

노동자 직업능력개발에 관여하는 것에 대한 노동조합의 인식

- 노동계 인사의 80% 이상이 임금과 고용안정성에 있어서 노동자의 직무역량 수준이 중요하다고 응답함. 전직 및 이직, 복직 향상에도 노동자의 직무역량이 중요하다고 생각하는 응답자 비율 또한 70% 이상임.
- 직업훈련 관련 정책 결정 및 정책 실행에 노조가 참여해야 한다고 생각하는 노동계 인사의 비율도 83.4%에 달함.
- 한편, 노동 관련 거버넌스에 참여하는 노동계 인사들의 여러 역량 중 '노동자 직업능력개발'과 관련된 역량이 가장 낮은 것으로 평가되고 있으며, 노조의 주요 의제의 우선순위에서도 직업능력개발의 중요도는 최하위임.
- 임금 인상에 대한 노조의 기여도는 5점 만점 중 4.44점으로 가장 높게 평가되었으나, 직업능력개발에 대한 기여도는 3.10점으로 평가되어 다른 의제에 비해 노조의 기여도가 가장 낮은 것으로 나타남.
- 노동계 인사들은 직업능력개발에 대한 노조의 참여가 저조한 주요 원인으로 의제의 우선순위가 낮고(4.15점), 사용자 측의 관심이 높지 않으며(4.15점), 노조가 직업훈련에 기여할 기회가 마땅하지 않은 점(3.93점)을 꼽음.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

주

이 글은 작년에 출간한 '윤수린류 기락·김유미·황규성(2021), 「노동조합의 직업훈련 거버넌스 참여 제고 방안」, 한국직업능력연구원'에서 일부 내용을 발췌, 재정리함.

각주

1) 경제사회노동위원회, 지역고용 심의회, 지역노사민정협의회, 지역인적자원개발위원회 및 산업별 인적자원개발위원회 등

노동조합의 노동자 직업훈련의 중요성에 대한 인식과 노동자 직업훈련 개입 및 거버넌스 참여에 대한 인식 파악이 필요함.

- 최근 플랫폼 자본주의의 부상과 코로나19 바이러스의 확산으로 노동시장이 급격하게 변화하는 가운데 노동자의 직업능력개발에 대해 그들의 입장을 대변할 수 있는 노동조합의 역할이 더욱 중요해짐.
- 최근 여러 고용 및 직업훈련 거버넌스를 통해 노조가 숙련에 대한 사회적 대화에 참여할 수 있는 환경이 갖추어짐. 그러나 여전히 이러한 거버넌스에서 노조의 활발한 참여가 미흡하며, 노동자의 직업훈련 관련 발언권이나 의결권이 활발히 활용되지 않고 있음.
- 이 글에서는 기본적으로 노조가 인지하는 노동자 직업훈련의 중요성을 파악하고, 노조의 노동자 직업훈련 개입 및 거버넌스 참여에 대한 의견을 살펴보고자 함.
 - 이러한 인식 파악을 통해 노동계 인사들의 직업훈련 및 직업훈련 거버넌스 참여와 관련한 근본적인 시사점을 도출하여, 추후 정책 제언을 위한 근거자료로 활용하고자 함.

분석 자료: 한국직업능력연구원, 「노동계 인사의 노동자 직업능력개발 관여 관련 인식 조사(2021)」

- 분석 대상: 현재 고용 및 직업훈련 거버넌스¹⁾에 참여하는 위원 중 노동계 인사 96명, 현재 직업훈련 거버넌스에는 참여하고 있지 않으나 양대 총회에 소속되어 있는(지부지사, 회원조합 포함) 노동계 인사 중 차장급 이상의 직급자 175명으로 총 271명임.



〈표 1〉 표본 특성

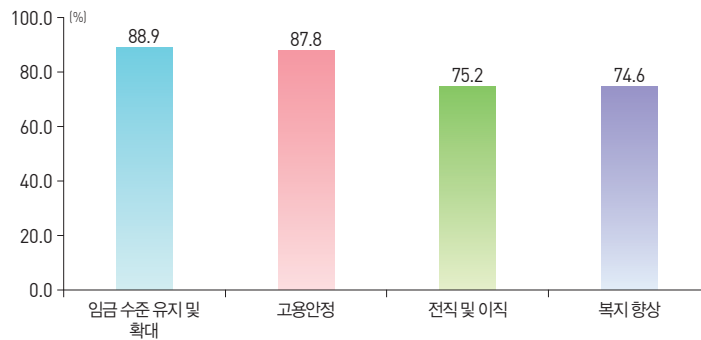
(단위: 명, %)

구분		사례 수	비율
전체		271	100.0
소속 기관	한국노총	180	66.4
	민주노총	70	25.8
	기타	21	7.7
노조위원장 여부	그렇다	155	57.2
	아니다	116	42.8
거버넌스 참여 여부	참여	96	35.4
	미참여	175	64.6

02 노동조합의 노동자 직업능력개발 관여에 대한 인식

노동자의 임금 수준 유지 및 확대, 고용안정, 전직 및 이직, 복지 향상 등에 '직무역량'이 중요한 역할을 한다고 생각함.

