


**논문 8**

## 기업의 직업능력개발사업 활용 및 그 효과에 대한 변화와 영향

김수원\* · 김예슬\*\*

### 요약

본 연구는 인적자본기업패널조사(HCCP) 데이터를 활용하여 기업체에서 정부 직업능력개발사업의 활용 현황과 실질적인 활용정도 그리고 활용효과에 대한 변화와 영향을 분석하고, 직업능력개발사업의 활용 및 지원에 대한 함의 및 시사점을 도출하고자 하였다.

직업능력개발사업의 활용 및 지원에 대한 변화를 분석한 결과, 기업들의 직업능력개발사업 활용도가 비교적 낮은 편으로 사업주 지원 훈련은 근로자 지원 훈련을 좀 더 활성화 시킬 방안이 필요하다고 판단된다. 특히, 2017년에는 사업주 지원 환급액은 물론 근로자 지원 환급액이 급격히 감소하고 있는데, 이는 일반 근로자들이 정규학위 취득에 관심이 높아지고 지역별 인적자원개발위원회의 인력 및 훈련 수요에 따라 대부분의 직업훈련사업이 진행되기 때문으로 판단된다.

직업능력개발사업의 활용 및 지원과 그 효과에 대해 분석한 결과, ‘사업주 직업능력개발훈련’, ‘근로자 직업능력개발훈련’ 두 변수가 유의미한 영향을 미치지만, 여기에는 기업 규모가 정적 영향이 미치는 것으로 나타나 대기업보다 중소기업에 대한 교육훈련 등 인적자원개발 지원이 필요하다고 여겨진다.

## I 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라 직업능력개발사업은 1967년 1월 직업훈련법을 제정하여 국가적인 정식제도로 본격적으로 실시한지도 50여년이 지났다. 그동안 직업훈련은 국가산업 발전에 원동력이 되는 인력을 양성하여 공급함으로써 국민소득 증가와 고용안정을 통한 삶의 질 향상 더 나아가 국가의 경제발전과 산업 발달에 많은 역할과 기여를 하였다고 판단된다.

\* 한국직업능력개발원 선임연구위원

\*\* 한국직업능력개발원 연구원

직업능력개발(직업훈련)은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련이다(근로자직업능력개발법 제2조 제1호). 직업훈련은 훈련대상별로 재직자훈련과 실업자훈련으로 구분할 수 있다. 재직근로자훈련은 근로자의 직무능력 향상을 위하여 사업주가 근로자에게 훈련을 실시하거나 근로자 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원한다. 실업자훈련은 실업자의 취업능력 또는 기초 직무능력 습득을 위하여 정부가 훈련기관에 실업자 훈련을 위탁하거나 실업자가 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원한다.

재직자훈련은 기업 지원<sup>1)</sup>과 개인 지원<sup>2)</sup> 그리고 공동훈련이 있다. 기업 지원에는 사업주직업훈련 지원, 유급휴가훈련 지원, 일·학습병행제, 중소기업학습조직화 지원, 직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부, 사내자격검정 지원 등이 있고, 개인 지원에는 근로자 내일배움카드제, 자영업자 고용안정·직업능력개발지원금 등이 있으며, 공동훈련에는 국가인적자원개발 컨소시엄, 지역·산업 맞춤형훈련 등이 있다.

이러한 직업능력개발사업은 산업구조와 국가정책 등 시대적 상황에 따라 역할과 기능이 변화하여 왔고, 근로 생애에 걸친 체계적인 능력개발이 요구됨에 따라 근로자의 자율적 능력개발, 노사단체의 직업훈련 등 다양한 사업 방식으로 지원하고 훈련 취약계층(중소기업 및 비정규직 근로자)에 대한 지원을 강화하도록 한다.

그러나 직업능력개발사업은 훈련 직종과 그 내용, 양성 인력의 양과 수준 등이 산업사회와 괴리되거나 정부 행정절차의 복잡화, 생산공정/업무 진행상 여유인력 부족, 훈련비용 인정금액의 과소 등으로 제대로 활용되지 못한 경우도 많이 있었다.

본 연구에서는 기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 정부(고용노동부) 지원제도에 대해 일반 기업체 등에서 주어진 환경과 상황에 따라 직업능력개발사업의 활용현황과 실질적인 활용정도 그리고 활용효과에 대한 변화와 특성을 분석하고자 한다. 또한, 이러한 변인들 간의 인과성과 영향정도를 살펴보고, 이를 통해 직업능력개발사업의 환경 변화에 따른 교육훈련 등 직업능력개발사업에 대한 활용 및 지원에 대한 방향과 정부 지원 사업에 적극적으로 참여하지 않은 경우 그 원인에 대한 함의 및 시사점을 도출하고자 한다.

1) 사업주가 근로자를 대상으로 직업훈련을 실시하는 경우 지원  
2) 근로자가 스스로 직업능력개발을 하는 경우 지원

## 2. 연구내용

본 연구의 목적을 달성하기 위해 수행한 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 관련 선행연구 등 문헌 및 자료 조사를 통해 정부의 직업능력개발사업을 둘러싼 환경과 상황, 직업능력개발사업에 대한 지출 비용과 실시 현황, 그리고 이를 통한 직업능력개발사업 활용으로 인한 효과에 대한 구성요소를 추출하고자 한다.

둘째, 추출된 구성요소를 이용하여 5차(2013년) ~ 7차(2017년) 년도 간 직업능력개발사업을 둘러싼 환경과 상황, 지출 비용, 실시 현황, 그리고 직업능력개발사업 활용의 효과에 대한 변화와 년도별·산업별·기업규모별 상의 차이 등 특성을 분석하고자 한다.

