

기업내 근로자 훈련의 현황 및 실태 분석

한국직업능력개발원 부연구위원 김 미 숙

한국직업능력개발원 전문연구원 김 수 원

목 차

I. 서 론

1. 연구 필요성 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법
3. 용어의 정의

II. 기업내 근로자 훈련을 둘러싼 환경변화

1. 산업구조와 노동시장의 변화
2. 기업조직과 훈련수요의 변화

III. 기업내 근로자 훈련 현황과 전망

1. 기업내 근로자 훈련의 현황
2. 기업내 근로자 훈련의 수요 전망

IV. 기업내 근로자 훈련의 실태 및 요구 분석

1. 기업내 근로자의 숙련정도
2. 훈련 운영 및 형태
3. 훈련효과 및 사후 관리
4. 설문결과 분석 및 논의

V. 결론 및 제언

참고문헌

Abstract

I. 서 론

1. 연구 필요성 및 목적

기업내 근로자 훈련은 근로자의 직업능력개발과 향상으로 기업의 생산성을 높이고, 이를 통해 국가 경쟁력을 고취시키고자 하는 노력의 일환이다. 최근, 과학기술의 발달과 산업구조 변화, 노동시장의 유연화와 같은 외부 환경 변화에 적절하게 대응할 수 있는 인적자원개발이 기업의 중요 관심사이며, 경제 회복으로 인하여 경제활동인구가 양적으로 확대되면서 노동력의 질적 수준에 대한 관심이 증대되었다.

따라서, 이러한 외부환경 변화와 이에 따른 기업 및 근로자의 요구를 충족시키기 위해 필요한 직업능력개발훈련의 체계가 무엇인가에 대한 논의는 매우 중요하게 되었으며, 근로자직업훈련촉진법(이하 ‘근촉법’이라 함.)이 사회·경제적 변화에 따라 수요자의 요구를 충족시키면서 인적자원개발을 위한 체계를 갖추고 있는가에 대한 문제가 제기되었다. 첫째, 외부 환경 변화에 대응하여 기업이 경쟁력을 기를 수 있도록 기업에 필요한 인력을 육성하기 위해 실질적으로 도움을 주고 있는가? 둘째, 근로자와 기업은 사업주 직업능력개발의 주체인가, 아니면 객체인가? 셋째, 훈련시장에서 근로자와 기업은 훈련 소비자로서의 그들의 권리를 갖고 훈련기회에 접근할 수 있으며, 공공재로서의 훈련서비스에 대한 책임과 의무를 동시에 질 수 있도록 제도화되어 있는가 등에 대해 새롭게 검토할 필요가 나타났다.

이러한 문제와 재검토의 필요성과 함께 기업내 근로자 훈련의 지원을 위한 근본 원칙과 기준에 대한 질문이 제기되었다. 첫째, 고용정책으로서 변화하는 산업사회에 경쟁력을 갖춘 전문 직업인 양성을 위한 질적 체계를 갖추었는가? 둘째, 고용보험 직업능력개발사업으로서 기업의 실정에 맞는 직업능력개발사업의 발굴과 지원을 위한 체제인가? 셋째, 직업능력개발촉진을 위해 산업사회의 수요에 적절히 부응하기 위한 근로자의 다양한 직업능력개발기회를 제공하고 있는가 등이다.

따라서, 이 연구에서는 우리나라 산업구조 및 노동시장의 환경변화 및 특징을 검토하고, 우리나라 기업내 근로자 훈련에 대한 현황 및 실태, 전망을 조사·분석하여 시사점을 도출함으로써 21세기 산업사회에 적합한 기업내 근로자 훈련의 역할을 재정립하고, 그 개선 방안을 모색하고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 기업내 근로자 훈련에 영향을 주는 산업구조 및 노동시장의 변화 및 특징을 파악

하고 분석한다.

둘째, 우리나라 기업내 근로자 훈련의 현황 및 실태를 조사·분석하고, 더 나아가 앞으로의 전망을 파악하여 시사점을 도출한다.

셋째, 국가의 경쟁력을 강화하고 기업의 이익 증대와 근로자 개개인의 발전을 가속화하는 차원에서 기업내 근로자 훈련에 대한 역할 및 방향을 제시한다.

2. 연구의 내용 및 방법

위와 같은 연구의 목적을 해결하기 위하여 이 연구에서 수행한 연구의 내용 및 방법은 다음과 같다.

첫째, 산업구조 및 노동시장의 환경변화 등과 같이 기업내 근로자 훈련에 영향을 주는 요소들을 파악하고, 직업훈련 수요 전망에 대해 살펴보기 위하여 다양한 통계자료와 선행 연구들을 분석하였다.

둘째, 우리나라의 기업내 근로자 훈련 현황을 살펴보기 위해 HRD-net과 고용보험 DB 자료를 분석하였다.

셋째, 우리나라 기업내 근로자 훈련의 실태 및 요구 분석 등을 설문조사 및 면담조사를 통하여 여기서는 기업에 필요한 근로자 교육훈련 형태와 운영 체계, 그리고 정부에 대한 요구사항 등을 조사함으로써 우리나라 기업내 근로자 훈련의 문제점 및 개선점을 도출하였다.

마지막으로, 이상의 여러 가지 방법을 통하여 조사된 내용들을 중심으로 기업내 근로자 훈련의 역할 정립 및 개선 방안을 마련하였다.

3. 용어의 정의

이 연구에서 사용하는 ‘기업내 근로자 훈련’에 대한 개념을 정의하면 다음과 같다.

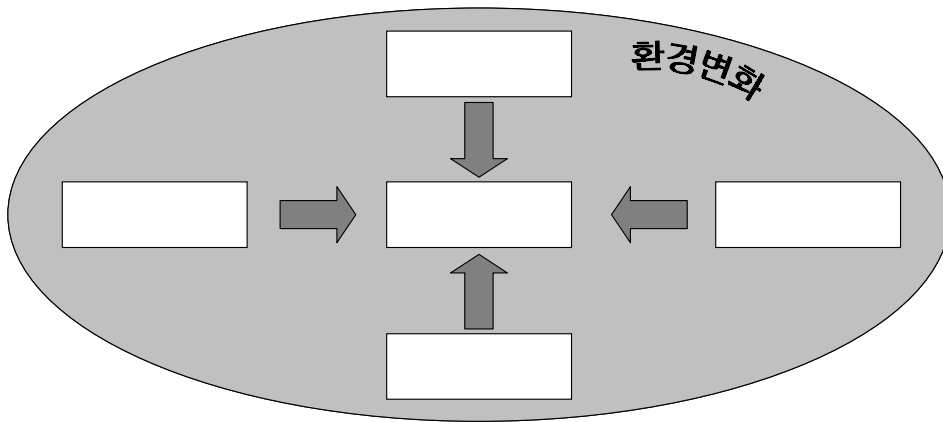
첫째, ‘기업내 근로자’에 대한 의미이다. 이 연구에서는 사업주에게 고용된 자로 타인에게 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 자라는 포괄적인 개념보다는 근로자직업훈련촉진법 제2조(정의)의 ‘사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자’라는 개념을 사용하여 제도적 운영의 대상으로 규정하고자 한다.

둘째, 기업내 근로자를 대상으로 한 ‘훈련’의 범위이다. 여기서는 광범위한 사전적 정의보다 고용정책과 관련된 기업내 근로자 훈련을 고려하였다. 따라서, 이 연구의 기업내

근로자 훈련은 고용정책기본법에 의해 실시되는 직업능력개발사업 중에서 근로자직업 훈련촉진법에 의해 지원되는 직업능력개발훈련으로 제한하고자 한다.

II. 기업내 근로자 훈련을 둘러싼 환경변화

기업내 근로자 훈련에 영향을 주는 요소는 매우 다양하다. 여기서는 외부환경변화로써 산업구조의 변화, 노동시장의 변화, 직업훈련수요의 변화, 그리고 기업조직의 변화를 중심으로 살펴보았다.



[그림 1] 환경변화와 기업내 근로자 훈련

1. 산업구조와 노동시장의 변화

경제활동인구의 변화는 기업내 근로자의 직업능력개발훈련에 있어서 매우 중요한 영향을 준다. 따라서 여기서는 경제활동 참가율의 변화와 기업의 인력개발에 있어서의 변화를 제시하였다. 경제활동 참가율의 지속적 증가는 유연한 인력개발 체계가 필요하다. 우리나라의 경제성장에 따른 경제활동 참가율 추이를 보면, 1996년의 경우에 경제활동 참가율은 62%, 실업률은 2.0% 이었으나, 1998년의 경우에는 경제활동 참가율은 60.7%로 낮아졌으며, 최근에는 경제 성장에 힘입어 2001년 3/4분기 경제활동 참가율은 61.4%로 증가하였으며, 실업률은 3.3%로 낮아졌다(<표 1> 참조).

<표 1> 주요 경제활동상태

(단위: 천명, %)

구 분	생산가능인 구	경제활동인 구	취업자	실업자	경제활동참 가 율	실업률	
						원계열	계절조정
1996	34,285	21,243	20,817	426	62.0	2.0	2.0
1997	34,842	21,662	21,106	556	62.2	2.6	2.6
1998	35,362	21,456	19,994	1,461	60.7	6.8	6.8
1999	35,765	21,634	20,281	1,353	60.5	6.3	6.3
2000	36,139	21,950	21,061	889	60.7	4.1	4.1
2001.1/4	36,358	21,432	20,403	1,029	58.9	4.8	4.2
2/4	36,435	22,468	21,677	791	61.7	3.5	3.7
3/4	36,530	22,426	21,694	732	61.4	3.3	3.5

자료 : 통계청(각 연도). 경제활동인구조사.

또한, 산업별로 전문기술인력의 수요는 제조업의 ICT(Information and Communication Technology) 부문과 서비스업의 지식기반서비스업 부문을 중심으로 증가하였다. 김승택(2000)은 고용인원 기준으로 분석하여 제조업에서 55,000명 정도, 그리고 서비스업에서 약 23,000명의 산업기술인력 수요가 증가할 것으로 추정하였다. 비록, 전체 고용시장의 구조가 서비스화라는 조류에 밀려가고 있어 제조업에서의 고용이 감소추세를 보이고는 있으나, 여전히 산업기술인력의 고용에서 제조업이 가장 큰 역할을 하게 될 것이라고 본다. 또, 삼성경제연구소(2001)에 따르면, 제조업의 경우에 고급기술인력 및 ICT 전문인력의 수요는 크게 증가할 전망이다(연평균증가율 0.45%)이며, 서비스업의 경우에 지식기반서비스업을 중심으로 취업자 수의 빠른 증가(연평균 증가율 2.4%)가 예상되고 있다. 그리고 오영훈 외(2001)의 조사에 따르면, 제조업의 경우에 생산기능직이 31.5%, 비제조업의 경우에 전문기술직이 25.9%, 그리고 서비스업은 전문직이 30.4%, 서비스·판매직이 34.2%로 인력이 크게 부족한 것으로 나타났다. 이와 아울러, 노동 이동 및 고용형태의 유연성 증가에 의해 상시 정규직 근로형태보다는 임시·일용직, 파트타임, 파견제 및 재택근로자 등 비정형적 근로자가 증가하였다. 2002년 3월 현재, 상용과 임시·일용직의 비율은 48.5 : 51.5이다(통계청, 2003).

2. 기업조직과 훈련수요의 변화

산업구조의 변화와 노동시장의 변화는 기업의 인력투자비용에서도 변화를 가져왔다. 1998년 경제위기 이후에 조금씩 증가를 보이고 있다(<표 2> 참조). 예컨대, 노동비용 중

교육훈련비용은 1998년 1.2%에서 2000년 1.4%로 조금씩 증가하고 있으나, 경제 위기 이전의 1996년의 2.1% 수준으로는 회복되지 않고 있다. 중소기업과 대기업의 법정복리비 중 고용보험 비율은 1998년 이후에 지속적으로 증가하고 있으며, 법정의 복리비 중 학비 보조금은 감소하고 있다.

