

사업주 훈련 최소 훈련시간 기준에 대한 인식

- 사업주 직업능력개발 집체훈련의 경우 전체 기업 중 약 14%가 최소 훈련시간이 축소되는 제도 변화에 영향을 받을 것으로 파악됨.
- 전체 기업 중 최소 훈련시간 규제로 훈련을 실시하지 못하거나 훈련비를 환급 받지 못한 영향기업은 약 13%이며, 영향기업의 평균 훈련시간은 비영향기업보다 상대적으로 짧아 제도 변화에 영향을 받을 가능성이 높음.
- 전반적으로 기업 규모가 작을수록 최소 훈련시간에 영향을 받는 기업의 비중이 증가하는 것으로 나타남.
- 영향기업에서는 제도 변화 이후의 훈련 증가 가능성에 대한 긍정적인 응답이 비영향기업에 비해 높음.
- 지난 2005년 개정 이후 현재까지 적용되고 있는 최소 훈련시간의 규제 완화는 기업과 노동자의 훈련과정 선택 폭을 확대하고 훈련 참여 부담을 완화하여, 더 많은 기업의 노동자가 훈련에 참여할 수 있어 사회 전체 후생을 증대시킬 것으로 기대됨.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

| 주 |

이 글은 '안우진 외(2021), 『사업주 직업능력개발훈련 훈련시간 개선방안』, 한국직업능력연구원'에서 일부 내용을 발췌, 재정리함.

| 최근 변화하는 노동시장 환경 속에서 다양하고 유연한 훈련을 제공하기 위하여 완화된 최소 훈련시간 기준에 대한 기업의 인식을 파악하는 것이 필요함.

- 기업의 경영 환경 및 태도, 그리고 근로자의 학습 수요가 변화하고 있어, 최근 개정된 최소 훈련시간 완화가 훈련 참여에 미치는 영향을 검토하는 것이 필요함.
 - 핵심 인력 중심 경영, 근로자의 고학력화, 첨단기술 활용 확대로 역량 수요에서 양극화가 일어나고 있으며, 변화에 적기에 대응하기 위해 상시 학습이 활성화되고 있음.
 - 대기업의 경우 새로운 학습 방식과 내용에 대해 내부 자원을 활용하여 능동적으로 대응할 수 있으나, 외부 위탁훈련에 의존하는 중소기업은 변화하는 수요에 맞춘 훈련 공급의 제한으로 훈련 기회가 더욱 축소되고 있음.
 - 따라서 전체 기업, 특히 중소기업의 상시 역량 강화를 위해 완화된 최소 훈련시간이 기업의 훈련 참여 인식에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고 시사점을 도출하고자 함.

| 분석 자료: 한국직업능력연구원, 「사업주 직업능력개발훈련 훈련시간 기준에 대한 의견조사(2021)」

- 분석 대상: 2021년 3월 중소기업훈련지원센터 등록기업을 모집단으로 하여, 지역, 규모, 산업을 고려하여 표본 추출한 중소기업 교육훈련 담당자 522명



KRIVET 모바일용

〈표 1〉 표본 특성

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비중
합계		522	100.0
지역	수도권	210	40.2
	비수도권	312	59.8
업종	제조업	358	68.6
	비제조업	164	31.4
종사자 수	10인 미만	154	29.5
	10~29인	191	36.6
	30~99인	132	25.3
	100~299인	45	8.6

02 사업주 직업능력개발훈련 최소 훈련시간 기준 및 훈련 실시 현황

사업주 직업능력개발 집체훈련의 최소 훈련시간 요건이 2022년부터 ‘8시간 이상’에서 ‘4시간 이상’으로 완화됨.

- 지난 15년간 근로자직업능력 개발법 시행령에 따라 사업주가 정부로부터 훈련 비용을 지원받기 위해 충족해야 했던 최소 훈련시간 요건은 우선지원 대상 기업의 경우 ‘훈련기간은 1일 이상, 훈련시간은 8시간 이상’이고, 대규모 기업은 ‘훈련기간은 2일 이상, 훈련시간은 16시간 이상’이었음.
- 최근 해당 규정이 개정되면서,¹⁾ 내년부터 사업주 직업능력개발 집체훈련의 인정요건인 최소 훈련시간 기준이 ‘8시간 이상’에서 ‘4시간 이상’으로 완화됨.
 - 이러한 최소 훈련시간 기준의 변화로 인해 평균 훈련시간이 4~8시간인 기업이 영향을 받을 것으로 예상됨.