셋째, 직업능력개발사업을 둘러싼 환경 변화에 따른 지출 비용 및 실시 현황 간, 그리고 이러한 변인들과 직업능력개발사업 활용 효과와의 인과성과 영향정도를 살펴보고, 이를 통해 직업능력개발사업의 환경 변화에 따른 교육훈련 등 직업능력개발사업에 대한 활용 및 지원에 대한 방향을 설정하기 위한 시사점을 도출하고자 한다.

## II 선행연구 검토

### 1. 직업훈련의 개념과 유형

직업능력개발(직업훈련)은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련이다(근로자직업능력개발법 제2조 제1호). 직업훈련은 훈련대상별로 재직자훈련과 실업자훈련으로 구분할 수 있다. 재직자훈련은 근로자의 직무능력 향상을 위하여 사업주가 근로자에게 훈련을 실시하거나 근로자 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원한다. 실업자훈련은 실업자의 취업능력 또는 기초 직무능력 습득을 위하여 정부가 훈련기관에 실업자 훈련을 위탁하거나 실업자가 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원한다.

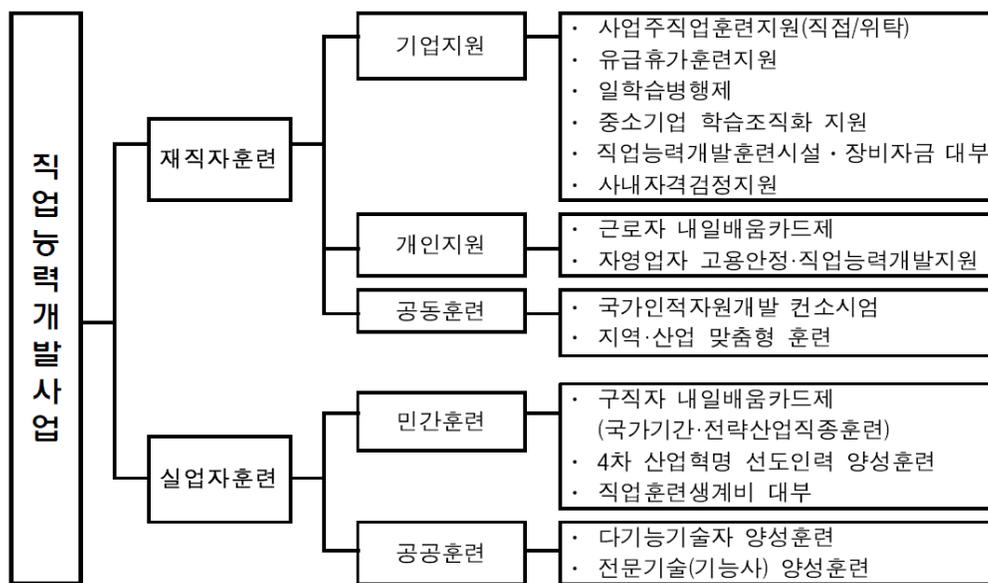
재직자훈련은 기업 지원<sup>3)</sup>과 개인 지원<sup>4)</sup> 그리고 공동훈련이 있다(그림 11 참조). 기업 지원에는 사업주직업훈련 지원, 유급휴가훈련 지원, 일·학습병행제, 중소기업학습조직

3) 사업주가 근로자를 대상으로 직업훈련을 실시하는 경우 지원

4) 근로자가 스스로 직업능력개발을 하는 경우 지원

화 지원, 직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부, 사내자격검정 지원 등이 있고, 개인 지원에는 근로자 내일배움카드제, 자영업자 고용안정·직업능력개발지원금 등이 있고, 공동훈련에는 국가인적자원개발 컨소시엄, 지역·산업 맞춤형훈련 등이 있다.

실업자훈련은 훈련기관의 특성에 따라 민간훈련과 공공훈련이 있다. 민간훈련에는 구직자 내일배움카드제(국가기간·전략산업직종훈련), 4차 산업혁명 선도인력양성훈련, 직업훈련생계비 대부 등이 있고, 공공훈련에는 다기능기술자 양성훈련, 전문기술(기능사) 양성훈련 등이 있다.



[그림 1] 직업능력개발 사업 체계

출처: 고용노동부(2018. 7.). 직업능력개발사업 현황.

## 2. 직업훈련기관 및 시설의 유형

직업능력개발훈련 기관 및 시설은 직업훈련을 받고자하는 개인들에게 직업과 관련된 지식 및 기술을 제공하는 활동을 수행하는 모든 기관 또는 시설이라고 할 수 있다. 그러므로 일반 정규학교도 근로자의 직업에 필요한 교육과정을 노동부에 등록하여 인정을 받는다면 직업훈련 기관 및 시설로서 분류된다.

직업능력개발 훈련기관은 크게 공공훈련기관과 민간훈련기관으로 구분한다(표 1) 참조). 공공훈련기관은 국가, 지방자치단체, 공공훈련시설법인 등에서 설립·운영하는 훈련기관으로 한국폴리텍대학, 대한상의 인력개발원, 한국기술교육대학교, 한국장애인공단 직업능력개발원, 그 외 관계 부처(법무부, 환경부, 서울시 등 지자체) 훈련기관 등이 있

고, 민간훈련기관은 관련 법령에 의한 훈련법인, 고용노동부에 신고하고 지정받아 설치·운영하는 지정 훈련시설, 그리고 지정 훈련시설 외 훈련기관인 기타 훈련들이 있다.

