

2023~2027 국가재정운용계획

지원단 보고서

| 인재양성 분야 |

2023. 10.

본 자료는 2023~2027년 국가재정운용계획 지원단에서
준비한 자료로서 정부의 공식적인 입장은 아님을
유의하여 주시기 바랍니다.

2023~2027 국가재정운용계획

지원단 보고서

| 인재양성 분야 |

2023. 10.

국가재정운용계획 지원단

인재양성 분야

연구책임자 한국조세재정연구원 : 김 문 정 연구위원

가온조세정책연구소 : 안 종 석 소장

한국조세재정연구원 : 고 창 수 부연구위원

목 차

제1장 고용 분야 재정투자 평가	1
제1절 재정투자의 현황과 추이	1
제2절 성과와 한계	5
제2장 고용 분야 정책환경 변화 및 전망	9
제1절 사회·경제적 여건 변화 및 전망	9
제2절 재정운용 환경 변화 및 전망	10
제3장 기업의 인력관리 현황 조사	11
제1절 도입	11
제2절 분석방법	11
제3절 기업의 인력구성 및 인력관리 현황	12
1. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)	12
2. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)	23
3. 2023년 12월 21일제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰 (조사 C)	24
제4장 고령자 계속고용 촉진을 위한 재정정책	29
제1절 도입	29
제2절 연구방법	30
제3절 고령근로자와 고령자 고용기업의 특징	30
1. 고령 근로자의 특성	30
2. 고령자의 경제활동 관련 현황	32
제4절 고령자 대상 재정정책 개관	53
1. 정책 개관	53
2. 정책의 특징과 평가	56

제5절 고령자 계속고용 관련한 기업 조사결과	61
1. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)	61
2. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)	62
3. 제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰(조사 C)	64
제5장 근로자의 인적자본 축적을 위한 재정정책	66
제1절 도입	66
제2절 연구방법	67
제3절 「기업훈련실태조사」로 살펴본 기업 훈련 현황	67
제4절 기업의 직업훈련과 재정 현황	70
제5절 기업의 직업훈련과 관련한 기업 조사결과	73
1. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)	73
2. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)	74
3. 제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰(조사 C)	75
제6장 고용 분야 재정정책 제언 종합	79
제1절 도입	79
제2절 기업의 채용 및 고용장려 관련 정책	79
1. 기업의 구인난 및 채용 현황 검토	79
2. 정책상의 쟁점사항	81
제3절 고령자 계속고용 촉진을 위한 재정정책 함의	85
제4절 근로자의 인적자본 축적을 위한 재정정책 함의	87
제5절 연구의 한계 및 향후 과제	89
제7장 교육 분야 재정투자 평가	91
제1절 재정투자의 현황과 추이	91
제2절 성과와 한계	93
제8장 교육 분야 정책환경 변화 및 전망	95
제1절 사회·경제적 여건 변화 및 전망	95

제2절 재정운용 환경 변화 및 전망	96
제9장 대학 혁신을 위한 재정지원체계 개편	97
제1절 서론	97
제2절 대학 교육 재정의 현황과 문제점	99
1. 대학교육비 투자 규모	99
2. 교육비 부담 주체	102
3. 교육비 부담 주체와 대학의 경쟁력	104
4. 지방정부의 대학 교육에 대한 투자	110
5. 등록금 동결과 사립대학 재정	112
6. 요약	115
제3절 정책방향	117
1. 대학 교육 재정 지원의 기본방향	117
2. 대학 자율성 제고를 통한 대학 혁신 지원	119
3. 지방대학 혁신을 위한 지방자치단체 역할 제고	123
참고문헌	126
부록	128

표 목 차

〈표 1-1〉 연도별 고용 분야 예산 추이	2
〈표 1-2〉 프로그램별 국회확정금액 추이	3
〈표 1-3〉 일자리 재정사업 유형별 예산 추이	4
〈표 3-1〉 기업의 인력관리 현황에 대한 조사 요약(조사 A, B, C)	12
〈표 3-2〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 기업의 인력 구성	14
〈표 3-3〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 인력관리의 어려움	17
〈표 3-4〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 구인난 해소를 위한 조치	19
〈표 3-5〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 정부 고용정책에의 의견	20
〈표 3-6〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 정부 고용정책 인지도	22
〈표 3-7〉 조사 C의 기초통계량: 4년제 이상 대졸자 규모	24
〈표 3-8〉 조사 C의 기초통계량: 연령대별 직원 구성 비율	25
〈표 3-9〉 향후 인력 변화 예상	25
〈표 3-10〉 평균 근속연수	26
〈표 3-11〉 조사 C의 기초통계량: 경력·신입 선호도	27
〈표 3-12〉 조사 C의 기초통계량: 연간 채용규모	27
〈표 3-13〉 인재 채용 수단	28
〈표 3-14〉 선호하는 정부 지원 정책	28
〈표 4-1〉 고령자 건강이상 비중 변화	30
〈표 4-2〉 기초통계량(2023)	39
〈표 4-3〉 기업 특성에 따른 근로자 중 55세 이상 비중(2019)	43
〈표 4-4〉 고령자 고용 비중에 따른 기업 특성 비교(2019)	45
〈표 4-5〉 기초통계량(2019)	46
〈표 4-6〉 고령자 노동시장 관련 재정지원 일자리사업(사업명, 규모 기준)	54
〈표 4-7〉 고령자 노동시장 관련 재정지원 일자리사업(사업명, 규모 기준) 개요	54
〈표 4-8〉 고령자 대상 재정지원 일자리사업 정책대상별 분류	60

〈표 4-9〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 고령자 계속고용의 어려움	62
〈표 4-10〉 조사 C: 고령자 고용상의 애로사항	64
〈표 5-1〉 정부지원제도의 영향	69
〈표 5-2〉 연도별 직업능력개발사업 실적 및 예산 추이	72
〈표 5-3〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 직업훈련 현황과 정책의견	73
〈표 5-4〉 직업훈련 제도에 대한 인지도	76
〈표 5-5〉 국민내일배움카드에 대한 의견	76
〈표 5-6〉 KDT 프로그램에 대한 의견	77
〈표 5-7〉 직업훈련 컨소시엄에 대한 의견	78
〈표 5-8〉 컨소시엄, 직업훈련 지원 유형 등에 대한 의견	78
〈표 7-1〉 교육 분야 예산	91
〈표 7-2〉 교육단계별 인원 추이	92
〈표 9-1〉 고등교육 학생 1인당 교육비: 한국과 OECD 평균치 비교(2015년, 2020년)	100
〈표 9-2〉 대학 평가 결과와 민간부담 비중	106
〈표 9-3〉 중앙정부와 지방정부의 사업유형별 고등교육재정 지원(2021년)	111
〈표 9-4〉 학제별, 사업유형별 중앙정부와 지방자치단체의 고등교육비 지원(2021년)	112

그림 목 차

[그림 1-1] 코로나19 시기 전후의 노동시장	6
[그림 1-2] 실업급여 지급액 통계량(2018~2022년)	7
[그림 4-1] 고령자의 교육정도 변화	31
[그림 4-2] 고령자의 가구 유형 변화	31
[그림 4-3] 세대별 저(低)소득-저(低)자산 비율(2016~2021년)	32
[그림 4-4] 55세 이상 고령자 중 일하는 비중(성별)	33
[그림 4-5] 55세 이상 고령자 중 일하는 비중(연령구간별)	34
[그림 4-6] 55세 이상 고령자 중 일하는 비중(교육수준별)	34
[그림 4-7] 55세 이상 고령자 중 계속근로 원하는 비중(성별)	35
[그림 4-8] 55세 이상 고령자 중 계속근로 원하는 비중(교육수준별)	36
[그림 4-9] 55세 이상 고령자 중 장래 일자리의 주된 고려사항	37
[그림 4-10] 55세 이상 고령자 중 장래 일자리의 주된 고려사항(성별)	37
[그림 4-11] 55세 이상 고령자 중 장래 일자리의 주된 고려사항(연령별)	38
[그림 4-12] 일자리에 대해 주로 고려하는 요인에 대한 회귀분석 결과	40
[그림 4-13] 근로자 중 55세 이상 비중	42
[그림 4-14] 근로자 중 55세 이상 비중에 대한 회귀분석 결과	46
[그림 4-15] 임금피크제, 선택근무제, 탄력근무제 시행 비중	48
[그림 4-16] 임금피크제 도입 여부에 대한 회귀분석 결과	49
[그림 4-17] 선택·탄력근무제 도입 여부에 대한 회귀분석 결과	50
[그림 5-1] 재직근로자 교육훈련의 효과(설문에 제시된 보기항목 순서)	68
[그림 5-2] 재직근로자 대상 교육훈련 미실시 사유(1순위 기준)	70
[그림 7-1] 교육수준별 고용률의 추이	94
[그림 9-1] 학생 1인당 교육비와 1인당 GDP의 관계: OECD 회원국(2020년)	101

[그림 9-2] 고등교육비의 부담 주체별 비중(2019년)	103
[그림 9-3] 고등교육비 중 민간부담이 차지하는 비중(2019년)	104
[그림 9-4] 한국 일반대학교의 학생 1인당 교육비와 1인당 등록금의 관계(2022년)	107
[그림 9-5] 대학 학생수 변화: 일반대학, 교육대학, 산업대학 재학생 수	109
[그림 9-6] 등록금 수준별 학생의 순부담	110
[그림 9-7] 연도별 물가상승률, 법정 등록금 인상률 상한, 국·공·사립대학 등록금 인상률의 변화 ...	113
[그림 9-8] 사립대학 등록금 수입액의 변화	114
[그림 9-9] 사립대학 교비회계의 운영손익 변화	114

제1장 고용 분야 재정투자 평가

제1절 재정투자의 현황과 추이

본 장에서는 고용 분야 재정의 현황과 추이를 살펴보고 있다. 고용 분야 재정은 고용노동부 재정에 국한하도록 한다.

재정 측면의 중요한 점은 코로나19 팬데믹 이후 고용 분야 재정의 수준이 이전 수준으로의 회복 여부일 수 있다. 경기안정화 장치로서 실업급여는 코로나19 기간에 크게 확대되고, 그 이후에 줄어들었을 것으로 예상할 수 있다. 반면, 코로나19 팬데믹 기간에 고용 재정에 영향을 줄 수 있는 제도가 영구적으로 변화했다면, 고용 분야 지출 규모가 그 이전 수준으로 줄어들지 않았을 것이다.

실제 재정통계를 살펴보면 현재 우리나라의 고용 분야 예산은 코로나19 이전의 수준으로 재정이 급격하게 줄어드는 경향이 나타나지 않고 있다. 고용 분야 예산의 규모나 증가폭이 줄어드는 경향이 존재하나 코로나19 이전의 수준으로 단기간에 회귀하기는 어려울 것으로 보인다. 2020년 12월 예술인 고용보험 도입, 2021년 7월 노무제공자 고용보험 도입, 2023년 7월 산재보험에서 노무제공자 전속성 요건 폐지 등 재정지출에 장기간 영향을 줄 수 있는 제도변화가 있었을 뿐만 아니라, 청년과 고령자 등 취약계층 대상의 지출에 대한 수요가 여전히 크기 때문이다.

구체적으로 고용 분야 재정 투자 현황과 추이를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, <표 1-1>에서는 연도별 고용 분야 예산을 보여주고 있다. 이와 관련된 주요 특징을 정리하면 다음과 같다. 먼저, 일반재정과 기금을 합한 총예산 기준으로 살펴보면, 고용 분야 재정은 코로나19 시기에 큰 폭으로 증가하였다가, 2022년 이후부터는 재정 증가율이 둔화되는 경향이 보인다. 2019년 26.7조원이던 고용 분야 예산은 이후 2020년 3.79조원 증가한 반면, 2021~2023년에는 8.23조~9.78조원가량 증가하였다. 둘째, 코로나19 팬데믹 기간 이후의 일반재정과 기금재정의 추이는 뚜렷한 차이를 나타내고 있다. 먼저, 고용 분야 총예산 측면의 늘어난 예산 변동분의 대부분이 기금의 변동분에 기인한다는 것을 확인할 수 있다. 일반재정의 경우 2019년 대비 2020년에 예산이 1천억원 가량 오히려 줄었고, 2021~2022년

에(2019년 대비) 827억~1,148억원 증가, 2023년에는 3,104억원 감소하였다. 이 때문에 고용 분야 예산이 큰 폭으로 늘어난 것을 고용 분야 기금이 그만큼 증가된 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 고용 분야 기금 중에서 예산 증가 폭에 결정적으로 기여하는 기금유형은 고용보험 기금과 산업재해보상보험및예방기금이다. 2019~2021년의 경우 직전 연도 대비 고용보험기금의 고용 예산 증가폭에의 기여도가 60.49~74.10%에 이를 정도로 높게 나타났다. 반면, 코로나19 팬데믹 후기 시기인 2022년에는 고용보험기금은 2021년 대비 거의 변화가 없었으나, 산업재해보상보험및예방기금의 경우 이전대비 크게 늘어나, 후자의 고용 예산 증가의 기여도가 높게 나타났다. 산업재해보상보험및예방기금의 예산이 고용보험기금이 줄어드는 2022~2023년에도 예산이 증가하는 추세를 보이는데 이는, 산재보험이 적용되는 노무제공자 업종의 확대(2022년 7월), 노무제공자 적용제외신청제도 폐지(2023년 7월) 등의 제도변화에 따른 것으로 해석할 수 있다.

〈표 1-1〉 연도별 고용 분야 예산 추이

(단위: 억원)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
고용 분야 총예산 (일반재정 ¹⁾ +기금)	238,033	267,163	305,139	356,487	365,053	349,505
일반재정 ¹⁾	59,964	69,845	68,795	70,672	70,993	66,741
일반회계	58,330	68,100	65,226	67,133	67,525	59,193
에너지및자원사업특별회계	809	769	909	922	910	891
국가균형발전특별회계	825 ²⁾	976	2,660	2,616	2,558	3,002
고등·평생교육지원특별회계	-	-	-	-	-	3,654
기금	178,068	197,318	236,344	285,815	293,727	282,765
산업재해보상보험및예방기금	59,256	59,769	69,061	80,990	88,844	96,406
장애인고용촉진및직업재활기금	3,673	4,788	5,975	6,789	7,663	8,478
고용보험기금	109,223	126,845	154,986	188,443	188,405	169,107
임금채권보장기금	4,558	4,585	4,868	7,304	7,008	6,357
근로복지진흥기금	1,359	1,328	1,453	2,228	2,806	2,417

주: 소수점 한 자리에서 반올림을 했기 때문에 총합계액은 항목별 금액의 합산값에 다소 차이가 있음

1) 원래 성과계획서상에서는 일반재정 대신 ‘예산’으로 표기되었으나 일반적 재정투자 규모를 나타내는 ‘예산’ 개념과의 혼동을 피하기 위하여 명칭을 변경함

2) 2018년의 경우, 지역발전특별회계 금액에 해당함

자료: 고용노동부 2018~2023년 각 연도별 「예산 및 기금운용계획」

한편, <표 1-2>에서는 고용 분야 프로그램별 국회확정금액의 추이를 보여주고 있다. 마지막 두 개의 열(E, F)에서는 2019년 대비 2022년의 국회확정금액의 증감 폭과 증감률을 보여주고 있다. 예산금액 증가 측면에서 두드러진 프로그램은 고용안전망확충(3조 3,744억원 증가), 고용창출및훈련(2조 3,023억원 증가), 산재보험(2조 1,327억원 증가) 순으로 나타났다. 반면, 증감을 측면에서 두드러진 부분은 노사정책(141% 증가), 산업재해예방(168% 증가) 프로그램으로 나타났다. 이는 앞서 논의한 기금의 유형별 논의와 같은 맥락에서 해석될 수 있다. 요컨대, 예산 규모 측면에서는 고용보험기금(고용안전망 및 고용창출 및 훈련) 측면의 예산이 절댓값 측면에서 크게 증가하였으나, 산업재해예방 예산의 최근 증가세가 두드러진다는 것을 <표 1-2>에서 다시 한번 확인할 수 있다.

<표 1-2> 프로그램별 국회확정금액 추이

(단위: 억원, 비율)

프로그램명	2019	2020	2021	2022	증감분	증감률
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E=D-A)	(F=E/A)
고용노동행정지원	11,077	11,195	11,822	12,523	1,446	0.13
고용안전망확충	116,009	138,221	151,164	149,753	33,744	0.29
고용창출 및 훈련	53,528	56,646	78,731	76,551	23,023	0.43
고용평등증진	19,205	20,786	20,540	23,743	4,538	0.24
근로조건보호 및 복지증진	6,078	6,557	9,610	10,025	3,947	0.65
노사정책	239	314	540	576	337	1.41
산업재해예방	4,412	5,107	10,692	11,831	7,419	1.68
산재보험	52,409	60,990	67,244	73,736	21,327	0.41
소속책임운영기관운영	63	71	105	108	45	0.71
장애인고용증진	4,142	5,252	6,039	6,874	2,732	0.66
전년도 국회확정금액	267,163	305,139	356,487	365,720	98,557	0.37

주: 2022년의 경우 고용창출및훈련 액수는 고용창출 프로그램과 직업능력개발 프로그램 금액을 합산한 금액임

자료: 열린재정 세부사업 예산편성현황(총지출) 고용노동부 소관 사업, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sd/UOPKOSDA01>(검색일자: 2023. 10. 15.)

<표 1-3>에서는 일자리 재정사업 유형별 예산 추이를 제시하고 있다. 일자리 재정사업은 국민취업지원제도와 같이 일반재정으로 사업이 운영되는 경우도 있으나, 대부분의 사업은 기금, 그중에서도 고용보험기금으로 운영되고 있다.¹⁾ 일자리 재정사업의 유형은 직업일자

1) 이 때문에 상당수 일자리 재정사업의 지원요건에 ‘고용보험 가입조건’이 포함되어 있다.

리, 직업훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업소득 유지 및 지원 등으로 구분된다. 앞서 제시한 표와의 일관성을 위하여 2022년과 2019년을 비교하면 다음 특징을 파악할 수 있다. 먼저, 2019년 대비 일자리 재정사업의 예산은 8.65조원 증가하였고, 이러한 증가분의 67%가 실업소득 유지 및 지원 예산(5.85조원)에서 나타났다. 그 외에 가장 늘어난 분야는 고용서비스 분야로 2022년도 예산(1조 7,745억원)은 2019년도 예산(9,867억원)의 약 2배에 이를 정도로 크게 증가하였다. 같은 기간 고용장려금(13%), 직업훈련(26%), 창업지원(13%) 분야의 예산증가율은 일자리 재정사업 예산의 전체 증가율(38%)보다 낮다. 직접일자리 경우 2022년 예산이 2019년 대비 크게 줄었으나(△5,634억원), 이는 2019년 예산이 2018년 대비 크게 증가한 기저효과를 반영한 것으로 풀이된다. 2022~2023년의 직접일자리 예산은 3.2조원대인데, 이는 2018년 직접일자리 예산보다 약간 상회하는 수준이다.

〈표 1-3〉 일자리 재정사업 유형별 예산 추이

(단위: 억원, %)

일자리 사업 유형	2018	2019	2020	2021	2022	2023	증감분	증감률
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G=E-B)	(H=G/B)
전체	192,312	229,308	254,998	305,131	315,808	303,481	86,500	0.38
직접일자리	31,961	37,713	28,587	31,599	32,079	32,244	△5,634	△0.15
직업훈련	20,645	19,610	22,434	22,648	24,789	27,301	5,179	0.26
고용서비스	9,354	9,867	11,994	17,330	18,922	17,745	9,055	0.92
고용장려금	37,879	57,883	64,950	84,106	65,246	50,634	7,363	0.13
창업지원	24,475	25,098	23,585	24,071	28,371	31,484	3,273	0.13
실업소득 유지 및 지원	67,998	79,139	103,447	125,377	137,732	134,404	58,593	0.74
- (참고) 실업급여지급액 ¹⁾	66,884	83,859	121,842	125,152	113,909	-	-	-
- (참고) 실업급여지급액 비중 ²⁾	98.36	105.96	117.78	99.82	82.70	-	-	-
- 지원고용 및 재할	-	-	-	-	-	9,669	-	-

주: 고용노동부의 일자리 재정사업의 통계치 중 당해연도 수치만을 고려함

△ 표시는 해당값이 음수임을 표시함

1)의 경우 '지급액'이라는 점에서 다른 통계량과 차이가 있으므로 해석에 유의가 필요함

2)는 실업소득 유지 및 지원 예산 중에서 실업급여 지급액의 비중(%)을 계산한 값임

자료: 열린재정 세부사업 예산편성현황(총지출) 고용노동부 소관 사업, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sd/UOPKOSDA01>

고용노동부 일자리 재정사업 보도자료, <https://www.moel.go.kr/info/public/publicList.do>

실업급여지급액은 고용보험비정형통계 웹사이트를 활용하여 계산함, <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/olap/selectReptOlapPpupDtal.do?menuId=020030040>, 검색일자: 2023. 10. 1.

제2절 성과와 한계

고용 분야 예산에 대한 성과와 한계를 살펴보기 위해서는 각 기금이나 예산을 목적별로 살펴보는 것이 가장 바람직할 것이나, 본고에서는 일자리 측면을 중심으로 논의를 전개한다.²⁾

전반적인 노동시장 통계량을 살펴보고자 OECD 노동시장 데이터와 우리나라 통계청의 「경제활동인구조사」 관련 지표를 [그림 1-1]에서와 같이 제시하였다. 해당 그림에서 (1)~(3)은 OECD Statistics DB에 따른 국가별 통계자료에서 우리나라와 OECD 평균값 정보를 추출하였고, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사에서 정규직과 비정규직에 대한 KOSIS 통계량을 추출하여 제시하였다.

먼저, [그림 1-1](1)~(3)에서는 고용률(employment rate), 임시직고용비율(temporary employment rate), 시간제고용비율(part-time employment rate)에 대하여 2005년부터 최근까지의 연도별 추이를 보여주고 있다.

[그림 1-1](1)에 제시된 우리나라와 OECD 회원국 평균의 고용률 추이를 살펴보자. OECD 회원국 평균 대비 우리나라의 고용률은 낮은 편이었으나, 그 간극이 2005년 이후 2014년까지 지속적으로 줄어들었고 2014년에는 두 수치가 거의 비슷해졌다(우리나라 65.56%, OECD 평균 65.69%). 그러나 그 이후 OECD 회원국 평균의 고용률이 우리나라의 고용률보다 더 빠르게 증가하여 격차가 2014-2019년까지 큰 폭으로 벌어졌다. 그러던 중 2020년 코로나19 팬데믹 기간에 고용률이 크게 감소하였다가 2021년 고용률이 일부 회복하였다.

고용률을 기준으로 OECD 회원국 평균과 비교할 때 우리나라는 코로나19로 인한 노동시장의 충격은 상대적으로 적었고, 회복수준은 상대적으로 더 높았다. 구체적으로, 우리나라의 경우 2019년(66.82%) 대비 2020년(65.86%)의 고용률이 0.96%p만큼 낮아졌으나, 2021년 고용률은 65.52%로 고용률 감소 폭의 69.26%가 회복되었다. OECD 회원국 평균은 2019년(68.79%) 대비 2020년(66.01%) 고용률이 2.77%p만큼 낮아졌으나, 2021년 고용률은 67.68%로 고용률 감소 폭의 60.08%가 회복되었다. 그 결과, OECD 회원국 평균과 우리나라의 고용률 격차는 2019년 1.96%p였던 것이 2021년 1.15%p로 줄어들게 되었다. 이러한 고용률 측면의 노동시장 양적 측면은 코로나19에 대응하는 고용 분야 재정정책의 긍정적 성과의 하나로 판단할 수 있을 것이다.

다음으로 [그림 1-1](2)에 제시된 임시직 고용비중의 추이를 살펴보자. OECD 회원국 평균에 비해 우리나라의 임시직 고용비중은 높은 편인데, 2019년 이후에 그 간극이 더욱 커진 것을 알 수 있다. 좀 더 구체적으로, OECD 회원국 평균의 임시직 고용비중은 2005년 이후 큰 변화가 없되, 코로나19 팬데믹이 시작된 2020년 이후로 줄어드는 추세를 보인다. 반면,

2) 특히, 고용 분야의 예산이 비단 일자리 창출이나 유지 측면에 관련된 것이 아니라 산업재해 등 근로자의 건강권 보호와 관련된 예산도 최근 크게 증가하고 있음을 고려할 때, 보다 종합적인 논의가 필요할 것이다.

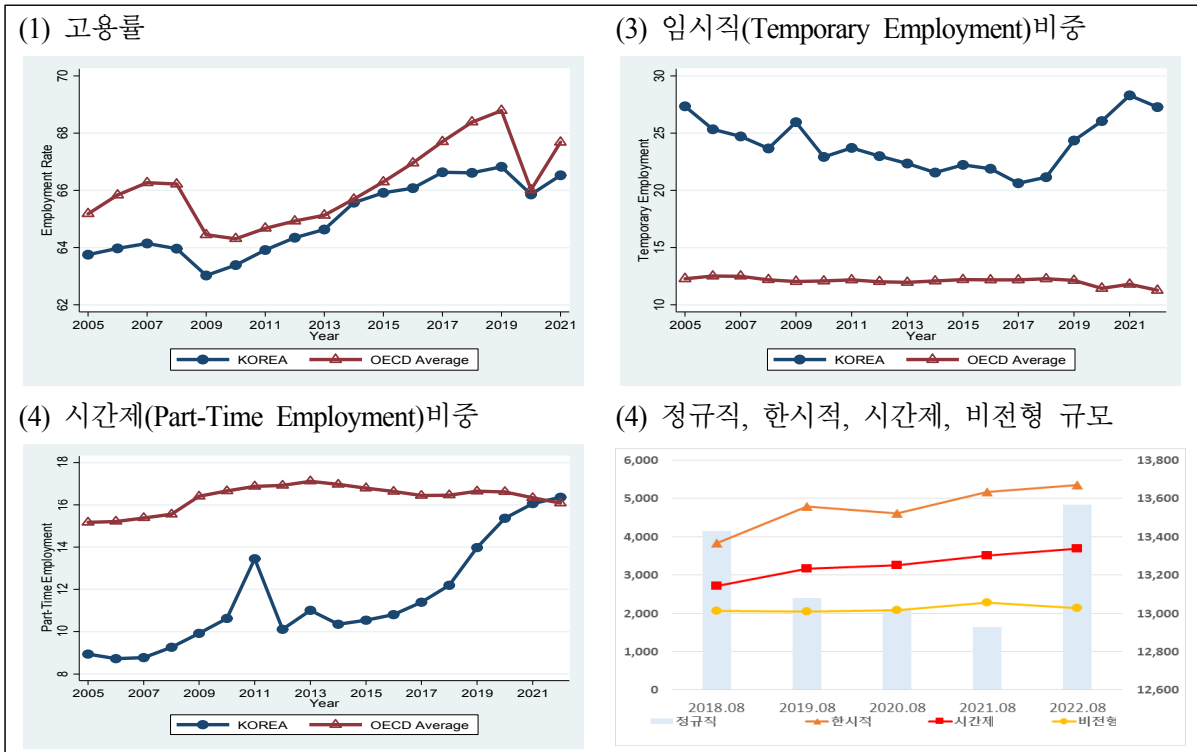
우리나라는 2019년부터 임시직 고용비중이 큰 폭으로 증가하였고, 그러한 증가추세가 2020년과 2021년에도 이어지고 있다. 2022년에는 임시직 고용비중이 전년대비 감소하게 되지만, 2022년의 임시직 고용비중(27.28%)은 2020년(26.05%)보다는 여전히 높게 나타난다는 점에서 전반적으로 임시직 고용비중이 상승추세에 있다고 해석할 수 있을 것이다.

[그림 1-1](3)에 제시된 시간제 고용비중의 경우, OECD 회원국 평균에 비해 낮은 편이었으나 2010년 초반부터 최근까지 큰 폭으로 늘어나 지속적으로 간극이 줄어든 것으로 나타난다. 그러한 경향은 코로나19 팬데믹 기간에도 지속되어, 2022년에는 상대적 크기가 전복된 결과 우리나라의 시간제 고용비중(16.36%)이 OECD 회원국 평균(16.08%)을 약간 상회하는 것으로 나타난다.

이러한 임시직 고용과 시간제 고용의 통계량은 해당 그림에서 전체 근로자 대비 ‘비중’으로 나타내고 있음에 유의할 필요가 있다. 예를 들어, 임시직 고용이나 시간제 고용의 근로자 수는 그대로라 하더라도, 임시직이나 시간제에 해당하지 않은 다른 근로형태의 근로자의 규모가 상대적으로 크게 줄어도 유사한 결과가 도출될 수 있기 때문이다.

[그림 1-1] 코로나19 시기 전후의 노동시장

(단위: %, 천명)

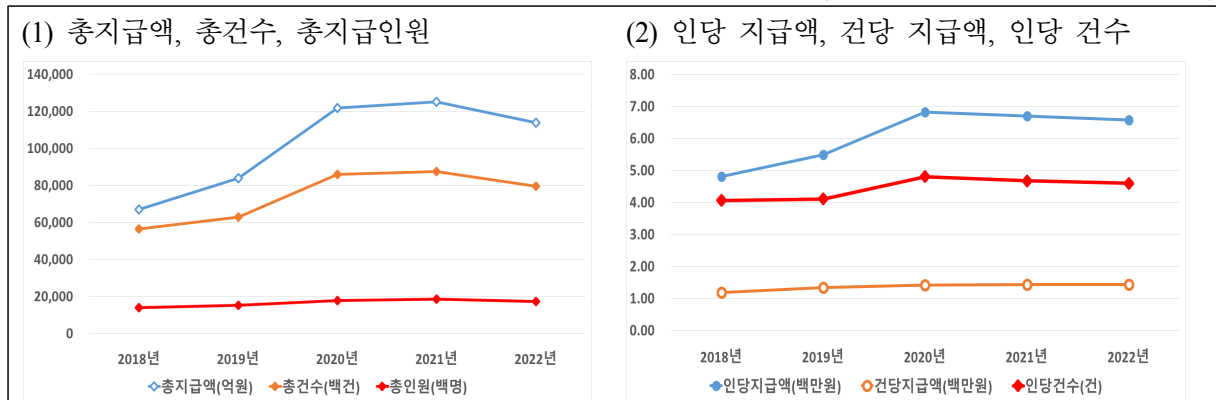


자료: (1) OECD(2023), Employment rate(indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en, 검색일자: 2023. 10. 21.
 (2) OECD(2023), Temporary employment(indicator). doi: 10.1787/75589b8a-en(Accessed October 21 2023)
 (3) OECD(2023), Part-time employment rate(indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en(Accessed October 21 2023)
 (4) 통계청 KOSIS https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3, 검색일자: 2023. 10. 21.(원자료: 「경제활동인구조사」, 통계청)

실제로 이 두 가지 요인(자체 근로자 증가 및 타 유형 근로자 감소)이 복합적으로 작용한 것을 확인할 수 있었다. [그림 1-1](4)에서는 우리나라 통계청의 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사 자료에 따른 정규직과 비정규직 근로자의 규모(천명)를 보여주고 있다. 현재 통계청에서는 비정규직 유형을 한시직, 시간제, 비전형 근로자로 구분된다. 해당 그림에서 살펴보면, 비전형 근로자의 규모는 큰 변화가 관찰되지 않은 반면, 한시직과 시간제의 규모는 점차 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 반면 정규직 근로자 규모는 2018년 이후 지속적으로 감소하다가 2022년에 큰 폭으로 증가하였다.³⁾

[그림 1-2] 실업급여 지급액 통계량(2018~2022년)

(단위: 억원, 백만원, 100건, 100명, 건)



주: 두 번째 그림에서 각 통계량은 다음과 같이 계산됨
 인당 지급액 = 총지급액/총지급인원(단위: 백만원)
 건당 지급액 = 총지급액/총지급건수(단위: 백만원)
 인당 지급건수 = 총지급건수/총지급인원(단위: 건수)

자료: 고용보험비정형통계 웹사이트를 활용하여 계산함, <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/olap/selectReptOlapPpupDtal.do?menuId=020030040>, 검색일자: 2023. 10. 1.

이상의 논의를 바탕으로 고용 분야 재정의 성과와 한계를 검토하면 다음과 같다. 먼저, 코로나19 팬데믹 기간의 실업급여, 고용유지지원금 등 분야의 재정투자는 팬데믹으로 인한 충격을 큰 폭으로 완화하는 데 기여했다고 볼 수 있다([그림 1-2 참조]).⁴⁾ 그렇지만 우리나라 노동시장에서는 2010년 중반 이후로 이미 비정규직 일자리가 절대적, 상대적으로 늘어나는 경향을 보이고 있었는데, 코로나19 팬데믹을 거쳐 그러한 경향이 굳어진 것으로 보인다.

3) 통계청 정의에 따르면 각 고용형태에 대한 정의는 다음과 같다. 비정규직 근로자는 한시적근로자, 시간제 근로자, 비전형근로자 등으로 분류된다. 한시적근로자는 기간제근로자와 비기간제근로자를 모두 포함한다. 시간제근로자란 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정근로시간이 동일한 사업장에서 동일 업무를 수행하는 다른 근로자보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우 등이 이에 해당한다. 정규직 근로자는 비정규직 근로자가 아닌 근로자를 이른다.

4) 이는 작년도 국가재정운용계획에서 내렸던 평가와 동일하며 기존의 다른 연구에서도 유사한 평가가 제시된 바 있다.

다. 특히, 코로나19 팬데믹 기간 고용 분야의 재정정책은 노동시장 양적 성과(고용률)를 이루었으나, 질적 성과(임시직 고용이나 시간제 고용 측면) 측면에서는 한계가 있었다고 판단된다.

한편, 정규직 비중을 늘리는 방향으로서는 아니지만, 비정규직이나 비정형 근로자의 고용 안전망을 강화했다는 점에 대해서는 제도적 성과가 분명히 존재했음을 언급할 필요가 있다. 고용보험 피보험자는 2019년 1,330만명, 2020년 1,360만명, 2021년 1,380만명, 2022년 1,440만명, 2023년 1,470만명으로 꾸준히 증가하고 있다.⁵⁾ 이는 비정규직 차별 금지조항에 따라 임시직이나 시간제 근로자에 대해서도 고용보험이 적용되었고, 2020년 12월 예술인 고용보험, 2021년 7월 노무제공자 고용보험 도입으로 고용보험의 사각지대가 큰 폭으로 해소된 것에 기인한다.⁶⁾

5) 상용근로자, 매년 1월 마감통계량 기준으로 제시되었다(자료: 고용보험 비정형통계 <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/olap/selectReptOlapPpupDtal.do?menuId=020020020>, 검색일자: 2023. 10. 22.

6) 한편, 직접적인 고용보험 제도를 변경한 것 외에도, 재정정책의 일환으로 고용보험 가입자가 증가된 측면도 있음을 언급할 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 일자리안정자금, 두루누리 사회보험 지원사업, 고용장려금 등 일자리 분야 재정지원의 수급대상이 기본적으로 피보험자격을 갖춘 근로자 및 그러한 근로자를 고용하는 사업장에 국한되는 것이 통상적이다. 이러한 재정정책의 혜택을 받기 위해서는 사업장이 고용보험에 가입되어 있어야 하므로, 결과적으로 재정정책의 증대가 고용보험 가입률을 늘리는 효과를 낼 수 있다.

제2장

고용 분야 정책환경 변화 및 전망

제1절 사회·경제적 여건 변화 및 전망

저출산·고령화의 진전, 코로나19 팬데믹의 경험, 기술변화, 플랫폼 경제의 발달 등으로 우리나라의 노동시장은 큰 폭으로 변화하고 있다. 근로자와 사업자 모두 상당한 도전적 과제를 안고 있다.

근로자의 경우는 변화하는 노동수요에 대응하기 위해서 지속적으로 숙련수준을 높여야 한다. 개인에게 과거와 같이 고등교육 졸업증이나 전문직 자격증만으로 안정적 일자리가 주어지지 않기 때문에 고등교육을 받고도 추가적인 진로 탐색, 경력 심화 등의 과정을 거쳐야 한다. 이 과정에서 청년층의 경우 신규 일자리 진입시기가 늦어지게 되며, 이 과정에서 공식적인 사회안전망으로 진입하는 시기 역시 늦어지게 된다. 대기업 및 중견기업, 공공 분야 일자리는 안정성과 임금수준이 높은 편이나, 민간 기업의 신입 근로자 채용규모는 줄어드는 추세이고 공공 분야 일자리를 증대하는 것도 인건비와 관련한 재정 부담으로 인하여 한계가 있다. 중소기업 일자리의 경우 최저임금 전후의 임금수준을 제시하는 경우가 많은데, 이 과정에서 근로자 노동생산성의 이질성이 임금에 제대로 반영되지 않고, 이 과정에서 일자리 및 사업장에 대한 충성도나 일자리에 대한 열의 수준이 낮아지게 된다. 또한 플랫폼 경제가 발달함에 따라, 개인관점에서는 노무제공자로서 수입창출 기회가 다양해졌다. 이에 따라 궁극적으로 괜찮은 일자리(decent job)를 추구하는 과정에서 과거의 경우 저임금 중소기업 일자리를 선택했다면, 이제는 플랫폼 경제를 통한 노무제공을 선택할 가능성이 커졌다.

근로자 차원에서 전통적인 안정적 일자리가 사라지고 주된 일자리에서 근로자가 퇴직하는 연령이 빨라지는 것처럼, 산업의 구조 역시 큰 폭으로 변화함에 따라 사업장이나 사업주 차원에서 맞이하는 변화의 바람도 거세다. 최저임금 인상, 사회보험료 인상 등으로 노동비용 부담이 지속적으로 가중되는 한편, 정규교육 및 직업교육의 질적 수준과 근로자의 숙련수준 등이 기술변화에 신속하게 대응하지 못할 가능성이 적지 않다. 또한 사업주가 희망하는 숙련도를 갖춘 인재 공급은 부족하여, 충분히 높은 임금을 제시해야 하는 부담이 존재한다. 또한 신입 채용보다는 경력직 채용이 보편화되고, 세대 간 의견이나 태도 간 간극이 크

계 발생함에 따라 기업 내 근로환경 및 업무 수행 방식 역시 변화할 필요성이 대두되고 있다. 청년층이 신입으로 입사하여 업무를 배우고, 중장년층인 상급자가 지시를 내리며, 이러한 중장년층이 향후 은퇴시기를 맞아 퇴임하는 등의 풍경이 더 이상 일상적이지 않은 탓이다.

제2절 재정운용 환경 변화 및 전망

재정운용 환경 변화는 조세와 사회보험 수입, 재정 및 사회보험 급여 지출 측면에서 검토할 수 있다. 앞서 살펴본 노동시장의 변화는 궁극적으로 고용형태의 다변화 현상을 초래한다고 할 수 있다. 고용형태 다변화란, 비정형 근로 등 근로의 형태가 다양화되고, 복수 취업 경향이나 한 개의 일자리에서의 근속기간이 짧아지는 것 등을 의미한다. 기존의 논의에서 지적된 바와 같이 이러한 고용형태 다변화는 과세당국 및 사회보험 관점에서 적지 않은 정책함의를 갖는다(김문정, 2023).

징수 측면에서는 사회보험 측면의 어려움이 예상된다. 현재 사회보험 제도가 전일제 근로자를 모델로 하여 설계되었기 때문에 사회보험 제도 내에서 고용형태 다변화에 따른 일자리에의 진입, 퇴출 등의 형태를 탄력적으로 반영하기 어려운 것이다. 근로형태별 사회보험료나 소득세 측면의 형평성 측면도 검토가 필요하다. 개인 관점에서는 이행가능성이 높은 복수의 근로형태가 있는데, 해당 근로형태 간 사회보험료 혹은 소득세 수준 간의 상당한 차이가 있다면 사회보험료, 소득세 납부상의 전략적 행위가 발생할 수 있다.

고용형태 다변화에 따라 취약계층 대상의 조세 및 재정 지출, 사회보험 지출 측면에서도 도전과제가 존재한다. 다양한 근로형태에 따른 수입창출의 기회가 많아진 만큼, 정부당국이 취약계층을 제대로 판별하기 위해서는 특정 개인 혹은 가구의 최신 소득을 가능한 한 포괄적인 범위에서 포착할 필요가 있다. 물론, 지출 및 급여의 목적에 따라 검토대상이 되는 소득 범위가 달라질 수 있을 것이다.

제3장 기업의 인력관리 현황 조사

제1절 도입

노동수요 측면의 고용정책 방향을 검토하기 위하여 연구진은 기업 인사담당자 대상 설문조사와 심층인터뷰 등을 실시하였다. 이러한 일련의 조사는 한국조세재정연구원의 재정지출분석사업에서 고용 관련 재정 분야 연구를 수행하기 위하여 실시된 것으로, 내용의 관련성을 고려하여 본 연구에서 해당 조사 결과의 일부를 인용하고자 한다.

제2절에서는 설문조사 및 인터뷰 대상과 방식에 대해서 설명하고 제3절에서는 기업의 인력 구성과 인력 현황에 대한 조사 결과를 제시한다. 기업 대상 조사에서 수집된 ‘고령자 계속 고용이나 직업훈련’과 관련한 의견은 각각 제4장과 제5장에서 별도로 정리한다.

제2절 분석방법

본 연구에서는 세 가지 방법으로 노동수요 측면의 인력관리 현황을 파악하고자 했다. 다음의 <표 3-1>에서는 전술한 세 가지 조사방식을 종합적으로 개관하고 있다. 조사 A는 기업을 대상으로 실시한 1,100건의 온라인 설문조사이다. 교육·훈련 분야, 공공기관 등을 제외하였으나 조사 B, C에 비해서는 포괄적인 업종 분야의 기업을 조사하였다. 조사 B에서는 금융업과 ICT 분야의 대기업, 중견기업, 중소기업 인사담당자 대상으로 업종이나 기업규모별 심층그룹인터뷰(Focused Group Interview, FGI)를 수행하였다. 조사 C에서는 중소기업의 인사담당자나 부서장급을 대상으로 개별 인터뷰를 진행하였다. 조사 C는 서울에서만 인터뷰가 수행된 조사 B에 비하여 서울뿐만 아니라 대구, 성남, 광주 지역 등에서도 인터뷰가 이루어졌다. 조사 대상자들은 2~3년 이상의 경력을 갖춘 인사담당자를 주요 대상으로 하였으나, 상황이 여의치 않은 경우 경험이 있는 부서장급으로 조정하기도 하였다. 각 조사의 구체적인 기초통계량은 부록을 참고할 수 있다.

〈표 3-1〉 기업의 인력관리 현황에 대한 조사 요약(조사 A, B, C)

구분	조사 A	조사 B	조사 C
수행 시기	2023년 9월 27일~ 2023년 10월 20일 ¹⁾	2023년 10월 11일~ 2023년 10월 16일	2023년 10월 11일~ 2023년 10월 16일
조사 방식	설문조사	그룹심층인터뷰	개별인터뷰
조사 대상	기업 인사담당자, 임원급	기업 인사담당자, 부서장급	기업 인사담당자, 부서장급
조사 유형	- 업종 제외: 교육훈련 분야, 공공기관, 농·임·어업·광업 - 규모: 10인 이상의 대·중·소기업 - 2019년 이전 창업	총 4개 그룹 12명 참석 - 그룹 I: 중소기업, 금융 - 그룹 II: 중소기업, ICT - 그룹 III: 중견·대기업, 금융 ²⁾ - 그룹 IV: 중견, 대기업, ICT	총 16명 개별 인터뷰 - 업종: 제조업(5), 도소매업(6), ICT(5) - 지역: 서울(7), 성남(2), 광주(3), 대구(3)

주: 1) 본 원고는 10월 20일까지 수집된 중소기업 600건, 중견·대기업 500건 기반으로 작성됨

2) 인터뷰 대상자 중 1명은 화상인터뷰로 진행. 나머지는 대면 그룹인터뷰 진행

자료: 한국조세재정연구원 재정지출분석센터(2023a; 02023b; 2023c) 각 사업 내용 바탕으로 저자 작성

제3절 기업의 인력구성 및 인력관리 현황

1. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)

가. 인력구성

다음의 <표 3-2>는 조사 A에 참여한 기업의 인력구성을 보여주고 있다. 먼저 인사업무 담당 인원의 규모는 중소기업 2.21명, 중견기업 5.56명, 대기업 31.18명으로 기업 규모 간에 상당한 차이를 보였다. 이는 종사자 규모 및 인사담당 업무의 중요성이 기업 규모에 따라 상이하기 때문으로 보인다. 유사한 맥락에서 세무사, 회계사, 변호사, 노무사 전문직을 모두 합한 전문직 합계인원 역시 기업 규모 간에 적지 않은 차이를 보인다. 중소기업은 0.44명으로 1명도 없는 경우도 많았고, 중견기업은 1.25명, 대기업은 15.01명으로 나타났다.

설문조사에서 90% 이상의 근로자가 4대 보험에 가입해 있다고 응답한 경우가 중소기업은 82.99%, 중견기업은 76.10%, 대기업은 64.86%에 이르렀다. 이는 대기업이나 중견기업에서 정규직 비중이 상대적으로 높고 중소기업의 정규직 비중이 상대적으로 낮을 것이라는 예상과 반대되는 결과이다. 이는 중견기업이나 대기업의 경우, 임원은 계약직으로 고용되어 있고, 고문의 경우 근로소득이 아닌 인적용역 사업소득을 지급하는 경우가 많은 상황을

반영할 수 있다.⁷⁾ 또한 중견 및 대기업에서는 미화, 경비 등의 업무수행은 파견업체를 이용할 가능성이 높을 것이다.

연령대별 근로자 비중을 살펴보면, 20~30대 근로자 비중이 단연 돋보이며, 기업 규모가 클수록 더욱 두드러진다. 중소기업의 20~30대 비중은 27.89~29.76%, 중견기업은 29.70~31.58%, 대기업은 31.11~31.67%로 나타났다. 60대 이상의 비중은 중견기업과 대기업의 경우에는 5% 미만이고, 중소기업의 경우 6.38%로 상대적으로 높게 나타났다. 한편, 50대 비중은 17.90~19.98%로 나타나 적지 않은 비중을 차지하고 있다.

직종별 근로자 비중의 경우, 기업의 규모 간에 큰 차이가 나타나지는 않는다. 관리직(23.48~25.56%)의 경우 기업 간에 큰 차이를 안 보이고 전문직, 사무직, 영업직의 비중과 단순노무직의 경우도 중소기업과 대기업 간에 큰 차이가 없다. 전문직, 사무직, 영업직의 비중이 중소기업은 53.82%, 대기업은 51.62%로 나타났다. 앞서 전문직의 인원수에서 기업규모 간에 상당한 차이가 나타났지만 만약 사무직, 영업직까지 모두 합산한 근로자 비중을 고려할 때는 중소기업, 대기업 간에 차이가 크지 않은 것으로 해석할 수 있다. 반면 프리랜서 등 노무제공자의 경우 1.08~2.34%로 기업의 규모 간에 차이가 아주 크지는 않지만, 중소기업에서의 노무제공자 비중(2.34%)이 중견기업이나 대기업의 노무제공자 비중(1.08~1.27%)보다 2배가량 더 높다.

직급별 근로자 비중을 살펴보면, 중견기업과 대기업에서는 사원, 대리급, 과장급 근로자가 거의 비슷한 비중을 차지(23.04~28.80%)하고 나머지 20% 정도가 부장 혹은 임원급에 해당한다. 반면, 중소기업에서는 부장 혹은 임원급이 30%로 더 높게 나타났다. 또, 중소기업의 과장급과 사원의 비중은 중견기업과 대기업 수준과 비슷하나, 대리급 비중(19.36%)은 중견기업과 대기업(23.04~23.24%)보다 4%p가량 낮다.

전공별 근로자 비중을 전문직·인문계·이공계로 구분하면, 중소기업에서의 전문직 비중은 12.25%로 높은 반면, 중견 및 대기업의 경우 2.56~3.31%로 상대적으로 낮다. 중소기업에서 이렇듯 전문직 비중이 높은 것은 종사자 규모가 적어서 전문직의 절대수준이 적어도 상대적 비중이 높게 나타나는 것으로 해석된다. 흥미로운 부분은 인문계와 이공계 비중인데, 인문계 근로자의 비중이 기업규모가 클수록 같이 높아진다. 특히, 중소기업의 인문계 근로자 비중(41.13%)이 대기업의 인문계 근로자 비중(51.40%)보다 10%p가량 낮다.

평균 월임금 수준을 살펴보면, 중소기업의 72%가량이 400만원 미만이다. 반면 중견기업의 경우 300만원 이상 500만원 미만에 해당하는 경우가 약 68%이다. 대기업은 300만원 이상에 해당하는 경우가 약 77%이며, 700만원 이상에 해당하는 기업도 31.35%로 나타났다. 기업 규모 간에 월임금 차이가 상당히 크다는 것을 다시 한번 확인할 수 있다.

7) 조사에 응한 인사담당자들의 경우, 인적용역 사업소득자도 '근로자'로 간주하여 응답하였을 가능성이 있다.

한편, 기업규모가 클수록 성과급 제도를 활용할 가능성이 높고, 기본급 대비 성과급의 비중도 더 높은 것으로 나타났다. 대기업은 91.35%, 중견기업은 82.39%, 중소기업은 67.35%가 각각 성과급 제도를 활용하고 있었다. 단, 기본급 대비 성과급의 비중이 100% 미만인 기업의 비중은, 중소기업 79%, 중견기업 66%, 대기업 59% 등으로 나타났다.

〈표 3-2〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 기업의 인력 구성

(단위: %, 명)

구분	중소기업	중견기업	대기업
전문직 인원 합계(a+b+c+d) ¹⁾	0.44	1.25	15.01
세무사 인원(a)	0.08	0.14	2.52
회계사 인원(b)	0.17	0.37	4.23
변호사 인원(c)	0.11	0.57	5.81
노무사 인원(d)	0.09	0.17	2.44
인사업무 담당 인원 ²⁾	2.21	5.56	31.18
4대 보험 가입 근로자 비중			
30% 미만	2.23	1.26	1.62
30% 이상~50% 미만	2.41	1.26	1.08
50% 이상~70% 미만	3.61	5.03	4.32
70% 이상~90% 미만	8.76	16.35	28.11
90% 이상	82.99	76.10	64.86
연령대별 근로자 비중			
20대	15.38	17.02	16.14
30대	29.76	31.58	31.67
40대	27.89	29.70	31.11
50대	19.98	17.90	18.49
60대	6.38	3.49	2.37
70세 이상	0.60	0.32	0.22
직종별 근로자 비중 ³⁾			
관리직	24.22	23.48	25.56
전문직, 사무직, 영업직	53.82	47.49	51.62
단순노무직	19.17	26.94	20.63
프리랜서 등 노무제공자	2.34	1.08	1.27
직급별 근로자 비중 ³⁾			
임원급	15.64	6.14	4.06
부장급	15.24	14.70	16.87

〈표 3-2〉의 계속

구분	중소기업	중견기업	대기업
과장급	22.83	24.94	28.80
대리급	19.36	23.24	23.04
사원	24.55	27.85	23.57
전공별 근로자 비중			
전문직	12.25	2.56	3.31
인문계	41.13	45.99	51.40
이공계	56.49	52.88	45.92
평균 월임금 수준			
300만원 미만	18.73	5.35	3.78
300만원 이상~400만원 미만	54.12	38.05	18.38
300만원 이상~500만원 미만	21.31	30.50	25.95
500만원 이상~600만원 미만	4.64	15.41	20.54
700만원 이상	1.20	10.69	31.35
성과급 제도 존재함	67.35	82.39	91.35
기본급 대비 성과급의 비중(성과급 존재 시)			
기본급 대비 40% 미만	57.40	46.95	49.11
기본급 대비 40% 이상~100% 미만	22.96	19.47	10.65
기본급 대비 100% 이상~200% 미만	16.07	21.37	20.71
기본급 대비 200% 이상	3.57	12.21	19.53
응답수	582	318	185

주: 1) 여기에서 전문직 합계는 세무사, 회계사, 변호사, 노무사 인원의 합계를 의미함. 이후 ‘전공별 근로자의 비중’에서 언급되는 ‘전문직’에는 다른 유형의 전문직이 포함될 수 있음. 기업별로 합산한 집계액의 평균값을 의미함. 즉, a) 0을 포함한 값임

2) HR 부서 여부와 상관없이 노무사가 인사업무를 담당하고 있는 경우 이를 포함하여 답변을 요청함. 또한, 해당 평균값을 계산할 때 “0”명이라는 응답한 관측치도 포함하였음

3) 설문조사에서는 제시된 유형 외에 다른 기타유형이 있을 경우 이에 대한 비중도 계산하도록 요구하였기 때문에 전체 합계가 기업별로 100%가 되지 않을 수 있음

자료: 재정지출분석센터(2023c)를 바탕으로 저자 작성

나. 인력관리의 어려운 점

<표 3-3>에서는 인력관리(채용 및 유지)의 어려운 점에 대한 기업 인사담당자의 의견을 보여주고 있다. 먼저 기본급을 제공하는 것 외의 가장 큰 경제적, 비경제적 분야의 어려움

에 대해 설문하였다. 보기 문항으로는 사회보험료 부담, 복리후생비 부담, 육아휴직 등의 업무 공백 발생, 근로자-사용자 간 법적 갈등 가능성 등을 제시하였다.

해당 문항에 대하여 기업규모에 따라 응답내용이 상당한 차이를 보였다. 먼저 중소기업에서는 사회보험료 부담을 1순위로 제시한 기업의 비중이 약 40%로 상당히 높게 나타난 반면, 중견기업과 대기업은 약 20%로 중소기업의 2분의 1수준으로 나타났다. 반대로, 복리후생비를 1순위 부담이라고 응답한 중소기업은 15.79%로 중견기업(35.69%)이나 대기업(35.39%)의 2분의 1수준으로 나타났다. 한편 육아휴직, 질병 등의 업무 공백에 대한 어려움을 호소한 기업의 비중은 중소기업(33.16%)과 중견기업(35.69%)에서 높았고, 대기업에서 상대적으로 약간 낮았다. ‘업무공백’은 이직자 및 휴직자에 의해 발생하고, 이직자에 의한 업무공백이 더욱 일반적인 것을 고려할 때, 중소기업이나 중견기업의 주요 인력이 대기업으로 이직하거나 다른 경쟁 기업으로 이직하는 경우가 적지 않음을 예상할 수 있다. 반면에 대기업의 경우에는 이직률이 상대적으로 낮기 때문에 이와 관련된 어려움을 호소한 기업의 비중이 상대적으로 낮은 것으로 해석된다. 하지만, 대기업에서도 약 28%에 해당하는 기업이 업무 공백을 주요 어려움으로 꼽은 것에서 근로자 이직 외에 육아휴직, 질병, 교육 및 훈련 등으로 인한 업무 공백요인이 기업 차원에서 적지 않은 부담요인인 것으로 이해할 수 있다.

인력관리(채용 및 유지) 측면의 가장 큰 어려움으로 모든 응답자가 기업의 선호에 맞는 인재를 찾기 어려운 점을 1순위로 제시했으며, 중소기업(56%)이 대기업이나 중견기업(42~44%)에 비해서 그 비중이 월등히 높았다. 그다음으로는 충분한 보상체계를 마련하기 어렵다는 응답(28.97~37.97%)이 주를 이루었으며 중견기업의 관련 수치(37.97%)가 상대적으로 높았다. 채용된 인력을 훈련 혹은 관리하기 어렵다는 응답은 10.13~12.24%로 나타났고, 중소기업의 관련 수치(12.24%)가 상대적으로 높았다.

인력관리가 가장 어렵다고 응답한 연령대에 대해서는 92% 이상의 기업이 모두 20~30대로 응답했다. 특히, 앞서 살펴본 표에서 20대의 비중은 14~16%인데 비하여 인력관리상 20대가 가장 어렵다고 응답한 기업은 38~44%로 나타났다. 이는, 20대 인력관리가 기업이 당면한 어려움 가운데 상당히 높은 수준임을 짐작케 한다.

인력관리가 어려운 직종으로는 영업직과 사무직(59~66%), 단순노무직(11~20.96%) 순으로 제시되었다. 임원(6.49~8.93%), 관리직, 변호사 등 전문직(9.75~15.68%)의 경우에는 상대적으로 낮았다. 한편, 인력관리가 어려운 전공유형으로는 ‘이공계’라고 응답한 경우가 71.99~54.59%로 높게 나타났다. 이러한 기업의 응답은, 이공계 전공자에 대한 높은 노동수요에 비해 실제 노동공급이 충분하지 않다는 것을 보여준다.

결과적으로, 기업 인사담당자들은 20~30대, 사무직 및 영업직, 이공계 인력을 채용하고 유지하는 것이 가장 어렵다고 응답하였다. 구체적인 애로사항을 문의하였을 때, 근로자 차원의 문제로는 ‘소신, 사명감, 열정 부족’(44~51%)을 꼽았고, 기업 차원의 문제로는 ‘충분한

경제적 보상이 어려운 문제'(68~70%)를 꼽았다. 또한 회사의 위상, 소재지 측면에서는 중소기업의 경우는 45.74%가 회사 인지도가 낮다는 점을 제시했고, 중견기업과 중소기업의 경우 미래 경쟁력(비전)이 부족하다는 점(42~44%)을 주로 제시했다. 좀 더 구체적인 분석이 필요할 수 있겠으나, 인력 관리의 어려움이 큰 근로자들의 경우, 업무에의 열의나 열정이 부족한데, 이를 임금으로 보상하여 그 유인을 높이기에는 기업부담이 적지 않고, 열정을 높이기에는 기업 자체의 혹은 업무와 관련된 미래경쟁력이 약하기 때문으로 이해된다.

〈표 3-3〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 인력관리의 어려움

(단위: %, 명)

구분	중소기업	중견기업	대기업
기본급 외 인력관리의 어려움			
사회보험료 부담	39.30	20.58	19.66
복리후생비 부담	15.79	30.87	35.39
육아휴직, 질병 등의 업무 공백 발생	33.16	35.69	27.53
근로자-사용자 간 법적 갈등 가능성	11.75	12.86	17.42
인력 관리 측면의 가장 큰 어려움			
기업의 선호에 맞는 인재 찾기 어려움	56.21	42.09	44.02
충분한 보상체계 등 마련 어려움	28.97	37.97	31.52
채용된 인력을 훈련 및 관리 어려움	12.24	10.13	10.87
세대갈등 등 구성원 간 의견 조율 어려움	2.59	9.81	13.59
인력관리가 가장 어려운 근로자 연령대 ¹⁾			
20대	38.52	41.48	44.75
30대	53.89	54.34	51.38
40대	5.12	3.54	1.66
50대	2.12	0.64	2.21
60대	0.35	0.00	0.00
인력관리가 가장 어려운 직종 유형			
임원, 관리직	8.93	7.23	6.49
영업직, 사무직	59.62	62.58	66.49
변호사 등 전문직	10.48	9.75	15.68
단순노무직	20.96	20.44	11.35
인력관리가 가장 어려운 전공 유형			
인문계	17.70	21.07	18.92
사회과학	4.98	3.46	9.73
이공계	71.99	67.61	54.59
변호사 등 전문직	5.33	7.86	16.76

<표 3-3>의 계속

구분	중소기업	중견기업	대기업
인력관리 어려움: 근로자 측면 ²⁾			
기본적인 역량 부족	12.87	9.00	9.71
새로운 숙련수준 부족	22.96	18.97	17.71
사회성·인성의 문제	20.00	20.58	21.71
소신, 사명감, 열정 부족	44.17	51.45	50.86
인력관리 어려움: 임금 및 근로 환경 ²⁾			
충분한 경제적 보상 어려움	69.31	68.39	70.56
복리후생 측면의 지원 한계	8.10	7.42	5.00
위계질서로 인한 갈등	3.79	8.39	9.44
전문성 심화 기회 부족	18.28	12.58	11.11
노사관계	0.52	3.23	3.89
인력관리 어려움: 회사 위상, 소재지 측면 ²⁾			
회사에 대한 낮은 인지도	45.74	26.13	25.57
미래 경쟁력(비전) 부족	26.78	42.90	44.32
선호도 낮은 회사 소재지	13.57	17.42	17.61
선호도 낮은 회사 주업종	13.91	13.55	12.50
응답수	582	318	185

주: 1) ‘유지, 채용이 어려운 연령대 없음’이라는 보기 문항도 존재하였으나 본 표에서 제시하지 않음(해당 응답률 2.49%)

2) - 제시된 선택지 중에서 1순위 응답 관련한 통계량을 보여주고 있음

- 보기 문항 외에 자체적으로 입력할 수 있는 ‘기타’ 문항도 존재하였으나 본 표에서 제시하지는 않음

자료: 재정지출분석센터(2023c) 기반으로 저자 작성

다. 인력관리 어려움 해소를 위한 기업의 조치

그렇다면 기업들은 이러한 인력관리 어려움을 해소하기 위하여 어떠한 조치를 취하고 있을까? <표 3-4>에서는 구인난 해소를 위한 조치를 보여주고 있다. 1순위와 2순위를 모두 고려했을 때 임금을 높이거나(50~58%) 복리후생 수준을 개선(41~46%)하거나, 근로환경 및 문화를 개선(36.94~49.19%)한다는 응답이 주를 이루었다.

