2016년도 보고서

직업능력개발훈련교사 처우개선 연구

이진구 · 김윤호 · 김주연 · 최기성 · 김진성

KOREATECH 한국기술교육대학교 HRD 센터

책을 펴내며

한국기술교육대학교 HRD센터는 2007년 고용 및 인적자원개발 분야의 현장문제 해결 중심의 실천적 연구를 통하여 직업능력개발의 활성화와 고용서비스의 효율화를 지원하고, 일선 고용·HRD 기관에서의 서비스의 질을 개선하기 위하여 한국기술교육대학교 부설기관으로 설립되었다. 본 연구는 한국기술교육대학교 HRD센터의 2016년도 연구과제 중 하나인 「직업능력개발훈련교사 처우개선 연구」의 일환으로 수행되었다.

능력중심사회에서는 학력보다는 국가직무능력표준을 기반으로 개인의 직업과 관련된 능력이 중시되어야 한다. 그리고 이를 위해서는 직업능력개발을 담당하는 훈련교사에 대한 처우나 사회적 인식 등이 뒷받침되어야 한다. 하지만 직업훈련이 체계적으로 실시되는 외국의 사례에 비추어 볼 때, 우리나라 직업능력개발훈련교사의 처우는 상대적으로 열악하고 인식 또한 낮은 수준이다. 따라서 전반적인 직업훈련의 질 향상을 위해서는 직업능력개발훈련교사의 질을 향상시켜야 한다. 이를 위해서는 직업능력개발훈련교사에 대한 역량 강화와 더불어 적절한 처우 및 인식 개선 방안을 마련해 적극 추진하여야 한다. 그러나 지금까지 직업능력개발의 핵심 주체라 할 수 있는 직업능력개발훈련교사에 대한 관심과 연구가 상대적으로 미흡하였다.

이에, 본 연구는 직업능력개발훈련교사에 대한 처우를 살펴봄으로써 현 제도 하에서의 문제점을 파악하고 이에 대한 대책으로서 구체적인 제도 개선 방안을 제시하는 데 목적이 있다. 이러한 연구 필요성 및 목적 하에 다음과 같이 문제를 설정하여 수행하였다. 첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 문제점과 원인은 무엇인가? 둘째, 직업능력개발훈련교사의 처우 개선을 위한 기본 방향과 구체적인 개선 방안은 무엇인가?

본 연구는 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 이진구 교수가 총괄하였고, HRD센터 김윤호 교수, 서경대학교 김주연 교수, 한국고용정보원 최기성 박사, 한국기술교육대학교 능력개발교육원 김진성 팀

장, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 석사과정 이효중・박상훈・이건우의 공동연구로 이루어졌다. 어려운 여건 속에서도 열정을 가지고 끝까지 연구를 수행한 공동 연구진의 노고에 감사드린다. 본 연구의 중간보고서와 최종보고서를 검토해주시고 조언을 아끼지 않으신 직업능력개발원 장주희 박사, 시앤피컨설팅 조세형 박사, 한국기술교육대학교 배광민 박사께도 감사드린다. 또한 본 연구의 진행과정에서 면접이나 토론회를 통해 여러 차례 귀한 고견을 주신 일선의 직업능력개발훈련교사, 고용노동부 관계자 분들께 이 자리를 빌려 감사의 말씀을 드린다. 특히, 바쁜 와중에도 세 차례에 걸친 보고회 등을 잘 준비해준 HRD센터의 식구들에게 깊은 감사를 드린다.

본 보고서에 수록된 내용은 필자들의 개인적인 견해이며 한국기술교육대학교 HRD센터의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2017년 2월

한국기술교육대학교 HRD센터
센터장 이 진 구

목 차

책을 펴내며

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· 1

제1절 연구의 필요성 ····· 1

제2절 연구의 목적 및 방법 ····· 3

제2장 문헌연구 ····· 5

제1절 직업능력개발훈련교사의 특성과 노동의 과정 ····· 5

1. 직업능력개발훈련교사 업무의 특성과 내용 ····· 5
2. 직업능력개발훈련교사 노동의 특성과 업무체계 ····· 14
3. 정부의 특정 직종에 대한 기준임금 제시 사례 ····· 19

제2절 직업능력개발훈련교사의 처우관리 ····· 31

1. 처우(보상)의 개념 ····· 31
2. 임금관리 및 임금의 결정요소 ····· 34
3. 복리후생의 개념 및 내용 ····· 38

제3절 해외 직업훈련교사의 처우 ····· 39

1. 국가별 직업능력개발훈련교사의 처우 ····· 40
2. 국가별 직업능력개발훈련교사의 처우에 관한 종합 검토 및 시사점 ····· 47

제3장 직업능력개발훈련교사 처우개선 요구조사 ····· 51

제1절 직업훈련교사 노동시장에서의 특성 분석 ····· 51

1. 직업훈련교사 자격증 취득자 특성 및 활용 실태 ····· 51
2. 직업훈련교사 현황 및 근로 특성 ····· 60
3. 직업훈련교사의 처우 적절성 평가 ····· 70

제2절 훈련교사 처우개선 인터뷰 ····· 92

1. 인터뷰 개요 ····· 92
2. 분석 결과 ····· 94
3. 분석 결과에 따른 결론 ····· 100

제3절 훈련교사 처우개선 방안 수립을 위한 FGI ····· 100

1. 분석 내용 ····· 100
2. 세부 분석 결과 ····· 102
3. 시사점 ····· 109

제4장 직업능력개발훈련교사 처우개선 방안 ····· 111

제1절 직업능력개발훈련교사 처우 관련 문제점 ····· 111

1. 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 요인 ····· 111
2. 직업능력개발훈련교사의 처우 관련 주요 문제점 ····· 112
3. 직업능력개발훈련교사의 처우 관련 근본원인 분석 ····· 116

제2절 직업능력개발훈련교사 처우개선 방안 ····· 119

1. 직업능력개발훈련교사 처우 외적요인에 대한 개선방안 ····· 119
2. 직업능력개발훈련교사 처우 내적요인에 대한 개선방안 ····· 128

제5장 결론 및 제언 ····· 135

제1절 결 론 ····· 135

제2절 제 언 ····· 137

참고문헌 ····· 139

[붙임] 인터뷰 세부 응답내용 ····· 141

표 목차

<표 2-1> 직업능력개발훈련교사 도입 과정 ····· 6
<표 2-2> 직업능력개발훈련교사의 자격기준 (제28조 제2항) ····· 7
<표 2-3> 직업능력개발훈련교사의 직무 ····· 11
<표 2-4> 2016년 보육교직원 인건비 지급기준 ····· 20
<표 2-5> 소프트웨어 기술자 평균임금제도 관련 법령 ····· 24
<표 2-6> 소프트웨어 기술자 임금실태 조사의 연혁 ····· 25
<표 2-7> 2016년도 적용 SW 기술자 평균임금 공표 내용 ····· 25
<표 2-8> 평균임금 적용을 위한 SW 기술자 분류 기준 ····· 28
<표 2-9> 2009년 7월 31일 이전 경력에 대해서만 적용되는
평균임금 적용 기준 ····· 29
<표 2-10> 소프트웨어 기술자 관련 법령 ····· 30
<표 2-11> 직업학교 훈련교사와 직업훈련 트레이너의 비교 ····· 40
<표 2-12> 영국 계속교육대학의 연봉표 ····· 44

<표 3-1> 직업훈련교사 자격증 취득자의 연령 ····· 52
<표 3-2> 직업훈련교사 자격증 취득 시점 ····· 52
<표 3-3> 직업훈련교사 자격증 취득 분야 ····· 53
<표 3-3> 직업훈련교사 자격증 취득 분야 (계속) ····· 54
<표 3-4> 직업훈련교사 자격증 등급별 분포 ····· 55
<표 3-5> 직업훈련교사 자격증 권역별 분포 ····· 56
<표 3-6> 직업훈련교사 자격증의 훈련 분야 활용 여부 ····· 58
<표 3-7> 직업훈련 분야에 활용 중인 직업훈련교사 자격증 특성 ····· 59
<표 3-8> 직업훈련교사의 연령 ····· 60
<표 3-9> 직업훈련교사의 학력수준 ····· 61

<표 3-10> 직업훈련교사의 대학 전공 ····· 62
<표 3-11> 직업훈련교사의 직업훈련교사 자격증 보유 여부 ····· 63
<표 3-12> 직업훈련교사 자격증 보유 급수 ····· 64
<표 3-13> 직업훈련교사 자격증 분야별 활용 비율 ····· 65
<표 3-14> 직업훈련교사의 자격증 보유 현황 ····· 67
<표 3-15> 직업훈련교사의 보유 자격증 유형 ····· 68
<표 3-16> 직업훈련교사의 실무 및 교육 경력 ····· 69
<표 3-17> 교육·훈련 참가율 ····· 75
<표 3-18> 근속년수 ····· 76
<표 3-19> 고용보험 가입률 ····· 78
<표 3-20> 건강보험 가입률 ····· 79
<표 3-21> 국민(특수직)연금 가입률 ····· 81
<표 3-22> 직업훈련교사 및 일반 취업자 월평균임금 ····· 82
<표 3-23> 임금근로자 임금방정식 추정(OLS) 결과 ····· 84
<표 3-24> 직업훈련교사 기대-실질임금 격차 ····· 87
<표 3-25> FGI 결과 정리 ····· 101

그림 목차

[그림 2-1] 보상의 개념 ····· 32
[그림 2-2] 임금관리의 내용 ····· 34
[그림 2-3] 영국의 직업훈련교사 초임 평균 연봉 구간별 비중 ····· 43

[그림 4-1] 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 요인 ····· 112
[그림 4-2] 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 문제점과 원인 분석 ····· 118

요 약

1. 연구의 필요성 및 목적

능력중심사회에서는 학력보다는 국가직무능력표준을 기반으로 개인의 직업과 관련된 능력이 중시되어야 한다. 그리고 이를 위해서는 직업능력개발을 담당하는 훈련교사에 대한 처우나 사회적 인식 등이 뒷받침되어야 한다.

본 연구의 목적은 직업능력개발훈련교사의 처우에 관한 문제점과 원인을 파악한 후, 이를 바탕으로 현행 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 개선점을 파악하여 직업능력개발훈련교사 관련 제도의 개선책을 제시하는 데 있다. 위와 같은 연구의 필요성과 목적 아래 본 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 문제점과 원인은 무엇인가?

둘째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위한 기본 방향과 구체적인 개선 방안은 무엇인가?

2. 연구방법

본 연구에서 설정한 연구 목적을 위하여 다음과 같은 연구방법을 활용하였다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우(임금, 근로시간, 복리후생, 사회적 대우 등)를 파악하기 위하여 기존의 국내외 문헌 및 직업능력개발훈련교사와 관련된 데이터를 조사하였다.

둘째, 현장의 목소리를 반영하기 위하여 직업훈련기관장과 직업능력개발훈련교사를 대상으로 인터뷰 및 FGI를 실시하였다.

셋째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위한 구체적인 방안을 제시하기 위해 전문가 자문회의를 실시하였다.

3. 국내외 문헌 연구 결과

○ 직업능력개발훈련교사 업무의 특성과 내용

직업능력개발훈련교사는 근로자직업능력개발법 제33조에 의거, 고용노동부 장관으로부터 자격증을 발급하고 직업능력개발훈련을 위하여 훈련기관에서 훈련생에게 직업훈련을 가르칠 수 있는 자로 정의된다. 근로자직업능력개발법에 의하면 훈련교사는 크게 직업능력개발훈련교사와 기타 해당 분야의 전문지식이 있는 자로 분류된다. 교직 능력과 관련하여 기본적으로 고용노동부가 정하는 교직과정을 이수해야 하나 서비스 및 사무 관련, 일반교양 관련 분야에 대해서는 교육부의 중등학교 교사 이상의 자격증을 인정하고 있다.

〈표〉 직업능력개발훈련교사의 자격기준 (제28조 제2항 관련)

종별	자격기준
1급	직업능력개발훈련교사 2급의 자격을 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력이 있는 사람으로서 향상훈련을 받은 사람
2급	1. 직업능력개발훈련교사 3급의 자격을 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력이 있는 사람으로서 향상훈련을 받은 사람 2. 기술사 또는 기능장 자격을 취득하고 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 3. 전문대학·기능대학 및 대학의 조교수 이상으로 2년 이상의 교육훈련 경력이 있는 사람
3급	1. 직업능력개발훈련교사의 양성을 위한 훈련과정(4년제 과정)을 수료한 사람으로서 산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 2. 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 직종의 학사학위 이상의 학위를 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 3. 서비스 및 사무관리 분야 자격 직종의 중등학교 교사 또는 실기교사 이상의 자격을 취득한 사람 4. 일반교양 관련 분야의 학사학위 이상의 학위를 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람이거나 일반교양 관련 분야 자격 직종의 중등학교 교사 이상의 자격을 취득한 사람 5. 기사 자격을 취득하고 1년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람

〈표〉 직업능력개발훈련교사의 자격기준 (제28조 제2항 관련)

종별	자격기준
3급	6. 산업기사 자격을 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 7. 기능사 또는 서비스 및 사무관리 분야의 자격을 취득하고 5년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 8. 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 직종에서 7년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 9. 그 밖에 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 기준에 적합한 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람
비고	1. 위 표에 규정된 경력년수를 환산할 때에는 취득하려는 직업능력개발훈련교사의 자격 직종과 같은 직종에서의 교육훈련 경력이나 실무 경력은 100퍼센트 인정하고, 취득하려는 직업능력개발훈련교사의 자격 직종이 속하는 분야 내 유사 직종에서의 교육훈련 경력이나 실무 경력은 70퍼센트 인정한다. 2. 제1호에 따른 교육훈련 경력 또는 실무 경력의 인정기준과 직업능력개발훈련교사의 자격 직종, 자격 직종별 같은 직종 및 유사 직종은 고용노동부 장관이 정하여 고시한다.

○ 직업능력개발훈련교사의 직무

윤관식(2010)은 직업훈련교사의 직무를 7개의 책무와 34개의 작업으로 분류하였다. 그 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 교수-학습의 책무는 수요조사 실시, 과정 기획 및 발굴, 교재 선정 및 개발, 강의지도안 개발, 강의 실시, 평가 수행, 자격증 취득 교육 등이다. 둘째, 행정업무 수행 책무로는 훈련계획서 작성, 훈련일지 작성, 평가보고서 작성, 상담일지 작성, 출결관리, 사후관리카드 작성, 전산기록 작성 등이다. 셋째, 재학생 관리 및 상담 책무로는 교수-학습상담, 생활지도상담, 취업지도상담, 출결관리 등이며, 넷째, 수료생 관리 및 상담의 책무는 취업관리, 자격증 취득 관리, 수료생 사후교육이다. 다섯째, 취업 관리 책무는 취업처 관리 및 산학 협약, 동행면접, 취업 및 업계 동향정보 제공, 취업특강 실시 등이다. 여섯째, 신입생 홍보 책무는 온/오프라인 홍보물 기획, 거리 홍보, 수료생에게 전화, 고용지원센터 방문상담, 취업박람회 지원 등이다. 일곱째, 설비(장비) 관

리 책무는 장비 유지보수, 교실 및 실습실 관리, 수업재료 발주 및 관리, 강의실 세팅 등이다.

〈표〉 직업능력개발훈련교사의 직무

책무		작 업						
1	교수-학습	수요조사 실시	과정 기획 및 발굴	교재 선정 및 개발	강의 지도안 개발	강의 실시	평가 수행	자격증 취득 교육
2	행정업무 수행	훈련 계획서 작성	훈련일지 작성	평가 보고서 작성	상담일지 작성	출결관리	사후관리 카드 작성	전산기록 작성
3	재학생 관리 및 상담	교수-학습 상담	생활 지도상담	취업 지도상담	출결관리			
4	수료생 관리 및 상담	취업관리	자격증 취득 관리	수료생 사후교육				
5	취업관리	취업처 관리 및 산학 협약	동행면접	취업 및 업계 동향정보 제공	취업특강 실시			
6	신입생 홍보	온/오프라인 홍보물 기획	거리 홍보	수료생에게 전화	고용 지원센터 방문상담	취업박람회 지원		
7	설비 (장비) 관리	장비 유지보수	교실 및 실습실 관리	수업재료 발주 및 관리	강의실 세팅			

○ 정부의 특정 직종에 대한 기준임금 제시 사례

가. 호봉제 방식: 보육교사 인건비 지급기준

보건복지부의 「2016년도 보육사업안내」에 따르면 보육교직원 인건비 지급 원칙은 다음과 같다.

보육교직원의 보수기준은 보육교사 등의 호봉, 근무성적과 시설의 운영 여건 및 「2016년도 보육교직원 인건비 지급기준」을 참고하고 교직원을 원장, 보육교사, 취사부로 구분하여 보수를 지급하되, 보육

교직원 자격기준 이외의 직원(사무원, 사회복무요원, 도우미 등)은 별도 기준을 정하여 보수를 지급한다. 또한 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사는 「2016년도 보육교직원 인건비 지급기준」을 적용한다. 보육교직원 인건비 지급은 반드시 계좌로 입금해야 하며, 보육교직원에게는 봉급명세서를 발급해야 하고, 어린이집의 원장은 보육교직원의 근로소득을 관할세무서에 신고해야 한다.

〈표〉 2016년 보육교직원 인건비 지급기준 (단위: 원)

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
1	22,702,920	1,891,910	18,804,240	1,567,020	15,445,680	1,287,140
2	23,316,360	1,943,030	19,348,680	1,612,390	15,900,720	1,325,060
3	24,077,400	2,006,450	19,945,560	1,662,130	16,549,800	1,379,150
4	24,798,120	2,066,510	20,571,960	1,714,330	16,894,800	1,407,900
5	25,525,320	2,127,110	21,204,000	1,767,000	17,266,560	1,438,880
6	27,126,960	2,260,580	22,661,040	1,888,420	18,050,400	1,504,200
7	28,086,720	2,340,560	23,621,400	1,968,450	18,840,240	1,570,020
8	28,713,960	2,392,830	24,053,520	2,004,460	19,149,240	1,595,770
9	29,542,200	2,461,850	24,710,280	2,059,190	19,779,840	1,648,320
10	30,378,360	2,531,530	25,421,880	2,118,490	20,391,000	1,699,250
11	31,427,760	2,618,980	26,345,760	2,195,480	21,214,080	1,767,840
12	32,345,280	2,695,440	27,139,080	2,261,590	21,933,000	1,827,750
13	33,039,120	2,753,260	27,833,280	2,319,440	22,528,080	1,877,340
14	33,783,000	2,815,250	28,452,840	2,371,070	23,147,640	1,928,970
15	34,526,640	2,877,220	29,073,000	2,422,750	23,742,960	1,978,580
16	35,476,560	2,956,380	29,948,160	2,495,680	24,543,840	2,045,320
17	36,195,480	3,016,290	30,592,800	2,549,400	25,138,800	2,094,900
18	36,988,800	3,082,400	31,237,560	2,603,130	25,758,720	2,146,560
19	37,757,400	3,146,450	31,881,960	2,656,830	26,353,800	2,196,150

〈표〉의 계속

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
20	38,426,640	3,202,220	32,526,480	2,710,540	26,973,240	2,247,770
21	39,557,880	3,296,490	33,583,320	2,798,610	27,955,800	2,329,650
22	40,301,760	3,358,480	34,227,960	2,852,330	28,526,160	2,377,180
23	40,970,880	3,414,240	34,798,440	2,899,870	29,096,160	2,424,680
24	41,640,240	3,470,020	35,442,960	2,953,580	29,641,680	2,470,140
25	42,384,000	3,532,000	36,037,680	3,003,140	30,236,520	2,519,710
26	43,078,200	3,589,850	36,632,640	3,052,720	30,781,920	2,565,160
27	43,722,840	3,643,570	37,153,320	3,096,110	31,253,160	2,604,430
28	44,392,080	3,699,340	37,723,320	3,143,610	31,798,560	2,649,880
29	45,011,880	3,750,990	38,343,120	3,195,260	32,319,000	2,693,250
30	45,705,960	3,808,830	38,888,640	3,240,720	32,864,400	2,738,700

주1) 보육교사: 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사 포함
주2) 특수교사 수당 20만원은 별도 지급
자료 : 보건복지부

나. 능력급 방식 : 소프트웨어 기술자 평균임금

호봉제 방식과 달리 소프트웨어 기술자에 대해서는 능력급 또는 기술급(skill-based pay) 방식의 기준임금을 1년마다 공표하는 제도가 존재한다. 「소프트웨어기술자임금실태조사」의 목표모집단은 소프트웨어산업진흥법 제24조에 의거하여 신고한 소프트웨어 사업자로 신고한 업체 및 한국소프트웨어산업협회 정회원사로 등록한 사업체 15,293개사이고, 조사모집단은 SW사업자로 신고한 업체 및 본 협회 회원사로 등록한 사업체 10,716개이다. 전체 모집단 중 모집단 특성을 나타낼 수 있는 정보(사업유형, 매출, 인력 규모)가 있는 1,000여 개 업체를 유효모집단으로 설정한다. 표본추출틀은 매년 3월 말 신고 완료된 'SW사업자신고 자료' 및 SW산업협회 회원사 리스트를 표본추출 시 활용하며, SW 사업체 종사자수 및 매출액, 사업유형을 기준으로 한다.

〈표〉 소프트웨어 기술자 평균임금제도 관련 법령

<소프트웨어산업진흥법>

제22조(소프트웨어사업의 대가지급) ① 국가기관 등은 소프트웨어사업의 계약을 체결하는 경우 소프트웨어산업의 발전과 소프트웨어사업의 품질 보장을 위하여 적정한 수준의 대가를 지급하도록 노력하여야 한다.

② 미래창조과학부 장관은 국가기관 등의 장이 제1항에 따라 소프트웨어사업의 적정한 대가를 지급하도록 하기 위하여 다음 각 호의 소프트웨어 사업정보를 수집·분석하여 국가기관 등에 제공하여야 한다. <개정 2013.3.23.>

1. 소프트웨어사업 수행환경
2. 소프트웨어사업 수행도구
3. 소프트웨어사업 비용·일정·규모·공수(工數)
4. 소프트웨어사업 품질특성 정보
5. 그 밖에 소프트웨어사업 대가기준 산정에 필요한 사항

③ 미래창조과학부 장관은 제2항에 따른 소프트웨어 사업정보를 종합적으로 관리하기 위하여 국가기관 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 국가기관 등의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다. <개정 2013.3.23.>

④ 제1항에 따른 소프트웨어사업의 적정한 대가지급을 위하여 필요한 **소프트웨어 기술자의 노임단가** 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 미래창조과학부 장관은 제2항 및 제3항의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 전문기관을 지정하여 이를 위탁할 수 있다. 이 경우 전문기관의 지정 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2013.3.23.>

[전문개정 2012.5.23.]

<소프트웨어산업진흥법 시행령>

제16조(소프트웨어 기술자의 노임단가) 법 제22조 제4항에 따라 소프트웨어사업의 적정한 대가지급을 위해 필요한 **소프트웨어 기술자의 노임단가**는 법 제26조에 따른 한국소프트웨어산업협회가 「통계법」에 따라 조사·공표한 바를 기준으로 한다.

[전문개정 2012.11.12.]

〈표〉 2016년도 적용 SW 기술자 평균임금 공표 내용

2016년도 적용 SW기술자 평균임금 공표

통계법 제27조(통계의 공표)에 따라 「2016년 SW 기술자 임금실태조사(통계승인 제37501호)」의 SW 기술자 평균임금을 공표합니다.

【SW기술자 평균임금】

(단위: 명, 원)

구 분	2016년 조사인원	평균임금(M/D)		평균임금 (M/M)	평균임금 (M/H)
		2015년	2016년		
기술사	328	411,642	437,227	9,181,767	54,653
특급기술자	17,983	373,593	381,502	8,011,542	47,688
고급기술자	10,285	276,160	284,440	5,973,240	35,555
중급기술자	10,871	221,375	226,537	4,757,277	28,317
초급기술자	13,270	190,787	190,790	4,006,590	23,849
고급기능사	162	177,337	187,093	3,928,953	23,387
중급기능사	311	141,168	147,483	3,097,143	18,435
초급기능사	232	118,732	119,232	2,503,872	14,904
자료입력원	148	112,570	117,078	2,458,638	14,635

* SW 기술자 평균임금은 소프트웨어산업진흥법 제22조(소프트웨어사업의 대가지급) 제4항 '소프트웨어 기술자의 노임단가'를 지칭함.
* 월평균임금은 일평균*근무일수(21.0일), 시간평균임금은 일평균÷8시간으로 각각 산정함.
* SW 기술자 **평균임금은 기본급, 제수당, 상여금, 퇴직급여충당금, 법인부담금을 모두 포함**한 결과임.
* DB 구축비 대가 기준 가이드에서 활용되는 자료입력원 평균임금의 기본급은 2016년 94,080원으로 조사됨.
* 2016년의 월평균 근무일수는 21.0일로 조사됨.
* SW 기술자 평균임금은 2015년 대비 3.5% 증가함.

※ SW 기술자 등급제는 공공분야의 SW사업에서 반드시 활용해야 하는 강제사항이 아니며, 가급적 수·발주자간 자율적 협의에 의한 기준을 마련하여 적용하는 것을 권고함.

[시행일] 2016년 9월 1일부터 적용

2016년 8월 31일

한국소프트웨어산업협회장

본 임금공표 제도와 관련하여 주목되는 부분은 기존의 능력등급체계가 국가직무능력표준(NCS) 체계로 개선될 예정이라는 점이다. 2012년 11월 소프트웨어 기술자 등급제가 소프트웨어산업진흥법에서 삭제됨에 따라, 능력등급을 NCS 체계로 개선할 것을 요구받고 있다. 고용부의 NCS 내 소프트웨어 부문에 대한 직무와 수준에 대

한 표준 정의가 완료되면, NCS 직무체계를 고려한 “소프트웨어 기술자 직무별 산정기준”을 마련하려는 것이다. 이와 관련하여 소프트웨어산업협회에서는 NCS 기반 직무별 평균임금 공표를 위해서는 소프트웨어 기업의 NCS 기반의 임금체계 관리가 가능하여야 한다는 전제조건이 충족되어야 할 것으로 판단하고 있다. 2012년에 실시한 인식조사에 의하면, 국내 소프트웨어 기업의 14%만 직무별 조직관리를 하고 있어 직무별 임금체계 관리로 전환이 안 될 경우 시장조사를 통한 임금 현황 파악이 어렵다는 입장이다(통계청, 2015).

○ 해외문헌 연구 결과

가. 독일의 직업능력개발훈련교사

독일의 경우 직업학교훈련교사는 연방 주정부 학교 법안에 의거하여, 정규 공무원의 신분을 보유한다. 직업학교훈련교사와 구분되는 직업훈련 트레이너는 직업훈련법에 자격취득 기준 등이 마련되어 있으며, 일반적으로 개별 회사나 훈련기관의 고용주와 개별적 계약을 통해 훈련을 제공하고 있다.

나. 러시아의 직업능력개발훈련교사

러시아에서도 젊은 우수 인력들이 훈련교사 노동시장 진입을 꺼리는 문제가 나타나고 있는데, 이러한 문제는 매우 열악한 임금수준이 큰 영향을 미치고 있다. 2000년대 기준으로 대학 졸업자가 일반회사에 취직하면 일반적으로 한 달에 4,000루블을 받을 수 있으나, 이들이 중등 수준의 학교에서 훈련교사가 되면 한 달에 단지 2,500루블을 받는 것으로 보고되었다. 또한, 경쟁력이 높은 훈련기관에서는 더욱 높은 임금을 지급하여 훌륭한 훈련교사들을 유인하고 있으나, 영세한 훈련기관에서는 그러한 여유가 많지 않아 훈련기관들 간의 임금 격차도 크게 존재하는 것으로 보인다.

러시아는 직업능력개발훈련교사의 낮은 임금수준을 끌어올리기 위해 독특한 노력을 했다는 점에서(Hellwig, 2007) 주목할 만하다.러시아에서는 2002년에 교육부의 주도로 교사들의 처우를 개선하기 위

한 국가 수준의 처우개선 방향을 제시하였다.

다. 영국의 직업능력개발훈련교사

역사적으로 영국의 훈련교사는 교사 자격이 의무적으로 요구되지 않았었기 때문에, 훈련교사에 대한 사회적 인식은 상대적으로 낮은 수준이었다. 따라서 다수의 교사들은 보통 훈련교사를 본래의 전문적 직업과 병행하는 '부수적인 경력(second career)'으로 인식하는 경향이 있다.

라. 미국의 직업능력개발훈련교사

미국에서도 직업훈련학교 교사에 대한 인식은 그리 높지 않은 것으로 보인다. 직업학교에 진학하는 학생들은 낮은 학업성취도를 가진 경우가 많아 근무환경이 좋지 않은 곳(dumping ground)으로 취급되며, 학교시설도 정상적인 교육훈련을 하기에는 낙후된 곳이 많다고 한다. 이러한 환경과 상대적으로 낮은 임금수준은 훈련교사의 높은 이직률로 연결되는 경우가 많다.

직업능력개발훈련교사들은 자신들의 임금수준을 향상시키고 수업의 질을 향상시킬 수 있는 각종 지원을 늘려줄 것을 지속적으로 요구하고 있지만, 이에 대한 획기적인 해결책에 대한 정보는 찾아보기 어렵다.

마. 터키의 직업능력개발훈련교사

터키에서는 직업능력개발훈련교사들이 직업훈련 분야의 전문적인 교육기관에서 적절히 교육받은 인력들이라는 공감대가 형성되어 있기는 하지만, 훈련기관의 부족한 훈련시설과 교사 1인당 과도한 학생 수 등 열악한 근로조건으로 인해 좋은 인력들이 직업훈련 분야 훈련교사보다는 다른 경력을 찾아가는 현상이 존재하는 것으로 보고되고 있다.

바. 일본의 직업능력개발훈련교사

일본의 직업훈련은 기업 내 훈련을 중심으로 생각하기 때문에, 직업학교에서 이루어지는 훈련에 대한 관심은 그리 높은 편이 아니다.

직업훈련고등학교는 일본에서 전후 중간 수준의 기술자를 양성하는 데 초점이 맞추어져 있고, 이들이 졸업하고 회사에 들어가서 숙련 기술자가 되는 것을 목표로 하고 있는 것이다.

사. 싱가포르의 직업능력개발훈련교사

TVET 교사 채용은 공개 채용을 통해 진행되며, TVET 교사는 일반학교 및 사립학교에서 근무할 수 있다. TVET 교사의 승진체계는 강의만 담당하는 교사의 승진체계와, 강의와 교사 멘토링 업무까지 담당하는 교사의 승진체계로 구분된다.

교사들의 처우는 중등학교 교사들의 수준에 부합하도록 제공되고 있고, TVET 교사는 공무원 신분이므로 사회적 인지도에 있어서도 전반적으로 만족하고 있는 실정이다.

○ 국내외 문헌 연구결과에 대한 시사점

각국의 직업능력개발훈련교사의 처우에 대한 사례들을 통해 우리나라 직업능력개발훈련교사 처우개선을 위한 시사점을 도출해보면 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 임금과 관련해서는 정부 또는 관련 기관이 적정 임금수준을 조사하여 가이드라인을 설정하고 공표하는 방안을 고려해볼 수 있다.

현재 우리나라 직업능력개발훈련교사의 최저인건비는 최저임금법상 기준이 적용되고 있을 뿐 일정한 가이드라인은 존재하지 않는다. 따라서 최저임금법상 기준을 상회하는 수준에서 일정한 형태의 공시기준을 설정하는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

둘째, 직업능력개발훈련교사의 고용안정성을 향상시키기 위해서는 훈련기관 평가 시 고용안정성이 높은 정규직 교사를 더 많이 보유하고 있는 기관이 더 높은 평가점수를 받게 하는 등 훈련기관이 자발적으로 정규직 훈련교사 채용을 확대할 수 있는 정책적 고려가 필요하다고 판단된다. 해외 사례의 공통점 중 훈련교사가 공무원 신분인 경우 안정적인 고용과 우수한 근로조건이 형성되어 있었다는

것을 발견할 수 있었다. 우리나라의 경우 상대적으로 민간 훈련기관에 의존성이 높은 직업능력개발 정책을 보유하고 있기 때문에, 정규직 신분을 원하는 훈련교사들이 정규직으로서 안정적인 고용을 보장받을 수 있도록 장려하는 정책적 지원이 바람직할 것이다. 기존 자료에 의하면, 2011년 기준 정규직 훈련교사는 51% 수준인 것으로 조사되었다(유길상 외, 2011). 또한 기존 연구(성지미·윤석천, 2006 등)에 의하면, 다른 직업으로 이직 계획이 있는 직업훈련교사들 중 임금수준의 불만족으로 인한 이직 계획(28.6%)보다 일자리의 안정성에 대한 불만족(34.7%)을 이직 원인으로 선택한 훈련교사들이 더 많았다. 이러한 실태를 감안하면, 훈련교사에 대한 고용안정성 증대 정책의 실효성이 매우 높을 수 있다는 예측을 가능하게 한다.

4. 직업능력개발훈련교사에 대한 데이터 조사

직업훈련교사와 다른 직종 임금근로자 간의 특성별 평균 임금을 단순 비교한 것으로, 직업훈련교사의 현재 임금 수준이 적절한가를 판단하기 위해서는 추가적으로 직업훈련교사가 동일 산업 및 직종에서 종사할 경우 받게 될 기대임금(W_E)과 현재의 임금 수준(W_R) 간의 비교가 필요하다.

〈표〉 직업훈련교사 및 일반 취업자 월평균 임금

(단위: 명, %)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	만원	명	만원	명	만원
전체		307	218.6	422	192.5	25,600	219.0
성	여성	167	181.7	259	164.1	11,621	155.7
	남성	140	262.7	163	237.5	13,979	271.7
연령	29세 이하	22	149.5	57	164.5	3,981	156.8
	30~39세	66	194.9	142	183.4	6,058	241.7

〈표〉의 계속

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	만원	명	만원	명	만원
연령	40~49세	123	216.0	138	205.7	6,936	258.8
	50~59세	79	263.4	68	202.5	5,691	243.5
	60세 이상	17	211.0	17	214.1	2,934	115.3
학력	중졸 이하	1	159.5	2	148.5	4,115	119.1
	고졸	16	195.1	32	165.8	10,110	191.3
	초대졸	69	193.1	112	168.8	3,702	227.1
	대졸	146	212.8	206	197.5	6,568	291.6
	석사 이상	75	259.3	70	228.9	1,105	387.0
종사자 규모	1~4인	148	177.6	185	171.5	5,052	128.9
	5~9인	52	233.3	131	182.3	4,443	172.5
	10~29인	75	247.9	71	213.3	5,736	210.3
	30~99인	30	288.2	28	275.9	4,983	248.2
	100~299인	0	0.0	3	321.5	2,426	271.8
	300인 이상	2	730.0	3	501.7	2,960	367.1

직업훈련교사의 기대임금을 추정하기 위해 경활 부가조사 자료를 사용하여 통상최소자승법(OLS)으로 추정한 임금 방정식 결과가 아래 <표>에 제시되어 있다. 추정 결과를 추정계수의 부호를 중심으로 간략하게 살펴보겠다. 먼저 다른 조건이 동일하다면 남성이 여성보다 월평균임금이 67만원 정도 더 많았다. 연령의 경우에는 일반적인 예상대로 특정 연령 전까지는 임금이 증가하지만 특정 연령 이후부터는 임금이 줄어드는 역U자형의 모습을 보였다. 학력은 다른 조건이 동일하다면 중졸 이하에 비해 고졸(약 9만원), 2~3년제 대졸(27만원), 4년제 대졸(50만원), 그리고 석사 이상(97만원)이 더 많은 임금을 받고 있었다. 또한 다른 조건이 동일하다면 근속년수가 1년 증가하면 임금이 7만원 정도 증가하였고, 종사자 수가 증가할수록

월평균 임금도 증가하였다.

마지막으로 산업 및 직업에 따라 월평균임금도 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

〈표〉 임금근로자 임금방정식 추정(OLS) 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
상수		19.004	10.048		1.891	.059
성	남=1	66.968	1.525	.218	43.926	.000
연령	만 나이	9.228	.309	.781	29.821	.000
	만 나이 제곱	-.100	.003	-.782	-29.251	.000
학력	고졸=1	8.935	2.394	.028	3.732	.000
	2~3년제 대졸=1	26.659	3.024	.062	8.816	.000
	4년제 대졸=1	50.473	2.942	.147	17.154	.000
	석사 이상=1	96.609	4.227	.132	22.856	.000
근속	근속년수	6.665	.102	.341	65.438	.000
산업	제조업=1	11.148	5.656	.030	1.971	.049
	전기, 가스, 증기 및 수도사업=1	34.517	11.364	.015	3.037	.002
	하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원=1	-6.946	11.356	-.003	-.612	.541
	건설업=1	11.675	6.180	.017	1.889	.059
	도매 및 소매업=1	9.200	5.936	.019	1.550	.121
	운수업=1	-4.199	6.347	-.006	-.662	.508
	숙박 및 음식점업=1	-2.625	6.302	-.004	-.417	.677
산업	출판, 영상, 방송통신정보통신=1	18.803	6.891	.019	2.729	.006
	금융 및 보험업=1	52.799	6.380	.071	8.276	.000
	부동산업 및 임대업=1	-10.184	7.110	-.009	-1.432	.152
	전문과학기술서비스업=1	35.854	6.363	.046	5.635	.000
	사업시설사업지원서비스=1	-8.318	6.071	-.013	-1.370	.171

〈표〉의 계속

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
산업	공공행정국방사회보장=1	-26.541	6.068	-.043	-4.374	.000
	교육서비스업=1	-20.497	5.990	-.054	-5.092	.000
	보건업 및 사회복지서비스업=1	-22.159	5.904	-.043	-3.753	.000
	예술스포츠여가서비스업=1	-29.448	7.847	-.022	-3.753	.000
	협회 및 단체 기타개인서비스=1	-35.660	6.403	-.045	-5.569	.000
	가구 내 생산활동=1	3.714	10.553	.002	.352	.725
직업	전문가 및 관련 종사자=1	-97.357	4.880	-.261	-19.951	.000
	사무종사자=1	-125.994	4.820	-.338	-26.141	.000
	서비스종사자=1	-127.770	5.338	-.247	-23.934	.000
	판매종사자=1	-142.680	5.403	-.261	-26.406	.000
	농림어업숙련종사자=1	-150.182	13.179	-.053	-11.396	.000
	기능원 및 관련기능종사자=1	-129.626	5.255	-.225	-24.669	.000
	장치기계조작 및 조립종사자=1	-148.831	5.100	-.326	-29.180	.000
	단순노무종사자=1	-164.904	5.109	-.394	-32.276	.000
종사자 규모	5~9인=1	18.204	2.272	.044	8.012	.000
	10~29인=1	29.328	2.197	.080	13.350	.000
	30~99인=1	43.277	2.337	.114	18.518	.000
	100~299인=1	53.741	2.819	.106	19.067	.000
	300인 이상=1	103.668	2.842	.223	36.482	.000
표본수		23,751명				
F-Value		832.3				
Adj-R-Square		0.577				

위에서 추정된 임금방정식에 직업훈련교사의 특성을 대입하여 추정된 기대임금(W_E)과 실태조사에서 파악된 실질임금(W_R) 간의 격

차($W_E - W_R$)가 아래 <표>에 제시되어 있다.

먼저 전체 직업훈련교사의 월평균 기대임금과 실질임금 간의 평균적인 격차는 19만원으로 연봉으로 환산하면 약 240만원에 해당된다. 이는 현재 직업훈련교사가 동일한 교육 서비스업에서 전문가 및 관련 종사자로 일할 경우 현재의 임금보다 약 9%가량 더 많은 임금을 받을 수 있음을 의미한다. 이러한 기대임금과 실질임금 간의 월평균 격차는 직업훈련교사 자격 보유자(19.4만원)가 자격 미보유자(18.8만원)보다 근소하게 많았다.

직업훈련교사 전체를 기준으로 이러한 월평균임금 격차는 남성(26.4만원)이 여성(13.8만원)보다 13만원 정도 많았다. 연령별로는 40대에서 31.9만원으로 가장 크게 나타났는데, 29세 이하의 경우에는 실질임금이 기대임금보다 더 많은 점이 특징적이다.

학력수준별로는 석사 이상(40.4만원), 중졸 이하(33.6만원) 순으로 월평균임금 격차가 크게 났다. 종사자 규모에 따른 월평균임금 격차는 종사자 수가 적을수록 증가한 가운데, 종사자 수가 100인 이상인 경우에는 실질임금이 기대임금보다 더 많게 나왔다.

직업훈련교사 자격 보유자의 경우 남성(26.6만원)이 여성(13.3만원)보다 임금 격차가 더 많았고, 연령별로는 40대에서 35.3만원으로 가장 큰 격차를 보였다. 학력수준별로는 초대졸 이하는 실질임금이 기대임금보다 더 많은 반면, 4년제 대졸 이상은 월평균임금 격차는 20만~40만원에 달했다. 종사자 규모에 따른 월평균임금 격차는 종사자 수가 30~99명인 경우가 35.5만원으로 가장 크게 나왔다

직업훈련교사 자격 미보유자의 경우에도 남성(26.2만원)이 여성(14.1만원)보다 임금 격차가 더 컸고, 연령별로는 50대에서 37.5만원으로 가장 큰 격차를 보였다. 학력수준별로는 중졸 이하를 제외하면 학력이 증가할수록 월평균 임금 격차가 증가하여 석사 이상에서 38.2만원으로 가장 격차가 컸다. 종사자 규모에 따른 월평균임금 격차는 종사자 수가 적을수록 크게 나타난 반면, 종사자 수가 30명 이상인 경우에는 실질임금이 기대임금보다 더 많았다.

〈표〉 직업훈련교사 기대-실질임금 격차

(단위: 명, 만원)

		직업훈련교사 (전체)		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)	
		명	격차	명	격차	명	격차
전체		722	19	305	19.4	417	18.8
성	여성	422	13.8	166	13.3	256	14.1
	남성	300	26.4	139	26.6	161	26.2
연령	29세 이하	75	-18.7	22	-21.5	53	-17.5
	30~39세	206	9.8	65	1.4	141	13.7
	40~49세	261	31.9	123	35.3	138	28.9
	50~59세	146	28.2	78	20	68	37.5
	60세 이상	34	19.6	17	23.1	17	16.1
학력	중졸	3	33.6	1	-21.6	2	61.2
	고졸	48	3.8	16	-0.4	32	5.9
	초대졸	178	5.4	69	-1.7	109	9.9
	대졸	349	19.1	145	20.1	204	18.4
	석사 이상	144	40.4	74	42.5	70	38.2
종사자 규모	1~4인	330	23.6	147	24	183	23.4
	5~9인	181	22.8	52	8.4	129	28.6
	10-29인	145	10.7	75	12.9	70	8.4
	30~99인	58	16.8	30	35.5	28	-3.3
	100~299인	3	-77.2	-	-	3	-92.7
	300인 이상	4	-90.8	1	-85.3	3	-77.2

이상의 분석 내용을 통해 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 현재 직업훈련교사 자격 보유자의 평균 연령이 48세로 전체 임금근로자의 평균 연령(44.2세, 통계청 2014 경제활동인구조사)보다 높게 나타났다, 따라서 청년층의 직업훈련교사 자격 취득 및 진출 유인을 강화하여 양질의 직업훈련교사가 지속적으로 공급될 수 있도록

제도 개선이 필요하다. 아울러 자격증의 50%가 취득한 지 10년 이상이 경과한 것으로 나타나 이들에 대한 보수교육을 통해 자격의 현장성을 강화할 필요가 있다.

둘째, 직업훈련교사 1급 및 2급 자격 취득자(또는 스타 교사)에 대한 정부 지원을 대폭 강화함으로써 직업훈련교사 자격 취득과 더불어 상위 자격 취득 동기를 유발하여 전체 직업훈련교사의 숙련 수준을 제고할 필요가 있다.

셋째, 직업훈련교사 자격의 활용도를 높이기 위해 자격에 대한 수요 확대(예: 훈련기관 및 과정의 인증 및 평가에 반영)와 자격 보유자의 직무 확대(예: Skill Assessor)가 필요하다.

넷째, 다른 직종과 비교하여 직업훈련교사 중 4년제 대졸 이상의 고학력 집단에서 처우가 상대적으로 열악한 것으로 나타나 이에 대한 개선책이 시급하다.

5. 훈련교사 인터뷰 개요 및 결과

○ 개 요

- 수행목적 : 직업훈련교사 처우 및 실태 현황에 대한 현장 의견 수렴
- 수행기간 : 2016년 7~8월 (2개월)
- 수행장소 : 소속기관 방문면담 및 현장 섭외 면담
- 수행대상 : (현) 민간직업훈련교사 및 (전) 민간직업훈련교사 총 16명
- 수행방법
  - (1차) 인터뷰 대상자 사전 설문지 작성
  - (2차) 개인 면대면 및 그룹면담(FGI) 녹취 인터뷰 (2차)

○ 결과 및 결론

(기관장의 직업훈련교사에 대한 인식과 처우개선 의지)

기관장은 직업훈련교사의 필요성에 대하여 높은 인식을 가지고 있으며, 이는 직업훈련교사 면허 취득과정에서 수행하는 훈련교사로서의 직무기술, 교수법 등에 대한 교육 수료를 통하여 일반 강사에 비

해서 직업교육에 대한 인식이나 사전 지식이 높다는 것을 다년간 직업교육훈련 현장에서 경험하였기 때문이다. 또한 우리나라 전체적인 직업훈련교사의 처우가 열악하다는 상황을 잘 인지하고 있으며, 처우개선을 위하여 노력은 하지만 기관 운영상의 문제로 제약이 많은 편이며, 이는 훈련기관의 규모 차이에 따라 편차가 심하다고 볼 수 있었다. 그러한 편차를 해소하기 위해서는 훈련교사에 대한 최소한의 시스템적인 관리제도가 필요하다 하겠다.

(관리자의 직업훈련교사에 대한 인식과 처우개선 의지)

관리자라 함은 소속 기관에서 다른 직업훈련교사 또는 강사들을 관리하고 업무를 지시할 수 있는 직위에 있는 교직원이며, 기관장과 훈련교사 사이에서 중간자 역할을 하는 위치이다 보니 주관적인 판단으로 업무를 처리하는 데 있어서 애로사항이 있는 것으로 보이며, 그로 인하여 다른 훈련교사에 대한 인식이나 처우개선을 위한 관리업무에 수동적인 태도를 보이는 경향이 높은 것으로 보인다.

(타 직종 직업훈련교사의 이직 원인과 직업훈련 직무로의 복귀 가능성)

직업교육훈련 직무를 수행하다가 타 직종으로 전환한 교사들의 이직 원인은 매우 단호한 입장이었으며, 그 주요한 이유로는 훈련교사가 교사가 아닌 교육사업 유지와 관리를 위한 하나의 도구로 활용되었다는 비관적인 이유에서였다. 따라서 현재 타 직종으로 전환한 훈련교사가 다시 교육훈련 업무로 복귀하는 것은 현재 상황으로서는 쉽지 않은 결정일 것이라 여겨지며, 다만 지금과는 다르게 직업훈련교사에 대한 관리가 정부 차원에서 이루어지고, 직업훈련교육에 집중할 수 있는 환경이 구축된다면 복귀 가능성은 높을 것이라 판단된다.

(현 직업훈련교사의 처우 현황과 개선 방향)

직업훈련교사를 선택한 가장 큰 이유는 직업교육에 대한 보람과 자부심 때문인 것으로 나타났다. 하지만 훈련교사로서의 자부심에도 불구하고 근무시간 등 업무 여건은 기관의 규모에 차이 없이 열악한

편이었으며, 가령 기본 업무시간(1일 8시간) 이상의 추가 업무를 수행하고 있지만 전반적으로 이에 대한 별도의 추가 임금 등에 대한 지원은 없는 것으로 파악되었다.

그러나 근무여건 외의 개인 직무능력 향상을 위한 지원, 복지서비스 등에 대한 처우는 기관의 규모가 절대적인 영향을 끼치고 있었다. 직업훈련교사들이 희망하는 처우개선에 대한 의견 중 대표적인 것으로는 직업훈련교사 직무 및 급여 등에 대한 가이드라인을 정부 차원에서 개발하여 시행될 수 있도록 준비해주었으면 하는 것이었으며, 이를 위해 유사 직종에 해당하는 직무분석, 임금체계, 정년보장 등의 관련 제도 도입이 필요하다는 것이었다. 이것은 단지 훈련교사뿐만 아니라 기관장 및 관리자 교사도 희망하는 사항이었다. 또한 직업훈련교사 자격에 대한 가치를 높이기 위한, 즉 자격의 유무 및 등급별에 따른 차별성, 제도(지침) 등의 도입을 통하여 교육훈련에 가치를 함께 높여주어야 한다는 것과, 훈련생에 대한 평가제도를 통하여 교사의 권위를 높여줄 수 있는 방안도 고려해볼 만한 사안으로 여겨진다.