<표 2> 연도별 기업의 인력투자 비율

(단위: %)

구분 연도	전규모			중소기업*			대기업(300인 이상)		
	교육훈련/ 노동비용	법정복리비 (고용 보험비율)	법정의 복리비 (학비보조)	교육훈련/ 노동비용	법정복리비 (고용 보험비율)	법정의 복리비 (학비보조)	교육훈련/ 노동비용	법정복리비 (고용 보험비율)	법정의 복리비 (학비보조)
1994	1.7	-	12.6	0.7	-	4.7	1.8	-	13.2
1995	1.5	-	14.8	0.6	-	6.2	1.6	-	16.1
1996	2.1	-	18.5	0.7	-	7.9	2.2	-	20.0
1997	1.9	-	22.9	0.6	-	7.7	2.0	-	24.5
1998	1.2	12.4	23.9	0.4	12.4	-	1.3	12.3	26.0
1999	1.4	17.2	21.1	0.5	13.4	11.3	1.5	17.6	22.6
2000	1.4	18.3	19.3	0.5	13.6	8.7	1.5	18.7	20.9

주 : 중소기업은 1994년부터 1997년까지 근로자수 30~299명이며, 1998년부터 2000년까지는 10~299명임.
 자료 : 노동부(각 연도). 노동통계.

그러나 중소기업과 대기업의 인력개발투자 비용의 차이는 계속적으로 유지되고 있다. 중소기업은 대기업에 비해 근로자에 대한 교육훈련투자가 여전히 낮으며, 이러한 차이는 평행으로 지속된다. 다만, 중소기업의 경우 대기업에 비해 경제적 상황에 대한 영향을 더 많이 받는다. 또, 1995년 고용보험법에 의해 사회적 보호와 공동이익에 부합하는 사회 보험으로서의 성격과 1998년 근로자직업훈련촉진법 시행 이후의 시장실패 부문에 대한 지원의 관점에서 중소기업에 대한 교육훈련 지원 성과는 그 이전과 별 차이를 보이지 않는다.

근로자의 교육훈련비 중 법정지원비(고용보험)의 직업능력개발사업 지원률은 52%에 해당된다(<표 3> 참조). 이에 약 48%의 교육훈련이 지원받지 못하는 것으로 추정된다. 또, 1998년 이후에 노동비용 중 교육훈련비는 지속적으로 증가하고 있으며, 법정지원비는 증가하는 반면, 법정의지원비는 감소하고 있다. 그러나 근로자 교육훈련에 대한 지원이 증가하고 있음에도 불구하고, 여전히 지원받지 못하는 교육훈련이 48% 정도 존재한다. 따라서, 교육훈련지원의 형태를 다양화함으로써 지원대상의 범위 확대가 필요하다.

〈표 3〉 기업의 교육훈련비 중 법정지원 비율

(단위: 천원, %)

구 분	노동비용 중 교육훈련비 (A)	법정외지원비 (학비보조금) (B)	법정지원비 (고용보험) (A-B)	교육훈련비 중 법정지원비율 [(A-B)/A]×100
1998	28.6	23.9	4.7	16.4
1999	33.1	21.1	12.0	36.0
2000	40.0	19.3	20.7	51.7

자료 : 노동부(각 연도), 노동통계.

또한, 기업을 둘러싼 환경 변화는 기업의 경영 및 조직구조의 변화와 함께 인적자원개발 체계에서의 변화를 가져오고 있다. 오영훈 외(2000)는 기업의 환경 변화가 인력개발에 주는 영향력을 제시하였다. 세계화·정보화에 의해 단순 기능 노동력보다는 좀더 전문화되고 숙련된 지식 중심형 인력구조를 갖추어야 하며, 생산이 수요에 즉각적으로 대응할 수 있도록 작업조직이 개편되고, 이에 대응할 수 있는 숙련된 노동력 확보가 되어야 한다. 특히, 노동시장의 유연화(수량적, 기능적)에 맞추어 다기능을 추진할 수 있도록 하여야 한다.

삼성경제연구소(2001)는 21세기가 디지털화를 토대로 정보·지식화 사회로 진전되고 있다고 전제하며, 이런 사회에서는 인적자원 경쟁력이 '지속적 경쟁우위'의 원천으로 보고, 기업의 인적자원 확보 및 육성 경쟁이 조장되고 있음을 확인하였다. 특히, Gordon Edward(2002)은 '기술 전쟁'(Skill War)에서 21세기형 기업은 유연하고 탈중심적인 생산전략과 팀 중심 생산과정, 노사협력적 인사관리, 자격을 지닌 기술자에 의해 기업이 발전되며, 이러한 기업의 변화는 근로자 교육을 중심으로 이루어짐을 강조하였다. 따라서, 세가지(triad)의 근로자 교육, 즉 창의적이고 비판적 사고 개발을 위한 교육(education), 기본적인 직업능력향상(skill), 그리고 생산/서비스 부문의 학습활동으로서의 훈련(training)을 강조한다(김미숙, 2002. 재인용).

Ⅲ. 기업내 근로자 훈련 현황과 전망

1. 기업내 근로자 훈련의 현황

기업내 근로자훈련의 현황은 고용보험 직업능력개발사업의 최근 3~5년간(1998년 ~ 2002년) 실적을 통하여 분석하였다. 훈련형태 측면에서 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련을 기업규모별, 훈련직종별로 살펴보고, 훈련방법 측면에서 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련을 사업주 자체와 위탁으로 구분하여 살펴보았다.

고용보험 적용 추이를 보면, 사업장 수는 2001년 상반기 724천 개소를 상회하고 있으며, 피보험자도 688만 명에 이르고 있다. 적용사업장 수는 1998년에 비해 102% 정도 증가하였으며, 피보험자는 전체 30% 정도(여자 45%) 증가하였다. 고용보험 대상자의 확대와 아울러, 1998년 이후 직업능력개발사업에 대한 실적은 2000년까지 지속적으로 증가하다가 2001년에는 약간 감소하였다. 1998년과 2001년도 상반기 직업능력개발훈련의 지원금액은 144% 정도 증가하였고, 지원인원도 112% 정도 증가하였다(<표 4> 참조).

〈표 4〉 직업능력개발사업 추진 실적

(단위: 천원, 명)

구 분	1998	1999	2000	2001	1998 대비 2001년도 실적
금 액	257,670	418,184	696,489	627,900	△ 144%
인 원	588,006	1,030,257	1,679,928	1,246,887	△ 112%

자료 : 중앙고용정보원(각 연도). 고용보험통계연보.

사업주 훈련은 훈련 실적에서 지속적으로 증가하였으며, 특히 양성훈련의 경우에 훈련인원 증가율에 비해 지원비용의 증가율이 특히 높게 나타났다. 훈련인원에서 양성훈련의 경우에 1999년에 비해 2001년에 143% 증가하였으며, 향상훈련은 152%의 증가율을 보였다. 훈련에 지원된 금액은 양성훈련의 경우에 1999년도와 대비하여 303% 정도 증가하였고, 향상훈련의 경우는 150% 정도 증가하였다(<표 5> 참조). 또, 양성훈련의 경우 주로 자체훈련을 중심으로 실시되었고, 향상훈련의 경우 자체훈련과 위탁훈련이 비슷한 수준으로 실시되고 있다.

〈표 5〉 연도별 사업주훈련 실적

(단위: 명, 백만원)

구 분		1999		2000		2001	
		인원	금액	인원	금액	인원	금액
사업주 양성훈련	자체	7,313	4,036	15,182	40,297	21,919	16,472
	위탁	1,945	208	1,821	258	581	640
	계	9,258	4,244	17,003	40,555	22,500	17,112
사업주 향상훈련	자체	330,101	29,731	547,881	51,921	849,770	62,812
	위탁	302,571	31,995	655,615	77,902	745,127	91,216
	계	632,672	61,726	1,203,496	129,823	1,594,897	154,028
사업주 전직훈련	자체	404	474	-	-	5	-
	위탁	91	11	51	7	85	6
전 체		642,425	66,455	1,220,550	170,385	3,234,794	342,280

자료 : 중앙고용정보원(각 연도). 고용동향분석.

2001년도 4/4분기 사업주훈련을 기업규모별로 살펴보면, 대부분의 우선지원대상기업은 위탁훈련에 의존한다. 전체 건수는 19,293건으로 자체훈련은 1106건(6%)이고 위탁훈련은 18,188건(94%)이다. 전체 자체 훈련 1106건 중 대규모 기업은 1027건(93%)이고, 우선지원대상기업은 79건에 해당되며, 우선지원대상기업에서는 사업체양성훈련을 위탁훈련에 의존한다(<표 6> 참조).

〈표 6〉 기업규모별 사업주훈련 실적

(단위: 건, 명, 원)

구 분		자 체		위 탁	
		사업주 양성훈련	사업주 향상훈련	사업주 양성훈련	사업주 향상훈련
계	건 수	45	1,061	9	18,179
	인 원	7,536	259,958	20	182,914
	금 액	5,868,117,330	23,134,172,070	16401,870	22,460,584,630
대규모 기업	건 수	45	982	2	3,269
	인 원	7,356	256,272	12	138,441
	금 액	5,868,117,330	22,103,462,340	2,543,970	16,132,741,080
우선지원 대상기업	건 수	0	79	7	14,910
	인 원	0	3,713	28	44,473
	금 액	0	1,030,709,730	13,857,900	6,327,843,550

자료 : 중앙고용정보원(2001년 4/4분기). 고용동향분석.

또, 훈련직종별 사업주훈련 실적을 보면, 전기와 전자분야가 계속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 훈련직종에서 재직자훈련인원은 1999년에 비해 2001년 67.5% 증가하였

다. 2002년 7월 현재 훈련직종으로 사무관리분야(50.8%)가 가장 많으며, 정보통신분야(15.4%)가 다음으로 많다(<표 7> 참조). 사무관리분야는 63.9%→57.9%→51.7%→50.8%로 감소추세이며, 정보통신분야는 1999년 이후 2002년 7월까지 15.7%→20.9%→24.2%→15.4%로 변화하였는데, 2001년까지 증가하다 최근 감소하고 있다.

<표 7> 연도별 훈련직종에 따른 재직자훈련 실적 변화

(단위: 명, %)

구분 \ 훈련시작연도	1999		2000		2001		2002. 7	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
1. 농림·농업·광업 분야	123	0.2	185	0.2	209	0.3	68	0.2
2. 섬유분야	174	0.3	103	0.1	40	0.0	32	0.1
3. 화학제품 및 요업 분야	431	0.9	417	0.5	545	0.7	209	0.5
4. 금속 분야	154	0.3	205	0.3	212	0.3	81	0.2
5. 기계·장비 분야	2,570	5.1	3,525	4.5	4,151	4.9	2,632	6.8
6. 건설 분야	714	1.4	1,434	1.8	1,211	1.3	654	1.7
7. 전기 분야	878	1.8	1,772	2.2	2,158	2.6	1,335	3.4
8. 전자 분야	1,173	2.3	1,858	2.4	2,033	2.4	1,411	3.7
9. 정보·통신 분야	7,841	15.7	16,445	20.9	20,059	24.2	5,938	15.4
10. 운송장비 제조	803	1.6	772	0.9	979	1.2	550	1.4
11. 산업응용 분야	595	1.2	966	1.2	1,500	1.8	646	1.7
12. 공예 분야	42	0.1	32	0.0	34	0.0	18	0.0
13. 서비스 분야	461	0.9	917	1.3	1,121	1.3	579	1.5
14. 사무관리 분야	31,931	63.9	45,741	57.9	43,210	51.7	19,632	50.8
15. 금융·보험 분야	1,730	3.5	3,729	4.7	3,969	4.7	1,959	5.1
16. 의료 분야	30	0.0	145	0.2	119	0.1	86	0.2
17. 환경 분야	292	0.6	658	0.8	260	0.3	103	0.3
18. 계층별 훈련 분야	109	0.2	96	0.1	1,832	2.2	2,733	7.0
계	49,928	99.8.0	78,904	100.0	81,810	97.8	38,598	93

자료 : 중앙고용정보원(각 연도), 고용보험 DB.

