

비정규직과 기업 교육훈련

김 철 희*·이 유 진**·이 중 구***

최근 비정규직 일자리에 대한 논의가 활발하다. 기업의 노동시장 유연화 전략은 해고를 완화하는 동시에 고용형태의 다양화를 가져왔으며, 1990년대 중반 및 외환위기 이후 비정규직이 정규직을 대체하는 수요증가 현상이 급속히 전개되고 있다. 비정규직은 용이한 인력조정과 비용절감 측면과 상대적 저임금, 고용불안, 부당한 차별 등의 양면적 성격을 지니고 있다. 본 연구는 한국노동연구원의 사업체패널 2차년도, 3차년도 자료를 이용하여 기업에서 행해지는 비정규직의 교육훈련의 현황 및 특성을 살펴보고, 비정규직의 교육훈련 참여 결정요인을 분석한다. 분석 결과, 전반적으로 비정규직의 교육훈련에 대하여 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 산업에서는 서비스업, 사업체규모에서는 300인 이상 사업체에서 비정규직의 교육훈련에 대하여 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 여전히 비정규직에 대한 교육훈련 참여가 쉽지 않음을 의미한다.

I. 서론

인적자원이 국가는 물론 기업 경쟁력의 원천임이 강조되고 있다. 이를 위하여 국가 차원의 기본 계획이 마련되고, 이를 뒷받침하기 위한 다양한 정책들이 수립·추진되고 있다. 인적자원은 크게 양성, 활용, 배분 등으로 구분할 수 있다. 문제는 양성된 인적자원이 수요처인 기업에서 얼마나 제대로 활용되고 있는냐 하는 것이다. 그리고 취업 이후 기업 내부에서 행해지는 각종 교육훈련이 어느 정도 활성화되고 있고, 그 성과가 어떠한지, 이를 기업에서 어떻게 활용하고 있는지는 매우 중요한 문제이다. 많은 기업의 경우, 경영환경 악화 시 가장 먼저 투자 규모를 줄이는 것이 교육훈련 부문임을 여러 자료를 통하여 확인할 수 있다.

경제위기 이후 우리 나라에서도 비정규근로자¹⁾ 문제가 중요한 사회적 관심사로 대두되고 있고, 이에 대한 다양한 문제점과 합리적인 대응이 요구되고 있다. 그러나 기업의 비정규직 고용 및 이

* 한국직업능력개발원 전문연구원

** 경희사이버대학교 교수

*** 경희대학교 교수

1) 사업체패널에서는 비정규직을 (1) 파트타임/시간제, (2) 단기계약직(축탁직, 단기계약 반복), (3) 일시적 고용(대체근로, 일시적 빈자리 충원), (4) 파견근로자, (5) 용역근로자(제3자가 고용관리 담당), (6) 호출근로자, (7) 소사장과 소사장이 고용한 인력, (8) 외주근로자(용역처럼 하되 직접 지휘감독을 받지 않음), (9) 독립도급근로자나 프리랜서 등의 유형으로 구분하고 있다.

들 계층의 인력을 개발하여 활용하는 교육훈련 측면과 관련된 연구는 그리 많지 않은 실정이다.

우리 나라의 비정규 근로는 그 형태가 다양할 뿐만 아니라 증가속도가 매우 빠르고 그 비중 또한 매우 높게 나타나고 있다. 비정규근로자는 대부분 임금, 고용안정성, 사회보험 수혜를 비롯한 각종 근로조건 측면에서 취약성을 갖고 있으며, 직업능력개발을 위한 인적자원개발 부문에서도 사각 지대에 놓여 있다 해도 과언이 아닐 것이다. 대부분의 기업들이 여러 가지 이유로 비정규근로자에 대하여 인적자본 투자를 하지 않거나 관심을 두지 않고 있으며, 정부의 지원 사업 또한 정규직 전업, 상용 근로자와 실업자, 여성, 고령자, 장애인 등 기타 취약계층에 초점이 맞추어져 있어 비정규직은 스스로 능력개발을 하지 않는 한 직업능력개발의 틀 안에서 배제될 수 밖에 없는 실정이다.