(분석 결과에 따른 결론)

직업훈련교사에 대한 처우 현황 및 개선 방향에 대한 의견을 종합해본 결과 기관장, 관리자, 훈련교사 공통적으로 희망하고 있는 사항으로는 정부 차원에서 직업훈련교사의 직무 정의 및 임금체계 등을 제도화하여 어느 기관에 소속되더라도 기본적이고 공통적인 인사관리지침에 의해 관리되어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 다양한 세부적인 방법들이 있을 수 있겠지만, 장기적으로는 공제회 같은 협회 등을 설립하는 것도 직업훈련교사의 자긍심이나 소속감 제고를 위한 하나의 대안이 될 수 있을 것이라 생각된다.

6. 전문가 그룹 인터뷰 분석 결과 및 시사점

훈련교사를 위한 처우개선을 도모하고 연구의 실질적인 결론을 강화하기 위하여 전문가 그룹을 대상으로 인터뷰를 시행하였다. 분류된

자료는 a)훈련기관 자격 보유자의 유인, b) 직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립, c)직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인 확립, d)훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안정성 확보, e)적정 복리후생제도의 정착, f)훈련교사의 업무 부담 경감, g)훈련교사의 전문성 확보 등 7개의 영역으로 분류되었다.

〈표〉 FGI 결과 정리

분류	내용
훈련기관 자격 보유자의 유인	• 훈련교사 자격 소지 – (기관)미보유자 기관에 대해 우수기관 인증을 취소해야 함 – (개인)자격 미보유자에 대한 자격 취득 과정을 개설해야 함 • 훈련교사 자격 의무화 – (자격)특정 훈련에 대해서 자격의 소유를 명시하도록 해야 함 – (의무화)장기훈련과정 및 특화훈련과정에 대해서 자격 보유자의 교육 의무화를 실시해야 함
직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립	• 관련 단체 설립 – (인력풀)훈련교사의 대체인력뱅크를 운영해야 함 – (자문시스템)훈련교사에 대한 법률자문시스템을 구축해야 함 – (신고)훈련교사의 부당 처우에 대한 신고처를 마련해야 함 • 정보 소통 채널 마련 – (간담회)지역별 훈련교사 간담회를 실시해야 함 – (소통처)훈련교사 간 소통 채널을 구성해야 함
직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인 확립	• 임금 가이드라인 제공 – (법제화)임금 가이드라인이 제시되고 법제화되어야 함 – (급여개선)훈련시간을 반영한 급여가 책정되어야 함 – (근로기준)근로기준에 대한 정보가 제공되어야 함
훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안정성 확보	• 훈련기관의 전문화 – (정보)훈련기관 간 정보공유체계가 마련되어야 함 – (제도강화)기관 단위의 인증평가제도가 강화되어야 함 • 소규모 훈련기관의 발달 촉진 – (컨설팅)소규모 영세단체에 대한 컨설팅이 실시되어야 함
적정 복리후생제도의 정착	• 예산의 재투자 및 지원금 제도 운영 – (재투자)기관 지원 예산의 일부를 훈련교사를 위해 재투자해야 함 – (제도마련)관련 협회 또는 고용부에서 지원금 제도를 운영해야 함 • 자격 관리 – (체계구성)자격 승급에 대한 관리 체계를 구성해야 함 – (서비스연계)전직 지원 서비스와 연계되어야 함

〈표〉의 계속

분류	내용
훈련교사의 업무 부담 경감	• 업무 한도 제한 - (최대 훈련시간의 제한)훈련교사의 1일 최대 훈련시간을 제한하여야 함 • 업무의 분리 및 관리 - (업무의 구분)교육 업무와 행정 업무가 구분되어야 함 - (시스템 구축)행정 업무에 대한 전산 시스템이 구축되어야 함 - (업무분장제도 마련)훈련교사의 업무분장을 위한 제도가 마련되어야 함
훈련교사의 전문성 확보	• 교육 및 연수 - (교육의 의무화)훈련교사의 연수 및 재교육이 의무화되어야 함 - (교수법 교육)훈련교사의 교수법 및 과정 개발에 대한 교육이 운영되어야 함 • 역량 관리 - (퇴출)전문성이 부족한 훈련교사의 퇴출 방안이 마련되어야 함 - (관리)훈련교사에 대한 역량 파악 방안이 마련되어야 함

직업능력개발훈련교사 처우개선 연구와 관련된 FGI 분석 결과에서는 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위해서 정부 정책적인 기준이 필요한 사안으로는 임금 기준 가이드라인 확립, 적정 복리후생제도의 정착, 훈련기관의 대형화·전문화를 통한 고용 임금 안정성 확보 등이 있었다. 이와 관련하여 훈련교사의 임금 및 인건비 기준이 마련될 필요가 있다는 의견, 직종별 임금실태를 파악하여 지역별 훈련기관의 임금체계를 확인할 수 있는 방안이 필요하다는 의견, 복지제도 및 인사제도가 잘 갖추어진 기관에 대해 가점을 부여해야 한다는 의견 및 교사의 근로시간에 따라 주휴수당, 연차휴가, 월차휴가 등을 실시할 필요가 있다는 의견, 소규모 기관에 대한 국가 및 공공단체의 지원이 필요하다는 의견이 있었으며 이러한 기준들은 공정성을 기하기 위하여 국가주도적인 FGI 및 설문조사 등을 통하여 수립될 필요성이 있다.

둘째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위한 기관에서의 접근

이 필요한 사안으로는 이익단체 및 복지단체 설립, 업무 부담에 대한 경감이 있었다. 이익단체 및 복지단체 설립과 관련하여 자격증 소지자를 대상으로 임금과 업무 등을 관리하는 단체의 설립이 필요하다는 의견, 훈련교사의 부당한 처우를 해결하기 위한 신고처 마련이 필요하다는 의견이 있었다. 훈련교사의 업무 부담 경감과 관련해서는 영세한 기관 등에서 인력의 한계로 인해 혼재되고 있는 교육·행정 업무의 구분을 실시하고, 행정 업무의 부담을 줄이기 위한 행정시스템 구축이 필요하다는 의견이 제안되었는데, 훈련교사가 교육 및 휴가 등으로 자리를 비웠을 때 대체인력을 공급하는 시스템 마련이라는 측면에서도 행정시스템의 필요성은 타당하다는 의견이었다.

셋째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위한 기타 의견으로는 훈련교사의 전문성 확보, 훈련기관 자격 보유자의 유인 향상이 있었다. 이러한 현실에 대한 개선책으로 자격을 보유하지 않은 교·강사 활용을 하지 않도록 하는 다소 강경한 대책이 제안되었고, 이에 더하여 특정 과정에 대해서 자격 보유자를 의무적으로 채용하는 방안이 제시되었다. 이러한 의견은 훈련교사 시장이 발전해나가기 위한 중장기적 방안으로서 타당할 수 있지만, 반발을 최소화하기 위한 제도적 장치를 함께 고려하는 것이 필요할 수 있겠다.

7. 결론 및 제언

상기에서 제시된 근본원인에 대하여 다음과 같은 처우개선 방안을 제안하였다. 여기서 외적요인에 대한 개선방안은 주로 정부가 주도하여 제도적 차원에서 개선이 필요한 방안을 말하고, 내적요인에 대한 개선방안은 대체로 훈련기관이라는 조직 차원에서 훈련기관장이 주도하여 개선이 필요한 방안을 말한다. 그리고 내적요인의 전문성 부분은 훈련기관 및 이해당사자인 직업능력개발훈련교사 개인이 주도적으로 참여해 나가야 하는 방안이다.

외적요인에 대한 개선방안은 다음과 같다. 첫째, 훈련기관 자격 보유자의 유인을 들 수 있다. 둘째, 직업능력개발훈련교사를 위한 이익

단체 및 복지단체를 설립하는 것이다. 셋째, 직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인을 확립하고 제시하여야 한다. 마지막으로, 시간외 근무수당 지급에 대한 규정을 마련하여 제시하는 것이 필요하다.

내적요인에 대한 개선방안은 다음과 같다. 첫째, 훈련기관의 대형화와 전문화의 유도를 통한 직업능력개발훈련교사의 고용 및 임금 안정성을 확보하여야 한다. 둘째, 적정 복리후생제도가 직업훈련기관에 정착될 수 있도록 하여야 한다. 셋째, 훈련교사의 업무 부담을 경감시킬 수 있도록 하여야 한다. 고용센터 및 직업능력개발심사평가원 등과 연계하여 지속적인 업무 경감 및 효율화 방안을 추진하여야 한다. 넷째, 직업능력개발훈련교사의 전문성을 확보할 수 있도록 하여야 한다.

본 연구는 직업능력개발훈련교사로서의 처우에 대해 실시된 최초의 실질적인 연구이다. 따라서 연구를 진행하는 데 있어 많은 한계가 있었던 것이 사실이다. 향후에는 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련되어 제안된 내용들이 현장에서 적극적으로 이루어질 수 있도록 좀 더 세부적인 내용을 담을 수 있는 연구가 필요하다.

제1장

서 론

제1절 연구의 필요성

능력중심사회의 대두로 인해 직업능력개발정책의 패러다임이 급격히 변화하고 있다. 국가직무능력표준(National Competency Standard: NCS), 국가역량체계(National Qulification Framework: NQF), 일학습병행제도(Dual System), 과정평가형 자격제도 등이 국가 주요 정책으로 추진되면서 능력중심사회로의 변화가 가속화되고 있으며, 이에 따라 전반적인 산업구조도 빠르게 재편되고 있다. 이러한 새로운 흐름의 등장과 산업구조의 고도화·전문화에 따라 직업훈련에 있어서도 교육훈련 전문가의 전문성을 향상시켜야 한다는 현장의 요구는 더욱 증대되고 있다(유길상, 윤관식, 임세영, 장윤상, 황석, 이승협, 조세형, 최기성, 김영종, 2010; 이진구, 어수봉, 박용호, 박소연, 2014). 직업훈련에서 가장 중요한 교육훈련 전문가 중의 하나는 직업능력개발훈련교사다. 근로자직업훈련촉진법에 따르면 직업능력개발훈련교사란 노동부장관으로부터 자격증을 취득하고 훈련기관에서 훈련생에게 직업훈련을 가르치는 사람을 말한다(유길상 외, 2011). 이러한 직업능력개발훈련교사는 일반적으로 훈련생을 위해 직업훈련기관에서 교육과정 설계자, 행정업무 수행자, 재학생 관리 및 상담자, 수료생 관리 및 상담자, 취업관리자, 신입생 홍보 담당, 설비(장비) 관리

자의 역할을 수행한다(윤관식, 2010). 즉, 일반적인 교사의 역할인 가르치는 것에 더해 훈련생들의 취업을 직간접적으로 지원하는 역할을 수행한다. 그러나 이러한 직업능력개발훈련교사의 방대한 역할에 비해 직업능력개발훈련교사의 처우는 일반 교사들과 비교할 때 열악한 수준이다. 직업능력개발훈련교사의 평균임금은 그리 높지 않은 편이며, 상대적으로 주당 근무시간은 많은 편이다(유길상 외, 2011).

직업훈련에서 이러한 직업능력개발훈련교사가 차지하는 비중은 매우 크다. 연구 결과에 따르면 훈련참여자가 훈련과정을 선택할 때는 훈련 내용의 전문성과 취업률을 중요하게 고려하지만, 훈련기관을 선택할 때는 직업능력개발훈련교사의 자질을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다(장홍근, 윤여인, 2005). 특히, 직업훈련의 문제점으로 직업능력개발훈련교사의 자질 부족을 지적한 훈련참여자가 8.1%에 달하는 것으로 나타나고 있다. 특히, 연구 결과에 따르면 훈련생의 범주별로, 미취업자(6.8%)보다는 취업자(9.0%)가, 비상용근로자보다는 상용근로자(11.3%)가, 그리고 관리직(11.3%)과 전문기술직(13.9%)에서 직업능력개발훈련교사의 자질에 대해 더 많은 불만을 갖고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 측면에서 우수한 직업능력개발훈련교사의 확보는 직업훈련기관에게 중요한 요소라고 할 수 있다.

이렇듯 직업훈련의 핵심 인적자원인 직업능력개발훈련교사의 질은 직업훈련의 질과 성과를 결정짓는 가장 중요한 요소이기 때문에 직업능력개발훈련교사의 질을 제고하기 위해서는 최대한 직업능력개발훈련교사로서의 역량을 육성하고 발휘할 수 있는 환경을 만들어주어야 한다. 그러나 직업능력개발훈련교사 정책은 제도로서의 안정성과 효과성을 확보하지 못한 상태이며, 특히 직업훈련정책 내에서 직업능력개발훈련교사에 대한 관심은 상대적으로 부족하였다. 2000년대에 수행된 연구 결과를 보면 민간직업훈련기관에서 자본금 및 교직원 규모가 작은 소규모 영세 민간직업훈련기관의 비중이 증가하고 있으며, 직업훈련을 담당하는 직업능력개발훈련교사의 신규 채용 및 퇴직 비율 역시 증가하는 것으로 나타났다. 이는 노동시장에서 소규모 영세 민간직업훈련기관과 시설이 증가함에 따라 직업능력개발훈련교사의 이동성이 증가한 것이라고 볼 수 있다.

달리 말하면, 직업훈련교사의 직업안정성은 낮은 수준이라고 유추해서 해석할 수 있을 것이다(오영훈, 김수원, 2005). 그리고 이러한 현상은 현 상태에서도 지속되고 있는 것으로 보인다.

능력중심사회에서는 학력보다는 국가직무능력표준을 기반으로 개인의 직업과 관련된 능력이 중시되어야 한다. 그리고 이를 위해서는 직업능력 개발을 담당하는 훈련교사에 대한 처우나 사회적 인식 등이 뒷받침되어야 한다. 그러나 직업훈련이 체계적으로 실시되는 외국의 사례에 비추어 볼 때, 우리나라 직업능력개발훈련교사의 처우는 상대적으로 열악하고 인식 또한 낮은 수준이다(유길상 외, 2011; 이진구 외, 2014). 따라서 전반적인 직업훈련의 질 향상을 위해서는 직업능력개발훈련교사의 질을 향상시켜야 한다. 이를 위해서는 직업능력개발훈련교사에 대한 역량 강화와 더불어 적절한 처우 및 인식 개선 방안을 마련해 적극 추진하여야 한다. 그러나 지금까지는 직업능력개발의 핵심 주체라고 할 수 있는 직업능력개발훈련교사에 대한 관심과 연구가 상대적으로 미흡하였다.

본 연구는 기존 연구의 성과와 한계를 토대로 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 문제점 및 원인을 파악하고 이를 개선하기 위한 현실적인 방안을 제시하는 데 목적이 있다. 따라서 본 연구를 통해 임금, 근로시간, 작업환경 등의 직업능력개발훈련교사를 둘러싼 처우를 살펴봄으로써 현 제도 하에서의 문제점을 파악하고 이에 대한 대책으로서 구체적인 제도 개선 방안을 제시하고자 한다.

제2절 연구의 목적 및 방법

본 연구의 목적은 직업능력개발훈련교사의 처우에 관한 문제점과 원인을 파악한 후, 이를 바탕으로 직업능력개발훈련교사의 처우 및 관련 제도의 개선 방안을 제시하는 것이다. 위와 같은 연구의 필요성과 목적 아래 본 연구는 다음과 같이 문제를 설정하였다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 문제점과 원인은 무엇인가?

둘째, 직업능력개발훈련교사의 처우 개선을 위한 기본 방향과 구체적

인 방안은 무엇인가?

또한 본 연구는 설정한 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 방법을 활용하였다. 첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우(임금, 근로시간, 복리후생, 사회적 대우 등)를 파악하기 위하여 기존의 국내외 문헌 및 직업능력개발훈련교사와 관련된 데이터를 조사하였다. 그리고 유사직종 종사자에 대한 처우를 파악하여 직업능력개발훈련교사 처우 개선을 위한 현실적인 기본 방향을 도출하였다. 둘째, 현장의 목소리를 반영하기 위하여 직업훈련기관장과 직업능력개발훈련교사를 대상으로 인터뷰 및 FGI를 실시하였다. 셋째, 직업능력개발훈련교사의 처우 개선을 위한 구체적인 방안을 제시하기 위해 전문가 자문회의를 실시하였다.

제2장

문헌연구

제1절 직업능력개발훈련교사의 특성과 노동의 과정

1. 직업능력개발훈련교사 업무의 특성과 내용

가. 직업능력개발훈련교사의 역할

직업능력개발훈련교사는 근로자직업능력개발법 제33조에 의거, 노동부장관으로부터 자격증을 발급하고 직업능력개발훈련을 위하여 훈련기관에서 훈련생에게 직업훈련을 가르칠 수 있는 자로 정의된다. 오늘날 급격한 산업사회로의 전환에 따라 기능인력 양성훈련뿐 아니라 재직자 향상훈련, 그리고 재훈련 등의 중요성이 부각되고 있다. 이에 따라 1995년 7월 고용보험법에 의한 직업능력개발사업의 도입으로 직업훈련의 중심이 기능인력 양성에서 근로자의 평생직업능력 개발로 확대 발전되었다. 그리고 1999년부터 민간의 자율적인 직업훈련을 촉진하고 모든 근로자들이 언제 어디서나 다양한 능력 개발의 기회를 갖도록 지원하는 근로자직업훈련촉진법이 시행되었다. 이 법에 따라 직업능력개발훈련을 위하여 훈련생을 가르칠 수 있는 자는 직업훈련교사와 기타 해당 분야에 전문지식이 있는 자로 규정되었다. 직업능력개발훈련은 고용노동부장관이 정하는

훈련기준을 준수하여 실시하는 기준훈련과 그 밖의 훈련이 있으며, 기준훈련의 경우에는 직업능력개발훈련기준이 정하는 바에 따라 반드시 일정한 자격을 갖춘 직업훈련교사가 가르쳐야 한다고 규정하고 있다.

직업훈련교사에 대해서는 근로기준법 및 산업교육진흥법 등에 의해 분산적으로 규정되어 오다 1999년 1월 1일 근로자직업훈련촉진법이라는 이름으로 일원화되었으며, 근로자직업훈련촉진법은 2005년 7월 1일 근로자직업능력개발법으로 명칭이 바뀌어 현재까지 시행되고 있다.

직업훈련교사는 '직업능력개발훈련교사'로 바뀌게 되고, 과거 집체훈련교사와 현장훈련교사로 나뉘어져 있던 것은 통폐합되어 직업능력개발훈련교사로 일원화되었다(<표 2-1> 참조).

〈표 2-1〉 직업능력개발훈련교사 도입 과정

○ 1995년 7월 고용보험법 제정 : 직업능력개발사업 도입 과거 기능인력 양성의 직업훈련 → 평생직업능력개발로 확대
○ 1999년부터 민간의 자율적인 직업훈련 촉진, 모든 근로자의 다양한 능력개발 기회 부여 → 근로자직업훈련촉진법 시행 ○ 직업능력개발훈련을 위하여 훈련생을 가르칠 수 있는 자 : 직업훈련교사와 기타 해당 분야에 전문지식이 있는 자로 규정
○ 직업훈련법(1967년) 제정 이래 7차례 직업훈련교사 관련 법령 개정 : 근로자직업훈련촉진법에 의하여 과거 집체훈련교사와 현장훈련교사 통폐합 → 직업능력개발훈련교사로 일원화

근로자직업능력개발법에 의하면 훈련교사는 크게 직업능력개발훈련교사와 기타 해당 분야의 전문지식이 있는 자로 분류된다. 훈련교사의 자격직종은 모두 23개 분야의 101개 직종으로, 1종 3등급으로 구분되며, 기본적으로 기사 또는 기능사 자격 및 교직 능력을 자격 요건으로 하고 일정기간의 교육훈련이나 실무경력을 필요로 한다. 교직 능력과 관련하여 기본적으로 노동부가 정하는 교직과정을 이수해야 하나 서비스 및 사무 관련, 일반교양 관련 분야에 대해서는 교육부의 중등학교 교사 이상의 자격증을 인정하고 있다(<표 2-2> 참조).

〈표 2-2〉 직업능력개발훈련교사의 자격기준 (제28조 제2항)

종별	자격기준
1급	직업능력개발훈련교사 2급의 자격을 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력이 있는 사람으로서 향상훈련을 받은 사람
2급	1. 직업능력개발훈련교사 3급의 자격을 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력이 있는 사람으로서 향상훈련을 받은 사람 2. 기술사 또는 기능장 자격을 취득하고 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 3. 전문대학·기능대학 및 대학의 조교수 이상으로 2년 이상의 교육훈련 경력이 있는 사람
3급	1. 직업능력개발훈련교사의 양성을 위한 훈련과정(4년제 과정)을 수료한 사람으로서 산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 2. 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 직종의 학사학위 이상의 학위를 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 3. 서비스 및 사무관리 분야 자격 직종의 중등학교 교사 또는 실기교사 이상의 자격을 취득한 사람 4. 일반교양 관련 분야의 학사학위 이상의 학위를 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람이거나 일반교양 관련 분야 자격 직종의 중등학교 교사 이상의 자격을 취득한 사람 5. 기사 자격을 취득하고 1년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 6. 산업기사 자격을 취득하고 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 7. 기능사 또는 서비스 및 사무관리 분야의 자격을 취득하고 5년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 8. 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 직종에서 7년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람 9. 그 밖에 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 기준에 적합한 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받은 사람
비고	1. 위 표에 규정된 경력년수를 환산할 때에는 취득하려는 직업능력개발훈련교사의 자격 직종과 같은 직종에서의 교육훈련 경력이나 실무 경력은 100퍼센트 인정하고, 취득하려는 직업능력개발훈련교사의 자격 직종이 속하는 분야 내 유사 직종에서의 교육훈련 경력이나 실무 경력은 70퍼센트 인정한다. 2. 제1호에 따른 교육훈련 경력 또는 실무 경력의 인정기준과 직업능력개발훈련교사의 자격 직종, 자격 직종별 같은 직종 및 유사 직종은 고용노동부 장관이 정하여 고시한다.

직업능력개발훈련교사가 되기 위해서는 일반대학교에서 기술교원 교육과정을 이수하거나 교육원을 통해 자격연수과정을 이수해야 한다. 일반대학교 기술교원 교육과정은 대학 교양과목, 교육학(교육철학 및 교육사, 교육학개론, 교육행정 및 교육경영, 교육심리, 교육사회, 교육방법 및 교육공학), 교과교육학(기술교육론, 기술교과, 교육과정 및 교육평가, 기술교과 수업방법 등), 교육실습, 교과내용학(전공 관련 교과), 전문성 개발 등의 영역이 있다(최유현, 2007).

교육원의 직업능력개발훈련교사 양성과정(140시간), 향상과정 2급(70시간), 향상과정 1급(70시간)의 자격연수를 통해 교사 자격증을 취득할 수 있으며, 양성과정은 직업훈련 동향 및 관계 법령, 직업능력개발훈련개론, 직업교육 과정 및 평가, 교육심리 및 생활지도, 수업설계 및 실습, 실기교과 구성 및 교수법으로 구성되어 있다. 향상과정 2급은 직업훈련 동향, 노사관계법, 직업능력개발훈련 행정 및 경영Ⅱ, 교육심리연습Ⅱ, 교고지도기법Ⅱ, 생활지도기법Ⅱ, 전공이론 및 실습으로 구성되어 있다. 향상과정 1급은 직업훈련 동향, 노사관계법, 직업능력개발훈련 행정 및 경영Ⅰ, 교육심리연습Ⅰ, 교고지도기법Ⅰ, 생활지도기법Ⅰ, 전공이론 및 실습으로 구성되어 있다.

우리나라의 직업훈련교사는 직업전문학교, 직업능력개발훈련시설이나 산업체 등에서 학생들에게 특정 직업에 필요한 기술·능력·태도를 습득하게 하여 평생 직업을 가질 수 있도록 서비스를 제공하고 직장에 원만히 적응할 수 있을 때까지 훈련생들을 지도·관리 및 감독의 업무를 수행하는 자이다(변숙영 등, 2005).

산업 및 기술의 빠른 변화에 따라 직업능력개발훈련교사의 역할도 변화되고 있으며, 변화의 내용은 훈련 목표 및 대상에 따라 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 취업을 목표로 하는 전통적인 양성훈련기관의 직업능력개발훈련교사와 기업의 재직자를 대상으로 하는 향상훈련기관의 직업능력개발훈련교사, 특히 기업 현장 자체에서 직원을 대상으로 교육하는 사내강사 및 HRD 전문가의 역할의 차이가 있다.

과거 기업은 교사의 능력을 단순한 과정 운영에 집중하였으나 최근에는 훈련 내용이 학습자에게 실제로 어떻게 적용되고 있는지 확인하고 피

드백할 수 있는 학습 컨설턴트의 역할뿐 아니라 학습체제 설계 전문가로서의 역할을 요구하고 있다. 또한 사회 환경 변화에 대처할 수 있는 훈련과정의 기획·운영 및 진행 능력을 강조하고 있다.

오늘날 직업능력개발훈련교사는 좋은 학생을 양성하기 위해 교사로서의 업무 이외에도, 고용보험 기금을 통해 운영되는 우선직종과정이나 계좌제과정, 실업자과정 등에서 부가적인 많은 일들을 수행하게 된다. 그 내용을 자세히 살펴보면, 직업능력개발훈련교사는 학생들을 가르치는 교수-학습 전문가(교육과정 설계자, 교사 등)의 역할과 HRD-net을 통하여 학생들에 관한 정보를 입력하고 관리해야 하는 행정사무자의 역할을 담당하고 있다. 또한 재학생 및 수료생을 관리 및 상담하는 상담자로서의 역할과 과정 수료 후 학생을 취업 및 관리하는 취업관리 전문가의 역할, 학생 모집 및 입학과 관련한 홍보 담당자의 역할, 그리고 실습 재료·장비 등을 구매하고 관리하는 실습 장비 및 재료 관리자의 역할도 맡고 있다.

오영훈(2008)은 직업능력개발훈련교사의 역할을 과정 기획 및 개발, 수업 운영, 연구 개발, 상담 및 취업지도, 수료생 사후 지도 및 관리 등 5가지로 나누었는데, 그 역할별 세부 직무를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 현장의 급속한 산업 및 기술 변화에 대한 주기적인 동향 및 자료의 수집과 교육훈련 수요자(기업, 교육대상 등)를 대상으로 체계적인 요구분석과 교육훈련과정 개발 및 교육 내용의 최신성을 유지하기 위한 지속적인 교육훈련 수정 보완 등의 '과정 기획 및 개발'의 역할을 수행한다. 둘째, 교육대상과 교육내용에 적합한 훈련계획의 수립과 수업계획서 작성, 과정별 특성에 부합하는 교육방법 및 교재 개발, 학습대상자의 수준과 요구에 부합하는 수업을 운영하는 '수업 운영'의 역할이 요구된다. 셋째, 교수자의 능력 신장을 위한 연구 개발과 주기적인 연수 참여 등의 '연구 개발'의 역할이 필요하다. 넷째, 학습대상의 상담 등을 통한 생활지도와 취업정보를 수집 및 분석, 그리고 취업 상담 업무와 수료생의 현장 실습처 알선 및 관리지도, 수료생 취업 알선 등의 '상담 및 취업지도'의 역할을 하게 된다. 다섯째, 수료생의 동태 파악과 취업생의 근무상황 파악, 그리고 수료생 중 이직자와 전직자의 취업상담 및 지도를 수행하는 '수료생 사후지도 및 관리'의 역할을 한다.

윤관식(2010)은 직업능력개발훈련교사의 역할을 7가지로 나누었으며, 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 학생들의 교수-학습을 위하여 필요한 교육과정 설계 및 개발을 위한 수요조사와 교수-학습의 전 과정의 수행에 필요한 업무를 수행하는 '교육과정 설계자'의 역할이다. 둘째, 교육을 진행하기 위해 투입-과정-결과에서 얻어진 각종 정보들을 HRD-Net에 기록 또는 저장하며, 각종 학사 업무를 수행하는 '행정업무 수행자'의 역할이 요구된다. 셋째, 재학생의 교수-학습, 생활 및 취업과 관련된 각종 상담과 출결 관리를 하는 '재학생 관리 및 상담자'의 역할이 있다. 넷째, 교육과정을 수료한 학생들을 취업시키거나 자격증 취득과 진로 및 취업을 위한 사후 관리를 하는 '수료생 관리 및 상담자'의 역할을 수행한다. 다섯째, 학생들의 취업을 위해 기업과의 산학 협약, 학생들과의 동행 면접 및 취업에 필요한 각종 정보를 수집하고 취업정보를 분석·제공하며 취업 특강 등을 실시하는 '취업관리자'의 역할이 있다. 여섯째, 신입생 홍보를 위한 기획과 신입생 모집을 위한 전화 및 유관기관을 방문하거나 상담하는 '신입생 홍보 담당자'의 역할이 있다. 일곱째, 새로운 학습과정을 시작하거나 수업 중 필요한 재료의 발주 및 관리, 그리고 필요한 교육장비의 유지 보수와 강의실 및 실습실의 유지 관리 등의 '설비(장비) 관리자'의 역할이 요구된다.

나. 직업능력개발훈련교사의 직무

우리나라의 직업능력개발훈련교사는 직업전문학교, 직업능력개발훈련시설이나 산업체 등에서 학생들에게 특정 직업에 필요한 기술·능력·태도를 습득하게 하여 평생 직업을 가질 수 있도록 서비스를 제공하고, 직장에 원만히 적응할 수 있을 때까지 지도 및 관리, 그리고 감독 업무를 수행하는 자이다(변숙영 외, 2005).

윤관식(2010)은 직업훈련교사의 직무를 7개의 책무와 34개의 작업으로 분류하였다(<표 1-3> 참조). 그 내용을 살펴보면 다음과 같다, 첫째, 교수-학습의 책무는 수요조사 실시, 과정 기획 및 발굴, 교재 선정 및 개발, 강의지도안 개발, 강의 실시, 평가 수행, 자격증 취득 교육 등이다. 둘째, 행정업무 수행 책무로는 훈련계획서 작성, 훈련일지 작성, 평가보고서 작

성, 상담일지 작성, 출결관리, 사후관리카드 작성, 전산기록 작성 등이다. 셋째, 재학생 관리 및 상담 책무로는 교수-학습상담, 생활지도상담, 취업지도상담, 출결관리 등이다. 넷째, 수료생 관리 및 상담의 책무는 취업관리, 자격증 취득관리, 수료생 사후교육이다. 다섯째, 취업관리 책무는 취업처 관리 및 산학 협약, 동행면접, 취업 및 업계 동향 정보 제공, 취업특강 실시 등이다. 여섯째, 신입생 홍보 책무는 온/오프라인 홍보물 기획, 거리 홍보, 수료생에게 전화, 고용지원센터 방문상담, 취업박람회 지원 등이다. 일곱째, 설비(장비) 관리 책무는 장비 유지보수, 교실 및 실습실 관리, 수업재료 발주 및 관리, 강의실 세팅 등이다.

〈표 2-3〉 직업능력개발훈련교사의 직무

책무		작 업						
1	교수-학습	수요조사 실시	과정 기획 및 발굴	교재 선정 및 개발	강의지도안 개발	강의 실시	평가 수행	자격증 취득 교육
2	행정업무 수행	훈련계획서 작성	훈련일지 작성	평가보고서 작성	상담일지 작성	출결관리	사후관리 카드 작성	전산기록 작성
3	재학생 관리 및 상담	교수-학습 상담	생활지도 상담	취업지도 상담	출결관리			
4	수료생 관리 및 상담	취업관리	자격증 취득관리	수료생 사후교육				
5	취업관리	취업처 관리 및 산학협약	동행면접	취업 및 업계 동향 정보 제공	취업특강 실시			
6	신입생 홍보	온/오프라인 홍보물 기획	거리 홍보	수료생에게 전화	고용지원센터 방문상담	취업박람회 지원		
7	설비(장비) 관리	장비 유지보수	교실 및 실습실 관리	수업재료 발주 및 관리	강의실 세팅			

다. 직업능력개발훈련교사의 직무 실태조사

직업능력개발훈련교사의 직무 실태를 알아보기 위해 유길상 등(2010)의 직업훈련교사 실태 및 개선방안 조사 보고를 중심으로 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 직업능력개발훈련교사의 직무내용

직업능력개발훈련교사가 수행하는 주요 직무로는 교수-학습(46.3%) > 행정업무(14.8%) > 재학생 관리 및 상담(10.6%) > 학생상담(8.7%) > 설비/장비 관리(7.6%) > 취업 알선/관리(6.2%) > 훈련생 모집(5.7%) 순으로 조사되었다.

직업능력개발훈련교사자격증 소지 여부에 상관없이 교수-학습이 가장 높았고, 그 다음으로 행정업무가 직업능력개발훈련교사들이 많이 하는 직무임을 확인할 수 있었다.

2) 직업능력개발훈련교사의 주당 평균 강의시간 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사가 담당하고 있는 과정별 주당 강의시간으로 5~15시간 미만(37.0%)이 가장 많았고, 주당 15~30시간 미만이 30.8%이었으며, 하나의 훈련과정을 운영하는 데 소요되는 주당 평균 강의시간은 15.82시간으로 조사되었다.

직업능력개발훈련교사의 고용 형태를 3가지로 나누어 분류하였는데, 유형 1은 현재 훈련기관에서 훈련생 대상으로 상담을 실시하고 주당 5일 이상 혹은 40시간 이상 근무하면서 전임으로 고정급(고정급+성과급 포함)을 받는 교사의 유형을 '정규직 전임'으로 하였고, 유형 2는 현재 훈련기관에서 훈련생 대상으로 상담을 실시하나 주당 근무일수와 근무시간에 상관없이 비전임으로 시간급을 받는 교사의 유형을 '기간제 비정규직'으로 하였다. 유형 3은 현재 훈련기관에서 훈련생 대상으로 상담을 실시하지 않는 교사의 유형으로 '시간강사'로 하였다. 본 보고서에서는 고용 형태 3가지의 유형을 정규직 전임 유형(유형 1), 기간제 비정규직 유형(유형 2), 시간강사 유형(유형 3)을 나누어 살펴보고자 한다.

직업능력개발훈련교사의 고용 형태 유형별로는 정규직 전임 유형(18.13시간), 기간제 비정규직 유형(14.44시간), 시간강사 유형(9.60시간) 순으로 강의시간이 많았으며, 직업능력개발훈련교사 자격증 소지자(17.93시간)가 미소지자(13.89시간)보다 강의시간이 많은 것으로 확인되었다.

3) 훈련과정의 개설기간 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사가 교육하는 평균 훈련과정 개설기간은 4.48개월이었으며, 1~3개월 미만이 38.6%, 3~6개원 미만이 32.7%로 조사되었다.

4) 과정별 훈련생 수 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사가 과정별로 교육하는 훈련생의 수는 평균 26.83명이었으며, 정규직 전임 유형, 기간제 비정규직 유형, 시간강사 유형 모두 훈련생의 수가 10~20명 미만이 가장 많았고, 30~50명 미만, 그리고 10명 미만 순이었다.

5) 훈련생 1인당 평균 상담시간 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사가 훈련생 1인당 상담하는 시간으로는 평균 70.87분으로 조사되었으며, 정규직 전임 유형과 기간제 비정규직 유형 모두 60분 이상 훈련생을 상담하는 경우가 50% 이상으로 가장 많았으며, 30~60분 미만, 그리고 30분 미만 순으로 훈련생과 상담하는 것으로 나타났다.

라. 훈련교사의 역량 요인 분석

직업능력개발훈련교사에게 요구되는 직무의 내용은 크게 산업계 수요조사, 과정 개발, 훈련생 모집, 수업 운영, 상담 및 취업지도, 관련 행정업무 등으로 구분할 수 있다. 이들이 직무 수행을 위해 필요한 역량은 총 12개로 전공이론, 전공실기, 현장실무, 수업 계획 및 프로그램 개발, 강의 전달, 수업 평가, 산업체 수요 파악, 신기술 관련 정보 수집, 학생상담으로 도출되었다.

1) 직업능력개발훈련교사 역량의 중요도 및 현재 수준 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사에게 필요한 역량으로는 강의 전달(4.48점), 전공실기(4.32점), 현장실무(4.26점), 전공이론(4.12점), 수업 계획 및 프로그램 개발(4.05점) 순으로 중요하다고 응답하였고, 훈련교사 스스로 역량별 현재 수준을 평가한 결과로는 전공실기(4.02점), 강의 전달(3.97점), 현장실무(3.90점), 전공이론(3.87점), 수업 평가(3.79점) 순으로 높게 나왔다. 직업능력개발훈련교사가 지각하는 이론적·논리적 중요도와 현재 역량 수준 사이의 차이로 기대역량과 실제역량의 차이를 살펴보면, 신기술 관련 정보 수집(0.52점), 강의 전달(0.51점), 산업체 수요 파악(0.42점) 순으로 직무역량의 기대치와 실제 값이 차이가 난다고 응답하였다.

2) 채용된 직업능력개발훈련교사에게 부족한 역량 요인 (직업훈련기관)

채용된 직업능력개발훈련교사에 대해 직업훈련기관에서 지각하는 부족 역량 요인은 교육과정 개발 능력 22.9%, 행정 처리 능력 21.4%, 현장실무 능력 16.4%, 취업지도 능력 15.7%, 강의 능력 8.4% 순으로 조사되어, 직업능력개발훈련교사가 지각하는 역량 요인과는 다소 차이가 있었다.

2. 직업능력개발훈련교사 노동의 특성과 업무체계

직업능력개발훈련교사는 실업자 및 재직자 직업훈련과정에서 산업 수요 조사, 훈련과정의 기획 및 개발, 이론 및 실기 강의, 상담 및 취업지도 등 직업훈련생의 노동시장 통합에 필요한 거의 모든 분야에서 핵심적인 역할을 수행하고 있다.

산업구조의 고도화로 직업훈련의 사회적 중요성이 높아지면서 현장 전문가인 직업능력개발훈련교사의 직무환경이 직업훈련 품질 향상에 중요한 요소라고 볼 수 있다.

변화된 사회적 환경에서 직업훈련제도가 적절한 제도로 자리매김하기 위해서는 직업능력개발훈련교사가 최대한 자기 역량을 개발하고 발휘할 수 있는 환경을 만들어주어야 할 것이다. 따라서 직업능력개발훈련교사의 노동환경의 특성을 파악하기 위해 유길상 등(2010)의 직업훈련교사 실태 및 개선방안 조사 보고를 중심으로 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가. 직업능력개발훈련교사의 자격 및 취득 경로

1) 직업능력개발훈련교사의 자격 취득 경로 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사의 자격 취득자 493명을 대상으로 자격증 취득 경로를 확인하였는데 비양성기관을 통한 자격증 취득자가 87%, 양성기관을 통한 자격증 취득자가 13%로 조사되었다. 고용 형태, 성별, 소속기관에 상관없이 직업능력개발훈련교사의 자격증 취득은 대부분이 비양성기관을 통해 이루어진 것을 확인할 수 있었다.

2) 직업능력개발훈련교사의 취업 경로 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사 1,038명을 대상으로 훈련교사로서의 취업 경로를 확인한 결과 신문·잡지·인터넷 등의 채용공고를 통해서가 23.9%로 가장 많았으며, 직장동료 또는 상사의 추천이 21.4%로 많았다. 그 다음으로 학교 추천(14.1%), 친구·친지의 소개(11.9%), 직접 사업체 방문(8.4%), 공공고용서비스기관(5.3%) 등의 순으로 조사되었다. 고용 형태 유형인 정규직 전임 유형, 기간제 비정규직 유형, 시간강사 유형에 상관없이 전체 취업 경로의 순위와 비슷한 것으로 나타났다.

하지만 직업능력개발훈련교사 5~10년 이하 경력자의 취업 경로는 이전 직장 동료·상사의 추천(28.5%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 신문·잡지·인터넷 등의 채용공고(18.2%), 학교 추천(13.1%) 친구·친지의 소개(10.3%), 직접 사업체 방문(8.9%)의 순으로 조사되었다. 이는 5년 이하의 경력자와 10년 초과 경력자의 취업 경로인 신문·잡지·인터넷 등의 채용공고, 이전 직장 동료·상사의 추천 순과는 조금 다르게 나타났다.

3) 직업능력개발훈련교사 채용 시 근로계약서 작성 여부 (직업훈련기관)

직업훈련기관 종사자 415명 중 직업능력개발훈련교사 채용 시 근로계약서를 작성하는 기관이 83.1%, 근로계약서를 작성하지 않는 기관은 16.9%로 조사되어 대부분의 직업훈련기관에서 직업능력개발훈련교사 채용 시 근로계약서를 작성하는 것을 볼 수 있었다.

직업훈련기관에 직업능력개발훈련교사의 수가 5~10인 미만의 경우

88.3%, 5인 미만 82.8%, 10인 이상 78.3% 순으로 나타나 훈련교사의 수가 10인 이상인 경우 직업능력개발훈련교사 채용 시 근로계약서를 작성하는 경우가 다소 낮은 수준인 것으로 조사되었다. 훈련기관의 종류 중 직업능력개발훈련교사 채용 시 근로계약서를 작성하는 경우가 민간훈련기관 93.1%, 학원훈련기관 82.6%, 사업체 기관 64.2% 순으로 나타나 민간훈련기관이 학원이나 사업체 기관보다 근로계약서 작성 이행률이 높은 것을 확인할 수 있었다.

직업능력개발훈련교사 채용 시 근로계약서를 작성하는 비율이 업종별로는 제조업+서비스업 86.6%, 서비스업 83.6%>, 제조업 79.8% 순으로 나타났다.

4) 직업능력개발훈련교사 채용 시 고려 요인 (직업훈련기관)

직업훈련기관에서 직업능력개발훈련교사 채용 시 고려하는 요인은 강의 능력 46.3%, 현장실무 능력 30.8%, 전공실기 능력 10.6%, 교육과정 개발 능력 6.0%, 전공이론 능력 2.4%, 행정처리 능력 1.0% 순으로 나타나, 채용 시 강의 능력과 현장실무 능력을 중요하게 고려하고 있음을 알 수 있었다.

직업능력개발훈련교사의 수가 5인 미만의 경우 채용 시 중요한 고려요인은 강의 능력, 현장실무 능력, 전공실기 능력, 교육과정 개발 능력, 전공이론 능력, 취업지도 능력, 행정처리 능력 순으로 나타났으며, 5~9인 미만의 경우 교사 채용 시 고려 요인은 강의 능력, 현장실무 능력, 전공실기 능력, 교육과정 개발 능력, 전공이론 능력 순으로 나타났다. 교사 10인 이상의 경우 강의 능력, 현장실무 능력, 교육과정 개발 능력, 전공실기 능력, 행정처리 능력, 전공이론 능력 순으로 조사되었다. 직업훈련기관에서 훈련교사 채용 시 훈련교사 수에 따라 고려 요인이 다소 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

훈련기관 유형별 교사 채용 시 고려 요인을 살펴보면 민간훈련기관의 경우 강의 능력, 현장실무 능력, 전공실기 능력, 전공이론 능력, 취업지도, 행정처리 능력 순으로 조사되었다. 학원훈련기관의 경우 교사 채용 시 고려 요인은 강의 능력, 현장실무 능력, 전공실기 능력, 전공이론 능력, 행정처리 능력 순이었다. 사업체 기관의 경우 현장실무 능력, 강의 능력,

교육과정 개발 능력 순이었다. 민간훈련기관과 학원훈련기관은 교사 채용 시 강의 능력을 가장 중요하게 고려하는 반면, 사업체 기관은 현장실무 능력을 가장 중요하게 고려하는 등 다소 차이가 있었다.

제조업은 교사 채용 시 고려 요인이 현장실무 능력, 강의 능력, 교육과정 개발 능력, 전공이론 능력 순으로 나타났으나, 서비스업과 제조업+서비스업은 강의 능력, 현장실무 능력, 전공실기 능력 순으로 조사되어 다소 상이했다.

나. 직업능력개발훈련교사의 임금 및 근로조건

1) 직업능력개발훈련교사의 월평균임금 (직업능력개발훈련교사)

직업능력개발훈련교사의 월평균임금은 232.77만원이었으며, 남성과 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 자격증 미소지자일수록, 직업훈련교사 경력이 많을수록, 민간훈련기관 훈련교사가 월평균임금이 높은 것으로 조사되었다.

직업능력개발훈련교사의 현재 직장에서의 월평균임금이 100만~200만원 미만이라는 응답이 34.1%로 가장 많았고, 200만~300만원 미만 27.1%, 100만원 미만 9.5%, 500만원 이상 7.5%로 조사되었다.

직업능력개발훈련교사 고용 형태 중 정규직 전임교사 유형의 경우 월평균임금은 100만~200만원이 37.9%로 가장 많았고, 200만~300만원 32.6%, 300만~400만원 13.4%, 500만원 이상 7.0% 순으로 조사되었다.

기간제 비정규직 유형의 경우 월평균임금은 100만~200만원이 35.8%로 가장 많았고, 200만~300만원 22.8%, 100만원 미만 17%, 300만~400만원 11%, 400만~500만원 6.5% 순으로 조사되었다.

시간강사 유형의 경우 월 평균 임금은 300만~400만원, 500만원 이상이 각각 22.7%로 나타났으며, 200만~300만원 16.4%, 100만원 미만이 14.5%, 100만~200만원과 400만~500만원 미만이 각각 10% 순으로 조사되었다.

2) 인센티브 지급 여부 (직업훈련기관)

직업훈련기관에서 직업능력개발훈련교사의 인센티브 지급 실태조사 결과, 직업훈련기관의 과반수 이상인 53.7%가 인센티브 제도를 운영하고

있었으며, 46.3%는 운영하지 않는 것으로 나타났다.

3) 직업능력개발훈련교사의 주당 근무일수 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사의 주당 평균 근무일수는 4.44일이었으며, 주 5일 근무가 56.4%로 가장 많았고 주 6일 근무는 11.8%로 조사되었다.

직업능력개발훈련교사 고용 형태에 따른 주당 평균 근무일수 조사 결과, 정규직 전임 유형은 5.26일, 시간강사 유형 4.06일, 기간제 비정규직 유형 3.35일 순으로 조사되었다. 주당 근무일수는 여성(4.27일)이 남성(4.55일)보다, 직업능력개발훈련교사 자격증 미소지자(4.29일)가 소지자(4.61일)보다 주당 평균 근무일수가 적은 것을 확인할 수 있었다.

4) 직업능력개발훈련교사의 주당 근무시간 (직업훈련교사)

직업능력개발훈련교사의 주당 평균 근무시간은 37.22시간이었으며, 고용 형태 중 정규직 전임 유형이 주당 43.05시간, 시간강사 유형 33.82시간, 기간제 비정규직 유형 29.62시간으로 확인되었다.

직업능력개발훈련교사의 경력별 주당 근무시간을 살펴보면, 근무 경력 5년 미만은 36.35시간, 5년 초과 10년 이하는 36.94시간이었으나 10년 이상은 41.60시간으로 가장 많은 것으로 조사되었다.

주당 평균 근무시간 중 40시간 이상~57시간 미만이 48.5%로 가장 많았으며, 15시간 이상~40시간 미만 21.2%, 15시간 미만 18% 순이었다.

직업능력개발훈련교사 고용 형태 중 정규직 전임 유형은 40시간 이상~57시간 미만이 59.8%로 가장 많았으며, 57시간 이상 17.1%, 15시간 미만 12.2%, 15시간 이상~40시간 미만 10.8% 순으로 조사되었다. 이를 통해 정규직 전임 유형의 경우 주당 40시간 이상 근무자가 전체 76.9%를 차지해 높은 강도로 근무하는 것을 알 수 있었다.

시간강사 유형은 40시간 이상~57시간 미만이 53.1%로 가장 많았으며, 15시간 이상~40시간 미만 26%, 15시간 미만 15.6%, 57시간 이상 5.2% 순으로 조사되었다.

기간제 비정규직 유형은 15시간 이상~40시간 미만 35%, 40시간 이상~57시간 미만 30.6%, 15시간 미만 27.2%, 57시간 이상 7.2% 순이었다.

3. 정부의 특정 직종에 대한 기준임금 제시 사례

직업능력개발훈련교사의 처우 수준 향상 방안을 검토하기에 앞서, 우리나라에 존재하는 다른 직종별 노동시장에서 임금 수준을 향상시키고 임금 격차를 완화하기 위한 정책적 노력을 살펴보고자 한다. 조사 결과에 의하면, 직종별 임금제도의 설정에 정책적 개입이 이루어지고 있는 방식은 크게 두 가지로 분류할 수 있었다. 첫째, 정부 부처에서 1년에 한 번씩 일정한 임금 인상률을 반영한 호봉표를 공표하는 방식이다. 이 방식은 주로 정부가 해당 서비스의 재원을 상당 부분 지원하고 있는 직종(보육교직원, 교원 등)에서 주로 발견되고 있었다. 둘째, 관련 정부부처가 1년에 한 번씩 해당 직종의 등급별 평균임금 수준을 조사하여 공표하는 방식이다. 우리나라에서는 소프트웨어 기술자에 대한 평균임금 공표가 이에 해당한다. 아래에서는 두 가지 기준임금 제시 사례에 대해 더욱 구체적으로 살펴보도록 한다.

