



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

박 사 학 위 논 문

한국 정부의 직업능력개발 지원사업이
직무능력에 미치는 영향에 관한 연구



2017년

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

모 영 배

박 사 학 위 논 문
지도교수 이창원

한국 정부의 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Influence of Projects Supporting Vocational
Ability Development by the Korean Government on Job
Capability

2016년 12월

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

모 영 배

박 사 학 위 논 문
지도교수 이창원

한국 정부의 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Influence of Projects Supporting Vocational
Ability Development by the Korean Government on Job
Capability

위 논문을 행정학 박사학위논문으로 제출함

2016년 12월

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

모 영 배

국 문 초 록

한국 정부의 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행정학 전공

모 영 배

가속화된 ICT 첨단기술의 발전과 4차 산업혁명의 시작으로 산업생태계는 빠르게 변화하고 있다. 이에 따른 신기술과 일자리 경쟁은 핵심요소가 될 것이기에 직업능력개발훈련이 강조되고 있다. 직업능력개발훈련을 통해 습득한 새로운 지식과 기술은 기업의 경쟁력 강화는 물론 근로자의 평생고용가능성을 제고 할 수 있기 때문이다.

본 연구의 목적은 정부 직업능력개발 지원사업 활용도와 지원수준이 직무능력에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 지원사업 대상인 사업주와 근로자의 활용도에서 세부 사업별로 차이가 있을 것이며, 정부의 지원수준이 높을수록 직무능력에 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 실증분석 함으로써 정부의 직업능력개발 지원사업 효과성을 입증하는데 의의가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 국가의 공식통계 조사이며 기업의 인적자원개발활동 정책 수립에 활용되는 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 자료를 이용하였다. 또한 정부직업능력개발 지원사업 관련 문헌 및 선행연구, 자료의 한계점을 보완하기 위해 심층면접조사 등의 연구방법을 활용하여 정부 직업능력개발 지원사업 활용도와 지원수준이 직무능력에 미치는 영향을 실증분석 하였다.

기존의 연구에서는 주요 변수가 직업능력개발 훈련비용, 훈련형태, 교육훈련의 질, 노동생산성 등이 주로 사용 되었으며, 활용도 및 지원수준을 변수

로 직무능력에 미치는 효과를 분석한 실증연구는 거의 발견하기 어려웠다. 이에 본 연구는 정부 지원사업 활용도와 지원수준의 변수를 추가함으로써 선행연구의 범위를 확대 시켰다는 점에서 차별화 된다고 할 수 있다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도에서 직업능력개발훈련 지원은 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 유급휴가훈련지원, 훈련시설 및 장비자금 대부사업 활용정도의 경우 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 사업주 지원사업 활용을 상대적으로 많이 하는 기업이 그렇지 않은 기업보다 직무능력 점수가 높게 나타났다. 이러한 결과를 통해 지원사업 활용정도가 높은 기업이 낮은 기업에 비하여 직무능력이 향상될 가능성이 높다는 것을 유추할 수 있다. 즉, 사업주가 직업능력개발 지원사업의 중요성을 인식하고 활용도를 높일수록 근로자의 직무능력향상은 물론 기업의 경쟁력 확보에도 도움이 된다는 것을 시사하고 있다.

둘째, 정부의 직업능력개발 지원사업 근로자 활용정도가 직무능력에 미치는 영향으로는 근로자직무능력향상 지원사업이 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 재직자내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련생계비 대부 지원사업 활용정도의 경우 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그 이유를 추측해 보면 학자금 대부 지원사업은 2013년 종료되었고 근로자직무능력향상지원금과 재직자내일배움카드제는 근로자능력개발지원금으로 통합하여 지원되고 있음을 볼 때, 현 시점에서 직무능력에 영향을 미친다고 할 수 있다. 한편, 사업주 직업훈련시설 및 장비비용 대부, 근로자에게 지원되는 학자금 대부 및 훈련생계비 대부는 정부 지원사업 중에서도 간접 지원의 범주에 해당한다고 볼 수 있으며, 결국 사업 수행 후 채무가 남기 때문에 활용정도가 낮다고 추론해 볼 수 있다. 근로자 지원사업 활용정도에 따른 직무능력 차이는 활용정도가 상대적으로 높은 근로자의 직무능력 점수가 높게 나타났다. 즉, 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도가 높은 근로자가 활용수준이 낮은 근로자보다 직무능력이 향상될 가능성이 높다는 것을 보여주고 있다.

셋째, 정부 직업능력개발 지원금이 높을수록 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정부 직업능력개발 지원금을 많이 받은 집단과

그렇지 않은 집단의 직무능력에는 차이가 있을 것이라는 가설을 검증한 결과, 정부 직업능력개발 지원금을 많이 받은 집단은 그렇지 않은 집단보다 직무능력이 향상될 가능성이 높다는 것을 통계적으로 입증하였다.



【주요어】 한국, 정부, 직업능력개발, 지원사업, 활용정도, 지원수준, 직무능력.

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 목적	1
1.2 연구범위 및 방법	4
II. 이론적 배경	6
2.1 인적자원개발이론	6
2.1.1 인적자원개발이론의 개념	6
2.1.2 인적자원개발 정책 추진 배경	6
2.1.3 인적자원개발사업의 효과에 관한 논의	7
2.2 정부 직업능력개발 지원사업	9
2.2.1 직업능력개발의 개념	9
2.2.2 직업능력개발제도의 변천과정	10
2.2.3 직업능력개발 지원사업 현황	16
2.3 선행연구	35
2.3.1 노동시장과 정부 직업능력개발	35
2.3.2 정부 직업능력개발 지원사업 효과	37
2.3.3 정부 직업능력개발 지원사업 문제점	41
III. 연구설계	47
3.1 연구모형	47
3.2 연구가설의 설정	48
3.3 변수의 설정	53

3.4 자료수집 및 분석방법	58
IV. 연구결과	65
4.1 기초 통계분석	65
4.2 연구가설 검정	73
4.2.1 사업주 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과 검정	73
4.2.2 근로자 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과 검정	75
4.2.3 정부 직업능력개발 지원수준이 직무능력에 미치는 효과 검정	78
4.3 연구가설 검정 요약	81
V. 결론	84
5.1 연구결과 요약	84
5.2 연구의 한계점 및 시사점	87
참고문헌	90
ABSTRACT	96

표 목 차

<표 2-1> 직업능력개발제도 변천과정	12
<표 2-2> 사업주 지원사업	20
<표 2-3> 훈련방법에 따른 지원내용	21
<표 2-4> 사업주 최근 5년간(2011~2015년도) 지원 현황	22
<표 2-5> 근로자 지원사업	24
<표 2-6> 근로자 지원사업 신청절차	25
<표 2-7> 근로자 최근 5년간(2011~2015년도) 지원 현황	26
<표 2-8> 정부 직업능력개발 지원사업 재직자 지원실적 비교	27
<표 2-9> 정부 직업능력개발 훈련시설 유형	29
<표 2-10> 직업능력개발훈련 참여 현황	30
<표 2-11> 직업능력개발훈련 규모별 참여 현황	32
<표 2-12> 교육훈련 실시여부 및 1인당 소요비용	34
<표 2-13> 고용노동부 지원제도 활용정도	42
<표 2-14> 고용노동부 지원제도 미참여 이유	43
<표 2-15> 선행연구 주요내용 및 변수	45
<표 3-1> 가설의 요약	52
<표 3-2> 독립변수 및 종속변수	53
<표 3-3> 인적자원개발활동 효과성 분석	54
<표 3-4> 인적자본기업패널 5차(2013)년도 정부 지원사업 활용도 문항	56
<표 3-5> 더미변수 코딩	57
<표 3-6> 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 설문지 주요내용	60
<표 3-7> 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사기업 수	61
<표 4-1> 산업별 분석결과	65
<표 4-2> 기술통계	67
<표 4-3> 사업주 지원사업 활용정도 기술통계	68
<표 4-4> 사업주 지원사업 활용수준별 결과	68
<표 4-5> 근로자 지원사업 활용정도 기술통계	69

<표 4-6> 근로자 지원사업 활용수준별 결과	69
<표 4-7> 변수들 간의 Pearson 상관관계	72
<표 4-8> 사업주 지원사업 활용정도와 직무능력간의 회귀분석 결과	73
<표 4-9> 근로자 지원사업 활용정도와 직무능력간의 회귀분석 결과	76
<표 4-10> 정부직업능력개발 지원수준과 직무능력간의 회귀분석 결과 ..	79



그 립 목 차

<그림 2-1> 직업능력개발 사업체계	18
<그림 2-2> 직업능력개발훈련 참여 현황	31
<그림 2-3> 교육훈련방법 실시 현황	33
<그림 2-4> 노동시장과 직업능력개발시장	36
<그림 2-5> 재직근로자 교육훈련 효과 분석 결과	39
<그림 3-1> 연구모형	47
<그림 3-2> 인적자본기업패널 기업조사의 진행과정 개요	59



I. 서 론

1.1 연구의 목적

오늘날 한국은 사회적 문제가 폭발하는 문제폭발의 시대에 직면했다고 볼 수 있다. 대통령 탄핵소추 정국에 따른 혼란으로 경기는 침체되고 생산 및 노동시장에까지 부정적 영향을 미칠 것이다. 이에 따른 기업의 구조조정과 청년 실업 등의 문제는 더욱 심화되고, 4차 산업혁명의 시작으로 산업 생태계가 빠르게 변화하면서 일자리 경쟁은 더욱 심화될 것이다. 이러한 문제에 대한 해결책이 요구되나 위기를 극복할 방안마련이 쉽지 않다.

경기침체는 기업의 생존과도 직결되기 때문에 기업의 생존을 위한 경쟁력과 근로자의 안정된 직업생활을 위해 정부의 직업능력개발 지원사업에서 문제해결 방안을 찾고자 한다.

기업의 직업능력개발훈련의 자율성을 유지하면서 근로자의 평생직업능력개발로 평생고용기회를 제고하는 효율적인 정부 직업능력개발 지원사업이 요구된다. 정부 직업능력개발 지원사업은 국가혼란상황에서도 기업의 경쟁력과 일자리 문제를 해결하는 중요한 요소가 되기 때문에 더욱 중요시 되고 있는 상황이다. 그럼에도 불구하고 정부 직업능력개발 지원사업에 대한 효과성을 검증하는 연구 및 자료는 미흡하다. 정부 직업능력개발지원사업에 대한 현황 및 연구 문헌 등을 살펴보면, 일부 지원사업은 참여도가 낮고 집행실적이 감소하거나, 지속적으로 유지되지 않고 단기간에 통합 혹은 종료되었다. 그러나 그 이유에 대한 원인 규명을 다루고 있는 자료는 거의 없었으며, 관련 기관의 담당자조차 이유를 정확하게 파악하지 못하고 있었다.

정부 및 직업능력개발 관련 기관에서 공개하고 있는 자료에서 정부 직업능력개발지원사업의 활용정도를 분석한 문헌¹⁾을 살펴보면 활용도 점수가 매우 저조하게 나타났다. 이에 따른 정부 직업능력개발지원사업의 문제점 및 개선사항으로 행정 절차의 불편함, 훈련시킬 여유인력 부족, 훈련프로그램 및 지역 훈련기관시설에 대한 부재, 낮은 인지도(제도의 존재 여부를 잘 모름), 훈

1) 한국직업능력개발원(2014). 인적자본기업패널 5차(2013)년도 기초분석보고서(본사용).

련비용의 인정금액 확대 등으로 나타났다.

정부 직업능력개발 지원사업 중 일부 지원사업의 경우 외형상으로는 정부의 직접지원처럼 보이지만 실질적으로는 직접지원이 아닌 대부 등 간접 지원 방식이며, 지속적으로 유지되지 않고 단 기간에 통합 및 종료되거나 지원사업의 명칭이 자주 바뀌는 상황 등에 따라서 수요자인 기업과 근로자의 참여를 적극적으로 유인하지 못하고 있었다. 직업능력개발 지원사업의 공급자인 정부가 다양한 문제점이 존재하고 있었기에 수요자 측면에서 활용도에 문제가 있었을 것이라고 판단하여 현재 정부의 직업능력개발 지원사업에 대한 효과성을 활용측면과 정부의 지원수준 측면에서 접근하고자 하였다.

근로자의 평생직업능력개발을 지원하는 직업능력개발체제의 직업능력개발 지원사업은 공급자 위주의 일방적 패러다임을 바꾸어 수요자와 공유, 공존하는 방향으로 귀결될 필요가 있다. 이러한 지원은 빠르게 변화하는 환경 변화에 대응하고 지속가능한 일자리를 만드는데 핵심적인 전략이 될 것이다. 4차 산업혁명으로 일자리가 없어질 것이라는 막연한 두려움을 가지는 것보다는 새로운 분야에 대한 도전과 기술 습득 경험을 제공함으로써 일자리의 위기가 기회가 될 것이라고 할 수 있다. 또한 기업은 경쟁력우위를 점하기 위해 인재 확보가 중요하다. 기존의 지식과 정보를 많이 알고 있는 인재가 아닌, 새로운 지식과 정보를 수집·분석하여 기업의 생산성 향상과 경쟁력 강화에 기여할 수 있는 인재를 양성해야 한다. 외부시장의 유입이 아닌 기업 내에서 직업능력개발훈련을 통해 직무수행능력을 갖춘 인재를 양성하는 것이다.

정부는 전 세계적으로 변화되는 산업 환경을 선도할 수 있는 직업능력개발을 지원할 수 있는 시스템 구축에 힘을 기울이고 있다. 그 대표적인 노력이 국가직무능력표준(NCS)²⁾의 개발과 보급이다. 정부는 능력중심사회 구축을 위한 여건조성을 위해, 공정하고 유연한 노동시장의 활성화로 국가직무능력표준제를 도입하였고, 2015년 12월, 총 874개의 국가직무능력표준을 개발하였다. 이를 바탕으로 890개 민간, 중견, 중소기업 대상 기업 컨설팅을 실시하는 등 기존의 학력 위주가 아닌 직무능력 중심으로 고용 시장의 패러다임 전환을 위해 노력하고 있다. 정부가 국가직무능력표준(NCS)을 개발하여 보급하는 목

2) 국가직무능력표준(NCS, National Competency Stands)은, 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것이다.

적은 산업현장에서 직무를 수행하는데 필요한 국가직무능력표준 내용을 체계화 하고 산업현장의 직무를 중심으로 직업교육훈련과 자격이 유기적으로 연계될 수 있도록 지속적인 지원을 하기 위함이다.

즉, 근로자가 평생 직업경로과정에서 자신의 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 소양 등 직무능력을 국가수준에서 표준화한 것이다.

정부의 직업능력개발 지원사업은 역사적 배경과 체계화된 법적 장치를 기반으로 한다. 정부의 주도하에 공식적인 직업능력개발 제도는 1967년 직업훈련법 제정으로 출발하였다.

1993년 고용보험법 제정과 함께 직업능력개발사업이 도입되고 변화되는 근로 환경 속에서 근로자의 평생 직업능력개발을 지원하는 필요성이 제기됨에 따라 사업주에 대한 직업훈련기본법이 폐지되고 1997년 근로자직업훈련촉진법을 제정하여 보다 우수한 직무능력을 가진 인재양성에 힘써왔다. 근로자직업훈련촉진법은 2004년 근로자직업능력개발 법으로 법명을 변경하여 시행하고 있다.

근로자직업능력개발 법에 근거하고 3)고용보험을 재원으로 지원되는 정부 직업능력개발 지원사업은 사업주가 근로자의 직무수행능력향상을 위하여 훈련을 실시하거나 근로자 스스로 훈련을 받을 경우 정부가 비용을 지원하고 있다. 그러나 아직까지 어떤 사업지원이 어느 정도 효과를 내고 있는지에 관한 실증적 연구는 미흡하다. 따라서 정부 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 어떤 효과가 있는지에 관한 연구가 필요한 시점이다. 이와 같은 맥락에서 볼 때, 정부의 직업능력개발 지원사업에 대한 활용정도와 지원수준이 직무능력에 실질적으로 효과가 있는지를 검증해 보는 것은 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다.

본 연구의 목적은 정부의 직업능력개발 지원사업 활용정도와 지원수준이 직무능력에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 기존의 연구에서는 직업능력개발의 효과는 주로 기업의 성과나 매출액 등으로 결과변수를 도출 하였다. 그러

3) 고용보험법 제1조에 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력개발과 향상을 꾀하고 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지 하는 것을 목적으로 고용보험법을 실현하는 사회보장제도이다.

나 최근 기업은 경쟁력 우위를 위한 인적자원 확보와 근로자 직무능력 향상이 우선시 되어야 할 것이다. 그 이유는 근로자의 새로운 지식과 기술습득은 기업성장에 원동력이 될 수 있으며, 직무능력향상은 기업의 경쟁력과 곧 성과로 이어지기 때문이다.

청년실업 및 고령화 등으로 인한 사회문제를 해결하고, 빠르게 변화하는 산업 환경에 대응하기 위해 정부의 직업능력개발 지원사업에서 해법을 찾고자 하였다. 이에 기업과 근로자는 정부의 직업능력개발 지원사업을 적극 활용할 수 있어야 하며, 정부 또한 지원수준을 높여야 할 것이다.

본 연구는 정부의 직업능력개발 지원사업 활용정도와 지원수준이 직무능력에 미치는 영향을 분석하기 위해 첫째, 정부 직업능력개발 지원사업 중 어떤 특성을 가진 지원사업이 기업과 근로자의 활용도가 높은지를 실증한다. 둘째, 정부 직업능력개발 지원사업 활용도가 직무능력에 실질적으로 변화를 가져오는 효과가 있는지 밝히고자 한다. 셋째, 정부 지원금 수준이 직무능력에 영향을 미치는가를 분석하고자 한다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 정부 직업능력개발 지원사업의 실효성과 효율적인 정책 방향을 제시할 수 있으리라 기대한다.

1.2 연구 범위 및 방법

본 연구는 근로자의 생애에 따라 직업능력개발을 지원하고, 산업현장에서 필요로 하는 기술을 교육하며, 사업주의 경쟁력강화, 근로자의 고용안정 등을 도모하기 위해 정부 차원에서 실시되고 있는 직업능력개발 지원사업의 활용정도와 지원수준이 근로자의 직무능력에 미치는 영향을 분석하고자 다음과 같이 연구범위를 설정하였다. 먼저 정부의 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 효과가 있었는지를 실증분석 하고자, 인적자본기업패널(HCCP) 최근 자료인 5차(2013)년도 자료를 이용할 것이다. 이에 포함된 기업은 산업별(제조업 357개, 금융업 32개, 비금융업서비스 93개) 규모별(소규모, 근로자 100인 이상~ 299인 이하) 238개 기업(중규모, 근로자 300인 이상~999인 이하) 159개 기업, (대규모, 근로자 1,000명 이상) 85개 기업으로 총 482개 기업이다.

본 연구는 정부 직무능력개발 지원사업 효과성 검증을 위해 정부지원 활용정도, 정부의 지원수준을 독립변수로, 직무능력을 종속변수로 한 연구모형을 설계하여 각 변수간의 관계를 검증하고자 한다. 이를 통해 정부 직업능력개발 지원사업의 효율적인 정책방향을 제시하고자 한다. 이를 위한 본 연구의 구체적인 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사 자료와 문헌연구를 통해 직업능력개발 지원사업 제도의 변천과정과 현황을 파악한다. 둘째, 정부 직업능력개발 지원사업과 직무능력 영향에 관한 문헌조사 및 선행연구를 검토하고 자료한계 보완을 위해 인터뷰를 실시한다. 셋째, 이러한 결과를 바탕으로 연구모형을 설계하고 실증분석을 실시하고자 한다.

본 연구의 내용 구성은 5개의 장으로 구성 하였으며, 주요내용은 다음과 같다. 제1장은 서론 부분으로 본 연구의 필요성 및 목적을 밝히고, 아울러 연구의 범위 및 방법에 대해 설명하였다. 제2장은 이론적 배경으로서 인적자원개발이론의 개념 및 정책추진배경, 직업능력개발 제도, 지원 현황, 선행연구 검토, 자료한계 보완을 위해 인터뷰를 실시하여 정부 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향 요인을 도출한다. 제3장은 이론적 배경을 토대로 본 연구의 목적에 적합한 연구모형과 가설을 설정하였다. 제4장은 본 연구의 실증분석으로 기술통계 및 변수간의 상관관계를 알아본 후 가설을 검정하고, 마지막으로 제5장은 연구결과로 결과요약, 한계점 및 향후 정책방향 등을 제시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 인적자원개발이론

2.1.1 인적자원개발이론의 개념

본 연구의 연구 대상인 직업능력개발사업에 대하여 논하기 이전에 우선적으로 기업의 인적자원개발에 관한 이론적 배경을 검토하고자 한다. 인적자원개발 개념은 오래 전부터 존재해왔다고 볼 수 있지만, 실질적인 학문적 연구 대상이 된 것은 비교적 최근의 일이다.

조은상(2002)은 기업의 인적자원개발에 대한 다양한 학자의 연구를 정리하면서 기업 인적자원개발에 대한 정의의 핵심 개념요소를 추출했다. Nadler(1970), Chalofsky & Lincoln(1983), Watkinson(1989), 미 훈련개발협회(1987), Swanson(1995), Weinberger(1998), McLean & McLean(2001)의 개념 정의를 종합하면 기업 차원의 인적자원개발 개념의 3가지 핵심요소는 교육훈련, 조직개발, 경력개발이다. 교육훈련은 개인의 역량 강화를 위한 지식 및 기술의 습득 훈련을 의미하며 경력개발은 개인의 평생 직업 능력을 제고하기 위한 과정이다. 조직개발은 조직의 변화 및 혁신을 꾀하는 개념이다. 즉, 기업 인적자원개발이란 “개인과 조직의 발전을 위한 조직내 의도된 학습활동으로서 개인개발(훈련·개발), 조직개발, 경력개발의 통합적인 활용이며 활용을 실행하는 과정의 행위”라고 정의내릴 수 있다.

2.1.2 인적자원개발정책 추진 배경

국가 차원의 인적자원개발정책이 추진되기 시작한 배경에는 사회경제적 구조의 전환, 즉 지식정보사회로의 이행이라는 거시적 배경이 자리하고 있다. 단순한 노동력보다는 양질의 지식이 더 큰 부가가치를 창출해내고 지식·정보 중심의 이익 창출 구조가 사회경제적 시스템의 중심에 위치하게 된 것이다.

강일규(2005)에 따르면 이러한 사회경제구조의 변화에 따라 생산량 증대를

통한 양적 성장을 주된 목표로 설계되었던 거시경제정책 위주의 국가발전전략에 대한 수정이 불가피해졌다. 국가발전전략의 초점을 인적자원정책에 맞추으로써 근본적인 국가 역량의 도약을 꾀하는 전략을 취하게 되었다. 단순히 재정·금융 정책을 통해 거시경제를 조절하는 것만으로는 일시적 경기부양 혹은 경기안정 효과는 있을지 몰라도 국가의 근본적 역량 발전을 통한 지속적인 성장이 이루어지기는 힘들다는 문제의식에 따른 결과이다. 따라서 21세기 지식정보사회에서 산업·재정 정책은 기본적 역할을 담당하고, 무게중심은 국가경쟁력 및 국민 삶의 질 관련 정책으로 옮겨와야 했다. 산업화 시대를 거쳐 고도성장을 달성한 한국 정부도 이러한 흐름에서 자유로울 수 없다.

또한 평생교육에 대한 수요의 증가 추세 역시 국가 차원의 인적자원개발정책 추진의 배경이 되었다. 산업구조의 변화에 따라 자연스럽게 시장에서 요구하는 인력의 형태, 역량이 달라졌지만 산업화 시대에 맞춘 교육을 받은 다수의 국민들은 변화에 발맞추어 대응하기가 어렵다. 대응 의지가 있다고 하더라도 소수의 국민을 제외하면 지식, 기술을 습득하기 위한 경제적·인적 자원을 확보하기 어려운 것이 사실이다. 시장에 맡겨둘 경우 자선 사업이 아닌 이상 개인의 평생 직업 역량을 마련하기 위해 돈을 투자할 경제 주체는 거의 없다. 하지만 국가 전체적으로 이 상황의 방치는 고용안전성의 저하와 글로벌 시장에서의 비교우위 상실이라는 결과를 초래할 수 있다. 21세기의 글로벌 시장에서 한 번 산업 퇴행 과정을 겪을 경우 다시 선진 개발국의 반열에 오르기 위해서는 많은 시간과 고통이 수반되거나, 그럼에도 불구하고 경기가 회복되지 않을 위험이 높다. 이처럼 시장에서 개개인의 합리적 선택으로는 해결할 수 없는 문제에 대하여 정부가 개입하고, 장기적으로는 그러한 개입행위가 국가의 안정성 및 발전에 기여할 수 있다는 점에서 인적자원개발정책의 필요성이 두드러지게 되었다.