2001년 상반기 훈련방법과 내용 측면에서 살펴보면, 재직근로자훈련은 집체훈련과 기준외 훈련을 중심으로 실시되고 있다. 훈련방법에서 활용사업장은 집체훈련 87.2%이고, 통신훈련 12.7%이며, 훈련방법을 활용한 피보험자는 집체훈련 78.4%, 통신훈련 21.5%이지만 현장훈련은 활용사업장이나 참여한 피보험자가 매우 적다(<표 8> 참조). 훈련기준에서 활용사업장은 기준훈련 0.1%를 제외하고는 기준외 훈련으로 실시됨으로써 훈련과정에 있어서 다양한 요구를 수용하고자 하는 시도를 하였다.

<표 8> 직업능력개발훈련 방법·기준별 활용사업장 및 인원 (2001년 상반기)

(단위: 건, 명, %)

구 분	훈련방법			훈련기준		
	집체	현장	통신	기준	기준외	전체
사업장 수	99,167 (87.2)	115 (0.1)	14,415 (12.7)	157 (0.1)	113,532 (99.9)	113,697 (100.0)
피보험자 수	585,827 (78.4)	801 (0.1)	160,223 (21.5)	4,103 (0.5)	742,733 (99.4)	746,851 (100.0)

자료 : 중앙고용정보원 고용보험DB(2001년 상반기).

2. 기업내 근로자 훈련의 수요 전망

한국직업능력개발원(1999) 자료를 바탕으로 1998~2003년 간 연평균 훈련수요 변동률을 적용하여 2006년의 훈련수요를 예측한 삼성경제연구소(2001)는 직업훈련 수요는 양성훈련보다는 향상훈련이 증가할 것으로 전망하였다(<표 9> 참조). 양성훈련은 생산직 수요의 급감으로 줄어들 전망이나, 전문기술인력에 대한 수요는 추가적으로 증가할 것으로 전망하였다. 특히, 양성훈련이 필요할 것으로 예상되는 직종은 기술공 및 전문가, 사무직원, 기능 및 관련 기능근로자, 장치/기계 조작용 및 조립원 등이다. 향상훈련의 수요는 전반적으로 증가하나, 기업체의 투자욕 감소가 제약적인 요인으로 작용하였다. 한국직업능력개발원(1999)의 향상훈련 수요예측을 활용해 삼성경제연구소가 재예측한 2006년의 생산직 향상훈련 수요는 346,833명으로 2003년에 비해 약 9.5%가 증가할 것으로 추정하였다(<표 10> 참조).

또, 지역별 직업훈련 수요를 조사한 장홍근(2002)은 대전·청주·천안 지역의 직업훈련수요 조사를 통하여 산업별 외부훈련 수요율을 추정하였는데, 공공서비스 1.40%, 건설업 0.88%, 사업서비스 0.50%, 보건복지 0.38%, 제조업 0.30% 증가할 것으로 보았다.

따라서, 앞으로의 재직근로자훈련은 양성훈련보다는 향상훈련을 중심으로, 산업별로는 공공서비스, 건설업, 사업서비스 등을 중심으로 실시하는 것이 바람직할 것이다. 양성훈련은 기술공 및 전문가, 사무직원, 기능 및 관련 기능근로자, 장치/기계 조작용 및 조립원 등 전문기술직종을 중심으로 실시하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 현재 기업체의 재직근로자훈련에 대한 투자 의욕이 저하된 상태에서 이러한 훈련의 활성화를 기대할 수 없을 것이므로, 이에 대한 방안 마련이 필요하다고 판단된다.

〈표 9〉 생산직의 양성훈련 수요 예측결과

(단위: 명)

구 분	양성훈련 수요		
	1999	2003	2006
추출 및 건축 기능 근로자	4,337	4,059	3,864
금속, 기계 및 관련 기능 근로자	12,125	11,720	11,426
정밀, 수공예, 인쇄 및 관련 기능 근로자	1,450	595	331
기타 기능원 및 관련 기능 근로자	8,683	5,781	4,332
고정장치 및 관련 조직원	3,556	1,989	1,331
기계 조직원 및 조립원	30,673	19,912	14,673
운전기사 및 이동장치 조직원	13,567	11,615	10,151
계	74,342	55,621(25.2%)	46,108(17.1%)

주 : 한국직업능력개발원(1999) 자료를 바탕으로 1999~2003년 간 연평균 양성훈련 수요변화 추이를 적용하여 2006년의 양성훈련 수요를 예측.

자료 : 삼성경제연구소(2001). 근로자 비전과 발전전략.

〈표 10〉 직업별 향상훈련 수요 예측결과

(단위: 명, %)

직 종		1998	2003	2006
전문 직종	물리, 수학 및 공학 전문가	66.2	69.2	70.5
	생명과학 및 보건 전문가	4.9	4.3	4.2
	교육 전문가	23.3	21.5	21.2
	기타 전문가	5.7	4.9	4.9
	소계(명)	49,469	61,984	69,493
기술 직종	자연과학 및 공학 기술공	44.1	47.3	49.2
	생명과학 및 보건 준전문가	1.6	1.4	1.3
	교육 준전문가	0.1	0.1	0.1
	기타 준전문가	54.2	51.3	49.6
	소계(명)	37,695	52,400	61,223
사무 직종	일반 사무직원	80.4	80.9	81.2
	고객봉사 사무직원	19.6	19.1	18.8
	소계(명)	65,508	78,901	86,937
생산 기능 직종	추출 및 건축기능 근로자	3.7	4.3	4.7
	금속, 기계 및 관련 기능 근로자	23.7	26.7	28.5
	정밀, 수공예, 인쇄 및 관련 기능 근로자	2.0	1.8	1.7
	기타 기능원 및 관련 기능 근로자	3.6	3.7	3.8
	고정장치 및 관련 조직원	10.7	10.9	11.0
	기계 조직원 및 조립원	18.0	19.7	20.7
	운전기사 및 이동장치 조직원	18.3	19.5	20.2
	소계(명)	113,921	123,458	129,180
	합계(명)	266,593	316,743(18.8%)	346,833(9.5%)

주 : 한국직업능력개발원(1999) 자료를 바탕으로 1998~2003년 간 연평균 양성훈련 수요 변동률을 적용하여 2006년의 양성훈련 수요를 예측.

자료 : 삼성경제연구소(2001). 상계서.

IV. 기업내 근로자 훈련의 실태 및 요구 분석

이 조사 연구는 기업내 근로자 훈련에 대한 일반 기업체의 요구 및 운영실태를 분석하기 위하여 기업 규모별로는 종업원 300명 이상인 대기업 90개 업체와 종업원 50명 이상 300명 이하인 중소기업 90개 업체로 구분하고, 기업 업종별로는 제조업 90개 업체와 비제조업체로서 서비스업을 중심으로 90개 업체로 구분하여 총 180개 기업체의 교육훈련 책임자 1명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문지는 크게 기업내 근로자 숙련정도 인식, 기업내 근로자훈련 필요성 인식, 훈련 예산, 훈련 형태, 훈련 관리, 정부 지원사항 등 5개 부문으로 구분할 수 있다.

이 설문조사는 2002년 5월 27일부터 7월 27일까지 서울시에 소재하고 있는 모 리서치 회사 소속의 면접원이 조사대상이 되는 기업체에 전화를 이용하여 실시하였다. 응답한 기업체 수는 당초 계획보다 많은 193개 업체이며, 설문지 통계 분석은 빈도, 백분율, χ^2 분석, ANOVA, 평균 등을 사용하였다.

1. 기업내 근로자의 숙련정도

신입사원 예정자들의 숙련정도와 현재 사업 목표 달성을 위해 요구되는 숙련정도 간에 큰 차이가 있는지를 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '보통이다'가 49.2%로서 가장 많고 다음으로 '그렇다'(34.2%), '그렇지 않다'(12.4%)의 순으로 나타나 약간의 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 11> 참조). 이를 업종별, 근로자 수에 의한 회사규모별, 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 11> 신입사원 예정자들의 숙련정도와 사업목표 달성을 위해 요구되는 직원들의 숙련정도 간 차이

단위: 명(%)

구분		아주 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계	유의도
전체		8(4.1)	66(34.2)	95(49.2)	24(12.4)	0(0.0)	193(100.0)	
업종별	제조업	2(2.0)	37(37.4)	50(50.5)	10(10.1)	0(0.0)	99(100.0)	$\chi^2 = 3.773$ p= .287
	서비스업	6(6.4)	29(30.9)	45(47.9)	14(14.9)	0(0.0)	94(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	2(2.2)	35(37.6)	48(51.6)	8(8.6)	0(0.0)	93(100.0)	$\chi^2 = 4.672$ p= .197
	300명 이상	6(6.0)	31(21.0)	47(47.0)	16(16.0)	0(0.0)	100(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	0(0.0)	7(29.2)	15(62.5)	2(8.3)	0(0.0)	24(100.0)	$\chi^2 = 21.781$ p= .040
	101억 원~500억원	1(1.9)	20(37.7)	30(56.6)	2(3.8)	0(0.0)	53(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	0(0.0)	10(43.5)	7(30.4)	6(26.1)	0(0.0)	23(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	4(10.0)	10(25.0)	20(50.0)	6(15.0)	0(0.0)	40(100.0)	
	5,000억 원 이상	3(11.5)	10(38.5)	9(34.6)	4(15.4)	0(0.0)	26(100.0)	

기술/기능직의 경우, 신규 채용 예정자에게 특별히 중요하다고 기대되는 능력으로서 '바로 일할 수 있는 직무에 관한 교육훈련'이 평균값이 3.83으로 가장 높았고, 다음으로 '구체적인 직무능력보다는 일반적인 학력 적응력'(평균값= 3.05)으로 나타났다(<표 12> 참조).

이를 업종별, 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 한편 '구체적인 직무능력보다는 일반적인 학력 적응력', '기타(직무 능력 관련 교육훈련과 학력 적응력 이외)'와 매출액과는 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .240, .189$).

<표 12> 신규 채용 예정자들에게 특별히 중요하다고 기대되는 능력(기술/기능직)

구분		바로 일할 수 있는 직무에 관련된 교육훈련	구체적인 직무 능력보다는 일반적인 학력 적응력	기타 (직무 능력관련 교육훈련과 학력 적응력 이외)
평균계		3.83	3.05	2.73
업종별	제조업	3.85	3.02	2.74
	서비스업	3.81	3.09	2.72
	유의도	.797	.525	.915
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	3.73	2.99	2.79
	300명 이상	3.92	3.11	2.68
	유의도	.175	.276	.426
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	3.43	2.74	2.91
	101억 원~500억원	3.87	3.04	2.74
	501억 원~1,000억 원	3.91	2.95	2.95
	1,001억 원~5,000억 원	4.10	3.22	2.68
	5,000억 원 이상	4.05	3.40	2.47
	상관관계(유의도)	.035(.629)	.240(.001)	.189(.009)

주: 점수는 '아주 그렇다'=5점, '전혀 그렇지 않다'=1점으로 환산하여 계산한 값임.

사무직의 경우, 신규 채용 예정자에게 특별히 중요하다고 기대되는 능력으로서 '바로 일할 수 있는 직무에 관한 교육훈련'이 평균값이 3.46으로 가장 높았고, 다음으로 '구체적인 직무능력보다는 일반적인 학력 적응력'(평균값= 3.23)으로 나타났다(<표 13> 참조).