- 노동자의 임금 수준 유지·확대와 고용안정성에 있어서 노동자의 직무역량(숙련)이 중요하다고 인식하는 노동계 인사의 비율은 각각 88.9%, 87.8%임.
- 노동자의 전직 및 이직, 복지 향상에 있어 노동자의 직무역량이 중요하다고 인식하는 비율도 각각 75.2%, 74.6%로, 대다수의 노동계 인사들은 노동자의 직무역량이 고용의 질에 미치는 영향이 크다고 생각함.



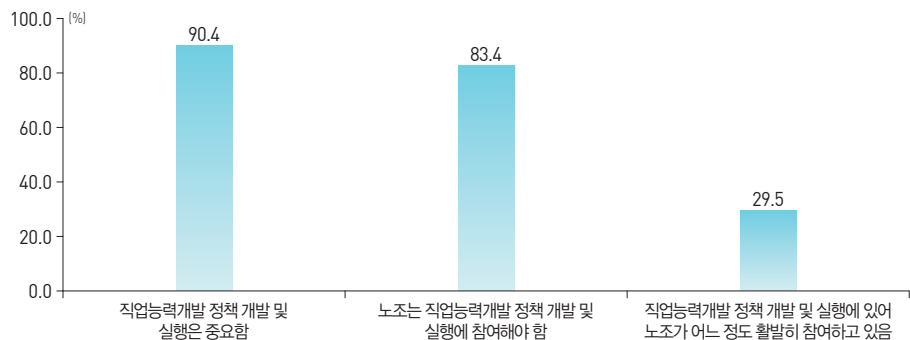
[그림 1] 각 사안에 따른 개별 노동자의 직무역량 중요도

대부분의 응답자들은 노조가 직업능력개발 정책의 개발 및 실행에 참여해야 한다고 생각하나, 현실에서는 노조의 참여도가 높지 않다고 인식함.

- 응답자의 90.4%가 '직업능력개발 정책의 개발 및 정책 실행'이 중요하다고 인식하고 있으며, 83.4%가 여기에 노조가 참여하는 것이 마땅하다고 인식하고 있음.
- 그러나 현실에서는 직업능력개발 정책 개발 및 실행에 노조가 어느 정도 활발히 참여하고 있다고 인식하는 응답자는 29.5%에 불과함.

■ 동의 비율

주
'직업능력개발 정책 개발 및 정책 실행의 중요도 인식'은 ① 전혀 중요하지 않음 ~ ⑤ 매우 중요함, '직업능력개발 정책 개발 및 정책 실행의 노조 참여도 인식'은 ① 전혀 참여하지 않음 ~ ⑤ 매우 활발히 참여함, '노조의 직업능력개발 정책 개발 및 정책 실행 참여 당위성 인식'은 ① 전혀 참여할 필요 없음 ~ ⑤ 매우 활발히 참여해야 함과 같이 5점 척도로 측정하였으며, 동의 비율은 ④와 ⑤ 응답자 비율임.

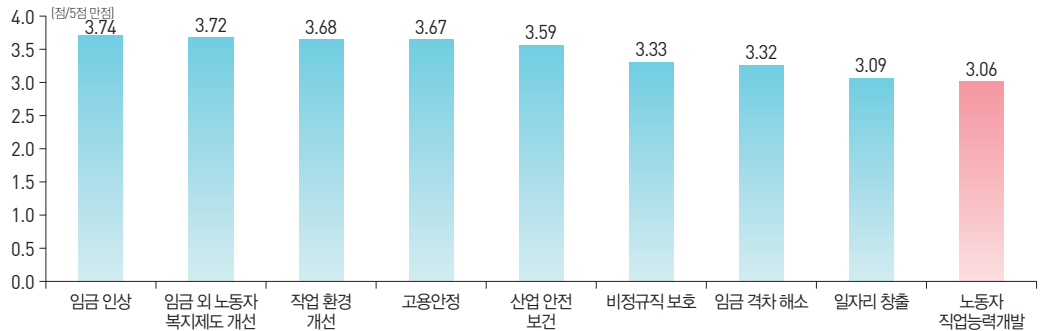


[그림 2] 개별 노동자의 직무역량 향상을 위한 직업능력개발 정책 개발 및 실행 관련 인식

노동 관련 거버넌스에 참여하는 노동계 인사들의 여러 역량 중, '노동자 직업능력개발'과 관련된 역량이 가장 낮은 것으로 인식됨.