2.1.3 인적자원개발사업의 효과에 관한 논의

인적자원개발의 필요성이 인정된다고 해도 인적자원개발정책과 고용 안정성 및 국가 인력 역량 강화 간에 유의미한 관계가 없다면 인적자원개발정책

의 정당성은 약화된다. 유완식·이정주(2006)는 직업훈련과 고용안정성 간의 관계, 즉 고용안전성에 있어 직업훈련이 가지는 효과성에 관한 이론적 논의를 정리했다. 이에 따르면 직업훈련의 고용안정성 제고 여부에 대하여 긍정하는 대표적 이론에는 인적 자본론, 선별이론, 직무경쟁이론이 있고 이를 중요시하지 않는 대표적 이론에는 노동시장분절론, 취향가설, 통계적 차별론이 있다.

먼저 효과성을 긍정하는 이론의 주요 내용에 대해 살펴보면 다음과 같다. 인적자본이론은 개인의 고용기회, 고용수준과 임금수준은 개인이 자신의 역량을 개발하기 위해 투자한 정도에 비례한다고 주장하는 이론이다. 인적자본에 대한 투자 방법 중 가장 큰 역할을 하는 수단이 학교교육이지만, 직업훈련이나 현장교육 또한 개인의 역량 확충에 대한 주요 요소로서 기능함으로써 고용안정성을 높여준다고 본다. 선별이론의 경우에도 교육과 훈련 정도가 고용확률을 높이는 것에 대해 동의하나, 교육과 훈련이 생산성에 근본적으로 영향을 미친다기보다는 고용주의 입장에서 피고용인을 선별하는 도구로 사용된다고 본다는 점에서 차이가 있다. 직무경쟁이론은 기업의 직무를 주된 내용으로 삼는데, 기업이 제공하는 직무가 노동자들의 경쟁 대상이 된다고 볼 때, 그 경쟁에서 교육수준이 높고 훈련이 되어 있는 자가 우위를 차지하므로 고용안정성이 높아진다고 본다.

효과성을 중시하지 않는 이론으로 먼저 노동시장 분절이론에 대해 살펴보면, 노동시장이라고 해서 모두 교육과 훈련에 의한 효과가 나타날 수 있는 것은 아니라고 보았다. 노동시장은 속성이 다른 두 범주로 나뉘는데, 한 가지 범주의 시장은 고임금, 양호한 노동조건, 고용의 안정성이라는 특성을 가지고 반면 다른 범주의 시장은 직무의 열악함, 승진의 제한이라는 특성을 가지고 있다고 주장했다. 취향가설은 선호(preference)와 선입견(prejudice)라는 개념을 사용했다. 특정 집단이 선호 받을수록 고용기회는 실제보다 더 많으며 특정 집단이 선입견을 많이 받는다면 고용기회 및 임금 수준에 있어 실제보다 차별을 받는다는 가설이다. 마지막으로 통계적 차별이론의 경우에도 노동시장에서 차별이 발생한다고 보는데, 차별은 평가의 대상이 개인의 수준이 아니라 그 개인이 속한 집단의 평균 역량이 될 때 발생한다고 본다.

2.2 정부 직업능력개발 지원사업

2.2.1 직업능력개발의 개념

본 연구의 대상인 정부 직업능력개발 지원사업은 법적 근거에 따른 세분화된 정의를 지니고 있으며, 이를 정리하면 다음과 같다.

우리나라에서 직업능력개발이란 용어를 사용하게 된 것은 1995년 고용보험법이 시행되고, 직업훈련기본법이 근로자 직업훈련촉진법으로 개정되면서부터이다. 이 용어를 사용하게 된 이유에 대해 정택수(2008)는 직업능력개발훈련은 반복된 실습 외에도 직무수행능력과 고용안정을 위해 평생직업능력개발이 필요하게 됨으로써, 직업훈련의 확대·발전된 개념이 바로 직업능력개발이라고 정의하였다. 또한 직업능력개발이라는 용어를 사용하고 있는 일본을 사례로 조정호(2009)는 훈련 직종과 내용 범위 확장, 사무기기 자동화 등 환경 변화에 따라 새로운 기술과 직업능력개발의 필요성이 대두되면서 직업능력개발이란 용어를 사용하게 되었다고 하였다.

근로자직업능력개발법 제2조에서는 ‘직업능력개발훈련’이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련이라고 정의 하였고, "직업능력개발사업"이란 직업능력개발훈련과정·매체의 개발 및 직업능력개발에 관한 조사·연구 등을 하는 사업이라고 정의하고 있다.

최영렬(2007)은 직업을 유지하고 자신의 경쟁력 확보를 위해서는 직업능력개발이 필요하고, 직업능력개발이 점차 근로자 전 생애의 평생직업능력개발의 개념으로 확대·발전 되어 왔다고 하였다.

직업능력개발에 대한 정의는 역사적인 변천과정을 통해 구체화되어 수립된 정의이다. 직업훈련에 대한 최초 기준이 된 정의는 1939년 4)국제노동기구(ILO) 권고(제57호)에 의한 것으로, 이에 따르면 “직업훈련이란, 기술적 또는 직업적 지식을 습득시키거나 향상시킬 수 있는 모든 훈련방법을 말하는 것으로서 이 훈련은 학교에서 행하든 작업장에서 행하든 상관없다”라는 직업 훈

4) 국제노동기구(ILO International Labour Organization)란, 자유롭고 평등하고 안전하게 인간의 존엄성을 유지할 수 있는 노동을 보장하는 것을 목표로 노동의 문제를 다루는 유엔의 전문 기구이다.

련의 장소에 중심을 두지 않은 정의에서 시작되었다.

직업훈련의 정의는 1950년의 국제노동기구(ILO) 권고(제88호)에 의해 보다 확장되었다. 이에 따르면, “직업 훈련이란 지식 또는 기능을 습득하거나 개발할 수 있는 고용을 위한 모든 형식의 훈련으로써 그 훈련이 기업 내에서 행해지든 기업 외에서 행해지든 불문하며, 재훈련을 포함 한다”고 하여 직업훈련 개념을 확장시켰다.

1962년의 직업훈련에 관한 국제노동기구(ILO) 권고(117호)에서는 “이 권고는 경제활동의 모든 분야의 고용 또는 승진을 위한 준비 또는 재훈련을 목적으로 하는 모든 훈련에 대하여 적용한다.” 라고 재 정의되어, 목적을 수반한 활동까지 그 정의의 영역을 확장시켜 개념을 정리하였다.

국제노동기구(ILO)의 직업훈련에 대한 정의를 종합해 보면, 직업교육을 광범위하게 직업훈련으로 인정하여 보다 우수한 인재 양성을 위한 시스템 구축을 위해 확장되었음을 알 수 있다.

외국의 직업훈련 개념을 살펴보면 독일의 직업훈련법의 경우 “직업훈련이라 함은 직업양성훈련, 직업적 계속훈련, 직업적 전환훈련을 총칭한다.” 라고 규정하였고, 일본의 직업능력개발촉진법에서는 직업에 필요한 근로자의 능력을 개발하고 향상시키는 것”으로 정의하고 있다. 우리나라의 경우 근로자⁵⁾에게 기능을 습득, 향상시키는 훈련으로 명시하고 있으며 이종성(1982)은 우리나라 직업훈련의 개념을 반복적인 훈련으로 정의하였다.

우리나라는 1995년 고용보험법 시행 전에는 직업훈련이란 용어를 사용하였고, 고용보험법이 시행되면서 직업능력개발이란 용어로 대체되어 사용 되면서 직업능력개발의 범위도 평생직업능력개발의 개념으로 확대 되었다.

2.2.2 직업능력개발훈련 제도의 변천과정

우리나라 직업능력개발 제도의 변천과정⁶⁾을 살펴보면, 1967년 직업훈련법을 제정하고, 정부주도의 직업훈련에 대한 법적 근거를 마련하였다. 1976년에

5) 근로자란, “사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람을 말한다.”
(근로자직업능력개발법 제2조 4호)

6) 직업능력개발훈련 제도의 변천과정은 한국직업능력개발원, 직업능력개발제도의 변천과 과제, 자료와 정택수(2008)등의 선행연구에서 주요 변천과정을 인용하고 정리 하였다.

는 사업주에 대한 직업훈련의무제 실시의 근거가 되는 “직업훈련기본법”이 제정·시행 되면서 직업훈련제도의 틀이 확립 되었다고 할 수 있다. 1993년 고용보험법이 제정되면서 고용보험법에 의한 직업능력개발사업이 도입 되었으며, IMF 극복을 위한 실업자 훈련 실시 등 사회안전망으로서 직업능력개발훈련의 필요성이 제기 되었다. 이에 적극적인 대처로 1995년 고용보험법이 시행되면서 직업능력개발훈련도 기능 인력양성 위주의 운영에서 더 나아가 근로자 평생직업능력개발에까지 확대·발전 되었다. 기존연구에서 나영선·강순희(2011)는 고용보험법제정 이후의 직업능력개발 제도는 적극적 노동시장정책으로서의 의미가 강화 되었다고 설명하였다. 고용보험이 시행된 이후 직업능력개발사업과 직업훈련의 무제를 일원화하여 근로자의 평생직업능력개발을 지원하는 직업훈련체제를 구축하고자 1997년 “근로자직업훈련촉진법”을 제정, 1999년부터 시행하였다. 이후 2004년 “근로자직업훈련촉진법”은 법명을 7) “근로자직업능력개발법”으로 변경하여 시행되고 있다.

직업능력개발 제도의 발전과 보급은 고용보험법과 밀접한 연관이 있다고 할 수 있다. 따라서 고용보험법제정 이전과 이후로 구분하여 직업능력개발 제도의 변천과정을 살펴보면 <표 2-1>과 같다.

7) “근로자직업능력개발법”은 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성하며 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 목적으로 한다.

<표 2-1> 직업능력개발훈련 제도의 변천과정

구분	고용보험도입 이전		고용보험 도입 이후	
년도	1967년~1975년	1976년~1994년	1995년도~2000년	2000년 이후
직업훈련 단계	도입 및 정착기	성장기	전환기	혁신기
관련 법	•직업훈련법 제정 (1967년)	•직업훈련기본법 제정(1976)	•고용보험법제정 (1995) •근로자직업훈련 촉진법제정(1997)	•근로자직업능력 개발법제정(2004)
제도의 특징	•정부주도 기능 인력 양성 •직업훈련 의무제 •대기업에 기능인력 자체 양성 의무 부과	•기능인력→ 다양한 기술인력 양성으로 전환 •기업에 훈련시설 장비 등 시설 확충 •직업훈련 의무제	•고용보험법에 의한 직업능력개발사업 •훈련의무 부과→ 훈련비 지원 •IMF 외환위기 극복을 위한 실업자 훈련 실시(사회 안전망으로서 역할 수행)	•평생직업훈련체계 구축 •국가직무능력표준 체계(NCS)개발·보급 •취약계층지원 확대 •일병행학습제 도입 •능력중심사회 구축
사회적 배경	•산업화에 따른 기능 인력 수요 급증	•노동집약→ 기술집약 •대량생산→ 다품종 소량 생산	•지식기반 경제화 •서비스업 성장 •IMF외환위기 •저출산 고령화	•IT 등 신산업 성장 •평생직장·평생직업 •노동시장 양극화

출처: 김태훈(2009). 직업능력개발 정책에서 인용 재구성

2.2.2.1 고용보험법제정 이전

고용보험법 제정 이전의 우리나라 직업능력개발제도에 대해 안준기(2013)는 경제개발과 산업화에 따른 효율적인 기술인력 양성 측면에서 직업훈련 제도가 도입 되었다고 기술하였다

정부 주도의 공식적인 직업훈련제도는 1967년 1월 17일 제정된 “직업훈련법”이다. 법적 제도화 이전까지의 직업훈련은 기업의 자율에 맡겨왔지만 사업 내 직업훈련제도만으로 기능 인력을 양성하는데 미흡하다고 판단하여 정부가 처음 제정한 직업훈련 법률이며, 이 법에 근거하여 직업훈련이 실시되었다. “직업훈련법”은 기능 훈련을 목적으로 정부의 공식적인 법 제도화를 통해 직업훈련을 도입 하였다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

1970년대 중화학공업의 발전에 따라 기능인력 수요를 충족하는데 한계가 있었다. 기업에도 기능 인력 양성의 필요성이 제기됨에 따라 1974년 직업훈련에 관한 특별조치법을 제정하였다.

특별조치법에서 사업 내 직업훈련 의무제 실시 해당 기업은, 상시 근로자 200인 이상의 사업체는 상시근로자의 100분의 15 이상의 인원을 의무적으로 직업훈련에 참여하도록 규정하고 있었다.

특별조치법에 의한 직업훈련의무제로 인해 직업훈련 참여인원은 증가하였다고 할 수 있으나, 사업장 특성을 고려하지 않은 제도로써 사업주의 반발이 커졌다. 이에 대해 이수영(2014)은 직업훈련의무제는 사업 내 직업훈련 활성화에는 성과가 있었다고 할 수 있으나, 의무인원 일률적 규정과 훈련실시 의무를 이행하지 못한 사업주에 대한 벌금 부과로 문제점이 제기 되었다고 하였다. 또한 국립기관의 방만한 경영과 지역특성에 맞는 훈련 직종에 대한 개발도 요구되었다. 이러한 문제점을 보완하기 위하여 1967년에 제정된 직업훈련법과 직업훈련에 관한 특별조치법을 통·폐합하여 1976년 “직업훈련기본법”을 제정하였다.

이수영(2014)은 직업훈련법이 제정된 1967년부터 1976년까지의 직업훈련 기관 현황을 비교 하였는데 1967년 공공직업훈련기관 20개소, 사업 내 직업훈련기관이 16개소였으나, 사업 내 직업훈련실시 의무제 도입 등에 따라 1976년에는 공공직업훈련기관이 80개소, 사업 내 직업훈련기관이 476개소로 크게 증가 하였으며, 직업훈련실적도 1967년 대비 3배 이상 증가 하였다고 진술 하면서 증가 이유에 대해 직업훈련의무제에 따른 증가추이로 볼 수 있다고 하였다.

“직업훈련기본법”의 특징은 직업훈련 분담금제를 신설하여 사업주가 직업

훈련을 실시하거나 분담금을 납부할 수 있도록 하였다. 또한 훈련의무를 지닌 사업주가 직업훈련을 실시하지 않았을 때, 사업주가 그에 상응하는 훈련분담금을 납부하며, 사업주가 납부한 훈련분담금은 직업훈련촉진기금으로 조성되었다. “직업훈련기본법”은 특히 취약계층인 여성, 중·고령자 및 신체장애자의 직업훈련을 확대하고 훈련생들에 대한 훈련수당 등을 지급할 수 있는 근거 마련과 제도화를 이루었다는 것에 대해 의미가 있다고 할 수 있다.

정택수·나영선(1993)의 연구보고서에 따르면 1980년대 직업훈련은 오일쇼크 등 경기침체와 이를 극복하기 위한 기업의 구조조정 등으로 인하여 점차 침체되었다. 이에 정부는 사업 내 훈련의 내실을 기하기 위해 사업체의 실수요와 연계한 훈련과 사업주의 훈련참여 확대, 민간주도의 직업훈련체제를 구축하고자 하였으며, 1990년대 상반기에 다시 사업 내 직업 훈련 의무비율이 상향조정되면서 직업훈련 실시업체 수가 크게 증가하였음을 보고 하였다.

2.2.2.2 고용보험법 제정 이후

1993년 12월 27일 고용보험법이 제정되고 1995년 7월 1일부터 시행 되었다. 본 법은 근로자의 직업능력개발과 실업예방 및 고용기회의 확대, 근로자가 실업으로 인해 겪는 사회적·경제적 문제를 해소 하자는 취지에서 제정된 법률이다. 고용보험법 시행과 더불어 고용보험법에 의한 직업능력개발 사업이 도입되었다.

고용보험법이 제정된 후 1997년 IMF라는 경제위기로 대규모의 실업자가 발생하면서 정부는 대응책으로 실업자 훈련에 매진하였고, 훈련 참여자만 16만 8천명이 되었다. 이 시기 직업능력개발 지원 사업은 적극적인 고용정책의 일환이라고 할 수 있다. 직업능력개발사업 도입 초기에는 직업훈련분담금제와 직업능력개발사업을 적용하는 이원적인 운영형태가 되었는데 정부의 직업능력개발사업 이원적 운영에 대해 정택수(2008)는 직업훈련의 일관성이 결여되어 직업능력개발사업이 활성화되기 어려운 내적인 한계를 안고 있다고 문제점을 지적하였다. 이러한 한계를 보완하기 위해 1999년 직업훈련기본법이 폐지되고, 근로자직업촉진법이 제정되었다. 따라서 직업훈련의무제는 폐지되고

직업능력개발사업으로 일원화 되면서 1인 이상 전사업장이 고용보험 직업능력개발 적용을 받게 되었다. 정재연(2006)은 직업훈련 의무제도가 폐지되고 고용보험 직업능력개발사업으로 일원화됨으로써, 민간 자율적인 직업능력개발사업의 기반이 확립되게 되었다고 보았다. 정부의 직업능력개발 지원사업은 고용보험 적용사업장의 사업주가 부담해야 된다는 점에서 직업훈련을 이행하지 않은 기업에서 부담하는 것은 유사할 수 있으나, 정부의 의무부과에 의해 훈련을 강제 하는 것이 아니라 기업이 필요한 자발적인 훈련에 대해 훈련비를 지원한다는 점에서 큰 차이가 있다고 설명하였다. 직업훈련 의무제도는 훈련의무비율을 충족하지 못한 사업주에게 그 차액만큼 분담금을 부과 하였으나, 직업능력개발사업에서는 고용보험이 적용되는 모든 사업장에 고용보험이 부과된다는 점에서 다르다고 할 수 있다. 이병희·김미란(2000)에 따르면 직업능력개발사업은 기업 훈련에 대한 지원뿐만 아니라, 근로자의 자율적인 직업능력개발과 실직자의 취업능력을 제고하는 노동시장의 적극적인 정책이다. 고용보험법이 시행 되면서 고용보험 가입 1인 이상 사업장의 직업능력개발 지원사업이 적용·확대됨으로써 직업능력개발 지원사업 활성화에 기여 하였다는 점에서 의미를 지니고 있다.

고용보험에 의한 직업능력개발사업은 외환위기 당시 대대적인 직업훈련을 실시하여 대량실업위기 극복에 크게 기여하였고, 재직근로자에 대한 지속적 훈련 확대에도 기여한 바가 크다.

실제로 실업자훈련은 1996년 72천명에서 외환위기 당시인 1998년 327천명으로 크게 증가하였다. 재직자 훈련 역시 1996년 152천명에 불과하던 것이 2005년에는 2,192천명으로 괄목할만한 증가세를 보였다.

2000년 지식기반사회로 특징지어지는 현시대의 흐름에 대응하여 직업능력개발훈련에서도 혁신적인 전환이 요구되었다. 사업주에 의한 직업훈련뿐만 아니라 근로자의 자율적 능력개발, 노사단체의 직업훈련 등이 추가적으로 요구되었다.

정부의 지원사업 혁신 방안으로 심우일·장우섭(2008)은 직업능력개발사업에 대한 평가 제도화, 성과 연계적 직업훈련체계 구축, 직업훈련에서 대기업에 소외받는 중소기업에 대한 대책마련을 언급 하였다.

정부는 그동안 제도 운영과정에서 나타난 문제점을 보완·개선하고 근로자의 평생직업능력개발 지원사업으로 2004년 “근로자직업훈련촉진법”을 “근로자직업능력개발법”으로 법령을 변경하여 시행하고 있다.

근로자직업능력개발법에 따른 직업능력개발훈련의 특징은 취약계층인 고령자 및 장애인, 국민기초생활보장에 따른 수급권자 및 중소기업, 비정규직 근로자에 대한 지원규정을 마련하고 근로자에게 내일배움카드⁸⁾를 발급하는 등 평생직업능력개발을 중요시 하였다.

또한 2001년 중소기업 컨소시엄 지원사업으로 직업훈련이 대기업 위주로 편중되어 있는 문제점을 해소하고자 중소기업에 대한 특별 지원책을 마련하게 되었다.

2014년에는 국가직무능력표준제를 도입하고, 2015년 12월, 총 874개의 국가직무능력표준(NCS)을 개발하였다. 이를 바탕으로 기존의 학력 위주가 아닌 직무능력 중심으로 국가직무능력표준(NCS) 내용을 체계화 하였다. 또한 과정평가형제도⁹⁾는 학력이 아닌 능력으로 인정받는 능력중심사회 구축을 위해 노력하는 정부의 직업능력개발 지원사업의 대표적인 제도라고 할 수 있다.

2.2.3 정부 직업능력개발 지원사업 현황

직업능력개발제도는 경제·사회적 환경에 따라 변화하고 발전하였다. 직업능력개발제도 도입기부터 혁신기라고 할 수 있는 현 시점까지 직업능력개발 변천과정과 특징을 살펴보는 것은 중요한 시사점을 제공한다. 1995년 고용보험법이 시행되고 1998년 고용보험가입 전 사업장에 직업능력개발사업이 적용되면서 평생직업능력개발사업으로 지원체제를 구축하였다. 정부의 직업능력개발 지원사업은 최초 기능양성 목적으로 수행되던 시점에서 직무능력에 실질적 도움이 될 수 있는 효과성이 요구되는 현 시점까지 사업주와 근로자의 참여를 유도하고 있는지 지

8) 내일배움카드제카드제란, 고용보험에 가입한 중소기업 근로자, 비정규직 근로자 등의 직업훈련 확대를 통한 평생고용기회를 제공하고자, 고용센터에 훈련을 수강할 수 있는 카드신청·교부 받아 고용노동부장관이 인정한 훈련과정을 수강하는 경우 훈련비용이 일부 지원되는 제도 이다.

9) 과정평가형 자격제도는 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 일정 요건을 충족하는 교육·훈련과정을 충실히 이수한 사람에게 내부·외부 평가를 거쳐 일정 합격기준을 충족하는 사람에게 국가기술자격을 부여하는 제도이다.

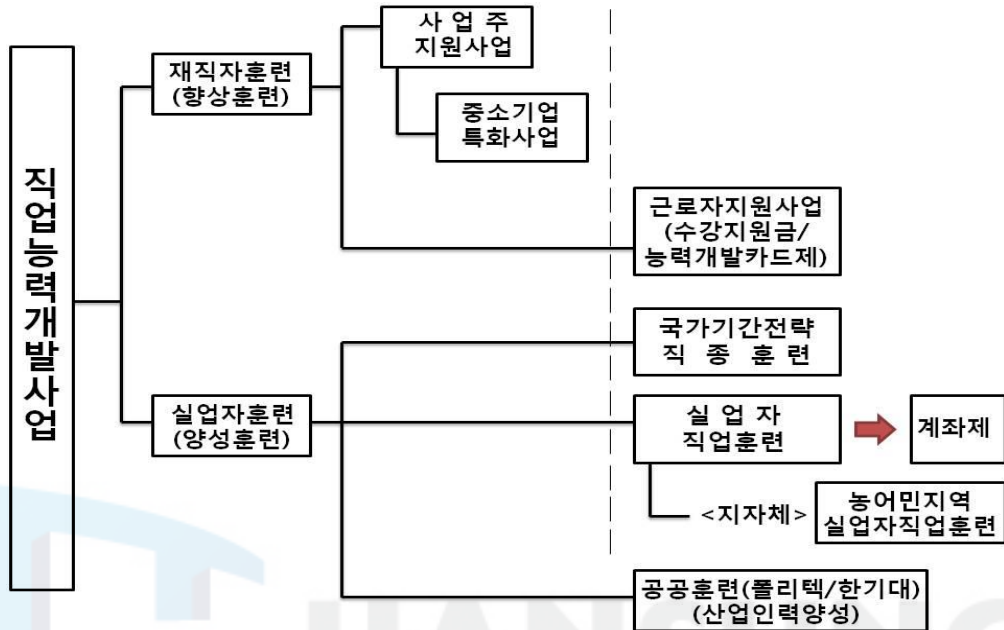
원사업 현황을 살펴보고자 한다.

