

행 사 일 정

14 : 00 ~ 14 : 30	등 록
14 : 30 ~ 14 : 40	국민의례 개회사: 이 원 덕 (한국직업능력개발원 원장) 인사말: 이 용 득 (한국노총 위원장)
	사 회: 어 수 봉 (한국기술교육대학교 교수)
14 : 40 ~ 15 : 05	주제발표 I : 비정규직 고용문제와 정책과제 발 표: 이 병 희 (한국노동연구원 연구위원)
15 : 05 ~ 15 : 30	주제발표 II : 비정규직 직업능력개발의 현황과 촉진 방안 발 표: 장 홍 근 (한국직업능력개발원 연구위원)
15 : 30 ~ 15 : 40	휴식 & Coffee Break
15 : 40 ~ 16 : 40	지정토론 노진귀 (한국노총 중앙연구원장) 황인철 (한국경영자총협회 사회정책팀장) 이종태 (한국산업인력공단 평생능력개발전략팀장) 박준식 (한림대학교 교수) 박형정 (노동부 능력개발정책팀장)
16 : 40 ~ 17 : 00	종합토론
17 : 00	폐 회

목 차

주 제 발 표

- 주제발표 I : 비정규직 고용문제와 정책과제 1

발표: 이병희 (한국노동연구원 연구위원)

- 주제발표 II : 비정규직 직업능력개발의 현황과 촉진 방안 25

발표: 장홍근 (한국직업능력개발원 연구위원)

지정토론 81

노진귀 (한국노총 중앙연구원장)

황인철 (한국경영자총협회 사회정책팀장)

이종태 (한국산업인력공단 평생능력개발전략팀장)

박준식 (한림대학교 교수)

박형정 (노동부 능력개발정책팀장)

주 제 발 표 I

비정규직 고용문제와 정책과제

- 발표자 : 이 병 희 (한국노동연구원 연구위원)

목 차

I. 머리말	5
II. 비정규직 고용 실태	6
1. 비정규 고용의 추이	6
2. 비정규 고용의 특성	9
3. 비정규직의 상향이동	15
4. 비정규직의 교육훈련 참여	16
III. 비정규직 관련법 시행과 정책과제	19
1. 비정규직 관련 3법의 주 내용	19
2. 비정규직 보호와 일자리 창출	20
3. 정책과제	22
참고문헌	24

I. 머리말

- 비정규 고용의 주요한 특징
 - 비정규 고용 비중이 최근 다소 감소하고 있지만 여전히 규모가 과다
 - 기간제 근로자만을 고려하면, EU 회원국에 비해 3번째로 높은 수준(정성미, 2007)
 - 비정규 고용 비중이 OECD 회원국 가운데 2번째로 높은 수준(OECD, 2005)
 - 정규직에 비해 근로조건의 격차가 큼
 - 차별적 처우 또한 상당한 수준
 - 다수의 비정규 근로자가 사회보험 적용을 받지 않고 있어, 고용정책의 사각지대가 광범하게 존재
 - 저임금·불안정 일자리의 반복적인 경험은 근로빈곤 문제 야기(이병희·이승렬, 2006)
 - 비자발적인 사유에 의한 비정규직 고용이 절반 수준
 - 정규직으로의 상향이동 가능성이 극히 제한
 - 노동시장 위험에 대응한 능력개발 기회 제한
- 2007년 7월 비정규직에 대한 불합리한 차별 시정 및 남용 규제를 목적으로 한 비정규직 법 시행
 - 비정규직 입법의 효과를 극대화하고 의도하지 않은 부작용을 최소화하기 위한 정책적 노력 필요
 - 법적 보호는 최소한의 제도적인 틀일 것이므로, 비정규직의 근로조건을 개선하기 위한 후속 대책 필요

- II 장에서는 비정규직 고용 문제를 비정규직 규모의 추이, 취업동기, 근로조건, 상향이동성, 교육훈련 등으로 나누어 살펴보고, III 장에서는 비정규직 보호와 일자리 창출간의 관계를 다루며, 나아가 비정규직 법 시행에 따른 보완적인 정책 과제를 모색함.

II. 비정규직 고용 실태

1. 비정규 고용의 추이

□ 통계적 정의

- 비정규직 정의와 관련하여 논란이 지속되고 있으나, 본 연구에서는 노사정위원회 비정규근로자특별위원회, 「비정규근로자 대책 관련 노사정 1차 합의문」(2002.7.22) 정의를 사용함.
 - 노사정위원회에서는 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자를 비정규 근로자로 정의하고,
 - 위의 범주에는 포함되지 않으나, 고용이 불안정하고 근로기준법상 보호나 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층을 ‘취약근로자’로 파악하고 이에 대한 보호 방안이 필요하다는 점에 합의함.
- 이러한 구분에 따라 임금근로자를 정규 상용직 근로자(D), 비정규근로자(A+B), 정규 임시·일용직(C)으로 분류함.
 - 고용형태상 분류에 따른 비정규직은 (1) 한시적 근로자: 근로계약기간을 정한 자 또는 근로계약기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자 또는 근로계약기간을 정하지 않았으나 관행적으로 계약이 반복·갱신되는 자 (2) 평소 1주에 근로시간이 36시간 미만인 시간제 근로자 (3) 파견, 용역, 특수고용, 재택근로, 일일(호출)근로 등 비전형 근로자로 구성됨

- 정규 임시일용직은 경찰 부가조사에서 고용형태는 정규직으로 분류되나, 종사상 지위가 임시직·일용직으로 분류되는 근로자로 정의
- 정규 임시일용직은 고용형태가 정규직으로 분류되지만, 사내 인사관리 규정의 적용을 받지 않고 퇴직금·상여금·각종 수당 등이 없거나 임금이 일당제인 임시·일용직임
- ※ ILO가 1993년 제15차 노동통계국제회의에서 채택한 국제 고용지위분류에 관한 결의(ICSE-93)에 따르면, 임금고용 분류의 기준으로 고용 형태와 근로조건의 격차 두 가지를 제시함. 정규직 근로자(regular employee)는 동일한 사용자와 명시적·암묵적으로 지속적인 고용을 하기로 한 계약을 맺고 있는 '안정적인 고용하에 있는 근로자(employees with stable contracts)' 가운데 '노동법의 적용을 받고 사용자가 조세 및 사회보장 부담금 납부의 책임을 지는 근로자'로 정의함.

〈표 1〉 임금근로자의 구성 (2006년 8월)

고용형태상 분류

종사상 지위 분류	구분	비정규직			정규직	소계
		한시적	시간제	비전형		
	상용직	A (1,603천명, 10.4%)			D (6,639천명, 43.3%)	8,243천명
	임시직	B (3,853천명, 25.1%)			C (3,255천명, 21.2%)	7,108천명
	일용직					
	소계	5,457천명(35.5%)			9,895천명(64.5%)	15,351천명

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고용형태별부가조사

□ 비정규직 고용의 추이

- 2006년 8월 부가조사에서는 비정규직 근로자수가 5,457천명(임금근로자의 35.5%)으로 2001년 부가조사를 실시한 이후 처음으로 규모가 절대적으로 감소
- 근로계약 서면 체결률의 증가와 함께 지속적으로 증가하여 오던 기간제 근로자가 감소하고, 일일근로 및 특수형태근로가 감소한 반면 시간제 근로자는 크게 증가

- 산업별로는 도소매 및 음식숙박점업, 건설업의 임금근로자와 비정규 근로자가 함께 감소하여 경기적인 영향이 큰 것으로 보이나, 임금노동시장에서 고용구조의 개선이 이루어졌다고 보기는 어려움.
- 꾸준히 감소하여 오던 '정규 임시일용직'은 오히려 증가하였음
- 또한 공공 및 사업지원서비스 중심으로 시간제 근로(91천명) 및 용역근로(68천명) 등이 증가한 것은 고용의 외부화가 진행되고 있음을 시사함

〈표 2〉 고용유형별 근로자 추이

(단위: 천명, %)

구분	근로자수						비중					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전체	13,540	14,030	14,149	14,584	14,968	15,351	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규상용직	6,066	6,050	6,184	6,088	6,413	6,639	44.8	43.1	43.7	41.7	42.8	43.3
정규 임시일용직	3,839	4,141	3,359	3,102	3,072	3,255	28.4	29.5	23.7	21.3	20.5	21.2
정규 임시직	3,236	3,417	3,100	2,844	2,803	2,927	23.9	24.4	21.9	19.5	18.7	19.1
정규 일용직	603	724	259	258	269	329	4.5	5.2	1.8	1.8	1.8	2.1
비정규직	3,635	3,839	4,606	5,394	5,482	5,457	26.8	27.4	32.6	37.0	36.6	35.5
한시적근로	1,865	2,063	3,013	3,597	3,614	3,626	13.8	14.7	21.3	24.7	24.1	23.6
기간제	1,477	1,536	2,403	2,491	2,728	2,722	10.9	10.9	17.0	17.1	18.2	17.7
시간제근로	878	807	929	1,072	1,044	1,135	6.5	5.7	6.6	7.3	7.0	7.4
파견근로	135	94	98	117	118	131	1.0	0.7	0.7	0.8	0.8	0.9
용역근로	307	332	346	413	431	498	2.3	2.4	2.4	2.8	2.9	3.2
특수고용	810	772	600	711	633	617	6.0	5.5	4.2	4.9	4.2	4.0
재택가내근로	256	235	166	171	141	175	1.9	1.7	1.2	1.2	0.9	1.1
일일호출근로	298	412	589	666	718	667	2.2	2.9	4.2	4.6	4.8	4.3

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

2. 비정규 고용의 특성

□ 비정규 근로자의 구성

- 인적 특성별로 비정규직의 발생 빈도는 여성, 고령층, 저학력자에서 높으며, 일자리 특성별로는 건설업·생산자서비스업·개인서비스업, 판매서비스직·단순노무직, 영세규모 사업장에서 높음.
- 기업 규모가 작을수록 비정규직과 정규 임시일용직의 비중은 크게 나타남. 5인 미만 기업에 종사하는 정규 상용직의 비중은 12.3%에 불과한 반면 300인 이상 대기업에서는 76.8%에 이르고 있음.
- 산업별 고용유형을 보면, 영세기업이 밀집되어 있는 개인서비스업·유통서비스업과 제조업의 소규모 기업에는 정규 임시일용직의 비중이 높은 반면 건설업에는 한시적 근로자와 단기호출 근로자, 생산자서비스업에는 한시적 근로자, 용역근로자와 특수형태 종사자의 비중이 높으며, 사회서비스업에는 한시적 근로자와 시간제 근로자의 비중이 높음.

〈표 3〉 비정규 근로자의 구성 (2006년 8월)

(단위: %)

구분		발생비			구성비		
		정규 상용직	정규 임시일용직	비정규직	정규 상용직	정규 임시일용직	비정규직
전체		43.3	21.2	35.5	100.0	100.0	100.0
성	남	52.3	17.4	30.4	70.1	47.5	49.6
	여	30.8	26.5	42.7	29.9	52.5	50.4
연령	15-29	41.1	25.9	33.0	24.1	31.0	23.5
	30-54	47.8	19.8	32.5	70.6	59.6	58.4
	55-64	26.9	18.8	54.4	4.9	7.0	12.1
	65+	6.9	17.9	75.2	0.5	2.4	6.0
교육	초졸이하	13.2	24.7	62.1	2.5	9.4	14.2
	중졸	20.0	30.1	49.8	4.3	13.3	13.1
	고졸	36.6	26.9	36.5	36.3	54.3	44.1
	전문대졸	52.4	18.5	29.1	15.5	11.2	10.5
	대졸	66.0	10.0	24.0	35.3	10.9	15.6
	대학원졸	70.6	5.1	24.3	6.1	0.9	2.6
산업	농림어업	7.9	15.0	77.0	0.2	0.6	1.8
	광공업	60.2	19.5	20.3	31.5	20.9	12.9
	전기가스수도업	79.7	5.3	15.0	0.9	0.1	0.2
	건설업	25.7	16.4	58.0	5.2	6.8	14.4
	개인서비스업	10.1	45.9	43.9	2.7	24.6	14.1
	유통 서비스업	40.9	30.2	28.9	18.4	27.6	15.8
	생산자서비스업	37.7	10.7	51.6	14.4	8.3	24.0
	사회서비스업	58.2	11.8	30.0	26.8	11.0	16.8
직업	관리직	80.9	2.4	16.6	3.2	0.2	0.8
	전문가	68.7	7.6	23.7	17.1	3.8	7.2
	준전문가	58.4	14.2	27.4	16.4	8.1	9.3
	사무직	62.7	13.0	24.2	28.7	12.2	13.5
	서비스직	16.5	43.0	40.5	3.9	20.8	11.7
	판매직	11.5	38.2	50.3	1.9	12.9	10.1
	농림어업숙련직	13.0	24.0	63.1	0.1	0.4	0.6
	기능원	31.2	26.6	42.2	8.1	14.1	13.3
	조작 및 조립원	59.6	20.4	20.0	16.0	11.2	6.5
	단순노무직	13.2	23.1	63.7	4.6	16.3	26.9
기업 규모	1~4	12.3	41.1	46.6	5.7	38.9	26.3
	5~9	28.7	32.7	38.5	11.1	25.9	18.2
	10~29	42.5	19.7	37.8	20.9	19.8	22.6
	30~99	56.8	10.4	32.8	25.9	9.7	18.2
	100~299	64.3	8.0	27.7	15.1	3.8	7.9
	300+	76.8	3.2	20.0	21.3	1.8	6.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

□ 비정규직 고용의 취업 동기

- 2006년 8월 부가조사에서는 지난 주 일자리 형태로 일한 것이 자발적인 사유에 의한 것인지, 비자발적인 사유에 의한 것인지를 우선 묻고, 다시 10가지 주된 사유를 응답하도록 함
- 정규 상용직의 대부분이 자발적인 취업인 반면, 비정규직과 영세 기업에 밀집되어 있는 정규 임시일용직의 과반수가 비자발적인 취업임

<표 4> 고용유형별 비자발적 취업동기 구성

(단위: 천명, %)

구분	자발적		비자발적	
전체	10,484.4	(68.3)	4,866.6	(31.7)
정규 상용직	6,159.9	(92.8)	479.5	(7.2)
정규 임시일용직	1,515.3	(46.6)	1,739.7	(53.4)
비정규직	2,809.2	(51.5)	2,647.4	(48.5)
한시적 근로	2,078.3	(57.3)	1,548.1	(42.7)
기간제	1,546.0	(56.8)	1,175.5	(43.2)
시간제 근로	534.4	(47.1)	600.7	(52.9)
파견근로	76.3	(58.3)	54.4	(41.7)
용역근로	232.9	(46.7)	265.6	(53.3)
특수고용	317.9	(51.5)	299.1	(48.5)
재택가내근로	60.6	(34.6)	114.6	(65.4)
일일호출근로	55.1	(8.3)	611.5	(91.7)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

- 자발적인 비정규직의 취업동기는 ‘근로조건에 만족하여’가 42.1%, ‘안정적인 일자리이기 때문에’ 28.0% 순으로 나타남.
 - 비자발적인 비정규직은 현재 일자리에 취업한 사유를 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’ 65.2%, ‘원하는 일자리가 없어서’ 15.5%라고 응답함
- ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’, ‘학업, 교육훈련, 취업준비 위해’ 현재 일자리 형태에 취업하였다는 경력개발·상승형 동기는 비자발적 비정규직의 6.9%에 불과

- 이는 비자발적인 사유로 취업한 비정규직 근로자가 경력개발·상승 이동 가능성이 낮은 막다른 일자리에 종사할 가능성이 높다는 것을 시사함

〈표 5〉 고용유형별 취업의 구체적인 동기 (2006. 8)

(단위: %)

구분	정규 상용직			정규 임시일용직			비정규직		
	자발적	비자발적	소계	자발적	비자발적	소계	자발적	비자발적	소계
근로조건 만족	45.4	0.0	42.2	46.8	0.0	21.8	42.1	0.0	21.7
안정된 일자리	47.5	0.0	44.1	24.7	0.0	11.5	28.0	0.0	14.4
당장 수입 필요	0.0	55.8	4.0	0.0	65.8	35.2	0.0	65.2	31.6
원하는 일자리 없어서	0.0	25.2	1.8	0.0	19.1	10.2	0.0	15.5	7.5
전공 경력 맞는 일자리 없어서	0.0	9.6	0.7	0.0	5.0	2.7	0.0	3.9	1.9
경력 쌓아 다른 직장으로 이동 위해	4.5	7.7	4.7	12.8	5.8	9.0	6.4	3.4	5.0
육아·가사 병행 위해	0.1	0.0	0.1	2.3	1.0	1.6	5.7	2.9	4.4
학원·교육훈련·취업준비 병행 위해	0.1	0.4	0.1	3.0	1.5	2.2	4.8	3.5	4.2
노력한 만큼 벌 수 있어	1.8	0.7	1.7	7.2	1.0	3.9	9.0	3.6	6.4
근무시간 조절 가능	0.3	0.3	0.3	2.4	0.4	1.4	3.1	1.2	2.2
기타	0.3	0.4	0.3	0.7	0.4	0.5	0.8	0.7	0.7
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

□ 비정규 고용의 근로조건

- 2006년 8월 비정규직의 월평균임금은 정규 상용직의 52.8% 수준이며, 시간당 임금은 58.2%임. 취업동기별로 보면, 자발적 비정규직이 정규 상용직의 71.4%인 반면 비자발적 비정규직은 44.2%에 불과함.
- 2001년에 비해 월 평균임금의 격차는 큰 변화가 없으나, 근로시간 단축의 단계적 적용에 따라 정규 상용직의 근로시간 감소가 커서, 시간당 임금의 격차는 확대되어 옴. 정규 상용직과 비교한 비정규직의 상대적 임금수준은 2001년 64.3%에서 2006년 58.2%로 하락함.

- Lee and Yoo(2007)가 고용유형별 임금격차를 요인 분해한 결과에 따르면, 인적 특성(성, 연령, 교육, 근속, 혼인여부)과 사업체 특성(산업 대분류, 직업 대분류, 기업 규모), 노조 가입 여부를 통제하였을 때 비정규직은 정규 상용직에 비해 11.6% 낮은 수준임.

〈표 6〉 고용유형별 임금 및 근로시간

(단위: 천원, 시간, %)

구분		월 평균임금		평소 주당 근로시간		시간당 임금	
2006	정규 상용직	227.0	(100.0)	46.6	(100.0)	11,690.9	(100.0)
	정규 임시일용직	117.1	(51.6)	52.4	(112.5)	5,287.9	(45.2)
	비정규직	119.8	(52.8)	43.1	(92.5)	6,806.1	(58.2)
	자발적 비정규직	146.9	(64.7)	42.4	(90.9)	8,348.6	(71.4)
	비자발적 비정규직	91.1	(40.1)	44.0	(94.3)	5,169.4	(44.2)
2001	정규 상용직	167.1	(100.0)	49.7	(100.0)	8,011.8	(100.0)
	정규 임시일용직	91.3	(54.7)	53.7	(108.1)	3,995.7	(49.9)
	비정규직	87.4	(52.3)	44.1	(88.8)	5,149.6	(64.3)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

○ 사회보험 가입 및 근로복지 수혜도 고용유형별로 큰 격차를 보임.

- 비정규직의 고용보험 가입률은 36.3%에 머물러, 실업 위험으로부터 보호·직업능력개발의 사각지대에 놓인 비중이 큼. 특히 비자발적 비정규직의 고용보험 가입률은 더욱 낮은 15.1%에 불과함
- 근로복지 수혜율도 정규 상용직과 비정규직 간에 2-3배의 차이를 보임. 비자발적 비정규직의 90% 이상은 퇴직금·상여금·시간외 수당·유급휴가 등의 혜택을 받지 못하고 있음.

<표 7> 고용유형별 사회보험 가입 및 근로복지 수혜율 (2006년 8월)

(단위: %)

구분		정규 상용직	정규 임시일용직	비정규직	자발적 비정규직	비자발적 비정규직
사회보험	국민연금	98.1	31.3	38.2	59.3	15.8
	건강보험	98.3	30.6	40.0	61.3	17.4
	고용보험	82.5	28.4	36.3	56.3	15.1
근로복지	퇴직금	97.9	6.8	30.3	51.1	8.2
	상여금	95.7	10.1	27.7	47.2	6.9
	시간외 수당	76.9	6.8	21.5	35.8	6.4
	유급 휴가	77.3	9.4	23.1	38.6	6.7
	주5일 근무제	51.5	11.4	28.8	43.9	12.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

- 정규 상용직의 노조 가입률이 21.7%인 반면, 비정규직은 4.3%에 불과하며 비자발적 비정규직은 더욱 낮은 1.0%에 불과함
- 비정규직이 노동조합에 가입하지 못한 가장 큰 이유는 노조 자체가 없기 때문이며, 유노조 사업장의 경우 가입대상이 아닌 경우도 상당한 수준에 이르고 있음.