이를 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '바로 일할 수 있는 직무에 관한 교육훈련'과 '구체적인 직무능력보다는 일반적인 학력 적응력'에서 '300인 이상'인 대기업이 '299인 이하' 중소기업보다 높은 것으로 나타났다.

그러나 이를 업종별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

한편 '구체적인 직무능력보다는 일반적인 학력 적응력', '기타(직무능력 관련 교육훈련 과 학력 적응력 이외)'와 매출액과는 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .178, .037$).

<표 13> 신규 채용 예정자들에게 특별히 중요하다고 기대되는 능력(사무직)

(단위: 점)

구 분		바로 일할 수 있는 직무에 관련된 능력	구체적인 직무능력보다는 일반적인 적응력	기타(직무능력, 적응력 이외)
평균계		3.46	3.23	2.67
업종별	제조업	3.52	3.19	2.64
	서비스업	3.39	3.29	2.71
	유의도	.289	.352	.669
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	3.31	3.05	2.63
	300명 이상	3.59	3.40	2.72
	유의도	.021	.001	.559
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	3.29	3.13	2.61
	101억 원~500억원	3.51	3.06	2.74
	501억 원~1,000억 원	3.45	3.00	2.89
	1,001억 원~5,000억 원	3.56	3.53	2.55
	5,000억 원 이상	3.79	3.46	2.65
	상관관계(유의도)	-.061(.402)	.178(.013)	.150(.037)

주 : 점수는 '아주 그렇다'=5점, '전혀 그렇지 않다'=1점으로 환산하여 계산한 값임.

현재 직원들이 지니고 있는 숙련정도와 현재 사업의 목표 달성을 위해 요구되는 직원들의 숙련정도 간에 차이가 있는지를 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '보통이다'가 69.4%로서 가장 많았고, 다음으로 '그렇지 않다'(20.7%), '그렇다'(9.3%)의 순으로 나타나 숙련정도 간에 대체로 차이가 없는 것으로 나타났다(<표 14> 참조). 이를 업종별, 근로자 수에 의한 회사규모별, 매출액에 의한 회사규모별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 14〉 현 직원들의 숙련정도와 사업목표 달성을 위해 요구되는 직원들의 숙련정도 간 차이
(단위: 명(%))

구 분		아주 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계	유의도
전 체		1(0.5)	18(9.3)	134(69.4)	40(20.7)	0(0.0)	193(100.0)	
업종별	제조업	1(1.0)	9(9.1)	70(70.7)	19(19.2)	0(0.0)	99(100.0)	$\chi^2 = 3.773$ p= .287
	서비스업	0(0.0)	9(9.6)	64(69.4)	21(22.3)	0(0.0)	94(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	0(0.0)	10(10.8)	70(75.3)	13(14.0)	0(0.0)	93(100.0)	$\chi^2 = 6.145$ p= .105
	300명 이상	1(1.0)	8(8.0)	64(64.0)	27(27.0)	0(0.0)	100(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	0(0.0)	3(9.4)	17(70.8)	4(16.7)	0(0.0)	24(100.0)	$\chi^2 = 10.562$ p= .567
	101억 원~500억원	0(0.0)	5(9.4)	41(77.4)	7(13.2)	0(0.0)	53(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	0(0.0)	1(4.3)	17(73.9)	5(21.7)	0(0.0)	23(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	1(2.5)	6(15.0)	22(55.0)	11(27.5)	0(0.0)	40(100.0)	
	5,000억 원 이상	0(0.0)	1(3.8)	19(73.1)	6(23.1)	0(0.0)	26(100.0)	

2. 훈련 운영 및 형태

사업계획서에 훈련에 대한 필요성이 포함되어 있는지를 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 응답자의 89.0% 정도가 '예'에 응답하여 대부분의 기업체에서는 사업계획서에 훈련의 필요성을 포함하고 있는 것으로 나타났다(<표 15> 참조). 업종별·근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

훈련수요 및 필요성 분석을 실시해 본 적 있는지를 질문한 결과, 전체적으로 볼 때

〈표 15〉 사업계획서에의 훈련 필요성 포함 여부

(단위: 명(%))

구 분		예	아니오	계	유의도
전 체		170(89.0)	21(11.0)	191(100.0)	
업종별	제조업	85(85.9)	14(14.1)	99(100.0)	$\chi^2 = 2.080$ p= .113
	서비스업	85(92.4)	7(7.6)	92(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	80(86.0)	13(14.0)	93(100.0)	$\chi^2 = 1.649$ p= .146
	300명 이상	90(91.8)	8(8.2)	98(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	19(79.2)	5(20.8)	24(100.0)	$\chi^2 = 9.784$ p= .005
	101억 원~500억원	44(83.0)	9(17.0)	53(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	21(91.3)	2(8.7)	23(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	40(100.0)	0(0.0)	40(100.0)	
	5,000억 원 이상	24(92.3)	2(7.7)	26(100.0)	

'과정 개발에 필요시마다'가 37.8%로 가장 많았고, 다음으로 '연 1회'(31.1%), '전혀

안 함'(14.5%)의 순으로 나타났다(<표 16> 참조). 이를 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 매출액이 높은 기업일수록 '과정개발에 필요시마다', '연 1~2회' 정도로 훈련수요 및 필요성 분석을 실시하는 것으로 나타났다. 그러나 업종별·근로자수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 16> 훈련수요 및 필요성 분석 실시 여부

(단위: 명(%))

구분		연 4회 분기별	연 2회	연 1회	과정 개발에 필요시마다	전혀 안함	계	유의도
계		7(3.6)	24(12.4)	60(31.1)	73(37.8)	28(14.5)	193(100.0)	
업종별	제조업	5(5.1)	11(11.1)	24(24.2)	41(41.4)	18(18.2)	99(100.0)	$\chi^2 = 8.124$ p= .223
	서비스업	2(2.1)	13(13.8)	36(38.3)	32(34.0)	10(10.6)	94(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	4(4.3)	9(9.7)	33(35.5)	27(29.0)	20(21.5)	93(100.0)	$\chi^2 = 13.094$ p= .357
	300명 이상	3(3.0)	15(15.0)	27(27.0)	46(46.0)	8(8.0)	100(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	0(0.0)	2(8.3)	7(29.2)	10(41.7)	5(20.8)	24(100.0)	$\chi^2 = 27.413$ p= .000
	101억 원~500억 원	3(5.7)	3(5.7)	22(41.5)	13(24.5)	12(22.6)	53(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	0(0.0)	3(13.0)	9(39.1)	7(30.4)	4(17.4)	23(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	3(7.5)	7(17.5)	8(20.0)	20(50.0)	2(5.0)	40(100.0)	
	5,000억 원 이상	0(0.0)	5(19.2)	6(23.1)	14(53.8)	1(3.8)	26(100.0)	

기업내 근로자에게 훈련을 실시하는 데 영향을 미치는 요인에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '기술의 발달'(평균값= 3.91)이 가장 높았고, 다음으로 '근로자의 관심'(평균값= 3.66), '산업구조의 변화'와 '기업조직의 변화'(평균값= 각각 3.63)로 나타났다(<표 17> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, '직업의 다양화 및 변화' 요인에서 '서비스업'(평균값= 3.61)이 '제조업'(평균값= 3.37)보다 높았고, 그 밖의 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또, 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '기술 발달' 요인에서 '300인 이상'인 기업(평균값= 4.07)이 '299인 이하'인 기업(평균값= 3.73)보다 높았고, 그 외 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또, 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '기술 발달'요인에서 '1001억 원~5000억 원'인 기업과 '5000억 원 이상'인 기업(평균값= 4.08)이 가장 높았고, 다음으로 '101억 원 이하'인 기업(평균값= 4.02)으로 나타났다. 즉, 기술 발달이 기업내 근로자 훈련을 실시하는 데 결정요인이고, 이것은 매출액과 연결되는 것으로 나타났다.

〈표 17〉 기업내 근로자 훈련 실시 결정 영향 정도

(단위: 점)

구 분		기술 발달	산업 구조의 변화	노동 시장의 유연화	직업의 다양화 / 변화	근로자 관심	세계 경제의 변화	기업 조직의 변화
평균계		3.91	3.63	3.47	3.49	3.66	3.27	3.63
업종별	제조업	3.98	3.61	3.40	3.37	3.60	3.23	3.70
	서비스업	3.83	3.65	3.55	3.61	3.73	3.32	3.55
	유의도	.181	.656	.152	.038	.169	.452	.178
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	3.73	3.59	3.41	3.46	3.75	3.29	3.55
	300명 이상	4.07	3.66	3.53	3.52	3.58	3.26	3.70
	유의도	.002	.476	.286	.584	.085	.793	.155

주 : 점수는 '아주 그렇다'=5점, '전혀 그렇지 않다'=1점으로 환산하여 계산한 값임.

특히, 기업내 근로자 훈련내용에 영향을 미치는 요인에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '경영진의 관심'(평균값= 4.13)이 가장 높았고, 다음으로 '동일업종의 시장 변화'와 '기업의 생산/서비스 변화'(평균값= 각각 3.66), '근로자의 관심'(평균값= 3.75)으로 나타났다(<표 18> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, '경영진의 관심' 요인에서 '제조업'(평균값 = 4.24)이 '서비스업'(평균값= 4.02)보다 높았고, 그 밖의 외 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또, 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '경영진의 관심' 요인에서 '300인 이상'인 기업(평균값= 4.23)이 '299인 이하'인 기업(평균값= 4.03)보다 높았고, 그 밖의 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 18〉 기업내 근로자 훈련 내용 결정 영향 정도

(단위: 점)

구 분		경영 진의 관심	세계/ 국가경제 의 변화	동일 업종의 시장 변화	기업의 생산/서비 스 변화	근로 자의 관심	사회의 변화
평균계		4.13	3.41	3.93	3.93	3.75	3.48
업종별	제조업	4.24	3.36	3.94	3.89	3.73	3.41
	서비스업	4.02	3.46	3.93	3.97	3.77	3.55
	유의도	.027	.388	.885	.426	.690	.144
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	4.03	3.47	3.94	3.85	3.71	3.48
	300명 이상	4.23	3.35	3.93	4.00	3.78	3.48
	유의도	.048	.257	.954	.129	.469	.986
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	4.04	3.54	3.96	3.92	3.67	3.54
	101억 원~500억 원	4.09	3.53	3.98	3.91	3.70	3.57
	501억 원~1,000억 원	4.04	3.09	3.87	3.91	3.74	3.22
	1,001억 원~5,000억 원	4.38	3.28	3.98	4.03	3.75	3.48
	5,000억 원 이상	4.35	3.50	3.77	3.85	3.77	3.46
	유의도	.085	.094	.707	.867	.978	.310

주: 점수는 '아주 그렇다'=5점, '전혀 그렇지 않다'=1점으로 환산하여 계산한 값임.

