

보 도 자 료

이 자료는 2월 9일 (조)간부터
사용하여 주시기 바랍니다.

내 용 : 『노동리뷰』 2월호 - 이슈분석

■ 정규-비정규근로자간 능력개발 기회의 격차(안주엽)

- 한국노동패널조사 제7차년도(2004년 조사) 자료를 통해 분석한 결과, 능력개발¹⁾의 경험여부는 인적속성별, 고용형태별, 산업별, 지역별로 상당한 차이를 보이고 있음.
- 남성의 능력개발 경험자 비중(13.1%)이 여성(9.1%)보다 다소 높았고, 교육수준이 높아질수록 능력개발 경험자 비중도 높아지는 역진성이 나타남.
- 상용직(14.1%)이 임시직(2.7%), 일용직(1.4%)에 비해 능력개발 경험자 비중이 높았음.
- 산업별로도 제조업은 전체의 11.1%가 능력개발을 경험한 반면, 통신업, 전기·가스·수도업 등 일부 서비스업의 경험자 비율은 20%를 상회하는 수준이고 건설업이나 음식·숙박업은 6%에 미달하는 등 산업별 격차가 발견
- 지역별로는 울산광역시(25.8%)와 전남(24.2%)의 능력개발경험자 비중이 월등히 높은 가운데 인천광역시(4.6%)와 대전광역시(5.8%)의 비중은 극히 낮은 등 지역별 격차도 발견됨.
- 능력개발 프로그램의 주체를 보면, 정부가 지원하는 훈련의 비중이 낮은 편이고, 그 중 오히려 비정규근로자들이 정규직근로자들에 비해 정부지원 프로그램에 참여하는 비중이 크게 낮았으며, 개인의 선택에 의한 교육훈련 참여비율은 월등히 높았는데, 이는 비정규근로자들에게 능력개발의 기회가 덜 제공될 뿐 아니라 비용부담 역시 개인에게 귀속된다는 것을 의미함.

문의처 : 한국노동연구원 안주엽 연구위원

Tel : 782-9071 E-mail : jyahn@kli.re.kr

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

정규-비정규근로자간 능력개발 기회의 격차

담당자	안주엽 연구위원
전화	02)782-9071

- 남성 임금근로자 중 능력개발 경험자 비중은 13.1%인 반면 여성은 9.1%로 성별격차가 다소 존재하고, 대체로 교육수준이 높아질수록 능력개발 경험자 비중이 늘어나고 있어(대졸 18.3%, 고졸 9.1%) 능력개발 기회제공에 있어 역진성이 나타나고 있음.

<표 1> 정규-비정규근로자 능력개발 경험-성별·교육수준별

(단위: 명, %)

		임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
전 체		4,257	(11.4)	3,090	(14.8)	1,167	(2.3)
성 별	남성	2,567	(13.1)	1,990	(16.3)	577	(2.3)
	여성	1,690	(8.8)	1,100	(12.2)	590	(2.3)
교육수준별	무학	53	(0.0)	15	(0.0)	38	(0.0)
	초등학교	296	(2.0)	131	(3.8)	165	(0.6)
	중학교	460	(4.4)	254	(7.1)	206	(1.0)
	고등학교	1,582	(9.1)	1,112	(11.6)	470	(3.0)
	전문대학	605	(13.9)	508	(15.8)	97	(4.1)
	대학교	1,068	(18.3)	912	(20.9)	156	(3.2)
	대학원(석사)	157	(17.2)	130	(20.0)	27	(3.7)
	대학원(박사)	34	(23.5)	27	(29.6)	7	(0.0)

주: 전체 표본 11,661명 중 645명이 능력개발을 경험(받아본 적이 있거나 현재 받고 있음). 여기에서는 '타인 또는 회사에 고용되어 돈을 받고 일'하는 임금근로자 4,257명을 중심으로 논의. 정규-비정규근로 구분기준은 자신의 '주된 일자리가 정규직 또는 비정규직'이라고 밝히는 자기선언적(self-reported) 기준임.

() 안 숫자는 능력개발을 받은 적이 있거나 현재 받고 있는 근로자가 차지하는 비중

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』 제7차조사(2004년) 원자료.

- 고용형태별로 살펴보면, 상용직의 경우 능력개발 경험자의 비율은 14.1%에 달하고 있으나 임시직(2.7%)과 일용직(1.4%)의 경우 그 비율은 크게 줄어들며, 자신이 비정규근로자라고 답변한 경우가 그 비중이 더 낮았음(<표 2> 참조).

- 또한 능력개발 프로그램의 주체를 보면, 소속 사업장에서 실시하는 업무 능력향상훈련이 74.0%로 가장 높은 수준으로, 정부지원훈련은 14.8%로 낮은 수준인 것으로 나타남(<표 3> 참조).

- 특히 비정규근로자의 경우 기업이나 정부지원 프로그램에 참여하는 비중은 정규직근로자에 비해 적은 반면 개인의 선택에 의한 교육훈련 참여비율은 월등히 높아, 비정규근로자들에게 능력개발의 기회가 덜 제공될 뿐 아니라 비용부담 역시 개인에게 귀속되는 악순환의 고리가 작용하는 것으로 나타남.

