여 방식에서 찾아볼 수 있다. 통합급여체계는 소득이 최저생계비(수급기준)를 초과하면 모든 급여를 박탈하도록 구성되어 있어 근로능력이 있는 수급자들의 경우 이러한 수급자격 상실로 인해 모든 급여를 박탈당할 두려움으로 적극적인 구직노력을 하지 않고 오히려 제도에 안주하려는 경향이 있다. 또한 현행 보충급여방식은 수급자의 소득이 증가하는 만큼 수급급여가 적어지는 구조로 되어있어 근로의욕을 저하시키는 요인이 되고 있다(보건사회연구원, 2006).

<표 5-3> 자활사업대상자 현황

연도	기초생활보장 수급자										차상위 계층 등	
	전체 수급자	시설 수급자	일반 수급자	근로무능력자			근로능력자					
				소계	자활사업 미참여자	자활사업 희망 참여자	소계	조건부과 제외자	조건제시유 예자	취업 대상자		비취업 대상자
2001	1,401,500	74,469	1,327,031 (100)	1,005,983 (75.8)	321,098 (24.2)	262,419 (19.8)	12,175 (0.9)	42,614 (3.2)	10,843 (0.8)	31,771 (2.4)	3,890 (0.3)	-
2002	1,324,390	75,560	1,248,830 (100)	958,085 (76.7)	290,745 (23.3)	244,832 (19.6)	3,984 (0.3)	38,471 (3.1)	9,317 (0.7)	29,154 (2.3)	3,458 (0.3)	11,700
2003	1,345,976	81,715	1,264,261 (100)	965,287 (76.4)	298,974 (23.6)	225,691 (17.9)	36,008 (2.8)	32,504 (2.6)	6,121 (0.5)	26,383 (2.1)	4,771 (0.4)	12,635
2004	1,353,501	82,478	1,271,023 (100)	960,480 (75.6)	310,543 (24.4)	232,754 (18.3)	39,504 (3.1)	33,394 (2.6)	6,127 (0.5)	27,267 (2.1)	4,891 (0.4)	13,221
2005	1,513,352	87,668	1,425,684 (100)	1,100,384 (77.2)	325,300 (22.8)	237,872 (16.7)	47,538 (3.3)	34,426 (2.4)	4,279 (0.3)	30,147 (2.1)	5,464 (0.4)	19,275

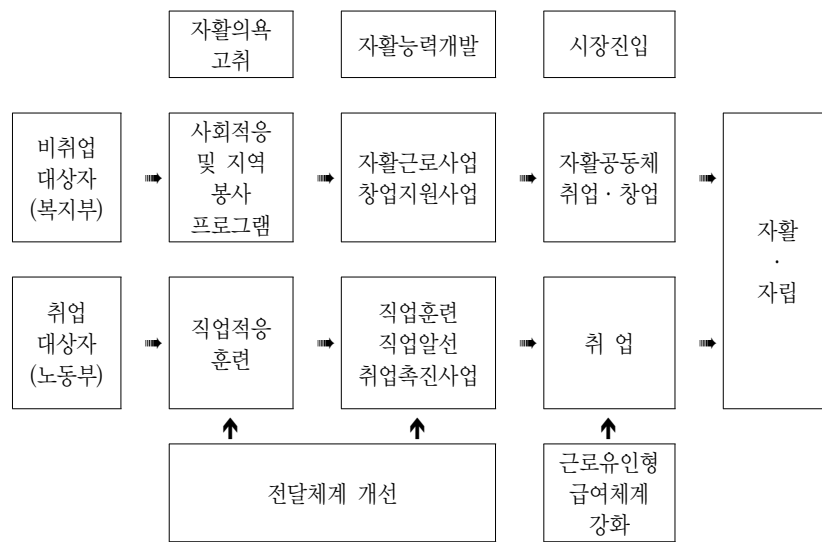
주: · 조건부과제외자: ① 개별가구 또는 개인의 여건 등으로 자활사업에 참가하기가 곤란한 자, ② 근로 또는 사업에 종사하는 대가로 소득을 얻고 있는 자, ③ 환경변화로 적응기간이 필요하다고 인정되는 자 (단, 3개월에 한함), ④ 기타 자활사업에 참여할 것을 조건으로 생계급여를 지급받는 것이 곤란하다고 보건복지부장관이 정하는 자 등임
· 조건제시유예자: 조건부수급자이나 지역·가구여건 등 사업시행여건이 개선될 때까지 자활사업 참여를 한시적으로 유예하는 자임
· 조건부수급자: 근로능력이 있는 수급자 중 자활사업 참여를 조건으로 생계급여를 지급받는 수급자로 조건으로 제시된 자활사업에 참여하지 않으면 생계급여가 중지됨
출처: 보건복지부 근로연계복지팀 내부자료 편집, 김안나(2006:49)에서 재인용

다. 자활사업의 내용

자활사업프로그램은 ‘단계적 발전전략’에 따라 구성되어 있다(보건복지부, 2008: 113). 즉, 자활사업 참여자의 근로능력과 수준을 점진적으로 향상시켜 궁극적으로는 자립이라는 단계에 이르게 하는 것을 목표로 참여자의 능력에 따라 단계별로 ① 디딤돌사업(사회적응프로그램) → ② 자활근로 → ③ 자활공동체/직업알선·창업지원프로그램 등을 제공하고 있다.

이러한 자활사업프로그램은 크게 자활공동체·자활근로 등 비취업대상자 중심의 보건복지가족부 주관의 자활사업과 직업훈련·취업촉진사업 등 취업대상자 중심의 노동부 주관의 자활사업으로 구분할 수 있다.

[그림 5-2] 자활사업 단계별 추진체계



출처: 보건복지가족부(2008), 2008 보건복지가족백서

<표 5-4> 자활사업 대상자 선발기준 및 실시기관

자활급여(사업)	선발기준	실시기관	근로능력 접수
자활공동체사업	자활공동체사업 참여욕구가 높은 자 기술습득정도·노동강도가 높은 사업참여가 가능한 자	지역자활센터, 자활사업을 실시하는 민간위탁기관	70점 이상
자활 근로	시장진입형	자활근로프로그램 참여욕구가 높은 자 자 일용·임시직으로 직업경험이 있는 자	51~69점
	인턴형		
	사회적일자리형	민간위탁기관, 시·군·구	
	근로유지형	노동강도가 낮은 사업참여가 가능한 자 간병·양육 등 가구여건상 관내사업만이 가능한 자	시·군·구 등
디딤돌사업 (사회적응프로그램)	알코올존 및 우울증 등 정신건강상 문제가 있는 경우 근로의지가 현저히 낮은 경우 상습적인 조건불이행자 등	정신보건센터 등 정신보건시설, 사회복지관, 대학연구소, 지역자활센터 등	점수와 무관
생업자금융자	공동체 및 개인창업을 희망하는 자	시·군·구	신청서 심사·평가
취업알선	근로능력과 욕구가 높아 노동시장에서의 취업이 가능한 자	고용지원센터	70점 이상
직업훈련(창업훈련)		직업훈련기관	
자활취업촉진사업 등		고용지원센터	
직업적응훈련	근로의욕 고취 및 직업적응훈련이 필요한 수급자 및 차상위계층	고용지원센터, 직업적응훈련 기관	

출처: 보건복지가족부(2009), 국민기초생활보장 2009년도 자활사업안내.

1) 디딤돌사업(사회적응프로그램)

디딤돌사업(사회적응프로그램)은 근로의욕이 현저히 낮거나 알코올 남용, 심리적 문제 등으로 가정이나 사회생활에 적응이 어려운 수급자를 대상으로 근로의욕을 고취하기 위하여 체계적인 상담·치료와 사회적응 교육

을 제공하는 프로그램으로 정신보건센터 등 37개소의 사회적응프로그램 실시기관에서 약 0.9천 명에 대하여 실시하였다.

2) 자활근로사업

자활근로사업은 주로 한시적 일자리를 제공하는 종전의 공공근로사업과는 달리 저소득층의 자활촉진을 위하여 보다 장기적인 계획 하에 자활공동체 창업 등 자립이 가능하도록 기초능력 배양에 중점을 두고 있는 사업으로 자활의지는 있으나 근로능력이 다소 미흡한 저소득층을 대상으로 근로능력의 향상과 자활공동체 창업 등 자립을 위한 전 단계 프로그램으로 활용하고 있으며, 저소득층의 자활능력과 사업유형에 따라 근로유지형, 사회적일자리형, 인턴형, 시장진입형의 자활근로사업으로 구분하여 실시하고 있다.

특히, 2003년부터 간병도우미, 집수리, 청소, 음식물·폐자원 재활용 등 5대 표준화사업으로 선정하여 도시·농촌 지역별로 구분하여 가급적 모든 지역자활센터가 참여하도록 유도하고 있으며 그 외에 지역별 특성, 지역자활센터의 기술·경험에 따른 자활사업도 적극 개발하고 있다.

<표 5-5> 5대 표준화 자활사업 추진현황

(2008.12.31 기준)

구 분	계	집수리	간 병	청 소	폐자원 재활용	음식물 재활용
사업단수	909	151	320	270	157	11
참여자(명)	10,767	1,907	3,827	3,236	1,712	85

출처: 보건복지가족부(2008), 2008 보건복지가족백서

3) 자활공동체

자활공동체란 2인 이상의 수급자 등이 근로·생산·판매·소득공동체 등을 결성·운영하여 자립기반을 다지는 공동출자방식의 사업이다. 일반적으로 시장진입형 자활근로사업이 발전하여 수익성이 확보되는 경우 해당 사업단의 참여자들 주도로 사업자 등록 등을 통한 독립채산제 형태로 창업하는 형태이다.

자활공동체 활성화를 통해 저소득층 자활 촉진을 위하여 자활기금 및 마이크로크레딧을 활용한 점포임대 등 각종 사업자금 융자, 국공유지 우선임대, 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 사업의 우선 위탁, 조달구매 시 공동체 생산품의 우선 구매 등 각종 지원을 실시하고 있다. 이러한 자활공동체는 2008년말 현재 1,046개에 약 6.4천 명이 참여하였으며, 1인당 월 평균 924천 원의 소득을 올리는 등 자활성공의 가능성을 높여 주고 있다.

라. 자활사업지원 인프라

자활사업을 지원하는 인프라로는 지역자활센터, 광역자활센터, 청소년자활지원관 및 디딤돌사업(사회적응프로그램) 실시기관 등이 있다.

지역자활센터는 자활사업 수행의 핵심기관으로 자활근로사업 수행, 자활공동체 창업지원, 취업알선 등 일할 수 있는 기회를 제공하고, 각종 기술·경영지도, 자활관련 정보제공 및 상담·직업교육 등을 통해 자활의욕을 고취하고 자립능력 향상을 지원하는 자활의 중추적 역할을 수행하고 있다. 1996년 시범사업 실시 이후 20개소의 자활지원센터를 국민기초생활보장법 시행에 따라 지역자활센터로 개편하였으며, 2003년말 209개소, 2005년 말 현재 242개소로 대폭 확충하였다.

또한 청소년자활지원관 28개소를 지역자활센터에 부설로 설치하여 저소득층 청소년에 대하여 취업 및 자활을 지원하고, 건전한 문화공간을 제공함으로써 빈곤의 세습을 방지하기 위해 노력하고 있다.

광역자활센터는 지역단위의 단편적이고 분절적으로 시행되는 사업을 광역단위의 공동 추진 및 네트워크 구축 등을 통해 자활사업을 활성화하고자 설치되었다. 2004년도 3개 지역(대구광역시, 인천광역시, 경기도)를 선정하여 시범사업 실시 이후 2008년도에 3개 지역(부산광역시, 강원도, 전라북도)에 확대·설치하였다.

또한, 자활지원제도 관련 대상자·사업실적 등에 대한 중앙단위의 정보 집적·관리·분석 및 자활사업의 체계적·효율적 관리도모를 위해 중앙자활센터를 2008년 7월 설치하였다. 주요기능은 빈곤진입·탈출경로 등 근로능력 있는 수급자를 관리하며, 자활지원을 위한 조사·연구·교육 및 홍보사업과 자활관련 기관 간 협력체계 및 정보 네트워크를 구축하여 운영하는 등 자활사업의 컨트롤타워 역할을 수행한다(보건복지가족부, 2008).

마. 자활사업 운영 실태

자활사업에 참여한 사람은 <표 5-6>에서 보는 바와 같이 2008년의 경우 7만여 명으로 2007년의 80.8%에 그치고 있다. 이 중에서 의무적으로 자활사업에 참여해야 하는 조건부 수급자는 2008년의 경우 60.4%이며, 수급자가 아닌 차상위계층의 참여는 30.1%를 차지하고 있다.

<표 5-6> 자활사업 대상자별 참여현황

(단위 : 명, %)

구분	계	수 급 자			차상위계층 (희망참여자)
		소 계	조건부 수급자 (의무참여자)	자활특례자 및 일반 수급자 (희망참여자)	
2007	87,282(100)	60,258(69.0)	48,289(55.3)	11,969(13.7)	27,024(31.0)
2008	70,489(100)	49,241(69.6)	42,554(60.4)	6,687(9.5)	21,248(30.1)

또한 자활 프로그램 참여 현황을 자활사업 참여자별로 살펴보면, 2005년 12월 기준으로 볼 때 전체적으로는 조건부수급자가 52.8%이고, 차상위계층 등이 33.4%, 자활급여특례자가 8.8%, 일반수급자가 5.0%로 나타나고 있다. 이중에서도 조건부수급자가 절대 다수를 차지하는 프로그램은 취업 알선 후 취업(93.5%)과 지역봉사(88.7%), 사회적응프로그램(76.6%)이며, 차상위계층은 자활공동체 54.2%, 개인 창업 54.7%로 창업지원의 절반 이상을 차지하였다.

자활지원의 종료는 주당 평균 3일 이상(1일 6시간 이상) 취업하거나, 주당 평균 4일 이상의 기간 동안 22시간 이상 취업하여 3개월 평균임금이 최저생계비 이상일 경우 그리고 점포임대 등 창업지원서비스를 제공받아 사업을 개시하여 3개월 평균임금이 최저생계비 이상일 경우 확정일로부터 1개월 이후에 자활지원을 종료한다(보건사회연구원, 2006). 자활성공 현황을 살펴보면, 먼저 자활시행 1년 뒤인 2002년의 자활성공률은 6.9%로 매우 낮게 나타났는데, 그나마도 감소하여 2005년에는 5.5%의 저조한 성과에 그쳤다. 자활에 성공한 경우를 살펴보아도 취업이나 창업 등을 통한 경우가 55.0%, 자활특례 상향이동이 45%로, 본인의 근로소득으로 탈 수급된 경우는 자활성공자의 절반에 불과한 셈이다(한국보건사회연구원, 2006).

<표 5-7> 자활성공 현황

(단위: 명, %)

구분	자활사업 참여자(A)	자활성공(소득기준 초과)			자활 성공률 (B/A)
		소계(B)	취업·창업 등	자활특례자 (상향이동)	
2002년	72,446	4,990(100.0)	3,740(74.9)	1,250(25.1)	6.9
2003년	63,178	4,307(100.0)	2,953(68.6)	1,354(31.4)	6.8
2004년	76,093	4,131(100.0)	1,666(40.3)	2,465(59.7)	5.4
2005년	52,240	2,886(100.0)	1,586(55.0)	1,300(45.0)	5.5

주: 자활사업 참여자(조건부수급자+일반수급자+자활특례자)와 자활성공자는 당해 년도의 실인원 누계임.

자료: 보건복지부(2006), 「2006년도 자활사업안내」

보건복지가족부의 자활사업 중 수급자에 대한 직업능력개발은 자활센터의 교육훈련 사업에서 찾아 볼 수 있다. 즉 자활사업 참여자 자활역량 강화를 위한 교육훈련과 전문 창업지원 인력 육성 등의 전문교육 실시로서 지역자활센터의 자활의욕 고취를 위한 교육은 근로능력이 있는 저소득층의 자활의욕 고취 및 기초능력 배양을 위한 교육프로그램(한글학교, 컴퓨터 교실 등)을 개발·운영하고 있다.

방문도우미 사업의 경우는 학력 제한 없이 만 18세 이상이고 가사간병서비스가 가능한 근로능력이 있는 기초수급자가 아닌 자로서 '가구의 실제소득이 최저생계비의 150% 이하'인 저소득 계층을 대상으로 방문도우미 교육을 실시하고 있다. 교육 커리큘럼은 지정 교육기관의 교육커리큘럼에 따라 요양보호사 2급 이상 자격 취득을 목표로 하고 있으며 교육비는 전액 정부가 지원한다. 교육기관은 서울, 대전, 광주, 대구, 울산 등 광역 단위의 5개 지역에서 가사간병교육센터를 지정하여 운영하고 있다(보건복지가족부, 2009).

전반적으로 국민기초생활보장제도는 근로능력유무에 상관없이 최저생계비에 미치지 못하는 모든 국민을 대상으로 사회안전망을 갖추었다는 점에서 큰 의의를 지니지만 근로능력자에게까지 급여가 확대됨에 따라 수급자들의 근로의욕이 감퇴되고 탈빈곤의 의지가 약화될 수 있다는 우려 역시 낳고 있다. 또한 현재의 자활제도는 이러한 목표와 동떨어진 것으로 평가되고 있다. 즉, 일을 통한 복지를 실현하려는 목표와는 달리 자활사업의 침체와 낮은 자활 성공률, 보충·통합급여체제로 인한 약한 근로유인과 참여자의 안주경향, 자활후견기관 등의 인프라 부족과 프로그램의 다양성 부족, 이원화된 관리시스템으로 인한 관리주체간의 연계성 미약 및 통합적 서비스 제공을 위한 사례관리체계 비구축 등의 문제점이 나타나고 있다(보건사회연구원, 2006).

5. 노동부 자활사업의 실태

노동부의 자활사업은 직업훈련, 취업알선, 그리고 자활취업촉진사업 등으로 구분할 수 있으나 여기에서는 근로능력자의 직업능력개발을 위한 직업훈련을 중심으로 논의 한다.

가. 직업능력개발훈련

‘직업능력개발훈련’이라 함은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위해서 실시하는 훈련을 말한다(근로자직업능력개발법 제2조 1항). 직업훈련기관은 국가 또는 지방자치단체, 그리고 공공단체가 운영하는 공공직업훈련 시설과 노동부 장관의 지정을 받아 운영하는 지정 직업훈련시설(근로자직업능력개발법 제28조)로 대별할 수 있다.

