

보건산업 종사자의 교육훈련 참여 애로요인에 대한 분석연구

권경섭*

한국보건복지인력개발원 부장

이대형**

한국보건복지인력개발원 주임

박근영***

한국보건복지인력개발원 주임

최현주****

한국보건복지인력개발원 주임

김주형(교신저자)*****

한국보건복지인력개발원 주임

국 문 요 약

교육훈련은 기업의 인적자본을 축적하고 혁신을 자극하여 공급측면을 확장한다. 또한 기업 경쟁력 강화에 따른 임금상승과 소비증대, 투자 확대 등 총수요 확장효과도 있다. 그러나 만성적인 현장의 인력 부족, 높은 비정규직 비율 등의 특성을 안고 있는 중소기업의 경우 근로자에 대한 교육훈련 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 본 연구는 미래신산업으로 평가받고 있는 보건산업분야 교육담당자 및 교육생을 대상으로 교육참여 애로사항을 조사하고 정책적 시사점을 도출하였다.

첫째, 업종 및 기업규모와 관련 없이 가장 큰 애로요인은 교육에 참가할 시간부족이 나타났다. 업종별로는 병원분야가 제조업인 제약, 의료기기, 화장품분야 보다 시간적 제약에 대한 지적이 많아 병원분야 인력부족 문제가 교육 참여에도 영향을 미치고 있는 것을 보여주었다. 둘째, 지방소재 기업일수록 지리적 접근성을 애로요인으로 지적하고 있어 지역 교육 및 기업 현장으로의 찾아가는 교육의 필요성이 도출되었다. 셋째, 중소기업에서 교육정보 인지도를 문제로 지적했는데, 이는 교육 관련 조직이 미비한 중소기업일수록 교육정보 확보 및 사내전파가 낮기 때문으로 추정된다.

이러한 연구결과는 단기·다수교육과정 즉 카페테리아식 교육과정과 사이버과정을 통한 종사자들의 선택권 강화, 지역 및 기업 현장으로의 찾아가는 교육, 중소기업에 대한 지속적인 교육정보 제공 및 사내 전파, 교육참여 우수기업과 종사자에 대한 표창 등의 유인체계가 필요함을 시사한다.

1. 서론

Becker(1964) 이후 인적자본과 이를 위한 교육훈련은 장기적인 경제성장의 주요요인으로 인식되어 왔다(Mankiw et al, 1992). 더구나 소득주도성장과 혁신주도성장을 동시에 표방하고 있는 현 정부에서는 교육훈련의 중요성이 더욱 강조된다. 교육훈련은 기업의 인적자본 축적과 혁신의 자극으로 공급측면을 확장할 뿐 아니라, 숙련향상에 따른 근로자 임금상승과 기업의 투자 증대로 이어져 총수요도 자

극할 수 있기 때문이다. 그러나 만성적인 현장의 인력 부족, 높은 비정규직 비율 등의 특성을 안고 있는 중소기업의 경우 근로자에 대한 교육훈련 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다(KOSIS, 2015 직업훈련실태조사 현황).

이러한 논리는 고부가가치 미래신산업군으로 평가받고 있는 보건산업분야도 예외가 아닐 것으로 추정된다. 제약 의료기기·화장품·병원 등으로 대표되는 보건산업은 혁신지향적 특성으로 인해 미래에도 국제경쟁력을 유지할 수 있는 산업이자 일자리 창출의 보고로 평가받아 왔다(보건부

* hwpc@kohi.or.kr

** inbible@kohi.or.kr

*** smiley@kohi.or.kr

**** guswnsms@kohi.or.kr

***** jh1218@kohi.or.kr

지부, 2015). 그러나 보건산업 분야도 소수 대기업(종합병원), 다수의 중소기업(병의원) 구조를 형성하고 있어 교육훈련에의 참여가 쉽지 않을 것으로 판단된다.

본 연구는 선행연구 고찰을 통해 한국기업들의 교육훈련 참여 현황 및 애로사항을 살펴본 후, 현재 교육훈련에 참여하고 있는 기업과 교육생들을 대상으로 애로요인을 조사한다. 선행연구들이 교육훈련 참여 및 미참여기업 전체를 조사대상으로 한 반면 본 조사는 보건산업분야에서 정부지원 교육훈련사업에 참여하고 있는 기업과 교육생을 대상으로 하는 점에서 차이가 있다.