- 노동 관련 거버넌스에 참여하는 노동계 인사들의 여러 전문성과 역량 중 '노동자 직업능력개발' 관련 역량이 3.06점으로 가장 낮게 평가받고 있음.
- 반면, '임금 인상' 관련 역량과 전문성은 3.74점으로 가장 높게 평가받고 있음.

주 | 5점 척도(① 전문성과 역량이 전혀 없음 ~ ⑤ 전문성과 역량이 매우 높음)로 측정함.

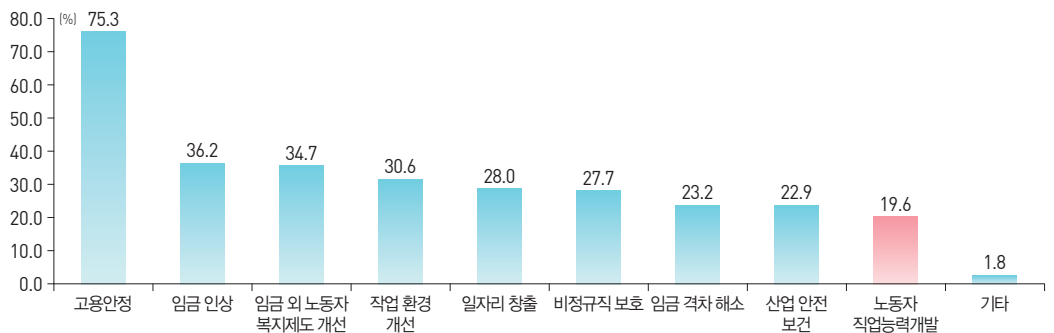


[그림 3] 노동 관련 거버넌스에 참여하는 노동계 인사들의 전문성과 역량 수준에 대한 인식

노동조합이 주로 관심을 가졌거나 가져야 할 의제 중, '노동자 직업능력개발' 관련 의제의 중요도가 가장 낮음.

- 기술 변화 및 노동시장 구조 변화와 관련하여 노조가 관여해야 할 의제 중, '노동자 직업능력개발' 의제를 선택한 노동계 인사는 19.6%밖에 되지 않아, '노동자 직업능력개발'이 다른 의제에 비해 최하위의 우선순위를 차지하고 있음.
- 반면 노조가 관여해야 하는 의제 중 가장 중요도가 높은 의제는 '고용안정'으로 나타남.

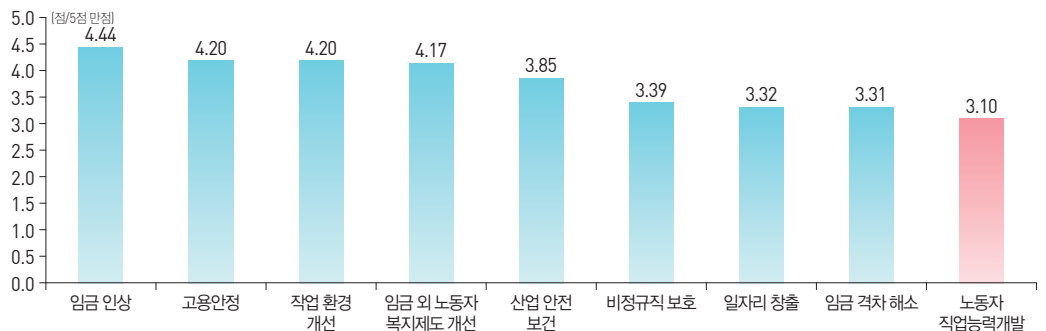
주 | 3순위까지의 응답을 합산하여 계산



[그림 4] 기술 변화 및 노동시장 구조 변화와 관련하여 노동조합이 관여해야 할 의제

- 이제까지 노조가 기여해 온 의제 순위에서도 '노동자 직업능력개발' 분야는 5점 만점에 3.10점으로 최하위임.