<표 8> 고용유형별 노조 가입률

(단위: %)

구분		정규 상용직	정규 임시일용직	비정규직	자발적 비정규직	비자발적 비정규직
무노조		61.9	93.4	85.7	78.6	93.2
유노조	가입대상 아님	7.2	3.6	7.5	9.6	5.3
	미가입	9.2	1.1	2.4	4.3	0.5
	가입	21.7	1.8	4.3	7.4	1.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

3. 비정규직의 상향이동

- 비정규직이 1년 이후 정규 상용직으로 이행하는 비중은 10.0%, 고용주로 이행하는 비중은 0.6%로 나타나, 비정규직의 상향 이동 가능성이 매우 낮음
 - 반면 1년 이후 실직(실업이나 비경제활동상태로의 이동)할 가능성은 비정규직의 20.1%에 이르러, 정규 상용직의 5.3%에 비해 약 4배 수준임.
 - 비정규직이 실직할 경우 실업보다는 비경제활동상태로 이행하는 비중이 월등히 높음. 정규 상용직이 실직할 경우 실업보다 비경제활동상태로 이행할 확률이 2.5배 높은 반면, 비정규직은 4.9배임.
 - 별도로 제시하지는 않았지만, 비경제활동상태에서 정규 상용직으로 이행하는 규모가 실업에서 정규 상용직으로 이행하는 규모보다 2.6배 높은 반면 비경제활동상태에서 비정규직으로 이행하는 규모는 실업 상태에서 비정규직으로 이행하는 규모의 5.3배에 이름.
 - 이러한 결과는 상대적으로 나은 처지에 있는 근로자일수록 취업과 실업을 이동하는 경향이 강하며 그렇지 않은 경우 취업과 비경제활동 사이에 이동하는 경향이 강하다는 것을 의미함. 이는 실업자만을 대상으로 하는 정책은 불안정한 일자리에 종사하는 근로자를 포착하지 못할 가능성이 크다는 것을 시사함.

<표 9> 1년간 노동시장 지위의 이행 행렬 (2005년 8월~2006년 8월)

(단위: %)

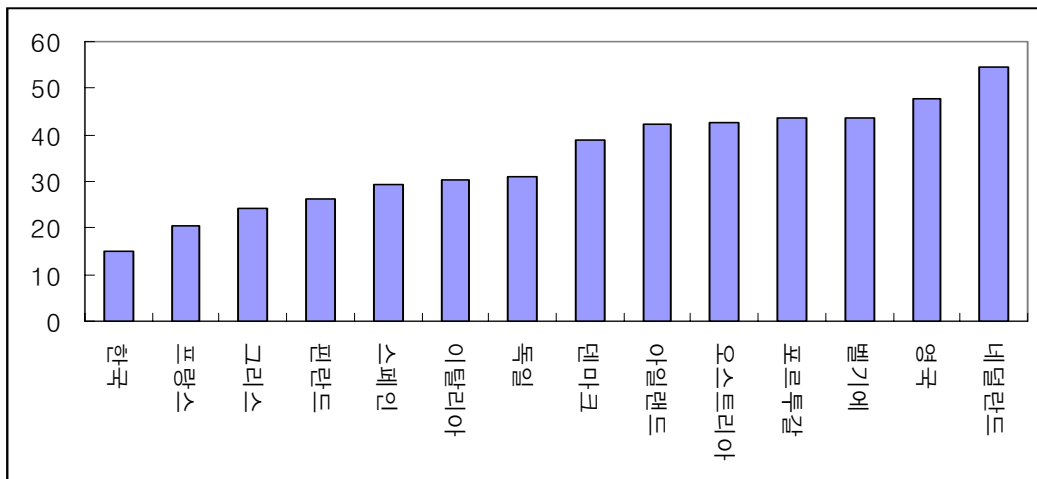
2005 \ 2006	정규 상용직	정규 임시일용직	비정규직	고용주	자영업자	가족 종사자	실업자	비경활
정규상용직	82.7	3.4	6.8	0.7	0.9	0.3	1.5	3.8
정규임시일용직	4.0	51.6	21.5	0.7	2.9	1.3	4.5	13.4
비정규직	10.0	10.0	55.1	0.6	3.5	0.8	3.4	16.7
고용주	2.0	1.7	2.7	79.1	10.0	0.8	0.6	3.1
자영업자	1.4	1.7	2.7	3.3	81.8	1.9	0.7	6.5
가족종사자	0.1	1.3	1.8	0.8	3.1	81.5	0.3	11.1
실업자	11.1	15.0	20.6	2.1	6.4	0.0	17.8	27.0
비경활	1.4	2.1	5.2	0.5	2.3	1.5	1.3	85.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

- 비정규직에서 정규직으로의 이동률은 OECD의 다른 국가들(EU 15개국은 평균 30.5%)에 비해 크게 낮은 수준임.

[그림 1] 1년간 비정규직에서 정규직으로 이동률

(단위: %)



자료: OECD, Employment Outlook 2006 Supplementary Materials (전병유 외(2006)에서 재인용)

4. 비정규직의 교육훈련 참여

- 임금근로자 가운데 지난 1년 동안 교육훈련을 받은 경험이 있는 비중은 28.0%로 조사됨. 고용유형별로 보면, 정규 상용직이 41.6%인데 비해 비정규직은 22.6%, 정규 임시일용직은 9.9%에 불과함
 - 비용 부담 주체별로 보면, 본인 부담 교육훈련 비중은 고용유형별로 거의 차이가 없는 반면 회사부담 교육훈련과 국가기관이 부담하는 교육훈련이 고용유형별로 현저한 차이를 보이고 있음.
 - 회사부담 교육훈련 참여율은 정규 상용직이 26.6%인 반면 비정규직은 16.7%로 조사됨.
 - 국가기관(중앙·지방)이 비용을 부담하는 교육훈련 참여율은 정규 상용직이 12.4%인 데 비해 비정규직은 2.6%에 불과함. 취약계층에 대한 훈련 기회를

확충하려는 정부의 노력에도 불구하고 능력개발 기회의 불균등을 축소하는데 거의 기여하고 있지 못한 것으로 보임.

<표 10> 고용유형별 지난 1년 동안 교육훈련 경험 유무와 비용 부담 주체 (2006년 8월)

(단위: %)

구분		교육훈련 경험	비용 부담			
			회사 (자영업주)	본인	국가기관	기타
전체		28.0	18.9	2.6	6.4	0.1
고용 유형	정규 상용직	41.6	26.6	2.4	12.4	0.2
	정규 임시일용직	9.9	6.7	2.4	0.6	0.1
	정규 임시직	10.4	7.1	2.5	0.6	0.1
	정규 일용직	5.2	3.2	1.9	0.1	0.0
	비정규직	22.2	16.7	2.8	2.6	0.1
	한시직	23.7	17.0	3.0	3.6	0.1
	(기간제)	23.8	16.9	2.8	3.9	0.2
	시간제	11.3	5.9	3.4	1.9	0.1
	파견	39.2	33.0	3.0	3.3	0.0
	용역	14.5	11.7	2.0	0.7	0.1
	특수고용	46.0	41.7	3.8	0.4	0.1
	가정내 일일	8.1	5.9	2.0	0.2	0.0
		2.4	1.1	1.2	0.1	0.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

- 임시·일용직으로 종사하다가 실직을 경험하는 비중은 35.4%, 직장을 이동하는 비중은 23.5%, 상용직으로 상향 이동하는 비중은 8.3%, 자영업으로 이동하는 비중은 2.4%로 나타남.

- 노동시장 이행을 경험하는 임시·일용 근로자의 직무관련 평생학습 참여율이 낮지만, 이행을 경험하지 않은 근로자에 비해 큰 차이를 보이지는 않음. 이는 임시·일용직 근로자가 평생학습에 참여할 수 있는 기회 자체가 적기 때문이라고 할 수 있음. 그러나 실직이나 직장 이동 경험이 많을수록 직무관련 평생학습 참여율의 격차는 커지고 있음.
- 상용직으로 상향 이동하는 경우에는 직무관련 평생학습 참여율이 2배 가까운 14.3%에 이르고 있음. 이는 평생학습 참여를 통해 상용직으로의 이동이 가능하였거나, 역으로 상용직으로 이동하였기 때문에 평생학습 참여 기회가 확대된 결과일 것임

〈표 11〉 임시·일용직 임금근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

(단위: 명, %)

구분		빈도수		평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
전체		13,011	(100.0)	15.2	8.2	55.7
직장 이동	0	9,959	(76.5)	16.4	8.9	58.7
	1	1,461	(11.2)	15.3	8.1	54.1
	2	507	(3.9)	9.3	5.1	42.6
	3+	306	(8.3)	6.8	2.5	36.2
상용직 이동	0	11,932	(91.7)	14.6	7.6	54.7
	1+	1,079	(8.3)	21.9	14.3	66.6
자영업 이동	0	12,700	(97.6)	15.3	8.2	56.3
	1+	311	(2.4)	10.3	5.5	32.2
실직	0	8,411	(64.6)	16.5	10.2	57.5
	1	3,664	(28.2)	14.0	5.0	53.1
	2	776	(6.0)	9.4	2.4	50.0
	3+	160	(1.2)	5.6	1.3	45.6

자료 : 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003.7~2004.6) 결합자료

Ⅲ. 비정규직 관련법 시행과 정책과제

1. 비정규직 관련 3법의 주 내용

- 오랜 사회적인 논란을 거듭하던 비정규직 관련 3법이 2006년 11월 30일 제·개정
 - 제·개정된 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’, ‘노동위원회법’은 불합리한 차별 시정, 사용기간 규제를 통한 남용 방지를 주된 내용
 - 기간제·단시간·파견근로자 등 비정규직 근로자에 대해 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직에 비해 임금, 기타 근로조건 등에서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것이 금지
 - 비정규직 근로자의 다수를 차지하는 기간제 근로자의 경우 기간의 정함이 있는 근로계약을 수년에 걸쳐 수차례 반복·갱신이 가능하였으나, 제정 법률에 의해 사용기간이 최대 2년으로 제한. 2년 초과할 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주
 - 파견대상업무에 대해 포지티브 방식을 유지하되, 시행령에서 전문지식·기술, 경험 이외에 업무의 성질도 고려하여 파견대상업무를 수정할 수 있도록 규정
 - 파견기간 초과시 고용의제 규정을 직접 고용의무로 전환하고, 불법파견시 사용사업주에 대한 벌칙 수준 강화
 - 차별금지 및 시정 관련 규정을 사업장 규모별로 단계적으로 시행 :
 - 상시 근로자 300인 이상 사업장 및 공공부문: 2007년 7월 1일
 - 상시 근로자 100인 이상~ 300인 미만: 2008년 7월 1일
 - 상시 근로자 100인 미만: 2009년 7월 1일
 - 노동위원회에 차별시정위원회 설치
 - 비정규직 관련 법의 효과에 대한 논란과 무관하게, 기간 규제의 의도하지 않은 역효과 최소화, 차별판단기준의 마련, 불법파견 판별기준의 명확화, 파견 허용업무 조정 등이 과제로 제기

2. 비정규직 보호와 일자리 창출

- 일부에서는 비정규직 보호입법 및 고용개선 대책이 비정규직 감소를 초래하여 일자리 창출을 저해한다는 주장을 제기
 - 노동비용의 상승, 고용조정 어려움 초래할 경우 계약 해지, 외주화, 자동화, 해외 이전 등의 부작용을 초래할 가능성이 있는 것은 사실
 - 그러나 과도한 비정규직 사용을 감소시키는 것은 차별시정 및 남용억제를 통해 고용구조 개선을 목적으로 하는 정책의 결과이어야 할 것임
- 경험적으로 비정규직 감소가 임금근로자 감소로 귀결된다는 근거는 없음
 - 비정규직이 급증하였던 2003년에 임금근로자는 가장 낮은 폭의 증가
 - 2006년 비정규직이 감소하였음에도 불구하고 임금근로자의 규모는 전년과 비슷한 규모로 증가
 - 최근 일자리 창출 성과가 부진한 데에는 자영업 부문의 구조조정과 경기침체로 인한 창업 위축으로 비임금근로자가 절대적으로 감소한 것이 가장 주요한 요인

〈표 2〉 고용유형별 일자리 증감분

(단위: 천명)

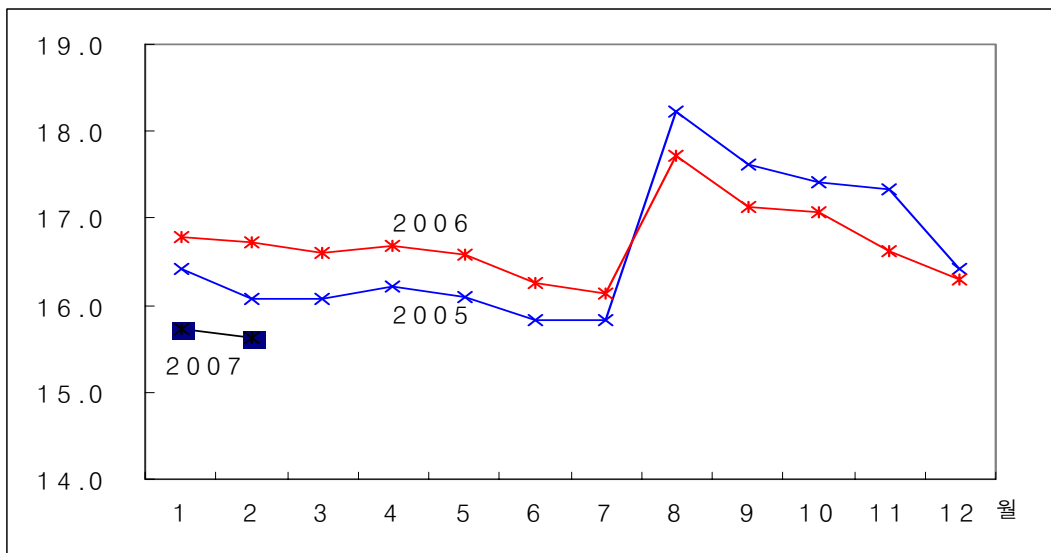
구분	2002. 8	2003. 8	2004. 8	2005. 8	2006. 8
취업자	485	-97	256	465	317
비임금근로자	-5	-215	-181	82	-66
임금근로자	489	119	436	384	383
정규 상용	-16	134	-96	325	226
정규 임시일용	302	-782	-256	-30	183
비정규직	204	767	788	88	-26

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」

- 기간제 고용의 감소가 일자리 창출을 저해한다고 볼 수는 없음
- 지속적으로 증가하여 오던 기간제 고용은 2006년 8월을 기점으로 하락하기 시작함. 2007년 2월 기간제 근로자는 2,427천명(15.6%)로 집계되어, 2005년 2월 16.1%, 2006년 2월 16.7%보다 낮은 수준을 기록함.
 - 기간제 고용의 감소에도 불구하고 임금근로자는 전년 동월 대비 큰 폭으로 증가하였음.

[그림 2] 기간제 근로자의 비중 추이 (2005.2~2007.2)

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사

<표 13> 종사상 지위별 취업자 증가

(단위: 천명)

구분	2004	2005	2006	2006.2	2007.2
취업자	418	299	295	327	262
임금근로자	492	291	365	368	440
기간제 근로자	326	126	74	157	-100
비임금근로자	-73	8	-71	-41	-178

자료: 통계청, 경제활동인구조사

3. 정책과제

□ 비정규직 입법의 부작용 최소화

- 2007년 7월 비정규직 법의 시행을 전후하여 비정규직 해법을 둘러싼 노사간의 갈등이 커질 것으로 전망(배규식, 2007)
- 대한상공회의소의 설문조사에 따르면, 비정규직을 사용하고 있는 기업들이 비정규직 보호 법안이 시행될 경우 ‘일정 요건을 갖춘 근로자는 정규직으로 전환하고 나머지는 계약 해지하겠다’는 응답이 63.6%, ‘비정규직 업무 자체를 아예 아웃소싱하겠다’는 응답 17.4%, ‘기존의 비정규직을 모두 정규직으로 전환하겠다’는 기업은 11.0%를 차지

〈표 14〉 비정규직 법 시행시 기존 비정규직 노동자 관리 계획

(단위: %)

구 분		기존 비정규직을 모두 정규직 전환	일정요건구비시 정규직 전환, 나머지 계약해지	비정규직 모두를 계약해지	비정규직 업무자체 아웃소싱	결정하지 못했음	계
전 체		11.0	63.6	5.1	17.4	2.9	100.0
기업 규모	중소기업	12.6	58.5	5.9	19.3	3.7	100.0
	대기업	8.9	70.3	4.0	14.9	1.9	100.0
노조	있음	6.3	63.5	7.3	18.8	4.1	100.0
	없음	14.3	63.6	3.6	16.4	2.1	100.0

자료: 대한상공회의소, 「2007년 기업이 바라보는 노사관계 전망」, 2007.1

- 비정규직 입법 시행을 앞두고 정규직화, 분리직군제 도입, 외주화, 계약해지 등의 다양한 대응이 나타나고 있음.
- 기업의 지불능력과 업무 특성의 차이에 따라 비정규직 해법의 차이가 보이는데, 은행과 대형 할인점에서는 분리직군제 등을 통하여 계약직 근로자를 정규직으로 전환하는 움직임이 나타나고 있는 반면 중소기업 단위 사업장

에서는 주로 계약직 근로자에 대한 계약 해지가 발생하고 있음 (은수미, 2007)

- 비정규직 법이 의도하지 않은 결과, 즉 기간제·파견제 근로자 계약 해지에 따라 고용 불안이 심화될 가능성, 비정규직 법에 용역 및 도급 등 외주화에 대한 규제가 없기 때문에 외부화가 선호될 가능성 등의 부작용을 해소하기 위하여 지속적인 모니터링과 후속 대책 마련 필요
 - 비정규직 입법 시행을 전후한 실태조사를 실시
 - 불법파견·위장도급이 확산되는 것을 방지하기 위한 파견 및 도급 구별 기준 마련
 - 원·하도급간의 공정거래 질서 확립

□ 직무 중심의 임금체계로 개편

- 정규직화 또는 외주화 선택에 영향을 미치는 중요한 변수는 임금체계라고 할 수 있음. 1987년 이후 강화된 연공적 임금체계는 최근 노동시장의 이중구조화를 강화하는 역작용을 초래하고 있음.
 - 직무평가를 통해 합리적인 수준에서 임금격차를 조정함으로써 비정규근로를 사용할 유인을 감소시켜 나가야 할 것임.

□ 상향 이동 지원정책의 활성화

- 2006년 비정규직이 양적으로는 감소하였지만, 정규 임시일용근로자는 증가하고 있으며, 동태적으로 비정규직의 탈출이 매우 어려운 상황임을 고려할 때, 저임금 및 고용불안에 처해 있는 이들의 상향이동을 지원하는 정책이 절실함.
 - 고용보험 적용을 확대하고, 고용서비스 및 직업능력개발을 취약계층 중심으로 확대하는 정책을 강화

참 고 문 헌

- 배규식(2007). 「2007년 노사관계의 주요 쟁점과 전망」, 『월간 노동리뷰』, 3월호, 한국노동연구원.
- 은수미(2007). 「비정규직 문제 해결을 위한 노사의 전략적 선택」, 비정규직 보호법 시행에 따른 이슈와 과제 정책토론회 발표문.
- 이병희·이승렬(2006). 『고용과 빈곤의 동태적 분석 - 노동시장을 중심으로』, 한국노동연구원·사람입국일자리위원회.
- 전병유 외(2006). 『한국의 고용전략 수립에 관한 연구』, 한국노동연구원·사람입국일자리위원회.
- 정성미(2007). 「기간제근로자 국제비교」, 『월간 노동리뷰』 3월호, 한국노동연구원.
- Lee and Yoo(2007). "From Flexibility to Segmentation: Changes in employment patterns in Korea", paper presented to workshop on Globalization and Changes in Employment Conditions in Asia and the Pacific, Seoul: ILO·KLI.
- OECD(2005). *The Labor Market in Korea: Enhancing Flexibility and Raising Participation*, Economics Department Working Paper No. 469, Paris: OECD.