2.2.3.1 직업능력개발사업 체계¹⁰⁾

직업능력개발 지원사업은 크게 재직자훈련과 실업자훈련으로 나눌 수 있다. 재직자 훈련은 사업주 지원과 근로자 지원으로 구분할 수 있다. 재직자 훈련은 근로자의 직무수행능력 향상을 위하여 사업주가 근로자에게 훈련을 실시하거나 근로자 스스로 훈련을 받을 경우 정부가 비용을 지원하는 제도이다. 근로자 지원사업은 중소기업근로자나 비정규직 등 사업주에 대한 지원에서 소외될 가능성이 높은 취약계층 근로자가 스스로 필요한 훈련을 수강하고 훈련비를 지원 받는 것으로서, 재직근로자에게는 ‘근로자직업능력개발카드제’, 등이 있다. 그리고, 중소기업특별지원사업은 ‘중소기업훈련컨소시엄 사업’, ‘학습조직화 사업’, ‘핵심직무능력향상 사업’, ‘중소기업 유급휴가훈련 및 대체인력고용지원 사업’, ‘중소기업·비정규직 근로자 단기 직무능력향상사업’ 등이 있다. 한편, 실업자훈련지원은 실업자훈련과 전략분야 훈련으로 나눌 수 있으며, 실업자훈련은 취업을 위해 구직활동 중인 실업자에게 기술, 기능습득을 지원하여 재취업을 촉진하는데 목적이 있다. 전략분야 훈련은 국가기간 전략산업, 성장 동력산업, 인력부족분야 등 전략분야에서 다양한 수준의 전문 인력을 양성, 공급하는 것을 목적으로 하고 있다. 실업자 훈련지원은 내일배움카드제, 국가기간·전략직종 훈련지원, 농어민지역실업자 직업훈련, 취약계층 특화훈련이 있으며, 전략분야훈련은 기술·기능 인력양성훈련, 전문인력 양성훈련 등으로 나눌 수 있으며, 직업능력개발 사업체계는 <그림 2-1>와 같다.

10) 고용노동부 한국고용정보원. (2014). 직업능력개발 통계연보 p. 10.

<그림 2-1> 직업능력개발사업 체계



출처 : 고용노동부 한국고용정보원. (2014). 직업능력개발 통계연보.

2.2.3.2 사업주 직업능력개발 지원사업¹¹⁾

1) 사업주 지원사업

본 연구는 정부의 직업능력개발 지원사업에서 재직자 지원사업으로 범위를 한정하여 사업주 및 근로자 지원사업에 대해 살펴보고자 한다.

사업주 지원사업은 소속 근로자, 채용예정자 등을 대상으로 ‘직무수행능력’ 향상을 위하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 훈련 실시에 따른 소요 비용의 일부를 지원하는 제도이다.

본 연구에서 자료로 이용한 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 설문지에서 정부 직업능력개발 사업주 지원사업으로는 직업능력개발훈련지원, 유

11) 사업주 직업능력개발 지원사업은 고용노동부 업무보고, 한국산업인력공단의 사업주 직업능력개발훈련 메뉴얼 자료를 인용하여 정리하였다.

급휴가훈련지원, 직업훈련시설·장비비용 대부 등으로 분류한다.

사업주 직업능력개발훈련 지원사업은 고용보험에 가입한 사업주가 자체 훈련시설에서 직접 실시하는 방법과, 고용노동부장관으로부터 허가를 득한 훈련기관에 위탁하는 방법이 있으며, 지원방식도 실시방법에 따라 다르다. 사업주가 자체 훈련시설에서 직접 실시 할 경우에는 사업주 지원사업 수행기관인 한국산업인력공단에 훈련개시일 5일전 고용노동부장관으로부터 인정받은 과목에 대해 훈련신청 및 훈련을 실시한 후 수료보고 등의 과정을 거쳐 사업주는 훈련비용의 일부를 직접 환급 받는다. 그러나 훈련기관에 위탁할 경우 사업주가 훈련기관에 자기분담금을 납부하고, 훈련기관이 한국산업인력공단에 비용을 신청하고 정부지원금을 수령하는 방식이다. 또한 유급휴가훈련¹²⁾ 지원은 1년이상 근무한 재직자를 대상으로 7일(대기업 60일) 이상의 유급휴가를 부여하고 훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비와 임금의 일부를 지원하는 제도이며, 훈련방법은 반드시 위탁(집체훈련)훈련으로 실시하여야 한다. 재직근로자에게 유급휴가를 지원한 사업주는 훈련이 종료되면 30일 이전에 한국산업인력관리공단에 관련 서류를 제출하고 유급휴가훈련 지원기준에 의해 지원을 받을 수 있다. 즉 유급휴가훈련 기간 동안 훈련비와 임금의 일부를 사업주가 정부로부터 지원받는 방식이다.

직업능력개발훈련시설/장비자금 대부사업은 직업능력개발훈련시설을 설치하거나 훈련 장비를 구입하고자 하는 사업주에게 필요한 비용을 대부해 주는 사업이다. 대부금리는 대상기업에 따라 다르며, 60억원을 한도로 소요자금의 90%까지 지원해주고 있다. 이 지원사업은 대부를 통해 지원해주는 방식으로 간접지원이라고 할 수 있다.

정부의 직업능력개발 지원사업의 내용을 정리하면 아래 <표 2-2>와 같다.

12) 유급휴가란, 근로기준법에 의한 연·월차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 통상 임금에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급하는 경우이다(서울지방노동청 공개 자료).

<표 2-2> 사업주 지원사업

구분		지원 내용	지원 방식
사업주 지원	사업주 직업능력개발 훈련	· 소속 근로자 및 채용예정자 등을 대상으로 집체훈련 실시, 훈련비 등 소요비용의 일부 지원.	· 자체훈련: 정부→ 사업주 직접지원 · 위탁훈련: 정부지원금→ 훈련기관 수령 · 원격훈련: 사업주 → 훈련비 지원
	유급휴가훈련	재직근로자에게 유급휴가를 주고 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우, 그에 소요되는 훈련비와 임금의 일부 지원.	· 훈련비: 80~120% · 임금 중소기업: 최저임금의 120% 대기업: 최저임금의 120% · 정부→ 사업주 직접지원
	직업훈련시설 / 장비구입대부	근로자직업능력개발 실시의 기반이 되는 훈련시설 또는 장비 지원(대부).	· 사업주에게 소요자금 90%까지 대부(60억원한도) 우선지원 대상기업 연1% · 정부→ 대부, 간접지원

출처 : 고용노동부(<http://www.moel.go.kr>) 업무보고 재구성

2) 직업능력개발훈련 방법에 따른 지원

한국산업인력공단의 사업주 직업능력개발훈련 메뉴얼(2016)에서 구별된 직업능력개발 훈련방법을 살펴보면, 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련으로 분류할 수 있다. 집체훈련이란, 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설에서 훈련생을 모아놓고 실시하는 훈련이며, 현장훈련은 직무와 관련된 지식·기술 습득 등을 위한 훈련이다.

원격훈련이란 정보·통신매체 등을 이용하여 원격지에 있는 근로자에게 실시하는 직업능력개발훈련이다.

<표 2-3> 훈련방법에 따른 지원

훈련종류	지원 내용
집체훈련	• 자체훈련 훈련비 : 직종별기준단가(사업주 규정)×훈련시간×조정계수×훈련인원×지원비율 • 위탁과정 훈련비 : 직종별기준단가(실업자 규정)×훈련시간×훈련인원×지원비율
	훈련수당 : 구직자, 채용예정자 대상으로 월평균 120시간 이상 훈련을 1개월 이상 실시하고 훈련수당을 지급한 경우 월 20만원 한도 지원
	• 숙식비 : 1일 평균 5시간 이상의 훈련을 실시할 경우 식비 1일 3,300원, 숙식비 1일 11,040원까지 지원(1개월 한도 : 276,000원)
	• 임금의 일부 : 유급휴가훈련과정으로 인정받은 과정에 한하여 훈련에 참여하는 시간에 해당하는 임금의 일부 지원
현장훈련	• 집체훈련과 동일(단, 임금의 일부는 지원되지 않음)
원격훈련	• 훈련기관평가등급/훈련과정심사등급/훈련시간/지원비율 등에 따라 지원

* 지원한도 : 해당연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 보험료의 100%
(우선지원대상기업은 240%)

출처 : 한국산업인력공단(<http://www.auction.co.kr>) 공개자료

3) 사업주 지원사업 최근 5년간(2011년~2015년도) 현황

고용노동부 직업능력개발사업 자료를 통해 최근 5년간(2011년~2015년도) 사업주 지원사업 현황은 다음과 같다. 사업주 직업능력개발훈련 지원은 2011년 3,015천명에게 3,044억원을 지원, 2012년 3,191천명에게 3,276억원을 지원하였으며, 2013년 3,294천명에게 3,281억원을 지원, 2014년 3,112천명에게 3,708억원을 지원하였고, 2015년에는 2,506명에게 3,457억원을 지원하였다.

세부 사업들의 년도 별 참여인원과 집행액 추이를 살펴보면, 직업능력개발 훈련 지원사업은 2011년 대비 2012년에 참여인원과 집행액이 증가하다가 2013년 이후 집행액이 증감추이를 보였으며, 유급휴가훈련지원 사업의 경우 2011년부터 2013년까지 지속적인 감소추세를 보이고 있었다. 또한 훈련시설·장비대부 사업의 경우 증감을 반복하다가 2014년 이후 다시 증가하는 추세를 보였다. 사업주 직업능력개발 지원사업 현황은 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 사업주 최근 5년간(2011년~2015년도) 지원 현황

(단위 : 천명, 억원)

구 분	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년	
	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액
총계	3,015	3,044	3,191	3,276	3,294	3,281	3,112	3,708	2,506	3,457
직업능력개발 훈련지원	3,004	2,849	3,180	3,126	3,284	3,123	3,102	3,498	2,496	3,242
유급휴가 훈련지원	11	115	11	100	10	95	10	98	10	93
훈련시설· 장비대부	—	80	—	50	—	63	—	112	—	122

출처 : 고용노동부 직업능력개발사업 현황 자료 재구성

위 표에서 사업주 지원사업에서 직업능력개발훈련 지원은 꾸준히 증가 추이를 보이고 있지만, 유급휴가훈련지원은 감소추이, 훈련시설 장비대부는 2013년까지 감소 추세를 보이다가 2014년부터 증가 추이에 있다.

본 연구에서 이용한 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사 시점인 2013년도에 비추어 볼 때 직업능력개발훈련 지원은 증가한 반면, 유급휴가훈련지원과 직업훈련시설·장비비용 대부 지원이 감소하였다.

직업훈련시설·장비비용 대부 지원의 감소는 앞서 사업주 지원사업에서도 언급 하였듯이 정부가 지원해주는 직접 지원이 아닌 대부로써 간접지원으로 볼 수 있으며, 결국 채무로 남기 때문에 사업주의 활용도가 낮다고 추론할 수 있다.

2.2.3.3 근로자 직업능력개발 지원사업

1) 근로자 지원사업¹³⁾

재직근로자 직업능력개발 지원사업은 우선지원 대상기업 근로자, 기간제, 파견, 단시간, 일용근로자의 직무능력향상과 경쟁력강화 도모를 목적으로 근로자가 자율적으로 직업능력개발훈련에 참여할 경우 근로자에게 수강지원금의 일부를 지원하는 제도이다. 근로자 직업능력개발 지원사업은 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 정부 직업능력개발 지원사업 자료를 이용하여 근로자에게 지원되는 사업으로 직업능력개발향상지원금, 내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련생계비 대부 등을 내용으로 한다.

직업능력개발향상지원금과 재직자내일배움카드제는(2014년 근로자능력개발카드로 통합) 근로자가 카드를 신청·교부받아 수강한 경우 1인당 1년간 200만원(5년간 300만원) 한도로 지원(자비부담 분을 제외한 훈련비를 훈련기관에 지급)한다. 즉, 정부가 근로자에게 1년간 200만원(5년간 300만원)한도 내에서 수강할 수 있는 카드를 발급해주고 수강비용을 지원하는 방식이다. 총 비용에서 본인부담금은 근로자가 납부한다.

근로자 학자금 대부는 근로자가 직업능력개발을 위해서 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 다닐 경우 장기 저리로 학자금을 대부해 주는 제도로써, 정부의 직접지원이 아닌 대부를 통한 간접 지원방식 이라고 할 수 있다. 또한 직업훈련생계비 대부는 비정규직 등의 근로자에게 직업훈련에 따른 생계부담을 경감시키고자 대부 지원을 통해 더 나은 일자리로의 취업지원을 위해 지원하는 장기 저리로써 생계비 대부는 월 단위 100만원(1인당 1,000만원 한도) 한도, 연리 1%(신용보증료 별도), 매월 균등 분할 상환으로 지원하고 있다. 즉 이 지원사업은 정부가 직접 지원해주는 제도가 아닌 대부로 지원해주는 제도로서 근로자의 채무가 남게 되며, 간접지원이라고 할 수 있다. 근로자 직업능력개발 수행기관은 직업능력개발향상지원금을 지원하고, 내일배움카드제는 지역고용센터에서, 학자금 대부, 직업훈련생계비 대부는 근로복지공단

13) 근로자 지원사업은 고용노동부 업무보고, 서울고용센터 근로자직업능력개발훈련 지원사업 자료를 인용하여 정리하였다.

에서 수행한다. 근로자 지원사업 내용은 아래 <표 2-5>와 같다.

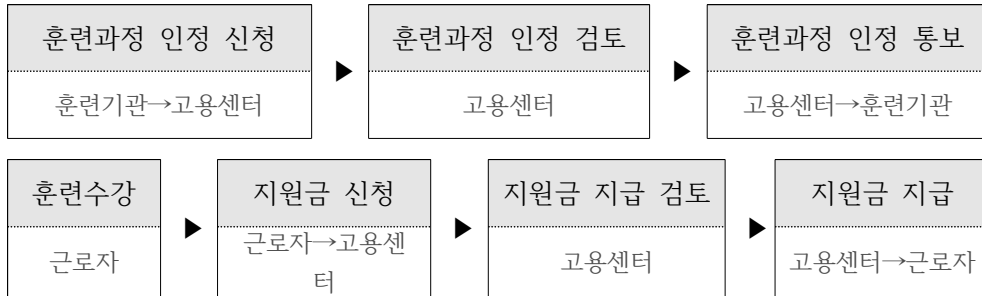
<표 2-5> 근로자 지원사업

구분		지원 내용	지원 방식
근로자 지원	직업능력 개발 향상지원금	기간제, 파견, 단시간 일용근로자, 우선 자율적으로 직업능력개발훈련에 참여할 경우 훈련비용의 일부를 지원 (1인당 100만원 한도 내)	정부→ 근로자, 카드발급 정부→ 근로자 자부담금 제외 훈련기관에 훈련비 지급
	내일배움 카드제	중소기업 근로자 및 비정규직 근로자 등이 자율적으로 직업능력개발훈련에 참여할 경우 훈련비용의 일부를 지원 1인당 200만원(5년간 300만원 한도지원)	정부→ 근로자, 카드발급 정부→ 근로자 자부담금 제외 훈련기관에 훈련비 지급
	학자금대부	근로자가 직업능력개발을 위해서 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 다닐 경우 장기 저리로 학자금 대부	정부→ 근로자, 대부지원 (입학금, 수업료 등, 연1%)
	직업훈련 생계비 대부	실업자 및 비정규직 등의 장기간 직업훈련에 따른 생계비 부담완화. 장기 저리로 대부 월 단위 100만원(1인당1000만원 한도, 연1%)	정부→ 근로자, 대부지원 최대 3년 거치 최대 5년 매월 균등분할 상환

출처 : 서울고용센터(www.work.go.kr_seoul)

근로자 지원사업 신청 및 선정절차는 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 근로자 지원사업 신청절차



출처: 고용노동부 직업능력지식포털 HRD-Net(<http://www.hrd.go.kr>).

2) 근로자 지원사업 현황

고용노동부 직업능력개발사업현황 자료를 통해 최근 5년간(2011년~2015년도) 근로자 지원사업 현황을 살펴보았다.

근로자 직업능력개발훈련 지원은 2011년 314천명에게 1,395억원, 2012년 248천명에게 1,185억원, 2013년 279천명에게 1,346억원, 2014년 287천명에게 818억원을 지원하였고, 2015년 330천명에게 880억원을 지원하였다.

세부 사업들의 년도별 참여인원과 집행액 추이를 살펴보면, 근로자직무능력개발지원금은 2011년부터 2014년까지 참여인원과 집행액이 지속적으로 증가하다가 2015년 크게 감소하였으며, 재직자내일배움카드제 사업의 경우 참여인원과 집행액이 지속적으로 감소하는 추세를 보였다. 학자금 대부사업의 경우 2011년부터 2013년까지 지속적으로 감소하다가 2014년부터는 사업이 종료되었다.

근로자 지원사업 현황을 파악한 결과, 근로자에 대한 지원사업을 전체적으로 살펴보면 계속 증가 하였으나, 근로자직무능력개발향상지원은 증가, 일부 사업은 감소하고 있는 것으로 나타났다. 이는 근로자의 역량개발을 위한 근로자직무능력개발향상지원은 근로자의 관심이 많고 직접 도움이 되어 참여도가 높다고 할 수 있으나, 그 외 세부사업(학자금대부, 생계비대부)의 참여인원 및

집행실적 감소는 직접지원이 아닌 간접지원으로써 채무가 남기 때문으로 판단된다. 이에 따라 집행실적도 감소하는 경향으로 나타났다고 할 수 있다. 특히 재직자내일배움카드제는 2014년 이후 근로자능력개발지원카드로 통합하여 지원되고, 학자금 대부분은 종료사업이 되었는바, 정부의 직업능력개발 지원사업의 실효성이 제기된다고 할 수 있다.

직업능력개발사업 지원현황은 <표 2-7>과 같다.

<표 2-7> 근로자 최근 5년간(2011년~2015년) 지원 현황

(단위 : 천명, 억원)

구 분	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년	
	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액
총계	314	1,395	248	1,185	279	1,346	287	818	330	880
근로자직무능력개발지원금	163	286	165	305	212	542	209	577	25	70
재직자내일배움카드제	129	311	65	188	51	180	34	124	3	11
근로자개인지원	-	-	-	-	-	-	44	117	302	799
학자금대부	22	798	18	692	16	624	-	-	-	-

※ 근로자능력개발지원금 구, 근로자직무능력향상지원금 및 재직자내일배움카드제를 통합('14. 5)한사업임.

따라서 근로자능력개발지원의 수치는 기존 직무능력향상지원금+재직자내일배움카드제의 수치와 신규 근로자능력개발지원의 합

출처 : 고용노동부 각 년도별 직업능력개발사업 현황 자료집에서 재구성

2.2.3.4 정부 직업능력개발사업 재직자 지원실적 비교

2004년 “근로자직업능력개발법”이 시행되면서 정부의 직업능력개발지원사업은 전 생애에 걸친 평생직업능력개발로 확대·발전되었다. 평생직업능력개발

을 위한 지원사업의 확대·발전에 따라 정부직업능력개발 재직자 지원사업 최근 5년간(2011년~2015년도) 지원 실적을 <표 2-8>과 같이 비교하였다.

<표 2-8> 정부 직업능력개발 재직자 지원실적 비교

(단위 : 천명, 억원)

구 분	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년	
	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액
재직자지원(A+B)	3,329	4,439	3,439	4,461	3,573	4,627	3,399	4,526	2,836	4,337
사업주지원(A)	3,015	3,044	3,191	3,276	3,294	3,281	3,112	3,708	2,506	3,457
직업능력개발훈련지원	3,004	2,849	3,180	3,126	3,284	3,123	3,102	3,498	2,496	3,242
유급휴가훈련지원	11	115	11	100	10	95	10	98	10	93
훈련시설·장비대부	-	80	-	50	-	63	-	112	-	122
근로자지원(B)	314	1,395	248	1,185	279	1,346	287	818	330	880
근로자직무능력개발지원금	163	286	165	305	212	542	209	577	25	70
재직자내일배움카드제	129	311	65	188	51	180	34	124	3	11
근로자개인지원	-	-	-	-	-	-	44	117	302	799
학자금대부	22	798	18	692	16	624	-	-	-	-

출처 : 고용노동부(<http://www.moel.go.kr>) 직업능력개발사업 현황 재구성

최근 5년간 정부 직업능력개발 사업주 지원사업에서 직업능력개발훈련은 참여인원과 집행액이 증가추세인 반면 다른 세부사업은 감소하였으며, 근로자 지원사업에서도 근로자직무능력개발지원 인원과 집행액이 증가하는 반면 다

른 세부 사업이 감소 추세라는 것은 근로자 참여도가 낮기 때문에 당초 예산 편성과 달리 예산집행 수준도 낮다고 추정할 수 있는 것이다.

2.2.3.5 직업능력개발훈련시설 현황

우리나라는 직업능력개발 훈련시설을 공공직업훈련시설과 지정직업훈련 시설로 분류하였다. 근로자직업능력개발법 제27조 및 제28조에 의하면 공공직업훈련시설은 국가·지방자치단체 및 대통령이 정하는 공공단체가 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 고용노동부장관의 협의 및 승인을 받아 설치한 시설이며, 지정 직업훈련시설은 직업능력개발훈련을 위하여 설립·설치된 직업전문학교·실용전문학교 등의 시설로서 고용노동부장관이 지정한 시설이라고 규정하고 있다. 직업능력개발 훈련시설 유형을 정리하면 <표 2-9>와 같다.



<표 2-9> 직업능력개발 훈련시설 유형

구분	훈련시설	설치근거
직업 능력 개발 훈련 시설	- 한국산업인력공단 - 한국장애인고용공단 - 근로복지공단	•공공직업훈련시설 국가·지방자치단체(협의) 및 대통령령으로 정하는 공공단체(승인)가 직업능력개발훈련 을 위하여 설치한 시설로서 근로자직업능력 개발법 제 27조에 따라 고용노동부장관과 협 의하거나 고용 노동부 장관의 승인을 받아 설 치한 시설
	- 직업훈련원 - 직업전문학교 등	•지정직업훈련시설 직업능력개발훈련을 위하여 설립·설치 된 직 업전 문학교·실용전문학교 등의 시설로서 근 로자직업능 력개발법 제28조에 따라 고용노 동부장관이 지정 한 시설
학교	- 대학, 산업대학, 교육대학, 전문 대학, 방송·통신대학, 사이버대학, 기술대학 등	『고등교육법 제2조』
평생 교육 시설	- 사내대학 및 원격대학형태 평생 교육시설 - 원격평생교육시설 - 사업장부설평생교육시설 - 시민사회단체부설 평생교육시설 - 언론기관부설 평생교육시설 - 지식 및 인력개발사업 관련 평생 교육시설 - 학교부설 평생교육시설	『평생교육법』 제20조~제27조 인가·등록·신고된 시설과 학원 등 다른 령에 의한 시설로서 평생교육을 주된 목적으로 하 는 시설
평생 직업 교육 학원	- 학원법에 의해 평생교육이나 직 업교육을 목적으로 운영하는 학 원 ※ 일반적인 초·중등생을 위한 학교 교과 교습학원은 해당되지 않음	『학원의 설립운영 및 과외교습에 관한 법률』 제2조 의 2
사업주 또는 사업주 단체 시설	- LG 인화원 - STX 아카데미 - 한국금융연수원 - 협회, 공제조합 등	근로자직업능력개발법 제2조 제3호 - 사업주단체는 사업주들을 구성원으로 하는 단체 또는 사업주의 출연으로 설립된 단체를 의미 - 사업주단체는 소속회원사에 고용된 근로자를 대 상으로 위탁훈련이 가능하나 실업자 또는 회원사가 아닌 근로자를 대상으로 훈련을 실시하고자 할 경 우 평생교육시설 등의 훈련기관으로 인가받아야 함
기타	* 타 법령의 의거한 훈련 가능 시설 - (재)건설기술교육원 - 한국발명진흥회 - 한국전파진흥원 - 한국표준협회 - 한국승강기안전관리원 등	『근로자직업능력 개발법』, 『학원법』, 『평생교육법』이 외의 다른 법률(입법부에서 제정된 법률) 『근로자직업능력 개발법』제24조

출처: 한국산업인력관리공단. (2016). 사업주 직업능력개발훈련 매뉴얼, pp. 21-22.

2.2.3.6 직업능력개발훈련 참여 현황

정부는 고용보험 직업능력개발 지원사업을 1998년 1인 이상 전 사업장으로 적용·확대 하였다. 이에 따른 직업능력개발훈련 참여율은 어떻게 변화 되었는지 살펴보고자 한다.

전 사업장에 지원사업이 적용된 1998년 683천명에서 2015년 2,895천명으로 직업훈련 참여인원은 꾸준히 증가 하였으며 1998년 683천명 대비 약 4.2배 증가하였다. 특히 이리닝은 1999년 19천명에서 2015년 813천명으로 794천명이 증가했다.