〈표 5-8〉 및 〈표 5-9〉에서 보는 바와 같이 정부가 지원하는 훈련을 받기 위해서는 고용보험의 적용여부와 관계없이 15세 이상의 실직자로 직업안정기관에 구직등록이 되어야 한다. 훈련기간은 1개월 이상 1년 미만이나 훈련주체에 따라 24개월까지 훈련이 가능하다. 훈련비는 원칙적으로 전액 무료이며, 교통비, 식비, 우선훈련직종 수당 등이 훈련종류 및 조건에 따라 최소 월 5만 원에서 최고 44만 원까지의 훈련수당이 지급된다. 이와 같은 각종 수당은 직업훈련이 실업기간 중의 생활을 지원하는 소득보전의 기능을 가지고 있음을 보여주는데, 특히 국민기초생활보장법상의 수급자를 대상으로 하는 자활훈련의 경우 여타 훈련에 비하여 지원의 폭이 상대적으로 매우 큰 것을 알 수 있다.

<표 5-8> 훈련종류 및 훈련대상자

훈 련 종 류	대 상 자
실업자훈련	- 고용보험 가입여부와 관계없이 미취업자/ 실직자
여성가장훈련	- 이혼, 사별 등의 사유로 배우자가 없는 여성 - 미혼여성으로 부모가 없거나 부모가 모두 근로능력이 없는 여성 - 배우자가 구직신청 후 6개월 이상 실업 상에 있는 여성 - 이혼소송을 제기한 상태에서 별거 중인 여성 - 기타 근로능력이 없다고 인정되는 자를 부양하고 있는 여성
우선선정직종훈련	- 직업안정기관에 구직등록한 만 15세이상 실업자 또는 비진학청소년 (고3학생으로 상급학교에 진학하지 않을 예정인 학생) ※ 우선선정직종이란 노동부장관이 고시하는 훈련직종임.
지역실업자훈련	- 고용보험가입이력이 없는 사람 중 시/군/구청장이 선발한 미취업자/실직자
자활훈련	- 국민기초생활보장법상 수급자 (생활보호대상자)

자료: 노동부, 직업능력개발사업 가이드북, 2009

<표 5-9> 훈련비용 및 훈련수당

훈련종류 \ 훈련수당	교통비	식비	우선직종수당	가족수당	가계보조	자활수당
실업자훈련	5만원	6만원				
여성가장훈련	5만원	6만원		1인당 5만원	15만원	
우선선정직종훈련	5만원	6만원	20만원			
지역실업자훈련	5만원	6만원	(20만원)			
자활훈련	7만원	7만원	(20만원)			10만원

※ 위()로 표시된 우선직종 수당은 노동부장관이 고시하는 직종을 수강하는 학생에 한하여 지급.
 ※ 실업급여를 받는 기간과 공공근로사업에 참여하는 기간 동안에는 훈련수당을 지급받을 수 없음.
 자료: 노동부, 직업능력개발사업 가이드북, 2009

나. 영세자영업자 훈련지원 제도

영세한 자영업자가 취업 및 창업을 위해 직업훈련에 참여하는 경우 훈련비와 수당을 지원한다. 대상은 「부가가치세법」에 의한 사업자로서 보험업법에 따른 보험설계사, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 연간 매출액 4,800만 원 미만인 사업자, 특수형태 근로종사자 중 건설기계관리법에 따른 콘크리트믹서트럭, 덤프트럭, 화물자동차 운전자로서 연간 매출액 8,000만 원 미만인 사업자, 그리고 신용회복위원회의 신용회복 지원확정을 받은 사업자이다. 이들에게는 훈련비 이외에 월 5만 원의 교통비와 6만 원의 식비가 지원된다.

다. 저소득층 취업패키지지원 사업

저소득층 취업패키지지원 사업은 노동부가 저소득층에 대해 통합적인 취업지원 서비스 제공을 위하여 2009년 처음으로 실시하는 종합적인 취업지원 프로그램으로 1월부터 자활사업 대상자에 대해 우선 실시하던 사업을 3월부터는 기초생활수급자 뿐만 아니라 최저생계비 150% 이하인 저소득층도 참여할 수 있도록 범위를 확대하고 있다.

저소득층 취업패키지지원 사업의 대상자는 만 18세 이상 만 64세 이하인 자로 심층상담과정을 거쳐 지원대상자의 취업역량과 희망직종 등에 대한 진단을 통해 개인별로 차별화된 ‘취업지원계획(Individual Action Plan ; IAP)’을 수립한다(1단계). 이를 토대로 직업훈련, 경과적 일자리 제공 등 다양한 능력증진 프로그램(2단계)과 집중 취업알선(3단계) 서비스를 함께 묶어 통합적으로 제공한다. 지원대상자의 개인별 취업역량 등에 대한 정확한 진단을 토대로 최장 1년의 기간 내에서 단계별 통합적 취업지원을 실시한다.

특히, 사업 참여자 중 ‘3개월 이상이면서 주당 소정 근로시간이 30시간 이상’인 일자리에 취업한 경우에는 최대 100만 원의 ‘취업성공수당’을 2차

례에 걸쳐 지급한다.

라. 실업자 직업훈련 참여자의 특성

〈표 5-10〉은 우리나라의 직업훈련정보망인 HRD-Net 상의 DB를 이용하여 2005년도 실업자 직업훈련 참여자의 특성을 제시한 것이다. 자활훈련과 고용촉진훈련은 저소득층을 대상으로 하는 대표적인 직업훈련이라고 할 수 있다. 전술한 바와 같이 자활훈련은 국민기초생활보장법상의 수급자, 즉 최저생계비이하계층을 대상으로 실시하는 훈련이며, 고용촉진훈련은 고용보험을 적용받지 못하는 실업자와 비진학청소년, 취업보호대상자, 그리고 영세농어민, 자영업자 등을 대상으로 하는 직업훈련을 말한다. 이에 비하여 실업자 재취업훈련은 고용보험적용 사업장에서 실직한 근로자를 대상으로 한다. 자활훈련이 실업자훈련 전체에서 차지하는 비중은 1.7%, 고용촉진훈련은 7.9%에 불과한데 비해 실업자재취업훈련은 59.6%를 차지하고 있다.

<표 5-10> 2005년 직업훈련종류별 훈련참여자의 인적특성

(단위: 명, %)

구분		자활훈련	고용촉진 훈련	재취업훈련	기타	전체
성	남	453(28.7)	2,383(31.6)	24,111(42.4)	15,605(53.0)	42,552(44.6)
	여	1,124(71.3)	5,148(68.4)	32,797(57.6)	13,806(46.9)	52,875(55.4)
연령	20세 미만	190(12.0)	2,384(31.7)	293(0.5)	3,134(10.7)	6,001(6.3)
	20~29세	293(18.6)	2,019(26.8)	27,040(47.5)	13,438(45.7)	42,790(44.8)
	30~39세	531(33.7)	1,804(24.0)	19,934(35.0)	7,200(24.5)	29,469(30.9)
	40~49세	427(27.1)	974(12.9)	6,405(11.3)	3,480(11.8)	11,286(11.8)
	50세 이상	136(8.6)	350(4.7)	3,236(5.7)	2,159(7.3)	5,881(6.2)
학력	중졸이하	451(28.6)	2,113(28.1)	5,062(8.9)	5,371(18.3)	12,997(13.6)
	고졸	925(58.7)	4,127(54.8)	26,798(47.1)	13,797(46.9)	45,647(47.8)
	전졸	87(5.5)	575(7.6)	12,902(22.7)	4,509(15.3)	18,073(18.9)
	대졸	105(6.7)	628(8.3)	11,976(21.1)	5,651(19.2)	18,360(19.2)
전체		1,577(100) <1.7>	7,531(100) <7.9>	56,908(100) <59.6>	29,411(100) <30.8>	95,427(100) <100>

출처: 한국고용정보원(2007). 「HRD-Net 통계분석-2005 실업자 직업훈련 성과분석」. p.20. 재구성.

이들의 성별을 보면 전체적으로 여자가 과반수이상을 차지하고 있는데, 자활훈련의 71.3%, 고용촉진훈련의 68.4%가 여자인데 비해 실업자재취업훈련은 57.6%로 상대적으로 저소득층을 대상으로 하는 훈련에서 여자의 비중이 높게 나타나고 있다. 연령별로는 실업자재취업훈련이 20대와 30대에 주로 분포되어 있는데 비해 자활훈련은 40대 이상이 35.7%를 차지하고 있으며, 고용촉진훈련은 20세미만이 31.7%로 가장 많았다. 또한 이들의 학력을 보면 훈련종류별로 차이가 많은 것을 알 수 있는데 특히 자활훈련과 고용촉진훈련의 경우 중졸이하의 학력을 가진 사람이 각각 28.6%와 28.1%를 차지하고 있는데 비해 실업자재취업훈련의 경우는 대졸이상이 21.1%를 차지하고 있어 학력차이가 매우 큰 것을 보여주고 있다.

이와 같은 학력의 차이는 일반적으로 훈련이수를 위한 기초학습능력과 직결된다. 개인의 학습능력을 고려하지 않는 훈련과정의 운영은 원활한 학습 진행을 어렵게 할 뿐 아니라 중도탈락의 한 원인으로 작용한다. 실제로 자활훈련 수료생을 대상으로 한 심층면담조사 결과를 보면 개인의 차이를 무시한 반편성의 운영은 자활훈련의 큰 불만으로 지적되고 있다(오영훈 외, 2001:56). 이는 비단 학력 뿐 아니라 연령 등 훈련대상자의 특성을 고려한 훈련과정의 운영을 시사하는 것이다.

마. 저소득층 직업훈련의 특성

실업대책훈련의 자활훈련과 고용촉진훈련은 최저생계비이하의 빈곤층과 국민기초생활보장법 상의 수급자는 아니나 빈곤의 위험 가능성이 높은 저소득층 훈련이라고 할 수 있다. 이에 반해서 실업자재취업훈련은 고용보험 피보험자를 대상으로 하는 훈련으로서 주로 일반계층을 위한 훈련으로 구분할 수 있다.

〈표 5-11〉은 훈련종류별로 훈련직종별 및 훈련기간을 제시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 실업자재취업훈련의 훈련직종은 정보통신, 서비스, 기계장비, 사무관리 등 4개 분야 훈련직종이 73.0%로서 대부분을 차지하고 있다. 자활훈련과 고용촉진훈련의 경우 서비스분야 직종이 1/3 이상을 차지하고 있는데 비해 실업자재취업훈련은 정보통신분야가 1/4을 차지하고 있다. 훈련기간은 전체적으로 3개월~6개월(78.9%) 사이가 대부분이나 자활훈련과 고용촉진훈련의 경우 재취업훈련에 비하여 9개월 이상의 훈련이 상대적으로 많았다.

<표 5-11> 직업훈련종류별 훈련직종 및 훈련기간

(단위: 명, %)

구분		자활훈련	고용촉진	재취업훈련	기타	전체
훈련 직종	기계·장비분야	138 (8.8)	915 (12.1)	8,713 (15.3)	6,299 (21.4)	16,065 (16.8)
	정보·통신분야	256 (16.2)	1,025 (13.6)	14,228 (25.0)	9,269 (31.5)	24,778 (26.0)
	서비스분야	589 (37.3)	2,529 (33.6)	12,593 (22.1)	3,387 (11.5)	19,098 (20.0)
	사무관리분야	173 (11.0)	909 (12.1)	6,639 (11.7)	1,996 (6.8)	9,717 (10.2)
	기타	421 (26.7)	2,153 (28.6)	14,735 (25.9)	8,460 (28.8)	25,769 (27.0)
훈련 기간	3개월 미만	121 (7.7)	374 (5.0)	4,883 (8.6)	1,973 (6.8)	7,351 (7.8)
	3~6개월	1,224 (77.6)	5,704 (75.7)	48,733 (85.6)	19,677 (66.9)	75,338 (78.9)
	6~9개월	74 (4.7)	55 (0.7)	2,262 (4.0)	1,264 (4.3)	3,655 (3.8)
	9개월 이상	158 (10.0)	1,398 (18.6)	1,030 (1.8)	6,497 (22.0)	9,083 (9.5)
전체		1,577 (100)	7,531 (100)	56,908 (100)	29,411 (100)	95,427 (100)

자료: 한국고용정보원(2007). 「HRD-Net 통계분석-2005 실업자 직업훈련 성과분석」. pp. 22-27. 재구성.

또한 2005년 실업대책훈련의 취업률은 <표 5-12>에서 보는 바와 같이 전체적으로 43.7%를 나타내고 있다. 이를 훈련종류별로 보면 실업자재취업훈련(47.9%), 고용촉진훈련(27.3%), 자활훈련(25.5%)의 순으로 나타나 상대적으로 저소득계층의 취업률이 저조한 것을 알 수 있다.

훈련기간별로는 6개월 이상의 비교적 장기훈련과정에 참여한 훈련생의 취업률이 높았다. 자활훈련과 고용촉진훈련의 경우 훈련기간에 따른 취업률의 차이가 크게 나타나고 있는데, 특히 9개월 이상의 훈련과 그 이하 훈련의 취업률 차이가 적게는 1.6배에서 많게는 4배까지 큰 차이를 보이고 있다. 이와 같은 실업대책훈련의 취업실적은 저소득층을 대상으로 한 현행

직업훈련기간에 의미 있는 시사를 주고 있다. 훈련 직종별로는 전체적으로 훈련생수가 가장 많은 서비스분야 직종의 취업률이 가장 낮게 나타나고 있다.

<표 5-12> 2005년 실업대책훈련 훈련특성별 취업률

(단위: %)

구분		자활훈련	고용촉진 훈련	재취업훈련	전체
성별	남자	23.0	25.9	54.7	50.1
	여자	26.5	27.9	42.8	38.6
훈련기간별	3개월미만	25.6	15.5	47.0	40.7
	3~6개월	24.2	23.1	47.6	43.4
	6~9개월	10.8	18.2	52.2	48.6
	9개월이상	42.4	48.1	56.0	46.7
훈련직종별	기계·장비분야	26.1	33.3	57.7	52.0
	정보·통신분야	28.5	25.6	50.7	46.9
	서비스분야	20.2	15.7	32.9	28.3
	사무관리분야	29.5	31.1	54.7	48.6
전체		25.5	27.3	47.9	43.7

자료출처: 한국고용정보원(2007). 「HRD-Net 통계분석 2005 실업자 직업훈련 성과분석」. pp.38-39.

지금까지 살펴본 바와 같이 저소득층을 대상으로 하는 자활훈련과 고용촉진훈련은 일반계층을 대상으로 하는 실업자재취업훈련과 많은 차이점을 보여주고 있다. 먼저 일반계층에 비하여 상대적으로 훈련의 필요성이 강조되고 있는 저소득층의 자활훈련 규모가 당초 전망치에 크게 미치지 못하고 있다는 것이다. 자활훈련의 실적이 저조한 이유는 몇 가지로 나타난다. 즉 가장 큰 애로사항인 훈련 중 수입 감소와 육아 등의 가사부담, 그리고 훈련내용의 이해 곤란, 수학능력의 차이 등이 중요한 이유로 나타나고 있다(오영훈 외, 2005). 이와 같은 조사결과는 훈련으로 인한 생계 및 가사 부담을 최소화할 수 있는 방안의 강구와 함께 훈련생 선발의 문제를 제기하는 것

이다.

또한 전반적으로 취업에 영향을 미치는 중요한 요인은 훈련직종과 훈련기간으로 나타나고 있다. 특히 빈곤층을 포함한 저소득층 훈련생들이 가장 선호하고 있는 훈련직종과 단기간의 훈련기간은 취업이 매우 어려운 것으로 분석되고 있다. 저소득층 훈련대상자들이 훈련을 받기 위해 중요한 전제조건으로 제시하고 있는 것 중의 하나는 취업보장으로 나타나고 있는데 이는 취업률이 높다면 장기간의 훈련을 받겠다는 인식이 매우 높은 반면 취업과 관계없는 단기간의 훈련에 대해서는 부정적인 반응으로 확인되고 있다. 이러한 인식은 이미 훈련을 이수한 수료생에게서 매우 강하게 나타나고 있다(오영훈 외, 2005). 이와 같은 조사결과는 고용가능성을 높이기 위한 다양한 훈련직종의 개발과 함께 훈련기간의 장기화에 따른 훈련생의 생계유지를 위한 제도적인 지원이 필요함을 시사한다.

6. 자활사업의 성과와 한계

가. 성과

국민기초생활보장제도는 근로능력여부와 관계없이 저소득층의 최저생활을 보장함에 따라 우리나라 공공부조정책의 패러다임을 전환하는 계기를 조성하였으며, 근로능력자에 대한 조건부수급자제도를 통해 국민기초생활보장제도의 건강성을 유지하는 데 기여했다는 평가를 받고 있다.

그러나 자활사업에 참여한 수급자 중 탈 수급하여 자활에 성공한 자는 2008년말 현재 3,277명으로, 2004년 5.4%, 2005년 5.5%, 2006년 6.0%, 2007년 6.3%, 2008년 6.7%로 자활성공률이 점차 증가하고는 있으나, 규모면에서 낮다는 지적을 받고 있다.

낮은 자활성공률에도 불구하고 자활사업의 성과지표에 따라 효과성은 다르게 나타나고 있다. 즉, 자활사업 참여 수급자 중 시장진입이 가능한 자

활근로사업 또는 자활공동체 등을 통하여 수급에서 벗어났거나 취업·창업에 성공한 경우는 15%에 이른다. 이는 자활사업 참여자의 기술 숙련도나 근로능력을 감안한다면 성공율이 낮은 수준은 아니라는 것이다. 또한 자활사업 참여 등 조건을 이행하지 않은 기초수급자 1,365명(2008년 말)에 대해서는 본인에 대한 생계급여를 중지함으로써 수급자의 도덕적 해이를 방지하고자 하였다.

나. 한계

자활사업은 국민기초생활보장법의 틀에 머물러 조건부수급자와 일부 차상위계층을 대상으로 제한적으로 운영될 수밖에 없는 한계를 지니고 있고, 자활사업 참여자도 일반노동시장의 진입이 곤란할 정도로 근로능력이 미약한 자로 사업의 성과를 도출하는 데 한계를 지니고 있다.