〈표 3-4〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 구인난 해소를 위한 조치

(단위: %, 명)

구분	중소기업	중견기업	대기업
인력관리(채용, 유지) 위한 조치(1순위+2순위)			
더 높은 임금을 제안	58.08	50.00	52.43
복리후생 수준 개선	45.70	46.23	41.62
자사 홍보노력 강화	15.29	19.18	14.59
잠재적 인력풀 확보	23.37	24.53	30.81
근로환경·문화 개선	36.94	45.91	49.19
업무공간 개선	20.62	14.15	11.35
인력관리(채용, 유지) 위한 조치(1순위)			
더 높은 임금을 제안	44.33	37.42	42.16
복리후생 수준 개선	13.40	17.61	11.35
자사 홍보노력 강화	7.04	9.43	8.11
잠재적 인력풀 확보	12.37	14.47	17.84
근로환경·문화 개선	15.81	16.98	17.30
업무공간 개선	7.04	4.09	3.24
인재정보 확보 위해 활용하는 플랫폼(2개 택)			
워크넷	39.00	16.35	18.38
잡코리아	61.17	68.24	57.84
사람인	70.79	85.22	64.32
벼룩시장	2.58	0.00	0.54
잡플래닛	2.06	3.46	5.41
원티드	4.30	5.35	9.19
링크드인	4.47	6.60	17.84
리멤버	6.87	10.69	20.54
채용난 해소를 위한 헤드헌터 고용 경험	35.74	70.44	77.30
외부기관 대비 자체 노력의 비중1)			
자체 노력 0%(외부기관 100%)	0.17	0.31	0.54
자체 노력 20%(외부기관 80%)	13.23	23.58	24.86
자체노력 50%(외부기관 50%)	32.13	52.20	56.22
자체노력 100%(외부기관 0%)	54.47	23.90	18.38
응답수	582	318	185

주: 자체 노력 0%, 20%, 50%, 100% 중에서 가장 가까운 항목을 선택하게끔 하였음
 자료: 재정지출분석센터(2023c)를 바탕으로 저자 작성

또한 인재 정보를 확보하기 위해서 활용하는 플랫폼(2개 선택)은 워크넷, 잡코리아, 사람인 등이 주로 제시되었다. 특히 워크넷의 경우 중소기업의 활용도(39%)가 중견기업과 대기업(16~18%)에 비해 월등히 높았다. 잡코리아나 사람인 등의 플랫폼(57~85%)은 대부분의 기

업이 보편적으로 활용하는 것으로 보인다. 리멤버, 링크드인과 같이 다이렉트 소싱이 가능한 플랫폼을 활용하는 비중은 중견기업, 대기업에서 상대적으로 높았다(16~37%).

채용난 해소를 위해 헤드헌터를 고용한 경우는 중견기업, 대기업의 경우 70~77%로 상당히 높았고, 중소기업은 그 절반 수준(35%)에 머물렀다. 헤드헌터 등 외부기관 대비 자체 노력의 비중의 경우, 중소기업은 반수 이상이 100% 자체적으로 해결한다고 응답했고, 52~56% 이상의 중견기업과 대기업의 경우 외부 기관 대비 자체 노력의 비중이 50%에 가깝다고 응답하였다.

라. 정부 고용정책에의 의견 등

〈표 3-5〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 정부 고용정책에의 의견

(단위: %, 명)

구분	중소기업	중견기업	대기업
기업인력 채용 수요에의 주요 영향요인			
저출산, 고령화	61.34	62.26	56.22
AI 등 기술변화	27.66	30.19	32.43
공급망 이슈 등 국제무역 환경	9.97	5.97	7.03
탄소중립 정책방향	0.52	0.94	3.24
국제분쟁, 북한 리스크	0.52	0.63	1.08
정부의 최우선순위 정책 측면에의 의견			
인구규모(저출산, 고령화, 이민)	45.36	44.34	46.49
노동생산성(초중고등교육, 직업훈련)	17.35	14.47	12.97
노동시장 제도(근로기준법, 최저임금)	25.60	34.28	35.68
사회안전망(실업급여, 산재보험)	6.36	3.77	3.24
정보비대칭(구인-구직, 공시정보)	5.33	3.14	1.62
확대가 필요한 사업주 지원정책			
신규채용	49.31	39.31	30.27
인력유지 지원	28.52	24.21	28.11
일·가정양립 지원	11.51	23.90	34.05
훈련비용 지원	5.50	7.23	5.41
지역고용 창출 지원	5.15	5.35	2.16
고용정책의 신규채용에의 영향수준			
영향을 미치지 않는다.	15.64	11.64	10.27
영향 수준이 매우 낮다.	14.78	20.75	15.68
영향 수준이 낮다.	21.99	20.13	20.54
영향 수준이 보통이다.	31.27	31.76	32.97
영향 수준이 높다.	12.37	13.21	17.84
영향 수준이 매우 높다.	3.95	2.52	2.70

〈표 3-5〉의 계속

구분	중소기업	중견기업	대기업
신규채용 결정에 영향을 주기 위한 지원규모			
신규채용 의사결정 바꾸지 않는다.	11.17	16.04	18.92
인력비용의 10%	5.84	12.26	9.19
인력비용의 30%	40.55	34.59	36.76
인력비용의 50%	32.82	28.30	26.49
인력비용의 70%	6.01	5.97	4.86
인력비용의 90%	3.61	2.83	3.78
고용정책의 고용유지에의 영향수준			
영향을 미치지 않는다.	15.64	10.69	10.81
영향 수준이 매우 낮다.	15.29	21.70	20.00
영향 수준이 낮다.	24.06	21.70	20.00
영향 수준이 보통이다.	29.38	33.33	34.59
영향 수준이 높다.	13.06	11.01	13.51
영향 수준이 매우 높다.	2.58	1.57	1.08
고용유지 결정에 영향을 주기 위한 지원규모			
신규채용 의사결정 바꾸지 않는다.	10.48	11.64	20.00
인력비용의 10%	6.53	9.75	7.57
인력비용의 30%	40.89	39.31	36.22
인력비용의 50%	32.99	28.93	28.11
인력비용의 70%	6.01	6.60	4.32
인력비용의 90%	3.09	3.77	3.78
응답수	582.00	318.00	185.00

다음으로 <표 3-5>에서는 정부 고용정책에의 의견 등을 보여주고 있다. 먼저, 기업인력 채용 수요에의 주요 영향요인으로 약 90%의 기업들이 저출산, 고령화, AI 등 기술변화 항목이라고 응답하였다. 정부가 최우선적으로 고려해야 할 과제로는 저출산, 고령화, 이민 등의 인구 정책이라고 응답한 경우가 44~45%로 가장 높았으며, 그다음으로 근로기준법, 최저임금 등의 노동시장 제도라고 응답한 경우가 25~35%로 높게 나타났다. 특히 이러한 노동시장 제도에 대한 중요성을 강조하는 경향은 중소기업(25%)보다 중견기업 및 대기업(34~35%)이 더 강했다. 중소기업은 초중교육, 고등교육, 직업훈련 등 노동생산성 측면(17.35%)을 강조하는 경향이 중견, 대기업(12.97~14.47%)보다 더 높았는데, 이는 많은 중소기업에 노동시장 첫 진입자거나 경력수준이 낮은 청년층이 다수 고용되어 있기 때문으로 보인다.

사업주 지원정책에 대한 정부 지원이 확대될 필요가 있다고 응답한 정책의 경우, 기업규모별로 응답수준이 상당히 달랐다. 중소기업과 중견기업은 신규채용 분야를 1순위로 선택(각각 49.31%, 39.31%)했다. 이는 이들이 기업이 괜찮은 인재를 채용하는 것이 어려운 상황에서, 이를 위해서 부담해야 하는 인건비가 높다고 생각하기 때문으로 보인다. 반면에 대기업의 경우에는 일가정양립 지원정책이 가장 중요하다(34.05%)고 응답했다.

다음으로 정부정책의 영향수준에 대하여 문의하였다. 정부의 고용정책이 신규채용에 미치는 영향수준에 대해서는 중소기업의 16.2%, 중견기업의 15.7%, 대기업의 20.5%가 각각 영향수준이 높다고 응답했다. 한편, 고용유지의 영향수준의 경우, 신규채용 대비 다소 낮은 기업이 영향수준이 높다고 응답했다(중소기업의 15.6%, 중견기업의 12.5%, 대기업의 14.5%). 한편, 신규채용이나 고용유지 결정에 영향을 주기 위한 정부의 지원규모로는 인력비용의 30~50%라고 응답한 경우가 주를 이루었다.

다음으로 <표 3-6>에서는 정부 고용정책의 인지도를 설문한 결과를 보여준다. 인지수준은 1번에서 5번까지이고, 숫자가 커질수록 인지수준이 높은 것으로 해석된다. 출산육아기 고용안정지원에 대한 인지도가 전반적으로 높았다(중소기업 2.60, 중견기업 3.38, 중견기업 3.17). 중소기업의 경우 중소기업 훈련지원 제도 인지도가 2.66로 상대적으로 높은 편이었다. 상대적으로 인지도가 낮은 정책으로는 산업전환 공동훈련센터(1.76~1.87), K-Digital Training(1.80~1.92), 기업도약보장패키지(1.77~1.96) 등으로 나타났다. 단, 제시된 정책의 자격요건이 기업마다 다를 수 있고, 모든 정책을 포괄적으로 제시한 것이 아님에 유의할 필요가 있다.

<표 3-6> 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 정부 고용정책 인지도

구분	중소기업	중견기업	대기업
고용정책에 대한 인지수준(1→5)			
기업도약보장패키지	1.96	1.94	1.77
청년친화형 기업 ESG 지원사업	2.00	2.18	2.14
신중년 적합직무 고용지원	2.13	2.15	1.98
고령자 계속고용 장려금	2.34	2.73	2.43
출산육아기 고용안정지원	2.60	3.38	3.17
지역산업 맞춤형 일자리창출지원	2.26	2.35	2.05
국가인적자원개발컨소시엄	2.07	2.24	1.96
K-Digital Platform	1.92	1.88	1.80
산업전환 공동훈련센터	1.87	1.85	1.76
중소기업 훈련지원	2.66	2.69	1.89

2. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)

부록의 <부표 3>~<부표 4>에서는 조사 B에서 파악된 금융 및 ICT 분야 민간기업 인사담당자 심층그룹인터뷰 결과를 요약 정리하여 보여주고 있다.

먼저 그룹 I과 그룹 II의 경우는 중소기업으로 업종은 각각 금융과 ICT 업종에 해당한다. 경력직을 채용하는 경우가 많았으며, 전체 채용규모 내 경력직 채용 비중은 적게는 60%, 많게는 90%에 달하는 것으로 조사되었다. 기업 규모가 20명 이하인 기업과 그렇지 않은 기업 상황에 상당한 차이가 있었다. 기업 규모가 적은 경우, 퇴사자가 많아 ‘구인→채용→이직→재채용’의 상황이 반복되는 경향을 보였다. 반면에 중소기업이라 하더라도 규모 수준이 20명 이상에서 대우가 괜찮은 경우에는 이직률이 낮게 나타났다. 추가적인 인력 채용규모로는 경기 상황에 따라 결정하겠다는 의견이 가장 많았으며, 현재는 최소한의 인력으로 운영하고 있다고 응답했다.

구인난과 관련해서는, IT 개발자에 대한 초과노동수요가 조사 A에 이어 관찰되었다. 중소기업은 대부분 경력수준이 낮은 근로자가 지원하고 있었고(Ⅰ-2), 회사의 기대에 걸맞은 인재를 찾기 어려워 채용하기에도 상당한 시간이 걸린다(Ⅱ-1, Ⅱ-3)는 응답이 주를 이루었다. 또한 경력직의 경우, 검증하기가 어렵다는 의견이 존재(Ⅰ-2)했다.

구인난 해소와 관련된 방법으로는 복지제도를 강조(Ⅰ-1)하거나, 헤드헌터를 활용하기도 한다(Ⅰ-2)는 응답이 있었다. 링크드인 통해서 직접 접촉하는 경우(Ⅱ-1, 2)도 있었고, 모교 네트워크, 내부직원 추천 등을 통해서도 구인난을 해소하는 것으로 확인되었다.

그룹 III과 그룹 IV는, 중견기업이나 대기업 인사담당자 그룹으로, 업종은 각각 금융업과 ICT 분야에 해당한다. 이 경우도 경력직 채용 경향성이 강하게 나타났으나 중견기업 및 대기업의 경력직 채용 비중은 중소기업의 경력직 채용 비중보다는 낮게 나타났다. 그룹 IV의 첫 번째 기업의 경우, 신규 직원과 경력직 채용 비중이 50:50이라고 응답했다. 또 1,000명 규모의 IV의 세 번째 기업의 경우, 기업규모가 커도 임금수준이 낮기 때문에 동종업계의 다른 기업으로 이직하는 경향이 있다고 응답했다. 같은 그룹의 두 번째 기업(330명 규모)도 주니어 개발자가 더 큰 기업으로 이직하는 경향이 있다고 응답했다. 장기적으로 채용규모가 상승하지만 당분간 현 상황을 유지한다는 응답이 주를 이루었다.

구인난의 경우, 중견기업은 회사의 인지도가 낮아서 채용이 어렵다는 의견(Ⅲ-1)이 있었고, 실무능력과 리더십을 겸비한 차장이나 과장급(Ⅲ-2)이나 사회성과 영업능력이 요구되는 인력채용이 어렵다(Ⅲ-2)는 의견이 있었다. 또 대기업은 구인난 정도가 크지 않으며(Ⅳ-3) 신입의 노동공급이 많기 때문에 소양이나 열정을 보고 채용을 한다(Ⅳ-1)는 의견이 제시되었다. 한편 IV-2의 경우, 인력수준이 점점 낮아진다는 점이 구인난을 가중한다고 응답하였

고, 해당 기업의 네임밸류가 낮은 데다가, 코로나19 이후 노동시장의 변동폭이 상당히 크고 인재 관련 기업의 경쟁이 치열해졌다고 언급하였다.

중견기업과 대기업의 경우에도 구인난이 상대적으로 심각하지 않으나, 인재를 찾기 위하여 채용사이트를 기본적으로 활용하되 활용하는 사이트 개수가 상대적으로 많았고, 인맥을 통한 네트워크도 적극적으로 활용하는 것으로 나타났다. 특히 핵심인력을 채용할 때는 이력서 확인 후 직접 면접을 하는 등 다이렉트 소싱(direct sourcing)의 경향이 더 강하게 나타났다.

3. 2023년 12월 21일제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰(조사 C)

가. 인력 현황

(교육수준) 4년제 이상 대졸자의 고용 비율은 ‘90% 이상’이 7개사로 가장 많았고, 특히 도소매업 및 ICT업은 대졸자 비율이 높은 편으로 나타났다.

〈표 3-7〉 조사 C의 기초통계량: 4년제 이상 대졸자 규모

(단위: 개사)

구분		50%이하	5~90%	90% 이상	계
전체		4	4	7	15
업종	제조업	2	2	1	5
	도소매업	1	1	3	5
	ICT	1	1	3	5

(연령비중) 연령대별 직원의 구성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 연령수준이 낮은 근로자를 채용하려는 경향이 나타났다. 이는 공통적으로 나타나는 현상이었다. 20~30대의 비중이 가장 높은 업종은 ICT 업종으로 나타났다. 20~30대를 고용하지 않는 기업은 없었으나, 60대를 고용하지 않는 기업은 총 16개 중에서 10개로 62.5%에 이르렀다. 심지어 50대를 고용하지 않는 경우도 5개 기업(31.25%)으로 나타난다. 제조업은 도소매업이나 ICT 분야에 비하여 40~50대가 차지하는 비중이 상대적으로 높았으나 20~30대만 고용하는 기업(제조업-기업 5)도 관찰되었다.

〈표 3-8〉 조사 C의 기초통계량: 연령대별 직원 구성 비율

(단위: %)

구분	연령대별 직원 비율			
	20~30대	40대	50대	60대
전체	51.9	31.1	22.1	10.0
제조업				
기업 1	5	40	40	15
기업 2	50	30	-	20
기업 3	30	30	40	-
기업 4	45	10	35	10
기업 5	100	-	-	-
도소매업				
기업 1	10	20	70	-
기업 2	40	55	5	-
기업 3	70	20	10	-
기업 4	35	35	25	5
기업 5	50	50	-	-
기업 6	40	40	5	15
ICT				
기업 1	40	30	25	5
기업 2	80	20	-	-
기업 3	75	20	5	-
기업 4	60	35	5	-
기업 5	100	-	-	-

(향후 인력 예상) 16개 업체 중 13개 업체는 향후 매출증대와 사업확장으로 인하여 인원이 증가할 것으로 예상하고 있다. 16개 중에서 3개 업체(대구 제조업, 서울 도소매, 성남 ICT)만 비슷한 인원으로 유지될 것으로 예상하고 있었다.

〈표 3-9〉 향후 인력 변화 예상

(단위: 명)

구분	증가	유지	감소	계	
전체	13	2	1	16	
업종	제조업	4	-	1	5
	도소매업	5	1	-	6
	ICT	4	1	-	5

(4대 보험 가입현황) 16개 업체 모두 직원 전원에 대한 4대 보험에 가입하고 있었다. 계약직들도 4대 보험에 모두 가입되어 있었다. 프리랜서와 아르바이트 같은 경우는 고용보험 등에 가입은 안 되어 있고 소득세 신고만 하고 있는 경우가 다수로 나타났다.

(근속연수) 평균적인 근속연수는 4~5년이 가장 많이 나타났다. 20~30대의 이직이 가장 빈번하게 발생하고 있다고 언급하였다. 앞서 살펴보았듯이, 20~30대가 조사된 인력구성의 중요한 비중을 차지하고 있는 만큼, 이직규모도 적지 않을 것으로 예상된다. 또한, 다른 연령대에 비하여 20~30대는 경제활동 기간이 길어 이직을 통한 경력개발, 임금상승의 기회를 추구할 유인이 클 것이다. 한편, 인터뷰 참가자들이 판단할 때, 이직이 발생하는 주요 이유로 ① 급여, 근무환경(유연근무 등), 인프라, ② 복리후생 측면, ③ 회사(조직)과 개인 간의 성향 차이 등을 제시하였다. 한편, 인터뷰 참가자들 중에서는 근로자들이 “조금만 힘들어도 견디지 못하여 이직”한다고 판단하는 경우도 있었다. 또한, “내가 굳이 이 직장에서 일을 하지 않더라도 뭔가 돈을 쉽게 벌 수 있다”고 생각하는 경향이 있다는 응답도 제시되었다.

〈표 3-10〉 평균 근속연수

(단위: 명)

구분		3년 이내	4~5년	6~9년	10년 이상	계
전체		3	9	2	2	16
업종	제조업	1	2	1	1	5
	도소매업	1	3	1	1	6
	ICT	1	4	-	-	5

(구인난) 원하는 수준의 인력채용이 어렵다는 의견이 많았는데, 연령 및 경력직 관련 의견이 많았다. 먼저, 20~30대 연령대의 채용이 특히 어렵다는 의견이 많았는데, 이는 조사 A에서도 공통적으로 나타나는 결과였다. 20~30대 MZ세대는 워라벨을 위한 유연한 근무제 조건이 특히 중요하고 개인의 생활, 휴무 등 회사의 복지를 중요하게 생각하고 있었다. “유연한 근무 체제가 하나의 트렌드”이며 “복지나 급여 수준이 낮아도 유연한 근무제를 선호하는 경향이 있다”는 의견이 있었다.

경력직 채용의 어려움은 연령과 임금 측면에 있었다. 경력이 많으면 나이가 많기 때문에 선호하는 연령과 간극이 발생하고, 경력이 올라가면 근로자의 유보임금이 크게 증가한다는 것이었다. 중소기업은 일반적으로 ‘경력직’ 채용을 선호하지만, 제조업의 경우 숙련도가 낮은 경우는 신입을 더 선호한다는 의견도 있었다.

한편 지방기업은, 채용 지역 선호도 측면에서 수도권 기업과의 경쟁에서 밀려나기 쉽고, 수도권 기업에서 제시하는 근무조건(연봉, 복지 등)을 맞추기 어렵다는 의견이 지배적이었다.

〈표 3-11〉 조사 C의 기초통계량: 경력·신입 선호도

(단위: 명)

구분	경력 선호	신입 선호	경력·신입 (부서에 따라)	계
전체	11	3	3	16
업종	제조업	1	1	3
	도소매업	5	1	-
	ICT	5	-	-

(업무환경) 중소기업의 경우 업무가 분업화되어 있지 않고 소수의 인력이 다양한 업무를 수행하는 것으로 나타났다. “한정된 리소스로 사업이 운영이 되기 때문에 누군가를 가르칠 만한 상황이 못 된다”는 의견이 있었다.

나. 인력 관리

(연간 채용규모) 먼저 연간 채용규모 또는 최근 1년간 채용규모를 문의하였을 때 대부분의 기업이 정해진 규모를 채용하기보다는 결원이 생겼을 때 채용을 실시하고 있었다. 연간 2명 이내로 채용하는 경우는 대부분 제조업이었으며, 2명을 초과하는 경우는 ICT 업종으로 나타났다.

〈표 3-12〉 조사 C의 기초통계량: 연간 채용규모

구분	2명 이내	3~5명	6~10명	2~30명	계
전체	4	6	4	2	16
업종	제조업	3	2	-	-
	도소매업	1	3	2	-
	ICT	-	1	2	2

(구인난 관련 회사조치) 인재 확보를 위해 중소기업이 취하는 조치로는 채용사이트를 활용한다는 의견이 가장 많았다. 채용사이트 ‘잡코리아’와 ‘사람인’의 이용이 가장 많았으며 채용사이트는 대중적이라는 이유로 많이 이용하고 있었다. 그런데 채용사이트를 활용하는데 드는 비용이 적지 않은 것으로 나타났다. 적제는 1만~2만원, 많게는 150만원까지 공고비용을 지급하고 있었다. 유료사이트를 이용하는 이유로는 지원규모를 늘리고, 지원자의 정보를 직접 확인하기 위함이 대부분이었다. 인재풀을 확보하기 위하여 플랫폼뿐만 아니라

지인추천, 주변탐색 등의 방법도 많이 활용하고 있었다. 링크드인 등을 통해서 다이렉트 채용 방식도 많이 활용하고 있었다. ‘채용 박람회’나 학교연계프로그램을 활용하는 경우도 있었다. 산학 협력체를 이용하여 인재를 확보한다는 응답도 있었다.

〈표 3-13〉 인재 채용 수단

(단위: 명)

구분	인재풀 확보 (인재검색, 지인활용)	채용 사이트 방문	(이용하는 채용 사이트)	채용 컨설팅	헤드헌팅	
전체	9	13		-	6	
업종	제조업	1	4	잡코리아, 사람인, 워크넷	-	0
	도소매업	3	4	잡코리아, 피플앤잡, 사람인, 인쿠르트	-	2
	ICT	5	5	원티드, 잡코리아, 사람인, 워크넷	-	4

다. 정책 전반

정부가 지원해야 한다고 생각하는 정책으로는 ‘일가정 양립 지원’을 가장 선호하고 있었다. 그다음으로 최저임금 인상에 대한 비용 지원, 사회보험료 인상에 대한 비용지원 순으로 나타났다. <표 3-14>에서 보듯이, ICT 분야의 중소기업에서 일가정 양립 지원의 필요성을 가장 높게 호소하고 있었다. 또한, ICT 분야의 중소기업은 ‘복수선택’의 가능성이 있음에도 불구하고, 세 개 이외의 다른 정책에 대한 필요성을 호소하지 않았다.

〈표 3-14〉 선호하는 정부 지원 정책

(단위: 명)

구분	최저 임금 인상에 대한 비용 지원	근로 시간 단축에 대한 지원	사회 보험료 인상에 대한 비용 지원	직업훈련 기회 제공 (비용· 기기· 공간)	공교육· 대학교육 수준 개선	일가정 양립 지원	스마트 공장 자본투입
전체	9	5	9	5	7	12	7
업종	제조업	3	3	3	2	3	4
	도소매업	3	2	4	2	4	1
	ICT	3	-	2	1	-	5

제4장

고령자 계속고용 촉진을 위한 재정정책

제1절 도입

고용 분야의 주제로는 크게 두 가지를 고려하고 있다. 첫 번째 고령자 계속 고용 촉진을 위한 재정정책이고, 둘째는 근로자의 인적자본 축적(직업훈련)을 촉진하기 위한 재정정책이다. 이 두 가지는 상당히 다른 주제처럼 보이지만, 기업 관점에서 생각해보면, 기존에 채용된 인력을 효과적으로 관리하고 최대한 활용하는 점에서 상호 관통한다.

먼저 제4장에서는 고령자 계속고용을 촉진하기 위한 재정정책을 검토하고자 한다. 본 논의의 주요 초점은 민간 기업 관점에서의 고령자 고용과 관련된 애로사항을 파악하고 이와 관련된 정부의 역할에 대한 기업의 의견을 검토하는 것이다. 이를 위하여 연구진은 기업의 인사담당자 혹은 부서장 대상의 설문조사, FGI, 인터뷰 등을 실시하였다. 이와 더불어, 통계청에서 제공하는 전국단위의 고령자·사업체·기업의 표본조사 자료 등을 통하여 고령자 및 고령자 고용 기업의 특성도 검토하였다.

본 장에 있어 제2절에서는 연구방법을 설명한다. 특히 설문조사, FGI, 인터뷰와 같은 분석방법은 제4장의 주제인 ‘근로자의 인적자본 축적’과 관련된 재정정책을 검토하는 목적으로도 활용되었다. 제3절에서는 ‘근로자와 고령자 고용기업의 특징’에 대해 서술한다. 고령자 고용과 관련된 대부분의 정책연구에서는 고령근로자에만 초점을 맞추는 경향이 있다. 그러나 모든 기업이 고령자를 고용하는 것은 아니며, 점차 정년을 모두 채우고 퇴직하는 근로자의 비중이 줄어들고 있는 상황에서 고령자 기업은 고령자 기업만의 특성을 갖고 있을 확률이 높다. 이런 점에서 본 절에서 다루는 ‘고령자를 고용하는 기업’의 특징에 대한 내용은 기존 연구와 다른 기여점이 있다고 하겠다. 제4절에서는 고령자와 관련된 재정정책을 검토한다. 제5절에서는 연구진이 자체적으로 수행한 설문조사·FGI·인터뷰의 내용을 제시한다. 마지막 절인 제5절에서는 고령자 계속고용과 관련된 정책방향을 제시한다.

제2절 연구방법

제3절에서는 고령근로자와 고령자 고용기업의 특징에 대해 서술한다. 특히 고령자 고용기업에 대한 특징에 대해서는 일반적으로 많이 연구되지 않았는데, 이는 일반적으로 기업이 고용하는 인력의 비중이 일반적으로 고르게 분포되어 있을 것이라는 가정을 하기 때문으로 보인다. 또한 동시에 기업이 고용한 모든 인력의 특징에 대한 정보를 파악할 수 있는 데이터가 제한적이어서 그럴 수도 있다. 본 연구에서도, 이 역시 정보의 한계가 있으나, 사업체패널조사 자료를 이용하여 고령자를 고용하는 기업의 특성을 살펴보았다. 한편 노동공급 측면을 분석하기 위해서 「경제활동인구조사」 고령자 부가조사 자료를 활용하였다. 이후에 고령자 관련 재정정책을 종합적으로 검토하였다(제4절). 제3장에서 논의되었던 설문조사, FGI, 인터뷰에 기반한 고령자 계속고용과 관련된 기업의 의견은 제5절에서 정리하였다.

제3절 고령근로자와 고령자 고용기업의 특징

1. 고령 근로자의 특성

가. 건강 상태

고령자들의 전반적인 건강 상태는 지속적으로 개선되는 추세로 판단된다. 통계청의 인구총조사 자료에 따르면 65~69세 중 건강과 관련된 문항들에서 하나 이상 활동이 어렵다고 판단한 비중은 21.6%를 기록하였으나, 그 비중은 점차 낮아져 2020년에는 9.5%를 기록하였다. 출생연도로 구분한 동일 연령대의 건강수준은 시간이 지남에 따라 개선되고 있다는 것을 시사한다.

〈표 4-1〉 고령자 건강이상 비중 변화

(단위: %)

연령구분	2005	2010	2015	2020
60~64세	14.3	14.0	9.7	6.2
65~69세	21.6	22.2	16.0	9.5

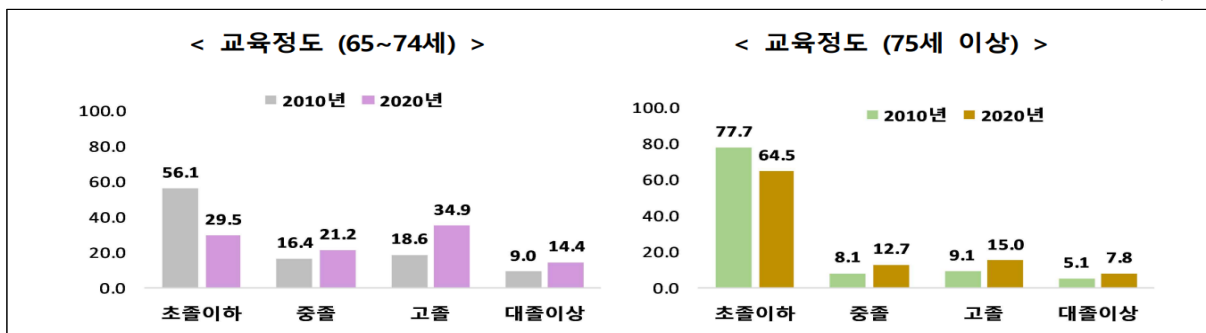
자료: 이승호 외(2022), p. 22, <표 2-1>

나. 교육 정도

고령자들의 교육 수준은 고령 집단을 구성하는 출생연도가 낮아짐에 따라 점차 증가하고 있다. 2010년 65~74세와 75세 이상 고령자 중 초졸 이하의 교육 정도에 해당하는 비중은 각각 56.1%, 77.7%였으나, 2020년 동 비율은 각각 29.5%, 64.5%로 감소하였다. 65~74세 인구집단의 고졸 및 대졸 이상 교육 정도에 해당하는 비율은 2010년 18.6%, 9.0%였으나, 2020년에는 34.9%와 14.4%로 크게 증가하였다.

[그림 4-1] 고령자의 교육정도 변화

(단위: %)



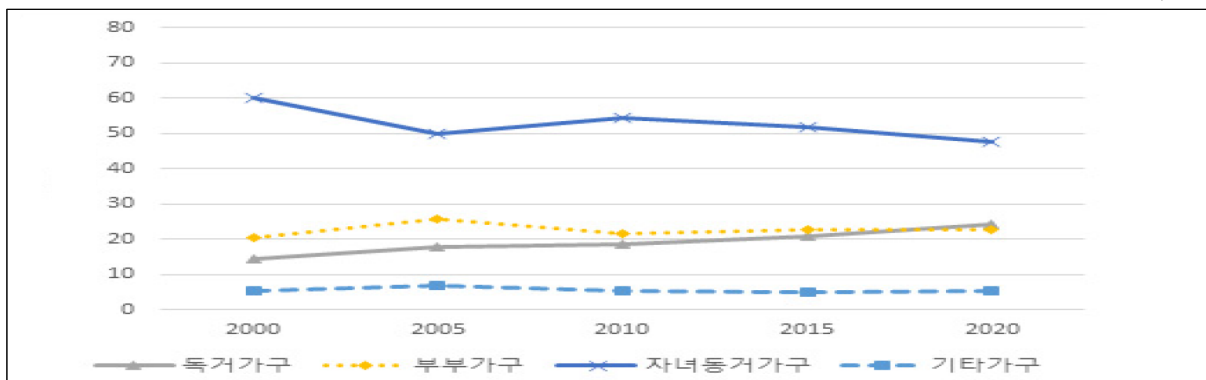
자료: 통계청 보도자료(2023. 6. 16.), 「고령자의 특성과 의식변화」

다. 건강 상태(가구유형)

이승호 외(2022)에 따르면 2000년에는 50~60대 고령자 중 자녀와 동거하는 비중이 60% 수준이었으나, 2020년에는 그 비중이 47.7%까지 감소하였다. 동 기간 1인 가구 비중은 14.4%에서 24.2%로 증가하였다. 이는 도시화, 자녀 수 감소 등의 다양한 요인으로 인해 핵가족화가 급격하게 진행되었다는 점, 그리고 기대 수명의 증가로 인한 사별 경험 후 혼자 사는 고령자가 증가하였다는 점 등에 기인했을 가능성이 있다.

[그림 4-2] 고령자의 가구 유형 변화

(단위: %)



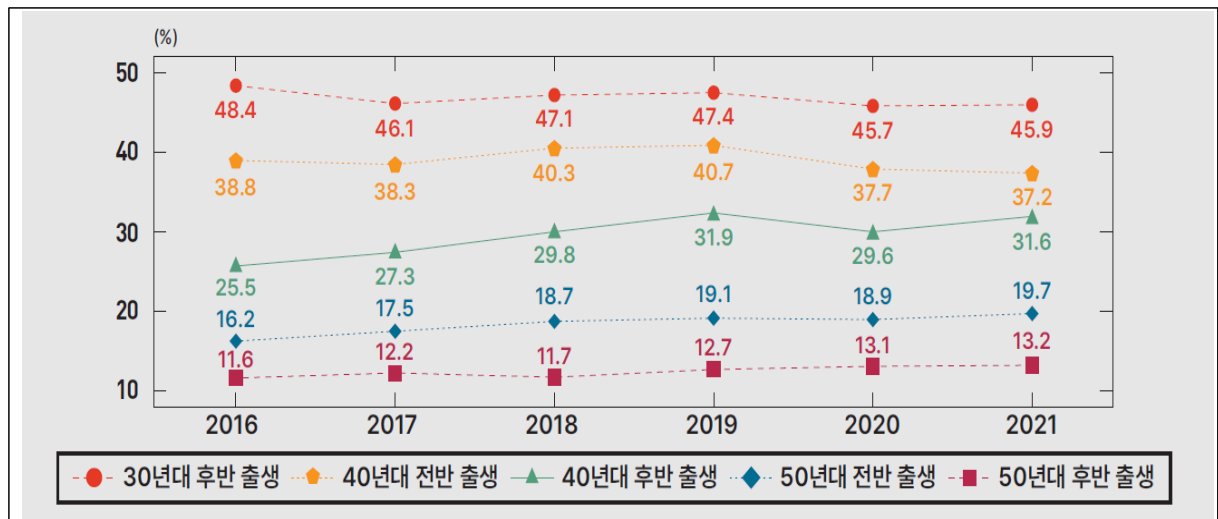
자료: 이승호 외(2022), p. 23, [그림 2-8]

라. 소득과 자산

이승희(2023)는 가계금융복지조사를 이용하여 한국 노인의 빈곤율 추이를 분석하고, 고령층 내 세대 간 빈곤율을 비교하고 자산을 고려한 빈곤율에 대해 논의하였다. 동 연구는 고령층이 보유한 자산을 귀속임대표와 같은 암묵적 소득을 고려하여 포괄소득으로 전환하는 방식으로 자산을 고려한 빈곤율을 계산하였다. 처분가능 소득도 빈곤층에 속하고 포괄소득을 고려했을 때도 빈곤층에 속하는 경우 저소득-저자산 그룹으로 정의되는데, [그림 4-3]은 고령층의 출생연도를 기준으로 저소득-저자산 그룹에 속하는 비율을 제시한 것이다. 그림으로부터 고령층 내부에서도 출생연도에 따라 빈곤층에 속하는 경향이 크게 상이함을 확인할 수 있다. 2021년 기준 30년대 후반 출생자가 저소득-저자산 그룹에 속하는 비율은 약 46%에 달하나, 50년대 후반 출생자는 그 비율이 13.2%로 크게 낮다. 생물학적 연령의 차이가 큰 원인일 수 있으나, 동 연구는 세대별 소득 수준의 큰 격차 또한 그 원인 중 하나로 제시한다.

[그림 4-3] 세대별 저(低)소득-저(低)자산 비율(2016~2021년)

(단위: %)



자료: 이승희(2023), p. 9, [그림 6]

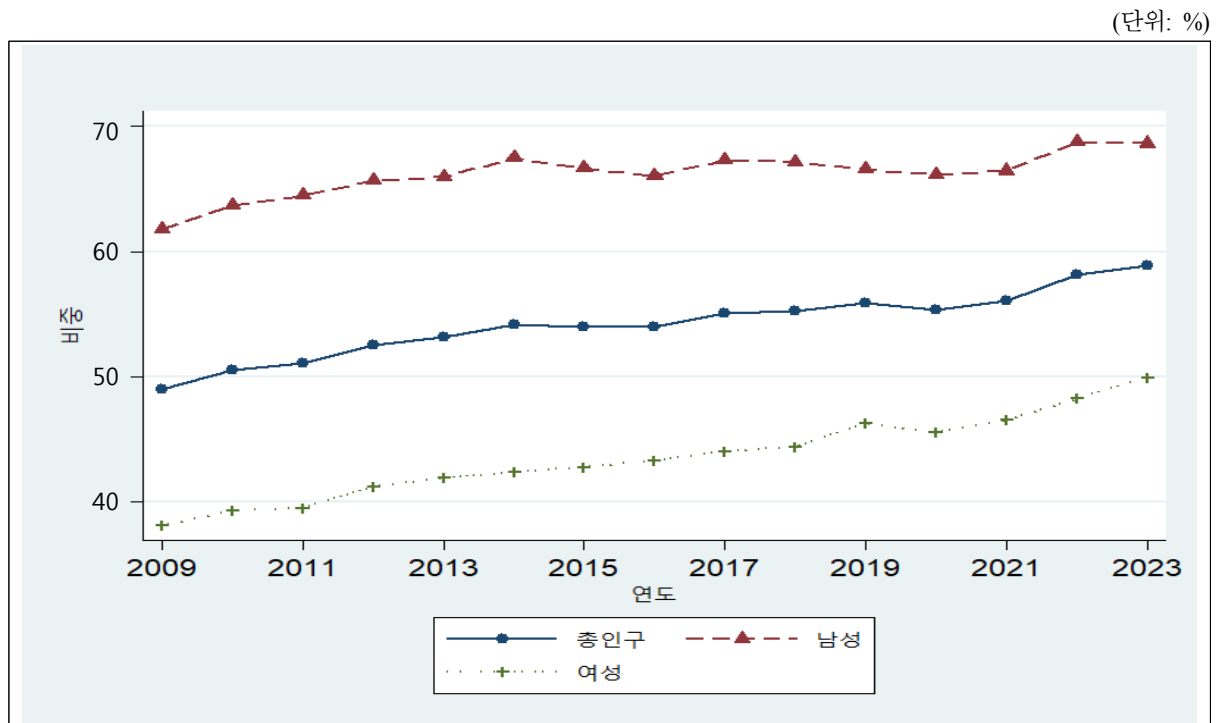
2. 고령자의 경제활동 관련 현황

가. 일하는 고령자 비중

고령자 중 경제활동에 참여하는 사람들의 비중은 점차적으로 증가하는 추세이다. 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 따르면, 55세 이상 중 일하는 비중은 2009년 약 49%에서

2023년 약 59% 수준까지 지속적으로 증가하였다. 일하는 비중이 상승하는 경향은 남성과 여성 모두에게 관찰된다. 55세 이상 남성 중 일하는 비중은 2009년 62%에서 2023년 69%로 7%p 상승하였으며, 동 연령대 여성 중 일하는 비중은 38%에서 50%로 12%p 상승하였다. 남성에 비해 여성의 증가 속도가 %p로 표현했을 때 빠름에 따라, 일하는 비중의 성별 격차는 2009년 24%p에서 2023년 19%p로 다소 줄어들었다.

[그림 4-4] 55세 이상 고령자 중 일하는 비중(성별)

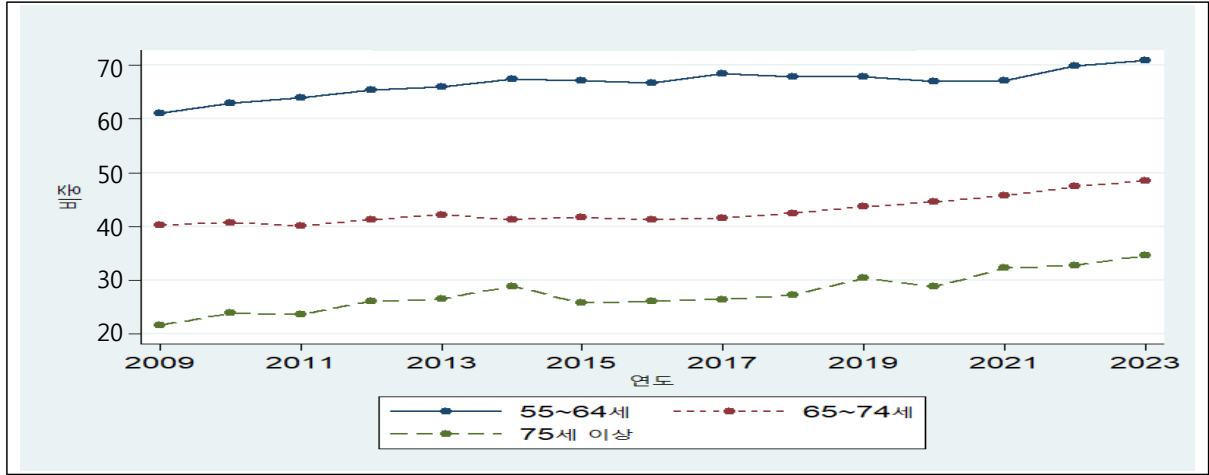


자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

55세 이상 집단을 연령 구간별로 세분화하여 추세를 살펴보면, 일하는 비중이 증가하는 추세는 모든 연령대에 나타난다. 특히, 코로나19 이전 시점인 2019년과 비교하여 2023년의 일하는 비중이 모든 연령대에서 크게 증가하는 모습을 보였다. 특히 75세 이상 연령대의 일하는 비중이 증가하는 속도가 상당히 빠른 편인데, 해당 연령대를 구성하는 출생연도별 코호트의 평균적인 건강상태나 교육수준이 상대적으로 빠르게 변하고 있을 가능성이 있다. 또한 해당 연령대는 다른 연령대에 비해 다소 이질적으로 불규칙한 추세를 보이는데, 2014년 확대된 기초연금제도 등 해당 연령집단에 특히 큰 영향을 미쳤을 가능성이 있는 다양한 정책 요인들의 존재로 인해 이러한 패턴이 나타났을 수 있다.

[그림 4-5] 55세 이상 고령자 중 일하는 비중(연령구간별)

(단위: %)

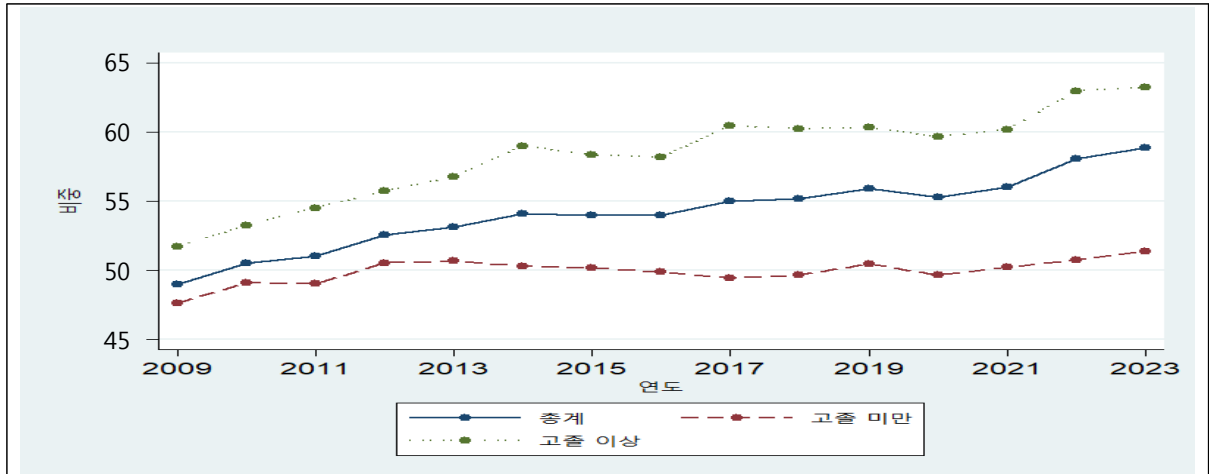


자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

학력 수준에 따라 고졸 이상·미만으로 구분한 후 추세를 살펴보면, 고졸 이상 학력에 해당하는 55세 이상 인구집단의 일하는 비중이 상대적으로 빠르게 증가해 온 추세가 관찰된다. 이는 노후의 생계유지에 필수적인 재무적 여건이 고졸 이상 학력 집단에서 보다 양호할 것으로 예상된다는 점을 고려하면 다소 직관적이지 않은 결과일 수 있다. 잠재적인 원인을 고려해 보면 평균수명의 증가, 건강상태의 개선이 고학력 집단에서 보다 크게 나타났을 가능성이 있으며, 고졸 이상 학력집단이 국민연금 수급연령 변화, 정년연장 등 경제활동 참여 연령을 증가시키는 방향의 제도 변화 영향을 상대적으로 크게 받았을 수 있다는 점을 생각해볼 수 있다.

[그림 4-6] 55세 이상 고령자 중 일하는 비중(교육수준별)

(단위: %)



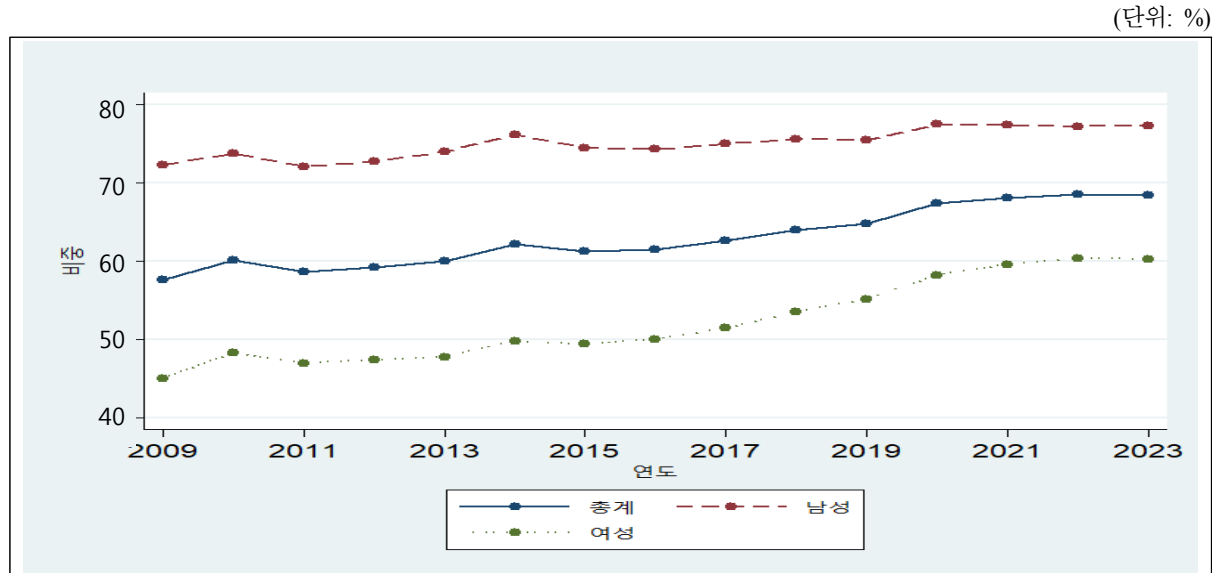
자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

종합하면 여성 고령층의 경제활동 참여 경향 및 의지가 남성에 비해 빠른 속도로 증가하고 있는 것으로 판단된다. 또한 경제활동 참여 경향에 대해 흥미로운 점은 상대적으로 노후 생활에 대한 경제적 대비가 잘 되어 있을 것으로 생각되는 고졸 이상 고령층이 경제활동에 참여하는 경향이 증가하는 모습이 일부 관찰되었다는 점이다. 이러한 결과의 잠재적인 원인을 고려해 보면 평균수명의 증가, 건강상태의 개선이 고학력 집단에서 보다 크게 나타났을 가능성이 있으며, 고졸 이상 학력집단이 국민연금 수급연령 변화, 정년연장 등 경제활동 참여 연령을 증가시키는 방향의 제도 변화 영향을 상대적으로 크게 받았을 수 있다는 점을 생각해볼 수 있다.

나. 계속근로를 원하는 비중

55세 이상 인구 중 계속근로를 원하는 비중은 지속적으로 증가하는 추세를 보였다. 성별로 구분하면 계속근로를 원하는 비중 자체는 남성이 높으나, 표본에 포함된 기간의 증가 추세는 여성 고령층에서 주로 기인한 것으로 판단된다.

[그림 4-7] 55세 이상 고령자 중 계속근로 원하는 비중(성별)



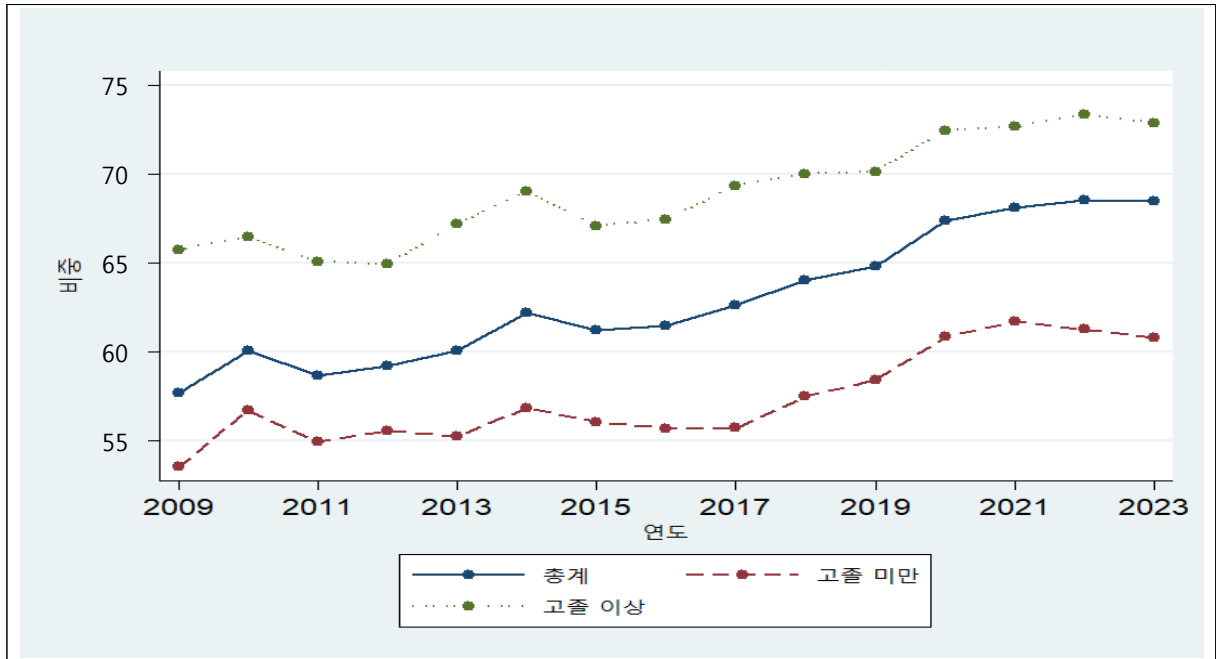
자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

다음으로 교육수준별로 표본을 구분하여 살펴본 결과, 고졸 미만과 고졸 이상 집단 모두에서 계속근로를 원하는 비중은 빠르게 증가하는 추세를 보였다. 55세 이상 고령자 중 고졸 이상 학력을 보유한 비중이 커짐에 따라 총계 그래프가 점차 고졸 이상 그래프에 가까워지는 모습을 볼 수 있는데, 이는 향후 고령자 중 계속근로를 원하는 비중이 평균적인 학력 상

승에 따라 고졸 이상 수준의 그래프가 나타내는 수준으로 수렴할 수 있음을 의미한다. 결과적으로 향후 고령자들의 일자리 관련 정책은 변화하는 고령자들의 교육수준을 고려하여 설계될 필요가 있음을 시사한다.

[그림 4-8] 55세 이상 고령자 중 계속근로 원하는 비중(교육수준별)

(단위: %)



자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

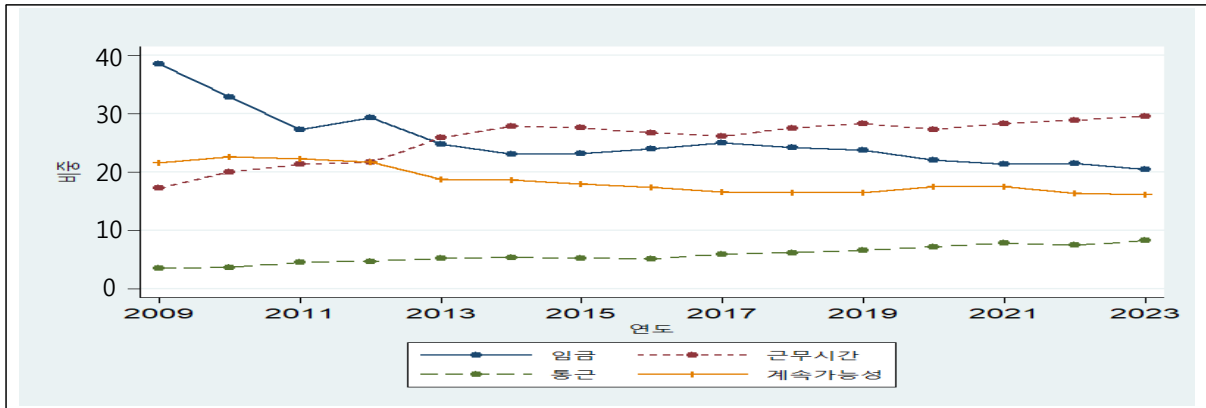
다. 고령자들의 일자리 선택 고려사항

경제활동인구조사의 고령자 부가조사는 장래 일자리를 선택할 때 주요하게 고려하는 사항에 대한 응답을 조사한다. 응답자는 임금수준, 일의 양과 시간대, 일의 내용, 출퇴근 거리 등 편리성, 사업장 규모, 계속 근로가능성, 과거 취업경험과의 연관성, 사회적 지위 유지가능성, 기타 등의 다양한 항목 중 장래 일자리 선택 시 가장 중시하는 한 가지를 고르게 된다. 본고에서는 다양한 선택지 중 임금수준, 일의 양과 시간대, 출퇴근 거리, 계속 근로가능성을 각각 1순위로 응답한 응답자의 비중을 정리하였다.

55세 이상 고령자 전체적으로 보았을 때, 2009년과 비교하여 임금을 1순위로 택한 응답자의 비중은 점차 감소하는 추세를 보였다. 반면 근무시간을 1순위로 택한 비중이 점차 증가하여 2023년에는 임금을 택한 응답자에 비해 그 비중이 높게 나타났다.

[그림 4-9] 55세 이상 고령자 중 장래 일자리의 주된 고려사항

(단위: %)

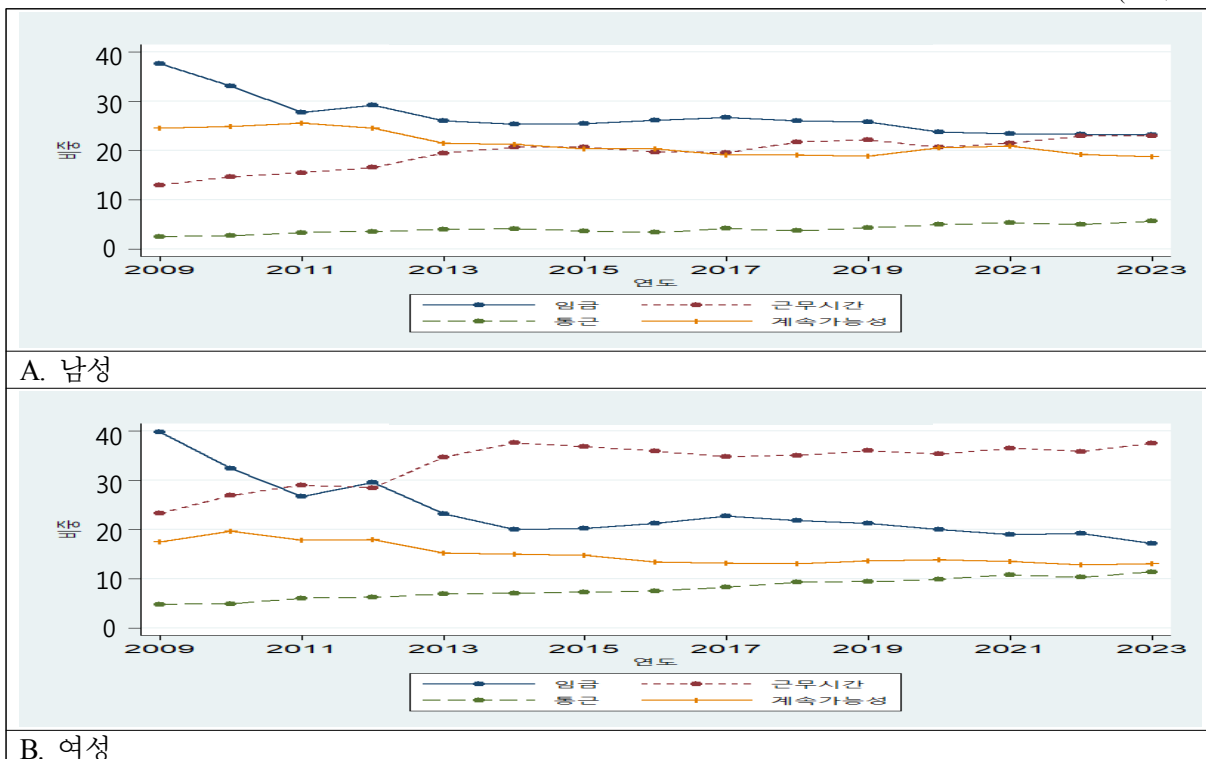


자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

성별로 분리하여 살펴보면 임금을 1순위로 중요하게 생각하는 응답자의 비중은 남성, 여성 집단에서 모두 감소하고 있다. 남성은 여성에 비해 임금을 중요하게 생각하는 비중이 크게 높았으나 다른 요인들과 비교할 때 그 차이가 점차 감소하고 있는 것으로 보인다. 반면 여성의 경우 2010년 초반부터 임금보다는 근무시간을 중요하게 생각하는 비중이 높아졌으며 그 차이는 지속적으로 벌어져 2023년에는 근무시간을 가장 중요하게 생각하는 여성의 비율이 임금을 가장 중요하게 생각하는 비율에 비해 두 배가량 높게 나타났다.