재직자훈련 인원은 1998년 이후 증가하는 추세이며 2008년부터 4,000천명을 초과하였는바, 이는 1999년에 재직근로자를 대상으로 도입된 인터넷통신훈련의 활성화와 중소기업 근로자의 직업훈련 확대를 위해 추진한 다양한 사업의 효과라고 하였으며, 재직자 훈련은 직업훈련의 자율성이 강화되어 재직자의 직업훈련 참여자 수가 증가하고 있다는 것을 확인하였다.¹⁴⁾

<표 2-10> 직업능력개발훈련 참여 현황

(단위 : 천명, 억원, 천원)

구분	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
인원 (천명)	683	803	1,246	1,626	1,651	1,725	2,071	2,527	3,104	3,930	4,313	5,210	4,269	3,362	3,477	3,616	3,453	2,895
예산 (억원)	664	1,120	1,807	2,270	2,368	2,554	3,037	3,726	4,833	5,898	6,411	7,456	6,397	5,808	5,484	6,370	6,365	6,610
1인당 훈련비 (천원)	97	139	145	140	143	148	147	147	156	150	149	143	150	173	158	176	184	228

※ 1인당 훈련비(천원)의 경우 예산 대비 인원수로 산출

출처 : 한국고용정보원(<http://www.keis.or.kr>), 고용보험 DB자료 재구성

14) 한국고용정보원 직업능력개발훈련 참여현황 자료를 이용하여 정리하였다.

<그림 2-2> 직업능력개발훈련 참여 현황('98~'15년도)



출처 : 한국고용정보원(<http://www.keis.or.kr>), 고용보험 DB자료 재구성

위 <그림2-2>는 직업능력개발훈련 참여현황 변화 추이를 나타낸 것이다. 1998년부터 꾸준히 상승하는 형태를 보이고 있다. 2009년 전년도와 비교해서 급격히 상승하는 형태를 보이다가, 이후 하락하는 형태를 보이고 있으며, 2012년 이후 다시 안정된 형태를 보이고 있다.

또한 1인당 훈련비의 경우 1998년부터 2015년까지 평균 15만 4천원 수준 이고, 년도별 1인당 훈련비의 경우 년도 별로 크게 차이가 나지 않으나 '11년, '13년, '14년, '15년의 경우 다른 년도에 비해 1인당 훈련비가 크게 증가하였다. 통계에서 나타난 바와 같이 정부의 직업능력개발 지원사업의 증가는 직무능력에 영향을 미칠 것이라고 유추해 볼 수 있다.

직업능력개발훈련 규모별 참여현황을 살펴보면 사업장 규모 1,000인 이상에서 참여율이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 500~999인, 300~499인 등의 순이다. 2013년 대비 전체적으로 참여율이 0.9% 증가하였다. 즉 사업장 규모가 클수록 참여인원이 높게 나타났다는 것은 사업장 규모가 클수록 사업주 활용도가 높다는 것을 유추해 볼 수 있다.

<표 2-11> 직업능력개발훈련 규모별 참여현황

(단위: 명, %)

사업장규모	2013			2014		
	가입 피보험자	훈련참여율		가입 피보험자	훈련참여율	
		연인원	순인원		연인원	순인원
전체	11,571,213 (100.0)	31.9	15.3	11,930,602 (100.0)	30.4	16.2
5인미만	1,778,568 (15.4)	27.3	5.0	1,819,514 (15.3)	19.3	6.1
5~9인	1,168,865 (10.1)	21.2	7.1	1,205,129 (10.1)	18.3	8.2
10~29인	1,931,284 (16.7)	13.0	7.1	2,009,400 (16.8)	16.3	9.6
30~49인	829,250 (7.2)	16.1	9.6	870,851 (7.3)	19.6	11.8
50~69인	509,888 (4.4)	19.3	11.5	530,339 (4.4)	22.0	13.2
70~99인	559,393 (4.8)	21.9	12.9	582,087 (4.9)	24.3	14.4
100~149인	612,325 (5.3)	27.0	15.0	610,514 (5.1)	27.2	15.5
150~299인	950,748 (8.2)	37.5	18.4	975,943 (8.2)	36.6	19.1
300~499인	514,426 (4.4)	39.1	20.1	533,713 (4.5)	39.1	20.2
500~999인	631,558 (5.5)	46.3	24.6	671,668 (5.6)	44.3	24.3
1000인 이상	2,084,908 (18.0)	64.1	34.7	2,121,444 (17.8)	59.7	33.9

주 : 1) 훈련참여피보험자(훈련참여율)는 직업훈련을 받은 사람 중 고용보험에 가입되어 있는 사람을 기준으로 함

2) 참여율 = (훈련참여(피보험자)인원/가입 피보험자 수) X 100

3) 순수피보험자 기준

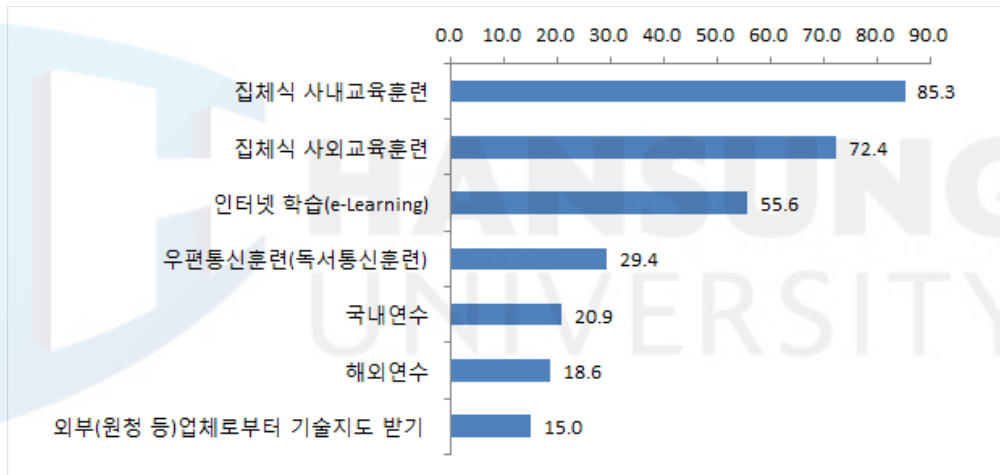
출처: 한국고용정보원, “고용보험통계연보” 각 년도 고용보험 전산망과 직업훈련 전산망 연결 자료 참조.

2.2.3.7 직업능력개발훈련 방법에 따른 실시 현황

인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사에서 교육훈련 방법에 따른 실시현황을 살펴보면, 집체식 사내교육훈련 85.3%, 사외교육훈련은 72.4%로 집체식 사내교육훈련이 가장 높게 나타났고, 다음으로 사외교육훈련이었다. 그리고 인터넷 학습이 55.6%, 우편(독서) 통신훈련이 29.4% 정도, 해외연수와 국내연수가 18~20% 정도 실시하고 있었으며, 외부업체로부터 기술지도가 15.0%로 가장 낮게 나타났다.

<그림 2-3> 교육훈련 방법에 따른 실시 현황

(단위: %)



또한 가장 실시비율이 높은 집체식 사내교육훈련의 1인당 소요비용은 22.7만원으로 나타났으며, 사외교육훈련의 1인당 소요비용은 53.8만원으로 나타났다. 즉 기업의 교육훈련 방법은 집체식 교육훈련에 편중되어 있는데 그 이유는, 집체식 사내교육 및 사외교육 그리고 인터넷 학습이 국내연수, 해외연수, 외부업체로부터 기술 지도를 받는 방식보다는, 교육의 용이성과 교육훈련 비용 절감 차원에서 효과적이기 때문으로 해석할 수 있을 것이다.

교육훈련 방법별 1인당 총 소요 비용은 해외연수, 국내연수, 외부업체로부터 기술지도, 집체식 사외교육훈련, 집체식 사내교육훈련, 인터넷 학습, 우편(독서) 통신훈련 순으로 나타났다.

<표 2-12> 교육훈련실시 여부 및 1인당 소요비용

구분	실시여부			1인당 소요비용	
	N	실시 (%)	미실시 (%)	N	평균 (만원)
집체식 사내교육훈련	477	85.3	14.7	373	22.7
집체식 사외교육훈련	475	72.4	27.6	310	53.8
인터넷 학습(e-Learning)	475	55.6	44.4	235	16.2
우편통신훈련(독서통신훈련)	473	29.4	70.6	122	15
국내연수	474	20.9	79.1	83	304.4
해외연수	474	18.6	81.4	71	706.8
외부(원청등)업체로부터 기술지도 받기	473	15.0	85.0	62	253.6



2.3 선행연구

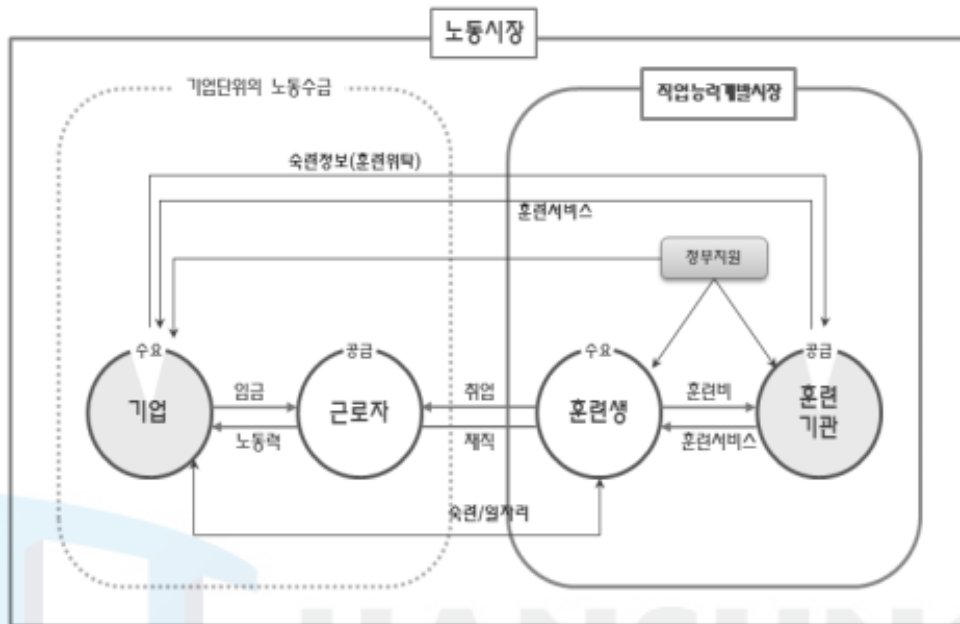
2.3.1 노동시장과 직업능력개발

ICT 첨단기술 및 인공지능분야 등의 발전으로 인한 산업 환경 변화 가속화에 따른 새로운 기술과 서비스가 성장함에 따라, 산업현장에서는 근로자의 고급 직무능력이 크게 요구되고 있다. 또한 전 생애에 걸친 평생직업능력개발 확대로 노동시장에서의 직업능력개발은 근로자의 고용안정, 기업의 경쟁력 확보, 국가의 경쟁력 성장을 위해 중요한 요소라고 할 수 있다.

정부의 노동시장 정책에도 많은 변화가 있었다. 이상준·이수경(2012)은 노동시장 변화를 분석한 연구에서 과거의 노동시장의 주요 관심사가 노사관계, 임금, 노동복지 등 고용 후에 일어난 문제였다면, 지금의 노동시장은 고용 자체가 사회적 문제로서 고용정책 또는 일자리정책, 평생직업과 능력개발훈련에 대한 정책으로 초점이 전환되고 있다고 진술하였는바, 고용보험 직업능력개발 사업은 개인적 측면에서, 평생교육학습의 범주 속에서 어디서 무엇을 배운 것과 상관없이 평생동안 교육훈련을 받아야만 자신의 부족한 부분을 채워 나갈 수 있으며 안정된 일자리를 위해서도 끊임없는 교육훈련이 필요하다는 것을 증명해 주었다. 이에 정부의 직업능력개발지원사업을 노동시장 측면에서 직업능력개발사업과 연계 선상에서 기술하고자 한다.

시장구조 측면으로 보면, 박천수 외(2010: 68)는 훈련기관은 공급자이고, 기업과 근로자는 수요자로서 직업능력개발시장에서 서비스가 거래되고, 반면에 노동시장은 노동자가 공급자이고, 기업이 수요자로서 노동서비스가 거래된다고 하였다. 직업능력개발시장에서 거래되는 직업훈련 서비스는 근로자의 노동서비스(노동력)의 수준을 향상시켜 판매(생산성, 직무능력)를 촉진시키고, 가격(임금 및 경쟁력 등)을 상승 시키고자 하는 목적을 갖고 있다고 하면서 직업능력개발시장은 노동시장의 하위개념 이라고 하였다.

<그림 2-4> 노동시장과 직업능력개발시장



출처: 박천수 외(2010: 43)

또한, 우리나라 노동시장의 특성에 대해 직업보다는 기업단위의 고용관행이 강하며, 기업은 현재 직무의 수행에 적합한 사람보다 잠재적으로 능력을 갖춘 근로자를 선호하는 경향이 있다고 하였다. 이것은 기업이 원하는 인재의 중요성이 강조되고 있다는 것이며, 앞으로의 기업이 원하는 인재는 암기를 통해 기존의 지식과 정보를 많이 알고 있는 인재가 아닌, 새로운 지식과 정보를 수집 분석하여 기업의 생산성 향상과 경쟁력 강화에 기여할 수 있는 인재이며, 이러한 인재의 직무능력에 대한 개발은 기업의 생존과 직결될 정도로 그 중요성이 더욱 커지고 있다. 조정호(2009)는 인적자원 확보에 있어 기업의 역할은 교육기관에서 양성된 인력을 사후적으로 활용하는 수요자로서의 역할이었다면, 최근에는 인적자원개발의 파트너로서 교육훈련기관의 양성 및 근로자의 평생학습과 관련하여 적극적인 역할을 수행하는 것이라고 하였고, 김주섭·이병희(2004)는 외부 노동시장에서 구할 수 있는 인적자원은 기업이 경쟁우위의 원천이 될 수 없기 때문에 기업 내 직업능력개발훈련을 통해 인재를 양

성해야 된다고 강조하였다. 앞서 기존 연구에서는 인적자원 확보와 기업의 경쟁력 강화를 위해서는 직업능력개발훈련이 중요하다고 진술하고 있다. 때문에 사업주는 직업능력개발에 대한 투자로 정부의 직업능력개발 지원사업을 적극 활용해야 할 것이다.

기업의 직업능력개발훈련 매커니즘을 파악하기 위해서는 사업주의 직업능력개발훈련 활용에 대한 인식과 태도가 중요하다. 근로자의 직무수행능력 향상을 위한 직업능력개발훈련이 기업의 성과에도 연결되기 때문이다.

Bishop(1994)은 사업주 훈련은 학습된 지식이나 기술을 근로자가 직접 활용할 수 있고, 근로자는 승진과 보수가 인상될 가능성이 크다고 실증하였다. 이러한 연구 결과는 사업주 훈련은 직무능력에 영향을 미치며, 곧 성과로 나타난다는 것을 뒷받침해주고 있다.

위에서 언급한 바와 같이 정부 직업능력개발 지원사업은 시장의 경쟁력이라는 관점에서 공급자인 정부의 역할이 더 강조된다고 할 수 있다. 직업능력개발시장의 활성화를 위해서는 사업주의 직업능력개발 지원사업 참여도를 높이고, 근로자의 직업능력개발을 강화시켜 고용안정은 물론, 기업의 경쟁력 확보, 더 나아가 국가의 경제안정에도 기여할 수 있어야 한다.

2.3.2 정부 직업능력개발 지원사업 효과

우리나라 직업능력개발 제도는 시대적 상황과 환경에 따라 변화하고 발전되었다. 직업훈련의 시초가 된 1967년 직업훈련 제정부부터 지금에 이르기까지 여러 차례 법률 제·개정을 통해 문제점을 보완하면서 능력중심의 평생직업능력개발 정책으로 전환하게 되었다. 이상준·이수경(2012)이 밝혔듯이 고용확대와 고용유지를 위한 최우선 정책이 바로 직업능력개발 사업이다. 즉, 지속가능한 성장을 위해서는 직업능력개발훈련 정책에 대한 새로운 패러다임을 모색해야 한다.

정부의 직업능력개발 지원사업 효과가 도출된 선행연구를 살펴보았다.

먼저, 사업주 활용정도가 직무능력에 미치는 영향 요인 연구로서 기업의 직업능력개발 지원사업에 대한 사업주의 인식을 강조한 Kane & Palmer(1995)

는 사업주가 기업을 경영하는데 있어서 조직 내 무엇을 우선순위로 하느냐에 따라서 인적자원 관리정책 및 인적자본 축적의 관행이 영향을 받는다고 하였다. 또한 사업주의 직업능력개발 지원사업 활용이 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다고 주장한 Bishop(1994)은 사업주 훈련은 학습된 지식이나 기술은 단시간 내에 직접 활용할 수 있어서 직무수행능력이 향상되고, 승진 및 보수인상의 가능성이 크다고 하였으며, 기업 내에서 실시되므로 비용과 근로자의 시간을 가장 효율적으로 활용할 수 있기 때문에 사업주 훈련은 직무역량에 효과가 있다고 주장하였다. Becker(1964)는 인적자본에 대한 투자는 미래의 생산성을 높여준다고 하였는데, 교육과 훈련이 근로자들의 생산성을 증가시키고 그들에게 유용한 지식과 기술을 나누어 줌으로써 그들의 평생소득을 증가시킨다는 것이다.

인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사에서는 인적자원개발활동 효과성을 직원의 직무능력, 직원의 의욕, 노동생산성, 회사의 이미지, 직원의 이직방지 5가지로 분석한 결과 직원의 직무능력이 2.43점으로 가장 점수가 높았으며, 직무능력에 가장 효과가 있었음을 검증하였다.

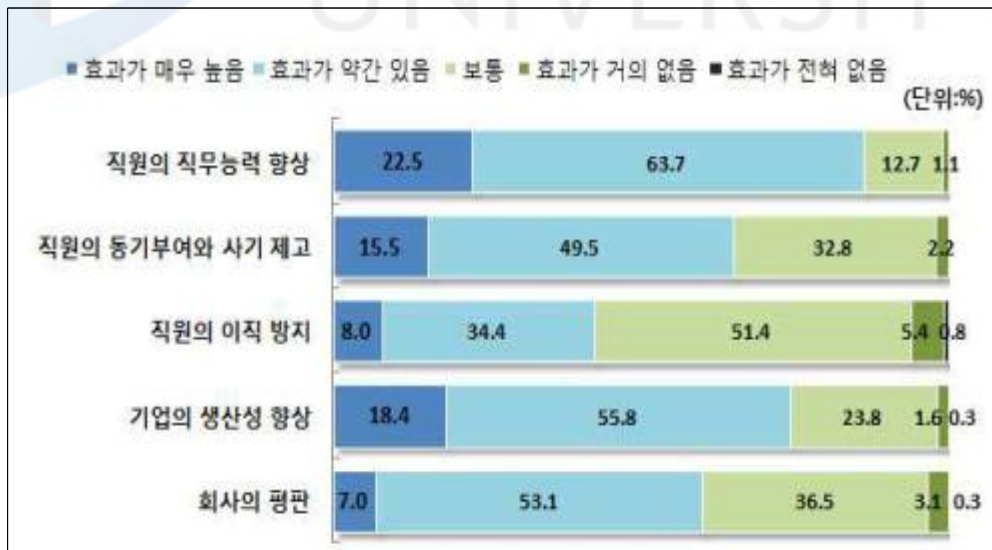
이수영(2014)은 2008년도부터 2014년도까지 직업능력개발훈련 참여도를 분석 하였는데 그 결과 사업내용만 조금씩 다를 뿐 직업능력개발훈련 참여인원과 집행액이 꾸준히 증가하였음을 실증 하였다. 직업능력개발 참여인원과 집행액이 증가 하였다는 것은 사업주 직업능력개발훈련 활용도가 높았다는 것을 예측해 볼 수 있다.

노용진·정원호(2006)는 기업 교육·훈련은 근로자 개인의 업무성과와 기업 성과에 유의미한 영향을 미치고 있다는 점을 실증적으로 제시하였다. 기업 근로자의 교육훈련 참여는 끊임없이 새로운 지식을 학습함으로써 변화하는 환경에 적응하고, 실질적인 직무능력 강화에 기여하며, 궁극적으로는 조직성과에 기여하고 있다고 해석한 것이다. 한편, 기업의 직업능력개발훈련에 있어 근로자 직무능력과 기업성과는 물론 빠르게 변화하는 산업 환경에 대응하기 위해 일자리 특성에 맞는 새로운 시스템 구축을 요구한 연구도 있었다. 김영생 외(2015)는 새로운 환경에 대응하기 위해서는 적합한 직업훈련 시스템이 필요하다고 하였다. 따라서 새로운 신산업 분야에 적합한 직업훈련시스템 개

발과 신기술을 습득하기 위해서 기업의 직업능력개발훈련은 더욱 강조된다.

사업주의 직업능력개발훈련에 대한 적극적인 참여와 투자가 필요하다고 주장한 김기태(2008)는 사업주의 교육훈련에 대한 투자가 근로자의 직무만족과 직무능력 향상을 통해 조직성장에 긍정적인 영향을 미치고 있었다고 분석하였다. 즉, 사업주의 직업훈련에 대한 투자가 근로자의 직무능력향상을 통해 조직성장에 긍정적인 영향을 주었다는 것은 정부 직업능력개발 지원사업의 효과성을 실증하고 있으며, 사업주 활용도를 높여야 된다는 시사점을 제공하고 있다. 또한 황승록(2014)은 인적자본기업패널(HCCP) 3차년도 자료를 이용하여 기업 교육훈련비와 기업 성과간의 상관분석 결과 1인당 교육훈련비가 많으면 1인당 매출액이 증가하고 비재무적성과가 높았다고 분석하였다. 기존의 선행연구들에서는 비재무적성과를 직무만족도, 직무능력 등으로 나타내고 있는바, 교육훈련 참여율이 높으면 교육훈련비가 증가할 것이고, 그에 따른 직무능력에 효과가 있다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 또한 2015년 고용노동부 “기업직업훈련 실태조사 기초분석 보고서에서 재직근로자를 대상으로 교육훈련을 실시한 기업의 86.2%가 직무능력 향상에 효과가 있다고 평가를 했다

<그림 2-5> 재직근로자 교육훈련 효과 분석 결과



출처: 고용노동부. (2015). 기업직업훈련 실태조사 기초분석 보고서, p. 3.

사업주 지원사업을 활용한 기업과 그렇지 않은 기업은 어떠한 차이가 있는지에 대해 이병희·김동배(2004)는 사업주 훈련 지원을 받은 기업은 받지 않은 기업에 비해 근로자 1인당 교육훈련비가 크게 증가하고 있음을 확인 하였다. 교육훈련비가 증가하고 있다는 것은 사업주가 정부 직업능력개발 지원사업을 적극 활용하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 배인옥(2015)은 정부의 직업능력개발 지원사업에 적극적으로 참여하여 교육훈련비의 환급액(지원금)이 높은 기업의 재무적, 비재무적 성과가 높게 나타나는가를 연구 하였는데 정부의 직업능력개발사업 환급액(지원금)이 많은 기업은 재무적, 비재무적 성과에 유의적 영향을 미친다는 것을 볼 때, 정부 직업능력개발 지원사업 적극 참여는 직무능력에 긍정적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.

이영민·임정연(2014)의 연구에 의하면 근로자의 집체교육훈련이 직무능력에 미치는 영향을 근로자 개인변수와 기업변수로 설정하고 분석한 결과, 개인변수와 기업변수 모두 직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자신의 직무에 대한 적극적인 태도는 교육훈련을 통해 직무행동이 변화하고, 직무능력의 향상을 유도하는 것이라고 주장하면서 집체교육훈련은 직무능력에 효과가 있음을 증명하였다.

사업주 지원사업 효과에 이어서 근로자 지원사업 효과에 대한 선행연구를 살펴보고자 한다.

근로자 직업능력개발 지원사업은 근로자들이 직업능력개발훈련으로 평생고용가능성 제고를 위해 정부가 비용의 일부를 지원하고 있는데 김주섭(2008)은 근로자의 직업능력개발훈련에 참여한 목적에 대해 창업, 재 취업, 자격증취업 등을 위한 훈련참가 보다는 업무능력향상 목적으로 참여한 근로자가 월등히 높아진 것으로 분석하였다. 즉, 업무능력향상을 위한 훈련에 적극적으로 참여한다는 것은 근로자직업능력개발훈련 지원사업의 활용도가 높다는 것을 증명해주는 결과라고 할 수 있다, 또한 허미연(2010)은 인적자원개발기관의 취업효과성을 결과변수로 연구를 수행하였는데, 직업능력개발을 위한 교육훈련 프로그램이 숨겨진 능력을 파악하고 지속적으로 개발하는데 도움이 된다는 긍정적인 분석결과를 도출했다.