II. 국내 기업들의 교육훈련 참여현황 및 애로요인

2.1 고용노동부 직업훈련실태조사 결과 (2015)

고용노동부의 2015년 직업훈련실태조사현황에 따른 경우, 2015년 우리나라 기업들의 재직근로자 대상 교육훈련실시 비율은 48.2% 수준이며 이를 기업규모로 구분해 보면 300인 이상 기업은 86%, 300인미만 기업은 47.5%를 보이고 있으며, 기업규모가 작을수록 교육훈련실시 비율은 감소하는 것으로 나타나고 있다(KOSIS, 직업훈련실태조사 현황). 재직근로자이나 기간제이냐에 따라서도 비율에서는 차이가 나고 있다. 그러나 본 조사는 교육훈련의 형태가 형식교육인지 비형식교육인지가 명확하지 않아 교육훈련에 대한 심층적인 정보는 제공하지 못하고 있는 것으로 보인다.

<표 1> 2015년 직업훈련실태조사 현황

구분		재직근로자 교육훈련 실시(%)	기간제근로자 교육훈련 실시(%)
전체		48.2	44.1
300인 미만	소계	47.5	42.9
	10-29인	40.4	35.6
	30-99인	62.0	59.8
300인 이상	100-299인	86.0	64.1
	300-499인	91.0	75.2
	500-999인	90.1	71.4
	1000인이상	97.9	81.7

자료원 : 직업훈련실태조사 현황(KOSIS) 요약 발췌

2.2 중소기업 직업능력개발에 대한 인식도 조사

박윤희(2011)는 우리나라 중소기업 직업능력개발사업을 정리하고, 중소기업 HRD 담당자를 대상으로 정부지원 직업능력개발사업에의 참여여부와 기여도 인식도를 평가하고, 교육참여의 애로사항 및 요구사항 등을 포괄적으로 조사하였다. 그는 직업능력개발의 유형을 형식학습(formal learning), 무형식학습(informal learning), 형식학습과 무형식학습의 블렌디드 러닝(blended learning)으로 분류하고 기업 규모와 업종을 분석을 위한 주요변인으로 활용하였다. 분석에 활용된 표본응답수가 187개로 기업규모별, 업종별로 분석결과를 심층비교하는 것은 어려움이 있을 것으로 보이나, 중소기업에서의 교육참여의 어려움으로 최고경영진의 인식도문제, 근로자의 교육훈련 필요성 인식 등이 나타났다. 반면 교육훈련 시간 확보와 기업규모간에는 큰 차이가 발견되지 않았다.

<표 2> 중소기업 교육훈련시행의 어려움

구분	기업 전체	기업규모			
		19인 이하	20-49인	50-99인	100인 이상
최고경영자의 교육훈련 필요성 인식	3.24	3.17	3.27	3.33	3.40
근로자의 교육훈련 필요성 인식	3.22	3.20	3.10	3.44	3.40
교육훈련 예산의 확보	3.20	3.24	3.04	3.33	3.33
회사상황에 적합한 교육훈련방법	3.10	3.08	3.02	3.26	3.27
교육훈련정보 습득	3.05	2.96	3.04	3.44	3.00
교육훈련을 위한 시간 확보	3.04	3.11	2.85	3.22	3.00

* 5점 척도(1점 : 매우낮음, 2점 : 낮음, 3점 : 보통, 4점 : 높음, 5점 : 매우 높음)
** 자료원 : 박윤희(2011)에서 요약 발췌

박윤희(2011)는 이러한 조사결과를 토대로 교육훈련 및 학습의 수요자인 중소기업과 근로자가 주축이 되는 수요자 중심의 직업능력개발 체계의 구축, 체계적 현장훈련(Structured-OJT) 등의 중소기업 업무현장 중심의 시장친화적 체제 구축, 개별기업 요구진단과 애로점 상담 등 사전적 맞춤형 중소기업 직업능력개발 지원체제 구축을 제안하였다.