또한, 국민기초생활보장제도가 수급자에서 벗어날 경우 모든 급여가 중단되는 통합급여체제로 인해 탈수급으로의 유인이 부족하고, 자활사업 참여자에게만 자활소득공제(자활장려금)가 적용되고, 일반노동시장에 취업한 수급자는 자활소득공제가 적용되지 않을 뿐 아니라 2008년도에 시행한 근로장려세제(EITC)에서도 제외됨에 따라 사실상 일반노동시장에서 근로하는 수급자의 근로를 유인할 인센티브가 전무한 실정이다.

그리고 자활대상자는 복합적인 욕구를 가지고 있으므로, 이들 가구와 개인특성에 맞는 차별화된 프로그램 제공을 통해 일 할 수 있는 여건 조성이 필요하나, 서비스 연계가 다소 미흡한 편이다.

자활인프라 중심인 지역자활센터는 공급기관이 제한되어 지역사회 내 경쟁을 유도하는데 한계가 있으며, 지원되는 운영비마저 민간에 비해 많지 않아 전문성을 갖춘 질 높은 인력을 확보하는데도 어려움이 많다(보건복지가족부, 2008 보건복지가족백서, 2008).

제3절 직업능력개발의 효과

1. 근로연계복지 프로그램의 직업능력개발 효과

현대 평가연구에서 정의하는 사업의 효과성은 투자에 의해 창출되는 부가가치(value-added)를 의미하는데 부가가치로서의 효과의 개념은 사업 참여자가 사업에 참여하지 않았을 때 얻을 수 있는 잠재적 성과(potential outcome)를 말한다(Rubin, 1974). 따라서 직업훈련의 효과는 직업훈련에 참여한 훈련생이 직업훈련에 참여함으로써 얻은 성과와 직업훈련에 참여하지 않았어도 얻었을 성과와의 차이로 정의 된다(Holland, 1986, Heckman, Ichimura, Todd, 1997).

복지대책으로서 저소득계층의 직업훈련에 대한 연구는 훈련효과의 유무 및 크기에 대한 연구와 훈련효과에 영향을 미치는 요인분석에 관한 연구 등 크게 두 측면에서 논의되고 있다. 전자에 대한 연구는 주로 사회복지 프로그램의 일환으로 직업훈련이 확대되면서 미국을 중심으로 이에 대한 평가가 이루어지고 있다(Bartik, 2001, Dyke 외 2005).

직업훈련의 효과에 대한 다양한 논의가 이루어지고 있으나 대부분의 실증적인 연구들은 훈련참여자들의 임금상승 등의 경제적 효과와 취업상태의 변화를 중심으로 한 고용효과를 통해 평가하고 있다. 미국의 경우 사회복지정책의 일환으로 실시되고 있는 근로연계복지(Welfare-to-Work, 이하 "WtW"라 한다) 프로그램과 관련하여 직업훈련이 저소득층의 고용과 소득향상에 얼마만큼 영향을 미치는가에 대한 것으로서 주로 비용 효과적이냐에 대한 문제에 관심을 두고 있다(박진희, 2006).

OECD 국가들은 1990년대 실업을 줄이고 고용을 늘리기 위한 정책들을 최우선으로 추진해 왔다. 미국의 근로연계복지정책이나 영국의 New Deal

정책은 대표적인 사례로서 직접 취업과 연계된 노동시장 정책 수단이다 (정원호 외, 2006). 미국의 WtW 프로그램은 복지 수혜자의 자활을 위한 훈련 및 근로 관련 프로그램을 제공한다는 점에서 우리나라의 국민기초생활보장제도의 자활 지원사업과 그 맥을 같이하는 것으로 볼 수 있다.

WtW 접근법은 제공하는 서비스의 내용에 따라 크게 노동시장연결(Labor Force Attachment: 이하 'LFA'라 한다) 모델과 인적자본개발(Human Capital Development: 이하 'HCD'라 한다) 모델의 두 가지로 구분된다. 흔히 근로우선(work first) 모델이라고도 하는 LFA 모델의 장점은 상대적으로 저렴한 시행비용이라고 할 수 있다. 이에 비해 단점은 무엇보다도 복지수급자의 개별적인 기능욕구에 둔감하다 이는 조기취업의 중요성을 지나치게 강조하는 나머지 개개인의 기능향상에는 큰 관심을 갖지 않기 때문이다.

이에 반하여 HCD 모델은 복지 의존자들을 자립시키기 위한 최선의 방법은 이들에게 장기적인 취업능력을 길러주어 복지의존의 상태로 돌아올 가능성을 원천적으로 제거하는 것이다. 한마디로 좋은 일자리(good job)를 얻어야 자활할 수 있다는 관점이다(Hamilton 외, 1997).

Friedlander·Robins(1997)는 실직자들에 대한 직업훈련사업을 훈련 내용에 따라 크게 고용중심훈련(employment-focused training program) 유형과 소득보장중심훈련(income security focused training program) 유형으로 분류한다. 전자는 LFA와 동일한 모델로서 저임금을 지급하는 일자리라고 할지라도 가능한 한 빨리 재취업할 수 있도록 지원한다. 가능한 한 빠른 재취업을 목표로 하기 때문에 임금이 낮거나 고용상태가 불안한 일자리에 취업할 가능성이 높다. 반면, 후자는 HCD 모델로서 실직자들의 기술과 인적자본 수준의 향상을 통하여 안정된 임금수준을 보장하는 일자리로의 재취업을 목표로 한다. 따라서 훈련기간의 장기화에 따라 실직기간자체는 늘어나지만 재취업 후 임금수준은 높을 가능성이 큰 유형이다.

근로연계복지 정책과 관련한 핵심 질문 중의 하나는 복지수급자들에 대

한 LFA 모델과 HCD 모델이 빈곤이나 복지의존성을 줄일 수 있는 보다 효과적인 프로그램인가 하는 것이다. 전반적으로 WtW 정책은 복지수급자들의 고용과 소득의 증가, 그리고 복지수급자의 감소를 가져왔으나 이들을 물질적으로 더 향상시키고자 하는 궁극적인 목표는 달성하지 못한 것으로 평가되고 있다(Gayle Hamilton, 2002, Diana Adams-Chirdullo et. al, 2001).

Bloom · Michalopoulos(2001)는 근로 우선 모델에 기반한 WtW 프로그램의 한계를 극복하고자 20개의 WtW 프로그램에 대한 실험적인 평가들을 조사한 결과 가장 효과적인 프로그램은 고용중심(employment-focused)의 전략과 교육훈련 전략을 적절하게 혼합한 것으로 결론 내리고 있다. 최고의 결과는 빠른 취업 후 일에 초점을 맞춘 교육 및 훈련을 실시하는 혼합된 프로그램임을 보여주고 있다.

〈표 5-13〉는 LFA 모델과 HCD 모델의 효과에 대한 주요 연구결과를 제시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 LFA 모델이 단기적인 고용효과는 있으나 장기적으로는 HCD 모델이 더 효과적인 것으로 볼 수 있다. 그러나 전술한 바와 같이 WtW의 한계를 극복하기 위한 성공적인 모델이 LFA 접근과 HCD 접근을 혼합한 유형이듯이, 지원 대상에 따라 취업지원과 교육과 훈련을 강화함으로써 균형을 유지하는 것이 중요하다. 요컨대 WtW 프로그램은 복지수혜자의 실질적인 자활(long term self-sufficiency)을 촉진하기 위해 안정적인 일자리(steady work)와 더 나은 일자리(better job)로의 취업을 위해서 보다 질 높은 교육 및 훈련이 강조될 필요가 있다.

<표 5-13> LFA 및 HCD 효과에 대한 주요 연구 비교

연구자	자료	방법	주요 연구결과
Stephen Freedman 외 (2000)	NEWWS	t-분석, 회귀분석	2년의 추적기간 동안 고용과 소득에서 LFA가 HCD모델보다 더 효과적이었음
Bloom-Michalopoulos (2001)	MDRC가 실시한 29개 복지개혁에 대한 연구 결과	빈도·기술통계 분석, t-분석	고용 중심의 전략과 교육훈련 전략을 적절하게 혼합한 프로그램이 가장 효과적임
Hamilton (2002)	NEWWS (National Evaluation of Welfare-to-Work Strategies)	빈도·기술통계 분석, t-분석	LFA 프로그램이 취업을 촉진시키는 효과가 HCD에 비하여 현저히 높음
Greenberg, Cebulla, Bouchet (2005)	Welfare-to-Work 프로그램 평가자료	메타평가	기초교육이나 직업훈련, 근로경험에 비해 구직활동이 직업성공에 더 긍정적인 영향을 미침
Dyke 외 (2006)	미주리, 노스캐롤라이나 주 복지프로그램 참여자 행정 데이터	propensity score matching method	장기간의 강도 높은 훈련프로그램의 긍정적인 효과는 2년 정도의 시간이 소요되나, 취업우선의 단기 프로그램보다 효과가 큼
Hotz 외 (2006)	MDRC평가자료	기술통계, 회귀분석 (regression-adjustment)	LFA 방법이 단기간의 이점이 있으나, 장기적으로는 HCD가 더 효과적임

제4절 직업능력개발의 효과 분석

본 절에서는 직업능력개발의 효과 분석을 위해서 2008년 한국직업능력개발원에서 수행한 실업자 이수자 실태조사 결과를 활용하였다²⁰⁾.

20) 당초 본 연구는 직업능력개발의 효과 분석을 위해서 한국보건사회연구원의 한국복지패널자료(1차~3차)를 분석도구로 사용할 계획이었으나, 분석결과 직업능력개발을 위한 직업훈련 경험자

이 조사에서 실험집단은 2007년에 실업자직업훈련을 이수한 사람들이다. 또한 비교집단의 경우 자활훈련은 훈련에 참여했으나 중도탈락한 사람들이다. 본 실태조사를 위한 샘플 프레임은 HRD-net과 Work-net에 등록된 훈련참여자(이수자 및 중도탈락자)와 구직등록 신청자이며, 표본 수는 실험집단(4,319명)과 비교집단(1,957명)을 합해 모두 6,276명이다²¹⁾. 훈련종류별 조사 사례 수는 <표 5-14>와 같다.

<표 5-14> 훈련종류별 조사 사례 수

(단위: 명)

훈련종류별	실험집단	비교집단	합계
전직실업자훈련	1,383		1,383
신규실업자훈련	834		834
우선신청직종훈련	825		825
소계	3,042	1,252	4,294
여성가장실업자훈련	261	90	351
새터민훈련	154	68	222
고용촉진훈련	371	199	570
자활직업훈련	216	95	311
영세자영자훈련	275	253	528
소계	1,277	705	1,982
전체 합계	4,319	1,957	6,276

1. 인적 속성

<표 5-15>는 훈련이수자의 인적속성을 훈련종류별로 나타낸 것이다. 본 연구의 대상인 자활훈련의 경우 성별로는 여성의 비율이 71.8%로 대부분

가 24명(1차), 16명(2차)으로 나타나 분석을 위한 사례 확보에 실패하였다. 또한 보건복지가족부의 자활사업 통계 DB는 자료 확보의 문제로 활용하지 못하였다.

21) 자세한 내용은 「채창균 외(2008). 훈련 이수자 실태조사 연구. 한국직업능력개발원」을 참조할 것

을 차지하였다. 연령별로는 신규와 우선선정직종훈련의 경우 20대, 전직, 고용촉진훈련의 경우 30대, 자활훈련의 경우 40대가 다수를 차지하고 있다.

<표 5-15> 훈련이수자의 응답자 특성

(단위: %)

항목		전직	신규	우선 선정	고용 촉진	자활	영세 자영	여성 가장	새터민
성별	남성	37.9	36.4	76.0	18.6	28.2	36.9	-	22.7
	여성	62.1	63.6	24.0	81.4	71.8	63.1	100.0	77.3
연령별	20대	36.3	47.3	47.1	29.4	29.6	10.6	6.1	24.5
	30대	41.3	26.6	27.9	32.7	29.1	30.9	37.6	40.0
	40대	15.9	17.7	13.4	28.4	32.8	33.5	42.5	25.6
	50대 이상	6.5	8.4	11.6	9.6	8.5	25.1	13.8	9.9
학력별	중졸이하	9.9	15.3	12.3	9.9	20.6	14.0	13.7	-
	고졸	54.7	62.7	59.2	74.6	67.9	64.1	69.8	-
	전문대졸 이상	35.4	22.0	28.5	15.6	11.5	21.9	16.5	-
혼인 상태별	미혼	48.1	54.3	64.6	33.9	31.9	14.4	16.3	50.2
	기혼	51.9	45.7	35.4	66.1	68.1	85.6	83.7	49.8
가족내 위치별	가구주	24.6	18.0	35.0	22.3	55.5	48.2	87.0	69.8
	가구주의 배우자	36.7	36.0	14.5	50.1	18.6	42.6	6.5	22.7
	가족구성원 (형제자녀)	38.3	45.9	50.2	26.6	25.4	9.2	5.7	7.6
	기타	0.4	0.2	0.2	1.0	0.6	0.0	0.8	0.0
생계책임 여부별	생계책임	31.0	23.0	41.3	25.4	61.5	55.5	87.0	69.8
	비책임	69.0	77.0	58.7	74.6	38.5	44.5	13.0	30.2

출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:29)

학력별로는 고졸자의 비중이 가장 높았으나 자활훈련의 경우 중졸이하가 20.6%로 여타 훈련에 비하여 상대적으로 매우 높았다. 또한 자활훈련의 경우 가족 내 위치별로는 가구주의 비율(55.5%)이 높았고 생계를 책임지고 있는 훈련생이 61.5%로 타 훈련에 비하여 매우 높은 편이었다.

2. 자활훈련의 취업성과

가. 취업률

직업훈련을 통한 직업능력개발의 성과는 무엇보다도 취업으로 나타난다. <표 5-16>에서 보는 바와 같이 자활직업훈련의 경우 훈련이수자의 취업률 A(38.0%)와 취업률B(55.9%)는 비교집단인 중도탈락자의 취업률(22.3%, 43.8%)에 비해 높았고 그 차이도 매우 크다. 그러나 자활훈련의 취업률은 여타 훈련의 취업률에 비하여 상대적으로 매우 낮은 것으로 나타나고 있는데 이는 자활훈련 대상자의 인적 속성에서 기인하는 것으로 판단된다.

<표 5-16> 취업률 비교

(단위: 명, %)

구분	훈련이수자					비교집단						
	취업자	실업자	비경제활동인구	취업률 A	취업률 B	취업자	실업자	비경제활동인구	취업률 A	취업률 B		
전직	846	254	266	61.9	76.9							
신규	430	180	211	52.4	70.5	471	131	172	60.9	78.2		
우선선정	431	180	192	53.7	70.5							
여성가장	131	51	75	51.0	72.0	31	18	35	36.9	63.3		
새터민	67	23	61	44.4	74.4	19	9	37	29.2	67.9		
고용촉진	162	69	116	46.7	70.1	80	30	79	42.3	72.7		
자활직업	81	64	68	38.0	55.9	21	27	46	22.3	43.8		
영세 자영업자	임금 근로 자	자영 업자	16	19	19.1	20.5	임금 근로 자	자영 업자	11	32	14.5	16.7
	52	186				36	169					

주: 영세자영업자훈련을 제외한 모든 훈련의 경우 취업률A=(취업자/(취업자+실업자+비경제활동인구))×100, 취업률B=(취업자/(취업자+실업자))×100으로 계산되었으며, 영세자영업자훈련의 경우 취업률A=(임금근로자/(임금근로자+자영업자+실업자+비경제활동인구))×100, 취업률B=(임금근로자/(임금근로자+자영업자+실업자))×100으로 계산되었음.

출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:42)

〈표 5-17〉은 취업가능성에 대한 로짓모형 추정결과를 제시한 것이다²²⁾. 표에서 보는 바와 같이 자활직업훈련의 경우 분석모형과 관계없이 훈련이수자의 취업가능성이 비교집단인 중도탈락자에 비해 2배 내외로 높았다.

<표 5-17> 취업가능성에 대한 로짓모형 추정결과

구분	모형1			모형2			모형3		
	추정계수	표준 오차	오드비	추정계수	표준 오차	오드비	추정계수	표준 오차	오드비
전직	0.0456	(0.0923)		0.0955	(0.0972)		0.1564	(0.1013)	
신규	-0.3460 **	(0.1015)	0.707	-0.2543 *	(0.1099)	0.775	-0.1099	(0.1185)	
우선선정	-0.2939 **	(0.1021)	0.745	-0.2901 **	(0.1121)	0.748	-0.1913	(0.1174)	
여성가장	0.5752 *	(0.2583)	1.777	0.5413 *	(0.2692)	1.718	0.5371	(0.2776)	1.711
새터민	0.6579 *	(0.3181)	1.931	0.5999	(0.3427)	1.822	0.5827	(0.3483)	1.791
고용촉진	0.1766	(0.1824)		0.1821	(0.1891)		0.1296	(0.1941)	
자활직업	0.7576 **	(0.2850)	2.133	0.6839 *	(0.2981)	1.982	0.6523 *	(0.3049)	1.920
영세 자영자	0.3261	(0.2372)		0.0505	(0.2634)		0.071	(0.3189)	

주: 1) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:47)

나. 정규직 취업 여부

취업의 질적 지표로 중요하게 고려되는 것 중의 하나는 정규직으로의 취업 여부이다. 〈표 5-18〉에서 보는 바와 같이 자활훈련의 경우 여타 훈련

22) 모형1에서는 훈련이수 여부에 대한 더미 변수만을 설명 변수로 고려하였다. 모형2에서는 취업성
과에 영향을 미치는 주요 인적속성 등을 추가적인 설명변수로 고려하였다. 모형3에서는 모형2에
서 고려된 인적속성 이외에 취업능력(employability)에 영향을 주거나 취업능력을 보여줄 수 있
는 변수 등을 추가로 고려하였다. 자세한 내용은 채창균 등(2008:45)을 참조할 것

에 비하여 상대적으로 정규직으로의 취업비율이 낮았으나, 어떤 기준을 적용하더라도 훈련이수자의 정규직 취업비율이 중도탈락자에 비해 높았다. 이것은 직업훈련이 취업의 질에도 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 있음을 보여주는 것이다.