근로자 직업능력개발에 대해 이상식(2002)은 재직근로자에 대한 고용보험

사업의 지원에서 가장 중요한 것은 재직근로자가 지속적으로 직업능력향상을 시킬 수 있는 다양한 기회를 제공해야 된다고 하였다. 이러한 교육훈련 참여 기회 확대는 신기술을 습득하고 근로자 자신의 경쟁력을 강화하게 된다. 또한 정부의 지원수준에 관한 효과 연구에서 중소기업에 대한 정부 지원이 효과가 있다고 증명해준 김황봉(2012)은 중소기업에 지원되는 직업능력개발 지원사업 프로그램에서 종업원의 능력개발향상에 활용하는 것이 교육훈련에 대한 예산 부족을 채울 수 있는 최적의 방안이라고 하였다.

또한 중소기업의 직업능력개발훈련 활성화를 위한 방안으로 정부의 직업능력개발 지원의 필요성에 대해 강조하였다.

2.3.3 정부 직업능력개발 지원사업 문제점

정부 직업능력개발 지원사업에 대해 긍정적인 반면, 문제점을 지적하는 연구도 있다. 정부의 직업능력개발 예산은 증가하고 있는데도 일부 사업에서 활용도가 낮은 이유는 무엇인지 살펴보았다.

인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사에서 고용노동부 직업능력개발 지원제도 활용현황에 대해 검토한 결과, 대부분의 기업들이 지원 사업을 적극적으로 활용하고 있지 않는 것으로 나타났다. 특히 사업주 ‘직업능력개발 훈련’ 지원사업을 제외한 나머지 지원사업은 전체 응답 기업의 70% 이상이 ‘거의 활용하지 않는다’고 응답하였다. 활용정도를 4점 만점의 점수로 환산할 경우 사업주 지원사업에서는 직업능력개발 훈련지원 사업 2.19점, 유급휴가 훈련지원 1.43점, 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 1.24점 순으로 나타났다. 근로자 지원사업에서는 근로자 직무능력향상지원금 1.42점, 학자금 대부 1.19점, 재직자 내일배움카드제 1.18점, 직업훈련(비정규직)생계비 대부 1.12점 순으로 나타났다. 세부 분석결과 산업별로는 제조업이 2.24점으로 점수가 가장 높았으며, 규모별로는 규모가 클수록 점수가 높은 것으로 나타났다. 이 조사를 통해 나타난 지원사업 활용도에서 사업주 활용도는 2.19점으로 가장 높게 나타났다. 다른 세부사업(유급휴가훈련지원, 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부)은 2점 미만으로 낮은 활용도를 보였으며, 근로자 지원사업에서는 직무능력향

상지원금이 1.42점으로 가장 높게 나타났지만 2점 미만의 점수가 나타났고, 다른 세부사업(학자금대부, 재직자내일배움카드제, 직업훈련 생계비 대부)은 겨우 1점이 넘는 점수로 나타났다. 정부는 직업능력개발 지원사업에서 활용도가 낮은 사업에 대해서는 원인 파악을 하여 다음년도 예산편성 시 반영하여 효과적인 사업에 대해서는 증액을, 효과가 없는 사업에 대해서는 증감 등 평가를 통한 정책사업이 효율적으로 운영되어야 함을 나타내는 조사결과라고 할 수 있다. 이에 따른 인적자본기업패널 고용노동부 지원제도 활용정도 분석 결과는 <표 2-13>와 같다.

<표 2-13>고용노동부 지원제도 활용정도

(단위: 4점 만점)

구분		사업주 지원사업			근로자 지원사업			
		직업능력 개발 훈련지원	유급 휴가훈련 지원	시설 장비 자금대비	근로자 직무능력 향상지원	재직자 내일배움 카드제	학자금 대부	직업훈련 생계비 대부
전체		2.19	1.43	1.24	1.42	1.18	1.19	1.12
산업별	제조업	2.24	1.42	1.25	1.40	1.13	1.17	1.11
	금융업	1.93	1.30	1.27	1.47	1.37	1.17	1.10
	비금융업	2.11	1.50	1.19	1.48	1.29	1.23	1.18
규모별	소규모	2.01	1.42	1.24	1.48	1.18	1.22	1.13
	중규모	2.28	1.45	1.22	1.33	1.12	1.11	1.10
	대규모	2.56	1.41	1.29	1.42	1.28	1.22	1.15

또한 위 조사결과에서 기업의 규모가 클수록 활용도가 높았다. 정부는 중소기업을 특별 지원하는 우대정책을 규정하고 있음에도 불구하고 대기업에 편중되어 있는 이유에 대하여 정재연(2006)은 기업규모에 따라 보험료 기준이 차등적이고, 훈련비 지원에서도 중소기업을 우대하도록 규정하는 등 다양한 금전적인 유인 제공에도 불구하고 대기업일수록 많은 수혜를 받는 역진적인 현상이 발생하고 있다면서 직업능력개발 사업이 중소기업의 훈련투자를 높이는데도 성공적이지 못하다고 지적하였으며, 박성희(2001)는 직업능력개발

지원사업이 소수의 사업(대기업)에 편중되어 중소기업의 참여가 상대적으로 저조한 것은 기업의 인력확보에 적절히 대응하지 못하고 있기 때문이라고 지적하였는데 이러한 현상을 해결하기 위해서 물질적인 유인제공 보다도 현장 수요를 반영하는 정책이 우선시 되어야 할 것이다.

인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사를 통해 정부의 지원제도 미참여 이유에 대해 설문 하였는데 그 분석결과 행정절차나 전산으로 입력해야 할 자료나 서류 등이 너무 많음이 43.2%로 가장 높게 나타났고, 훈련시킬 여유 인력이 없거나(38.7%), 적당한 훈련 프로그램이 지역 내 시설이나 기관이 없기 때문(36.3%) 순으로 나타났다.

<표 2-14> 고용노동부 지원제도 미참여 이유

(단위: 비율 %)

구분	비율(%)
행정 절차, 전산입력 자료 등이 너무 많음	43.2
훈련시킬 여유인력이 없음	38.7
마땅한 훈련프로그램이 지역훈련기관/시설에 없음	36.3
제도 존재 여부를 잘 모름	34.0
훈련비용의 인정금액이 너무 적음	32.3
근로자의 무관심	23.2
직무자체가 훈련이 필요 없음	7.7
교육훈련 이수자의 이직률이 높음	3.0
합 계	100

위의 분석결과에서 나타난 행정절차 간소화, 훈련시킬 여유인력 부족, 마땅한 훈련프로그램 없음 등은 앞서서도 언급 하였듯이 수요자 측면과 현장성을 고려하지 못한 정책으로 인해 활용도가 낮은 이유라고 추론할 수 있다.

정부의 직업능력개발훈련 운영방식은 심사와 평가가 교과과정에 초점이 맞춰져 있으며, 정부의 지원정책이 수요자 중심의 훈련을 위한 목적에 중점을

두고 있다고 하지만, 수요자의 특성을 고려한 공급자 위주의 직업능력개발훈련이라기 보다는 공급자 위주에 수요자가 맞춰가는 직업능력개발훈련 체제라고 볼 수 있다. 장봉기(2011)는 직업교육 운영에 있어 현장 수요를 반영하는 기능의 미흡으로 현장성이 부족하며 능력개발을 제대로 선도하고 있지 못하다는 문제를 제기하였으며, 유길상(2012)은 내일배움카드제가 ‘정보 매커니즘’ 구축 측면에서 계좌발급과 고용서비스와의 연계가 아직도 형식적인 수준에 머물러 있고, 계좌발급에 대한 심사가 기계적이고 경직적으로 이루어졌다고 하였다.

또한 정부의 사업주 지원사업에서 일부 사업의 활용도가 낮은 이유를 제도에서도 찾을 수 있었다. 유급휴가훈련의 활용도가 낮은 이유를 강순희 외(2000)는 직업능력개발사업이 고용보험에 가입된 사업주에게 고용보험기금을 재원으로 지원하고 있는데 사업주와 근로자에 대한 직접지원 목적으로 재원이 구분되어 있지 않다는 것을 들었다. 이에 박성희(2001)는 유급휴가제 재원이 사업주와 근로자로 구분되어 지원되고 있는 프랑스의 사례를 소개 하였다. 프랑스는 사업주와 근로자의 독립된 재원의 제도가 법적으로 마련됨으로써 근로자 주도적인 훈련참여의 체계를 완비하여 안정적인 기반을 다질 수 있었다고 하였다. 이 사례를 통해 우리나라도 고용보험기금 재원의 운영이 사업주와 근로자에 대한 지원으로 분리되어 보다 효율적인 제도로 정착될 때 유급휴가지원 활용도가 높아질 수 있다는 것을 확인할 수 있었다. Krueger와 Rouse(1998)는 소득, 이직, 업무능력에 따른 직업훈련 효과 분석에서 설문조사를 통해 두 개의 사업장의 교육 프로그램 영향에 대해 분석한 결과, 임금에 대한 훈련의 고정효과 모형에서 제조업 훈련 참여자의 임금 효과는 0.4%로 나타난 반면 서비스업에서는 유의하지 않는 음의 효과를 보인다고 검증하였다.

김수원(2015)은 기업의 인적자원개발 변화와 특성에 관한 연구에서 교육훈련비 총액은 전년도에 비해 큰 변화는 없었으나, 고용보험 직업능력개발사업 환급액의 경우 매우 감소하였다고 분석하였다. 이러한 결과는 정부 직업능력개발 지원사업 활용도가 낮음을 보여주고 있다. 이상준·이수경(2012)은 기업의 정부 직업능력개발 지원사업 참여를 촉진하기 위해서는 질적으로 다른 인

센티브제 정책변화가 필요하다고 하였다. 현재의 고용보험 환급은 정부가 인정한 훈련과정에만 훈련실시 여부에 따라 고용보험을 환급하고 있기 때문에 질과 양에 대한 시비가 끊이지 않고 있다. 대기업은 자체적으로 양질의 훈련을 실시할 여력이 있으나 중소기업은 그렇지 못한 실정이라고 했다. 이수영(2014)은 한국산업인력공단에서 사업주지원 직업능력개발 지원사업 및 중소기업 컨소시엄 사업, 지역별·산업별 인력관리위원회 지원사업, 한국형 일·학습 듀얼시스템 사업 운영 등을 수행하고 있으나 사업주지원 훈련과정 인정 및 훈련비 지급과 지도감독, 훈련기관 평가사업 등이 이원화되어 업무의 비효율적이라며 업무효율성 제고를 위한 업무처리 일원화의 필요성을 제기했다. 이에 훈련과정의 인정범위를 확대하고 훈련을 실시한 기업 뿐 아니라 훈련을 실시하지 않은 기업도 지원을 할 수 있도록 변경하고, 수행기관 업무를 일원화하는 등 직업능력개발 지원사업의 효율성과 효과성 제고를 위해 제도적 검토가 필요하다.

앞서 선행연구자들은 대부분이 기업성과, 경영성과, 매출액을 재무적성으로 보았고 근로자의 직무능력, 직무만족도 등을 비재무적 성과로 분석 하였다. 직업능력개발에 대한 선행연구자들의 연구결과를 요약하면 <표 2-15>와 같다.

<표 2-15> 선행연구 주요내용 및 변수

연구자	주요 내용	결과 변수
조정호(2009)	훈련참가자 비율, 훈련시간, 훈련비용은 인적자원성과를 구성하는 직무능력에 긍정적인 영향을 미친다고 증명	인적자원성과 기업성과
김수원(2015)	교육훈련비 총액은 전년도에 비해 큰 변화가 없었으나 고용보험직업능력개발사업 환급액 경우 매년 감소하였다고 분석	교육훈련 지출비용
이수영(2014)	2008년부터 2014년까지 연도별 사업내용이 조금씩 다를 뿐 훈련인원, 집행액이 꾸준히 증가추세로 참여가 증가하였음을 확인	직업훈련 참여도

배인옥(2015)	정부의 직업능력개발사업 환급액(지원금)을 많이 받은 기업은 재무적, 비재무적(직무능력)성과에 유의적 영향을 미친다고 증명	매출액 직무능력향상
김영생 외(2015)	새로운 환경에 적합한 직업훈련 시스템 및 새로운 일자리 특성에 맞는 고용·근무 시스템 구축 필요성 제기	교육훈련, 고용프레임
이영민·임정연 (2014)	근로자들의 교육훈련, 참여기회 확대를 통해 직무능력이 강화된다고 주장	직무능력
이상준·이수경 (2012)	고용확대와 고용유지를 위한 최우선 정책이 직업능력개발사업 이라고 중요성 강조	고용안정
허미연(2010)	직업능력개발훈련 프로그램은 근로자의 숨겨진 능력을 파악하고 지속적 개발에 도움이 된다고 해석	인적자원개발 취업효과성
황승록(2014)	1인당 교육훈련비가 많으면, 1인당 매출이 증가하고 비재무적(직무능력)성과가 높았다는 것을 설명	직무능력성과
박천수 외(2010)	직업능력개발 시장에서 직업훈련서비스는 노동서비스의 수준을 향상시켜 판매(직무능력)를 촉진, 가격(임금)을 상승 시킨다고 주장	판매(직무능력)촉진 가격(임금)상승
장봉기(2011)	현장수요 반영 기능의 미흡으로 현장성 부족과 능력개발을 선도하지 못한다는 문제점 지적	교육성과

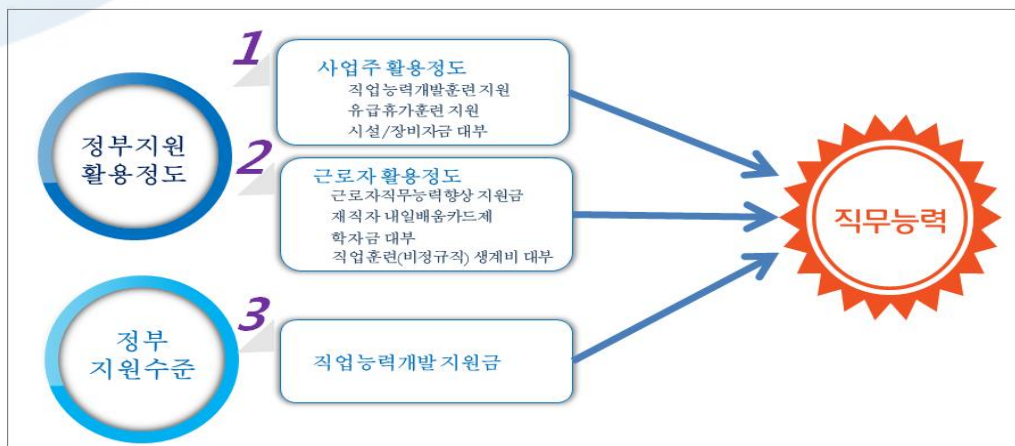
Ⅲ. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구는 정부 직업능력개발 지원사업 활용도와 지원수준이 직무능력에 미치는 영향요인을 분석하고자 앞장에서 제시한 이론적 논의와 선행연구, 한국직업능력개발원에서 조사한 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 자료(본사용)를 활용하였다.

정부가 직업능력개발 지원사업을 하는 목적은 근로자의 직업능력개발을 지원하여 평생고용기회를 제고하고, 기업의 생산성향상과 경쟁력 제고를 도모하기 위함이다. 따라서 정부 지원금이 직무능력에 효과가 있다는 이론적 논의와 선행연구를 근거로 정부 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향요인으로 사업주 활용정도, 근로자 활용정도, 정부지원금을 선정하였다. 이러한 결과를 토대로 연구모형을 설계하였다. 연구모형은 아래 <그림 3-1>과 같다.

<그림 3-1> 연구 모형



직업능력개발훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시

키기 위하여 실시하는 훈련이다. 따라서 기업이 근로자에게 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득시켜 인적자원을 확보 하는 것은 기업의 경쟁력을 강화 시키는 것이라고 할 수 있다. 또한 근로자가 고용유지, 평생고용기회를 확대하는데 직업능력개발은 필수 요소라고 할 수 있기에 기업과 근로자는 정부 직업능력개발 지원사업을 적극 활용해야 할 것이다. 한편 정부가 직업능력개발 질적·양적 향상을 위해 지원수준을 높이는 것은 직무능력에 영향을 미칠 것으로 추론된다. 기존의 연구에 활용정도와 지원수준 이라는 변수를 추가함으로써 선행연구와 차별성을 시도하였다.

본 연구에서는 정부 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향요인으로 사업주 활용정도, 근로자 활용정도, 정부지원수준으로 분리하여 살펴보고자 한다. 선행연구를 바탕으로 설정한 정부 직업능력개발 지원사업의 효과평가 모형 중 본 연구에서 가장 중점을 두는 부분은 사업주 활용정도, 근로자 활용정도, 지원수준 요인이 직무효과에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 정부 직업능력개발 지원사업에서 사업주 활용정도 요인으로 직업능력개발훈련지원, 유급휴가 훈련지원, 훈련시설/장비자금 지원 및 대부 변수를, 근로자 활용정도 요인은 근로자직무능력향상지원금, 재직자내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련(비정규직)생계비 대부 변수를 중요 요소로 설정하고, 정부 지원수준에서는 정부지원금(고용보험 직업능력개발 환급액)으로 설정하였다. 직무능력을 종속변수로 하는 인과관계를 분석하고자 한다.

3.2 연구가설의 설정

앞장에서 논의된 이론과 기존의 선행연구를 토대로 연구문제를 제기하고 여부를 확인하는 연구가설을 설정하였다. 첫째, 정부 직업능력개발 사업주 지원사업 활용정도(직업능력개발훈련지원, 유급휴가 훈련지원, 훈련시설지원/장비자금 대부)는 직무능력에 어떤 영향을 미치는가? 둘째, 정부 직업능력개발 근로자 지원사업 활용정도(근로자직무능력향상지원금, 재직자내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련(비정규직)생계비 대부)는 직무능력에 실질적으로 도움이 되었는가? 셋째, 정부 직업능력개발 지원금은 직무능력에 효과가 있었는가?

3.2.1 정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도와 직무능력

4차 산업혁명이 시작되면서 인공지능과 로봇이 인간의 일자리를 대신할 것이기에 일자리가 소멸될 것이라는 반면, 신기술산업을 통해 일자리가 더 많이 창출 될 것이라는 의견이 대립되고 있다. 이러한 환경 변화에 대한 대응으로 직업능력개발의 중요성이 강조되고 있고, 기업의 인적자원 확보는 경쟁력을 확보하는 데 더욱 중요한 요소가 될 것이기에 직무능력에 영향을 미치는 중요한 요소가 직업능력개발이라고 할 수 있다. 기업의 인재양성이 기업의 경쟁력을 확보하는 것임을 사업주가 인식하고 정부 지원사업 직업훈련에 적극 참여할 때, 직원들의 직무능력에 영향을 미칠 것이다. 특히 기업의 직업능력개발 훈련은 개인의 직무능력향상은 물론, 기업의 경쟁력 확보에 도움이 된다는 것을 이론적 논의와 선행연구를 근거로 제시하였다.

직업능력개발 지원사업에의 사업주 참여를 강조한 연구를 수행한 김주섭·이병희(2004)는 외부 노동시장에서 구할 수 있는 인적자원의 역량은 다른 기업에도 활용할 수 있기 때문에 더 이상 경쟁 우위가 될 수 없다면서 기업 내 직업능력개발훈련을 통한 인적자원 확보와 사업주 활용의 중요성을 기술하고 있다. 또한 배인옥(2015)은 정부의 직업능력개발사업 환급액(지원금)이 많은 기업이 재무적, 비재무적 성과에 유의적 영향을 미친다는 연구결과에서 정부 직업능력개발 지원사업을 적극 활용하고 환급액을 많이 받은 기업은 직무능력에 긍정적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.¹⁵⁾

또한 2015년 고용노동부 “기업직업훈련 실태조사 기초분석 보고서에서 재직근로자를 대상으로 교육훈련을 실시한 기업의 86.2%가 직무능력 향상에 효과가 있다고 분석하였다. 이러한 결과는 사업주의 정부 직업능력개발 지원사업 활용도가 점점 높아지고 있음을 의미하며, 적극 활용 결과 재직근로자의 직무능력에 효과가 있었다는 것을 실증하고 있다. 이러한 이론적 논의와 선행연구를 바탕으로 가설을 설정하였다.

[가설 1] 정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도에 관한 가설

15) 전계서 논문. p. 39.

가설 1. 정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도가 높을수록 직무능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 정부 직업능력개발 지원사업 근로자 활용정도와 직무능력

사회문제로 대두되고 있는 일자리 문제 해결을 위해 이상준·이수경(2012)은 고용확대와 안정된 고용유지를 위해서는 직업능력개발 지원사업이 최우선 정책이라고 해법을 제시하였다.

기업이 원하는 인재는 기존의 지식과 정보를 많이 알고 있는 인재가 아닌, 새로운 지식과 정보를 수집 분석하여 기업의 생산성 향상과 경쟁력 강화에 기여할 수 있는 인재이다. 기업의 핵심 인재가 되기 위해서는 자기계발이 요구된다. 집체교육훈련이 근로자의 직무능력향상에 미치는 영향을 연구한 이영민·임정연(2014)은 자신의 직무에 대해 적극적인 태도는 교육훈련을 통해 직무행동을 변화시키고, 직무능력의 향상을 유도하는 것이기에 근로자가 직업능력개발에 적극적으로 참여할 것을 강조하였다.

위 연구자들은 공통적으로 직업능력개발 사업의 효과를 직무능력과 고용확대 및 유지의 관점에서 살펴보았으며, 결국 직업능력개발지원사업의 실효성을 위해서는 근로자의 적극적인 참여를 강조하고 있다.

김주섭·이병희(2004)는 근로자의 직업능력개발 참여 목적에 대해 창업, 재취업 등을 위한 훈련참가 보다는 업무능력향상을 목적으로 참여한 근로자가 월등히 높아진 것으로 분석하였고, 허미연(2010)은 인적자원개발기관의 취업효과성을 결과변수로 하여 직업능력개발을 위한 교육훈련프로그램이 숨겨진 능력을 파악하고 지속적으로 개발하는데 도움이 된다는 긍정적인 분석결과를 내 놓았다. 이러한 연구결과를 토대로 근로자가 정부 직업능력개발지원사업을 적극적으로 활용할 경우 직무능력이 향상될 것으로 판단하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

[가설 2] 정부 직업능력개발 지원사업 근로자 활용정도에 관한 가설

가설 2. 정부 직업능력개발 지원사업 근로자 활용정도가 직무능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 정부 직업능력개발 지원수준이 직무능력에 미치는 영향

1967년 기능인력 양성을 위해 공식적인 정부 주도하에 직업훈련법이 도입되었고, 효과적인 경제개발 사업을 추진하기 위해 직업훈련 의무제를 실시하였다. 1995년 7월에 고용보험법이 시행되면서 직업능력개발사업이 도입되었다. 근로자의 직업능력개발과 실업예방 및 고용기회의 확대 등 적극적인 노동시장의 정책의 일환으로 정부의 직업능력개발사업이 지원되고 있다. 2004년에는 근로자의 평생직업능력개발을 지원하는 체제를 구축하고자 근로자촉진훈련법을 근로자직업능력개발 법으로 법령을 변경하여 시행하고 있다. 최근 정부의 직업능력개발 정책은 고용율 증가와 NCS개발 및 적용, 취업 후 진학과의 연계, 일·학습 병행사업, 지역인력 공동관리체계 구축 등 많은 국정 과제들이 추진되고 있으며, 학력위주가 아닌 능력 중심사회 구축을 위해 직업능력개발 지원수준을 지속적으로 높이고 있다.

고용보험 이전의 직업능력개발훈련이 기능양성 및 부족한 인력을 보충하는 양적 직업훈련 이었다면 고용보험제정 이후에는 평생직업능력개발을 위한 직업훈련으로 질적·양적 수준을 향상 시키는 교육훈련이 요구되고 그에 따른 직업능력개발에 대한 투자도 증가하고 있다. 이에 정부의 직업능력개발 지원수준의 효과성 연구에서 조정호(2009)는 훈련비용이 인적자원성과를 구성하는 직무능력에 효과적이라는 것을 증명했다. 또한 이병희·김동배(2004)는 사업주 훈련 지원을 받은 기업은 받지 않은 기업에 비해 근로자 1인당 교육훈련비가 크게 증가하고 있음을 확인 하였고, 김황봉(2012)은 중소기업에 지원되는 직업능력개발 사업 프로그램에서 종업원의 능력개발향상에 활용하는 것이 교육훈련에 대한 예산부족을 채울 수 있는 최적의 방안이라고 강조하면서 중소기업에 대한 정부의 직업능력개발 지원사업은 종업원의 직무능력에 도움이 된

다는 것을 증명해주고 있다. 이러한 연구를 바탕으로 정부 직업능력개발 지원 수준이 증가할수록 직무능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

〔 가설 3 〕 정부 직업능력개발 지원수준에 관한 가설

가설 3. 정부 직업능력개발 지원수준이 높을수록 직무능력에 실제로 효과가 있었을 것이다.