공공훈련기관 수는 직업훈련법이 제정된 1967년 당시 공공훈련기관 수는 20개소<sup>5)</sup>이 었으나, 2006년 당시에는 93개소이었고 대한상의 인력개발원이 2010년 9월부터 민간 훈련시설로 변경되는 등으로 2017년도에는 85개소로 증가하였다. 민간훈련기관 수는 1967년 당시 사업내훈련기관 수는 16개소이였으나, 2006년 당시에는 4,882개소이었고 2017년도에는 7,588개소로 크게 증가하였다.

〈표 1〉 2017년 직업능력개발훈련 참여기관의 유형과 현황

(단위 : 개소)

계	공공훈련기관						민간훈련기관			
	소계	한국 폴리텍 대학	대한상공회의소	한국기술대학교	한국장애인공단	관계부처 등	소계	훈련법인	고용노동부 지정 시설	기타
7,673	85	37	-	1	5	42	7,588	761	3,438	3,389

출처: 고용노동부(2018. 7.). 직업능력개발사업 현황.

### 3. 직업훈련개발사업 실적과 효과

#### 가. 직업훈련개발사업 실적 현황

최근 3년인 2015년 ~ 2017년도 직업능력개발사업 실적을 살펴보면, 대부분 재직자훈련을 위한 직업능력개발사업에 더 많은 인원과 예산이 사용되었으며, 그 외 나머지가 실업자훈련에 사용되었음을 알 수 있다(〈표 2〉 참고).

먼저, 2017년 기준으로 전체 직업능력개발사업에서는 재직자훈련이 92.74%, 실업자 훈련이 7.26%로 나타나, 대부분 재직자훈련을 위한 직업능력개발사업에 더 많은 인원과 예산이 지원되었음을 알 수 있다. 구체적으로는 재직자훈련에서 교육훈련을 받은 인원을 기준으로 살펴보면, 사업주직업능력개발 지원이 과반수를 넘는 인원(85.73%)이 지원 받았으며, 다음으로는 근로자능력개발 지원(6.53%), 유급휴가훈련(0.47%) 순으로 나타

5) 직업훈련법 제정 이전에도 ‘생활보호법(1961)’, ‘윤락행위방지법(1961)’, ‘아동복지법(1961)’, ‘원호대상자 직업재활법(1963)’ 등에 근거하여 직업훈련을 실시하였고, 직업훈련법 제정 이후 1960년대에 철도청의 철도요원 양성, 국방부의 준기능요원 양성, 건설부의 중기공장 정비공·운전병 양성, 체신부의 통신요원 양성훈련 등이 있었음.

났다. 또한, 예산 집행액을 기준으로 살펴보면, 사업주직업능력개발 지원(36.11%), 시설·장비 대부(15.27%), 국가인적자원개발컨소시엄(14.85%), 근로자능력개발 지원(5.27%), 유급휴가훈련(0.94%) 순으로 사용되었음을 알 수 있다. 다만, 2017년도에는 중소기업핵심직무능력향상 지원이 사업주능력개발 지원과 유급휴가훈련에 포함되어 아래의 <표 2>에는 제외되었다.

<표 2> 2015년~2017년 직업능력개발사업 실적

(단위: 천 명, 억원)

훈련명	2015년		2016년		2017년	
	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액
총계 (전체 %)	3,167.4 (100%)	12,260 (100%)	3,500.4 (100%)	15,083 (100%)	4,011.4 (100%)	15,573 (100%)
<b>□재직자훈련</b>	<b>2,895 (91.40%)</b>	<b>6,681 (54.49%)</b>	<b>3,228 (92.22%)</b>	<b>8,693 (57.63%)</b>	<b>3,720 (92.74%)</b>	<b>9,035 (58.02%)</b>
○ 사업주직업능력개발 지원	2,496 (78.80%)	3,242 (26.44%)	2,867 (81.90%)	4,940 (32.75%)	3,439 (85.73%)	5,623 (36.11%)
○ 유급휴가훈련	10 (0.32%)	93 (0.76%)	9 (0.26%)	100 (0.66%)	19 (0.47%)	146 (0.94%)
○ 근로자능력개발 지원	330 (10.42%)	880 (7.18%)	292 (8.34%)	795 (5.27%)	262 (6.53%)	820 (5.27%)
○ 중소기업핵심직무능력향상 지원	59 (1.86%)	233 (1.90%)	60 (1.71%)	227 (1.51%)	-	-
○ 시설·장비 대부	-	122 (1.00%)	-	111 (0.74%)	-	131 (15.27%)
○ 국가인적자원개발 컨소시엄	-	2,111 (17.22%)	-	2,520 (16.71%)	-	2,312 (14.85%)
<b>□실업자훈련</b>	<b>272.4 (8.60%)</b>	<b>5,579 (45.51%)</b>	<b>272.4 (7.78%)</b>	<b>6,390 (42.37%)</b>	<b>291.4 (7.26%)</b>	<b>6,538 (41.98%)</b>
○ 전직실업자훈련	158 (4.99%)	1,694 (13.82%)	177 (5.06%)	1,992 (13.21%)	182 (4.54%)	1,796 (11.53%)
○ 신규실업자훈련	40 (1.26%)	546 (4.45%)	36 (1.03%)	619 (4.10%)	38 (0.95%)	640 (4.11%)
○ 농어민지역실업자 직업훈련	0.4 (0.01%)	2 (0.02%)	0.4 (0.01%)	3 (0.02%)	0.4 (0.01%)	2 (0.015%)
○ 국가기간전략산업직 종훈련	74 (2.34%)	3,337 (27.22%)	59 (1.69%)	3,776 (25.03%)	71 (1.77%)	4,100 (26.33%)

주: 1. 근로자능력개발 지원은 구.근로자직무능력향상지원금 및 재직자 내일배움카드제를 통합(2014. 4. 15.)한 사업임. 따라서 근로자능력개발 지원의 수치는 기존 직무능력향상지원금, 재직자 내일배움카드제의 수치와 신규 근로자 능력개발지원금의 합임  
 2. 2017년에는 사업주직업능력개발 지원, 유급휴가훈련에 중소기업컨소시엄훈련(전략분야 제외), 지역산업맞춤형이 포함되었음.  
 3. 실업자훈련인원은 훈련시작일자 연인원 기준, 집행액은 인부 기타 운영비 예산 제외임.  
 출처: 고용노동부(2016년 ~ 2018년). 직업능력개발사업 현황.