[그림 4-10] 55세 이상 고령자 중 장래 일자리의 주된 고려사항(성별)

(단위: %)

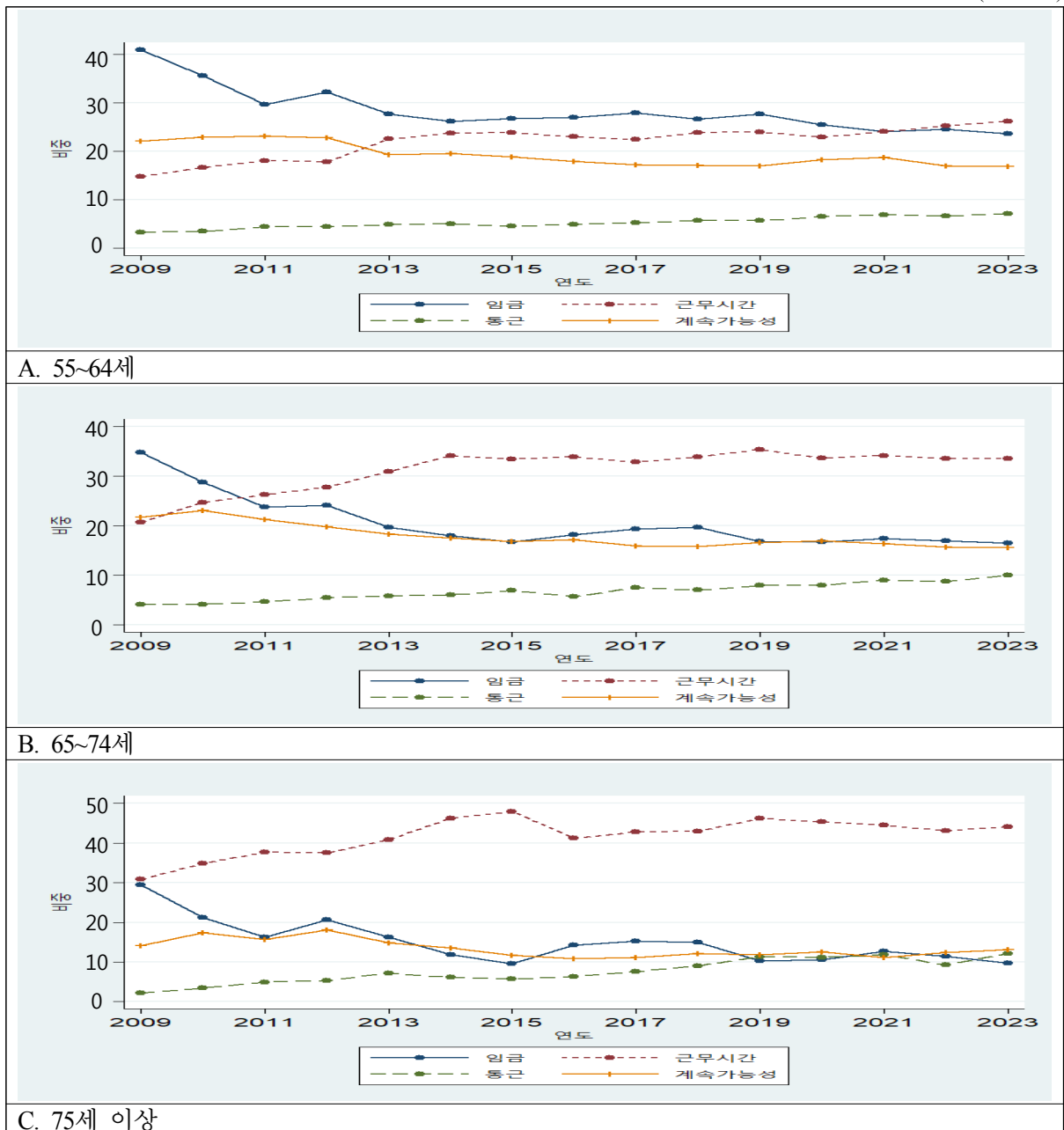


자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

연령을 보다 세분화하여 추세를 살펴보다더라도 시간이 지남에 따라 임금을 1순위로 택한 응답자들의 비중은 점차 감소하고 있는 것이 공통적으로 관찰된다. 그러나 각 요인의 상대적인 중요성 측면에서는 연령대에 따라 큰 차이가 나타났다. 55~64세 집단에서는 임금이 갖는 중요성이 다른 요인에 비해 비교적 높은 데 반해, 연령대가 높아질수록 근무시간이 갖는 중요성이 상대적으로 크게 높은 것이 확인된다. 또한 모든 연령집단에 대해 공통적으로 근무시간이 가장 중요하다고 응답한 비율이 지속적으로 증가하는 추세를 보인다.

[그림 4-11] 55세 이상 고령자 중 장래 일자리의 주된 고려사항(연령별)

(단위: %)



자료: 경제활동인구조사(고령층 부가조사)를 바탕으로 저자 작성

고령자들이 일자리를 선택할 때 중요하게 고려하는 사항에 대한 정보는 향후 정책 설계 측면에서 그 중요성이 높다. 이를 고려하여 특히 중요성이 높은 것으로 나타난 임금수준, 근무시간 등 여러 요인이 일자리 선택에 미치는 영향수준을 파악하기 위하여 추가적인 분석을 수행하였다. 앞서 제시한 그래프는 최근의 전반적인 경향성을 파악하는 데는 유용하지만, 다양한 요인들이 함께 작용하는 상황에서 한 요인의 경향성을 별도로 구분하여 파악하기에는 어려움이 있다. 예를 들어 성별과 연령집단을 고려해 보면, 남성 고령층과 여성 고령층으로 나누었을 때 평균 수명의 차이로 인해 여성 고령층이 전반적으로 높은 연령으로 구성되어 있을 것이다. 이 경우 남성과 여성에서 나타나는 응답의 차이가 성별에 기인한 것인지, 연령대의 차이에 기인한 것인지 알기 어렵다.

이를 보완하고자 본고는 경제활동인구조사에 포함된 정보들을 활용하여 회귀분석을 수행하였다. 종속변수는 임금수준 또는 근무시간을 주로 고려한다는 응답 여부에 따라 설정된 더미변수이다. 회귀분석에 포함된 독립변수는 만 연령, 여성 더미변수, 사별 여부 더미변수, 고졸 이상에 대한 더미변수, 개인·공적·기초연금 등 연금 수령 여부에 대한 더미변수이다.⁸⁾

주로 고려하는 요인과 관련된 개인의 특성이 시간에 따라 변하는지에 대해 살펴보고자, 본고는 2013년, 2018년, 2023년 표본을 활용하여 5년 간격으로 동일한 회귀분석을 추정하고 그 계수를 비교하였다. 주의할 점은 본 회귀분석은 내생성을 고려하지 않은 단순최소제곱법을 이용한 추정 결과임에 따라 인과관계가 아닌 상관관계를 나타낸다는 점을 고려하여 분석 결과를 해석해야 한다는 점이다.

회귀분석에 앞서 표본에 포함된 개인들의 특성에 대한 기초통계량을 제시한다. 만 나이의 평균은 64.5세였으며, 남성이 여성보다 응답자가 많았는데 이는 일자리 참여 의사를 전제로 응답하였기 때문일 수 있다. 고졸 이상 학력수준을 보유한 응답자가 61.1%였으며, 연금을 수령하는 응답자가 52.1%로 절반을 약간 상회하였다.

〈표 4-2〉 기초통계량(2023)

(단위: 비율, 세)

변수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
일자리 임금수준 주로 고려하는 더미	0.186	0.389	0	1
일자리 근무시간 주로 고려하는 더미	0.327	0.469	0	1
만 나이	64.5	6.44	55	79
여성 여부	0.484	0.500	0	1
사별 여부	0.139	0.346	0	1
고졸 이상	0.611	0.488	0	1
연금수령 여부	0.521	0.500	0	1

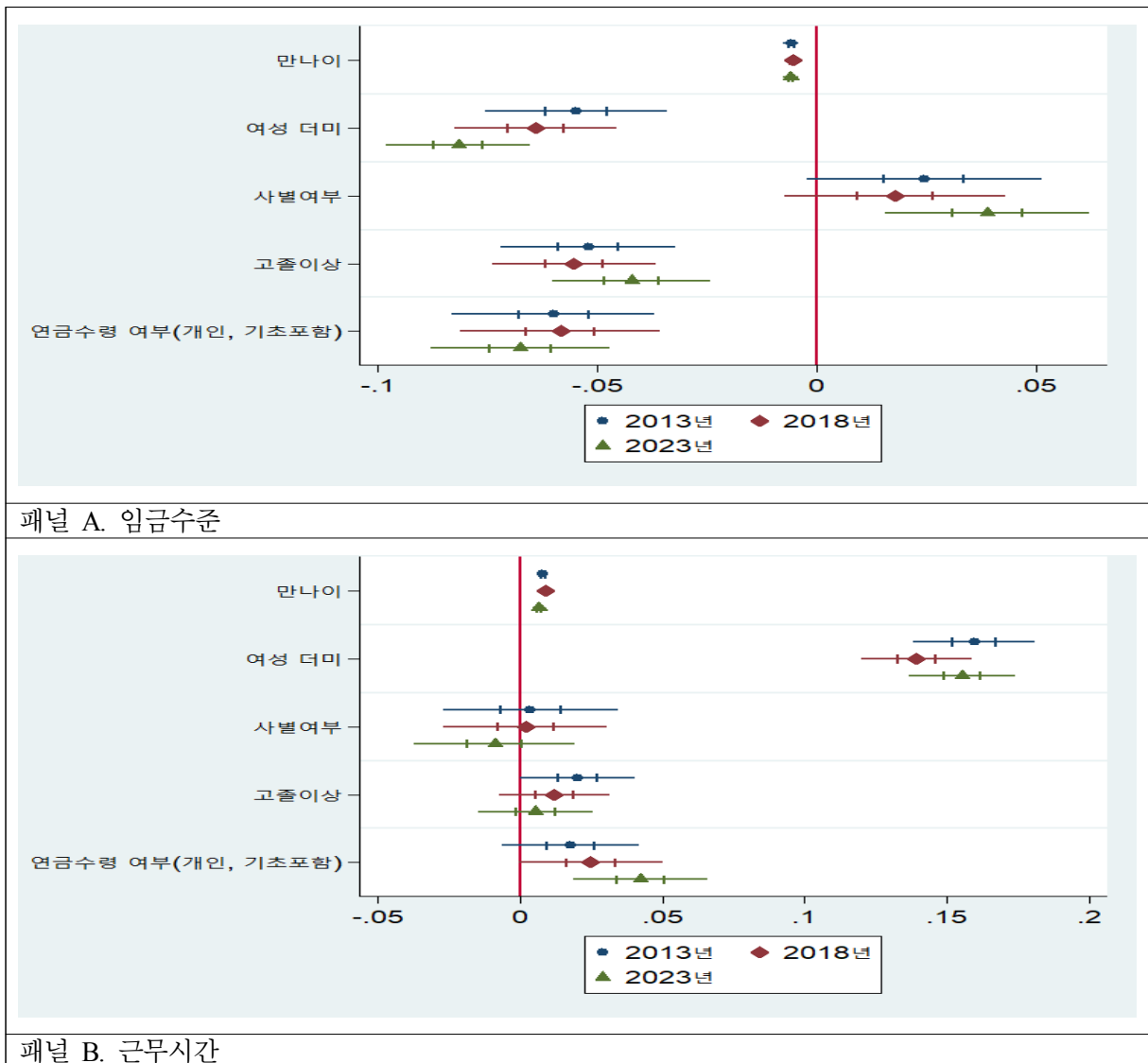
주: 1. 회귀분석에 포함된 표본을 이용하여 계산된 기초통계량

2. 관측치는 총 13,952개로 개인 단위임

8) 부부가구 및 혼인하였으나 사별한 가구로 표본을 한정하였다.

다음으로 각 연도에 대한 회귀분석을 수행한 후 해당 계수의 추정 결과를 동그라미, 다이아몬드, 세모로 그래프에 표시하였다. 해당 표시가 적색 세로선 오른쪽에 위치할 경우 해당 변수와 각 요인을 주로 고려한다고 응답하는 경향이 양의 관계를 갖는다는 의미이다. 해당 표시 좌우의 선은 신뢰구간을 의미한다. 좌우측 선을 모두 고려했을 때 전체가 적색 세로선 좌측 또는 우측에 위치할 경우 이는 해당 계수의 추정 결과가 5% 수준에서 통계적으로 유의하게 0과 다르다는 의미로 해석할 수 있다. 반대로 해당 선이 0을 지날 경우, 이는 해당 변수와 각 요인을 주로 고려한다고 응답하는 경향의 관련성이 0이라는 귀무가설을 5% 수준에서 기각하지 못한다는 의미이다.

[그림 4-12] 일자리에 대해 주로 고려하는 요인에 대한 회귀분석 결과



주: 1. 표준오차는 강건 표준오차임
 자료: 경제활동인구조사 고령자 부가조사의 표본 자료를 바탕으로 저자 작성

회귀분석 결과는 각각의 독립변수가 1 증가할 때 요인을 주로 고려하는 경향이 증가하는 크기로 해석된다. 예를 들어 임금수준을 주로 고려하는 경향에 대한 만 나이 변수의 추정 결과는 2023년을 기준으로 -0.006 정도로 추정되었는데, 이는 만 나이가 1 증가할 때 임금수준을 주로 고려하는 경향이 0.006 감소한다는 것을 의미한다. 여성더미에 대한 추정계수는 대략 -0.08 정도인데, 이는 남성에 비해 여성이 임금수준을 주로 고려하는 경향이 0.08 정도 낮다는 의미이다.

분석 결과 나이가 어릴수록 임금수준을 상대적으로 더 중요하게 고려하며, 반대로 나이가 많을수록 근무시간을 중요하게 고려하는 경향이 관찰되었다. 또한 여성이 임금수준보다 근무시간을 주로 고려하며, 이는 자녀 양육 부담과 비교적 관련성이 낮을 것으로 기대되는 55세 이상 연령대에도 상대적으로 여성이 근무시간에 대해 민감한 경향은 여전히 존재할 수 있다는 점을 시사한다. 또한 고졸 이상의 학력 수준을 보유한 경우 임금 수준에 덜 민감한 것으로 조사되었는데, 이는 해당 인구집단은 소득 보전의 필요성에 비해 사회공헌이나 자아실현 욕구가 강하기 때문일 가능성이 있다. 연금을 수령하고 있을 경우 임금수준을 상대적으로 덜 중요하게 고려하는 경향성 또한 관찰되었는데, 근로소득 이외의 소득 원천이 있을 경우 높은 임금의 필요성이 상대적으로 감소하였기 때문일 수 있다.

이를 종합하면 고령자들에게 일정 수준의 소득을 제공하는 일자리가 매칭되는 것은 여전히 일자리를 주된 생계수단으로 이용하는 계층의 존재 등으로 인해 중요하지만, 정책 설계 측면에서는 건강 상태 또는 손자녀 돌봄 등의 원인으로 인해 유연한 형태 또는 단축된 근무시간을 가질 수 있는 일자리에 대한 수요가 있을 가능성을 고려할 필요가 있다.

라. 기업의 55세 이상 고령자 고용 관련 현황

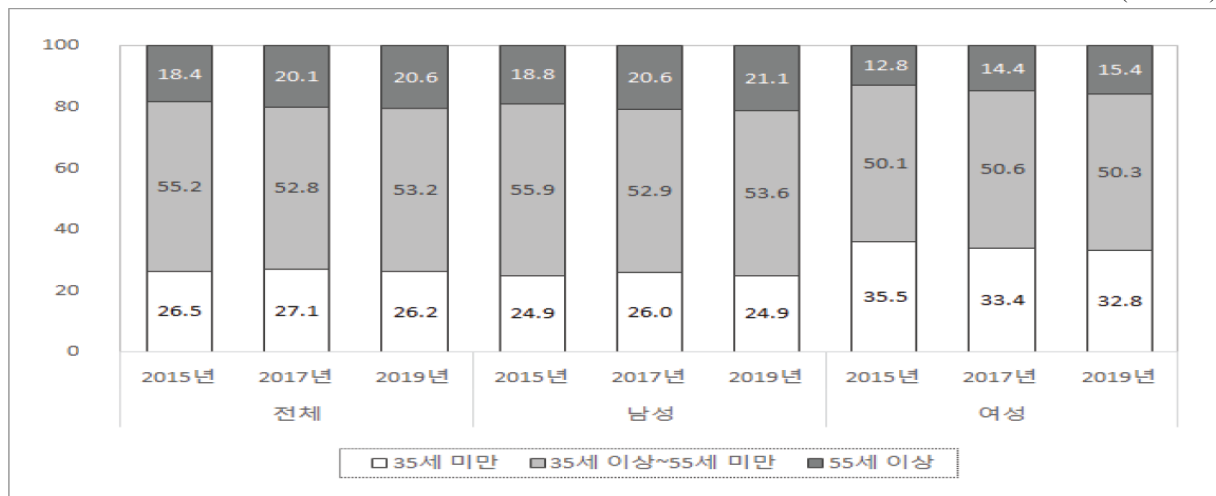
앞 부분에서는 고령자 고용과 관련하여 고령자들의 특성을 논의하였는데, 고령자들의 고용에 대한 기업 차원의 현황을 살펴보는 것 또한 중요하다. 기업이 고령자를 고용하는 경향은 어떠하며 어떻게 변화하여 왔는지, 기업의 고령자 고용 경향과 기업 특성과는 어떠한 관련성이 있는지 등은 현재의 노동시장 상황을 이해하고 정책을 설계하는 데 유용한 정보일 것으로 판단된다.

고령자 고용과 관련한 기업의 특성을 살펴볼 목적으로 한국노동연구원에서 조사하는 사업체패널조사 자료를 활용하였다. 동 자료는 사업장 전체 근로자 중 만 55세 이상인 근로자의 수를 조사하며, 이를 이용해 표본에 포함된 사업장들의 근로자 중 55세 이상의 비중에 대한 정보를 얻을 수 있고, 고령자 고용 비중과 다양한 기업 특성과의 관계에 대해 논의하는 것이 가능하다.

조사대상 사업장의 전체 근로자에서 55세 이상 근로자가 차지하는 비중은 2015~2019년 간 18.4%에서 20.6%로 증가하는 추세를 보였으며, 남성과 여성으로 분리하여 55세 이상 근로자의 비중을 계산하여도 증가 경향은 동일하게 관찰되었다. 그러나 동 기간 우리나라 생산가능인구에서 55~64세 근로자가 차지하는 비중 또한 2015년 18.4%에서 21.6%로 증가하였다는 점을 고려하면 사업체 근로자 중 고령 근로자의 비중이 인구 대비 특별히 빠르게 증가하였다고 보기는 어렵다.⁹⁾ 단, 사업체패널조사 결과는 조사의 특성상 ‘사업체에 고용된 근로자’에 한정된 결과로 해석해야 하며 프리랜서, 특수고용관계, 자영업자 등 보다 다양한 형태의 경제활동 참여에 대한 전반적인 경향으로 확대하여 해석하기는 어렵다는 점에 유의할 필요가 있다.

[그림 4-13] 근로자 중 55세 이상 비중

(단위: %)



자료: 장인성 외(2022)

사업체의 다양한 특성과 고령자 고용 경향과의 관련성을 살펴보기 위해, 사업체의 부문(민간·공공), 산업(제조업·서비스업), 지역(수도권·비수도권), 근로자 규모, 매출액 규모, 업력에 대해 세부 그룹별 고령자 고용 비중을 살펴보았다. 사업체패널조사의 민간부문은 조사의 사업장 구분 중 일반사업장, 전기가스수도업, 금융보험업, 통신업 부문으로 구분된 사업체에 해당된다. 서비스업은 표준산업코드의 E(하수·폐기물처리, 원료재생·환경복원업), G(도매 및 소매업), H(운수업), I(숙박 및 음식점업), J(출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업), K(금융 및 보험업), L(부동산업 및 임대업), M(전문, 과학 및 기술 서비스업), N(사업시설관리 및 사업지원 서비스업), R(예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업), S(협회 및 단체, 수리·기타 개인 서비스업)에 해당한다.

9) 통계청 국가통계포털의 주민등록인구현황 자료를 활용하여 저자 계산

사업체패널조사의 문항은 사업체 전체 규모가 아닌 응답 사업장을 기준으로 응답하게끔 설계되어 있다. 따라서 복수 사업장을 갖는 기업의 고령자 고용 비율은 사업장에서 응답한 비율과 기업 전체의 비율이 상이할 가능성이 있다. 앞서 제시한 장인성 외(2022)의 통계는 복수 사업장을 갖는 기업과 단독사업체를 모두 포함하여 계산된 통계인데, 본 절에서는 기업 단위의 전반적인 고령자 고용 경향을 파악하고자 표본 사업체 중 단독사업체에 한정하여 논의를 진행한다. 또한, 우리나라 경제에서 제조업과 서비스업이 절대적인 비중을 갖는 것을 고려하여 통계청 표준산업분류 기준 제조업 또는 서비스업에 속하는 응답 사업체로 표본을 한정하였다.¹⁰⁾

〈표 4-3〉 기업 특성에 따른 근로자 중 55세 이상 비중(2019)

(단위: 비율)

기업특성구분	비중	유의성(p값)
패널 A: 공공부문 여부		
민간부문	0.235	기준 그룹
공공부문	0.166	0.040
패널 B: 산업분류		
제조업	0.179	기준 그룹
서비스업	0.277	0.000
패널 C: 수도권 여부		
비수도권	0.258	기준 그룹
수도권	0.211	0.011
패널 D: 근로자 규모		
30인 미만	0.240	기준 그룹
30~99인	0.225	0.750
100~299인	0.269	0.552
300~499인	0.319	0.225
500인 이상	0.267	0.656
패널 E: 매출액 규모		
100억원 미만	0.256	기준 그룹
100억~300억원 미만	0.172	0.000
300억~500억원 미만	0.138	0.000
500억~1,000억원 미만	0.140	0.000
1,000억원 이상	0.096	0.000
패널 F: 업력		
5~9년	0.154	기준 그룹
10~19년	0.218	0.020
20년 이상	0.257	0.000

자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

10) 기술된 방식으로 생성된 표본을 이용하여 근로자 중 55세 이상 비중을 계산하면, 2015년 21.0%→2017년 23.1%→2019년 23.5%로 고령 근로자 비중이 점차 증가하는 것으로 나타났다. 비중의 절댓값은 전체 표본에 의한 결과보다 높아졌으나, 2015년→2017년의 증가 폭이 2017년→2019년의 증가 폭에 비해 크다는 점과 2015년→2019년 증가 폭이 2%p를 약간 상회한다는 점에서 전체 표본을 이용하여 계산한 결과와 유사점이 있다.

표는 다양한 기업 특성에 따라 근로자 중 55세 이상 비중을 구분하여 나타낸 것이다. 유의성(p값)은 기업특성구분을 구성하는 세부 분류를 각각 더미변수화하여 회귀분석을 수행하였을 때, 기준 그룹과 비교하여 유의한 차이를 보이는지에 대한 p값이다. p값이 0.10보다 작을 경우 그 차이는 통계적으로 10% 수준에서 유의하다. 예를 들어, 사업체의 공공부문 여부와 고령 근로자 비중 사이의 관계에 대해 다음과 같은 회귀분석을 수행할 수 있다.

$$55\text{세이상비중}_i = \alpha + \beta_i * \text{공공부문}_i + \epsilon_i$$

이때 β_i 값은 민간부문 대비 공공부문에 속하는 기업의 근로자 중 55세 이상 비중의 차이이며, 회귀계수 β_i 가 통계적으로 유의하게 추정된다면 표에 제시된 민간부문과 공공부문의 차이가 통계적으로 유의하다는 의미로 해석할 수 있다. 동일한 방식으로 표를 구성하는 각 패널에 해당하는 기업 특성별로 회귀분석을 수행하여 기준 그룹 대비 특성 그룹 각각의 계수에 대해 통계적 유의성 정도를 제시하였다.

민간부문에 비해 공공부문의 고령 근로자 비중이 유의하게 낮게 나타났으며, 제조업 사업체에 비해 서비스업의 고령 근로자 비중이 유의하게 높게 나타났다. 비수도권에 위치한 사업체에 비해 수도권의 고령 근로자 비중이 유의하게 낮게 나타났다. 근로자 규모에 따른 고령 근로자 비중의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 반면 매출액 규모에 따른 차이는 통계적으로 유의하였으며, 매출액 100억 미만 기업에 비교하여 매출액이 높아질수록 고령 근로자 비중은 낮아지는 패턴이 나타났다. 마지막으로 업력이 오래될수록 고령 근로자 비중이 높아지는 패턴이 통계적으로 유의하게 관찰되었는데, 연공서열제에 따른 장기근속 근로자의 존재 등이 이러한 결과가 나타난 이유 중 하나일 수 있다.

다음으로 기업의 고령 근로자 비중이 30% 이상인 기업과 그 아래인 기업으로 분류하여 각 분류의 기업 특성을 비교하였다. p값은 두 분류의 평균치가 유의하게 다른지에 대한 통계적 가설 검정을 수행한 결과로, p값이 0.1보다 작으면 고령 근로자 30% 미만과 이상 그룹의 변수별 평균이 10% 수준에서 통계적으로 유의하게 다르다는 것을 의미한다. 고령 근로자 비중이 높은 기업은 민간부문에 주로 속하며, 서비스업에 종사하는 기업일 가능성이 크게 높았고, 생산직·단순직 비중이 높았다. 업력이 길고 총고용인원 규모는 크지만 매출액 규모는 작은 경향이 있었다. 또한 노조 여부가 유의미하게 높게 나타났다.

〈표 4-4〉 고령자 고용 비중에 따른 기업 특성 비교(2019)

(단위: 비율)

변수	고령근로자 30% 미만		고령근로자 30% 이상		p값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
공공부문 여부	0.0311	0.174	0.0103	0.101	0.0282
서비스업 여부	0.413	0.493	0.726	0.447	0.0000
생산직·단순직 비중	0.438	0.340	0.574	0.397	0.0000
파견직 비율	0.0178	0.11	0.0222	0.137	0.5404
일용직 비율	0.0219	0.163	0.00985	0.0603	0.1562
특수고용직 비율	0.00296	0.0451	0.00539	0.0897	0.5187
수도권 여부	0.52	0.5	0.501	0.501	0.5384
업력	24.4	12.4	28.4	14.3	0.0000
로그 총고용	4.35	1.09	4.57	1.08	0.0014
로그 매출액	2.95	1.39	2.14	1.17	0.0000
노조 여부	0.174	0.379	0.381	0.486	0.0000

자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

앞서 논의한 내용은 기업의 다양한 특성에 따라 고령 근로자 비중이 상이한지에 대한 정보를 간략히 제시하지만, 다양한 변수의 상호작용에 대한 정보를 제시하지 못한다는 한계가 있다. 예를 들어 공공부문에 비해 민간부문 사업체가 ‘서비스업’으로 분류되는 비중이 높다면, 공공부문의 여부와 서비스업 여부 중 어떤 요인이 고령 근로자 비중과 밀접하게 관련되어 있는지 구분하기 어렵다.

이를 보완하고자 본고는 2015, 2017, 2019년 사업체패널조사 자료를 이용하여 사업체의 55세 이상 근로자 비중에 대해 각 연도별로 회귀분석을 수행하고 그 결과를 비교함으로써, 고령 근로자 비중과 깊게 관련된 요인들이 무엇인지, 그리고 해당 요인들과 고령 근로자 비중 사이의 관계가 시간에 따라 어떻게 변했는지를 분석하였다. 회귀분석의 계수는 다른 요인들을 고정한 후 해당 계수와 관련된 요인의 변화를 측정한다는 점에서 본 분석은 앞서 제시한 한계점을 보완할 수 있다.

회귀분석에 포함된 변수는 공공부문 여부, 서비스업 더미변수, 생산·단순직 비중, 고용인원 대비 파견·일용·특수고용직 비율, 수도권 여부, 사업체 업력, 로그 매출액, 로그 총고용, 노조여부 더미이다. 단, 본 회귀분석은 내생성을 고려하지 않은 단순최소제곱법을 이용한 추정 결과임에 따라 인과관계가 아닌 상관관계를 나타낸다는 점을 고려하여 분석 결과를 해석할 필요가 있다.¹¹⁾ 다음 표는 분석에 포함된 변수들에 대한 2019년 기준 기초통계량을 제시한다.

11) 제조업과 서비스업에 해당하는 단독 사업체를 기준으로 2015, 2017, 2019년 응답한 4,264개 표본 중 매출액 응답값이 결측값인 표본이 1,273개임을 고려하여, 매출액을 제외하고 회귀분석을 수행한 추정 결과 또한 제시하였다.

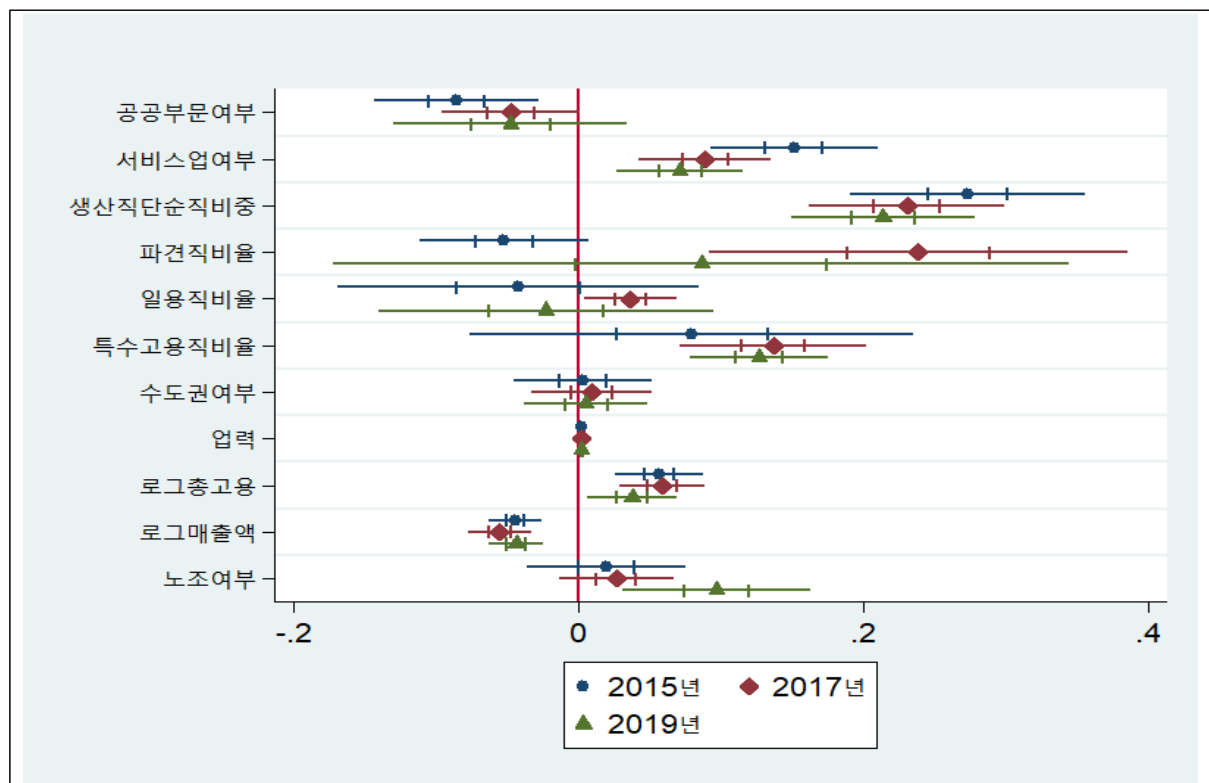
〈표 4-5〉 기초통계량(2019)

(단위: 비율)

변수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
55세 이상 근로자 비율	0.232	0.245	0	1
공공부문 여부	0.0315	0.175	0	1
서비스업 여부	0.485	0.500	0	1
생산직·단순직 비중	0.481	0.354	0	1
파견직 비율	0.0202	0.126	0	1.77
일용직 비율	0.0184	0.130	0	2.12
특수고용직 비율	0.0036	0.0653	0	1.73
수도권 여부	0.519	0.5	0	1
업력	26.2	13.3	6	116
총고용	189	356	18	6038
매출액	68	394	0.076	7394
노조여부	0.235	0.424	0	1

주: 1. 회귀분석에 포함된 표본을 이용하여 계산된 기초통계량
 2. 관측치는 총 952개 사업장임
 자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

[그림 4-14] 근로자 중 55세 이상 비중에 대한 회귀분석 결과



주: 1. 표준오차는 광역자치단체×산업대분류 조합으로 클러스터하여 계산하였음
 자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

[그림 4-14]는 분석 결과를 제시한다. 2015, 2017, 2019년 각 연도에 대해 별도의 회귀분석을 수행한 후 해당 계수의 추정 결과를 동그라미, 다이아몬드, 세모로 그래프에 표시하였다. 해당 표시가 적색 세로선 오른쪽에 위치할 경우 해당 변수와 근로자 중 55세 이상 비중은 양의 관계를 갖는다는 의미이다. 해당 표시 좌우의 선은 신뢰구간을 의미한다. 좌우측 선을 모두 고려했을 때 전체가 적색 세로선 좌측 또는 우측에 위치할 경우 이는 해당 계수의 추정 결과가 5% 수준에서 통계적으로 유의하게 0과 다르다는 의미로 해석할 수 있다. 반대로 해당 선이 0을 지날 경우, 이는 해당 변수와 종속변수인 근로자 중 55세 이상 비중과의 관련성이 0이라는 귀무가설을 5% 수준에서 기각하지 못한다는 의미이다. 그래프의 가로 축에 제시된 수치는 추정 계수의 크기를 나타내는데, 추정 계수의 크기가 0.2라면 해당 독립변수가 1 증가할 때 고령 근로자 비중이 0.2, 즉 20% 변화하는 수준의 관련성이 있음을 의미한다.

분석 결과, 공공부문에 속할 경우 55세 이상 근로자 비중은 낮아지는 경향이 있었으며, 제조업 대비 서비스업의 55세 이상 근로자 비중이 높은 경향을 보였다. 생산직·단순직 비중과 55세 이상 근로자 비중은 모든 분석 연도에 대해 유의한 양의 관계를 나타내었다. 파견직 비율, 일용직 비율은 연도에 따라 추정 결과가 다소 상이하나 대체로 상관관계가 뚜렷하게 통계적으로 0과 다르다고 판단하기에는 어려운 것으로 보인다. 특수고용직 비율은 2015년에는 상관관계가 유의하지 않았으나 2017, 2019년에는 유의하게 양의 관계를 보였다. 수도권 여부와 업력은 55세 이상 근로자 비중과 유의한 상관관계가 나타나지 않았고 0 근처에서 안정적으로 추정되었다. 55세 이상 근로자 비중과 로그 총고용 사이에는 양의 관계가 나타난 반면, 로그 매출액과의 관계는 음의 관계가 나타났다.¹²⁾

정리하면 생산직·단순직 고용 비율이 높고 특수고용직 비율이 높으며, 고용인원당 매출액이 낮은 기업에서 근로자 중 고령 근로자가 차지하는 비중이 높은 것으로 판단된다. 이러한 유형의 기업은 고유의 기술이나 독점력을 갖고 있다기보다는 비용 절감을 중심으로 영업활동을 영위하고 있을 가능성이 높고 따라서 인건비 부담에 민감할 것으로 생각된다. 따라서 정부가 현재 편성하고 있는 고령자 대상 고용장려금 등 고령 근로자 고용에 요구되는 인건비를 보조하는 사업에 대한 해당 기업들의 수요가 상당히 존재할 가능성이 있다. 또 최저임금 인상 등으로 인한 인건비 부담이 증가할 경우 해당 기업들의 고용 수요가 감소할 가능성이 있고 이 경우 저숙련·단순직 종사 고령자들에게 미치는 영향이 클 것으로 판단되

12) 제조업과 서비스업에 해당하는 단독 사업체를 기준으로 2015, 2017, 2019년 응답한 4,264개 표본 중 매출액 응답값이 결측값인 표본이 1,273개이다. 매출액 변수를 제외하고 추정할 경우 추정 결과의 질적 차이는 대부분의 변수에 대해 나타나지 않았으나, 로그 총고용의 계수가 0과 가깝고 통계적으로 유의하지 않게 추정되었다. 이는 매출액 규모와 고용 규모에 밀접한 관련성이 존재하며, 매출액 변수를 제외하고 추정할 경우 매출액 규모와 고용 규모가 각각 갖는 근로자 중 55세 이상 비중과의 관련성이 혼재되어 추정되기 때문으로 이해할 수 있다.

어 정책 설계 시 유의할 필요가 있다. 다만 민간 기업의 운영비용으로 볼 수 있는 인건비를 정부가 보조하는 것의 정책 정당성에 대한 고민은 필요한 것으로 보인다.

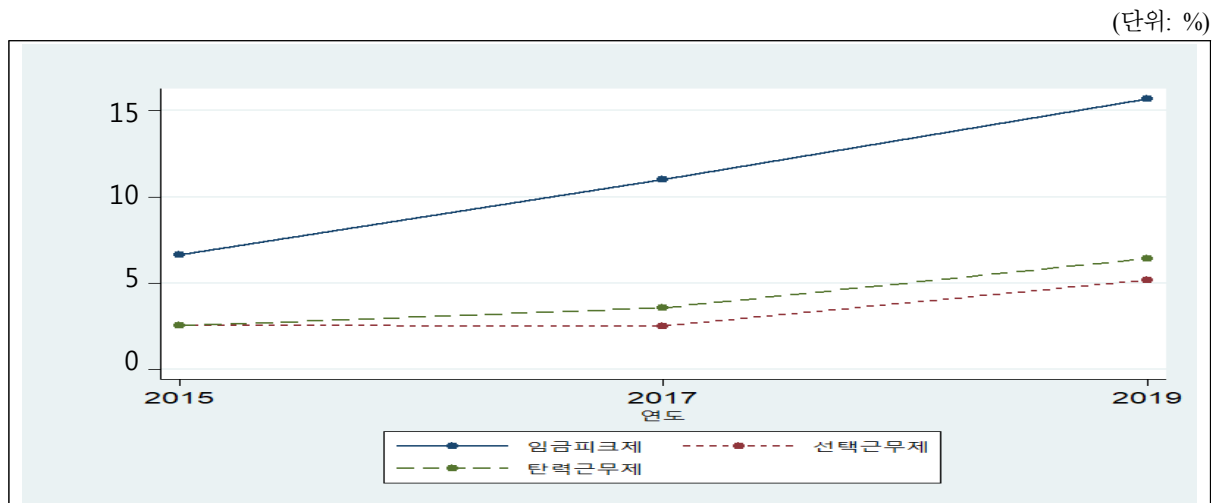
마. 임금피크제, 선택근무제, 탄력근무제 실시 여부

고령 근로자 비중이 사업체의 인건비 부담에 미치는 영향과 관련하여, 임금 구조가 중요할 수 있다. 연공서열적 임금 구조를 채택한 기업일수록 장기근속 고령 근로자에 대한 인건비 지출이 증가할 것이기 때문이다. 한국의 고령화 추세를 고려할 때, 기업이 이러한 추세에 대응하여 도입할 수 있는 제도 중 하나가 임금피크제이다. 사업체패널조사는 임금피크제 도입 여부를 조사하는데, 이 정보를 활용하여 2015~2019년 기간 중 임금피크제를 도입하는 기업이 증가하고 있는지에 대해 살펴보았다.

또한 앞서 경제활동인구조사를 이용하여 살펴본 결과, 고령자들은 잠재적 일자리의 임금 수준뿐만 아니라 근무시간을 상당히 중시하며 근무시간을 가장 중시한다고 응답한 비중도 점차 증가하는 추세임을 논의하였다. 이 추세와 관련하여 기업들이 유연한 근무형태를 가능하게 하는 제도의 도입을 늘리고 있는지를 살펴보는 것은 의미가 있다. 이에 대해 사업체패널조사를 활용하여 기업이 선택근무제, 탄력근무제를 시행하는 비중의 연도별 변화 또한 함께 살펴보았다.

임금피크제·선택근무제·탄력근무제를 시행한다고 응답한 비중은 시간이 지남에 따라 증가하고 있으며, 특히 임금피크제를 시행하는 사업체의 비중이 4년간 10%p 가깝게 증가한 것을 확인할 수 있다. 선택근무제와 탄력근무제 시행 사업체의 비중은 임금피크제 도입 기업에 비해서는 증가 속도가 낮은 것으로 나타났다.

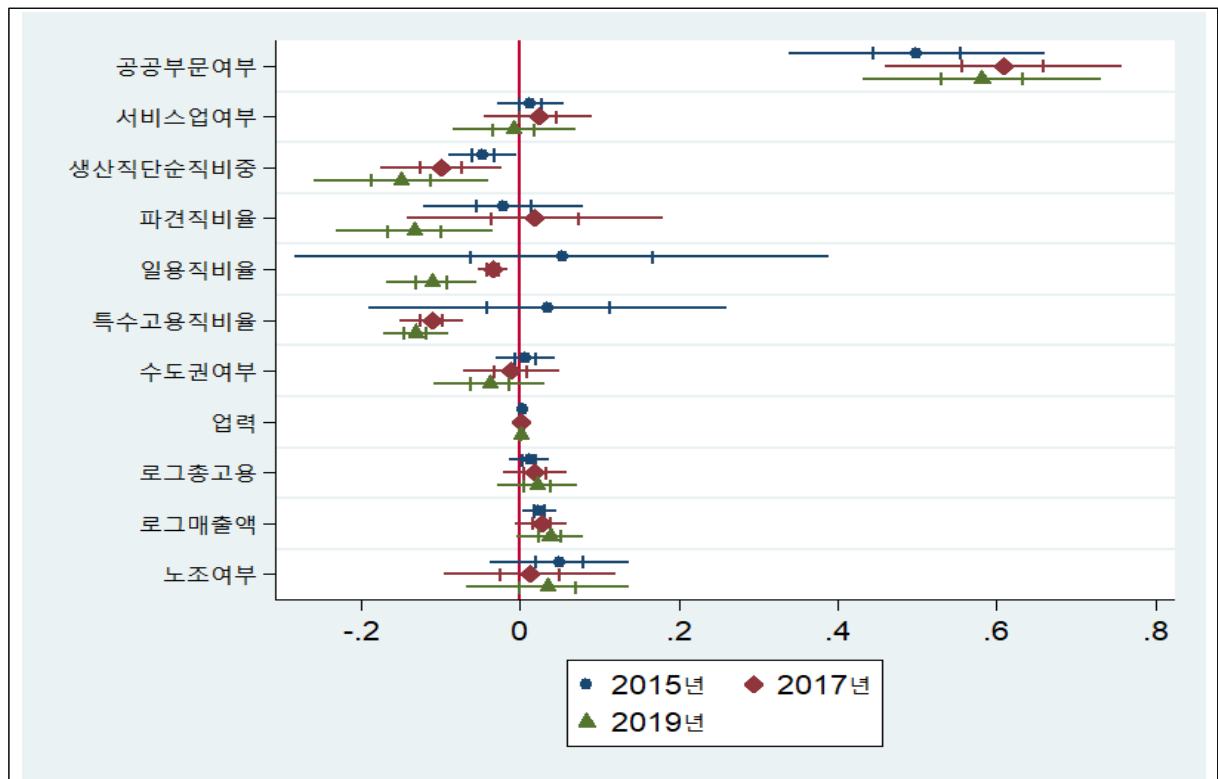
[그림 4-15] 임금피크제, 선택근무제, 탄력근무제 시행 비중



자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

이어서 임금피크제, 선택근무제, 탄력근무제 도입 여부와 관련된 기업의 특성을 논의하기 위해 55세 이상 근로자 비중에 대해 수행한 것과 동일한 회귀분석을 수행하고 그 결과를 제시하였다. 회귀분석에 포함된 변수는 고령 근로자 비중에 대한 회귀분석과 동일하게 공공부문 여부, 서비스업 더미변수, 생산·단순직 비중, 고용인원 대비 파견·일용·특수고용직 비율, 수도권 여부, 사업체 업력, 로그 매출액, 로그 총고용, 노조여부 더미이다.

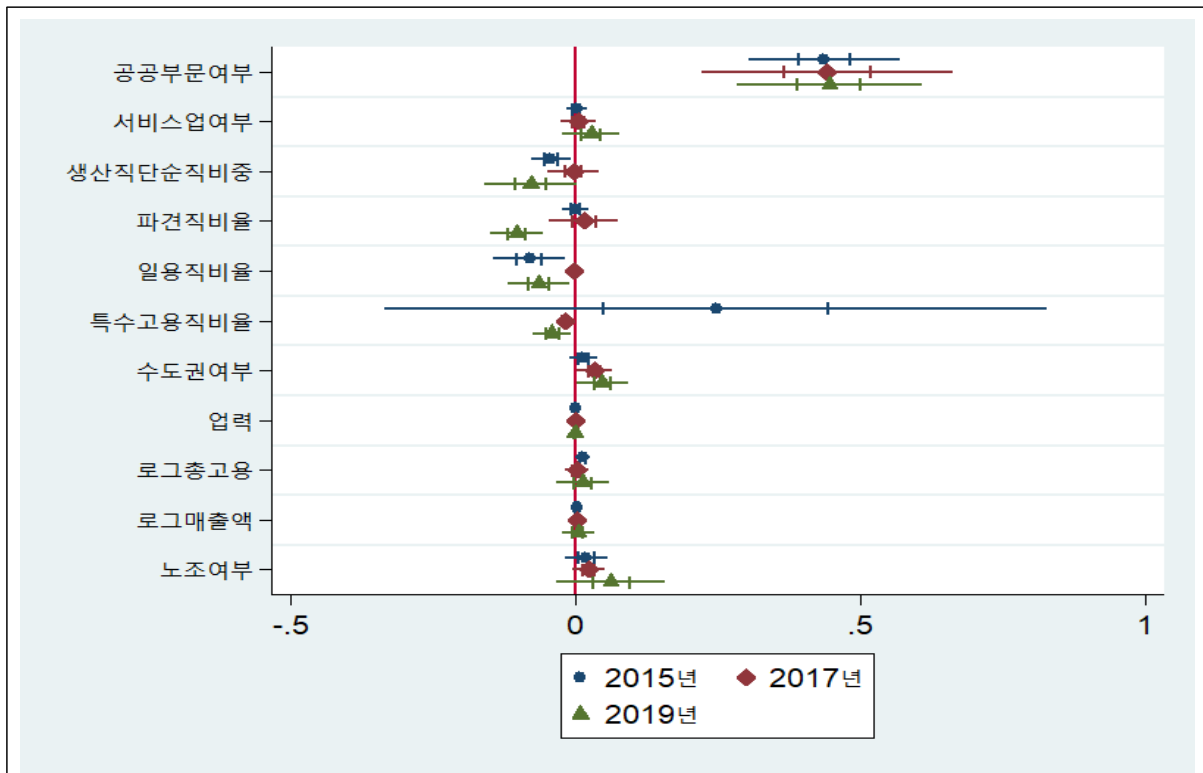
[그림 4-16] 임금피크제 도입 여부에 대한 회귀분석 결과



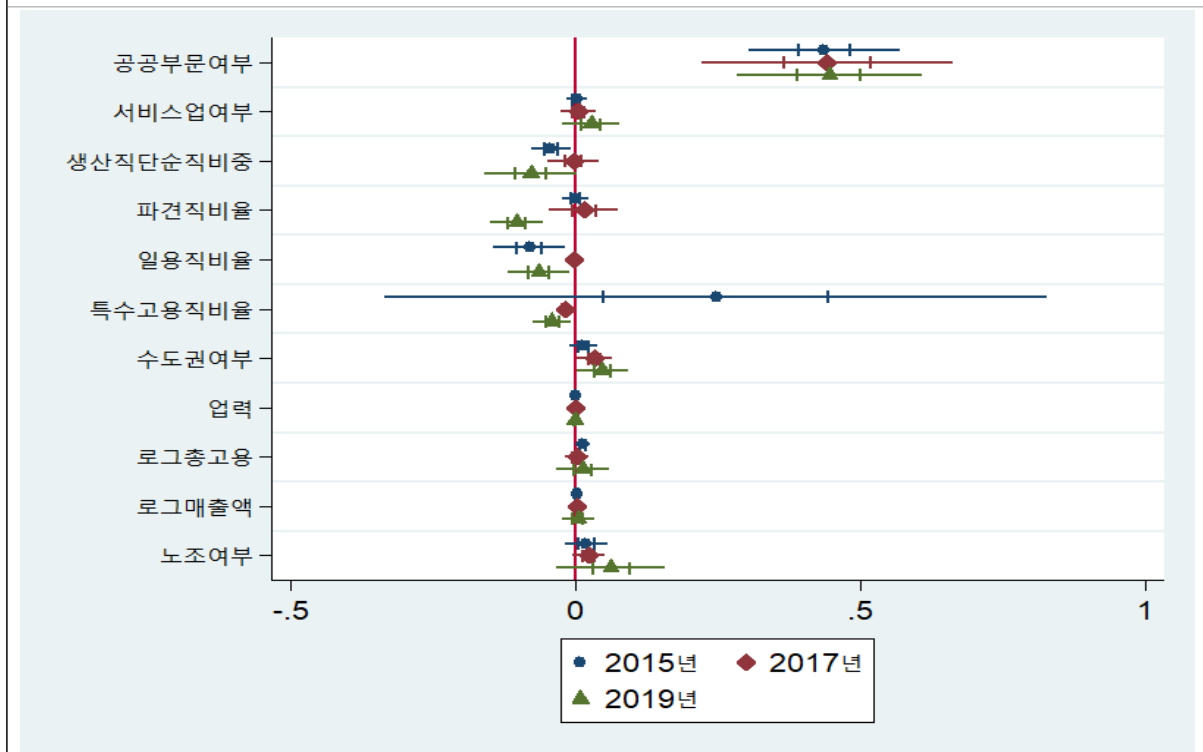
주: 1. 표준오차는 광역자치단체×산업대분류 조합으로 클러스터하여 계산하였음
 자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

임금피크제 도입 경향에 대한 분석 결과 임금피크제 도입의 상당 부분은 공공부문에 속하는 사업체에서 이루어졌음을 짐작할 수 있다. 2019년의 경우 공공부문에 속하는 사업체는 임금피크제를 도입한 비율이 60% 가까이 높음을 확인할 수 있다. 생산직·단순직 비중, 파견직 비율, 일용직 비율, 특수고용직 비율이 높을수록 임금피크제를 도입하는 경향이 낮게 나타났고 매출액이 높은 기업일수록 임금피크제 도입 경향이 높게 나타났다. 이는 정규직·사무직 비중이 높은 대기업일수록 임금피크제를 도입하는 경향이 높았을 가능성을 시사한다. 또한 정규직 비중이 낮을수록 연공서열로 인한 높은 임금 부담의 문제점이 적을 것이기 때문에 임금피크제 도입의 필요성 자체가 없거나 낮았을 가능성도 크다.

[그림 4-17] 선택·탄력근무제 도입 여부에 대한 회귀분석 결과



패널 A: 선택근무제 도입 경향에 대한 분석



패널 B: 탄력근무제 도입 경향에 대한 분석

주: 1. 표준오차는 광역자치단체×산업대분류 조합으로 클러스터하여 계산하였음
 자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성

다음으로 선택·탄력근무제 도입 경향에 대한 분석 결과 두 제도 도입 또한 공공부문에 속하는 사업체를 중심으로 이루어졌음을 짐작할 수 있다. 2019년을 중심으로 기타 두 제도에 대한 분석에서 공통적으로 나타난 점은 생산직·단순직 비중, 파견직 비율, 일용직 비율, 특수고용직 비율이 높을수록 선택·탄력근무제를 도입하는 경향이 낮게 나타났다는 점, 그리고 수도권에 있는 기업이 두 제도를 도입하는 경향이 높게 나타났다는 점이다. 앞서 고령자들이 미래 일자리에서 중요하게 생각하는 요인 중 근무시간의 중요성이 높아지고 있는데, 이는 선택·탄력근무제를 비롯해 보다 유연한 근무시간을 제공할 수 있는 제도를 갖춘 일자리에 대한 수요가 증가한다는 의미일 수 있다. 이 경우 비수도권에 위치하고 생산·단순직, 파견직, 일용직, 특수고용직 비율이 높은 기업은 향후 고령화가 심화되었을 때 인력 운용에 어려움을 겪을 수 있으며, 고령자들 또한 원하는 일자리를 얻는 것이 보다 어려워져 일자리의 미스매치가 발생할 가능성이 있을 것이다. 이러한 점을 고려해 보면 근무시간을 유연하게 적용할 수 있도록 장려하는 인식 개선 및 인프라 구축을 돕는 정책의 중요성이 있을 것으로 판단된다.

바. 소결

고령자의 특성 변화를 살펴보면, 다음 세대로 갈수록 고령자의 건강상태와 교육수준, 소득과 자산 수준이 점차 향상되고 있는 것으로 판단된다. 이렇듯 코호트의 교체로 인해 고령층의 삶의 질과 관련된 다양한 지표가 개선되는 경향이 유지된다면, 노인빈곤율은 시간이 흐름에 따라 점차적으로 낮아지고 고령층의 경제활동 참여 경향 또한 소득 창출을 위한 필수적인 활동으로서의 경제활동에 더해 노인의 여건에 따른 다양한 경제활동 욕구가 생겨날 것으로 보인다.

실제 고령층의 경제활동 참여 경향 및 의지는 지속적으로 상승해 왔다. 특히 여성 고령층의 경제활동 참여 경향 및 의지가 남성에 비해 빠른 속도로 증가하고 있는 것으로 판단된다. 경제활동 참여 경향에 대해 흥미로운 점은 노후생활에 대한 경제적 대비가 상대적으로 잘 되어 있을 것으로 생각되는 고졸 이상 고령층들이 경제활동에 참여하는 경향이 증가하는 모습이 일부 관찰되었다는 점이다. 이러한 결과의 잠재적인 원인을 고려해 보면 평균수명의 증가, 건강 상태의 개선이 고학력 집단에서 보다 크게 나타났을 가능성이 있으며, 고졸 이상 학력집단이 국민연금 수급연령 변화, 정년연장 등 경제활동 참여 연령을 증가시키는 방향으로의 제도 변화 영향을 상대적으로 크게 받았을 수 있다는 점을 생각해볼 수 있다.

정책 설계 측면에서는 고령층이 희망하는 경제활동의 특성이 중요한데, 향후 일자리의 다양한 특성을 고려하는 과정에서 소득의 중요성은 상대적으로 감소하고 있으며, 근무시간을 중요하게 고려하는 추세가 관찰되었다. 일정 수준의 소득을 제공하는 것은 중요하지만,

건강 상태 또는 손자녀 돌봄 등의 원인으로 인해 유연한 형태 또는 단축된 근무시간을 가질 수 있는 일자리에 대한 수요가 있을 가능성이 있다.

종합하면, 고령자들의 특성에 따라 일자리에 대한 요구는 다양할 것으로 판단된다. 교육 수준이 높은 고령자들의 경우 생계유지의 목적보다는 본인이 축적한 인적자본을 의미 있게 활용하는 등 자아실현 또는 사회공헌의 목적을 보다 중시할 가능성이 높다. 또한 전통적인 전일제 일자리에 비해 유연한 형태의 근무시간을 제공하는 일자리에 대한 수요가 크게 증가하여 왔고, 앞으로도 여성을 중심으로 이러한 형태의 일자리 수요가 증가할 가능성이 있다.

현재의 재정일자리 사업이 고령층의 변화하는 일자리 욕구에 부합하는 일자리를 제공하여 왔는지에 대한 점검이 필요할 것으로 생각되며, 특히 고령층이라는 인구집단이 연령구간, 교육수준, 성별 측면에서 상당히 이질적임을 고려한 정책 설계가 필요한 것으로 판단된다.

재정 여건과 우리나라의 생산성을 고려하면 일방적으로 공급되는 공공부문의 일자리가 아닌 고령자를 고용하기 원하는 민간 일자리와 앞서 언급한 경제활동 참여 수요가 매칭되는 것이 보다 바람직할 수 있다. 이를 위해서는 고령자 고용에 대한 수요가 있는 기업을 중심으로 유연근무제, 시간선택제, 파트타임 일자리 등 고령자들의 수요에 부합하는 일자리를 제공할 수 있게끔 제도 설계, 기업의 인사관리 인프라 개선 및 수요 파악을 지원하는 정책 또한 중요할 것으로 판단된다.

또한 생계를 위해 일자리가 필요하며 동시에 민간 노동시장에서 경쟁력이 부족한 고령자들은 전반적인 교육수준의 향상 및 기초연금 확대에도 불구하고 여전히 상당한 비율로 존재할 수 있음에 유념할 필요가 있다. 고령자의 경제활동 및 일자리에 대한 재정사업을 계획하는 과정에서 노인의 다양한 특성을 고려하는 것은 중요한 문제이지만, 앞서 언급한 고령자들은 일자리 참여 및 직업능력 향상을 위해 정부의 도움이 반드시 필요한 계층에 속한다고 판단된다. 고령인구의 절대적인 규모가 지속적으로 증가할 것임을 고려하면, 노인일자리사업 등 해당 계층을 위한 사업에 할당되는 예산의 절대적인 규모를 일정 수준으로 유지해야 할 필요가 있다.¹³⁾

기업 측면에서는 사업체패널조사를 이용하여 근로자 중 55세 이상 비중 및 고령 근로자와 관련이 높은 임금피크제·선택근무제·탄력근무제 도입 여부를 중심으로 이와 연관된 기업의 특성을 살펴보았다. 우선 근로자 중 55세 이상 비중에 대해서는 생산직·단순직 고용 비율이 높고 특수고용직 비율이 높으며, 고용인원당 매출액이 낮은 기업에서 근로자 중 고령 근로자가 차지하는 비중이 높은 것으로 판단된다. 이러한 유형의 기업은 고유의 기술이나 독점력을 갖고 있다기보다는 비용 절감을 중심으로 영업활동을 영위하고 있을 가능성이 높고 따라서 인건비 부담에 민감할 것으로 생각된다. 따라서 정부가 현재 편성하고 있는 고

13) 통계청(2021)에 따르면 우리나라의 고령인구는 2020년 815만명에서 2070년 1,737만명까지 증가할 것으로 전망되었다.

령자 대상 고용장려금 등 고령 근로자 고용에 요구되는 인건비를 보조하는 사업에 대한 해당 기업들의 수요가 상당히 존재할 가능성이 있다. 다만 민간 기업의 운영비용으로 볼 수 있는 인건비를 정부가 보조하는 것의 정책 정당성에 대한 고민은 필요한 것으로 보인다.

임금피크제, 선택근무제, 탄력근무제를 도입하는 기업은 서서히 증가하고 있으나 민간부문은 공공부문에 비해 도입이 더딘 경향을 보였으며, 생산직·단순직 비중, 파견직 비율, 일용직 비율, 특수고용직 비율이 높을수록 관련 제도의 도입이 느린 경향이 나타났다. 앞서 제시하였듯 일자리 특성 중 근무시간을 중요하게 고려하는 추세가 관찰되었는데, 유연한 근무시간을 가능하게 하는 제도 도입이 느린 기업일수록 고령화가 심화되었을 때 인력 운용에 어려움을 겪을 수 있으며, 고령자들 또한 원하는 일자리를 얻는 것이 보다 어려워져 일자리의 미스매치가 발생할 가능성이 있을 것이다. 이러한 점을 고려해 보면 근무시간을 유연하게 적용할 수 있도록 장려하는 인식 개선 및 인프라 구축을 돕는 정책의 중요성이 있을 것으로 판단된다.