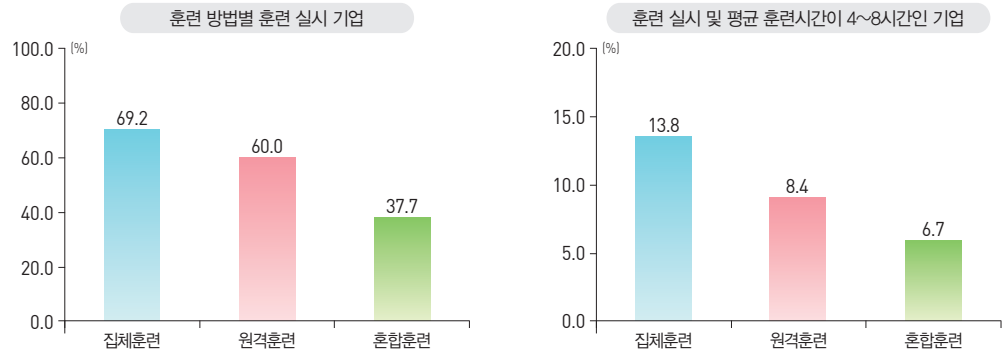
각주

1) 2021. 9. 29.에 개정

구분		변경 전	변경 후
집체 훈련	관련 법령	근로자직업능력 개발법 시행령 제22조 (2005.7.1. 시행)	근로자직업능력 개발법 시행령 제22조 (2022.1.1. 시행)
	훈련 과정 인정 범위	1) 우선지원 대상기업 – 훈련기간 1일 이상 – 훈련시간 8시간 이상 2) 대규모 기업 – 훈련기간 2일 이상 – 훈련시간 16시간 이상	– 훈련시간 4시간 이상
인터넷 원격 훈련	관련 법령	사업주 직업능력개발 지원규정 제6조 (2016.1.1. 시행)	
	훈련 과정 인정 범위	– 훈련시간 8시간 이상	

〔그림 1〕 사업주 직업능력개발 훈련과정의 인정 범위

- 집체훈련의 경우, 전체 기업 중 69.2%가 실시하고 있으며, 그중 약 20%는 평균 훈련시간이 4~8시간으로, 전체 기업의 13.8%가 최소 훈련시간 제도 변화에 영향을 받을 것으로 파악됨.
 - 원격훈련의 경우, 전체 기업 중 60.0%가 실시하고 있으며, 그중 약 14%는 평균 훈련시간이 4~8시간으로, 전체 기업의 8.4%를 차지함.