또한, 실업자훈련에서 교육훈련을 받은 인원을 기준으로 살펴보면, 전직실업자훈련(4.54%), 국가기간전략산업직종훈련(1.77%), 신규실업자훈련(0.95%), 농어민지역실업자 직업훈련(0.01%) 순으로 나타났다. 실업자 훈련에 지원된 예산 집행액은 국가기간전략 산업직종훈련(26.33%), 전직실업자 훈련(11.53%), 신규실업자 훈련(4.11%), 농어민지역 실업자직업훈련(0.01%) 순으로 나타났다.

2015년도와 2016년도의 직업능력개발사업에 참여한 전체 인원 및 예산 집행액 사용 순위를 살펴본 결과, 공통적으로 재직자훈련의 경우 사업주직업능력개발 지원, 근로자 능력개발 지원, 중소기업핵심직무능력향상 지원, 유급휴가훈련 순으로 나타났으며, 실업자훈련의 경우에도 전직실업자훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 신규실업자훈련, 농어민지역실업자직업훈련의 순으로 나타나, 이는 2017년도 직업능력개발사업의 분석 결과와 동일하였다.

## 나. 직업훈련개발 사업의 효과

우리나라에서도 한국노동연구원의 '한국노동패널조사'를 시작으로 1998년부터 교육 훈련이 노동시장에 미치는 효과에 관한 연구가 이루어지기 시작하였다(문영만, 2019). 그러나 교육훈련의 노동시장 성과를 분석한 선행연구를 살펴보면 대부분이 임금효과에 대해서만 추정하고 있으며(강순희·노홍성, 2000; 김창환·김형석 2007; 김보배·고석남, 2017 등), 재직자에 대한 구체적인 직업훈련개발 사업의 효과에 대한 연구는 미비하였다. 그러나 최근 들어 축적된 패널자료를 활용하여 재직자의 교육훈련이 노동시장 성과 분석과 임금, 직무 만족도, 이직 등에 미치는 영향을 함께 분석하기 시작하였다.

류기락 외(2012) 연구에서는 교육훈련의 성과를 만족도 지수를 통해 측정하였는데, 그 결과 대체로 정부지원을 활용하는 경우가 교육 훈련투자의 성과가 다소 높았으며, 또한 기업의 규모가 클수록 교육훈련 만족도가 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 중소기업(300인 미만)에서는 교육훈련이 직원의 직무능력향상, 직원의 동기부여와 사기제고, 직원의 이직 방지, 기업의 생산성 향상, 회사의 평판 모두에 유의미한 영향을 미쳤으나, 대기업(300인 이상)에서는 직원의 직무능력향상만이 유의미한 결과가 관찰되었다.

또한, 고용노동부(2017)에서 재직근로자를 대상으로 한 설문조사에서 나타난 직업훈련의 효과는 직원의 직무능력향상(74.1%), 생산성 향상(56.8%), 동기부여와 사기제고(53.1%), 회사의 평판 제고(93.8%), 이직 방지(37.2%)의 순으로 나타났다.

그리고 윤정혜·박세정(2017) 연구에서는 재직근로자의 직업훈련 효과를 분석하였는

데, 그 결과 직장 내에서의 고용 지속 및 임금 상승(월평균 4.8%)에 긍정적인 효과를 보이는 것으로 나타났으며, 문영만(2019)의 연구에서도 재직자의 교육훈련이 임금, 직무 만족도, 이직에 미치는 영향을 분석하였는데, 그 결과 재직자의 교육훈련이 임금(1.8%)과 직무만족도(4.7%)를 유의하게 높이고, 이직(5.1%)은 낮추는 것으로 나타났다.

### III 연구의 모형 및 방법

#### 1. 조사 설계

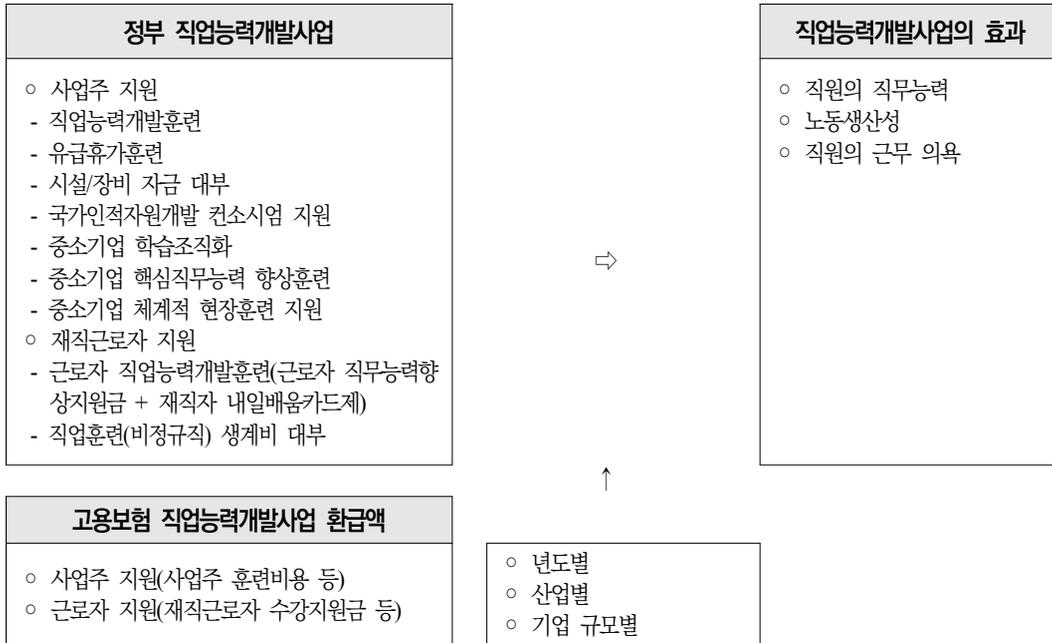
본 연구에서는 2장에서 제시한 기업의 정부 직업능력개발 지원사업에 대한 의미와 종류, 고용보험 직업능력개발사업 환급액, 그리고 이러한 정부 직업능력개발 지원사업을 실시한 결과에 대한 효과 등과 관련한 효과 관련 변수를 추출하여 [그림 2]와 같은 연구의 모형을 설정하였다.