III. 국내 보건산업분야 정부지원 교육훈련 참여의 애로요인 조사 결과

선행연구들과 달리 본 연구에서는 정부지원 교육훈련사업에 참여한 경험이 있거나 참여하고 있는 기업과 교육생을 대상으로 교육훈련 참여에의 애로사항을 조사하는데, 그 이유는 교육훈련에 참여하지 않고 있는 기업에서의 애로요인과 교육훈련에 참여하고 있는 기업에서의 애로요인이 다를 것으로 예상되기 때문이다. 한국보건복지인력개발원의 국가인적자원개발컨소시엄사업에 참여하고 있는 협약기업 담당자 및 교육생을 대상으로 구조화된 설문지 조사를 실시하였다. 2018년 3월23~26일 동안 실시되었으며 응답자는 197명이다.

3.1. 설문조사 응답자 특성 및 설문조사 결과

3.1.1. 응답자 특성

구분		표본수	비율
전체		197	100%
직책	교육담당자(경영진포함)	57	28.9
	교육생	140	71.1
산업	병원	40	20.3
	제약의료기기화장품	146	74.1
	기타	11	5.6
기업규모	대기업(종합병원 이상)	44	22.3
	중소기업(병원급 이하)	153	77.7
지역	서울	78	39.6
	수도권	70	35.5
	지방	49	24.9

3.1.2. 교육 참여 애로요인 종합결과

애로요인	1·2순위 합계(%)	1순위(%)	2순위(%)
시간부족	72.5	49.7	22.8
적합한 교육과정 부재	27.9	13.2	14.7
교육내용 부실	6.1	2.0	4.1
지리적 제약성	27.9	12.7	15.2
교육시간대 부적절	21.8	7.1	14.7
경영진 무관심	8.1	2.5	5.6
교육정보 미인지	28	10.7	17.3
기타	7.6	2.0	5.6
합계	200	100	100

3.1.3. 직책별 교육훈련 참여 애로요인

애로요인	교육담당자(경영진포함)			교육생		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
시간부족	49.1	21.1	70.2	50.0	23.6	73.6
적합한 교육과정 부재	7.0	12.3	19.3	15.7	15.7	31.4
교육내용 부실	1.8	3.5	5.3	2.1	4.3	6.4
지리적 제약성	14.0	19.3	33.3	12.1	13.6	25.7
교육시간대 부적절	14.0	17.7	31.7	4.3	13.6	17.9
경영진 무관심	3.5	7.0	10.5	2.1	5.0	7.1
교육정보 미인지	8.8	14.0	22.8	11.4	18.6	30
기타	1.8	5.3	7.1	2.1	5.7	7.8
합계	100	100	200	100	100	200

3.1.4. 산업별 교육훈련 참여 애로요인

애로요인	병원			제약의료기기화장품			기타		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
시간부족	52.5	27.5	80	47.3	20.5	67.8	72.7	36.4	109.1
적합한 교육과정 부재	5.0	-	5	15.8	19.2	35	9.1	9.1	18.2
교육내용 부실	2.5	2.5	5	2.1	4.8	6.9	-	-	0
지리적 제약성	25.0	17.5	42.5	10.3	15.1	25.4	-	9.1	9.1
교육시간대 부적절	10.0	22.5	32.5	6.8	13.0	19.8	-	9.1	9.1
경영진 무관심	-	10.0	10	3.4	4.1	7.5	-	9.1	9.1
교육정보 미인지	2.5	12.5	15	13.0	17.8	30.8	9.1	27.3	36.4
기타	2.5	7.5	10	1.4	5.5	6.9	9.1	-	9.1
합계	100	100	200	100	100	200	100	100	200

3.1.5. 기업규모별 교육훈련 참여 애로요인

애로요인	대기업 (종합병원 이상)			중소기업 (병원급 이하)		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
시간부족	68.2	27.3	95.5	44.4	21.6	66
적합한 교육과정 부재	9.1	11.4	20.5	14.4	15.7	30.1
교육내용 부실	2.3	-	2.3	2.0	5.2	7.2
지리적 제약성	11.4	15.9	27.3	13.1	15.0	28.1
교육시간대 부적절	-	25.0	25	9.2	11.8	21
경영진 무관심	2.3	9.1	11.4	2.6	4.6	7.2
교육정보 미인지	4.5	9.1	13.6	12.4	19.6	32
기타	2.3	2.3	4.6	2.0	6.5	8.5
합계	100	100	200	100	100	200