주 제 발 표 II

비정규직 직업능력개발의 현황과 촉진 방안

- 발표자 : 장 홍 근(한국직업능력개발원 연구위원)

목 차

I. 문제의 제기	29
II. 비정규 근로자 직업능력개발 제도와 문제점	31
III. 비정규 근로자 직업능력개발의 현황	35
1. 분석 자료와 개요	35
2. 직업훈련 참여 경험	37
3. 직업훈련 참여 내용과 성과	40
4. 향후 직업훈련 참여 의사	44
5. 고용보험 직업능력개발 사업 참여 비정규 근로자의 분포	47
6. 비정규직 참여 고용보험 직업능력개발사업의 훈련시설, 방법, 직종별 분포	51
7. 비정규직 참여 고용보험 직업능력개발사업의 교육기간과 훈련비용별 분포	54
8. 비정규직 참여 고용보험 직업능력개발사업 활용업체 현황	56
9. 비정규직 직업능력개발사업 활용 추이	59
10. 소결과 시사점	62
IV. 비정규직 직업능력개발 촉진 방안	66
1. 정책 방향	66
2. 근로자 주도적 능력개발 촉진	67
3. 비정규직 특성을 반영한 지원 대책	70
4. e-Learning을 통한 훈련 접근성 제고	72
5. 공공훈련기관 및 대학 등의 참여 확대	73
6. 종합인력서비스와 비정규직 능력개발 촉진	74
7. 홍보 및 훈련 정보 제공 기능 강화	76
참고문헌	79

I. 문제의 제기

1990년대 말 경제위기 이후 진행된 노동시장의 유연화에 따라 비정규 근로자가 증가하면서,¹⁾ 비정규직 문제가 중요한 사회적 이슈 중의 하나로 등장하였다. 오늘날 비정규직 문제는 사회경제적 양극화의 핵심적인 부분이기도 하다.

비정규직 근로자는 임금, 고용안정성, 기타 근로조건 등의 면에서 상대적으로 열악한 상태에 있으며, 교육훈련기회가 적고, 있다하더라도 초보적인 수준의 교육훈련만이 제공되는 것이 일반적이다(장홍근 외, 2001). 따라서 비정규직 취업경험이 인적자본형성으로 이어지지 못하는 경우가 대부분이어서 비정규직 취업이 정규직으로의 가교(bridge) 역할을 하지 못한 채 고착화되는 경향을 보인다(금재호, 2000). 특히, 고급기술 중심의 기술변화에 따라 기업에서 핵심인재 위주의 고용관리 및 인적자원개발 투자가 집중되고 있어 취약계층에 대한 사회적 불평등이 고착화될 우려가 높아지고 있다.

지난 '70~'80년대의 산업화 시기에는 저임금의 풍부한 미숙련 또는 반숙련 인력을 동원함으로써 급속한 경제성장이 가능하였다. 하지만 지식정보사회에서는 더 이상 이러한 방식의 성장을 기약할 수 없는 한계에 봉착하였다. 국가적으로도 수백만 명의 저숙련 비정규직근로자를 방치한 채, 고숙련 균형 시스템으로 전환하는 것은

1) 비정규직 근로자의 정의와 규모에 대해서는 오래 동안 논란이 전개되어 왔다. 과거에는 통상 임시·일용직을 비정규직으로 파악해 왔으며 이런 기준에 따를 경우 2000년 3/4분기에는 전체 임금근로자의 절반이 넘는 52.3%에 이르는 것으로 집계되었다. 이후 비정규직의 정의와 규모에 대한 논란이 가열되면서 2002년 노사정위원회는 고용형태를 기준으로 한 새로운 기준을 제시하였다. 이에 따르면 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자가 비정규 근로자로 분류된다. 새로운 기준에 따라 2005년 8월 실시된 경제활동인구 부가조사에 따르면 비정규직은 전체 임금근로자의 36.6%인 5백 4십 8만 여명으로 집계되었다. 한편 노동계에서는 보호대상 기준을 적용하여 정규상용직을 제외한 임시 일용직 전체와 상용직 가운데서도 한시, 시간제, 비전형 형태의 고용상태에 있는 근로자를 모두 비정규직으로 파악하며 그 수는 8백 4십여만명으로 전체 임금근로자의 56.1%에 이른다고 주장하고 있다.

원천적으로 불가능하다. 이제는 이들의 직업능력개발을 촉진함으로써 지속가능한 성장의 새로운 동력을 마련할 필요가 있다. 개인적 차원에서도 비정규직 근로자의 직업능력개발은 이들의 기술수준과 직무수행 능력을 높여 폭넓은 직무를 수행할 수 있는 기능적 유연성을 바탕으로 보다 좋은 일자리로의 취업가능성을 제고할 수 있으며, 이는 결국 기업의 경쟁력 제고로 이어질 수 있다. 이러한 맥락에서 정부는 비정규 근로자 종합대책의 일환으로 비정규직 능력개발을 주요한 정책과제로 설정하여 추진하겠다고 천명한 바 있다(노동부, 2005).

주요 선진국들의 경우에서도, 비정규직 근로자의 교육훈련 참여비율은 정규근로자에 비해 낮다. 이들은 대부분 저임금 근로자이므로 자부담의 훈련은 거의 이루어지지 못하며, 정규직으로의 이행확률도 낮다. 또 정규직에 비해 교육수준이 낮고 소규모사업체에 종사하는 비율이 높아 사용자 지원 사업 내 훈련에 참여할 수 있는 기회는 구조적으로 제약되어 있다(OECD, 1999).

FAF.TT²⁾(2003)는 프랑스, 영국, 네덜란드, 이탈리아 유럽 4개국을 대상으로 비정규 근로자 특히 파견근로자(temporary worker) 작업 조직의 훈련관행을 비교분석하고 이를 토대로 이들의 훈련 메커니즘의 특성 및 파견근로자의 훈련 접근성을 높이기 위한 방안을 제시하고 있지만, 각국별로 직업훈련의 개념이 이질적이고 시스템이 달라 훈련 접근성 면에서 파견근로자와 여타 근로자 사이의 차이를 측정하기가 쉽지 않음을 보고하고 있다.

Ackroyd, A and P. Procter(1998)는 제조업에서 비정규직의 활용 확대와 같은 노동시장 수량적 유연성 제고전략이 기업의 제품과 생산과정 혁신 능력에 긍정적인 영향을 주지 못하는 것으로 결론짓고 있다. Arulampalam, W. and A. Booth(1998) 역시 영국에서의 노동의 유연화가 숙련형성에 부정적인 영향을 미침을 지적하고 있다. Mitchell(1998)은 세계화, 기술변동, 경제 및 작업환경의 변화에 따른 직업훈련에 있어서 국가와 사업주의 전략적인 파트너십 형성의 필요성을 역설하고 그 구체적인 방법들을 제시하고 있다.

우리나라에서도 비정규직 근로자의 비중이 확대되고 있으나, 임금 및 복지 면에

2) 원 명칭은 Fonds d'assurance formation du travail temporaire(Temporary Work Training Insurance Fund)이며, 비정규 근로자 능력개발을 목적으로 하는 프랑스 정부에 의해 공인된 기구로서 고용훈련세(ETT) 징수, 훈련과정 재정지원 등을 수행한다.

서 정규직 풀타임근로자에 비해 크게 낙후되어 있으며, 교육훈련 기회 면에서도 체계적으로 배제되어 있어 이들에 대한 법적 권리의 보장과 동시에 생애직업능력개발의 지원이 필요하다는 지적이 제기되고 있다

이 글은 이러한 상황에서 비정규 근로자 직업능력개발 현황을 파악하고 이를 바탕으로 활성화를 위한 정책방향과 구체적인 방안을 모색한 것이다. 이를 위해 한국 직업능력개발원에서 2005년에 실시한 「한국 성인의 평생학습 실태 및 수요 조사」의 직업훈련 부분 조사 자료와, 2005년 1월부터 2006년 9월까지 HRD-Net 직업훈련 DB의 비정규직 훈련 및 수강지원금 자료를 분석하였다. 이 작업은 관련 법/제도 개선 등을 통해 직업능력개발사업의 형평성을 제고하고, 기업의 기능적 유연성을 제고하며, 궁극적으로 고숙련 균형 경제체제를 구축하는 데 기여할 수 있을 것이다.

글의 구성은 1장 서론에 이어 2장에서 비정규 근로자 직업능력개발 지원제도 개요와 문제점을 살펴본 다음, 3장에서 비정규 근로자 직업능력개발 훈련 현황을 분석하였으며, 4장에서는 비정규 근로자 직업능력개발 활성화를 위한 정책 방향과 방안을 제시하는 순서로 전개된다.

Ⅱ. 비정규 근로자 직업능력개발 제도와 문제점

현행 능력개발지원제도 중 비정규 근로자와 관련되는 부분은 재직자 훈련지원과 실업자 훈련, 건설일용근로자 훈련지원, 그리고 작년에 시범 도입된 근로자능력개발카드제 등으로 나누어 볼 수 있다.³⁾

먼저 재직자 훈련지원을 보면, 현행 제도 하에서 고용보험에 가입한 근로자이면 정규·비정규 근로자를 가릴 것 없이 훈련을 받을 경우 훈련비가 지원되며, 비정규 근로자에 대해서는 특별히 임금지원도 이루어지는데 최저임금법에 의한 월 최저임금의 100%(우선지원대상기업은 120%)를 지원하게 되어 있다. 유급휴가훈련의 경

3) 실업자 훈련의 경우 일단 실업상태의 근로자를 대상으로 한다는 점에서 비정규 근로자 훈련지원의 일환으로 볼 수 있는가에 대해 논란의 소지가 있다.

우 최저임금법에 의한 월 최저임금(우선지원대상기업은 월 최저임금의 120%)과 훈련비용이 사업주에게 지원되고, 위탁훈련, 자체훈련 등에 대해서도 훈련비가 지원된다. 또한 파견근로자, 협력업체 직원 등 타사근로자에 대하여 훈련을 실시하는 사업주에 대해서는 납부한 보험료의 100%까지 추가 지원하도록 하고 있다(<표 II -1> 참조).

<표 II -1> 사업주 지원제도와 비정규직 우대 내용

구분	지원요건	지원금액
사업주 지원	<div>직업 능력 개발 훈련 지원</div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 지방노동관서의 장으로부터 훈련과정의 인정을 받은 후 직업훈련을 실시할 것(자체도는 위탁가능) - 해외직업 훈련을 실시하고자 하는 사업주는 지방노동관서의 훈련계획 승인을 얻은 후 실시할 것 ※ 지원을 받을 수 있는 직업훈련은 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련, 혼합훈련임. ※ 임의가입 자영업자 지원대상 포함. 	<ul style="list-style-type: none"> 《집체훈련》 ○ 훈련직종별 단가×조정계수×훈련시간×훈련수료인원×80%(우선지원대상기업은 100%) ※ 우선선정직종 100% ※ 다만, 위탁훈련비용이 위 산출된 금액보다 적은 경우에는 사업주가 실제 지불한 금액을 지급 《현장훈련》 ○ 훈련직종별 단가×조정계수×40%×훈련수료인원×훈련시간(1,400시간 이내) 《원격훈련》 ○ 우편원격훈련 - 소요훈련비용×80%(우선지원 대상기업 100%)×훈련수료인원 ※ 1인당 월 지원한도액은 훈련기관 평가등급에 따라 달리함. ○ 인터넷원격훈련 - 소요훈련비용×80%(우선지원 대상기업 100%)×훈련수료인원 ※ 1인당 월 지원한도액은 훈련기관 평가등급에 따라 달리함.
	<div>비정 규직 훈련 우대</div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 근로계약이 1년 이하인 자 ○ 근로기준법 제21조의 규정에 의한 단시간근로자 ○ 파견근로자보호등에 관한 법률에 의한 파견근로자 및 일용근로자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금지원 - 1월당 훈련생 1인당 최저임금법에 의하여 월 단위로 환산한 최저임금액(우선지원 대상기업은 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 120)

주: 노동부, 고용보험제도 안내(2006년 1월 현재), 부분발췌

노동부(2004)는 「2005년 직업능력개발 기본계획」에서 비정규근로자의 훈련접근성 문제를 해소하기 위해 e-Learning 수강지원금제도와 비정규근로자 유급훈련우대지원제도를 도입하였으며, 비정규 근로자에 대한 e-Learning 보급·확산 노력 정도를 인터넷훈련기관 평가 항목에 포함시키는 등 비정규직 능력개발에 e-Learning을 적극 활용하고 있다(장명희 외, 2005:44-46).

한편 이직 예정자, 40세 이상의 근로자, 300인 미만 사업장의 근로자, 근로계약이 1년 이하인 자, 단시간근로자, 파견근로자 등이 자비로 능력개발을 위한 교육훈련과정, 또는 정보화기초훈련을 받는 경우에는 1인당 100만원 한도 내에서 직종별 훈련비용 고시단가의 100% 범위 내에서 수강비용의 80%(외국어 과정은 50%)를 지원하며, 비정규직은 우대지원하여 일반과정은 수강 비용의 100%, 외국어과정은 80%까지 지원한다(〈표 II-2〉 참조).⁴⁾

다음으로 실업자훈련 부분을 살펴보면, 고용보험에 가입한 비정규 근로자가 실직할 경우, 취업능력제고 또는 전직을 위해 다른 실직자와 마찬가지로 동일한 조건에서 전직실업자훈련을 받을 수 있다. 전직실업자훈련의 경우 비정규 근로자의 취업능력제고 및 전직 지원에 일조하고 있는 것으로 평가된다. 한편 고용보험 미가입 실직 근로자에게는 정부위탁(우선선정직종)훈련지원, 취업훈련지원, 고용촉진훈련지원, 자활직업훈련 지원 등 각종 실업대책훈련이 제공된다.

한편 건설일용근로자 훈련에 대한 지원은 건설업의 사업주 또는 사업주 단체가 건설일용근로자에 대해 훈련을 실시하는 경우 비용(훈련비 및 훈련수당)을 지원하고 있으며, 동절기에는 공공훈련기관에서 건설일용근로자를 위한 특별훈련을 실시하고 있다.

4) 수강지원금 활용실적은 2000년 252건에 불과했지만, 지원대상이 확대되면서 급증하여 2005년에는 70,732건에 이른 것으로 집계되었다(노동부, 2006).

〈표 II -2〉 근로자수강지원금 지원제도와 비정규직 우대 내용

구분		지원요건	지원금액
근로자 지원	근로자수강 지원금지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이직예정인 자, 40세 이상인 자, 300인미만 사업장에 종사하는 자, 근로계약기간이 1년 이하인자, 단시간근로자, 파견근로자가 자비부담으로 직업훈련을 수강할 것(소정일수의 80%이상 출석) ※ 정보화 기초과정은 제한없음. ※ 임의가입 자영업자 지원대상 포함. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직종별 훈련비용 고시단가의 100% 범위 이내에서 수강비용의 80% 지원(외국어 과정은 50%) ※ 정보화 기초과정은 각 과정당 2회에 한하여 지급 - 1인당 연간 100만원(재직기간 5년간 300만원)한도 ○ 계약직 등 비정규직 우대지원: 일반과정 100%, 외국어과정 80%

주: 노동부, 고용보험제도안내(2006년 1월 현재), 부분발췌

2006년 말에는 비정규직 직업능력개발을 촉진하기 위해 ‘개인훈련카드제’의 일종인 ‘근로자능력개발카드제’가 시범도입되었다. 근로자능력개발카드제는 고용보험에 가입한 비정규직 근로자가 고용지원센터에 직업능력개발훈련을 수강할 수 있는 카드를 신청하여, 교부받고, 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정을 수강하는 경우 훈련종료 후 훈련기관에 훈련비용이 지급되는 능력개발 지원제도이다. 근로자능력개발카드에 의한 수강 지원 규정에 따른 지원대상자는 고용보험 피보험자인 근로자로서 근로계약기간이 1년 이하인 자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자로서 1인당 연간 100만원까지 실 수강료를 지원할 수 있으며, 지원 총액은 재직 기간 5년간 300만원을 초과하지 못하도록 하고 있다.⁵⁾

근래 비정규직 능력개발에 대한 관심이 증대하고 있지만, 우리나라 비정규직 직업능력개발제도는 여전히 몇 가지 한계와 문제점을 안고 있다. 일차적으로 정부 지원 직업능력개발의 제도적 근간이 되는 고용보험제도가 법적으로는 모든 근로자를 대상으로 하고 있지만 실제로 비정규 근로자의 가입이 여전히 저조하다. 둘째, 기존 교육훈련 과정 및 방식이 정규직 중심으로 되어 있어 비정규직의 제반 속성상 참여하기 어려운 경우가 많으며 이들의 특성에 맞는 프로그램 및 훈련 직종이 부족하다. 셋째, 비정규직에게 교육훈련을 실시하는 기업에 대한 교육훈련비 지원이

5) 노동부, 『근로자능력개발카드에 의한 수강 지원 규정』(2007. 3. 1)참조.

나 세제 혜택이 실질적 유인체제로 작용하지 못하고 있다.

선진 각국이나 국제기구에서는 비정규직에 대한 차별 없는 능력개발을 추진하고 있다. ILO는 1994년 6월 제 81차 총회에서 ‘단시간 근로권고’(제 182호 권고)를 통해 단시간 근로자가 훈련, 경력개발 및 직종전환 기회를 활용하고자 할 때 직면하는 제약들을 극복하기 모든 적절한 조치를 강구할 것을 권고하였다(오문완, 1997). 유럽연합 차원에서는 1999년 노사간 협의를 거쳐 「유기근로 기본협약」을 체결하여 유기계약근로자의 노동조건 보호 및 근로계약의 남용 방지를 위한 장치를 마련하였다. 독일은 노동조합이 적극적으로 근로자 직업능력개발에 개입하고 있는 대표적인 나라이다. 독일의 노조는 기업 차원에서 국가 차원에 이르기까지 여러 경로의 사회협약적 참가기제를 통해 근로자의 직업훈련에 대한 노동자의 요구와 이해를 대변한다(이호창·이상호, 1997; 홍선이, 1999).

Ⅲ. 비정규 근로자 직업능력개발의 현황

1. 분석 자료와 개요

비정규 근로자 직업능력개발의 현황을 살펴보기 위해 두 개의 자료를 분석하였다. 첫 번째 자료는 한국직업능력개발원에서 전국의 만 18세 이상 성인을 대상으로 2005년에 실시한 「한국 성인의 평생학습 실태 및 수요조사」 자료(이하 ‘설문조사 자료’로 줄임)이다. 이 조사는 전국의 18세 이상 성인을 모집단으로 하여 총 5,000 가구 18세 이상 성인 9,570명을 조사한 것이지만, 이 글에서는 임금근로자를 뽑아 분석하였다. 분석에서는 조사의 한계로 엄격한 의미의 비정규직 정의를 따르는 대신 종사상 지위를 기준으로 임시일용직을 비정규직으로 분류하여 분석하였다. 분석에 포함된 응답자의 개인 특성별 분포는 <표 Ⅲ-1>과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 조사대상 응답자의 개인 특성별 분포

(단위: %, 명)

구분		상용	임시	일용	전체
전체		100.0(2,687)	100.0(494)	100.0(456)	100.0(3,637)
성별	남	71.3(1,915)	39.3(194)	45.2(206)	63.7(2,315)
	여	28.7(772)	60.7(300)	54.8(250)	36.3(1,322)
연령별	만18세~29세	15.6(419)	25.3(125)	9.9(45)	16.2(589)
	만30세~39세	36.5(982)	25.9(128)	29.4(134)	34.2(1,244)
	만40세~49세	35.6(957)	30.8(152)	34.9(159)	34.9(1,268)
	만50세~64세	12.2(329)	18.0(89)	25.9(118)	14.7(536)
가구 내 지위	가구주	70.9(1,904)	40.9(202)	55.3(252)	64.8(2,358)
	가구주의 배우자	15.0(403)	38.9(192)	35.1(160)	20.8(755)
	가구주의 자녀	12.5(337)	18.2(90)	8.3(38)	12.8(465)
	기타	1.6(43)	2.0(10)	1.3(6)	1.6(59)
혼인상태	미혼	17.8(478)	26.2(129)	13.2(60)	18.4(667)
	기혼	78.8(2,117)	66.7(328)	75.0(342)	76.7(2,787)
	사별	1.5(40)	3.0(15)	6.1(28)	2.3(83)
	이혼/별거	1.9(51)	4.1(20)	5.7(26)	2.7(97)
학력	고졸이하	43.2(1,158)	63.8(314)	79.5(361)	50.5(1,833)
	대졸이하	51.8(1,388)	33.5(165)	20.3(92)	45.3(1,645)
	대학원이상	5.1(136)	2.6(13)	0.2(1)	4.1(150)

두 번째 자료는 한국고용정보원의 HRD-Net의 훈련기관/과정 DB, 훈련생 DB, 고용보험 사업장 DB를 연결하여 구성한 「직업능력개발훈련 및 수강지원금 사업 참여 근로자와 활용업체 자료」(이하 'DB조회 자료'로 줄임)이다. 이 자료는 비정규직 능력개발 일반이 아닌, 고용보험 능력개발훈련 및 수강지원금 참여 현황을 담고 있다는 한계를 지니지만, 능력개발훈련에 연인원 기준으로 3만 7천여명, 수강지원금에 1만 1천여명의 많은 사례에 대한 정보를 담고 있어 비정규직 근로자의 능력개발 참여구조를 살펴보는 데 유용한 자료이다. 관련 DB 조회기간은 2005년 1월 1일부터 2006년 9월 30일까지이다. 이 자료에는 훈련생 개인 정보로 성별, 연령, 학력, 비정규직 유형, 직종 등이 담겨 있고 사업체 정보로는 업종과 사업장 규모 등이, 훈련 정보로는 사업구분, 훈련기관유형, 훈련종류, 훈련직종, 훈련방법, 훈련기

간, 훈련비 등이 수록되었다.