제4절 고령자 대상 재정정책 개관

1. 정책 개관

고용노동부의 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서를 바탕으로 재정지원 일자리사업을 살펴보면, 환경부의 사업장 미세먼지 관리사업 등을 비롯하여 사업의 주된 목적이 고령자 노동시장과 직접 관련되어 있지 않으나 고령자를 포함하는 일자리 성격의 사업이 상당수 포함되어 있는 것을 확인할 수 있다. 재정투자 경향을 보다 심층적으로 살펴보기 위해 고령자 노동시장에 주안점을 둔 사업, 그리고 참여 대상자 중 고령자 비율이 5% 이상이며, 사업의 전체 예산 규모를 고령자 참여 비율로 조정한 이후 예산의 규모가 100억원 이상인 사업으로 한정하여 정리하였다.¹⁴⁾

14) 예를 들어 산림재해일자리 사업은 앞서 언급한 수량적 조건은 만족하나 고령자 노동시장에 주안점을 둔 정책으로 판단하기는 어렵다.

〈표 4-6〉 고령자 노동시장 관련 재정지원 일자리사업(사업명, 규모 기준)

(단위: 백만원)

부서	사업명	예산	
		2022추경	2023
직접일자리			
복지부	자활사업(자활근로사업)	613,826	609,393
복지부	노인일자리 및 사회활동 지원	1,438,070	1,540,016
고용부	신증년 사회공헌활동 지원 (신증년 경력형 일자리)	28,940	25,696
직업훈련			
고용부	내일배움카드(고보, 일반직종훈련(구직자))	443,032	344,708
고용부	내일배움카드(고보, 일반직종훈련(자영업자))		
고용부	사업주직업훈련지원금	303,268	303,030
고용서비스			
고용부	중장년층 취업지원(중장년일자리희망센터)	12,944	14,154
고용장려금			
고용부	사회적기업육성(일자리창출)	90,115	97,409
고용부	고용창출장려금(장년고용지원)	23,974	20,001
고용부	장년고용안정지원금 (고령자고용지원금, 고령자계속고용장려금)	50,178	86,942
실업소득 유지 및 지원			
고용부	구직급여	10,910,504	11,183,948
고용부	조기재취업수당	468,018	386,659
고용부	대지급금 지급(도산대지급금)	536,864	559,155
	대지급금 지급(간이대지급금)		

자료: 고용노동부(2023), 「2023년 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서」

다음으로 사업별 개요를 정리하면 다음과 같다.

〈표 4-7〉 고령자 노동시장 관련 재정지원 일자리사업(사업명, 규모 기준) 개요

사업명	개요	특성
자활사업	기초생활수급자 및 차상위자 등 근로 빈곤층의 자립·자활을 체계적으로 지원하여 사회통합 및 탈수급 역량 강화 유도	<ul style="list-style-type: none"> - 참여자 38,051명 중 6.5%가량인 2,459명이 65세 이상 - 정책의 초점이 전반적인 고령 인구 집단의 노동시장은 아니나, 사업의 목적은 사회통합 및 탈수급 역량 강화에 있음

〈표 4-7〉의 계속

사업명	개요	특성
자활사업	-	- 생계급여 수급자를 제외한 취약계층은 노인일자리 및 사회활동 지원사업에도 지원 가능(2021년 의료급여 수급자도 노인일자리 사업 지원 가능하게 변경)
노인일자리 및 사회활동 지원	노년기 소득보충 및 사회참여 지원을 위한 일자리 제공	- 사업의 세부적 유형이 다양함(사회참여, 계속고용 등) - 공익활동형, 사회서비스형, 민간형 중 민간형 유형이 고령자 노동시장과 보다 관련이 깊은 것으로 판단됨
신중년 사회공헌활동 지원	50~70세 퇴직전문인력에게 일자리를 제공하여 일경험 및 민간일자리 재취업 지원	- 65~70세의 고령 인구는 정책 대상의 일부에만 해당
내일배움카드 - 일반직종훈련	급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량개발 향상을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 지원	- 일반직종훈련(구직자) 참여자 363,608명 중 5.1%인 18,582명이 65세 이상 - 일반직종훈련(자영업자) 참여자 41,953명 중 5.8%인 2,431명이 65세 이상
사업주 직업훈련 지원금	사업주가 재직자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시할 경우 소요비용을 지원해 인적자원개발 및 기업경쟁력 제고	- 참여자 1,673,801명 중 5.3%인 88,746명이 65세 이상
중장년층 취업지원 - 중장년내일센터	40대 이상 재직자·퇴직(예정)자 및 사업주에게 생애경력설계, 전직 및 재취업 지원, 지역·산업별 특화서비스 등의 종합 고용서비스 제공	- 참여자 142,142명 중 14.9%인 21,116명이 65세 이상
사회적기업육성	취약계층에게 지속가능한 안정적인 일자리 제공을 위해 사회적기업 신규일자리창출 지원(일반인력), (예비)사회적기업의 초기 경영시스템 구축을 지원하고 기업에 제공되는 각종 경영컨설팅을 보완하여 그 효과를 제고하는 등 지속적인 경영혁신 지원을 위해 전문인력 지원제도 도입(전문인력)	- 참여자 2,596명 중 8.5%인 220명이 65세 이상 - 65세 이상은 주로 일반인력 유형에 해당할 가능성이 높을 것으로 판단됨
고용창출장려금	만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 사업주에게 인건비 일부를 지원	- 대상자 3,257명 중 6.7%인 218명이 65세 이상
장년고용안정 지원금	고령자에게 고용안정 조치(정년연장, 정년퇴직자 계속고용, 근로시간단축 등)를 하는 사업주 및 해당 근로자에게 지원금을 지원하여 고령자 고용안정 도모	- 대상자 142,369명 중 56.8%인 80,829명이 65세 이상

〈표 4-7〉의 계속

사업명	개요	특성
구직급여	고용보험 적용 사업장의 비자발적 이직자가 재취업 활동을 하는 기간에 구직급여 등을 지급하여 생활 안정 도모 및 조속한 노동시장 복귀 지원	- 수급자 1,537,274명 중 6.7%인 103,214명이 65세 이상
조기재취업수당	구직급여 수급자가 재취업 활동을 하는 기간에 드는 실비를 지원하거나, 수급 중 재취업하여 장기근속한 경우 인센티브를 제공하는 등 취업촉진수당을 지급하여 재취업을 유도	- 수급자 91,095명 중 5.8%인 5,273명이 65세 이상
대지급금지급	근로자가 기업의 도산 등으로 인해 임금이 체불되었을 경우 국가가 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불임금 등을 변제함으로써 체불근로자의 생활 안정 도모	- (도산대지급금) 체불사업주에 대한 법원의 회생절차 개시 결정 또는 파산선고 결정, 지방고용노동관서의 도산 등 사실인정을 받은 사업장의 퇴직 근로자 - 수급자 5,051명 중 5.9%인 296명이 65세 이상 - (간이대지급금) 미지급 임금 등의 지급을 명하는 법원의 확정판결이 있거나 지방고용노동관서의 ‘체불임금 등 사업주 확인서(체불 확인서)’로 체불임금 등이 확인된 퇴직 근로자 또는 저소득 재직 근로자 - 수급자 91,631명 중 10.4%인 9,506명이 65세 이상

자료: 고용노동부(2023), 「2023년 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서」

2. 정책의 특징과 평가

앞서 정리한 재정지원 일자리사업들 중 ‘노인’ 및 ‘노동시장’과의 관련성이 높지 않은 사업들 또한 존재한다. 자활사업은 국민기초생활보장제도와 밀접하게 연계된 사업으로 극빈층을 위한 복지정책의 일부분으로 판단된다. 구직급여, 조기재취업수당 사업은 독립적인 사업의 성격은 낮고 구직급여 제도를 구성하는 사업으로 판단된다. 마지막으로 대지급금지급 사업은 수급자 중 고령자의 비율이 일정 수준 이상이나 임금 체불이라는 특수한 상황에 적용되는 사업으로서 ‘노인’ 또는 ‘노동시장’과의 관련성은 상대적으로 낮은 편으로 판단된다.

다른 사업들은 사업의 유형에 따라 직접일 자리를 제공하는 사업, 민간 노동시장 구직 과정에 도움을 주는 취업지원 사업, 그리고 고령자의 인적자본 향상에 기여하여 궁극적으로 노동시장에서의 경쟁력을 높이는 사업으로 나누어볼 수 있다. 「2023년 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서」를 바탕으로 사업별 정보를 다음과 같이 정리할 수 있다.

가. 직접일자리 제공

(노인일자리) 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 노년기 소득보충 및 사회참여 지원을 위한 일자리를 제공하는 사업이다(2023년 예산 1조 5,400억 1,600만원). 동 사업이 제공하는 일자리의 유형은 기초연금 수급자를 대상으로 월 27만원을 제공하는 공익활동형, 만 65세 이상(일부 60세)을 대상으로 월 59.4만원을 제공하는 사회서비스형, 그리고 만 60세 이상을 대상으로 최저임금을 준수하는 민간형 일자리를 제공하는 유형이 존재한다. 2023년을 기준으로 사업량은 공익활동형(공공형) 60만 8천개, 사회서비스형 8만 5천개, 민간형 19만개로 양적으로 공익활동형의 비중이 가장 크다. 노인일자리 사업의 참여자 중 92.7%가 65세 이상에 해당하며, 55~64세 구간에 해당하는 참여자는 7.3%이다. 공익활동형은 기초연금 수급자가 대상임에 따라 전체 참여자의 99.9%가 65세 이상이었으며, 기타 유형의 참여자 중 65세 이상 참여자의 비중은 70.7% 수준이다. 취업 취약계층 참여율을 유형별로 살펴보면 공익활동형은 99.7%가 취업 취약계층에 해당하였고, 민간형 참여자의 취업 취약계층 비중은 31.8% 수준으로 차이가 컸다. 대부분 취업 취약계층이 참여하는 공공형의 비중이 과반 이상이라는 점, 민간형 일자리의 월평균 임금이 유형에 따라 시니어인턴십 계속고용 이후 173만 6천원, 취업알선형 약 160만원 수준임을 고려할 때 노인일자리 사업의 평균적인 정책 대상자들은 민간 노동시장에서 취업이 어렵거나 최저임금 수준 일자리에 매칭되는 집단에 가까울 것으로 보인다(김문정 외, 2022).

(신중년경력형) 고용부의 신중년 사회공헌활동 지원사업(신중년 경력형)은 만 50세 이상 70세 미만 퇴직전문인력에게 지역사회에 필요한 일자리를 제공하여 일경험 및 민간일자리로의 재취업을 지원하는 사업이다(2023년 예산 256억 9,600만원). 전체 참여자 중 65세 이상 고령자의 비중은 15.4%였으며, 취업 취약계층의 참여 비율은 73.4%로 나타났다. 퇴직 전문인력이 정책 대상이라는 점을 고려하면 민간 노동시장에서의 임금 수준이 높은 노인들의 참여를 기대할 수 있으나, 취업 취약계층의 참여 비율이 상당히 높다는 점, 그리고 사업의 성과로 ‘주된 일자리 퇴직 후 재취업이 어려운’ 50세 이상 고령자의 숙련유지와 생계안정에 기여한다는 점이 명시되어 있다는 점을 고려하면 주된 정책 대상자들의 임금 수준은 크게 높지 않을 것으로 판단된다. 실제 2023년을 기준으로 32시간 근무 기준 평균 급여는 166만원 수준으로, 최저임금 수준과 크게 다르지 않은 것으로 보인다.

나. 취업지원 제공

신중년경력형 사업은 참여자 대상으로 생애경력설계 참여가 의무화되어 있으며, 미취업 시 전직스쿨·재도약 프로그램과 연계된다. 또한 과거 사업에 참여한 경우 국민취업지원제도에 참여하여 이수를 완료하여야 재참여가 가능하다.

(중장년층 취업지원) 중장년층 취업지원 사업은 고령화의 급속한 진전 및 베이비부머 대량퇴직 등 장년 고용불안에 대처하기 위해 40대 이상 재직자 및 퇴직(예정)자, 사업주에게 생애경력설계, 재취업 및 창업 등의 이·전직 서비스를 제공하는 사업이다(2023년 예산 141억 5,400만원). 중장년내일센터는 민간센터(19개소)와 재단센터(12개소)가 존재하며, 민간센터는 고용센터·지자체·회원 기업과 연계하여 지역 특성에 맞는 취·창업지원서비스에 특화한다. 재단센터는 고용·산업·문화 관련 중장년 및 사업주를 대상으로 다양한 프로그램을 중심으로 운영한다. 2022년에는 시범사업으로 민간 1개소, 재단 2개소가 운영되었으며, 총 참여자 142,142명 중 14.9%가 65세 이상이었다. 55~64세 장년 비중은 52.5%로 고령자와 장년의 참여 비중이 상당히 높았는데, 구직등록자의 임금 수준은 우리나라 근로자 초임 대비 114%로 나타나 구직등록자들의 일 경력을 감안하면 낮을 수 있으나 기존 주된 일자리의 직·업종이 아닌 새로운 일자리를 구직했을 가능성을 고려하면 중간 수준의 임금 수준을 보인 것으로 판단된다.

다. 직업훈련

(내일배움카드) 고용부의 내일배움카드 사업은 다양한 세부 유형으로 구성되는데, 그중 ‘일반직종훈련’은 급격한 기술발전예 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등을 지원하는 사업이다(2023년 예산 3,447억 800만원). 일반직종훈련은 구직자, 재직자, 자영업자로 나뉘는데 구직자 유형의 총참여자 363,608명 중 65세 이상 고령자의 비중은 5.1%로 나타났다. 재직자 유형은 150,341명이 참여하였으며 65세 이상 고령자는 2.2%의 비중을 차지하였다. 마지막으로 자영업자 유형은 41,953명이 참여하였고 그중 5.8%가 65세 이상이었다. 구직자 유형을 수료하고 고용보험을 취득한 당시의 평균임금은 우리나라 1년 미만 경력자 평균임금의 98%로 나타나, 훈련을 통해 민간 노동시장에서 중간 수준의 임금수준을 잠재적으로 기대할 수 있는 집단이 정책 대상인 것으로 판단된다.¹⁵⁾

(사업주직업훈련지원금) 고용부의 사업주직업훈련지원금 사업은 사업주가 재직자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시할 경우 소요비용을 지원해 인적자원개발 및 기업 경쟁력을 제고하는 사업이다(2023년 예산 3,030억 3,000만원). 총참여자 1,673,801명 중 5.3%가 65세 이상 고령자였다. 동 사업의 정성지표 평가 결과에 따르면 중소기업 근로자를 대상으로 재직자의 직업능력 및 평생고용 가능성을 제고한다는 점에서 중요한 사업임에 따라 중소기업 근로자의 비중을 관리하는 것이 필요하다고 명시되어 있다. 또한 인력운용에 어려움을 겪는 중소기업의 현실을 고려할 때 대기업 근로자의 참여 비중이 충분히 낮아질 수

15) 구직자 중 고령자에 한정했을 경우 평균임금 수준이 달라질 가능성에 유의해야 한다.

없고, 고용보험기금 납부 주체인 대기업이 사업주훈련을 활용하는 것을 제한할 수 없다는 내용 또한 명시되어 있다. 상세한 자료는 제시되어 있지 않으나, 이로 미루어볼 때 대기업 근로자의 참여 비중이 상당한 수준이며 또한 인력 운용 여건이 양호한 기업이 동 사업에 참여하는 경향성이 있을 것으로 판단된다. 따라서 참여자의 민간 노동시장에서의 상대적 위치 또한 중간 이상일 것으로 판단된다.

라. 고용장려금

(사회적기업육성) 고용부의 사회적기업육성 사업은 일반인력과 전문인력으로 나누어진 다. 일반인력 사업은 취약계층을 대상으로 지속가능한 안정적 일자리 제공을 위해 사회적 기업의 신규 일자리 창출을 지원하는 사업이다(2023년 예산 974억 900만원). 전문인력은 (예비) 사회적기업의 초기 경영시스템 구축을 지원하고 기업에 제공되는 각종 경영컨설팅을 보완하여 그 효과를 제고하는 등 지속적인 경영혁신 지원을 위해 전문인력 지원제도를 도입하는 사업이다. 동 사업을 통해 일반인력에 해당하는 근로자의 최저임금 수준 인건비, 전문인력 고용 시 인건비를 지원하게 된다. 2022년 참여 근로자는 2,596명으로 65세 이상 고령자 비중은 8.5%였다. 일반인력의 경우 취약계층이 명확한 대상이며 지원 금액 또한 최저임금에 맞춰져 있다. 일반인력과 전문인력이 구분된 통계는 없으나, 전문인력에 대한 인건비 지원 한도가 월 250만원이라는 점을 고려할 때 최저임금을 매우 크게 상회하는 인력이 주된 정책 대상은 아닌 것으로 판단된다.

(고용창출장려금-장년고용지원) 고용부의 고용창출장려금(장년고용지원) 사업은 만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 사업으로, 신규고용 근로자 1인당 연간 480만~960만원을 최대 1년간 지원하게 된다(2023년 예산 200억 100만원). 지원받은 근로자 3,257명 중 65세 이상 고령 근로자의 비중은 6.7%이며, 참여 사업장의 절대 다수(99.7%)는 300인 미만 사업장으로 나타났다. 정성평가 결과에 따르면 장려금 수혜자 중 약 75%가량이 30인 미만 사업장에 근무한 것으로 나타나 주로 소규모 기업에 채용된 사례가 많음을 알 수 있다. 또한 본 사업의 주안점 중 하나가 중소제조업, 소규모 기업의 인력난 해소임에 따라, 임금 수준을 높게 지급하기 어려운 사업체의 상황과 관련이 있는 것으로 판단된다. 이를 종합하면 본 사업의 정책 대상은 민간 노동시장에서 최저임금 수준에 해당하는 집단으로 볼 수 있다.

(장년고용안정지원금) 본 사업은 고령자에게 고용안정 조치(정년연장, 정년퇴직자 계속고용, 근로시간단축 등)를 하는 사업주 및 해당 근로자에게 지원금을 지원하여 고령자 고용안정을 도모하는 사업이다. 고령자 계속고용장려금 사업은 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하는 사업주에게 해당 근로자 1인당 분기 90만원씩

2년간 지원하는 사업으로 2020년 신설되었다. 고령자 고용지원금 사업은 60세 이상 고령자 수가 3년 평균보다 증가한 경우 증가 근로자 1인당 분기 30만원씩 2년간 지원하는 사업으로 2022년 신설되었다.

고령자 계속고용장려금 사업의 참여자 4,307명 중 65세 이상의 비중은 7.4%로 나타났다. 참여 사업장의 99.1%는 300인 미만이었으며, 제조업(49.5%) 및 서비스업(48.5%) 사업장이 절대 다수를 차지하였다. 2022년 고령자 고용지원금 사업 참여 사업장은 총 8,657개로 절대 다수인 98.7%의 사업장이 300인 미만 사업장이었다. 지원대상자 중 65세 미만은 43.2%, 65~70세가 33.8%로 큰 비중을 차지하였으며, 50인 미만 사업장이 84%로 대다수를 차지하였다. 사업 참여자의 평균 임금 수준을 알기 어렵지만, 사업장의 규모·연간 인건비에 비해 낮은 장려금 수준을 고려할 때 고임금 근로자보다는 저임금~중간 수준 임금에 해당하는 근로자에 대한 인센티브로 작동할 것으로 판단된다.

〈표 4-8〉 고령자 대상 재정지원 일자리사업 정책대상별 분류

(단위: 백만원)

		취업취약계층 지원 성격		민간 노동시장 참여 장려	
		예산	55~64세/ 65세 이상 비중	예산	55~64세/ 65세 이상 비중
직접일자리	노인일자리	1,540,016	7.3/92.7	-	-
	신중년 경력형	25,696	60.1/15.4	-	-
	합계	1,565,712	·	-	-
직업훈련	내일배움카드 ¹⁾	-	-	344,708	18.28/4.37
	사업자직업훈련지원금	-	-	303,030	5.3
	합계	-	-	647,738	-
고용서비스	중장년일자리 희망센터	-	-	14,154	52.5/14.9
	합계	-	-	14,154	-
고용장려금	사회적기업육성	97,409	27.3/8.5	-	-
	고용창출장려금	20,001	50.8/6.7	-	-
	장년고용안정지원금	-	-	86,942	92.6/7.4 43.2/56.8
	합계	117,410	·	86,942	·
총계		1,683,122	·	748,834	·

주: 2023년 본예산 기준

1) 예산 및 참여자 중 65세 이상 비중 수치는 재직자 대상 훈련이 포함된 수치임
 자료: 고용노동부(2023), 「재정지원 일자리사업 성과평가」

2023년을 기준으로, 고령자를 정책대상으로 포함하는 재정지원 일자리사업을 주된 정책 목적을 고려하여 분류해 보면, 두 목적이 상호 배제적으로 분리되지 않는다는 한계점을 고려해야 하지만 취업 취약계층에 대한 지원 성격이 강한 사업의 규모가 민간 노동시장 참여를 지원하는 성격의 사업 규모에 비해서는 큰 것으로 판단된다. 자력으로 노동시장에 참여하여 경제활동을 수행할 수 있는 인력에 비해 취약계층에 대한 도움이 정책 우선순위에 있는 것은 적절하며, 따라서 취약계층 지원 성격이 강한 사업 규모가 큰 것은 적절한 예산 배분일 수 있다. 다만 향후 고령자들의 평균적인 건강상태와 교육수준의 변화를 고려하면 정책 수요를 적절히 고려하며 구체적인 정책 설계와 자원배분을 조정할 필요는 있을 것으로 생각된다. 고령인구의 절대적 규모 자체가 증가함과 동시에 고령인구의 구성이 지속적으로 변할 것으로 예상되며, 고령 빈곤층의 절대적 규모 및 고령자들의 변화하는 욕구를 고려하며 재정지원 일자리사업의 방향을 설정해 나갈 필요가 있다.

제5절 고령자 계속고용 관련한 기업 조사결과

1. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)

<표 4-9>에서는 고령자 계속고용과 관련된 조사 A의 결과를 보여주고 있다. 고령자 퇴직으로 인하여 인력 확보가 없다는 응답은 중소기업(46.22%), 중견기업(40.88%), 대기업(35.68%) 순으로 높았다. 고령자 퇴직으로 인한 인력 확보 방안으로 신규채용으로 업무를 분담, 기존 인력에 의한 업무 배분, 해당 고령자 지속고용 순으로 나타났다. 신규채용으로 인한 업무를 분담한다는 응답이 50% 이상으로 가장 높았는데, 특히 중견기업(61.22%)이나 대기업(67.22%)에서 해당 응답 비중이 중소기업(50.96%)보다 더 높았다. 이는 기업규모가 큰 경우, 인력 공백이 생길 때 신규채용으로 업무를 배분하는 것이 더 용이한 상황을 반영하는 것으로 보인다.

60세 이상 고령자를 고용할 의향이 있다는 응답은 중소기업(65.29%)이 중견기업(60.63%)이나 대기업(38.92%)에 비해 특히 높게 나타나, 기업 규모에 따라 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 반면, 향후 5년간 60세 고령자 고용이 증가될 것으로 예상하는지에 대한 질문에 대해서는 ‘그렇다’고 응답한 비중이 16.22~27.49%로, 기업 규모 간 차이가 상대적으로 줄어드는 것을 알 수 있다.

고령자를 지속적으로 고용하고자 할 때의 주요 어려움은 노동생산성 대비 높은 임금, 새로운 기술 습득의 어려움, 고령자의 낮은 근로 의지, 젊은 직원과의 협업 순으로 나타났다.

고령자 계속고용과 관련된 정부 정책지원이 필요한 측면으로는 인건비 보조가 52% 이상으로 압도적으로 높았다. 2순위 응답의 경우 기업 규모에 따라 차이를 보였다. 중소기업의 경우 직업훈련 향상 지원(9.45%), 임금피크제, 정년제 등 규제완화(9.62%) 측면이 비슷한 수준으로 제시된 반면 중견기업과 대기업의 경우 임금피크제, 정년제 등 규제완화 항목을 선택(중견기업 17.92, 대기업 25.95%)하는 경향이 특히 높았다.

〈표 4-9〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 고령자 계속고용의 어려움

구분	중소기업	중견기업	대기업
고령자 퇴직으로 인력 확보가 어려움	46.22	40.88	35.68
고령자 퇴직으로 인한 인력 확보 방안			
신규채용 통해 업무 분담	50.96	61.22	67.22
기존 인력에 의한 업무배분	22.69	19.55	19.44
해당 고령자 지속 고용	26.35	19.23	13.33
60세 이상 고령자 고용의향	65.29	50.63	38.92
향후 5년간 60세 이상 고용증가 예상수준	27.49	21.07	16.22
고령자 계속고용상의 주요 어려움(1순위)			
노동생산성과 임금 간의 간극	30.41	38.05	22.70
신기술 습득, 적응상의 어려움	30.76	22.96	31.35
고령 근로자의 낮은 근로 의지	21.65	20.75	27.03
젊은 직원들과의 협업 어려움	16.32	17.61	17.30
고령자 계속고용에 대한 정부 정책지원 필요성			
인건비 보조	68.21	59.75	52.97
직업훈련 향상 지원	9.45	7.86	5.95
육체적, 정신적 건강 지원	7.04	7.55	7.57
사내문화 개선을 위한 컨설팅	5.15	6.60	7.57
임금피크제, 정년제 등 규제완화	9.62	17.92	25.95

2. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)

<부표 5>, <부표 13>에서는 금융·ICT 분야의 민간기업을 대상으로 심층그룹인터뷰를 조사한 결과를 보여주고 있다. 인터뷰 정리 내용은 크게 여섯 가지로, 구체적으로 고령 재직자 현황, 정년 고령자 정책, 고령자 고용에의 태도, 고령자 고용 관련 준비사항, 정부의 계속고용장려금에 대한 태도, 기타 고용정책에의 기업의 수요 등으로 구성되어 있다.

(고령 재직자 현황) 대체로 중소기업에는 정년을 앞두고 정년연장이나 퇴직 후 비정규직으로 재입사 등 고령자 계속고용에 의사결정을 해야 할 대상자가 거의 존재하지 않았고, 정년 제도도 존재하지 않는 경우가 많았다. 반면, 중견기업 및 대기업의 경우에는 정년이 60~65세로 다양하게 존재하였고, 정년을 앞둔 근로자들이 중소기업 대비 더 많이 존재하는 것으로 나타났다.

(정년 이후 고령자 정책에의 선호도) 정년 후 퇴직, 정년연장, 정년 후 비정규직 재고용 중에 기업의 선호를 묻는 질문에 대해서는 기업규모와 상관없이 대다수의 기업이 ‘정년 후 비정규직 재고용’을 선호하는 것으로 나타났다. 조사 B 인터뷰 담당자의 반수 이상이 이미 유사한 방식의 계속 고용제도를 검토한 경험이 있거나 이미 그러한 방식으로 고령자를 고용하고 있다고 응답하였다. 그런데 그러한 방식이 적용가능한 고령자는 보편적인 고령자에 국한되기보다는 해당 업종에서의 경험이나 노하우가 풍부한 경우로 국한되었다.

(고령자 계속고용에의 태도) 고령자 계속고용에 대해서는 세대 간 갈등, 임금과 성과 수준간의 간극 등이 주요 우려사항으로 제시된 반면, 젊은 세대와는 다른 관점에서 문제를 접근할 수 있고, 수평적 문화에 오히려 도움이 될 수 있는 등 긍정적 측면이 부정적 측면보다 더 많을 것이라는 의견도 제시되었다.

(고령자 계속고용 관련 준비사항) 고령자 계속고용 관련한 준비사항으로는 고령자 계속고용과 관련된 인건비를 지원하는 것, 고령자 채용에 특화된 별도의 채용서비스를 제공하는 것, 챗GPT와 같이 업무스킬을 높여 자기계발을 할 수 있는 기회를 제공하는 것 등 다양한 의견이 제시되었다. 또 계약직 채용과 관련된 「근로기준법」과 함께 고령자 고용과 직접적인 관련성이 높은 정년제도, 임금피크제 등 제도 측면에서 대대적인 변화가 필요하다는 의견도 제시되었다.

(계속고용장려금에 대한 태도) 본 조사에서는 실제로 정책의 수혜자격이 있는지와 상관없이 고령자 계속고용장려금에 대한 기업의 의견을 수집하였다. 의견을 수집한 결과 지원금이 낮고, 지원요건이 복잡하다는 등의 부정적 의견이 주를 이루었다. 특히, 계속고용장려금 제도에서의 지원금이 낮다는 의견은, 아무래도 평균적인 근로자 임금수준이 높은 중견기업이나 대기업에서 더욱 많이 제시되었다. 중소기업의 경우, 계속고용장려금의 제약조건이 완화되거나 수급조건을 단순화할 필요가 있다는 의견을 추가로 제시하였다. 중견기업과 대기업의 경우, 인건비 보조보다는 조세지출 차원의 정부정책이 더욱 적절할 것이라는 의견을 제시하기도 하였다.

(기타 고용정책에의 기업 수요) 상당수의 기업이 일가정 양립 및 사회보험료 지원이 필요하다는 의견을 제시하였다. 일가정 양립 정책의 경우 출산, 육아 등으로 휴직을 하는 근로자 외에도 업무공백 발생과 관련하여 사업장도 지원을 해야 한다는 의견이 제시되었다. 사회보험료 지원에 대한 수요도 높았으며, 이러한 수요는 기업규모와 상관없이 공통적으로

나타났다. 중소기업에서도 고연봉 재직자가 많아졌고, 대기업에서도 근로자의 기본급이 최저임금과 연동되어 임금 상승으로 사회보험료 부담이 높아졌다는 의견 등이 제시되었다.

3. 제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰(조사 C)

(정년제도·임금피크제 활용) 중소기업 인터뷰(조사 C)의 경우, 앞서 언급한 조사 B에서와 같이 정년제나 임금피크제의 활용수준이 낮은 것으로 나타났다.

(고령자 고용 방식) 고령자 고용 방식 중 ‘정년 후 비정규직 입사’를 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 대부분 중소기업에서 정년퇴직이 예정된 직원이 거의 없기에 잘 모른다는 의견도 상당수로 나타났다. 정년 이후 퇴사를 선호한다는 응답이 ICT에서만 2개 기업에서 나타났다. 정년 이후 퇴사를 선택하겠다는 응답은 제조업, 도소매업에서 아예 존재하지 않았다. 제조업과 도소매업은 정년 연장보다 ‘정년 후 비정규직 채용’에 대한 대안을 더 긍정적으로 판단하였다.

(고령자 고용의 애로사항) 고령자 고용과 관련된 애로사항으로는 임금, 건강, 세대갈등 등의 이유가 제시되었다.

〈표 4-10〉 조사 C: 고령자 고용상의 애로사항

구분	주요 의견
정년 등 제도 측면	원하는 급여 등을 정하는 감정 싸움이 있을 수 있음
다른 세대와의 부조화	고령자와 MZ세대 간의 충돌 우려 디지털 부문에 대한 적응력 부족
높은 임금	기업과 피고용자의 임금 견해 차이가 존재함
건강 측면	중소기업들은 맡은 업무가 있어 인원이 빠지면 문제가 보다 크게 발생 건강 문제로 인한 한계로 최대 계약 기간을 정해야 함
기타	업무의 소통문제 업무능력 저하의 우려

회사 차원의 고령자 준비 방안으로, 건강검진 후 건강 이상이 나타나는 경우를 지속적으로 추적 관리하는 것을 제시하는 경우가 있었다. 인력 축소 후 자동화로 대체하거나 임금피크제나 계속고용제를 계획하고 있다는 응답도 있었다.

(계속고용장려금 관련 의견) 해당 제도에 대한 홍보가 부족하다는 지적이 있었다. 제도의 필요성에 대하여 상당히 공감하면서, “각 회사별로 공문을 통해서 고지할 필요가 있다”고 주장한 기업도 있었다. 대상자가 존재하는 경우 국민연금이나 건강보험제도와 연계하여 정부 측에서 미리 안내를 해주면 좋겠다는 의견이 있었다. 앞으로 연령기준이 넘을 사람이 아니라 현재 연령기준을 초과한 고령 근로자에게도 적용가능하면 지원대상 사업장 범위를 높였으면 좋겠다는 의견이 있었다. 단, 지원 금액이 너무 적으며, 고령자 연령이 높은 경우 지원금을 더 높이는 등의 차등화 방식도 고려되면 좋겠다는 의견도 제시되었다.

제5장

근로자의 인적자본 축적을 위한 재정정책

제1절 도입

본 장에서는 고용 분야의 두 번째 주제로 인적자본 축적을 위한 재정정책을 검토한다.

노동시장 변화가 가속화됨에 따라 교육과 숙련 수준을 지속적으로 향상시키는 과업이 상당히 중요해졌다. 또한, 저출산·고령화 역시 빠른 속도로 진행되고 있는 점도 근로자의 인적자본 축적의 중요성을 더한다. 향후 고령자 근로인력의 노동공급은 증대됨에 따라 민간에서의 고령자 채용이 보다 보편화될 것으로 예상된다. 연령과 함께 근로자의 숙련 수준이 같이 증진되지 않는다면 기업들의 구인난과 고령자들의 구직난이 동시에 발생할 수 있다.

원칙적으로 정부는 미래의 일자리에서 요구되는 숙련수준을 사전에 파악하여, 근로자들이 시의적절한 시기에 적절한 수준의 직업훈련을 받도록 유도하는 것이 이상적인 지원방향이 될 수 있다. 하지만 새로운 기술변화, 세계화, 플랫폼 경제의 발달 등으로 노동시장이 상당히 빠른 속도로 변화하는 가운데, 정부가 노동시장의 변화를 선제적으로 파악하기는 현실적으로 어렵다.

그렇기 때문에 정부는 미래 일자리 수요를 파악하는 과정에서 실제 노동수요자인 민간 기업의 직업훈련 현황 및 직업훈련에 대한 민간의 의견을 파악할 필요가 있다. 이에 따라 앞서 살펴본 ‘고령자 계속고용’과 관련하여 수행했던 분석방법론을 동일하게 적용하여 민간 노동수요 측면을 중점으로 쟁점사항을 검토한다. 연구진은 기업의 인사담당자 혹은 부서장 대상의 설문조사, FGI, 인터뷰 등을 실시하였다. 이와 더불어 기업훈련실태조사라는 국가승인통계도 함께 검토하였다.

본 장 제2절에서는 연구방법을 설명한다. 앞서 설명한 부분이 있어, 인적자본 축적 측면에서 추가로 언급한 부분을 중심으로 짧게 서술한다. 제3절에서는 국가승인통계인 2022년도 기업훈련실태조사의 내용을 정리하여 관련 현황을 검토한다. 이러한 결과는 연구진이 별도로 수행한 설문조사의 성격을 보다 깊이 이해하는 데에도 도움을 줄 것이다. 제4절에서는 직업훈련과 관련된 재정정책을 검토한다. 제5절에서는 연구진이 자체적으로 수행한 설문조사·FGI·인터뷰의 내용을 제시한다.

제2절 연구방법

근로자의 인적자본 축적과 관련된 재정정책의 경우, 민간의 최대한 의견을 수렴하고 참여율을 높이는 것이 중요하다. 그러나 민간 기업의 의견을 파악하기에는 여러 가지 한계가 있었다. 몇몇 기업단위의 FGI 혹은 인터뷰로 민간 노동수요를 파악하는 것이 대부분의 접근이었다. 전경련 등을 통하지 않고서는 한 연구 집단에서 기업설문을 규모있게 수행하기는 어려웠다. 특히, 대기업·중견기업의 경우는 특히 접근이 어려운 상황이었다.

반면 본 연구에서는, 직업훈련·고령화 등 주요 국가재정운용계획 고용 분야 쟁점사항을 다루기 위하여 다음의 방법론을 취하였다. 1,200개 대상의 기업 설문조사(나이스신용정보 결합)를 수행하였다. 앱 명함서비스를 제공하는 업체에 의뢰하여 기업의 인사담당자(또는 과장급 이상의 부서장)에 국한하여, 기업 인력관리 현황에 대한 정확한 의견수렴이 가능하도록 하였다. 또한 주요 업종 분야 FGI(대기업, 중견기업, 중소기업) 및 지역·업종을 다양화하게 중소기업 인사담당자와의 개별인터뷰도 수행하였다.

국가승인통계로서 「기업훈련실태조사」 역시 활용하였다. 「기업훈련실태조사」는 2009년부터 고용노동부가 주관하는 조사인데, 전국 기업에 대한 대표성을 갖고 있다. 2020년부터는 통계청의 기업등록부(SBR)를 기반으로 표본을 추출하고 있다. 원자료는 제공하고 있지 않으며, 관련된 조사 보고서를 매년 발간하고 있다. 기업의 훈련에 대한 자세한 내용을 제공한다는 장점은 있으나 표본추출 방법이 2020년 전후로 상이하기 때문에, 2009년부터 조사가 시작되었음에도 불구하고 시계열 측면의 현황 파악이 어렵다는 한계가 있다. 또한, 기업 전체적인 인력 관리 현황이나, 인력 관리상의 애로사항 등이 직업훈련 질문사항과 함께 동시에 질의되지 않았다. 이 점에서 본원에서 자체적으로 조사한 1,200개 대상 기업 인사담당자 대상의 설문조사를 함께 살펴볼 필요가 있다고 할 수 있다.

제3절 「기업훈련실태조사」로 살펴본 기업 훈련 현황

2022년 기준 「기업훈련실태조사」의 내용을 정리하면 다음과 같다. 먼저, 기업에서는 교육훈련을 전담하는 부서는 상대적으로 적었지만, 전담 담당자가 존재할 확률은 더 높은 것으로 나타났으며, 교육훈련 전용 장소는 대부분이 없는 것으로 나타났다. 구체적으로, 교육훈련 전담부서가 존재할 확률은 300인 미만에서 13.1%, 300인 이상에서 51.9%로 나타났다. 반면, 교육담당자가 존재할 확률은 300인 미만 기업에서 35.3%, 300인 이상 기업에서 73.9%로 나타났다. 교육 관련 시설이 존재할 확률은 대부분 상당히 낮았으며, 그러한 시설이 있는 기업은 500인 이상 기업에 한정되었다. 300인 미만의 경우 97.8%가 그러한 시설이 없다고 응답했고, 300인 이상의 경우 65.0%였다.

근로자의 숙련부족으로 어려움이 존재한다고 응답한 기업은 25%에 해당하였다. 2021년 기준 교육을 실시한 경우는 42.6%에 달했고, 그중에서 원격 훈련을 실시한 기업은 44.0%에 이르렀다. 이러한 직업훈련과 관련한 시간은 1인당 연간 13.6시간이었고, 비용은 6만 1,000원이었다. 반면 채용예정자나 구직자에 대해서도 직업훈련 기회를 제공한 기업도 일부 있었다. 이 경우, 1인당 연간 15.4시간이었고 비용은 13만 4,000원이었다.

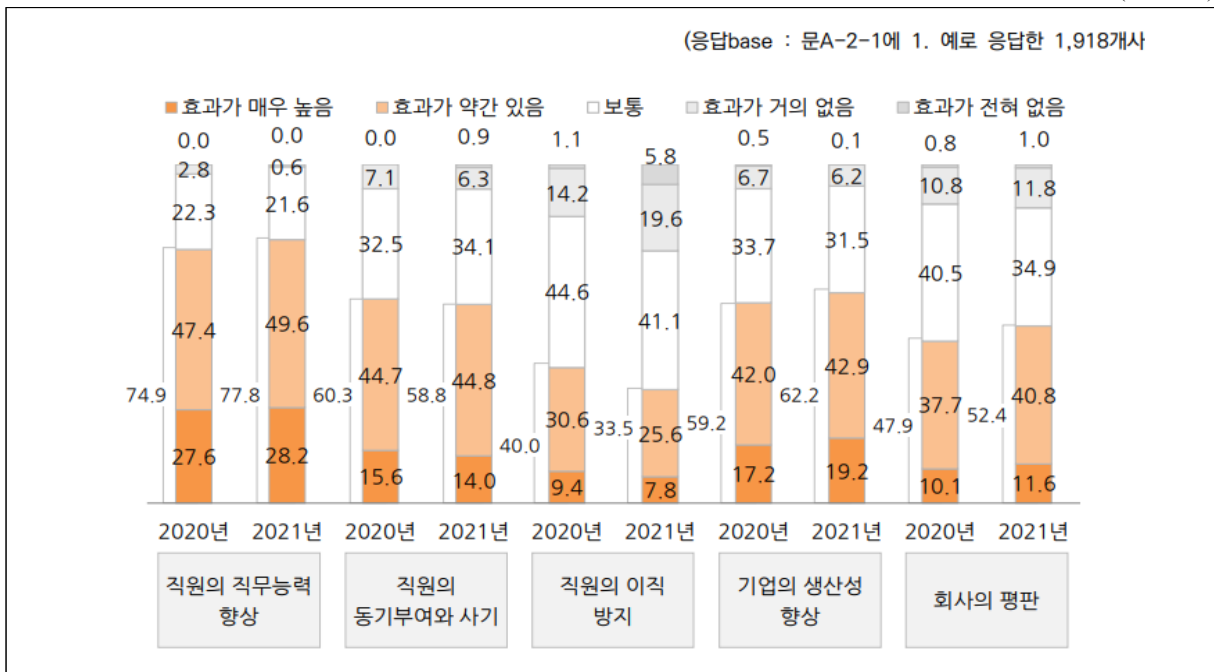
이러한 평균적인 시간과 비용을 고려하며, 평균적인 관점에서 살펴볼 때, 기업에서 이뤄지는 직업훈련의 규모나 강도가 그리 높지 않음을 미루어 짐작할 수 있다. 체계적이거나 연속적으로 수강을 해야 하는 직업훈련, 장기적인 비전을 가지고 숙련을 양성해야 하는 부분에 대해서 기업이 현재 재직자에게 직업훈련의 기회를 제공하고 있다고 판단하기는 어려워 보인다.

다음으로 향후 3년간 직업훈련의 수요에 대해서는 응답자의 13%가 증가할 것으로 예상하였다. 위탁훈련을 실시한 기업은 42.7%로, 대부분은 사업주 단체(45.5%)로 나타났다.

훈련의 효과(복수응답 가능)에 대해서는 직무능력 향상, 생산성 향상, 동기부여 및 사기 제고, 회사 평판제고, 이직방지 순으로 나타났다([그림 5-1]). 이는, 후술한 본원에서 자체적으로 조사한 설문조사, FGI의 경우 직업훈련을 받은 직원들의 이직가능성 등이 언급되는데 기업훈련실태조사에서도 유사한 가능성이 관찰되는 것으로 해석된다. 즉, 직업훈련을 제공했을 때 그것이 근로자가 해당 회사에 대한 충성도를 높이는 것이 아니라, 근로환경 및 임금조건이 더 나은 다른 기업으로의 이직확률을 높이는 방향으로 작용할 수 있다는 것이다.

[그림 5-1] 재직근로자 교육훈련의 효과(설문에 제시된 보기항목 순서)

(단위: %)



훈련의 방식을 살펴보면, 현장훈련(OJT)이 52.2%로 과반수 이상을 차지하였다. 기업들은 체계적인 훈련에 가장 중요한 요소로 내부 강사 육성 지원(49.2%) 측면을 꼽았다. 이는 외부 위탁강사 지원보다 더 높은 응답률을 보인 것으로, 기업의 직업훈련이 기업의 맞춤형 수요를 반영할 때 기업도 근로자의 직업훈련을 의미있는 것으로 받아들인다는 것으로 해석할 수 있다.

고용보험제도상의 직업훈련 제도에 대해서는 47.3%의 기업이 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이 중에서 22.4%가 이용하고 있지 않은 것으로 나타났다. 그러나 기업들은 고용보험제도상의 직업훈련 프로그램으로 인하여 직업훈련 예산과 훈련을 받은 근로자가 늘었다고 각각 37.0%, 41.3%의 비중으로 응답하였다.

정부지원금이 기업의 훈련비용 대비 차지하는 비율의 경우는 300인 미만 기업이 4.7%, 300인 이상 기업은 9.9%로 나타났다. 구체적으로 10~29인 3.4%, 30~99인 8.0%, 100~299인 4.9%, 300~499인 12.1%, 500~999인 8.1%, 1,000인 이상 9.0%로 나타났다. 규모가 작을수록 그 비용이 높아야 할 것 같은데 오히려 그 수준이 낮다. 소규모 기업의 경우 훈련 자체를 실시하는 기업이 없는 등, 해당 값을 해당 기업 전체를 대표하는 평균값으로 이해하기 어려울 수 있다.

재직자 대상 교육을 실시하지 않는 이유로는 이미 역량수준을 갖췄기 때문(43.9%)이거나, 신규채용을 선호하기 때문(21.4%)이라는 응답이 주를 이루었고, 이어서 업무공백 발생(11.9%), 업무상 숙련불필요(6.5%), 훈련프로그램 부재(6.3%) 등의 이유가 제시되었다([그림 5-2]).

〈표 5-1〉 정부지원제도의 영향

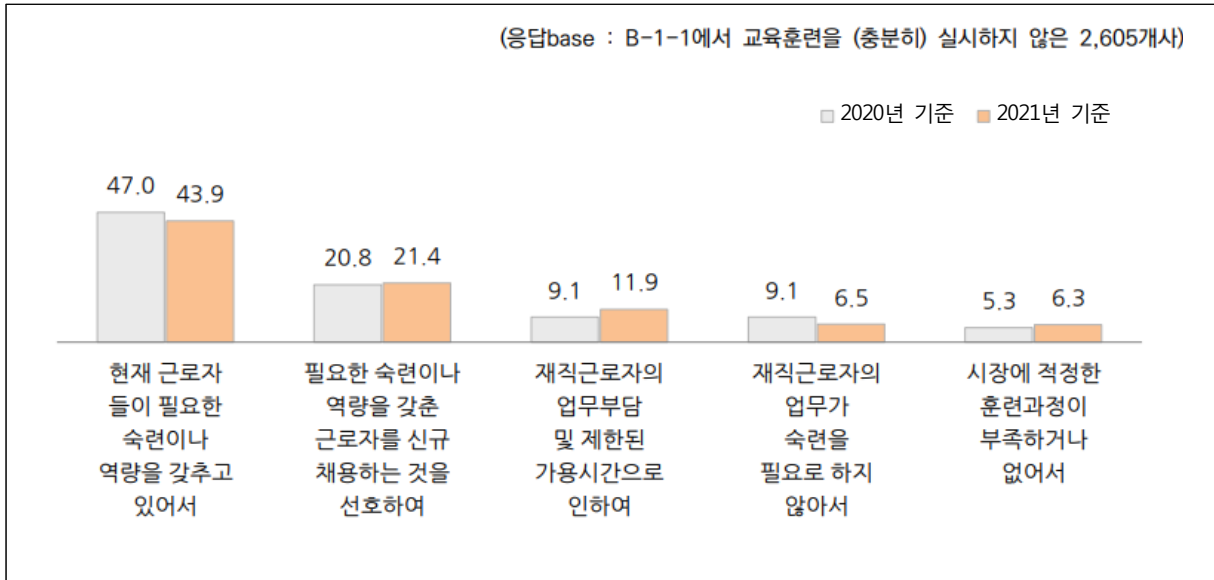
(단위: 개소, %)

규모		직업훈련 예산이 증가하였음		직업훈련 참여 근로자가 증가하였음	
		기업 수	비율	기업 수	비율
전체	2020년 기준	3,925	43.7	4,141	46.1
	2021년 기준	4,875	37.0	5,429	41.3
300인 미만		4,303	35.1	4,942	40.3
	10~29인	1,502	25.6	1,868	31.8
	30~99인	2,176	45.3	2,361	49.1
	100~299인	624	39.2	713	44.8
300인 이상		572	63.9	487	54.4
	300~499인	225	72.3	131	42.1
	500~999인	152	52.9	159	55.4
	1,000인 이상	196	65.6	198	66.2

주: 응답base: C-2-1에서 1. 예에 응답한 468개사 기준

[그림 5-2] 재직근로자 대상 교육훈련 미실시 사유(1순위 기준)

(단위: %)



제4절 기업의 직업훈련과 재정 현황

<표 5-2>에서는 직업훈련 관련 인원과 예산을 보여주고 있다. 관련 사업은 크게 세 가지로, 재직자훈련, 실업자훈련, 공공훈련 등으로 구분된다. 재직자훈련에는 사업주직업능력개발, 유급휴가훈련, 국가인적자원개발 컨소시엄, 일학습병행, 국민내일배움카드(재직자), 능력개발시설 및 장비 비용 대부, 고용보험 미적용자 등 능력개발 사업 등이 있다. 실업자훈련에는 실업자대상 국민내일배움카드, 국가기간 및 전략산업직종훈련 사업이 있다. 공공훈련에는 다기능기술자 등 훈련, 전문기술과정 양성훈련, 직업훈련교원 및 HRD 담당자 양성 훈련 등이 있다.

예산집행액 기준으로 분야별 비중을 살펴보면, 2022년 기준 예산금액이 가장 큰 분야는 실업자훈련이며 그다음에 재직자훈련, 공공훈련 분야 순으로 나타난다. 실업자 훈련의 경우 국민내일배움카드와 국가기간 및 전략산업직종 훈련의 예산금액이 비슷하나 국민내일카드 예산이 다소 높게 나타난다. 재직자훈련 분야 사업의 경우 사업주직업능력개발, 일학습병행, 국민내일배움카드(재직자) 사업의 예산이 상대적으로 높게 나타난다. 재직자훈련 예산은 사업자와 근로자 간의 배분이 필요한데 비하여 실직자훈련은 근로자만 지원하는 것으로 이해할 수 있다.

한편, 2017~2022년 기간 예산의 변화추이를 살펴보면 재직자훈련 분야와 실업자훈련 분야의 예산집행액이 코로나19 팬데믹 기간에 줄어들었다가 2022년에 증가한 것을 알 수 있

다. 실업자훈련 분야 대비, 재직자훈련 분야의 예산집행액의 감소율은 상대적으로 더 컸고, 2021~2022년 기간 예산집행액의 증가율은 상대적으로 더 작았다. 구체적으로 재직자훈련 분야의 예산집행액은 2019년 대비 2021년에 35.7% 감소한 반면, 실업자훈련 분야의 예산집행액은 동 기간 약 10.0%가량 감소하였다. 반면 2021년 대비 2022년 기간의 예산집행액 증가율은 재직자훈련 분야의 경우 7.6% 증가한 반면, 실업자훈련 분야의 경우 44.40%로 크게 증가하였다. 한편, 실업자훈련의 경우, 집행 기준 인원수는 2021년 대비 2022년에 줄어들어, 인당 투입예산액이 크게 증가한 것을 알 수 있다.

〈표 5-2〉 연도별 직업능력개발사업 실적 및 예산 추이

(단위: 천명, 억원)

훈련명	인원					예산집행액						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
총계	4,042	5,224	4,263	2,933	3,340	3,958	16,898	16,383	17,876	15,950	13,579	17,133
□ 재직자훈련	3,720	4,916	3,974	2,471	2,635	3,342	6,800	9,035	9,265	7,892	5,949	6,402
○ 사업주직업능력개발(유급휴가훈련제외)	3,439	4,583	3,441	2,057	2,129	2,861	2,515	5,623	5,660	4,540	2,053	2,182
○ 유급휴가훈련	19	20	24	27	30	29	354	149	193	238	264	502
○ 국가인적자원개발 컨소시엄	-	-	-	63	62	64	1,317	2,312	2,365	1,555	1,124	991
○ 일학습병행	-	-	-	34	33	32	1,417	-	-	-	1,462	1,570
○ 국민내일배움카드(재직자)	262	311	506	287	378	353	1,194	820	951	1,550	1,038	1,153
○ 능력개발시설·장비 비용 대부	-	-	-	-	-	-	-	131	87	-	-	-
○ 고용보험 미적용자 등 능력개발	-	2	3	3	3	3	3	-	9	9	8	4
□ 실업자훈련	291	277	257	431	676	587	9,432	6,541	7,756	7,209	6,983	10,084
○ 국민내일배움카드(실업자)	220	211	197	355	588	513	4,017	2,439	3,098	2,918	3,061	5,201
- 전직실업자훈련	182	174	151	-	-	-	-	1,796	2,372	2,170	-	-
- 신규실업자훈련	38	37	46	-	-	-	-	643	726	748	-	-
○ 지역실업자훈련	0.4	0.3	0.3	-	-	-	-	2	2	2	-	-
○ 국가기간·전략산업직종훈련	71	66	60	76	88	74	5,415	4,100	4,656	4,289	3,922	4,883
□ 공공훈련	31	31	32	31	29	29	666	807	855	849	647	647
○ 다기능기술자 등 훈련	22	22	23	22	21	21	386	355	383	405	355	359
○ 전문기술과정 양성훈련	5	4	4	4	3	3	131	301	317	292	145	143
○ 직업훈련교원 및 HRD 담당자 양성 훈련	4	5	5	5	5	5	149	151	155	152	147	145

주: 1. 사업주직업능력개발은 일반훈련, 대중소장생형, 지역·산업맞춤형, 미래유망 분야, 산업계주도 청년맞춤형, K-디지털 플랫폼, 노동전환특화 포함(2016~2019년까지 일학습병행을 포함하였으나, 2020년부터 산업현장일학습병행지원으로 이관되어 별도 실적 관리)
 2. 국가인적자원개발 컨소시엄 인원은 전략 분야 인력양성만 포함하고 예산은 시설·장비비, 프로그램개발비 등 포함
 3. 국민내일배움카드(실업자)에는 일반직종훈련, 일반고 특화훈련, K-디지털 기초역량훈련, 중장년경력설계카운슬링, 산업구조변화대응 등 특화훈련 포함
 4. 국가기간전략산업직종훈련에는 4차선도인력양성훈련, 디지털 핵심 실무인재 양성훈련 등 포함
 5. 다기능기술자 등 훈련(다기능기술자과정, 기능과정, 소규모사업장훈련, 전공심화과정(2012), 베이비부머훈련(2013), 여성취업훈련(2014), 하이테크과정(2018), 신중년특화과정(2019) 합계), 전문기술과정양성훈련, 직업훈련교원 및 HRD 담당자 양성훈련 예산은 순수 훈련비임
 6. 사업주와 근로자 인원은 2019년까지 기금결제일자 지급연인원수 기준이었으나 2020년부터 훈련시작일자 연인원 기준으로 통일하여 추출, 집행액은 일부 기타 운영비 제외임

자료: 고용노동부, 「2023년 직업능력개발 사업현황」 p. 67 자료를 재인용

제5절 기업의 직업훈련과 관련한 기업 조사결과

1. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)

〈표 5-3〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A): 직업훈련 현황과 정책의견

구분	(단위: %, 명)		
	중소기업	중견기업	대기업
직업훈련의 필요성 수준(1→5)	2.76	2.78	2.76
직업훈련이 필요한 직종			
임원·관리직	10.31	8.18	9.19
사무직·영업직	42.78	62.89	64.86
전문직	36.94	19.18	19.46
단순노무직	9.97	9.75	6.49
입사자에 대한 직업훈련 제공 여부	62.03	74.53	82.16
직업훈련 수요를 충족하는 방식			
근로자 자출에 맡기되 비용지원 등 제공	26.63	24.21	25.95
자체적인 직업훈련 프로그램 활용	17.18	21.70	22.16
외부 강사 채용 등 외부 인프라 활용	0.00	0.00	0.00
자체적인 직업훈련 인프라 현황			
직업훈련 담당부서 존재	22.16	48.74	70.27
직업훈련 전용장비 존재	18.38	30.82	54.59
직업훈련 전용공간 존재	23.02	42.77	58.92
훈련비용 보조 지원	48.11	60.38	74.59
직업훈련 결정에 대한 정부 정책의 영향			
전혀 영향을 미치지 않는다.	16.84	16.04	14.59
영향 수준이 매우 낮다.	19.93	20.13	20.00
영향 수준이 낮다.	23.71	23.90	22.70
영향 수준이 보통이다.	27.84	29.25	30.81
영향 수준이 높다.	9.62	9.75	10.27
영향 수준이 매우 높다.	2.06	0.94	1.62
직업훈련을 유도하기 위한 지원비용 규모			
의사결정을 바꾸지 않는다.	14.95	15.09	23.24
인력비용의 10%	9.45	10.06	10.27
인력비용의 30%	27.49	28.30	28.11
인력비용의 50%	28.35	29.56	24.32
인력비용의 70%	8.59	10.69	6.49
인력비용의 90%	11.17	6.29	7.57
응답수	582	318	185

직업훈련에 대한 필요성 수준을 1에서 5 수준에서 선택하도록 할 때, 기업규모와 상관없이 모두 2.76 정도로 나타났다. 보통수준보다 약간 더 강한 것으로 평균적으로 재직자 직업훈련의 필요성에 대하여 약한 긍정을 표시했다고 할 수 있다.

직종별로 직업훈련의 필요성을 살펴보았을 때 사무직, 영업직 직종의 필요성이 가장 높았다. 특히 중견기업이나 대기업은 해당 직종을 선택한 경우가 60%를 넘었다. 변호사 등 전문직 역시 직업훈련의 필요성이 높다고 응답했는데, 이러한 응답은 중소기업이 36.94%로 상대적으로 높았다. 단순노무직은 중소기업 및 중견기업의 약 10%가 직업훈련의 필요성이 가장 높다고 응답했다. 이는 입사 이전 정규교육 수준 혹은 자격증 취득, 혹은 입사 이후의 직종에 상관없이 해당 기업의 실무에 대해서는 추가적인 직업훈련이 필요하다는 것으로 해석할 수 있다. 단, 해당 질문에 대해서는 직업훈련의 강도에 대해서는 추가로 질의하지 않았으므로, 해당 직업훈련의 정도가 단순히 ‘오리엔테이션’ 수준 여부에 대해서는 확인하기 어렵다.

기업에서는 직업훈련의 필요성을 인식하고 있지만 실제로 직업훈련을 제공하는 경우가 많지 않았다. 특히 직업훈련의 기회를 제공하는 기업의 비중은 중소기업 기업군에서는 62.03%, 중견기업(74.53%)과 대기업(82.16%) 기업군에 비해 훨씬 낮았다. 직업훈련 수요를 충족하는 방식에 대해서는 근로자 자출에 맡기되 비용을 지원한다는 응답이 가장 높았다. 한편, 자체적인 직업훈련을 위한 인프라 등이 제공되었는지에 대해서는 훈련비용 보조 측면이 가장 높았고, 전용장비와 전용공간이 존재한다는 응답은 상대적으로 적었으며, 특히 중소기업의 비율이 현저히 낮았다.

직업훈련 결정에 대한 정부정책이 기업의 직업훈련 결정에 얼마나 영향을 주는지에 대한 질문에 대해서는 57.29~60.48%의 기업이 해당 영향수준이 낮다고 응답하였다. 영향수준이 높거나 매우 높다고 응답한 기업의 비중은 10.69~11.89%에 그쳤다.

2. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)

<부표 7>, <부표 8>에서는 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹 인터뷰를 수행한 결과를 제시하고 있다. 인터뷰 정리내용으로는 직업훈련에의 필요성, 직업훈련 기회 제공 여부 및 제공 유형, 직업훈련상의 중요한 단계, 컨소시엄 통한 공동훈련, 국민내일배움카드, K-Digital Training 등에 대한 인식 등으로 구분된다.

(직업훈련 필요성 및 정부지원) 인터뷰에 응한 대다수의 인사담당자는 직업훈련에 대한 필요성을 인식하고 있다. 하지만 직업훈련과 관련한 비용이 경영진이 부담하려고 하지 않기 때문에, 설득하는 과정을 거쳐야 하는 어려움을 토로하였다. 이러한 문제의식 때문인지, 정부의 지원유형으로서 ‘교육비 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우가 대다수였다.