가. 호봉제 방식 : 보육교사 인건비 지급기준

보육교사는 정부 지원을 받는 어린이집의 경우 보건복지부에서 1년 주기로 공표하는 “보육교직원 인건비 지급기준”(<표 2-4> 참조)에 따라 임금수준이 결정되는 게 원칙이다. 이러한 인건비 지급기준은 매년 최저임금 수준 이상으로 실질적 최저임금을 정하고, 호봉 승급에 따라 경력에 따른 임금 인상을 도모하여 보육교직원의 처우를 개선하기 위한 목적이 있는 것으로 볼 수 있다.

보건복지부의 「2016년도 보육사업 안내」에 따르면, 보육교직원 인건비 지급 원칙은 다음과 같다. 우선 국공립·법인 어린이집 등 보육교직원 인건비 국고 지원을 받는 어린이집(정부 지원 어린이집)의 원장은 「2016년도 보육교직원 인건비 지급기준」에 따라 지급하되, 지방자치단체에서 별도 지급하는 교사처우개선비 등은 부가적으로 지급하도록 정하고 있다. 또한 모든 어린이집은 보육교사에게 「최저임금법」에 의한 최저임금 이상의 보수를 지급해야 하며, 지방자치단체에서 별도 지급하는 교사처우

개선비 등은 부가적으로 지급하고 4대 보험료의 사업자 부담 분은 별도로 부담하도록 하고 있다.

보육교직원의 보수기준은 보육교사 등의 호봉, 근무 성적과 시설의 운영 여건 및 「2016년도 보육교직원 인건비 지급기준」을 참고하고, 교직원을 원장, 보육교사, 취사부로 구분하여 보수를 지급하되 보육교직원 자격기준 이외의 직원(사무원, 사회복무요원, 도우미 등)은 별도 기준을 정하여 보수를 지급한다. 또한 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사는 「2016년도 보육교직원 인건비 지급기준」을 적용한다. 보육교직원 인건비 지급은 반드시 계좌로 입금해야 하며, 보육교직원에게는 봉급명세서를 발급해야 하고, 어린이집의 원장은 보육교직원의 근로소득을 관할세무서에 신고해야 한다고 정하고 있다.

〈표 2-4〉 2016년 보육교직원 인건비 지급기준

(단위: 원)

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
1	22,702,920	1,891,910	18,804,240	1,567,020	15,445,680	1,287,140
2	23,316,360	1,943,030	19,348,680	1,612,390	15,900,720	1,325,060
3	24,077,400	2,006,450	19,945,560	1,662,130	16,549,800	1,379,150
4	24,798,120	2,066,510	20,571,960	1,714,330	16,894,800	1,407,900
5	25,525,320	2,127,110	21,204,000	1,767,000	17,266,560	1,438,880
6	27,126,960	2,260,580	22,661,040	1,888,420	18,050,400	1,504,200
7	28,086,720	2,340,560	23,621,400	1,968,450	18,840,240	1,570,020
8	28,713,960	2,392,830	24,053,520	2,004,460	19,149,240	1,595,770
9	29,542,200	2,461,850	24,710,280	2,059,190	19,779,840	1,648,320
10	30,378,360	2,531,530	25,421,880	2,118,490	20,391,000	1,699,250
11	31,427,760	2,618,980	26,345,760	2,195,480	21,214,080	1,767,840
12	32,345,280	2,695,440	27,139,080	2,261,590	21,933,000	1,827,750
13	33,039,120	2,753,260	27,833,280	2,319,440	22,528,080	1,877,340
14	33,783,000	2,815,250	28,452,840	2,371,070	23,147,640	1,928,970
15	34,526,640	2,877,220	29,073,000	2,422,750	23,742,960	1,978,580
16	35,476,560	2,956,380	29,948,160	2,495,680	24,543,840	2,045,320
17	36,195,480	3,016,290	30,592,800	2,549,400	25,138,800	2,094,900

〈표 2-4〉의 계속

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
18	36,988,800	3,082,400	31,237,560	2,603,130	25,758,720	2,146,560
19	37,757,400	3,146,450	31,881,960	2,656,830	26,353,800	2,196,150
20	38,426,640	3,202,220	32,526,480	2,710,540	26,973,240	2,247,770
21	39,557,880	3,296,490	33,583,320	2,798,610	27,955,800	2,329,650
22	40,301,760	3,358,480	34,227,960	2,852,330	28,526,160	2,377,180
23	40,970,880	3,414,240	34,798,440	2,899,870	29,096,160	2,424,680
24	41,640,240	3,470,020	35,442,960	2,953,580	29,641,680	2,470,140
25	42,384,000	3,532,000	36,037,680	3,003,140	30,236,520	2,519,710
26	43,078,200	3,589,850	36,632,640	3,052,720	30,781,920	2,565,160
27	43,722,840	3,643,570	37,153,320	3,096,110	31,253,160	2,604,430
28	44,392,080	3,699,340	37,723,320	3,143,610	31,798,560	2,649,880
29	45,011,880	3,750,990	38,343,120	3,195,260	32,319,000	2,693,250
30	45,705,960	3,808,830	38,888,640	3,240,720	32,864,400	2,738,700

주1) 보육교사 : 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사 포함
주2) 특수교사 수당 20만원은 별도 지급
자료 : 보건복지부

지급기준을 살펴보면, 1호봉 승급 시 약 2.5~3%의 기본급 상승이 이루어지도록 설계되었으며, 매년 약 2~3% 수준의 베이스업이 반영되고 있는 것으로 조사되었다. 호봉표에 의하면 일종의 물가인상률을 반영한 베이스업을 제외하고, 보육교사 기준으로 10년 경력의 교사는 초봉기준으로 약 35%의 기본급 임금 인상이 이루어지며, 20년 경력의 경우 73%, 30년 경력의 경우 100%의 기본급 인상이 반영되는 구조이다. 정부에서 공표하는 호봉 기준의 임금수준이 그대로 적용될 경우 2016년 주 40시간 기준 월급 최저임금인 1,260,270원보다 보육교사의 초봉(1,567.020원)이 약 24% 높다. 또한 보육교사가 계속 고용되는 경우 근속년수 증가에 따르는 임금 인상을 기대할 수 있다는 점에서 일정한 수준의 처우 개선을 예상할 수 있다.

그러나 실태조사 결과에 의하면 위와 같은 정부의 보육교사 인건비 지급기준은 실제 보육교사들이 지급받는 임금과는 일정한 차이를 보이는

것으로 판단된다(2012년 전국보육실태조사). 예를 들어, 상기 연구에 의하면 지급기준에서 정하고 있는 호봉 기준이 실제 어린이집에서는 잘 반영되고 있지 않은 것으로 조사되었는데, 특히 가정 어린이집의 경우에는 보육교사들의 평균 경력이 4년 4개월인데 반해 평균호봉은 2.29호봉으로, 기준이 제대로 반영되고 있지 않고 있었다. 즉 보육시설의 규모가 클수록 호봉과 경력이 일치하는 것으로 나타났다. 실제 지급되는 임금도 정부의 지급기준에 미치지 못하는 경우가 존재하는 것으로 보고되고 있다. 즉 직장, 국공립, 사회복지법인 등의 어린이집에서 근무하는 보육교사에 비해 가정 어린이집 등 영세한 규모의 기관에서 근무하는 보육교사들의 경우 최저임금 수준에서 임금이 결정되고 있다는 것이다[1]. 이와 같이 정부의 보육교사 인건비 지급기준이 현실과 차이를 보이는 이유 중 하나는 지급기준이 최저임금법처럼 법적 강제력을 가지고 있지 못하기 때문이다. 정부의 인건비 지급기준은 그러한 의미에서 정부에서 장려하는 일종의 직종별 기준임금의 성격을 가진다.

그럼에도 불구하고 정부에서 제시하는 보육교직원 인건비 지급기준은 임금계약 당사자인 보육기관 사용자 및 보육교사 모두에게 인지되어 있어 임금 설정에 있어서 표준으로 작동하고 있으며, 보건복지부에서도 이 지급기준이 지켜지도록 다양한 보완책(예: 지급기준을 기본급으로 명시하여 지방자치단체의 교사처우개선비 등을 부가급여로 지급되도록 안내 등)을 마련하고 있는 등 보육교사 처우 개선에 노력하고 있는 것으로 판단된다.

호봉제 방식의 기준임금 제시 방식은 보육교사의 기존 경력을 어떻게 인정하여 호봉을 부여할 것인지에 대한 이슈를 제기하는 것으로 보고되고 있다(유희정 외, 2007). 우선 정부 인건비 비지원시설 종사자 경력 인정과 관련해서는 임금 책정 시 경력을 고려하지 않고 고용주와 보육교사가 임의로 보수를 계약하는 불합리한 점이 제기되었다. 정부 인건비 비지원시설의 경우 재정 여건이 정부 인건비 지원시설에 비해 열악하기 때문에 보육교사의 경력을 호봉에 반영하기를 꺼리고 있는 것으로 나타났다. 또한

1) http://www.yonhapnews.co.kr/society/2015/01/23/0701000000AKR20150123163800064.HTML

국공립 보육시설과 같이 정부 인건비 지원시설의 경우에도 다른 직종에 종사하던 보육교사의 경력 인정이나 유사 직종 보육교사의 경력 인정과 관련해서도 통일된 기준이 없어 보육교사들의 불만이 많은 것으로 조사되었다. 상기 연구에서는 보육교사의 경력 인정과 관련하여 호봉 획정은 보육교사의 자격 취득 시 학력과 경력을 고려하여 부여하고 경력 산정에 반영하는 근무경력의 기준을 정하는 등 제도 보완을 통해 일정하게 보육교사들의 호봉 획정에 대한 불만을 완화시킬 수 있을 것으로 제안하였다.

나. 능력급 방식 : 소프트웨어 기술자 평균임금

호봉제 방식과 달리 소프트웨어 기술자에 대해서는 능력급 또는 기술급(skill-based pay) 방식의 기준임금을 1년마다 공표하는 제도가 존재한다. 이 제도는 소프트웨어산업진흥법 제22조(소프트웨어사업의 대가지급) 4항 '소프트웨어기술자의 노임단가'에 그 근거를 두고 있으며, 1996년부터 시작된 「소프트웨어기술자임금실태조사」(통계청, 2015)의 결과를 한국소프트웨어산업협회가 매년 공표하는 방식으로 이루어지고 있다. 실태조사의 연혁은 아래 표와 같다.

소프트웨어산업진흥법 제22조 의하면 이 평균임금제도는 국가기관이 소프트웨어사업의 계약을 체결하는 경우 해당 산업의 발전과 사업의 품질 보장을 위하여 적정한 수준의 대가를 지급하도록 하는 차원에서 마련되었다. 미래창조과학부 장관은 이 적정 수준의 대가에 대한 기준을 정하는 데 필요한 정보를 마련하도록 하고 있으며, 소프트웨어 기술자의 노임단가(법적 명칭이며, 현재는 공표 시 '평균임금'으로 표시함)는 소프트웨어산업협회가 조사하여 공표하도록 정하고 있다. 이와 같은 법적 배경으로 보면, 소프트웨어 기술자 평균임금제도는 소프트웨어 발주와 사업 수행에 관련한 인건비 단가의 적정기준을 산정하기 위한 차원에서 출발하였다고 볼 수 있다. 다만 통계청의 승인을 받은 임금실태조사를 통해 소프트웨어 기술자의 시장임금정보를 산출하고, 이 정보가 사용자와 근로자에게 모두 공표되어 실질적인 임금 설정에 참조할 수 있는 체계가 마련되어 있다는 점에서 간접적으로 관련 종사자들의 처우 보장에 기여할 수

있는 가능성이 있다. 종사자는 이 공표 정보를 기준으로 자신의 임금수준의 적절성을 평가할 수 있기 때문이다. 이 제도에 대해 현 공표 평균임금이 기업 규모의 구분이 없다는 지적이 있었으나, 대기업과 중소기업 단가를 분리하여 공표할 경우 임금수준의 양극화가 오히려 심화될 우려가 있다는 점에서 기존 단일 공표를 유지한 것을 보더라도, 본 제도가 소프트웨어 기술자들의 처우 보장에 일정한 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다.

「소프트웨어기술자임금실태조사」의 목표모집단은 소프트웨어산업진흥법 제24조에 의거하여 신고한 소프트웨어 사업자로 신고한 업체 및 한국소프트웨어산업협회 정회원사로 등록한 사업체 15,293개사이고, 조사모집단은 SW 사업자로 신고한 업체 및 본 협회 회원사로 등록한 사업체 10,716개이다. 전체 모집단 중 모집단 특성을 나타낼 수 있는 정보(사업유형, 매출, 인력 규모)가 있는 1,000여개 업체를 유효 모집단으로 설정한다. 표본추출틀은 매년 3월 말 신고 완료된 'SW 사업자 신고 자료' 및 SW산업협회 회원사 리스트를 표본추출 시 활용하며, SW 사업체 종사자수 및 매출액, 사업 유형을 기준으로 한다.

〈표 2-5〉 소프트웨어 기술자 평균임금제도 관련 법령

<소프트웨어산업진흥법>
제22조(소프트웨어사업의 대가지급) ① 국가기관 등은 소프트웨어사업의 계약을 체결하는 경우 소프트웨어산업의 발전과 소프트웨어사업의 품질 보장을 위하여 적정한 수준의 대가를 지급하도록 노력하여야 한다.
② 미래창조과학부 장관은 국가기관 등의 장이 제1항에 따라 소프트웨어사업의 적정한 대가를 지급하도록 하기 위하여 다음 각 호의 소프트웨어사업 정보를 수집·분석하여 국가기관 등에 제공하여야 한다. <개정 2013.3.23.>
1. 소프트웨어사업 수행환경
2. 소프트웨어사업 수행도구
3. 소프트웨어사업 비용·일정·규모·공수(工數)
4. 소프트웨어사업 품질특성 정보
5. 그 밖에 소프트웨어사업 대가기준 산정에 필요한 사항
③ 미래창조과학부 장관은 제2항에 따른 소프트웨어사업 정보를 종합적으로 관리하기 위하여 국가기관 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 국가기관 등의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다. <개정 2013.3.23.>
④ 제1항에 따른 소프트웨어사업의 적정한 대가지급을 위하여 필요한 **소프트웨어 기술자의 노임단가** 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
⑤ 미래창조과학부 장관은 제2항 및 제3항의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 전문기관

을 지정하여 이를 위탁할 수 있다. 이 경우 전문기관의 지정 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2013.3.23.>
[전문개정 2012.5.23.]

<소프트웨어산업진흥법 시행령>
제16조(소프트웨어 기술자의 노임단가) 법 제22조 제4항에 따라 소프트웨어사업의 적정한 대가지급을 위해 필요한 **소프트웨어 기술자의 노임단가**는 법 제26조에 따른 한국소프트웨어산업협회가 「통계법」에 따라 조사·공표한 바를 기준으로 한다.
[전문개정 2012.11.12.]

〈표 2-6〉 소프트웨어 기술자 임금실태 조사의 연혁

- 1996~1997년 : 소프트웨어 기술자의 노임단가를 파악하기 위해 한국소프트웨어산업협회가 조사 실시, 구 '소프트웨어개발촉진법' 제10조 및 동법 시행령 제16조에 근거
- 1998년 5월 : 통계 작성 승인(통계청) [승인번호: 제37501호(1998.5.25.)]
- 2001년 1월 : 소프트웨어개발촉진법 → 소프트웨어산업진흥법(법률 제6198호)으로 변경 고시
- 2001년 8월 : 통계 작성 방법의 변경, 전수조사에서 표본조사로 변경
- 2004년 7월 : 변경 승인 - 조사항목의 추가 (주 5일제 시행 여부 항목 추가)
- 2009년 3월 : 변경 승인 - 조사항목의 추가 (자료조사원의 노임단가를 조사 항목에 추가)
- 2013년 5월 : 변경 승인 - 공표일, 지역 추가(세종시), SW 기술자 등급 산정 기준

자료 : 통계청

〈표 2-7〉 2016년도 적용 SW 기술자 평균임금 공표 내용

2016년도 적용 SW 기술자 평균임금 공표

통계법 제27조(통계의 공표)에 따라 「2016년 SW 기술자 임금실태조사(통계승인 제37501호)」의 SW 기술자 평균임금을 공표합니다.

【SW기술자 평균임금】

(단위: 명, 원)

구 분	2016년 조사인원	평균임금(M/D)		평균임금 (M/M)	평균임금 (M/H)
		2015년	2016년		
기술사	328	411,642	437,227	9,181,767	54,653
특급기술자	17,983	373,593	381,502	8,011,542	47,688
고급기술자	10,285	276,160	284,440	5,973,240	35,555
중급기술자	10,871	221,375	226,537	4,757,277	28,317

구 분	2016년 조사인원	평균임금(M/D)		평균임금 (M/M)	평균임금 (M/H)
		2015년	2016년		
초급기술자	13,270	190,787	190,790	4,006,590	23,849
고급기능사	162	177,337	187,093	3,928,953	23,387
중급기능사	311	141,168	147,483	3,097,143	18,435
초급기능사	232	118,732	119,232	2,503,872	14,904
자료입력원	148	112,570	117,078	2,458,638	14,635

* SW 기술자 평균임금은 소프트웨어산업진흥법 제22조(소프트웨어사업의 대가지급) 제4항 '소프트웨어 기술자의 노임단가'를 지칭함.
* 월평균임금은 일평균×근무일수(21.0일), 시간평균임금은 일평균÷8시간으로 각각 산정함.
* SW 기술자 **평균임금은 기본급, 제수당, 상여금, 퇴직급여충당금, 법인부담금을 모두 포함**한 결과임.
* DB 구축비 대가기준 가이드에서 활용되는 자료입력원 평균임금의 기본급은 2016년 94,080원으로 조사됨.
* 2016년의 월평균 근무일수는 21.0일로 조사됨.
* SW 기술자 평균임금은 2015년 대비 3.5% 증가함.

※ SW 기술자 등급제는 공공 분야의 SW사업에서 반드시 활용해야 하는 강제사항이 아니며, 가급적 수·발주자간 자율적 협의에 의한 기준을 마련하여 적용하는 것을 권고함.

[시행일] 2016년 9월 1일부터 적용

2016년 8월 31일

한국소프트웨어산업협회장

<표 2-7>는 2016년 8월에 발표된 「2016년도 적용 SW 기술자 평균임금 공표」의 내용이다. 공표된 평균임금은 소프트웨어 기술자를 자료입력원, 초급기능사, 중급기능사, 고급기능사, 초급기술자, 중급기술자, 고급기술자, 기술사의 9가지 능력 등급으로 구분하고 있는 것이 특징이다. 각 능력 등급의 판단기준은 <표 2-8>에 의한다. 단 2009년 7월 31일까지의 경력에 의한 구분은 <표 2-9>를 기준으로 산정할 수 있다. 능력 등급의 구분은 자료입력원을 제외하면 기능사-산업기사-기사-기술사의 자격 등급을 중심으로 학력 및 경력을 부분적으로 고려하고 있음을 알 수 있다. 조사표는 사업체의 인사·총무 담당자 등이 작성하며 소프트웨어 기술자

의 급여에 대해서는 급여 담당자가 작성하도록 하고 있다. 조사표에서는 9가지 능력 등급에 각각 해당하는 인원을 기재하고, 각 등급별 인원의 총 급여액을 입력하는 방식이다.

평균임금표를 보면 일평균임금, 월평균임금 및 시간평균임금이 제시되어 있으며, 평균임금은 기본급, 제수당, 상여금, 퇴직급여충당금, 법인부담금을 모두 포함한 결과이다. 따라서 공표하는 평균임금은 일종의 인건비 개념으로 보는 것이 타당하며, 이와 같이 인건비 기준으로 공표되는 이유는 본 제도가 정부기관 등의 소프트웨어 개발 사업의 적정대가 산정을 위해 마련되었다는 점에서 찾을 수 있다. 실제로 공표 내용에는 소프트웨어 기술자 등급제는 공공 분야의 소프트웨어사업에서 반드시 활용해야 하는 강제사항이 아니며, 가급적 수·발주자간 자율적 협의에 의한 기준을 마련하여 적용하는 것을 권고한다고 밝히고 있다. 이러한 점을 고려하면, 종사자가 실제로 수령하는 시장임금수준은 퇴직급여충당금, 법인부담금을 제외한 기본급, 제수당, 상여금의 합으로 보는 것이 타당할 것이다.

실태조사에 의해 산출된 평균임금은 주로 전산자료의 코딩을 담당하는 자료입력원이 월평균임금 기준 약 246만원, 최고 등급인 기술사의 경우에는 약 918만원으로 나타났다. 평균임금은 실제 종사자들의 임금수준을 가중 평균한 값이므로 능력 등급 간의 임금수준 차이는 일정하지 않고, 각 직상하 등급의 능력 등급 간에는 최소 약 2% 수준에서 최대 34%까지 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

본 임금공표제도와 관련하여 주목되는 부분은 기존의 능력 등급체계가 국가직무능력표준(NCS) 체계로 개선될 예정이라는 점이다. 2012년 11월 소프트웨어 기술자 등급제가 소프트웨어산업진흥법에서 삭제됨에 따라 능력등급을 NCS 체계로 개선할 것을 요구받고 있다. 고용노동부의 NCS 내 소프트웨어 부문에 대한 직무와 수준에 대한 표준 정의가 완료되면, NCS 직무체계를 고려한 “소프트웨어 기술자 직무별 산정기준”을 마련하려는 것이다. 이와 관련하여 소프트웨어산업협회에서는 NCS 기반 직무별 평균임금 공표를 위해서는 소프트웨어 기업의 NCS 기반의 임금체계 관리가 가능하여야 한다는 전제조건이 충족되어야 할 것으로 판단하고 있다. 2012년에 실시한 인식 조사에 의하면, 국내 소프트웨어 기업의 14%

만 직무별 조직 관리를 하고 있어 직무별 임금체계 관리로 전환이 안 될 경우 시장조사를 통한 임금현황 파악이 어렵다는 입장이다(통계청, 2015).

〈표 2-8〉 평균임금 적용을 위한 SW 기술자 분류 기준

구분	기술자격자	학력·경력자
기술사	• 기술사	
특급 기술자	• 고급기술자 자격 취득 후 3년 이상 소프트웨어 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	
고급 기술자	• 중급기술자 자격 취득 후 3년 이상 소프트웨어 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 박사학위를 가진 자로서 기사 자격을 취득한 자	
중급 기술자	• 기사 자격을 취득한 자로서 3년 이상 소프트웨어 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 산업기사 자격을 취득한 자로서 7년 이상 소프트웨어 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 기사 자격을 취득한 자로서 석사학위 취득 후 2년 이상 소프트웨어 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	
초급 기술자	• 기사 자격을 취득한 자 • 산업기사 이상의 자격을 취득한 자	• 전문학사 이상의 학위를 가진 자 • 고등학교를 졸업한 후 3년 이상 소프트웨어 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
고급 기능사	• 산업기사의 자격을 취득한 자로서 4년 이상 소프트웨어 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 기능사의 자격을 취득한 자로서 7년 이상 소프트웨어 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	
중급 기능사	• 산업기사의 자격을 취득한 자 • 기능사의 자격을 취득한 자로서 3년 이상 소프트웨어 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	
초급 기능사	• 기능사의 자격을 취득한 자	

〈표 2-9〉 2009년 7월 31일 이전 경력에 대해서만 적용되는 평균임금 적용 기준

구분	기술자격자	학력·경력자
기술사	• 기술사	-
특급 기술자	• 기사자격을 가진 자로서 10년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 산업기사 자격을 가진 자로서 13년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	• 박사학위를 가진 자로서 3년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 석사학위를 가진 자로서 9년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 학사학위를 가진 자로서 12년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 전문대학을 졸업한 자로서 15년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
고급 기술자	• 기사 자격을 가진 자로서 7년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 산업기사 자격을 가진 자로서 10년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	• 박사학위를 가진 자 • 석사학위를 가진 자로서 6년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 학사학위를 가진 자로서 9년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 전문대학을 졸업한 자로서 12년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 고등학교를 졸업한 자로서 15년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
중급 기술자	• 기사 자격을 가진 자로서 4년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 산업기사 자격을 가진 자로서 7년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	• 석사학위를 가진 자로서 3년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 학사학위를 가진 자로서 6년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 전문대학을 졸업한 자로서 9년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 고등학교를 졸업한 자로서 12년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
초급 기술자	• 기사 자격을 가진 자 • 산업기사 자격을 가진 자	• 석사학위를 가진 자 • 학사학위를 가진 자 • 전문대학을 졸업한 자 • 고등학교를 졸업한 자로서 3년 이상 해당 기술 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람

구분	기술자격자	학력·경력자
고급 기능사	• 산업기사 자격을 가진 자로서 4년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 기능사 자격을 가진 자로서 7년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	• 기능대학 또는 전문대학을 졸업한 자로서 4년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 고등학교를 졸업한 자로서 7년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 직업훈련기관의 교육을 이수한 자로서 7년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 기능실기시험을 합격한 자로서 10년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
중급 기능사	• 산업기사 자격을 가진 자 • 기능사 자격을 가진 자로서 3년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람	• 기능대학 또는 전문대학을 졸업한 자 • 고등학교를 졸업한 자로서 3년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 직업훈련기관의 교육을 이수한 자로서 5년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 기능실기시험을 합격한 자로서 5년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람 • 그 밖에 10년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
초급 기능사	• 기능사 자격을 가진 자	• 고등학교를 졸업한 자 • 직업훈련기관의 교육을 이수한 자 • 기능실기시험을 합격한 자 • 그 밖에 5년 이상 해당 기능 분야에서 일정기간 경력을 갖추거나 근무한 사람

〈표 2-10〉 소프트웨어 기술자 관련 법령

※ "소프트웨어 기술자"의 범위는 소프트웨어산업진흥법 제2조 제5항에서 정한 바에 따름

소프트웨어산업진흥법 제2조(정의)
⑤ "소프트웨어 기술자"란 「국가기술자격법」에 따라 정보처리 분야의 기술자격을 취득한 사람 또는 소프트웨어 기술 분야에서 대통령령으로 정하는 학력이나 경력을 가진 사람을 말한다.

소프트웨어산업진흥법 시행령 제1조의2(소프트웨어 기술자의 범위)
① 「소프트웨어산업진흥법」(이하 "법"이라 한다) 제2조 제5호에서 "대통령령으로 정하는 학력이나 경력을 가진 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

〈표 2-10〉의 계속

1. 「초·중등교육법」 제2조 제3호 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 각급 학교에서 소프트웨어 기술 분야를 전공한 사람
2. 소프트웨어 기술을 가진 사람으로서 소프트웨어 기술 분야에서 일정 기간 경력을 갖추거나 근무한 사람
3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 따른 기준과 같거나 그 이상의 학력 또는 경력이 있다고 인정되는 사람

② 제1항에 따른 소프트웨어 기술자에 대한 세부적인 인정 기준 및 절차·방법 등은 미래창조과학부 장관이 정하여 고시한다.

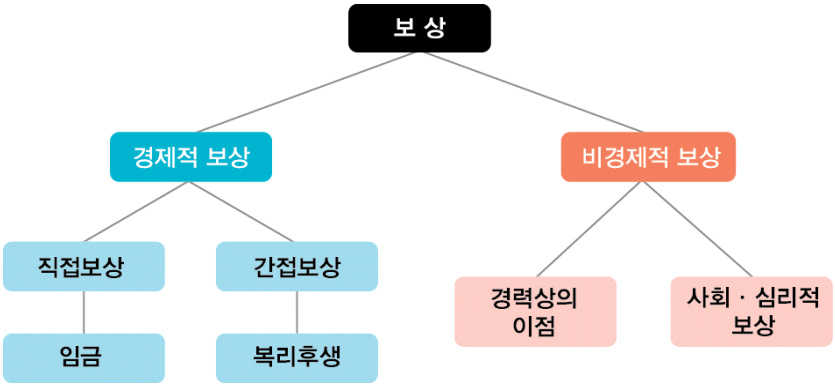
* "기술자격자" 중 기술사, 기사, 산업기사, 기능사는 「국가기술자격법」의 기술자격 종목 중 다음 각 목의 정보처리 분야 기술자격을 취득한 자를 말한다.
  가. 기술사 : 정보관리, 컴퓨터시스템응용
  나. 기사 : 정보처리, 전자계산기조직응용, 정보보안
  다. 산업기사 : 정보처리, 사무자동화, 정보보안
  라. 기능사 : 정보처리, 정보기기운용

제2절 직업능력개발훈련교사의 처우관리

1. 처우(보상)의 개념

보상은 인적자원 관리에서 가장 중요한 분야 중 하나로, 전략적 인적자원 관리는 조직의 목적 달성을 위해서 매우 중요한 부분이다. 보상은 조직 구성원이 조직에 기여한 공헌의 대한 대가로 경제적 보상과 비경제적 보상을 포함한다. 경제적 보상은 임금과 주식 옵션 등 직접적인 보상과 다양한 복리 혜택 등의 간접적인 보상으로 구성된다. 비경제적 보상은 직장에서 경력 상의 보상 및 지위 신분의 인정, 사회심리적 보상 등의 사회적 보상을 의미하는데, 본 연구에서는 경제적 관점에서의 보상을 중심으로 작성하고자 한다.

〔그림 2-1〕 보상의 개념



출처 : 이학종, 『전략적 인적자원관리』, p.461

가. 경제적 보상과 업무 성과의 관계

근로자에게 경제적 보상과 업무 성과의 관계를 살펴보면, 업무 성과에 따른 구성원의 경제적 보상에 대한 기대감과 만족감은 조직 구성원의 동기부여와 노력을 더욱 강화시키고, 그로 인해 업무성과는 향상되게 된다. 그러나 많은 산업체에서는 이와 같은 효과가 실제로 이어지지 못해 보상관리에 여러 가지 문제점이 제기되고 있다.

조직에서의 보상관리가 조직 구성원과 조직에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 보상은 조직 구성원에게는 경제적 생계의 중요한 근원인 동시에 조직에서는 가장 중요한 비용 중 하나이다. 조직 입장에서 경제가 발전하고 기업의 경영 수준이 올라갈수록 근로자의 인건비 비중은 점점 높아지게 되는데, 이로 인해 생산직이나 사무직에 인건비 절약을 위해 기계화나 자동화 도입이 증가하고 있다.

둘째, 보상은 조직 구성원이 직무를 수행하고 성과를 달성하는 과정에서 구성원의 노력에 대한 대가일 뿐 아니라 인적자원 개발을 위한 투자라고 할 수 있다. 기업에서 보상관리는 구성원의 지식과 기술 개발을 지원하는 능력 개발을 위한 촉진 역할을 할 수 있다.

셋째, 기업에서의 보상은 구성원의 직무 만족에 많은 영향을 주고, 더 나아가 구성원의 직무 성과에도 영향을 미치게 되는데, 테일러(F.

Taylor)는 보상을 구성원의 만족과 성과에 가장 중요한 요인으로 보았다.

보상은 조직 구성원의 직무만족과 직무성과뿐 아니라 보상의 불만족으로 인한 구성원의 역기능적 행동도 유발할 수 있다. 보상에 대한 불만족은 보상금액뿐 아니라 보상에 대한 불공정성, 보상 정보자료의 비밀 등의 요인이 되어 근로자의 역기능적 행동으로 이어져 생산성이 저하되고 결근·파업·이직 등 여러 가지 형태로 나타날 수 있다.

나. 전략적 보상관리의 주요 요건

보상관리의 목적은 기업에서 근로자에 대한 정당한 보상이 구성원의 동기유발을 자극하고 잠재력을 개발하여 기업의 전략경영과 전략목적을 달성하도록 기여하는 것으로 그 주요 요건은 7가지로 볼 수 있다.

1) 적절성: 근로자를 위한 보상관리는 노사관계, 사회경제, 그리고 법규 관점에서 적절한 임금수준을 유지해야 한다.
2) 공정성: 보상관리는 조직 전체의 전반적인 임금수준뿐 아니라 구성원의 노력과 기술, 능력 등을 고려하여 공정한 임금이 지불되어야 한다.
3) 균형: 보상관리는 임금과 복리후생 등 여러 가지 종류의 보상지표가 균형을 이루고 있어야 한다.
4) 경제성: 보상관리는 기업의 상황에 따라 일관성을 유지함으로써 조직에 무리하게 경제적 부담을 제공해서는 안 된다.
5) 안정성: 보상관리는 근로자의 경제적 안정에 기여해야 한다.
6) 동기부여: 보상관리는 근로자에게 동기부여를 제공하여 구성원의 생산성 향상과 조직 성과에 기여해야 한다.
7) 수용도: 보상관리는 조직과 구성원의 관점에서 이해되고 납득될 수 있어야 하며, 근로자가 타당하다고 느끼고 실제 이를 잘 수용할 수 있도록 설계되어야 한다.

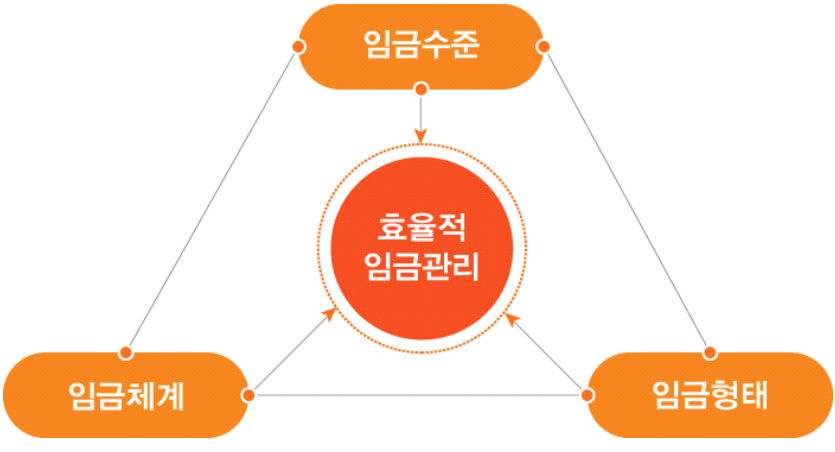
2. 임금관리 및 임금의 결정요소

가. 임금관리

예전에는 보상관리를 임금관리라고 하였는데, 인사관리에서 가장 어려운 일 중에 하나가 근로자에게 금전적 보상을 결정하는 것이다. 임금은 근로자의 사회적 신분을 결정하는 가장 영향력 있는 요소 중 하나로 조직 차원에서 임금은 기업에서 가장 높은 비용으로 볼 수 있다.

기업의 임금관리는 임금수준관리, 임금체계관리, 임금형태관리의 3가지로 나눌 수 있다.

〔그림 2-2〕 임금관리의 내용



출처 : 권혁기·장동운, 『인적자원관리』, p.182

1) 임금수준관리

임금수준이란 근로자에게 지급되는 평균임금의 수준이 다른 동종업계의 타사에 비해 어떠한가의 문제를 나타내는 것이다. 임금수준은 타 기업보다 너무 높아도 낮아도 안 되며 적정수준을 유지하는 것이 중요하다. 기업은 국가적·사회적 상황과 업계의 현황, 해당 기업의 전략과 노동조합의 활동 등 수많은 요인들을 고려하여 근로자의 임금수준을 가장 적합하게 유지하는 것이 중요하다.

2) 임금체계관리

임금체계관리는 정해진 임금 총액을 근로자에게 어떤 기준으로 배분할 것인지에 대한 문제를 관리하는 것으로, 임금 배분은 기업의 적정한 기준을 근거로 배분해야 한다.

3) 임금형태관리

임금형태관리는 근로자에게 정해진 임금 총액을 언제, 어떤 형태로 지급할 것인지에 대한 문제를 관리하는 것이다. 예를 들면, 작업시간을 시간급으로 계산해서 임금을 준다거나 성과가 많은 사람에게 보너스의 형태로 성과급을 제공하는 경우이다. 또는 매월 똑같은 액수로 근로자에게 임금을 나누어 지급하거나, 기본급을 작게 하고 후생비를 더 지급하는 등의 다양한 방법이 있을 수 있다. 이는 임금형태가 어떠한지에 따라 근로자의 임금 만족도나 생활계획, 소득세 등이 달라질 수 있기 때문에 임금형태관리는 임금관리 영역의 중요한 요소 중에 하나로 볼 수 있다.

나. 임금의 결정요소

임금은 노동시장에서 노동력의 수요와 공급이 어떠한가에 따라 결정되는데, 우리나라 노동시장은 노동의 수요와 공급이 불균형을 이루고 있다. 1차 노동시장에서는 노동의 공급이 수요를 초과하는 반면, 2차 노동시장에서는 노동의 수요가 공급을 초과하는 이중적 성격을 가지고 있는데, 임금수준 결정에 작용하는 외적 환경요소와 내적 환경요소를 살펴보면 다음과 같다.

1) 외적 환경요소

가) 경제적 환경

경제적 환경은 조직의 임금수준에 직간접적으로 영향을 미치는데 경제수준이 높고 경제성장률이 높을수록 근로자의 임금수준은 일반적으로 높은 편이며, 경제가 침체되어 있을수록 임금수준은 낮은 편이다.

나) 인력시장

경제 환경은 취업률과 인력시장의 구조에 변화를 가져오며 임금수준 또한 영향을 받게 되는데, 취업률이 높고 인력 공급이 부족한 경우 기업의 임금수준은 일반적으로 높은 경향을 보인다. 첨단기술과 의료기술 등과 같은 특수한 기술 분야의 인력관리는 외부 인력 수급상황에 따라 달라지는데 인력을 많이 요구하는 기업일수록 일반적으로 높은 임금수준을 유지하게 된다. 인력 공급이 부족한 지역에 위치한 기업은 비교적 높은 임금수준을 유지하게 된다.

다) 경쟁회사

임금수준에 가장 영향을 미치는 것은 비슷한 경쟁회사들이다. 업종이 비슷할수록 비슷한 인력을 대상으로 경쟁하게 되므로 임금전략도 서로 대등한 관계를 형성하게 된다. 기업의 경쟁이 심하다고 해서 반드시 근로자의 임금수준이 높아지지는 않으며, 경쟁회사들이 많지만 인력 수급에 따라 임금수준이 낮아지는 경우도 있다.

라) 노동조합

임금과 작업조건 등 조합원의 복지를 향상시키기 위해 노동조합이 결성된 경우 기업의 임금수준은 노조가 없는 기업에 비해 일반적으로 높은 경향을 나타낸다. 또한 노조 결성률이 높은 산업일수록 근로자의 임금수준은 더욱 큰 차이를 보이게 된다.

마) 법규

정부의 최저임금법이나 임금조정법 등은 기업의 임금수준에 영향을 미치는데, 법령으로 제정된 최저임금법은 경제성장과 경제계획에 따라 최저임금이 조정됨으로써 기업의 임금수준 결정에 많은 영향을 주게 된다.

2) 내적 경영조직요소

가) 기업의 규모

기업의 규모가 클수록 높은 생산성과 재력을 의미하며 근로자의 임금수준이 높아지는 경향이 있다. 조직의 규모와 더불어 조직의 성숙도도 임

금수준에 영향을 미치는데 새로 조직된 기업의 경우 일반적으로 높은 임금수준을 유지하려고 하는 경향이 있는 반면, 교육계나 의료 분야에서는 오랜 역사와 명성을 가지고 있는 기업일수록 임금수준이 낮은 경향을 보인다. 이러한 현상은 새로운 기업의 경우 어느 정도의 모험이 뒤따를 수 있으므로 근로자에게 높은 임금을 지불하려고 하는 반면, 오랜 역사와 명성이 있는 기업은 임금 이외의 근로자에게 다른 욕구를 충족시킬 수 있기 때문인 것으로 보인다.

나) 생산성

기업의 생산성도 근로자의 임금수준에 영향을 미치게 되는데, 높은 생산성은 많은 이익을 가져오고 기업의 이익은 근로자의 임금 결정에 직접 반영된다. 기업의 생산성은 조직의 규모와 능률, 그리고 기술수준과 밀접한 관계를 가지고 있지만 상호간의 인과관계가 반드시 있지는 않다.

다) 경영전략

근로자의 임금수준은 기업의 경영 이념과 전략에 의해 영향을 받을 수 있는데, 기업에 따라 높은 임금수준을 유지하는 산업체가 있는 반면, 어떤 기업은 비교적 낮은 임금을 유지하고 있는 경우가 있다. 고임금 전략은 우수한 인력을 유치하고 근로자의 동기유발을 통하여 높은 성과를 유도하는 접근방법이다. 고임금 전략은 조직 구성원들에게 조직의 높은 성과를 가능하게 하는 실제적인 요소로 작동된다. 저임금 전략은 필요한 인력을 확보하고 유지하는 데 있어 가능한 한 최저의 임금을 지불하는 방법으로 기업의 재정상태가 좋지 않거나 구성원에게 경제적 욕구 충족 이외의 다른 욕구를 충족시킬 수 있는 이점을 가지고 있는 조직에서 볼 수 있다. 경쟁 임금전략은 가장 보편적으로 적용되는 보상관리로서 유사 업체와 대등한 임금을 지불하려고 하는 접근방법이다.

3. 복리후생의 개념 및 내용

가. 복리후생

기업에서 기본임금과 수당, 성과급, 인센티브 이외에 구성원들에게 경제적 안정과 생활의 질을 향상시키기 위해 제공되는 간접적인 보상을 복리후생이라고 한다. 과거 복리후생은 여분 또는 보완적 개념으로 기본임금에 추가적인 혜택 정도로 여겨왔으나 최근에는 복리후생이 전체 보상에서 차지하는 비중이 점점 커지고 있어 포괄적인 복리후생의 개념으로 변해가고 있다. 미국의 경우 복리후생이 전체 임금에서 차지하는 비중이 1950년대에는 17%에서 1997년에는 41.3%로 2.5배나 증가되었고, 미국에서의 복리후생은 법정 외 퇴직금과 의료보험, 휴가보상이 큰 비중을 차지한다. 반면 우리나라는 급식, 통근, 주택보조 등 미국 산업체에서 제공되지 않는 혜택이 복리후생의 중요한 부분으로 차지하고 있다.

복리후생은 앞으로 사회경제가 발전하고 산업이 고도화됨에 따라 개인이 부담해야 할 복리후생 비용이 늘어날 것이며, 점차 기업의 사회적 책임의 영역으로 복리후생이 확대될 것이다.

나. 복리후생의 내용

1) 법정복리후생

법정복리후생은 법에 의하여 근로자와 그 가족의 사회보장을 위해 직장이나 일상생활의 여러 가지 위험으로부터 보호하기 위해 제공된다. 우리나라는 재해보험과 의료보험이 적용되어 기업이 보험료의 일부 또는 전액을 부담하게 된다. 선진국에서는 법정복리후생으로 실업보험과 연금보험이 적용되고, 우리나라도 점차적으로 법정복리후생 범위를 확대해 나갈 것으로 기대된다. 우리나라 근로기준법에 따른 퇴직금의 지급도 법정복리후생 범위에 포함된다.

2) 경제적 복리

법정 이외에 기업이 자발적으로 근로자에게 제공하는 복리후생 프로그램이 있는데, 구성원들과 그 가족의 경제적 안정에 직접적으로 관련된 복

리후생의 예를 들면 다음과 같다.

- 주택소유와 주택급여를 위한 제도적·재정적 지원
- 급식, 통근, 구매 등 소비생활의 보조
- 의료비와 퇴직금 등 법정복리 이외의 추가 혜택 부여
- 근로자와 직계가족의 경조사, 그리고 재해에 대비하기 위한 공제제도
- 근로자와 그 가족들에게 교육비 지원
- 예금, 융자 등의 금융제도

3) 건강과 여가

복리후생에는 의료, 건강 상담, 미용실, 운동과 여가시설 등 근로자와 가족의 여가활동과 보건활동에 필요한 시설과 서비스도 포함된다. 또한 도서실과 문화회관, 교양강좌, 기타 취미활동에 대한 편의를 제공하는 기업도 있다.

4) 휴가와 무노동시간 보상

복리후생으로 월급을 받는 근로자의 경우 병가, 휴가, 그리고 개인적 사유로 인한 결근 등으로 실제 일하지 않는 날과 시간에 대해서도 보상을 해준다. 근무 시 점심시간, 휴식시간, 탈의시간, 개인적 용무로 자리를 비우는 무노동시간에 대해서도 임금을 지불한다.

제3절 해외 직업훈련교사의 처우

본 장에서는 해외 직업능력개발훈련교사의 처우에 대한 국내외 문헌들의 정보들을 정리하여 우리나라 직업능력개발훈련교사의 처우 개선을 위한 시사점을 도출하도록 한다. 훈련교사의 처우에 대해서는 임금을 중심으로 살펴볼 것이며, 그 외에 고용형태 및 복리후생 관련 내용들을 최대한 함께 정리하고자 하였다.

문헌을 수집해본 결과, 각국의 직업훈련 분야 교사들의 처우에 대한 연구는 아직까지 많지 않은 것으로 나타났다. 다만 국내 자료 중에서는 코리

아텍 HRD센터에서 2015년에 연구된 “직업능력개발훈련교사 해외 사례 조사 연구”(이진구 외, 2015)가 독일, 영국, 스위스, 일본, 싱가포르의 직업능력개발훈련교사의 처우에 대해 보고하고 있다. 이에 앞서 2007년에 독일 베를린대학 기술교육연구소(ITB)의 Grollmann과 Rauner가 편저한 “기술직업교육 분야의 교·강사에 대한 국제적 관점(International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education)”이란 문헌이 각국 직업능력개발훈련교사들의 처우에 대한 정보들을 제공하고 있다(Grollmann, P. & Rauner, F., 2007). 여기서는 위 두 가지 문헌에서 보고된 해외 직업능력개발훈련교사의 처우에 대한 정보를 중심으로 독일, 러시아, 영국, 미국, 터키, 일본, 싱가포르의 사례를 소개하고자 한다.

1. 국가별 직업능력개발훈련교사의 처우

가. 독일의 직업능력개발훈련교사

독일의 경우 직업학교 훈련교사는 연방 주정부 학교 법안에 의거하여 정규 공무원의 신분을 보유한다. 직업학교 훈련교사와 구분되는 직업훈련 트레이너는 직업훈련법에 자격취득 기준 등이 규정되어 있으며, 일반적으로 개별 회사나 훈련기관의 고용주와 개별적 계약을 통해 훈련을 제공하고 있다(<표 2-11> 참조).

〈표 2-11〉 직업학교 훈련교사와 직업훈련 트레이너의 비교

구 분	직업학교 훈련교사	직업훈련 트레이너
인원 수	117,213명 * 2012년 자료 (2014년 KMK 자료)	665,508명 (훈련기간 동안 훈련생을 일터에서 지도하는 트레이너) * 2011년 자료 (2013년 BIBB 자료)
법적 근거	연방 주정부 학교 법안	직업훈련법(직업훈련 트레이너 자격시험 법령)
계약 형태	공무원	(회사 고용주와의) 개인 계약
자격요건	대학 학위, 1·2차의 직업학교 훈련교사 자격시험	적정 직종 자격증, 교사 역량에 대한 증명 또는 기능장

출처 : BIBB(2015). Trainers and teachers in dual VET. 이진구 외(2015)에서 재인용

독일에서 직업학교 훈련교사의 근무시간은 지역마다 차이가 있지만, 다양한 직업능력개발 훈련과정이 운영되는 기관의 경우 1주 26.4시간 정도를 근무하고, 직업학교의 경우에는 평균 23.5시간을 근무하도록 법으로 정해져 있다. 다른 자료에 의하면(Bauer, 2007) 훈련교사의 근로시간은 강의시간 및 다른 업무들을 포괄하며, 주당 약 23시간에서 28시간이다. 강의시간을 제외하면 교육훈련 계획, 학습성과 평가, 관리 업무 등이 포함된다.

직업학교 훈련교사는 직급 및 보수체계상 공무원인 판·검사직과 유사한 성격을 보유하며, 초봉은 월 3,093유로(약 460만원)에서 최고 호봉인 15호봉에 해당하는 경우 월 4,209유로(약 646만원)가 지급된다. 다른 자료에 의하면 일반적인 훈련교사는 연 평균 29,552유로를 받으며, 직업훈련 과정 전체를 담당하는 경우에는 평균 44,738유로, 실습을 포함한 훈련과정 전체를 담당하는 경우 평균 49,965유로를 받는다(이진구 외, 2015). 독일의 훈련교사들은 공무원 신분을 가지기 때문에 다른 공무원처럼 기본급, 가족수당 등 각종 수당을 받으며 기본급은 직종과 호봉체계에 따라 결정된다. 따라서 각종 수당을 합친 총 연봉은 2000년대 중반 40,000유로에서 55,000유로(약 5,000만~6,880만원) 정도인 것으로 알려져 있다(Bauer, 2007).

직업훈련 트레이너는 기업과 개별 계약을 체결하기 때문에 그 처우 수준은 일률적으로 판단하기 어렵다. 이진구 외(2015)가 조사한 자료에 따르면 직업훈련 트레이너는 시급 16.18유로(약 24,800원), 월급 2,534유로(약 389만원)부터 시급 22.91유로(약 35,200원), 월급 3,588유로(약 551만원)까지 경력 등을 기준으로 임금이 형성되는 것으로 보고하고 있다. 이들의 경우 자격 소지자가 미소지자보다 높은 임금을 받는 특성이 강한데, 이것은 독일의 대표적인 임금형태가 직무급이기 때문이며, 우수한 자격을 보유하고 있어 등급이 높은 직무를 담당하는 경우 높은 임금을 받게 되는 구조이다. 따라서 마이스터와 테크니션 자격 등 향상훈련 관련 자격을 취득하거나 기능사와 같이 양성훈련 관련 자격을 보유하는 경우 직무수준이 상향 조정되어 급여가 증가하게 된다.