<표 5-18> 정규직 취업 비율 비교

(단위: %)

구분	훈련이수자				비교집단			
	정규직 비율 (주관적 응답)	정규직 비율 (통계청 기준)	2006년 비정규직 중 현재 정규직 (주관적 응답)	2006년 비정규직 중 현재 정규직 (통계청 기준)	정규직 비율 (주관적 응답)	정규직 비율 (통계청 기준)	2006년 비정규직 중 현재 정규직 (주관적 응답)	2006년 비정규직 중 현재 정규직 (통계청 기준)
전직	70.2	58.2	52.9	67.1				
신규	65.8	54.5	65.3	61.5	64.3	56.7	27.7	55.8
우선선정	63.1	56.5	50.0	62.1				
여성가장	29.7	35.6	-	-	29.0	45.2	-	-
새터민	60.6	62.1	-	-	26.3	42.1	-	-
고용촉진	57.1	59.5	-	-	38.2	51.3	-	-
자활직업	36.7	44.3	-	-	21.1	26.3	-	-
영세 자영자	51.3	73.1	-	-	28.6	55.1	-	-

주: -로 표시된 부분은 표본수가 10개 이하라 그 수치를 제시하지 않음.

출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:50)

<표 5-19>은 취업여부에 훈련이 어떤 영향을 미치고 있는지 현재 임금근로자로 취업해 있는 사람들을 대상으로 정규직 취업여부를 종속변수로 하고 훈련이수 여부 더미 변수를 설명 변수로 하여 정규직 취업가능성에 대한 로짓모형 추정결과를 제시한 것이다²³⁾.

23) 모형1과 모형2, 모형3은 앞의 취업가능성 분석 모형과 동일하다. 모형4에서는 모형3의 설명변수에 더하여 산업, 직종, 기업규모 등 일자리 특성을 나타내는 변수들을 추가적으로 포함하였다. 자세한 내용은 채창균 등(2008:51)을 참조할 것

자활직업훈련의 경우 일자리 특성까지 통제한 모형에서 훈련의 정규직 취업제고 효과가 확인되고 있는데, 훈련이수자의 취업가능성이 비교집단에 비해 무려 8배에서 13배 가까이 높았다.

<표 5-19> 정규직 취업가능성에 대한 로짓모형 추정결과

구분	모형1		모형2		모형3		모형4	
	추정계수 (표준오차)	오드비	추정계수 (표준오차)	오드비	추정계수 (표준오차)	오드비	추정계수 (표준오차)	오드비
고용촉진 (A)	0.8628*** (0.2955)	2.370	0.9654*** (0.3161)	2.626	0.9405*** (0.3410)	2.561	0.9619** (0.4239)	2.617
고용촉진 (B)	0.4482 (0.2895)		0.6067** (0.3093)	1.834	0.6480* (0.3324)	1.912	0.7276* (0.3896)	2.070
자활직업 (A)	0.7621 (0.6106)		0.9917 (0.7291)		0.9455 (0.7318)		2.5272* (1.5048)	12.518
자활직업 (B)	0.7948 (0.5693)		0.8338 (0.6408)		0.8630 (0.6468)		2.0861** (0.9807)	8.053

주: 1) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
 (A)는 이수자 실태조사 결과로 주관적 응답 기준을 의미
 (B)는 통계청 기준에 따라 구분한 것임
 출처: 훈련 이수자 실태조사(재정균 외, 2008:52, 53)를 재구성

다. 첫 일자리 취득 실태

<표 5-20>은 자활훈련참여자와 중도탈락자의 훈련 이수 또는 중도탈락 이후에 취득한 첫 일자리에 대한 실태조사 결과를 제시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 자활훈련의 경우 다른 취약계층 훈련보다 첫 일자리 취득 비율이 56.3%로 상대적으로 낮았으나 비교집단인 훈련 중도탈락자의 첫 일자리 보유 비중(30.9%)보다는 25.4%p 높았다.

<표 5-21>는 훈련 후 고용보험이 가입되어 있는 첫 일자리에 취업한 실태를 제시한 것이다. 취약계층 훈련의 경우 새터민훈련 이수자만을 제외하고 모든 훈련에서 훈련이수자와 중도탈락자 모두 첫 일자리 취득 실태조사

결과의 절반 이하의 수준을 보이고 있다. 자활훈련 이수자의 고용보험 첫 일자리 보유 비중은 27.7%, 중도탈락자의 경우에는 10.6%로 나타나고 있다. 앞서 살펴본 실태조사 결과와 마찬가지로 고용보험 첫 일자리를 기준으로 할 경우에도 훈련이수자 집단의 첫 일자리 보유비중이 중도탈락자 보다 크게 높았다. 그러나 고용보험 일자리가 상대적으로 양질의 일자리라는 점을 고려한다면, 비록 실태조사 결과 첫 일자리 비중이 높다 하더라도 고용보험 일자리 비중이 낮다면 첫 일자리의 질이 높지 않음을 의미한다.

<표 5-20> 훈련 후 첫 일자리 취득 현황 (실태조사 결과)

(단위: 명, %)

구분	훈련참여자		비교집단	
	전체	첫일자리보유	전체	첫일자리보유
전직	1,366	1,029 (75.3)		
신규	821	570 (69.4)		
우선선정	803	575 (71.6)		
여성가장	257	177 (68.9)	84	35 (41.7)
새터민	151	92 (60.9)	65	27 (41.5)
고용촉진	347	225 (64.8)	189	97 (51.3)
자활	213	120 (56.3)	94	29 (30.9)
영세자영	273	81 (29.7)	248	61 (24.6)

출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:84)

<표 5-21> 훈련 후 고용보험 가입 첫 일자리 현황

(단위: 명, %)

구분	훈련참여자		비교집단	
	전체	첫일자리보유	전체	첫일자리보유
전직	1,366	851 (62.3)		
신규	821	408 (49.7)	774	443 (57.2)
우선선정	803	514 (64.0)		
여성가장	257	86 (33.5)	84	19 (22.6)
새터민	151	61 (40.4)	65	14 (21.5)
고용촉진	347	112 (32.3)	189	42 (22.2)
자활	213	59 (27.7)	94	10 (10.6)
영세자영	273	33 (12.1)	248	17 (6.9)

출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:47)

라. 훈련 후 첫 일자리 이행 기간

<표 5-22>은 훈련기간을 제외한 입직 시점과 구직신청 시점 사이의 기간을 이행 기간으로 파악한 것이다.

자활훈련 이수자의 평균 이행 기간은 5.3개월로 중도탈락자의 9개월 보다 약 4개월 정도 빠른 것으로 나타나고 있어, 비교집단인 중도탈락자에 비해 훈련이수자들의 첫 일자리 이행 성과가 우수함을 보여주고 있다.

Cox 비례해저드 회귀분석모형(Cox proportional hazards regression model) 추정결과를 보면 자활훈련 이수자는 중도탈락자보다 2.7배 이상 높은 취업으로의 탈출률을 보이고 있다(채창균 외 2008: 93).

<표 5-22> 첫 일자리 이행 기간 평균 및 분포

(단위: 명, %, 개월)

구분		계	1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월 이상	기간 미관측	평균기간 (표준편차)	
훈련 이수자	전직	1,353 (100.0)	59 (4.4)	278 (20.5)	283 (20.9)	218 (16.1)	515 (38.1)	4.2 (3.58)	
	신규	820 (100.0)	24 (2.9)	153 (18.7)	115 (14.0)	115 (14.0)	413 (50.4)	4.2 (3.68)	
	우선선정	776 (100.0)	47 (6.1)	177 (22.8)	132 (17.0)	131 (16.9)	289 (37.2)	4.1 (3.81)	
	여성가장	250 (100.0)	11 (4.4)	48 (19.2)	45 (18.0)	66 (26.4)	80 (32.0)	5.4 (4.64)	
	새터민	150 (100.0)	6 (4.0)	41 (27.3)	23 (15.3)	21 (14.0)	59 (39.3)	4.0 (3.92)	
	고용촉진	340 (100.0)	6 (1.8)	72 (21.2)	70 (20.6)	70 (20.6)	122 (35.9)	5.0 (4.04)	
	자활	211 (100.0)	3 (1.4)	37 (17.5)	34 (16.1)	44 (20.9)	93 (44.1)	5.3 (4.72)	
	영세자영	269 (100.0)	8 (3.0)	20 (7.4)	9 (3.3)	18 (6.7)	214 (79.6)	4.8 (5.23)	
	비교 집단	비참여	774 (100.0)	25 (3.2)	165 (21.3)	115 (14.9)	138 (17.8)	331 (42.8)	5.0 (5.41)
		여성가장	79 (100.0)	1 (1.3)	4 (5.1)	7 (8.9)	18 (22.8)	49 (62.0)	7.7 (5.35)
새터민		61 (100.0)	1 (1.6)	5 (8.2)	4 (6.6)	13 (21.3)	38 (62.3)	8.4 (6.51)	
고용촉진		180 (100.0)	0 (0.0)	12 (6.7)	15 (8.3)	61 (33.9)	92 (51.1)	9.3 (5.70)	
자활		90 (100.0)	0 (0.0)	6 (6.7)	2 (2.2)	17 (18.9)	65 (72.2)	9.0 (6.84)	
영세자영		243 (100.0)	0 (0.0)	2 (0.8)	8 (3.3)	25 (10.3)	208 (85.6)	9.6 (6.12)	

출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:90)

마. 훈련내용 훈련수준과 업무내용의 일치 정도

훈련의 성과를 살펴보면 중요한 변수 중의 하나는 실업자가 실제로 받은 훈련 직종의 내용 및 수준과 훈련 이수 후 취업한 일자리의 일치 여부이다. 또 훈련만족도 자체도 훈련의 성과를 보여주는 또 다른 지표이다.

<표 5-23> 훈련과 취업 도움, 업무내용과의 일치 정도

(단위: 점, 명)

구분	첫 직장 기준			현 직장 기준		
	훈련이 취업에 도움된 정도	훈련내용과 업무내용의 일치 정도	N	훈련이 취업에 도움된 정도	훈련내용과 업무내용의 일치 정도	N
전직실업자훈련	3.40	3.08	1,043	3.32	2.98	857
신규실업자훈련	3.60	3.32	577	3.51	3.21	437
우선선정직종훈련	3.26	2.85	592	3.07	2.67	448
여성가장실업자훈련	2.82	2.59	183	2.63	2.36	137
새터민훈련	3.00	2.62	105	3.18	2.63	78
고용촉진훈련	3.09	2.86	270	2.91	2.65	204
자활직업훈련	2.76	2.56	128	2.68	2.42	88
영세자영업자훈련	3.36	3.23	324	3.32	3.18	312
평균(계)	3.16	2.89	3,222	3.21	2.90	2,561

주: 1) 훈련이수자 중 훈련 수료 후 취업경험이 있는 훈련생 대상, 훈련 후 첫 직장 기준
출처: 훈련 이수자 실태조사(채창균 외, 2008:47)

먼저 자활훈련이 현 직장 취업에 도움이 되었는지 여부를 <표 5-23>에서 살펴보면 평균 2.76으로 전체 평균 3.16에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 직업훈련의 가장 큰 목적이 취업이라는 점을 고려할 때 취업 시 직업훈련의 도움 정도가 낮다고 하는 것은 당초 훈련 실시 목적에 부합하지 못하는 측면이 있음을 시사하는 것이다.

또한 훈련내용과 업무내용의 일치도 평균을 살펴보면, 전체적인 평균은

2.89로 5점 척도 중앙값인 3.00에 못 미치는 수준인데 자활직업훈련은 2.56으로 다른 훈련에 비하여 훈련내용과 업무내용의 일치도가 상대적으로 낮았다. 이는 현재 이루어지고 있는 훈련내용이 취업 후 담당 업무에서 활용될 수 있도록 유도할 필요가 있음을 보여준다.

3. 소득 효과

실업자훈련의 소득 효과는 뚜렷하게 확인되지는 않았다. OLS 추정시 훈련의 종류를 불문하고, 훈련이수자가 비교집단에 비해 훈련 이수 후 더 많은 임금을 받고 있는 상황은 아니었다. 관측되지 않은 특성을 통제하기 위해 OLS 모형에 훈련 참여 이전(2006년)의 일자리 소득을 설명변수로 포함시키더라도 훈련의 소득효과는 역시 나타나지 않았다.

한편, 선택편의의 문제를 고려하기 위해 ‘처리효과 모형(treat effects model)’을 추정한 경우에도, 영세자영자훈련을 제외하고는 이러한 결과가 크게 달라지지 않았다. 이는 선택편의향에 대한 추정계수의 통계적 유의성이 거의 없는 것과 맥을 같이 한다.

또한 OLS 모형과 처리효과 모형 모두에서 훈련 이수 여부가 소득증가율에 유의한 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(채창균 외 2008).

4. 직업능력개발의 복지의존성 탈피 효과

복지의존성의 탈피 효과는 4대 보험의 가입 여부로 확인할 수 있다. <표 5-24>에서 보는 바와 같이 직업훈련의 복지의존성의 탈피 효과는 훈련종류에 따라 많은 차이가 있음을 알 수 있다.

훈련 후 첫 직장이 4대 보험에 가입되어 있는 직장에 취업한 사람은 우선선정직종훈련 이수자의 경우 취업자의 77.3%로 가장 많았던데 비해 자

활직업훈련 이수자의 경우는 취업자의 33.6%에 불과하였다. 또한 현 직장이 4대 보험에 가입되어 있는 경우는 첫 직장의 조사결과와 유사하였다.

중도탈락자의 경우는 첫 직장이 4대 보험에 가입되어 있는 직장에 취업한 사람은 훈련이수자에 비해서 월등히 적었다. 고용촉진훈련의 경우 취업자의 38.9%로 가장 많았고, 자활직업훈련은 취업자의 20.0%에 불과하였다. 현 직장이 4대 보험에 가입되어 있는 경우 역시 첫 직장의 조사결과와 유사하였다.

전체적으로 훈련 후 첫 직장보다는 현재 일하고 있는 직장이 4대 보험에 가입되어 있는 경우가 많았으나 자활직업훈련의 경우는 반대 현상을 나타내고 있다. 그러나 자활직업훈련의 경우 중도탈락자보다는 4대 보험에 가입되어 있는 취업자가 많았다. 결론적으로 훈련 이수는 복지의존성 탈피에 효과가 있는 것으로 판단된다.

<표 5-24> 4대 보험 가입정도

구분		훈련 후 첫 직장 4대 보험 가입		현 직장 4대 보험 가입	
		N	%	N	%
직업훈련 이수자	전직실업자훈련	784	75.1	664	77.4
	신규실업자훈련	372	63.9	302	68.5
	우선선정직종훈련	460	77.3	357	79.5
	여성가장실업자훈련	83	46.1	65	48.5
	새터민훈련	54	56.8	51	72.9
	고용촉진훈련	120	48.2	101	54.3
	자활직업훈련	41	33.6	27	32.5
	영세자영업자훈련	105	42.3	101	42.1
직업훈련 중도탈락자	여성가장실업자훈련	12	30.0	11	30.6
	새터민훈련	7	25.0	6	30.0
	고용촉진훈련	42	38.9	38	42.2
	자활직업훈련	6	20.0	3	13.6
	영세자영업자훈련	83	38.1	79	37.6

5. 요약

첫째, 국민기초생활보장 수급자 중 근로능력자를 대상으로 하는 자활직업훈련은 훈련참여자의 취업가능성이 비교집단에 비해 통계적으로 유의하게 높았다.

둘째, 인적속성과 일자리 특성까지 모두 통제한 모형을 기준으로 할 경우 자활직업훈련은 정규직 취업을 촉진시키는 효과가 확인되었다.

셋째, 훈련의 종류를 불문하고 훈련 이수 여부는 소득증가율에 유의한 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 자활훈련이수자의 첫 일자리 취득 비중은 비교적 높은 편이지만 고용보험 가입을 기준으로 하면 절반 이상 낮아져서 이들의 취업의 질이 낮다는 것을 시사하고 있다. 그러나 자활직업훈련 참여는 취업으로의 탈출율을 높이는 것으로 확인되었다.

다섯째, 자활훈련은 취업 시 직업훈련의 도움 정도가 낮은 것으로 나타나고 있어 당초 훈련 실시 목적에 부합하지 못하는 측면이 있음을 시사하고 있다. 또한 훈련내용과 업무내용의 일치도가 상대적으로 낮았는데 이는 현재의 훈련내용이 취업 후 담당 업무에서 활용될 수 있도록 개편할 필요가 있음을 보여준다.

여섯째, 직업훈련의 복지의존성의 탈피 효과는 훈련종류에 따라 차이가 있으나 훈련 이수는 중도탈락보다 복지의존성 탈피에 효과가 있는 것으로 판단된다.

제5절 시사점

국민기초생활보장법의 제정은 소득보장정책의 강화와 함께 빈곤층의 직업능력을 개발하여 궁극적으로 취업에 이르게 하는 고용보장형 정책의 중요성에 대한 인식에서 출발하고 있다. 본 연구는 국민기초생활보장제도가 고용보장형 정책의 일환으로 기능하고 있는 직업훈련이 빈곤층의 직업능력개발에 효과가 있는지를 분석하는데 있다. 이 연구는 국민기초생활보장제도의 직업능력개발 효과를 분석한다는 점에서 수급자 중 근로능력이 있는 자가 연구 대상이 된다. 따라서 자활사업 중 근로능력자를 대상으로 하는 직업훈련은 이들의 직업능력개발을 위한 핵심과제가 된다.

연구결과 우리나라 국민기초생활보장제도 수급자 중 근로능력이 있는 자는 22.8%로 나타나고 있으나 이들 중에서도 자활사업에 참여하기 어려운 조건부과제외자와 조건제시유예자들을 제외하면 단지 2.4%만이 조건부수급자로서 자활사업에 참여할 수 있는데(박찬용 외 2008:12) 이마저도 조건부수급자의 참여가 감소하고 있다는 문제점을 가지고 있다. 이와 같은 문제의 원인은 최저생계비(수급기준)를 초과하면 모든 급여를 박탈하는 통합급여체계와 수급자의 소득이 증가하는 만큼 수급급여가 적어지는 보충급여 방식에서 찾아볼 수 있다. 이와 같은 급여체계는 근로능력자의 근로의욕을 저하시키고, 이들이 적극적인 구직노력을 하기 보다는 오히려 제도에 안주하는 요인으로 작용하고 있다. 또한 자활사업에 참여한 수급자의 자활성공률은 5.4%(2005년)에서 6.7%(2008년)로 점차 증가하고는 있으나 규모면에서 낮다는 지적을 받고 있다.