위의 두 자료 모두 사회과학통계패키지인 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였으며, 조사 항목에 따라, 빈도분석, 교차분석, 변량분석 등의 기초적인 통계 분석 기법을 활용하였으며, 통계적 유의성을 검증하였다.

2. 직업훈련 참여 경험

설문조사 자료를 토대로 정규직 근로자 2,687명과 임시근로자와 일용근로자를 포함한 비정규직 근로자 950명을 대상으로 지난 1년간의 직업훈련 참여경험을 분석한 결과, 정규직 근로자는 435명(16.2%)이 직업훈련에 참여한 경험이 있는 것으로 나타났다.⁶⁾ 그에 반해 비정규직의 직업훈련참여경험 비율은 7.1%로서, 비정규직 근로자의 훈련 참여율은 정규직근로자에 비해 절반 수준에도 미치지 못하였다. 비정규직이 능력개발 기회 면에서 정규직에 비해 크게 소외되어 있음을 확인할 수 있다.

<표 III-2> 고용형태별 직업훈련 참여경험

(단위: %, 명)

구분		참여율(인원)	분석대상인원	유의도
전체		13.8 (502)	3,637	
고용형태	정규직	16.2 (435)	2,687	$\chi^2 = 49.243$ p = .000
	비정규직	7.1 (67)	950	
	임시근로자	8.9 (44)	494	$\chi^2 = 5.398$ p = .020
	일용근로자	5.0 (23)	456	

기업규모와 고용형태를 교차하여 만든 하위집단별로 지난 1년간의 직업훈련 참여경험을 분석한 결과, 집단별로 적지 않은 차이가 나타났다(<표 III-3> 참조). 대기업 정규직 근로자의 훈련 참여율이 26.8%로 가장 높고, 다음으로 대기업 비정

6) 본 연구에서는 직업훈련을 넓은 의미로 해석하여 '취업 또는 직무능력향상을 목적으로 자비나, 회사지원, 정부 지원 등으로 수행하는 다양한 형태의 훈련'으로 정의하였다.

규직(14.5%), 중소기업 정규직(12.8%)의 순이며, 중소기업 비정규직의 훈련참여율은 6.1%에 지나지 않아 중소기업 정규직의 훈련 참여율은 대기업 비정규직의 참여율보다 낮게 나타났다.

이 분석 결과는 정규직과 비정규직, 비정규직 내에서 임시직과 일용직의 직업훈련 참여 격차도 크지만, 같은 정규직 혹은 비정규직 내 대기업 근로자와 중소기업 근로자간의 격차가 더욱 큼을 보여준다. 이는 비정규직 근로자 능력개발 활성화를 위한 다각적인 정책적 노력이 필요하며 특히 중소기업 비정규직 근로자의 훈련참여 촉진책이 마련될 필요가 있음을 보여준다.

<표 Ⅲ-3> 기업규모 및 고용형태별 직업훈련 참여경험

(단위: %, 명)

구분		참여율(인원)	분석대상인원	유의도
전체		14.1 (487)	3,460	
정규직	대기업	26.8 (180)	671	$\chi^2 = 132.863$ $p = .000$
	중소기업	12.8 (252)	1,976	
비정규직	대기업	14.5 (8)	55	
	중소기업	6.1 (47)	767	

주 1) 비정규직은 '임시직과 일용직'

지난 1년간 훈련참여경험이 없는 응답자를 대상으로 훈련참여의사가 있었는지를 물어봄으로써 훈련비참여의 자발성 여부를 파악해 보았다. 훈련참여의사가 있었음에도 불구하고 훈련에 참여하지 못한 경우를 비자발적인 훈련비참여자로, 그렇지 않은 경우를 자발적인 훈련비참여자로 간주하였다.

분석 결과 자발적인 훈련비참여자의 비율이 91.4%로 나타났으며, 고용형태별로 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 정규직 근로자 집단에서 상대적으로 자발적인 훈련비참여자의 비율이 높았다.

<표 III -4> 고용형태별 훈련 비참여자의 유형

(단위: %, 명)

구분		비자발적 비참여자	자발적 비참여자	전체
전체		8.6	91.4	100.0(3,132)
고용형태	정규직	7.9	92.1	100.0(2,250)
	비정규직	10.4	89.6	100.0(882)
	임시근로자	12.0	88.0	100.0(450)
	일용근로자	8.8	91.2	100.0(432)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2=5.107$, $p=.024$ 임시직 vs 일용직: $\chi^2=2.421$, $p=.120$

비자발적인 훈련비참여자의 훈련 참여를 가로막은 장애요소가 무엇인지를 파악하기 위해 훈련참여의사가 있었음에도 불구하고 훈련에 참여하지 못한 이유를 조사한 결과, 전체적으로 교육훈련을 위한 시간부족이 62.6%로 가장 높았다. 고용형태별로 살펴보면 정규직 근로자의 경우 시간부족 다음으로 훈련비부담(7.9%), 희망교육과정의 부재(5.6%)를 꼽았고 비정규직 근로자는 교육훈련을 위한 시간 부족 다음으로 가족부양(13.0%), 수입의 감소(8.7%)라고 응답하여 두 집단이 차이를 보였다.

<표 III -5> 고용형태별 훈련 비참여 이유

(단위: %, 명)

구분		시간부족	수입감소	희망과정없음	가족부양	훈련비부담	자격미달	고용주꺼림	교육시간불일치	건강상	훈련정보부재	기타	전체
전체		62.6	4.4	4.8	7.8	7.4	0.7	0.7	5.2	1.1	4.4	0.7	100.0(270)
고용형태	정규직	68.5	2.2	5.6	5.1	7.9	0.6	1.1	3.9	0.6	4.5	-	100.0(178)
	비정규직	51.1	8.7	3.3	13.0	6.5	1.1	-	7.6	2.2	4.3	2.2	100.0(92)
	임시	53.7	7.4	-	9.3	7.4	1.9	-	9.3	1.9	5.6	3.7	100.0(54)
	일용	47.4	10.5	7.9	18.4	5.3	-	-	5.3	2.6	2.6	-	100.0(38)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2=22.580$, $p=.012$ 임시직 vs 일용직: $\chi^2=9.361$, $p=.405$

훈련 참여자의 연간 훈련비 본인 부담액을 분석한 결과 전체 평균 23.70만원으로 나타났다. 정규직근로자의 연 평균 본인 부담 훈련비는 17.39만원인 반면 비정규근로자의 연평균 본인 부담 훈련비는 63.20만원으로 조사되어 비정규근로자의 본인 부담액이 월등하게 많음을 알 수 있으며 비정규근로자를 위한 재정적인 지원이 필요하다라는 점을 시사하고 있다.

<표 III -6> 고용형태별 훈련비 본인부담액

(단위: 만원)

구분		평균	표준편차	유의도
전체		23.70	126.129	
고용형태	정규직	17.39	87.547	F = 7.381 p = .007
	비정규직	63.20	258.196	
	임시근로자	43.88	97.283	F = .594 p = .444
	일용근로자	95.42	405.986	

3. 직업훈련 참여 내용과 성과

참여한 훈련분야를 살펴본 결과 전체적으로 기술/직무관리(30.8%), 경영/금융/사무관리(21.7%), 컴퓨터 분야(17.7%)의 응답률이 높았다. 이를 고용형태별로 살펴보면 정규직근로자의 경우 기술이나 직무관련 분야의 비중이 30.8%로 가장 높았고 다음으로는 경영/금융/사무관리, 컴퓨터의 순으로 나타났다.

반면 비정규근로자 집단은 자격증과 직접적인 연관이 있는 컴퓨터 분야(32.3%)가 가장 많았고 그 다음은 사회복지/심리/상담(12.3%), 이미용/양재/요리/창업(9.2%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III -7> 고용형태별 훈련분야

(단위: %, 명)

구분		건강/ 스포츠	농사	교직원 연수/ 아동 교육	기술/ 직무 관련	교양/ 취미	이미용 /양재/ 요리/ 창업	사회 복지/ 심리/ 상담	소방/ 전기/ 안전	어학	컴퓨터	경영/ 금융/ 사무 관리	보건/ 의료/ 간병	기타	전체
전체		1.5	1.1	5.0	27.3	2.4	3.3	3.3	5.4	8.2	19.7	20.0	1.7	1.1	100.0(461)
고용 형태	정규직	1.8	0.5	5.6	30.8	2.0	2.3	1.8	5.6	8.1	17.7	21.7	1.0	1.3	100.0(396)
	비정규직	-	4.6	1.5	6.2	4.6	9.2	12.3	4.6	9.2	32.3	9.2	6.2	-	100.0(65)
	임시	-	2.4	2.4	4.8	7.1	9.5	11.9	4.8	11.9	26.2	14.3	4.8	-	100.0(42)
	일용	-	8.7	-	8.7	-	8.7	13.0	4.3	4.3	43.5	-	8.7	-	100.0(23)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2=72.948$, $p=.000$ 임시직 vs 일용직 : $\chi^2=9.834$, $p=.455$

참여한 대표적인 훈련과정의 훈련수준은 정규직근로자의 경우 49.2%가 중급이었으며, 그 다음은 초급(32.0%), 고급(18.8%)의 순이다. 한편 비정규직근로자는 초급의 비중이 53.1%로 가장 높고, 중급(39.1%), 고급(7.8%)으로 나타났다. 훈련수준 면에서도 비정규직은 정규직에 비해 상대적으로 낮은 과정을 이수하고 있음을 알 수 있다.

<표 III -8> 고용형태별 훈련수준

(단위: %, 명)

구분		초급	중급	고급	전체
전체		34.9	47.8	17.3	100.0(479)
고용형태	정규직	32.0	49.2	18.8	100.0(415)
	비정규직	53.1	39.1	7.8	100.0(64)
	임시근로자	46.3	43.9	9.8	100.0(41)
	일용근로자	65.2	30.4	4.3	100.0(23)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2=12.107$, $p=.002$ 임시직 vs 일용직 : $\chi^2=2.224$, $p=.329$

대표적인 훈련과정의 훈련기관을 정규직근로자와 비정규직근로자로 나누어 조사한 결과 정규직근로자의 경우 사내 훈련의 비중이 가장 높고, 그 다음으로는 사업체 부설(17.4%), 산업교육전문기관(12.0%)등의 순인 데 반해, 비정규직근로자의 경

우 사설학원이 41.8%로 가장 높고, 다음으로 기타교육훈련기관(17.9%), 사내 훈련(11.9%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-9> 고용형태별 훈련기관

(단위: %, 명)

구분	사내 훈련	사업체 부설	산업교육 전문기관	공공직업 전문학교	민간직업 전문학교	학원	대학 부설	기능 대학	기타	전체
전체	39.2	15.7	11.0	5.7	1.8	14.4	3.5	.4	8.3	100.0 (492)
고용 형태	정규직	43.5	17.4	12.0	5.2	10.1	3.1	.2	6.8	100.0 (425)
	비정규직	11.9	4.5	4.5	9.0	3.0	41.8	6.0	1.5	100.0 (67)
	임시	11.4	2.3	2.3	11.4	4.5	43.2	6.8	2.3	100.0 (44)
	일용	13.0	8.7	8.7	4.3	-	39.1	4.3	-	100.0 (23)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2 = 78.353$, $p = .000$

임시직 vs 일용직: $\chi^2 = 5.718$, $p = .679$

직업 훈련을 통해 습득한 지식이나 기술의 활용정도를 5점 척도로 측정한 결과, 평균 3.69점으로 어느 정도 활용하고 있는 것으로 조사되었다. 정규직근로자는 평균 3.74점이었고 비정규직근로자는 평균 3.38점으로 나타나 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직업훈련을 통해 습득한 지식이나 기술의 활용정도가 낮았다.

<표 III-10> 고용형태별 지식과 기술의 활용정도

구분	평균	표준편차	유의도
전체	3.69	1.061	
고용형태	정규직	3.74	F = 6.690 p = .010
	비정규직	3.38	
	임시근로자	3.39	F = .019 p = .890
	일용근로자	3.35	

임금근로자를 대상으로 지난 1년간 참여했던 대표적인 훈련과정의 훈련목적 달성 정도(5점 척도)를 살펴본 결과 평균 3.66점으로 약간 도움이 된 것으로 나타났다. 고용형태별로 살펴보면, 비정규직근로자의 경우 도움정도가 평균 3.49점으로 정규직근로자보다 낮았다.

<표 III -11> 고용형태별 훈련 목적 달성 정도

구분		평균	표준편차	유의도
전체		3.66	.871	
고용형태	정규직	3.68	.871	F = 2.799 p = .095
	비정규직	3.49	.859	
	임시근로자	3.45	.901	F = .248 p = .620
	일용근로자	3.57	.788	

훈련에 대한 전반적인 만족도(5점 척도)를 측정한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았으나, 정규직근로자의 경우 평균 3.35점으로 보통을 약간 상회하는 것으로 나타났으며, 비정규직근로자는 평균이 3.18점으로 훈련만족도에 있어서도 정규직근로자보다 낮았다.

<표 III -12> 고용형태별 직업훈련 만족도

(단위: %, 명)

구분		평균	표준편차	유의도
전체		3.32	.884	F = 1.878 p = .171
고용형태	정규직	3.35	.886	
	비정규직	3.18	.864	
	임시근로자	3.17	.881	F = .050 p = .823
	일용근로자	3.22	.850	

4. 향후 직업훈련 참여 의사

정규직근로자와 비정규직근로자의 향후 직업훈련 참여의사를 조사한 결과, 3,637명의 임금근로자 가운데 27.2%만이 향후 훈련의사가 있다고 응답하였다. 고용형태별로는, 비정규직근로자들의 향후 훈련 의사가 28.0%로 정규직근로자의 26.9% 보다 조금 높게 나타났지만 통계적 유의성은 없다. 중요한 사실은 정규직과 비정규직 사이에 직업훈련 참여 의사에 있어 차이가 없다는 점이다. 이는 임시직과 일용직 사이에도 마찬가지다.

<표 III-13> 고용형태별 향후 직업훈련 참여의사

(단위: %, 명)

구분		있다	없다	전체
전체		27.2	72.8	100.0(3,637)
고용형태	정규직	26.9	73.1	100.0(2,687)
	비정규직	28.0	72.0	100.0(950)
	임시근로자	28.9	71.1	100.0(494)
	일용근로자	27.0	73.0	100.0(456)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2 = .453$, $p = .501$

임시직 vs 일용직 : $\chi^2 = .458$, $p = .498$

정규직 근로자의 사업장 규모와 업종에 따라 하위범주별로 조사한 결과 대기업 비제조업 비정규직 근로자들의 향후 훈련참여 의사가 40.0%로 가장 높게 나타난 반면 대기업 제조업 비정규직 근로자들은 13.3%로 가장 낮으며 전체 평균 26.8%의 절반 수준에 머물렀다.

<표 Ⅲ-14> 사업장 규모 및 업종별 향후 직업훈련 참여의사

(단위: %, 명)

구분		있다	없다	전체
전체		26.8	73.2	100.0(769)
사업장규모 및 업종	대기업제조업 비정규직	13.3	86.7	100.0(15)
	대기업 비제조업 비정규직	40.0	60.0	100.0(80)
	중소기업 제조업 비정규직	21.9	78.1	100.0(96)
	중소기업 비제조업 비정규직	26.1	73.9	100.0(578)

$$\chi^2=9.816, p=.020$$

향후 직업훈련을 받을 의사가 없는 집단을 대상으로 훈련의사가 없는 이유를 분석한 결과, '훈련의 필요성을 느끼지 못 한다'는 응답이 정규직근로자와 비정규직근로자에게서 각각 55.4%, 46.5%로 가장 많고, 다음으로 '실효성이 없어서', '시간낭비' 등의 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-15> 고용형태별 훈련 참여 의사가 없는 이유

(단위: %, 명)

구분		필요성 못느낌	실효성 없음	수입 감소	시간 낭비	훈련비 부담	가사 업무	기타	전체
전체		53.1	15.8	8.2	14.4	3.0	4.8	0.6	100.0(2,641)
고용 형태	정규직	55.4	16.1	7.0	14.9	2.2	4.0	0.5	100.0(1,964)
	비정규직	46.5	14.8	11.8	13.0	5.3	7.4	1.2	100.0(677)
	임시근로자	41.8	16.6	12.3	15.8	3.2	8.6	1.7	100.0(349)
	일용근로자	51.5	12.8	11.3	10.1	7.6	6.1	.6	100.0(328)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2 = 56.306, p = .000$

임시직 vs 일용직: $\chi^2 = 19.001, p = .004$

훈련참여자들의 희망 훈련기관을 조사한 결과, 정규직근로자의 경우 산업교육전문기관이 21.0%로 가장 높았고 그 다음으로는 사내훈련과 대학부설이 각각 16.5%와 16.2%의 순이다. 반면 비정규직근로자는 공공직업전문학교(22.3%)를 가장 희망하는 것으로 조사되었고, 산업교육전문기관(18.0%), 대학 부설(15.6%) 등의 순이다.

<표 III -16> 고용형태별 희망 훈련기관

(단위: %, 명)

구분	사내 훈련	사업체부 설	산업교육 전문기관	공공직업 전문학교	민간직업 전문학교	학원	대학 부설	기능 대학	기타	전체
전체	15.4	10.0	20.1	15.8	5.5	11.8	16.0	4.2	1.1	100.0 (929)
고용 형태	정규직	16.5	10.0	21.0	13.4	5.6	12.8	16.2	4.2	100.0 (673)
	비정규직	12.5	10.2	18.0	22.3	5.1	9.4	15.6	4.3	100.0 (256)
	임시	14.6	10.9	16.8	22.6	5.1	7.3	16.1	5.8	100.0 (137)
	일용	10.1	9.2	19.3	21.8	5.0	11.8	15.1	2.5	100.0 (119)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2=23.010$, $p=.003$ 임시직 vs 일용직 : $\chi^2=8.820$, $p=.358$

훈련참여 희망자들을 대상으로 전반적인 훈련에 대한 개선사항을 살펴본 결과, 전체적으로 훈련정보제공 부족이 37.0%로 가장 높았으며 다음으로는 훈련 프로그램의 부족(34.5%) 등이다. 정규직근로자의 경우 36.2%가 훈련정보 제공 미비에 응답했고, 다음은 다양한 훈련프로그램 미흡(36.4%), 훈련 교·강사의 자질부족(11.3%)순이다. 비정규직근로자 역시 훈련정보 제공 미비와 프로그램 미흡을 개선사항으로 응답하였으며 그 다음으로는 취업연계성 부족(14.4%)에 응답하여 그들에게 맞는 적절한 훈련정보체계가 필요함과 동시에 실수요자의 요구에 부응하는 프로그램 개선에 노력하여야 함을 시사한다.

<표 III -17> 고용형태별 훈련 개선사항

(단위: %, 명)

구분	정보제공 미비	프로그램 미흡	교강사 자질부족	내용/방법 미흡	시설 및 장비 노후	취업 연계 부족	기타	전체
전체	37.0	34.5	10.7	5.5	3.3	8.9	0.2	100.0 (982)
고용 형태	정규직	36.2	36.4	11.3	6.3	3.1	-	100.0 (718)
	비정규직	39.0	29.5	9.1	3.4	3.8	14.4	100.0 (264)
	임시근로자	36.9	31.2	8.5	3.5	2.1	17.0	100.0 (141)
	일용근로자	41.5	27.6	9.8	3.3	5.7	11.4	100.0 (123)

유의도 정규직 vs 비정규직: $\chi^2=24.967$, $p=.000$ 임시직 vs 일용직 : $\chi^2=4.428$, $p=.619$

5. 고용보험 직업능력개발 사업 참여 비정규 근로자의 분포

HRD-Net 및 고용보험 DB 조회 자료에 대한 분석 결과, 교육훈련 개시일 기준으로 2005년 1월부터 2006년 9월 말까지 고용보험 재직자훈련에 참여한 비정규 근로자는 총 37,017명, 수강지원금사업에 참여한 근로자는 11,349명으로 집계되었다.

재직자훈련의 경우 참여자의 절대 다수가 남성(85.7%, 31,707명)이고 여성은 14.3%에 그친 반면, 수강지원금 참여자의 경우 반대로 절대 다수가 여성(82.9%, 9,404명)으로 나타나, 두 사업 참여자의 성별 분포가 확연히 다를 수 있다. 재직자 훈련은 남성 비정규직에서 많이 활용되는 반면 수강지원금은 여성 비정규직의 활용도가 높다.