본 연구는 기업의 교육훈련에 초점을 두고 비정규직에 대한 교육훈련 실태 분석을 통하여 비정규직 근로자들의 교육훈련에 영향을 미치는 원인을 분석하는 것이 목적이다. 이를 위하여 첫째, 비정규직의 교육훈련 관련 분포와 특성을 살펴본다. 둘째, 비정규직 근로자들의 교육훈련 참여에 영향을 미치는 요인을 분석한다. 셋째, 이를 통하여 비정규직의 교육훈련 개선을 위한 방안을 제시한다.

II. 선행연구

기업의 교육훈련 투자와 관련한 논문은 일부 있으나 비정규직의 교육훈련과 관련된 연구는 그리 많지 않은 편이다. 먼저, 기업의 교육훈련과 관련된 연구는 기업에서 교육훈련 투자에 영향을 미치는 결정요인 분석이 대부분이며, 기업의 고용유연화나 고성능과 작업조직 등이 기업의 교육훈련에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 논문들이 있다.

정재호 외(2004)는 고용유연화가 기업의 교육훈련 투자에 미치는 영향을 분석하였는데 비정규직 고용은 이직률과 초과노동이동률을 증가시키며, 비정규직 고용의 확대는 기업의 교육훈련비 투자를 감소시키는 것으로 분석하였다. 이를 통하여 기업의 고용유연화 전략이 경영환경의 불확실성에 대한 단기주의적인 인력관리 방식임을 주장하였다. 신건권 외(2003)는 기업의 인적자본과 관련된 교육훈련비가 기업의 경영성과에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 교육훈련비의 경우 모든 모형에서 유의적인 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 기업의 경영성과인 매출총이익률과 경상이익에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 연구개발비와 광고선전비 등은 일부모형에서 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 류장수(1997)는 우리 나라 기업들이 노동자들의 교육훈련에 어느 정도 투자를 해 왔고, 그 교육훈련투자가 무엇에 의하여 결정되었는가를 분석하였다. 주요 결과로는 우리 나라 기업 대부분이 교육훈련투자 즉, 인력개발투자에 매우 인색한 것으로 나타났으며, 1인당 교육훈련투자 결정함수 추정 결과 기업의 평균임금, 남성노동자의 비중, 연령, 근속년수가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로 비정규직 관련 연구를 보면, 김동배 외(2002)는 사업체패널조사 자료를 이용하여 기업의 비정규직 활용 동기를 분석하였다. 분석 결과, 대규모 기업과 노동조합이 존재하는 기업의 경우 비정규직을 활용할 가능성이 높고, 경제위기 이후 비정규직이 증가한 것으로 나타났다. 단기 이익

압력을 많이 받는 기업들이 비정규직 활용과 증가에 정(+)²의 관계로, 정규직의 고용조정은 비정규직 활용 및 비정규직 증가와 정(+)²의 관계로 나타났다. 성과배분을 실시하는 기업의 경우 비정규직 활용 및 경제위기 이후 비정규직 증가와 정(+)²의 관계가 나타났다. 김주일(2001)은 비정규직 고용을 고용여부, 고용비중, 비중의 증가 등 세 가지 차원에서 영향요인을 분석하였다. 비정규직을 고용하는지 여부는 기업전략, 교육훈련, 조직설계, 조직연령 등에 영향을 받지만, 비정규직의 고용비중은 원가우위전략과 기업의 조직재설계에 주로 영향을 받고, 비정규직 고용의 증가요인은 노동조합 유무에 영향을 받는 것으로 나타났다. 남재량 외(2000)는 우리나라 비정규직이 근로자들에게 막다른 일자리인지 정규직으로 옮겨가는 과정에서 일시적으로 경험하게 되는 곳인지를 분석하였다. 그 결과 비정규직 종사자들은 주로 취약계층에 속한 사람들로서 낮은 직무능력과 기능을 요구하는 분야에 종사하고 있어서 우리나라의 비정규직은 함정일 가능성이 크다고 분석하였다.