나. 러시아의 직업능력개발훈련교사

2000년 기준으로 총 150,000명의 전일제 또는 시간제 훈련교사가 중등교육 수준의 직업훈련학교에 근무하고 있다. 이들을 비롯한 직업훈련기관의 훈련교사들은 직업훈련교사협회(Union of Vocational School Teachers)에 가입하고 있다. 러시아에서도 젊은 우수 인력들이 훈련교사 노동시장 진입을 꺼리는 문제가 나타나고 있는데, 이러한 문제는 매우 열악한 임금수준이 큰 영향을 미치고 있다. 2000년대 기준으로 대학 졸업자가 일반회사에 취직하면 일반적으로 한 달에 4,000루블을 받을 수 있으나, 이들이 중등 수준의 학교에서 훈련교사가 되면 한 달에 단지 2,500루블을 받는 것으로 보고되었다. 또한 경쟁력이 높은 훈련기관에서는 더욱 높은 임금을 지급하여 훌륭한 훈련교사들을 유인하고 있으나, 영세한 훈련기관에서는 그러한 여유가 많지 않아 훈련기관들 간의 임금격차도 크게 존재하는 것으로 보인다.

러시아는 직업능력개발훈련교사의 낮은 임금수준을 끌어올리기 위한 독특한 노력을 했다는 점에서(Hellwig, 2007) 주목할 만하다. 러시아에서는 2002년에 교육부의 주도로 교사들의 처우를 개선하기 위한 국가 수준의 처우 개선방향을 제시하였다. 특히 교사(직업능력개발훈련교사 포함)의 임금과 관련해서는 다음과 같은 기준을 발표하였다.

- 교사들의 적절한 삶의 기준과 창의적 활동을 보장하기 위하여 임금수준은 다음과 같은 기준을 적용해야 한다.
- 교사의 최저임금은 러시아 연방의 평균적 임금수준 이상이어야 한다.
- 중등교사(초중급 직업훈련학교 포함)의 평균임금 수준은 러시아 연방의 평균적 임금수준의 1.5배 이상이어야 한다.
- 고등교육 교사의 평균임금 수준은 러시아 연방 평균적 임금수준의 3배 이상이어야 한다.
- 25년 이상의 교사 경력을 보유한 교사의 권리를 보장하기 위해 이들이 교사활동을 지속하는 경우를 포함하여 이들에게 연금을 제공한다.
- 고등교육기관의 교수, 교직원, 과학자들의 연금수준은 그들이 주된 근무처 평균임금의 80% 수준 이상이어야 한다.

다. 영국의 직업능력개발훈련교사

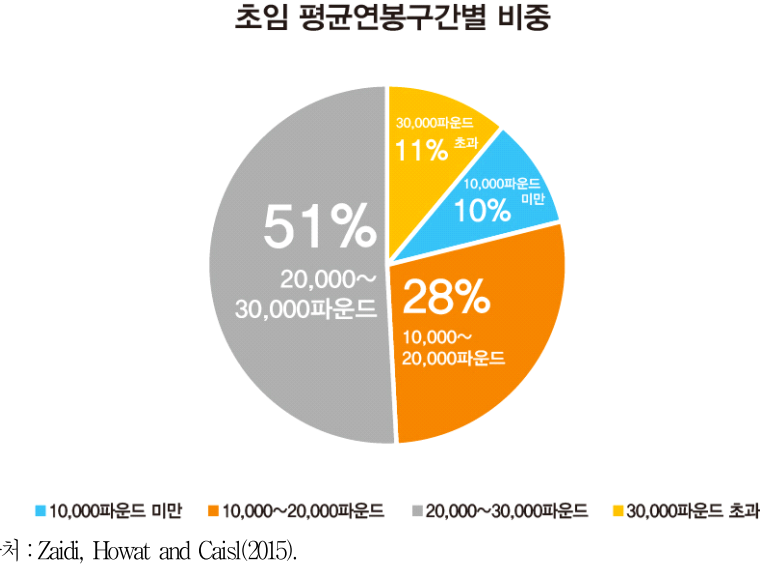
역사적으로 영국의 훈련교사는 교사자격이 의무적으로 요구되지 않았었기 때문에, 훈련교사에 대한 사회적 인식은 상대적으로 낮은 수준이었

다. 따라서 다수의 교사들은 보통 훈련교사를 본래의 전문적 직업과 병행하는 '부수적인 경력(second career)'으로 인식하는 경향이 있다. 유럽 국가들의 직업훈련교사와 영국의 일반교사는 교사자격이 필수조건이기 때문에 상대적으로 높은 사회적 지위를 유지해 왔다. 1999년부터 훈련교사 자격요건을 점진적으로 강화하여 훈련교사가 되기 위한 진입 장벽을 높임으로써 일정한 수준의 사회적 인식 제고를 유도하였지만, 그 정도로는 아직 일반교사에 미치지 못하는 실정이다(Avis et al., 2012, p.15).

영국 현지 면접조사 결과에 의하면 계속교육대학에 종사하는 훈련교사 담당 관리자는 2000년대 노동당 집권 시기에 이루어진 계속교육 분야에 대한 강한 규제(예: 직업훈련교사협회 강제 가입, 의무적 보수교육, 직업훈련교사 자격의 의무적 취득 등)와 투자정책이 있을 당시에는 실제로 훈련교사의 사회적 위상이 상당히 증진되었던 것으로 증언하였다.

2012/13년도 신입 훈련교사들의 초임 연봉을 대략적으로 살펴보면 [그림 2-3]과 같다. 가장 많은 비중을 차지하고 있는 초임 연봉 구간은 20,000~30,000파운드(약 3,500만~5,200만원)로 전체 신입 훈련교사의 51%를 차지하였다.

〔그림 2-3〕 영국의 직업훈련교사 초임 평균 연봉 구간별 비중



출처 : Zaidi, Howat and Caisl(2015).

직업훈련교사와 관련한 자격의 취득 여부가 연봉의 결정에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 영국 현지조사에서 입수한 특정 계속교육대학의 훈련교사 연봉표를 소개하면 <표 2-12>와 같다. 자격을 보유하고 있지 않은 교사가 자격을 보유한 교사들에 비하여 절대적으로 낮은 임금 범위에 포함되는 것을 확인할 수 있다. 대학에서는 자격을 보유하지 않은 훈련교사의 경우 19~25등급을 부여했다가, 훈련교사 자격을 취득하는 시점에서 27등급 이상으로 임금 등급을 부여하는 정책을 취하고 있다. 또한 교사들의 자격 보유를 위해 다양한 지원을 제공하고 있는데, 예를 들면 근로계약서에서 1년에 5일 이상의 유급 훈련휴가를 보장한다는 것이다.

〈표 2-12〉 영국 계속교육대학의 연봉표

(단위: 파운드)

구분	등급	기본연봉
훈련교사 자격을 보유하지 않은 경우	19	21,362
	21	22,572
	23	23,949
	25	25,386
훈련교사 자격을 보유한 경우	27	26,930
	29	28,569
	31	30,299
	33	32,138
	35	34,089
	37	36,160
	39	38,363
	41	40,691

출처 : 연구자가 직접 입수

라. 미국의 직업능력개발훈련교사

미국 교육부가 인용한 자료에 따르면 학사학위를 보유하고 새롭게 경력을 시작하는 직업능력개발훈련교사의 1년 학기(또는 9개월) 동안의 초봉 수준은 2000년대 초반 기준으로 월 2,1000~31,000달러(약 233만~344만원)으로 보고되었다(Lynch and Ruhland, 2007). 공공학교의 경우 기본

급 기준 최고연봉 수준은 48,000달러(약 5,325만원)인 것으로 알려져 있다. 이 임금 수준은 학위수준, 교육경력기간 및 계속교육활동 등에 따라 결정된다.

고등학교의 직업능력개발훈련교사는 45~50분짜리 수업을 하루 5개 정도 담당한다. 직업교육 분야 고등학교의 일부 교사들은 일주일에 며칠 동안 블록으로 계획되어 있는 실습수업을 하루 2~3시간 담당하기도 한다. 전형적인 교사들은 일주일에 37.5시간을 학교에서 근무하게 되는데, 전일제 교사의 경우 일주일에 평균 3시간의 학교행사(코칭 등)와 일주일에 평균 9시간 동안 학생(수업 준비, 수행평가 등) 및 학부모 관련 업무를 담당하는 것으로 알려져 있다.

미국에서도 직업훈련 분야의 학교 교사에 대한 인식은 그리 높지 않은 것으로 보인다. 직업학교에 진학하는 학생들은 낮은 학업성취도를 가진 경우가 많아 근무환경이 좋지 않은 곳(dumping ground)으로 취급되며, 학교시설도 정상적인 교육훈련을 하기에는 낙후된 곳이 많다고 한다. 이러한 환경과 상대적으로 낮은 임금수준은 훈련교사의 높은 이직률로 연결되는 경우가 많다.

직업능력개발훈련교사들은 자신들의 임금수준을 향상시키고 수업의 질을 향상시킬 수 있는 각종 지원을 늘려줄 것을 지속적으로 요구하고 있지만, 이에 대한 획기적인 해결책에 대한 정보는 찾아보기 어렵다.

마. 터키의 직업능력개발훈련교사

2002~2003년도 자료에 의하면 터키에는 3,575개의 직업훈련 분야 학교가 존재한다. 여기에는 총 71,828명의 훈련교사가 근무하고 있으며 981,224명의 학생들이 등록하고 있다(Boynak & Meral, 2007).

터키에서는 직업능력개발훈련교사들이 직업훈련 분야의 전문적인 교육기관에서 적절히 교육받은 인력들이라는 공감대가 형성되어 있기는 하지만, 훈련기관의 부족한 훈련시설과 교사 1인당 과도한 학생 수 등 열악한 근로조건으로 인해 좋은 인력들이 직업훈련 분야 훈련교사보다는 다른 경력을 찾아가는 현상이 존재하는 것으로 보고되고 있다. 직업훈련 분야에

종사하는 교사들의 경우 충분한 실무경험을 가지고 있지 못한 경우가 많으며, 신규 교사로 근무할 수 있는 자격을 갖춘 인력들이 훈련교사의 낮은 임금수준 등으로 인해 다른 산업에 채용되는 것을 더욱 선호한다고 한다.

바. 일본의 직업능력개발훈련교사

일본의 직업훈련은 기업 내 훈련을 중심으로 생각하기 때문에, 직업학교에서 이루어지는 훈련에 대한 관심은 그리 높은 편이 아니다. 직업훈련 고등학교는 일본에서 전후 중간 수준의 기술자를 양성하는 데 초점이 맞추어져 있고, 이들이 졸업하고 회사에 들어가서 숙련 기술자가 되는 것을 목표로 하고 있다.

이 직업훈련고등학교에 근무하는 훈련교사들의 기본급은 매년 국가인사위원회(National Personnel Authority)가 결정해 발표한다. 각 지역의 공립 및 사립학교는 이 기본급 가이드라인을 따르게 된다. 이러한 방식은 훈련교사들의 임금 형평성을 맞추는 데 기여하며, 교사를 포함한 공무원들의 경우 임금 인상을 위한 파업권이 없기 때문에 이를 대신하여 국가에서 적정 임금을 인상하여 가이드라인을 제공하고 있다. 기본급 등급은 보조교사, 일반교사, 주임교사, 교장의 4등급으로 구분되며 교육경력에 따라 기본급이 인상되는 구조를 가지고 있다(Terada, 2007).

직업능력개발훈련교사의 임금은 일반교사들에 비하여 약 6~10% 정도가 많은데, 이것은 훈련교사들이 교육시간 중 자신의 전문분야에 대한 훈련을 제공하기 때문이다. 이와 같은 추가적인 수당을 산업교육수당이라 부르고 있다. 이러한 추가적인 대우는 1957년부터 시행되었는데, 이것은 훈련교사가 보유하고 있는 전문성을 인정해주기 위한 것이며 실습조교에 대해서도 지급된다. 이러한 수당은 훈련학교의 일반과목 교사들에 대해서는 적용되지 않는다. 물론 일반과목 교사들은 이에 대한 불만이 많다고 한다.

사. 싱가포르의 직업능력개발훈련교사

TVET 교사는 공개 채용을 통해 진행되며, TVET 교사는 일반학교 및 사립학교에서 근무할 수 있다. TVET 교사의 승진체계는 강의만 담당하

는 교사의 승진체계와, 강의와 교사 멘토링 업무까지 담당하는 교사의 승진체계로 구분된다(이진구 외, 2015).

강의만 담당하는 TVET 교사들의 승진체계는 Lecturer → Senior Lecturer의 두 단계 승진체계로 구분되어 있다. 반면에 강의와 교사 멘토링까지 담당하는 교사들의 승진체계는 Lecturer → Senior Lecturer & Mentor → Master Lecturer & Mentor → Principal Lecturer & Mentor의 총 4단계 체계로 구분되어 있다.

ITE TVET 교사들은 모두 풀타임 공무원 신분으로 월급 수준은 싱가포르 전체 근로자 월급 기준 상위 60% 정도로 책정되어 있고, 교사들은 평균적으로 주당 24시간(강의 기준) 업무를 하고 있다. 그리고 복리후생 수준도 다른 공무원들과 동등한 수준으로 제공되고 있고, TVET 교사들을 위한 교사노동조합이 구성되어 있다.

TVET 교사의 역할은 해당 전문분야에 해당하는 교육과정 강의, 산업계와 협력을 통한 학생들의 현장실습 기회 발굴, 그리고 해당 분야에 강의 경력을 기반으로 신입 TVET 교사 양성을 위해 직접 강의 및 멘토링 업무 수행 등이다.

싱가포르의 대표적인 교육훈련기관인 ITE(Institute of Technical Eduation)에 근무하는 교사 및 스탭 인력은 총 2,800명이고 그 중 교사는 2,200여명으로 전체 인력의 약 79%에 해당한다. TVET 교사의 평균 입직 연령은 30~39세이고, TVET 교사들의 최종 학력은 4년제 대학이나 학사학위 소지자 이상이다. TVET 교사가 되기 위해서는 4년제 대학 학사학위가 있어야 한다. 더불어 관련 분야에서의 실무경력이 최소 2년 이상 요구된다. TVET 교사들은 공무원 신분으로 공식적으로 62세가 정년이며, 그 이후에는 필요에 따라 1년 계약으로 근무가 연장될 수 있다. TVET 교사들의 처우는 중등학교 교사 수준으로 제공되고 있고, TVET 교사는 공무원 신분이므로 사회적 인지도 역시 전반적으로 높은 편이다.

2. 국가별 직업능력개발훈련교사의 처우에 관한 종합 검토 및 시사점

위에서 살펴본 국가별 사례들을 종합적으로 살펴보면 다음과 같은 몇 가

지 검토해야 할 점을 도출할 수 있다(Grollmann, P. & Rauner, F., 2007).

첫째, 몇몇 국가들(예: 일본, 러시아 등)이 훈련교사들의 전문성을 향상시키기 위한 노력을 추진하고 있으며, 이 과정에서 높은 자격수준을 설정하고 자격요건을 중등교사의 모델(예: 행정규칙 및 연공에 기초한 승진체계를 가진 공무원 지위의 부여 등)과 연계시키는 경향을 보여주고 있다. 독일과 프랑스 등은 훈련교사의 자격기준에 대한 가장 강력한 규정을 가지고 있는 반면, 영국과 미국은 유연한 기준을 적용하고 있다. 국가의 관여가 많은 훈련 시스템을 보유하고 있는 국가들은 일반적으로 훈련교사의 처우 수준을 중등교사 모델과 연계시키는 형태가 발견된다. 하지만 중등교사와 직업훈련교사 간에는 다음과 같은 차별성이 나타나고 있다.

첫째, 지식경제에서 다양한 분야의 훈련교사 역할과 기능 중 효과적인 학습과정에 활용할 수 있는 훈련교사의 지식의 종류를 규명하는 것이 중요한데, 직업훈련 분야의 학습내용은 실제 직무환경에 배태되어 있는 정도가 매우 높기 때문에, 이 지식의 종류를 표준화하여 훈련교사의 처우에 적용하는 데는 어려운 점이 있다. 상당수의 훈련교사 자격기준과 훈련 정책은 실제 직무 및 기술적 경험을 바탕으로 한 교육 배경을 선호하는데, 이러한 전문적인 경험과 노하우에 대한 보상방법을 찾아야 할 필요성이 있다.

둘째, 많은 국가들이 직업훈련체계 구축에 있어서 훈련교사의 중요성에 대해서는 인식하고 있으나, 훈련교사의 전문성을 제고하고 그들의 처우를 개선하는 것과 관련한 몇 가지 구조적 문제점들을 보유하고 있었다. 우선 인구통계학적 요인도 무시할 수 없는 구조적 요인 중 하나이다. 예를 들어 1960~70년대 베이비부머 세대에는 교사인력의 대규모 확장이 이루어졌다. 그러나 최근의 예를 보면, 중국의 경우 새롭게 자격을 획득한 교사들이 너무 어려서 직무경험이 부족한 경우가 많다. 이렇게 충분한 자격을 갖춘 훈련교사의 부족으로 인해 여러 국가들도 다양한 임시적 방책을 활용하고 있었다. 미국, 일본 및 중국 등의 학교에서는 이러한 문제를 해소하기 위하여 자신들의 학교 졸업생을 교사로 채용하곤 하였다.

다른 하나의 구조적 문제는 교사들의 업무환경과 관련한 것이다. 예를 들어 임금수준이 대표적이다. 임금과 관련해서는 훈련교사를 제외한 각

종 교사들의 임금수준을 대용변수로 활용하는 경우가 있을 만큼 국제 비교가 가능한 훈련교사 임금정보는 찾기 어려운 상황이다. 그 이유는 각국에서 직업 관련 통계를 산출할 때 훈련교사가 별도의 직업 범주로 고려되고 있지 않기 때문이다. 또한 훈련교사의 계약 형태가 매우 다양하기 때문에 국제 비교가 가능한 정보를 산출하는 것이 매우 어려운 실정이다.

셋째, 훈련교사의 임금수준을 높이는 것이 많은 국가에서 중요하게 여겨지는 것은 다음의 두 가지 이유에서 기인한다. 우선 낮은 임금은 양질의 자격을 갖춘 개인들을 훈련교사 영역으로 유인하는 데 한계를 가진다는 점이다(contra-selection 문제: 다른 영역에서 직업을 구하지 못한 인력들이 훈련교사 영역으로 흘러들어오는 문제). 또한 낮은 임금은 낮은 사회적 지위를 의미하기 때문에 훈련교사들이 직무에 몰입하기 어렵게 되는 문제점도 야기한다. 이처럼 낮은 임금수준의 상황에서 다음과 같은 세 가지 형태의 문제들이 발생할 수 있다.

- 훈련교사를 목표로 비용이 많이 드는 프로그램을 이수하고 자격을 취득하고도 다른 영역에서 취업하는 경우
- 훈련교사로 종사하다가도 더욱 매력적인 외부 노동시장으로 이직하는 경우
- 교육훈련시장에 머물지만 훈련교사는 제2의 직업으로 하고 전문분야의 직업을 별도로 보유하는 경우

하지만, 몇몇 국가(예: 일본)의 경우에는 학술분야의 교사보다 직업훈련 분야의 교사가 더 높은 임금수준을 형성하는 경우도 존재하였다.

각국의 직업능력개발훈련교사의 처우에 대한 사례들을 통해 우리나라 직업능력개발훈련교사 처우 개선을 위한 시사점을 도출해보면 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 임금과 관련해서는 정부 또는 관련기관이 적정 임금수준을 조사하여 가이드라인을 설정하고 공표하는 방안을 고려해볼 수 있다. 구체적인 실행 실태는 추가적인 조사가 필요하지만, 러시아의 경우 전체 노동시장 평균임금을 기준으로 훈련교사의 실질적

최저임금 수준을 정하는 시도가 발견되었다. 또한 상당수의 훈련교사가 공무원 신분인 경우에는 국가가 정하는 적정 임금수준이 공시되고, 이 기준이 사립학교인 훈련기관에도 지침으로 적용되는 사례도 발견되었다.

현재 우리나라 직업능력개발훈련교사의 최저인건비는 최저임금법상 기준이 적용되고 있을 뿐 일정한 가이드라인은 존재하지 않는다. 따라서 최저임금법상 기준을 상회하는 수준에서 일정한 형태의 공시기준을 설정하는 방안을 검토할 수 있을 것이다. 예를 들어 우리나라에서는 보육교직원, 소프트웨어 기술자 등에 대해서는 관련 법령에 따라 인건비 지급기준 또는 평균임금을 공표하여 법적 강제성 없는 일종의 권장 기준임금 정보를 제공하고 있다는 점을 참고할 수 있다. 예를 들어 임금체계와 수준이 일정하게 정해져 있는 우리나라의 공공 교육훈련기관의 임금수준 정보를 참고하는 것도 대안이 될 수 있다.

둘째, 직업능력개발훈련교사의 고용안정성을 향상시키기 위해서는 훈련기관 평가 시 고용안정성이 높은 정규직 교사를 더 많이 보유하고 있는 기관이 더 높은 평가점수를 받게 하는 등 훈련기관이 자발적으로 정규직 훈련교사 채용을 확대할 수 있는 정책적 고려가 필요하다고 판단된다. 해외 사례의 공통점 중 훈련교사가 공무원 신분인 경우 안정적인 고용과 우수한 근로조건이 형성되어 있다는 점을 발견할 수 있었다. 우리나라의 경우 상대적으로 민간훈련기관에 의존성이 높은 직업능력개발 정책을 보유하고 있기 때문에, 정규직 신분을 원하는 훈련교사들이 정규직으로서 안정적인 고용을 보장받을 수 있도록 장려하는 정책적 지원이 바람직할 것이다. 기존 자료에 의하면 2011년 기준 정규직 훈련교사는 51% 수준인 것으로 조사되었다(유길상 외, 2011). 또한 기존 연구(성지미·윤석천, 2006 등)에 의하면 다른 직업으로 이직 계획이 있는 직업훈련교사들 중 임금수준에 불만족으로 인한 이직 계획(28.6%)보다 일자리의 안정성에 대한 불만족(34.7%)을 이유로 선택한 훈련교사들이 더 많았다. 이러한 실태를 감안하면 훈련교사에 대한 고용안정성 증대 정책의 실효성이 매우 높을 수 있다는 예측을 가능하게 한다.

제3장

직업능력개발훈련교사 처우개선 요구조사

제1절 직업훈련교사 노동시장에서의 특성 분석

1. 직업훈련교사 자격증 취득자 특성 및 활용 실태

가. 직업훈련교사 자격증 취득자 특성

직업훈련능력개발법에 의해 시행되어온 직업훈련교사 자격제도를 통해 어떤 특성을 가진 개인들이 해당 자격증을 취득하고 있는가를 살펴보자.

먼저 2016년 4월까지 직업훈련교사 자격증을 취득한 순인원은 48,829명이며, 성별로는 남성(31,556명)이 여성(17,273명)보다 2배 정도 많았다.

다음으로 2016년 기준 직업훈련교사 자격증 취득자의 평균 연령은 48세이며, 남성(52세)보다 여성(42세)의 평균 연령이 10세 더 낮았다. 한편 전체를 대상으로 한 연령대별 비율은 50대가 33.7%로 가장 높았으며 40대(28.4%), 30대(18.2%) 순이었지만, 여성의 경우에는 40대(36.1%)가 가장 높고 30대(32.4%), 50대(17.0%) 순이었다.

이와 같이 직업훈련교사 자격증 취득자 중 여성의 비율이 낮고 평균연령도 더 낮은 이유는 남성보다 늦은 1990년대부터 여성의 대학 진학률이 증가하였기 때문으로 판단된다.

〈표 3-1〉 직업훈련교사 자격증 취득자의 연령

(단위: 명, %, 세)

		사례 수	29세 이하	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	계	평균 연령
전체		48,829	4.1	18.2	28.4	33.7	15.6	100.0	48
성	남성	31,556	1.2	10.4	24.2	42.9	21.3	100.0	52
	여성	17,273	9.3	32.4	36.1	17.0	5.2	100.0	42

이어지는 아래 <표 3-2>는 직업훈련교사 자격증별로 취득 시점을 분석한 결과이다. 먼저 현재까지 취득된 자격증은 모두 68,320개이며, 취득 시점별로는 2000년 이전이라는 비율이 43.9%로 가장 많았고 2010년 이후(23.6%)가 그 다음으로 많았다. 이는 직업훈련교사 자격증 2개 중 1개가 취득한 지 10년 이상(2005년 이전 취득)이 경과했음을 의미한다.

이와 같이 직업훈련교사 자격을 취득한 지 10년 이상(2005년 이전 취득) 경과한 비율은 여성(34.2%)보다 남성(64.4%)이 상대적으로 높았고, 연령이 증가할수록 해당 비율(0.6%→14.7%→40.3%→76.6%→86.2%)이 증가한 것으로 나타났다.

〈표 3-2〉 직업훈련교사 자격증 취득 시점

(단위: 개, %)

		발급 수	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	2010년 이후	계
전체		68,320	43.9	11.1	21.4	23.6	100.0
성	남성	47,015	55.7	8.7	14.8	20.8	100.0
	여성	21,305	17.7	16.5	36.0	29.7	100.0
연령	29세 이하	2,177	.6	0.0	26.4	72.9	100.0
	30~39세	11,346	1.8	12.9	44.9	40.3	100.0
	40~49세	19,830	22.0	18.3	28.5	31.1	100.0
	50~59세	23,388	68.2	8.4	10.8	12.7	100.0
	60세 이상	11,579	81.5	4.7	6.6	7.2	100.0

그렇다면 현재까지 취득된 7만여 개의 직업훈련교사 자격증이 24개 분야별로는 어떻게 분포하고 있는지를 살펴보자.

아래 <표 3-3>을 보면 전체 24개 분야 중에서 기계(A) 분야가 차지하

는 비율이 26.5%로 가장 많았고, 서비스(C) 분야가 16.7%, 정보처리(R) 분야가 8.6%, 사무관리(Q) 분야가 8.1% 순으로 많았다. 이에 비해 토목(G), 공예(I), 광산(K), 항공(N), 국토개발(P), 조선(S), 농림(U), 금융보험(V), 의료(W), 수산(X) 등의 분야는 1%에도 미치지 못하였다.

성별 자격증 취득 분야와 관련해서는 남성은 기계(A) 분야 비율이 37.9%로 가장 높았고, 다음으로 일반교사(E) 분야가 8.1%, 전기(B) 분야가 8.0% 순으로 높았다. 반면 여성은 서비스(C) 분야가 46.5%로 가장 높고, 사무관리(Q) 분야가 14.6%, 정보처리(R) 분야가 13.2% 순으로 높게 나타나 성별에 따라 취득하는 자격증 분야에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다.

연령별로는 40세 미만에서는 서비스, 사무관리, 정보처리 분야의 비율이 높은 반면, 40세 이상에서는 기계 분야의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

이와 유사하게 취득 시점이 2000년 이전인 경우에는 기계 분야 비율이 높은 반면, 2000년 이후에 취득한 자격의 경우에는 서비스, 사무관리, 정보처리 분야의 비율이 높게 나타났다.

성별, 연령별, 그리고 자격 취득 시점에 따른 자격 분야별 분포의 차이는 앞서 살펴본 바와 같이 자격 취득자 중 20~40대 여성 비율이 상대적으로 높기 때문으로 사료된다.

〈표 3-3〉 직업훈련교사 자격증 취득 분야

(단위: 개, %)

		발급 수	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
전체		68,320	26.5	5.6	16.7	3.2	5.8	4.7	.7	2.5	.6	3.7	.2
성	남성	47,015	37.9	8.0	3.2	4.0	8.1	4.2	.9	1.5	.6	3.1	.3
	여성	21,305	1.5	.3	46.5	1.7	.8	5.8	.1	4.7	.7	5.0	0.0
연령	29세 이하	2,177	7.4	.9	62.3	1.4	0.0	5.1	.1	.3	0.0	2.7	0.0
	30~39세	11,346	15.1	3.6	27.9	2.3	.2	6.0	.7	.9	.3	5.4	.0
	40~49세	19,830	20.7	5.0	16.9	3.1	2.1	5.0	.6	1.7	.6	5.5	.0
	50~59세	23,388	35.1	6.3	11.1	3.0	9.4	3.9	.7	2.6	.8	2.5	.1
	60세 이상	11,579	33.9	7.9	8.0	5.2	11.3	4.5	.7	5.6	.8	1.4	.9

〈표 3-3〉의 계속

		발급 수	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
취득 시점	2000년 이전	29,965	36.5	6.5	6.6	3.4	12.8	3.0	.5	3.2	.7	2.3	.4
	2000~2005년	7,603	19.6	5.9	27.8	3.2	.9	3.6	.3	3.2	1.0	5.5	0.0
	2006~2010년	14,622	15.3	3.2	28.3	2.5	.1	5.4	.6	1.8	.7	3.8	.0
	2010년 이후	16,130	21.4	5.8	19.6	3.7	.1	7.8	1.2	1.6	.4	5.2	.0

※ A=기계, B=전기, C=서비스, D=건축, E=일반교사, F=일반교양, G=토목, H=섬유, I=공예, J=산업응용, K=광산

〈표 3-3〉 직업훈련교사 자격증 취득 분야 (계속)

(단위: 개, %)

		L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	계
전체		2.1	2.0	.5	1.2	.3	8.1	8.6	.2	5.3	.3	.4	.9	.0	100.0
성	남성	2.9	2.8	.7	1.8	.3	5.2	6.5	.3	7.2	.4	.5	.1	.0	100.0
	여성	.6	.2	.0	.1	.4	14.6	13.2	0.0	1.0	.2	.2	2.6	0.0	100.0
연령	29세 이하	.3	1.4	0.0	.6	.4	10.3	6.1	.1	.3	0.0	.0	.2	0.0	100.0
	30~39세	1.9	.9	.1	.3	.5	17.5	12.3	.1	2.7	.1	.1	1.0	0.0	100.0
	40~49세	2.4	.6	.4	.7	.2	11.7	15.6	.2	5.3	.2	.3	1.3	0.0	100.0
	50~59세	2.2	2.8	.5	1.4	.2	3.5	4.9	.2	7.2	.4	.5	.7	.0	100.0
	60세 이상	2.1	3.8	.9	2.9	.5	1.8	1.0	.4	4.7	.7	.4	.4	0.0	100.0
취득 시점	2000년 이전	1.9	3.6	.7	2.0	.0	1.8	5.0	.2	8.1	.3	.3	.1	.0	100.0
	2000~2005년	2.5	.7	.4	.5	.2	8.5	10.7	.1	4.1	.2	.2	.7	0.0	100.0
	2006~2010년	2.4	.6	.1	.4	.5	16.2	13.0	.1	2.7	.2	.4	1.6	0.0	100.0
	2010년 이후	2.2	.8	.4	.9	.7	12.4	10.2	.3	2.8	.5	.6	1.7	0.0	100.0

※ L=통신, M=금속, N=항공, O=화공 및 요업, P=국토개발, Q=사무관리, R=정보처리, S=조선, T=전자, U=농림, V=금융보험, W=의료, X=수산

계속해서 직업훈련교사 자격증의 등급별 분포가 아래 <표 3-4>에 제시되어 있다. 전체 자격증 중 74.2%가 3급에 해당되며 2급은 17.7%, 1급이 차지하는 비율은 5.2%에 그쳤다. 이와 같은 자격 등급[2]별 분포를 통해 현재

2) 근로자직업훈련촉진법에 따르면 직업훈련교사 자격 2급의 경우 3급 자격을 받고 3년 이상의 교육훈련 경력이 있거나, 기술사 또는 기능장 자격증을 보유하고

직업훈련교사 자격 취득자 중 고숙련자의 비율이 높지 않음을 알 수 있다.

남성이 여성에 비해, 연령이 높을수록 1급과 2급의 비율이 상대적으로 높았다. 자격 취득 시점이 최근일수록 3급 비율이 높은 것은 자연스러우나, 2010년 이후에 취득한 자격증 중 2급이 차지하는 비율이 25.6%로 다른 시점보다 높다는 특징을 보였다.

한편 24개 자격 분야를 3개 분야로 재분류[3]하여 분야별 자격 등급의 분포를 살펴보면 1급과 2급에 해당하는 고숙련 직업훈련교사가 건설과 제조 분야에서는 33.4%를 차지하지만 서비스 분야에서는 12.4%, 사무 분야에서는 8.3%에 그쳤다. 이는 직업훈련교사의 숙련도가 자격 분야 간에 차이가 있음을 시사한다.

〈표 3-4〉 직업훈련교사 자격증 등급별 분포

(단위: 개, %)

		발급 수	1급	2급	3급	9급	계
전체		68,320	5.2	17.7	74.2	2.9	100.0
성	남성	47,015	6.7	21.6	67.4	4.3	100.0
	여성	21,305	1.7	8.9	89.4	.1	100.0
연령	29세 이하	2,177	.0	2.1	97.9	0.0	100.0
	30~39세	11,346	.3	13.3	86.4	0.0	100.0
	40~49세	19,830	2.1	21.6	75.9	.4	100.0
	50~59세	23,388	5.6	17.7	72.0	4.7	100.0
	60세 이상	11,579	15.4	18.0	59.5	7.1	100.0
취득 시점	2000년 이전	29,965	9.5	14.5	69.4	6.6	100.0
	2000~2005년	7,603	3.1	19.4	77.3	.2	100.0
	2006~2010년	14,622	1.7	14.5	83.8	.0	100.0
	2010년 이후	16,130	1.3	25.6	73.0	.0	100.0

있거나, 전문기능대학의 전임강사 이상으로서 2년 이상의 교육훈련 경력이 있는 자이다. 나아가 직업훈련교사 자격 1급의 경우는 2급의 자격을 받은 자로서 3년 이상의 교육훈련 경력이 있고 향상훈련을 받은 자로 규정하고 있다.

3) 24개 훈련 분야 중 일반교사, 일반교양, 사무관리, 정보처리, 금융보험 등은 사무 분야로, 서비스와 의료는 서비스 분야로, 그리고 나머지인 건축, 공예, 광산, 국토개발, 금속, 기계, 농림, 산업응용, 섬유, 수산, 전기, 전자, 조선, 토목, 통신, 항공, 화공 및 요업은 건설/제조 분야로 재분류하였다.

〈표 3-4〉의 계속

		발급 수	1급	2급	3급	9급	계
분야	사무	18,839	1.7	6.6	90.4	1.2	100.0
	서비스	11,986	1.7	10.7	87.5	.0	100.0
	건설/제조	37,495	8.0	25.4	61.8	4.7	100.0

※ 9급은 자격증 등급체계가 현재(3등급)와 다르거나 발급된 자격의 등급 확인이 어려운 경우임

이어서 현재까지 발급된 직업훈련교사 자격증의 권역별 분포를 살펴보자. 먼저 전체 자격증 중 53.8%가 비수도권에서 발급되었으며 성별에 따른 차이는 크지 않았다. 하지만 연령이 낮을수록 수도권보다 비수도권에서 발급된 자격증 비율이 증가하였다. 취득 시점별로는 2000년 이전에는 수도권 발급 비율이 더 높았으나 2000년 이후부터는 비수도권 발급 비율이 더 높게 유지되고 있었다. 자격 등급별로는 9급을 제외하고 모든 등급에서 비수도권 비율이 높은 가운데 1등급의 비수도권 비율이 64.4%로 수도권보다 2배 정도 더 높게 나타났다.

〈표 3-5〉 직업훈련교사 자격증 권역별 분포

(단위: 개, %)

		발급 수	수도권 (서울/인천/경기)	비수도권	계
전체		68,320	46.2	53.8	100.0
성	남성	47,015	46.8	53.2	100.0
	여성	21,305	45.0	55.0	100.0
연령	29세 이하	2,177	38.6	61.4	100.0
	30~39세	11,346	40.4	59.6	100.0
	40~49세	19,830	42.8	57.2	100.0
	50~59세	23,388	50.6	49.4	100.0
	60세 이상	11,579	50.4	49.6	100.0
취득시점	2000년 이전	29,965	51.4	48.6	100.0
	2000~2005년	7,603	43.3	56.7	100.0
	2006~2010년	14,622	39.3	60.7	100.0
	2010년 이후	16,130	44.3	55.7	100.0

〈표 3-5〉의 계속

		발급 수	수도권 (서울/인천/경기)	비수도권	계
분야	사무	18,839	43.1	56.9	100.0
	서비스	11,986	44.1	55.9	100.0
	건설/제조	37,495	48.5	51.5	100.0
등급	1등급	3,535	35.6	64.4	100.0
	2등급	12,066	46.4	53.6	100.0
	3등급	50,704	46.4	53.6	100.0
	9등급	2,015	59.5	40.5	100.0

나. 직업훈련교사 자격증 활용 실태

그렇다면 지금까지 발급된 직업훈련교사 자격증 중 어느 정도가 직업훈련 분야에서 활용되고 있을까? 본 연구에서는 직업훈련 자격 보유자 중 직업능력심사평가원에서 2014년 9월부터 2015년 9월 사이에 실시한 훈련과정 신청 시 훈련기관에서 훈련교사로 입력한 자료에 포함된 경우에 해당 직업훈련교사가 보유한 자격증이 직업훈련 분야에서 활용되고 있는 것으로 간주하였다.

아래 <표 3-6>을 보면 전체 직업훈련교사 자격증 중 19.8%만이 직업훈련 분야에서 활용되어지고 있었다. 이는 발급된 직업훈련교사 자격증 5개 중 1개에 해당하는 것으로 직업훈련교사 자격증의 현장 활용성이 그리 높지 않음을 알 수 있다.

자격증 취득자의 인구학적 특성에 따른 활용 비율을 보면 여성 취득자의 활용 비율(23.8%)이 남성 취득자의 활용 비율(18.0%)보다 근소하게 높았고, 연령대별로는 40대의 활용 비율이 26.0%로 가장 높았다.

한편 자격증 취득 시점이 최근일수록 활용 비율이 증가하였는데, 구체적으로 2000년 이전 취득 자격증의 활용 비율은 10.7%에 불과하지만 2010년 이후 취득한 자격증의 활용 비율은 34.8%까지 증가하였다. 자격 분야별 활용 비율은 서비스 분야(22.6%), 사무 분야(20.2%), 건설/제조 분야(18.7%) 순으로 높았지만 큰 차이를 보이지는 않았다.

하지만 취득 자격증 등급이 높을수록 활용 비율이 증가하였고 수도권보다 비수도권에서 발급된 자격증의 활용 비율이 더 높게 나타났다.

〈표 3-6〉 직업훈련교사 자격증의 훈련 분야 활용 여부

(단위: 개, %)

		발급 수	활용	미활용	계
전체		68,319	19.8	80.2	100.0
성	남성	47,014	18.0	82.0	100.0
	여성	21,305	23.8	76.2	100.0
연령	29세 이하	2,177	16.1	83.9	100.0
	30~39세	11,346	20.8	79.2	100.0
	40~49세	19,829	26.0	74.0	100.0
	50~59세	23,388	16.9	83.1	100.0
	60세 이상	11,579	15.0	85.0	100.0
취득시점	2000년 이전	29,965	10.7	89.3	100.0
	2000~2005년	7,603	15.4	84.6	100.0
	2006~2010년	14,622	24.4	75.6	100.0
	2010년 이후	16,129	34.8	65.2	100.0
분야	사무	18,839	20.2	79.8	100.0
	서비스	11,986	22.6	77.4	100.0
	건설/제조	37,494	18.7	81.3	100.0
등급	1등급	3,535	27.3	72.7	100.0
	2등급	12,065	23.1	76.9	100.0
	3등급	50,704	19.0	81.0	100.0
	9등급	2,015	6.7	93.3	100.0
권역	수도권	31,587	17.9	82.1	100.0
	비수도권	36,732	21.5	78.5	100.0

계속해서 아래 <표 3-7>에는 현재 직업훈련 분야에서 활용 중인 직업훈련교사 자격증의 특성이 제시되어 있다. 먼저 활용 중인 전체 자격증 중 62.5%를 남성이 보유하고 있었지만 전체 직업훈련교사 자격증에 대한

남성 보유 비율(69.2%)을 고려하면, 남성이 직업훈련교사 자격증을 더 많이 취득하지만 여성이 취득한 자격증을 직업훈련시장에서 상대적으로 더 많이 활용하고 있다는 해석이 가능하다.

현재 직업훈련시장에서 활용 중인 직업훈련교사 자격증은 주로 40대(38.0%)가 보유하고 있으며 취득 시점은 2010년 이후(41.4%)가 주를 이루고 있다. 자격 분야로는 건설/제조 분야(51.9%)가 절반 이상이며 자격 등급은 3등급(71.3%)이 주를 이루고 있다.

〈표 3-7〉 직업훈련 분야에 활용 중인 직업훈련교사 자격증 특성

(단위: 개, %)

		발급 수	비율
전체		13,546	100.0
성	남성	8,466	62.5
	여성	5,080	37.5
연령	29세 이하	350	2.6
	30~39세	2,355	17.4
	40~49세	5,148	38.0
	50~59세	3,957	29.2
	60세 이상	1,736	12.8
취득시점	2000년 이전	3,205	23.7
	2000~2005년	1,170	8.6
	2006~2010년	3,562	26.3
	2010년 이후	5,609	41.4
분야	사무	3,809	28.1
	서비스	2,712	20.0
	건설/제조	7,025	51.9
등급	1등급	965	7.1
	2등급	2,791	20.6
	3등급	9,655	71.3
	9등급	135	1.0
지역	수도권	5,644	41.7
	비수도권	7,902	58.3

2. 직업훈련교사 현황 및 근로 특성

이번 장에서는 현재 정부 지원 직업능력개발 훈련시장[4]에 참여하고 있는 직업훈련교사의 현황 및 근로 특성을 살펴보겠다. 직업훈련교사의 현황은 2014년 9월부터 2015년 9월 사이에 훈련기관들이 향후 운영할 훈련과정 인증을 위해 직업능력심사평가원에 제출한 자료로 분석하였다. 이어지는 직업훈련교사의 근로 특성은 한국기술교육대학교 HRD센터가 2014년에 수행한 실태조사 자료를 사용하여 분석하였다.

가. 직업훈련교사의 현황

현재 직업능력개발 훈련시장에 참여하고 있는 직업훈련 교사 수는 45,644명이며 성별로는 남성(24,432명)이 여성(21,212명)보다 3,000여명 정도 많았다.

이들의 평균연령은 44세이며 남성(46세)보다 여성(41세)이 5세 더 낮았다. 전체를 대상으로 한 연령대별 비율은 40대가 38.1%로 가장 높았으며 30대(26.1%), 50대(22.5%) 순이었다. 한편 여성의 경우에는 40세 미만 비율(42.0%)이, 남성은 50세 이상의 비율(38.3%)이 상대적으로 높았다.

〈표 3-8〉 직업훈련교사의 연령

(단위: 명, %, 세)

		사례 수	29세 이하	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	계	평균 연령
전체		45,644	6.0	26.1	38.1	22.5	7.3	100.0	44
성별	남성	24,432	3.1	20.4	38.2	27.5	10.8	100.0	46
	여성	21,212	9.3	32.7	37.9	16.7	3.4	100.0	41

계속해서 아래 <표 3-9>에는 직업훈련교사 학력수준별 비율이 제시되어 있다. 전체를 대상으로 했을 때는 4년제 대졸이 41.4%로 가장 많았고

4) 정부 지원 직업능력개발 훈련시장은 실업자훈련(일반직종 계좌제 적합훈련, 국가기간전략산업직종 훈련)과 재직자 위탁훈련(사업주 직업능력개발훈련, 근로자 직업능력개발훈련, 중소기업 핵심직무능력향상 지원사업)이 포함되어 있다.

석사 이상(35.6%), 2~3년제 대졸(16.8%) 순으로 많았다. 즉 직업훈련교사 4명 중 3명이 4년제 대졸 이상의 학력수준을 보유하고 있어 이들의 인적자본 수준이 결코 낮지 않음을 알 수 있다.

하지만 직업훈련 교사의 학력수준별 비율은 성별에 따라 다른 양상을 보인다. 남성의 경우 4년제 대졸 이상의 비율이 83.5%로 대부분을 차지하는 반면 여성은 2~3년제 대졸 이하의 비율이 30.6%로 남성에 비해 상대적으로 학력수준이 높지 않음을 알 수 있다. 직업훈련교사의 연령에 따른 학력수준은 20대를 제외하면 연령이 낮을수록 학력수준은 높은 것으로 나타났지만 50세 이상의 경우 석사 이상의 비율이 다른 연령대보다 월등히 높은 것이 특징적이다.

〈표 3-9〉 직업훈련교사의 학력수준

(단위: 명, %)

		사례 수	고졸 이하	2~3년제 대졸	4년제 대졸	석사 이상	계
전체		45,644	6.2	16.8	41.4	35.6	100.0
성별	남성	24,432	6.8	9.7	43.0	40.5	100.0
	여성	21,212	5.5	25.1	39.5	29.9	100.0
연령	29세 이하	2,723	5.4	35.2	51.1	8.3	100.0
	30~39세	11,915	5.3	21.8	48.0	25.0	100.0
	40~49세	17,372	5.8	15.9	40.8	37.5	100.0
	50~59세	10,280	6.6	10.8	35.2	47.5	100.0
	60세 이상	3,354	11.2	7.6	31.9	49.3	100.0

한편 대졸 이상의 학력을 보유한 직업훈련교사들의 전공별 비율을 살펴보면 공학계열 전공자가 29.9%로 가장 많고 그 다음으로 사회계열 전공자가 26.5%를 차지하였다. 성별로 분리하면 전체에 비해 남성은 공학계열 전공자의 비율(46.4%)이 높았고 여성은 의약학계열 전공자의 비율(26.6%)이 높았다.

직업훈련교사 연령별로는 29세 이하는 자연계열(21.7%)과 예체능계열(20.2%) 전공자가 상대적으로 높은 비율을 차지한 것을 제외하면, 연령이 증가할수록 사회와 공학계열 전공자의 비율도 증가하였다.

학력 수준별로는 2~3년제 졸업자에서는 의약계열 전공자 비율(30.8%)이 높은 반면 4년제 졸업자에서는 공학과 사회계열 전공자 비율(32.6%, 25.6%)이 높았다.

〈표 3-10〉 직업훈련교사의 대학 전공

(단위: 명, %)

		사례 수	인문	사회	교육	공학	자연	의약학	예체능	무응답	계
전체		42,815	5.3	26.5	5.0	29.9	9.9	13.7	9.1	.6	100.0
성별	남성	22,762	3.8	32.0	2.4	46.4	6.8	2.3	5.5	.8	100.0
	여성	20,053	7.0	20.3	7.9	11.2	13.5	26.6	13.2	.4	100.0
연령	29세 이하	2,577	4.2	16.6	2.3	18.8	21.7	15.9	20.2	.4	100.0
	30~39세	11,286	5.5	24.0	4.5	26.8	9.9	15.1	13.7	.5	100.0
	40~49세	16,372	5.8	27.0	5.6	30.6	9.1	13.0	8.3	.7	100.0
	50~59세	9,603	4.9	30.6	5.1	32.3	8.8	13.5	4.2	.6	100.0
	60세 이상	2,977	3.6	29.0	5.2	40.1	8.0	11.1	2.3	.7	100.0
학력	2~3년제 대졸	7,684	1.5	12.6	1.9	27.3	13.5	30.8	12.0	.4	100.0
	4년제 대졸	18,882	6.9	25.6	4.3	32.6	10.1	10.7	8.9	.9	100.0
	석사 이상	16,249	5.1	34.2	7.3	28.0	8.0	9.0	7.9	.3	100.0

그렇다면 현재 직업훈련시장에서 활동 중인 훈련교사 중 직업훈련교사 자격증 보유자 비율은 어느 정도일까? 아래 <표 3-11>을 보면 활동 중인 직업훈련교사 중 16.1%만이 직업훈련교사 자격증을 보유하고 있었으며, 성별에 따른 보유 비율은 여성이 16.5%, 남성이 15.7%로 큰 차이가 없었다.

또한 직업훈련교사의 연령이 낮을수록 직업훈련교사 자격 보유자의 비율이 낮았는데, 특히 40세 미만의 경우 10명 중 1명 정도(11~12%)만이 자격증을 보유하고 있었다.

한편 학력 수준별로는 2~3년제 대졸자에서 자격 보유 비율이 20.1%로 가장 높은 반면 4년제 대졸자에서는 자격 보유 비율이 14.5%에 그쳤다. 전공계열별로는 공학(23.6%)과 자연(22.7%)계열 전공자에서의 보유 비율이 높은 반면 인문(5.6%)과 사회(8.7%)계열 전공자에서의 보유 비율이 가장 낮았다.