한편 국민기초생활보장 수급자 중 근로능력자를 대상으로 하는 자활직업훈련은 훈련 이수자의 취업가능성이 비교집단에 비해 통계적으로 유의하게 높을 뿐 아니라 정규직으로의 취업 촉진과 취업으로의 탈출율을 높이는 것으로 나타났다. 그리고 훈련종류에 따라 차이가 있으나 훈련 이수는

중도탈락보다 복지의존성 탈피에 효과가 있는 것으로 나타나고 있다.

이와 같은 연구결과는 규모면에서 볼 때 국민기초생활보장제도가 직업능력개발 효과가 있다고 보기는 어렵다고 할 수 있다. 그러나 빈곤층의 능력개발을 위한 자활직업훈련은 일정 부분 직업능력개발효과가 있다고 판단된다.

이상의 연구결과를 바탕으로 국민기초생활보장제도의 직업능력개발 효과 제고를 위한 정책개선 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 자활사업의 위상을 재정립할 필요가 있다. 자활사업의 정책목표는 탈 수급보다는 탈 빈곤을 지향함으로써 실제 근로가 가능하고 일자리와 직업능력개발에 대한 욕구를 가진 모든 빈곤층을 지원하는 제도로서 그 위상을 재정립 한다.

둘째, 복지 급여체계가 개편되어야 한다. 이를 위해서 향후 자활사업이 수급자 외에도 다양한 근로빈곤계층의 근로활동 유인과 근로능력 제고를 지향한다는 측면에서 통합급여체계는 급여체계를 개별화함으로써 근로빈곤층의 욕구에 탄력적이고 실질적으로 대처할 필요가 있다. 또한 자활사업 참여자들의 형식적이고 불성실한 참여를 유도하는 등 근로의욕을 저하시키는 요인이 되고 있는 보충급여 방식은 자활사업 참여자의 성실한 참여를 유인할 수 있는 제한적 보충급여방식의 도입을 적극 검토할 필요가 있다.

셋째, 노동시장 진입을 위한 자활능력개발 체계를 구축하여야 한다. 이를 위해서 조건부 수급자를 주 대상으로 하는 직업훈련, 취업알선, 취업촉진사업 이외에도 자활근로사업, 창업지원사업 참여자에게도 직업능력개발을 위한 교육훈련 참여를 확대하는 방안이 마련되어야 한다.

넷째, 저소득층 근로능력자의 직업능력개발을 위한 훈련의 활성화가 필요하다. 이를 위해서 취업, 비취업 대상자 구분을 폐지하고 모든 자활사업 참여자에게 직업훈련 프로그램 참여를 허용·촉진함으로써 직업훈련의 기회를 확대하여야 한다. 특히 최저생계비 이하의 빈곤층이 아니어서 비수급자로 분류되고 있으나, 직장이나 소득기회가 불안정한 근로복지 잠재 수요

계층에게도 빈곤 예방의 차원에서 자활직업훈련을 체계적으로 지원하여야 할 것이다. 이와 더불어 직업훈련 참여를 유인할 수 있는 홍보를 강화하고, 직업훈련 기간 동안의 생계보장방안과 직업훈련이 산업현장의 요구에 부합하는, 실질적으로 취업과 연계될 수 있는 전략 수립 등이 필요하다. 또한 취업패키지사업의 정착을 통하여 직업훈련의 확대, 취업률 및 취업의 질을 제고하여야 할 것이다.

다섯째, 자활직업훈련 모형이 개발이 되어야한다. 자활직업훈련 대상자는 일반 실직자에 비하여 저숙련, 저학력, 취업경력의 미흡 등 다양한 특성을 가지고 있는 만큼 훈련과정은 자활훈련대상의 특성에 적합한 과정을 개발하여 훈련을 실시하여야 할 것이다. 이를 위해서 기본적으로 훈련 대상자의 개인 차이를 충분히 반영할 수 있고, 상위 훈련과정에 유연하게 진입할 수 있는 모듈 방식(modular system)을 적극 검토할 필요가 있다.

여섯째, 자활사업의 올바른 정책 수립 및 평가를 위한 대표성 있고 신뢰할 만한 기초 자료를 바탕으로 한 DB 구축이 필요하다. 장기간에 걸쳐 성공적으로 DB가 구축될 경우 자활사업과 관련한 합리적인 정책의 수립과 평가에 기여할 수 있을 뿐 아니라 관련 연구의 활성화를 위한 귀중한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

제6장 결론 및 제언

김철희

제1절 결론

본 연구는 사회보장제도의 효율적 추진, 성과 및 결과의 원활한 달성을 위해 밀접한 관련을 맺고 있는 사회보장제도와 직업능력개발에 대한 연구가 부족함에 착안하여 제안, 수행되었다. 현재 정책, 연구, 학문 등에서의 일관된 변화 추세도 단순한 공공부조에서 벗어나 보다 적극적인 노동시장 진입, 직업능력개발 촉진으로 사회보장의 범위가 확대되고 있음도 고려하였다.

먼저, 각 사회보험 가입자의 직업훈련 참여 현황에서 분석대상 사회보험의 가입자 및 미가입자 모두 시간 경과에 따라 직업훈련 참여 비중이 지속적으로 증가하고 있고, 여성, 60대 이상, 고졸, 미취업자 등의 사회보험 수급 및 직업훈련 참여 기회가 낮은 것으로 나타나 현재 추진되고 있는 각 사회보험 및 직업훈련에 대한 취약계층 지원 제고 방안 마련이 요구됨을 볼 수 있다.

산재보험의 직업재활 사업 분석에서도 장애인정을 받은 사람, 직업훈련에 참여한 사람들의 취업 확률이 높게 나타나 산재보험에서도 직업훈련의

역할이 매우 큼을 볼 수 있다.

국민연금과 직업능력개발의 기능을 구명한 부분에서 은퇴 전후의 중고령자를 대상으로 직업유형과 은퇴의사결정과의 관계, 직업유형과 연금수급여부와의 관계를 분석한 결과, 직업유형에서는 비임금근로자에 비해 임금근로자가 은퇴유인이 크고 또한 수급확률도 높은 것으로 분석되었고, 종사상지위(상용직, 임시직, 일용직)측면에서는 상용직의 경우가 임시, 일용직에 비해 은퇴유인이 크고 또한 수급확률도 높은 것으로 분석되었다. 한편, 산업 및 직업유형에 따른 은퇴유인과 수급확률을 살펴본 결과, 산업과 직업유형에 따라 은퇴유인과 수급확률이 달라짐을 알 수 있었다.

국민기초생활보장제도의 급여체계는 근로능력자의 근로의욕을 저하시키고, 이들이 적극적인 구직노력을 하기 보다는 오히려 제도에 안주시키는 요인으로 작용하고 있다. 국민기초생활보장 수급자 중 근로능력자를 대상으로 하는 자활직업훈련은 훈련 이수자의 취업가능성이 비교집단에 비해 통계적으로 유의하게 높을 뿐 아니라 정규직으로의 취업 촉진과 취업으로의 탈출율을 높이는 것으로 검증되었다. 규모면에서 볼 때 국민기초생활보장제도가 직업능력개발 효과가 있다고 보기는 어렵다고 할 수 있다. 그러나 빈곤층의 능력개발을 위한 자활직업훈련은 일정 부분 직업능력개발효과가 있다고 판단된다.

본 연구는 다양하게 구축, 운영되고 있는 현재의 사회보험제도가 직업능력개발과 어떠한 관계를 맺고 있으며, 운영되고 있는지 살펴봄으로써 향후 논의가 활성화 될 이 분야에 대한 기초를 제공하고자 수행되었다. 물론, 상이한 각 제도를 분석함에 있어 통일된 기준과 방법을 적용하지 못한 한계가 있다. 그리고 4대 사회보험 외에 국가 차원에서 운영되고 있는 많은 사례까지 포함하지 못한 측면과 이들 제도 속에서 실질적으로 기능하고 있는 직업능력개발 관련 부분을 구명해 내지 못한 점도 있다. 이는 관련 기초 원자료 구축과 더불어 향후 사회보장제도의 확대에 대비하여 지속적인 관심과 연구가 필요함을 시사한다.

제2절 제언

1. 사회보장제도와 직업능력개발 관계 구명

사회보장제도는 진화하여 단순한 사회안전망 구축, 취약계층에 대한 공공부조 등의 1차원적 접근이 아니라 이미 취업, 일자리창출, 능력개발 등으로 그 범위와 영역이 지속적으로 확대되고 있다. 그러나 우리나라의 현실은 단순 제도 도입 및 정착, 발전에는 큰 성과를 이루었으나 개별 제도와 보험이 가지는 목적 달성 이외에 관련을 맺고 있는 정책, 제도, 시스템 등에 대해서는 별다른 관심을 가지고 있지 않은 실정이다. 따라서 기존의 개별 사회보험 제도의 정착과 더불어 관련을 맺고 있는 다양한 사회보장, 사회보호, 사회정책 등과 연계하여 보다 체계적이고, 효율적인 제도 운영이 필요하다.

서구 국가 및 사회에서 발견할 수 있듯이 사회가 선진화하고, 진화할수록 사회보장제도는 확대, 확충되고 있다. 수많은 제도와 정책이 개발, 집행되고 있으나 각 제도의 맹점이 엄연히 존재하고, 이를 보완할 수 있는 다양한 관련 정책이 동시에 또는 시차를 두고 시행되고 있는 것이 정책 현실이다. 수혜대상은 개별 사회보장제도는 물론 각 사회보장제도 특히, 사회보험을 동시에 수급받는 현실이므로 이를 연계하여 관련 정책을 집행하고, 그 효과를 분석하여 반영할 필요가 있다.

추후 서구 선진국의 각 사회보장제도 간의 연계를 통한 직업능력개발 사례 분석을 통해 현재 우리나라의 위치, 수준 및 정책, 제도의 운영 내용, 방법 등에 대한 비교 분석이 필요하다. 이는 사회통합 측면에서 추진되는 과제와 연계하여 병행 수행하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

2. 사회보장제도와 직업능력개발 분석 자료 구축

사회보장제도와 직업능력개발은 현재 시행되고 있는 고용보험제도 외에는 관련 분석자료를 활용할 수가 없다. 고용보험 자료 또한 구직급여 중심의 행정관리 통계로 직업능력개발(HRD-net) 자료에 한 해 필요 분석을 해야 하는 실정이다.

이 또한 사회보장 관련 변수와 직업능력개발 관련 변수가 절대적으로 적고, 그 연계가 용이하지 않아 활용에 어려움이 적지 않다. 본 연구에서도 이를 고려하여 두 변수 모두 활용 가능한 한국노동패널조사 자료를 적용하였다. 당초 분석을 고려하였던 한국복지패널 또한 사회보장 관련 변수는 다수 존재하나 직업훈련 관련 변수 및 표본수가 지나치게 작아 분석에 어려움이 있다.

따라서 중장기적으로 사회보장제도가 직업능력개발 분야로 크게 확대될 것으로 전망되므로 이를 고려하여 별도의 횡단면 혹은 패널 조사자료의 구축이 필요하다.

3. 취약계층에 대한 체계적 직업훈련 공급

4대 사회보험 분석 결과, 각 사회보험 가입자 및 직업훈련 참여자는 대부분 재직근로자이며, 상대적으로 근로조건이 양호한 그룹의 비중이 높게 나타났다. 그러나 사회보험 미가입자 및 직업훈련 미경험자 그룹은 여성, 비정규직 등 취약계층 비중이 매우 높았다. 이는 현재 공급되고 있는 직업훈련 기회가 기득권층에 귀속되는 현상으로 나타나고 있음을 보여주는 것으로 당초 사회보험 및 직업훈련의 취지가 사회적 열위층에 대한 생활안정, 취업기회 제공에 있음을 고려할 때 보다 적극적인 직업능력개발 기회를 제공할 필요가 있다. 특히, 이들의 산업, 직종 비중에서도 기능, 조립 등 노무업종 종사 비중이 높은 점을 고려할 때 맞춤형, 취약계층 부합형 훈련

직종, 프로그램 제공이 필요함을 시사한다.

4. 산재보험의 재활사업 영역확대 및 지원 강화

산업재해 근로자에 대한 직업능력개발은 이들의 재활 및 직업복귀를 위해 매우 중요한 사항이다. 그러나 현재 산재근로자는 산재인정과 치료 위주의 1차적인 복지에 초점이 맞추어져 있어 체계적인 직업훈련 기회 제공 및 직업능력개발 체계 내로의 진입이 원활하지 못한 실정이다. 산재비인정 장애인들의 장애등급 중 중증 비중이 높고, 산재인정 장애인들의 직업훈련 참여율이 높은 결과로 볼 때, 정작 산재장애인 중 직업재활을 위해 직업능력개발 기회 제공이 더욱 필요한 계층에게 제대로 지원되지 못함을 볼 수 있다. 따라서 산재장애인 전체 뿐만 아니라 보다 자립과 직장복귀가 절실한 산재비장애인에 대한 직업훈련 참여 기회를 확대할 필요가 있다.

5. 국민연금의 취약계층에 대한 적극적 노동시장 기능 확대

저출산 고령화 시대의 도래와 인구감소 및 노동력 부족 시대를 앞두고 중고령 인구의 노동시장 참여와 이를 위한 적극적인 교육훈련 체계 마련은 매우 중요한 사안이다. 일반적으로 공적부조 및 사회보장의 확대는 근로의욕을 저하시키고, 노동시장 진입률을 낮추는 요인으로 작용한다. 그러나 취약계층에 대한 보다 적극적인 정책은 이들 계층에게 재교육 등 직업능력개발 기회를 제공하여 자립을 도움으로써 사회보장재정지출을 감소시켜 국가 재정의 안정적 운영을 도모하고, 다양한 사회문제도 해결하는 대책으로 활용할 수 있는 장점이 있다.

특히, 노후소득보장이 충분하지 못하고, 노동시장에서도 조기은퇴 결정 가능성이 높으며, 연금수급권이 없는 계층의 경우 노후빈곤층으로 전락할 가능성이 매우 높으므로 이들 계층에 대한 보다 적극적인 직업훈련 기회

제공이 필요하다. 이를 위해 현재 행정망으로 연결되어 있는 4대 사회보험 전산망을 연계 분석하여 사회적으로 취약한 계층을 별도로 구분하여 이들에 대한 보다 종합적인 대책 마련을 추진해야 할 것이다.

6. 국민기초생활보장제도의 자활직업훈련 확대

국민기초생활보장 수급자 중 근로능력 보유자를 대상으로 한 자활직업 훈련은 비교집단에 비하여 동 사업 참여자의 취업가능성(취업으로의 탈출율)이 매우 높은 것으로 나타났다. 그러나 국민기초생활보장 수급자 중 근로능력 보유자 비율이 낮고, 이들 중에서도 조건부가제외자, 조건제시유예자 등을 제외하면 지극히 일부만이 자활직업훈련 대상이 된다. 이는 제도 자체의 성과 이전에 대상의 확대가 먼저 필요함을 보여준다. 물론 타 사회보장 역시 급여로 인해 수급기준을 초과하거나 수급자의 소득 증가에 기인하지만 제도의 활성화와 보다 적극적인 지원을 위해서는 제도 적용 대상의 확대를 고려할 필요가 있다.

또한 자활직업훈련 참여자의 경우에도 적합한 훈련 직종 선정과 취업 직종과의 일치도 등에서 차이가 있는 것으로 나타나 이들 대상의 직업훈련도 보다 수요자 중심, 시장 중심으로 다변화되어야 함을 보여준다. 따라서 수혜 대상에 대한 체계적 분석과 지원 방안을 마련할 필요가 있다.

SUMMARY

A Study of skill Development Effectiveness in social security system

Cheol Hee Kim Young Hoon Oh
Min Su Byun Sung Ho Kang

This study concept defined connection between a social security system and Skill Development, and We analysis to again social security and social welfare system present situation in Korea. Specially, the purpose of this study is to provide suggestive point the relevance and influence of employment insurance, industrial accident compensation insurance, pension, national basis life guarantee systems and skill development.

○ Theoretical Background and Situation analysis

We appeared so that vocational training participation was continuously increasing according to vocational training participation present situation analysis results of a 4th social insurance. A vocational training participation opportunity offer is enlarged, and role of vocational training is enlarged greatly at social safety net dimensions regarding a weakness group that vocational training

participation.

We found that 60 over aged person, woman, high school graduate students and unemployed persons are expanded of social insurance benefit and vocational training participation opportunity.

○ Industrial accident compensation insurance and skill development

At occupation rehabilitation program, recognized persons, vocational training participated persons are higher employment possibility. Enlarged the application object of industrial accident compensation insurance, skill development service enhancement to disperses a risk, to promote welfare may contribute affirmatively.

○ Pension and skill development

According to analysis for occupation type and retire decision making factor, occupation type and receive pension, wage workers incentive and pension receive possibility is larger rather than non-wage workers. Until pension system discussions are vitalized by-side old age income security, We need to skill development side comprehensive system.

○ A national basis life guarantee system and skill development

Self-support vocational training was proven more effective trainees possibility of employment. A national basis life guarantee system was effective against skill development.

A social security system evolves, and the range and scope already are continuously enlarged to employment, job creation, skill

development etc. And we need to approaches such as simple social safety net construction, public assistance regarding a weakness level etc.

We try to be connected to various social security, social protection, social policy concluding settlements of the existing individual social insurance system and relation etc., and necessary to systematic, and efficient system operation. 4th social insurance analysis results, vocational training would be most holding office workers, and weakness group where labor conditions were good relatively appeared high.