〈표 1〉 선행연구 분석

기업의 교육훈련			비정규직		
연구자	자료 및 분석방법	결과	연구자	자료 및 분석방법	결과
정재호 외 (2004)	사업체패널조사-고용보험전산망, OLS	초과노동이동률 및 비정규직 고용 증가하면 교육훈련투자 감소	김동배 외 (2002)	사업체패널조사, 로짓	정규직의 고용조정은 비정규직 활용, 증가와 정(+) ² 의 관계, 성과배분기업도 동일한 결과
신건권 외 (2003)	상장기업자료, SUR	교육훈련비가 모든 모형에서 유의적인 양(+) ² 의 영향	김주일 (2001)	인력관리 및 고용조정실태조사(노동연구원), OLS	비정규직 고용은 기업전략, 교육훈련, 조직설계, 조직연령 등에 영향
류장수 (1997)	기업경영자료, 직종별 임금실태조사, OLS	기업의 인력개발투자에 매우 인색, 평균임금, 연령, 근속년수가 교육훈련투자규모에 영향을 미침	남재량 외 (2000)	경제활동인구조사, Markov 이행확률 모형	비정규직 종사자 대부분이 함정에 빠져있으며, 가교로서의 역할은 미약

III. 자료 및 변수

1. 분석 자료

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원의 『사업체패널조사』2차(2003년도), 3차(2004년도) 자료이다. 사업체패널조사는 우리나라 사업체를 대표하는 2,000개의 패널구성 사업체를 대상으로 기업의 고용구조와 노동수요를 체계적으로 파악하고, 이를 통하여 인적자원관리 체계 및 노사관계 현황 등에 대한 정보를 추적 조사하는 종단면 조사이다. 특히, 이 조사는 기업 혹은 사업체 단위의

근로자에 대한 교육훈련 등 인적자원개발 실태를 구체적으로 분석할 수 있어 이와 연계한 정책효과를 크게 제고할 수 있는 정보를 담고 있다. 또한 비정규근로자에 대한 부가조사를 실시하여 비정규근로자에 대한 활용 및 보상 실태 등을 분석할 수 있다.

사업체패널조사는 인사담당자, 노무담당자, 근로자대표용 설문지로 구성되어 있다. 본 논문에서는 인사담당자용 설문지와 비정규근로자를 대상으로 한 부가조사에 포함되어 있는 각종 정보를 활용하였다. 2차년도 자료는 전체 표본 2,276개 중 인사담당자 응답 수 2,005개, 비정규근로자 부가조사 응답 수 1,007개이며, 3차년도 자료는 전체 표본 2,164개 중 인사담당자 응답 수 2,004개, 비정규근로자 부가조사 응답 수 1,000개 이다. 본 논문에서 활용한 샘플은 2차 웨이브에 모두 응답한 사업체와 교육훈련 및 비정규근로자 관련 설문에 응답한 사업체를 대상으로 하였다.

2. 주요 변수 설명

사업체 비정규직의 교육훈련 관련 지표는 비정규직 부가조사의 비정규직에 대한 직원연수 및 교육훈련 참여 여부를 기본 변수로 사용하였으며, 이외에 1인당 교육훈련비는 사업체패널조사의 교육훈련비를 비정규직 종업원 수, 정규직 종업원 수 및 이를 합한 전체 종업원 수로 각각 나누어 계산하였으나 분석에서는 제외하였다. 자료의 제약 상 분석에 활용된 변수는 모두 사업체 특성만을 반영하였다. 비정규직의 교육훈련 여부 외에 독립변수들로는 상시 종업원 수를 기준으로 한 사업체 규모, 산업, 노동조합 유무 등을 활용하였다.

<표 2> 주요 변수 설명

변수명	변수 설명
비정규직의 교육훈련 여부	
1인당 교육훈련비	교육훈련비/비정규직 종업원 수 교육훈련비/정규직 종업원 수 교육훈련비/비정규직+정규직 종업원 수
비정규직 비율	비정규직근로자수/전체근로자수
노동조합 유무	
사업체 규모	100인 미만/100~299인/300인 이상
산업	제조업/건설업/서비스업(개인,유통,사업,사회)/ 기타(농림어업/광업/전기가스수도)

3. 표본 특성 분석

위에서 살펴본 표본 수와 주요 변수에 대한 정의에 기초하여 구성한 분석 대상 표본 사업체에 대한 특성을 보면 다음과 같다. 전체 근로자 수는 평균 282.9명, 정규직은 255.1명, 비정규직은 27.8명으로 나타났다. 산업별 분포에서는 제조업이 52.9%, 서비스업이 39.6% 순으로 나타났으며, 사업체 규모는 비중이 유사하고, 노동조합이 있는 사업장이 60.3%로 매우 높게 나타났다.

