

■ “노동시장 여건변화와 인적자원개발 정책과제”(이병희 연구위원)

- 선진국에 비하여 과잉 투자가 이루어지고 있는 학교교육과는 달리, 우리나라에서 노동시장 진입 이후의 인적자원개발 투자는 매우 낮은 실정

※ 2004년 현재 성인의 1년 동안의 평생학습 참여율은 21.6%에 그쳐 OECD 국가 평균(35.6%)에 크게 못 미치며, 특히 능력개발과 직결되는 직업훈련 참여율은 3% 내외

- 고용보험의 지원을 받는 기업 훈련에서 여성, 저학력, 저숙련 근로자의 인적자원개발 기회가 제한적이어서 장기적으로 양극화의 심화 우려

※ 훈련참여율: 남성 15.5%, 여성 8.9% / 대졸 23.3%, 전문대졸 13.8%, 고졸 9.7%, 중졸 4.2%, 초졸 이하 3.1%

문의처 : 데이터센터 동향분석팀 김용현 연구원

Tel : 783-7155 E-mail : yhk08@kli.re.kr

\* 한국노동연구원 보도자료 및 원문은 인터넷(<http://www.kli.re.kr>)에서 찾아볼 수 있습니다.

# 노동시장 여건변화와 인적자원개발 정책과제

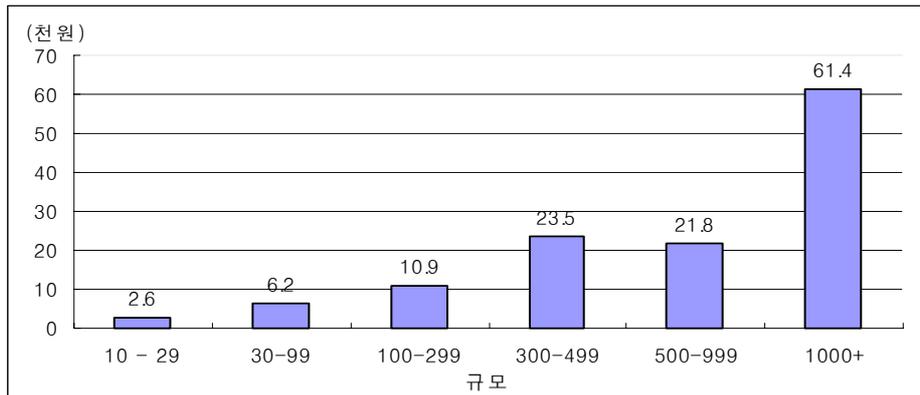
담당자	이병희 연구위원
전화	02) 782-9547

## 1. 인적자원개발의 현황과 문제점

- 기술변화와 경쟁의 심화에 따라 12~16년의 정규교육만으로는 40여 년에 걸친 근로생애에 필요한 직업능력을 충분히 확보하지 못하는 상황
  - 그러나 학교교육 단계에서는 과잉 투자를 우려할 정도로 투자가 이루어지고 있지만, 고용안정 및 경쟁력 강화와 직결되는 노동시장에서의 인적자원개발 투자는 매우 취약
  - 2004년 현재 성인의 1년 동안의 평생학습 참여율은 21.6%에 그쳐 OECD 국가 평균(35.6%)에 크게 못 미치며, 특히 능력개발과 직결되는 직업훈련 참여율은 3% 내외
- 특히 노동시장 위협에 취약한 근로계층일수록 평생학습 참여는 현저하게 낮음
  - 연령계층별로는 30대 주노동력계층의 평생학습 참여율이 가장 높으며, 중장년층의 평생학습 참여율은 현저하게 낮음. 노동시장으로부터 퇴출 압력이 높은 중장년층에게 제2의 경력개발을 통해 안정적인 노동시장 참여 기회가 주어지지 않는다면, 고령화의 개인적·사회적 부담은 급격하게 증가하게 될 것
  - 교육수준별로는, 대졸 이상은 42.6%에 이르지만, 초졸 이하 5.0%, 중졸 9.1%에 불과, 저학력자의 인적자본 축적이 크게 지체됨에 따라 노동시장에서의 불평등은 확대될 수 있음.
- 고용보험의 지원을 받는 기업훈련에서도 여성, 저학력, 저숙련 근로자의 인적자원개발 기회가 제한적
  - 훈련 참여자를 보면, 남성의 15.5%에 비해 여성은 이에 크게 못 미치는 8.9% 수준에 머무르고 있으며, 학력별로는 교육수준이 높을수록 훈련 참여율이 높아 대졸 23.3%, 전문대졸 13.8%, 고졸 9.7%, 중졸 4.2%, 초졸 이하 3.1%로 나타남.
  - 한편 직업별로도 숙련별 훈련격차가 뚜렷하게 나타나, 사무직의 훈련참여율이 20.1%에 이르는 등 사무관리직의 훈련참여율이 상대적으로 높은 반면 생산관련직의 훈련참여율은 낮은 수준.

- 중소기업의 교육훈련 투자는 대기업에 비해 크게 부진한 상태
  - 100인 미만 중소기업의 교육훈련비는 1,000인 이상 대기업의 1/10에도 미치지 못함.
  - 직업훈련에 대한 지원이 대기업 정규직에 집중되기 때문에 여성, 저학력, 저숙련, 비정규근로자의 능력개발 참여가 저조하게 되고 이는 장기적으로 양극화를 심화시킬 수 있음.

(그림 1) 규모별 1인당 교육훈련비(월평균)



자료 : 노동부, 「기업체노동비용조사」, 2003

## 2. 주요 정책 과제

- 첫째, 인적자원개발 투자의 근로생애별 불균형을 시정하기 위해 '평생능력개발체제의 구축'이 필요
  - 학교교육에 치중한 국가 인적자원개발정책을 노동시장에서 인적지원의 효과적인 개발과 활용을 도모하는 방향으로 전환
  - 개인주도적인 학습에 대한 지원은 노동력의 유동화 및 경기변동에 따라 위축되기 쉬운 기업의 인적자원개발 투자를 보완할 수 있을 것
- 둘째, '사회학습망 확충을 통한 양극화 극복'이 필요
  - 비정규근로자, 자영업 종사자, 중소기업 근로자의 능력개발 참여가 저조하며 이들은 직업훈련정책의 사각지대에 있으므로 이들에게 보호이전에 능력개발 기회를 부여
  - 중소기업 훈련컨소시엄을 통해 대기업-중소기업 연계형 인력개발체제로 발전
- 셋째, '직업능력개발 전달체계의 혁신' 요구
  - 공통적인 인력수요를 가지는 산업별 인력개발 협의기구를 구축함으로써 거시적인 인력개발전략과 미시적 인력개발 정책을 매개함으로써 수요자 중심의 인적자원체계를 구축
  - 산업별 인력개발 협의기구는 논의과정부터 노조 등 근로자 대표의 참여를 통해 노사참여적 인력개발을 지향.