〈표 3-11〉 직업훈련교사의 직업훈련교사 자격증 보유 여부

(단위: 명, %)

		사례 수	보유	미보유	계
전체		45,644	16.1	83.9	100.0
성별	남성	24,432	15.7	84.3	100.0
	여성	21,212	16.5	83.5	100.0
연령	29세 이하	2,723	11.3	88.7	100.0
	30~39세	11,915	12.5	87.5	100.0
	40~49세	17,372	16.3	83.7	100.0
	50~59세	10,280	19.1	80.9	100.0
	60세 이상	3,354	22.4	77.6	100.0
학력	고졸 이하	2,829	15.6	84.4	100.0
	2~3년제 대졸	7,684	20.1	79.9	100.0
	4년제 대졸	18,882	14.5	85.5	100.0
	석사 이상	16,249	16.2	83.8	100.0
대학 전공 계열	인문	2,272	5.6	94.4	100.0
	사회	11,808	8.7	91.3	100.0
	교육	2,136	18.8	81.2	100.0
	공학	13,392	23.6	76.4	100.0
	자연	4,332	22.7	77.3	100.0
	의약학	5,885	12.7	87.3	100.0
	예체능	4,031	16.8	83.2	100.0
	무응답	1,788	12.6	87.4	100.0

계속해서 아래 <표 3-12>에는 현재 직업훈련시장에서 활동 중인 직업훈련교사들이 보유하고 있는 직업훈련교사 자격증 등급별 비율이 제시되어 있다.

분석 결과를 살펴보면 전체 중에서 직업훈련교사 3등급 자격을 보유하고 있다는 비율이 74.8%로 가장 많은 반면 최상위 등급인 1등급을 보유하고 있다는 비율은 8.6%에 그쳤다.

전체와 비교하여 남성의 경우 1등급 보유 비율(13.8%)이, 여성의 경우에는 3등급 보유 비율(86.0%)이 상대적으로 높았다. 한편 연령이 증가할수록 1등급 보유 비율이 증가하였는데, 이는 상위 등급을 취득하기 위해

서는 소정의 교육 경력이 요구되기 때문으로 판단된다. 전공계열 중에서는 공학계열 전공자에서 1등급 보유 비율이 15.7%로 상당히 높은 것이 특징이다.

〈표 3-12〉 직업훈련교사 자격증 보유 급수

(단위: 명, %)

		사례 수	1등급	2등급	3등급	9등급	계
전체		7,354	8.6	16.5	74.8	.1	100.0
성별	남성	3,845	13.8	21.4	64.6	.3	100.0
	여성	3,509	2.8	11.3	86.0	0.0	100.0
연령	29세 이하	307	0.0	2.3	97.7	0.0	100.0
	30~39세	1,492	.7	11.3	88.1	0.0	100.0
	40~49세	2,840	3.5	18.3	78.1	.0	100.0
	50~59세	1,963	15.2	20.2	64.4	.2	100.0
	60세 이상	752	29.3	16.6	53.3	.8	100.0
학력	고졸 이하	442	5.4	26.5	68.1	0.0	100.0
	2~3년제 대졸	1,546	2.0	13.2	84.7	.1	100.0
	4년제 대졸	2,733	4.2	13.2	82.5	.1	100.0
	석사 이상	2,633	17.4	20.4	62.0	.2	100.0
대학 전공 계열	인문	127	1.6	12.6	85.8	0.0	100.0
	사회	1,030	2.9	15.5	81.3	.3	100.0
	교육	402	4.0	10.2	85.8	0.0	100.0
	공학	3,156	15.7	19.6	64.4	.2	100.0
	자연	985	2.7	16.9	80.4	0.0	100.0
	의약학	750	1.7	7.6	90.7	0.0	100.0
	예체능	678	4.1	15.2	80.7	0.0	100.0
	무응답	226	7.5	23.9	68.6	0.0	100.0

이어서 직업능력개발 훈련시장에서 활용되고 있는 직업훈련교사 자격증의 24개 분야별 분포가 아래 <표 3-13>에 제시되어 있다. 전체 24개 분야 중에서 서비스(C) 분야가 차지하는 비율이 26.1%로 가장 많았고 기

계(A) 분야가 19.3%, 사무관리(Q) 분야가 17.1% 순이었다. 이를 직업훈련교사 자격증 취득 분야별 비율(<표 3-3 참조>)과 비교해보면 기계와 정보처리 분야의 자격증 취득 비율은 높지만 직업훈련시장에서의 활용 비율은 다른 분야에 비해 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 반면 서비스와 사무관리 분야는 이와 반대의 양상을 보여주고 있다.

성별 자격증 분야별 활용 비율을 보면 남성은 기계(A) 분야 비율이 35.2%로 가장 높은 반면 여성은 서비스(C) 분야가 48.0%로 나타나 성별에 따라 활용되고 있는 자격증 분야에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다.

〈표 3-13〉 직업훈련교사 자격증 분야별 활용 비율

(단위: 명, %)

		사례 수	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
전체		7,354	19.3	4.5	26.1	3.7	1.2	2.6	.4	3.1	.6	4.7	.0
성	남성	3,845	35.2	8.3	6.1	5.2	2.3	2.9	.7	.7	.8	4.3	.1
	여성	3,509	1.9	.3	48.0	2.1	.1	2.3	.1	5.8	.4	5.1	0.0
연령	29세 이하	307	3.6	1.3	80.1	0.0	0.0	1.3	0.0	1.3	0.0	1.6	0.0
	30~39세	1,492	11.9	2.9	32.8	2.7	.1	1.9	.4	2.7	.5	6.9	0.0
	40~49세	2,840	16.6	3.8	21.9	4.0	.4	2.4	.3	3.0	.7	6.4	.0
	50~59세	1,963	25.5	4.8	22.9	3.9	2.7	3.7	.7	3.6	.5	2.8	.1
	60세 이상	752	34.2	10.9	15.0	5.3	3.3	2.5	.1	3.9	.8	.3	0.0
학력	고졸 이하	442	31.0	4.3	25.8	8.6	.5	.2	.5	6.1	1.1	1.4	0.0
	2~3년제 대졸	1,546	15.7	2.3	45.5	2.0	.3	.3	.1	1.5	.2	3.0	0.0
	4년제 대졸	2,733	16.6	4.4	18.2	4.7	1.1	2.5	.4	3.1	.4	6.0	.0
	석사 이상	2,633	22.2	5.8	23.0	2.8	2.1	4.4	.5	3.5	1.0	4.9	.1

※ A=기계, B=전기, C=서비스, D=건축, E=일반교사, F=일반교양, G=토목, H=섬유, I=공예, J=산업응용, K=광산

〈표 3-13〉의 계속

		L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	계
전체		1.1	1.0	.4	.1	1.1	17.1	5.5	.0	2.5	.3	.7	4.1	100.0
성	남성	2.0	1.9	.7	.2	1.4	15.4	6.2	.0	4.2	.2	1.0	.2	100.0
	여성	.2	.0	0.0	0.0	.7	18.8	4.7	0.0	.5	.3	.3	8.3	100.0
연령	29세 이하	0.0	.3	0.0	0.0	.3	7.5	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	.7	100.0
	30~39세	.8	.5	.1	.1	1.4	24.0	5.5	0.0	1.1	.1	.4	3.3	100.0
	40~49세	1.0	.8	.3	.1	.5	22.0	8.4	0.0	2.0	.1	.7	4.5	100.0
	50~59세	2.0	1.1	.4	.2	.9	10.9	3.7	0.0	3.5	.5	.9	4.9	100.0
	60세 이상	.5	2.9	1.5	.3	3.1	4.8	.5	.1	5.2	.7	1.1	3.1	100.0
학력	고졸 이하	.7	.5	1.1	0.0	.2	14.3	2.7	0.0	.5	0.0	.5	.2	100.0
	2~3년제 대졸	.3	.6	.1	.2	.1	17.8	2.9	0.0	.6	0.0	.1	6.2	100.0
	4년제 대졸	1.1	1.0	.6	.1	1.9	22.3	7.3	0.0	2.3	.3	.8	4.8	100.0
	석사 이상	1.7	1.3	.2	.1	.9	11.7	5.6	.0	4.0	.5	.9	2.7	100.0

※ L=통신, M=금속, N=항공, O=화공 및 요업, P=국토개발, Q=사무관리, R=정보처리, S=조선, T=전자, U=농림, V=금융보험, W=의료, X=수산

이번에는 현재 활동 중인 직업훈련교사들 중 어느 정도가 자격증을 보유하고 있는가를 살펴봄으로써 추가적으로 이들의 인적자본 수준을 가늠해보고자 한다. 여기서의 자격증에는 직업훈련교사 자격증을 포함하는 국가기술자격, 국가전문자격, 국가공인민간자격, 민간자격, 외국자격이 포함된다.

먼저 직업훈련교사 전체 중에서 자격증을 보유하고 있다는 비율이 51.6%로 2명 중 1명이 자격증을 보유하고 있었고, 성별로는 여성의 보유 비율(59.0%)이 남성의 보유 비율(45.1%)보다 높았다. 연령별로는 29세 이하에서의 자격증 보유 비율이 65.8%로 가장 높았고, 학력별로는 2~3년제 대졸자의 보유 비율이 60.6%로 가장 높았다.

전공계열 중에서는 의약학(62.5%)과 교육(58.6%)계열 전공자의 보유 비율이 높은 반면, 인문(42.5%)과 사회(43.8%)계열 전공자의 보유 비율이 가장 낮았다. 한편 직업훈련교사 자격증을 보유하고 있지 않은 직업훈련교사 중 42.3%만이 다른 자격증을 보유하고 있었다.

〈표 3-14〉 직업훈련교사의 자격증 보유 현황

(단위: 명, %)

		사례 수	보유	미보유	계
전체		45,644	51.6	48.4	100.0
성	남성	24,432	45.1	54.9	100.0
	여성	21,212	59.0	41.0	100.0
연령	29세 이하	2,723	65.8	34.2	100.0
	30~39세	11,915	51.6	48.4	100.0
	40~49세	17,372	50.1	49.9	100.0
	50~59세	10,280	50.0	50.0	100.0
	60세 이상	3,354	52.7	47.3	100.0
학력	고졸 이하	2,829	54.9	45.1	100.0
	2~3년제 대졸	7,684	60.6	39.4	100.0
	4년제 대졸	18,882	51.4	48.6	100.0
	석사 이상	16,249	46.9	53.1	100.0
대학 전공 계열	인문	2,272	42.5	57.5	100.0
	사회	11,808	43.8	56.2	100.0
	교육	2,136	58.6	41.4	100.0
	공학	13,392	52.8	47.2	100.0
	자연	4,332	55.9	44.1	100.0
	의약학	5,885	62.5	37.5	100.0
	예체능	4,031	51.9	48.1	100.0
	무응답	1,788	49.2	50.8	100.0
직훈교사 자격증	보유	7,354	100.0	0.0	100.0
	미보유	38,290	42.3	57.7	100.0

아래 <표 3-15>를 보면 자격증을 보유하고 있는 직업훈련교사 중 87.7%가 국가에 의해 관리되는 자격증(국가전문자격, 국가기술자격, 공인민간자격)을 보유하고 있었다. 반면 민간 또는 외국 자격만을 보유하고 있는 비율은 12.3%에 그쳤지만, 여성(14.3%), 40세 미만(15.3%, 15.1%), 고졸 이하(18.9%), 인문계열 전공자(29.9%)에서 상대적으로 높았다.

〈표 3-15〉 직업훈련교사의 보유 자격증 유형

(단위: 명, %)

		사례 수	국가기술자격, 국가전문자격, 공인민간 자격	민간자격, 외국자격	계
전체		23,535	87.7	12.3	100.0
성별	남성	11,025	89.9	10.1	100.0
	여성	12,510	85.7	14.3	100.0
연령	29세 이하	1,791	84.7	15.3	100.0
	30~39세	6,144	84.9	15.1	100.0
	40~49세	8,697	87.8	12.2	100.0
	50~59세	5,137	90.0	10.0	100.0
	60세 이상	1,766	93.4	6.6	100.0
학력	고졸 이하	1,553	81.1	18.9	100.0
	2~3년제 대졸	4,657	89.5	10.5	100.0
	4년제 대졸	9,705	87.4	12.6	100.0
	석사 이상	7,620	88.4	11.6	100.0
대학 전공 계열	인문	965	70.1	29.9	100.0
	사회	5,171	83.5	16.5	100.0
	교육	1,252	85.1	14.9	100.0
	공학	7,071	92.3	7.7	100.0
	자연	2,422	88.9	11.1	100.0
	의약학	3,681	94.8	5.2	100.0
	예체능	2,093	82.2	17.8	100.0
	무응답	880	78.3	21.7	100.0

현재 직업훈련시장에 참여하고 있는 훈련교사 중 현장 실무경험뿐만이 아니라 교육 경력도 없는 교사 비율이 35.1%로 가장 많았다. 반면 실무와 교육 경력을 모두 보유한 비율은 20.3%로 5명 중 1명에 그쳤다.

실무와 교육 경력이 모두 없는 직업훈련교사의 비율은 여성(37.5%), 고졸 이하(41.2%)와 2~3년제 대졸(40.8%), 예체능(39.7%)계열 전공자, 직업훈련교사 자격증 보유자(43.3%)에서 상대적으로 높았다.

실무경력이 있는 훈련교사들의 평균적인 실무경력은 9.2년으로 남성(11.1년)이 여성(6.7년)보다 많았고, 연령과 학력(고졸 제외)이 증가할수록 실무경력 연수가 증가하였다. 또한 직업훈련교사 자격증 미보유자(9.3년)가 보유자(8.5년)보다 실무경력이 더 긴 것으로 나타났다.

이와 유사하게, 교육경력이 있는 훈련교사들의 평균적인 교육경력은 6.0년으로 남성(7.1년)이 여성(4.8년)보다 많았고, 연령과 학력이 증가할수록 교육경력 연수가 증가하였다. 하지만 실무경력과는 달리 직업훈련교사 자격증 미보유자(5.2년)보다 보유자(9.0년)의 교육경력이 더 긴 것으로 분석되었다.

〈표 3-16〉 직업훈련교사의 실무 및 교육 경력

(단위: 명, %, 년)

		사례수	실무경력 있고 교육경력 없음	실무와 교육경력 모두 있음	실무경력 없고 교육경력 있음	실무와 교육경력 모두 없음	계	실무경력	교육경력
전체		45,644	25.8	20.3	18.9	35.1	100.0	9.2	6.0
성별	남성	24,432	30.9	18.4	17.8	32.9	100.0	11.1	7.1
	여성	21,212	19.9	22.5	20.1	37.5	100.0	6.7	4.8
연령	29세 이하	2,723	20.2	27.3	20.4	32.1	100.0	2.7	2.1
	30~39세	11,915	24.8	22.8	16.6	35.8	100.0	5.2	3.7
	40~49세	17,372	26.0	19.5	19.2	35.2	100.0	8.9	5.8
	50~59세	10,280	27.7	17.9	19.6	34.8	100.0	13.7	8.2
	60세 이상	3,354	26.4	16.9	21.6	35.0	100.0	17.9	12.1
학력	고졸 이하	2,829	22.6	20.1	16.2	41.2	100.0	9.3	4.9
	2~3년제 대졸	7,684	20.1	22.4	16.7	40.8	100.0	6.9	4.4

〈표 3-16〉의 계속

		사례 수	실무경력 있고 교육경력 없음	실무와 교육경력 모두 있음	실무경력 없고 교육경력 있음	실무와 교육경력 모두 없음	계	실무 경력	교육 경력
학력	4년제 대졸	18,882	29.1	19.2	16.8	34.9	100.0	9	5.2
	석사 이상	16,249	25.2	20.5	22.7	31.5	100.0	10.4	7.5
대학 전공 계열	인문	2,272	23.2	19.1	23.0	34.7	100.0	7.2	5.1
	사회	11,808	29.3	20.5	19.3	30.9	100.0	9.9	5.7
	교육	2,136	22.1	19.8	25.0	33.1	100.0	8.2	6.5
	공학	13,392	28.2	16.6	19.4	35.8	100.0	10.9	7.7
	자연	4,332	20.0	21.7	20.6	37.6	100.0	7.9	5.7
	의약학	5,885	28.5	23.9	12.0	35.5	100.0	8.6	4.2
	예체능	4,031	13.8	27.0	19.5	39.7	100.0	5.5	4.9
	무응답	1,788	24.2	17.9	16.0	41.9	100.0	8.5	4.9
직훈 교사 자격	보유	7,354	8.4	23.6	24.7	43.3	100.0	8.5	9.0
	미보유	38,290	29.1	19.6	17.7	33.5	100.0	9.3	5.2

3. 직업훈련교사의 처우 적절성 평가

가. 직업훈련교사의 처우 수준 평가 척도

직업훈련교사의 처우 수준을 평가하는 척도로 본 연구에서는 임금과 함께 근속기간, 교육·훈련 참가율, 3대 사회보험 가입률로 설정하였다.

먼저 직업훈련교사 개인의 능력에 대한 금전적 보상 수준이 적절한가를 평가하기 위해 임금수준을 분석하였다. 보상적 임금격차 이론에서는 직업에 따라 작업의 쾌적함, 숙련의 난이도, 일의 지속성, 요구되는 책임의 크기, 직업에서의 성공가능성 등에 차이가 존재한다고 가정한다. 그리고 어떤 직업이 다른 직업에 비해 이와 같은 근로조건이 더 열악하다면 이를 보완할 만큼의 임금이 지불되어 개인들이 직업에 대해 느끼는 매력

을 균등화시킨다는 것이다. 이러한 시각에서 보면 임금은 특정 직무의 처우 수준을 판별하는 가장 정확한 기준이자 척도로 볼 수 있다.

근속기간은 고용이 얼마나 안정적인가를 나타낸다는 점에서 처우의 주요 척도라고 볼 수 있고, 교육·훈련 참가 여부는 미래의 근로소득을 향상시킬 수 있는 직무능력 제고 기회의 보장이라는 측면에서 특정 직무의 처우를 판별하는 척도가 될 수 있다.

끝으로 근로자가 실업·질병·은퇴 등과 같은 사회적 위험에 놓이더라도 건강과 소정의 소득이 보장될 수 있게 하는 사회보험(고용보험, 연금보험, 건강보험)은 사회보장정책의 대표적인 수단으로 법에 의한 강제성을 지니고 있다. 특히 다른 직업에 비해 고용이 상대적으로 안정적이지 못한 것으로 알려진 직업훈련교사의 경우 사회보험 가입 여부가 처우를 판별하는 주요한 척도가 될 수 있다.

나. 직업훈련교사의 처우 수준 적절성 평가 방법

직업훈련교사의 현재 처우 수준이 적절한가를 평가하는 방법은 평가 척도에 따라 달라진다. 먼저 핵심적인 평가 척도인 임금 적절성 평가 방법을 살펴보고 이어서 근속기간, 교육·훈련 참가율, 그리고 3대 사회보험 가입률에 대한 평가 방법을 소개하겠다.

1) 임금 적절성 평가 방법

근로자 임금은 개인의 생산성(성, 학력, 경력 등), 직무 특성(직업, 고용형태 등), 사업체 특성(기업규모, 산업 등), 거주지 특성(실업률 등) 등의 관찰되는 변수와, 차별 등의 관찰되지 않는 변수에 의해 결정된다.

이는 만약 근로자들 간에 관찰되는 변수 특성이 동일하고 관찰되지 않은 변수의 영향력이 존재하지 않는다면 근로자들의 임금에도 차이가 없어야 함을 의미한다. 하지만 이와 달리, 관찰되는 변수 특성이 동일함에도 불구하고 임금에 차이가 발견된다면 이는 차별 등의 관찰되지 않은 변수 때문이며 이에 대한 개선이 필요함을 시사한다.

직업훈련교사의 임금이 적절한 수준인가는 3단계를 거쳐 평가한다. 1

단계에서는 통계청의 경제활동인구조사 자료에서 관찰되는 변수들을 사용하여 통상최소자승법(Ordinary Least Square)으로 임금근로자의 임금 방정식을 추정한다. 이때 관찰되는 변수에는 성, 연령, 연령제곱, 최종학력, 근속, 직업, 종사자 수, 산업 등을 포함한다. 이어지는 2단계에서는 1단계에서 추정된 임금 방정식에다 실태조사에서 파악된 직업훈련교사의 특성 값을 대입하여 기대임금(W_E)을 추정한다. 3단계에서는 2단계에서 추정된 기대임금(W_E)과 실태조사에서 파악된 실질임금(W_R) 간의 격차($W_E - W_R$)를 통해 직업훈련교사의 임금 적절성을 평가한다.

2) 근속기간 및 교육·훈련 참가율 적절성 평가 방법

경제활동인구조사 자료를 사용하여 산출한 평균 근속기간, 교육·훈련 참가율, 3대 사회보험 가입률을 2014년 직업훈련교사 실태조사에서 파악된 값과 비교분석하여 적절성을 평가한다.

다. 직업훈련교사의 처우 수준 평가 자료 및 변수 설정

1) 자 료

직업훈련교사의 처우 수준이 적절한가를 평가하기 위해 사용한 자료는 통계청의 2014년 8월 경제활동인구조사 근로형태별부가조사(이하 '경활 부가조사')와 2014년에 한국기술교육대학교 HRD센터에서 수행한 직업훈련교사 실태조사 자료[5](이하 '직훈 실태조사')이다.

분석 표본은 경활 부가조사는 응답자 중 임금근로자인 25,600명이며, 직훈 실태조사는 직업훈련교사 877명이며 이 중 직업훈련교사 자격 보유자는 355명이다.

2) 변수 설정

근속기간은 조사 기준시점에서 현재 직장 입사연월을 뺀 값으로 연단위로 산출하였다. 이러한 방식으로 산출된 근속기간은 우측 중도절단

5) 직업훈련교사를 대상으로 총 900명을 조사하였고, 자료 수집은 2014년 12월부터 1월까지 이루어졌다. 조사 기준시점은 2014년 12월이다.

(right censored) 문제로 실제 근속기간보다 과소추정(under-estimated)되는 문제가 있으나, 집단별 근속기간의 비교가 주된 목적인 본 연구에서는 큰 문제가 되지 않는다.

교육·훈련 참가율은 경활 부가조사에서는 '지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율'로 정의하였고, 직훈 실태조사에서는 '한 번이라도 훈련교사의 기술연수/향상(승급과정 포함)교육/HRD연수(면허취득연수과정 제외하고 온/오프라인 교육 모두 해당)에 참여한 비율'로 정의하였다.

3대 사회보험 가입률은 '고용보험, 건강보험, 그리고 국민(특수직)연금의 직장 가입자 비율'로만 한정하여 정의하였다.

임금 적절성 평가를 위한 임금 방정식 추정에 사용한 종속변수는 세전 월평균임금[6]이다. 다음으로 설명변수 중 성별은 여성을 기준그룹으로 하는 더미변수로 포함하였고, 연령은 조사 기준시점에서의 만 나이다. 학력은 중졸, 고졸, 2~3년제 대졸, 4년제 대졸, 그리고 석사 이상으로 조사되었고, 분석에는 중졸을 기준그룹으로 하는 더미변수로 포함하였다. 현 직장에서의 근속기간은 조사 기준시점에서 현재 직장 입사연월을 뺀 값이다.

산업은 경활 부가조사에서 한국표준산업분류의 대분류 수준에서 조사되어 분석에는 농림어업을 기준그룹으로 하는 더미변수로 포함하였다. 한편 추정된 임금방정식을 활용하여 직업훈련교사의 기대임금(W_E)을 추정할 때 직업훈련교사의 산업은 교육서비스로 하였다. 이와 유사하게, 직업도 경활 부가조사에서 한국표준직업분류 대분류 수준에서 조사되어 분석에는 관리자를 기준그룹으로 하는 더미변수로 포함하였고, 직업훈련교사의 기대임금 추정 시에는 직업을 전문가 및 관련 종사자로 하였다. 끝으로, 종사자 수는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상으로 조사되어 분석에는 1~4인을 기준그룹으로 하는 더미변수로 포함하였다.

6) 경활 부가조사는 지난 3개월간 월평균임금을 세전으로 묻지만, 직훈 실태조사에서는 월평균임금을 세후로 조사하였다. 따라서 직훈 실태조사에서 응답된 값을 세전 임금으로 환산하여 사용하였다.

라. 직업훈련교사의 처우 수준 적절성 평가 결과

1) 교육·훈련 참가율

아래 <표 3-17>에는 근로자의 교육·훈련 참가율이 제시되어 있다. 직업훈련교사 중 지금까지 한 번이라도 교육·훈련에 참여한 경험이 있다는 비율이 직업훈련 자격을 보유하고 있는 그룹이 57.5%로 자격을 보유하고 있지 않은 그룹(40.0%)보다 17.5%p가 높았다. 하지만 경활 부가조사에서 전체 임금근로자의 지난 1년 동안 교육·훈련 참가율이 53.2%로 나타나 직업훈련교사 자격 보유에 상관없이 다른 직종의 임금근로자에 비해 직업훈련교사들의 교육·훈련 참가 비율이 높지 않음을 알 수 있다. 특히 직업훈련교사 5명 중 4명이 해당되는 4년제 대졸 이상의 교육·훈련 참가 비율은 경활 부가조사의 다른 직종 임금근로자의 참가 비율보다 월등히 낮음을 알 수 있다.

직업훈련교사 자격 보유자의 교육·훈련 참가 비율은 남성(66.1%)이 여성(50.0%)보다 16.1%p 높았고, 60세 미만의 연령에서는 연령이 증가할수록 참가 비율이 증가하였다. 학력수준별로는 학력수준이 높아질수록 대체적으로 교육·훈련 참가 비율이 증가하였고, 이와 유사하게 기관의 종사자 수가 많을수록 교육·훈련 참가 비율이 증가하였다.

직업훈련교사 자격 미보유자의 교육·훈련 참가 비율을 살펴보면 자격 보유자와 달리 여성(40.8%)이 남성(38.9%)보다 근소하게 높았고, 40대까지는 참가 비율이 증가하다가 이후 연령부터는 참가 비율이 감소하는 역U자 형태를 보였다. 하지만 학력수준별 교육·훈련 참가 비율은 자격 보유자와 유사하게 학력수준이 높아질수록 대체적으로 참가 비율이 증가하였다. 끝으로 기관의 종사자 수가 30~99명인 경우에서 교육·훈련 참가 비율이 51.4%로 가장 높았다.

〈표 3-17〉 교육·훈련 참가율

(단위: 명, %)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	비율	명	비율	명	비율
전체		355	57.5	522	40.0	25,600	53.2
성	여성	190	50.0	314	40.8	11,621	49.6
	남성	165	66.1	208	38.9	13,979	56.1
연령	29세 이하	22	31.8	73	30.1	3,981	51.5
	30~39세	76	59.2	170	40.0	6,058	60.8
	40~49세	143	58.7	166	44.6	6,936	55.4
	50~59세	96	62.5	92	41.3	5,691	50.8
	60세 이상	18	44.4	21	33.3	2,934	39.1
학력	중졸 이하	1	0.0	2	50.0	4,115	34.1
	고졸	19	52.6	3	30.2	10,110	44.8
	초대졸	71	50.7	137	36.5	3,702	60.4
	대졸	170	60.0	253	39.9	6,568	69.8
	석사 이상	94	59.6	87	50.6	1,105	78.4
종사자 규모	1~4인	165	41.8	220	33.2	5,052	21.1
	5~9인	62	61.3	169	45.6	4,443	33.6
	10~29인	93	71.0	87	42.5	5,736	52.8
	30~99인	33	87.9	35	51.4	4,983	66.4
	100~299인	0	0.0	5	40.0	2,426	75.0
	300인 이상	2	100.0	5	40.0	2,960	97.9

2) 근속년수

그렇다면 직업훈련교사들의 고용 안정성을 판단할 수 있는 근속년수는 어느 정도나 되는지 살펴보자. 직업훈련교사 자격 보유자의 근속년수가 6.2년으로 자격 미보유자(4.7년)보다 1.5년 정도 길었지만, 경활 부가조사의 전체 임금근로자의 근속년수인 6.4년보다는 짧은 것으로 나타났다. 이를 통해 직업훈련교사의 고용 안정성이 다른 직종 종사자보다 좋지 않음

을 알 수 있다. 앞선 교육·훈련 참가 비율에서와 동일하게, 직업훈련교사의 약 80%를 차지하는 4년제 대졸 이상자에서 다른 직종 임금근로자와의 근속년수 차이가 더 크게 나타나고 있었다.

직업훈련교사 자격 보유자의 근속년수는 남성(6.8년)이 여성(5.7년)보다 1.1년 더 길었으며, 60세 미만의 연령에서는 연령이 증가할수록 근속년수가 증가하였다. 학력수준별로는 학력수준이 높아질수록 근속년수가 증가하였고, 이와 유사하게 기관의 종사자 수가 많을수록 대체적으로 근속년수가 증가하였다.

직업훈련교사 자격 미보유자의 근속년수를 살펴보면 남성(5.7년)이 여성(4.1년)보다 1.6년 더 길었고, 연령이 증가할수록 근속년수가 증가하였다. 하지만 학력수준과 종사자 규모에 따른 근속년수는 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 3-18〉 근속년수

(단위: 명, 년)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	년	명	년	명	년
전체		355	6.2	522	4.7	25,600	6.4
성	여성	190	5.7	314	4.1	11,621	4.6
	남성	165	6.8	208	5.7	13,979	7.9
연령	29세 이하	22	1.9	73	2.1	3,981	1.6
	30~39세	76	3.7	170	3.2	6,058	5.1
	40~49세	143	6.4	166	5.4	6,936	8.2
	50~59세	96	8.7	92	7.5	5,691	10.1
	60세 이상	18	7.9	21	7.8	2,934	4.5
학력	중졸 이하	1	0.4	2	12.9	4,115	4.2
	고졸	19	5.3	43	4.6	10,110	5.9
	초대졸	71	5.4	137	5.0	3,702	5.8
	대졸	170	6.2	253	4.5	6,568	7.8
	석사 이상	94	7.3	87	4.8	1,105	11.4

〈표 3-18〉의 계속

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	년	명	년	명	년
종사자 규모	1~4인	165	5.4	220	5.2	5,052	3.4
	5~9인	62	6.5	169	3.9	4,443	4.0
	10~29인	93	6.8	87	4.5	5,736	5.6
	30~99인	33	8.6	35	5.0	4,983	7.6
	100~299인	0	0.0	5	6.2	2,426	8.1
	300인 이상	2	0.7	5	12.1	2,960	12.3

3) 3대 사회보험 가입률

지금부터는 직업훈련교사들의 3대 사회보험 가입비율을 살펴보자. 아래 <표 3-19>에는 직업훈련교사와 전체 임금 근로자의 고용보험 가입비율이 제시되어 있다. 분석 결과를 보면 직업훈련교사 자격 보유자의 경우 고용보험에 가입되어 있다는 비율이 74.4%로 자격 미보유자(60.9%) 보다 13.5%p가 높았고, 경활 부가조사의 전체 임금근로자의 고용보험 가입 비율인 66.9%보다 더 높게 나타났다. 이에 비해 직업훈련교사 자격 미보유자의 고용보험 가입 비율은 전체 임금근로자의 가입 비율보다 6.0%p 낮게 나타났다.

하지만 4년제 대졸 전체 임금근로자의 고용보험 가입률(83.9%)보다 4년제 대졸 직업훈련교사의 고용보험 가입 비율이 12.7%p 더 낮은 것으로 분석되었다.

직업훈련교사 자격 보유자의 고용보험 가입 비율은 남성(77.0%)이 여성(72.1%)보다 더 높았고, 연령이 증가할수록 가입 비율은 감소하였다. 학력수준별로는 초대졸인 경우의 가입 비율이 83.1%로 가장 높았고 종사자 수가 많을수록 고용보험 가입 비율도 증가하였다.

직업훈련교사 자격 미보유자의 고용보험 가입 비율을 살펴보면 남성(69.2%)이 여성(55.4%)보다 더 높았고, 연령은 40대 이하에서 가입 비율이 상대적으로 높았다. 하지만 학력수준과 종사자 규모에 따른 고용보험 가입 비율은 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 3-19〉 고용보험 가입률

(단위: 명, %)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	비율	명	비율	명	비율
전체		355	74.4	522	60.9	23,605	66.9
성	여성	190	72.1	314	55.4	10,841	59.3
	남성	165	77.0	208	69.2	12,764	73.3
연령	29세 이하	22	81.8	73	75.3	3,846	67.3
	30~39세	76	76.3	170	64.1	5,539	81.4
	40~49세	143	74.8	166	51.2	6,239	72.5
	50~59세	96	74.0	92	60.9	5,097	65.3
	60세 이상	18	55.6	21	61.9	2,884	28.9
학력	중졸 이하	1	0.0	2	100.0	4,082	39.6
	고졸	19	52.6	43	60.5	9,807	61.9
	초대졸	71	83.1	137	56.9	3,548	83.5
	대졸	170	71.2	253	62.1	5,429	83.9
	석사 이상	94	78.7	87	63.2	739	78.2
종사자 규모	1~4인	165	70.9	220	57.7	5,031	30.1
	5~9인	62	74.2	169	60.9	4,384	58.4
	10~29인	93	75.3	87	66.7	5,438	73.2
	30~99인	33	87.9	35	57.1	4,259	81.8
	100~299인	0	0.0	5	100.0	2,136	92.4
	300인 이상	2	100.0	5	100.0	2,357	96.3

건강보험 가입 비율을 살펴보면 직업훈련교사 자격 보유자의 경우 건강보험 가입 비율이 74.4%로 자격 미보유자(63.8%)보다 10.6%p가 높았고, 경활 부가조사의 전체 임금근로자의 건강보험 가입 비율인 69.7%보다는 더 높게 나타났다. 이에 비해 직업훈련교사 자격 미보유자의 건강보험 가입 비율은 전체 임금근로자의 가입 비율보다 5.9%p 낮게 나타났다.

그렇지만 직업훈련교사의 80%를 차지하는 4년제 대졸 이상의 학력수준에서는 직업훈련교사의 건강보험 가입 비율이 다른 직종 임금근로자보다 상당히 낮음을 알 수 있다.

직업훈련교사 자격 보유 여부에 따른 건강보험 가입 비율을 살펴보면 직업훈련교사 자격 보유자의 경우 남성(77.6%)이 여성(71.6%)보다, 연령이 낮을수록 가입 비율이 높았다. 학력수준별로는 초대졸인 경우의 건강보험 가입 비율이 83.1%로 가장 높았고, 종사자 수가 증가할수록 건강보험 가입 비율도 증가하였다.

직업훈련교사 자격 미보유자의 경우에도 남성(72.1%)이 여성(58.3%)보다 더 높았고, 연령은 40대 이하에서 가입 비율이 상대적으로 높았다. 하지만 학력수준과 종사자 규모에 따른 건강보험 가입 비율은 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 3-20〉 건강보험 가입률

(단위: 명, %)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	비율	명	비율	명	비율
전체		355	74.4	522	63.8	25600	69.7
성	여성	190	71.6	314	58.3	11621	61.5
	남성	165	77.6	208	72.1	13979	76.6
연령	29세 이하	22	81.8	73	76.7	3981	67.4
	30~39세	76	77.6	170	65.3	6058	82.5
	40~49세	143	74.1	166	56.6	6936	74.2
	50~59세	96	72.9	92	62.0	5691	67.5
	60세 이상	18	61.1	21	71.4	2934	40.5
학력	중졸 이하	1	0.0	2	100.0	4115	41.8
	고졸	19	63.2	43	58.1	10110	62.7
	초대졸	71	83.1	137	65.0	3702	84.0
	대졸	170	70.6	253	64.0	6568	87.3
	석사 이상	94	77.7	87	63.2	1105	86.1

〈표 3-20〉의 계속

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	비율	명	비율	명	비율
종사자 규모	1~4인	165	72.1	220	62.3	5052	31.1
	5~9인	62	71.0	169	62.7	4443	59.0
	10~29인	93	76.3	87	65.5	5736	75.1
	30~99인	33	84.8	35	65.7	4983	84.6
	100~299인	0	0.0	5	100.0	2426	93.8
	300인 이상	2	100.0	5	100.0	2960	96.8

3대 사회보험 중 국민(특수직)연금 가입 비율은 직업훈련교사 자격 보유자가 73.5%로 자격 미보유자(62.5%)보다 11.0%p가 높았고, 경활 부가조사의 전체 임금근로자 가입 비율인 65.6% 보다 더 높게 나타났다. 하지만 국민연금 가입 비율 역시 4년제 대졸 이상의 학력수준에서는 직업훈련교사보다 다른 직종 임금근로자가 더 높은 것으로 분석되었다.

직업훈련교사 자격 보유 여부에 따른 국민연금 가입 비율을 보면 직업훈련교사 자격 보유자의 경우 남성(75.8%)이 여성(71.6%)보다, 연령이 낮을수록 가입 비율이 높았다. 학력수준별로는 초대졸인 경우의 가입 비율이 83.1%로 가장 높았고, 종사자 수가 많을수록 국민연금 가입 비율도 대체적으로 증가하였다.

직업훈련교사 자격 미보유자의 경우에도 남성(70.2%)이 여성(57.3%)보다 더 높았고, 40대 이하에서의 가입 비율이 상대적으로 높았다. 하지만 학력수준과 종사자 규모에 따른 국민연금 가입 비율은 큰 차이를 보이지는 않았다.

〈표 3-21〉 국민(특수직)연금 가입률

(단위: 명, %)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	비율	명	비율	명	비율
전체		355	73.5	522	62.5	25,600	65.6
성	여성	190	71.6	314	57.3	11,621	58.7
	남성	165	75.8	208	70.2	13,979	71.4
연령	29세 이하	22	77.3	73	76.7	3,981	67.3
	30~39세	76	78.9	170	64.7	6,058	82.4
	40~49세	143	74.1	166	56.0	6,936	74.0
	50~59세	96	71.9	92	62.0	5,691	67.0
	60세 이상	18	50.0	21	47.6	2,934	6.2
학력	중졸 이하	1	0.0	2	50.0	4,115	29.1
	고졸	19	57.9	43	58.1	10,110	59.2
	초대졸	71	83.1	137	64.2	3,702	83.3
	대졸	170	70.6	253	62.1	6,568	85.5
	석사 이상	94	75.5	87	63.2	1,105	83.3
종사자 규모	1~4인	165	71.5	220	61.4	5,052	27.2
	5~9인	62	69.4	169	60.9	4,443	54.5
	10~29인	93	75.3	87	64.4	5,736	69.1
	30~99인	33	84.8	35	62.9	4,983	80.6
	100~299인	0	0.0	5	100.0	2,426	90.5
	300인 이상	2	100.0	5	100.0	2,960	95.8

4) 임금 적절성 평가

아래 <표 3-22>에는 직업훈련교사와 경활 부가조사에서 분석된 전체 임금근로자의 세전 월평균임금이 제시되어 있다. 2014년 12월 기준으로 직업훈련교사 자격 보유자의 세전 월평균임금은 218만원으로 경활 부가조사 전체 임금근로자의 월평균임금인 219만원과 큰 차이가 없었다. 하지

만 직업훈련교사 자격 미보유자의 경우 월평균임금이 192만원으로 직업훈련교사 자격보유자보다 월평균 26만원 적은 것으로 나타났다.

하지만 4년제 대졸 이상의 학력수준에서는 직업훈련교사보다 다른 직종 임금근로자의 월평균임금이 적게는 80만원에서 많게는 150만원 정도가 더 많은 것으로 분석되었다.

직업훈련교사 자격 보유 여부와 인적 특성별 월평균임금을 살펴보면 직업훈련교사 자격 보유자의 경우 남성(262.7만원)이 여성(181.7만원)보다 80만원 정도 많았고, 60세 이전까지는 연령이 증가할수록 월평균임금도 증가하여 50대에 263.4만원으로 가장 많았다. 학력수준이 높아질수록 월평균임금이 증가하여 석사 이상에서 259.3만원으로 가장 많은 임금을 받고 있었다. 또한 다른 분야에서와 마찬가지로 종사자 수가 많을수록 월평균임금이 증가하였다.

직업훈련교사 자격 미보유자의 경우에도 남성(237.5만원)이 여성(164.1만원)보다 더 많았고, 연령이 증가할수록 월평균임금도 증가하였다. 또한 학력수준과 종사자 수가 많을수록 월평균임금도 증가하였으나 그 격차는 직업훈련교사 자격 보유자보다는 크지 않았다.

이상에서의 분석 결과는 직업훈련교사와 다른 직종 임금근로자 간의 특성별 평균임금을 단순 비교한 것으로, 직업훈련교사의 현재 임금 수준이 적절한가를 판단하기 위해서는 추가적으로 직업훈련교사가 동일 산업 및 직종에서 종사할 경우 받게 될 기대임금(W_E)과 현재의 임금 수준(W_R) 간의 비교가 필요하다.

〈표 3-22〉 직업훈련교사 및 일반 취업자 월평균임금

(단위: 명, %)

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	만원	명	만원	명	만원
전체		307	218.6	422	192.5	25,600	219.0
성	여성	167	181.7	259	164.1	11,621	155.7
	남성	140	262.7	163	237.5	13,979	271.7

〈표 3-22〉의 계속

		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)		임금근로자 (경활 부가조사)	
		명	만원	명	만원	명	만원
연령	29세 이하	22	149.5	57	164.5	3,981	156.8
	30~39세	66	194.9	142	183.4	6,058	241.7
	40~49세	123	216.0	138	205.7	6,936	258.8
연령	50~59세	79	263.4	68	202.5	5,691	243.5
	60세 이상	17	211.0	17	214.1	2,934	115.3
학력	중졸 이하	1	159.5	2	148.5	4,115	119.1
	고졸	16	195.1	32	165.8	10,110	191.3
	초대졸	69	193.1	112	168.8	3,702	227.1
	대졸	146	212.8	206	197.5	6,568	291.6
	석사 이상	75	259.3	70	228.9	1,105	387.0
종사자 규모	1~4인	148	177.6	185	171.5	5,052	128.9
	5~9인	52	233.3	131	182.3	4,443	172.5
	10~29인	75	247.9	71	213.3	5,736	210.3
	30~99인	30	288.2	28	275.9	4,983	248.2
	100~299인	0	0.0	3	321.5	2,426	271.8
	300인 이상	2	730.0	3	501.7	2,960	367.1

직업훈련교사의 기대임금을 추정하기 위해 경활 부가조사 자료를 사용하여 통상최소자승법(OLS)으로 추정한 임금방정식 결과가 아래 <표 3-23>에 제시되어 있다. 추정 결과를 추정계수의 부호를 중심으로 간략하게 살펴보겠다. 다른 조건이 동일하다면 남성이 여성보다 월평균임금이 67만원 정도 더 많았다. 연령의 경우에는 일반적인 예상대로 특정 연령 전까지는 임금이 증가하지만 특정 연령 이후부터는 임금이 줄어드는 역U자형의 모습을 보였다. 학력은 다른 조건이 동일하다면 중졸 이하에 비해 고졸(약 9만원), 2~3년제 대졸(27만원), 4년제 대졸(50만원), 그리고

석사 이상(97만원)이 더 많은 임금을 받고 있었다. 또한 다른 조건이 동일하다면 근속년수가 1년 증가하면 임금이 7만원 정도 증가하였고, 종사자 수가 많을수록 월평균 임금도 증가하였다.

마지막으로 산업 및 직업에 따라 월평균임금도 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-23〉 임금근로자 임금방정식 추정(OLS) 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
상수		19.004	10.048		1.891	.059
성	남=1	66.968	1.525	.218	43.926	.000
연령	만 나이	9.228	.309	.781	29.821	.000
	만 나이 제곱	-.100	.003	-.782	-29.251	.000
학력	고졸=1	8.935	2.394	.028	3.732	.000
	2~3년제 대졸=1	26.659	3.024	.062	8.816	.000
	4년제 대졸=1	50.473	2.942	.147	17.154	.000
	석사 이상=1	96.609	4.227	.132	22.856	.000
근속	근속년수	6.665	.102	.341	65.438	.000
산업	제조업=1	11.148	5.656	.030	1.971	.049
	전기, 가스, 증기 및 수도사업=1	34.517	11.364	.015	3.037	.002
	하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원=1	-6.946	11.356	-.003	-.612	.541
	건설업=1	11.675	6.180	.017	1.889	.059
	도매 및 소매업=1	9.200	5.936	.019	1.550	.121
	운수업=1	-4.199	6.347	-.006	-.662	.508
	숙박 및 음식점업=1	-2.625	6.302	-.004	-.417	.677
	출판, 영상, 방송통신정보통신=1	18.803	6.891	.019	2.729	.006
	금융 및 보험업=1	52.799	6.380	.071	8.276	.000
	부동산업 및 임대업=1	-10.184	7.110	-.009	-1.432	.152
	전문과학기술서비스업=1	35.854	6.363	.046	5.635	.000

〈표 3-23〉의 계속

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
산업	사업시설사업지원서비스=1	-8.318	6.071	-.013	-1.370	.171
	공공행정국방사회보장=1	-26.541	6.068	-.043	-4.374	.000
	교육서비스업=1	-20.497	5.990	-.054	-5.092	.000
	보건업 및 사회복지서비스업=1	-22.159	5.904	-.043	-3.753	.000
	예술스포츠여가서비스업=1	-29.448	7.847	-.022	-3.753	.000
	협회 및 단체 기타개인서비스=1	-35.660	6.403	-.045	-5.569	.000
	가구 내 생산활동=1	3.714	10.553	.002	.352	.725
직업	전문가 및 관련 종사자=1	-97.357	4.880	-.261	-19.951	.000
	사무종사자=1	-125.994	4.820	-.338	-26.141	.000
	서비스종사자=1	-127.770	5.338	-.247	-23.934	.000
	판매종사자=1	-142.680	5.403	-.261	-26.406	.000
	농림어업숙련종사자=1	-150.182	13.179	-.053	-11.396	.000
	기능원 및 관련기능종사자=1	-129.626	5.255	-.225	-24.669	.000
	장치기계조작 및 조립종사자=1	-148.831	5.100	-.326	-29.180	.000
	단순노무종사자=1	-164.904	5.109	-.394	-32.276	.000
종사자 규모	5~9인=1	18.204	2.272	.044	8.012	.000
	10~29인=1	29.328	2.197	.080	13.350	.000
	30~99인=1	43.277	2.337	.114	18.518	.000
	100~299인=1	53.741	2.819	.106	19.067	.000
	300인 이상=1	103.668	2.842	.223	36.482	.000
표본수		23,751명				
F-Value		832.3				
Adj-R-Square		0.577				

위에서 추정된 임금방정식에 직업훈련교사의 특성을 대입하여 추정된 기대임금(W_E)과 실태조사에서 파악된 실질임금(W_R) 간의 격차(W_E -

W_R)가 아래 <표 3-24>에 제시되어 있다.

전체 직업훈련교사의 월평균 기대임금과 실질임금 간의 평균적인 격차는 19만원으로 연봉으로 환산하면 약 240만원에 해당된다. 이는 현재 직업훈련교사가 직업훈련교사 대신 동일한 교육서비스업에서 전문가 및 관련 종사자로 일할 경우 현재의 임금보다 약 9%가량 더 많은 임금을 받을 수 있음을 의미한다. 이러한 기대임금과 실질임금 간의 월평균 격차는 직업훈련교사 자격 보유자(19.4만원)가 자격 미보유자(18.8만원)보다 근소하게 많았다.

직업훈련교사 전체를 기준으로 이러한 월평균임금 격차는 남성(26.4만원)이 여성(13.8만원)보다 13만원 정도 많았다. 연령별로는 40대에서 31.9만원으로 가장 크게 나타났는데, 29세 이하의 경우에는 실질임금이 기대임금보다 더 크게 나온 점이 특징적이다. 계속해서, 학력수준 중에서는 석사 이상(40.4만원), 중졸 이하(33.6만원) 순으로 월평균임금 격차가 크게 났다. 종사자 규모에 따른 월평균 임금 격차는 종사자수가 적을수록 증가한 가운데, 종사자 수가 100인 이상인 경우에는 실질임금이 기대임금보다 더 크게 나왔다.

계속해서, 직업훈련교사 자격 보유여부와 인적특성별 월평균임금 격차를 살펴보자. 먼저, 직업훈련교사 자격보유자의 경우 남성(26.6만원)이 여성(13.3만원)보다 임금격차가 더 많았고, 연령대 중에서는 40대에서 35.3만원으로 가장 큰 격차를 보였다. 학력수준별로는 초대졸 이하는 실질임금이 기대임금보다 더 크게 나온 반면 4년제 대졸 이상은 월평균임금 격차가 20만~40만원에 달했다. 종사자 규모에 따른 월평균 임금격차는 30~99명인 경우가 35.5만원으로 가장 크게 나왔다

직업훈련교사 자격 미보유자의 경우에도 남성(26.2만원)이 여성(14.1만원)보다 임금격차가 더 많았고, 연령별로는 50대에서 37.5만원으로 가장 큰 격차를 보였다. 학력수준별로는 중졸 이하를 제외하면 학력이 증가할수록 월평균 임금격차가 증가하여 석사 이상에서 38.2만원으로 가장 격차가 컸다. 종사자 규모에 따른 월평균 임금격차는 종사자 수가 적을수록 크게 나타난 반면 종사자 수가 30명 이상인 경우에는 실질임금이 기대임금보다 더 크게 나왔다.