외부에 훈련 관련 자문을 요청했는지의 여부에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 응답자의 68.9%가 외부에 훈련 관련 자문을 요청한 것으로 나타났다(<표 19> 참조). 이를 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '300명 이상'인 대기업(76.0%)이 '299명 이하'인 중소기업(61.3%)보다 외부에 훈련 관련 자문을 많이 요청하는 것으로 나타났다. 또, 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '5000억 원 이상'인 기업(80.8%)이 가장 많았고, 다음으로 '1001억 원~5000억 원'인 기업(80.8%), '101억 원~500억 원'인 기업(75.5%)으로 나타나 대체로 매출액이 많은 기업일수록 외부에 훈련 관련 자문을 하는 기업이 많은 것으로 나타났다. 그러나 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 19〉 외부에의 훈련 자문 요청 여부

(단위: 명(%))

구 분		예	아니오	계	유의도
전 체		133(68.9)	60(31.1)	193(100.0)	
업종별	제조업	70(70.7)	29(29.3)	99(100.0)	$\chi^2 = .306$ p= .345
	서비스업	63(67.0)	31(33.0)	94(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	57(61.3)	36(38.7)	93(100.0)	$\chi^2 = 4.867$ p= .020
	300명 이상	76(76.0)	24(24.0)	100(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	13(54.2)	11(45.8)	24(100.0)	$\chi^2 = 14.631$ p= .040
	101억 원~500억 원	40(75.5)	13(24.5)	53(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	10(43.5)	13(56.5)	23(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	32(80.0)	8(20.0)	40(100.0)	
	5,000억 원 이상	21(80.8)	5(19.2)	26(100.0)	

외부 자문을 요청할 때 주로 문의하는 곳을 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 ‘민간컨설팅 회사’(75.9%)로 가장 많았고, 다음으로 ‘사업주 단체/협회’(20.3%), 기타(3.0%)의 순으로 나타났다(<표 20> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, ‘사업주 단체/협회’는 ‘서비스업’(27.0%)에서 ‘제조업’(14.3%)보다 많이 이용하는 것으로 나타났고, ‘민간컨설팅 회사’는 ‘제조업’(80.0%)에서 ‘서비스업’(71.4%)보다 많이 이용하는 것으로 나타났다. 그러나 근로자 수에 의한 회사규모별과 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 20> 외부 자문 요청시 주요 문의처

(단위: 명(%))

구 분		사업주 단체/협회	정부기관	민간 컨설팅회사	기타	계	유의도
전 체		27(20.3)	1(0.8)	101(75.9)	4(3.0)	133(100.0)	
업종별	제조업	10(14.3)	1(1.4)	56(80.0)	3(4.3)	70(100.0)	$\chi^2 = 4.992$ p=.037
	서비스업	17(27.0)	0(0.0)	45(71.4)	1(1.6)	63(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	8(14.0)	0(0.0)	48(84.2)	1(1.8)	57(100.0)	$\chi^2 = 4.439$ p=.113
	300명 이상	19(25.0)	1(1.3)	53(69.7)	3(3.9)	76(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	3(23.1)	0(0.0)	10(76.9)	0(0.0)	13(100.0)	$\chi^2 = 26.442$ p=.431
	101억 원~500억 원	6(15.0)	0(0.0)	34(85.0)	0(0.0)	40(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)	0(0.0)	10(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	9(28.1)	0(0.0)	22(68.8)	1(3.1)	32(100.0)	
	5,000억 원 이상	3(14.3)	1(4.8)	14(66.7)	3(14.3)	21(100.0)	

훈련예산에 포함되어 있는 항목에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 ‘외부 위탁비용’(27.7%)이 가장 많았고, 다음으로 ‘외부 상담자와 외부 강사 인건비’(25.9%), ‘교재 및 교보재 등의 비용’(24.4%)의 순으로 나타났다(<표 21> 참조). 이를 훈련예산 별도 책정 및 비책정 기업별로 살펴본 결과, 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 21> 훈련예산에 포함되어 있는 항목

(단위: 명(%))

구 분	외부 상담자 /강사 인건비	외부 위탁비용	교재, 교보재 등의 비용	훈련 교사의 월급	교육 참여자의 월급	시설 대여료 등 고정 비용	계
전 체	155(25.9)	166(27.7)	146(24.4)	35(5.8)	30(5.0)	67(11.2)	599(100.0)
훈련예산 별도 책정 기업	104(26.5)	105(26.7)	95(24.2)	23(5.9)	15(3.8)	51(13.0)	393(100.0)
훈련예산 별도 비책정 기업	51(24.8)	61(29.6)	51(24.8)	12(5.8)	15(7.3)	16(7.8)	206(100.0)

주: 중복응답임.

고용보험의 지원을 받는 훈련의 직위별 제공 비율에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '사무직'(17.98%)이 가장 높았고, '기술/기능직'(16.7%), '관리자'(15.5%)의 순으로 나타났다(<표 22> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, '관리자'의 경우 '제조업'(17.5%)이 '서비스업'(13.6%)보다 공식적 훈련의 제공 비율이 높은 것으로 나타났다. 그 밖의 다른 직위에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 근로자 수와 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

한편, 고용보험의 지원을 받지 못하고 회사 자체적으로 지원한 훈련의 직위별 제공 비율에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '사무직'(13.5%)으로 가장 높았고, '관리자'(10.1%), '기술/기능직'(9.6%)의 순으로 나타났다(<표 23> 참조). 이를 업종별, 근로자 수에 의한 회사규모별, 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 22> 고용보험 지원을 받은 훈련의 직위별 제공 비율

(단위: %)

구 분		경영자	관리자	사무직	기술/기능직	기타
평균계		6.5	15.5	18.0	16.7	1.1
업종별	제조업	6.3	17.5	18.1	19.0	1.1
	서비스업	6.7	13.6	16.6	16.1	1.8
	유의도	.736	.030	.494	.392	.331
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	6.3	14.2	18.0	16.7	1.1
	300명 이상	6.6	16.5	16.8	18.2	1.8
	유의도	.818	.217	.601	.663	.300
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	5.6	16.3	13.1	15.3	1.3
	101억 원~500억원	6.1	12.2	18.3	22.1	0.6
	501억 원~1,000억 원	10.3	15.7	16.9	17.9	2.3
	1,001억 원~5,000억 원	5.3	18.6	15.1	14.7	1.3
	5,000억 원 이상	7.4	16.9	19.1	15.5	1.3
	유의도	.301	.176	.525	.584	.669

〈표 23〉 회사 자체 지원한 훈련의 직위별 제공 비율

(단위: %)

구 분		경영자	관리자	사무직	기술/기능직	기타
평균계		6.2	10.1	13.5	9.6	2.3
업종별	제조업	6.7	9.3	11.1	8.8	2.0
	서비스업	5.6	10.8	15.8	10.4	2.6
	유의도	.406	.337	.061	.495	.626
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	5.9	10.6	15.8	9.1	2.2
	300명 이상	6.3	9.7	11.8	10.0	2.4
	유의도	.782	.563	.112	.362	.331
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	8.1	12.81	14.4	12.5	.6
	101억 원~500억원	4.8	9.5	15.0	7.7	3.6
	501억 원~1,000억 원	6.6	9.5	8.6	11.2	1.2
	1,001억 원~5,000억 원	6.4	11.3	13.2	11.5	2.6
	5,000억 원 이상	6.0	9.6	14.0	8.4	2.0
	유의도	.699	.784	.734	.688	.594

2001년에 제공된 훈련의 종류를 살펴본 결과, 전체적으로 볼 때 ‘향상훈련’이 54.7%로 가장 많았고, 다음으로 ‘양성훈련’(26.0%), ‘양성/향상훈련’(17.7%)의 순으로 나타났다(<표 24> 참조). 이를 훈련 제공 형태별로 살펴본 결과, ‘양성훈련’은 ‘자체훈련’(33.3%)이 ‘위탁훈련’(19.1%)보다 많았고, ‘향상훈련’은 ‘위탁훈련’(62.3%)이 ‘자체훈련’(47.4%)보다 많았다. 그러나 업종별과 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 24〉 2001년에 제공된 훈련의 종류

(단위: 명(%))

구 분		양성	향상	전직	양성/향상	향상/전직	계
전 체		112(26.0)	235(54.7)	3(0.7)	76(17.7)	4(0.9)	430(100.0)
업종별	제조업	60(21.6)	161(57.9)	0(0.0)	55(19.8)	2(0.7)	278(100.0)
	서비스업	52(34.2)	74(48.7)	3(2.0)	21(13.8)	2(1.3)	152(100.0)
회사규모별 (근로자 수)	299명 이하	56(29.2)	93(48.4)	3(1.6)	38(19.8)	2(1.0)	192(100.0)
	300명 이상	56(23.8)	142(60.2)	0(0.0)	38(16.1)	0(0.0)	236(100.0)
훈련 제공 형태	자체	71(33.3)	101(47.4)	3(1.4)	38(17.9)	0(0.0)	213(100.0)
	위탁	41(19.1)	134(62.3)	0(0.0)	38(17.7)	2(0.9)	215(100.0)

주 : 중복응답임.

2001년에 제공된 훈련의 방법에 대해 살펴본 결과, 전체적으로 볼 때 ‘집체훈련’(55.2%)으로 가장 많았고, 다음으로 ‘집체/통신훈련’(13.4%) ‘현장훈련’(10.9%)의 순으로 나타났다(<표 25> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, 제조업의 경우 ‘집체훈련’(54.8%)과 ‘집체/통신훈련’(15.7%)이 대부분을 차지하였고, 서비스업의 경우 ‘집체훈련’(55.9%)과 ‘현장훈련’(12.5%)이 대부분을 차지하였다. 또, 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, ‘299명 이하’인 중소기업의 경우 ‘집체훈련’(57.1%)과 ‘집체/현장훈련’(14.1%)이 대부분을 차지하였고, ‘300명 이상’인 대기업의 경우 ‘집체훈련’(56.1%)과 ‘집체/통신훈련’(20.5%)이 대부분을 차지하였다. 또, 훈련 제공 형태별로 살펴본 결과, ‘자체훈련’의 경우 ‘집체훈련’(64.2%)과 ‘집체/현장훈련’(10.8%)이 대부분을 차지하였고, ‘위탁훈련’의 경우 ‘집체훈련’(48.8%)과 ‘집체/통신훈련’(17.5%)이 대부분을 차지하였다.

<표 25> 2001년에 제공된 훈련의 방법

(단위: 명(%))

구 분		집체	현장	통신	집체/현장	집체/통신	현장/통신	집체/현장/통신	계
전 체		239(55.2)	47(10.9)	25(5.8)	44(10.2)	58(13.4)	12(2.8)	8(1.8)	433(100.0)
업종별	제조업	154(54.8)	28(10.0)	15(5.3)	29(10.3)	44(15.7)	4(1.4)	7(2.5)	281(100.0)
	서비스업	85(55.9)	19(12.5)	10(6.6)	15(9.9)	14(9.2)	8(5.3)	1(0.7)	152(100.0)
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	105(57.1)	23(12.5)	16(8.7)	26(14.1)	9(4.9)	4(2.2)	1(0.5)	184(100.0)
	300명 이상	134(56.1)	14(5.9)	9(3.8)	18(7.5)	49(20.5)	8(3.3)	7(2.9)	239(100.0)
훈련 제공 형태	자체	136(64.2)	15(7.1)	11(5.2)	23(10.8)	21(9.9)	3(1.4)	3(1.4)	212(100.0)
	위탁	103(48.8)	22(10.4)	14(6.6)	21(10.0)	37(17.5)	9(4.3)	5(2.4)	211(100.0)

주 : 중복응답임.

2001년에 제공된 훈련의 기간에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 훈련기간이 ‘5일 이하’(43.4%)가 가장 많았고, 다음으로 ‘6일 이상 30일 미만’(26.0%), ‘30일 이상 90일 미만’(12.6%)의 순으로 나타나 대체로 30일 미만의 단기간 훈련이 많은 것으로 나타났다(<표 26> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, ‘5일 이하’의 훈련은 ‘제조업’(50.6%)이 ‘서비스업’(25.3%)보다 많은 것으로 나타났다. 그러나 근로자 수에 의한 회사규모별과 훈련 제공 형태별로 살펴본 결과, 유의미한 차이가 없었다.