(직업훈련 기회) 대체로 중견기업이나 대기업에서 직업훈련 기회가 적극적으로 제공하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 중소기업의 경우는 상대적으로 관련 기회가 많지 않았는데 제공하는 경우 서적, 교육 프로그램 등 자기계발비 지원의 형태로 나타났다. 외부 교육

프로그램을 활용하는 것도 긍정적인 의견이 있었다. 수준이 높고 다양한 프로그램이 제시되고 있다고 판단하는 것으로 보였다. 하지만 비용부담으로 있어 상대적으로 저렴한 외부 프로그램을 선택해서 근로자에게 제공하는데, 이 경우 만족도가 낮다는 의견도 있었다.

(**직업훈련 및 교육상의 중요한 단계**) 직업훈련 및 교육의 중요한 단계에 대해서는 대부분의 응답자가 ‘입사 후 실무교육’ 단계가 가장 중요하다는 의견을 피력하였다. 특히, 업무의 비정형성으로 인하여 능동적으로 대처하는 능력이 요구되거나 입사 후 학습의지에 대한 열의가 상당히 중요하다는 의견이 제시되었다.

(**정부정책에 대한 의견**) 실제 정부정책에 대한 의견은 컨소시엄을 통한 공동훈련, 국민내일카드, K-Digital Training에 대해 문의하였다. 컨소시엄 통한 공동훈련의 경우 긍정적 의견과 부정적 의견이 공존했다. 중소기업의 경우, 컨소시엄을 통하여 대기업과 교류의 장이 활성화되면 근로자들이 대기업으로 이탈하거나 남아 있는 근로자들이 느끼는 괴리감이 클 것으로 우려하였다. 반면, 중견기업과 대기업의 경우, 중소기업과의 컨소시엄을 통한 교육훈련이 시너지 등 긍정적인 효과가 예상된다는 의견과 함께 중견 및 대기업 리소스만 소진될 수 있다는 부정적 의견이 공존하였다. 국민내일배움카드사업의 경우, 예상보다 인지도가 낮았으며, 인지하고 있는 경우에도 국민내일배움카드로 수강할 수 있는 교육콘텐츠가 다양하거나 질적 수준이 높지 않아서 실제 업무와 직접적으로 연계되기 어렵다는 의견이 제시되었다. 마지막으로, K-Digital Training의 경우, 기존 정부의 교육훈련 비해 긍정적인 의견이 주를 이루었다. 특히 비전공자가 프로그램 개발자로 전공을 전환하려고 할 때 상당히 도움이 될 것 같다는 의견이 제시되었다. 그렇지만 K-Digital Training을 수강했다고 해서 직접 채용을 하기는 어려울 것 같다는 의견도 같이 제시되었다. 한편, 한 금융 분야 기업 인사담당자는 금융과 연계된 IT 교육이라면 관심있지만 금융의 경우, 전산망 보안수준이 높아서 실제 업무 관련된 과업을 이러한 오픈된 훈련프로그램 과정에서 수행하기에는 한계가 있을 것으로 예상하였다.

3. 제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰(조사 C)

(직업훈련 정책인지) 직업훈련은 대부분의 기업이 모두 필요하다고 생각하고 있었다. ‘국민내일배움카드’를 알고 있는 경우가 다수이나 자세하게 모르고 있는 경우가 있어 홍보가 필요해 보인다. 또한 제조업 및 도소매업은 KDT 프로그램을 전혀 모르고 있으며, ICT업에서도 절반 이상이 모른다고 응답하였다.

〈표 5-4〉 직업훈련 제도에 대한 인지도

(단위: 명)

구분	국민내일배움카드			KDT 프로그램	
	인지	들어본적 있음	모름	인지	모름
전체	11	3	2	2	14
업종	제조업	4	1	-	5
	도소매업	2	2	2	6
	ICT	5	-	-	4

한편 국민내일배움카드에 대하여 긍정적 및 부정적 의견이 다음과 같이 있었다.

〈표 5-5〉 국민내일배움카드에 대한 의견

긍정 의견	<ul style="list-style-type: none"> · 배우고 싶은 분야를 지원 받아 배울 수 있음 · 다른 분야를 배움으로써 직장생활의 어려움을 해결하는데 도움이 됨
부정 의견	<ul style="list-style-type: none"> · 내용이 너무 기초적임. 심화적인 내용이 필요함 · 업무 시간 중에 배우기 어려움. 주말반 등의 강좌가 더 많았으면 함 · 카테고리가 다양하지 않고 한정적이며 너무 디지털 프로그램에 치중됨 · 강사의 수준이 너무 평이함. 유능한 강사 섭외 필요 · 자격증 취득을 위한 수업, 이론 위주 수업

특히 재직자의 경우 내일배움카드가 직장인들의 취미활동을 도와주는 역할이 있다는 의견이 있었다. 직장인으로서의 정신 건강을 지키고 스트레스를 해소한다는 측면에서 국민내일배움카드의 역할이 긍정적이라는 의견이 제시되었다. 반면에, 부정적 의견으로는 유형이 다양하지 않고, 컴퓨터 프로그램에 과도하게 치중되었다는 의견이 있었다. 또 단순히 자격증을 취득하기 위한 수업에 머물고 강사 실력이 평이하다는 평가도 있었다. 요컨대, 현재 국민내일배움카드가 노동시장 변화 및 기술 변화에 대응하기 위한 ‘인적자본’ 형성 측면의 한계가 존재함을 알 수 있다. 직업훈련, 학습과 취미활동의 경계가 애매한 경우도 있겠으나 국민내일배움카드 사업이 한정된 공공재원에 기반하여 운영됨을 상기할 때 국민내일배움카드 수혜자들이 일터에서 노동생산성을 향상시키는 방향으로 본 사업이 운영될 필요가 있어 보인다.

KDT 프로그램에 대해서는 대부분 모르고 있었으며 이에 대한 의견은 다음과 같이 나타났다. 긍정적인 측면으로는 기존의 국민내일배움카드를 통해 들을 수 있었던 강의에 비하여 전문성이 느껴진다는 의견이 있었다. 또한 학습내용이 실무와 연결될 수 있고 데이터 시대의 트렌드를 파악할 수 있다는 기대감이 제시되었다. 반면에, 단시간 동안 배운다고 충분히 학습할 수 있는 프로그램이 아니라는 지적, 관련된 정부 차원의 홍보가 부족했다는 지적

등이 있었다. 단, 이러한 지적은 KDT 프로그램에 대한 인지도가 애초에 아주 낮고, 실제 체험을 했던 기업의 의견이 아님에 유의할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고, KDT가 기존의 직업훈련 프로그램에서 제공하는 학습 내용보다 한 단계 높은 수준의 내용을 제공했다는 데에는 이견이 없다고 판단된다.

〈표 5-6〉 KDT 프로그램에 대한 의견

긍정 의견	<ul style="list-style-type: none"> · 기존 내일배움카드보다는 전문성이 느껴짐 · 실무와 연결될 수 있을 것 같은 기대감 · 데이터 시대의 트렌드에 적합한 배움
부정 의견	<ul style="list-style-type: none"> · 단시간 동안 배운다고 할 수 있는 프로그램이 아님 · 관련 홍보가 너무 부족함 · 회사의 허락이 필요함 · 프로그램의 수준이 높지 않을 것 같음

(직업훈련의 방법) 대부분의 기업이 입사 후 학습이 중요하다고 생각하고 있었다. 회사마다 업무가 달라서 현장에서 처음부터 다시 배워야 한다는 의견이 지배적이었다. 입사 후에 서야 본인이 부족한 것을 알 수 있기 때문에, 그 부분을 보완하기 위한 학습이 필요하다는 의견이 제시되었다. 단, 부족한 훈련을 채우기 위하여 인성교육, 직업윤리 교육 등은 입사하기 전에 정규교육상에서 충족되어야 한다는 의견도 있었다. 또한, 기술변화와 관련된 학습에 대해서도 근로자가 입사 후 곧바로 새로운 업무에 적응할 수 있도록 정규교육의 역할이 심화될 필요가 있다는 의견도 제시되었다. 조사된 기업에서는 자체적으로 직업훈련 프로그램을 별도로 운영하기보다는 필요에 따라서 선입자의 재량하에 자율적으로 입사자 대상 교육을 수행하는 것으로 나타났다. 16개 중에서 2개사 정도가 입사 후 별도의 직업훈련 프로그램을 실시하고 있었다.

(기업 간 컨소시엄 구성) 직업훈련을 대기업과 중견기업의 컨소시엄 형태로 수행하는 것에 대한 의견은 다음과 같았다. 긍정적 의견으로는, 다른 회사의 환경을 경험함으로써 식견을 넓히거나 대기업의 노하우를 배울 수 있다는 기대감이 있었다. 어떤 인터뷰 대상자는 “벤치마킹 등 배울 것이 많을 것 같고 다른 회사는 어떻게 하고 있는지 궁금하다”면서 대기업의 시스템 등을 배우고 싶다는 의사를 표명했다. 특히, 소규모 기업이 인원규모를 늘리는 과정에서 생겨날 수 있는 조직관리 문제의 발생 가능성을 사전에 낮추고 싶다는 의견도 있었다. 반면에, 중소기업의 업무 노하우가 대기업이나 중견기업으로 유출될 가능성이 있고, 기업 간 근무환경 비교로 인하여 중소기업 근로자들의 사기가 저하되는 문제가 있을 수도 있다고 우려하였다. 여러 회사의 근무환경을 비교함으로써 이직 가능성을 높일 수 있다고 지적하였다.

〈표 5-7〉 직업훈련 컨소시엄에 대한 의견

긍정 의견	다른 회사나 환경을 경험함으로써 식견을 넓힐 수 있다. 대기업의 앞선 노하우를 습득할 수 있을 것 같다.
부정 의견	회사 노하우나 인력을 대기업·중견기업에 빼앗길 우려가 있다. 직원들의 상대적 박탈감이 생길 수 있다(대기업과의 비교).

직업훈련을 위한 지원으로는 인력지원 및 기기지원 유형을 선호하는 경향이 강하게 제시되었다. 기업이 전산 인프라의 지원을 요청한 것은 근로자들이 직업훈련에 보다 자유롭게 참여할 수 있도록 근무시간을 유연하게 조정하거나 직원의 훈련 수강으로 인한 업무공백을 보다 체계적으로 관리하기 위한 것으로 이해된다. 실제로 응답 기업들은 직원의 직업훈련을 위하여 유연근무제를 실시할 의사가 있었고, 그런 경우 유연근무제 실시를 위해서 출퇴근 기록 시스템, 추가 인원 충원, 원격 지원 시스템 구축 등과 관련된 지원이 필요하다는 의견을 제시하였다.

〈표 5-8〉 컨소시엄, 직업훈련 지원 유형 등에 대한 의견

(단위: 개사)

구분	대기업·중견기업 컨소시엄		선호한 지원방식			유연근무 적용 가능성		
	긍정	부정	공간지원	인력지원	기기지원	가능	불가	
전체	8	8	7	8	8	10	6	
업종	제조업	3	2	4	5	5	3	2
	도소매업	2	4	3	1	2	3	3
	ICT	3	2	0	2	1	4	1

제6장

고용 분야 재정정책 제언 종합

제1절 도입

앞서 살펴본 내용에 기반하여 고용 분야의 재정정책 방향을 검토하고자 한다. 제2절에서는 일반적인 구인, 채용 분야와 관련된 재정정책을 검토한다. 제3절에서는 고령자 계속고용과 관련된 재정정책을 검토한다. 제4절에서는 기업의 직업훈련에 관한 재정정책을 검토한다. 기존의 재정정책에서 수행되었던 전달체계 방식상의 변화가 필요한지, 새로운 분야 혹은 그동안 강조되지 않았던 분야에의 재정투자가 확대될 필요가 있는지, 여러 분야의 재정투자가 연계되어 제공될 필요가 있는지 등에 초점을 맞추고자 한다.

단, 원고의 주요 내용이 기업의 채용 등 인력관리 현황, 고령자 계속 고용, 직업훈련 등의 분야에 초점을 맞추어 조사한 내용인 만큼, 재정정책 함의도 관련된 분야에 국한할 수밖에 없다. 예를 들어, 노동수요, 노동공급, 노동시장 제도 등을 망라한 종합적인 정책제언을 하기에는 연구의 범위가 협소하므로 적절하지 않다고 판단된다. 또한 본 연구에 기반하여 재정정책에 관한 보다 보편적인 정책함의를 이끌어내는 것도 조심스럽게 접근할 필요가 있을 것이다.

제2절 기업의 채용 및 고용장려 관련 정책

1. 기업의 구인난 및 채용 현황 검토

민간 기업 대상의 설문조사, FGI, 인터뷰 내용을 기반으로 살펴볼 때, 다음의 상황을 알 수 있었다.

첫째, 기업의 규모에 따라 구인난의 수준이 상당히 이질적인 것으로 나타났다. 먼저, ‘구인난’은 다음의 두 가지 유형으로 구분할 수 있다. 신규채용 인원 자체가 부족한 경우(구인

난 유형 I), 혹은 신규채용 인원이 충분하다고 하더라도 기업이 원하는 인재가 부족한 경우(구인난 유형 II)가 바로 그것이다. 구인난 유형 II는 모든 기업에 일반적인 것으로 나타났다. 특히, 이공계 전공의 대리급이나, 과장급의 중간 역할을 수행하는 인력에 대한 초과 노동수요가 발생하는 것으로 나타났다. 또한, 인력의 질적 측면에서는 일, 직업, 업무에 대한 소명의식이나 열정이 부족하다는 점에 대하여 대부분의 기업에서 불만족스러운 상태인 것으로 나타났다. 반면, 구인난 유형 I의 경우 대부분의 중소기업, 일부 중견기업의 경우에 해당되는 반면, (아주 특정 기술수준을 요구하는 인재를 채용하는 경우를 제외하고는) 대기업은 해당되지 않았다.

둘째, 기업의 규모에 따라 채용 역량 역시 상당히 상이한 것으로 나타났다. 인력관리 및 관련 사회보험, 연말정산 업무 등을 처리하기 위해서는 회계, 세무, 법률, 노무 등의 다양한 분야에서 전문인력이 필요하다. 또 기업에 인사담당자가 별도로 존재하는지도 같은 맥락에서 중요한 요인일 수 있다. 조사 A에 따르면 세무사, 회계사, 변호사, 노무사 등 전문직에 종사하는 총인원의 경우 중소기업은 0.44명, 중견기업은 1.25명, 대기업 15.01명으로 상당한 차이가 존재했다. 또한 인사업무 담당자도 중소기업의 경우 2.21명, 중견기업은 5.56명인 반면, 대기업의 경우 31.18명 수준에 이르렀다.

셋째, 채용방법과 관련해서도 기업규모가 클수록 채용사이트에서부터 다이렉트 소싱(링크드인, 직접 연락 등) 등 다양한 채널을 활용하고 있는 반면, 중소기업은 채용사이트에만 거의 전적으로 의존하는 경향을 보였다. 특히, 개별 인터뷰 내용을 살펴본 결과, 중소기업은 채용사이트에 구인 공고를 올리는 방식에 대해서도 전문성을 갖추지 못하여 컨설팅이 필요하거나, 구인 공고 업로드 비용(채용 사이트의 이용수수료)을 매번 부담하는 것 자체도 어려워하여 인지도가 가장 높은 채용사이트만 선택하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 그런데 대기업 등에서 직접적인 방법을 이용한 채용이 가능한 것은 대기업이 갖고 있는 기업 브랜드 밸류가 높고, 기업 자체가 보유한 직간접적인 인적 네트워크도 상당히 때문에 가능한 것으로 보인다. 요컨대, 중소기업에서 다이렉트 소싱을 시도한다고 하더라도 대기업에서와 같은 채용효과를 낳는다고 예상하기는 어렵다.

넷째, 실무에 곧바로 투입할 경력직을 절대적으로 선호하고 있었고, 기업은 근로자들의 이직·질병·육아로 인한 업무공백에 대하여 상당히 우려하고 있었다. 경력직을 채용하려는 이유는 다양하지만 신입을 채용하더라도 어느 정도의 실무를 익힐 때쯤 이직을 하는 상황이 빈번하기 때문으로 보인다. 특히, 신입 인력의 경우 기본적으로 임금 수준이 낮기 때문에, 다른 기업체에서 조금만 임금수준을 높여 주어도 쉽게 이직하는 경향이 존재한다. 결국 모든 기업이 신규 인력을 훈련, 교육시키기보다는 이미 다양한 역량을 갖춘 경력직을 선호하는 상황에 이른 것으로 보인다. 이러한 상황은 안타깝게도 구인난을 가중시키는데, 경력직 중심의 인력구성은, 이직을 하는 경우도 중대한 직책을 맡고 있는 경력직일 가능성이 있

다. 이 경우, 업무공백이 생겼을 때 잠재적인 지원인력이 부족하고 채용에도 상당한 시간이 소요된다.

다섯째, 다수의 기업에서는 고용장려금에 대한 정부의 정책이 현실적이지 않다고 판단하고 있었고, 실질적으로 의사결정에 영향을 미치기 위해서는 인력비용의 50%는 지원을 해주어야 한다는 의견이 대다수였다. 사실, 채용사이트 수수료, 헤드헌터 수수료 등의 채용비용과 구인난에 따른 장기화된 채용기간으로 인한 기회비용 등을 고려할 때 단순히 일정한 현금지원이 제공된다는 것만으로 신규채용을 결정하는 것은 쉽지 않기 때문으로 보인다. 또한, 경력이 없는 신입을 채용하는 것은 상대적으로 용이한 반면, 원래 기업이 채용하고자 하는 (구인난 수준이 높은) 인력을 채우면서 동시에 고용장려금의 수혜를 받는 것은 쉽지 않을 수 있다.

2. 정책상의 쟁점사항

이상의 조사 결과를 바탕으로 정책 방향을 검토해보면 다음과 같다.

첫째, 중소기업의 경우, 인당 채용비용, 인사유지 비용이 중견 및 대기업보다 더 클 수 있음을 고용장려금 등의 재정지원 체계에서 반영할 필요가 있다. 예를 들어, 인사담당인력이 A명, 전체 인원이 B라고 할 때 인사담당자 1인당 맡아야 하는 업무부담은 B/A라고 할 수 있다. 만약 노동생산성을 α 라고 하고, 이러한 노동생산성을 갖춘 외부인원을 채용할 때 드는 행정비용을 $\kappa_j(\alpha)$ 라고 하자. 이때 j 는 기업의 규모를 의미한다. 편의를 위하여, L 을 대기업, S 를 중소기업이라고 각각 정의하자.

그렇게 되면 다음이 성립한다.

대기업의 인사담당자의 행정비용 $B_L/A_L + n(\alpha)\kappa_L(\alpha)$

중소기업의 인사담당자의 행정비용 $B_S/A_S + n(\alpha)\kappa_S(\alpha)$

중소기업의 경우, 인사담당부처가 별도로 존재하지 않는 경우가 있고, 있더라도 해당 담당 인원이 적거나 인사와 관련이 없는 업무도 같이 병행하고 있어 대체적으로 $B_L/A_L < B_S/A_S$ 의 관계가 성립한다고 할 수 있다. 동일한 생산성을 갖춘 인력을 채용하는 데 있어서 드는 한계(및 평균)채용비용 역시 $\kappa_L(\alpha) < \kappa_S(\alpha)$ 의 관계가 성립할 가능성이 높다. 이러한 관계는 중소기업이 상대적으로 기업에 대한 인지수준이 낮고, 임금 등 근로조건 등이 상대적으로 열악하여 구인난을 겪고 있다는 점과, 인사 부서 자체의 숙련수준이 낮아 인사담당 업무의 효율이 낮음을 반영한다.¹⁶⁾

이제, 노동생산성 α 가 주어졌을 때, 두 기업 S, L 의 채용과 관련된 행정비용을 n 에 대한 함수로 나타낼 수 있을 것이다. 해당 그래프에서 대기업은 그래프의 절댓값과 기울기가 중소기업의 절댓값과 기울기에 비해 모두 낮게 된다. 중소기업의 경우, 근로자의 이직률이 높기 때문에, 만약 전술한 행정비용이 ‘분기’ 혹은 ‘월’ 기간 동안 해당되는 개념이라고 정의할 때 연간 행정비용 차원에서는 기업 간 간극이 더욱 벌어지게 될 것이다.

요컨대, 이상의 논의는 중소기업의 채용과 관련된 행정비용이 상대적으로 높다면, 중견, 대기업 대비 절대적으로 더 높은 수준의 고용장려금이 주어진다고 해도, 관련한 순편익이 상대적으로 높지 않을 수 있음을 시사한다.

단, 이러한 논의는 인력 채용과 관련하여 ‘채용’과 관련된 직접적 행정 비용을 고려했다는 점, 그리고 노동생산성이 모두 동일하다는 점을 고려했다는 점에서 실제 기업이 부담하는 실질비용을 모두 다 제시하지 않고 있음에 유의할 필요가 있다. 예를 들어, 동일한 노동생산성을 고용한다고 하더라도, 기업에 따라 임금수준 및 복리후생비용이 상이할 수 있고, 각 기업에서 채용하고자 하는 노동생산성 역시 상이할 수 있다. 그러므로 채용비용만을 고용장려금 체계에 전적으로 고려하는 것은 합리적이지 않을 수도 있다. 그럼에도 불구하고, 고용장려금이 보통 취약계층 근로자를 지원한다는 점에서 노동생산성 수준에서 이질성이 크게 없다는 점, 현실적으로 채용과 관련하여 기업이 맞닥뜨리는 상황을 보다 이해할 수 있다는 점 등에서 본 논의가 여전히 의미가 있을 것이다.

둘째, 중소기업 대상의 패키지 지원정책을 검토할 필요가 있다. 특히, 컨설팅 서비스도 현물이나 현금지원과 함께 결합되어 제공되는 것을 검토할 필요가 있다. 현재 패키지 형태의 지원정책은 국민취업지원제도 등 노동공급 측면의 지원에서 이루어지고 있으나 기업 차원의 고용정책은 분절적이라고 판단된다. 많은 경우 중견기업 혹은 대기업은 조직의 체계가 갖추어진 반면, 중소기업은 행정시스템, 인력관리 등이 체계화되어 있지 않은 경우가 많다. 인력관리를 포함한 경영전반에서 중소기업이 마주하는 문제는 업종, 업력, 지역 등의 측면에서 상당히 다채로울 수 있다. 컨설팅 서비스가 포함된 패키지 정책을 통해 이러한 중소기업의 구인난을 보다 탄력적으로 해소할 수 있을 것으로 보인다. 예를 들어, 중소기업의 상황과 선호에 따라 훈련, 고용 장려금 등의 정책을 1:8 혹은 5:5로 지원받을 수 있는 것이 가능할 수 있으며, 그 안에서 가장 요긴하게 활용하는 정책에 대하여 보다 집중된 상담서비스를 받을 수도 있다.

셋째, 일가정양립에 대한 재정지원이 확대될 필요가 있다. 또한, ‘근로시간 단축법’을 민간에 이행하기 위한 각종 재정지원과 결합 운영하는 것이 효과적일 것으로 예상된다. 기업의 코로나19 이후에 더욱 높아진 근로자들의 재택근무, 유연근무 선호 현상에 대하여 대응

16) 즉, 본고에서 고려하고 있는 행정비용은 단순한 행정비용이 아닌 노동탄력성과 중소기업의 구인난을 반영한 개념이라고 이해할 수 있다.

할 필요가 생겼고, 실제로 근로시간 단축을 통해 노동생산성 및 업무효율을 높이는 데 상당한 노력을 기울이고 있었다. 특히 일가정양립에 대한 의식수준이 상대적으로 높은 20~30대의 채용 및 인력 비중이 상당히 높기 때문에, 일가정양립에 대한 기업의 고민이 꽤 오래된 것으로 나타났다.

현재 노동부 정책의 ‘일가정 양립’ 정책은 대체로 육아휴직자에 대한 지원금 제도가 주를 이룬다. 그렇지만 실질적인 의미에서의 일가정 양립 지원정책은 비단 육아휴직으로 발생하는 근로자의 근로소득 상실뿐만 아니라, 유연근무제의 실시, 육아 외 직업훈련, 질병, 돌봄 업무공백 시 대체인력 지원 등의 다양한 측면에서 검토될 수 있다. 업무공백을 메우기 위해 인력고용을 할 때, 보다 탄력적으로 노동수요와 노동공급이 매칭될 수 있도록 관련된 규제 및 제도를 완화하거나, 기존의 ‘광의의 일가정 양립’ 관련 지원정책을 종합적으로 검토하는 것이 필요할 수 있다.

예를 들어, 관련된 지원을 한데 묶어 일가정 양립 정책 지원으로 한 후, 기업의 수준별로 지원의 상한 금액을 정한 후, 각 기업의 상황에 따라 선호하는 정책을 선택하게 하는 것을 고려할 수 있다. 중소기업은 유연근무제, 재택근무, 원격근무 등을 위한 기본적인 인프라 자체가 구축되어 있지 않으며 이에 대한 도입비용이 부담될 수 있으므로 이에 대한 지원을 제공하는 것이 현실적인 재정지원 중의 하나일 것이다. 한편, 중견기업이나 대기업은 그러한 인프라 구축은 이미 성립되었으나, 재정지원보다는 세액공제 등 조세지출 지원을 더 현실적 지원으로 판단하고 있었다. 최상위 대기업의 경우, 정부의 지원이 없더라도 인력활용 및 업무효율상의 고도화를 자체적으로 꾀할 수 있을 것이다. 하지만 중견기업이나, 기타 대기업의 경우에는 유연한 근로문화를 위해 정부가 좀 더 개입하는 것이 필요할 수도 있다.

업무공백에 따른 생산성 하락의 가능성이나 그 수준을 낮추기 위해서 정부는 직무에 대한 DB를 구축하는 것이 필요하다. 2023년에 새롭게 도입된 고등·평생교육 특별계정의 일부 재원을 이러한 직무 DB를 개발하고 관리하는 데에 활용하는 것도 검토할 만하다. ‘직무’라는 것은 일자리에서의 업무 특성이므로 ‘성인’교육에 관련된 것이고, 고등·평생교육 특별계정은 생애주기에 걸린 성인의 교육, 훈련을 지원하기 위해 도입된 만큼 이를 정부당국은 적극적으로 고려할 필요가 있을 것이다. 직무에 대한 보다 체계적 DB가 구축된다면, 기업의 근로자의 이직, 육아휴직 등으로 인한 업무공백 해소에 도움이 될 수 있다. 구인하려는 일자리의 직무를 자세하게 기재한다면, 면접을 통해서만 실질적으로 해당 근로자가 구축한 인적자본을 확인하는 것이 아니라 서류 단계에서 그러한 정보를 기업이 보다 자세하게 파악할 수 있다. 근로자 역시, 기업이 원하는 직무에 대한 정보를 바탕으로 자신의 경력을 해당 분야에서 보다 어필할 수 있게 된다. 실제로 온라인 플랫폼 운영업체에서 기업을 대상으로 채용대행 서비스를 수행할 때 ‘직무적성검사 서비스’를 제공하는 경우를 어렵지

않게 찾아볼 수 있다. 또한 헤드헌팅 서비스 역시 해당 근로자의 직무, 프로젝트 수행과 관련된 구체적인 정보에 기반하여 근로자와 기업을 매칭하고 있다.

다섯째, 고용장려 및 고용유지와 관련된 재정지원에서 ‘신규’(경력이 없거나 경력이 짧은 근로자)인력을 채용할 때의 지원금을 ‘경력직’ 직원을 채용할 때보다 더 늘려서, 기업이 근로자들을 실무를 통해 훈련시킬 수 있는 기회를 확대할 필요가 있다. ‘신규인력’은 노동시장 진입 시기와는 무관하게 일자리나 직무 차원에서도 얼마든지 정의될 수 있는 개념일 것이다. 그러나 재정당국이 근로자의 ‘직무’에 대한 이력 DB를 구축하여 관리하고 있지 않다면 각 일자리별로 채용된 근로자의 경력 여부를 파악하기는 어려울 것이다. 이 경우, 일반적으로 고용보험 취득 기준 5년 이내의 근로자 등과 같은 조건을 이용하는 것도 가능할 수 있다.

경력이 없거나 경력이 짧은 근로자에 대한 고용장려금이 필요한 이유는, 모든 기업에서 경력직을 선호하는 현상이 더욱더 심해지기 때문이다. 요컨대, 기업은 업무능력·리더십·사회성 등의 측면에서 완성된 인재를 선호하는 반면, 경력이 짧은 인력을 채용하여 필요한 직무스킬을 높일 수 있도록 장려하거나, 해당 스킬 수준을 습득할 때까지 기다려주고 있지 않다. 이는 중소기업이나 중견, 대기업에 이르기까지 모두 공통적인 현상으로 보이는데 사회 전체로 볼 때 이는 결코 바람직하지 않다. 특히, ‘경력직’ 채용에서 대부분 중요하게 생각하는 ‘실무경험’이란 결국 정규교육기관이나 민간의 직업훈련기관에서 쌓을 수 있는 것이 아니라 어떤 기업에 근로자가 고용이 된 이후에야 비로소 쌓을 수 있는 것이기 때문에 그러하다. 요컨대, 기업들은 자체적으로 근로자들에게 learning by doing으로 인한 인적자본의 축적 기회를 제공하지는 않고, 누군가 다른 기업에서 경험을 하고 오기를 바라는 것이다.

이러한 노동시장의 현상을 정부가 한번에 역전시킬 수는 없을 것이다. 그러나 정부는 이러한 사실을 고려하여 노동시장에서 ‘경력직’의 공급이 원활해지도록 고용장려금이나 고용유지금을 제공하는 데 있어서, 경력이 없거나 짧은 인력을 채용할 때의 장려금 수준을 더 늘리는 것이 필요할 것이다. 특히, 기업들이 기업의 업종, 기업규모 등에 상관없이 이공계 전공 계열 인력의 구인난을 공통적으로 호소하고 있는 만큼 이공계 분야의 경우 해당 장려금의 수준을 더 늘리는 것도 고려할 수 있겠다.

여섯째, 작지만 강한, 강소기업에 대한 인지도 수준을 높이는 것도 중소기업의 구인난을 실질적으로 해결할 수 있을 것으로 보인다. 현재 고용노동부는 고용서비스 차원에서 워크넷이라는 온라인 잡플랫폼을 운영하고 있는데, 이러한 잡플랫폼에 강소기업에 대한 정보를 결합하여 구직자들에게 제공하는 것도 한 가지 방법일 수 있다. 예를 들어, 어떠한 업종이나 지역, 혹은 어떠한 특성(근로친화적인 업무) 분야에서 두드러진 성과를 보이는 기업의 경우 별도의 표시를 할 수 있다. 또 현재, 기업의 나이스신용정보와 4대 보험 관련된 기업공시정보가 워크넷에 제공되어 있는데, 만약 기업이 원한다면 정부당국이 갖고 있는 다른

행정정보도 함께 제시하여 정보의 비대칭 문제를 해결할 수도 있을 것이다. 강소기업의 경우, 일단 기업의 인지도가 낮아서 근로자가 입사하기 전에 잠재적 지원자가 해당 기업의 임금, 복리후생, 업무분위기 등을 파악하기 어려울 수 있기 때문에 자산의 인지도를 높이기 위하여 자발적으로 추가적인 행정정보를 공개하고자 할 수 있다.

제3절 고령자 계속고용 촉진을 위한 재정정책 함의

민간기업 대상으로 설문조사, 그룹심층인터뷰(FGI), 개별인터뷰 등을 검토한 결과, 저출산·고령화에 대해서 정부정책의 초점을 맞추어야 한다고 응답하여, 이에 대한 사회적·경제적 정책 투입의 필요성이 상당히 높은 데에는 전반적인 공감대가 형성된 것을 확인할 수 있었다. 하지만 이에 대한 실질적인 파급효과를 체감할 수 없는 단계이거나, 고령자 재직자 비율이 높지 않아서인지 기업들이 고령자 계속고용을 적극적으로 준비하고 있는 것은 아니었다. 바로 이 점에서 정부가 고령자 계속고용을 위하여 기업이 선제적으로 준비할 수 있도록 재정정책의 방향을 설계할 필요가 있다고 생각된다. 구체적으로 그 방향에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

(정년제도 및 임금피크제 등 고령자 관련 제도를 검토하도록 유도할 필요) 정부는 민간기업에서 정년제도, 임금피크제, 계속고용제도 등을 검토하도록 유도할 필요가 있다. 민간기업 차원의 채용상황이 다르기 때문에 정부에의 의한 특정 제도를 획일적으로 확대하는 방향은 지양해야 할 것이다. 그러나 각 기업의 특성에 맞추어 향후 늘어나는 고령자 노동공급에 대응할지에 대해서는 각 기업이 고민할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 예를 들어, 심층인터뷰 조사 결과, 중소기업의 경우 정년제를 실시하거나 임금피크제를 실시하는 경우를 찾아보기 어렵다. 그렇지만 중견기업이나 대기업 출신의 명예퇴직자 등을 비정규직으로 채용하려는 의지가 있는 것으로 나타났다. 실태파악을 통해 이러한 경향성이 실제 많은 중소기업에서 나타나는 것으로 판단된다면, 정부는 중소기업에 대해서는 임금피크제나 정년제도 확대 등을 강조하기보다는 고령자의 비정규직 채용방안에 대한 일정한 가이드라인을 제공하여 중소기업의 고령자 채용을 지원할 수 있을 것이다.¹⁷⁾

민간 사업장에서 고령자 계속고용 방향에 대해 자체적으로 검토할 수 있는 기회를 갖도록 하기 위한 한 가지 방안으로 ‘일터혁신 사업장 컨설팅 사업’을 고려할 수 있다. 일터혁신 컨설팅 사업은 전문컨설턴트가 기업을 방문하여 기업상황을 진단하여, 문제해결 및 개선방안을 도출하고, 이행관리에도 관여하여 해당 일터의 환경을 개선하고자 도입된 사업이

17) 실제로, 고령자 대상의 경우, 비정규직 기간 제약이 완화될 수 있는 규정이 있지만 이러한 사항에 대해 인터뷰에 참여한 기업 인사담당자들의 이해가 낮은 것을 확인할 수 있었다.

다. 고용보험에 가입하고 보험료를 완납한 모든 사업장이 지원할 수 있다. 컨설팅 분야로는 ① 노사파트너십 ② 작업조직·환경개선 ③ 고용문화개선 ④ 임금체계개선 ⑤ 평가체계개선 ⑥ 장시간근로개선 ⑦ 평생학습체계 구축 ⑧ 장년고용안정 ⑨ 안전한 일터 조성 등의 분야 등이 있다. 현재는 컨설팅 분야가 상당히 다양하며 주요 성과 대상에 ‘장년고용안정’ 분야가 두드러진 것으로 판단되지는 않는다.¹⁸⁾ 정부차원에서 저출산 고령화에 대하여 민간 기업의 자체적 대응을 기대한다면 이러한 컨설팅 사업의 예산을 확대하고, 여러 분야 중에서도 ‘장년고용 분야’에 대한 컨설팅 서비스를 확대하는 것이 필요할 수 있다.

(고령자 관련 고용정보서비스) 만 55세 이상의 고령자 맞춤형 고용서비스가 제공될 필요가 있다는 의견도 제시되었다. 어떠한 기업에서 경력을 쌓았지만, 해당 경력이나 경험에 대한 내용이 쉽게 외부 기업에 공유되지 않을 가능성이 있다. 또한, 현재 세대와는 달리 고령자의 경우 인터넷이나 모바일 앱의 활용도 수준이 낮을 수도 있을 것이다. 민간 기업 대상 그룹심층인터뷰(FGI)를 통해서 중견기업, 대기업의 상당수가 최근 링크드인과 같은 다이렉트 소싱(direct sourcing) 방식을 선호한다고 응답하였다. 고령자의 경우 이러한 링크드인에 가입하여 자신의 경력을 제공할 확률이 낮을 수 있고, 이 경우 정보 비대칭 문제로 잠재적으로 달성가능한 기업-근로자 간의 매칭이 성사되지 않을 수 있다. 일부 대기업이나 공공기관 퇴직자를 제외한 일반적인 경우, 이러한 정보 비대칭 문제가 상당히 심각할 수 있을 것이다. 고용노동부에서 워크넷이라는 채용사이트를 운영하고 있으나, 해당 사이트에서는 민간의 경우 상대적으로 저임금 일자리 정보에 집중되는 경향이 있기 때문에, 향후 고령화가 심화되는 시기에는 교육수준과 경험이 풍부한 고령자를 타깃으로 하기에는 한계가 있을 수 있다. 또한, 고령자의 인터넷 사용수준 등을 고려하여 이에 특화되는 서비스를 제공하고 있지 않다. 그러므로 ‘공공고용서비스’ 분야의 재정투자 차원에서 고령자 구직정보를 보다 체계적으로 정비하도록 예산을 배분하는 것도 필요하다고 판단된다. 또 고령자의 직업 경험 등에 대하여 검증된 자료로 고용의사가 있는 기업에 제출될 수 있는 시스템도 강구될 필요가 있을 것이다. 예를 들어, ‘직무’ ‘직급’ 코드가 별도로 데이터화되어 고용보험 DB에 함께 기록되고 이에 대하여 근로자나 사업장이 실시간으로 접근할 수 있다면, 고령자의 고용이력과 능력수준에 대한 자료를 확인해야 하는 비용이 큰 폭으로 줄어들 수 있을 것이다.

(분야별 시니어 자문기획 확대 검토) 기업과의 인터뷰 내용을 살펴보면 적지 않은 기업에서 고령자들이 현업에서의 스킬세트는 부족하더라도, 풍부한 경험이나 통찰력 측면에서 배울 수 있는 부분이 많다고 판단하고 있었다. 그러므로 현재 전체 노동인력에 고령자가 포함된 경우의 상당부분은 ‘자문역’으로 재직하는 것으로 보인다. 이러한 수요가 존재하는 것

18) https://www.moel.go.kr/local/jungbu/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20230400067(검색일자: 2023. 11. 24.) 고용노동부 「일터혁신 컨설팅 지원사업 리플릿」에 따르면 주요 지원 성과로 근로시간 단축, 교육시간 증가, 신규 고용창출, 제안건수 증가 등이 제시되어 있다.

을 고려하여, ‘분야별’로 시니어 자문이 가능하도록 기회를 열어두는 것도 검토할 수 있을 것이다.

제4절 근로자의 인적자본 축적을 위한 재정정책 함의

기업 관점에서는 근로자의 인적자본 수준을 높이기 위해 투자하는 일이 다음의 세 가지 측면에서 비용이 수반된다고 판단된다. 첫째, 직업훈련과 관련된 직접적인 비용이다. 둘째, 숙련수준이 향상되면 해당 근로자에게 더 높은 임금을 제공해야 한다. 셋째, 근로자가 직업훈련을 받는 동안 업무공백이 발생할 수 있다. 혹은 궁극적으로 근로자가 다른 사업장으로 이직할 가능성도 존재한다. 이러한 비용이 발생하기 때문에 기업 입장에서는 굳이 직업훈련의 기회를 제공하기보다는 숙련수준이 높은 근로자를 새롭게 채용하는 전략을 선택할 수 있다. 이러한 경향은 국가승인통계인 기업훈련실태조사에서도 관찰된 바 있다. 즉, 직업훈련을 실시하지 않는 주요 이유가 해당 근로자가 이미 필요한 숙련을 갖고 있거나, 새롭게 채용하면 되기 때문이라고 응답한 기업이 다수를 차지한 것으로 보인다. 인적자본 축적을 위한 재정정책 함의를 주요 주제별로 검토하면 다음과 같다.

(KDT 및 유사 프로그램에 중견기업, 대기업의 참여 제고) 중견기업, 대기업 인사담당자 인터뷰 결과 KDT 및 유사 프로그램에 사회환원 차원에서 참여할 의지가 있으나 그러한 참여가 직접적 채용결과로 이어지는 것은 부담스러워했다. 구체적으로는, 대기업 및 중견기업 인사담당자의 경우, KDT 프로그램에 대해서는 비전공자가 처음에 ICT 기술을 배운다는 측면에서는 긍정적이지만, 이러한 경험을 갖고 있다고 해서 고용할 것 같지는 않다는 의견이 지배적이었다. 또한 정부 프로그램의 경우 행정비용이 워낙 크고, 매뉴얼을 이해하기 어려워 프로그램에 참여하고 싶지 않다는 의견도 있었다. 단, 교육콘텐츠 개발 차원에서 참여하는 안에 대해서는 긍정적인 태도를 보인 경우가 있었다. ‘사회환원’이 다소 추상적으로 보이나 대기업 관점에서는 기업의 이미지와 관련된 경제적 가치가 있기 때문에 이런 측면에서 기업의 참여를 유도하는 것도 현실적인 정책방향일 수도 있다. 그런 의미에서, 대기업 등이 ‘공식적’으로 직업훈련 프로그램 개발 등에 기여할 수 있는 기회를 제공하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

(기업 간 컨소시엄에 기반한 직업훈련) 일부 대기업 인사담당자는 협력체 대상의 중소기업과 같이 컨소시엄을 형성하여 직업훈련을 하는 것이 시너지효과가 있을 것이라는 기대감이 존재하였다. 하지만 중소기업의 경우(조사 B, C) 대기업과 함께 공동으로 직업훈련을 진행하는 경우, 기업 간 격차로 인해 내부 인력의 이탈로 이어지는 상황을 우려하였다. 한편, ICT의 경우 이미 기업규모에 상관없는 직업훈련, 세미나, 콘퍼런스 등의 기회가 활발하게

진행되고 있다는 의견도 개진되었다. 이상을 종합할 때, 정부는 기업 간 직업훈련, 실무 경험 공유의 장이 자연스럽게 발생한 경우, 관련 비용을 지원하거나 그렇지 않은 업종의 경우 별도의 장을 마련하는 것을 검토할 수 있을 것이다. 특히, ICT 업종에서의 기업 간 공통훈련 기회가 이미 마련되어 있다고 하더라도, 중소기업 관점에서는 수강료 등 행사참여의 비용이 부담될 수 있다. 한편, 기업 간 컨소시엄을 구성할 때, 특정한 내용을 교육시키는 훈련 외에, ‘기업 내 직업훈련’ 혹은 ‘인사관리’ 방안에 대하여 기업 간 의견과 경험을 교류하는 컨소시엄을 구성하는 것도 검토할 만하다. 특히 이때, 부서장급 이상의 어느 정도의 경력을 갖고 있는 중소기업의 인사담당자 등을 참여시킨다면, 앞서 중소기업에서 언급된 인력의 이탈 가능성은 높지 않을 것으로 보인다. 또한, 대-중소기업 간 컨소시엄으로 중소기업 인력의 이탈이 우려된다면 산업이나 지역 간 직업훈련을 수행하여 직업훈련투자의 비용과 수익을 공유하는 방법도 고려할 수 있을 것이다.

(직업훈련으로 인한 업무공백 지원) 유연근무제를 활성화하는 것은 직업훈련을 지원하기 위해서 필수적인 요소일 수 있는데, 조사 결과 직업훈련을 위하여 발생하는 업무 공백에 대해서는 기업들이 상대적으로 유연한 입장을 취하고 있는 것을 알 수 있었다. 즉, 휴직, 이직으로 인한 업무공백에 대해서는 상당히 방어적이지만, 직업훈련 등으로 인한 다소 충격이 약한 업무공백은 허용할 수 있다는 입장이었다. 또한, 자체적인 직업훈련 프로그램을 개발하는 것에 부담감을 느꼈던 것을 고려할 때, 근로자의 자발적인 교육훈련으로 인한 업무공백 발생으로 인한 비용보다 교육개발비용에 상대적으로 더 부담을 갖고 있는 것으로 보인다. 그렇기 때문에, 직업훈련센터 지원 등 사내 직업훈련을 직접적으로 지원하는 것보다 유연근무제 등 직업훈련으로 발생할 수 있는 업무공백에 기업이 보다 탄력적으로 반응할 수 있게끔 지원하는 것이 보다 현실적인 지원책이 될 수 있어 보인다.

(국민내일배움카드의 지원 방향) 먼저 노동공급자(근로자) 차원에서 직업훈련에 참여할 수 있는 경로를 열어놓았고, 재직자나 실업자 모두에게 적용될 수 있는 방향으로 국민내일배움카드 제도가 개편되었다는 점은 상당히 긍정적이라고 생각한다. 기업이 자체적으로 경력직 근로자를 신입 근로자보다 선호하고 직업훈련을 제공할 유인이 적다는 점에서 특히 그러하다. 그러나 국민내일배움카드를 통해서 훈련을 받을 수 있는 훈련 내용이 분절적이라는 지적과 함께, 실무에는 큰 도움이 되지 않는다는 의견이 제시되었다. 또한 국민내일배움카드에 대한 정책을 알고 인사담당자가 공식적 혹은 비공식적으로 기업 내 근로자들에게 공유하는 경우가 있는가 하면, 다른 기업의 경우에는 해당 지원제도 자체를 잘 알지 못하는 경우도 있었다. 이러한 점에서 해당 제도에 대한 정부의 홍보노력이 지속적으로 수반되어야 할 것으로 보인다.

국민내일배움카드를 통한 직업훈련의 지원이 소득이나 임금과 관계 없이 모든 국민들에게 지원될 필요는 없을 것이다. 하지만 훈련비용이 지원되는 교과, 훈련, 강의 과정 등의 범

위가 확장될 필요가 있다고 판단된다. 민간의 훈련기관에서 직접적으로 지원하는 정책 역시 내용에 따라 수평적으로(horizontally) 다양하기보다는 훈련수요가 높은 분야는 초급-중급-고급 수준으로 심화과정을 제공하는 것도 검토할 수 있다. 예를 들어, K-Digital Training의 경우, 민간 기업과 민간 훈련기관이 함께 전체 프로그램을 구성한 것처럼 민간의 훈련기관이 이번에는 대학 등과 컨소시엄을 맺고 양질의 교육을 제공하려는 노력을 꾀할 수도 있을 것이다. K-Digital Training의 경우, 기존의 국민내일배움카드를 통해서 제공되는 직업훈련의 수준을 넘어 실무경험, 네트워킹, 학습몰입도 측면에서 학습자를 훈련시키는 긍정적인 효과가 있다고 판단된다. 이러한 새로운 방식의 교육 및 직업훈련 프로그램에 대해서 국민내일배움카드를 통해 지원하는 등 경쟁을 유도함으로써 민간 훈련기관에서 제공하는 프로그램의 질적 수준도 개선할 필요가 있을 것이다.

역량 측면의 구인난 요인으로 가장 많이 지적한 사항은 구직자의 역량보다는 ‘소명의식, 열정부재’ 등의 업무에 대한 태도 측면으로 나타났다. 업무에 임하는 태도 자체가 해당 근로자가 현재 지닌 있는 역량과 자질 이상으로 기업의 경영성과에 이바지하는 측면이 크다는 것을 의미한다. 현재 구직자 대상 직업훈련은 지식 전달 등 내용 측면에 치중되어 있는 반면 구직자의 직업윤리, 협업가능성 등을 고취시키는 컨설팅, 멘토링 프로그램은 사실상 부재하기 때문에 보다 종합적인 직업훈련 프로그램을 검토할 필요가 있다고 판단된다.

제5절 연구의 한계 및 향후 과제

고용과 관련된 본 원고에서는 노동수요 관점에서의 기업대상 설문조사, 인터뷰를 수행하고 이를 바탕으로 정책방향을 제안하였다. 노동수요 측면에 초점을 맞춘 것은 민간기업이 보다 자발적으로 고용을 창출하고, 자체적인 직업 훈련을 실시하거나, 일터환경을 개선할 수 있는 방안을 파악하기 위해서였다. 또한, 기업이 직면한 상황을 이해할 수 있는 기초자료가 노동공급 대비 상대적으로 부족하다는 판단에서 자체적인 조사를 실시하기도 하였다.

하지만 노동수요 측면 중심의 현 논의가 노동공급 요인이 상대적으로 중요하지 않다는 것을 함의하는 것이 결코 아니며 기업 대상 설문조사와 인터뷰 결과를 바탕으로 정책 제안을 하였으나, 노동공급 측면의 논의도 향후에 보완될 필요가 있다. 예를 들어, 인적자본 축적을 위한 개인의 노력이 상당히 중요함에도 불구하고 개인이 그러한 노력을 충분히 하지 않을 수 있다. 혹은 직업훈련을 위해 노력을 기울인다 하더라도 해당 분야의 미래 경쟁력이 상대적으로 낮은 분야일 수 있다. 이러한 문제가 상당히 보편화되어 있다면 기업이나 정부 측면에서 아무리 인적자본 축적의 기회를 제공한다고 하더라도 개인이나 국가 경제 전체 관점에서도 의미있는 정책성과를 기대하기 어려울 것이다.

이 외에도 보다 깊이 있는 정책방향 설정을 위하여 검토할 사항이 존재한다. 한 가지는 고령자 계속고용의 타깃 대상에 대한 부분이다. 50대 후반, 60대, 70대 여부에 따라 적용되는 경제활동능력, 정년제도, 사회보험제도 등이 상이하기 때문에 고용정책이 달라질 수밖에 없다. 또한, 해당 일자리가 민간일자리, 공공분야 일자리인지에 따라 접근방법이 다르다. 비효율적인 정책 칸막이를 형성하지 않으면서도 고령자 관련 노동수요-노동공급 측면의 맞춤형 정책이 강구될 필요가 있을 것이다. 이에 대한 연구는 향후 과제로 남겨둔다.

제7장 교육 분야 재정투자 평가

제1절 재정투자의 현황과 추이

본 절에서는 교육 분야의 재정투자 현황과 추이를 살펴보기 위하여 관련 재정통계를 검토한다. 먼저, <표 7-1>에서는 2015~2022년 기간 교육 분야 예산을 보여주고 있다. 교육부 예산은 2015년 51.2조원에서, 2019년 75.0조원, 2022년 99.3조원으로 지속적으로 증가하였다. 동 기간, 정부 예산은 2015년 322.7조원, 2019년 399.7조원, 2022년 497.6조원으로 증가하였다. 정부예산 대비 교육부 예산의 비중은 2015년 15.9%, 2019년 18.8%, 2022년 20.0%로 지속적으로 증가하였다.

<표 7-1> 교육 분야 예산

(단위: 백만원, %)

연도	정부예산	교육부 예산	정부예산 대비 교육부 예산
2015	322,787,071	51,224,094	15.9
2016	330,671,628	54,040,928	16.3
2017	339,661,568	63,772,454	18.8
2018	368,646,277	68,711,527	18.6
2019	399,769,098	75,036,488	18.8
2020	427,109,370	75,298,705	17.6
2021	459,880,082	82,028,399	17.8
2022	497,676,890	99,326,748	20.0
2019~ 2022년	증감분	97,908,792	-
	증감률	24.5	32.3

주: 유치등통계의 '각종학교'는 국민학교, 고등국민학교, 고등기술학교를 포함
 교육유형의 고등교육은 「고등교육법」 제2조에 해당하는 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송통신
 대학 및 사이버대학, 기술대학, 각종학교를 포함
 평생교육은 「평생교육법」 제31조 제4항에 해당하는 전공대학, 사내대학, 원격대학을 포함

정부 예산이 지속적으로 증가해온 것을 고려할 때, 이는 교육부 예산이 정부 예산 증가 수준보다 더 크게 증가해 왔음을 보여준다. 실제로, 2019년 대비 2022년 정부 예산의 증가율은 24.5%(97.9조원 증가)인데 반하여, 교육부 예산의 증가율은 32.3%(24.3조원 증가)를 기록했다. 특히 코로나19 팬데믹이 본격화되었던 2020년과 2021년에는 정부예산 대비 교육부 예산 비중이 기존(2019년) 18.8%에서 17.6~17.8%로 감소했다가, 2022년에 다시 20.0%로 증가했다. 이는 코로나19 팬데믹 시기에 산업, 노동 분야 등 직접적인 경제충격을 받은 집단에 대한 재정증가가 상대적으로 더 컸기 때문으로 풀이된다.

<표 7-2>에서는 교육단계별 혹은 유형별 인원 통계를 보여주고 있다. 유초등 통계에 따르면, 특수학교와 각종학교는 증가하는 경향을 보이는 한편, 유치원과 초중고의 인원은 점차 감소하는 경향을 보이고 있다. 유치원과 초등학교 학생인원은 시간에 따라 서서히 감소하는 반면, 고등학생 인원과 중학생 인원은 각각 2015~2017년, 2015~2016년에 큰 폭으로 감소하는 경향을 보인다. 한편 고등교육 통계에 따르면, 대학과정에 등록된 학생 수는 분석기간 동안 지속적으로 감소하고 있는 반면, 전문대학 과정 학생 수는 거의 변화가 없고, 대학원 과정 학생 수는 2015~2017년 기간 다소 감소하다가 그 이후에 서서히 증가하는 경향을 보인다.

〈표 7-2〉 교육단계별 인원 추이

(단위: 명)

구분		2015	2018	2020	2021	2022	2023
유초등 통계	유치원	682,553	675,998	612,538	582,572	552,812	521,794
	초등학교	2,714,610	2,711,385	2,693,716	2,672,340	2,664,278	2,603,929
	중학교	1,585,951	1,334,288	1,315,846	1,350,770	1,348,428	1,326,831
	고등학교	1,788,266	1,538,576	1,337,312	1,299,965	1,262,348	1,278,269
	특수학교	25,536	25,860	26,269	26,967	27,930	28,889
	각종학교	9,495	9,259	9,558	9,572	9,664	9,885
고등 교육 통계	대학과정	2,505,190	2,347,965	2,285,139	2,250,686	2,198,245	2,153,040
	전문대학과정	708,196	708,196	708,196	708,196	708,196	708,196
	대학원과정	333,478	322,232	320,595	327,415	333,907	336,596
교육 유형	고등교육	1,450,085	1,303,749	1,251,420	1,221,750	1,188,757	1,148,959
	평생교육	44,693	44,611	43,904	41,557	40,084	38,515

주: 유초등통계의 ‘각종학교’는 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교를 포함

교육유형의 고등교육은 「고등교육법」 제2조에 해당하는 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송통신대학 및 사이버대학, 기술대학, 각종학교를 포함

평생교육은 「평생교육법」 제31조 제4항에 해당하는 전공대학, 사내대학, 원격대학을 포함

자료: 교육통계서비스(KESS) 토대로 저자 작성, https://kess.kedi.re.kr/stats/school?menuCd=0101&cd=6811&survSeq=2023&itemCode=01&menuId=m_010102&uppCd1=010102&uppCd2=010102&flag=B

제2절 성과와 한계

교육 분야의 재정성과는 교육의 양과 질적 수준, 교육으로 인한 노동시장에서의 근로자 및 기업 성과 측면 등에서 검토할 수 있다.¹⁹⁾

먼저 교육 OECD Statistic DB에 따르면 25~34세 연령집단에서의 고등교육 취득률은 2019년 69.80%에서 2022년 69.58%로 다소 감소하였다.²⁰⁾ 동 기간 OECD 평균값은 44.80%에서 47.42%로 3%p 이상 증가하여 우리나라와의 격차가 좁혀졌다. 코로나19 팬데믹 기간 고등교육 취득률상의 변화가 OECD 평균값의 경우 크게 관찰되지 않았다. 하지만 우리나라의 고등교육 진학률이 이미 높은 상태에서 수익률이 악화됨에 따라 오히려 진학률이 감소한 것으로 보인다.

청년층의 고등교육 취득률은 우리나라가 OECD 회원국 중에서 최상위 수준인 반면, 55~64세 연령집단의 고등교육 취득률은 OECD 평균수준보다 낮다. 2022년 기준 우리나라의 해당 연령 고등교육 취득률은 27.28%이고 OECD 평균은 30.32%로 3%p가량 낮다. 과거에는 그 격차가 훨씬 컸다. 예를 들어 2012년의 격차는 13.53% 대 23.84%로, 약 10%p가량 차이를 보였다. 하지만 고등교육이 보편화되고 시간 흐름에 따라서 55~64세 고등교육 취득률이 OECD 수준을 따라잡은 것으로 해석된다.

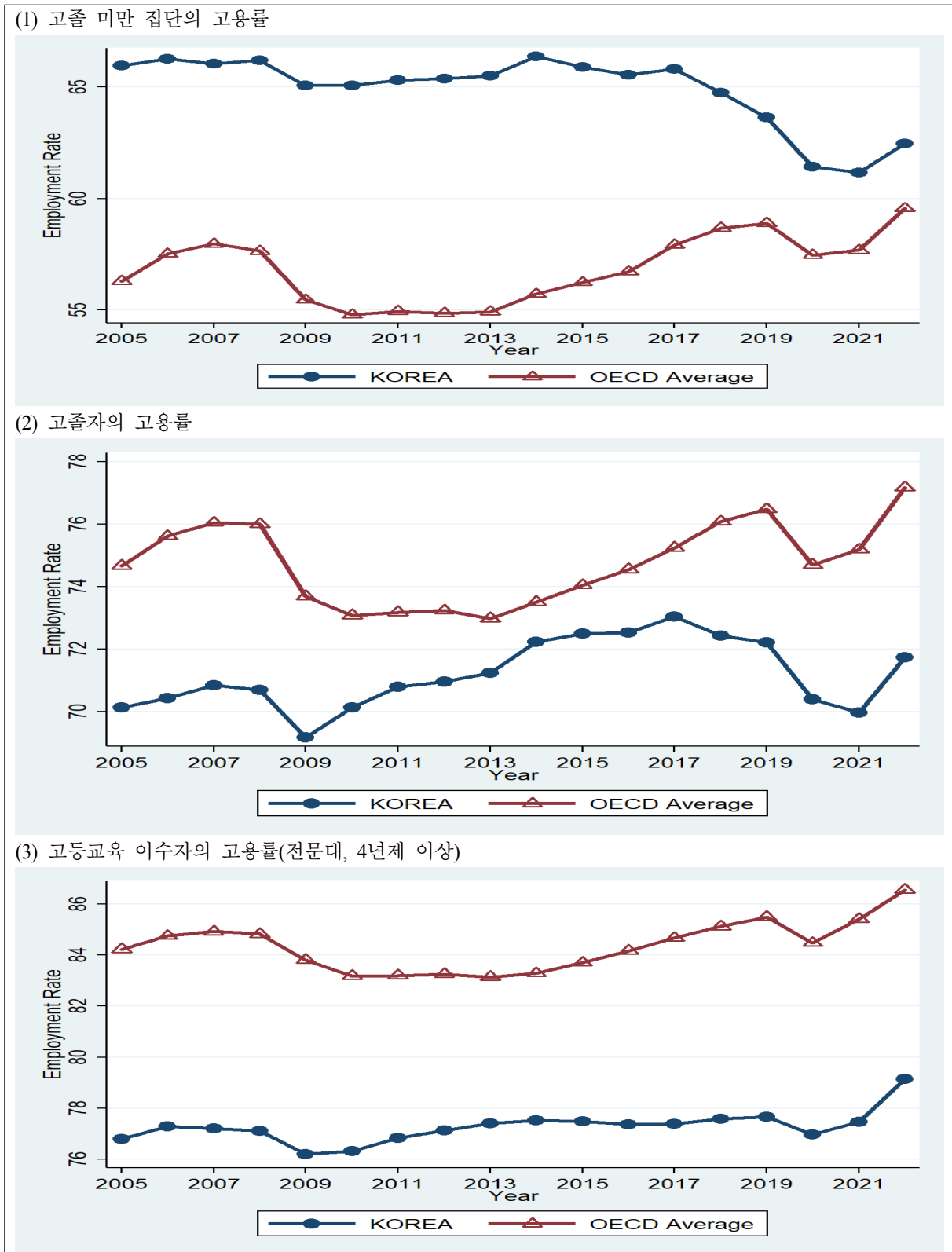
이러한 양적 성과는 교육부문에 대한 공공부문과 민간부문에서의 투자 결과로 성취했다고 판단된다. 초중등 분야에서의 정부지출은 높지만 고등교육 분야에서의 정부지출은 OECD 대비 낮은 것으로 나타난다. 또한, 초중등 및 고등교육의 최종 성과물이라고 할 수 있는 노동시장에서의 성과는 [그림 7-1]에서 확인할 수 있듯이 그리 긍정적이지 않다. 안타깝게도 교육부문 양적 성과가 궁극적으로 노동시장 성과로 이어지지 못하고 있는 셈이다.