<표 2> 주요 고용형태별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위: 명, %)

주요 비정규 고용	기간제 시간제	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
		명	(%)	명	(%)	명	(%)
종사상 지위	상용	3,309	(14.1)	2,989	(15.2)	320	(3.4)
	임시	448	(2.7)	69	(2.8)	379	(2.6)
	일용	499	(1.4)	32	(3.1)	467	(1.3)
	파견근로	50	(18.0)	22	(27.3)	28	(2.2)
고용	용역근로	110	(1.8)	45	(2.0)	65	(1.5)
	독립도급	444	(13.3)	272	(19.8)	172	(2.9)
	기간제	227	(17.1)	113	(25.7)	114	(8.8)
	시간제	308	(2.5)	54	(5.6)	254	(2.0)

주와 자료: 이전 표를 참조.

<표 3> 능력개발 주체

(단위: 명, %)

	능력개발경험자		정규근로자		비정규근로자	
전 체	명	(%)	명	(%)	명	(%)
회사의 업무능력향상훈련	359	(74.0)	342	(74.7)	17	(63.0)
정부지원훈련	72	(14.8)	69	(15.1)	3	(11.1)
개인선택 교육훈련	45	(9.3)	39	(8.5)	6	(22.2)
기타	9	(1.9)	8	(1.7)	1	(3.7)

주와 자료: 이전 표를 참조.

- 능력개발 경험의 정규-비정규근로자간 차이는 산업별, 지역별로도 비교적 큰 격차를 보임.

- 서비스업 중 통신업, 전기·가스·수도사업, 금융산업, 공공산업에서는 능력개발 경험자의 비중이 20%를 상회하는 한편 건설업, 음식·숙박업에서는 6%에 미달하는 등 산업별 격차 발생(<표 4> 참조)
- 제조업은 임금근로자 전체로 보면 11.1%가 능력개발을 경험한 것으로 나타났지만 비정규근로자에 대한 능력개발은 0.7%에 불과해 전체평균(2.3%)보다 훨씬 낮았음.

<표 4> 산업별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위 : 명, %)

	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
전 체	4,257	(11.4)	3,090	(14.8)	1,167	(2.3)
농림어업	33	(0.0)	8	(0.0)	25	(0.0)
광업	4	(0.0)	3	(0.0)	1	(0.0)
제조업	1,011	(11.1)	867	(12.8)	144	(0.7)
전기, 가스 및 수도사업	30	(23.3)	27	(25.9)	3	(0.0)
건설업	464	(2.8)	171	(5.8)	293	(1.0)
도소매업	483	(11.2)	338	(13.9)	145	(4.8)
숙박 및 음식점업	250	(5.2)	110	(9.1)	140	(2.1)
운수업	186	(16.2)	170	(17.1)	16	(6.3)
통신업	74	(27.0)	64	(29.7)	10	(10.0)
금융 및 보험업	222	(22.6)	181	(26.0)	41	(7.3)
부동산, 임대업	54	(14.8)	43	(18.6)	11	(0.0)
사업서비스업	384	(8.8)	294	(10.6)	90	(3.3)
공공행정국방사회보장행정	181	(22.1)	153	(26.1)	28	(0.0)
교육서비스업	383	(12.5)	301	(15.3)	82	(2.4)
보건 및 사회복지사업	160	(16.3)	143	(17.5)	17	(5.9)
오락, 방송 및 공연사업	60	(8.3)	38	(10.5)	22	(4.5)
기타 서비스업	215	(8.8)	137	(13.2)	78	(1.3)

주와 자료 : 이전 표를 참조.

- 지역별로 보면, 울산광역시(25.8%)와 전남(24.2%)에서 능력개발경험자 비중이 월등히 높은 가운데 인천광역시(4.6%)와 대전광역시(5.8%)의 비중은 극히 저조한 것으로 나타났다.

- 정규직과 비정규직간 능력개발 경험의 차이 역시 지역별로 적지 않은 편차를 보이고 있음(<표 5> 참조).

<표 5> 지역별 정규-비정규근로자 능력개발 경험

(단위 : 명, %)

	임금근로자		정규근로자		비정규근로자	
전체	4,257	(11.4)	3,090	(14.8)	1,167	(2.3)
서울	1,135	(10.1)	879	(12.8)	256	(1.2)
부산	366	(12.3)	236	(17.4)	130	(3.1)
대구	232	(10.4)	177	(13.0)	55	(1.8)
대전	120	(5.8)	93	(7.6)	27	(0.0)
인천	239	(4.6)	161	(6.8)	78	(0.0)
광주	110	(18.2)	68	(25.0)	42	(7.1)
울산	132	(25.8)	104	(31.7)	28	(3.6)
경기	819	(8.3)	590	(10.5)	229	(2.6)
강원	64	(7.9)	45	(11.1)	19	(0.0)
충북	89	(15.7)	64	(20.3)	25	(4.0)
충남	131	(13.0)	92	(18.5)	39	(0.0)
전북	151	(19.8)	116	(24.2)	35	(5.8)
전남	95	(24.2)	66	(33.3)	29	(3.4)
경북	208	(12.5)	146	(15.1)	62	(6.5)
경남	304	(14.8)	247	(17.8)	57	(1.8)

주와 자료 : 이전 표를 참조.