〈표 26〉 2001년에 제공된 훈련의 기간

(단위: 명(%))

구 분		5일 이하	6일 이상~ 30일 미만	30일 이상~ 90일 미만	90일 이상	기타 (수시 등)	계
전 체		145(43.4)	87(26.0)	42(12.6)	38(11.4)	22(6.6)	334(100.0)
업종별	제조업	121(50.6)	59(24.7)	23(9.6)	23(9.6)	13(5.4)	239(100.0)
	서비스업	24(25.3)	28(29.5)	19(20.0)	15(15.8)	9(9.5)	95(100.0)
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	47(34.8)	36(26.7)	24(17.8)	17(12.6)	11(8.1)	135(100.0)
	300명 이상	98(49.2)	51(25.6)	18(9.0)	21(10.6)	11(5.5)	199(100.0)
훈련 제공 형태	자체	80(47.3)	48(28.4)	11(6.5)	18(10.7)	12(7.1)	169(100.0)
	위탁	65(39.4)	39(23.6)	31(18.8)	20(12.1)	10(6.0)	165(100.0)

주 : 중복응답임.

2001년에 제공된 훈련의 제공자에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 ‘회사 내부 제공자’가 53.9%이었고, ‘회사 외부 제공자’는 41.6%인 것으로 나타났다(<표 27> 참조). 이를 훈련제공 형태별로 살펴본 결과, ‘자체훈련’은 주로 ‘회사 내부 제공자’(78.8%)에 의해, ‘위탁훈련’은 ‘회사 외부 제공자’(67.1%)에 의해 이루어지는 것으로 나타났다. 그러나 업종별과 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 유의미한 차이가 없었다.

〈표 27〉 2001년에 제공된 훈련의 제공자

(단위: 명(%))

구 분		내 부	외 부	내부/외부	계
전 체		165(53.9)	128(41.6)	14(4.5)	307(100.0)
업종별	제조업	121(53.1)	97(42.5)	10(4.4)	228(100.0)
	서비스업	45(56.3)	31(38.8)	4(5.0)	80(100.0)
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	69(56.1)	40(32.5)	14(11.4)	123(100.0)
	300명 이상	97(52.4)	88(47.6)	0(0.0)	185(100.0)
훈련 제공 형태	자체	123(78.8)	26(16.7)	7(4.5)	156(100.0)
	위탁	43(28.3)	102(67.1)	7(4.6)	152(100.0)

주 : 중복응답임.

2001년에 제공된 훈련의 비용에 대해 살펴본 결과, 전체적으로 볼 때 ‘300백만원 이상’(46.0%)이 가장 많았고, 다음으로 ‘50백만 원’(30.7%), ‘50~100백만 원’(11.9%)의 순으로 나타났다(<표 28> 참조). 그러나 이를 업종별, 근로자 수에 의한 회사규모별과 훈련 제공 형태별로 살펴본 결과, 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 28〉 2001년에 제공된 훈련의 비용

(단위: 명(%))

구 분		50백만 원	50~100 백만원	100~200 백만원	200~300 백만원	300 백만원 이상	계
전 체		62(30.7)	24(11.9)	11(5.4)	12(5.9)	93(46.0)	202(100.0)
업종별	제조업	51(33.8)	21(13.9)	11(7.3)	8(5.3)	60(39.7)	151(100.0)
	서비스업	11(21.6)	3(5.9)	0(0.0)	4(7.8)	33(64.7)	51(100.0)
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	15(15.0)	10(10.0)	5(5.0)	11(11.0)	59(59.0)	100(100.0)
	300명 이상	47(46.1)	14(13.7)	6(5.9)	1(1.0)	34(33.3)	102(100.0)
훈련 제공 형태	자체	26(28.3)	8(8.7)	5(5.4)	10(10.9)	43(46.7)	92(100.0)
	위탁	36(32.7)	16(14.5)	6(5.5)	2(1.8)	50(45.5)	110(100.0)

주 : 중복응답임.

회사특징별로 훈련의 제공 유형을 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 ‘사내 프로그램’(18.7%)이 가장 많았고, 다음으로 ‘민간훈련 기관’(16.6%), ‘고용주 운영 훈련’(13.9%)의 순으로 나타났다(<표 29> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, 제조업의 경우 ‘민간훈련 기관’(17.1%)이 가장 많았고, 서비스업의 경우에는 ‘사내 프로그램’(20.7%)이 가장 많았다. 그러나 근로자 수와 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 유의미한 차이가 없었다.

〈표 29〉 직급별 훈련의 제공 유형

(단위: 명(%))

구 분		고용주 운영 훈련	사내 프로그램	고용주 이외 운영 훈련	공공훈련 기관	대 학	민간훈련 기관
전 체		198(13.9)	304(19.2)	123(7.5)	176(10.7)	68(4.1)	270(16.5)
경영자		36(12.0)	46(15.3)	26(8.7)	29(9.7)	24(8.0)	52(17.3)
관리자		48(11.1)	78(18.1)	29(6.7)	46(10.6)	17(3.9)	78(18.1)
일반 사원	사무직	54(11.9)	89(19.6)	32(7.0)	47(10.4)	17(3.7)	73(16.1)
	기술/기능직	52(13.1)	81(20.4)	28(7.1)	49(12.3)	10(2.5)	64(16.1)
기 타 (임시직, 일용직)		8(14.3)	20(35.7)	8(14.3)	5(8.9)	0(0.0)	3(5.4)

직업/기술 협회	인터넷훈련	산업/전문 협회	문화센터/도서관 등	거래처	계
159(9.7)	178(10.9)	144(8.8)	7(0.4)	2(0.1)	1,629(100.0)
29(9.7)	22(7.3)	33(11.0)	2(0.7)	1(0.3)	300(100.0)
45(10.4)	44(10.2)	44(10.2)	2(0.5)	1(0.2)	432(100.0)
43(9.5)	60(13.2)	37(8.1)	2(0.4)	0(0.0)	454(100.0)
39(9.8)	47(11.8)	26(6.5)	1(0.3)	0(0.0)	397(100.0)
3(5.4)	5(8.9)	4(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	56(100.0)

주 : 중복응답임.

직위별 교육방법에 대해 질문한 결과, 경영자와 관리자의 경우 '회의와 세미나'(경영자 31.9%, 관리자 22.9%)가 가장 많았고, 다음으로 '현장 밖에서의 공식적 교육'(경영자 20.6%, 관리자 19.4%), '인터넷과 인트라넷을 통한 교육'(경영자 12.0%, 관리자 18.1%)의 순이었다(<표 30> 참조). 또, 일반사원 중 사무직의 경우 '회의와 세미나'와 '현장 밖에서의 공식적 교육'(각각 17.5%)이 가장 많았고, 다음으로 '인터넷과 인트라넷을 통한 교육'(16.8%)으로 나타났지만, 기술/기능직의 경우에는 '현장교육'(19.2%)가 가장 많고, 다음으로 '현장 밖에서의 공식적 교육'(16.5%), '인터넷과 인트라넷을 통한 교육'(12.5%)의 순으로 나타났다. 또, 기타(임시직, 일용직)의 경우 '현장교육'(22.8%)이 가장 많았고, 다음으로 '인터넷과 인트라넷을 통한 교육'(14.0%), '현장 밖에서의 공식적 교육'과 '공개 학습(각각 12.3%)의 순으로 나타났다.

<표 30> 직위별 교육방법

(단위: 명(%))

교육 방법	경영자	관리자	일반사원		기타(임시직, 일용직)
			사무직	기술기능직	
계	408(100)	563(100)	594(100)	510(100)	57(100)
현장밖에서 대면적인 공식적 교육 (대부분 강의실 내에서 이루어짐)	84(20.6)	109(19.4)	104(17.5)	84(16.5)	7(12.3)
공개 학습(교육생이 필요한 경우에 학습자료를 접할 수 있는 경우)	32(7.8)	71(12.6)	82(13.8)	55(10.8)	7(12.3)
인터넷과 인트라넷을 통한 교육	49(12.0)	74(18.1)	100(16.8)	64(12.5)	8(14.0)
CD롬을 포함하는 다른 형태의 컴퓨터 지도	2(0.5)	7(1.2)	11(1.9)	2(0.4)	1(1.8)
오디오와 비디오 자료	15(3.7)	20(3.6)	22(3.7)	21(4.1)	3(5.3)
행동 학습(문제 해결 위주의 단체 학습 활동)	20(4.9)	31(5.5)	45(7.6)	32(6.3)	4(7.0)
지도/ 자문	26(6.4)	36(6.4)	38(6.4)	37(7.3)	6(10.5)
현장 교육	11(2.7)	26(4.6)	41(6.9)	98(19.2)	13(22.8)
회의와 세미나	130(31.9)	129(22.9)	104(17.5)	72(14.1)	4(7.0)
기타(공식교육, 통신교육 등)	39(9.6)	60(10.7)	47(7.9)	45(8.8)	4(7.0)

주 : 중복응답임.

3. 훈련효과 및 사후 관리

훈련효과에 대한 평가방법을 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 ‘설문조사를 통한 평가’가 80.4%로 가장 많았고, 다음으로 ‘상급 직원들의 평가’(13.7%)로 나타났다(<표 31> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, ‘설문조사를 통한 평가’는 ‘제조업’(84.8%)이 ‘서비스업’(76.8%)보다 많았고, ‘상급 직원들의 평가’는 ‘서비스업’(21.4%)이 ‘제조업’(4.3%)보다 많았다. 또, 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, ‘설문조사를 통한 평가’에서 ‘300명 이상’인 대기업(82.1%)이 ‘299명 이하’인 중소기업(77.1%)보다 많았다.

<표 31> 훈련효과에 대한 평가방법

(단위: 명(%))

구 분		정보 전달	상급직원 들의 평가	설문 조사	자체 보고	보고서 작성	계	유의도
전 체		3(2.9)	14(13.7)	82(80.4)	1(1.0)	2(2.0)	102(100.0)	
업종별	제조업	2(4.3)	2(4.3)	39(84.8)	1(2.2)	2(4.3)	46(100.0)	$\chi^2 = 9.785$ p=.020
	서비스업	1(1.8)	12(21.4)	43(76.8)	0(0.0)	0(0.0)	56(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	2(5.7)	6(17.1)	27(77.1)	0(0.0)	0(0.0)	35(100.0)	$\chi^2 = 3.484$ p=.045
	300명 이상	1(1.5)	8(11.9)	55(82.1)	1(1.5)	2(3.0)	67(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	0(0.0)	2(20.0)	8(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)	$\chi^2 = 13.951$ p=.000
	101억 원~500억 원	2(10.0)	3(15.0)	15(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	20(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	1(7.7)	2(15.4)	9(69.2)	0(0.0)	1(7.7)	13(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	0(0.0)	4(16.0)	19(76.0)	1(4.0)	1(4.0)	25(100.0)	
	5,000억 원 이상	0(0.0)	1(4.5)	21(95.5)	0(0.0)	0(0.0)	22(100.0)	

훈련을 통해 얻는 이득 중 중요하게 생각하는 항목을 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 ‘생산성 증진’(평균값= 4.23)이 가장 높았고, 다음으로 ‘기술 부족의 극복’(평균값= 3.93), ‘상품 품질의 격상’(평균값= 3.87)의 순으로 나타났다(<표 32> 참조). 이를 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, ‘상품 품질의 격상’ 항목을 ‘300명 이상’인 대기업(평균값= 3.98)이 ‘299명 이하’인 중소기업(평균값= 3.75)보다 중요시하였다. 또, 2001년 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 훈련을 통해 ‘생산성 증진’이라는 이득을 중요시하는 기업일수록 매출액이 높은 기업이었다.