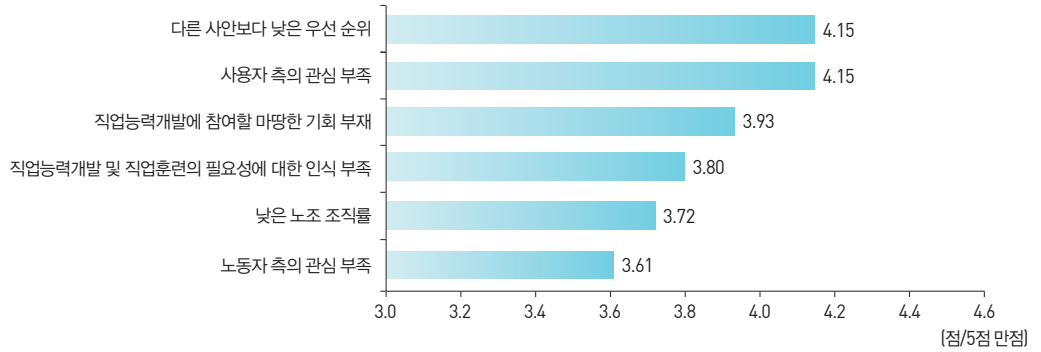
주 | 5점 척도(① 전혀 기여하지 않음 ~ ⑤ 매우 많이 기여함)로 측정함.



[그림 5] 의제별 노동조합의 기여도

노조의 직업능력개발에 대한 참여도가 상대적으로 저조한 주요 원인으로 '낮은 우선순위', '사용자의 관심 부족', '참여 기회 부족'을 꼽음.

- 노조의 직업능력개발에 대한 참여도가 상대적으로 낮은 이유로는 노동자의 직업능력개발이 고용안정, 임금 인상, 작업 환경 개선 등과 같은 다른 중요한 사안에 비해 우선순위가 밀리고(4.15점), 사용자의 관심 또한 부족(4.15점)하다는 점이 가장 큰 이유임.
 - 직업능력개발에 참여할 마땅한 기회가 노조에게 없었다는 점(3.93점) 또한 직업능력개발에 우리나라 노조의 참여가 저조했던 주요 원인 중 하나라고 평가함.

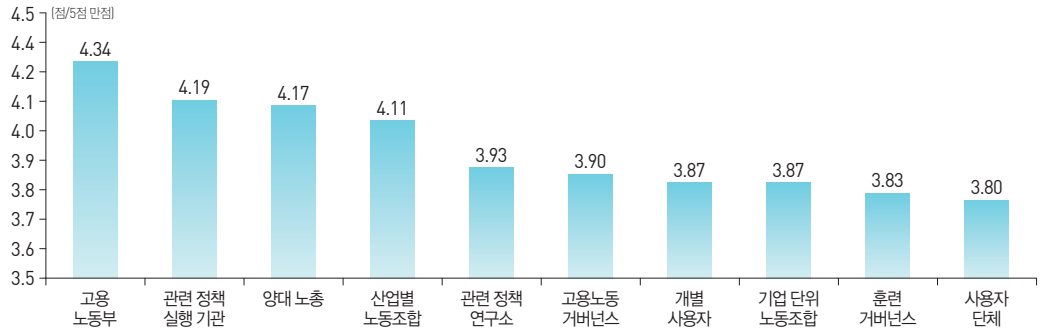


[그림 6] 우리나라 노동조합이 직업능력개발 참여에 저조한 원인

주 | 5점 척도(① 전혀 해당하지 않음 ~ ⑤ 매우 해당됨)로 측정함.

노동자의 직업능력개발 정책 개발 및 정책 실행에 대한 주체별 역할의 중요성은 고용노동부 - 관련 정책 실행 기관 - 양대 노총 - 산업별 노동조합 순으로 응답함.

- 주무 부처인 고용노동부의 역할이 가장 중요하다고 인식한 가운데(4.34점), 관련 정책 실행 기관(4.19점), 양대 노총(4.17점), 산업별 노동조합(4.11점) 또한 4점 이상으로 높은 편임.



[그림 7] 노동자의 직업능력개발 정책 개발 및 정책 실행에 대한 주체별 역할의 중요성

주 | 5점 척도(① 전혀 해당하지 않음 ~ ⑤ 매우 해당됨)로 측정함.

03 시사점

- 급변하는 노동시장에 대비하여, 노조가 직업훈련에 관여하는 것이 필수불가결한 경로라는 것을 재인식시킬 필요가 있음.
 - 노동조합은 임금, 승진 등 노동자의 제반 처우에 직무역량이 중요하다고 인식하고 있으며, 직업훈련 정책 결정 및 실행에 노조가 마땅히 참여해야 한다는 비율도 높음. 그러나 임금 인상 및 고용안정성 등 다른 주제에 비해서는 그 중요성이 떨어진다고 생각하고 있음.
 - 따라서, 노동조합으로 하여금 직업훈련이 노동자의 생애 전반에서 활용될 수 있는 직무역량을 제공하는 수단으로 인식되도록 지원해야 함.
- 개별 사업장 및 지역, 산업 단위에서 노조가 실제로 사용자 측과 협력하여 직업능력개발을 주도할 수 있는 기회를 제공하는 것이 바람직함.

윤 수 린 (한국직업능력연구원 부연구위원)