〈표 3-24〉 직업훈련교사 기대-실질임금 격차

(단위: 명, 만원)

		직업훈련교사 (전체)		직업훈련교사 (자격 보유)		직업훈련교사 (자격 미보유)	
		명	격차	명	격차	명	격차
전체		722	19	305	19.4	417	18.8
성	여성	422	13.8	166	13.3	256	14.1
	남성	300	26.4	139	26.6	161	26.2
연령	29세 이하	75	-18.7	22	-21.5	53	-17.5
	30~39세	206	9.8	65	1.4	141	13.7
	40~49세	261	31.9	123	35.3	138	28.9
	50~59세	146	28.2	78	20	68	37.5
	60세 이상	34	19.6	17	23.1	17	16.1
학력	중졸	3	33.6	1	-21.6	2	61.2
	고졸	48	3.8	16	-0.4	32	5.9
	초대졸	178	5.4	69	-1.7	109	9.9
	대졸	349	19.1	145	20.1	204	18.4
	석사 이상	144	40.4	74	42.5	70	38.2
종사자 규모	1~4인	330	23.6	147	24	183	23.4
	5~9인	181	22.8	52	8.4	129	28.6
	10~29인	145	10.7	75	12.9	70	8.4
	30~99인	58	16.8	30	35.5	28	-3.3
	100~299인	3	-77.2	-	-	3	-92.7
	300인 이상	4	-90.8	1	-85.3	3	-77.2

마. 소 결

1) 요 약

본 연구에서는 직업훈련교사 자격증 취득자의 특성과 활용 실태를 분석한 후 현재 정부 지원 직업능력개발 훈련시장에 참여하고 있는 직업훈련교사의 현황과 근로 특성을 살펴보았다. 그리고 이어서 직업훈련교사

의 임금과 함께 근속기간, 교육·훈련 참가율, 3대 사회보험 가입률을 다른 직종과 비교 분석하여 직업훈련교사의 현재 처우 수준을 평가하였다. 이상의 내용을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

직업훈련교사 자격증 취득자 특성과 활용 실태를 보면 2016년 4월까지 직업훈련교사 자격증을 취득한 순인원은 48,829명이며, 성별로는 남성(31,556명)이 여성(17,273명)보다 2배 정도 많았다. 이들의 평균 연령은 48세이며, 남성(52세)보다 여성(42세)의 평균 연령이 10세 더 낮았는데 이는 남성보다 늦은 1990년대부터 여성의 대학 진학률이 증가하였기 때문으로 판단된다.

현재까지 취득된 자격증은 모두 68,320개이며 자격증 2개 중 1개가 취득한 지 10년 이상(2005년 이전 취득)이 경과한 상태였으며, 이러한 비율은 여성(34.2%)보다 남성(64.4%)에서 상대적으로 높았다.

취득된 직업훈련교사 자격증은 전체 24개 분야 중에서 기계(A) 분야가 차지하는 비율이 26.5%로 가장 많았고, 서비스(C) 분야가 16.7%, 정보처리(R) 분야가 8.6%, 사무관리(Q) 분야가 8.1% 순이었다. 성별로는 남성은 기계(A) 분야 비율이 37.9%로 가장 높은 반면 여성은 서비스(C) 분야가 46.5%로 가장 높게 나타나 성별에 따라 취득하는 자격증 분야에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 한편 취득시점이 2000년 이전인 경우에는 기계 분야 비율이 높은 반면 2000년 이후에 취득한 자격의 경우에는 서비스, 사무관리, 정보처리 분야의 비율이 높게 나타났다.

직업훈련교사 자격증의 등급별 분포를 보면 전체 중 74.2%가 3급에 해당되며, 2급은 17.7%, 1급은 5.2%에 그쳐 현재 직업훈련교사 자격 취득자 중 고숙련자의 비율이 높지 않음을 추론할 수 있다.

지금까지 발급된 직업훈련교사 자격증의 훈련시장에서의 활용도는 그리 높지 않은 상황이다. 발급된 직업훈련교사 자격증 5개 중 1개에 해당하는 19.8%만이 활용되고 있는 것으로 분석되었다. 이와 같은 자격증 활용 비율은 여성(23.8%)이 남성(18.0%)보다 근소하게 높았고 연령별로는 40대(26.0%)가 가장 높았으나 2000년 이전 취득 자격증의 활용 비율은 10.7%에 불과하였다.

현재 직업훈련 분야에서 활용 중인 직업훈련교사 자격증 및 취득자의

특성을 보면 남성(62.5%)이 여성보다 많았고 40대(38.0%)가 가장 많은 비율을 차지하였다. 직업훈련교사 자격 취득시점은 2010년 이후(41.4%)가 주를 이루고 자격 분야로는 건설/제조(51.9%)가 절반 이상이며 자격등급은 3등급(71.3%)이 주를 이루고 있었다.

다음은 현재 정부 지원 직업능력개발 훈련시장에 참여하고 있는 직업훈련교사의 현황 및 근로 특성에 대한 요약이다. 직업능력개발 훈련시장에 참여하고 있는 직업훈련교사 수는 45,644명이며 남성(24,432명)이 여성(21,212명)보다 3,000여명 정도 많았다. 이들의 평균 연령은 44세이며 남성(46세)보다 여성(41세)이 5세 더 낮았다. 전체를 대상으로 한 연령대별 비율은 40대가 38.1%로 가장 많았으나 여성의 경우에는 40세 미만 비율(42.0%)이, 남성은 50세 이상의 비율(38.3%)이 상대적으로 높았다.

직업훈련교사 4명 중 3명이 4년제 대졸 이상의 학력수준을 보유하고 있어 이들의 인적자본 수준이 결코 낮지 않음을 알 수 있다. 하지만 남성의 경우 4년제 대졸 이상(83.5%)이 대부분을 차지하는 반면 여성은 2~3년제 대졸 이하 비율(30.6%)이 남성에 비해 상대적으로 높았다. 대학 전공별 비율은 공학계열 전공자가 29.9%로 가장 많고, 그 다음으로 사회계열 전공자가 26.5%를 차지하였다. 성별로는 남성은 공학계열 전공자(46.4%), 여성은 의약학계열 전공자(26.6%) 비율이 상대적으로 많았다.

현재 활동 중인 직업훈련교사 중 16.1%만이 직업훈련교사 자격증을 보유하고 있었으며, 여성(16.5%)이 남성(15.7%)보다 근소하게 더 높았고 40세 미만의 경우 직업훈련교사 10명 중 1명 정도(11~12%)만이 자격증을 보유하고 있었다. 학력수준별로는 2~3년제 대졸자(20.1%), 전공계열별로는 공학(23.6%)과 자연(22.7%)계열 전공자에서 직업훈련교사 자격증 보유 비율이 상대적으로 높았다.

24개 자격 분야별 훈련시장에서의 활용 비율은 서비스(26.1%) 분야, 기계(19.3%) 분야, 사무관리(17.1%) 분야 순으로 많았다. 이를 직업훈련교사 자격증 취득 분야별 비율과 비교해보면 기계와 정보처리 분야의 자격증 취득 비율은 높지만 직업훈련시장에서의 활용 비율은 다른 분야에 비해 상대적으로 낮았다. 반면 서비스와 사무관리 분야는 이와 반대의 양상을 보여주고 있었다.

직업훈련교사 2명 중 1명이 자격증(직업훈련교사, 국가기술자격, 국가전문자격, 국가공인민간자격, 민간자격, 외국자격)을 보유하고 있었고, 여성(59.0%)이 남성(45.1%)보다 보유 비율이 높았다. 이들이 보유한 자격증 중 87.7%가 국가에 의해 관리되는 자격증(국가전문자격, 국가기술자격, 공인민간자격)으로 질적 수준이 낮지는 않았다.

직업훈련교사 중 현장 실무경험뿐만이 아니라 교육 경력도 없는 교사 비율이 35.1%로 가장 많은 반면 실무와 교육 경력을 모두 보유한 비율은 20.3%로 5명 중 1명에 그쳤다. 훈련교사들의 평균적인 실무 경력은 9.2년으로 남성(11.1년)이 여성(6.7년)보다 많았고 평균적인 교육 경력은 6.0년으로 남성(7.1년)이 여성(4.8년)보다 많았다.

직업훈련교사의 처우 수준을 평가한 결과를 요약해서 살펴보겠다. 직업훈련교사 중 지금까지 한 번이라도 교육·훈련에 참여한 경험이 있다는 비율은 직업훈련 자격을 보유하고 있는 그룹(57.5%)이 자격 미보유자 그룹(40.0%)보다 17.5%p가 높았고 경활 부가조사에서 전체 임금근로자의 지난 1년 동안 교육·훈련 참가율(53.2%)과 유사한 수준이었다. 하지만 직업훈련교사 5명 중 4명이 해당되는 4년제 대졸 이상의 교육·훈련 참가 비율은 경활 부가조사의 다른 직종 임금근로자의 참가 비율보다 월등히 낮았다.

근속년수의 경우에는 직업훈련교사 자격 보유자(6.2년)가 자격 미보유자(4.7년)보다 1.5년 정도 길었지만, 경활 부가조사의 전체 임금근로자의 근속년수인 6.4년보다는 짧은 것으로 나타나 직업훈련교사의 고용 안정성이 다른 직종 종사자보다 좋지 않음을 알 수 있다. 근속년수 역시 동일한 4년제 이상 졸업자에서 직업훈련교사와 다른 직종 임금근로자의 근속년수 차이가 더 크게 나타나고 있었다.

고용보험, 건강보험, 국민연금 등 3대 사회보험 가입 비율은 직업훈련교사 자격 보유자(74.4%, 74.4%, 73.5%)가 직업훈련교사 자격 미보유자(60.9%, 63.8%, 62.5%)보다 높았다. 이는 경활 부가조사에서 전체 임금근로자의 가입 비율(66.9%, 69.7%, 65.6%)과 비교했을 때 직업훈련교사 자격 보유자의 가입 비율은 더 높으나 자격 미보유자의 가입 비율은 더 낮은 수준이다. 하지만 사회보험 가입 비율 역시 4년제 이상 졸업자에서는 직업훈련교사의 가입 비율이 다른 직종 임금근로자의 가입 비율보다 낮

거나 유사한 수준으로 나타났다.

직업훈련교사 처우의 핵심적인 지표인 월평균임금을 보면 2014년 12월 기준으로 직업훈련교사 자격 보유자(세전 218만원)와 경활 부가조사 전체 임금근로자(세전 219만원) 간에는 큰 차이가 없었지만 직업훈련교사 자격 미보유자(세전 192만원)는 직업훈련교사 자격 보유자보다 월평균 26만원이 적었다. 또한 4년제 대졸 이상의 학력수준에서는 직업훈련교사보다 다른 직종 임금근로자의 월평균임금(80만~150만원)이 더 많았다.

전체 직업훈련교사의 월평균 기대임금과 실질임금 간의 평균적인 격차는 19만원(연봉 약 240만원)으로 추정되었다. 이는 현재 직업훈련교사가 직업훈련교사 대신 동일한 교육 서비스업에서 전문가 및 관련 종사자로 일할 경우 현재의 임금보다 약 9%가량 더 많은 임금을 받을 수 있음을 의미하는 것으로 이들의 임금 수준에 대한 개선의 필요성을 확인할 수 있다.

2) 시사점

이상의 분석 내용을 통해 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 현재 직업훈련교사 자격 보유자의 평균 연령이 48세로 전체 임금근로자의 평균 연령(44.2세, 통계청 2014 경제활동인구조사)보다 높게 나타났다. 따라서 청년층의 직업훈련교사 자격 취득 및 진출 유인을 강화하여 양질의 직업훈련교사가 지속적으로 공급될 수 있도록 제도 개선이 필요하다. 아울러 자격증의 50%가 취득한 지 10년 이상이 경과한 것으로 나타나 이들에 대한 보수교육을 통해 자격의 현장성을 강화할 필요가 있다.

둘째, 직업훈련교사 1급 및 2급 자격 취득자(또는 스타 교사)에 대한 정부 지원을 대폭 강화함으로써 직업훈련교사 자격 취득과 더불어 상위 자격 취득 동기를 유발하여 전체 직업훈련교사의 숙련 수준을 제고할 필요가 있다.

셋째, 직업훈련교사 자격의 활용도를 높이기 위해 자격에 대한 수요 확대(예: 훈련기관 및 과정의 인증 및 평가에 반영)와 자격 보유자의 직무 확대(예: Skill Assessor)가 필요하다. 이때 직업훈련교사 자격의 취득과 활용이 불일치(mismatch)하지 않도록 24개 훈련 분야별 수요를 파악할 수 있는 체계가 구축되어야 할 것이다.

넷째, 다른 직종과 비교하여 직업훈련교사 중 4년제 대졸 이상의 고학력 집단에서 처우가 상대적으로 열악한 것으로 나타나 이에 대한 개선책이 시급하다. 예를 들면 고용보험에 의한 지원 제도 중 하나인 고용유지지원금의 적용 및 지원 금액을 대폭 확대하거나 두루누리 사업 등에 대한 홍보 강화 등도 하나의 개선책이 될 것이다.

제2절 훈련교사 처우개선 인터뷰

1. 인터뷰 개요

가. 인터뷰 수행 개요

○ 수행목적 : 직업훈련교사 처우 및 실태 현황에 대한 현장 의견 수렴
○ 수행기간 : 2016년 7~8월 (2개월)
○ 수행장소 : 소속기관 방문 면담 및 현장 섭외 면담
○ 수행대상 : (현) 민간직업훈련교사 및 (전) 민간직업훈련교사 총 16명
○ 수행방법
- (1차) 인터뷰 대상자 사전 설문지 작성
- (2차) 개인 면대면 및 그룹 면담(FGI) 녹취 인터뷰 (2차)

나. 인터뷰 특징

공공직훈에 비하여 상대적으로 처우가 열악할 것으로 예상되는 민간직업훈련기관 소속 훈련교사를 주요 대상으로 하였다. 훈련교사 처우 현황에 대하여 소속 및 직급별 의견 차이를 확인하고자 기관장(1명), 관리자(1명), 교사(14명)로 구분하였다. 직업훈련교사 중에서는 전직 훈련교사(3명)를 포함하여 타 직종으로의 변업에 대한 주된 원인을 파악하고자 하였다. 또한 성별에 대한 처우 특성을 확인하고자 남녀 비율을 50:50으로 구성하여 진행하였다. 대상별로 인터뷰 질의 내용을 사전에 달리 구성하여 수행하였으며 기관장 대상 인터뷰 설문 내용은 다음과 같다.

기관의 주요한 운영 현황(핵심사업, 교직원수 등)은 어떻게 됩니까?
교직원 중 직업훈련교사의 비율은 어느 정도 됩니까?
교직원 신규 채용 시 직업훈련교사를 선택하는 비중과 고려하는 우선 조건은 무엇입니까?
기관 운영 차원에서 직업훈련교사와 일반강사의 차이점은 무엇입니까?
현재 고용 중인 교직원에 대한 자기개발에 대한 지원을 하고 있습니까? 그렇지 못한 경우 이유는 무엇입니까?
평소에 교직원(특히 직업훈련교사)에게 바라는 사항은 무엇입니까?
효율적인 기관 운영 차원에서 향후 직훈교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?

관리자 대상 인터뷰 설문 내용은 다음과 같다.

현재 기관에서 수행하는 주요 관리 업무는 무엇입니까?
교직원 인사관리의 초점은 무엇입니까?
직업훈련교사와 일반강사의 주요한 관리상의 차이점은 무엇입니까?
기관의 직업훈련교사의 평균 재직기간은 어떻게 됩니까?
직업훈련교사의 퇴직 사유에는 어떠한 패턴이 있습니까?
직업훈련교사와 일반강사의 급여 차이가 있습니까? (동일한 조건일 경우)
직업훈련교사 면허 등급에 따른 급여 차이가 있습니까?
다른 훈련기관과 차별화된 교직원 관리정책이 있습니까?
훈련교사 관리 차원에서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?

타 직종 직업훈련교사 대상 인터뷰 설문 내용은 다음과 같다.

현재 재직기관의 개요와 담당하는 업무 내용은 무엇입니까?
이전에 직업교육훈련 관련 업무를 수행한 경험이 있습니까?
직업훈련교사에서 타 직종으로 직업을 전환한 이유는 무엇입니까?
직업훈련교사 면허를 취득한 동기는 무엇이었습니까?

향후 다시 직업훈련교육 관련 업무에 종사할 의사가 있습니까? 있다면(없다면) 그 이유는 무엇입니까?
이전의 훈련교사로서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?

현 직업훈련교사 대상 인터뷰 설문 내용은 다음과 같다.

현재 기관에서의 업무 내용은 무엇입니까?
직업훈련교사로서의 총 재직기간은 어떻게 됩니까? (이전/현재)
직업훈련교사를 직업으로 선택한 이유는 무엇입니까?
직업훈련교사로서의 사명감은 무엇이며, 없다면 그 이유는 무엇입니까?
취업(이직)을 위한 훈련기관 선택 시 우선적으로 고려하는 사항은 무엇입니까?
현업에서 가장 만족스러운 사항과 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?
근무조건은 어떻게 됩니까? (정규직/4대보험/급여수준 등)
근무환경은 어떠합니까? (자기개발, 휴가, 업무 강도 등)
직업훈련교사 면허 취득을 위한 학업(대학 학과목)이나 연수과정(교직면허연수)이 현업에 도움이 되었습니까?
다른 직종으로의 직업을 바꿀 계획이 있습니까? 있다면 그 이유는 무엇입니까?
훈련교사로서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?

2. 분석 결과

가. 기관장의 직업훈련교사에 대한 인식과 처우개선 의지

기관장은 직업훈련교사의 필요성에 대하여 높은 인식을 가지고 있으며, 이는 직업훈련교사 면허 취득과정에서 수행하는 훈련교사로서의 직무기술, 교수법 등에 대한 교육 수료를 통하여 일반강사에 비해서 직업교육에 대한 인식이나 사전 지식이 높다는 것을 다년간 직업교육훈련 현장에서 경험하였기 때문이다.

아무래도 직업훈련교사들은 3급 훈련교사 면허를 취득하기 위하여 한 달간의 집체교육을 이수하게 되는데요. 그 기간 동안 배우게 되는 교수법, 직업교육 관련 법령 같은 내용들이 실제 교육현장에서 많이 활용되지는 못하더라도 그런 교육적 경험이 없는 일반강사들에 비해서는 교육에 임하는 자세나 대처능력이 뛰어난 거 같아요. 그래서 지금껏 저는 저희 기관의 모든 교사들을 직업훈련교사로 채용하여 운용하고 있습니다. - 권○○

또한 우리나라 전체적인 직업훈련교사의 처우가 열악하다는 상황을 잘 인지하고 있으며 처우 개선을 위하여 노력은 하지만 기관 운영상의 문제로 제약이 많은 편이며 이는 훈련기관의 규모 차이에 따라 편차가 심하다고 볼 수 있었다. 그러한 편차를 해소하기 위해서는 훈련교사에 대한 최소한의 시스템적인 관리제도가 필요하다고 할 수 있다.

물론 저 또한 기관장으로서 교사들에게 잘 해주고 싶은 마음입니다. 저 또한 기관장이 되기 전에 훈련교사로 일을 해왔기 때문에 상황을 잘 아는 편입니다. 그런데 아무래도 기관을 운영하다보면 마음대로 되지 않는 게 현 실정입니다. 경영을 해야 하기 때문에 충분한 재정적 자원이 없으면 어렵다고 보고요. 훈련교사 채용 비율에 따라 인센티브를 지금보다 강화해준다면 도움이 될 거는 같습니다. 그리고 기관이 크든 작든 훈련교사가 누려야 될 기본적인 복지나 임금 등에 대한 정부 차원의 어떤 가이드라인 같은 것이 있으면, 기관장 입장에서는 번거로울 수 있는 있겠지만 훈련교사 입장에서는 좋아지지 않을까요?

- 권○○

나. 관리자의 직업훈련교사에 대한 인식과 처우개선 의지

관리자라 함은 소속 기관에서 다른 직업훈련교사 또는 강사들을 관리하고 업무를 지시할 수 있는 직위에 있는 교직원이며, 기관장과 훈련교사 사이에서 중간자 역할을 하는 위치이다 보니 개인 주관적인 판단으로 업무를 처리하는 데 있어서 애로사항이 있는 것으로 보이며, 그로 인하여 다른 훈련교사에 대한 인식이나 처우 개선을 위한 관리업무에 수동적인 태도를 보이는 경향이 높은 것으로 보인다.

저는 팀 내에서 훈련교사 4명에 대한 관리업무를 맡고 있는데요. 4명에 대한 업무관리뿐만 아니라 업무평가를 통한 인사고과 반영에도 참여하고 있습니다. 따라서 일반강사와 훈련교사에 대한 비교가 어쩌면 자연스럽게 이루어진다고 볼 수 있는데요. 결론적으로 말하면 훈련교사의 업무 능력이나 강의 스킬 등이 높은 거 같아요, - 송○○

훈련교사의 처우에 대해서는... 저의 기관은 좀 큰 규모에 속하기 때문에 전반적인 복지 서비스나 임금 등은 전체 훈련교사 평균보다는 높은 거 같고요. 관리자로 애로사항이라 할 수 있는 것은, 이것은 분명 훈련교사 처우에 필요한 사항인데, 그것을 이해하면서도 교사들의 입장보다는 기관장의 생각을 따라야 할 때가 많다는 것이에요. 한 마디로 어떤 일관된 정책이 없다보니까요. 따라서 훈련교사에 대한 어떤 가이드라인 같은 것이 있으면, 그런 갈등 없이 관리업무가 더욱 공평하게 이루어질 수 있을 것 같습니다. - 송○○

다. 타 직종 직업훈련교사의 이직 원인과 직업훈련 직무로의 복귀 가능성

직업교육훈련 직무를 수행하다가 타 직종으로 전환한 교사들의 이직 원인은 매우 단호한 입장이었으며, 그 주요한 이유로는 훈련교사가 교사가 아닌 교육사업 유지와 관리를 위한 하나의 도구로 활용되었다는 비관적인 이유에서였다.

저는 늦게 대학을 졸업하고, 전에 경험하였던 산업현장에서의 노하우들을 직업교육훈련에 전파하고픈 꿈을 안고 직훈교사 면허를 취득한 후 훈련기관에 취업을 했는데요. 직업교육은 형식적이었고 교육을 사업화하는 분위기 속에서 제가 가지고 있었던 교사 면허는 교사로서의 자질로서 평가받는 것이 아니라 사업을 유지하기 위한 하나의 도구로서만 취급받았습니다. 제대로 된 직업교육훈련을 하기에는 교육환경도 열악했고요. 그래서 5년 정도 있다가 이직을 하게 되었습니다. - 라○○

처음 직업교육훈련 현장에는 관리자로 입문을 하였습니다. 훈련기관의 규모도 제법 컸는데, 교사 수에 비해서 일이 너무 많았어요. 말이 관리자였지, 매일 야근에, 주말에도 일을 하는 경우가 많았고요. 기관의 문제라기보다는 직업훈련 교육이라기보다는 사업 쪽으로 흘러가는 거 같아서... 그런 것에 회의를 느

끼고 이직을 하게 된 거죠. - 김○○

훈련교사 자격증 관련하여 교육을 받고 4개월의 공백 기간이 있었으며, 한 과정의 훈련이 시작될 때 재입사를 하였는데 자격수당은 평가용으로만 사용하였으며, 한 과정의 훈련이 끝나니 학교 사정이 어렵다고 연봉을 삭감하더군요. 다른 학교에서도 같은 경험을 하였죠. - 한○○

따라서 현재 타 직종으로 전환한 훈련교사가 다시 교육훈련 업무로 복귀하는 것은 현재 상황으로서는 쉽지 않은 결정일 것이라 여겨지며, 다만 지금과는 다르게 직업훈련교사에 대한 관리가 정부 차원에서 이루어지고 직업훈련교육에 집중할 수 있는 환경이 구축된다면 복귀 가능성은 높을 것이라 판단된다.

훈련이 계속해서 연결되지 않는 이상 훈련교사들은 똑같은 대우를 받을 것이라 생각합니다. 허울뿐인 훈련교사가 되지 않으려면 모든 훈련교사의 관리 감독을 고용노동부에서 해결해주실 수 있는 방법을 건의드립니다. 훈련교사의 자질 개선을 위해 정기적인 교육도 이루어져야 한다고 생각합니다.
- 한○○

요즘 NCS 같은 좋은 정책들이 나오는 거 같은, 이런 것처럼 향후 직업훈련 교육이 예전보다 질적으로 향상되고 교사에 대한 처우가 개선된다면 아마 긍정적으로 생각해 볼 수 있을 거 같습니다. - 김○○

라. 현 직업훈련교사의 처우 현황과 개선 방향

직업훈련교사를 선택한 가장 큰 이유는 직업교육에 대한 보람과 자부심인 것을 확인할 수 있었다.

전문성 제고를 위한 현장 연구 및 학생들에게 영향을 미치는 교육환경 중에서 중심적 위치를 차지하고 직업훈련생에게 또 다른 삶의 이상을 실현하는 직접적인 영향을 미치는 훌륭한 교사가 되는 싶은 목표를 가지고 있습니다.
- 김○○

학교에서 배우지 못한 실직적인 직업의 세계에 적응할 수 있도록 살아있는 교육과 인성을 배양하여 안정적이고 안전한 직업생활을 영위할 수 있도록 조언해주는 조력자의 역할로서 책임 및 만족감이 큽니다. - 석○○

하지만 훈련교사로서의 자부심에도 불구하고 근무시간 등 업무 여건은 기관의 규모에 차이 없이 대체적으로 열악한 편이었으며, 가령 기본 업무시간(1일 8시간) 이상의 추가 업무를 수행하고 있지만 전반적으로 이에 대한 별도의 추가 임금 등에 대한 지원은 없는 것으로 파악되었다.

짜여진 시간표에서 수업을 하다 보니 자기개발을 위한 시간이 부족하며 최근에는 특히 NCS 관련 행정으로 업무 강도가 높아진 편입니다. - 하○○

강의, 취업관리, 훈련생 이수 평가관리, 홍보모집 등으로 업무량이 많은 편이었는데 최근에는 NCS 도입으로 인하여 업무 강도가 더욱 높아졌으나, 업무 할당을 위한 교사 신규 채용 같은 후속조치는 매우 부족한 실정입니다.
- 조○○

그러나 근무여건 외에 개인 직무능력 향상을 위한 지원, 복지 서비스 등에 대한 처우는 기관의 규모가 절대적인 영향을 끼치고 있었다.

정규직이지만 기관의 규모가 작다 보니 수업 과정에 대한 훈련생 모집이 없는 경우 소속만 존재하며 급여는 없으며, 4대 보험 중 2대 보험만 혜택이 있고 복지 서비스는 상당히 취약하며 자기개발에 따른 비용은 모두 개인 경비로 충당하고 있습니다. - 김○○

주 5일 근무로 공휴일에는 쉬면서 4대 보험의 혜택도 있고 급여는 연봉계약으로 낮은 편은 아니며 여름방학 기간이나 겨울 학기를 마친 후에는 코리아텍에서 진행하는 교육과정을 1주일 또는 2주일 참석하여 자기개발에 정진하고 있으며, 기관 자체적으로도 연구수업이나 외부강사를 초청한 특강 등을 통해 자기개발의 기회를 삼고 있습니다. 휴가 또한 재직년수에 따른 연차를 활용하고 있습니다. - 유○○

직업훈련교사들이 희망하는 처우 개선에 대한 의견 중 대표적인 것으로는 직업훈련교사 직무 및 급여 등에 대한 가이드라인을 정부 차원에서 개발하여 시행될 수 있도록 준비해주었으면 하는 것이었으며, 이를 위해 유사 직종에 해당하는 직무분석, 임금체계, 정년 보장 등의 관련 제도 도입이 필요하다는 것이었다. 이것은 비단 훈련교사뿐만 아니라 기관장 및 관리자 교사도 희망하는 사항이었다.

공공직훈과 민간직훈의 가장 큰 차이는 훈련교사에 대한 처우라고도 할 수 있는데, 공공직훈에는 체계적인 관리시스템이나 임금체계가 있어서 자부심을 가지고 열심히 할 수 있지만 민간직훈은 가는 곳마다 임금체계 등이 달라서 갈등이 많습니다. 공공직훈처럼만 해줄 수 있다면 좋겠습니다. - 이○○

직업교육의 필요성이 계속 강조되고 있는 실정에서 교사들의 처우 개선이 우선시되어야 NCS의 효율적인 운영과 더불어 직업훈련의 내실화가 될 수 있다고 봅니다.(고용노동부 같은 정부기관의 적극적인 개입이 필요)
- 조○○

그리고 기관이 크든 작든 훈련교사가 누려야 할 기본적인 복지나 임금 등에 대한 정부 차원의 어떤 가이드라인 같은 것이 있으면, 기관장 입장에서는 번거로울 수는 있겠지만 훈련교사 입장에서는 좋아지지 않을까요? - 권○○

한 마디로 어떤 일관된 정책이 없다보니까요. 따라서 훈련교사에 대한 어떤 가이드라인 같은 것이 있으면, 그런 갈등 없이 관리업무가 더욱 공평하게 이루어질 수 있을 것 같습니다. - 송○○

또한 직업훈련교사 자격에 대한 가치를 높이기 위한, 즉 자격의 유무 및 등급에 따른 차별성, 제도(지침) 등의 도입을 통하여 교육훈련의 가치를 함께 높여주어야 한다는 것과 훈련생에 대한 평가 제도를 통하여 교사의 권위를 높여줄 수 있는 방안도 고려해 볼만한 사안으로 여겨진다.

훈련교사 면허에 대한 가치를 지금보다 높이는 것도 필요할 거 같습니다. 과정 승인이나 기관 평가에 주로 활용되고 있는 현재의 면허에 대한 가치를 훈련

교사 개인에 대한 경력이나 업무 평가 등에도 충분히 반영한다면 더 보람되게 직업교육에 임할 수 있을 것 같습니다. - 김○○

종종 위로는 기관장이나 관리자의 입장을 살펴야 되고 훈련생들의 기분을 맞추어야 되고, 관리 기관의 담당자 입장도 동시에 생각해야 될 때는 심적으로 힘든 경우가 있습니다. 특히 훈련생들을 적절히 제재할 수 있는 장치가 없다 보니 교사로서의 권위가 아쉬울 때가 있는 것 같습니다. -서○○

3. 분석 결과에 따른 결론

직업훈련교사에 대한 처우 현황 및 개선 방향에 대한 의견을 종합해본 결과 기관장·관리자·훈련교사 공통적으로 희망하고 있는 사항은 정부 차원에서 직업훈련교사의 직무 정의 및 임금체계 등을 제도화하여 어느 기관에 소속되더라도 기본적이고 공통적인 인사관리지침에 의해 관리되어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 다양한 세부적인 방법들이 있을 수 있겠지만, 장기적으로는 공제회 같은 협회 등을 설립하는 것도 직업훈련교사의 자긍심이나 소속감 제고를 위한 하나의 대안이 될 수 있을 것이라 생각된다.

제3절 훈련교사 처우개선 방안 수립을 위한 FGI

1. 분석 내용

훈련교사를 위한 처우개선을 위해 전문가들을 대상으로 직업능력개발훈련교사에 대한 포커스 그룹 인터뷰를 시행하였다. 전문가는 주로 직업능력개발훈련교사 경험이 있거나 관련된 업무를 수행하는 직업능력심사평가원 구성원, 직업능력개벌훈련교사 관련 연구를 수행한 경험이 있는 연구자를 포함한 총 12명으로 구성하였다. 포커스 그룹 인터뷰의 결과를 분석하기 위하여 포커스 그룹 인터뷰의 내용을 주요 주제로 분류한 후 주요 내용을 정리하였다. 보다 정확한 연구의 결과를 도출하기 위하여 해당

내용을 반복적으로 검토하였으며, 분류된 자료는 a)훈련기관 자격 보유자의 유인, b) 직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립, c) 직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인 확립, d)훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안정성 확보, e)적정 복리후생제도의 정착, f)훈련교사의 업무 부담 경감, g)훈련교사의 전문성 확보 등 7개 영역이었다. 분류에 따른 대략적인 내용은 다음과 같다.

〈표 3-25〉 FGI 결과 정리

분류	내용
훈련기관 자격 보유자의 유인	• 훈련교사 자격 소지 (기관) 미보유자 기관에 대해 우수기관 인증을 취소해야 함 (개인) 자격 미보유자에 대한 자격취득 과정을 개설해야 함 • 훈련교사 자격 의무화 (자격) 특정 훈련에 대해서 자격의 소유를 명시하도록 해야 함 (의무화) 장기훈련과정 및 특화훈련과정에 대해서 자격 보유자의 교육 의무화를 실시해야 함
직업능력개발훈련 교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립	• 관련 단체 설립 (인력풀) 훈련교사의 대체인력뱅크를 운영해야 함 (자문시스템) 훈련교사에 대한 법률자문시스템을 구축해야 함 (신고) 훈련교사의 부당 처우에 대한 신고처를 마련해야 함 • 정보 소통 채널 마련 (간담회) 지역별 훈련교사 간담회를 실시해야 함 (소통처) 훈련교사 간 소통 채널을 구성해야 함
직업능력개발훈련 교사 처우를 위한 가이드라인 확립	• 임금 가이드라인 제공 (법제화) 임금 가이드라인이 제시되고 법제화되어야 함 (급여개선) 훈련시간을 반영한 급여가 책정되어야 함 (근로기준) 근로기준에 대한 정보가 제공되어야 함
훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안정성 확보	• 훈련기관의 전문화 (정보) 훈련기관 간 정보공유체계가 마련되어야 함 (제도강화) 기관 단위의 인증평가제도가 강화되어야 함 • 소규모 훈련기관의 발달 촉진 (컨설팅) 소규모 영세단체에 대한 컨설팅이 실시되어야 함
적정 복리후생제도의 정착	• 예산의 재투자 및 지원금 제도 운영 (재투자) 기관 지원 예산의 일부를 훈련교사를 위해 재투자해야 함 (제도마련) 관련 협회 또는 고용노동부에서 지원금 제도를 운영해야 함 • 자격 관리 (체계구성) 자격 승급에 대한 관리 체계를 구성해야 함 (서비스연계) 전직 지원 서비스와 연계되어야 함

〈표 3-25〉의 계속

분류	내용
훈련교사의 업무 부담 경감	• 업무 한도 제한 (최대 훈련시간의 제한) 훈련교사의 1일 최대 훈련시간을 제한하여야 함 • 업무의 분리 및 관리 (업무의 구분) 교육 업무와 행정 업무가 구분되어야 함 (시스템 구축) 행정 업무에 대한 전산 시스템이 구축되어야 함 (업무분장제도 마련) 훈련교사의 업무분장을 위한 제도가 마련되어야 함
훈련교사의 전문성 확보	• 교육 및 연수 (교육의 의무화) 훈련교사의 연수 및 재교육이 의무화되어야 함 (교수법 교육) 훈련교사의 교수법 및 과정 개발에 대한 교육이 운영되어야 함 • 역량 관리 (퇴출) 전문성이 부족한 훈련교사의 퇴출 방안이 마련되어야 함 (관리) 훈련교사에 대한 역량 파악 방안이 마련되어야 함

2. 세부 분석 결과

가. 훈련기관 자격 보유자의 유인

훈련기관 자격 보유자의 유인과 관련하여 자격증 보유 자체에 대해 강한 필요성을 갖고 있으나 자격증 보유의 의미가 교·강사 활동에 직접적인 영향을 끼치지 않는 현실에 대해 개선이 필요하다 인식하고 있는 것으로 나타났다. 개선책으로는 자격증을 보유하지 않은 교·강사를 활용하지 않도록 하고, 특정 과정에 대해서 자격 보유자를 의무적으로 채용하는 방안이 제안되었다.

> 자격 보유자의 유인책에 대해서 첫째, 우수 훈련기관으로 선정된 훈련기관은 당연히 인증기관과 연계되고 인증되는 형태로 운영되고 있는데 이 기관들 한테 훈련교사 자격증을 보유하지 않은 사람들을 교·강사로 활용하는 경우에 취소하는 방안을 마련하면 어떨지, 국기 직종이나 특정 대상을 교육하는 훈련인 경우에는 훈련교사 자격증을 필수로 하는 것이 어떨지, 예를 들어 요양보험사 직무교육만 해도 특정 훈련에는 교·강사 조건을 명확히 하고 있는데, 그와 같이 특성 대상을 교육하는 교육에서는 교·강사 조건을 명확히 할 필요가 있다고 생각합니다. - 김○○

한편 자격 보유자 유인과 관련한 또 다른 의견으로 훈련교사 양성과정의 대상 인원을 선발할 때 실제 교육에 투입 가능한 인원을 선발하는 체계를 구축하는 것이 필요하다는 의견이 제시되었다.

훈련기관 자격 보유자 유인에 있어서 일단 그 역할을 담당하고 있는 코리아텍이 기본적으로 훈련교사 대상 인원을 선발할 때 실제 교육에 투입 가능한 인원이 들어올 수 있도록 체계를 잡아주는 것이 중요합니다. - 배○○

국기직종이나 특정대상을 교육하는 훈련인 경우에는 훈련교사 자격증을 필수로 하는 것이 어떨지, 예를 들어 요양보험사 직무교육만 해도 특정훈련에는 교·강사 조건을 명확히 하고 있는데, 그와 같이 특성 대상을 교육하는 교육에서는 교·강사 조건을 명확히 할 필요가 있다고 생각합니다. - 김○○

중장기적으로 훈련자격 보유화하는 것을 의무화하는 것이 필요합니다. - 소○○

나. 직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립

직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립과 관련하여 자격증 소지자를 대상으로 임금과 업무 등을 관리하는 단체의 설립이 필요하다는 의견, 훈련교사의 부당한 처우를 해결하기 위한 신고처 마련이 필요하다는 의견이 제시되었다.

이익단체, 복지단체 설립... 전기협회나 이런 데서 이미 자격증 소지자를 대상으로 관리를 체계적으로 하고 있는데 훈련교사 자격증 소지자한테도 이런 기관이 있어서 교육이라든지 임금이라든지 업무분장이라든지 우수 모델을 확산해서 조금 알려준다든지 컨트롤 타워를 하는 기관이 있다면 좋을 것 같다는 생각을 했습니다. 이런 단체가 설립되면 심평원의 교·강사 등록 시스템이 있으므로 그 시스템과 연동해서 운영해보면 좋을 것 같습니다. - 김○○

훈련교사를 전문적으로 하는 대체인력이 없는데, 지금도 사람 구인 사이트에 가면 대체인력을 보면 없는데, 이것을 전문적으로 할 수 있는 인력관리가 되는 소통 채널이 필요합니다. - 소○○

이익단체의 설립이 필요하다고 생각합니다. 훈련교사의 입장을 대변하기 위해서는 법적 지원이 필요하다고 생각합니다. 업무적으로 부당한 처우를 받은 경우 법률 자문을 얻을 수 있도록 해야 합니다. 훈련교사의 이직을 자유롭게 하기 위해서 전문 헤드헌터 같은 분들이 직접 활동을 해서 이직이 유연하다면 더 좋은 분들이 더 좋은 기관에 가서 좋은 처우를 받을 수 있으므로 시장 조성이 필요합니다. - 김○○

직훈교사 이익단체 및 복지단체 설립에 관해서는, 훈련교사들이 부당 처우를 굉장히 많이 받고 있어요. 근데 어디 가서 하소연 할 곳이 없어요. 고용센터나 근로감독관에 가서 얘기하면 되지 않느냐고 하지만, 실질적으로 고용센터와 훈련기관이 유착관계는 아니지만 굉장히 끈끈한 관계이므로 얘기하기가 쉽지 않습니다. 그러므로 쉽게 이야기할 수 있는 그런 것이 있었으면 좋겠어요. 훈련교사 단체가 설립되면 이런 것을 신고할 수 있는 신고처를 개설할 수 있고 지역별로 연수나 간담회도 개최할 수 있을 겁니다. - 안○○

또한 훈련교사가 교육 및 휴가 등으로 자리를 비웠을 때 대체인력을 공급하는 시스템 마련이 필요하다는 의견이 제안되었다.

교육훈련 등이나 휴가로 자리가 비었을 때 대체인력 공급 및 비용 확보 등 각종 방안이 확보되었으면 좋겠습니다. 대체인력을 두고 훈련교사가 교육받을 수 있도록 현실적인 여건이 마련되어야 한다고 생각합니다. - 손○○

다. 직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인 확립

직업능력개발훈련교사의 처우를 위한 가이드라인 확립과 관련하여 훈련교사의 임금 및 인건비 기준이 만들어질 필요가 있다는 의견, 직종별 임금 실태를 파악하여 지역별 훈련기관의 임금 체계를 확인할 수 있는 방안이 필요하다는 의견이 제안되었다.

협회가 만들어지거나 정부 차원에서 인건비 기준이 만들어지면 어떨까 생각했습니다. 인증평가를 할 때 인증평가 접수 과정에서 기관 교·강사의 시간당 임금이라든지 월급을 분석해보면 어떨지... 정부에서도 강조하고 있으므로 인

건비 기준을 만들어 제공하고 그것을 어기면 현장감독 등을 통하여 행정처분을 하고... 인증 등에서 불이익을 주는 방법을 도입하는 것도 생각해보았습니다.
- 김○○

가이드라인 확립에 관해서는 고용센터 입장에서는 취업률이 굉장히 중요하므로 현재는 훈련기관들에게 취업률을 계속 푸쉬하고 있는데, 임금 실태를 직종별·지역별로 파악하여 고용센터를 통하여 푸쉬하면 좋을 것 같습니다. 지금 46개 직능과가 있는 고용센터가 있는데... 취업률로 나열하여 인센티브를 부여하고 있기에 낮은 단계의 고용센터는 훈련기관을 닦달할 수밖에 없습니다. 임금도 마찬가지입니다. 우리 지역의 임금수준이 굉장히 낮다 하면 훈련기관들 간담회를 개최해 임금을 올릴 수 있는 방안을 만들자는 등의 푸쉬를 고용센터에 할 수 있습니다.
- 안○○

라. 훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안정성 확보

훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안전성 확보와 관련하여 소규모 영세 기관을 발전시킬 기회와, 소규모 기관에 대한 국가 및 공공단체의 지원이 필요하다는 의견이 제안되었다.

지방에 있는 소규모 도시를 가보면, 포천을 가보면 직업훈련기관이 한 개밖에 없는데 굉장히 열악해요. 근데 이러한 곳을 대형화하자 하면 굉장히 어려워요. 이런 지방에 있는 소규모 기관들은 정부 지원이 거의 미치지 못하는데 이러한 것을 컨설팅하는 국가단체, 공공단체가 필요합니다. 소규모 영세단체에서 발전하는 기회가 필요해요.
- 안○○

작은 훈련기관이 단순히 큰 기관에 합쳐지는 것뿐만 아니라 큰 기업의 경영체계, 교육시스템을 공유할 수 있는 중간 다리 같은 게 설립되었으면 좋을 것 같습니다.
- 김○○

인증평가 할 때 접수 과정에서 기관 교·강사의 시간당 임금이라든지 월급을 분석해보면 어떨지, 정부에서도 강조하고 있으므로 인건비 기준을 만들어 제공하고 그것을 어기면 현장감독 등을 통하여 행정처분을 하고 인증 등에서 불이익을 주는 방법을 도입하는 것도 생각해보았습니다. 최저임금을 위반하는

경우에는 인증평가에서 감점하고 있는데 임금 안정화를 위해서는 이러한 것이 필요합니다. - 김○○

마. 적정 복리후생제도의 정착

훈련교사에 대한 적정 복리후생제도의 정착과 관련하여 복지제도 및 인사제도가 잘 갖추어진 기관에 대해 가점을 부여해야 한다는 의견 및 교사의 근로시간에 따라 주휴수당, 연차휴가, 월차휴가 등을 실시할 필요가 있다는 의견이 제안되었다.

복리후생제도와 인사제도가 잘 되어 있는 기관의 경우에는 그 점수로 반영하고 있는데 조금 더 확대될 필요가 있을 것 같습니다. 업무 부담 같은 경우에는 협회에서 대체인력을 마련하거나 별도의 행정인력을 마련하는 경우 가점을 부여하거나 협회에서 함께 하는 것이 필요하다고 생각합니다. - 김○○

훈련기관이 받은 예산의 일정 부분을 다시 펀딩해서 훈련교사를 위해 쓰도록 했으면 좋겠습니다. - 소○○

보조인력 같은 경우엔 협회 또는 고용노동부에서 지원금 제도를 운영하는 방법이 있을 것 같습니다. - 김○○

조선업 쪽의 퇴직 인원들을 기계업 쪽의 훈련교사로 돌리는 방법, 화학 업종의 퇴직 프로그램을 통해 제조업 쪽으로 유인하는 방법 등 전직 지원 서비스와 연계한다면 상당히 좋은 훈련교사들을 시장에 유입시킬 수 있는 방법이 될 것입니다. - 조○○

1일 6시간 말씀하셨는데 더 많은 기관들이 수두룩합니다. 하루 10시간을 수업하는 사람들도 있어요. 그런데 고용센터는 전혀 모르고 있고 훈련교사는 밥도 못 먹고 계속 강의를 하고 있습니다. 국기 같은 경우에는 8시간을 선생님 한 분이 계속 수업하는 경우도 있습니다. 1일 8시간 주 5일 근무 15시간 이상 되면 주휴수당, 연차휴가, 월차휴가 등을 실시하는 것이 필요합니다. - 안○○

바. 훈련교사의 업무 부담 경감

훈련교사의 업무 부담 경감과 관련하여 교육 업무와 행정 업무의 구분을 실시하고 행정 업무의 부담을 줄이기 위한 행정시스템 구축이 필요하다는 의견이 제안되었다.

선생님들은 쉬지 않고 매일 8시간씩 일을 하는 거예요. 일주일 6일 동안 48시간을 일하고 그 외에 행정업무를 또 따로 해야 하는 거예요. 하루 12시간을 근무하는데 8시간을 강의하고 4시간 동안 행정업무를 하는 거예요. 대한상공회의소 인력개발원이나 경기도립학교 같은 곳에 가보면 정부 전산화가 되어 있어요. 선생님들이 특별히 할 일이 없어요. 모두 전산화가 구현돼 있고 행정양식이 다 구현돼 있어서 매년 하는 일들을 전산으로 다 넣고 행정직원이 다하면 돼요. 선생님들은 평가만 해주시면 되고 자기 수업안만 만들면 돼요.

- 안○○

훈련교사 업무 부담이 개선되어야 합니다. 학교에서 6시간 이상 강의를 하는데, 강의자가 하루에 6시간 강의를 하게 되면 너무 힘이 듭니다. 1일 최대 강의할 수 있는 시간을 정하는 것이 필요합니다. 훈련교사 업무가 과다하므로 일 단위, 월 단위로 제한을 주었으면 좋겠습니다. - 소○○

훈련교사 업무 부분인데, 개인 강의하는 것 외에도 다양한 역할을 수행하고 있는데 교육이나 컨설팅을 통해서 업무를 분할해 시행했을 때 그게 더 효율적이라는 것을 개인에게 인지시켜주는 것이 필요하다고 생각합니다. 그래서 이러한 효과성을 인지하고 자발적으로 업무를 분장해서 시행할 수 있게 제도적으로 지원해주면 좋겠다고 생각합니다. - 홍○○

사. 훈련교사의 전문성 확보

훈련교사의 전문성 확보와 관련하여 훈련교사의 지식수준을 높이기 위한 학제 인정 과정이 필요하다는 의견이 제안되었다. 또한 훈련교사의 교육을 강화하고 교육성과에 따라 차등적인 적용이 필요하다는 의견이 제안되었다.

그냥 교육하는 것이 아니라 나중을 위해서도 자발적으로 많이 하십니다. 단지 학위를 더 주고 싶은 게 아니라 훈련교사들의 교육수준, 지식수준을 높이기 위해 하는 것이 좋다고 생각합니다. 일부 평생교육기관이 아니라 능개원이 원래 자기 직종에 맞게 교육받는 곳인데 거기에 맞게 학제가 좀 인정되면 좋겠습니다.
- 김○○

훈련교사의 전문성은 능개원에서 열심히 교육하고 있기 때문에 직업훈련교사에 대한 교육을 좀 강화시켰으면 좋겠는데... 단순히 교육에 참가했기 때문에 지원해주는 게 아니라 실제 교육성과에 따라서 정부 지원에 좀 차등을 두어 훈련교사들이 교육에 참가할 수 있게 해주면 좋을 것 같습니다. - 김○○

과연 훈련교사 역량을 제대로 파악하고 있는지, 훈련교사에 대한 어떤 수요와 공급이 투명하게 되어 있는지에 대한 파악이 중요합니다. 실제로 지금 어떤 처우를 받고 있는 건지 파악할 필요가 있고 임금이 어느 정도 영향을 받는지, 교육에 대한 니즈는 얼마인지 이런 것들을 함께 생각할 필요가 있습니다.
- 장○○

자질이 좀 안 부족한 훈련교사는 퇴출되어야 합니다. 오래된 훈련교사가 전문성이 있을 것이라고 생각하지만 오래될수록 신기술을 갖지 못하는 경우도 많이 있습니다. 훈련교사의 자질이 부족한 경우가 굉장히 많아요, 오래된 훈련교사가 자질이 없고 기술이 없으면 퇴출되는 것도 필요하다고 생각합니다.
- 안○○

그 기관에서 보수교육, 교수법 교육이라든지 능개원 교육에 대해 안내도 하고 교육 프로그램을 만들어서 제공한다면 공신력이 생길 것 같습니다.
- 김○○

훈련교사의 설정성 강화... 직종별로 특화된 기업이나 대학이 학위를 부여하지만 현장성 있는 최신의 기술이나 전문기술을 계속 공급해주는 것이 필요합니다. 그 연수에 대해 강화하는 것이 필요한데, 그 강화를 누가 어떻게 재원을 마련할 것인지도 분명히 하는 것이 중요합니다. 능개원에서 이러한 일을 중추적으로 하는 것이 필요합니다. - 소○○

3. 시사점

직업능력개발훈련교사 처우개선 연구와 관련된 FGI 분석 결과에서는 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위해서 정부 정책적인 기준이 필요한 사안으로 임금 기준 가이드라인 확립, 적정 복리후생제도의 정착, 훈련기관의 대형화·전문화를 통한 고용 임금 안정성 확보 등이 있었다. 이와 관련하여 훈련교사의 임금 및 인건비 기준이 만들어질 필요가 있다는 의견, 직종별 임금실태를 파악하여 지역별 훈련기관의 임금체계를 확인할 수 있는 방안이 필요하다는 의견, 복지제도 및 인사제도가 잘 갖추어진 기관에 대해 가점을 부여해야 한다는 의견 및 교사의 근로시간에 따라 주휴수당, 연차휴가, 월차휴가 등을 실시할 필요가 있다는 의견, 소규모 기관에 대한 국가 및 공공단체의 지원이 필요하다는 의견이 있었다.