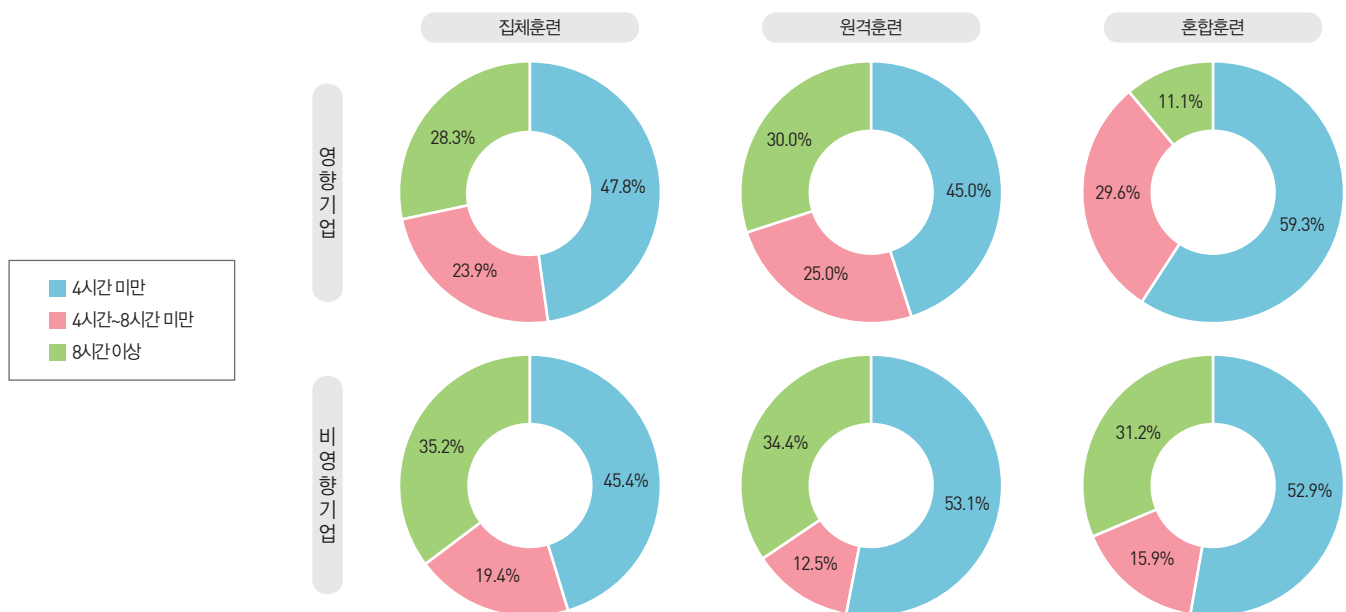


[그림 2] 훈련 방법 및 평균 훈련시간별 기업 비중

03 최소 훈련시간 규제 영향기업과 비영향기업 간 비교

영향기업의 평균 훈련시간은 상대적으로 짧은 시간대에 많이 분포하고 있으며, 기업 규모가 작을수록 영향기업의 비중이 높음.

- 전체 기업 중 최소 훈련시간 규제로 훈련을 실시하지 못하거나 환급을 받지 못하는 영향기업은 약 13%임.
- 집체훈련의 경우 평균 훈련시간이 8시간 미만인 기업은 영향기업의 71.7%, 비영향기업의 64.8%로, 영향기업에서 8시간 미만 기업의 비중이 더 높음.
 - 특히 제도 변화에 영향을 받을 가능성이 가장 큰 ‘평균 훈련시간 4~8시간 미만’인 기업은 영향기업의 23.9%, 비영향기업의 19.4%를 차지함.
- 원격훈련의 경우, 평균 훈련시간이 8시간 미만인 기업은 영향기업의 70.0%, 비영향기업의 65.6%를 차지함.
 - ‘평균 훈련시간 4~8시간 미만’인 기업은 영향기업의 25.0%, 비영향기업의 12.5%임.



[그림 3] 영향기업과 비영향기업의 평균 훈련시간대별 분포

- 기업 규모별로 영향기업이 차지하는 비중은 1~4인 기업이 16.7%, 5~9인 기업은 14.3%, 10~29인 12.6%, 30~49인 기업은 11.4%, 50~99인은 8.1%로, 기업 규모가 작아질수록 영향기업 비중이 증가함.
 - 종사자 수 100인 이상에서 영향기업의 비중이 증가하지만, 사례 수가 적은 것을 고려할 때 소기업일수록 현재 규제의 영향을 더 받는 것으로 판단됨.