〈표 3〉 표본 기초통계

변수명	평균(빈도/구성비)	표준편차
전체근로자수	282.9	877.3
정규직	255.1	818.2
비정규직	27.8	160.5
산업 제조업	52.9	
건설업	5.9	
서비스업(개인/유통/사업/사회)	39.6	
기타(농림어업/광업/전기가스수도)	1.6	
사업체규모 100인 미만	35.3	
100~299인	31.8	
300인 이상	32.9	
노동조합 있음	60.3	
없음	39.7	

IV. 분석 결과

1. 비정규직의 교육훈련 실태

비정규근로자에 대한 직원연수나 교육훈련 실시 여부에 대한 응답결과를 살펴보면, 실시한다고 응답한 사업체가 2003년 55.9%에서 2004년 63.2%로 7.4%p 증가한 반면, 실시하지 않는다고 응답한 사업체는 2003년 44.1%에서 2004년 36.8%로 7.4%p만큼 감소한 것으로 나타났다. 이는 비정규직에 대한 직원연수나 교육훈련 기회가 점차 증가하고 있음을 보여주는 것이다. 구체적으로 살펴보면, 실시하고 있는 경우에도 정규근로자와 유사하게 실시한다고 응답한 사업체는 전년 대비 4.0%가 증가했으며, 정규근로자에 비하여 제한된 비정규근로자에게만 기회를 준다고 응답한 사업체도 전년 대비 3.3% 증가한 것으로 나타났다. 실시하지 않고 있다고 응답한 경우에도 정규근로자에게만 기회 제공이 3.1% 감소했으며, 정규근로자나 비정규근로자 모두에게 기회를 주지 않는 사업체는 4.3% 감소한 것으로 나타났다. 정규근로자와 유사하게 기회를 제공하는 사업체 증가율이 높고, 정규, 비정규근로자 모두에게 기회를 제공하지 않는 사업체 감소율이 높은 것은 점진적이거나 비정규직의 교육훈련 상황이 개선되고 있음을 시사한다.

〈표 4〉 비정규직 직원연수 및 교육훈련 실시 현황

구분	2003	2004	비교(증감)
실시, 정규근로자와 유사	319 (38.2)	303 (42.2)	4.0
실시, 제한된 비정규근로자에게만 기회 제공	148 (17.7)	151 (21.0)	3.3
미실시, 정규근로자에게만 기회 제공	270 (32.3)	210 (29.3)	△ 3.1
미실시, 모두 기회 제공 없음	99 (11.8)	54 (7.5)	△ 4.3
계	836 (100.0)	718 (100.0)	

2004년도 비정규근로자 부가조사에서 불합리한 차별적 처우에 대한 질문을 새로이 추가하였다. 여기에는 신입사원 선발 최종 결정, 승진 결정, 교육훈련 기회, 권고사직 등의 항목에 대하여 비교 집단을 구성하여 이에 대한 상대적 비중을 묻는 것이다.

교육훈련 기회 부여와 관련한 응답 결과, 대부분 50%를 기준으로 큰 차이를 보이지 않고 있으나 50%를 상회하는 항목은 남성, 미혼 여성, 대학졸업자 등으로 나타났다. 50%를 하회하는 항목으로는 이혼경험자, 장애인, 고연령자, 지방대학 졸업자, 출신지역 고려 등으로 나타나 여전히 취약계층일수록 교육훈련 기회에서도 차별을 받는 것으로 보인다.