연령별로 보면, 비정규재직자훈련의 경우 30대가 전체 이용자수의 43.9%(16,244명)로 가장 많이 차지하며 그 다음이 40대(23.2%), 20대(19.0%)의 순으로 30-40대의 핵심노동자층에서 활용도가 높다. 반면 수강지원금의 경우 20대 이하가 전체 이용자수의 52.2%로서 절반을 넘고 그 다음이 30대로 31.0%를 점한다. 청년층 여성 비정규 근로자 집단에서 수강지원금 활용도가 높음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 비정규직 직업능력개발사업 참여자의 성별, 연령별 분포

(단위: %, 명)

구분		재직자훈련		수강지원금	
전체		100.0	(37,017)	100.0	(11,349)
성별	남성	85.7	(31,707)	17.1	(1,939)
	여성	14.3	(5,291)	82.9	(9,404)
연령별	20대이하	19.0	(7,034)	52.2	(5,926)
	30대	43.9	(16,244)	31.0	(3,517)
	40대	23.2	(8,580)	14.5	(1,640)
	50대이상	13.9	(5,157)	2.3	(266)

고용보험 비정규직 능력개발 참여자의 학력별 분포를 분석한 결과는 〈표 Ⅲ-19〉에 제시되어 있다. 비정규직 재직자훈련의 경우 대졸자가 56.5%(20,750명)로 가장 많고, 그 다음이 전문대졸(19.7%), 고졸(18.4%)의 순으로 나타나, 상대적으로 고학력자의 활용 비율이 높다. 반면, 수강지원금의 경우 고졸 이하가 43.3%(4,184명)로

가장 많고, 그 다음이 대졸(28.3%), 전문대졸(27.1%)의 순으로, 고졸 이하 저학력층의 활용 비율이 높다.

<표 III -19> 비정규직 직업능력개발사업 참여자의 학력별 분포

(단위: %, 명)

구분	재직자훈련		수강지원금	
전체	100.0	(36,754)	100.0	(9,670)
고졸이하	18.4	(6,776)	43.3	(4,184)
전문대졸	19.7	(7,251)	27.1	(2,620)
대졸	56.5	(20,750)	28.3	(2,733)
대학원이상	5.4	(1,977)	1.4	(133)

현재의 DB 구조상으로는 재직자훈련에 참여한 비정규직의 유형별 분포를 정확하게 파악하기 어렵다. '05년 7월 이전까지는 분류 범주가 재직자, 채용예정자, 구직자, 고용보험미적용자였던 것이 '05년 7월 1일부터 '재직자' 범주를 '자사근로자'와 '타사근로자'로 구분하였기 때문이다. 이 같은 한계를 감안하고 분석결과를 살펴보면, 자사근로자의 경우가 54.6%(20,201명)로 가장 많고, 다음으로 재직자(31.9%), 타사근로자(9.5%)의 순으로 나타나며, 채용예정자도 1,374명 정도 훈련에 참여한 것으로 나타났다. '05년 7월 이후 분류 범주에 따라 재직자를 자사근로자와 타사근로자로 나누어 보면 약 81.8%가 자사, 18.2%가 타사근로자로 분석되었다.

이러한 분석결과로 미루어 비정규 재직근로자 훈련에는 극소수의 채용예정자와 구직자도 참여하지만 96%의 압도적 다수가 재직근로자이며, 재직자의 자사 대 타사의 구성비는 약 8: 2 정도로 나타나고 있다.

<표 III -20> 재직자훈련 참여 비정규직의 유형별 분포

(단위: %, 명)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	37,017
재직자	31.9	11,824
자사근로자	54.6	20,201
타사근로자	9.5	3,499
채용예정자	3.7	1,374
구직자	.2	65
고보미적용자	.1	54

수강지원금 사업에 참여한 비정규직 근로자의 유형별 분포를 살펴보면, 계약근로자의 경우가 73.4%(8,333명)로 가장 많고, 다음으로 파견근로자(16.3%)로 나타났으며, 일용직 근로자나 이직예정자의 활용 빈도는 매우 낮았다. 이로 미루어 수강지원금 사업의 절대적인 부분인 90% 가량이 계약근로자와 파견근로자에 의해 활용되고 있음을 알 수 있다.

<표 III -21> 수강지원금 참여 비정규직의 근로자 유형별 분포

(단위: %, 명)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	11,349
이직예정자	.5	57
파견근로자	16.3	1,848
일용근로자	2.7	312
계약근로자	73.4	8,333
300인미만사업장근로자	5.8	70
40세이상근로자	.7	12
미상(未詳)	.5	61

비정규직 직업능력개발 사업 참여자의 사업장 규모별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 고용보험 재직자훈련 사업의 경우 우선지원대상기업이 54.8%(20,283명), 대기기업이 45.2%(16,734명)로 우선지원대상 기업 비율이 약 10%포인트 높은 반면, 수강지원금 사업의 경우는 대기기업 62.5%(7,097명), 우선지원대상기업은 37.5%(4,252명)로 우선지원대상기업보다 대기기업에서 수강지원금 사업이 활발하게 활용되고 있음을 알 수 있다.

<표 III -22> 비정규직 직업능력개발사업 참여자의 사업장 규모별 분포

(단위: %, 명)

구분	재직자훈련		수강지원금	
전체	100.0	(37,017)	100.0	(11,349)
우선지원대상기업	54.8	(20,283)	37.5	(4,252)
대기업	45.2	(16,734)	62.5	(7,097)

비정규직 직업능력개발훈련 참여자들이 소속된 사업장의 산업별 분포를 살펴보면, 재직자훈련의 경우 건설업이 46.8%(17,310명)로 가장 높은 분포를 나타내고 있으며, 다음으로 사업서비스업이 38.4%(14,227명)로 높은 분포를 나타내고 있다. 수강지원금 사업의 경우는 사업서비스업에서 27.9%(3,163명)로 활용인원이 가장 많으며, 교육서비스업(22.8%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(9.8%), 보건 및 사회복지사업(8.1%)의 순으로 분포되어 있다. 특히 사업서비스업은 재직자훈련과 수강지원금 사업에 모두 높은 활용 빈도를 나타내고 있어 비정규직 능력개발에서 차지하는 비중이 큼을 알 수 있다.

〈표 III -23〉 비정규직 직업능력개발사업 참여자 소속사업장의 산업별 분포

(단위: %, 명)

구분	재직자훈련	수강지원금
전체	100.0 (37,016)	100.0 (11,347)
A 농업및임업	.3 (101)	.3 (33)
B 어업	- -	- -
C 광업	.1 (27)	- -
D 제조업	3.7 (1,352)	4.0 (455)
E 전기,가스및수도사업	.3 (97)	.4 (42)
F 건설업	46.8 (17,310)	3.7 (419)
G 도매및소매업	2.0 (750)	3.3 (377)
H 숙박,음식점업	.4 (144)	2.9 (324)
I 운수업	.4 (157)	.8 (94)
J 통신업	.7 (266)	.8 (93)
K 금융및보험업	2.3 (865)	7.4 (843)
L 부동산및임대업	.8 (305)	4.0 (452)
M 사업서비스업	38.4 (14,227)	27.9 (3,163)
N 공공행정,국방및사회보장행정	2.1 (759)	9.8 (1,108)
O 교육서비스업	.2 (69)	22.8 (2,593)
P 보건및사회복지사업	.6 (206)	8.1 (924)
Q 오락,문화및운동관련서비스업	.2 (78)	1.4 (157)
R 기타공공,수리및개인서비스업	.8 (303)	2.3 (266)
S 가사서비스업	- -	.0 (3)
T 국제및외국기관	- -	.0 (1)

6. 비정규직 참여 고용보험 직업능력개발사업의 훈련시설, 방법, 직종별 분포

비정규직 직업능력개발 참여자의 훈련시설별 활용분포를 살펴보면, 재직자훈련의 경우 기타 시설에서의 활용이 63.8%(23,614건)로 가장 높은 활용빈도를 나타내고 있으며, 다음으로 사업주 및 단체 등의 시설(26.6%)의 활용이 높게 나타나고 있다.

수강지원금 사업의 경우 직업능력개발 훈련법인(43.1%, 4,887건)과 학원(41.4%, 4,696건)이 주된 교육훈련시설로 활용되고 있다.

<표 III -24> 비정규직 능력개발 훈련시설별 활용 분포

(단위: %, 건)

구분	재직자훈련	수강지원금
전체	100.0 (37,017)	100.0 (11,349)
사업주 및 단체 등의 시설	26.6 (9,837)	- -
직업능력개발 훈련법인	2.2 (809)	43.1 (4,887)
직업능력개발 훈련시설	.0 (8)	1.9 (211)
학원	.3 (121)	41.4 (4,696)
평생교육시설	5.7 (2,124)	11.6 (1,319)
학교	1.4 (504)	- -
기타	63.8 (23,614)	2.1 (236)

비정규직 재직자훈련 참여자의 훈련방법별 분포를 살펴보면, 국내집체교육이 전체 분포의 99.3%(36,749건)를 차지하여 압도적이었으며, 인터넷훈련은 167건, 우편통신훈련은 97건에 지나지 않았다.

정규직 훈련의 경우 인터넷 훈련의 비중이 늘어나는 추세이지만, 비정규직 훈련에서는 여전히 집체훈련이 지배적인 상태임을 알 수 있다.

<표 III -25> 비정규직 재직자훈련 참여자의 훈련방법별 분포

(단위: %, 건)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	37,017
국내집체	99.3	36,749
인터넷	.5	167
우편	.3	97
해외	.0	2
외국인	.0	2

비정규직 직업능력개발 사업 참여자의 훈련직종별 분포를 살펴보면, 재직자훈련의 경우 건설 부문이 60.4%(22,345명)로 가장 높게 나타나고 있으며, 그 뒤를 이어 사무관리 부문(19.0%), 전기 부문(5.4%)의 순으로 나타나, 비정규 재직자훈련에 건설업 비정규직 근로자의 참여가 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 수강지원금 사업의 경우 서비스업 부문이 전체 분포의 56.6%(6,426명)를 차지하여 가장 높게 나타났으며, 사무관리(26.9%)가 그 뒤를 이어 높게 나타났다.

<표 III -26> 비정규직 직업능력개발사업 참여자의 훈련직종별 분포

(단위: %, 명)

구분	재직자훈련		수강지원금	
전체	100.0	(37,017)	100.0	(11,348)
농림,어업,광업	.1	(44)	.0	(4)
섬유	-	-	1.4	(164)
화학및요업	.2	(57)	.1	(15)
기계,장비	.8	(285)	1.0	(117)
건설	60.4	(22,345)	.3	(32)
전기	5.4	(2,008)	1.8	(201)
전자	.1	(47)	.5	(59)
정보,통신	2.4	(874)	4.6	(517)
운송장비제조	.6	(239)	5.5	(628)
산업응용	.2	(90)	.7	(83)
서비스	2.2	(810)	56.6	(6,426)
사무관리	19.0	(7,020)	26.9	(3,050)
금융,보험	1.9	(694)	.1	(12)
의료	.2	(62)	.3	(31)
환경	.1	(45)	.0	(5)
계층별훈련	6.5	(2,397)	.0	(4)

비정규직 수강지원금 사업의 훈련종류별 분포를 살펴보면, 일반훈련이 전체 훈련 종류의 72.7%(8,256건)를 차지하며 가장 높게 나타났고, 외국어 교육(16.6%), 인터넷원격(6.8%)의 순으로 나타났다.

<표 III -27> 비정규직 수강지원금사업 훈련종류별 분포

(단위: %, 건)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	11,349
정보화기초1	1.6	180
정보화기초2	3.3	370
인터넷원격	6.8	771
외국어	15.6	1,772
일반	72.7	8,256

7. 비정규직 참여 고용보험 직업능력개발사업의 교육기간과 훈련비용별 분포

비정규직 재직자훈련의 교육기간별 분포를 살펴보면, 5일이 전체의 62.3%(23,050건)를 차지하여 가장 높은 비중을 차지였다. 4일 이하도 27.7%나 된다. 전체 평균 교육훈련기간은 6.28일로 집계되었다. 따라서 비정규직 재직자훈련의 교육기간은 1주일 이내의 단기 교육이 지배적이라고 할 수 있다.

<표 III -28> 비정규직 재직자훈련 참여자의 교육기간별 분포

(단위: %, 건, 일)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	37,017
4일이하	27.7	10,258
5일	62.3	23,050
6일이상	10.0	3,709
평균교육일수		6.28일

비정규직 수강지원금 사업의 교육기간별 분포는 15-21일이 전체 교육일수의 35.6%(4,040건)를 차지하여 가장 높게 나타났고, 14일 이하(22.1%), 29-42일(17.4%)의 순으로 나타났다. 비정규 재직자 훈련 기간보다는 길지만, 수강지원금의 교육기간 역시 2-3주 이하의 단기과정이 압도적인 실정이다. 수강지원금 참여 비정규직의 교육기간 전체 평균은 25.5일러 나타났다.

〈표 III -29〉 비정규직 수강지원금 참여자의 교육기간별 분포

(단위: %, 건, 일)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	11,349
14일이하	22.1	2,511
15~21일	35.6	4,040
22~28일	13.3	1,511
29~42일	17.4	1,977
43일이상	11.5	1,310
평균교육일수	25.46일	

비정규직 재직자 훈련의 비용 지원액은 '10만원-15만원 이하'가 53.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '10만원 이하'(32.7%), '15만원 초과'(14.3%)의 순으로 나타났다. 훈련 건별 평균 훈련비 지원액은 13만 6천원으로 분석되었다.

〈표 III -30〉 비정규직 재직자 훈련 참여자의 훈련비용 분포

(단위: %, 건, 원)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	37,017
10만원이하	32.7	12,092
15만원이하	53.0	19,629
15만원초과	14.3	5,296
평균훈련비용	136,009.81원	

비정규직 수강지원금 제도 참여자의 훈련비용 분포는 '20만원-30만원 이하'가 31.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '10만원 이하'(23.4%), '30만원 초과'(23.0%)의 순으로 나타났다. 비정규직 수강지원금 건별 지원금액 평균은 약 22만원이다. 비정규 재직자 건별 평균 훈련비 지원액 13만원에 비해 약 9천원 정도 많은 금액이다.

<표 III -31> 비정규직 수강지원금제도 참여자의 훈련비용 분포

(단위: %, 건, 원)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	11,349
10만원이하	23.4	2,653
20만원이하	21.8	2,474
30만원이하	31.8	3,611
30만원초과	23.0	2,611
평균훈련비용	224,594.80원	

8. 비정규직 참여 고용보험 직업능력개발사업 활용업체 현황

가. 활용건수별 분포

비정규직 재직자훈련에 참여한 업체를 분석단위로 하여 활용건수를 분석하였다. 조회 기간 중 비정규 재직자 훈련에 1회 이상 참여한 사업체는 총 5,268개 업체로 집계되었다. 1개 업체당 훈련 건수는 2~4건이 41.6%(2,190개 업체)로 가장 많고 1건이 36.2% (1,905개 업체)로 4회 이하 참여업체가 총 참여업체의 약 80%에 이른다. 가장 많이 참여한 업체의 활용건수는 2,275건이었다. 1개 업체당 평균 활용건수는 7.03건으로 나타났다.

<표 III -32> 비정규직 재직자 훈련 활용 업체의 업체당 활용건수별 분포

(단위: %, 개소, 건/개소)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	5,268
1건	36.2	1,905
2~4건	41.6	2,190
5~9건	12.2	645
10~49건	8.1	428
50~99건	1.2	62
100건이상	.7	38
평균활용건수	7.03건(최소:1, 최대:2,275, 표준편차: 43.5)	

수강지원금 제도를 활용한 업체는 총 4,147개소로 분석되었다. 참여 업체의 절반이 넘는 54.6%(2,263개 업체)가 1건만 참여하였으며, 2건이 19.9%, 3건이 8.5%로 3건 이하 활용 업체가 전체 참여업체의 80%를 상회한다. 1개 업체당 비정규직 수강지원금 평균 활용건수는 2.14건으로 나타났다.

<표 III -33> 비정규직 수강지원금 활용 업체의 업체당 활용건수별 분포

(단위: %, 개소, 건/개소)

구분	구성비	빈도
전체	100.0	4,147
1건	54.6	2,263
2건	19.9	826
3건	8.5	351
4건	5.1	210
5건	3.1	130
6~8건	4.1	168
9건이상	4.8	199
평균활용건수	2.14건(최소:1건, 최대:7건, 표준편차:1.716)	

나. 산업별 분포

재직자훈련을 활용한 업체의 산업별 분포를 살펴보면, 건설업이 60.4%(3,180개 업체)로 가장 높은 활용빈도를 나타내었고, 다음으로 사업서비스업 21.1%(1,112개 업체)의 순으로 나타났다. 건설업과 사업서비스업에서 비정규 훈련이 상대적으로 활발한 것으로 판단된다.

수강지원금 사업을 활용한 업체의 산업별 분포를 살펴보면, 교육서비스업이 28.4%(1,176개 업체)로 가장 높고, 다음으로 사업서비스업(16.1%), 공공행정, 국방 및 사회보장행정업(12.0%), 보건 및 사회복지사업(8.3%)의 순으로 나타났다.

<표 III -34> 비정규직 능력개발사업 활용 업체의 산업별 분포

(단위: %, 개소)

구분	재직자훈련	수강지원금
전체	100.0 (5,267)	100.0 (4,145)
A 농업및어업	.6 (31)	.3 (12)
B 어업	- -	- -
C 광업	.1 (4)	- -
D 제조업	5.2 (276)	5.7 (238)
E 전기,가스및수도사업	.3 (17)	.6 (23)
F 건설업	60.4 (3,180)	6.3 (261)
G 도매및소매업	3.1 (161)	3.7 (155)
H 숙박,음식점업	.3 (15)	2.3 (97)
I 운수업	.7 (38)	1.3 (54)
J 통신업	.1 (6)	.6 (25)
K 금융및보험업	1.9 (98)	3.4 (139)
L 부동산및임대업	2.6 (137)	6.3 (261)
M 사업서비스업 금융,보험	21.1 (1,112)	16.1 (668)
N 공공행정,국방및사회보장행정	.3 (16)	12.0 (498)
O 교육서비스업	.6 (29)	28.4 (1,176)
P 보건및사회복지사업	.5 (26)	8.3 (343)
Q 오락,문화및운동관련서비스업	.3 (16)	1.3 (55)
R 기타공공,수리및개인서비스업	2.0 (105)	3.3 (136)
S 가사서비스업	- -	.1 (3)
T 국제및외국기관	- -	.0 (1)

9. 비정규직 직업능력개발사업 활용 추이

비정규직 문제가 사회적 이슈로 되면서 직업능력개발을 통해 이들의 고용문제를 해결할 필요성이 제기되었고 지난 1~2년 사이에 정부 차원에서 비정규 능력개발 활성화를 위한 다양한 법제도 개선 및 정책들이 추진되어 왔다.

이러한 비정규직 능력개발 활성화 대책들의 효과성 및 효율성 분석은 추후에 엄밀하게 이루어져야겠지만, 여기에서는 비정규직 훈련 및 수강지원금 활용건수의 추이를 통해 간접적으로 이러한 정책들의 영향을 살펴보기로 한다.

[그림 III-1]은 비정규 재직자 훈련 활용 건수를 분기별로 분석하여 그 추이를 살펴본 것이다. '05년 1/4분기에 6,000 건 가까이 되던 것이 2/4분기에는 2,000여 건 수준으로 격감하였고, 이후 '05년 4/4분기까지 완만한 증가 추세를 보인 다음, '06년 1/4분기에 11,000 여건으로 급증한 후 다시 2/4분기에는 6,000건 정도로 줄어들었다.