19) 고용 분야에서와 마찬가지로 OECD 통계를 인용하였는데 고용 분야 통계에 비하여 통계 업데이트 시기가 늦어 코로나19 팬데믹 전후를 직접적으로 분석하기는 어려웠음을 밝힌다.

20) OECD, Population with tertiary education(indicator). doi: 10.1787/0b8f90e9-en, 검색일자: 2023. 10. 22.

[그림 7-1] 교육수준별 고용률의 추이

(단위: %)



자료: OECD(2024), Employment by education level(indicator). doi: 10.1787/26f676c7-en 기반으로 저자 작성 (검색일자: 2024년 1월 8일)

제8장

교육 분야 정책환경 변화 및 전망

제1절 사회·경제적 여건 변화 및 전망

저출산 고령화로 인하여 학령인구는 줄었지만, 교육 경쟁 수준은 그대로거나 이전보다 더 과열되었다는 평가가 지배적이다. 여기에는 여러 가지 이유가 있을 것이다. 노동시장의 변화로 고등교육 졸업이나 전문직 자격증만으로 안정적이고 높은 소득을 보장하기 어려워졌다. 그러므로 예전에는 어느 정도 수준 이상의 4년제 대학에 진학하고 졸업하는 것만으로 일정한 일자리를 얻을 수 있었는데, 이제는 대학교의 타이틀뿐만 아니라 전공도 중요하게 되었고, 전공과정에서의 다양한 경험을 쌓는 것 등이 추가로 요구되고 있다. 더구나 우리나라는 미국 등 다른 나라에 비하여 자녀를 양육하는 가구가 중산층 이상의 가구에 해당한다. 저출산 고령화로 인하여 학령인구가 저분위 가구보다는 상대적으로 소득이 높은 중산층 이상의 가구에 속할 가능성이 높아졌다. 이제 부모 세대가 어느 정도의 교육 수준과 소득수준을 갖춘 집단으로 상향됨에 따라 자녀의 교육투자에 대한 관심이나 경제적 여력 역시 평균적으로 더 높아졌다고 할 수 있다. 또 플랫폼 경제, 비대면 교육 등이 발달됨에 따라 비정규 교육시장이 상당히 다채로워졌다. 부모의 경제적 여건만 만족된다면 자녀의 관심사나 학습수준에 따라 맞춤형 교육 및 지도를 제공할 수 있게 되었다.

한편, 이렇게 교육 분야의 경쟁 심화는 곧 취약계층에 대한 정책적 관심이 이전보다 더 높아졌다고 할 수 있다. 인터넷 사이트, 모바일 기기 등에 대한 아동 및 청소년의 접근성이 높아지면서 시간적, 경제적 여력 여부에 따른 자녀의 안전, 정서, 교육 측면의 성과가 이전보다 이질적으로 나타날 수 있게 되었다. 특히 최근 불거진 학교 폭력 사건은 학업 성적 이외의 학교 생활이 대학 진학 결과에 직접적 영향을 미치도록 제도를 변경하는 데 기여하였다. 이는 비단 성적 등 인지적 성과만을 교육의 성과로 간주하기 어렵다는 것을 시사한다.

교육 환경과 노동시장의 변화는 성인교육이나 평생교육 차원에 대한 수요 역시 높이고 있다. 기술변화로 인하여 단일한 일자리에서 단일한 업무에만 종사할 가능성이 낮아짐에 따라 근로자의 자발적 의지와는 무관하게, 이제는 숙련의 범위를 확장하고 숙련 수준을 높이기 위해 지속적인 교육과 훈련을 받아야 하는 상황이 이전보다 더욱 보편화될 것으로 보인다.

제2절 재정운용 환경 변화 및 전망

교육 분야의 재정운용 환경 측면에서 가장 큰 변화는 여러 측면에서 관찰된다. 첫째, 유보 통합 논의가 지속적으로 제시되고 있다. 교육부가 유보 통합 의지를 밝힌 가운데, 구체적인 방향성에 대해서 여론 수렴을 통해 논의를 지속할 필요가 있다. 둘째, 지방대학 육성과 관련한 지자체의 보다 적극적인 관여가 요구되고 있다. 이러한 방향성은 바람직하다고 판단되는데, 중앙정부 관점(교육부)에서는 일부 대학 간 형평성을 고려할 수밖에 없기 때문에 비교우위에 따라 어떤 지방대학을 획기적으로 육성하기에는 한계가 있기 때문이다. 반면, 지방대학이 성공적으로 육성되면 지방인재의 유출을 막을 수 있으며, 지역 노동시장이 활성화됨에 따라 궁극적으로 지역인구 감소현상을 감소시킬 수 있다. 요컨대 지역경제의 활동 및 지역인구 유지 및 증가는 지자체 단체장의 가장 중요한 정책목표라는 점에서 지방대학 육성은 지자체 관점에서도 상당히 중요한 정책합의를 갖는다고 할 수 있다. 셋째, 고등·평생교육 특별회계가 신설됨에 따라 고등교육과 평생교육 분야 재정 비중 증가 및 관련 사업 고도화의 단초가 마련되었다. 앞서 언급하였듯이, 고등교육에 대한 공공 분야 재정의 비중은 OECD 평균 대비 낮은 편이며, 저출산 고령화가 급속도로 심화되는 상황에서 우리나라의 성인교육 및 평생교육에의 수요는 갈수록 높아질 전망이다. 단, 성인 교육이 비단 고등교육이나 평생교육에 국한되지 않고, 민간훈련기관 혹은 민간 기업에서의 직업훈련, 일경험을 통한 학습(learning by doing) 등과 모두 관련된 만큼 성인의 인적자본 축적 수준 심화라는 목표를 지향하기 위해서 직업훈련과 관련된 현재 고용노동부 예산도 함께 검토할 필요가 있을 것이다. 마지막으로 현재까지는 간과된 분야에 재정투자도 늘릴 필요가 있을 것이다. 국가지표체계에 따르면, 학교 폭력 피해율은 2016년 0.9%에서 2022년 1.7%로 증가하였고, 특히 초등학교(4~6학년)의 피해율이 동 기간 2.1%에서 3.8%로 크게 증가한 것으로 나타났다.²¹⁾ ‘촉법소년’에 대한 구글 트렌드에 따른 관심도 지수가 2018년 하반기만 해도 10 미만(최대치 100)이었으나 2022년 하반기, 2023년 상반기에는 관심도 지수가 100을 기록하고 있다.²²⁾ 이는 정책적 관심이 비단 인 지적 측면의 교육성과에만 국한되는 것이 아닌 만큼 범부처 차원(예: 교육부, 복지부, 여가부, 노동부)에서의 보다 포괄적인 정책방안이 마련되어야 함을 시사한다.

21) <https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do?cdNo=2&clasCd=10&idxCd=F0093>, 검색일자: 2023. 10. 22.

22) <https://trends.google.co.kr/trends/explore?date=today%205-y&geo=KR&q=%EC%B4%89%EB%B2%95%20%EC%86%8C%EB%85%84&hl=ko>, 검색일자: 2023. 10. 22.

제9장

대학 혁신을 위한 재정지원체계 개편

제1절 서론

대학은 미래의 인재 양성과 산업인력 수급에서 핵심적인 역할을 해야 하는 기관 중 하나이다. 대학의 경쟁력은 연구와 산업의 경쟁력으로 이어진다. 경제발전 수준이 낮은 단계에서는 표준화된 산업인력의 육성, 공급을 통해 질적으로 양호한 경제인력을 충분하게 공급하는 것이 중요하다. 이 시기에 대학은 일정한 수준 이상의 교육을 받은 인력을 양성하여 시장에 공급하는 역할을 한다. 이를 위해 정부는 대학에 적절한 규제를 가하여 교육의 질을 전반적으로 제고할 필요가 있다. 그리고 학생이 교육을 받는 데 장애가 되는 요인을 제거하여야 한다. 재정지원 정책도 일정한 수준 이상의 교육 서비스 제공, 교육 기회의 확대 등에 주안점을 두고 추진할 필요가 있다.

그런데 한국은 이와 같은 초기 단계를 넘어선 것으로 판단된다. 25~34세 인구 중 대학졸업자가 차지하는 비중이 70%로 세계에서 가장 높은 수준이다. OECD 회원국 중 한국 외에 이 비율이 60% 이상인 국가는 캐나다(67%), 일본(66%), 아일랜드(63%), 룩셈부르크(60%)뿐이다.²³⁾ 양뿐만 아니라 질적인 측면에서도 한국의 대학교육은 상당히 많이 발전하였다. Sannikova, Prikhodko, and Muhitdinov(2021)는 세계적인 대학교 평가 결과인 Times Higher Education Rankings(이하 ‘Times’)와 QS World University Rankings(이하 ‘QS’)의 2021년 대학교 랭킹 평가에서 각 대학이 받은 점수를 국가별로 합산하여 비교하였는데, 한국은 각각 9위(Times)와 8위(QS)를 차지하였다.²⁴⁾ 두 개의 평가 모두 미국과 영국, 독일, 호주가 1위부터 4위를 차지하였으며, 중국과 네덜란드도 두 평가에서 모두 한국보다 높은 평가를 받았다.

이와 같은 긍정적인 측면과 함께 한국의 대학교육이 직면한 문제도 있다. 대학교육을 받은 자의 취업률을 보면, 25~34세 대학졸업자의 취업률이 남성 82%, 여성 75%, 전체 78%로 OECD 회원국 평균치(각각 90%, 84%, 86%)보다 낮다.²⁵⁾ 이는 대학 졸업자의 수가 사회에

23) OECD(2023), Table A1.2.

24) Sannikova, Prikhodko, and Muhitdinov(2021), pp. 3~4.

25) OECD(2022), Figure A3.2.

서 요구하는 수준보다 많거나 대학 졸업자의 산업부문별 수요와 공급에 미스매치가 발생하고 있음을 시사하는 것이다.

앞에서 언급한 대학 경쟁력 평가를 보면, 국가 전체적으로 경쟁력이 높은 것으로 나타나지만, 개별 대학의 경쟁력에서는 약간 다른 모습이 보인다. 개별 대학 중 2023년 Times 평가에서 100위 이내에 진입한 한국 대학은 3개 대학뿐이다. 서울대학교가 56위, 연세대학교가 78위, 카이스트가 91위를 차지하였다. 2023년 6월에 발표된 QS 2024년 평가에서는 서울대학교가 41위, 카이스트가 56위, 연세대학교가 76위, 고려대학교가 79위, 포항공과대학교가 100위를 차지하였다.²⁶⁾ 이러한 평가 결과가 한편으로는 한국의 대학교육이 발전하였다는 것을 보여주기도 하지만 다른 한편으로 아직 더 발전할 여지가 있음을 시사한다. 양적인 측면에서 세계에서 가장 높은 교육열을 보여주었지만, 질적인 측면에서 세계적으로 가장 우수한 대학의 범주에 들어간다고 평가되는 학교는 많지 않다. 앞으로 예상되는 치열한 기술경쟁을 고려하면 한국 상위권 대학의 국제 경쟁력을 더 높은 수준으로 제고하여 필요한 첨단 연구인력과 산업인력을 공급할 필요가 있다. 이를 위해 최상위권 대학의 경쟁력을 제고할 필요가 있다.

미래의 대학교육 경쟁력 제고와 관련해서 고려해야 하는 키워드는 창의성, 다양성, 미래지향성, 산업수요 적합성 등이다. 이러한 방향으로의 대학교육을 위해서는 ‘개별 대학의 자율성을 바탕으로 한 혁신’이 필요하다. 지금까지는 규제를 통해 한국 대학의 경쟁력을 전반적으로 향상시키는 데 중점을 두어 왔다. 물론 앞으로도 대학 전체의 평균적인 교육 수준 제고는 매우 중요할 것이다. 그러나 한국의 대학이 한국의 산업을 한 단계 더 발전시키는 데 필요한 고급 인력을 공급하는 통로가 되도록 하기 위해서는 평균적인 수준의 교육을 받은 대학졸업자 양산을 개별 대학이 자율적인 혁신을 통해 세계적으로 최상위권의 인재를 공급하는 역할을 하도록 지원할 필요가 있다.

재정 측면에서 대학의 혁신을 지원하기 위해 필요한 요소는 교육에 대한 투자 확대와 자율성의 보장이다. 대학의 혁신을 위해서는 교육비 투자를 증대시킬 필요가 있다. 교육비 증대 자체가 대학 교육의 혁신을 의미하지는 않지만 교육 투자에 필요한 재원이 부족하면 혁신을 추진하기 어렵다. 재원이 부족한 정도가 크거나 안정적인 재원 공급이 보장되지 않으면 교육의 질 개선을 위한 혁신이 불가능할 수도 있다. 그러므로 필요한 투자 재원을 안정적으로 원활하게 확보할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

대학의 재원 확보를 위해 정부가 재정지원을 하면 정부가 대학의 자율성을 제약할 수 있다. 정부는 공공재원이 효과적이며 효율적으로 사용되고 있는지 지속적으로 확인해야 하

26) Times University Rankings(2023), <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>, 검색일자: 2023. 8. 14.; QS Top Universities, QS University Rankings 2024, <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2024?®ion=Asia&countries=cn>, 검색일자: 2023. 8. 14.

며, 그렇게 사용되지 못한다고 확인되면 공공재원의 투입을 줄이거나 중지해야 할 것이다. 이를 위해 재원의 용도에 제약을 둘 수도 있으며, 정원이나 등록금 책정 등에 대해서도 규제를 가할 수 있다. 정원이나 등록금 규제는 대학교육비를 증대시키는 데 장애 요인이 될 수도 있다. 그러므로 정부가 공공재원을 투입하면서 아무런 제약을 가하지 않을 가능성은 매우 낮다. 그런데 정부의 규제가 대학의 이탈을 방지하고 대학 교육의 질이 하락하는 것을 방지하는 데는 어느 정도 효과를 발휘할 수 있으나 창의성과 다양성을 목적으로 하는 대학 교육의 혁신에 도움이 될지는 의문이다. 이러한 점들을 고려하여 대학에 대한 재정지원과 규제가 대학의 혁신을 저해하는지 검토하고 혁신을 지원하는 정책 방향을 모색할 필요가 있다.

제2절 대학 교육 재정의 현황과 문제점

1. 대학교육비 투자 규모

대학 혁신을 위한 재정지원 제도 개편방안을 모색하기 위해서 먼저 대학이 처한 현실을 이해할 필요가 있다. 대학교육비 투자 규모를 보면, 한국의 대학교육비 총액의 GDP 대비 비율은 1.6%이다. 전문대학과 일반대학으로 구분해 보면 각각 총지출이 GDP의 0.2%와 1.4%를 차지하였다(2020년). 이를 OECD 회원국 평균치와 비교해 보면, 한국은 OECD 회원국 평균치와 유사한 수준의 지출을 하고 있다. 이 비율의 OECD 회원국 평균치는 전문대학 0.1%, 일반대학 1.4%, 전체 1.5%였다.²⁷⁾

그런데 1인당 교육비 규모를 보면 상당히 다른 양상이 나타난다. 한국은 대학에 진학하는 학생의 비율이 높아서 총액으로 보면 많이 지출하는 것처럼 보여도, 1인당 배분되는 교육비 규모는 작은 편이다. <표 9-1>에서는 한국의 고등교육부문 1인당 교육비를 OECD 회원국 평균치와 비교하였다. 2015년 자료와 2020년 자료를 제시하였는데, 2020년 자료를 보면, 명목금액 기준으로 한국의 학생 1인당 교육비는 전체적으로 OECD 회원국 평균치의 68.8% 수준이었다. 전문대학은 55.2%로 더 낮고, 일반대학은 68.8%였다. R&D 지출을 제외한 학생 1인당 교육비는 한국이 OECD 회원국 평균치의 76.0%로 R&D 지출을 포함한 경우보다 높는데, 이는 한국 대학이 다른 국가들에 비해 학생 1인당 R&D 지출이 작은 편임을 시사한다. 한국의 대학이 연구개발보다 교육에 치중하고 있음을 보여주는 것이기도 하다.

27) OECD(2023), Table C2.1.

학생 1인당 교육비는 절대적인 수치도 중요하지만 1인당 소득 대비 비율도 중요한 의미를 가진다. 교육비의 상당 부분은 인건비로서 1인당 소득수준과 밀접한 관계를 가지며, 그 외 비용도 1인당 소득수준과 비례적인 관계를 보이는 항목이 많을 것이기 때문이다.²⁸⁾ 그렇다고 하여 달러화로 표시한 대학교육비 자체가 중요하지 않다는 것은 아니다. 대학교육의 국제 경쟁을 고려하여 해외의 유능한 인력을 대학 교원으로 초빙하려면 현지에서 받던 보수와 유사한 수준 또는 그보다 더 많은 보수를 제공해야 한다. 그 보수는 내국인의 1인당 GDP와 직접적으로 연계되지 않는다. 이 경우에는 달러화로 표시한 학생 1인당 교육비 수준이 중요한 의미가 있다. 그러므로 학생 1인당 교육비의 절대규모와 그것을 1인당 GDP로 나눈 비율을 모두 검토해야 한다.

OECD 회원국 평균치를 보면, 2020년에 학생 1인당 교육비의 1인당 GDP 대비 비율이 전문대는 26.4%였으며, 일반대학은 41.0%였다. 한편 한국은 전문대 15.2%, 일반대학 30.4%로 OECD 회원국 평균치보다 상당히 낮았다. 한국의 수치를 OECD 회원국 평균치로 나눈 비율을 보면, 전문대 57.5%, 일반대학 74.2%이며, 전체적으로는 71.2%였다. 즉, 한국의 1인당 국민소득을 고려하면 고등교육부문의 1인당 교육비는 OECD 회원국 평균치에 비해 30% 정도 낮다고 할 수 있다.

〈표 9-1〉 고등교육 학생 1인당 교육비: 한국과 OECD 평균치 비교(2015년, 2020년)

(단위: 달러(ppp), %)

구분	학생 1인당 교육비				1인당교육비/1인당GDP			
	전문대	일반대	전체	전체 (R&D 제외)	전문대	일반대	전체	전체 (R&D 제외)
(2015년)								
한국	5,908	11,488	10,268		15.6	30.3	27.1	
OECD 평균	10,799	15,828	15,473		26.4	38.6	38.5	
한국/OECD 평균	54.7	72.6	66.4		59.1	78.5	70.3	
(2020년)								
한국	6,776	13,601	12,225	9,648	15.2	30.4	27.4	21.6
OECD 평균	12,266	19,775	18,105	12,693	26.4	41.0	38.4	26.9
한국/OECD 평균	55.2	68.8	68.8	76.0	57.5	74.2	71.2	80.1

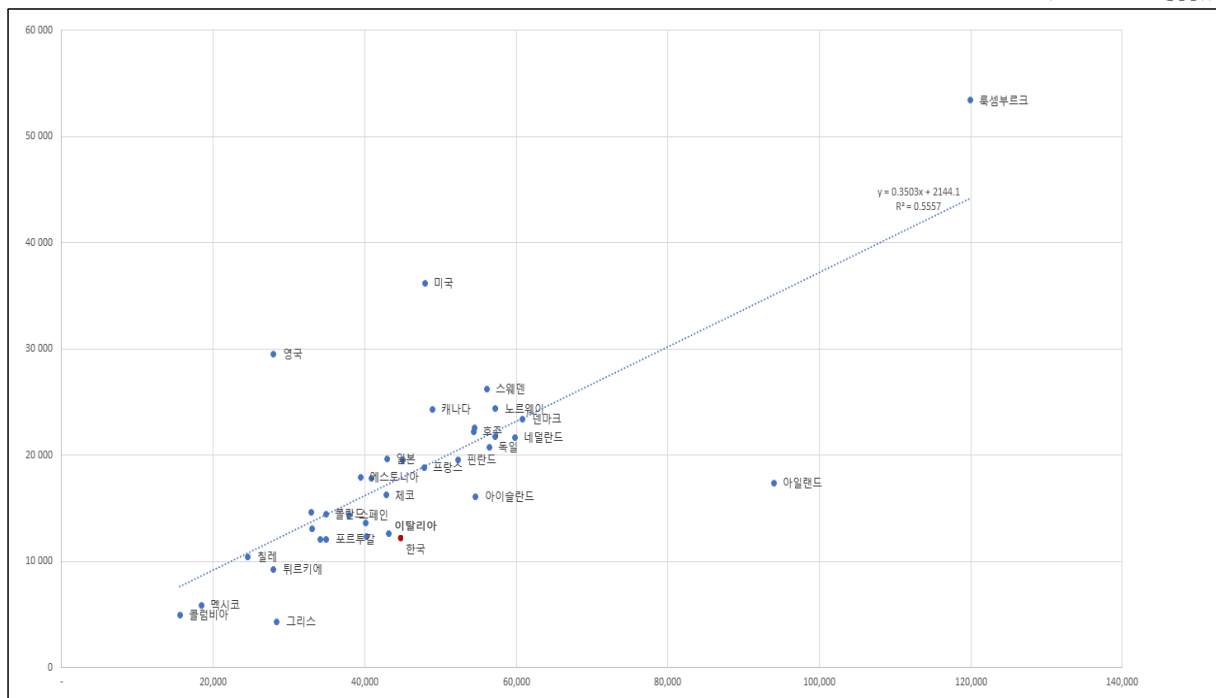
자료: OECD(2023), Table C1.1, Table C2.5(web only)

28) 아래 [그림 8-1] 및 관련 설명 참조.

[그림 9-1]에서는 2020년 OECD 회원국의 고등교육 학생 1인당 교육비(Y축)와 1인당 GDP(X축)의 관계를 정리하였다. 이 그림에서 학생 1인당 교육비가 대체로 1인당 GDP와 비례적인 관계를 보이는 것을 알 수 있다. 그런데 한국은 추세선보다 아래쪽에 있는 것으로 나타났다. 이는 한국이 다른 국가들과 비교해 볼 때 소득 수준에 비해 교육비 투자를 적게 하고 있음을 의미한다. 추세선과의 거리가 한국보다 큰 국가는 그리스와 아일랜드 정도이다. 국가 전체적으로 보면 고등교육에 대한 지출이 적은 것은 아니지만, 학생 1인당 교육비 수준이 낮은 것은 교육의 양적 팽창에 비해 질적 수준 제고를 위한 투자가 부족하다는 점을 시사한다.

[그림 9-1] 학생 1인당 교육비와 1인당 GDP의 관계: OECD 회원국(2020년)

(단위: 달러(ppp))



자료: OECD(2023), Table C1.1, Table X2.1, X2.2

앞의 <표 9-1>에서 2015년과 2020년의 학생 1인당 교육비 규모를 비교해 보면, 이 기간에 학생 1인당 교육비가 다소 증가한 것으로 나타난다. 그런데 학생 1인당 교육비를 1인당 GDP로 나눈 비율을 보면 전문대는 0.4%p 낮아졌고, 일반대학은 큰 변화 없이 유지되었다. OECD 회원국 평균치를 보면, 전문대는 이 비율이 변화 없이 유지되었으나 일반대학은 38.6%에서 41%로 2.4%p 상승하였다. 결과적으로 2015년에는 한국이 OECD 회원국 평균치의 59.1%(전문대), 78.5%(일반대학)였는데, 2019년에는 각각 57.5%, 74.2%로 낮아졌다. 이는 한국의 고등교육부문에 교육 서비스의 질 개선을 위한 투자가 절대 수준에서 OECD 회원국 평균치에 비해 낮을 뿐만 아니라 증가세도 저조하였음을 보여주는 것이다.

2. 교육비 부담 주체

교육비는 부담 주체에 따라 민간부담과 정부부담으로 구분할 수 있다. 민간부담은 수요자인 학생 및 학부모(가계)가 부담하는 가계부담이 대부분이며, 부분적으로 가계 외의 민간 부문의 기여금도 포함된다. 가계 외 민간 부문 기여금 중 장학금으로 기여되는 부분은 수요자인 학생에게 장학금으로 지급되며, 학생이 직접 부담하는 금액과 합하여 등록금으로 공급자인 학교에 납부하는 것이 일반적이다. 한국의 경우, 학생이 등록금으로 부담하는 금액이 총교육비의 58.7%를 차지하였는데, 그중 15.4%p는 정부가 지원하는 장학금이다. 정부가 대학교육을 위해 지원하는 지원금은 총교육비의 58.7%에 해당하는데, 그중 15.4%p는 장학금 형식으로 학생을 통하여 학교에 지급되며, 정부가 학교에 직접 지원하는 금액은 총교육비의 43.3%를 차지하였다(2020년).²⁹⁾

정부부담은 중앙정부와 지방정부가 대학에 지원하는 재정지원액을 포괄한다. 국가에 따라 대학에 대한 재정지원을 중앙정부에서 담당하는 국가가 있는가 하면 지방정부에서 담당하는 국가도 있다. 예를 들면, 유럽 국가들은 대부분의 대학이 국립이어서 국가에서 재정책임을 부담하며, 지역별 차이가 없는 경우가 많다. 한편 미국의 공립대학은 대부분 주립대학으로서 주정부가 재정지원을 담당한다.

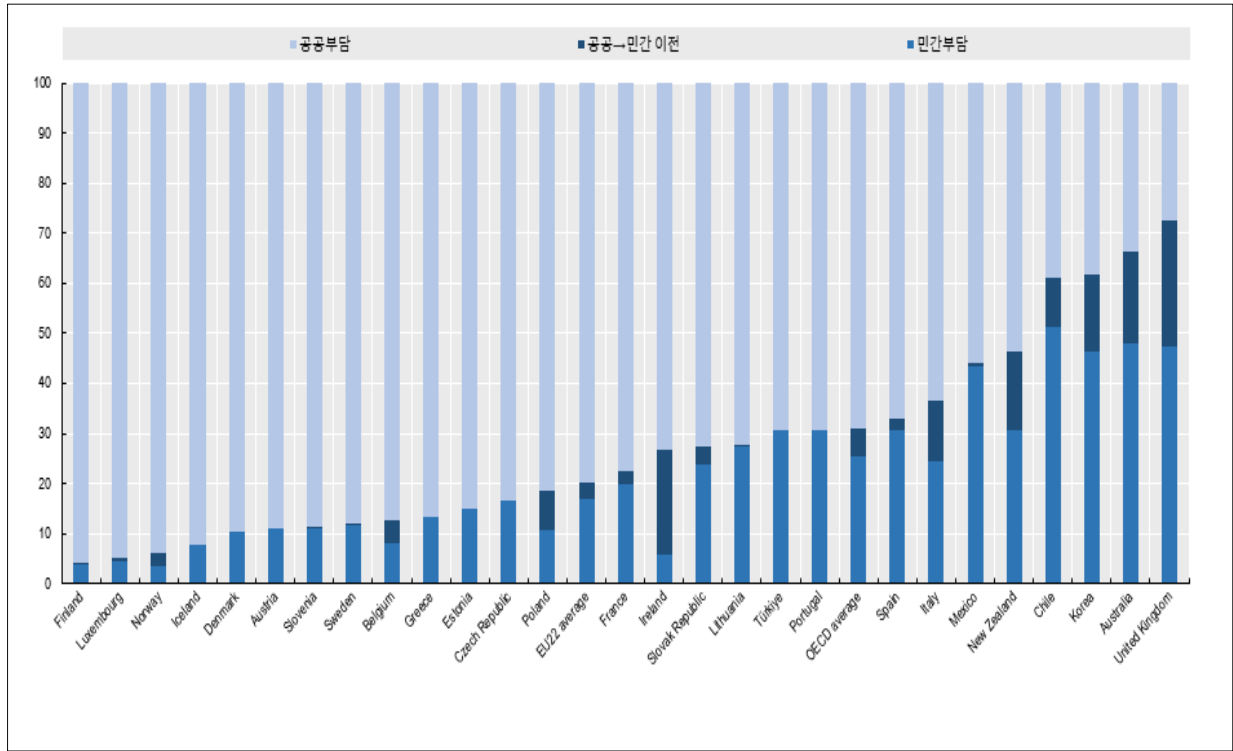
[그림 9-2]에서는 고등교육비 부담 주체별로 ‘공공부담’과 ‘공공→민간 이전’, ‘민간부담’으로 구분하여 총교육비에서 차지하는 비중을 정리하였다. ‘공공→민간 이전’은 공공부문에서 민간부문을 통하여 교육비에 투자되는 금액을 의미한다. 공공부문에서 지원하는 장학금이 이러한 형태로 많이 운영된다. 이 자금은 최종 부담의 관점에서는 민간부담이 되며, 초기 부담 주체는 공공부담이 된다. ‘공공부담’은 공공부문에서 학교 교육비로 직접 지원되는 금액을 의미하며, ‘민간부담’은 민간 부문에서 부담하는 교육비를 포괄하는데, 대부분 가계에서 부담하는 학자금이다.

최종 지출에서 민간부담(‘민간부담’과 ‘공공→민간 이전’의 합계)이 차지하는 비중을 보면, 한국은 다른 국가에 비해 민간부담이 상당히 큰 편에 속한다. [그림 9-2]에 나타난 국가의 절반 정도는 이 비율이 20% 이하이다. 그 외 상당히 많은 국가들이 20~35%의 민간부담 비율을 보여주었다. 그런데 한국은 이 비율이 62%로 영국(73%), 호주(66%)에 이어서 세 번째로 높았다. 그다음은 칠레 61%, 뉴질랜드 44%, 멕시코 44%의 순이다. EU 국가 평균치는 20%이고 OECD 회원국 평균치는 31%이다. EU 국가들은 대부분 고등교육을 국립대학에 의존하며 등록금이 낮아서 민간부담 비율이 낮다. 한편 유럽 외 지역의 국가에서는 사립대학 비중이 낮지 않으며, 따라서 민간부담의 비중도 높은 편이다.

29) OECD(2023), Table C3.2(Wel columns 포함)

[그림 9-2] 고등교육비의 부담 주체별 비중(2019년)

(단위: %)

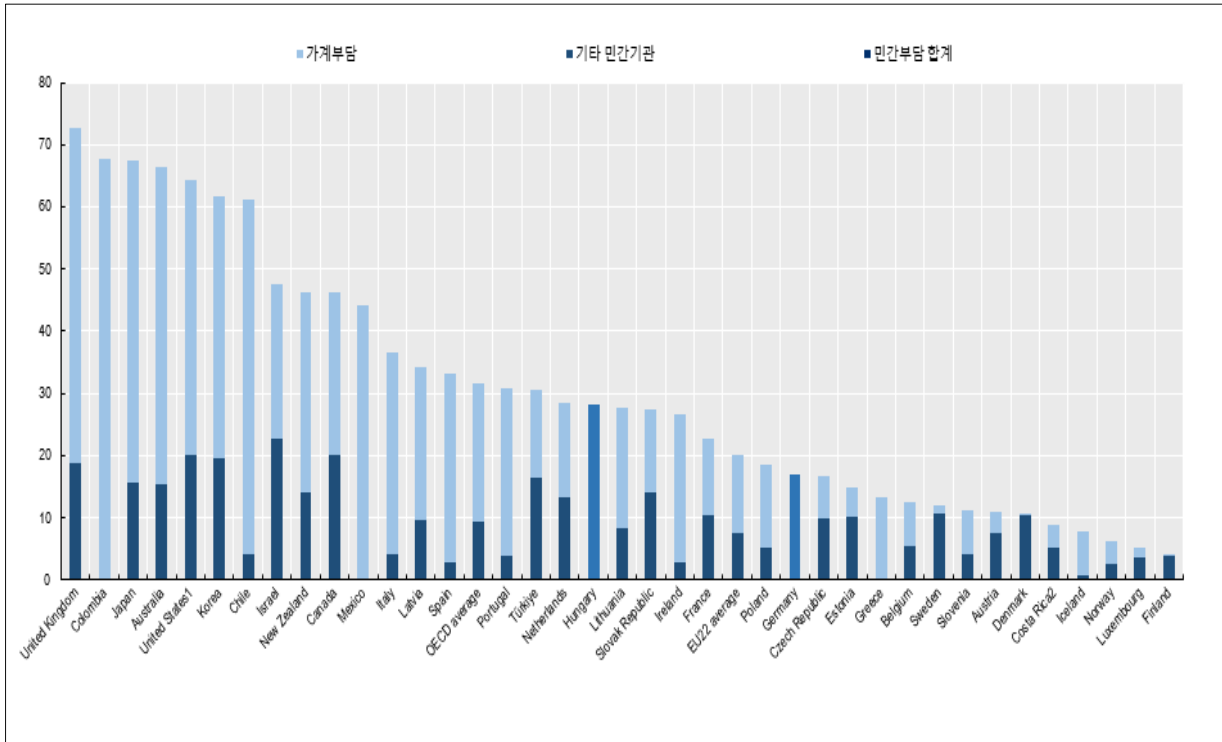


자료: OECD(2022), Figure C3.1.

[그림 9-3]은 총교육비에서 민간부담이 차지하는 비중을 가계부문과 기타 민간부문으로 구분하여 정리하였는데, 가계부문은 가계에서 부담하는 학자금 부담을 의미하며, 기타 민간부문은 가계 외의 민간부문에서 부담하는 교육비를 의미한다. 장학금이 민간부문을 통하여 제공되는 경우에 그 금액이 포함된다. 예를 들면, 한국의 국가장학금 재원이 한국장학재단을 통하여 학생에게 장학금으로 제공되는데, 이 자금이 기타 민간기관의 부담으로 분류된다. 이 그림에는 OECD 회원국이 아닌 국가도 일부 포함되어 있으며, 자료의 문제로 [그림 9-2]에 포함되지 않았던 OECD 회원국도 일부 포함되었다. 이 그림에서도 한국이 민간부문의 부담이 상당히 큰 것으로 나타났다. 영국, 콜롬비아, 일본, 호주, 미국에서 민간부담의 비중이 한국보다 높았다. 그 외에도 칠레, 이스라엘, 뉴질랜드, 캐나다, 멕시코가 고등교육비에서 민간부담이 차지하는 비중이 40~61%로 비교적 높은 편이다. 그림에 나타난 국가 중 절반 이상이 민간부담 비중 30% 이하였다. EU 회원국의 민간부담 비중 평균은 20%였으며, OECD 회원국 평균치는 32%였다.

[그림 9-3] 고등교육비 중 민간부담이 차지하는 비중(2019년)

(단위: %)



자료: OECD(2022), Figure C3.2.

3. 교육비 부담 주체와 대학의 경쟁력

앞의 [그림 9-2]와 [그림 9-3]은 한국이 고등교육비에서 민간부담이 차지하는 비중이 상당히 높은 국가임을 보여주며, 이는 다른 측면에서 보면 공공부담의 비중이 비교적 낮다는 것을 의미한다. 그러므로 이 자료들은 한국에서 정부의 재정지원을 확대하여 학생 1인당 교육비를 증대시킬 필요가 있다는 점을 시사한다고 해석될 가능성이 있다. 장학금 지원을 공공부담에 포함하여도 공공부담이 차지하는 비중이 60%, 민간부담이 차지하는 비중이 40% 정도로 다른 OECD 회원국에 비해 공공부담 비중이 낮은 편이다. 이뿐만 아니라 장학금 지원은 가계의 학자금 부담의 일부를 공공부담으로 대체하는 것으로 실질적으로 학생 1인당 교육비를 증대시키는 순 효과는 없다.

그러나 정부 지원의 문제점도 함께 고려할 필요가 있다. 정부의 재정지원에는 규제가 동반된다. 일반 대중이 납부한 세금으로 지원하는 것이므로 의회 등의 의결을 거쳐 지원 규모를 결정하게 되는데, 그러한 의사결정 과정이 교육비의 증대를 억제하는 요인이 될 수 있다. 또한 학교 간 차별적인 지원이 용이하지 않고 대체로 평균적인 교육 여건 개선에 초점을 맞춰 지원하는 경향이 나타날 수 있다. 유럽 국가들은 국립대 중심으로 고등교육이 운영되

는 것이 일반적이며, 정부가 교육비의 대부분을 부담한다. 그러므로 학교 간 격차가 크지 않고, 지역 간 격차도 크지 않다는 장점이 있다. 한편 세계적으로 가장 우수한 대학의 관점에서 경쟁력을 보면 유럽 국가들의 경쟁력이 낮은 편이다. Sannikova, Prikhodko, and Muhitdinov (2021)는 세계적인 대학 랭킹 자료를 사용하여 국가별 대학 경쟁력을 비교하였는데, 주로 국립대학으로서 대학교육비를 국가에 의존하는 유럽 국가들보다 민간부담 비중이 높은 비유럽 국가들이 상위권에 포함되어 있는 것으로 나타났다. 특히 정부지원의 비중이 낮고 사립대 의존도가 높은 미국의 경쟁력이 유럽 국가들에 비해 우월하다.

<표 9-2>에서는 Sannikova, Prikhodko, and Muhitdinov(2021)가 제시한 대학경쟁력 상위권 국가들의 고등교육비에서 민간부담이 차지하는 비중을 정리하였다. 세계적으로 유명한 대학 랭킹 평가인 Times 평가와 QS 평가의 2021년 평가에서 각 국가의 대학들이 받은 점수를 종합하여 순위를 매긴 결과 어느 한쪽에서 10위권 이내에 포함된 국가를 선정하고, 그 국가들의 고등교육비에서 민간부담이 차지하는 비중을 정리한 것이다. 여기서 민간부담은 정부에서 민간으로 이전된 후에 교육비로 지출된 부분, 즉 장학금을 포함하는 것이다. 대상 국가 중 OECD 회원국이 아닌 중국과 홍콩, 그리고 회원국 중 스위스는 OECD 제공 자료에 민간부담에 대한 정보가 없어 민간부담 비율을 공란으로 두었다.

<표 9-2>에서 발견할 수 있는 중요한 특징 중의 하나는 유럽 국가들이 세계적으로 경제 발전 수준이 가장 높은 국가 그룹에 속하지만, 대학 랭킹에서는 10위권에 드는 국가가 소수이다. 독일이 Times와 QS에서 각각 3위와 4위로 가장 높은 평가를 받았으며, 그 외에 네덜란드와 스위스만 10위권 이내에 포함되었다. 영국도 유럽 국가이긴 하지만, 다른 유럽 국가들과 달리 영국에서는 고등교육비의 민간부담 비율이 상당히 높다는 차이가 있다. 동아시아권 국가 중에는 중국과 한국, 홍콩, 일본 4개 국가가 포함되어 해당 지역 국가 중 다수가 포함되었다.

두 번째 특징은 대학 랭킹 순위가 높은 국가들 중에는 고등교육비에서 민간부담이 차지하는 비중이 높은 국가들이 많이 포진되어 있다는 점이다. 민간부담 비중 자료가 있는 8개 국가 중 한국은 민간부담 비율이 다섯 번째로 높다. 영국이 71.9%로 가장 높고, 그다음이 일본(64.5%), 호주(63.7%), 미국(62.5%), 한국(56.7%)의 순이다. 캐나다의 민간부담 비중은 48.7%였다. EU 국가인 네덜란드와 독일은 각각 민간부담 비율이 28.1%와 15.5%로 다른 국가들에 비해 상당히 낮다. 표에 나타난 경쟁력 상위 11개 국가 중 민간부담 비중 자료가 있는 8개 국가의 민간부담 비율 평균은 51.5%로 EU 국가 평균 20.2%는 물론 OECD 회원국 평균 29.9%에 비해서도 상당히 높은 것으로 나타났다.

〈표 9-2〉 대학 평가 결과와 민간부담 비중

(단위: %)

	국가 ¹⁾	Times (2021)	QS (2021)	민간부담 비중 ²⁾ (2020)
1	미국	1	1	62.5
2	영국	2	2	71.9
3	독일	3	4	15.5
4	호주	4	3	63.7
5	네덜란드	5	7	28.1
6	중국	6	6	
7	캐나다	7	10	48.7
8	스위스	8	9	
9	한국	9	8	56.7
10	홍콩	10	11	
11	일본	18	5	64.5
8개 국가 평균				51.5
EU 평균				20.2
OECD 평균				29.9

주: 1) Times와 QS의 2021년 평가 중 어느 한쪽에서 10위 이내에 포함된 국가 중 중국과 홍콩, 스위스는 OECD 자료에 민간부담 비율 정보가 없음

2) 민간이 직접 부담한 부분과 정부에서 민간으로 이전된 부분의 합

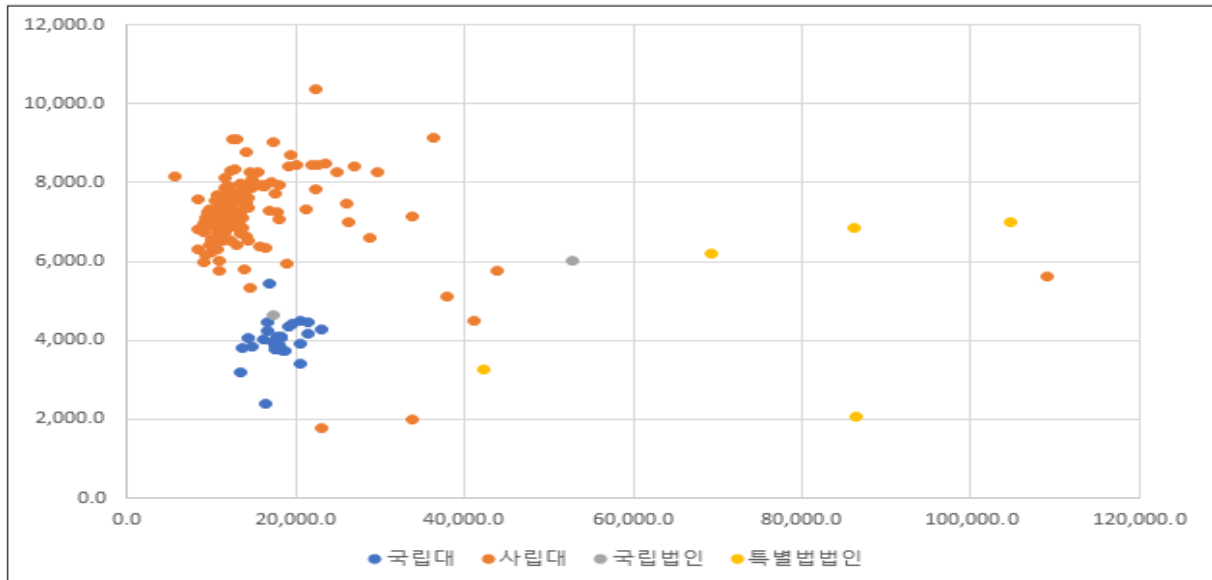
자료: Sannikova, Prikhodko, and Muhitdinov(2021), pp. 3~4.
OECD(2023), Table C3.1

[그림 9-4]에는 대학 알리미에 공개된 일반대학(4년제 대학)의 학교별 학생 1인당 교육비와 1인당 연평균 등록금을 그림으로 정리하였다. 대학을 설립별로 국립대학과 사립대학, 국립대학 법인, 특별법에 의한 법인으로 구분하였다. 이 그림에서 발견할 수 있는 특징 중의 하나는 국립대의 경우 대체로 등록금이 350만~450만원의 범주에 속하며, 학생 1인당 교육비는 1,500만~2,000만원 범위에 속한다. 그 범위를 벗어나는 경우는 찾기 어렵다. 이는 국립대가 매우 표준화된 상태에서 크게 벗어나지 않는다는 점을 시사한다.

둘째, 정부지원이 상당히 큰 비중을 차지한다는 점에서는 국립대와 같더라도 설립형태, 규제 등에서 차이가 있으며 상당히 다른 양상이 나타난다. 국립대 법인인 서울대학교는 등록금이 600만원 수준인데, 학생 1인당 교육비는 5,000만원을 상회한다. 특별법에 따라 설립된 법인인 대구경북과학기술원과 광주과학기술원, 한국과학기술원, 울산과학기술원은 등록금이 600만~700만원 수준(광주과학기술원은 200만원 수준)인데, 학생 1인당 교육비는 8,000만원(울산과학기술원은 7,000만원 수준)을 상회한다.

[그림 9-4] 한국 일반대학교의 학생 1인당 교육비와 1인당 등록금의 관계(2022년)¹⁾

(단위: 천원)



주: 1) X축: 학생 1인당 교육비, Y축: 1인당 연평균 등록금

자료: 대학알리미 홈페이지, 대학 주요 정보, <https://www.academyinfo.go.kr/main/main2130/doInit.do>, 검색일자: 2023. 8. 17.

셋째, 사립대학의 경우에는 대체로 등록금이 600만~800만원 수준이며, 의과대학의 비중이 클수록 등록금이 많아지는 경향을 보인다. 학생 1인당 교육비는 대체로 1,700만원 이하이며, 1,000만원 수준 또는 그 이하인 학교도 상당히 많다. 이는 사립대학은 등록금이 국립대에 비해 많지만 학생 1인당 교육비를 근거로 보면, 교육의 질적 수준이 국립대보다 낮은 학교들도 상당히 많다는 점을 시사한다. 한편 일부 사립대학은 학생 1인당 교육비가 국립대학보다 많다. 7개 대학은 학생 1인당 교육비가 2,000만원 수준 또는 그 이상이며, 1억원을 상회하는 학교도 있다. 그 외에 일부 지방 대학 중에서 의과대학 중심의 대학이나 종교인 양성을 목적으로 하는 소규모 학교에서 학생 1인당 교육비가 상당히 높은 경우가 있다. 의과대학이나 공과대학의 비중이 크면 학생 1인당 교육비가 증가하는 경향이 있지만, 앞에서 열거한 학교들이 대체로 종합대학으로서 모든 학과를 고루 갖추고 있고, 한국에서 가장 선호도가 높은 학교라는 점을 고려할 때, 이와 같은 학생 1인당 교육비가 교육의 질적 수준을 어느 정도 반영한다고 할 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로 지역별로도 학생 1인당 교육비에 차이가 있다. 앞에서 열거한 학교들이 대부분 서울 지역의 학교이며, 지방의 경우에는 포항공과대학교 등 소수의 학교, 의과대학 중심의 학교 등 일부를 제외하면 학생 1인당 교육비가 상당히 낮아 국립대 평균치인 1,800만원에 근접하는 학교도 많지 않다. 한편 서울에 있는 학교라고 하더라도 전반적으로 학생 1인당 교육비가 큰 것은 아니다. 위 그림에 포함된 서울의 사립대학이 34개인데, 그중 앞에서

열거한 5개 대학 외에 학생 1인당 교육비가 1,500만원을 상회하는 대학은 7개뿐이다. 서울에 있는 학교 중 60% 정도는 학생 1인당 교육비 측면에서 지방에 있는 대학에 비해 우월하다고 할 수 없는 것으로 판단된다.

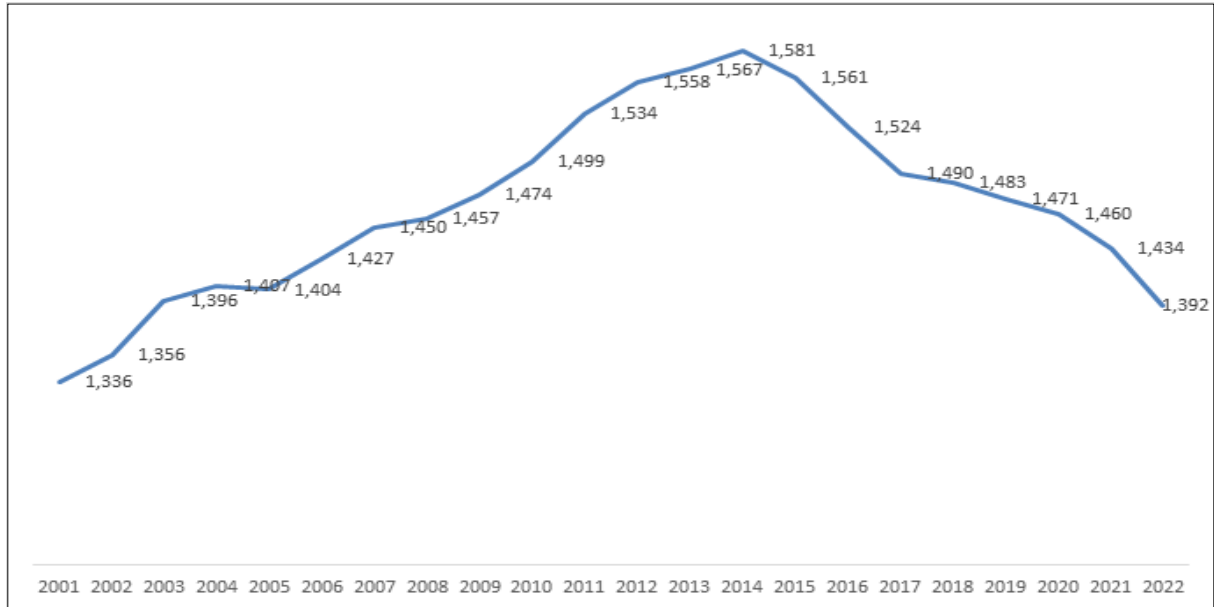
본 소절에서의 논의는 향후 대학 발전방향에 대해 중요한 시사점을 제공한다. 첫 번째 시사점은 세계적으로 가장 우수한 범주에 들어가는 대학을 양성하기 위해서는 국가 재정지원의 확대와 규제를 통한 획일적인 정책에만 의존해서는 안 된다는 점이다. 이미 질적인 측면에서 상당한 수준에 진입한 대학에 대해서는 과감하게 규제를 완화하고 발전방안을 자율적으로 찾아서 혁신해 나가도록 유도할 필요가 있다. 대학교육에 대한 재정지원을 확대하는 것은 매우 중요하지만, 평균적인 대학에서 벗어나는 소수의 대학 경쟁력 제고를 위해 재정을 과감하게 투입하기는 어렵다. 국가재정은 대학의 전반적인 경쟁력 제고에 초점을 맞춰 지원하고, 세계 최상위권 대학들과 경쟁하는 소수의 대학에 대해서는 과감하게 규제를 완화하고 자율적으로 혁신 방안을 마련하여 추진하고 재정적인 측면에서도 스스로 책임을 지도록 유도할 필요가 있다. 정부의 지원을 통해 최상위권 대학의 발전을 도모하는 경우에는 교육부의 완전한 통제하에 있는 국립대와 달리 특별법을 통해 설립된 대학이 교육의 질 측면에서 상당히 앞서나가고 있다는 점을 고려할 필요가 있다. 즉, 일반적인 재정지원 확대와는 달리 대학의 특성을 살리는 특별한 시스템을 만들어 운영할 필요가 있다.

두 번째 시사점은 중하위권 대학에 대한 것이다. 사립대학 중 중하위권 대학은 학생 1인당 교육비가 1,000만~1,500만원 구간에 많이 집중되어 있으며, 1,000만원 미만인 학교도 상당히 많다. 이들 학교는 교육 서비스의 질 제고를 위해 학생 1인당 교육비를 국립대학 수준인 1,500만~2,000만원 수준으로 제고한다는 목표를 가지고 학교와 정부가 함께 노력할 필요가 있다. 그러나 모든 대학에 일률적으로 제공되는 정부지원의 확대에는 조심할 필요가 있다. 학생 수 감소에 대응한 구조조정이 필요한 학교들이 이 그룹에 포함되어 있기 때문이다.

[그림 9-4]에서는 2001년 이후 일반대학, 교육대학, 산업대학 재학생 수의 변화를 정리하였는데, 2001년 이후 2014년까지는 학생 수가 계속 증가하다 2015년부터 지속적인 감소세를 보여주었다. 2022년의 학생 수는 139만명으로 2003년과 같은 수준이고, 정점이었던 2014년 158만명에 비하면 12% 줄어든 것이다. 학령인구 감소로 인하여 학생 수는 더욱 감소할 것으로 예상된다. 이와 같은 상황에 직면하여 대학 구조조정이 원활하게 진행되도록 하려면 구조조정 대상 대학에 재정지원이 확대되는 것을 억제하여야 할 것이다. 이를 위해서는 대학에 대한 직접 지원에 의존하기보다는 학생에 대한 지원을 통해서 학생의 선택이 대학의 구조조정에 반영되도록 하고, 조정되지 않는 대학에서는 교육의 질적 수준을 개선할 수 있도록 지원하는 방안을 모색해야 할 것이다.

[그림 9-5] 대학 학생수 변화: 일반대학, 교육대학, 산업대학 재학생 수

(단위: 천명)



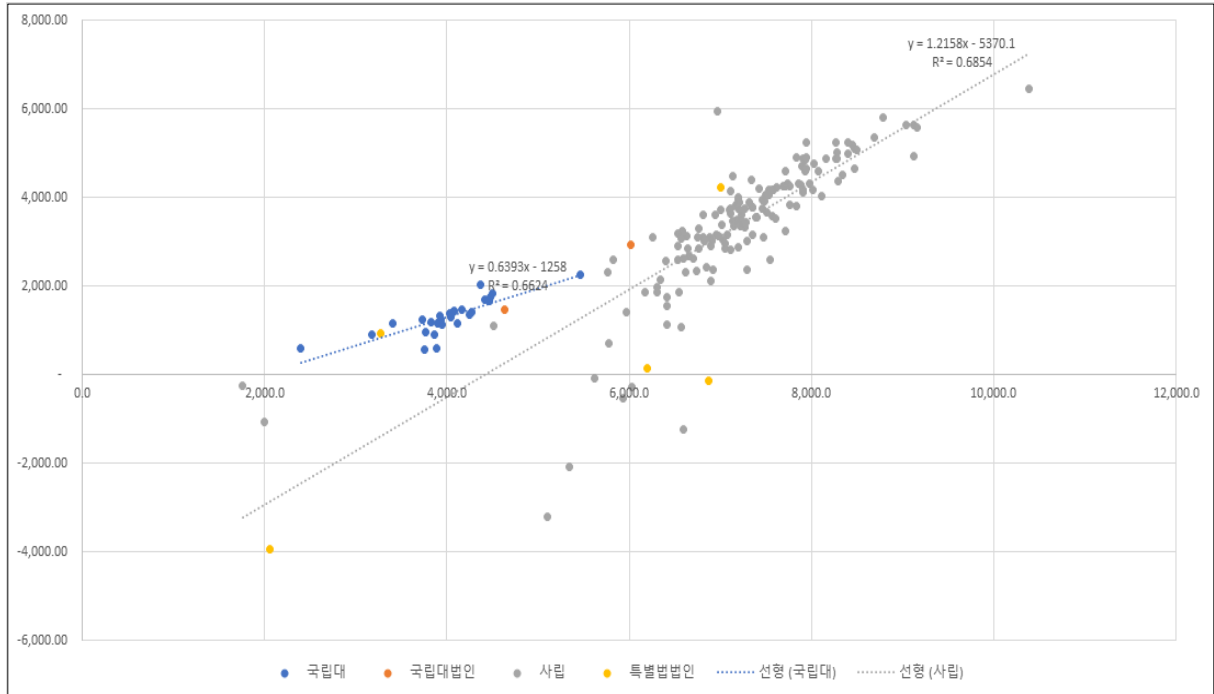
자료: 교육통계서비스, <https://kess.kedi.re.kr/index>, 검색일자: 2023. 8. 14.

세 번째 시사점은 국립대학에 대한 것이다. 한국에서는 지역별로 소수의 국립대학을 설치하여 운영하고 있는데, 앞의 그림([그림 9-4] 참조)에서 살펴본 바와 같이 국립대 운영에 확실적인 규제와 재정지원이 이루어지고 있어 차별화되지 못하고 있으며, 질적인 측면에서 가장 우수한 대학의 범주에 진입하지 못하고 있다. 국립대가 학생부담금 측면에서 사립대에 비해 장점을 가진 것은 분명한 것으로 보인다. [그림 9-6]에서는 국립대와 사립대, 국립대 법인, 특별법 법인의 대학별 평균 학생 1인당 순부담을 비교하였다. 학생 1인당 순부담은 학생 1인당 등록금에서 장학금을 차감한 것으로 학생(학부모)이 직접 부담하는 금액을 의미한다. 그림의 X축은 연평균 등록금을 나타낸다.

이 그림을 보면, 국립대와 사립대의 뚜렷한 차이를 확인할 수 있다. 국립대는 대체로 학생의 순부담이 200만원 이하이며, 100만원 이하인 경우도 있다. 한편 사립대의 경우에는 대부분 200만원을 상회하며, 학생 평균 순부담이 600만원 수준이 되는 학교도 있다. 이와 관련하여 한국 국립대의 발전방향에 대해 검토해 볼 필요가 있다. 평균적으로 교육비 순부담을 완화하고, 중간을 약간 상회하는 수준의 교육비를 제공하는 수준에서 그칠 것인지, 아니면 국가의 대학교육을 선도하는 우수한 대학의 역할을 하도록 발전시킬 것인지에 대한 선택 문제이다. 지금까지는 전자의 방향에 집중한 것으로 보인다. 그러나 앞으로 국립대학이 한국 대학교육에서 중추적인 역할을 담당하도록 하려면 학교별로 차별화하여 어떤 대학은 전자의 방향으로 대학교육에 충실하고, 일부 대학은 후자의 방향으로 발전하도록 다양화할 필요가 있을 것으로 판단된다.

[그림 9-6] 등록금 수준별 학생의 순부담

(단위: 천원)



주: 1) X축: 학생 1인당 연평균 등록금

Y축: 1인당 연평균 순부담(연평균 등록금 - 1인당 장학금)

자료: 대학알리미 홈페이지, 대학 주요 정보, <https://www.academyinfo.go.kr/main/main2130/doInit.do>, 검색일자: 2023. 8. 17.

4. 지방정부의 대학 교육에 대한 투자

<표 9-3>에는 고등교육에 대한 중앙정부와 지방자치단체의 지원 규모를 사업유형별로 구분하여 정리하였다. 대학, 전문대학, 대학원대학에 대한 지원을 종합한 것인데, 중앙정부 지원 합계는 15조 5,970억원이다. 그중 10조 8,990억원은 교육부의 지원이고 과학기술정보통신부의 지원액이 2조 6,740억원, 그 외 모든 부처 지원 합계가 2조 240억원이다. 사업유형별로 보면, 중앙정부 지원 총액 중 44.8%가 일반지원사업비이며, 25.8%는 학자금지원사업비, 29.5%가 경상운영비 지원이다. 경상운영비 지원은 국립대 경상운영비를 지원하는 것이다. 학자금지원사업비는 대부분 교육부의 지원이며, 경상운영비 지원도 대부분 교육부의 지원이다. 한편 일반지원사업은 교육부 지원과 그 외 부처 지원이 각각 절반 정도씩 된다.

〈표 9-3〉 중앙정부와 지방정부의 사업유형별 고등교육재정 지원(2021년)

(단위: 십억원, %)

구분	사업유형별 지원액				사업유형별 비중		
	일반지원 사업	학자금 지원사업	경상운영비 지원	합계	일반지원 사업	학자금지원 사업	경상운영비 지원
교육부	3,316	3,946	3,637	10,899	30.4	36.2	33.4
과기부	2,109	49	516	2,674	78.9	1.8	19.3
기타 부처	1,560	23	442	2,024	77.1	1.1	21.8
중앙 합계	6,984	4,018	4,594	15,597	44.8	25.8	29.5
지방정부	470	14	175	660	71.3	2.2	26.5
지방 비중	6.3	0.4	3.7	4.1			

자료: 사학진흥재단, 대학재정알리미 홈페이지, 고등교육재정지원, <https://uniarlimi.kasfo.or.kr/statistics/highEducation/centralOffice>, 검색일자: 2023. 8. 18.