가설 요약은 <표 3-1>과 같다

<표 3-1> 가설의 요약

요인	가설번호	가설
사업주 활용정도	가설 1	정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도가 높을수록 직무능력에 도움이 되었을 것이다.
근로자 활용정도	가설 2	정부 직업능력개발 지원사업 근로자 활용정도가 높을수록 직무능력에 도움이 되었을 것이다
지원수준	가설 3	정부 직업능력개발 지원수준이 높을수록 직무능력에 긍정적인 영향을 미쳤을 것이다.

3.3 변수의 설정

본 연구에 사용되는 독립변수와 종속변수를 요약하면 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 독립변수 및 종속변수

구분			문항	척도 수준
독립 변수	기업 특성	산업 유형	제조업을 준거로 금융업과 비금융업 2개의 가변수(Dummy) 생성	선택형(비연속) → 더미코딩
		기업 규모	log(종업원 수)	기업형(연속) → 로그변환
	정부 지원 활용 정도	사업주 지원	직업능력개발훈련지원 활용	4점 척도 (연속변수)
			유급휴가훈련지원 활용도	
			시설/장비자금대부 활용도	
		근로자 지원	직무능력향상지원 활용도	
			재직자내일배움카드제 활용도	
			학자금대부 활용도	
	정부 지원 수준	직업훈련(비정규직)생계비 대부 활용도		
		정 부 지원금	log(Total)	기업형 (연속변수) → 로그변환
종속 변수	정부 인적자원개발 활동 효과		직무능력	4점 척도 → Z점수화

3.3.1 종속변수

정부의 직업능력개발 지원사업 활용도와 지원수준이 직무능력에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위해 종속변수는 인적자원기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사에서 교육훈련 투자 및 성과 부분의 인적자원개발활동 효과성 5개 문항 중 직무능력을 종속변수로 설정하였다.

본 연구에서의 직무능력이란 근로자가 직장내에서 직무를 수행하기 위하여

요구되는 직무와 관련된 지식(Knowledge) 및 기술(Skill), 직무를 수행하는 태도(Attitude) 및 기타(Others) 특성 등의 집합체 개념으로 조직의 재무적 성과뿐만 아니라 직무역량 성과에도 영향을 미치는 중요 요인으로 볼 수 있다.

직무능력을 종속변수로 설정한 이유는 아래 <표3-3>에서 나타나듯이 인적 자원개발활동 효과성을 측정하는 5개 문항 중 직원의 직무능력과 직원의 의욕 항목에서 점수가 높은 것으로 유추해 볼 때 정부의 직업능력개발 지원사업이 결국 조직 차원의 효과보다는 근로자 개인 차원에 상대적으로 영향을 많이 미칠 것이며, 또한 직원의 의욕과 같은 심리적 차원 보다는 직원의 직무능력에 직접적으로 관련되어 있을 확률이 높기 때문이다.

또한 고용보험 직업능력개발사업 지원금을 많이 받은 기업이 직업능력개발 지원사업을 적극적으로 활용하고 있다고 가정하면, 근로자들의 교육훈련 기회가 더 많아짐으로써 직원들의 직무능력이 향상될 것 라는 가정 하에 종속변수로 설정하였다. 인적자원기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사에서 인적자원개발활동 효과성 부문을 평가하는 5개 항목(기업체 인사업무 담당자 482명 응답)에 대한 분석결과는 아래 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 인적자원개발활동 효과성 분석

(단위: 명(%))

구분	거의 향상되지 않음	조금 향상	어느 정도향상	많이 향상	무응답/ 해당없음	합계	평균 (4점만점)
직원의 직무능력	39(8.1)	214(44.4)	209(43.4)	19(3.9)	1(0.2)	482(100.0)	2.43
노동 생산성	58(12.0)	229(47.5)	178(36.9)	16(3.3)	1(0.2)	482(100.0)	2.32
회사의 이미지	99(20.5)	184(38.2)	168(34.9)	30(6.2)	1(0.2)	482(100.0)	2.27
직원의 의욕	55(11.4)	204(42.3)	193(40.0)	29(6.0)	1(0.2)	482(100.0)	2.41
직원의 이직 방지	105(21.8)	219(45.4)	146(30.3)	11(2.3)	1(0.2)	482(100.0)	2.13

위 인적자원개발활동 효과성 측정에서 직무능력에 점수가 가장 높은 것으로 유추해 볼 때 정부 지원 교육훈련이 결국 조직차원의 효과보다는 개인차원에서 영향을 미칠 것이라 사료된다.

3.3.2 독립변수

정부의 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위해 독립변수로는 인적자원기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사에서 정부 직업능력개발 지원사업 부문의 사업주 지원사업 3개 문항과 근로자 지원사업 4개 문항을 독립변수로 설정하였다. 우선 사업주 지원사업의 3개 독립변수는 직업능력개발훈련지원, 유급휴가훈련지원, 훈련시설/장비자금 대부 활용도 문항이다. 그리고 근로자 지원사업의 4개 독립변수는 근로자직업능력개발향상지원금, 재직자 내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련(비정규직)생계비 대부 활용도 문항이다. 정부 직업능력개발 지원수준은 인적자원기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사에서 교육훈련 투자 및 성과 부분의 정부 직업능력개발 환급액을 정부 직업능력개발 지원금 변수로 설정하였다.

3.3.2.1 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도

정부 직업능력개발 지원사업을 사업주 지원과 근로자 지원으로 구분하였다. 사업주 지원사업은 사업주가 소속 근로자 등에게 직업능력개발훈련을 실시할 때 소요되는 비용의 일부를 지원함으로써 기업의 인적자원개발을 촉진시키기 위한 지원제도로써 ① 사업주 직업능력개발훈련지원 ② 사업주 유급휴가훈련지원 ③ 사업주 시설 및 장비자금 대부 사업으로 분류된다. 근로자 지원사업은 근로자의 직무능력개발 훈련을 목적으로 지원되는 사업으로 ① 근로자 직무능력향상지원, ② 재직자 내일배움카드제, ③ 근로자 학자금대부, ④ 근로자 직업훈련생계비대부가 있다. 위와 같이 지원사업을 유형별로 활용정도를 독립변수로 설정하고자 한다. 독립변수 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도를 정리하면 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> HCCP 5차(2013)년도 정부 지원사업 활용도 문항

구분		지원사업 활용도 문항	비고
정부 지원 활용 정도	① 사업주 지 원	독립변인 ① 직업능력개발훈련 지원 활용도	4점 척도 (연속변수)
		독립변인 ② 유급휴가훈련 지원 활용도	
		독립변인 ③ 시설/장비자금 대부 활용도	
	② 근로자 지 원	독립변인 ① 근로자 직무능력향상 지원금 활용도	
		독립변인 ② 재직자 내일배움카드제 활용도	
		독립변인 ③ 학자금 대부 활용도	
		독립변인 ④ 직업훈련(비정규직)생계비 대부 활용도	

3.3.2.2 정부 직업능력개발사업 지원수준

정부의 직업능력개발사업 지원수준이 직무능력에 미치는 영향을 측정하기 위해 본 연구에서는 인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사의 설문 문항 중 고용보험 직업능력개발사업 환급액을 정부 직업능력개발사업 지원수준으로 보고 독립변수로 사용하고자 한다.

고용보험 직업능력개발사업 환급액은 고용안정 및 직업능력개발 교육을 이수 받고 고용노동부로부터 환급을 받은 총액을 의미하므로 결국에는 정부의 직업능력개발사업 지원금이라고 볼 수 있다.

고용보험 직업능력개발 지원금의 경우 상위 기업에 집중되는 왜도(Skewed) 분포를 따르기 때문에 만원 단위를 자연로그로 변환한 값을 분석에 사용하고 자 한다.

3.3.2.3 통제변수

본 연구에서는 인적자원기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사의 기업특성을

반영하기 위하여 산업별(제조/금융/비금융)과 기업규모(종업원 수)를 통제변수로 설정하였다. 그 이유는 산업별로 어떤 산업의 경우 정부의 직업능력개발 지원사업을 적극적으로 활용하여 직원의 직무능력향상을 유발하는 업종이 있을 수 있고 그렇지 않은 업종이 있을 수 있기 때문이며, 기업규모 또한 같은 이유이다.

산업별의 경우 비연속 명목척도로 되어 있기 때문에 가설 검정을 위해 더미(Dummy)변수화 하여 연속척도의 형태로 변환시켜 사용하고자 한다. 더미변수화란 회귀분석 시 독립변수로 사용되는 비연속 척도(명목 및 서열척도)를 회귀분석이 가능한 변수로 만드는 것이다. 일반적으로 더미변수를 만들고자 할 때는 아래와 같이 기준이 되는 집단의 코딩 값이 0으로 있어야 한다. 향후 분석 시 해석이 용이하기 때문이다. 더미변수는 아래 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 더미변수 코딩

산업유형(직무능력 점수)	Dummy1_ 금융업	Dummy2_비금융업(변수2)
제조업(2.42)	0	0
금융업(2.72)	1	0
비금융업(2.39)	0	1

3.4 자료수집 및 분석방법

3.4.1 자료 수집

본 연구는 정부 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구로, 활용정도와 지원수준이 직무능력에 어떤 영향을 미치는지를 분석하는 것이다. 이에, 한국직업능력개발원에서 발표 및 공개하고 있는 개방형 데이터인 인적자본기업패널(HCCP) 5차년도 자료를 수집(설문지, 원시데이터, 참고자료 등)하고 정부 직업능력개발지원사업과 관련된 문항들을 변수로 설정하여 활용하였다. 또한 분석된 자료의 한계점을 보완하기 위해 정부직업능력개발 수혜자 및 관계기관 담당자에 대해서 인터뷰를 실시하였다.

한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP) 5차년도 자료는 기업 및 근로자용 설문지를 사용하여 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD) 정부 직업능력개발 지원사업 및 제도에 관한 사항을 중점적으로 조사하고 있다. 본 연구의 경우 기업용 설문지를 활용한 기업대상 설문응답 자료를 수집하였다.

인적자본기업패널(HCCP)5차년도 자료는 2013년도에 조사하고 2014년도 연말에 관련 자료를 공표했다. 조사는 격년으로 실시하고 있으며, 현재까지 1차(2005)년도를 시작으로 제5차(2013년)년도까지의 자료를 홈페이지에 공개하고 있으며, 가장 최근의 자료인 6차(2015)년도 자료를 수집하지 못한 이유는 현재 조사는 완료 되었으나 관련 자료의 공표 및 공개는 하지 않고 2016년 말에 관련 자료를 홈페이지에 공개할 예정이기 때문이다.

3.4.1.1 인적자본기업패널(HCCP) 조사 방법

인적자본기업패널(HCCP) 조사방법은 크게 기업 조사(본사)와 근로자 조사로 이루어진다. 인적자본기업패널(HCCP) 기업 조사 및 근로자 조사는 방문면접조사를 원칙으로 조사가 이루어지고 있으며, 인적자본기업패널(HCCP) 기업조사의 데이터 수집과정은 <그림 3-2>와 같다.

<그림 3-2> 인적자본기업패널 기업조사의 진행과정 개요

진행 단계	진행 내용
1단계: 기업 접촉 단계	- 조사 모집단 확인 - 기업 표본 추출 - 기업 접촉시도
↓	
2단계: 조사표 조사 단계	- 조사표의 취지/ 작성방법 소개 - 조사표 배포/회수 및 검토/완료
↓	
3단계: 설문지 조사 단계	- 적절한 응답자 결정 - 설문지 배포/회수
↓	
4단계: 데이터화 단계	- 완료 설문 데이터화 - 데이터 검토/완료

출처: 제5차(2013)년도 인적자본기업패널(HCCP) 제5차(2013)년도 기초분석보고서 자료를 재가공하여 편집.

3.4.1.2 인적자본기업패널(HCCP) 설문조사 내용

인적자본기업패널(HCCP) 조사는 크게 기업 전반에 대한 조사(기업 조사)와 기업 구성원에 대한 조사(근로자 조사)로 구성되며, 인적자본기업패널(HCCP)의 기업용 설문 조사내용은 크게 경영일반, 인력현황, 인적자원개발(HRD), 인적자원관리(HRM)이다. 설문조사 주요 내용은 다음과 같다.

<표 3-6> 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 설문지 주요 내용

대분류	중분류	소분류
A 경영 일반	1. 기업일반 2. 경영환경	•설립년도, 산업, 매출액이 높은 산업, 매출액 대비 수출, 경영체제, 수요변화, 기술변화, 조직변화, 해외진출 관련, 전략적 제휴 등
B 인력 현황	1. 채용과 핵심인재 2. 인력구조	• 채용시도·비용·비율, 채용기준과 과정 관련, 경력인정율과 연봉책정, 인력수요 충원방식, 핵심인재, 정규직 근로자수, 채용 및 이직 등
C 인적 자원 개발 (HRD)	1. 교육훈련 실시현황 2. 교육훈련 투자 및 성과 3. 정부 직업능력개발 지원사업 4. 능력과 자격	• 전담 조직 유무, 교육 계획 수립, 자체 프로그램 개발 여부, 교육훈련시설, 협력업체 및 하청 교육훈련 방법 및 분야 등 • 교육훈련지출비, 교육훈련 실시 현황, 인적자원개발 활동 효과, 애로 사항 등 • 지원사업별 활용도 및 필요정도, 고용노동부 지원제도 필요성, 지원제도 미참여 이유 등 직무관련 숙련수준, 자격증 운영현황/지원/활용 분야 등
D 인적 자원 관리 (HRM)	1. HR 조직 및 업무 2. 직급과 조직변화 3. 평가 4. 보상 5. 인적자원관리와 교육훈련 6. 퇴직지원 7. 노동조합	• 전담 조직 유무, HR업무 담당자 현황, 인력 계획, 직무분석 실시 여부, 주5일제 실시 여부 등 • 직급제도 및 체계, 승진, 조직변화 등 • 평가제도 실시 현황, 평가 피드백, 평가결과 활용 현황 등 • 급여제도 실시 현황, 연봉제 실시 대상, 성과급제도 실시 현황, 총 급여, 복리후생, 보상제도 등 • 교육훈련시간 유급 인정 여부, 교육훈련 의무, 교육훈련결과 반영, 정년제도, 퇴직지원 제도, 퇴직 프로그램 등 • 노사관계 및 노동조합 관련 여부 등

출처: 인적자본기업패널조사(HCCP)5차년도(기업용) 설문지 내용 정리

3.4.2 분석 대상 및 방법

직업능력개발 훈련이란 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상 시키기 위하여 실시하는 훈련이고 한국직업능력개발원은 격년 단위로 인적자본기업패널을 통하여 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 조사를 하고 있다. 인적자본기업패널(HCCP) 조사는 국가의 공식 통계 조사이며 통계법 제 18조로 통계청의 승인(승인번호38903)에 의해 실시되고 있다. 조사를 통해 수집된 자료는 주로 정부의 인적자원개발 및 정책수립, 학술연구 등으로 활용되고 있다.

조사대상 기업은 총 482개 기업으로 산업별로는 제조업 357개, 금융업 32개, 비금융업 93개이고, 규모별로는 종업원 수 100~299명 이하 238개 기업, 300~999명 이하 159개 기업, 1,000~1,999명 이하 45개 기업, 2,000명 이상 40개 기업으로 나타났다. 조사기업 수는 아래 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사기업 수

(단위: 개)

구분 (산업 대분류)	종사자규모				총합
	100 ~ 299명	300 ~ 999명	1,000 ~ 1,999명	2,000명 이상	
1) 제조업	180	126	28	23	357
2) 금융업(금융 및 보험업)	8	7	8	9	32
3) 비금융업	50	26	9	8	93
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스	22	11	2	3	38
전문, 과학 및 기술 서비스업	10	12	5	3	30
교육 서비스업	8	0	1	0	9
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	10	3	1	2	16
총합(1+2+3)	238	159	45	40	482

정부 직업능력개발 지원사업 활용도가 직무능력에 미치는 효과와 관련하여 이상식(2002)은 재직근로자에 대한 고용보험사업의 지원에서 무엇보다도 중요한 것은 재직근로자가 지속적으로 직업능력 향상을 시킬 수 있는 다양한 기회의 제공이라고 했다. 이러한 주장은 기업의 인재육성이 기업의 경쟁력을 확보하는 것임을 사업주가 인식하고 정부 지원사업 직업훈련에 적극 참여할 때 직무능력에 효과가 있다는 것이며, 이에 정부 직업능력개발 지원사업 활용도가 높을수록 직원들의 직무능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 가설을 설정했다. 더불어 정부의 직업능력개발 지원사업이 어느 업종에서 보다 효과적일지 그리고 기업규모(종업원 수)에 따른 효과가 있을지 등을 고려하여 업종(더미: 제조업, 금융업), 종업원수(기업규모)를 통제하여 회귀분석을 통해 가설을 검정하고자 한다.

정부의 직업능력개발 지원사업의 경우 사업주 지원사업과 근로자 지원사업으로 구분되며, 정부 직업능력개발 사업주 지원사업 활용도가 직무능력에 미치는 효과를 검정하기 위한 함수식은 아래와 같다.

$$y(AW) = \beta_0 + \beta_1OU1 + \beta_2OU2 + \beta_3OU3 + \beta_4D1 + \beta_5D2 + \beta_6NE + \varepsilon \dots$$

식(1)

- AW : 직무능력(Ability of Work)
- OU1 : 사업주 직업능력개발훈련지원 활용정도
- OU2 : 사업주 유급휴가훈련지원 활용정도
- OU3 : 사업주 훈련시설/장비자금지원 및 대부 활용정도
- D1 : Industry Dummy1_제조업
- D2 : Industry Dummy2_금융업
- NE : 종업원 수(Number Of Employee)
- ε : 오차(Error)

직업능력개발 근로자 지원사업 활용도가 직무능력에 미치는 효과를 검정하기 위한 함수식은 아래와 같다.

$$y(AW) = \beta_0 + \beta_1 EU1 + \beta_2 EU2 + \beta_3 EU3 + \beta_4 EU4 + \beta_5 D1 + \beta_6 D2 + \beta_7 NE + \varepsilon \dots \text{식}(2)$$

- AW : 직무능력(Ability of Work)
- EU1 : 근로자 직무능력향상지원 활용정도
- EU2 : 근로자 내일배움카드제 활용정도
- EU3 : 근로자 학자금대부 활용정도
- EU4 : 근로자 직업훈련(비정규직)생계비대부 활용정도
- D1 : Industry Dummy1_제조업
- D2 : Industry Dummy2_금융업
- NE : 종업원 수(Number Of Employee)
- ε : 오차(Error)

정부 직업능력개발 지원사업 지원수준이 직무능력에 미치는 효과와 관련된 선행연구를 살펴본 결과 조정호(2009)는 직업능력개발투자의 결정요인과 조직성과영향에 관한 연구에서 훈련참가자 비율, 훈련시간, 훈련비용이 인적자원성과를 구성하는 직무능력에 효과적이라는 것을 증명했다.

결국 기업이 교육훈련비용을 늘릴수록 직원들의 직무능력에 긍정적인 영향을 준다는 것이며, 이에 기업의 교육훈련 지원을 위한 정부 직업능력개발 지원 비용이 증가할수록 직원들의 직무능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 가설을 설정했다. 더불어 정부의 직업능력개발 사업이 어느 업종에서 보다 효과적일지 그리고 기업규모(종업원 수)에 따른 효과가 있을지 등을 고려하여 업종(더미: 제조업, 금융업), 종업원수(기업규모)를 통제하여 회귀분석을 통해 가설을 검정하고자 한다. 회귀분석 함수식은 아래와 같다.

$$y(AW) = \beta_0 + \beta_1 \ln Total + \beta_2 D1 + \beta_3 D2 + \beta_4 \ln NOE + \varepsilon \dots \text{식}(3)$$

- AW : 직무능력(Ability of Work)
- lnTotal : 직업능력개발 지원금
- D1 : Industry Dummy1_제조업
- D2 : Industry Dummy2_금융업
- lnNOE : 종업원수 로그(Number Of Employee)
- ε : 오차(Error)



IV. 연구 결과

4.1 기초 통계분석

4.1.1 기술통계

본 연구의 가설검정에 앞서 기술 통계를 실시하였다.

첫째, 통제변수로 사용된 산업별 경우 제조업 357개, 금융업 32개, 비금융업 93개로 나타났다. 제조업의 규모가 74.1%로, 금융업 6.6%, 비금융업 19.3%로 나타나 제조업의 규모가 상대적으로 많았다. 제조업의 비중이 상대적으로 많은 이유는 우리나라 산업별 기업규모를 기반으로 조사 표본이 추출되었기 때문이다. 산업별 분석결과는 아래 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 산업별 분석결과

구분	합계	제조업	금융업	비금융업
사례수(N)	482	357	32	93
구성비(%)	100.0	74.1	6.6	19.3

둘째, 통제변수로 사용된 종업원 수에 대한 기술통계 분석결과 종업원 수가 가장 적은 기업은 11명, 종업원 수를 가장 많이 보유한 기업의 종업원 수는 21,803명이며, 평균 942명을 보유한 것으로 나타났다. 종업원 수의 경우 자료의 왜도(Skewness)가 심하여 기존 데이터를 로그 값으로 변환하였다.

셋째, 정부 직업능력개발 사업주 지원사업 활용정도에 포함된 변수들의 경우 직업능력개발훈련 지원 사업을 제외하고 4점 만점에 1점대의 점수 성향을 보이고 있으며, 직업능력개발훈련 지원사업의 경우는 평균 4점 만점에 2.20점으로 나타났다. 정부 직업능력개발 근로자 지원사업 활용정도에 포함된 변수들의 경우 근로자 직무능력향상지원 사업의 활용정도가 1.42점으로 가장 점

수가 높았으며, 나머지 3개 변수들의 점수는 1점대 초반의 점수 성향을 보이고 있다. 즉 사업주 지원 사업에서는 직업능력개발훈련지원 사업의 활용정도가 다른 사업들에 비해 점수가 다소 높다는 것을 알 수 있고, 근로자 지원 사업에서는 근로자직무능력향상지원 사업의 활용정도가 다른 사업들에 비해 점수가 약간 높았다.

넷째, 정부 직업능력개발 지원수준에 포함된 직업능력개발 지원금의 기술통계를 살펴보면, 기업당 평균 지원금은 6천 3백만원으로 나타났다. 직업능력개발 지원금의 경우 상위기업에 집중되는 왜도(Skewed) 분포를 따르기 때문에 원시 데이터를 로그 값으로 변환하였다. 로그변환이란 자료 분포가 지나치게 쏠리거나 버릴 수 없는 이상 값들을 가질 경우 로그변환을 하여 정규분포 형태로 변환해주는 것이다.

마지막으로 종속변수로 정부 직업능력개발 지원사업의 효과성을 나타내는 직무능력 점수는 4점 만점에 2.43점으로 4점 척도를 기준으로 해석할 경우 ‘조금 향상되었음’과 ‘어느 정도 향상되었음’의 중간수준의 점수 성향을 보이고 있다.

<표 4-2> 기술 통계

구분			N	최소값	최대값	평균값	표준 편차
통제 변수	기 업 규 모	종업원 수(명)	482	11	21,803	942.45	2398.089
		↳ log(NOE)	482	2.40	9.99	5.93	1.142
독립 변수 / 활용 정도	사업주 지 원	직업능력개발훈련지원(4점)	467	1.00	4.00	2.20	1.045
		유급휴가훈련지원(4점)	475	1.00	4.00	1.43	0.769
		훈련시설/장비자금 지원 및 대부(4점)	474	1.00	4.00	1.24	0.565
	근로자 지 원	근로자직무능력향상 지원(4점)	475	1.00	4.00	1.42	0.779
		재직자내일배움카드제(4점)	475	1.00	4.00	1.18	0.475
		학자금대부(4점)	475	1.00	4.00	1.19	0.531
		직업훈련생계비대부(4점)	475	1.00	4.00	1.12	0.435
독립 변수 / 지원 수준	직 업 능 력 개 발 지원금	직업능력개발 지원금(백만원)	281	.10	2,400	63.62	205.880
		↳ log(Total)	281	2.30	12.39	7.14	1.757
종속 변수	효과성	직무능력(4점)	481	1.00	4.00	2.43	0.698

4.1.2 그룹 평균 비교분석

위에서 분석한 기술통계 결과와 정부 직업능력개발 지원사업에 대해서 활용을 많이 하는 집단과 그렇지 않은 집단 간 직무능력 차이 그리고 정부 직업능력개발 지원금을 많이 받은 집단과 그렇지 않은 집단의 직무능력 차이를 알아보기 위해 집단 간 비교분석을 실시하였다.