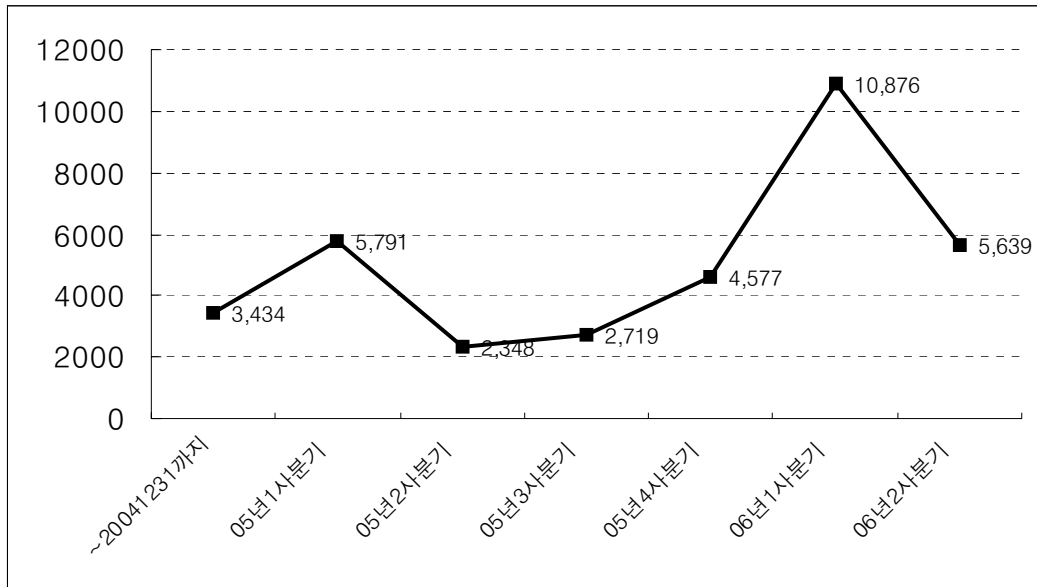
관측 기간이 1년 반 정도로 짧고 관련 정보의 정확성 문제⁷⁾가 있긴 하지만, 우리의 분석으로부터 알 수 있는 사실은 첫째, 추세적으로 비정규직 훈련은 증가하는 경향을 보이며, 둘째, 비정규직 훈련의 건수가 계절적 등락이 상당히 심한 편이라는 사실이다.

훈련의 계절성을 통제하기 위하여 전년 동기에 비교해서 본다면 '06년 1/4분기는 전년 같은 시기에 비해 약 1.8배 가량 증가하였고, '06년 2/4분기 역시 전년 같은 시기에 비해 약 4,000건 가량 비정규직 훈련 건수가 증가하였음을 알 수 있다.

앞으로 이런 추세가 지속될지 속단하기는 이르지만, 최소한 지난 1년 반의 실적을 통해서 본다면 관련 정책의 효과가 가시화되면서 비정규직 훈련이 차츰 활성화 되는 것으로 보인다.

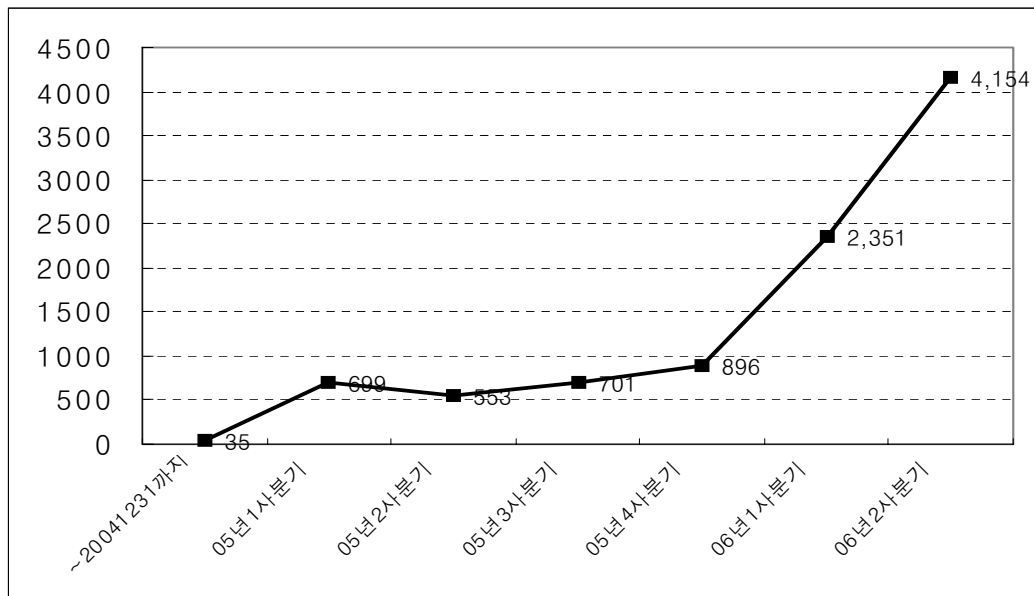
7) '05년 초부터 HRD-Net 상의 훈련생 자료에서 비정규직 여부 정보가 입력되기 시작했지만, 처음부터 완벽하게 입력되었으리라고 보기는 어렵다. 일반적으로 비정규직 근로자는 자신의 고용형태를 밝히기를 꺼리는 경향이 있고, HRD-Net DB상 비정규직 여부 정보가 필수적인 의무입력 항목이 아니기 때문에 실제보다 적게 보고되었을 개연성이 크다.

[그림 Ⅲ-1] 비정규 재직자 훈련 활용 건수의 분기별 추이



주: 관측기간 '04.10~'06.6월, 교육시작일 기준

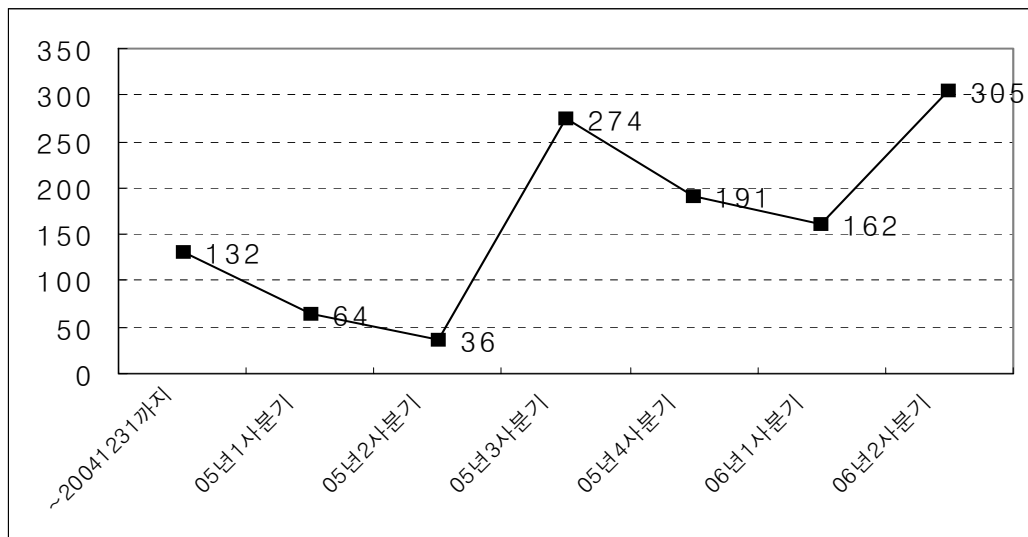
[그림 Ⅲ-2] 비정규직 수강지원금 활용 건수의 분기별 추이



주: 관측기간 '04.10~'06.6월

[그림 Ⅲ-2]는 비정규직 수강지원금 활용 건수의 분기별 추이를 분석한 결과이다. 비정규 훈련과 달리 수강지원금은 계절성을 별로 타지 않으며 '05년 4/4분기까지 정체 상태를 보이다가 '06년 1/4분기부터 가파르게 증가하는 모습을 보인다. 최근 비정규직 능력개발의 새로운 주체로 떠오르고 있는 인력공급업종에서의 비정규 재직자 훈련 활용 추이는 [그림 Ⅲ-3]에 제시되어 있다. 전체 비정규 훈련 추이와 마찬가지로 계절별 등락이 보이지만, 전년 동기 실적과 비교해 보면 확연한 증가 추세를 알 수 있다.

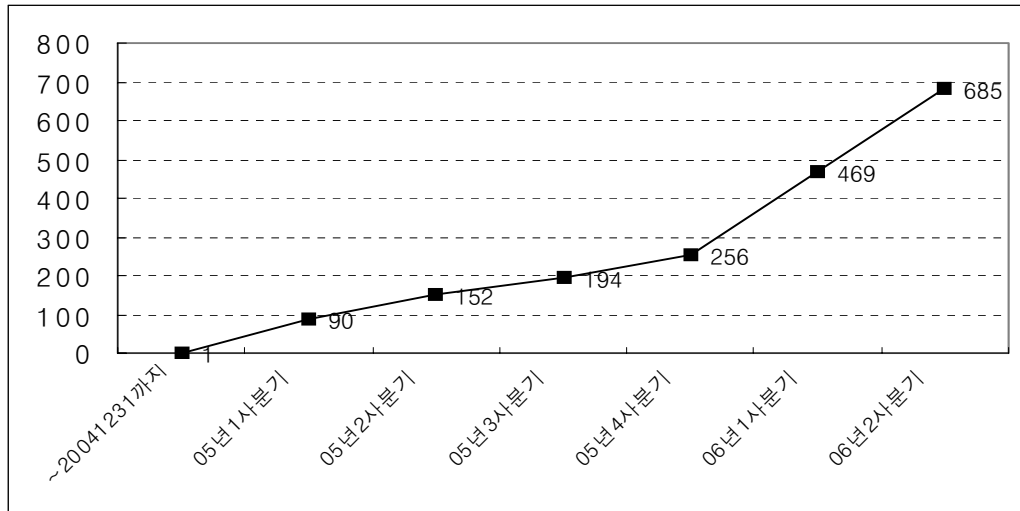
[그림 Ⅲ-3] 인력공급업종의 비정규 재직자훈련 활용건수 추이



주: 관측기간 '04.10~'06.6월

[그림 Ⅲ-4]는 인력공급업종의 수강지원금 활용 추이를 보여준다. 전체 수강지원금 활용 실적 추이와 마찬가지로 지속적으로 가파르게 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 인력공급 및 알선 서비스업계에서 비정규 근로자를 대상으로 수강지원금 제도를 활용하여 능력개발에 적극적으로 나서고 있음을 알 수 있다.

[그림 Ⅲ-4] 인력공급업종의 수강지원금 활용 추이



주: 관측기간 '04.10~'06.6월

이러한 분석 결과는 비정규직 인력 공급을 주 업무로 하는 인력공급 및 알선서비스 업체들이 고객사=사용업체의 요구에 맞추어 교육훈련을 시키는 경향이 점차 확산되고 있음을 보여준다. 이러한 경향은 앞서 언급한 바대로 비정규직 능력개발 활성화의 방향 설정에 있어 중요한 함의를 던져주고 있다.

10. 소결과 시사점

설문조사 결과를 바탕으로 비정규근로자의 직업훈련 참여 실태 분석을 통해 확인한 주요한 사실과 시사점들은 다음과 같다. 먼저 훈련 참여 정도의 면에서 보면, 지난 1년간의 훈련 참여 경험자의 비중은 정규직 근로자의 경우 16.2%가 직업훈련에 참여한 경험이 있는 것으로 나타났다. 한편 같은 조사에서 비정규직의 직업훈련 참여경험 비율은 7.1%로서, 비정규직 근로자의 훈련 참여율은 정규직근로자에 비해 절반 수준에도 미치지 못하였다. 또한 같은 비정규직이라 하더라도 기업 규모별 편차가 매우 컸다. 대기업 비정규직의 훈련참여율은 26.8%로 중소기업 비정규직(6.18%)은 물론 중소기업 정규직(12.8%)보다도 높았다.

훈련 비참여자의 대부분(91.4%)은 애초 훈련참여의사가 없었던 자발적인 비참여 자였으며, 이는 오히려 정규직 근로자 집단에서 그 비율이 높았다. 능력개발훈련에 참여하지 못한 이유에 대해 비정규직 근로자는 교육훈련을 위한 시간 부족 다음으로 가족부양(13.0%), 수입의 감소(8.7%)라고 응답하여 정규직과 차이를 보였다. 연간 훈련비 본인 부담액을 분석한 결과 정규직근로자의 연 평균 본인 부담 훈련비는 17.39만원인 반면 비정규근로자의 연평균 본인 부담 훈련비는 63.20만원으로 조사되어 비정규근로자의 본인 부담액이 월등하게 많았으며 이는 비정규근로자를 위한 재정적인 지원이 필요하다는 점을 시사한다.

훈련 참여 내용 면에서 보면 초급이나 중급 수준 훈련에 주로 참여한 것으로 나타났다. 훈련 분야는 자격증과 직접적인 연관이 있는 컴퓨터 분야(32.3%)가 가장 많았고 그 다음은 사회복지/심리/상담(12.3%), 이미용/양재/요리/창업(9.2%) 등의 순으로 조사되었다.

훈련 결과 및 성과와 관련하여, 훈련을 통해 습득한 지식과 기술의 활용정도를 측정한 결과 전체 평균은 5점 척도상에서 3.69점인 가운데 정규직은 3.74점인 데 반해 비정규직은 3.38로 낮게 나타났다. 이런 경향은 훈련 만족도로 이어진다. 훈련에 대한 전반적인 만족도 평균은 3.32점이지만, 정규직은 3.35점, 비정규직은 3.18점으로 비정규직의 훈련만족도가 낮았다.

비정규직근로자들의 향후 훈련 의사는 28.0%로 정규직근로자(26.9%)와 비슷한 수준이었다. 실제로 이들의 지난 1년간 훈련참여율(7.1%)에 비하면 아주 높은 수준이다. 특히 근로자의 사업장 규모와 업종에 따라 하위범주별로 조사한 결과 대기업 비제조업 비정규직 근로자들의 향후 훈련참여 의사가 40.0%로 나타나 잠재적인 훈련수요자가 가장 많은 것으로 파악되었다.

반면, 향후 직업훈련을 받을 의사가 없는 집단을 대상으로 그 이유를 분석한 결과, '훈련의 필요성을 느끼지 못 한다'는 응답이 정규직근로자와 비정규직근로자에게서 가장 많고, 다음으로 '실효성이 없음', '시간낭비' 순으로 조사되었다. 훈련에 있어 개선해야 할 점으로는 훈련정보 제공 미비와 프로그램 미흡을 개선사항으로 응답하여 그들에게 맞는 적절한 훈련정보체계가 필요함과 동시에 실수요자의 요구에 부응하는 프로그램 개선에 노력해야 함을 시사한다.

HRD-Net DB 및 고용보험 DB 자료를 바탕으로 2005년 1월부터 2006년 9월까지 비정규 근로자의 고용보험 직업능력개발훈련과 수강지원금 참여 실태를 분석한 결과 밝혀진 주요한 사실은 다음과 같다.

위 기간 중 사업주 지원 재직자훈련에 참여한 비정규 근로자는 총 37,017명, 수강지원금사업에 참여한 비정규 근로자는 11,349명이며, 재직자 훈련 참여자의 절대 다수(85.7%)가 남성인 반면, 수강지원사업 참여자는 여성이 82.9%로 훨씬 많아 대조적인 모습을 보였다. 연령별로는 재직자 훈련은 30대가 43.9%로 많고 수강지원금은 20대 이하가 52.2%로 가장 많았다. 학력별로는 재직자훈련의 경우 대졸자가 56.5%로 고학력 비중이 높은 반면, 수강지원금은 고졸 이하가 43.3%로 저학력층의 비중이 상대적으로 높았다. 비정규직 능력개발 참여자의 사업장 규모별로는 재직자 훈련의 경우 우선지원대상기업에서 이용자가 많고(54.8%), 수강지원금은 대기업 근로자의 이용도가 높았다(62.5%). 산업별로는 재직자훈련의 경우 건설업(46.8%), 공공행정, 국방 및 사회보장행정서비스 종사자(38.4%)의 비중이 높았고, 수강지원금의 경우에는 사업서비스업(27.9%), 교육서비스업(22.8%)의 비중이 비교적 높았다.

훈련시설별 활용 분포는 비정규 재직자 훈련의 경우, 기타 시설(63.8%)을 제외하면 사업주 및 단체 등의 시설이 26.6%로 가장 높았고, 수강지원금은 훈련법인(43.1%), 학원(41.4%)의 순으로 높게 나타났다. 재직자 훈련 참여자의 훈련방법별 분포를 보면 국내집체훈련이 99.3%로 대부분을 차지하며 여타 훈련 방법은 미미하다. 비정규직 능력개발 활성화를 위해 인터넷훈련을 통한 접근성 제고가 하나의 방법으로 제시되고 있지만 아직 가시적인 효과가 나타나지는 않고 있다. 훈련직종별로는 재직자훈련의 경우 건설 직종이 60.4%로 가장 많았고 그 다음으로 사무관리(19.0%)의 순인데 반해, 수강지원금은 서비스(56.6%), 사무관리(26.9%) 직종의 비중이 높았다. 수강지원금의 훈련종류별 분포는 일반훈련이 72.7%로 가장 높고, 그 다음이 외국어(15.6%), 인터넷원격(6.8%)의 순이다.

교육훈련기간별 분포를 보면, 재직자 훈련의 경우 5일 이하의 단기 훈련 참여자가 90.0%로 대부분을 차지하며, 수강지원금의 경우에는 2-3주 기간의 교육 훈련 참여자가 35.6%로 가장 많았다. 훈련비용 지원액은 재직자훈련의 경우 전체 평균 13만 6천원으로 나타났으며, 수강지원금의 건별 평균 지원금액은 22만 4천 여원으

로 집계되었다.

비정규 근로자 능력개발에 참여한 업체를 분석한 결과 재직자훈련의 경우 조사 대상 기간 중 총 5,268개 업체가 참여하였고, 1개 업체당 훈련 건수는 2-4건이 41.6%로 가장 많았으며 1개 업체당 평균 활용 건수는 7.03건으로 집계되었다. 수강 지원금 사업 활용 업체는 동 기간 중 4,147개소로 1개 업체당 평균 2.14건 활용한 것으로 분석되었다. 비정규 재직자훈련 활용 업체의 산업별 분포를 보면, 건설업이 60.4%로 가장 높고, 그 다음이 사업서비스업(21.1%)로 나타나, 이 두 산업계에서 비정규 재직자 훈련이 활발함을 알 수 있다. 수강지원금의 경우에는 교육서비스업이 28.4%로 가장 많고, 사업서비스업(16.1%), 공공행정, 국방 및 사회보장행정업(12.0%), 보건 및 사회복지 사업(8.3%)의 순으로 나타났다. 비정규직 능력개발 활용 건수 상위 50개 업체를 분석한 결과, 재직자 훈련의 경우 건설업체 및 건설 관련 서비스업체가 39개사로 절대적인 비중을 차지하는 데 반해, 수강지원금의 경우에는 사업서비스업으로 분류되어 있는 인력공급업체가 절반에 가까운 24개로 나타났다.

분기별로 비정규직 능력개발사업 활용 추이를 분석한 결과 재직자훈련의 경우 추세적으로 증가하는 경향을 보이는 가운데, 계절적 등락이 뚜렷하게 나타난다. 전년 동기 비교 방식으로 살펴 본 결과, 2006년 1/4분기, 2/4분기의 훈련실적이 전년 동기에 비해 각각 1.88배, 2.83배로 나타나 비정규직 훈련이 차츰 활성화되는 것으로 보인다. 수강지원금 실적 추이를 보면, 계절과 무관하게 꾸준하게 증가하는 모습을 보이며 특히 2006년 들어 급증하는 추세를 보인다. 인력공급업종의 재직자 훈련 및 수강지원금 활용 추이를 분석해 본 결과, 뚜렷한 증가세가 확인되어 비정규직 인력 공급 서비스를 주 업무로 하는 인력공급 및 알선 서비스 업체들이 고객인 사용업체의 요구에 따라 교육훈련을 시키고 공급하는 패턴이 자리 잡아 가고 있는 것으로 보인다.

Ⅳ. 비정규직 직업능력개발 촉진 방안

1. 정책 방향

비정규직 문제가 지속되면서 이들의 직업능력개발 촉진이 인적자원개발 정책의 주요한 이슈가 되고 있다. 비정규직 능력개발의 필요성과 당위성에 대해서는 이론의 여지가 없다. 그러나 현실적으로 적용가능하며 효과적인 대안 및 기대 효과에 대해서는 회의적인 시각이 없지 않은 것도 사실이다. 비정규 근로자의 능력개발을 둘러싼 환경이 열악하고 또 비정규직 근로자가 개인적 속성, 직종, 근무형태, 사업체 규모나 업종 등에 따라 내적 이질성이 높기 때문에 마땅한 정책 대안을 내기가 쉽지 않은 상황이다.

비정규직의 직업능력개발을 촉진하기 위해서는 무엇보다 이들이 처한 상황과 이들의 교육훈련을 저해하는 요소들에 대한 면밀한 진단에 터한 정책이 시행되어야 한다. 주지하듯이 비정규직은 사용자들이 변화하는 시장 상황에 탄력적으로 대응하기 위해 생겨난 고용형태로서, 사용자들은 이들을 핵심 노동력으로 간주하지 않으며, 따라서 직업능력개발의 주된 대상으로 상정하지 않는다. 따라서 비정규직 직업능력개발 활성화의 첫 번째 방향은 근로자 주도적 능력개발에서 찾아져야 할 것이다.