먼저, 정부 직업능력개발 지원사업에는 사업주 지원으로 직업능력개발훈련, 유급휴가 훈련, 시설/장비자금 대부, 국가인적자원개발 컨소시엄 지원, 중소기업 학습조직화, 중소기업 핵심직무능력 향상훈련, 중소기업 현장훈련 지원 등의 변수를 설정하였고, 재직근로자 지원으로 근로자 직업능력개발훈련(근로자 직무능력향상지원금 + 재직자 내 일배움카드제), 중소기업 현장훈련 지원 등의 변수를 설정하였다.

고용보험 직업능력개발사업 환급액에는 사업주 지원(사업주 훈련비용 등) 환급액과 근로자 지원(재직근로자 수강지원금 등) 환급액 등의 변수를 설정하였다.

직업능력개발 지원사업의 효과로는 일반적인 기업 인적자원개발활동의 효과로서 2장 2절 인적자원개발의 패러다임 변화에서 제시한 것과 연관이 있는 ‘직원의 직무능력’, ‘노동생산성’, ‘직원의 근무의욕’ 등의 변수를 설정하였다.

마지막으로 설명변수와 종속변수에 영향을 일정부분 줄 수 있는 년도별, 산업별, 기업 규모별 등의 변수를 혼동(통제)변수로서 설정하였다.



[그림 2] 연구의 모형

## 2. 분석 대상

본 연구는 연구목적을 달성하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 병행하여 실시하였는데, 실증연구에서 사용한 패널조사지는 5차(2013년) ~ 7차(2017년) 년도 HCCP 패널자료 중 기업체 본사 대상 인적자본기업패널(HCCP) 조사지를 사용하였다.

본 연구에서 사용된 변수들을 살펴보면, 먼저 독립변수는 사업주 지원사업, 재직근로자 지원사업 등과 관련한 변수로 5점 척도로 처리하였고, 사업주 지원 환급액, 근로자 지원 환급액 등의 변수로 환급액수로 처리하였다. 또한, 종속변수는 직원의 직무능력, 노동생산성, 직원의 근무의욕 등의 변수로 4점 척도로 처리하였다. 또한, 혼동(통제) 변인으로는 연도별, 산업별, 기업 규모별 등으로 결정하고 단답형으로 처리하였다.

〈표 3〉 변수의 구성 및 설명

변수		변수처리
정부 직업능력 개발사업	직업능력개발훈련	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	유급휴가훈련	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	시설/장비자금 대부	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	국가인적자원개발 컨소시엄 지원	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	중소기업 학습조직화	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	중소기업 핵심직무 능력향상훈련	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	중소기업 현장훈련 지원	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	근로자 직업능력개발훈련	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
	직업훈련(비정규직) 생계비 대부	거의 활용하지 않음= 1, 많이 활용하고 있음=4
고용보험 직업능력개발 사업 환급액	사업주 지원 환급액	환급액수, 연속형
	근로자 지원 환급액	환급액수, 연속형
HRD 활동 효과	직원의 직무능력	거의 향상이 되지 않음= 1, 많이 향상되었음= 4
	노동생산성	거의 향상이 되지 않음= 1, 많이 향상되었음= 4
	직원의 근무의욕	거의 향상이 되지 않음= 1, 많이 향상되었음= 4
혼동 (통제) 변수	년도별	1= 2013년(5차 년도), 2= 2015년(6차 년도), 3= 2017년(7차 년도)
	산업별	1= 제조업, 2= 금융업, 3= 비금융업
	기업 규모별	1= 300인 이하, 2= 300~999인, 3= 1000~1999인, 4= 2000인 이상

### 3. 분석 방법

분석방법으로는 측정변수에 대하여 빈도분석에 의한 5차 ~ 7차 년도 간 변화,  $X^2$  분석에 의한 년도별·산업별·기업규모별 차이, 회귀분석에 의한 직업능력개발사업 활용의 효과에 대한 인과성과 영향정도 등이다.

측정자료는 SPSS PC+ 프로그램으로 전산처리하고, 사용된 통계적 분석기법과 분석내용은 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발 지원사업을 둘러싼 환경과 상황, 지출 비용, 실시 현황, 그리고 직업능력개발사업 활용의 효과에 대한 5~7차 년도 간 년도별 변화를 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 산출한다.

둘째, 기업의 직업능력개발 지원사업을 둘러싼 환경과 상황, 지출 비용, 실시 현황, 그리고 직업능력개발사업 활용의 효과에 대한 년도별·산업별·기업 규모별 차이를 알아

보기 위하여  $\chi^2$  분석을 활용한다.