<표 4-3> 사업주 지원사업 활용정도 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
사업주 지원사업 활용정도	466	1.00	4.00	1.62	0.621

그리고 그 평균 값(1.62점)을 기준으로 1.62점 미만일 경우 ‘평균미만 활용 기업’, 1.62점 이상일 경우 ‘평균 이상 활용기업’으로 재분류하고 2개 집단의 직무능력 점수 차이가 유의미한지를 파악하기 위해 독립표본 t검정 (Independent Samples T-test)을 실시하였다.

그 결과 사업주 지원사업 ‘평균미만 활용기업’의 직무능력 점수는 2.27점, ‘평균 이상 활용한 기업’의 점수는 2.60점으로 나타났다. 즉 활용수준이 상대적으로 높은 기업의 직무능력 점수가 높게 나타났으며, 이는 사업주 지원사업 활용정도에 따라 직무능력에는 유의미한 차이($p < 0.001$)가 있다는 것을 의미한다. 즉 정부 직업능력개발 사업주 지원사업 활용수준이 높은 기업이 활용수준이 상대적으로 낮은 기업보다 직무능력이 향상될 가능성이 높다고 해석할 수 있다.

<표 4-4> 사업주 지원사업 활용수준별 결과

	N	평균	표준편차	자유도	t값
집단1(평균미만 활용기업)	228	2.27	0.692	463	-5.218(***)
집단2(평균이상 활용기업)	237	2.60	0.661		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.1.2.2 근로자 지원사업 상대적 활용정도에 따른 직무능력 분석

근로자 지원사업 상대적 활용정도에 따른 직무능력 차이를 알아보기 위해

인적자원패널(HCCP) 제5차(2013)년도 설문내용 중 정부 직업능력개발 지원 사업 부문의 4개 근로자 지원사업 문항들을 묶어서 평균 값을 산출하였다.

<표 4-5> 근로자 지원사업 활용정도 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
근로자 지원사업 활용정도	475	1.00	3.25	1.23	0.432

그리고 그 평균 값(1.23점)을 기준으로 1.23점 미만일 경우 ‘평균미만 활용 근로자’, 1.23점 이상일 경우 ‘평균이상 활용근로자’로 재분류 하였으며, 2개 집단에서의 직무능력 점수 차이가 유의미한지를 알아보기 위해 독립표본 t검정(Independent Samples t-test)을 실시하였다.

그 결과 근로자 지원사업 ‘평균미만 활용근로자’의 직무능력 점수는 2.35점, ‘평균이상 활용한 근로자’의 점수는 2.60점으로 나타났다. 즉 활용수준이 상대적으로 높은 근로자의 직무능력 점수가 높게 나타났으며, 이는 근로자 지원사업 활용정도에 따라 직무능력에는 유의미한 차이($p < 0.001$)가 있다는 것을 의미한다.

즉 정부 직업능력개발 근로자 지원사업 활용수준이 높은 근로자가 활용수준이 낮은 근로자보다 직무능력이 향상될 가능성이 높다는 것이다. 근로자 지원사업 활용정도와 직무능력 간 독립표본 t-test 결과는 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 근로자 지원사업 활용수준별 결과

	N	평균	표준편차	자유도	t값
집단1: 평균 미만 활용 집단	326	2.35	0.693	472	-3.572(***)
집단2: 평균 이상 활용 집단	148	2.60	0.688		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

정부 직업능력개발 지원금	N	평균	표준 편차	F	유의 확률
1집단(1백만원~500만원 미만)	86	2.33	.622	8.644	.000
2집단(5백만원 이상~3천만원 미만)	101	2.50	.610		
3집단(3천만원 이상)	94	2.71	.650		
합계	281	2.52	.644		

* $p < .05$ / 종속변수: 직무능력

4.1.3 상관관계 분석

연구모형에 투입된 변수들 간의 상관성을 알아보기 위해 Pearson 상관계수에 의한 방법으로 상관분석을 실시하였다.

우선 정부 직업능력개발 사업주 지원사업별 활용정도와 직무능력간의 상관관계를 보면 사업주 지원사업 모두는 직무능력과 상관이 있는 것으로 나타났다. 사업주 지원사업에서 상관성이 가장 높은 지원사업은 사업주 직무능력개발훈련 지원으로 직무능력간의 상관이 .290(**)으로 가장 높게 나타났다. 사업주 지원사업간의 상관성을 살펴보면 유급휴가훈련지원과 훈련시설장비자금 지원/대부 사업의 경우 두 변수간의 상관 값이 .661($p < 0.01$)로 다소 높은 상관성을 보였다.

정부 직업능력개발 근로자 지원사업별 활용정도와 직무능력간의 상관관계를 보면 근로자 지원사업 모두는 직무능력과 상관이 있는 것으로 나타났다. 근로자 지원사업 중 상관성이 가장 높은 지원사업은 근로자직무능력향상 지원사업으로 직무능력간의 상관이 .192(**)로 가장 높게 나타났다. 그리고 근로자 지원사업 간의 상관성을 살펴보면, 근로자직무능력향상지원 사업을 제외한 나머지 3개 변수들 간의 상관 값이 .50이상으로 다소 높게 나타났다.

정부직업능력개발 지원금과 직무능력간의 상관은 .256(**)으로 유의미하게 나타났다. 그리고 정부직업능력개발 지원금과 통제변수로 사용한 종업원 수와의 상관이 .738($p < 0.01$)로 나타나 정부직업능력개발 지원금과 기업의 종업원

수와 밀접한 상관관계가 존재한다는 것을 의미한다. 통제변수로 사용한 종업원 수와 직무능력 간의 상관은 .290(**)으로 나타났으며, 산업별에서는 금융업과 직무능력간의 상관성이 약하게 나타났다. 변수들 간의 Pearson 상관관계는 <표 4-7>과 같다.



<표 4-7> 변수들 간의 Pearson 상관관계

구분		통제변수			독립변수								종속변수
		log (NOE)	더미 제조	더미 금융	직업 능력 개발 지원	유급 휴가 훈련 지원	훈련 시설 · 장비 자금 지원 대부	근로 자 직무 능력 향상 지원	재직 자 내일 배움 카드 제	학자 금 대부	직업 훈련 생계 비 대부	log (Total)	직무 능력
통 제 변 수	log (NOE)	1.000	-.092 (*)	.244 (**)	.224 (**)	.046	.086	.019	.088	.017	.048	.738 (**)	.290 (**)
	더미 (제조)	-.092 (*)	1.000	-.451 (**)	.072	-.019	.035	-.043	-.161 (**)	-.03 4	-.04 6	-.213 (**)	-.03 7
	더미 (금융)	.244 (**)	-.451 (**)	1.000	-.066	-.042	.011	.017	.104 (*)	-.00 9	-.01 4	.253 (**)	.110 (*)
독 립 변 수	직업능력 개발훈련 지원	.224 (**)	.072	-.066	1.000	.372 (**)	.234 (**)	.261 (**)	.150 (**)	.139 (**)	.185 (**)	.218 (**)	.290 (**)
	유급휴가 훈련지원	.046	-.019	-.042	.372 (**)	1.000	.661 (**)	.415 (**)	.440 (**)	.287 (**)	.416 (**)	.056	.165 (**)
	훈련시설· 장비 자금지원 /대부	.086	.035	.011	.234 (**)	.661 (**)	1.00 0	.413 (**)	.500 (**)	.385 (**)	.590 (**)	.096	.182 (**)
	근로자 직무능력 향상 지원금	.019	-.043	.017	.261 (**)	.415 (**)	.413 (**)	1.000	.490 (**)	.343 (**)	.401 (**)	.081	.192 (**)
	재직자 내일배움 카드제	.088	-.161 (**)	.104 (*)	.150 (**)	.440 (**)	.500 (**)	.490 (**)	1.000	.505 (**)	.577 (**)	.068	.149 (**)
	학자금 대부	.017	-.034	-.009	.139 (**)	.287 (**)	.385 (**)	.343 (**)	.505 (**)	1.00 0	.576 (**)	.012	.117 (*)
	직업훈련 생계비 대부	.048	-.046	-.014	.185 (**)	.416 (**)	.590 (**)	.401 (**)	.577 (**)	.576 (**)	1.00 0	.123 (**)	.161 (**)
	log (Total)	.738 (**)	-.213 (**)	.253 (**)	.218 (**)	.056	.096	.081	.068	.012	.123 (**)	1.000	.256 (**)
	종속 변수	.290 (**)	-.037	.110 (*)	.290 (**)	.165 (**)	.182 (**)	.192 (**)	.149 (**)	.117 (*)	.161 (**)	.256	1.00 0

주1) log(NOE): Number Of Employee(종업원 수)

주2) 산업별: 제조업, 금융업, 비금융업을 더미변수화하여 더미(제조) 및 더미(금융)로 명명

주3) log(Total): 정부 직업능력개발 지원금

주4) * 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의함 / ** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의함

4.2 연구가설 검증

4.2.1 사업주 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과 검증

정부 직업능력개발 사업주 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과를 검증하기 위해 아래와 같이 [가설 1] 사업주 지원사업 활용정도에 대해서는 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

4.2.1.1 [가설 1]에 대한 회귀분석(Regression Analysis) 결과

정부 직업능력개발 사업주 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과를 검증하기 위해 실시한 회귀분석 결과는 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 사업자 지원사업 활용정도와 직무능력간의 회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	VIF
	B	표준오차	베타			
(상수)	-1.865	0.263		-7.081	0.000	
직업능력개발훈련지원	0.203	0.046	0.211	4.377	0.000	1.243
유급휴가훈련지원	0.028	0.08	0.021	0.344	0.731	2.013
시설 및 장비자금대부	0.12	0.104	0.068	1.156	0.248	1.830
더미1제조	0.066	0.112	0.029	0.585	0.559	1.270
더미2금융	0.315	0.205	0.077	1.538	0.125	1.337
log(종업원수)	0.195	0.041	0.217	4.712	0.000	1.134

$$R^2 = .142, F = 12.704, p\text{-value} = 0.000$$

a 종속변수: 직무능력

회귀분석 결과 정부 직업능력개발 사업주 지원사업 중 직업능력개발훈련지원 사업 활용정도의 경우 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($B=.203, P=.000$). 그러나 유급휴가훈련지원, 훈련시설 및 장비자금 대부사업 활용정도의 경우 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타난 직업능력개발훈련지원사업의 경우 통계적으로 유의미하지 않게 나타난 다른 지원사업들과 비교할 때 다음과 같은 특징을 보였다. 직업능력개발훈련지원사업의 경우 다른 사업주 지원사업들에 비해 사업주가 가장 활용을 많이 하고 있으며 또한 정부가 공개하는 자료에서도 년도 별로 볼 때 지속적으로 예산 및 집행실적이 증가하고 있었다. 그리고 정부의 직접적인 지원방식의 사업이라는 것이다.

위와 같은 이유로 직업능력개발훈련지원사업은 다른 지원사업들에 비해 직무능력에 긍정적인 효과를 미쳤을 것이다.

사업주 지원사업 중 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 유급휴가훈련지원, 훈련시설 및 장비자금 대부와 관련하여 그 원인을 찾고자 지원사업의 수혜자(사업주, 근로자) 및 운영자(관계기관 담당자)를 대상으로 인터뷰를 실시하였다.

인터뷰 내용은 사업주, 근로자 지원사업에 대한 활용도, 정부 지원사업 평가 및 효과성 등을 중심으로 실시하였으며, 인터뷰방식은 관련사업의 수혜자를 대상으로는 1:1로 면접조사를 실시하였으며¹⁶⁾, 관계기관 담당자에게는 전화 인터뷰를 실시하였다.¹⁷⁾

유급휴가훈련 지원사업에 대한 이해를 얻고자 직업능력개발 지원사업 담당자와 인터뷰를 실시하였는데, 인터뷰를 통해 유급휴가훈련 지원사업이 포괄적인 사업이기 때문에 직접적으로 직무능력에 미치는 효과성을 파악하기에는 한계가 있음이 확인되었다. 한편, 훈련시설 및 장비자금 대부 사업과 관련하여 소기업을 운영하고 있는 사업주와 인터뷰에서 훈련시설 및 장비를 지원받으려 했으나 채무의 부담감과 행정절차 까다로움으로 인한 포기 등으로 미

16) 2016년 10월 2일~7일까지 6일간 사업주는 기업을 방문하여 심층면접을 실시, 근로자는 퇴근 시간을 활용하여 1:1 면담으로 실시하였다.

17) 2016년 10월 31일~11월 1일 2일간 관련기관 담당자와 인터뷰를 실시하였다.

루어 유급휴가지원, 직업훈련시설 및 장비자금 대부사업은 활용도가 낮다는 것을 확인할 수 있었다.

위 내용을 뒷받침 해주는 근거로 앞서 2장에서 ‘정부 직업능력개발 지원사업 현황부문에서 사업주 지원사업 집행실적을 보면 유급휴가훈련지원 및 훈련시설·장비대부 사업의 경우 2011년 대비 2012년 집행액의 감소가 이를 뒷받침해주고 있다.

결국 유급휴가훈련지원 및 훈련시설·장비대부 사업의 경우 낮은 활용도 때문에 직무능력에 영향을 미치지 않았을 것으로 판단된다.

4.2.2 근로자 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과 검정

정부 직업능력개발 근로자 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과를 검정하기 위해 아래와 같이 [가설 2] 정부 직업능력개발 근로자 지원사업 활용정도에 대해서는 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

4.2.2.1 [가설 2]에 대한 회귀분석(Regression Analysis) 결과

정부 직업능력개발 근로자 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과를 검정하기 위해 실시한 회귀분석 결과는 <표 4-9>와 같다.

<표 4-9> 근로자 지원사업 활용정도와 직무능력간의 회귀분석 결과

	비표준화		표준화	t	유의 확률	VIF
	B	표준오차	베타			
(상수)	-2.014	0.284		-7.09 ₂	0.000	
근로자직무능력향상지원	0.200	0.066	0.153	3.030	0.003	1.361
재직자내일배움카드제	-0.045	0.126	-0.021	-0.35 ₉	0.720	1.861
학자금대부	0.022	0.105	0.011	0.207	0.836	1.615
직업훈련 생계비대부	0.135	0.137	0.058	0.986	0.325	1.830
더미1제조	0.100	0.114	0.043	0.875	0.382	1.274
더미2금융	0.232	0.208	0.056	1.118	0.264	1.325
log(종업원수)	0.254	0.041	0.279	6.231	0.000	1.067
$R^2 = .120$, $F = 9.080$, $p\text{-value} = 0.000$						

a 종속변수: 직무능력

회귀분석 결과 정부 직업능력개발 근로자 지원사업 중 근로자직무능력향상 지원사업 활용정도의 경우 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.200$, $P=.003$). 그러나 재직자내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련생계비대부사업 활용정도의 경우 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타난 근로자직무능력향상지원사업의 경우 통계적으로 유의미하지 않게 나타난 다른 지원사업들과 비교할 때 다음과 같은 특징을 보였다.

근로자직무능력향상지원사업의 경우 다른 근로자 지원사업들에 비해 활용을 많이 하고 있으며 또한 정부가 공개하는 자료에서도 년도별 예산 및 집행실적이 지속적으로 증가하고 있었다. 그리고 정부가 근로자에게 직접 지원방식

의 사업이라는 특성을 보였다.

위와 같은 이유로 근로자직무능력향상 지원사업은 다른 지원사업들에 비해 직무능력에 긍정적인 효과를 미쳤을 것이다.

근로자 지원사업 중 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 재직자 내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련생계비 대부와 관련하여 그 원인을 찾고자 관련사업의 수혜자(근로자) 및 운영자(관계기관 담당자)를 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 내용은 근로자 지원사업에 대한 활용도, 정부 지원사업 평가 및 효과성 등을 중심으로 인터뷰를 실시하였으며, 인터뷰 방식은 관련사업의 수혜자를 대상으로는 1:1로 면접조사를 실시하였으며, 관계기관 담당자에게는 전화인터뷰를 실시하였다.

먼저 재직자내일배움카드제 활용경험이 있는 관련사업 수혜자와의 인터뷰를 통해 내일배움카드제는 재직자의 직무능력향상에 필요한 훈련을 지원하기 위해 발급 되었는데 고용노동부가 인정한 과목만 수강할 수 있어 필요성을 느끼지 못하였고 설상 내일배움카드제로 고용노동부에서 인정한 유사 교육훈련을 수강하더라도 근로자의 직무능력향상에는 별 도움이 되지 않기 때문에 활용도가 낮아질 가능성이 제기되었다.

근로자에게 지원되는 직업훈련생계비대부사업 및 학자금대부사업이 왜 직무능력에 영향을 미치지 않은지에 대해서도 근로자 면담과 관련기관 담당자 인터뷰를 통해 분석하고자 하였다.

앞서 밝힌 일련의 인터뷰 결과 본 연구에서 찾고자 하는 해답을 찾을 수 있었다. 이론적 논의를 통해 검토한 기존의 연구들과 차별성을 갖고자 하는 지점이 바로 정부 직업능력개발 지원사업 효과성에서 직접지원과 간접지원을 구분하여 분석하고자 한 것인데, 직업훈련 생계비 대부와 학자금 대부의 경우 대부로 지원되는 사업으로 외형상으로는 직접 지원이라 할 수 있지만, 대부이기 때문에 결국 채무로 남게 되는 간접 지원이라고 할 수 있으며, 타 기관 중복지원으로 종료 되었다는 것은 정책의 문제라고 볼 수 있다. 또한 예산편성과 예산집행 기관이 이원화 되어 사업에 대한 평가가 적절히 이루어지지 못하는 것으로 볼 때, 직무능력에 부정적인 결과로 나타났을 것이다. 또한 앞의 제2장 이론에서 뒷받침 해주는 근거로 ‘정부 직업능력개발 지원사업 현황 부

문 근로자 지원사업 집행실적을 보면 재직자내일배움카드제, 학자금대부 사업 등의 경우 2011년 대비 2012년 집행액이 감소했다는 점이 이를 뒷받침해주고 있다.¹⁸⁾

4.2.3 정부 직업능력개발사업 지원수준이 직무능력에 미치는 효과 검증

정부 직업능력개발 지원사업 지원수준이 직무능력에 미치는 효과를 검증하기 위해 아래와 같이 [가설 3] 정부 직업능력개발 지원수준이 높을수록 직무능력에 미치는 영향에 대해서는 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

4.2.3.1 [가설 3]에 대한 회귀분석(Regression Analysis) 결과

가설3에 대한 검정은 회귀분석(Regression Analysis)을 통해 검증하였으며, 검증결과는 아래 <표 4-10>과 같다

18) 참고로 본 연구의 가설 검증에 사용된 데이터의 경우 2012년 현황을 2013년도에 조사하여 2014년도에 발표한 자료임을 감안

<표 4-10> 정부 직업능력개발지원수준과 직무능력간의 회귀분석 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	VIF
		B	표준오차	베타			
1	(상수)	-0.916	0.387		-2.365	0.000	
	log(사업주지원금)	0.133	0.050	0.245	2.663	0.008	2.095
	더미1제조	0.117	0.158	0.053	0.739	0.461	1.265
	더미2금융	0.138	0.299	0.034	0.464	0.643	1.310
	log(종업원 수)	-0.005	0.081	-0.005	-0.059	0.953	2.125
2	(상수)	-0.578	0.714		-0.810	0.421	
	log(근로자지원금)	0.099	0.078	0.219	1.269	0.210	1.844
	더미1제조	0.188	0.261	0.105	0.720	0.474	1.305
	더미2금융	0.331	0.469	0.112	0.706	0.483	1.559
	log(종업원 수)	-0.014	0.147	-0.017	-0.095	0.925	1.957
3	(상수)	-0.965	0.347		-2.779	0.006	
	log(직업능력개발 지원금)	0.125	0.045	0.239	2.759	0.006	2.227
	더미1제조	0.101	0.142	0.047	0.716	0.475	1.277
	더미2금융	0.207	0.258	0.054	0.800	0.425	1.331
	log(종업원 수)	0.016	0.076	0.019	0.213	0.832	2.246
모형1: $R^2 = 0.058$, $F = 3.622$, $p\text{-value} = 0.007$							
모형2: $R^2 = 0.064$, $F = 0.993$, $p\text{-value} = 0.419$							
모형3: $R^2 = 0.069$, $F = 5.100$, $p\text{-value} = 0.001$							

정부 직업능력개발 지원금은 사업주에 대한 지원금과 근로자에 대한 지원금으로 분류되며, 2개 영역의 지원금을 합산한 금액이 정부 직업능력개발 지원금이다. 사업주 지원금과 근로자 지원금의 경우 두 변수 간 상관성이 매우 높기 때문에 두 변수 간 상관성이 직무능력에 영향을 미치는 공선성을 제거하기 위하여 사업주 지원금과 근로자 지원금 변수를 따로 모형에 투입하여 회귀분석을 실시하고 더불어 사업주 지원금과 근로자 지원금을 합산한 정부 직업능력개발 지원금을 하나의 변수로 하여 3개 모형으로 회귀분석을 실시하였다.

그 결과 정부 직업능력개발 지원금 중 사업주 지원금의 경우 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 근로자 지원금의 경우 직무능력에

영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한 사업주 지원금과 근로자 지원금을 합산한 정부 직업능력개발 지원금은 증가할수록 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($B=0.125$, $p=0.006$). 그러나 정부 직업능력개발 지원금이 직무능력에 미치는 효과에 대한 설명력은 매우 미약한 것으로 나타났다($R^2=0.069$, $F=5.100$, $p\text{-value} = 0.001$). 즉, 정부 직업능력개발 지원금이 직무능력에 영향을 미치는 효과와 관련하여 그 설명요인이 사업주 지원금에 의해 설명되지만 직무능력에 미치는 효과가 매우 미약하여 향후 무조건적으로 직업능력개발을 위한 사업주 지원 프로그램에 많은 예산을 투입할 경우 그 효과를 단정 지을 수 없을 것이다.



4.3 연구가설 검정 요약

4.3.1 사업주 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과

[가설 1]에 대한 검정결과 정부 직업능력개발 사업주 지원사업 중 직업능력 개발훈련 지원사업 활용정도가 높을수록 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

중소기업 대표 김00는 “채용예정자 훈련을 통해 인적자원을 확보하게 되었고, 직원의 직무능력향상에 도움이 되었다. 직업능력개발훈련이 도움이 된다는 것을 알고 있지만 직업훈련을 받을 유휴 인력이 없으니 아쉽다고 했다.”며 긍정적 영향을 인정했다. 또한, 근로자 김00는 “결혼하고 아이 키우며 10년을 주부로 살다가 직장을 다니게 되었는데 막상 근무를 하다 보니 결혼 전 직장을 다닐 때 보다 새로운 지식을 요구하는 게 많아서 직장을 그만둘까 생각했는데 직장에서 교육훈련이 있어 업무에 도움이 많이 되었어요.”라고 답했다.

그러나 나머지 유급휴가훈련지원, 시설 및 장비자금 대부 지원사업의 경우 직무능력과 상관성은 있지만 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 주된 이유에는 기업의 실질적 여건상 직업훈련을 실시할 여유가 없다는 점과 과도한 행정처리로 인해 포기하게 되는 점이 있었다.

가령, 유급휴가훈련지원과 관련하여 정00는 “기업의 미래를 보면 직원들에게 훈련기회 제공의 필요성을 느끼면서도 현재 물량확보와 산재한 문제를 해결하기 위해 훈련을 시킬 인력 부족 때문에 유급휴가훈련 제도를 활용하지 않고 있다.”고 솔직히 답변했다.

훈련시설 및 장비자금 대부 사업과 관련하여 소기업대표 이00는 인터뷰에서 “규모가 작은 소기업 운영으로 필요한 장비를 다 갖추지 못해서 신제품을 개발에 필요한 장비 구입을 위해 저리융자 지원제도를 활용하려고 했더니 행정절차도 지나치게 까다롭고 제출하라는 서류도 많고 융자로 지원되다보니 저리라고 하지만 채무라는 것이 부담으로 느껴져 포기하였다.” 고 답했다.

다만, 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 유급휴가훈련지원, 시설 및 장비자금 대부 사업의 경우 활용도가 매우 낮아 직무능력에 영향을 미

치지 않는 것인지 실제 직무능력에 효과가 없는 것인지는 향후 연구가 필요할 것으로 사료된다. 유급휴가 지원사업 담당자 이00가 “유급휴가훈련 지원사업은 고용보험기금으로 사업주훈련에 포괄적으로 지원하기 때문에 효과에 관해서는 단호히 말하기가 어렵다.”고 답변한 것을 통해서도 향후 추가적 연구의 필요성을 알 수 있다.