〈표 32〉 훈련 이득 중 중요하게 생각하는 항목

(단위: 점)

구 분		생산성증진	이직율 감소	상품품질 격상	기술 부족의 극복	고용 대비 비용의 저렴성	
평균계		4.23	3.44	3.87	3.93	3.28	
업종별	제조업	4.28	3.43	3.95	3.90	3.28	
	서비스업	4.17	3.44	3.78	3.96	3.28	
		유의도	.270	.893	.147	.559	.958
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	4.18	3.38	3.75	3.90	3.24	
	300명 이상	4.27	3.48	3.98	3.95	3.32	
	유의도	.373	.399	.049	.632	.515	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	3.83	3.54	3.74	3.75	3.33	
	101억 원~500억원	4.17	3.42	3.77	3.85	3.35	
	501억 원~1,000억 원	4.30	3.45	3.87	4.04	3.18	
	1,001억 원~5,000억 원	4.28	3.41	4.00	3.87	3.18	
	5,000억 원 이상	4.58	3.31	4.08	4.08	3.40	
	유의도	.003	.903	.380	.436	.635	

주 : 1) 중복 응답임.

2) 점수는 '매우 중요하다'=5점, '전혀 중요하지 않다'=1점으로 환산하여 계산한 값임.

훈련 이후의 문제점에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '문제가 없음'이 응답자의 87.2%로 대부분의 기업에서 훈련 이후 문제가 없는 것으로 나타났다(<표 33> 참조). 이를 2001년도 매출액에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 매출액이 높은 기업일수록 대체로 훈련 이후 문제가 없었다. 그러나 업종별과 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 33〉 훈련 이후의 문제점

(단위: 명(%))

구 분		이직율 상승	급여 인상	기타	문제 없음	계	유의도
전 체		13(7.0)	6(3.2)	5(2.7)	163(87.2)	187(100.0)	
업종별	제조업	8(8.3)	1(1.0)	4(4.2)	83(86.5)	96(100.0)	$\chi^2 = 5.084$ p=.503
	서비스업	5(5.5)	5(5.5)	1(1.1)	80(87.9)	91(100.0)	
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	8(5.6)	5(5.6)	2(2.2)	77(86.5)	89(100.0)	$\chi^2 = 3.631$ p=.456
	300명 이상	8(8.2)	1(1.0)	3(3.1)	86(87.8)	98(100.0)	
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	2(9.1)	3(13.6)	0(0.0)	17(77.3)	22(100.0)	$\chi^2 = 18.218$ p=.017
	101억 원~500억원	6(11.5)	2(3.8)	0(0.0)	44(84.6)	52(100.0)	
	501억 원~1,000억 원	1(4.5)	0(0.0)	1(4.5)	20(90.9)	22(100.0)	
	1,001억 원~5,000억 원	4(10.0)	0(0.0)	2(5.0)	34(85.0)	40(100.0)	
	5,000억 원 이상	0(0.0)	0(0.0)	1(3.8)	25(96.2)	26(100.0)	

주 : 점수는 '매우 중요하다'=5점, '전혀 중요하지 않다'=1점으로 환산하여 계산한 값임.

현재 제공 프로그램보다 직원들에게 더 많이 제공하지 못하는 이유에 대해 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 '비용'(31.0%)이 가장 많았고, 다음으로 '업무 방해에 대한 우려'(30.7%), '훈련 담당자들의 제한된 교육 배경'(12.0%)의 순으로 나타나 직원들에게 더 많은 훈련을 제공하지 못하는 원인은 '비용'과 '업무 방해에 대한 우려'가 대부분이었다(<표 34> 참조). 이를 업종별로 살펴본 결과, 제조업의 경우 '비용'(32.7%)이 가장 많고, 다음으로 '업무 방해에 대한 우려'(27.2%)이었지만, 서비스업의 경우 '업무 방해에 대한 우려'(34.1%)가 가장 많았고, 다음으로 '비용'(29.2%)이었다. 또, 근로자 수에 의한 회사규모별로 살펴본 결과, '299명 이하'인 중소기업의 경우 '비용'(32.7%)이 가장 많았고, 다음으로 '업무 방해에 대한 우려'(28.5%)이었지만, '300명 이상'인 대기업의 경우 '업무 방해에 대한 우려'(32.9%)가 가장 많고, 다음으로 '비용'(29.2%)이었다.

<표 34> 현재 제공 프로그램보다 직원들에게 더 많이 제공하지 못하는 이유

(단위: 명(%))

구 분		비용	이직률 증가	회사 내 전문가 부족	업무방해 우려
전 체		101(31.0)	12(3.7)	26(8.0)	100(30.7)
업종별	제조업	53(32.7)	7(4.3)	11(6.8)	44(27.2)
	서비스업	48(29.3)	5(3.0)	15(9.1)	56(34.1)
회사규모 (근로자 수)별	299명 이하	54(32.7)	11(6.7)	15(9.1)	47(28.5)
	300명 이상	47(29.2)	1(0.6)	11(6.8)	53(32.9)
회사규모 (매출액)별	100억 원 이하	12(28.6)	2(4.8)	3(7.1)	14(33.3)
	101억 원~500억원	27(32.5)	7(8.4)	6(7.2)	26(31.3)
	501억 원~1,000억 원	15(37.5)	0(0.0)	2(5.0)	10(25.0)
	1,001억 원~5,000억 원	20(25.0)	2(2.5)	10(12.5)	25(31.3)
	5,000억 원 이상	13(33.3)	0(0.0)	2(5.1)	12(30.8)

훈련담당자 교육 배경	낮은/부적절 훈련 제공	제공훈련 없음	훈련참여 원치 않음	기타	계
39(12.0)	18(5.5)	3(0.9)	16(4.9)	11(3.4)	326(100.0)
22(13.6)	14(8.6)	1(0.6)	5(3.1)	5(3.1)	162(100.0)
17(10.4)	4(2.4)	2(1.2)	11(6.7)	6(3.7)	164(100.0)
16(9.7)	10(6.1)	0(0.0)	11(6.7)	1(0.6)	165(100.0)
23(14.3)	8(5.0)	3(1.9)	5(3.1)	10(6.2)	161(100.0)
5(11.9)	3(7.1)	1(2.4)	2(4.8)	0(0.0)	42(100.0)
9(10.8)	4(4.9)	0(0.0)	4(4.9)	0(0.0)	83(100.0)
7(17.5)	3(7.5)	0(0.0)	2(5.0)	1(2.5)	40(100.0)
10(12.5)	6(7.5)	0(0.0)	3(3.8)	4(5.0)	80(100.0)
5(12.8)	1(2.6)	2(5.1)	1(2.6)	3(7.7)	39(100.0)

주 : 중복응답임.

4. 설문결과 분석 및 논의

이상의 설문조사를 통해 나타난 결과를 중심으로 기업내 근로자 훈련의 전반적인 역할과 개선 방안에 대한 시사점을 논의하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 신규 채용 예정자들의 숙련도와 현재 사업 목표 달성을 위해 요구되는 숙련정도 간에 약간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 특별히 중요하다고 기대되는 능력은 '바로 일할 수 있는 직무에 관한 교육훈련'이 중요한 것으로 나타났다. 이를 해결하기 위한 방안으로 정규교육기관에서 산업사회에서 필요한 실용적인 교육훈련을 실시하거나 정규교육기관의 졸업생을 대상으로 직업훈련을 실시하고 난 후 산업사회에 투입하는 방안이 필요하다고 판단된다.

둘째, 근로자 수가 많고 매출액이 높은 대기업일수록 연간 훈련계획서가 있고, 훈련수요 및 필요성 분석을 실시하는 것으로 나타났다. 따라서, 개별 기업을 대상으로 훈련수요 및 필요성을 분석하고, 이를 통하여 연간 훈련계획서를 작성하도록 유도해야 한다. 이와 관련하여 홍보, 연수 등을 실시하고, 이를 실행하는 기업체에 대해서는 인센티브를 부여하는 것이 바람직하다고 판단된다.

셋째, 기업내 근로자 훈련에 영향을 미치는 요인은 '기술의 발달'과 '경영진의 관심'이며, 이는 매출액과 연결되는 것으로 나타났다. 따라서, 기업내 근로자 훈련에는 경영진의 리더십이 중요하다고 판단된다.

넷째, 중소기업의 경우 '근로자 소속 담당 부서장'과 '최고 경영자' 등 주로 근로자의 직계 상사에 의해 훈련실시 여부가 결정되는 것으로 나타났다. 그러나 급변하는 기술 변화와 주위 환경의 변화에 대비하기 위해서는 근로자 개인의 희망을 고려하고, 이를 지원하는 훈련이 되도록 해야한다. 이를 위해서는 고용보험 적용 범위의 확대가 필요하다고 판단된다.

다섯째, 근로자 수가 많고 매출액이 높은 대기업일수록 훈련예산이 별도 책정하고 있는 것으로 나타났다. 따라서, 개별 기업을 대상으로 훈련의 중요성을 홍보하고, 훈련 실시에 대한 인센티브를 확대하는 것이 바람직하다고 판단된다.

여섯째, 설문 응답업체의 68.9%가 외부에 훈련 관련 자문을 요청하고 있으며, 주로 문의하는 곳은 '민간컨설팅 회사'(75.9%)가 대부분인 것으로 나타났다. 그러나 '민간컨설팅 회사'를 이용할 경우 많은 비용이 필요하므로 법적·제도적 지원과 아울러, 중소기업을 위한 무료 자문 기구가 필요하다고 판단된다.

일곱째, 훈련방법은 '집체훈련'(55.2%)이 가장 많았고, 다음으로 '집체/통신훈

련'(13.4%)으로 나타났으며, 훈련기간은 대체로 30일 미만의 단기간 훈련이 많은 것으로 나타났다. 일반적으로 '집체훈련'의 경우 판서를 이용한 이론 교육에 치중되고 있는 점을 감안한다면, '이론을 실제 실무에 적용할 수 훈련'이 필요하다고 판단된다.

여덟째, 근로자 수가 많고 매출액이 높은 대기업일수록 훈련효과에 대한 평가를 실시하는 것으로 나타났으며, 평가방법으로는 '설문조사'(80.4%)가 대부분임이었다. 그러나 평가방법으로 '설문조사'에 의한 평가보다는 '훈련내용의 숙지 여부' 또는 '현장 적용정도'에 의한 평가를 유도하는 것이 바람직하다고 판단된다.

아홉째, 현재 제공 프로그램보다 직원들에게 더 많이 제공하지 못하는 원인은 대체로 '비용'과 '업무 방해에 대한 우려'때문인 것으로 나타났다.

'비용'의 경우 고용보험 가입 사업장에서는 어느 정도 해소될 수 있지만, 고용보험 비가입 사업장의 경우 훈련에 대한 커다란 장애요인이 될 수 있다. 따라서, 고용보험 비가입 사업장에 대한 가입 유도과 함께 고용보험 적용 범위를 외국어 교육, 20시간 미만의 단기간 교육 등으로 확대시키는 것이 바람직하다고 판단된다.

또, '업무 방해에 대한 우려'의 경우에 교육훈련으로 업무 공백을 메우기 위하여 관련 업무를 수행할 수 있는 임시직 채용을 유도하고 임시직 고용비용을 고용보험에 적용하는 것이 바람직하다고 판단된다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 기업내 근로자 훈련을 둘러싼 환경변화, 그리고 우리나라 기업내 근로자 훈련의 현황과 실태, 요구분석을 바탕으로 기업내 근로자 훈련의 역할 및 방향 정립을 위한 결론 및 제언을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 전통적인 교육훈련의 개념에서 평생학습, 그리고 학습조직으로의 패러다임의 전환이 필요하다. 현대사회의 대량시장경제는 소비자 중심의 시장으로 전환, 급속히 변하는 수요자들의 요구, 더 다양해진 상품들과 변화하는 비용구조들에 의해 특징지을 수 있다. 관리 및 생산과정에서의 정보과정기술과 그들의 응용들은 새로운 선택들을 제공하고, 기업들은 이러한 새로운 시장에 대한 변화에 직면하게 되었다. 대량생산시장에서 소비자 중심 시장으로의 구조 변화는 중요한 경쟁적인 요소가 되어감에 따라 새로운 실천들을 제공한다. 시장개발, 기술과정, 사회·정치적인 환경 등의 변화는 새롭게 변화하는 시장의 도전에 충족할 수 있는 학습의 필요성을 요구하게 되었다.