비정규직은 고용형태상의 유사성으로 범주화된 사회 집단으로서 내적으로는 매우 복합적인 성격을 지닌 집단이다. 가장 고용이 불안정하고 근로조건도 열악한 건설 일용직 근로자도 비정규 근로자이지만, 동시에 상당한 수준의 전문적인 지식과 기술을 토대로 스스로 원해서 비정규적인 고용형태로 일하는 고소득 고학력 비정규 근로자도 존재한다. 따라서 비정규직 능력개발을 위한 두 번째 정책 방향은 비정규직의 특성을 반영한 지원 쪽으로 설정되어야 한다.

세 번째 정책 방향은 훈련 접근성을 제고하는 것이다. 비록 극소수의 고소득 전문직종의 비정규 근로자가 존재하는 것은 사실이지만, 비정규직의 압도적 다수는 저임금, 불안정 고용, 열악한 근로조건에 속해 있으며, 이러한 비정규

직의 제반 여건이 능력개발을 위한 교육훈련에의 접근을 가로막고 있다. 금전적 제약, 공간적 제약, 시간적 제약을 극복하고 언제 어디서나 원하는 교육훈련을 받을 수 있도록 훈련 접근성을 획기적으로 높이는 것이 필요하다.

네 번째 정책 방향은 홍보 및 훈련 정보인프라의 확충이다. 비정규 근로자가 능력개발사업의 존재와 유익성을 인지하고 적극적으로 참여할 수 있도록 하기 위해서는 홍보를 강화하고 정보 및 통계 인프라 등을 획기적으로 확충하여야 한다. 고용보험 능력개발사업 제도와 정책의 존재를 알지만 필요성을 느끼지 않거나 각종 여건 때문에 능력개발에 참여하지 못하는 비정규 근로자도 있겠지만, 이러한 제도나 정책이 있다는 사실조차 몰라서 능력개발의 사각지대에 방치되어 있는 비정규 근로자도 적지 않다. 따라서 잠재되어 있는 능력개발 수요를 현재화하기 위해 적극적인 홍보와 정보 및 통계 인프라 개선이 필요하다.

이하에서는 이러한 정책 방향의 틀 하에 구체적으로 활용 가능한 정책들을 간략하게 살펴보기로 한다.

2. 근로자 주도적 능력개발 촉진

대부분의 사용자들 특히 비정규직 근로자가 다수 종사하고 있는 중소 영세사업장의 사업주들이 비정규 근로자의 능력개발에 대한 관심이 낮다는 것은 주지의 사실이다. 이는 앞서 3장에서 살펴본 우리나라 비정규 근로자의 낮은 직업훈련 참여율에서 단적으로 드러난다. 비정규직 능력개발에 대한 제도적인 우대 조치들이 도입되었음에도 불구하고 비정규 재직근로자 훈련은 건설업과 사업서비스업 등 일부 업종을 중심으로 활성화 조짐을 보이고 있다.

비정규 재직자 능력개발을 활성화하기 위해서는 사업주 지원 재직자 훈련의 활성화와 더불어 근로자 주도적인 능력개발 시스템을 정착시키고 촉진하여야 한다. 고용안정성이 낮은 비정규 근로자들 스스로 자신의 경력개발을 위한 교육훈련의 기회를 찾고, 참여할 수 있도록 개인훈련계좌제와 근로자수강지원금, 학자금 대부 및 지원을 확대하는 것은 비정규 근로자의 자기주도적 능력개발을 촉진하는 유용한 수단이 될 수 있다.

가. 개인훈련계좌제(ITA: Individual Training Accounts)의 정착

근래 영국, 미국, 네덜란드 등 주요 선진국에서는 근로자 평생 능력개발의 필요성에 대한 인식을 바탕으로 개인의 훈련 또는 학습프로그램 선택권을 보장하고 학습활동 및 훈련결과에 대한 책무성을 강화하기 위한 제도적 수단의 하나로 '개인학습계좌 또는 개인훈련계좌제'를 도입하고 있다(나영선 외, 2005).⁸⁾

최근 우리나라에서도 특히 취약계층의 수요자 중심의 직업능력개발 촉진 방안의 하나로 개인훈련계좌제를 '근로자능력개발카드제'라는 이름으로 도입하였다. 고용보험 피보험 근로자 중 근로계약 1년 이하인 자와 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자를 대상으로 시범 실시 중인 근로자능력개발카드제는 '07년 2월 말 현재 총 6,201명이 훈련카드 발급을 신청하여 현재 접수 및 발급 절차가 진행 중이며, 그 중 카드를 교부받은 523명의 비정규근로자는 118개 훈련기관에서 391개 훈련과정을 이수 중인 것으로 집계되었다.⁹⁾

한편 근로자능력개발카드제는 비정규 노조의 자발적인 능력개발을 뒷받침하는 구실도 하고 있다. 울산건설플랜트노조는 노조가 독자적으로 설치한 울산건설플랜트노조 기능학원에서 근로자능력개발카드제를 활용하여 '07년 4월부터 비정규직인 건설플랜트노조 조합원을 대상으로 용접, 배관, 제관 등의 교육과정을 운용할 계획이라고 밝혔다.¹⁰⁾

개인훈련계좌제는 기존의 근로자수강지원금과 중복 지원될 가능성이 있으므로 당분간 병행 운영하되, 성과 평가 결과를 토대로 통합 여부에 대한 결정을 내릴 필요가 있다. 근로자수강지원금과 개인훈련계좌제의 차이점은 <표 IV-1>과 같다(나영선 외, 2005:125-127).

8) 주요 선진국의 개인학습구좌제(Individual Learning Account) 사례에 대한 평가를 보면, 영국은 시범사업을 실시한 결과 도덕적 해이 등의 여러 문제로 인해 실패한 사례로 평가된 반면, 캐나다, 미국, 네덜란드 등은 비교적 성공적인 것으로 평가되고 있다(OECD, 2005).

9) 노동부 2007년 3월 내부 집계자료.

10) <인터넷 한겨레(<http://www.hani.co.kr>) 2007. 3.23일자 기사 참조.

<표 IV-1> 개인훈련계좌제와 근로자수강지원금의 비교

구분	개인훈련계좌제	근로자수강지원금
지원대상	우선지원 대상기업근로자 - 근로계약 1년 미만인자 - 단시간근로자 - 파견근로자 - 일용근로자 - 임의가입 영세자영업자	- 300인 미만 사업장 근로자 - 근로계약기간 1년 이하인 자 - 단시간근로자 - 파견근로자 - 이직예정 피보험자 - 40세 이상인자
지원금액	- 실 수강료	- 표준훈련비 한도 내 : 수강료의 50~80%
본인부담액	- 일정금액(100만원)내 전액지원	- 훈련과정마다 본인부담액 최고 50%
지원시기	- 사전지원	- 사후지원

출처: 나영선 외(2005), 127쪽

나. 근로자 수강지원금, 학자금 대부 및 지원 확대

먼저 수강지원금의 경우 우대지원 대상에 비정규근로를 확대하여, 계약제근로자(1년 → 3년), 시간제근로자 등을 추가하는 방안을 검토한다. 이와 함께 지원요건 및 지원 상한을 현행 년 100만원, 5년 300만원으로 되어있는 것을, 년 300만원으로 하고, 5년간 상한선은 삭제하는 것도 한 방법이다. 수강대상과정을 확대하여 직업능력개발 과정으로 지정된 과정에 국한하지 않고, 전문대학 또는 대학에 개설된 비학위과정의 능력개발 관련 과정에 대해서도 지원이 가능토록 한다.

더불어 비정규직 근로자의 계속 교육을 지원하기 위해 학자금 대부 규모를 확대하고, 전문대 대학 비정규 근로자에게 학비 일부를 지원할 수 있도록 한다.

다. 훈련기간 중 생계비 대부를 통한 생활안정 지원

비정규 근로자의 다수가 저소득층인 점을 감안할 때 생계 문제는 훈련 진입을 가로막는 주요한 장애요소의 하나이다. 이 문제를 해결하기 위한 방안으로 장기훈련을 수강하는 훈련생이 생계에 대한 큰 걱정 없이 훈련에 전념하고 훈련이수율을 높이기 위해서는 훈련기간 중의 생계에 대한 지원책이 마련되어야 한다.

일차적으로 개인훈련계좌 자격 취득자를 대상으로 하여 6개월 이상의 장기 훈련 과정을 수강하는 자를 대상으로 하여, 금액은 국민기초생활보장법상의 수급액(4인가족 기준 117만원) 수준으로 하되, 1-2%의 저리로 1인당 500만원을 한도로 하는 방안을 제안한다. 사업방식은 근로복지공단의 신용담보, 은행을 이용한 학자금 대부 방식을 준용할 수 있을 것이다.

3. 비정규직 특성을 반영한 지원 대책

2장에서 살펴본 대로 비정규 근로자는 고용형태나 근로시간, 근로방식 등 여러 가지 면에서 정규직 근로자와는 다른 특성을 갖는다. 또한 비정규직 내에서도 한시적 근로자와 시간제 근로자, 파견·호출·용역 등의 형태로 종사하는 비전형 근로자 등 서로 다른 특성을 갖는 다양한 하위 범주가 존재한다. 제조업 비정규직과 서비스업종의 비정규직처럼 업종별로도 큰 차이가 있다.

하지만 현행의 일률적인 훈련과정 인정 시스템은 정규직 근로자와 실업자를 주된 대상으로 설계되어 있어, 이들과는 여러 가지 점에서 다른 상태에 놓여 있는 비정규직의 특성을 충분히 고려하지 못한다는 한계를 안고 있다. 따라서 비정규직 능력개발사업에 대해서는 기존의 훈련과정별 지원의 틀을 넘어 사업별 지원 방식을 적극 검토하고, 비정규직 내 하위 범주별 특성을 고려한 지원 대책이 필요하다.

가. 지역 차원 비정규직능력개발 촉진

지역 특성을 반영한 지역 내 비정규근로자 능력개발을 위한 공모사업을 실시하도록 한다. 지역 내 대학, 사회복지시설, 지자체 등 지역접근성이 높은 시설을 대상으로 비정규직 근로자를 위한 직업능력개발 사업을 공모하여 '지역고용 및 인적자원개발 사업'('06년 배정예산 100억 원)의 일환으로 추진하며 차츰 규모를 확대한다.

이와 함께 지역 경제상황과 고용 정보에 강점을 지닌 고용안정센터가 지역 내 비정규근로자의 경력개발을 위한 상담기능을 대폭 강화할 필요가 있다. 실업급여

수급자를 대상으로 재취업계획을 만드는 단계에서 훈련상담을 필수화하여 취업지원 대상자인 구직자에게 훈련 지시를 하도록 한다.

나. 타겟 그룹별 특성화된 지원대책

시간제 근로자나, 고령자, 여성 등의 노동시장 취약계층 비정규 근로자에게는 이들의 특성을 고려한 접근이 필요하다. 예컨대 청년층이 많은 시간제 근로자가 비정규 함정에 빠지지 않도록 시간제근로자도 고용근로자로서 재직근로자에 준해 지원토록 하고, 고령자는 인력공단을 통해 고령자 적합 훈련직종을 중심으로 단기적응 훈련을 확대한다. 지역 여성 취약계층을 대상으로는 이들의 경제활동 참여를 유도하기 위해 고용촉진훈련을 확대하는 방안이 필요하다. 훈련 직종으로는 간병 등 취약계층 여성 친화적 훈련과정에 우선적으로 지원토록 한다.

비정규 근로자 중 큰 부분을 차지하는 것이 건설일용 비정규 근로자이다. 건설일용근로자에 대한 능력개발훈련을 활성화하기 위해, 건설일용노조 등 근로자단체가 훈련을 실시하는 경우 훈련시설 및 장비, 운영비 등을 지원하도록 한다. 특히 실업률이 높은 동절기에 공공훈련기관, 지역 내 대학 등에 건설근로자 직무기초능력(IT, 직업교양과정 등)을 높이기 위한 건설일용근로자 훈련과정을 운영하는 것이 바람직하다. 건설근로자가 신규로 자격증을 취득하는 경우 소요경비를 지원토록 한다.

다. 노사 단체 등을 활용한 비정규 능력개발 촉진

지역별로 노사단체를 통한 능력개발 지원을 촉진할 필요가 있다. 노총지역본부, 경총, 상의지역지부 등 노사단체에서 비정규근로자를 대상으로 훈련을 실시하는 경우에 우대 지원토록 한다. 특히 사내하청노조, 타워크레인 노조 등 지역 단위의 비정규노조가 조합원을 대상으로 능력개발을 실시할 경우 지역 고용인적자원개발사업에 공모토록 유도하여 지원하는 방안이 바람직하다.

사업주 직능단체를 통한 훈련 지원책도 필요하다. 저숙련화의 가능성이 많이 직능단체(음식점협회 등)에서 회원을 대상으로 서비스교육, IT 등 직무교육을 하는 경우 지원할 수 있도록 한다.

이와 함께 노사공동 능력개발사업에 대한 지원도 확대하도록 한다. 노사협의회에서 노사공동으로 비정규근로자를 위한 훈련을 실시하는 경우 훈련비 지원한도 규정을 삭제하는 등의 우대지원책을 강구한다. 산업별인적자원개발위원회(Sector Council)를 노사협력적 산업지역별 능력개발의 한 축으로 정착시키는 것도 매우 중요하다. Sector Council에서 영세업체, 협력업체 근로자를 대상으로 노사공동 훈련을 하는 경우 비용지원이 가능하도록 한다. 우선 조선공업협회 등 양호한 sector council을 대상으로 실시하되, 점차 대상을 확대하도록 한다.

4. e-Learning을 통한 훈련 접근성 제고

3장 비정규 근로자 직업능력개발 현황 분석에서, 훈련에 참여할 의향이 있었음에도 불구하고 참여하지 못한 사람들을 대상으로 훈련에 참여하지 못한 주된 이유를 물어본 결과, 정규직과 마찬가지로 비정규 근로자도 51.1%가 ‘시간 부족’을 가장 큰 장애요인으로 지적하였다. 이는 비정규 근로자들이 능력개발을 위한 시간을 제대로 확보하기가 어렵고 그만큼 훈련 접근성이 제약되어 있음을 방증한다. 이러한 맥락에서 e-Learning은 비정규직의 훈련 기회를 넓히고 경력개발을 하도록 지원하는 좋은 수단이 될 수 있다.

가. 대기업-중소기업의 ‘e-Learning Community’ 공모 선정 지원

‘05년 2월 수강지원금의 일환으로 인터넷훈련비 지원제도 도입되면서 훈련인원이 크게 증가한 것으로 나타났다. 인터넷 훈련은 비정규근로자에게 활용가능성이 높다는 점에서 중점 지원할 필요가 있다.

e-Learning 확대를 통한 비정규직의 훈련 접근성 제고를 위해서는 e-Learning 기반이 튼튼한 대기업과 협력업체와 이러닝공동체를 형성하여 훈련 시 지원하는 방안이 효과적이다. 서버구축 비용, 운영관리자 인건비, 프로그램 개발비, 기개발과정의 지적재산권 매입비용 등을 지원토록 한다. 또한 협력업체에 대한 교육훈련프로그램 제공은 공정거래법상의 불공정행위 대상에서 제외하도록 한다.

기업 간 On-Off 라인을 결합한 Blended Learning 컨소시엄을 구성하여 훈련을 실시하는 기관을 공모를 통해 선정하고 off-line 훈련시설비, 프로그램개발비, 운영비 등을 지원토록 한다. 현재 운영 중인 45개소의 중소기업훈련컨소시엄 운영기관의 e-Learning 확충사업을 지원하는 것도 중요한 과제이다.

나. e-Learning 훈련인프라 확충

e-Learning 콘텐츠 개발·보급을 확대하여 비정규직근로자의 훈련기회 확충을 도모한다. 또한 다양한 훈련컨텐츠를 개발하여 민간훈련기관 등에 보급하고, HRD-net, 직업방송채널 등을 통해 제공할 필요가 있다. 이와 함께 훈련기관 평가시 비정규직 훈련실적을 반영하는 방안을 적극 추진한다. 원격훈련기관 평가에도 '비정규직에 대한 e-Learning 보급·확산 노력'에 대한 평가를 강화토록 한다.

5. 공공훈련기관 및 대학 등의 참여 확대

3장에서 실시한 비정규직 직업능력개발 실태 및 수요조사 분석 결과에 따르면, 향후 훈련참여를 희망하는 비정규 근로자들은 공공훈련기관 및 대학 부설 교육훈련기관 그리고 산업교육전문기관을 선호하는 것으로 나타났다(3장 7절 참조). 사내 훈련시설의 활용도도 높여야겠지만 비정규직의 특성을 고려할 때, 공공훈련기관 및 대학이 보다 적극적으로 비정규직 교육훈련에 참여할 수 있도록 유도하여야 한다.

가. 공공훈련기관의 비정규직 훈련지원센터화

폴리텍대학에 '비정규직 훈련지원센터'를 설치하고 지역 고용안정센터와 협력하여 비정규근로자에 대한 능력개발을 지원하는 중심적인 역할을 하도록 한다. 접근성이 좋은 대도시 중심의 공공훈련기관에 정규과정 이외에 비정규근로자를 위한 추가과정, 야간과정을 운영하는 것이 시급하다.

아울러 인력공단 지역본부에 평생교육지원팀을 설치하여 지역 중소기업 및 비정규직 능력개발 지원기능을 수행토록 한다. 중소기업 밀집지역에 설치할 예정인 '학습지원센터'와 연계하여 주요공단의 비정규근로자 훈련 지원 기능을 강화하도록 한다.

나. 폴리텍대학을 근로자 평생능력개발을 위한 계속교육기관으로 전환

폴리텍대학이 지역에 밀착한 평생능력개발의 중심축으로 자리 잡기 위해서는 기존의 전문대학 모방 방식을 탈피해야 한다. 이를 위해 주요 입학 대상을 학령기 고졸자 중심에서 벗어나 중소기업 재직근로자, 비정규직 등 취약계층으로 확대해야 한다. 이를 위해 재직기간이 긴 비정규근로자, 중소기업근로자, 취약계층을 입학에서 우대하고 장학제도를 대폭 확충하는 것이 필요하다.

다. 대학 등 다양한 교육훈련기관의 직업능력개발 사업 참여 유도

교육훈련과정의 다양화와 질적 수준 제고를 위해서는 기존 직업능력개발시설 이외에 대학 등 다양한 교육훈련기관의 직업능력개발참여를 적극적으로 유도하여야 한다. 비정규근로자의 다양한 훈련수요에 부응하기 위해서는 지역대학 특히 전문대학에서 비정규 근로자 및 중소기업근로자를 위한 IT과정, 외국어과정, 자격증 과정 등의 훈련과정을 적극 개설 운영토록 유도할 필요가 있다. 교육부와 협력하여 대학 평가시에 근로자 능력개발 기여도를 반영하여 산학협력지원 등 대학지원 사업에 활용하는 것도 한 방안이다.

6. 종합인력서비스와 비정규직 능력개발 촉진

4장의 분석에서 살펴본 대로 최근 비정규직 직업훈련 실태에서 두드러진 현상 중의 하나는 인력공급 및 알선 서비스업체들의 비정규직 직업훈련 및 수강장려금 활용 실적이 가파르게 증가하고 있다는 점이다(4장 6절 참조).

이는 종래 우리나라 인력 공급 및 알선업체들의 비즈니스 패턴에 비추어 볼 때 상당히 고무적인 현상이라 할 수 있다. 기존의 서비스가 단순 인력 공급 및 알선 서비스를 통한 수수료와 인건비 차액을 주된 수입원으로 하던 전근대적 비즈니스 모델에 입각해 있었다고 한다면, 최근의 현상은 인력서비스업체들이 고객 곧 파견 근로자 등을 사용하는 사용업체의 요구에 맞추어 교육훈련을 시킨 다음 적합한 인재를 공급하는 것으로 발전하고 있는 것으로 해석된다.

가. 종합인력서비스와 비정규직 능력개발의 결합 필요성

인력공급 알선 서비스는 기본적으로 사용업체가 요구하는 인재상, 곧 필요한 지식이나 기술의 수준과 내용, 직업기초능력 등에 대해 누구보다 잘 알 수 있다. 따라서 기업의 비정규직 인력 수요에 걸맞은 교육훈련을 제공할 수 있는 강점을 지닌다.

인력공급 알선 서비스와 교육훈련이 결합된다면 모든 이해당사자들에게 도움이 된다. 일차적으로 인력서비스업체는 고객의 수요에 맞는 인력서비스를 제공함으로써, 비즈니스 경쟁력을 높일 수 있다. 비정규 근로자의 입장에서 보더라도 사용업체의 수요에 부응하는 양질의 교육훈련을 거친 후에 현업에 투입된다면 보다 안정적인 일자리로의 전환 가능성을 높일 수 있다. 동시에 사용업체도 별도의 추가적인 교육훈련 비용을 들이지 않고 양질의 비정규 인력을 활용할 수 있게 된다.

따라서 비정규직 능력개발의 촉진자로서 인력공급 알선서비스업체들이 보다 적극적으로 교육훈련 영역에 투자할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다.