둘째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위해 이익단체 및 복지단체 설립, 업무 부담 경감 노력이 필요하다는 의견이 있었다. 이익단체 및 복지단체 설립과 관련하여 자격증 소지자를 대상으로 임금과 업무 등을 관리하는 단체의 설립이 필요하다는 의견, 훈련교사의 부당한 처우를 해결하기 위한 신고처 마련이 필요하다는 의견이 있었다. 훈련교사의 업무 부담 경감과 관련하여서는 영세한 기관 등에서 인력의 한계로 인해 혼재되고 있는 교육·행정 업무의 구분을 실시하고 행정 업무의 부담을 줄이기 위한 행정시스템 구축이 필요하다는 의견이 제안되었는데, 훈련교사가 교육 및 휴가 등으로 자리를 비웠을 때 대체인력을 공급하는 시스템을 마련하는 측면에서도 행정시스템의 필요성은 타당하다는 의견이었다.

셋째, 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위한 기타 의견으로 훈련교사의 전문성 확보, 훈련기관 자격 보유자의 유인 향상이 있었다. 이와 관련하여 직업능력개발훈련교사 역량의 수준을 높이기 위한 학제 인정 과정의 필요, 전문성 제고를 위하여 교·강사의 자격증이 필요하다는 데에는 이의가 없었으나 현실적으로 자격제도 시행 이전부터 오랜 시간 동안 직업능력개발훈련교사로서 활동해온 인원들에게는 교·강사 활동에 직접적인 영향을 끼치지 않는다는 점이 문제점 중 하나로 지적되었다. 이러한

현실에 대한 개선책으로 자격을 보유하지 않은 교·강사를 활용하지 않도록 하는 다소 강경한 대책이 제안되었고, 이에 더하여 특정 과정에 대해서 자격 보유자를 의무적으로 채용하는 방안이 제시되었다. 이러한 의견은 훈련교사시장이 발전해나가기 위한 중장기적 방안으로서 타당할 수 있지만, 반발을 최소화하기 위한 제도적 장치를 함께 고려하는 것이 필요하겠다.

제4장

직업능력개발훈련교사 처우개선 방안

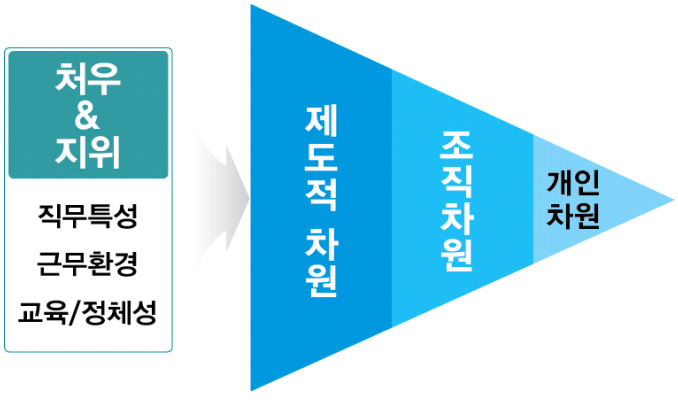
제1절 직업능력개발훈련교사 처우 관련 문제점

1. 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 요인

처우는 단일 요소로 설명할 수 있는 개념이 아니다. 업무를 수행하는 근로자가 자신의 역량을 효과적이고 효율적으로 발휘할 수 있도록 적절한 보상과 의무가 주어져야 하고, 직무수행 과정이 원활하면서도 안정적인 환경에서 이루어질 수 있도록 조성해주는 복합적인 개념이다. 따라서 이러한 처우는 개인 차원, 조직 차원, 제도적 차원에서 살펴보아야 한다. 이러한 각각의 차원에서 필요한 요인들이 제대로 갖추어지지 않는다면 수행 업무에 대한 적절한 대우는 이루어지지 않는다. 직업능력개발훈련교사의 처우도 마찬가지이다.

일반적으로 처우는 교육훈련·정체성, 근무 환경, 직무 특성 등으로 구성되고, 각 특성들이 상호작용하여 충족되지 않는 경우 적절한 처우를 기대하기는 어렵다. 그리고 업무를 수행하는 근로자의 정확한 처우를 위해서는 근로자 개인 차원, 조직(학교나 학원) 차원, 제도적 차원에서 각 특성의 요건이 채워질 수 있도록 하여야 한다.

〔그림 4-1〕 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 요인



직업능력개발훈련교사의 처우를 구성하는 주요 영역을 살펴보면 다음과 같다. 첫째는 근무 환경과 관련한 영역이다. 여기서 말하는 근무 환경에는 급여체계, 복리후생체계, 업무환경체계, 휴가체계 등을 들 수 있다. 둘째는 직무 특성과 관련한 영역이다. 여기서 말하는 직무 특성이란 업무량과 적정인력, 업무 스트레스 등을 말한다. 셋째는 전문직 관련한 영역이다. 전문직 관련한 내용에는 사회적 인식의 문제 및 전문성 강화와 관련된 내용 등을 들 수 있다.

2. 직업능력개발훈련교사의 처우 관련 주요 문제점

본 연구는 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 통한 직업훈련시장의 질 제고를 목적으로 진행되었다. 본 연구 목적 달성을 위해 직업능력개발훈련교사의 노동시장에서의 특성을 분석하였고, 직업능력개발훈련교사 및 기관장을 대상으로 인터뷰를 실시하고 이를 분석하였다. 분석 결과 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

가. 고용 안정성 미흡

직업능력개발훈련교사의 고용형태는 정규직, 비정규직, 시간강사로 나눌 수 있다. 정규직 직업능력개발훈련교사란 훈련기관에서 훈련생을 대상으로 상담을 실시하고 주 5일 이상 혹은 40시간 이상 근무하면서 전임

으로 고정급(고정급+성과급 포함)을 받는 교사의 유형이다. 비정규직 직업능력개발훈련교사란 훈련기관에서 훈련생 대상으로 상담을 실시하나 주당 근무일수와 근무시간에 상관없이 비전임으로 시간급을 받는 교사의 유형을 말한다. 시간강사는 훈련기관에서 훈련생 대상으로 상담을 실시하지 않는 교사의 유형이다.

일반적으로 직업능력개발훈련교사는 고용안전성과 근로조건의 직무만족도가 상당히 낮기 때문에 노동시장 내 이동성이 매우 높은 것으로 나타났다. 연구 결과에 따르면 전체 임금근로자의 근속년수가 6.4년인 것에 비해 직업능력개발훈련교사 자격을 가진 교사는 6.2년, 자격을 갖추지 못한 교사는 4.7년으로 나타났다. 특히 자격을 갖지 못한 직업능력개발훈련교사의 고용안정성이 상대적으로 취약하다고 할 수 있다. 이는 주로 민간직업훈련기관의 영세성에서 그 원인을 찾을 수 있다. 사업체 훈련기관과 직업훈련학원을 제외한 대부분의 민간직업훈련기관은 정부의 직업훈련 민간위탁사업에 거의 전적으로 의존하여 직업훈련을 실시하고 있다. 더불어 우리나라 현행 민간위탁은 위탁기간의 선정을 1년 또는 3년 단위로 선정하기 때문에 훈련시장의 불안전성이 상당히 높다고 할 수 있다.

나. 적정 임금수준 미충족

직업능력개발훈련교사들은 직무 특성, 학력, 경력, 근무시간에 따른 적정 임금을 받지 못하고 있다. 조사 결과에 따르면 자격을 갖고 있는 직업능력개발훈련교사의 월평균임금은 218.6만원이고 자격을 갖고 있지 않은 직업능력개발훈련교사의 월평균임금은 192.5만원으로 교육서비스 업종에 종사하는 근로자의 월평균임금인 219만원에도 미치지 못하는 실정이다. 따라서 직업능력개발훈련교사의 기대임금 충족은 어려운 편이다. 임금 이외에 지급되는 별도의 보상, 상여금, 인센티브에 대해서 직업훈련기관은 인센티브만을 제공하는 것으로 나타났다. 2014년도에 한국기술교육대학교 HRD센터에서 수행한 실태조사 결과에 따르면 직업훈련기관의 과반수를 약간 넘는 50.1%가 인센티브 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났으며, 49.5%는 운영하지 않는 것으로 나타났다. 결국 직업능력개발훈련

교사의 50%는 연봉제 임금 이외에 별도의 보상체계가 존재하지 않는다고 볼 수 있다(김주일, 2014).

대부분의 직업훈련기관들이 사업비를 통해 인건비를 보조받고 있기 때문에, 훈련기관장들은 기관 운영비 확보를 위해 인건비를 일정 수준으로 제한하면서 직업능력개발훈련교사의 역량이나 경력에 따른 적정 인건비를 지급하지 못하는 실정이다. 특히나 장기근속을 위해 자체적으로 경력에 따른 호봉 승급 등의 급여체계를 갖추고 운영하여야 하나, 훈련기관들이 사업비를 받지 못하면 고용 자체가 어려워지는 구조 속에서 중소형의 학원이나 학교들은 실질적인 적정 급여를 보장하지 못하고 있다.

더불어 직업능력개발훈련교사의 초과근무에 대한 보상체계도 적절히 이루어지지 않고 있다. 직업능력개발훈련교사의 업무가 가르치는 일 이외에도 학생들의 정서 관리, 취업처 발굴 및 연결 등의 업무를 하여야 하는 특수성에 비추어볼 때, 초과근무가 당연시되고 있음에도 초과근무에 따른 초과근무수당(임금의 1.5배)을 제공하지 않거나 제공하더라도 기관장의 판단에 따라 예산 상황에 따라 제한적으로 제공하는 경우가 발생하고 있다. 또한 예산이 부족할 시에 활용할 수 있는 대체근무제도의 운영도 교육의 특수성을 감안할 때 제대로 운영되지 못하는 것으로 보인다.

다. 열악한 복리후생제도

직업의 안정성 측면에서 볼 때 적정 임금수준이 충족되지 못한다면 직원들의 고용안정성을 높이기 위해 체계화된 복리후생제도를 도입하여 운영하는 것이 중요하다. 그러나 우리나라 현실에서 직업능력개발훈련교사를 위한 훈련기관의 복리후생제도는 기관 규모에 따라 편차가 존재하고 있다. 조사 결과에 따르면 4대가 아닌 3대 고용보험(건강보험, 고용보험, 국민연금) 가입률은 직업능력개발훈련교사 자격 보유자가 74.4%, 자격을 없는 직업능력개발훈련교사가 60.9%로 전체 임금근로자의 가입률 66.9%에 비추어 볼 때 미흡한 실정이다. 더군다나 가르치는 직업은 보수의 규모보다는 직업의 안정성이 매우 중요하기 때문에 안정적으로 훈련생들을 가르치고 지도하기 위해서는 4대 보험 가입이 필수적이다. 이외에도 휴가의

사용 등에 대해 명확한 규정아래 보호받지 못하는 직업능력개발훈련교사들이 있는 것으로 조사되었다. 이러한 복리후생제도는 훈련기관의 경영 여건에 따라, 그리고 훈련기관장의 의지에 따라 편차가 많은 것으로 보인다.

라. 훈련교사의 업무 과다

직업능력개발훈련교사 직업을 선택하였다가 타 업종으로 전환한 근로자의 면담 결과를 살펴보면 현재 수행하고 있는 업무에 비해 직업능력개발훈련교사의 업무 강도는 높고 임금이 낮다는 점을 지적하고 있다. 또한 인터뷰 결과를 보면 대부분의 직업능력개발훈련교사가 훈련기관의 규모에 상관없이 상당한 시간의 추가 업무를 수행하는데 이에 따른 별도의 보상이 없다는 의견이었다. 직업능력개발훈련교사들은 훈련기관 규모의 차이에 상관없이 정규수업, 행정업무, 수강생관리, 취업관리 등의 추가 업무를 수행하고 있으며, 상황에 따라 직무의 변동 또한 높은 것으로 조사되었다. 이는 훈련기관에서 직업능력개발훈련교사에 대한 명확한 역할 정의 및 적절한 업무분장을 하지 않고 일을 하고 있기 때문인 것으로 보인다. 일반적으로 직업능력개발훈련교사는 산업의 수요조사, 훈련과정의 기획 및 개발, 이론 및 실기 강의, 상담 및 취업지도 등의 다양한 역할을 수행하고 있으며, 특히 훈련생을 대상으로 기본 주당 15시간 이상의 강의를 담당하고 있는 것으로 나타났다.

마. 전문성 강화 기회 부족

직업능력개발훈련교사의 전문성 개발을 위한 장치가 부족하다. 연구결과에 따르면 직업능력개발훈련교사는 직업능력개발훈련교사 자격을 보유한 교사는 75% 정도가, 자격을 보유하고 있지 못한 훈련교사는 40% 정도가 교육훈련에 참가하고 있는 것으로 나타났다. 또한 개인역량 개발을 위해 대학이나 대학원에 다니고 있는 비율이 현저히 낮을 뿐만 아니라 연수 및 향상교육에 참여한 경험이 있는 직업능력개발훈련교사 수가 채 절반이 되지 않는 것으로 나타났다(김주일, 2014). 일정 수준의 직업능력

개발훈련 서비스를 제공하기 위해서는 직업능력개발훈련교사의 시기별·업무별·수준별 교육이 필수적이다. 그러나 직업능력개발훈련교사들은 과도한 업무량이나 대체인력이 부재하기 때문에 직업능력개발훈련교사로서의 전문성을 신장시킬 수 있는 기회를 갖지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 직업능력개발훈련교사의 전문성 기회 부족은 근로자 직업훈련 및 교육의 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

바. 직업에 대한 사회적 인식의 부족

열악한 근무환경 및 처우에도 불구하고 많은 직업능력개발훈련교사들이 학생들을 가르치고 지도하여 취업시키는 업무 자체에는 만족하고 있었다. 그러나 우리나라에서의 직업훈련에 대한 인식이 상대적으로 낮기 때문에 직업능력개발훈련교사들은 직업으로서의 훈련교사 직업에 대한 낮은 평가 등으로 장기적인 직업인으로서의 비전을 갖고 있지는 못한 듯 보였다. 즉 내적인 측면에서의 직무만족은 크지만 외적인 측면에서의 직무만족은 낮은 것으로 보인다. 따라서 이러한 사회적인 인식을 전환시킬 수 있도록 직업능력개발훈련교사에 대한 처우 및 근무환경을 지속적으로 개선해나갈 필요가 있다.

3. 직업능력개발훈련교사의 처우 관련 근본원인 분석

직업능력개발훈련교사에 대한 조사 결과 직업능력개발훈련교사들의 처우와 관련된 문제점은 고용안정성 미흡, 적정 임금수준 미충족, 열악한 복리후생제도, 훈련교사의 업무 과다, 전문성 강화 기회 부족, 직업에 대한 사회적 인식 부족 등으로 나타났다. 따라서 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 이러한 문제에 영향을 미치는 요인을 종합적으로 탐구하여 이에 대한 개선책을 수립하는 것이 필요하다.

이학종·양혁승(2012)에 따르면 구성원의 보상은 외적요소와 내적요소에 영향을 받는다. 외적요소는 지역경제 및 생활수준, 인력시장의 인력수급, 경쟁업체의 임금 수준, 노사관계, 법규(최저임금 등)이다. 내적요소는 조직체의 규모와 지불능력, 생산성, 경영이념 및 임금정책, 직무의 가

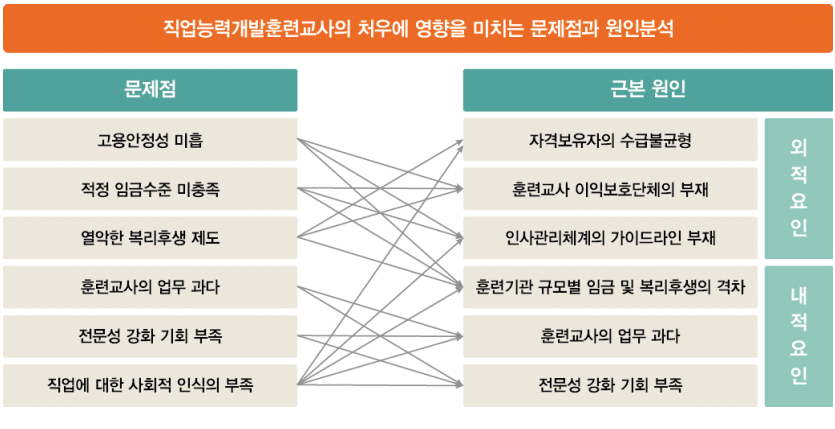
치, 구성원의 능력 및 성과이다. 따라서 직업능력개발훈련교사의 보상도 이러한 요소를 고려하여 산정하여야 한다. 이 중 일반적인 기업체의 특성과는 다른 직업훈련시장의 특성을 고려할 때, 외적요소로는 인력시장의 인력 수급, 노동조합, 법규 등이, 내적요소로는 조직체의 규모와 지불능력, 생산성, 구성원의 능력 및 성과 등의 요소가 직업능력개발훈련교사의 처우수준에 영향을 미치는 핵심요소라 할 수 있다.

상기에서 제기된 문제점을 바탕으로 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 핵심 원인들을 이학종·양혁승(2012)의 구분에 따라 재분석하면 다음의 근본 원인으로 구분될 수 있다. 먼저, 처우와 관련된 외적요인이다. 주요 외적요인으로는 첫째, 자격 보유자의 수급 불균형을 들 수 있다. 즉 자격을 보유한 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 참여하지 않고 오히려 자격을 보유하지 않은 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 더 많이 참여하고 있는 것이다. 이는 직업능력개발훈련교사에 대한 인식을 저해하고 직업능력개발훈련교사로서의 적절한 처우를 보장받도록 주장하는 것을 방해하는 요인으로 작용하고 있다. 둘째, 훈련교사의 이익 및 복지를 적극적으로 지원할 수 있는 단체의 부재이다. 모든 노동시장에서 일하는 근로자들은 자신의 직종에 적합한 노동조합 등의 이익보호단체를 두고 있다. 그러나 비정상적인 상황 하에서 직업능력개발훈련교사 직종에 근무하는 대부분의 직업능력개발훈련교사들은 이러한 보호를 받지 못하고 있다. 따라서 자신들의 이익 및 복지에 대한 주장을 원천적으로 하기 어려운 상황이며, 직업훈련기관의 상황이나 기관장의 재량에 따라 처우가 결정되는 상황 속에서 일하고 있는 것이 현실이다. 셋째, 훈련기관에서 임금을 포함한 활용 가능한 인사관리체계 가이드라인의 부재이다. 지금처럼 직업능력개발훈련교사의 처우가 열악하고 훈련기관에 따라 편차가 크다면 정부에서 일정 부분의 가이드라인을 제시하여 직업능력개발훈련교사의 처우가 개선될 수 있도록 하여야 한다. 현재 영세한 직업훈련기관들은 직업능력개발훈련교사를 위한 명확한 인사관리체계 및 급여체계를 가지고 있지 않으며, 심지어는 근로계약서를 쓰지 않고 훈련교사를 고용하고 있기도 하다. 따라서 양질의 직업능력개발훈련교사를 통한 직업훈련의 질 관리를 위해서는 직업능력개발훈련교사의 인사관리 및 임

금에 대한 가이드라인을 설정하여 제공하는 것이 필요하다.

직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 요인으로는 내적요인도 있다. 주요 내적요인은 다음과 같다. 첫째, 훈련기관 규모에 따른 임금 및 복리후생의 지불능력의 편차가 심하다는 것이다. 규모가 상대적으로 크고 역사가 오래된 훈련기관은 훈련기관장의 의지 아래 안정적인 임금 지급 및 복리후생제도를 운영하고 있다. 그러나 사업비에 전적으로 의존하는 상대적으로 열악한 훈련기관은 제대로 된 인사관리의 기준 및 처우를 제공하지 못하고 있는 것이 현실이다. 이는 기관장의 의지와도 연계가 되는 부분이다. 둘째, 훈련교사의 업무 과다이다. 많은 직업능력개발훈련교사들이 처우 수준에 비해 많은 업무를 수행하고 있다는 점을 지적하고 있다. 훈련의 질을 높이기 위해서는 직업능력개발훈련교사의 적정 업무를 산출하여 이를 기반으로 훈련을 실시하도록 훈련기관 내에서 업무를 효율적으로 분담하여 운영할 필요가 있다. 셋째, 직업능력개발훈련교사의 업무 전문성 강화 기회의 부족이다. 직업능력개발훈련교사들은 높은 업무 강도로 인한 업무 공백 등의 이유로 전문성 강화를 위한 훈련에 적극적으로 참여하고 있지 못하며, 더 나은 전문성을 갖출 수 있는 상위 단계의 교육 기회도 갖지 못하고 있는 것이 현실이다. 따라서 이러한 근본원인을 개선할 수 있도록 제도를 강화하고 훈련기관의 체계를 갖추고 개인이 역량을 발휘할 수 있도록 하여야 한다.

〔그림 4-2〕 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 문제점과 원인 분석



제2절 직업능력개발훈련교사 처우개선 방안

직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위해서는 처우에 영향을 주는 각 주체들이 적극적으로 문제를 인지하고 이를 해결해나가기 위한 해결책을 모색할 때 실질적인 개선이 일어날 수 있다. 직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위해서는 처우와 관련된 외적요소와 내적요소가 무엇인지를 파악하여 이를 바탕으로 제도를 개선해나가는 것이 필요하다. 이러한 배경하에 앞에서 제시한 직업능력개발훈련교사의 처우에 영향을 미치는 근본원인들에 대하여 외적요인에 대한 개선방안 및 내적요인에 대한 개선방안을 제시하고자 한다. 여기서 외적요인에 대한 개선방안은 주로 정부가 주도하여 제도적 차원에서 개선이 필요한 방안을 말하고, 내적요인에 대한 개선방안은 대체로 훈련기관이라는 조직 차원에서 훈련기관장이 주도하여 개선이 필요한 방안을 말한다. 그리고 내적요인의 전문성 부분은 훈련기관 및 이해당사자인 직업능력개발훈련교사 개인이 주도적으로 참여해나가야 하는 방안이다.

1. 직업능력개발훈련교사 처우 외적요인에 대한 개선방안

가. 훈련기관 자격 보유자의 유인

직업능력개발훈련교사의 보상에 장기적으로 영향을 미칠 수 있는 요인은 인력시장에서의 인력 수급이다. 현재 직업능력개발훈련교사 시장의 가장 큰 문제는 직업능력개발훈련교사 자격제도의 유명무실화에 따른 자격증의 실효성 상실이다. 조사 결과에 따르면 직업능력개발훈련교사 자격증을 보유한 사람의 20%만이 직업훈련기관에서 일을 하고 있어, 직업능력개발훈련교사의 자격이 있는 양질의 교사가 훈련시장에 유입되지 못하고 있는 실정이다. 실제로 직업훈련기관에서 일하는 직업능력개발훈련교사의 20% 정도만이 직업능력개발훈련교사의 자격을 보유하고 있으므로 나머지 80%의 자격을 갖추지 못한 직업능력개발훈련교사를 선별하여 자격을 취득할 수 있도록 지원하거나 자격을 보유한 직업능력개발훈련교

사가 훈련기관으로 돌아와서 훈련을 실시할 수 있도록 하여야 한다. 직업능력개발훈련교사에 대한 수요는 매년 동일한 것으로 보인다. 문제는 양질의 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 유입될 수 있도록 하여야 하는데, 이를 위해서는 인력 수급 차원에서 매년 적절한 수준의 직업능력개발훈련교사가 배출될 수 있도록 공급을 조절하는 것이 필요하다. 특히 경력은 많으나 자격을 보유하고 있지 않은 현장의 직업능력개발훈련교사에 대한 자격 취득의 기회를 제공하여야 한다.

이를 위해 정책적으로 두 가지 방안에 초점을 맞추어야 한다. 첫째, 훈련기관 인증평가 및 집체훈련 심사평가 시 직업능력개발훈련교사 자격을 보유한 직업능력개발훈련교사가 많은 기관에 대해 지속적으로 가점과 인센티브를 높일 수 있도록 하여야 한다. 예를 들면 현재 기관당 1명으로 되어 있는 직업능력개발훈련교사 자격 보유를 2명 이상으로 높이고 장기적으로는 자격을 보유하지 않은 훈련교사가 있을 때에는 감점을 주는 방식으로 제도를 운영해 나가면서 자격을 보유한 양질의 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 유입될 수 있도록 하여야 한다. 또는 그 반대의 방법도 추진할 수 있다. 직업능력개발훈련교사의 자격을 보유하지 않은 기관에 대해서는 우수기관 인증 등을 취소하는 네거티브 방식도 고려할 수 있다.

둘째, 집체훈련 심사평가 시 국기 직종이나 특정 대상을 교육하는 훈련과정의 경우에는 훈련교사 자격증을 가진 직업능력개발훈련교사가 훈련을 담당하도록 의무화하는 방안도 고려할 수 있다. 현실적으로 모든 훈련과정을 대상으로 직업능력개발훈련교사가 훈련을 담당하기 힘들다면 국가 차원에서 직업능력개발훈련교사 자격증을 가진 양질의 직업능력개발훈련교사가 필요한 훈련과정을 중심으로 먼저 의무화하고 점차 그 폭을 확대하는 방안을 운영하는 것도 필요하다. 예를 들어 장기훈련과정은 과거에 우선 선정 직종일 때는 직업능력개발훈련교사 면허 소지자로 교사의 자격을 제한했었는데 국기로 바뀌고 계좌제가 들어오면서 직업능력개발훈련교사의 자격이 없이도 운영할 수 있도록 확대되었는데, 현재 중소기업특화라든지 특화훈련과정은 훈련비가 높기 때문에 직업능력개발훈련교사 자격증이 있는 소지자만 강의할 수 있도록 하는 방안도 생각할 수 있다. 또는 NCS 수준별로 제한하는 방법도 생각해 볼 수 있다. 일반적으

로 NCS 1-2 수준은 자격이 없는 일반강사들도 할 수 있도록 하되, NCS 3수준 또는 4수준 이상에서는 반드시 직업능력개발훈련교사의 자격이 있는 훈련교사만이 훈련을 실시하도록 하는 것도 고려해볼 수 있다.

셋째, 직업능력개발 훈련자격을 보유한 훈련교사가 훈련을 실시하는 경우에는 교사의 질을 담보하기 때문에 훈련생이 부담하는 자기부담금을 일정 부분 인하하는 것을 허용하는 방안도 고려할 수 있다. 현행 훈련에서는 훈련생들의 자기주도적인 참여를 유도하기 위하여 일정 비율의 자기부담금을 훈련생이 부담하도록 하고 있다. 이러한 상황에서 훈련생의 자기부담금을 일정 부분 완화한다면 훈련생 모집 등에 있어 유리하게 작용할 수 있는바 이런 부분을 감안하여 자격을 보유한 직업능력개발훈련교사가 있는 경우에는 이를 완화한다면 훈련기관에서 자격 있는 직업능력개발훈련교사를 보유하고자 할 것이다.

넷째, 현 단계에서 이 제도를 추진했을 때 생길 수 있는 훈련시장에서의 혼란을 최소화하기 위해서는 자격을 보유하고 있지는 않지만 훈련시장에서 직업능력개발훈련교사로 활동하는 인력들이 자격을 취득할 수 있도록 자격취득과정에 입과 할 수 있는 기회를 높일 수 있도록 하여야 한다. 현재 한국기술교육대학교 능력개발교육원에서 실시하는 과정에 일정한 경력 심사를 거쳐 선발된 현장의 자격을 보유하지 않은 우수한 훈련교사가 직업능력개발훈련교사 3급의 자격을 취득할 수 있도록 제도를 강화하는 것이 필요하다. 그리고 장기적으로는 훈련시장에서 일하는 모든 직업능력개발훈련교사가 자격을 보유하고 훈련을 실시할 수 있도록 하여야 할 것이다.

나. 훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립

노동조합 또한 직업능력개발훈련교사의 보상에 영향을 줄 수 있는 요인이다. 노동조합의 목적은 조합 구성원들의 임금과 작업조건 등의 복지를 향상시키는 데 있다. 따라서 일반적으로 노조가 만들어진 조직체의 임금수준이 노조가 만들어지지 않은 조직체와 비교할 때 더 높은 경향을 보인다. 따라서 직업능력개발훈련교사의 처우를 개선하기 위해서는 직업능

력개발훈련교사들의 이익과 복지를 옹호해 줄 수 있는 단체의 설립이 필요하다.

첫째, 직업능력개발훈련교사를 위한 협회를 만들어 운영하는 것이 필요하다. 장기적으로는 직업능력개발훈련교사를 대상으로 한 노동조합을 설립하여 운영하는 것이 바람직하나, 초기 단계에서는 직업능력개발훈련교사의 이익을 대변하고 상호 의사소통할 수 있는 건전한 협회를 만들어 운영하는 것이 필요하다. 다만 훈련교사라는 직업의 특수성에 비추어 훈련생을 가르치는 신성한 직업으로서의 품위를 잃지 않는 범위 내에서 직업능력개발훈련교사의 권익을 지켜나갈 수 있도록 하여야 한다. 구체적으로 직업능력개발훈련교사 협회에서는 정규직, 비정규직, 시간강사 등의 직업능력개발훈련교사가 가입할 수 있도록 하여, 직업훈련의 질을 향상시키고 직업능력개발훈련교사의 권익을 보호할 수 있도록 하여야 한다.

예를 들어 직업능력개발훈련교사의 처우에 대해 근로기준법을 위반하거나 부당한 처우를 당하는 경우에는 법률적인 자문서비스 등을 제공하여 이를 바로잡을 수 있도록 하여야 한다. 더불어 이러한 직업능력개발훈련교사 협회에 가입한 직업능력개발훈련교사를 대상으로 직업능력개발훈련교사의 이직을 유연하게 할 수 있도록 하는 서비스를 제공하는 플랫폼을 구축하여 능력 있고 역량 있는 직업능력개발훈련교사가 우수한 훈련기관에서 일할 수 있도록 매칭 시켜주는 것도 장기적으로 필요하다.

둘째, 직업능력개발훈련교사의 복지 향상을 위한 단체를 설립하는 것을 검토하여야 한다. 예를 들면 가칭 '직업능력개발훈련교사 공제회'를 설립하여 직업능력개발훈련교사들이 연금과 복리후생의 혜택을 받을 수 있도록 하여 직업능력개발훈련교사의 직업의 안정성을 도모하고 자긍심을 높일 수 있도록 하는 것이 필요하다. 국내의 교사와 관련한 유사한 제도로는 한국교직원공제회를 들 수 있다. 한국교직원공제회(The Korean Teachers's Credit Union)은 모든 교직원들이 재직 중에는 물론 퇴직 후에도 교직의 보람과 생활의 풍요함을 누릴 수 있도록 특별법(법률 제2296호)으로 설립된 정부 보장의 교직원 복지기관이다(한국교직원공제회, 2016). 한국교직원공제회에서는 법령과 정관의 규정에 따라 회원들의 재직 중 불의의 사고에 대비하고 노후의 생활안정을 위해 다음과 같은 사업

을 전개하고 있다. 첫째는 회원에 대한 급여사업이다. 둘째는 회원에 대한 대여사업이다. 셋째는 회원을 위한 각종 복리후생사업이다. 넷째는 기금 조성을 위한 사업이다. 다섯째는 목적을 달성하기 위한 수익사업이다. 한국교직원공제회는 한국교직원공제회법에 의해 운영되고 있다. 따라서 직업능력개발훈련교사들도 직업능력개발훈련교사 공제회를 통해 직업능력개발훈련교사들을 위한 급여사업(연금 포함)과 복리후생사업을 실시할 수 있도록 직업능력개발훈련교사 공제회법을 만들어 운영하는 것을 적극적으로 고려하여야 한다.

다. 인사관리 및 처우에 대한 가이드라인 확립

법규 또한 직업능력개발훈련교사의 적정 처우 수준에 영향을 미치는 요인이다. 일반적으로 최저임금법이나 정부의 임금 가이드라인 등도 조직체의 임금 수준에 영향을 준다. 특히 법령으로 제정된 최저임금법은 경제계획과 경제성장에 따라 최저임금 수준을 조정함으로써 조직체의 임금 수준 결정에 많은 영향을 준다. 따라서 직업능력개발훈련교사에 대해 임금 가이드라인을 제공해주는 것은 직업능력개발훈련교사의 처우에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 정부에서는 이에 따라 현실적인 가이드라인을 제시하고 이를 훈련기관 평가에 반영하는 것이 필요하다.

첫째, 훈련기관에서 활용 가능한 직업능력개발훈련교사를 위한 인사관리체계 구축을 위한 가이드라인을 제공하여야 한다. 현재 훈련기관에서는 훈련기관별로 자체적으로 직업능력개발훈련교사와 근로계약을 맺고 인사관리 계획에 따라 계획적인 인사관리를 실시하도록 하고 있다. 그러나 민간직업훈련기관의 경우 훈련기관의 규모나 훈련기관장의 성향에 따라 체계적으로 인사관리를 실시하는 곳도 있고 그렇지 않은 곳도 있는 실정이다. 특히 영세한 직업훈련기관들은 그 특성으로 볼 때 제대로 된 인사관리 전문가가 없기 때문에, 훈련기관에서 필요한 인사관리 시스템을 갖추지 못하는 곳도 있을 것으로 예상된다. 따라서 직업훈련기관들이 자체적인 인사관리 시스템을 갖출 수 있도록 가이드라인을 만들고 지원해 줄 필요가 있다. 이에 정부 차원에서 제도적으로 직업능력개발훈련교사

의 고용 안정성을 보장하고 처우를 개선하기 위하여 훈련기관의 규모(대형, 중형, 소형)별로 표준 인사관리 방안을 마련하여 훈련기관에 제시하여야 하며, 인적자원 관리 가이드라인에는 기본급, 인센티브, 복리후생제도에 대한 구체적인 내용을 포함하여야 한다.

인적자원 관리 가이드라인

1. 목 적

직업능력개발훈련교사 인적자원 관리 매뉴얼 발간 및 활용을 통해 훈련교사의 처우개선 및 전문성 제고와 함께 직업능력개발사업의 내실화를 도모함
우수 훈련기관에서 시행하고 있는 인적자원 관리 기능별 베스트 프랙티스들을 소개하고 전파
노동법상 최저 기준이 직업능력개발훈련교사의 고용관계에서 적용될 수 있도록 안내함

2. 매뉴얼 내용의 구성요소

국내 우수 훈련기관의 베스트 프랙티스의 핵심 성공요인 분석, 도입 방안 및 절차 안내
노동법을 포함한 훈련교사 인적자원 관리 관련 법제도 및 유관기관의 안내
직업능력심사평가원의 훈련기관 인증평가 및 집체훈련 심사평가 기준과 직업능력개발훈련교사의 인적자원 관리와의 연계방안 안내
- 매뉴얼 작성 시 훈련기관 특성 반영 방안(예: 기관 규모별, 공공/민간 등), 훈련교사 특성(예: 시간강사, 과정단위 고용, 연단위 고용, 정규직 등), 훈련과정 특성(국가기간전략산업직종, 실업자과정 등)

3. 인적자원 관리 기능별 구성요소

가. 채 용
1) 모 집
- 훈련과정에 적합한 훈련교사 모집 가능성 증대 방안
- 워크넷, 민간포털 활용 등 모집 원천 개발 방안
- HRD넷 등 훈련교사 Pool/DB 등 활용 가능성 검토
- 모집공고 작성방안(고용형태, 훈련교사 자격 우대사항 등 현황 조사와 개선)

2) 선 발
- 선발기준의 설정방안(인성, 직무 적합성 등)
- 선발도구의 선정방안(서류전형/면접/실연강의)

3) 근로계약 체결
- 근로계약서의 체결방법, 표준 및 고용형태별 근로계약서 양식 제공
- 최저임금법, 근로기준법, 기간제 및 단시간근로자 보호법 등 노동관계법상 최저기준 안내

나. 교육훈련 및 경력개발

- 교육훈련과정 안내: 코리아텍 능력개발교육원 NCS 교육훈련, 직업능력개발훈련교사 보수교육, 활용 가능한 e-learning 프로그램 등
- 교육훈련기간 보장방안: 대체교사 확보방안
- 교육훈련 지원방안(교사 자격 취득, 전문분야 자격 취득 등)

다. 평 가

- 평가기준과 기준의 선택방안(중도탈락률, 취업률, 자격취득률, 강의평가, 역량평가 등)
- 평가결과와 보상의 연계방안(성과급의 설계와 지급방안, 이수자평가 인센티브 등)
- 평가의 공정성과 신뢰성 확보방안

라. 보 상

- 기본급 형태별 보상관리 방안(시간급, 월급, 연봉제, 호봉표 등)
- 기본급 산정 시 경력인정 방안
- 각종 수당관리 방안(시간외 근로수당의 보장방안, 통상임금의 산출 등)
- 포괄임금역산제의 기준과 운용방안
- 전문자격 취득 수준 및 직업능력개발훈련교사 등급별 보상 차별화(경력인정) 방안

마. 복리후생

- 법정휴가 보장 및 법정외휴가 구축방안(훈련과정설계와 휴가설계의 연계 등)
- 4대 사회보험 적용(고용형태별 사회보험 관리 등)

바. 직무 및 승진

- 적정 직무설계방안(예: 직무 간소화, 직무 충실화 등)
- 직급설계(주임교사-평교사-보조교사 등)
- 보조교사 및 주임교사 활용방안
- 훈련과정 전환배치방안
- 고용센터, 직업능력개발심사평가원 등과 연계한 업무 경감 및 효율화 방안

사. 퇴 직

- 고용형태별 퇴직관리 방안

- 훈련과정 배제 등 이직사유 발생 시 관리방안
- 퇴직금 산출 및 지급방안
- 임금 체불 및 부당해고 예방방안

아. 의사소통

- 노사협의회·간담회 운영방안
- 고충처리제도 운영방안

자. 고용노동부의 직업능력개발훈련교사 지원제도 안내

- 스타훈련교사 선정 사업 등

둘째, 훈련기관의 특성을 고려하여 훈련기관에 적합한 인사관리 체계를 구축할 수 있도록 인사관리 체계 수립 컨설팅을 받는 것을 지원해주는 제도를 도입하여 운영할 필요가 있다. 현재 정부의 몇몇 부처에서는 중소기업 등을 대상으로 무료로 인사제도 구축 등의 컨설팅을 지원하는 제도를 실시하고 있다. 따라서 직업훈련기관의 특성에 맞는 인사관리 체계를 구축할 수 있도록 인사관리 전문가를 투입하여 훈련기관의 특성을 고려한 인사관리 시스템을 구축하여 직업능력개발훈련교사가 안정적으로 일할 수 있는 근무환경을 조성하는 것이 필요하다. 또는 직업훈련기관들이 공인노무사의 도움을 받아 기관의 규모와 상황에 맞는 인사관리 시스템을 갖출 수 있도록 가이드라인을 만들고 지원해 줄 필요가 있다.

셋째, 훈련기관의 인사관리 체계가 잘 갖추어져 있고 실제로 운영되고 있는지를 기관인증 평가 때 확인하여 반영하도록 하는 것이 필요하다. 기관인증을 위한 기관경영 평가항목에 인사관리 체계 구축에 대한 비중을 강화하고, 특히 직업능력개발훈련교사를 위한 처우 등이 실효성 있게 운영되고 있는지를 평가하는 것이 필요하다. 체계적인 직업능력개발훈련교사의 성과평가체계, 승진체계, 급여체계, 복리후생체계 등을 갖추고 있고 이를 실질적으로 실효성 있게 운영하고 있는지를 평가하여 기관인증에 반영하여야 한다.

넷째, 정부 차원에서 직업훈련기관장, 직업능력개발훈련교사의 임금에 대한 가이드라인을 제공해 주는 것이 필요하다. 본 연구에서 실시한 조사

결과에 따르면 직업능력개발훈련교사들은 정부에서 직업능력개발훈련교사를 대상으로 임금에 대한 가이드라인을 제공하거나 일정 부분의 급여를 직접적으로 제공하는 것을 선호하고 있다. 그러나 직업능력개발훈련교사에 대한 임금 가이드라인을 설정하는 방법에 있어서는 어떤 원칙을 따라야 하는지에 대한 논의가 필요하다. 예를 들어 교사라는 직업의 특수성을 감안하여 특성화고 교사나 공공직업훈련기관의 교사처럼 직종에 상관없이 일률적으로 지급하는 방안이 적합한지 또는 직업훈련 직종에 따라 차별적으로 받는 임금수준을 고려하여 직종별로 가이드라인을 제시하는 것이 적합한지에 대한 분석이 필요하다. 전자의 경우는 직업능력개발훈련교사에 대한 임금 가이드라인을 제공하는 것이 용이하나, 후자의 경우에는 임금 가이드라인을 만들어 운영하는 데 적잖은 시간과 노력이 필요한 것이 사실이다.

연구진에서 실시한 임금방정식에 직업능력개발훈련교사의 특성을 대입하여 추정한 기대임금과 실질임금의 평균적인 격차는 19만원으로, 현재 직업능력개발훈련교사가 아닌 다른 일을 할 경우 현재의 임금보다 9% 가량 더 많은 임금을 받을 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 임금 적정성 평가 결과를 참고하여 우수한 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 유입되거나 지속적으로 근무할 수 있도록 하기 위해서는 현재보다 9%가량 임금을 인상하여 직업능력개발훈련교사의 평균임금이 238만원 정도가 될 수 있도록 임금 가이드라인을 설정하여 제시하는 것이 필요하다.

다섯째, 현실적으로 활용 가능한 또 하나의 방법은 집체(통합)훈련 심사 시 직업능력개발훈련교사에 대한 인센티브를 훈련기관에서 미리 계획한 후 그 계획에 따라 정부가 사업비에서 직접적으로 지원하는 방안도 고려할 수 있다. 가칭 '직업능력개발훈련교사 인센티브 직접지급제도'를 도입하는 것이다. 직업능력개발훈련교사에 대한 모든 임금을 정부에서 직업능력개발훈련교사에게 직접적으로 지급하는 것은 훈련기관장이 발휘할 수 있는 훈련기관의 경영권을 침해하여 훈련기관장에 대한 직업능력개발훈련교사에 대한 통제권을 상실할 수 있는 우려가 있다. 따라서 훈련기관에서는 고용의 안정성 확보를 위해 훈련교사에게 기본급을 지급할 수 있도록 하면서, 훈련기관의 성과에 따른 연동으로 훈련기관에 지급되

는 인센티브는 훈련교사에게 직접적으로 지급하여 훈련기관이 임의로 인센티브를 활용하는 것을 제한하는 장치를 둘 필요가 있다. 이 방안은 집체(통합)훈련 심사 시에 직업능력개발훈련교사에게 지급할 인센티브를 미리 계획하여 심사를 완료한 후 과정을 운영하여, 과정이 종료되면 처음 계획안에 의거하여 직업능력개발훈련교사에게 인센티브가 지급될 수 있도록 하는 것이다. 이를 통해 훈련기관장은 예산을 사전에 체계적으로 계획하여 직업능력개발훈련교사에게 지급될 인센티브를 기관 운영에 전용하지 못하게 하는 효과가 있을 수 있고, 이를 통해 직업능력개발훈련교사들은 일한 만큼 안정적으로 대우를 받을 수 있는 기틀을 확립할 수 있을 것이다.

또는 현재 국비로 지원되는 훈련의 경우에는 시수, 인원수, 단가를 곱해서 훈련기관에 비용이 지급되는데, 이러한 경우 실제 직업능력개발훈련교사가 얼마를 받는지는 훈련기관과 훈련교사 간의 계약에 의거해서 진행되므로 알기가 어렵다. 따라서 직업능력개발훈련교사가 실제적으로 훈련에 어느 정도 관여하고 있는지를 확인한 후 직업능력개발훈련교사에게 직접적으로 임금을 지급하는 방식을 고려할 필요가 있다. 더불어 직업능력개발훈련교사의 참여율에 따라 직접적으로 지급하되, 직업훈련교사의 주당 강의시간이 너무 많아지지 않도록 적정한 선에서 한도를 주어 관리하도록 하는 것이 필요하다.

여섯째, 직업훈련기관에서는 직업능력개발훈련교사를 위한 시간외 근무수당 지급에 대한 규정을 마련하여 지급하도록 관리 감독을 강화하여야 한다. 직업능력개발훈련교사들 중 학생상담 및 취업처 발굴 등의 역할까지 수행하는 교사들은 과중한 업무부담 등으로 야근을 실시하는 경우가 많은데, 이때 법적으로 보장된 시간외 근무수당 등이 일부 지급되지 못하는 현상이 없도록 제도적으로 이를 방지할 수 있도록 하여야 한다.

2. 직업능력개발훈련교사 처우 내적요인에 대한 개선방안

가. 훈련기관 대형화·전문화를 통한 고용 및 처우 안정성 확보

직업능력개발훈련교사의 보상에 직접적인 영향을 주는 내적요인으로 들 수 있는 것은 조직체의 규모에 따른 지불능력이다. 일반적으로 조직체

의 규모가 크면 클수록 더 높은 능률성과 지불능력을 갖고 있기 때문에 임금수준이 높아지는 경향이 있다. 더불어 조직체의 성숙도도 임금수준에 영향을 주는 요인이다. 그리고 리스크가 높은 신규 사업을 시작하는 조직체는 일반적으로 높은 임금수준을 유지하는 반면에 교육계 등 오랜 역사를 가진 조직체의 임금은 낮은 경향을 보이고 있다. 이런 현상을 감안할 때 우선적으로 직업능력개발훈련교사의 처우를 높이기 위해서는 직업훈련기관의 대형화와 성숙도를 높일 수 있는 정책을 펼치는 것이 필요하다.

구체적으로는 훈련기관 인증평가 및 집체(통합)훈련 심사 시 정규직 직업능력개발훈련교사를 많이 보유하면 보유할수록 더 많은 인센티브를 지급받을 수 있도록 평가체계를 운영하는 것이 필요하다. 기존의 연구 결과를 보면 직업능력개발훈련교사들은 일자리의 안정성에 대한 부분 때문에 이직을 고려한다는 응답이 제일 높았다. 따라서 직업능력개발훈련교사를 구분할 때 정규직, 비정규직, 시간강사가 있다면 정규직 직업능력개발훈련교사의 비중을 높여나갈 수 있도록 하여야 한다. 직업능력개발훈련이 잘 운영되는 다른 나라의 경우 직업능력개발훈련교사가 공무원 신분인 특성화고 교사와 동등한 지위와 처우를 부여하는 사례를 많이 찾아볼 수 있다. 그러나 민간직업훈련기관에 의한 훈련이 많이 시행되는 우리나라의 구조에서는 쉬운 일이 아니므로, 정부 차원에서 인위적으로 정규직 직업능력개발훈련교사가 역할을 할 수 있도록 유도하여야 한다.

더불어 훈련기관에 대한 근로감독 및 재무와 인력에 대한 감사를 강화할 필요가 있다. 지속적으로 훈련기관의 질 관리를 위해 평가요소를 만들고 이를 기반으로 훈련기관을 양질화하는 노력을 펼치고는 있지만 직업능력개발훈련교사의 고용 및 처우와 관련하여 법이나 제도를 지키지 않는 경우에는 페널티를 부여할 수 있도록 근로감독 및 감사 등의 활동을 지속적으로 확대해 나가야 한다. 이와 병행하여 소규모의 직업훈련기관을 대상으로는 컨설팅을 실시하도록 하여야 한다. 실제적으로 생각은 있어도 어떻게 해야 하는지 알지 못해 인사관리를 제대로 못할 수도 있으므로 이러한 훈련기관들을 대상으로 컨설팅을 하는 것이 필요하다.