둘째, 훈련 공급자와 기업, 그리고 정부 사이의 파트너십이 필요하다. 지속적인 품질의 향상체제의 효과성은 지속적인 삶 또는 일의 질 개발이라는 전체적인 개념을 얼마나 잘 적용시키느냐에 달려 있다. 이러한 지속적인 품질의 향상과 품질의 유지를 위한 해결책은 계속적으로 훈련 공급자와 기업, 그리고 정부 사이의 파트너십에 의존한다. 파트너십은 강의실과 직업세계를 연결해 주기 위한 영역을 다양하게 제공해 주기 위해, 변화의 요구에 빠르게 대응하기 위해, 그리고 양성훈련과 향상훈련사이의 연계성을 개발해 주기 위한 수단을 제공한다. 이러한 요구는 각각의 수준에서의 역할과 책임을 명확히 해야 한다. 모든 파트너는 금전적으로 법적으로 지원할 수도 지원받을 수도 있으며 이러한 조건을 만들어내는 데 참여해야 한다.

셋째, 기업내 근로자를 위한 인력개발은 변화하는 산업구조와 적절히 연계되어 수립되어야 인력의 효율적인 활용을 가능하게 할 것이다. 산업구조가 급격히 변화하고 기술 개발의 주기가 짧아짐에 따라 정부의 직업훈련정책은 신속적으로 산업수요에 부응해야 할 것이다. 직업능력개발훈련은 언제 어디서나 누구나 자신들이 원하는 훈련을 받을 수 있는 열린 직업훈련, 평생학습사회를 지향해야 하며, 근로자들을 스스로 학습하는 학습조직의 일원으로서의 역할을 해야 할 것이다. 이러한 의미에서 훈련수요자의 요구에 의해 다양한 직업교육훈련 프로그램의 제공은 평생학습 또는 학습조직을 형성하는 데 중요한 역할을 할 것이다. 따라서, 정부는 교육훈련기관들이 훈련수요자의 요구를 충족시키기 위한 평생직업능력개발을 지원하고 촉진하는 역할을 할 수 있도록 지원할 수 있는 운영체제로의 전환이 필요하다.

넷째, 직업능력개발은 근로자의 자기발전 뿐만 아니라 고용안정을 위해서도 중요하며, 이러한 능력개발이야말로 가장 근본적인 복지대책이라는 점에서 근로자들의 자발적인 참여방안이 노동조합을 중심으로 마련되어야 할 것이다. 노조의 참여는 고능률성과 작업체제를 확산시키고 유지하는 데 중요한 역할을 한다. 정부는 작업의 재조직, 훈련 등을 포함한 여러 가지 사안들을 포함한 노동조합의 권리와 체제를 명확하게 하는 법령을 제정할 수 있을 것이다. 이를 위해 노사간에 훈련위원회를 만들어 훈련에 대한 제도적 지원체제를 구축하고, 훈련 프로그램이 근로자의 요구를 충족시켜 주는지, 그리고 품질과 신뢰성을 보장하는 프로그램들을 감시하기 위한 다른 수단을 제공할 수 있다.

다섯째, 기존의 시키고 받는 훈련방식에서 스스로 하는 학습방법으로의 전환이 필요하다. 훈련의 목적과 수준, 내용, 학습자의 흥미와 능력에 따라 교수-학습방법을 적용하여야 한다. 이러한 교육방식은 학습자 중심으로 된 다품종 소량 훈련에서 소량 다품종 훈련방식으로 바꾸기 위해 CD-Rom, E-learning이나 Multi-Media 등 영상매체를 사용하는

다양한 훈련방법의 개발이 요구된다.

여섯째, 21세기 산업사회의 변화에 적용할 수 있는 훈련직종으로의 개편이 이루어져야 한다. 21세기가 지식, 기술, 창의력 등이 경제 사회활동을 지배하는 지식기반사회로 전환될 전망이다. 대량생산에서 소비자 요구에 필요한 생산으로 전환이 이루어지고 있다. 내용에서 표준화된 상품, 그러나 특별한 시장의 요구조건에 적합한 상품으로 전환되는 질 높은 생산품과 서비스를 요구한다. 이러한 경제체제에서 새로운 능력들은 요구된다. 상품과 서비스의 소비자로서 그러나 지적인 능력을 가지고 항상 동기화되어 있는 노동자를 요구한다. 이러한 동향은 훈련에서 요구하는 능력들의 변화를 가지고 왔다. 현재 필요한 능력들은 의사소통 능력, 문제를 확인하고 해결할 수 있는 능력, 자기 자신을 평가하고 스스로 학습할 수 있는 능력 등이다. 또한, 의사결정할 수 있는 능력과 융통성, 팀제, 다른 상황에서 지식을 활용할 수 있는 능력과 창의성, IT와 관련된 지식 등을 요구하고 있다. 따라서, 훈련직종도 이러한 능력을 개발해 줄 수 있는 교육프로그램으로의 전환이 필요하다.

일곱째, 훈련의 성과를 평가할 수 있는, 즉 훈련을 받은 후 직무수행능력이 어느 정도 향상되었는지를 알아볼 수 있는 훈련성과를 중시하는 훈련체계로 전환되어야 한다. 직업훈련이 기업의 생산성향상에 대한 영향이 미약하다는 사고가 팽배하여 기업들이 직업훈련에 투자를 소홀히 하는 요인도 된 적이 많았다. 그러나 직업훈련의 성과는 단기간에 가시적으로 볼 수 없기 때문에 교육훈련에의 투자는 불필요한 행위로서 간주되어서는 안된다. 따라서, 앞으로의 직업훈련은 훈련의 성과를 평가할 수 있는, 즉 훈련을 받은 후 직무수행능력이 어느 정도 향상되었는지를 알아볼 수 있는 훈련성과를 중시하는 훈련체계로 전환되어야 한다. 다시 말해, 교육훈련이 실제업무에 긍정적인 영향을 주는지에 관해 알아보는 성과 평가시스템을 구축해야 할 것이다. 이러한 성과 시스템을 구축하기 위해서는 정보를 제공해 주는 전문기관이나 전문인력이 필요하다. 정부 또는 기업에서는 이러한 성과평가시스템을 개발하는 서비스를 제공할 수 있다. 또한, 정부는 훈련성과의 결과에 근거하여 차별적으로 지원하는 결과지향적 접근방식을 채택할 수 있다.

여덟째, 인력수요의 변화에 따라 인력공급이 탄력적으로 이루어지기 위해서는 단기능공 위주의 인력양성을 지양하고 다기능 기술인력의 배출에 초점을 맞추어야 할 것이며, 경력개발체계의 확립을 통하여 근로자의 직업능력을 지속적으로 배양하고 기능적 유연성을 높여야 할 것이다. 경쟁적 노동시장에서 근로자들이 살아남기 위해서는 다른 기업에서 사용 가능하면서 다른 근로자로 대체하기 어려운 전문능력을 보유하여야 한다. 그러나 다른 기업에서는 사용할 수 없는 기업 특수적인 기능만을 갖고 있을 경우, 전직이

어렵고 회사의 종속성만 심화시켜 해고의 가능성을 높이는 결과를 낳는다. 다시 말해, 전문인력이라도 단기능이라고 할 경우에 근로자는 기업의 탄력적인 변화과정에 도움이 되지 못할 경우 개인 역시 고용의 안정성을 잃게 된다. 따라서, 다기능 전문능력이 필요하며, 그러한 다기능 전문인력을 보유할 수 있는 교육훈련이 필요하다.

마지막으로, 훈련수요의 변화에 대응하기 위해서는 훈련기관은 다양한 훈련모듈을 개발하여 훈련생이 본인의 기능수준 등에 따라 필요한 과목을 선택할 수 있는 수요자 중심의 훈련프로그램의 다양화가 필요하다. 기술이 급격히 변화하고 산업구조가 계속적으로 변화함에 따라 기업내 근로자의 평생직업능력 향상을 지원할 수 있는 훈련의 수요는 지속적으로 증가하고 있으며, 근로자직업훈련촉진법 이후 이루어지는 훈련은 대부분 향상훈련이다. 따라서, 이러한 훈련수요의 변화에 대응하기 위해서는 훈련기관은 다양한 훈련모듈을 개발하여 훈련생이 본인의 기능수준 등에 따라 필요한 과목을 선택할 수 있는 수요자 중심의 훈련프로그램의 다양화가 필요하다. 현재, 기업내 근로자들을 위해 제공되는 훈련프로그램들은 훈련생들의 능력과 기능수준에 관계없이 획일적으로 이루어지기 때문에 효율적이며 비용도 많이 들어간다. 더욱 효율적이고 경제적인 훈련을 위해서는 훈련생의 요구를 분석하고 변화하는 시장에 대한 철저한 분석에 따른 교육과정 이 개발이 중요하다.

참 고 문 헌

- 김미숙(2002). "미국의 인력투자법과 기업의 인력개발". 『직업과 인력개발』, 5권 3호.
- 김승택(2000). 산업기술인력수급 실태분석 및 전망과 효율화 방안. 서울: 산업연구원.
- 권대봉(2001). 직업준비교육과 직장계속교육 : 미국·독일·영국 비교. 서울: 학지사.
- 노동부(2000). 고용보험백서.
_____ (각 연도). 노동통계.
- 삼성경제연구소(2001). 근로자 직업훈련 비전과 발전 전략. 중간보고자료.
- 오영훈 외(2000). 기업 내 인력개발 활성화 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- _____ (2001). 기업의 인적자원개발 실태조사에 관한 기초연구. 서울: 한국직업능력
개발원.
- 장흥근(2002). 직업훈련수요 조사표 분석. 서울: 한국직업능력개발원.
- 중앙고용정보원(각 연도). 고용보험 DB.
- 한국직업능력개발원(1999). 독일의 직업교육훈련.
- 근로자직업훈련촉진법. 근로자직업훈련촉진법 시행령. 근로자직업훈련촉진법 시행규칙.
중앙고용정보원. HRD-net DB.
- ASTD(2002). *International Comparisons; ASTD's annual Accounting of worldwide patterns
in Employer-provided Training.*
- Gordon, Edward(2002). *Skill Wars: winning the battle for productivity and profit.* Boston:
Butterworth-heinemann.
- Imel, S.(1999). One-stop career centers. Eric Digest. 208.[www.ericacve.Org/disgests.
asp]
- O'Leary, C. J. and Straits, R. A.(2000). *Intergovernmental relations in Employment Policy:
the United States Experience.* Upjohn Institute for Employment Research.
- Piore, M. & Sabel, C.(1984). *The industrial divide: Possibilities for prosperity.* New York:
Basic Books.
- Spletzer, J. R.(1997). "Dividing the Costs and Returns to General Training". *Journal
of Labor Economics.*

ABSTRACT

A Study on the Directions and Prospects for the Worker's Training in the Enterprises

Korea Research Institute for Vocational Education & Training

Kim, Mee-souk

Kim, Su-won

In order to satisfy the demands of workers as well as enterprises with regards to the changes in the external environment, the creation of a new system for vocational skills development & training has been regarded as important. Moreover, the need for fundamental principles and standards to support the current worker training programs, as well as the need to meet the needs of the users of these programs in the face of the ongoing social and economic changes has also been raised. Given this situation, the following three tasks are critical: 1) to understand the effect of the changes in the external environment on worker training programs; 2) to define the current direction of worker training programs and the roles of concerned parties; 3) to provide answers on how to improve the current system.

This paper defines the roles of worker training programs based on the changes in the external environment and suggests methods to improve the current system in order to develop individual workers' vocational skills and to establish a system to develop vocational skills.