지방자치단체 지원은 모두 합하여 6,600억원이며, 그중 71.3%인 470억원이 일반지원사업으로 지원되며 26.5%가 경상운영비 지원이다. 경상운영비 지원은 지방자치단체에서 운영하는 공립대학에 대한 지방자치단체의 경상운영비 지원을 의미한다. 지방자치단체의 학자금 지원은 140억원으로 지방자치단체 지원액 총액의 2.2%를 차지하였다. 총지원액 중 지방자치단체 지원액은 4.1%이며, 사업유형별로 보면 일반지원사업비는 지방자치단체 지원의 비중이 6.3%이고, 경상운영비 지원과 학자금지원사업에서 지방자치단체 지원이 차지하는 비중은 각각 3.7%와 0.4%이다. 지방자치단체 중에서 고등교육비로 500억원 이상 지원하는 지역은 서울(1,050억원), 전남(670억원), 경기(610억원), 경남(610억원), 충남(58억원), 인천(53억원)이다. 이 6개 지역이 지방자치단체 지원액 전체에서 차지하는 비중은 61.2%였다.

<표 9-4>에는 중앙정부와 지방자치단체의 지원이 각각 대학과 전문대에 어떻게 배분되는지 정리하였다. 중앙정부 지원은 전체적으로 대학지원에 86.7%가 사용되고, 전문대에는 13.1%가 사용되었다. 일반지원사업의 경우에는 약 90%가 대학에 지원되고, 전문대에는 10%가 배분되었다. 학자금지원은 대학 73.3%, 전문대 26.7%의 비율로 배분되었으며, 경상운영비는 대학 93.6%, 전문대 5%의 비율로 배분되었다. 경상운영비가 대학에 집중적으로 배분된 것은 대부분 국립대학이기 때문으로 판단된다. 학생 수에 비례하여 배분되는 학자금지원 외에 일반지원사업도 압도적으로 대학에 많이 배분되었다. 지방자치단체 지원은 전반적으로 전문대 지원의 비중이 높았다. 일반지원사업에서 전문대 지원이 차지하는 비중은 15.9%였으며, 경상운영비 지원사업에서는 전문대 비중이 36.6%였다. 한편 학자금 지원에서는 전문대 비중이 13.8%로 중앙정부 지원의 경우보다 전문대 비중이 낮았다.

〈표 9-4〉 학제별, 사업유형별 중앙정부와 지방자치단체의 고등교육비 지원(2021년)

(단위: 십억원, %)

구분		학제별, 사업유형별 지원액				사업유형별 지원액의 학제별 비중 ²⁾			
		일반 지원	학자금 지원	경상 운영비	합계	일반 지원	학자금 지원	경상 운영비	합계
중앙 정부	대학	6,279	2,947	4,300	13,525	89.9	73.3	93.6	86.7
	전문대	695	1,071	228	2,043	10.0	26.7	5.0	13.1
	합계 ³⁾	6,984	4,018	4,594	15,597	100.0	100.0	100.0	100.0
지방 정부	대학	394	13	110	517	83.8	89.7	62.9	78.4
	전문대	75	2	64	142	15.9	13.8	36.6	21.5
	합계 ³⁾	470	15	175	660	100.0	100.0	100.0	100.0
지방 비중 ¹⁾	대학	5.9	0.4	2.5	3.7				
	전문대	9.9	0.2	21.9	6.5				
	합계 ³⁾	6.3	0.4	3.7	4.1				

주: 1) 대학, 전문대의 사업유형별 정부지원 총액에서 지방정부 지원이 차지하는 비중
 2) 중앙정부와 지방정부의 사업유형별 지원액 총액에서 대학과 전문대 지원이 차지하는 비중
 3) 합계는 대학, 전문대학 외에 대학원대학도 포괄하는 고등교육부문 재정지원 합계
 자료: 사학진흥재단, 대학재정알리미 홈페이지, 고등교육재정지원, <https://uniarlimi.kasfo.or.kr/statistics/highEducation/centralOffice>, 검색일자: 2023. 8. 18.

정부지원총액에서 지방자치단체 지원이 차지하는 비중을 보면, 대학이 3.7%, 전문대가 6.5%로 전문대가 더 높았다. 사업유형별로 보면, 학자금지원사업의 경우에는 대학 지원에서 지방자치단체 지원이 차지하는 비중이 0.4%인데 비해 전문대 지원 중에서는 지방자치단체 지원이 차지하는 비중이 0.2%로 절반 수준이었다. 한편 일반지원사업과 경상운영비 지원의 경우에는 사업별 정부지원 총액에서 지방자치단체 지원이 차지하는 비중이 전문대가 더 높았다.

5. 등록금 동결과 사립대학 재정

「고등교육법」 제11조 제10항에 따르면 대학은 직전 3개 연도 소비자물가 상승률의 1.5배 범위 내에서 등록금을 인상할 수 있다. 그리고 같은 조 제11항에서는 대학이 등록금 인상률 상한을 초과하여 인상하면 교육부 장관이 행정적·재정적 불이익을 줄 수 있다고 규정하고 있다. 이러한 규정에 더하여 정부는 국가장학금 제도를 통해서 실질적으로 대학 등록금 동결을 유도하였다. 국가장학금 II유형에 참여하기 위해서는 등록금을 동결해야 하기 때문이다.

[그림 9-7]에서는 실질적으로 등록금 동결이 시작된 2012년 이후의 법정 인상률 상한과 국공립대 및 사립대학의 실제 등록금 상승률을 정리하였다. 2012년과 2013년, 2014년에는 명목등록금이 하락하였으며, 2015년에 등록금 인상률이 0%가 된 이후, 매년 0.3~0.4%의 인

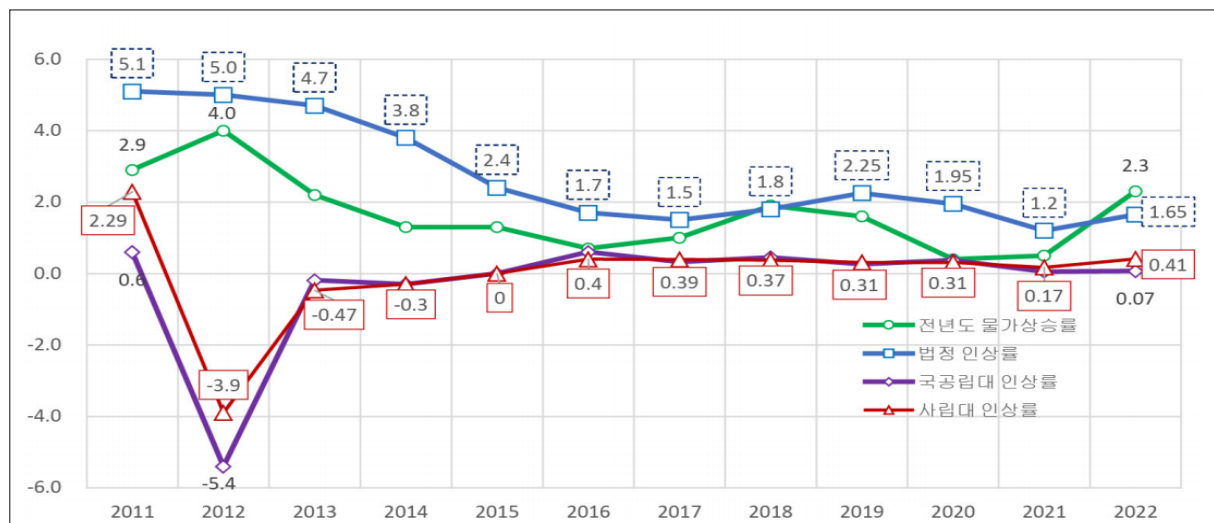
상률을 보여주었다. 예외적으로 2021년에는 인상률이 0.17%로 다른 해보다 낮았다. 물가상승률을 기반으로 산정한 등록금 법정 인상률 상한은 2016년 이후 대체로 1.5~2.25%였으며, 2021년에는 1.2%로 다른 해보다 낮았다. 이는 기준이 되는 물가상승률이 대체로 1~1.5%의 범위 내에 있었음을 시사한다. 연도별 물가상승률과 대학등록금 증가율 추이는 대학 등록금이 지난 10여 년간 명목가치로 거의 변화가 없이 유지되었으며, 실질가치로는 하락하였다는 점을 보여준다.

등록금 인상률을 매우 낮은 상태로 유지하는 상황에서 학생 수는 감소하여 대학의 주요 수입원인 등록금 수입 총액이 감소하는 결과가 나타났다. [그림 9-8]에는 사립대학의 등록금 수입 총액의 변화를 정리하였는데, 대학 등록금 총액은 2011년 9조 1,682억원에서 꾸준히 감소하여 2021년에는 8조 718억원으로 2011년에 비해 1조원 정도가 줄어들었다. 대학원 등록금은 증가하는 경향을 보여주었지만 대학 등록금과 합하면 총등록금 수입액은 10조 7,623억원에서 10조 759억원으로 약 7,000억원 정도 줄어들었다.

등록금 동결과 학생 수 감소에 따른 등록금 수입 감소는 사립대학 재정에 큰 변화를 가져왔다. [그림 9-9]에는 사립대학 교비회계 운영수익과 운영비용, 그리고 운영수지를 정리하였다. 2002년 이후 2014년까지 운영비용은 빠른 속도로 증가하였는데 운영수익은 2008년 이후 증가세가 둔화되어 2009년부터 운영수익과 운영비용의 차액인 운영수지가 감소되었다. 등록금 동결의 효과가 본격적으로 나타난 2014년 이후에는 운영수익과 운영비용이 증가하지 않고 수평으로 이동하는 양상을 보이기 시작하여 최근까지 지속되었다. 운영수익에서 운영비용을 차감한 운영수지는 0에 가까운 수준으로 유지되고 있으며, 2016~2018년, 그리고 2020년에는 적자를 기록하였다.

[그림 9-7] 연도별 물가상승률, 법정 등록금 인상률 상한, 국·공·사립대학 등록금 인상률의 변화

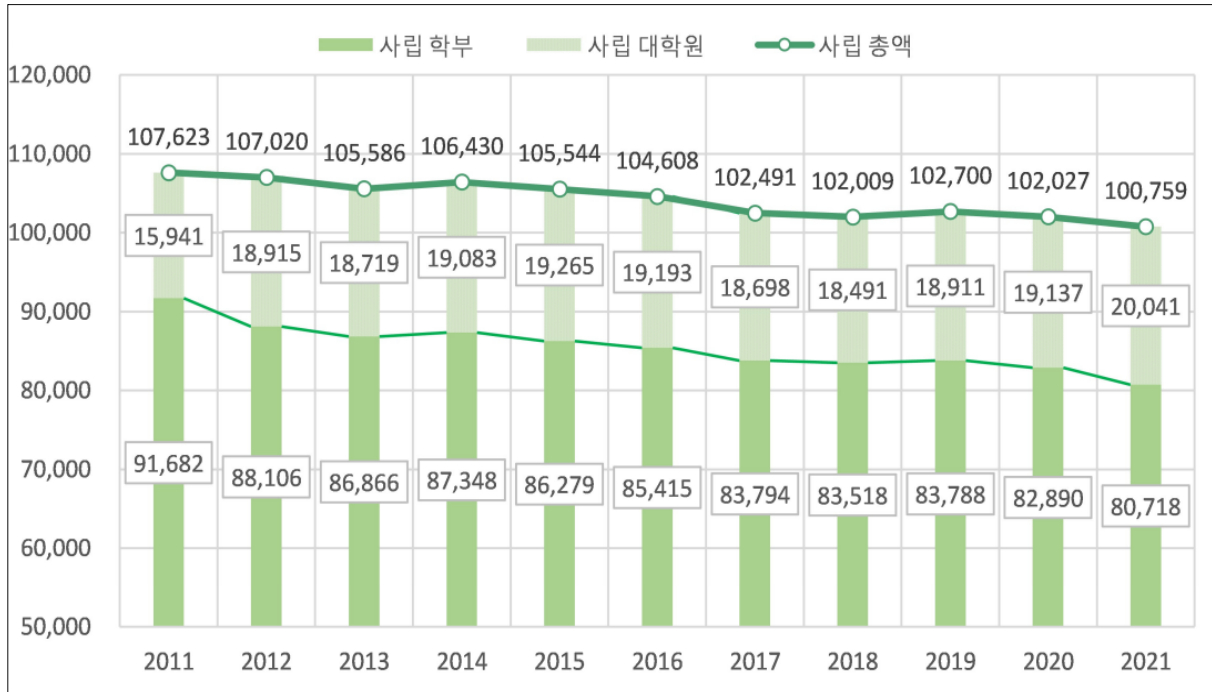
(단위: %)



자료: 송기창(2022), p. 32.

[그림 9-8] 사립대학 등록금 수입액의 변화

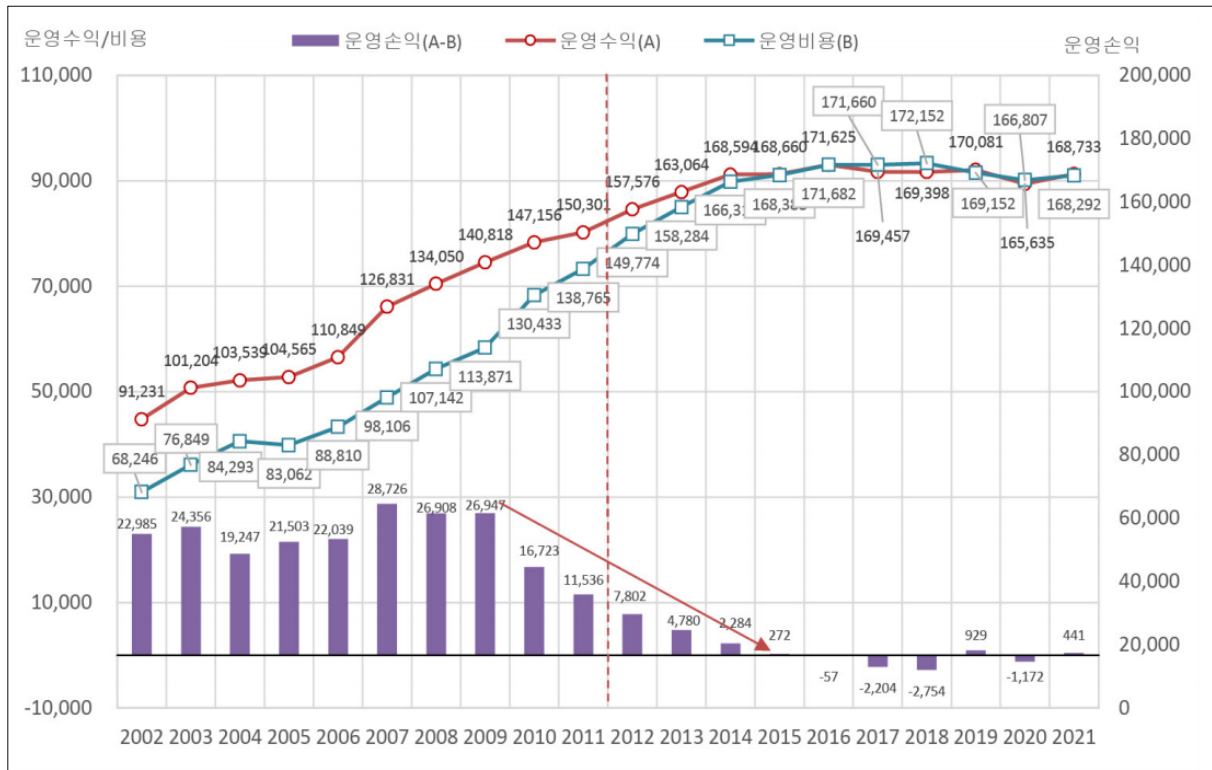
(단위: 억원)



자료: 송기창(2022), p. 28.

[그림 9-9] 사립대학 교비회계의 운영손익 변화

(단위: 억원)



자료: 송기창(2022), p. 39.

이러한 변화는 두 가지 시사점을 제공하는데, 하나는 운영비용이 증가하지 않고 현상을 유지하는 수준으로 지속되고 있다는 점이다. 학생 수가 감소하여 이러한 추세가 나타날 수도 있지만, 다른 한편으로는 교육의 질 개선을 위한 투자가 억제되고 있다는 점을 보여주기 도 한다. 앞에서 살펴본 <표 9-1>의 자료를 보면, 한국의 일반대학 1인당 교육비는 2015년 11,488달러에서 2020년 13,641달러로 증가하였다. 그런데 이를 OECD 회원국 평균치와 비교해 보면, 2015년에는 한국이 OECD 회원국 평균치의 72.6%였는데, 2020년에는 68.8%로 낮아졌다. 1인당 교육비의 1인당 GDP 대비 비율은 2015년 30.3%였으며, 2020년에는 30.4%로 큰 변화 없이 유지되었다. 한편 이 기간 중에 OECD 회원국 평균치는 상승하여 한국의 OECD 평균치 대비 비율이 2015년 78.5%에서 2019년 74.2%로 낮아졌다. 이는 한국 사립대학의 운영비용이 증가하지 않고 수평으로 유지되는 현상에는 학생 수 감소에 따른 영향도 있지만 다른 국가들과 비교할 때 한국 사립대학이 교육의 질 개선을 위한 투자가 억제된 데 따른 영향도 포함되어 있음을 시사한다.

대학은 운영차익을 적립하여 장기적인 투자 재원으로 활용한다. 그러한 장기적인 투자는 미래 교육의 질 향상을 위해 중요한 역할을 할 것으로 기대된다. 그런데 운영차익이 발생하지 않거나 적자가 지속되면 미래 교육의 발전을 위한 장기적 투자 계획을 수립·추진하지 못하고 현상을 유지하는 데 급급하게 된다. 그러므로 장기적으로 지속되는 운영수지 적자는 사립대학을 중심으로 운영되는 한국 고등교육의 질정 향상을 억제하는 결과를 가져올 수 있다.

6. 요약

본 절에서는 대학 교육 재정의 현황과 문제점을 살펴보았다. 본 절에서 논의한 내용을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

첫째, 대학교육비 투자 규모를 보면 대학교육비 총액이 GDP에서 차지하는 비중은 OECD 회원국 평균치와 유사한 수준이다. 그런데 학생 1인당 교육비 규모를 보면 다른 양상이 나타난다. 달러화로 표시한 1인당 대학교육비는 전문대학이 OECD 회원국 평균의 55.2%, 일반대학은 OECD 평균치의 68.8%로 상당히 낮았다. 1인당 교육비를 1인당 GDP로 나눈 비율은 전문대가 OECD 평균치의 57.5%, 일반대학은 74.2% 수준이었다. 전체적으로는 한국이 OECD 평균치의 71.2%로, 1인당 GDP 수준이 유사한 다른 국가에 비해 1인당 교육비가 30% 정도 낮은 것으로 나타났다. 이는 한국의 대학교육이 양적인 측면에서는 많이 팽창해 있으나 교육의 질 개선을 위한 투자는 부족하다는 점을 시사한다.

둘째, 교육비 부담 주체를 보면, 한국은 학생(학부모)과 정부 중 정부의 부담이 적은 편이다. 대학교육비 중 학생이 등록금으로 부담하는 금액이 총교육비의 56.7%를 차지하였는데,

그중 15.4%p는 정부가 지원하는 장학금이다. 정부가 대학 등록금 외에 학교에 직접 지원하는 교육비가 총교육비에서 차지하는 비중은 43.3%였으며, 정부가 지원하는 장학금과 대학에 직접 지원하는 지원금을 합하면 정부가 부담하는 교육비 비중은 58.7%였다(2020년). OECD의 다른 국가들과 비교해 보면, 한국은 민간부담 비중이 상당히 큰 국가 그룹에 포함된다. 한국 외에 영국, 호주, 일본, 미국, 콜롬비아 등에서 민간부담(정부에서 민간을 통해 지원하는 금액 포함)의 비중이 한국과 유사한 수준이거나 더 높다. OECD 회원국의 대다수를 차지하는 유럽 국가들은 대부분 국립대학을 통해 고등교육이 공급되고 있으며, 정부에서 대부분의 교육비를 부담하고 민간부담 비중은 상당히 낮은 편이다. EU 국가의 민간부담 비율 평균은 20.2%이다. EU 외 국가들의 경우에는 민간부담 비중이 작지 않다. 예를 들면, 미국은 62.5%이며, 영국은 71.9%, 호주는 63.7%, 일본은 64.5%이다.³⁰⁾

셋째, 대학교육 경쟁력과 민간부담 비중의 관계를 보면, 대학 경쟁력 상위 8개 국가의 대학교육비 중 민간부담이 차지하는 비중은 평균 51.5%로 OECD 평균치 29.9%에 비해 상당히 높은 편이다. 이 중 EU 국가인 독일과 네덜란드를 제외한 6개 국가를 보면, 캐나다의 민간부담 비중이 48.7%로 가장 낮고, 그 외 5개 국가 중에서는 한국의 민간부담 비율이 56.7%로 가장 낮다. 한국이 OECD 회원국 평균치에 비해 민간부담 비중이 크지만, 대학교육 경쟁력이 우수한 상위권 국가들 중에서는 민간부담 비중이 큰 편이 아니라는 점은 향후 대학교육의 질적 개선을 위한 재정투자 방향에 대해 중요한 시사점을 제공한다.

넷째, 한국 대학의 학생 1인당 등록금과 1인당 교육비를 살펴보면, 국립대학은 대체로 등록금이 350만~450만원의 범주에 속하며, 학생 1인당 교육비는 1,500만~2,000만원 범위에 속한다. 그 범위를 벗어나는 경우는 찾기 어렵다. 이는 국립대가 매우 표준화된 상태에서 크게 벗어나지 않는다는 점을 시사한다. 사립대학의 경우에도 대체로 학생 1인당 교육비가 일정한 범위 내에 있으며, 대부분 국립대보다 약간 낮은 수준이지만 소수의 학교는 학생 1인당 교육비가 상당히 높은 것으로 나타났다. 그리고 국립대 법인인 서울대학교와 특별법 법인 형태의 대학들은 학생 1인당 교육비가 다른 학교들보다 월등하게 높은 것으로 나타났다. 세계적으로 우수한 대학의 범주에 들어가는 학교들은 국립대 법인, 특별법 법인, 그리고 학생 1인당 교육비가 큰 소수의 사립대학들이다.

다섯째, 정부의 대학교육에 대한 투자를 중앙정부 지원과 지방자치단체 지원으로 구분해 보면, 정부지원 총액 중 지방자치단체 지원이 차지하는 비중은 4.1%로 상당히 낮은 것으로 나타났다. 사업유형별로 보면, 일반지원 사업에서 지방의 비중이 6.3%로 비교적 큰 편이며, 경상운영비 지원에서 지방의 비중은 3.7%이고, 학자금 지원에서 지방의 비중은 0.4%로 매우 낮았다(2021년).

30) OECD(2023), Table C3.2(Web columns 포함)

여섯째, 등록금 정책을 보면, 실질적으로 대학 등록금이 동결된 2012년 이후 대학 등록금이 명목가치로 거의 변화가 없이 유지되었는데, 이는 실질가치로 등록금이 하락하였음을 의미하는 것이다. 등록금 동결과 학생 수 감소의 영향으로 2011~2021년 기간에 등록금 총액이 약 9조원에서 8조원으로 1조원 정도 줄어들었다. 등록금 동결의 효과가 본격적으로 나타난 2014년 이후에는 운영수익에서 운영비용을 차감한 운영수지가 0에 가까운 수준으로 유지되고 있으며, 2016~2018년, 그리고 2020년에는 적자를 기록하였다. 등록금 동결은 학생 1인당 교육비 증가율이 다른 국가에 비해 낮아지게 된 가장 중요한 요인이며, 장기적인 관점에서 한국 대학교육의 경쟁력을 저하시키는 결과를 가져올 수 있다.

제3절 정책방향

1. 대학 교육 재정 지원의 기본방향

앞에서 검토한 대학 교육 재정의 현황과 문제점이 주는 시사점은 명확하다. 첫 번째는 대학 교육의 질적 개선을 위해 학생 1인당 교육비를 증가시키려는 노력이 필요하다는 점이다. 그동안 교육의 양적 팽창이 한국의 산업 발전에 중요한 기여를 했다는 점은 의심의 여지가 없다. 그런데 앞으로는 양적 팽창보다는 질적으로 우월한 교육이 한국의 미래를 결정하게 될 것으로 예상된다. 재정적인 측면에서 교육의 질적 발전을 위해 할 수 있는 중요한 일은 학생 1인당 교육비를 증가시키는 것이다.

두 번째는 다양성과 자율성이 중요하다는 점이다. 교육의 질적 수준이 매우 낮은 상태에서 교육의 질을 제고하는 데는 국가의 규제와 표준화된 방식으로 교육의 질을 개선하려는 노력이 효과가 클 것으로 생각된다. 그러나 세계적으로 경쟁력이 뛰어난 최상위급 대학을 양성하기 위해서는 규제, 획일성 등에서 벗어날 필요가 있다. 유럽의 대학들은 대체로 국립대학으로서 국가 전체적으로 평준화된 교육 서비스를 제공하는 것으로 알려져 있다. 그런데 대학경쟁력이 우월한 11개 국가에 들어가는 EU 국가는 3개 국가뿐이다. 한국 대학의 국제 경쟁력을 국립대학과 사립대학, 특별법에 의해 설립된 대학으로 구분해 보면, 경쟁력이 최상위권에 들어가는 대학은 소수의 사립대학과 국립대 법인, 특별법에 의한 대학들로서 주로 규제보다는 자율성에 의존하는 학교들이다. 국가의 규제와 통제는 교육 서비스의 질이 평균 이하로 낮아지는 것을 방지하는 데는 중요한 의미가 있다. 하지만 최상위권 경쟁력을 지향하는 발전을 위해서는 다양성과 자율성이 중요하다.

이런 시사점을 바탕으로 대학을 다음과 같이 세 그룹으로 구분하여 대학 교육의 발전방향을 모색하고, 대학재정 정책도 이에 맞춰 조정해 나갈 필요가 있다. 첫 번째 그룹은 규제나 통제보다는 자율을 바탕으로 발전하는 대학들이다. 사립대학 중 소수의 상위권 대학이 이에 해당될 것이며, 국립대 법인으로 되어 있는 서울대학교, 그 외 특별법을 근거로 설립된 대학들도 이 범주에 해당된다. 이 대학들은 현시점에서 보아도 세계 대학 경쟁력 순위에서 비교적 상위권에 있으며, 학생 수가 감소하는 상황에서도 학생 자원의 감소를 우려하지 않아도 되는 학교들이다. 이 대학들은 세계적으로 최첨단의 대학으로 발전시켜 나갈 필요가 있다. 이를 위해서 각각의 대학이 각 대학의 특성을 살린 자율적인 발전계획을 수립하고 추진할 수 있도록 하여야 할 것이다.

두 번째 그룹은 전체적으로 교육의 질적 수준을 제고하면서, 구조조정 과정에서 부실화되는 것을 방지하는 데 초점을 맞춰야 하는 대학들이다. 많은 사립대학이 이 그룹에 속할 것으로 생각된다. 이 대학들은 학생 수 감소의 충격을 직접적으로 감당해야 하는 어려움에 직면해 있다. 숫자로 보면 이 그룹에 속하는 대학이 가장 많으며, 정부 지원도 이 그룹의 대학에 많이 지원되었다. 등록금 인상을 불허하고 결과적으로 학생 1인당 교육비 인상을 억제하였으며, 정부가 재정지원과 규제, 평가 등을 통해 대학 교육의 부실을 방지하고 일정 수준 이상의 교육 서비스가 제공되도록 유도하였으며, 지금도 그렇게 하고 있다.

세 번째 그룹은 지방국립대학이다. 지방국립대학은 국립대학으로서 중앙정부로부터 경상운영비 지원을 받아 운영하므로 지역별 차별화보다는 획일적이며 표준화된 교육 서비스를 제공하고 있는 상황이라고 할 수 있다. 등록금 수준은 낮은 편이며, 학생 1인당 교육비는 일반적인 사립대학보다는 다소 많은 편이지만 우수한 사립대학들에는 미치지 못한다. 학생들의 선호도는 수도권 사립대학에 비해 뒤지는 것으로 평가되고 있다. 이 학교들은 국립대학으로서 일정한 수준 이상의 교육 서비스를 제공하는데, 이 학교들을 그냥 이 상태로 유지할 것인지 아니면 다양성을 가미하여 새롭게 발전할 수 있는 계기를 만들 것인지 검토해 볼 필요가 있다. 현 상태로 유지한다면 굳이 이 대학들을 국립대학의 형태로 유지할 필요가 있는지에 대해서도 생각해 볼 필요가 있다. 한편 다양성을 부여하여 새롭게 발전할 수 있는 계기를 만들기 위해서는 지역별 차별화가 필수적이며, 이를 위해서는 중앙정부의 획일적인 지원 및 통제보다는 지방자치단체의 역할을 강화하는 것이 더 나올 수 있다.

현행 재정지원 및 규제는 세 그룹 중 주로 두 번째 그룹과 세 번째 그룹에 초점을 맞춘 것이다. 그러므로 첫 번째 그룹의 대학 발전을 위한 정책방향은 새롭게 설정되어야 할 것이다. 세 번째 그룹의 경우에는 지방국립대학이 한국의 대학 교육에서 어떤 역할을 담당해야 하는지에 대해 다시 고민하고, 그 역할을 제대로 감당하도록 하려면 어떤 방식으로 지원해야 하는지 고민해야 할 것이다. 본 절에서는 첫 번째 그룹과 세 번째 그룹에 초점을 맞춰, 첫 번째 그룹에 대해서는 대학의 자율성을 보장하여 대학이 스스로 혁신할 수 있도록 지원

하는 방안을 검토하고, 세 번째 그룹에 대해서는 지방자치단체의 적극적인 역할을 통해 지방대학 혁신을 도모하는 방안을 검토한다.

2. 대학 자율성 제고를 통한 대학 혁신 지원

윤석열 정부 들어 제시된 대학 교육에 대한 정책을 보면 대학 재정지원을 확대하고, 규제를 완화하며 대학의 자율적 혁신을 유도하는 방향으로의 변화가 눈에 띈다. 「고등·평생교육지원 특별회계」를 도입하여 고등·평생교육 재정지원을 위한 재원을 확충하였으며, 「대학설립·운영규정」을 개편하여 대학의 설립 및 운영에 대한 규제를 완화하였다. 규제 완화는 대학의 학과 일부 이전, 통·폐합, 유휴 재산 활용 등 다양한 활동의 걸림돌을 없애 혁신적인 교육·연구활동을 지원하는 데 초점을 맞췄다. 대학 정원과 관련해서는 총입학정원 범위 내에서 학과의 설립·폐지 등을 통한 정원 조정을 자율화하였으며, 첨단 분야는 4대 요건 중 교원 요건만 충족하면 정원의 순증이 가능하도록 하였다. 지방대의 경우에는 첨단 분야가 아니더라도 결혼인원, 편입학 잔여인원을 활용한 학과 신증설이 가능하도록 하였다. 그 외에도 대학 시설·건물(교사) 기준이 완화되고 토지 요건도 완화되었으며, 수익용 기본재산 요건도 완화되었다.³¹⁾

그리고 대학의 평가체계를 개편하여 2025년부터 대학기본역량진단 제도를 폐지하고, 사학진흥재단의 재정진단에 따른 경영위기대학과 (전문)대학교육협의회 기관평가 인증에서 인증받지 못한 대학에 대해서만 국가장학금, 학자금 대출, 정부 재정지원을 제한하는 방식으로 전환하겠다는 계획을 발표하였다. 대학재정 지원은 기본적으로 일반재정지원을 중심으로 지원하는데, 국립대학에 대한 지원은 국립대학 육성사업으로 통합하고, 사립대학에 대한 재정지원은 대학혁신지원사업(일반대학)과 전문대학혁신지원사업(전문대학)으로 단순화한다. 일반대학 재정지원은 포물러 방식으로 재정을 지원하되 재원의 일부(30~40%)는 인센티브 재원으로 대학의 자율적 혁신계획의 성과를 평가하여 배분할 계획이다.³²⁾

이와 같은 변화는 대학 교육에 대한 규제를 상당히 완화하고, 재정지원 방식도 대학이 자율적으로 발전계획을 수립하여 추진하도록 지원하는 방향으로 개편되고 있다는 점을 보여준다. 이러한 변화는 기본적으로 대학의 자율성 제고를 통한 혁신 지원이라는 정책 방향과 일관성을 가진다.

그런데 좀 더 장기적인 관점에서 근본적인 변화를 기대하기에는 아쉬운 측면이 있다. 특히 교육의 질적 개선을 위한 투자가 크게 증대될 수 있을 것인지 의문이 든다. 정부는 지난 10여년간 등록금 인상을 동결하면서 정부의 지원을 확대하여 고등교육 재원을 보충하고자

31) 교육부 보도자료(2022. 12. 16.)

32) 교육부 보도자료(2022. 12. 16.), 교육부 대학규제혁신국(2023a; 2023b), 교육부 평생직업교육정책관(2023) 참조

노력하였다. 그 결과 등록금이 동결되었음에도 불구하고 학생 1인당 교육비는 1인당 GDP와 유사한 정도의 증가율을 보여주었다. 명목가치로 2015년 일반대학의 학생 1인당 교육비는 11,488달러였는데, 2020년에는 13,601달러가 되었고, 학생 1인당 교육비의 1인당 GDP 대비 비율은 2015년 30.3%, 2020년 30.4%로 큰 변화 없이 유지되었다. 그런데 OECD 회원국 평균치와 비교해 보면, 한국은 다른 국가에 비해 학생 1인당 교육비가 비교적 적게 증가하였다. 한국의 일반대학 학생 1인당 교육비는 2015년에 OECD 평균치의 72.6%였는데, 2020년에 68.8%가 되었다. 일반대학 학생 1인당 교육비의 1인당 GDP 대비 비율은 2015년에 한국이 OECD 평균치의 78.5%였는데, 2020년에는 74.2%가 되었다.³³⁾ 이는 등록금을 동결하면서 정부 지원 확대를 통해 학생 1인당 교육비를 충분히 확보하는 데 어려움이 있음을 보여주는 것이다. 정부는 「고등·평생교육지원 특별회계」를 도입하고 지방재정에 사용되던 재원의 일부를 고등교육 부분으로 재분배함으로써 대학 교육비를 증가시키는 개편을 하였다. 이 변화는 분명히 고등교육 투자를 증대시키는 긍정적인 영향을 줄 것으로 판단된다. 그러나 이 변화는 한 번의 변화이며, 그 변화 이후의 교육비 증가세를 지속적으로 유지하는 역할을 하기는 어려울 것으로 판단된다.

최근의 정책 변화에 대한 또 하나의 아쉬움은 규제와 재정지원 정책의 기본방향이 대학이 자율적으로 혁신계획을 수립하고 추진하도록 지원하는 방향으로 개편되었지만, 실제 개편된 내용은 기존 틀에서 크게 벗어나지 않는다는 점이다. 총정원 규제는 변화 없이 유지되며, 제한적인 범위 내에서 약간의 융통성을 발휘할 수 있도록 조정될 뿐이다. 재정지원 규모와 지원방식도 자율성을 제고하는 방향으로 전환되기는 하였지만, 근본적인 변화 없이 주어진 틀 내에서 허용되는 약간의 자율성이 어느 정도의 변화를 가져올 수 있을지 의문이다. 자율성과 관련하여 가장 중요한 문제는 대학이 교육비 총액에 대해 영향력을 발휘할 수 없다는 점이다. 수입 총액에 대한 규제가 유지되고, 교원요건과 시설요건 등 요건이 다소 완화되기는 하였지만 기본적인 규제의 틀이 그대로 유지되는 상황에서 각 대학이 큰 변화를 가져올 수 있는 정도의 자율적인 혁신을 할 수 있을지 의문이다.

이러한 아쉬운 점을 개선하기 위해서는 등록금에 대한 규제를 완화할 필요가 있다. 등록금 규제는 두 가지로 형성되어 있는데, 「고등교육법」 제11조 제10항에 따르면 대학은 직전 3개 연도 소비자물가 상승률의 1.5배 범위 내에서 등록금을 인상할 수 있다. 그리고 같은 조 제11항에서는 등록금 인상률 상한을 초과하여 인상하는 경우에 교육부 장관이 행정적·재정적 불이익을 줄 수 있다고 규정하고 있다. 이러한 규정에 더하여 정부는 국가장학금 제도를 통해서 실질적으로 대학 등록금 동결을 유도하였다. 국가장학금 II 유형에 참여하기 위해서는 등록금을 동결해야 하기 때문이다. 결과적으로 대학 등록금이 지난 10여년간 명목가치로 거의 변화가 없이 유지되었다. 이는 실질가치로는 등록금이 하락하였음을 의미한다.

33) 앞의 <표 9-1> 참조

대학에 등록금에 대한 자율성을 부여하는 것은 앞에서 언급한 두 가지 아쉬운 문제를 개선하는 결과를 가져올 것으로 기대된다. 즉, 등록금을 인상하는 대학의 학생 1인당 교육비를 증가시키는 결과를 가져올 수 있으며, 대학의 재정운영에 대한 자율성을 크게 개선하여 미래지향적인 대학 혁신을 추구할 수 있게 할 것으로 기대된다.

등록금을 인상하는 대신 정부 지원을 확대하여 교육비를 증가시키고, 재정지원에 따른 규제를 완화하여 대학의 자율성을 제고하자는 주장도 있을 수 있다. 그러나 정부의 지원을 확대하여 학생 1인당 교육비를 증가시키는 데는 한계가 있다. 대학에 대한 정부의 재정지원은 소수의 학교에 집중할 수 없고 일정한 조건을 갖춘 대학에 분할하여 배분할 수밖에 없다. 그러므로 학생 1인당 교육비 평균치를 상승하는 효과를 가져올 수는 있을지도 모르지만, 국제 경쟁에서 최상위권에 속하는 대학을 양성하기 위한 변화를 추구한다는 목적에는 부합하지 않는다. 최상위권 대학의 학생 1인당 교육비를 증가시키도록 하려면 모든 학교에 동등하게 적용되는 정책보다는 등록금 규제를 완화하여 학생과 학교가 합의하여 자율적으로 재원을 조달할 수 있도록 분위기를 형성하는 것이 중요하다. 정부지원의 확대를 통해 조성한 고등교육비는 대학교육의 질을 전반적으로 개선하는 목적으로 사용하고, 소수의 매우 우수한 학교는 자율적으로 재원을 조달하여 학교별로 차별화된 자체적인 혁신 목적으로 사용하도록 하면 매우 우수한 대학과 일반적인 대학의 교육 서비스 질이 모두 개선될 수 있을 것으로 기대된다.

등록금 규제 완화에 대한 반론 중 가장 중요한 것은 규제를 완화하면 많은 대학이 무분별하게 등록금을 인상하여 가계의 학비 부담이 과중하게 될 가능성이 있다는 점이다. 그런데 대학 등록금을 인상하는 절차에 대한 규제를 유지한다면 학교가 학생들이 받아들일 수 없는 수준으로 등록금을 대폭 인상하기는 쉽지 않을 것으로 생각된다. 2011년 1월에 개정된 「고등교육법」에는 등록금심의위원회 도입을 규정하였고, 2011년 9월에 이 법을 개정하여 등록금심의위원 중 학생위원의 비중을 10분의 3 이상이 되도록 하였다. 그리고 회의록 공개와 위원회의 자료 요청권을 명문화하였다. 2020년 10월 개정에서는 대학 등록금심의위원회를 구성에 대해 구성단위별 위원은 10분의 5 미만이 되도록 하여 특정 구성단위가 독점적인 영향력을 행사하기 어렵도록 하였으며, 관련 전문가 위원을 선임할 때는 학칙으로 정하는 바에 따라 학교를 대표하는 측과 학생을 대표하는 측이 협의하도록 하였다. 그리고 2009년 이후 대학별 등록금 현황과 등록금 산정 근거를 대학정보공시시스템을 통해 공시하고 있다. 그러므로 대학이 등록금을 인상하려면 인상의 필요성과 인상 규모에 대해 대학구성원을 설득하여야 하며, 특정한 하나의 구성단위가 의사결정을 독점적으로 지배하지는 못할 것으로 판단된다.³⁴⁾

34) 송기창(2022), pp. 5~6.

등록금 인상이 가계의 교육비 부담을 과도하게 증가시킬 것이라는 우려에 대해서는 문제를 충분히 인식하고 분석하여 대응 방안을 마련할 필요가 있다. 교육적인 관점에서 보면 가계의 대학 등록금 부담을 완화해야 하는 이유는 중·저소득층 자녀도 크게 무리하지 않고 대학 교육을 받을 수 있도록 교육의 기회를 보장하는 데 있다. 그 방안으로 장학금을 확충하는 방안과 등록금 규모를 통제하는 방안을 생각할 수 있는데, 한국에서 2012년부터 본격적으로 시작된 반값등록금 정책은 두 가지를 모두 적극적으로 활용한 것이라고 할 수 있다. 등록금 인상을 억제하여 총부담이 증가하는 것을 막았고, 국가장학금을 확충하여 등록금의 절반 정도를 국가와 민간의 장학금으로 지원하였다.

그런데 두 가지 정책 수단의 영향 범위가 다르다는 점을 인식할 필요가 있다. 등록금 인상 억제는 모든 학생에게 적용되는 것으로 소득 수준과 관계 없이 모든 학생이 동등하게 혜택을 받는 정책이다. 등록금이 인상되지 않는다는 점은 혜택이지만 등록금을 더 납부하고 더 나은 교육을 받고자 하는 학생에게는 원하는 바를 이루지 못하게 제약하는 정책이 된다. 등록금 규제는 중·저소득층에게 균등한 교육 기회를 제공한다는 점보다는 평균적인 교육비 축소에 초점을 맞춘 정책이다. 한편 장학금, 특히 소득수준에 따라 차등화하여 지급하는 장학금은 ‘교육비 부담의 평준화’보다는 ‘교육 기회 균등’에 초점을 맞춘 정책이다. 심지어는 등록금을 인상하여 일부를 장학금으로 활용한다면 등록금 인상을 통해 기회균등의 문제를 개선할 수도 있다. 교육비 부담의 평준화를 과도하게 강조하면 질적으로 우수한 대학의 양성을 저해하는 결과가 나타날 수 있다. 그러므로 교육적인 측면에서는 교육비 부담의 평준화가 아닌 교육 기회의 균등에 초점을 맞춰 정책을 추진해야 한다. 즉, 법률로 정해진 범위 내에서의 등록금 인상을 허용하면서 기회의 균등을 보장할 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다.

등록금 인상을 허용하면서 교육 기회의 균등을 보장하기 위해서는 장학금을 통해 중·저소득층의 교육비 부담을 완화해야 한다. 대다수의 대학이 등록금을 인상하면 이에 맞춰 국가장학금도 확충하여야 할 것이다. 그리고 등록금을 인상한 대학은 증가된 등록금 수입의 일정 부분을 장학금으로 중·저소득층에게 배분하여 학비 부담을 완화하여야 할 것이다. 이와 관련하여 등록금과 국가장학금 간의 차액을 학교 장학금으로 어떻게 보완할 것인지에 대한 규제가 필요하다. 즉, 등록금 인상을 규제하는 대신 학교가 등록금 인상 후에 교내 중·저소득층 교육비 부담을 어떻게 완화하여 균등한 교육기회를 제공하는 데 기여할 것인지를 규제해야 할 것이다. 일반적으로 대학은 우수한 학생을 유치하려고 노력하기 때문에 장학금도 소득수준을 고려하여 중·저소득층에게 지급하는 장학금보다 성적 우수 학생에게 지급하는 장학금을 선호한다. 그러나 국가 전체의 관점에서는 중·저소득층에게도 고르게 교육 기회를 제공하는 것이 중요하며 국가장학금이 그 정책 수단이 된다. 그런데 개별 학교가 등록금을 인상하면 국가의 장학금으로 중·저소득층에게도 교육 기회를 고르게 제공한

다는 목적이 위협을 받게 될 수 있다. 그러므로 정부가 규제를 통해 학교가 중·저소득층에게 장학금을 지원하도록 유도할 필요가 있다.

3. 지방대학 혁신을 위한 지방자치단체 역할 제고

한국의 대학 교육 정책에서 지방대학의 발전은 매우 중요한 이슈이다. 지방인구 감소, 지방소멸이라는 위기감과 대학생 수 감소 문제가 함께 맞물려 수도권 대학에 비해 학생들의 선호도가 낮은 지방대학들은 구조조정의 위기에 직면해 있다. 한편 국가 균형발전의 관점에서 보면, 지방대학을 지방에 있다는 이유로 사라지게 만들기보다는 지역별로 특성화하여 발전 가능성이 있는 대학은 발전시키도록 유도할 필요가 있다.

지금까지 정부는 지방대학에 대한 투자를 증대시키기 위해 다양한 노력을 기울였다. 권역별로 국립대학을 설치하여 운영하고 있으며, 일반재정지원에서도 권역별로 구분하여 수도권보다는 지방대학에 더 많은 재원이 배분되도록 노력하였다. 교육부의 대학재정지원사업 중에는 지역혁신사업(RIS), 지방대 활성화 사업 등 지방대학의 발전에 초점을 맞춘 사업들도 있었다. 이러한 노력에도 불구하고 지방대학과 수도권 대학에 대한 학생들의 선호도 격차가 줄어드는 기미는 보이지 않았다. 학생 수 감소에 따른 대학구조조정의 문제에 직면한 현시점에서는 학생들의 선호도가 낮은 지방대학이 심각한 위기에 직면하게 되었다.

지방대학의 발전을 위해서는 국가의 획일적인 규제와 통제에서 벗어나 지역별로 다양한 방향으로의 혁신을 추구하도록 유도하는 방안을 검토할 필요가 있다. 앞서서도 언급한 바와 같이 모든 대학에 적용되는 정부의 재정지원과 획일적인 규제는 평균적인 교육의 질을 개선하는 데 중요한 의미가 있으나 그 범위를 넘어서는 발전, 다양한 방향으로의 혁신을 유도하는 효과는 기대하기 어렵다. 앞 소절에서 이러한 문제를 개선하기 위한 방안으로 대학의 자율성을 강화하는 방안을 제시하였다. 즉, 대학이 자율적으로 재원을 조달하여 혁신 계획을 수립하고 추진하도록 하는 방안이다. 그런데 학생들의 선호도가 낮은 지방대학은 그런 방식으로 발전할 수 없다. 그보다는 지방자치단체와 지방대학이 협력하여 지역별로 차별화된 대학 혁신 방안을 모색하고 추진할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

윤석열 정부 들어 교육부는 지방대학 재정지원체계를 지역혁신중심 대학지원체계(RISE: Regional Innovation System and Education)로 개편하는 방안을 제시하였다. RISE는 행·재정권한을 지방자치단체에 위임·이양하고 지역발전과 연계한 전략적 지원으로 지역과 대학의 동반 성장을 추진하는 체계를 의미한다. 중앙정부의 지방대학에 대한 재정지원을 지방자치단체를 통해서 대학에 지원하도록 하고, 지방자치단체가 대학의 혁신계획 수립 및 수행에서 중요한 역할을 하도록 한다는 것이다.³⁵⁾ 이를 위해 산학협력, 평생·직업교육 등 지역의

35) RISE 사업의 내용에 대해서는 교육부 보도자료(2023. 2. 1.) 참조

수요를 반영하여 추진할 필요성이 있고, 지자체와의 협력이 중요한 대학재정지원사업을 연계·통합할 예정이다. 구체적으로 보면, 교육부 대학재정지원사업 중 RIS(지역혁신), LINC 3.0(산학협력), LiFE(대학평생교육), HiVE(전문직업교육), 지방대활성화 사업은 2023~2024년에는 시범지역을 중심으로 지자체와 대학의 협력을 강화하고, 2025년부터는 RISE로 통합하여 지원할 예정이다. 2023년 3월에 RISE 사업 시범지역으로 경남, 경북, 대구, 부산, 전남, 전북, 충북 7개 시·도를 선정하였다.³⁶⁾ 5개 사업의 통합과 함께 대학재정지원사업의 구조·규모의 조정 등을 통해 2025년부터는 교육부 대학재정지원사업 예산의 50% 이상을 지역주도로 전환할 계획이다. 지역주도 재정지원은 지자체(시도) 전담기관(비영리 법인)에 지역주도 대학재정지원사업 예산을 지원하고, 그 전담기관이 대학을 지원하도록 하는 체제를 의미한다.

지역주도 재정지원체제에서 지방자치단체는 지역발전계획과 대학 특성화 분야 등을 고려하여 지역의 실수요에 기반한 대학지원계획(RISE 계획)을 수립하고, 교육부 등 중앙부처와 협약을 체결하고 협약에 근거하여 지역대학을 지원하게 된다. 교육부는 지방자치단체와 공동 설계·조정(Co-Design)을 통해 지방자치단체의 RISE 계획 수립을 지원하고, 지방자치단체는 대학재정지원 예산이 통합적으로 지원될 수 있도록 사업을 기획·운영한다. 그리고 대학 구조를 전면적으로 혁신할 의지와 지역 성장을 견인할 역량을 갖춘 지역 대학을 글로벌대학으로 선정하여 육성할 계획이다. 글로벌대학은 지역발전 전략과 연계하여 지역의 발전을 선도하고 지역 내 다른 대학의 성장을 견인할 수 있는 특화 분야에서 세계적인 대학을 의미한다. RISE 시범지역은 고등교육혁신특화지역(「지방대육성법」 제22조)으로 지정하고, 대학과 지역의 혁신에 필요한 규제 특례는 신속히 적용될 수 있도록 지원할 예정이다.

지방대학에 대한 지원체제를 RISE 사업으로 통합하고 지방자치단체와 대학이 협력하여 지역발전계획과 연계한 대학 혁신방안을 모색하고 추진하도록 하는 방안은 전진하지 못하는 지방대학의 경쟁력을 제고하는 방향으로의 중요한 진전으로 판단된다. 정부는 지방대학이 지역 수요에 기반하여 특색있는 방향으로 발전해 나가도록 기대하여 이러한 정책을 제시한 것으로 보인다.

RISE 사업이 기대한 바와 같은 성과를 거둘 수 있도록 하려면 지방자치단체의 적극적인 역할이 중요하다. 그런데 중앙정부가 대학에 지원할 재원을 지방자치단체로 보내고, 지방자치단체가 교육부와 협력하여 RISE 계획을 수립하고 대학에 재원을 배분하는 체계 개편만으로 지방자치단체의 적극적인 역할을 유도할 수 있을지 의문이다. 지방자치단체가 중앙정부와 대학 사이에서 재원이 통과하는 통과기관의 역할만 하게 되지는 않을까 하는 우려가 들기 때문이다. 지방대학은 사립대 또는 국립대 형태로 운영되고 있으며 지방자치단체가 실질적으로 운영 책임을 지는 시·도 대학은 거의 없다. 지금까지 지방자치단체는 대학

36) 교육부 보도자료(2023. 3. 8.)

의 설립 및 운영에 대해 관심을 기울이지 않았으며, 현재도 대학의 운영에 관여할 전문적인 지식 등의 능력을 갖추지 못하였을 것으로 판단된다. 이뿐만 아니라 지방자치단체는 대학 재정 지원을 위한 재원을 조달할 책임도 없다. 이러한 상황에서 지방자치단체가 RISE 사업의 중요한 한 축으로서 주어진 사명을 잘 감당할 수 있을지 의문이다. 의욕과 노력, 유인이 부족한 지방자치단체에 중앙정부 재원을 주어 대학에 배분하도록 한다면, 지방자치단체는 재원이 투명하게 통과하는 역할만 하게 될 가능성이 크다.

RISE 사업이 목표하는 성과를 거두고 지방자치단체와 지역 대학이 협력하여 지역발전과 연계하여 지역 대학을 발전시키는 체제를 정착하도록 하려면 지방자치단체가 대학 교육에 깊은 관심을 가지고 적극적으로 개입하도록 유도하는 방안을 모색할 필요가 있다. 지방대학의 성과가 지방자치단체장의 성과가 될 수 있도록 하여야 하며, 지방자치단체가 중앙정부 재원을 대학에 배분하는 역할을 하는 것을 넘어서 직접 재원을 투입하고 지방대학 발전에 대해 책임을 지도록 유도할 필요가 있다.

참고문헌

<국내 문헌>

- 김문정·박경하·전병유·오단이·유선치·성경하, 『민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구』, 한국노인인력개발원, 연구-정책-22-01, 2022.
- 교육부 대학규제혁신국, 「2023년 국립대학 육성사업 기본계획(안)」, 2023a. 3.
- _____, 「2023년 대학혁신지원사업(일반재정지원) 기본계획(안)」, 2023b. 3.
- 교육부 보도자료, 「대학의 자율적인 운영을 대폭 확대하기 위한 교제개혁 및 평가체제 개편 본격화: 대학 설립·운영 4대 요건 개편, 대학기본역량진단 폐지 등 논의」, 2022. 12. 16.
- _____, 「지역 주도의 대학지원 패러다임으로 대전환, 대학·지역·국가의 경쟁력을 높인다!: 지역혁신 중심 대학지원체계(RISE) 구축 및 시범지역 공모」, 2023. 2. 1.
- _____, 「2025년 지역혁신중심 대학지원체계(RISE) 도입 본격 시동: 시범지역으로 경남, 경북, 대구, 부산, 전남, 전북, 충북 7개 시·도 선정」, 2023. 3. 8.
- 교육부 평생직업교육정책관, 「2023년 전문대학 혁신지원사업(일반재정지원) 기본계획」, 2023. 3.
- 고용노동부, 「2023년 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서」, 2023.
- 송기창, 「반값등록금정책의 성과와 과제」, 『2022 고등교육현안 정책자문 자료집』, 한국대학교육협의회, 2022. 12., pp. 3~51.
- 이승호·진성진·정영훈·조영민, 『고령자 고용 활성화 대책의 고용효과: 주된 일자리 계속고용을 중심으로』, 고용노동부·한국노동연구원, 2022.
- 재정지출분석센터, 「고용정책 관련 ICT·금융 기업 그룹심층인터뷰」, 한국조세재정연구원, 2023a.
- _____, 「고용정책 관련 중소기업 인터뷰」, 한국조세재정연구원, 2023b.
- _____, 「기업의 인력관리 현황과 재정정책 과제 발굴」, 한국조세재정연구원, 2023c.

<외국 문헌>

- OECD, Education at a Glance 2023: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>, December 2023.
- _____, Education at a Glance 2022: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>, December 2022.

_____, Population with tertiary education(indicator). doi: 10.1787/0b8f90e9-en, 검색일자: 2023. 10. 22.
Sannikova, I. N., E. A. Prikhodko, and A. Muhitdinov, “Assessment of the universities impact on global competitiveness based on rankings,” E3S Web of Conferences 296, 08009, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202129608009>, 2021.

<누리집>

교육통계서비스, <https://kess.kedi.re.kr/index>, 검색일자: 2023. 8. 14.

대학알리미 홈페이지, 대학 주요 정보, <https://www.academyinfo.go.kr/main/main2130/doInit.do>, 검색일자: 2023. 8. 17.

사학진흥재단, 대학재정알리미 홈페이지, 고등교육재정지원, <https://uniarlimi.kasfo.or.kr/statistics/highEducation/centralOffice>, 검색일자: 2023. 8. 18.

Times University Rankings 2023, <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>, 검색일자: 2023. 8. 14.

QS Top Universities, QS University Rankings 2024, <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2024?®ion=Asia&countries=cn>, 검색일자: 2023. 8. 14.

부록

1. 기업 인사담당자 대상 설문조사 문항

기업의 인력관리 현황과 재정정책 과제 발굴 목적 설문

- 참고 : [LOGIC]에서 or 조건은 ‘/’로 기재

[스크리닝 문항]

SQ1 귀하의 직무는 무엇입니까?

- ① 인사/HR(총무과 등에서 해당 업무를 수행하는 자 포함)
- ② 영업/마케팅
- ③ IT/통신
- ④ 연구개발
- ⑤ 기타

SQ2 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 임원급 이상
- ② 부장급
- ③ 과장급
- ④ 대리급
- ⑤ 사원급

[LOGIC] SQ1(직무) ②/③/④/⑤ and SQ2(직급) ②/③/④/⑤ 설문탈락

[LOGIC] SQ1(직무) ① and SQ2(직급) ④/⑤ 설문탈락

SQ3 재직 중이신 기업의 유형은 무엇입니까?

- ① 민간 기업(사기업)
- ② 기타(공기업, 공공기관, 지자체, 비영리단체, 협회단체, 외국기관 등)

[LOGIC] SQ3(기업유형) ② 설문탈락

SQ4 재직 중이신 기업의 규모를 선택하십시오. (현재 기준)

- ① 대기업
- ② 중견기업
- ③ 중소기업
- ④ 소상공인

[LOGIC] SQ4(기업규모) ④ 설문탈락

[LOGIC] SQ1(직무) ②/③/④/⑤ and SQ4(기업규모) ① 설문탈락

[LOGIC] SQ1(직무) ②/③/④/⑤ and SQ4(기업규모) ② 설문탈락

SQ5 재직 중이신 기업의 산업이 교육 분야(교육 훈련 관련 서비스업 등) 혹은 농수산업/광업입니까?

- ① 예
- ② 아니요

[LOGIC] SQ5(산업) ① 설문탈락

SQ6 귀사는 언제 설립되었습니까? (연도, 월)SQ6(1) [설립일자_년도]

_____ 년도

[LOGIC] SQ6(1)(설립일자_년도) 2020 이상 설문탈락

SQ6(2) [설립일자_월]

_____ 월

[A. 기업(사업체) 일반사항]

A3 2023년 1분기 기준 귀사의 월별 평균 매출규모는 어느 수준입니까?

- ① 5천만원 미만
- ② 5천만~1억원 미만
- ③ 1억~5억원 미만
- ④ 5억~10억원 미만
- ⑤ 10억~50억원 미만
- ⑥ 50억~100억원 미만
- ⑦ 100억~200억원 미만
- ⑧ 200억~500억원 미만
- ⑨ 500억원 이상

A4 2023년 1/4분기 기준 귀사의 월별 평균 영업이익은 어느 수준입니까?

- ① 5천만원 미만
- ② 5천만원~1억원 미만
- ③ 1억원~5억원 미만
- ④ 5억원~10억원 미만
- ⑤ 10억원~50억원 미만
- ⑥ 50억원~100억원 미만
- ⑦ 100억원~200억원 미만
- ⑧ 200억원~500억원 미만
- ⑨ 500억원 이상

A6 2023년 8월 기준 귀사와 관련된(동일한 법인등록번호 공유하는) 사업체 개수는 총 몇 개입니까? * 본인 기업 제외

_____ 개

A7, A8 귀사의 주요 업종에 해당하는 통계청의 표준산업분류의 대분류, 중분류는 무엇입니까?

* 재직 기업과 불일치하는 경우, 리워드 지급 불가

▼ 대분류: (표준산업분류코드에 따름)

- C. 제조업(10~34)
- D. 전기 가스 증기 및 공기 조절 공급업(35)
- E. 수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업(36~39)
- F. 건설업(41~42)
- G. 도매 및 소매업(45~47)
- H. 운수 및 창고업(49~52)
- I. 숙박 및 음식점업(55~56)
- J. 정보통신업(58~63)
- K. 금융 및 보험업(64~66)
- L. 부동산업(68)
- M. 전문 과학 및 기술 서비스업(70~73)
- N. 사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)
- Q. 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)
- R. 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스업(90~91)

▼ 중분류: (대분류에 따름)

A9 귀사에서 다음의 전문직 종사자 분들이 얼마나 있으십니까? * 해당 자격증을 가진 전문직 종사자를 기준으로 작성해주세요.

세무사: _____ 명

회계사: _____ 명

변호사: _____ 명

노무사: _____ 명

A10 귀사에서 다음의 인사 업무 담당 인원분들이 얼마나 있으십니까? * 노무사가 인사 업무를 담당하고 있다면, 본 답변에 포함하여 작성해주세요.

_____ 명

[B. 현재 인력현황]

B1 현재 전문직 종사자 분들이{A9 총합}명 재직중이라 답변하셨습니다.

2023년 8월 기준 전체 근무인원은 어느 정도입니까? * 상용직, 임시직, 일용직 등 임금근로자 모두 포함 * 앞 질문에서 답변하신 전문직 종사자 인원보다 큰 값을 선택해주세요.