나. 적정 복리후생제도의 정착

기본임금과 수당, 그리고 성과급과 인센티브 이외에 조직 구성원들의 경제적인 안정과 삶의 질 향상을 위해 지원하는 간접적인 보상을 복리후생이라고 한다. 복리후생은 과거에는 임금에 더하여 주어지는 추가적인 혜택으로 생각해 왔으나, 지금은 복리후생이 총 보상에서 차지하는 비중이 커짐에 따라서 보다 포괄적인 개념으로 바뀌고 있다. 복리후생의 종류에는 법정복리후생, 경제적 복리후생, 건강과 여가, 휴가와 무노동시간 보상 등이 있다.

법정복리후생은 구성원들과 그 가족의 사회적 보장을 위하여 법에 의하여 보호받는 것이다. 현재 우리나라에서는 건강보험, 산업재해보험, 고용보험, 국민연금 등의 사회보험이 적용되어 조직에서 보험료의 일부 또는 전액을 부담하고 있다. 경제적 복리후생이란 구성원들과 그 가족의 경제적 안정에 직접 관련되는 프로그램이다. 예를 들면 주택급여와 주택소유를 위한 재정적 또는 제도적 지원, 구성원과 직계가족의 경조사와 재해에 대비하기 위한 공제제도, 구성원과 가족의 교육비 지원, 급식·통근·구매·매점 등 소비생활의 보조, 퇴직금과 의료비 등 법정복리 이외의 추가 혜택 부여, 예금 및 융자 등의 금융제도를 들 수 있다. 건강과 여가 측면의 복리후생으로는 의료실, 건강상담, 운동 및 여가시설 등 구성원들과 가족의 건강과 여가를 위한 시설과 서비스의 지원을 포함한다. 마지막으로 휴가와 무노동시간 보상의 복리후생으로는 법정 휴일과 병가, 연차휴가, 그리고 기타 개인적 사유로 인한 결근 등 실제로 일하지 않은 날과 시간에 대해서도 보상을 해준다. 현재 직업능력개발훈련교사의 복리후생 수준은 훈련기관의 규모에 따라 편차가 매우 크다. 인증을 받은 대형 훈련기관의 경우에는 이러한 복리후생제도가 비교적 잘 갖추어져 있으나, 그렇지 않은 중소 규모의 훈련기관의 경우에는 복리후생제도 자체의 도입이 어려운 실정이다. 따라서 직업능력개발훈련교사의 복리후생을 증진하기 위해 다음의 두 가지 제도를 도입할 것을 제안한다.

첫째, 훈련기관 인증평가 시에 모든 직업능력개발훈련교사의 4대 보험 가입 유무를 확인하여 가점을 주는 제도를 확대하여야 한다. 정규직, 비

정규직, 시간강사 등 모든 직업능력개발훈련교사의 직업적 안정성 확보를 위해서는 4대 보험의 가입이 절대적으로 필요하다. 따라서 고용노동부에서 정한 가이드라인을 활용하여 비정규직이나 시간강사 등도 보호를 받을 수 있도록 기관평가를 강화하여야 한다. 둘째, 휴가제도에 대한 공통된 기준을 확립하여 각 훈련기관이 준수할 수 있도록 지원하고 감독하는 것이 필요하다. 법정휴가, 병가, 연차휴가 등 법으로 보장된 휴가의 권한들이 훈련기관에서 잘 지켜질 수 있도록 훈련기관장에 대한 교육을 강화하고 관련한 감독을 실시하여야 한다.

다. 훈련교사의 업무 부담 경감

직업능력개발훈련교사의 업무를 살펴보면 일반 교육서비스직에 근무하는 직업과 비교할 더 많은 업무를 수행하고 있는 것이 현실이다. 통상적인 교육서비스직에 종사하는 교사들은 본업인 가르치는 일에 충실하고 있으나 직업능력개발훈련교사는 본업 이외에도 훈련생을 모집하고 훈련생을 상담하고 훈련생에 대한 취업을 알선하는 업무를 병행하고 있다. 이러한 업무는 직업훈련시장의 속성에 기인한 현상이어서 직업능력개발훈련교사의 본업이 아니라고 할 수는 없지만, 과도한 훈련생 모집이나 취업알선 등은 가르치는 본질을 훼손하여 양질의 훈련생을 양성하는 데 걸림돌로 작용할 수 있다. 우리나라의 경우에도 내실화된 직업훈련기관의 경우에는 어느 정도 이러한 업무를 분리하여 행정담당을 별도로 두어 직업능력개발훈련교사는 가르치는 일에만 집중하는 모습들을 볼 수 있다. 따라서 훈련기관의 내실화를 추구하는 동시에 훈련기관 내에서 업무를 분담하여 일정 부분의 모집이나 취업알선 또는 행정적인 일들은 행정을 담당하는 전문직원이 할 수 있도록 업무를 구분하여 주는 것이 바람직하다. 이를 위해 장기적으로는 기관인증 평가 시에 훈련기관 내에 적절한 업무분장이 이루어지고 있는지와 훈련교사를 지원할 수 있는 행정조직이 제대로 구축되어 있는지를 평가하는 것이 필요하다. 또는 직업능력개발훈련교사가 본업인 수업 이외에도 취업관리 등에 상당한 업무시간을 할애하고 있으므로 이러한 측면에서 본업인 수업준비와 강의에 더욱 집중하

도록 하기 위해 지역 고용센터와의 협력을 통해 직업능력개발훈련교사의 취업과 관련된 업무를 다소 경감시켜줄 필요가 있다.

또한 직업능력개발훈련교사의 수업시수 과다에 대한 부분도 고려하여야 한다. 일부 직업훈련기관의 경우 1일 최대 10시간의 강의를 하는 경우도 발생하고 있다. 따라서 훈련의 질을 담보하면서 직업능력개발훈련교사의 직업 안정성을 확보하기 위해서는 직업능력개발훈련교사의 주당 강의시간 등을 일정 시간 이내로 제한하여 운영하여야 한다.

더불어 행정업무의 경우에는 국가 차원에서 지속적인 전산화를 하도록 추진하여야 한다. 현재 공공부문의 직업훈련기관들은 많은 부분들이 전산화가 되어 있고 행정양식들이 구현되어 있어서 직업능력개발훈련교사의 업무가 상대적으로 효율적으로 이루어지고 있다. 이런 경우 교사의 역할은 평가 및 수업에 관한 일들에 집중할 수 있다. 하지만 현재 일반적인 직업훈련기관의 직업능력개발훈련교사의 경우는 상대적으로 전산화가 미흡하여 많은 부분들을 수작업으로 진행하고 있으므로 이를 정부 차원에서 전산화하려는 노력이 필요하다.

라. 훈련교사의 전문성 확보

직업능력개발훈련교사의 지속적인 전문성 강화를 위해서는 제도적인 장치의 마련이 시급하다. 직업능력개발훈련교사들은 훈련이라는 업무의 특수성 때문에 훈련과정이 실행되는 동안에는 전문성 강화를 위한 훈련 프로그램에 참여하는 것이 여의치 않다. 따라서 훈련교사를 대상으로 법정훈련이수시간제도를 도입하여 직업능력개발훈련교사의 전문성 신장에 기여하도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다. 예를 들어 정규직 직업능력개발훈련교사, 비정규직 직업능력개발훈련교사, 시간제 직업능력개발훈련교사를 대상으로 초기에는 연간 40시간 이상의 훈련과정에 의무적으로 참가하도록 하는 제도를 구축하고 점진적으로 훈련시간을 늘려나가는 것이 필요하다. 특히 40시간 이상의 의무훈련을 교사로서의 전문성 향상을 위한 훈련과, 직종의 전문성 향상을 위한 훈련으로 나누어 각기 20시간 이상을 이수하도록 하는 것이 바람직하다. 법정훈련이수시간을 채우지

못한 훈련교사는 훈련기관 인증평가 및 집체(통합)훈련 심사 시 감점을 주도록 하는 제도를 도입하여 운영하는 것을 권고한다.

더불어 직업능력개발훈련교사를 대상으로 한 해외 직업훈련기관에 대한 연수를 추진하는 것도 고려해 볼 수 있다. 스타훈련교사 등 우수한 강사를 대상으로 해외 직업훈련기관과 연계하여 직접적으로 우수한 국가의 직업훈련체계와 환경을 경험하고 훈련과 관련된 전문성을 신장시킬 수 있는 교육의 기회를 제공하는 것이 필요하다. 구체적으로는 독일이나 호주 등과 연계하여 최근 직업훈련의 추세와 시스템을 이해하고 외국의 우수 강사를 대상으로 훈련교사의 역할과 역량에 대한 심화된 훈련과정을 제공하여 지속적인 전문성 신장의 기회를 주도록 하여야 한다.

또한 우수한 훈련교사가 고등교육의 혜택을 받을 수 있도록 직업능력개발훈련교사를 대상으로 하는 대학원 학위(석사) 과정을 개설하여 시범적으로 운영한 뒤 확대하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다. 해외 독일 등의 사례를 보면 훈련교사의 전문성 강화를 위해 대학원 석사 과정을 통해 지속적으로 직업능력개발훈련교사를 양성하는 것을 볼 수 있다. 마찬가지로 직업능력개발훈련교사의 전문성 강화를 위해서는 고등교육의 기회를 지속적으로 제공하여 직업의 안정성 및 사회적 인식을 제고해 나가야 한다. 이를 위해 시범적으로 한국기술교육대학 등에 직업능력개발훈련교사를 위한 대학원 학위 과정을 정부의 지원 하에 신설하여 운영하는 것을 제안한다. 주 대상은 학사학위 이상을 보유한 스타훈련강사 또는 정규직 직업훈련교사 중 일정한 기준에 의해 선발된 사람을 대상으로 2년제 석사학위 과정을 신설하여 운영하는 방안을 검토하여야 한다.

구분	근본원인	목표	방안
외적	자격 보유자의 수급 불균형	훈련기관 자격 보유자의 유인	• 훈련기관 인증평가 및 집체훈련 심사평가 시 자격을 보유한 직업능력개발훈련교사 평가 부문을 강화 • 현재 직업훈련기관에서 근무하는 직업능력개발훈련교사 자격 미소지자에 대한 교육 기회 및 자격 취득 기회 확대
외적	훈련교사의 이익 및 복지를 적극적으로 지원할 수 있는 단체 부재	직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체 설립	• 직업능력개발훈련교사를 위한 협회 설립 추진 • 직업능력개발훈련교사를 위한 공제회법을 제정하고 공제회를 설립하여 직업능력개발훈련교사를 대상으로 급여, 연금, 복리후생 등을 지원 (예: 교직원공제회)
외적	인사관리 체계(임금 포함)에 대한 가이드라인 없음	직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인 확립	• 직업훈련기관을 위한 인사관리 체계 구축 가이드라인 제공 • 직업훈련기관의 규모와 특성에 맞는 인사관리 체계 수립 컨설팅 지원 • 직업훈련기관의 인사관리 체계 구축에 대한 평가 강화 • 직업훈련기관장 및 직업능력개발훈련교사에 대한 임금 가이드라인 제공 • 직업능력개발훈련교사 인센티브 직접지급제도 운영 • 시간외 근무수당 지급에 대한 규정 마련 제시
내적	훈련기관 규모에 따른 지불능력 편차	훈련기관의 대형화와 전문화를 통한 고용 및 임금 안정성 확보	• 급여의 고정급 지원이 가능한 훈련기관을 중심으로 훈련시장을 개편 • 정규직 직업훈련교사를 많이 보유한 훈련기관에 대한 지원 강화
내적	훈련기관에 따른 복리후생 편차	적정 복리후생 제도의 정착	• 정규직, 비정규직, 시간제 강사에 대한 4대 보험 의무화 추진 • 휴가 제도(법정휴가, 병가, 연차휴가 등)에 대한 규정 마련 제시
내적	훈련교사의 업무 과다	훈련교사의 업무 부담 경감	• 고용센터, 직업능력개발심사평가원 등과 연계한 업무 경감 및 효율화 방안 지속 추진
내적	훈련교사의 전문성 강화 기회 부족	훈련교사의 전문성 확보	• 법정교육이수시간제 도입을 통해 전문성 신장 기회 지속 제공 • 우수 직업능력개발훈련교사를 대상으로 하는 해외 연수 실시 • 직업능력개발훈련교사를 위한 대학원 학위(석사) 과정 신설 운영

제5장

결론 및 제언

제1절 결 론

직업능력개발훈련교사의 처우개선을 위해 직업능력개발훈련교사의 처우에 대한 문제점을 분석한 후 이에 대한 근본원인을 탐색하여 처우에 영향을 미치는 내적요인과 외적요인을 기준으로 처우개선 방안을 수립하여 제시하였다. 직업능력개발훈련교사에 대한 문제점으로는 고용 안정성 미흡, 적정 임금수준 미충족, 열악한 복리후생 제도, 훈련교사의 업무 과다, 전문성 강화 기회 부족, 직업에 대한 사회적 인식 부족 등을 들 수 있다. 이러한 문제점을 바탕으로 근본원인을 다시 외적요인과 내적요인으로 나누어 탐색하였다. 주요 외적요인으로는 첫째, 자격 보유자의 수급 불균형을 들 수 있다. 즉 자격을 보유한 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 참여하지 않고 오히려 자격을 보유하지 않은 직업능력개발훈련교사가 훈련시장에 더 많이 참여하고 있는 것이다. 둘째, 훈련교사의 이익 및 복지를 적극적으로 지원할 수 있는 단체의 부재이다. 셋째, 훈련기관에서 임금을 포함한 활용 가능한 인사관리 체계 가이드라인의 부재이다. 내적요인으로는 첫째, 훈련기관 규모에 따른 임금 및 복리후생의 지불능력 편차가 심하다는 것이다. 둘째, 훈련교사의 업무 과다이다. 셋째, 직업능력개발훈련교사의 업무 전문성 강화 기회의 부족이다.

상기에서 제시된 근본원인에 대하여 다음과 같은 처우개선 방안을 제안하였다. 여기서 외적요인에 대한 개선방안은 주로 정부가 주도하여 제도적 차원에서 개선이 필요한 방안을 말하고, 내적요인에 대한 개선방안은 대체로 훈련기관이라는 조직 차원에서 훈련기관장이 주도하여 개선이 필요한 방안을 말한다. 그리고 내적요인의 전문성 부분은 훈련기관 및 이해당사자인 직업능력개발훈련교사 개인이 주도적으로 참여해 나가야 하는 방안이다.

외적요인에 대한 개선방안으로는 첫째, 훈련기관 자격 보유자의 유인을 들 수 있다. 이를 위해서는 구체적으로 훈련기관 인증평가 및 집체훈련 심사평가 시 자격을 보유한 직업능력개발훈련교사 평가 부문을 강화하고 현재 직업훈련기관에서 근무하는 직업능력개발훈련교사 자격 미소지자에 대한 교육 기회 및 자격 취득 기회를 확대하여야 한다. 둘째, 직업능력개발훈련교사를 위한 이익단체 및 복지단체를 설립하는 것이다. 구체적으로는 직업능력개발훈련교사를 위한 협회 설립을 추진하고 직업능력개발훈련교사를 위한 공제회법을 제정하고 공제회를 설립하여 직업능력개발훈련교사를 대상으로 급여, 연금, 복리후생 등을 지원(예: 교직원공제회)하는 방안을 고려하여야 한다. 셋째, 직업능력개발훈련교사 처우를 위한 가이드라인을 확립하고 제시하여야 한다. 구체적으로는 직업훈련기관을 위한 인사관리 체계 구축 가이드라인을 제공하고 원하는 직업훈련기관에 대해 직업훈련기관의 규모와 특성에 맞는 인사관리 체계 수립 컨설팅을 지원하며 직업훈련기관의 인사관리 체계 구축에 대한 평가를 강화하여야 한다. 더불어 직업훈련기관장 및 직업능력개발훈련교사에 대한 임금 가이드라인을 제공하고 직업능력개발훈련교사를 대상으로 직접적으로 인센티브를 지급하는 제도를 운영하는 것을 고려하며 시간외 근무수당 지급에 대한 규정을 마련하여 제시하는 것이 필요하다.

내적요인에 대한 개선방안으로는 첫째, 훈련기관의 대형화와 전문화의 유도를 통한 직업능력개발훈련교사의 고용 및 임금 안정성을 확보하여야 한다. 세부적으로는 급여의 고정급 지원이 가능한 훈련기관을 중심으로 훈련시장을 개편하고 정규직 직업훈련교사를 많이 보유한 훈련기관에 대한 지원을 강화하도록 하여야 한다. 둘째, 적정 복리후생 제도가 직업훈

련기관에 정착될 수 있도록 하여야 한다. 세부적인 방안으로는 정규직, 비정규직, 시간제 강사에 대한 4대 보험 의무화를 추진하고 휴가 제도(법정휴가, 병가, 연차휴가 등)에 대한 규정을 마련하여 현장에 제시하여야 한다. 셋째, 훈련교사의 업무 부담을 경감시킬 수 있도록 하여야 한다. 고용센터 및 직업능력개발심사평가원 등과 연계하여 지속적인 업무 경감 및 효율화 방안을 추진하여야 한다. 넷째, 직업능력개발훈련교사의 전문성을 확보할 수 있도록 하여야 한다. 세부적으로는 법정교육이수시간제 도입을 통한 전문성 신장 기회를 지속적으로 제공하고 우수 직업능력개발훈련교사를 대상으로 해외 연수를 실시하여 직업능력개발훈련교사의 질을 높이며 직업능력개발훈련교사를 위한 대학원 학위(석사) 과정을 신설 운영하는 방안을 검토해 보아야 한다.

제2절 제 언

직업능력개발훈련교사의 처우 개선을 위해서는 처우에 영향을 주는 각 주체들이 적극적으로 문제를 인지하고 이를 해결해 나가기 위한 해결책을 모색할 때 실질적인 개선이 일어날 수 있다. 우선 제도적인 차원에서 정부가 주관하여 외적요인이 개선될 수 있도록 하여야 한다. 더불어 처우를 개선하는 데 있어 가장 큰 영향을 미치는 요인은 내적요인이다. 특히 훈련기관장들이 적극적으로 나서서 훈련기관 운영의 주요한 영향요인으로 직업능력개발훈련교사의 처우를 생각할 때 훈련의 질은 향상될 수 있다. 가장 먼저 직업능력개발훈련교사를 위한 인사제도를 도입·운영하여야 한다. 특히 직업능력개발훈련교사들이 직업의 안정성을 가질 수 있도록 정규직 중심의 고용형태를 갖추도록 노력하여야 한다. 직업훈련기관의 재원 중 일정 부분을 고정급여를 줄 수 있도록 조치를 취하고 직업능력개발훈련교사의 성과에 따라 인센티브를 제공할 수 있도록 인사 시스템을 유지하여야 한다. 또한 국가에서 규정한 4대 보험이나 휴가를 보장해주어 직업능력개발훈련교사 및 가족들이 안정적인 생활을 도모할 수 있도록 하여야 한다. 특히 인사제도의 핵심은 평가와 성과보상이다. 훈련

생들을 잘 지도하여 훈련생의 능력을 향상시켜 취업에 성공하도록 한 직업능력개발훈련교사에 대해 명확한 평가를 통해 인센티브를 제공함으로써 훈련생을 잘 지도할 수 있는 동기를 부여하는 방향으로 인사제도를 구축해 나갈 필요가 있다.

직업능력개발훈련교사는 가르친다는 업에 대한 자부심을 가지고 일을 해나갈 필요가 있다. 가르친다는 일은 신성한 일이다. 다른 사람을 체계적으로 훈련시켜 사회에 필요한 구성원으로 성장시킬 때 느끼는 보람을 가지고 일을 할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 직업능력개발훈련교사 본인이 전문성을 신장시키기 위해 지속적으로 노력하여야 한다. 훈련과정이 휴식기일 때는 과감한 자기개발을 할 수 있도록 훈련과정에 적극 참여하여야 한다. 더불어 가르치는 것에 대한 전문성과 본인이 담당하는 업종에 대한 전문성을 시대의 흐름에 뒤처지지 않도록 향상시킬 마음의 준비와 노력이 필요하다.

정부는 직업훈련기관과 직업능력개발훈련교사 사이에서 직업능력개발훈련교사에 대한 처우가 적절히 이루어질 수 있도록 개입하고 가이드라인을 제시하는 코디네이터의 역할을 수행하여야 한다. 정부가 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 문제점이 무엇인지를 인식하고 원인을 분석하여 직업으로서의 직업능력개발훈련교사가 사회에서 우대받을 수 있도록 지속적으로 환경을 조성해 주어야 한다. 이러한 일들이 유기적으로 잘 뒷받침될 때 직업훈련에 대한 사회적 인식이 제고됨은 물론 직업훈련의 질이 향상될 수 있을 것이다.

본 연구는 직업능력개발훈련교사로서의 처우에 대해 연구한 최초의 실질적인 연구이다. 따라서 연구를 진행하는 데 있어 많은 한계가 있었던 것이 사실이다. 향후에는 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련되어 제안된 내용들이 현장에서 적극적으로 이루어질 수 있도록 좀 더 세부적인 내용을 담을 수 있는 연구가 필요하다. 그간 직업능력개발훈련교사에 대한 체계적인 연구가 부족했던 상황에서 직업능력개발훈련교사의 처우와 지위를 향상시킬 수 있는 촉매제의 역할을 할 수 있기를 기대한다.

참고문헌

성지미, 윤석천(2006). 직업능력개발훈련교사의 임금결정요인. 노동경제논집, 29(2), 171-199.

신혜종(2014). 제1기 아산시 사회복지사 등 종사자 처우개선 및 지위향상을 위한 종합 계획 수립 연구. 아산시.

오영훈, 김수원(2005). 직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅱ): 직업훈련기관 및 과정구조분석. 한국직업능력개발원.

유길상, 윤관식, 임세영, 장윤상, 황석, 이승협, 조세형, 최기성, 김영종(2011). 직업훈련교사 실태조사 및 개선방안. 한국기술교육대학교 HRD센터.

유희정(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.

윤관식(2010). 민간 직업능력개발훈련교사의 역할과 직무분석. 직업교육연구, 29(4), 149-163.

이진구, 김윤호, 김주일, 윤관식, 박윤희, 김우철, 이효중, 우혜정(2015). 직업능력개발훈련교사 해외 사례 조사 연구. 한국기술교육대학교 HRD센터.

이학종, 양혁승(2012). 전략적 인적자원관리. 오래.

장홍근, 윤여인(2005). 직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅲ): 직업훈련의 전달과 소비. 한국직업능력개발원.

통계청(2015).『소프트웨어기술자임금실태조사』통계정보 보고서.

http://www.yonhapnews.co.kr/society/2015/01/23/0701000000AKR20150123163800064.HTML

Avis, J., Morgan-Klein, B., Canning, R., Simmons, R. & Fisher, R. (2012). Teacher education for vocational education and training: a comparative study of the Scottish and English systems set within a European context. Scottish Educational Review, 44(2), 14-23.

Bauer, W. (2007). TVET Teachers and Instructors in Germany. In International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education (pp. 123-158). Springer

Netherlands.

Boynak, F. & Meral, M. (2007). TVET teachers and lecturers in Turkey. In International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education (pp. 229-250). Springer Netherlands.

Grollmann, P. & Rauner, F. (Eds.). (2007). International perspectives on teachers and lecturers in technical and vocational education (Vol. 7). Springer Science & Business Media.

Hellwig, W. (2007). Vocational Teachers in Russia. In International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education (pp. 205-228). Springer Netherlands.

Lynch, R. L. & Ruhland, S. K. (2007). Career and technical teaching and teacher education in the United States of America. In International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education (pp. 277-307). Springer Netherlands.

Terada, M. (2007). The Development and Present Situation of Vocational and Technical Teachers' Professions in Japan. In International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education (pp. 159-184). Springer Netherlands.

Zaidi, A., Howat, C., Caisl, J. & Pullen, C. (2015). Initial teacher education (ITE) provision in FE and skills: Baseline report: July 2015.

〔붙임〕 인터뷰 세부 응답내용

1. 기관장 대상

질문 내용	응답 내용
기관의 주요한 운영현황(핵심사업, 교직원수 등)은 어떻게 됩니까?	-고용노동부 국비지원 간호조무사 계좌제 사업 운영 -교사 2명, 직원 1명, 행정 1명 (총 4명)
교직원 중 직업훈련교사의 비율은 어느 정도 됩니까?	교사 2명은 모두 훈련교사 면허 3급 소지자
교직원 신규 채용 시 직훈교사를 선택하는 비중과 고려하는 우선 조건은 무엇입니까?	훈련교사 면허 소지자를 우선 채용하며, 이는 기관평가 결과에 반영되며, 간호 직종 특성상 교직 이수자를 필수적으로 선발해야 함
기관 운영 차원에서 직업훈련교사와 일반강사의 차이점은 무엇입니까?	직업훈련교육에서 교직과정을 이수한 교사가 일반 강사에 비해 학습효과나 훈련생 관리에 대한 수행능력이 우수함
현재 고용 중인 교직원에 대한 자기개발에 대한 지원을 하고 있습니까? 그렇지 못한 경우 이유는 무엇입니까?	1년간 30시간의 자기개발을 위한 사내교육 또는 외부교육 참가를 지원하고 있으며, 강의평가와 직무평가를 통하여 적정한 수준의 인센티브를 제공하고 있음
평소에 교직원(특히 직업훈련교사)에게 바라는 사항은 무엇입니까?	자기개발에 적극적이고, 수업에 대한 전문성 강화
효율적인 기관 운영 차원에서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?	기관 평가 시 직훈교사 채용기관에 대한 인센티브를 확대 반영하면, 그만큼 훈련교사의 비중과 대우가 높아질 것으로 예상되며, 기관의 규모와 상관없이 동일한 직무에 대한 동일한 처우를 공급하기 위한 제도적인 가이드라인을 정부 차원에서 개발해 주었으면 함
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?	교직 면허 승급과정에 대한 신청 기회를 확대해 주었으면 좋겠으며, 이는 승급을 통한 교사의 자신감이나 성취감에 큰 도움이 될 듯하며 이는 곧 처우와 직결될 수 있는 사안이라 생각됨

2. 관리자 대상

질문 내용	응답 내용
현재 기관에서 수행하는 주요 관리 업무는 무엇입니까?	취업관리, NCS 훈련과정 편성, 팀 내 4명에 대한 교사 인사관리 등
교직원 인사관리의 초점은 무엇입니까?	-수업 진행 및 평가관리를 통한 인사고과 반영 -자기개발(능력개발) 지원 관리 (1년 100시간 이상)
직업훈련교사와 일반강사의 주요한 관리상의 차이점은 무엇입니까?	-직훈교사는 정규직이며, 상시 근무형태의 월급제 -강사는 특수한 과정에 대한 임시 교사로 시급제를 활용하며, 해당 수업만 담당함 (행정 업무 없음)
기관의 직업훈련교사의 평균 재직기간은 어떻게 됩니까?	7년 이상으로 이직률은 낮은 편임
직업훈련교사의 퇴직사유에는 어떠한 패턴이 있습니까?	처우관련 문제보다는 특정 훈련과정에 대한 모집이 어려운 경우나 기관 상황에 따라 폐강이 되는 경우 해당 교사가 다른 기관으로 이직하는 형태가 주된 사유이며, 자주 발생하는 경우는 아님
직업훈련교사와 일반강사의 급여 차이가 있습니까? (동일한 조건일 경우)	강사는 시급 형태이고, 교사는 월급 및 인센티브를 제공하므로 급여의 차이는 있으며, 복지서비스 또한 차이가 있음
직업훈련교사 면허 등급에 따른 급여 차이가 있습니까?	면허 등급에 따른 급여 차이는 없음
다른 훈련기관과 차별화된 교직원 관리정책이 있습니까?	자기개발 및 경력개발 지원에 적극적이며, 동호회 운영 같은 복지서비스를 강화하고 있음
훈련교사 관리 차원에서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?	모든 훈련기관에서 공통적으로 적용할 수 있는 제도적인 직훈교사 급여 가이드라인을 제공해주면 훈련교사 관리와 처우개선에 좋은 효과가 있을 것으로 보임
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?	훈련기관에서 훈련교사들은 수업뿐만 아니라 취업관리에 대한 업무에 상당한 스트레스와 시간을 투자하고 있는데, 지역별 고용센터와의 협력체계를 증대하여 훈련교사의 취업관련 업무를 다소 완화시킬 필요가 있다고 봄

3. 타 직종 직업훈련교사 대상

질문 내용	응답 내용
현재 재직기관의 개요와 담당하는 업무 내용은 무엇입니까?	-게임영상공학과 조교수 -공장 자동화 제어 판넬 설계, 제작 및 시운전 -전기공사 도면설계 관련 업무
이전에 직업교육훈련 관련 업무를 수행한 경험이 있습니까?	있음
직업훈련교사에서 타 직종으로 직업을 전환한 이유는 무엇입니까?	-교사에 대한 처우가 단기적인 계좌제 사업 운용에만 치우쳐 있어서 열악했음 -직업훈련교육에 필요한 실습자재 등의 노후화로 실제 업무에 필요한 교육이 어렵고 훈련교사의 임금 등 처우가 열악함 -훈련교사 자격증 관련하여 교육을 받고 4개월의 공백기간이 있었으며, 한 과정의 훈련이 시작될 때 재입사를 하였는데 자격수당은 평가용으로만 사용하였으며, 한 과정의 훈련이 끝나니 학교사정 어렵다고 연봉 삭감, 다른 학교에서도 같은 경험을 함
직업훈련교사 면허를 취득한 동기는 무엇이었습니까?	-직업훈련교사 신분 취득 -직업훈련 등에 관심이 많아서 -훈련교사 자격증은 필요하다고 생각하였지만, 직업학교에서 훈련계획서를 넣기 위해 강요하였음
향후 다시 직업훈련교육 관련 업무에 종사할 의사가 있습니까? 있다면(없다면) 그 이유는 무엇입니까?	-없음 (장래성 및 처우가 약함) -경험상 너무 힘든 상황을 많이 겪어서 현 직종이 좋다고 생각함 -없다(정직으로). 직업전문학교에 대한 불신 때문에 직업전문학교를 떠나면서 다시는 발을 들여 놓지 않겠다고 다짐함
이전의 훈련교사로서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?	-장기적 비전을 가진 직업교육훈련이 필요 -교사의 복리후생 개선 및 교육자재 투자 지원이 필요 -직업훈련이 계속해서 연결되지 않는 이상 훈련교사들은 똑같은 대우를 받을 것이라 생각한다. 허울뿐인 훈련교사가 되지 않으려면 모든 훈련교사의 관리감독은 고용부에서 해결해 줄 수 있는 방법을 건의함. 훈련교사의 자질 개선을 위해 정기적인 교육도 이루어져야 한다고 생각함
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?	-직업훈련의 필요성은 증가할 것으로 보이지만, 장기적인 운영계획과 훈련교사 처우개선 의지가 필요 -좀 더 전문적인(세분화된) 직종에 대한 교육 개발이 되었으면 함 -훈련교사는 계획서 포장을 위한 존재가 되지 않았으면 하는 바람임

4. 현 직업훈련교사 대상

질문 내용	응답 내용
현재 기관에서의 업무 내용은 무엇입니까?	-RFID/USN 과목 수업 전담 -태양광 에너지 생산 (재직자 향상 훈련사업 총괄) -교무 업무 총괄 및 전자기기과 교수 -제과, 제빵 수업, 행정 -직업인으로서 가져야 될 소양교육을 담당하는 교양교사 -제과, 제빵 강사 -전기과의 태양광전기시공 과정에서 전기공사와 설비설계를 주로 담당하며, 교무부서의 일을 보조 -강의, 과정개발, 학생지도, 취업 -제과, 제빵을 가르치는 강사 -실업자 교육, NCS 전공교과 및 소양교과
직업훈련교사로서의 총 재직기간은 어떻게 됩니까? (이전/현재)	-70년대 10과 2009년도 3급 취득 후 6년 재직 중 -12년 (9년/3년) -11년 -1년 -8년차 -3년 -6년 -2년 -14년 -7년 -1년
직업훈련교사를 직업으로 선택한 이유는 무엇입니까?	-예전 직업훈련 직무경험을 전파하기 위하여 -전문성 제고를 위한 현장 연구 및 학생들에게 영향을 미치는 교육환경 중에서 중심적 위치를 차지하기 위함 -원래 학원 강사를 알바로 하던 차에 교육에 대한 매력을 느껴서 좀 더 체계적인 곳에서 교육을 하고 싶었음 -남들 가르치는 것에 보람과 제과, 제빵의 즐거움 전파 -직업의 알선 및 교육은 계속 진화되어 실시할 수밖에 없는 직업군이라 생각하여서 -제가 알고 있는 지식, 기술을 필요한 학생들과 공유하고 서로 발전할 수 있을 것 같아서 -교사로서의 보람이 있을 뿐 아니라 취업을 희망하는 청년세대나 조기명퇴한 사람들에게 재취업의 기회를 부여하여 새로운 제2의 인생을 살아갈 수 있는 보람 있는 직업이기 때문에 -산업 기술 발전 향상을 위해, 학생들에게 현장기술을 이전하기 위해 -가르친다는 자부심이 생겨서

질문 내용	응답 내용
	-적성에 잘 맞는 것 같아서 -현업에서 필요로 하는 지식과 기술을 체계적으로 훈련하여 훈련생들이 보다 자신감 있게 효과적으로 직무에 임할 수 있도록 하는 교육이 필요하다고 느껴서
직업훈련교사로서의 사명감은 무엇이며, 없다면 그 이유는 무엇입니까?	-퇴직 후 하나의 직업으로서의 만족감과 그동안의 경험을 직업훈련교육에 반영할 수 있는 사회적 사명감 -직업훈련생에게 또 다른 삶의 이상을 실현하는 직접적인 영향을 미치는 훌륭한 교사 -첫 번째로, 내가 가르친 학생이 산업현장에서 바로 일을 할 수 있도록 교육을 시키는 것 두 번째로, 그 교육으로 인해 취업이 되었을 때 산업체에서 그 학생이 인정을 받을 수 있는 것 -훈련생이 원하는 목표(취업, 창업 등)를 이룰 수 있을 정도의 실력을 갖게 하는 것 -학교에서 배우지 못한 실직적인 직업의 세계에 적응 할 수 있도록 살아있는 교육과 인성을 소양하여 안정적인 직업생활을 영위할 수 있도록 조언해주는 조력자의 역할로서 책임 및 만족감이 큼 -취업을 희망하는 학생들에게 양질의 수업을 통해 취업을 할 수 있게 숙련시키는 것 -직업훈련교사는 말 그대로 실업의 상태를 취업의 상태로 변환하여 당당한 직업인으로서의 삶을 살아갈 수 있도록 기회 제공을 하는 사람이기에 '사람'에게 희망을 두지 않으면 안 되는 것이라 생각함. 그래서 철저한 직업의식뿐 아니라 사람을 사랑하는 마음이 사명감이라 생각함 -지역발전 및 학생들과의 소통의 보람 -내 지식을 필요한 사람에게 알려주고, 타 교육자는 그 지식으로 성취감을 느끼고 재도약을 할 수 있는 기회를 제공 -직업이 전문화되면서 더욱 각광을 받아서 좋음. 직업에 대한 필요한 기술과 이론에 대한 지식 -직업훈련을 통해서 무에서 유를 창조하듯 직무능력을 익혀 취업으로 연결하여 훈련생의 삶의 질을 높여 줄 수 있는 훈련교사가 되고자 함
취업(이직)을 위한 훈련기관 선택 시 우선적으로 고려하는 사항은 무엇입니까?	-이직 계획 없음 -불안정한 고용상태(모집, 취업 등)의 현실적인 상황과 주변 활동, 훈련기관의 미래지향적인 성장 발전 가능성과 목표와 방향성 -첫 번째 연봉, 두 번째 교사의 처우, 세 번째 체계적인 교육 시스템, 이 세 가지가 어우러져 있을 때 -근무환경(근무시간, 월급, 학원 분위기 등) -최고 관리자의 도덕성과 직업교육의 사명감

질문 내용	응답 내용
	-본인이 현재 필요로 하는 것이 어떤 것인지 충분히 고민(생각)하고 꼭 필요한 훈련을 할 수 있도록 해야 할 것 같음 -물론 시설이라든지 장비나 교수여건, 교통적 입지 등 여러 가지 요인들이 있겠지만, 무엇보다 교육 후에 취업률이 아닐까 생각함. 가장 현실적인 문제이니까 -고용안정 -정년 가능, 임금, 복지 -만족도(성취감)
현업에서 가장 만족스러운 사항과 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?	-정년퇴직 이후 직업으로서 만족하며, 학생 모집 결과에 따라 수시로 변하는 경영 상태와 그에 따른 처우 문제가 애로사항 -학교의 목표에 도달하여 학생들의 성취감을 실현하는 것에 만족하며, 훈련과정 개설 여부에 따라 변화하는 업무환경은 애로사항 -만족 : 1. 내가 강의한 대로 학생들이 실습을 잘 할 때 2. 성과에 따른 인센티브 애로 : 양질의 학생 모집이 안 되어 성과가 좋지 않을 때 -훈련생들이 자신이 원하는 바에 한걸음씩 다가갈 때, 내 수업이 도움이 되었다고 얘기해주거나 그렇게 느낄 때, 사람에게서 받는 스트레스(특히 수강생), 조별 수업 -만족사항 : 거주지와의 거리, 완벽한 주 5일제와 저녁시간이 있는 직업생활, 교육직업에 의한 자기 자존감, 사회봉사 차원의 긍지 애로사항 : 자료 근거를 위한 중복된 사무 행정 -학생들의 실력이 향상되어 졸업(이수)할 때, 학생들과 소통이 잘 안 되고 학생 간에 서로 충돌이 있을 때 -만족스러운 부분이라 함은 해를 거듭해 가면서 수료생들로부터 전화나 찾아와 감사하다는 인사를 하는 경우. 부친께서도 교사로 정년퇴임을 하시면서 늘 제자들의 방문이 힘이 되셨다고 말씀하시던 기억이 남 애로사항은 관에서의 지원과 관리를 받고 있는 실정이라 교육 못지않게 행정적인 업무량이 너무 많다는 것 -현재 훈련교사에 따른 직업 안정 -만족사항 : 항상 새로운 지식을 공부해서 자기만족, 애로사항 : 정년보장 안 됨 -학습자들의 취업 성과와 현실의 흥미와 리더십, 사회성을 인정받을 수 있다는 것 -훈련을 통한 훈련생과의 교류 및 훈련생의 역량 향상 NCS 도입으로 인한 업무 과다
근무조건은 어떻게 됩니까? (정규직/4대보험/급여수준 등)	-정규직이나 수업 과정에 대한 훈련생 모집이 없는 경우 소속만 존재하며 급여는 없으며, 4대 보험 중 2대 보험만 혜택 -정규직/4대 보험

질문 내용	응답 내용
	-정규직/4대 보험/연봉 3,500만원/인센티브(최고 800만원) -정규직/4대 보험 -정규직/4대 보험/연봉 3,000만원 -비정규직/4대 보험 -주 5일 근무로 공휴일에는 쉬면서, 4대 보험의 혜택도 있고, 급여는 연봉계약으로 3,000만원에서 3,500만원 정도됨 -비정규직 -정규직이지만 보장 안 됨. 급여는 기술직 현장근로자보다 절대적으로 적음 -정규직/4대 보험/월 200만원 -정규직/4대 보험
근무환경은 어떠합니까? (자기개발, 휴가, 업무강도 등)	-상당히 취약하며 자기개발에 따른 비용은 모두 개인경비로 충당함 -자기개발을 통해 글로벌 경쟁시대에 앞서가기 위한 자기 교육 강화, 적절한 휴가를 통해 전문성 확보와 재충전 기회 활용, 우수학생 모집, 우량기업 취업 관리, NCS 등에 업무 과중 -자기개발을 위한 교육비 제공 / 취업규칙에 따른 휴가 제도 / 일평균 수업시간 4~6시간 / 기타 행정(평가, 상담 등) -자기개발 시간이 없고(근무시간이 김) 업무강도 셈. 휴가(학원 전체 일괄 정해진 날짜), 월차, 연차, 연가 등 기본 근로조건, 각종 수당 없음 -자기개발은 완전한 퇴근시간 보장으로 인하여 자기 개발 의지만 있으면 충분히 가능하며, 휴가는 법정으로 정한 휴가를 완전 보장받으며, 업무강도는 다양한 업무로 인하여(상담, 취업처, 교양수업 등) 사무보조원이 필요한 상태이나 어려움이 있어 보임 -자기 개발할 시간이 없음. NCS 개편 후 업무량 과다 -하루 8교시에서 6교시를 감당하면서 수업시수로는 평균적으로 과목별로의 차이가 있지만 700시간에서 1000시간 정도의 수업을 감당하고 있음. 여름방학 기간이나 겨울 학기를 마친 후에는 코리아텍에서 진행하는 교육과정을 1주 또는 2주 정도 참석하여 자기개발에 정진하고 있으며, 기관 자체적으로도 연구수업이나 외부강사를 초청한 특강 등을 통해 자기개발의 기회를 삼고 있음 -휴가는 재직년수에 따른 연차 이외에는 별도로 주어지는 시간은 없음 -자기개발에 적극적임 -자기개발, 휴가에 만족함. 업무 강요가 절대적으로 강함(강의, 취업, 관리, 모집) -자기개발은 좋으나 개인적인 시간은 너무 없음 -정해진 시간표에서 수업을 하다 보니 자기개발을 위한 시간이 부족하며 NCS로 업무강도가 높아진 편임

질문 내용	응답 내용
직업훈련교사 면허 취득을 위한 학업(대학 학과목)이나 연수과정(교직 면허 연수)이 현업이 도움이 되었습니까?	-교수법, 인성교육에 대한 교과내용들은 현업에 만족스러움 -국가 경쟁력 강화 및 발전하는 교육과정에 대응하기 위하여 다양한 연수과정 및 훈련이 필요하며, 기존 연수과정들은 현업에 큰 도움이 됨 -교수법 등 많이 도움이 되고 있음. 하지만 새로운 정책에 의한 교과과정 등의 전문 교과가 아직은 부족해 보임 -시야를 넓혀 줌. 관련 분야 지식에도 도움이 됨 직업훈련교사 면허 취득 계기로 다시금 강사의 역할 등에 대해 돌아보고 생각하게 되는 계기가 됨 -직업훈련교사 자격증이 아닌 직업상담사 자격으로 입사하였기 때문에 이번 질문엔 해당사항 없음 -많은 도움이 된 것 같음 -1980년에 직업훈련교사 면허를 취득할 당시에는 학과를 공부하면서 교직 과목까지도 함께 이수하였기에 전공과 필수과목을 통한 교육과정 및 자격 취득을 하기 위한 학습들은 현재 직업교육을 감당하는 입장에서는 매우 효과적이었음 -도움이 됨 -생각하는 것보다는 도움 안 됨. 창조교류의 시간으로 활용 -많은 도움이 되었음 -도움이 되었음
다른 직종으로의 직업을 바꿀 계획이 있습니까? 있다면 그 이유는 무엇입니까?	-계획 없음 -없음 -없음 -있음. 개인적 시간 필요(근무시간 단축), 적당한 보상, 사람들에게서 받는 스트레스(훈련생) -가시적으로 나타나는 취업률, 중도 탈락에서 오는 상담 스킬 부족, 직업 기초소양의 부족으로 빠른 퇴사(교양교육 부족) 등과 같이 데이터로 성과가 바로 나타나는 것에 대한 스트레스 -생각은 있지만 아직 준비를 못하고 있음 -전혀 그럴 생각은 없음. 보람되고 자긍심 있는 직업이라 추천하고 싶은 마음은 있으나 다른 업종으로의 전환은 생각하질 않았음. 오히려 이곳에서의 마무리를 아름답게 하면 좋겠다는 바람임 -계획 없음 -없음. 전공 분야가 아닌 타 직종의 교육을 받아서 부전공을 강의하고 싶음 -다른 직업으로 바꿀 계획은 없음 -계획 없음

질문 내용	응답 내용
훈련교사로서 향후 직업훈련교사의 처우는 어떠한 방향으로 발전해야 된다고 생각합니까?	-산업화 시기(1970~80년대)에는 직업훈련 수요가 많고 반대로 훈련에 대한 공급이 부족하여 교사에 대한 처우가 좋았으나, 1990년대 이후 과다한 직업훈련사업 경쟁으로 인하여 처우가 점점 안 좋아지고 있음. 따라서 그런 사회적 변화를 반영한 직훈교사 처우에 대한 가이드라인을 개발하여 시행했으면 좋을 듯함 -훈련과정의 인원수에 맞추어서 현실적인 처우 개선이 필요 -직업훈련 교사의 연봉이 적고 근무환경이 좋지 않아 원래의 산업체로 이직하는 교사들이 많음. 직업훈련은 교사에 의해 좌지우지됨. 교사의 연봉과 근무환경 등이 일반 교사들처럼 개선된다면 자부심을 가지고 직업교육을 위해 열심히 일할 수 있을 것이고 취업난을 해결할 수 있을 것임 -불안한 생활(근무기간, 근무시간 등) 개선>정규직 적당한 보상>급여인상 정당한 수당 지급, 월차 연차 쓸 수 있는 훈련 운영 방법 개발 -이름에서처럼 훈련조교가 아닌 교사로서의 처우(교사연금)이 있어 불확실한 미래에 대한 우려를 없앨 수만 있다면 다른 유혹에서 벗어나 직업 교사로서의 긍지와 책임을 다하고, 나아가 질 좋은 직업훈련을 훈련생에게 돌려줄 수 있을 것 같음 -지속적인 교육, 자기개발을 통하여 훈련 교사로서의 역량 개발과 그에 합당한 임금체계가 투명하게 체계화되면 좋겠음 -무엇보다 전문 직종인 만큼 그만큼의 경력에 따른 연봉과 함께 교사로서의 전문성을 가지고 일할 수 있는 영역의 인정이 필요할 것이라고 생각함. 좀 더 자율적 권한을 주면 좋겠음 -정규직 전환 -초등 교사에 준하는 정년과 복지 보장 -정부에서 버스준공영제 운영하는 것처럼 교사를 관리해야 함 -직종별 직훈교사의 역량교육 실시로 직훈교사의 질도 높이고 그에 합당한 (교육 참여 시) 인센티브도 주어져야 된다고 봄
본 인터뷰와 관련하여 종합적인 의견은 무엇입니까?	-고숙련 직훈교사 양성을 위한 제도적인 개선이 처우개선에도 도움이 될 것으로 예상됨 -교사연수와 훈련을 통하여 전문성을 함양하고 교육역량을 높일 수 있는 처우개선은 어떠한 방향으로든지 필요함 -직업훈련교사의 처우가 많이 개선되어 교사로서의 자부심이 생기도록 하였으면 함 -훈련교사 처우개선에 대한 제도화·법제화 -직업훈련교사의 현 실태를 다시 한 번 생각해보는 계기가 되었으며, 훈련조교이지 아직은 교사라고 하기엔 뭔가 많은 부족함이 산재되어 있는 것 같아 약간은 씁쓸한 생각이 들곤 함 -직훈교사로서의 역량 개발을 할 수 있도록 지속적인 교육과 관

질문 내용	응답 내용
	련 업무에 맞는 프로그램에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 프로그램 개발을 많이 해주면 좋겠음 -현 교육계의 현실이 여성성이 강해진다는 것인데, 그에 비해 직훈 계통은 고령화 추세라 생각됨. 이러한 시점에서 보다 젊은 전문 인력을 양성하여 지속적인 체계를 갖춰가지 않으면 결국엔 자멸하고 말 것임. 이러한 점에서 시대적 흐름에 맞는 전문성의 인정과 함께 연봉에 있어서나 복지 문제에 관심을 가져야 할 때가 아닌가 생각함 시설과 장비 면에서도 현실감이 있어야 하겠고 교육의 측면에서는 현장감이 있어야겠다고 생각함 그리고 행정보다는 교육의 현실성을 감안한 학생 위주의 교육이 진행되었으면 하는 바람임 -정부 차원의 훈련교사 관리제도 방안 수립 -직업교육의 필요성이 계속 강조되고 있는 실정에서 교사들의 처우개선이 우선시되어야 NCS의 효율적인 운영과 더불어 직업훈련의 내실화가 이루어질 수 있다고 봄 (교사 처우에 대한 고용노동부의 적극적인 개입 필요) -미래의 비전을 위해 많은 도움이 되었음 -주변에서 직훈교사 선발 경쟁률이 높다는 의견이 많은 것으로 미루어 직훈교사를 증원하면 좋겠음

지은이

이진구 (한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수)
김윤호 (한국기술교육대학교 HRD센터 교수)
김주연 (서경대학교 미용예술학과 교수)
최기성 (한국고용정보원 박사)
김진성 (한국기술교육대학교 능력개발교육원 책임기술연구원)

직업능력개발훈련교사 처우개선 연구

인쇄일 2017년 2월 25일
펴낸일 2017년 2월 28일

펴낸이 이진구
지은이 이진구·김윤호·김주연·최기성·김진성
펴낸곳 한국기술교육대학교 HRD센터
주　소 충남 천안시 동남구 병천면 충절로 1600 (우 31253)
전　화 041-560-1370
팩　스 041-560-1369
편집 · 제작 우리시스템 (031-651-3005)

ISBN 979-11-86764-26-8 93300
〈비매품〉