〈부 록〉

〈부록 1〉 한국노동패널 분석표

〈부표 1〉 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	국민연금 가입자				국민연금 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	619	(12.6)	4298	(87.4)	523	(3.6)	13887	(96.4)	
성별	남자	398	(12.9)	2693	(87.1)	266	(3.9)	6483	(96.1)
	여자	221	(12.1)	1605	(87.9)	257	(3.4)	7404	(96.6)
연령	20대미만	0		0		1	(0.2)	615	(99.8)
	20대	83	(12.5)	580	(87.5)	60	(2.4)	2450	(97.6)
	30대	281	(14.5)	1652	(85.5)	164	(5.6)	2781	(94.4)
	40대	167	(13.8)	1045	(86.2)	150	(5.9)	2413	(94.1)
	50대	69	(9.2)	685	(90.8)	107	(4.7)	2161	(95.3)
	60대이상	19	(5.4)	336	(94.6)	41	(1.2)	3467	(98.8)
학력	고졸이하	28	(4.3)	630	(95.7)	64	(1.0)	6284	(99.0)
	고졸	222	(11.0)	1799	(89.0)	229	(4.2)	5252	(95.8)
	초대졸	115	(13.9)	711	(86.1)	71	(8.2)	792	(91.8)
	대졸이상	254	(18.0)	1158	(82.0)	159	(9.3)	1559	(90.7)
거주지역	광역시	327	(12.0)	2389	(88.0)	274	(3.5)	7579	(96.5)
	기타	292	(13.3)	1909	(86.7)	249	(3.8)	6308	(96.2)
혼인상태	미혼	235	(12.7)	1610	(87.3)	154	(3.2)	4710	(96.8)
	기혼	372	(12.8)	2531	(87.2)	349	(4.3)	7785	(95.7)
	기타	12	(7.1)	157	(92.9)	20	(1.4)	1392	(98.6)
취업여부	취업자	619	(12.6)	4298	(87.4)	361	(6.3)	5361	(93.7)
	미취업자	0		0		162	(1.9)	8526	(98.1)
구직활동기	없음	181	(11.9)	1345	(88.1)	106	(6.2)	1611	(93.8)
	간유무 있음	134	(12.5)	936	(87.5)	47	(8.7)	492	(91.3)
근로시간형	시간제	18	(13.4)	116	(86.6)	15	(4.0)	361	(96.0)
	태 전일제	598	(12.6)	4154	(87.4)	217	(8.0)	2495	(92.0)
정규직	정규직	546	(12.8)	3728	(87.2)	189	(9.5)	1808	(90.5)
	여부 비정규직	63	(11.1)	503	(88.9)	40	(3.7)	1037	(96.3)
입금결정방	연봉제	94	(20.2)	372	(79.8)	7	(12.1)	51	(87.9)
	식 월급	495	(11.7)	3747	(88.3)	191	(8.3)	2104	(91.7)
	기타	30	(14.4)	179	(85.6)	35	(4.5)	735	(95.5)
자격증	있음	105	(29.2)	254	(70.8)	117	(22.5)	404	(77.5)
	보유여부 없음	514	(11.3)	4044	(88.7)	406	(2.9)	13483	(97.1)

〈부표 2〉 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별)

(단위: 명, %)

구분	국민연금 가입자				국민연금 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	619	(12.6)	4298	(87.4)	523	(3.6)	13887	(96.4)	
업종	농림어업	1	(7.7)	12	(92.3)	14	(2.6)	530	(97.4)
	광업	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)
	제조업	172	(10.9)	1404	(89.1)	18	(2.2)	809	(97.8)
	전기수도	8	(22.9)	27	(77.1)	4	(23.5)	13	(76.5)
	건설업	27	(8.3)	299	(91.7)	6	(1.2)	515	(98.8)
	수리업	73	(12.2)	523	(87.8)	45	(4.0)	1090	(96.0)
	숙박음식	14	(11.7)	106	(88.3)	21	(3.8)	535	(96.2)
	운수업	50	(16.9)	245	(83.1)	32	(13.1)	213	(86.9)
	통신업	22	(22.2)	77	(77.8)	4	(9.5)	38	(90.5)
	금융보험	56	(20.9)	212	(79.1)	25	(17.5)	118	(82.5)
	부동산임대	4	(9.1)	40	(90.9)	8	(8.0)	92	(92.0)
	사업서비스	50	(8.7)	525	(91.3)	17	(6.3)	254	(93.7)
	공공행정, 교육서비스	30	(21.7)	108	(78.3)	44	(18.6)	193	(81.4)
	사회복지	45	(13.7)	284	(86.3)	66	(14.8)	381	(85.2)
	오락공연	42	(16.0)	221	(84.0)	17	(16.5)	86	(83.5)
	개인서비스	5	(7.9)	58	(92.1)	8	(5.2)	145	(94.8)
직종	고위임직원	20	(12.0)	147	(88.0)	32	(8.7)	335	(91.3)
	전문가	5	(8.6)	53	(91.4)	6	(5.1)	111	(94.9)
	기술공	106	(16.1)	553	(83.9)	70	(16.1)	366	(83.9)
	사무 종사자	137	(16.2)	710	(83.8)	65	(11.5)	498	(88.5)
	서비스 종사	136	(12.5)	955	(87.5)	35	(7.6)	428	(92.4)
	판매 종사자	30	(13.9)	186	(86.1)	55	(7.1)	715	(92.9)
	농어업 종사	44	(16.1)	229	(83.9)	40	(4.3)	885	(95.7)
	기능 종사자	3	(25.0)	9	(75.0)	14	(2.6)	521	(97.4)
	조립 종사자	59	(9.2)	584	(90.8)	25	(3.0)	797	(97.0)
	단순노무	80	(11.2)	637	(88.8)	35	(7.1)	461	(92.9)
	군인	18	(4.6)	371	(95.4)	13	(2.3)	561	(97.7)
무직	1	(14.3)	6	(85.7)	3	(20.0)	12	(80.0)	

〈부표 3〉 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	국민연금 가입자				국민연금 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	619	(12.6)	4298	(87.4)	523	(3.6)	13887	(96.4)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	9	(100.0)	0	(0.0)	18	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	8	(100.0)	0	(0.0)	37	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	20	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	43	(100.0)	0	(0.0)	49	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업 자)	8	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	0		0		7	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	9	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	49	(100.0)	0	(0.0)	119	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	16	(100.0)	0	(0.0)	24	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	44	(100.0)	0	(0.0)	47	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	358	(100.0)	0	(0.0)	126	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학 부설기관	31	(100.0)	0	(0.0)	47	(100.0)	0	(0.0)
	협회나 단체, 연구소 등	66	(100.0)	0	(0.0)	74	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	6	(100.0)	0	(0.0)	29	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	14	(100.0)	0	(0.0)	6	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		1	(100.0)	0	(0.0)
	기타	35	(100.0)	0	(0.0)	48	(100.0)	0	(0.0)

〈부표 4〉 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	건강보험 가입자				건강보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	691	(13.0)	4609	(87.0)	440	(3.2)	13502	(96.8)	
성별	남자	439	(13.2)	2889	(86.8)	209	(3.3)	6208	(96.7)
	여자	252	(12.8)	1720	(87.2)	231	(3.1)	7294	(96.9)
연령	20대미만	0		0		1	(0.2)	615	(99.8)
	20대	89	(12.9)	601	(87.1)	58	(2.3)	2445	(97.7)
	30대	305	(14.8)	1755	(85.2)	145	(5.2)	2646	(94.8)
	40대	183	(14.3)	1095	(85.7)	125	(5.2)	2295	(94.8)
	50대	86	(10.6)	724	(89.4)	77	(3.6)	2072	(96.4)
	60대이상	28	(6.1)	434	(93.9)	34	(1.0)	3429	(99.0)
학력	고졸이하	30	(4.2)	685	(95.8)	62	(1.0)	6256	(99.0)
	고졸	234	(11.0)	1890	(89.0)	206	(3.9)	5140	(96.1)
	초대졸	125	(14.6)	733	(85.4)	61	(7.5)	749	(92.5)
	대졸이상	302	(18.8)	1301	(81.2)	111	(7.6)	1357	(92.4)
거주지역	광역시	361	(12.5)	2538	(87.5)	234	(3.1)	7401	(96.9)
	기타	330	(13.7)	2071	(86.3)	206	(3.3)	6101	(96.7)
혼인상태	미혼	257	(13.3)	1680	(86.7)	147	(3.1)	4643	(96.9)
	기혼	423	(13.3)	2746	(86.7)	272	(3.5)	7479	(96.5)
	기타	11	(5.7)	183	(94.3)	21	(1.5)	1380	(98.5)
취업여부	취업자	691	(13.0)	4609	(87.0)	273	(5.3)	4914	(94.7)
	미취업자	0		0		167	(1.9)	8588	(98.1)
구직활동기	없음	202	(11.9)	1490	(88.1)	96	(5.9)	1520	(94.1)
	간유무 있음	142	(12.4)	1002	(87.6)	41	(8.2)	462	(91.8)
근로시간형	시간제	15	(10.3)	130	(89.7)	18	(4.8)	357	(95.2)
	태 전일제	673	(13.1)	4450	(86.9)	126	(5.8)	2043	(94.2)
정규직	정규직	614	(13.4)	3973	(86.6)	103	(7.0)	1377	(93.0)
	여부 비정규직	62	(9.9)	563	(90.1)	42	(4.0)	1014	(96.0)
임금결정방	연봉제	91	(19.1)	385	(80.9)	6	(26.1)	17	(73.9)
	식 월급	573	(12.4)	4033	(87.6)	102	(5.7)	1676	(94.3)
	기타	27	(12.4)	191	(87.6)	37	(4.8)	741	(95.2)
자격증	있음	133	(31.2)	293	(68.8)	84	(18.3)	375	(81.7)
	보유여부 없음	558	(11.4)	4316	(88.6)	356	(2.6)	13127	(97.4)

〈부표 5〉 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별)

(단위: 명, %)

구분	건강보험 가입자				건강보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	691	(13.0)	4609	(87.0)	440	(3.2)	13502	(96.8)	
업종	농림어업	1	(7.7)	12	(92.3)	14	(2.6)	533	(97.4)
	광업	0	(0.0)	5	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)
	제조업	175	(11.0)	1411	(89.0)	13	(1.6)	779	(98.4)
	전기수도	6	(15.8)	32	(84.2)	2	(28.6)	5	(71.4)
	건설업	25	(7.4)	314	(92.6)	8	(1.6)	504	(98.4)
	수리업	76	(12.4)	537	(87.6)	46	(4.1)	1078	(95.9)
	숙박음식	14	(11.9)	104	(88.1)	20	(3.6)	528	(96.4)
	운수업	52	(16.9)	256	(83.1)	28	(12.4)	197	(87.6)
	통신업	26	(24.1)	82	(75.9)	3	(9.7)	28	(90.3)
	금융보험	56	(20.5)	217	(79.5)	25	(18.9)	107	(81.1)
	부동산임대	4	(8.2)	45	(91.8)	8	(8.5)	86	(91.5)
	사업서비스	53	(8.7)	556	(91.3)	18	(7.5)	221	(92.5)
	공공행정, 교육서비스	60	(22.3)	209	(77.7)	8	(10.8)	66	(89.2)
	사회복지	76	(17.0)	370	(83.0)	29	(10.6)	245	(89.4)
	오락공연	40	(14.2)	242	(85.8)	16	(20.0)	64	(80.0)
	오락공연	6	(9.7)	56	(90.3)	5	(3.4)	142	(96.6)
	개인서비스	21	(11.9)	155	(88.1)	30	(8.6)	318	(91.4)
	직종	고위임직원							
전문가		4	(6.9)	54	(93.1)	5	(4.7)	102	(95.3)
기술공		132	(17.2)	635	(82.8)	38	(13.4)	245	(86.6)
사무 종사자		144	(16.2)	744	(83.8)	53	(10.9)	433	(89.1)
서비스 종사		146	(12.5)	1025	(87.5)	25	(7.3)	317	(92.7)
판매 종사자		42	(16.7)	210	(83.3)	40	(5.5)	682	(94.5)
농어업 종사		45	(16.2)	233	(83.8)	43	(4.7)	874	(95.3)
기능 종사자		2	(18.2)	9	(81.8)	14	(2.6)	525	(97.4)
조립 종사자		65	(9.8)	601	(90.2)	18	(2.3)	769	(97.7)
단순노무		86	(11.8)	642	(88.2)	29	(6.1)	444	(93.9)
군인		22	(4.8)	432	(95.2)	8	(1.5)	516	(98.5)
무직		3	(16.7)	15	(83.3)	0	(0.0)	3	(100.0)

〈부표 6〉 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	건강보험 가입자				건강보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	691	(13.0)	4609	(87.0)	440	(3.2)	13502	(96.8)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	9	(100.0)	0	(0.0)	18	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	8	(100.0)	0	(0.0)	37	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	20	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	43	(100.0)	0	(0.0)	49	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업 자)	8	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	0		0		7	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	9	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	51	(100.0)	0	(0.0)	123	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	17	(100.0)	0	(0.0)	24	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	63	(100.0)	0	(0.0)	30	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	372	(100.0)	0	(0.0)	97	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학	49	(100.0)	0	(0.0)	29	(100.0)	0	(0.0)
	부설기관								
	협회나 단체, 연구소 등	60	(100.0)	0	(0.0)	70	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	12	(100.0)	0	(0.0)	26	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	14	(100.0)	0	(0.0)	5	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		1	(100.0)	0	(0.0)
	기타	53	(100.0)	0	(0.0)	33	(100.0)	0	(0.0)

〈부표 7〉 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	고용보험 가입자				고용보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	648	(12.6)	4501	(87.4)	517	(3.6)	13870	(96.4)	
성별	남자	413	(12.8)	2806	(87.2)	259	(3.8)	6473	(96.2)
	여자	235	(12.2)	1695	(87.8)	258	(3.4)	7397	(96.6)
연령	20대미만	0		0		1	(0.2)	615	(99.8)
	20대	91	(13.2)	597	(86.8)	57	(2.3)	2449	(97.7)
	30대	287	(14.5)	1697	(85.5)	166	(5.6)	2779	(94.4)
	40대	178	(14.0)	1094	(86.0)	150	(5.9)	2399	(94.1)
	50대	71	(9.1)	708	(90.9)	102	(4.5)	2167	(95.5)
	60대이상	21	(4.9)	405	(95.1)	41	(1.2)	3461	(98.8)
학력	고졸이하	33	(4.6)	679	(95.4)	62	(1.0)	6288	(99.0)
	고졸	237	(11.3)	1864	(88.7)	219	(4.0)	5247	(96.0)
	초대졸	116	(13.7)	733	(86.3)	69	(8.0)	795	(92.0)
	대졸이상	262	(17.6)	1225	(82.4)	167	(9.8)	1540	(90.2)
거주지역	광역시	340	(12.2)	2440	(87.8)	270	(3.4)	7587	(96.6)
	기타	308	(13.0)	2061	(87.0)	247	(3.8)	6283	(96.2)
혼인상태	미혼	245	(12.9)	1649	(87.1)	151	(3.1)	4717	(96.9)
	기혼	389	(12.7)	2673	(87.3)	344	(4.2)	7764	(95.8)
	기타	14	(7.3)	179	(92.7)	22	(1.6)	1389	(98.4)
취업여부	취업자	648	(12.6)	4501	(87.4)	356	(6.3)	5340	(93.8)
	미취업자	0		0		161	(1.9)	8530	(98.1)
구직활동기 간유무	없음	187	(11.6)	1428	(88.4)	104	(6.1)	1595	(93.9)
	있음	139	(12.4)	981	(87.6)	45	(8.5)	483	(91.5)
근로시간형 태	시간제	18	(12.5)	126	(87.5)	16	(4.2)	363	(95.8)
	전일제	626	(12.6)	4353	(87.4)	211	(7.9)	2476	(92.1)
정규직 여부	정규직	569	(12.8)	3866	(87.2)	188	(9.4)	1816	(90.6)
	비정규직	64	(10.0)	578	(90.0)	39	(3.7)	1015	(96.3)
임금결정방 식	연봉제	97	(19.8)	393	(80.2)	8	(13.6)	51	(86.4)
	월급	518	(11.7)	3926	(88.3)	187	(8.2)	2080	(91.8)
	기타	33	(15.3)	182	(84.7)	33	(4.2)	745	(95.8)
자격증 보유여부	있음	117	(31.0)	261	(69.0)	108	(21.3)	399	(78.7)
	없음	531	(11.1)	4240	(88.9)	409	(2.9)	13471	(97.1)

〈부표 8〉 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별)

(단위: 명, %)

구분	고용보험 가입자				고용보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	648	(12.6)	4501	(87.4)	517	(3.6)	13870	(96.4)	
업종	농림어업	1	(10.0)	9	(90.0)	14	(2.6)	530	(97.4)
	광업	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)
	제조업	175	(11.0)	1410	(89.0)	19	(2.2)	835	(97.8)
	전기수도	9	(26.5)	25	(73.5)	5	(29.4)	12	(70.6)
	건설업	28	(7.8)	332	(92.2)	7	(1.4)	501	(98.6)
	수리업	83	(13.6)	526	(86.4)	43	(3.7)	1104	(96.3)
	숙박음식	15	(11.0)	121	(89.0)	22	(3.9)	535	(96.1)
	운수업	53	(17.2)	256	(82.8)	31	(13.1)	205	(86.9)
	통신업	23	(21.9)	82	(78.1)	5	(10.2)	44	(89.8)
	금융보험	53	(20.4)	207	(79.6)	27	(18.2)	121	(81.8)
	부동산임대	4	(9.1)	40	(90.9)	7	(7.4)	88	(92.6)
	사업서비스	57	(9.6)	538	(90.4)	19	(6.9)	255	(93.1)
	공공행정, 교육서비스	35	(17.4)	166	(82.6)	41	(19.0)	175	(81.0)
	사회복지	50	(12.8)	341	(87.2)	66	(15.7)	355	(84.3)
	오락공연	39	(14.1)	238	(85.9)	15	(14.7)	87	(85.3)
	개인서비스	6	(9.5)	57	(90.5)	6	(3.9)	149	(96.1)
	직종	고위임직원	17	(10.6)	144	(89.4)	29	(8.1)	329
전문가		5	(8.5)	54	(91.5)	4	(3.6)	106	(96.4)
기술공		100	(14.3)	599	(85.7)	78	(18.1)	352	(81.9)
사무 종사자		136	(16.1)	708	(83.9)	64	(11.4)	498	(88.6)
서비스 종사		148	(13.1)	985	(86.9)	37	(8.0)	424	(92.0)
판매 종사자		34	(13.7)	215	(86.3)	56	(7.3)	713	(92.7)
농어업 종사		46	(16.8)	228	(83.2)	39	(4.2)	882	(95.8)
기능 종사자		2	(20.0)	8	(80.0)	14	(2.6)	521	(97.4)
조립 종사자		71	(10.3)	619	(89.7)	17	(2.1)	795	(97.9)
단순노무		84	(11.5)	649	(88.5)	34	(6.7)	472	(93.3)
군인		21	(4.8)	421	(95.2)	10	(1.8)	557	(98.2)
무직		1	(11.1)	8	(88.9)	3	(17.6)	14	(82.4)