나. 인력공급 알선서비스업체를 통한 비정규직 직업능력개발 활성화 방안

현재의 비정규직 훈련우대제에 따르면 협력업체의 중소기업근로자나 인력공급업체의 파견근로자 등 타사의 재직근로자에 대해 사용업체가 능력개발훈련을 실시할 경우 우대 지원하도록 되어 있다. 과거에 비해 진일보한 조치임에 틀림없지만 이는 기본적으로 사용업체의 사용자 중심의 교육훈련 서비스 제공 시스템이라는 점에서 한계를 안고 있다. 일단 사용업체로 들어온 비정규직의 경우에는 업무수행에 따른 시간 제약 등으로 실질적으로 교육훈련을 받을 여건이 좋지 않으며 대다수 사용업체들 역시 이들 비정규직의 능력개발에 별로 관심을 쏟지 않으며 투자하지 않는 것이 현실이다.

이러한 점을 고려할 때, 사용업체에서의 현업에 투입되기 이전에 인력공급 알선업체와 사용업체간의 사전 협의를 통해 미리 후보 인력을 대상으로 맞춤형 훈련을 실시하고 이에 대해 타사 근로자 훈련에 준하는 지원을 제공하는 것이 필요하다.

직접 교육훈련과정을 운영할 의지와 능력이 있는 인력공급 알선서비스업체에 대

해서는 문호를 개방하고, 훈련비 지원은 물론 교·강사진, 교육훈련시설 및 과정개발 등에 필요한 재원의 일부를 지원하는 방안을 강구할 수 있다. 자체적으로 교육훈련과정을 운영할 역량은 없지만 외부의 전문 교육훈련기관에 위탁하려는 업체에 대해서도 훈련위탁이 원활하게 이루어질 수 있도록 제도적인 장치를 보완하는 것이 필요하다.

이러한 지원책은 인력공급 알선 업체를 기존의 소극적인 인력중개 서비스의 틀을 넘어 보다 적극적인 종합인력서비스로 발전할 수 있는 촉매제 역할을 할 수 있다. 기본적으로 비정규 근로자는 정규직 근로자에 비해 취업-미취업-취업의 사이클이 짧고 빈번하다. 따라서 비정규 근로자의 미취업 기간을 단순한 구직기간으로 보내는 대신 인력공급 알선업체를 매개로 적극적인 직업능력개발의 기회로 활용한다면, 개인적으로나 사회경제적으로 유익한 결과를 가져올 수 있을 것이다.

7. 홍보 및 훈련 정보 제공 기능 강화

앞서의 분석에서 훈련 참여를 희망하는 비정규 근로자들이 훈련과 관련하여 개선을 희망하는 주된 사항이 ‘훈련관련 정보 제공’으로 나타났다(3장 8절 참조). 정규직의 경우 ‘정보제공 미비’ 응답률이 36.2%인데 반해, 비정규직의 경우에는 ‘정보제공미비’를 꼽은 응답률이 39.0%나 되었다. 이는 직업훈련 정보 제공 및 홍보가 비정규 능력개발 활성화를 위한 일차적인 관건임을 시사한다.

가. 비정규 근로자에 대한 홍보 강화

직장과 가정, 사회에서 열악한 상태에 놓여 있는 대다수 비정규 근로자들은 자신의 능력개발을 위한 정보와 지식의 입수와 효과적인 활용에 많은 어려움을 겪고 있고, 실제로 자신들을 위한 제도나 정책사업의 존재 여부를 모르거나 어렵듯이 알더라도 활용하는 방법을 모르는 경우가 많다. 따라서 비정규직 능력개발의 활성화에 있어 홍보의 중요성은 막중하다고 하겠다.

이러한 비정규직의 특성을 고려하여 활용 가능성이 높은 사업을 중심으로 집중

적인 홍보가 필요하다. 비정규 유형별로 다음과 같이 다양한 제도들이 활용가능하다는 사실을 능력개발 수요자들에게 전달되도록 하여야 한다.

<표 IV-2> 비정규직 대상별 활용가능 직업능력개발제도

구 분	주요 활용가능 제도
비정규재직자일반	- 수강지원금(정보화기초과정, 외국어과정) - 시간제근로자는 고용보험가입여부와 무관하게 훈련을 받을 수 있음을 안내
전직비정규	- 실업자훈련
일용근로자	- 공공훈련기관(과정개설후), 건설일용노조
시간제, 특수고용, 일용근로자	- 고용보험 가입 및 훈련지원제도(실업급여 등 포함)

이를 위해 다양한 채널을 통한 비정규직 훈련정보 홍보에 노력해야 한다. 비정규직 훈련 관련 정보를 지방노동사무소, 고용안정센터, 워크넷 등의 온라인 매체를 활용하여 적극적으로 홍보하여야 한다. 작년 말 직업훈련 종합사이트로 확대 개편된 직업훈련정보망(HRD-Net)을 적극 활용하여 누구나 훈련 정보를 손쉽게 얻을 수 있도록 할 필요가 있다. 이와 더불어 건설일용노조, 건설운송노조, 지역일반노조, 전국타워크레인노조 등 비정규직노조를 통한 훈련지원제도 안내를 적극화하여야 한다.

나. 통계인프라의 확충 및 훈련관리 기능 강화

비정규직 능력개발 실태를 면밀히 파악할 수 있는 관련 통계의 지속적 축적 및 활용 인프라 구축이 요구된다. 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널조사사업이나 노동연구원의 한국노동패널조사 등이 있지만 비정규직 능력개발 실태를 면밀하게 분석하기에는 미흡한 실정임을 고려하여 HRD-Net 훈련정보를 보완하고 기존 조사와 별도의 주기적인 조사연구사업을 실시하는 방안을 강구하여야 한다.

수요자가 관심 있는 훈련 이외의 관련 정보를 HRD-Net에 연계시키는 방안도 필

요하다. e-Learning 관련 정보망(사이버인력개발, 인터넷 직업방송 등), 노동부지식관리시스템(KMS 및 KMC) 정보를 HRD-Net에 연계하여 제공할 수 있다. 직업훈련기관에 대한 정보 및 훈련생의 학습진도·성취결과 등에 대한 개인메일링 서비스를 제공하는 것도 검토할 만하다.

비정규직 훈련에 대한 관리를 강화하기 위해서는 지방관서의 비정규직 능력개발 현황을 주기적으로 점검하여야 한다. 지방 관서 평가에서 비정규직이 많은 영역(중소기업 등)의 훈련지원제도 활용 실적을 반영하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 훈련 인프라에서 또 하나 강조되어야 할 부분은 훈련제도, 훈련 정보, 훈련 참여, 훈련 평가 결과 간의 피드백 시스템이 구축되어야 한다는 점이다. 훈련 관련 정보가 훈련 수요자인 기업과 근로자에게 적시에 정확하게 제공되는 시스템이 구축되어야 하며, 훈련기관 및 과정 평가는 공정하고 객관적으로 이루어져야 할 뿐 아니라 그 결과가 적절하게 공개되고, 평가결과에 따른 우수 훈련기관 및 과정 우대 조치 등이 취해짐으로써 궁극적으로 직업능력개발 제도의 개선으로 이어질 수 있도록 환류 되어야 한다.

참 고 문 헌

- 강순희(2000). 『직업훈련제도의 효율성 제고방안』, 한국노동연구원, 용역보고 2000-06.
- 금재호(2000). “비정규직 함정은 존재하는가?”, 한국노동연구원, 『분기별 노동동향 2000년 4/4분기』
- 나영선·이현정·이병준·손유미·김덕기(1997). 『여성 및 취약계층의 직업교육훈련 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 나영선·조경원·최영렬·김철희·손유미(2005). 『지역수요밀착형 취약계층 직업능력개발 활성화를 위한 개인훈련계좌제 시범적용방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 남재량 외(2005). “고용불안계층의 실태 및 고용정책과제”. 한국노동연구원.
- 이목희(2005). 『여성 비정규직의 현실과 개선 과제』 서울: 이목희 의원실.
- 이호창·이상호(1999). 『노동운동과 숙련·직업능력개발』. 한국노총 중앙연구원.
- 장명희·변숙영·김태홍(2005). 『기업 e-Learning 수요조사-비정규 서비스·판매직 근로자의 e-Learning 수요조사-』, 한국직업능력개발원.
- 장홍근(2001). “비정규근로자 직업능력개발의 현황과 과제” 한국노동연구원, 『노동정책연구』, pp.147~159.
- 장홍근·홍선이(2001). 『비정규 근로자의 직업능력개발 지원대책-제조업 생산직 근로자를 중심으로-』. 한국직업능력개발원.
- 홍선이(1999). 『독일의 직업훈련』, 한국직업능력개발원.
- Ackroyd, A and P. Procter(1998). “British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relation: Some Attributes of the New Flexible Firm”, British Journal of Industrial Relations, Vol.36, No.2.
- Arulampalam, W. and A. Booth(1998). “Training and Labor Market Flexibility: Is There a Trade-Off?”, British Journal of Industrial Relations, Vol.36, No.4.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(2005). Impact of training on people’s employment. <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/efo5110.htm>.

- FAT.TT(2003). A cross-section on temporary worker training in Europe.
<http://www.faftt.fr/faffront/upload/root/Etudes/Etude%20Europe%20anglais.pdf>.
- Lemaitre, G., P. Marianna and A. Van Bastelaer(1997). "International Comparisons of Part-Time Work", OECD Economic Studies No. 29, 1997/11.
- Mitchell, A., G.(1998). "Strategic training partnerships between the State and enterprises", ILO.
- National Alliance for Fair Employment(2000). Contingent Workers Fight for Fairness.
- OECD(1999), Employment Outlook.
- OECD(2005), Promoting Adult Learning.

지 정 토 론

- 토론자 : 노 진 귀 (한국노총 중앙연구원장)
황 인 철 (한국경영자총협회 사회정책팀장)
이 종 태 (한국산업인력공단 평생능력개발전략팀장)
박 준 식 (한림대학교 교수)
박 형 정 (노동부 능력개발정책팀장)

노진귀 / 한국노총 중앙연구원장

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

비정규직 근로자 직업능력개발 저조

- 2006년 8월 경제활동인구 부가조사에 따르면 비정규직 근로자 중 교육훈련 경험이 있다고 응답한 자는 22.2%에 불과함.

<표 1> 교육·훈련 경험 유무

구분		임금근로자	정규직	비정규직
교육 훈련	경험 있음	28.0%	31.2%	22.2%
	경험 없음	72.0%	68.8%	77.8%
전 체		100.0%	100.0%	100.0%

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사(2006. 8)

- 비정규직 근로자 직업훈련 저조는 근로기간 및 시간, 학력 등 다양한 원인에 기인함.
 - 비정규직 근로자의 짧은 근로기간 및 근로시간은 사업주의 직업훈련 제공 유인을 약화시킴.
 - 또한 71.3%의 비정규직 근로자가 고졸이하의 학력을 보이는 바 이 가운데 상당수는 고기술 기능직 보다는 단순노무직에 취업하게 되고 이들 직종의 경우 훈련수요가 그리 높지 않을 것임.

<표 2> 교육정도별 비정규직 근로자

구 분	2005	2006
중졸이하	1,519 (27.7)	1,487 (27.2)
고 졸	2,496 (45.5)	2,405 (44.1)
대졸이상	1,468 (26.8)	1,565 (28.7)
전 체	5,483 (100.0)	5,457 (100.0)

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사(2006. 8)

■ 직업훈련 확대방안

- 정규직근로자의 직업훈련참여도 저조하며, 체계적인 지원체제 마련도 미흡
 - 근로자의 참여저조 및 지원체제 미흡으로 직업훈련의 실효성이 의문시되는 상황을 해소하기 위한 대책 마련이 시급
- 교육훈련의 기회를 보다 많은 비정규직근로자에게 부여하는 것은 바람직한 방향이나 이를 위한 방식은 신중해야 함.
 - 기업의 자율권을 해치는 법에 의한 강제적 방식이 아닌 지원을 통해 기업 스스로의 참여를 이끌어내야 할 것임.
- 교육훈련의 시행은 기업에서 근로자의 직업전문성을 강화하여 생산성을 증대시키기 위한 것으로 기업의 자율적 결정 사항임.
- 비정규직근로자에 대한 직업훈련은 면밀한 실태조사를 통해 계층별·숙련정도별로 차별화된 서비스를 제공할 필요가 있음.
 - 직업교육훈련의 인프라와 관련된 문제로 범정부차원의 직업훈련인프라를 구축해야 함.
 - 비정규직근로자 특성별로 차등화된 직업훈련 실시방안을 마련해야 함.

- 비정규직근로자 자신이 훈련에 참여하고픈 유인을 제공해 주어야 함.
 - 근로자에게 OJT 및 Off-JT 확대를 통해 정규직으로의 이행이 가능토록 하는 선순환의 고리를 형성해야 함.

- 능력개발 컨설턴트제 도입
 - 비정규직근로자들이 직업훈련에서 소외되는 것 못지않게 스스로 포기하는 경향도 있는 것으로 판단되므로 비정규직근로자의 상대적 박탈감을 해소하고 장래 직업계획 및 훈련계획의 설계를 자문하는 컨설턴트제를 도입해야 함.

- 고용보험의 직업능력개발사업을 근본적으로 재검토하여 비정규직근로자들에 대한 집중지원내지는 기획 지원할 수 있는 방안을 검토해야 함.

이 종 태 / 한국산업인력공단 평생능력개발전략팀장

■ 비정규직 근로자에 대한 보편적 권리로써의 직업능력개발제도 접근 강화

비정규직 근로자의 ‘보편적 권리로써 직업능력개발’은 강력한 정책적 의지가 기반되어야 한다. 사회적 양극화 심화에 따른 적극적 정책의지는 실천적 제도로 실현 가능한 형태로 구현되고 있는 듯 하다. 하지만 제도적 측면이 정책의지를 충분히 반영치 못할 때 그 의지마저 의심받게 된다. 비정규직 근로자의 직업능력개발제도 또한 이러한 측면 문제점이 제기될 수 있을 것이다.

이전의 근로자직업능력개발촉진법 하에서의 낮은 지원수준, 폐쇄적인 자격요건, 현장지원의 부재 등을 해결하기 위한 정부의 적극적 법적·제도적 개선 노력에도 불구하고 직업능력개발의 근로자간 계층구조 심화는 우리에게 보다 높은 수준의 노력을 요구하고 있다.

본 논문에서 제시된 시사점은 향후 어떠한 노력이 행해져야 하는가에 대한 실천적 접근차원에서 매우 유용하다. 이러한 비정규직 직업능력개발 활성화를 위한 실천적 과제와 더불어 비정규직 근로자에 대한 정책적 합의가 행해질 필요가 있을 듯 하다.

■ 비정규직 근로자의 정의 및 범위?

비정규직 근로자의 정의 및 범위에 대한 부분은 노동계와 정부, 경영계의 정의가 상이하다. 비정규직법에서는 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 정의하고 있다.

2002년 7월 노사정위원회는 비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문에서 비정규 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 및 용역, 호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으

로 한다고 정의했다. 또한 우리나라 노동시장의 특성상 위의 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하며 특위는 이를 '취약근로자'로 파악하고 이에 대한 보호방안도 필요하다는데 공감한다는 내용을 포함한다.

이러한 기준에 의해서도 현재 '비정규직을 위한 직업능력개발제도로써의 실효성'을 기대하고 있는 개인훈련계좌제, 근로수강지원금의 대상은 매우 협소하다. 논제의 편의상 근로계약기간으로만 대상을 살펴보면 개인훈련계좌제는 1년 미만인자, 근로자수강지원금은 1년 이하인 자로 제한되어있다. 이는 경영계에서 주장하는 기간제 근로자 중 1년을 초과하는 근로자, 한시적 근로자 중 근무기대일수가 1년을 초과하는 근로자를 비정규직에서 제외하자는 주장과 그 내용을 같이 하고 있다.

본 논문에서는 계약제 근로자 대상을 1년에서 3년으로 주장하고 있으나, 비정규직 법안의 내용 등을 감안한다면 2년이 가장 합리적일 것이다.

보편적 권리로서의 직업능력개발 확산을 위해서는 비정규직 근로자의 정의 및 범위를 보다 광범위하게 해석할 필요가 있다고 본다.

■ 비정규직 근로자의 평생능력개발단절 = 고용단절 = 경력단절 = 저숙련·저임금

논문에서 살펴본 바와 같이 비정규직 근로자는 현실적 문제인 돈과 시간, 정보의 부족은 평생능력개발 기회의 균등한 접근을 저해하는 요소로 작용하고 있다. 또한 이러한 평생능력개발단절과 고용불안은 실업과 경력단절을 유발하고 또다시 저숙련·저임금의 비정규직 근로자로서 노동시장 진입을 행하는 것이 현실이다.

이러한 악순환에서 벗어나기 위한 제도적 노력의 일환으로 근로자 주도적 능력개발촉진 정책은 더욱 확대되어야 한다. 그 방법론에 있어서도 과학적인 연구를 근거로한 패키지 사업형태가 유용할 것이다.

개인훈련계좌제와 같이 직접적인 직업능력개발서비스 뿐만 아니라 간접적이고 제도권내에서 지속적으로 관리 가능한 형태의 서비스 개발이 함께 도모되어야 한다. 실례로 평생직장에서 평생직업 사회로의 전환 모드에서 가장 부각되고 있는 경

력관리를 개별 근로자에게 시스템적으로 서비스하게 된다면, 직업능력개발프로그램 및 훈련기관, 관련 자격증에 대한 정보를 체계적으로 제공할 수 있을 것이다. 이를 통한 비정규직의 직업능력개발 활성화도 자연스레 행해질 수 있을 것이라 사료된다. 이러한 직업능력개발제도권 내에서의 비정규직 개별근로자 활동은 경력단절을 해소할 것이며, 고숙련을 촉진할 수 있다. 일련의 활동을 통해 악순환 고리에서 탈피해 선순환 고리로의 전환이 가능 할 것이라 사료된다.

이렇듯 직·간접적인 사업의 패키지화를 통해 직업능력개발제도의 시너지를 창출하고 지속성을 유지할 수 있을 것이다.

■ 비정규직 특성을 반영한 직업능력개발제도 활성화 방법론

전술한 바와 같이 비정규직 근로자는 고용형태나 근로방식, 직종 등이 매우 다양하다. 이러한 측면에서 직업능력개발 수요자 특성을 반영한 제도의 개발 및 운영이 절실하다. 논문에서는 노사단체 등을 활용한 비정규직 근로자 능력개발 촉진 방안을 제시하고 있다. 이점에서 현재 운영 중인 노동부의 '노사공동훈련'을 참고할 필요가 있다. 노동공동훈련은 2006년 시범사업을 행하였고 금년도에도 사업운영 준비를 행하고 있다. 시범사업에서는 9개의 노사주체를 선정하여 훈련프로그램 개발과 훈련사업을 행하였다. 또한 운영측면에서는 사업주체별 멘토를 위촉하여 직업능력개발제도에 대한 전문성이 부족한 사업주체에게 조언자·촉진자 역할을 수행했다.

< 2006년 노사공동훈련 현황 >

구분	지역	사업구분 및 직종	주 체
1	서울	직무교육훈련(의류)	참여성노동복지터
2	광주	직무교육훈련(일반)	한국노총광주지역본부
3	포항	직무교육훈련(건설플랜트)	포항건설노동조합
4	광양	직무교육훈련(건설플랜트)	전남동부건설노동조합
5	부천	프로그램개발(일반)	한국노총부천지역지부
6	서울	프로그램개발(건설)	건설산업노사공동위원회
7	서울	프로그램개발(운수)	한국노총서울지역본부
8	대구	프로그램개발(기계,금속)	대구경영자총협회
9	안산	직무교육훈련(비정규직 등)	안산상공회의소

중소기업 비정규직을 주대상으로 운영된 이번 시범사업을 통해 취약계층 근로자에 대한 새로운 접근 방법을 도모하였으며, 직업능력개발의 역할적 측면에서 노사에게 주의를 환기시켰다는 긍정적인 단기 성과와 함께 장기적인 측면으로는 현장 중심의 직업능력개발제도 운영 방안으로 모색 가능할 것으로 사료된다.

부 록 IV

박 준 식 / 한림대학교 교수

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

박 형 정 / 노동부 능력개발정책팀장

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

M E M O

MEMO

M E M O

MEMO

M E M O

비정규직의 고용안정과 능력개발

2007년 4 월 9 일 인쇄
2007년 4 월 10 일 발행

발행인 이 원 덕

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)

홈페이지 : <http://www.krivet.re.kr>

전 화 : (02) 3485-5050, 5031

팩 스 : (02) 3485-5049

등 록 제16-1681호(1998. 6. 11)

인쇄처 범 신 사 (02) 503-8737

보고서 내용의 무단 복제를 금함

비매품