셋째, 직업능력개발사업을 둘러싼 환경 변화에 따른 지출 비용 및 실시 현황 간, 그리고 이러한 변인들과 직업능력개발사업 활용 효과와의 인과성과 영향정도를 알아보기 위하여 계층적 회귀분석을 활용한다.

## IV 분석 결과 및 해석

### 1. 응답 업체의 일반적 사항

설문조사에 응답한 기업의 특성에 따른 일반적인 사항을 살펴보면, <표 4>와 같다. 산업별로는 2013년 5차 년도부터 2013년 7차 년도까지 제조업이 대부분을 차지하였고, 금융업은 소수이나 매년 약간씩 증가한 것으로 나타났다.

기업 규모별로는 2013년 5차 년도부터 2017년 7차 년도까지 300인 미만 사업장과 300인 이상 999인 이하 사업장이 대부분을 차지하였고, 1000인 이상 1999인 미만 사업장과, 2000인 이상 사업장은 매년 약간씩 감소한 것으로 나타났다.

<표 4> 응답 업체의 일반적 사항

(단위: %, 개소)

구분	분류	2013년(5차)	2015년(6차)	2017년(7차)	전체
산업별	제조업	74.1(357)	74.7(349)	73.6(349)	74.1(1055)
	금융업	6.6(32)	6.9(32)	7.6(36)	7.0(100)
	비금융업	19.3(93)	18.4(86)	18.8(89)	18.8(268)
	계	100.0(482)	100.0(467)	100.0(474)	100.0(1423)
기업 규모별	300인 미만	49.4(238)	49.7(232)	49.6(235)	49.5(705)
	300-999인	33.0(159)	34.3(160)	36.1(171)	34.4(490)
	1000-1999인	9.3(45)	8.6(40)	8.0(38)	8.6(123)
	2000인 이상	8.3(40)	7.5(35)	6.3(30)	7.4(105)
	계	100.0(482)	100.0(467)	100.0(474)	100.0(1423)

## 2. 직업능력개발사업의 활용 및 그 효과의 변화

### 가. 정부 직업능력개발사업의 활용 현황

정부 직업능력개발사업의 활용 현황에 대해 살펴보면(〈표 5〉 참조), 전반적으로 점수가 낮은 편으로 4점 만점에 ‘직업능력개발훈련’ 2.21점, ‘중소기업 핵심직무 능력향상훈련’ 1.66점, ‘국가인적자원개발 컨소시엄 지원’ 1.451점 등으로 사업주 지원 훈련이 비교적 높은 것으로 나타났다.

이를 년도별로 살펴보면, ‘국가인적자원개발 컨소시엄 지원’, ‘근로자 직업능력개발훈련’ 등은 활용정도가 매년 증가하는 반면, ‘중소기업 핵심직무 능력향상훈련’ 등은 점차적으로 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 정부 직업능력개발사업의 활용 현황

(단위: 점, 개소)

구분	2013년	2015년	2017년	전체	F값(유의도)
직업능력개발훈련	2.19	2.25	2.18	2.21	0.623
유급휴가훈련	1.43	1.45	1.43	1.44	0.146
시설/장비자금 대부	1.24	1.25	1.23	1.24	0.109
국가인적자원개발 컨소시엄 지원	1.37	1.48	1.52	1.45	4.043**
중소기업 학습조직화	1.25	1.28	1.25	1.26	0.259
중소기업 핵심직무 능력향상훈련	1.51	1.77	1.74	1.66	9.680***
중소기업 체계적 현장훈련 지원	1.24	1.29	1.25	1.26	0.838
근로자 직업능력개발훈련	1.30	1.44	1.48	1.40	7.932***
직업훈련(비정규직) 생계비 대부	1.12	1.22	1.17	1.17	3.761**

주: \* p<0.1, \*\* p <0.05, \*\*\* p<0.001.

### 나. 고용보험 직업능력개발사업 환급액

고용보험 직업능력개발사업 환급액에 대해 살펴보면(〈표 6〉 참조), 사업주 지원 환급액은 2600만원 정도, 근로자 지원 환급액은 560만원 정도인 것으로 나타났다.

그러나 년도별로 살펴보면, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나 2015년까지는 증가하였다가 2017년에는 환급액이 급격히 줄어든 것으로 나타났다. 여기에는 여러 가지 이유가 있겠지만 일반적으로 일반근로자 정규학위 취득에 관심이 높아졌기 때문으로 판단된다.

〈표 6〉 고용보험 직업능력개발사업 환급액

(단위: 백만원, 개소)

구분	2013년	2015년	2017년	전체	F값(유의도)
사업주 지원 환급액	35.298	23.044	18.446	26.109	2.196
근로자 지원 환급액	7.837	7.905	1.359	5.662	0.901

주: \* p&lt;0.1, \*\* p &lt;0.05, \*\*\* p&lt;0.001.

#### 다. 직업능력개발사업의 효과

기업 경영환경의 변화에 따른 인적자원개발 활동의 효과에 대해 살펴보면(〈표 7〉 참조), 4점 만점에 ‘직원의 직무능력’ 2.42점, ‘노동생산성’ 2.29점, ‘직원의 의욕’ 2.38점 등으로 ‘직원의 직무능력’ 외에는 보통(= 2.4점) 이하인 것으로 나타났다.