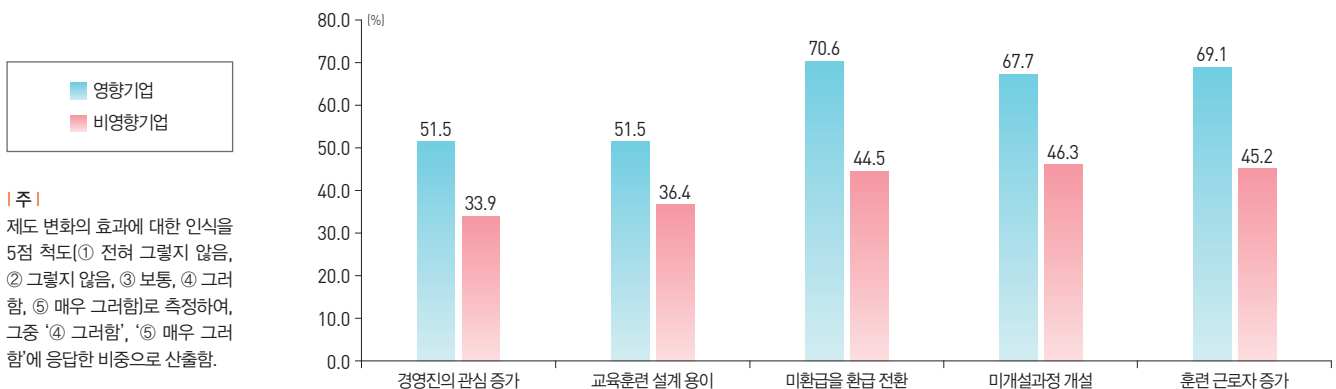
〈표 2〉 영향기업과 비영향기업의 기업 규모별 분포

(단위: 개, %)

종사자 수	비영향기업(A)		영향기업(B)		전체(A+B=C)		전체 중 영향기업 비중 (B/C)
	사례 수	비중	사례 수	비중	사례 수	비중	
1~4인	35	7.7	7	10.3	42	8.0	16.7
5~9인	96	21.1	16	23.5	112	21.5	14.3
10~29인	167	36.8	24	35.3	191	36.6	12.6
30~49인	62	13.7	8	11.8	70	13.4	11.4
50~99인	57	12.6	5	7.4	62	11.9	8.1
100~199인	26	5.7	6	8.8	32	6.1	18.8
200~299인	11	2.4	2	2.9	13	2.5	15.4
합계	454	100.0	68	100.0	522	100.0	13.0

영향기업에서 최소 훈련시간 제도 개선에 긍정적인 인식이 강한 것으로 나타남.

- 최소 훈련시간 규제로 훈련 미실시나 환급 불가 경험에 있는 영향기업의 경우, 최소 훈련시간 제도 변화로 인한 훈련 증가 가능성에 대해서 긍정적으로 인식하고 있음.
 - 특히 제도 변화로 미환급된 훈련비가 환급으로 전환될 것으로 기대하는 영향기업은 70.6%, 훈련생이 증가할 것으로 예상하는 영향기업은 69.1%, 미개설과정이 개설될 것으로 기대하는 영향기업은 67.7%으로, 상당수가 최소 훈련시간 제도 변화가 훈련에 긍정적인 영향을 줄 것으로 인식함.
- 반면 비영향기업의 경우 훈련 증가 가능성에 대해 긍정적으로 응답한 비중이 50%에 미치지 못함.
 - 비영향기업은 전체의 87%를 차지하고 있으나, 이 중 제도 변화 후 훈련 확대에 적극적인 기업은 대부분의 조사 항목에서 긍정적으로 응답한 비중이 50%를 하회하고 있음.



[그림 4] 영향기업과 비영향기업의 제도 변화의 영향에 대해 긍정적으로 응답한 기업 비중

04 시사점

- 중소기업은 최소 훈련시간 제도 변화에 대해 긍정적으로 인식하고 있으며, 특히 직업훈련의 사각지대에 있는 소규모 기업의 긍정적인 인식이 강하게 나타나고 있어 향후 이들의 적극적인 사업주 직업능력개발훈련 참여가 기대됨.
- 지난 15년 동안 유지되었던 최소 훈련시간 기준 완화는 최근 디지털 전환, 주 52시간 상한제, 코로나19 등 변화하는 노동시장 환경 아래 중소기업에 보다 다양하고 유연한 훈련을 공급할 수 있을 것임.
- 집체훈련 최소 훈련시간 완화와 더불어 향후 원격훈련의 최소 훈련시간 완화를 통해 적극적인 노동시장 정책으로서의 사업주 직업능력개발훈련 활성화가 필요함.
 - 단, 원격훈련의 최소 훈련시간 완화는 현재의 원격훈련에 관한 지원 관리 정책 전반에 대한 개편을 전제로, 새로운 경영 환경에 부합하는 원격훈련 활성화 방안의 일부로 추진하는 것이 필요함.

안 우 진 (한국직업능력연구원 부연구위원)