<부표 10> 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	산재보험 가입자				산재보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	633	(12.5)	4442	(87.5)	552	(3.8)	14003	(96.2)	
성별	남자	405	(12.6)	2813	(87.4)	280	(4.1)	6555	(95.9)
	여자	228	(12.3)	1629	(87.7)	272	(3.5)	7448	(96.5)
연령	20대미만	0		0		1	(0.2)	615	(99.8)
	20대	87	(12.9)	587	(87.1)	57	(2.3)	2453	(97.7)
	30대	274	(14.1)	1665	(85.9)	186	(6.1)	2846	(93.9)
	40대	175	(14.0)	1072	(86.0)	163	(6.3)	2427	(93.7)
	50대	75	(9.5)	713	(90.5)	103	(4.5)	2191	(95.5)
	60대이상	22	(5.2)	405	(94.8)	42	(1.2)	3471	(98.8)
학력	고졸이하	33	(4.6)	691	(95.4)	62	(1.0)	6303	(99.0)
	고졸	230	(11.0)	1852	(89.0)	224	(4.1)	5282	(95.9)
	초대졸	114	(13.9)	709	(86.1)	75	(8.4)	823	(91.6)
	대졸이상	256	(17.7)	1190	(82.3)	191	(10.7)	1595	(89.3)
거주지역	광역시	336	(12.3)	2396	(87.7)	290	(3.6)	7688	(96.4)
	기타	297	(12.7)	2046	(87.3)	262	(4.0)	6315	(96.0)
혼인상태	미혼	230	(12.5)	1603	(87.5)	164	(3.3)	4765	(96.7)
	기혼	391	(12.8)	2652	(87.2)	367	(4.5)	7851	(95.5)
	기타	12	(6.0)	187	(94.0)	21	(1.5)	1387	(98.5)
취업여부	취업자	633	(12.5)	4442	(87.5)	395	(6.6)	5557	(93.4)
	미취업자	0		0		157	(1.8)	8446	(98.2)
구직활동기	없음	176	(11.5)	1350	(88.5)	106	(6.1)	1631	(93.9)
	간유무 있음	130	(12.2)	936	(87.8)	52	(9.2)	513	(90.8)
근로시간형	시간제	16	(11.8)	120	(88.2)	18	(4.7)	365	(95.3)
	태 전일제	614	(12.5)	4298	(87.5)	248	(8.4)	2706	(91.6)
정규직	정규직	567	(13.1)	3768	(86.9)	218	(9.6)	2043	(90.4)
	여부 비정규직	55	(8.2)	612	(91.8)	45	(4.2)	1023	(95.8)
임금결정방	연봉제	95	(20.0)	381	(80.0)	21	(18.6)	92	(81.4)
	식 월급	509	(11.7)	3843	(88.3)	210	(8.5)	2268	(91.5)
	기타	29	(11.7)	218	(88.3)	37	(4.7)	747	(95.3)
자격증	있음	116	(32.3)	243	(67.7)	105	(20.2)	416	(79.8)
	보유여부 없음	517	(11.0)	4199	(89.0)	447	(3.2)	13587	(96.8)

〈부표 11〉 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업별)

(단위: 명, %)

구분	산재보험 가입자				산재보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	633	(12.5)	4442	(87.5)	552	(3.8)	14003	(96.2)	
업종	농림어업	1	(11.1)	8	(88.9)	14	(2.6)	530	(97.4)
	광업	0	(0.0)	5	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)
	제조업	171	(10.9)	1393	(89.1)	26	(2.8)	890	(97.2)
	전기수도	8	(23.5)	26	(76.5)	3	(17.6)	14	(82.4)
	건설업	28	(6.8)	383	(93.2)	7	(1.4)	498	(98.6)
	수리업	80	(13.7)	505	(86.3)	52	(4.4)	1134	(95.6)
	숙박음식	15	(11.8)	112	(88.2)	22	(3.9)	539	(96.1)
	운수업	55	(17.9)	252	(82.1)	31	(12.1)	226	(87.9)
	통신업	21	(22.1)	74	(77.9)	6	(10.2)	53	(89.8)
	금융보험	47	(19.0)	201	(81.0)	36	(19.9)	145	(80.1)
	부동산임대	3	(6.8)	41	(93.2)	7	(7.1)	92	(92.9)
	사업서비스	57	(9.8)	522	(90.2)	24	(7.7)	287	(92.3)
	공공행정, 교육서비스	37	(18.2)	166	(81.8)	45	(20.4)	176	(79.6)
	사회복지	54	(14.6)	315	(85.4)	64	(14.8)	368	(85.2)
	오락공연	37	(13.8)	232	(86.2)	22	(17.1)	107	(82.9)
	개인서비스	6	(9.2)	59	(90.8)	6	(3.9)	149	(96.1)
	직종	고위임직원	13	(8.3)	143	(91.7)	30	(8.2)	334
전문가		5	(8.9)	51	(91.1)	4	(3.4)	112	(96.6)
기술공		101	(14.9)	576	(85.1)	85	(18.3)	379	(81.7)
사무 종사자		133	(15.8)	709	(84.2)	76	(12.2)	545	(87.8)
서비스 종사		146	(13.2)	958	(86.8)	54	(9.7)	501	(90.3)
판매 종사자		34	(14.7)	198	(85.3)	55	(7.1)	722	(92.9)
농어업 종사		43	(16.5)	218	(83.5)	43	(4.6)	885	(95.4)
기능 종사자		2	(22.2)	7	(77.8)	14	(2.6)	520	(97.4)
조립 종사자		66	(9.2)	648	(90.8)	16	(1.9)	817	(98.1)
단순노무		81	(11.1)	646	(88.9)	36	(7.0)	478	(93.0)
군인		21	(4.8)	417	(95.2)	9	(1.5)	578	(98.5)
무직		1	(12.5)	7	(87.5)	3	(17.6)	14	(82.4)

〈부표 12〉 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	산재보험 가입자				산재보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	633	(12.5)	4442	(87.5)	552	(3.8)	14003	(96.2)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	9	(100.0)	0	(0.0)	18	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	8	(100.0)	0	(0.0)	37	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	20	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	43	(100.0)	0	(0.0)	49	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업자)	8	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	0		0		7	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	9	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	45	(100.0)	0	(0.0)	124	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	15	(100.0)	0	(0.0)	25	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	46	(100.0)	0	(0.0)	47	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	375	(100.0)	0	(0.0)	138	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학 부설기관	34	(100.0)	0	(0.0)	48	(100.0)	0	(0.0)
	협회나 단체, 연구소 등	58	(100.0)	0	(0.0)	79	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	7	(100.0)	0	(0.0)	29	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	14	(100.0)	0	(0.0)	9	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		1	(100.0)	0	(0.0)
	기타	39	(100.0)	0	(0.0)	50	(100.0)	0	(0.0)

〈부표 13〉 빈곤층 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	국민연금 가입자				국민연금 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	98	(12.6)	681	(87.4)	151	(2.6)	5553	(97.4)	
성별	남자	67	(14.2)	406	(85.8)	79	(3.0)	2544	(97.0)
	여자	31	(10.1)	275	(89.9)	72	(2.3)	3009	(97.7)
연령	20대미만	0		0		1	(0.9)	111	(99.1)
	20대	23	(16.5)	116	(83.5)	22	(2.8)	771	(97.2)
	30대	49	(14.2)	295	(85.8)	47	(5.1)	871	(94.9)
	40대	17	(11.5)	131	(88.5)	37	(4.6)	772	(95.4)
	50대	7	(8.0)	80	(92.0)	27	(3.3)	798	(96.7)
	60대이상	2	(3.3)	59	(96.7)	17	(0.8)	2230	(99.2)
학력	고졸이하	7	(5.3)	125	(94.7)	23	(0.8)	2848	(99.2)
	고졸	37	(11.4)	287	(88.6)	68	(3.4)	1935	(96.6)
	초대졸	19	(13.5)	122	(86.5)	18	(6.3)	267	(93.7)
	대졸이상	35	(19.2)	147	(80.8)	42	(7.7)	503	(92.3)
거주지역	광역시	52	(12.3)	372	(87.7)	86	(3.0)	2825	(97.0)
	기타	46	(13.0)	309	(87.0)	65	(2.3)	2728	(97.7)
혼인상태	미혼	37	(12.8)	252	(87.2)	42	(2.9)	1392	(97.1)
	기혼	57	(13.5)	366	(86.5)	98	(3.1)	3054	(96.9)
	기타	4	(6.0)	63	(94.0)	11	(1.0)	1107	(99.0)
취업여부	취업자	98	(12.6)	681	(87.4)	117	(5.6)	1990	(94.4)
	미취업자	0		0		34	(0.9)	3563	(99.1)
구직활동기 간유무	없음	35	(13.0)	235	(87.0)	45	(6.7)	627	(93.3)
	있음	19	(8.6)	201	(91.4)	18	(6.2)	271	(93.8)
근로시간형 태	시간제	4	(16.0)	21	(84.0)	7	(3.6)	189	(96.4)
	전일제	94	(12.5)	657	(87.5)	60	(6.1)	920	(93.9)
정규직 여부	정규직	81	(12.6)	560	(87.4)	43	(8.9)	442	(91.1)
	비정규직	16	(12.8)	109	(87.2)	24	(3.6)	651	(96.4)
임금결정방 식	연봉제	7	(11.3)	55	(88.7)	0	(0.0)	11	(100.0)
	월급	87	(12.7)	596	(87.3)	54	(7.0)	718	(93.0)
	기타	4	(11.8)	30	(88.2)	13	(3.3)	383	(96.7)
자격증 보유여부	있음	17	(29.3)	41	(70.7)	33	(25.8)	95	(74.2)
	없음	81	(11.2)	640	(88.8)	118	(2.1)	5458	(97.9)

〈부표 14〉 빈곤층 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(신업직업별)

(단위: 명, %)

구분	국민연금 가입자				국민연금 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	98	(12.6)	681	(87.4)	151	(2.6)	5553	(97.4)	
업종	농림어업	0	(0.0)	2	(100.0)	13	(4.1)	305	(95.9)
	광업	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	제조업	31	(10.8)	255	(89.2)	5	(2.0)	245	(98.0)
	전기수도	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	건설업	9	(18.4)	40	(81.6)	4	(1.7)	228	(98.3)
	수리업	13	(14.6)	76	(85.4)	11	(3.2)	331	(96.8)
	숙박음식	1	(7.7)	12	(92.3)	12	(4.7)	243	(95.3)
	운수업	8	(15.1)	45	(84.9)	8	(11.6)	61	(88.4)
	통신업	3	(18.8)	13	(81.3)	1	(8.3)	11	(91.7)
	금융보험	1	(5.9)	16	(94.1)	11	(31.4)	24	(68.6)
	부동산임대	0	(0.0)	8	(100.0)	4	(7.5)	49	(92.5)
	사업서비스	10	(10.6)	84	(89.4)	7	(6.3)	105	(93.8)
	공공행정, 교육서비스	4	(21.1)	15	(78.9)	11	(18.3)	49	(81.7)
	사회복지	6	(14.6)	35	(85.4)	13	(11.0)	105	(89.0)
	오락공연	5	(11.9)	37	(88.1)	4	(16.0)	21	(84.0)
	개인서비스	1	(11.1)	8	(88.9)	3	(5.9)	48	(94.1)
	개인서비스	4	(11.1)	32	(88.9)	10	(5.8)	163	(94.2)
직종	고위임직원								
	전문가	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)	28	(100.0)
	기술공	13	(14.0)	80	(86.0)	13	(13.3)	85	(86.7)
	사무 종사자	20	(17.2)	96	(82.8)	14	(7.8)	165	(92.2)
	서비스 종사	22	(13.3)	143	(86.7)	15	(11.7)	113	(88.3)
	판매 종사자	3	(14.3)	18	(85.7)	17	(5.7)	283	(94.3)
	농어업 종사	6	(17.1)	29	(82.9)	19	(6.9)	255	(93.1)
	기능 종사자	0	(0.0)	4	(100.0)	13	(4.2)	296	(95.8)
	조립 종사자	15	(13.6)	95	(86.4)	5	(1.8)	275	(98.2)
	단순노무	13	(9.9)	118	(90.1)	9	(6.5)	130	(93.5)
	군인	6	(5.9)	95	(94.1)	11	(3.0)	355	(97.0)
	무직	0		0		1	(20.0)	4	(80.0)

〈부표 15〉 빈곤층 국민연금 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	국민연금 가입자				국민연금 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	98	(12.6)	681	(87.4)	151	(2.6)	5553	(97.4)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	0		0		10	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	7	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업 자)	2	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
	훈련 기관	사설학원	8	(100.0)	0	(0.0)	22	(100.0)	0
직업훈련법인		4	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
공공직업훈련기관		7	(100.0)	0	(0.0)	22	(100.0)	0	(0.0)
사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관		58	(100.0)	0	(0.0)	45	(100.0)	0	(0.0)
대학 또는 전문대학 부설기관		2	(100.0)	0	(0.0)	8	(100.0)	0	(0.0)
협회나 단체, 연구소 등		12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
복지관, 구청		0		0		15	(100.0)	0	(0.0)
통신 교육기관		4	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
여성인력개발센터		0		0		0		0	
기타		3	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)

〈부표 16〉 빈곤층 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	건강보험 가입자				건강보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	124	(13.3)	811	(86.7)	127	(2.3)	5483	(97.7)	
성별	남자	79	(13.9)	489	(86.1)	69	(2.7)	2498	(97.3)
	여자	45	(12.3)	322	(87.7)	58	(1.9)	2985	(98.1)
연령	20대미만	0		0		1	(0.9)	111	(99.1)
	20대	26	(17.7)	121	(82.3)	19	(2.4)	769	(97.6)
	30대	63	(15.6)	340	(84.4)	33	(3.8)	837	(96.2)
	40대	20	(11.7)	151	(88.3)	35	(4.4)	763	(95.6)
	50대	10	(10.6)	84	(89.4)	24	(2.9)	797	(97.1)
	60대이상	5	(4.2)	115	(95.8)	15	(0.7)	2206	(99.3)
학력	고졸이하	10	(5.8)	163	(94.2)	21	(0.7)	2832	(99.3)
	고졸	40	(10.7)	333	(89.3)	66	(3.3)	1920	(96.7)
	초대졸	20	(13.1)	133	(86.9)	17	(6.2)	258	(93.8)
	대졸이상	54	(22.9)	182	(77.1)	23	(4.6)	473	(95.4)
거주지역	광역시	70	(14.1)	425	(85.9)	68	(2.4)	2801	(97.6)
	기타	54	(12.3)	386	(87.7)	59	(2.2)	2682	(97.8)
혼인상태	미혼	42	(13.1)	279	(86.9)	37	(2.6)	1375	(97.4)
	기혼	76	(14.3)	457	(85.7)	80	(2.6)	3005	(97.4)
	기타	6	(7.4)	75	(92.6)	10	(0.9)	1103	(99.1)
취업여부	취업자	124	(13.3)	811	(86.7)	93	(4.7)	1905	(95.3)
	미취업자	0		0		34	(0.9)	3578	(99.1)
구직활동기	없음	44	(13.5)	282	(86.5)	37	(5.9)	594	(94.1)
	간유무 있음	22	(9.2)	216	(90.8)	15	(5.4)	265	(94.6)
근로시간형	시간제	4	(13.3)	26	(86.7)	7	(3.5)	192	(96.5)
	태 전일제	120	(13.3)	781	(86.7)	36	(4.1)	832	(95.9)
정규직	정규직	107	(14.3)	642	(85.7)	19	(4.8)	380	(95.2)
	여부 비정규직	16	(9.4)	154	(90.6)	24	(3.7)	628	(96.3)
임금결정방	연봉제	6	(9.4)	58	(90.6)	1	(12.5)	7	(87.5)
	식 월급	114	(13.8)	715	(86.2)	29	(4.4)	636	(95.6)
	기타	4	(9.5)	38	(90.5)	13	(3.3)	382	(96.7)
자격증	있음	26	(35.6)	47	(64.4)	24	(21.1)	90	(78.9)
보유여부	없음	98	(11.4)	764	(88.6)	103	(1.9)	5393	(98.1)

〈부표 17〉 빈곤층 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(신업직업별)

(단위: 명, %)

구분	건강보험 가입자				건강보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	124	(13.3)	811	(86.7)	127	(2.3)	5483	(97.7)	
업종	농림어업	0	(0.0)	3	(100.0)	13	(4.1)	305	(95.9)
	광업	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	제조업	32	(10.4)	275	(89.6)	4	(1.6)	242	(98.4)
	전기수도	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	건설업	8	(13.8)	50	(86.2)	5	(2.2)	221	(97.8)
	수리업	14	(13.7)	88	(86.3)	10	(3.0)	325	(97.0)
	숙박음식	2	(14.3)	12	(85.7)	11	(4.3)	243	(95.7)
	운수업	10	(16.9)	49	(83.1)	7	(10.8)	58	(89.2)
	통신업	4	(22.2)	14	(77.8)	0	(0.0)	10	(100.0)
	금융보험	1	(5.9)	16	(94.1)	11	(31.4)	24	(68.6)
	부동산임대	0	(0.0)	12	(100.0)	4	(7.8)	47	(92.2)
	사업서비스	12	(9.9)	109	(90.1)	6	(6.5)	87	(93.5)
	공공행정	14	(28.0)	36	(72.0)	1	(3.1)	31	(96.9)
	교육서비스	15	(21.1)	56	(78.9)	4	(4.5)	84	(95.5)
	사회복지	5	(10.6)	42	(89.4)	4	(20.0)	16	(80.0)
	오락공연	1	(8.3)	11	(91.7)	3	(6.0)	47	(94.0)
	개인서비스	4	(10.5)	34	(89.5)	10	(5.8)	163	(94.2)
	직종	고위임직원							
전문가		0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	28	(100.0)
기술공		20	(16.9)	98	(83.1)	6	(8.2)	67	(91.8)
사무 종사자		24	(18.2)	108	(81.8)	10	(6.1)	155	(93.9)
서비스 종사		26	(14.4)	155	(85.6)	11	(9.8)	101	(90.2)
판매 종사자		6	(20.7)	23	(79.3)	14	(4.8)	279	(95.2)
농어업 종사		7	(16.3)	36	(83.7)	18	(6.7)	252	(93.3)
기능 종사자		0	(0.0)	3	(100.0)	13	(4.2)	297	(95.8)
조립 종사자		16	(13.6)	102	(86.4)	4	(1.4)	274	(98.6)
단순노무		16	(10.7)	134	(89.3)	7	(5.4)	123	(94.6)
군인		8	(5.2)	145	(94.8)	10	(3.0)	327	(97.0)
무직		1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	1	(100.0)