* 리멤버 보유정보와 대조하여, 불일치하는 경우 리워드 지급 불가

- ① 5인 미만
- ② 5~9인
- ③ 10~29인
- ④ 30~49인
- ⑤ 50~99인
- ⑥ 100~299인
- ⑦ 300~499인
- ⑧ 500~699인
- ⑨ 700인 이상

B2 2023년 8월 기준 현재 귀사에서 고용하고 있는 근로자{B1 선택지} 중에서 정규직의 비중은 어떻게 됩니까? * 정규직: 4대보험 모두 가입자

- ① 90% 이상
- ② 70% 이상~90% 미만
- ③ 50% 이상~70% 미만
- ④ 30% 이상~50% 미만
- ⑤ 30% 미만

B3 2023년 8월 기준 귀사의 근로인력의 **연령 구성**을 말씀해주세요

- 1) 20대: _____ %
- 2) 30대: _____ %
- 3) 40대: _____ %
- 4) 50대: _____ %
- 5) 60대: _____ %
- 6) 70대 이상: _____ %

B4 2023년 8월 기준 귀사의 근로인력의 **직업의 구성**을 말씀해주세요

* '기타' 항목이 없으면, 비율을 공란으로 비우고 넘어가 주세요.

- 1) 임금근로자 - 관리직: _____ %
- 2) 임금근로자 - 전문직, 사무직, 영업직: _____ %
- 3) 임금근로자 - 단순노무직: _____ %
- 4) 비임금근로자(프리랜서 등): _____ %
- 5) 기타: _____ %

[LOGIC] If 'B4'의 '5) 기타' > 0 'B4(2)' 응답

B4(2) '기타' 항목에 해당하는 직업구성을 입력해주세요.

* 질문과 무관한 응답은 리워드 지급 불가

B5(1) 2023년 8월 기준 귀사의 근로인력의 **직급의 구성**을 말씀해주세요

* '기타' 항목이 없으면, 비율을 공란으로 비우고 넘어가 주세요.

- 1) 임원급: _____ %
- 2) 부장급: _____ %
- 3) 과장급: _____ %
- 4) 대리급: _____ %
- 5) 사원: _____ %
- 6) 기타: _____ %

[LOGIC] If 'B5(1)'의 '6) 기타' > 0 'B5(2)' 응답

B5(2) '기타' 항목에 해당하는 직급구성을 입력해주세요.

* 질문과 무관한 응답은 리워드 지급 불가

B6 2023년 8월 기준 귀사의 근로인력의 전문직, 비전문직 구성을 말씀해주십시오 * 전문직 총합을 '0명'으로 응답하신 경우, 비전문직 구성만 응답해주세요 * 전문직 총합을 '0명' 이상으로 응답하신 경우, 전문직 구성을 '0%' 이상으로 응답해주세요.

전문직(0% 이상으로 입력): _____ %

비전문직(일반)-인문계: _____ %

비전문직(일반)-이공계: _____ %

B7 2023년 8월 기준 귀사의 주 근로인력(임원급 제외)의 (세전)평균 월급여수준에 대하여 말씀해주십시오 * 평균 월급여수준: 기본급, 성과급 등을 포함한 연봉을 12로 나눈 금액

- ① 200만원 이하
- ② 200만~300만원
- ③ 300만~400만원
- ④ 400만~500만원
- ⑤ 500만~600만원
- ⑥ 600만~700만원
- ⑦ 700만원 이상

B8 귀사에는 성과급제도가 존재합니까?

- ① 존재한다
- ② 존재하지 않는다

[LOGIC] If 'B8'의 ① 선택 'B9' 응답

B9 연간 평균적으로 성과급 액수는 기본급 대비 몇 %에 해당합니까?

- ① 10% 미만
- ② 10~40%
- ③ 40~70%
- ④ 70~100%
- ⑤ 100~200%
- ⑥ 200% 이상

B10 2023년 8월 기준 귀사에는 연공서열이 반영된 임금구조를 갖고 있습니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다
- ③ 일부만 그러하다

[LOGIC] If 'B10'의 ③ 선택 'B11' 응답

B11 연공서열이 반영되는 근로자 비중은 어느 정도입니까?

- ① 5% 미만
- ② 6~10%
- ③ 10~20%
- ④ 20~50%
- ⑤ 50% 이상

B12 2023년 8월 기준 귀사에는 임금피크제가 존재합니까?

- ① 있다
- ② 없다

[LOGIC] If 'B12'의 ① 선택 'B13', 'B14' 응답

B13 존재한다면, 임금피크제는 몇 세부터 적용됩니까?

_____세

B14 2023년 상반기 기준 귀사에서 임금피크제가 적용되었던 근로자의 비중은 얼마나 됩니까?

(평균적인 상시근로자 인원 대비)

- ① 없었다
- ② 5% 미만
- ③ 6~10%
- ④ 10~20%
- ⑤ 20~50%
- ⑥ 50% 이상

B15 2023년 8월 기준 귀사에는 정년제도가 존재합니까?

- ① 있다
- ② 없다

[LOGIC] If 'B15'의 ① 선택 'B16', 'B17' 응답

B16 정년이 만 몇 세입니까?

B17 2022년 1월~12월 기준 전체 퇴직자 중 정년을 맞이하여 퇴직한 근로자의 비율은 어느 정도입니까?

- ① 없다
- ② 5% 미만
- ③ 6~10%
- ④ 10~20%
- ⑤ 20~50%
- ⑥ 50% 이상

[C. 채용 및 인력관리 - 도전과 향후 과제]

C1 근로자를 고용하여 생산에 투입할 때 기업 관점에서 기본적인 임금 외 가장 큰 부담은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 사회보험료 부담(건강보험료, 국민연금 등)
- ② 복리후생 관련 비용(건강검진, 직업훈련 등)
- ③ 육아휴직, 질병 등의 갑작스러운 업무 공백 발생
- ④ 근로자, 사용자 간 잠재적 법적 갈등의 가능성
- ⑤ 기타 _____

C2 귀사의 경우, 인력 관리 측면에서 가장 큰 어려움은 어디에서 발생한다고 보십니까?

- ① 기업의 선호에 맞는 인재를 찾기 어렵다.
- ② 이직률을 낮추기 위한 보상체계나 근로 여건을 마련하기 어렵다.
- ③ 채용된 인력을 훈련, 관리하여 성과를 내기 어렵다.
- ④ 세대 간 갈등 등 내부 구성원 간 의견 조율이 어렵다.
- ⑤ 기타 _____

C3(1) 기존인력 유지 혹은 채용이 가장 어려운 근로자의 특징은 무엇입니까? [근로자의 특징: 연령]

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대

- ④ 50대
- ⑤ 60대 이상
- ⑥ 유지, 채용이 어려운 연령대 없음

C3(2) 기존인력 유지 혹은 채용이 가장 어려운 근로자의 특징은 무엇입니까? [근로자의 특징: 직군 유형]

- ① 임원, 관리직
- ② 영업직, 사무직
- ③ 변호사 등 전문직
- ④ 단순노무직

C3(3) 기존인력 유지 혹은 채용이 가장 어려운 근로자의 특징은 무엇입니까? [근로자 특징: 전공 분야]

- ① 인문계
- ② 사회과학
- ③ 이공계
- ④ 변호사 등 전문직

C4(1) {C3(1) 선택지}{C3(2) 선택지}{C3(3) 선택지}에 해당하는 근로자 관리가 어렵다고 답변하셨습니다. 해당 근로자 관리(채용 및 유지)의 어려움이 어디에서 주로 발생한다고 생각하십니까?

- ① 만족스러운 인재를 찾기 어렵다. 예) 업무 분야에서의 전문성, 열의, 사회성 등
- ② 우수한 인재 채용·유지하기 위한 경제적 보상수준을 제시하기 어렵다.
예) 높은 수준의 기본급, 충분한 성과급제 등
- ③ 우수한 인재 채용·유지하기 위한 근로 여건을 만들기 어렵다.
예) 일가정 양립, 재택근무 환경 등
- ④ 기타 _____

C4(2) {C3(1) 선택지}{C3(2) 선택지}{C3(3) 선택지}에 해당하는 근로자 관리가 어렵다고 답변하셨습니다. 해당 근로자 관리(채용 및 유지)의 어려움이 어디에서 주로 발생한다고 생각하십니까? (순서대로 1순위, 2순위 선택)

[인력관리의 어려움: 근로자 측면]

_____ (초기 인적자본) 초중등 및 고등 교육 시스템에서의 기본적인 역량 부족

- _____ (최신 지식) 새로운 기술 능력을 충분히 습득하지 못함
- _____ (사회경험 부족으로 인한) 사회성, 인성 차원의 문제
- _____ (열의) 일자리에서의 소신, 사명감, 열정 부족
- _____ 기타

C4(3) {C3(1) 선택지}{C3(2) 선택지}{C3(3) 선택지}에 해당하는 근로자 관리가 어렵다고 답변하셨습니다. 해당 근로자 관리(채용 및 유지)의 어려움이 어디에서 주로 발생한다고 생각하십니까? (순서대로 1순위, 2순위 선택)

[인력관리의 어려움: 임금보상 및 근로환경]

- _____ (임금) 충분한 경제적 보상 어려움
- _____ (비임금) 복리후생 측면의 지원 한계
- _____ 강한 위계질서로 인한 갈등
- _____ 전문성 심화 기회의 부족
- _____ 노사관계
- _____ 기타

C4(4) {C3(1) 선택지}{C3(2) 선택지}{C3(3) 선택지}에 해당하는 근로자 관리가 어렵다고 답변하셨습니다. 해당 근로자 관리(채용 및 유지)의 어려움이 어디에서 주로 발생한다고 생각하십니까? (순서대로 1순위, 2순위 선택)

[인력관리의 어려움: 회사의 위상 측면]

- _____ 회사에 대한 낮은 인지도
- _____ 미래 경쟁력 부족(비전 부족)
- _____ 구직자들이 일반적으로 선호하지 않는 회사의 위치
- _____ 구직자들이 선호하지 않는 회사의 주 종사산업
- _____ 기타

C5 인력 유지, 채용상의 어려움을 극복하고자 귀사가 취하는 조치 중 비중이 큰 항목은 무엇입니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 더 높은 임금을 제안한다.
- _____ 복리후생 수준을 개선한다.
- _____ 자사에 대한 홍보수준을 높인다.
- _____ 잠재적 인력풀을 충분히 확보한다.

- _____ 근로자 친화적인 근로환경이나 문화를 만든다.
- _____ 근무 시설, 주변 시설 등 업무 공간을 개선한다.

C6 귀사의 인재 채용부담이 (2~3년 전)에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- ① 구인의 어려움이 예전보다 훨씬 줄어들었다. (강도 1)
- ② 구인의 어려움이 예전보다 다소 줄어들었다. (강도 2)
- ③ 구인의 어려움이 예전과 비슷하다. (강도 3)
- ④ 구인의 어려움이 예전보다 다소 커졌다 (강도 4)
- ⑤ 구인의 어려움이 예전보다 훨씬 커졌다. (강도 5)

C7(1) 오늘날 귀사의 기업경쟁력이나 시장성과 등을 제고하는 데 있어서 인력채용의 규모와 중요성은 향후 어떻게 될 것이라고 예상하십니까?

* 기술도입, 인프라 구축, 기계 등 자본투입 등 다른 요인에 비교하여 응답해주세요.

[A. 인력채용의 규모]

- ① 현재보다 훨씬 줄어들 것이다. (강도 1)
- ② 현재보다 다소 줄어들 것이다. (강도 2)
- ③ 현재와 유사할 것이다. (강도 3)
- ④ 현재보다 다소 늘어날 것이다. (강도 4)
- ⑤ 현재보다 훨씬 늘어날 것이다. (강도 5)

C7(2) 오늘날 귀사의 기업경쟁력이나 시장성과 등을 제고하는 데 있어서 인력채용의 규모와 중요성은 향후 어떻게 될 것이라고 예상하십니까?

* 기술도입, 인프라 구축, 기계 등 자본투입 등 다른 요인에 비교하여 응답해주세요.

[B. 인력채용의 중요성]

- ① 현재보다 훨씬 줄어들 것이다. (강도 1)
- ② 현재보다 다소 줄어들 것이다. (강도 2)
- ③ 현재와 유사할 것이다. (강도 3)
- ④ 현재보다 다소 늘어날 것이다. (강도 4)
- ⑤ 현재보다 훨씬 늘어날 것이다. (강도 5)

C8(1) 구인의 어려움을 타개하기 위하여 귀사는 헤드헌터를 고용한 적이 있으십니까?

- ① 그렇다
- ② 그렇지 않다

C8(2) 현재 기준, 귀사의 자체적인 구인 노력의 수준은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

- ① 자체적인 노력 100%
- ② 자체적인 노력 20%, 외부 기관(헤드헌터 등) 80%
- ③ 자체적인 노력 50%, 외부 기관(헤드헌터 등) 50%
- ④ 자체적인 노력 20%, 외부 기관(헤드헌터 등) 80%
- ⑤ 외부 기관(헤드헌터 등) 100%

C9 구인의 어려움을 타개하기 위하여 귀사는 잠재적 인재정보를 어디에서 취득하십니까?

(비중이 높은 2개 선택)

- ① 워크넷
- ② 잡코리아
- ③ 사람인
- ④ 원티드
- ⑤ 링크드인
- ⑥ 리멤버
- ⑦ 벼룩시장
- ⑧ 잡플래닛
- ⑨ 기타 _____

C10 귀사 직원들에 대해 입사 이후 추가적인 직업훈련의 필요성을 느끼고 계십니까?

- ① 직업훈련의 필요성이 상당히 낮다. (강도 1)
- ② 직업훈련의 필요성이 낮은 편이다. (강도 2)
- ③ 직업훈련의 필요성이 높은 편이다. (강도 3)
- ④ 직업훈련의 필요성이 상당히 높다. (강도 4)

C11 앞서 언급한 직업훈련의 필요성이 직군마다 상이하다면 필요성이 가장 높은 직군은 어디라고 생각하십니까?

- ① 임원 및 관리직
- ② 사무직, 영업직
- ③ 전문직
- ④ 단순노무직

C12 현재 입사한 인력에 대해 **직업훈련**을 지원하고 계십니까?

- ① 직업훈련과 관련된 지원을 제공한다.
- ② 직업훈련과 관련된 지원을 제공하지 않는다.

[LOGIC] If 'C12'의 ① 선택 'C13', 'C14' 응답

C13 현재 입사한 인력에 대한 **직업훈련 수요**를 어떻게 충당하고 계십니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 근로자 자육에 맡기되, 근로시간 단축, 비용지원 등을 하고 있다.
- _____ 회사의 자체적인 직업훈련 프로그램을 활용한다.
- _____ 외부 강사 채용 등 외부 인프라를 활용하고 있다.
- _____ 기타

C14 현재 귀사는 자체적인 직업훈련을 할 수 있는 **별도의 담당부서, 장비나 장소**가 있습니까?

	예	아니요
① 직업훈련 담당부서	○	○
② 직업훈련 전용 장비	○	○
③ 직업훈련 전용 장소	○	○
④ 훈련비용 보조 등	○	○

C15 귀 사업체는 **고령자의 퇴직**에 따른 **적정 인력 확보**에 어려움을 겪고 있거나 앞으로 어려움을 겪을 것으로 예상하는지?

- ① 예
- ② 아니요

C16 귀사에서는 **고령자 퇴직**으로 발생하는 공백을 주로 **어떻게 해결**하고자 하십니까?

- ① 채용(신규인력 혹은 경력직 인력)을 통하여 업무분담이 이뤄지도록 조정
- ② 기존 인력이 추가적인 업무를 수행할 수 있도록 조정
- ③ 해당 고령자 인력을 지속적으로 활용하는 방안 검토
- ④ 기타 _____

C17 귀사는 귀사에서 근무하던 **60세 이상 고령자**를 계속 고용할 용의가 있습니까?

- ① 그렇다
- ② 그렇지 않다

C18 귀사에서는 근로자 중 60세 이상 고령자의 비중을 향후 5년간 늘릴 계획이 있습니까?

- ① 그렇다
- ② 그렇지 않다
- ③ 잘 모르겠다

C19 고령자 계속고용에 대한 애로사항은 무엇입니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 호봉제 등 생산성과 연동되지 않는 임금체계
- _____ 신기술 적용에의 어려움 등 고령자의 낮은 생산성
- _____ 건강 문제, 은퇴계획 등으로 인해 고령 근로자 스스로 계속근로 의지가 낮음
- _____ 젊은 직원과의 협업 어려움 등 사내문화 문제
- _____ 기타

C20 고령자 계속고용에 대한 정부의 정책 지원 필요성이 있다면 무엇입니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 고령자 계속고용에 대한 인건비 보조
- _____ 고령자들에 대한 직업훈련 강화를 통한 생산성 향상 지원
- _____ 고령자들의 육체적, 정신적 건강 유지를 위한 지원정책
- _____ 세대 간 협업 우수사례 등 사내문화에 대한 컨설팅 서비스
- _____ 임금피크제, 정년제 등 규제완화
- _____ 기타

[D. 경기상황 및 정부 재정정책 관련]

D1 다음의 요인 중에서 기업의 인력채용 수요에 영향을 미치는 요인이 무엇이라고 생각하십니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 저출산, 고령화
- _____ AI 등 기술변화
- _____ 공급망 이슈 등 국제무역 환경의 변화
- _____ 탄소중립
- _____ 국제분쟁, 북한 리스크

D2 정부가 장기적으로 가장 초점을 맞추어야 할 고용 및 노동시장 정책 분야가 무엇이라고 생각하십니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 인구 규모 관련 정책: 저출산 고령화, 이민정책
- _____ 노동생산성 향상과 관련된 정책: 초중고등교육, 직업훈련 등
- _____ 제도적 측면 정책: 근로기준법, 최저임금제도 등
- _____ 사회안전망과 관련된 정책: 실업급여, 산재보험 등
- _____ 정보비대칭 해결: 구인-구직 서비스, 기업공시정보 등

D3 다음의 사업주를 지원하는 지원정책 중에서 좀 더 확대되거나 내실을 기해야 한다고 생각하시는 정책은 무엇입니까?

(순서대로 1순위, 2순위 선택)

- _____ 특정조건의 인재 신규채용에 대한 지원(예: 고용장려금)
- _____ 특정조건의 인력 유지에 대한 지원(예: 고용유지지원금)
- _____ 일가정 양립에 대한 지원(예: 출산육아기 고용안정 지원)
- _____ 훈련비용에 대한 지원(예: 사업주 직업능력개발 지원)
- _____ 지역고용 창출에 대한 지원(예: 지역산업맞춤형 일자리 창출 지원)

D4 현재 정부의 고용정책이 신규채용에 관한 귀사의 의사결정에 어떠한 영향을 미치고 있습니까?

- ① 영향을 미치지 않는다
- ② 영향 수준 아주 낮음
- ③ 영향 수준 낮음
- ④ 영향 수준 보통
- ⑤ 영향 수준 높음
- ⑥ 영향 수준 매우 높음

D5 귀하가 판단하실 때, 인력비용의 몇 %를 지원해야 귀사의 신규채용 의사결정에 실질적 영향이 있을 것이라 판단하십니까?

- ① 인력비용과 상관없으며 많이 지원하더라도 의사결정을 바꾸지 않을 것이다.
- ② 10%
- ③ 30%
- ④ 50%

⑤ 70%

⑥ 90%

D6 현재 정부의 고용정책이 **고용유지**에 관한 귀사의 의사결정에 어떠한 영향을 미치고 있습니까?

① 영향을 미치지 않는다

② 영향 수준 아주 낮음

③ 영향 수준 낮음

④ 영향 수준 보통

⑤ 영향 수준 높음

⑥ 영향 수준 매우 높음

D7 귀하가 판단하실 때, 인력비용의 몇 %를 지원해야 귀사의 **고용유지** 의사결정에 실질적 영향이 있을 것이라 판단하십니까?

① 인력비용과 상관없으며 많이 지원하더라도 의사결정을 바꾸지 않을 것이다.

② 10%

③ 30%

④ 50%

⑤ 70%

⑥ 90%

D8 정부의 현재의 고용정책이 **직업훈련**에 관한 귀사의 의사결정에 어떠한 영향을 미치고 있습니까?

① 영향을 미치지 않는다

② 영향 수준 아주 낮음

③ 영향 수준 낮음

④ 영향 수준 보통

⑤ 영향 수준 높음

⑥ 영향 수준 매우 높음

D9 귀하가 판단하실 때, 인력비용의 몇 %를 지원해야 귀사의 **직업훈련** 의사결정에 실질적 영향이 있을 것이라 판단하십니까?

① 인력비용과 상관없으며 많이 지원하더라도 의사결정을 바꾸지 않을 것이다.

- ② 10%
- ③ 30%
- ④ 50%
- ⑤ 70%
- ⑥ 90%

D10 다음의 정책에 대하여 얼마나 알고 계십니까? (정책 인지도)

구분	매우낮음 (강도1)	낮음 (강도2)	보통 (강도3)	높음 (강도4)	매우높음 (강도5)
기업도약 보장패키지	0	0	0	0	0
청년친화형 기업ESG 지원사업	0	0	0	0	0
신중년 적합직무 고용지원	0	0	0	0	0
고령자 계속고용 장려금	0	0	0	0	0
출산육아기 고용안정지원	0	0	0	0	0
지역산업 맞춤형 일자리창출지원	0	0	0	0	0
국가인적 자원개발 컨소시엄	0	0	0	0	0
K-Digital Platform	0	0	0	0	0
산업전환 공동훈련센터	0	0	0	0	0
중소기업 훈련지원	0	0	0	0	0

D11 다음의 정책에 대하여 참여의사가 있으십니까? (참여의사 수준)

구분	매우낮음 (강도1)	낮음 (강도2)	보통 (강도3)	높음 (강도4)	매우높음 (강도5)
기업도약 보장패키지	0	0	0	0	0
청년친화형 기업ESG 지원사업	0	0	0	0	0
신중년 적합직무 고용지원	0	0	0	0	0
고령자 계속고용 장려금	0	0	0	0	0
출산육아기 고용안정지원	0	0	0	0	0
지역산업 맞춤형 일자리창출지원	0	0	0	0	0
국가인적 자원개발 컨소시엄	0	0	0	0	0
K-Digital Platform	0	0	0	0	0
산업전환 공동훈련센터	0	0	0	0	0
중소기업 훈련지원	0	0	0	0	0

2. 고용정책 관련 ICT·금융 기업 인사담당자 그룹심층인터뷰 질문내용

<p>A. 기업 기본 사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 사업 개시연도 - main 업종, 부수업종 - 사업체 개수 - 인사담당부서/HR 부서 존재 여부 - 연간 채용(신규/경력) 규모 - 현재 기준 고용인력(4년제 이상 대졸자 비중, 2~30대/40대/50대/60대 연령대별 비중, 관리직/전문직/기능직/사무직/영업직/단순노무직 직종별 비중)
<p>B. 기업 인력 관리 상황</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 앞으로 귀사의 노동수요 방향: 증가/감소/그대로 → 그 이유는? - 고용인력에 대한 4대보험 적용 여부 - 노무제공자(특수형태근로종사자) 고용 여부 → 이 경우, 노무제공자 고용보험 가입 여부 - 구인난 존재하는지? 그렇다면 채용난이 있는 인재의 유형(연령, 학력, 경력, 역량, 사회성 등)신규 채용 혹은 경력 채용 선호하시는지? 그 이유는? - 평균 근속연수는? 이직이 잦은 인력의 유형은? - 구인난 해소를 위하여 취하고 계시는 조치는? (인재풀 확보, 채용사이트 방문, 채용 컨설팅, 헤드헌터 고용 등) - 인재채용을 위하여 열람하시는 사이트는? (위크넷, 잡코리아, 인쿠르트, 리멤버, 원티드 등)
<p>C. 직업 훈련</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련의 필요성에 대한 인식은? - 내일배움카드, K-Digital Training 프로그램 등 직업훈련 정책을 알고 계시는지? 이에 대한 의견은? - 정규 교육/정규 교육 이후의 학원 등 자체적 훈련이나 학습/일터에서의 학습(learning by doing) 등의 유형 중에서 특히 중요하다고 생각하시는 부분은? - 직업훈련을 자체적으로 수행하고 계시는지? 그렇지 않은 이유는? - (중소기업 대상)대기업/중견기업과의 컨소시엄 등을 통해 직업훈련을 수행하고 싶으신지? 그런 경우 이득은 무엇이라고 생각하시는지? - (중견기업, 대기업 대상) 중소기업과의 컨소시엄 등을 통해 직업훈련을 수행하고 싶으신지? 그런 경우 이득은 무엇이라고 생각하시는지? - 직업훈련을 위한 공간, 인력, 기기 등의 측면에서 어떠한 방식으로든 지원이 있으면 좋다고 생각하시는지? - 직원이 훈련을 하고자 할 때 정부가 지원하고 대신, 사업주가 유연한 근무를 허락하는 것은 가능한지? 그러기 위해서는 회사 시스템에서 무엇이 바뀌어야 한다고 생각하시는지? * KDT 사업 지원요건 제시 → 이러한 프로그램에 지원하고 싶으신지? 그 이유는?
<p>D. 고령자 고용</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 정년제도나 임금피크제 존재하는지? 그렇다면 각 연령수준은? - 고령자의 경우 정년 이후 퇴사, 정년 연장, 정년 후 비정규직 재고용 등의 3가지 옵션이 있다고 할 때, 귀사에서는 어떠한 방식이 가장 합리적이라 생각하시는지? - 고령자 고용에 있어서 가장 큰 애로 사항은 무엇인지? 정년 등 제도 제약측면, 다른 세대와의 적응 부조화 문제, 높은 연봉 문제, 건강측면 문제 등 - 위의 문제를 해결하기 위하여 정부가 취해야 하는 조치는 무엇이라고 생각하시는지? - 앞으로 고령화가 진전될 텐데, 이에 대하여 귀사에서는 어떠한 준비를 하고 계시는지? * 계속고용장려금 지원요건 제시 → 이러한 프로그램에 지원하고 싶으신지? 그 이유는?

E. 정책 전반	<ul style="list-style-type: none"> - 정부가 지원해야 한다고 생각하는 정책 분야 1) 최저임금 인상에 대한 비용지원 2) 근로시간 단축에 대한 지원 3) 사회보험료 인상에 대한 비용 지원 4) 직업훈련 기회 제공에 대한 비용/기기/공간 등 지원 5) 기본적으로 공교육, 대학교육 수준 개선 6) 일가정 양립을 지원하기 위한 비용 지원 7) 스마트 공장 등 자본투입을 위한 금융융자 - 지원, 컨설팅을 구체적으로 생각할 수 있는 부처/기관은? (1) 대한상공회의소 (2) 노동부 (3) 중기부 (4) 과기부 (5) 지자체 (6) 지역 고용센터 (7) 기타
-------------------------	---

3. 중소기업 인터뷰 질문내용(조사 C)

구분	인터뷰 내용
기업 기본 사항	(회사 개요) 회사명, 설립연도, 주업종 및 부업종 (담당자) 담당자 부서 및 직급, 근무기간 (고용 현황) 연간 인력채용 규모(신규, 경력), 고용 인력 연령 비중, 직종별 비중
기업 인력 관리 상황	<ul style="list-style-type: none"> - 향후 인력 변화 전망, 고용 인력 4대 보험 가입 여부, 노무제공자 고용 및 4대 보험 - 채용난 여부 및 채용난 발생 인력 유형, 선호하는 채용 방식(경력/신규) - 직원 평균 근속 연수 및 이직이 잦은 유형, 구인 및 구인난 해소를 위한 조치, 사용하는 채용사이트
직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 필요성, 내일배움카드, 케이디지털 트레이닝 프로그램 정책 인지 및 의견 - 정규교육, 정규교육 이후 학원 등 자체적 훈련이나 학습, 일터에서의 학습(learning by doing) - 자체 수행하는 직업훈련 및 대기업/중견기업 컨소시엄 직업훈련 선호도 - 직업훈련을 위한 선호하는 지원책(공간, 인력, 기기 등), 직업훈련을 위한 유연근무제 여부
고령자 고용	<ul style="list-style-type: none"> - 청년 고용제도나 임금피크제 여부, 고령자 운영에 대한 선호도(정년 이후 퇴사, 정년 연장, 정년 후 비정규직 재고용) - 고령자 고용의 애로사항 및 문제해결 방법, 향후 고령화에 대한 대비, 계속고용장려금 이용 여부
정책 전반	<ul style="list-style-type: none"> - 정부 지원 희망 정책(최저임금 인상에 대한 비용지원, 근로시간 단축에 대한 지원, 사회보험료 인상에 대한 비용 지원, 직업훈련 기회 제공에 대한 비용/기기/공간 등 지원, 기본적으로 공교육, 대학 교육 수준 개선, 일가정 양립을 지원하기 위한 비용 지원, 스마트 공장 등 자본투입을 위한 금융융자)

4. 조사 A, 조사 B, 조사 C 개관 및 기초통계량

가. 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A)

노동공급자인 근로자를 대상으로 설문조사를 수행하는 것은 상대적으로 용이하지만 기업 관점의 의견을 파악하기는 쉽지 않다. 고령자나 직업훈련 등 특정 분야에 대해 질의를 할 수 있는 기업을 특정하기도 쉽지 않고, 특히 중견기업이나 대기업의 경우 인사담당자를 특정하여 연락하는 것이 원활하지 않은 경우가 있다. 또한, 기업에 대한 표본조사가 있더라도, 그러한 표본조사를 통해서 기업의 인력현황을 전체적으로 파악할 수 있는 기회도 많지 않다.

연구진에서는 이러한 문제를 해결하기 위하여 명함서비스를 기반으로 가입자의 소속부서, 기업 등에 대한 비교적 정확한 정보를 기반으로 설문조사를 수행하고 있는 D 설문조사 업체에 의뢰하여 기업대상 설문조사를 의뢰하게 되었다. 설문조사 수행의 방식은 일반적인 온라인 설문조사 수행 방식과 동일하되, 중요한 차이 중의 하나는 표본 대상 측면에 있다. 즉, 일반적인 경우, 온라인 패널조사 업체는 설문조사 수행을 위하여 기존에 관리된 온라인 패널 DB를 활용하거나 신규로 설문대상자들을 새롭게 발굴하고 있다. 그러나 D 설문조사 업체는 명함서비스를 제공하는 과정에서 파악된 정보에 기반하여 설문조사 참여의향자를 발굴하고 있다.³⁷⁾

1,100개 기업의 인사담당자(인사담당자가 아닌 경우 과장급 이상의 부서장)를 대상으로 인력관리 현황 및 재정정책 방향에 대한 의견을 물었다. 표본규모는 대기업 및 중견기업 500개, 중소기업 600개이다. 실제 가입자(기업 기준)의 경우 90% 이상이 중소기업으로 나타났다. 농업·임업·어업, 교육서비스업에 종사하거나 공공부문에 속하는 기업은 조사대상에서 제외하였다. 설문조사에는 기업체의 매출액, 기업 업종, 상시근로자 수, 전문직 등 유형별 인원, 4대 보험 가입 여부, 정년 비중, 연령별 근로자 비중, 인사부서 별도 조직 여부, 인력관리(채용 및 유지) 관련 주요 도전과제, 직업교육 훈련 방향, 정부가 초점을 맞추어야 할 고용정책, 현 고용정책에 대한 인지 및 참여의사 등에 관한 문항이 포함되어 있다.

다음의 표는 설문조사와 관련된 기초통계량을 보여주고 있다.

37) 본 설문조사 및 후술한 FGI, 인터뷰 등은 한국조세재정연구원 재정지출분석센터의 고유사업 고용정책 연구를 목적으로 진행되었으며, 해당 연구를 본 보고서에서 인용하고 있음을 밝힌다.

〈부표 1〉 민간 기업 인사담당자 대상 설문조사(조사 A) 기초통계량

(단위: %, 개사)

구분	중소기업	중견기업	대기업
평균 설립연도 산업 ¹⁾	2005. 3. 7.	1992. 4. 6.	1991. 8. 2.
(10~34) 제조업	43	56	28
(35) 전기가스	0	2	3
(41~42) 건설업	6	4	5
(45~47) 도소매업, 운수창고	9	12	11
(49~52) 운수 및 창고업	2	2	3
(55~56) 숙박 및 음식점업	0	0	1
(58~63) 정보통신업	15	5	12
(64~66) 금융, 보험업	2	3	21
(68) 부동산업	3	0	3
(70~73) 전문과학, 기술서비스업	13	4	2
(74~76) 사업관리, 임대서비스업	2	5	4
(86~87) 보건업, 사회복지 서비스업	0	0	0
규모			
5인 미만	18	2	3
5인 이상~ 29인 미만	32	2	2
30인 이상~99인 미만	33	11	7
100인 이상~299인 미만	13	33	12
300인 이상~699인 미만	2	28	15
700인 이상	0	21	58
매출규모			
1억원 미만	17	2	9
1억원 이상~5억원 미만	18	0	0
5억원 이상~50억원 미만	47	15	7
50억원 이상~500억원 미만	16	50	22
500억원 이상	0	30	61
표본 개수	582	318	185

주: 1) 숫자는 제10차 표준산업분류상의 중분류 번호를 의미함

기업의 업종을 대답하지 않은 응답은 분석 대상에서 제외하였음

자료: 한국조세재정연구원 재정지출분석센터(2023c) 각 사업 내용 바탕으로 저자 작성

나. 금융·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 심층그룹인터뷰(조사 B)

D 설문조사 업체를 통하여 설문조사뿐만 아니라 대기업, 중견기업, 중소기업 인사담당자들을 중심으로 그룹심층인터뷰(Focused Group Interview)를 수행하였다(조사 B). 앞서 설명한 설문조사(조사 A)가 일반적인 업종을 대상으로 하였다면, 본 심층그룹인터뷰는 금융업과 ICT 업종에 종사하는 기업에 초점을 맞추었다.

이 두 가지 업종은 D 설문조사 업체에서 보유한 기업분포상에서 상대적으로 다수를 차지하는 업종이기도 하고, 기술변화 등의 노동시장 변화를 크게 경험하는 업종이라고 판단하여 선정하게 되었다. FGI는 총 4개 그룹으로 구분하여 그룹별로 진행되었다. 인터뷰는 모두 서울 도심에서 진행되었다.

조사 B를 수행할 때 인터뷰의 내용은 크게 ① 기업현황 및 인력관리 현황, ② 고령자 계속고용 분야, ③ 직업훈련 분야 등으로 나눈다. ‘기업현황 및 인력관리 현황’에 대해서는 기본적으로 인사담당부서 존재여부, 총 고용 인력수, 고용인력 특성, 4대 보험 적용여부, 노무제공자 고용 여부 등을 문의하였다. 이와 관련하여 심화된 질문으로 채용 및 이직 현황, 향후 인력 수요에 대한 예측, 채용상의 애로사항 및 구인난 해소 방안 등에 대해 질의하였다. ‘고령자 계속고용’ 분야의 경우, 정년 및 임금피크제 현황, 고령자 계속고용 가능성 및 관련 정책, 고용정책 지원 분야 정책에 대해 질의하였다. 마지막으로 ‘직업훈련’ 분야의 경우, 직업훈련 필요성 및 수행 여부, 직업교육 현황, 컨소시엄을 통한 기업간 직업훈련 참여의향, 직업훈련 지원 방안, 직업훈련 현행 정책 등에 대하여 질의하였다.

〈부표 2〉 조사 B 관련 인터뷰 대상자의 특징 요약

(단위: 개사, 년)

그룹유형	순번	인터뷰 대상자 소속 기업			인터뷰 대상자	
		개시연도	사업체수	주 업종	성별	인사업무경력
I (중소, 금융)	1	2010년대	1	온라인투자	남	6
	2	1970년대	4	저축은행	남	4
	3	2010년대	1	펀드운용	남	2
II (중소, ICT)	4	2020년대	1	AI 솔루션	여	6
	5	2020년대	1	SNS콘텐츠 제작	여	10
	6	2010년대	2	공업용소프트웨어	여	19
III (중견·대, 금융)	7	1980년대	1	SI소프트웨어	여	5
	8	1970년대	3	투자은행, 벤처캐피탈	남	13
	9	1970년대	21	증권업	남	5
IV (중견·대, ICT)	10	1980년대	>10	이동통신업	여	18
	11	2000년대	2	IT인력공급, H/W유지보수	남	17
	12	2000년대	6	게임개발업	남	11

자료: 재정지출분석센터(2023a)를 바탕으로 저자 작성

다. 제조업·도소매업·ICT 분야 민간기업 인사담당자 대상 개별인터뷰(조사 C)

D 설문조사 업체의 경우 애초부터 명함서비스라는 모바일앱(mobile applications)서비스를 활용하는 가입자를 대상으로 설문조사를 수행하다보니, 해당 앱을 활용하지 않는 중소기업이 배제될 가능성이 있다. 또 인터뷰 장소가 모두 서울이기 때문에 비수도권에 사업장이 위치한 기업의 인사담당자는 배제되는 경향이 있다. 이를 보완하기 위하여 연구진은 H 설문조사 업체에 별도로 의뢰하여 여러 지역의 중소기업 담당자를 대상으로 대면 인터뷰를 요청하였다. 지역은 서울, 경기도, 광주, 대구 등으로 구분하였고 업종은 ICT, 제조업, 도소매업 분야 등으로 구분하였다. 이러한 지역 및 업종에 종사하는 상시근로자 기준 100인 이하의 중소기업 총 16개를 대상으로 개별 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 대상자는 인사담당자 혹은 과장급 이상의 부서장이었다. 이러한 개별 인터뷰에서는 기업체 일반에 대한 질문, 고용 분야에서 정부가 고려해야 할 정책, 직업훈련이나 고령자 계속 고용에 관한 기업의 의견, 향후 조치 등을 질의하였다. 인터뷰 내용은 조사 B와 동일하단. 단, 조사 B의 경우 중소기업, 중견기업, 대기업 대상으로 진행된 것에 비해 조사 C의 경우 중소기업만을 대상으로 하였기 때문에, 조사 C 질문의 관점이 중소기업 중심으로 이루어졌다.³⁸⁾

〈부표 3〉 조사 C 관련 인터뷰 대상자의 특징 요약

순번	업종	지역	설립연도	주 업종	직급	근속연수	담당업무
1	제조업	서울	2000년대	카메라 테스트 장비 제조	과장	19년	회계, 총무
2		서울	2000년대	화장품 제조	이사	10년	영업 지원
3		성남	2000년대	CCTV 제조	과장	8년	비품, 인사
4		대구	2000년대	원단 개발 제조	과장	18년	총무
5		광주	2010년대	원두제조, 제빵	대표	8년	총괄
6	도소매업	서울	1990년대	화장품 판매	이사	16년	인사, 회계
7		서울	2010년대	자동차 판매	차장	1년	인사
8		서울	1990년대	무역 수입 도소매	이사	10년	영업
9		성남	1980년대	베어링, 모터 도소매	과장	9년	인사
10		대구	2000년대	원두 유통	대표	15년	총괄
11		광주	2010년대	카페 기계 유통	대표	5년	총괄
12	ICT	서울	2000년대	플랫폼	이사	7년	인사
13		서울	2010년대	통신시스템	과장	6년	인사
14		성남	2000년대	응용S/W 개발	과장	3년	인사
15		대구	2000년대	S/W 개발	부장	12년	인사
16		광주	2010년대	S/W 개발	대표	5년	총괄

자료: 재정지출분석센터(2023b)를 바탕으로 저자 작성

38) 예를 들어, 대기업-중소기업 간 직업훈련 컨소시엄에 대한 질문의 경우, 중견기업이나 대기업에 대해서는 현재 대기업이나 중견기업이 갖고 있는 직업훈련 관련 인프라를 중소기업에도 공유할 의향이 있는지를 문의하였다. 이러한 질문은 조사 C에서는 진행되지 않았다.

〈부표 4〉의 계속

유형	채용 애로사항				구인난 해소방법			
	노동공급	기타 어려움	검증 및 사후교육	헤드헌터	채용 사이트	지인 추천	사내추천	
Ⅲ (중견·대, 금융)	1	- 차과장급 채용 어려움 (실무도 하고 리더 인재육성)	- 네임 벨류 떨어져 채용 어려움	-	-	-	- 주로 이용	
	2	- 심사역 채용이 어려움 (사회성 영업능력 등 요구)	-	-	-	- 인맥네트워크	- 사내 추천 효과적	
	3	- 그런 경우 이직률도 높음 - 신입은 지원자 많아 채용난 없음 - 경력직에 대한 업계 스카우트 치열함(특히 IT 업무)	- 영업직은 시장 안 좋으면 대형사로 이직	-	- 채용사이트 이용함	-	-	
Ⅳ (중견·대, ICT)	1	- 신입 노동공급 많음(소양, 열정 등 판단) - 경력직 AI, UAM 등 전문적 분야 인재를 맞춤형으로 물색 - 현업에서 발굴 - 구인난 낮음	-	-	-	-	- 구인난 없고, 적용 및 이탈하지 않도록 관리 필요	
	2	- 인력 수준이 점점 낮아짐 - 사무직은 신입 채용	- 네임벨류 낮고, 급여수준 높지 않음 - 코로나19 이후 변동 심하고 경쟁 치열해짐	-	-	-	- 엔지니어 인맥 통해 구인	
	3	구인난 크지 않음 - 단 급여수준으로 애로사항 존재	-	-	-	-	- 도우이용 - 팬참은 이력직접 오피	

〈부표 5〉 금융·ICT 분야 민간기업 심층그룹인터뷰(조사 B): 고령자 계속고용 관련 의견(1/2)

유형	정년제도 현황		고령 재직자 현황	정년 이후 고령자 정책 선호도	고령자 계속고용에의 태도
	순번	현황			
I (중소, 금융)	1	정년 60세 임피제 55세	- 실제 해당자 없음 (50대 자문역 1인)	- 정년 후 퇴직 선호 (개발 분야 고령자 수요 낮음)	- 수평적 문화에 오히려 도움될 것
	2	정년 60세 임피제 없음	- 실제 해당자 없음(50대 직원 10%) (자문직-계약직/고위직-금융권 퇴직자)	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (이미 유사 방식 고용 중) (선별적용 시 확대 가능)	- 긍정적 측면 더 많음 - 현재 고령자의 경우 어린 상급자와의 관계 좋음
	3	정년 없음 임피제 없음	- 본부장급 50대 - (자문직 계약직)	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (이미 유사 방식 고용 중)(장점: 낮은 임금, 많은 경험)	-
	4	정년 없음 임피제 없음	-	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (비용 절감 효과)	- 세대 간 갈등 우려 - 신기술 적응 등 역량문제 우려
	5	정년제 없음 임피제 없음	-	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (시니어 채용 시 계약직 불가피)	- 임금과 성과 간 간극 문제 - 수평적 문화 적응 여부 불확실
	6	정년 60세 임피제 없음	- 대상자 존재함	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (이미 유사 방식 고용 중)(필요시 정년연장 가능)	- 세대 간 갈등 우려 - 신기술 적응 등 역량문제 우려
II (중소, ICT)					

〈부표 5〉의 계속

유형	순번	정년제도 현황	고령 재직자 현황		정년 이후 고령자 정책 선호도	고령자 계속고용에의 태도
			고령 재직자 현황	고령 재직자 현황		
Ⅲ (중견· 대, 금융)	7	정년 65세 임피제 없음	- 실제 해당자 없음 (임원 계약직/ 50대 대부분 임원)	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (경험, 노하우 존중/이미 검토 중)	- 사내 변화, 다른 관점 접근할 수 있어 공정적	
	8	정년 63세 임피제 없음	- 실제 해당자 없음 (임원 계약직)	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (이미 유사 방식 고용 중)	- 세대 간 갈등 우려 - 어린 상급자와의 관계 우려	
	9	정년 60세 임피제 55세	- 근래 적용자 예상 (50대 재직자 10% 미만)	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (유사 방식 검토 경험 있음)	- 세대 간 갈등 우려 (팀장 30~40대인 경우)	
Ⅳ (중견· 대, ICT)	10	정년 60세 임피제 존재	- 해당자 존재 (넥스트 커리어 등 교육, 제도 정비함)	- 검토 중	- 세대 간 갈등 우려 - 임금과 성과 간 간극 문제	
	11	정년 60세 임피제 없음	- 해당자 존재 (정년 전 1년 동안 준비기간 제공)	- 검토 중(비용 측면 우려)	- 세대 간 갈등 우려 - 임금과 성과 간 간극 문제	
	12	정년 60세 임피제 없음	- 1명 존재함 (업종특성상 정년개념 없음)	- 정년 후 비정규직 재고용 선호 (유사 방식 검토 경험 있음)	-	

〈부표 6〉 금융·ICT 분야 민간기업 심층그룹인터뷰(조사 B): 고령자 계속고용 관련 의견(2/2)

유형	고령자 계속고용 관련 준비 사항(기업/정부)	계속고용장려금에 대한 태도	기타 고용정책에의 기업 수요
I (중소, 금융)	1 - (정부) 고령자 고용 인건비, 세계 혜택	(부정적) 인력감축이 빈번한 금융계 상황을 고려할 때 약간의 지원금으로 고령자 계속 고용하지 않을 것으로 예상됨	(일가정양립, 사회보험료지원) 여성들의 근로환경 개선과 경력단절 방지를 위한 지원이 필요
	2 - (정부)근로기준법 등 관련 법 제검토 필요	(부정적) 금액 적음. 제약조건 많아 지원하기 어려움. 충분한 설명과 조건 완화 필요	(직업훈련기회제공, 근로시간 단축지원) 기업이 근로시간 단축에의 의지가 있음. 세제혜택이나 부담금 경감 등 지원필요
	3 - (정부) 육아휴직자 임금지원 방식의 노무비 지원	(부정적) 최소 월 50만원 지원이 필요함	(일가정양립, 사회보험료지원) 인구절벽인 상황에서 지속적 지원 필요
	4 - (정부) 고령자 채용 정보 및 시스템 필요 - (기업) ESG 차원 시니어 고용 검토	(중립적) 조건 단순화 및 유연한 적용 필요함	(사회보험료 지원) 고연봉 재직자 많아 부담이 높음
	5 -	(다소 부정적) 시니어 고용의 경우 고용지원사업과 R&D 지원사업에서 인건비 지원방식이 더 이상적일 것임	(사회보험료, 직업훈련지원) 배우처 형식의 훈련 지원 유용함
	6 - (정부)기술애로 SOS 제도처럼 자문, 컨설팅 가능 고령자 필요	(부정적) 급여의 50% 정도나 퇴직금 지원 정도 지원이 되어야 함	(일가정양립, 사회보험료 지원) 개인 지원 외 출산-양육으로 업무공백 관련 사업장 지원도 필요
II (중소, ICT)			

〈부표 6〉의 계속

유형	고령자 계속고용 관련 준비 사항(기업/정부)	계속고용장려금에 대한 태도	기타 고용정책에의 기업 수요
III (중견·대, 금융)	7 (정부) 고령자 임금 지원 필요. ERP 기술교육 및 MZ와의 소통을 위한 교육지원	(긍정적) 청년 추가고용장려금이 월 30만원이었는데 잘 이용함. 단, 고령층은 임금차이가 있기에 조정이 필요함. 월 50만원 1년 600만원 지원이 적절해보임	(근로시간단축, 공교육 수준개선) 고령자는 근로시간 단축, 기업은 임금 부담 감소. 공교육과 직업 간 괴리 큼
	8 (정부)고용정책의 대대적 변화 필요(정년, 임피제, 고용보장)	(부정적) 최소 300만원이 필요할 것으로 보임	(근로시간단축, 일가정양립지원) 노동효율 높이고 근로시간 단축 필요. 출산, 육아 위한 지원 고도화 필요
	9 (정부) 고령자 한해 2년 계약직 확대 필요	(부정적) 30만원은 월급의 10% 수준. 최저임금의 50% 정도는 되어야 효과 있을 것임	(근로시간단축, 일가정양립지원) 근로시간단축도 일가정양립 지원의 일부분임
IV (중견·대, ICT)	10 (기업) 다방면에서 지원방향 검토 중임 (50대 근로자 대상 미래 준비하는 기간 2년 제공함) (정부) 챗GPT와 같이 최근 업무 스킬을 높일 수 있는 자기계발 기회나 교육프로그램 지원 필요	(부정적) 지원금 수준이 너무 낮음	(자본투입지원) 대기업은 규제완화 더 의미 있음
	11 정년까지의 안정적 고용이 중요 퇴직 이후를 미리 준비하도록 지원을 할 필요	(부정적) 지원금 수준이 너무 낮음. 계속 고용에 대한 세제혜택이 더 바람직할 것임	(최저임금인상, 사회보험료지원) 기본급이 최저임금 인상과 연동되어 임금 부담이 존재함
	12 (정부) 법적 정년 연장도 고려할 필요 있음. 직업훈련, 취업기회 확대 필요	(부정적) 대기업과 중견기업은 조건에 안 맞을 것임. 세제혜택이 더 나올 수 있음	(일가정양립지원) 현실적인 지원 분야임

〈부표 7〉 금융·ICT 분야 민간기업 심층그룹인터뷰(조사 B): 직업훈련 관련 의견 (1/2)

유형	순번	직업훈련의 필요성 인식	직업훈련 기회 제공 여부		
			자체 교육	근로자 자기계발	외부 위탁
I (중소, 금융)	1	-	- 온보딩 교육 활성화됨	- 서적, 교육 등 신청 시 지원	- 과거 외부 교육 많았으나 현재 줄어들음
	2	- 인사담당자는 대면 교육 증가 필요성 인식함 - 그러나 교육 이수 후 퇴사사례 있어 경영진 의 직업훈련의 필요성 인식 수준이 낮음	- 없음	- 없음	- 코로나19 시기 이전 다수 있었으나 감소함
	3	- 경력직 중심임에도 불구하고, 기존 업무에 대한 이해가 낮아 업무진행 심화하기 어려움 - 교육의 필요성이 있으나 제공여건이 안 됨	- 없음	- 없음	- 없음
II (중소, ICT)	4	-	- 없음	- 서적, 교육 등 신청 시 지원	- 없음
	5	- 새로운 기술이나 트렌드 변화에 따라 개발자의 교육훈련 필요성은 높음 - 업무과정에서 내재화하고 있음	- 없음	- 서적, 교육 등 신청 시 지원	- 없음
	6	-	- 없음	- 서적, 교육 등 신청 시 지원 - 학비 지원	- 없음

〈부표 7〉의 계속

유형	순번	직업훈련의 필요성 인식	직업훈련 기회 제공 여부		
			자체 교육	근로자 자기계발	외부 위탁
Ⅲ (중견·대, 금융)	7	<ul style="list-style-type: none"> - 은보딩 외 위탁교육으로 진행함에 따라 비용부담이 존재함 - 직업훈련에 대한 경영진 설득이 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 은보딩 교육 제공 	-	<ul style="list-style-type: none"> - 송진자 교육, 리더십 교육, 멘토링 교육 등 다양하게 진행됨
	8	<ul style="list-style-type: none"> - 인재가 중요한 기업이라 교육에 아낌없이 투자함 - 교육 이후 이직하는 경우 애로사항이 큼 	<ul style="list-style-type: none"> - 신입 OJT, 사내 강의/세미나, 그룹사 교육 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 학위과정 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 해외 세미나
	9	<ul style="list-style-type: none"> - 이직이 활발하기 때문에 직원교육 구축 미비함 - 실무에서 도제식으로 훈련 - 외부교육의 경우 비용 측면 부담됨 	-	<ul style="list-style-type: none"> - 서적, 교육 등 신청 시 지원 - 학비 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 외부 교육 제공(수준이 높고 효과성이 좋음)
Ⅳ (중견·대, ICT)	10	<ul style="list-style-type: none"> - AI 리터러시 필요성으로 리스킬링, 업스킬링 교육이 많아지고 있음 - 사내에서는 IT 인력의 교육 중요성을 높게 인식함 	<ul style="list-style-type: none"> - 자체적인 온라인 교육사업 존재함 - 대면교육 증대 예정 	-	-
	11	<ul style="list-style-type: none"> - 장기적인 평생교육에 대한 필요성에는 공감 - 그러나 경영진은 비용에 민감하고, 자기계발은 개인 역량사항으로 간주하여 교육 투자에 인색함 	<ul style="list-style-type: none"> - 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 비용 저렴한 외부 교육 이용(직원의 만족도 낮음)
	12	<ul style="list-style-type: none"> - 업종 특성상 교육의 중요성 크게 느끼지 못함 	-	<ul style="list-style-type: none"> - 서적, 교육 등 신청 시 지원 	-

〈부표 8〉 금융·ICT 분야 민간기업 심층그룹인터뷰(조사 B): 직업훈련 관련 의견(2/2)

유형	순번	직업교육·훈련의 중요한 단계	컨소시엄 통한 공동훈련	직업훈련 지원 방안	국민내일배움카드	KDT
I (중소, 금융)	1	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 프로젝트 수행 과정에서의 자발적 노력이 중요함	(부정적) - 이미 기업 간 교류의 장이 활성화됨 (세미나, 콘테스트 등) - 백오피스 직무자는 대기업 도움받을 수 있을 것으로 예상됨	(인프라 지원) - 서버, 클라우드서비스 비용이 부담됨 - 훈련 위한 유연근무제를 시행 중임	(인지도) 들어본 정도임	(평가) 기존 교육훈련 비해 효율성 높아보이나, 기업 맞춤형 내용은 아님. 채용연계형으로 참여가능성은 있음. 단, 기술력이나 프로그램 노출 우려있음
	2	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 입사 후에는 열의와 학습의지가 중요함	(긍정적) - 금융권은 대부분 대형 및 선도 기업 벤치마킹 하는 경우 많음 - 경영진에서 관심 높음	(교육비 지원) - 지원 시, 경영진 설득이 유리할 것으로 보임 - 업무공백은 경영진의 열린 마인드가 필요함	(인지도) 내용 알고 있음 (평가) 금액, 사업체 제한 등이 있어 잘 활용하지 못하고 있음	(평가) 사업 자체는 긍정적이거나 IT현업 차원에서는 부정적임. 정규교육 취득자 비해 역량 떨어질 것으로 보임
	3	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 범용적 훈련보다 업무 수행을 통한 교육이 더 중요함	(긍정적) - 대기업에서 업무 전문적으로 하시는 분들의 도움을 받으면 좋을 듯함	(교육비 지원) - 직업교육 관련하여 성과 안 나가거나 퇴사할 수 있음 - 경영진 설득이 필요함	(인지도) 들어본 정도임	(평가) 취업준비생을 위한 훈련으로 보임. 재직자는 적당하지 않으므로 이용가능할지 의문임
II (중소, ICT)	4	(정규교육이 중요) - 4년 동안의 밀도 높게 받은 정규교육에의 신뢰도 높음	(긍정적) - 이미 기업 간 교류의 장이 활성화됨, 다양한 사례 접한다는 측면에서 긍정적 - 본 업무에 집중한다는 조건하에서는 긍정적인	(교육비 지원) - 원하는 교육에 대한 비용 지원이 이상적 - 훈련 위한 유연근무제를 시행 중임	(인지도) 알고 있으며, 사내에서 공유하고 있음	(평가) 교육훈련개발에 노력이 들어가는 데 비해 실익이 없어서 메리트가 없음

〈부표 8〉의 계속

유형	순번	직업교육· 훈련의 중요한 단계	컨소시엄 통한 공동훈련	직업훈련 지원 방안	국민내일배움카드	KDT
Ⅲ (중견, 대, 금융)	5	(정규교육이 중요) - R&D인력은 정규교육이 중요 - 그 외 인력은 업무 열의나 관심이 중요	(부정적) - 이미 그러한 기회 존재함 - 우리 인력이 피리감 느낄 수 있음(인력 유출의 우려 존재)	(교육비지원) - 재직자의 경우 현실적인 여건이 부족한 만큼 관련 지원이 필요	(인지도) 알고 있으며, 비공식적으로 사내에서 공유하고 있음 (평가) 유용한 콘텐츠는 없다고 판단함	(평가) 난이도가 쉬워 보 임. 교육 비즈니스라면 몰 라도 채용을 위해 참여하 고 싶지 않음.
	6	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 입사 후에는 열의와 학습의지가 중요함	(부정적) - 점프업 경향이 강한 상황임	(교육비지원) - 업무공백, 인력이탈 우려 등으로 직업훈련 꺼림 - 지원 시 기업의 직업교육 활성화에 도움될 것	(인지도) 알고 있지 않음	(평가) 자사도 학교에서 강의할 계획을 갖고 있는데 이런 지원제도와 연계되면 좋을 듯함
	7	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 자기계발 성실한 근로자는 업무열의, 교육 습득력 높음	(부정적) - ESG 차원에서는 긍정적이나 대기업의 리소스가 너무 많이 소요됨	(정보제공) - 대기업, 선도기업의 관리 노하우, 제도, 체계를 배울 수 있음 기회 필요함	(인지도) 모르고 있음	(평가) 이전 훈련기관에서 참여함. 문과졸업자들에게 유용함. 기업 참여의사는 없음. 정부 제도 조건 까다로움
	8	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 업무의 비정형성으로 인해 능동적 대처, 적응력 중요함	(부정적) - 홍보나 쇼잉 외 실이력이 없을 것으로 예상됨	(교육비지원) - 기업에서 원하는 교육을 제공해주는 것이 필요함	(인지도) 알고 있음 (평가) 관심 없음. 필요한 강의나 과정이 없음	(평가) 기업입장에서 이런 강좌 들었다고 채용하지 않을 것으로 생각됨. 수준에의 기대치 낮음
	9	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 업무의 전문성 등으로 입사후 실무교육이 중요함	(긍정적) - 여러 기관, 기업이 공동 추진 시 인맥네트워킹, 양질교육 차원에서 의미 존재	(교육비지원) - 직업교육 위한 업무공백은 승인하고 있음	(인지도) 들어봄 (평가) 기업규모, 소득 요건으로 배제됨	(평가) 흥미롭지만 금융업종의 경우 외부망 연계가 어려움. 금융에 특화된 IT 스킬이라면 관심이 있음

〈부표 8〉의 계속

유형	순번	직업교육·훈련의 중요한 단계	컨소시엄 통한 공동훈련	직업훈련 지원 방안	국민내일배움카드	KDT
IV (중견·대, ICT)	10	(모든 단계가 중요, 단계별 포커싱 필요) - 재직자 교육은 리더십, 통찰력 양성에, 신입교육은 스킬셋 강화에 초점	(긍정적) - 시너지도 나고 보람도 있음 - 대기업은 국가 차원에서 기여할 역할이 있다고 생각함	(제도지원) - 좋은 프로그램을 공유하더라도 법적인 문제, 대기업 규제도 어려운 경우 존재함	(인지도) 알고 있음 (평가) 제약 많아 활성화되지 못함	(평가) 사회공헌 차원에서 동참할 수 있음. 채용 측면에서도 긍정적임. 장기간 평가기간이라는 점이 긍정적. 정부 교육훈련이 분절적이라는 한계극복 필요
	11	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - IT회사 중에서도 진입장벽 낮은 편이라 입사 후 교육 중요함	(긍정적) · 대기업의 수준 높은 콘텐츠 공유받을 수 있음	(교육제공) - 기술교육, 소양교육 등을 비용 부담 없이 제공 필요 - 업무공백 허들 있음	(인지도) 알고 있음 (평가) 잘 이용하지 않는 것으로 알고 있음	(평가) 기업 실무측면의 유용성은 낮아보임. 기업의 교육수요 확인할 필요 있음
	12	(입사 후 실무교육, 훈련 중요) - 현업에서의 훈련수준, 개인의 업스킬링 의지 필요함	(부정적) - 굳이 할 필요가 없다고 생각함	(교육비지원) - 가장 현실적 지원형태임	(인지도) 모르고 있음	(평가) 현실적으로 채용까지 연계하기는 어려울 것임. 성취가능한 역량에의 기대치가 낮음