3.1.6. 지역별 교육훈련 참여 애로요인

애로요인	서울			수도권			지방		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
시간부족	56.4	26.9	83.3	50.0	18.6	68.6	38.8	22.4	61.2
적합한 교육과정 부재	16.7	12.8	29.5	12.9	18.6	31.5	8.2	12.2	20.4
교육내용 부실	2.6	3.8	6.4	1.4	5.7	7.1	2.0	2.0	4
지리적 제약성	5.1	9.0	14.1	7.1	17.1	24.2	32.7	22.4	55.1
교육시간대 부적절	6.4	19.2	25.6	11.4	12.9	24.3	2.0	10.2	12.2
경영진 무관심	2.6	3.8	6.4	2.9	1.4	4.3	2.0	14.3	16.3
교육정보 미인지	7.7	15.4	23.1	12.9	22.9	35.8	12.2	12.2	24.4
기타	2.6	9.0	11.6	1.4	2.9	4.3	2.0	4.1	6.1
합계	100	100	200	100	100	200	100	100	200

IV. 요약 및 정책 시사점

4.1 요약

본 연구는 정부지원 교육훈련사업에 참가한 경험이 있는 보건산업분야 교육담당자 및 교육생을 대상으로 교육참여

시의 애로요인에 대한 조사이다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 선행연구에서 교육참가에의 가장 큰 애로사항으로 지적된 경영진의 무관심과 근로자의 교육훈련 필요성 인식 저조 문제는 나타나지 않았다. 이는 선행연구의 경우 교육 참가 경험이 없는 기업도 조사대상으로 한 반면 본 조사는 교육참여 경험이 있는 기업을 대상으로 조사했기 때문이다. 교육에 참가하지 못하는 기업에서는 경영진의 무관심을 주요 애로요인으로 인식하고 있는 반면 그간 교육에 참가하고 있는 기업과 소속 근로자들에서는 그러한 문제점은 크지 않은 것으로 해석된다.

둘째, 업종과 기업규모 등 구분 없이 거의 모든 기업에서 가장 큰 애로요인은 교육에 참가할 시간의 부족을 지적하였다. 업종별로는 병원분야가 제조업인 제약의료기기화장품분야 보다 시간적 제약에 대한 지적이 많아 병원분야 인력부족 문제가 교육 참여에도 영향을 미치고 있는 것을 보여주었다. 기업규모별로는 선행연구에서와 마찬가지로 대기업이 상대적으로 교육훈련 참여에의 시간부족 문제가 적을 것이라는 것은 발견되지 않았다.

셋째, 지방소재 기업일수록 지리적 접근성을 애로요인으로 지적하고 있어 지역현장으로의 찾아가는 교육 및 지역소재 교육기관의 역할 강화가 필요한 것으로 파악되었다.

넷째, 대기업 대비 중소기업의 경우 교육정보에 인지도가 낮는데 이는 교육기관에서의 교육안내에도 불구하고 전담 교육조직이 미비할 것으로 판단되는 중소기업에서는 사내 전파가 부족하기 때문일 것으로 추정된다.

4.2. 정책적 시사점

연구결과에 기반한 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 시간부족 문제를 해소하기 위해서는 기업과 종사자들이 적합한 시간에 교육을 받을 수 있도록 단기·다수의 교육과정을 운영하는 것이 필요하다. 자체학습이 가능한 분야에 대해서는 사이버과정으로 운영하는 것도 대안이다.

둘째, 지역교육 및 기업 현장으로의 찾아가는 교육을 확대할 필요가 있다. 공공교육기관의 찾아가는 교육은 중소기업의 교육참여도 제고 및 교육생 출장 비용절감에도 기여할 것으로 평가된다.

셋째, 교육에 참여하고 있지 않은 경영진 및 종사자들의 관심도를 높이기 위해서 교육참여 우수기업 및 종사자에 대한 표창제도 등을 검토할 필요가 있다.

참고문헌

- 국가통계포털(KOSIS). 직업훈련실태조사 결과
 박윤희(2011). 중소기업 HRD 담당자의 직업능력개발에 대한 인식과 정책적 함의, *농업교육과 인적자원개발*, 43(1), 51-86
 보건복지부(2015). 보건산업 발전방향: 국가 미래 주력사업으로의 청사진
 Becker, G.(1964). *Human Capital*, New York : Columbia University Press
 Mankiw, N. G., Romer, P., & Weil, D. N.(1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 107, 407-437