〈부표 18〉 빈곤층 건강보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	건강보험 가입자				건강보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	124	(13.3)	811	(86.7)	127	(2.3)	5483	(97.7)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	0		0		10	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	16	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업 자)	3	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	11	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	5	(100.0)	0	(0.0)	6	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	11	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	67	(100.0)	0	(0.0)	37	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학 부설기관	6	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)
	협회나 단체, 연구소 등	12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	2	(100.0)	0	(0.0)	13	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	4	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		0		0	
	기타	6	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)

〈부표 19〉 빈곤층고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	고용보험 가입자				고용보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	112	(12.9)	756	(87.1)	142	(2.5)	5524	(97.5)	
성별	남자	75	(14.2)	452	(85.8)	76	(2.9)	2518	(97.1)
	여자	37	(10.9)	304	(89.1)	66	(2.1)	3006	(97.9)
연령	20대미만	0		0		1	(0.9)	111	(99.1)
	20대	25	(17.2)	120	(82.8)	20	(2.5)	771	(97.5)
	30대	53	(14.8)	305	(85.2)	46	(5.1)	858	(94.9)
	40대	19	(11.7)	143	(88.3)	36	(4.5)	771	(95.5)
	50대	9	(9.4)	87	(90.6)	24	(2.9)	797	(97.1)
	60대이상	6	(5.6)	101	(94.4)	15	(0.7)	2216	(99.3)
학력	고졸이하	10	(6.1)	155	(93.9)	21	(0.7)	2844	(99.3)
	고졸	42	(11.6)	321	(88.4)	65	(3.3)	1923	(96.7)
	초대졸	19	(12.8)	130	(87.2)	18	(6.4)	262	(93.6)
	대졸이상	41	(21.5)	150	(78.5)	38	(7.1)	495	(92.9)
거주지역	광역시	61	(13.4)	395	(86.6)	78	(2.7)	2817	(97.3)
	기타	51	(12.4)	361	(87.6)	64	(2.3)	2707	(97.7)
혼인상태	미혼	39	(13.1)	259	(86.9)	41	(2.9)	1387	(97.1)
	기혼	67	(13.6)	424	(86.4)	91	(2.9)	3032	(97.1)
	기타	6	(7.6)	73	(92.4)	10	(0.9)	1105	(99.1)
취업여부	취업자	112	(12.9)	756	(87.1)	108	(5.2)	1950	(94.8)
	미취업자	0		0		34	(0.9)	3574	(99.1)
구직활동기 간유무	없음	38	(12.6)	263	(87.4)	43	(6.6)	608	(93.4)
	있음	22	(9.5)	210	(90.5)	16	(5.6)	271	(94.4)
근로시간형 태	시간제	4	(13.8)	25	(86.2)	7	(3.5)	191	(96.5)
	전일제	108	(12.9)	729	(87.1)	51	(5.5)	875	(94.5)
정규직 여부	정규직	96	(13.7)	603	(86.3)	34	(7.6)	414	(92.4)
	비정규직	15	(9.4)	144	(90.6)	24	(3.6)	634	(96.4)
임금결정방 식	연봉제	7	(11.5)	54	(88.5)	0	(0.0)	11	(100.0)
	월급	101	(13.2)	667	(86.8)	45	(6.3)	675	(93.8)
	기타	4	(10.3)	35	(89.7)	13	(3.3)	383	(96.7)
자격증 보유여부	있음	19	(29.7)	45	(70.3)	33	(26.8)	90	(73.2)
	없음	93	(11.6)	711	(88.4)	109	(2.0)	5434	(98.0)

〈부표 20〉 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업, 직업별)

(단위: 명, %)

구분	고용보험 가입자				고용보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	112	(12.9)	756	(87.1)	142	(2.5)	5524	(97.5)	
업종	농업어업	0	(0.0)	2	(100.0)	13	(4.1)	306	(95.9)
	광업	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	제조업	32	(10.6)	271	(89.4)	5	(2.0)	240	(98.0)
	전기수도	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	건설업	9	(15.5)	49	(84.5)	4	(1.8)	220	(98.2)
	수리업	14	(14.0)	86	(86.0)	10	(3.0)	328	(97.0)
	숙박음식	1	(5.6)	17	(94.4)	12	(4.8)	240	(95.2)
	운수업	9	(15.8)	48	(84.2)	8	(12.1)	58	(87.9)
	통신업	3	(20.0)	12	(80.0)	1	(7.7)	12	(92.3)
	금융보험	1	(5.3)	18	(94.7)	11	(32.4)	23	(67.6)
	부동산임대	0	(0.0)	11	(100.0)	4	(7.8)	47	(92.2)
	사업서비스	15	(12.9)	101	(87.1)	5	(5.2)	92	(94.8)
	공공행정, 교육서비스	7	(24.1)	22	(75.9)	8	(15.7)	43	(84.3)
	사회복지	10	(18.5)	44	(81.5)	10	(8.9)	102	(91.1)
	오락공연	5	(11.6)	38	(88.4)	4	(15.4)	22	(84.6)
	개인서비스	1	(12.5)	7	(87.5)	3	(5.8)	49	(94.2)
	개인서비스	3	(10.0)	27	(90.0)	10	(5.7)	166	(94.3)
직종	고위임직원								
	전문가	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	28	(100.0)
	기술공	15	(16.1)	78	(83.9)	12	(12.5)	84	(87.5)
	사무 종사자	23	(19.0)	98	(81.0)	12	(6.8)	164	(93.2)
	서비스 종사	23	(13.3)	150	(86.7)	14	(11.7)	106	(88.3)
	판매 종사자	4	(16.7)	20	(83.3)	16	(5.4)	283	(94.6)
	농어업 종사	7	(17.1)	34	(82.9)	18	(6.6)	256	(93.4)
	기능 종사자	0	(0.0)	3	(100.0)	13	(4.2)	297	(95.8)
	조립 종사자	16	(13.2)	105	(86.8)	4	(1.4)	272	(98.6)
	단순노무	15	(10.3)	131	(89.7)	9	(6.7)	125	(93.3)
	군인	9	(6.3)	133	(93.7)	9	(2.7)	330	(97.3)
	무직	0		0		1	(20.0)	4	(80.0)

〈부표 21〉 빈곤층 고용보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	고용보험 가입자				고용보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	112	(12.9)	756	(87.1)	142	(2.5)	5524	(97.5)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	3	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	0		0		10	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	11	(100.0)	0	(0.0)	15	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업 자)	2	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	4	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	62	(100.0)	0	(0.0)	42	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학 부설기관	3	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	협회나 단체, 연구소 등	12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	0		0		15	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	4	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		0		0	
	기타	3	(100.0)	0	(0.0)	11	(100.0)	0	(0.0)

〈부표 22〉 빈곤층 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(인적 속성별)

(단위: 명, %)

구분	산재보험 가입자				산재보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	108	(13.2)	710	(86.8)	143	(2.5)	5549	(97.5)	
성별	남자	74	(14.3)	442	(85.7)	75	(2.9)	2527	(97.1)
	여자	34	(11.3)	268	(88.7)	68	(2.2)	3022	(97.8)
연령	20대미만	0		0		1	(0.9)	111	(99.1)
	20대	23	(17.2)	111	(82.8)	21	(2.6)	774	(97.4)
	30대	50	(15.1)	282	(84.9)	46	(5.0)	875	(95.0)
	40대	19	(12.1)	138	(87.9)	36	(4.4)	780	(95.6)
	50대	10	(10.1)	89	(89.9)	24	(2.9)	794	(97.1)
	60대이상	6	(6.3)	90	(93.8)	15	(0.7)	2215	(99.3)
학력	고졸이하	11	(6.7)	152	(93.3)	20	(0.7)	2840	(99.3)
	고졸	42	(12.3)	299	(87.7)	64	(3.2)	1932	(96.8)
	초대졸	17	(12.7)	117	(87.3)	20	(6.8)	273	(93.2)
	대졸이상	38	(21.1)	142	(78.9)	39	(7.2)	504	(92.8)
거주지역	광역시	58	(13.8)	361	(86.2)	79	(2.7)	2836	(97.3)
	기타	50	(12.5)	349	(87.5)	64	(2.3)	2713	(97.7)
혼인상태	미혼	37	(13.8)	232	(86.2)	41	(2.8)	1405	(97.2)
	기혼	64	(13.6)	405	(86.4)	92	(2.9)	3040	(97.1)
	기타	7	(8.8)	73	(91.3)	10	(0.9)	1104	(99.1)
취업여부	취업자	108	(13.2)	710	(86.8)	109	(5.2)	1986	(94.8)
	미취업자	0		0		34	(0.9)	3563	(99.1)
구직활동기	없음	35	(12.3)	250	(87.7)	44	(6.6)	620	(93.4)
	간유무 있음	22	(10.3)	192	(89.7)	16	(5.4)	283	(94.6)
근로시간형	시간제	4	(15.4)	22	(84.6)	7	(3.5)	192	(96.5)
	태 전일제	104	(13.2)	686	(86.8)	52	(5.4)	912	(94.6)
정규직	정규직	91	(13.9)	562	(86.1)	35	(7.2)	450	(92.8)
	여부 비정규직	16	(10.3)	139	(89.7)	24	(3.6)	637	(96.4)
임금결정방	연봉제	6	(10.9)	49	(89.1)	1	(5.9)	16	(94.1)
	식 월급	98	(13.6)	625	(86.4)	45	(6.0)	709	(94.0)
	기타	4	(10.0)	36	(90.0)	13	(3.3)	383	(96.7)
자격증	있음	20	(33.9)	39	(66.1)	31	(24.8)	94	(75.2)
보유여부	없음	88	(11.6)	671	(88.4)	112	(2.0)	5455	(98.0)

〈부표 23〉 민근층 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(산업직업별)

(단위: 명, %)

구분	산재보험 가입자				산재보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	108	(13.2)	710	(86.8)	143	(2.5)	5549	(97.5)	
업종	농림어업	0	(0.0)	2	(100.0)	13	(4.1)	305	(95.9)
	광업	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	제조업	32	(10.8)	263	(89.2)	4	(1.6)	248	(98.4)
	전기수도	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	건설업	9	(13.6)	57	(86.4)	4	(1.8)	218	(98.2)
	수리업	14	(16.3)	72	(83.7)	10	(2.9)	337	(97.1)
	숙박음식	0	(0.0)	14	(100.0)	12	(4.7)	243	(95.3)
	운수업	10	(17.5)	47	(82.5)	7	(10.6)	59	(89.4)
	통신업	3	(21.4)	11	(78.6)	1	(6.7)	14	(93.3)
	금융보험	0	(0.0)	16	(100.0)	12	(32.4)	25	(67.6)
	부동산임대	0	(0.0)	10	(100.0)	4	(7.7)	48	(92.3)
	사업서비스	14	(13.6)	89	(86.4)	5	(4.9)	97	(95.1)
	공공행정, 교육서비스	7	(24.1)	22	(75.9)	8	(16.0)	42	(84.0)
	사회복지	8	(17.8)	37	(82.2)	11	(9.4)	106	(90.6)
	오락공연	6	(15.8)	32	(84.2)	4	(12.9)	27	(87.1)
	개인서비스	1	(12.5)	7	(87.5)	3	(5.8)	49	(94.2)
	직종	고위임직원	2	(6.9)	27	(93.1)	11	(6.2)	166
전문가		0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	28	(100.0)
기술공		14	(16.7)	70	(83.3)	12	(11.5)	92	(88.5)
사무 종사자		20	(18.0)	91	(82.0)	14	(7.6)	170	(92.4)
서비스 종사		22	(13.9)	136	(86.1)	14	(10.6)	118	(89.4)
판매 종사자		4	(21.1)	15	(78.9)	17	(5.6)	286	(94.4)
농어업 종사		7	(20.0)	28	(80.0)	18	(6.5)	259	(93.5)
기능 종사자		0	(0.0)	3	(100.0)	13	(4.2)	295	(95.8)
조립 종사자		16	(12.8)	109	(87.2)	4	(1.5)	269	(98.5)
단순노무		15	(10.3)	130	(89.7)	8	(6.1)	124	(93.9)
군인		10	(7.5)	124	(92.5)	8	(2.3)	340	(97.7)
무직		0		0		1	(20.0)	4	(80.0)

〈부표 24〉 빈곤층 산재보험 가입여부에 따른 직업훈련 참여 여부(직업훈련별)

(단위: 명, %)

구분	산재보험 가입자				산재보험 미가입자				
	직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		직업훈련 경험있음		직업훈련 경험없음		
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
계	108	(13.2)	710	(86.8)	143	(2.5)	5549	(97.5)	
정부 지원 훈련	기능사 양성훈련 또는 정부위탁훈련	3	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)
	실업자 재취직 훈련	2	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	고용촉진훈련	0		0		10	(100.0)	0	(0.0)
	재직자 훈련	10	(100.0)	0	(0.0)	16	(100.0)	0	(0.0)
	취업훈련(신규학교졸업 자)	2	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	근로자수강지원금	0		0		0		0	
	기타 실업자훈련	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)
	잘 모르겠음	0		0		2	(100.0)	0	(0.0)
훈련 기관	사설학원	9	(100.0)	0	(0.0)	20	(100.0)	0	(0.0)
	직업훈련법인	4	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	공공직업훈련기관	13	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	사업주 또는 사업주 단체의 훈련기관	60	(100.0)	0	(0.0)	43	(100.0)	0	(0.0)
	대학 또는 전문대학 부설기관	3	(100.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	0	(0.0)
	협회나 단체, 연구소 등	12	(100.0)	0	(0.0)	19	(100.0)	0	(0.0)
	복지관, 구청	0		0		15	(100.0)	0	(0.0)
	통신 교육기관	4	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)
	여성인력개발센터	0		0		0		0	
	기타	3	(100.0)	0	(0.0)	10	(100.0)	0	(0.0)

참고문헌

- 강성호·전승훈·임병인(2008), 「국민연금법 개정의 소득분배 및 노동공급 효과 분석」, 경제학연구, 한국경제학회
- 강희갑(2007), 「사회복지법제론」, 양서원
- 국민연금공단 내부자료 2007~2009.
- 국민연금공단(내부자료), 「개정된 국민연금법 설명자료」, 2007.
- 권영준 외(2008), 「재활사업 중기발전계획에 대한 평가 및 개선방안 연구」, 노동부
- 김영순 외(2003), 「저소득층 근로유인제고를 위한 정책방안 연구」, 한국보건사회연구원
- 김원섭·이정우·정해식·한정립(2007), 「근로유인제고를 위한 국민연금제도 개선방안: 사회투자전략의 관점에서」, 국민연금연구원
- 김철희(2004), 빈곤층의 직업훈련과 실업급여 효과 분석, 사회보장연구, 제20권1호
- 노동부(2007), 「2007년 산업재해 발생현황」
- 박수경(1999), 「산재장애인의 재취업실태와 영향요인 분석」, 한국사회복지학, 제37권4호
- 박찬용·김용하·석재은·박수경·마범순(2008), 「사회보험 사회복지제도의 근로유인 효과분석」, 노동부
- 박찬용 외(2000), 「사회안전망 확충을 위한 소득보장체계 개편방안」, 한국보건사회연구원
- 박찬임 외(2003), 「주요국의 산재보험 적용징수체계」, 한국노동연구원
- 신경혜(2006), 「국민연금 노령연금 및 반환일시금 수급자 추계」, 연구보고서2006-17, NPS국민연금연구원

- 신인수, 유완식(2005), 「장애인 직업훈련 이수자 경제활동 실태 조사: 직업능력개발센터 중심으로」. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 안종범·정지운(2008), 「조기은퇴 원인으로서는 연금제도 관대성과 고령화」, 『경제학연구』 제56집 제1호
- 이명운(1999), 「한국 직업훈련제도의 실태와 개선방향에 관한 연구」, 경상논집, 13(1), 191-224.
- 이승렬·최강식(2007), 「국민연금이 중고령자의 은퇴 행위에 미치는 영향」
- 이승렬(2005), 「산재근로자의 노동이동에 관한 연구: 장해판정자의 취업력 분석」, 한국노동연구원
- 이승렬(2003), 「산재근로자의 직업복귀 실태와 결정요인 분석」, 한국노동연구원
- 이철용·양희승(2005), 「국민연금을 활용한 고령근로 증진방안」, LG경제연구원
- 윤조덕·윤순영·김희걸·김상호·박수경(2005), 산재보험제도 발전방안에 대한 연구, 한국노동연구원
- 윤석명, 김대철(2006), 「조기퇴직에 따른 연금수급 사각지대 해소방안 : 근로유인 극대화를 통한 고령사회 대처 가능성 중심으로」, 『사회보장연구』, 제22권 제1호 제36집, 한국사회보장학회
- 통계청(2006), 인구추계조사
- 통계청(2009), 『세계 인구의 날』에 즈음한 세계 및 한국의 인구현황
- 현대경제연구원(2009), 「베이비 붐 세대의 은퇴와 정책적 대응방안」
- 황덕순(2002), 「근로연계복지정책과 근로유인정책의 주요 논점과 한국에 대한 시사점」, 한국사회복지학
- 홍민기(2008), 「국민연금이 노동공급과 저축에 미치는 영향」, 한국노동연구원

OECD(2006), Live Longer Work Longer의 인터넷 자료 “Statistics on Average effective age and Official age of retirement in OECD countries”

OECD.Stat

“Canada Pension Plan Actuarial Adjustment Factors Study”, 2003 Report, 09-25(통권407호), 2009.7.7.

■ 저자 약력

- 김철희
 - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 오영훈
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 강성호
 - 국민연금연구원 부연구위원
- 변민수
 - 한국장애인고용공단 고용개발원 연구원

사회보장제도의 직업능력개발 효과 분석

· 발행연월일	2009년 10월 30일 인쇄 2009년 10월 31일 발행
· 발행인	권대봉
· 발행처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전화: (02)3485-5000, 5100 팩스: (02)3485-5200
· 인쇄처	(주)신전 (02)2264-7727
· 등록일자	1998년 6월 11일
· 등록번호	제16-1681호
· I S B N	978-89-6355-085-5 93330

©한국직업능력개발원

<값 7,000원>