이를 년도별로 살펴본 결과, 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 의미가 없는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 인적자원개발 활동의 효과

(단위: 점, 개소)

구분	2013년	2015년	2017년	전체	F값(유의도)
직원의 직무능력	2.43	2.40	2.44	2.42	0.382
노동생산성	2.32	2.26	2.29	2.29	0.751
직원의 근무의욕	2.41	2.35	2.38	2.38	0.673

주: \* p&lt;0.1, \*\* p &lt;0.05, \*\*\* p&lt;0.001.

#### 4. 원인과 종속 변인 간의 인과성과 영향정도

정부 직업능력개발훈련 활용 현황과 인적자원개발 활동의 효과와의 관계를 회귀분석 해본 결과를 살펴보면(〈표 8〉 참조), 모형 1에서 ‘직원의 직무능력’에는 ‘사업주 직업능력개발훈련’, ‘국가인적자원개발 컨소시엄 지원’, ‘근로자 직업능력개발훈련’, ‘노동생산성’에는 ‘사업주 직업능력개발훈련’, ‘근로자 직업능력개발훈련’, ‘직원의 근무의욕’에는 ‘사업주 직업능력개발훈련’, ‘유급휴가훈련’, ‘사업주 지원 환급액’이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직업능력개발훈련의 효과에는 주로 ‘사업주 직업능력개발훈련’과 ‘근로자 직업능력개발훈련’이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 2에서는 모형 1에 상황변수인 ‘산업’, ‘기업 규모’를 투입한 결과, ‘직원의 직무능

력', '노동생산성', '직원의 근무의욕' 모두 모형 1에서의 변수 외에 '기업 규모'가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 정부 직업능력개발사업과 그 효과에 대한 회귀분석 결과

구 분	모형 1			모형 2		
	직원의 직무능력	노동생산성	직원의 근무의욕	직원의 직무능력	노동생산성	직원의 근무의욕
	회귀계수(B) (t검정 Sig.)			회귀계수(B) (t검정 Sig.)		
상수 계수	1.703***	1.706***	1.788***	1.455***	1.543***	1.598***
1-1) 직업능력개발훈련	0.310***	0.253***	0.240***	0.250***	0.200***	0.193***
1-2) 유급휴가훈련			0.094**			0.108**
1-3) 시설/장비자금 대부						
1-4) 국가인적자원개발 컨소시엄 지원	0.080**			0.091**		
1-5) 중소기업 학습조직화						
1-6) 중소기업 핵심직무 능력향상훈련						
1-7) 중소기업 체계적 현장훈련 지원						
2-1) 근로자 직업능력개발훈련	0.076**	0.112**		0.092**	0.130***	
2-2) 직업훈련(비정규직) 생계비 대부						
3-1) 사업주 지원 환급액			0.102**			0.029
3-2) 근로자 지원 환급액						
산업별						
기업 규모별				0.207**	0.180***	0.197***
R <sup>2</sup>	0.135	0.089	0.097	0.174	0.118	0.127
F검정 Sig.	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000	0.000

주: \* p<0.1, \*\* p <0.05, \*\*\* p<0.001.

## V 요약 및 결론

본 연구는 기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 정부(고용노동부) 지원제도에 대해 일반 기업체 등에서 주어진 환경과 상황에 따라 직업능력개발사업의 활용현황과 실질적인 활용정도 그리고 활용효과에 대한 변화와 특성을 실증적으로 검증하기 위하여 연구모형을 설계하고 관련 자료를 분석하였다. 이를 토대로 기업의 정부 직업능력개발 훈련 활동에 대한 주요 변화와 특성을 확인하였으며, 이를 통해 직업능력개발사업의 환경 변화에 따른 교육훈련 등 직업능력개발사업에 대한 활용 및 지원에 대한 방향과 정부 지원 사업에 적극적으로 참여하지 않은 경우 그 원인에 대한 함의 및 시사점을 도출하고자 하였다.

먼저, 정부 직업능력개발사업의 활용 현황에 대해서는 전반적으로 점수가 낮은 편으로 4점 만점에 ‘직업능력개발훈련’ 2.21점, ‘중소기업 핵심직무 능력향상훈련’ 1.66점, ‘국가인적자원개발 컨소시엄 지원’ 1.451점 등으로 사업주 지원 훈련이 비교적 높은 것으로 나타났다. 이를 년도별로 살펴보면, ‘국가인적자원개발 컨소시엄 지원’, ‘근로자 직업능력개발훈련’ 등은 활용정도가 매년 증가하는 반면, ‘중소기업 핵심직무 능력향상훈련’ 등은 점차적으로 감소하는 것으로 나타났다.

다음으로, 고용보험 직업능력개발사업 환급액에 대해서는 사업주 지원 환급액은 2600만원 정도, 근로자 지원 환급액은 560만 원 정도인 것으로 나타났다. 그러나 년도별로 살펴보면, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나 2015년까지는 증가하였다가 2017년에는 환급액이 급격히 줄어든 것으로 나타났다. 여기에는 여러 가지 이유가 있겠지만 일반적으로 일반 근로자들이 정규학위 취득에 관심이 높아지고, 지역별 인적자원개발위원회의 인력 및 훈련 수요에 따라 대부분의 직업훈련사업이 진행되기 때문으로 판단된다.