4.3.2 근로자 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 효과

[가설 2]에 대한 검정결과 정부 직업능력개발 근로자 지원사업 중 근로자직무능력향상 지원사업 활용정도가 높을수록 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련 생계비 대부의 경우 직무능력 향상과 상관은 있으나 직무능력에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 인터뷰를 통해 확인한 주된 이유로는 희망하는 교육과정이 부재하거나 실질적 도움이 되지 않는다는 점이 있었다.

가령 재직자내일배움카드제 활용경험이 있는 근로자 박00는 “내일배움카드제로 집 가까운 근처에서 직무에 필요한 교육을 받고자 수강등록을 하려고 했더니 필요한 교육은 훈련인정이 되지 않기 때문에 수강할 수 없어서 1년 동안 카드만 소지한 채 사용하지도 않았다.”고 답했다.

또한 직업훈련생계비 대부 활용경험이 있는 근로자 한00는 “직장을 그만두고 6개월 동안 실직하다가 새로운 직장을 얻게 되었는데 경제적 어려움이 있어서 직업훈련 생계비를 대출받아 생활에 안정을 찾고 직업훈련을 받으면 도움이 될 것 이라고 생각했는데 대출금액이 생각만큼 도움이 되지 못했고 빚으로 남는 것 같아 우울했어요.”라고 진술했으며, 직업능력훈련 운영 담당자 최00는 “훈련생계비 지원은, 고용노동부에서 배정된 예산 한도 내에서 사업을 집행하고 있기 때문에 수요자가 많다고 하더라도 주어진 예산 한도 내에서 지원할 수밖에 없으며 학자금대부에 대해서는 그 때 당시 관련된 부서에 근무하지 않아서 정확하지 않을 수 있으나, 종료된 이유로는 학자금대부 사업이

여러 곳에서 실시하고 있기 때문에 통합하면서 종료된 걸로 알고 있다.”고 했다.

직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련 생계비 대부 사업의 경우 역시 활용도가 매우 낮아 직무능력에 영향을 미치지 않는 것인지 실제 직무능력에 효과가 없는 것인지는 향후 좀 더 연구가 필요할 것으로 사료된다.

4.3.3 정부 직업능력개발 지원수준이 직무능력에 미치는 효과

[가설 3]에 대한 검정 결과 정부 직업능력개발 지원수준이 증가할수록 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 사업주 지원금이 증가할수록 직무능력에 도움이 되는 것으로 나타났다.

하지만 정부 직업능력개발 지원수준이 직무능력에 미치는 효과는 매우 미약하게 나타나 향후 단순히 지원금을 증가시켜 직업능력개발 지원사업의 효과성을 증가시키기 보다는 지원금뿐만 아니라 다른 유인책을 통해 정부 직업능력개발지원사업의 효과를 극대화 시킬 필요가 있다.

V. 결 론

5.1 연구결과 요약

본 연구의 목적은 정부 직업능력개발지원사업이 직무능력에 미치는 영향을 기업의 활용도 측면과 정부의 지원수준 측면에서 접근하여 정부 직업능력개발 지원사업 활용도와 지원수준이 직무능력에 미치는 효과를 분석하는 것이었다. 따라서 정부 직업능력개발지원사업의 활용도와 정부의 지원수준이 높을수록 직무능력에 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 실증분석을 실시함으로써 정부의 직업능력개발 지원사업 유형에서 긍정적인 효과와 부정적인 평가로 도출된 가설을 입증하는데 의의가 있다고 할 수 있다.

먼저 사업주 지원사업 활용도에서 직업능력개발훈련과 근로자 직무능력향상지원금은 효과가 있는 반면, 정부 및 직업능력개발 관련 기관에서 공개하고 있는 현황 및 문헌 등에서 정부 직업능력개발지원사업의 활용도 점수가 매우 저조하게 나타나고 있다. 정부 직업능력개발지원사업의 문제점 및 개선사항으로, 행정 절차의 불편함, 훈련시킬 여유인력 부족, 지역훈련기관·시설과 프로그램의 부재, 낮은 인지도(제도의 존재 여부를 잘 모름), 근로자들의 무관심 등으로 나타났다. 또한 정부 직업능력개발 지원사업 중 일부 지원사업의 경우 정부의 직접 지원이 아닌 대부 등 간접지원방식으로 지원하고 있었다. 이러한 문제들은 정부 직업능력개발지원사업의 활용도라는 측면에서 시사점을 제공하고 있다.

또한 정부 지원사업의 예산은 증가하고 있으나 집행실적 감소의 문제가 발생하고, 지원사업이 지속적으로 유지되지 않고 단 기간에 통합되거나 종료되면서 잦은 명칭변경이 이루어진다는 점은 정부의 지원수준 측면에서 시사점을 제공하고 있다.

그러나 위와 같은 문제점에도 불구하고 기존의 연구에서는 정부의 직업능력개발지원 활용도 및 지원수준, 이러한 변수들이 직무능력에 미치는 효과를 분석한 실증연구는 거의 발견하기 어려웠다. 일부 선행연구에서 정부직업

능력개발 지원사업에서 훈련유무, 훈련형태, 교육훈련비용, 훈련기관 정도의 변수와 직무능력간의 관련성을 살펴보았다.

본 연구의 기존 연구와의 차별성은 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도와 지원수준의 변수를 추가함으로써 선행연구의 범위를 확대시켰고, 정부 직업능력개발 지원사업을 직접지원과 간접지원으로 구분하여 효과성을 검증하였다는 것이다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도에서 직업능력개발훈련 지원은 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력단절 여성이었던 근로자와 중소기업 사업주의 인터뷰를 통해 기업 내 직업훈련은 직무능력에 효과가 있었다는 것을 실증할 수 있었다.

반면, 유급휴가훈련지원, 훈련시설 및 장비자금 대부사업 활용정도의 경우 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 중소기업을 운영하고 있는 사업주에 대한 인터뷰 결과, 유급휴가훈련지원, 훈련시설 및 장비자금 대부 지원사업 활용도가 낮은 이유는 대부라고 하지만 채무가 남기 때문에 부담이 되었고 행정절차도 복잡하여 활용하지 않았다고 하였다.

결론적으로 정부 직업능력개발 지원사업 사업주 활용정도와 직무능력 간에 상관관계는 있었으나, 직무능력에 영향을 미치는 지원사업은 직업능력개발훈련 지원사업으로 나타났으며, 집단 간 차이 분석에서는 사업주 지원사업 활용을 상대적으로 많이 하는 기업이 그렇지 않은 기업보다 직무능력 점수가 높게 나타났다. 즉 정부 직업능력개발 사업주 지원사업은 활용정도가 높은 기업이 낮은 기업보다 직무능력이 향상될 가능성이 높다는 의미이다. 따라서 사업주가 직업능력개발의 중요성을 인식하고 활용을 많이 할수록 근로자의 직무능력향상은 물론 기업의 경쟁력 확보에도 도움이 된다는 것을 시사하고 있다.

둘째, 정부의 직업능력개발 지원사업 근로자 활용정도에서 근로자직무능력 향상 지원사업이 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

반면, 재직자내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련생계비대부 지원사업 활용도의 경우 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 집단 간 차이분석 결과 근로자 지원사업 활용정도에 따른 직무능력 차이는 활용정도가 상대적으로 높은 근로자의 직무능력 점수가 높게 나타났다. 이는 근로자 지원사업

활용정도에 따라 직무능력에는 유의미한 차이가 있다는 것을 의미한다. 따라서 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도가 높은 근로자가 활용수준이 낮은 근로자보다 직무능력이 향상될 가능성이 높다는 것을 보여주고 있다.

이러한 결과를 추측해 보면, 2013년 학자금대부 지원사업이 종료되었고, 근로자 직무능력향상지원금과 재직자 내일배움카드제가 2014년 5월 통합되어 근로자능력개발로 지원되고 있는 것을 비추어 볼 때 제도적 문제점이 있는 것으로 추정해 볼 수 있다. 또한 근로자에게 지원되는 학자금 대부나 훈련생 예비 대부는 정부 지원사업 중에서도 간접 지원이라고 할 수 있으며, 결국 채무로 남기 때문에 활용정도가 낮다고 볼 수 있다. 인터뷰를 통해 이 점을 확인하였는데, 정부의 직업능력개발 지원사업이 좋은 제도라고 할지라도 수요자인 고객이 만족하지 못하고 사용하지 않는다면 비효율적인 제도라고 할 수 있으며, 따라서 개선이 요구된다고 하겠다.

셋째, 정부 직업능력개발 지원금이 높을수록 직무능력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정부 직업능력개발 지원금을 많이 받은 집단과 그렇지 않은 집단의 직무능력에는 차이가 있는지를 알아보기 위해 실시한 집단 간 차이분석 결과, 정부 직업능력개발 지원금을 많이 받은 집단은 그렇지 않은 집단 보다 직무능력이 향상될 가능성이 높게 나타났다. 그러나 단순히 정부 직업능력개발 지원금을 증가시켜 근로자들의 직무능력을 향상을 기대하기에는 무리가 있다. 앞서 검정결과에서도 나타났듯이 정부의 지원금 증가가 직무능력에 긍정적인 영향을 미치지만 그 설명력이 매우 미약하게 나타난 것으로 보아 재정적 지원과 더불어 다양한 지원 방안을 고려해야 할 것이다.

선행연구를 통해 정부 직업능력개발지원금(환급액)이 높을수록 직무능력 성과가 높아짐을 확인할 수 있었다. 배인옥(2015)은 정부의 직업능력개발 교육 훈련비의 환급액(지원금)이 높은 기업의 재무적, 비재무적 성과가 높게 나타나는지를 연구 하였는데 그 결과 정부의 직업능력개발사업 환급액(지원금)이 많은 기업은 재무적, 비재무적 성과에 유의적 영향을 미친다는 것을 볼 때, 정부 직업능력개발 지원사업 적극 참여와 지원수준(환급액)은 직무능력에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라고 분석하였다. 본 연구의 결과분석을 통해 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도가 높을수록 소속 근로자의 직무능력향상에

도움이 된다는 것을 알 수 있었다. 기업의 정부 직업능력개발 지원사업 활용 수준을 높이기 위해서는 기업 경영자의 인식이 중요하다. 급변하는 산업 환경에 적응하고 기업의 경쟁력을 확보하기 위해서는 직무수행능력에 실질적으로 도움이 될 수 있는 교육훈련에 대한 중요성을 인식해야 한다. 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 조사결과 정부 직업능력개발 지원제도 개선필요성 및 인터뷰에서도 진술하였듯이 훈련인정범위확대, 행정절차 간소화, 행정서비스 전달체계 개선 등 효율적인 정부 직업능력개발 지원사업 활용수준을 높이기 위해서는 제도적 정책적 지원이 선행되어야 할 것이다.

5.2 연구의 한계점 및 시사점

본 연구에서는 정부 직업능력개발지원사업의 문제점 등을 도출하기 위해 기존 문헌에 대한 자료를 수집하고 분석하였으며, 도출된 문제점을 기반으로 정부 직업능력개발 지원사업 활용도와 지원수준이 직무능력에 미치는 효과와 관련된 가설을 설정하였다. 설정된 가설을 검정하기 위해 인적자원기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 설문내용 중에서 데이터의 직업능력개발 관련 지표(문항)를 변수로 설정하여 분석하였으며, 그 결과 정부 직업능력개발 지원사업 활용도에서 일부 지원사업 변수들을 제외한 대다수의 변수에서 직무능력에 미치는 효과가 발견되지 않았다. 그 원인과 이유를 입체적으로 해석하기 위해 정부직업능력개발지원 사업 수혜자(사업주 및 근로자)와 관련기관 담당자를 대상으로 인터뷰를 실시하였으나 다음과 같은 연구의 한계점이 있었다.

5.2.1 한계점

첫째, 조사대상의 한계이다. 정부의 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 미치는 영향에 관한 효과 검정은 인적자본기업패널 5차(2013)년도 자료를 기반으로 검정을 실시하였기 때문에 현 시점에서 정부 직업능력개발 지원사업이 직무능력에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 효과성 검정에 있어 일반화시키는 데에는 한계점이 있었다. 최근의 자료를 기반으로 검정을 하지 못한 이유는 인적자본기업패널 6차(2015)년도 자료는 현재 진행 중이며 아직 고용노동부에서 자료를 개방하지 않고 있기 때문이었다.

둘째, 인적자본기업패널 5차(2013)년도 자료에서 독립변수로 사용된 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도 변수들의 경우, 활용정도(점수)가 매우 낮아 직무능력에 미치는 효과를 정확하게 검정하기에는 한계가 있었다. 정부 직업능력개발 지원사업 활용정도가 직무능력에 미치는 영향을 검정한 결과 사업주 지원사업에서는 직업능력개발훈련 지원사업 활용도가 직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 근로자 지원사업에서는 근로자직무능력향상지원사업 활용정도가 직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 사업주 지원사업에서 유급휴가훈련지원, 시설/장비자금대부와 근로자 지원사업에서 재직자내일배움카드제, 학자금대부, 직업훈련 생계비 대부는 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이때의 한계점은 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 지원사업이 실제 직무능력에 영향을 미치지 않는 것인지 혹은 활용을 하지 않기 때문에 직무능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것인지 파악할 수가 없다는 점이었다. 향후, 최근 자료를 통해 신규 사업이나 통합된 사업에 대한 효과성 분석 등 폭넓은 연구로 보다 더 객관적인 입증이 필요하다고 할 수 있다.

5.2.2 시사점

첫째, 정부 지원사업의 사업주와 근로자의 세부적인 효과성을 검증하여 효과성이 나타난 사업에 대해서는 효과 이유를 밝혀냈고, 효과성이 나타나지 않

은 사업에 대해서도 이유를 밝혀냈다는 점이다. 또한 직접지원과 간접지원으로 구분하여 시사점을 제공 하였다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다.

둘째, 사업주 지원사업에서 기업 규모별 격차를 해소할 수 있는 방안이 필요하다. 규모가 클수록 활용도가 높게 나타났다는 것을 볼 때, 대기업에 편중된 지원이 이루어지고 있다고 할 수 있다. 대기업 훈련보다 중소기업훈련을 우선순위에 두는 직업능력개발 훈련정책으로의 전환을 시사하고 있는 것이다.

셋째, 공급자 위주에서 수요자의 요구를 반영한 직업훈련으로의 전환이 필요하다. 면접조사에 참여한 사업주와 근로자는 직업능력개발 지원사업에 대한 중요성 인식과 참여 의지 측면에서 긍정적 반응을 보였다. 그럼에도 불구하고 직업훈련 활용이 미흡한 이유를 기업에 필요한 훈련이 없었기 때문이라고 진술한 바, 수요자 요구를 반영한 맞춤형 훈련으로 개선되어야 한다는 것을 알 수 있다.

넷째, 직업능력개발훈련 참여자에 대한 보상체제이다. 사업주와 근로자의 참여율을 높이고 효율적 운영을 위해서는 적극적으로 참여한 사업주와 근로자에게 인센티브 제공 등 동기유발을 위한 보상체제를 구축해야 한다.

다섯째, 정부 직업능력개발훈련 지원사업 실적 현황 등 통계의 일관성이 필요하다. 사업주와 근로자 지원실적을 조사하는데 수행기관별 지원실적이 다르게 나타나 있어서 현황을 파악하는데 어려움이 많았다. 따라서 정확한 지원실적을 나타내는 통계시스템 마련이 시급하다.

여섯째, 정부 직업능력개발 정책은 인정범위 확대를 통해 규제 보다는 수요자의 다양성을 존중하고 활용 할 수 있는 활용방식으로 변화되어야 한다는 정책방향을 제시하였다.

【참고문헌】

1. 국내문헌

강순희. (2000). 직업능력개발사업의 성과분석, 「국가정책연구포털(NKIS)자료」, 한국노동연구원.

강순희 외. (2000). 근로자 자율적인 훈련의 활성화 방안, 한국노동연구원.

강일규. (2005). 국가인적자원개발 정책 사례, 「한국정책학회보」, 14(4).

고용노동부. (2015). 기업직업훈련 실태조사 기초분석 보고서.

_____ (2013~2016년). 업무보고, 직업능력개발사업 예산자료.

_____ (2016). 년도별 직업능력개발사업 현황 자료집.

김기태. (2008). 교육훈련투자가 조직성과에 미치는 영향, 「인사관리연구」, 32(4).

김황봉. (2012). 중소기업 교육·훈련제도 개선에 관한 연구, 배재대학교 컨설팅대학원, 석사학위논문.

김수원. (2015). 기업의 인적자원개발(HRD) 변화와 특성에 관한 연구, 「제5회 인적자본기업패널 학술대회 논문집」, 65-75.

김주섭. (2008). 평생직업능력개발 정책방향과 과제, 「노동리뷰」, 36-50.

김주섭·이병희. (2004). 직업능력개발사업 효율성 평가분석, 한국노동연구원.

김영생 외. (2015). 지속성장을 위한 교육훈련 고용의 새로운 프레임과 주요 과제 개발, 한국직업능력개발원.

김태훈. (2009). 우리나라 훈련법제의 문제점과 개선방안 연구, 고려대학교 노동대학 석사학위논문.

노용진·정원호. (2006). 기업내 교육훈련의 생산성효과와 조절변수. 산업노동연구. 12(1).

박성희. (2001). 고용보장적 관점에서의 직업훈련법제의 검토, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

박천수 외. (2010). 「민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고방안(Ⅱ)」, 서울: 한국직업능력개발원.

배인옥. (2015). 고용안정·직업능력개발사업 환급액 실태가 경영성과에 미치는 영향 : 재무적성과 비재무적성과를 중심으로, 단국대학교대학원 석사학위논문.

심우일·장운섭. (2008). 중소기업 재직자 직업능력개발훈련 제도 · 실태 및 개선방안. 서울 : 중소기업연구원.

안준기. (2013). 직업훈련 성과평가에 대한 실증연구 : 상담효과 및 비정규직 유형과 성과분석, 성균관대학교 대학원, 석사학위논문.

유길상. (2012). 평생능력개발 : 개선된 내일배움카드제 훈련에 대한 평가, 한국실천공학 교육학회 논문지.

유완식·이정주. (2006). 장애인 직업능력 개발훈련 효과분석 연구. 「직업교육 연구」 . 25(3).

이병희·김동배. (2004). 기업교육 훈련제도의 특성과 효과에 관한 연구, 한국 노동연구원.

이병희·김미란. (2000). 직업능력개발사업의 평가와 정책과제. 한국노동연구원.

이상식. (2002). 한국 고용보험제도의 개편방안 연구, 영남대학교 대학원 박사학위논문

이상준·이수경. (2012). 기업참여 촉진을 위한 훈련전달 체계개편.
「정책제언 보고서」 , 한국직업능력개발원.

이수영. (2014). 사업주지원 직업능력개발 활성화 방안연구 : 중소기업의 참여도 제고를 중심으로, 한국기술교육대학교 대학원, 석사학위논문.

이영민·임정연. (2014). 집체교육훈련이 근로자의 직무능력 향상에 미치는 영향, 「제5회 인적자본기업패널 학술대회논문」 , 한국직업능력개발원.

이종성. (1982). 직업훈련제도 및 기능검정 제도의 현황과 분석, 한국산업인력공단 직업훈련연구소.

장봉기. (2011). 국가직무능력표준을 활용한 기술 분야 교육과정이 교육성에 미치는 영향에 관한 연구, 호서대학교 벤처전문대학원.
박사학위논문.

정재연. (2006). 우리나라 직업교육훈련제도의 개선방안에 관한 연구 : 직업

능력개발사업 중심으로, 창원대학교 대학원, 석사학위논문.

정택수. (2008). 직업능력개발제도의 변천과 과제. 한국직업능력개발원.

정택수·나영선. (1993), 기업의 직업훈련의무 적정범위 의무부과 방안, 한국기술교육대학 산업기술인력 연구소.

조은상. (2002). 기업체의 인적자원개발 이론과 동향 -미국을 중심으로, 인력개발연구, 4(1).

조정호. (2009). 직업능력개발투자의 결정요인과 조직성과영향에 관한 경험적 연구, 단국대학교 대학원, 박사학위 논문.

최영렬. (2007). 직업교육훈련 해외 동향시리즈(1) : 노동시장 수용에 부응하는 숙련인력의 육성. 한국 직업능력개발원.

한국산업인력관리공단. (2016). 사업주 직업능력개발훈련 매뉴얼.

한국직업능력개발원. (2014). 인적자본기업패널(HCCP) 5차(2013)년도 기초분석보고서(본사용)

허미연. (2010). 여성인적자원개발기관의 취업효과성에 관한 연구. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.

황승록. (2014). HRD-Index와 기업 성과. 제5회 인적자본기업패널 학술대회 논문.

2. 국외문헌

Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, *University of Chicago Press*.

Bishop, J. H. (1994). The Incidence of and Payoff to Employer Training, *Working Paper 97*, Cornell University.

Kane, R. L. & Palmer, I. (1995). Strategic HRM or Managing the Employment Relationship?, *International, of Manpower*, 16(5/6), pp.6-21.

Kreuger, A. and Rouse, C. (1998). The Effect of Workplace Education on Earnings, Turnover and Job Performance, *Journal of Labor Economics*, 16(1), pp.61-94.

Robert, M. Grant. (1996). Strategic Management Journal Knowledge and the firm: Overview, PP5-9.

3. 기타자료

고용노동부 <http://www.moel.go.kr>

_____ HRD-Net. <http://www.hrd.go.kr>

근로복지공단. <http://www.kcomwel.or.kr>

서울고용센터. http://www.work.go.kr_seoul

전국 고용센터. <http://www.moel.go.kr>

한국고용정보원. <http://www.keis.or.kr>

한국산업관리공단. <http://www.hrdkorea.or.kr>

한국직업능력개발원. <http://www.krivet.re.kr>

ABSTRACT

A Study on the Influence of Projects Supporting Vocational Ability Development by the Korean Government on Job Capability

Mo, Young-Bae
Major in Public Administration
Dept. of Public Administration
Graduate School
Hansung University

With accelerated development of ICT and the beginning of the 4th industrial revolution, the industrial ecosystem has rapidly changed. Accordingly, new technologies and job competitions will become key factors and the importance of vocational ability development training has been highlighted. New knowledge and technology acquired from vocational ability development training can strengthen companies' competitiveness as well as increase the possibility of employees' life-long employment.

The purpose of the study is to analyze the influence of the level of governmental projects for supporting vocational ability development and use of it on job capacity. Under the assumption that there should be difference by particular business in the use of the projects by business owners and employees; and the higher the support level by the government, the more influence on job capacity, the study conducted empirical analysis. Therefore, it has significance in proving the effect of

governmental projects for supporting vocational ability development. To this end, data of the 5th Human Capital Corporate Panel (HCCP) (2013), which is national official statistical investigation and utilized for establishing policies for human resource development activities by companies, were employed. Also, various research methods such as in-depth interview were used to supplement limitations of literature, preceding research and data on governmental projects for supporting vocational ability development.

In previous research, costs of training for vocational ability development, training types, quality of training, labor productivity, etc. were mainly used for key variables, and very few empirical research analyzed impact on job capacity by setting use of the projects and support level as variables. Therefore, this study is differentiated by adding variables of use of the projects and support level and expanding the scope of preceding research. The result of this research can be summarized as follows:

First, as for business owners' use of governmental projects for supporting vocational ability development, the support had positive impact on job capacity. Meanwhile, use of support for paid leave training and loan for training facilities and equipment showed no influence on job capacity. That is, use of the governmental projects and job capacity had correlation, while the support affecting job capacity was vocational ability development training. Also, companies that use such support projects relatively more had higher job capacity scores. This means that companies using the projects more are more likely to improve job capacity. As such, business owners need to recognize the importance of projects supporting vocational ability development to not only improve employees' job capacity but also secure the company's competitiveness.

Second, as for employees' use of governmental projects for supporting vocational ability development, the support had positive impact on job

capacity. Meanwhile, use of projects for supporting Future Learning Card System for Workers, loan for school expenses and loan for job training and living expenses had no influence on job capacity. The reason is assumed that the support project for school expense loan was terminated in 2013, and job capacity improvement fund and Future Learning Card System for Workers were integrated as employee capacity development fund; therefore, they are considered to affect job capacity at this point in time. On the other hand, loan for training facilities and equipment for business owners, and loans for school expenses and job training and living expenses for employees are considered to be indirect support by the government; the use rates are low, as they remain as debt eventually.

As for the difference of job capacity according to employees' use of support projects, those who use relatively more showed higher job capacity scores. This means that job capacity has significant difference according to the use of such supporting projects. That is, employees using the projects more are more likely to improve job capacity.

Third, the higher the governmental fund for development of vocational ability, the more positive influence on job capacity. As a result of investigating the assumption that a group with more governmental fund for development of vocational ability and a group without it would show difference in job capacity, it was statistically proved that the former group is more highly likely to improve job capacity.

【Keyword】 Korea, government, job capacity development, support project, utilization level, support level, job skills