〈표 5〉 교육훈련 기회에 대한 차별적 처우

기회 부여 대상	100% 중 교육훈련기회 부여 비중	표준편차	비교 대상
남성	54.9	12.0	여성
미혼 남성	50.2	7.3	기혼 남성
미혼 여성	51.5	9.9	기혼 여성
이혼경험자	48.1	9.2	이혼 무경험자
장애인	45.6	14.3	비장애인
고연령자	44.4	14.1	50세 미만
신규학졸자	50.7	10.0	유사경력소지자
지방대학 졸업자	49.9	6.8	서울소재 대학졸업자
대학졸업자	52.0	9.9	고졸 이하
출신지역 고려	6.6	18.4	출신지역 무관

2. 비정규직의 교육훈련 결정 요인

아래는 종속변수를 비정규직 대상의 직원연수나 교육훈련 실시여부로 한 비정규직의 교육훈련에 미치는 영향을 분석한 것이다. 종속변수는 비정규직 부가조사에서 직원연수나 교육훈련을 실시한 적이 있다고 응답한 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 분석 결과, 산업별로는 건설업과 기타 사 산업에서는 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 서비스업의 경우 양(+)의 부호로 나타났다. 사업체 규모별로는 300인 이상의 상대적으로 규모가 큰 사업장에서 비정규직에 대한 교육훈련 결정 확률이 높으며, 유의하게 나타났다. 노동조합 유무에서는 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 사실에 비추어 볼 때, 비정규직에 대한 교육훈련은 서비스업종과 300인 이상 규모의 사

업장에서 교육훈련 실시 가능성이 높은 것으로 분석된다.

〈표 6〉 비정규직의 교육훈련 결정 요인(로짓)

변수명	회귀계수	표준오차
상수항	2.077 ***	0.162
산업(제조업)		
건설업	-0.208	0.266
서비스업(개인/유통/사업/사회)	0.594 ***	0.121
기타(농림어업/광업/전기가스수도)	-0.773 **	0.423
사업체규모(100인 미만)		
100 ~ 299인	-0.481 ***	0.157
300인 이상	1.489 ***	0.155
노동조합 유무(있음)	-0.051	0.125
-2 Log L	1931.594	
N	1,686	

V. 결론

본 연구는 비정규직에 대한 기업의 교육훈련 결정 요인과 그 가능성을 분석하였다. 분석 결과, 비정규직의 교육훈련은 대부분 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 서비스업과 300인 이상 사업장 등에서는 정(+)의 부호로 나타나 그 확률이 높게 나타났다. 이 결과는 아직도 많은 부분에서 비정규직의 교육훈련에 대한 참여가 미흡하고, 노동시장의 유연화에 따른 기업의 교육훈련 투자가 차별적으로 행해지고 있음을 반증하는 것이며, 이에 대한 다양한 정책적 대응이 요구된다.

그러나 본 연구는 사업체조사 자료를 분석대상으로 활용함에 따라 비정규직 개인의 특성을 살펴 볼 수 없는 한계를 지닌다. 또한 비정규직의 교육훈련 관련 변수가 극히 제한적이어서 이를 분석에 활용하는데 많은 어려움이 있었다. 이는 많은 연구자들이 시도하고 있는 고용보험DB와의 연결 분석의 필요성을 알 수 있게 하는 대목이다. 변수 활용이나 설문내용의 제한이 많음에도 불구하고 사업체의 인사노무관리와 교육훈련과 관련한 상세한 자료가 패널화되어 조사되고 있다는 사실은 이 부분 관련 연구에 큰 기여를 하고 있다고 판단된다.

참고문헌

- 김동배·김주일(2002).「비정규직 활용의 영향요인」,『노동정책연구』, 제2권4호, 한국노동연구원
- 김동배·김주섭·박의경(2003).「고성과 작업관행과 기업 교육훈련」,『노동정책연구』, 제3권1호, 한국노동연구원
- 김주일(2001).「비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구」,『경영저널』, 제2권1호
- 남재량·김태기(2000).「비정규직, 가교인가 함정인가」,『노동경제논집』, 제23권2호, 한국노동경제학회
- 류장수(1997).「한국제조업체의 교육훈련투자규모와 결정요인」,『경제학연구』, 제45권4호, 한국경제학회
- 박계홍·권혁수(2002).「기업의 교육훈련 투자 실적과 성과요인과의 관련성 연구」,『중소기업연구』, 제24권3호, 한국중소기업학회
- 신건권·정군오·김연용(2003).「교육훈련비가 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구-패널 분석을 중심으로」,『회계정보연구』, 제21권, 한국회계정보학회
- 안주엽(2000).「비정규직의 실태와 과제」,『임금연구』
- 정재호·이병희(2004).「고용유연화가 기업의 교육훈련 투자에 미치는 영향」,『노동정책연구』, 제4권4호, 한국노동연구원