다음으로, 기업 경영환경의 변화에 따른 인적자원개발 활동의 효과에 대해서는 4점 만점에 ‘직원의 직무능력’ 2.42점, ‘노동생산성’ 2.29점, ‘직원의 의욕’ 2.38점 등으로 ‘직원의 직무능력’ 외에는 보통(= 2.4점) 이하인 것으로 나타났다. 이를 년도별로 살펴본 결과, 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 의미가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로, 정부 직업능력개발훈련 활용 현황과 인적자원개발 활동의 효과와의 관계를 회귀분석해본 결과, 모형 1에서 ‘직원의 직무능력’에는 ‘사업주 직업능력개발훈련’, ‘국가인적자원개발 컨소시엄 지원’, ‘근로자 직업능력개발훈련’, ‘노동생산성’에는 ‘사업

주 직업능력개발훈련', '근로자 직업능력개발훈련', '직원의 근무의욕'에는 '사업주 직업능력개발훈련', '유급휴가훈련', '사업주 지원 환급액'이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직업능력개발훈련의 효과에는 주로 '사업주 직업능력개발훈련'과 '근로자 직업능력개발훈련'이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 모형 1에 상황 변수인 '산업', '기업 규모'를 투입한 결과, '직원의 직무능력', '노동생산성', '직원의 근무의욕' 모두 모형 1에서의 변수 외에 '기업 규모'가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과로 보아, 기업들의 직업능력개발사업 활용도가 비교적 낮은 편으로 사업주 지원 훈련은 근로자 지원 훈련을 좀 더 활성화 시킬 방안이 필요하다고 판단된다. 특히, 2017년에는 사업주 지원 환급액은 물론 근로자 지원 환급액이 급격히 감소하고 있는데, 이는 일반적으로 일반 근로자들이 정규학위 취득에 관심이 높아지고, 지역별 인적자원개발위원회의 인력 및 훈련 수요에 따라 대부분의 직업훈련사업이 진행되기 때문으로 판단된다. 또한, 직업능력개발사업의 효과에는 '사업주 직업능력개발훈련', '근로자 직업능력개발훈련' 두 변수가 유의미한 영향을 미치지만, 여기에는 기업 규모가 정적 영향이 미치는 것으로 나타나 대기업보다 중소기업에 대한 교육훈련 등 인적자원개발 지원이 필요하다고 여겨진다.

본 연구는 기업의 정부 직업능력개발훈련 활용 현황과 인적자원개발(HRD) 효과에 대한 변화와 특성을 파악함으로써 향후 인적자원개발 변화내용을 추정할 수 있고, 이를 통해 정부 직업능력개발사업의 변화에 따르는 효과적인 인적자원개발이 가능하다는 점에서 의의가 있고 다른 선행연구들과 차별성을 지닌다. 즉, 향후 기업의 경영환경 변화에 따르는 근로자 교육훈련 등 인적자원개발 활동의 바람직한 방향을 제시하였다.

그러나 본 연구를 수행하는데 있어 분석 자료의 특성과 방법상의 제약으로 다음과 같은 한계점이 있었다. 첫째, 많은 기업 중에서 극히 일부로 국한하고 있기 때문에 분석결과의 불충분성과 해석상의 보편성을 지니기에 어렵다는 한계가 있다. 둘째, 사업주 지원 훈련 활용정도, 근로자 지원 훈련 활용정도와 관련 비용, 그리고 인적자원개발 효과에 영향을 미치는 변수는 매우 다양하기 때문에 다른 요인에 의해 제대로 측정되지 않을 수 있다는 한계가 있다.

## 참고문헌

- 강순희·노홍성(2000). 직업훈련의 취업 및 임금효과. 노동경제논집. 23(2). 127-151.
- 고용노동부(2016. 7.). 직업능력개발 사업 현황
- 고용노동부(2017). 2017년 기업직업훈련 실태조사 기초 분석 보고서.
- 고용노동부(2017. 7.). 직업능력개발 사업 현황
- 고용노동부(2018. 7.). 직업능력개발사업 현황.
- 고용노동부·한국직업능력개발원(2012). 직업능력개발훈련 이수자 실태조사.  
근로자직업능력개발법·시행령·시행규칙.
- 김보배·고석남(2017). 재직자 직업훈련의 임금효과 추정: 회귀이중차분모형의 적용. 사회과학 연구. 33(1). 149-175.
- 김창환·김형석(2007). 직업훈련의 임금불평등 효과 분석. 한국사회학. 41(3). 32-64.
- 문영만(2019). 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향. 노동정책연구. 19(2). 103-133.
- 김수원·정향진·나동만·한애리(2013). 직업능력개발계좌제 훈련과정 개발 및 운영체계 모델 연구, 한국직업능력개발원.
- 오영훈·김수원(2007). 직업훈련시장의 구조와 특성(II). 직업훈련기관 및 과정 구조 분석.
- 윤정혜·박세정(2017). 재직자 직업훈련 성과 분석: 근로자 개인의 성과를 중심으로. 한국고용 정보원.
- 정택수(2008). 직업능력개발제도의 변천과 과제, 한국직업능력개발원.

Abstract

## The Change and Effect for Utilization and its Effectiveness of the Vocational Competency Development Projects of Corporate in Korea

Kim Su-Won(KRIVET) · Kim Ye-Seul(KRIVET)

The purpose of this study was to analyze the current state of use of the Government's vocational ability development project, its actual level of utilization, and its effects on the effectiveness of the application, and to derive implications and implications for the use and support of the vocational ability development project.

According to the analysis of changes in the use and support of vocational ability development projects, it is deemed necessary for employer support training to be more active, as the utilization of vocational ability development projects by companies is relatively low. In particular, the amount of employee support refunds, as well as employer support refunds, is rapidly decreasing in 2017, as it is believed that most job training projects are carried out in accordance with the manpower and training needs of the Human Resources Development Committee of each region.

According to the analysis on the use and support of vocational ability development projects and their effects, the two variables of 'business owner vocational ability development training' and 'worker vocational ability development training' have a significant impact, but this shows that the size of companies has a static impact, which is deemed necessary for human resources development support such as education and training for small businesses rather than large companies.

**Key words:** HCCP, Vocational Competency Development Projects, Utilization and its Effectiveness, Change and Effect